



International
Labour
Organization



#RATIFY
C190

► Насилството и вознемирувањето во светот на работата:

Водич кон Конвенцијата бр. 190
и Препораката бр. 206

► **Насилството и
вознемирувањето во
светот на работата:**

Водич кон Конвенцијата бр. 190
и Препораката бр. 206

Изданијата на Меѓународната канцеларија на трудот се предмет на авторски права врз основа на Протокол 2 на Универзалната конвенција за авторски права. Сепак, кратки извадоци може да се репродуцираат без одобрение, под услов да се наведе изворот. Барањето за права за репродукција или превод треба да се поднесе до ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, или преку електронска пошта: pubdroit@ilo.org. Меѓународната канцеларија на трудот ги поздравува таквите барања.

Библиотеките, институциите и другите корисници што се регистрирани кај организациите за права за репродукција може да прават копии во согласност со лиценците што им се издадени за таа намена. Посетете ја веб-локацијата www.ifrro.org за да ја најдете организацијата со права за репродукција во вашата земја.

Насилството и вознемирувањето во светот на работата: Водич кон Конвенцијата бр. 190 и Препораката бр. 206

Меѓународна организација на трудот – Женева, MOT, : MOT, 2021.

1v

ISBN 9789220350126 (web pdf)

13.01.3

ILO Cataloguing in Publication Data

Ознаките што се користат во изданијата на MOT, кои се во согласност со практиката на Обединетите нации, и презентацијата на материјалот содржан во нив не подразбираат изразување какво било мислење од страна на Меѓународната канцеларија на трудот во врска со правниот статус на која било земја, област или територија, на нејзините власти или во врска со нејзините граници.

Одговорноста за ставовите што се изнесени во потпишаните статии, студии и останати прилози ја поднесуваат исклучиво нивните автори, а изданието не претставува одобрување од страна на Меѓународната канцеларија на трудот за изнесените мислења.

Упатувањата до називи на фирми и комерцијални производи и процеси не повлекуваат нивно одобрување од страна на Меѓународната канцеларија на трудот, а секое неспомнување некоја конкретна фирма, комерцијален производ или процес не е знак за неодобрување.

Информации околу изданијата и дигиталните продукти на MOT се достапни на: www.ilo.org/publns

ОГРАДУВАЊЕ ОД ОДГОВОРНОСТ

Уставот на MOT не дава посебна надлежност на Канцеларијата да дава авторитативно толкување на инструментите усвоени од Меѓународната конференција на трудот и мислењата изразени во оваа публикација не се во спротивност со каква било позиција што надзорните тела на MOT би можеле да ја заземат во однос на темата.

При известување за законските и политичките одредби оригинално изразени на јазик што не е англиски, даден е неофицијален превод, освен во случаите кога е достапен официјален превод.

Авторски права за фотографии

Корица: © MOT Комитет за поставување стандарди за насилството и вознемирувањето во светот на работата за време на Меѓународната конференција на трудот во 2019 година

Поглавје 1: © MOT Точниот момент на усвојување на Конвенцијата бр. 190 и Препораката бр. 206

Поглавје 2: © MOT Луѓе ангажирани во нови форми на работа: Секој има право да биде ослободен од насилство и вознемирување во светот на работата

Поглавје 3: © MOT – Гласањето за Конвенцијата бр. 190 на Меѓународната конференција на трудот во 2019 година

Поглавје 4: © MOT Жени работат на плантажи за чај: Секој има право да биде ослободен од насилство и вознемирување во светот на работата

Поглавје 5: © MOT Работници на градилиште: Секој има право да биде ослободен од насилство и вознемирување во светот на работата

Поглавје 6: © MOT Работници во здравствениот сектор: Секој има право да биде ослободен од насилство и вознемирување во светот на работата

Поглавје 7: © MOT Рака под рака во светот на работата: Со здружени сили ќе оствариме промена

Поглавје 8: © MOT Повик за дејствување: #RatifyC190

Библиографија: © MOT Делегатите го прославуваат усвојувањето на Конвенцијата бр. 190 и Препораката бр. 206 на Меѓународната конференција на трудот во 2019 година

► Содржина

Список на текстуални рамки	vii
Список на слики	viii
Користени кратенки и акроними	ix
Благодарност	x
Предговор	xi
1. Унапредување на меѓународното трудово право: Правото на свет на работа без насилство и вознемирување	1
1.1. Пополнување на празнината во меѓународните трудови стандарди	2
1.2. Унапредување на меѓународното трудово право	5
1.3. Иновативните елементи на Конвенцијата бр. 190 и Препораката бр. 206	5
2. Дефинирање на „насилство и вознемирување“ во „светот на работата“	7
2.1. Што е насилството и вознемирувањето?	8
2.1.1. Родово базирано насилство и вознемирување	11
2.2. Кој добива заштита?	17
2.2.1. Гарантирање инклузија преку пристапност	19
2.3. Каде и кога се случува насилството и вознемирувањето?	21
2.4. Инклузивен, интегриран и родово одговорен пристап	23
3. Рамка базирана врз права за спречување и елиминација на насилството и вознемирувањето во светот на работата	26
3.1. Правото на свет на работа без насилство и вознемирување	28
3.2. Улогата на темелните начела и права при работа во создавањето свет на работа без насилство и вознемирување	29
3.2.1. Гарантирање еднаквост и недискриминација за жените и групите во ранлива состојба	31
4. Обврската да се гарантира заштита од, и спречување на насилството и вознемирувањето во светот на работата	37
4.1. Дефинирање и забранување на насилството и вознемирувањето	39
4.2. Како може да се спречи насилството и вознемирувањето во светот на работата?	40
4.2.1. Како да се заштитат работниците во неформалната економија?	44
4.2.2. Конкретни мерки за многу изложени сектори, занимања и работни аранжмани	45
5. Улогата на работодавачите во спречувањето на, и заштитата од насилство и вознемирување	50
5.1. Обврската на работодавачите да го спречат насилството и вознемирувањето во светот на работата	51
5.1.1. Степенот на одговорност на работодавачите	51
5.2. Усвојување и спроведување политика за насилство и вознемирување на работното место	54

5.2.1 Должноста за соработка меѓу работниците и нивните претставници	57
5.3. Зајакнување на безбедноста и здравјето при работа со цел справување со насилството и вознемирувањето	59
5.4. Обезбедување достапни информации и обуки	63
6. Обврската да се обезбедат делотворно спроведување и правни лекови	66
6.1. Како да се овозможи пријавување и подобрување на спроведувањето	67
6.1.1. Обезбедување лесен пристап, безбедност, правичност и делотворност	67
6.1.2. Заштита пред, во текот на и по пријавувањето или поднесувањето жалба	73
6.1.3. Услуги/служби за поддршка	75
6.1.4. Соодветни и делотворни правни лекови	77
6.1.5. Санкции	79
6.2. Што предвидуваат Конвенцијата бр. 190 и Препораката бр. 206 во однос на механизмите за набљудување (мониторинг)?	81
6.2.1. Подобрување на собирањето податоци	84
7. Промовирање политики и алатки за забрзување на општествените промени	85
7.1. Земање предвид на насилството и вознемирувањето во релевантните политики	86
7.2. Промовирање упатства, обука и подигнување на свеста	87
8. Повик за ратификација на Конвенцијата бр. 190	90
8.1. Зошто е важна ратификацијата?	91
8.2. Како да се постапува понатаму во однос на ратификацијата на Конвенцијата бр. 190?	91
8.3. Како се надгледува спроведувањето на Конвенцијата бр. 190?	92
Библиографија	95
Прилог I. Список на закони, прописи и договори од студиите на случаи	102

► Список на текстуални рамки

Рамка 1. Примери на дефиниции за насилство и вознемирување во поновите законодавни реформи	10
Рамка 2. Унапредување на заштитата против родово базираното насилство и вознемирување во законодавството од областа на работните односи	12
Рамка 3. Примери на одредби од трудовото право и работните односи што ги препознаваат последиците од семејното насилство врз светот на работата и го ублажуваат неговото влијание	15
Рамка 4. Примери за колективни договори и други мерки што го третираат семејното насилство во светот на работата	16
Рамка 5. Проширување на опсегот на заштитата	18
Рамка 6. Обезбедување пристапност во спречувањето и третирањето на насилството и вознемирувањето во светот на работата: Избрани примери што се однесуваат на лицата со попреченост	20
Рамка 7. Заштита од насилство и вознемирување надвор од класичниот физички работен простор: Примери од неодамнешни закони и регулативи	22
Рамка 8. Правото на светот на работа без насилство и вознемирување во одредбите од колективниот договор и трудовото право	28
Рамка 9. Проширување на опсегот на примена на слободата на здружување и правото на колективно договарање како пат кон делотворна заштита од насилство и вознемирување	29
Рамка 10. Гарантирање еднаквост и недискриминација за сите	32
Рамка 11. Насилство и вознемирување и заштита на работниците мигранти	36
Рамка 12. Забранување на насилството и вознемирувањето во законодавството и прописите за работните односи: Некои понови примери	39
Рамка 13. Спречување насилство и вознемирување во светот на работата: Мерки усвоени од владите	41
Рамка 14. Примери во поновите законодавни реформи и иницијативи на социјалните партнери	44
Рамка 15. Социјална и солидарна економија: Важен сојузник во овозможувањето работна средина без насилство и вознемирување	45
Рамка 16. Одредби што го третираат насилството и вознемирувањето во одредени сектори, занимања или работни аранжмани	45
Рамка 17. Иницијативи во конкретни сектори покренати од социјалните партнери и бизнисите	48
Рамка 18. Насилството и вознемирувањето и обврските на работодавачите	52
Рамка 19. Законски одредби со кои се бараат политики за насилство и вознемирување на работното место	55
Рамка 20. Одредби што се однесуваат на одговорностите на работниците	58
Рамка 21. Насилството и вознемирувањето како безбедносно и здравствено прашање што треба да се опфати со прописите за БЗР	61
Рамка 22. Неодамнешни одредби и иницијативи за превентивни обуки за насилство и вознемирување на работното место	64

Рамка 23. Превентивна обука за сексуално вознемирување на работното место во глобалната индустрија за облека: Искуства од Програмата за подобра работа на МОТ-ИФК	64
Рамка 24. Обезбедување пристап до правда на ниво на работно место	68
Рамка 25. Насилството и вознемирувањето и спогодбите за необјавување информации	70
Рамка 26. Зајакнување на механизмите за известување и решавање спорови надвор од работното место	70
Рамка 27. Родово одговорни механизми за известување и разрешување спорови: Одредени примери	72
Рамка 28. Обезбедување приватност и доверливост, и правото да се напушти штетна ситуација	73
Рамка 29. Заштита од виктимизација и реперкусии (одмазда)	74
Рамка 30. Примери за законодавство и прописи што даваат заштита и поддршка на жртви	76
Рамка 31. Правни лекови во случај на насилство и вознемирување: Понови примери	77
Рамка 32. Санкции во случаи на насилство и вознемирување при работа: Понови примери	80
Рамка 33. Зајакнување на механизмите за следење	82
Рамка 34. Насилството и вознемирувањето во релевантните политики: Избрани примери	86
Рамка 35. Примери на понови иницијативи за подигнување на свеста, како и други иницијативи	88

► Список на слики

Слика 1. Патешествието кон усвојувањето на Конвенцијата бр. 190 и Препораката бр. 206	6
Слика 2. Насилство и вознемирување во светот на работата: Широк опсег на термини	9
Слика 3. Инклузивен, интегриран и родово сензитивен пристап	25
Слика 4. Рамка заснована врз права за спречување и елиминација на насилството и вознемирувањето во светот на работата	27
Слика 5. Столбовите на инклузивниот, интегриран и родово одговорен пристап	38
Слика 6. Како може да се промовира ратификацијата?	92

► Користени кратенки и акроними

ЗСП/AJS	Здружение на сенегалски правници
ЗМ/AMS	Здружение на музичари (Сенегал)/Association of Musicians
КЕ/КЕПКП	Комитет на експерти на МОТ за примена на конвенциите и препораките/Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations
КИП/CIP	Комора на индустрии и производство (Еквадор)/Chamber of Industries and Production (Ecuador)
КРМ/CMW	Комитет на ОН за заштита на правата на работниците мигранти/United Nations Committee on the Protection of the Rights of Migrant Workers
ЕУ	Европска Унија
ГПС/GPS	Глобален систем за позиционирање/Global Positioning System
ХИВ/СИДА	Инфекција со вирус на човечка имунодефициенција и Синдром на стекната имунодефициенција
МКСТ	Меѓународна конференција на статистичари на трудот
ICSaW	Меѓународна класификација на статусот при работа
МФК	Меѓународна финансиска корпорација
ЛГБРИК+	Лица што се лезбејки, геј, бисексуални, трансродови, интерсексуални, квир и сите останати што се дел од квир-заедницата
ДНИ	Договор за необјавување информации
БЗР	Безбедност и здравје при работа
Ши-бокс/ She-Box	Електронско сандаче за сексуално вознемирување (Индија)

► Благодарност

Извештајот пред вас е резултат на обемна соработка во рамките МОТ. Подготвен е од Огранокот за род, еднаквост, разновидност и инклузија (РЕРИ) при Одделението за работни услови и еднаквост (WORKQUALITY) на МОТ, под авторство на Валентина Бегини. Работниот процес се одвиваше под водството и поддршка на Емануела Поцан и под севкупен надзор на Мартин Оелц и Мануела Томеи.

Им изразуваме огромна благодарност на многубројните колеги од МОТ, како од седиштето, така и од теренските канцеларии, кои придонесоа со своето знаење и експертиза. По азбучен ред, би сакале да им се заблагодариме на Манал Ази, Марија Артета, Сајед Мохамад Афсар, Сесил Балима, Ксавиер Бодонет, Елвис Бејтулаев, Валери Ван Гетем, Корин Варга, Стефани Ванеге, Кристијане Висков, Лиза Вонг, Хорасио Гвидо, Елена Дедова, Симел Есим, Умберто Катанео, Фрида Кан, Урсула Кулке, Гронинг Лејси, Катерина Ландут, Маргерита Ликата, Вирџинија Роуз Лосада, Светлана Манџиева, Клер Мартина Марчанд, Клер Марчанд, Ерика Мартин, Марија Каролина Мартинс Коста, Аја Мацура, Јуми Набешима, Фатиме 'Ндиаје, Ирини Проиос Торас, Андонирина Ракотонариво, Виктор Иго Рико, Дипа Ришикеш, Аријана Роси, Росинда Силва, Емануел Сент-Пјер Гилбо, Фиреиво Тадезе, Стефан Тромел, Таис Фаис, Колин Фенвик, Арсенио Фернандез, Клер Хобден, Марен Хопфе, Хавиер Цикиаро, Џе-Хи Чанг, Ида Цици Чимеца, Анас Шакер. Извештајот ги исползува истражувањата спроведени од Нехад Аболкомсан, Илона Воитковска, Захра Јусифли, а лектурата и уредувањето се на Џон Малој.

Проектот е делумно финансиран од Шведската агенција за меѓународна развојна соработка (СИДА) и од Француската влада.

► Предговор

На 21 јуни 2019 година, Конвенцијата на МОТ за насилството и вознемирувањето од 2019 година (бр. 190) и нејзината придружна Препорака (бр. 206) беа усвоени со убедливо трипартитно мнозинство на Меѓународната конференција на трудот на МОТ. Конференцијата ги усвои овие инструменти на стогодишнината од основањето на Организацијата, а со тоа одново ја потврди континуираната релевантност на нејзината улога во поставувањето стандарди, како и трајната вредност и силата на трипартизмот. Истиот ден, Конференцијата ја усвои и Декларацијата за иднината на работата по повод стогодишнината на МОТ со јасна заложба да се стави крај на насилството и вознемирувањето во светот на работата. Во тој момент, државите, работодавачите и работниците од 187 земји јасно дадоа до знаење дека нема место за насилство и вознемирување во светот на работата и дека секој има право со него/неа да се постапува достоинствено и со почит.

За првпат, овие нови меѓународни стандарди на трудот воведуваат дефиниција за тоа што е насилство и вознемирување и поставуваат заедничка рамка за нивно спречување, начин на постапување и елиминирање. Нивната цел да помогнат да се изгради свет на работа што е праведен и нуди почит и безбедност за сите преку социјален дијалог.

По две години од нејзиното усвојување, повеќе земји ја имаат ратификувано Конвенцијата бр. 190, додека многу други се во процес на размислување на кој начин да го следат нивниот пример. На 25 јуни 2021 година, Конвенцијата влезе во сила и конституентите на МОТ, како и другите релевантни чинители, се обраќаат кон МОТ во потрага по насоки за тоа како новите инструменти да ги преточат во практично дејство. Намената на овој Водич е да одговори на ова барање појаснувајќи ги дефинициите, основните принципи и мерки утврдени во Конвенцијата бр. 190 и Препораката бр. 206. Им помага на читателите да го разберат опсегот на инструментите и покажува на кој начин државите членки оствариле напредок во спречувањето и елиминацијата на насилството и вознемирувањето при работа нудејќи богат избор на примери од национални закони, регулативи, политики и други мерки. Водичот, исто така, нагласува како, покрај Конвенцијата бр. 190, и другите конвенции и препораки на МОТ и нивната примена може да направат важен исчекор во спречувањето и елиминирањето на насилството и вознемирувањето во светот на работата. Водичот ќе биде достапен во дигитална верзија за да се овозможи негово редовно ажурирање.

Насилството и вознемирувањето во светот на работата се универзален и длабоко вкоренет проблем, па за нивното отстранување се неопходни решителност, истрајност и соработка меѓу чинителите во светот на работата. Владите, работниците, работодавачите, како и нивните репрезентативни организации имаат свои различни одговорности и комплементарни улоги. Доколку работат заедно, ќе се зголемат изгледите за работна иднина со поголема почит и поголемо достоинство за сите. Се надеваме дека овој Водич ќе биде корисна референтна точка во обликувањето на релевантните заложби на нашето колективно патување кон свет на работа ослободен од насилство и вознемирување.



Мануела Томеи,
Директорка,
Одделение за работни услови и еднаквост



1

**Унапредување на
меѓународното трудово
право: Правото на свет на
работа без насилство и
вознемирување**

Конвенцијата за спречување насилство и вознемирување (бр. 190) усвоена на 21 јуни 2019 година и Препораката (бр. 206), 2019 година се најновите дополнувања во областа на меѓународното трудово право. Со нивното усвојување, правото на свет на работа без насилство и вознемирување за секого е јасно истакнато во меѓународното право, заедно со обврската на државите да го почитуваат, да го промовираат и да го реализираат ова право. Овие инструменти претставуваат дел што е од исклучителна важност за постигнувањето на Агендата за одржлив развој 2030 година, а особено за Целите за одржлив развој 5 (родова еднаквост) и 8 (пристојна работа и економски раст).

► 1.1. Пополнување на празнината во меѓународните трудови стандарди

Конвенцијата бр. 190 и Препораката бр. 206 се втемелени во Филаделфиската декларација (1944), која вели дека „сите човечки суштества, без разлика на расата, верата или полот, имаат право да се стремат како кон својата материјална благосостојба, така и кон својот духовен развој во услови на слобода и достоинство, на економска сигурност и еднакви можности“. Потребата да се заштити достоинството на сите човечки суштества е вткаена во работата на МОТ уште од самиот почеток. Во текот на својата историја, МОТ има усвоено голем број стандарди што имаат цел да ги заштитат општо сите работници или, пак, конкретни категории работници од ситуации во кои е присутно насилство и вознемирување (види табела на страница 3) (МОТ 2017а; 2016а). На пример, некои од незаконските облици на работа опфатени во **фундаменталните конвенции на МОТ** инхерентно се однесуваат на насилството (МОТ 2017а).¹ Други меѓународни стандарди на трудот или директно се однесуваат на различни манифестации на насилство и вознемирување во светот на работата, или, пак, Комитетот на експерти за примена на конвенциите и препораките на МОТ (КЕП КП) сметал дека опфаќаат одредени манифестации на насилство и вознемирување. Повеќе инструменти на МОТ се однесуваат на **безбедноста и здравјето при работа (БЗР)** и имаат цел да ги заштитат безбедноста и здравјето на работниците, вклучително и од ризикот од насилство и вознемирување.² Дури и ако насилството и вознемирувањето не може експлицитно да бидат третирали во овие инструменти, таквото однесување навистина претставува ризик по здравјето. **Инструментите за социјално осигурување** на МОТ го утврдуваат правото на медицинска и сродна грижа и рехабилитација, вклучително и психолошка грижа и третман за жртвите на повреди на работното место (незгоди при работа или професионални заболувања), како и во случај на општа болест. Тие, исто така, бараат да се овозможи обезбедување периодични исплати во случај на привремена онеспособеност за работа, трајно губење на работоспособноста или смрт.³

¹ Управното тело на МОТ идентификуваше осум „фундаментални“ конвенции, кои опфаќаат теми што се сметаат за основни принципи и права на работа: слободата на здружување и ефективно признавање на правото на колективно договарање; елиминација на сите форми на принудна или задолжителна работа; правосилно укинување на детскиот труд; и елиминирање на дискриминацијата во однос на вработувањето и професијата. Овие принципи се опфатени со Декларацијата на МОТ за основните принципи и права на работа (1998 година) (МОТ 2019а; 2018д). За повеќе информации види: МОТ, „Конвенции и препораки“ ILO, „Conventions and Recommendations“.

² Стандардите на МОТ за безбедност и здравје при работа (БЗР) ги опфаќаат: Конвенцијата за безбедност и здравје при работа (бр. 155) и Препораката (бр. 164), 1981 година; Протоколот од 2002 година кон Конвенцијата за безбедност и здравје при работа, 1981 година; Конвенцијата за служби за заштита на здравјето при работа (бр. 161) и Препораката (бр. 171), 1985 година; Препораката со список на професионални заболувања, 2002 година (бр. 194); и Конвенцијата за промотивната рамка за безбедност и здравје при работа (бр. 187) и Препораката (бр. 197), 2006 година.

³ Главните стандарди на МОТ за бенефиции во случај на повреда при работа се: Член VI од Конвенцијата за социјално осигурување (минимални стандарди), 1952 година (бр. 102); Конвенцијата за бенефиции за повреда при работа, 1964 година [Распоред I изменет во 1980 година] (бр. 121); Препораката за бенефиции за повреда при вработување, 1964 година (бр. 121); и Списокот на препораки за професионални болести, 2002 година (бр. 194).

► Избрани одредби што се однесуваат на насилството и вознемирувањето, опфатени со други конвенции, протоколи и препораки на МОТ.



► Конвенции

- Конвенција за присилен труд, 1930 (бр. 29) и Протоколот од 2014 година;
- Конвенцијата за укинување на принудната работа, 1957 (бр. 105)

- Конвенција за слободата на здружување и заштита на правото на организирање, 1948 година (бр. 87);
- Конвенција за правото на организирање и колективно договарање, 1949 година (бр. 98)

- Конвенција за минимална возраст при вработување, 1973 (бр. 138);
- Конвенција за најлошите форми на детски труд, 1999 година (бр. 182)

- Конвенцијата за дискриминација (во однос на вработување и професија), 1958 година (бр. 111)

- Конвенција за домородните и племенски народи, 1989 година (бр. 169)

- Конвенција за приватните агенции за вработување, 1997 година (бр. 181)



► Одредби во однос на насилството и вознемирувањето

Конвенцијата бр. 29 ја дефинира присилната или задолжителната работа како „секој тип на работа или услуга што се бара од кое било лице под закана од каква било казна и за која споменатото лице не се понудило доброволно“ (чл. 2(1)). „Заканата од казна“ треба да се сфати во многу широка смисла, опфаќајќи ги казнените санкции, како и различните форми на принуда, како што се физичко насилство, психолошка принуда, задржување лични документи итн. Казната за која станува збор, исто така, може да има форма на одземање права или привилегии (МОТ 2012).

Иако инструментите не содржат изречна забрана за насилство врз синдикалните активности, МОТ, Комитетот за конференција за примена на стандардите и Комитетот за слобода на здружување – во согласност со Резолуцијата што се однесува на правата на синдикатите и нивната поврзаност со граѓанските слободи од 1970 година – постојано ја нагласуваат меѓусебната зависност помеѓу синдикалните права и граѓанските слободи, а особено важноста синдикатите да работат во клима без насилство, притисок и закани од каков било вид (МОТ 1970; 2012).

Најлошите форми на детски труд сами по себе го опфаќаат физичкото и психичко насилство и вознемирување (Конвенција бр. 182, чл. 3(а)–(г)). Покрај тоа, можната изложеност на насилство и вознемирување е релевантна за идентификување работа опасна по здравјето (Конвенција бр. 138, чл. 3(1); Конвенција бр. 182, чл. 3(г)) (МОТ 2012 година).

Сексуалното вознемирување се смета за сериозна форма на сексуална дискриминација што спаѓа во опсегот на Конвенцијата (чл. 1) (МОТ 2012). Дефинициите за дискриминација треба да го опфатат и вознемирувањето засновано врз дискриминација како сериозна форма на дискриминација, особено расното вознемирување (МОТ ЦЕАЦР 2019).

Членот 20(3) предвидува дека работниците што потекнуваат од домородното население треба да уживаат заштита од сексуално вознемирување.

Членот 8(1) повикува на усвојување мерки за обезбедување соодветна заштита и спречување злоупотреба на работниците мигранти, вработени и донесени на територијата државата членка од страна на приватни агенции за вработување.



► Конвенции

- Конвенција за работа во морепловството, 2006 година (КРМ 2006)

- Препорака за ХИВ и СИДА, 2010 година (бр. 200)

- Конвенција за работа во домот, 2001 година (бр. 189) и Препорака (бр. 201)

- Препорака за премин од неформалната кон формалната економија, 2015 година (бр. 204)

- Препорака за пристојна работа за мир и отпорност, 2017 година (бр. 205)



► Одредби во однос на насилството и вознемирувањето

Упатството Б4.3.1 бара од надлежниот орган да се погрижи дека се земаат предвид импликациите од вознемирувањето и малтретирањето врз здравјето и безбедноста. Упатството Б4.3.6 предвидува дека, во однос на истрагите, треба да се опфатат проблемите што произлегуваат од вознемирувањето и малтретирањето.

Ставот 14(в) бара да се преземат мерки на, или преку работното место за да се намали преносот и да се олесни влијанието на ХИВ по пат на, меѓу другото, „обезбедување активности за спречување и забрана на насилството и вознемирувањето на работното место“.

Членот 5 бара од земјите членки да преземат мерки за да се погрижат дека лицата што работат во домот уживаат делотворна заштита од сите форми на злоупотреба, вознемирување и насилство. Ставот 7 од Препораката бр. 201 се однесува на воспоставување механизми за заштита на лицата што работат во домот од злоупотреба, вознемирување и насилство, вклучително и воспоставување достапни механизми за поплаки, поведување соодветна истрага и процесирање во однос на сите жалби и воспоставување програми за преселување и рехабилитација на лицата што работат во домот, а се подложени на злоупотреба, малтретирање и насилство.

Ставот 11(г) повикува на усвојување сеопфатна рамка на политики, која треба да опфаќа и „промоција на еднаквоста и елиминирање на сите форми на дискриминација и насилство, вклучително и родово базирано насилство на работното место“.

Ставот 15(д) вели: „Во одговорот кон дискриминацијата што произлегува или е влошена од конфликти или катастрофи, при преземањето мерки за промовирање мир, спречување кризи, и овозможување закрепнување и градење отпорност, членките треба: ... (д) да ги спречат и казнат сите форми на родово базирано насилство, вклучително и силувањето, сексуална експлоатација и вознемирување и да ги заштитат и да им дадат поддршка на жртвите“.

► 1.2. Унапредување на меѓународното трудово право

Сите овие одредби покажуваат на каков начин МОТ ги третираше прашањата поврзани со насилството и вознемирувањето при работа во текот на изминатите децении (Шапел и Ди Martino/Chappell, Di Martino 2006; МОТ 2017а; Требилкок/Trebilcock 2019). Сепак, досегашното постапување е фрагментирано, заштитувајќи само одредени групи и само од одредени појави на насилни и вознемирувачки однесувања. Утврдена беше потреба од сеопфатен инструмент што би можел да ги опфати сите случаи на насилство и вознемирување за сите работници и други лица во светот на работата, па во 2015 година, Управното тело на МОТ одлучи дека оваа празнина треба да се пополни. По обемниот дијалог на национално, регионално и на меѓународно ниво (резимиран на слика 1), Конвенцијата бр. 190 и Препораката бр. 206 конечно беа усвоени на 108-та сесија на Меѓународната конференција на трудот (2019) со огромно мнозинство на трипартитните конституенти на МОТ (МОТ 2016а; 2016б; 2017а; 2018а; 2018б; 2019б; 2019г).⁴ Како обврзувачка меѓународна спогодба, Конвенцијата бр. 190 ги утврдува основните принципи што се должни да ги спроведат земјите што ја ратификуваат. Препораката бр. 206 ја придружува Конвенцијата бр. 190 обезбедувајќи подетални – иако необврзувачки – насоки за тоа како може да се применува Конвенцијата бр. 190 (МОТ 2019а).

► 1.3. Иновативните елементи на Конвенцијата бр. 190 и Препораката бр. 206

Конвенцијата бр. 190 ги спојува **еднаквоста и недискриминацијата со безбедноста и здравјето при работата во еден ист инструмент**, а во неговата срж го става човечкото достоинство и почит. Конвенцијата препознава дека насилството и вознемирувањето може да претставуваат **кршење или злоупотреба на човековите права** и за првпат обезбедува **единствен композитен концепт на насилство и вознемирување** (чл. 1)⁵. Конвенцијата бара од земјите членки да усвојат **инклузивен, интегриран и родово одговорен пристап** во спречувањето и третирањето на таквите однесувања во светот на работата (чл. 4(2)). Овој пристап предвидува дејствија за спречување, заштита, спроведување, правни лекови, насоки, обука и подигнување на свеста (членови 4, 7-11) и ги зема предвид **третите страни** и како жртви, и како сторители. При усвојувањето на овој пристап, Конвенцијата бр. 190 бара од државите да ги препознаат **различните и комплементарни улоги и функции на владите, работодавачите и работниците, и нивните соодветни организации**, имајќи ја предвид различната природа и обемот на одговорностите што им соодветствуваат (член 4(3) и 9).

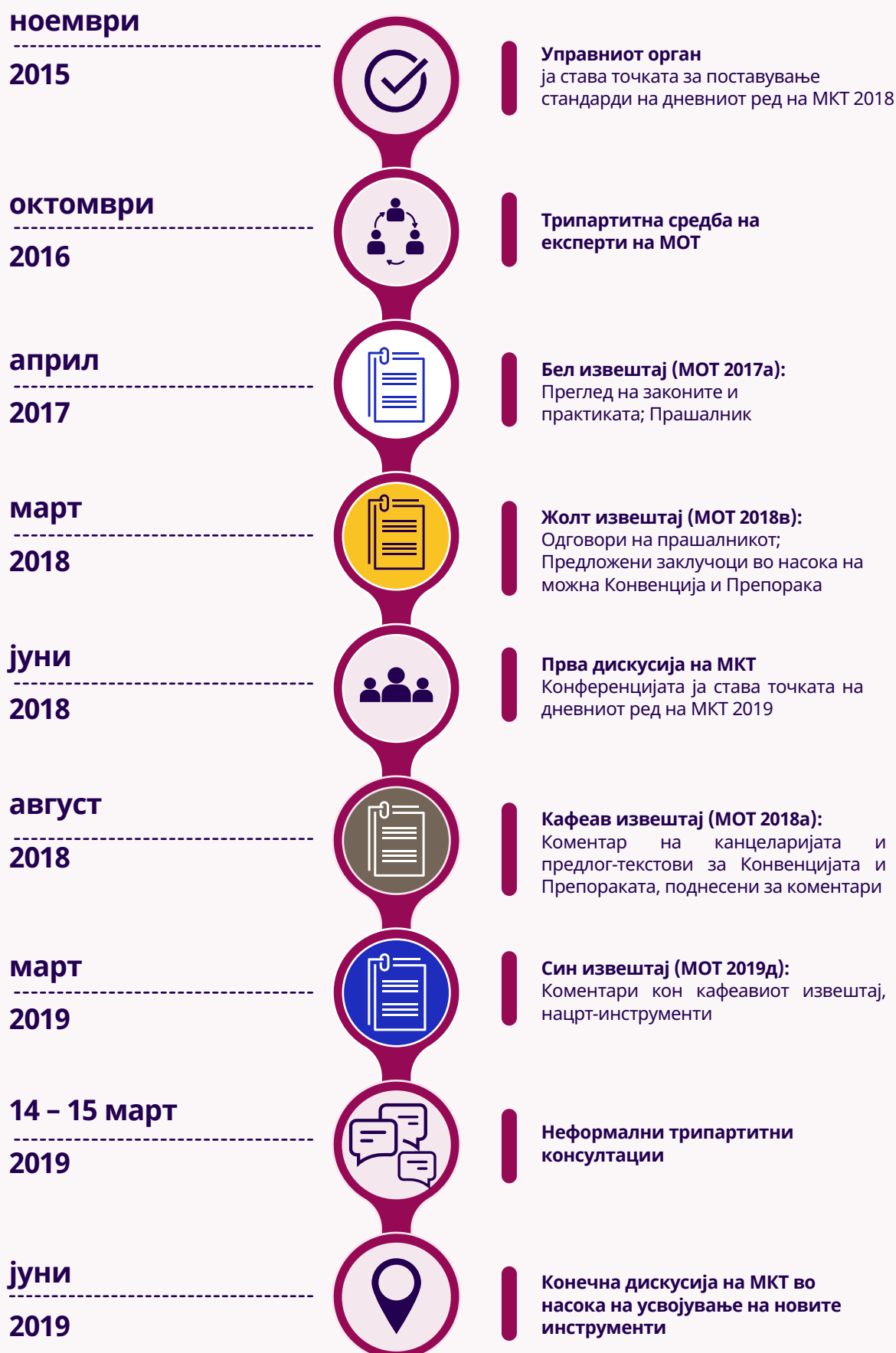
Конвенцијата има **широк личен опсег на заштита** (член 2) и се стреми да ги третира **насилството и вознемирувањето што се јавува „во текот на, поврзано со или произлегува од работата“**, како во формалната, така и во неформалната економија, и без разлика дали станува збор за приватниот или јавниот сектор (член 3). Конвенцијата има силен фокус на **инклузивноста** (членови 2 и 6), како и на **пристапноста** (членови 4(2), 9(г), 11(б)), и препознава дека некои групи и работници во одредени сектори, професии и работни аранжмани се особено подложни на насилство и вознемирување (членови 6 и 8). Содржи силна **родово одговорна перспектива** со цел да се третира со коренските причинители за дискриминаторските форми на насилство и вознемирување.

Конвенцијата бр. 190 и Препораката бр. 206 одново ја потврдуваат клучната улога на МОТ во поставувањето стандарди. Тие се опишуват како доказ за трајната вредност и силата на **социјалниот дијалог меѓу владите, претставниците на работодавачите и претставниците на работниците**, и дека социјалниот дијалог и трипартизмот се од суштинско значење за спроведувањето на овие стандарди на национално ниво.

⁴ За конечниот записник од гласањето по Конвенцијата бр. 190 и Препораката бр. 206 види МОТ 2019в; 2019 г.

⁵ Овој единствен композитен концепт на насилство и вознемирување е одразен и во јазикот што се користи во Конвенцијата, кој ја третира фразата „насилство и вознемирување“ како единствена целина. Следствено, Конвенцијата (и овој Водич) користи глаголи во еднина за да се однесуваат на насилство и вознемирување, на пример, „насилството и вознемирувањето е“, наместо „насилството и вознемирувањето се“.

Слика 1. Патешествието кон усвојувањето на Конвенцијата бр. 190 и Препораката бр. 206





2

**Дефинирање
на „насилство и
вознемирување“ во
„светот на работата“**

Манифестациите на насилството и вознемирувањето во светот на работата се разновидни и повеќестрани, и се менуваат со текот на времето. Разните видови однесувања, практики или закани што може да се подведат под општиот термин „насилство и вознемирување“ се многу широки, додека, пак, нормите и перцепциите за неприфатливо однесување се разликуваат во различни контексти и култури. Земајќи ја предвид оваа реалност, Конвенцијата бр. 190 предвидува опсежна дефиниција на поимот насилство и вознемирување, како и рамка базирана врз права во однос на нивното спречување и елиминација.

► 2.1. Што е насилството и вознемирувањето?

Конвенцијата бр. 190, насилството и вознемирувањето ги прикажува како единствен композитен поим што опфаќа „спектар на неприфатливи однесувања, практики или закани со такви (однесувања и практики)“, наместо да дава затворена или воедначена дефиниција за тоа што претставува насилството и/или вознемирувањето во светот на работата.

Дефиниции

► Член 1

1. За целите на оваа Конвенција:

а. терминот „насилство и вознемирување“ во светот на работата се однесува на опсег на неприфатливи однесувања, практики и закани од нив, без оглед на тоа дали се случиле еднаш или се повторуваат, а кои имаат цел, резултираат или веројатно ќе резултираат со физичка, психичка, сексуална или економска штета, и го опфаќа родово базираното насилство и вознемирување;

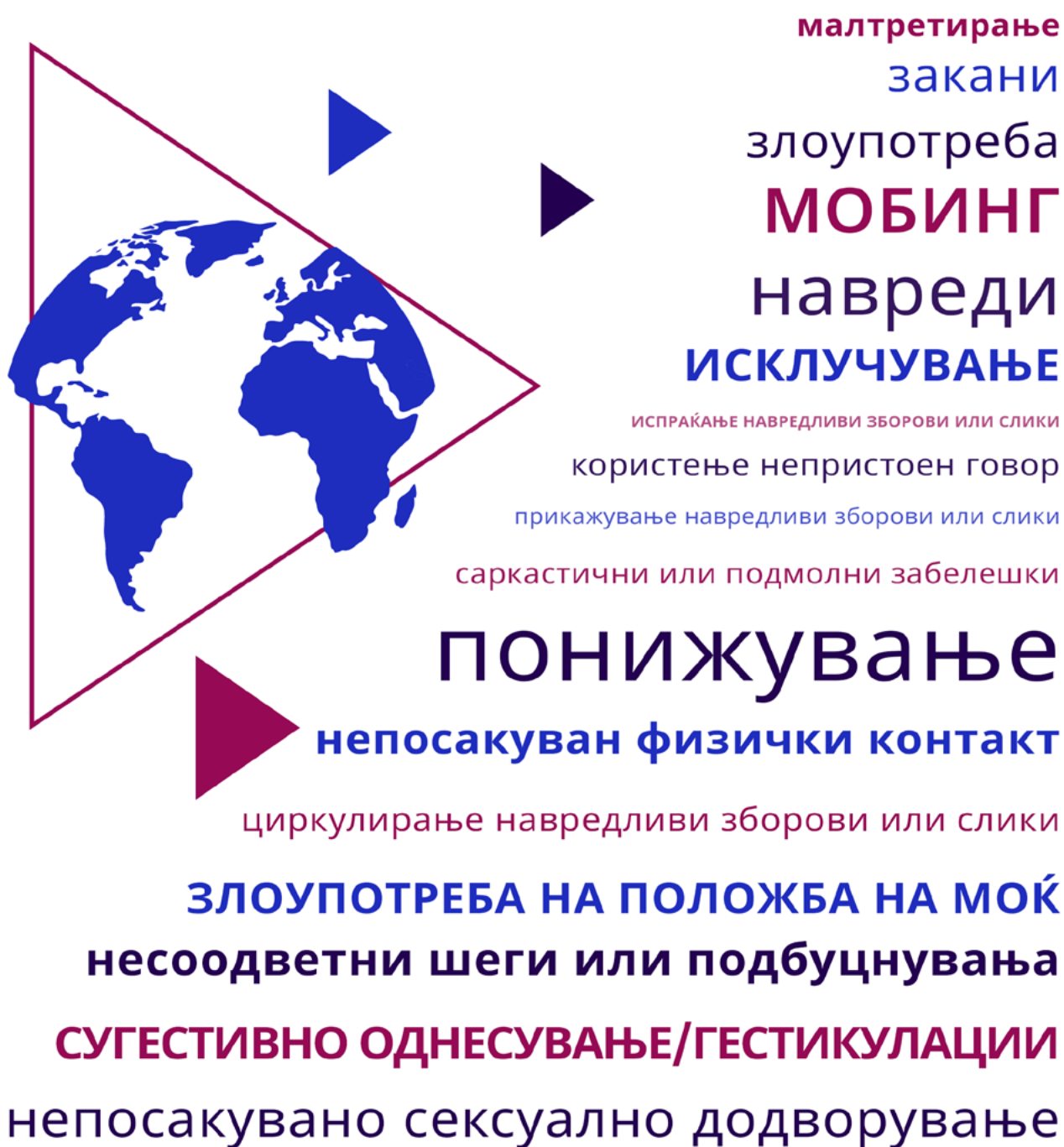
б. Терминот „родово базирано насилство и вознемирување“ означува насилство и вознемирување насочено кон лица поради нивниот пол или род, или кое несразмерно ги погодува лицата од одреден пол или род, и го опфаќа сексуалното вознемирување.

2. Без да бидат во спротивност со потставовите (а) и (б) од став 1 на овој член, дефинициите во националните закони и прописи може да предвидуваат единствен концепт или посебни концепти.

Ваквиот пристап ја овозможува потребната флексибилност во опфатот на различните манифестации на насилството и вознемирувањето, вклучително и новите, кои се појавуваат со текот на времето (МОТ 2018б). Покрај тоа, дозволува „насилството и вознемирувањето“ да го опфатат широкиот спектар на термини користени во различните законодавства за да опишат исти или слични појави (види слика 2). Овие закони честопати препознаваат дека не постои јасна граница помеѓу насилството и вознемирувањето (МОТ 2018б; 2019б).

Дефиницијата во член 1(а) се состои од два елементи. Првиот е забранетото однесување, кое опфаќа **„опсег неприфатливи однесувања и практики, или закани од нив“**. Користењето на терминот „опсег“ појаснува дека може да се смета дека насилството и вознемирувањето опфаќаат однесување од различна природа, кое може да биде или издвоено однесување, или комбинација на однесувања, вклучително и однесување што ескалира (МОТ 2018б). Без разлика на тоа дали **еден наврат** може да биде доволен за однесувањето да се смета за насилство и вознемирување, или мора да станува збор за **повторено однесување**, во сите случаи таквото однесување мора да биде „неприфатливо“ врз основа на субјективни и објективни процени (МОТ 2019б). За да биде неприфатливо, однесувањето треба **„да има цел, веројатно да резултира или да резултира со физичка, психичка, сексуална или економска штета“**. Вклучувањето на „економската штета“ заедно со физичката, психичката и сексуалната гарантира дека се опфатени сите форми на насилство и вознемирување. Економската штета може да се состои од загуба на приход или имотна штета, но и ограничувања во пристапот до финансиски ресурси, образование или пазарот на труд, вклучително и ограничување на способноста на лицето да остане или да напредува на пазарот на трудот.

Слика 2. Насилство и вознемирување во светот на работата: Широк опсег на термини



Дефиницијата не ја опфаќа **намерата** како еден од составните елементи.⁶ Без да ја опфаќа намерата, Конвенцијата бр. 190 зазема прагматичен пристап со фокус на жртвите што е насочен кон неприфатливоста на однесувањето, практиките или законите и нивното влијание врз жртвите. Отсуството на какво било референца кон сторителите во самиот текст на членот 1 ја зајакнува целта на инструментите, а тоа е да се забранат сите форми на насилство и вознемирување во светот на работата, без оглед на нивниот извор, без разлика дали тоа е:

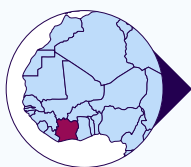
- а. од или против поединци што спроведуваат овластувања, задолженија или одговорности на работодавач (**вертикално**),
- б. насочено кон колегите (**хоризонтално**), или
- в. опфаќа **трети страни**, како што се клиенти, пациенти, патници или потрошувачи.

И покрај тоа што Конвенцијата бр. 190 предлага единствен концепт што ги опфаќа и насилството и вознемирувањето, истовремено ја зема предвид и разновидноста на националните законодавни системи и регулаторни пристапи и им овозможува на државите да изберат или **единствен концепт или раздвоени концепти** во нивните дефиниции во националното законодавство и прописи (член 1(2)), истовремено водејќи сметка да се почитуваат сите елементи на дефиницијата дадена со Конвенцијата бр. 190 (МОТ 2019д; 2019б). Оваа одредба директно се однесува на обврската што произлегува од Конвенцијата за **„дефинирање и забрана за насилството и вознемирувањето во светот на работата“** (чл. 7). Ова е од суштинско значење, бидејќи законодавството ја поставува основата за култура на почит, вклучително и при работа, и може да поттикне трајна промена во општеството. Со промовирање култура на достоинство и почитување за сите, законот игра клучна улога во спречувањето и искоренувањето на насилството и вознемирувањето. Може да ја води изработката на превентивните програми, да промовира точна идентификација на причините и последиците, да обезбеди истрага и да обезбеди заштита и поддршка, меѓу другото, и за тужителите.

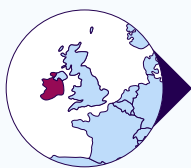
► Рамка 1. Примери на дефиниции за насилство и вознемирување во поновите законодавни реформи



Канада го дефинира **„вознемирувањето и насилството“** како „секое дејство, однесување или коментар, вклучително и оние што се од сексуална природа, кое може разумно да се очекува да предизвика навреда, понижување или друга физичка или психолошка повреда или болест кај вработениот, вклучително и пропишано дејство, однесување или коментар“ (Закон за труд на Канада (изменет текст од 2018 година), потстав 122(1)).



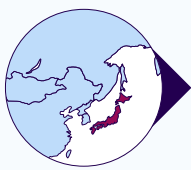
Брегот на Слоновата Коска го дефинира **„психолошкото вознемирување“** како „злоупотребување, закани, напади, зборови, заплашување, пишување, ставови, повторени дејствија против вработениот, кои имаат цел или резултираат со влошување на неговите работни услови и што, како такви, можно е да влијаат врз неговите права и достоинство, да го променат неговото физичко или ментално здравје или да ја загрозат неговата професионална иднина“ (Законик за вработување 2015 година, чл. 5(5)).



Ирска го дефинира **малтретирањето на работа** како:

малтретирањето на работното место е повторено несоодветно однесување, директно или индиректно, без разлика дали станува збор за вербално, физичко или друг тип однесување, кое го врши едно или повеќе лица против друго или други лица на работното место и/или во текот на работењето, што може разумно да се смета за поткопување на правото на поединецот на достоинство при работа. Изолиран инцидент на однесување, како она опишано во оваа дефиниција, може да се смета за повреда на достоинството при работа, но, како еднократен инцидент, не се смета за малтретирање (Кодекс на пракса за работодавачите и вработените за спречување и решавање на малтретирањето при работа, Указ од 2020 година).

⁶ Во оваа насока, вреди да се спомене дека во рамките на Конвенцијата на МОТ за дискриминација (во однос на вработувањето и занимањето), 1958 година (бр. 111), Комитетот на експерти на МОТ за примена на конвенциите и препораките (КЕМПКП/КЕПКП) веќе укажа дека непостоењето или постоењето намера не треба да биде релевантно во прашањата на вознемирување; види МОТ 2012 година.



Јапонија ги користи термините „малтретирање од положба на моќ“ за да ги дефинира делата и говорот: (а) со кои оној што го врши делото ја злоупотребува положбата на моќ; (б) кои ја нарушуваат работната средина; и (в) што се надвор од она што е неопходно или соодветно за работењето (Закон за сеопфатна промоција на политиката на трудот, член 30-2, став 1, изменет во 2019 година) (Библиотека на Конгресот 2020).



Мексико: На 23 октомври 2019 година влезе во сила мексиканскиот официјален стандард NOM-035-STPS-2018 (NOM-035) за факторите на психосоцијален ризик на работното место – идентификација, анализа и превенција. За целите на овој стандард, „насилството на работното место“ се дефинира како „дела на вознемирување, малтретирање или лошо постапување со работниците, кои можат да наштетат на нивниот интегритет или здравје“ (чл. 4.12).

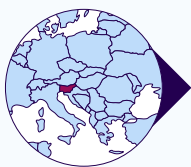


Порторико (Соединети Американски Држави) го дефинира „малтретирањето на работното место“ како:

злонамерно, несакано и повторувачко однесување и злоупотреба; произволно, неразумно и/или каприциозно; вербално, писмено и/или физичко; повторено од страна на работодавачот, неговите застапници, надзорниците или вработените, неповрзано со легитимните интереси на деловното работење на работодавачот, непосакувано од страна на лицето, со што се повредуваат неговите уставно заштитени права, како што се: неповредливоста на достоинството на лицето, заштитата од злоупотреба и напади по неговата/нејзината чест, углед и приватен или семеен живот и заштита на работникот/-чката од ризици по неговото/нејзиното здравје или личниот интегритет при работењето или на работното место. Таквата злоупотреба при работа создава заплашувачка, понижувачка, непријателска или навредлива работна средина, несоодветна за лицето разумно да ги извршува своите функции или задачи на нормален начин“ (Закон бр. 90 од 2020 година, чл. 4).



Република Кореја го дефинира „малтретирањето на работното место“ како „дело извршено од работодавачот (или сопственикот на бизнис) или вработениот (или работник) што предизвикува физичко или ментално страдање или ја влошува работната средина на друг вработен/работник преку злоупотреба на положбата или односот на работното место надвор од соодветниот делокруг на работа“ (Закон за работни стандарди (изменет текст од 2018 година), член 76(2)).



Словенија: Членот 7 од Законот за работните односи од 2013 година разграничува помеѓу вознемирување и малтретирање: „вознемирувањето“ се дефинира како „секое несакано однесување поврзано со какви било лични околности“ наведени во истиот член; додека, пак, „малтретирањето“ на работното место се дефинира како „секое повторливо или систематско, осудувачко или јасно негативно и навредливо дејство или однесување насочено кон поединечни работници на работното место или во врска со работата“.

2.1.1. Родово базирано насилство и вознемирување

Поимот насилство и вознемирување, наведен во член 1(а) од Конвенцијата, експлицитно го опфаќа и „родово базираното насилство и вознемирување“. Со неговото вградување во општата дефиниција на насилството и вознемирувањето, елементите на делото и реалното влијание или намерата што ја имало тоа дело се применливи и на концептот на родово базирано насилство и вознемирување (МОТ 20186, став 273).⁷

⁷ Во текот на процесот на поставување стандарди, јасно беше дека терминот „родово базирано насилство“ ја опфаќа и неповолната работна средина и сексуално вознемирување „услуга за услуга“ (квид про кво/quid pro quo). Сепак, со цел доследност на концептот на насилство и вознемирување како опсег, и од аспект на неодамнешната огорченост и јавните дебати поврзани со кампањата „Ми ту“ (#MeToo), кои го истакнаа значењето на сексуалното вознемирување, вклучително и тоа на работното место, договорено беше да се додаде јасна референца за сексуалното вознемирување, со полна свест за фактот дека родово базираното насилство веќе го опфаќа и сексуалното вознемирување.

Како дополнително разјаснување, Конвенцијата го дефинира родово базираното насилство и вознемирување како „насилство и вознемирување насочено кон лица поради нивниот пол или род, или кое несразмерно ги погодува лицата од одреден пол или род, и го опфаќа и сексуалното вознемирување“ (чл. 1(б)):

- Користењето на терминот **„лица“** е значајно бидејќи ја проширува дефиницијата за родово базирано насилство во споредба со другите меѓународни и регионални инструменти. Иако родово базираното насилство и вознемирување несразмерно ги погодува жените и девојчињата – што се препознава во Преамбулата на Конвенцијата бр. 190 – Конвенцијата бр. 190 се обидува сите да ги заштити од таквото однесување.⁸
- Користењето **„пол или род“** ги прави и биолошките функции и карактеристики што ги разликуваат мажите од жените (т. е. полот) и социолошките разлики меѓу мажите и жените што се научени и може да се менуваат со текот на времето (т. е. родот), релевантни за Конвенцијата бр. 190 и Препораката бр. 206 (МОТ 2012 година).

Дефиницијата за родово базирано насилство и вознемирување експлицитно го опфаќа и **„сексуалното вознемирување“**. Како сериозна манифестација на полова дискриминација и повреда на човековите права, сексуалното вознемирување беше третирано пред усвојувањето на Конвенцијата бр. 190 во контекст на Конвенцијата на МОТ за дискриминација (во однос на вработување и занимање), 1958 година (бр. 111) (МОТ 2012; 2020а; Круз и Клингер/Cruz and Klinger 2011 година; МОТ и Телото на ОН за родово еднаквост и зајакнување на жените, 2019 година). Во таа рамка, и според Општата забелешка на Комитетот на експерти на МОТ од 2002 година, дефинициите за сексуално вознемирување ги содржат следните два клучни елементи:

- *Квид про кво (Quid pro quo)* – Секое физичко, вербално или невербално однесување од сексуална природа и друго однесување засновано на секс што влијае врз достоинството на жените и мажите, кое е непосакувано, неразумно и навредливо за оној/онаа кому е насочено; при што отфрлањето или трпењето на таквото однесување од страна на лицето се користи експлицитно или имплицитно како основа за одлука што влијае врз работното место на тоа лице; или
- *Неповолна работна средина* – Однесување што создава заплашувачка, неповолна и понижувачка работна средина за оној/онаа кому е насочено.

► Рамка 2. Унапредување на заштитата против родово базираното насилство и вознемирување во законодавството од областа на работните односи

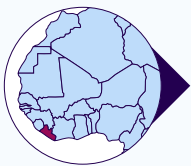
Во изминатите години, многу земји воведоа конкретни одредби во законодавството од областа на работните односи насочени кон дефинирање на родово базираното насилство и вознемирување и, особено, сексуалното вознемирување.

Ирак: Став 10 од Законот за работни односи бр. 37/2015 го забранува **сексуалното вознемирување** предвидувајќи дека:



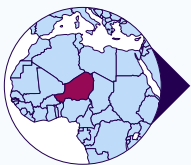
1. Законот забранува сексуално вознемирување во однос на вработување и занимање, без разлика дали станува збор за барање работа, стручно оспособување, вработување или работни услови и задачи.
2. Законот го забранува секое друго однесување што создава неповолна, заплашувачка или навредлива работна средина за оние кон кои е насочено ваквото однесување.
3. Во согласност со одредбите на овој закон, сексуалното вознемирување е секое физичко или вербално однесување од сексуална природа или друго однесување засновано на секс, кое влијае врз достоинството на жените и мажите, што е непосакувано и неразумно и навредливо за оние што се жртви на ваквото однесување и отфрлањето на ваквото однесување од кое било лице, што експлицитно или имплицитно води до одлука што влијае врз неговата работа.

⁸ Види Карлсон и Олни/Carlson and Olney, во подготовка.

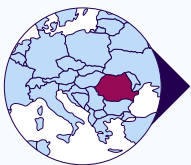


Либерија го дефинира „сексуалното вознемирување“ како:

- i. сексуално однесување што е непосакувано, неразумно или навредливо за лицето кому е насочено и што се одвива во околности кога отфрлањето или прифаќањето на таквото однесување од страна на лицето експлицитно или имплицитно се користи како основа за одлука што влијае врз работното место на тоа лице; или
- ii. сексуално однесување што создава застрашувачка, непријателска или понижувачка работна средина за лицето кому е насочено (Закон за пристојна работа 2015 година, дел. 2.8(б)).

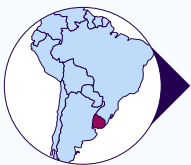


Нигер го дефинира „сексуалното вознемирување“ во контекст на извршувањето на договорот за вработување“ како „добивање од други по пат на наредба, заплашување, чин, гест, закана или принуда, услуги од сексуална природа, како и секое друго однесување од сексуална природа, чија намера е создавање заплашувачка, непријателска или понижувачка работна средина за едно лице“ (Уредба бр. 2017-682/PRN/MET/PS во регулативата на Законикот за работни односи, чл. 122).



Романија го дефинира „родово базираното“ насилство како:

Чинот на насилство насочено кон жена или, во одредени случаи, врз маж, мотивиран од секс. Родово базираното насилство врз жените е насилство што несразмерно ги погодува жените. Родово базираното насилство го опфаќа, но не е ограничено на семејното насилство, сексуалното насилство, осакатувањето женски генитални органи, принудниот брак, принудниот абортус и присилната стерилизација, сексуалното вознемирување, трговијата со луѓе и присилната проституција (Закон бр. 202, 2002 година за еднакви можности и еднаков третман на жените и мажите (изменет и дополнет во 2015 и 2018 година), чл. 4).



Уругвај: Членот 2 од Законот за сексуално вознемирување од 2009 година (изменет и дополнет во 2017 година) го дефинира „сексуалното вознемирување“ како „однесување од сексуална природа, извршено од лице од ист или различен пол, кое е непосакувано од лицето на кое му е упатено и чие одбивање предизвикува или се заканува да предизвика штета врз работната положба или наставниот однос на лицето, или кое создава заплашувачка, непријателска или понижувачка работна средина за оние на кои е насочено“.

Конвенцијата бр. 190 препознава дека за да може целосно да го спречат и да го искоренат родово базираното насилство и вознемирување во светот на работата, земјите што ја ратификуваат Конвенцијата мора да ги третираат неговите основни причинители, како што се повеќекратните и вкрстени форми на дискриминација; нееднаквите родово засновани односи на моќ; родовите стереотипи; и родовите, социјалните и културните норми што го поттикнуваат насилството и вознемирувањето. Со цел да се третираат коренските причинители на родово базирано насилство и вознемирување, како и да се намалат нивните штетни ефекти, Конвенцијата бр. 190 повикува на усвојување „родово одговорен пристап“. Родовата одговорност значи намерно земање предвид на родот во осмислувањето, изработката, спроведувањето и резултатите на програмите и стратегиите, политиките, законите и регулативите, како и колективните договори. Ова подразбира пристап што: ги одразува сите реалности на девојките и жените; обраќа внимание на нивните уникатни потреби; обезбедува нивно учество во процесите на одлучување на сите нивоа; ги цени нивните перспективи; ги почитува нивните искуства; и ги разбира развојните разлики меѓу девојчињата и момчињата, жените и мажите во сета нивна различност и во текот на нивниот животен век. Крајната цел е да се зајакнат девојчињата и жените, со цел да се промовира родовата еднаквост во практиката и да се постигне родова правичност.

Семејното насилство и светот на работата

Историски гледано, семејното насилство се смета за „приватна“ работа, нешто неповрзано со јавната сфера или со светот на работата. Значајно е тоа што Конвенцијата бр. 190 ги препознава негативните ефекти на прелевање што може да ги има семејното насилство општо врз светот на работата, вклучително и во однос на вработувањето, продуктивноста и безбедноста и здравјето. Конвенцијата, исто така, го признава позитивниот придонес што може да го остварат властите, организациите на работодавачите и работниците и институциите на пазарот на трудот во ублажувањето на влијанието на семејното насилство врз светот на работата (Преамбула и чл. 10(г)). Семејното насилство може да претставува особен ризик, кој ги нарушува здравјето и продуктивноста на сите работници и други засегнати лица, вклучително и лицата што ги извршуваат овластувањата, должностите или одговорностите на работодавачот (МОТ 2020б; 2020в). Некои места, ситуации или случаи поврзани со работата – особено оние што се лесно достапни за јавноста, како што се училиштата, болниците, јавните служби или уличните пазари, меѓу другите – може да бидат места каде што се одигрува семејно насилство. На сличен начин, семејното насилство претставува уште порелевантен ризик кај одредени работни аранжмани, како што е работењето од дома, како и за некои категории работници, како што се лицата што работат во домот, се базирани во домот или придонесуваат за работата во домот, од кои најголемиот број се жени без формално вработување (МОТ 2021в).

► Преамбула

Забележувајќи дека семејното насилство може да влијае врз вработувањето, продуктивноста и здравјето и безбедноста, и дека властите, организациите на работниците и работодавачите и институциите на пазарот на трудот може да помогнат, како дел од другите мерки, во препознавањето, одговорот и третирањето на последиците од семејното насилство, и

► Член 10

Секоја членка презема соодветни мерки за: ...

Да ги препознае последиците од семејното насилство, и во рамките на разумни граници да го ублажи нивното влијание врз светот на работата.

Следејќи ги овие одредби во Конвенцијата, став 18 од Препораката бр. 206 утврдува голем број мерки што би можеле да се усвојат за да се одговори и да се ублажат влијанијата на семејното насилство, како што се:

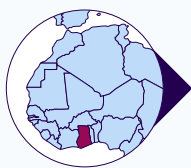
- а. отсуство од работа за жртвите на семејно насилство;
- б. флексибилно работење и заштита на жртвите на семејно насилство;
- в. привремена заштита од отпуштање за жртвите на семејно насилство, како што е применливо, освен по основи што не се поврзани со семејното насилство и неговите последици;
- г. вклучување на семејното насилство во процените на ризикот на работното место;
- д. систем за упатување кон јавните мерки за ублажување на семејното насилство, онаму каде што постојат; и
- ѓ. подигнување на свеста за последиците од семејното насилство.

► **Рамка 3. Примери на одредби од трудовото право и работните односи што ги препознаваат последиците од семејното насилство врз светот на работата и го ублажуваат неговото влијание**

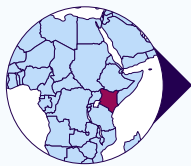
Во последниве години, земјите сè повеќе започнаа да ги земаат предвид последиците од семејното насилство врз благосостојбата и продуктивноста на работниците во нивните одредби за труд и работни односи. Сè поголем број земји воведуваат отсуство, без разлика дали е платено или неплатено, за работниците што се жртви на семејно насилство. Други го вклучија семејното насилство како основа за дискриминација во однос на вработувањето и занимањето и бараат од работодавачите да обезбедат разумни приспособувања. Некои предвидоа должност за работодавачите за преземање превентивни мерки за заштита на вработениот или другите работници или го вклучија семејно насилство во рамките на управувањето со безбедноста и здравјето при работа (БЗР). Покрај тоа, со цел да се заштитат одредени категории работници од насилство и вознемирување, како што се лицата што работат во домот, некои закони и регулативи ја проширија дефиницијата за „семејно насилство“ надвор од традиционалниот опсег на семејни односи за да се опфатат и оние што работат во сферата на домашното.



Канада: Во Став 8 (идентификување фактори на ризик) од Регулативите за спречување вознемирување и насилство на работното место од 2020 година се вели: „Работодавачот и соодветниот партнер мора заеднички да ги идентификуваат факторите на ризик на работното место, како внатрешни, така и надворешни, кои придонесуваат за вознемирување и насилство на работното место, земајќи ги предвид: ... (б) **оконостите надвор од работното место, како што е семејното насилство, што може да доведе до вознемирување и насилство на работното место**“.⁹



Гана: Законот за семејно насилство од 2020 година ги забранува сите форми на насилство и вознемирување што се **случуваат во домашната средина. Лицата што работат во домот** се вклучени во дефиницијата за домашните односи и согласно тоа се заштитени со Законот („График онлајн“/Graphic Online 2020).



Кенија: Законот за заштита од семејно насилство од 2015 година предвидува дека **во случај на семејно насилство, жртвата или претставник на жртвата, вклучително и работодавачот, може да поднесе барање до Судот за налог за заштита** (став 2 и 8).

Во 2019 година, **Перу** го усвои „Законот за спречување, казнување и искоренување на насилството врз жените во јавната и приватната сфера и насилство врз членовите на семејството“. Членот 11 предвидува дека кога жртвата е вработена, треба да ѝ се гарантираат следниве права:

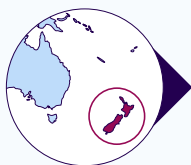


- а. **заштита од отпуштање** поради причини поврзани со делата на насилство;
- б. промена на **работното место** без влошување на нивните задачи и услови за вработување;
- в. пет дена оправдано отсуство;
- г. суспензија на работниот однос; и
- д. право на враќање на истото или слично работно место.

⁹ Голем број канадски покраини/територии исто така се движат во оваа насока. Видете ја, на пример, територијата Јукон, каде што став 19.05 од Регулативите за безбедност и здравје при работа од 2020 година предвидуваат дека „ако работодавачот дознае, или би требало да е свесен дека работникот/работничката е или најверојатно ќе биде изложен/-а на семејно насилство на работното место, работодавачот мора да преземе разумни мерки на претпазливост за да го заштити работникот/работничката и сите други лица на работното место за кои постои веројатност дека ќе бидат погодени.



Соединети Американски Држави (држава Њујорк): Законот за работни односи на државата Њујорк го опфаќа **семејното насилство како основа за дискриминација во однос на вработување и занимање** (став. 593) и бара **од работодавачите да извршат разумно приспособување**, што може да подразбира обезбедување услуги од засолниште за семејно насилство, обезбедување психолошко советување, учество во планирање на безбедносните мерки и обезбедување правни услуги, помагање во гонење на делото или појавување во суд (став 22 (в)).



Нов Зеланд: Законот за заштита на жртвите на семејно насилство од 2018 година на вработените погодени од семејно насилство им дава право на:

- а. користење најмалку 10 дена платено отсуство поради семејно насилство;
- б. да побараат краткорочен флексибилен работен ангажман. Таквиот ангажман може да биде со времетраење од најмногу 2 месеци; и
- в. да не станат предмет на негативно постапување на работното место поради можното семејно насилство што го претрпеле.

► Рамка 4. Примери за колективни договори и други мерки што го третираат семејното насилство во светот на работата

Социјалните партнери се исто така многу активни. Во неколку земји, **колективните договори и другите мерки** го земаат предвид семејното насилство, вклучувајќи обуки, обезбедување флексибилни работни ангажмани, платено отсуство и услуги за поддршка.



Аргентина: „Фармасити“ изработи Протокол за постапување во ситуации на семејно насилство и насилство на работното место. Протоколот обезбедува интерни **комуникациски кампањи и обуки за превенција** што ги опфаќаат и вработените на одлучувачки позиции, како и насоки за тоа како да се откријат таквите случаи и да им пристапат и да ги поддржат жртвите (Терцер сектор/Tercer Sector 2018 година).

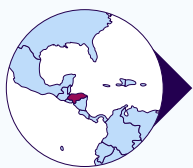


Австралија: Многу договори за претпријатија содржат одредби за **платено отсуство за семејно насилство**, кои им овозможуваат на работниците и работничките да побараат да **работат со скратено работно време**; да ја **менуваат организацијата на работното време**; **привремено да ја сменат локацијата од која работат**; да ги сменат **деталите за контакт на работното место** – како што се телефонскиот број и адресата на е-пошта; и **привремено да работат од дома или од друга локација** за да може да се постапува по однос на семејното насилство.¹⁰

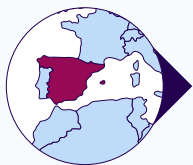


Бразил: Колективниот договор за **банкарскиот сектор** потпишан во 2020 година ја утврдува должноста на работодавачите: да им обезбедат на вработените **внатрешно коминике за спречување домашно и семејно насилство**; да воспостават **канали за поддршка на жртвите** на таквиот вид насилство, како и други мерки на помош од типот на **префрлање на жртвата на насилство на друго работно место**; да обезбедат **доверливост**; да воспостават **кредитна линија или специјално финансирање за овие жртви** (Синдикато дос Банкарсиос/Sindicato dos Bancarios 2020).

¹⁰ Како пример земете го Колективниот договор на новинарите од Австралиски еврејски вести од 2019 година (Австралија 2019 година). Од август 2018 година, одредбите за отсуство поради домашно и семејно насилство се вметнати во сите 122 прописи за минималните стандарди при вработување на Австралија, при што изработена е клаузула урнек што може да се вметне (Австралија 2018).



Хондурас: Во 2020 година, Асоциацион де Макиладорес де Хондурас/Asociación de Maquiladoras de Honduras започна кампања за да им помогне на своите членови да се справат со семејното насилство на работа. Кампањата се состоеше од виртуелни семинари, изработка и спроведување програма за обука за членовите и создавање комуникациски материјали, вклучително и веб-страница што обезбедува општи информации и корисни ресурси (Asociación Hondureña de Maquiladores 2020).



Шпанија: Колективниот договор на енергетската компанија „Ендеса“ овозможува ревидирано и флексибилно работно време, социјална заштита, правна помош, налози за ограничување пристап, како и советување за жртви на семејно насилство (Шпанија 2020; ЕТУК/ETUC 2017).

► 2.2. Кој добива заштита?

Конвенцијата бр. 190 се надоврзува на сфаќањето дека во светот на работата никој не треба да биде подложен на насилство и вознемирување (МОТ 2018б).

► Член 2

1. Конвенцијата ги заштитува работниците/работничките и другите лица во светот на работата, вклучително и лицата во работен однос опфатени со дефиницијата на националното законодавство и практиката, како и лицата што работат без оглед на нивниот работен статус, лицата на обука, вклучително и практикантите и приправниците, работниците чиј работен однос бил раскинат, волонтерите, барателите на работа и кандидатите за работа, како и поединците што ги извршуваат овластувањата, должностите или одговорностите на работодавач.
2. Конвенцијата се применува во сите сектори, без разлика дали се приватни или јавни, и во формалната и неформалната економија, како и во урбаните или руралните подрачја.

Поради ова, опсегот на заштита на Конвенцијата е широк и ги надминува вработените лица (чл. 2) и обезбедува заштита на сите **„работници“ без разлика на нивниот работен/договорен однос**, како во формалната, така и во неформалната економија, и без оглед дали се во приватниот или во јавниот сектор (МОТ 2019б; 2018б).¹¹ Покрај тоа, референцата на **„други лица во светот на работата“** дополнително го проширува опсегот за да ги опфати лицата што се обучуваат, вклучително и практиканти и приправници; баратели на работа; волонтери и луѓе чиј работен однос бил раскинат, како и „поединци што ги извршуваат овластувањата, должностите или одговорностите на работодавач“ (МОТ 2018б; 2019б). Важно е да се потсети дека овој широк опсег на заштита е во согласност и е усогласен со најновата статистичка дефиниција за „работа“, усвоена од Меѓународната конференција на статистичари на трудот. Ги опфаќа сите работни места и работни активности во сите форми на работа.¹²

¹¹ Имајќи ги предвид промените што се одвиваат во светот на работата, ваквата општа формулација овозможува вклучување на работниците со договори без гарантирани минимални работни обврски (на нула часови) и другите нестандартни форми на вработување, оние што работат онлајн на виртуелни работни места или преку платформи, како и самовработените, лицата што работат од домот.

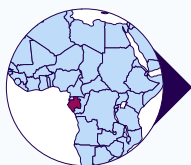
¹² Во 2013 година, 19-тата Меѓународна конференција на трудови статистичари (МКТС/ICLS) ја усвои Резолуцијата I за „статистички податоци за работа, вработување и недоволна искористеност на трудот“, која воведува „концептуално револуционерна дефиниција“ на работата, што јасно покажува дека работата може да се извршува во секаков вид економска единица, вклучувајќи ги и домаќинствата и заедниците, а може да вклучува и услуги што не се обезбедуваат во контекст на пазарни трансакции. Дефиницијата ја опфаќа, но и излегува надвор од опсегот на работата за плата или добивка и се состои од „секоја активност што ја вршат лица од кој било пол и возраст за производство на стоки или за давање услуги за користење од други или за сопствено користење“. Во 2018 година, 20-тата МКСТ отиде чекор понатаму во својата Резолуција I со обезбедување нова Меѓународна класификација на статусот при работа (ICSAW-18), која ги опфаќа сите работни места и работни активности во сите форми на работа, вклучително и обезбедување услуги за сопствена употреба (видете МОТ 2018 г).

► Рамка 5. Проширување на опсегот на заштитата

Неодамнешните реформи во областа на трудот се чини дека се движат во оваа насока кон проширување на опсегот на заштитата од насилство и вознемирување во светот на работата врз широк спектар на лица, без разлика на нивниот работен однос.



Канада: Регулативите за стандардите за активности за учење вградени во работата од 2020 година прецизираат дека заштитата во трудовите стандарди од вознемирување и насилство се применува на **неплатена студентско практиканство** во федерално регулираниот приватен сектор.



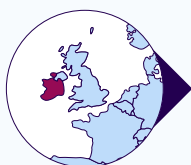
Габон: Законот против вознемирување на работното место од 2016 година го проширува опсегот на заштита од вознемирување, морално и сексуално вознемирување на **сите вработени, државни службеници и практиканти** (чл. 3).



Јапонија го забранува вознемирувањето насочено кон **подредените**, но и кон **претпоставените**. Вознемирување од позиција на моќ може да се случи помеѓу колегите, како и работниците со различен работен статус, како што се **вработени на неопределено работно време и вработени на договор на дело** (Закон за спречување вознемирување од позиција на моќ, 2020 година) (Библиотека на Конгресот 2020 година).

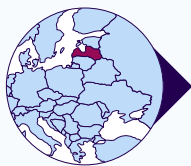


Филипините го забрануваат сексуалното вознемирување на работното место меѓу **колегите, врз претпоставените и врз вработените подизведувачи** (Закон за безбедни простори, 2018 г.).



Ирска: Законикот за практиката на **малтретирање на работното место** предвидува дека малтретирањето на работното место може да опфати лица во многу различни работни ситуации и на сите нивоа:

- раководител/претпоставен кон вработен;
- вработен кон претпоставен/раководител;
- еден вработен кон друг (или една група врз друга);
- потрошувач/претпоставен/раководител кон деловен контакт;
- клиент/потрошувач кон вработен.



Летонија: Согласно Законот за поддршка на невработените лица и лицата што бараат вработување, усвоен на 9 мај 2002 година (изменет и дополнет на 16 април 2020 година), **невработените лица, лицата што бараат вработување и лицата што се изложени на ризик од невработеност** се заштитени од дискриминација по основ на пол, раса или етничко потекло и од однесување што го сметаат за непосакувано (вклучително и однесување од сексуална природа), чија цел или резултат е да се наруши достоинството на една личност и да се создаде заплашувачко, непријателско, омаловажувачко, понижувачко или навредливо окружување. Согласно последните измени на 16 април 2020 година, **сопствениците на микропретпријатија и самовработените лица без приходи** се опфатени со Законот до крајот на 2020 година.



Соединетите Американски Држави (држава Њујорк): Во 2018 година, државата Њујорк ја прошири заштитата од сексуално вознемирување опфаќајќи ги **независните изведувачи, подизведувачи, консултанти и сите нивни вработени, како и секое друго лице што дава услуги во согласност со договор во работниот простор**, како што се поправка и чистење опрема, и лицата без работен однос, како што се **работниците „тезгачи“, сезонските работници или практикантите (платени или неплатени)** (Цвајг/Zweig 2020).



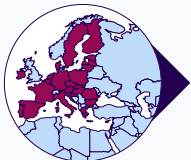
Јужен Судан: Во членот 7 од Законот за труд од 2017 година се наведува: „Ниту едно лице нема сексуално да вознемирува вработен или работодавач“.

Ваквиот широк опсег на заштита произлегува од „**инклузивниот пристап**“ на кој повикува Конвенцијата бр. 190. Со оглед на разновидниот спектар на лица заштитени со Конвенцијата, едно воедначено решение не би можело да им обезбеди ефикасна заштита на сите, бидејќи мерките треба да ги препознаат и да ги земат предвид спецификите и конкретната ранливост на секој поединец или група, различните сектори или професии во кои работат, како и работните аранжмани преку кои обезбедуваат работа или им се обезбедува работа, вклучително и можна интеракција со **трети страни**, онаму каде што е применливо.

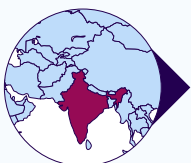
2.2.1. Гарантирање инклузија преку пристапност

Имајќи намера да обезбеди ефективна заштита од насилство и вознемирување во светот на работата, особено на поединците или групите во ранливи ситуации, Конвенцијата бр. 190 става силен акцент на обезбедувањето пристапност. Промоцијата на инклузивна култура на работното место – вклучително и преку разумно приспособување – е од суштинско значење за да се гарантираат еднакви можности и постапување, со цел заштита од дискриминација и за спречување и третирање на насилството и вознемирувањето. Според Конвенцијата бр. 190 и Препораката бр. 206, пристапноста е суштински елемент за олеснувањето на превенцијата, спроведувањето и обесштетувањето, како и за подигнувањето на свеста. Меѓу другото, треба да се земат предвид и различните потреби на лицата со попреченост, поединците што припаѓаат на етничките малцинства и работниците мигранти. Во таа смисла, Конвенцијата бр. 190 бара алатките, упатствата, образованието и обуките да се обезбедат во достапни формати, што е од суштинско значење за широко распространето и инклузивно подигнување на свеста (член 4(2) (е) и 11(б)). Информациите и обуката за опасностите и ризиците од насилство и вознемирување, како и за придружните мерки за превенција и заштита исто така треба да бидат во достапни формати (чл. 9(г)). Во однос на спроведувањето, Конвенцијата бара од членките да обезбедат лесен пристап до механизмите за пријавување и решавање спорови, и до правни лекови (чл. 10(б)). Ова би подразбирало да се гарантира дека процесите се достапни за сите работници и другите засегнати лица на еднаква основа.

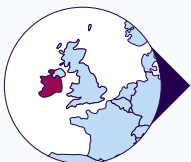
► **Рамка 6. Обезбедување пристапност во спречувањето и третирањето на насилството и вознемирувањето во светот на работата: Избрани примери што се однесуваат на лицата со**



Европска Унија: Во Стратегијата за правата на лицата со попреченост, Унија на еднаквост 2021–2030 година, ставен е акцент на подобрувањето на пристапот до правдата, правната заштита, слободата и безбедноста на лицата со попреченост преку дигитализација на судските системи и сразмерно зголемена пристапност до дигиталните средини и комуникации. Ова подразбира зголемување на пристапноста на законодавството и политиките на Европската Унија (ЕУ), како и обезбедување обуки за вработените и поддршка за да се научи толкување на меѓународниот знаковен јазик.¹³ Акцискиот план за пристапност до интернет-просторот има цел да обезбеди дека веб-локациите на ЕУ, документите објавени на овие веб-локации и онлајн платформите се усогласени со европските стандарди за пристапност (Европска комисија 2021 година).



Индија: Законот за правата на лицата со попреченост (Закон бр. 49 од 2016 година) ја повикува Владата да преземе соодветни мерки за спречување и заштита на лицата со попреченост од секакви форми на злоупотреба, насилство и експлоатација.



Ирска: Ирската уредба за вознемирување од 2012 година ги опфаќа и регулативите за пристапност за лицата со попреченост и за лицата што не зборуваат англиски. Конкретно бара содржината, формата и спроведувањето на политиките и процедурите да бидат пристапни за сите, со направени приспособувања и преземени чекори за да се обезбеди пристапност, особено за лицата со попреченост. Некои од примерите за ова би биле **превод на политиките и постапките на Брајово писмо или големи печатени формати, или ставање на располагање на потписниците.** Уредбата, исто така, наведува дека одредени мерки може да бидат неопходни за да се обезбеди пристапност до политиките и процедурите, на пример, **превод на политиките и постапките на други јазици освен англискиот, според потребите, или обезбедување преведувачи.**



Република Кореја: Законот за промовирање на вработувањето и стручната рехабилитација на лицата со попреченост беше изменет во 2018 година за да бара годишна обука за подобрување на свеста на **вработените за лицата со попреченост и за елиминирање на пристрасноста на работното место,** со цел да се создадат стабилни работни услови и да се зголеми вработувањето на лицата со попреченост.

¹³ Види ја Директивата (ЕУ) 2019/882 на Европскиот парламент и на Советот од 17 април 2019 година за барањата за пристапност на производите и услугите.

► 2.3. Каде и кога се случува насилството и вознемирувањето?

Конвенцијата бр. 190 и Препораката бр. 206 соодветствуваат на реалноста дека не е неопходно делата на насилство и вознемирување да се случуваат исклучиво во класичниот физички простор на работното место за да се сметаат за забранети однесувања поврзани со работата. Бидејќи работата се извршува во различни услови и преку различни модалитети, вклучително и преку технологија, овие инструменти се обидуваат да обезбедат заштита на сите места или околности поврзани со работата.

► Член 3

Конвенцијата се применува на насилството и вознемирувањето во светот на работата што се јавува во текот на, е поврзано со или произлегува од работата:

- а. на работното место, вклучително и јавните и приватни простори кога тие претставуваат работен простор;
- б. на местата каде што работникот/работничката добива плата, одмора, прави пауза или јаде, или користи санитарни, хигиенски или простории за преслекување;
- в. во текот на службени патувања, патување, обуки, настани или социјални активности;
- г. преку комуникациите поврзани со работата, вклучително и оние овозможени од информациските и комуникациските технологии;
- д. во сместување обезбедено од работодавачот; и
- ѓ. при патување од работното место до домот.

Со примена на насилството и вознемирувањето, „кое се случува во текот на, се поврзани со или кои произлегуваат од работа“, Конвенцијата бр. 190 ја опфаќа променливата природа на работата, вклучително и новите видови и различните модалитети на работа (МОТ, 2018б, конкретно во ставовите 180-184). Референцата кон „јавни и приватни простори кога тие претставуваат работен простор“ во членот 3 има цел да ги опфати ситуациите на оние во неформалната економија, како што се уличните продавачи; лица што работат во сопствениот дом, како и оние што работат во или за приватно домаќинство или домаќинства; или работниците што работат од дома, кои работат од сопствените домови (МОТ 2018а; 2016б). Со експлицитното спомнување на „комуникациите поврзани со работата, вклучително и оние овозможени со информатичките и комуникациските технологии“, опфатени се сите видови комуникација, вклучително и е-поштата и социјалните медиуми (Де Стефано и др./De Stefano et al. 2020). Ова е особено важно со оглед на аранжманите за работа на далечина, кои стануваат сè повообичаени од неодамна, вклучително и како начин да се обезбеди поголема флексибилност во балансирањето на професионалните и приватните обврски.

Другите стандарди на МОТ – особено стандардите поврзани со БЗР – исто така се базираат на поим за „работно место“, кој е поширок од поимот на класичното физичко работно место. Според Конвенцијата на МОТ за безбедност и здравје при работа, 1981 година (бр. 155), терминот „работно место“ ги опфаќа сите места каде што работниците треба да бидат или да одат поради нивната работа и кои се под директна или индиректна контрола на работодавачот (чл. 3(в)). Протоколот од 2002 година кон Конвенцијата за безбедност и здравје при работа од 1981 година повикува на информации за преземените мерки во врска со професионалните незгоди, болести и другите повреди по здравјето, кои се јавуваат „во текот на, или во врска со работата“ (Преамбула (д)). Во делот со дефиниција на Протоколот, терминот „опасна појава“ опфаќа настан и може да се идентификува врз основа на дефинициите во националните закони и регулативи, кој има потенцијал да предизвика повреда или болест кај лицата при работа или кај јавноста (чл. 1(в)). Терминот „несреќа при патување

до работното место“ се однесува на несреќа што довела до смрт или лична повреда што се случила директно на патот помеѓу работното место и (i) главното или секундарното живеалиште на работникот; (ii) местото каде што работникот вообичаено јаде; или (iii) местото каде што работникот вообичаено го добива својот надоместок (чл. 1(г)). Препораката за безбедност и здравје при работа, 1981 година (бр. 164), исто така, предвидува дека треба да биде неопходно работодавачите да водат евиденција релевантна за БЗР и работната средина. Таквата евиденција содржи информации за сите незгоди при работа и повреди по здравјето, за кои е неопходно известување, што се случуваат „во текот на, или во врска со работата“ (став. 15(2)) (МОТ 2020г).

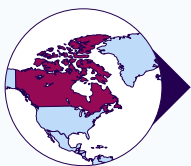
► **Рамка 7. Заштита од насилство и вознемирување надвор од класичниот физички работен простор: Примери од неодамнешни закони и регулативи**

Најновите законодавни реформи започнаа да воведуваат **поинакви места или случаи** во кои може да се јави вознемирување во **светот на работата** надвор од класичниот физички работен простор. Меѓу другото, **насилството и вознемирувањето онлајн** добива сè поголемо внимание и како посебен и самостоен поим, но и како средство преку кое може да се извршува насилство и вознемирување.

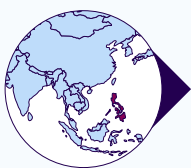


Австралија: Во јануари 2021 година, „Сејф ворк Австралија“ објави материјали со упатства што се однесуваат на сексуалното вознемирување, насилството и агесијата на работното место за да поведат сметка дека на работното место нема сексуално вознемирување, насилство и агесија (Австралија 2021а; 2021б). Овие материјали предвидуваат дека според законите за БЗР, работното место значи место каде што работникот оди или најверојатно се наоѓа додека работи. Во Водичот за сексуално вознемирување (Австралија 2021а) дополнително се наведува дека сексуалното вознемирување може да се случи:

- на вообичаеното работно место на работникот;
- на местото од каде што работникот работи на далечина, вклучително и случаите кога работи од дома;
- на местото каде што работникот извршува работа на друга локација, како домот на клиентот или домот или работното место на изведувачот;
- додека работникот се занимава со активности поврзани со работата од типот на конференции, обуки, службени патувања, корпоративни настани поврзани со работата, или социјални активности, од типот на новогодишна забава; или
- на телефон, е-пошта или онлајн, како, на пример, преку платформите на друштвените медиуми.



Канада (покраина Онтарио): Во јануари 2021 година, Врховниот суд во Онтарио (во случајот *Каплан против Амас/Каплан v. Atas*) препозна **нов деликт на вознемирување преку интернет**. Ова беше неопходно бидејќи другите постојни закони не беа доволни за да го третираат сериското демнење и намерата да се предизвика страв, вознемиреност и беда, како кај целните жртви, така и кај лицата блиски на тие жртви.



Филипини: Законот за безбедни простори од 2018 година го дефинира „**родово базираното сексуално вознемирување на интернет**“ како секое однесување насочено кон одредена личност што предизвикува или најверојатно ќе предизвика друга ментална, емоционална или психичка вознемиреност; страв за личната безбедност; акти на сексуално вознемирување, вклучително и несакани сексуални забелешки и коментари; закани; поставување или споделување нечији фотографии без согласност; видео и аудиоснимки; кибер-демнење и онлајн кражба на идентитет (став. 3).



Сингапур има одобрено посебни одредби против демнење и **вознемирување преку интернет** според Законот за заштита од вознемирување од 2014 година. Одредбите што се однесуваат на онлајн вознемирувањето забрануваат намерно или непромислено праќање комуникациска порака што содржи закана, навреда или злоупотреба што лицето ќе ја види, ќе ја слушне или поинаку ќе ја перципира и што најверојатно ќе го вознемири, ќе го растреволжи или ќе влее страв кај лицето, или, пак, поттикнува насилство. Амандманот од 2019 година забранува објавување податоци со кои се идентификува жртвата или лице поврзано со жртвата со цел да стане мета на вознемирување, закани, или за да се поттикне насилството врз жртвата (исто така познато како „доксинг“/doxing).

► 2.4. Инклузивен, интегриран и родово одговорен пристап

Со оглед на широкиот опсег на лична заштита – кој опфаќа поединци што може да не се опфатени со одредбите од Законот за работните односи – и со намера да се обезбеди ефикасна заштита од сите форми на насилство и вознемирување што се јавуваат „во текот на, се поврзани со или произлегуваат од работата“, Конвенцијата бр. 190 ги повикува земјите што ја ратификуваат, **„во консултација со репрезентативните организации на работодавачите и работници, да применат инклузивен, интегриран и родово одговорен пристап“** кон спречување и елиминирање на насилството и вознемирувањето во светот на работата (чл. 4(2)) (види слика 3):

- **Инклузивен** се однесува на широкиот опсег на лична заштита, како и на потребата да се остварат консултации за подобро да се опфатат сите различни потреби и реалности.
- **Родово одговорен** повикува на потребата за третирање на коренските причинители на родово базираното насилство и вознемирување, како и намалување на неговото штетно влијание.
- **Интегриран** се однесува на потребата појавата да се третира во „работните односи и вработувањето, здравјето и безбедноста при работа, еднаквоста и недискриминацијата, и во кривичниот закон, онаму каде што е применливо“ (Препорака бр. 206, став 2).

Во текот на изминатите децении, кривичното право долго време се користи како главен бедем против извршувањето дела на насилство и вознемирување, особено кога станува збор за физичко и економско насилство и вознемирување, вклучително и во светот на работата (Шапел и Ди Мартино/Chappell, Di Martino 2006; MOT 2016a; 2017a; Липел/Lippel 2016).

Сепак, низ призмата на концептот на насилство и вознемирување во светот на работата, утврден во Конвенцијата бр. 190 и Препораката бр. 206, кривичното право само по себе може да не биде доволно. Кривичниот закон го криминализира однесувањето за кое се смета дека надминало одреден праг на тежина, како што се, на пример, физичките (вклучително и сексуалните) напади или „неморални дејствија“ или закани. Но ова може да не го опфати широкиот опсег на неприфатливи однесувања и практики што претставуваат насилство и вознемирување во светот на работата според Конвенцијата бр. 190.¹⁴ Дополнително, кривичното право повеќе се фокусира на санкционирање на сторителите отколку на обезбедување делотворни правни лекови за жртвите.

Пред усвојувањето на Конвенцијата бр. 190 и Препораката бр. 206, се користеа различни национални инструменти или гранки на правото како регулаторни основи што овозможуваат интервенции за справување со насилството и вознемирувањето при работа, вклучително и уставното право, законодавството за еднаквост и недискриминација и регулативите за БЗР.

¹⁴ Во оваа смисла, иако во контекстот на Конвенцијата бр. 111, КЕК на МОТ истакнува дека кривичната постапка не е доволна во случаите на сексуално вознемирување при работа, со оглед на „чувствителноста на прашањето, поголемиот товар на докажување што е тешко да се исполни, особено ако нема сведоци (што е честа појава), и фактот дека кривичното право генерално се фокусира на сексуални напади или „неморални дејствија“, а не на целиот опсег на однесување што претставува сексуално вознемирување при вработување и работење (види МОТ 2012 година).

Повикувајќи на **свкупна законодавна рамка**, наместо да наметнува еден единствен начин на постапување, Конвенцијата бр. 190 и Препораката бр. 206 признаваат дека таквите рамки може да се обликуваат земајќи ги предвид националните околности и правни системи (Конвенција бр. 190, чл. 4 (2); Препорака бр. 206, став 2). Не е неопходно сите ситуации да бидат опфатени со сите закони и прописи, но важно е да се провери дали постојат некакви празнини кога заеднички се разгледуваат различните закони и прописи.

„Интегрираниот“ пристап исто така се однесува и на потребата од постоење мерки за превенција и заштита (Конвенција бр. 190, чл. 7–9; Препорака бр. 206, став 6–13); извршување и правни лекови (Конвенција бр. 190, чл. 10; Препорака бр. 206, ставови 14–22); и насоки, обука и подигнување на свеста (Конвенција бр. 190, чл. 11; Препорака бр. 206, став 23). Секоја од овие компоненти е од суштинско значење. Превенцијата и управувањето со опасностите и ризиците не би можеле да бидат успешни доколку не се реализираат обуки и подигнување на свеста. Исто така, неефикасни и неделотворни извршни механизми не би биле од помош за одвраќање и спречување идни појави на насилство и вознемирување.

Основните елементи на овој свкупен инклузивен, интегриран и родово одговорен пристап се наведени во членот 4, а потоа се доработени во оперативниот дел на инструментот. Членот 4(3), исто така, предвидува дека при усвојувањето и спроведувањето на таквиот пристап, земјите што ја ратификуваат Конвенцијата треба да ги земат предвид различните и комплементарни улоги и функции на владите и на работодавачите и работниците (и нивните соодветни организации) во зависност од различната природа и степен на нивните одговорности.

► Член 4

1. Секоја членка што ја ратификува оваа Конвенција ќе го почитува, ќе го промовира и ќе го реализира правото на секоја индивидуа на свет на работа без насилство и вознемирување.
2. Секоја членка ќе усвои, во согласност со националното право и околности, а во консултација со репрезентативните организации на работодавачите и работниците, инклузивен, интегриран и родово одговорен пристап за спречување и елиминирање на насилството и вознемирувањето во светот на работата. Таквиот пристап треба да го земе предвид насилството и вознемирувањето што опфаќа и трети страни, онаму каде што е применливо, и се состои од:
 - а. забрана на насилството и вознемирувањето со закон;
 - б. водење сметка дека релевантните политики го третираат насилството и вознемирувањето;
 - в. усвојување сеопфатна стратегија со цел да се спроведат мерки за превенција и борба со насилството и вознемирувањето;
 - г. воспоставување или зајакнување на механизмите на извршување и набљудување (следење);
 - д. обезбедување пристап до правни лекови и поддршка за жртвите;
 - ѓ. предвидување санкции;
 - е. развивање алатки, насоки, образование и обуки, и подигнување на свеста во пристапни формати според потребите; и
 - ж. обезбедување делотворни средства за увид и истрага на случаите на насилство и вознемирување, вклучително и преку трудовите инспекторати или другите надлежни органи.
3. При усвојувањето и спроведувањето на пристапот од став 2 на овој член, секоја членка ќе ги препознае различните и комплементарни улоги и функции на владите, како и работодавачите и работниците и нивните соодветни организации, земајќи ги предвид различната природа и степенот на одговорностите што им соодветствуваат.

Слика 3. Инклузивен, интегриран и родово сензитивен пристап





3

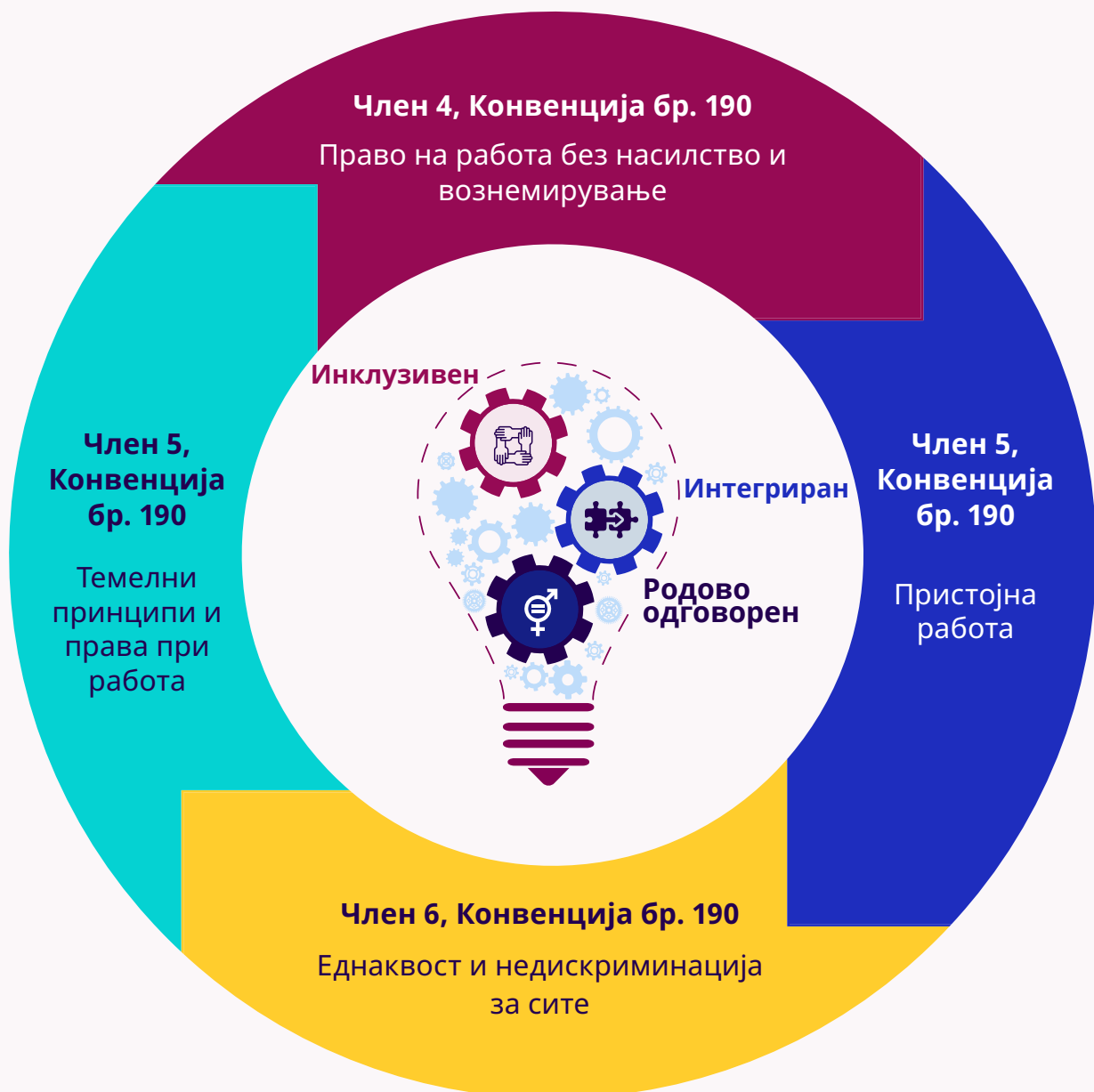
**Рамка базирана врз
права за спречување
и елиминација
на насилството и
вознемирувањето во
светот на работата**

Конвенцијата бр. 190 поставува заеднички образец за тоа како правото на секоја индивидуа на светот на работа без насилство и вознемирување да го преточи во реалност за сите. Елементите од кои произлегува оваа рамка се:

1. почитување, промовирање и реализација на правото на секоја индивидуа на светот на работа без насилство и вознемирување преку усвојување и спроведување инклузивен, интегриран и родово одговорен пристап (чл. 4);
2. почитување, промовирање и реализација на темелните принципи и права при работа и унапредување на пристојната работа (чл. 5);
3. гарантирање на правото на еднаквост и недискриминација на работниците и другите лица што припаѓаат на една или повеќе ранливи групи (чл. 6).

Овие принципи, кои се сржта на Конвенцијата, воспоставуваат рамка заснована врз права во насока на превенција и елиминација на насилството и вознемирувањето (види слика 4).

Слика 4. Рамка заснована врз права за спречување и елиминација на насилството и вознемирувањето во светот на работата



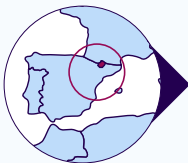
► 3.1. Правото на свет на работа без насилство и вознемирување

Конвенцијата бр. 190 е првиот меѓународен инструмент што конкретно го препознава **правото на секоја индивидуа на свет на работа без насилство и вознемирување** (чл. 4). Конвенцијата бр. 190 и Препораката бр. 206 критички ги дополнуваат останатите меѓународни инструменти, како што се Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права и меѓународните работнички стандарди за еднаквост и недискриминација и за безбедност и здравје при работа, кои исто така обезбедуваат заштита од насилството и вознемирувањето, но тоа го прават на имплицитен начин.¹⁵

► Рамка 8. Правото на светот на работа без насилство и вознемирување во одредбите од колективниот договор и трудовото право

Во изминативе години, во пораст е бројот на земји кои во законодавството што ги третира работните односи сè почесто го нагласуваат правото на работна средина без насилство и вознемирување.

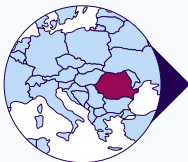
Андора: во член 44(2) (права на лицето на платен список) од Законот за работните односи од 2018 година се наведува следното:



Во спроведувањето на договорот за вработување, лицето на платен список има право: ...

- а. Да не биде предмет на директна или индиректна дискриминација при вработување, или по вработувањето, врз основа на раѓење, раса, пол, сексуална ориентација, потекло, вера, попреченост, мислење или која било друга лична или социјална состојба, или припадност (или неприпадност) кон синдикат или политичка организација; ...
- б. Да се почитува неговата приватност и да се води сметка за неговото достоинство, вклучително и заштитата од вознемирување од причини наведени во точка е) погоре.

Романија: Законикот за работните односи, изменет во 2020 година, го наведува правото на сите вработени на **работно место без дела на морално вознемирување** (член 5.3).



Ирак: Согласно член 42 од Законот за работните односи од 2015 година:



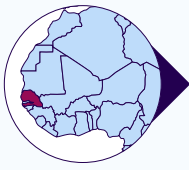
Работникот ги има следните права: ...

- а. Да има еднакви можности да биде ангажиран и да работи под еднакви услови, без никаква дискриминација.
- б. Да има работна средина без никакви форми на вознемирување.

Италија: Новиот колективен договор за поморските превозници, потпишан на 16 декември 2020 година, го признава правото на секој морепловец „да работи, да се обучува и да живее во средина без вознемирување и малтретирање врз основа на пол, раса или од која било друга природа“ (Конфитарма ет ал./Confitarma et al. 2020).



¹⁵ Во однос на член 7(б) од Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права, Комитетот за економски, социјални и културни права доследно ги нагласува факторите, како што се слободата од насилство и вознемирување, вклучително и сексуалното вознемирување, како темели за гарантирање на правото на праведни и поволни услови за работа (видете, исто така, Шашеил и Ди Мартино/Chappell, Di Martino 2006; Липел/Lippel 2016 година)..



Сенегал: Сенегалскиот колективен договор за различните занимања, потпишан на 30 декември 2019 година, не ја споменува експлицитно Конвенцијата бр. 190. Сепак, во главната содржина е вклучено и **правото на средина без насилство и вознемирување** и потребата за инклузивен, интегриран и родово одговорен пристап.

► 3.2. Улогата на темелните начела и права при работа во создавањето свет на работа без насилство и вознемирување

Конвенцијата бр. 190 и Препораката бр. 206 препознаваат дека правото на свет на работа без насилство и вознемирување е неделиво и меѓусебно тесно поврзано со сите **темелни начела и права при работа** и, поопшто, со **пристојната работа**. Насилството и вознемирувањето и немањето пристојна работа честопати изгледаат како меѓусебно поврзани причини и последици што се засилуваат едни со други, како што покажа истражувањето (MOT 2016b; де Брујн/de Bruijn 2020; Ројтер ет ал./Reuter et al. 2020; Казино и Бесен-Казино/Cassino и Besen-Cassino 2019). Откако во својата Преамбула признава дека **насилството и вознемирувањето во светот на работата се некомпатибилни со пристојна работа**, Конвенцијата бр. 190 ги повикува потписничките да ги почитуваат, да ги промовираат и да ги реализираат темелните начела и права при работењето, но и да ја промовираат пристојната работа, со цел да го спречат и да го елиминираат насилството и вознемирувањето (чл. 5).

Слободата на здружување и на ефикасно признавање на правото на колективно договарање се клучни средства, како за спречување, така и за третирање ситуации на насилство и вознемирување при работа. Наспроти тоа, ускратувањето на тие права е значаен фактор за зголемување на ризикот од доживување насилство и вознемирување (MOT 2017a).¹⁶ Во овој однос, Препораката бр. 206 укажува на тоа дека овие основни права треба да им се гарантираат на „сите работници и работодавачи, вклучително и оние во секторите, занимањата и работните ангажмани што се поизложени на насилство и вознемирување“ (став 3).

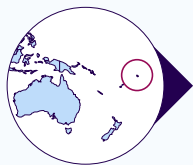
► Рамка 9. Проширување на опсегот на примена на слободата на здружување и правото на колективно договарање како пат кон делотворна заштита од насилство и вознемирување

Во изминатите години беа покренати иницијативи на различни нивоа со цел овие основни права да се прошират на сите работници, без оглед на дејноста или на националноста на која ѝ припаѓаат (IOE 2019; Јеснес, Илсо и Хотведт/Jesnes, Ilsøe и Hotvedt 2019). Ваквите чекори се важни бидејќи ја отвораат вратата за поделотворна заштита, вклучително и заштитата против насилство и вознемирување преку колективни договори.

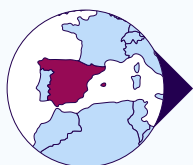


Франција: Членот 60 од Законот од 8 август 2016 година воведува посебна категорија **самовработени лица што работат за онлајн платформи**. Овој закон на работниците на платформата им дава право да основаат и да се придружат на синдикат, како и право да ги наметнуваат своите колективни интереси преку посредници.

¹⁶ Иако инструментите на MOT за слободата на здружување не содржат експлицитна забрана за насилство врз синдикалните активности, КЕПКП на MOT постојано ја нагласува меѓусебната зависност помеѓу граѓанските слободи и синдикалните права, а особено важноста за синдикатите да работат во клима без насилство, притисок и закани од каков бил вид (види MOT 2012 година).

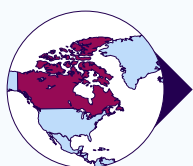


Самоа: Членот 3 од Законот за вработување и работни односи од 2013 година вели: „Овој закон се применува на: (а) секој јавен орган според дефиницијата во Законот за органите на јавната управа (работење и отчетност) од 2001 година, без разлика дали е соодветно уреден со акт на Собранието или не; и (б) сите приватни или невладини деловни субјекти, вклучително, но без ограничување на дејностите што го опфаќаат и **земјоделскиот и рибарскиот сектор**“. Членовите 21 и 22, според дадениот редослед, го признаваат правото на колективно договарање и на слободата на здружување.



Шпанија: Статутот за самовработени работници (Закон 201 од 11 јули 2017 година) воведо трета категорија работници помеѓу вработените и самовработените работници, познати како „економски зависни самовработени лица“. Поконкретно, членот 11 ги дефинира овие економски зависни самовработени лица како лица што во замена за надоместок вршат економска активност или професија лично, директно и претежно за поединец или организација од која се финансиски зависни, што им обезбедува најмалку 75 отсто од приходот. **Зависните самовработени лица може да формираат свои професионални организации** (од типот на синдикати) и да преговараат за работните услови преку колективен договор.

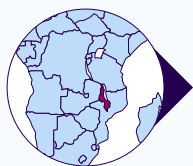
Иницијативи на социјалните партнери



Канада: Здружението на работници „Правда за куририте на Фудора“ е формирано од страна на група доставувачи на „Фудора“/Foodora во Канада за да ги подобрат работните услови на нивните колеги **доставувачи на храна**. Тие главно водат иницијативи за правичен надоместок за опасна работа, платено боледување и почитување на работното место без вознемирување и заплашување. Вршат подготовки за да се приклучат на канадскиот Синдикат на поштенски работници, а штом овој синдикат стане нивен овластен застапник за договарање, „Фудора“ ќе биде законски обврзана да преговара со нив како една група. Тие, исто така, започнаа да работат на развивање на



Италија: Во 2018 година во Болоња, по преговорите помеѓу Синдикатот на возачи Болоња, италијанските синдикати ЦГИЛ/CGIL, ЦИСЛ/CISL и УИЛ/UIIL, општина Болоња и платформите Мајменју/Мумени и Сгнам/Sgnam (а подоцна следуваше и Доминос пица/Domino's pizza), беше потпишана Повелбата за основните права на **дигиталниот труд** во урбаниот контекст. Повелбата е структурирана врз четири поглавја што опфаќаат општи одредби, вклучително и правото на недискриминација, правото на информираност, правото на заштита – вклучително и правична плата, здравје и безбедност, заштита на личните податоци – и правото на исклучување (од интернет). Повелбата не е обврзувачка и мора да ја почитуваат само оние што ја потпишуваат (на доброволна основа) (Општина Болоња 2018 година).



Малави: Конгресот на синдикати во Малави покренува потфат да формира синдикати во **неформалната економија**. Владата на Малави ги регистрираше овие синдикати признавајќи го правото на синдикално организирање и колективно договарање (MOT 2019f).

Почитувањето, промовирањето и остварувањето на правото на секоја индивидуа на светот на работа без насилство и вознемирување не може да се постигне освен ако не се елиминираат **принудната или задолжителната работа и детскиот труд**, вклучително и нивните најлоши форми, кои самите по себе се поврзани со насилство. Во последните години беа постигнати историски пресвртници во овој однос. Во 2021 година, Протоколот од 2014 година на МОТ кон Конвенцијата за принудна работа од 1930 година достигна 50 ратификации. Протоколот ги обврзува владите да преземат делотворни мерки за спречување принудна работа, заштита на жртвите и обезбедување пристап до правда и правни лекови. Во 2020 година, Конвенцијата на МОТ за најтешките форми на детски труд од 2000 година (бр. 182) ја постигна својата универзална ратификација. Ова ја потврдува глобалната посветеност дека најтешките форми на детски труд, како што се ропството, комерцијалната сексуална експлоатација и користењето деца во вооружени конфликти или друга недозволена или опасна работа што ги загрозува здравјето, моралот или психолошката благосостојба на децата, немаат место во нашето општество. Иако ратификацијата сама по себе не е доволна и спроведувањето е од суштинско значење со цел животите на луѓето да се променат кон подобро, овие револуционерни достигнувања се позитивни и долгоочекувани случувања и претставуваат чекор кон создавање свет на работа ослободен од насилство и вознемирување.

Принципот на **еднаквост и недискриминација** е суштински поврзан со насилството и вознемирувањето (МОТ 2012; 2017a; МОТ КЕПКП 2019 година). Ова очигледно не е само поради фактот што насилството и вознемирувањето врз забранети основи треба да се сметаат за дискриминација, туку и поради фактот што дискриминаторските закони и практики може да придонесат за продолжување на циклусот на штетните општествени норми или родови стереотипи што може да доведат до насилство и вознемирување (МОТ 2019g). Препораката бр. 206 ги потсетува земјите што ја ратификуваат дека напорите за заштита на жените и другите групи од висок ризик од насилство и вознемирување не треба доведат до никакви форми на директна или индиректна дискриминација, како што е „ограничувањето на застапеноста на жените и на другите групи наведени во член 6 од Конвенција или нивно исклучување од одредени работни места, сектори или занимања“ (став 12). Неодамнешните истражувања покажуваат дека **реформата на дискриминаторските закони** што, на пример, ја ограничуваат способноста на жените да работат, да управуваат или да наследуваат имот, **придонесуваат за намалување на насилството** (Хтун и Џенсениус/Htun and Jensenius 2020). Друга студија за инцидентата на сексуално вознемирување во последните две децении покажува дека сексуалното вознемирување се намалува како што се затвора родовиот јаз на пазарот на трудот (Казино и Безен-казино/Cassino, Besen-Cassino 2019).¹⁷

3.2.1 Гарантирање еднаквост и недискриминација за жените и групите во ранлива состојба

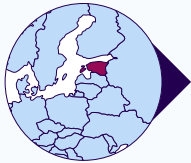
Промовирањето на еднаквоста при работа и справувањето со интерсекциската (вкрстената) и повеќекратната дискриминација се клучни елементи на кој било пристап за спречување и ставање крај на насилството и вознемирувањето.¹⁸ Во овој однос, членот 6 од Конвенцијата бр. 190 бара од членките „да усвојат закони, прописи и политики што го гарантираат правото на еднаквост и недискриминација во вработувањето и занимањето, вклучително и за жените работнички, како и за лицата што припаѓаат на една или повеќе ранливи групи или групите во состојба на ранливост што се несразмерно погодени од насилството и вознемирувањето во светот на работата“. Истражувањата покажуваат дека **личните карактеристики**, како што се расата или етничката припадност, попреченоста, сексуалната ориентација и родовиот идентитет, статусот во однос на ХИВ/СИДА или семејните одговорности може да доведат до тоа поединците или групите да бидат поизложени на ризик од насилство и вознемирување (МОТ КЕПКП 2019; МОТ 2020e; 2020f).

¹⁷ Студијата се фокусира на Соединетите Американски Држави и покажува дека ваквиот пад е несразмерно во корист на жените од бела раса, кои сега се соочуваат со многу помала веројатност да доживеат сексуално вознемирување на работното место во споредба со, на пример, Афроамериканките.

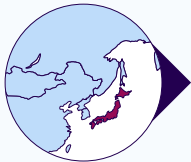
¹⁸ Социјалните политики што го ублажуваат товарот на неплатената работа за неа и грижа и промовираат порамномерна поделба од семејните обврски се исто така суштински, бидејќи тие ја намалуваат дискриминацијата на работното место и им овозможуваат на работниците, особено на жените, да ја комбинираат семејната и платената работа (видете МОТ 2018 г; 2019 г.).

► Рамка10. Гарантирање еднаквост и недискриминација за сите

Полот, родот и семејните обврски

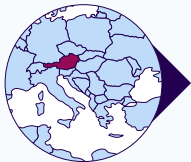


Естонија: Согласно ставот 21 од Стратегијата за спречување на насилството за 2015-2020 година, превенцијата на насилството се заснова врз голем број начела, меѓу кои, меѓу другото, е и следново: **„Негувањето на родовата еднаквост е важен дел од спречувањето на насилството.** Намалувањето на родовата нееднаквост отвора можност да се спречи насилството и да се намали штетата што произлегува од него. Родовата еднаквост се однесува и на мажите и на жените, затоа **мерките за спречување и намалување на насилството мора да бидат насочени кон двата пола со цел да се сменат стереотипното размислување, однесувањето и родовите улоги во домот, на работа, на училиште и во заедницата“.**



Јапонија: Од 1 јуни 2020 година, според Законот за спречување на вознемирувањето на работното место, компаниите со повеќе од 50 вработени мора да воспостават мерки за спречување како на сексуалното вознемирување, така и на вознемирувањето поврзано со **бременост, породилно отсуство и отсуство поради грижа за деца.** Компаниите, исто така, мора да преземат чекори за казнување на лицата што го извршиле вознемирувањето. Според изменетиот Закон за отсуство поради грижа за деца и семејство и Законот за еднакви можности, компаниите мора да воведат мерки за да спречат создавање работни окружувања меѓу претпоставените и колегите што се неповолни кон бременоста и породувањето на вработените или кон земањето отсуство поради грижа за деца или отсуство како **даватели на грижа** (Библиотека на Конгресот 2020 година).

Попреченост

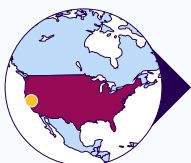


Австрија: Според членот 7(г) од изменетиот Закон за вработување на лицата со попреченост: **„Вознемирување** постои доколку во врска со попреченоста, едно лице е подложено на непосакувано, несоодветно или непристојно однесување што е наменето или води до напад врз достоинството на истото лице и создава заплашувачка, непријателска, омаловажувачка или понижувачка средина за тоа лице“.



Азербејџан: Согласно членот 6(3) од Законот за правата на лицата со попреченост бр. 1153-VQ од 2018 година, **дискриминацијата** врз основа на попреченост се дефинира како „секоја разлика, исклучување или ограничување **поради попреченоста,** вклучително и одбивање разумно приспособување“. Законот, исто така, настојува да обезбеди заштита на лицата со попреченост од тортура и друго сурово, нечовечко или понижувачко постапување или казнување, сите форми на експлоатација, насилство, навреди и заштита на нивната приватност.

Раса, национално и социјално потекло



Соединети Американски Држави (Калифорнија): Во 2018 година, Законикот на регулативи на Калифорнија (членови 11027 и 11028) беше изменет со цел да се **прошири дефиницијата за национално потекло** и заштитата од дискриминација да се прошири врз нови категории поединци. Конкретно, освен ако работодавачот не може да покаже деловна оправданост, ограничувањата во врска со зборувањето на кој било конкретен јазик се сметаат за незаконски. Покрај тоа, работодавачот не може да дискриминира лице врз основа на неговото **ниво на познавање на англискиот јазик или акцентот,** освен ако тоа не е неопходно за делотворно исполнување на работните должности. Конечно, секоја дискриминација на вработените поради нивниот имиграциски статус е забранета, освен ако работодавачот не покаже „јасни и убедливи“ докази дека неговите постапки биле неопходни за почитување на федералните закони за емиграција.



Хонгконг, Кина: Уредбата за расна дискриминација од 2020 година го дефинира расното вознемирување како, прво, „**непожелно однесување**“ врз основа на раса „во околности во кои разумно лице, имајќи ги предвид сите околности, би очекувало дека другото лице ќе биде навредено, понижено или заплашено од таквото однесување“; второ, создавање **неповолно или заплашувачко окружување**. Уредбата следува по промовирањето на **Повелбата за расна разновидност и инклузија за работодавачите** од страна на Комисијата за еднакви можности во 2018 година, која обезбедува таксативен список на политики и практики на кои треба да се обврзат работодавачите (Хонгконг, Кина 2018a).¹⁹

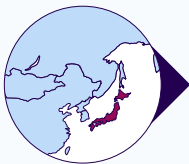
Сексуална ориентација и родов идентитет



Бразил: Во 2020 година, Комитетот за унапредување на еднаквите можности и елиминирање на дискриминацијата при работа на Јавното обвинителство за труд ја издаде Техничката забелешка 02/2020 со насоки за агенцијата околу постапувањето во однос на одбраната на правата на ЛГБТКИ+ лицата во контекстот на работните односи. Според Техничката забелешка, работодавачите (компаниј, јавни институции, поединци и гранкови синдикати од сите економски сектори и непрофитни субјекти) се обврзани да усвојат **мерки за да го спречат директното или индиректното изложување на насилство и вознемирување на вработените, подизведувачите, практикантите или клиентите што се ЛГБТКИ+ лица, кое би произлегувало од ЛГБТКИ-фобија или трансфобија, како и да го спречат сексуалното вознемирување и сајбер-малтретирање врз основа на сексуалната ориентација или родовиот идентитет.**



Канада: Во јуни 2017 година, Канадската влада го измени Законот за човекови права за да ја забрани дискриминацијата при вработување, вклучително и вознемирувањето базирано врз дискриминација на основа на **родовиот идентитет и експресија**.



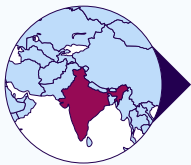
Јапонија: Владините упатства за Законот за вознемирување при работа налагаат дека „**откривањето**“ (аутирањето) на ЛГБТКИ+ лице или **навредувањето на сексуалноста или родовиот идентитет на лицето** претставува вознемирување од позиција на моќ и како такво е забрането (Библиотека на Конгресот, 2020 година).



Соединети Американски Држави: На 15 јуни 2020 година, во случајот *Босток против округот Клејтон/Bostock v. Clayton County*, Врховниот суд на Соединетите Држави пресуди дека Законот за граѓански права од 1964 година ги штити вработените од дискриминација врз основа на **сексуална ориентација или родов идентитет**.

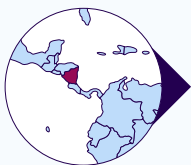
¹⁹ Опфаќајќи ги областите на политиката, културата и работната средина, Повелбата се состои од список со девет насоки: i) спроведување политики за расна еднаквост и разновидност во организацијата; ii) воспоставување правични процеси и критериуми за ангажирање, назначување, унапредување, надградба и отпуштање на кадарот; iii) редовно ревидирање на процесите и политиките за вработување за да се отстранат пречките за луѓето од сите раси; iv) подигнување на свеста за политиките и принципите на расна вклученост кај персоналот; v) проактивно поттикнување ангажман со расните малцинства од непривилегираните и недоволно застапените заедници; vi) обезбедување безбедна и колаборативна работна средина за сите вработени; vii) ангажирање за вработените од сите раси да се чувствуваат вклучени; viii) воспоставување формален процес на поплаки за вработените да пријават и да добијат обештетување за секаков тип дискриминација; и ix) гарантирање дека поплаките се решаваат брзо, ефективно и доверливо (Хонгконг (Кина) 2018b).

ХИВ и СИДА



Индија: Во Законот за превенција и контрола на ХИВ од 2017 година стои:

Ниту едно лице нема, со зборови, на устен или писмен начин, да објавува, да пропагира, да се залага или да соопштува со знаци или со визуелно прикажување, или на некаков друг начин, да чувствува на омраза против кое било заштитено лице, или група заштитени лица, општо или конкретно, или да шири, да емитува или да прикажува каква било информација, реклама или известување, што може разумно да се толкува дека покажува намера за пропагирање омраза или што постои веројатност дека ќе ги изложи заштитените лица на **омраза, дискриминација или физичко насилство** (поглавје 1).



Никарагва: Членот 8(г) од Законот за насилство врз жените бр. 779 од 2012 година забранува какви било форми на насилство што „вршат дискриминација врз жените на јавни или приватни работни места и го попречуваат нивниот пристап до вработување, ангажирање, пристојна и правична плата, унапредување, стабилност или нивна трајност, поставувајќи барања во врска со брачниот статус, мајчинството, хируршката стерилизација, возраста, физичкиот изглед, тест за бременост или вирус на човечка имунодефициенција (**ХИВ/СИДА**) или кој било друг тест за здравствената состојба на жените“.

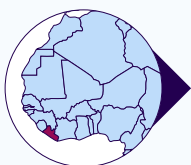
Разно



Албанија го измени членот 9(2) од Законот за работните односи, кој забранува дискриминација при вработување и занимање, додавајќи ги основите на попреченост, **ХИВ/СИДА или припадност кон синдикат** (Закон бр. 136/2015).



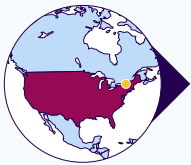
Франција: Списокот на забранети основи на дискриминација содржани во членот L1132-1 од Законот за работните односи се проширува низ годините, како и неодамна, така што сега опфаќа: потекло; секс; обичаи (социјални навики); сексуална ориентација; родов идентитет; возраст; семејна состојба; бременост; генетски карактеристики; посебна економска ранливост; вистинска или наводна припадност на етничка група, нација или наводна раса; политички мислења; синдикални активности; вршење изборна функција; вероисповед; физички изглед; презиме; место на живеење; место на банка; здравствена состојба; губење на самостојноста; попреченост; и способност да се изразат на јазик различен од францускиот.



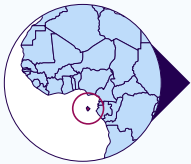
Либерија: Законот за пристојна работа од 2015 година забранува директна и индиректна дискриминација врз кое било лице што работи или бара работа врз основите заштитени според членот 1(1)(а) од Конвенцијата бр. 111 на МОТ, како и врз основа на опсег на дополнителни основи, вклучително и племе, домородна група, економска состојба, заедница, статус на имигрант или привремен жител, возраст, физичка или ментална попреченост, родова ориентација, брачен статус или семејни обврски, бременост и здравствен статус, вклучувајќи статус на ХИВ или СИДА (членови 2.4 и 2.7) (МОТ КЕКП 2016).



Мексико објави Извршна наредба наречена „Закон Олимпија“ (Ley Olimpia) или „Закон за дигитално насилство“ со кој се изменува Кривичниот законик на Мексико Сити и Законот за пристап на жените до живот без насилство во Мексико Сити. Измените на членовите 209 и 236 од Кривичниот законик на Мексико Сити предвидуваат зголемување на казните доколку дигиталното насилство се изврши врз повозрасни граѓани, **лица со попреченост, бездомни или домородни лица**, или доколку се користат дигитални или електронски медиуми или каков било друг уред за комуникација како средства за извршување на делото, како и во случаи кога делото користи фотографии, аудиоснимки или видеа со интимна сексуална содржина (Мексико, н.д).



Соединети Американски Држави (држава Њујорк): Во 2019 година, државата Њујорк ја прошири својата заштита од вознемирување на сите заштитени категории, **вклучително и возраст, раса, верување, боја, национално потекло, пол, сексуална ориентација, родов идентитет или експресија, воен статус, попреченост, генетски предиспозиции, семејна состојба, брачна состојба, законски извор на приход, апсење и осуда, сексуално и репродуктивно здравје и статус на жртва на семејно насилство** (Цвајг 2020).



Сао Томе и Принсипе: Законот бр. 6/2019 од 16 ноември 2018 година ја дефинира и ја забранува директната и индиректната дискриминација врз основа на **предци и социјално потекло, раса, боја, возраст, пол, сексуална ориентација, брачна состојба, семејна состојба, генетска предиспонираност, намалена работна способност, попреченост или хронична болест, националност, етничко потекло, религија, политички или идеолошки убедувања и членство во синдикат** (член 15–17).

Во однос на **идентификувањето на ранливите групи и групи во ранлива состојба**, ставот 13 од Препораката бр. 206 појаснува дека тоа треба да се направи во согласност со важечките меѓународни стандарди на трудот и меѓународните инструменти за човекови права. Единствената група во ранлива состојба што е конкретно спомената во Препораката бр. 206 се **„работниците мигранти, особено жените работнички мигрантки, без оглед на тоа каков им е мигрантскиот статус“** (став 10). Работниците мигранти, особено оние со нерегулиран статус, се подложни на насилство и вознемирување во светот на работата во сите фази од циклусот на миграција (МОТ 2016с; 2017а; СЗО 2020 година).²⁰ Тоа што во многу случаи привремените работници мигранти или мигрантите со нерегулиран статус законски или во практиката не уживаат еднаков третман со националните работници или, пак, може да бидат исклучени од опсегот на примена на одредбите за индивидуално и колективно вработување дополнително ја влошува состојбата и води кон повисок степен на закана (МОТ 2020е). Оваа закана од насилство и вознемирување е уште поприсутна во случајот на жените работнички мигрантки во ваква ситуација. Поради оваа причина, ставот 10 од Препораката бр. 206 ги повикува земјите членки „да преземат законодавни или други мерки за заштита од насилство и вознемирување во светот на работата на работниците мигранти, особено жените работнички мигрантки, без оглед на

²⁰ Во оваа насока, Комитетот на Обединетите нации за заштита на правата на работниците мигранти (КРМ) и Специјалниот известувач за човековите права на мигрантите изразија став дека нерегуларниот влез или престој не треба да се смета за кривично дело и дека мигрантите со нерегулиран статус не се криминалци сами по себе и не треба да се третираат како такви. CMW, исто така, смета дека таквата криминализација ја поттикнува перцепцијата на јавноста дека работниците мигранти и членовите на нивните семејства со нерегулиран статус се „нелегални“ или нефер конкуренти за работни места и социјални бенефиции, а со тоа се поттикнуваат дискриминацијата и ксенофобијата. Надоврзувајќи се на ова и имајќи предвид дека таквото криминализирање може да ја зголеми изложеноста на работниците мигранти на кршење на нивните основни човекови права, КЕПКП на МОТ ја истакна особената важност на мерките за борба против стереотипите и предрасудите дека мигрантите имаат поголема склоност да се впуштат во криминал или насилство и за заштита на сите работници мигранти од расна дискриминација и ксенофобија (МОТ 2016д, став 294).

мигрантскиот статус, во нивните земји на потекло, транзит и дестинација“. Покрај тоа што треба да се поведе сметка дека одредбите за индивидуалното и колективното вработување и трудовото право ги опфаќаат и работниците мигранти, меморандумите за разбирање и билатералните договори, доколку се изготвени во согласност со меѓународните стандарди на трудот, може да придонесат за обезбедување на потребната заштита за сите засегнати.

► Рамка 11. Насилство и вознемирување и заштита на работниците мигранти

Неодамнешните билатерални работни договори содржат одредби со кои се потврдува дека работниците мигранти треба да се третираат во согласност со законите на државата домаќин или да ги изразат нивните човекови права како работници мигранти (МОТ 2017a). Од неодамна, новиот договор меѓу **Соединетите Американски Држави, Соединетите Мексикански Држави и Канада** (наследникот на Северноамериканскиот договор за слободна трговија) опфаќа конкретна референца кон потребата да се гарантираат работничките права на работниците мигранти, вклучително и сите основни принципи и права при работа (чл. 23.3 и 23.9) и да се постапува по сите случаи на „насилство, закани и заплашување врз работниците“ (чл. 23.7). Општиот договор Непал-Јордан, 2017 година¹, исто така, содржи конкретна одредба за потребата да се обезбеди правото на еднаквост и недискриминација на работниците мигранти (Викрамасекара/Wickramasekara 2018).

¹ Целосното име на договорот е Општ договор во областа на работната сила помеѓу Владата на Хашемитското Кралство Јордан и Владата на Непал.

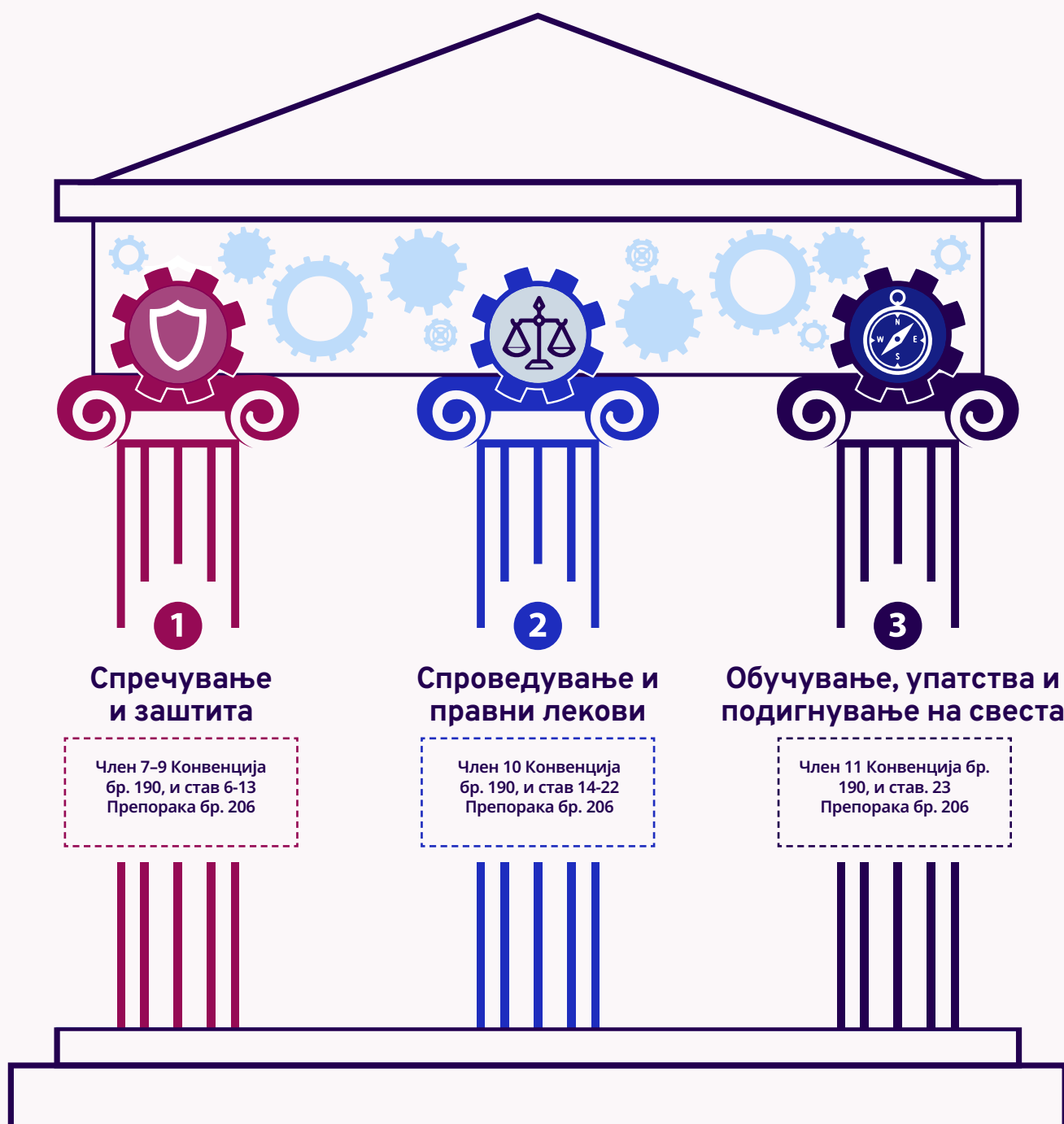


4

**Обврската да се гарантира
заштита од, и спречување
на насилството и
вознемирувањето во
светот на работата**

Конвенцијата бр. 190 бара од земјите потписнички да обезбедат заштита и спречување на насилството и вознемирувањето во светот на работата (член 7-9). Ова опфаќа низа различни обврски, како што се дефинирање и забрана за насилството и вознемирувањето во светот на работата во законите и прописите (член 4(2)(а) и 7) и усвојување соодветни мерки за нивно спречување (чл. 8), вклучително и на тој начин што на работодавачите им се налага да преземат конкретни мерки (чл. 9) (види слика 5).

Слика 5. Столбовите на инклузивниот, интегриран и родово одговорен пристап



► 4.1. Дефинирање и забранување на насилството и вознемирувањето

Конвенцијата бр. 190 бара од државите „да усвојат закони и регулативи за да го дефинираат и да го забранат насилството и вознемирувањето, вклучително и родово базираното насилство и вознемирување“ (чл. 7). Дефинирањето и забраната на насилството и вознемирувањето во законодавството за работните односи во многу од случаите ја пополнува празнината во законите затоа што таквите однесувања честопати долго време поминувале под радарот. Додека **дефинирањето** во законите и регулативите е клучно за целите на толкувањето, само **забраната** може да има конкретен ефект врз однесувањето и може да доведе до однесувања што носат промени во практиката, на тој начин заштитувајќи ги индивидуите и делотворно спречувајќи го насилството и вознемирувањето.

► Рамка 12. Забранување на насилството и вознемирувањето во законодавството и прописите за работните односи: Некои понови примери

Во текот на изминатите години, сè поголем број земји започнаа да воведуваат конкретни дефиниции и забрани за насилството и вознемирувањето или некои од нивните форми во законодавството за работните односи, како што е објаснето во Поглавје 2 (особено во дел/член 2.1). Иако дел од овие забрани сè уште се насочени само кон работодавачите, други имаат поопшт опсег на заштита и го забрануваат насилството и вознемирувањето само по себе.



Албанија: Новиот член 32(3) од Законот за работните односи од 2015 година **им забранува на работодавачите да ги вознемируваат работниците** со цел или резултат – деградација на работните услови до степен што може да доведе до повреда на правата и достоинството на работникот, да му наштети на здравјето на работникот или да нанесе физичка или ментална штета на идната професионална кариера на работникот.

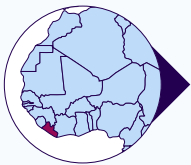


Грузија: Членот 6 од Законот за родова еднаквост од 2014 година експлицитно забранува:

- а. **вознемирување и/или принудување** лице што има намера да, или води до создавање заплашувачка, непријателска, понижувачка, омаловажувачка или навредлива средина;
- б. **секое несакано вербално, невербално или физичко однесување од сексуална природа** што има намера да, или води до нарушување на достоинството на некое лице или создавање застрашувачка, непријателска или навредлива средина.

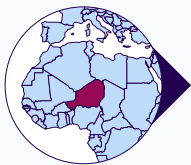


Хонгконг, Кина: Член 22A(1) од Уредбата за вознемирување поради попреченост **го забранува вознемирувањето поради попреченост** на работното место, при што: „Незаконски е лице што е учесник на работното место да вознемирува лице со попреченост што исто така е учесник на истото работно место“.



Либерија: Членот 2.8 (Забрана за сексуално вознемирување) од Законот за пристojна работа од 2015 година го предвидува следното:

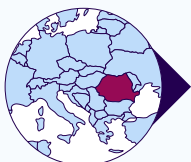
- а. **Лицето не смее директно или индиректно сексуално да вознемирува работник:**
 - i. во каков било контекст на работни односи; или
 - ii. во текот на работниот однос на лицето.



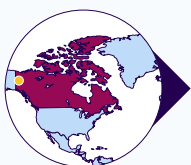
Нигер: Членот 122 од Указот бр. 2017-682/PRN/MET/PS во пропишувањето на Законикот за работните односи го предвидува следново: „**Сексуалното вознемирување**, во контекст на извршувањето на договорот за вработување, кое се состои од прибавување од друго лице по пат на наредба, заплашување, дејствие, гест, закана или принуда, услуги од сексуална природа, како и секое друго однесување од сексуална природа, кое води до создавање заплашувачка, непријателска или понижувачка работна средина за лицето, е забрането“.



Северна Македонија: Во членот 3(3) од Законот за еднакви можности на жените и мажите се наведува следното: „**Се забранува дискриминацијата, вознемирувањето и сексуалното вознемирување врз основа на пол во јавниот и приватниот сектор** во областите на вработувањето и трудот“.



Романија: Следејќи ги одредбите од Владиниот указ бр. 137/2020, додаден е нов став на членот 6 од Законот бр. 202/2002 за еднакви можности и третман на жените и мажите. Во новиот став 1.2 стои следново: „**Забрането е морално вознемирување на работното место врз основа на секс**“.



Канада (територија Јукон): Законот за безбедност и здравје при работа, изменет во 2020 година, наложува политиката на работното место да вклучува изјава дека „**насилството и вознемирувањето на работното место е забрането**“.

► 4.2. Како може да се спречи насилството и вознемирувањето во светот на работата?

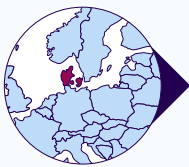
Членот 4(в) од Конвенцијата бр. 190 повикува на усвојување **сеопфатна стратегија** со цел да се спроведат мерки за **спречување и борба** против насилството и вознемирувањето; додека, пак, членот 8 бара од земјите „да преземат соодветни мерки за да се спречи насилството и вознемирувањето во светот на работата“. Оваа обврска се однесува на сите можни појави на насилството и вознемирувањето, според дефиницијата во членот 1, против лицата опфатени со членот 2 и во сите случаи според членот 3, вклучително и патот до и од работа и насилството и вознемирувањето преку интернет. Конвенцијата бр. 190 не содржи список со конкретни мерки, туку им дава флексибилност на земјите да ги спроведат најсоодветните мерки врз основа на националните околности.²¹

²¹ Според „Прирачникот за изработка на инструменти на МОТ“, својството „соодветни“ на француски е преведен како „approprié(e)(s)“, т. е. приспособено за конкретно користење или добро приспособено. На англиски значи „погодно“ или „исправно“ во зависност на контекстот (МОТ, 2006, 114).

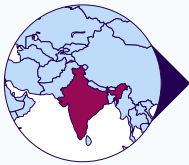
► Рамка 13. Спречување насилство и вознемирување во светот на работата: Мерки усвоени од

Во последниве години, некои земји го проширија опсегот на заштитата од трудовото право за да ги опфати категориите работници што традиционално се исклучени, како што се лицата што работат во домот. Други, пак, ги изменија своите кривични или казнени законици за некои форми на насилство и вознемирување да се дефинираат како кривично дело или за да предвидат зголемени казни во случај на злоупотреба на односите на моќ или службените овластувања. Трети усвоија мерки за да се справат со насилството и вознемирувањето на интернет, за јавниот превоз да стане побезбеден и за да се справат со насилството и вознемирувањето на улица.

Проширување на опсегот на трудовото право и заштитата преку БЗР



Данска: Извршната наредба за **психосоцијално работно окружување** од 2020 година конкретно **„се применува** на секоја работа извршена за работодавач“ (дел/член 2.1), вклучително и **„работа во приватно домаќинство на работодавачот“** (дел/член 2.2.). Заштитата се проширува на секое **навредливо однесување**, вклучително и малтретирање и сексуално вознемирување (дел/член 22-24) и **насилство поврзано со работата** во текот на работното време (дел/член 25), при што второто се дефинира како „ситуација каде што лицата што не се вработени или работодавачи во компанијата, вклучително и граѓаните и клиентите, користат насилство врз вработените или работодавачите“.



Индија: Законот за сексуално вознемирување на жените на работното место (спречување, забрана и обештетување) од 2013 година, кој забранува сексуално вознемирување на работното место, ги опфаќа и лицата што работат во домот. Законот ги утврдува обврските на работодавачите да овозможат безбедна работна средина, како и механизмите за поплаки.

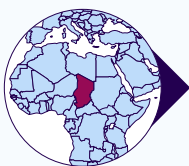


Мексико: Во 2019 година, Федералниот закон за работните односи и Законот за социјално осигурување беа изменети за да ја прошират заштитата и на лицата што работат во домот, вклучително и заштитата од дискриминација во условите за вработување. Покрај тоа, забрането е секое дејство што има цел да ги поткопа достоинството и интегритетот на работникот. Секое отпуштање што вклучува **родово базирано насилство и/или дискриминација** ќе се смета за неоправдано отпуштање (Тревињо/Treviño 2019).



Пакистан (покраина Синд): Законот за жените земјоделки во Синд беше усвоен во 2019 година и им обезбедува права на жените што работат во **земјоделскиот сектор**, вклучително и во полјоделството, сточарството, рибарството и во сродните сектори. Законот ги регулира плаќањето и минималната плата, им дава признание и обезбедува мерки за унапредување и заштита на нивните права. Законот прецизира дека секоја од овие земјоделки/работнички треба да ја врши работата ослободена од каква било форма на вознемирување или злоупотреба.

Вознемирувањето како кривично дело според кривичното право

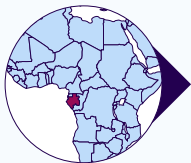


Чад: Во членот 341 од Кривичниот законик, изменет во 2017 година, се вели дека „оној што на некое лице постојано му дофрла сексуални забелешки или однесувања што го поткопуваат неговото достоинство поради нивниот понижувачки или омаловажувачки карактер или создава заплашувачка, непријателска или навредлива ситуација, врши **кривично дело сексуално вознемирување**“. Членот понатаму предвидува дека „сексуалното вознемирување се однесува на фактот, дури и ако не се повтори, на користење каква било форма на сериозен притисок за вистинска или очигледна цел да се добие чин од сексуална природа, без разлика дали се бара во корист на сторителот или во корист на трето лице“.



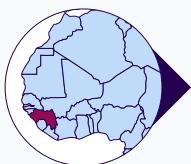
Еквадор: Во членот 166 од Казнениот законик, изменет во 2014 година, под „сексуално вознемирување“ се наведува следново:

Лице што бара некаков чин од сексуална природа, за себе или за трета [страна], злоупотребувајќи ја положбата во работните односи, наставник... просветно лице или лице што работи во здравството, кадар задолжен за грижа и нега на пациенти или за да одржува врска со семејство или на кое било друго место што подразбира подреденост на жртвата, со закана дека на жртвата или на трето лице ќе предизвика штета поврзана со оправданите очекувања што ги има на полето на наведениот однос, ќе се казни со затворска казна од една до три години



Габон: Членот 402 од Казнениот законик, изменет во 2018 година, го предвидува следново:

Претставуваат **кривични дела против моралот**: ... 3^о секое повторено однесување, став или нападен или сугестивен говор, кои директно или индиректно може да му се припишат на лице кое, злоупотребувајќи го овластувањето или влијанието што му е доверено од неговата функција или неговата општествена положба, има цел да добие сексуални услуги од поединец од кој било пол; ... Секој што е виновен за сексуално вознемирување од точка 3 на овој член ќе се казни со затвор до шест месеци и парична казна до 2 000 000 франци.



Република Гвинеја: Во членот 277 од Казнениот законик, изменет во 2016 година, се наведува следново:

Сексуалното вознемирување е чин на наметнување на едно лице, во повеќе наврати, разговори или однесувања од сексуална природа, кои или го поткопуваат достоинството на тоа лице поради нивниот омаловажувачки или понижувачки карактер, или создаваат ситуација што е заплашувачка, непријателска или навредлива за тоа лице. Каква било форма на сериозен притисок, дури и ако не се повтори, чија цел е со вистинска или перципирана намера да се добие чин од сексуална природа, без разлика дали се бара во корист на сторителот или во корист на трето лице, се подведува под сексуално вознемирување.

Улично вознемирување

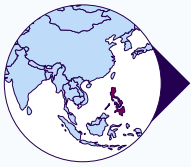


Франција: Во 2018 година, со законска мерка (Закон бр. 2018-703) беше забрането **сексуалното вознемирување на улица**, со што дофрлувањето и непристојните или омаловажувачки коментари станаа дела казниви со казни до 750 евра на самото место.



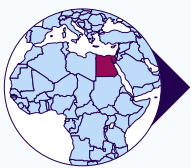
Костарика: Во 2020 година беше усвоен Закон против сексуалното вознемирување на улица со цел да се „гарантира еднаквото право на сите луѓе да се движат или да се ослободени од сексуално вознемирување на **јавни места**, во приватни простори со јавен пристап и во средствата за платен превоз на лица, без разлика дали се јавни или приватни, утврдувајќи мерки за спречување и казнување на оваа форма на насилство и сексуална дискриминација што ги загрозува достоинството и безбедноста на луѓето“ (чл. 1). Сексуалното вознемирување на улица е дефинирано како „кое било однесување или поведение со сексуална конотација и од еднонасочна природа, без согласност или прифаќање од страна на лицето или лицата кон кои е насочено, со потенцијал да предизвика вознемиреност, непријатност, заплашување, понижување, несигурност, страв и навреда, кое генерално доаѓа од лице непознато за примателот и кое се случува на јавни простори или простори со јавен пристап“ (чл. 1). Понатаму, членот 2 предвидува дека сите јавни институции имаат мандат да спроведуваат **политики и активности за спречување на уличното сексуално вознемирување**, кои придонесуваат за искоренување на родовите предрасуди засновани врз идејата за супериорност на мажите и инфериорноста на жените, и да промовираат активности што вклучуваат жени.²²

²² Поконкретно, членот 2 му наложува на Националниот систем за внимание и спречување на насилството врз жените и насилството во семејството да вгради и да промовира активности за спречување, интервенција и внимание на сексуалното вознемирување во јавните простори и просторите со јавен пристап. Покрај тоа, Законот бара од полицијата, без исклучок, во своите програми за спречување криминал и безбедност на граѓаните да вклучи конкретни активности за улично сексуално вознемирување.

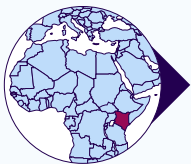


Филипини: Законот за безбедни простори од 2018 година го дефинира и го криминализира **родово заснованото сексуално вознемирување на јавни места**, кое е дефинирано како „улицы и премини, јавни паркови, училишта, згради, трговски центри, барови, ресторани, терминали за транспорт, јавни пазари, простори што се користат како центри за евакуација, владини канцеларии, возила за јавни комунални услуги, како и приватни возила опфатени со услугите за транспортни базирани врз апликации и други рекреативни простори, како што се, но не ограничувајќи се на киносали, театри и бањи“ (член 3).

Јавен транспорт

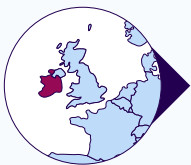


Египет: Египетските национални железници идентификуваа повеќе **мерки за подобрување на безбедноста на жените**, кои опфаќаат подобро осветлување, камери за надзор, обучен кадар за обезбедување



Кенија: Изработен е пакет со алатки за даватели на јавни услуги – превоз со минибуси во Најроби. Пакетот со алатки вклучува Повелба за услуги за потрошувачи за да се **подобри безбедноста на жените патнички** и нуди детали за тоа како да се поднесе жалба. Повелбата е истакната во автобусите и на автобуските станици (ОН-Хабитат/UN-Habitat 2019).

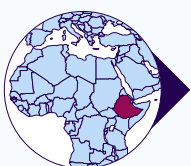
Онлајн насилство и вознемирување



Ирска: Во 2020 година беше усвоен Законот за вознемирување, штетна комуникација и сродни дела, изработен во 2017 година, со цел да се забрани и да се криминализира објавувањето **интимни фотографии на друго лице без негова согласност**.



Мексико: Во 2020 година, Законот за пристап на жените до живот без насилство во Мексико Сити беше изменет со цел проширување на поимот насилство врз жените за да се опфатат **сите дејствија извршени преку информатичките и комуникациски технологии што го загрозуваат интегритетот, достоинството, интимноста, слободата и приватниот живот на жените** или предизвикуваат психичка, физичка, економска или сексуална штета или страдање, како во приватната, така и во јавната сфера, како и секое дело што предизвикува нематеријална загуба за нив и/или за нивните семејства (Мексико, н.д.).



Етиопија: Во 2020 година, законодавецот донесе Прокламација за спречување и сузбивање на говорот на омраза и дезинформациите, со која се забранува „**говор што намерно промовира омраза, дискриминација или напад** врз некое лице или посебна идентитетска група, врз основа на етничка припадност, религија, раса, род или попреченост“ на социјалните мрежи преку користење текст, аудио, фотографии или видео.

4.2.1. Како да се заштитат работниците во неформалната економија?

Иако членот 8 предвидува **општа должност да се преземат соодветни мерки за да се спречи насилството и вознемирувањето во светот на работата**, исто така ги повикува земјите што ја ратификуваат конвенцијата да опфатат и мерки во однос на неформалната економија и оние сектори, занимања и работни аранжмани во кои поединците се поизложени на насилство и малтретирање. Конкретно, во однос на неформалната економија, членот 8 бара од земјите што ја ратификуваат Конвенцијата:

- ▶ „да ја признаат важната улога на јавните власти во случајот на работниците во неформалната економија“ (член 8(a)), и
- ▶ „да преземат мерки делотворно да ги заштитат тие лица“ (член 8(v)).

Оваа одредба беше воведена како одговор на фактот дека многу работници од неформалната економија, особено оние што работат во јавниот простор, како што се уличните продавачи и собирачите на отпад, се соочуваат со насилство и вознемирување од јавните власти во форма на конфискација на стоки, барање сексуални услуги или насилно растерување (MOT 2019b).

▶ Рамка 14. Примери во поновите законодавни реформи и иницијативи на социјалните партнери

Во текот на изминатите години, конкретните мерки за заштита на работниците од неформалната економија се состојат од вклучување на работниците од неформалната економија во опсегот на трудовото право, декриминализација на продавачите на тротоари, поедноставување на законодавството за доделување дозволи и обезбедување нивно учество во релевантните процеси на планирање и одлучување.



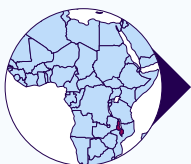
Никарагва: Интегралниот закон за насилство врз жените од 2014 година експлицитно ги вклучува **јавните функционери како сторители на насилство врз жените**. Членот 2 го дефинира „насилството во јавната сфера“ како „насилство кое, по пат на злонамерно или непромислено преземање или непреземање дејствие, се случува во заедницата, работната и институционална или која било друга средина, извршено против правата на жените од страна на кое било лице, од државните власти или од јавните службеници“.



Соединети Американски Држави (Калифорнија): Во 2018 година, државата Калифорнија го усвои Законот за безбедна продажба на тротоари со цел да се легализира и да се **декриминализира продавањето на тротоарите** низ државата. Поконкретно, предлог-законот утврдува параметри за локално регулирање на тротоарите и им забранува на локалните власти да изрекуваат кривични казни за продавачите на тротоари.



Јужна и Северна Америка: Конфедерацијата на синдикатите на Јужна и Северна Америка ја усвои Резолуцијата бр. 9 „Работници во несигурни и неформални ситуации“ (прекаријат) на својот 3-ти Конгрес во 2016 година, со што ја ратификуваше својата заложба за промовирање на проширувањето на работничките права на работниците од неформалната економија, особено жените, младите, афро-потомците и работници мигранти (MOT 2016g).



Малави: Синдикатот на тутунарите и здружените работници на Малави воведо голем број мерки за заштита на **жените работнички и младите девојки**, вклучително и политика за сексуално вознемирување, ратификувана од Конгресот на синдикати на Малави и Комисијата за човекови права на Малави во 2015 година (MOT 2019f).

Покрај тоа, ставот 11 од Препораката бр. 206 им препорачува на земјите да обезбедат ресурси и помош за работниците и работодавачите од неформалната економија (и нивните здруженија) со цел да се спречи и да се третира насилството и вознемирувањето во неформалната економија при олеснување на преминувањето кон формалната економија. Оваа одредба се надоврзува на Препораката на МОТ за премин од неформална кон формална економија, 2015 година (бр. 204), која повикува на усвојување интегрирана рамка на политики за да се олесни преминувањето. Ова треба да се однесува, меѓу другото, и на „промовирањето на еднаквоста и елиминацијата на сите форми на дискриминација и насилство, вклучително и родово базирано насилство на работното место“ (пара 11) (МОТ 2020ж; 2019f).

► **Рамка 15. Социјална и солидарна економија: Важен сојузник во овозможувањето работна средина без насилство и вознемирување**

Меѓу другите начини, **задругите и другите облици на социјална и солидарна економија** овозможуваат формализирање преку преобразба на она што често се маргинални активности за преживување во законски заштитена работа, целосно интегрирана во главните текови на економијата. Давајќи можности за продуктивно и пристојно вработување, задругите исто така одиграа клучна улога во подобрувањето на работните услови, вклучително и спречување и третирање на насилството и вознемирувањето во неформалната економија. Во 2019 година, Меѓународниот сојуз на задруги ја одобри Декларацијата за пристојна работа и против вознемирување, преземајќи формална обврска за промовирање пристојна работна средина и нулта толеранција за каква било форма на сексуално и морално вознемирување и насилство на работното место или за какво било друго недолично однесување, вклучително и заплашување, угнетување и дискриминација, како и каква било злоупотреба на моќта.

Задругите може да обезбедат обуки за насилство и вознемирување. На пример, во Бразил, задругите ги поддржаа собирачите на отпад во подобрувањето на приходите и ги потпомогнаа преговорите со јавните власти и приватните посредници, придонесувајќи за подобрување на безбедноста и здравјето при работа, правната и социјалната заштита и спречување од насилството и вознемирувањето (Дијаз/Dias 2020; 2016).

4.2.2. Конкретни мерки за многу изложени сектори, занимања и работни аранжмани

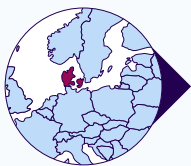
Членот 8(б)-(в) од Конвенцијата бр. 190 ги повикува земјите што ја ратификуваат, во консултација со засегнатите организации на работодавачите и работниците, како и на други начини, да ги идентификуваат секторите, занимањата и работните аранжмани во кои работниците и другите вклучени лица се поизложени на насилство и вознемирување, и да преземат мерки за ефикасна заштита на тие лица. Ставот 9 од Препораката бр. 206 идентификува некои од овие сектори, занимања и работни аранжмани: нокна работа, работа во изолација, здравство, угостителство, социјални услуги, служби за итни случаи, работа во домот, транспорт, образование или естрада.²³ Горенаведениот список служи да покаже дека инструментите не се втемелени на универзален пристап, туку на идеја дека за делотворно спречување и елиминација на насилството и вознемирувањето потребно е темелно разбирање на секој конкретен контекст и работна средина.

► **Рамка 16. Одредби што го третираат насилството и вознемирувањето во одредени сектори, занимања или работни аранжмани**

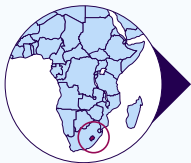


Кина го усвои првиот основен и сеопфатен закон за заштита на **здравствените работници**, кој влезе во сила на 1 јуни 2020 година. Законот ги забранува на секоја организација или поединец да се заканува или да наштети на личната безбедност или достоинство на здравствените работници (Глобал тајмс/Global Times 2019; Лансет/Lancet 2020).

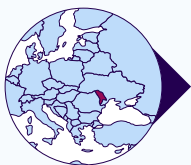
²³ За преглед на неодамнешните иницијативи на социјалните партнери во секторот на естрадата, види МОТ 2020з.



Данска: Членот 29 од Извршната наредба за психосоцијална работна средина од 2020 година предвидува дека „доколку работникот извршува **издвоена/изолирана работа** што може да подразбира посебен ризик од насилство, работата мора да биде уредена на таков начин за да се третира посебниот ризик од насилство. Доколку не може да се третира посебниот ризик од насилство, работникот не смее да работи сам“.



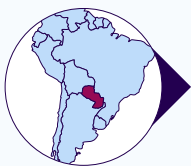
Лесото: Националната политика за безбедност и здравје при работа од 2020 година експлицитно го истакнува „**насилството и вознемирувањето**“ како прашање од областа на БЗР на кое треба да внимава и да го следи секоја организација или поединец вклучен во **транспортот и дистрибуцијата** (Лесото/Lesotho 2020 година).



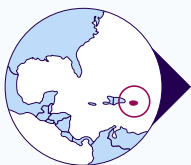
Молдавија: Точките 6 и 9 од Уредбата на Министерството за образование бр. 861 за одобрување на Кодексот на професионалната етика на наставниците (од 7 септември 2015 година) предвидува забрана за секаков вид вознемирување **на наставниот кадар**, без оглед на статусот и положбата на лицето сторител, како и забрана за сексуално вознемирување и сексуални односи со ученици, вклучително и односи со заемна согласност.



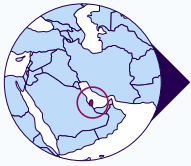
Пакистан (покраина Хајбер Пахтунхва): Пакистанската покраина Хајбер Пахтунхва го усвои Законот за даватели на здравствени услуги и капацитети (Превенција на насилство и оштетување на имотот) 2020 година, кој има цел: да обезбеди заштита и безбедност на **здравствените работници и институции**; спречување насилство врз медицинскиот кадар, пациентите и нивните придружници; спречување оштетување или загуба на имот и опрема во здравствените установи и обезбедување непречено давање здравствени услуги. Исто така, ги проширува релевантните законски дефиниции за да им понуди заштита на здравствените работници од различни бранши и здравствено окружување (вклучувајќи го и приватниот и јавниот сектор, како и овозможување заштита на здравствените работници во здравствените установи и на терен). Законот дополнително забранува попречување и нарушување на здравствените услуги, внесување неовластено оружје во здравствените установи и ги образложува одговорностите на здравствените работници и установите за заштита на правата на пациентите и нивните придружници (МКЦК 2021).



Парагвај го усвои „Водичот за безбедност и здравје при работа за **лицата што работат во домот**“ во 2017 година. Водичот им дава информации на работодавачите и работниците за нивните соодветни права и обврски во областа на БЗР, вклучително и насилството, вознемирувањето и психосоцијални ризици, и ги промовира постојните механизми за ваквите случаи (МОТ 2017б).



Порторико (Соединети Американски Држави): Членот 5 од Законот бр. 90 од 2020 година вели: „Кога се јавува случај на вознемирување на работното место **помеѓу вработени во различни работодавачи**, како што се вработени во агенции за привремени вработувања, компании за обезбедување, компании за одржување или други изведувачи што имаат интеракција на заедничкото работно место, сите работодавачи на инволвираните лица имаат обврска да го истражат тврдењето за вознемирување на работното место, без разлика дали тие се или не се директен работодавач на работникот што се жали“.



Катар: Со помош на МОТ, изработена е Алатка со упатства како ресурс за промовирање правични стандарди во регрутирањето и вработувањето во **угостителскиот сектор**. Упатството има цел да ги поддржи хотелските компании во Катар да одговорат на предизвиците за работничките права преку спроведување соодветни политики и со примена на темелна и тековна должна анализа за човековите и работничките права (МОТ 2020s).



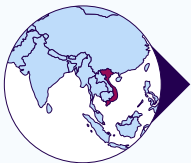
Украина: Законот од 2018 година за измени и дополнувања на одредени законодавни акти на Украина што се против **малтретирање (вознемирување) врз наставниците и учениците** го дефинира малтретирањето (врсничкото насилство) како „акти на учесници во образовниот процес што опфаќаат психичко, физичко, економско или сексуално насилство, вклучително и преку користење електронски комуникации... како резултат на кои може да се наштети на менталното или физичкото здравје на жртвата“.



Соединети Американски Држави: Сè поголем број американски држави и градови усвојуваат закони со кои се бара од **хотелите** да обезбедат копчиња за итна помош на работниците што обезбедуваат услуги во собите. Копчињата се уреди со овозможен Џи-пи-ес/GPS што ги предупредуваат членовите на обезбедувањето за локацијата на работникот доколку тој или таа се чувствува небезбедно во просторијата. Некои градови, исто така, бараат хотелите да воспостават политики за сексуално вознемирување, да спроведуваат задолжителна обука и да им обезбедат на работниците список на локални услуги фокусирани на спречување на сексуалното вознемирување и полов напад.²⁴



Соединети Американски Држави (Калифорнија): Во 2016 година, Калифорнија ги усвои Плановите за спречување на насилството на работното место SB-1299: **болници**. Законот ги идентификува релевантните компоненти на секој план за спречување насилство, вклучително и: документација и известување, процена на факторите на ризик од физички постројки, користење системи за надзор и аларм, соодветни модели на шеми на вработување и обука. Исто така, конкретно се наведува дека сите здравствени работници што обезбедуваат директна грижа за пациентите мора да добиваат обука, барем еднаш годишно, и дека сите насилни инциденти треба да бидат документирани и пријавени, и истражени и расветлени.

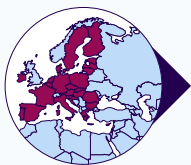


Виетнам: Законот за работни односи од 2019 година експлицитно им забранува на работодавачите на **лицата што работат во домот** да го малтретираат, сексуално да го вознемируваат, присилно да бараат труд од или да користат сила на насилство врз лицето што работи во домот (чл. 165).

Во согласност со членот 12 од Конвенцијата бр. 190, кој вели дека одредбите од Конвенцијата може да се применат преку „колективни договори и други мерки во согласност со националната практика“, неодамна беа изработени и спроведени повеќе иницијативи и мерки од страна на организациите на работодавачите и работниците за да се обезбеди делотворна и индивидуално приспособена заштита од насилство и вознемирување во одредени сектори (види рамка 17).

²⁴ На пример, во државата Илиноис, членот 5 од Законот за безбедност на вработени во хотели и казина вели дека секој хотел и казино мора да ги опреми вработените што работат сами во собите за престој на гости, тоалетите или казината, со пренослив уред за контакт за итни случаи или копче за аларм што може да се користи за да се повика помош ако вработениот разумно верува дека има тековно кривично дело, сексуално вознемирување или напад или друг тип итен случај (Барат/Baratt 2019). Опфатените градови се Њујорк, Чикаго, Сиетл и Санта Моника (Кемпбел/Campbell 2019).

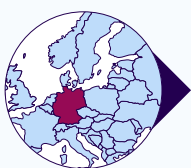
► Рамка 17. Иницијативи во конкретни сектори покренати од социјалните партнери и



Европа: Во декември 2018 година, Националната и европската административна делегација на синдикатите и работодавачите од Европската јавна администрација ги потпишаа и ги усвоија **Мултисекторските насоки за справување со насилството и вознемирувањето од трета страна поврзани со работата**. Целта на Упатствата е да се поведе сметка дека секое работно место има политика ориентирана кон резултати што се однесува на прашањата за насилство од трета страна. Документот ги утврдува практичните чекори што може да ги преземат работодавачите, работниците и нивните претставници/синдикати за да се намали, да се спречи и да се ублажи таквата појава (ТУНЕД/TUNED и ЕУПАЕ/EUPAE 2018 година).



Финска: Во 2019 година, Министерството за правда објави водич – „**Новинари и реторика на омраза**“ – како дел од кампањата против реториката на омраза, вклучително и таквата реторика на владини и невладини субјекти. Од 2019 година, финските медиумски куќи ги здружија силите и формираа „фонд за поддршка на новинарите“ за да се спротивстават на вознемирувањето. Покрај тоа, Сојузот на новинари на Финска издаде водич за активните новинари со совети што да прават доколку се цел на кампања на омраза (Библиотека на Конгресот 2019).



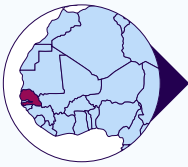
Германија: Дојче Бан АГ/Deutsche Bahn AG, германска **железничка компанија**, во 2016 година усвои договор за компанија „за еднаков третман и заштита од (сексуално) вознемирување и дискриминација“, кој опфаќа и обука за раководители и работници и линии за помош на жртви и нуди обуки за самоодбрана против физичко и сексуално насилство извршено од клиенти (ЕТУК/ETUC 2017).



Италија: Националниот колективен договор за **лица што работат во домот**, кој е во сила од 1 октомври 2020 година, содржи заедничка декларација со која се признава дека насилството и вознемирувањето на работното место во домот претставува злоупотреба и кршење на човековите права. Социјалните страни во договорот, исто така, презедоа обврска да промовираат иницијативи против какво било однесување некомпатибилно со човековото достоинство (Фидалдо и др./Fidaldo et al. 2020, член 28). Покрај тоа, во 2015 година, синдикатите ФЕНЕАЛ/УИЛ/FENEAL-UIL, ФИЛКА/КГИЛ/FILCA-CISL и ФИЛЛЕА-КГИЛ/FILLEA-CGIL изработија и потпишаа „кодекс на однесување против вознемирувањето и насилството на работното место“, кој сега е дел од националниот колективен договор на **дрвната индустрија** (Федерлегно Аредо/FederlegnoArredo et al. 2015 година).



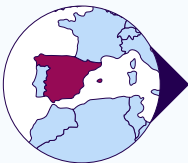
Јордан: Преку „Подобра работа – Јордан“/Better Work Jordan, заедничка иницијатива на МОТ и Меѓународната финансиска корпорација, во 2019 година беше потпишан тригодишен колективен договор меѓу работниците и работодавачите во индустријата за **конфекција** во Јордан. Договорот воведо клаузула за елиминација на насилството, вознемирувањето и дискриминацијата на работното место и меѓу работниците. Оваа клаузула беше прва од ваков вид во колективните договори во Јордан. Создавајќи внатрешен механизам за обештетување по поплаки за сите работници, договорот исто така забранува тестови за бременост пред вработување. Во 2019 година беше потпишан и посебен колективен договор за работниците во приватниот образовен сектор, кој третираше две форми на насилство и вознемирување во светот на работата: сексуалното вознемирување и дискриминацијата во платите (Генерален синдикат на работниците во текстилната индустрија и индустријата за конфекција и облека 2019 година).



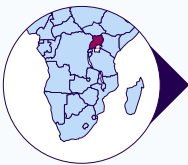
Сенегал: Здружението на музичари (АМС/АМС) и Здружението на сенегалски правници (АЈС/АЈС) создадоа партнерство со намера да дадат поддршка на единиците во различни делови на Сенегал користејќи ја мрежата на правници на АЈС. На сенегалските **музичари** им се нуди психолошка поддршка и правна помош за третирање на прашањата за сексуалното вознемирување и родово базираното насилство. Понатаму, преку ваквата соработка, обучена беа „параправници“ од членовите на АМС со цел да се зајакне капацитетот на синдикатот да им помага на своите гранкови претставништва (МОТ 2020г).



Јужна Африка: Јужноафриканското здружение на актери и здружението „Сестри што работат на филм и телевизија“ имаат воведено кодекс на практика во кој се утврдени принципите и политиките за елиминација на сексуалното вознемирување во **филмската и телевизиската индустрија** (МОТ 2020з).



Шпанија: По зголемувањето на онлајн нападите врз **новинарите**, одредени весници во Шпанија изработија специфични протоколи што предвидуваат процедури за поднесување жалби од новинарите, процена на жалбите за вознемирување преку интернет од страна на тимот за социјални мрежи на весникот, разгледување на опцијата за повлекување на коментарите од платформите на социјалните мрежи и упатување до правен советник и лице за човечки ресурси со цел започнување правно дејствие (Библиотека на Конгресот 2019).



Уганда: Здружението на сопственици на хотели во Уганда промовира програма наменета за зајакнување на одговорот на хотелската индустрија кон ХИВ и СИДА во Уганда и заштита на хотелските работници од сексуално вознемирување преку обезбедување обука на раководството и супервизорите во хотелите за прашања што го опфаќаат насилството, сексуалното вознемирување и безбедноста и здравјето при работата (Директен социјален развој 2020б/Social Development Direct).



5

**Улогата на
работодавачите во
спречувањето на, и
заштитата од насилство
и вознемирување**

► 5.1. Обврската на работодавачите да го спречат насилството и вознемирувањето во светот на работата

Конвенцијата бр. 190 и Препораката бр. 206 ги повикуваат земјите што ги ратификуваат да усвојат закони и прописи со кои се бара од работодавачите „да преземат соодветни чекори сразмерни на нивниот степен на контрола за да го спречат насилството и вознемирувањето во светот на работата, вклучително и родово базираното насилство и вознемирување“ (Конвенција бр. 190, чл. 9).

► Член 9

Секоја потписничка ќе усвои закони и прописи со кои од работодавачите се бара да преземат соодветни чекори сразмерни на нивниот степен на контрола за да се спречи насилството и вознемирувањето во светот на работата, вклучително и родово базираното насилство и вознемирување, а особено, колку што е разумно изводливо:

- а. да се усвои и да се спроведува политика за насилство и вознемирување на работното место, во консултација со работниците и нивните претставници;
- б. насилството и вознемирувањето, како и поврзаните психосоцијални ризици да се земат предвид во управувањето со безбедноста и здравјето при работа;
- в. да ги идентификуваат опасностите и да ги проценат ризиците од насилство и вознемирување, со учество на работниците и нивните претставници и да преземат мерки за нивно спречување и контрола; и
- г. на работниците и другите засегнати лица да им се обезбедат информации и обука во достапни формати, како што е соодветно на состојбата, за идентификуваните опасности и ризици од насилство и вознемирување и придружните мерки за превенција и заштита, вклучително и оние за правата и одговорностите на работниците и другите засегнати лица во врска со политиката од потстав (а) на овој член.

Во најголемиот број од земјите, законодавството бара од работодавачите да ги почитуваат правата на еднаквост и недискриминација на работниците и да ги заштитат безбедноста и здравјето на работниците на работното место. Покрај тоа, работниците се најчесто обврзани со закон да се придржуваат кон безбедносните и здравствените прописи. Во некои од овие земји, безбедноста и здравјето при работа имплицитно или експлицитно ги опфаќа и ризиците и опасностите што може да доведат до насилство и вознемирување. Во некои земји, родово базираното насилството и вознемирување, и/или другите форми на вознемирување што произлегуваат од дискриминација се и самите предмет на конкретни превентивни мерки. Сè почесто, должноста за спречување и заштита од различни форми на насилство и вознемирување се препознава како издвоена обврска.

5.1.1. Степенот на одговорност на работодавачите

Обврските од членот 9 треба да се читаат од аспект на концептот на насилство и вознемирување, како што е дефиниран во членот 1, опсегот на заштита според членот 2, а во однос на сите случаи предвидени со членот 3. Сепак, одговорноста на работодавачите се квалификува во однос на два аспекти: прво, пропишаните мерки мора да бидат „соодветни“ и да соодветствуваат со „степенот на контрола“ на работодавачот; и второ, тие треба да се преземаат „во рамките на разумно изводливото“. ²⁵

²⁵ Треба да се забележи дека ова е вообичаен концепт во законодавството за БЗР и веќе се јавува во Конвенцијата бр. 155 каде што во членот 4(2) стои следново: „Намената на политиката (за здравје и безбедност при работа и работната средина) е да се спречат несреќи и повреди на здравјето што произлегуваат од, се поврзани со или се случуваат во текот на работата преку минимизирање, колку што е разумно изводливо, на причините за опасностите својствени за работната средина“ (МОТ 1979).

И покрај тоа што овие две својства не се дефинирани во Конвенцијата бр. 190 или во Препораката бр. 206, јасно е дека работодавачите не може да бидат одговорни за ситуации, околности или лица надвор од нивниот степен на контрола. Предвиден е одреден степен на флексибилност. Со други зборови, преземените мерки треба да бидат сразмерни со расположливите средства и разумни во дадениот контекст. Според тоа, на секоја земја што ќе ја ратификува Конвенцијата бр. 190 ѝ останува:

- i. сама да ги идентификува критериумите што ќе ги користи за да го поблиску да го одреди „степенот на контрола“ што го имаат работодавачите; и
- ii. сама да изврши евалуација на мерките што треба да се преземат и средствата преку кои ќе се проведат таквите мерки за спречување насилство и вознемирување.

► Рамка 18. Насилството и вознемирувањето и обврските на работодавачите



Албанија: Членот 32(1) од Законот за работни односи (Закон бр. 136/2015) предвидува дека работодавачите имаат обврска да го почитуваат и да го заштитат работниот однос **со преземање на сите неопходни мерки за обезбедување на безбедноста, менталното и физичкото здравје на вработените; да се спречи и да се запре моралното и сексуалното вознемирување преку релевантни санкции; и да се спречи секое однесување што би го поткопало достоинството на работникот.**

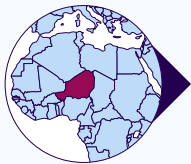


Кина: Од 2020 година, изменетиот Граѓански законик утврдува нови обврски, вклучително и за работодавачите, во однос на сексуалното вознемирување. Членот 1010 гласи:

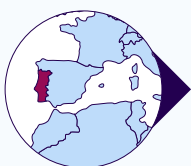
Лицето што било сексуално вознемирувано против негова волја од друго лице преку усни искажани зборови, во писмена форма, преку фотографии, физички дејствија или слично, има право да бара од чинителот да сноси граѓанска одговорност во согласност со закон. Државните органи, претпријатијата, училиштата и другите организации преземаат **разумни мерки на претпазливост**, ги прифаќаат и ги слушаат поплаките, истражуваат и постапуваат со случаите и преземаат други **слични мерки за спречување и запирање на сексуалното вознемирување** извршено од лице преку злоупотреба на неговата положба и моќ или во односот меѓу претпоставено и подредено лице и слично.



Франција: Од 1 јануари 2019 година, компаниите што имаат најмалку 250 вработени мора да назначат лице што ќе ги води, ќе ги информира и ќе ги поддржува вработените во борбата против сексуалното вознемирување и сексистичкото однесување (т.н. „службеник за вознемирување“).²⁶

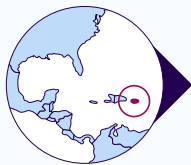


Нигер: Членот 122 од Указот бр. 2017-682/PRN/MET/PS во прописите кон Законот за работни односи предвидува: „Работодавачот мора да ги преземе **сите неопходни мерки за да спречи дела на сексуално вознемирување**“.



Португалија: Законот за работни односи, изменет со Законот бр. 73/2017 од 16 август 2017 година, ја зајакнува законодавната рамка за спречување на вознемирувањето преку, меѓу другото, воведување **обврска за компаниите со повеќе од седуммина вработени да усвојат кодекс на однесување во однос на вознемирувањето на работното место** (чл. 127(1)(и)), и за започнување дисциплинска постапка против вработен секогаш кога се открива наводно вознемирување при работа (чл. 129(1)(j)). Во 2018 година беше објавен „Водич за образложување на Кодексот на добро однесување за спречување и борба против вознемирување при работа“ (Коелхо и др./Coelho et al. 2018).

²⁶ Во својот практичен водич, француската влада ја предлага следната улога на службеникот надлежен за вознемирување: i) воведување мерки за подигнување на свеста и мерки за обука за вработените и менаџерите; ii) упатување на вработените кон надлежните органи (инспектор за труд, лекар по трудова медицина, надлежен бранител на правата); iii) спроведување на внатрешни процедури со цел да се поттикне пријавувањето и постапувањето по инцидентите на сексуално вознемирување или сексистичките однесувања; iv) спроведување внатрешни истраги по пријавувањето на ситуација на сексуално вознемирување или сексистички ставови (Франција 2019 година).



Порторико (Соединети Американски Држави): Членот 5 од Законот бр. 90 од 2020 година гласи:

Работодавачот што се впушта, поттикнува или дозволува вознемирување на работното место е граѓански одговорен пред погодените лица. Одговорност на секој работодавач е да ги **преземе неопходните мерки за елиминирање или минимизирање на појавата на вознемирувањето на работното место.** Затоа, секој работодавач ги усвојува и ги спроведува неопходните внатрешни политики за да спречи, да одврати и да избегне вознемирување на работните места во негова надлежност, како и да ги истражи сите наводи и да наметне соодветни санкции во оние случаи каде што е применливо.



Романија: Членот 2 од Законот бр. 202, 2002 година (изменет и дополнет во 2015 и 2018 година) за еднакви можности и еднаков третман на жените и мажите предвидува дека централните и локалните јавни институции и власти, цивилни и воени, со повеќе од 50 вработени, како и приватните компании со повеќе од 50 вработени, треба да назначат **вработен кому ќе му доделат задачи од областа на еднаквите можности и постапување со жените и мажите, вклучително и спречување и борба против вознемирувањето при работа.**



Саудиска Арабија: Во членот 5(1) од Законот против вознемирување од 2018 година стои:

Надлежните органи, како во државниот, така и во приватниот сектор преземаат неопходни мерки за **спречување и борба против вознемирувањето во нивните работни средини**, под услов да го вклучуваат следново:

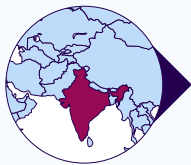
- а. **Внатрешен механизам** за жалби во секторот;
- б. Неопходни процедури за **утврдување на вистинитоста и сериозноста** на жалбите на начин што ќе ја задржи нивната доверливост;
- в. **Дисеминација и пренесување на информациите** за таквите мерки до соодветните групи на кои им се наменети.

Истиот член, исто така, предвидува: „Надлежните органи во државниот и во приватниот сектор ќе бараат одговорност – во дисциплинска смисла – од секое од лицата на кои им се наменети мерките во случај да прекршат некоја од одредбите наведени во овој Закон, во согласност со утврдените процедури.“

Иницијативи преземени од социјалните партнери и бизнисите



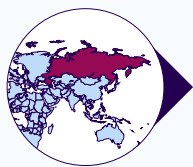
Еквадор: Индустриската и производствена комора (ИПК/CIP) работела на развивање повеќе активности против родово заснованото насилство. Поконкретно, во октомври 2020 година започната беше сеопфатна **кампања** за спречување и елиминирање на насилството врз жените на работа, дома, на училиште и во општеството („Колку поздružени, толку позаштитени“/„Más unidas, más protegidas“). Многу компании членки на ИКП, исто така, усвоија кодекси на однесување/етика што забрануваат секаков вид насилство и вознемирување врз жените при работа (Портал Диверсо/Portal Diverso 2020).



Индија: Автобуската компанија „Бангалуру ментрополитан транспорт корпорација“/Bengaluru Metropolitan Transport Corporation создаде Комитет за безбедност на жените што се состои од членови на здружението на лица што секојдневно патуваат до работното место, граѓанските организации и полицијата. По **анкетата извршена** меѓу корисниците на автобуси, компанијата инсталираше **камери за видеонадзор** (систем за видеонадзор со затворено коло на телевизиски камери) **во автобусите и на автобуските станици.** Покрај тоа, **организираше и обука за родово сензибилизација на возачите и кондуктерите од машки пол** и наменско вработување и обука на жени возачи и кондуктери со цел да го третира родово базираното насилство и, поконкретно, вознемирувањето (Директен социјален развој 2020a/Social Development Direct).



Јапонија: Основани во раните 1950-ти години од синдикатите и потрошувачките задруги со цел на своите членови да им овозможат да пристапат до финансиски средства во време кога работниците беа исклучени од финансискиот сектор, банките „Рокин“ (труд) се мрежа од 13 **кооперативни финансиски институции предводени од синдикати** што работат низ цела Јапонија. Бројат над 51 000 членски организации, кои претставуваат 11 милиони лица, главно работници, вклучително и работници со ниски приходи (Куримото, Косеки и Бреда/Kurimoto, Koseki, and Breda 2019). Банките „Рокин“ неодамна ги изработија и ги усвоија „Упатствата за заштита од вознемирување на Рокин“. Упатствата даваат заштита од сите форми на вознемирување, вклучително и од трети лица. Личниот и материјалниот опсег на Упатствата ги одразуваат членовите 2 и 3 од Конвенцијата бр. 190. Нудат широка заштита преку воспоставување внатрешни механизми за известување и жалби преку обезбедување ефективни правни лекови и заштита од реперкусии, преку воспоставување консултативни услуги за жртвите и преку создавање механизми за упатување до надворешни специјализирани институции и синдикати за да се поведе сметка дека сите форми на извештаи за вознемирување се примаат на централно ниво и дека на работниците им е лесно да пристапат до таквите услуги (Банки „Рокин“/Rokin Banks 2021).



Руска Федерација: Во јануари 2021 година, **руската платформа за испорака на храна Јандекс/Yandex** додаде нови правила и услови во својата политика на работење. Според новите правила, платформата Јандекс може да го **блокира или да го ограничи пристапот на корисниците до функциите на услугите поради агресија или дрзок однос кон доставувачите**. Компанијата планира да понуди **правен совет на доставувачите** што ќе се соочат такво однесување во иднина (Хачатуријан/Khachatryan 2021).



Јужна Африка: Земјоделската компанија „Кантри брд“/Country Bird воведо низа мерки за подобрување на физичката безбедност и намалување на родово базираното насилство и ризиците од вознемирување за време на, и по работата. По серија инциденти, „Кантри брд“ обезбеди **минибус линија за работниците по ноќната смена и го зголеми бројот камери за видеонадзор околу погоните на фабриката** (Директен општествен развој/Social Development Direct 2020в).

► 5.2. Усвојување и спроведување политика за насилство и вознемирување на работното место

Едни од конкретните мерки што земјите што ја ратификуваат Конвенцијата треба да ги бараат од работодавачите да ги спроведат е „усвојување и спроведување, во консултација со работниците и нивните претставници, политика за насилство и вознемирување на работното место“ (чл. 9). Ова претставува клучна стратегија за **промовирање работна средина и култура без насилство и вознемирување**. Врз основа на постојните практики – и на елементите предвидени во став 7 од Препораката бр. 206 – ваквите политики, на пример, би можеле да ја содржат заложбата одговорноста на работодавачот за одржување безбедна средина (став 7(а) и (в)); дефинициите за насилство и вознемирување; и релевантните примери на забранети однесувања, постапки и практики врз основа на конкретниот контекст, сектор и занимање.

Препорачливо е со таквите политики да се утврдат **програми за спречување насилство и вознемирување** со, доколку е соодветно, мерливи цели (Препорака бр. 206, став 7(б)). Исто така, препорачливо е вработените да се информираат за нивните права и одговорности, кои би ги опфаќале и дисциплинските постапки што би можеле да произлезат од прекршувањето на таквите забрани (Препорака бр. 206, став 7(в)).

Овие политики треба да ги охрабруваат вработените да пријават однесувања и комуникации што би можеле да доведат до насилство и вознемирување на тој начин што ќе се наведени **информациите за постапките за жалби и истрага**, како и посветеноста на работодавачот навремено и делотворно да се справи со какви било инциденти (Препорака бр. 206, ст. 7 (г) - (д)). Во таа смисла, би било важно работодавачите да се обврзат да го **заштитат правото на поединците на приватност и доверливост, истовремено балансирајќи го правото на работниците да бидат свесни за сите опасности**, како и правото **да не бидат виктимизирани или предмет на реперкусии** (Препорака бр. 206, став 7 (г) - (е)). Овие политики треба редовно да им се пренесуваат на вработените (во достапни формати, соодветно на ситуацијата) и доследно да се спроведуваат.

► Рамка 19. Законски одредби со кои се бараат политики за насилство и вознемирување на работното место

Во изминатите години, многу земји усвоија одредби со кои се бара од работодавачите да усвојат политики за насилство и вознемирување на работното место или како самостојна политика конкретно посветена на прашањето на насилството и вознемирувањето, или како дел од нивните обврски што произлегуваат од должноста да обезбедат безбедно работно место според прописите за БЗР, или, пак, од нивната должност да обезбедат работно место без дискриминација.

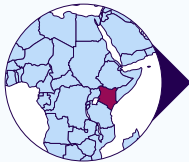
Канада: Почнувајќи од 1 јануари 2021 година, работодавачите што работат во федерално регулирана индустрија или работно место треба да **изработат политика за спречување на вознемирувањето и насилството на работното место** со комисијата за политики, комисијата за работното место или претставникот за здравје и безбедност врз основа на големината на работодавачот. Вообичаено, политиката би требало:



- да ја содржи посветеноста на работодавачот да ги спречи и да ги заштити вработените од вознемирување и насилство;
- да ги опишува улогите на различните страни на работното место кога станува збор за вознемирувањето и насилството на работното место;
- да ги опишува факторите на ризик што придонесуваат за вознемирување и насилство на работното место;
- да ја содржи обуката за вознемирување и насилство на работното место што ќе ја организира работодавачот;
- да го содржи процесот разрешување што вработените треба да го следат во случај да посведочат или да доживеат вознемирување или насилство на работното место;
- да ги содржи причините поради кои мора да се изврши ревидирање и ажурирање на процената на работното место;
- да ги содржи постапките за итен случај што мора да се променат кога:
 - инцидентот претставува непосредна опасност по здравјето и безбедноста на вработеното лице;
 - кога има закана со таков инцидент;
- да опише на каков начин работодавачот ќе ја заштити приватноста на инволвираните лица:
 - во случај на инцидент;
 - во процесот на разрешување на инцидентот;
- да опише каков регрес би можел да им биде достапен на лицата инволвирани во инцидентот;
- да ги опише мерките на поддршка што им се достапни на вработените; и
- да го именува лицето назначено да прима поплаки во однос на непридржувањето на работодавачот до Кодексот или Прописите (Канада, н. д.).



Франција: Членот L1321-2 од Законот за работните односи, изменет во 2016 година, ја воведува обврската на работодавачите да имаат **внатрешни прописи** во кои, меѓу другото, се наведуваат „одредбите што се однесуваат на моралното и сексуално вознемирување и сексистичко однесување уредено со овој закон“.



Кенија: Законот за вработување бара од работодавачот со 20 или повеќе вработени, по консултација со вработените или нивните претставници, доколку ги има, да објави **насоки за постапување (организациска политика) во однос на сексуалното вознемирување**.



Панама: Според Законот за антидискриминација од 2018 година, секој работодавач, јавна и приватна институција и образовна институција се одговорни за изработка на внатрешни политики за **спречување, избегнување, одвраќање од, и казнување на дискриминаторските дејствија, како што се сексуалното или друго вознемирување, малтретирањето на работното место, расизмот и сексизмот**.



Перу: Во јули 2019 година, Перу воведо нов закон со кој се бара од работодавачите да усвојат **политики и истражни постапки против вознемирувањето**, да обезбедат обука против вознемирување, да вршат годишни процени на ризикот од сексуално вознемирување и да формираат Комитет или делегат за сексуално вознемирување, во зависност од големината на работодавачот (Врховен указ бр. 014-2019- MIMP).

Филипини: Според членот 17 од Законот за безбедни простори од 2018 година, **работодавачите или другите лица со овластувања, влијание или морална надреденост на работното место имаат должност да го спречат, да го одвратат или да го казнуваат извршувањето дела на родово базирано сексуално вознемирување на работното место**. За таа цел, работодавачот или лицето со авторитет, влијание или морална надреденост треба:



- ▶ До сите лица да дистрибуира примерок од Законот или да го истакне на видливо место во работните простории;
- ▶ Да обезбеди мерки за спречување на родово базирано сексуално вознемирување на работното место од типот на спроведување семинари против сексуално вознемирување;
- ▶ Да создаде независен внатрешен механизам или комитет за пристојно однесување и истражување и постапување по поплаките за родово базираното сексуално вознемирување, кој (меѓу другото):
 - ќе биде раководен од жена, и најмалку една половина од членовите треба да бидат жени;
 - ќе го заштити тужителот од реперкусии; и
 - ќе гарантира доверливост од највисок можен степен;
- ▶ Да обезбеди и да дистрибуира, во консултација со сите лица на работното место, кодекс на однесување или политика на постапување на работното место.

Јужен Судан: Член 7(3)–(4) од Законот за труд од 2017 година предвидува дека:

3. Секој работодавачот со дваесет или повеќе вработени, по консултација со претставниците на вработените, објавува организациска политика во однос на сексуалното вознемирување.
4. Организациската политика треба да содржи најмалку:
 - а. дефиниција за сексуалното вознемирување... и
 - б. изјава:
 - i. дека секој вработен има право на работно место без сексуално вознемирување;
 - ii. дека работодавачот презема чекори да се погрижи дека ниту еден вработен не е предмет на сексуално вознемирување;
 - iii. дека работодавачот презема такви дисциплински мерки какви што смета дека се соодветни против кое било лице под надлежност на работодавачот што изложило друг вработен на сексуално вознемирување.



Покрај тоа, организациската политика мора да содржи одредби што се однесуваат на доверливоста и забраната за реперкусии.²⁷



Украина: Со Уредбата бр. 56 од 2020 година, издадена од Министерството за социјална политика, беа одобрени Упатствата за вклучување во колективните договори на одредби насочени кон обезбедување еднакви права и можности за жените и мажите при вработување. Упатствата препорачуваат колективните договори да содржат одредби за борба против сексизмот, различните форми на вознемирување, вклучително и сексуалното вознемирување, малтретирање и другите форми на агресивно однесување на работното место.²⁸

5.2.1 Должноста за соработка меѓу работниците и нивните претставници

Конвенцијата бр. 190 потсетува на улогата што треба да ја играат работниците и другите засегнати лица, повикувајќи се на нивните „одговорности“ во однос на политиката за насилство и вознемирување на работното место (чл. 9(а)–(г)). Ставот 7 од Препораката бр. 206 препорачува дека земјите што ја ратификуваат „треба, како што е применливо, да наведат во законите и прописите дека работниците и нивните претставници треба да учествуваат во осмислувањето, спроведувањето и следењето на политиката на работното место наведена во член 9(а) од Конвенцијата“. Понатаму препорачува дека таквата политика треба поблиску да ги „определи правата и одговорностите на работниците и работодавачот“ (пар. 7(в)). И работодавачите и работниците имаат одговорност кон спречување и воздржување од насилство и вознемирување во светот на работата. Работниците и другите засегнати лица имаат општа должност да се грижат за сопствената безбедност и здравје, како и за здравјето на другите што може да бидат засегнати од нивните постапки во работењето. Покрај тоа, работниците и нивните претставници, преку соработката со работодавачите, играат клучна улога во изработката на организациската политика во однос на насилството и вознемирувањето при работа, имајќи го предвид нивното знаење и запознаеност со работните операции, активностите во процесот и потенцијалните закани, како и клучната улога што ја играат во ефективното почитување и спроведување на одредбите на политиката (МОТ 2020г). .

²⁷ Членот 5 од Законот за работните односи од 2017 година дава дефиниција за „сексуалното вознемирување“, кое може да се состои од следните дејствија:

а) Сексуални или бесчувствителни шеги, развратни сугестии, свирежи, ццости, навреди, инсинуации, зјапање и непристојни гестови; б) Омаловажувачки коментари за телесниот изглед на лицето или постојани барања за средба; в) Барање сексуални услуги, прашување околу личниот/сексуалниот живот, експлицитни сексуални предлози во замена за „награди“; г) Непосакуван физички контакт од секаков вид, вклучително и допирање, триење и бакнување; д) Прикажување порнографски и сексуално сугестивни слики и/или сексуални предмети; е) навредлива писмена, телефонска или електронска комуникација; ж) непристојно изложување или облекување; з) Сексуалниот напад и силување; и) непосакуваните сексуални понуди, барањата за сексуални услуги и други видови вербално или физичко однесување од сексуална природа, исто така, претставуваат сексуално вознемирување.

²⁸ Одредбите може да содржат постапка за жалба, почитување на принципот на доверливост и заштита од реперкусии, дисциплински правила, стратегија за обука и подигнување на свеста за овие прашања кај вработените.

► Рамка 20. Одредби што се однесуваат на одговорностите на работниците

Некои земји воведуваат конкретни одредби со кои од вработените се бара да се воздржат од насилство и вознемирување при работа.



Џибути: По измените во 2018 година, членовите 4 „бис“/bis и „тер“/ter од Законот за работни односи предвидуваат дека секој **вработен што извршил мобинг или сексуално вознемирување подлежи на дисциплинска постапка.**



Еквадор: Членот 46(s) од Законот за работни односи, изменет во 2017 година, предвидува дека на **работникот му е забрането да врши дејствија на вознемирување на работното место** кон колега, кон работодавачот, кон хиерархиски претпоставено или кон подредено лице во компанијата.



Гренада: Во Националната политика за БЗР од 2019 година, меѓу другото, се наведуваат следните одговорности за работниците: „**Соработувајте** со работодавачот во неговото придржување до Законот за БЗР, прописите или политиките. **Водете разумна грижа** и немојте да го загрозувате своето здравје и безбедност и здравјето и безбедноста на другите од невнимание. ... **Пријавувајте ги здравствените и безбедносните проблеми**, вклучително и психосоцијалните фактори и стресот поврзан со работата, незгодите, инцидентите или речиси инцидентите до избраниот ПЗР (претставник за здравје и безбедност)“ (Гренада 2019, 14).



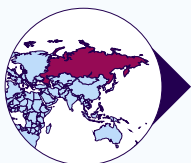
Мексико: Согласно членот 47 од Федералниот закон за работните односи, **работодавачот може да го прекине работниот однос кога работникот извршил чин на насилство**, ги навредил или ги малтретирал соработниците, работодавачот или неговото/нејзиното семејство, раководството или клиентите и добавувачите.



Филипини: Членот 18 од Законот за безбедни простори од 2018 година предвидува:

Вработените и соработниците имаат должност:

- Да се воздржат од извршување дела на родово базирано сексуално вознемирување;
- Да се одвратат од вршењето на родово базирано сексуално вознемирување на работното место;
- Да им обезбедат емоционална или социјална поддршка на колегите, соработниците или другите вработени што се жртви на родово базирано сексуално вознемирување; и
- Да ги пријават инцидентите на родово базирано сексуално вознемирување на работното место.



Руска Федерација: Ставот 6 од точката 7.2 од Внатрешните прописи за труд, Додаток 6 на Колективниот договор на Универзитетот РУДН за годините 2019–2022 година, го дефинира поимот „тешка повреда на работните обврски“ како сексуална или друга форма на вознемирување студент, колега, како и изразување сериозни закани кон нив; навреда и понижување на достоинството на студентот, вклучително и случаи на употреба на методи на физичко или психичко малтретирање. Оваа одредба на работодавачот му дава право да бара дисциплинска одговорност од вработениот, па дури и да го отпушти сторителот за повторена тешка повреда доколку се смета за „просветен работник“ (Универзитет РУДН 2019).

► 5.3. Зајакнување на безбедноста и здравјето при работа со цел справување со насилството и вознемирувањето

Членот 9(б)–(в) од Конвенцијата бр. 190 препознава дека **насилството и вознемирувањето**, вклучително и родово базираното насилство и вознемирување, како и психосоцијалните ризици поврзани со него, не се само прашање на дискриминација и нееднаквост, туку претставуваат и **ризик од нарушено здравје**.

► Член 9

Секоја членка ќе усвои закони и прописи со кои од работодавачите се бара да преземат соодветни чекори сразмерни на нивниот степен на контрола за да се спречи насилството и вознемирувањето во светот на работата, вклучително и родово базираното насилство и вознемирување, а особено, колку што е разумно изводливо:...

- б. да ги земе предвид насилството и вознемирувањето и поврзаните психосоцијални ризици во управувањето со безбедноста и здравјето при работа;
- в. да ги идентификуваат опасностите и да ги проценат ризиците од насилство и вознемирување, со учество на работниците и нивните претставници, и да преземат мерки за нивно спречување и контрола.

Во текот на изминатите децении, воведени се повеќе **инструменти за БЗР на МОТ** со цел заштита на безбедноста и здравјето на работниците. Овие стандарди ги опфаќаат:

- Конвенцијата за здравје и безбедност при работа (бр. 155) и Препораката (бр. 164), 1981 година;
- Протоколот од 2002 година кон Конвенцијата за здравје и безбедност при работа, 1981 година;
- Конвенцијата за служби за заштита на здравјето при работа (бр. 161) и Препораката (бр. 171), 1985 година;
- Препораката со список на професионални заболувања, 2002 година (бр. 194); и
- Конвенцијата за промотивна рамка за безбедност и здравје при работа (бр. 187) и Препораката (бр. 197), 2006 година.

Дури и кога овие инструменти не се однесуваат конкретно на насилството и вознемирувањето, таквото однесување отсекогаш се сметало за очигледен здравствен ризик (МОТ 2020г). Конвенцијата бр. 190 и Препораката бр. 206 сега јасно ставаат до знаење дека насилството и вознемирувањето – вклучувајќи го и родово базираното насилство и вознемирување – треба да се третираат преку управувањето со БЗР. Членот 12 од Конвенцијата бр. 190 прецизира дека „проширувањето или приспособувањето на постојните мерки за безбедност и здравје при работа за да се опфати насилството и вознемирувањето и да се изработат конкретни мерки каде што е потребно“ е еден од методите за примена на одредбите од Конвенцијата.²⁹ Во повеќе земји, законодавството за БЗР веќе ја третира **должноста на работодавачите да извршат процена на разновидните ризици по безбедноста и здравјето** поврзани со нивното работно место со цел да ги идентификуваат, да ги намалат и, секогаш кога е можно, да ги спречат. Иако раководството е одговорно за контролирање на ризиците, работниците имаат клучна улога во помагањето да се идентификуваат и да се проценат опасностите на работното место.

²⁹ Ова е од особено значење за работниците во неформалната економија. Додека прописите за БЗР придонесуваат за заштита на работниците од ризиците за БЗР во формалната економија, оние во неформалната економија – кои во некои земји може да го претставуваат мнозинството работници – честопати не се опфатени со прописите што се однесуваат на работните услови или БЗР поради фактот што претпријатијата во кои работат може да бидат нерегулирани или нерегистрирани и системите за инспекција на трудот не може да дојдат до нив. На тој начин, милионите работници што работат во неформалната економија може да се соочат со зголемена подложност на насилство и вознемирување, како и со тешкотии да бараат помош или третман по инцидент, особено во отсуство на социјална заштита. Затоа, постои потреба да се продолжи со промовирање и зајакнување на БЗР на неформалните работни места преку обука, подигнување на свеста и специјално наменети програми (види МОТ 2018д).

Многубројни се факторите што придонесуваат за насилството и вознемирувањето при работа, вклучително и психосоцијалните опасности и професионалниот стрес (МОТ 2020ж). Со оглед на ова, ставот 8 од Препораката бр. 206 препорачува:

Процената на ризикот на работното место ... треба да ги земе предвид факторите што ја зголемуваат веројатноста за насилство и вознемирување, вклучително и психосоцијалните опасности и ризици. Посебно внимание треба да се посвети на опасностите и ризиците што:

- а. произлегуваат од работните услови и аранжмани, организацијата на работењето и управувањето со човечките ресурси, како што е применливо;
- б. опфаќаат трети страни од типот на клиенти, потрошувачи, даватели на услуги, корисници, пациенти и членови на јавноста; и
- в. произлегуваат од дискриминација, злоупотреба на односите на моќ и родовите, културните и општествените норми што поттикнуваат насилство и вознемирување.³⁰

Психосоцијалните ризици може да се дефинираат како оние аспекти на осмислувањето, организацијата и управувањето на работата, заедно со нивниот социјален и еколошки контекст, кои имаат потенцијал да предизвикаат штета. Психосоцијалните ризици што предизвикуваат професионален стрес исто така може да го зголемат ризикот од насилство и вознемирување при работа. Иако насилството и вознемирувањето може да се предизвика од голем број индивидуални, општествени и организациски фактори, истражувањата покажуваат дека, на пример, малтретирањето веројатно ќе преовладува во стресни работни средини каде што работниците се изложени на високи нивоа на меѓучовечки конфликти и штетни стилови на лидерство (Јохан Хауг, Скогстад и Ајнарсен/Hauge, Skogstad, Einarsen 2007). Други студии, исто така, покажуваат маѓепсан круг на психосоцијални ризици што доведуваат до вознемирување, што потоа повторно води кон психосоцијални ризици (МОТ 2020г). Психосоцијалните ризици се разликуваат помеѓу секторите, работните места, групите работници и занимањата. Кога е релевантно, може да подразбираат и **насилство и вознемирување од/на трета страна**, како и **семејно насилство**. Одредени клучни и меѓусебно поврзани психосоцијални опасности, кои може да доведат до насилство и вознемирување или кои самите по себе се израз на вознемирување, може да подразбираат:

- содржина и контрола на работата;
- обем и темпо на работа;
- работно време;
- физичко работно окружување;
- организациска култура и функции;
- стил на лидерство;
- меѓучовечки односи на работното место; и
- „нормализација“ на насилството и вознемирувањето (МОТ 2020г).

Понатаму, **дискриминацијата, културните и јазичните разлики и другите ранливости** обично се во релација и се вкрстуваат со психосоцијалните ризици, на тој начин вршејќи влијание врз насилството и вознемирувањето во светот на работата. Поради овие причини, Конвенцијата бр. 190 и Препораката бр. 206 повикуваат на процената и управувањето со ризици на работното место да ги земат предвид сите фактори што може да ја зголемат веројатноста од насилство и вознемирување.

По идентификувањето на сите опасности и процената на поврзаните ризици, следниот чекор е да се донесат **соодветни мерки за спречување или контрола на таквите ризици, со цел да се минимизираат нивните последици и во иднина да се спречат слични појави.**

³⁰ Во 2016 година, на Средбата на експерти за насилство врз жените и мажите во светот на работата, исто така, беа идентификувани голем број фактори што го зголемуваат ризикот од насилство и вознемирување, како што се: а) работа во контакт со јавноста; б) работа со луѓе во неповолна положба; в) работа со предмети од вредност; г) работа во ситуации што воопшто не се, или не се соодветно опфатени или заштитени со Законот за работните односи и социјалната заштита; д) работа во услови со ограничени ресурси (несоодветно опремени капацитети или недоволно персонал може да доведе до долго чекања и фрустрација); е) несоцијално работно време (на пример, вечерна и ноќна работа); е) работење сам или во релативна изолација или на оддалечени локации; ж) работа во интимни простории и приватни домови; з) овластување за одбивање услуги, кое го зголемува ризикот од насилство и вознемирување од третите лица што ги бараат тие услуги; с) работа во конфликтни зони, особено обезбедување јавни и итни услуги; и) високи стапки на невработеност (МОТ 2016б, став. 9).

Идентификувањето на опасностите и процената на ризиците од насилство и вознемирување, може, исто така, да претставуваат канал за постапување во однос на другите прашања специфични, на пример, за лицата со попреченост и други поединци или групи во ранливи ситуации. Примерите на мерки за спречување и контрола на ризиците може да се разликуваат и да зависат од природата на работното место и работната сила, како и од конкретниот сектор на работење на работодавачите. Овие мерки може да опфаќаат::

- воведување контролен систем за пристап до објектот или негово ажурирање;
- инсталирање безбедносни камери;
- прегледување на описите на работните места за да се провери дали должностите и одговорностите за безбедноста и сигурност на работното место се јасно дефинирани; и
- воспоставување протоколи за постапување во случај на насилство и вознемирување на работното место.

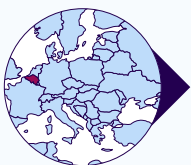
► Рамка 21. Насилството и вознемирувањето како безбедносно и здравствено прашање што треба да се опфати со прописите за БЗР

Од неодамна, сè поголем број земји вклучуваат конкретна референца кон насилството и вознемирувањето и сродните психосоцијални ризици во управувањето со БЗР, вклучително и во рамките на законодавството за компензација на работниците.

Австралија: Во Водичот од 2021 година, објавен од „Безбедна работа – Австралија“/Safe Work Australia, **сексуалното вознемирување се карактеризира како опасност на работното место** што се смета дека предизвикува психолошки и физички ризици по здравјето и безбедноста (Австралија 2021a). Оттука, работодавачите се обврзани::



- да го прегледаат однесувањето на работното место, политиките за здравје и безбедност на работното место, како и тековните практики на работното место, за да се осигури дека ризиците од сексуално вознемирување на работното место се идентификувани и по нив се постапува соодветно, и дека релевантните обврски за должно внимание/надлежен службеник се однесуваат и на сексуалното вознемирување на работното место;
- да поведат сметка сите работници да бидат запознаени со, и да ги разбираат тие политики и нивните права и обврски во однос на сексуалното вознемирување;
- со оглед на застапеноста на работата на далечина, да се погрижат сите „работни места“ да бидат опфатени со таквите прегледи; и
- да поведат сметка за внатрешните постапки на известување да прибираат точни и навремени информации за инцидентите.



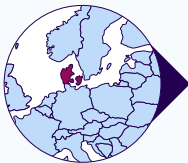
Белгија: Во 2014 година, дефиницијата за **насилство и вознемирување при работа**, предвидена во прописите за БЗР, беше изменета за да ги опфати **психосоцијалните ризици**, вклучително и стресот, прегореноста и меѓучовечките конфликти (Кралска уредба за спречување психосоцијални ризици на работа, 2014 година).



Канада: Во членот 8 (Идентификување на факторите на ризик) од Регулативите за спречување вознемирување и насилство на работното место од 2020 година се вели:

Работодавачот и соодветниот партнер мора заеднички да ги **идентификуваат факторите на ризик од внатрешна и надворешна природа, кои придонесуваат за вознемирување и насилство на работното место**, земајќи ги предвид:

- а. културата, условите, активностите и организациската структура на работното место;
- б. околностите надвор од работното место, како што е семејното насилство, кои би можеле да доведат до вознемирување и насилство на работното место;
- в. какви било извештаи, евиденција и податоци што се однесуваат на вознемирувањето и насилството на работното место;
- г. физичкиот дизајн на работното место;
- д. мерките воспоставени како заштита на психолошкото здравје и безбедност на работното место.



Данска: Извршната наредба за **психосоцијална работна средина** од 2020 година конкретно го опфаќа „**непримерното однесување, вклучително и малтретирањето и сексуалното вознемирување**“ (член 22-24), кое се дефинира како „ситуација кога едно или повеќе лица грубо или повеќекратно изложуваат едно или повеќе други лица во компанијата на малтретирање, сексуално вознемирување или друго понижувачко однесување на работното место“. Предуслов е лицето што е предмет на ваквото однесување да го доживее однесувањето како понижувачко. Наредбата, исто така, **вклучува насилство поврзано со работата**, кое се дефинира како „ситуација кога лица што не се вработени или работодавачи на компанијата, вклучително и граѓани и клиенти, применуваат насилство врз вработените или работодавачите“ (член 25). И во двата случаи, прописите предвидуваат дека „во сите фази, работата мора да се планира, да се организира и да се извршува одговорно со должно внимание за здравјето и безбедноста и на краток и на долг рок“ (член 22, 26 и 31). Понатаму, предвидуваат дека, во случај на насилство поврзано со работа **надвор од работното време**, „работодавачот мора да се погрижи на вработените да им бидат дадени соодветни насоки како да се справат со насилните епизоди поврзани со работата надвор од работното време и нивното појавување“ (член 32 (1)). Дополнително, „за да ги користи како насоки во работењето, работодавачот мора да осигури дека се воспоставени упатства за соодветно управување со насилните епизоди поврзани со работата надвор од работното време и нивното појавување“ (дел. 32(2)). Конечно, делот 34, исто така, предвидува: „Работодавачот мора да се погрижи на секој вработен, кој бил предмет на насилен инцидент поврзан со работата надвор од работното време, да му се понуди помош со пријавувањето на инцидентот во полиција“.



Гренада: Националната политика за БЗР од 2019 година предвидува: „Сите работници треба да се опфатат со оваа политика, без разлика дали се со скратено или со полно работно време, или вработени на поинаков начин, вклучително и практикантите, лицата со попреченост, затворениците и подизведувачите. **Активностите што произлегуваат од оваа политика ќе се спроведуваат на секое работно место, без разлика дали станува збор за јавниот, приватниот или неформалниот сектор, и ќе бидат правични, инклузивни и без дискриминација. И другите лица што има повод да бидат во рамките работното место, исто така, треба да бидат опфатени со заштитните мерки од оваа политика**“ (Гренада 2019, 10).



Мексико: Мексиканскиот официјален стандард NOM-035-STPS-2018 (NOM-035) има цел да ги **идентификува, да ги анализира и да ги спречи психосоцијалните фактори на ризик на работното место што може да предизвикаат анксиозни нарушувања**, тешки стресни нарушувања или нарушувања во приспособувањето, кои произлегуваат од природата на работата што ја извршуваат вработените, меѓу другото. Покрај тоа, факторите на ризик ги опфаќаат и „семејните односи, негативното лидерство и меѓучовечките односи; и насилството на работното место“. Компаниите со 16 или повеќе вработени исто така се обврзани:

- да ги идентификуваат и да ги анализираат факторите на ризик;
- да спроведат психолошка евалуација и медицинско испитување на кој било вработен што покажува симптоми на каква било претрпена промена во здравјето;
- да изготват програма за спречување и контрола на факторите на ризик, што може да подразбира и политика за превенција во писмена форма со која се промовира подигнување на свеста и општествена поддршка, како и средство за вработените да поднесуваат жалби.



Перу, во јули 2019 година, вовеле законодавство што бара од работодавачите да усвојат политики и истражни постапки против вознемирувањето, да обезбедат обуки против вознемирување и да спроведуваат **годишни процени на ризикот од сексуално вознемирување**.³¹



Обединетото Кралство на Велика Британија и Северна Ирска: Во 2020 година, Комисијата за еднаквост и човекови права објави одредени технички упатства за сексуалното вознемирување и вознемирувањето при работа. Упатствата ги повикуваат работодавачите да разгледаат врз чиј грб се прекршува **нерамнотежата во моќта** во нивната организација и да размислат што би можеле да направат за да ја третираат. Покрај тоа, во упатствата се препорачува да се изврши процена на **ризикот од сексуално вознемирување** преку користење на постојните рамки за управување со ризик што редовно се користат во контекст на здравјето и безбедноста на работното место. Процените треба да ги идентификуваат ризиците, како што се нерамнотежата на моќта, несигурноста на работните места, работа во изолација, присуство на алкохол, должности кон потрошувачите, одредени настани што ги зголемуваат тензиите на локално или на национално ниво, недостигот на разновидност во работната сила и работници што се привремено прераспределени, како и контролни мерки за минимизирање на таквите ризици (Обединето Кралство 2020 година).

► 5.4. Обезбедување достапни информации и обуки

Уште една мерка што државите што ја ратификуваат Конвенцијата треба да бараат од работодавачите да ја преземат е да им се обезбедат информации и обуки на работниците и другите засегнати лица во достапни формати врз основа на потребите, за идентификуваните опасности и ризици од насилство и вознемирување и мерки за превенција и заштита што им соодветствуваат, вклучително и за поврзаните права и одговорности (Конвенција бр. 190, чл. 9(г)). Обезбедувањето информации и обуки може да придонесе за култура на работното место што води кон намалување на ризикот од насилство и вознемирување. Покрај тоа, штом веќе се случи насилство или вознемирување, тоа помага работниците да знаат како да го пријават тоа и до кои ресурси да пристапат.

³¹ Врховен декрет бр. 014-2019-MIMP: Новите регулативи, исто така, бараат од работодавачите да усвојат политики и истражни постапки против вознемирување, да обезбедат обука против вознемирување и да вршат годишни процени на ризикот од сексуално вознемирување.

Од суштинско значење е да се развијат делотворни пристапи и методологии за обука како средство за спречување насилство и вознемирување. Поновите практики се насочени кон подобрување на умешноста на вештините за свесност и управување со конфликт или на преиспитување на штетните општествени норми што имаат влијание врз светот на работата. Методологиите наменети за промовирање на учтивоста, еднаквоста и почита на работното место, интервенциите од случајни минувачи, идентификувањето несвесна пристрасност, зголемувањето на емоционалната интелигенција и промовирањето поделотворни вештини за комуникација и надгледување се покажуваат како практики што ветуваат (Меккен/McCann 2018).³²

► **Рамка 22. Неодамнешни одредби и иницијативи за превентивни обуки за насилство и вознемирување на работното место**



Италија: Според ставот 3-бис/bis од Кодексот за еднакви можности, изменет во 2018 година, работодавачите се обврзани, согласно членот 2087 од Граѓанскиот законик, да обезбедат работни услови што го гарантираат физичкиот и емоционалниот интегритет и достоинство на работниците, а исто така да **постигнат договор со синдикатите околу информативни и иницијативи за тренинг насочени кон спречување на сексуалното вознемирување при работа.**



Соединети Американски Држави: Сè поголем број американски држави и градови усвојуваат статuti со кои се бара **обука за сексуално вознемирување**, додека, пак, останатите федерални и државни закони, регулативи и судски одлуки јасно ставија до знаење дека работодавачите треба да обезбедат **обука против вознемирување** за сите вработени во сите држави. Во Калифорнија, исто така, од работодавачите се бара да обезбедат обука против вознемирување и на англиски и на шпански. Њујорк го усвои Законот бр. 96 за спречување на сексуалното вознемирување од 2018 година, кој бара од сите работодавачи со 15 или повеќе вработени еднаш годишно да обезбедат обука за сексуално вознемирување за сите вработени, практиканти, независни изведувачи и хонорарци. Градските власти изработија веб-страница што бесплатно ја обезбедува потребната обука (Њујорк, н. д.).

► **Рамка 23. Превентивна обука за сексуално вознемирување на работното место во глобалната индустрија за облека: Искуства од Програмата за подобра работа на МОТ-ИФК**

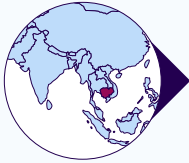
Од 2012 година наваму, програмата за подобра работа на МОТ-ИФК обезбедува техничка помош и градење капацитети за подобрување на работните услови во индустријата за облека, вклучително и преку справување со сексуалното вознемирување и промовирање еднаквост и недискриминација. 1 Доказите и искуствата на „Подобра работа“ покажуваат дека сексуалното вознемирување може да се намали со:

- утврдување политика против сексуално вознемирување, поставување внатрешни механизми за поплаки и воспоставување постапки за упатување до релевантните национални власти;
- усогласување на стимулациите на платите на раководството и работниците, на пример, преку избегнување состојба во која работниците треба да постигнат високи норми, додека, пак, раководството добива еднаква месечна сума;
- надградба на капацитетите на раководителите, ресорните надзорници и работниците за спречување и одговор кон пријавените случаи на сексуално вознемирување преку културно приспособена обука;
- подобрување на вештините за комуникации и надгледување преку обуки; и
- третирање на организациската толеранција на сексуалното вознемирување преку иницијативи за подигнување на свеста ширум цела организација.

¹ За повеќе информации посетете го веб-сајтот на „Подобра работа“ на <https://betterwork.org/>. Извор: Браун, Дехејја, Brown, Dehejia, and Robertson 2018; Babbitt, Brown, and Antolin 2020; Brown and Lin 2014; Truskinovsky, Rubin, and Brown 2014.

³² На пример, програмите што имаат цел да ги променат нормите во заедницата и да им овозможат на случајните минувачи да интервенираат за да ги зачат нападот и вознемирувањето даваат добри резултати. Обуката за интервенции на случајни минувачи, на пример, е поврзана со промени во однесувањето и ставовите, како и со намалување на стапките на напади на универзитетските кампуси и во американската војска (Хејс, Кејлор и Олтман/Hayes, Kaylor, and Oltman 2020; Дана и сор./Danna et al 2020 година; Мишра и Дејвисон/Mishra and Davison 2020).

Овој пристап се покажал како делотворен:



Камбоџа: Како резултат на услугите на МОТ-ИФК „Подобра работа“, работниците пријавиле дека нивната изложеност на сексуално вознемирување се спуштила за речиси една категорија на одговор подолу на скалата од четири точки од 2015 до 2018 година.



Јордан: Како резултат на подигнувањето на свеста на МОТ-ИФК за подобра работа и специјализираната обука, веројатноста работниците да бидат засегнати од сексуално вознемирување во фабриката се намали за 18 процентни поени во текот на изминатите шест години.



6

**Обврската да се
обезбедат делотворно
спроведување и
правни лекови**

Конвенцијата бр. 190 и Препораката бр. 206 ги поставуваат принципите и насоките за државите да воспостават силни и делотворни механизми за известување и решавање спорови за третирање на насилството и вознемирувањето (Конвенција бр. 190, чл. 4(2) и 10; Препорака бр. 206, пасус 14–22).

Насилството и вознемирувањето, вклучително и родово базираното насилство и вознемирување, често недоволно се пријавуваат. Причините зошто насилството и вознемирувањето не се пријавени се состојат од, на пример, недостиг на информации и свесност за тоа што претставува насилство и вознемирување; страв од реперкусии, вклучително и престанок на работниот однос; и недостиг на доверба дека системот всушност ќе испорача правни лекови за да го обесштети подносителот на жалбата.

Покрај тоа, истражувањата покажуваат дека жртвите што го пријавуваат случајот често имаат полоша кариера и полошо ментално здравје и физичко здравје од оние што не поднесуваат формална жалба. Одредени студии, исто така, покажуваат дека истрагите често се несоодветни, дека сторителите ретко се санкционираат и дека подносителите на жалби, особено жените и поединците што припаѓаат на ранливите групи, често мора да ги напуштат своите работни места и да ги прекинат своите кариери (Добин и Калев/Dobbin and Kalev 2020).

► 6.1. Како да се овозможи пријавување и подобрување на спроведувањето

Членот 10 од Конвенцијата бр. 190 содржи повеќе мерки што произлегуваат од постојната практика на национално ниво, кои секоја земја би можела да ги спроведе или да ги зајакне врз основа на националните околности. За проактивно да се овозможи и да се поттикне пријавување на насилството и вознемирувањето и делотворно да се постапува по таквите жалби, Конвенцијата бр. 190 и Препораката бр. 206 наведуваат принципи што треба да се спроведат без оглед на конкретната процедура донесена на национално ниво или на ниво на работно место, како што е објаснето подолу.

6.1.1. Обезбедување лесен пристап, безбедност, правичност и делотворност

Механизмите за жалби може да бидат внатрешни (во рамките на претпријатието) или надворешни (преку Министерството за труд или другите релевантни министерства, правосудниот систем, секторски или колективни механизми, специјализирани трибунали или судови, трудови инспекторати, агенции за разрешување спорови, органи за човекови права и еднаквост или други парасудски органи).

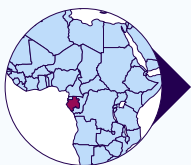
Без оглед на конкретниот механизам, Конвенцијата бр. 190 и Препораката бр. 206 наведуваат дека сите овие канали треба да бидат лесно пристапни, безбедни, правични и делотворни.³³

Механизмите за внатрешни жалби често се предвидени со трудовото законодавство, вклучително и прописите за БЗР и со колективните договори, и може да бараат жалбата да ја преземе претпоставениот или кога претпоставениот е наводниот сторител, друго лице.

³³ Како што тврдат групата експерти што придонеле за изработката на Препораката за испитување на поплаките на МОТ, 1967 година (бр. 130): „Правичните и делотворни постапки ... кои даваат уреден простор за поднесување поплаки претставуваат сигурносен вентил што помага да се спречи изблик на сериозни спорови. Дополнително, таквите постапки може да придонесат за клима на заемна доверба помеѓу раководството и работниците, што е неопходно во односите на управување со трудот“ (МОТ 1964, став 39). Иако, до денес, ниту еден инструмент на МОТ не обезбедува широки и сеопфатни водечки начела за ефективни системи за решавање на работните спорови, одредени насоки и принципи што се однесуваат на индивидуалните работни спорови се опфатени со различни инструменти, вклучително и Препораката за доброволно помирување и арбитража на МОТ, 1951 година (бр. 92) и Препорака на МОТ за испитување поплаки, 1967 година (бр. 130). Во поново време, Конвенцијата за домородните и племенските народи, 1989 година (бр. 169), предвидува дека засегнатите народи „ќе бидат заштитени од злоупотреба на нивните права и ќе може да поведуваат правни постапки, како поединечно, така и преку нивните претставнички тела за делотворна заштита на овие права“ (чл. 12). Конвенцијата за лицата што работат во домот, 2011 година (бр. 189), наложува „да се преземат мерки за да се поведе сметка... дека сите лица што работат во домот, сами или преку застапник, имаат делотворен пристап до судовите, трибуналите или другите механизми за решавање спорови под услови што не се понеповолни од оние што им се достапни на работниците воопшто“ (чл. 16). Обезбедувањето „ефективен пристап до правдата“ е исто така една од политиките препорачани со Препораката за преминување од неформална во формална економија, 2015 година (бр. 204). Општо, и за компаративна анализа на оваа тема, види Ебисуи, Куни и Фенвик/Ebisui, Cooney и Fenwick 2016; МОТ 2018f, МОТ 2013 година.

► Рамка 24. Обезбедување пристап до правда на ниво на работно место

Од неодамна, во повеќе земји се преземаат чекори за воведување специфични постапки во случај на насилство и вознемирување, вклучително и преку формирање посебни внатрешни комитети или со обезбедување анонимно пријавување.



Габон: Членот 6 од Законот за борба против вознемирување на работното место, 2016 година предвидува: „Вработениот, државниот службеник или приправникот што смета дека е жртва на морално или сексуално вознемирување може да ги **извести, под услови на доверливост, претставниците на вработените, работодавачот, општите инспекциски служби или службите за трудова инспекција**“. Во членот 8 дополнително се прецизира: „**Право да бидат укажувачи имаат претставниците на вработените и синдикалните делегати во компанијата, како и синдикалните организации во јавниот сектор**“.



Мексико: Во март 2020 година, Секретаријатот за труд и социјална заштита издаде **модел на протокол за справување со, и искоренување на насилството при работа** (Мексико 2020 година). Овој модел на протокол ги **дефинира постапките или механизмите за давање помош на наводните жртви на насилство на работното место со цел идентификување на надлежните тела што може да дадат поддршка за овие прашања** и за промовирање организациска култура на родова еднаквост и работна средина што помага да се елиминира насилството на работното место. Моделот на протокол вклучува мерки за заштита, како и измена на постапките за да се избегне ревиктимизација и да се помогне во намалувањето на зачестеноста на насилство. Моделот на протокол исто така предвидува создавање „**Комитет за набљудување и понатамошно следење**“, кој е внатрешен комитет со претставници на компанијата и вработените овластени да помагаат и да ја следат примената на протоколот.



Панама: Според Законот за антидискриминација од 2018 година, секој работодавач, јавна и приватна институција и образовна институција мора да спроведат **внатрешни процедури за поединци за поднесување поплаки за вознемирување и за решавање на таквите барања**. Согласно Законот, овие постапки мора да бидат **соодветни и делотворни** за да овозможат **брзо разрешавање на поплаките**, истовремено обезбедувајќи **доверливост и давање соодветна заштита на жалителот и сведоците**.



Перу: Во јули 2019 година, Перу воведо закон со кој се бара од работодавачите да постават **Комитет или делегат за сексуално вознемирување**, во зависност од големината на работодавачот.³⁴ Работните места со 20 или повеќе вработени мора да се погрижат да воведат Комитет за интервенција против сексуално вознемирување. На работните места со помалку од 20 вработени, улогата на Комитетот за интервенција ја презема делегатот против сексуално вознемирување. Доколку инцидентот на сексуално вознемирување инволвира подизведувачи или компанија за посредување, жалбата треба да се поднесе до главната компанија на корисникот, кој мора да ја спроведе истражната постапка преку Комитетот за интервенција против сексуално вознемирување. Истражната постапка може да ја поведе инволвирана страна, на барање на жртвата, или трето лице, или по службена должност.

³⁴ Врховен декрет бр. 014-2019 -MIMP.



Обединето Кралство: Според техничките упатства издадени од Комисијата за еднаквост и човекови права во 2020 година, работодавачите треба да земат превид поставување системи за известување што ќе овозможат **анонимно** пријавување. Со тоа што би биле анонимни, таквите системи би можеле: да ги опфатат жалбите што, во спротивен случај, би останале непријавени; да ги охрабрат жалителите да преземат дејствие; и да овозможат некаква форма на дејствување дури и ако не е можна целосна истрага. Покрај тоа, Упатствата, исто така, им препорачуваат на работодавачите да се погрижат да имаат на располагање **обучени работници што може да му дадат поддршка подносителот на жалбата низ процесот на поднесување**. Тоа би можело да бидат членови на тимот за човечки ресурси или може да бидат назначени „стражари“ (Обединето Кралство 2020 година).

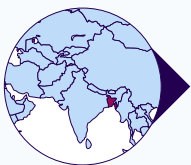


Саудиска Арабија: Согласно Законот за вознемирување од 2018 година, **сите организации во јавниот и во приватниот сектор се обврзани да преземат чекори за да ја спречат појавата на вознемирувањето**. Од работодавачите се бара да воспостават внатрешен **жалбен механизам** и постапка што прашањата ги третира на доверлив начин, да преземат корективни мерки за секое прекршување на законот и да не го спречуваат или да не го заменат правото на жртвата да поднесе поединечна жалба до надлежните органи.

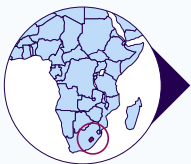
Иницијативи предводени од социјалните партнери или бизнисите



Аргентина: Банкарското здружение „Асосиасион Банкариа“ усвои протокол против насилството на работното место, родово заснованото насилство и родово базираното насилство на работното место за „Банко де ла насион“/ Banco de la Nación во Аргентина. Протоколот воспоставува внатрешна процедура за справување со такви случаи, вклучително и случаи на родово базирано насилство врз ЛГБТИК+ лицата. Содржи и конкретна референца кон сајбер-малтретирањето и, исто така, предвидува десетдневно отсуство за жртвите на семејно насилство (Банко насион/Banco Nación 2020).



Бангладеш: Спогодбата за безбедност од пожари и при градење во Бангладеш е правно обврзувачки договор меѓу светските брендови, трговците на мало и синдикатите за подобрување на безбедноста во конфекцијата и текстилната индустрија. Спогодбата им обезбедува на работниците **независен механизам за поплаки преку кој тие може доверливо да покренат загриженост околу разни прашања, вклучително и насилството на работното место, и да бидат заштитени од реперкусии**.



Лесото: Воспоставен е **независен механизам** за поплаки со цел третирање на сексуалното вознемирување во **текстилните фабрики во Лесото**. Надзорниот орган има овластување да ги испита тврдењата и да ги принуди фабриките да ги дисциплинираат или да ги отпуштаат сторителите (Абимуршед и сор./Abimourched et al. 2019).



Сингапур: Трипартитните партнери се здружија во изработката на „Трипартитното советување за управување со вознемирувањето на работното место“, кое служи како практичен водич за работодавачите и вработените за подобро спречување и управување со вознемирувањето на работното место. Советувањето ја нагласува важноста на **проактивното управување и се фокусира на превентивните мерки за да се овозможи безбедно и поволно работно место**. Покрај тоа, предлага клучни чекори и корективни мерки што може да ги преземат работодавачите и засегнатите лица за да одговорат на вознемирувањето кога ќе се случи тоа (Сингапур 2015).

Може да бидат достапни или потребни и **помирувањето, медијацијата и арбитражата** во случаите кога жалбата е или внатрешно (преку постапки за решавање спорови или поплаки согласно колективните договори) или надворешно поднесена (преку судско помирување, вонсудско помирување по пат на самостојни постапки или преку системи на јавна администрација). Практиката покажува дека различните пристапи што повеќе се фокусираат на негување внимателен и одговорен дијалог каде што се слуша гласот и на двете страни, се чини дека ја надминуваат акузаторната природа на легалистичките модели, го зголемуваат задоволството на жалителите и ги намалуваат реперкусиите (Добин и Калев/Dobbin and Kalev 2020).

► Рамка 25. Насилството и вознемирувањето и спогодбите за необјавување информации

Во некои јурисдикции, целта на сè поголем број одредби е да се надмине практиката на вклучување на споровите поврзани со насилство и вознемирување – а особено оние поврзани со родово базирано насилство и вознемирување и дискриминација – во опсегот на договорите за необјавување информации (ДНИ/NDA). Овие ДНИ обично вклучуваат, меѓу другото, одредби за доверливост и меѓусебно ненапаѓање, кои ги спречуваат страните да разговараат за условите на спогодбата, како и за околностите околу спогодбата. По неколку скандали од висок профил, некои земји презедоа мерки за да се погрижат дека ДНИ не се користат за замолчување на жртвите или укажувачите, без оглед на тоа каков им е договорниот статус, кои тврдат дека дошло до какво било недолично однесување, особено сексуално вознемирување и други форми на вознемирување врз основа на дискриминација. Во врска со ова, во членот 10(в) од Конвенцијата бр. 190 стои дека државите што ја ратификуваат треба да „се погрижат барањата за приватност и доверливост да не се злоупотребуваат“ (МОТ 2019с, став 828).

На пример, во 2020 година, арбитражната служба „Акас“/Acas на **Обединетото Кралство** ги советуваше фирмите и работниците да не се повикуваат на ДНИ за да спречат некого да пријави сексуално вознемирување, дискриминација или укажување при работа (Акас/Acas 2020). Во многу држави во **САД** се воведени одредби за да се спречи злоупотребата на ДНИ. На пример, во Њу Џерси, работодавачите повеќе не може да се повикаат на ДНИ во врска со тврдењата за дискриминација, вознемирување и реперкусии против сегашните или поранешните вработени согласно законот што влезе во сила во март 2019 година (Авалоне и Мид/Avallone and Meade 2019 година).

Во истата година, државата Њујорк усвои прописи во кои се наведува дека работникот не може да биде обврзан со никаков договор потпишан по 11 октомври 2019 година, кој му забранува да открива факти околу сторено вознемирување или да бара разрешување случај на вознемирување врз основа на која било заштитена категорија, освен ако тоа е по желба на работникот.³⁵

Во текот на последните години, многу земји започнаа со законодавни реформи за да гарантираат дека **механизмите за надворешни жалби** во случаи на насилство и вознемирување во светот

► Рамка 26. Зајакнување на механизмите за известување и решавање спорови надвор од работното место



Бразил: Во 2017 година, Владата ја усвои Уредбата бр. 583, со која се утврдува Националната политика за спречување и соочување со морално и сексуално вознемирување и дискриминација во рамките на мандатот на **Обвинителството за труд**.

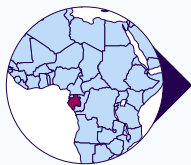
³⁵ Доколку тоа е по желба на работникот, мора да се следи процес од три чекори: 1. договорот за необјавување информации мора да биде напишан со едноставен англиски и, доколку е применливо, и на главниот јазик на работникот; 2. на работникот мора да му се даде најмалку 21 ден за да го разгледа условот необјавување и седум дена по потпишувањето да ја отповика согласноста; и 3. по истекот на периодот на отповикување, работникот и работодавачот мора да склучат втор договор што го вклучува условот за необјавување и сите други услови за постапување по тврдењето за вознемирување (Цвајг/Zweig 2020).



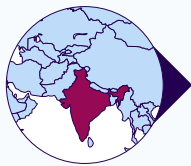
Канада: Според Законот за пристапност во Канада од 2019 година, поединците може да поднесат жалба за пристапност доколку доживеале физичка или психолошка штета, имотна штета или финансиска загуба. Федералниот одбор за работни односи и вработување во јавниот сектор постапува по жалбите во однос на пристапноста од поголемиот број од федералните јавни службеници и вработените во парламентот преку процесот на поплаки.



Костарика: Законодавниот указ бр. 9343/2015 за реформирање на работните постапки и изменување и дополнување на Законот за работните односи воведува **итна постапка за ситуации на трудова дискриминација што ги погодува групите на ранливо население**, вклучително и мигрантите и бегалците.



Габон: Во членот 9 од Законот за борба против вознемирување на работното место, 2016 година, стои: „Секоја **репрезентативна синдикална организација или кое било законски пријавено здружение** може со писмена согласност на работникот да покрене каква било постапка во негово име пред надлежните власти или судови“.



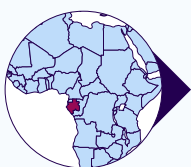
Индија: Електронското **сандаче за сексуално вознемирување** (Ши-бокс/She-Box) е напор на Владата на Индија да обезбеди едношалтерски пристап за да се олесни регистрацијата на жалбите што се однесуваат на сексуално вознемирување (во согласност со заштитата на жените од сексуално вознемирување на работното место, Закон за превенција, забрана и надоместок, 2013 година). Откако ќе се поднесе жалба, таа директно се праќа до засегнатиот орган што е надлежен да преземе дејствие. Секоја жена може да го користи Ши-бокс, без разлика на нејзиниот работен статус или тоа дали работи во организиран или неорганизиран бизнис или во приватен или во јавен сектор. Делот со ресурси на Ши-бокс содржи детални информации за прашањето за сексуално вознемирување на жените на работното место. Тоа опфаќа и Прирачник за Законот за сексуално вознемирување лесен за користење и модул за обука за надградба на капацитетите на владините службеници (Индија, н. д.).

Во однос на родово базираното насилство и вознемирување, Конвенцијата бр. 190 предвидува дека **механизмите за поплаки и решавање спорови треба да бидат „родово одговорни“** (чл. 10(д)). Ова подразбира, на пример, осмислување судски и вонсудски механизми и водење сметка тие да соодветствуваат на бариерите со кои се соочуваат жртвите на родово базирано насилство и вознемирување во барањето делотворни правни лекови и во намалувањето на штетните ефекти од таквите забранети однесувања. Препораката бр. 206 нуди дополнителни насоки, препорачувајќи им на судовите да бидат опремени со потребната експертиза и правен совет (став 16(а)-(в)); да обезбедат помош за подносителите на жалбите и жртвите, како и водичи и други информативни ресурси (пар. 16(в)-(г)); и да се префрли на товарот на докажувањето, врз основа на околностите, освен ако не станува збор за кривична постапка (став 16(д)).

► Рамка 27. Родово одговорни механизми за известување и разрешување спорови: Одредени примери



Џибути: По измената во 2018 година, членот 4-quater од Законот за работните односи предвидува дека, во случај на каков било спор поврзан со **вознемирување**, вклучително и сексуално вознемирување, **товарот на докажување** се префрла. Конкретно, кога вработениот прикажува докази што укажуваат на постоење вознемирување, „обвинетиот е должен да докаже дека овие дела не претставуваат такво вознемирување и дека неговата одлука е оправдана со објективни елементи што не се поврзани со какво било вознемирување. Своето мислење судијата ќе го оформи откако ќе ги спроведе, доколку е потребно, сите истражни мерки што ги смета за корисни“.



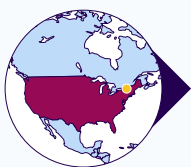
Габон: Членот 7 од Законот за борба против вознемирување на работното место од 2016 година предвидува: „**Товарот на докажување** на фактите што претставуваат морално или сексуално вознемирување е на жртвата. Потоа, обвинетиот треба да докаже дека овие дејствија не претставуваат вознемирување“.



Северна Македонија: Членот 33 од Законот за еднакви можности на жените и мажите од 2006 година, изменет во 2015 година, предвидува: „(1) Лицето што смета дека му е повредено правото на еднаков третман по основ на пол може да поднесе тужба пред надлежен суд. ... (3) Постапката е **итна**“. Членот 34 се осврнува кон тоа кој суд ќе има надлежност по предметот и вели: Во постапката за заштита на правото на еднаков третман по основ на пол, покрај судот од општа месна надлежност, месно надлежен е и судот на чие подрачје е живеалиштето на тужителот.



Филипини: Законот за безбедни простори од 2018 година бара од работодавачите да создадат **независен внатрешен механизам** за истражување и решавање на жалбите за родово базирано сексуално вознемирување што соодветно ќе ги претставува раководството, вработените со надзорна функција, вработените и синдикатот, доколку го има; **раководител на механизмот треба да биде жена и не помалку од половина од членовите треба да бидат жени** (член 17).



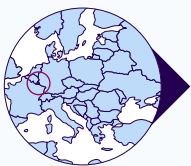
Соединети Американски Држави (држава Њујорк): Почнувајќи од 11 октомври 2019 година, **стандардот за докажување** на тврдењето за вознемирување е значително олеснет, а работникот повеќе не треба да докажува дека вознемирувањето било „тешко или сеприсутно“ или дека со работник во слична положба се постапувало подобро или дека внатрешно поднел жалба (Цвајг и Давидов/Zweig and Davidof 2019).

6.1.2. Заштита пред, во текот на и по пријавувањето или поднесувањето жалба

Конвенцијата бр. 190 го признава **правото на работниците да напуштат работна ситуација** за која разумно оправдано веруваат дека претставува непосредна и сериозна опасност за животот, здравјето или безбедноста поради насилство и вознемирување. Покрај тоа, работниците треба да може да го остварат ова право без да трпат реперкусии или други непотребни последици, но имаат должност да ги информираат своите работодавачи (чл. 10(e)).³⁶ Оваа заштита се наоѓа во релевантните стандарди за БЗР. Поконкретно, членот 13 од Конвенцијата за безбедност и здравје при работа од 1981 година (бр. 155) вели: „Работник што напуштил работна ситуација за која разумно оправдано верува дека претставува непосредна и сериозна опасност за неговиот живот или здравјето ќе биде заштитен од непотребни последици во согласност со националните услови и практиката“.

Во текот на процесот на известување, истрага и решавање спорови, Конвенцијата бр. 190 повикува на заштита на приватноста и доверливоста, колку што е можно и согласно околностите (чл. 10(v)). Доверливоста на жалбите е од суштинско значење за заштита на приватноста и на подносителот на жалбата и на наводниот сторител. Сепак, приватноста и доверливоста не треба да ја попречуваат истрагата. Во врска со ова, државите што ја ратификуваат треба да „поведат сметка дека барањата за приватност и доверливост не се злоупотребуваат“ (чл. 10(v)).

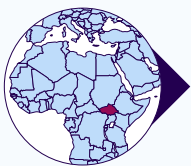
► Рамка 28. Обезбедување приватност и доверливост, и правото да се напушти штетна ситуација



Луксембург: Членот L.245-6(2) од Законот за работните односи, изменет во 2016 година, гласи: „Делегацијата на персоналот и претставникот за еднаквост, доколку постои, се овластени да му помагаат и да го советуваат работникот што е предмет на сексуална вознемирување. Од нив се бара да ја почитуваат **доверливоста** на фактите со кои се запознаени во овој поглед, освен ако не се изземени од тоа од страна на вознемируваното лице“.



Саудиска Арабија: Членот 4 од Законот за вознемирување од 2018 година предвидува: „Секое лице што има пристап – по службена должност – до информации за кој било случај на вознемирување, потребно е да ја зачува **доверливоста** на тие информации. Идентитетот на жртвата не смее да се открива, освен ако тоа не е неопходно за доказните постапки, истрагата или судењето“.



Јужен Судан: Членот 7 од Законот за работните односи од 2017 година бара политиките на работното место да вклучуваат конкретни одредби за фактот дека „**работодавачот нема да го открива името на подносителот на жалбата или околностите поврзани со жалбата на кое било лице**, освен кога откривањето е неопходно за целите на истрагата по однос на жалбата или за преземање дисциплински мерки во врска со неа“.

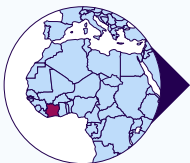


Обединето Кралство: Законот за правата од работен однос од 1996 година (Заштита од реперкусии во случаите на здравје и безбедност) (Амандман), Уредба од 2021 година, **им дава право на работниците, а не само на вработените, да не бидат изложени на реперкусии поради напуштање или одбивање да се вратат на нивното работно место во околности каде што разумно веруваат дека ќе се изложат себеси или другите на сериозна или непосредна опасност, или за преземање чекори за да се заштитат себеси.**

³⁶ Вреди да се спомене конкретниот случај на оние работници, особено работниците мигранти, кои би можеле да се соочат со поголеми тешкотии да напуштат штетна ситуација или поради тоа што нивните визи се врзани за работодавачите, и тие би можеле да им ги откажат во секое време, или затоа што би ги изгубиле и засолништето, заедно со работата (види МОТ 2021в). Нормално, работниците во домот што се мигранти и што живеат кај работодавачот се најранливи во тој поглед. Во оваа смисла, ставот 7 од Препораката за лицата што работат во домот, 2011 година (бр. 201), сугерира: „Членовите треба да земат предвид можно воспоставување механизми за заштита на лицата што работат во домот од злоупотреба, вознемирување и насилство, како што се: (а) воспоставување достапни механизми за жалби за лицата што работат во домот да пријават случаи на злоупотреба, вознемирување и насилство; (б) водење сметка сите жалби за злоупотреба, вознемирување и насилство да бидат соодветно истражени и кривично гонети; и (в) воспоставување програми за релоцирање од домаќинството и рехабилитација на лицата што работат во домот, а биле подложени на злоупотреба, вознемирување и насилство, вклучително и обезбедување привремено сместување и здравствена заштита“.

Конвенцијата бр. 190, исто така, заштитува **од секакви форми на виктимизација или реперкусии против жалителите, жртвите, сведоците и укажувачите** (чл. 10(б)(iv)). Заштитата на жалителите од одмазднички дејствија е основен дел од безбедното и ефективно пријавување, жалбените постапки и механизмите за решавање спорови.

► Рамка 29. Заштита од виктимизација и реперкусии (одмазда)



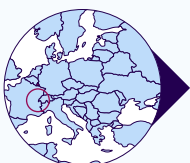
Брегот на Слоновата Коска: Членот 5 од Законот за вработување од 2015 година предвидува дека **ниту еден вработен, обучувано лице или практикант не може да биде казнет, отпуштен или да трпи несоодветни последици во врска со прашањата поврзани со вработувањето, вклучително и регрутирањето и другите барања и услови за работа, доколку одбие да трпи дејствија на морално или сексуално вознемирување или ако за таквите дела сведочел или ги пријавил.**



Италија: Според ставот 3-бис/bis од Законот за еднакви можности, изменет во 2018 година, **работодавачот не смее да ги виктимизира работниците што поднесуваат барање за да побараат утврдување дискриминација или сексуално вознемирување.** Виктимизацијата се однесува на изрекувањето дисциплински санкции, промени во описот на работното место, отпуштање и преместување со директни или индиректни негативни професионални влијанија. Таквата заштита не се доделува доколку тужителот е осуден.

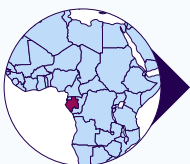


Либан: Во 2020 година, Либан го донесе Законот за криминализирање на сексуалното вознемирување и (за) рехабилитација на жртвите што го претрпеле. Законот обезбедува **заштита на жртвите од реперкусии**, вклучително и при плаќање, унапредување, трансфер, обновување на договорот или дисциплински мерки. Законот содржи заштита на укажувачите и забранува да пријавуваат вознемирување или ќе сведочат за злоупотребата. Ваквата одмазда може да се казни со затвор до шест месеци и парична казна до 20 пати поголема од минималната плата.



Луксембург: Член L. 245-5 од Законот за труд, изменет и дополнет во 2016 година, предвидува:

1. **Вработеното лице не може да биде предмет на реперкусии поради неговите реакции или одбивање чин или однесување на сексуално вознемирување од страна на неговиот работодавач или кој било друг хиерархиски претпоставен, соработник или надворешно лице поврзано со работодавачот.**
2. Исто така, ниту еден вработен не може да биде предмет на реперкусии поради тоа што сведочел за делата дефинирани во член L. 245-2 или затоа што ги пријавил.
3. Секоја одредба или дејствие спротивно на двата претходни ставови, а особено секое раскинување на договорот за вработување во спротивност со овие одредби, автоматски е ништовно.



Габон: Членот 4 од Законот за борба против вознемирувањето на работно место од 2016 година предвидува дека:

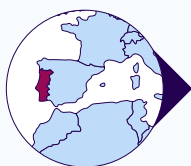
Ниту еден вработен, државен службеник, ниту кое било друго лице на обука или практиканство не смее да биде санкционирано, отпуштено или да биде предмет на дискриминаторска мерка, директно или индиректно, особено во однос на надоместокот за работата, обуката, проверката на работењето, работните задачи, квалификацијата, класификацијата, стручното унапредување, прераспределувањето или обновувањето на договорот, поради тоа што претрпело или одбило да трпи повторени дејствија што претставуваат морално или сексуално вознемирување или поради сведочење или давање исказ против таквите дела.



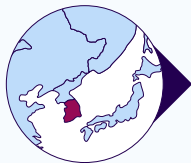
Јапонија: Новиот Закон против вознемирување од позиција на моќ вклучува одредба што им **забранува на работодавачите да ги отпуштат вработените** што пријавиле случаи на вознемирување или **на кој било друг начин неповолно да постапуваат со тие работници** поради нивното пријавување на таквите случаи (Библиотека на Конгресот 2020 година).



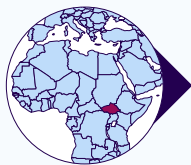
Нигер: Членот 122 од Указот бр. 2017-682/PRN/MET/PS во регулативата на Законот за работните односи (10 август 2017 година) гласи: „**Ниту еден работник не може да биде казнет или подложен на дискриминација затоа што бил сведок или затоа што пријавил дела на сексуално вознемирување**“.



Португалија: Законот за работните односи, изменет во 2017 година, ја **зајакнува заштитата од виктимизација и отпуштање на жртвите и сведоците на практиките на вознемирување**. Поконкретно, членот 29(6) ја спречува примената на дисциплински санкции против подносителите на жалбата или жртвите и сведоците, освен во случаите кога извршиле намерно недолично однесување, земајќи ги предвид околностите споменати во постапката предизвикани од сексуалното вознемирување или мобинг, до конечна пресуда со „рес јудиката“/res judicata, без оглед на правото на акузаторна постапка.



Република Кореја: Законот за малтретирање на работното место од 2018 година предвидува **казни за работодавачите што вршат реперкусии** на работниците за пријавување малтретирање и вознемирување на работното место.



Јужен Судан: Членот 7 од Законот за работните односи од 2017 година предвидува дека политиката на работното место треба да содржи **заштита од реперкусии** и, особено, „дека вработениот што поднесува жалба за сексуално вознемирување во добра волја нема да биде дисциплиниран, вратен на работно место на пониско ниво, отпуштен или да претрпи други реперкусии по работниот однос како последица“.

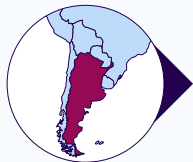
6.1.3. Услуги/служби за поддршка

Меѓу можните мерки за овозможување ефективни механизми и постапки за известување и решавање спорови, Конвенцијата бр. 190 споменува „правни, социјални, медицински и мерки на административна поддршка на жалителите и жртвите“ (чл. 10(б)(v)). Услугите за поддршка треба да бидат родово одговорни, особено во случаите на родово базирано насилство и вознемирување (чл. 10(д)). Во оваа насока, Препораката бр. 206 препорачува:

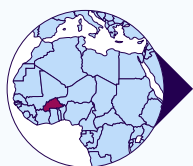
Поддршката, услугите и правните лекови за жртвите на родово базирано насилство и вознемирување наведени во членот 10(д) од Конвенцијата треба да опфаќаат мерки од типот на:

- а. поддршка за враќање на жртвите на пазарот на труд;
- б. советување и информативни услуги, на пристапен начин согласно околностите;
- в. телефонски линии достапни нон-стоп (24-часа);
- г. служби за итни случаи;
- д. медицинска нега и третман, психолошка поддршка;
- ѓ. кризни центри, вклучително и засолништа; и
- е. специјализирани полициски единици или специјално обучени службеници за поддршка на жртви (став 17).

► Рамка 30. Примери за законодавство и прописи што даваат заштита и поддршка на жртви



Аргентина: Програмата „Акомпањар“/Acompañar обезбедува **поддршка на лицата изложени на ризик од родово базирано насилство**. Програмата има цел да ја промовира економската самостојност на жените и ЛГБТКИ+ лицата преку обезбедување економска поддршка и придонес за зајакнување на мрежата на услуги за поддршка на овие лица со цел да може да ги покријат основните трошоци за организирање и развој на самостоен и слободен живот (Аргентина, Министерство за правда и Човекови права 2020).



Буркина Фасо: Законот за спречување, казнување и репарација на насилството врз жените и девојчињата, и грижа за жртвите од 2015 година предвидува дека „пред надлежните судови, на жртвата, доколку нема средства да си дозволи правен застапник, треба да ѝ помогне судски назначен адвокат. Жртвите, исто така, може да ги застапува лице по нивен сопствен избор или од одобрено здружение за одбрана на човековите права, во случај на итност или во случај на медицински утврдена екстремна ранливост“ (чл. 21).



Италија: Во јануари 2021 година, Уставниот суд пресуди дека сите жртви на родово базирано насилство и вознемирување имаат право на **бесплатна правна помош и асистенција** („Џуриспруденца пенале“/Giurisprudenza Penale 2021).



Северна Македонија: Законот за еднакви можности на жените и мажите од 2006 година, изменет во 2015 година, предвидува дека „**подносителот на претставката е ослободен од плаќање административна такса и друг надоместок**“ (чл. 22(6)).



Перу: Министерството за труд (преку Врховниот указ бр. 014-2019-TR) ја воспостави програмата „Работа без вознемирување“/„Trabaja sin acoso“, чија намена е навремено и адекватно да интервенира за заштита на жртвите на сексуално вознемирување при работа. Услугата **е ориентирана кон жртвите и им нуди правна помош**, како и правен совет во текот на внатрешните постапки на истрага и казнување на сексуалното вознемирување и во судските процеси што се наменети да ги заштитат и погодените работнички права и да спроведат корективни мерки. Програмата нуди и **психолошка помош** на жртвите.

6.1.4. Соодветни и делотворни правни лекови

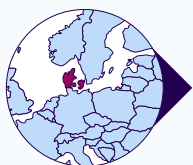
Членот 10 од Конвенцијата бр. 190 бара од земјите што ја ратификуваат да обезбедат соодветни и делотворни правни лекови. Во таа смисла, Препораката бр. 206 препорачува дека правните лекови може да опфаќаат:

- а. право на давање отказ со отпремнина;
- б. враќање на истото работно место;
- в. соодветна компензација на штета;
- г. наредби со кои се бара да се преземат мерки што непосредно влегуваат во сила, за да се осигури дека одредено однесување е запрено или дека политиките или практиките се менуваат; и
- д. правни надоместоци и трошоци согласно националното законодавство и практика (став 14).

Инсистирајќи на соодветни и делотворни правни лекови, Конвенцијата бр. 190 и Препораката бр. 206 повикуваат на делотворно придржување до човековите права и обесштетување, кое, во случаите кога е соодветно и можно, може да им овозможи реституција и олеснување на лицата чии права биле повредени, а може да има и одвраќачки ефект врз потенцијалните сторители. Ваквите делотворни правни лекови зависат од различни фактори, вклучително и тежината на однесувањето и правните постапки за кои се одлучиле тужителите во различните правни системи. Експлицитната референца кон „враќање на истото работно место“, како и на „наредби со кои се бара... одредено однесување да запре или политиките или практиките (да) се менуваат“ нагласува дека, во случај на насилство и вознемирување, паричното обесштетување може да биде несоодветна корективна мерка за поправање на штетата.³⁷

Во контекст на делотворните правни лекови предвидени со Конвенцијата бр. 190 и Препораката бр. 206, се препознава и важноста на **бенефициите за повреда при работење** за жртвите на насилство и вознемирување на работа. Конкретно, Препораката бр. 206 препорачува дека „жртвите на насилство и вознемирување во светот на работата треба да имаат пристап до компензација во случаи на психосоцијална, физичка или каква било друга повреда или болест што резултира со неспособност за работа“ (став 15). Физичките повреди и одредени ментални нарушувања се повреди за кои е предвидена компензација согласно шемите за осигурување од повреда при работа и за компензација на работниците доколку настанот што ја предизвикал повредата или болеста настанал од и/или во текот на работењето. Ваквите шемии обезбедуваат пристап до потребната медицинска нега, како и советување, рехабилитација и реинтеграција за погодените работници. Овие шемии, исто така, предвидуваат паричен надоместок за жртвите и нивните семејства (во случај на смрт), што ги спречува да западнат во сиромаштија и социјална исклученост поради губење приход, губење на способноста за заработка и дополнување на приходите, во зависност од случајот (Шапел и Ди Мартино 2006/Chappell, Di Martino; Липел/Lippel 2016; MOT 2018 г.).

► Рамка 31. Правни лекови во случај на насилство и вознемирување: Понови примери



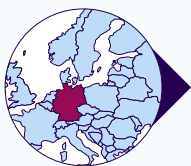
Данска: Сексуалното вознемирување и насилството при работа се опфатени со **осигурувањето од повреда при работа**, при што предвидена е и компензација, додека, пак, надзорот го врши Трудовиот инспекторат, дел од Данскиот орган за работна средина (Еурофонд/Eurofound 2015).



Канада: Насилството и малтретирањето при работа се целосно интегрирани во шемите за компензација на работниците во голем број покраини и територии (како што се Квебек, Саскачеван и Онтарио) и овозможуваат низа **бенефиции обезбедени во случај на повреда при работа**.³⁸

³⁷ КЕКП редовно го нагласува значењето на соодветните правни лекови, вклучувајќи ја и потребата да се подобри враќање на истото работно место во зависност од околностите (види MOT 2012 година; 1996). На пример, КЕКП смета дека во „контекстот на заштита од виктимизација, каде што некој е отпуштен поради поднесување жалба, враќањето на истото работно место е вообичаено најсоодветниот правен лек“ (MOT 2017a, став. 328).

³⁸ За повеќе информации види: Здружение на Одборите за компензација на работници на Канада [Association of Workers' Compensation Boards of Canada, "Boards/Commissions"](http://www.workerscompensationboards.ca/).



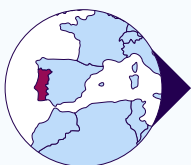
Германија, во 2017 година, го усвои Законот за спроведување мрежа (NetzDG/NetzDG), кој на давателите на интернет-простор (web-hosting providers) им наметнува должност по добиено известување **да ги бришат вознемирувачките пораки** објавени од трети страни на нивните платформи. Давателите мора да го извршат бришењето во рок од 24 часа по добивањето жалба од корисник, доколку содржината е „дефинитивно нелегална“, во



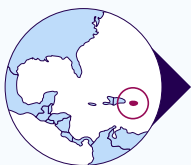
Перу, во 2019 година, го донесе Законот за спречување, казни и искоренување на насилството врз жените во приватен и во јавен простор. Членот 11 предвидува:

Кога жртвата е работник, треба да се гарантираат следните права:

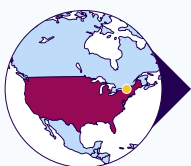
- а. заштита од отпуштање поради причини поврзани со претрпеното насилство;
- б. промена на работното место без влошување на нивните околности и условите за вработување;
- в. пет дена оправдано отсуство;
- г. суспендирање на работниот однос, со право на враќање на истото или на слично работно место.



Португалија: Законот за работните односи, изменет во 2017 година, предвидува дека работодавачот е одговорен **за надоместокот за штета што произлегува од професионални заболувања што се должат на дејствијата на сексуално вознемирување или мобинг** (чл. 283(8)). Во членот 283(9) се вели: „Одговорноста за исплата на надоместок на штета настаната од професионалните заболувања утврдени во претходниот став е **социјалното осигурување**, под законски утврдените услови, кое ги презема правата на осигуреникот, сразмерно на извршените плаќања, плус камата за задоцнето доспевање“.



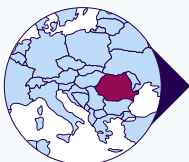
Порторико (Соединети Американски Држави): Законот бр. 83-2019 предвидува 15 дена отсуство **во случај на сексуално вознемирување при работа**.



Соединетите Американски Држави (држава Њујорк): Почнувајќи од 11 октомври 2019 година, работникот што го добил спорот во постапка за вознемирување, според закон, во разумна мера ќе ги поврати **трошоците за правен застапник од работодавачот** и може да добие **казнен надоместок на штета**, како и **економско и компензациско обесштетување (за емоционална повреда)** (Цвајг/Zweig 2020).



Република Кореја: Законот за осигурување и компензација во случај на индустриска незгода, изменет и дополнет во 2018 година, ја содржи следната дефиниција за „професионално заболување“: „заболување предизвикано од **ментално оптоварување поврзано со работата** поради вознемирување на работното место од типот на вербална злоупотреба од страна на потрошувачи/клиенти итн.“ (Колинс, Орнштајн и Такеп/Collins, Ornstein, Tucker 2019 година).



Романија: Членот 26 од Законот бр. 202 од 2002 година за еднакви можности и еднаков третман на жените и мажите, изменет во 2015 и 2018 година, гласи:

Секогаш штом утврди дека дошло до дело на морално вознемирување на работното место, **според закон, судот може:**

- а. да му наложи на работодавачот да ги преземе сите неопходни мерки за да престане со какви било дејствија или дела на морално вознемирување на работното место во однос на засегнатиот работник;
- б. да нареди реинтеграција на засегнатиот вработен на работното место;
- в. да му наложи на работодавачот да му плати надоместок на работникот во износ еднаков на доспеаните плати од кои бил лишен;
- г. да му наложи на работодавачот да му плати на работникот компензација и морално обесштетување;
- д. да му наложи на работодавачот да му го исплати на работникот потребниот износ за психолошкото советување што му е неопходно (на работникот) во разумен период што ќе го определи лекар по трудова медицина;
- ѓ. да му нареди на работодавачот да ја промени дисциплинската евиденција на работникот.



Словенија: Во членот 8 од Законот за работните односи се предвидува:

[I] Во случај на прекршување на забраната за дискриминација или вознемирување на работното место, **работодавачот е одговорен пред кандидатот или вработениот за оштета согласно општите правила на граѓанското право.** Нематеријалната штета предизвикана на кандидатот или вработениот, исто така, ја опфаќа и нанесената ментална повреда. ... При процена на висината на паричниот надоместок за нематеријална штета, мора да се земе предвид дека износот треба да биде делотворен и сразмерен на штетата што ја претрпел кандидатот или работникот и треба да го одврати работодавачот од повторување на делото.

6.1.5. Санкции

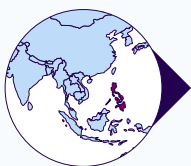
Членот 10(г) од Конвенцијата бр. 190 наведува дека земјите што ја ратификуваат Конвенцијата треба „да предвидат санкции, согласно околностите, во случаите на насилство и вознемирување во светот на работата“. Санкциите се однесуваат на последиците за несоодветното однесување, а нивната природа зависи од околностите, од однесувањето што се казнува и од конкретната јурисдикција во која е поднесена жалбата или барањето или избраната правна постапка. Следствено на тоа, санкциите може да се однесуваат и на дисциплински мерки и на други граѓански, управни или кривични санкции, како што е соодветно. Препораката бр. 206 понатаму прецизира: „Треба да се бара одговорност од сторителите на насилство и вознемирување во светот на работата, како и да им се обезбеди советување или други мерки, како што е применливо, со цел да се спречи повторување на насилството и вознемирувањето и да се олесни нивната реинтеграција во работењето, како што е применливо“ (став 19).

► Рамка 32. Санкции во случаи на насилство и вознемирување при работа: Поновите примери

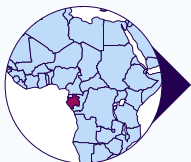


Бахреин: Членот 192 од Законот за работните односи, изменет во 2018, гласи:

Секој работник што ќе изврши сексуално вознемирување врз друг работник при работа или поради работата, по пат на говор, дејствие или на кој било друг начин, ќе подлежи на **затворска казна** во траење од најмалку една година или на парична казна од најмалку сто бахреински динари. Доколку сторителот е лице на претпоставена положба или претставник на претпоставениот, тој или таа ќе подлежи на затворска казна во траење од најмалку шест месеци или парична казна од најмалку петстотини, а најмалку илјада бахреински динари или на друга казна што не изнесува повеќе од илјада бахреински динари.



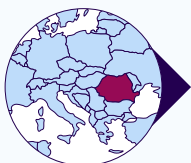
Филипини: Членот 19 од Законот за безбедни простори од 2018 година предвидува **парични казни** во случај на непочитување на одредбите што се однесуваат на превентивните должности на работодавачите или **во случај на преземање дејствија за пријавените дела на родово базирано сексуално вознемирување, извршени на работното место.**



Габон: Законот за борба против вознемирувањето на работното место од 2016 година вели дека „без да се загрозат **кривичните санкции** предвидени со важечката легислатива, секој сторител на морално или сексуално вознемирување на работното место или за време на работата подлежи на сериозни **дисциплински санкции** согласно важечките закони“ (чл. 10).



Ирак: Законот за работните односи од 2015 година вели: „Ќе се казни со затвор за период од најмалку шест месеци и парична казна најмалку до еден милион динари или со која било од двете санкции тој што ќе ги прекрши одредбите од членовите содржани во оваа глава што се однесуваат на детскиот труд, дискриминацијата, принудната работа и сексуалното вознемирување, во зависност од случајот“ (чл. 11-2).



Романија: Членот 26 од Законот бр. 202 од 2002 година за еднакви можности и еднаков третман на жените и мажите, изменет во 2015 и 2018 година, предвидува **парична казна** во случај работодавачот да не ги почитува мерките наложени од судот во судска пресуда што се однесува на насилство и вознемирување.

► 6.2. Што предвидуваат Конвенцијата бр. 190 и Препораката бр. 206 во однос на механизмите за набљудување (мониторинг)?

Според Конвенцијата бр. 190, од земјите што ја ратификуваат се бара да воспостават или да ги зајакнат набљудувачките механизми за следење и придржување кон законодавството што се однесува на насилството и вознемирувањето (член 4(2)(г) и 10(а)) и да обезбедат ефективни средства за инспекција и истрага, вклучително и преку трудовите инспекторати и други надлежни тела (чл. 4(2)(ж)).

Трудовата инспекција е витална јавна функција што е во сржта на промовирањето и спроведувањето пристојни услови за работа и почитувањето на основните принципи и права на работа. Инспекцијата е од инструментално значење за заштитата на работничките права и промовирањето безбедни и сигурни работни средини за сите работници (МОТ 2020и). Конвенцијата на МОТ за трудова инспекција, 1947 година (бр. 81) и соодветниот Протокол од 1995 година ги дефинираат функциите и овластувањата на трудовите инспектори, вклучително и овластувањата за надзор, забрана и санкционирање.³⁹ Согласно членот 3 од Конвенцијата бр. 81, функциите на системот на трудова инспекција се:

- а. да обезбеди спроведување на законските одредби што се однесуваат на условите за работа и заштитата на работниците додека ја извршуваат својата работа...;
- б. да им обезбеди технички информации и совети на работодавачите и работниците за најделотворните средства за придржување до законските одредби;
- в. да го извести надлежниот орган за какви било дефекти или злоупотреби што не се посебно опфатени со постојните законски одредби.

Покрај ова, во членот 12 од Конвенцијата бр. 81 се наведува:

Трудовите инспектори на кои им се доделени соодветните надлежности се овластени:

- а. да влегуваат слободно и без претходна најава во кој било момент од денот или ноќта на кое било работно место што е подложно на инспекција;
- б. во текот на денот да влегуваат во какви било простории за кои може да имаат разумна причина да веруваат дека се подложни на инспекција; и
- в. да спроведуваат секаков тип испитувања, тестови или распити што сметаат дека се неопходни за да се уверат дека законските одредби строго се почитуваат⁴⁰

Членот 13(1) понатаму пропишува дека „**трудоите инспектори се овластени** да преземаат чекори со цел да ги исправат дефектите забележани во производствениот погон, изгледот или работните методи за кои може да имаат разумна причина да веруваат дека претставуваат закана по здравјето или безбедноста на работниците“. Покрај тоа:

За да им се овозможи на инспекторите да преземат такви чекори, тие се овластени, подлежејќи на право на жалба пред судски или управен орган, како што е предвидено со закон, да донесуваат или да бараат донесување налози со кои:

- а. се бараат такви измени на инсталацијата или погонот што треба да се извршат во одреден временски рок, кои се неопходни за да се обезбеди придржување до законските одредби што се однесуваат на здравјето или безбедноста на работниците; или

³⁹ Конвенцијата за трудова инспекција (Земјоделство) од 1969 година (бр. 129), слична според содржината со Конвенцијата бр. 81, бара од државите што ја ратификуваат да воспостават и да одржуваат систем на инспекција на трудот во земјоделството.

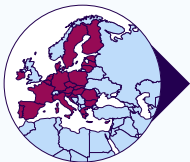
⁴⁰ Во врска со испитувањата, членот 12(1)(в) од Конвенцијата бр. 81 дополнително прецизира дека трудовите инспектори се овластени: (з) да го испрашуваат, сам или во присуство на сведоци, работодавачот или кадарот во претпријатието за какви било прашања во врска со примената на законските одредби; (ii) да бараат изготвување какви било книги, регистри или други документи чие водење е пропишано со националните закони или прописи што се однесуваат на условите за работа, со цел да се провери дали се во согласност со законските одредби и да направат копии таквите документи или да земат извадоци од нив; (iii) да извршат истакнување на известувањата што се бараат со законските одредби; (iv) да земат или да отуѓат, за целите на анализа, примероци од материјали и супстанции што се користат или со кои се ракува, под услов работодавачот или неговиот претставник да бидат известени за примероците или супстанциите земени или отуѓени за таа цел.

- б. мерки со непосредна правосилност во случај на непосредна опасност по здравјето или безбедноста на работниците (чл. 13(2)).⁴¹

Покрај трудовите инспекторати, и други национални органи може да бидат задолжени за следење на законодавството што се однесува на насилството и вознемирувањето во светот на работата. На пример, многу земји имаат **независен национален орган** задолжен за следење и спроведување на законодавството за човекови права и антидискриминација; други имаат органи што се фокусираат на одредени групи, како што се жените (МОТ 2017а).

Конвенцијата бр. 190 предвидува дека државите што ја ратификуваат треба „да се погрижат трудовите инспекторати и другите релевантни органи, како што е применливо, да бидат овластени да се справуваат со насилството и вознемирувањето во светот на работата, вклучително и преку издавање наредби со кои се бараат мерки со непосредна правосилност и наредби за прекин со работа во случаи на непосредна опасност по животот, здравјето или безбедноста, кои се предмет на право на жалба до судски или управен орган предвиден со закон“ (чл. 10(ж)).⁴² Во оваа насока, ставот 21 од Препораката бр. 206 прецизира дека насилството и вознемирувањето во светот на работата не треба да бидат опфатени само со мандатот на националните органи одговорни за трудовата инспекција и БЗР, туку и со мандатот на телата одговорни за еднаквост и недискриминација, вклучително и оние за родова еднаквост. Препораката бр. 206 понатаму препорачува да се организираат родово одговорни обуки за трудовите инспектори и службениците на другите надлежни органи со цел да го идентификуваат и да го третираат насилството и вознемирувањето, вклучително и психосоцијалните опасности и ризици, родово базираното насилство и вознемирување, и дискриминацијата врз одредени групи работниците (став 20).

► Рамка 33. Зајакнување на механизмите за следење



Европа: Во 2018 година, Комитетот на високи трудови инспектори објави необврзувачки „**Водич за евалуација на квалитетот на процената на ризикот и мерките за управување со ризици кога станува збор за спречување на психосоцијални ризици**“ (Европска комисија 2018 година). Целта на Водичот е да им помогне на националните трудови инспекторати да изработат инспекциски постапки и да ја зголемат довербата на трудовите инспектори кога станува збор за квалитетот на процените на ризикот и мерките за управување со ризици во однос на психосоцијалните ризици. Психосоцијалните ризици конкретно вклучуваат проблеми на работното место, како што се вознемирувањето и малтретирањето, насилството при работа и стресот поврзан со работата. Водичот дава конкретни примери, како и конкретни насоки за тоа како да се спроведе инспекција користејќи превентивен пристап кон психосоцијалните ризици, вклучително и насилството и вознемирувањето.

⁴¹ Во однос на работата во домот, на трудовите инспектори често не им е дозволено да вршат увид во случаите на злоупотреба во приватни домаќинства (МОТ 2016д). Меѓутоа, членот 17 од Конвенцијата бр. 189 наведува дека членките „ќе изработат и ќе спроведат мерки за трудова инспекција, извршување и казни, имајќи ги предвид посебните карактеристики на работата во домот во согласност со националните закони и прописи“ и дека „таквите мерки ги конкретизираат условите под кои може да се дозволи пристап до просториите на домаќинството“. Некои земји им даваат дозвола на трудовите инспектори да влезат во приватни домаќинства со судско овластување, додека, пак, други ја зајакнаа соработката со судството во однос на правните претпоставки, индикаторите за злоупотреба, овластувањето за инспекциски посети и итни судски процедури за пристап до домаќинството. На пример, во Шпанија, Законот бр. 36/2011 од 10 октомври 2011 година (Регулаторниот закон за судовите за труд) предвидува дека Генералниот инспекторат за труд и социјално осигурување може да бара судско овластување за проверка на домашните простории дури и кога сопственикот се противи или веројатно би се противел, под услов инспекцијата да биде поврзана со потенцијални управни постапки пред општествените судови или да има цел да овозможи каква било друга инспекција или мониторинг поврзан со основните права или слободи. Во Финска, делот 9 од Законот за заштита при работа и спроведување соработка за безбедност и здравје при работа (Закон бр. 44/2006) наведува дека може да се изврши инспекција во сферата на домашен мир (приватност), според соодветните овластувања, доколку постои разумна причина за сомневање дека работата извршена во тој простор или работните услови претставуваат закана по животот или здравјето на работникот.

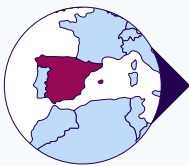
⁴² Конвенцијата за трудова инспекција, 1947 година (бр. 81) и нејзиниот Протокол од 1995 година ги дефинираат овластувањата на трудовите инспектори, вклучувајќи надзор и забрана. Спроведувањето и санкциите треба да се комбинираат со обезбедување информации и технички совети за поддршка на работодавачите во спречувањето на професионалните незгоди и заболувања.



Финска: Законот за еднаквост на жените и мажите од 1987 година (изменет во 2014 година) предвидува дека Народниот правобранител за еднаквост и **Одборот за еднаквост и родова еднаквост ќе го набљудуваат придржувањето до законот** во приватните активности и во јавната администрација и бизнисот (член 16). Во членот 17 понатаму се прецизира дека Народниот правобранител за еднаквост има право бесплатно да ги добие потребните информации со цел властите да го следат придржувањето, како и право, во разумен временски рок определен од него, да ги добие информациите или документите потребни за следење на придржувањето од секого.



Филипини: Законот за безбедни простори од 2018 година **наложува различни субјекти и органи да ги следат неговите одредби**, вклучително и Министерството за труд и вработување во приватниот сектор и Комисијата за цивилна служба во јавниот сектор, кои спроведуваат годишни ненајавени инспекции за да обезбедат придржување на работодавачите и вработените со нивните обврски според Законот. Покрај тоа, Законот исто така им доделува одговорност на Министерството за образование, Комисијата за високо образование и Управата за техничко образование и развој на вештини за спроведување редовни ненајавени инспекции за да се обезбеди придржување од страна на директорите на училиштата до нивните обврски според овој закон.



Шпанија: Во 2009 година **беа усвоени техничките совети за интервенција на трудовите инспектори во случаите на насилство и вознемирување на работното место**. Опфатени се и интерното и насилството од трети страни – и од физичка и од психолошка природа (вклучени се и сексуалното, моралното и дискриминаторското вознемирување). Документот ја содржи и постапката што трудовите инспектори треба да ја следат во таквите случаи, како и мерките за забрани, вклучително и овластувањето да се прекине со работа во случајот на непосредна закана по здравјето на работниците, и како санкции предвидени со прописите за БЗР, работни односи и кривични дела. Во прилог е даден и водич за откривање и оценување на однесувањата релевантни за насилството и вознемирувањето.⁴³ Во 2021 година беа одобрени **и технички критериуми за интервенција на трудовите инвеститори во однос на психосоцијалните ризици, кои експлицитно го опфаќаат и вознемирувањето и други видови несоодветно однесување**.



Уругвај: Членот 5 од Законот за сексуално вознемирување од 2009 година, изменет и дополнет во 2017 година, гласи: „Државата е одговорна за осмислување и спроведување на политиките за подигнување на свеста, образование и надгледување со цел спречување сексуално вознемирување на работното место и во наставата, како во јавната, така и во приватната сфера“, и го назначува Генералниот инспекторат за труд и социјално осигурување како орган надлежен да го следи придржување до законот во јавната и во приватната сфера. Покрај тоа, членот 8 предвидува дека „**инспекторатот ќе има широки овластувања да ги истражи пријавените факти... да ги испрашува жалителот, обвинетиот и сведоците и да ги собере сите релевантни докази**“ и **да издава известувања и санкции**. Понатаму, членот 10 предвидува дека „кога синдикатите добиваат поплаки за сексуално вознемирување, тие имаат право да побараат од Генералниот инспекторат за труд и социјално осигурување да поведе инспекција на работното место“.

⁴³ За преглед на други земји на ЕУ, види Европска комисија 2016 година.

6.2.1. Подобрување на собирањето податоци

Изработката на ефективни прописи и политики со цел да се даде поддршка за светот на работа ослободен од насилство и вознемирување бара собирање навремени, сеопфатни и веродостојни податоци. И покрај тоа, достапните податоци за насилството и вознемирувањето честопати се ограничени како резултат на културни табуа, срам или страв да се проговори, како и поради недоволното разграничување за тоа што претставува неприфатливо однесување. Препораката бр. 206 ги повикува земјите членки „да направат напори за собирање и објавување статистика за насилството и вознемирувањето во светот на работата поделена според пол, форма на насилство и вознемирување и сектор на економска активност, вклучително и во однос на групите наведени во членот 6 од Конвенцијата“ (став 22).

Севкупно, статистичките податоци за насилството и малтретирањето при работа се собираат преку следните три главни категории извори:

- ▶ **Административните извори** ги опфаќаат регистрите на БЗР за несреќи/болест при работа, полициска евиденција, евиденција за надоместок од осигурителни компании, судска евиденција и болничка евиденција. Овие извори имаат ограничен опсег, бидејќи најчесто опфаќаат само случаи на физичко насилство и се предмет на висок степен на недоволно пријавување кога насилните инциденти не довеле до тешки повреди или фатални исходи.
- ▶ **Анкетите на претпријатијата** генерално не се сметаат за соодветен извор на податоци, со оглед на тоа што собираат информации од работодавачите, наместо од самите работници, а работодавачите вообичаено немаат воспоставено соодветни постапки за евидентирање на случаите на насилство и вознемирување.
- ▶ **Анкетите на домаќинствата или индивидуалните анкети** овозможуваат собирање информации директно од населението изложено на, или жртвите на насилните инциденти и може да ги опфатат сите форми на насилство. Затоа, тие даваат одредени предности во однос на другите два извори, и покрај предизвиците што доаѓаат со нивното спроведување.

МОТ работи во насока на изработка на меѓународни статистички стандарди за мерење на насилството и вознемирувањето при работа. Идните статистички упатства ќе бидат суштинска алатка за земјите што сакаат да го подобрат собирањето податоци и ќе им овозможат да произведуваат веродостојни, споредливи и релевантни статистички податоци.



7

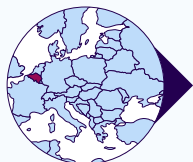
**Промовирање
политики и алатки
за забрзување на
општествените
промени**

Конвенцијата бр. 190 утврдува мерки за да се овозможи и да се забрза подлабока социокултурна промена и придвижување кон атмосфера на почитување, безбедност и сигурност за сите во работењето. Членовите 4(2) и 11 ги повикуваат земјите што ја ратификуваат Конвенцијата, во консултација со репрезентативните организации на работодавачите и работниците, да го третираат насилството и вознемирувањето во релевантните политики; да изработат алатки, упатства, образование и обука, и за подигнување на свеста, во достапни формати според потребите.

► 7.1. Земање предвид на насилството и вознемирувањето во релевантните политики

Членот 11(a) од Конвенцијата бр. 190 повикува на „насилството и вознемирувањето во светот на работата (да се) третираат во релевантните национални политики, како оние што се однесуваат на безбедноста и здравјето при работа, еднаквоста и недискриминацијата и миграцијата“. Со оглед на сложената природа на ова повеќеслојно прашање и широкиот опсег на поединци на кои им е потребна заштита, насилството и вознемирувањето треба да бидат опфатени во сите релевантни политики што се однесуваат на светот на работата. На таков начин, земјите што ќе ја ратификуваат Конвенцијата би можеле да обезбедат холистички пристап и да имаат придобивка од конкретните влезни точки и мерки утврдени со различните интервенции на ниво на политики.

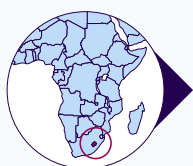
► Рамка 34. Насилството и вознемирувањето во релевантните политики: Избрани примери



Белгија: Третиот национален акциски план за борба против сите форми на родово базирано насилство (2015-2019) предлага мерки за подигнување на свеста за **трговијата со луѓе и други форми на насилство и вознемирување**, вклучително и меѓу бегалците и мигрантите и во секторите каде што постои можност да се одвива експлоатација за економски цели. Особено внимание се посветува на угостителството, градежништвото, земјоделството, преработувачката и рибарската индустрија. Главен приоритет се дава на проектите развиени заедно со синдикатите со цел да се изнајдат поделотворни и посолидни начини за спречување на трговијата со луѓе. Некои мерки имаат цел да го подобрат пристапот на жртвите до одредени права, како што е враќањето на неисплатените плати.⁴⁴

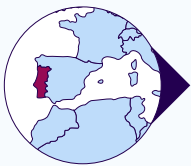


Гренада: Националната политика за БЗР ја предвидува улогата на Министерството за здравство како поддршката на Министерството за труд во унапредувањето на здравјето на работното место, вклучително и во областа на „престанок од пушење, прекумерна потрошувачка на алкохол, злоупотреба на дрога, промискуитет, стрес, гнев, насилство и избегнување други однесувања што се штетни за животот“ (Гренада 2019, 16).



Лесото: Националната политика за безбедност и здравје при работа од 2020 година експлицитно го истакнува „насилството и вознемирувањето“ како едно од прашањата за БЗР на кое секој раководител на оддел или институција во јавниот сервис и секој член на јавната служба треба да му посвети посебно внимание и да го следи (Лесото 2020 година).

⁴⁴ Националниот акциски план содржи и неколку други оперативни иницијативи, вклучително и оптимизирање и делотворна примена на правните инструменти; обука за релевантните стручни лица; подобрување на заштитата на жртвите и специјализираните услуги; одржување на меѓународното внимание врз прашањето и координирање на активностите; и сензибилизација на лицата што први доаѓаат во контакт, чинителите на граѓанското општество и општата јавност за трговијата со луѓе (Белгија 2015).



Португалија: Националната стратегија за еднаквост и недискриминација за 2018–30 година („Португалија + Игуал“ – ЕНИНД/Portugal + Igual – ENIND), одобрена со Одлука бр. 61/2018 на Советот на министри, го поставува спречувањето и третирањето на насилството врз жените и семејното насилство како конкретна цел, вклучително и преку промовирање култура на ненасилство и толеранција.



Јужна Африка: Јужноафриканската влада експлицитно го признава родово базираното насилство што се одвива онлајн во **Националниот стратешки план за родово базирано насилство и феминизација 2020–2030 година**. Онлајн насилството врз жените е дефинирано како: „секој чин на родово базирано насилство врз жена што е извршен, потпомогнат или отежнат делумно или целосно со употреба на информатички и комуникациски технологии (ИКТ), како што се мобилни и паметни телефони, интернет, платформи за социјални медиуми или е-пошта, врз жена поради тоа што е жена или кој несразмерно повеќе ги погодува жените“. Во текот на следните пет години, Владата планира да спроведе студии за влијанието на онлајн насилството врз жените и да започне програми и стратегии за подигнување на свеста за сајбер-насилството со цел да одговори на родово базираното насилство на интернет (Јужна Африка 2020 година).

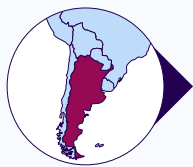


Зимбабве: Националната политика за миграција на трудот за 2020 година го зема предвид насилството и вознемирувањето, а особено родово базираното насилство и вознемирување. Националната политика поконкретно има цел да се погрижи дека правата на трудовите мигранти и за време на внатрешната и надворешната миграција – а особено правата на жените трудови мигранти, кои се поподложни на родово базирано насилство, сексуална злоупотреба и трговија со луѓе – се почитуваат во согласност со Агендата за пристојна работа на МОТ во текот на сите три фази од процесот на миграција (Зимбабве 2020 година).

► 7.2. Промовирање упатства, обука и подигнување на свеста

За да се забрза социокултурната промена, а релевантните власти, како и работодавачите и работниците и нивните соодветни организации, да се оспособат со информации и алатки неопходни за спречување и елиминирање на насилството и вознемирувањето во нивните конкретни области на влијание, Конвенцијата бр. 190 ги повикува земјите што ја ратификуваат да обезбедат упатства, обука и ресурси во достапни формати, како што е применливо (чл. 11(б)). Ставот 23 од Препораката бр. 206 ја нагласува улогата што клучните чинители би можеле да ја имаат во овој однос, како што се оние во секторите образование, правда и медиуми. Покрај тоа, членот 11(в) од Конвенцијата исто така бара од државите да преземаат иницијативи како што се кампањи за подигнување на свеста. Подигнувањето на свеста е важна компонента на пошироката стратегија за спречување и елиминирање на насилството и вознемирувањето, но Конвенцијата бр. 190 и Препораката бр. 206 не потсетуваат дека само по себе, како самостојна стратегија, не е ефективно. Неговиот целосен потенцијал може да се постигне само во поширок контекст на инклузивен, интегриран и родово одговорен пристап.

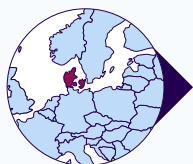
► **Рамка 35. Примери на понови иницијативи за подигнување на свеста, како и други иницијативи**



Аргентина: Советодавната канцеларија за насилство на работното место на Националното Министерство за труд, вработување и социјално осигурување формираше **Опсерваторија за насилство на работното место**, која обезбедува податоци за луѓе што се консултираат и пријавуваат случаи на насилство на работното место во урбаното подрачје на Буенос Аирес. Опсерваторијата генерира информации за консултации и поплаки, изработува упатства за спречување на насилството и вознемирувањето во светот на работата, како и други алатки и материјали за подигнување на свеста (Аргентина, Комора на пратеници на покраината Ентре Риос 2020 година).



Бразил: Во 2017 година, Федералното трудово обвинителство во Бразил, во партнерство со МОТ, изработи **насоки за спречување и справување со сексуалното вознемирување при работа** (Бразил, Јавно Министерство за труд и МОТ 2017 година).



Данска: Социјалните партнери и данската Управа за работна средина неодамна започнаа **кампања за спречување сексуално вознемирување и неприфатливо и непристојно однесување на работното место**. По измените и дополнувањата на Законот за еднаков третман на мажите и жените од 2018 година, социјалните партнери и Управата за работна средина ги здружија силите за кампањата „Каде е границата?“ ставајќи дополнителен фокус врз спречувањето на сексуалното вознемирување. Целта на кампањата е да се спречи неприфатливо и непристојно однесување на работното место и на тој начин да се создадат работна средина и работни места ослободени од сексуално вознемирување.⁴⁵



Еквадор: Судскиот совет има развиено **политики** за спречување насилство, малтретирање и/или сексуална експлоатација и за обезбедување **пристап до правда и заштита за жените жртви на насилство, без оглед на нивниот миграциски статус** (Еквадор 2016).



Египет: Националниот совет за жени, во партнерство со Министерството за работна сила, Федерацијата на египетските индустрии и други, промовираше видео за **подигнување на свеста за улогата на сопствениците на бизниси и компаниите во обезбедувањето безбедни работни места за жените** (Телото на ОН за родова еднаквост Арабија/UN Women Arabic 2020).



Непал: Со поддршка на МОТ, Владата изврши преглед на националните закони и политики за постапување по родово заснованото насилство, што беше потврдено од организациите на работодавачите и работниците и доведе до одобрување основен план за идни активности. Како продолжение, и со поддршка на МОТ, формирана е **Акциска група за Конвенцијата бр. 190**, чии членови се назначени од Владата и од организациите на работниците и работодавачите. Акциската група ги координира активностите за **надградба на капацитетите за организациите на работодавачи и работници** (МОТ 2021a).

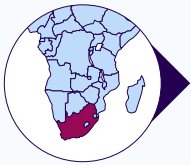
⁴⁵ Како дел од кампањата, поставена е веб-страница за да се обезбедат материјали во врска со оваа тема. Материјалите содржат, на пример, видео за кампања и леток со десет препораки за спречување и постапување по сексуално вознемирување. Изработена е и алатка за дијалог, која се состои од комплет картички за дијалог наменети за олеснување на дискусиите за, и спречување на сексуалното вознемирување на работното место (Норбом Виндинг/ Norrbom Vinding 2019).



Парагвај: Министерството за жени има изработено програма наречена „Безбедно претпријатие“/„Empresa Segura“, чија цел е да ја подигне свеста и да обезбеди насоки за управување со ситуации поврзани, меѓу другото, со родово базираното насилство и правична и безбедна работна средина. Активностите спроведени до денес вклучуваат обука за **„управување со конфликти и упатување на случаи“**, која како целна група ги има генералните директори и раководителите на одделенијата. Обуката ја координираат специјализирани психолози и користи техники за спречување и идентификување на насилството врз жените (Парагвај, н. д.).



Перу: Министерството за труд и унапредување на вработувањето изработи **материјали за обука и подигнување на свеста за работодавачите и работниците за вознемирување на работното место** (Перу 2019 година).



Јужна Африка: Во 2020 година, Советот за минерали во Јужна Африка започна **кампања за справување со сексуалното и родово базираното насилство и вознемирување во рудниците во Јужна Африка и во заедниците за рударство и работна сила**. Кампањата ги охрабрува сите компании членки, другите во индустријата и жителите на рударските заедници и областите што праќаат работна сила да преземат дејствија против родово базираното насилство и злоупотребата на нивните работни места и заедници, а онаму каде што ќе забележат какви било инциденти, да не стојат настрана, туку да ги пријават тие инциденти и да преземат други соодветни активности (Совет за минерали Јужна Африка 2020 година).



8

**Повик за ратификација
на Конвенцијата бр. 190**

Согласно членот 19(5)–(7) од Уставот на МОТ, земјите членки на МОТ имаат обврска да ја поднесат секоја Конвенција и Препорака усвоени од Меѓународната конференција на трудот до нивниот надлежен национален орган, со цел да се донесат релевантни мерки, вклучувајќи ја и ратификацијата на Конвенциите (МОТ 2019а). Согласно Конвенцијата за трипартитни консултации на МОТ (Меѓународни стандарди на трудот), 1976 година (бр. 144), земјите членки ќе преземат трипартитни консултации за предлозите што треба да се дадат до надлежниот орган во врска со поднесувањето на конвенциите и препораките (чл. 5(1)).

► 8.1. Зошто е важна ратификацијата?

Ратификацијата е формална постапка со која државата ја прифаќа Конвенцијата како правно обврзувачки инструмент. Ратификувањето меѓународна конвенција, како што е Конвенцијата бр. 190, праќа важен сигнал до поединците и до меѓународната заедница за посветеноста на државата да ги преземе сите неопходни мерки за спречување и справување со насилството и вознемирувањето во светот на работата. Покрај тоа, како и сите меѓународни стандарди на трудот, Конвенцијата бр. 190 може да игра важна улога во осмислувањето на законите и регулативите, бидејќи овие инструменти даваат убедливи насоки во однос на правото и политиките. Онаму каде што конвенциите се ратификувани, тие повлекуваат меѓународно-правни обврски за засегнатите земји (МОТ 2019а).

► 8.2. Како да се постапува понатаму во однос на ратификацијата на Конвенцијата бр. 190?

Секоја земја има сопствен внатрешен процес за ратификација на меѓународните конвенции, кој често подразбира донесување одлука или одобрување од националниот законодавен дом. Земјите што ја ратификувале Конвенцијата за трипартитни консултации на МОТ (Меѓународни стандарди на трудот), од 1976 година (бр. 144), имаат обврска „да спроведуваат постапки што обезбедуваат делотворни консултации во однос на прашањата што се однесуваат на активностите на Меѓународната организација на трудот... меѓу претставниците на владата, на работодавачите и на работниците“ (чл. 2) (МОТ 2019а, 50). Откако ќе заврши внатрешниот процес на ратификација, Владата доставува инструмент за ратификација до Генералниот директор на МОТ за регистрација. Конвенцијата влегува во сила, односно станува правно обврзувачка за земјата 12 месеци по регистрацијата на нејзиниот инструмент за ратификација од страна на Генералниот директор.⁴⁶

Постапките за поднесување до надлежните национални органи и за постапката за ратификација се исклучителна можност за поттикнување на социјалниот дијалог во однос на содржината на Конвенцијата и околу мерките потребни за нејзино спроведување. Обезбедувањето социјален дијалог е од огромно значење. Сите чинители во светот на работата треба да бидат вклучени и сослушани. Социјалниот дијалог води до подобри резултати бидејќи обезбедува попрактични информации и нуди низа пристапи и решенија од директно засегнатите. Впуштањето во трипартитни консултации, исто така, помага пошироката јавност да се запознае со Конвенцијата и да се изгради чувство на инволвираност, што дава поголема веројатност за ефективно спроведување на Конвенцијата. Учеството на репрезентативните организации на работниците и работодавачите во социјалниот дијалог треба да биде на „еднаква основа“ согласно Конвенцијата бр. 144 на МОТ, а застапеноста треба да биде родово одговорна и инклузивна.

Правејќи чекор напред кон ратификацијата, земјата може да се одлучи за процена на нивната сегашна законодавна рамка со цел да се направи преглед на постојните закони, регулативи и практики што го третираат насилството и вознемирувањето и да се идентификуваат релевантните празнини. Земајќи ги предвид актуелните одредби во законите и регулативите, како и идентификуваните области каде што е потребна подобра заштита, може да се подготват една или повеќе регулаторни иницијативи засновани врз дефинираните цели на политиката.

⁴⁶ Една усвоена конвенција вообичаено влегува во сила 12 месеци откако ќе биде ратификувана од две земји членки. По ратификацијата од Уругвај и Фиџи, Конвенцијата бр. 190 влезе во сила на 25 јуни 2021 година.

► 8.3. Како се надгледува спроведувањето на Конвенцијата бр. 190?

Спроведувањето на меѓународните стандарди за труд го надгледуваат надзорните тела на МОТ, чија природа е единствена на меѓународно ниво. Надзорниот систем на МОТ, составен од Комитетот на експерти за примена на конвенции и препораки (КЕПКП) и Комитетот на конференцијата на МОТ за примена на стандардите (КПС), редовно ја разгледува примената на стандардите во земјите членки и ги посочува областите каде што тие би можеле подобро да се применуваат (МОТ 2019а).⁴⁷

Откако една земја ќе ја ратификува Конвенцијата бр. 190, од неа се бара, според членот 22 од Уставот на МОТ, редовно да поднесува извештај за мерките што ги презела за нејзино спроведување. При поднесувањето на својот прв извештај, од членката се бара да пополни детален формулар за известување соодветно усвоен од Раководниот орган (МОТ 2021б). На секои шест години, владите треба да достават извештај со детали за чекорите што ги презеле во законот и практиката во однос на примената на Конвенцијата и да дадат одговор на коментарите издадени од КЕПКП. Од владите се бара да достават копии од нивните извештаи до организациите на работодавачите и работниците. Овие организации може да коментираат за владините извештаи или да праќаат коментари директно до МОТ за примената на Конвенциите согласно членот 23 од Уставот на МОТ (МОТ 2019а).

Слика 6. Како може да се промовира ратификацијата?

Доколку една земја сè уште ја нема ратификувано Конвенцијата бр. 190...

► Што може да направат организациите на работодавачите и на работниците?

- ✓ Да поднесат писмено барање до Владата за да дознаат дали Конвенцијата бр. 190 е поднесена до надлежните органи за можна ратификација и дали ратификацијата се разгледува;
- ✓ Да побараат трипартитни консултации на национално или на секторско ниво;
- ✓ Да изработат, да се придружат и/или да ги поддржат меѓународните и националните кампањи, како и да го мобилизираат членството да даде поддршка за Конвенцијата бр. 190;
- ✓ Да стапат во контакт со најрепрезентативните организации во земјата и да се координираат со нив;
- ✓ Да ја подигнат свеста за Конвенцијата бр. 190 и да спроведат процени меѓу членовите со цел подобро да ги разберат состојбата и предизвиците на патот кон делотворно спроведување.

⁴⁷ Покрај тоа, постојат повеќе постапки базирани врз жалби (види МОТ 2019а).

► Што може да направат парламентарците?



Да поднесат усно или писмено прашање до Владата за време на министерските прашања за да дознаат дали ратификацијата се разгледува и ако не се разгледува, да се утврди зошто Конвенцијата бр. 190 сè уште не е ратификувана;



Да поттикнат парламентарна дебата за прашањето;



Да соработуваат со Министерството за труд или кои било други релевантни и надлежни министерства, социјалните партнери, медиумите и граѓанското општество за да го мобилизираат јавното мислење за поддршка на Конвенцијата бр. 190.

► Што може да направат организациите на граѓанското општество?



Да лобираат пред владините претставници и/или организациите на работодавачи или работници за ратификација на Конвенцијата бр. 190;



Да бараат одговорност од институциите за националните и глобалните обврски што ги презеле владите во однос на ратификацијата и спроведувањето на Конвенцијата бр. 190;



Да изработат, да се придружат и/или да дадат поддршка на меѓународните и националните кампањи во поддршка на ратификацијата и спроведувањето на Конвенцијата бр. 190;



Да го мобилизираат своето членство, како другите организации на граѓанското општество, за да се создаде движење за поддршка на Конвенцијата бр. 190;



Да го кренат својот глас офлајн и онлајн, меѓу другото, и преку користење на хаштагот #РатификацијаK190 #RatifyC190.

► Што може да направат поединците?



Да стапат во контакт со социјалните партнери и да се распрашаат какви се изгледите за ратификација;



Да се вклучат во меѓународните и националните кампањи, и да ги мобилизираат пријателите, задницата и граѓанското општество за поддршка на Конвенцијата бр. 190;



Да изградат движење за поддршка на Конвенцијата бр. 190



Да бидат активни и да го кренат својот глас офлајн и онлајн, меѓу другото, и преку користење на хаштагот #РатификацијаK190 #RatifyC190;



Да станат двигатели на промени каде и да работат.



Библиографија и прилог

► Библиографија

Abimourched, Rola, Libakiso Matlho, Thusoana Ntlama, and Robin Runge. 2019. "Lesotho Garment Workers Struck Landmark Deals to Tackle Gender-Based Violence. Here's How It Happened". *Business & Human Rights Resource Centre Blog*, 13 September.

Acas (Advisory, Conciliation and Arbitration Service). 2020. "Press Release on Acas Publishes New Guidance on Non-Disclosure Agreements", 10 February 2020.

Argentina, Ministry of Justice and Human Rights. 2020. "Programa Acompañar", available at: <https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/programa-acompanar>.

Argentina, Chamber of Deputies of Entre Rios Province. 2020. Proyecto de Ley Creación del Observatorio de Violencia Laboral. Available at: <https://www.hcder.gov.ar/archivosDownload/textos/E24676-14122020-o.pdf>.

Asociación Hondureña de Maquiladores. 2020. "Violencia Doméstica", available at: http://www.ahm-honduras.com/?page_id=7538.

Australia, Fair Work Commission. 2018. Decision: 4 Yearly Review of Modern Awards – Family and domestic Violence Leave, FWCFB 3936.

———. 2019. Decision: Polaris Media Pty Ltd T/A The Australian Jewish News – Jewish News Journalists Enterprise Agreement 2019, FWCA 7789.

Australia, Safe Work Australia. 2021a. Preventing Workplace Sexual Harassment: National Guidance Material.

———. 2021b. Preventing Workplace Violence and Aggression: National Guidance Material.

Avallone, Vincent N., and Meghan T. Meade. 2019. "New Jersey's Latest #METOO Law Goes Beyond Sexual Harassment." *The National Law Review*, 25 March.

Babbitt, Laura, Drusilla Brown, and Ana Antolin. 2020. "Sexual Harassment: Causes and Remediation – Evidence from Better Factories Cambodia", Better Work Discussion Paper No. 38.

Banco Nación. 2020. "Press Release on Nuevo Protocolo Laboral en el Banco Nación", 27 June 2020.

Baratt, Carly. 2019. "Illinois Joins New Jersey in Protecting Hotel (and Casino) Employees from Sexual Harassment and Violence by Requiring Employer-Provided Panic Button Devices", *Epstein Becker and Green Hospitality Labor and Employment Law Blog*, 14 August.

Belgium, Institute for the Equality of Women and Men. 2015. *National Action Plan to Combat All Forms of Gender-Based Violence*, 2015–2019.

Bologna Municipality. 2018. *Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano*.

Brazil, Public Ministry of Labour, and ILO. 2017. *Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e Respostas*.

Brown, Drusilla K., Rajeev H. Dehejia, and Raymond Robertson. 2018. "The Impact of Better Work".

Brown, Drusilla, and Xirong Lin. 2014. "Sexual Harassment in the Workplace: How Does It Affect Firm Performance and Profits", Better Work Discussion Paper No. 16.

Campbell, Alexia Fernández. 2019. "How a Button Became One of the Greatest #MeToo Victories." *Vox*, 1 October.

Canada, Employment and Social Development Canada. n.d. "Requirements for Employers to Prevent Harassment and Violence in Federally Regulated Workplaces", available at: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/workplace-health-safety/harassment-violence-prevention.html>.

Carlson, Eric, and Shauna Olney. Forthcoming. "A New Global Mandate to End Violence and Harassment in the World of Work: A Gender-Responsive Approach." *American Bar Association Journal of Labor & Employment Law*.

Cassino, Dan, and Yasemin Besen-Cassino. 2019. "Race, Threat and Workplace Sexual Harassment: The Dynamics of Harassment in the United States, 1997–2016." *Gender, Work & Organization* 26 (9): 1221–1240.

Chappell, Duncan, and Vittorio Di Martino. 2006. *Violence at Work*. 3rd ed. ILO.

Coelho, Bernardo, Anália Torres, Dália Costa, and Helena Sant'Ana. 2018. *Guia para a Elaboração de Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho*. CITE, CIEG and ISCSP.

Collins, Erika C., Daniel Ornstein, and Jacob P. Tucker. 2019. "South Korea: National Assembly Addresses Harassment". *SHRM Blog*, 11 January.

Confindarma (Confederazione Italiana Armatori), Assarmatori, Assorimorchiatori (L'Associazione Italiana Armatori di Rimorchiatori), Federimorchiatori (Federazione Italiana Armatori de Rimorchiatori), Filt-Cgil (Federazione Italiana Lavoratori Trasporti–Confederazione General Italiana del Lavoro), Fit-Cisl (Federazione Italiana Trasporti–Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori), Uiltrasporti (Unione Italiana dei Lavoratori – Trasporti). 2020. "Trasporti – Settore privato dell'industria armatoriale: Accordo rinnovo CCNL, 16 dicembre 2020", available at: https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=24461:mare16122020&catid=242&Itemid=139.

Cruz, Adrienne, and Sabine Klinger. 2011. "Gender-Based Violence in the World of Work: Overview and Selected Annotated Bibliography", ILO Bureau for Gender Equality Working Paper No. 3.

Danna, Gabrielle C., Joel Hernandez, Bhindai Mahabir, Dhanisha Nandigama, and Ho Kwan Cheung. 2020. "Who Else Besides (White) Women? The Need for Representation in Harassment Training." *Industrial and Organizational Psychology* 13 (2): 208–212.

de Bruijn, Jeanne. 2020. "Gender Dynamics in the Workplace: Reflecting on Lessons Drawn from 40 Years of Academia." *Tijdschrift voor Genderstudies* 23 (1): 73–84.

De Stefano, Valerio, Ilda Durri, Charalampos Stylogiannis, Mathias Wouters. 2020. "System Needs Update: Upgrading Protection against Cyberbullying and ICT-Enabled Violence and Harassment in the World of Work", ILO Working Paper No. 1.

Dias, Sonia Maria. 2016. "Waste Pickers and Cities." *Environment and Urbanization* 28 (2): 375–390.

———. 2020. "How Cooperatives Can Help Brazil's Waste Pickers Build Back from COVID-19", *ILO Work in Progress blog*, 3 July.

Dobbin, Frank, and Alexandra Kalev. 2020. "Making Discrimination and Harassment Complaint Systems Better." in *What Works: Evidence-Based Ideas to Increase Diversity, Equity, and Inclusion in the Workplace*. 24–29. Center for Employment Equity, UMass Amherst.

Ebisui, Minawa, Sean Cooney, and Colin F. Fenwick (eds). 2016. *Resolving Individual Labour Disputes: A Comparative Overview*. ILO.

Ecuador, Council of the Judiciary. 2016. Una vida libre de violencia: *Manual sobre qué hacer y cómo actuar frente a situaciones de violencia de género*.

ETUC (European Trade Union Confederation). 2017. *Safe at Home, Safe at Work: Trade Union Strategies to Prevent, Manage and Eliminate Work-Place Harassment and Violence against Women*.

Eurofound. 2015. *Violence and Harassment in European Workplaces: Extent, Impacts and Policies*.

———. 2021. "Justice for Foodora Couriers", available at: <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives/justice-for-foodora-couriers>.

European Commission. 2016. *Study on the Implementation of the Autonomous Framework Agreement on Harassment and Violence at Work: Annex*.

———. 2018. *Guide for Assessing the Quality of Risk Assessments and Risk Management Measures with Regard to Prevention of Psychosocial Risks*.

———. 2021. *Union of Equality Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021–2030*.

FederlegnoArredo, FeNEAL (Federazione Nazionale Lavoratori Edili Affini e del Legno), FILCA (Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni e Affini), and FILLEA (Federazione Italiana dei Lavoratori del Legno, dell'Edilizia, delle industrie Affini ed estrattive). 2015. *Codici di Comportamento da adottare nella lotta contro le molestie sessuali e Il mobbing*.

Fidaldo (Federazione Italiana Datori di Lavoro Domestico), Domina (Associazione Nazionale Datori di Lavoro Domestico), FILCAMS-CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi), FISASCAT-CISL (Federazione Italiana Sindacati Addetti ai Servizi Commerciali Affini e del Turismo), UILTuCS (Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi), and Federcolf (Federazione Sindacale dei Lavoratori a Servizio dell'Uomo). 2020. *Contratto collettivo nazionale di lavoro sulla disciplina del rapport di lavoro domestico*.

France, Ministry of Labour. 2019. *Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail: prévenir, agir, sanctionner*.

General Trade Union of Workers in Textile, Garment and Clothing. 2019. "Collective Bargaining Agreement 2019". Available at: <https://betterwork.org/wp-content/uploads/2020/09/A1-POSTERS-BWJ-English-1.pdf>.

Giurisprudenza Penale. 2021. "Reati contro la libertà sessuale e ammissione della persona offesa al patrocinio a spese dello Stato a prescindere dalle condizioni reddituali: depositata la sentenza della Corte Costituzionale (1 del 2021)", 12 January.

Global Times. 2019. "China Approves New Law for Medical Workers' Safety after Doctor's Murder", 28 December.

Graphic Online. 2020. "New Law Requires Written Contract for Engaging Domestic Workers." 16 September.

Grenada, Ministry of Labour. 2019. *Grenada National Occupational Safety and Health (OSH) Policy*.

Hayes, Theodore L., Leah E. Kaylor, and Kathleen A. Oltman. 2020. "Coffee and Controversy: How Applied Psychology Can Revitalize Sexual Harassment and Racial Discrimination Training." *Industrial and Organizational Psychology* 13 (2): 117–136.

Hong Kong (China), Equal Opportunities Commission. 2018. "Press Release on the EOC Launches the Racial Diversity and Inclusion Charter for Employers", 6 August 2018.

Htun, Mala, and Francesca R. Jensenius. 2020. "Fighting Violence Against Women: Laws, Norms & Challenges Ahead." *Daedalus* 149 (1): 144–159.

ICRC (International Committee of the Red Cross). 2021. "Pakistan: New Law to Prevent Violence against Health-care Workers, Facilities and Patients in Khyber Pakhtunkhwa", 17 March.

ILO. 1964. *Report of the Technical Meeting Concerning Certain Aspects of Labour-Management Relations within Undertakings*, TMIR/1964-D.10.

———. 1970. Resolution of 1970 Concerning Trade Union Rights and their Relation to Civil Liberties.

———. 1979. *Sécurité, hygiène et milieu de travail: Septième question à l'ordre du jour*.

———. 1996. *Equality in Employment and Occupation: Special Survey of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, III4B\281-11TC.E95/v.3.

———. 2006. *Manual for Drafting ILO Instruments*.

———. 2012. *Giving Globalization a Human Face: General Survey on the Fundamental Conventions Concerning Rights at Work in Light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, 2008, ILC.101/III/1B.

———. 2013. *Labour Dispute Systems: Guidelines for improved performance*.

———. 2016a. *Background Paper for Discussion at the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work*, MEVWM/2016.

- . 2016b. *Final Report: Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work*, MEVWM/2016/7.
- . 2016c. *Promoting Fair Migration: General Survey Concerning the Migrant Workers Instruments*, ILC.105/III/1B.
- . 2016d. "Organizing Workers in the Informal Economy", ILO ACTRAV Policy Brief.
- . 2016e. *Labour Inspection and Other Compliance Mechanisms in the Domestic Work Sector: Introductory Guide*.
- . 2017a. *Ending Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work*, ILC.107/V/1.
- . 2017b. *Guía de Seguridad y Salud en el Trabajo para las Trabajadoras Domésticas de Paraguay*.
- . 2018a. *Ending Violence and Harassment in the World of Work*, ILC.108/V/1.
- . 2018b. "Reports of the Standard-Setting Committee on Violence and Harassment in the World of Work: Summary of Proceedings", Provisional Record, ILC107-PR8B(Rev.1).
- . 2018c. *Ending Violence and Harassment in the World of Work*, ILC.107/V2.
- . 2018d. *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*.
- . 2018e. *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*, 3rd ed.
- . 2018f. "Grievance Handling", ILO INWORK Factsheet No. 5.
- . 2018g. "Note on the Importance of Employment Injury Benefits for Victims of Violence and Harassment at Work and their Families", ILO GEIP Briefing Note.
- . 2019a. *Rules of the Game: An Introduction to the Standards-Related Work of the International Labour Organization*.
- . 2019b. "Final Record Vote on the Adoption of the Convention Concerning [sic] the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work".
- . 2019c. "Reports of the Standard-Setting Committee on Violence and Harassment in the World of Work: Summary of Proceedings", Provisional Record, ILC108-PR7B(Rev.).
- . 2019d. "Final Record Vote on the Adoption of the Recommendation Concerning [sic] the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work".
- . 2019e. *Ending Violence and Harassment in the World of Work*, ILC.108/V/2A.
- . 2019f. *Interactions between Workers' Organizations and Workers in the Informal Economy: A Compendium of Practice*.
- . 2019g. *A Quantum Leap for Gender Equality: For a Better Future of Work for All*.
- . 2020a. "Sexual Harassment in the World of Work", GEDI Briefing Note.
- . 2020b. "ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190): 12 Ways It Can Support the COVID-19 Response and Recovery", ILO Brief.
- . 2020c. "ILO Standards and COVID-19 (Coronavirus): FAQ", 29 May, Version 2.1.
- . 2020d. *Safe and Healthy Working Environments Free from Violence and Harassment*.
- . 2020e. "Violence and Harassment against Persons with Disabilities", GEDI Briefing Note.
- . 2020f. "HIV-Related Violence and Harassment in the World of Work", ILO Gender Equality and Diversity and ILOAIDS Briefing Note.
- . 2020g. "Protecting Migrant Workers during the COVID-19 Pandemic Recommendations for Policy-makers and Constituents", ILO Policy Brief.
- . 2020h. *Transition to Formality and Structural Transformation: Challenges and Policy Options*.
- . 2020i. "Policy Brief on Sexual Harassment in the Entertainment Industry".

———. 2020j. “Press Release on New Guidance Tool Supports Fair Recruitment and Employment in Qatar Hospitality Sector”, 17 September 2020.

———. 2020k. *Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), and Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129): Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations – General Observation, Publication 2020.*

———. 2021a. “C190 Action Group Launch Meeting”, available at: https://www.ilo.org/kathmandu/whatwedo/eventsandmeetings/WCMS_770109/lang--en/index.htm.

———. 2021b. *Proposed Form for Reports on the Application of Ratified Conventions (Article 22 of the Constitution): The Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190), GB.341/LILS/3(Rev.1).*

———. 2021c. *Making Decent Work a Reality for Domestic Workers: Progress and Prospects Ten Years after the Adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189).*

ILO CEACR. 2015. Observation – Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) – Turkey, adopted 2015, published 105th Session, International Labour Conference, 2016.

———. 2016. Observation – Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) – Liberia, adopted 2016, published 106th Session, International Labour Conference, 2017.

———. 2019. *Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111): General Observation, Publication 2019.*

ILO and UN Women. 2019. *Handbook: Addressing Violence and Harassment against Women in the World of Work.*

India, Ministry of Women and Child Development. n.d. “She-Box Online Complain System”, available at: <http://shebox.nic.in/>.

International Co-operative Alliance. 2019. “Declaration on Decent Work and against Harassment”. Available at: <https://www.ica.coop/sites/default/files/publication-files/ica-declarationharassementfinal-2084396266.pdf>.

IOE (International Organisation of Employers). 2019. *IOE Policy Paper on Industrial Relations and Independent Contractors.*

Jesnes, Kristin, Anna Ilsøe, and Marianne J. Hotvedt. 2019. “Collective Agreements for Platform Workers? Examples from the Nordic Countries”, Fafo Nordic Future of Work Brief No. 3.

Johan Hauge, Lars, Anders Skogstad, and Ståle Einarsen. 2007. “Relationships between Stressful Work Environments and Bullying: Results of a Large Representative Study”. *Work & Stress* 21 (3): 220–242.

Khachatryan, Raya. 2021. “«Яндекс.Еда» и «Лавка» начнут блокировать пользователей за неуважение к курьерам.” VC.ru, 21 January.

Kurimoto, Akira, Takashi Koseki, and Valerie Breda (ed.). 2019. “Rokin Banks: 70 Years of Efforts to Build an Inclusive Society in Japan through Enhancing Workers’ Access to Finance”, ILO Social Finance Paper No. 76.

The Lancet. 2020. “Protecting Chinese Doctors.” 395 (10218): 90.

Lesotho, Ministry of Health. 2020. *National Occupational Safety and Health Policy of the Kingdom of Lesotho.*

Library of Congress, Law Library. 2019. *Laws Protecting Journalists from Online Harassment.*

———. 2020. “Japan: Law to Prevent ‘Powa-Hara’ (Power Harassment) Takes Effect”. Global Legal Monitor blog, 22 June.

Lippel, Katherine. 2016. “Addressing Occupational Violence: An Overview of Conceptual and Policy Considerations Viewed through a Gender Lens”, ILO GED Working Paper No. 5.

- McCann, Bernard. 2018. "Does Workplace Sexual Harassment Training Really Work: Evolving Best Practices for EAPs." *Journal of Employee Assistance* 48 (3): 24–27.
- Mexico, Government of Mexico. n.d. "Ficha Técnica Ley Olimpia", available at: <http://ordenjuridico.gob.mx/violenciagenero/LEY%20OLIMPIA.pdf>.
- Mexico, Secretariat of Labor and Social Welfare. 2020. *Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo*.
- Minerals Council South Africa. 2020. "Stop Abuse of Women", available at: <https://www.mineralscouncil.org.za/special-features/1065-stop-abuse-of-women>.
- Mishra, Vipanchi, and H. Kristl Davison. 2020. "Sexual Harassment Training: A Need to Consider Cultural Differences." *Industrial and Organizational Psychology* 13 (2): 163–167.
- Morales Alvarado, Guadalupe. 2020. "Fundación CIPEM lanza campaña de prevención de violencia contra la mujer". *Portal Diverso*, 6 October 2020, available at <https://portaldiverso.com/fundacion-cipem-lanza-campana-de-prevencion-de-violencia-contra-la-mujer/>
- New York City. 2018. "Sexual Harassment Prevention Training", available at: <https://www1.nyc.gov/site/cchr/law/sexual-harassment-training.page>.
- Norrbom Vinding. 2019. "Working Environment Authority and Social Partners Collaborate on Sexual Harassment Prevention Campaign in Denmark". *Ius Laboris Insights blog*, 11 November.
- Paraguay, Ministry of Women. n.d. "Sello Empresa Segura", available at: <http://www.mujer.gov.py/index.php/empresasegura>.
- Peru, Ministry of Labour and Promotion of Employment. 2019. *Trabajo sin acoso: Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público*.
- Portal Diverso. 2020. "Fundación CIPEM lanza campaña de prevención de violencia contra la mujer", 6 October.
- Rokin Banks. 2021. "Press Release on 労働金庫業態におけるあらゆるハラスメント禁止ガイドラインを策定しました.", 28 April 2021.
- RUDN University. 2019. *Изменения и дополнения в Коллективный договор федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Российский университет дружбы народов» (РУДН) на 2019–2022 годы*. Available at: http://www.rudn.ru/u/www/files/documents/kol-dog_2019-2022.pdf.
- Sindicato dos Bancarios (Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, Osasco e Região). 2020. "Press Release on Categoria conquistou cláusulas de apoio às mulheres vítimas de violência", 30 November 2020.
- Singapore, Ministry of Manpower. 2015. *Tripartite Advisory on Managing Workplace Harassment*.
- Social Development Direct. 2020a. "Addressing Gender-Based Violence and Harassment in the Public Transport Sector". EBRD, CDC Group and IFC.
- . 2020b. "Addressing Gender-Based Violence and Harassment (GBVH) in the Hotels, Catering and Tourism (HCT) Sector". EBRD, CDC Group and IFC.
- . 2020c. "Addressing Gender-Based Violence and Harassment (GBVH) in the Agribusiness Sector". EBRD, CDC Group and IFC.
- South Africa, Government of South Africa. 2020. *National Strategic Plan on Gender-Based Violence & Femicide: Human Dignity and Healing, Safety, Freedom & Equality in Our Lifetime*.
- Spain, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. 2020. "Resolución de 4 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa." *Boletín Oficial del Estado*, No. 169: 41350–41456.

- Terceer Sector*. 2018. "Farmacity otorga 10 días de licencia por violencia de género", 6 March.
- Trebilcock, Anne. 2019. "What the New Convention on Violence and Harassment Tells Us about Human Rights and the ILO." in *ILO100: Law for Social Justice*, edited by George P. Politakis, Tomi Kohiyama, and Thomas Lieby. 1031–1056. ILO.
- Treviño, Francisco Udave. 2019. "MEXICO – Amendment Approved Regarding Domestic Workers in Mexico", *American Bar Association International Committee Newsletter*, September.
- Truskinovsky, Yulya, Janet Rubin, and Drusilla Brown. 2014. "Sexual Harassment in Garment Factories: Firm Structure, Organizational Culture and Incentive Systems", *Better Work Discussion Paper Series No. 14*.
- TUNED (Trade Union's National and European Delegation) and EUPAE (European Public Administration of Employers). 2018. "TUNED and EUPAE Joining the Multi-Sectoral Guidance to Tackle Third-Party Violence and Harassment Related to Work". Available at: <https://hospeem.org/wp-content/uploads/2019/01/TUNED-EUPAE-sign-off-guidelines-17-Dec-2018-with-signatures.pdf>.
- UN-Habitat. 2019. *Gender Sensitive Mini-Bus Services & Transport Infrastructure for African Cities: A Practical Toolkit*.
- UN Women Arabic. 2020. "Awareness-raising Video on Providing Safe Workplaces for Women". 11 December 2020. Available at: <https://www.youtube.com/watch?v=S7IYBC5dRO0>.
- United Kingdom, Equality and Human Rights Commission. 2020. *Sexual Harassment and Harassment at Work: Technical Guidance*.
- WHO (World Health Organization). 2020. *Strategies and Interventions on Preventing and Responding to Violence and Injuries among Refugees and Migrants: Technical Guidance*.
- Wickramasekara, Piyasiri. 2018. *Good Practices and Provisions in Multilateral and Bilateral Labour Agreements and Memoranda of Understanding*. ILO.
- Zimbabwe, Ministry of Public Service, Labour and Social Welfare. 2020. *National Labour Migration Policy for Zimbabwe*. IOM.
- Zweig, Stephen. 2020. "10 Ways New York Led the US in Expanding Work Harassment Protection in 2019." *Ius Laboris Insights blog*, 6 January.
- Zweig, Stephen, and Philip K. Davidoff. 2019. "US – New York State Eases Burden of Proof for Discriminatory Harassment". *Ius Laboris Insights blog*, 29 August.

► Прилог I. Список на закони, прописи и договори од студиите на случаи

Албанија

2015 – Ligji n° 136/2015 date 5.12.2015 per disa shtesa dhe ndryshime ne ligjin n° 7961 per Kodin e punes

Андора

2018 – Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals

Австралија

2018 – Fair Work Commission – Decision: 4 Yearly Review of Modern Awards – Family and domestic Violence Leave, FWCFB 3936

2021 – Preventing Workplace Sexual Harassment: National Guidance Material

2021 – Preventing Workplace Violence and Aggression: National Guidance Material

Бахреин

2018 – Decree No. 59 of 2018 amending the 2012 Labour Law [Arabic only]

Бангладеш

2018 – The Bangladesh Accord on Fire and Building Safety

Белгија

2014 – Arrêté royal relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail

2015 – National Action Plan to Combat All Forms of Gender-Based Violence, 2015–2019

Бразил

2017 – Portaria No 583, de 22 de Maio de 2017

2020 – Ministry of Labour, Public Labour Prosecution Office, Committee for the Promotion of Equal Opportunities and the Elimination of Discrimination at Work – [Technical Note 02/2020 on Defence of LGBTQIA+ Rights](#)

Буркина Фасо

2015 – Loi N° 061-2015/CNT, Portant Prevention, Repression et Reparation des Violences a l'egard des Femmes et des Filles et Prise en Charge des Victimes

Канада

2019 – Accessible Canada Act (S.C. 2019. c. 10)

2019 – Canadian Human Rights Act (R.S.C., 1985, c. H-6)

2020 – Standards for Work-Integrated Learning Activities Regulations (SOR/2020-145)

2020 – Yukon Territory – Occupational Safety and Health Regulations (Order-in-Council 2020/121)

2021 – Canada Labour Code (R.S.C., 1985, c. L-2)

2021 – Work Place Harassment and Violence Prevention Regulations (SOR/2020-130)

Чад

2017 – Code Pénal (Loi n°2017-01 du 8 mai 2017)

Кина

2020 – Civil Code of the People's Republic of China

Костарика

2016 – [Reforma Procesal Laboral, Decreto Legislativo N° 9343](#)

2020 – [Ley Contra Acoso Sexual Callejero N° 9877](#)

Брегот на Слоновата Коска

2017 – [Le code du travail ivoirien](#)

Данска

2020 – [Danish Working Environment Authority's Executive Order No. 1406 on psychosocial working environment](#)

Џибути

2018 – [Loi n° 221/AN/17/8ème L du 25 juin 2018 modifiant et complétant la loi n°133/AN/05/5ème L du 28 janvier 2006 portant Code du travail](#)

Еквадор

2014 – [Código Orgánico Integral Penal](#)

2016 – [Una vida libre de violencia: Manual sobre qué hacer y cómo actuar frente a situaciones de violencia de género](#)

2017 – [Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral](#)

Етиопија

2020 – [Hate Speech and Disinformation Prevention and Suppression Proclamation \(Proclamation No. 1185/2020\)](#)

Европска Унија

2018 – [TUNED and EUPAE – “TUNED and EUPAE Joining the Multi-Sectoral Guidance to Tackle Third-Party Violence and Harassment Related to Work”](#)

2019 – [Directive \(EU\) 2019/882 of the European Parliament and of the Council of 17 April 2019 on the accessibility requirements for products and services](#)

2020 – [Union of Equality Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021–2030](#)

Франција

2016 – [Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels](#)

2016 – [Article L1321-2, Code du travail](#)

2018 – [Loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes](#)

2019 – [Ministry of Labour – Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail: prévenir, agir, sanctionner](#)

2020 – [Article L1132-1, Code du travail](#)

Габон

2016 – [Loi n° 10-216 du 5 septembre 2016 portant sur la lutte contre le harcèlement professionnel](#)

2019 – [Code pénal \(Loi n°042/2018 du 05 juillet 2019\)](#)

Грузија

2016 – [Law on Gender Equality 2010, as amended in 2016](#)

Германија

2017 – [Network Enforcement Act \(NetzDG\)](#)

Гренада

2019 – [Grenada National Occupational Safety and Health \(OSH\) Policy](#)

Гвинеја

2016 – [Code Pénal \(Loi N° 2016/059/AN\)](#)

Хонгконг, Кина

2018 – [The Racial Diversity and Inclusion Charter for Employers](#)

2020 – [Cap. 487 Disability Discrimination Ordinance](#)

2020 – [Cap. 602 Race Discrimination Ordinance](#)

Индија

2013 – [The Sexual Harassment of Women at Workplace \(Prevention, Prohibition and Redressal\) Act, 2013 \(Act No. 14 of 2013\)](#)

2016 – [Rights of Persons with Disabilities Act \(Act No. 49 of 2016\)](#)

2017 – [The Human Immunodeficiency Virus and Acquired Immune Deficiency Syndrome \(Prevention and Control\) Act, 2017 \(Act No. 16 of 2017\)](#)

Ирак

2015 – [Labour Law](#)

Ирска

2012 – [Employment Equality Act 1998 \(Code of Practice\) \(Harassment\) Order 2012 \(S.I. No. 208/2012\)](#)

2020 – [Industrial Relations Act 1990 \(Code of Practice for Employers and Employees on the Prevention and Resolution of Bullying at Work\) Order 2020 \(S.I. No. 674/2020\)](#)

2020 – [Harassment, Harmful Communications and Related Offences Act 2020 \(No. 32 of 2020\)](#)

Италија

2015 – FederLegno Arreda, FeNEAL, FILCA, and FILLEA – [Codici di Comportamento da adottare nella lotta contro le molestie sessuali e Il mobbing](#)

2018 – [Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246](#)

2018 – Bologna Municipality – [Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano](#)

2020 – Fidaldo, Domina, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS, and Federcolf – [Contratto collettivo nazionale di lavoro sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico](#)

2020 – Confitarma, Assarmatori, Assorimorchiatori, Federimorchiatori, Filt-Cgil, Fit-Cisl, and Uiltrasporti – [Trasporti – Settore privato dell'industria armatoriale: Accordo rinnovo CCNL, 16 dicembre 2020](#)

Јордан

2019 – [General Trade Union of Workers in Textile, Garment and Clothing – Collective Bargaining Agreement 2019](#)

Кенија

2012 – [Employment Act, revised](#)

2015 – [Protection Against Domestic Violence Act 2015](#)

Летонија

2020 – [Law on Support for Unemployed Persons and Persons Seeking Employment](#)

Либан

2020 – [Law to Criminalize Sexual Harassment and \[for\] Rehabilitation of Its Victims \[Arabic only\]](#)

Лесото

2020 – [National Occupational Safety and Health Policy of the Kingdom of Lesotho](#)

Либерија

2015 – [Decent Work Act, 2015](#)

Луксембург

2018 – [Code du travail](#)

Мексико

2018 – [Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención](#)

2019 – [Ley Federal del Trabajo](#)

2020 – [Secretariat of Labor and Social Welfare – Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo](#)

Моладвија

2015 – [Miniserul Educației Ordin Nr. 861 din 07.09.2015 pentru aprobarea Codului de etică al cadrului didactic](#)

Нов Зеланд

2018 – [Domestic Violence—Victims’ Protection Act \(2018 No 21\)](#)

Никарагва

2014 – [Ley Integral contra la Violencia Hacia las Mujeres y de Reformas a la Ley No. 641, “Código Penal” \(Ley N° 779\)](#)

Нигер

2017 – [Décret n°2017-682/PRN/MET/PS du 10 août 2017 portant partie réglementaire du Code du Travail](#)

Северна Македонија

2012 – [Law on Equal Opportunities for Women and Men](#)

Пакистан

2020 – [Khyber Pakhtunkhwa Province – Healthcare Service Providers and Facilities \(Prevention of Violence and Damage to Property\) Act \(Act No. XLV of 2020\)](#)

2020 – [Sindh Province – The Sindh Women Agricultural Workers’ Act \(Act No. V of 2020\)](#)

Панама

2018 – [Law No. 7 of 14 February 2018](#)

Парагвај

Ministry of Women – [“Sello Empresa Segura”](#)

Перу

2019 – [Decreto supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual \(N° 014-2019-MIMP\)](#)

2019 – [Decreto Supremo que crea el Servicio de Orientación y Acompañamiento para los casos de hostigamiento sexual en el trabajo – “Trabaja Sin Acoso” \(N° 014-2019-TR\)](#)

2019 – [Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar \(Ley N° 3036\)](#)

2019 – [Trabajo sin acoso: Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público](#)

Филипини

2018 – [Safe Spaces Act \(Republic Act 11313\)](#)

Португалија

2017 – [Lei 73/2017](#)

2018 – [Resolução do Conselho de Ministros N° 61/2018](#)

2019 – [Lei 93/2019](#)

Порторико (Соединети Американски Држави)

2019 – [Ley de Licencia Especial para Empleados con Situaciones de Violencia Doméstica o de Género, Maltrato de Menores, Hostigamiento Sexual en el Empleo, Agresión Sexual, Actos Lascivos o de Acecho en su Modalidad Grave \(Ley Núm. 83-2019\)](#)

2020 – [Ley Para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico \(Ley Núm. 90-2020\)](#)

Република Кореја

2018 – [Act on the Employment Promotion and Vocational Rehabilitation of Persons with Disabilities \(Act No. 16652\)](#)

2019 – [Labor Standards Act \(Act No. 5309\)](#)

Романија

2018 – [Lege nr. 202 din 19 aprilie 2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi](#)

2020 – [Codul muncii actualizat 2020 \(Legea 53 din 2003\)](#)

Руска Федерација

2019 – [RUDN University – Изменения и дополнения в Коллективный договор федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Российский университет дружбы народов» \(РУ ДН\) на 2019–2022 годы](#)

Самоа

2013 – [Labour and Employment Relations Act, 2013 \(No. 7 of 2013\)](#)

Саудиска Арабија

2018 – [Royal Decree No. M/96, Dated 16 Ramadan 1439 A.H. approving the Anti-Harassment Law](#)

Сенегал

2019 – [Convention Collective Nationale Interprofessional](#)

Сингапур

2014 – [Protection from Harassment Act, 2014 as amended in 2019](#)

2015 – [Ministry of Manpower – Tripartite Advisory on Managing Workplace Harassment](#)

Словенија

2013 – [Zakon o delovnih razmerjih \(ZDR-1\)](#)

Јужна Африка

2020 – [National Strategic Plan on Gender-Based Violence & Femicide: Human Dignity and Healing, Safety, Freedom & Equality in Our Lifetime](#)

Јужен Судан

2017 – [Labour Act 2017 \(Act No. 64\)](#)

Шпанија

2009 – [Criterio Técnico 69/2009 sobre las Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Materia de Acose y Violencia en el Trabajo](#)

2017 – [Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo](#)

2020 – [Resolución de 4 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa](#)

2021 – [Criterio Técnico 104/2021, sobre Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales](#)

Турција

2012 – [Act No. 6356 of 7 November 2012 on Trade Unions and Collective Labour Agreements](#)

Украина

2018 – [Закон України про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу \(цькуванню\) \(ВВР, 2019, № 5, ст.33\)](#)

2020 – [Наказ Міністерства соціальної політики України про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах \(№ 56\)](#)

Обединети Арапски Емирати

2019 – [Federal Law No. 8 on Regulation of Labour Relations](#)

Обединето Кралство

2020 – [Sexual Harassment and Harassment at Work: Technical Guidance](#)

2021 – [The Employment Rights Act 1996 \(Protection from Detriment in Health and Safety Cases\) \(Amendment\) Order 2021](#)

Соединети Американски Држави

2016 – California – [SB-1299 Workplace violence prevention plans: hospitals](#)

2018 – California – [SB-946 Sidewalk vendors](#)

2018 – New York City – [Stop Sexual Harassment Act, Local Law No. 96](#)

2018 – New York City – [“Sexual Harassment Prevention Training”](#)

2019 – California – [SB-778 Employers: sexual harassment training: requirements](#)

2021 – New York State – [Labor Law - LAB §593](#)

Уругвај

2017 – [Ley de Acoso Sexual. Prevencion y Sancion en el Ambito Laboral y en las Relaciones Docente Alumno \(Ley N° 18561\)](#)

Виетнам

2019 – [Bộ luật Lao động 2019 \(Bộ luật số 45/2019/QH14\)](#)

Зимбабве

2020 – [National Labour Migration Policy for Zimbabwe](#)

Билатерални и мултилатерални договори

Jordan and Nepal – 2017 – [General Agreement in the field of Manpower between the Government of the Hashemite Kingdom of Jordan and the Government of Nepal](#)

Canada, Mexico and United States – 2018 – [Agreement between the United States of America, the United Mexican States, and Canada North American Free Trade Agreement](#)



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Унапредување на социјалната правда, промовирање на пристојната работа

Меѓународната организација на трудот е агенцијата на Обединетите нации за светот на работата. Ги спојуваме владите, работодавачите и работниците за да поттикнеме човекоцентричен пристап кон иднината на работата по пат на отворање работни места, работнички права, социјална заштита и социјален дијалог.

ilo.org

Меѓународна организација на трудот/International Labour Organization

Route des Morillons 4
1211 Geneva 22
Switzerland

**#RATIFY
C190**

**Насилството и
вознемирувањето
во светот на
работата:**

Водич кон Конвенцијата бр.
190 и Препораката бр. 206

Gender, Equality, Diversity and Inclusion Branch (GEDI) Conditions of Work and Equality Department
International Labour Office (ILO) 4, Route des Morillons CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Tel: +41 (0) 22 799 6111

www.ilo.org/ged