

Convenția Organizației Internaționale a Muncii privind eliminarea violenței și hărțuirii la locul de muncă (OIM C-190)



PRO VITA București (www.asociatiaprovita.ro) este o organizație care își propune promovarea unei culturi a vieții, bazate pe respectul pentru demnitatea umană și drepturile omului. PRO VITA își urmărește obiectivele prin educație, cercetare și consiliere juridică și litigii precum și prin asistență umanitară și advocacy. PRO VITA (București) se numără printre organizațiile consultate în procesul legislativ intern și a intervenit în diverse litigii pe lângă instanțele naționale sau internaționale, inclusiv pe lângă Curtea Europeană a Drepturilor Omului.

Organizația Mondială a Muncii (OIM) a fost creată pentru a ajuta la stabilirea unor standarde care să ducă la siguranță și armonie în spațiile de lucru, indiferent de profesii.

Din păcate, în ultimii ani, OIM a fost, la fel ca aproape toate organizațiile internaționale, permeată de birocrați și experți tributari ideologic. Astfel, în 2019, OIM a adoptat un text¹ al cărui conținut parafează predarea totală a organizației în fața lobby-ului feminist și

¹ C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

trans/homosexual: **Convenția Organizației Internaționale a Muncii privind eliminarea violenței și hărțurii la locul de muncă** (Convenția OIM).

SEX ȘI „GEN”

Dacă, anterior, rapoartele OIM foloseau termenul „gen” cu referire exclusivă la bărbați și femei, astăzi OIM îl folosește cu înțelesul de „o diversitate de genuri” și, în plus, Convenția OIM face o diferență clară între sex și „gen”. „Genul” este un concept foarte controversat în întreaga lume, ceea ce a făcut ca principalul instrument internațional care îl introduce, Convenția de la Istanbul a Consiliului Europei, să fie inacceptabilă pentru multe țări.

Convenția OIM separă clar sexul de gen, forțând ca identitățile de gen, prin natura lor subiective, să fie normate:

„Expresia „violență și hărțuire bazate pe gen” desemnează violența și hărțuirea direcționate asupra persoanelor din cauza sexului sau a genului, sau care afectează disproporționat persoanele de un anumit sex sau gen și include hărțuire sexuală.” – *OIM C190, art. 1 (b)*

Ideile sulfuroase ale Convenției de la Istanbul se găsesc în multiple instanțe în Convenția OIM. Spre exemplu, „stereotipurile de gen” trebuie eliminate, pentru a obține o lume fără violență:

„Recunoscând că violența și hărțuirea bazate pe gen afectează în mod disproporționat femeile și fetele și recunoscând faptul că o abordare incluzivă, integrată și adaptată la gen, care abordează cauzele subiacente și factorii de risc, inclusiv stereotipurile de gen, formele multiple și intersectate de discriminare și inegalitatea de gen bazată pe relații de putere, este esențială pentru a pune capăt violenței și hărțurii în lumea muncii,” - *OIM C190, Preambul*

Celor care au supraviețuit lecturii paragrafului de mai sus le oferim un comentariu *in extenso* despre gen, perspectivă de gen și Convenția de la Istanbul².

Oricum, în opinia noastră, termenul „gen”, în asemenea interpretare, nu trebuie folosit, iar orice prezență a sa în proiecte de acte normative trebuie denunțată.

DEFINIȚII SUBIECTIVE ALE VIOLENȚEI ȘI HĂRȚURII

În definirea unor termeni atât de sensibili precum violența, obiectivitatea este esențială; sentimentele sunt întotdeauna subiective și nu ajută la aprecierea corectă, pot duce la

² Probleme legate de conceptele de „gen” și „violență bazată pe gen”, <https://asociatiaprovita.ro/activitati/analize-comentarii/probleme-legate-de-conceptele-de-gen-si-violenta-bazata-pe-gen/>

dispute juridice și la abuz de lege. În acest sens, unele definiții din Convenția OIM sunt mult prea largi:

„Expresia „violență și hărțuire” în ceea ce privește munca se referă la o serie de comportamente și practici inacceptabile sau amenințarea cu acestea, fie că s-au întâmplat o singură dată sau repetat, al căror scop este, sau care au ca rezultat sau cel mai adesea au ca rezultat vătămarea fizică, psihică, sexuală sau economică și includ violența și hărțuirea bazate pe gen.” - OIM C190, art.1 (a)

„Comportamente inacceptabile” și „vătămarea psihică/economică” sunt termeni extrem de subiectivi și greu de cuantificat. Definițiile neclare vor duce fie la abuzuri, fie la imposibilitatea aplicării prevederilor Convenției OIM în numeroase țări membre ale Organizației.

SCHIMBAREA LEGISLAȚIEI DE DRAGUL UNOR FOARTE NECLARE „GRUPURI VULNERABILE”

Există grupuri sociale care au parte, justificabil, de o protecție specială la locul de muncă, precum femeile însărcinate sau angajații de diferite etnii. Din păcate, OIM lărgeste definiția „grupurilor vulnerabile” până într-acolo încât ne întrebăm cine NU este vulnerabil:

„Fiecare stat membru va adopta legi, regulamente și politici care să asigure dreptul la egalitate și nediscriminare la angajare, inclusiv pentru angajații femeii, ca și pentru angajații sau alte persoane aparținând unuia sau mai multor grupuri vulnerabile sau unor grupuri aflate într-o situație vulnerabilă, care sunt afectate disproporționat de violența și hărțuirea la locul de muncă.” - OIM C190, art.6.

Înainte de elaborarea acestei Convenții, Comitetul economic și social European (EESC), organism al Uniunii Europene, consultat de grupul de lucru al OIM, a precizat care sunt grupurile vulnerabile, în opinia sa. Deloc surprinzător, pe primul loc sunt homosexualii și transgenderii, înaintea copiilor și adulților supuși muncii forțate:

„descrierea grupurilor celor mai afectate de violență bazate pe gen: persoane homosexuale și transgen, migranți, angajați cu HIV/SIDA sau cu dizabilitate și adulții sau copii supuși muncii forțate;” - *opinia EESC*³.

Asemenea formulări pot duce ușor la dispute sau abuzuri. Spre exemplu, din ce în ce mai multe țări așa-zis „progresiste” permit membrilor „comunității LGBTI” să folosească toaletele sau vestiarele sexului opus⁴. Protecția reală a femeilor și eradicarea violenței fac imperativă specificarea ca persoanele transgen de sex masculin, indiferent cât de

³ Opinion of the European Economic and Social Committee on ‘Towards an ILO standard against gender-based violence at work’, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52015IE1969&from=EN>

⁴ <https://adfllegal.org/press-release/us-opens-investigation-sexual-assault-minor-child-georgia-violation-title-ix#close>

vulnerabile ar fi, să nu aibă permisiunea folosirii spațiilor dedicate femeilor, la locul de muncă.

PROPAGANDĂ ÎN NUMELE EGALITĂȚII LA LOCUL DE MUNCĂ

Convenția OIM și recomandările cele mai relevante ale OIM impun statelor care ratifică să reglementeze organizarea unor „programe de instruire contra discriminării” la locul de muncă:

„Fiecare (stat) membru va adopta legi și reglementări care să oblige angajatorii să ia măsurile corespunzătoare, proporțional cu gradul lor de control, pentru a preveni violența și hărțuirea la locul de muncă, inclusiv violența și hărțuirea bazate pe gen și, în special, în măsura în care este posibil de pus în practică, pentru: (...) a furniza angajaților și altor persoane interesate informații și instruire, într-o formă accesibilă după caz, cu privire la riscurile de violență și hărțuire identificate și cu privire la măsurile de prevenire și protecție asociate, inclusiv cu privire la drepturile și obligațiile angajaților și ale altor persoane interesate...” - *OIM C190, art. 9.*

„Membrii ar trebui să se asigure că dispozițiile privind violența și hărțuirea din legislațiile naționale, reglementările și politicile, iau în considerare instrumentele de egalitate și nediscriminare ale Organizației Internaționale a Muncii, inclusiv Convenția privind remunerarea egală (nr. 100) și Recomandarea (nr. 90) 1951, de asemenea Convenția privind discriminarea (Nr. 111) și Recomandarea (Nr. 111), 1958 și alte instrumente relevante.” - *Recomandarea OIM 206, Principiul de bază 5.*⁵

În mod evident, este necesar să fie însușite regulile scrise și nescrise ale fiecărui loc de muncă pentru o colaborare fructuoasă între angajați; cu toate acestea, OIM își asumă, într-una dintre publicațiile sale recente⁶, un rol specific în trasarea unor „indicații prețioase” pentru promovarea așa-ziselor „drepturi LGBT” la locul de muncă:

„10 ANGAJAMENTE COMERCIALE PENTRU PROMOVAREA DREPTURILOR LGBT

1. *Managerii și directorii se vor angaja să respecte și să promoveze drepturile LGBT*
2. *Promovarea de oportunități egale și tratamente corecte față de persoanele LGBT*
3. *Promovarea unui mediu sigur, sănătos și respectuos față de persoanele LGBT*
4. *Sensibilizarea și educarea cu privire la drepturile LGBT*
5. *Încurajarea și susținerea creării de grupuri pe criteriul afinității LGBT*
6. *Promovarea respectării drepturilor LGBT în comunicări și în marketing*

⁵ R206, ILO Violence and Harassment Recommendation, 2019. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

⁶ The Promotion of LGBT Human Rights at the Workplace. 2nd revised and expanded edition. International Labour Organization, 2015.p. 74-75, https://unaids.org.br/wp-content/uploads/2016/01/2015_ManualPromocaoDireitosLGBTTrabalho_EN_V2.pdf

cele mai mari realizări ale vremurilor noastre. Care sunt șansele ca acest comitet să fie unul imparțial?

Uniunea Europeană cere statelor membre să ratifice Convenția

Conform unei „propuneri de decizie” a Comisiei Europene din 22 ianuarie 2020 (2020/0011)¹¹, statele membre sunt autorizate să ratifice Convenția OIM „în interesul Uniunii Europene”.

Aflat încă în stadiu preparatoriu, documentul se va constitui fără îndoială încă un instrument de presiune pentru ca țările Uniunii să normeze ideologia de gen în legislația internă. Termenul „gen” înseamnă, în interpretarea îmbrățișată de instituțiile UE, mai mult decât „bărbați și femei” și se referă la o „diversitate de gen”, așa cum rezultă din Strategia de egalitate a UE:

„Expresia „în toată diversitatea lor” este utilizată în această strategie pentru a exprima faptul că, acolo unde femeile sau bărbații sunt menționați, acestea sunt categorii eterogene, inclusiv în raport cu sexul lor, identitatea de gen, exprimarea genului sau caracteristicile sexuale. (Comisia Europeană) își afirmă angajamentul de a nu lăsa pe nimeni la o parte și (pentru) realizarea unei Europe egale pentru fiecare, indiferent de sex, rasă sau origine etnică, religie sau credință, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală.” - *O Uniune a egalității: Strategia pentru egalitatea de gen 2020-2025*, nota de subsol 9¹².

Care ar fi „interesul comun european” în ratificarea unui instrument care să insereze și mai adânc în legislația națională un termen atât de controversat precum „gen”?

CONCLUZII

Nevoia de protecție împotriva violenței este o provocare serioasă - prea serioasă pentru a o folosi cu scopul de a impune societății încă o ideologie. Implementarea conceptelor ideologizate nu facilitează prevenirea violenței, ci este un obstacol în calea unor soluții cu adevărat eficiente. Din păcate, **Convenția din 2019 a Organizației Internaționale a Muncii privind violența și hărțuirea aparține unui corpus crescând de documente internaționale infiltrate cu termeni și definiții ideologice, prin urmare nu poate fi susținută în forma sa actuală.**

Octombrie 2021

¹¹ Propunere de Decizie a Consiliului de autorizare a ratificării de către statele membre, în interesul Uniunii Europene, a Convenției Organizației Internaționale a Muncii (nr. 190) privind violența și hărțuirea, 2019, [https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=COM\(2020\)24&lang=EN](https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=COM(2020)24&lang=EN)

¹² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>