

190. SZ. EGYEZMÉNY

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) ülésére ült össze, valamint

Felidézve, hogy a Philadelphiai Nyilatkozat megerősíti, hogy minden ember fajra, vallásra és nemre való tekintet nélkül jogosult anyagi jólétének és szellemi fejlődésének kiteljesítésére a szabadság és méltóság, a gazdasági biztonság és az esélyegyenlőség feltételei között, valamint

Ismételten megerősítve a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet alapvető egyezményeinek jelentőségét, valamint

Felidézve más vonatkozó nemzetközi eszközöket, mint például az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatát, a Polgári És Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmányát, a Gazdasági, Társadalmi És Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányát, a faji megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről szóló nemzetközi egyezményt, a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről szóló egyezményt, a migráns munkavállalók és családtagjaik jogainak védelméről szóló nemzetközi egyezményt, valamint a fogyatékkal élő személyek jogairól szóló egyezményt, valamint

Felismerve, hogy mindenkinek joga van az erőszaktól és zaklatástól mentes munka világához, beleértve a nemi alapú erőszakot és zaklatást is, valamint

Felismerve, hogy a munka világában tapasztalható erőszak és zaklatás emberi jogi jogsértésnek vagy visszaélésnek minősülhet, és hogy az erőszak és zaklatás fenyegetést jelent az esélyegyenlőségre, elfogadhatatlan, valamint összeegyeztethetetlen a tisztességes munkával, valamint

Felismerve a kölcsönös tiszteleten és az emberi méltóságon alapuló munkakultúra fontosságát az erőszak és zaklatás megelőzése érdekében, valamint

Felidézve, hogy a Tagállamok fontos felelőssége az erőszakkal és zaklatással szembeni zéró tolerancia általános környezetének előmozdítása az ilyen magatartás és gyakorlat megelőzésének elősegítése érdekében, és hogy a munka világában minden szereplőnek tartózkodnia kell az erőszaktól és zaklatástól, meg kell akadályoznia és kezelnie kell azokat, valamint

Elismerve, hogy a munka világában tapasztalható erőszak és zaklatás negatív hatással van az érintett személy pszichológiai, fizikai és szexuális egészségére, méltóságára, valamint a családi és társadalmi környezetére, valamint

Felismerve, hogy az erőszak és zaklatás hatással van a köz- és magánszolgáltatások minőségére is, és akadályozhatja az érintettek - különösen a nők - munkaerőpiachoz való hozzáférését, megmaradását és előmenetelét, valamint

Megjegyezve, hogy az erőszak és zaklatás összeegyeztethetetlen a fenntartható vállalkozások előmozdításával, és negatív hatással van a munka megszervezésére, a munkahelyi kapcsolatokra, a munkavállalói elkötelezettségre, a vállalati hírnévre és a termelékenységre, valamint

Elismerve, hogy a nemi alapú erőszak és zaklatás aránytalanul érinti a nőket és a lányokat, és felismerve, hogy a mögöttes okokkal és a kockázati tényezőkkel – ideértve a nemi sztereotípiákat, a megkülönböztetés többszörös és halmozott formáit, illetve a nemek közötti egyenlőtlen hatalmi viszonyokat – foglalkozó inkluzív, integrált és nemek közötti egyenlőség szempontját érvényesítő megközelítés nélkülözhetetlen az erőszak és zaklatás megszüntetéséhez a munka világában, valamint

Megjegyezve, hogy a kapcsolati erőszak hatással lehet a foglalkoztatásra, a termelékenységre, a munkahelyi egészségre és biztonságra, valamint hogy a kormányok, a munkáltatók, a munkavállalók szervezetei és a munkaerő-piaci intézmények más intézkedéseik részeként segítséget nyújthatnak a kapcsolati erőszak felismerésében, az arra való reagálásban és annak kezelésében, valamint

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

Megállapítva, hogy ezeknek a javaslatoknak nemzetközi egyezmény formáját kell öltetniük, a kétezertizenkilencedik év júniusának huszonegyedik napján elfogadja a következő Egyezményt, amely az Erőszak és Zaklatás Elleni 2019. évi Egyezményként hivatkozható:

I. Értelmező rendelkezések

1. cikk

1. Jelen Egyezmény alkalmazásában:

(a) a munka világában az „erőszak és zaklatás” kifejezés olyan – akár egyszeri, akár ismétlődő – elfogadhatatlan magatartásokat és gyakorlatokat, illetve az azokkal való fenyegetést foglal magában, amelyek fizikai, pszichológiai, szexuális vagy gazdasági kár okozására irányulnak, azt okoznak vagy okozhatnak, és magukban foglalják a nemi alapú erőszakot és zaklatást is;

(b) a „nemi alapú erőszak és zaklatás” kifejezés olyan erőszakot és zaklatást jelent, amely a biológiai vagy a társadalmi nemük miatt irányul egyes személyek ellen, vagy egy adott biológiai vagy társadalmi nemhez tartozó személyeket aránytalanul érint, és magában foglalja a szexuális zaklatást is.

2. A jelen cikk (1) bekezdése (a) és (b) albekezdéseinek sérelme nélkül, az erőszakot és a zaklatást a nemzeti törvények és rendeletek egységes fogalomként vagy külön fogalmakként is meghatározhatják.

II. Az Egyezmény hatálya

2. cikk

1. A jelen Egyezmény védi a munkavállalókat és a munka világának egyéb szereplőit, beleértve a nemzeti jog és gyakorlatok értelmében munkavállalónak minősülő személyeket; szerződéses jogállásától függetlenül minden dolgozó személyt; a képzésben részt vevő személyeket, köztük a gyakornokokat és a tanulószerveződéses tanulókat; azon munkavállalókat, akiknek munkaviszonyát megszüntették; az önkénteseket, az álláskeresőket és az állásra pályázókat; valamint a munkáltatói hatásköröket, kötelezettségeket vagy felelősséget gyakorló személyeket.

2. A jelen Egyezmény minden ágazatra alkalmazandó, legyen az magán vagy állami, mind a formális, mind az informális gazdaságban, a városi és vidéki területeken is.

3. cikk

A jelen Egyezmény a munka világában előforduló erőszakra és zaklatásra vonatkozik, amely a munka során, azzal összefüggésben vagy abból eredően merül fel:

- (a) a munkahelyen, beleértve a köz- és magánterületeket is, ha azok munkahelynek minősülnek;
- (b) olyan helyeken, ahol a munkavállaló fizetést kap, pihenőidejét tölti vagy étkezik, illetve illemhelyet, tisztálkodási-, mosó- és öltözőhelyiségeket használ;
- (c) munkával kapcsolatos utak, utazások, képzések, rendezvények vagy szociális tevékenységek során;
- (d) a munkával kapcsolatos kommunikáció révén, ideértve az információs és kommunikációs technológiák által lehetővé tett kommunikációt is;
- (e) a munkáltató által biztosított szálláson; és
- (f) a munkahely és lakóhely közötti ingázás közben.

III. Alapelvek

4. cikk

1. Az Egyezményt megerősítő minden Tagállam tiszteletben tartja, előmozdítja, és megvalósítja mindenki jogát az erőszaktól és zaklatástól mentes munka világához.

2. Minden Tagállam – a nemzeti joggal és körülményekkel összhangban, valamint a munkáltatói és munkavállalói érdekképviselői szervezetekkel egyeztetve – inkluzív, integrált és a nemek közötti egyenlőség szempontját érvényesítő megközelítést fogad el a munka világában előforduló erőszak és zaklatás megelőzése és felszámolása érdekében. Ennek a megközelítésnek figyelembe kell vennie adott esetben a harmadik felek bevonásával elkövetett erőszakot és zaklatást is. Ez a megközelítés magában foglalja továbbá:

- (a) az erőszak és zaklatás jogszabályban történő tiltását;
- (b) annak biztosítását, hogy a releváns szakpolitikák foglalkozzanak az erőszak és a zaklatás kérdésével;

- (c) átfogó stratégia elfogadását az erőszak és zaklatás megelőzésére és leküzdésére irányuló intézkedések végrehajtása érdekében;
- (d) a végrehajtási és ellenőrzési mechanizmusok létrehozását vagy megerősítését;
- (e) az áldozatok számára a jogorvoslathoz és a támogatáshoz való hozzáférés garantálását;
- (f) a szankciók előírását;
- (g) eszközök, iránymutatás, oktatás és képzés kidolgozását, valamint a tudatosság növelését megfelelően hozzáférhető formában; és
- (h) hatékony eszközök biztosítása az erőszak és zaklatás eseteinek ellenőrzésére és kivizsgálására, többek között munkaügyi felügyeletek vagy más hatáskörrel rendelkező szervek útján.

3. A jelen cikk (2) bekezdésében említett megközelítés elfogadása és végrehajtása során minden Tagállam elismeri a kormányok, illetve a munkáltatók és a munkavállalók, valamint a megfelelő szervezeteik különböző és egymást kiegészítő szerepét és feladatait, figyelembe véve felelősségük különböző jellegét és mértékét.

5. cikk

A munka világában tapasztalható erőszak és zaklatás megelőzése és felszámolása érdekében minden Tagállam tiszteletben tartja, előmozdítja, és megvalósítja a munkavállaláshoz kapcsolódó alapvető elveket és jogokat, nevezetesen az egyesülési szabadságot és a kollektív tárgyalásokhoz való jog tényleges elismerését, a kényszermunka és a kötelező munka minden formájának felszámolását, a gyermekmunka tényleges eltörlését, továbbá a foglalkoztatás és a munkavégzés során felmerülő hátrányos megkülönböztetés megszüntetését, valamint előmozdítja a tisztességes munkát.

6. cikk

Minden Tagállam olyan jogszabályokat és szakpolitikákat fogad el, amelyek biztosítják az egyenlő bánásmóddhoz és a megkülönböztetésmentességhez való jogot a foglalkoztatásban és a munkavégzés során, így a női dolgozók érdekében, valamint az egy vagy több sérülékeny csoporthoz vagy kiszolgáltatott helyzetben levő csoporthoz tartozó munkavállalók és más személyek érdekében, akiket a munka világában aránytalanul sújt az erőszak és a zaklatás.

IV. Védelem és megelőzés

7. cikk

Az 1. cikk sérelme nélkül és azzal összhangban, minden Tagállam jogszabályokat fogad el a munka világában tapasztalható erőszak és zaklatás meghatározására és tiltására, ideértve a nemi alapú erőszakot és zaklatást is.

8. cikk

Minden Tagállam megfelelő intézkedéseket hoz a munka világában előforduló erőszak és zaklatás megelőzésére, beleértve:

- (a) a hatóságok fontos szerepének elismerését az informális gazdaságban dolgozók esetében;

- (b) azon ágazatok vagy foglalkozások, foglalkoztatási formák beazonosítását az érintett munkáltatói és munkavállalói szervezetekkel konzultálva és más módon, amelyekben a munkavállalók és más érintett személyek jobban ki vannak téve erőszaknak és zaklatásnak; és
- (c) az intézkedések meghozatalát az ilyen személyek hatékony védelme érdekében.

9. cikk

Minden Tagállam olyan jogszabályokat fogad el, amelyek előírják a munkáltatók számára az ellenőrzésük mértékével arányos megfelelő lépések megtételét a munka világában tapasztalható erőszak és zaklatás megelőzése érdekében, ideértve a nemi alapú erőszakot és zaklatást, és – az észszerűen megvalósítható mértékben – különösen:

- (a) az erőszakra és zaklatásra vonatkozó munkahelyi szabályzat elfogadását és végrehajtását a munkavállalókkal és képviselőikkel konzultálva;
- (b) az erőszak és zaklatás, valamint a kapcsolódó pszichoszociális kockázatok figyelembe vételét a munkahelyi biztonság és egészségvédelem kezelése során;
- (c) a veszélyek azonosítását, az erőszak és zaklatás kockázatainak felmérését a munkavállalók és képviselőik részvételével, és intézkedések meghozatalát azok megelőzésére és ellenőrzésére; valamint
- (d) a munkavállalók és más érintett személyek részére tájékoztatás és képzések nyújtását – megfelelően hozzáférhető formában – az erőszak és zaklatás azonosított veszélyeiről és kockázatairól, valamint a kapcsolódó megelőzési és védelmi intézkedésekről, így többek között a munkavállalók és más érintett személyek jogairól és kötelességeiről a jelen cikk (a) albekezdésében említett szabályzattal összefüggésben.

V. Végrehajtás és jogorvoslatok

10. cikk

Minden Tagállam megfelelő intézkedéseket hoz annak érdekében, hogy:

- (a) figyelemmel kísérje, és végrehajtsa a munka világában előforduló erőszakkal és zaklatással kapcsolatos nemzeti jogszabályokat;
- (b) a munka világában elkövetett erőszak és zaklatás esetén biztosítsa a megfelelő és hatékony jogorvoslatokhoz való egyszerű hozzáférést, illetve a biztonságos, tisztességes és hatékony jelentéstételi és vitarendezési mechanizmusokat, mint például:
 - (i) panasz- és kivizsgálási eljárások, valamint szükség esetén a vitarendezési mechanizmusok munkahelyi szinten;
 - (ii) munkahelyen kívüli vitarendezési mechanizmusok;
 - (iii) bíróságok vagy más bírói fórumok;
 - (iv) a panaszosok, áldozatok, tanúk és bejelentők védelme az áldozattá válással vagy megtorlással szemben; és
 - (v) jogi, szociális, orvosi és adminisztratív támogatási intézkedések a panaszosok és az áldozatok számára;

- (c) az érintett személyek magánéletét és a titoktartást a lehető legnagyobb mértékben és megfelelően védje, és biztosítsa, hogy a magánélet és a titoktartás követelményével ne éljenek vissza;
- (d) szükség esetén szankciókat írjon elő a munka világában elkövetett erőszak és zaklatás esetére;
- (e) gondoskodjon arról, hogy a munka világában a nemi alapú erőszak és zaklatás áldozatait ténylegesen hozzáférjenek a nemek közötti egyenlőség szempontját érvényesítő, biztonságos és hatékony panasz- és vitarendezési mechanizmusokhoz, támogatáshoz, szolgáltatásokhoz és jogorvoslatokhoz;
- (f) a kapcsolati erőszak következményeit ismerje el, és – amennyire ez észszerűen megvalósítható – a munka világára gyakorolt hatását enyhítse;
- (g) biztosítsa, hogy a munkavállalóknak joguk legyen kilépni megtorlás vagy más jogtalan következmények nélkül az olyan munkahelyzetből, amelyről észszerűen feltételezik, hogy erőszak és zaklatás miatt közvetlen és súlyos veszélyt jelent az életükre, az egészségükre vagy a biztonságukra, a vezetés tájékoztatásának kötelezettsége mellett; és
- (h) biztosítsa, hogy a munkaügyi felügyelőségek és szükség esetén más hatáskörrel rendelkező hatóságok felhatalmazást kapjanak a munka világában elkövetett erőszak és zaklatás kezelésére, ideértve az azonnal végrehajtandó intézkedéseket előíró utasítások, valamint az életet, egészséget vagy biztonságot közvetlenül fenyegető esetekben a munka beszüntetésére vonatkozó utasítások kiadását, a jogszabály által előírt, igazságszolgáltatási vagy közigazgatási hatóság előtt érvényesíthető fellebbezési jog sérelme nélkül.

VI. Oktatás, képzés és a tudatosság növelése

11. cikk

Minden Tagállam – a munkáltatói és munkavállalói érdekképviseleti szervezetekkel egyeztetve – törekszik annak biztosítására, hogy:

- (a) a vonatkozó nemzeti szakpolitikák mint például a munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel, az egyenlőséggel és a megkülönböztetésmentességgel, valamint a migrációval kapcsolatos szakpolitikák foglalkozzanak a munka világában tapasztalható erőszakkal és zaklatással;
- (b) a munkáltatók és a munkavállalók, valamint szervezeteik és az illetékes hatóságok iránymutatást, erőforrásokat, képzést vagy egyéb eszközöket kapjanak megfelelően hozzáférhető formában, a munka világában előforduló erőszakkal és zaklatással kapcsolatban, ideértve a nemi alapú erőszakot és zaklatást is; és
- (c) kezdeményezések, többek között figyelemfelkeltő kampányok induljanak.

VII. Érvényre juttatás módja

12. cikk

Jelen Egyezmény rendelkezéseit a nemzeti jogszabályok útján, valamint a nemzeti gyakorlattal összhangban álló kollektív szerződéseken vagy egyéb intézkedéseken keresztül kell alkalmazni, ideértve a meglévő munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi intézkedések kibővítését vagy átdolgozását, hogy kiterjedjenek az erőszakra és zaklatásra, és szükség esetén konkrét intézkedések kidolgozását.

VIII. Záró rendelkezések

13. cikk

Az Egyezmény hivatalos megerősítéséről nyilvántartásba vétel céljából értesíteni kell a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatóját.

14. cikk

1. A jelen Egyezmény kizárólag a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet azon Tagállamaira nézve kötelező, amelyek megerősítő okiratait a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatójánál nyilvántartásba vették.

2. A jelen Egyezmény két Tagállam megerősítő okiratainak a főigazgatónál történt nyilvántartásba vételének napját követő tizenkét hónappal lép hatályba.

3. A jelen Egyezmény ezt követően bármely Tagállam esetében a megerősítő okirata nyilvántartásba vételének napját követő tizenkét hónappal lép hatályba.

15. cikk

1. Jelen Egyezményt megerősítő Tagállam a jelen Egyezmény első hatálybalépésétől számított tíz év elteltével mondhatja fel azt, a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatójával nyilvántartásba vétel céljából közölt jogi aktussal. A felmondás a nyilvántartásba vételének napjától számított egy év elteltével lép hatályba.

2. A jelen Egyezmény további tízéves időtartamra köt minden Tagállamot, amely megerősítette a jelen Egyezményt, és amely az előző bekezdésben említett tízéves időszak lejártát követő egy éven belül nem gyakorolja a jelen cikkben említett felmondási jogot, ezt követően pedig minden újabb tízéves időszak első évében lehet élni a felmondás jogával a jelen cikkben előírt feltételekkel.

16. cikk

1. A Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatója értesíti a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet valamennyi Tagállamát a Szervezet Tagállamai által bejelentett megerősítések és felmondások nyilvántartásba vételéről.

2. A Szervezet Tagállamainak a második bejelentett megerősítés nyilvántartásba vételéről történő értesítése során a főigazgató felhívja a Szervezet Tagállamainak figyelmét az Egyezmény hatálybalépésének napjára.

17. cikk

Az Egyesült Nemzetek Alapokmányának 102. cikkével összhangban történő nyilvántartásba vétel céljából a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal főigazgatója közli az Egyesült Nemzetek

Főtitkárával az előző cikkek rendelkezéseivel összhangban nyilvántartásba vett megerősítések és felmondások részleteit.

18. cikk

A Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Igazgatótestülete a szükségesnek tartott időpontokban jelentést nyújt be az Általános Konferencia számára a jelen Egyezmény működéséről, és megvizsgálja, hogy kívánatos-e a Konferencia napirendjére tűzni jelen Egyezmény egésze vagy egy része felülvizsgálatának a kérdését.

19. cikk

1. Amennyiben a Konferencia – felülvizsgálva a jelen Egyezményt – új Egyezményt fogad el, ha az új Egyezmény másként nem rendelkezik:

(a) a felülvizsgálat eredményeként elfogadott új Egyezmény megerősítése bármely Tagállam részéről ipso jure a jelen Egyezmény azonnali felmondását jelenti, a fenti 15. cikk rendelkezéseinek sérelme nélkül, ha és amikor a felülvizsgálat eredményeként elfogadott új Egyezmény hatályba lép;

(b) a felülvizsgálat eredményeként elfogadott új Egyezmény hatálybalépésének napjától kezdve jelen Egyezmény nem áll nyitva a Tagállamok számára megerősítés céljából.

2. A jelen Egyezmény minden esetben a jelenlegi formájában és tartalmában marad hatályban azon Tagállamok számára, amelyek megerősítették azt, de nem erősítették meg a felülvizsgálat eredményeként elfogadott új Egyezményt.

20. cikk

Jelen Egyezmény szövegének angol és francia változata egyaránt irányadó.