LIGJ
Nr. 13/2022

PËR RATIFIKIMIN E KONVENTËS 190 "KONVENTA PËR DHUNËN DHE NGACMIMIN", TË ORGANIZATËS NDËRKOMBËTARE TË PUNËS, 1986

Në mbështetje të neneve 78, 83, pika 1, dhe 121 të Kushtetutës, me propozimin e Këshillit të Ministrave,

KUVENDI
I REPUBLIKËS SË SHQIPËRISË

VENDOSI:

Neni 1

Ratifikohet Konventa 190 "Konventa për dhunën dhe ngacmimin", të Organizatës Ndërkombëtare të Punës, 1986, sipas tekstit që i bashkëlidhet këtij ligji dhe është pjesë përbërëse e tij.

Neni 2

Ky ligj hyn në fuqi 15 ditë pas botimit në Fletoren Zyrtare.

Miratuar më datë 3.2.2022.

Shpallur me dekretin nr. 13486, datë 21.2.2022, të Presidentit të Republikës së Shqipërisë, Ilir Meta.

C190 – KONVENTA PËR DHUNËN DHE NGACMIMIN, 2019 (NR. 190)

Preambulë

Konferenca e Përgjithshme e Organizatës Ndërkombëtare të Punës,

E mbledhur në Gjenevë nga Organi Drejtues i Zyrës Ndërkombëtare të Punës dhe takuar në Sesionin e 108-të (njëqindvjetor), më 10 qershor 2019 dhe

Duke rikujtuar se Deklarata e Filadelfias konfirmon se të gjitha qeniet njerëzore, pavarësisht racës, besimit ose gjinisë, kanë të drejtë të ndjekin mirëqenien e tyre materiale dhe zhvillimin e tyre shpirtëror në kushtet e lirisë dhe dinjitetit, sigurisë ekonomike dhe mundësive të barabarta, dhe

Duke konfirmuar rëndësinë e Konventave themelore të Organizatës Ndërkombëtare të Punës dhe

Duke rikujtuar instrumente të tjera ndërkombëtarë të rëndësishme, të tilla si: Deklarata Universale për të Drejtat e Njeriut, Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike, Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, Konventa Ndërkombëtare për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Racial, Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave, Konventa Ndërkombëtare për Mbrojtjen e të Drejtave të të gjithë Punëtorëve Migrantë dhe Anëtarëve të Familjeve të tyre dhe Konventa për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara, dhe

Duke pranuar të drejtën e gjithsecilit për një botë pune pa dhunë dhe ngacmim, duke përfshirë dhunën dhe ngacmimin me bazë gjinore, dhe

Duke pranuar se dhuna dhe ngacmimi në botën e punës mund të përbëjnë shkelje ose abuzim të të drejtave të njeriut, dhe se dhuna dhe ngacmimi janë një kërcënim ndaj mundësive të barabarta, janë të papranueshme dhe të papajtueshme me punën e denjë, dhe

Duke pranuar rëndësinë e një kulture pune, bazuar në respektin dhe dinjitetin e ndërsjellë të qenieve njerëzore, për të parandaluar dhunën dhe ngacmimin, dhe

Duke rikujtuar se anëtarët kanë një përgjegjësi të rëndësishme për të nxitur një mjedis të përgjithshëm me zero tolerancë ndaj dhunës dhe ngacmimit, në mënyrë që të lehtësojnë parandalimin e këtyre sjelljeve dhe praktikave, dhe se të gjithë aktorët në botën e punës duhet të përmbahen, shmangin dhe trajtojnë dhunën dhe ngacmimin, dhe

Duke pranuar se dhuna dhe ngacmimi në botën e punës ndikojnë në shëndetin psikologjik, fizik dhe seksual, dinjitetin dhe mjedisin familjar dhe shoqëror të një personi, dhe

Duke pranuar që dhuna dhe ngacmimi ndikojnë gjithashtu në cilësinë e shërbimeve publike dhe private, dhe mund të pengojnë që personat, veçanërisht gratë, të kenë akses, të qëndrojnë dhe të përparojnë në tregun e punës, dhe

Duke vërejtur se dhuna dhe ngacmimi janë të papajtueshme me promovimin e ndërmarrjeve të qëndrueshme dhe ndikojnë negativisht në organizimin e punës, marrëdhëniet në vendin e punës, angazhimin e punëtorëve, reputacionin e ndërmarrjes dhe produktivitetin, dhe

Duke pranuar që dhuna dhe ngacmimi me bazë gjinore ndikojnë në mënyrë disproporcionale te gratë dhe vajzat, dhe duke pranuar se një qasje gjithëpërfshirëse, e integruar dhe me përgjegjësi gjinorë, e cila trajton shkaqet themelore dhe faktorët e rrezikut, duke përfshirë stereotipat gjinore, format e shumta dhe kryqëzuese të diskriminimit, dhe marrëdhëniet e pabarabarta të pushtetit me bazë gjinore, janë thelbësore për t'i dhënë fund dhunës dhe ngacmimit në botën e punës, dhe

Duke vërejtur se dhuna në familje mund të ndikojë në punësimin, produktivitetin dhe shëndetin dhe sigurinë, dhe se qeveritë, organizatat e punëdhënësve dhe punëtorëve dhe institucionet e tregut të punës mund të ndihmojnë, si pjesë e masave të tjera, për të njohur, reaguar ndaj dhe trajtuar ndikimet e dhunës në familje, dhe

Pasi vendosi mbi miratimin e propozimeve të caktuara, në lidhje me dhunën dhe ngacmimin në botën e punës, e cila është pika e pestë në rendin e ditës të sesionit, dhe

Pasi përcaktoi se këto propozime do të marrin formën e një Konvente ndërkombëtare,

miraton sot, më njëzet e një qershor të vitit dy mijë e nëntëmbëdhjetë, Konventën e mëposhtme, e cila mund të citohet si Konventa e Dhunës dhe Ngacmimit, 2019:

I. PËRKUFIZIMET

Neni 1

1. Për qëllim të kësaj Konvente:

a) termi "dhunë dhe ngacmim" në botën e punës i referohet një game sjelljesh dhe praktikash të papranueshme ose kërcënimeve të tyre, qoftë një ndodhi e vetme ose e përsëritur, të cilat synojnë, shkaktojnë ose mund të shkaktojnë dëm fizik, psikologjik, seksual ose ekonomik dhe përfshin dhunën dhe ngacmimin me bazë gjinore;

b) termi "dhunë dhe ngacmim me bazë gjinore" nënkupton dhunën dhe ngacmimin ndaj personave për shkak të seksit ose gjinisë së tyre ose që prekin në mënyrë disproporcionale personat e një seksi ose gjinie të veçantë, dhe përfshin ngacmimin seksual.

2. Pa cenuar nënparagrafët "a" dhe "b" të paragrafit 1, të këtij neni, përkufizimet në ligjet dhe rregulloret kombëtare mund të parashikojnë një koncept të vetëm ose koncepte të ndara.

II. OBJEKTI

Neni 2

1. Kjo Konventë mbron punëtorët dhe personat e tjerë në botën e punës, duke përfshirë punonjësit, siç përcaktohen në legjislacionin dhe praktikën kombëtare, si dhe personat që punojnë pavarësisht nga statusi i tyre kontraktues, personat në trajnim, duke përfshirë praktikantët dhe fillestarët, punëtorët, punësimi i të cilëve ka përfunduar, vullnetarë, punëkërkues dhe aplikantë për punë dhe individë që ushtrojnë autoritetin, detyrat ose përgjegjësitë e një punëdhënësi.

2. Kjo Konventë zbatohet për të gjithë sektorët, qoftë privatë apo publikë, si në ekonominë formale, edhe në atë joformale, dhe qoftë në zonat urbane apo rurale.

Neni 3

Kjo Konventë zbatohet për dhunën dhe ngacmimin në botën e punës që ndodhin gjatë, në lidhje me ose që lindin nga puna:

a) në vendin e punës, duke përfshirë hapësirat publike dhe private, kur ato janë një vend pune;

b) në vendet ku punonjësi paguhet, bën një pushim ose konsumon një vakt ose përdor ambiente sanitare, larjeje dhe ndërrimi;

c) gjatë udhëtimeve të lidhura me punën, udhëtimeve, trajnimeve, eventeve ose aktiviteteve shoqërore;

d) nëpërmjet komunikimeve në lidhje me punën, duke përfshirë ato që mundësohen nga teknologjitë e informacionit dhe komunikimit;

e) në akomodimin e siguruar nga punëdhënësi; dhe

f) kur udhëtohet për në dhe nga puna.

III. PARIMET THEMELORE

Neni 4

1.1. Çdo anëtar që ratifikon këtë Konventë, respekton, promovon dhe realizon të drejtën e gjithsecilit për një botë pune pa dhunë dhe ngacmim.

2.2 Çdo anëtar miraton, në përputhje me legjislacionin kombëtar dhe rrethanat dhe në konsultim me organizatat e punëdhënësve dhe punëtorëve përfaqësues, një qasje gjithëpërfshirëse, të integruar dhe me përgjegjësi gjinore, për parandalimin dhe eliminimin e dhunës dhe ngacmimit në botën e punës. Një qasje e tillë duhet të marrë parasysh dhunën dhe ngacmimin që përfshin palë të treta, kur është e zbatueshme, dhe përfshin:

a) ndalimin e dhunës dhe ngacmimit, me ligj;

b) sigurimin se dhuna dhe ngacmimi trajtohen nga politika përkatëse;

c) miratimin e një strategjie gjithëpërfshirëse për të zbatuar masat për parandalimin dhe luftën kundër dhunës dhe ngacmimit;

d) krijimin ose forcimin e mekanizmave të zbatimit dhe monitorimit;

e) sigurimin e aksesit në mjete juridike dhe mbështetjes për viktimat;

f) parashikimin e sanksioneve;

g) përgatitjen e mjeteve, udhëzimeve, arsimim dhe trajnim, dhe rritjen e ndërgjegjësimit, në formate të arritshme, sipas rastit; dhe

h) sigurimin e mjeteve efektive të inspektimit dhe hetimit të rasteve të dhunës dhe ngacmimit, duke përfshirë nëpërmjet inspektorateve të punës ose organeve të tjera kompetente.

3.3. Në miratimin dhe zbatimin e aksesit të referuar në paragrafin 2 të këtij neni, çdo anëtar njeh rolet dhe funksionet e ndryshme dhe plotësuese të qeverive dhe punëdhënësve, punëtorëve

dhe organizatave të tyre përkatëse, duke marrë parasysh natyrën e ndryshme dhe shtrirjen e përgjegjësisë së tyre përkatëse.

Neni 5

Me qëllim parandalimin dhe eliminimin e dhunës dhe ngacmimit në botën e punës, çdo anëtar respekton, promovon dhe realizon parimet dhe të drejtat themelore në punë, përkatësisht lirinë e shoqërimit dhe njohjen efektive të së drejtës për negociata kolektive, eliminimin e të gjitha formave të punës me forcë ose të detyruar, heqjen efektive të punës së fëmijëve dhe eliminimin e diskriminimit në lidhje me punësimin dhe profesionin, si dhe promovimin e punës së denjë.

Neni 6

Çdo anëtar miraton ligje, rregullore dhe politika që garantojnë të drejtën për barazi dhe mos-diskriminim në punësim dhe profesion, duke përfshirë për punëtoret femra, si dhe për punëtorët dhe personat e tjerë që i përkasin një ose më shumë grupeve të prekshme ose grupeve në situata të prekshmërisë që preken në mënyrë disproporcionale nga dhuna dhe ngacmimi në botën e punës.

IV. MBROJTJA DHE PARANDALIMI

Neni 7

Pa cenuar dhe në përputhje me nenin 1, çdo anëtar miraton ligjet dhe rregulloret për të përcaktuar dhe ndaluar dhunën dhe ngacmimin në botën e punës, duke përfshirë dhunën dhe ngacmimin me bazë gjinore.

Neni 8

Çdo anëtar merr masat e duhura për të parandaluar dhunën dhe ngacmimin në botën e punës, duke përfshirë:

a) njohjen e rolit të rëndësishëm të autoriteteve publike në rastin e punonjësve të ekonomisë joformale;

b) identifikimin, në konsultim me organizatat e punëdhënësve dhe punëtorëve në fjalë dhe nëpërmjet mjeteve të tjera, sektorët ose profesionet dhe angazhimet e punës ku punëtorët dhe personat e tjerë të interesuar janë më të ekspozuar ndaj dhunës dhe ngacmimit; dhe

c) marrjen e masave për mbrojtjen efektive të këtyre personave.

Neni 9

Çdo anëtar miraton ligje dhe rregullore që kërkojnë nga punëdhënësit të ndërmarrin hapat e duhur në përpjesëtim me shkallën e tyre të kontrollit, për të parandaluar dhunën dhe ngacmimin në botën e punës, duke përfshirë dhunën dhe ngacmimin me bazë gjinore, dhe veçanërisht, në masën që është e zbatueshme, për të:

a) miratuar dhe zbatuar, në konsultim me punëtorët dhe përfaqësuesit e tyre, një politikë në vendin e punës për dhunën dhe ngacmimin;

b) marrë parasysh dhunën dhe ngacmimin dhe rreziqet shoqëruese psikosociale në menaxhimin e sigurisë dhe shëndetit në punë;

c) identifikuar rreziqet dhe vlerësimin e risqeve të dhunës dhe ngacmimit, me pjesëmarrjen e punëtorëve dhe përfaqësuesve të tyre, dhe marrë masa për parandalimin dhe kontrollin e tyre; dhe

d) siguruar punëtorët dhe personat e tjerë të interesuar me informacione dhe trajnime, në formate të arritshme, sipas rastit, për rreziqet dhe risqet e identifikuara të dhunës dhe ngacmimit, si dhe masat e ndërlidhura të parandalimit dhe mbrojtjes, duke përfshirë të drejtat dhe përgjegjësitë e punëtorëve dhe personave të tjerë të interesuar në lidhje me politikën e përmendur në nënparagrafin "a" të këtij neni.

V. ZBATIMI DHE MJETET JURIDIKE

Neni 10

1. Çdo anëtar merr masat e duhura, për të:

2.a) monitoruar dhe zbatuar ligjet dhe rregulloret kombëtare në lidhje me dhunën dhe ngacmimin në botën e punës;

3.b) siguruar akses të lehtë në mjetet e përshtatshme dhe efektive juridike dhe mekanizma dhe procedura të sigurta, të drejta dhe efektive të raportimit dhe zgjidhjes së mosmarrëveshjeve, në rastet e dhunës dhe ngacmimit në botën e punës, të tilla si:

i) procedurat e ankesave dhe hetimeve, si dhe, kur është e nevojshme, mekanizmat e zgjidhjes së mosmarrëveshjeve në nivelin e punës;

ii) mekanizmat e zgjidhjes së mosmarrëveshjeve jashtë vendit të punës;

iii) gjykatat ose tribunalet;

iv) mbrojtjen nga viktimizimi ose hakmarrja ndaj ankuesve, viktimave, dëshmitarëve dhe informatorëve; dhe

v) masat e ndihmës ligjore, sociale, mjekësore dhe administrative për ankuesit dhe viktimat;

4.c) mbrojtur privatësinë e atyre personave të përfshirë dhe konfidencialitetin, në masën e mundur dhe sipas rastit, duke garantuar që kërkesat për privatësi dhe konfidencialitet të mos keqpërdoren;

5.d) parashikuar sanksione, kur është e nevojshme, në rastet e dhunës dhe ngacmimit në botën e punës;

6.e) siguruar që viktimat e dhunës dhe ngacmimit me bazë gjinore në botën e punës, kanë akses efektiv në mekanizmat me përgjegjësi gjinore, zgjidhjes së ankesave dhe mosmarrëveshjeve në mënyrë të sigurt dhe efektive, mbështetje, shërbime dhe mjete juridike.

7.f) njohur efektet e dhunës në familje dhe, në masën që është e zbatueshme, për të lehtësuar ndikimin e tij në botën e punës;

8.g) siguruar se punëtorët kanë të drejtë të largohen nga një situatë pune, ku ata kanë justifikimin e arsyeshëm për të besuar se paraqet një rrezik të afërt dhe serioz për jetën, shëndetin ose sigurinë për shkak të dhunës dhe ngacmimit, pa pësuar ndonjë hakmarrje ose pasoja të tjera të panevojshme, dhe detyrën për të informuar nivelin drejtues; dhe

9.h) siguruar se inspektoratet e punës dhe autoritetet e tjera përkatëse, sipas rastit, janë të autorizuar të trajtojnë dhunën dhe ngacmimin në botën e punës, duke përfshirë edhe lëshimin e urdhrave që kërkojnë marrjen e masave me fuqi ekzekutuese të menjëhershme, dhe urdhra për të ndaluar punën në rastet e një rreziku të afërt për jetën, shëndetin ose sigurinë, duke iu nënshtruar çdo të drejte për ankesë pranë një autoriteti gjyqësor ose administrativ, i cili mund të parashikohet me ligj.

VI. UDHËZIME, TRAJNIME DHE RRITJA E NDËRGJEGJËSIMIT

Neni 11

Çdo anëtar, në konsultim me organizatat e punëdhënësve dhe punëtorëve përfaqësues, synon të sigurojë që:

a) dhuna dhe ngacmimi në botën e punës trajtohen në politikat përkatëse kombëtare, siç janë ato politika që lidhen me sigurinë dhe shëndetin në punë, barazinë dhe mos-diskriminimin, dhe migracionin;

b) punëdhënësit dhe punëtorët dhe organizatat e tyre, dhe autoritetet përkatëse marrin udhëzime, burime, trajnime ose mjete të tjera, në formate të arritshme, sipas rastit, mbi dhunën dhe ngacmimin në botën e punës, duke përfshirë edhe dhunën dhe ngacmimin me bazë gjinore; dhe

c) ndërmerren iniciativa, duke përfshirë fushatat e ndërgjegjësimit.

VII. METODAT E ZBATIMIT

Neni 12

Dispozitat e kësaj Konvente zbatohen me anë të ligjeve dhe rregulloreve kombëtare, si dhe nëpërmjet marrëveshjeve kolektive ose masave të tjera në përputhje me praktikën kombëtare, duke përfshirë zgjerimin ose përshtatjen e masave ekzistuese të sigurisë dhe shëndetit në punë, për të trajtuar dhunën dhe ngacmimin dhe zhvilluar masa specifike, në rastet kur është e nevojshme.

VIII. DISPOZITAT PËRFUNDIMTARE

Neni 13

Ratifikimet zyrtare të kësaj Konvente i komunikohen drejtorit të përgjithshëm të Zyrës Ndërkombëtare të Punës, për regjistrim.

Neni 14

1.1 Kjo Konventë është e detyrueshme vetëm për ata anëtarë të Organizatës Ndërkombëtare të Punës, ratifikimet e të cilëve janë regjistruar te drejtori i përgjithshëm i Zyrës Ndërkombëtare të Punës.

2.2 Ajo do të hyjë në fuqi dymbëdhjetë muaj pas datës kur ratifikimet e dy anëtarëve janë regjistruar te drejtori i përgjithshëm.

3.3 Më pas, kjo Konventë hyn në fuqi për çdo anëtar, dymbëdhjetë muaj pas datës kur është regjistruar ratifikimi i saj.

Neni 15

1.1 Një anëtar që ka ratifikuar këtë Konventë mund ta denoncojë atë pas skadimit të dhjetë viteve nga data kur Konventa hyn në fuqi për herë të parë, me një akt i cili i komunikohet drejtorit të përgjithshëm të Zyrës Ndërkombëtare të Punës për regjistrim. Ky denoncim nuk hyn në fuqi deri një vit pas datës kur është regjistruar.

2.2 Çdo anëtar që ka ratifikuar këtë Konventë dhe i cili, brenda vitit pas mbarimit të periudhës dhjetë vjeçare të përmendur në paragrafin e mësipërm, nuk ushtron të drejtën e denoncimit të parashikuar në këtë nen, është i detyruar për një periudhë tjetër dhjetë vjeçare dhe pas kësaj, mund të denoncojë këtë Konventë brenda vitit të parë të çdo periudhe të re dhjetë vjeçare, sipas kushteve të parashikuara në këtë nen.

Neni 16

1.1 Drejtori i përgjithshëm i Zyrës Ndërkombëtare të Punës njofton të gjithë anëtarët e Organizatës Ndërkombëtare të Punës për regjistrimin e të gjitha ratifikimeve dhe denoncimeve që janë komunikuar nga anëtarët e Organizatës.

2.2. Kur anëtarët e Organizatës njoftohen për regjistrimin e ratifikimit të dytë që është komunikuar, drejtori i përgjithshëm tërheq vëmendjen e anëtarëve të Organizatës deri në datën kur Konventa do të hyjë në fuqi.

Neni 17

Drejtori i përgjithshëm i Zyrës Ndërkombëtare të Punës i komunikon Sekretarit të Përgjithshëm të Kombeve të Bashkuara për regjistrim, në përputhje me nenin 102 të Kartës së Kombeve të Bashkuara, të dhënat e plota të të gjitha ratifikimeve dhe denoncimeve që janë regjistruar në përputhje me dispozitat të neneve të mëparshme.

Neni 18

Në momentet kur mund të çmojë të nevojshme, Organi Drejtues i Zyrës Ndërkombëtare të Punës i paraqet Konferencës së Përgjithshme një raport mbi funksionimin e kësaj Konvente dhe shqyrton përshtatshmërinë e vendosjes në rendin e ditës së Konferencës, të çështjes së rishikimit të saj në mënyrë të plotë ose të pjesshme.

Neni 19

1.1. Nëse Konferenca miraton një Konventë të re që rishikon këtë Konventë, atëherë, përveç nëse Konventa e re parashikon ndryshe:

a) ratifikimi nga një anëtar i Konventës së re rishikuese, përfshin gjithashtu denoncimin e menjëhershëm të kësaj Konvente, pavarësisht nga dispozitat e nenit 15 më lart, nëse dhe kur Konventa e re rishikuese do të ketë hyrë në fuqi;

b) që nga data kur Konventa e re rishikuese hyn në fuqi, kjo Konventë pushon së qeni e hapur për ratifikim nga anëtarët.

2.2. Në çdo rast, kjo Konventë mbetet në fuqi në formën dhe përmbajtjen e saj aktuale për ata anëtarë që e kanë ratifikuar atë, por që nuk kanë ratifikuar Konventën rishikuese.

Neni 20

Versionet në anglisht dhe frëngjisht të tekstit të kësaj Konvente janë njëlloj të besueshme.

Informacion kryesor

Konventa në lidhje me eliminimin e dhunës dhe ngacmimin në botën e punës

Miratuar: Gjenevë, sesioni i 108-të i KNP-së (21 qershor 2019)

Statusi: Instrument i përditësuar (Konventa Teknike).

R206 -Rekomandimi për Dhunën dhe Ngacmimin, 2019 (nr. 206)

Preambulë

Konferenca e Përgjithshme e Organizatës Ndërkombëtare të Punës,

E mbledhur në Gjenevë nga Organi Drejtues i Zyrës Ndërkombëtare të Punës dhe takuar në Sesionin e 108-të (Njëqindvjetor) më 10 qershor 2019, dhe

Pasi miratoi Konventën për Dhunën dhe Ngacmimin, 2019, dhe

Pasi vendosi mbi miratimin e propozimeve të caktuara në lidhje me dhunën dhe ngacmimin në botën e punës, e cila është pika e pestë në rendin e ditës së seancës, dhe

Pasi përcaktoi se këto propozime marrin formën e një Rekomandimi që plotësojnë Konventën për Dhunën dhe Ngacmimin, 2019,

miraton sot më njëzet e një qershor të vitit dy mijë e nëntëmbëdhjetë Rekomandimin e mëposhtëm, i cili mund të citohet si Rekomandimi për Dhunën dhe Ngacmimin, 2019:

1. Dispozitat e këtij Rekomandimi plotësojnë ato të Konventës për Dhunën dhe Ngacmimin të vitit 2019 (në vijim e referuar si "Konventa") dhe duhet të konsiderohen në lidhje me to.

I. PARIMET THEMELORE

1.2 Në miratimin dhe zbatimin e qasjes gjithëpërfshirëse, të integruar dhe të përgjegjshme për gjininë, e referuar në nenin 4, paragrafi 2 i Konventës, anëtarët duhet të trajtojnë dhunën dhe ngacmimin në botën e punës në punë dhe punësim, sigurinë dhe shëndetin në punë, ligjin për barazisë dhe mos-diskriminimin dhe në të drejtën penale, sipas rastit.

2.3 Anëtarët duhet të garantojnë se të gjithë punëtorët dhe punëdhënësit, duke përfshirë ata në sektorët, profesionet dhe angazhimet e punës që janë më të ekspozuara ndaj dhunës dhe ngacmimit, gëzojnë plotësisht lirinë e shoqërimit dhe njohjen efektive të së drejtës për negociata kolektive, në përputhje me Konventën për Lirinë e Shoqatave dhe Mbrojtjes së të Drejtës për Organizim 1948 (nr. 87) dhe Konventën e së Drejtës për t'u Organizuar dhe Negociatave Kolektive të vitit 1949 (nr. 98).

3.4. Anëtarët duhet të marrin masat e duhura për të:

a) promovuar njohjen efektive të së drejtës për negociata kolektive në të gjitha nivelet, si mjet për parandalimin dhe trajtimin e dhunës dhe ngacmimit dhe, në masën që është e mundur, lehtësimin e ndikimit të dhunës në familje në botën e punës; dhe

b) mbështetur këto negociata kolektive, nëpërmjet mbledhjes dhe shpërndarjes së informacionit mbi tendencat e lidhura dhe praktikat e mira në lidhje me procesin e negocimit dhe përmbajtjen e marrëveshjeve kolektive.

4.5 Anëtarët duhet të garantojnë që dispozitat mbi dhunën dhe ngacmimin në ligjet, rregulloret dhe politikat kombëtare, marrin parasysh instrumentet e barazisë dhe mos-diskriminimit të Organizatës Ndërkombëtare të Punës, duke përfshirë Konventën për Shpërblimin e Barabartë (nr. 100) dhe Rekomandimin (nr. 90), 1951 dhe Konventën për Diskriminimin (Punësimi dhe Profesionet) (nr. 111) dhe Rekomandimin (nr. 111), 1958, si edhe instrumente të tjera përkatëse.

II. MBROJTJA DHE PARANDALIMI

1.6 Dispozitat e sigurisë dhe shëndetit në punë mbi dhunën dhe ngacmimin në ligjet, rregulloret dhe politikat kombëtare duhet të marrin parasysh instrumentet përkatëse të sigurisë dhe shëndetit në punë të Organizatës Ndërkombëtare të Punës, si Konventa për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, 1981 (nr. 155), dhe Konventa për Kuadrin Promovues për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë, 2006 (nr. 187).

2. Anëtarët, sipas rastit, duhet të specifikojnë në ligje dhe rregullore që punëtorët dhe përfaqësuesit e tyre duhet të marrin pjesë në hartimin, zbatimin dhe monitorimin e politikave në vendin e punës, të referuara në nenin 9 (a) të Konventës dhe këto politika, duhet të:

a) deklarojnë që dhuna dhe ngacmimi nuk do të tolerohen;

b) krijojnë programe për parandalimin e dhunës dhe ngacmimit me objektiva të matshme, sipas rastit;

c) specifikojnë të drejtat dhe përgjegjësitë e punëtorëve dhe punëdhënësit;

d) përmbajnë informacione mbi procedurat e ankimit dhe hetimit;

e) sigurojnë që të gjitha komunikimet e brendshme dhe të jashtme që lidhen me incidentet dhunës dhe ngacmimit do të shqyrtohen sipas rregullave dhe do të veprohet siç duhet;

f) specifikojnë të drejtën e privatësisë së individëve dhe konfidencialitetit, siç përmendet

në nenin 10(c) të Konventës, duke balancuar të drejtën e punëtorëve për të qenë të ndërgjegjësuar për të gjitha rreziqet; dhe

g) përfshijnë masa për të mbrojtur ankuesit, viktimat, dëshmitarët dhe informatorët kundër viktimizimit ose hakmarrjes.

3.8 Vlerësimi i riskut në vendin e punës, i përmendur në nenin 9 (c) të Konventës, duhet të marrë parasysh faktorët që rrisin mundësinë e dhunës dhe ngacmimit, duke përfshirë rreziqet dhe risqet psikosociale. Vëmendje e veçantë duhet t'i kushtohet rreziqeve dhe risqeve, që:

a) lindin nga kushtet dhe angazhimet e punës, organizimi i punës dhe menaxhimi i burimeve njerëzore, sipas rastit;

b) përfshijnë palë të treta si klientët, ofruesit e shërbimeve, përdoruesit, pacientët dhe anëtarët e publikut; dhe

c) lindin nga diskriminimi, abuzimi i marrëdhënieve të pushtetit dhe normat gjinore, kulturore dhe shoqërore që mbështesin dhunën dhe ngacmimin.

4.9 Anëtarët duhet të miratojnë masa të përshtatshme për sektorët ose profesionet dhe angazhimet e punës ku ekspozimi ndaj dhunës dhe ngacmimit mund të jetë më i mundshëm, si për shembull puna gjatë natës, puna në izolim, shëndetësi, spitale, shërbime sociale, shërbime emergjente, punë shtëpiake, transport, arsim apo argëtim.

5.10 Anëtarët duhet të marrin masa legjislative ose masa të tjera për të mbrojtur punëtorët migrantë, veçanërisht punëtoret migrante femra, pavarësisht nga statusi i migrantëve, në vendet e origjinës, tranzitit dhe destinacionit, sipas rastit, nga dhuna dhe ngacmimi në botën e punës.

6.11 Në lehtësimin e kalimit nga ekonomia joformale në formale, anëtarët duhet të sigurojnë burime dhe ndihmë për punëtorët dhe punonjësit e ekonomisë joformale dhe shoqatat e tyre, për të parandaluar dhe trajtuar dhunën dhe ngacmimin në ekonominë joformale.

7.12 Anëtarët duhet të garantojnë që masat për të parandaluar dhunën dhe ngacmimin nuk duhet të shkaktojnë kufizimin e pjesëmarrjes në punë, sektorë ose profesione specifike, ose përjashtimin e tyre nga to, të femrave dhe grupeve të përmendura në nenin 6 të Konventës.

8.13 Referenca për grupet e prekshme dhe grupet në situata të prekshmërisë në nenin 6 të Konventës duhet të interpretohet në përputhje me standardet e zbatueshme ndërkombëtare të punës dhe instrumentet ndërkombëtare për të drejtat e njeriut.

III. ZBATIMI, MJETET JURIDIKE DHE NDIHMA

1.14 Mjetet juridike të përmendura në nenin 10 (b) të Konventës mund të përfshijnë:

a) të drejtën për të dhënë dorëheqje me kompensim;

b) rikthimin;

c) kompensimin e duhur për dëmet;

d) urdhrat që kërkojnë të merren masa me fuqi të menjëhershme ekzekutuese, për të siguruar ndalimin e një sjelljeje të caktuar ose ndryshimin e politikave ose praktikave;

dhe

e) tarifat dhe kostot ligjore, sipas legjislacionit dhe praktikës kombëtare.

2.15 Viktimat e dhunës dhe ngacmimit në botën e punës duhet të kompensohen në rastet e dëmtimit psikosocial, fizik ose ndonjë dëmtimi ose sëmundje tjetër, e cila rezulton në paaftësi për të punuar.

3.16 Mekanizmat e ankesave dhe zgjidhjes së mosmarrëveshjeve mbi dhunën dhe ngacmimin me bazë gjinore, të përmendura në nenin 10 (e) të Konventës, duhet të përfshijnë masa, si për shembull:

a) gjykata me ekspertizë në rastet e dhunës dhe ngacmimit me bazë gjinore;

b) përpunim në kohë dhe në mënyrë efikase;

c) këshillë dhe ndihmë juridike për ankuesit dhe viktimat;

d) udhëzues dhe burime të tjera të informacionit, të disponueshme dhe të arritshme në gjuhët që fliten gjerësisht në vend; dhe

e) kalim të barrës së provës, sipas rastit, në procese të ndryshme, përveç procedimeve penale.

4.17 Mbështetja, shërbimet dhe mjetet juridike për viktimat e dhunës dhe ngacmimit me bazë gjinore, të përmendura në nenin 10(e) të Konventës, duhet të përfshijnë masa, si për shembull:

a) mbështetje për të ndihmuar viktimat për të ri-hyrë në tregun e punës;

b) shërbime këshillimi dhe informacioni, në një mënyrë të arritshme, sipas rastit;

c) linja telefonike 24-orëshe;

d) shërbimet e urgjencës;

e) kujdes dhe trajtim mjekësor dhe mbështetje psikologjike;

f) qendrat e krizave, duke përfshirë strehëzat; dhe

g) njësi të specializuara policore ose oficerë të trajnuar posaçërisht për të mbështetur viktimat.

5.18 Masat e duhura për të lehtësuar ndikimet e dhunës në familje në botën e punës, të referuara në nenin 10(f) të Konventës, mund të përfshijnë:

a) lejen për viktimat e dhunës në familje;

b) angazhimet fleksibël në punë dhe mbrojtje për viktimat e dhunës në familje;

c) mbrojtjen e përkohshme kundër largimit nga puna për viktimat e dhunës në familje, sipas rastit, përveç për arsye që nuk kanë lidhje me dhunën në familje dhe pasojat e saj;

d) përfshirjen e dhunës në familje në vlerësimet e rrezikut në vendin e punës;

e) një sistem referimi në lidhje me masat zbutëse të publikut për dhunën në familje, në rastet kur ekzistojnë; dhe

f) rritjen e ndërgjegjësimit për efektet e dhunës në familje.

6.19 Autorët e dhunës dhe ngacmimit në botën e punës duhet të mbahen përgjegjës dhe të sigurohen me këshillime ose masa të tjera, sipas rastit, me qëllim parandalimin e përsëritjes së dhunës dhe ngacmimit, dhe lehtësimin e ri-integrimit të tyre në punë, kur është e nevojshme.

7.20 Inspektorët e punës dhe zyrtarët e autoriteteve të tjera kompetente, sipas rastit, duhet t'i nënshtrohen një trajnimi me përgjegjësi gjinore, me qëllim identifikimin dhe trajtimin e dhunës dhe ngacmimit në botën e punës, duke përfshirë rreziqet dhe risqet psikosociale, dhunën dhe ngacmimin me bazë gjinore, dhe diskriminimin ndaj grupeve të veçanta me punëtorë.

8.21 Mandati i organeve kombëtare përgjegjëse për inspektimin e punës, sigurinë dhe shëndetin në punë, dhe barazinë dhe mos-diskriminimin, duke përfshirë barazinë gjinore, duhet të mbulojë dhunën dhe ngacmimin në botën e punës.

9.22 Anëtarët duhet të bëjnë përpjekje për të mbledhur dhe publikuar statistika mbi dhunën dhe ngacmimin në botën e punës, të ndara sipas gjinisë, formës së dhunës dhe ngacmimit dhe sektorit të veprimtarisë ekonomike, duke përfshirë edhe në lidhje me grupet e referuara në nenin 6 të Konventës.

IV. UDHËZIMET, TRAJNIMET DHE RRITJA E NDËRGJEGJËSIMIT

1.23 Anëtarët duhet të financojnë, zhvillojnë, zbatojnë dhe shpërndajnë, sipas rastit:

a) programe që synojnë trajtimin e faktorëve që rrisin mundësinë e dhunës dhe ngacmimit në botën e punës, duke përfshirë diskriminimin, abuzimin e marrëdhënieve të pushtetit dhe normat gjinore, kulturore dhe sociale që mbështesin dhunën dhe ngacmimin;

b) udhëzime me përgjegjësi gjinore dhe programe trajnimi për të ndihmuar gjykatësit, inspektorët e punës, oficerët e policisë, prokurorët dhe zyrtarë të tjerë publikë në përmbushjen e mandatit të tyre në lidhje me dhunën dhe ngacmimin në botën e punës, si dhe për të ndihmuar punëdhënësit dhe punëtorët publikë dhe privatë dhe organizatat e tyre në parandalimin dhe trajtimin e dhunës dhe ngacmimit në botën e punës;

c) kodet model të praktikës dhe mjetet e vlerësimit të riskut mbi dhunën dhe ngacmimin në botën e punës, qoftë të përgjithshme ose specifike për sektorin, duke marrë parasysh situatat specifike të punëtorëve dhe personave të tjerë që i përkasin grupeve të përmendura në nenin 6 të Konventës;

d) fushatat publike të rritjes së ndërgjegjësimit në gjuhë të ndryshme të vendit, duke përfshirë ato të punëtorëve migrantë që banojnë në vend, të cilat përçojnë papranueshmërinë e dhunës dhe ngacmimit, në veçanti dhunën dhe ngacmimin me bazë gjinore, trajtojnë qëndrime diskriminuese dhe parandalojnë stigmatizimin e viktimave, ankuesve, dëshmitarëve dhe informatorëve;

e) kurrikulat me përgjegjësi gjinore dhe materialet udhëzuese mbi dhunën dhe ngacmimin, duke përfshirë dhunën dhe ngacmimin me bazë gjinore në të gjitha nivelet e arsimit dhe formimit profesional, në përputhje me legjislacionin kombëtar dhe rrethanat;

f) materiale për gazetarët dhe personelin tjetër të mediave mbi dhunën dhe ngacmimin me bazë gjinore, duke përfshirë shkaqet themelore të tij dhe faktorët e riskut në lidhje me pavarësinë e tyre dhe lirinë e shprehjes; dhe

g) fushatat publike që synojnë nxitjen e vendeve të punës të sigurta, të shëndetshme dhe harmonike, pa dhunë dhe ngacmim.