

206. SZÁMÚ AJÁNLÁS

A MUNKA VILÁGÁBAN TAPASZTALHATÓ ERŐSZAK ÉS ZAKLATÁS FELSZÁMOLÁSÁRÓL

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája, amelyet

a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Igazgatótestülete hívott össze Genfben, és amely 2019. június 10-én 108. (centenárium) ülészakára ült össze, és

Elfogadva a munka világában tapasztalható erőszak és zaklatás felszámolásáról szóló 2019. évi Egyezményt, valamint

Határozva a munka világában tapasztalható erőszakkal és zaklatással kapcsolatos egyes javaslatok elfogadásáról, amely az ülészak napirendjének ötödik pontja volt, valamint

Megállapítva, hogy ezeknek a javaslatoknak az Erőszak és Zaklatás elleni 2019. évi Egyezményt kiegészítő Ajánlás formáját kell öltetniük,

a kétezer-tizenkilencedik év júniusának huszonegyedik napján elfogadja a következő Ajánlást, amely a munka világában tapasztalható erőszak és zaklatás felszámolásáról szóló, 2019. évi ajánlásként hivatkozható:

1. A jelen Ajánlás rendelkezései kiegészítik a munka világában tapasztalható erőszak és zaklatás felszámolásáról szóló 2019. évi Egyezmény (a továbbiakban: az Egyezmény) rendelkezéseit, és azokat az utóbbiakkal együtt kell vizsgálni.

I. Alapelvek

2. Az Egyezmény 4. cikkének (2) bekezdésében említett inkluzív, integrált és a nemek közötti egyenlőség szempontját érvényesítő megközelítés elfogadása és végrehajtása során a Tagállamoknak kezelniük kell a munka világában tapasztalható erőszakot és zaklatást a munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel, az esélyegyenlőséggel és a megkülönböztetésmentességgel foglalkozó jogszabályokban és adott esetben a büntetőjogi jogszabályokban.

3. A Tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy minden munkavállaló és munkáltató, az erőszaknak és zaklatásnak jobban kitett ágazatokban, foglalkozásokban és foglalkoztatási formákban is, teljes mértékben élvezze az egyesülési szabadságot és a kollektív tárgyalásokhoz való jog tényleges elismerését, az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelme tárgyában hozott 1948. évi (87. sz.) egyezménnyel, valamint a szervezkedési és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról szóló 1949. évi (98. sz.) egyezménnyel összhangban.

4. A Tagállamoknak megfelelő intézkedéseket kell hozniuk annak érdekében, hogy:

(a) a kollektív tárgyalásokhoz való jog tényleges elismerését előmozdítsák minden szinten, az erőszak és zaklatás megelőzésének és kezelésének, és amennyire lehetséges, a kapcsolati erőszak munka világára gyakorolt hatásának enyhítése eszközeként; valamint

(b) támogassák a kollektív tárgyalásokat a kapcsolódó tendenciákról, illetve a tárgyalási folyamattal és a kollektív szerződések tartalmával kapcsolatos bevált gyakorlatokról szóló információk összegyűjtésével és terjesztésével.

5. A Tagállamoknak gondoskodniuk kell arról, hogy a nemzeti törvények, rendeletek és szakpolitikák erőszakkal és zaklatással kapcsolatos rendelkezései figyelembe vegyék a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet esélyegyenlőségi és megkülönböztetésmentességi eszközeit, ideértve az egyenlő díjazásról szóló 1951. évi (100. sz.) egyezményt és (90. sz.) ajánlást, valamint a foglalkoztatásból és a foglalkozásból eredő hátrányos megkülönböztetésről szóló 1958. évi (111. sz.) egyezményt és (111. sz.) ajánlást és más vonatkozó eszközöket.

II. Védelem és megelőzés

6. A nemzeti jogszabályokban és szakpolitikákban az erőszakról és zaklatásról szóló munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi rendelkezéseknek figyelembe kell venniük a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet vonatkozó munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi eszközeit, például a munkavállalók biztonságáról, egészségéről és a munkakörnyezetről szóló 1981. évi (155. sz.) egyezményt, és a munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről szóló 2006. évi (187. sz.) keretirányelvet.

7. A Tagállamoknak szükség esetén jogszabályokban kell meghatározniuk, hogy a munkavállalóknak és képviselőiknek részt kell venniük az Egyezmény 9. cikkének (a) pontjában említett munkahelyi szabályzat kialakításában, végrehajtásában és nyomon követésében, és ennek a szabályzatnak:

- (a) ki kell jelentenie, hogy az erőszak és zaklatás elfogadhatatlan;
- (b) az erőszak és zaklatás megelőzésére irányuló programokat kell létrehoznia, szükség esetén mérhető célokkal;
- (c) meg kell határoznia a munkavállalók és a munkáltató jogait és kötelezettségeit;
- (d) tájékoztatást kell tartalmazniuk a panasz- és kivizsgálási eljárásokról;
- (e) rendelkeznie kell arról, hogy az erőszakos és zaklatási esetekkel kapcsolatos minden belső és külső kommunikációt megfelelően figyelembe vesznek, és azok alapján megfelelő lépéseket tesznek;
- (f) az Egyezmény 10. cikkének (c) pontjában említettek szerint meg kell határoznia az egyének magánélethez való jogát és a titoktartást, közben mérlegelve a munkavállalók azon jogát, hogy minden veszélyről tudomást szerezzenek; és
- (g) intézkedéseket kell tartalmaznia a panaszosok, áldozatok, tanúk és bejelentők védelmére az áldozattá válással vagy megtorlással szemben.

8. Az Egyezmény 9. cikkének (c) pontjában említett munkahelyi kockázatértékelésnek figyelembe kell vennie azokat a tényezőket, amelyek növelik az erőszak és zaklatás valószínűségét, ideértve a pszichoszociális veszélyeket és kockázatokat is. Különös figyelmet kell fordítani azokra a veszélyekre és kockázatokra, amelyek:

(a) adott esetben a munkakörülményekből és - foglalkoztatási formákból, a munkaszervezésből és az emberi erőforrás menedzsmentből származnak;

(b) harmadik feleket, például ügyfeleket, vevőket, szolgáltatókat, felhasználókat, betegeket vagy polgárokat érintenek; és

(c) megkülönböztetésből, hatalmi viszonyokkal való visszaélésből, valamint az erőszakot és zaklatást támogató nemi, kulturális és társadalmi normákból fakadnak.

9. A Tagállamoknak megfelelő intézkedéseket kell elfogadniuk az olyan ágazatok, foglalkozások és foglalkoztatási formák vonatkozásában, ahol az erőszaknak és zaklatásnak való kitettség valószínűbb (például éjszakai munka, elszigetelten végzett munka, egészségügy, vendéglátás, szociális szolgáltatások, veszélyhelyzeti szolgálat, háztartási munka, közlekedés, oktatás vagy szórakozás).

10. Szükség esetén a származási, tranzit- és a rendeltetési országokban a Tagállamoknak jogalkotási vagy egyéb intézkedéseket kell hozniuk a migráns munkavállalók, különösen a migráns női munkavállalók védelmére, függetlenül migráns jogállásuktól, a munka világában tapasztalható erőszak és zaklatás ellen.

11. Az informális gazdaságból a formális gazdaságba való áttérés megkönnyítésének keretében a Tagállamoknak erőforrásokat és segítséget kell nyújtaniuk az informális gazdaság munkavállalói és munkáltatói, illetve társulásaik számára az informális gazdaságban tapasztalható erőszak és zaklatás megelőzésére és kezelésére.

12. A Tagállamoknak gondoskodniuk kell arról, hogy az erőszak és zaklatás megelőzésére irányuló intézkedések ne eredményezzék a nők és az Egyezmény 6. cikkében említett csoportok egyes munkakörökben, ágazatokban vagy foglalkozásokban való részvételének korlátozását vagy azokból való kizárását.

13. Az Egyezmény 6. cikkében a sérülékeny csoportokra és a sérülékeny helyzetben lévő csoportokra történő hivatkozást az alkalmazandó nemzetközi munkaügyi sztenderdekkel és az emberi jogokra vonatkozó nemzetközi jogi eszközökkel összhangban kell értelmezni.

III. Végrehajtás, jogorvoslatok és segítségnyújtás

14. Az Egyezmény 10. cikkének (b) pontjában említett jogorvoslati lehetőségek többek között az alábbiak lehetnek:

(a) jog a felmondásra, kártalanítás mellett;

(b) visszahelyezés;

(c) megfelelő kártérítés;

(d) azonnal végrehajtható intézkedéseket tartalmazó utasítások az egyes magatartások megszüntetése illetve a szabályzatok vagy gyakorlatok megváltoztatása érdekében; és

(e) ügyvédi díjak és költségek a nemzeti jogszabályok és gyakorlat szerint.

15. A munka világában előforduló erőszak és zaklatás áldozatai számára ellentételezést kell biztosítani pszichoszociális, fizikai vagy bármilyen más olyan sérülés vagy betegség esetén, amely munkaképtelenséghez vezet.

16. A nemi alapú erőszak és zaklatás kapcsán az Egyezmény 10. cikkének e) pontjában említett panasz- és vitarendezési mechanizmusoknak olyan intézkedéseket kell tartalmazniuk, mint például:

- (a) a nemi alapú erőszak és zaklatás eseteiben szakértelemmel rendelkező bíróságok;
- (b) az ügyek megfelelő időben történő és hatékony kezelése;
- (c) jogi tanácsadás és segítségnyújtás a panaszosok és az áldozatok számára;
- (d) az országban széles körben beszélt nyelveken elérhető és megfelelően hozzáférhető útmutatók és egyéb információs források; és
- (e) szükség esetén a bizonyítási teher megfordulása az eljárások során, a büntetőeljárások kivételével.

17. Az Egyezmény 10. cikkének e) pontjában említett, a nemi alapú erőszak és zaklatás áldozatainak nyújtott támogatásnak, szolgáltatásoknak és jogorvoslatoknak olyan intézkedéseket kell tartalmazniuk, mint például:

- (a) támogatás az áldozatok munkaerőpiacra való visszatérésének segítéséhez;
- (b) tanácsadási és információs szolgáltatások, megfelelően hozzáférhető módon;
- (c) 24 órás segélyvonal;
- (d) vészhelyzeti szolgálat;
- (e) orvosi ellátás és kezelés, valamint pszichológiai támogatás;
- (f) krízisközpontok, beleértve a menhelyeket; és
- (g) speciális rendőri egységek vagy speciálisan kiképzett tisztségviselők az áldozatok támogatására.

18. Az Egyezmény 10. cikkének (f) pontjában említett, a kapcsolati erőszaknak a munka világára gyakorolt hatásainak enyhítésére szolgáló megfelelő intézkedések többek között az alábbiak lehetnek:

- (a) szabadság a kapcsolati erőszak áldozatainak;
- (b) rugalmas foglalkoztatási formák és a kapcsolati erőszak áldozatainak védelme;
- (c) szükség esetén a kapcsolati erőszak áldozatainak ideiglenes védelme az elbocsátással szemben, kivéve a kapcsolati erőszakkal és annak következményeivel nem összefüggő okokból történő elbocsátást;
- (d) a kapcsolati erőszak beépítése a munkahelyi kockázatértékelésekbe;
- (e) a kapcsolati erőszak hatásait enyhítő, állami intézményrendszerbe való irányítás, ahol létezik ilyen; és

(f) a kapcsolati erőszak hatásainak tudatosítása.

19. A munka világában előforduló erőszak és zaklatás elkövetőit elszámoltathatóvá kell tenni, és részükre szükség esetén tanácsadást vagy egyéb intézkedéseket kell biztosítani az erőszak és zaklatás megismétlődésének megakadályozása, és szükség esetén a munkába való visszailleszkedésük megkönnyítése érdekében.

20. A munkaügyi felügyelőknek és szükség esetén más hatáskörrel rendelkező hatóságok tisztviselőinek a nemek közötti egyenlőség szempontját érvényesítő képzésen kell részt venniük a munka világában tapasztalható erőszak és zaklatás azonosítása és kezelése céljából, ideértve a pszichoszociális veszélyeket és kockázatokat, a nemi alapú erőszakot és zaklatást, valamint a munkavállalók egyes csoportjainak megkülönböztetését.

21. A munkaügyi ellenőrzésért, a munkahelyi biztonságért és egészségvédelemért, valamint az esélyegyenlőségért és a megkülönböztetésmentességért – ideértve a nemek közötti egyenlőséget is – felelős állami szervek megbízatásának ki kell terjednie a munka világában tapasztalható erőszakra és zaklatásra.

22. A Tagállamoknak törekedniük kell a munka világában előforduló erőszakra és zaklatásra szóló statisztikák összegyűjtésére és közzétételére nemek szerinti, az erőszak és zaklatás formája szerinti, és gazdasági tevékenységi ágazat szerinti bontásban, ideértve az Egyezmény 6. cikkében említett csoportokat is.

IV. Oktatás, képzés és a tudatosság növelése

23. A Tagállamoknak szükség esetén az alábbiakat kell finanszírozniuk, kidolgozniuk, végrehajtaniuk és terjeszteniük:

(a) a munka világában előforduló erőszak és zaklatás valószínűségét növelő tényezők – ideértve a diszkrimináció, a hatalmi viszonyokkal való visszaélés, valamint az erőszakot és zaklatást támogató nemi-, kulturális- és társadalmi normák – kezelésére irányuló programok;

(b) a nemek közötti egyenlőség szempontját érvényesítő iránymutatások és képzési programok a bírák, munkaügyi felügyelők, rendőrök, ügyészek és más köztisztviselők támogatására a munka világában előforduló erőszakkal és zaklatással kapcsolatos jogköreik gyakorlásában, valamint az állami és magánszektor munkáltatói és munkavállalói, illetve szervezeteik támogatására a munka világában előforduló erőszak és zaklatás megelőzésében és kezelésében;

(c) a munka világában tapasztalható általános vagy ágazatspecifikus erőszakkal és zaklatással kapcsolatos minta magatartási kódexek és kockázatértékelési eszközök, figyelembe véve a munkavállalók és az Egyezmény 6. cikkében említett csoportokba tartozó más személyek sajátos körülményeit;

(d) nyilvános figyelemfelkeltő kampányok az ország különféle nyelvein, ideértve az országban élő migráns munkavállalók által használt nyelveket is, amelyek az erőszak és zaklatás, különösen a nemi alapú erőszak és zaklatás elfogadhatatlanságát közvetítik, foglalkoznak a diszkriminatív hozzáállással, és megakadályozzák az áldozatok, a panaszosok, a tanúk és a bejelentők megbélyegzését;

- (e) a nemek közötti egyenlőség szempontját érvényesítő tantervek és oktatóanyagok az erőszakról és zaklatásról, beleértve a nemi alapú erőszakot és zaklatást, az oktatás és a szakképzés minden szintjén, a nemzeti joggal és körülményekkel összhangban;
- (f) újságíróknak és médiában dolgozó más alkalmazottaknak szóló anyagok a nemi alapú erőszakról és zaklatásról, beleértve annak mögöttes okait és kockázati tényezőit, függetlenségük és a véleménynyilvánítás szabadságának kellő tiszteletben tartása mellett; és
- (g) a biztonságos, egészséges és harmonikus, erőszaktól és zaklatástól mentes munkahelyek támogatását célzó nyilvános kampányok.