



NASILJE I UZNEMIRAVANJE U SVIJETU RADA

VODIČ ZA VODITELJA

Alati za obuku predavača o
MOR Konvenciji o sprečavanju
nasilja i uznemiravanja (br. 190)
i Preporuci (br. 206)



NASILJE I UZNEMIRAVANJE U SVIJETU RADA

VODIČ ZA VODITELJA

Alati za obuku predavača o
MOR Konvenciji o sprečavanju
nasilja i uznemiravanja (br. 190)
i Preporuci (br. 206)



Ovaj alat je pripremljen uz finansijsku pomoć Mondiaal FNV

Datum objavljivanja: juni 2021

Dizajn i raspored: www.northcreative.ch



*Kad je usvojena Konvencija, moj Bože!
Bio je to sjajan dan! Pjevali smo, plesali.
Nismo čak osjećali ni glad – zašto? Jer
smo tada znali da smo dobili
sveobuhvatan međunarodni standard
koji će nam pomoći da zaštitimo radnike
i žene. Zbog onoga kroz šta prolazimo i
kroz šta naše kolegice prolaze, bio je
to trenutak radosti, trenutak sreće,
vrijeme za ples, vrijeme za proslavu.*

Rose Omamo, Generalni Sekretar,
Ujedinjeni sindikati metalčkih radnika Kenije
(AUKMW), Kenija

Alat su pripremili Georgia Montague-Nelson i Dave Spooner iz Globalnog instituta za rad (GLI), Mančester, UK, na zahtjev koalicije Globalnih federacija i Međunarodne konfederacije sindikata (MKS) da posluži kao sredstvo za međunarodni sindikalni pokret.

Zahvala

GLI se želi zahvaliti Armelle Seby, koordinatoru za programe i rodna pitanja pri Globalnoj federaciji sindikata IndustriALL za koordinaciju na projektu i drugim članovima Referentne grupe za projekat, uključujući:

- **Adriana Paz**,
Međunarodna federacija
radnika u domaćinstvu
 - **Aisha Bahadur**,
Međunarodna federacija
radnika u građevinarstvu
 - **Anna Paula Melli**,
Međunarodna federacija
radnika u građevinarstvu
 - **Chidi King**,
Međunarodna
konfederacija sindikata
 - **Julie Duchatel**,
Međunarodna unija udruženja
radnika u proizvodnji hrane,
poljoprivrede, hotelijerstva,
restorana, ugostiteljstva,
turizma, duhana i udruženih
radnika
 - **Madeleine Kennedy
Macfoy**,
Međunarodna federacija
obrazovanja
 - **Maria Tsirantonaki**,
Međunarodna
konfederacija sindikata
 - **Marieke Koning**,
Međunarodna
konfederacija sindikata
 - **Marta Ochoa**,
UNI globalni sindikati
 - **Neha Prakash**,
Međunarodna federacija
radnika u transportu
 - **Pamela Moriniere**,
Međunarodna federacija
novinara
 - **Tola Ositelu**,
Međunarodna
konfederacija sindikata
 - **Veronica Fernandez Mendez**,
UNI globalni sindikati
 - **Verónica Montufar**,
Međunarodna federacija
javnih usluga
- Pored njih, zahvalnost Petra Brännmark (Globalna federacija sindikata IndustriALL), Dr. Jane Pillinger i Celia Mather.

Hvala svima koji su pristali na razgovor ili su dostavili materijale koji se koriste u ovim alatima, uključujući:

- **Ana Sanchez Navarro**,
FSC-CCOO, Španija
- **Andréa Privatti**,
ITF Amerike
- **Anja Westberg**,
Kommunal, Švedska
- **Banaani Deka**,
PSI
- **Camille Rondon**,
DWU, Novi Zeland
- **Camille Simbulan**,
AMOSUP, Filipini
- **Carne Greenbank**,
DWU, Novi Zeland
- **Carolina Busaka**,
KUSPAW, Kenija
- **Carrie Budahn**,
SEIU, SAD
- **Dayna Sykes**,
USW, Sjeverna Amerika
- **Fátima Aguado Queipo**,
FSC-CCOO, Španija
- **Fernanda Ceballos**,
UNTMRA, Urugvaj
- **Fish Ip**,
IDWF
- **Geici Maiara Brig**,
SINTRASEB, Brazil
- **Gina McKay**,
CUPE, Kanada
- **Ian Lewis**,
UNITE HERE, SAD
- **Irene Khumalo**,
SDNU, Svazilend/ Esvatini
- **Jasmin Labarda**,
AMOSUP, Filipini
- **Julia Fox**,
SDA, Australija
- **Juliet Kutwabwana**,
NUCMAW, Uganda
- **Katie Biddlestone**,
SDA, Australija
- **Kim Rojas**,
ITF
- **Laura Cordoba**,
Camioneros, Argentina
- **Laura Crespo**,
journalist, Španija
- **Leyla Ben Hazem**,
UGTT, Tunis
- **Lorena Bayarres**,
Camioneros, Argentina
- **Marcelo di Stefano**,
APUBA, Argentina
- **Marcos Vidal**,
Camioneros, Argentina
- **May Rathakane**,
IDUL, Južna Afrika
- **Myriam Leroy**,
AJP, Belgija
- **Nalini Singh**,
FRWM, Fidži
- **Nicholas Allen**,
SEIU, SAD
- **Patricia Nyman**,
SACCAWU, Južna Afrika
- **Rose Omamo**,
AUKMW, Kenija
- **Saraswati Rijal**,
ITWAN, Nepal
- **Sheela Naikwade**,
MSTKS, Indija
- **Shirley Dorismond**,
FIQ-Santé, Kanada

Zajednička izjava Globalne federacije sindikata i Međunarodne konfederacije sindikata

Usvajanje Konvencije o sprečavanju nasilja i uznemiravanja u svijetu rada broj 190 i Preporuke broj 206 Međunarodne organizacije rada (MOR) je pobjeda sindikalnog i radničkog pokreta. Usvajanje ovih instrumenata je kulminacija dugogodišnjih sindikalnih kampanja i lobiranja, naročito članica sindikata, koje su počivale na narativu i iskustvu radnica koje su na globalnom nivou trpjele diskriminaciju i nasilje. Usvajanjem ovih međunarodnih standarda rada, države članice MOR-a, organizacije radnika i poslodavaca, šalju jasnu poruku: ne može se više tolerirati nasilje i uznemiravanje u svijetu rada, a posebna pažnja se mora posvetiti rodno zasnovanom nasilju i uznemiravanju.

Primjena Konvencije 190 (K190) i Preporuke 206 (P206) zaista može napraviti razliku u svakodnevnom životu radnika. Na primjer, zamislite kako bi bilo radnici da se više ne plaši kada ide na posao jer zna da se kolektivno ispregovarana politika prevencije seksualnog uznemiravanja, uz adekvatan pravni lijek, pravilno provodi na njenom radnom mjestu. Zna da može govoriti o svakom seksualnom uznemiravanju koje trpi od svojih kolega ili nadređenih, jer će dobiti podršku i zna da nasilje i uznemiravanje u radnom okruženju NIJE 'dio radnih obaveza'. Zamislite kako bi bilo radnici koja je pretrpjela nasilje u domaćinstvu da zna da će dobiti podršku od svog poslodavca, sindikata i kolega, tako da može naći izlaz iz takve situacije. Zamislite to olakšanje kada radnik zna da njegov nadređeni, korisnik usluga, pacijent ili neka treća strana nema pravo da prijeti ili maltretira, te da se može osjećati sigurno na poslu. Zamislite da radnik na ulici koji prodaje povrće na štandu može mirno voditi svoj posao, imati neku finansijsku stabilnost, znajući da organi vlasti nemaju pravo da ga uznemiravaju ili mu neosnovano prijetе samo zato što je neformalni radnik.

Učinkovita provedba ovih standarda može imati značajno dejstvo na percepciju radnika o njihovom radnom okruženju. Radnici će takođe prihvatiti ključnu ulogu sindikata u zaustavljanju nasilja i uznemiravanja u svijetu rada. Ovo bi moglo značajno utjecati na kvalitet života. "Konvencija 190 može promijeniti živote" oblikovanjem svijeta rada bez nasilja i uznemiravanja u svim zemljama svijeta, svim sektorima i svim organizacijama.

Konvencija i preporuka zahtijevaju da države, u konsultaciji sa predstavnicima poslodavaca i radnika, usvoje inkluzivne, integrirane i rodno odgovorne pristupe prevenciji i ukidanju nasilja i uznemiravanja u svijetu rada. K190 i P206 ne ostavljaju nikoga po strani.

Radnice ili grupe i pojedinci u situaciji ranjivosti mogu imati koristi od specifične zaštite. Rodna ravnopravnost nije moguća sve dok rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje dominiraju svijetom rada. Provedba ovih novih instrumenata je ključ za postizanje rodne ravnopravnosti u svijetu rada.

Kao sindikati, mi imamo važnu ulogu u osiguranju da Konvencija i Preporuka ne budu samo mrtvo slovo na papiru, već da se transformiraju u djela. Sindikati i vodeće lokalne i globalne kampanje pozivaju na ratifikaciju i djelotvornu primjenu K190 i P206, kako bi se ovi standardi integrirali u nacionalne propise. Ovi instrumenti promoviraju kolektivno pregovaranje kao glavno sredstvo za radnike u borbi za ukidanje nasilja i uznemiravanja u svijetu rada i predstavljaju priliku za unutrašnje/sindikalne reforme sa inkluzivnim i rodno odgovornim pristupom.

Od usvajanja ovih instrumenata, Federacije globalnih sindikata zajednički rade na pružanju snažne podrške sindikatima i jačanju razumijevanja i pravilne upotrebe K190 i P206.

Ponosni smo što Vam sada predstavljamo Alat K190/P206 "Obuka za predavače", za koji se nadamo da će biti u širokoj upotrebi u sindikatima i organizacijama radnika.

Sindikati širom svijeta udružuju snage da zaustave nasilje i uznemiravanje u svijetu rada, uključujući rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje. Ujedinjeni, možemo djelotvorno doprinijeti raspuštanju patrijarhalnih sistema, izgradnji jednakopravnih, sigurnih i bezbjednih radnih mjesta, socioekonomskoj jednakosti i pravednim društvima.

SADRŽAJ

Uvod	2
Akronimi i skraćenice	3
Pojmovnik	4

1 NASILJE I UZNEMIRAVANJE U SVIJETU RADA PAGE 6

1.1 Šta je nasilje i uznemiravanje?	7
1.2 Šta je rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje?	11
1.3 Ko je više izložen riziku?	20
1.4 Kako su ostvareni ovi novi međunarodni standardi rada?	30
1.5 MOR Konvencija o sprečavanju nasilja i uznemiravanja K190 i Preporuka	32
1.6 Ratifikacija	40

2 SINDIKALNE AKCIJE PAGE 42

2.1 Izrada politika preduzeća o nasilju i uznemiravanju	42
2.2 Integriranje nasilja i uznemiravanja u zaštitu sigurnosti i zdravlja na radu	47
2.3 Nasilje u domaćinstvu kao problem za sindikate	51
2.4 Rješavanje žalbi za nasilje i uznemiravanje u svijetu rada	57
2.5 Kolektivni pregovori o nasilju i uznemiravanju u svijetu rada	58
2.6 Kampanje za ratifikaciju K190	67

3 PRIMJENA K190 I P206 U NAŠIM ORGANIZACIJAMA PAGE 70

3.1 Reformiranje naših sindikata	71
3.2 Organiziranje, obrazovanje, mobiliziranje	78
Materijali na internetu	84
Kontakti	96
Prilozi	97
Prilog A: Cjelokupan tekst K190	97
Prilog B: Cjelokupan tekst P206	103

UVOD

Nasilje i uznemiravanje u svijetu rada je svakodnevna realnost za milione radnika u svim sektorima, zanimanjima i svim dogovorima o radu. Rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje su najrasprostranjeniji oblik nasilja i uznemiravanja u svijetu rada, te neproporcionalno utječe na žene.

Istorijski čin usvajanja MOR Konvencije 190 o sprečavanju nasilja i uznemiravanja u svijetu rada (K190) i Preporuke 206 (P206) na Međunarodnoj konferenciji rada održanoj 2019. godine stvara novi momentum u borbi protiv nasilja i uznemiravanja – uključujući rodno zasnovanog nasilja i uznemiravanja – u svijetu rada.

Napomena za edukatore koji koriste ovaj alat

Alat ima za cilj da:

- ➔ Pokrene diskusije o nasilju i uznemiravanju i rodno zasnovanom nasilju u svijetu rada
- ➔ Podigne svijest o MOR K190 i pratećoj Preporuci P206 i njihovom značaju za radnike – naročito radnice
- ➔ Pokrene sindikate širom svijeta na kampanje za ratifikaciju K190 i njenu djelotvornu primjenu u skladu sa P206
- ➔ Pokrene sindikate da koriste ove instrumente kako bi se K190 integrirala u aktivnosti kolektivnog pregovaranja
- ➔ Izgradi snažnije sindikate koji mogu pomoći radnicima da traže naše pravo na svijet rada bez nasilja i uznemiravanja.

Ovaj priručnik je prvenstveno namijenjen radničkim edukatorima, voditeljima, osoblju i predstavnicima sindikata, da izrade programe obuke za osoblje, lidere, predstavnike ili članove sindikata.

Kako koristiti ovaj alat

Alat se sastoji od vodiča za predavače i radne sveske. Ima za cilj da bude fleksibilno i živopisno sredstvo. Može se u cjelosti koristiti tako da se koristi vodič za predavače i radna sveska kao podrška. Ili, možete koristiti različita poglavlja alata da osnažite postojeće programe učenja, ili da planirate specifične programe u zavisnosti od lokalnih ili pojedinačnih potreba.

Vodič za predavače sadrži:

- Vodič za predavače sadrži:
- Izvještaje o ključnim pitanjima
- Primjere dobrih praksi i jezika drugih sindikata
- Druge resurse koji mogu biti izvor dodatnih informacija i učenja.

Radna sveska sadrži:

- Bilješke za edukatore sa opisom ciljeva, planiranim ishodima i uputstvima za rad na aktivnostima
- Liste aktivnosti za polaznike
- Druge resurse koji mogu biti od pomoći za određenu sesiju.

Akronimi i skraćenice

AFL-CIO	Američka federacija rada i kongres industrijskih organizacija	ITF	Međunarodna federacija radnika u transport	USDAW	Sindikat radnika u trgovini, distribuciji i udruženih radnika
AFW	Savez radnika Filipina	MKS	Međunarodna konfederacija sindikata	VAW	Nasilje nad ženama
BME	Etničke grupe crnaca i manjina	IUF	Međunarodna unija radnika industrije hrane	SZO	Svjetska zdravstvena organizacija
BWI	Međunarodna federacija radnika u građevinarstvu	LGBTI+	Lezbejke, homoseksualci, biseksualci, transrodne osobe, interseksualci+	Ključ za simbole	
K190	Konvencije 190 o sprečavanju nasilja i uznemiravanja	MSTKS	Sindikat radnika u transportu države Maharashtra		Priče
KU	Kolektivni ugovor	OSH	Zaštita sigurnosti i zdravlja		Citati
CLC	Kanadski kongres rada	PSI	Međunarodna federacija javnih usluga		Kutije s objašnjenjima i korisne informacije
DWU	Sindikat radnika mljekarstva	P206	Preporuka 206 o sprečavanju nasilja i uznemiravanja		Dobra praksa i jezik
EI	Međunarodna federacija obrazovanja	SACCAWU	Sindikat trgovine, ugostiteljstva i udruženih radnika Južne Afrike		Smjernice
EU	Evropska unija	SDA	Udruženje radnika u trgovini, distribuciji i udruženih radnika		
GBVH	Rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje	SEIU	Međunarodni sindikat radnika u slugama		
GOS	Globalni okvirni sporazum	TNC	Transnacionalne korporacije		
GUF	Globalna federacija sindikata	TUC	Sindikalni kongres		
IDUL	Nezavisni demokratski sindikati Lesota	UK	Ujedinjeno Kraljevstvo		
IDWF	Međunarodna federacija radnika u domaćinstvu	UN	Ujedinjene nacije		
IFJ	Međunarodna federacija novinara	UNI	UNI globalni sindikati		
ILC	Međunarodna konferencija rada	SAD	Sjedinjene Američke Države		
MOR	Međunarodna organizacija rada				

Pojmovnik

Hromozomi	Skup gena koji imaju svi ljudi.
Konvencija	Pravno obavezujući međunarodni dogovor.
Rod	Karakteristike, uključujući norme, ponašanje i uloge muškaraca i žena koje su društveno izgrađene i naučene.
Rodno izražavanje	Manifestacija rodnog identiteta, odnosno kako to drugi vide.
Rodni identitet	Shvatanje ili iskustvo osobe vlastitog roda, koje može ili ne mora da se poklapa sa spolom pri rođenju, uključujući njihov doživljaj tijela (koji može uključivati promjene na fizičkom izgledu/funkciji) i drugi izrazi roda uključujući odijevanje, govor ili manire.
Procjena utjecaja roda	Analiza struktura, politika i akcija da se vidi da li oni smanjuju, održavaju ili povećavaju rodne nejednakosti.
Rodne norme	Norme za koje se smatra da su odgovarajuće za muškarce i žene.
Rodno zasnovana razlika u platama	Žene plaćene manje od muškaraca.
Rodni stereotipi	Generalizirani pogled na karakteristike i uloge muškaraca i žena.
Rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje	Nasilje i uznemiravanje usmjereno protiv osobe zbog njihovog spola ili roda ili koje neproporcionalno negativno utječe na osobu određenog spola ili roda.

Podaci razvrstani prema rodu	Podaci prikupljeni odvojeno za muškarce i za žene.
Rodno odgovoran	Identifikacija duboko ukorijenjenih nejednakosti između muškaraca i žena, te djelovanje na njihovoj transformaciji. Rodna jednakost postaje centralno pitanje.
Višestruka diskriminacija	Kada ljudi trpe više od jednog oblika diskriminacije.
Interseksualac	Osoba rođena sa seksualnim karakteristikama koje su neutvrđene ili nejasne, ili sa karakteristikama više od jednog roda.
LGBTI+	Lezbejke, homoseksualci, biseksualci, transrodne soboe, interseksualci.
Mizoginija	Predrasude ili diskriminacija usmjerena protiv žena ili djevojaka.
Nebinarni	Osobe rodnog identiteta za koje se ne može reći da su muškarci/žene. Neki ljudi se izjašnjavaju da nisu ni muškog ni ženskog roda ili da mijenjaju između između rodova, ili su bez roda.
Rodno zasnovana segregacija u zanimanju	Nejednakost u raspoređivanju žena i muškaraca prema različitim kategorijama poslova.
Patrijarhat	Društveni i opresivni sistem u kojem muškarci imaju položaj moći, liderstva, autoriteta i privilegija.

Psihosocijalna opasnost/rizik	Bilo šta u izgledu, upravljanju ili organizaciji rada što povećava rizik od stresa povezanog sa radom i nasilja i uznemiravanja.
Ratifikacija	Kada se vlade dogovore da sadržaj međunarodno dogovorenog standarda ugrade u nacionalno pravo i prakse, te postaje obavezujuće.
Preporuka	Neobavezujuće smjernice koje daju važno usmjeravanje vladama, te su važno sredstvo za kampanje i pregovore.
Spol	Karakteristike koje su biološki određene.
Spolne karakteristike	Hromozomska, gonadalna i anatomska obilježja osobe. Obuhvataju primarne karakteristike kao što su reproduktivni organi i genitalije, hromosome i hormone, te sekundarne kao što su mišićna masa, dlakavost, grudi, odnosno fizičku strukturu.
Seksualna ucjena	Kada neko zloupotrebljava moć da seksualno iskorištava drugu osobu u zamjenu za njegove/njene usluge.
Seksualna orijentacija	Fizička, romantična, odnosno emotivna privlačnost prema drugoj osobi. Uobičajena orijentacija obuhvata homoseksualce, lezbejke, heteroseksualce, biseksualce.
Transrodna osoba	Osoba čiji se spolni, odnosno rodni identitet ili izgled razlikuje od spola pri rođenju.
Okrivljavanje žrtve	Smatranje da je žrtva odgovorna, a ne počinitelj.

Nasilje i uznemiravanje	Ponašanje, prakse ili prijetnje, bez obzira da li su jednokratne ili višestruke, koje imaju za cilj, rezultat, ili je vjerovatno da će rezultirati fizičkom, psihološkom, seksualnom ili ekonomskom štetom, uključujući rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje.
Ksenofobija	Strah od ili mržnja prema nečemu što se smatra stranim ili čudnim.

1

NASILJE I UZNEMIRAVANJE U SVIJETU RADA

Nasilje i uznemiravanje u svijetu rada utječe na sve zemlje, sektore, zanimanja i ugovore o radu, te prijeti dostojanstvu, sigurnosti, zdravlju i dobrobiti svih ljudi.

U junu 2019. godine, Međunarodna organizacija rada (MOR) je kreirala historiju usvajanjem dva međunarodna instrumenta o nasilju i uznemiravanju u svijetu rada – Konvencija o sprečavanju nasilja i uznemiravanja (br. 190) i Preporuka o sprečavanju nasilja i uznemiravanja (br. 206).

Šta je MOR?

MOR je specijalizirana agencija Ujedinjenih nacija (UN) koja se bavi pitanjima rada. Njena glavna odgovornost je izrada, usvajanje, te nadzor nad provedbom međunarodnih standarda rada. Ovi važni pravni instrumenti postavljaju temeljne principe i prava na i u vezi sa radom.

MOR je jedina UN agencija gdje organizacije radnika (koje predstavljaju nezavisni sindikati) imaju pravo da budu zastupljeni i da pregovaraju na istoj osnovi sa vladama i poslodavcima. Međunarodni standardi rada su predmet pregovora, a predstavnici radnika, vlada i poslodavaca ih usvajaju zajednički kroz 'tripartitnu' strukturu koja je svojstvena za MOR. To znači da radnici, zajedno sa poslodavcima i vladama, imaju mjesto za stolom. Radnici i poslodavci su zastupljeni u istom omjeru i imaju po 25% glasova. Vlade imaju preostalih 50%. To znači da sindikati imaju važnu ulogu u uspostavi novih međunarodnih standarda.

MOR takođe vodi programe za promociju radničkih prava i prilika za dostojanstveno zapošljavanje, te poziva na socijalni dijalog. Takođe nudi obuku i druge oblike tehničke podrške za jačanje organizacije i predstavljanje sindikata.

- ➔ **Međunarodna konferencija rada (ILC)** je glavno tijelo MOR-a, gdje se donose odluke. Dogovara međunarodne standarde rada i određuje strateški pravac MOR-a, a obično se sastaje svake godine u Ženevi i sastanci traju dvije sedmice. To je forum za razgovore o glavnim pitanjima socijalne pravde i rada. Svaka zemlja ima pravo da pošalje svoju delegaciju koju čine ministri u vladi odnosno državni službenici, predstavnici poslodavaca i predstavnici sindikata koje nominiraju sindikalne centrale.
- ➔ **Upravno tijelo** je izvršno vijeće MOR-a. Sastaje se tri puta godišnje u Ženevi. Donosi odluke o politikama MOR-a i donosi programe i budžet, koje dostavlja Konferenciji na usvajanje.
- ➔ **Međunarodni ured rada** je stalni sekretarijat MOR-a. To je kontakt tačka za ukupne aktivnosti MOR-a, pod nadzorom Upravnog tijela i rukovodstvom Generalnog direktora.

Rad Upravnog tijela i Ureda ima pomoć tripartitnih komiteta koji dolaze iz većih industrija. Komitet eksperata takođe pomaže u pitanjima stručnog obrazovanja, razvoja upravljanja, zaštite sigurnosti i zdravlja, industrijskih odnosa, obrazovanja radnika, te posebnih problema žena i mladih radnika.

Međunarodni standardi rada se dogovaraju svake godine na ILC. Ove standarde podržava jedinstven sistem nadzora koji pomaže kod osiguranja da zemlje koje su ratificirale (složile se) i provode Konvencije. MOR redovno ispituje primjenu standarda u državama članicama kako bi sugerirao oblasti u kojima bi se mogli bolje primijeniti. U slučaju problema, MOR pomaže tim zemljama putem socijalnog dijaloga i tehničke pomoći.

Nova Konvencija o sprečavanju nasilja i uznemiravanja br. 190, dogovorena 2019. godine na ILC, je prvi međunarodni standard ove vrste koji uvažava univerzalno pravo na rad u svijetu rada bez nasilja i uznemiravanja, te postavlja jasan okvir za njihovu eliminaciju.

“**Revolucionarna Konvencija o sprečavanju nasilja i uznemiravanja na radu je kulminacija izuzetne kampanje za ovaj novi globalni standard, a naponi će se sada usmjeriti na garancije da je vlade ratificiraju i provedu u djelo.**

Sharan Burrow, Generalni Sekretar,
Međunarodna konfederacija sindikata (MKS)

1.1

Šta je nasilje i uznemiravanje?

MOR Konvencija K190 definira **nasilje i uznemiravanje** kao “*niz neprihvatljivih ponašanja i praksi, ili prijetnji, bez obzira da li počinjeni jednom ili više puta, s ciljem, koji rezultiraju, ili će vjerovatno rezultirati fizičkom, psihološkom, seksualnom ili ekonomskom povredom, te uključuje rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje*”

Nasilje i uznemiravanje ima više oblika. Može obuhvatati:

- ➔ Fizičko nasilje, uključujući napad, fizičku zloupotrebu i ubistvo
- ➔ Psihološko nasilje (verbalna i emotivna zloupotreba), uključujući uhođenje, zastrašivanje, prijetnju, verbalno zlostavljanje i neprijateljsko ponašanje
- ➔ Nasilje na internetu, putem tehnologija i interneta, uključujući prijetnju, uvredljive komentare, uznemiravanje putem interneta, uhođenje putem interneta, uznemirujuće poruke, govor mržnje, uvredljive komentare i slanje nepristojnih slika
- ➔ Seksualno uznemiravanje, uključujući neželjene seksualne ponude, dodirivanje, privlačenje pažnje i silovanje
- ➔ Fizičko zlostavljanje (bullying) i emotivno zlostavljanje (mobbing)
- ➔ Ekonomsko nasilje, uključujući osporavanje ili zloupotrebu sredstava ili usluga, koje nisu u saglasnosti sa ekonomskim odgovornostima, te radnje koje rezultiraju negativnim ekonomskim posljedicama
- ➔ Uvredljive radne prakse, uslovi i dogovori, koji vode ka fizičkoj, psihološkoj, seksualnoj ili ekonomskoj šteti
- ➔ Nasilje u domaćinstvu.

Nasilje i uznemiravanje se mogu odvijati na fizičkom radnom mjestu, u privatnom odnosno javnom prostoru, te na događajima i aktivnostima u vezi sa radom.

Nasilje i uznemiravanje je ukorijenjeno u sistemu moći i kontrole. Počinitelji koriste moć i kontrolu da nanese štetu i zloupotrebjavaju žrtvu/preživjelog. Jedna ili višestruka nejednakost mogu dovesti do ovoga. U svim ovim slučajevima postoji počinitelj koji vrši nasilje i žrtva ili preživjeli.



Pojmovi **“žrtva”** i **“preživjeli”** se koriste da opišu osobu koja je pretrpjela nasilje i uznemiravanje. Oba pojma su ispravna, ali se mogu koristiti u različitim kontekstima. Žrtva se obično koristi u krivičnom, pravosudnom i medicinskom sistemu i koristan je jer osigurava određena zakonom propisana prava. Ali neki više vole pojam **preživjeli**, jer on obuhvata osnaživanje i ima daleko više pozitivnih konotacija.

U svijetu rada, postoji sistem odnosa koji su stvorili radnici kroz različite uloge u hijerarhijskoj strukturi procesa rada. Ove različite uloge znače da neki radnici imaju veću moć, a drugi manju. Razlika u moći – hijerarhijska, ili zasnovana na rodu, rasi ili klasi – vodi ka nejednakosti.

Kada radnici dožive diskriminaciju ili nejednakost iz više od jednog razloga, oni trpe višestruku i diskriminaciju koja obuhvata više oblika. Ovo stvara dodatni nivo nejednakosti kojim se povećava rizik od nasilja i uznemiravanja. (Za više informacija pogledajte Poglavlje 1.3.)

Počinitelji su često dio organizacije – poslodavci, rukovoditelji, nadzornici, radne kolege, druge kolege. Nasilje i uznemiravanje takođe počinje i oni koji su izvan organizacije – treće strane, uključujući korisnike usluga, klijente, pacijente, poslovne saradnike, pružatelje usluga i javnost. Ovo je uobičajeno za radnike u sektorima kao što su transport, maloprodaja, ugostiteljstvo, zdravstvo, obrazovanje i zabava, gdje rade sa korisnicima usluga, pacijentima ili građanima. Ovo često proživljavaju i neformalni radnici od organa vlasti.

Radno okruženje, način organizacije rada i način postupanja sa radnicima – uključujući nedovoljne mjere za sprečavanje i zaštitu, nedostatak jasnih mehanizama za ulaganje žalbe i izvještavanje, te prepreke za pridruživanje sindikatu – mogu stvoriti uslove u kojima postoji veća vjerovatnoća od pojave nasilja i uznemiravanja.

Uvredljive radne prakse ili uslovi mogu povećati rizik od stresa u vezi sa radom i psiholoških opasnosti, kao i fizičkog nasilja. Takve uvredljive prakse obuhvataju:

- ➔ nesigurne dogovore o radu
- ➔ uskraćivanje odmora radnicima
- ➔ izolaciju radnika
- ➔ prikrivanje informacija
- ➔ izdavanje zadataka koji ne odgovaraju sposobnostima
- ➔ određivanje nemogućih ciljeva i rokova
- ➔ preveliki nadzor ili pretjerano praćenje
- ➔ prisiljavanje radnika na nepotreban prekovremeni rad, što može uzrokovati da je dolazak na i odlazak sa posla opasan
- ➔ prisiljavanje radnika da nepotrebno putuju
- ➔ uznemiravanje trudnica/porodilja (uključujući neodobravanje razumnog prilagođavanja za trudnice, izolaciju trudnica, davanje zadataka kao da se radi o sluškinjama)
- ➔ sprečavanje upotrebe toaleta
- ➔ zadržavanje putnih dokumenata, kao što je pasoš (uobičajeno za radnike migrante u domaćinstvu)

“ Nisam imala krevet u vozu, gdje bih se mogla odmoriti. Moram spavati pored toaleta, koristeći plahtu kao paravan između putnika i mene.

Žena kondukter u vozu, Bangkok

U Indiji, Sindikat radnika u transportu države Maharashtra (MSTKS) je radio anketu koja je pokazala da je više od 60% trudnica koje su radile kao kondukteri u autobusima izgubilo trudnoću zbog teških uslova rada. Sindikat je organizirao kampanju zagovaranja, uključujući i putem medija, u nastojanju da dobije lakše uredske poslove za trudnice. Iako nisu uspjeli u ovome, sindikati su ostvarili produženo porodiljsko odsustvo.

“ Ceste u ruralnim područjima su često veoma loše. Veliki broj radnica je izgubio trudnoću zbog vožnje autobusom, stajanja na nogama cijeli dan. Nakon urađene ankete ... sindikat je uspio ispregovarati 3 dodatna mjeseca porodiljskog odsustva za radnice. To je bila velika pobjeda za nas ... Ovo je bilo moguće jer su žene stvorile snažnu mrežu koja je učinila ovo pitanje vidljivim.

Sheela Naikwade, potpredsjednica, Sindikat radnika u transportu države Maharashtra (MSTKS), Indija

Uobičajeno je da radnici prihvataju nasilje i uznemiravanje kao da je “dio radnog mjesta” i da to ne prijave. Na primjer, u UK, Sindikat radnika u trgovini, distribuciji i udruženih radnika (USDAW) je utvrdio da 56% radnika u trgovini, koji su pretrpjeli nasilje na radu, to nije prijavilo svom poslodavcu.¹

Mnogo je razloga za ovo. Radnici se možda plaše da će izgubiti posao ili priliku za napredovanje u karijeri. Ponekad se to jednostavno shvata kao neizbježan dio dobijanja ili čuvanja posla. Često se dešava da ne postoje odgovarajuće politike o radnom mjestu kojima radnici mogu vjerovati i da mogu sigurno prijaviti takve slučajeve, te da će se oni pravilno riješiti. Ili ih poslodavac neće ozbiljno shvatati već će ih samo ismijavati. Ako se radnicima ne vjeruje ili nije ništa ranije poduzeto da se promijeni ovakva situacija, radnici će prestati prigovarati, te ostaju sa osjećajem bespomoćnosti.



Nasilje i uznemiravanje imaju negativne posljedice na zdravlje ljudi.

Psihološke

- ljutnja, nemir, šok, strah i stres
- mentalne probleme uključujući PTSP, depresiju i nemir
- gubitak motivacije, entuzijazma i želje za produktivnošću
- gubitak povjerenja i samopouzdanja, osjećaj izoliranosti

Fizičke

- poremećaj sna, glavobolja i migrene, povećan rizik od srčanih oboljenja, poremećaj varenja, umanjena fizička snaga, muskuloskeletna stanja, sve vezano za nemir i stres
- seksualne i probleme reproduktivnog zdravlja
- fizičke povrede, čak gubitka života zbog fizičkog napada, silovanje ili samoubistvo

Radne/društvene

- poteškoće povratka na posao, izgubljeni radni dani, umanjena radna sposobnost, gubitak interesa
- društvena izoliranost od drugih kolega, prijatelja i porodice
- strah od korisnika usluga ili pripadnika opće javnosti
- negativno dejstvo na zaradu i napredovanje u karijeri i otpuštanje sa posla
- radne kolege takođe mogu patiti zbog stresa i straha. Ako je radnik odsutan ili ne ispunjava zadatke, kolege će možda morati da se nose sa većim radnim opterećenjem.

Nasilje i uznemiravanje mogu biti razlog troškova za poslodavce.



Ovo je dobar argument za pregovore sa poslodavcima.

- Veliko promjene sastava radnika, odsutnost sa posla, bolovanje, troškovi dugoročnog invaliditeta
- Povećan rizik od grešaka i nesreća
- Niži stepen povjerenja, učinkovitosti, niske produktivnosti i motivacije
- Pravni troškovi uključujući istrage, odgovornost i nagodba
- Troškovi ugleda i korisnici usluga primaju manji kvalitet usluge

Takođe se nameću ograničenja i to utječe na kvalitet javnih i privatnih usluga.



Ovo je dobar argument za lobiranje kod vlade.

- Troškovi dugoročne rehabilitacije preživjelih
- Naknade za nezaposlenost i dobrobit, ponovna obuka
- Pravni i troškovi krivičnog postupka
- Zdravstvena njega i savjetovanje
- Gubitak BDP-a od radnika koji ne primaju naknadu za svoj rad

1.2

1.2 Šta je rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje?

Rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje (GBVH) je *“nasilje i uznemiravanje usmjereno protiv osoba po osnovu njihovog spola ili roda, koje neproporcionalno negativno utječe na osobe naročitog spola ili roda.”* Nasilje i uznemiravanje žena jer su žene je GBVH. Nasilje i uznemiravanje osoba koje, ili se smatra da se ne uklapaju u tradicionalne rodne uloge je takođe GBVH.

Koja je razlika između spola i roda?

Spol i rod često se koriste u istom kontekstu, jer se smatra da se radi o biološkoj odrednici (da naša biologija utječe na naše ponašanje). Ali, spol i rod se sada sve više razumijevaju kao dva različita koncepta.

➔ **SPOL** je karakteristika biološki određena.

Na naš spol utječu naši hromozomi (skup gena koje imaju ljudi): generalno **muški** (XY hromozomi) ili **ženski** (XX hromozomi). Razlikuje se prema našim primarnim spolnim karakteristikama koje dobijamo po rođenju, i sekundarnim spolnim karakteristikama koje se razvijaju tokom puberteta.²

➔ **ROD** je karakteristika društveno razvijena i naučena.

Naš rod se obično izražava u smislu **muževnosti** i **ženstvenosti**, te ga oblikuju kulturološki, ekonomski i istorijski faktori. Ovi faktori stvaraju ‘rodne stereotipe’, generalizirani pogled na karakteristike i uloge koje bi muškarci i žene trebali imati: svaki ‘rod’ dolazi sa nizom očekivanja o tome šta znači biti muškarac i žena. Uobičajeni rodni stereotipi uključuju da se djevojčice igraju lutkama, a dječaci igraju fudbal; žene odgajaju i nježne su, muškarci su agresivni i snažni; žene su emotivne, a muškarci ne bi trebali biti.

Ali ovi rodni stereotipi nisu fiksni: ne moramo ih slijediti ako se ne uklapaju u ono što mi jesmo ili želimo biti. Rod je fluidan i javlja se u spektru. Rod sa kojim se neko identifikira ne mora da se poklapa sa spolom pri rođenju i postoji veliki broj načina da izrazimo naš **rodni identitet** (lični osjećaj vlastitog roda).



Razumijevanje **spola** i **roda** kao dva različita koncepta koristi sada nove pristupe. Naučni istraživači pokazuju da neke karakteristike koje izgledaju kao rezultat spola mogu biti uzrokovane društvenim faktorima (npr. žene su obično niže jer istorijski dobijaju manje proteina nego muškarci).

Koji su korišteni rodno zasnovanog nasilja i uznemiravanja?

Nasilje i uznemiravanje mogu utjecati na sve. Ali žene su izložene većem riziku. Ovo je zbog njihovog nejednakog položaja u društvu. Zbog toga, GBVH se ponekad naziva nasilje nad ženama (VAW). Svjetska zdravstvena organizacija (SZO) kaže da će 1 od 3 žene pretrpjeti fizičko odnosno seksualno nasilje tokom života.³ Neprijavljivanje slučajeva znači da je prava statistika vjerovatno značajno veća.

GBVH je i uzrok i posljedica nejednakosti između žena i muškaraca.

GBVH uzrokuje nejednake uloge rodova i odnosi moći između muškaraca i žena u društvu. Ovu nejednakost uzrokuje patrijarhat – društveno uspostavljen i opresivan sistem u kojem je velika vjerovatnoća da će muškarci imati položaj moći, liderstva, autoriteta i privilegija. Ovim se uspostavljaju rodne uloge i odnosi koji su pojačani društvenim normama koje održavaju štetne stavove, stereotipe, ponašanja, te višestruke oblike diskriminacije.

Strukturalne nejednakosti znače da je rad generalno podijeljen između muškaraca i žena prema rodnim ulogama i stereotipima. Štetni stereotipi znače da se neki rad smatra 'ženskim.' Ovo vodi do segregacije u zanimanjima. Žene se grupirane u poslove zasnovane prema tome kako društvo vidi ulogu žene. Vještine potrebne za ove poslove se smatraju 'urođenim' za žene, te su manje kvalificirane i podcijenjene. Rezultat ove situacije je da žene generalno završe na poslovima nižeg ranga sa manje prilika, te su manje plaćene od muškaraca. Čak i kada rade na istim ili sličnim radnim mjestima, žene su često i dalje manje plaćene. Ovo dovodi do rodno zasnovanih razlika u platama.

Povrh svega, žene i dalje nose dvostruki teret – obavljaju većinu neplaćenog rada kod kuće i staranja o porodici pored plaćenog rada izvan kuće.

Rad u kući nije cijenjen kao 'pravi rad' generalno na planeti ili kao takav priznat u zakonu o radu jer se potrebne vještine – kuhanje, čišćenje i njega – smatraju 'urođenim' za žene. Zbog toga, radnici u domaćinstvu – od kojih su većina žene – imaju među najmanjim platama i najteže uslove rada, a neki se čak bore da dobiju platu; negdje se spavanje i hrana smatra oblikom plaćanja.

„Zloupotreba, ili samo prijetnja zloupotrebom, tjera nas da radimo ogroman broj prekovremenih radnih sati, da prihvatimo da radimo bez plate ili za malu platu, te obavljamo opasne zadatke. Očajne smo, povrijeđene, oštećene, ponekad slomljene. Rad u domaćinstvu je jedno od zanimanja u kojem danas stanuje ropstvo. Neke od nas su osamljene, nije nam dozvoljeno da napustimo kuću u kojoj radimo, a neke postanu žrtve silovanja, mučenja i ubistva..“

Novelita V. Palisoc, član Izvršnog komiteta, IDWF, Azija⁴

Ove nejednakosti znače da ženama nedostaje pregovaračka moć i pomoć na radu i u društvu, što ih čini ranjivijim na nasilje i uznemiravanje. Ovo je naročito tačno kada rade na neformalnim i nesigurnim radnim mjestima – gdje su žene većina.

Rodno zasnovane nejednakosti moći takođe uspostavljaju ponašanja i norme koje se smatraju odgovarajućim za muškarce i žene. Od muškaraca se očekuje da budu aktivniji, snažni, moćni, da imaju kontrolu i da su agresivni. Žene su podučavane da budu slabe, pasivne, da popuštaju, da odgajaju i budu osjetljive.

U međuvremenu, vrijednost žene se često vidi kao da leži u ljepoti i tijelu. Žene se shvataju i sa njima se postupa kao da su nečija imovina ili objekat, umjesto da se vide kao ljudska bića sa pravom da se s njima postupa jednako i sa poštovanjem.

3 Nasilje nad ženama – Činjenice, SZO (2017) <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>

4 Rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje radnika u domaćinstvu – Slučajevi iz Azije, IDWF (2020) https://idwfed.org/en/resources/gender-based-violence-and-harassment-against-domestic-workers-case-stories-from-asia/@@display-file/attachment_1

🗨 Vlada Ugande je 2019. godine predložila plan za promociju turizma takmičenjem za “Miss oblina” i predložila riječi “seksi žene sa oblinama” među informacijama koje govore o ljepotama Ugande.

Ove rodne norme su štetne i za muškarce i za žene: jačaju rodne nejednakosti i stvaraju kulturu toksične muškosti. Rodne norme uspostavljaju muško pravo na zloupotrebu žena, te navode muškarce da osjećaju kako imaju dominaciju nad ženskim tijelom. Muškarci koji ne slijede ove stereotipe često trpe diskriminaciju.

GBVH je pitanje moći i kontrole i koristi se kao način držanja žene u nejednakom položaju, naročito ako pokušaju da ustvrde da imaju pravo na moć. Dokazi nam pokazuju da žene koje ulaze u netradicionalna ‘muška’ zanimanja ili na rukovodna radna mjesta često trpe nasilje i uznemiravanje.

Kada žene prijave nasilje i uznemiravanje, često se dešava da su učutkane. Ignoriraju ih ili im ne vjeruju; ozbiljnost napada može biti svedena na minimum; ili im se kaže da to shvate kao ‘šalu’ ili ‘kompliment’. Ovo ih preplaši tako da ne prijavljuju slučajeve. Žene, naročito one u najranjivijoj radnoj situaciji, plaše se odmazde, da će ostati bez posla, ili da će se pogoršati nasilje i uznemiravanje. U nekim slučajevima, oni koji se žale budu primorani da potpišu ugovor o povjerljivosti, pa tako budu učutkani da više ne govore o tome. Može se desiti da se GBVH shvata kao ‘normalno’ ili ‘dio radnog mjesta.’

Žene koje trpe višestruke oblike nejednakosti, kao što su one zasnovane na klasi, rasi, dobi, migracionom statusu ili statusu invaliditeta, mogu biti izložene većem riziku od nasilja i uznemiravanja, te se mogu suočiti sa poteškoćama pristupa podršci koja im je potrebna.

“ To je skriveno u velikom broju slučajeva, jer iz ugla žrtve, bolje je spasiti posao i prihod nego govoriti o nasilju i rizikovati gubitak radnog mjesta. Nasilje se odvija skriveno.

Patricia Nyman, Nacionalni koordinator za rodna pitanja, Sindikat trgovine, ugostiteljstva i udruženih radnika Južne Afrike (SACCAWU), Južna Afrika

“ Naša članice trpe uznemiravanje i nasilje na radu. Često se plaše da se žale na kršenja njihovih prava jer se plaše da će izgubiti posao ili su isuviše stidljive da o tome govore otvoreno...

Nataliya Levytska, zamjenica predsjednika, Konfederacija slobodnih sindikata Ukrajine (KVPU), Ukrajina ⁵

🗨 Žena, lider sindikata u multinacionalnoj rudarskoj kompaniji doživjela je veoma agresivan verbalni napad od svojih muških kolega. Takođe ju je seksualno napao jedan od njenih šefova. Nakon što se žalila, druga žena je prijavila sličan događaj. Kompanija nije ništa poduzela.⁶

Sektor rudarstva, Kolumbija

🗨 U Maroku, mlada žena koja radi u sektoru zrakoplovstva prijavila je da ju je seksualno zlostavljao njen nadređeni – muškarac. Kompanija ju je optužila da izmišlja i izvršila je pritisak na nju da odustane od žalbe. Rekli su joj da bi to imalo negativne posljedice na ugled kompanije. Kako žena nije imala dokaz o uznemiravanju, kompanija nije uradila ništa, a ona je odlučila da napusti posao.⁷

Sektor zrakoplovstva, Maroko

5 Ratificiraj MOR Konvenciju 190, EI (2019.) https://www.youtube.com/watch?v=MErsYxvquYQ&list=PLzE8QMjUc9JkL3ZLZhDe2_LdQ9sqvtOz2&index=4

6 Skrivena kriza nasilja nad ženama na radnom mjestu, Globalna federacija sindikata IndustriALL (2017.) <http://www.industrialunion.org/the-hidden-crisis-of-workplace-violence-against-women>

7 Skrivena kriza nasilja nad ženama na radnom mjestu, Globalna federacija sindikata IndustriALL (2017) <http://www.industrialunion.org/the-hidden-crisis-of-workplace-violence-against-women>

Okrivljavanje žrtve (žrtva je odgovorna, a ne počinitelj) je još jedan rezultat nejednakosti. Čest je slučaj da kada žene prijave nasilje i uznemiravanje, da se za to krive njihove radnje ili ponašanje: šta su nosile ili govorile, da su 'privlačile pažnju' ili 'su to tražile', ili da se nisu opirale zloupotrebi. Dobiju savjet da mijenjaju svoje ponašanje i da slijede određena pravila kako bi bile sigurne. Ovo okrivljavanje žrtava se i dalje dešava i u našim sindikatima.

Ali, ništa ne opravdava nasilje i uznemiravanje, dok se ponašanje žene nikada ne može koristiti kao pristanak za zlostavljanje. Kada okrivimo ženu, mi samo jačamo rodne nejednakosti. Treba se pozabaviti ponašanjem počinitelja. Počinitelj mora biti odgovoran za promjenu svog ponašanja i radnji. Okrivljavanje žrtve nas sprečava da se bavimo suštinom problema – načinom kako štetne rodne norme i nejednakost vode ka GBVH.

“Kada su žene predmet nepravde i uznemiravanja na radnom mjestu i kod kuće, misle da je to njihova greška. Tako smo naučene. Čak i kada preuzmem krivicu, da sam negdje pogriješila što je dovelo do toga da mi se ovo dešava.

Harshala Patil, žena konduktorka u autobusu, Indija

Kako GBVH neproporcionalno negativno utječe na žene, nasilje i uznemiravanje jača rodne nejednakosti. To može značiti da manji broj žena ulazi u svijet rada (povećan jaz učešća žena u radnoj snazi) i da su žene plaćene manje od muškaraca (povećane rodno zasnovane razlike u platama). Takođe znači da žene i dalje rade u manje plaćenim sektorima i sa nižim statusom radnog mjesta (segregacija u zanimanjima).

Tipovi rodno zasnovanog nasilja i uznemiravanja

SEKSUALNO UZNEMIRAVANJE

Seksualno uznemiravanje je seksualno povezano ponašanje i jezik koji nije poželjan, dobrodošao, koji je neuzvraćen, uvredljiv i uzrokuje štetu.⁸ Bez obzira na namjeru počinitelja, ono što je bitno je dejstvo takvog ponašanja na žrtvu ili preživjelog. Izraz moć i kontrola imaju namjeru da uznemiravaju i ponižavaju.

Širok spektar osoba ga može počinuti, uključujući kolege, nadređene, podčinjene i treće strane. Rezultira nesigurnim i neprijateljskim radnim okruženjem za osobe koje ga doživljavaju, kao i svjedoke i radne kolege, i može uzrokovati teške lične, zdravstvene, ekonomske i društvene posljedice.

Seksualno uznemiravanje neproporcionalno negativno utječe na žene. Razlog je nejednakost u moći između žena i muškaraca, što znači da se žensko tijelo vidi kao seksualni objekat. Anketa provedena u Evropskoj uniji (EU) pokazala je da je 40-50% žena u EU doživjelo neželjene seksualne komentare, fizički kontakt ili drugi oblik seksualnog uznemiravanja na i izvan posla.⁹ Isto tako, studije provedene u Japanu, Maleziji, Filipinima i Južnoj Koreji pokazuju da je 30-40% žena doživjelo seksualno uznemiravanje na radu.¹⁰

➔ *Quid pro quo* seksualno uznemiravanje je kada se od radnika traži seksualna usluga u zamjenu za pogodnost na poslu. Sve više se prihvata da je 'seksualno uznemiravanje razmjennom poruka' sve češći oblik GBVH, naročito za radnike na nesigurnim i neformalnim radnim mjestima.¹¹

8 Za više informacija, pogledajte: Seksualno uznemiravanje u svijetu rada, MOR https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738115.pdf

9 Nasilje nad ženama: Anketa provedena širom EU, EU Agencija za temeljna prava (2014) <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/vaw-survey-main-results>

10 Statistika o nasilju nad ženama i djevojkama, UN Žene <https://www.endvawnow.org/en/articles/299-fast-facts-statistics-on-violence-against-women-and-girls-.html>

11 Nasilje i uznemiravanje žena i muškaraca u svijetu rada – Sindikalne perspektive i akcije, MOR (2017) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf

“*Poslodavac misli da Vas može seksualno uznemiravati u zamjenu za priliku za posao. Veliki broj žena često na kraju popusti kako bi mogle raditi i zaraditi da nahrane svoje porodice. Znamo za slučajeve gdje je šef rekao “Ako mi budeš djevojka, možeš voziti moj auto ili... možeš nastaviti raditi u uredu.*

Agnes Mwongera, vozač naručenih vožnji, Sindikat radnika u transportu Kenije (TAWU), Kenija

“*U Malaviju, žene kažu da su ih uznemiravali, ali da ne znaju gdje to prijaviti. Seksualno uznemiravanje često dolazi od nekoga ko koristi moć da iskoristi nečije siromaštvo. Moćni muškarci, kao što su rukovoditelji i nadzornici, koriste svoj položaj da uznemiravaju žene koje žele da obnove svoje ugovore o radu. Ovi muškarci koriste seks kao ‘dio radnog mjesta’. Veliki broj siromašnih žena, ako žele obnovljene ugovore o radu, moraju spavati sa svojim šefovima. Ovo je naročito tačno za djevojke koje rade na nesigurnim radnim mjestima. Šefovi spavaju sa velikim brojem djevojaka. Ovim se takođe širi HIV/Aids i pogoršava se ciklus siromaštva.*

Zione Leah Pakulantanda, rukovoditelj projekta, Sindikat hotelijerstva, obrade hrane i ugostiteljstva (HFPCWU), Malavi

➔ *Neprijateljsko radno okruženje* su postupci, ponašanje ili jezik koji stvara prijetnje, neprijateljsko ili ponižavajuće okruženje za radnika.

“*... Zlostavljač je viši urednik u mojoj redakciji. Počelo je kada je tražio da razgovaramo o poslu, ali nakon radnog vremena ... lako sam pokušala naći razlog da se ne sretnemo nakon radnog vremena, uspio je naći način da dođe do mene Seksualno me je uznemiravao. Bilo je to tako traumatično iskustvo da nisam o tome mogla razgovarati sa prijateljima ili kolegama u redakciji... Zbog stresa sam dala otkaz na poslu. Pokušavao me je naći, čak me slijedio do mojih prijatelja koji i dalje rade s njim u redakciji ... Ovo iskustvo mi je oduzelo samopouzdanje i osjećam se bespomoćno.*

Novinarka, Džakarta, Indonezija

Seksualno uznemiravanje može imati različite oblike:

- **Fizičko:** nepoželjno i nepotrebno fizičko dodirivanje, masiranje, maženje, grljenje, ili ljubljene, fizički napad, nepotrebna blizina;
- **Verbalno:** seksualno sugestivni ili uvredljivi komentari, uvrede, šale, insinacije, ili pitanja o privatnom životu, fizičkom izgledu, rodnom identitetu ili seksualnoj orijentaciji; neumjesan seksualni poziv ili zahtjev;
- **Neverbalno:** neumjesno zurenje ili pohotno gledanje; dobijanje ili pokazivanje uvredljivih, seksualno eksplicitnih slika ili poklona; nepristojno izlaganje; bilo koji gest koji ima seksualnu konotaciju;
- **Nasilje na internetu:** primanje neželjenih, uvredljivih, seksualno eksplicitnih elektronskih poruka ili tekstualnih poruka; neumjesni komentari na internetu, uključujući korištenjem platformi za virtualne sastanke.

“Bila sam na božićnoj zabavi u uredu, kada me je direktor kompanije dotakao nepristojno. Pokušala sam se žaliti policiji, ali su mi rekli da nema dovoljno dokaza. Koleginica mi je rekla da je njoj isto učinio.

Radnica, Energetski sektor, Švedska

Toliko je uobičajeno za svakodnevnu kulturu seksualnog uznemiravanja da se odvija i u javnom i u privatnom prostoru, uključujući na radnom mjestu. Često se opisuje kao ‘dio radnog mjesta’ ili ‘pošalice’. Bez informacija ili podrške, veliki broj žena ne prijavljuje uznemiravanje. Anketa rađena u UK je pokazala da je 85% žena, dobi 18-24, doživjelo neželjenu seksualnu pažnju na javnom mjestu, a 45% je doživjelo neželjeno seksualno dodirivanje.¹²

Ženi koja radi na Univerzitetu prišao je Zamjenik rektora koji joj je rekao da je zainteresiran za nju. Pokušala mu je reći da ona nije, a on je počeo da je uznemirava, rekavši njoj i drugima da želi biti s njom. Koristio je svoj položaj da nagovori svoje kolege da je prisile da prihvati njegov zahtjev. Kolege su slale poruke i zvali je da tako izvrše pritisak na nju, odbijale da joj isplate platu, čak prijetili smrću.¹³

Sindikat nastavnika Etiopije (ETA), Etiopija

▼ FIZIČKO NASILJE

Fizičko nasilje je upotreba fizičke sile sa namjerom da, koja rezultira, ili je velika vjerovatnoća da će rezultirati fizičkom, seksualnom ili psihološkom povredom. Obuhvata fizički napad i zloupotrebu, uključujući premlaćivanje, šamaranje, šutanje, guranje, štipanje. U ekstremnim slučajevima, može dovesti do ubistva.

Tekstilne radnice u Maroku prijavljuju fizičko i verbalno zlostavljanje, uključujući štipanje i šamaranje. Neke su čak pretučene garderobom koju prave ako se smatra da ne rade dovoljno brzo¹⁴

Tekstilni sektor, Maroko

Murni (nije joj to pravo ime) je radila za jednu porodicu u Istočnoj Džakarti, Indonezija. Bila je zadužena za kuhanje, čišćenje, pranje veša. Njena poslodavka je bila veoma nasilna, nije isplaćivala platu, nije joj davala dovoljno hrane, nije dozvoljavala da izađe iz kuće i kontaktira bilo koga osim njih. Poslodavka ju je takođe tukla fizičkim predmetima, polijevala je vrelom vodom, pržila je peglom, prijeteći da će svaki otpor rezultirati gorim postupanjem. Jednog dana, poslodavka je optužila Murni da gleda njenog muža. Kaznila je Murni tako što joj je strgala svu odjeću i udarila je u vaginu. Takođe je prisilila dva muška radnika u domaćinstvu da siluju Murni. Drugom prilikom, prisilila je Murni da jede mačji izmet, što je uzrokovalo da Murni dobije tuberkulozu. Nakon što joj je poslodavka teško povrijedila usta udarajući je metlom Murni je pobjegla spuštanjem niz TV kabl. Otrčala je pravo u obližnju policijsku stanicu. Bila je izuzetno pothranjena sa svega 25kg.¹⁵

12 Rezultati ankete o ženama koje su doživjele seksualno uznemiravanje, Zaustavimo nasilje nad ženama (2016)

<https://yougov.co.uk/topics/lifestyle/articles-reports/2016/03/08/third-women-groped-public>

13 Rad na zaustavljanju rodno zasnovanog nasilja u školama, EI (2019) https://issuu.com/educationinternational/docs/workingtoendsrgbv_english_hires?fr=sYTk1OTE1NDg3ODM

14 Skrivena kriza nasilja nad ženama na radnom mjestu, Globalna federacija sindikata IndustriALL (2017) <http://www.industrialunion.org/the-hidden-crisis-of-workplace-violence-against-women>

15 Rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje radnika u domaćinstvu – Slučajevi iz Azije, IDWF (2020)

https://idwfed.org/en/resources/gender-based-violence-and-harassment-against-domestic-workers-case-stories-from-asia/@@display-file/attachment_1

▼ PSIHOLOŠKA ZLOUPOTREBA

Psihološka zloupotreba je upotreba sile sa namjerom da, koja rezultira, ili je velika vjerovatnoća da će rezultirati negativnim psihološkim posljedicama po žrtvu/preživjelog. Obuhvata širok raspon verbalne i neverbalne zloupotrebe, psihološkog i seksualnog uznemiravanja, fizičkog zlostavljanja (bullying), psihičkog zlostavljanja (mobbing), zastrašivanja i uhođenja. Obuhvata seksističke i mizogene komentare, uznemiravanje, prijetnje, zastrašivanje zasnovano na rodu žene, kao što je prijetnja silovanjem.

“Šale ili komentari sa mačo ili ponižavajućim sadržajem ... seksističke, rasističke, mizogene, ksenofobične fraze su ... veoma uobičajene.

Marcelo Di Stefano, Asociación del Personal de la Universidad de Buenos Aires (APUBA), Argentina

Myriam Leroy je slobodna novinarka i belgijski autor. Bila je žrtva uhođenja putem računara, nasilnih uvreda, prijetnje silovanjem i smrću na internetu.

“Hiljade ih je prijetilo silovanjem, stotine smrću, a sve uvijek sa seksualnom konotacijom. Fotomotaža mog lica prekrivenog spermom i ogrebotinama, moja glava nakačena na gole posmrtno ostatke, itd... Nastavila sam raditi i ponašati se na društvenim medijima kao da se nije ništa dešavalo, bar sam se pretvarala da me ovo ne dotiče, samo kako uhoditeljima ne bih dala znak da su pobijedili. Ali, policija je patrolirala ispred moje kuće, obezbjeđenje me pratilo do posla, izlazila sam iz kuće samo ako sam bila prurušena, i... bila sam preplašena...

Većina mojih kolega se odnosila prema mom “slučaju” iz ugla da “je ona to tražila”. Niko nije primijetio ono što se čini važnijim za ovu priču: mizogena dimenzija ovih napada. Njihovo nevjerovatno nasilje... (učutkivali su me seksualnim ponižavanjem) i činjenica da je to sve bilo djelo muškaraca...¹⁶

Myriam Leroy, Association des Journalistes Professionnels (AJP), Belgija

Fizičko zlostavljanje (bullying) je upotreba sile, prisile, zastrašivanja, obezvrjeđivanja, dominacije ili prijetnje nanošenjem povreda. Može biti pojedinačno ili grupno fizičko zlostavljanje. Kada grupa radnika koristi fizičko i emotivno zlostavljanje i uznemiravanje da napadne pojedinca, to se naziva **emotivno zlostavljanje (‘mobbing’)**.

▼ EKONOMSKO NASILJE

Ekonomsko nasilje je kada neko kontrolira finansijske interese osobe bez pristanka te osobe ili zloupotrebljava te resurse. Obuhvata djela ili ponašanja koja uzrokuju ekonomsku štetu osobi. Može imati oblik, na primjer, ograničavanja pristupa finansijskim resursima, obrazovanju ili tržištu rada, ili nepoštivanje ekonomskih odgovornosti, kao što je plaćanje alimentacije. To je često dio nasilja u domaćinstvu. Kada je riječ o radnom mjestu, može imati oblik otpuštanja sa posla iz razloga odbijanja seksualnih usluga, ili unapređenje ili degradiranje nekog iz seksističkih ili diskriminatornih razloga.

Na primjer, radnici u domaćinstvu obično trpe ekonomsko nasilje od svojih poslodavaca. Poslodavci ne isplaćuju ili isplaćuju male plate, odgađaju isplatu plaća, ili zahtijevaju pretjerani prekovremeni rad ili izvršavanje obaveza bez odgovarajuće naknade. Poslodavac ovim održava kontrolu. Ekonomsko i seksualno nasilje su često povezani u formi seksualne ucjene, kao što je slučaj da poslodavac prijeti da će otpustiti radnicu u domaćinstvu ako odbije spavati sa njim. Ovo je takođe uobičajeno za radnike migrante – koji čine veliki broj radnika u domaćinstvu.

16 Da pročitate više ispovijesti novinarki, pogledajte: Ispovijesti radnica, IFJ, (2017) <https://www.ifj.org/actions/ifj-campaigns/international-day-for-the-elimination-of-violence-against-women-2019.html>

▼ NASILJE U DOMAĆINSTVU

Nasilje u domaćinstvu je najčešći oblik GBVH. Oko 35% žena širom svijeta je bar jednom u životu doživjelo fizičko odnosno seksualno nasilje od svog intimnog partnera ili seksualno nasilje neke druge osobe. Najčešće je nasilje od intimnog partnera. Brojke u nekim od ovih nacionalnih studija mogu iznositi čak 70%.¹⁷

- ➔ U studiji Kanadskog kongresa rada (CLC) iz Kanade, 33% ispitanika je prijavilo nasilje u domaćinstvu koje potiče od intimnog partnera, gdje žene češće trpe to nasilje u odnosu na muškarce. 38% onih koji su doživjeli nasilje u domaćinstvu je reklo da je to utjecalo na njihovu sposobnost povratka na posao, a 82% ih je reklo da je to negativno utjecalo na njihov rad.¹⁸
- ➔ Studija koju su uradile članice Međunarodne federacije radnika u transportu (ITF) je pokazala da je 75% od 15.561 anketiranih radnika (od kojih 98% žena) imalo direktno (47%) ili posredno (28%) iskustvo sa nasiljem u domaćinstvu. Od onih koji su imali lična iskustva sa nasiljem u domaćinstvu, 92% je njih reklo da je to utjecalo na njihovu sposobnost za rad¹⁹

Nasilje u domaćinstvu je nasilje i uznemiravanje koje se dešava između članova porodice ili u domaćinstvu. Mogu ga počiniti i bivši partneri. Nasilje u domaćinstvu se takođe naziva 'zloupotrebom u domaćinstvu', 'nasiljem u porodici' ili 'nasiljem intimnih partnera.'

Može imati različite oblike, uključujući:

- ➔ Kontrola prisilom: čin/obrazac napada, seksualna prisila, prijetnja, ponižavanje i zastrašivanje s ciljem nanošenja patnje, kažnjavanja ili izazivanja straha
- ➔ Psihološka/emotivna zloupotreba: uključujući ponižavanje, prijetnje, zastrašivanje, vrijeđanje
- ➔ Fizičko zlostavljanje: uključujući udaranje, šamaranje, udaranje šakama, šutanje, zatvaranje
- ➔ Seksualno zlostavljanje: uključujući silovanje, prisilan seksualni odnos, okrivljavanje za seksualno ponašanje, prisilna trudnoća ili prekid trudnoće
- ➔ Ekonomsko/finansijsko nasilje: uključujući sprečavanje osobe da dobije posao, oduzimanje njihovog novca, kontrola finansija
- ➔ Uznemiravanje i uhođenje
- ➔ Zloupotreba putem interneta: uključujući prijetnje, razmjenu osjetljivih ili intimnih informacija na mrežama društvenih medija

Svi mogu doživjeti nasilje u domaćinstvu. Ali, veća je vjerovatnoća da će žene biti žrtve/preživjele, dok su muškarci dominantni počinitelji. Razlog za ovo je što je nasilje u domaćinstvu stvar moći i kontrole, te je ukorijenjeno u nejednakosti između žena i muškaraca.

Nasilje u domaćinstvu ima poražavajuće posljedice na fizičko i psihološko zdravlje, kao i ekonomske, na žene.

Iako nasilje u domaćinstvu počinje kući, može utjecati na svijet rada. Možda će biti potrebno slobodno vrijeme na poslu za one koji su doživjeli povredu kako bi se oporavili. Počinitelji mogu uhoditi ili prijetiti žrtvama/preživjelim na putu do ili sa posla, sprečavati ih da idu na posao, ili zadržavati njihovu zaradu. Rezultat toga je da radnici mogu kasniti na posao, ne dolaziti na posao, ili se može negativno odraziti na njihov rad. Ovo može dovesti do toga da izgube

17 Zaustaviti nasilje nad ženama – činjenice i brojke, UN Žene <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>

18 Da li rad može biti siguran, ako dom nije – Nalazi iz ankete, CLC (2014) http://dvtworknet.org/sites/dvtworknet.org/files/Canada_survey_report_2014_EN_0.pdf

19 Utjecaj nasilja u domaćinstvu na radna mjesta u Indiji, ITF (2020) <https://www.itfglobal.org/en/reports-publications/impact-domestic-violence-in-workplaces-in-india>

posao, što je poražavajuće za njih: bez ekonomske nezavisnosti koju osigurava posao, oni ne mogu izbjeći nasilje.

Nasilje u domaćinstvu može takođe negativno utjecati na radne kolege. Počinitelji mogu prijetiti i povrijediti radne kolege. Osoba koja preživljava nasilje u domaćinstvu može biti odsutna, umorna ili pod takvim pritiskom da ne može raditi. Ovo može povećati rizike za okupaciono zdravlje i sigurnost samih radnika, odnosno njihovih kolega. Ili mogu biti manje produktivni, što povećava pritisak na radne kolege.

Studija ITF-a iz 2019. godine sa muškim počiniteljima nasilja u domaćinstvu pokazala je da²⁰:

- Muškarci osjećaju pritisak patrijarhalnih društvenih normi da 'imaju' kontrolu nad ženama i djecom u svojim porodicama.
- Muškarci obično nastoje opravdati svoja djela nasilja u porodici, ispoljavanja moći i kontrole.
- Muškarci obično povezuju nasilje u porodici sa fizičkim i verbalnim oblicima djelovanja.
- Na muškarce na radu negativno utječu počinitelji nasilja u porodici.
- Nezgode na radnom mjestu, koje su uzrokovali muški ispitanici na koje su utjecali počinitelji nasilja u porodici stavljaju sigurnost putnika i ugroženih zaposlenih na prvo mjesto, te predstavljaju značajan trošak za poslodavce.
- Muški ispitanici trebaju siguran prostor da razgovaraju o svojim problemima, iskustvima i traže profesionalan savjet kojim će smanjiti svoje učešće u nasilju u porodici.

Bez obzira na ogroman utjecaj na svijet rada, veliki broj i dalje vjeruje da je nasilje u porodici privatna stvar kojom se ne bi trebalo baviti na radnom mjestu. Ali, nasilje u porodici nije privatna stvar. To je društveno pitanje.

“*Važno je, jer nasilje u svim svojim oblicima takođe negativno utječe na svijet rada, a žena koja doživi nasilje kući ne može izbjeći da nosi svoje probleme na posao, iz kog razloga je važno poduzimati mjere na radnom mjestu.*

Ana Sanchez Navarro, Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC- CCOO), Španija



Tokom pandemije COVID-19, došlo je do dramatičnog porasta nasilja u porodici, što je rezultiralo da se nasilje u porodici počne nazivati 'pandemija u sjeni'.²¹ Zatvorena u kući sa partnerom, sa dodatnim finansijskim i drugim oblicima stresa i pritiska na porodicu, te povećan stepen rada na daljinu znači da kuća više nije sigurno mjesto za veliki broj radnika. Sada, više nego ikada ranije, nasilje u porodici postaje pitanje svijeta rada.

20 Nasilje u domaćinstvu i radno mjesto: Kvalitativna studija sa muškarcima, ITF (2019) <https://itfviolencefreeworkplaces4women.wordpress.com/2020/03/08/domestic-violence-and-the-workplace-a-qualitative-study-with-men/>

21 COVID-19 i zaustavljanje nasilja nad ženama i djevojkama, UN Žene (2020) <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls-en.pdf?la=en&vs=5006>

1.3

Ko je više izložen riziku?

Nasilje i uznemiravanja u svijetu rada može negativno utjecati na sve, ali rizik od nasilja i uznemiravanja može se mijenjati u zavisnosti od sektora, zanimanja, odnosno tipa dogovora o radu.



RAD SA TREĆIM STRANAMA

Radnici koji imaju potencijalno nesigurnu interakciju sa trećim stranama u okviru svojih radnih zadataka izloženi su većem riziku. Nasilje i prijetnje su uobičajene u sektorima maloprodaje i usluga, na primjer.

Udruženje radnika u trgovini, distribuciji i udruženih radnika (SDA) u Australiji provodi kampanje za ukidanje zlostavljanja i nasilja od korisnika usluga u maloprodaji, objektima brze hrane, industriji skladištenja. Anketa urađena 2017. godine pokazuje da je 85% od 6.000 anketiranih radnika u maloprodaji i objektima brze hrane doživjelo nasilje na poslu od korisnika usluga.²² Od tada, sindikati provode nacionalnu kampanju 'Niko ne zaslužuje da bude sluga', boreći se da poslodavci koriste pristup nulte tolerancije na agresivno i nasilno ponašanje i načine za prijavljivanje takvih slučajeva.



<https://national.sda.com.au/sdaw/>



Naši članovi često trpe nasilje od građana. Želimo da se poslodavci obavežu da će ukloniti zloupotrebu i nasilje. Tražimo mjere koje će ovo pitanje dugoročno ugraditi u naše industrije i neprekidno se boriti protiv takvog ponašanja. Aktivno smo se uključili sa poslodavcima na osiguranju zajedničkog pristupa ... Pripremili smo i proveli obuku o zloupotrebi koju koriste korisnici usluga koja će biti dio certificirane obuke.... Obuka za rukovoditelje koji trebaju pomoći u deeskalaciji situacije je takođe jedno važno sredstvo. Zajednička tema za naše članove je da kada ih zlostavlja korisnik usluga, rukovodioci ne znaju kako to djelotvorno riješiti. Uložili smo u obuku kako bi pomogli upravi i radnicima da riješe situaciju u slučaju njene eskalacije...

Takođe pozivamo poslodavce da razmisle o stvarima kao što su njihove politike usluživanja. Informacije koje dobijamo od naših članova kažu da politika usluživanja može utjecati na način nošenja sa zlostavljanjem. Ako imate snažnu politiku usluživanja, morate mnogo puta reći ne korisniku usluge... Ovo dovodi do ljutnje korisnika usluga i da oni tada zlostavljaju. Kada član pozove rukovoditelja, rukovoditelj popusti korisniku usluga... na to su se mnogo žalili naši članovi. Da oni provode potrebnu politiku, da se nose sa zlostavljanjem, a onda rukovoditelj popusti. Razgovarali smo sa poslodavcima da im pomognemo da shvate problem i kako njihove politike doprinose tome.

Julia Fox, National Assistant Secretary, SDA, Australija

Sprečavanje nasilja i uznemiravanja od trećih strana je teže kontrolirati, i prema ovom problemu se neće (ili radnici misle da se neće) odnositi na isti način kao kada je počinitelj drugi zaposleni. Ovo je rasprostranjeno u sektorima turizma, hotelijerstva, restorana, kazina i barova, u kojima vlada mišljenje da je 'korisnik usluga uvijek u pravu', a ispijanje alkohola i davanje napojnica samo doprinose povećanom riziku. Zapošljavanje u ovim sektorima je često nestandardno i nesigurno, što dalje povećava rizik.

Radnici u Naga World Hotel Casino u Pnom Penu u Kambodži kažu da su fizički napadani, seksualno uznemiravani, te da im je vrelo piće prosipano u lice. Nema posljedica za nasilne korisnike usluga. Uprava kaže radnicima da se ne može ništa poduzeti. Od radnika se očekuje da se izvinu gostima koji ih zlostavljaju i nastave sa svojim poslom.²³

U UK, Ujedinjeni sindikat je utvrdio da je 9 od 10 zaposlenih u ugostiteljstvu doživjelo seksualno uznemiravanje na poslu. Od onih koji su prijavili seksualno zlostavljanje, više od 50% njih je reklo da su počinitelji bili građani. Veliki broj onih koji su prijavili uznemiravanje je izjavilo da su razmišljali o davanju otkaza, da se osjećaju nesigurno i da ne osjećaju samopouzdanje na poslu.²⁴

U Čikagu, SAD, anketa sindikata zaposlenih u hotelima i kazinima, UNITE HERE Local 1, pokazala je da se radnici suočavaju sa visokim stepenom seksualnog uznemiravanja, uglavnom od gostiju. 58% hotelskih radnika i 77% kazino radnika je doživjelo seksualno uznemiravanje od gostiju. Gotovo polovina anketiranih spremačica (49%) je našla nagog gosta u sobi kada bi im otvorili vrata, ili su pokazivali golotinju ili su se presvlačili.²⁵

“Radnica ne smije ništa reći jer je radnica, i... kako se kaže, ‘korisnik usluga je uvijek u pravu’. Ovo je tip ljudi na koje se cilja jer nemaju način da se izbore za sebe... Kao sindikati, borimo se za politike o seksualnom uznemiravanju kojima će se zaštititi ove ranjive kategorije radnika. Ove politike bi obuhvatale procedure za prijavljivanje i disciplinske mjere protiv počinitelja... sindikati će takođe ugraditi klauzule u OKU kojim će štititi radnike od uznemiravanja u svijetu rada.

Caroline Busaka, Kenijski sindikat radnika na plantažama šećera (KUSPAW), Kenija

U sektoru obrazovanja, nastavnici se često susreću sa verbalnim, fizičkim i psihološkim zlostavljanjem u školi od učenika, a na internetu od učenika i roditelja. Obično dobivaju uvredljive komentare, optužuju se za nepropisno ponašanje prema učenicima, dobivaju seksističke i rasističke uvrede, čak prijetnje smrću.

U sektoru transporta, verbalno zlostavljanje i seksualno uznemiravanje od građana je često, naročito radnika koji provjeravaju karte i sprečavaju vožnju bez karte.

“Kolege bi dobile šamar, počupali bi im kosu, udarili bi ih. U sistemu već imamo jednog mrtvog kolegu. Mjere regulatornog organa nisu djelotvorne.

Žena kontrolor karata, Kolumbija

23 Radnici Naga World Hotel Casino, IUF (2019) <https://www.iuf.org/news/naga-world-hotel-casino-workers-demand-measures-to-protect-them-from-violence-and-abuse/>

24 Nije na meniju – Anketa sindikata Unite the Union (2018) <https://unitelive.org/14506-2/>

25 Ruke sebi, obući pantalone – Seksualno uznemiravanje u industriji ugostiteljstva u Čikagu, UNITE HERE Local 1 (2016) <https://www.handsoffpantson.org/wp-content/uploads/HandsOffReportWeb.pdf>

“Klijent... kojeg sam vozila kući je odlučio da sjedi na prednjem sjedištu i podigao je noge na kontrolnu ploču. Kada sam ga zamolila da spusti noge... odgovorio je da je platio, što bi trebalo značiti da može sjediti gdje želi. Pitao me je zašto radim kao vozač kada sam tako lijepa. Zatim je pokušao da me dotakne. Bilo je strašno. Odvezla sam pravo u policijsku stanicu i prijavila slučaj. ... Momak je morao ići na sud i platiti novčanu kaznu. Ovo je psihički utjecalo na mene ... Nisam mogla izbaciti tu sliku iz glave...

Agnes Mwongera, vozač naručenih vožnji, Sindikat radnika u transportu Kenije (TAWU), Kenija

Poslovi mogu biti riskantniji kada radnici rade sa vrijednostima, novcem ili lijekovima.

“Već je desetak radnika opljačkano pod prijetnjom oružjem, zbog vožnji koje se plaćaju gotovinom... žene vozači Ubera su silovane zbog vožnji koje se plaćaju gotovinom. Koliko ljudi treba biti silovano i ubijeno i napadnuto prije zaustavljanja ... plaćanja gotovinom?

Predstavnik udruženja vozača Ubera

Pružanje njege klijentima ili pacijentima koji su bolesni, rastrojeni, koji koriste droge ili lijekove – kao što je slučaj sa zdravstvenim sektorom – takođe povećava rizik od nasilja. Zdravstveni radnici najviše prijavljuju nasilje. Verbalna agresivnost, fizičko nasilje i seksualno uznemiravanje od pacijenata je često. Situacija je još gora zbog nedovoljne obučenosti i nedovoljnog broja zaposlenih. Studija koju je uradio Sindikalni kongres (TUC) u UK je pokazala da je 1 od 8 zaposlenih doživjelo nasilje na radu, dok su medicinski i zdravstveni radnici najveća grupa koja je ovo prijavila (22%).²⁶

“Oblici nasilja u zdravstvenom sektoru su – verbalne uvrede od pacijenata i uprave... viktimizacija, radnici takođe doživljavaju računarske napade od građana. Nasilje i uznemiravanje imaju psihološko dejstvo... mogu izazvati depresiju, nesanicu, smanjenu produktivnost, visok stepen odsutnosti, samo su neki...

Irene Khumalo, zamjenica predsjednika, Sindikat medicinskih sestara Svazilenda (SDNU), Svazilend/Esvatini

Rizik od nasilja i uznemiravanja se takođe povećava kada radnik odbije zahtjev ili ograniči slobodu pojedinca. Rad sa povjerljivim informacijama u sklopu radnih obaveza takođe povećava rizik. Ovo je uobičajeno u javnom sektoru.

▼ RADITI SAMOSTALNO

Raditi samostalno ili u izolaciji bez svjedoka je takođe faktor rizika. Ovo se može odnositi na podizvođače radova ili izvezeni rad, rad u domu poslodavca ili korisnika usluga, u izoliranim jedinicama, ili u radne sata kada je prisutno malo radnika, kao što su kasni noćni sati.

Na primjer, socijalni radnici – uvijek su izloženi riziku zbog prirode svog posla, te što su uglavnom žene i obojeni radnici – obično rade sami sa osobama koje možda nisu u stanju da kontroliraju svoje ponašanje zbog različitih stanja ili povreda. To znači da se često suočavaju sa nasiljem i uznemiravanjem.

Anketa koju je uradio GMB u UK, koji zastupa socijalne radnike, pokazala je da su socijalni radnici u prethodnih pet godina doživjeli više od 6.000 nasilnih napada. 83% njih je teško povrijeđeno tako da su morali uzeti najmanje sedam dana bolovanja.²⁷

²⁶ Jedna od osam osoba je doživjela nasilje na radu, TUC <https://www.tuc.org.uk/news/one-eight-people-experience-violence-work-says-tuc>

²⁷ Njegovatelji su doživjeli 6.000 teških povreda zbog nasilja na radu, GMB (2019) <https://www.gmb.org.uk/news/carers-suffer-6000-serious-injuries-violence-work>

Radnici u domaćinstvu imaju dug radni dan sa ekstremno malim platama i izolirani su u privatnim domovima. Zbog toga je zastrašivanje, zlostavljanje i seksualno uznemiravanje često. Federacija radnika u domaćinstvu Latinske Amerike (IDWF) je utvrdila da je 8 od 10 radnika u domaćinstvu pretrpjelo neki oblik nasilja na radu.

Q Alicia, radnica migrant u domaćinstvu iz Nikaragve je radila za političara u Kostariki. Sin poslodavca je bio narkoman, i često je bio po cijeli dan sam sa Aliciom. Sin je često bio nasilan i agresivan i davao je nepristojne seksualne komentare i ponude Aliciji.

Jednog dana, ostao je ispred kuće. Naljutio se. Kada je ušao, postao je agresivan. Zgrabio je nož i stavio ga Aliciji pod vrat, dok ju je prisiljavao da se skine. Alicia ga je molila da skloni nož, ali ju je prisilio da klekne dok ju je vrijeđao. Zatim je masturbirao dok ju je vrijeđao i nazivao ‘glupa kučko, ništa ne vrijediš, samo si sluškinja, prljavi migrant’. Zatim je ejakulirao po njenom licu i nagom gornjem dijelu tijela.

Kada su to saznali njeni poslodavci, otpustili su je bez ikakve naknade i prijetili joj deportacijom ako se bude žalila. Sin je takođe prijetio smrću. Alicia je otišla prestrašena i traumatizirana, osjećala se bespomoćno. Čak i danas, kada vidi vozilo koje liči na vozilo tog poslodavca, uhvati je panika i napad nemira.

U sektoru transporta, brodski radnici se suočavaju sa teškim oblicima nasilja zbog izolacije na moru.

Na brodu, često nemaju ni nacionalnu ni međunarodnu zaštitu, a uznemiravanje je još gore jer ne mogu napustiti radno mjesto nakon gotove smjene.

“ *I dalje ima osoba koje postanu čudovišta kad su na moru. Samoća je mogući faktor... jer je brod stotinama milja daleko od bilo kakve pomoći, zbog čega žrtva postane bespomoćna. ... Bio je jedan slučaj da je radnik prijavio zlostavljanje od svog kolege ... kapetanu. Kapetan je to prikrrio i nije dalje prijavio. Ovo se često dešava ... Radnici ne mogu spavati i često rade prekovremeno iz straha od zlostavljanja... Obično daju otkaz, a napadač nastavi raditi za istu kompaniju...*

Jasmin C. Labarda, službenik komiteta žena, Sindikat pomorskih službenika i mornara Filipina (AMOSUP), Filipini

▼ RAD NA INTERNETU

Radnici koji rade na internetu – na primjer, radnici u sektoru medija kao što su novinari – su izloženi većem riziku od zlostavljanja putem računara, nasilja na internetu i uznemiravanja. IFJ je utvrdila je gotovo dvije trećine novinarki doživjelo zlostavljanje na internetu.²⁸

“ *Dobijala sam komentare kojim se omalovažavao ženski fudbal, te da djevojke koje ... to prate novinarski trebaju i plaćati, da je to nešto što nikoga ne zanima, da žene ne znaju igrati fudbal... Onda su me direktno vrijeđali ... “seronja”, “imbecil”, “feminaci” do “drolja” i “kučka”... Sada sam pažljivija sa onim što postavljam na društvenim medijima ... Ne postavljam svoje slike ili slike moje porodice i prijatelja. Nastojim biti anonimna ... ove napade bi trebalo tretirati kao nasilne napade ili fizičko uznemiravanje. A kada je riječ o novinarima, trebali bi biti bolje zaštićeni; ne možemo imati slobodno novinarstvo, ako nam se prijeti.*

Laura Crespo, novinarka, Španija

28 Globalna anketa o uznemiravanju na internetu, IFJ (2018)

<https://www.ifj.org/media-centre/news/detail/article/ifj-global-survey-shows-massive-impact-of-online-abuse-on-women-journalists.html>

“ Dok sam kao mladi novinar bila pripravnica u jednoj od poznatih redakcija u Indoneziji, moji izvori su me uznemiravali. Kontaktirala sam ga za intervju ... Kada je završio, nekoliko puta me je kontaktirao putem WhatsApp i tražio seksualne usluge. Nisam znala da li moja redakcija ima mehanizme gdje to mogu prijaviti, a da to redakcija dalje rješava. Tada to čak nisam nikome ni rekla. Jedino što sam udarila je da blokiram broj zlostavljača.

Reporterka, Džakarta, Indonezija

▼ RADNO VRIJEME I MJESTO RADA

Putovanje na i sa posla – naročito kasno noću i do udaljenih lokacija – može izlagati radnike nasilju i uznemiravanju. Ovo je poseban problem za radnike na dnu ljestvice globalnih lanaca snabdijevanja, koji se suočavaju sa nedobrovoljnim prekovremenim radom zbog pritiska produktivnosti.

“ Bio je slučaj... kada rukovoditelj nije osigurao potreban transport dogovoren u kolektivnom ugovoru, a žena je morala da organizira vlastiti transport kući u kasnim noćnim satima. Dok je čekala taksi da ide kući, brutalno je silovana.

Patricia Nyman, , nacionalni koordinator za rodna pitanja, Sindikat trgovine, ugostiteljstva i udruženih radnika Južne Afrike (SACCAWU), Južna Afrika

▼ NESIGURAN I NEFORMALAN RAD

Nesigurno i neformalno zaposlenje je takođe faktor rizika. Loši uslovi rada, ograničena zaštita i ekonomska ugroženost znače da se radnici često suočavaju sa nasiljem i uznemiravanjem i da to često ne žele prijaviti jer bi mogli izgubiti posao. Veliki broj neformalnih radnika radi na takvim mjestima kao što su privatne kuće i javni prostor sa veoma malo zaštite. Veliki broj njih se suočava sa nasiljem i uznemiravanjem od organa vlasti.

Podizvođači radova i radnici koji rade iz inostranstva često nemaju jasno definiranog poslodavca, što znači da nije jasno ko je odgovoran za njihovu sigurnost. Ovo je česta situacija u građevinarstvu, obradi drveta, poljoprivredi i radu u domaćinstvu, gdje je većina radnih mjesta nesigurna i neformalna. Mnogi od ovih radnika su i migranti – bez pravne zaštite ili zakonski definirane plate, što ove radnike čini još ugroženijim.

“ Kao neformalni radnici – nemamo to kome prijaviti. Čak i transportne kompanije kažu da nisu odgovorne jer smo samostalni izvođači radova. Većinu vremena nemamo nikoga kome se možemo obratiti ili požaliti.

Agnes Mwongera, Sindikat radnika u transportu Kenije (TAWU), Kenija

▼ DOMINANTNO MUŠKI SEKTORI

Nasilje i uznemiravanje nad ženama je često gore u dominantno muškim sektorima. Muškarci ponekad koriste nasilje i uznemiravanje da kazne ili obeshrabre žene da rade na tradicionalnim ‘muškim’ poslovima, jer ih vide kao prijetnju tradicionalnim strukturama moći na radnom mjestu. Kada se radnici ne uklapaju u tradicionalne rodne uloge, mogu doživljavati diskriminaciju.

U preduzećima sa mačo kulturom, rizik je još i veći.

Na primjer, rudarstvo, građevinarstvo i obrada drveta su povezane sa muževnošću zbog fizičkog rada. Kada žene uđu u ovu kulturu – bez odgovarajućeg obrazovanja muških radnika ili snažnih politika u preduzeću – često nailaze na seksističke stavove i toksičnu muževnost – naročito jer su izolirane pod zemljom.

“ Počnu nas uznemiravati istog trenutka kada uđemo u kavez da se spustimo ispod zemlje. Naše muške kolege iskorištavaju ovaj mali prostor da nas dodiruju ili guraju naše grudi prema zidu kaveza. Uprava se smije kada se požalimo.

Žena rudar, Južna Afrika

▼ FEMINIZIRANI SEKTORI

Nasilje i uznemiravanje je uobičajeno i u sektorima gdje su dominantne žene na niže plaćenim radnim mjestima, a muškarci nadređeni, koji koriste svoj položaj moći da seksualno uznemiravaju radnice. Bez pregovaračke snage, radnici mogu shvatiti da su nasilje i uznemiravanje uslov za njihovo zaposlenje.

Ova neravnoteža u moći je česta u tekstilnom sektoru, na primjer. Studija rađena u fabrikama Južne Afrike, u vlasništvu globalnog proizvođača džinsa Nien Hsing je pokazala da je gotovo dvije trećine intervjuiranih radnica doživjelo seksualno uznemiravanje ili zlostavljanje ili su znale druge koji su to doživjeli.²⁹ (Za više informacija, pogledajte Poglavlje 3.2)

“*Naši nadređeni vrište i galame na nas, naređuju nam čak i kada imamo posla. Odnose se prema nama kao da smo magarci, kažu da ne radimo dobro, kontroliraju nas dok idemo u kupatilo, a trudnicama ne dozvoljavaju da idu na pregled.*

Tekstilna radnica, Peru

▼ HIJERARHIJSKA ORGANIZACIJA RADA

Hijerarhijska organizacija rada povećava rizik od nasilnih radnih praksi i nasilja i uznemiravanja od nadređenih. Radnici na nižem stepenu globalnih lanaca snabdijevanja se suočavaju sa pritiskom ispunjavanja proizvodnih ciljeva i lošim uslovima rada. Ovo je uobičajeno u manuelnoj proizvodnji i obradi hrane.

“*Nasilje i uznemiravanje su... pojačani u nejednakosti hijerarhijskih radnih odnosa, i u strukturnoj ugroženosti radnika u modelu kapitalističke proizvodnje.*

Marcelo Di Stefano, Asociación del Personal de la Universidad de Buenos Aires (APUBA), Argentina

“*Rukovoditelji nam ne dozvoljavaju da idemo u kupatilo. Ako pomisli da ne radim dovoljno brzo, uštine nas i ošamare. Jednom me je istukla odjećom koju sam pravila.*

Tekstilna radnica, Maroko

▼ IZMIJENJENI SVIJET RADA

Štednja, privatizacija, restrukturiranje i kauzalizacija su doveli do promjena u organizaciji rada. Radnici se moraju nositi sa problemom manjeg broja radnika i usluga, povećanim radom na daljinu, rastućim pritiscima na ispunjavanje proizvodnih ciljeva. Sve ove promjene su povećale rizik od nasilja i uznemiravanja.

Povećana upotreba novih tehnologija, uključujući oblaka i internetskih programa kojim se olakšava rad na daljinu, te kontrola i nadzor rada vode povećanom stresu, pritisku, većim nivoima uznemiravanja. Osim toga, povećan stepen rada na daljinu – naročito zbog pandemije COVID-19 – vodi većem riziku od zlostavljanja putem interneta i uznemiravanja.³⁰

29 Izveštaj iz tekstilne fabrike Nien Hsing (Lesoto), Konzorcij radničkih prava (2019)
<https://www.workersrights.org/wp-content/uploads/2019/08/WRC-Factory-Assessment-re-Nien-Hsing-08152019.pdf>

30 Prijetnja od fizičkog i psihološkog nasilja i uznemiravanja u digitaliziranom svijetu, ILO (2018)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_617062.pdf

▼ PSIHOLOŠKE OPASNOSTI I RIZICI³¹

Stres povezan sa radom određuju psihološke opasnosti utvrđene u lošem planu rada, organizaciji rada, upravljanju, uslovima rada i radnim odnosima. Stres povezan sa radom može takođe povećati rizik od nasilja i uznemiravanja (poznato kao psihološki rizici). Nasilje i uznemiravanje mogu imati posljedice i na fizičku i mentalnu dobrobit i mogu povećati nivoe stresa.

Psihološke opasnosti mogu uključivati:

- Zahtjeve posla: veliko opterećenje, nemogući ciljevi, zadaci koji ne odgovaraju sposobnostima
- Kontrolu rada: nedovoljna kontrola nad radom i donošenjem odluka, nesigurnost posla
- Tip zadataka: zadaci malog intenziteta koji dovode do dosade, samostalan rad, prenapućenost
- Radno vrijeme: prekovremeni radni sati, nedobrovoljan prekovremeni rad, dnevni rad preko broja sati iz ugovora o radu, bez odmora
- Nedovoljnu jasnoća uloga u vezi radnih mjesta i funkcija
- Odnose u preduzeću: kritika, sukob, nedovoljna podrška, nedovoljna komunikacija
- Loše liderstvo odnosno loš stil upravljanja
- Organizacionu pravdu: nepostojanje ili loša primjena politika u preduzeću, nedostatak povjerenja u politike u preduzeću, nepravda kod donošenja odluka, loše upravljanje nepropisnog djelovanja, nepostojanje plana za sprečavanje nasilja

- Organizacionu promjenu upravljanja: tehnološke promjene, restrukturiranje, promjene u metodama rada, izvoz radnih zadataka, brza promjena zaposlenih, povećan broj privremenih i povremenih radnika
- Fizičko radno okruženje: tip i održavanje opreme i objekata, izlaganje opasnim agensima, visoki nivoi buke
- Radno okruženje i kulturu koja tolerira nasilje i uznemiravanje
- Nedovoljna ulaganja u jačanje zapošljavanja, uključujući nedovoljnost obuka i informiranosti.

“*Pacijenti vrše verbalno i fizičko nasilje... Preopterećenost uzrokuje nezadovoljstvo kod pacijenata i njihovih porodica, da ne pominjem nedovoljan broj zaposlenih što znači da nemamo mnogo vremena na raspolaganju da pružimo odgovarajuću njegu.*

Često nas uznemiravaju i rukovoditelji... rukovoditelji prisiljavaju zdravstvene radnike na prekovremeno... huškaju kolege jedne protiv drugih, stvarajući... napetost... te gledaju očajnu zdravstvenu radnicu... da plače jer ne može pružiti svu potrebnu njegu pacijentima, a što bi htjela. Ovo je mentalno nasilje... Lagano nas psihološki uništava.

Shirley Dorismond, Fédération Interprofessionnelle de la Santé du Québec (FIQ), Kanada

³¹ Za više informacija: Pogledajte psihološke rizike i stres povezan sa radom, MOR https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_108557/lang--en/index.htm

▼ UGROŽENE GRUPE RADNIKA I RADNICI U SITUACIJI RANJIVOSTI

Neki radnici su izloženi većem riziku jer su doživjeli diskriminaciju i nejednakost zbog svojih ličnih karakteristika. Veliki broj zemalja ne nudi im dovoljnu pravnu zaštitu ili im uskraćuju pravdu u slučaju kršenja prava.

Radnici pripadnici rasnih odnosno manjinskih grupa doživljavaju rasizam, kulturološku i strukturalnu diskriminaciju. Zbog položaja nejednakosti, oni su grupirani na nesigurnijim radnim mjestima, te se mogu suočiti sa fizičkim zlostavljanjem, verbalnim zlostavljanjem, rasnim komentarima i šalama, fizičkim nasiljem i nepravednim postupanjem kao što su izrazita kontrola, uskraćivanje prilika, te nepravedno discipliniranje od svojih kolega, nadzornika i rukovoditelja. Takođe se mogu suočiti sa diskriminacijom i uznemiravanjem u vezi sa kulturološkim praksama. Anketa koju je uradio TUC u UK je pokazala da je 37% crnih i radnika iz grupe etničkih manjina doživjelo fizičko zlostavljanje, zloupotrebu ili rasnu diskriminaciju od svog poslodavca.³²

Radnici sa **invaliditetom** su izloženi većem riziku zbog diskriminatornih praksi i prepreka, društvene izolacije i zavisnosti od podrške drugih. Mogu se suočiti sa diskriminacijom seksualnim uznemiravanjem, fizičkim nasiljem i verbalnim uvredama (uključujući šale i pogrдна imena). Često povezano sa negativnom percepcijom njihove produktivnosti, radnici se suočavaju sa diskriminatornim radnim praksama, uključujući pretjeranim nadzorom i okrivljavanjem za propuste.³³

Radnici **lezbijke, homoseksualci, transrodne i interseksualne osobe (LGBTI+)** često doživljavaju homofobno i transfobno nasilje i uznemiravanje. Suočavaju se sa verbalnim, fizičkim i psihološkim nasiljem, neprijateljskim i diskriminatornim radnim okruženjem, uključujući izolacijom. Ovo može otežati dobijanje, zadržavanje posla ili napredovanje. Za neke LGBTI+ osobe je opasno, čak nezakonito da govore otvoreno o svojoj seksualnosti i rodnom identitetu.

“*Uznemiravanje koje trans, nebinarne i rodno drugačije osobe (doživljavaju)... je usađeno u strukture preduzeća. Nasilje postoji od trenutka popunjavanja prijave, jer svodimo na minimum način kako govorimo o rodu. To je muški ili ženski rod, a tako je veliki broj diskriminiranih osoba koje se drugačije identificiraju. Strukture ih drže odvojeno, a okruženje hrane drugačijim... Imamo članove koji rade u tako toksičnim kompanijama da je glavna stvar uzeti bolovanje zbog infekcije mokraćnog mjehura, koju dobiju jer se ne osjećaju sigurno da koriste toalet...*

Gina McKay, Kanadski sindikat javnih službenika (CUPE), Kanada

Radnici migranti često rade bez pravne zaštite. Četo radeći na najnesigurnijim radnim mjestima, izloženi su velikom riziku od nasilja i uznemiravanja, naročito od trgovaca ljudima i korumpiranih inspektora rada. Nemaju moć i status migranta – mnogi su bez dokumenata – što znači da ne mogu ni prijaviti nasilje. Diskriminatorni stavovi (uključujući ksenofobiju) prema statusu državljana i migranta stvara dalju ranjivost.

Trudnice doživljavaju diskriminaciju i uznemiravanje na radu, uključujući izolaciju, verbalno, psihološko i fizičko zlostavljanje, kao i neopravdano otpuštanje sa posla. Trudnice, kao i žene koje se vraćaju sa porodijskog, mogu doživljavati uznemiravanje od kolega, nadzornika i rukovoditelja. Ovo može obuhvatati neodobranje pauza za dojenje ili rad koji je pogodan za porodicu. Trudnice se takođe suočavaju sa povećanim rizikom od nasilja u domaćinstvu.

Mlađi radnici imaju manju moć u odnosu na starije: mala je vjerovatnoća da će imati položaj od autoriteta, veća je vjerovatnoća da neće biti dovoljno zastupljeni ili će biti nezaposleni, imaju kraći radni staž i mala je vjerovatnoća da će biti u sindikatu. Vjerovatno će raditi u kontaktu sa građanima, na neformalnim i nesigurnim radnim mjestima, imati slabiju pregovaračku moć, što ih izlaže većem riziku. Mlađi radnici takođe doživljavaju nasilje i možda im nisu poznate politike i procedure u preduzeću ili prava, što bi moglo značiti da ne prijavljuju nasilje i uznemiravanje kada do toga dođe.

32 Da li je rasizam stvaran? TUC (2017) <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Is%20Racism%20Real.pdf>

33 Za više informacija, pogledajte: Nasilje i uznemiravanje nad osobama sa invaliditetom u svijetu rada, MOR https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738118.pdf

Neformalni radnici nisu obuhvaćeni zakonima, socijalnom zaštitom, pogodnostima, i suočavaju se sa nesigurnošću. Ovo povećava rizik od nasilja i uznemiravanja i stavlja ih u ranjiv položaj kada prijave slučaj, naročito ako nemaju pristup pravnoj zaštiti. Suočavaju se sa fizičkim, seksualnim i psihološkim zlostavljanjem, ekonomskim nasiljem putem malih i neredovnih primanja, a često ne mogu imati pristup resursima i prostoru za rad.

“ Postoji mnogo zakona o zabrani nasilja i uznemiravanja... ali samo formalno zaposleni imaju pristup tim zakonima. Za neformalne radnike... nemaju jednostavan pristup i zakoni se ne provode djelotvorno. Redovno se suočavamo sa fizičkim i mentalnim nasiljem, čak nas uznemirava i saobraćajna policija. Zaustavljaju vozačice i žene konduktore i... izazivaju ih, traže im broj telefona, a ponekad ih čak zovu da dođu u hotel... neformalne radnice se vide kao građani drugog reda... ”

Saraswati Rijal, Nezavisno udruženje radnika u transportu Nepala (ITWAN), Nepal

Višestruka diskriminacija: Neki radnici doživljavaju diskriminaciju po više od jednog osnova. Kombinacija različitih karakteristika može stvoriti novi nivo nejednakosti, čak dodatno povećati rizik od nasilja i uznemiravanja. Oni koji doživljavaju višestruke i preklapajuće oblike nejednakosti suočavaju se sa preprekama za dobijanja podrške kako bi izbjegli nasilje. Žene koje su nemoćne zbog rodne nejednakosti i, na primjer, sa LGBTI+ identitetom su više ranjive na nasilje. Muškarci mogu takođe doživljavati višestruku diskriminaciju, poput LGBTI+ muškaraca koji su i invalidi.

GLOBALNE KRIZE I NASILJE

Nasilje se povećava tokom perioda globalne krize, kolapsa infrastrukture i rasta nestabilnosti. Posljedice uvijek neproporcionalno pogađaju žene i ugrožene grupe.

U zonama sukoba, zdravstveni i humanitarni radnici na prvoj liniji borbe koji pružaju esencijalne hitne usluge rizikuju da budu napadnuti, zatvoreni, seksualno zlostavljani, silovani, čak ubijeni. Politička nestabilnost znači da radnici često završe pružajući usluge objema stranama u sukobu, čime se povećava rizik od nasilja.

U isto vrijeme, uništenje sredstava za život koje uzrokuje globalna klimatska kriza pojačava siromaštvo i nejednakosti. Raseljeni i prisiljeni da napuste svoje domove i radna mjesta, radnici su izloženi većem riziku od iskorištavanja i nasilja.

Nesigurnost često prisiljava radnike da bježe iz svojih zemalja i migriraju. Migranti radnici i izbjeglice su izrazito ranjivi. Često izrazito siromašni i bez pravne zaštite, radnici rizikuju da budu eksploatirani od trgovaca ljudima i suočavaju se sa rasističkim zlostavljanjem u zemljama odredišta.

Osim toga, kulturna i ekonomska nesigurnost globalno povećava broj lidera i vlada ekstremne desnice i autoritarizma. Diskriminatoran i jezik podjele, često mizogen, ksenofobičan, rasistički, pogoršava stepen nasilja nad ugroženim grupama.

U vrijeme pisanja ovog dokumenta, svijet se suočava sa dejstvima pandemije COVID-19. Radnici na prvoj liniji odbrane se suočavaju sa sve većim pritiscima, prekovremenim radom i nedovoljnim brojem zaposlenih. Industrije se raspadaju, a radnici se guraju u siromaštvo. Socijalne i zdravstvene usluge se razvlače do tačke pucanja.

Sve je veći broj izvještaja o nasilju i uznemiravanju nad radnicima na prvoj liniji odbrane tokom pandemije, od kojih su žene u velikom broju. Radnici koji su u kontaktu sa građanima, uključujući one u maloprodaji, transportu i zdravstvenoj zaštiti, suočavaju se sa visokim nivoima fizičke agresije i

verbalnog zlostavljanja. U zdravstvenom i sektoru socijalne zaštite – gdje žene čine do 70% zaposlenih globalno³⁴ – radnici su na prvoj liniji odbrane u borbi, ali se suočavaju sa većim rizikom od nasilja koje uzrokuju treće strane.

“ Pružamo važne medicinske usluge i radimo sve vrijeme pandemije. U nekim zajednicama u kojima radimo su bacali kamenje na nas... a mi smo otišli tamo i narednog dana jer je to ono na šta smo pristali... ”

Zdravstveni radnik u zajednici, Indija³⁵

“ Žene koje rade u hotelijerstvu su otpuštene... Žene pate... trenutak kada izgubite izvor prihoda je trenutak gubitka mjesta u porodici... zavisite od supruga. Možda i vaš suprug pati, možda je i on izgubio posao, tako da je ogroman stres. To se pretvara zatim u nasilje. ”

Caroline Busaka, Kenijski sindikat radnika na plantažama šećera (KUSPAW), Kenija

Život u neposrednoj blizini sa članovima porodice koji su pod stresom i stope nasilja u porodici strmoglavo rastu. U velikom broju zemalja je porastao broj prijava nasilja u porodici i poziva na telefon za pomoć. Na primjer, u Francuskoj, broj slučajeva nasilja u porodici je porastao za 30% od početka pandemijskog karantina.³⁶ Sada kada su mnogi izolirani kod svojih kuća, zlostavljači imaju nove prilike da zastrašuju i kontroliraju partnere. Izolacija od mreža podrške – uključujući u preduzećima – sada uzrokuje sve veće rizike.

Prelazak na rad od kuće i rad na daljinu takođe doprinosi povećanom riziku uznemiravanja uz pomoć tehnologije, kao što je zlostavljanje na računaru.³⁷ Radnici u domaćinstvu sada takođe više prijavljuju seksualno uznemiravanje kada i njihovi poslodavci rade od kuće³⁸

“ I Veoma je teško... jer nismo navikli da zajedno provodimo previše vremena... Patim od psihološke trauma, jer me (moj suprug) stigmatizira, govoreći mi da ću donijeti COVID-19 kući... Nepotrebno me grdi... Kao majka, moram pokušati na sve načine da vodim računa o potrebama svih, da ih podržim da ublaže svoj nemir i uvjerim ih da će sve biti dobro, a niko ne vodi računa o mom stresu... ”

Irene Khumalo, zamjenica predsjednika, Sindikat medicinskih sestara Svazilenda (SDNU), Svazilend/Esvatini³⁹

34 Žene u radnoj snazi zdravstva, SZO <https://www.who.int/hrh/events/2018/women-in-health-workforce/en/>

35 Za više informacija o kampanji zdravstvenih radnika u zajednici u Južnoj Aziji, pogledajte: <https://publicservices.international/campaigns/community-health-work-is-work?id=11393&lang=en>

36 COVID-19 i zaustavljanje nasilja nad ženama i djevojkama, UN Žene (2020) <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls-en.pdf?la=en&vs=5006>

37 COVID-19 i nasilje u domaćinstvu, UNI Globalni sindikati (2020) https://en.breakingthecircle.org/descargas/en/discriminacion/violencia_en.jpg

38 Za više informacija o nasilju u porodici tokom COVID-19, pogledajte: DV@Work COVID-19 izvještaj (2020) <http://dvatworknet.org/content/dvwork-covid-19-briefings>

39 Iskustvo zdravstvenih radnica tokom COVID-19, PSI (2020) <https://publicservices.international/resources/news/a-womans-healthcare-worker-experience-during-covid-19?id=10809&lang=en&fbclid=IwARIBStY8x-SEjEXObMBDo6sHIMkzf43c3KW0gSyqJr2f9oH9tYoQ-tnoEyK>

1.4

Kako su ostvareni ovi novi međunarodni standardi rada?

Usvajanje K190 i P206 je dokaz učešća sindikata u strukturama i odlučivanju u MOR-u.

Da bi ILC pripremio novi međunarodni standard rada, Upravno tijelo MOR-a mora se složiti da postoji problem i da se mora riješiti. Proces obično počinje kada sindikati identificiraju problem i krenu sa lobiranjem u MOR-u da riješi glavna međunarodna pitanja sa kojima se suočavaju radnici koji traže od svojih vlada da donesu nove zakone.

Globalni sindikalni pokret već dugo vodi kampanje za MOR Konvenciju o sprečavanju rodno zasnovanog nasilja u svijetu rada. Izgrađena je koalicija između svih Federacija globalnih sindikata (GUF), Međunarodne konfederacije sindikata (MKS) i saveznika koji lobiraju kod vlada koje trebaju dati podršku pripremi novih međunarodnih standarda o nasilju i uznemiravanju u svijetu rada – MOR konvencija koju dopunjuje MOR preporuka.

Na kraju, zahtjevi su izneseni. Upravno tijelo MOR-a je 2015. godine na svom 325. zasjedanju dogovorilo dvogodišnju diskusiju o 'nasilju nad ženama i muškarcima u svijetu rada'. Stavljeno je na dnevni red godišnjih ILC konferencija, održanih 2018. i 2019. godine.

Iako su neke vlade podržavale Konvenciju od samog početka, druge je trebalo uvjeravati, a Grupa poslodavaca je bila protiv. Sindikati su radili zajedno i govorili o iskustvima radnika, čime su naglašavali ključna pitanja koja su se trebala rješavati kroz ove nove standarde. Takođe su vodili kampanje da ohrabre vlade da aktivno izraze svoju podršku za nove standarde rada.

Bile su potrebne četiri godine konsultacije da se usvoje K190 i P206. MOR je po mandatu, koji je dobio 2006. godine od Upravnog tijela, organizirao tripartitni sastanak stručnjaka kako bi se omogućilo bolje razumijevanje problema i dale smjernice za ono što se treba uraditi. Stručnjaci su naglasili nedostatke u pravnoj zaštiti u vezi nasilja koje je trebalo riješiti.

Diskusije o novom instrumentu MOR-a su počele 2018. Nakon toga, sindikati su održali svoje sastanke gdje su razgovarali o ishodima i radili na izradi plana akcija, te nastavili da lobiraju kod vlada i organiziraju javne kampanje podizanja svijesti.

“Radili smo na podizanju svijesti kod radnika, poslodavačkih grupa, organa vlasti i drugih relevantnih aktera, s ciljem ukazivanja na potrebu davanja podrške za usvajanje K190/P206... Nije ni čudo da je postojala ogromna podrška u vrijeme usvajanja Konvencije, a Uganda je predvodila.

Juliet Kutyabwana, Nacionalni sindikat kooperativnog pokreta i pridruženih radnika (NUCMAW), Uganda

O nacrtu Konvencije i Preporuke se po drugi put razgovaralo 2019., kada je finaliziran tekst. Bilo je dosta neslaganja, ali i mnogo uspjeha!

Dana 21. juna 2019., lideri svijeta rada su ušli u istoriju kada je ogromnom većinom usvojena Konvencija o sprečavanju nasilja i uznemiravanja (K190) i Preporuke (P206): Za – 439, Protiv – 7, Suzdržano – 30. Na ovaj način, globalna zajednica je konačno stavilo jasno do znanja da nasilje i uznemiravanje u svijetu rada neće biti tolerirano.



Osim kampanje međunarodnih sindikata, drugi pokreti žena su pomogli da se ukaže na hitnost problema i pomogli su da ovaj međunarodni standard rada postane realnost, naročito:

#niunamenos (ni jedan manje): feministički pokret iz Latinske Amerike koji je protestirao protiv mačizma širom regiona; organizirale su demonstracije još od 2015. godine, tražeći akcije protiv nejednakosti, femicida i seksualnog uznemiravanja.

#MeToo movement: globalni pokret protiv seksualnog uznemiravanja i nasilja, koji se raširio 2017. godine, ispričao je priče žena koje su doživjele seksualno uznemiravanje.

Rose Omamo je generalni sekretar Ujedinjenih sindikata metalnih radnika Kenije (AUKMW) i bila je predstavnik radnika u ILC diskusijama kojima se određivao okvir standarda.

“ Najvažnije za nas je bilo pitanje jedinstvene definicije nasilja i uznemiravanja. Tražili smo široku definiciju svijeta rada, tako da radnici, gdje god bili, formalni ili neformalni, budu zaštićeni... Opseg ‘svijeta rada’ je bilo ključno pitanje za dodavanje... čak osiguranje da se nasilje i uznemiravanje definira kao spektar, a ne kao dvije odvojene definicije...

Tokom diskusija smo morali lobirati kod vlada iz afričkog regiona, uključiti ih i nastojati dobiti njihovu podršku... Bilo je važno da vlade shvate našu poziciju kao radnika... te da im ponudimo stvarne primjere zašto nam je konvencija potrebna... Morali smo organizirati brojne medijske kampanje kako bi ljudi na terenu znali tačno... šta Konvencija može uraditi i koga štiti...

Kada je Konvencija usvojena, moj Bože! Bio je to sjajan dan!... Kada su završeni pregovori, pjevali smo, plesali, tog dana smo zaboravili da trebamo jesti, jer je radost toga dana ispunila naše stomake. Nismo čak

osjećali ni glad – zašto? Jer smo tada znali da smo dobili sveobuhvatan međunarodni standard koji će nam pomoći da zaštitimo radnike i žene u našim zemljama. Zbog onoga kroz šta prolazimo i kroz šta naše koleginice prolaze, bio je to trenutak radosti, trenutak sreće, vrijeme za ples, vrijeme za proslavu.

Usvajanje K190 i P206 je pobjeda za sindikate i radnice koji su se dugo borili za ovo. Preporuka o borbi protiv nasilja i uznemiravanja (P206) uz Konvenciju, određuje plan puta za vlade koje trebaju provesti u djelo ove nove međunarodne standarde rada.

“ Bio je to istorijski dan... Odlučili smo izraditi standard koji će izdržati test vremena, koji će nas odvesti u naredno stoljeće MOR-a, odgovoriti na izazove budućnosti svijeta rada... Ovi instrumenti uvažavaju veliki broj stvari koji do sada nisu bili uvaženi ni u jednom instrumentu MOR-a – novo pravo, pravo na svijet rada bez nasilja i uznemiravanja... Erupcija slavlja radnika u sali, naročito neformalnih radnika, i vlada kada je ovo usvojeno pred Komitetom... nije do sada viđeno. Žene su počele pjevati i plesati i sve su povukle za sobom. Ali, tu su i nezaboravni trenuci kada vlade rade zajedno... Sjećam se da sam rekla ‘moramo se osjećati onako kako se osjećaju drugi’... Molili smo vlade da to urade... da razgovaraju između sebe i razmisle šta će funkcionirati, uvažavajući da nisu svi na istom mjestu... Niko ne bi trebao ostati po strani, a mi svi moramo zajedno raditi da smo sigurni da instrument zaista funkcionira.

Marie Clarke Walker, sekretar za finansije, Kanadski kongres rada (CLC), Kanada

1.5

MOR Konvencija o sprečavanju nasilja i uznemiravanja K190 i Preporuka 206

Novi međunarodni standardi o sprečavanju nasilja i uznemiravanja (K190) su **Konvencija i Preporuka**.

Konvencije su najvažniji pravni instrumenti. Pravno su obavezujući sporazumi. U vrijeme pisanja ovog dokumenta, postoji 190 konvencija MOR-a, a najnovija je Konvencija o sprečavanju nasilja i uznemiravanja iz 2019. godine (broj 190).

Konvenciju o sprečavanju nasilja i uznemiravanja (K190) dopunjava **Preporuka** (P206).

Preporuke su neobavezujuće smjernice, koje su važne za vlade i važno sredstvo za kampanje i pregovore. Obično se donose ako postoje značajne razlike u praksama državnih strana, kada je pitanje isuviše tehničko da bi se uredilo konvencijom, kada je potrebno detaljnije urediti pitanje koje je uredila konvencija, ili kada sindikati ne uspijevaju da uvjere poslodavce i vlade da je konvencija odgovarajuća za određeno pitanje ili se propusti ugraditi određeni važan prijedlog u tekst konvencije. Države članice su obavezne da svoje vlade upoznaju sa sadržajem preporuka.

Preporuka o sprečavanju nasilja i uznemiravanja (P206) nudi detaljnije smjernice o načinu primjene K190. Ugrađeni su prijedlozi za promjene u nacionalnim zakonima i praksama, te programima vlade kojim bi se moglo pomoći da se spriječi i riješi pitanje nasilja i uznemiravanja u svijetu rada.



Pogledajte naranča kućica u ovom poglavlju da vidite koje su smjernice sadržane u P206.



Kako se usvaja međunarodni standard rada?

Konvencije su rezultat oblika institucionalne klasne borbe, gdje sve počinje prijedlogom sindikata, neslaganjem poslodavaca (generalno) ili borbom za sadržaj, a zatim obje strane nastoje uvjeriti dovoljan broj vlada da podrže njihov stav.

Ako su predstavnici radnika uspješni oko teme pregovora unutar sistema i dobiju saglasnost Upravnog tijela, svoj prijedlog Konvencije mogu staviti na dnevni red ILC. Nakon ovoga slijedi dugi proces pisanja izvještaja i konsultacija sa tri konstituenta, a zatim se dostavlja nacrt Konvencije na komentare. Nacrt se zatim revidira u skladu sa komentarima. Postoji i drugi krug konsultacija na ILC, nakon čega se vrše izmjene Konvencije, koja tek onda ide na usvajanje. Konvencija se mora usvojiti dvotrećinskom većinom glasova. Cijeli proces može trajati godinama.

Za postizanje snažnog međunarodnog standarda, sindikati i njihovi saveznici moraju organizirati značajne kampanje. Većina vlada je već zauzela stav o predloženoj konvenciji prije slanja svojih delegacija u Ženevu, tako da sindikati moraju lobirati i organizirati kampanje na nacionalnom nivou prije konferencije. Za ovo može biti potrebno lobiranje kod odgovarajuće nacionalne centrale kako bi se omogućilo Predstavnicima radnika na ILC da utječu na nacrt teksta konvencije.

Šta kažu K190 i P206?

Sve konvencije MOR-a su pisani pravnim jezikom – **pogledajte cijeli tekst K190 i P206 u prilogima** – ali ključne tačke obuhvataju:

▼ DEFINICIJE

- ➔ K190 definira nasilje i uznemiravanje kao “*niz **neprihvatljivih ponašanja i praksi, ili prijetnji, bez obzira da li učinjene jednom ili više puta, koje imaju za cilj, rezultiraju, ili će vjerovatno rezultirati fizičkom, psihološkom, seksualnom ili ekonomskom povredom, te uključuje rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje***”.

Ovo je prva međunarodno dogovorena definicija nasilja i uznemiravanja u svijetu rada. To je široko postavljena definicija koja definira nasilje i uznemiravanje kao “niz” i ne podvlači crtu između njih. Ovo je važno, jer linija između predstavlja nasilje, a ono što se smatra uznemiravanjem je često zamagljeno. Namjeravani, vjerovatno, ili stvarni utjecaj ponašanja ili prakse je važan dio ove definicije.



U nacionalnom pravu i zakonima, vlade mogu definirati nasilje i uznemiravanje kao jedinstven koncept, ili ih mogu razdvojiti kao odvojene. Kada organiziramo kampanje za usvajanje konvencija kod naših vlada, moramo pregovarati da ovo ostane jedna definicija.

- ➔ Konvencija pristupa nasilju i uznemiravanju sa rodnom perspektivom i uvažavanjem da nasilje i uznemiravanje u svijetu rada neproporcionalno više pogađa žene. Definira rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje kao “*nasilje i uznemiravanje usmjereno protiv osobe zbog njenog spola ili roda ili koje neproporcionalno više pogađa osobu određenog spola ili roda i uključuje seksualno uznemiravanje*”.

▼ KO JE ZAŠTIĆEN?

K190 prihvata da svi imamo pravo na svijet rada bez nasilja i uznemiravanja i da niko ne bi smio biti predmet nasilja i uznemiravanja. Svi su zaštićeni u svijetu rada.

- ➔ Sve osobe u svijetu rada su obuhvaćene, uključujući:

- zaposlene prema definicijama iz nacionalnih zakona i praksi
- osobe koje rade bez obzira na njihov ugovorni status (ovo obuhvata i radnike koji rade preko agencija za privremeno zapošljavanje, samostalno angažirane, radnike angažirane putem platformi, podizvođače radova i radnike koji rade iz inostranstva)
- osobe na obuci, uključujući pripravnike i stažiste
- radnike čiji ugovor o radu je **prekinut**
- dobrovoljce
- tražitelje posla i osobe koje se prijavljuju na posao
- osobe koje imaju položaj autoriteta, obaveze ili odgovornosti
- poslodavca.

- ➔ K190 se odnosi na sve sektore – javni i privatni sektor, ruralne i urbane prostore, formalnu i neformalnu ekonomiju. **Niko neće ostati po strani!**



Ovo je naročito relevantno za radnike u neformalnoj ekonomiji na javnim mjestima kao što su ulični prodavci, prodavci na pijacama ili skupljači otpada, te u privatnim prostorima, kao što su radnici u domaćinstvu, njegovatelji i radnici koji rade od kuće. Zakoni o radu obično se ne odnose na ove radnike.

- ➔ K190 uvažava da nasilje i uznemiravanje može negativno utjecati na sve u svijetu rada, ali neki radnici su izloženi većem riziku, a nasilje i uznemiravanje ih neproporcionalno teže pogađa. Ovo uključuje žene, ugrožene grupe i grupe u situaciji ranjivosti, i neke sektore, zanimanja i dogovore o radu.



R206: Ugrožene grupe ili grupe u situaciji ranjivosti treba tumačiti s skladu sa važećim međunarodnim standardima rada i međunarodnim instrumentima o ljudskim pravima. Iako nije specifično navedeno u Preporuci, ovo može obuhvatati autohtone narode, osobe sa invaliditetom, lezbejke, homoseksualce, transrodne osobe, osobe koje su diskriminirane po osnovu rase, boje kože, porijekla, nacionalnog ili etničkog porijekla i radnike migrante. Trudnice su takođe prepoznate kao “ugrožena grupa” u nekoliko međunarodnih ugovora o ljudskim pravima. Preporuka takođe specifično navodi zaštitu radnika migranata, u zemljama porijekla, tranzita i odredišta, naročito radnica migranata, bez obzira na njihov migrantski status. To znači da su zaštićeni oni koji trpe višestruke oblike diskriminacije. (paragraf 13.)

P206 takođe prepoznaje sektore, zanimanja i dogovore o radu koji mogu izložiti radnike većem riziku od nasilja i uznemiravanja, uključujući noćni rad, rad u izolaciji, zdravlje, ugostiteljstvo, socijalne i hitne medicinske usluge, rad u domaćinstvu, transport, obrazovanje i zabavu. (paragraf 9.)



NA ŠTA SE ODNOSI?

- ➔ Konvencija prihvata raznolikost i promijenjenu prirodu posla. Odnosi se na **svijet rada**, koncept koji je širi od fizičkog radnog mjesta. Odnosi se na nasilje i uznemiravanje koje se odvija u toku, povezano je sa ili nastaje iz rada. Svijet rada obuhvata:
- **javni prostor** (naročito važno za radnike u neformalnoj ekonomiji)
 - **privatni prostor** (važno za radnike u domaćinstvu, radnike koji rade od kuće i one koji rade u digitalnom prostoru)
 - **događaje i aktivnosti u vezi sa radom**, uključujući sastanke izvan mjesta rada i obuke, poslovna putovanja i društvene aktivnosti kao što su zabave
 - **odlazak na i povratak sa posla**
 - mjesta gdje se rad plaća, koristi **odmor** ili jede **obrok**, ili se koriste **sanitarni i prostori za pranje i presvlačenje**
 - u **smještaju koji osigurava poslodavac** uključujući domove ili sobe u kojima žive radnici u domaćinstvu ili sezonski poljoprivredni radnici
 - **komunikaciju vezanu za rad** (uključujući putem informacionih i komunikacionih tehnologija): to znači da uređuje i zlostavljanje na računaru i nasilje putem interneta.
- ➔ Konvencija prihvata da **treće strane** (kao što su korisnici usluga, klijenti, pružatelji usluga, korisnici, pacijenti i građani) mogu vršiti nasilje i uznemiravanje. Ovo je naročito važno za radnike u sektorima kao što su zdravlje, ugostiteljstvo, zabava, maloprodaja, obrazovanje, transport i drugi koji su u direktnom kontaktu sa korisnicima usluga, klijentima i građanima.

- ➔ Konvencija prihvata – po prvi put u međunarodnom standardu – da **nasilje u domaćinstvu može utjecati na svijet rada**. K190 primjećuje da nasilje u domaćinstvu može utjecati na zapošljavanje, produktivnost, zdravlje i sigurnost. Jasno je da vlade, organizacije poslodavaca i radnika, te institucije tržišta rada mogu i trebaju pomoći da uvažavaju odgovore na i riješe pitanje negativnog dejstva nasilja u domaćinstvu na svijet rada.



Uključivanje nasilja u porodici u svijetu rada u novu Konvenciju bio je glavni zahtjev sindikata, i to je bila naročito teška borba. Počinitelji nasilja u porodici mogu biti kolege, ako partner radi za istog poslodavca. Počinitelji mogu takođe slijediti ili uhoditi svog partnera na radnom mjestu. Radnici koji trpe nasilje u porodici mogu ostati bez posla zbog odsustva sa posla, gubitka koncentracije i motivacije. Prihvatanje ovih dejstava na svijet rada i davanje podrške mogu osigurati da radnici ostanu na poslu. K190 uvažava da je svijet rada ključno mjesto intervencije u nastojanju da se smanji nasilje u domaćinstvu. Paragraf 18. P206 predlaže šta vlade i poslodavci mogu uraditi.



ULOGE I ODGOVORNOSTI

K190 kaže jasno da **vlade** imaju odgovornost da spriječe i riješe pitanje nasilja i uznemiravanja u svijetu rada. Moraju raditi u saradnji i konsultacijama sa organizacijama **radnika i poslodavaca**.

- ➔ Vlade trebaju poštovati, promovirati i osigurati svima pravo na svijet rada bez nasilja i uznemiravanja i za to trebaju usvojiti inkluzivan, integriran i rodno osjetljiv pristup. (član 4.)



‘Inkluzivan, integriran i rodno osjetljiv pristup’

Inkluzivan: Vlade trebaju osigurati širok opseg zaštite, tako da svi imaju pravo na svijet rada bez nasilja i uznemiravanja.

Integriran: Moraju poduzeti radnje putem zakona i praksi vezane za rad i zapošljavanje, jednakost i nediskriminaciju, migracije, zaštitu zdravlja i sigurnosti i kriminalitet.

Rodno osjetljiv: Mjere moraju riješiti činjenicu da nasilje i uznemiravanje neproporcionalno više pogađaju žene, djelovati da transformiraju uzroke, uključujući rodno zasnovane odnose moći, rodne stereotipe, te višestruke nejednakosti.

- ➔ Vlade trebaju “poštovati, promovirati i osigurati temeljne principe i pravo na rad”, još važnije slobodu udruživanja i pravo na kolektivno pregovaranje. (član 5.)



R206: Vlade trebaju osigurati da svi radnici i poslodavci mogu uživati ova prava, u svim sektorima, zanimanjima i dogovorima o radu, koji su izloženi nasilju i uznemiravanju. (paragraf 3.)

- ➔ Vlade trebaju “usvojiti zakone, propise i politike kako bi osigurale pravo na jednakost i nediskriminaciju kod zapošljavanja i u zanimanjima.” Ovo se odnosi i na žene, ugrožene grupe ili grupe u situaciji ranjivosti. (član 6.)



R206: Vodeći računa o MOR instrumentima jednakosti i nediskriminacije, vlade trebaju osigurati da mjere za sprečavanje nasilja i uznemiravanja ne ograniče ili isključe određene odobe, kao što su žene i ranjive grupe, iz specifičnih poslova, sektora ili zanimanja. (paragraf 5.)

Vlade moraju poduzeti radnje da **zaštite i spriječe** nasilje i uznemiravanje.

- ➔ Vlade trebaju zakonom zabraniti nasilje i uznemiravanje. (član 7.)
- ➔ Organi vlasti trebaju pomoći da se spriječi nasilje i uznemiravanje nad neformalnim radnicima. Ovo je ključno jer neformalni radnici često nemaju poslodavca sa kojim će pregovarati. (član 8a.)



R206: Vlade trebaju osigurati podršku radnicima, poslodavcima i njihovim udruženjima u neformalnoj ekonomiji kako bi se spriječilo i riješilo pitanje nasilja i uznemiravanja u neformalnoj ekonomiji. (paragraf 11.)

- ➔ Kako nasilje i uznemiravanje u svijetu rada teže pogađa određene grupe, vlade trebaju identificirati te sektore, zanimanja i dogovore o radu u kojima su radnici više izloženi nasilju i uznemiravanju, te poduzeti mjere da ih zaštite (član 8b. i član 8c.)



R206: Vlade trebaju usvojiti mjere da zaštite ove radnike, naročito radnike migrante. Mjere ne smiju nikoga ograničavati ili isključivati, naročito žene i ranjive grupe, iz određenih poslova, sektora ili zanimanja. (paragrafi 9., 10., 12.)



Nesiguran rad povećava rizik od nasilja i uznemiravanja. K190 daje obaveze vladama da moraju osigurati da su radnici na nesigurnim poslovima zaštićeni od nasilja i uznemiravanja. Poziva vlade da riješe uzroke nasilja i uznemiravanja, uključujući nesigurnih dogovora o radu.

Vlade takođe trebaju usvojiti **mehanizme izvršenja** i pristupa **pravnom lijeku/podršci** kojim će odgovoriti na slučajeve nasilja i uznemiravanja, te pomoći da se osigura da se oni ne ponavljaju.

- ➔ Vlade trebaju donijeti i ojačati mehanizme izvršenja i nadzora kako bi odgovorile na slučajeve nasilja i uznemiravanja i osigurati pristup pravnom lijeku i podršci i propisati sankcije. Trebaju takođe osigurati da žrtve/preživjeli rodno zasnovanog nasilja i uznemiravanja imaju pristup rodno osjetljivim, sigurnim i djelotvornim mehanizmima ulaganja žalbe i rješavanja spora, podršci, uslugama i pravnom lijeku, te da radnici imaju pravo da se povuku iz opasnih radnih situacija. (član 10.)



R206: Pravni lijek treba uključivati pravo za žrtve/preživjele da daju otkaz uz kompenzaciju, da se vrate na posao, ili dobiju odgovarajuću naknadu za štetu; vlade trebaju narediti mjere koje će se odmah poduzeti u cilju sprečavanja takvog ponašanja ili izmijeniti politike i prakse, te propisati naknadu za žrtve/preživjele na ime sudskih taksi i troškova. (paragraf 14.)

Mehanizmi ulaganja žalbe i rješavanja spora mogli bi uključiti sudove sa specifičnim znanjem, blagovremeno i djelotvorno procesuiranje, pravni savjet i pomoć, pristup smjernicama i prebacivanje terete dokazivanja. (paragraf 16.)

Podrška, usluge i pravni lijek mogu uključivati podršku radnicima da se vrate na tržište rada, savjetovanje i informacije, 24-satne telefonske linije za pomoć, hitne usluge, medicinsku njegu i liječenje, krizne centre koji uključuju skloništa, specijaliziranu policiju ili posebno obučene službenike. (paragraf 17.)

- ➔ Vlade trebaju uvažiti negativna dejstva nasilja u domaćinstvu i smanjiti taj utjecaj na svijet rada. (član 10f.)

 **R206:** Ovo obuhvata propisivanje mjera kao što su odsustvo, fleksibilni dogovori o radu i zaštita, privremena zaštita od otpuštanja. Nasilje u domaćinstvu treba biti uključeno u procjenu rizika u preduzeću, mora postojati sistem upućivanja na javne mjere ublažavanja, a vlade moraju raditi na podizanju svijesti o dejstvima nasilja u domaćinstvu na svijet rada. (paragraf 18.)

- ➔ Vlade moraju osigurati djelotvornu provjeru i istragu slučajeva nasilja i uznemiravanja. (član 10h.))

 **R206:** Odgovorni za izvršenje i pravni lijek (npr. inspekcije rada, policija i pravosuđe) trebali bi imati rodno osjetljivu obuku i smjernice kako bi mogli identificirati i riješiti pitanje nasilja i uznemiravanja u svijetu rada. (paragraf 20. i paragraf 23b.)

- ➔ Vlade trebaju usvojiti relevantne nacionalne politike za rješavanje pitanja nasilja i uznemiravanja. Trebaju takođe pripremiti alate, smjernice, obrazovanje, obuku, podizanje svijesti u vezi sprečavanja i rješavanja pitanja nasilja i uznemiravanja. (član 11.)

 **R206:** Vlade trebaju finansirati, razvijati, provoditi u djelo, te distribuirati programe u vezi faktora koji utječu na vjerovatnoću nasilja i uznemiravanja, uključujući modele kodeksa ponašanja i alate za procjenu rizika, kampanje podizanja svijesti o neprihvatljivosti nasilja i uznemiravanja i one koji rješavaju pitanje diskriminatornog stava i stigmatizacije, rodno osjetljive nastavne planove i programe i instruktivne materijale, materijale za medije i javne kampanje za jačanje sigurnog, zdravog i harmoničnog radnog mjesta. (Para. 23)

Poslodavci – u saradnji sa **sindikatom** – takođe imaju obavezu da pomognu u sprečavanju i rješavanju pitanja nasilja i uznemiravanja u svijetu rada. **Sjetite se da i vlade imaju odgovornost kao i poslodavci.**

- ➔ Od vlada se očekuje da usvoje zakone i propise kojima propisuju pozitivne obaveze poslodavcima da pripreme mjere – zajedno sa radnicima i sindikatima – za sprečavanje nasilja i uznemiravanja u svijetu rada. (član 9.) Ovo obuhvata:

- Politiku preduzeća

 **R206:** Ovo treba obuhvatiti izjavu nulte tolerancije i program prevencije, sa objašnjenim pravima i odgovornostima radnika i poslodavaca, obavezu da će komunikacija vezana za slučajeve nasilja i uznemiravanja biti uzeta u obzir i da će se na njih reagirati, informacije o postupku ulaganja žalbe i istrage, te pravo na privatnost i mjere za zaštitu od viktimizacije ili odmazde. (paragraf 7.)

- Sistem upravljanja okupacionim zdravljem i sigurnosti koji uzima u obzir nasilje i uznemiravanje i povezane psihosocijalne rizike
- Sisteme za identificiranje opasnosti i procjenu rizika od nasilja i uznemiravanja, te usvajanje mjera za njihovo sprečavanje i kontrolu

 **R206:** Procjena treba uzeti u obzir faktore kojima se povećava vjerovatnoća od nasilja i uznemiravanja, uključujući psihosocijalne opasnosti i rizike, uključujući one koji nastaju u vezi sa radom: uslovi rada i dogovori o radu, organizacija rada i upravljanje ljudskim resursima; opasnosti i rizici koji uključuju treće strane; i diskriminacija, zloupotreba odnosa moći, i rodne, kulturološke i društvene norme koje idu u prilog nasilju i uznemiravanju. (paragraf 8.)

- Informiranje i obuka, uključujući o opasnostima i rizicima, mjerama za sprečavanje i zaštitu, pravima i odgovornostima radnika i drugih zainteresiranih.
- ➔ Organizacije radnika i poslodavaca mogu pomoći u prepoznavanju, pripremi odgovora i rješavanju utjecaja nasilja u domaćinstvu.

 **R206:** Poslodavci i sindikati mogu pomoći radnicima koji su doživjeli nasilje u domaćinstvu pregovorima da se ovo uključi u kolektivne ugovore i politike preduzeća: odsustvo sa posla za žrtvu/preživjelog nasilja u domaćinstvu, fleksibilni dogovori o radu i zaštita, privremena zaštita od otpuštanja za žrtve nasilja u domaćinstvu. Poslodavci i sindikati takođe trebaju osigurati da je nasilje u domaćinstvu obuhvaćeno procjenom rizika u preduzeću, uputiti radnike na mjere ublažavanja nasilja u domaćinstvu (ako postoje), podizati svijest o posljedicama nasilja u domaćinstvu. (paragraf 18.)



Svojim znanjem i iskustvom, sindikati su ključ za identificiranje radnika izloženih najvećem riziku, najboljih načina za sprečavanje i ukidanje nasilja i uznemiravanja, provedbu mjera i obuka i podizanja svijesti. Organizacije poslodavaca i radnika trebaju takođe pomoći da se pripreme, provedu u djelo i nadziru zakoni i politike za sprečavanje i rješavanje pitanja nasilja i uznemiravanja.

1.6

Ratifikacija

Sada, kada je usvojena K190, države članice MOR-a moraju odlučiti da li će 'ratificirati' Konvenciju. Ako vlada odluči da je ratificira, Konvencija postaje obavezujuća (obligatorna) i vlada mora ugraditi kontekst u nacionalne zakone i prakse. Konvencije odražavaju različite nacionalne kontekste zemalja i dovoljno su fleksibilne za ovaj zadatak. Možda će trebati godine da vlade odluče da ratificiraju konvenciju. Konvencija stupa na snagu godinu dana nakon što su je dvije države članice ratificirale.

Vlade sada moraju dostaviti K190 svojim nacionalnim vlastima (obično Parlamentu). Moraju saopćiti MOR-u koje su korake poduzeli u ovom pravcu. Moraju to reći i sindikatima i poslodavcima.

Prema članu 19. Ustava MOR-a, MOR može tražiti od vlada da podnesu izvještaj o konvencijama, sa objašnjenjem postignutog napretka da se one provedu u djelo.

- ➔ Ako je nacionalni zakon dovoljno dobar kao Konvencija, vlada može predložiti da se konvencija ratificira.
- ➔ Ako nacionalni zakon nije usklađen sa konvencijom, vlada mora donijeti novi zakon ili izmijeniti i dopuniti važeći. Vlade će ili izmijeniti svoje zakone i zatim ratificirati konvenciju, ili će prvo ratificirati konvenciju a zatim izmijeniti svoje zakone.
- ➔ Neke vlade odluče da ne ratificiraju konvenciju.

Sindikati obično moraju organizirati velike kampanje kako bi ohrabrile svoje vlade da usvoje konvencije. Ratifikacija takođe znači da vlada postaje odgovorna MOR-u. Tada mora podnositi izvještaje MOR-u kako se provodi konvencija u zemlji.

Ali, ratifikacija je tek početak borbe, ova prava će postojati samo u teoriji dok se ne budu pravilno provodila. Nakon ratifikacije, sindikati, u svim sektorima, trebaju lobirati kod svoje vlade i uključiti se u socijalni dijalog sa poslodavcima kako bi bili sigurni da se konvencija pravilno primjenjuje.

Ako sindikati utvrde da njihove vlade ne primjenjuju pravilno međunarodni standard rada iz Konvencije koju su ratificirale, mogu uložiti žalbu putem nadzornog sistema MOR-a. Na ovaj način MOR osigurava da zemlje primjenjuju Konvenciju. MOR redovno ispituje kako vlade primjenjuju međunarodne standarde, kako bi naznačio oblasti u kojima se to može poboljšati.

MOR nema pravni mehanizam koji može koristiti protiv vlada koje ne poštuju standard rada; umjesto toga, mora se oslanjati na diplomatske sankcije kao sredstvo pritiska. Ipak, MOR je važna organizacija u borbi za dostojanstven rad, a njegov autoritet je važan za pregovore sa vladama.

“*Nastavnici u Kanadi doživljavaju prijetnje nasiljem... od učenika... što je često vezano za nedostatak kritičnih sredstava i podrške... Stope nasilja koje doživljavaju nastavnici su veći kod žena, koje su većina u ovom zanimanju... Okupimo se zajedno da ratificiramo K190 i pomognemo našim školama da budu utočište sigurnog podučavanja i učenja ... Moramo nastojati da stvorimo jednakopravno radno okruženje koje radnici zaslužuju.*⁴⁰

Shelley Morse, predsjednica, Federacija kanadskih nastavnika (CTF/FCE), Kanada

▼ ZAŠTO JE K190 REVOLUCIONARNA?

“Do 21. juna 2019. godine nije bilo međunarodnog pravnog instrumenta za pitanje nasilja i uznemiravanja na radu, koji definira nasilje i uznemiravanje u svijetu rada, ili koji ga nastoji ukinuti ili koji je davao državama članicama MOR-a smjernice kako ukinuti nasilje i uznemiravanje u svijetu rada, te je iz toga razlog ova Konvencija prekretnica.

Juliet Kutyabwana, Nacionalni sindikat kooperativnog pokreta i pridruženih radnika (NUCMAW), Uganda

- ✓ To je prvi put da je pravo na svijet rada bez nasilja i uznemiravanja prihvaćeno u međunarodnom ugovoru. Jasno pokazuje da nasilje i uznemiravanje nije dio posla.
- ✓ Nudi prvu međunarodno dogovorenu, jedinstvenu definiciju nasilja i uznemiravanja, koja određuje osnovu za sindikate da se bore protiv nasilja i uznemiravanja.
- ✓ Nudi jasan, inkluzivan i integriran okvir za promociju akcija za postizanje promjene.
- ✓ Odnosi se na svijet rada, ne samo na preduzeće. Prihvata promijenjenu prirodu svijeta rada, i treba izdržati test vremena.
- ✓ Prihvata negativnu ulogu nejednakih odnosa moći između muškaraca i žena, te drugih društvenih normi koje idu u prilog nasilju i uznemiravanju, i poziva sve da primijene rodno osjetljiv pristup.
- ✓ Prihvata da je nasilje u domaćinstvu problem u svijetu rada, te da se mogu poduzimati mjere na radu da se ublaže posljedice.

✓ Neformalni radnici su uključeni. Ovo je veliki korak, jer su bili istorijski isključeni/nisu bili obuhvaćeni.

✓ Odredbe K190 mogu se ugraditi u nacionalne zakone, kolektivne ugovore i politike preduzeća. Ovo je ključno sredstvo koje sindikati mogu koristiti za promjene na terenu.

✓ Popunjava praznine u važećim zakonima usvajanjem sveobuhvatne i inkluzivne primjene zaštite.

“Tlstinska prekretnica u vezi Konvencije 190 je da, po prvi put ikada, ona prihvata pravo svih na radni vijek bez nasilja i uznemiravanja... Odnosi se na radnike koji su često izvan osnovne zaštite, poput onih u neformalnoj ekonomiji, ili na neizvjesnim ili nesigurnim poslovima. One koji su često prisiljeni da čute ili bi mogli izgubiti posao ako progovore. I one koji se pridružuju radnoj snazi: stažisti i pripravnici. Znamo da su oni naročito ugroženi... Nisu to samo stvari koje su dešavaju na radnom mjestu, već se tu radi o nasilju i uznemiravanju na putu do posla ili elektronski. A ponekad i izvan radnog vremena.”⁴¹

Amanda Brown, Nacionalni sindikat obrazovanja (NEU), UK

SINDIKALNE AKCIJE

2.1

Izrada politika preduzeća o nasilju i uznemiravanju



Politike preduzeća navode interne politike i procedure u preduzeću. One obično određuju plan za rješavanje određenog pitanja i procedura. Pregovori o snažnim politikama preduzeća sa poslodavcem su djelotvoran način da se osigura da je preduzeće bez nasilja i uznemiravanja.

Prema K190, poslodavci, zajedno sa radnicima i njihovim sindikalnim predstavnicima, trebaju usvojiti i provesti u djelo politike preduzeća o nasilju i uznemiravanju, uključujući rodno zasnovanom nasilju i uznemiravanju.

Kontrolna Lista Politike Preduzeća

Prema P206, politika preduzeća treba obuhvatati:

- ✓ Izjavu da se nasilje i uznemiravanje neće tolerirati
- ✓ Izradu programa prevencije nasilja i uznemiravanja sa ciljevima
- ✓ Jasno definirane odgovornosti poslodavaca i radnika
- ✓ Mjere za ukidanje, upravljanje i sprečavanje nasilja i uznemiravanja, uključujući:
 - Informacije o proceduri ulaganja žalbe i istrage
 - Da će se razmatrati i rješavati svi slučajevi nasilja i uznemiravanja
 - Da će se zaštititi privatnost uključenih strana i osigurati povjerljivost svjedoka i onih koji ulažu žalbu
 - Da će se zaštititi podnositelji žalbe, žrtve i svjedoci od viktimizacije i odmazde.

Ali zapamtite, ovo je minimum onoga što politike trebaju sadržavati, a sindikati trebaju pregovarati o politikama preduzeća koje idu i šire. Politike trebaju takođe sadržavati:

- ✓ Sveobuhvatnu definiciju nasilja i uznemiravanja
- ✓ Trebaju se odnositi na sve radnike, naročito na ugrožene grupe i radnike na neizvjesnim radnim mjestima
- ✓ Trebaju se odnositi na svijet rada, ne samo na fizičko radno mjesto
- ✓ Tijela za rješavanje sporova i izvršenje
- ✓ Sankcije, pravni lijek, podršku za žrtve/preživjele
- ✓ Zajedničke komitete za nadzor provedbe
- ✓ Obuke i podizanje svijesti o politici za radnike, rukovoditelje i nadređene
- ✓ Izvršenje, nadzor i ocjenu djelotvornosti politike.

Važno je ažurirati postojeće politike i integrirati nove klauzule čime se osigurava da one pokrivaju sve na kontrolnoj listi.

Sve politike preduzeća moraju takođe primijeniti **rodno osjetljiv pristup**. To znači da mjere i politike trebaju identificirati i riješiti pitanje duboko ukorijenjenih nejednakosti, koje naročito pogađaju žene.

- Žene trebaju biti uključene u izradu politika i mjera.
- Politike trebaju uvažiti rodno zasnovanu prirodu nasilja i uznemiravanja i prihvatiti da su žene – i oni koji doživljavaju višestruke diskriminacije – neproporcionalno teže pogođene.
- Preventivne mjere trebaju uvažiti nejednakosti i odgovoriti na faktore koji povećavaju rizik od nasilja i uznemiravanja.⁴²
- Politika treba biti inkluzivna – da obuhvata različite oblike nasilja i uznemiravanja.⁴³

42 Politike seksualnog uznemiravanja i nasilja u domaćinstvu, UN Žene (2020) <https://www.endvawnow.org/en/articles/2017-sexual-harassment-and-domestic-violence-policies.html>

43 Politike seksualnog uznemiravanja i nasilja u domaćinstvu, UN Žene (2020) <https://www.endvawnow.org/en/articles/2017-sexual-harassment-and-domestic-violence-policies.html>

Zapamtite da o politikama preduzeća trebaju pregovarati sindikati i poslodavci, da ih ne treba nametati kompanija. Vaša kompanija ili poslodavac možda već imaju politiku, ali je velika vjerovatnoća da ona nudi samo minimalnu zaštitu. Radnici se ne mogu osloniti na politiku ako sindikat nije bio uključen u njenu izradu. Sindikati i poslodavci moraju postići isti stepen razumijevanja bilo koje politike preduzeća ili kodeksa ponašanja u vezi nasilja i uznemiravanja.

- ➔ Politike preduzeća mogu generalno riješiti pitanje nasilja i uznemiravanja ili mogu riješiti pitanje jednog oblika nasilja i uznemiravanja.
- ➔ Politike preduzeća mogu riješiti pitanje nasilja i uznemiravanja kao dio šire politike preduzeća o rodnoj jednakosti, različitosti, nediskriminaciji, dobrobiti ili sprečavanju fizičkog zlostavljanja.
- ➔ Može se pregovarati o politikama preduzeća u okviru plana jednakosti, ili zahtjeva za KU.

Neki modeli tekstova



Sindikat, Unite the Union, u UK ima model politike o uznemiravanju, diskriminaciji i fizičkom zlostavljanju u preduzeću.⁴⁴

TPoslodavac i Unite the Union u potpunosti podržavaju prava i prilike za sve osobe koje traže, dobijaju ili zadržavaju posao, bez nasilja, uznemiravanja ili fizičkog zlostavljanja.

Politika poslodavca ima za cilj da osigura produktivno radno okruženje, bez uznemiravanja, diskriminacije, zastrašivanja, fizičkog zlostavljanja i viktimizacije. Poslodavac se obavezuje da će postupati sa zaposlenim i radnicima sa dostojanstvom i poštovanjem.

Uznemiravanje bilo kojeg pojedinca od zaposlenog ili radnika, bez obzira da li kolege ili predstavnika uprave, direktno zaposlenog ili zaposlenog preko agencije ili kao podizvođača radova može predstavljati nezakonitu diskriminaciju.

Poslodavac prihvata svoje zakonom propisane odgovornosti za sprečavanje uznemiravanja po osnovu spola, pružanja njege, trudnoće, bračnog stanja, rase, boje kože, etničkog ili nacionalnog porijekla, invaliditeta, seksualne orijentacije, godina starosti, rodnog identiteta, religije ili uvjerenja, članstva u sindikatu u preduzeću, te će djelotvorno i brzo rješavati svaku moguću pritužbu.

Nadalje, poslodavac se obavezuje da će spriječiti bilo koji oblik uznemiravanja koji potkopava jednakost na radu, uključujući uznemiravanje i fizičko zlostavljanje u vezi klase, fizičkih karakteristika, statusa zaposlenosti ili fizičkog zlostavljanja usmjerenog protiv bivših počinitelja.⁴⁵

44 Politika preduzeća, uznemiravanja, diskriminacije i fizičkog zlostavljanja, Unite the Union <https://unitetheunion.org/media/2476/zero-tolerance-guide.pdf>

45 Za više dobrih primjera modela politika preduzeća i jezika koji se koriste, pogledajte: Model politike seksualnog uznemiravanja, MOR https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-suva/documents/policy/wcms_407364.pdf

Seksualno uznemiravanje je problem preduzeća – Smjernice i model politike, UNISON (2020) <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2020/02/25965-1.pdf>

Rješavanje nasilja i uznemiravanja žena u svijetu rada, ETF (2020)

<https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2020/11/ETF-Workplace-Policy-Guidance-addressing-violence-and-harrasment.pdf>

Sigurni na poslu, sigurni kod kuće, EKS (2017) <https://www.etuc.org/en/document/safe-home-safe-work-final-report-national-country-studies>

Sprečavanje i rješavanje nasilja i uznemiravanja u preduzeću – Praktične strategije, MOR https://gbv.itcilo.org/assets/pdf/ResourceKit_PART_B.pdf

Nasilje i uznemiravanje žena i muškaraca u svijetu rada – Sindikalne perspektive i akcije, MOR (2017) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf



Kanadski sindikat javnih službenika (CUPE) je riješio pitanje nasilja i uznemiravanja putem politike preduzeća o sprečavanju nasilja, koja je usmjerena na zdravlje i sigurnost.⁴⁶

(Ime poslodavca) se obavezuje da ćemo osigurati sigurno radno okruženje za sve zaposlene. Svi nivoi uprave prihvataju da je nasilje u preduzeću opasnost po zdravlje i sigurnost na radu, koje može uzrokovati fizičku i emotivnu povredu. Za nas je svaki čin nasilja ili prijetnje nasiljem u preduzeću neprihvatljiv. Prema programu za sprečavanje nasilja, uprava će nastojati da identificira i ukine sve predvidive opasnosti od nasilja, koje mogu rezultirati fizičkom povredom, u okviru redovne procjene opasnosti i prijava nezgoda/ nesreća u preduzeću. Osiguraćemo sredstva i obuku potrebnu da radnici znaju koje su opasnosti od nasilja sa kojima se mogu suočiti, te korake koji se trebaju poduzeti za garancije zdravog i sigurnog preduzeća. Kao organizacija, (ime poslodavca) se obavezuje da će sprečavati nasilje u preduzeću i da je najodgovorniji za sve aspekte zdravlja i sigurnosti radnika, uključujući za sprečavanje nasilja..



Italijanski sindikat zaposlenih u sektoru obrade drveta (Feneal-UIL, Filca-CISL i Fillea-CGIL) potpisali se sektorski ugovor sa federacijom poslodavaca, FederlegnoArredo, o rješavanju uznemiravanja i fizičkog zlostavljanja na radu. Kodeks ponašanja o seksualnom uznemiravanju i fizičkom zlostavljanju je priložen uz ovaj ugovor. Ugovor sadrži izjavu nulte tolerancije.⁴⁷

Svako ponašanje seksualnog uznemiravanja i fizičkog zlostavljanja... je neprihvatljivo. Radnici i radnice imaju pravo da se sa njima postupa sa dostojanstvom, a njihove lične slobode se moraju poštovati.

Radnici i radnice i preduzeća moraju doprinijeti očuvanju radnog okruženja u kojem se poštuje dostojanstvo svake osobe, te se poziva na dobre međuljudske odnose po osnovu principa jednakosti i obostranog poštovanja.

46 Politika sprečavanja nasilja u preduzeću, CUPE <https://cupe.ca/developing-workplace-violence-prevention-policy>

47 Siguran na poslu, siguran kod kuće, EKS (2017) <https://www.etuc.org/en/document/safe-home-safe-work-final-report-national-country-studies>



INFORMIRANJE I OBUKA

Informiranje i obuka su ključni za bilo koju strategiju smanjenja nasilja i uznemiravanja. Nakon izrade politika, one se moraju neprestano primjenjivati i o njima se treba djelotvorno razgovarati sa svim relevantnim stranama, a moraju ih pratiti inicijative podizanja svijesti.

Prema članu 9d. K190, poslodavci trebaju osigurati radnicima informacije i detalje o obukama kako bi se znale obaveze i odgovornosti radnika, nadređenih i rukovoditelja iz politika preduzeća. Informacije o obukama i primjeni politika preduzeća trebaju biti dostupne svim radnicima, nadređenim i rukovoditeljima – uključujući novim uposlenicima – periodično ili neprekidno. Mora biti rodno osjetljiva, uvažavati nejednakost sa kojim se suočavaju žene na radu i kod pristupa obukama i informacijama. Žene bi trebale biti uključene u izradu obuka i informiranja.

Radnici, rukovoditelji i nadređeni moraju proći kroz obuku i biti informirani o politici preduzeća, uključujući o:

- Informacijama o nasilju i uznemiravanju u svijetu rada
- Ulogama i odgovornostima
- Mjerama za sprečavanje nasilja
- Procedurama ulaganja žalbe i istrage, uključujući o rješavanju slučajeva nasilja i uznemiravanja
- Svim sankcijama, pravnom lijeku i podršci za žrtve/preživjele.

2.2

Integriranje nasilja i uznemiravanja u zaštitu sigurnosti i zdravlja na radu

Nasilje i uznemiravanje u svijetu rada može negativno utjecati na zdravlje radnika. Nedovoljne politike preduzeća, opasnosti i rizici povećaju izloženost nasilju i uznemiravanju.

Za djelotvorno sprečavanje nasilja i uznemiravanja na radu, potrebno je da ono bude ugrađeno u upravljanje zaštitom sigurnosti i zdravlja na radu (OSH) u skladu sa K190 i P206.⁴⁸

Pristup zaštite sigurnosti i zdravlja na radu se zasniva na tri temeljna prava radnika:

- **Pravo na učešće** u odlukama koje bi mogle utjecati na zdravlje i sigurnost
- **Pravo na znanje** o pitanjima zdravlja i sigurnosti
- **Pravo na odbijanje** rada koje bi moglo utjecati na vlastito zdravlje i sigurnost, kao i zdravlje i sigurnost drugih.

Novousvojeni instrumenti (K190 i P206) sadrže ova prava.

Pravo na učešće

Poslodavci trebaju osigurati da su radnici i njihovi predstavnici uključeni u izradu, provedbu i nadzor nad politikama preduzeća (član 9a. K190). Poslodavci trebaju takođe uzeti u obzir nasilje i uznemiravanje i vezane psihosocijalne rizike kod upravljanja zaštitom sigurnosti i zdravlja na radu (član 9b. K190), te osigurati da su radnici uključeni u identificiranje opasnosti, procjenu rizika od nasilja i uznemiravanja, te poduzimanje mjera za sprečavanje i kontrolu (član 9c. K190).

48 Za dobre primjere praksi upravljanja zaštite sigurnosti i zdravlja na radu, pogledajte:

Kodeks ponašanja o sigurnosti i zdravlju u sektoru poljoprivrede koji obuhvata seksualno uznemiravanje i koji sadrži model politike o seksualnom uznemiravanju, MOR (2010)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_159457.pdf

Rješavanje nasilja i uznemiravanja žena i muškaraca u svijetu rada, UN Žene i MOR (2019)
<http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/work-handbook-web.pdf>



PROCJENA RIZIKA

Procjena rizika u preduzeću⁴⁹ je ključna za poboljšanje uslova zaštite sigurnosti i zdravlja na radu u svijetu rada. Treba identificirati faktore koji bi mogli povećati vjerovatnoću od nasilja i uznemiravanja, a zatim procijeniti te rizike. Ovo uključuje psihosocijalne opasnosti, što može biti bilo šta u modelu, upravljanju ili organizaciji rada što povećava stres vezan za rad i nasilje i uznemiravanje.

Paragraf 8. P206 savjetuje da procjena rizika treba obratiti posebnu pažnju na tri oblasti opasnosti i rizika koji povećavaju vjerovatnoću od nasilja i uznemiravanja:

1. Način organizacije rada, uslovi rada, dogovori ili kako se upravlja zaposlenim – ili budućim zaposlenim.

Ovo može obuhvatati na primjer: ograničenu kontrolu radnog vremena i zadataka, rad u izolaciji ili nesigurnim prostorima, rad sa lošom opremom, neodgovarajuće politike ili procedure u preduzeću, nedovoljna svijest ili obuka o rizicima sa kojima se naročito suočavaju radnice. [Za više informacija, pogledajte Poglavlje 1.3]

2. Rad koji uključuje treće strane

Ovo može obuhvatati na primjer: kontakt sa korisnicima usluga, rad sa vrijednostima, novcem ili lijekovima, nedostatak bezbjednosnih mjera (npr. dugme za alarm), nedostatak sigurnosnih mjera (npr. sigurnosne kamere, osvjetljenje), nedovoljni sistemi izvještavanja ili obuke. [Za više informacija, pogledajte Poglavlje 1.3]

3. 3. Da ga uzrokuje diskriminacija, zloupotreba odnosa moći i rodne, kulturološke i društvene norme.

Ovo može obuhvatati na primjer: segregaciju zanimanja ili rodno zasnovane razlike u platama, feminizirana radna mjesta gdje su žene većina slabo plaćene radne snage, a muškarci nadređeni/rukovoditelji, preduzeća sa dominantnom muškom radnom snagom sa mačo kulturom, višestruku diskriminaciju, rizik po zdravlje žene zbog neodgovarajućih zdravstvenih politika. [Za više informacija, pogledajte Poglavlje 1.2]

Nasilje u domaćinstvu takođe treba biti uključeno u procjenu rizika (član 18d. P206).⁵⁰

Uspjeh svakog programa zaštite sigurnosti i zdravlja na radu zavisi od saradnje radnika i poslodavaca u nastojanju da identificiraju opasnosti i procijene rizike. Poslodavci su odgovorni za upravljanje rizikom na radu, ali sindikati imaju pravo da učestvuju, i imaju korisna znanja koja mogu pomoći da se identificiraju i procijene rizici. Učinkovit način za uključivanje radnika su zajednički komiteti za sigurnost i zdravlje na radu, zakonom propisanim u velikom broju zemalja, koji su takođe dio MOR Konvencije o zaštiti zdravlja i sigurnosti na rada.⁵¹ Žene i ugrožene grupe bi trebale biti zastupljene u ovim komitetima: mjesto za žene može biti od pomoći. Ovo može pomoći da se identificiraju rizici koji su ranije možda propušteni/ignorirani i dati veći prioritet potrebama žena za zdravljem i sigurnosti na radu.

49 Za više informacija o izradi procjene rizika, pogledajte: Vodič od 5 koraka za poslodavce, radnike i njihove predstavnike o izradi procjene rizika u preduzeću, MOR (2013)

https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_232886/lang--en/index.htm

50 Za više informacija o integraciji K190 u procjenu rizika i diskusije o faktorima rizika, pogledajte: Rješavanje nasilja i uznemiravanja žena u svijetu rada, ETF (2020) <https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2020/11/ETF-Workplace-Policy-Guidance-addressing-violence-and-harrasment.pdf>

51 Međunarodni standardi rada o zaštiti sigurnosti i zdravlja na radu, MOR

<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--en/index.htm>

Veliki je broj načina da se identificiraju rizici:

- ➔ Pregled fizičkog prostora i organizacionih karakteristika radnog mjesta
- ➔ Kontrola koju vrše radnici, naročito radnice, a po potrebi i radnici trećih strana
- ➔ Provjera iskustava poslodavaca sa nasiljem u domaćinstvu i drugih iskustava nasilja izvan preduzeća, tj. na putu do/sa posla
- ➔ Mjere uključivanja, takođe direktnim uključivanjem žena, npr. razgovor u ciljanoj grupi da se čuju problemi vezani za bezbjednost, provjera sigurnosti i pregled da se identificiraju i odrede prostori gdje je veća vjerovatnoća da će doći do nasilja i uznemiravanja
- ➔ Ocjena postojećih mjera prevencije da se identificiraju mogući propusti.

Zapamtite: Žene su izložene većem riziku od rodno zasnovanog nasilja, tako da upravljanje zaštitom sigurnosti i zdravlja na radu mora primijeniti rodno osjetljiv pristup. Žene treba konsultirati i uključivati u sve faze, procjena rizika mora ukazati na različite rizike sa kojima se suočavaju radnici i radnice, uključujući rizike koje uzrokuju višestruki oblici diskriminacije, a oni koji procjenjuju rizik moraju proći kroz rodno osjetljivu obuku.⁵²

▼ MJERE ZA SPREČAVANJE I ZAŠTITU

Nakon što se identificiraju rizici sa kojima se suočavaju radnici, oni se moraju procijeniti i na njih se treba reagirati. Poslodavci i radnici trebaju zajednički raditi da pripreme i provedu odgovarajuće mjere sprečavanja i zaštite. Ove mjere trebaju biti rodno osjetljive, da djelotvorno štite sve, uzimajući u obzir rodne uloge, ponašanja i potrebe, da djeluju tako da se prevazilaze nejednaki ili diskriminatorni stavovi i društvene norme. Radnici – a naročiti žene – trebaju biti uključeni u izradu svih mjera i zastupljeni u svim komitetima za zaštitu sigurnosti i zdravlja na radu.

Prema MOR-u⁵³, djelotvorne strategije sprečavanja trebaju uključivati:

- Promijenjene fizičke karakteristike radnog mjesta, tj. brave, alarme, sigurnosne kamere, procedure upisivanja posjetilaca
- Promijenjeno radno okruženje/način organizacije rada, tj. manje opterećenje, obuka
- Rješavanje odnosa moći, tj. obuka, podrška i mentorstvo da se pozovu rukovoditelji i nadređeni da budu pozitivni lideri, dobre prakse upravljanja
- Izradu djelotvornih mehanizama izvještavanja, ulaganja žalbe i rješavanja spora
- Zaštitu podnosioca žalbi i svjedoka (pram članu 10b. K190 i paragrafu 7g. P206)

52 Za više o rodno osjetljivom upravljanju zaštitom sigurnosti i zdravlja, pogledajte:

Žene moraju biti vidljive u zaštiti sigurnosti i zdravlja na radu, IUF (2019) <https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2020/08/3.-Making-women-visible-in-OHS-ENGLISH-def.pdf>

Rod u zaštiti na radu, TUC (2017) <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/GenderHS2017.pdf>

Zdravlje, sigurnost i dobrobit žena na radu – Vodič za pregovarače, Unite the Union (2012) <https://unitetheunion.org/media/1480/womens-health-safety-well-being-at-work-unite-guide.pdf>

53 Sigurno i zdravo radno okruženje bez nasilja i uznemiravanja, MOR (2020)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751832.pdf

Pripremljene politike i mjere zaštite sigurnosti i zdravlja na radu trebaju biti jasno izložene, pravilno provedene i redovno procjenjivane. Pregledi i ocjene mogu pomoći da se procijeni učinkovitost mjera i identificiraju novi faktori rizika. Treba koristiti rodno osjetljive indikatore za mjerenje ishoda.

Pravo na znanje: informiranje i obuka

Nakon donošenja djelotvornih preventivnih mjera, sve relevantne strane trebaju biti upoznate sa njima. Informiranje i obuka su ključni za svaku djelotvornu strategiju zaštite sigurnosti i zdravlja na radu. Prema članu 9d. K190, poslodavci trebaju osigurati radnicima informacije i obuku kako bi bili upoznati sa identificiranim opasnostima i rizicima, preventivnim i mjerama zaštite. Radnici, nadređeni i rukovoditelji trebaju imati pravilnu obuku i dobiti relevantne informacije o zaštiti sigurnosti i zdravlja na radu i mjerama prevencije. Obuka i informacije trebaju biti rodno osjetljive, podizati svijest o tome kako su žene na drugačiji način izložene riziku i kako riješiti te opasnosti i rizike. Žene trebaju biti uključene u pripremu obuka i informacija.

Radnici, rukovoditelji i nadređeni trebaju proći obuku o:

- Rizicima i opasnostima i utjecaju nasilja i uznemiravanja na sigurnost i zdravlje
- Detaljima politike o nasilju i uznemiravanju i primjeni
- Mjerama za sprečavanje i zaštitu
- Kako prijaviti nasilje i uznemiravanje, te kako postupati sa prijavama
- Obavezama i odgovornostima radnika, rukovoditelja i poslodavaca.

Pravo na odbijanje rada

Prema članu 10g. K190, radnici imaju pravo da odbiju da rade u situaciji za koju vjeruju da predstavlja neposrednu i ozbiljnu prijetnju po život, zdravlje ili sigurnost zbog nasilja i uznemiravanja. Radnici ne smiju zbog toga doživljavati odmazdu. Radnici također imaju obavezu da upoznaju upravu o tome i prijave opasnost. Treba pripremiti procedure da se ovo omogući. Svi radnici moraju biti upoznati sa ovim procedurama kako bi se mogli zaštititi.

2.3

Nasilje u domaćinstvu kao problem za sindikate

Nasilje u domaćinstvu se može dešavati iza zatvorenih vrata i biti skriveno od vanjskog svijeta, ali ima dalekosežne posljedice. Utječe na zdravlje, sigurnost, bezbjednost radnika, preljeva se na vanjski svijet, može imati ogromne društvene troškove, te negativno utječe na rad. Ali svijet rada može biti važno mjesto za ublažavanje utjecaja nasilja u domaćinstvu. Poslodavci i sindikati imaju važnu ulogu u pomaganju da se prepoznaju i riješe utjecaji nasilja u domaćinstvu.

Koristeći K190, sindikati trebaju pregovarati o klauzulama za rješavanje i uvažavanje utjecaja nasilja u domaćinstvu na rad u KU, odnosno u politikama preduzeća (o zaštiti sigurnosti i zdravlja na radu, jednakosti, zdravlju i dobrobiti), ili u samostalnim politikama o nasilju u domaćinstvu.⁵⁴

⁵⁴ Za više modela upotrebe jezika, pogledajte:

Nasilje u domaćinstvu i zlostavljanje: sindikalni problem, UNISON (2017) <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2017/02/24192.pdf>

“Nasilje u domaćinstvu i radno mjesto – Vodič za pregovore”, UFCW Kanada

http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/women/publicatios/Domestic-Violence-and-the-Workplace-A-Bargaining-Guide-EN_V4.pdf

Vodič o nasilju u domaćinstvu, UNI Globalni sindikati http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/violencepolicies_en.pdf

Model klauzule o nasilju u porodici i domaćinstvu, Australijsko vijeće sindikata, ACTU

<https://www.actu.org.au/media/886613/actu-model-family-and-domestic-violence-leave-clause-revised-18-march-2.pdf>

Model politike o zlostavljanju u domaćinstvu, UCU (2016) https://www.ucu.org.uk/media/8390/Model-domestic-violence-policy/pdf/Domestic_abuse_model_policy.pdf

Kontrolna lista za nasilje u domaćinstvu

Klauzule o nasilju u domaćinstvu trebaju sadržavati:

- ✓ Definiciju nasilja u domaćinstvu
- ✓ Uvažavanje dejstava nasilja u domaćinstvu na svijet rada
- ✓ Odgovornost poslodavca
- ✓ Podršku prema paragrafu 18. a)-e) P206, uključujući:
 - ✓ Odsustvo (plaćeno ili neplaćeno) za žrtve nasilja u domaćinstvu
 - ✓ Fleksibilne dogovore o radu
 - ✓ Privremenu zaštitu od otpuštanja žrtava sa posla
 - ✓ Uključivanje nasilja u domaćinstvu u procjenu rizika u preduzeću
 - ✓ Sisteme upućivanja na javne mjere ublažavanja dejstava nasilja u domaćinstvu.

Dodatne mjere i odredbe bi mogle obuhvatati:

- ✓ Zaštitu povjerljivosti
- ✓ Izradu plana sigurnosti, savjete o sigurnosti i mjere bezbjednosti
- ✓ Prilagođavanje radnog mjesta (npr. transfer/premještanje radnika, preuređenje ili promjena opisa radnog mjesta, obaveza, radnog vremena ili opterećenja, transfer ili promjena telefona /adrese elektronske pošte)
- ✓ Dodatne mjere podrške (npr. finansijske, smještaj, briga o djeci, sklonište i psihološka podrška, informacije o specijalističkoj podršci, pristup savjetovanju)
- ✓ Zahtjev poslodavcu da izradi politiku preduzeća o nasilju u domaćinstvu
- ✓ Obuke i podizanje svijesti
- ✓ Obučene predstavnike stručnih kolega.

▼ PLAĆENO ODSUSTVO

Sindikati mogu pregovarati sa poslodavcima o plaćenom odsustvu za žrtve/preživjele nasilja u domaćinstvu. To je djelotvoran način da se ublaže utjecaji nasilja u domaćinstvu na svijet rada, jer omogućava vrijeme žrtvama/preživjelim da se izборе/pobjegnu od situacije zlostavljanja. Sindikati mogu također pregovarati sa vladama da zakonom propišu plaćeno odsustvo/ili da se ovo odsustvo plaća iz državnih fondova socijalne zaštite.



- ➔ Na Filipinima, zakon predviđa 10 dana plaćenog odsustva za žrtve/preživjele od nasilja u domaćinstvu, koje se po potrebi može produžiti. Takođe se štite kolege koji pomažu radnicima.
- ➔ U Australiji, zakon predviđa 5 dana neplaćenog odsustva za sve radnike koji doživljavaju nasilje u porodici i domaćinstvu, kako bi se izborili sa dejstvima nasilja u porodici i domaćinstvu
- ➔ U Kanadi, sve provincije imaju zakone koji predviđaju odsustvo (plaćeno i neplaćeno) za slučajeve nasilja u domaćinstvu. Kanadska savezna vlada je izvršila izmjene i dopune Zakona o radu Kanade kako bi se propisalo 5 dana plaćenog odsustva za slučajeve nasilja u domaćinstvu u preduzećima na koja se primjenjuju savezni zakoni.
- ➔ Na Novom Zelandu, zakon odobrava 10 dana plaćenog odsustva. Žrtve/preživjeli nisu u obavezi da dokažu nasilje i imaju pristup fleksibilnim dogovorima o radu, čime se jača njihova sigurnost.

Kada sindikati pregovaraju o odsustvu, broj odobrenih dana može varirati u odnosu na situaciju, kao i način njihovog korištenja: kao niz dana, jedan dan, ili dio dana. Sindikati trebaju pregovarati o najmanje 10 dana plaćenog odsustva tokom godine pored ostalih odobrenih slučajeva odsustva, koji bi se mogli povećati u izuzetnim okolnostima. Ako se poslodavac ne slaže sa plaćenim odsustvom, neplaćeno je alternativa.

Klauzule o nasilju u domaćinstvu potječu iz Australije. Prva takva klauzula je potpisana 2010. godine – između Sindikata zaposlenih u službama Viktorije i Sektora usluga i Surferskog obalnog vijeća. Između ostalog, klauzula predviđa do 20 dana plaćenog odsustva.



Kanadski kongres rada (CLC) je izradio model jezika koji se koristi za plaćeno odsustvo.⁵⁵

1. *Poslodavac prihvata da se zaposleni ponekad suočavaju sa situacijama nasilja ili zlostavljanja u privatnom životu koje mogu utjecati na njihovo prisustvo i rezultate rada.*
2. *Radnici koji dožive nasilje u domaćinstvu mogu dobiti (x) dana plaćenog odsustva za ljekarske preglede, sudske postupke i druge potrebne aktivnosti. Ovo odsustvo je dodatak na pravo na odsustvo, i može se uzeti kao niz ili kao jedan dan ili dio dana, bez potrebe prethodnog odobravanja.*



FLEXIBLE WORK ARRANGEMENTS

Sindikati mogu također pregovarati o fleksibilnim dogovorima o radu za one koji trpe od nasilja u domaćinstvu. Ovo može sadržavati, na primjer, avansno plaćanje ili postepeni povratak na puno radno vrijeme nakon odsustva.

▼ ZAŠTITA

Sindikati bi trebali pregovarati o privremenoj zaštiti od otpuštanja zaposlenih sa posla čije odsustvo je vezano za nasilje u domaćinstvu i njegove posljedice, te o zaštiti od štetnih radnji, odmazde ili diskriminacije po osnovu otkrivanja slučajeva, iskustava ili pretpostavljenog iskustva nasilja u domaćinstvu, te o zaštiti povjerljivosti.

Zaštita od disciplinskih i štetnih radnji

Poslodavac se slaže da se neće poduzimati štetne radnje protiv zaposlenog ako prisustvo i rezultati rada trpe zbog doživljenog nasilja u domaćinstvu.

Povjerljivost

Sve lične informacije o nasilju u domaćinstvu će se čuvati zaštićenim, u skladu sa relevantnim zakonima. Informacije se neće čuvati u ličnom dosijeu zaposlenog bez izričitog pisanog odobrenja zaposlenog.
(Kanadski kongres rada)

▼ STRATEGIJE SIGURNOSTI PREDUZEĆA

Sindikati trebaju pregovarati o strategijama sigurnosti preduzeća. Ovo uključuje nasilje u domaćinstvu koje je dio procjene rizika u preduzeću i programa prevencije. Ako postoji neposredan rizik od počinitelja u preduzeću, sindikati trebaju pregovarati sa poslodavcem da se uradi hitna procjena rizika sa preživjelim, što će rezultirati izradom plana sigurnosti, savjeta o sigurnosti odnosno mjerama bezbjednosti u preduzeću. Ovo se treba ažurirati kako se mijenjaju okolnosti, mjere bi mogle obuhvatati mjere bezbjednosti na parking, tokom dolaska na i odlaska sa posla, dugme za alarm, vanjsku rasvjetu, vanjske kamere ili interni sistem nadzornih kamera (CCTV), katance na ulazu, između ostalog.

▼ PRILAGOĐAVANJA PREDUZEĆA

Sindikati mogu pregovarati o dodatnim mjerama, uključujući privremenom ili stalnom premještanju radnika u drugo odjeljenje ili na drugu lokaciju, novom opisu zadataka, promjeni obaveza, radnog vremena ili smanjenju opterećenja.

Individualna podrška

Poslodavac će odobriti svaki razuman zahtjev od zaposlenog koji doživljava nasilje u domaćinstvu u vezi:

- *Promjene radnog vremena ili smjena;*
- *Promjene opisa zadataka, obaveza ili smanjenja opterećenja;*
- *Premještanja na drugu lokaciju ili u drugo odjeljenje;*
- *Promjene broja telefona, adrese elektronske pošte, ili provjere poziva u svrhu izbjegavanja zlostavljanja i*
- *Bilo koje druge odgovarajuće mjere, uključujući one iz važećih odredbi o dogovorima o radu i poslovima prilagođenim porodici.*
(Kanadski kongres rada)

Neki poslodavci mogu insistirati na dokazima o nasilju u domaćinstvu od organizacija koje se bave pitanjima nasilja u domaćinstvu, osoba za podršku, sindikalnih predstavnika ili ljekara za pristup ovim pravima. Ako je to slučaj, sindikati trebaju paziti da je jezik koji se koristi dovoljno fleksibilan da obuhvata dokaze pribavljene od niza usluga.

▼ MJERE PODRŠKE

Ovo može obuhvatati smještaj, brigu o djeci, finansijsku i psihološku podršku, informacije o lokalnim organizacijama koje pružaju specijalističku podršku, savjetovanje koje plaća poslodavac. Druga finansijska podrška može uključivati avansnu isplatu plate ili hitnu finansijsku podršku.

Radnicima takođe treba pomoć za pristup javnim mjerama za ublažavanje dejstava nasilja u domaćinstvu, kao što je pravna podrška, specijalizirana podrška za nasilje u domaćinstvu, prijave policiji, mjere zaštite ili privremene sudske mjere, socijalna zaštita, te pristup privremenom smještaju, između ostalog.

▼ POLITIKA PREDUZEĆA

Sindikati bi mogli pregovarati sa poslodavcima o izradi politike preduzeća o nasilju u domaćinstvu.

Poslodavac će izraditi politiku preduzeća o spečavanja porodičnog nasilja u preduzeću. Politika će biti dostupna svim zaposlenim i godišnje će se ažurirati. Treba da objasni odgovarajuće mjere koje se moraju poduzeti u slučaju da zaposleni prijavi porodično nasilje ili vrši porodično nasilje, utvrdi postupak prijavljivanja, procjene rizika i planiranja sigurnosti, ukaže na dostupnu podršku i zaštitu povjerljivosti i privatnosti zaposlenih, dok se osigurava sigurnost svih u preduzeću. (Kanadski kongres rada)

▼ OBUKA I PODIZANJE SVIJESTI

Veoma je važna obuka i podizanje svijesti svih zaposlenih, uključujući višeg osoblja, o nasilju u domaćinstvu, njegovim utjecajima na svijet rada, rješavanju slučajeva i pregovorima o politikama nasilja u domaćinstvu.

Poslodavac će svim zaposlenim osigurati obuku podizanja svijesti o nasilju u domaćinstvu i njegovim utjecajima u preduzeću.

Poslodavac će odrediti kontakt u [Ljudskim resursima/Upravi] koji će dobiti obuku o nasilju u domaćinstvu i privatnim pitanjima, na primjer obuku o procjeni rizika od nasilja u domaćinstvu i upravljanju rizikom. Poslodavac će za potrebe svih zaposlenih objaviti ime osobe koja je imenovana za nasilje u domaćinstvu. (Kanadski kongres rada)

▼ PODRŠKA RADNIH KOLEGA

Sindikati mogu takođe htjeti pregovarati o prihvatanju i podršci za sindikalno obučene predstavnike radnih kolega, kao što su 'Zastupnici žena' ili 'Prvi spasitelji.' Ovo su posebno obučeni predstavnici zaposlenih kojima se obraćaju za podršku radnici sa problemima nasilja u domaćinstvu. Neki sindikati mogu sami organizirati obuku, dok drugi rade sa poslodavcem.

➔ Predstavnici sindikata u Sindikatu radnika u mljekarstvu (DWU) na Novom Zelandu su organizirali obuku za Prve spasitelje od nasilja u domaćinstvu, u saradnji sa mljekarskom kompanijom Fonterra. Ovo omogućava članovima da nauče kako najbolje pružiti podršku radnicima koji trpe nasilje u domaćinstvu, uključujući obavljanje prvog razgovora, usmjeravanje žrtve/preživjelog na specijalistu, podršku tokom razgovora sa rukovoditeljem, te podršku rukovoditeljima za rješavanje slučaja.

- ➔ U Kanadi, Unifor je izradio Program za zastupanje žena, gdje posebno obučeni predstavnici radnika koje prihvata poslodavac pružaju podršku ženama pogođenim nasiljem i uznemiravanjem. Radnici mogu kontaktirati ove zastupnike žena radi informacije, podrške, upućivanja o svim tipovima GBVH, uključujući o nasilju u domaćinstvu. Zastupnici prolaze kroz posebnu obuku koju organizira sindikat, a plaća poslodavac. Sindikat je bio uspješan tokom pregovora o ovom zahtjevu u kolektivnom ugovoru i sada ima mrežu od preko 400 zastupnika žena u Kanadi.⁵⁶

- ✓ UNISON u UK je izradio **model ugovora na nivou preduzeća**⁵⁷ o nasilju u domaćinstvu. Sadrži:
- Odgovarajuću obuku za rukovoditelje i zaposlene i imenovanog predstavnika ljudskih resurs
 - Specijalno plaćeno odsustvo i mogućnost avansne isplate
 - Privremenu i stalnu promjenu radnog vremena i načina rada, promjenu specifičnih obaveza u cilju izbjegavanja mogućeg susreta sa zlostavljačem, prebacivanje po potrebi na drugo radno mjesto ili drugu lokaciju
 - Mjere za osiguranje sigurnog radnog okruženja, npr. promjena telefona; pristup uslugama savjetovanja i podrške tokom plaćenog radnog vremena
 - Pristup kursevima za podršku preživjelim od zlostavljanja u domaćinstvu.

Argumenti za pregovore

- ✓ Nasilje u domaćinstvu nije privatna ili lična stvar; to je pitanje radnog mjesta i kršenje ljudskih prava. Dejstva nasilja u domaćinstvu se osjećaju u svijetu rada. Poslodavci moraju poštovati, štiti i ispunjavati svoje obaveze.
- ✓ Nasilje u domaćinstvu negativno pogađa dobrobit radnika, kolege, porodice, preduzeća i ekonomiju.
- ✓ Žene su neproporcionalno teže pogođene od GBVH na radu. Ekonomski rast i razvoj su mogući jedino ako se uklone prepreke za produktivnost i kvalitetno zapošljavanje muškaraca i žena.
- ✓ Izbjegavanje zlostavljačkih odnosa troši vrijeme i novac. Plaćeno odsustvo zbog nasilja u domaćinstvu može podvući liniju između bijega i ostajanja u zamci. Može zaustaviti ciklus zlostavljanja..
- ✓ Plaćeno odsustvo zbog nasilja u domaćinstvu treba biti univerzalno pravo, jednako drugim plaćenim odsustvima.
- ✓ Tokom pandemijske krize, kuća je postala radno mjesto za mnoge. Ovo dolazi sa povećanim rizikom od nasilja. Sada, više nego ikada ranije, nasilje u domaćinstvu postaje problem svijeta rada.

⁵⁶ Zastupnici žena u Unifor-u, DV@WorkNet (2020) http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/Unifor%20Women_s%20Advocates_revised.pdf

⁵⁷ Nasilje u domaćinstvu i zlostavljanje: sindikalni problem, UNISON (2017) <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2017/02/24192.pdf>

2.4

Rješavanje žalbi za nasilje i uznemiravanje u svijetu rada

Radnici često ne prijavljuju nasilje i uznemiravanje jer sumnjaju da će se ozbiljno postupiti sa njihovim žalbama. Ili se plaše da će ih neko osramotiti, uznemiriti ili poniziti, čak otpustiti sa posla. U slučajevima nasilja u domaćinstvu, ovo pitanje može biti još osjetljivije. Važno je da sindikati pomognu u izgradnji sistema djelotvornih smjernica/procedura za ulaganje žalbe i istrage i osiguranju da su informacije o ovim procedurama sadržane u politikama preduzeća. Sindikati zatim trebaju podizati svijest radnika o mehanizmima ulaganja žalbe putem informiranja i organiziranih obuka.⁵⁸

Procedure će se razlikovati za svako radno mjesto, ali neki opći principi koje trebamo znati su:

- ★ **Prihvatiti postojanje problema:** gledajte iznenadne, odnosno neobjašnjive promjene ponašanja, izgleda, rezultata rada kod jednog ili više radnika. Ako primijetite nasilje u preduzeću, pričajte o tome i prijavite.
- ★ **Brzo reagirajte i ozbiljno:** Ako neko ukaže na nasilje i uznemiravanje, to se treba ozbiljno shvatiti i na njega reagirati. Prijave se trebaju rješavati u okviru utvrđenih rokova. Važno je imati uspostavljene formalne i neformalne procedure.
 - ➔ *Radnik se možda bolje osjeća ako se sa žalbom postupa neformalno. Ne bi trebali biti prisiljeni da ulažu formalne žalbe.*
- ★ **Uvjeravanje:** Trudite se da radnici osjećaju podršku i shvataju pomoć koja im je na raspolaganju.
- ★ **Upućivanje:** Uputite žalbu obučenoj kontakt osobi ili nekome iz ljudskih resursa, koji moraju upoznati poslodavca/rukovoditelja sa situacijom. U slučaju nasilja u domaćinstvu, osoba se treba uputiti na usluge podrške koje postoje. U drugim slučajevima, treba slijediti dogovoreni formalni proces, uključujući otvaranje istrage.
- ★ **Rodno osjetljiv:** Istrage i ishodi trebaju biti rodno osjetljivi – nepristrasni i sa uvažavanjem nejednakih rodno zasnovanih odnosa moći, stereotipa, te preklapajućih nejednakosti, kao što su rasa, klasa, seksualna orijentacija. Ishodi bi trebali da djeluju na nejednakosti odnosa moći koji omogućavaju nasilje i uznemiravanje.
- ★ **Povjerljivost i pravednost:** Pazite da se vodi računa o povjerljivosti svih uključenih. Sa svima treba postupati nepristrasno tokom procesa kako bi se izbjegla pristrasnost.
- ★ **Podrška:** Sve strane trebaju biti obaviještene o procesu, rokovima, očekivanjima, te razlogu za poduzimanje radnji, i treba im biti rečeno koja podrška je dostupna.
- ★ **Zaštita:** Mjere bi trebale biti uključene da zaštite podnositelje žalbi, žrtve, svjedoke i zviždače od viktimizacije ili odmazde.
- ★ **Evidencije:** Potrebno je voditi transparentne i evidencije razvrstane po rodu (podaci se prikupljaju odvojeno za muškarce i žene).
- ★ **Komunikacija:** Procedure i odluke moraju biti jasne, a sve strane obaviještene.

⁵⁸ Za dobre primjere procedura ulaganja žalbe i istraga, pogledajte:

Zaustavljanje seksualnog uznemiravanja na radu, Sindikalni vodič (MKS) https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement_ENG_12pgs_BR.pdf

Procedura ulaganja žalbe za seksualno uznemiravanje i fizičko zlostavljanje, SDA (2016) <https://sdaea.sharepoint.com/:b/s/SDA2/EfoQYdNZgEteqH2-T8lx-gwBHcCRhULmBOMh-OMphYTNWw?e=jsUurGI>

Nulta tolerancija – Dostojanstvo i jednakost na radu <https://unitetheunion.org/media/2476/zero-tolerance-guide.pdf>

Vodič za predstavnike o fizičkom zlostavljanju, PCS <https://www.pcs.org.uk/your-union/activists-resources/organising-your-workplace/health-and-safety/hazards-and-health-a-14>

Istrage i rješavanje slučajeva uznemiravanja u preduzeću, UNIFOR (2013) https://www.unifor.org/sites/default/files/documents/document/red_book_-_english-36619-harassment_investigation_guide.pdf

2.5

Kolektivni pregovori o nasilju i uznemiravanju u svijetu rada

Kolektivni pregovori na nivou preduzeća, sektora i nacionalnom nivou

K190 nije samo korisno sredstvo za uključivanje vlada u diskusije o ratifikaciji, već je moćno sredstvo za pregovore sa poslodavcima. Ako vlada ratificira K190, poslodavci moraju uskladiti svoje politike sa nacionalnim pravom. Ali, bez obzira na ratifikaciju, odredbe K190 se mogu integrirati u kolektivne ugovore kako bi se odredile i nadzirale obaveze borbe protiv nasilja i uznemiravanja u svijetu rada.



Kolektivni ugovori (KU) su pisani sporazumi koji određuju uslove rada i zapošljavanja, što je rezultat pregovora (kolektivnih pregovora) između sindikata i poslodavaca. Kolektivni pregovori su najbolje sredstvo za sprečavanje i rješavanje problema nasilja i uznemiravanja u svijetu rada. Kolektivni pregovori se mogu odvijati na **nacionalnom nivou**, gdje su sindikati i kompanije često ohrabreni ili u obavezi da prihvate ove ugovore ili da pregovaraju slične ugovore na lokalnom nivou. Sindikati i organizacije poslodavaca ih mogu donijeti na **sektorskom nivou**. Mogu se dogovoriti na **nivou preduzeća/pogona** između sindikata i kompanija.

K190 naglašava važnost kolektivnih pregovora za sprečavanje i rješavanje nasilja i uznemiravanja u svijetu rada i promovira primjenu Konvencije kroz kolektivne ugovore. Korištenjem odredbi i jezika K190, sindikati mogu izraditi nove ugovore ili dopuniti postojeće. Integracijom novih klauzula, mjere predložene u P206 o zaštiti, provedbi, pravnom lijeku, podršci i podizanju svijesti takođe mogu pomoći.

Vaši ugovori se možda već pozivaju na nasilje i uznemiravanje, ali ih trebate dopuniti da ste sigurni da su usaglašeni sa K190.

- Razumjeti obim problema razgovorom sa povjerenicima i članovima.
- Identificirati nasilje i uznemiravanje kao prioritet prilikom pregovora.
- Pripremiti uzorak klauzula i jezik o nasilju i uznemiravanju koji se mogu prilagoditi i integrirati na različitim nivoima kolektivnih pregovora i u različitim sektorima, u konsultaciji sa članovima sindikata i povjerenicima.

Vaši sindikati mogu pregovarati nove ili dopuniti važeće ugovore, uključivanjem klauzula o nasilju i uznemiravanju u okvir drugih mjera o kojima se pregovara. Jezik se generalno može usmjeriti na nasilje i uznemiravanje ili na specifične oblike nasilja i uznemiravanja sa kojima se suočavaju radnici u kompanijama/sektorima.

Nasilje i uznemiravanje i rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje su relativno nova pitanja u kolektivnim pregovorima. To znači da ne postoji veliki broj čvrstih primjera rodno osjetljivog jezika pregovaranja. Važno je da sindikati riješe ovo pitanje izradom čvrstih modela klauzula koje se mogu ugraditi u KU.⁵⁹

*** Zapamtite:** Svi kolektivni ugovori moraju biti rodno osjetljivi, identificirajući i rješavajući nejednakosti. Procjena rodnog utjecaja u važećim ugovorima (analizom ugovora da se vidi da li smanjuju, održavaju ili povećavaju rodne nejednakosti) može identificirati nedostatke.

Jezik bi zatim trebao ukazati na neproporcionalno dejstvo nasilja i uznemiravanja na žene i uvesti mjere za rješavanje nejednakosti.

Kontrolna lista za kolektivne pregovore

Klauzule u KU koje djelotvorno rješavaju nasilje i uznemiravanje u skladu sa K190 treba da sadrže:

- ✓ Definiciju nasilja i uznemiravanja
- ✓ Praktične mjere za zaustavljanje nasilja i uznemiravanja
- ✓ Procedure i politike za postupanje sa nasiljem i uznemiravanjem
- ✓ Obuku i podizanje svijesti o odredbama i procedurama
- ✓ Nadzor i ocjenu.

Zapamtite, važno je izgraditi djelotvornu pregovaračku strategiju da se u najvećoj mogućoj mjeri koristi pravilan jezik u kolektivnim ugovorima.

59 Za neke dobre primjere modela kolektivnih ugovora i jezika, pogledajte:

Siguran na poslu, siguran kod kuće, EKS (2017) <https://www.etuc.org/en/document/safe-home-safe-work-final-report-national-country-studies>

Sprečavanje i rješavanje nasilja i uznemiravanja u preduzeću – Praktične strategije, MOR https://gbv.itcilo.org/assets/pdf/ResourceKit_PART_B.pdf

Nasilje i uznemiravanje žena i muškaraca u svijetu rada – Sindikalne perspektive i akcije, MOR (2017)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf

▼ DEFINICIJA

Snažna definicija o nasilju i uznemiravanju u svijetu rada. Posebnu pažnju treba usmjeriti na GBVH. Može takođe uključivati naročite oblike nasilja i uznemiravanja sa kojima se suočavaju radnici.



Kolektivni ugovor potpisan u kompaniji Vista Sol Punta (2014-2017) u Dominikanskoj Republici sadrži klauzulu o sprečavanju i sankcijama za nasilje i uznemiravanje i prihvata neproporcionalan utjecaj seksualnog uznemiravanja na žene.

Seksualno uznemiravanja je napad na dostojanstvo osobe protiv koje je počinjeno i prepreka za produktivnost preduzeća, što ugrožava uslove rada i prosperitet za zapošljavanje i unapređenje žrtava; kako utječe na zaštitu sigurnosti i zdravlja na radu, te kako **seksualno uznemiravanje predstavlja oblik nasilja nad radnicama**, potrebno je poduzeti sve potrebne mjere da se stvori okruženje koje će djelotvorno spriječiti i boriti se protiv seksualnog uznemiravanja, uključujući za trenutno otpuštanje sa posla i sudski postupak protiv svih osoba, za koje se dokazalo da su seksualno uznemiravali zaposlene u preduzeću.⁶⁰

▼ PRAKTIČNE MJERE/STRATEGIJE PREVENCIJE

KU trebaju takođe uključivati strategije za zaštitu radnika i zaustavljanje slučajeva nasilja i uznemiravanja. Ovo treba sadržavati jasno definiranu odgovornost poslodavca, te praktične mjere koje se trebaju poduzeti.



Sindikalno vijeće hotela i motela u Njujorku je pregovaralo o klauzuli koja će se ugraditi u sektorski ugovor, kojom se zahtijeva dugme za alarm za svo osoblje održavanja u hotelima.

70 (A) Opće obaveze POSLODAVCA za zaštitu zaposlenih

POSLODAVAC još jednom potvrđuje da je sigurnost zaposlenih prioritetna obaveza i uključuje zaštitu od uznemiravanja od gostiju. POSLODAVAC mora poduzeti razumne korake da riješi nepropisno ponašanje gostiju, uznemiravanje i prijetnje, te odmah i na odgovarajući način odgovori na takve događaje.

(B) Uređaji

U roku od (1) godine od potpisivanja Ugovora, POSLODAVAC će opremiti osoblje za održavanje soba, hotela, mini bara, sobnu uslugu i sve druge zaposlene koji trebaju ući u sobu koju koriste gosti sa ličnim uređajima koji se mogu brzo i jednostavno koristiti da brzo pozovu pomoć. Prihvata se da će zbog različite veličine i fizičkog izgleda hotela, možda biti potrebno koristiti različite uređaje u različitim hotelima.

▼ PROCEDURE I POLITIKE

Politike i procedure za postupanje sa nasiljem i uznemiravanjem, prijavljivanje i odgovor na nasilje i uznemiravanje, te sankcije protiv počinitelja moraju biti uključene. Ovo može uključivati odredbe o podršci ili pravnom lijeku za žrtve/preživjele. Takođe moraju biti jasno definirani prava i odgovornosti radnika i poslodavaca. Klauzule kojima se zahtijeva uključivanje predstavnika za jednakost je djelotvoran način da se osigura da su istrage rodno osjetljive.

*Kompanija i sindikati se slažu da će formirati Zajednički komitet za preduzeće puno poštovanja čija funkcija je da istražuje žalbe i pomogne u izgradnji preduzeća punog poštovanja. Komitet čini jednak broj predstavnika (2) koje biraju poslodavac i sindikat. **Najmanje jedan (1) član ovog komiteta na obje strane mora biti žena.** Strane se slažu sa zahtjevom da su predstavnici nezavisni i da neće biti odgovorni za donošenje disciplinskih odluka.⁶¹*

▼ OBUKA I PODIZANJE SVIJESTI

Potrebno je ugraditi odredbu o obukama, informiranju i podizanju svijesti u vezi usluga i procedura, te kako prepoznati, odgovoriti i istražiti slučajeve nasilja i uznemiravanja.



Ugovor potpisan 2019. godine u preduzeću Deutsche Bahn AG u Njemačkoj o 'jednakom postupanju i zaštiti od (seksualnog) uznemiravanja i diskriminacije' obuhvatio je i mjere za obuku viših rukovoditelja i zaposlenih, vanjsku pomoć za osoblje, te mjere za jačanje i obuku radnica – uključujući obuku samoodbrane da se zaštite od nasilja od trećih strana.

61 Model jezika o uznemiravanju u preduzeću, UNIFOR (2014)

https://www.unifor.org/sites/default/files/documents/document/unifor_workplace_harassment_model_language_-march_14.pdf

▼ PROVEDBA I NADZOR

Uspjeh svakog ugovora zavisi od učinkovite primjene i nadzora. Sindikati moraju paziti da se poštuju sve obaveze. Sindikati trebaju pregovarati o postojanju procedura i komiteta čime se osigurava nadzor nad poštivanjem i provedbom, uključujući o zajedničkom komitetima sindikata-poslodavca.



U industriji hortikulture u Istočnoj Africi, 70% radnika su žene, a seksualno uznemiravanje je uobičajeno. Sektorski kolektivni ugovor potpisan 2010. između Sindikata radnika u hortikulturi i pridruženih radnika (UHAWU) i Udruženja izvoznika cvijeća Ugande (UFEA) sadrži mjere za sprečavanje seksualnog uznemiravanja u sektoru. Prema ovom ugovoru, od kompanija se zahtijeva da donesu politiku o seksualnom uznemiravanju i poduzmu korake da ukinu i spriječe seksualno uznemiravanja u preduzeću. Ugovor sadrži definicije tipova seksualnog uznemiravanja, odredbe o disciplinskom postupku, obavezi poslodavca da poduzima mjere za sprečavanje seksualnog uznemiravanja u slučaju da zapošljava više od 25 zaposlenih i procedure za ulaganje žalbe. Dio ovog rodno osjetljivog pristupa je da ugovor sadrži obavezu formiranja zajedničkog podkomiteta za rodna pitanja i jednakost koji će pratiti situaciju i davati preporuke.

▼ NEDISKRIMINACIJA I JEDNAKOST

KU može takođe promovirati nediskriminaciju i jednakost uključivanjem klauzula o zabrani ili sprečavanju diskriminacije.

“Poslodavac se slaže da neće biti diskriminacije, uplitanja, ograničavanja, uznemiravanja ili prisile u vezi sa bilo kojim zaposlenim ili prijavom za posao po osnovu, koja uključuje ali se ne ograničava na godine starosti; rasu; vjeru; boju kože; mjesto porijekla; etničko porijeklo; državljanstvo; porijeklo; političku ili vjersku pripadnost, uvjerenja ili aktivnosti; spol; rodno izražavanje ili rodni identitet; transseksualnu/transrodnu identifikaciju; seksualne preference, orijentaciju ili identifikaciju; bračno stanje; porodično stanje; roditeljstvo; broj uzdržavanih osoba; klasu; mjesto boravka; fizički izgled; krivične evidencije izuzev u slučaju bona fide kvalifikacija za posao; Sindrom stečene imunodeficijencije (SIDA), bolesti povezanih sa SIDOM, pozitivnog testa na Virus humane imunodeficijencije (HIV) i bilo koju drugu bolest ili invaliditet, mentalni, fizički ili drugi invaliditet, sve dok to značajno ne ometa rezultate rada; članstvo ili aktivnost u sindikatu; niti iz razloga uživanja bilo kojeg od prava iz ovog Ugovora”⁶²

Model klauzule o seksualnom uznemiravanju: MKS⁶³

- (a) **Uvod.** Sindikat i poslodavac prihvataju da je moguće seksualno uznemiravanje u preduzeću i obavezuju se da će sprečavati i ukinuti takve pojave. Seksualno uznemiravanje je takođe disciplinski prekršaj.
- (b) **Definicija.** Seksualno uznemiravanje je neželjeno, neprihvatljivo i ponašanje seksualne prirode koje nije traženo. Može se desiti jednom ili ponovljeno više puta, bez obzira kako malo bilo. Seksualno uznemiravanje je prisilno i jednostrano, a žrtve mogu biti i muškarci i žene.
- (c) **Akcija.** Žrtva uznemiravanja može uložiti žalbu zbog uznemiravanja osobi od povjerenja, koju je imenovao sindikat u preduzeću. Osoba/osobe od povjerenja, koja je prošla odgovarajuću obuku, istražiće blagovremeno i po osnovu povjerljivosti sve žalbe na uznemiravanje. Zaposleni koji tvrdi da je uznemiravan u preduzeću ima pravo, nakon upoznavanja osobe od povjerenja, da napusti radni prostor bez gubitka plate, pravo na naknade, te pravo da odbije da se vrati u radni prostor dok se ne istraži žalba. Naknada mora odraziti ozbiljnost slučaja uznemiravanja. To može biti izvinjenje, prebacivanje u drugo odjeljenje ili otpuštanje sa posla. Zlostavljač, ne žrtva, mora trpjeti posljedice svojih radnji. Poslodavac će, u radno vrijeme, uključiti obaveznu obuku o sprečavanju seksualnog uznemiravanja tokom prijema novih zaposlenih.

Kolektivni pregovori sa globalnim korporacijama

Pored unapređenja KU, Konvencija i Preporuka se mogu koristiti kao moćno sredstvo za kampanje i pregovore sa transnacionalnim korporacijama (TNC). Neki sindikati već rade izvan nacionalnih granica na kampanjama borbe protiv nasilja i uznemiravanja u TNC.

Međunarodni sindikat radnika u uslugama (SEIU) u SAD i Kanadi, na primjer, radeći sa Međunarodnim sindikatom radnika u sektoru obrade hrane, brazilskom sindikalnom centralom UGT i drugim sindikatima širom svijeta, udružili su se kako bi tražili akcije za rješavanje seksualnog uznemiravanja u restoranima McDonald's. Sindikati su podnijeli grupnu tužbu i zajedničke žalbe kojima se ukazuje na propust globalne uprave McDonald's da riješi seksualno uznemiravanje. (Za više informacija, pogledajte Poglavlje 3.2)

“*Postoji kultura seksualnog uznemiravanja i neprihvatljivog ponašanja, koje se proteže od vrha do dna kompanije... Žene i LGBTQ+ radnice su naročito ugrožene. Kada se one žale, ništa se ne desi...*

Sa pokretom MeToo, bila je to prilika da se ukaže na ovaj problem i naglasi problem seksualnog uznemiravanja u radničkom pokretu. Ekonomija usluga sa malim platama znači da je široko rasprostranjeno seksualno uznemiravanje... McDonald's tvrdi da ima dobar sistem, ali i da nije odgovoran za svoj lanac i franšize. Mi tvrdimo da ako su odgovorni za uniforme i hamburgere, onda su takođe odgovorni za seksualno uznemiravanje.

Nicholas Allen, Međunarodni sindikat radnika u uslugama (SEIU), SAD

Članovi sindikata u hotelima Marriott u Africi, Aziji i Pacifiku, Evropi i Amerikama su se okupili oko zahtjeva za globalnom akcijom usmjerenom na zaštitu radnika od endemskog seksualnog uznemiravanja, koji truje industriju. Ankete su pokazale da je velika većina radnika u ugostiteljstvu – do 89% u nekim zemljama – doživjelo seksualno uznemiravanje na poslu u nekom trenutku svog radnog vijeka. Zajedničkom kampanjom, sindikati su izgradili veliku solidarnost, pomogli da se podigne svijest i izvrši pritisak na kompaniju da sjedne za pregovarački sto.

“*Središte kampanje je bilo proširenje prostora za osiguranje dugmića za alarm za osoblje koje održava sobe i da kompanija zauzme tvrd stav za primjenu... Na našu sreću, pojava pokreta #MeToo se dešavala u isto vrijeme. Usmjerila se na diskusiju i pomoć da se promijeni ova kultura kod uprave, članova i građana... Pažnja na Marriott nam je pomogla da se dobije odgovarajući jezik u kolektivnim ugovorima sa hotelima Marriott u osam gradova. Koristili smo jezik koji je tako postao standard za ugovore u drugim kompanijama... Udruživanjem sa drugim sindikatima, izgradili smo globalni pokret. Osim toga, dobili smo hiljade novih članova ... Još važnije, dajemo ljudima sredstva za borbu na globalnom nivou.*

Ian Lewis, UNITE HERE Local 2, SAD

GLOBALNI OKVIRNI SPORAZUMI (GOS)

Neke TNC su potpisale sporazume ili zajedničke izjave sa jednim ili više GUF-ova, koji postavljaju minimalne standarde za uslove rada, rodnu jednakost i priznavanje sindikata. Neki od njih uključuju pitanje nasilja i uznemiravanja u svijetu rada.

Multinacionalna kompanija **Unilever**⁶⁴, IUF i Globalna federacija sindikata IndustriALL su 2016. godine potpisali Zajedničku obavezu koja određuje procedure za upravljanje i obavezu sindikata da rade zajedno na sprečavanju i borbi protiv seksualnog uznemiravanja. Sporazum se zasniva na ključnim principima da je seksualno uznemiravanje disciplinski prekršaj i da će se slučajevi seksualnog uznemiravanja istraživati povjerljivo i da će se postupati na način koji osigurava zaštitu uključene osobe i uz strogo pridržavanje rokova; te da će u slučajevima seksualnog uznemiravanja, počinitelj biti taj koji će po potrebi biti premješten, ne podnositelj žalbe.

Prema ovom sporazumu, Unilever:

- će obučiti osoblje i rukovoditelje o politici i njihovim odgovornostima iz politike
- će pratiti slučajeve seksualnog uznemiravanja kako bi odredili koje dodatne akcije mogu biti potrebne
- neće tolerirati odmazdu ili viktimizaciju nad zaposlenim koji ukažu na i govore o pitanjima vezanim za bilo koji oblik seksualnog uznemiravanja ili koji podnesu žalbu, odnosno učestvuju u postupku vezanom za navodno seksualno uznemiravanje, bilo direktno sa upravom ili kroz pojedinačne ili kolektivne postupke.

Na lokalnom nivou, u radu Unilevera, dogovoreno je da lokalna uprava i sindikati trebaju dogovoriti i donijeti jasnu politiku o seksualnom uznemiravanju, procedure ulaganja žalbe i mehanizme za rješavanje sporova/žalbi, na osnovu međunarodnih standarda i nacionalnih zakona i zakona o kolektivnim pregovorima i praksama.

Sporazum navodi da će:

- a) u slučajevima seksualnog uznemiravanja postupati osoba od povjerenja sa posebnom obukom
- b) se sve žalbe na seksualno uznemiravanje istražiti bezbjedno, brzo i povjerljivo
- c) žalbe istraživati nezavisne osobe/strukture
- d) podnositelji žalbe u svim slučajevima biti upoznati sa njihovim pravima
- e) se voditi formalne evidencije o istragama žalbi, dostavljati podnositelju žalbi koji će ih pregledati
- f) sankcije za počinitelje seksualnog uznemiravanja biti jasno propisane
- g) se osigurati puna zaštita žrtava seksualnog uznemiravanja tokom postupka i ishoda postupka.

Sporazum prihvata da postoje prostori od većeg rizika, npr. plantaže, gdje radi veliki broj privremenih radnika i gdje većinom muškarci nadziru rad velikog broja žena. U tim okolnostima, specifične mjere podizanja svijesti i obuka se moraju dogovoriti, a uprava i sindikati provoditi u djelo.

Usvajanje K190 nudi nove prilike za ubacivanje važnih novih klauzula u GOS. Neki globalni sindikati su to već učinili.

UNI Globalni sindikati su 2019. godine potpisali globalni sporazum sa telekomunikacionom kompanijom **Orange**⁶⁵. Sporazum obavezuje kompaniju na rodnu jednakost i jača radnike da primjenjuju principe iz sporazuma. Važno je da je sporazum usaglašen sa K190:



“Orange poštuje odredbe konvencije u vezi ukidanja nasilja i uznemiravanja u svijetu rada, koju je 21. juna 2019. godine usvojila Opća konferencija Međunarodne organizacije rada...”

Članovi 7. i 8. Poglavlja 4. sporazuma specifično se usmjerava na ‘Borbu protiv diskriminacije i nasilja.’ Član 8. kaže:



“Grupacija se obavezuje na borbu protiv seksizma i uznemiravanja u svom svojim oblicima, fizičkom, seksualnom odnosno psihološkom, svakodnevnog nasilja u preduzeću, te nedozvoljenog ponašanja bilo koje vrste. Svako ponašanje koje utječe na dostojanstvo žena i muškaraca u preduzeću, ili koje stvara prijetnje, neprijateljsko, uznemirujuće, ponižavajuće ili nasilno okruženje, kojim se potkopava dostojanstvo svake osobe, protivni se temeljnim vrijednostima kompanije Orange.”

- Sporazum obavezuje kompaniju na sprečavanje, otkrivanje i rješavanje situacija vezanih za nasilje i uznemiravanje.
- Prema K190, obuhvata pojačanju podršku za žrtve/preživjele od nasilja u domaćinstvu. Kompanija i sindikat nude poseban dogovor o radu, premještaj, pomoć za hitan smještaj, hitnu ekonomsku podršku, te upućivanje na vanjske organizacije.
- Sporazum naglašava socijalni dijalog i kolektivni ugovor kao sredstvo primjene konteksta na lokalnom nivou. Takođe predviđa lokalne komitete za jednakost u preduzeću, te mrežu službenika za jednakost u preduzeću.

65 Globalni sporazum o rodnoj jednakosti u preduzeću u okvir grupacije Orange, UNI Globalni sindikati (2019)

https://uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/orange_-_uni_global_agreement_on_workplace_gender_equality.pdf

Kampanje Globalnih federacija sindikata podizanja svijesti u vezi borbe protiv nasilja i uznemiravanja

UNI Globalni
sindikati



<http://en.breakingthecircle.org>

MKS



<https://www.ituc-csi.org/GBV>

Globalna
federacija
sindikata
IndustriALL



<http://www.industrialunion.org/violence-against-women-not-in-my-union-not-in-my-workplace>

PSI



<https://publicservices.international/campaigns/for-a-world-of-work-free-from-violence-and-harassment?id=5676&lang=en>

IDWF



<https://idwfed.org/en/updates/gender-based-violence>

Međunarodna
federacija
radnika u
građevinarstvu



<https://www.bwint.org/cms/gender-equality-44>

IUF



<https://www.iuf.org/what-we-do/fighting-against-sexual-harassment/>

EI



<https://www.ei-ie.org/en/detail/16557/ratifyc190-mobilising-for-a-world-of-work-free-from-violence-and-harassment>

ITF



<https://www.itfglobal.org/en/campaigns/un-day-elimination-violence-against-women-and-girls-2019>

IFJ



<https://www.ifj.org/actions/ifj-campaigns/online-trolling-you-are-not-alone.html>

2.6

Kampanje za ratifikaciju K190

Urugvaj je 17. decembra 2019. godine bio prva zemlja koja je ratificirala K190.

“*Nakon... usvajanja K190, prethodna vlada je sazvala tripartitni sastanak na kojem su žene delegati iz PIT-CNT insistirale na brzom ugradnji konvencije u zakone. Vasquezova vlada je glasala za, kao i radnički pokret, dok su poslodavci bili suzdržani. PIT-CNT je organizirao radionice da objasni sadržaj Konvencije i zašto je važno da je sindikati koriste kao sredstvo...*”

Marcelo Abdala, General Secretary, Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT), Uruguay

Godine sindikalnih kampanja i lobiranja za reforme zakona postavile su temelje za ratifikaciju Konvencije. Trijumfu je pomogla činjenica da su sindikati u Urugvaju već bili uspješni u lobiranju za usvajanje zakona kojim će se riješiti pitanja iz K190. Među njima su Zakon broj 18561 o seksualnom uznemiravanju, prevenciji i kaznama u preduzeću i Zakon broj 19580 o rodno zasnovanom nasilju nad ženama. Zajednička kampanja sindikata, ministarstva rada, vlade i ženskih organizacija je takođe pomogla.

Zatim je Fidži jednoglasno glasao za ratifikaciju, a K190 je zvanično usvojena 25. juna 2020. godine. Dana 9. decembra 2020. godine, Namibija ju je takođe ratificirala. Dakle, ratifikacijom u najmanje dvije zemlje, **Konvencija će zvanično stupiti na snagu (postati obavezujuća) 25. juna 2021.**

Izgradnja saveza je bila važno sredstvo na Fidžiju za kampanju ratifikacije. Sindikati, feministički pokreti, organizacije za ženska prava i organizacije civilnog društva su se okupili da izgrade solidarnost. Jačanje odnosa sa glavnim akterima, lobiranje zasnovano na dokazima i kampanje podizanja svijesti pokazali su se djelotvornim.

“*Zastupanje zasnovano na dokazima je uvijek bila ključna strategija... lobiranje za reforme i ratifikaciju ugovora... Potrebna je nacionalna, regionalna i globalna solidarnost... Zastupanje FWRM od terena do nacionalnog nivoa, bilo je sastavni dio osiguranja da se pravilno čuje glas žena... Snažan kolektivni glas feminističkih i ženskih pokreta je sastavni dio traženja prostora i promocije pozitivnih promjena.*”

Nalini Singh, Pokret za ženska prava Fidžija (FRWM), Fidži

Sve veći broj vlada širom svijeta izražava namjeru da ratificira K190.

STRATEGIJA SINDIKATA

Uspjeh ratifikacije obično traži velike sindikalne kampanje lobiranja i zagovaranja. Strategija se razlikuje za svaki od sindikata, ali neke važne stvari treba imati na umu:

- ➔ **Uključivanje K190 u sindikalne obuke** može podići svijest i mobilizirati radnike.
- ➔ **Izgradnja formalnih i neformalnih struktura** može pomoći kod kampanja zagovaranja.
- ➔ **Širenje riječi** može izgraditi podršku kod javnosti i biti sredstvo pritiska da vlade poduzmu mjere. Ovo može uključivati kampanje na društvenim medijima, sastanke, radionice, forume i događaje na kojima se podiže svijest i objašnjava K190, gdje se pozivaju sindikalni lideri da pričaju o važnosti K190, pripremaju i razmjenjuju materijali o K190.

- ➔ **Prikupljanje i razmjena priča** može pokazati zašto je ratifikacija hitno potrebna needed.
- ➔ **Organiziranje istraživanja** može pomoći da se opravda borba, izgradi sindikalna strategija i pomogne u pregovorima.



U Nikaragvi, Federación de Mujeres Trabajadoras Domésticas y de Oficios Varios de Managua (FETRADOMOV) je objavljivao informacije na društvenim medijima, gradio saveze sa drugim sindikatima i održavao obrazovne radionice o rodno zasnovanom nasilju. Najaktivniji su bili članovi Sindikata transrodnih radnica u domaćinstvu (SITRADOTRANS). Njihova uloga u kampanji je pomogla da se razbije tradicionalno liderstvo muškaraca i ohrabri stvarna inkluzija i solidarnost u procesu mobilizacije u svrhu ratifikacije.

Afrički sindikati su organizirali sastanke i obuku u preduzećima pod sloganom *“K190. Može promijeniti živote. Organizirati. Obrazovati. Primijeniti”*.

Sindikati u Azijsko-pacifičkom regionu su izašli na ulice – blokirali puteve i zauzeli prostor – pod sloganom ‘Žene, sindikati i snaga’ tražeći zaustavljanje rodno zasnovanog nasilja.



POLITIČKA STRATEGIJA

Važno je znati kako su glasali vlade i poslodavci za usvajanje K190. Na ovaj način vidimo ko su nam saveznici i koga moramo pobijediti.⁶⁶

Nakon toga, strategija bi mogla uključiti:

- ➔ Peticiju za ratifikaciju Konvencije
- ➔ Dopise vladi u kojima se traži podrška za ratifikaciju⁶⁷
- ➔ Kontaktiranje relevantnog ministarstva i traženje sastanka da se razgovara zašto je važno ratificirati K190
- ➔ Kontaktirati prijateljske političare koji će dati podršku za radnička/ ženska pitanja i pozvati ih da lobiraju u svojim političkim partijama za podršku ratifikaciji.



Prvi korak koji smo napravili je sazivanje tripartitnog sastanka, na kojem su bili ministar rada i Federacija poslodavaca Kenije i radnici... Zatim smo pozvali ministarstvo da otpakuje Konvenciju, kako bi radnici i poslodavci na terenu i ministarstvo znali šta kažu odredbe... Takođe smo održali sastanke sa Zamjenikom komesara za rad, kako bi utvrdili razlike između naših nacionalnih zakona i onoga što je potrebno za ratifikaciju Konvencije.”

Rose Omamo, generalni sekretar, Ujedinjeni sindikati metalskih radnika Kenije (AUKMW), Kenija

66 Ovdje možete provjeriti kako su glasale vaše vlade i poslodavci: <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/committees/violence-harassment/lang--en/index.htm>

67 Pogledajte ovdje uzorak pisma: https://www.ituc-csi.org/IMG/docx/model_letter_c190_ratification_eng.docx

Dobri razlozi za ratifikaciju K190

- ✓ Nasilje i uznemiravanje na radu se i dalje tolerira. K190 je prilika za stvarnu promjenu.
- ✓ Nasilje i uznemiravanje neproporcionalno pogađa žene. K190 koristi rodno osjetljiv pristup kojim se rješava pitanje nejednakosti koje uzrokuju GBVH.
- ✓ Nasilje i uznemiravanje utječe na zdravlje, dostojanstvo i dobrobit ljudi. Ne samo to, ovo uzrokuje ogromne troškove za poslodavce i ograničava javne usluge.
- ✓ U svijetu nakon pandemije sa sve većom nesigurnošću, K190 je moćno sredstvo za zaštitu svih od nasilja i uznemiravanja.
- ✓ K190 koristi integrirani pristup. Moramo zajedno raditi da se riješi problem – u nacionalnim zakonima, propisima i politikama u kompaniji i ugovorima na nivou preduzeća.

▼ ZAKONODAVNA STRATEGIJA⁶⁸

Za ratifikaciju K190, vlade trebaju izmijeniti i dopuniti nacionalne zakone i politike korištenjem odredbi iz Konvencije. Sindikati mogu organizirati kampanje za formiranje Komisije koja će revidirati važeće zakone i naglasiti gdje se nalaze nedostaci. *Zapamtite: Procesu ratifikacije u Urugvaju je pomogla činjenica da su mu pomogli zakoni koji su podržavali ratifikaciju.*



K190 naravno ne rješava sve situacije. Odredbe iz K190 su minimalni standard kojem trebamo težiti. Važno je organizirati kampanje i pregovarati o nacionalnim zakonima da možemo ići dalje. Ovo uključuje odredbe preporučene u P206.



IZGRADNJA SAVEZA

Uspješna kampanja za ratifikaciju zahtijeva od sindikata da izgrade saveze na lokalnom, nacionalnom, regionalnom i globalnom nivou. Naša udružena snaga jača naše prilike za uspjeh. Radeći zajedno sa drugim sindikatima, feminističkim pokretima, LGBTI organizacijama, organizacijama za podršku radu, udruženjima migranata, NVO i drugim saveznicima iz civilnog društva, akademikima i stručnjacima može biti moćno sredstvo za kampanje. Pozovite saveznike da razgovarate kako raditi zajedno, organizirati zajedničke akcije i pripremiti zajedničke poruke da se uključi šira javnost.



Zapamtite: Ovo su samo neke predložene ideje. Ne postoji 'jedno rješenje za sve' ili jedan način da se uspije sa ratifikacijom. Pronalazak odgovarajuće strategije koja funkcioniše za svaki sindikat traži mnogo istraživanja i eksperimentiranja. Postoje i drugi načini koji su možda bolji za Vaš kontekst. Najvažnije za radnike je da budu u središtu napora za ratifikaciju, uključujući one izložene najvećem riziku kao što su žene, neformalni i radnici na neizvjesnim radnim mjestima.

68 Međunarodna federacija javnih usluga (PSI) je objavila tri regionalne studije sa informacijama o nacionalnim zakonima i regionalnim konvencijama:

Afrika: <https://publicservices.international/campaigns/for-a-world-of-work-free-from-violence-and-harassment?id=5676&lang=en>

Inter-Amerike: <https://publicservices.international/resources/publications/regional-study-on-legislation-and-practices-on-violence-and-harassment-in-the-world-of-work?id=10853&lang=en>

Evropa: <https://publicservices.international/resources/publications/protecting-workers-from-gender-based-violence-and-harassment-in-europe?id=10861&lang=en>

3

PRIMJENA K190 I P206 U NAŠIM ORGANIZACIJAMA

Učinkovit način da se zaustavi nasilje i uznemiravanje u svijetu rada zahtijeva snažnije i inkluzivnije sindikate. Veliki broj nas se i dalje bori sa internim kulturama i strukturama koje obeshrabruju aktivnu uključenost radnika izloženih većem riziku od nasilja. U najgorem slučaju, radnici mogu trpjeti od nasilja i uznemiravanja i unutar samih sindikata.

Za izgradnju istinski inkluzivnog i reprezentativnog sindikata koji se može nositi sa nasiljem i uznemiravanjem, trebamo mobilizirati radnike da budu svjesniji postojanja nasilja i uznemiravanja, reformiraju naše interne strukture i kulture i uključe muškarce u ovu borbu. Inkluzivniji i reprezentativniji sindikat je snažniji sindikat.

K190 i P206 su važno sredstvo za obrazovanje, mobilizaciju i ispitivanje diskriminatornih praksi i kultura u našim sindikatima, a takođe za izradu politika i procedura za sprečavanje i zaštitu od nasilja i uznemiravanja u njima.

3.1

Reformiranje naših sindikata

Bez jednakopravnih i inkluzivnih sindikata, ne možemo djelotvorno rješavati nasilje i uznemiravanje u svijetu rada. Ali, nejednakost koju vidimo u društvu na žalost često vidimo i u sindikatu. Sindikatima su historijski dominirali industrijski radnici – obično muškarci. Čak i danas, članstvom i rukovodstvom često dominiraju muškarci, a nejednakost je ukorijenjena u našu sindikalnu kulturu, uvjerenja i strukture.

Ovo je dovelo do toga da su žene nedovoljno zastupljene, naročito na rukovodnim mjestima. Postati sindikalni lider danas je velika borba za žene, a kada su na rukovodnoj poziciji žene se suočavaju sa diskriminacijom i izolacijom. Ovo takođe znači da se nasilje i uznemiravanje i dalje dešava u našim sindikatima. Ali, kao i na poslodavce, K190 se odnosi i na sindikate. Moramo poduzeti korake da osiguramo da su naše organizacije i rad bez nasilja i uznemiravanja.

“**Mi sindikati bi trebali biti strukture koje zastupaju rodnu jednakost, ne samo kroz naše riječi već i kroz djela. Trebamo biti praktičan primjer. Ako nešto kažemo, to i uradimo. Ne trebamo biti nijemi na diskriminaciju.**

Natalya Levytska, Nezavisni sindikat rudara Ukrajine (KVPU), Ukrajina

Zaustavljanje nasilja i uznemiravanja u svijetu rada zahtijeva *“inkluzivan, integriran i rodno osjetljiv pristup, koji se bavi uzrocima i faktorima rizika, uključujući rodne stereotipima, višestrukost i preklapajućom diskriminacijom, te nejednakim odnosima rodno zasnovane moći”*. (K190) Ovo se odnosi i na sindikate. Naši sindikati moraju pogledati unutra da usvoje politike i mjere za rješavanje faktora rizika za nasilje i uznemiravanje koje postoji u našim strukturama i kulturama.

▼ PROCJENA RIZIKA

Prva stvar koju naši sindikati trebaju napraviti je procjena rizika (zahtjev iz člana 9. K190) da se pomogne kod identifikacije faktora rizika i opasnosti u našim strukturama kojima se povećava vjerovatnoća od nasilja i uznemiravanja, naročito onih koji *“nastaju zbog diskriminacije, odnosa zloupotrebe moći, rodne, kulturoloških i društvenih normi koje pogoduju nasilju i uznemiravanju”* (paragraf 8c. P206). Identifikacijom kako važeće sindikalne politike, prakse i akcije jačaju nejednakosti, možemo poduzeti radnje da ih spriječimo i kontroliramo, pazimo da je budući rad usmjeren na prevazilaženje nejednakosti. Prema K190, postoje koraci koje naši sindikati mogu poduzeti da ovo ostvare.

▼ INTERNE POLITIKE I PROCEDURE

Trebamo pregledati naše interne politike i procedure, usvojiti i provesti nove politike o nasilju i uznemiravanju (prema članu 9a. K190 i paragrafu 7. P206). Imajte na umu da sve politike moraju koristiti rodno osjetljiv pristup i uključiti jasne procedure za istragu žalbi. Služeći kao primjer za sindikate kao i za poslodavce, možemo podići svijest o tome šta djelotvorna politika o nasilju i uznemiravanju u preduzeću treba sadržavati. Sindikati moraju paziti da su svi obuhvaćeni politikom – ne samo zaposleni u sindikatu – kao i sve sindikalne aktivnosti i događaji.

✓ AFL-CIO u SAD je usvojio model politike o borbi protiv diskriminacije i protiv uznemiravanja, koju trebaju usvojiti njegove članice. Politika štiti službenike i osoblje od diskriminacije zasnovane na ličnim karakteristikama. Takođe štiti službenike i osoblje od uznemiravanja, uključujući seksualnog uznemiravanja. Sadrži političke izjave, definicije i detalje procedura za ulaganje i istraživanje žalbi.



Politička izjava

[Unesite ime državne federacije/centralnog vijeća rada] se obavezuje da će osigurati preduzeće bez diskriminacije i uznemiravanja za sve zaposlene. [...] neće vršiti diskriminaciju ili dozvoliti uznemiravanje zaposlenih na osnovu njihove rase, etničke pripadnosti, religije, boje kože, spola, godina starosti, nacionalnog porijekla, seksualne orijentacije, invaliditeta, rodnog identiteta ili izjašnjavanja, porijekla, trudnoće, ili druge zakonom zabranjene osnove, na osnovu aktivnosti zaposlenih zaštićenih propisima o zabrani diskriminacije (tj., suprotstavljanje zabranjenoj diskriminaciji ili učesće u zakonskom procesu rješavanja žalbe). [...] potvrđuje da neće tolerirati diskriminaciju ili uznemiravanje u bilo kom obliku. Ova zabrana se odnosi na diskriminaciju i uznemiravanje u preduzeću, bez obzira da li diskriminaciju ili uznemiravanje vrši nadređeni, službenik, radni kolega ili osoba koja ne radi u preduzeću, kao što su pružatelj usluga, konsultant, ili zaposleni ili službenik vezanog lica, ili osoba pozvana na [...] -sponzoriranu aktivnost, događaj ili sastanak.⁶⁹

Sindikat je takođe usvojio model kodeksa ponašanja kojim su svi obuhvaćeni, uključujući one koji nisu osoblje centralnog dijela radne snage, kao i one koji učestvuju u aktivnostima, događajima ili sastancima centralnog tijela. AFL-CIO poziva svoje članice da usvoje politiku i kodeks⁷⁰

Sindikat TUC iz UK je izradio model klauzule o jednakosti⁷¹ za svoje članice kojim se pokazuje jasno opredjeljenje za jednakost i ukidanje uznemiravanja i diskriminacije u sindikatu.

69 Politika borbe protiv diskriminacije i protiv uznemiravanja, AFL-CIO <https://aflcio.org/sites/default/files/2018-02/Policy.pdf>

70 Kodeks ponašanja, AFL-CIO <https://aflcio.org/sites/default/files/2018-02/Code%20of%20Conduct.pdf>

71 Model klauzule o jednakosti, TUC <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/tuc-equality-audit-2018?page=3>



Ciljevi sindikata obuhvataju:

- a) Promociju jednakosti za sve uključujući putem:
 - (i) kolektivnog pregovaranja, objave materijala i kampanja, zastupanja, sindikalnih organizacija i struktura, obrazovanja i obuke, organiziranja i novih članova, pružanja svih drugih usluga i pogodnosti i svih drugih aktivnosti
 - (ii) praksi zapošljavanja u sindikatu.
- b) Aktivno suprotstavljanje svim oblicima uznemiravanja, predrasuda i nepravedne diskriminacije bilo po osnovu spola, rase, etničkog ili nacionalnog porijekla, religije, boje kože, klase, odgovornosti za druge, bračnog stanja, seksualnosti, invaliditeta, godina starosti, ili drugog statusa ili ličnih karakteristika.

“**Već 17 godina na nacionalnom nivou, članovi komiteta za jednakost i zajednice lobiraju za stavljanje ovog pitanja na sto... a još nismo ostvarili cilj, ali smo odlučni da to postignemo na našoj narednoj Konvenciji... ‘Ništa o nama bez nas’... Jedan od rezultata koji smo postigli u CUPE je kada smo se obratili ljudima na našoj Konvenciji što smo koristili rodno inkluzivan jezik. Prihvatili smo ‘braćo, sestre i prijatelji’... Bio je to praktičan primjer koji je govorio da postajemo inkluzivniji... Takođe smo izradili plakat koji je govorio ‘transrodne osobe su dobrodošle ovdje’. Bio je postavljen u sali. Svaki toalet je imao isti znak. Bio je to način da kažemo da ste dobrodošli ovdje.**

Gina McKay, Kanadski sindikat javnih službenika (CUPE), Kanada



INFORMIRANJE I OBUKA

Svi u sindikatu trebaju imati pristup informacijama, obukama o rizicima i opasnostima, te o internim politikama (prema članu 9d. K190). Ovo obuhvata obuku zvaničnika sindikata kako savjetovati članove, kako prepoznati i odgovoriti na nasilje i uznemiravanje, te obuku specijaliziranih kontakt osoba o nasilju i uznemiravanju. Ovo obuhvata:

- Uključivanje nasilja i uznemiravanja u obuku o zaštiti sigurnosti i zdravlja na radu i rodnoj jednakosti.
- Da su službenici, povjerenici i predstavnici svjesni svojih uloga i odgovornosti.
- Rad sa sindikalnim stručnjacima za rodna pitanja i specijalistima za zaštitu sigurnosti i zdravlja na radu na izradi rodno osjetljivih programa upravljanja zaštitom sigurnosti i zdravlja na radu u vezi nasilja i uznemiravanja.

Imajte na umu, K190 poziva na ‘*inkluzivan, integriran i rodno osjetljiv pristup*’. Mi takođe moramo u našim sindikatima identificirati duboko ukorijenjene uzroke nejednakosti u našim strukturama koji povećavaju vjerovatnoću od nasilja i uznemiravanja. Od žena se isuviše često očekuje da se prilagode sindikalnim strukturama koje su stvorili muškarci za muškarce. Moramo raditi na transformaciji naših sindikata kako bi bili inkluzivne strukture i okruženje, pazeći na različitost našeg članstva.

Rad na procjeni rodnihi utjecaja (analiza struktura, politika i akcija da se utvrdi da li smanjuju, održavaju ili povećavaju rodne nejednakosti) sindikalnih politika, akcija, odluka, struktura i KU je djelotvoran način da se ovo postigne.

▼ KOLEKTIVNO PREGOVARANJE

Rodne perspektive i odredbe K190 trebaju biti uključene u sindikalne pregovore i osigurati da ugovori rješavaju uzroke nejednakosti koja dovodi do nasilja i uznemiravanja. Ovo nisu samo 'ženski problemi', već sindikalni koje svi moraju rješavati.

▼ KOMITETI I MREŽE

Možemo takođe izmijeniti naše Ustave da smo sigurni da je rodno osjetljiv pristup ugrađen u sve naše strukture koje donose odluke, politike, procedure i sindikalne aktivnosti. Potrebne se specifične ženske strukture u sindikatima kao sigurno mjesto gdje žene mogu jačati svoje ideje i povjerenje, dobiti podršku za borbu i za svoja iskustva sa nasiljem i uznemiravanjem, uključujući u sindikatu.

Sindikat trgovine, ugostiteljstva i udruženih radnika Južne Afrike (SACCAWU) ima stalni komitet za pitanja GBVH. Integriran je kroz sindikalne programe obuke i obrazovanja. Sindikat je takođe formirao komitet žena koji rješava nasilje i uznemiravanje u preduzeću. Komiteti organiziraju kampanje zastupanja za podizanje svijesti, pripremaju informativne materijale da naglase problem rodno zasnovanog nasilja i kažu radnicima kako oni mogu pomoći.

“ *Kako je Nepal zemlja sa patrijarhalnom i dominantnom muškom kulturom, to se ponekad odražava i na sindikalne strukture. Žene se često suočavaju sa poteškoćama na višim nivoima u sindikatu... Treba nam veća podrška sindikalnih lidera u vezi nasilja i uznemiravanja nad ženama... naši problem su često po strani...*

Odlučile smo da moramo nešto poduzeti po ovom pitanju i pokrenuti inicijativu. Zagovarale smo izmjene Ustava sindikata i dodale smo izmjene i dopune Ustavu. Sada je ženama osigurano mjesto u centralnom komitetu i prilikom odlučivanja... Sada radimo na jačanju povjerenja žena i zagovaramo da ženski problemi dobiju veći prioritet, jer smatramo da je to važno za nas i da će nam pomoći u budućnosti da pobijedimo u ovom ratu...

Definitivno je poboljšana percepcija sindikata. Sada, ako kažem da želim program o ženskim pitanjima, muškarci su saglasni...

Mi žene im moramo pokazati šta možemo uraditi. Moramo pomoći drugim ženama da ostvare svoje potencijale, šta mogu uraditi, kako to mogu postići. Trebaju nam žene koje su samouvjerene, da kažu šta žele i urade ono što žele.”

Saraswati Rijal, član centralnog komiteta, Nezavisno udruženje radnika u transportu Nepala (ITWAN), Nepal

Takođe možemo izgraditi mreže žena za jačanje njihove uloge u sindikatu i izradu zajedničkog plana rada i strategije za borbu za njihova prava.

Sindikati u Gvatemali i Kosta Riki su formirali mreže u kojima žene razmjenjuju svoja iskustva, jačaju i pripremaju zajedničke planove rada za borbu za rodnu jednakost.

Kao ženama, nedostaju nam informacije i samopouzdanje. Moramo osnažiti žene... i vrijeme je da pokažemo koliko vrijedimo i koliko smo pametne i da nije neophodno da muškarci budu ispred nas. Žene smo, snažne smo i moramo puno toga naučiti da promijenimo ove sisteme koje su muškarci decenijama vodili, a mi se plašile za sebe.

Glavno pitanje koju žene moraju razumjeti je da ne zaslužuju loše postupanje, a znaju da ako trpe udarce, ponižavanje ili psihološko zlostavljanje, da postoji mreža žena u Kosta Riki koja će im pomoći. Važno je da žene preuzmu kontrolu...

Dania Obando Castillo, generalni sekretar Sindicato de Trabajadores de la Palma (SITRAPA), Kosta Rika

▼ PARITET, KVOTE, CILJEVI I MJESTA

Možemo mijenjati Ustave kako bismo osigurali mjesta ili odredili kvote, ciljeve ili minimalni procenat da se poboljša zastupljenost žena i drugih ugroženih grupa u sindikalnim strukturama, tijelima odlučivanja. Moramo paziti da su žene pravilno zastupljene u našim pregovaračkim timovima tako da se čuje i njihova perspektiva, naročito o GBVH.

Možemo takođe uvesti mjere za praćenje jednakosti u sindikatima, kao što su revizije interne jednakosti. Kao kratkotrajna strategija, ovo može biti djelotvorno za promjene u strukturama koje se sporo mijenjaju.

PSI Svjetski kongres je 2002. godine odobrio politiku rodnog pariteta u svim upravnim tijelima u organizacijama širom svijeta. Ovo je omogućilo jednako učešće u prethodnih 19 godina.

Još od 2010. godine, UNI Globalni sindikati se bore za ravnotežu u zastupljenosti žena i muškaraca u tijelima odlučivanja u sindikatu. Sindikat je pokrenuto kampanju '40 za 40' kojom se nastoji postići bolja zastupljenost u njegovim strukturama, naročito da se poveća zastupljenost žena u svim UNI strukturama i tijelima odlučivanja na 40%. Rezultat kampanje je da je UNI postigao 43% zastupljenosti žena u tijelima odlučivanja u odnosu na prethodnih 17.3%.⁷²

Nakon uvođenja kvota, Nacionalni sindikat nastavnika Zambije (ZNUT) je doživio veliku promjenu u svojim strukturama i kulturi. Godine 2014., žene su bile na 10% izabranih pozicija u sindikatu. Nakon pet godina, procenat žena na izabranim pozicijama bio je 35%. Sada se kandidira veći broj žena na sindikalne pozicije, a veći broj muškaraca aktivno zagovara i podržava kandidaturu žena.

IZGRADNJA KAPACITETA ŽENA

Formalna zastupljenost u sindikatu ne garantira uvijek puno učešće. Nakon što žene postanu članice, treba im samopouzdanje i znanje da se aktivno uključe u rad. Jačanje kapaciteta i osnaživanje žena u sindikatima je ključno za primjenu rodno osjetljivog pristupa nasilju i uznemiravanju. Obuka je također temeljna za aktivno učešće žena u radu sindikata.

Ciljevi žena, mentorski programi, obuka za lidere, obuka za pregovarače i ženske mreže mogu izgraditi kapacitete žena, omogućiti im da razgovaraju o svojim iskustvima i prave zajedničke strategije. To također pokazuje ženama da imaju aktivnu i važnu ulogu u našim sindikatima. Ovo može omogućiti ženama da steknu samopouzdanje za preuzimanje vodećih uloga organizatora, pregovarača i lidera. Mentorski rad starijih i iskusnijih liderki i sindikalki je također djelotvorno sredstvo. Veći broj žena u tijelima odlučivanja također doprinosi okruženju bez nasilja i uznemiravanja.

“ ... Bila sam žrtva nasilja. Bila sam zaključana u kući. Ali već sedam godina sam aktivna u sindikatu. To mi je dalo ogromnu snagu i znanje, i danas se mogu izboriti za sebe i braniti svoje, ali i interese mojih sestara”.

Ana Maria Millacares, Confederación Nacional de Trabajadores Metalúrgicos (CONSTRAMET), Chile

Problem i pitanja članica Sindikata radnika u transportu države Maharashtra (MSTKS) u Indiji već godinama – naročito seksualno uznemiravanje – nije pravilno razmatrano zbog nejednakosti moći u sindikatu.

Ženski ogranak MSTKS je 2016. godine formirao ‘Nirbhaya (neustrašivi) komitet zastupnika’. Komitet je razvio aktivnosti jačanja žena, uključujući obuku o muškosti i rodu kojim se premostio jaz između mladih radnika i radnica u sindikatu. Aktivnosti osnaživanja su također pomogle u stvaranju prostora u sindikatu i davanju podrške za žene da dođu do rukovodnih mjesta. Rezultat ovoga je da ogranak mladih žena u sindikatu aktivno podržava žene da se bave prioritetnim pitanjima – uključujući seksualnim uznemiravanjem i preduzećem bez nasilja. Rad MSTKS je stvorio siguran prostor gdje žene govore o svojim iskustvima sa nasiljem.

Sheela Naikwade je zamjenica predsjednika MSTKS u Indiji i aktivan je borac za promjene putem zastupanja žena.

“ Transport je dominantno muški sektor – svega nekoliko žena radi u tom sektoru. To znači da se radnice rijetko vide kao prioritet. Žene trpe od nasilja i uznemiravanja u preduzeću. Stvorile smo Nirbhaya (neustrašivi) komitet da se borimo za prava radnika i ojačamo vještine žena kao lidera... Insistirale smo da žene budu uključene na svim nivoima sindikata, od dna ka vrhu.

Sada su tu žene lideri, a mi smo krenule sa programom obuke za zastupnike žena za radnice, kako bi ih ohrabrile da se uključe u rad sindikata. Radnice su prošle obuku o identificiranju problema, jačanju podrške, pregovorima sa upravom... Imale smo radionice i konferencije o ovim pitanjima i stvorile smo veze sa NVO da razvijemo vještine žena za lidersku poziciju. Lagano, ove žene su se zainteresirale za sindikalne aktivnosti, bore se i traže svoja prava. Tu je i komitet za borbu protiv seksualnog uznemiravanja i radi proaktivno. Nije to samo na papiru. Tražimo da žene budu sigurne u preduzećima, a da se ne smije normalizirati nasilje, niti prihvatiti da je to dio radnog mjesta u dominantnim muškim sektorima, kakav je naš.”

Većina GUF-ova nudi podršku članicama u reformama i unapređenju njihovih organizacija i zastupljenosti žena u sindikalnim strukturama.

UNI Globalni sindikati imaju mentorski program kojim nastoje uspostaviti uravnoteženu zastupljenost žena i mladih žena u sindikatima i tijelima odlučivanja jačanjem liderskih vještina, razmjenom informacija i organiziranjem mentora za članove sindikata. Od početka programa 2013. godine, obuku je prošlo više od 700 žena u 51 zemlji. Danas radi više od 300 parova u preko 42 zemlje širom svijeta. Program je motivirao druge žene da se priključe sindikatu. Ovo je ohrabrilo bolju rodnu ravnotežu u dominantnim muškim sektorima. Sa većim brojem žena na rukovodnim mjestima, sindikati su stekli bolju rodnu perspektivu i mogu pravilno odgovoriti na potrebe radnika, uključujući u borbi protiv GBVH.

 **Leyla Ben Hazem je iz Generalnog sindikata rada Tunisa (UGTT) i koordinator za UNI mentorski program u regionu Bliskog Istoka i Sjeverne Afrike.**

 *Mlade žene koje učestvuju u mentorskom programu osjećaju da su bliže sindikatu i da su bolje zastupljene, što će ojačati njihove sposobnosti da ponude višestruko mladim sindikalcima... Prisustvo većeg broja žena na poziciji odgovornosti ohrabriće druge žene da se priključe sindikatu. Veći omjer dobro pripremljenih žena u sindikatima nudi rodnu ravnotežu koja je potrebna u mnogim sindikatima, u kojima su muškarci većina... Promjene su opipljive za veliki broj žena koje se na početku programa nisu usuđivale čak da se obrate javno. Sindikalna obuka koju su dobile tokom prve 2 godine bila je glavno sredstvo za njihovo ohrabivanje da se kandidiraju za pozicije u tijelima odlučivanja na svim nivoima u sindikatu... Kredibilan sindikat mora zastupati sve radnike, bez isključivanja bilo koga po osnovu rase, roda, seksualne orijentacije, političke orijentacije, religije... Zajedno smo snažniji!!*

Međunarodna konfederacija sindikata (MKS) je 2014. godine pokrenula kampanja Računajte na nas!⁷³ sa ciljem da 80% članica MKS-a ima 30% žena u tijelima odlučivanja. Sindikati koji su se obavezali na cilj od 30% su također trebali povećati broj članica za 5%. Kampanja je pomogla da se poboljša zastupljenost žena u tijelima odlučivanja u velikom broju sindikata širom svijeta. CUT Brazil je 2015. godine postao prva nacionalna centrala koja je uvela rodni paritet u tijelima odlučivanja.

Industrija tekstila i odjeće u Peru je podijeljena po rodnoj liniji (tekstil muški, odjeća ženski). Prije deset godina, Sindikat tekstila FNTTP je bio dominantno muški i nije imao ni jednog člana iz industrije odjeće, gdje je iskorištavanje bilo rasprostranjeno. Zatim su muški lideri odlučili da organiziraju žene. Odluka je bila da se ponudi prostor ženama u organizaciji i tijelima odlučivanja i na izabranim pozicijama. Zato je sada najmanje 40% žena na nacionalnim izvršnim pozicijama, a nedavno je i mlada žena lider izabrana za generalnog sekretara.

 *Pridružila sam se sindikatu 2012. godine... Nisam ništa znala o mojim radničkim pravima... Život mi se dramatično promijenio jer sam naučila da imam radnička prava i da postoji način da ih odbranim. Kada sam se priključila, shvatila sam da imam neku moć, a ta moć je sindikalizam.*

Lorena Chavera Cáceres, generalni sekretar, Federación Nacional de Trabajadores Textiles de Perú (FNTTP), Peru

3.2

Organiziranje, obrazovanje, mobiliziranje

Za kampanje ratifikacije i pregovora u vezi ugovora, korištenjem K190, naši sindikati moraju imati kapacitete mobilizacije da to ostvare. Nasilje i uznemiravanje su politički, ekonomski i društveni problem. To znači da svi imaju svoje mjesto u sprečavanju i rješavanju nasilja i uznemiravanja. Možemo koristiti K190 i P206 da obrazujemo i mobiliziramo radnike, aktiviste i članove da se bore protiv nasilja i uznemiravanja u svijetu rada.

▼ UGRADNJA K190 I P206 U NAŠE SINDIKALNE OBUKE I OBRAZOVANJE

Veća je vjerojatnoća da će se radnici uključiti oko nekog pitanja ako su pravilno obučeni za to. Ugradnja K190 i P206 u obuke i obrazovanje i široke sindikalne informativne kampanje može podići svijest i izgraditi kapacitete za dalju promociju. Ovo može uključivati obuku i podizanje svijesti o tome šta je nasilje i uznemiravanje, uzrocima i dejstvima, odredbama K190 i P206, te kako voditi kampanje i koristiti ih.

Nasilje i uznemiravanje su često skriveni u našim sindikatima. Slaba vidljivost ovog problema, te strah od reperkusija, znači da će radnici oklijevati da ih prijave, čime doprinose velikom problemu neprijavlivanja. Obuka i podizanje svijesti o K190 i P206 mogu biti važno sredstvo da se uzdrma stigma, ojača povjerenje radnika da mogu govoriti o svojim iskustvima, da propituju ovu pojavu, uključujući unutar samih sindikata.

Naši sindikati bi trebali organizirati neformalne diskusije i radionice za radnice, ugrožene grupe i radnike da se razbiju mitovi i predrasude o nasilju, naročito nasilju u porodici. Ovo može pomoći radnicima da bolje razumiju štetne stereotipe i preklapanje diskriminacije koji pogoršavaju stanje nasilja i uznemiravanja, te stvaranju okruženja bez predrasuda kojim pomažu preživjelim da traže pomoć. Ovo može dalje mobilizirati radnike da se pridruže sindikatu i da K190 učine realnošću.

Veliki broj sindikata je već pripremio obuke i pozvao radnike da govore o tome. Pričati o tome je takođe moćno sredstvo za jačanje povjerenja kod žena.

“*Naš sindikat je organizirao informativnu kampanju u gradu o nasilju. Većina žena nije svjesna da se može nekome obratiti kada se to dešava. Ono što smo radili je da smo šetali gradom i govorili damama da mogu dobiti zaštitu ako se to dešava... Dosta njih je kasnije došlo do nas i pitalo šta je potrebno učiniti da se zaustavi nasilje.*

Moramo pokazati da im naš sindikat može pomoći oko problema sa kojim se svi suočavamo... Radionice i seminari mogu nam pomoći... Takođe trebamo ohrabriti žene da govore o seksualnom uznemiravanju. Ako ćutimo, onda me moj šef i dalje maltretira, ili druge, i koristi uznemiravanje da održi moć. Ali ako pričamo, možda će se ovo početi rješavati, i možda se više neće dešavati...

Agnes Mwongera, Sindikat radnika u transportu Kenije (TAWU), Kenija

Sindikat vozača kamiona u Argentini (Sindicato de Choferes de Camiones de Buenos Aires) pripremio je program obuke za podizanje svijesti o nasilju i uznemiravanju i pozvao radnike koji su doživjeli nasilje i uznemiravanje na radu da pričaju o tome. Povjerenici su prošli obuku o prepoznavanju nasilja i pružanju podrške radnicima koji su doživjeli nasilje i uznemiravanje – bili oni članovi sindikata ili ne. Rezultat ove obuke je da radnici sada traže pomoć kada se suoče sa nasiljem i uznemiravanjem u preduzeću, ta da je omogućila radnicima da vide prednosti sindikata i ohrabrila ih da se priključe.

“ Problem je obično što nam žene kažu sa čim se suočavaju, ali ponekad je teško da ih nagovorimo da progovore kada to treba prijaviti jer se stide. Zahvaljujući sastancima koje smo imali, ove radnice sada pričaju o tome i dobivaju podršku, te prijavljuju slučajeve.

Marcos Vidal, povjerenik, Sindicato de Choferes de Camiones de Buenos Aires (Camioneros), Argentina

“ Objasnimo im tokom obuke da ne trebaju osjećati sram, da im možemo pomoći sa tim problemom. Možemo ih odvesti na sigurno mjesto gdje mogu dobiti pomoć. Nije jednostavno mijenjati stvari preko noći. Kada povjerenik otkrije potencijalni slučaj nasilja, mi interveniramo...

Laura Cordoba, sekretarijat žena, Sindicato de Choferes de Camiones de Buenos Aires, Camioneros), Argentina

Sindikati su takođe našli snagu u mobilizaciji članova da govore na javnim kampanjama borbe protiv nasilja i uznemiravanja. Izgradnja saveza i kontakti sa društvenim pokretima, ženskim grupama, lokalnom zajednicom bili su glavno sredstvo za rješavanje ovog problema. To je omogućilo sindikatima da se povežu sa iskustvima radnika, a radnicima pokazalo da ih sindikati slušaju.

Sindikat SEIU u SAD se povezao sa NVO kako bi ohrabрили preživjele da govore o svojim iskustvima sa seksualnim uznemiravanjem. Žene na prvoj liniji borbe bilo je važno sredstvo za podizanje svijesti o tome koliko je rasprostranjen ovaj problem, te za pozivanje drugih da istupe i govore o svojim iskustvima, uključujući tokom kampanje za borbu protiv nasilja i uznemiravanja u McDonald's (Za više informacija pogledajte Poglavlje 2.5).

“ Carrie Budahn iz SEIU je uključena u rad sa preživjelim na jačanju povjerenja i ohrabrivanju da se osjećaju snažno da istupe i progovore.

“ Formirali smo Komitete žena u različitim gradovima kako bi gradili povjerenje i liderske vještine. Radnici su se okupili da podrže jedni druge i jačaju pokret. Imamo takođe osnovnu grupu preživjelih koji pružaju podršku jedni drugima u svim slučajevima. Preživjeli takođe organiziraju obuke o seksualnom uznemiravanju – ne samo za žene; i muškarci su prisutni. Nakon obuke, podijele se u grupe muškaraca i žena i razgovaraju o tome šta se dešava u preduzeću i kako identificirati i kako se nositi sa nasiljem... Takođe vidimo kada se obraća McDonald's ili ima sastanak, a onda naše žene dođu i prekinu njihove sastanke sa svojim pričama.

Nezavisni demokratski sindikat Lesota (IDUL) u Lesotu se godinama bori protiv GBVH u fabrikama koje su u vlasništvu Nien Hsing Textile. Nedavna studija je ukazala na strašna kršenja, npr. kada rukovoditelji i nadzornici prisiljavaju radnice na seksualni odnos u zamjenu za bolje uslove rada. Uprava nije pokrenula ni jedan disciplinski postupak protiv počinitelja, čime se tolerira zlostupotreba i povećava strah kod velikog broja žena da prijave kršenja.

Uspješna kampanja IDUL-a je ishodila obavezujući sporazum sa kompanijom kojim se uspostavlja program za ukidanje uznemiravanja. Program se zasniva na odredbama K190. U sklopu sporazuma, formirano je nezavisno tijelo za ispitivanje slučajeva nasilja i uznemiravanja. Uspostavljena je slobodna linija za informacije koju radnici koriste za prijavu kršenja, koja će se istražiti i donijeti odluka. Postoji sporazum koji obavezuje brendove koji kupuju iz fabrika da smanje narudžbe, ako fabrike ne ispunjavaju svoje obaveze. Obrazovanje i obuka o seksualnom uznemiravanju se organizira za radnike, nadzornike i rukovoditelje u fabrici.

“*Do sada su organizirane radionice, povjerenici su prošli obuku, a sindikati sada obučavaju 11.700 radnika zaposlenih u kompanijama. Iako je ovo tek početak, već je prijavljeno 276 slučajeva. Ovo pokazuje učinkovitost programa... Usmjereni smo na žene i muškarce, i uključujemo i njihove porodice. Pazimo da svi budu svjesni problema i šta možemo uraditi... Posvećeni smo zaštiti radničkih prava i dobrobiti u fabrikama, da se radnice osjećaju sigurno, cijenjeno i osnaženo... Ovo je prekretnica za bolje uslove rada i štit ćemo radnike od odmazde poslodavaca.*

May Rathakane, zamjenik generalnog sekretara, Nezavisni demokratski sindikat Lesota (IDUL), Lesoto

Na Filipinima, Savez radnika Filipina (AFW) je izgradio kampanju zagovaranja za rješavanje nasilja i uznemiravanja medicinskih sestara. Medicinske sestre čine više od polovine članstva AFW. Godine 2017., AFW je formirao Radnu grupu registriranih medicinskih sestara. Radeći zajedno sa PSI i SEIU, radna grupa je razvila strategiju organiziranja – čije središte je zaustavljanje nasilja u preduzeću – za osnaživanje snage mobiliziranja medicinskih sestara i uključivanje radnika u sindikat. AFW lideri su prošli obuku da vode programe podizanja svijesti o nasilju u preduzeću, a sindikati pregovaraju nekoliko kolektivnih ugovora sa odredbama za rješavanje nejednakosti, diskriminacije i nasilja u preduzeću – naročito seksualnog uznemiravanja.

U sklopu strategije, radna grupa je obišla zemlju i organizirala ‘grupe za slušanje.’ Ovo je otvorilo prostor za medicinske sestre – članice sindikata i one koje to nisu – da govore o svojim iskustvima sa nasiljem u preduzeću. Ne samo da je podignuta svijest o ovom problemu i da su radnici ohrabreni da pričaju o tome, već su radnici pozvani i da se pridruže sindikatu.

Federacija globalnih sindikata IndustriALL poziva sve svoje članice da se obavežu prema borbi protiv nasilja nad ženama i da poduzmu aktivne korake za provedbu svojih obaveza. Članice su pozvane da odštampaju svoje pozive i objave ih u preduzeću ili sindikalnim uredima. Kampanja je bila uspješno sredstvo za članice da pokrenu lokalne kampanje protiv nasilja i uznemiravanja i da im nasilje i uznemiravanje bude visoko među prioritetima rada.⁷⁴

74 Za više informacija o ovoj kampanji, pogledajte: <http://www.industrialunion.org/violence-against-women-not-in-my-union-not-in-my-workplace>; http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/2017/SRI_LANKA/new-piktochart_26130875-2.pdf

▼ PODRŠKA OD MUŠKARACA

Sve ove akcije protiv nasilja i uznemiravanja zahtijevaju podršku od muških sindikalnih lidera, pregovarača i članova. Iako se često označava kao 'problem žena', većina počinitelja nasilja i uznemiravanja su muškarci, a GBVH uzrokuje nejednakost između muškaraca i žena. To znači da je ovo problem koji trebaju rješavati i muškarci. U isto vrijeme, nasilje i uznemiravanje može štetiti i muškarcima. Kao većinsko članstvo i lideri naših sindikata, obaveza i razumijevanje muškaraca su ključni za djelotvorno ukidanje nasilja i uznemiravanja u našim sindikatima. Sindikalci i aktivisti koji govore o nasilju i uznemiravanju umjesto da stoje po strani može biti snažno sredstvo za borbu protiv nasilja i uznemiravanja. Muškarci su dio promjene, i njihova je obaveza da se transformiraju i da pomognu u transformaciji drugih.

Primjenom rodno osjetljivog pristupa, naši sindikati moraju raditi na dekonstrukciji štetnih normi, seksističkih stavova i negativnih odnosa moći između muškaraca i žena koji hrane nasilje i uznemiravanje.

Obuka muškaraca za promociju i korištenje K190 će ih ohrabriti da budu zastupnici i saveznici u borbi protiv nasilja i uznemiravanja. Kampanje podizanja svijesti usmjerene na muškarce pomoći će im da bolje razumiju rodnu prirodu nasilja i zašto je važna K190.

“*Sindikati moraju uvažiti strukturalne razlike muškaraca i žena u životu, na radu, u platama i prilikama. Moramo obrazovati naše radne kolege, naročito muškarce. Žene već znaju ove razlike. Živimo sa tim svaki dan naših života, i ovo nije pitanje koje žene trebaju same rješavati.*

Anna Fernebro, Industrifacket Metall (IF Metall), Švedska

Otvaranje prostora za bolje razumijevanje, putem rodne svijesti, jednakosti, obuke o nasilju i uznemiravanju, može pomoći muškarcima da prihvate i promijene štetne stavove i ponašanje koje uzrokuje nasilje i uznemiravanje. Može im pomoći da razumiju zašto je nasilje i uznemiravanje odgovornost i muškaraca. Muške radne grupe mogu biti dobro sredstvo da se pozovu muškarci da istraže vlastito razumijevanje muškosti, preklapanja nejednakosti, nasilja i uznemiravanja. Ovo može ohrabriti muške članove da prihvate pristup nulte tolerancije prema GBVH.

“*Moramo jačati kapacitete za formiranje muških feminista. Nemamo drugog izbora već da radimo sa muškarcima, da jačamo kapacitete muških feminista kako bi bili sigurni da su sa nama na ovom putovanju, ruku pod ruku, i da budemo sigurni da jednako koristimo prostor za nas na svim platformama, u sindikatima i konfederacijama.*

Bonita Loubser, Sindikat tekstilnih radnika i proizvođača odjeće Južne Afrike (SACTWU), Južna Afrika

Sindikat vozača kamiona u Argentini (*Sindicato de Choferes de Camiones de Buenos Aires*) je pripremio kratke filmove – u kojima glume radnici – kao obrazovno sredstvo za istraživanje problematičnih stavova i ponašanja koji uzrokuje nasilje u preduzeću. Bili su važni da muškarci bolje razumiju iskustvo žena, i da prihvate da su i sami bili počinitelji. Sindikati već vide promjene u stavovima radnika.

“*Odgovor radnika je bio sjajan. Mnogi nisu bili svjesni da čine određene stvari koje nisu odgovarajuće. Imali su ovaj stav mikro muškog šovinizma zbog svojih porodičnih navika i načina odgoja. Kroz ove obuke... muškarci su priznali da su bili nasilni ili da su morali mijenjati svoje ponašanje ili da se nisu pristojno ponašali. Veoma je teško odučiti se od ponašanja koje ste naučili.*

Lorena Bayarres, povjerenik, Sindicato de Choferes de Camiones de Buenos Aires, Camioneros, Argentina

Mjere za promociju solidarnosti između članova i članica je još jedan način da se pomogne muškarcima da bolje razumiju problem sa kojim se suočavaju žene i kako ih aktivno podržati u toj borbi. Ovo može obuhvatiti uključivanje muškaraca u ženske radne grupe ili komitete žena.

“*Ubacili smo muškarce u komitete žena tako da kada razgovaramo o nečemu, muškarci mogu biti dio toga... Ako razgovarate o problemima kao što su seksualno uznemiravanje, u većini slučajeva vidimo da muškarci kažu, ‘način ponašanja dama’, ili ‘način oblačenja dama’, provocira muškarce. Ali ono što trebate uraditi je da im pomognete da shvate da muškarci moraju kontrolirati svoje tijelo ili emocije. Dakle, koliko god on može vidjeti da ga privlači kako je dama obučena, ili da ga to izaziva, mora se kontrolirati... Na početku ih je teško u to uvjeriti, ali na kraju obuke počnu shvatati i čak o tome pričati sa drugim muškarcima. Nastoje uvjeriti druge muškarce da je to ponekad u njihovim glavama i da to moraju sami riješiti.*

Caroline Busaka, Kenijski sindikat radnika na plantažama šećera (KUSPAW), Kenija

Kampanja UNI Globalnih sindikata ‘Prekinimo ciklus’ nastoji podići svijest o nasilnim stavovima i akcijama i naći način da se riješi ovo pitanje na individualnom i nivou društva. Kampanja ‘Dovoljno sam muškarac’ osporava stav da je nasilje problem žena i jača svijest da je GBVH problem koji pogađa i muškarce i žene, te da muškarci mogu biti agenti promjene.⁷⁵

75 Za više informacija o ovoj kampanji, pogledajte: <https://youtu.be/GBFwvwcQcD4>
<http://en.breakingthecircle.org/>

Sindikata Ujedinjenih radnika željezara (USW) u Kanadi je bio dio programa 'Biti više od posmatrača' koji nastoji uključiti lidere da govore o GBVH i da interveniraju, umjesto da stoje po strani i pitaju šta se to dešava. Program je počeo kao partnerstvo između Udruženja zaustavimo nasilje Britanske Kolumbije (BC) i Fudbalskog tima Lavovi iz BC, gdje su fudbaleri prošli obuku kako razgovarati sa učenicima o rodno zasnovanom nasilju i pristanku. Nakon uspjeha ovog programa, sindikati su se povezali sa Udruženjem da pokrenu obuku za lokalne sindikalce za razgovor sa članovima i radnicima o:

- Nasilju nad ženama, uzrocima, prevalenci i tipovima nasilja sa kojim se suočavaju žene
- Tome kako odgovoriti na nasilje, uključujući na seksizam i mizoginiju
- Intervenciji prolaznika, kako se umiješati i govoriti o tome

Sindikalci zatim obučavaju druge članove o borbi protiv GBVH. Ovo ima veliko dejstvo na propitivanje percepcija i stavova muškaraca u sindikatu.

“ Program je otvorio njihove umove. Sjajan razgovor se vodi nakon obuke, naročito ako je sala šarolika i ako ima žena u njoj. Rezultat je bio da muškarci žele uraditi više, žele više prezentacija, a mi radimo na partnerstvu sa poslodavcima... Obučavamo naše muškarce, i umjesto da samo sjedimo, pratimo i slušamo, dajemo im vještine da se bore... i da kažu ovo nije OK, i da interveniraju ako se nešto desi... Muškarci obučavaju druge muškarce kako bi mogli reći “Potpisujemo obavezu, ali moramo učiniti više i preuzeti odgovornost. Nije to samo odgovornost naših sestara.

Dayna Sykes, koordinator za obrazovanje, Ujedinjeni radnici željezara (USW), Sjeverna Amerika

Uobičajene kampanje oko K190 i nasilja i uznemiravanja, i kako to provesti u djelo sa muškarcima i ženama može biti snažno sredstvo za jačanje solidarnosti i borbe protiv nasilja i uznemiravanja.

U Čikagu, SAD, sindikat UNITE HERE Local 1 se bori protiv uznemiravanja radnika u hotelima i kazinima Čikaga. Godine 2016., sindikat je uradio anketu sa 487 radnika u ugostiteljstvu. Pokazalo se da je 49% spremaćica doživjelo da gosti pokazuju svoje tijelo, otkrivaju golotinju ili goli otvaraju vrata, a 58% hotelskih radnika je doživjelo neku vrstu uznemiravanja od gostiju. Sindikati su uvidjeli da je potrebno rješavati ovaj problem, i 2016. godine su pokrenuli kampanju.⁷⁶

Sindikati su organizirali javne sastanke, lobirali kod članova Gradskog vijeća i pripremili materijale za kampanju, u kojima su prikazali da seksualno uznemiravanje nije samo problem žena, već pitanje rada i sigurnosti. Muškarci iz sindikata su mobilizirani da zauzmu čvrst stav protiv seksualnog uznemiravanja i nasilja nad ženama. Kada je od njih traženo da pročitaju naše ispovijesti o nasilju i uznemiravanju koje su doživjele radnice u hotelima, priče su istinski zgrozile muškarce, te su oni javno tražili zaustavljanje nasilja i uznemiravanja nad ženama. Rezultat napora UNITE HERE Local 1 i Federacije rada Čikaga je da je Gradsko vijeće Čikaga usvojilo, 2017. godine, uredbu 'Ruke sebi, obući pantalone' da se zaštite hotelski radnici u Čikagu od seksualnog uznemiravanja. Propisano je da:

1. Svi uposlenici hotela moraju dobiti dugme za alarm ako sami čiste sobe za goste i toalete;
2. Svi poslodavci hotela moraju usvojiti, provoditi i poštovati pisane politike protiv seksualnog uznemiravanja;
3. Su svi hotelski radnici zaštićeni od odmazde kada prijave da su doživjeli seksualno nasilje od gostiju.

MATERIJALI NA INTERNETU

Informacione brošure o MOR-u mogu se naći na: www.ilo.org

Tekstovi svih konvencija i preporuka, i informacije koje zemlje su do sada ratificirale i koje konvencije, mogu se naći u bazi podataka ILOLEX na: www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO

▼ MOR K190 I P206

K190 – MOR Konvencija o sprečavanju nasilja i uznemiravanja, 2019 (br. 190)

Puni tekst izvorne K190.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

P206 – MOR Preporuka o sprečavanju nasilja i uznemiravanja, 2019 (br. 206)

Puni tekst izvorne P206.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

Video: Šta je K190?, Zajednička kampanja GUF-ova

Ovaj video objašnjava neke ključne aspekte Konvencije.

<https://www.dropbox.com/s/gqbgue68va763p7/C190%20Final%20English.mp4?dl=0>

Mini vodič o K190 i P206, Međunarodna konfederacija sindikata (MKS)

Ovaj mini vodič naglašava neke od najvažnijih dijelova K190 i P206.

https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_mini_guide_en.pdf

Često postavljana pitanja o K190 i P206, Međunarodna konfederacija sindikata (MKS)

Ovaj dokument odgovara na neka često postavljana pitanja o K190 i P206.

https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_faqs_en.pdf

Mini kartice sa objašnjenjima koje je pripremila Međunarodna konfederacija sindikata (MKS)

Izrađeno za digitalnu ili štampanu upotrebu i za preuzimanje dijelova tokom obrazovnih aktivnosti.

<https://trello.com/c/ZIDAD0Zn/100-explainer-cards-english>

MOR politički izvještaj. MOR Konvencija o sprečavanju nasilja i uznemiravanja br. 190 i Preporuka br. 206,

Međunarodna organizacija rada (MOR), 2020

Ovaj politički izvještaj nudi pregled konvencija i preporuka.

http://www.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/briefingnote/wcms_749786.pdf

Ishod Sastanka stručnjaka o nasilju nad ženama i muškarcima u svijetu rada, Međunarodna organizacija rada (MOR), 2016

Ovaj Izvještaj nudi informacije sa prvog Sastanka stručnjaka o nasilju nad ženama i muškarcima u svijetu rada.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_533534.pdf

Zaustavljanje nasilja i uznemiravanja nad ženama i muškarcima u svijetu rada – Izvještaj V(1), Međunarodna organizacija rada (MOR), 2018
Ovo je Bijeli izvještaj u sklopu procesa određivanja standarda o K190.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_553577.pdf

Zaustavljanje nasilja i uznemiravanja nad ženama i muškarcima u svijetu rada – Izvještaj V(1), Međunarodna organizacija rada (MOR), 2018
Ovo je Bijeli izvještaj u sklopu procesa određivanja standarda o K190.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_619730.pdf

Zaustavljanje nasilja i uznemiravanja nad ženama i muškarcima u svijetu rada – Izvještaj V(1), Međunarodna organizacija rada (MOR), 2019
Ovo je Smeđi izvještaj u sklopu procesa određivanja standarda o K190.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_637108.pdf

Kratak pogled na Konvenciju br. 190 i Preporuku br. 206, Međunarodna organizacija rada (MOR), 2020
Ovaj materijal nudi pregled ključnih elemenata K190 i P206.

https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS_738114/lang--en/index.htm

Kako MOR konvencija može pozitivno djelovati na novinare, Međunarodna federacija novinara (IFJ)
Infografika naglašava kako K190 može pozitivno djelovati na novinarke.

<https://www.ifj.org/actions/ifj-campaigns/ilo-convention-190-it-can-change-lives.html>

Borba protiv nasilja u sektoru zdravstva, Međunarodna federacija javnih usluga (PSI), 2018
Ovo je izvještaj o sindikalnim akcijama borbe protiv nasilja nad ženama i muškarcima u svijetu rada.

<https://www.world-psi.org/en/node/9513>

Regionalna studija o nasilju u svijetu rada, Međunarodna federacija javnih usluga (PSI), 2020
Izvještaj nudi primjere zakona i praksi o nasilju i uznemiravanju u Latinskoj Americi.

<https://publicservices.international/resources/publications/regional-study-on-legislation-and-practices-on-violence-and-harassment-in-the-world-of-work?id=10853&lang=en>

Zaštita radnika od GBVH u Evropi, Međunarodna federacija javnih usluga (PSI), 2020
Ovo je komparativna analiza evropskih instrumenata za rješavanje nasilja i uznemiravanja na radu.

<https://publicservices.international/resources/publications/protecting-workers-from-gender-based-violence-and-harassment-in-europe?id=10861&lang=en>

‘Za svijet bez nasilja i uznemiravanja, Međunarodna federacija javnih usluga (PSI), 2020
Ova internet stranica naglašava zašto je K190 važna za radnike u javnom sektoru.

<https://publicservices.international/campaigns/for-a-world-of-work-free-from-violence-and-harassment?id=5676&lang=en>

Zajednički materijali za GUF kampanje

Federacija globalnih sindikata IndustriALL, UNI Globalni sindikati, Međunarodna federacija radnika u domaćinstvu (IDWF), Međunarodna federacija javnih usluga (PSI) i Međunarodna federacija novinara (IFJ) su izradili zajedničke materijale za kampanje o K190 i P206 za svoje članice, uključujući logo, poster i brošuru.

Brošura: <https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2020/08/ilo190flyer-e.pdf>

Poster: https://iuf.org/wp-content/uploads/2021/02/poster_ilo_convention_190_en.pdf

K190 Logo: <https://iuf.org/wp-content/uploads/2021/02/ILO190EN-scaled.jpg>



NASILJE I UZNEMIRAVANJE

Podkast o rodnoj segregaciji, Međunarodna federacija radnika u transportu (ITF), 2020

Ovaj podkast istražuje problem rodne segregacije u industriji transporta.

<https://www.itfglobal.org/en/news/podcast-boys-and-girls-jobs>

Video: Nasilje nad ženama u medijima, UNI Globalni sindikati, 2015

Ovaj video prati nejednakosti u prikazivanju žena u medijima i kako to doprinosi GBVH.

<https://youtu.be/HtywZ5ogQxA>

Vodič za diskusije: Nasilje nad ženama u medijima, UNI Globalni sindikati

Ovaj vodič pokreće pitanja kako bi ohrabrio muškarce i žene u sindikatu da razmisle kako se prikazuju žene i muškarci u medijima.

http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/PROGRAMA_UNI_violencia_en.pdf

Ekonomski slučaj za sprečavanje nasilja nad ženama, PricewaterhouseCoopers (PwC), 2015

Ovaj izvještaj daje procjenu troškova i pogodnosti sprečavanja nasilja nad ženama.

<https://www.pwc.com.au/pdf/a-high-price-to-pay.pdf>

Nasilje nad radnicama u transportu: Sažetak izvještaja, Evropska federacija radnika u transportu (ETF), 2017

Ovaj izvještaj rezimira glavne nalaze ETF ankete o nasilju nad radnicama u transportu u Europi.

https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/ETF-summary-report-VAW-at-work-in-transport_EN.pdf

Nasilje nad radnicama u transportu: Dodatni izvještaj, Evropska federacija radnika u transportu (ETF), 2017

Dodatni izvještaj sadrži pisane komentare o radnicama u transportu koje su odgovorile na ETF anketu.

https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/ETF-Supplementary-report-VAW-at-work-in-transport_EN.pdf

Video: 'Priče radnica javnog transporta u Najrobiju', Međunarodna federacija radnika u transportu (ITF), 2018

U ovom videu žene pričaju o zlostavljanju sa kojim se suočavaju u Matatu mini-autobusima u Najrobiju.

<https://www.youtube.com/watch?v=fPX1K2500-A>

Video: 'Nasilje na radu', UNI Globalni sindikati, 2010

Video objašnjava uzroke i tipove nasilja i uznemiravanja sa kojim se suočavaju radnici.

<https://youtu.be/VmswHiRioeg>

Vodič za diskusije: 'Nasilje na radu', UNI Globalni sindikati

Ovo je vodič za diskusije kojim se poziva na osvrt na video 'Nasilje na radu'.

<http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/video2/guiaen.pdf>

Video: 'Šta je nasilje?', UNI Globalni sindikati, 2013

Video istražuje uzroke rodno zasnovanog nasilja, te njegova dejstva na živote radnika..

<https://youtu.be/VV9PZ4asJFQ>

Vodič za diskusije: 'Šta je nasilje?', UNI Globalni sindikati

Vodič predlaže aktivnosti za pokretanje diskusija o videu 'Šta je nasilje?'.

http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/video1/guia_discu_en.pdf

Novinari i rodno zasnovano nasilje, Međunarodna federacija novinara (IFJ)

Rezultati IFJ ankete pokazuju da jedna od dvije novinarke trpi rodno zasnovano nasilje na radu.

<https://www.ifj.org/media-centre/news/detail/category/press-releases/article/ifj-survey-one-in-two-women-journalists-suffer-gender-based-violence-at-work.html>

Ispovijesti radnica, Međunarodna federacija novinara (IFJ), 2017

U sklopu svoje #Don'tTroll kampanje, IFJ je prikupila priče od žena koje su doživjele nasilje na internetu.

<https://www.ifj.org/actions/ifj-campaigns/international-day-for-the-elimination-of-violence-against-women-2019.html>

Video: 'Priče radnika o nasilju i uznemiravanju', Federacija globalnih sindikata IndustriALL, 2017

Ovaj video navodi citate žena koje se doživjele rodno zasnovano nasilje.

<https://www.youtube.com/watch?v=SvAqJqoOAZY>

Zdravstvene radnice i izazovi sa kojima se suočavaju, Međunarodna federacija javnih usluga (PSI), 2020

Članovi PSI svjetskog komiteta žena govore zdravstvenim radnicama i svim ženama o izazovima u svojim zemljama, kod kuće i u preduzeću

<https://publicservices.international/resources/news/women-health-workers-and-the-challenges-they-face?id=10670&lang=en>

Nasilje nad ženama – Činjenice, Svjetska zdravstvena organizacija (SZO), 2017

Činjenice navode statistike o nasilju nad ženama.

<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>

Zaustaviti nasilje nad ženama – činjenice i brojke, UN Žene

Činjenice navode statistike o nasilju nad ženama.

<https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>

Nasilje na radnom mjestu u zdravstvenim uslugama – činjenice, Međunarodna organizacija rada (MOR), 2003

Izvještaj nudi pregled nasilja sa kojim se suočavaju radnici u zdravstvenom sektoru.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_161953.pdf

COVID-19 i zaustavljanje nasilja nad ženama i djevojkama, UN Žene, 2020

Ovaj izvještaj naglašava dejstva pandemije COVID-19 na žene i djevojke.

<https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls-en.pdf?la=en&vs=5006>

Politički izvještaj: Seksualno uznemiravanje u industriji zabave, Međunarodna organizacija rada (MOR), 2020

Izvještaj nudi pregled trendova i modela seksualnog uznemiravanja u industriji zabave.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_761947.pdf



SEKSUALNO UZNEMIRAVANJE

Seksualno uznemiravanje u svijetu rada, Međunarodna organizacija rada (MOR)

Ovaj dokument definira seksualno uznemiravanje u svijetu rada, uzroke, dejstva i predlaže šta sindikati mogu učiniti da ga spriječe.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738115.pdf

Video: 'Seksualno uznemiravanja', UNI Globalni sindikati, 2018

Radnici na ovom videu pričaju o svojim iskustvima seksualnog uznemiravanja.

<https://youtu.be/HuOzollf3Rw>

Kviz: 'Seksualno uznemiravanja', UNI Globalni sindikati

Kviz omogućava radnicima da testiraju svoje znanje o seksualnom uznemiravanju na radu.

<http://en.breakingthecircle.org/quiz/8m/>

<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/SexualHarassmentreport2016.pdf>

Ruke sebi, obući pantalone – Seksualno uznemiravanje u industriji ugostiteljstva u Čikagu, UNITE HERE Local 1, 2016

Izvještaj rezimira anketu o seksualnom uznemiravanju u industriji ugostiteljstva.

<https://www.handsoffpantson.org/wp-content/uploads/HandsOffReportWeb.pdf>

**NASILJE U DOMAĆINSTVU/PORODICI**

Alat za kampanje: Plaćeno odsustvo zbog nasilja u domaćinstvu, Međunarodna federacija javnih usluga (PSI)

Vodič nudi informacije o plaćenom odsustvu zbog nasilja u domaćinstvu, uključujući o postojećim politikama, neke dobre argumente za kampanje i pregovore i modele klauzula.

<http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/toolkit-on-paid-domestic-leave-full-v3.pdf>

Ako je kolega zlostavljan kući, 3F, 2010

Priručnik nudi informacije o nasilju u porodici, zašto i kako utječe na preduzeće, ideje za strategije rješavanja problema nasilja u porodici i primjere najboljih praksi kako rješavati nasilje u porodici na radnom mjestu.

http://fiu-ligestilling.dk/en/tools_materials/if-your-colleague-is-abused-at-home-dealing-with-domestic-violence-in-the-workplace/

'Informacije za radnike koji doživljavaju nasilje u domaćinstvu', UNI Globalni sindikati

Vodič nudi informacije o nasilju u domaćinstvu i smjernice za radnike koji doživljavaju nasilje u porodici.

http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/quidemembers_en.pdf

Video: 'Nasilje u porodici i radno mjesto' Međunarodna federacija radnika u transportu (ITF)

Radnik na ovom videu priča svoju priču o nasilju u porodici.

<https://itf-org.sharefile.com/d-sd741ed3d54f04b5b856f0fe8d7bab76f>

Video: 'Kada nasilje u porodici dođe na posao', Međunarodna federacija radnika u transportu (ITF)

Video istražuje dejstva nasilja u porodici na svijet rada.

<https://itf-org.sharefile.com/d-s83f73537e20e4c37932e6e40cdbebb83>

'Faktori rizika za nasilje u domaćinstvu', Međunarodna federacija radnika u transportu (ITF)

Informativni materijal o faktorima rizika za nasilje u domaćinstvu.

<https://itf-org.sharefile.com/d-sb47c266e6da547a4bbd1358b9e0ce651>

Savjeti za planiranje sigurnosti u vezi nasilja u domaćinstvu, Međunarodna federacija radnika u transportu (ITF)

Materijal nudi savjete za planiranje sigurnosti preživjelim od nasilja u domaćinstvu.

<https://itf-org.sharefile.com/d-sca6fc20418d442dc93b6e5c5cf7e87d5>

Model planiranja sigurnosti u vezi nasilja u domaćinstvu, Međunarodna federacija radnika u transportu (ITF)

Materijal predlaže planove za sigurnost u preduzeću u vezi sa nasiljem u domaćinstvu.

<https://itf-org.sharefile.com/d-s977e12b6405e4f959bd961e14dd14462>

<https://itf-org.sharefile.com/d-s230098a9b8074fcfa58c03a866d9b1b5>

‘Nasilje u domaćinstvu i preduzeće: Kvantitativna studija sa muškarcima’, Međunarodna federacija radnika u transportu (ITF), 2019
Internet stranica nudi detalje rezultata ITF ankete sa počiniteljima nasilja u domaćinstvu.

<https://itfviolencefreeworkplaces4women.wordpress.com/2020/03/08/domestic-violence-and-the-workplace-a-qualitative-study-with-men/>

Znaci upozorenja na nasilje u domaćinstvu, Međunarodna federacija radnika u transportu (ITF)

Dokument predlaže koje znake upozorenja treba tražiti na žrtvama nasilja u domaćinstvu.

<https://itf-org.sharefile.com/d-sff21092173fe4dadb5f0392a676b93c7>

Nasilje u domaćinstvu: problem preduzeća i sindikata, Međunarodna unija radnika industrije hrane (IUF), 2020

Ovaj informativni izvještaj objašnjava zašto je nasilje u domaćinstvu problem sindikata i preduzeća i predlaže niz akcija koje sindikat može poduzeti.

<https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2020/11/Breaking-the-silence-Domestic-violence-a-workplace-and-union-issue.pdf>

DV@Work izvještaj o COVID-19, dv@worknet, 2020

Ovaj kratki izvještaj predlaže politike i odgovor preduzeća na rast nasilja u domaćinstvu tokom krize COVID-19.

<http://dvatworknet.org/content/dvwork-covid-19-briefings>

Video: Nasilje u porodici je sindikalni problem, Globalna federacija sindikata IndustriALL, 2020

Video naglašava zašto je nasilje u porodici sindikalni problem.

<https://fb.watch/1ZX7HYIkPV/>

Nasilje i zlostavljanje u porodici: sindikalni problem, UNISON, 2017

Vodič nudi informacije o nasilju u porodici u preduzeću i model sporazuma o nasilju i zlostavljanju u porodici na nivou preduzeća.

<https://www.unison.org.uk/content/uploads/2017/02/24192.pdf>

Da li rad može biti siguran, ako kuća nije – Nalazi ankete, Kanadski kongres rada (CLC), 2014

Izvještaj nudi informacije i statističke podatke o utjecaju nasilja u porodici na svijet rada.

http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/Canada_survey_report_2014_EN_0.pdf

Utjecaj nasilja u domaćinstvu na preduzeća u Indiji, Međunarodna federacija radnika u transportu (ITF), 2020

Izvještaj nudi informacije i statističke podatke o utjecaju nasilja u domaćinstvu na svijet rada.

<https://www.itfglobal.org/en/reports-publications/impact-domestic-violence-in-workplaces-in-india>

‘Nasilje u domaćinstvu i radno mjesto – Vodič za pregovore’, Sindikat ujedinjenih radnika proizvodnje i prodaje hrane (UFCW) Kanada

Vodič nudi model jezika za nasilje u domaćinstvu o kojem se pregovaralo u kolektivnim ugovorima u Kanadi.

http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/women/publications/Domestic-Violence-and-the-Workplace-A-Bargaining-Guide-EN_V4.pdf

Vodič o nasilju u domaćinstvu, UNI Globalni sindikati

Vodič predlaže dobre primjere politika o nasilju u domaćinstvu za članice UNI.

http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/violencepolicies_en.pdf

Zlostavljanje u porodici i koronavirus, Sindikalni kongres (TUC), 2020

Vodič pomaže aktivistima da ojačaju svijest i vještine za davanje podrške onima koji bi mogli biti u opasnosti od nasilja u porodici.

<https://learning.elucidat.com/course/5e875ae4d0715-5e8c6417dfc28>

Model jezika o nasilju u domaćinstvu, Kanadski kongres rada (CLC)

Ovaj resurs ima model klauzula za prijedlog jezika koji sindikati mogu koristiti u kolektivnim pregovorima.

<http://canadianlabour.ca/model-language>

Family and Domestic Violence Model Clause, Australian Council of Trade Unions (ACTU)

This is a model clause from the ACTU on family and domestic violence.

<https://www.actu.org.au/media/886613/actu-model-family-and-domestic-violence-leave-clause-revised-18-march-2.pdf>

Model klauzule o nasilju u porodici i domaćinstvu, Australijsko vijeće sindikata (ACTU)

Ovo je model klauzule koju koristi ACTU za nasilje u porodici i domaćinstvu.

https://www.ucu.org.uk/media/8390/Model-domestic-violence-policy/pdf/Domestic_abuse_model_policy.pdf



DISKRIMINACIJA LGBTI+

Vodič protiv diskriminacije LGBTI+, UNI Globalni sindikati

Vodič nudi određene informacije o izazovima sa kojima se suočavaju LGBTI+ radnici i smjernice za sindikalne akcije za borbu protiv ovog problema..

http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/discriminacion/uniguideeto%20lgbti_en.pdf

Yogyakarta principi

Ovo je niz principa o ljudskim pravima u oblasti seksualne orijentacije i rodnog identiteta, koji su objavljeni nakon međunarodnog sastanka grupa za ljudska prava.

http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2017/11/A5_yogyakartaWEB-2.pdf



SINDIKALNE AKCIJE, POLITIKE PREDUZEĆA I KOLEKTIVNO PREGOVARANJE

Nasilje i uznemiravanje žena i muškaraca u svijetu rada – Sindikalne perspektive i akcije, Međunarodna organizacija rada (MOR), 2017

Izvještaj nudi primjere kako sindikati doprinose sprečavanju i rješavanju nasilja i uznemiravanja u svijetu rada.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf

Priručnik za rješavanje nasilja i uznemiravanja žena u svijetu rada, Žene Ujedinjenih nacija (UN Žene) i Međunarodna organizacija rada (MOR), 2019

Priručnik okuplja dobre politike, prakse i primjere borbe protiv nasilja i uznemiravanja u svijetu rada.

<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/03/handbook-addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work>

Siguran kod kuće, siguran na poslu: Sindikalne strategije za sprečavanje, upravljanje i ukidanje uznemiravanja i nasilja nad ženama na radnom mjestu, Evropska konfederacija sindikata (EKS), 2017

Izvještaj okuplja dokaze o situaciji sa rodno zasnovanim nasiljem i uznemiravanjem na radu na nivou evropskih sindikata.

<https://www.etuc.org/en/document/safe-home-safe-work-final-report-national-country-studies>

Rodno zasnovano nasilje u globalnim lancima snabdijevanja, ITC-MOR-Resursi, Jane Pillinger i Jo Morris, 2016

Ovaj resurs alata nudi praktične strategije za rješavanje rodno zasnovanog nasilja na radnom mjestu.

<https://gbv.itcilo.org>

Smjernice za medije i sindikate za borbu protiv uznemiravanja na internetu' Međunarodna federacija novinara (IFJ)

Resurs predlaže zahtjeve kojima sindikati koji zastupaju radnike u sektoru medija mogu poduzeti da osiguraju svijet rada bez nasilja i uznemiravanja.

https://www.ifj.org/fileadmin/user_upload/guidelines_EN_final.pdf

'Alat za poduzimanje akcija', Međunarodna federacija radnika u transportu (ITF), 2017

Alat nudi korisne resurse i materijale koje sindikati koji zastupaju radnike u sektoru transporta mogu koristiti da osiguraju svijet rada bez nasilja i uznemiravanja.

https://itfviolencefreeworkplaces4women.files.wordpress.com/2019/11/unday_en_takeactiontoolkit_v2.pdf

'Sprečavanje nasilja i uznemiravanja u preduzeću', Kanadski sindikat javnih službenika (CUPE), 2018

Vodič daje prijedloge kako sindikati mogu spriječiti nasilje i uznemiravanje kroz kolektivne ugovore.

<https://cupe.ca/preventing-violence-and-harassment-workplace-0#section29>

Uzorak Politike o seksualnom uznemiravanju, Međunarodna organizacija rada (MOR)

Ovo je model politike o seksualnom uznemiravanju u preduzeću.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-suva/documents/policy/wcms_407364.pdf

Seksualno uznemiravanje je problem preduzeća – Smjernice i model politike, UNISON, 2000

Dokument nudi smjernice za rješavanje seksualnog uznemiravanja u svijetu rada i model jezika koji se može koristiti.

<https://www.unison.org.uk/content/uploads/2020/02/25965-1.pdf>

Rješavanje nasilja i uznemiravanja nad ženama u svijetu rada, Evropska federacija radnika u transportu (ETF), Jane Pillinger, 2020

Dokument predlaže šta treba uključiti u politiku preduzeća za pitanje nasilja i uznemiravanja.

<https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2020/11/ETF-Workplace-Policy-Guidance-addressing-violence-and-harrasment.pdf>



PROCEDURA ZA ULAGANJE ŽALBE

Zaustavljanje seksualnog uznemiravanja na radu, Sindikalni vodič, Međunarodna konfederacija sindikata (MKS)

Vodič nudi prijedloge kako djelotvorno rješavati žalbe na nasilje i uznemiravanje na radu.

https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement_ENG_12pgs_BR.pdf

Procedure ulaganja žalbe za seksualno uznemiravanje i fizičko zlostavljanje, Udruženje radnika u trgovini, distribuciji i udruženih radnika (SDA), 2016

Dokument predlaže način ulaganja žalbe za rješavanje pitanja nasilja i uznemiravanja na radu.

<https://sdaea.sharepoint.com/:b:/s/SDA2/EfoQYdNZgEteqH2-T8lx-gwBHcCRhULmB0Mh-OMphYTNWw?e=jsUurGI>

Nulta tolerancija – Dostojanstvo na radu, Unite the Union

Vodič nudi informacije kako rješavati uznemiravanje, diskriminaciju i fizičko zlostavljanje na radu.

<https://unitetheunion.org/media/2476/zero-tolerance-guide.pdf>

Vodič za predstavnike o fizičkom zlostavljanju, Sindikat javnih i komercijalnih usluga, PCS

Vodič predlaže kako postupati sa slučajevima fizičkog zlostavljanja i uznemiravanja na radu.

<https://www.pcs.org.uk/your-union/activists-resources/organising-your-workplace/health-and-safety/hazards-and-health-a-14>

Istrage i rješavanje uznemiravanja u preduzeću, UNIFOR, 2013

Vodič nudi instrukcije, korak po korak, kako postupati sa slučajevima nasilja i uznemiravanja u svijetu rada.

https://www.unifor.org/sites/default/files/documents/document/red_book_-english-36619-_harassment_investigation_guide.pdf

▼ ZAŠTITA SIGURNOSTI I ZDRAVLJA NA RADU

Sigurno i zdravo radno okruženje bez nasilja i uznemiravanja, Međunarodna organizacija rada MOR (2020)

Izvještaj je usmjeren na upravljanje slučajevima nasilja i uznemiravanja mjerama zaštite sigurnosti i zdravlja na radu.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751832.pdf

Žene moraju biti vidljive u zaštiti sigurnosti i zdravlja na radu, Međunarodna unija radnika industrije hrane (IUF), 2019

Vodič predlaže kako zaštita sigurnosti i zdravlja na radu može biti rodno osjetljiva.

<https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2020/08/3.-Making-women-visible-in-OHS-ENGLISH-def.pdf>

Kodeks praksi o sigurnosti i zdravlju u sektoru poljoprivrede, Međunarodna organizacija rada (MOR), 2010

Kodeks praksi o sigurnosti i zdravlju u sektoru poljoprivrede obrađuje seksualno uznemiravanje i sadrži model politike o seksualnom uznemiravanju.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_159457.pdf

Vodič za izradu procjene rizika u preduzeću, Međunarodna organizacija rada (MOR), 2013

Vodič od 5 koraka nudi informacije poslodavcima, radnicima i njihovim predstavnicima o izradi procjene rizika u preduzeću.

https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_232886/lang--en/index.htm

Rod u zaštiti sigurnosti na radu, Sindikalni kongres (TUC), 2017

Vodič predlaže kako učiniti politike zaštite sigurnosti i zdravlja na radu i akcije rodno osjetljivim.

<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/GenderHS2017.pdf>

Zdravlje, sigurnost i dobrobit žena na radu – Vodič za pregovarače, Unite the Union, 2012

Vodič za pregovarače nudi informacije kako unaprijediti zdravlje i sigurnost žena na radu.

<https://unitetheunion.org/media/1480/womens-health-safety-well-being-at-work-unite-guide.pdf>

▼ IZGRADNJA SNAŽNIJIH SINDIKATA

Alati za jednakost, UNI Globalni sindikati

Vodič nudi informacije za sindikate za promociju jednakih prilika u sindikatu.

https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/2-tools_for_equality_en.pdf

Jednakost u sindikalnoj kulturi – Praktični vodič, UNI Globalni sindikati

Vodič nudi alate i instrumente za promociju rodne osjetljivosti u sindikalnim strukturama.

https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/3-booklet_on_equality_en.pdf

Jednakost u sindikalnoj kulturi – Dobre prakse, UNI Globalni sindikati

Brošura nudi dobre prakse o integraciji rodne jednakosti u sindikalnim organizacijama.

https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/4-booklet_on_goodpractices_en.pdf

Vodič za rodnu jednakost, UNI Globalni sindikati

Vodič nudi informacije i aktivnosti za obuke, sastanke i debate u sindikatima za promociju jednakosti.

https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/1-guide_for_delegates_en_0.pdf

‘Program globalnog ženskog zastupanja’, Međunarodna federacija radnika u transportu (ITF), 2019

Video priča o borbi za jednakost žena u Sindikatu radnika u transportu države Maharashtra (MSTKS) u Indiji.

<https://www.youtube.com/watch?v=d4kBCd5rBf8>

Video: ‘Patrijarhat utječe i na muškarce’, Međunarodna federacija radnika u transportu (ITF), 2019

U ovom videu, muški lideri MSTKS razgovaraju o patrijarhatu i važnosti rodne jednakosti u sindikatima.

<https://www.youtube.com/watch?v=xzdNezAnd5c&feature=youtu.be>

Upitnik: ‘Mapiranje jednakosti u sindikatu’, UNI Globalni sindikati

Upitnik predlaže teme za razgovor kada se priča o tome kako sindikate učiniti jednakopravnijim.

<https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/questionnaire-en.pdf>

Video: ‘Da li si dovoljno muškarac’, UNI Globalni sindikati, 2013

Ovaj video jača svijest o rodno zasnovanom nasilju kao problemu koji brine i muškarce i žene, te poziva muškarce da budu agenti promjene.

<https://youtu.be/GBFwvwcQcD4>

KONTAKTI

Međunarodna organizacija rada (MOR):
www.ilo.org

GLOBALNE FEDERACIJE SINDIKATA

Međunarodna federacija radnika u domaćinstvu
<https://idwfed.org/en>

Međunarodna federacija radnika u građevinarstvu
<https://www.bwint.org/>

Međunarodna unija radnika industrije hrane
<https://www.iuf.org>

Međunarodna konfederacija obrazovanja
<https://www.ei-ie.org/>

Međunarodna konfederacija sindikata
<https://www.ituc-csi.org/>

UNI Globalni sindikati
<https://www.uniglobalunion.org/>

Međunarodna federacija radnika u transportu
<https://www.itfglobal.org/en>

Međunarodna federacija novinara
<https://www.ifj.org/>

Međunarodna federacija javnih usluga
<https://publicservices.international>

Globalna federacija sindikata IndustriALL
<http://www.industrialunion.org/>

PRILOZI

PRILOG A: CJELOKUPAN TEKST K190

PRILOG B: CJELOKUPAN TEKST P206

▼ PRILOG A: CJELOKUPAN TEKST K190

Preambula

Opća konferencija Međunarodne organizacije rada,

nakon što ju je Upravno tijelo Međunarodnog ureda rada sazvalo u Ženevi i sastalo se na svom 108. zasjedanju (stogodišnjici) 10. juna 2019., i

pozivajući se na Deklaraciju iz Filadelfije koja potvrđuje da sva ljudska bića, bez obzira na rasu, vjeru ili spol, imaju pravo ostvarivati svoju materijalnu dobrobit i svoj duhovni razvoj u uslovima slobode i dostojanstva, ekonomske sigurnosti i jednakih prilika, i

potvrđujući značaj temeljnih konvencija Međunarodne organizacije rada, i

pozivajući se na druge relevantne međunarodne instrumente kao što su Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima, Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima, Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, Međunarodna konvencija o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije, Konvencija o ukidanju svih oblika diskriminacije žena, Međunarodna konvencija o zaštiti prava svih radnika migranata i članova njihovih porodica i Konvencija o pravima osoba s invaliditetom, i

prihvatajući pravo svih na svijet rada bez nasilja i uznemiravanja, uključujući rodno zasnovanog nasilja i uznemiravanja, i

prihvatajući da nasilje i uznemiravanje u svijetu rada mogu predstavljati kršenje ili zloupotrebu ljudskih prava, te da nasilje i uznemiravanje predstavljaju prijetnju jednakim prilikama, što je neprihvatljivo i nespojivo s dostojanstvenim radom, i

prepoznajući važnost radne kulture koja se temelji na uzajamnom poštovanju i dostojanstvu ljudskog bića kako bi se spriječilo nasilje i uznemiravanje, i

podsjećajući da članice imaju važnu odgovornost za promociju općeg okruženja nulte tolerancije na nasilje i uznemiravanje kako bi se olakšala prevencija takvih ponašanja i praksi, te da se svi akteri u svijetu rada moraju suzdržavati od, sprečavati i prijavljivati nasilje i uznemiravanje, i

prihvatajući da nasilje i uznemiravanje u svijetu rada utječu na psihološko, fizičko i seksualno zdravlje čovjeka, dostojanstvo, te porodično i društveno okruženje, i

uvažavajući da nasilje i uznemiravanje utječu i na kvalitet javnih i privatnih usluga, a mogu spriječiti osobe, posebno žene, da pristupe, ostanu i napreduju na tržištu rada, i

napominjući da su nasilje i uznemiravanje nespojivi s promocijom održivih preduzeća i negativno utječu na organizaciju rada, odnose u preduzeću, rad radnika, ugled preduzeća i produktivnost, i

potvrđujući da rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje neproporcionalno utječu na žene i djevojke, i prihvatajući da je inkluzivan, integriran i rodno osjetljiv pristup, koji se bavi uzrocima i faktorima rizika, uključujući rodne stereotipima, višestrukim i preklapajućim oblicima diskriminacije i nejednakim rodno zasnovanim odnosima moći, ključan za zaustavljanje nasilja i uznemiravanja u svijetu rada, i

napominjući da nasilje u porodici može utjecati na zapošljavanje, produktivnost i zdravlje i sigurnost, te da vlade, organizacije poslodavaca i radnika i institucije tržišta rada mogu pomoći, kroz ostale mjere, u prepoznavanju, reagiranju i rješavanju utjecaja nasilja u obitelji, i

odlučivši o usvajanju određenih prijedloga u vezi nasilja i uznemiravanje u svijetu rada, što je peta tačka dnevnog reda sjednice, i

utvrdivši da će ti prijedlozi imati oblik međunarodne konvencije, usvaja 21. juna 2019. godine sljedeću Konvenciju koja se može navoditi kao Konvencija o sprečavanju nasilja i uznemiravanja, 2019:

I. DEFINICIJE

Član 1.

1. U svrhu ove Konvencije:
 - a) izraz “nasilje i uznemiravanje” u svijetu rada odnosi se na niz neprihvatljivih ponašanja i praksi ili prijetnji, bilo da se radi o pojedinačnom slučaju ili njihovom ponavljanju, koje imaju za cilj, rezultiraju ili će vjerojatno rezultirati fizičkom, psihološkom, seksualnom ili ekonomskom povredom, a uključuje rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje;
 - (b) izraz “rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje” znači nasilje i uznemiravanje usmjereno protiv osoba po osnovu spola ili roda ili koje neproporcionalno pogađa osobe određenog spola ili roda, a uključuje seksualno uznemiravanje.
2. Ne dovodeći u pitanje tačke (a) i (b) stava 1. ovog člana, definicije u nacionalnim zakonima i propisima mogu predvidjeti jedan koncept ili više njih.

II. SVRHA

Član 2.

1. Ova Konvencija štiti radnike i druge osobe u svijetu rada, uključujući zaposlene kako to definiraju nacionalni zakoni i prakse, kao i osobe koje rade neovisno o njihovom ugovornom statusu, osobe na obuci, uključujući pripravnike i stažiste, radnike kojima je prestao radni odnos, volontere, tražitelje posla i osobe koje su podnijele prijavu za posao, te pojedince koji izvršavaju ovlasti, dužnosti ili odgovornosti poslodavca.
2. Ova Konvencija se odnosi na sve sektore, bilo privatne ili javne, kako u formalnoj tako i u neformalnoj ekonomiji, bilo u urbanim ili ruralnim područjima.

Član 3.

Ova Konvencija se primjenjuje na nasilje i uznemiravanje u svijetu rada koje se događa tokom, u vezi sa radom ili koje proizlazi iz njega:

- (a) na radnom mjestu, uključujući javnom i privatnom prostoru koji su mjesto rada;
- (b) na mjestima na kojima je radnik plaćen, koristi pauzu za odmor ili obrok, ili gdje koristi sanitarije, umivaonike i svlačionice;
- (c) tokom službenih putovanja, putovanja, obuke, događaja ili društvenih aktivnosti vezanih za posao;
- (d) putem komunikacije vezane uz posao, uključujući one koja se ostvaruju putem informacionih i komunikacionih tehnologija;
- (e) u smještaju koji osigurava poslodavac; i
- (f) prilikom dolaska na i odlaska sa posla.

III. OSNOVNI PRINCIPI**Član 4.**

1. Svaka članica koja ratificira ovu Konvenciju će poštivati, promovirati i osigurati svima pravo na svijet rada bez nasilja i uznemiravanja.
2. Svaka članica će usvojiti, u skladu s nacionalnim zakonom i okolnostima, te u konsultaciji sa reprezentativnim organizacijama poslodavaca i radnika, inkluzivan, integriran i rodno osjetljiv pristup prevenciji i ukidanju nasilja i uznemiravanja u svijetu rada. Takav pristup, po potrebi, treba uzeti u obzir nasilje i uznemiravanje koji uključuju treće strane, i uključuje:
 - (a) zakonom zabranjeno nasilje i uznemiravanje;
 - (b) osiguranje da se relevantne politike bave nasiljem i uznemiravanjem;
 - (c) usvajanje sveobuhvatne strategije za provođenje mjera za sprečavanje i borbu protiv nasilja i uznemiravanja;
 - (d) uspostavu ili jačanje mehanizama provedbe i praćenja;
 - (e) osiguranje pristupa pravnom lijeku i podrške žrtvama;

(f) sankcije;

(g) razvijanje alata, smjernica, edukacije i obuke, te podizanje svijesti, u pristupačnim oblicima; i

(h) osiguranje učinkovitih sredstava inspekcije i istraga slučajeva nasilja i uznemiravanja, uključujući putem inspekcija rada ili drugih nadležnih tijela.

3. Usvajajući i provodeći pristup iz stava 2. ovog člana, svaka članica će prepoznati različite i srodne uloge i funkcije vlada, poslodavaca i radnika i njihovih organizacija, uzimajući u obzir različitu prirodu i obim odgovornosti svakoga od njih.

Član 5.

S ciljem sprečavanja i ukidanja nasilja i uznemiravanja u svijetu rada, svaka članica će poštovati, promovirati i utvrditi temeljne principe i prava na radu, a to su sloboda udruživanja i učinkovito priznavanje prava na kolektivno pregovaranje, ukidanje svih oblika prisilnog ili obaveznog rada, učinkovito ukidanje dječjeg rada i ukidanje diskriminacije u pogledu zaposlenja i zanimanja, kao i promociju dostojanstvenog rada.

Član 6.

Svaka članica će usvojiti zakone, propise i politike kojima se osigurava pravo na jednakost i nediskriminaciju u zapošljavanju i zanimanju, uključujući radnicama, kao i radnicima i drugim osobama koje pripadaju jednoj ili više ugroženih grupa ili grupama u ranjivim situacijama koje su neproporcionalno pogođene nasiljem i uznemiravanjem u svijetu rada.

IV. ZAŠTITA I SPREČAVANJE

Član 7.

Ne dovodeći u pitanje član 1. i u skladu s njim, svaka članica će donijeti zakone i propise kojima će definirati i zabraniti nasilje i uznemiravanje u svijetu rada, uključujući rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje.

Član 8.

Svaka članica će poduzeti odgovarajuće mjere za sprečavanje nasilja i uznemiravanja u svijetu rada, uključujući:

- (a) prepoznavanje važne uloge javnih vlasti u slučaju radnika u neformalnoj ekonomiji;
- (b) identificiranje, u konsultaciji sa organizacijama poslodavaca i radnika i na druge načine, sektora ili zanimanja i dogovora o radu u kojima su radnici i druge osobe više izložene nasilju i uznemiravanju; i
- (c) poduzimanje mjera za djelotvornu zaštitu takvih osoba.

Član 9.

Svaka članica će usvojiti zakone i propise koji od poslodavaca zahtijevaju poduzimanje odgovarajućih mjera srazmjerno stepenu njihove kontrole kako bi spriječili nasilje i uznemiravanje u svijetu rada, uključujući rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje, a naročito, u mjeri u kojoj je to razumno praktično, da:

- (a) usvajaju i provode, u konsultaciji sa radnicima i njihovim predstavnicima, politiku preduzeća o nasilju i uznemiravanju;
- (b) uzimaju u obzir nasilje i uznemiravanje i vezane psihosocijalne rizike u upravljanju zaštitom sigurnosti i zdravlja na radu;
- (c) identificiraju opasnosti i vrše procjenu rizika od nasilja i uznemiravanja, uz učešće radnika i njihovih predstavnika, te da poduzimaju mjere za njihovo sprečavanje i kontrolu; i

- (d) pružaju radnicima i drugim osobama informacije i obuku, u pristupačnim oblicima, o utvrđenim opasnostima i rizicima od nasilja i uznemiravanja i pripadajućim mjerama sprečavanja i zaštite, uključujući o pravima i odgovornostima radnika i drugih osoba u odnosu na politiku navedenu u tački (a) ovog člana.

V. IZVRŠENJE I PRAVNI LIJEK

Član 10.

Svaka članica će poduzeti odgovarajuće mjere za:

- (a) primjenu i praćenje provedbe nacionalnih zakona i propisa koji se odnose na nasilje i uznemiravanje u svijetu rada;
- (b) osiguranje jednostavnog pristupa odgovarajućim i učinkovitim pravnim lijekovima, te sigurnim, pravednim i učinkovitim mehanizmima i procedurama izvještavanja i rješavanja sporova u slučajevima nasilja i uznemiravanja u svijetu rada, kao što su:
 - (i) procedure ulaganja žalbe i istrage, kao i, po potrebi, mehanizmi rješavanja sporova na nivou preduzeća;
 - (ii) mehanizmi za rješavanje sporova izvan preduzeća;
 - (iii) sudovi ili tribunali;
 - (iv) zaštita od viktimizacije ili odmazde protiv podnositelja žalbe, žrtava, svjedoka i zviždača; i
 - (v) mjere pravne, socijalne, medicinske i administrativne podrške za podnositelje žalbe i žrtve;
- (c) zaštitu privatnosti tih pojedinaca i povjerljivosti, u mjeri u kojoj je to moguće, i osiguranje da se ne zloupotrijebe zahtjevi za privatnošću i povjerljivošću;

- (d) propisivanje, po potrebi, sankcija za slučajeve nasilja i uznemiravanja u svijetu rada;
- (e) osiguranje da žrtve rodno zasnovanog nasilja i uznemiravanja u svijetu rada imaju djelotvoran pristup rodno osjetljivim, sigurnim i učinkovitim mehanizmima za rješavanje žalbi i sporova, podršci, uslugama i pravnim lijekovima;
- (f) prepoznavanje dejstava nasilja u porodici i, koliko je praktično moguće, ublažavanje njegovog utjecaja na svijet rada;
- (g) osiguranje da radnici imaju pravo izaći iz radne situacije za koju imaju razumno opravdanje da vjeruju da predstavlja neposrednu i ozbiljnu opasnost za život, zdravlje ili sigurnost zbog nasilja i uznemiravanja, bez trpljenja odmazde ili drugih neprimjerenih posljedica i osiguranje obaveze informiranja uprave; i
- (h) osiguranje da su inspekcije rada i druge relevantne vlasti, prema potrebi, ovlaštene za rješavanje nasilja i uznemiravanja u svijetu rada, što uključuje i izdavanje naredbi u kojima određuju mjere s trenutnom izvršnom snagom i naredbe za prekid rada u slučajevima neposredne opasnosti za život, zdravlje ili sigurnost, podložno bilo kojem pravu na žalbu sudskom ili upravnom tijelu koje može biti predviđeno zakonom.

VI. SMJERNICE, OBUKA I PODIZANJE SVIJESTI

Član 11.

Svaka članica, u konsultaciji sa reprezentativnim organizacijama poslodavaca i radnika, će nastojati osigurati da:

- (a) relevantne nacionalne politike uključuju nasilje i uznemiravanje u svijetu rada, kao što su one o zaštiti sigurnosti i zdravlja na radu, jednakosti i nediskriminaciji, te migracijama;
- (b) su poslodavcima i radnicima i njihovim organizacijama, relevantnim organima vlasti, osigurane smjernice, sredstva, obuka ili drugi alati, u pristupačnim oblicima, o nasilju i uznemiravanju u svijetu rada, uključujući o rodno zasnovanom nasilju i uznemiravanju; i
- (c) se poduzimaju inicijative, uključujući kampanje za podizanje svijesti.

VII. METODE PRIMJENE

Član 12.

Odredbe ove konvencije će se primjenjivati putem nacionalnih zakona i propisa, kao i kolektivnih ugovora ili drugih mjera u skladu s nacionalnom praksom, uključujući proširenjem ili prilagođavanjem postojećih mjera zaštite sigurnosti i zdravlja na radu kako bi se obuhvatilo nasilje i uznemiravanje i po potrebi izradom posebnih mjera.

VIII. ZAVRŠNE ODREDBE

Član 13.

Formalna ratifikacije ove Konvencije se dostavlja generalnom direktoru Međunarodnog ureda rada radi registracije.

Član 14.

1. Ova Konvencija je obavezujuća samo za one članice Međunarodne organizacije rada čija je ratifikacija registrirana kod generalnog direktora Međunarodnog ureda rada.
2. Stupa na snagu dvanaest mjeseci od datuma registracije ratifikacije u dvije članice kod generalnog direktora.
3. Nakon toga, ova Konvencija stupa na snagu za svaku članicu dvanaest mjeseci od datuma registracije ratifikacije.

Član 15.

1. Članica koja je ratificirala ovu Konvenciju može je otkazati nakon isteka deset godina od datuma kada je Konvencija prvi put stupila na snagu, aktom koji se dostavlja generalnom direktoru Međunarodnog ureda rada radi registracije. Takvo otkazivanje stupa na snagu tek godinu dana od datuma registracije.
2. Svaka članica koja je ratificirala ovu Konvenciju i koja, u roku od godine dana nakon isteka perioda od deset godina iz prethodnog stava, ne iskoristi pravo otkazivanja iz ovog člana, biće u obavezi primjene još jedan period od deset godina i nakon toga može otkazati ovu Konvenciju u prvoj godini svakog novog perioda od deset godina pod uslovima predviđenim ovim članom.

Član 16.

1. Generalni direktor Međunarodnog ureda rada obavijestit će sve članice Međunarodne organizacije rada o registraciji svih ratifikacija i otkazivanja koje su dostavile članice Organizacije.

2. Kada obavještava članice Organizacije o registraciji druge ratifikacije, generalni direktor će obavijestiti članice Organizacije o datumu stupanja Konvencije na snagu.

Član 17.

Generalni direktor Međunarodnog ureda rada dostaviće generalnom sekretaru Ujedinjenih nacija, radi registracije u skladu s članom 102. Povelje Ujedinjenih nacija, sve pojedinosti svih ratifikacija i otkazivanja koji su registrirani u skladu s odredbama prethodnih članova.

Član 18.

Kada bude smatralo potrebnim, Upravno tijelo Međunarodnog ureda rada predstaviće Općoj konferenciji izvještaj o primjeni ove Konvencije i ispitati da li je potrebno staviti na dnevni red Konferencije pitanje njene revizije, u cjelini ili djelimično.

Član 19.

1. Ako Konferencija treba usvojiti novu Konvenciju kojom se revidira ova Konvencija, tada, osim ako novom Konvencijom nije drugačije određeno:
 - (a) ratifikacija nove revidiranje Konvencije u članicama, ipso jure, uključuje trenutno otkazivanje ove Konvencije, bez obzira na odredbe člana 15., ako i kada nova revidirana Konvencija stupa na snagu;
 - (b) od datuma stupanja nove revidirane Konvencija na snagu, ova Konvencija prestaje biti otvorena članicama za ratifikaciju.
2. Ova Konvencija u svakom slučaju ostaje na snazi u svom sadašnjem obliku i sadržaju za one članice koje su je ratificirale, ali nisu ratificirale revidiranu Konvenciju.

Član 20.

Verzije teksta ove Konvencije na engleskom i francuskom jeziku su jednako mjerodavne.

▼ PRILOG B: CJELOKUPAN TEKST P206

Preambula

Opća konferencija Međunarodne organizacije rada,

nakon što ju je Upravno tijelo Međunarodnog ureda rada sazvalo u Ženevi i sastalo se na svom 108. zasjedanju (stogodišnjici) 10. juna 2019., i

nakon što je usvojila Konvenciju o sprečavanju nasilja i uznemiravanja, 2019., i

nakon što je odlučila usvojiti određene prijedloge o nasilju i uznemiravanju u svijetu rada, što je peta tačka dnevnog reda ovog zasjedanja, i

odlučivši da će ovi prijedlozi imati oblik Preporuke kojom se nadopunjuje Konvencija o sprečavanju nasilja i uznemiravanja, 2019,

usvaja 21. juna 2019. godine sljedeću Preporuku, koja se može navoditi kao Preporuka o sprečavanju nasilja i uznemiravanja, 2019:

1. Odredbe ove Preporuke dopunjuju odredbe Konvencije o sprečavanju nasilja i uznemiravanja, 2019 (u daljem tekstu Konvencija), i trebaju se shvatati da su u vezi s njima.

I. OSNOVNI PRINCIPI

2. Usvajanjem i provedbom inkluzivnog, integriranog i rodno osjetljivog pristupa iz člana 4., stav 2. Konvencije, članice trebaju rješavati pitanja nasilja i uznemiravanja u svijetu rada i zapošljavanje, zaštite sigurnosti i zdravlja na radu, jednakosti i nediskriminaciji u pravu, a po potrebi i u krivičnom zakonu.
3. Članice trebaju osigurati da svi radnici i poslodavci, uključujući u svim sektorima, zanimanjima i dogovorima o radu, koji su najviše izloženi nasiju i uznemiravanju, u potpunosti uživaju pravo na slobodu udruživanja i djelotvorno priznavanje prava na kolektivno pregovaranje, u skladu sa Konvencijom o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organiziranje, 1948 (br. 87) i Konvencijom o pravu na organiziranje i kolektivno pregovaranje, 1949 (br. 98).
4. Članice trebaju poduzeti odgovarajuće mjere za:
 - (a) promociju djelotvornog priznavanja prava na kolektivno pregovaranje na svim nivoima kao sredstva za sprečavanje i rješavanje nasilja i uznemiravanja, te u mjeri u kojoj je to moguće, ublažavanje dejstava nasilja na svijet rada; i
 - (b) podršku takvim kolektivnim pregovorima putem prikupljanja i dostave informacija o vezanim trendovima i dobrim praksama u vezi procesa pregovora i sadržaja kolektivnih ugovora.
5. Članice trebaju osigurati da odredbe o nasilju i uznemiravanju u nacionalnim zakonima, propisima i politikama uzimaju u obzir instrumente Međunarodne organizacije rada u vezi jednakosti i nediskriminacije, uključujući o Konvenciji o jednakoj naknadi (br. 100) i Preporuci (br. 90), 1951, i Konvenciji o sprečavanju diskriminacije (u zapošljavanju i zanimanjima) (br. 111) i Preporuci (br. 111), 1958, te drugim relevantnim instrumentima.

II. ZAŠTITA I SPREČAVANJE

6. Odredbe o zaštiti sigurnosti i zdravlja na radu u vezi nasilja i uznemiravanja u nacionalnim zakonima, propisima i politikama trebaju uzeti u obzir relevantne instrumente Međunarodne organizacije rada o zaštiti sigurnosti i zdravlja na radu, kao što su Konvencija o zaštiti sigurnosti i zdravlja na radu, 1981 (br. 155) i Konvencija o promotivnom okviru zaštite sigurnosti i zdravlja na radu, 2006 (br. 187).
7. Članice trebaju, po potrebi, specificirati u zakonima i pravilnicima da radnici i njihovi predstavnici trebaju učestvovati u planiranju, provedbi i nadzoru nad politikom preduzeća iz člana 9(a) Konvencije, te da takva politika treba:
 - (a) navesti da se neće tolerirati nasilje i uznemiravanje;
 - (b) uspostaviti programe za sprečavanje nasilja i uznemiravanja, zajedno sa, po mogućnosti, mjerljivim ciljevima;
 - (c) specificirati prava i odgovornosti radnika i poslodavca;
 - (d) sadržavati informacije o procedurama za ulaganja žalbe i istrage;
 - (e) propisati da će se sva interna i vanjska komunikacija u vezi incidenata nasilja i uznemiravanja razmotriti, te da će se na njih reagirati;
 - (f) specificirati pravo na privatnost pojedinaca i povjerljivost, iz člana 10(c) Konvencije, dok se vodi računa o ravnoteži prava radnika da moraju biti upoznati sa svim opasnostima; i
 - (g) obuhvatiti mjere za zaštitu podnositelja žalbi, žrtava, svjedoka i zviždača od viktimizacije i odmazde.
8. Procjena rizika u preduzeću iz člana 9(c) Konvencije treba uzeti u obzir faktore kojima se povećava vjerojatnoća od nasilja i uznemiravanja, uključujući psihosocijalne opasnosti i rizike. Naročita pažnja se treba posvetiti opasnostima i rizicima koji:
 - (a) nastaju u vezi sa uslovima rada i dogovorima o radu, organizacijom rada i po potrebi upravljanjem ljudskim resursima;
 - (b) uključuju treće strane kao što su klijenti, korisnici usluga, pružatelji usluga, korisnici, pacijenti i građani; i
 - (c) nastaju u vezi diskriminacije, zloupotrebe odnosa moći, rodnih, kulturoloških i društvenih normi koje idu u prilog nasilju i uznemiravanju.
9. Članice trebaju usvojiti odgovarajuće mjere za sektore ili zanimanja i dogovore o radu u kojima je veća vjerojatnoća od izlaganja nasilju i uznemiravanju, kao što su noćni rad, rad u izolaciji, zdravstvu, ugostiteljstvu, socijalnim uslugama, hitnim uslugama, rad u domaćinstvu, transportu, obrazovanju ili zabavi.
10. Članice trebaju poduzeti zakonodavne i druge mjere da po potrebi zaštite radnike migrante, naročito radnice migrante, bez obzira na njihov migrantski status, u zemljama porijekla, tranzita ili destinacije, od nasilja i uznemiravanja u svijetu rada.
11. Da bi se olakšao prelazak sa neformalne u formalnu ekonomiju, članice trebaju osigurati sredstva i pomoć za radnike u neformalnoj ekonomiji, poslodavce i njihova udruženja u cilju sprečavanja nasilja i uznemiravanja u neformalnoj ekonomiji.
12. Članice trebaju osigurati da mjere za sprečavanje nasilja i uznemiravanja ne rezultiraju ograničenjem učešća žena i grupa iz člana 6. Konvencije u specifičnim poslovima, sektorima ili zanimanjima, ili njihovim izvršenjem.
13. Pozivanje na ugrožene grupe ili grupe i situaciji ranjivosti iz člana 6. Konvencije treba tumačiti u skladu sa važećim međunarodnim standardima rada i međunarodnim instrumentima o ljudskim pravima.

III. IZVRŠENJE, PRAVNI LIJEK I POMOĆ

14. Pravni lijek iz člana 10(b) Konvencije treba uključivati:

- (a) pravo na davanje otkaza uz naknadu;
- (b) vraćanje na posao;
- (c) odgovarajuću naknadu za štetu;
- (d) naredbe kojima se traže mjere čije izvršenje stupa odmah na snagu u svrhu osiguranja da se zaustavlja određeno ponašanje ili da se mijenjaju politike ili prakse; i
- (e) sudske takse i troškove u skladu sa nacionalnim zakonima i praksom.

15. Žrtve nasilja i uznemiravanja u svijetu rada trebaju imati pristup kompenzaciji u slučaju psihosocijalne, fizičke ili bilo koje druge povrede ili bolesti koja rezultira umanjenom radnom sposobnošću.

16. Usaglašeni i mehanizmi za rješavanje sporova vezanih za rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje iz člana 10(e) Konvencije trebaju uključivati mjere, kao što su:

- (a) sudove sa stručnošću za slučajeve rodno zasnovanog nasilja i uznemiravanja;
- (b) blagovremeno i djelotvorno procesuiranje;
- (c) pravni savjet i pomoć podnositeljima žalbe i žrtvama;
- (d) smjernice i druga informativna sredstva, dostupna i razumljiva na jeziku koji se široko koristi u zemlji; i
- (e) prebacivanje terete dokazivanja, po potrebi, tokom postupka, koji nije krivični postupak.

17. Podrška, usluge i pravni lijek za žrtve rodno zasnovanog nasilja i uznemiravanja iz člana 10(e) Konvencije trebaju uključivati mjere, kao što su:

- (a) pomoć žrtvama da se vrate na tržište rada;
- (b) usluge savjetovanja i informiranja, u pristupačnom obliku, u mjeri u kojoj je to moguće;
- (c) telefonski broj za hitne slučajeve koji radi 24 sata;
- (d) hitne usluge;
- (e) medicinsku njegu i liječenje, te psihološku podršku;
- (f) centar za krizne situacije, uključujući sklonište; i
- (g) specijalizirane policijske jedinice ili specijalno obučene službenike za podršku žrtvama.

18. Odgovarajuće mjere za ublažavanje dejstava nasilja u porodici u svijetu rada iz člana 10(f) Konvencije trebaju uključivati:

- (a) odsustvo za žrtve nasilja u porodici;
- (b) fleksibilne dogovore o radu i zaštitu žrtava od nasilja u porodici;
- (c) privremenu zaštitu od otpuštanja sa posla žrtava nasilja, u mjeri u kojoj je to moguće, izuzev za slučajeve koji nisu povezani sa nasiljem u porodici i njegovim dejstvima;
- (d) uključivanje nasilja u porodici u procjenu rizika u preduzeću;
- (e) sistem upućivanja na javne mjere ublažavanja nasilja u porodici, gdje postoje; i
- (f) podizanje svijesti o dejstvima nasilja u porodici.

19. Počinitelji nasilja i uznemiravanja u svijetu rada trebaju biti proglašeni odgovornim za svoje postupke i dobiti savjetovanje ili druge mjere, po potrebi, s ciljem sprečavanja ponavljanja nasilja i uznemiravanja, te omogućavanja njihove reintegracije na rad, gdje je to moguće.
20. Inspektori rada i ovlaštena lica drugih organa vlasti, po potrebi, trebali bi proći rodno osjetljivu obuku u svrhu identifikacije i rješavanja nasilja i uznemiravanja u svijetu rada, uključujući o psihološkim opasnostima i rizicima, rodno zasnovanom nasilju i diskriminaciji naročitih grupa radnika.
21. Mandat nacionalnih tijela odgovornih za inspekcije rada, zaštitu sigurnosti i zdravlja na radu, jednakost i nediskriminaciju, uključujući rodnu jednakost, trebao bi uključivati nasilje i uznemiravanje u svijetu rada.
22. Članice trebaju nastojati da prikupljaju i objavljuju statistiku o nasilju i uznemiravanju, razvrstanu po spolu, obliku nasilja i uznemiravanja i sektorima ekonomske aktivnosti, uključujući u odnosu na grupe iz člana 6. Konvencije.

IV. SMJERNICE, OBUKA I PODIZANJE SVIJESTI

23. Članice trebaju financirati, pripremati, provoditi, i po potrebi, obavještavati o:
 - (a) programima za rješavanje faktora koji povećavaju vjerojatnoću od nasilja i uznemiravanja u svijetu rada, uključujući diskriminacije, zloupotrebe odnosa moći, te rodni, kulturoloških i društvenih normi koji idu u prilog nasilju i uznemiravanju;
 - (b) rodno osjetljivim smjernicama i programima obuke za pomoć sudijama, inspektorima rada, policijskim službenicima, tužiteljima i drugim javnim zvaničnicima kod ispunjavanja njihovih mandata u vezi nasilja i uznemiravanja u svijetu rada, te za pomoć poslodavcima, radnicima i njihovim organizacijama u javnom i privatnom sektoru za sprečavanje i rješavanje nasilja i uznemiravanja u svijetu rada;

- (c) modelima kodeksa praksi i alatima za procjenu rizika o nasilju i uznemiravanju u svijetu rada, generalno ili specifično za sektore, vodeći računa o specifičnoj situaciji radnika i drugih osoba koje pripadaju grupama iz člana 6. Konvencije;
- (d) kampanjama podizanja svijesti na različitim jezicima zemlje, uključujući jezicima radnika migranata koji borave u zemlji, kojima se prenosi poruka da je nasilje i uznemiravanje neprihvatljivo, naročito rodno zasnovano nasilje, za rješavanje pitanja diskriminatorskih stavova i sprečavanja stigmatizacije žrtava, podnositelja žalbe, svjedoka i zviždača;
- (e) rodno osjetljivom nastavnom planu i programu i instruktivnom materijalu o nasilju i uznemiravanju, uključujući o rodno zasnovanom nasilju i uznemiravanju, na svim nivoima obrazovanja i stručnog obrazovanja, u skladu sa nacionalnim pravom i okolnostima;
- (f) materijalizma za novinare i drugo osoblje medija o rodno zasnovanom nasilju i uznemiravanju, uključujući o njihovim uzrocima i faktorima rizika, uz poštivanje njihove nezavisnosti i slobode izražavanja; i
- (g) javnim kampanjama usmjerenim na jačanje sigurnog, zdravog i harmoničnog preduzeća bez nasilja i uznemiravanja.



Global Labour Institute

Globalni institut rada iz Mančester (GLI Network Ltd) je neprofitna kompanija koja osigurava istraživanje i obrazovanje za sindikalni pokret. GLI je članica GLI Network, saveza organizacija za promociju međunarodne solidarnosti među sindikatima i drugim organizacijama i pokretima civilnog društva. Pored GLI Mančester, u funkciji su GLI Ženeva, ReAct (GLI Pariz), Praxis Centar (GLI Moskva) i Gradski univerzitet Škole za studija rada i urbane sredine u Njujorku (GLI Njujork).

Global Labour Institute

541 Royal Exchange,
Manchester M2 7EN, UK

gli-uk@global-labour.net

GLI Manchester: <http://gli-manchester.net/>

GLI Network: <http://gli-network.net/>