



*Odbor za zapošljavanje i socijalna pitanja
Odbor za prava žena i rodnu ravnopravnost*

2020/0011(NLE)

19.1.2024

NACRT PREPORUKE

o Nacrtu odluke Vijeća kojom se države članice pozivaju da ratificiraju Konvenciju o nasilju i uznemiravanju iz 2019. (br. 190) Međunarodne organizacije rada
(13106/2023 – C9-0396/2023 – 2020(NLE))

Odbor za zapošljavanje i socijalna pitanja
Odbor za prava žena i rodnu ravnopravnost

(Zajednički postupak odbora – članak 58. Poslovnika)

Izvjestiteljice: Kira Marie Peter-Hansen, Cindy Franssen

Oznake postupaka

- * Postupak savjetovanja
- *** Postupak suglasnosti
- ***I Redovni zakonodavni postupak (prvo čitanje)
- ***II Redovni zakonodavni postupak (drugo čitanje)
- ***III Redovni zakonodavni postupak (treće čitanje)

(Navedeni se postupak temelji na pravnoj osnovi predloženoj u nacrtu akta.)

SADRŽAJ

	Stranica
NACRT ZAKONODAVNE REZOLUCIJE EUROPSKOG PARLAMENTA	5
OBRAZLOŽENJE	6
PRILOG: SUBJEKTI ILI OSOBE OD KOJIH SU IZVJESTITELJICE PRIMILE INFORMACIJE	10

NACRT ZAKONODAVNE REZOLUCIJE EUROPSKOG PARLAMENTA

o Nacrtu odluke Vijeća kojom se države članice pozivaju da ratificiraju Konvenciju o nasilju i uznemiravanju iz 2019. (br. 190) Međunarodne organizacije rada (13106/2023 – C9-0396/2023 – 2020(NLE))

(Suglasnost)

Europski parlament,

- uzimajući u obzir Nacrt odluke Vijeća (13106/2023),
 - uzimajući u obzir Konvenciju o nasilju i uznemiravanju iz 2019. (br. 190) Međunarodne organizacije rada,
 - uzimajući u obzir zahtjev Vijeća za davanje suglasnosti u skladu s člankom 153. stavkom 2., člankom 153. stavkom 1. točkom (a), člankom 157. stavkom 3. i člankom 218. stavkom 6. drugim podstavkom točkom (a)(v) Ugovora o funkcioniranju Europske unije (C9-0396/2023),
 - uzimajući u obzir članak 105. stavke 1. i 4. i članak 114. stavak 7. Poslovnika,
 - uzimajući u obzir zajednička razmatranja Odbora za zapošljavanje i socijalna pitanja i Odbora za prava žena i rodnu ravnopravnost u skladu s člankom 58. Poslovnika,
 - uzimajući u obzir mišljenje Odbora za građanske slobode, pravosuđe i unutarnje poslove,
 - uzimajući u obzir preporuku Odbora za zapošljavanje i socijalna pitanja i Odbora za prava žena i rodnu ravnopravnost (A9-0000/2024),
1. daje suglasnost za Nacrt odluke Vijeća;
 2. nalaže svojoj predsjednici da stajalište Parlamenta proslijedi Vijeću, Komisiji te vladama i parlamentima država članica.

OBRAZLOŽENJE

Uvod

Diljem svijeta više od petine zaposlenih osoba doživjelo je najmanje jedan oblik nasilja i uznemiravanja na radnome mjestu tijekom svojeg radnog vijeka, bilo da je riječ o fizičkom, psihološkom ili seksualnom obliku¹.

Žene su nerazmjerno pogođene, a svaka treća žena u EU-u doživjela je neki oblik fizičkog i/ili seksualnog nasilja. Otprilike trećina žena koje su se suočile sa seksualnim uznemiravanjem u EU-u doživljava ga na radnome mjestu, što predstavlja važnu prepreku ulasku u tržište rada i ostanku na tržištu rada, čime se pak ugrožava rodna ravnopravnost i povećava razlika u plaćama između spolova.

Previše ljudi i dalje je izloženo nasilju i uznemiravanju unatoč golemim posljedicama za ostvarivanje njihovih temeljnih prava, pristup jednakim mogućnostima i dostojanstven rad. Nadalje, posljedice nasilja i uznemiravanja protežu se na društvo u cjelini, uz znatnu štetu javnim i privatnim službama te produbljuju nejednakosti na tržištu rada i šire.

Nasilje i uznemiravanje u svijetu rada moraju se iskorijeniti, a Konvencija ILO-a br. 190 o nasilju i uznemiravanju pruža izvrstan okvir za postizanje tog cilja.

Konvencija

Konvencija ILO-a br. 190 (C190) prvi je međunarodni ugovor kojim se svima priznaje pravo na svijet rada bez nasilja i uznemiravanja, uključujući rodno uvjetovano nasilje i uznemiravanje. Njome se utvrđuje obveza poštovanja, promicanja i ostvarivanja tog prava, kao i minimalni standardi za borbu protiv uznemiravanja i nasilja kako bi se promicalo zdravo, sigurno i ravnopravno radno okruženje za sve.

Članak 1. sadržava prvu međunarodnu definiciju nasilja i uznemiravanja u svijetu rada.

U članku 2. utvrđuje se područje primjene Konvencije kojom se štite radnici i druge osobe u svijetu rada, uključujući zaposlenike, radnike bez obzira na njihov ugovorni status, osobe na osposobljavanju, radnike čije je zaposlenje prekinuto, volontere, tražitelje zaposlenja i kandidate za posao te nadzornike i poslodavce. Konvencija se primjenjuje na sve sektore, privatne i javne, u formalnom i neformalnom gospodarstvu te u urbanim i ruralnim područjima.

Člancima od 4. do 6. utvrđuju se temeljna načela Konvencije, kojom se promiče uključiv, integriran i rodno osjetljiv pristup sprečavanju i zaustavljanju nasilja i uznemiravanja u svijetu rada.

Člancima od 7. do 9. od država članica zahtijeva se da definiraju i zabrane nasilje i uznemiravanje u svijetu rada u zakonima i propisima te da donesu odgovarajuće mjere za njihovo sprečavanje. To uključuje utvrđivanje sektora ili zanimanja i radnih uvjeta u kojima su zaposlene osobe izloženi nasilju i uznemiravanju. Države članice također su dužne

¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf

donijeti zakone i propise kojima se od poslodavaca zahtijeva da poduzmu odgovarajuće korake razmjerne svojem stupnju kontrole kako bi spriječili nasilje i uznemiravanje u svijetu rada.

Člankom 10. od država članica zahtijeva se da prate i provode zakone i propise utvrđene Konvencijom te da osiguraju jednostavan pristup sigurnim, pravednim i učinkovitim mehanizmima i postupcima za prijavljivanje i rješavanje sporova. Potrebno je poduzeti mjere za zaštitu podnositelja pritužbi, žrtava, svjedoka i zviždača od viktimizacije ili odmazde. Prema potrebi treba predvidjeti sankcije za slučajeve nasilja i uznemiravanja. Konvencijom se od članica zahtijeva da podnositeljima pritužbi i žrtvama osiguraju jednostavan pristup odgovarajućim i djelotvornim pravnim lijekovima te pravnim, socijalnim, medicinskim i administrativnim mjerama potpore.

Člankom 11. zahtijeva se da države članice, uz savjetovanje sa socijalnim partnerima, nastoje osigurati da se relevantne nacionalne politike posvete temi nasilja i uznemiravanja u svijetu rada te se poziva članice da poslodavcima, radnicima i socijalnim partnerima, kao i drugim relevantnim tijelima, osiguraju smjernice, resurse, osposobljavanje ili druge alate u pristupačnim formatima.

Uskladenost s politikama i ciljevima EU-a

Cilj svijeta rada bez nasilja i uznemiravanja sadržan je u Ugovoru o funkcioniranju Europske unije, Povelji o temeljnim socijalnim pravima radnika i Europskoj socijalnoj povelji Vijeća Europe.

S obzirom na to da nasilje i uznemiravanje na radnome mjestu mogu utjecati na radne uvjete, a posebno na zdravo radno okruženje, kao i na ravnopravnost i nediskriminaciju, EU mora poduzeti korake za definiranje i zabranu takvog ponašanja.

EU bi trebao promicati ratifikaciju međunarodnih konvencija o radu Međunarodne organizacije rada radi promicanja dostojanstvenog rada za sve, zdravlja i sigurnosti na radu te rodne ravnopravnosti kao i radi suzbijanja diskriminacije.

Sve države članice EU-a podržale su ciljeve Konvencije i imale ključnu ulogu u njezinu donošenju. U okviru trostranog tijela koje predlaže ratifikaciju Konvencije nijedna država članica nije glasovala protiv niti je bila suzdržana. Dosad je sedam država članica ratificiralo Konvenciju br. 190.²

Stajališta suizvjestiteljica

Pozdravljamo donošenje Konvencije br. 190 Međunarodne organizacije rada kao ključnog koraka prema oblikovanju europskog svijeta rada koji se temelji na ravnopravnosti, dostojanstvu i poštovanju.

Nasilje i uznemiravanje u svijetu rada mogu biti potaknuti čimbenicima povezanim s radnim okruženjem, radnim uvjetima i interakcijom s trećim stranama kao što su potrošači i klijenti. Šira društvena pitanja izvan svijeta rada također mogu doprinijeti temeljnim uzrocima nasilja i uznemiravanja. Takva pitanja uključuju odnose moći, rodne norme, kulturne i društvene norme, kao i diskriminaciju i stigmatizaciju.

Osim toga, mnogobrojni su i načini na koje se nasilje i uznemiravanje manifestiraju u svijetu

² 15.1.2024.

rada. Mogu uključivati fizičko i psihičko nasilje te seksualno nasilje i uznemiravanje. Naime, najčešći oblik nasilja i uznemiravanja je psihološki te ga je gotovo svaka peta osoba doživjela na radnome mjestu tijekom svojeg radnog vijeka³.

Suizvjestiteljice stoga pozdravljaju činjenicu da se u Konvenciji uzimaju u obzir svi ti aspekti te je stoga potrebno donijeti sveobuhvatnu strategiju kako bi se provele mjere za rješavanje brojnih uzroka i manifestacija nasilja i uznemiravanja.

Osim toga, izvjestiteljice čvrsto vjeruju da je potrebno poduzeti daljnje zakonodavne korake i na razini EU-a kako bi se dopunio postojeći zakonodavni okvir. Posebno pozivaju na brzo donošenje direktive o borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u obitelji, kao i na donošenje prijedloga zakonodavnog instrumenta za rješavanje psihosocijalnih rizika u svijetu rada.

Povećana upotreba digitalnih tehnologija na internetu u svijetu rada također je povećala rizik od nasilja i uznemiravanja jer one pružaju novu platformu za njihovo odvijanje. Ako se ne uvedu prave politike, digitalne tehnologije vjerojatno će stvoriti uvjete za pojavu antisocijalnih ponašanja, uključujući fizičko nasilje trećih strana i zlostavljanje ili uznemiravanje na radnome mjestu.

Stoga je važno da se Konvencijom odgovori na činjenicu da se nasilje i uznemiravanje ne moraju nužno odvijati isključivo na tradicionalnom fizičkom radnome mjestu.

Izvjestiteljice također smatraju da EU mora učiniti više kako bi osigurao zaštitu radnika u svim okruženjima, uključujući digitalno okruženje, te podsjećaju da je Europski parlament zatražio novi zakonodavni prijedlog o algoritamskom upravljanju u svijetu rada.

Sve osobe u svojoj raznolikosti imaju pravo na svijet rada bez nasilja i uznemiravanja, a kao društvo imamo obvezu osigurati poštovanje tog načela.

Međutim, rizik od nasilja i uznemiravanja nije ravnomjerno raspoređen. Određene skupine stanovništva i radnici u određenim sektorima, kao što su radnici u kućanstvu i radnici u neformalnom gospodarstvu, i dalje su nerazmjerno izloženi nasilju i uznemiravanju u svijetu rada s višestrukim i intersekcijским oblicima diskriminacije zbog kojih su neki pojedinci izloženiji rizicima od drugih. Na primjer, LGBTI radnici obično su izloženi većem riziku nego radnici koji nisu pripadnici skupine LGBTI. Slično tome, navodi se da je vjerojatnije da će osobe s invaliditetom doživjeti uznemiravanje povezano s poslom i sve vrste nasilja u svijetu nego osobe bez invaliditeta⁴.

Rizik od izloženosti može se čak i dodatno povećati ako se isti radnik suočava s diskriminacijom na drugim osnovama, kao što je etničko podrijetlo.

Od ključne je važnosti poziv Konvencije da se utvrde i uzmu u obzir posebne potrebe i okolnosti pripadnika takvih skupina koji mogu češće doživjeti nasilje ili ga doživljavaju u specifičnim oblicima. Izvjestiteljice žele naglasiti da države članice trebaju taj aspekt u potpunosti prenijeti u provedbi Konvencije.

Međutim, ne možemo promijeniti ono što ne možemo vidjeti. U tom su pogledu istraživanje i

³ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf

⁴ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738118.pdf

sustavno prikupljanje podataka ključni za razvoj politika i intervencija utemeljenih na dokazima kako bi se okončalo nasilje i uznemiravanje na radnome mjestu. Kako bi se osigurala usporedivost administrativnih podataka diljem Unije, izvjestiteljice snažno potiču Komisiju da poduzme mjere kako bi se uklonio taj nedostatak podataka i dopunile postojeće zajedničke smjernice prikupljanjem podataka usmjerenih na rizične skupine.

Iako je pokret #Metoo doveo do revolucionarnih pomaka, među ostalim kao katalizator za donošenje Konvencije br. 190, preostaje još mnogo toga učiniti. Izvjestiteljice su zabrinute zbog nazadovanja u pogledu napretka u području ravnopravnosti i borbe protiv nasilja i uznemiravanja te smatraju da je tom pitanju potrebno dati najviši politički prioritet i pozornost.

U tom kontekstu izvjestiteljice također pozdravljaju činjenicu da se Konvencijom br. 190 priznaje da su nasilju i uznemiravanju nerazmjerno izložene žene. Stoga nam je potreban holistički i rodno osjetljiv pristup borbi protiv nasilja i uznemiravanja. To znači rješavanje temeljnih uzroka i čimbenika rizika kao što su rodni stereotipi i rodno uvjetovani odnosi moći. Izvjestiteljice čvrsto vjeruju da bi trebalo poduzeti dodatne mjere kako bi se spriječilo stvaranje štetnih rodnih stereotipa. Uzimajući u obzir da su djeca od vrlo rane dobi izložena rodnom ulogama, ključno je boriti se protiv rodnih stereotipa u okviru ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja.

Socijalni partneri također imaju ključnu ulogu u borbi protiv nasilja i uznemiravanja putem socijalnog dijaloga. Stoga izvjestiteljice potiču socijalne partnere da se pozabave tim pitanjem, primjerice kampanjama za podizanje razine osviještenosti i osposobljavanjem na radnome mjestu. U Konvenciji se jasno navodi da je uskraćivanje prava na slobodu udruživanja i kolektivno pregovaranje važan čimbenik u povećanju rizika od nasilja i uznemiravanja.

Europsko tržište rada trebalo bi biti mjesto za poticanje napretka. Stoga EU mora promicati i zagovarati ratifikaciju Konvencije ILO-a br. 190 na globalnoj razini. Pravo na zdravo i sigurno radno okruženje temeljno je načelo te se stoga nasilje i uznemiravanje na radnome mjestu nigdje ne bi smjeli tolerirati.

EU mora iskoristiti sva moguća sredstva, među ostalim treba razmotriti mogućnost da se u trgovinskoj politici prema trećim zemljama uvede uvjet ratifikacije i provedbe Konvencije ILO-a br. 190.

Stoga izvjestiteljice predlažu da Parlament da suglasnost za Prijedlog odluke Vijeća.

**PRILOG: SUBJEKTI ILI OSOBE
OD KOJIH SU IZVJESTITELJICE PRIMILE INFORMACIJE**

U skladu s člankom 8. Priloga I. Poslovniku izvjestiteljice izjavljuju da su tijekom pripreme nacrtu izvješća primile informacije od sljedećih subjekata ili osoba:

Subjekt i/ili osoba
ILO Office for the European Union and the Benelux countries
ACV-CSC
ETUC

Navedeni popis sastavljen je pod isključivom odgovornošću izvjestiteljica.