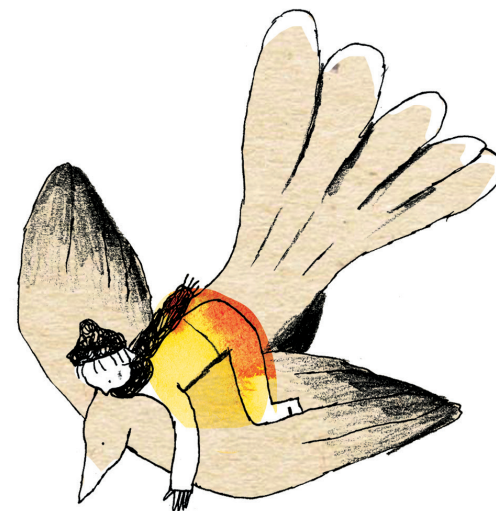


Mini smjernice o K190 i P206



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



K190 je “[Konvencija o sprečavanju nasilja i uznemiravanja](#)”, koju je 21. juna 2019. godine usvojila [Međunarodna konferencija rada](#). Ona uspostavlja pravo svih na svijet rada bez nasilja i uznemiravanja, uključujući rodno-zasnovanog nasilja i uznemiravanja. Ovo je prvi međunarodni zakon koji to čini. K190 je dopunjena [Preporukom br. 206](#) (P206), koja nudi detaljnije smjernice o tome kako se konvencija treba provoditi u nacionalnom pravu.

Da li su nasilje i uznemiravanje samo čin fizičkog nasilja?

Ne. Konvencija definira nasilje i uznemiravanje u svijetu rada kao “niz **neprihvatljivih oblika ponašanja i praksi**, ili prijetnje, bez obzira da li se radi 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”.

Ovo stoga obuhvata fizičko i verbalno nasilje, maltretiranje i pritisak, seksualno uznemiravanje, prijetnju i uznemiravanje, omalovažavanje i ponižavanje i uhođenje – kao i nasilne radne prakse kojima se povećava fizička, psihološka, seksualna ili

ekonomska šteta. Primjer takve prakse mogao bi biti nerazumno ubrzavanje rada na proizvodnoj liniji i ciljeva koji redovno rezultiraju bolovima i povredama radnika.

Namjerna, vjerovatna ili stvarna **posljedica** ponašanja ili praksi čini važan dio definicije.

Šta je rodno-zasnovano nasilje i uznemiravanje u svijetu rada?

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.

Nasilje i uznemiravanje žena zato što su žene (na primjer, maltretiranje trudnica, seksističke i omalovažavajuće uvrede) su rodno-zasnovano nasilje i uznemiravanje. Nasilje i uznemiravanje osoba koje su, ili se doživljavaju kao, rodno različite ili rodno nebinarne, takođe predstavlja rodno-zasnovano nasilje i uznemiravanje.

Koga štiti konvencija?

Sve osobe u svijetu rada su zaštićene, uključujući:

- zaposlene, kako to definiraju nacionalno pravo i prakse;
- radne osobe bez obzira na njihov ugovorni status (uključujući, na primjer, osobe koje rade preko agencija za privremeno i povremeno zapošljavanje, slobodno angažirane randike, radnike koji su angažirani putem platformi) ;
- 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;

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 i rješavanja pitanja nasilja i uznemiravanja u neformalnoj ekonomiji.

Da li svijet rada znači fizičko mjesto rada, kao što su ured ili fabrika?

Svijet rada je širi koncept od samog fizičkog radnog mjesta. Radno mjesto može biti javni prostor, jer je to često slučaj sa radnicima u neformalnoj ekonomiji, kao što su prodavci na ulicama, prodavci na tržnicama, skupljači otpada, kao i drugi radnici poput čistača parkova. Može to biti i privatni prostor, što je slučaj sa radnicima u domaćinstvu i njegovateljima kod kuće, radnicima koji rade od kuće i kojima je kuća radno mjesto.

Nasilje i uznemiravanje u “svijetu rada” može se javljati na događajima i aktivnostima vezanim za posao, na poslovnim putovanjima, putovanju i tokom društvenih aktivnosti, kao što su proslave na poslu ili posjete.

Može se takođe javljati:

- na mjestima gdje je radnik plaćen, koristi odmor ili jede, ili koristi sanitarne, te prostore za ličnu higijenu ili svlačionicu;
- kroz komunikaciju vezanu za posao, uključujući onu koju osiguravaju informacione i komunikacione tehnologije (na primjer, “maltretiranje putem računara” i “provokacije putem interneta”, prijeteće ili ponižavajuće poruke putem elektronske pošte);

- u smještaju koji osigurava poslodavac (na primjer, u domaćinstvima u kojima rade i žive radnici ili domovima koji su osigurani za sezonske poljoprivredne radnike); i
- na putu do i sa posla: na primjer, poslodavci mogu osigurati siguran transport na i sa posla na distanciranom mjestu rada i ojačati sigurnost za radnike koji rade izvan uobičajenog radnog vremena (kasne večernje ili rane jutarnje smjene), a vlade bi mogle poduzeti korake da poboljšaju sigurnost javnog prevoza – na primjer, zakonima koji djelotvorno kažnjavaju nasilje i uznemiravanje, te javnim kampanjama podizanja svijesti.

Da li na sve jednako negativno utječe nasilje i uznemiravanje?

Na sve u svijetu rada može negativno utjecati nasilje i uznemiravanje. Ali, neki radnici mogu biti izloženi većem riziku od nasilja i uznemiravanja.

Konvencija uvažava da su radnice i radnici koji su doživjeli diskriminaciju i nejednakost, a koji pripadaju jednoj ili više ranjivih grupa ili grupa u situaciji ranjivosti, neproporcionalno pogođeni nasiljem i uznemiravanjem u svijetu rada.

Konvencija stoga zahtijeva od vlada da usvoje zakone, propise i politike u svrhu osiguranja prava na jednakost i nediskriminacije kod zapošljavanja i u zanimanju, što predstavlja dio mjera usmjerenih na sprečavanje i ukidanje nasilja i uznemiravanja u svijetu rada.

Konvencija dalje uvažava da određeni sektori ili zanimanja i radni dogovori mogu izlagati radnike i druge osobe većem riziku od nasilja i uznemiravanja, te zahtijeva od vlada da identificiraju te sektore, zanimanja i radne dogovore, u konsultaciji sa organizacijama radnika i poslodavaca, te da poduzmu učinkovite mjere zaštite. Primjeri takvih sektora, zanimanja i radnih dogovora obuhvataju noćni rad, rad u izolaciji, zdravstvo, hotelijerstvo, socijalne usluge, hitne usluge, rad u domaćinstvu, transport, obrazovanje i zabavu. Važno je da mjere usmjerene na sprečavanje nasilja i uznemiravanja ne rezultiraju isključivanjem ili ograničenjem učešća žena i ugroženih grupa na specifičnim poslovima, u sektorima ili zanimanjima.



Šta je ugrožena grupa ili grupa u ranjivoj situaciji?

Konvencija ne definira ove pojmove. Ali, njena prateća Preporuka br. 206 navodi da pozivanje na ugrožene grupe i grupe u situaciji ranjivosti treba tumačiti u skladu sa važećim standardima rada i međunarodnim instrumentima o ljudskim pravima.

Ovo je koncept koji se i dalje razvija, ali takve grupe, prema važećim međunarodnim zakonima, obuhvataju autohtone narode, osobe sa invaliditetom, lezbijke, homoseksualce i transrodne osobe, osobe koje su izložene diskriminaciji po osnovu rase, boje, porijekla, nacionalne ili etničke pripadnosti i radnike migrante. Od vlada se naročito zahtijeva da donesu zakonske ili druge mjere kojima će štititi radnike migrante, naročito radnice migrante, bez obzira na njihov migrantski status, po mogućnosti, u zemljama porijekla, tranzita ili krajnjeg odredišta, od nasilja i uznemiravanja u svijetu rada.

Šta uključuje inkluzivni, integrirani i rodno-osjetljivi pristup?

K190 zahtijeva da vlade usvoje zakone i propise, te naj tačnije definiraju, zabrane i spriječe nasilje i uznemiravanje u svijetu rada, uključujući rodno-zasnovano nasilje i uznemiravanje.

Za djelotvorno rješavanje pitanja nasilja i uznemiravanja, vlade moraju poduzeti akcije u nekoliko oblasti, uključujući u oblasti zakona i politika vezanih za rad i zapošljavanje, jednakost i nediskriminaciju, migracije, zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu, te kriminaliteta.

K190 uvažava da rodno-zasnovano nasilje i uznemiravanje **neproporcionalno negativno utječe na žene i djevojčice**, te zahtijeva inkluzivan, integriran i rodno-osjetljiv pristup kojim se rješavaju uzroci i faktori rizika, uključujući **rodne stereotipe**, višestruke i preklapajuće oblike diskriminacije, te **nejednake rodno-zasnovane odnose moći**.

Žrtve rodno-zasnovanog nasilja i uznemiravanja u svijetu rada trebaju imati djelotvoran pristup rodno-odgovornim, sigurnim i učinkovitim mehanizmima ulaganja žalbe i rješavanja sporova, uključujući sudovima specijaliziranim za rodno-zasnovano nasilje i uznemiravanje.

Takođe trebaju imati pristup podršci, uslugama i pravnom lijeku, kao što su savjetovanje, informiranje i hitne usluge, zdravstvena njega i liječenje i psihološka podrška, skloništima

i drugim kriznim centrima i specijaliziranoj policiji ili posebno obučanim službenicima.

Oni koji su odgovorni za provedbu i pravni lijek, uključujući inspektore rada, policiju i pravosuđe, moraju proći rodno-odgovornu obuku i dobiti smjernice kako bi mogli identificirati i rješavati pitanja rodno-zasnovanog nasilja i uznemiravanja u diskriminacije naročitih grupa radnika.

Poslodavci, radnici i njihove organizacije moraju proći, odnosno izraditi program obuke i smjernice koje će im pomoći u sprečavanju i rješavanju pitanja nasilja i uznemiravanja u svijetu rada.

Integrirani pristup takođe zahtijeva:

- uspostavu ili jačanje mehanizama za provedbu i praćenje;
- osiguranje pristupa pravnom lijeku i podršci žrtvama;
- osiguranje sankcija;
- izradu alata, smjernica, obrazovanja i obuke, podizanje svijesti, u prihvatljivim oblicima; i
- osiguranje inspekcije i istrage slučajeva nasilja i uznemiravanja.

Šta je nasilje treće strane i kako konvencija rješava ovo pitanje?

Nasilje treće strane je nasilje koje je počinila ili je nasilje počinjeno protiv grupe ili pojedinaca kao što su kupci, korisnici usluga, pružaoci usluga, korisnici, pacijenti i građani. Vlade trebaju uzeti ovo u obzir kao dio integriranog pristupa u pravu, politikama i mjerama za rješavanje pitanja nasilja i uznemiravanja. Ovo se može postići i zahtijevanjem, između ostalog, od poslodavaca da štite radnike od nasilja treće strane.

Poslodavci mogu poduzeti mjere za sprečavanje nasilja koje počinji treća strana ili koje je počinjeno protiv treće strane putem, na primjer, izrade odgovarajuće procjene rizika, poduzimanja mjera za smanjenje nivoa stresa na poslovima koji imaju kontakt sa javnosti, te osiguranja obuke za osoblje kojim se pomaže osoblju da se nosi sa i smanjuje stepen napetih situacija.

Da li poslodavci imaju posebnu odgovornost prema konvenciji?

Konvencija zahtijeva od vlada da donesu zakone kojim će obavezati poslodavce da poduzimaju potrebne korake koji odgovaraju stepenu njihove kontrole u svrhu sprečavanja nasilja

i uznemiravanja u svijetu rada, uključujući rodno-zasnovanog nasilja, a naročito, u mjeri u kojoj je to razumno 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.

Zašto konvencija koja se bavi svijetom rada razmatra pitanje nasilja u domaćinstvu?

Ovo je bio glavni zahtjev sindikata. Počionici nasilja u domaćinstvu mogu biti kolege, gdje partneri rade za istog poslodavca, a počinioci mogu pratiti ili uhoditi svoje partnere na njihovom radnom mjestu. Radnici koji proživljavaju nasilje u domaćinstvu mogu izgubiti posao i prihod zbog čestog odsustva sa posla, gubitka koncentracije ili gubitka motivacije. Konvencija uvažava da nasilje u domaćinstvu može imati utjecaj na svijet rada. Može utjecati na zapošljavanje, produktivnost, zdravlje i sigurnost na radu, a svijet rada može biti ključno mjesto za intervenciju usmjerenu na ublažavanje ili smanjenje utjecaja nasilja u domaćinstvu. Konvencija stoga zahtijeva od vlada da poduzmu odgovarajuće mjere da uvažavaju dejstva nasilja u domaćinstvu, te u mjeri u kojoj je to moguće, ublaže posljedice na svijet rada.

Nadalje, vlade trebaju unaprijediti djelotvorno uvažavanje prava na kolektivno pregovaranje na svim nivoima, kao sredstva za sprečavanje i rješavanje pitanja nasilja i uznemiravanja, te u mjeri u kojoj je to moguće, ublažiti utjecaj nasilja u domaćinstvu na svijet rada.

Poslodavci i sindikati mogu pomoći radnicima koji proživljavaju nasilje u domaćinstvu pregovorima o:

- plaćenom odsustvo za žrtve nasilja u domaćinstvu;
- fleksibilnim radnim dogovorima i zaštitom; i
- privremenoj zaštiti od otpuštanja žrtava nasilja u domaćinstvu.

Poslodavci i sindikati trebaju također osigurati da je nasilje u domaćinstvu obuhvaćeno procjenom rizika na radnom mjestu; osigurati sistem upućivanja na javne mjere ublažavanja nasilja u domaćinstvu, gdje one postoje; te podizati svijest o posljedicama nasilja u domaćinstvu.

Šta mogu uraditi ako se suočim sa nasiljem i uznemiravanjem na radu?

Mogu se javiti pojedinačne ili višestruke situacije u kojima ste žrtva nasilja i uznemiravanja, ili ste svjedok da neko drugi proživljava nasilje i uznemiravanje.

Potrebno je poduzeti mjere u bilo kom od ova dva slučaja:

- Kažite nekome. Ako postoje sindikalni predstavnici, razgovarajte s njima. Politika o vašem radnom mjestu treba sadržavati informacije o ulaganju žalbe i postupku istrage,

kao i mjerama za zaštitu vaših podataka, te privatnost svih uključenih osoba.

- Ako vjerujete da ste izloženi riziku od neposredne i ozbiljne opasnosti po život, zdravlje i sigurnost na radu zbog nasilja i uznemiravanja, imate pravo da se sklonite od takve situacije. Takođe trebate o tome obavijestiti upravu. I ovdje vam mogu pomoći sindikalni predstavnici.
- Upozorite: ako ste svjedok nasilja i uznemiravanja, kažite to svom sindikalnom predstavniku, odnosno poslodavcu. Politika o vašem radnom mjestu treba sadržavati mjere za zaštitu podnosilaca žalbe, žrtava, svjedoka i zviždača od viktimizacije ili osvete.

Žrtve nasilja i uznemiravanja trebaju imati pristup jednom ili više pravnih lijekova:

- pravo na davanje otkaza uz kompenzaciju;
- vraćanje na posao;
- odgovarajuća kompenzaciju za nanesenu štetu;
- sudski nalog kojim se traži da se odmah prekine sa određenim ponašanjem ili da se mijenjaju politike ili prakse.

Žrtve nasilja i uznemiravanja u svijetu rada takođe trebaju imati pristup kompenzaciji u slučaju psihosocijalne, fizičke ili druge povrede ili bolesti, koje ih čine nesposobnim za rad.

Šta mogu uraditi sindikati kako bi zaštita iz K190 i P206 bila realnost?

Nasilje i uznemiravanja su nespojivi sa pojmom dostojanstvenog rada. To utječe na sposobnost ljudi da nađu posao i zadrže posao, kao i na njihovo fizičko i mentalno zdravlje. Takođe utječe na kulturu rada na radnom mjestu, dostojanstvo na radu i produktivnost. Zato je ovo glavno pitanje za sindikate koji žele da organiziraju radnike.

Sindikati mogu, između ostalog:

- priključiti se kampanji za ratifikaciju K190: [#Ratify C190!](#);
- uključiti se u dijalog i izradu politika sa predstavnicima vlade i političarima kako bi spriječili, rješavali pitanje nasilja i uznemiravanja i uspostavljali pravni lijek za nasilje i uznemiravanje u svijetu rada;
- osigurati da su mjere usmjerene na sprečavanje, rješavanje pitanja nasilja i uznemiravanja i pravnog lijeka za nasilje i uznemiravanje, u skladu sa K190 i P206, obuhvaćene kolektivnim ugovorima;

- pregovarati o politikama radnog mjesta i procedurama borbe protiv nasilja i uznemiravanja u svijetu rada;
- osigurati rodno-odgovornu obuku za predstavnike sindikata i povjerenike u svrhu njihovog učestovanja u procjeni rizika od nasilja i uznemiravanja u svijetu rada;
- osigurati rodno-odgovornu obuku i smjernice za sindikalne predstavnike i povjerenike o tome kako rješavati žalbe i osigurati podršku žrtvama nasilja i uznemiravanja u svijetu rada;
- podizati svijest i osigurati informacije i obrazovanje, u prihvatljivim oblicima, radnicima o nasilju i uznemiravanju u svijetu rada, uključujući specifične informacije o rodno-zasnovanom nasilju i uznemiravanju;
- osigurati da nasilje i uznemiravanje, te vezani psihosocijalni rizici i opasnosti, budu dio mjera za zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu;
- pregovarati o politikama o radnom mjestu i procedurama za rješavanje pitanja nejednakosti i nediskriminacije; i
- osigurati obuku za sindikalne predstavnike i povjerenike o jednakosti i nediskriminaciji, uključujući o tome kako rješavati žalbe u vezi diskriminacije.

K190 i P206, naravno, također se odnose na sindikate. Sindikati trebaju poduzimati korake da osiguraju da su njihove organizacije i djelovanje bez prisustva nasilja i uznemiravanja, u skladu sa K190 i P206, uključujući putem procjene rizika, politika o radnom mjestu, obuke, informiranja i podizanja svijesti.

Klauzula o odricanju od odgovornosti: ove mini smjernice ne predstavljaju i nemaju namjeru da služe kao pravni savjet. Nisu predviđene da služe kao autoritativno ili konačno tumačenje Konvencije br. 190 i Preporuke br. 206.

Mini smjernice o K190 i P206

International Trade Union Confederation
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

