



13. funkční období

65

Vládní návrh, kterým se předkládají Parlamentu České republiky k informaci úmluva Mezinárodní organizace práce č. 190 o násilí a obtěžování na pracovišti z roku 2019 a doporučení Mezinárodní organizace práce č. 206 o násilí a obtěžování na pracovišti z roku 2019 spolu se stanoviskem vlády k nim



2021



USNESENÍ VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY

ze dne 8. února 2021 č. 105

k instrumentům přijatým na 108. Mezinárodní konferenci práce v roce 2019

Vláda

I. bere na vědomí

1. Úmluvu č. 190 o násilí a obtěžování ve světě práce (dále je „Úmluva č. 190“),
2. Doporučení č. 206 o násilí a obtěžování ve světě práce (dále jen „Doporučení č. 206“),
3. Deklaraci k budoucnosti práce, přijatou u příležitosti 100. výročí založení Mezinárodní organizace práce (dále jen „Deklarace“),

obsažené v části IV materiálu čj. 734/20;

II. schvaluje stanovisko vlády k Úmluvě č. 190 a Doporučení č. 206 obsažené v příloze tohoto usnesení;

III. pověřuje předsedu vlády předložit předsedovi Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky a předsedovi Senátu Parlamentu České republiky k informaci Úmluvu č. 190 a Doporučení č. 206 včetně stanoviska vlády uvedeného v bodě II tohoto usnesení;

IV. ukládá

1. ministru zahraničních věcí oznámit generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce předložení Úmluvy č. 190 a Doporučení č. 206 Parlamentu České republiky podle čl. 19 Ústavy Mezinárodní organizace práce,
2. ministryni práce a sociálních věcí odůvodnit stanovisko vlády uvedené v bodě II tohoto usnesení v Parlamentu České republiky;

V. zmocňuje předsedu vlády, aby na základě odůvodněné žádosti ministryně práce a sociálních věcí pověřil plněním úkolu podle bodu IV/2 tohoto usnesení jiného člena vlády.

Provedou:

předseda vlády,
ministryně práce a sociálních věcí,
ministr zahraničních věcí

Ing. Andrej Babiš, v. r.
předseda vlády

**Stanovisko vlády k Úmluvě č. 190 a Doporučení č. 206 o násilí a obtěžování,
přijatým na 108. Mezinárodní konferenci práce v roce 2019**

Úmluva č. 190 o násilí a obtěžování a ji doplňující Doporučení č. 206 byly sjednány v roce 2019 jako první mezinárodní pracovní standardy k ochraně pracovníků před násilím a obtěžováním při práci. Tímto byl poprvé formulován jasný globální právní rámec pro prevenci a řešení případů násilí a obtěžování v souvislosti s výkonem práce založený na inkluzivním, integrovaném a genderově citlivém přístupu. Mezinárodní organizace práce těmito nástroji přispívá k formování budoucnosti práce založené na důstojnosti a respektu, bez násilí a obtěžování.

Vláda vnímá skutečnost, že násilí a obtěžování při práci je potenciálně přítomné ve všech zemích, povoláních a pracovních vztazích, je záležitostí všech věkových a vzdělanostních skupin, projevuje se v různých formách a souvislostech a zbavuje pracovníky důstojnosti. Násilí a obtěžování při práci je v rozporu s principy důstojné práce a sociální spravedlnosti. Ekonomické a sociální nerovnosti, demografické změny, změny v organizaci práce a využívání nových technologií mohou bez vhodných kroků přispět k dalšímu prohlubování různých podob násilí a obtěžování, včetně genderově podmíněného násilí a obtěžování. Z těchto důvodů Česká republika podpořila na 108. Mezinárodní konferenci práce přijetí úmluvy a doporučení.

Právní řád České republiky a činnosti kontrolních a dalších příslušných orgánů však v současné době poskytují pouze částečnou ochranu osobám uvedeným v úmluvě proti obtěžování při výkonu práce; nezajišťují výslovně ochranu zaměstnanců a dalších kategorií osob stanovených úmluvou proti násilí (včetně genderově podmíněného násilí) v souvislosti s výkonem práce. Právní řád České republiky dosud výslovně nedefinuje pojem násilí nebo genderově podmíněného násilí (resp. hrozbu takového násilí) při výkonu práce, na pracovišti nebo v kontextu pracovněprávních vztahů a dalších situací předvídaných úmluvou, které by pracovníkům a dalším subjektům (studentům, učňům, uchazečům o zaměstnání, osobám propuštěným ze zaměstnání, dobrovolníkům) mohlo při jednorázovém nebo opakovaném výskytu působit fyzickou, duševní, sexuální nebo ekonomickou újmu. Česká právní úprava také neposkytuje ochranu proti obtěžování a násilí ve všech situacích a na všech místech souvisejících s výkonem práce, v souvislosti s prací nebo v důsledku práce, jak požaduje úmluva.

Požadavkem úmluvy je zpracování a implementace komplexní národní strategie zacílené specificky na prevenci násilí a obtěžování v souvislosti s výkonem práce a boj proti těmto jevům. Jedním z cílů Národní politiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci z roku 2008 je prevence stresu a násilí jakožto pracovních psychosociálních rizik v rámci podpory duševního zdraví na pracovišti a potřeba uplatňování poznatků výzkumu a vývoje v prevenci těchto rizik. Nástrojem k rozpracování a naplňování tohoto cíle v souladu s požadavky úmluvy se může stát Národní akční program BOZP k naplňování Národní politiky BOZP. Politiku prevence a řešení případů genderově podmíněného násilí a obtěžování na pracovišti, resp. v souvislosti s výkonem práce je vhodné zapracovat do Vládní strategie rovnosti žen a mužů a Akčního plánu prevence domácího a genderově podmíněného násilí. Tyto strategie a akční plány by měly být připraveny ve spolupráci s reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a odborů v rámci Rady hospodářské a sociální dohody ČR, Rady vlády pro BOZP a Rady vlády pro rovnost žen a mužů.

N á v r h u s n e s e n í

Senátu Parlamentu České republiky

Senát

bere na vědomí úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 190 o násilí a obtěžování na pracovišti z roku 2019 a doporučení Mezinárodní organizace práce č. 206 o násilí a obtěžování na pracovišti z roku 2019 spolu se stanoviskem vlády k nim.

Předkládací zpráva pro Parlament

Mezinárodní organizace práce (dále jen “MOP”) je mezinárodní vládní organizace založená v roce 1919. Nejvyšším orgánem MOP je Generální konference zástupců členských států nazývaná také **Mezinárodní konferencí práce** (dále jen “MKP”), která se schází pravidelně jednou ročně zpravidla v Ženevě, sídle MOP.

Mezi hlavní činnosti MOP patří tvorba mezinárodních pracovních a sociálních norem, které jsou přijímány buď ve formě úmluvy (Convention), jež se po ratifikaci členským státem stává pro tento stát mezinárodněprávním závazkem, nebo/a ve formě doporučení (Recommendation), které se neratifikuje a obsahuje nezávazné standardy zpravidla doplňující některou z úmluv.

Na základě článku 19 Ústavy MOP jsou vlády členských států po přijetí instrumentů na MKP povinny předložit tyto nově přijaté instrumenty kompetentním orgánům svého státu k informaci nebo k posouzení možnosti ratifikace a vnitrostátního provádění. Těmito orgány se zpravidla rozumí zákonodárné sbory členských států MOP.

Ke splnění této povinnosti vyplývající z členství v MOP jsou Parlamentu ČR předkládány **Úmluva č. 190** (dále jen „úmluva“) a **Doporučení č. 206** (dále je „doporučení“) **o násilí a obtěžování ve světě práce**, které byly schváleny na 108. zasedání Mezinárodní konference práce v červnu 2019. Je to poprvé, co byl formulován globální mezinárodněprávní rámec pro prevenci a řešení případů násilí a obtěžování v souvislosti s výkonem práce založený na inkluzivním, integrovaném a genderově citlivém přístupu. Mezinárodní organizace práce těmito nástroji přispívá k formování budoucnosti práce založené na důstojnosti a respektu, bez násilí a obtěžování.

K obsahu úmluvy a doporučení

Úmluva definuje pojmy „násilí a obtěžování“ jako *soubor nepřijatelného chování a praktik nebo hrozby takového chování či praktik, vyskytující se jednorázově nebo opakovaně, jejichž cílem, důsledkem nebo pravděpodobným důsledkem je fyzická, duševní, sexuální nebo ekonomická újma, a které zahrnují genderově podmíněné násilí a obtěžování*, a “genderově podmíněné násilí a obtěžování” definuje jako *násilí a obtěžování namířené vůči osobám z důvodu jejich pohlaví nebo genderové příslušnosti nebo které má nepřiměřený dopad na osoby určitého pohlaví nebo genderové příslušnosti a které zahrnuje sexuální obtěžování*. Úmluva ponechává na každém státu, jak zavede definice uvedených pojmů do vnitrostátní úpravy.

Úmluva chrání pracovníky a další osoby pohybující se ve světě práce, tzn. vedle zaměstnanců také další kategorie osob, například pracovníky, jejichž pracovní poměr byl ukončen, osoby připravující se na povolání včetně praktikantů a učňů, dobrovolníky, osoby hledající práci a uchazeče o zaměstnání a osoby vykonávající pravomoc, povinnosti nebo odpovědnost zaměstnavatele, ve všech odvětvích soukromé a veřejné sféry. Úmluva obsahuje výčet oblastí a případů násilí a obtěžování při práci, k nimž dochází v průběhu výkonu práce, v souvislosti s ní nebo v jejím důsledku. Kromě místa výkonu práce se však vztahuje také na místa, kde pracovník dostává výplatu, čerpá přestávku na odpočinek či jídlo, využívá sanitární zařízení a šatny, v ubytovacích zařízeních zajišťovaných zaměstnavatelem, dále v prostorách pro odbornou přípravu, při akcích souvisejících s prací, během služebních cest a při dojíždění z bydliště do práce a zpět. Úmluva se vztahuje také na projevy násilí a obtěžování provedené prostřednictvím komunikačních prostředků souvisejících s prací, včetně prostředků, jež jsou k dispozici díky informačním a komunikačním technologiím.

Úmluva stanoví smluvním stranám závazek prosazovat a uplatnit právo každého člověka na svět práce bez násilí a obtěžování a prosazovat za účelem prevence a odstranění násilí a obtěžování při práci ve spolupráci s reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků inkluzivní a integrovaný přístup reagující na potřeby jednotlivých pohlaví. Za tím účelem mají zákonem zakázat násilí a obtěžování při práci včetně stanovení a vymáhání odpovídajících sankcí, prosazovat tento zákaz v příslušných politikách (zejména v politice bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, v politice rovného zacházení a nediskriminace nebo migrační politice), účinně kontrolovat a vyšetřovat případy násilí a obtěžování prostřednictvím inspektorátů práce nebo jiných příslušných orgánů, přijmout komplexní strategie s cílem zavedení opatření k prevenci násilí a obtěžování na pracovišti, mechanismů k monitorování, vzdělávání, odborné přípravy a zvyšování povědomí o tomto jevu. V komplexu těchto opatření je nutné uznat různé a vzájemně se doplňující role a funkce vlády, zaměstnavatelů a pracovníků a jejich reprezentativních organizací.

Úmluva dále zavazuje smluvní strany stanovit zaměstnavatelům povinnost činit kroky, přiměřené míře jejich vlivu, k předcházení násilí a obtěžování při práci, včetně genderového násilí a obtěžování, s cílem zavést politiku proti násilí a obtěžování na pracovišti, zohledňovat násilí a obtěžování a související psychosociální rizika při řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, určovat a posuzovat rizika násilí a obtěžování, přijmout opatření k jejich prevenci a kontrole a poskytovat pracovníkům a dalším dotčeným osobám v přístupných formátech informace a školení o zjištěných hrozbách a rizicích násilí a obtěžování, souvisejících preventivních a ochranných opatření, právech a odpovědnost pracovníků a dalších dotčených osob.

Dále úmluva vyžaduje od smluvních stran zajištění přístupu k účinným opravným prostředkům, mechanismům podávání stížností a řešení sporů obětí násilí a obtěžování při práci, zajištění ochrany soukromí zúčastněných osob a důvěrnosti, zajištění práva vzdálit se z pracovní situace, která představuje bezprostřední a vážné ohrožení života, zdraví nebo bezpečnosti z důvodu násilí a obtěžování, a zajištění pravomocí inspekce práce a případně dalších příslušných orgánů řešit případy násilí a obtěžování při práci.

Doporučení doprovázející úmluvu vyzývá členské státy MOP k uplatňování inkluzivního a integrovaného přístupu při předcházení a řešení případů násilí a obtěžování při práci v rámci pracovního práva, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, rovnosti a nediskriminace a případně též trestního práva. Stanoví dále podrobné návody k prevenci a ochraně proti násilí a obtěžování, k vymáhání ochrany, zajištění opravných prostředků a pomoci obětem násilí a obtěžování při práci, k přípravě vodítek, programů odborné přípravy a vzdělávání, posuzování rizik týkajících se násilí a obtěžování, vedení kampaní pro zvyšování povědomí veřejnosti o nepřijatelnosti násilí a obtěžování, zejména genderového násilí a obtěžování, a podporu bezpečných, zdravých a harmonických pracovišť, na nichž nedochází k násilí a obtěžování.

Právní řád České republiky a kontrolní a další příslušné orgány v současné době poskytují pouze částečnou ochranu zaměstnancům a uchazečům o zaměstnání proti obtěžování v souvislosti s výkonem práce; nezajišťuje výslovně ochranu zaměstnanců a dalších kategorií osob stanovených úmluvou proti násilí (včetně genderově podmíněného násilí) v souvislosti s výkonem práce. Právní řád České republiky dosud výslovně nedefinuje pojem násilí nebo genderově podmíněného násilí (resp. hrozbu takového násilí) při výkonu práce, na pracovišti nebo v kontextu pracovněprávních vztahů a dalších situací předvídaných úmluvou, které by pracovníkům a dalším subjektům (studentům, učňům, uchazečům o zaměstnání, osobám propuštěným ze zaměstnání, dobrovolníkům) mohlo při jednorázovém nebo opakovaném výskytu působit fyzickou, duševní, sexuální nebo ekonomickou újmu.

Česká právní úprava také neposkytuje ochranu proti obtěžování a násilí ve všech situacích a na místech souvisejících s výkonem práce, v souvislosti s prací nebo v důsledku práce, jak požaduje úmluva (například na místech čerpání přestávky pro oddech a jídlo).

Výzkumy potvrzují, že násilí na pracovištích je v ČR častým a přirozeným jevem (podle omnibusového šetření na populaci se v roce 2015 s násilím na pracovišti setkala pětina osob, přesněji 19 % a v roce 2019 již 36 % osob starších 15 let). Problém násilí na pracovišti je záležitostí všech věkových i vzdělanostních skupin, opakovaně se však v současnosti prokazuje, že více postihuje ženy a nižší věkové kategorie (do 29 let). Mezi nejčastější oblasti výskytu násilí na pracovišti patří dle zahraničních i domácích výzkumů veřejná správa. Změnu v přístupu k tomuto tématu ve veřejnoprávním prostředí přinesl projekt *Důstojné pracoviště ve veřejné správě*, jenž realizuje Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Jedním z cílů Národní politiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci z roku 2008 je prevence stresu a násilí jakožto pracovních psychosociálních rizik v rámci podpory duševního zdraví na pracovišti a potřeba uplatňování poznatků výzkumu a vývoje v prevenci těchto rizik. Komplexní národní strategii zacílenou specificky na prevenci násilí a obtěžování v souvislosti s výkonem práce, jak vyžaduje úmluva, však Česká republika doposud nepřijala. Takováto strategie by se mohla stát součástí uvedené Národní politiky BOZP a zejména Národního akčního programu k naplňování této politiky. Strategii prevence a řešení případů genderově podmíněného násilí a obtěžování na pracovišti, resp. v souvislosti s výkonem práce je možné zapracovat do Vládní strategie rovnosti žen a mužů a Akčního plánu prevence domácího a genderově podmíněného násilí. Tyto strategie a akční plány by měly být podle požadavků úmluvy připraveny a prováděny ve spolupráci s reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a odborů v rámci Rady hospodářské a sociální dohody ČR, Rady vlády pro BOZP a Rady vlády pro rovnost žen a mužů.

Z uvedených důvodů vláda vzala Úmluvu č. 190 a Doporučení č. 206 svým usnesením č. 105 ze dne 8. února 2021 na vědomí.

V Praze dne 9. března 2021

Předseda vlády:

Ing. Andrej Babiš v.r.

Úmluva č. 190

ÚMLUVA O ODSTRANĚNÍ NÁSILÍ A OBTĚŽOVÁNÍ VE SVĚTĚ PRÁCE

Generální konference Mezinárodní organizace práce,

kteřá byla svolána do Ženevy Správní radou Mezinárodního úřadu práce a tam se sešla dne 10. června 2019 na svém 108. zasedání (u příležitosti 100. výročí založení),

připomínajíc, že Filadelfská deklarace potvrzuje, že všechny lidské bytosti bez ohledu na rasu, vyznání nebo pohlaví mají právo usilovat o svůj materiální blahobyt i svůj duchovní rozvoj v podmínkách svobody a důstojnosti, ekonomické jistoty a rovných příležitostí,

znovu potvrzujíc význam základních úmluv Mezinárodní organizace práce,

připomínajíc další důležité mezinárodní nástroje, jako například Všeobecnou deklaraci lidských práv, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, Mezinárodní pakt o ekonomických, sociálních a kulturních právech, Mezinárodní úmluvu o odstranění všech forem rasové diskriminace, Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen, Mezinárodní úmluvu o ochraně práv všech migrujících pracovníků a členů jejich rodin a Úmluvu o právech osob se zdravotním postižením,

uznávajíc právo každého jednotlivce na svět práce, v němž nedochází k násilí a obtěžování, včetně násilí a obtěžování na základě pohlaví,

uznávajíc, že násilí a obtěžování při práci mohou představovat porušení nebo zneužívání lidských práv a že násilí a obtěžování jsou hrozbou pro rovné příležitosti a jsou nepřijatelné a neslučitelné s důstojnou prací,

uznávajíc význam pracovní kultury založené na vzájemné úctě a důstojnosti člověka v zájmu prevence násilí a obtěžování,

připomínajíc, že členské státy nesou významnou odpovědnost za prosazování obecného prostředí nulové tolerance vůči násilí a obtěžování s cílem usnadňovat prevenci takového chování a praktik a že všechny subjekty působící ve světě práce se musí zdržet násilí a obtěžování, předcházet jim a řešit je,

potvrzujíc, že násilí a obtěžování při práci mají dopad na duševní, fyzické a sexuální zdraví lidí, na jejich důstojnost a rodinné a společenské prostředí,

uznávajíc, že násilí a obtěžování mají rovněž dopad na kvalitu veřejných a soukromých služeb a mohou lidem, a zejména ženám, bránit v přístupu na trh práce, v setrvávání na něm a v dalším postupu na trhu práce,

poznávajíc, že násilí a obtěžování jsou neslučitelné s podporou udržitelných podniků a mají nepříznivý dopad na organizaci práce, vztahy na pracovišti, motivaci pracovníků, pověst podniků a produktivitu,

Potvrzujíc, že násilí a obtěžování z důvodu pohlaví se v nepoměrné míře týká žen a dívek, a uznávajíc, že zásadní význam pro odstranění násilí a obtěžování ve světě práce má inkluzivní a integrovaný přístup reagující na genderové potřeby osob, který řeší základní příčiny a rizikové faktory, včetně genderových stereotypů, vícenásobných a kombinovaných forem diskriminace a nerovného rozložení síly ve vztazích na základě pohlaví,

konstatujíc, že domácí násilí může mít dopad na zaměstnanost, produktivitu, zdraví a bezpečnost a že vlády, organizace zaměstnavatelů a pracovníků a instituce trhu práce mohou v rámci jiných opatření přispět k tomu, že dopady domácího násilí budou uznávány, řešeny a napravovány,

rozhodnuvši se přijmout některé návrhy týkající se násilí a obtěžování ve světě práce, jež jsou pátým bodem na pořadu jednání zasedání, a

rozhodnuvši se, že tyto návrhy budou mít formu mezinárodní úmluvy,

přijímá dnešního dne, dvacátého prvního června roku dva tisíce devatenáct, tuto úmluvu, na niž lze rovněž odkazovat jako na Úmluvu o násilí a obtěžování z roku 2019:

I. DEFINICE

Článek 1

1. Pro účely této úmluvy se rozumí:

- a) pojmem „násilí a obtěžování“ ve světě práce soubor nepřijatelného chování a praktik nebo hrozby takového chování či praktik, vyskytující se jednorázově nebo opakovaně, jejichž cílem, důsledkem nebo pravděpodobným důsledkem je fyzická, duševní, sexuální nebo ekonomická újma, a které zahrnují genderově podmíněné násilí a obtěžování;
- b) pojmem „genderově podmíněné násilí a obtěžování“ představuje násilí a obtěžování, které je namířeno vůči osobám z důvodu jejich pohlaví nebo genderové příslušnosti nebo které má nepřiměřený dopad na osoby určitého pohlaví nebo genderové příslušnosti a které zahrnuje sexuální obtěžování.

2. Aniž jsou dotčena ustanovení odst. 1 písm. a) a b) tohoto článku, mohou definice obsažené ve vnitrostátních právních předpisech stanovit jednotnou koncepci nebo oddělené koncepce.

II. ROZSAH PŮSOBNOSTI

Článek 2

1. Tato úmluva chrání pracovníky a další osoby ve světě práce, včetně zaměstnanců tak, jak jsou definováni vnitrostátním právem a praxí, jakož i pracující osoby bez ohledu na jejich smluvní postavení, osoby ve výcviku včetně stážistů a učňů, pracovníky, jejichž pracovní poměr byl ukončen, dobrovolníky, osoby hledající práci a uchazeče o zaměstnání a osoby vykonávající pravomoc, povinnosti nebo odpovědnosti zaměstnavatele.

2. Tato úmluva se vztahuje na všechna odvětví, ať v soukromé nebo veřejné sféře, ve formální i neformální ekonomice a bez ohledu na to, zda se jedná o městské nebo venkovské oblasti.

Článek 3

Tato úmluva se vztahuje na násilí a obtěžování ve světě práce, k nimž dochází v průběhu výkonu práce, v souvislosti s ní nebo v jejím důsledku:

- a) na pracovišti, včetně veřejných a soukromých prostor, pokud se jedná o místo výkonu práce;
- b) na místech, kde pracovník dostává výplatu, čerpá přestávku na odpočinek nebo jídlo nebo využívá sanitární, mycí nebo převlékací zařízení;
- c) během pracovních cest, odborné přípravy či událostí souvisejících s prací nebo při společenských činnostech;
- d) prostřednictvím komunikačních prostředků souvisejících s prací, včetně prostředků, jež jsou k dispozici díky informačním a komunikačním technologiím;
- e) v ubytovacích zařízeních poskytovaných zaměstnavatelem; a
- f) během cestování mezi bydlištěm a místem výkonu práce.

III. ZÁKLADNÍ ZÁSADY

Článek 4

1. Každý člen, který ratifikuje tuto úmluvu, bude respektovat, prosazovat a naplňovat právo každého člověka na svět práce, v němž neexistuje násilí a obtěžování.

2. Každý člen v souladu s vnitrostátními právními předpisy a poměry a po projednání s reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků přijme za účelem prevence a odstranění násilí a obtěžování ve světě práce (při práci) inkluzivní a integrovaný přístup zohledňující potřeby jednotlivých pohlaví. Tento přístup by měl brát v úvahu násilí a obtěžování s účastí třetích osob a měl by zahrnovat:

- a) ze zákona stanovený zákaz násilí a obtěžování;
- b) zajištění toho, že násilí a obtěžování je řešeno příslušných politikách;
- c) přijetí souhrnné strategie s cílem zavést opatření k předcházení násilí a obtěžování a boje proti nim;
- d) zavedení nebo posílení mechanismů vymáhání a monitorování;
- e) zajištění přístupu k opravným prostředkům a podpory pro oběti;
- f) stanovení sankcí;
- g) rozvoj nástrojů, vodítek, vzdělávání a odborné přípravy a zvyšování povědomí, v přístupných formátech, podle toho, co je vhodné;
- h) zajištění účinných prostředků kontroly a vyšetřování případů násilí a obtěžování, včetně prostřednictvím inspektorátů práce nebo jiných kompetentních orgánů.

3. Při přijímání a zavádění přístupu uvedeného v odstavci 2 tohoto článku každý člen uzná různé a doplňkové úlohy a funkce vlády, zaměstnavatelů a pracovníků a jejich reprezentativních organizací, přičemž současně zohlední různou povahu a rozsah jejich příslušných odpovědností.

Článek 5

S cílem prevence a odstranění násilí a obtěžování ve světě práce bude každý Člen respektovat, prosazovat a naplňovat základní zásady a práva při práci, zejména svobodu sdružování a účinné uznání práva na kolektivní vyjednávání, odstranění všech forem nucené a

povinné práce, účinné zrušení dětské práce a odstranění diskriminace ve vztahu k zaměstnání a povolání, jakož i podporovat důstojnou práci.

Článek 6

Každý člen přijme právní a správní předpisy a politiky zajišťující právo na rovné postavení a nediskriminaci v zaměstnání a povolání, včetně pro pracující ženy a pro pracovníky a další osoby patřící k jedné nebo více zranitelným skupinám či skupinám ve zranitelných situacích, které jsou násilím a obtěžováním v souvislosti s výkonem práce dotčeny v nepřiměřené míře.

IV. OCHRANA A PREVENCE

Článek 7

Aniž je dotčen článek 1 a v souladu s tímto článkem, přijme každý člen právní předpisy, v nichž vymezí a zakáže násilí a obtěžování ve světě práce, včetně genderově podmíněného násilí a obtěžování.

Článek 8

Každý člen přijme vhodná opatření za účelem prevence násilí a obtěžování v souvislosti s výkonem práce, zejména:

- a) uzná významnou úlohu veřejných orgánů v případě pracovníků v neformální ekonomice;
- b) určí po projednání s organizacemi dotčených zaměstnavatelů a pracovníků a prostřednictvím jiných prostředků odvětví nebo povolání a pracovní režimy, v nichž jsou pracovníci a další dotčené osoby více vystaveny násilí a obtěžování, a
- c) přijme opatření k účinné ochraně těchto osob.

Článek 9

Každý člen přijme právní předpisy, na jejichž základě musí zaměstnavatelé učinit vhodné kroky, přiměřené jejich míře vlivu, za účelem předcházení násilí a obtěžování při práci, včetně genderově podmíněného násilí a obtěžování, a zejména, je-li to rozumně prakticky proveditelné:

- a) po projednání s pracovníky a jejich zástupci přijmout a zavést politiku týkající se násilí a obtěžování na pracovišti;
- b) zohledňovat problematiku násilí a obtěžování a související psychosociální rizika při řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci;
- c) za účasti pracovníků a jejich zástupců určit hrozby a posoudit rizika násilí a obtěžování a přijmout opatření k jejich prevenci a řízení, a
- d) poskytovat pracovníkům a dalším dotčeným osobám dostupnou formou, podle toho, co je vhodné, informace a školení týkající se zjištěných hrozeb a rizik násilí a obtěžování a souvisejících preventivních a ochranných opatření, včetně práv a odpovědnosti pracovníků a dalších dotčených osob ve vztahu k politice uvedené v písm. a) tohoto článku.

V. VYMÁHÁNÍ A OPRAVNÉ PROSTŘEDKY

Článek 10

Každý člen přijme vhodná opatření s cílem:

- a) monitorovat a vymáhat vnitrostátní právní předpisy týkající se násilí a obtěžování při práci;
- b) zajistit snadný přístup k vhodným a účinným opravným prostředkům a bezpečným, spravedlivým a účinným mechanismům a postupům oznamování a řešení sporů v případech násilí a obtěžování v souvislosti s výkonem práce, jako jsou například:
 - i) postupy podávání stížností a vyšetřování, jakož i mechanismy řešení sporů na úrovni pracoviště tam, kde je to vhodné;
 - ii) mechanismy řešení sporů mimo pracoviště;
 - iii) soudy nebo tribunály;
 - iv) ochrana před pronásledováním nebo odplatou namířenou vůči stěžovatelům, obětem, svědkům a oznamovatelům a
 - v) právní, sociální, lékařská a administrativně podpůrná opatření pro stěžovatele a oběti;
- c) v maximálním možném rozsahu a podle toho, co je vhodné, chránit soukromí zúčastněných osob a důvěrnost a zajistit, aby nedocházelo ke zneužívání požadavků na ochranu soukromí a důvěrnosti;
- d) stanovit vhodné sankce v případech násilí a obtěžování při práci;
- e) zajistit, aby oběti genderově podmíněného násilí a obtěžování v souvislosti s výkonem práce měly účinný přístup k bezpečným a účinným mechanismům podávání stížností a řešení sporů odpovídajícím potřebám jednotlivých pohlaví, jakož i k pomoci, službám a opravným prostředkům;
- f) uznat účinky domácího násilí a zmírňovat v přiměřeně proveditelném rozsahu jeho dopady ve světě práce;
- g) zajistit, aby pracovníci měli právo vzdát se z pracovní situace, která podle jejich důvodného přesvědčení představuje bezprostřední a vážné ohrožení života, zdraví nebo bezpečnosti z důvodu násilí a obtěžování, aniž by museli čelit odplatě nebo jiným nepatřičným důsledkům, a měli povinnost informovat vedení, a
- h) zajistit, aby inspekce práce a případně další příslušné orgány měly pravomoc řešit případy násilí a obtěžování v souvislosti s výkonem, včetně vydávání příkazů k přijetí opatření s možností okamžitého výkonu a příkazů k zastavení práce v případech bezprostředního ohrožení života, zdraví nebo bezpečnosti, s výhradou případného práva na odvolání k soudnímu nebo správnímu orgánu, jež může být stanoveno ze zákona.

VI. PORADENSTVÍ, ODBORNÁ PŘÍPRAVA A ZVYŠOVÁNÍ POVĚDOMÍ

Článek 11

Každý člen po projednání s reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků usiluje o zajištění toho, aby:

- a) násilí a obtěžování ve světě práce bylo řešeno v příslušných vnitrostátních politikách, jako jsou například politiky týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, rovnosti a nediskriminace a migrace;

- b) zaměstnavatelům a pracovníkům, jejich organizacím, jakož i příslušným orgánům bylo v přístupných formátech poskytováno poradenství, zdroje, výcvik nebo jiné nástroje v souvislosti s násilím a obtěžováním ve světě práce, včetně genderově podmíněného násilí a obtěžování, a
- c) byly realizovány iniciativy včetně kampaní na zvýšení povědomí.

VII. ZPŮSOBY UPLATŇOVÁNÍ

Článek 12

Ustanovení této úmluvy se uplatňují prostřednictvím vnitrostátních právních předpisů, jakož i prostřednictvím kolektivních smluv nebo dalších opatření v souladu s vnitrostátními postupy, včetně rozšíření nebo úpravy stávajících opatření v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s cílem řešit problematiku násilí a obtěžování a v případě potřeby vypracovat specifická opatření.

VIII. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Článek 13

Formální ratifikace této úmluvy budou oznámeny generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce k registraci.

Článek 14

1. Tato úmluva zavazuje jen ty členské státy Mezinárodní organizace práce, jejichž ratifikace byly zaregistrovány generálním ředitelem Mezinárodního úřadu práce.
2. Vstoupí v platnost dvanáct měsíců od data, k němuž generální ředitel zaregistroval ratifikace dvou členských států.
3. Poté tato úmluva vstoupí v platnost pro každý další členský stát dvanáct měsíců od data, k němuž byla zaregistrována jeho ratifikace.

Článek 15

1. Členský stát, který ratifikoval tuto úmluvu, ji může vypovědět po uplynutí deseti let od data, kdy Úmluva poprvé vstoupila v platnost, sdělením předaným generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce, který jej zaregistruje. Tato výpověď nabude účinnosti jeden rok od data, kdy byla zaregistrována.
2. Každý členský stát, který ratifikoval tuto úmluvu a který ve lhůtě jednoho roku po uplynutí desetiletého období uvedeného v předchozím odstavci nevyužije práva výpovědi stanoveného tímto článkem, jí bude vázán na další období deseti let a poté bude moci vypovědět tuto úmluvu po uplynutí každého desetiletého období za podmínek stanovených v tomto článku.

Článek 16

1. Generální ředitel Mezinárodního úřadu práce vyrozumí všechny členské státy Mezinárodní organizace práce registraci všech ratifikací a výpovědí, které mu sdělí členské státy Organizace.
2. Když bude oznamovat členským státům Organizace registraci druhé ratifikace, upozorní generální ředitel členy organizace na datum, kterým tato úmluva vstoupí v platnost.

Článek 17

Generální ředitel Mezinárodního úřadu práce oznámí generálnímu tajemníkovi Spojených národů v souladu s článkem 102 Charty Spojených národů k registraci úplné údaje o všech ratifikacích a výpovědích, které zaregistroval v souladu s ustanoveními předchozích článků.

Článek 18

Kdykoli to bude Správní rada Mezinárodního úřadu práce považovat za nutné, předloží Generální konferenci zprávu o provádění této úmluvy a přezkoumá, je-li žádoucí zařadit na pořad jednání Konference otázku celkové nebo částečné revize této úmluvy.

Článek 19

1. Přijme-li Konference novou úmluvu, která zcela nebo zčásti reviduje tuto úmluvu, pak, nestanoví-li nová úmluva jinak:
 - (a) ratifikace nové revidující úmluvy členským státem zahrnuje *ipso jure* okamžité vypovězení této úmluvy, bez ohledu na ustanovení článku 15, s tou výhradou, že nová úmluva vstoupí v platnost;
 - (b) od data, kdy nová revidující úmluva vstoupí v platnost, přestane být tato úmluva otevřena členským státům k ratifikaci.
2. Tato úmluva však v každém případě zůstane v platnosti co do formy a obsahu pro ty členské státy, které ji ratifikovaly, avšak neratifikovaly revidující úmluvu.

Článek 20

Anglická a francouzská jazyková verze textu této úmluvy jsou stejně rozhodné.

Doporučení č. 206

DOPORUČENÍ TÝKAJÍCÍ SE ODSTRANĚNÍ NÁSILÍ A OBTĚŽOVÁNÍ VE SVĚTĚ PRÁCE

Generální konference Mezinárodní organizace práce,

která byla svolána do Ženevy Správní radou Mezinárodního úřadu práce a sešla se dne 10. června 2019 na svém 108. zasedání (u příležitosti 100. výročí založení),

přijavši Úmluvu o násilí a obtěžování z roku 2019,

rozhodnuvši o přijetí některých návrhů týkajících se násilí a obtěžování při práci, jež představují pátý bod na pořadu jednání výše uvedeného zasedání, a

rozhodnuvši, že tyto návrhy budou mít formu doporučení, jež doplní Úmluvu o násilí a obtěžování z roku 2019,

přijímá dnešního dne, dvacátého prvního června roku dva tisíce devatenáct, toto doporučení, na něž lze rovněž odkazovat jako na Doporučení o násilí a obtěžování z roku 2019:

1. Ustanovení tohoto Doporučení jsou doplňkem k ustanovením Úmluvy o násilí a obtěžování z roku 2019 (dále jen „úmluva“) a měla by být posuzována ve spojení s nimi.

I. ZÁKLADNÍ ZÁSADY

2. Při přijímání a uplatňování inkluzivního a integrovaného přístupu, který reaguje na potřeby jednotlivých pohlaví, jak je uvedeno v čl. 4 odst. 2 úmluvy, by se měly členské státy zabývat problematikou násilí a obtěžování při práci v právních předpisech týkajících se práce a zaměstnání, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, rovnosti a nediskriminace a případně i v trestněprávních předpisech.

3. Členské státy by měly zajistit, aby všichni pracovníci a zaměstnavatelé, včetně pracovníků a zaměstnavatelů v odvětvích, povoláních a pracovních režimech, jež jsou více vystaveny násilí a obtěžování, mohli v plném rozsahu požívat svobody sdružování a skutečného uznání práva na kolektivní vyjednávání v souladu s Úmluvou o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat z roku 1948 (č. 87) a Úmluvou o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat z roku 1949 (č. 98).

4. Členské státy by měly přijmout vhodná opatření s cílem:

- a) podporovat účinné uznání práva na kolektivní vyjednávání na všech úrovních coby prostředku k prevenci a řešení násilí a obtěžování a k maximálnímu zmírnění dopadu domácího násilí ve světě práce a
- b) podporovat takové kolektivní vyjednávání prostřednictvím shromažďování a šíření informací o souvisejících trendech a osvědčených postupech týkajících se procesu vyjednávání a obsahu kolektivních smluv.

5. Členské státy by měly zajistit, aby ustanovení ohledně násilí a obtěžování obsažená ve vnitrostátních právních předpisech a politikách zohledňovala nástroje Mezinárodní organizace práce týkající se rovnosti a nediskriminace, včetně Úmluvy o rovném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty (č. 100) a doporučení (č. 90) z roku 1951, jakož i Úmluvy o diskriminaci (zaměstnání a povolání) (č. 111) a doporučení (č. 111) z roku 1958 a dalších relevantních nástrojů.

II. OCHRANA A PREVENCE

6. Ustanovení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci týkající násilí a obtěžování obsažená ve vnitrostátních právních předpisech a politikách by měla zohledňovat relevantní nástroje Mezinárodní organizace práce v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jako například Úmluvu o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí z roku 1981 (č. 155) a Úmluvu o podpůrném rámci pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci z roku 2006 (č. 187).

7. Ve vhodných případech by členské státy měly v právních předpisech upřesnit, že pracovníci a jejich zástupci by měli být zapojeni do koncipování, uplatňování a monitorování politiky na pracovišti uvedené v čl. 9 písm. a) úmluvy a že by tato politika měla:

- a) stanovit, že násilí a obtěžování nebude tolerováno;
- b) stanovit programy prevence násilí a obtěžování, ve vhodných případech včetně měřitelných cílů;
- c) upřesnit práva a povinnosti pracovníků a zaměstnavatele;
- d) obsahovat informace o postupech pro podávání stížností a vyšetřovacích postupech;
- e) stanovit, že veškerá interní a externí sdělení týkající se případů spojených s násilím a obtěžováním budou náležitě posouzena a ve vhodných případech budou učiněny náležité kroky;
- f) upřesnit právo jednotlivců na soukromí a důvěrnost, jak je uvedeno v čl. 10 písm. c) úmluvy, při současném nalezení rovnováhy s právem pracovníků na informace o veškerých rizicích, a
- g) zahrnovat opatření k ochraně stěžovatelů, obětí, svědků a oznamovatelů před pronásledováním nebo odplatou.

8. Posouzení rizik na pracovišti uvedené v čl. 9 písm. c) úmluvy by mělo zohlednit faktory, jež zvyšují pravděpodobnost násilí a obtěžování, včetně psychosociálních hrozeb a rizik. Zvláštní pozornost je třeba věnovat hrozbám a rizikům, jež:

- a) vyplývají z pracovních podmínek a režimů, organizace práce a případně řízení lidských zdrojů;
- b) zahrnují třetí osoby, jako například klienty, zákazníky, poskytovatele služeb, uživatele, pacienty a veřejnost, a
- c) vyplývají z diskriminace, zneužití mocenských poměrů a z genderových, kulturních a společenských norem, které podporují násilí a obtěžování.

9. Členské státy by měly přijmout vhodná opatření pro odvětví nebo povolání a pracovní režimy, v nichž může být pravděpodobnost vystavení násilí a obtěžování vyšší, jako jsou například práce v noci, práce v izolaci, zdravotní, nemocniční a sociální služby, pohotovostní služby, práce v domácnostech, doprava, vzdělávání nebo zábava.

10. Členské státy by měly přijmout legislativní nebo jiná opatření k ochraně migrujících pracovníků, a zejména migrujících žen, před násilím a obtěžováním při práci bez ohledu na přistěhovalecký status, v zemích původu a případně i v tranzitních a v cílových zemích.

11. Při usnadňování přechodu z informální ekonomiky do ekonomiky formální by členské státy měly poskytnout zdroje a pomoc pracovníkům a zaměstnavatelům z neformální ekonomiky a jejich sdružením, a to s cílem předcházet násilí a obtěžování v neformální ekonomice a tyto jevy řešit.

12. Členské státy by měly zajistit, aby opatření k prevenci násilí a obtěžování nevedla k omezování účasti žen a skupin uvedených v článku 6 úmluvy na specifických pracovních místech, v odvětvích nebo povoláních nebo k jejich vyloučení z těchto pracovních míst, odvětví nebo povolání.

13. Odkaz na zranitelné skupiny a skupiny nacházející se ve zranitelných situacích podle článku 6 úmluvy je třeba vykládat v souladu s platnými mezinárodními pracovními standardy a mezinárodními nástroji v oblasti lidských práv.

III. VYMÁHÁNÍ, OPRAVNÉ PROSTŘEDKY A POMOC

14. Opravné prostředky uvedené v čl. 10 písm. b) úmluvy by mohly zahrnovat:

- a) právo ukončit práci s nárokem na odškodnění;
- b) návrat do původní práce;
- c) vhodná náhrada škody;
- d) nařízení vyžadující přijetí opatření s možností okamžitého výkonu k zajištění ukončení určitého jednání nebo změny politik či postupů a
- e) soudní poplatky a náklady podle vnitrostátního práva a postupů.

15. Oběti násilí a obtěžování při práci by v případech psychosociální, fyzické nebo jakékoli jiné újmy či onemocnění vedoucích k pracovní neschopnosti měly mít přístup k odškodnění.

16. Mechanismy pro podávání stížností a řešení sporů v souvislosti s genderovým násilím a obtěžováním podle čl. 10 písm. e) úmluvy by měly zahrnovat taková opatření, jako jsou například:

- a) soudy s příslušnými odbornými znalostmi v případech genderového násilí a obtěžování;
- b) včasné a efektivní vyřízení;
- c) právní poradenství a pomoc pro stěžovatele a oběti;
- d) příručky a další informační zdroje dostupné a přístupné v jazycích, jež jsou v dané zemi v široké míře používány, a
- e) ve vhodných případech přesunutí důkazního břemene v jiných než trestních řízeních.

17. Podpora, služby a opravné prostředky pro oběti genderového násilí a obtěžování podle čl. 10 písm. e) úmluvy by měly zahrnovat opatření, jako jsou například:

- a) podpora s cílem pomoci obětem při návratu na trh práce;
- b) poradenské a informační služby, poskytované podle potřeby přístupným způsobem;
- c) „horké linky“ s 24hodinovým provozem;
- d) pohotovostní služby;
- e) lékařskou péči a ošetření a psychologickou podporu;
- f) krizová centra včetně útulků a
- g) specializované policejní jednotky nebo speciálně vyškolené příslušníky pro podporu obětí.

18. Vhodná opatření ke zmírnění dopadů domácího násilí ve světě práce uvedená v čl. 10 písm. f) úmluvy by mohla zahrnovat:

- a) pracovní volno pro oběti domácího násilí;
- b) flexibilní pracovní režimy a ochranu pro oběti domácího násilí;
- c) ve vhodných případech dočasnou ochranu před propuštěním pro oběti domácího násilí, s výjimkou důvodů, které nesouvisí s domácím násilím a jeho důsledky;
- d) zahrnutí domácího násilí do posuzování rizik na pracovišti;
- e) referenční systém pro veřejná zmírňující opatření týkající se domácího násilí, pokud existují, a
- f) zvyšování povědomí o dopadech domácího násilí.

19. Pachatelé dopouštějící se násilí a obtěžování při práci by měli být pohnáni k odpovědnosti a mělo by jim být poskytnuto poradenství nebo případně jiná opatření s cílem zabránit opakovaným případům násilí a obtěžování a případně usnadnit jejich opětovné začlenění do práce.

20. Inspektoři práce a ve vhodných případech úředníci dalších příslušných orgánů by měli projít odbornou přípravou zohledňující potřeby jednotlivých pohlaví za účelem odhalení a řešení případů násilí a obtěžování ve světě práce, včetně psychosociálních hrozeb a rizik, genderového násilí a obtěžování a diskriminace konkrétních skupin pracovníků.

21. Mandát vnitrostátních orgánů odpovědných za inspekci práce, bezpečnost a ochranu zdraví při práci a za rovnost a nediskriminaci, včetně rovnosti žen a mužů, by měl zahrnovat násilí a obtěžování při práci.

22. Členské státy by měly usilovat o shromažďování a zveřejňování statistik týkajících se násilí a obtěžování při práci, s rozčleněním dat podle pohlaví, formy násilí a obtěžování a odvětví ekonomické činnosti, mimo jiné s ohledem na skupiny uvedené v článku 6 úmluvy.

IV. Vodítka, odborná příprava a zvyšování povědomí

23. Členské státy by měly zajistit financování, vypracovat, realizovat a případně šířit:

- a) programy zaměřené na řešení faktorů, které zvyšují pravděpodobnost násilí a obtěžování při práci, včetně diskriminace, zneužívání mocenských poměrů a genderových, kulturních a společenských norem, které podporují násilí a obtěžování;
- b) vodítka a programy odborné přípravy reagující na potřeby jednotlivých pohlaví s cílem napomáhat soudcům, inspektorům práce, policistům, státním zástupcům a dalším veřejným činitelům při plnění jejich mandátu, pokud jde o násilí a obtěžování při práci, jakož i napomáhat zaměstnavatelům a pracovníkům ve veřejném i soukromém sektoru a jejich organizacím při předcházení násilí a obtěžování při práci a řešení těchto jevů;
- c) vzorové kodexy chování a nástroje pro posuzování rizik týkající se násilí a obtěžování při práci, obecné či specifické pro jednotlivá odvětví, a to s přihlédnutím ke konkrétním situacím pracovníků a dalších osob, jež patří do skupin uvedených v článku 6 úmluvy;
- d) kampaně pro zvyšování povědomí veřejnosti v různých jazycích příslušné země, včetně jazyků používaných migrujícími pracovníky pobývajícími v dané zemi, které budou tlumočit přístup nepřijatelnosti násilí a obtěžování, zejména pak genderového násilí a obtěžování, řešit diskriminační postoje a předcházet stigmatizaci obětí, stěžovatelů, svědků a oznamovatelů;
- e) učební plány reagující na potřeby jednotlivých pohlaví a instruktážní materiály týkající se násilí a obtěžování, včetně genderového násilí a obtěžování, na všech úrovních vzdělávání a odborné přípravy, v souladu s vnitrostátními právními předpisy a poměry;
- f) podklady pro novináře a pracovníky jiných médií týkající se genderového násilí a obtěžování, včetně jejich základních příčin a rizikových faktorů, s náležitým ohledem na jejich nezávislost a svobodu projevu, a
- g) veřejné kampaně zaměřené na podporu bezpečných, zdravých a harmonických pracovišť, na nichž nedochází k násilí a obtěžování.

International Labour Conference Conférence internationale du Travail

CONVENTION 190

CONVENTION
CONCERNING THE ELIMINATION OF VIOLENCE
AND HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK,
ADOPTED BY THE CONFERENCE
AT ITS ONE HUNDRED AND EIGHTH SESSION,
GENEVA, 21 JUNE 2019

CONVENTION 190

CONVENTION
CONCERNANT L'ÉLIMINATION DE LA VIOLENCE
ET DU HARCÈLEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL,
ADOPTÉE PAR LA CONFÉRENCE
À SA CENT HUITIÈME SESSION,
GENÈVE, 21 JUIN 2019

AUTHENTIC TEXT
TEXTE AUTHENTIQUE

Convention 190

**CONVENTION
CONCERNING THE ELIMINATION OF VIOLENCE
AND HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK**

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 108th (Centenary) Session on 10 June 2019, and

Recalling that the Declaration of Philadelphia affirms that all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity, and

Reaffirming the relevance of the fundamental Conventions of the International Labour Organization, and

Recalling other relevant international instruments such as the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, and the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, and

Recognizing the right of everyone to a world of work free from violence and harassment, including gender-based violence and harassment, and

Recognizing that violence and harassment in the world of work can constitute a human rights violation or abuse, and that violence and harassment is a threat to equal opportunities, is unacceptable and incompatible with decent work, and

Recognizing the importance of a work culture based on mutual respect and dignity of the human being to prevent violence and harassment, and

Recalling that Members have an important responsibility to promote a general environment of zero tolerance to violence and harassment in order to facilitate the prevention of such behaviours and practices, and that all actors in the world of work must refrain from, prevent and address violence and harassment, and

Acknowledging that violence and harassment in the world of work affects a person's psychological, physical and sexual health, dignity, and family and social environment, and

Recognizing that violence and harassment also affects the quality of public and private services, and may prevent persons, particularly women, from accessing, and remaining and advancing in the labour market, and

Noting that violence and harassment is incompatible with the promotion of sustainable enterprises and impacts negatively on the organization of work, workplace relations, worker engagement, enterprise reputation, and productivity, and

Acknowledging that gender-based violence and harassment disproportionately affects women and girls, and recognizing that an inclusive, integrated and gender-responsive approach, which tackles underlying causes and risk factors, including gender stereotypes, multiple and intersecting forms of discrimination, and unequal gender-based power relations, is essential to ending violence and harassment in the world of work, and

Noting that domestic violence can affect employment, productivity and health and safety, and that governments, employers' and workers' organizations and labour market institutions can help, as part of other measures, to recognize, respond to and address the impacts of domestic violence, and

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning violence and harassment in the world of work, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-first day of June of the year two thousand and nineteen the following Convention, which may be cited as the Violence and Harassment Convention, 2019:

I. DEFINITIONS

Article 1

1. For the purposes of this Convention:
 - (a) the term "violence and harassment" in the world of work refers to a range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment;
 - (b) the term "gender-based violence and harassment" means violence and harassment directed at persons because of their sex or gender, or affecting persons of a particular sex or gender disproportionately, and includes sexual harassment.

2. Without prejudice to subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article, definitions in national laws and regulations may provide for a single concept or separate concepts.

II. SCOPE

Article 2

1. This Convention protects workers and other persons in the world of work, including employees as defined by national law and practice, as well as persons working irrespective of their contractual status, persons in training, including interns and apprentices, workers whose employment has been terminated, volunteers, jobseekers and job applicants, and individuals exercising the authority, duties or responsibilities of an employer.

2. This Convention applies to all sectors, whether private or public, both in the formal and informal economy, and whether in urban or rural areas.

Article 3

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

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

III. CORE PRINCIPLES

Article 4

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

2. Each Member shall adopt, in accordance with national law and circumstances and in consultation with representative employers' and workers' organizations, an inclusive, integrated and gender-responsive approach for the prevention and elimination of violence and harassment in the world of work. Such an approach should take into account violence and harassment involving third parties, where applicable, and includes:

- (a) prohibiting in law violence and harassment;

- (b) ensuring that relevant policies address violence and harassment;
- (c) adopting a comprehensive strategy in order to implement measures to prevent and combat violence and harassment;
- (d) establishing or strengthening enforcement and monitoring mechanisms;
- (e) ensuring access to remedies and support for victims;
- (f) providing for sanctions;
- (g) developing tools, guidance, education and training, and raising awareness, in accessible formats as appropriate; and
- (h) ensuring effective means of inspection and investigation of cases of violence and harassment, including through labour inspectorates or other competent bodies.

3. In adopting and implementing the approach referred to in paragraph 2 of this Article, each Member shall recognize the different and complementary roles and functions of governments, and employers and workers and their respective organizations, taking into account the varying nature and extent of their respective responsibilities.

Article 5

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

Article 6

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

IV. PROTECTION AND PREVENTION

Article 7

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

Article 8

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

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

Article 9

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

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

V. ENFORCEMENT AND REMEDIES

Article 10

Each Member shall take appropriate measures to:

- (a) monitor and enforce national laws and regulations regarding violence and harassment in the world of work;
- (b) ensure easy access to appropriate and effective remedies and safe, fair and effective reporting and dispute resolution mechanisms and procedures in cases of violence and harassment in the world of work, such as:

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

VI. GUIDANCE, TRAINING AND AWARENESS-RAISING

Article 11

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

- (a) violence and harassment in the world of work is addressed in relevant national policies, such as those concerning occupational safety and health, equality and non-discrimination, and migration;
- (b) employers and workers and their organizations, and relevant authorities, are provided with guidance, resources, training or

other tools, in accessible formats as appropriate, on violence and harassment in the world of work, including on gender-based violence and harassment; and

- (c) initiatives, including awareness-raising campaigns, are undertaken.

VII. METHODS OF APPLICATION

Article 12

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

VIII. FINAL PROVISIONS

Article 13

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 14

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification is registered.

Article 15

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention within the first year of each new period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 16

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations that have been communicated by the Members of the Organization.

2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification that has been communicated, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention will come into force.

Article 17

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and denunciations that have been registered in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 18

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 19

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention, then, unless the new Convention otherwise provides:

- (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 15 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
- (b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 20

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

The text of the Convention as here presented is a true copy of the text authenticated by the signatures of the President of the International Labour Conference and of the Director-General of the International Labour Office.


Le texte de la convention présenté ici est une copie exacte du texte authentiqué par les signatures du Président de la Conférence internationale du Travail et du Directeur général du Bureau international du Travail.

Certified true and complete copy,

Copie certifiée conforme et complète,

For the Director-General of the International Labour Office:

Pour le Directeur général du Bureau international du Travail:

A handwritten signature in black ink, enclosed within a hand-drawn oval. The signature is stylized and appears to read 'G. Politakis'.

Georges POLITAKIS

Legal Adviser of the International Labour Office,
Conseiller juridique du Bureau international du Travail.

International Labour Conference

Conférence internationale du Travail

RECOMMENDATION 206

RECOMMENDATION
CONCERNING THE ELIMINATION OF VIOLENCE
AND HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK,
ADOPTED BY THE CONFERENCE
AT ITS ONE HUNDRED AND EIGHTH SESSION,
GENEVA, 21 JUNE 2019

RECOMMANDATION 206

RECOMMANDATION
CONCERNANT L'ÉLIMINATION DE LA VIOLENCE
ET DU HARCÈLEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL,
ADOPTÉE PAR LA CONFÉRENCE
À SA CENT HUITIÈME SESSION,
GENÈVE, 21 JUIN 2019

Recommendation 206

RECOMMENDATION CONCERNING THE ELIMINATION OF VIOLENCE AND HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK

The General Conference of the International Labour Organization,
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the
International Labour Office, and having met in its 108th
(Centenary) Session on 10 June 2019, and
Having adopted the Violence and Harassment Convention, 2019, and

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning
violence and harassment in the world of work, which is the fifth
item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a
Recommendation supplementing the Violence and Harassment
Convention, 2019,

adopts this twenty-first day of June of the year two thousand and nineteen
the following Recommendation, which may be cited as the Violence and
Harassment Recommendation, 2019:

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

I. CORE PRINCIPLES

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

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

4. Members should take appropriate measures to:

- (a) promote the effective recognition of the right to collective bargaining
at all levels as a means of preventing and addressing violence and
harassment and, to the extent possible, mitigating the impact of
domestic violence in the world of work; and
- (b) support such collective bargaining through the collection and
dissemination of information on related trends and good practices
regarding the negotiation process and the content of collective
agreements.

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

II. PROTECTION AND PREVENTION

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

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

- (a) state that violence and harassment will not be tolerated;
- (b) establish violence and harassment prevention programmes with, if appropriate, measurable objectives;
- (c) specify the rights and responsibilities of the workers and the employer;
- (d) contain information on complaint and investigation procedures;
- (e) provide that all internal and external communications related to incidents of violence and harassment will be duly considered, and acted upon as appropriate;
- (f) specify the right to privacy of individuals and confidentiality, as referred to in Article 10(c) of the Convention, while balancing the right of workers to be made aware of all hazards; and
- (g) include measures to protect complainants, victims, witnesses and whistle-blowers against victimization or retaliation.

8. The workplace risk assessment referred to in Article 9(c) of the Convention should take into account factors that increase the likelihood of violence and harassment, including psychosocial hazards and risks. Particular attention should be paid to the hazards and risks that:

- (a) arise from working conditions and arrangements, work organization and human resource management, as appropriate;
- (b) involve third parties such as clients, customers, service providers, users, patients and members of the public; and
- (c) arise from discrimination, abuse of power relations, and gender, cultural and social norms that support violence and harassment.

9. Members should adopt appropriate measures for sectors or occupations and work arrangements in which exposure to violence and harassment may be more likely, such as night work, work in isolation, health, hospitality, social services, emergency services, domestic work, transport, education or entertainment.

10. Members should take legislative or other measures to protect migrant workers, particularly women migrant workers, regardless of migrant status, in origin, transit and destination countries as appropriate, from violence and harassment in the world of work.

11. In facilitating the transition from the informal to the formal economy, Members should provide resources and assistance for informal economy workers and employers, and their associations, to prevent and address violence and harassment in the informal economy.

12. Members should ensure that measures to prevent violence and harassment do not result in the restriction of the participation in specific jobs, sectors or occupations, or their exclusion therefrom, of women and the groups referred to in Article 6 of the Convention.

13. The reference to vulnerable groups and groups in situations of vulnerability in Article 6 of the Convention should be interpreted in accordance with applicable international labour standards and international instruments on human rights.

III. ENFORCEMENT, REMEDIES AND ASSISTANCE

14. The remedies referred to in Article 10(b) of the Convention could include:

- (a) the right to resign with compensation;
- (b) reinstatement;
- (c) appropriate compensation for damages;
- (d) orders requiring measures with immediate executory force to be taken to ensure that certain conduct is stopped or that policies or practices are changed; and
- (e) legal fees and costs according to national law and practice.

15. Victims of violence and harassment in the world of work should have access to compensation in cases of psychosocial, physical or any other injury or illness which results in incapacity to work.

16. The complaint and dispute resolution mechanisms for gender-based violence and harassment referred to in Article 10(e) of the Convention should include measures such as:

- (a) courts with expertise in cases of gender-based violence and harassment;

- (b) timely and efficient processing;
- (c) legal advice and assistance for complainants and victims;
- (d) guides and other information resources available and accessible in the languages that are widely spoken in the country; and
- (e) shifting of the burden of proof, as appropriate, in proceedings other than criminal proceedings.

17. The support, services and remedies for victims of gender-based violence and harassment referred to in Article 10(e) of the Convention should include measures such as:

- (a) support to help victims re-enter the labour market;
- (b) counselling and information services, in an accessible manner as appropriate;
- (c) 24-hour hotlines;
- (d) emergency services;
- (e) medical care and treatment and psychological support;
- (f) crisis centres, including shelters; and
- (g) specialized police units or specially trained officers to support victims.

18. Appropriate measures to mitigate the impacts of domestic violence in the world of work referred to in Article 10(f) of the Convention could include:

- (a) leave for victims of domestic violence;
- (b) flexible work arrangements and protection for victims of domestic violence;
- (c) temporary protection against dismissal for victims of domestic violence, as appropriate, except on grounds unrelated to domestic violence and its consequences;
- (d) the inclusion of domestic violence in workplace risk assessments;
- (e) a referral system to public mitigation measures for domestic violence, where they exist; and
- (f) awareness-raising about the effects of domestic violence.

19. Perpetrators of violence and harassment in the world of work should be held accountable and provided counselling or other measures, where appropriate, with a view to preventing the reoccurrence of violence and harassment, and facilitating their reintegration into work, where appropriate.

20. Labour inspectors and officials of other competent authorities, as appropriate, should undergo gender-responsive training with a view to identifying and addressing violence and harassment in the world of work, including psychosocial hazards and risks, gender-based violence and harassment, and discrimination against particular groups of workers.

21. The mandate of national bodies responsible for labour inspection, occupational safety and health, and equality and non-discrimination,

including gender equality, should cover violence and harassment in the world of work.

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

IV. GUIDANCE, TRAINING AND AWARENESS-RAISING

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

- (a) programmes aimed at addressing factors that increase the likelihood of violence and harassment in the world of work, including discrimination, the abuse of power relations, and gender, cultural and social norms that support violence and harassment;
- (b) gender-responsive guidelines and training programmes to assist judges, labour inspectors, police officers, prosecutors and other public officials in fulfilling their mandate regarding violence and harassment in the world of work, as well as to assist public and private employers and workers and their organizations in preventing and addressing violence and harassment in the world of work;
- (c) model codes of practice and risk assessment tools on violence and harassment in the world of work, either general or sector-specific, taking into account the specific situations of workers and other persons belonging to the groups referred to in Article 6 of the Convention;
- (d) public awareness-raising campaigns in the various languages of the country, including those of the migrant workers residing in the country, that convey the unacceptability of violence and harassment, in particular gender-based violence and harassment, address discriminatory attitudes and prevent stigmatization of victims, complainants, witnesses and whistle-blowers;
- (e) gender-responsive curricula and instructional materials on violence and harassment, including gender-based violence and harassment, at all levels of education and vocational training, in line with national law and circumstances;
- (f) materials for journalists and other media personnel on gender-based violence and harassment, including its underlying causes and risk factors, with due respect for their independence and freedom of expression; and
- (g) public campaigns aimed at fostering safe, healthy and harmonious workplaces free from violence and harassment.