



---

*Foglalkoztatási és Szociális Bizottság  
Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság*

---

**2020/0011(NLE)**

19.1.2024

**\*\*\***

## **AJÁNLÁSTERVEZET**

a tagállamoknak a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Erőszak és Zaklatás  
Elleni 2019. évi (190. sz.) Egyezményének a megerősítésére való felkéréséről  
szóló tanácsi határozatról  
(13106/2023 – C9-0396/2023 – 2020(NLE))

Foglalkoztatási és Szociális Bizottság  
Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság(Közös bizottsági eljárás – az eljárási  
szabályzat 58. cikke)

Előadók: Kira Marie Peter-Hansen, Cindy Franssen

***Az eljárások jelölései***

- \* Konzultációs eljárás
- \*\*\* Egyetértési eljárás
- \*\*\*I Rendes jogalkotási eljárás (első olvasat)
- \*\*\*II Rendes jogalkotási eljárás (második olvasat)
- \*\*\*III Rendes jogalkotási eljárás (harmadik olvasat)

(Az eljárás típusa a jogszabálytervezetben javasolt jogalaptól függ.)

## TARTALOM

	<b>Oldal</b>
AZ EURÓPAI PARLAMENT JOGALKOTÁSI ÁLLÁSFOGLALÁS-TERVEZETE .....	5
INDOKOLÁS .....	6
MELLÉKLET: AZON SZERVEZETEK VAGY SZEMÉLYEK JEGYZÉKE, AMELYEKTŐL, ILLETVE AKIKTŐL AZ ELŐADÓK ÉSZREVÉTELEKET KAPTAK..	11



## AZ EURÓPAI PARLAMENT JOGALKOTÁSI ÁLLÁSFOGLALÁS-TERVEZETE

**a tagállamoknak a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Erőszak és Zaklatás Elleni 2019. évi (190. sz.) Egyezményének a megerősítésére való felkéréséről szóló tanácsi határozatról (13106/2023 – C9-0396/2023 – 2020(NLE))**

**(Egyetértés)**

*Az Európai Parlament,*

- tekintettel a tanácsi határozat tervezetére (13106/2023),
  - tekintettel a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Erőszak és Zaklatás Elleni 2019. évi (190. sz.) Egyezményére,
  - tekintettel a Tanács által az Európai Unió működéséről szóló szerződés 153. cikkének (2) bekezdésével, 153. cikke (1) bekezdésének a) pontjával, 157. cikke (3) bekezdésével és 218. cikke (6) bekezdése második albekezdése a) pontjának v. alpontjával összhangban előterjesztett, egyetértésre irányuló kérelemre (C9-0396/2023),
  - tekintettel eljárási szabályzata 105. cikkének (1) és (4) bekezdésére és 114. cikkének (7) bekezdésére,
  - tekintettel az eljárási szabályzat 58. cikke alapján a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság, valamint a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság által folytatott közös tanácskozásokra,
  - tekintettel az Állampolgári Jogi, Bel- és Igazságügyi Bizottság véleményére,
  - tekintettel a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság és a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság ajánlására (A9-0000/2023),
1. egyetért a tanácsi határozat tervezetével;
  2. utasítja elnökét, hogy továbbítsa a Parlament álláspontját a Tanácsnak és a Bizottságnak, valamint a tagállamok kormányainak és parlamentjeinek.

# INDOKOLÁS

## Bevezetés

Világszerte a munkával töltött életszakasza során az alkalmazottak több mint ötöde tapasztalta már a munkahelyi erőszak és zaklatás legalább egy – fizikai, pszichológiai vagy szexuális<sup>1</sup> – formáját.

A nőket aránytalanul súlyosan érintettek: az EU-ban minden harmadik nő szenvedett már el fizikai és/vagy szexuális erőszakot. Az EU-ban szexuális zaklatásnak kitett nők mintegy egyharmada tapasztalja azt a munkahelyen, ami jelentős akadály a munkaerőpiacra való belépés és a munkaerőpiacon maradás tekintetében, aláássa a nemek közötti egyenlőséget, és növeli a nemek közötti bérszakadékot.

Az alapvető jogaik gyakorlására, az esélyegyenlőséghez való hozzáférésre és a tisztességes munkára gyakorolt óriási következmények ellenére továbbra is túl sokan vannak kitéve erőszaknak és zaklatásnak. Ezenkívül az erőszak és a zaklatás következményei kiterjednek a társadalom egészére is, ezzel jelentős károkat okoznak a köz- és magánszolgáltatásokban, továbbá súlyosbítják a munkaerőpiacon és azon túl tapasztalható egyenlőtlenségeket.

A munka világában fel kell számolni az erőszakot és a zaklatást, az Erőszak és Zaklatás Elleni, 2019. évi (190. sz.) ILO-egyezmény pedig kiváló keretet biztosít ennek eléréséhez.

## Az egyezmény

Az ILO 190. sz. egyezménye az első olyan nemzetközi szerződés, amely elismeri, hogy a munka világában mindenkinek joga van erőszaktól és zaklatástól mentesen részt venni, beleértve a nemi alapú erőszakot és zaklatást is. Kötelezettséget állapít meg e jog tiszteletben tartására, előmozdítására és érvényesítésére, valamint a zaklatás és az erőszak kezelésére vonatkozó minimumszabályokat, amelyek mindenki számára egészséges, biztonságos és egyenlő munkakörnyezetet teremtenek.

Az 1. cikk a munka világában tapasztalható erőszak és zaklatás első nemzetközi fogalom meghatározását foglalja magában.

A 2. cikk meghatározza az egyezmény hatályát, amely védi a munkavállalókat és más személyeket a munka világában, beleértve a foglalkoztatottak teljes körét szerződéses jogállástól függetlenül, a képzésben részt vevő személyeket, a megszünt munkaviszonyú munkavállalókat, az önkénteseket, az álláskeresőket és az állásra jelentkezőket, valamint a felügyelőket és a munkáltatókat. Az egyezmény valamennyi – akár magán-, akár állami – ágazatra vonatkozik, mind a formális, mind az informális gazdaságban, valamint a városi vagy vidéki területeken egyaránt.

A 4–6. cikk meghatározza az egyezmény alapelveit, amelyek a munka világában az erőszak és a zaklatás megelőzését és felszámolását célzó inkluzív, integrált és a nemek közötti egyenlőséget szem előtt tartó megközelítést képviselnek.

---

<sup>1</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_863095.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf)

A 7–9. cikk előírja a tagállamok számára, hogy jogszabályban határozzák meg és tiltsák a munka világában előforduló erőszakot és zaklatást, és hozzanak megfelelő intézkedéseket annak megelőzésére. Ez magában foglalja azon ágazatok vagy foglalkozások és munkamegállapodások azonosítását, ahol a dolgozók nagyobb mértékben vannak kitéve erőszaknak és zaklatásnak. A tagállamoknak továbbá olyan jogszabályokat kell elfogadniuk, amelyek előírják a munkáltatók számára, hogy megfelelő, a kontrolljuk mértékével arányos lépéseket tegyenek a munka világában előforduló erőszak és zaklatás megelőzésére.

A 10. cikk előírja a tagállamok számára, hogy kövessék nyomon és érvényesítsék az egyezményben előírt jogszabályokat, és biztosítsanak könnyű hozzáférést a biztonságos, tisztességes és hatékony bejelentési és vitarendezési mechanizmusokhoz és eljárásokhoz. Olyan intézkedéseket kell hozni, amelyek védik a panaszosokat, az áldozatokat, a tanúkat és a visszaélést bejelentő személyeket a viktimizációtól vagy a megtorlástól. Indokolt esetben szankciókat kell előírni az erőszak és zaklatás eseteire. Az egyezmény előírja a tagok számára, hogy biztosítsák a megfelelő és hatékony jogorvoslatokhoz, valamint jogi, szociális, orvosi és adminisztratív támogatási intézkedésekhez való könnyű hozzáférést a panaszosok és az áldozatok számára.

A 11. cikk előírja, hogy a tagállamoknak a szociális partnerekkel konzultálva törekedniük kell annak biztosítására, hogy a vonatkozó nemzeti politikák foglalkozzanak a munka világában előforduló erőszakkal és zaklatással, és felhívja a képviselőket annak biztosítására, hogy a munkáltatók, a munkavállalók és a szociális partnerek, valamint más illetékes hatóságok számára hozzáférhető formában nyújtsanak iránymutatást, forrásokat, képzést vagy egyéb eszközöket.

## **Összhang az EU szakpolitikáival és célkitűzéseivel**

Az erőszaktól és zaklatástól mentes munka világának célja az Európai Unió működéséről szóló szerződésben, valamint a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló chartában és az Európa Tanács Európai Szociális Chartájában fogalmazódik meg.

Tekintettel arra, hogy a munkahelyi erőszak és zaklatás hatással lehet a munkakörülményekre, különösen az egészséges munkakörnyezetre, valamint az egyenlőségre és a megkülönböztetésmentességre, az EU-nak lépéseket kell tennie az ilyen magatartás meghatározása és tiltása érdekében.

Az Uniónak támogatnia kell a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet nemzetközi munkaügyi egyezményeinek megerősítését a mindenki számára biztosítandó tisztességes munka, a munkahelyi egészségvédelem és biztonság, a nemek közötti egyenlőség, valamint a megkülönböztetés elleni küzdelem előmozdításának jegyében.

Minden uniós tagállam támogatta ezen egyezmény célkitűzéseit, és kulcsszerepet játszott annak elfogadásában. Az egyezményt megerősítésre javasoló háromoldalú testületben egyetlen tagállam sem élt ellenszavazattal vagy tartózkodott. Eddig hét tagállam ratifikálta a 190. sz. egyezményt.<sup>2</sup>

## **A társelőadók álláspontja**

Üdvözljük az ILO 190. sz. egyezményének elfogadását, amely döntő lépés az egyenlőségen, méltóságon és tiszteleten alapuló munka világának európai kialakítása felé.

---

<sup>2</sup> 2024.1.15-i állapot szerint.

A munka világában előforduló erőszakot és zaklatást a munkakörnyezethez, a munkakörülményekhez és a harmadik felekkel, például vásárlókkal és ügyfelekkel való interakciókhoz kapcsolódó tényezők vezérelhetik. Az erőszak és a zaklatás kiváltó okai között a munka világán túlmutató, szélesebb körű társadalmi kérdések is meghúzódnak. Ezek körében említhetők a hatalmi viszonyok, a nemi normák, a kulturális és társadalmi normák, valamint a diszkrimináció és a megbélyegzés.

Ráadásul az is sokrétű, ahogyan az erőszak és a zaklatás megnyilvánul a munka világában. Fizikai, pszichológiai, valamint szexuális erőszakot és zaklatást egyaránt magában foglalhat. Valójában az erőszak és a zaklatás leggyakrabban pszichológiai formát ölt, amelyet munkával töltött életszakaszában már csaknem minden ötödik ember megtapasztalt.<sup>3</sup>

A társelőadók ezért üdvözlik, hogy az egyezmény mindezeket a szempontokat figyelembe veszi, ezért átfogó stratégia elfogadását szorgalmazza az erőszak és zaklatás számos okával és megnyilvánulásával foglalkozó intézkedések végrehajtása érdekében.

Az előadók határozott véleménye mellett, hogy további jogalkotási lépéseket kell tenni uniós szinten is a meglévő jogszabályi keret kiegészítése érdekében. Különösen a nőkkel szembeni erőszak és a kapcsolati erőszak elleni küzdelemről szóló irányelv gyors elfogadására, valamint a munka világában jelentkező pszichoszociális kockázatok kezelésére szolgáló jogalkotási eszközre irányuló javaslatra szólítanak fel.

Ugyancsak súlyosbította az erőszak és a zaklatás kockázatát az online digitális technológiák fokozott használata a munka világában, mivel ezek új platformot biztosítanak az elkövetésre. A megfelelő politikák bevezetésének hiányában a digitális technológiák valószínűleg megteremtik az antiszociális magatartások kialakulásának feltételeit, beleértve a harmadik felek által elkövetett fizikai, valamint munkahelyi megfélemlítést vagy zaklatást is.

Ezért fontos, hogy az egyezmény reagáljon annak realitására, hogy az erőszaknak és zaklatásnak nem feltétlenül kell hagyományos fizikai munkahelyen megtörténnie.

Az előadók úgy vélik továbbá, hogy az EU-nak többet kell tennie annak érdekében, hogy minden helyzetben – beleértve a digitálisakat is – biztosítsa a munkavállalók védelmét, emlékeztetnek továbbá az Európai Parlament azon felhívására, hogy új jogalkotási javaslatra van szükség a munka világában alkalmazott algoritmikus irányításról.

A munka világában mindenkinek joga van erőszaktól és zaklatástól mentesen részt venni, és társadmunkának kötelessége biztosítani ennek az elvnek a betartását.

Az erőszak és a zaklatás elszívésének kockázata azonban nem egyenlően oszlik meg. A munka világában előforduló erőszak és zaklatás továbbra is aránytalan mértékű egyes népességcsoportok és bizonyos ágazatok munkavállalói – például a háztartási alkalmazottak és az informális gazdaságban dolgozók – esetében, akik a többszörös és interszekcionális megkülönböztetés miatt másokhoz képest kiszolgáltatottabbá válnak a kockázatoknak. Például az LMBTI-munkavállalók esetében a kitettség kockázata általában nagyobb, mint a nem LMBTI-munkavállalók esetében. Hasonlóképpen a jelentések szerint a fogyatékossgal élő személyek nagyobb valószínűséggel tapasztalják meg a munkával kapcsolatos zaklatást és

---

<sup>3</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_863095.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf)



az erőszak minden formáját a világon, mint a fogyatékoság nélkül élők.<sup>4</sup>

A kitettség kockázata akár fokozódhat is, ha ugyanaz a munkavállaló más alapon, például etnikai származás alapján hátrányos megkülönböztetéssel szembesül.

Alapvető fontosságú az egyezmény azon felhívása, hogy azonosítsák és vegyék figyelembe az ilyen csoportok azon tagjainak sajátos szükségleteit és körülményeit, akik gyakrabban vagy sajátos módon tapasztalhatnak erőszakot. Az előadók hangsúlyozni kívánják, hogy ezt a szempontot teljes mértékben át kell ültetni az egyezmény uniós tagállamok általi végrehajtása során.

Ugyanakkor csak azon változtathatunk, amit látunk is. E tekintetben a kutatás és a szisztematikus adatgyűjtés kulcsfontosságú a tényeken alapuló szakpolitikák és beavatkozások kidolgozásához a munkahelyi erőszak és zaklatás megszüntetése érdekében. Az adminisztratív adatok Unión belüli összehasonlíthatóságának biztosítása érdekében az előadók határozottan arra ösztönzik a Bizottságot, hogy tegyen lépéseket ezen adathiány megszüntetése érdekében azáltal, hogy kiegészíti a meglévő közös iránymutatásokat a veszélyeztetett csoportokra összpontosító adatgyűjtéssel.

Bár a #Metoo mozgalom úttörő lépéseket tett, nem utolsósorban a 190. sz. egyezmény elfogadásának katalizátoraként, sok még a tennivaló. Az előadók aggasztónak tartják az egyenlőség, valamint az erőszak és a zaklatás elleni küzdelem terén elért eredményekkel szembeni reakciókat, és úgy vélik, hogy a kérdés kiemelt politikai prioritást és figyelmet igényel.

Ezzel összefüggésben az előadók üdvözlik azt is, hogy az 190. sz. egyezmény elismeri, hogy az erőszak és a zaklatás aránytalanul sújtja a nőket. Ezért holisztikus és a nemek közötti egyenlőség szempontját érvényesítő megközelítésre van szükség az erőszak és a zaklatás elleni küzdelemben. Ez a mögöttes okok és kockázati tényezők, például a nemi sztereotípiák és a nemi alapú hatalmi viszonyok kezelését jelenti. Az előadók szilárd meggyőződése, hogy további intézkedéseket kell hozni a káros nemi sztereotípiák kialakulásának megelőzése érdekében. Figyelembe véve, hogy a gyermekek már nagyon fiatal korban szembesülnek a nemi szerepekkel, elengedhetetlen a nemi sztereotípiák koragyermekkori nevelés és gondozás révén történő kezelése.

A szociális partnerek szintén döntő szerepet játszanak az erőszak és a zaklatás társadalmi párbeszéd révén történő kezelésében. Ezért az előadók arra ösztönzik a szociális partnereket, hogy például munkahelyi figyelemfelkeltő kampányok és képzések révén foglalkozzanak a kérdéssel. Az egyezmény egyértelművé teszi, hogy az egyesülési szabadsághoz és a kollektív tárgyaláshoz való jog megtagadása jelentős tényező az erőszak és zaklatás kockázatának növelésében.

Az európai munkaerőpiacnak támogatnia kell a fejlődést. Ezért az EU-nak elő kell mozdítania és képviselnie kell az ILO 190. sz. egyezményének globális ratifikálását. Az egészséges és biztonságos munkakörnyezethez való jog alapvető elv, ezért a munkahelyi erőszakot és zaklatást sehol sem szabad eltűrni.

Az EU-nak minden lehetséges eszközt fel kell használnia, beleértve annak megfontolását, hogy a harmadik országokkal folytatott kereskedelempolitikájában az ILO 190. sz.

---

<sup>4</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms\\_738118.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738118.pdf)

egyezményének ratifikálására és végrehajtására vonatkozó feltételrendszert vezessen be.

Az előadók ezért javasolják, hogy a Parlament adja egyetértését a tanácsi határozatra irányuló javaslatához.

**MELLÉKLET: AZON SZERVEZETEK VAGY SZEMÉLYEK JEGYZÉKE,  
AMELYEKTŐL, ILLETVE AKIKTŐL AZ ELŐADÓK ÉSZREVÉTELEKET KAPTAK**

Az eljárási szabályzat I. melléklete 8. cikkének megfelelően az előadók kijelentik, hogy az alábbi szervezetektől vagy személyektől kaptak észrevételeket a jelentéstervezet elkészítése során annak bizottsági ülésen történő elfogadásáig:

<b>Szervezetet és/vagy személy</b>
ILO Office for the European Union and the Benelux countries
ACV-CSC
ETUC

A fenti felsorolás az előadók kizárólagos felelősségi körében készült.