

Zalecenie nr 206 dotyczące eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 10 czerwca 2019 r. na swojej 108 (jubileuszowej) sesji,

przyjąwszy Konwencję dotyczącą przemocy i molestowania z 2019 r.,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące przemocy i molestowania w świecie pracy, co stanowi piąty punkt porządku obrad sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę zalecenia uzupełniającego Konwencję dotyczącą przemocy i molestowania z 2019 r.,

przyjmuje dnia dwudziestego pierwszego czerwca dwa tysiące dziewiętnastego roku następujące zalecenie, które otrzyma nazwę: Zalecenie dotyczące przemocy i molestowania z 2019 r.

1. Postanowienia niniejszego Zalecenia stanowią uzupełnienie i powinny być rozpatrywane wspólnie z Konwencją dotyczącą przemocy i molestowania z 2019 r. (zwaną dalej Konwencją).

I. PODSTAWOWE ZASADY

2. Przyjmując i realizując włączające, zintegrowane i wrażliwe na problematykę płci podejście, o którym mowa w artykule 4, ustęp 2 Konwencji, Członkowie powinni uwzględniać kwestie przemocy i molestowania w świecie pracy w obszarze pracy i zatrudnienia, bezpieczeństwa i higieny pracy, równości i niedyskryminacji oraz, gdzie to właściwe, prawa karnego.

3. Członkowie powinni zapewnić, aby wszyscy pracownicy i pracodawcy, w tym ci zaangażowani w sektorach, zawodach i warunkach pracy, które są bardziej narażone na przemoc i molestowanie, w pełni korzystali z wolności zrzeszania się i skutecznego uznawania prawa do rokowań zbiorowych zgodnie z Konwencją nr 87 dotyczącą wolności związkowej i ochrony praw związkowych z 1948 r. oraz Konwencją nr 98 dotyczącą prawa organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r.

4. Członkowie powinni podjąć odpowiednie środki w celu:

- a) promowania skutecznego uznania prawa do rokowań zbiorowych na wszystkich szczeblach, jako środka zapobiegania i przeciwdziałania przemocy i molestowaniu oraz, w miarę możliwości, łagodzenia wpływu przemocy domowej w świecie pracy, oraz
- b) wspierania takich rokowań zbiorowych poprzez gromadzenie i rozpowszechnianie informacji na temat związanych z nimi trendów oraz dobrych praktyk dotyczących procesu rokowań i treści umów zbiorowych.

5. Członkowie powinni zapewnić, aby przepisy dotyczące przemocy i molestowania zawarte w ustawodawstwie krajowym, przepisach wykonawczych i polityce uwzględniały instrumenty Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące równości i niedyskryminacji, w tym Konwencję nr 100 dotyczącą równości wynagrodzenia i Zalecenie nr 90 z 1951 r. oraz Konwencję nr 111 dotyczącą dyskryminacji (zatrudnienie i wykonywanie zawodu) i Zalecenie nr 111 z 1958 r. oraz inne odpowiednie instrumenty.

II. OCHRONA I ZAPOBIEGANIE

6. Rozwiązania w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące przemocy i molestowania zawarte w krajowych przepisach ustawowych i wykonawczych oraz polityce, powinny uwzględniać odpowiednie instrumenty dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy, takie jak Konwencja nr 155 dotycząca bezpieczeństwa i zdrowia pracowników z 1981 r. oraz Konwencja nr 187 dotycząca struktur promujących bezpieczeństwo i higienę pracy z 2006 r.

7. Członkowie powinni, w stosownych przypadkach, określić w ustawodawstwie i przepisach wykonawczych, że pracownicy i ich przedstawiciele powinni uczestniczyć w opracowywaniu, realizacji i monitorowaniu polityki miejsca pracy, o której mowa w art. 9 ust. a) Konwencji, i polityka ta powinna:

- a) stanowić, że przemoc i molestowanie nie będą tolerowane,
- b) ustanowić programy zapobiegające przemocy i molestowaniu, w razie potrzeby, z wymiernymi celami,
- c) określać prawa i obowiązki pracowników i pracodawcy,
- d) zawierać informacje na temat składania skarg i procedur dochodzeniowych,

- e) zapewniać, że cała wewnętrzna i zewnętrzna komunikacja dotycząca przemocy i molestowania będzie należycie przemyślana i realizowana,
- f) określać prawo do prywatności osób fizycznych i poufności, o którym mowa w art. 10 ust. c) Konwencji, uwzględniając jednocześnie prawo pracowników do bycia świadomym wszystkich zagrożeń, oraz
- g) obejmować środki mające na celu ochronę osób zgłaszających, ofiar, świadków i sygnalistów przed wiktyimizacją lub odwetem.

8. Ocena ryzyka w miejscu pracy, o której mowa w art. 9 ust. c) Konwencji, powinna uwzględniać czynniki zwiększające prawdopodobieństwo wystąpienia przemocy i molestowania, w tym zagrożenia i ryzyko psychospołeczne. Szczególną uwagę należy zwrócić na zagrożenia i ryzyka:

- a) które wynikają z warunków i ustaleń dotyczących pracy, organizacji pracy i zarządzania zasobami ludzkimi, stosownie do sytuacji,
- b) w które zaangażowane są strony trzecie takie jak klienci, kontrahenci, usługodawcy, użytkownicy, pacjenci i osoby obecne w przestrzeni publicznej, oraz
- c) wynikające z dyskryminacji, nadużywania władzy oraz norm kulturowych i społecznych, które wspierają przemoc i molestowanie.

9. Członkowie powinni przyjąć odpowiednie środki w odniesieniu do sektorów lub zawodów oraz organizacji pracy, w których narażenie na przemoc i molestowanie może być bardziej prawdopodobne, takich jak praca w nocy, w odosobnieniu, w sektorze zdrowia, w hotelarstwie, usługach socjalnych, służbach ratunkowych, praca w domu, w transporcie, edukacji lub rozrywce.

10. Członkowie powinni przyjąć środki prawne lub inne w celu ochrony przed przemocą i molestowaniem w świecie pracy pracowników migrujących, w szczególności kobiet, niezależnie od ich statusu w państwie pochodzenia, tranzytu czy przeznaczenia.

11. Ułatwiając przechodzenie od gospodarki nieformalnej do gospodarki formalnej, Członkowie powinni zapewniać pracownikom i pracodawcom gospodarki nieformalnej oraz ich stowarzyszeniom środki i pomoc w celu zapobiegania i reagowania na przemoc i molestowanie w gospodarce nieformalnej.

12. Członkowie powinni zapewnić, by środki zapobiegające przemocy i molestowaniu nie skutkowały ograniczeniem lub wykluczeniem, z określonych miejsc pracy, sektorów lub zawodów, udziału kobiet i grup, o których mowa w artykule 6 Konwencji.

13. Zawarte w artykule 6 Konwencji odniesienie do grup szczególnie narażonych i grup w sytuacji zagrożenia należy interpretować zgodnie z obowiązującymi międzynarodowymi standardami pracy i międzynarodowymi instrumentami w zakresie praw człowieka.

III. EGZEKOWANIE, ŚRODKI ZARADCZE I POMOC

14. Środki zaradcze, o których mowa w art. 10 ust. b) Konwencji, mogą obejmować:

- a) prawo do rezygnacji z pracy za odszkodowaniem,
- b) przywrócenie do pracy,
- c) odpowiednie odszkodowanie za szkody,
- d) nakazy wymagające podjęcia środków o rygorze natychmiastowej wykonalności w celu zapewnienia zaprzestania określonych zachowań lub zmiany polityki lub praktyk, oraz
- e) opłaty i koszty prawne zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową.

15. Ofiary przemocy i molestowania w świecie pracy powinny mieć dostęp do odszkodowania w przypadkach urazów psychospołecznych, fizycznych lub jakichkolwiek innych obrażeń, lub chorób powodujących niezdolność do pracy.

16. Mechanizmy składania skarg i rozwiązywania sporów dotyczących przemocy i molestowania ze względu na płeć, o których mowa w art. 10 ust. e) Konwencji, powinny obejmować takie środki, jak:

- a) sądy posiadające wiedzę fachową w sprawach dotyczących przemocy i molestowania ze względu na płeć,
- b) terminowe i skuteczne procedowanie,
- c) doradztwo i pomoc prawną dla zgłaszających i ofiar,
- d) przewodniki i inne źródła informacji dostępne i osiągalne w językach najbardziej powszechnych w danym kraju, oraz
- e) przeniesienie, w stosownych przypadkach, ciężaru dowodu w postępowaniu innym niż postępowanie karne.

17. Wsparcie, usługi i środki zaradcze dla ofiar przemocy i molestowania ze względu na płeć, o których mowa w art. 10 ust. e) Konwencji, powinny obejmować takie środki, jak:

- a) wsparcie ofiar w powrocie na rynek pracy,
- b) przystępne usługi doradcze i informacyjne w odpowiednich przypadkach,
- c) 24-godzinne linie interwencyjne,
- d) służby ratunkowe,
- e) opiekę medyczną i leczenie oraz wsparcie psychologiczne,
- f) ośrodki kryzysowe, w tym schroniska, oraz
- g) wyspecjalizowane jednostki policji lub specjalnie wyszkolonych funkcjonariuszy w celu wspierania ofiar.

18. Odpowiednie środki mające na celu złagodzenie skutków przemocy domowej w świecie pracy, o których mowa w art. 10 ust. f) Konwencji, mogłyby obejmować:

- a) urlop dla ofiar przemocy domowej,
- b) elastyczną organizację czasu pracy i ochronę ofiar przemocy domowej,
- c) czasową ochronę, w stosownych przypadkach, ofiar przemocy domowej, przed zwolnieniem, z wyjątkiem przyczyn niezwiązanych z przemocą domową i jej skutkami,
- d) włączenie przemocy domowej do oceny ryzyka w miejscu pracy,
- e) system przekazywania spraw do publicznego systemu łagodzenia skutków przemocy domowej, jeżeli takie środki istnieją, oraz
- f) podnoszenie świadomości na temat skutków przemocy domowej.

19. Sprawcy przemocy i molestowania w świecie pracy powinni być pociągani do odpowiedzialności za swoje czyny i, w stosownych przypadkach, korzystać z poradnictwa lub innych środków w celu zapobieżenia ponownemu wystąpieniu przemocy i molestowania oraz, w stosownych przypadkach, ułatwienia im ponownej integracji zawodowej.

20. Inspektorzy pracy i urzędnicy innych właściwych organów, w stosownych przypadkach, powinni przejść szkolenie uwzględniające problematykę płci, w celu identyfikowania problemu przemocy i molestowania w świecie pracy, w tym zagrożeń i ryzyk psychospołecznych, przemocy i molestowania ze względu na płeć oraz dyskryminacji określonych grup pracowników i reagowania na nie.

21. Uprawnienia organów krajowych odpowiedzialnych za inspekcję pracy, bezpieczeństwo i higienę pracy oraz równość i niedyskryminowanie, w tym równość płci, powinny obejmować przemoc i molestowanie w świecie pracy.

22. Członkowie powinni dołożyć starań, aby gromadzić i publikować statystyki dotyczące przemocy i molestowania w świecie pracy z podziałem na płeć, formy przemocy i molestowania oraz sektor działalności gospodarczej, w tym w odniesieniu do grup, o których mowa w art. 6 Konwencji.

IV. DORADZTWO, SZKOLENIA I PODNOSZENIE ŚWIADOMOŚCI

23. Członkowie powinni, jeżeli to właściwe, finansować, opracowywać, wdrażać i rozpowszechniać:

- a) programy mające na celu reagowanie na czynniki zwiększające prawdopodobieństwo wystąpienia przemocy i molestowania w świecie pracy, w tym dyskryminację, nadużywanie władzy oraz normy dotyczące płci, kulturowe i społeczne, które wspierają przemoc i molestowanie,
- b) wytyczne oraz programy szkoleniowe uwzględniające problematykę płci wspierające sędziów, inspektorów pracy, funkcjonariuszy policji, prokuratorów i innych urzędników publicznych w wypełnianiu ich mandatu w zakresie przemocy i molestowania w świecie pracy, jak również pomagające publicznym i prywatnym pracodawcom i pracownikom oraz ich organizacjom w zapobieganiu przemocy i molestowaniu w świecie pracy i reagowaniu na nie,
- c) ogólne lub sektorowe, wzorcowe kodeksy praktyki i oceny ryzyka w zakresie przemocy i molestowania w świecie pracy, uwzględniające szczególną sytuację pracowników i innych osób należących do grup, o których mowa w artykule 6 Konwencji,
- d) kampanie zwiększające świadomość prowadzone w różnych językach używanych w kraju, w tym w językach pracowników migrujących, przebywających w kraju, informujące o niedopuszczalności przemocy i molestowania, w szczególności przemocy i molestowania ze względu na płeć, zwalczające zachowania dyskryminacyjne i zapobiegające stygmatyzacji ofiar, skarżących, świadków i sygnalistów,

- e) programy nauczania i materiały dydaktyczne uwzględniające problematykę płci oraz dotyczące przemocy i molestowania, w tym przemocy i molestowania ze względu na płeć, na wszystkich poziomach kształcenia i szkolenia zawodowego, zgodnie z ustawodawstwem i uwarunkowaniami krajowymi,
- f) materiały dla dziennikarzy i innych pracowników mediów, z należywym poszanowaniem ich niezależności i wolności słowa, na temat przemocy i molestowania ze względu na płeć, w tym ich przyczyn i czynników ryzyka, oraz
- g) kampanie publiczne mające na celu wspieranie bezpiecznych, zdrowych i zrównoważonych miejsc pracy wolnych od przemocy i molestowania.

Powyższy tekst jest autentycznym tekstem Zalecenia przyjętego należycie przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy na jej sto ósmej sesji, która odbyła się w Genewie i została ogłoszona za zamkniętą w dniu dwudziestego pierwszego czerwca 2019 r. Na dowód czego w dniu dwudziestego pierwszego czerwca złożyli swe podpisy:

Przewodniczący Konferencji
Jean-Jacques ELMIGER

Dyrektor Generalny
Międzynarodowego Biura Pracy
Guy RYDER

Za zgodność tłumaczenia z oryginałem:

(-)

Agata Oklińska

Zastępca Dyrektora Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego
Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

