

Żagadnienia ogólne

Dr hab. Monika Tomaszewska, prof. UG

Uniwersytet Gdański

ORCID: 0000-0001-5271-9998

e-mail: monika.tomaszewska@prawo.ug.edu.pl

Autonomiczna i jednolita definicja przemocy i molestowania w świetle nowych rozwiązań przyjętych w Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 190

Autonomous and uniform definition of violence and harassment in the light of new solutions adopted in the International Labor Organization Convention No. 190

Streszczenie

Celem artykułu jest omówienie podstaw przyjęcia Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 190 oraz zaprezentowanie całkiem nowego podejścia do definicji przemocy i molestowania w środowisku pracy. Z uwagi na przedmiot artykułu wszystkie materiały źródłowe, w oparciu o które są formułowane określone tezy i wnioski, mają za podstawę raporty oraz analizy przeprowadzane w ramach Międzynarodowej Organizacji Pracy, choć – oczywiście – nie są to jedyne badania tego zagadnienia. Chodzi przede wszystkim o przybliżenie czynników, które wpłynęły na konkretne rozwiązania przyjęte w opisywanej Konwencji, gdyż materiały źródłowe kształtują później sposób interpretacji i stosowania przepisów konwencyjnych.

Przemoc i molestowanie w dotychczas przyjętych konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy stanowiły przedmiot regulacji dwóch kategorii praw, tj. prawa do godnych warunków pracy, prawa do równego i niedyskryminującego traktowania, a także prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Powyższa dychotomia kwalifikacji prawnej nękania i molestowania powodowała uruchomienie zespołu różnych praw i środków ochrony w oparciu o różne podstawy prawne.

W artykule jest przedstawiony całkowicie inny sposób podejścia do tych groźnych dla godnych warunków pracy zjawisk, jakimi są przemoc i molestowanie. Zaprezentowane są argumenty na rzecz tezy przyjęcia w Konwencji MOP nr 190 autonomicznej i jednolitej definicji, co pozwala obu kategorii naruszeń, tj. przemocy i molestowania, nie traktować jako elementu innych praw, jak chociażby zakazu dyskryminacji czy kategorii ryzyka zawodowego.

Abstract

The article aims to present the reasons for the proclamation of the International Labour Organization Convention No. 190 and portrays an entirely new approach to the definition of violence and harassment in the work environment. Due to the subject matter of the article, all source materials based on which specific theses and conclusions are formulated are based on reports and analyses carried out within the International Labour Organization, although – of course – these are not the only studies on this issue. It is primarily about the approximation of the factors that influenced the specific solutions adopted in the described Convention because the source materials later shape the way of interpreting and applying the provisions of the Convention.

In the conventions of the International Labour Organization adopted so far, violence and harassment were regulated by two categories of rights, i.e. the right to decent working conditions, the right to equal and non-discriminatory treatment, and the right to safe and hygienic working conditions. The above dichotomy of the legal classification of harassment and harassment resulted in the activation of a set of different rights and protection measures based on different legal grounds.

The article illustrates a totally different approach to these phenomena, which are dangerous for right-wing conditions, such as violence and harassment. Arguments are delivered for the thesis of adopting an autonomous and uniform definition in the ILO Convention No. 190, which allows both categories of violations, i.e. violence and harassment, not to be treated as elements of other rights, such as the prohibition of discrimination or the category of occupational risk.

We wnioskach pojawiają się również korzyści, jakie mogą wynikać z przyjęcia definicji zaproponowanej w Konwencji MOP nr 190, chociażby dla stosowania instytucji mobbingu uregulowanej w Kodeksie Pracy. Obowiązujące przepisy zakładają konieczność rozróżniania między molestowaniem, uznawanym za kategorię dyskryminacji, a mobbingiem, uznawanym za formę przemocy psychicznej i fizycznej, który różni się pod względem kryteriów właściwie tylko czasem trwania.

Słowa kluczowe

przemoc, molestowanie, Międzynarodowe Organizacja Pracy, Konwencja 190

JEL: K31

Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy odnoszące się do przemocy i molestowania sprzed przyjęcia Konwencji nr 190

Międzynarodowa Organizacja Pracy jako jedna z pierwszych organizacji zwróciła uwagę na związek między przemocą i molestowaniem a brakiem utrzymania standardu godnych warunków pracy (Declaration concerning..., 1944), wykazując równocześnie wysokie koszty ekonomiczne, jakie wywołuje brak skutecznych środków przeciwdziałających tym niebezpiecznym zjawiskom w miejscu pracy (International Labour Office, 2016 a, s. 17). Jednak postulat przyjęcia bardziej koherentnego i systemowego rozwiązania pojawił się dopiero w raporcie z 2016 r. przygotowanym przez grupę ekspertów MOP, w którym odniesiono się do przemocy wobec kobiet i mężczyzn w świecie pracy (International Labour Office, 2016 b, ust. 4–5). To zaś, co wyróżnia przygotowany raport spośród dotychczasowych opracowań, to metoda oraz obszar prowadzonych badań, który objął swym zakresem prawo do równego i niedyskryminującego traktowania, a także sferę bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) równocześnie. Ponadto w celach komparatystycznych poszerzono porównania o stan regulacji przepisów międzynarodowych, regionalnych (zwłaszcza europejskich) oraz krajowych.

W raporcie zwrócono uwagę na to, że całkiem spora część już obowiązujących standardów MOP z dziedziny prawa pracy zapewnia ochronę przed niektórymi formami przemocy i molestowania w miejscu pracy. Równocześnie bądź alternatywnie standardy MOP wprowadzają szczególną ochronę ukierunkowaną na określone grupy pracowników, by wymienić dla przykładu te szczególnie wrażliwe, a zatem kobiety (International Labour Office, 1996) i dzieci/młodociani czy pracownicy wyróżniający się pochodzeniem etnicznym czy rasą. W tym obszarze są klasyfikowane przede wszystkim standardy konwencyjne regulujące pracę w szczególnych okolicznościach, które mogą sprzyjać powstawaniu napięć, jak chociażby praca marynarzy na statkach czy praca domowa opieku-

The conclusions also include the benefits that may result from the adoption of the definition proposed in the ILO Convention No. 190, for example for the use of the institution of mobbing regulated in the Labour Code. The applicable regulations assume the need to distinguish between harassment, considered a category of discrimination, and mobbing, considered a form of psychological and physical violence, which differs in terms of criteria only in terms of duration.

Keywords

violence, harassment, International Labour Organization, Convention 190

nów przebywających nierzadko codziennie z podopiecznymi i członkami ich rodzin (International Labour Office, 2013). Czynnikiem, który łączy powyższe standardy, jest prawna kwalifikacja przemocy i molestowania do kategorii naruszeń praw podstawowych, zwłaszcza prawa do godności i ochrony dóbr osobistych pracownika albo/i ujmujące wspomniane delikty prawa jako przejaw dyskryminacji i nierównego traktowania. Przykładem tych standardów jest chociażby:

□ Konwencja MOP Nr 29 dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej (przyjęta w Genewie 28 czerwca 1930 r., Dz.U. z 1959 r. Nr 20, poz. 122 ze zm.) oraz Protokół do Konwencji nr 29 dotyczącej pracy przymusowej z 1930 r. (przyjęty w Genewie 11 czerwca 2014 r., Dz.U. z 2017 r. poz. 1418),

□ Konwencja MOP nr 105 o zniesieniu pracy przymusowej (przyjęta w Genewie 25 czerwca 1957 r., Dz.U. z 1959 r. Nr 39, poz. 240),

□ Konwencja MOP Nr 182 dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci (przyjęta w Genewie 17 czerwca 1999 r., Dz.U. z 2004 r. Nr 139, poz. 1474) oraz Konwencja MOP nr 138 dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia (przyjęta w Genewie 26 czerwca 1973 r., Dz.U. z 1978 r. Nr 12, poz. 53),

□ Konwencja MOP Nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu (przyjęta w Genewie 25 czerwca 1958 r., Dz.U. z 1961 r. Nr 42, poz. 218),

□ Konwencja MOP Nr 169 dotycząca ludności tubylczej i plemiennej w krajach niezależnych¹,

□ Konwencja MOP o pracy na morzu²,

□ Zalecenie dotyczące HIV i AIDS, 2010 (nr 200)³,

□ Konwencja MOP nr 189 dotycząca godnej pracy dla osób pracujących w gospodarstwie domowym⁴.

Z kolei inne standardy MOP obejmujące ochronę zdrowia i życia nie odnoszą się wprost do przemocy i molestowania w miejscu pracy. Pomimo tego wprowadzają elementy konstrukcyjne, które mogą być wykorzystane do przeciwdziałania wspomnianym patologiom w pracy. Dotyczy to w szczególności rozszerzającej inter-

pretacji pojęcia „zdrowie”, obejmującego także ochronę zdrowia psychicznego, a także fizycznego (w tym zwłaszcza gwarancję nietykalności fizycznej w miejscu pracy). Należy jednak zwrócić uwagę na to, że konwencje regulujące obszar warunków pracy związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy oraz towarzyszące im zalecenia nie definiują na czym polega przemoc i molestowanie w miejscu pracy, wobec czego standardy te nie dostarczają wskazówek, w jaki sposób należy im przeciwdziałać bądź też zwalczać przejawy terroru psychicznego wobec zatrudnionych pracowników. Wynika to z faktu, że początkowo wyszczególnione poniżej konwencje były przyjmowane w nieco odmiennych warunkach, realizując – przynajmniej na początku – cele związane z dość wąsko definiowaną sferą ochrony zdrowia i życia pracowników. Sferę tę sprowadzono do identyfikacji zagrożeń w pracy powodujących wypadki przy pracy bądź choroby zawodowe albo też przyczyniające się do chorób związanych z warunkami wykonywania tejże pracy. Do konwencji tych należy zaliczyć chociażby:

- ❑ Konwencję MOP Nr 87 dotyczącą wolności związkowej i ochrony praw związkowych⁵,
- ❑ Konwencję MOP Nr 98 dotyczącą stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych⁶,
- ❑ Konwencję MOP Nr 155 dotyczącą bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy⁷,
- ❑ Konwencję MOP Nr 187 dotyczącą struktur promujących bezpieczeństwo i higienę pracy⁸.

Spśród wymienionych aktów konwencyjnych szczególną uwagę należy zwrócić na konwencję MOP nr 155, gdzie w art. 3 lit. e) termin „zdrowie” został zdefiniowany z perspektywy pracy i obejmuje fizyczne i psychiczne elementy wpływające na zdrowie, które są bezpośrednio związane z bezpieczeństwem i higieną pracy. Konwencji towarzyszy Rekomendacja nr 164 w tej samej sprawie z 1981 r. zawierająca zobowiązanie do podejmowania działań przeciwdziałania stresowi psychicznemu i fizycznemu wynikającemu z problemów technicznych, organizacji pracy i nakazów płynących z przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Z czasem interpretacja pojęcia „zdrowie” ewoluowała, o czym świadczy uzupełniona lista dotycząca wykazu chorób zawodowych, zmieniona dzięki Protokołowi z 2002 r. do Konwencji nr 155 oraz rekomendacji nr 194. W 2002 r. lista chorób zawarta w Rekomendacji nr 194 została zaktualizowana o zaburzenia psychiczne i behawioralne, w tym o zespół stresu pourazowego, jako następstwo ustalenia bezpośredniego związku między narażeniem na czynniki ryzyka w miejscu pracy a zaburzeniami psychicznymi będącymi przyczyną choroby.

Pomimo wielu konwencyjnych standardów wymienionych powyżej⁹, w ramach systemu Międzynarodowej Organizacji Pracy wciąż brakowało aktu prawnego, który prezentowałby zintegrowane podejście tak niezbędne do eliminacji niepożądanych zjawisk w świecie pracy, jakimi są przemoc i molestowanie. W wymienionych aktach prawnych pojęcia stanowiące przedmiot analiz albo nie zostały wprost zdefiniowane, albo zostały zdefiniowane w sposób niejednolity. W konsekwencji akty praw-

ne nie ustalały relacji między przemocą a molestowaniem, ich rodzajów, przejawów czy stopnia natężenia itd. Wreszcie nie dostarczały wytycznych co do środków, jakie należy zastosować w celu ich eliminacji.

Powyższe uwagi dotyczą nie tylko dorobku Międzynarodowej Organizacji Pracy, ale fragmentaryczność rozwiązań w tym zakresie cechuje też standardy europejskie. Tylko na marginesie, gdyż przedmiot artykułu dotyczy nowych rozwiązań, jakie oferuje Konwencja MOP nr 190, warto zwrócić uwagę na to, że podobne konkluzje można sformułować w odniesieniu do prawodawstwa Unii Europejskiej. Wątek ten pojawia się dlatego, że w dziedzinie eliminacji form dyskryminacji prawo unijne wywarło największy wpływ na rozwiązania przyjęte w systemach państw członkowskich, w tym Polski. Dla przykładu definicja molestowania oraz molestowania seksualnego jest elementem zakazu dyskryminacji uregulowanego w dyrektywach: Dyrektywie Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U.UE.L. z 2000 r. Nr 303, s. 160)¹⁰, w Dyrektywie 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.U.UE.L. z 2006 r. Nr 204, s. 23, wersja przedrządowana, tiret 6 i 7)¹¹ czy w Dyrektywie Rady 2000/43/WE z 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz.U.UE.L. z 2000 r. Nr 180, s. 22)¹². Podobnie molestowanie kwalifikuje Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE z 7 lipca 2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek oraz uchylająca dyrektywę Rady 86/613/EWG (Dz.U.UE.L. z 2010 r. Nr 180, s. 1) stanowiąc, że „molestowanie oraz molestowanie seksualne należy uznać za dyskryminację i dlatego należy ich zabronić” (tiret 11). Co symptomatyczne, żadna z przytoczonych dyrektyw, choć zawiera legalne definicje molestowania, to jednak nie odnosi się do pojęcia przemocy czy presji psychicznej w miejscu pracy. Przez to brakuje nie tylko definicji przemocy w miejscu pracy, ale też wyraźnych środków jej zwalczania czy zapobiegania. Konsekwencją prezentowanego podejścia jest również i to, że rozwiązania krajowe implementujące prawo międzynarodowe czy europejskie w pewnym stopniu powielają te częstkowe rozwiązania.

Powody przyjęcia Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 190

Wydaje się, że po wielokroć przywoływane negatywne konsekwencje przemocy i molestowania w relacjach pracowniczych nabierają szczególnego znaczenia, albowiem praca jest stałym elementem rozwoju człowieka i obejmuje znaczną część jego aktywności życiowej. Doświadczenie przemocy czy molestowania dotyka w sposób zindywidualizowany konkretnego pracownika. Ich wystą-

pienie niemal równocześnie przekłada się na sytuację w zakładzie pracy w postaci osłabionej motywacji pracowników do pracy, co ma swoje następstwa w sferze organizacji pracy w atmosferze, jaka panuje w zakładzie, a także wpływa na obniżenie efektów, wydajności i jakości pracy, nierzadko przyczynia się do absencji chorobowej i ma związek z wysokim współczynnikiem rotacji pracowników (Hoel, Sparks, Cooper, 2001). Wreszcie wspomniane negatywne zjawiska wpływają dysfunkcyjnie na relacje społeczne, albowiem doświadczenie terroru psychicznego uniemożliwia niejednokrotnie jednostce poprawne funkcjonowanie w społeczeństwie (International Labour Office, 2018b).

Problem przemocy oraz molestowania może wystąpić w relacjach wertykalnych, stanowiąc efekt podporządkowania czy hierarchicznej zależności, jaka obowiązuje w zakładzie pracy. Nie są też wcale rzadkie przykłady niepożądanych zachowań w układach wertykalnych, zaś sprawcami mogą być nie tylko współpracownicy, ale też osoby spoza zespołu pracowników, wskazując dla przykładu klientów czy pacjentów placówek świadczących usługi, w tym chociażby lecznicze czy opiekuńcze (International Labour Office, 2003). W tym kontekście naprawdę godne uwagi jest opracowanie Międzynarodowej Organizacji Pracy dostarczające przykładów wymuszeń, przemocy, napaści, jakich doświadczają pracownicy zatrudnieni w sektorze usług, które to branże *in gremio* charakteryzuje stały kontakt pracowników z osobami trzecimi, tj. spoza grona pracowników. W tym przypadku zapewnienie odpowiednich warunków pracy i ochrona przed napaścią psychiczną, a niekiedy nawet fizyczną jest sporym wyzwaniem, albowiem klienci, konsumenci czy pacjenci są w pozycji uprzywilejowanej, czego przejawem jest wzmocniona ochrona ich uprawnień odnośnie do korzystania z usług, zwłaszcza gdy są świadczone przez podmioty publiczne. Przygotowane na potrzeby Konwencji MOP nr 190 raporty dostarczają dowodów na zagrożenia o poważnym wymiarze, jakie niesie ze sobą przemoc i molestowanie w miejscu pracy, jeśli chodzi o zapewnienie i utrzymanie warunków godnej pracy. Prezentują dowody na materialne straty spowodowane brakiem skutecznych środków eliminujących powyższe zjawiska, jednocześnie uświadamiając, że dotychczasowe działania nie przyniosły efektów w postaci eliminacji czy wyraźnego spadku nagannych zachowań w miejscu pracy (International Labour Office, 2003).

Tuż przed przyjęciem Konwencji nr 190 doszło do spotkania ekspertów. Temat przemocy i molestowania znalazł się w centrum uwagi na poziomie globalnym wraz z przyjęciem Celów Zrównoważonego Rozwoju (*Sustainable Development Goals* (SDGs) do 2030 r., które wskazują na kierunki podejmowanych międzynarodowych działań, jak chociażby – osiągnięcie godnej pracy dla wszystkich kobiet i mężczyzn (SDG nr 8.5); zmniejszanie nierówności (SDG cel nr 10); osiągnięcie równości płci i wzmocnienia pozycji wszystkich kobiet i dziewcząt, w tym poprzez eliminację wszelkich form przemocy wobec nich (SDG cel nr 5); zapewnienie zdrowego życia

i promowanie dobrostanu dla wszystkich (SDG cel nr 3), (cytowane za: Beqiraj, 2019).

Przedstawione wyżej czynniki w postaci analiz grupy ekspertów (International Labour Office, 2016c), raportów, (International Labour Office, 2016 a, s. 17 i n.) zebranych danych przyczyniły się do przyjęcia 21 czerwca 2019 r. przełomowej – z pełną świadomością wagi tego słowa – Konwencji MOP nr 190 dotyczącej eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy (C190) oraz towarzyszącej jej rekomendacji na ten sam temat (R206). Obie podstawy prawne stanowią efekt ponad dwuletnich negocjacji członków MOP – rządów, przedstawicieli pracowników i organizacji pracodawców. Konwencja została przyjęta 439 głosami za, 7 przeciw i 30 wstrzymujących się. Warunkiem wejścia jej w życie był upływ 12 miesięcy po ratyfikacji przez co najmniej dwa państwa członkowskie Międzynarodowej Organizacji Pracy. Rok przyjęcia – 2019 – omawianej konwencji MOP nr 190 nie był przypadkowy, gdyż zbiegł się z obchodami stulecia powstania Międzynarodowej Organizacji Pracy, co tylko podniosło rangę zagadnień będących przedmiotem konwencji. Dlatego już z chwilą przyjęcia Konwencji nr 190 nazwano ją międzynarodowym traktatem określającym globalne standardy mające na celu skuteczne wyeliminowanie przemocy i molestowania w świecie pracy.

Definicja podstawowych pojęć: przemoc i molestowanie w świetle przepisów Konwencji MOP nr 190

W opisanym stanie prawnym konkluzje nasuwają się same i sprowadzają się do potrzeby przyjęcia nowego aktu prawnego, który w sposób holistyczny zintegrowałby dotychczas wypracowane mechanizmy w jedną spójną całość, prezentując środki ochrony dla osób dotkniętych przemocą i molestowaniem. Chodziło raczej o stworzenie jednolitej i autonomicznej definicji przemocy i molestowania wraz z jej odmianą w postaci „molestowania seksualnego”, która pozwoli nie traktować opisywanych tu zjawisk jako elementu innych praw, jak chociażby zakazu dyskryminacji czy kategorii ryzyka zawodowego. Odrębność takiej konstrukcji prawnej pozwala ująć przedmiotowe zjawiska w osobną kategorię dóbr chronionych przed naruszeniem. W konsekwencji umożliwi również scalenie i połączenie dotychczas wypracowanych mechanizmów ochrony ofiar, które zostały wypracowane przy ochronie dóbr osobistych, przeciwdziałaniu dyskryminacji czy wreszcie środków pozwalających na zabezpieczenie zdrowia i życia w miejscu pracy.

Konwencja MOP nr 190 wprowadza jednolitą bardzo szeroką definicję „przemocy i molestowania” niespotykaną w poprzednich konwencjach i uregulowaniach zawartych w aktach prawnych Międzynarodowej Organizacji Pracy. W rozumieniu Konwencji „przemoc i molestowanie obejmujące szereg niedopuszczalnych zachowań

i praktyk, lub gróźb, pojedynczych lub powtarzalnych, których celem lub skutkiem, bądź też prawdopodobnym skutkiem, jest szkoda fizyczna, psychiczna, seksualna lub majątkowa”. Użycie w definicji sformułowania „szerok ... zachowań” wyjaśnia, że przemoc i nękanie można rozumieć jako obejmujące postępowania sprawcy o różnym charakterze oraz przejawach, które mogą być zachowaniami tego samego typu/rodzaju albo kombinacją różnych form działań bądź zaniechań. Przy tym mogą opisywane tu czyny występować w różnym stopniu natężenia, a także – jak pokazuje obserwacja tych zjawisk – mogą wykazywać tendencje do nasilenia i eskalacji (International Labour Office, 2018c).

W definicji zwraca się uwagę na to, że nieakceptowane zachowania wcale nie muszą charakteryzować się powtarzalnością, ale mogą polegać również na pojedynczych aktach lub praktykach czy groźbach, których skutkiem jest szkoda wymierna bądź prawdopodobna w wymiarze fizycznym, psychicznym seksualnym bądź majątkowym. Ujęcie to pozwala przyjąć przemoc i molestowanie za jedną kategorię szczególnie nagannych zachowań, nie czyniąc pomiędzy nimi jakościowej różnicy. To zaś, co dodatkowo ją wyróżnia, to z pewnością kierunkowe działanie zamierzone na wywołanie określonego rodzaju szkody psychicznej, fizycznej, w sferze seksualnej bądź majątkowej. Gdyby jednak przyrzeć się dokładnie definicji, to nie koncentruje się ona na wskazaniu celowości działań sprawcy, lecz centralnym punktem wszelkich odniesień i ocen czyni brak akceptacji ofiary na stosowane wobec niej przejawy przemoc i nękania. Konwencja MOP nr 190 nie zakłada wcale potrzeby analizy intencji sprawcy czy motywów jego postępowania, lecz wychodzi z bardzo pragmatycznego podejścia, koncentrując się na sytuacji ofiary przemocy/ molestowania oraz na tym, że z jej punktu widzenia są to praktyki czy groźby niedopuszczalne. Zatem to, co jest kluczowe w definicji odnosi się do sformułowania o nieakceptowalnym postępowaniu sprawcy. Dzięki czemu zamiast analizować przyczyny i motywy działań sprawcy, brany jest pod uwagę szkodliwy wpływ przemocy na jej ofiarę, a także – jeśli wystąpi – skutek tych działań.

Brak jakiegokolwiek odniesienia do sprawcy(-ów) w samej treści art. 1 zwalnia z potrzeby kreślenia portretów psychologicznych sprawcy przemocy, pobudek jego zachowania czy też analizowania pozycji, jaką zajmuje w zakładzie pracy. Zabieg ten wzmacnia przede wszystkim skuteczność zawartych w Konwencji MOP nr 190 środków ochrony polegających na zakazaniu wszelkich form przemocy i molestowania w świecie pracy, niezależnie od ich źródła. Oznacza to, że głównym celem Konwencji MOP nr 190 jest w eliminacja tego typu działań, nie tylko w relacjach zwierzchnik podwładny, ale też w stosunkach pomiędzy współpracownikami, a także w kontaktach z osobami trzecimi, takimi jak klienci, usługobiorcy czy petenci. Wyjaśnienie tak szeroko zakreślonego obszaru wolnego od przemocy i molestowania tkwi w preambule do Konwencji, w której mowa jest

o eliminacji przemocy i nękania w świecie pracy, a nie tylko na terenie zakładu pracy.

Definicja zawarta w Konwencji MOP nr 190 ma również tę zaletę, że nie zakłada konieczności wykazania określonego skutku, a przynajmniej nie za każdym razem. W końcowej części analizowanej definicji z art. 1 „Konwencji MOP nr 190 pojawia się sformułowanie mówiące nie tyle o skutku, co o prawdopodobieństwie wywołania tegoż. Sformułowanie to można interpretować tylko w ten sposób, że zakładając racjonalne i dające się przewidzieć następstwa określonego zachowania, można uprawdopodobnić konsekwencje działań sprawcy. W tej samej części art. 1 Konwencji MOP nr 190 są przywołane możliwe do wystąpienia szkody o charakterze fizycznym, psychicznym, seksualnym bądź majątkowym, które jednocześnie są związane z postaciami stosowanej przemocy/molestowania.

Rodzaje przemocy i molestowania zakazane w świetle przepisów Konwencji MOP nr 190

Przemoc fizyczna jest rozumiana jako „użycie siły fizycznej wobec innej osoby lub grupy, które powoduje krzywdę fizyczną, seksualną lub psychiczną” (ILO/ICN/WHO/PSI Joint Programme on Workplace Violence in the Health Sector, 2002). Przytoczone sposób rozumienia tej formy przemocy jest efektem analiz dokumentów programowych stanowiących podstawę przyjęcia konwencji MOP nr 190, w tym formułowanie określonych w niej pojęć. Przemoc fizyczna jest najbardziej widoczny i stosunkowo łatwa do wykazania, albowiem pozostawia trwałe ślady na ciele ofierze. Natomiast badania wskazują, że przemoc fizyczna zdarza się dwukrotnie rzadziej, aniżeli inne rodzaje przemocy. Przykuwa również uwagę to, że ten rodzaj przemocy jest najczęściej zgłaszany w zawodach, które mają bezpośredni kontakt ze społeczeństwem (International Labour Office, 2003), takich jak edukacja, opieka zdrowotna (ILO/ICN/WHO/PSI Joint Programme on Workplace Violence in the Health Sector, 2002), praca socjalna, administracja publiczna czy usługi gastronomiczne. Badania przeprowadzone przez Międzynarodową Organizację Pracy wskazują również, że na ten rodzaj przemocy bardziej narażeni są mężczyźni aniżeli kobiety (International Labour Office, 2016c, s. 3).

Przemoc psychiczna może być określana, zgodnie z dokumentami programowymi MOP (International Labour Office, 2016 b, Appendix I), jako przemoc emocjonalna, nękanie lub mobbing, definiowana jako „celowe użycie siły”, które szkodzi „stanom lub rozwojowi fizycznemu, psychicznemu, duchowemu, moralnemu lub społecznemu” jednostki. Może przejawiać się przykładowo jako: manipulowanie reputacją osoby, izolowanie jej, zatajanie informacji niezbędnej do prawidłowego wykonywania pracy, przypisywanie zadań, które nie odpowiadają możliwościom pracownika lub polegają na wyznaczaniu niemożliwych do osiągnięcia celów bądź określania nie-

realnych terminów realizacji pracy. Do katalogu działań o charakterze przemocowym znanych dotychczas doszły całkiem nowe związane z nowoczesnymi formami przekazu informacji. Jednym z nowych przejawów przemocy psychicznej jest zastraszanie za pomocą technologii elektronicznej tzw. cybernękanie, które objawia się wysyłaniem obraźliwych lub zawierających groźby wiadomości e-mailowe, zamieszczaniem informacji o charakterze jednoznacznie seksualnym czy rozpowszechnianiem plotek w serwisach społecznościowych¹³.

Przemoc seksualna jest definiowana i rozumiana według przepisów konwencji MOP nr 190 zgodnie z interpretacją tego zjawiska nadaną przez WHO (World Health Organization, 2009, s. 3), czyli jako „każdy akt seksualny, próba uzyskania zbliżenia seksualnego, niechciane komentarze lub zaloty o charakterze seksualnym, działania związane z zachowaniem lub w inny sposób skierowane przeciwko seksualności danej osoby przy użyciu przymusu, przez jakąkolwiek osobę, niezależnie od jej związku z ofiarą, w każdym otoczeniu, w tym między innymi w domu i pracy”. Ta postać niechcianego i nieakceptowalnego zachowania została wyróżniona w art. 1 Konwencji nr 190 przez to, że w świecie pracy może łączyć elementy przemocy fizycznej i psychicznej jednocześnie. Ponadto – zgodnie z kryteriami zawartymi w art. 1 definiującymi elementy molestowania – może obejmować szereg zachowań o różnej postaci, tj. od dwuznacznych i niechcianych komentarzy aż po dosadne żarty odwołujące się do płci i seksualności (przemoc psychiczna), krótki kontakt fizyczny eskalujący do napaści na tle seksualnym czy nawet gwałtu (przemoc fizyczna), (World Health Organization, 2009, s. 3).

Przemoc i molestowanie na tle płci – płć biologiczna i płć społeczno-kulturowa

Konwencja MOP nr 190 szczególną uwagę przywiązuje do eliminacji przemocy w miejscu pracy, która ma związek z płcią, co uwidoczniło się na etapie wstępnym jej założeń (International Labour Office, 2016 b, Annexed I, point 2). Słusznie już na samym początku założono, że formy nękania związane z płcią kierowane są do kobiet, ale też do mężczyzn. Natomiast miejsce, w jakim są one dokonywane, czyli miejsce pracy, powoduje, że pojawiają się szczególne okoliczności i sposoby, w jakich może dojść do aktów przemocy, jak chociażby szantaż zawodowy czy też uzależnienie promocji, awansu, otrzymania posady, itd. Przepisy Konwencji MOP nr 190 odeszły od charakteryzującego inne akty prawne tradycyjnego podejścia, gdzie molestowanie na tle płci utożsamiane jest z przemocą wobec kobiet, co ma miejsce w przypadku wniosków Komitetu ds. Likwidacji Dyskryminacji Kobiet (CEDAW), który w swojej Rekomendacji Ogólnej nr 19 definiuje przemoc na tle płci jako „przemoc skierowaną przeciwko kobiecie z tego powodu, że jest kobietą lub która dotyka kobiety w sposób nieproporcjonalny” i obejmuje „akty, które powodują krzywdę lub

cierpienie fizyczne, psychiczne lub seksualne, groźby takich czynów, przymus i inne rodzaje pozbawienia wolności”, w tym „molestowanie seksualne”. Podobnie przemoc i molestowanie na tle seksualnym definiuje Deklaracja ONZ w sprawie eliminacji przemocy wobec kobiet, przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne ONZ w 1993 r., która określa przemoc wobec kobiet jako każdy akt przemocy ze względu na płć, „który powoduje lub może spowodować fizyczną, seksualną lub psychiczną krzywdę lub cierpienie wobec kobiet” i obejmuje „fizyczną, seksualną i psychiczną przemoc występującą w ogólnej społeczności, w tym gwałt, wykorzystywanie seksualne, molestowanie seksualne i zastraszanie w pracy” (Zgromadzenie Ogólne ONZ, 1993).

Przyjęta ostatecznie definicja przemocy i molestowania na tle płci w Konwencji MOP nr 190 wykracza poza płć biologiczną. Artykuł 1 pkt b stanowi o tym, że „przemoc i molestowanie ze względu na płć oznacza przemoc i molestowanie wymierzone w osoby z powodu ich płci biologicznej lub płci społeczno-kulturowej lub niewspółmiernie wpływające na osoby danej płci biologicznej lub płci społeczno-kulturowej, w tym molestowanie seksualne”. Wobec takiego ujęcia przemoc i molestowanie ze względu na płć nie są równoznaczne z przemocą wobec kobiet, na co wskazuje użyte w tym artykule sformułowanie „osoby”¹⁴. Przemoc i molestowanie na tle płci mogą być popełnione zarówno przez kobiety, jak i mężczyzn lub wobec nich. W przypadku mężczyzn najczęściej ofiarami przemocy są mężczyźni, którzy nie identyfikują się ze swoją płcią, a także ci, którzy są postrzegani jako osoby o odmiennych preferencjach, biseksualiści lub osoby transpłciowe.

Jak już wspomniano wyżej, Konwencja MOP nr 190 odwołuje się do biologicznej płci danej osoby, ale też uwzględnia płć społeczno-kulturową. Płć lub płć społeczno-kulturowa (*sex or gender*) obejmuje zarówno funkcje i cechy biologiczne, które odróżniają mężczyzn od kobiet (tj. płć), jak i socjologiczne różnice między mężczyznami i kobietami, które są wyuczone i zmienne w czasie (tj. płć społeczno-kulturowa). Przy takim ujęciu Konwencja MOP nr 190 nie wyklucza sytuacji, gdy ustalenie płci będzie mogło cechować się pewnym dynamizmem. Definiowanie płci nie jest przede wszystkim kategorią prawną, a – precyzyjnie rzecz ujmując – kategoryzacja płci jest następstwem wiedzy, przede wszystkim biologicznej i medycznej. Nie są wykluczone bowiem sytuacje, kiedy ta sama osoba w czasie swego życia może mieć różne płci, co może być konsekwencją na przykład dziedzicznych nieprawidłowości lub też ingerencji medycznej prowadzącej do zmiany płci (Majkowska-Szulc, Tomaszewska, 2020).

Wydaje się, że zakres pojęcia płci biologicznej bądź płci społeczno-kulturowej nie obejmie osób nieheteronormatywnych określanych wspólnym skrótowcem LGBT (ang. *Lesbians, Gays, Bisexuals, Transgenders*). Osoby homoseksualne i biseksualne akceptują swoją płć, a wyróżnia je ukierunkowanie preferencji seksualnych na tę samą płć w przypadku homoseksualizmu

oraz na płeć męską i żeńską w przypadku biseksualizmu. Kryterium odróżniającym te osoby od osób heteronormatywnych jest kryterium orientacji seksualnej, a nie płci. Wobec czego osoby te będą korzystały z ochrony, która wynika z art. 1 lit. a Konwencji MOP nr 190, a zatem z ochrony przed przemocą i nękaniami, a także z ochrony wynikającej z aktów normatywnych formułujących zakaz dyskryminacji z powodu cech osobowych człowieka.

Przedstawione analizy prowadzą do wniosku o bardzo nowatorskim ujęciu przemocy i molestowania polegającym na przyjęciu jednolitej i autonomicznej koncepcji tych zjawisk. Jednocześnie przepisy Konwencji nr 190 wychodzą naprzeciw różnym kulturom prawnym, respektując odmienne podejście w zakresie unormowań i przyjętych definicji omawianych w artykule zjawisk, pozostawiając państwom ratyfikującym prawo wyboru – art. 1 ust. 2. Oznacza to, że stronom Konwencji MOP nr 190 pozostawia się możliwość przyjęcia jednolitej i autonomicznej koncepcji wynikającej z art. 1 Konwencji albo prawo do utrzymania w wewnętrznych porządkach odrębnych definicji utrzymujących rozróżnienie pomiędzy przemocą oraz molestowaniem. Niezależnie od przyjętego wariantu, jednym z podstawowych warunków wykonania zobowiązań konwencyjnych jest zapewnienie i wdrożenie wszystkich elementów konstrukcyjnych podstawowych pojęć zdefiniowanych w art. 1. Konwencja wobec powyższego wprowadza pewien nieobniżalny poziom gwarancji, zabezpieczając przed ewentualnością przyjęcia w krajowych porządkach takich definicji, które mogłyby zawęzić zakres zastosowania środków ochrony przewidzianych przez Konwencję MOP nr 190.

Wnioski

Konwencja MOP nr 190 z pewnością jest aktem przełomowym, m.in. dzięki wprowadzeniu jednolitej autonomicznej definicji przemocy i molestowania. Tym samym daje szansę na zintegrowanie środków ochrony przed tymi zjawiskami bez potrzeby skupiania się na wyszukiwaniu różnic między nimi. Konwencja traktuje w sposób jednakowy i uznaje za jednakowo niebezpieczne dla środowiska pracy zarówno występowanie przemocy, jak i molestowanie. Przyjęcie takiego założenia może stworzyć podstawę nowej kultury pracy opartej na szacunku, otwartości i tolerancji, oraz umożliwić tworzenie środowiska pracy przyjaznych dla wszystkich zatrudnionych.

Z uwagi na ramy artykułu nie sposób opisać wszystkich zalet i nowatorskich rozwiązań przyjętych we wspomnianej Konwencji. Natomiast tylko analiza samej definicji z art. 1 pozwala określić korzyści, jakie może przynieść ratyfikacja przez Polskę Konwencji, głównie w sferze aplikacyjnej i stosowania instytucji mobbingu uregulowanej w art. 94³ k.p.

Przyjęcie Konwencji MOP nr 190 mogłoby rozwiązać chociażby problem występujący na gruncie przepisów Kodeksu pracy, a zatem konieczności rozróżniania między molestowaniem, uznawanym za kategorię dyskryminacji, a mobbingiem, uznawanym za formę przemocy

psychicznej i fizycznej, który różni się pod względem kryteriów właściwie tylko czasem trwania. W praktyce zakresy znaczeniowe pojęcia mobbingu i pojęcia dyskryminacji/molestowania są trudne do sprecyzowania, zaś granica między nimi nie jest zbyt ostra. Przykładem dyskryminacji na gruncie art. 18^{3a} k.p. jest zachowanie, którego celem bądź skutkiem jest naruszenie godności i stworzenie wobec pracownika zastraszającej, wrogiej, poniżającej, uwłaczającej atmosfery, tzw. molestowanie (por. art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p.), co również ma miejsce w sytuacji stosowania mobbingu (art. 94³ k.p.). W przypadku molestowania, jak i mobbingu, mamy do czynienia z celowym i kierunkowym działaniem, zaś jedyną zauważalną różnicą jest długo trwałość określonego zachowania (Tomaszewska, 2022, Art. 94(3) k.p.). Mobbing – według polskich przepisów – polega na uporczywym i długotrwałym zachowaniu. Immanentną więc cechą mobbingu, która odróżnia go od dyskryminacji (i jej postaci, jaką jest molestowanie), jest więc ciągłość, długo trwałość i uporczywość negatywnego oddziaływania mobbera, co wyłącza jednocześnie zachowanie jednorazowe i incydentalne (Tomaszewska, 2022, Art. 94(3) k.p.). Konwencja MOP nr 190, jak widać, nie wymaga spełnienia aż tak rygorystycznych przesłanek przy stosowaniu przemocy wobec zatrudnionego, nie wymaga przede wszystkim wykazania celowościowego i kierunkowego działania samego sprawcy, co dla ofiary bywa niezwykle trudne w procesie wykazania spełnienia przesłanek odpowiedzialności za mobbing. Jak zostało to wcześniej zaprezentowane, Konwencja MOP nr 190 ocenę samego zjawiska, a więc tego czy doszło do przemocy i molestowania, opiera na sytuacji ofiary oraz skutkach (nawet tych prawdopodobnych), jakie wywołują działania przemocowe.

Centralnym punktem definicji Konwencji nr 190 jest szkodliwe i nieakceptowane zachowanie sprawcy. Dlatego jej art. 1 odwołuje się przede wszystkim do skutków, które wystąpiły lub mogą wystąpić jako konsekwencja określonych zachowań przemocowych. Przy tym bardzo szeroko zakreślone są rodzaje szkody, obejmując szkodę fizyczną, psychiczną, seksualną i majątkową. Jak zauważono wcześniej, przepisy konwencyjne nie wymagają uporczywych i długotrwałych zachowań sprawcy. Również w tym przypadku ratyfikacja Konwencji MOP nr 190 pomogłaby w bardziej skutecznym stosowaniu przepisów Kodeksu pracy, zwłaszcza tych regulujących instytucję mobbingu. Przepisy Kodeksu pracy przy ocenie przesłanki „uporczywości i długo trwałości” wymagają osiągnięcia określonego skutku działań sprawcy mobbingu. Jeśli więc działania te trwały wystarczająco długo, by wywołać u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, stan poniżenia lub ośmieszenia, izolacji lub wyeliminowania go z zespołu współpracowników, wtedy spełniona jest konieczna przesłanka zachowań długotrwałych. Wobec tego długo trwałość i skutek muszą wystąpić łącznie. Praktyka dostarcza jednak dowodów, że przy ewidentnych zachowaniach mobbingowych, w niektórych przypadkach nie wywołują one u ofiary zamie-

rzonych przez mobbera skutków (na przykład wtedy, kiedy mobberowi nie udaje się osiągnąć celu w postaci zaniżonej samooceny u pracownika, który w dalszym ciągu jest przeświadczony o słuszności i poprawności wykonywanej pracy). W tego rodzaju sytuacjach, wobec braku spełnienia wszystkich przesłanek odpowiedzialności za mobbing, praktyka ucieka się do stosowania innych przepisów związanych z ochroną dóbr osobistych,

zwłaszcza ochrony godności pracownika – art. 11 1 k.p. w zw. z art. 23 i 24 k.c. (por. wyrok SN z 9 marca 2011 r., II PK 226/10, LEX nr 817522).

Tytułem podsumowania, ratyfikacja Konwencji przez Polskę stworzyłaby realne możliwości stosowania instytucji mobbingu w sytuacjach tego wymagających, a nie w skrajnych przypadkach powodujących u ofiary trwałe szkody majątkowe i niemajątkowe.

Przypisy/Notes

¹ Przyjęta w Genewie 27 czerwca 1989 r. weszła w życie 5 września 1991 r. Nie ratyfikowana przez Polskę, szerzej na temat ochrony ludności tubylczej i plemiennej: Górnicz-Mulcahy, 2019 (Lex, dostęp: 2023-02-01).

² Przyjęta w Genewie 23 lutego 2006 r. (Dz.U. z 2013 r. poz. 845 ze zm.). Konwencja charakteryzuje się niezwykle nowoczesnymi środkami, przykładowo wytyczna B4.3.1 wymaga, aby właściwy organ zapewnił i wziął pod uwagę konsekwencje molestowania i zastraszania dla zdrowia i bezpieczeństwa osób zatrudnionych na morzu. Dodatkowo wytyczna B4.3.6 szczegółowo omawia sposób ustalenia molestowania czy zastraszania, a także nakłada obowiązek uwzględnienia konsekwencji dla zdrowia wynikających z przemocy i zastraszania.

³ Przyjęte w Genewie 17 czerwca 2010 r. szerzej: International Labour Organization, 2018a; oraz Wyka, 2019 (Lex, dostęp: 2023-02-05).

⁴ Przyjęta w Genewie 1 czerwca 2011 r. – nie ratyfikowana przez Polskę, Konwencja stanowi m.in.: „Każdy Członek podejmie środki w celu zapewnienia pracownikom domowym skutecznej ochrony przed wszelkimi formami nadużyć, nękania i przemocy”. Konwencja MOP uzupełnia zalecenie nr 201 w sprawie pracowników domowych oraz Rezolucja Parlamentu Europejskiego z 12 maja 2011 r. w sprawie proponowanej konwencji MOP uzupełnionej o zalecenie w sprawie pracowników gospodarstw domowych (Dz.U.UE. z 2012 r., str. 377). Unia Europejska zachęca do ratyfikacji tejże konwencji, czego dowodem jest wydanie Decyzji Rady z 28 stycznia 2014 r. upoważniającej państwa członkowskie do ratyfikowania, w interesie Unii Europejskiej, Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej godnej pracy dla osób pracujących w gospodarstwie domowym z 2011 r. (Konwencja nr 189) (Dz.U.UE.L. z 2014 r. Nr 32, str. 32).

⁵ Przyjęta w San Francisco 9 lipca 1948 r. (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125); szerzej na ten temat: Piątkowski, 2019 oraz Tomaszewska, 2014, Lex.

⁶ Przyjęta w Genewie 1 lipca 1949 r. (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 126); szerzej na ten temat: Piątkowski, 2019 oraz Tomaszewska, 2014, Lex.

⁷ Przyjęta w Genewie 22 czerwca 1981 r. (przez Polskę nieratyfikowana) szerzej na ten temat: Makowski, 2019; Wyka, 2019.

⁸ Przyjęta w Genewie 31 maja 2006 r. (przez Polskę nieratyfikowana). Konwencji towarzyszy przyjęte na tej samej sesji Zalecenie nr 197 dotyczące struktur promujących bezpieczeństwo i higienę pracy, szerzej T. Wyka, 2019.

⁹ Podział i klasyfikacja powyższych standardów wynika z: International Labour Office, 2016 b.

¹⁰ Zwłaszcza art. 2 określa molestowanie jako rodzaj dyskryminacji.

¹¹ Przede wszystkim art. 2, który określa molestowanie jako rodzaj dyskryminacji.

¹² Art. 2, który określa molestowanie jako rodzaj dyskryminacji.

¹³ Przemoc psychiczna jest najczęściej zgłaszanym rodzajem przemocy w Europie i dotyka od 8% do 15% pracowników. Jeśli chodzi o cyberprzemoc, różne badania wskazują od 8 do 20 procent dotkniętych nim osób w świecie pracy, International Labour Office, 2016 b, Appendix I.

¹⁴ Dostępne dane wskazują, że to właśnie kobiety, zwłaszcza młode, są obiektem przemocy różnych form wymuszonych warunków płcią i łączącym się z tym wizerunkiem. United Nations Population Fund (UNFPA), 2009, s. 3.

Bibliografia/References

- Beqiraj, J., Introductory Note to Convention Concerning the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work, *The American Society of International Law*, VOL. 58/ 2019.
- Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organization* (Declaration of Philadelphia). (1944). Part II (a). <https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/declarationofPhiladelphia1944.pdf>
- Górnicz-Mulcahy, A. (2019). 8.4. Uprawnienia pracownicze pracowników tubylczych, W: *System Prawa Pracy. Tom IX. Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, K. W. Baran (Red.), z bazy LEX (dostęp: 2023-02-01).
- Hoel, H., Sparks, K., Cooper, C. (2001). *The Cost of Violence/Stress at Work and the Benefits of a Violence/Stress-Free Working Environment*. Report commissioned by the International Labour Organization, University of Manchester, Manchester 2001.
- ILO/ICN/WHO/PSI Joint Programme on Workplace Violence in the Health Sector. (2002). *Framework guidelines for addressing workplace violence in the health sector/Joint Programme on Workplace Violence in the Health Sector*, s. 4. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42617> (dostęp: 2023-02-01).
- International Labour Office. (1996). *Special survey on equality in employment and occupation in respect to Convention No. 111*, Report III (Part 4B), Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. Geneva 1996.

- International Labour Office. (2003). *Code of practice on workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon*. Meeting of Experts to Develop a Code of Practice on Violence and Stress at Work in Services: A Threat to Productivity and Decent Work (Geneva 8–15 October 2003).
- International Labour Office. (2013). *Domestic workers across the world: global and regional statistics and the extent of legal protection*. Geneva: ILO.
- International Labour Office. (2016 a). *Final report, Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work* (Geneva, 3–6 October 2016). Conditions of Work and Equality Department, Geneva, ILO, 2016.
- International Labour Office. (2016 b). *Fifth Supplementary Report: Outcome of the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work 328th Session*, Geneva 25 October 2016, GB. 328/INS/17/5.
- International Labour Office. (2016c). *Background paper for discussion at the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work, Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work*, Geneva 3–6 October 2016.
- International Labour Office. (2018b). Report V (1) *Ending Violence and Harassment Against Women and Men in the World of Work*, International Labour Conference, 107th Session 2018, Chapter 1. Understanding violence and harassment in the world of work.
- International Labour Office. (2018c). *Reports of the Standard-Setting Committee on Violence and Harassment in the World of Work: Summary of Proceedings*, Provisional Record, ILC107-PR8B (Rev. 1).
- International Labour Organization. (2018a). *The impact of HIV and AIDS on the world of work. Global estimates*, Geneva 2018.
- Majkowska-Szulc, S., Tomaszewska, M. (2020). *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Komentarz*, A. Wróbel (Red.), Art. 23, Legalis.
- Makowski, D. (2019). 16.4. Zapobieganie wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, W: *System Prawa Pracy. Tom IX. Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, K. W. Baran (Red.). Lex.
- Piątkowski, J. (2019). Rozdział 26. Wolność zrzeszania się i swoboda działalności związkowej, W: *System Prawa Pracy. Tom IX. Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, K. W. Baran (Red.). Lex.
- Tomaszewska, M. (2022). Art. 94 (3), W: *Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 94–304 (5)*, wyd. VI, K. W. Baran (Red.). Lex/el
- Tomaszewska, M. (2014). 6.3. Ewolucja wolności związkowej w prawie międzynarodowym, W: *System Prawa Pracy. Tom V. Zbiorowe prawo pracy*, K. W. Baran (Red.), Lex.
- United Nations Population Fund (UNFPA). (2009). *UNFPA Strategy and framework for action to addressing gender-based violence*. Gender, Human Rights and Culture Branch UNFPA Technical Division. https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/2009_add_gen_vio.pdf
- World Health Organization. (2009). *Promoting gender equality to prevent violence against women, in Violence Prevention: The Evidence* (Geneva). https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44098/9789241597883_eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Wyka, T. (2019). 15.2.4. Ogólne standardy dotyczące pracowniczych służb bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, W: *System Prawa Pracy. Tom IX. Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, K. W. Baran (Red.), Lex (dostęp: 2023-02-05).
- Zgromadzenie Ogólne ONZ. (1993). Deklaracja w sprawie likwidacji przemocy wobec kobiet, 20 grudnia 1993 r., A/RES/48/104.

Dr hab. Monika Tomaszewska, prof. UG, Profesor uczelni, Kierownik Katedry Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego. Autorka kilkunastu publikacji z zakresu morskiego prawa pracy oraz prawa europejskiego a także opracowań ogólnosystemowych. Współautorka licznych komentarzy do Kodeksu pracy a także prawa urzędniczego oraz zbiorowego prawa pracy, które są adresowane przede wszystkim do praktyków i specjalistów z zakresu spraw pracowniczych.

Ekspert w licznych programach europejskich związanych z migracją osób, swobodą świadczenia usług, delegowaniem pracowników oraz podwykonawstwem. Kierownik naukowy projektu naukowo-badawczego Erasmus Plus Innowacje, który był poświęcony sytuacji pracowników delegowanych w sektorach wysokiej mobilności. Kierownik naukowy kolejnego prestiżowego programu realizowanego w ramach Horyzont H2020-SC6-GOVERNANCE-2019 Enhancing social rights and EU citizenship – Working Yet Poor – koncentrującego się na przyczynach ubóstwa i wykluczenia społecznego, którego przyczyny nie leżą w bezrobociu.

Dr hab. Monika Tomaszewska, prof. UG, Associate professor and Head of the Department of Labour Law at the Faculty of Law and Administration of the University of Gdansk. Author of several dozen publications in the field of maritime labour law and European law as well as system-wide studies. Co-author of numerous comments to the Labour Code, as well as clerical and collective labour law which are addressed primarily to practitioners and specialists in the field of employee matters.

An expert in numerous European programs related to the migration of people, freedom to provide services, posting of workers and subcontracting chains. Research manager of Erasmus Plus Innoventio research project devoted to the situation of posted workers in high mobility sectors. Research manager of another prestigious program implemented under Horizon 2020-SC6-GOVERNANCE-2019 Enhancing social rights and EU citizenship – Working Yet Poor – focusing on the reasons for poverty and social exclusion, the causes of which do not lie in the unemployment.