

**PREDLOG**

**ZAKON**

**O POTVRĐIVANJU KONVENCIJE MEĐUNARODNE ORGANIZACIJE RADA O UKIDANJU  
NASILJA I UZNEMIRAVANJA BROJ 190**

**Član 1**

Potvrđuje se Konvencija Međunarodne organizacije rada o ukidanju nasilja i uznemiravanja broj 190, usvojena u Ženevi, 21. juna 2019. godine, u originalu na engleskom i francuskom jeziku.

**Član 2**

Tekst Konvencije iz člana 1 ovog zakona, u originalu na engleskom i u prevodu na crnogorski jezik, glasi:

**C190 VIOLENCE AND HARASSMENT CONVENTION, 2019**

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 purpose of this Convention:

(a) the term "violence and harassment" in the world of work refers to a range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at,

result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment;

(b) the term “gender-based violence and harassment” means violence and harassment directed at persons because of their sex or gender, or affecting persons of a particular sex or gender disproportionately, and includes sexual harassment.

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

## **II. SCOPE**

### ***Article 2***

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

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

### ***Article 3***

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

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

## **III. CORE PRINCIPLES**

### ***Article 4***

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

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

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

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

#### ***Article 5***

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

#### ***Article 6***

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

### **IV. PROTECTION AND PREVENTION**

### ***Article 7***

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

### ***Article 8***

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

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

### ***Article 9***

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

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

## **V. ENFORCEMENT AND REMEDIES**

### ***Article 10***

Each Member shall take appropriate measures to:

- (a) monitor and enforce national laws and regulations regarding violence and harassment in the world of work;

(b) ensure easy access to appropriate and effective remedies and safe, fair and effective reporting and dispute resolution mechanisms and procedures in cases of violence and harassment in the world of work, such as:

(i) complaint and investigation procedures, as well as, where appropriate, dispute resolution mechanisms at the workplace level;

(ii) dispute resolution mechanisms external to the workplace;

(iii) courts or tribunals;

(iv) protection against victimization of or retaliation against complainants, victims, witnesses and whistle-blowers; and

(v) legal, social, medical and administrative support measures for complainants and victims;

(c) protect the privacy of those individuals involved and confidentiality, to the extent possible and as appropriate, and ensure that requirements for privacy and confidentiality are not misused;

(d) provide for sanctions, where appropriate, in cases of violence and harassment in the world of work;

(e) provide that victims of gender-based violence and harassment in the world of work have effective access to gender-responsive, safe and effective complaint and dispute resolution mechanisms, support, services and remedies;

(f) recognize the effects of domestic violence and, so far as is reasonably practicable, mitigate its impact in the world of work;

(g) ensure that workers have the right to remove themselves from a work situation which they have reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to life, health or safety due to violence and harassment, without suffering retaliation or other undue consequences, and the duty to inform management; and

(h) ensure that labour inspectorates and other relevant authorities, as appropriate, are empowered to deal with violence and harassment in the world of work, including by issuing orders requiring measures with immediate executory force, and orders to stop work in cases of an imminent danger to life, health or safety, subject to any right of appeal to a judicial or administrative authority which may be provided by law.

## **VI. GUIDANCE, TRAINING AND AWARENESS-RAISING**

### ***Article 11***

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

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

## **VII. METHODS OF APPLICATION**

### ***Article 12***

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

## **VIII. FINAL PROVISIONS**

### ***Article 13***

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

### ***Article 14***

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.
2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.
3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification is registered.

### ***Article 15***

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.
2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter,

may denounce this Convention within the first year of each new period of ten years under the terms provided for in this Article.

#### **Article 16**

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

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

#### **Article 17**

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

#### **Article 18**

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

#### **Article 19**

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

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 15 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

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

#### **Article 20**

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



## KONVENCIJA O UKIDANJU NASILJA I UZNEMIRAVANJA BROJ 190, 2019

Generalna konferencija Međunarodne organizacije rada,

koju je sazvalo Upravljačko tijelo Međunarodne kancelarije rada, održala je svoje 108. (stogodišnje) zasjedanje na dan 10. juna 2019. godine, i

podsjecajući da Deklaracija iz Filadelfije potvrđuje da sva ljudska bića bez obzira na rasu, vjeroispovest ili pol, imaju pravo na ostvarivanje materijalnog napretka i na svoj duhovni razvoj u uslovima slobode i dostojanstva, ekonomske sigurnosti i jednakih mogućnosti, i

potvrđujući relevantnost fundamentalnih konvencija Međunarodne organizacije rada, i

podsjecajući 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 sa invaliditetom, i

priznajući svima pravo na svijet rada bez nasilja i uznemiravanja, uključujući rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje, i

priznajući da nasilje i uznemiravanje u svijetu rada predstavlja oblik kršenja ljudskih prava i da nasilje i uznemiravanje predstavlja prijetnju jednakim mogućnostima, da je neprihvatljivo i nespojivo sa dostojanstvenim radom, i

priznajući značaj kulture rada zasnovane na uzajamnom poštovanju i dostojanstvu ljudskih bića u cilju sprječavanja nasilja i uznemiravanja, i

podsjecajući da članice imaju važnu odgovornost da promovišu opšte okruženje nulte tolerancije za nasilje i uznemiravanje kako bi olakšale prevenciju ovakvih ponašanja i praksi, i da svi akteri u svijetu rada moraju da se uzdrže od nasilja i uznemiravanja, da ih sprječavaju i otklanjaju, i

potvrđujući da nasilje i uznemiravanje u svijetu rada utiču na psihološko, fizičko i seksualno zdravlje lica, kao i njegovo dostojanstvo, porodicu i društveno okruženje, i

priznajući da nasilje i uznemiravanje utiču na kvalitet javnih i privatnih usluga i da mogu da spriječe lica, naročito žene da uđu na tržište rada, na njemu opstanu i napreduju, i

konstatujući da su nasilje i uznemiravanje nespojivi sa podsticanjem održivih preduzeća i da negativno utiču na organizaciju rada, odnose na radnom mjestu, nivo posvećenosti radnika, ugled poslodavca i produktivnost, i

potvrđujući da rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje nesrazmjerno utiču na žene i djevojčice i prepoznajući da je inkluzivni, integrisani i rodno odgovorni pristup, kojim se rješavaju osnovni uzroci i faktori rizika, uključujući rodne stereotipe, mnogostruke i međusobno ukrštajuće oblike diskriminacije, i neravnopravne rodno zasnovane odnose moći, od suštinskog značaja za eliminisanje nasilja i uznemiravanja u svijetu rada, i

konstatujući da nasilje u porodici može da utiče na zapošljavanje, produktivnost i zdravlje i bezbjednost i da vlade, organizacije poslodavaca i radnika i institucije tržišta rada mogu da pomognu, u okviru drugih mjera, da se ono prepozna, da se na njega odgovori i da se ukloni uticaj nasilja u porodici, i

pošto je odlučila da usvoji određene predloge o nasilju i uznemiravanju u svijetu rada, što je peta stavka na dnevnom redu ovog zasjedanja, i

pošto je odredila da će ti predlozi imati formu međunarodne Konvencije,

usvaja ovog dvadesetprvog dana juna dvije hiljade i devetnaeste godine sledeću Konvenciju, koja se može navoditi kao Konvencija o ukidanju nasilja i uznemiravanja, 2019:

## **I. DEFINICIJE**

### **Član 1**

1. Za svrhe ove Konvencije:

(a) izraz „nasilje i uznemiravanje“ u svijetu rada se odnosi na niz neprihvatljivih ponašanja i praksi, ili prijetnju od istih, bez obzira da li su pojedinačni akt ili se ponavljaju, koja za cilj imaju, rezultiraju ili će vjerovatno rezultirati fizičkom, psihološkom, seksualnom ili ekonomskom štetom, i koja uključuju rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje;

(b) izraz „rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje“ označava nasilje i uznemiravanje usmjereno na određena lica zbog njihovog pola ili roda, ili koja nesrazmjerno pogađaju lica određenog pola ili roda, i obuhvata seksualno uznemiravanje.

2. Ne dovodeći u pitanje alineje (a) i (b) stava 1 ovog člana, definicije u nacionalnim zakonima i propisima mogu se odnositi na jedan jedinstven ili dva odvojena koncepta.

## **II. PREDMET**

### **Član 2**

1. Ova Konvencija štiti radnike i druga lica u svijetu rada, uključujući zaposlene u skladu sa definicijom u nacionalnom pravu i praksi, kao i lica koja rade bez obzira na njihov ugovorni status, lica na obuci, što uključuje stažiste i pripravnike, radnike čiji je radni odnos prestao, volontere, lica koja traže posao i prijavljuju se za posao, kao i pojedince koji imaju ovlaštenja, obaveze ili odgovornosti poslodavca.

2. Ova konvencija se primjenjuje na sve sektore, bilo privatne ili javne, kako u formalnoj, tako i neformalnoj ekonomiji, i kako u urbanim, tako i ruralnim područjima.

### **Član 3**

Ova Konvencija se primjenjuje na nasilje i uznemiravanje u svijetu rada koje se dešava tokom rada, povezano je sa radom, ili proističe iz njega:

- (a) na radnom mjestu, uključujući javne i privatne prostore kada predstavljaju mjesto rada;
- (b) na mjestima gdje se radniku vrši isplata, gdje koristi pauzu ili jede, ili koristi sanitarne prostorije, prostorije za pranje ili presvlačenje;
- (c) tokom kraćih i dužih poslovnih putovanja, obuke, događaja ili socijalnih aktivnosti;
- (d) putem poslovne komunikacije, uključujući one oblike omogućene informaciono-komunikacionim tehnologijama;
- (e) u smještaju koji poslodavac obezbjeđuje; i
- (f) tokom puta na radno mjesto i sa istog.

## **III. OSNOVNI PRINCIPI**

### **Član 4**

1. Svaka članica koja ratifikuje ovu Konvenciju se obavezuje da poštuje, promoviše i ostvaruje pravo svih na svijet rada bez nasilja i uznemiravanja.

2. Svaka članica usvaja, u skladu sa nacionalnim pravom i okolnostima, kao i u konsultacijama sa predstavnicima organizacija poslodavaca i radnika, inkluzivni, integrisani rodno odgovorni pristup za prevenciju i ukidanje nasilja i uznemiravanja u svijetu rada. Takav pristup treba da uzme u obzir oblike nasilja i uznemiravanja u kojima učestvuju treće strane, gdje je to primjenjivo, i uključuje:

- (a) zabranu nasilja i uznemiravanja u tekstu zakona;
- (b) uvođenje tema nasilja i uznemiravanja u relevantne politike;
- (c) usvajanje sveobuhvatne strategije u cilju sprovođenja mjera za sprječavanje i borbu protiv nasilja i uznemiravanja;
- (d) uspostavljanje ili ojačavanje mehanizama za praćenje i sprovođenje;
- (e) osiguravanje pristupa pravnim lijekovima i podršci za žrtve;
- (f) uspostavljanje kaznenih mjera;
- (g) razvijanje alatki, smjernica, edukacija i obuka i podizanje nivoa svijesti u pristupačnim formatima tamo gdje je to prikladno; i

(h) identifikovanje djelotvornih sredstava za inspekciju i istragu u slučajevima nasilja i uznemiravanja, uključujući aktivnosti Inspekcije rada ili drugih kompetentnih tijela.

3. Prilikom usvajanja i primjene pristupa navedenog u stavu 2 ovog člana, svaka članica prepoznaje različite i komplementarne uloge i funkcije vlada, poslodavaca i radnika i njihovih organizacija, uzimajući u obzir raznoliku prirodu i opseg odgovornosti svakog od njih.

#### **Član 5**

U cilju prevencije i ukidanja nasilja i uznemiravanja u svijetu rada, svaka članica poštuje, promoviše i realizuje fundamentalne principe i prava na radu, i to slobodu udruživanja i djelotvorno prepoznavanje prava na kolektivno pregovaranje, ukidanje svih oblika prinudnog ili prisilnog rada, djelotvorno ukidanje dječjeg rada i ukidanje diskriminacije prilikom zapošljavanja i na radu, kao i podsticanje dostojanstvenog rada.

#### **Član 6**

Svaka članica usvaja zakone, propise i politike koji obezbjeđuju pravo na jednakost i nediskriminaciju u pogledu zapošljavanja i zanimanja, što uključuje radnice, kao i radnike i druga lica iz jedne ili više ranjivih grupa ili grupa koje su nesrazmjerno pogođene nasiljem i uznemiravanjem u svijetu rada.

### **IV. ZAŠTITA I PREVENCIJA**

#### **Član 7**

Ne dovodeći u pitanje član 1 i u skladu sa njim, svaka članica usvaja zakone i propise koji definišu i zabranjuju nasilje i uznemiravanje u svijetu rada, uključujući rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje.

#### **Član 8**

Svaka članica preduzima odgovarajuće mjere da spriječi nasilje i uznemiravanje u svijetu rada, uključujući:

- (a) prepoznavanje važne uloge državnih organa u slučaju radnika u neformalnoj ekonomiji;
- (b) identifikovanje, u konsultacijama sa relevantnim organizacijama poslodavaca i radnika i na druge načine, sektora ili zanimanja i oblika radnog angažovanja u kojima su radnici i druga relevantna lica izloženi nasilju i uznemiravanju; i
- (c) preduzimanje mjera za djelotvornu zaštitu ovakvih lica.

#### **Član 9**

Svaka članica usvaja zakone i propise koji obavezuju poslodavce da preduzmu odgovarajuće korake u skladu sa njihovim nivoom kontrole kako bi spriječili nasilje i uznemiravanje u svijetu rada,

uključujući rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje, a naročito da, onoliko koliko je to razumno izvodljivo:

(a) usvoje i sprovedu, u konsultacijama sa radnicima i njihovim predstavnicima, politiku kod poslodavca o nasilju i uznemiravanju na radu;

(b) uzmu u obzir nasilje i uznemiravanje i psihosocijalne rizike povezane sa njima prilikom upravljanja bezbjednošću i zdravljem na radu;

(c) identifikuju opasnosti i procijene rizike od nasilja i uznemiravanja uz učešće radnika i njihovih predstavnika kao i preduzmu mjere da ih spriječe i kontrolišu; i

(d) pruže radnicima i drugim zainteresovanim licima informacije i obuku, u pristupačnim formatima i po potrebi, o identifikovanim opasnostima i rizicima od nasilja i uznemiravanja i povezanim mjerama prevencije i zaštite, kao i o pravima i odgovornostima radnika i drugih zainteresovanih lica u odnosu na politiku navedenu u alineji (a) ovog člana.

## **V. PRIMJENA I PRAVNI LJEKOVI**

### **Član 10**

Svaka članica preuzima odgovarajuće mjere da:

(a) prati i sprovodi nacionalne zakone i propise u vezi sa nasiljem i uznemiravanjem u svijetu rada;

(b) obezbijedi lak pristup odgovarajućim i djelotvornim pravnim lijekovima i bezbjednim, pravednim i djelotvornim mehanizmima i postupcima za izvještavanje i rješavanje sporova u slučajevima nasilja i uznemiravanja u svijetu rada, kao što su:

(i) žalbeni i istražni postupci kao i, gdje je prikladno, mehanizmi za rješavanje sporova na nivou poslodavca;

(ii) mehanizmi za rješavanje sporova van nivoa poslodavca;

(iii) sudovi ili tribunali;

(iv) zaštita od viktimizacije ili od odmazde protiv podnosioca žalbi, žrtava, svjedoka i uzbunjivača; i

(v) mjere pravne, socijalne, zdravstvene i administrativne podrške za podnosiocce žalbi i žrtve;

(c) zaštititi privatnost umiješanih pojedinaca, kao i povjerljivost, koliko je to moguće i prikladno, i obezbijedi da se zahtjevi vezani za privatnost i povjerljivost ne zloupotrebljavaju;

(d) obezbijedi kaznene mjere, gdje je to prikladno, u slučajevima nasilja i uznemiravanja u svijetu rada;

(e) obezbijedi da žrtve rodno zasnovanog nasilja i uznemiravanja u svijetu rada imaju djelotvoran pristup rodno odgovornim, bezbjednim i djelotvornim mehanizmima za rješavanje sporova, podršci, uslugama i pravnim ljekovima;

(f) prepozna efekte nasilja u porodici i, koliko je to razumno izvodljivo, ublaži njegov uticaj u svijetu rada;

(g) obezbijedi da radnici imaju pravo da se uklone iz radne situacije gdje imaju razumno opravdanje da povjeruju da su im život, zdravlje ili bezbjednost neposredno i ozbiljno ugroženi usled nasilja ili uznemiravanja, a da zbog toga ne trpe osvetu ili nepravedne posledice, kao i dužnost da obavijeste rukovodstvo o tome; i

(h) obezbijedi da inspekcija rada i drugi relevantni organi vlasti, gdje je to prikladno, imaju ovlašćenja da se bave nasiljem i uznemiravanjem u svijetu rada, uključujući i tako što će preduzeti mjere sa trenutnom izvršnom snagom i izdati rješenja za obustavu rada u slučajevima neposredne opasnosti po život, zdravlje ili bezbjednost, podložno bilo kakvom pravu na žalbu pravnom ili administrativnom organu vlasti koje zakon potencijalno obezbjeđuje.

## **VI. SMJERNICE, OBUKE I PODIZANJE NIVOVA SVIJESTI**

### ***Član 11***

Svaka članica, u konsultacijama sa reprezentativnim organizacijama poslodavaca i radnika, se trudi da obezbijedi da:

(a) nasilje i uznemiravanje na radu budu regulisani relevantnim nacionalnim politikama kao što su one koje regulišu oblasti bezbjednosti i zdravlja na radu, ravnopravnosti i zabrane diskriminacije i migracija;

(b) poslodavci i radnici i njihove organizacije, kao i relevantni državni organi imaju pristup smjernicama, resursima, obuci i drugim sredstvima u pristupačnim formatima gdje je to prikladno, iz oblasti nasilja i uznemiravanja u svijetu rada, uključujući rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje; i

(c) se preduzimaju različite inicijative, uključujući kampanje za podizanje nivoa svijesti.

## **VII. NAČINI PRIMJENE**

### ***Član 12***

Odredbe ove Konvencije se primjenjuju kroz nacionalne zakone i propise, kao i kroz kolektivne ugovore ili druge mjere konzistentne sa nacionalnom praksom, uključujući i putem proširenja ili prilagođavanja postojećih mjera na polju bezbjednosti i zdravlja na radu kako bi se pokrili nasilje i uznemiravanje i putem formulisanja posebnih novih mjera gdje je to neophodno.

## **VIII. ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Član 13**

Formalne ratifikacije ove konvencije biće dostavljene generalnom direktoru Međunarodne kancelarije rada, radi registracije.

### **Član 14**

1. Ova konvencija je obavezujuća samo za one članice Međunarodne organizacije rada čiju ratifikaciju je registrovao generalni direktor Međunarodne kancelarije rada.
2. Ona stupa na snagu dvanaest mjeseci nakon datuma kad je generalni direktor registrovao ratifikacije dvije članice.
3. Dalje, ova konvencija stupa na snagu za bilo koju članicu dvanaest mjeseci nakon datuma registrovanja ratifikacije.

### **Član 15**

1. Članica koja je ratifikovala ovu konvenciju može je otkazati po isteku deset godina od datuma kad je Konvencija po prvi put stupila na snagu, i to aktom koji se dostavlja generalnom direktoru Međunarodne kancelarije rada radi registracije. Takvo otkazivanje stupa na snagu tek godinu dana nakon dana na koji je registrovana.
2. Svaka članica koja je ratifikovala ovu konvenciju i koja u roku od godinu dana nakon isteka perioda od deset godina navedenog u prethodnom stavu ne ostvari pravo na otkazivanje dato ovim članom će biti obavezana za još jedna period od deset godina i potom može da otkáže ovu konvenciju tokom prve godine svakog sledećeg perioda od deset godina pod uslovima predviđenim ovim članom.

### **Član 16**

1. Generalni direktor Međunarodne kancelarije rada obavještava sve članice Međunarodne organizacije rada o registrovanju svih ratifikacija i otkazivanjima koje su mu dostavile članice Organizacije.
2. Kada bude obavještavao članice Organizacije o registrovanju druge ratifikacije koja mu je dostavljena, generalni direktor će skrenuti pažnju članicama Organizacije na datum stupanja Konvencije na snagu.

### **Član 17**

Generalni direktor Međunarodne kancelarije rada dostavlja generalnom sekretaru Ujedinjenih nacija, radi registracije, a u skladu sa članom 102. Povelje Ujedinjenih nacija, sve podatke o svim ratifikacijama i otkazivanjima koje je on registrovao u skladu sa odredbama prethodnih članova.

### **Član 18**

Onda kada to bude smatralo za potrebno, Upravljačko tijelo Međunarodne kancelarije rada podnosi Generalnoj konferenciji izvještaj o primjeni ove konvencije i razmatra da li je poželjno da se na dnevni red Konferencije stavi pitanje njene cjelokupne ili djelimične revizije.

### **Član 19**

1. Ukoliko Konferencija usvoji novu konvenciju koja revidira ovu konvenciju, onda, osim ako nova konvencija ne propiše drugačije:

(a) ratifikacija od strane neke članice nove konvencije kojom se vrši revizija povlači ipso jure neposredno otkazivanje ove konvencije, bez obzira na odredbe gore navedenog člana 15, ako i kada nova konvencija kojom se vrši revizija stupi na snagu;

(b) od datuma stupanja na snagu nove konvencije kojom se vrši revizija, ova konvencija prestaje da bude otvorena za ratifikaciju od strane članica.

2. Ova konvencija u svakom slučaju ostaje na snazi u svom sadašnjem obliku i sadržaju za one članice koje su je ratifikovale, ali nisu ratifikovale konvenciju kojom se vrši revizija.

### **Član 20**

Engleska i francuska verzija teksta ove konvencije su podjednako punovažne.

### **Član 3**

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom listu Crne Gore - Međunarodni ugovori”.