



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA ZUNANJE IN EVROPSKE ZADEVE

Prešernova cesta 25, 1000 Ljubljana

T: 01 478 2000

F: 01 478 2340, 01 478 2341

E: gp.mzz@gov.si

www.mzz.gov.si

Številka: 5612-54/2025/4

Ljubljana, 9. januarja 2026

EVA 2025-1811-0041

GENERALNI SEKRETARIAT VLADE REPUBLIKE SLOVENIJE

Gp.gs@gov.si

ZADEVA: Zakon o ratifikaciji Konvencije o odpravi nasilja in nadlegovanja v svetu dela, 2019 (Konvencija MOD št. 190), kot je bila spremenjena s Konvencijo o spremembah standardov zaradi priznanja varnega in zdravega delovnega okolja za temeljno načelo, 2023 (Konvencija MOD št. 191) – predlog za obravnavo

1. Predlog sklepov vlade:

Na podlagi četrtega odstavka 75. člena Zakona o zunanjih zadevah (Uradni list RS, št. 113/03 – uradno prečiščeno besedilo, 20/06 – ZNOMCMO, 76/08, 108/09, 80/10 – ZUTD, 31/15, 30/18 – ZKZaš in 83/25 – ZOUL) in drugega odstavka 2. člena Zakona o Vladi Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 24/05 – uradno prečiščeno besedilo, 109/08, 38/10 – ZUKN, 8/12, 21/13, 47/13 – ZDU-1G, 65/14, 55/17, 163/22 in 57/25 – ZF) je Vlada Republike Slovenije na seji dne sprejela naslednji

SKLEP:

Vlada Republike Slovenije je določila besedilo Predloga zakona o ratifikaciji Konvencije o odpravi nasilja in nadlegovanja v svetu dela, 2019 (Konvencija MOD št. 190), sprejete v Ženevi 21. junija 2019, kot je bila spremenjena s Konvencijo o spremembah standardov zaradi priznanja varnega in zdravega delovnega okolja za temeljno načelo, 2023 (Konvencija MOD št. 191), in ga pošlje Državnemu zboru.

Barbara Kolenko Helbl
GENERALNA SEKRETARKA

Prejmejo:

- Ministrstvo za zunanje in evropske zadeve,
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti,
- Služba Vlade Republike Slovenije za zakonodajo.

Priloga:

- predlog zakona z obrazložitvijo.

2. Predlog za obravnavo predloga zakona po nujnem ali skrajšanem postopku v državnem zboru z obrazložitvijo razlogov:

/

3.a Osebe, odgovorne za strokovno pripravo in usklajenost gradiva:

- dr. Marko Rakovec, generalni direktor Direktorata za mednarodno pravo in zaščito interesov in glavni pravni svetovalec na Ministrstvu za zunanje in evropske zadeve,
- Dragica Urtelj, vodja Sektorja za mednarodno pravo na Ministrstvu za zunanje in evropske zadeve.

3.b Zunanji strokovnjaki, ki so sodelovali pri pripravi dela ali celotnega gradiva:		
/		
4. Predstavniki vlade, ki bodo sodelovali pri delu državnega zbora:		
- Tanja Fajon, ministrica za zunanje in evropske zadeve, - Luka Mesec, minister za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, - Neva Grašič, državna sekretarka na Ministrstvu za zunanje in evropske zadeve, - dr. Melita Gabrič, državna sekretarka na Ministrstvu za zunanje in evropske zadeve, - Dan Juvan, državni sekretar na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti - Igor Feketija, državni sekretar na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, - dr. Marko Rakovec, generalni direktor Direktorata za mednarodno pravo in zaščito interesov in glavni pravni svetovalec na Ministrstvu za zunanje in evropske zadeve, - Lidija Šubelj, generalna direktorica Direktorata za delovna razmerja in pravice iz dela na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, - Dragica Urtelj, vodja Sektorja za mednarodno pravo na Ministrstvu za zunanje in evropske zadeve.		
5. Kratek povzetek gradiva:		
Konvencija o odpravi nasilja in nadlegovanja v svetu dela, 2019 (Konvencija MOD št. 190) in spremljajoče istoimensko priporočilo sta prva mednarodna standarda o nasilju in nadlegovanju v svetu dela. S sprejeto konvencijo je bila dogovorjena definicija nasilja in nadlegovanja v svetu dela na mednarodni ravni, prav tako so bili opredeljeni celoviti ukrepi za njuno obravnavanje in preprečevanje. Konvencija v preambuli med drugim navaja, da lahko nasilje in nadlegovanje v svetu dela pomenita kršitev ali zlorabo človekovih pravic, vplivata na duševno, telesno in spolno zdravje, dostojanstvo ter družinsko in družbeno okolje posameznika, prav tako pa ogrožata enake možnosti, ter sta nesprejemljiva ter nezdružljiva z dostojnim delom. Konvencija izpostavlja pravico vsakogar do sveta dela brez nasilja in nadlegovanja, vključno brez nasilja in nadlegovanja zaradi spola. Nasilje in nadlegovanje zaradi spola nesorazmerno prizadeneta ženske in dekleta, vključujoče in celostno delovanje, ki upošteva enakost spolov in obravnava temeljne vzroke in dejavnike tveganja, je tako ključno za odpravo nasilja in nadlegovanja v svetu dela. Konvencija poudarja tudi odgovornost članic, da spodbujajo splošno okolje ničelne strpnosti do nasilja in nadlegovanja s ciljem omogočiti preprečevanje takšnega vedenja in praks, ter da se morajo vsi udeleženi v svetu dela vzdržati nasilja in nadlegovanja, ju preprečevati in odpravljati. Nasilje in nadlegovanje sta prav tako nezdružljiva s spodbujanjem trajnostnih podjetij ter negativno vplivata na organizacijo dela, odnose na delovnem mestu, zavzetost delavcev, ugled podjetja in produktivnost.		
6. Presoja posledic za:		
a)	javnofinančna sredstva nad 40.000 EUR v tekočem in naslednjih treh letih	NE
b)	usklajenost slovenskega pravnega reda s pravnim redom Evropske unije	NE
c)	administrativne posledice	NE
č)	gospodarstvo, zlasti mala in srednja podjetja ter konkurenčnost podjetij	NE
d)	okolje, vključno s prostorskimi in varstvenimi vidiki	NE
e)	socialno področje	NE
f)	dokumente razvojnega načrtovanja: - nacionalne dokumente razvojnega načrtovanja - razvojne politike na ravni programov po strukturi razvojne klasifikacije programskega proračuna	NE

	– razvojne dokumente Evropske unije in mednarodnih organizacij	
7.a Predstavitev ocene finančnih posledic nad 40.000 EUR: (Samo če izberete DA pod točko 6.a.)		

I. Ocena finančnih posledic, ki niso načrtovane v sprejetem proračunu				
	Tekoče leto (t)	t + 1	t + 2	t + 3
Predvideno povečanje (+) ali zmanjšanje (–) prihodkov državnega proračuna				
Predvideno povečanje (+) ali zmanjšanje (–) prihodkov občinskih proračunov				
Predvideno povečanje (+) ali zmanjšanje (–) odhodkov državnega proračuna				
Predvideno povečanje (+) ali zmanjšanje (–) odhodkov občinskih proračunov				
Predvideno povečanje (+) ali zmanjšanje (–) obveznosti za druga javnofinančna sredstva				
II. Finančne posledice za državni proračun				
II.a Pravice porabe za izvedbo predlaganih rešitev so zagotovljene:				
Ime proračunskega uporabnika	Šifra in naziv ukrepa, projekta	Šifra in naziv proračunske postavke	Znesek za tekoče leto (t)	Znesek za t + 1
SKUPAJ				
II.b Manjkajoče pravice porabe bodo zagotovljene s prerazporeditvijo:				
Ime proračunskega uporabnika	Šifra in naziv ukrepa, projekta	Šifra in naziv proračunske postavke	Znesek za tekoče leto (t)	Znesek za t + 1
SKUPAJ				
II.c Načrtovana nadomestitev zmanjšanih prihodkov in povečanih odhodkov proračuna:				
Novi prihodki	Znesek za tekoče leto (t)		Znesek za t + 1	
SKUPAJ				
7.b Predstavitev ocene finančnih posledic pod 40.000 EUR:				
Ratifikacija konvencije ter izvajanje njenih določb nimata finančnih posledic za Republiko Slovenijo.				
8. Predstavitev sodelovanja z združenji občin:				
Vsebina predloženega gradiva (predpisa) vpliva na:			NE	
- pristojnosti občin, - delovanje občin, - financiranje občin.				

Gradivo (predpis) je bilo poslano v mnenje:

- Skupnosti občin Slovenije SOS: NE
- Združenju občin Slovenije ZOS: NE
- Združenju mestnih občin Slovenije ZMOS: NE

Predlogi in pripombe združenj so bili upoštevani:

- v celoti,
- večinoma,
- delno,
- niso bili upoštevani.

Bistveni predlogi in pripombe, ki niso bili upoštevani.

9. Predstavitev sodelovanja javnosti:

Gradivo je bilo predhodno objavljeno na spletni strani predlagatelja:

NE

Sodelovanje javnosti ni potrebno, ker je sporazum že podpisan.

10. Pri pripravi gradiva so bile upoštevane zahteve iz Resolucije o normativni dejavnosti:

DA

11. Gradivo je uvrščeno v delovni program vlade:

NE

Neva Grašič
DRŽAVNA SEKRETARKA

**ZAKON O RATIFIKACIJI
KONVENCIJE O ODPRABI NASILJA IN
NADLEGOVANJA V SVETU DELA, 2019 (KONVENCIJA MOD ŠT. 190),
KOT JE BILA SPREMENJENA S KONVENCIJO O SPREMENBAH STANDARDOV ZARADI
PRIZNANJA VARNEGA IN ZDRAVEGA DELOVNEGA OKOLJA ZA TEMELJNO NAČELO,
2023 (KONVENCIJA MOD ŠT. 191)**

1. člen

Ratificira se Konvencija o odpravi nasilja in nadlegovanja v svetu dela, 2019 (Konvencija MOD št. 190), sprejeta na 108. zasedanju Generalne konference Mednarodne organizacije dela v Ženevi 21. junija 2019, kot je bila spremenjena s Konvencijo o spremembah standardov zaradi priznanja varnega in zdravega delovnega okolja za temeljno načelo, 2023 (Konvencija MOD št. 191).

2. člen

Konvencija se v izvirniku v angleškem jeziku in prevodu v slovenskem jeziku glasi¹:

¹ Besedilo konvencije v francoskem jeziku je na vpogled v Sektorju za mednarodno pravo Ministrstva za zunanje in evropske zadeve.

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

The General Conference of the International Labour Organization,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning violence and harassment

in the world of work, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention, adopts this twenty-first day of June of the year two thousand and nineteen the following Convention, which may be cited as the Violence and Harassment Convention, 2019:

I. DEFINITIONS

Article 1

1. For the purposes of this Convention:

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

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

II. SCOPE

Article 2

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

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

Article 3

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

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

III. CORE PRINCIPLES

Article 4

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

2. Each Member shall adopt, in accordance with national law and circumstances and in consultation with representative employers' and workers' organizations, an inclusive, integrated and gender-responsive approach for the prevention and elimination of violence and harassment

in the world of work. Such an approach should take into account violence and harassment involving third parties, where applicable, and includes:

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

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

Article 5

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

Article 6

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

IV. PROTECTION AND PREVENTION

Article 7

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

Article 8

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

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

Article 9

Each Member shall adopt laws and regulations requiring employers to take appropriate

steps commensurate with their degree of control to prevent violence and harassment in the world of work, including gender-based violence and harassment, and in particular, so far as is reasonably practicable, to:

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

V. ENFORCEMENT AND REMEDIES

Article 10

Each Member shall take appropriate measures to:

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

VI. GUIDANCE, TRAINING AND AWARENESS-RAISING

Article 11

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

- (a) violence and harassment in the world of work is addressed in relevant national policies, such as those concerning occupational safety and health, equality and non-discrimination, and migration;
- (b) employers and workers and their organizations, and relevant authorities, are provided with guidance, resources, training or other tools, in accessible formats as appropriate, on violence and harassment in the world of work, including on gender-based violence and harassment; and
- (c) initiatives, including awareness-raising campaigns, are undertaken.

VII. METHODS OF APPLICATION

Article 12

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

VIII. FINAL PROVISIONS

Article 13

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

Article 14

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

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

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

Article 15

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

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

Article 16

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

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

Article 17

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

Article 18

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

Article 19

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

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

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

Article 20

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

The text of the Convention as here presented is the consolidated version prepared by the Office of the Convention as modified by the Safe and Healthy Working Environment (Consequential Amendments) Convention, 2023 (No. 191).

KONVENCIJA

O ODPRAVI NASILJA IN NADLEGOVANJA V SVETU DELA

Generalna konferenca Mednarodne organizacije dela,

ki jo je v Ženevi sklical Administrativni svet Mednarodnega urada za delo in se je 10. junija 2019 sestala na svojem stoosmem zasedanju (ob stoletnici),

ob sklicevanju na to, da Filadelfijska deklaracija potrjuje, da imajo vsi ljudje, ne glede na raso, prepričanje ali spol, pravico do materialne blaginje in duhovnega razvoja v razmerah svobode in dostojanstva, ekonomske varnosti in enakih možnosti;

ob ponovni potrditvi pomena temeljnih konvencij Mednarodne organizacije dela;

ob sklicevanju na druge ustrezne mednarodne instrumente, kot so Splošna deklaracija človekovih pravic, Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah, Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah, Mednarodna konvencija o odpravi vseh oblik rasne diskriminacije, Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, Mednarodna konvencija o varstvu pravic vseh delavcev migrantov in njihovih družinskih članov ter Konvencija o pravicah invalidov;

ob priznavanju pravice vsakogar do sveta dela brez nasilja in nadlegovanja, vključno nasilja in nadlegovanja zaradi spola;

ob spoznanju, da lahko nasilje in nadlegovanje v svetu dela pomenita kršitev ali zlorabo človekovih pravic ter da nasilje in nadlegovanje ogrožata enake možnosti ter sta nesprejemljiva in nezdružljiva z dostojnim delom;

ob priznavanju pomena delovne kulture, ki temelji na vzajemnem spoštovanju in dostojanstvu ljudi, z namenom preprečiti nasilje in nadlegovanje;

ob sklicevanju na to, da imajo članice pomembno odgovornost spodbujati splošno okolje ničelne strpnosti do nasilja in nadlegovanja s ciljem omogočiti preprečevanje takšnega vedenja in praks, ter na to, da se morajo vsi udeleženi v svetu dela vzdržati nasilja in nadlegovanja, ju preprečevati in odpravljati;

ob zavedanju, da nasilje in nadlegovanje v svetu dela vplivata na duševno, telesno in spolno zdravje, dostojanstvo ter družinsko in družbeno okolje posameznika;

ob spoznanju, da nasilje in nadlegovanje vplivata tudi na kakovost javnih in zasebnih storitev ter lahko osebam, zlasti ženskam, preprečita dostop do trga dela ter obstanek in napredovanje na njem;

ob ugotovitvi, da sta nasilje in nadlegovanje nezdružljiva s spodbujanjem trajnostnih podjetij ter negativno vplivata na organizacijo dela, odnose na delovnem mestu, zavzetost delavcev, ugled podjetja in produktivnost;

ob zavedanju, da nasilje in nadlegovanje zaradi spola nesorazmerno prizadeneta ženske in dekleta, ter ob spoznanju, da je vključujoče in celostno delovanje, ki upošteva enakost spolov in obravnava temeljne vzroke in dejavnike tveganja, vključno s spolnimi stereotipi, večkratnimi in presečnimi oblikami diskriminacije ter neenakimi odnosi moči med spoloma, ključno za odpravo nasilja in nadlegovanja v svetu dela;

ob ugotovitvi, da nasilje v družini lahko vpliva na zaposlovanje, produktivnost ter zdravje in varnost in da lahko vlade, organizacije delodajalcev in delavcev ter institucije trga dela v okviru drugih ukrepov pomagajo prepoznati posledice nasilja v družini, se nanje odzvati in jih reševati;

po odločitvi, da sprejme nekatere predloge v zvezi z nasiljem in nadlegovanjem v svetu dela pod peto točko dnevnega reda zasedanja;

po odločitvi, da se ti predlogi oblikujejo kot mednarodna konvencija,

sprejema enaindvajsetega junija leta dva tisoč devetnajst to konvencijo, ki se lahko imenuje Konvencija o nasilju in nadlegovanju, 2019:

I. POMEN IZRAZOV

1. člen

1. V tej konvenciji:

- (c) se izraz "nasilje in nadlegovanje" v svetu dela nanaša na vrsto nesprejemljivih vedenj in ravnanj ali nevarnosti le-teh, bodisi posameznih bodisi ponavljajočih se, katerih namen je povzročiti telesno, psihološko, spolno ali ekonomsko škodo oziroma ki jo povzročijo ali bi jo verjetno povzročila, ter vključuje tudi nasilje in nadlegovanje zaradi spola;
- (d) izraz "nasilje in nadlegovanje zaradi spola" pomeni nasilje in nadlegovanje, ki sta usmerjena na osebe zaradi njihovega biološkega ali družbenega spola ali ki nesorazmerno prizadeneta osebe določenega biološkega ali družbenega spola, in vključuje spolno nadlegovanje.

2. Brez poseganja v pododstavka a in b prvega odstavka tega člena sta izraza v notranjih zakonih in drugih predpisih lahko opredeljena kot en pojem ali več pojmov.

II. PODROČJE UPORABE

2. člen

1. Ta konvencija varuje delavce in druge osebe v svetu dela, vključno z zaposlenimi, kot jih opredeljujeta notranje pravo in praksa, ter osebami, ki opravljajo delo, ne glede na njihov pogodbeni status, osebami, ki se usposablja, vključno s pripravniki in vajenci, delavci, ki jim preneha delovno razmerje, prostovoljci, iskalci zaposlitve in kandidati za zaposlitev ter posamezniki, ki izvajajo pristojnosti, dolžnosti ali odgovornosti delodajalca.

2. Ta konvencija se uporablja v vseh sektorjih, tako zasebnih kot javnih, v formalnem in neformalnem gospodarstvu, tako v mestih kot na podeželju.

3. člen

Ta konvencija se uporablja za nasilje in nadlegovanje v svetu dela, ki se pojavita med delom, v povezavi z njim ali zaradi njega:

- (g) na delovnem mestu, vključno z javnimi in zasebnimi prostori, ki se uporabljajo kot kraj dela;
- (h) v prostorih, kjer delavec prejema plačilo, ima odmor ali malica ali ki jih uporablja za sanitarije, prostore za umivanje in preoblačenje;
- (i) na z delom povezanih izletih, potovanjih, usposabljanjih, dogodkih ali družbenih dejavnostih;
- (j) med z delom povezanim komuniciranjem, vključno s tistim, ki ga omogočajo informacijske in komunikacijske tehnologije;
- (k) v nastanitvi, ki jo zagotovi delodajalec;
- (l) na poti na delo in z dela.

III. TEMELJNA NAČELA

4. člen

1. Vsaka članica, ki ratificira to konvencijo, spoštuje, spodbuja in uresničuje pravico vsakogar do sveta dela brez nasilja in nadlegovanja.

2. Vsaka članica sprejme, v skladu z notranjim pravom in okoliščinami ter ob posvetovanju z reprezentativnimi organizacijami delodajalcev in delavcev, vključujoč in celostni način delovanja, ki upošteva enakost spolov, za preprečevanje ter odpravo nasilja in nadlegovanja v svetu dela. Tak način delovanja naj po potrebi upošteva tudi nasilje in nadlegovanje, v katera so vpletene tretje osebe, in pri tem:

- (i) zakonsko prepove nasilje in nadlegovanje;
- (j) zagotovi, da ustrezne politike obravnavajo nasilje in nadlegovanje;
- (k) sprejme celovito strategijo za izvajanje ukrepov za preprečevanje nasilja in nadlegovanja

ter za boj proti njima;

- (l) vzpostavi ali okrepi mehanizme za uveljavljanje in spremljanje;
- (m) zagotovi dostop do pravnih sredstev in podporo žrtvam;
- (n) določi sankcije;
- (o) razvija orodja, smernice, izobraževanje in usposabljanje ter ozaveščanje v ustreznih dostopnih oblikah;
- (p) zagotavlja učinkovita sredstva za inšpekcijske preglede in preiskave primerov nasilja in nadlegovanja, tudi prek inšpektoratov za delo ali drugih pristojnih organov.

3. Pri sprejemanju in izvajanju načina delovanja iz drugega odstavka tega člena vsaka članica priznava različne in dopolnjujoče se vloge in naloge vlad ter delodajalcev in delavcev in njihovih organizacij, pri čemer upošteva različno naravo ter obseg njihovih odgovornosti.

5. člen

Z namenom preprečevanja in odpravljanja nasilja in nadlegovanja v svetu dela vsaka članica spoštuje, spodbuja ter uresničuje temeljna načela in pravice pri delu, in sicer svobodo združevanja in dejansko priznanje pravice do kolektivnega dogovarjanja, odpravo vseh oblik prisilnega ali obveznega dela, dejansko odpravo dela otrok, odpravo diskriminacije glede zaposlovanja in poklicev ter varno in zdravo delovno okolje, ter spodbuja dostojno delo.

6. člen

Vsaka članica sprejme zakone in druge predpise ter politike, ki zagotavljajo pravico do enakosti in nediskriminacije pri zaposlovanju in poklicih, vključno za delavke ter tudi za delavce in druge osebe, ki pripadajo ranljivi skupini ali skupini v ranljivem položaju ali več takim skupinam ter jih nasilje in nadlegovanje v svetu dela nesorazmerno prizadeneta.

IV. ZAŠČITA IN PREPREČEVANJE

7. člen

Brez poseganja v 1. člen in v skladu z njim vsaka članica sprejme zakone in druge predpise za opredelitev in prepoved nasilja in nadlegovanja v svetu dela, tudi nasilja in nadlegovanja zaradi spola.

8. člen

Vsaka članica sprejme ustrezne ukrepe za preprečevanje nasilja in nadlegovanja v svetu dela in pri tem:

- (d) prizna pomembno vlogo, ki jo imajo organi javne uprave za delavce v neformalnem gospodarstvu;
- (e) ob posvetovanju z zadevnimi organizacijami delodajalcev in delavcev ter z drugimi sredstvi opredeli dejavnosti ali poklice in ureditve dela, v katerih so delavci in druge zadevne osebe bolj izpostavljeni nasilju in nadlegovanju;
- (f) sprejme ukrepe za učinkovito zaščito teh oseb.

9. člen

Vsaka članica sprejme zakone in druge predpise, ki od delodajalcev zahtevajo, da skladno s svojo odgovornostjo sprejmejo ustrezne ukrepe za preprečevanje nasilja in nadlegovanja v svetu dela, vključno nasilja in nadlegovanja zaradi spola, ter zlasti, kolikor je to razumno izvedljivo, da:

- (e) ob posvetovanju z delavci in njihovimi predstavniki sprejmejo in izvajajo politiko proti nasilju in nadlegovanju na delovnem mestu;
- (f) upoštevajo nasilje in nadlegovanje ter s tem povezana psihosocialna tveganja pri zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu;

- (g) opredelijo nevarnosti ter ocenijo tveganje nasilja in nadlegovanja, pri čemer delavci in njihovi predstavniki sodelujejo, ter sprejmejo ukrepe za njihovo preprečevanje in obvladovanje;
- (h) delavcem in drugim zadevnim osebam v ustreznih dostopnih oblikah zagotovijo informacije in usposabljanje o ugotovljenih nevarnostih in tveganju nasilja in nadlegovanja ter o s tem povezanih ukrepih za preprečevanje in zaščito, tudi o pravicah in odgovornostih delavcev in drugih zadevnih oseb v zvezi s politiko iz pododstavka a tega člena.

V. IZVAJANJE IN PRAVNA SREDSTVA

10. člen

Vsaka članica sprejme ustrezne ukrepe:

- (i) za spremljanje in izvajanje notranjih zakonov in drugih predpisov v zvezi z nasiljem in nadlegovanjem v svetu dela;
- (j) za zagotovitev lahkega dostopa do ustreznih in učinkovitih pravnih sredstev, varnih, pravičnih in učinkovitih mehanizmov ter postopkov za prijavo in za reševanje sporov v primerih nasilja in nadlegovanja v svetu dela, kot so:
 - (vi) pritožbeni in preiskovalni postopki, ter če je to primerno, mehanizmi za reševanje sporov na delovnem mestu;
 - (vii) mehanizmi za reševanje sporov zunaj delovnega mesta;
 - (viii) sodišča;
 - (ix) zaščita pritožnikov, žrtev, prič in žvižgačev pred viktimizacijo ali povračilnimi ukrepi proti njim;
 - (x) pravni, socialni, zdravstveni in upravni ukrepi podpore pritožnikom in žrtvam;
- (k) za varstvo zasebnosti vpletenih posameznikov in zaupnosti, kolikor je to mogoče in ustrezno, ter za zagotovitev, da se zahteve glede zasebnosti in zaupnosti ne zlorabijo;
- (l) za sankcije, če je to primerno, v primerih nasilja in nadlegovanja v svetu dela;
- (m) za zagotovitev, da imajo žrtve nasilja in nadlegovanja zaradi spola v svetu dela učinkovit dostop do varnih in učinkovitih mehanizmov za pritožbe in reševanje sporov ter do podpore, storitev in pravnih sredstev, ki upoštevajo enakost spolov;
- (n) za prepoznavanje učinkov nasilja v družini, in kolikor je to razumno izvedljivo, ublažitev njegovih posledic v svetu dela;
- (o) za zagotovitev, da imajo delavci pravico zapustiti delovno okolje, za katero upravičeno menijo, da pomeni neposredno in resno nevarnost za življenje, zdravje ali varnost zaradi nasilja in nadlegovanja, ne da bi utrpeli povračilne ukrepe ali druge neupravičene posledice, ter dolžnost obvestiti poslovodstvo;
- (p) za zagotovitev, da so inšpektorati za delo in drugi ustrezni organi, odvisno od primera, pooblaščen za obravnavanje nasilja in nadlegovanja v svetu dela, vključno z odreditvijo ukrepov s takojšnjo veljavnostjo in odreditvijo ustavitve dela v primerih neposredne nevarnosti za življenje, zdravje ali varnost, ob upoštevanju morebitne pravice do pritožbe pri sodnem ali upravnem organu, ki je lahko določena z zakonom.

VI. USMERJANJE, USPOSABLJANJE IN OZAVEŠČANJE

11. člen

Vsaka članica ob posvetovanju z reprezentativnimi organizacijami delodajalcev in delavcev skuša zagotoviti, da:

- (d) se nasilje in nadlegovanje v svetu dela obravnavata v ustreznih državnih politikah, kot so politike v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu, enakostjo in nediskriminacijo ter migracijami;
- (e) so delodajalcem in delavcem ter njihovim organizacijam in ustreznim organom na voljo smernice, viri, usposabljanje ali druga orodja za preprečevanje nasilja in nadlegovanja v svetu dela, tudi nasilja in nadlegovanja zaradi spola, in sicer v ustreznih dostopnih oblikah;
- (f) se izvajajo pobude, vključno s kampanjami za ozaveščanje.

VII. NAČINI UPORABE

12. člen

Določbe te konvencije se izvajajo z notranjimi zakoni in drugimi predpisi ter kolektivnimi pogodbami ali drugimi ukrepi, skladnimi z notranjo prakso, vključno z razširitvijo ali prilagoditvijo veljavnih ukrepov varnosti in zdravja pri delu, da sta zajeta nasilje in nadlegovanje, ter po potrebi z razvojem posebnih ukrepov.

VIII. KONČNE DOLOČBE

13. člen

Listine o ratifikaciji te konvencije se pošljejo generalnemu direktorju Mednarodnega urada za delo v registracijo.

14. člen

1. Ta konvencija zavezuje samo tiste članice Mednarodne organizacije dela, katerih ratifikacije so registrirane pri generalnem direktorju Mednarodnega urada za delo.

2. Veljati začne dvanajst mesecev po dnevu, ko sta pri generalnem direktorju registrirani ratifikaciji dveh članic.

3. Potem začne ta konvencija veljati za vsako članico dvanajst mesecev po dnevu registracije njene ratifikacije.

15. člen

1. Članica, ki je ratificirala to konvencijo, jo lahko odpove po poteku desetih let po dnevu, ko je prvič začela veljati, z aktom, ki ga pošlje v registracijo generalnemu direktorju Mednarodnega urada za delo. Odpoved začne veljati eno leto po dnevu registracije.

2. Vsaka članica, ki je ratificirala to konvencijo in v enem letu po poteku desetletnega obdobja iz prejšnjega odstavka ne uveljavi pravice do odpovedi po tem členu, ostane zavezana za nadaljnje desetletno obdobje, potem pa jo lahko pod pogoji iz tega člena odpove v prvem letu vsakega novega desetletnega obdobja.

16. člen

1. Generalni direktor Mednarodnega urada za delo uradno obvesti vse članice Mednarodne organizacije dela o registraciji vseh ratifikacij in odpovedi, ki so jih poslale članice organizacije.

2. Ko generalni direktor uradno obvesti članice organizacije o registraciji druge ratifikacije, ki je bila poslana, jih opozori tudi na dan začetka veljavnosti te konvencije.

17. člen

Generalni direktor Mednarodnega urada za delo zaradi registracije v skladu s 102. členom Ustanovne listine Organizacije združenih narodov sporoči generalnemu sekretarju Združenih narodov vse podatke o vseh ratifikacijah in odpovedih, registriranih v skladu z določbami prejšnjih členov.

18. člen

Kadar meni, da je treba, Administrativni svet Mednarodnega urada za delo predloži Generalni konferenci poročilo o izvajanju te konvencije in prouči, ali je primerno na dnevni red konference uvrstiti vprašanje o spremembi celotne konvencije ali njenega dela.

19. člen

1. Če konferenca sprejme novo konvencijo, ki to konvencijo spreminja, in če z novo

konvencijo ni določeno drugače:

- (c) ratifikacija nove, spremenjene konvencije, ki jo ratificira posamezna članica, zanjo *ipso iure* povzroči takojšnjo odpoved te konvencije ne glede na določbe 15. člena, če in ko nova, spremenjena konvencija začne veljati;
- (d) od dneva začetka veljavnosti nove, spremenjene konvencije ta konvencija članicam ni več na voljo za ratifikacijo.

2. Ta konvencija vsekakor še naprej velja v sedanji obliki in vsebini za tiste članice, ki so jo ratificirale, niso pa ratificirale spremenjene konvencije.

20. člen

Angleška in francoska različica besedila te konvencije sta enako verodostojni.

Zgornje besedilo je prečiščena različica konvencije, ki jo je pripravil Urad konvencije, kot je bila spremenjena s Konvencijo o varnem in zdravem delovnem okolju (posledične spremembe), 2023 (št. 191).

3. člen

Za izvajanje konvencije skrbi ministrstvo, pristojno za delo.

4. člen

Ta zakon začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije – Mednarodne pogodbe.

OBRAZLOŽITEV

21. junija 2019 je Generalna konferenca Mednarodne organizacije dela (v nadaljnjem besedilu: MKD) na svojem 108. zasedanju z veliko večino (več kot dvotretjinsko) glasov² sprejela Konvencijo o odpravi nasilja in nadlegovanja v svetu dela, 2019 (Konvencija MOD št. 190) (v nadaljnjem besedilu: konvencija). Vladni delegatki Republike Slovenije sta glasovali tako za sprejem konvencije kakor tudi istoimenskega priporočila.³ Konvencija je skladno s svojim drugim odstavkom 14. člena začela veljati 25. junija 2021. Do 19. decembra 2025 jo je ratificiralo ter pri generalnem direktorju Mednarodnega urada za delo registriralo ratifikacijo 54 držav članic Mednarodne organizacije dela (v nadaljnjem besedilu: MOD), med njimi tudi štirinajst držav članic Evropske unije (v nadaljnjem besedilu: EU), in sicer Avstrija, Belgija, Ciper, Danska, Estonija, Finska, Francija, Grčija, Irska, Italija, Nemčija, Portugalska, Romunija in Španija. Trenutno je v veljavi za 47 članic MOD, vključno za trinajst držav članic EU.⁴

MKD je 21. junija 2019 sprejela tudi Resolucijo o odpravi nasilja in nadlegovanja v svetu dela, s katero je med drugim ob priznavanju zgodovinske priložnosti za oblikovanje prihodnosti dela, ki temelji na dostojanstvu in spoštovanju, brez nasilja in nadlegovanja, države članice MOD povabila k ratifikaciji konvencije.⁵

Vlada Republike Slovenije se je 17. decembra 2019 seznanila z informacijo glede sprejema omenjene konvencije (sklep Vlade št. 51104-9/2019/5 z dne 17. decembra 2019) ter odločila, da v skladu z alinejo b pete točke 19. člena Ustave MOD⁶ pošlje konvencijo v seznanitev Odboru Državnega zbora za zunanjo politiko (dopis Vlade Republike Slovenije št. 51104-9/2019/6 z dne 17. decembra 2019). Z vsebino sprejetih instrumentov ter resolucij na 108. zasedanju MKD je resorno ministrstvo prav tako seznanilo socialne partnerje, člane Ekonomsko-socialnega sveta (v nadaljnjem besedilu: ESS).

Dne 2. aprila 2024 je začel veljati Sklep Sveta (EU) 2024/1018 z dne 25. marca 2024⁷, ki države članice EU poziva k ratifikaciji konvencije. Omenjeni sklep med drugim navaja, da konvencija sodi v deljeno pristojnost Unije ter da veljavna ustrezna pravila Unije in določbe konvencije določajo minimalne zahteve, pri čemer ne obstaja tveganje, da bi konvencija vplivala na veljavna pravila Unije ali spremenila njihovo področje uporabe. Sklep prav tako poudarja, da so vse države članice EU podprle cilje konvencije in imele ključno vlogo pri njenem sprejemu.

Republika Slovenija se je med celotnim procesom do predloga sklepa Sveta opredeljevala pozitivno. Tako na primer stališče Republike Slovenije do predloga sklepa Sveta o pooblastitvi držav članic, da v interesu EU ratificirajo konvencijo, ki ga je sprejela Vlada Republike Slovenije na svoji 62. redni seji 27. februarja 2020 (št. 54928-2/2020/3), navaja, da si bo Republika

² Konvencija je bila sprejeta s **439** glasovi za. Proti je glasovalo 7 delegatov, 30 pa se jih je vzdržalo.

³ Spremljajoče Priporočilo o odpravi nasilja in nadlegovanja v svetu dela, 2019 (št. 206) je MKD sprejela istega dne kot konvencijo, in sicer s 397 glasovi za, 12 proti ter 44 vzdržanih. Priporočila niso predmet ratifikacije, pač pa vsebujejo neobvezujoče smernice. Avtentično besedilo priporočila je v angleščini in francoščini dostopno na: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/texts-adopted/WCMS_711575/lang-en/index.htm

⁴ Dostopno:

https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810

⁵ Dostopno: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/texts-adopted/WCMS_711658/lang-en/index.htm

⁶ Dostopno:

https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#A19

⁷ Sklep je dostopen na spletni strani Uradnega lista EU v slovenščini: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/HTML/?uri=OJ:L_202401018, v angleščini pa: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:L_202401018

Slovenija po sprejetju sklepa Sveta prizadevala za ratifikacijo omenjene konvencije. Sprejeto stališče tudi navaja, da je Republika Slovenija na zasedanju MKD junija 2019 podprla sprejem konvencije, saj je ocenila, da je mednarodni instrument, ki celovito obravnava problem nasilja in nadlegovanja v svetu dela, vključno z nasiljem in nadlegovanjem zaradi spola, ter predvideva učinkovite ukrepe za njegovo odpravo ter zaščito žrtev, potreben, ter da nasilje in nadlegovanje v svetu dela ogrožata enake možnosti, sta nesprejemljiva ter nezdržljiva s konceptom dostojnega dela.

Predlog za ratifikacijo konvencije je obravnaval tudi Ekonomsko-socialni svet (v nadaljnjem besedilu: ESS) na svoji 355. seji 11. oktobra 2024 ter predlog podprl.

Dne 29. oktobra 2024 je skladno s svojim 4. členom začela veljati Konvencija o spremembah standardov zaradi priznanja varnega in zdravega delovnega okolja za temeljno načelo, 2023 (št. 191) (v nadaljnjem besedilu: konvencija št. 191)⁸, ki jo je sprejela MKD na svojem 111. zasedanju 12. junija 2023 z veliko večino (več kot dvotretjinsko) glasov. Konvencija št. 191 delno spreminja sedem konvencij in en protokol, ki so bili sprejeti po letu 1998, in sicer z namenom posodobitve tistih določb ali odstavkov preambule, ki se nanašajo na prve štiri kategorije temeljnih načel in pravic pri delu, ali prvih osem temeljnih konvencij MOD. Revizija je tehnične oziroma formalne narave in je namenjena ohranitvi jasnosti in skladnosti sklopa mednarodnih standardov dela. Z začetkom veljavnosti konvencije št. 191 je mogoče instrumente, ki so predmet revizije, ratificirati samo v njihovi spremenjeni obliki.

Konvencija št. 191 skladno s tretjim odstavkom 1. člena delno spreminja tudi Konvencijo o odpravi nasilja in nadlegovanja v svetu dela, 2019 (Konvencija MOD št. 190), in sicer njen 5. člen. K seznamu temeljnih načel in pravic pri delu, ki jih mora vsaka članica z namenom preprečevanja in odpravljanja nasilja in nadlegovanja v svetu dela spoštovati, spodbujati ter uresničevati, se doda "varno in zdravo delovno okolje".

Ne glede na to, da pravni red Republike Slovenije že izpolnjuje zahteve konvencije, pa bo ratifikacija pripomogla k večji ozaveščenosti ter boljši informiranosti vseh udeleženi v svetu dela glede zadevne problematike, krepitev ukrepov usmerjanja, usposabljanja ter ozaveščanja za preprečevanje nasilja in nadlegovanja v svetu dela pa bo pripomogla k učinkovitejšem preprečevanju in obravnavanju nasilja in nadlegovanja v svetu dela, vključno nasilja in nadlegovanja zaradi spola.

Konvencija in spremljajoče istoimensko priporočilo sta prva mednarodna standarda o nasilju in nadlegovanju v svetu dela. S sprejeto konvencijo je bila dogovorjena definicija nasilja in nadlegovanja v svetu dela na mednarodni ravni, prav tako so bili opredeljeni celoviti ukrepi za njuno obravnavanje in preprečevanje.

Konvencija v preambuli med drugim navaja, da lahko nasilje in nadlegovanje v svetu dela pomenita kršitev ali zlorabo človekovih pravic, vplivata na duševno, telesno in spolno zdravje, dostojanstvo ter družinsko in družbeno okolje posameznika, prav tako pa ogrožata enake možnosti, ter sta nesprejemljiva ter nezdržljiva z dostojnim delom. Konvencija izpostavlja pravico vsakogar do sveta dela brez nasilja in nadlegovanja, vključno brez nasilja in nadlegovanja zaradi spola. Nasilje in nadlegovanje zaradi spola nesorazmerno prizadeneta ženske in dekleta, vključujoče in celostno delovanje, ki upošteva enakost spolov in obravnava temeljne vzroke in dejavnike tveganja, je tako ključno za odpravo nasilja in nadlegovanja v svetu dela.

⁸ Dostopno:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:4346982:NO

Konvencija poudarja tudi odgovornost članic, da spodbujajo splošno okolje ničelne strpnosti do nasilja in nadlegovanja s ciljem omogočiti preprečevanje takšnega vedenja in praks, ter da se morajo vsi udeleženi v svetu dela vzdržati nasilja in nadlegovanja, ju preprečevati in odpravljati. Nasilje in nadlegovanje sta prav tako nezdržljiva s spodbujanjem trajnostnih podjetij ter negativno vplivata na organizacijo dela, odnose na delovnem mestu, zavzetost delavcev, ugled podjetja in produktivnost.

Skladno s 1. členom konvencije se izraz nasilje in nadlegovanje v svetu dela nanaša na vrsto nesprejemljivih vedenj in ravnanj ali nevarnosti le-teh, bodisi posameznih bodisi ponavljajočih se, katerih namen je povzročiti telesno, psihološko, spolno ali ekonomsko škodo oziroma ki jo povzročijo ali bi jo verjetno povzročila. Opredelitev vključuje tudi nasilje in nadlegovanje zaradi spola. Skladno z drugim odstavkom 1. člena sta izraza v notranjih zakonih in drugih predpisih lahko opredeljena kot en pojem ali več pojmov.

Skladno s prvim odstavkom 2. člena konvencija varuje delavce in ostale osebe v svetu dela, vključno z zaposlenimi, kot jih opredeljujeta notranje pravo in praksa, ter osebami, ki opravljajo delo, ne glede na njihov pogodbeni status, osebami, ki se usposabljaajo, vključno s pripravniki in vajenci, delavci, ki jim preneha delovno razmerje, prostovoljci, iskalci zaposlitve in kandidati za zaposlitev ter posamezniki, ki izvajajo pristojnosti, dolžnosti ali odgovornosti delodajalca. Uporablja se v vseh sektorjih, tako zasebnih kot javnih. Skladno s 3. členom se konvencija uporablja za nasilje in nadlegovanje v svetu dela, ki se pojavita med delom, v povezavi z njim ali zaradi njega.

Instrument v svojem 4. členu navaja, da morajo članice skladno z notranjim pravom in prakso ter ob posvetovanju z reprezentativnimi organizacijami delodajalcev in delavcev sprejeti vključujoč in celostni način delovanja, ki upošteva enakost spolov, za preprečevanje in odpravo nasilja in nadlegovanja v svetu dela, ki naj ustrezno upošteva tudi nasilje in nadlegovanje, v katera so vpletene tretje osebe. Takšen pristop med drugim vključuje:

- zakonsko prepoved nasilja in nadlegovanja,
- obravnavo nasilja in nadlegovanja v ustreznih politikah,
- sprejetje celovite strategije za izvajanje ukrepov za preprečevanje nasilja in nadlegovanja ter za boj proti njima,
- krepitev mehanizmov za uveljavljanje in spremljanje,
- dostop do pravnih sredstev in podpora žrtvam,
- določitev sankcij,
- razvoj orodij, smernic, izobraževanj, usposabljanj ter ozaveščanja v ustreznih dostopnih oblikah,
- zagotovitev učinkovitih sredstev za inšpekcijske preglede in preiskave primerov nasilja in nadlegovanja (tudi prek inšpektoratov za delo ali drugih pristojnih organov).

Pri sprejemanju in izvajanju načina delovanja vsaka članica priznava različne in dopolnjujoče se vloge in naloge vlad ter delodajalcev in delavcev in njihovih organizacij, pri čemer upošteva različno naravo in obseg njihovih odgovornosti.

6. člen še posebej izpostavlja položaj delavk ter delavcev in drugih oseb, ki pripadajo eni ali več ranljivim skupinam ali skupinam v ranljivem položaju ter jih nasilje in nadlegovanje v svetu dela nesorazmerno prizadeneta. Tako je pogodbenica dolžna sprejeti zakone in druge predpise ter politike, ki zagotavljajo pravico do enakosti in nediskriminacije pri zaposlovanju in poklicih, vključno za delavke, kot tudi za delavce in druge osebe, ki pripadajo eni ali več ranljivim skupinam ali skupinam v ranljivem položaju.

8. člen med drugim članico zavezuje k sprejetju ustreznih ukrepov za preprečevanje nasilja in nadlegovanja v svetu dela, pri čemer naj ob posvetovanju z zadevnimi organizacijami delodajalcev in delavcev ter z drugimi sredstvi opredeli tudi dejavnosti ali poklice in ureditve dela, v katerih so delavci in druge zadevne osebe bolj izpostavljeni nasilju in nadlegovanju.

9. in 10. člen konvencije določata ukrepe za obravnavo in preprečevanje nasilja in nadlegovanja v svetu dela. Tako morajo skladno z 9. členom pogodbenice sprejeti zakone in druge predpise, ki od delodajalcev zahtevajo, da skladno s svojo odgovornostjo sprejmejo ustrezne ukrepe za preprečevanje nasilja in nadlegovanja v svetu dela, vključno nasilja in nadlegovanja zaradi spola.

10. člen se nanaša na ukrepe države, ki med drugim vključujejo tudi spremljanje in izvajanje notranjih zakonov in drugih predpisov v zvezi z nasiljem in nadlegovanjem v svetu dela, ukrepe za zagotovitev lahkega dostopa do ustreznih in učinkovitih pravnih sredstev, varnih, pravičnih in učinkovitih mehanizmov ter postopkov za prijavo in za reševanje sporov v primerih nasilja in nadlegovanja v svetu dela, ustrezne sankcije, ukrepe za prepoznavanje učinkov nasilja v družini, in kolikor je to razumno izvedljivo, ublažitev njegovih posledic v svetu dela ter ukrepe za zagotovitev, da so inšpektorati za delo in drugi ustrezni organi, odvisno od primera, pooblašteni za obravnavanje nasilja in nadlegovanja v svetu dela.

11. člen konvencije poudarja pomen usmerjanja, usposabljanja, ozaveščanja in drugih orodij ter napotuje tudi na oblikovanje kampanj za ozaveščanje ob posvetovanju z reprezentativnimi organizacijami delodajalcev in delavcev.

Skladno z 12. členom se določbe konvencije izvajajo z notranjimi zakoni in drugimi predpisi ter kolektivnimi pogodbami ali drugimi ukrepi, skladnimi z notranjo prakso, vključno z razširitvijo ali prilagoditvijo veljavnih ukrepov varnosti in zdravja pri delu, da sta zajeta nasilje in nadlegovanje, ter po potrebi z razvojem posebnih ukrepov.

MKD je istega dne poleg konvencije sprejela tudi istoimensko priporočilo⁹, ki v drugem odstavku priporoča, da naj članice, kjer je to primerno, pri sprejemanju in izvajanju vključujočega in celostnega načina delovanja, ki upošteva enakost spolov, obravnavajo nasilje in nadlegovanje v svetu dela na področju zakonodaje, ki ureja delo in zaposlovanje, varnost in zdravje pri delu, enakost in nediskriminacijo, ter na področju kazenskega prava.

Konvencijo ratificira Državni zbor Republike Slovenije.

Zakon o ratifikaciji predlaga Vlada. Predlog skladno s Pravili o delovanju Ekonomsko-socialnega sveta (Uradni list RS, št. 1/17, 69/19 in 63/24) ter skladno z določbami Konvencije o tristranskih posvetovanjih za spodbujanje izvajanja mednarodnih delovnih standardov (Konvencija MOD št. 144) (Uradni list RS – Mednarodne pogodbe, št. 38/11), ki zavezuje tudi Republiko Slovenijo, obravnava tudi ESS.

ESS je predlog za ratifikacijo konvencije obravnaval na svoji 355. seji 11. oktobra 2024 ter predlog podprl.

Konvencija bo za Republiko Slovenijo začela veljati dvanajst mesecev po dnevu registracije njene ratifikacije pri generalnem direktorju Mednarodnega urada za delo.

⁹ Priporočila niso predmet ratifikacije, vsebujejo nezavezujoče smernice. Priporočilo med drugim navaja, da njegove določbe dopolnjujejo določbe konvencije in jih je treba obravnavati skupaj z njimi. Priporočilo je dostopno:

https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_I D:4000085:NO

Zakon o ratifikaciji začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije – Mednarodne pogodbe.

Ratifikacija konvencije ne zahteva izdaje novih ali spremembe veljavnih predpisov.

Okvir izvajanja določil konvencije je v Republiki Sloveniji določen predvsem z naslednjimi predpisi: z Zakonom o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPDVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22, 54/22 – ZUPŠ-1, 114/23, 136/23 – ZIUZDS in 70/25 – ZUTD-I; v nadaljnjem besedilu: ZDR-1), z Zakonom o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11; v nadaljnjem besedilu: ZVZD-1), z Zakonom o varstvu pred diskriminacijo (Uradni list RS, št. 33/16 in 21/18 – ZNOrg; v nadaljnjem besedilu: ZVarD) ter kjer je to primerno, s Kazenskim zakonikom (Uradni list RS, št. 50/12 – uradno prečiščeno besedilo, 54/15, 6/16 – popr., 38/16, 27/17, 23/20, 91/20, 95/21, 186/21, 105/22 – ZZNŠPP, 16/23 in 107/24 – odl. US; v nadaljnjem besedilu: KZ-1), pri čemer se primarno njeni cilji uresničujejo s predpisi s področja urejanja delovnih razmerij, zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu ter varstva pred diskriminacijo.

Notranja ureditev v celoti izpolnjuje zahteve konvencije. Ratifikacija konvencije tako ne zahteva izdaje novih ali spremembe veljavnih predpisov.

Za izvajanje določb konvencije skrbi ministrstvo, pristojno za delo.

Skladno s Sklepom Sveta (EU) 2024/1018 z dne 25. marca 2024 konvencija spada v deljeno pristojnost Unije. Veljavna ustrezna pravila Unije in določbe konvencije določajo minimalne zahteve. Ne obstaja tveganje, da bi konvencija vplivala na veljavna pravila Unije ali spremenila njihovo področje uporabe. Unija ne more ratificirati konvencije, saj so njene pogodbenice lahko samo države. Tako so s sklepom Sveta države članice pozvane, da ratificirajo konvencijo, zlasti v zvezi z deli, ki se posebej nanašajo na izboljšanje delovnega okolja za varovanje zdravja in varnosti delavcev ter enakost moških in žensk pri zaposlovanju in opravljanju poklica na podlagi člena 153(1), točka (a), člena 153(2) in člena 157(3) Pogodbe o delovanju EU.

Ratifikacija konvencije ter izvajanje njenih določb nimata finančnih posledic za Republiko Slovenijo.

Zakon o ratifikaciji začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije – Mednarodne pogodbe.