**Támogasd az ILO konvenciót**

**Állítsuk meg a nemi alapú erőszakot a munkahelyeken!**

**Mi is az a nemi alapú erőszak?**

Nincsen egy általánosan elfogadott definíció a nemi alapú erőszakra. Ez lehet bármilyen erőszakos cselekmény, amely azt eredményezi, vagy azt eredményezheti, hogy fizikális, szexuális vagy lelki sérülést szenvednek nők vagy lányok, beleértve az ilyen cselekményekkel való fenyegetést, kényszerítést vagy a szabadságtól való önhatalmú megfosztását, történjen akár a köz-vagy magánéletben.

A nemi alapú erőszak a férfiak és nők közötti társadalmi és munkahelyi egyenlőtlen erőviszonyok visszatükröződése. Egy az emberi jogok súlyos megsértése.

**Nemi alapú erőszak a munka világában**

Történjen akár az aktuális munkahelyen vagy a munkába vezető vagy visszafelé úton, történhet többféle módon, úgy, mint:

* testi bántalmazás, beleértve a megtámadást, tettlegességet, gyilkossági kísérletet vagy gyilkosságot
* szexuális erőszak, beleértve az erőszakot és a zaklatást
* verbális és szexista visszaélés
* megfélemlítés
* kényszerítés
* pszichológiai visszaélés, megfélemlítés vagy az erőszakkal való fenyegetés
* gazdasági és pénzügyi visszaélés
* titokban követés

Ez különböző módokon hat a nőkre. Egy nő elveszítheti a munkahelyét, ha felveszi a harcot a zaklató kollégával. Elveszítheti a munkáját, mialatt hiányzik a munkából a nemi alapú erőszak miatt. Kevésbé tud koncentrálni, alacsonyabb lehet a munkaaktivitása, fizetése, pozíciója, állásának a biztonsága a fenyegetettség eredményeképpen. Egy nő, esetleg beletörődhet az erőszakos viselkedésbe a kétségbeesésen túl, hogy megtartsa állását. Rosszabb esetekben, a nemi alapú erőszak a munkahelyen, hozzájárulhat a munkavállaló halálához vagy egy meg nem született gyermekhez.

Az erőszaknak való kitettség kockázata gyakran nagyobb azokban az állásokban és ágazatokban, ahol a munka informális vagy prekárius, ahol a bérek alacsonyabbak, ahol a dolgozók nem csatlakoznak szakszervezethez, vagy nem alakítanak szakszervezetet és ahol a menedzsment felelősségre vonhatósága alacsony.

A szegregáció azokban az állásokban vagy foglalkozásokban, amelyek főleg nőies vagy főleg férfias szakmák, gyakran megnövekszik a nemi alapú erőszaknak való kitettség kockázata, akár a kollégáktól vagy a közösség tagjaitól. A nők felülreprezentáltak a háztartási munkákban, vendéglátásban, egészségügyben és a szociális ellátásban, ruházati-és textiliparban, tea-és virágültetvényeken és a multinacionális vállalatok ellátási láncának legalján vannak. A nők a férfias ágazatokban, mint például építőipar és szállítmányozás, szintén nagyobb eséllyel vannak kitéve a nemi alapú erőszak (továbbiakban: **NAE**) különböző formáinak.

Továbbá, a NAE,amikor munkahelyen történik, az lehet a családon belüli erőszak átterjedése, például gyakori vagy hosszantartó hiányzásokon keresztül, alacsony koncentráció és produktivitás vagy akár egy munkahelyi erőszakos partner is lehet.

* **Világszerte a nők 35%-a tapasztal akár fizikai és/vagy szexuális erőszakot.**
* **40 és 50% között mozog azon nők aránya, akik nem kívánt szexuális közeledést tapasztalnak, testi kontaktust vagy a zaklatás egyéb formáját a munkahelyen.**

**Kampány a változásért!**

A szakszervezetek, együtt a feminista szervezetekkel és egyéb szövetségeseikkel kampányolnak az „úttörő” ILO konvencióért a munkahelyi NAE-ról.

**Miért van szükség aNAE-ról szóló ILO normára?**

A munkahely egy fontos környezet, amelyben az erőszak előfordul. A NAE a munka világában egyike a legfontosabb és legszéleskörűbb akadályainak, amely a nők gazdasági megerősödése, autonómiája és függetlensége előtt áll – és a nemek közti egyenlőség realizálódásának.

Jelen pillanatban nincs nemzetközileg elfogadott törvény, amely a munkahelyi NAE különböző formáival foglalkozik!

Egy ILO Egyezmény és Ajánlás egy erős üzenet lenne arra vonatkozóan, hogy az erőszak NEM a munka része. Ez segítene hangot adni a dolgozóknak, hogy újra fellépjenek a NAE ellen és kollektív szerződésben tárgyaljanak a NAE-ról. Ez segítene a dolgozóknak és alkalmazottaknak megállapodni az eljárásmódról (politikákról) és a megelőzésről. Ez megerősítené a női dolgozókat, hogy tegyenek lépéseket.

**Csatlakozz a kampányhoz!**

* Alakíts szakszervezeti koalíciókat, feminista csoportokat, migráns jogi csoportokat és egyéb társadalmi szövetségeseket felhívni a figyelmet a NAE hatásira.
* Gyűjts történeteket a dolgozóktól a NAE-kal kapcsolatban, amik a munkahelyen érték őket
* Hívj össze meetingeket a kormánnyal, hogy elmagyarázd, miért szükségesek a lépések nemzetközi és nemzeti szinten, törvényen kívül helyezni a munkahelyi NAE-ot – használhatod a tájékoztatóban kifejtett érveket.
* Hívj össze meetingeket a munkáltatókkal és azok egyesületeivel, hogy elmagyarázd, hogy egy nemzetközi norma a NAE-ról miért lenne előnyös az üzletnek és a munkaügyi kapcsolatoknak és miért kellene a munkáltatóknak támogatniuk egy ilyen standard-et.
* Írj levelet vagy petíciót a kulcsfontosságúkormányzati szerveknek és a független vagy ellenzéki parlamenti tagoknak, felhívni a figyelmüket a NAE-ra.
* Találkozz a munkaügyi és női ügyek miniszterével és szerezd meg támogatásukat.
* Tarts meetingeket a tagsággal és tájékoztasd őket a téma fontosságáról és, hogy mit tudnak tenni a különböző munkahelyi, nemzeti és nemzetközi szinteken.
* Legyél biztos benne, hogy a szakszervezet tárgyalási napirendjében szerepel a NAE.
* Végezz felméréseket a női dolgozók tapasztalatairól a NAE-kal kapcsolatban és használd az eredményeket a kormánnyal, munkáltatókkal és egyéb szereplőkkel történő viták alkalmával. Tájékoztasd az ITUC irodát az eredményekről: equality@ituc-csi.org
* Kötelezz el férfi szereplőket (pl.: tagságból, helyi/nemzeti médiából, politikusokat, sportolókat, apákat, stb.).
* Használd a nyomtatott és közösségi médiákat (Twitter, Facebook, blogok, stb.) hogy rávilágíts és felhívd a figyelmet a probléma kiterjedtségére és a nemzetközi standard fontosságára.
* Tájékoztasd az ITUC irodát a kampányról: equality@ituc-csi.org

**Érvek az ILO standard támogatása mellett**

**Miért kellene a kormánynak támogatnia ezt az ILO standard-et?**

* Hozzájárulna a női jogok realizálásához.
* Hozzájárulna a 2030-as naptár megvalósításához (Fenntartható Fejlesztési Célok)
* Csökkenthetné a nők sebezhetőségét és növelhetné a gazdasági függetlenségüket és produktivitásukat a munkahelyen.
* Pénzt spórolhatnának. A háztartási és munkahelyi erőszak dollármilliárdokkal terheli a gazdaságot az egészségügyi ellátás, bírósági ügyek, elveszett bérek és táppénz területén. Például, csak Ausztráliában, becslések alapján a NAE a gazdaságnak 15,6 AUD-ba fog kerülni 2021 és 2022 között, hacsaknem hatékony megelőző akcióval lépnek fel ellene.
* Erőteljesen hozzájárulhatna a tisztes munka célkitűzéseinek megvalósításához.
* Segíthetne fejleszteni az egészséget és biztonságot a munkahelyen és a munkaügyi kapcsolatokat.
* Segíthetné a nagyobb összhangot a jogi kereten belül, megcélozva a NAE megszüntetését és a női jogok támogatását.

**Miért kellene a munkáltatóknak támogatniuk az ILO standard-et?**

* Egy ILO standard a NAE-ról hasznos lehet a munkáltatóknak, a munkakörnyezet és munkaügyi kapcsolatok tekintetében az alábbiak szerint:
* Konzultáció biztosítása a szociális partnerekkel a jogszabály kidolgozásában
* Jobb definíció, hogy mi minősül NAE-nak a munkahelyen
* Egyértelmű iránymutatás adása a munkáltatóknak és a dolgozóknak a megelőzéssel kapcsolatos felelősségükkel kapcsolatban
* Munkáltatók támogatása a jól megtervezett humán erőforrás politikákkal kapcsolatban, hogy tartalmazzon egy világos folyamatot a NAE megelőzésére és a tapasztalatok/eredmények kezelésére – beleértve a családon belüli erőszakot a munkahelyen
* Munkáltatók támogatása egy egyértelmű eljárás megalkotásához, a sérelmek és panaszok jelentéséhez
* Útmutató biztosítása a munkáltatóknak kivizsgálásról és a panaszok kezeléséről
* Pontosabb meghatározása, hogy meddig terjed ki a munkaadó felelőssége (helyettes és a közvetlen)
* Egy olyan munkakultúra kialakítása, ahol a NAE nincs tolerálva
* A biztonság fejlesztése a munkahelyen és a csökkentése a munkáltatók gazdasági veszteségének összefüggésben a NAE-kal (pl.: hiányzás, alacsony produktivitás, bírósági ügyek, kártérítések) és
* A rossz reklám és a hírnévrontás miatti incidenseknek csökkentése

**Mit fedhet le egy ILO konvenció?**

* A munkahelyi NAE széleskörű definícióját, amely tartalmazhatná a munkahelyi NAE különböző formáit, amit a dolgozók a munkahelyen szenvednek el.
* Rendelkezések a munkahelyi NAE megelőzése érdekében
* Intézkedések azon munkavállalók érdekében, akiket ilyen típusú sérelem ért
* A leginkább érintett csoportok leírása (meghatározása): LGBT emberek, őslakos és migráns dolgozók, olyan dolgozók, akik HIV/AIDS fertőzöttek és fogyatékosok, kényszermunkában rekedt emberek és gyermekmunkások
* Minden munkavállaló védelme fajra, színre, nyelvre, vallásra, politikai vagy egyéb véleményre, nemzetiségre vagy társadalmi hovatartozásra, vagyonra, családi állapotra, szexuális orientációra, HIV/AIDS állapotra, migráns vagy menekült státuszra, korra vagy fogyatékosságra vagy munkahelyre való diszkrimináció nélkül.
* A családon belüli erőszak munkahelyi hatásainak elismerése
* A munkahely pontos meghatározására hivatkozni
* A foglalkoztatás különböző rendelkezései és a szociális biztonsági jogok a panaszosoknak, beleértve a jogot a munkaidő csökkentésére vagy újraszervezésére és
* Speciális rendelkezés megalkotása a megfelelő és érzékeny kezelése az erőszak elszenvedetteinek, akik a diszkrimináció valamely formáját megtapasztalják, megtiltanák a munkáltatóknak a velük szembeni hátrányos megkülönböztetést vagy büntetnék azt.

A Nők Helyzetének (2013) Egyesült Nemzetek Bizottságának 57. ülésének elfogadott döntésének a felhívása:

„tegyünk intézkedéseket annak érdekében, hogy a munkahelyekről eltűnjön a diszkrimináció és kizsákmányolás, erőszak, szexuális zaklatás és megfélemlítés és hogy kezelve legyen a diszkrimináció és erőszak a nők és lányok ellen, megfelelő intézkedéseken keresztül, mint például egy szabályozó és ellenőrző keretrendszer, reformok, kollektív szerződések, magatartási normák megléte, beleértve a megfelelő fegyelmi intézkedéseket, protokollt és eljárásmódokat, az ügyek áttételét az egészségügyi területre a kezelés miatt és a rendőrségre a nyomozás miatt; úgy, mint figyelemfelhívás, kapacitásbővítés, együttműködés a szociális partnerekkel, beleértve a munkahelyei szolgáltatásokat és rugalmasságot az áldozatoknak és túlélőknek”

**ILO folyamat**

**Hogyan van elfogadva egy ILO standard?**

 **→ →**

Az Irányító Testület a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia napirendjére tűzi a témát

Az iroda előkészíti a jogszabályt és a gyakorlatban is megnézi egy lehetséges új eszköz tartalmát (kérdőív alapján)

Probléma azonosítása

 ↵

A jelentés elküldése a kormányoknak, munkáltatóknak és dolgozóknak véleményezésre

 ↓

Első vita a konferencián

Az iroda elemzi a véleményeket és előkészíti a javasolt eredményt

 **→** **→**

Az iroda előkészíti a vitajelentést és a jogszabálytervezetet

 ↵

A jelentést elküldik a kormányoknak, munkáltatóknak és munkavállalóknak véleményezésre

A tervezet elfogadása a konferencián 2/3-os szavazati többséggel

 ↓

Második vita a jogszabálytervezetről a konferencián

Az iroda előkészíti a felülvizsgált jogszabálytervezetet

 **→ →**