

**Állásfoglalás
a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Erőszak és Zaklatás Elleni 2019. évi egyezményéről
(ILO C-190)**

A nemzetközi szervezet erőszakmentességet hirdető egyezményének leplébe burkolva fogadtatnák el Magyarországgal a gender ideológia alapjait

A munkahely légköre meghatározza a mindennapjainkat, és rányomja pecsétjét családjaink otthoni hangulatára. Ezért rendkívül fontos, hogy a munkahelyen biztonságban érezzék magukat a nők és a férfiak, védve legyenek a fiatalok és az idősek, és semmiképpen se váljon a munkahely az erőszak helyszínévé, legyen az akár verbális, akár fizikai. **A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (International Labor Organization, ILO) azért jött létre, hogy a kormányok-munkavállalók-munkáltatók hármását képviselve munkaügyi normákat alkosson, ezzel segítve a biztonságos és élhető munkahelyi légkör megteremtését.**

A tavaly 100 éves fennállását ünneplő **Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) az ENSZ első szakosodott szervezete**, első sorban a szociális biztonságra törekvő egyezményeivel járul a világon élők életszínvonalának javításához. **2019-ben azonban az eddigi szóhasználatától eltérő, jelentésében vitatott fogalommal fogadták el a szervezet az erőszak és zaklatás elleni egyezményét.**

Sex és gender

Még **1995-ben** az ILO munkahelyi egyenlőségről szóló jelentésében¹ a „gender” kifejezés kizárólag nőkre és férfiakra vonatkozott, mára már a „nemek sokszínűségét” takarja. A valószínűleg mindenki számára elfogadható erőszakmentesség leírt normái között a szöveg egyértelműen különbséget tesz a biológiai nem (sex) és a társadalmi nem (gender) között. A gender (társadalmi nem) vitatott fogalom az Európai Unió és a világ országaiban, az Országgyűlés a közelmúltban tette egyértelművé, hogy nem kívánja ratifikálni az Isztambuli Egyezményt², és a biológiai nem bejegyzéséről szóló módosítással foglalt állást a bejegyezhető nemek definiálásával kapcsolatban³.

Eddig a nemzetközi dokumentumok (pl. az Európa Tanács Isztambuli Egyezménye) a gender fogalmat nem egyértelműen írta le, a társadalmi nem fogalmát jó szándékkal lehetett kizárólag a férfiakra és a nőkre érteni, bár közelebbről megvizsgálva tágabb értelmet nyert a „társadalmi nem” definíciója. **Az ILO 2019. évi egyezménye túllép ezen a bizonytalanságon, és egyértelműen**

1 [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1996-83-4B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1996-83-4B).pdf) Letöltve: 2020. 06. 20.

2 Politikai nyilatkozat A gyermekek és nők védelmének fontosságáról, valamint az Isztambuli Egyezményhez való csatlakozás elutasításáról <https://www.parlament.hu/irom41/10393/10393.pdf> Letöltve: 2020. 06. 20.

3 <https://www.parlament.hu/irom41/09934/09934.pdf> Letöltve: 2020. 06. 20.

elfogadottá teszi az objektív férfi-nő nemi polaritás mellett a szubjektív nemi identitásokat:

*„the term “gender-based violence and harassment” means violence and harassment directed at persons because of their **sex or gender**, or affecting persons of **a particular sex or gender** disproportionately, and includes sexual harassment”.*⁴

-ILO C190 Violence and Harassment Convention, article 1 (b)

*„a nemi alapú erőszak és zaklatás” fogalom olyan erőszakot és zaklatást jelent, ami a **neme vagy társadalmi neme** miatt éri a személyt, vagy **bizonyos nemhez vagy társadalmi nemhez** való tartozása miatt éri aránytalanul a személyt, egyben magában foglal szexuális zaklatást is”.*

- az ILO Egyezménye a Munkahelyi Erőszakról és Zaklatásról, 1. cikk b) pont

Nemi sztereotípiák felszámolása

A korábban Magyarországon már elutasított **Isztambuli Egyezmény tartalma köszön vissza az ILO 190 számú egyezményében: az erőszakmentesség érdekében le kell bontani minden férfiak és nőkre jellemző sztereotípiát a társadalomban.** Erősen kétséges, hogy a nők védelmére kelő férfiak képét valóban fel kell-e számolni az erőszakmentesség nevében. Már óvodás kortól tanulnak a gyermekek a nők védelméről, a királylányt a sárkánytól megmentő királyfikról. Később ezt a képet erősítik a közoktatás különböző területein, mint a néptáncitanításban vagy a világirodalom meghatározó drámáinak elemzésében. A társadalom alapsejtjét jelentő családban is többnyire egymás segítségét, a nők védelmét szolgáló férfias viselkedést sajátítják el a fiatalok. Ezt nem felszámolni, hanem erősíteni kell egy erőszakmentességet hirdető társadalomban.

A zaklatás és erőszak szubjektív meghatározása

Az erőszak jogi meghatározásánál fontos az objektivitás. **Szubjektív érzésekre támaszkodva nehéz meghatározni, hogy valójában mi az igazság, szükséges mindent megtenni azért, hogy elkerüljük a visszaéléseket** eredményező szófordulatokat.

Az egyezmény definíciója az erőszakról meglehetősen tág és konkrétumokat nélkülöző:

*„the term “violence and harassment” in the world of work refers to **a range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof**, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment”*

- ILO C190 Violence and Harassment Convention, article 1 (a)⁵

*„az „erőszak és zaklatás” fogalma, amely olyan – akár egyszeri, akár ismétlődő – **elfogadhatatlan magatartásokat és gyakorlatokat, illetve az azokkal való fenyegetést foglal magában, amelyek fizikai, pszichológiai, szexuális vagy gazdasági kárt okoznak vagy okozhatnak**”⁶*

- az ILO Egyezménye a Munkahelyi Erőszakról és Zaklatásról, 1. cikk a) pont

Az „elfogadhatatlan viselkedésmód” és a lehetséges „pszichológiai sérelem” erősen szubjektív, érzésekre támaszkodó és nem objektíven mérhető fogalmak. **A vitatható definíciókkal és tág fogalmakkal machináló egyezmény nem teszi lehetővé a benne foglalt elvárások objektív teljesítését.**

4 C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (C190) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190 Letöltve 2020. 06. 14.

5 C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (C190) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190 Letöltve 2020. 06. 14.

6 <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2020:0024:FIN:HU:PDF> Letöltve: 2020. 06. 20.

Törvénymódosítások a kiszolgáltatott csoportok védelme érdekében

Nyilvánvalóan védelmet kell, hogy élvezzenek az idős emberek, vagy a munka világába éppen becsöppenő fiatalok. Ugyanígy speciális védelmet kell biztosítani a várandós munkavállalóknak vagy a származásuk miatt kiszolgáltatottabb személyeknek. A „kiszolgáltatott csoportok” definíciója az egyezményben túlságosan tág az országra háruló kötelezettségek egyértelmű meghatározásához:

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

- ILO C190 Violence and Harassment Convention, article 6.

*„[A Részes Államok] olyan jogszabályokat, rendeleteket és politikákat fogadnak el, amelyek biztosítják az egyenlő bánásmóddhoz és a megkülönböztetésmentességhez való jogot a foglalkoztatásban, (...) a **veszélyeztetett és a kiszolgáltatott helyzetben lévő csoportok számára is**”*

- az ILO Egyezménye a Munkahelyi Erőszakról és Zaklatásról, 6. cikk

Az egyezmény születését megelőzően az EGBSZ (Európai Gazdasági és Szociális Bizottság / European Economic and Social Committee, EESC) részletesen leírta az ILO C190 egyezmény szükségességét, az ILO nemi alapú erőszak szabványának tartalmát. Ebben a leírásban a **veszélyeztetett csoportok között elsőként említi a homoszexuálisokat és transzszexuálisokat, megelőzve a kényszermunka és gyermekmunka áldozatait:**

*„nemi alapú erőszaknak leginkább kitett csoportok ismertetése: **homoszexuálisok és transzszexuálisok, migráns nők, HIV-/AIDS-fertőzött és fogyatékossgal élő munkavállalók, kényszermunka és gyermekmunka csapdájába esett személyek**”*

- az EGBSZ véleménye az ILO munkahelyi erőszakról szóló egyezményéről⁷

Az Európai Unió kontextusában tehát kétségtelenül előnyt élveznek az LGBTI csoport tagjai, az ILO egyezményre tekintettel pedig kimondottan igaz ez. Óvatosan kell kezelni az LGBTI (külön)jogokat, mivel **pont ezek alapján fordulhatnak elő visszaélések.** Egyre több esetről hallani a progresszív politikát folytató országokból, melyek leírják, hogy az LGBTI személyeket védő jogokra hivatkozva akár kiskorúak szeme láttára használják a női mosdókat és öltözőket férfiak⁸. **A nők valódi védelme és a valódi erőszakmentesség jegyében elfogadhatatlan az ILO 190. számú egyezményének jelenlegi szövege.**

⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:52015IE1969&from=HU> Letöltve: 2020. 06. 20.

⁸ 2017. decemberben egy nemi átalakító műtéten még nem átesett transznő – azaz testben férfi – besétált egy melbourne-i uszoda női öltözőjébe, és ott mindenki szeme láttára öltözött át.
Forrás: Transgender: One shade of grey. 7. o.

⁹ Egy 5 éves kislányt a lánymosdóban bántalmazott szexuálisan egy iskolatársa, ezért az édesanyja inkább kiíratta az intézményből, mert nem tettek lépéseket a kicsi biztonsága érdekében. <https://www.adflegal.org/press-release/us-opens-investigation-sexual-assault-minor-child-georgia-violation-title-ix> Letöltve 2020. 06. 20.

Képzések a munkahelyi egyenlőség jegyében

Az egyezmény és a hozzá kapcsolódó 206. számú ajánlás a törvénymódosítások mellett diszkriminációmentességet oktató képzéseket is elvár az országoktól:

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

*provide to workers and other persons concerned **information and training**, in accessible formats as appropriate, on the identified hazards and risks of violence and harassment and the associated prevention and protection measures, including on the rights and responsibilities of workers and other persons concerned...”*

- ILO C190 Violence and Harassment Convention, article 9.

*„[A Résztes Államok] olyan törvényeket és rendeleteket fogadnak el, amelyek **előírják a munkáltatók számára**, hogy – többek között az erőszak és a zaklatás kockázatának értékelése, illetve az érintettek **tájékoztatása és képzése** révén – előzzék meg az erőszakot és a zaklatást¹⁰
- az ILO C190 Egyezmény 9. cikkének összefoglalása az Európai Bizottság határozati javaslatában*

Members should ensure that provisions on violence and harassment in national laws, regulations and policies take into account the equality and non-discrimination instruments of the International Labour Organization, including the Equal Remuneration Convention (No. 100) and Recommendation (No. 90), 1951, and the Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No. 111) and Recommendation (No. 111), 1958, and other relevant instruments.

- ILO Recommendation 206, Core Principle 5¹¹

A Résztes Államok biztosítják, hogy az erőszakról és zaklatásról szóló nemzeti törvények, jogszabályok és politikák figyelembe veszik a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet egyenlőségről és diszkriminációmentességről szóló eszközeit, beleértve az Egyenlő bérezésről szóló 100. számú 1951. évi Egyezményt, a (Munkahelyi) Diszkriminációról szóló 111. számú 1958. évi Egyezményt és más releváns eszközöket.

- Az ILO 206. számú ajánlása 5. alapelve

Nyilvánvalóan szükség van a munkahely írott és íratlan szabályainak megismerésére a gördülékeny és gyümölcsöző munkahelyi kapcsolatok kialakulása érdekében. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet a gyermekmunka és kényszermunka megszüntetése mellett a zászlajára tűzte az LGBTI jogok hirdetését a munkahelyeken¹²:

10 <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2020:0024:FIN:HU:PDF> Letöltve 2020. 06. 20.

11 R206, ILO Violence and Harassment Recommendation, 2019. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206 Letöltve 2020. 06. 20.

12 The Promotion of LGBT Human Rights at the Workplace. 2nd revised and expanded edition. International Labour Organization, 2015.p. 74-75. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_427588.pdf Letöltve 2020. 06. 19.

10 BUSINESS COMMITMENTS TO PROMOTING LGBT RIGHTS³³

1 Commit – CEO and executives – to respecting and promoting LGBT rights

2 Promote equal opportunities and fair treatment to LGBT people

3 Promote a respectful, safe and healthy environment for LGBT people

4 Sensitize to and educate on LGBT rights

5 Encourage and support the creation of LGBT affinity groups

6 Promote respect for LGBT rights in communication and marketing

7 Promote respect for LGBT rights in planning products, services and customer service

8 Promote professional development actions for people of the LGBT segment

9 Promote economic and social development of LGBT people in the value chain

10 Promote and support actions aimed at LGBT rights in the community

³³ The 10 Commitments of a Company to the Promotion of LGBT Rights are part of a manual with a title that translates to "The commitments of companies to LGBT human rights" from Instituto Ethos, launched in December 10th, 2013, available at <http://www3.ethos.org.br/index/0-compromisso-das-empresas-com-os-direitos-humanos-lgbt/#/01074019F-5p> in Portuguese.

74

75

Hogyan vált néhány év alatt a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet a gyerekmunka áldozatainak és a tisztesség munka biztosításának ellenőréből az LMBT propaganda eszközévé?

Felügyelet

Az ILO szakértői bizottsága, azok az állítólag független jogászok, akik az egyezményben és a hozzá kapcsolódó 206. számú javaslatban foglaltak betartásáért felelnek, nem annyira függetlenek, ha a gender ideológia gyakorlati megvalósításáról van szó¹³:

"The members of the Committee of Experts are independent and of high moral character; they serve in their personal capacity and are recognized as impartial."

„A Szakértői Bizottság tagjai független és erkölcsileg feddhetetlen személyek; saját hatáskörükben végzik tevékenységüket részrehajlás nélkül.”

A bizottság két tagja élen jár az azonos neműek házasságát és a nemi identitások legalizálását követelő mozgalomban. Egyikük, a thai Vitit Muntarbhorn¹⁴ a homoszexuálisok házasságát és örökbefogadási jogát követelő **Yogyakarta Alapelvek**¹⁵ megfogalmazói között is ott volt, míg brit

13 https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/WCMS_192093/lang--en/index.htm Letöltve 2020. 06. 19.

14 https://en.wikipedia.org/wiki/Vitit_Muntarbhorn Letöltve 2020. 06. 19.

15 <https://hatter.hu/kiadvanyaink/yogyakarta-alapelvek> Letöltve 2020. 06. 19.

bizottsági társa, Karol Monaghan¹⁶ korunk egyik legfőbb vívmányának az azonos neműek házasságát tartja.

Valóban pártatlan egy olyan szakértői csoport, amely néhány év alatt elültette korunk ideológiáját a nemzetközi dokumentumokban?

Brüsszel felhatalmazza Magyarországot, hogy egy ENSZ egyik szakosított szervének genderegyezményét ratifikálja

Az Európai Bizottság 2020. január 22-én megjelent határozati javaslata (2020/0011)¹⁷ értelmében Magyarországot felhatalmazzák az ILO egyezmény ratifikálására. A dokumentum újabb nyomásgyakorlás a tagállamokra a gender, mint társadalmi nem kifejezés beépítésére a jogrendszerükbe.

Tiszteletben tartják hazánk szuverenitását? Megengedheti még Magyarország magának, hogy a jogszabályainkból kitűnő emberképet férfiakra és nőkre értse? Vagy Brüsszel utasítására a nemzetközi szervezetekben nem saját véleményét, hanem azzal ellentéteset kell képviselnünk?

Kétség nem fér ahhoz, hogy a gender jelentése már nem a férfi és nő nemeket takarja, hanem a „nemek sokszínűségét”. Ezt egyértelműen alátámasztja az Európai Unió Nemek közötti egyenlőségről szóló stratégiája is, amely így fogalmaz:

*„E stratégia, amikor nőkről és férfiokról tesz említést, mindvégig a „teljes sokszínűség” kifejezést használja annak érzékeltetésére, hogy ezek heterogén kategóriák többek között a nemük, a nemi identitásuk, a nemi önkifejezésük vagy a nemi jellemzőik tekintetében. A stratégia megerősíti az a tekintetben vállalt kötelezettséget, hogy senki ne maradjon ki a fejlődés folyamatából, és nemtől, faji vagy etnikai származástól, vallástól vagy meggyőződéstől, fogyatékoságtól, kortól vagy szexuális irányultságtól függetlenül mindenki számára megvalósuljon a nemek közötti egyenlőséget biztosító Európa”.*¹⁸

- Az Egyenlőségközpontú Unió: a 2020-2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia 9. látjegyzete

Vajon közös európai érdek-e a gender fogalom ratifikálása vagy csupán egy 21. századi ideológia előtti főhajtás?

Záró gondolatok

Az erőszak és zaklatás a munka világában elfogadhatatlan. Soha nem tolerálható, ezért minden erőfeszítést meg kell tenni annak megelőzése és megszüntetése érdekében. Az áldozatok védelme komoly erőfeszítéseket feltételez, ezért nem mosható össze ideológiai törekvésekkel.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 190. számú egyezménye nem tartozik az egyértelmű és ideológiáktól mentes nemzetközi dokumentumok közé, ezért jelenlegi formájában elfogadhatatlan. A nemzetközi egyezményeknek egyértelmű szóhasználattal, mindenki által elfogadott kifejezésekkel kell segíteniük az emberek életszínvonalának növekedését.

Frivaldszky Edit
igazgató
Emberi Méltóság Központ
2020. június 20.

¹⁶ https://www.youtube.com/watch?v=U8aTXMW_FpA Megtekintve 2020. 06. 19.

¹⁷ <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2020:0024:FIN:HU:PDF> Letöltve 2020. 06. 19.

¹⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN> Letöltve 2020. 06. 20.