



REPUBLIKA SLOVENIJA
**MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI**

DIREKTORAT ZA DELOVNA RAZMERJA IN PRAVICE IZ DELA

Štukljeva cesta 44, 1000 Ljubljana

T: 01 369 77 08

F: 01 369 78 32

E: gp.mddsz@gov.si

www.mddsz.gov.si

NEURADNI PREVOD¹

Mednarodna konferenca dela

KONVENCIJA 190

KONVENCIJA
O ODPRAVI NASILJA IN NADLEGOVANJA V SVETU DELA,
KI JO JE SPREJELA KONFERENCA
NA SVOJEM STOOSMEM ZASEDANJU
V ŽENEVI 21. JUNIJA 2019

Konvencija 190

¹ Verodostojno besedilo zadevne konvencije je v angleškem in francoskem jeziku dostopno na spletni strani https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/texts-adopted/WCMS_711570/lang--en/index.htm

KONVENCIJA O ODPRAVI NASILJA IN NADLEGOVANJA V SVETU DELA

Generalna konferenca Mednarodne organizacije dela,

ki jo je v Ženevi sklical Administrativni svet Mednarodnega urada za delo in se je 10. junija 2019 sestala na svojem stoosmem zasedanju (ob stoletnici),

ob sklicevanju na to, da Filadelfijska deklaracija potrjuje, da imajo vsi ljudje, ne glede na raso, veroizpoved ali spol, pravico do materialne blaginje in duhovnega razvoja v razmerah svobode in dostojanstva, ekonomske varnosti in enakih možnosti;

ob ponovni potrditvi pomena temeljnih konvencij Mednarodne organizacije dela;

ob sklicevanju na druge ustrezne mednarodne instrumente, kot so Splošna deklaracija človekovih pravic, Mednarodni pakt o državljskih in političnih pravicah, Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah, Mednarodna konvencija o odpravi vseh oblik rasne diskriminacije, Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, Mednarodna konvencija o varstvu pravic vseh delavcev migrantov in njihovih družinskih članov ter Konvencija o pravicah invalidov;

ob priznavanju pravice vsakogar do sveta dela brez nasilja in nadlegovanja, vključno nasilja in nadlegovanja zaradi spola;

ob spoznanju, da lahko nasilje in nadlegovanje v svetu dela pomenita kršitev ali zlorabo človekovih pravic in da nasilje in nadlegovanje ogrožata enake možnosti ter sta nesprejemljiva in nezdržljiva z dostojnim delom;

ob priznavanju pomena delovne kulture, ki temelji na vzajemnem spoštovanju in dostojanstvu ljudi, z namenom preprečiti nasilje in nadlegovanje;

ob sklicevanju na to, da imajo članice pomembno odgovornost spodbujati splošno okolje ničelne tolerance do nasilja in nadlegovanja s ciljem omogočiti preprečevanje takšnega vedenja in praks, in na to, da se morajo vsi akterji v svetu dela vzdržati nasilja in nadlegovanja, ju preprečevati in odpravljati;

ob zavedanju, da nasilje in nadlegovanje v svetu dela vplivata na psihično, fizično in spolno zdravje, dostojanstvo ter družinsko in družbeno okolje posameznika;

ob spoznanju, da nasilje in nadlegovanje vplivata tudi na kakovost javnih in zasebnih storitev ter lahko osebam, zlasti ženskam, preprečita dostop do trga dela in napredek na njem;

ob ugotovitvi, da sta nasilje in nadlegovanje nezdržljiva s spodbujanjem trajnostnih podjetij ter negativno vplivata na organizacijo dela, odnose na delovnem mestu, zavzetost delavcev, ugled podjetja in produktivnost;

ob zavedanju, da nasilje in nadlegovanje zaradi spola nesorazmerno prizadeneta ženske in dekleta, in ob spoznanju, da je vključujoča in celostna obravnava, ki upošteva enakost spolov in obravnava temeljne vzroke in dejavnike tveganja, vključno s spolnimi stereotipi, večkratnimi in

intersekcijskimi oblikami diskriminacije ter neenakimi odnosi moči med spoloma, ključna za odpravo nasilja in nadlegovanja v svetu dela;

ob ugotovitvi, da nasilje v družini lahko vpliva na zaposlovanje, produktivnost ter zdravje in varnost in da lahko vlade, organizacije delodajalcev in delavcev ter institucije trga dela v okviru drugih ukrepov pomagajo prepoznati učinke nasilja v družini, se nanje odzvati in jih reševati;

po odločitvi, da sprejme nekatere predloge v zvezi z nasiljem in nadlegovanjem v svetu dela pod peto točko dnevnega reda zasedanja;

po odločitvi, da se ti predlogi oblikujejo kot mednarodna konvencija,

sprejema enaindvajsetega junija leta dva tisoč devetnajst to konvencijo, ki se lahko imenuje Konvencija o nasilju in nadlegovanju, 2019:

I. OPREDELITEV IZRAZOV

1. člen

1. Posamezni izrazi v tej konvenciji pomenijo:

(a) "nasilje in nadlegovanje" v svetu dela se nanaša na vrsto nesprejemljivih vedenj in ravnanj ali nevarnosti le-teh, bodisi posameznih bodisi ponavljajočih se, katerih učinek ali namen cilj je povzročiti ali verjetno povzročiti fizično, psihološko, spolno ali ekonomsko škodo, ter vključuje tudi nasilje in nadlegovanje zaradi spola;

(b) "nasilje in nadlegovanje zaradi spola" pomeni nasilje in nadlegovanje, ki sta usmerjena na osebe zaradi njihovega biološkega ali družbenega spola ali ki nesorazmerno prizadeneta osebe določenega biološkega ali družbenega spola, in vključuje spolno nadlegovanje.

2. Brez poseganja v pododstavka a in b prvega odstavka tega člena so lahko izrazi v notranjih zakonih in drugih predpisih opredeljeni kot enoten pojem ali ločeno.

II. PODROČJE UPORABE

2. člen

1. Ta konvencija varuje delavce in druge osebe v svetu dela, vključno z zaposlenimi, kot jih opredeljujeta notranje pravo in praksa, ter osebami, ki opravljajo delo, ne glede na njihov pogodbeni status, osebami, ki se usposablajo, vključno s pripravniki in vajenci, delavci, ki jim preneha delovno razmerje, prostovoljci, iskalci zaposlitve in kandidati za zaposlitev ter posamezniki, ki izvajajo pristojnosti, dolžnosti ali odgovornosti delodajalca.

2. Ta konvencija se uporablja v vseh dejavnostih, tako zasebnih kot javnih, v uradnem in neuradnem gospodarstvu, kot tudi v mestih in na podeželju.

3. člen

Ta konvencija se uporablja za nasilje in nadlegovanje v svetu dela, ki se pojavita med delom, v povezavi z njim ali zaradi njega:

- (a) na delovnem mestu, vključno z javnimi in zasebnimi prostori, ki se uporabljajo kot kraj dela;
- (b) v krajih, kjer je delavec plačan, si odpočije ali poje obrok ali uporablja sanitarije, prostore za umivanje in preoblačenje;
- (c) med izleti, potovanji, usposabljanjem, prireditvami ali družbenimi dejavnostmi, ki so povezane z delom;
- (d) med z delom povezanim komuniciranjem, vključno s tistim, ki ga omogočajo informacijske in komunikacijske tehnologije;
- (e) v nastanitvi, ki jo zagotovi delodajalec;
- (f) pri vožnji na delo in z dela.

III. TEMELJNA NAČELA

4. člen

1. Vsaka članica, ki ratificira to konvencijo, spoštuje, spodbuja in uresničuje pravico vsakogar do sveta dela brez nasilja in nadlegovanja.

2. Vsaka članica sprejme, v skladu z notranjim pravom in okoliščinami ter ob posvetovanju z reprezentativnimi organizacijami delodajalcev in delavcev, vključujoč in celostni način obravnave, ki upošteva enakost spolov, za preprečevanje in odpravo nasilja in nadlegovanja v svetu dela. Takšen način obravnave naj upošteva nasilje in nadlegovanje, v katera so vpletene tretje osebe, kjer je to ustrezno, in pri tem:

- (a) zakonsko prepove nasilje in nadlegovanje;
- (b) zagotovi, da ustrezne politike obravnavajo nasilje in nadlegovanje;
- (c) sprejme celovito strategijo za izvajanje ukrepov za preprečevanje nasilja in nadlegovanja ter za boj proti njima;
- (d) vzpostavi ali okrepi mehanizme za uveljavljanje in spremljanje;
- (e) zagotovi dostop do pravnih sredstev in podporo žrtvam;
- (f) določi sankcije;
- (g) razvija orodja, smernice, izobraževanje in usposabljanje ter ozaveščanje, v dostopnih oblikah, če je to primerno;
- (h) zagotavlja učinkovita sredstva za inšpekcijske preglede in preiskave primerov nasilja in nadlegovanja, tudi prek inšpektoratov za delo ali drugih pristojnih organov.

3. Pri sprejemanju in izvajanju načina obravnave iz drugega odstavka tega člena vsaka članica priznava različne in dopolnilne vloge in naloge vlad ter delodajalcev in delavcev in njihovih organizacij, pri čemer upošteva različno naravo in obseg njihovih odgovornosti.

5. člen

Z namenom preprečevanja in odpravljanja nasilja in nadlegovanja v svetu dela vsaka članica spoštuje, spodbuja in uresničuje temeljna načela in pravice pri delu, in sicer svobodo združevanja in dejansko priznanje pravice do kolektivnega dogovarjanja, odpravo vseh oblik prisilnega ali obveznega dela, dejansko odpravo dela otrok ter odpravo diskriminacije glede zaposlovanja in poklicev, ter spodbuja tudi dostojno delo.

6. člen

Vsaka članica sprejme zakone in druge predpise ter politike, ki zagotavljajo pravico do enakosti in nediskriminacije pri zaposlovanju in poklicih, vključno za delavke, kot tudi za delavce in druge osebe, ki pripadajo eni ali več ranljivim skupinam ali skupinam v ranljivem položaju, ki jih nasilje in nadlegovanje v svetu dela nesorazmerno prizadeneta.

IV. VAROVANJE IN PREPREČEVANJE

7. člen

Brez poseganja v 1. člen in v skladu z njim vsaka članica sprejme zakone in druge predpise za opredelitev in prepoved nasilja in nadlegovanja v svetu dela, tudi nasilja in nadlegovanja zaradi spola.

8. člen

Vsaka članica sprejme ustrezne ukrepe za preprečevanje nasilja in nadlegovanja v svetu dela in pri tem:

- (a) prizna pomembno vlogo, ki jo imajo državni organi za delavce v neuradnem gospodarstvu;
- (b) ob posvetovanju z zadevnimi organizacijami delodajalcev in delavcev ter z drugimi sredstvi opredeli dejavnosti ali poklice in ureditve dela, v katerih so delavci in druge zadevne osebe bolj izpostavljeni nasilju in nadlegovanju;
- (c) sprejme ukrepe za učinkovito zaščito teh oseb.

9. člen

Vsaka članica sprejme zakone in druge predpise, ki od delodajalcev zahtevajo, da sorazmerno s svojo odgovornostjo sprejmejo ustrezne ukrepe za preprečevanje nasilja in nadlegovanja v svetu dela, vključno nasilja in nadlegovanja zaradi spola, ter zlasti, kolikor je to razumno izvedljivo, da:

- (a) ob posvetovanju z delavci in njihovimi predstavniki sprejmejo in izvajajo politiko proti nasilju in nadlegovanju na delovnem mestu;
- (b) upoštevajo nasilje in nadlegovanje ter s tem povezana psihosocialna tveganja pri upravljanju varnosti in zdravja pri delu;
- (c) prepoznajo nevarnosti ter ocenijo tveganja nasilja in nadlegovanja, pri čemer delavci in njihovi predstavniki sodelujejo, ter sprejmejo ukrepe za njihovo preprečevanje in obvladovanje;
- (d) delavcem in drugim zadevnim osebam, v dostopnih oblikah, če je to primerno, zagotovijo informacije in usposabljanje o ugotovljenih nevarnostih in tveganjih nasilja in nadlegovanja ter o s tem povezanih ukrepih za preprečevanje in zaščito, tudi o pravicah in odgovornostih delavcev in drugih zadevnih oseb v zvezi s politiko iz pododstavka a tega člena.

V. UVELJAVITEV IN PRAVNA SREDSTVA

10. člen

Vsaka članica sprejme ustrezne ukrepe:

- (a) za spremljanje in uveljavitev notranjih zakonov in drugih predpisov v zvezi z nasiljem in nadlegovanjem v svetu dela;
- (b) za zagotovitev preprostega dostopa do ustreznih in učinkovitih pravnih sredstev, varnih, poštenih, in učinkovitih mehanizmov in postopkov za poročanje in reševanje sporov v primerih nasilja in nadlegovanja v svetu dela, kot so:
 - (i) pritožbeni in preiskovalni postopki, ter če je to primerno, mehanizmi za reševanje sporov na delovnem mestu,
 - (ii) mehanizmi za reševanje sporov zunaj delovnega mesta,
 - (iii) sodišča,
 - (iv) zaščita pred viktimizacijo ali povračilnimi ukrepi proti pritožnikom, žrtvam, pričam in žvižgačem,
 - (v) pravni, socialni, zdravstveni in upravni ukrepi podpore pritožnikom in žrtvam;
- (c) za varstvo zasebnosti vpletenih posameznikov in zaupnosti, kolikor je to mogoče in ustrezno, ter zagotovi, da se zahteve glede zasebnosti in zaupnosti ne zlorabijo;
- (d) za sankcije, če je to primerno, v primerih nasilja in nadlegovanja v svetu dela;
- (e) s katerimi zagotovi, da imajo žrtve nasilja in nadlegovanja zaradi spola v svetu dela učinkovit dostop do varnih in učinkovitih mehanizmov za pritožbe in reševanje sporov, ki upoštevajo enakost spolov, ter do podpore, storitev in pravnih sredstev;
- (f) za priznavanje učinkov nasilja v družini, in kolikor je to razumno izvedljivo, ublažitev njegovega vpliva v svetu dela;
- (g) s katerimi zagotovi, da imajo delavci pravico zapustiti delovno okolje, za katerega upravičeno menijo, da pomeni neposredno in resno nevarnost za življenje, zdravje ali varnost zaradi nasilja in nadlegovanja, ne da bi utrpeli povračilne ukrepe ali druge neupravičene posledice, in dolžnost obveščanja poslovodstva;
- (h) s katerimi zagotovi, da so inšpektorati za delo in drugi ustrezni organi, če je to primerno, pooblaščen za obravnavanje nasilja in nadlegovanja v svetu dela, vključno z odreditvijo ukrepov s takojšnjo veljavnostjo in odreditvijo ustavitve dela v primerih neposredne nevarnosti za življenje, zdravje ali varnost, ob upoštevanju morebitne pravice do pritožbe pri sodnem ali upravnem organu, ki je lahko določena z zakonom.

VI. USMERJANJE, USPOSABLJANJE IN OZAVEŠČANJE

11. člen

Vsaka članica ob posvetovanju z reprezentativnimi organizacijami delodajalcev in delavcev skuša zagotoviti, da:

- (a) se nasilje in nadlegovanje v svetu dela obravnavata v ustreznih državnih politikah, kot so politike v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu, enakostjo in nediskriminacijo ter migracijami;
- (b) so delodajalcem in delavcem ter njihovim organizacijam in ustreznim organom na voljo smernice, viri, usposabljanje ali druga orodja za preprečevanje nasilja in nadlegovanja v svetu dela, vključno nasilja in nadlegovanja zaradi spola, in sicer v dostopnih oblikah, če je to primerno;
- (c) se prevzamejo pobude, vključno kampanje za ozaveščanje.

VII. NAČINI UPORABE

12. člen

Določbe te konvencije se uporabljajo na podlagi notranjih zakonov in drugih predpisov, ter kolektivnih pogodb ali drugih ukrepov, skladnih z notranjo prakso, vključno z razširitvijo ali prilagoditvijo veljavnih ukrepov varnosti in zdravja pri delu, da se zajameta nasilje in nadlegovanje, ter po potrebi z razvojem posebnih ukrepov.

VIII. KONČNE DOLOČBE

13. člen

Listine o ratifikaciji te konvencije se pošljejo generalnemu direktorju Mednarodnega urada za delo v registracijo.

14. člen

1. Ta konvencija zavezuje samo tiste članice Mednarodne organizacije dela, katerih ratifikacije so registrirane pri generalnem direktorju Mednarodnega urada za delo.
2. Veljati začne dvanajst mesecev po dnevu, ko sta pri generalnem direktorju registrirani ratifikaciji dveh članic.
3. Po tem začne ta konvencija veljati za vsako članico dvanajst mesecev po dnevu registracije njene ratifikacije.

15. člen

1. Članica, ki je ratificirala to konvencijo, jo lahko odpove po poteku desetih let po dnevu, ko je prvič začela veljati, z aktom, ki ga pošlje v registracijo generalnemu direktorju Mednarodnega urada za delo. Odpoved začne veljati šele eno leto po dnevu registracije.
2. Vsaka članica, ki je ratificirala to konvencijo in v enem letu po poteku desetletnega obdobja iz prejšnjega odstavka ne uveljavi pravice do odpovedi po tem členu, ostane zavezana za nadaljnje desetletno obdobje, potem pa jo lahko pod pogoji iz tega člena odpove v prvem letu vsakega novega desetletnega obdobja.

16. člen

1. Generalni direktor Mednarodnega urada za delo uradno obvesti vse članice Mednarodne organizacije dela o registraciji vseh ratifikacij in odpovedi, ki so mu jih poslale članice organizacije.
2. Ko generalni direktor uradno obvesti članice organizacije o registraciji druge ratifikacije, ki mu je bila poslana, jih opozori tudi na dan začetka veljavnosti te konvencije.

17. člen

V skladu s 102. členom Ustanovne listine Združenih narodov generalni direktor Mednarodnega urada za delo zaradi registracije sporoči generalnemu sekretarju Združenih narodov popolne podatke o vseh ratifikacijah in odpovedih, ki jih je registriral v skladu z določbami prejšnjih členov.

18. člen

Kadar meni, da je treba, Administrativni svet Mednarodnega urada za delo predloži Generalni konferenci poročilo o izvajanju te konvencije in prouči, ali je primerno na dnevni red konference uvrstiti vprašanje o spremembi celotne konvencije ali njenega dela.

19. člen

1. Če konferenca sprejme novo konvencijo, ki to konvencijo spreminja, in če z novo konvencijo ni določeno drugače:

(a) ratifikacija nove spremenjene konvencije, ki jo ratificira posamezna članica, zanjo ipso iure povzroči takojšnjo odpoved te konvencije ne glede na določbe 15. člena, če in ko nova spremenjena konvencija začne veljati;

(b) od dneva, ko začne veljati nova spremenjena konvencija, ta konvencija članicam ni več na voljo za ratifikacijo.

2. Ta konvencija vsekakor še naprej velja v sedanji obliki in vsebini za tiste članice, ki so jo ratificirale, niso pa ratificirale spremenjene konvencije.

20. člen

Angleška in francoska različica besedila te konvencije sta enako verodostojni.

Zgornje besedilo je verodostojno besedilo konvencije, ki jo je pravilno sprejela Generalna konferenca Mednarodne organizacije dela na svojem stoosmem zasedanju, ki je bilo v Ženevi in se je končalo enaindvajsetega junija 2019.

V POTRDITEV TEGA sva to podpisala enaindvajsetega junija 2019:

Predsednik konference

JEAN-JACQUES ELMIGER

Generalni direktor Mednarodnega urada za delo

GUY RYDER