A decorative graphic on an orange background. It features a central white smiley face with two dark red circular eyes. Surrounding the face are several dark red circles of varying sizes and white curved lines, some resembling partial smiley faces or arcs.

**ČESTO**  
postavljana pitanja  
o Konvenciji br. 199 i  
Preporuci br. 206

### Šta je Međunarodna organizacija rada (MOR)?

To je agencija Ujedinjenih nacija odgovorna za uspostavu standarda rada, izradu politika i programa za unapređenje dostojanstvenog rada. To je jedina tripartitna agencija Ujedinjenih nacija, što znači da na istoj osnovi pregovaraju radnici, poslodavci i vlade.

### Šta je Konvencija MOR-a i šta je Preporuka MOR-a?

Konvencija je pravno obavezujući međunarodni ugovor. Kada država članica MOR-a ratificira konvenciju, obavezuju se da će konvenciju primjenjivati u nacionalnom pravu i praksi, te redovno izvještavati o njenoj provedbi. Osim toga, moguće je uložiti žalbu protiv države zbog kršenja konvencije koju je država ratificirala, putem nadzornih procedura MOR-a.

Preporuka je neobavezujuća smjernica koja:

- dopunjava konvenciju detaljnim smjernicama kako se provodi; ili
- je samostalna (tj., nije vezana za bilo koju konvenciju).

Konvencija sa Preporukom predstavlja snažan niz međunarodnih instrumenata.

Predstavnici vlada, poslodavaca i radnika pregovaraju o konvencijama i preporukama, te se onda one usvajaju na godišnjoj Međunarodnoj konferenciji rada MOR-a.

### Šta je MOR Konvencija br. 190 (K190) i zašto je ona važna?

K190 je prekretnica "[Konvencije o zabrani nasilja i uznemiravanja](#)" u vezi prava svih na svijetu, bez nasilja i uznemiravanja, uključujući rodno-zasnovanog nasilja. Usvojena je 21. juna 2019. godine na stogodišnjoj [Međunarodnoj konferenciji rada](#). Dopunjena je Preporukom br. 206.

# 1

## Šta predstavlja nasilje i uznemiravanje u svijetu rada?

“Nasilje i uznemiravanje” u svijetu rada predstavlja niz neprihvatljivih oblika ponašanja i praksi, ili prijetnje, bez obzira da li se radilo o izoliranom ili ponovljenom događaju, koji imaju za cilj, rezultiraju ili će vjerovatno rezultirati fizičkom, psihološkom, seksualnom ili ekonomskom povredom, te obuhvata i rodno-zasnovano nasilje i uznemiravanje. Ovim je obuhvaćeno, na primjer, i fizičko i verbalno nasilje, maltretiranje i pritisak, prijetnju i uhođenje, kao i nasilne radne prakse kojima se povećavaju psihosocijalni rizici i opasnosti.

## Šta ako me neko fizički maltretira ili uznemirava jer sam trudna?

Trudnice se često suočavaju sa diskriminacijom i uznemiravanjem na poslu, uključujući izolacijom, verbalnim i fizičkim nasiljem i otpuštanjem. Iako se trudnoća ne pominje specifično u konvenciji, od vlada se zahtijeva da “donesu zakone, propise i politike kojima se osigurava pravo na jednakost i nediskriminaciju u zapošljavanju i zanimanju, uključujući za radnice i druge osobe koje pripadaju jednoj ili većem broju ugroženih grupa ili grupa u situacijama ranjivosti koje su neproporcionalno pogođene nasiljem i uznemiravanjem u svijetu rada”. Trudnice su takođe priznate kao “ugrožena grupa” u nekoliko međunarodnih ugovora o ljudskim pravima, te bi se tako trebalo tumačiti prema stavu 13. Preporuke br. 206. Ovo je takođe oblik rodno-zasnovanog nasilja i uznemiravanja.

## 2

### Šta je rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje?

Konvencija ovo definira kao nasilje i uznemiravanje usmjereno protiv osoba na osnovu njihovog spola ili roda, ili koje neproporcionalno negativno utječe na osobe zbog njihovog naročitog spola ili roda, te uključuje i seksualno uznemiravanje.



### Da li Konvencija zahtijeva poduzimanje mjera za rješavanje problema rodno-zasnovanog nasilja i uznemiravanja?

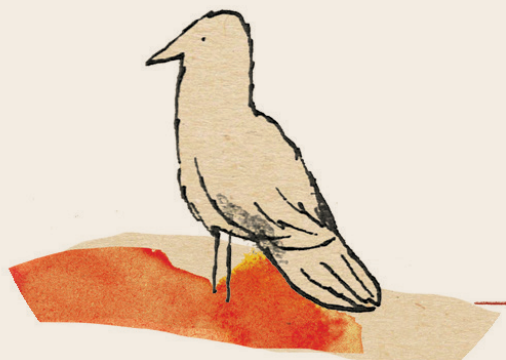
**Da:** Konvencija prihvata da rodno-zasnovano nasilje i uznemiravanje utječe na žene i djevojčice, te prihvata da inkluzivan, integriran i rodno-osjetljiv pristup, kojim se rješavaju uzroci i faktori rizika, uključujući rodni stereotipi, višestruki i preklapajući oblici diskriminacije, te nejednaki rodno-zasnovani odnosi moći, predstavlja ključ za zaustavljanje nasilja i uznemiravanja u svijetu rada. Zahtijeva od vlada da usvoje zakone i propise kojim će definirati, zabraniti i spriječiti nasilje i uznemiravanje u svijetu rada, uključujući rodno-zasnovano nasilje i uznemiravanje.

# 3

## Koga štiti konvencija?

K190 štiti sve osobe u svijetu rada, uključujući:

- zaposlene, kako to definiraju nacionalno pravo i prakse;
- radne osobe bez obzira na njihov ugovorni status;
- osobe na obuci, uključujući pripravnike i početnike;
- radnike kojima je prekinuti radni odnos;
- dobrovoljce;
- tražioce posla i kandidata za posao; i
- osobe koje imaju ovlaštenja, obaveze i odgovornosti poslodavca.



## Da li sam zaštićen dok radim preko agencije za privremeni i povremeni rad ili kao slobodno angažirani radnik?

**Da:** K190 obuhvata sve osobe, bez obzira na njihov ugovorni status.

## Da li sam zaštićen ako me seksualno uznemiravaju tokom razgovora za posao?

**Da:** K190 štiti sve osobe u svijetu rada, uključujući tražioce posla i kandidate za posao.

## Radim kao prodavac na ulici. Da li me štiti konvencija?

**Da:** Konvencija se primjenjuje na sve sektore, javni i privatni, u formalnoj i neformalnoj ekonomiji, u urbanim i ruralnim područjima. Zahtijeva od vlada da uvažavaju važnu ulogu organa vlasti u slučajevima radnika u neformalnoj ekonomiji dok usvajaju mjere usmjerene na sprečavanje nasilja i uznemiravanja u svijetu rada. Nadalje, vlade trebaju osigurati sredstva i pomoć radnicima u neformalnoj ekonomiji i poslodavcima, njihovim udruženjima, u cilju sprečavanja nasilja i uznemiravanja u neformalnoj ekonomiji.

# 4

## Šta je obuhvaćeno pojmom “svijet rada”?

Svijet rada obuhvata:

- radno mjesto, uključujući privatni i javni prostor koji predstavlja mjesto rada;
- mjesto gdje je radnik plaćen, koristi odmor ili jede, ili koristi sanitarne, te prostore za ličnu higijenu ili svlačionicu;
- poslovna putovanja, putovanje, obuku, događaju ili društvene aktivnosti;
- komunikaciju vezanu za rad, uključujući komunikaciju osiguranu informacionim i komunikacionim tehnologijama;
- smještaj koji osigurava poslodavac; i
- putovanje na i sa posla

## Da li sam zaštićen ako me kolega verbalno vrijeđa tokom radne večere?

**Da:** K190 se odnosi na nasilje i uznemiravanje tokom, na ili u vezi sa poslom, uključujući tokom poslovnih putovanja, putovanja, obuke, događaja ili društvenih aktivnosti.

## Dobijam prijetnje i ponižavajuće poruke elektronskom poštom na poslu.

### Da li konvencija rješava ovo pitanje?

**Da:** Konvencija se primjenjuje na nasilje i uznemiravanje koje se dešava u okviru komunikacije vezane za rad, uključujući komunikacije koju osiguravaju informacione i komunikacione tehnologije. Ovakav oblik računarskog uznemiravanja je time obuhvaćen.

# 5

## Da li je nasilje treće strane obuhvaćeno konvencijom?

Konvencija zahtijeva da vlade usvoje zakone koje imaju inkluzivan, integriran i rodno-osjetljiv pristup usmjeren na sprečavanje i ukidanje nasilja i uznemiravanja. Takav pristup uzima u obzir nasilje i uznemiravanje koji uključuju treće strane (tj., počinile treće strane ili počinjeno protiv treće strane)

## Da li sam zaštićen ako me zlostavlja korisnik usluga?

**Da:** Prema konvenciji i pratećoj preporuci, poslodavci su obavezni da urade procjenu rizika na radnom mjestu, sa naročitom pažnjom na opasnosti i rizike koji uključuju treće strane kao što su:

- kupci;
- korisnici usluga;
- pružaoci usluga;
- korisnici;
- pacijenti; i
- građani.

# 6

## Da li poslodavci imaju naročite odgovornosti prema konvenciji?

Poslodavci moraju poduzeti potrebne korake, koji odgovaraju njihovom stepenu kontrole da spriječe nasilje i uznemiravanje u svijetu rada, uključujući rodno-zasnovano nasilje i uznemiravanje, a naročito, u mjeri u kojoj je to moguće da:

- (a) usvoje i provode, u konsultaciji sa radnicima i njihovim predstavnicima, politiku radnog mjesta o zabrani nasilja i uznemiravanja;
- (b) uzmu u obzir nasilje i uznemiravanje i vezane psihosocijalne rizike u upravljanju mjerama zaštite zdravlja i sigurnosti na radu;
- (c) utvrde opasnosti i procijene rizike od nasilja i uznemiravanja, uz učešće radnika i njihovih predstavnika, te poduzmu mjere za njihovo sprečavanje i kontrolu; i

(d) osiguraju radnicima i drugim osobama informacije i obuku, u prihvatljivim oblicima, o utvrđenim opasnostima i rizicima od nasilja i uznemiravanja i vezanim mjerama za sprečavanje i zaštitu, uključujući o pravima i odgovornostima radnika i drugih osoba iz politike o radnom mjestu.

## Da li moj poslodavac ima obavezu da uradi procjenu rizika od nasilja i uznemiravanja koje nastaje u stresnom radnom okruženju ili zbog dogovora o radu?

**Da:** K190 zahtijeva od vlada da donesu zakone kojima će obavezati poslodavce da u obzir uzmu nasilje i uznemiravanje i vezane psihosocijalne rizike u upravljanju mjerama za zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika i zdravlja, te da moraju poduzeti potrebne korake da spriječe ove pojave. Ovo se odnosi na svako mjesto koje predstavlja radno mjesto, uključujući i na rad od kuće.



# 7

## Kako konvencija uvažava vezu između nasilja u domaćinstvu i svijeta rada?

Konvencija primjećuje da nasilje u domaćinstvu može utjecati na zapošljavanje, produktivnost, zdravlje i sigurnost na radu, te da vlade, organizacije poslodavaca i radnika i institucije tržišta rada mogu pomoći da se prepoznaju, odgovori na i riješe posljedice nasilja u domaćinstvu.

Zahtijeva se da vlade usvoje odgovarajuće mjere da uvažavaju dejstva nasilja u domaćinstvu i u mjeri u kojoj je to razumno izvodljivo, ublaže njihove posljedice u svijetu rada.

Nadalje, vlade trebaju unaprijediti učinkovito uvažavanje prava na kolektivno pregovaranje na svim nivoima, kao sredstva za sprečavanje i rješavanje pitanja nasilja i uznemiravanja i u mjeri u kojoj je to moguće, utjecaja nasilja u domaćinstvima u svijetu rada.

## Da li mi može pomoći moj poslodavac ako se suočavam sa nasiljem u domaćinstvu?

**Da:** Vaš poslodavac može osigurati:

- (plaćeno) odsustvo za žrtve nasilja u domaćinstvu;
- fleksibilne radne dogovore i zaštitu;
- privremenu zaštitu od otpuštanja žrtava nasilja u domaćinstvu;
- sistem upućivanja na javne mjere za ublažavanje posljedica nasilja u domaćinstvu; i
- podizanje svijesti o nasilju u domaćinstvu.

International Trade Union Confederation  
[equality@ituc-csi.org](mailto:equality@ituc-csi.org)

**Phone:** +32 (0)2 224 0211

**Fax:** +32 (0)2 201 5815

Boulevard du Roi Albert II, 5, Bte 1  
1210 Brussels  
Belgium

[www.ituc-csi.org/GBV](http://www.ituc-csi.org/GBV)

