

## **Konwencja nr 190 dotycząca eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy**

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

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

przypominając, że Deklaracja Filadelfijska uznaje, że wszyscy ludzie, bez względu na rasę, wyznanie czy płeć, mają prawo dążyć zarówno do materialnego dobrobytu, jak i rozwoju duchowego, w warunkach wolności i godności, bezpieczeństwa ekonomicznego i równości szans,

potwierdzając znaczenie fundamentalnych konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy,

przywołując inne właściwe akty międzynarodowe, takie jak Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych, Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, Międzynarodowa Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej, Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, Międzynarodowa Konwencja o ochronie praw wszystkich pracowników migrujących oraz członków ich rodzin oraz Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych,

uznając prawo wszystkich ludzi do świata pracy wolnego od przemocy i molestowania, w tym przemocy i molestowania ze względu na płeć,

uznając, że przemoc i molestowanie w świecie pracy mogą stanowić naruszenie lub nadużycie praw człowieka, oraz że przemoc i molestowanie stanowią zagrożenie dla równości szans, są niedopuszczalne i niezgodne z godną pracą,

uznając znaczenie kultury pracy opartej na wzajemnym szacunku i godności istoty ludzkiej, w celu zapobiegania przemocy i molestowaniu,

przypominając, że Członkowie ponoszą istotną odpowiedzialność za promowanie ogólnego środowiska braku tolerancji dla przemocy i molestowania, żeby ułatwiać zapobieganie takim zachowaniom i praktykom oraz że wszyscy uczestnicy świata pracy muszą powstrzymać się od przemocy i molestowania, zapobiegać im i je zwalczać,

stwierdzając, że przemoc i molestowanie w świecie pracy wpływają na zdrowie psychiczne, fizyczne i seksualne, na godność oraz środowisko rodzinne i społeczne,

uznając, że przemoc i molestowanie wpływają również na jakość usług publicznych i prywatnych, a także mogą uniemożliwiać, zwłaszcza kobietom, dostęp do rynku pracy, utrzymanie się na nim oraz rozwój,

odnotowując, że przemoc i molestowanie są niezgodne z promowaniem zrównoważonych przedsiębiorstw i wpływają negatywnie na organizację pracy, relacje w miejscu pracy, zaangażowanie pracowników, reputację przedsiębiorstwa i produktywność,

uznając, że przemoc i molestowanie ze względu na płeć niewspółmiernie dotyczą kobiet i dziewcząt oraz przyznając, że włączające, zintegrowane i wrażliwe na problematykę płci podejście, które uwzględnia leżące u podstaw przyczyny i czynniki ryzyka, w tym stereotypy

dotyczące płci, wielorakie i wzajemnie przenikające się formy dyskryminacji oraz nierówne, związane z płcią, relacje władzy, jest niezbędne do zakończenia przemocy i molestowania w świecie pracy,

odnotowując, że przemoc domowa może wpływać na zatrudnienie, produktywność, bezpieczeństwo i zdrowie oraz że rządy i organizacje pracodawców i pracowników, a także instytucje rynku pracy mogą pomagać, w ramach innych działań podejmowanych w tym zakresie, w rozpoznawaniu przemocy domowej, reagowaniu na nią i przeciwdziałaniu jej,

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

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,

przyjmuje dnia dwudziestego pierwszego czerwca dwa tysiące dziewiętnastego roku następującą konwencję, która otrzyma nazwę: Konwencja dotycząca przemocy i molestowania z 2019 r.

## I. DEFINICJE

### Artykuł 1

1. Dla celów niniejszej Konwencji:

a) określenie „przemoc i molestowanie” w świecie pracy odnosi się do szeregu nieakceptowalnych zachowań i praktyk lub ich groźby, zarówno jednorazowych, jak i powtarzających się, których celem, skutkiem lub prawdopodobnym skutkiem jest szkoda fizyczna, psychiczna, seksualna lub ekonomiczna, i uwzględnia przemoc i molestowanie ze względu na płeć,

b) określenie „przemoc i molestowanie ze względu na płeć” oznacza przemoc i molestowanie wymierzone w osoby z powodu ich płci biologicznej lub płci społeczno-kulturowej lub niewspółmiernie wpływające na osoby danej płci biologicznej lub płci społeczno-kulturowej w tym molestowanie seksualne.

2. Bez uszczerbku dla ust. 1 a) i b) niniejszego artykułu, definicje zawarte w krajowym ustawodawstwie i przepisach wykonawczych mogą przewidywać jednolite pojęcie lub odrębne pojęcia.

## II. ZAKRES

### Artykuł 2

1. Niniejsza Konwencja chroni pracowników oraz inne osoby w świecie pracy, w tym pracowników zdefiniowanych w krajowym ustawodawstwie i praktyce, jak również osoby pracujące niezależnie od charakteru umowy, na podstawie której wykonywana jest praca, osoby w trakcie szkolenia, w tym stażystów i praktykantów, pracowników, których zatrudnienie ustało, wolontariuszy, osoby poszukujące pracy oraz aplikujące o nią, a także osoby sprawujące funkcje, wykonujące obowiązki i zadania pracodawcy.

2. Niniejsza Konwencja ma zastosowanie do wszystkich sektorów, prywatnych i publicznych, zarówno w gospodarce formalnej, jak i nieformalnej, na obszarach miejskich jak i wiejskich.

### Artykuł 3

Niniejsza Konwencja ma zastosowanie do przemocy i molestowania w świecie pracy występujących w trakcie pracy, powiązanych z nią lub powstających w jej wyniku:

- a) w miejscu pracy, w tym w przestrzeni publicznej i prywatnej będącej miejscem pracy,
- b) w miejscach, w których pracownik otrzymuje wynagrodzenie, spędza przerwę na wypoczynek lub spożywa posiłek, albo korzysta z urządzeń sanitarnych, w miejscach służących do mycia i w szatniach,
- c) podczas podróży służbowych, wyjazdów, szkoleń, wydarzeń i działań społecznych,
- d) poprzez kanały komunikacyjne związane z pracą, w tym obsługiwane przez technologie informacyjne i komunikacyjne,
- e) w kwaterach zapewnionych przez pracodawcę, oraz
- f) w drodze do pracy i z pracy.

### III. PODSTAWOWE ZASADY

#### Artykuł 4

1. Każdy Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję będzie przestrzegał, promował i realizował prawo każdej osoby do świata pracy wolnego od przemocy i molestowania.

2. Każdy Członek przyjmie, zgodnie z ustawodawstwem i uwarunkowaniami krajowymi oraz w konsultacji z reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, włączające, zintegrowane i wrażliwe na problematykę płci podejście na rzecz zapobiegania i eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy. Takie podejście powinno uwzględniać przemoc i molestowanie z udziałem osób trzecich, jeżeli ma zastosowanie, oraz będzie obejmować:

- a) prawny zakaz przemocy i molestowania,
- b) zagwarantowanie, że odpowiednia polityka odnosi się do przemocy i molestowania,
- c) przyjęcie spójnej strategii w celu realizacji środków na rzecz zapobiegania i zwalczania przemocy i molestowania,
- d) utworzenie lub wzmocnienie mechanizmów kontroli egzekwowania i monitorowania,
- e) zapewnienie dostępu do środków zaradczych i wsparcia ofiar,
- f) ustanowienie sankcji,
- g) opracowanie narzędzi, wytycznych, edukacji i szkoleń oraz podnoszenie świadomości, w dostępnych i właściwych formach, oraz
- h) zapewnienie skutecznych środków kontroli i dochodzenia w przypadkach przemocy i molestowania, w tym przez inspekcję pracy lub inne właściwe organy.

3. Podczas przyjmowania i wdrażania podejścia, o którym mowa w ustępie 2 niniejszego artykułu, każdy Członek uznaje różne i uzupełniające się role i funkcje rządów, pracodawców i pracowników oraz ich odpowiednich organizacji, biorąc pod uwagę zróżnicowany charakter i zakres ich odpowiedzialności.

#### Artykuł 5

Mając na celu zapobieganie przemocy i molestowaniu w świecie pracy i ich eliminowanie, każdy Członek będzie szanował, promował i realizował fundamentalne zasady i prawa w pracy, a mianowicie wolność zrzeszania się, skuteczne uznanie prawa do rokowań zbiorowych, eliminację wszelkich form pracy przymusowej lub obowiązkowej, skuteczną

likwidację pracy dzieci oraz likwidację dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, jak również promowanie godnej pracy.

#### Artykuł 6

Każdy Członek przyjmuje przepisy ustawowe, wykonawcze i polityki zapewniające prawo do równości i niedyskryminowania w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, w tym pracującym kobietom, jak również pracownikom i innym osobom należącym do co najmniej jednej z grup narażonych, które są niewspółmiernie narażone na przemoc i molestowanie w świecie pracy.

### IV. OCHRONA I ZAPOBIEGANIE

#### Artykuł 7

Nie naruszając Artykułu 1 oraz zgodnie z nim, każdy Członek przyjmie przepisy ustawowe i wykonawcze w celu zdefiniowania i zakazania przemocy i molestowania w świecie pracy, w tym przemocy i molestowania ze względu na płeć.

#### Artykuł 8

Każdy Członek podejmie odpowiednie środki mające na celu zapobieganie przemocy i molestowaniu w świecie pracy, w tym:

- a) uznanie znaczącej roli władz publicznych w odniesieniu do pracowników gospodarki nieformalnej,
- b) identyfikowanie, w konsultacji z zainteresowanymi organizacjami pracodawców i pracowników, oraz za pomocą innych środków, sektorów lub zawodów i sposobów organizacji pracy, w których pracownik i inne osoby, których to dotyczy, są bardziej narażone na przemoc i molestowanie, oraz
- c) podejmowanie działań w celu skutecznej ochrony takich osób.

#### Artykuł 9

Każdy Członek przyjmie przepisy ustawowe i wykonawcze zobowiązujące pracodawców do podjęcia odpowiednich kroków współmiernych do poziomu ich kontroli w celu zapobiegania przemocy i molestowaniu w świecie pracy, w tym przemocy i molestowaniu ze względu na płeć, szczególnie, na ile jest to możliwe w praktyce i uzasadnione, w celu:

- a) przyjęcia i stosowania, w konsultacji z pracownikami i ich przedstawicielami, polityki miejsca pracy dotyczącej przemocy i molestowania,
- b) uwzględniania przemocy i molestowania oraz związanych z nimi zagrożeń psychospołecznych w zarządzaniu bezpieczeństwem i higieną pracy,
- c) identyfikowania, z udziałem pracowników i ich przedstawicieli, zagrożeń i oceny ryzyka wynikających z przemocy i molestowania oraz podjęcia działań na rzecz zapobiegania tym czynnikom i kontrolowania ich, oraz
- d) zapewniania pracownikom i innym zainteresowanym osobom informacji i szkolenia, w dostępnych, odpowiednich formach, na temat rozpoznanych zagrożeń i niebezpieczeństw związanych z przemocą i molestowaniem oraz związanych z nimi środków zapobiegania i ochrony, w tym na temat praw i obowiązków pracowników i innych zainteresowanych osób, w związku z polityką, o której mowa w punkcie a) niniejszego artykułu.

## V. EGZEKOWANIE I ŚRODKI ZARADCZE

### Artykuł 10

Każdy Członek podejmie stosowne środki w celu:

- a) monitorowania i egzekwowania krajowych przepisów ustawowych i wykonawczych dotyczących przemocy i molestowania w świecie pracy,
- b) zapewnienia łatwego dostępu do odpowiednich i skutecznych środków zaradczych oraz bezpiecznych, sprawiedliwych i skutecznych mechanizmów i procedur raportowania i rozwiązywania sporów w przypadkach przemocy i molestowania w świecie pracy, takich jak:
  - i) procedury wnoszenia skarg i dochodzenia, a także, w razie potrzeby, mechanizmy rozstrzygnięcia sporów na poziomie miejsca pracy,
  - ii) mechanizmy rozstrzygnięcia sporów poza miejscem pracy,
  - iii) sądy lub trybunały,
  - iv) ochrona przed wiktyimizacją lub odwetem wobec składających skargę, ofiar, świadków i sygnalistów, oraz
  - v) prawne, społeczne, medyczne i administracyjne środki wsparcia osób składających skargę i ofiar,
- c) ochrony prywatności osób zaangażowanych oraz zachowania poufności, w miarę możliwości, a także zapewnienia, że wymogi prywatności i poufności nie są naruszane,
- d) zapewnienia sankcji, jeżeli to właściwe, w przypadkach przemocy i molestowania w świecie pracy,
- e) zapewnienia, że ofiary przemocy i molestowania ze względu na płeć w świecie pracy, mają skuteczny dostęp do bezpiecznych, skutecznych i wrażliwych na problematykę płci mechanizmów składania skarg i rozwiązywania sporów, wsparcia, usług i środków zaradczych,
- f) rozpoznania skutków przemocy domowej i, na ile jest to możliwe w praktyce i uzasadnione, zminimalizowania jej wpływu na świat pracy,
- g) zapewnienia, że pracownicy mają prawo do oddalenia się z miejsca pracy w sytuacji, która w ich uzasadnionym przekonaniu, z powodu przemocy i molestowania, stanowi bezpośrednie i poważne zagrożenie dla życia, zdrowia lub bezpieczeństwa, bez zagrożenia środkami odwetowymi ani innymi nieuzasadnionymi konsekwencjami oraz że mają obowiązek poinformować o tym kierownictwo, oraz
- h) zapewnienia, że inspekcja pracy oraz inne właściwe organy, jeżeli to właściwe, są uprawnione do zajmowania się przemocą i molestowaniem w świecie pracy, w tym przez wydawanie nakazów wymagających podjęcia środków o rygorze natychmiastowej wykonalności oraz nakazów wstrzymania pracy w przypadkach bezpośredniego zagrożenia życia, zdrowia lub bezpieczeństwa, z zastrzeżeniem prawa do odwołania się do władz sądowniczych lub administracyjnych, które może być przewidziane prawem.

## VI. DORADZTWO, SZKOLENIA I PODNOSZENIE ŚWIADOMOŚCI

### Artykuł 11

Każdy Członek, w konsultacji z reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, będzie dążył do zapewnienia, że:

- a) przemoc i molestowanie w świecie pracy są uwzględnione w odpowiedniej polityce krajowej, takiej jak dotycząca bezpieczeństwa i higieny pracy, równości i niedyskryminowania oraz migracji,
- b) pracodawcy i pracownicy oraz ich organizacje, a także odpowiednie władze, mają zapewnione, w dostępnych, odpowiednich formach, doradztwo, środki, szkolenia i inne narzędzia dotyczące przemocy i molestowania w świecie pracy, w tym przemocy i molestowania ze względu na płeć, oraz
- c) podejmowane są inicjatywy, w tym kampanie na rzecz podnoszenia świadomości.

## VII. METODY STOSOWANIA

### Artykuł 12

Postanowienia niniejszej Konwencji będą stosowane w drodze krajowych przepisów ustawowych i wykonawczych, jak również umów zbiorowych lub innych środków zgodnych z praktyką krajową, w tym w drodze rozszerzania istniejących środków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy na kwestie przemocy i molestowania lub dostosowania do nich oraz opracowania specyficznych działań, gdzie to niezbędne.

## VIII. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

### Artykuł 13

Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy zostanie poinformowany o formalnych ratyfikacjach niniejszej Konwencji w celu ich zarejestrowania.

### Artykuł 14

1. Niniejsza Konwencja będzie obowiązywała tylko tych Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy, których ratyfikacje zostaną zarejestrowane przez Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy.
2. Wejdzie ona w życie po upływie dwunastu miesięcy od daty zarejestrowania przez Dyrektora Generalnego ratyfikacji niniejszej Konwencji przez dwóch Członków.
3. Następnie niniejsza Konwencja wejdzie w życie dla każdego Członka po upływie dwunastu miesięcy od daty zarejestrowania jego ratyfikacji.

### Artykuł 15

1. Członek, który ratyfikował niniejszą Konwencję, może ją wypowiedzieć po upływie dziesięciu lat od daty początkowego jej wejścia w życie aktem przekazanym Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy i przez niego zarejestrowanym. Wypowiedzenie to nabierze mocy dopiero po upływie jednego roku od daty jego zarejestrowania.

2. Każdy Członek, który ratyfikował niniejszą Konwencję, a który w ciągu jednego roku po upływie dziesięcioletniego okresu, wymienionego w poprzednim ustępie, nie skorzystał z prawa wypowiedzenia przewidzianego w niniejszym artykule, będzie związany postanowieniami niniejszej Konwencji na nowy okres dziesięciu lat i następnie będzie mógł ją wypowiedzieć po upływie każdego okresu dziesięciu lat z zachowaniem warunków przewidzianych w niniejszym artykule.

#### Artykuł 16

1. Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy zawiadomi wszystkich Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy o zarejestrowaniu wszystkich ratyfikacji i aktów wypowiedzenia przekazanych mu przez Członków Organizacji.

2. Zawiadamiając Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy o zarejestrowaniu drugiej zgłoszonej mu ratyfikacji, Dyrektor Generalny zwróci uwagę Członków Organizacji na datę wejścia w życie niniejszej Konwencji.

#### Artykuł 17

Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy udzieli Sekretarzowi Generalnemu Organizacji Narodów Zjednoczonych w celu zarejestrowania, zgodnie z artykułem 102 Karty Narodów Zjednoczonych, wyczerpujących informacji o wszystkich ratyfikacjach i aktach wypowiedzenia, które zarejestrował zgodnie z postanowieniami poprzednich artykułów.

#### Artykuł 18

Rada Administracyjna Międzynarodowego Biura Pracy, w każdym przypadku, gdy uzna to za potrzebne, przedstawi Konferencji Ogólnej sprawozdanie ze stosowania niniejszej Konwencji i rozpatrzy czy należy wpisać na porządek dzienny Konferencji sprawę całkowitej lub częściowej jej rewizji.

#### Artykuł 19

1. W razie przyjęcia przez Konferencję nowej konwencji wprowadzającej całkowitą lub częściową rewizję niniejszej Konwencji, i o ile nowa konwencja nie stanowi inaczej:

a) ratyfikacja przez Członka nowej konwencji wprowadzającej rewizję spowoduje z mocy samego prawa, bez względu na postanowienia artykułu 15 powyżej, natychmiastowe wypowiedzenie niniejszej Konwencji, z zastrzeżeniem, że nowa konwencja wprowadzająca rewizję wejdzie w życie,

b) począwszy od daty wejścia w życie nowej konwencji wprowadzającej rewizję, niniejsza Konwencja przestanie być otwarta do ratyfikacji przez Członków.

2. Niniejsza Konwencja pozostanie w każdym razie w mocy w swej aktualnej formie i treści dla tych Członków, którzy ją ratyfikowali, a nie ratyfikowali konwencji wprowadzającej rewizję.

#### Artykuł 20

Teksty angielski i francuski niniejszej Konwencji są jednakowo autentyczne.

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

Przewodniczący Konferencji

Jean-Jacques ELMIGER

Dyrektor Generalny

Międzynarodowego Biura Pracy

Guy RYDER

Za zgodność tłumaczenia z oryginałem:

(-)

Agata Oklińska

Zastępca Dyrektora Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej