



САВЕЗ САМОСТАЛНИХ СИНДИКАТА СРБИЈЕ
CONFEDERATION OF AUTONOMOUS TRADE UNIONS OF SERBIA

**КОНВЕНЦИЈА 190
О НАСИЉУ И УЗНЕМИРАВАЊУ
У СВЕТУ РАДА**

- Предлог за ратификацију са коментаром

БЕОГРАД, 2021

КОНВЕНЦИЈА 190
О НАСИЉУ И УЗНЕМИРАВАЊУ У СВЕТУ РАДА
- Предлог за ратификацију са коментаром

Издавач
САВЕЗ САМОСТАЛНИХ СИНДИКАТА СРБИЈЕ
Трг Николе Пашића 5, Београд

За издавача
Љубисав Орбовић,
Председник СССС

Аутори
Др Сања Пауновић
Др Рајко Косановић

Штампа
Вининжењеринг, Београд

Тираж
200 примерака

ИСБН

Др Сања Пауновић
Др Рајко Косановић



САВЕЗ САМОСТАЛНИХ СИНДИКАТА СРБИЈЕ
CONFEDERATION OF AUTONOMOUS TRADE UNIONS OF SERBIA

**КОНВЕНЦИЈА 190
О НАСИЉУ И УЗНЕМИРАВАЊУ
У СВЕТУ РАДА
- Предлог за ратификацију са коментаром**

БЕОГРАД, 2021.

Из Стручне службе Савеза самосталних синдиката Србије у активности везаним за ратификацију Конвенције 190 о насиљу и узнемиравању на радном месту, учествовали су:

- Светлана Манчић
- Мара Зимоњић
- Драгана Петковић-Гајић
- Владан Обрадовић
- Бојана Бијеловић Босанац
- Ружица Грабовац Марковић
 - Јелена Делибашић
 - Дејан Вујанић
 - Душанка Ћирић
 - Тања Маленовић
 - Драгана Алексов

САДРЖАЈ

УВОД	6
I. РАТИФИКАЦИЈА КОНВЕНЦИЈЕ 190	7
- ИНИЦИЈАТИВА	9
- ПОДРШКА ИНИЦИЈАТИВИ	16
- ПОСТУПАК РАТИФИКАЦИЈА	20
II. КЉУЧНИ МЕЂУНАРОДНИ АКТИ НАМЕЊЕНИ ИСКОРЕЊИВАЊУ НАСИЉА И УЗНЕМИРАВАЊА	26
III. НАЦИОНАЛНО ЗАКОНОДАВСТВО РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ ВЕЗАНО ЗА ЕЛИМИНИСАЊЕ НАСИЉА И УЗНЕМИРАВАЊА	28
IV. ПРИКУПЉАЊЕ И АНАЛИЗА ПОДАТАКА О НАСИЉУ И УЗНЕМИРАВАЊУ	30
- ИЗВОД ИЗ ДОКУМЕНТА РЕПУБЛИЧКИ ЗАВОД ЗА СОЦИЈАЛНУ ЗАШТИТУ	30
- ИЗВОД ИЗ ДОКУМЕНТА РЕПУБЛИЧКИ ЗАВОД ЗА СОЦИЈАЛНУ ЗАШТИТУ	34
- ИЗВОД ИЗ ДОКУМЕНТА ЗАШТИТНИКА ГРАЂАНА	35
V. КОНВЕНЦИЈА БРОЈ 190 О УКИДАЊУ НАСИЉА И УЗНЕМИРАВАЊА У СВЕТУ РАДА	37
VI. ПРЕПОРУКА БРОЈ 206 О УКИДАЊУ НАСИЉА И УЗНЕМИРАВАЊА У СВЕТУ РАДА	44
VII. C190 - Violence and Harassment Convention, 2019	49
VIII. R206 - Violence and Harassment Recommendation, 2019	53
ЗАКЉУЧАК	57

УВОД

Савез самосталних синдиката Србије је 5.3.2021. године поднео званичну Иницијативу Министарству за рад, запошљавање борачка и социјална питања, да се у што краћем року ратификује Конвенција број 190 Међународне организације рада о укидању насиља и узнемиравања у свету рада, придружујући се тиме позиву европског и светског синдикалног покрета за предузимање хитних и одлучних корака против различитих облика насиља и узнемиравања на раду.

Иницијатива је достављена и: председнику Скупштине РС г. Ивици Дачићу; председници Владе г-ђи Ани Брнабић; потпредседници Владе и министарки културе и информисања г-ђи Маји Гојковић; потпредседници Владе и министарки рударства и енергетике г-ђи Зорани Михајловић; министарски за људска и мањиска права и друштвени дијалог г-ђи Гордани Чомић; и повереници за заштиту равноправности г-ђи Бранкици Јанковић.

Конвенција бр. 190 први је свеобухватни међународни документ који се целовито бави проблемом насиља и узнемиравања на раду, указујући на специфичне карактеристике, облике и негативне последице насиља у свету рада.

Важност Конвенције огледа се у настојању да се од насиља и узнемиравања заштите: **сви радници и друга лица** у свету рада (лица која раде без обзира на њихов уговорни статус, лица која се оспособљавају – стажисти и приправници, радници чији је радни однос престао, волонтери, лица која траже посао и кандидати за радно место, појединци који врше овлашћења, извршавају дужности и обавезе послодаваца), **сви сектори и сва места рада и боравка** радника - ту се убрајају и места за одмор, исхрану, смештај, обуку и образовање радника; пут од куће до посла и назад, службени пут, те места организовања разних догађаја и друштвених активности.

Конвенција се примењује на приватни и јавни сектор, у формалној и неформалној економији, у урбаним и руралним подручјима.

Конвенцијом се детаљно дефинишу мере и механизми за спречавање насиља и узнемиравања, почев од превенције, идентификовања, предузимања мера за њихово спречавање и контролу. Радницима и осталим заинтересованим лицима потребно је обезбедити информације и оспособљавање за препознавање и сузбијање насиља.

Желећи да Србија буде демократско, напредно и социјално-праведно друштво, Савез самосталних синдиката Србије позива све заинтересоване организације, предузећа, институције и установе да се прикључе нашем захтеву за ратификовање и примену Конвенције бр. 190 Међународне организације рада о укидању насиља и узнемиравања на раду.

I. РАТИФИКАЦИЈА КОНВЕНЦИЈЕ 190

Савез самосталних синдиката Србије (СССС) предузео је низ активности које треба да доведу до ратификације Конвенције 190 Међународне организације рада (МОП), придружујући се тиме позиву европског и светског синдикалног покрета за предузимање хитних и одлучних корака против различитих облика насиља и узнемиравања на раду.

Активности смо започели уочи осмог марта, покретањем иницијативе за ратификовање Конвенције бр. 190 о укидању насиља и узнемиравања на раду, и до сада смо предузели следеће:

1) Дана 05.03.2021. године упутили смо дописе са захтевом за ратификацију К190:

- Г. Ивици Дачићу, Председнику Народне Скупштине Републике Србије
- Г-ђи Ани Брнабић, Председници Владе Републике Србије
- Г-ђи Маји Гојковић, Потпредседници Владе и министарки културе и информисања
- Г-ђи Зорани Михајловић, Потпредседници Владе и министарки рударства и енергетике
- Г-ђи Дарији Кисић Тепавчевић, министарки за рад, запошљавање, борачка и социјална питања
- Г-ђи Бранкици Јанковић, повереници за заштиту равноправности
- Г-ђи Гордани Чомић, министарки за људска и мањинска права и друштвени дијалог.

Иницијатива је достављена на још тридесетак адреса организација цивилног друштва, свим члановима Социјално-економског савета, свим члановима Већа СССС и кроз мрежу СССС – свим члановима овог синдиката.

Желећи да Србија буде демократско, напредно и социјално-праведно друштво, СССС позива све заинтересоване организације, предузећа, институције и установе да се прикључе нашем захтеву за ратификовање и примену Конвенције бр. 190 МОП о укидању насиља и узнемиравања.

2) На Међународни дан жена, 08.03 2021. на сајту СССС објавили смо флајер, који је био идејно решење ЕКС – Европског синдикалног покрета, а који смо садржински прилагодили Србији, под називом „Стоп насиљу над женама на послу, код куће, било где!!!“

Такође, на сајту СССС отворили смо посебан део (банер) где позивамо Скупштину Србије да ратификује К 190 и информишемо јавност о току активности и свим садржајима везиним за К190. Видети: <https://www.sindikats.rs/konvencija21.html>

Читаоцима сајта СССС настојали смо да приближимо и објаснимо садржај Конвенције и циљ који желимо постићи њеном ратификацијом.

3) Убрзо након дистрибуирања иницијативе, пристигла је подршка иницијативи од: г-ђе Бранкици Јанковић, поверенице за заштиту равноправности, Агенције за мирно решавање радних спорова, социјалних партнера – Уније послодаваца Србије, Фонда центра за демократију и др.

4) Социјално-економски савет Републике Србије, разматрао је иницијативу СССС о ратификовању К190 на Заједничкој седници са Покрајинским социјално-економским саветом, одржаној 11. марта 2021. године. Иницијатива за ратификовање К 190 МОП-а о насиљу и изнемиравању на радном месту је једногласно прихваћена, и од стране СЕС-а биће упућена Министарству за рад, запошљавање, борачка и социјална питања.

Србија, као и остале државе чланице МОР, има важну улогу и одговорност, у смислу подстицања окружења на нулту толеранцију према насиљу и узнемиравању, како би се спречило такво понашање и пракса.

**ИНИЦИЈАТИВА
(на српском)**



11000 Београд, Трг Николе Пашића 5, Тел.: Кабинет председника 011/333 5 -165, Секретар
Већа 011/323 1 -505,
Факс: 011/3241-322; ПИБ 100063070, Матични број 07002211, Текући рачун 325-9500600032011-47
E- mail: sindikatsrbija@gmail.com; www.sindikat.rs

01 Број: 5017
Београд 05.03.2021.

**НАРОДНА СКУПШТИНА РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ
Ивица Дачић, Председник**

ПРЕДМЕТ: Иницијатива за ратификовање Конвенције бр. 190 о укидању насиља и узнемиравања у свету рада – поводом предстојећег 8. марта и дана који подсећа на поштовање мајки и жена

Поводом предстојећег Међународног празника жена - 8. марта, а имајући у виду да су жене често жртве насиља и узнемиравања – на послу, на улици, код куће, Савез самосталних синдиката Србије тражи да се у што краћем року ратификује Конвенција број 190 Међународне организације рада о укидању насиља и узнемиравања у свету рада.

Борба против различитих облика насиља и узнемиравања на раду у фокусу је, како међународних организација - посебно Међународне организације рада, Европске синдикалне конфедерације и синдиката многих земаља, тако и домаћих организација цивилног друштва, социјалних партнера, а нарочито синдиката.

Брига о материјално-социјалном положају радника, економској сигурности, достојанству на раду, безбедности и једнаким могућностима свих радника у Србији, у основи је деловања институције Савеза самосталних синдиката Србије и свих његових чланова.

Конвенција бр. 190 Међународне организације рада о укидању насиља и узнемиравања у свету рада први је свеобухватни међународни документ који се целовито бави проблемом насиља и узнемиравања на раду, указујући на специфичне карактеристике, облике и негативне последице насиља у свету рада.

Имајући у виду бројне међународне инструменте, као што су:

- Универзална декларација о људским правима,

- Међународни пакт о грађанским и политичким правима,
- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима,
- Међународна конвенција о укидању свих облика расне дискриминације,
- Конвенција о укидању свих облика насиља над женама,
- Међународна конвенција о заштити права свих радника миграната и чл СЛОБОДА ИЗРАЖАВАЊА анова њихових породица и
- Конвенција о правима особа са инвалидитетом, и бројне друге,

свесни смо своје улоге и обавезе у друштву да се заједнички, са свим заинтересованим актерима, заложимо за поштовање основних људска права и укидање насиља.

Појам “насиље и узнемиравање” у свету рада, према Конвенцији, односи се на низ неприхватљивих облика понашања и пракси, и претњи њима, без обзира да ли се ради о једном инциденту или понављању, а која имају за циљ или резултат, или вероватан резултат наношење телесне, психолошке, полне или економске штете, у које спадају и родно засновано насиље и узнемиравање.

Израз “родно-засновано насиље и узнемиравање” означава насиље и узнемиравање усмерено на лица због њиховог пола или рода или које неповољно и несразмерно утиче на лица одређеног пола или рода, и обухвата сексуално узнемиравање.

Важност Конвенција огледа се у свеобухватности заштите од насиља, и **то свих радника и других лица** у свету рада (лица која раде без обзира на њихов уговорни статус, лица која се оспособљавају – стажисти и приправници, радници чији је радни однос престао, волонтери, лица која траже посао и кандидати за радно место, појединци који врше овлашћења, извршавају дужности и обавезе послодаваца), **свих сектора, и свих места рада и боравка** радника - ту се убрајају и места за одмор, исхрану, смештај, обуку и образовање радника; у путу од куће до посла и назад, на службеном путу, током обука, разних догађаја и друштвених активности.

Конвенција се примењује на приватне и јавне секторе, у формалној и неформалној економији, у урбаним и руралним подручјима.

У циљу укидања насиља и узнемиравања у свету рада неопходно је да се поштују, подстичу и остварују основна начела и права на раду, и то слободе удруживања и колективног преговарања, укидање свих облика присилног, принудног и дечијег рада, укидање дискриминације приликом запошљавања и на раду, као и подстицање достојанственог рада.

Конвенцијом се детаљно дефинишу мере и механизми за спречавање насиља и узнемиравања, почев од превенције, идентификовања, предузимања мера за њихово спречавање и контролу. Радницима и осталим заинтересованим лицима треба обезбедити информације и оспособљавање за препознавање и сузбијање насиља.

Средства на нивоу државе за борбу против насиља на раду обухватају: жалбене и истражне поступке, мирно решавање спорова, судску заштиту, заштиту од одмазде и освете, заштиту жртве, сведока и узбуњивача, правну, социјалну, лекарску и административну подршку жртвама, санкције према извршиоцима, мере

за подизање свести у договору са репрезентативним синдикатима и послодавцима (консултације, едукативне кампање, обуке, иницијативе и слично).

Жене генерално припадају групи осетљивих лица - изложене тзв. родном насиљу, о чему нерадо говоре, не пријављују насиље, што често остаје скривено од очију јавности, јер је повезано са разним непријатностима.

Желећи да Србија буде демократско, напредно и социјално-праведно друштво, Савез самосталних синдиката Србије позива све заинтересоване организације, предузећа, институције и установе да се прикључе нашем захтеву за ратификовање и примену Конвенције бр. 190 Међународне организације рада о укидању насиља и узнемиравања.

ПРЕДСЕДНИК

Љубисав Орбовић

ИНИЦИЈАТИВА
(на енглеском)

Subject: Initiative to ratify C190 - Violence and Harassment Convention in the world of work– on the occasion of the upcoming International Women’s Day - March 8, reminding us of the respect for mothers and women

On the occasion of the upcoming International Women’s Day - March 8 and having in mind that women are often victims of violence and harassment - at work, in the street, at home, Confederation of Autonomous Trade Unions of Serbia requests that ILO Convention 190 on the elimination of violence and harassment in the world of work is ratified as soon as possible.

Fight against various forms of violence and harassment at work is the focus of attention of international organizations – especially International Labour Organization, European Trade Union Confederation and trade unions from many countries; as well as national civil society organizations, social partners and particularly trade unions.

Care for workers’ financial-social status, economic security, decent work, OHS and equal opportunities for all workers in Serbia is the center point of the activities of the Confederation of Autonomous Trade Unions of Serbia and all its members.

ILO Convention 190 on the elimination of violence and harassment in the world of work is the first comprehensive document which deals with the problem of violence and harassment at work in a thorough way, pointing out to specific characteristics, forms and negative consequences of harassment in the world of work.

Having in mind numerous international instruments, such as:

- Universal Declaration of Human Rights,
- International Covenant on Civil and Political Rights,
- International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights,
- International Convention of the Elimination of All Forms of Racial Discrimination,
- Convention of Elimination of All Forms of Violence against Women,
- International Convention of the Protection of the Rights of All Migrants and Members of Their Families and
- Convention on the Rights of Persons with Disabilities and many others,

we are aware of our role and responsibility in the society to advocate jointly with all interested parties for the respect of fundamental human rights and elimination of violence.

The term “violence and harassment” in the world of work refers to a range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment.

The term “gender-based violence and harassment” means violence and harassment directed at persons because of their sex or gender, or affecting persons of a particular sex or gender disproportionately, and includes sexual harassment.

The importance of Conventions is reflected in the comprehensive protection against violence of **all workers and all other persons in the world of work** (persons working regardless of their contractual status, interns and trainees, workers who are no longer employed, volunteers, persons looking for a job and candidates for a job, individuals who grant authorization, perform duties and responsibilities of employers), **in all sectors and at all places of work and stay of workers** – including places where workers rest, eat, live, attend their training and educational seminars; on their way from home to work and back, on a business trip, at training, various events and social activities.

Convention applies both to private and public sectors, in formal and informal economy, urban and rural areas.

In order to eliminate violence and harassment in the world of work it is necessary to respect, encourage and realize fundamental principles and rights at work, and those are: freedom of association and collective bargaining, elimination of any form of forced and child labour, elimination of discrimination in the employment and at work; as well as to support decent work.

Convention defines in detail measures and mechanisms for the elimination of violence and harassment, starting from prevention, identification, implementation of prevention measures and control. Workers and other interested parties should be provided with information and enabled to identify and suppress violence.

At the state level instruments of fight against harassment at work include: complaints and investigation process, peaceful settlement of disputes, court protection, protection from retaliation and revenge, protection of victims, witnesses and whistle-blowers; legal, social, medical and administrative support for the victims; sanctions for the executors; measures for raising the awareness agreed with representative trade unions and employers (consultations, educational campaigns, training, initiatives and the like).

Generally, women belong to the vulnerable group – exposed to gender violence, which they talk about reluctantly, don't report it and it stays hidden from the public eye because it is connected to unpleasantness.

Wishing for Serbia to be democratic, progressive and socially just society, Confederation of Autonomous Trade Unions of Serbia invites all interested organizations, enterprises and institutions to join our request for the ratification and implementation of ILO Convention 190 on the elimination of violence and harassment.

PRESIDENT

Ljubisav Orbović



„Жена стоји, као капија, на излазу као и на улазу овога свијета“ – Иво Андрић

СТОП НАСИЉУ НАД ЖЕНАМА НА ПОСЛУ, КОД КУЋЕ, БИЛО ГДЕ!!!

У Србији, као и широм света, резултат дугогодишње борбе за права и једнакост жена мора бити стварање хуманог и праведног друштва које ће се изборити за равноправност полова и строго кажњавати сваки вид насиља и дискриминације.

Спречавање насиља и узнемиравања жена на послу, код куће и њихова заштита јесте приоритет и одговорност целокупног друштва.

Заштита основних права и људског достојанства јесте и улога Савеза самосталних синдиката Србије, који позива све актере друштва на одговорно понашање и сталну борбу за побољшање положаја жена и свих грађана Србије.

Ми верујемо да је живот без насиља основно људско право и, у складу са тим, дајемо свој допринос кроз обезбеђење правне, психолошке и социјалне помоћи и подршке женама.

Наш задатак, који треба да буде заједнички, јесте превенција свих типова насиља над женама, промоција женских људских права на индивидуалном, правном и институционалном нивоу, пружање правне помоћи и психолошко оснаживање жена да изађу из ситуације насиља.

У том циљу, тражимо да се у што краћем року ратификује Конвенција број 190 Међународне организације рада о укидању насиља и узнемиравања у свету рада.

- ПОДРШКА ИНИЦИЈАТИВИ

„И СЕС ПОДРЖАО ИНИЦИЈАТИВУ САВЕЗА ЗА РАТИФИКОВАЊЕ КОНВЕНЦИЈЕ 190“

**(видети сајт Савеза самосталних синдиката Србије:
<https://www.sindikats.rs/konvencija21.html>)**

Социјално економски савет Републике Србије једногласно је подржао Иницијативу Савеза самосталних синдиката Србије да се ратификује Конвенција Међународне организације рада број 190 о укидању насиља и узнемиравања у свету рада.

Наиме, на сајту Социјално-економског савета, наведено је да је:

На заједничкој седници Републичког и Покрајинског социјално-економског савета, одржаној 11. марта 2021. године у Новом Саду, социјални партнери су, консензусом, подржали Иницијативу Савеза самосталних синдиката Србије за ратификовање Конвенције бр. 190 Међународне организације рада о укидању насиља и узнемиравања у свету рада, чији текст је образложио секретар Већа СССС Зоран Михајловић.

Иницијатива ће, како је договорено на поменутој седници, бити упућена Министарству за рад, запошљавање, борачка и социјална питања.

**(видети сајт Социјално-економског савета:
<http://www.socijalnoekonomskisavet.rs/cir/ses/2021.htm>)**



РЕПУБЛИКА
СРБИЈА



ПОВЕРЕНИК ЗА
ЗАШТИТУ
РАВНОПРАВНОСТИ

СС
128/2021

бр. 021-01-65/2021-02 датум: 5.3. 2021.

11.3

САВЕЗ САМОСТАЛНИХ СИНДИКАТА СРБИЈЕ
Љубисав Орбовић, председник

111000 БЕОГРАД
Трг Николе Пашића 5

Вежа: 50/6 од 5. марта 2021. године

Поштовани господине Орбовићу,

Повереник за заштиту равноправности примио је Вашу Иницијативу за ратификовање Конвенције бр. 190 о укидању насиља и узнемиравања у свету рада – поводом предстојећег 8. марта и дана који подсећа на поштовање мајки и жена.

Обавештавамо Вас да ће Повереник за заштиту равноправности подржати Вашу Иницијативу за ратификовање наведене конвенције.

Такође, имајући у виду да жене представљају једну од најрањивијих група на тржишту рада, Повереник за заштиту равноправности даће у оквиру Редовног годишњег извештаја о стању и заштити равноправности за 2020. годину, општу препоруку мера да се у што краћем року ратификује Конвенције бр. 190 о укидању насиља и узнемиравања у свету рада .

Захваљујемо Вам што сте нас препознали као институцију која доприноси унапређењу заштите равноправности и у чијој је надлежности заштита од дискриминације. Стојимо Вам на располагању за сваки вид даље сарадње.

С поштовањем,


**ПОВЕРЕНИЦА ЗА ЗАШТИТУ
РАВНОПРАВНОСТИ**
Бранкица Јанковић
Бранкица Јанковић

САВЕЗ САМОСТАЛНИХ СИНДИКАТА СРБИЈЕ			
ПРИМЉЕНО: 18.03.2021			
Рад. јед.	Б р о ј	Прилог	Вредност
01	50/2		



РЕПУБЛИКА СРБИЈА
РЕПУБЛИЧКА АГЕНЦИЈА ЗА МИРНО
РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА

Број: 110-00-1/2021-01
 Датум: 11. март 2021. године
 Београд

САВЕЗ САМОСТАЛНИХ СИНДИКАТА СРБИЈЕ

Трг Николе Пашића 5
 11000 Београд

Поштовани,

Поводом Иницијативе Савеза самосталних синдиката Србије за ратификацију Конвенције Међународне организације рада број 190 о укидању насиља и узнемиравања у свету рада – обавештавамо вас да Републичка агенција за мирно решавање радних спорова у оквиру својих надлежности подржава ову Иницијативу.

С обзиром да је предметна Конвенција први међународни документ који се на свеобухватан начин бави проблемом насиља и узнемиравања на раду, њена ратификација и примена је уско повезана са радом Агенције.

Због злостављања на раду, запослени су у протеклих готово десет година, пред Агенцијом покренули више од 500 индивидуалних поступака.

У складу са својим делокругом рада, а након свеобухватне анализе стања у области радних односа, утврђено је да је подизање свести и знања о превенцији и заштити од злостављања на раду, следећи јасна правила законодавца, циљ који ће допринети бољој радној атмосфери, већој продуктивности запослених, а самим тим бољим резултатима рада и већим профитом за послодавце, а чему би у значајној мери допринело ратификовање и примена предметне Конвенције бр. 190 Међународне организације рада о укидању насиља и узнемиравања.

У том смислу, ова Агенција ће пружати пуну подршку.

С поштовањем,





САВЕЗ САМОСТАЛНИХ СИНДИКАТА СРБИЈЕ
Кабинет председника
- н/р господина Љубисава Орбовића, председника -

ПРЕДМЕТ: Иницијатива за ратификовање Конвенције, бр. 190 Међународне организације рада

Поштовани господине Орбовићу,

Препознајући право свих особа на свет рада без насиља и узнемиравања, истичући да је насиље и узнемиравање у свету рада вид кршења људских права, претња једнаким могућностима и да је неприхватљиво и некомпатибилно са достојанственим радом, свесни чињенице да је пред државом и социјалним партнерима значајна одговорност да промовишу окружење са нултом толеранције према насиљу и узнемиравању, како би се спречило такво понашање и да се сви актери у свету рада морају трудити да зауставе, спрече и решавају питање насиља и узнемиравања, **Унија послодаваца Србије се прикључује иницијативи Савеза самосталних синдиката Србије за ратификацију Конвенције, бр. 190 Међународне организације рада о спречавању и елиминацији насиља и узнемиравања у свету рада (2019).**

Право сваког човека на свет рада без насиља и узнемиравања, никада раније није конкретно артикулисано у неком међународном стандарду. Конвенција и пратећа препорука, пружају јасан оквир за деловање и прилику да се обликује будућност рада заснована на достојанству и поштовању личности сваког запосленог, без насиља и узнемиравања. Ови инструменти су опипљив доказ трајне вредности и снаге социјалног дијалога и трипартизма, који ће бити кључни и током њихове имплементације на националном нивоу у Републици Србији.

С тим у вези, и овај пут желимо да истакнемо да, Унија послодаваца Србије, кроз своју мисију и активности, као одговоран социјални партнер Влади Републике Србије и репрезентативним синдикатима, настоји да допринесе спровођењу и развоју међународних стандарда рада, а првенствено оних који се односе на достојанство на раду и темељна права радника - забрану присилног рада и рада деце, слободу удруживања, права на организовање и колективно преговарање, забрану свих облика дискриминације, родну равноправност, односно равноправност полова и равноправно учешће жена и мушкараца у свим областима, једнако награђивање за једнак рад и рад исте вредности и других права у вези из радног односа, односно по основу рада.

С поштовањем,

У Београду,
Дана, 1. априла 2021. године

УНИЈА ПОСЛОДАВАЦА СРБИЈЕ

Милош Ненезић, председник

ПОСТУПАК РАТИФИКАЦИЈА

Међународна организација рада усвојила је Конвенцију бр. 190 о искорењивању насиља и узнемиравања у свету рада, на 108. Конференцији 21.06.2019. године. Конвенција ступа на снагу 25. јуна 2021. године, пошто је испунила минимални услов, а то је две ратификације од стране својих земаља Чланица.¹ Према последњим подацима МОП-а из априла 2021. године,² Конвенцију су до сада ратификовале земље: Уругвај, Фиџи, Аргентина, Намибија и Сомалија, а 37 земаља је поднело захтев за ратификацијом.

Италија и Еквадор су завршиле национални процес ратификације. Еквадор би ускоро требало да депонује инструмент ратификације код МОП-а, док због застој у раду Европског савета долази до одлагања овог последњег дела процеса за Италију. Поступак ратификације покренут је у више европских земаља: Шпанији, Финској, и др.

Европска комисија је 2020. године донела предлог Одлуке³ о овлашћивању држава чланица да у интересу Европске уније ратификују Конвенцију бр. 190 против насиља и узнемиравања МОП-а из 2019. Овим документом се уједно указује на то да су одређена питања садржана у Конвенцији већ регулисана правом ЕУ. «Предложеном одлуком Савета државе чланице овластит ће се за ратификацију, у интересу ЕУ-а, оних делова Конвенције који су обухваћени надлежности ЕУ-а те ће им се препоручити да настоје финализовати ратификацију да краја 2022. »

¹ Према члану 14. Конвенције 190 о насиљу и узнемиравању у свету раду: „Конвенција ступа на снагу дванаест месеци од датума пошто генерални директор евидентира њену ратификацију у две Чланице».

² Према стању на дан 12.04 2021. године. Видети сајт МОП-а:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810 ;
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13300:21296851299948:::P13300_INSTRUMENT_SORT:2

³ Европска комисија, Брисел, 22.1.2020. COM(2020) 24 final 2020/0011, Предлог Одлуке Савета о овлашћењу држава чланица да у интересу Европске уније ратификују Конвенцију против насиља и узнемиравања из 2019. године (бр. 190) МОП

Ред. Бр.	Земље које су поднеле захтеве за ратификацију К 190 о насиљу и узнемиравању у свету рада
1.	Аргентина
2.	Аустралија
3.	Азербејџан
4.	Барбадос
5.	Белгија
6.	Камерун
7.	Канада
8.	Данска
9.	Естонија
10.	Фиџи
11.	Финска
12.	Гватемала
13.	Исланд
14.	Индонезија
15.	Иран
16.	Израел
17.	Јапан
18.	Кирибати
19.	Летонија
20.	Луксембург
21.	Маурицијус
22.	Мароко
23.	Мијанмар
24.	Намибија
25.	Нови Зеланд
26.	Нигерија
27.	Пољска
28.	Португалија
29.	Сенегал
30.	Словенија
31.	Сомалија
32.	Того
33.	Тринидад и Тобаго
34.	Турска
35.	Сједињене Америчке Државе
36.	Уругвај
37.	Узбекистан

МОР наглашава да насиље и узнемиравање у свету рада може представљати кршење или повреду људских права, као и претњу једнаким приликама на радном месту, а што је неспојиво с достојанством на раду.

Сви учесници у свету рада дужни су спречавати и решавати случајеве насиља и узнемиравања.

Увек треба имати у виду да насиље и узнемиравање у свету рада утиче на:

- психичко, физичко и сексуално здравље, достојанство, те породично и друштвено окружење;
- квалитет јавних и приватних услуга – неким лицима, а посебно женама, може бити спречен приступ, останак или напредовање на тржишту рада.

Након што је на Конференцији МОР усвојена Конвенције 190, **Међународна конфедерација синдиката (МКС)** и **Европска конфедерација синдиката (ЕКС)** покренуле су кампању за њену ратификацију на националним нивоима.

Међународна конфедерација синдиката, на Међународни дан жена 8. март, покренула је заговарање новог социјалног договора, заснованог на родној равноправности и праву на живот и рад без насиља и узнемиравања. Генерална секретарка МКС-а, Sharan Burrow, изјавила је: „(...) Владе морају да преузму одговорност за безбедност жена, укључујући право на ненасилна радна места, а послодавци морају да одговарају.“ У смислу деловања МКС-а, *Global Unions*⁴ је поставио позив за Ратификацију К 190 на интернет платформи, 25. новембра 2020. и 8. марта 2021. године.

МКС и *Global Union Federations* предводе кампању широм света за ратификацију К190 и њену ефикасну примену, укључујући и примену Препоруке Р 206, у циљу стварања света рада без насиља и узнемиравања, посебно без родно заснованог насиља и узнемиравања. Кампању подржавају и заговарају бројне организације које се баве људским и радничким правима, као и феминисти, међу којима су: *Human Rights Watch, ActionAid International, Oxfam, WECF, Solidarity Center* и *Global 16 Days campaign*.

Европска конфедерација синдиката је позвала све државе чланице ЕУ да ратификују Конвенцију 190 у новембару 2020. године, истичући потребу за хитном акцијом, јер су, у време кризе изазване пандемијом КОВИД-а 19, ризици од насиља и узнемиравања повећани. Према Естер Линч, заменици генералног секретара ЕКС-а, „Пандемија је створила додатне претње женама на послу, било да се ради о насиљу од стране купаца и клијената који одбијају да се придржавају сигурносних правила КОВИД-а, нових облика сексуалног узнемиравања на мрежи или повећања броја насиље у породици, када се ради од куће“.

Истраживање које је ЕКС провео током јануара и фебруара 2021. године и у коме су учествовале жене челнице синдиката у 21 чланице ЕУ, показало је како послодавци и владе не раде довољно на спречавању насиља и узнемиравања на радном месту. Испитанице су изразиле забринутост због насиља и узнемиравања на радном месту (физичком или онлине).

⁴ Global Unions је заједничка веб страница МКС, Саветодавног комитета синдиката при ОЕЦД и 10 глобалних федерација синдиката.

Међу осталим, 16 посто испитаница наводи да су послодавци ажурирали своје политике за решавање узнемиравања повезаног с радом на даљину, а једнак постотак испитаница мисли да је национално законодавство довољно снажно да се носи с проблемом насиља и узнемиравања на радном месту, укључујући и рад на даљину. Истовремено, 17 посто испитаница сматра да се национална законодавства не примењују на одговарајући начин.

Шире истраживање, које се не односи само на насиље и узнемиравање везано уз радно место, провела је **Агенција ЕУ за фундаментална права** (ФРА, *EU Agency for Fundamental Rights*) под називом „*Криминал, сигурност и права жртва*“. Истраживање је показало да је 28% жена у ЕУ било жртва узнемиравања. Жене су чешће суочене са сексуалним узнемиравањем од мушкараца и то углавном у јавности.

Када је јеч о насиљу, жену најчешће напада члан породице и родбине (30%). У 35% случајева насиље се догађа у кућном окружењу, а велики број жртва пати од психолошких посљедица.

Огроман број жена брине због злочина те чак 83% младих жена, да би се заштитиле, ограничавају своје кретање и круг људи с којима се друже.

Чак у 68% случајева, насиље није пријављено полицији. То потврђује, да службене статистике о пријављеном криминалу значајно подцењују опсег насиља над женама.

У наставку дајемо примере неколико европских земаља у којима је у току поступак ратификације Конвенције 190:

- У **Италији** (*Confederazione Generale Italiana del Lavoro - CGIL; Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori - CISL; и Italian Labour Union - UIL*) аплаудирали су одобрењу Сената о ратификацији К190, у јануару 2021. То је прва европска земља која је предузела овај корак. Представници синдиката CGIL појаснили су да у Италији К190 допуњује кодекс понашања који је већ уграђен у италијанске националне колективне уговоре и колективне уговоре компанија, нпр. сектор обраде дрвета, а ускоро ће бити укључен и у грађевински сектор. Последња фаза ратификације К190 је да влада Италије депонује инструмент код МОП-а.
- Два **Шпанска синдиката**: *Unión General de Trabajadores - UGT и Comisiones Obreras - CCOO* удружили су снаге и заједничком изјавом од 8. марта позвали су своју владу да ратификује К190, надовезујући се на претходне активности, тј. манифест који су саставили 25. новембар 2020. године, а који је указао на повећани ризик од насиља и узнемиравања током пандемије КОВИД-19. Шпански синдикати су позвали своју владу да стави на располагање ресурсе за спречавање насиља и узнемиравања и да гарантује приступ услугама, укључујући свеобухватну бригу о жртвама.
- У **Француској** су организације: *Human Rights Watch - HRW, Confédération Générale du Travail - CGT, ActionAid and Care France* заједнички покренуле петицију којом владу позивају да ратификује К190. HRW је отворио наменску веб страницу у знак подршке кампањи К190, а CGT је објавио

брошуру која пружа смернице за поступање у случајевима родно заснованог насиља.

- **Грчки синдикат** (*General Confederation of Greek Workers - GSEE*) је 8. марта поставио на своју зграду огроман транспарент „Ратификујте К190“ и изјавио да изражавају своје дивљење и солидарност према женама и мушкарцима који имају храбрости и снаге да се одупру насиљу и нападима на њихово достојанство. Став грчког синдиката је заснован на концепту насиља који укључује силовање, сексуално узнемиравање, вербално, психолошко и физичко злостављање на радном месту, насиље у породици и трговину људима, као и насиље по основу расе, етничке припадности, религије и сексуалне оријентације.
- **Ирски синдикат** (*Irish Congress of Trade Unions – ICTU*) је одржао у фебруару 2021. године вебинар о коришћењу плаћеног одсуства који се користи када дође до насиља у породици, што је послужило као иницијатива да Ирска Влада крене са припремом споразума о успостављању законског права на плаћено одсуство због насиља која се дешавају у породици. Законски предлози ће бити објављени до краја 2021. године.
- Уочи Међународног дана борбе против насиља над женама (25. новембра), синдикати **Велике Британије и Ирске** (TUC, STUC, WTUC и ICTU) који заједно представљају преко 6 милиона радника, позвали су на хитне интервенције за подршку жртвама и преживелима насиља у породици и сексуалном насиљу на послу и у друштву. Насиље у породици се прелива на радно место, а пружање подршке на радном месту може да направи стварну разлику за жене које трпе породично насиље/насиље. Због тога синдикати ове две земље позивају своје владе да одмах ратификују Конвенцију МОП-а 190 о насиљу и узнемиравању у свету рада. У Препоруци бр. 206 која се односи на примену Конвенције 190, наводе се мере које треба предузети како би се ублажили ефекти насиља у породици на свет рада, укључујући:
 - «(а) одсуство за жртве насиља у породици;
 - (б) флексибилни облици рада и заштити за жртве насиља у породици;
 - (в) привремена заштита од отказа за жртву насиља у породици, по потреби, осим по основама које немају везе са насиљем у породици и његовим последицама;
 - (г) укључивање насиља у породици у процену ризика радног места;
 - (д) систем упућивања на јавне мере ублажавања у случајевима насиља у породици, ако их има; и
 - (ђ) едукација о ефектима насиља у породици.»Послодавци и синдикати морају сарађивати на развоју политика на радном месту, како би се осигурало постојање одговарајуће подршке. То значи да менаџери и стручњаци за људске ресурсе, као и представници синдиката морају бити обучени да уоче знакове насиља у породици, као и да пруже подршку и одговарајуће савете. Послодавци треба да размотре могућности за предузимање мера као што су: прилагођавање начина рада, омогућавајући

флексибилност у времену доласка или одласка са посла и слично. Нико не сме изгубити посао или плаћати због насиља у породици. Синдикалне централе Велике Британије и Ирске позвале су на креирање додатних права из радног за жртве насиља у породици. Често жртве насиља морају да узму одмор како би имали приступ правној или финансијској подршци, а радно време је једино сигурно време када то заиста и могу безбедно да ураде. Једнодневно право на плаћено одсуство с посла ради приступа овој подршци, као што је то у земљама попут Аустралије или Новог Зеланда, значило би стварну разлику у животу жена. Постоје организације у ове две земље које подржавају жене и њихове породице, које су жртве насиља, али врло често раде на бази ентузијазма а не стварне помоћи. Владе треба да дају приоритет овом питању и да одговарајућим ресурсима помогну оваквим организацијама, али и да се посвете школским програмима како би млади учили о здравим међуљудским односима.

- **Хрватски синдикати** су такође воде врло ангажовано кампању за ратификацију Конвенције 190. Како објашњавају у Министарству рада, мировинског сустава, обитељи и социјалне политике Хрватске: „У свим стратешким документима и политикама које обухваћају радна и социјална права питања равноправности, достојанственог рада и искорјењивања насиља налазе се међу приоритетима. Република Хрватска у великој мери већ уређује права из Конвенције о искорјењивању насиља и узнемиравања у свијету рада, особито у подручју сузбијања дискриминације и равноправности сполова“. Хрватска проводи поступак подношења Конвенције 190. То је поступак у којем представници социјалних партнера и законодавна тела исказују мишљење пре доношења одлуке Владе и он произлази из статута МОП-а.

- **Влада Албаније** је покренула поступак ратификације Конвенција 190 уз подршку социјалних партнера, посебно синдиката (*United Independent Albanian Trade Unions - BSPSH* и *Confederation of Trade Unions – KSSH*). Анализа националног правног оквира у вези са К190, спроведена је у октобру 2020. године и достављена на јавну расправу. Синдикати у Албанији очекују да ће К 190 бити ратификована 2021. године.

Када се заврши процедура ратификације конвенција МОП-а у једној земљи, обавештење о извршеној формалној ратификацији се доставља генералном директору Међународне канцеларије рада ради евидентирања. Конвенција постаје обавезујућа само за оне Чланице МОП-а чију је ратификацију генерални директор МОП-а евидентирао. Конвенција за Чланицу ступа на снагу дванаест месеци од датума евидентирања њене ратификације.

Према члану 12. Конвенције 190 о насиљу и узнемиравању у свету рада: «Одредбе ове конвенције се примењују путем домаћих закона и подзаконских аката, као и колективних уговора и других средстава у складу са домаћом праксом, међу којима су и проширење и прилагођавање постојећих мера безбедности и здравља на раду чији ће предмет бити и насиље и узнемиравање и формулисање посебних мера по потреби».

II. КЉУЧНИ МЕЂУНАРОДНИ АКТИ НАМЕЊЕНИ ИСКОРЕЊИВАЊУ НАСИЉА И УЗНЕМИРАВАЊА

Универзални стандарди заштите од насиља и узнемиравања на раду садржани су у документима Организације уједињених нација и њених специјализованих агенција, пре свега МОП-а и Светске здравствене организације.

Поред тога, међународне и регионалне организације својим правно необавезујућим актима афирмишу превенцију и заштиту од насиља и узнемиравања на раду.

Ревидирана европска социјална повеља која у својим одредбама експлицитно забрањује психичко узнемиравање на раду.

Постоји и низ правно-обавезујућих извори радног права који ову материју уређују у оквиру заштите безбедности и здравља на раду, и права запослених на достојанство на раду.

Најважнији **међународни акти**, који у одређеним сегментима покривају насиље и узнемиравање на раду, су:

1) **Универзална декларација УН о људским правима из 1948. године** – у члану 1. гарантује «слободу, једнакост и достојанство човека»; у члану 2. «једнакост» и у члану 23. «право на правичне и задовољавајуће услове рада».

2) **Међународна организација рада уређује питање насиља на раду** - поред К 190 и П 206 – о елиминисању насиља и узнемиравања у свету рада - и у **Конвенцији 111 о забрани дискриминације у запослењу и занимању из 1958. године**; **Кодексу праксе о насиљу на раду у услужном сектору и мере за борбу против овог феномена из 2003. године**; **Кодекс праксе о безбедности и здрављу у пољопривреди из 2010. године**.

Према К190 „насиље и узнемиравање“ у свету рада односи се на низ **неприхватљивих облика понашања и пракси**, и претњи њима, без обзира да ли се ради о **једном инциденту или понављању**, који имају за циљ или резултат, или вероватан резултат **наношење физичке, психолошке, полне или економске штете**, а у које спадају и родно-засновано насиље и узнемиравање.

„Родно-засновано насиље и узнемиравања“ дефинише се као насиље и узнемиравање усмерено на лица због њиховог пола или рода, или које неповољно и несразмерно утиче на лица одређеног пола или рода несразмерно, и обухвата сексуално узнемиравање.

3) **Конвенција УН о елиминисању свих облика дискриминације жена (CEDAW) и Општа препорука бр. 19 Комитета за елиминисање свих облика дискриминације жена (Комитета CEDAW) из 1992. године** – којима се налаже предузимање свих неопходних мера ради укидања дискриминације жена, сузбијања насиља над женама, укључујући усвајање посебних прописа о свим облицима насиља над женама, кривичне санкције за починиоце насиља, грађанске правне лекове, превентивне и заштитне мере

4) **Декларација УН о елиминисању насиља над женама из 1993. године** ближе одређује акције које држава треба да предузме ради укидања насиља у породици, а што подразумева одговарајуће кривично законодавство, доношење националних акционих планова, обезбеђивање услуга и ресурса за жене жртве

насиља, обуку и сензибилизацију јавних службеника у погледу полова, и обезбеђивање ресурса из буџета за борбу против насиља над женама;

5) **Резолуција Комисије УН за људска права 2003/45 посвећена елиминисању насиља над женама** истиче да влада има „афирмативну обавезу да унапређују и штите људска права жена и девојчица и да морају с дужном прилежношћу спречавати, истраживати и кажњавати све акте насиља над женама и девојчицама

6) **Конвенција УН о правима особа са инвалидитетом из 2006. године** истиче да државе потписнице признају да су жене и девојчице са инвалидитетом изложене вишеструкој дискриминацији и да су у том смислу дужне да предузимају мере ради осигуравања пуног и равноправног уживања свих људских права и основних слобода

7) **Пекиншка декларација и Платформа за акцију из 1995. године у области насиља у породици** - насиље у породици дефинише као „...било који чин насиља базираног на различитости полова који резултира или би могао резултирати у физичкој, сексуалној или психолошкој штети и патњи жена, укључујући претње таквим чином, принудом или самовољним лишавањем слободe, у јавном и приватном животу”;

8) **Миленијумски циљеви развоја**, усвојени на Миленијумском самиту УН 2000. године – који као развојни циљ поставља равноправност полова и побољшање положаја жена.

9) **Препорука бр. R (90) 2Е Комитета министара Савета Европе о социјалним мерама у вези са насиљем у породици** препоручује предузимање општих превентивних мера и посебних мера у области информисања, раног уочавања насиља, пријављивања насиља, пружања помоћи и терапије (услуге СОС телефона, кризних и саветодавних центара), мера у корист деце, мера у корист жена, мера за починиоце насиља, мера у области образовања (нпр. израда превентивних програма за децу у школама) итд.

10) **Препорука 1450 Парламентарне скупштине Савета Европе о насиљу над женама у Европи из 2000. године** намењена је стварању европског програма за борбу против насиља над женама с циљем усклађивања законодавстава у државама чланицама и побољшања система заштите жртава насиља.

11) **Препорука 1582 Парламентарне скупштине Савета Европе о насиљу над женама у породици из 2002. године** подстиче државе чланице „да признају да имају обавезу да спречавају, истражују и кажњавају акте насиља у породици и да обезбеђују заштиту жртвама насиља”.

12) **Препорука 2002 (5) Комитета министара Савета Европе о заштити жена од насиља** подстиче владе држава чланица да израде националне акционе планове за превенцију насиља и заштиту жртава насиља, као и да успоставе државно координационо тело које би било надлежно за спровођење и надгледање, односно процену мера с циљем борбе против свих облика насиља над женама (предложене мера односе се на подизање свести јавности, организовање обука и усавршавања, истраживање и прикупљање података, средства јавног информисања, локално, регионално и урбано планирање, заштиту жртава насиља и програме за починиоце насиља).

13) **Препорука 1681 (2004) Парламентарне скупштине Савета Европе – „Кампања за борбу против породичног насиља над женама у Европи”** истиче да: „Акутна природа овог проблема мора приморати државе чланице Савета Европе да сагледају насиље у породици као национални политички приоритет и да се њиме баве у ширем политичком оквиру, уз учешће владе, парламента и цивилног друштва.

14) **Препорука 1905 (2010) Парламентарне скупштине Савета Европе из 2010. године, ослања се на Резолуцију 1714 (2010) Парламентарне скупштине Савета Европе о деци – сведоцима насиља у породици.**

III. НАЦИОНАЛНО ЗАКОНОДАВСТВО РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ ВЕЗАНО ЗА ЕЛИМИНИСАЊЕ НАСИЉА И УЗНЕМИРАВАЊА

1) **Устав Републике Србије** прописује да држава јемчи:

- равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности (члан 15),
- забрањује непосредну и посредну дискриминацију по било ком основу, а нарочито на основу пола (члан 21. став 3),
- гарантује право на једнаку законску заштиту (члан 21. став 2),
- правну помоћ (члан 67),
- право на рехабилитацију и накнаду материјалне или нематеријалне штете проузроковане незаконитим или неправилним радом државних или других органа (члан 35),
- правну заштиту људских и мањинских права зајамчених Уставом, укључујући и обраћање међународним институцијама ради заштите слобода и права зајемчених Уставом (члан 22),
- гарантује неповредивост физичког и психичког интегритета (члан 25. став 1),
- забрањује ропство и положај сличан ропству, као и сваки облик трговине људима (члан 26. ст. 1. и 2),
- јамчи заштиту деце од психичког, физичког, економског и сваког другог искоришћавања или злоупотребавања (члан 64. став 3),
- јамчи посебну заштиту породице, мајки, самохраних родитеља и деце (члан 66),
- налаже обезбеђивање равноправности и заступљености полова у Народној скупштини, у складу са законом (члан 100. став 2) итд.

Устав Републике Србије у члану 18. став 3. прописује да се одредбе о људским и мањинским правима тумаче у корист унапређења вредности демократског друштва, сагласно важећим међународним стандардима људских и мањинских права, као и пракси међународних институција које надзиру њихово спровођење.

2) **Закон о спречавању злостављања на раду („Службени гласник РС“, број 36 од 28.05.2010)**

Према чл. 6 Закона о спречавању злостављања на раду⁵ *злостављање* јесте „свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених код послодавца које се понавља, а које за циљ има или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета здравља, положаја запосленог и које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршава услове или доводи до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу раскине радни однос или откаже уговор о раду или други уговор“.

3) **Закон о безбедности и здрављу на раду** ("Службени гласник РС", бр. 101 од 21.11.2005, 91 од 5.11.2015, 113 од 17.12.2017 - др. закон

4) **Породични закон** („Службени гласник РС”, бр. 18 од 24.02.2005, 72 од 28.09.2011.- др. закон, 6 од 22.01.2015.);

5) **Закон о спречавању насиља у породици** („Службени гласник РС”, бр. 94 од 24.11.2016);

6) **Закон о јавном реду и миру** ("Службени гласник РС", бр. 6 од 28.01.2016, 24 од 26.03.2018);

7) **Закон о равноправности полова** („Службени гласник РС”, број 104 од 16.12.2009);

8) **Закон о забрани дискриминације** („Службени гласник РС”, број 22 од 30.03.2009);

9) **Закон о социјалној заштити** („Службени гласник РС“, број 24 од 4.04.2011);

10) **Закон о заштити података о личности** („Службени гласник РС”, бр. 87 од 13.11.2018);

11) **Кривични законик** („Службени гласник РС”, 85/05, 88/05 – исправка, 107/05 – исправка, 72/09 и 111/09);

12) **Законик о кривичном поступку** („Службени лист СРЈ”, бр. 70/01 и 68/02 и „Службени гласник РС”, бр. 58/04, 85/05-др. закон, 85/05, 115/05, 46/06, 49/07, 122/08, 20/09 - др. закон, 72/09 и 76/10);

13) **Закон о програму заштите учесника у кривичном поступку** („Службени гласник РС”, број 85 од 6.10.2005);

14) **Национална стратегија за спречавање и сузбијање насиља над женама у породици и у партнерским односима** ("Службени гласник РС", број 27 од 20.04.2011);

15) **Правилник о ближим условима и стандардима за пружање услуге СОС телефона за жене са искуством насиља** ("Службени гласник РС", бр. 93 од 13.11.2015, 90 од 26.06.2020);

16) **Правилник о евиденцији и документацији о лицима према којима је извршено насиље у породици и о лицима против којих је одређена мера заштите од насиља у породици** („Службени гласник РС”, број 56 од 30.06.2005);

17) **Правилник о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду** („Службени гласник РС“, број 62 од 3.09.2010);

⁵ **Закон о спречавању злостављања на раду** („Службени гласник РС“, број 36 од 28.05.2010)

18) **Одлука о образовању Савета за сузбијање насиља у породици** ("Службени гласник РС", бр. 69 од 14.07.2017, 30 од 26.03.2021).

IV. ПРИКУПЉАЊЕ И АНАЛИЗА ПОДАТАКА О НАСИЉУ И УЗНЕМИРАВАЊУ

Акти домаћег и међународног законодавства налажу систематско прикупљање података о свим облицима насиља, те обједињавање и публиковање на новоу државу. Такође, истим документима происује се вршење периодичних анализа ради праћења трендова и поуздане оцене државних мера за сузбијање и превенцију насиља.

Комитет CEDAW у Закључним коментарима (2007. године): „подстиче државу чланицу да успостави систематско и редовно прикупљање података и анализу података о свим облицима насиља над женама да би се ојачала база знања за ефикасну политику и развој програма, укључујући превентивне напоре, да се временски прате тенденције и да њихови налази буду доступни јавности.”⁶

Република Србија треба да унапређује и развија јединствен систем евиденције случајева насиља. Институције које пружају заштиту жртвама насиља - полиција, центри за социјални рад, тужилаштва и судови – врше евиденцију појединачних случајева насиља. Међутим, с обзиром да је садржина и начин вођења евиденције различит, од институције до институције, упоређивање података и њихово обједињавање на националном нивоу није могуће, па је и слика о различитим видовима насиља у Србији парцијална и још увек непотпуна.

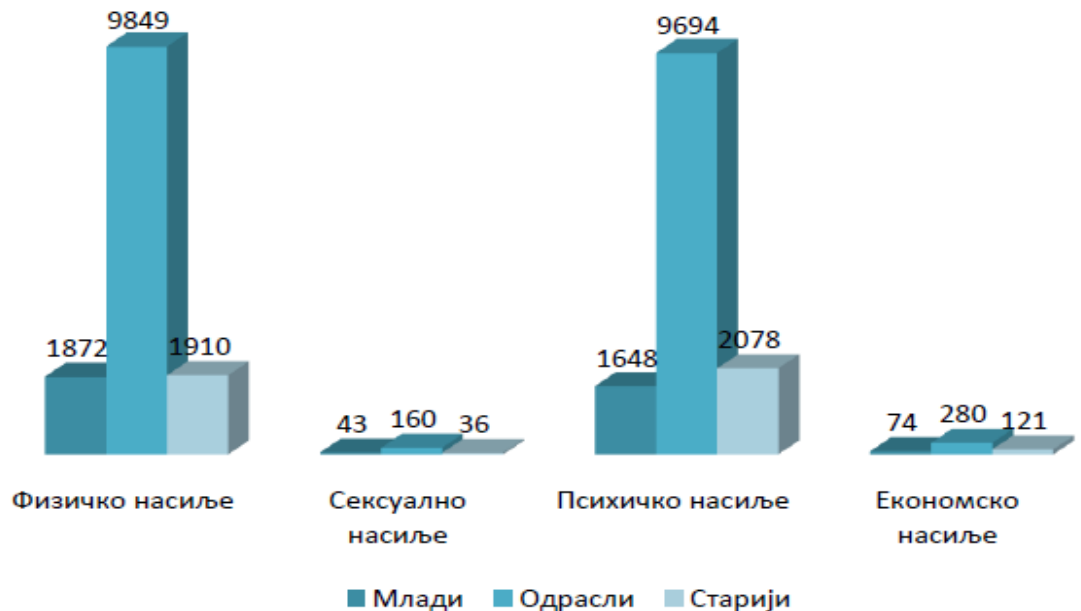
ИЗВОД ИЗ ДОКУМЕНТА РЕПУБЛИЧКИ ЗАВОД ЗА СОЦИЈАЛНУ ЗАШТИТУ «Пунолетни у систему социјалне заштите 2019», Београд, 2020.

Преглед најважнијих запажања Центра за социјални рад, када је у питању насиље:

- Укупан број пријава насиља (у породичним и партнерским односима, на евиденцији Центра за социјални рад) је у континуираном порасту у претходних пет година. У 2019. години укупан број пријава за све старосне категорије износио је 36.227, док је у 2015. године износио 18.746, што значи да је број пријава повећан за 93,2%.
- У односу на врсту насиља, у 2019. години значајно доминирају физичко насиље са 49,1% и психичко насиље са 48,3%, док је удео економског и сексуалног насиља знатно мањи: удео економског насиља износи 1,7%, а сексуалног 0,9%.

⁶ *Закључни коментари, Комитет за елиминисање дискриминације жена: Србија, CEDAW/C/SCG/CO/1/CRP. 1, 21.05.2007.*

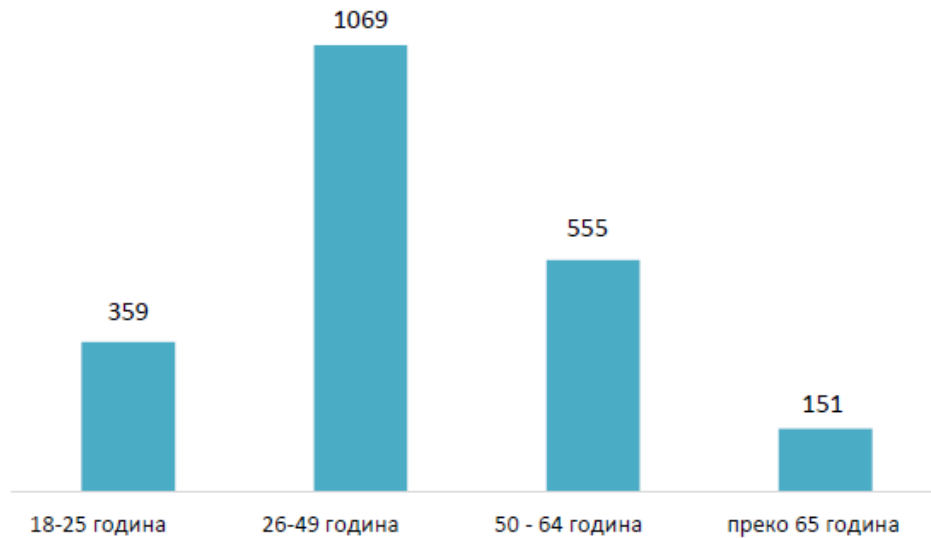
Графикон: Пријава насиља према врсти насиља и према старосној структури, 2019.



Извор: Извештаји о раду ЦСР

- У 2019. години евидентирано је укупно 13.631 пријава за физичко насиље чије су жртве пунолетне особе. Посматрано у петогодишњем периоду, забележен је пораст броја пријава за све узрасне групе пунолетних. Број пријава је порастао за: 135,5% за младе, 93,9% за одрасле и 79,8% за старије. Од укупног броја пријава за физичко насиље у 2019. години, 73,4% пријава су за жене што указује да је реч о родно заснованом насиљу.
- У 2019. години евидентирано је укупно 239 пријава за сексуално насиље над пунолетним особама. У 2019. години забележен је тренд пораста од 127,6% у односу на 2015. годину. Жене су чешће жртве сексуалног насиља у свим старосним категоријама, а у 2019. године удео пријава у којима је жена жртва сексуалног насиља износи 88,3%.
- У 2019. години пријављено је 13.420 жртава психичког насиља што представља повећање од 222,6% у односу на 2015. годину. Удео пријава психичког насиља над женама у укупном броју пријава у 2019. износи 71,9%.
- Број пријава економског насиља над пунолетним корисницима у 2019. години износи 566 што је за 108,8% више у односу на 2015. годину. Жене су чешће жртве економског насиља у свим старосним категоријама. Удео жена у укупном броју пријава економског насиља у 2019. износи 68,9%.
- Укупан број позива СОС телефона за жене жртве насиља у 2019. години износио је 13.999.

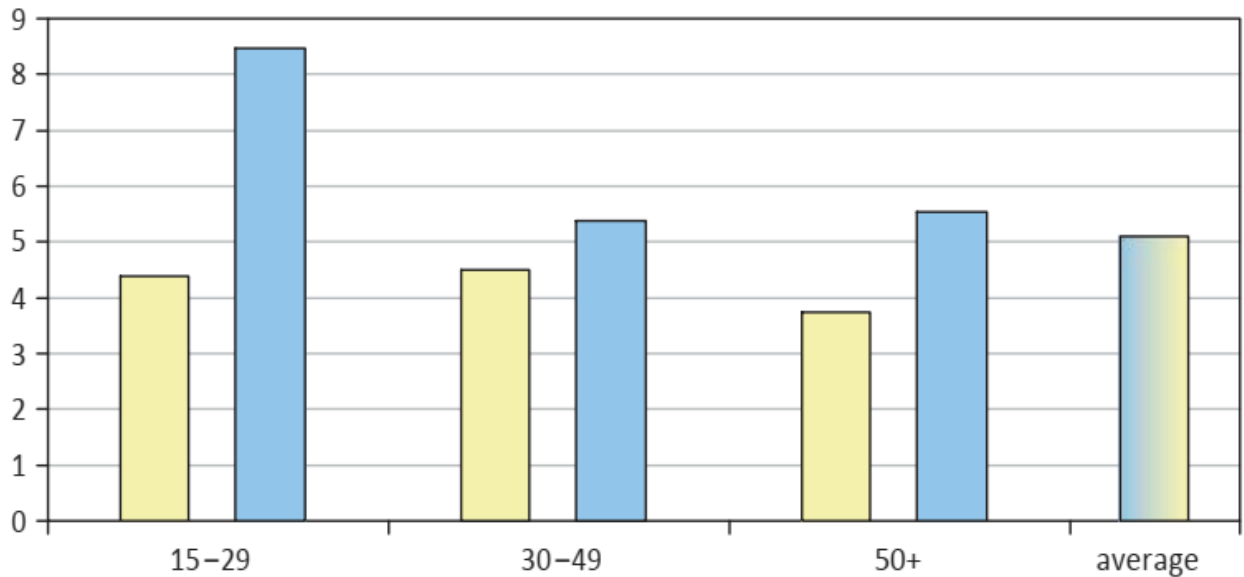
Графикон: Жене жртве насиља кориснице услуга СОС телефона према старости, 2019.



Извор: Извештаји ЛПЛУ
ЛПЛУ – Лиценцирани пружаоци локалних услуга (дневне услуге у заједници, услуге подршке за самосталан живот и услуге смештаја – прихватилишта/свратишта)

Резултати **Европске фондације за побољшање животних и радних услова**, који говоре о постојању мобинга у државама Европске уније (*European foundation for improving living and working conditions, 2007*) показују да је присуство злостављања на раду највеће у Финској и Холандији. Ово се може објаснити тиме што је управо у овим земљама највише развијена свест о постојању злостављања на раду, па радници пријављују свако неприхватљиво понашање послодавца. Огромну диспропорцијуу погледу постојања мобинга треба сагледати кроз постојање културолошких разлика међу државама. Такође, уочљиво је да су жене чешће жртве злостављања на раду. Најчешће жртве злостављања су жене од 15-29 година, дакле, младе жене у најбољем животном периоду. У периоду од 30-49 година проценат злостављаних жена опада, али је и даље у већем проценту у односу на мушкарце. Благи пораст злостављања примећује се код припадница старијих од 50 година, и то из разлога што је реч о радницима који су при крају радне каријере, врло често смањене мотивације, као и мањених капацитета за учење нових послова.

Графикон: Злостављање и узнемиравање на послу према полу и годинама



Напомена:

- Average = просек
- Жутим бојом означене жене
- Плавом бојом означени мушкарви

Извор: *European foundation for improving living and working conditions, 2007*

Злостављање на раду је широко распрострањено па су се бројни аутори бавили истраживањем ове појаве.

У Европској унији проценат злостављања на раду је различит у свакој од држава чланица. На пример, у Великој Британији у 2006/2007. години процењено је да је било 684.000 случајева у којима је било неког вида злостављања на раду (*European Agency for Safety and Health at Work, 2010*).

Према истраживањима, у великом броју земаља, узроци боловању у чак 10-15% случајева, су последица злостављања на раду, а што утиче не само на здравље запослених, него и на повећане трошкове лечења и рехабилитације, као и трошкове накнада зарада за време боловања.⁷

⁷ **Перић, С.** (2013), *Пристојан рад*, Београд, Правни факултет Универзитета у Приштини, стр. 216-244

ИЗВОД ИЗ ДОКУМЕНТА РЕПУБЛИЧКИ ЗАВОД ЗА СОЦИЈАЛНУ ЗАШТИТУ
**„Редован годишњи извештај повереника за заштиту равноправности за 2020.
годину“**, Београд, март 2021. године

Подсећамо да су и према десетогодишњој пракси Повереника изнетој у *Посебном извештају о дискриминацији у области рада и запошљавања*, жене најчешће дискриминисане по овим основима у области рада и запошљавања. Приликом запошљавања женама се поред стручних квалификација и радног искуства, сагледавају и физички изглед, као и породични статус, а дискриминација се манифестује како у огласима за посао тако и приликом разговора, условљавањем рада одлагањем трудноће и формирања породице због претпоставке о немогућности усклађивања рада и родитељства. Отежано је и запошљавање жена у „каснијим“ годинама – преко 50, односно 55. Тако је, према подацима из публикације *Жене и мушкарци у Републици Србији*⁸ Републичког завода за статистику највећи родни јаз на тржишту рада забележен у узрасту од 55 до 64 године где се уочава да је свега 40% жена и 61% мушкараца у радном односу. У току рада дискриминација жена се манифестује немогућношћу или мањом могућношћу напредовања, недовољном учешћу у одлучивању, условљавањима приликом продужетка радног односа на одређено време или његовог прерастања у радни однос на неодређено и сл, али и приликом престанка радног односа – дакле у свим фазама рада. И у оквиру ове највеће ризичне групе на тржишту рада, јер жене чине бар половину становништва, неколико категорија је у посебно тешком положају, попут Ромкиња, жена са инвалидитетом, младих или старијих радница, сиромашних, жена са села, са нижим нивоом образовања, самохраних мајки, избеглих или расељених жена и др. И даље су изражене и веома значајне разлике између мушкараца и жена у расподели неплаћених послова у домаћинству и послова старања. Према Извештају о индексу родне равноправности у Србији 67,9% жена и 11,5% мушкараца кува и/или обавља кућне послове свакодневно.

Током 2020. године се потврдила и чињеница да кризне ситуације каква је пандемија различито утичу на жене и мушкарце, да погоршавају већ постојеће неравноправности са којима се суочавају жене на тржишту рада. Жене иначе чине велику већину запослених у секторима као што су здравство, социјална заштита, образовање, трговина, па и услуге, односно у областима које су поднеле и подносе највећи терет кризе изазване коронавирусом. Са друге стране, неке од области које су у већој мери погођене овом кризом, попут области услуга и туризма, такође запошљавају велики број жена, а послови у овим областима су готово нестали.

Промењени услови рада и живота током епидемије и ванредног стања су довели до повећања терета бриге о деци и школским обавезама нарочито због преласка на онлајн наставу и рад од куће, а који посебно отежава свакодневно функционисање жена и додатно се мултипликује у оним породицама које се суочавају са недостатком животног простора, као и онда када родитељи, разумљиво, немају довољно времена и/или знања и капацитета да помогну деци у савладавању школског градива.

⁸ *Жене и мушкарци у Републици Србији*, Републички завод за статистику, Београд, доступно на интернет страници: <https://www.stat.gov.rs/sr-cyrl/oblasti/stanovnistvo/statistika-polova/20210129-zene-i-muskarci/>

Један од највећих проблема са којима се особе са инвалидитетом сусрећу јесте проблем запошљавања, одржања запослења или напредовања у каријери, а незапосленост је генератор већине других проблема. О овом проблему се већ дуго интензивно говори а постигнути су и извесни резултати. Ипак, треба имати у виду да су особе са инвалидитетом веома хетерогена група - разликују се у односу на врсту инвалидитета, старост, рурални или урбани статус и слично, што доводи до различитих потреба и препрека за њихово укључивање на тржиште рада. Притужбе поднете Поверенику у 2020. години у области запошљавања или на послу односиле су се претежно на организацију рада од куће запослених са инвалидитетом или проблеме родитеља деце са инвалидитетом, који због уведених мера нису остваривали услуге у потребном обиму (дневни боравак, персонални асистент, лични пратилац и сл). У једном броју притужби и других обраћања особе са инвалидитетом су исказивале незадовољство висином пензије, материјалне новчане помоћи или неког другог новчаног давања, указујући на лош материјални положај, што не представља дискриминацију у смислу повреде одредаба закона, али свакако представља проблем.

ИЗВОД ИЗ ДОКУМЕНТА ЗАШТИТНИКА ГРАЂАНА

„Редован годишњи извештај заштитника грађана за 2020. годину“, Београд, 15. март 2021. године

СЛОБОДА ИЗРАЖАВАЊА

„Као што је идентификовано у медијској стратегији, случајеви претњи, застрашивања и насиље над новинарима и даље су извор озбиљне забринутости. Транспарентност власништва над медијима и расподеле јавних средстава, посебно на локалном нивоу, тек треба утврдити,⁹ констатује Европска комисија у извештају о Републици Србији за 2020. годину.

У области родне равноправности у 140 предмета указано је на 140 повреда права чији се добар део односи на породично насиље, права трудница и породиља и право на накнаду зараде за време одсуства због трудничког боловања, породилског одсуства и неге детета, односно говор мржње, насиље над ЛГБТИ особама и промена података у матичним књигама.¹⁰

Родна равноправност

Као и претходних година, и током 2020. године у области родне равноправности је најчешће указивано на повреде права на накнаду зараде за време одсуства због трудничког боловања, породилског одсуства и неге детета, права трудница и породиља, као и на породично и партнерско насиље. Такође, претходни

⁹ Доступно на: <http://europa.rs/godisnji-izvestaj-o-srbiji-2020/>

¹⁰ „Редован годишњи извештај заштитника грађана за 2020. годину“, стр.46

период обележиле су и активности на праћењу спровођења мера уведених током ванредног стања проглашеног због пандемије заразне болести COVID-19.

Заштитник грађана је од Министарства унутрашњих послова, Министарства правде и Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања затражио информације о примени Закона о спречавању насиља у породици током ванредног стања, броју пријављених случајева насиља у породици, предузетим мерама заштите и подршке као и услугама које су доступне жртвама насиља у породици. На основу добијених информација може се уочити да број пријављених случајева, предузетих мера заштите и подршке жртвама насиља у породици не одступа битно од претходног периода пре ванредног стања.

V. КОНВЕЦИЈА БРОЈ 190 О УКИДАЊУ НАСИЉА И УЗНЕМИРАВАЊА У СВЕТУ РАДА

КОЈУ ЈЕ УСВОЈИЛА МЕЂУНАРОДНА КОНФЕРЕНЦИЈА
НА 108. СЕДНИЦИ, У ЖЕНЕВИ 21. ЈУНА 2019. ГОДИНЕ

Генерална конференција Међународне организације рада,
Пошто ју је Административни савет Међународне канцеларије рада сазвао у Женеви, и пошто се састала на 108. седници дана 10. јуна 2019, и подсећајући да се Декларацијом из Филаделфије потврђује да сва људска бића без обзира на расу, веру или пол, имају право на остваривање материјалне добробити и на духовни развој у условима слободе и достојанства, безбедности и једнаких могућности, и још једном потврђујући значај основних конвенција Међународне организације рада, и подсећајући на друге значајне међународне инструменте као што су Универзална декларација о људским правима, Међународни пакт о грађанским и политичким правима, Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, Међународна конвенција о укидању свих облика расне дискриминације, Конвенција о укидању свих облика насиља над женама, Међународна конвенција о заштити права свих радника миграната и чланова њихових породица и Конвенција о правима особа са инвалидитетом, и признајући свима право на свет рада без насиља и узнемиравања, укључујући и родно-заснованог насиља и узнемиравања, и признајући да је насиље и узнемиравање у свету рада облик кршења људских права, претња једнаким могућностима, неприхватљиво и неспојиво са достојанственим радом, и признајући значај културе рада на темељима узајамног поштовања и достојанства људских бића у циљу спречавања насиља и узнемиравања, и подсећајући да чланице Међународне организације рада имају значајну обавезу да подстичу опште окружење у којем се насиље и узнемиравање ни мало не толеришу у циљу лакшег спречавања таквих облика понашања, и да сви чиниоци у свету рада морају да се уздрже од насиља и узнемиравања, да их спречавају и отклањају, и потврђујући да насиље и узнемиравање у свету рада неповољно утичу на психолошко, физичко и полно здравље појединца, његово достојанство и породицу и друштвену средину, и признајући да насиље и узнемиравање неповољно утичу и на квалитет јавних и приватних услуга, и да могу да онемогуће лица, посебно жене да приступе тржишту рада, остану и напредују на њему, и констатујући да су насиље и узнемиравање неспојиви са подстицањем одрживих предузећа и да утичу негативно на организацију рада, односе на радном месту, ангажованост радника, углед послодавца, и продуктивности, и потврђујући да родно-засновано насиље несразмерно неповољно утиче на жене и девојчице, и признајући да је инклузивни, интегрални и родно-засновани приступ којим се решавају основни узроци и фактори ризика, укључујући родне стереотипе, облике вишеструке дискриминације и неравноправне родно-засноване односе моћи, битан за окончање насиља и узнемиравања у свету рада, и констатујући да насиље у породици може неповољно да утиче на запошљавање, продуктивност и здравље и безбедност, и да владе, организације послодаваца и радника и институције

тржишта рада могу да помогну, у оквиру других мера, да се насиље у породици уочи, на њега реагује и оно отклони, и пошто је одлучила да се усвоје одређени предлози о насиљу и узнемиравању у свету рада, што је пета тачка дневног реда заседања, и пошто је решила да ти предлози узму облик међународне конвенције, доноси на данашњи дан 21. јуна 2019. године, следећу конвенцију под називом Конвенција о укидању насиља и узнемиравања у свету рада, 2019.

I Дефиниције

Члан 1

1. У овој конвенцији:

(а) израз „насиље и узнемиравање“ у свету рада односи се на низ неприхватљивих облика понашања и пракси, и претњи њима, без обзира да ли се ради о једном инциденту или понављању, који имају за циљ или резултат, или вероватан резултат наносеће телесне, психолошке, полне или економске штете, а у које спадају и родно-засновано насиље и узнемиравање;

(б) израз „родно-засновано насиље и узнемиравања“ означава насиље и узнемиравање усмерено на лица због њиховог пола или рода, или које неповољно и несразмерно утиче на лица одређеног пола или рода несразмерно, и обухвата сексуално узнемиравање.

2. Без обзира на алинеје (а) и (б) става 1 овог члана, дефиниције у домаћим законима и прописима могу се односити на један једини или на два засебна концепта.

II Предмет

Члан 2

Ова конвенција штити раднике и друга лица у свету рада, укључујући запослене у складу са дефиницијом у домаћем праву и пракси, као и лица која раде без обзира на њихов уговорни статус, лица која се оспособљавају, међу којима су стажисти и приправници, раднике чији је радни однос престао, волонтере, лица која траже посао и кандидати за радно место, и појединци који врше овлашћења, извршавају дужности и обавезе послодавца.

Члан 3

Ова конвенција се примењује на све секторе, без обзира да ли су приватни или јавни, како у формалној тако и неформалној економији, и без обзира да ли у градским или сеоским подручјима:

(а) на радном месту, укључујући јавни и приватни простор када представљају место рада;

(б) на местима где се раднику врши исплата, где радник користи паузу за одмор од рада или се храни, служи се санитарним објектима, објектима за прање и пресвлачење;

(в) на краћим и дужим путовањима, оспособљавању, манифестацијама и друштвеним активностима у вези са радом;

- (г) у комуникацији у вези са радом, укључујући и ону која се одвија средствима информационо-комуникационе технологије;
- (д) у смештају који обезбеђује послодавац;
- (ђ) у путу од куће до посла и натраг.

III Основна начела

Члан 4

1. Чланице које ратификују ову конвенцију су обавезне да поштују, подстичу и остварују право свих на свет рада без насиља и узнемиравања.
2. Чланице су дужне да усвоје, у складу са домаћим правом и условима, у договору са репрезентативним организацијама послодаваца и радника, инклузиван, интегрисан и родно-осетљив приступ за укидање насиља и узнемиравања у свету рада. У том приступу треба узети у обзир насиље и узнемиравање у којем учествују треће стране, по потреби, и који обухвата:
 - (а) старање да се релевантним мерама политике отклања насиље и узнемиравање;
 - (б) доношење исцрпне стратегије на основу које ће се примењивати мере за спречавање и борбу против насиља и узнемиравања;
 - (в) успостављање и унапређење механизма контроле примене и праћења;
 - (г) старање да жртве могу да користе правна средства и добију подршку;
 - (д) прописивање санкција;
 - (ђ) израду алата, пружање савета, образовање и оспособљавање и просвећивање грађана; и
 - (е) обезбеђивање ефективних средстава инспекцијског надзора и истраге случајева насиља и узнемиравања, између осталог и уз помоћ инспектората рада и других надлежних тела.
3. Чланице су дужне да приликом усвајања и примене приступа из става 2 овог члана препознају различите и комплементарне улоге и функције владе, и послодаваца и радника и њихових организација, узимајући у обзир различиту природу и обим њихових обавеза.

Члан 5

Чланице су у циљу укидања насиља и узнемиравања у свету рада дужне да поштују, подстичу и остварују основна начела и права на раду, и то слободе удруживања и ефективног признавања права на колективно преговарање, укидање свих облика присилног и принудног рада, ефективног укидања дечјег рада и укидања дискриминације приликом запошљавања и на раду, као и подстицање достојанственог рада.

Члан 6

Чланице су дужне да донесу законе, подзаконска акта и мере политике које обезбеђују право на једнакост и недискриминацију приликом запошљавања и на раду, укључујући и радницама, као и радницама и другим лицима из једне или

више осетљивих група или група у осетљивом положају на које насиље и узнемиравање у свету рада несразмерно неповољно утиче.

IV Заштита и превенција

Члан 7

Без обзира на и у складу са чланом 1, Чланице су дужне да донесу законе и подзаконска акта којима се забрањује насиље и узнемиравање у свету рада, укључујући родно-засновано насиље и узнемиравање.

Члан 8

Чланице су дужне да донесу одговарајуће мере за спречавање насиља и узнемиравања у свету рада, међу којима су и:

- (а) препознавање важне улоге јавних органа у случају радника у неформалној економији;
- (б) идентификовање, у договору са заинтересованим организацијама послодавца и радника и посредством других средстава, сектора, занимања и облицима рада у којима су радници и друга заинтересована лица више изложени насиљу и узнемиравању; и
- (в) предузимањем мера за ефективну заштиту тих лица.

Члан 9

Чланице су дужне да донесу законе и подзаконска акта којима се послодавцима налаже да предузму одговарајуће кораке у сразмери са њиховим степеном контроле, за спречавање насиља и узнемиравања у свету рада, а нарочито, колико је то у разумној мери изводиво, да:

- (а) донесу и примене, у договору са радницима и њиховим представницима, политику код послодавца о насиљу и узнемиравању;
- (б) узму у обзир насиље и узнемиравање и са њима повезане психо-социјалне ризике по управљање безбедношћу и здрављем код послодавца;
- (в) утврде опасности и процене ризике од насиља и узнемиравања, уз учешће радника и њихових представника, и предузму мере за њихово спречавање и контролу; и
- (г) за раднике и остала заинтересована лица обезбеди информације и оспособљавање, у приступачним облицима по потреби, о утврђеним опасностима и ризицима од насиља и узнемиравања, као и о правима и обавезама радника и осталих заинтересованих лица у вези са мерама политике из алинеје (а) овог члана.

V Надзор над применом и правна средства

Члан 10

Чланице су дужне да предузму одговарајуће мере за:

- (а) праћење и надзор над применом домаћих закона и подзаконских аката у вези са насиљем и узнемиравањем у свету рада;

(б) обезбеђење једноставног коришћења одговарајућих и ефективних правних средстава и безбедних, правичних и ефективних механизма и поступака пријављивања и решавања спорова у случајевима насиља и узнемиравања у свету рада, као што су:

- (i) жалбени и истражни поступци, као и, по потреби, механизми решавања спорова код послодавца;
- (ii) механизми решавања спорова ван послодавца;
- (iii) општи и специјализовани судови;
- (iv) заштита жалилаца, жртава, сведока и узбуњивача од виктимизације и од одмазде над њима; и
- (v) мере правне, социјалне, лекарске и административне подршке за жалиоце и жртве;

(г) заштита приватности укључених појединаца и поверљивости, колико је могуће и по потреби, и старање да се обавеза заштите приватности и поверљивости не злоупотреби;

(д) пропишу санкције, по потреби, у случајевима насиља и узнемиравања у свету рада;

(ђ) обезбеде да жртве родно-заснованог насиља и узнемиравања у свету рада могу ефективно да користе родно-осетљиве, безбедне и ефективне механизме, подршку, услуге и правна средства за решавање спорова;

(е) препознају ефекте насиља у породици и, колико је у разумној мери изводиво, ублаже његов ефекат на свет рада;

(ж) постарају се да радници имају право да се склоне из ситуације на раду за коју имају основано оправдање да верују да представља непосредну и озбиљну опасност по живот и здравље услед насиља и узнемиравања, без одмазде и сношења непотребних последица, и обавезе да о томе обавесте послодавца; и

(з) постарају се да инспекторати за рад и други релевантни органи, по потреби, имају овлашћења за бављење насиљем и узнемиравањем у свету рада, у шта спада и доношење налога којима се налаже предузимање мера са непосредном извршном снагом, и налога за обуставу рада у случајевима непосредне опасности по живот и здравље, уз право на жалбу правосудном или управном органу који се могу предвидети законом.

VI Савет, оспособљавање и едукација

Члан 11

Чланице су дужне да се, у договору са репрезентативним организацијама послодаваца и радника, труде да обезбеде да су:

(а) за насиље и узнемиравање у свету рада решења предвиђена мерама домаће политике као што су оне које се односе на безбедност и здравље на раду, равноправност и недискриминацију, и миграције;

(б) за послодавце и раднике и њихове организације, и релевантне органе обезбеђени савет, средства, обуке и остали алати, у приступачним облицима по потреби, о насиљу и узнемиравању у свету рада, међу којима и о родно-заснованом насиљу и узнемиравању; и

(в) су предузете иницијативе, међу којима и едукативне кампање.

VII Начини примене

Члан 12

Одредбе ове конвенције се примењују путем домаћих закона и подзаконских аката, као и колективних уговора и других средстава у складу са домаћом праксом, међу којима су и проширење и прилагођавање постојећих мера безбедности и здравља на раду чији ће предмет бити и насиље и узнемиравање и формулисање посебних мера по потреби.

VIII Завршне одредбе

Члан 13

Обавештење о извршеној формалној ратификацији Конвенције се достављају генералном директору Међународне канцеларије рада ради евидентирања.

Члан 14

1. Ова конвенција је обавезујућа само за оне Чланице Међународне организације рада чију је ратификацију генерални директор Међународне организације рада евидентирао.
2. Она ступа на снагу дванаест месеци од датума пошто генерални директор евидентира њену ратификацију у две Чланице.
3. Након тога, Конвенција за Чланицу ступа на снагу дванаест месеци од датума евидентирања њене ратификације.

Члан 15

1. Чланица која је ратификовала Конвенцију може њену примену да стави ван снаге по истеку периода од десет година од када је први пут ступила на снагу, актом који достави генералном директору Међународне канцеларије рада ради евидентирања. Стављање ван снаге почиње да важи тек годину дана од датума евидентирања

2. Чланица која је ратификовала Конвенцију а није, у години по истеку периода од десет година из претходног члана, остварила право на стављање ван снаге предвиђено овим чланом, обавезује се на следећи период од десет година, после којег може да стави ову конвенцију ван снаге сваки пут у првој години по истеку периода од десет година како је предвиђено одредбама овог члана.

Члан 16

1. Генерални директор Међународне канцеларије рада обавештава све Чланице Међународне организације рада о евидентирању свих ратификација и стављања ван снаге које му доставе Чланице Организације.

2. Приликом обавештавања Чланица Организације о евидентирању друге ратификације која му је достављена, генерални директор скреће пажњу Чланицама Организације на датум када ће Конвенција ступити на снагу.

Члан 17

Генерални директор Међународне канцеларије рада доставља генералном секретару Уједињених нација на евидентирање у складу са чланом 102 Повеље Уједињених нација све појединости о свим ратификацијама и стављањима ван снаге који су евидентирани у складу са одредбама претходних чланова.

Члан 18

Када сматра да је неопходно, Административни савет Међународне канцеларија рада Генералној конференцији подноси извештај о примени ове конвенције и испитује пожељност да се на дневни ред Конференције на дневни ред стави питање њене измене у целини или неког њеног дела.

Члан 19

1. У случају да Конференција донесе нову конвенцију приликом измена ове Конвенције, осим ако није другачије предвиђено новом конвенцијом:

(а) када Чланица ратификује нову измењену конвенцију тиме се *ipso jure* одмах ова конвенција ставља ван снаге, без обзира на одредбе члана 15, ако и када нова конвенција ступи на снагу.;

(б) од датума ступања на снагу нове измењене конвенције, престаје могућност ратификовања ове конвенције

2. Ова конвенција остаје на снази по њеном стварном облику и садржини за оне чланице које су је ратификовале али нису ратификовале измењену конвенцију.

Члан 20

Верзија на енглеском и француском језику ове конвенције су подједнако веродостојне.

Горенаведено је аутентични текст Конвенције коју је усвојила Генерална конференција Међународне организације рада на сто и осмој седници која је одржана у Женеви и званично затворена на дан двадесет и први јун 2019. године.

У ПОТВРДУ ТОГА потписали смо овај документ данајуна 2019. године:

*Председник Конференције,
Генерални директор Међународне канцеларије рада,*

VI. ПРЕПОРУКА БРОЈ 206 О УКИДАЊУ НАСИЉА И УЗНЕМИРАВАЊА У СВЕТУ РАДА

КОЈУ ЈЕ УСВОЈИЛА КОНФЕРЕНЦИЈА НА СТО И ОСМОЈ СЕДНИЦИ,
У ЖЕНЕВИ 21. ЈУНА 2019.

Генерална конференција Међународне организације рада,
Пошто ју је Административни савет Међународне канцеларије рада сазвао у
Женеви, и пошто се састала на 108. седници 10. јуна 2019, и
Пошто је усвојила Конвенцију о насиљу и узнемиравању, 2019, и
Пошто је одлучила да се усвоје одређени предлози о насиљу и узнемиравању у
свету рада, што је пета тачка дневног реда седнице, и
Пошто је решила да ти предлози узму облик препоруке којом се допуњава
Конвенција о насиљу и узнемиравању, 2019
Усваја на данашњи двадесет и први дан јуна две хиљаде деветнаесте следећу
препоруку под називом Препорука о насиљу и узнемиравању, 2019.

1. Одредбе ове препоруке допуњују оне из Конвенције о насиљу и узнемиравању, 2019. („Конвенција“), и треба их заједно узимати у обзир.

I. Основна начела

2. Када доносе и примењују инклузивни, интегрални и родно-осетљиви приступ из члана 4 став (2) Конвенције, Чланица треба да предвиде решења за насиље и узнемиравање у свету рада, и приликом запошљавања и на раду, у области безбедности и заштити на раду, праву о равноправности и недискриминацији, и у кривичном праву, по потреби.

3. Чланице треба да се постарају да сви радници, па тако и они у секторима, занимањима и облицима рада који су више изложени насиљу и узнемиравању, у потпуности уживају слободу удруживања и ефективно признање права на колективно преговарање у складу са Конвенцијом о слободи удруживања и заштити права на организовање, 1948 (бр. 87), и Конвенцијом о праву на организовање и колективно преговарање, 1949 (бр. 98).

4. Чланице треба да предузму одговарајуће мере за:

(а) подстицање ефективног признавања колективног преговарања на свим нивоима као средства за спречавање и отклањање насиља и узнемиравања у свету рада и до могућег обима, ублажавања ефеката насиља у породици на свет рада; и бављења ефектима које насиље у породици има на свет рада; и

(б) пружање подршке колективном преговарању прикупљањем и ширењем информација о кретањима и примерима добре праксе у вези са поступком преговарања и садржајем колективних уговора.

5. Чланице треба да се постарају да се када је реч о одредбама о насиљу и узнемиравању у домаћим законима, подзаконским актима и мерама политике у обзир узимају инструменти равноправности и недискриминацији Међународне организације рада, па тако и Конвенција (бр. 100) и Препорука (бр. 90), 1951 о истој накнади за рад и Конвенција (бр. 111) и Препорука (бр. 111), 1958, о

дискриминацији (приликом запошљавања и на раду), и други релевантни инструменти.

II. Заштита и превенција

6. У одредбама безбедности и заштите на раду о насиљу и узнемиравању у домаћих закона, подзаконских аката и мера политике треба узимати у обзир релевантне инструменте безбедности и здравља на раду Међународне организације рада, као што су Конвенција о безбедности и здрављу на раду, 1981 (бр.155) и Конвенција о оквиру за подстицање безбедности и здравља на раду, 2006 (бр. 187).

7. Чланице треба, по потреби, да прецизирају у законима и подзаконским актима да радници и њихови представници треба да учествују у формулисању, примени и праћењу политике код послодавца о насиљу и узнемиравању уз члана 9, став (а) Конвенције, и да у њој треба:

- (а) навести да се насиље и узнемиравање неће толерисати;
- (б) да се успостављају програми за превенцију насиља и узнемиравања са мерљивим циљевима, по потреби;
- (в) прецизирати права и обавезе радника и послодавца;
- (г) дати информације о жалбеном и истражном поступку; и
- (д) предвидети да ће се ваљано разматрати и по потреби поступати у складу свим интерним и спољним информацијама у вези са појавама насиља и узнемиравања.
- (е) предвидети право на приватност појединаца и поверљивост, у складу са чланом 10, став (в) Конвенције, које је усклађено са правом радника на упознавање са свим опасностима, и
- (ж) да се предвиде и мере за заштиту жалилаца, жртава, сведока и узбуњивача од виктимизације и одмазде.

8. Приликом процене ризика на радном месту из члана 9 став (в) Конвенције треба узети у обзир факторе који повећавају вероватноћу насиља и узнемиравања, посебно психо-социјалне опасности и ризике. Посебно треба обратити пажњу на опасности и ризике који:

- (а) произилазе из радних услова и облика рада, организације и управљања људским ресурсима, по потреби
- (б) који обухватају треће стране као што су клијенти, потрошачи, пружаоци услуга, корисници, пацијенти и припадници јавност; и
- (в) произилазе из дискриминације, злоупотребе односа моћи, и рода, културних и друштвених норми које иду у прилог насиљу и узнемиравању.

9. Чланице треба да донесу одговарајуће мере за секторе или занимања и облике рада у којима је већа вероватноћа да ће радници бити изложени насиљу и узнемиравању, као што су рад ноћу, рад у изолацији, здравство, социјалне услуге, службе неодложне помоћи, рад послуге у домаћинству, транспорт, образовање и индустрија забава.

10. Чланице треба да предузимају законодавне и друге мере за заштиту радника миграната, посебно радница мигранткиња, без обзира на њихов мигрантски статус, у земљама порекла, транзита и одређених по потреби, од насиља и узнемиравања у свету рада.

11. Када олакшавају прелазак са рада у неформалној на рад у формалној економији, Чланице треба да обезбеде ресурсе и помоћ за раднике и послодавце у неформалној економији, и њихова удружења, у циљу спречавања и отклањања насиља и узнемиравања у неформалној економији.

12. Чланице треба да се постарају да мере за спречавање насиља и узнемиравања не доведу до ограничења запошљавања жена и група из члана 6 Конвенције на одређеним пословима, у одређеним секторима и занимањима, или до њиховог искључивања.

13. Позивање на осетљиве групе или на групе у осетљивом положају из члана 6 Конвенције треба тумачити у складу са важећим међународним стандардима рада и интерним инструментима о људским правима.

III. Контрола примене, правна средства и помоћ

14. Правна средства из члана 10 став (б) Конвенције би могла да се састоје и из:

- (а) право радника да да отказ уз добијање надокнаду;
- (б) враћања на радно место
- (в) одговарајуће надокнаде за нанету штету;
- (г) налога да се предузму мере са неодложном извршном снагом чиме се обезбеђује обустава одређеног облика понашања или измена пракси или политике; и
- (д) законитих дажбина и трошкова у складу са домаћим правом и праксом.

15. Жртвама насиља и узнемиравања у свету рада треба обезбедити могућност да добију накнаду за претрпљену психо-социјалну, телесну или другу повреду или обољење који су узрок неспособности за рад.

16. У механизме за решавање спорова у случају родно-заснованог насиља и узнемиравања из члана 10, став (д) Конвенције треба између осталог да спадају:

- (а) судови и вештачење у случају родно-заснованог насиља и узнемиравања;
- (б) благовремено и ефикасно вођење поступка;
- (в) правни савет и помоћ за подношење жалбе и за жртве;
- (г) савети и други информативни материјали расположиви и доступни на широко заступљеним језицима који се у земљи говоре, и
- (д) преношење терета доказивања, по потреби, у свим поступцима осим кривичних.

17. У подршку, услуге и правна средства за жртве родно-заснованог насиља и узнемиравања из члана 10, став (д) Конвенције треба између осталог да спадају:

- (а) подршка којом се жртвама помаже да се врате на тржиште рада;
- (б) услуге световања и информисања, на што је могуће доступнији начин;
- (в) нон-стоп дежурне СОС линије;
- (г) службе неодложне помоћи;
- (д) лекарске помоћи и лечења и психолошке подршке;
- (ђ) кризних центара, укључујући сигурне куће, и
- (е) специјализованих јединица полиције или посебно оспособљених полицајаца за пружање подршке жртвама.

18. У мере за ублажавање ефеката насиља у породици на свет рада из члана 10, став (ђ) Конвенције би могле између осталог да спадају :

- (а) одсуство за жртве насиља у породици;
 - (б) флексибилни облици рада и заштити за жртве насиља у породици;
 - (в) привремена заштита од отказа за жртву насиља у породици, по потреби, осим по основама које немају везе са насиљем у породици и његовим последицама;
 - (г) укључивање насиља у породици у процену ризика радног места;
 - (д) систем упућивања на јавне мере ублажавања у случајевима насиља у породици, ако их има; и
 - (ђ) едукација о ефектима насиља у породици.
19. Починиоци насиља и узнемиравања у свету рада треба да добију помоћ у виду психолошке помоћи и других мера, по потреби, са циљем да се спречи понављање насиља и узнемиравања и олакша њихово враћање на рад.
20. Инспектори рада и функционери других надлежних органа треба да похађају родно-осетљиву обуку о томе како открити и отклонити насиље и узнемиравање у свету рада, у шта спадају и психо-социјалне опасности и ризици, родно-засновано насиље и узнемиравање, и дискриминација одређених категорија радника .
21. У делокруг рада домаћих органа надлежних за инспекцију рада, безбедност и здравље на раду, и равноправности и недискриминацију, родну равноправност, треба да спада и насиље и узнемиравања у свету рада.
22. Чланице треба да се потруде и да прикупљају и објављују статистику о насиљу и узнемиравању у свету рада разврстану по полу, облику насиља и узнемиравања и сектору привредне делатности, посебно имајући у виду групе радника из члана 6 Конвенције.

IV. Савет, оспособљавање и едукација

23. Чланице треба да обезбеде финансијска средства за, да формулишу, реализују и распрострањују:
- (а) програме са циљем уклањања фактора који повећавају вероватноћу насиља и узнемиравања, међу које спадају и дискриминација, злоупотреба односа моћи, и родне, културолошке и друштвене норме које иду у прилог узнемиравању и насиљу;
 - (б) родно-осетљиве смернице и програме оспособљавања како би се помогло судијама, инспекторима рада, полицијским службеницима, тужиоцима и другим јавни функционерима да изврше овлашћења која су им дата у вези са насиљем и узнемиравањем, као и послодавцима и радницима и њиховим организацијама да спрече и отклоне насиље и узнемиравање;
 - (в) моделе правилника и алата за процену ризика од насиља и узнемиравања у свету рада, или општих или секторских, уз узимање у обзир специфичног положаја у којима су радници и друга лица који су припадници група из члана 6 Конвенције;
 - (г) едукативне кампање на многим језицима који се говоре у земљи, међу којима су они радника миграната који у њој бораве, о неприхватљивости насиља и узнемиравања, посебно родно-заснованог насиља и

- узнемиравања, о отклањању дискриминаторних ставова и спречавању стигматизације жртава, жалилаца, сведока и узбуњивача;
- (д) родно- осетљиве планове и програме учења и наставних материјала о насиљу и узнемиравању, међу којима су и родно-засновано насиље и узнемиравање, на свим нивоима образовања и стручног оспособљавања, у складу са домаћим правом и условима у земљи;
 - (ђ) материјали за новинаре и други медијски кадар о родно-заснованом насиљу и узнемиравању, међу којима и о њиховим узроцима и факторима ризика; и
 - (е) јавне кампање у циљу неговања безбедних, здравих радних места на којима влада склад и нема насиља и узнемиравања.

Горенаведено је аутентични текст Препоруке коју је усвојила Генерална конференција Међународне организације рада на сто и осмој седници која је одржана у Женеви и званично затворена на дан двадесет и први јун 2019. године.

У ПОТВРДУ ТОГА потписали смо овај документ данајуна 2019. године:

*Председник Конференције,
Генерални директор Међународне канцеларије рада,*

VII. C190 - Violence and Harassment Convention, 2019.

I. DEFINITIONS

Article 1

1. For the purpose of this Convention:
 - (a) the term “violence and harassment” in the world of work refers to a range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment;
 - (b) the term “gender-based violence and harassment” means violence and harassment directed at persons because of their sex or gender, or affecting persons of a particular sex or gender disproportionately, and includes sexual harassment.
2. Without prejudice to subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article, definitions in national laws and regulations may provide for a single concept or separate concepts.

II. SCOPE

Article 2

This Convention protects workers and other persons in the world of work, including employees as defined by national law and practice, as well as persons working irrespective of their contractual status, persons in training, including interns and apprentices, workers whose employment has been terminated, volunteers, jobseekers and job applicants, and individuals exercising the authority, duties or responsibilities of an employer. This Convention applies to all sectors, whether private or public, both in the formal and informal economy, and whether in urban or rural areas.

Article 3

This Convention applies to violence and harassment in the world of work occurring in the course of, linked with or arising out of work:

- (a) in the workplace, including public and private spaces where they are a place of work;
- (b) in places where the worker is paid, takes a rest break or a meal, or uses sanitary, washing and changing facilities;
- (c) during work-related trips, travel, training, events or social activities;
- (d) through work-related communications, including those enabled by information and communication technologies;
- (e) in employer-provided accommodation; and
- (f) when commuting to and from work.

III. CORE PRINCIPLES

Article 4

1. Each Member which ratifies this Convention shall respect, promote and realize the right of everyone to a world of work free from violence and harassment.

2. Each Member shall adopt, in accordance with national law and circumstances and in consultation with representative employers' and workers' organizations, an inclusive, integrated and gender-responsive approach for the prevention and elimination of violence and harassment in the world of work. Such an approach should take into account violence and harassment involving third parties, where applicable, and includes:
 - (a) prohibiting in law violence and harassment;
 - (b) ensuring that relevant policies address violence and harassment;
 - (c) adopting a comprehensive strategy in order to implement measures to prevent and combat violence and harassment;
 - (d) establishing or strengthening enforcement and monitoring mechanisms;
 - (e) ensuring access to remedies and support for victims;
 - (f) providing for sanctions;
 - (g) developing tools, guidance, education and training, and raising awareness, in accessible formats as appropriate; and
 - (h) ensuring effective means of inspection and investigation of cases of violence and harassment, including through labour inspectorates or other competent bodies.
3. In adopting and implementing the approach referred to in paragraph 2 of this Article, each Member shall recognize the different and complementary roles and functions of governments, and employers and workers and their respective organizations, taking into account the varying nature and extent of their respective responsibilities.

Article 5

With a view to preventing and eliminating violence and harassment in the world of work, each Member shall respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work, namely freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, the elimination of all forms of forced or compulsory labour, the effective abolition of child labour and the elimination of discrimination in respect of employment and occupation, as well as promote decent work.

Article 6

Each Member shall adopt laws, regulations and policies ensuring the right to equality and non-discrimination in employment and occupation, including for women workers, as well as for workers and other persons belonging to one or more vulnerable groups or groups in situations of vulnerability that are disproportionately affected by violence and harassment in the world of work.

IV. PROTECTION AND PREVENTION

Article 7

Without prejudice to and consistent with Article 1, each Member shall adopt laws and regulations to define and prohibit violence and harassment in the world of work, including gender-based violence and harassment.

Article 8

Each Member shall take appropriate measures to prevent violence and harassment in the world of work, including:

- (a) recognizing the important role of public authorities in the case of informal economy workers;
- (b) identifying, in consultation with the employers' and workers' organizations concerned and through other means, the sectors or occupations and work arrangements in which workers and other persons concerned are more exposed to violence and harassment; and
- (c) taking measures to effectively protect such persons.

Article 9

Each Member shall adopt laws and regulations requiring employers to take appropriate steps commensurate with their degree of control to prevent violence and harassment in the world of work, including gender-based violence and harassment, and in particular, so far as is reasonably practicable, to:

- (a) adopt and implement, in consultation with workers and their representatives, a workplace policy on violence and harassment;
- (b) take into account violence and harassment and associated psychosocial risks in the management of occupational safety and health;
- (c) identify hazards and assess the risks of violence and harassment, with the participation of workers and their representatives, and take measures to prevent and control them; and
- (d) provide to workers and other persons concerned information and training, in accessible formats as appropriate, on the identified hazards and risks of violence and harassment and the associated prevention and protection measures, including on the rights and responsibilities of workers and other persons concerned in relation to the policy referred to in subparagraph (a) of this Article.

V. ENFORCEMENT AND REMEDIES

Article 10

Each Member shall take appropriate measures to:

- (a) monitor and enforce national laws and regulations regarding violence and harassment in the world of work;
- (b) ensure easy access to appropriate and effective remedies and safe, fair and effective reporting and dispute resolution mechanisms and procedures in cases of violence and harassment in the world of work, such as:
 - (i) complaint and investigation procedures, as well as, where appropriate, dispute resolution mechanisms at the workplace level;
 - (ii) dispute resolution mechanisms external to the workplace;
 - (iii) courts or tribunals;
 - (iv) protection against victimization of or retaliation against complainants, victims, witnesses and whistle-blowers; and
 - (v) legal, social, medical and administrative support measures for complainants and victims;

- (c) protect the privacy of those individuals involved and confidentiality, to the extent possible and as appropriate, and ensure that requirements for privacy and confidentiality are not misused;
- (d) provide for sanctions, where appropriate, in cases of violence and harassment in the world of work;
- (e) provide that victims of gender-based violence and harassment in the world of work have effective access to gender-responsive, safe and effective complaint and dispute resolution mechanisms, support, services and remedies;
- (f) recognize the effects of domestic violence and, so far as is reasonably practicable, mitigate its impact in the world of work;
- (g) ensure that workers have the right to remove themselves from a work situation which they have reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to life, health or safety due to violence and harassment, without suffering retaliation or other undue consequences, and the duty to inform management; and
- (h) ensure that labour inspectorates and other relevant authorities, as appropriate, are empowered to deal with violence and harassment in the world of work, including by issuing orders requiring measures with immediate executory force, and orders to stop work in cases of an imminent danger to life, health or safety, subject to any right of appeal to a judicial or administrative authority which may be provided by law.

VI. GUIDANCE, TRAINING AND AWARENESS-RAISING

Article 11

Each Member, in consultation with representative employers' and workers' organizations, shall seek to ensure that:

- (a) violence and harassment in the world of work is addressed in relevant national policies, such as those concerning occupational safety and health, equality and non-discrimination, and migration;
- (b) employers and workers and their organizations, and relevant authorities, are provided with guidance, resources, training or other tools, in accessible formats as appropriate, on violence and harassment in the world of work, including on gender-based violence and harassment; and
- (c) initiatives, including awareness-raising campaigns, are undertaken.

VII. METHODS OF APPLICATION

Article 12

The provisions of this Convention shall be applied by means of national laws and regulations, as well as through collective agreements or other measures consistent with national practice, including by extending or adapting existing occupational safety and health measures to cover violence and harassment and developing specific measures where necessary.

VIII. R206 - Violence and Harassment Recommendation, 2019.

1. The provisions of this Recommendation supplement those of the Violence and Harassment Convention, 2019 (hereafter referred to as “the Convention”), and should be considered in conjunction with them.

I. CORE PRINCIPLES

2. In adopting and implementing the inclusive, integrated and genderresponsive approach referred to in Article 4, paragraph 2, of the Convention, Members should address violence and harassment in the world of work in labour and employment, occupational safety and health, equality and non-discrimination law, and in criminal law, where appropriate.

3. Members should ensure that all workers and employers, including those in sectors, occupations and work arrangements that are more exposed to violence and harassment, fully enjoy freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining consistent with the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98).

4. Members should take appropriate measures to:

(a) promote the effective recognition of the right to collective bargaining at all levels as a means of preventing and addressing violence and harassment and, to the extent possible, mitigating the impact of domestic violence in the world of work; and

(b) support such collective bargaining through the collection and dissemination of information on related trends and good practices regarding the negotiation process and the content of collective agreements.

5. Members should ensure that provisions on violence and harassment in national laws, regulations and policies take into account the equality and non-discrimination instruments of the International Labour Organization, including the Equal Remuneration Convention (No. 100) and Recommendation (No. 90), 1951, and the Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No. 111) and Recommendation (No. 111), 1958, and other relevant instruments.

II. PROTECTION AND PREVENTION

6. Occupational safety and health provisions on violence and harassment in national laws, regulations and policies should take into account relevant occupational safety and health instruments of the International Labour Organization, such as the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), and the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187).

7. Members should, as appropriate, specify in laws and regulations that workers and their representatives should take part in the design, implementation and monitoring of the workplace policy referred to in Article 9(a) of the Convention, and such policy should:

(a) state that violence and harassment will not be tolerated;

- (b) establish violence and harassment prevention programmes with, if appropriate, measurable objectives;
 - (c) specify the rights and responsibilities of the workers and the employer;
 - (d) contain information on complaint and investigation procedures;
 - (e) provide that all internal and external communications related to incidents of violence and harassment will be duly considered, and acted upon as appropriate;
 - (f) specify the right to privacy of individuals and confidentiality, as referred to in Article 10(c) of the Convention, while balancing the right of workers to be made aware of all hazards; and
 - (g) include measures to protect complainants, victims, witnesses and whistle-blowers against victimization or retaliation.
8. The workplace risk assessment referred to in Article 9(c) of the Convention should take into account factors that increase the likelihood of violence and harassment, including psychosocial hazards and risks. Particular attention should be paid to the hazards and risks that:
- (a) arise from working conditions and arrangements, work organization and human resource management, as appropriate;
 - (b) involve third parties such as clients, customers, service providers, users, patients and members of the public; and
 - (c) arise from discrimination, abuse of power relations, and gender, cultural and social norms that support violence and harassment.
9. Members should adopt appropriate measures for sectors or occupations and work arrangements in which exposure to violence and harassment may be more likely, such as night work, work in isolation, health, hospitality, social services, emergency services, domestic work, transport, education or entertainment.
10. Members should take legislative or other measures to protect migrant workers, particularly women migrant workers, regardless of migrant status, in origin, transit and destination countries as appropriate, from violence and harassment in the world of work.
11. In facilitating the transition from the informal to the formal economy, Members should provide resources and assistance for informal economy workers and employers, and their associations, to prevent and address violence and harassment in the informal economy.
12. Members should ensure that measures to prevent violence and harassment do not result in the restriction of the participation in specific jobs, sectors or occupations, or their exclusion therefrom, of women and the groups referred to in Article 6 of the Convention.
13. The reference to vulnerable groups and groups in situations of vulnerability in Article 6 of the Convention should be interpreted in accordance with applicable international labour standards and international instruments on human rights.

III. ENFORCEMENT, REMEDIES AND ASSISTANCE

14. The remedies referred to in Article 10(b) of the Convention could include:
- (a) the right to resign with compensation;
 - (b) reinstatement;
 - (c) appropriate compensation for damages;

- (d) orders requiring measures with immediate executory force to be taken to ensure that certain conduct is stopped or that policies or practices are changed; and
 - (e) legal fees and costs according to national law and practice.
15. Victims of violence and harassment in the world of work should have access to compensation in cases of psychosocial, physical or any other injury or illness which results in incapacity to work.
16. The complaint and dispute resolution mechanisms for gender-based violence and harassment referred to in Article 10(e) of the Convention should include measures such as:
- (a) courts with expertise in cases of gender-based violence and harassment;
 - (b) timely and efficient processing;
 - (c) legal advice and assistance for complainants and victims;
 - (d) guides and other information resources available and accessible in the languages that are widely spoken in the country; and
 - (e) shifting of the burden of proof, as appropriate, in proceedings other than criminal proceedings.
17. The support, services and remedies for victims of gender-based violence and harassment referred to in Article 10(e) of the Convention should include measures such as:
- (a) support to help victims re-enter the labour market;
 - (b) counselling and information services, in an accessible manner as appropriate;
 - (c) 24-hour hotlines;
 - (d) emergency services;
 - (e) medical care and treatment and psychological support;
 - (f) crisis centres, including shelters; and
 - (g) specialized police units or specially trained officers to support victims.
18. Appropriate measures to mitigate the impacts of domestic violence in the world of work referred to in Article 10(f) of the Convention could include:
- (a) leave for victims of domestic violence;
 - (b) flexible work arrangements and protection for victims of domestic violence;
 - (c) temporary protection against dismissal for victims of domestic violence, as appropriate, except on grounds unrelated to domestic violence and its consequences;
 - (d) the inclusion of domestic violence in workplace risk assessments;
 - (e) a referral system to public mitigation measures for domestic violence, where they exist; and
 - (f) awareness-raising about the effects of domestic violence.
19. Perpetrators of violence and harassment in the world of work should be held accountable and provided counselling or other measures, where appropriate, with a view to preventing the reoccurrence of violence and harassment, and facilitating their reintegration into work, where appropriate.
20. Labour inspectors and officials of other competent authorities, as appropriate, should undergo gender-responsive training with a view to identifying and addressing violence and harassment in the world of work, including psychosocial hazards and risks, gender-based violence and harassment, and discrimination against particular groups of workers.

21. The mandate of national bodies responsible for labour inspection, occupational safety and health, and equality and non-discrimination, including gender equality, should cover violence and harassment in the world of work.

22. Members should make efforts to collect and publish statistics on violence and harassment in the world of work disaggregated by sex, form of violence and harassment, and sector of economic activity, including with respect to the groups referred to in Article 6 of the Convention.

IV. GUIDANCE, TRAINING AND AWARENESS-RAISING

23. Members should fund, develop, implement and disseminate, as appropriate:

(a) programmes aimed at addressing factors that increase the likelihood of violence and harassment in the world of work, including discrimination, the abuse of power relations, and gender, cultural and social norms that support violence and harassment;

(b) gender-responsive guidelines and training programmes to assist judges, labour inspectors, police officers, prosecutors and other public officials in fulfilling their mandate regarding violence and harassment in the world of work, as well as to assist public and private employers and workers and their organizations in preventing and addressing violence and harassment in the world of work;

(c) model codes of practice and risk assessment tools on violence and harassment in the world of work, either general or sector-specific, taking into account the specific situations of workers and other persons belonging to the groups referred to in Article 6 of the Convention;

(d) public awareness-raising campaigns in the various languages of the country, including those of the migrant workers residing in the country, that convey the unacceptability of violence and harassment, in particular gender-based violence and harassment, address discriminatory attitudes and prevent stigmatization of victims, complainants, witnesses and whistle-blowers;

(e) gender-responsive curricula and instructional materials on violence and harassment, including gender-based violence and harassment, at all levels of education and vocational training, in line with national law and circumstances;

(f) materials for journalists and other media personnel on gender-based violence and harassment, including its underlying causes and risk factors, with due respect for their independence and freedom of expression; and

(g) public campaigns aimed at fostering safe, healthy and harmonious workplaces free from violence and harassment.

ЗАКЉУЧАК

Савремено друштво суочава се са потребом да применом међународног и унутрашњег права заштити физичку, психичку, економску и социјалну добробит запослених на раду.

Процес глобализације и транзиције савремених друштава носи са собом и велике промене у свету рада, посебно организационе. Услед константних претњи отказом, високог процента незапослених лица, запослени у страху за своја радна места пристају и на много лошије услове рада од законом прописаних. Случајеви ускраћивање права из радних односа, рад на „црно“, обавеза прекомерног рада, избегавања запошљавања потребне додатне радне снаге, константна критиковања, вређања и малтретирања само су неке од последица савремених индустријских односа. У таквим условима, насиље и узнемиравање на раду препознато је као чест облик повреде основних људских права.

Савез самосталних синдиката Србије прикључио се глобалној кампањи за ратификовање Конвенције 190. Социјални партнери и Влада већ су на Међународној конференцији рада 2019. године прихватили ову Конвенцију и гласали за њено усвајање.

Жеља Савеза самосталних синдиката Србије је да Србија буде светионик добрих пракси, те да сви радници имају право на рад без насиља и узнемиравања, без обзира на њихов уговорни однос, радни статус или сектор у коме раде.

Случајеви насиља на радном месту су у порасту. Због значајног пораста рада од куће замаглила се граница између породичног насиља и насиља на радном месту. Изузетно је важно да се ствара радна култура која има нулту толеранцију према насилном понашању, а око чега је потребна сарадња послодавца и синдиката.

Ратификација Конвенције значи да ће држава поштовати, промовисати и стварати услове да свака особа оствари право на свет рада без насиља и узнемиравања. Државе су дужне донети инклузиван, интегрисан и родно освештени приступ за спречавање и искорењивање насиља и узнемиравања у свету рада у сарадњи са социјалним партнерима. Такав приступ обухвата законску забрану насиља и узнемиравања, доношење закона, прописа и политика с циљем осигурања права на једнакост и недискриминацију при запошљавању, доношење свеобухватне стратегије с циљем провођења мера сузбијања и борбе против насиља и узнемиравања, успостављање или јачање механизма провођења и праћења, осигуравање приступа правним лековима и подршци за жртве.

Савез самосталних синдиката Србије позива Владу Србије да се обавезе на покретање поступка ратификације као што су то учиниле Италија, Финска и Шпанија те да на тај начин покажу своје опредељење за заштиту људског достојанства и стварање радних места без насиља и узнемиравања.



СТОП НАСИЉУ И УЗНЕМИРАВАЊУ НА ПОСЛУ, КОД КУЋЕ, БИЛО ГДЕ!!!

CC РАТИФИКУЈТЕ КОНВЕНЦИЈУ БРОЈ 190 CC

 International Labour Organization 

Zlostavljanje
na poslu?
Dajte mi
GLAS.

Konvencija 190 Međunarodne organizacije rada - "Konvencija o zabrani nasilja i uznemiravanja na radnom mjestu"