

**CS**

**Rue Belliard/Belliardstraat 99 — 1040 Bruxelles/Brussel — BELGIQUE/BELGIË**

**Tel. +32 25469011 — Fax +32 25134893 — Internet:** [**http://www.eesc.europa.eu**](http://www.eesc.europa.eu/)

***Evropský hospodářský a sociální výbor***

|  |
| --- |
| **REX/445****Směrem k úmluvě MOP proti genderově podmíněnému násilí na pracovišti**  |

V Bruselu dne 16. září 2015

|  |
| --- |
| **STANOVISKO** Evropského hospodářského a sociálního výboruk tématu**Směrem k úmluvě MOP proti genderově podmíněnému násilí na pracovišti**(stanovisko z vlastní iniciativy) |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Zpravodajka: **Béatrice Ouin**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  |
|  |
|  |
|  |
|  |

Dne 19. února 2015 se Evropský hospodářský a sociální výbor, v souladu s čl. 29 odst. 2 jednacího řádu, rozhodl vypracovat stanovisko z vlastní iniciativy k tématu

*Směrem k úmluvě MOP proti genderově podmíněnému násilí na pracovišti.*

Specializovaná sekce Vnější vztahy, kterou Výbor pověřil přípravou podkladů na toto téma, přijala stanovisko dne 16. července 2015.

Na 510. plenárním zasedání, které se konalo ve dnech 16. a 17. září 2015 (jednání dne 16. září 2015), přijal Evropský hospodářský a sociální výbor následující stanovisko 209 hlasy pro, 2 hlasy byly proti a 5 členů se zdrželo hlasování.

\*

\* \*

# **Závěry a doporučení**

## Mezinárodní organizace práce (MOP) hraje na základě své tripartitní struktury na mezinárodním poli zásadní úlohu při zlepšování situace pracovníků a fungování podniků. Evropská unie není členem MOP, členské státy EU ale ano, a stejně tak organizace zastupující evropské zaměstnance a zaměstnavatele. Evropský hospodářský a sociální výbor (EHSV) si přeje, aby se členské státy EU a evropské organizace snažily šířit evropské hodnoty a *acquis* ve světě a aby při tom braly v potaz globální souvislosti.

## Evropský hospodářský a sociální výbor se domnívá, že:

* sexuální a genderově podmíněné násilí na pracovišti představuje překážku bránící důstojné práci (při níž je respektována důstojnost pracovníků a je zaručena jejich bezpečnost, odpovědnost a autonomie);
* genderově podmíněné násilí na pracovišti je vážným porušováním lidských práv a poškozuje důstojnost a tělesnou a duševní integritu;
* toto násilí poškozuje ekonomiku a sociální pokrok, neboť oslabuje základy pracovních vztahů a snižuje produktivitu;
* toto násilí je známkou nerovných mocenských vztahů mezi ženami a muži a přispívá k přetrvávání nerovností na pracovišti;
* pro jeho potírání je nezbytné zapojit občanskou společnost, zejména sociální partnery, ale také zdravotnické pracovníky, policii a soudy, aby věděli, jak jednat s oběťmi tohoto násilí, a sdělovací prostředky a učitele, aby byli s to mu předcházet;
* je v zájmu společnosti bojovat proti tomuto násilí, ať už k němu dochází kdekoliv, a zamezit jeho výskytu na pracovišti.

## Správní rada MOP má v listopadu 2015 rozhodnout, zda na pořad jednání Mezinárodní konference práce (což je rozhodovací orgán MOP) zařadí vypracování mezinárodní normy týkající se genderově podmíněného násilí na pracovišti. EHSV tento návrh podporuje a vyzývá evropské země a sociální partnery, aby tak rovněž učinili.

## EHSV žádá, aby členské státy Evropské unie, které si již prostřednictvím směrnice 2002/73/ES[[1]](#footnote-1) vytvořily nástroje pro odstraňování nerovností mezi muži a ženami a sexuálního obtěžování na pracovišti, v MOP vystupovaly jednotně.

## Evropští sociální partneři pak v roce 2007 podepsali rámcovou dohodu proti obtěžování a násilí v práci, která by je měla přimět ke společnému postupu při projednávání tohoto návrhu mezinárodní pracovní normy.[[2]](#footnote-2)

# **Úvod – problematika genderově podmíněného násilí na pracovišti**

## V éře globalizace je formulování mezinárodních norem pro boj proti genderově podmíněnému násilí a předcházení tomuto násilí nezbytné, a to v zájmu pracovníků, podniků a států. Toto násilí ohrožuje tělesné a duševní zdraví, představuje útok na lidská práva a důstojnost, snižuje produktivitu obětí a způsobuje státu a společnosti náklady. Do boje proti tomuto násilí a předcházení mu se musejí zapojit všichni. Genderově podmíněné násilí je jednou z hlavních překážek bránících rozvoji.

## Řešení této otázky v MOP

### Genderově podmíněné a sexuální násilí odráží nerovnosti mezi ženami a muži a zároveň tyto nerovnosti posiluje a má negativní dopad na pracoviště. O boji proti němu pojednává několik úmluv Mezinárodní organizace práce (MOP):

* Úmluva č. 29 o nucené práci z roku 1930;
* Úmluva č. 97 o migrujících pracovnících (revidovaná) z roku 1949;
* Úmluva č. 100 o rovnosti v odměňování z roku 1951;
* Úmluva č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání) z roku 1958;
* Úmluva č. 189 o pracovnících v cizí domácnosti z roku 2011.

V doporučení č. 200 o HIV a AIDS a světě práce z roku 2010 se uvádí, že je nutné přijmout opatření pro předcházení násilí a obtěžování na pracovišti a pro jejich odstranění. Nedávno vydané doporučení č. 204 týkající se přechodu z neformální ekonomiky na ekonomiku formální (Mezinárodní konference práce ho přijala na svém 104. zasedání dne 12. června 2015 v Ženevě) pak od členských států vyžaduje, aby do vnitrostátních strategií či plánů rozvoje zahrnuly rámec integrovaných politik. „Tento rámec integrovaných politik by měl být zaměřen […] na podporu rovnosti a odstranění veškerých forem diskriminace a násilí, včetně genderově podmíněného násilí, na pracovišti.“[[3]](#footnote-3)

Žádná norma se však v současnosti nezabývá zvláštní otázkou genderově podmíněného násilí na pracovišti.

### Výbor odborníků MOP se to pokusil napravit: „[…] sexuální obtěžování snižuje rovnost na pracovišti, jelikož narušuje integritu, důstojnost a spokojenost pracovníků. Sexuální obtěžování škodí podnikům, neboť oslabuje základy pracovních vztahů a snižuje produktivitu. Výbor již dříve vyjádřil názor, že sexuální obtěžování je formou diskriminace na základě pohlaví a měly by se na ně vztahovat požadavky vyplývající z úmluvy č. 111. V souladu s úmluvou, jež zakazuje diskriminaci na základě pohlaví a požaduje přijetí politiky prosazování rovných příležitostí a rovného zacházení, by tedy měla být přijata opatření pro odstranění sexuálního obtěžování.“[[4]](#footnote-4)

### V roce 2008 tento výbor poukázal na to, že „další významný nedostatek v oblasti provádění se týká sexuálního obtěžování, které představuje závažnou formu diskriminace na základě pohlaví a porušování lidských práv na pracovišti. Výbor proto odkazuje na svou obecnou připomínku z roku 2002, v níž zdůraznil význam přijetí účinných opatření pro předcházení a zákaz jakékoli z obou forem, jichž může sexuální obtěžování na pracovišti nabývat: té, jež se rovná vydírání („quid pro quo“), a té, jež vytváří nepříznivé pracovní prostředí.“[[5]](#footnote-5)

### Na 320. a 323. zasedání správní rady MOP ve dnech 13. až 27. března 2014 a 12. až 27. března 2015 se řada vlád (Německo, Kanada, Kuba, Francie, Indie, Itálie, Mexiko, Nizozemsko, Srí Lanka, Uruguay a USA) vyslovila pro to, aby byla vypracována mezinárodní norma týkající se „násilí vůči ženám a mužům v pracovním prostředí“, která by vládám, odborovým svazům a zaměstnavatelům poskytla nástroje k boji proti genderově podmíněnému násilí a sexuálnímu obtěžování a byla by jednoznačným signálem, že toto násilí představuje porušování práv zaměstnanců. Tento požadavek podporují také zástupci zaměstnanců v MOP a Mezinárodní konfederace odborových svazů.

## A v Evropě:

### Evropští sociální partneři podepsali v roce 2007 rámcovou dohodu proti obtěžování a násilí v práci, v souladu s níž by měli požadovat přijetí podobného předpisu na mezinárodní úrovni.[[6]](#footnote-6)

### EHSV se ve svých stanoviscích pojednávajících o rovnosti žen a mužů nebo o domácím násilí[[7]](#footnote-7) opakovaně vyjádřil ke genderově podmíněnému a sexuálnímu násilí, jemuž je vystaveno příliš mnoho žen na celém světě. Tento problém se navíc zhoršuje – v důsledku hospodářské krize, programů strukturální korekce a úsporných opatření se výskyt násilí na pracovišti zvýšil.

### EHSV žádá, aby členské státy a Evropská unie, které si již prostřednictvím směrnice 2002/73/ES[[8]](#footnote-8) vytvořily nástroje pro odstraňování sexuálního obtěžování na pracovišti, v MOP vystupovaly jednotně a podpořily vypracování mezinárodní normy umožňující bojovat proti genderově podmíněnému násilí na pracovišti.

## **Popis situace**

### Genderově podmíněné násilí na pracovišti je vážným porušováním lidských práv a poškozuje důstojnost a tělesnou a duševní integritu. V celosvětovém měřítku se 35 % žen stalo obětí bezprostředního násilí na pracovišti a 40 až 50 % žen bylo vystaveno nevítaným sexuálním návrhům, nevítanému fyzickému kontaktu nebo jiným formám sexuálního obtěžování. 45 % žen v EU uvádí, že se již někdy staly obětí genderově podmíněného násilí. 40 až 45 % žen uvádí, že byly vystaveny sexuálnímu obtěžování na pracovišti. Odhaduje se, že denně v Evropě zemře 7 žen na následky genderově podmíněného násilí.[[9]](#footnote-9)

### Toto násilí je známkou nerovných mocenských vztahů mezi ženami a muži a přispívá k přetrvávání těchto nerovností. Toto násilí je projevem touhy někoho ovládat a vyskytuje se ve značné míře ve společnostech, v nichž jsou porušována lidská práva, ale dochází k němu i v demokratické společnosti. Nesmí být zaměňováno se sváděním, které vyžaduje respekt vůči druhé osobě. Sexuální a genderově podmíněné násilí není soukromou záležitostí – boj proti němu je důležitý z hlediska veřejného pořádku a kolektivní bezpečnosti.

### Sexistické vtipy, urážky, ponižující posměšky, nemístná gesta, pornografické obrázky vystavené na pracovišti a na internetu (který je pro mnohé zaměstnance pracovním nástrojem), psychické a sexuální obtěžování, znásilnění a další formy sexuální agrese, domácí násilí – která z žen může prohlásit, že se nikdy nesetkala alespoň s jedním z těchto projevů sexismu?[[10]](#footnote-10)

### Genderově podmíněné násilí se může promítat na pracovišti, ať už k němu dochází kdekoli. Evropská studie dokládá, že domácí násilí má dopad na práci a profesní začlenění obětí[[11]](#footnote-11), a mezinárodní studie to potvrzují[[12]](#footnote-12). Z výsledků čtyř národních průzkumů (v Austrálii, Kanadě, na Novém Zélandu a ve Spojeném království) vyplývá, že domácí násilí ovlivňuje zapojení, produktivitu a bezpečnost zaměstnanců. Ženy, na nichž je pácháno domácí násilí, mohou být svým manželem či partnerem obtěžovány i na pracovišti, což ohrožuje bezpečnost jich samotných i jejich spolupracovníků. Může u nich dojít k několikadenní pracovní nepřítomnosti z důvodu zranění nebo – pokud se nadále dostavuje do práce – může být narušena jejich pracovní výkonnost. V Austrálii mají oběti domácího násilí ve veřejných službách nárok na pracovní volno. V soukromém sektoru činí toto volno v souladu s kolektivními smlouvami, jež se vztahují na 2 miliony pracovníků, 20 dnů.

### Pokud k násilí dochází na pracovišti a páchají ho kolegové, nadřízení, zákazníci nebo uživatelé, necítí se zaměstnankyně bezpečně. Mohou potřebovat volno, aby se zotavily ze zranění či z psychického traumatu, vyhledaly lékařskou pomoc nebo se zúčastnily občanského či trestního řízení. Genderově podmíněné násilí tedy poškozuje také zaměstnavatele (snížení produktivity, absence na pracovišti, soudní řízení, špatná reklama).

### S tímto násilím se lze setkat cestou do práce. Na ulici a v hromadných dopravních prostředcích často dochází k obtěžování žen, k jejich napadení, zbití a někdy dokonce i k jejich zavraždění. Tento druh obtěžování, jenž je zaměřen především na mladé ženy, má trvalé následky – oběti ztrácí pocit bezpečí a cítí se bezbranné, což může vést k dojmu méněcennosti. Některým z nich se pak nakonec to, že jsou vystavovány násilí, zdá normální.

### Vzhledem k tomu, že roste počet pracujících žen a ženy častěji než muži vykonávají neformální práci, práci za nejistých podmínek a práci v cizí domácnosti, se zvyšuje také počet žen, jež byly vystaveny násilí. Zvlášť ohroženou skupinou jsou svobodné matky s dětmi. Tyto okolnosti mohou být zneužity k vydírání na pracovišti.

### Velké riziko hrozí pracujícím mladým lidem a dětem – dívkám a chlapcům –, obětem nucené práce, ekonomickým migrantům, pracovnicím v cizí domácnosti a osobám pracujícím ve zdravotnictví a v sexuálním průmyslu. Riziko je ještě vyšší, pokud pracují sami a jsou v kontaktu s lidmi.

### Rizikové faktory spojené s pracovním prostředím se odvíjejí od postavení žen v organizaci práce a od míry respektování žen v profesní kultuře. Vhodným způsobem, jak předcházet násilí páchanému na ženách, by bylo zvýšit jejich zastoupení na rozhodujících pozicích.

### Genderově podmíněné násilí má negativní dopad na produktivitu práce. Odlišnou míru, v níž jsou ženy a muži vystaveny riziku specifických forem násilí na pracovišti, zesiluje genderová segregace. Některé ženy jsou tomuto riziku vystaveny více než jiné – jsou to ty, jež v malém počtu pracují v převážně mužském prostředí nebo jsou v kontaktu s lidmi v obtížné situaci (sociální pracovnice, vězeňský personál, pracovnice na přepážkách poskytujících veřejné služby, pracovnice na nemocničních pohotovostech atd.).

### Větší riziko násilí hrozí rovněž tam, kde neexistují sociální vztahy a kde není možné tento problém vyřešit z důvodu absence kolektivního vyjednávání. Odborové svazy mohou obětem pomoci s tím, na koho se obrátit v případě porušení jejich práv. Existují i jiná řešení – například belgické právní předpisy vyžadují jmenování osoby, jež požívá důvěry nadřízených a pracovníků a která je připravena poskytnout rady a pomoc.

## **Definice násilí a předcházení mu**

### V rámci boje proti násilí je nutné zohlednit jeho zvláštnosti, aby bylo možné mu předcházet. Je nutné pochopit jeho mechanismy a určit jeho důsledky, aby se snížil jeho výskyt a aby se pokročilo na cestě k dosažení rovnosti žen a mužů. Vhodným způsobem prevence, pokud jde o genderově podmíněné nerovnosti, je vzdělávání vedoucích pracovníků.

### Je nezbytné stanovit závazný právní rámec, jasně vymezit oblast působnosti, definovat tento trestný čin a upřesnit, že oběti jsou v podřízeném postavení.

### Genderově podmíněné násilí na pracovišti, ať už k němu dochází na pracovišti nebo cestou

### do práce, může mít celou řadu podob. Může se jednat o:

* fyzické násilí;
* sexuální násilí, zejména znásilnění a sexuální agresi;
* urážky, nezdvořilost, nedostatek úcty, projevy opovržení;
* zastrašování;
* psychické týrání;
* sexuální obtěžování;
* pohrůžky násilí;
* stalking.

### Vyznačuje se tím, že je daná osoba nucena snášet nevítané výroky či chování na základě jejího pohlaví nebo sexuální orientace, které ji mají zastrašit, ponížit, pokořit nebo urazit. Drobné každodenní útoky, které se samy o sobě zdají neškodné, připravují oběti o pocit bezpečí. Toto násilí, agrese a ponižování vytvářejí na pracovišti nezdravou atmosféru.

### V evropské rámcové dohodě sociálních partnerů se uvádí: „Na pracovišti se mohou vyskytnout různé formy obtěžování a násilí. Jedná se o

* *fyzické, psychologické nebo sexuální formy;*
* *jednorázové incidenty nebo modely chování systematičtějšího rázu;*
* *incidenty mezi kolegy, nadřízenými a podřízenými nebo třetími stranami jako jsou klienti, zákazníci, pacienti, žáci atd.*
* *méně závažné případy nezdvořilosti stejně jako závažnější případy včetně trestných činů, které vyžadují zásah veřejných orgánů.“*

Ustanovení této dohody kladou důraz na důvěrnost:

* *„je v zájmu všech stran postupovat s nezbytnou ohleduplností, aby byla zachována důstojnost a soukromí všech;*
* *žádné informace by neměly být poskytnuty stranám, které nejsou do případu zapojeny.“*

Tato dohoda stanoví také postup pro vyřizování ohlášených případů a preventivní opatření,

z nichž by diskuse v MOP mohla vycházet.

### Mnozí zaměstnanci používají v práci internet. Genderově podmíněné násilí se na něm může šířit v podobě ponižujících obrázků a také zpráv v sociálních médiích. S atmosférou zastrašování, nepřátelství či ponižování se lze setkat jak ve vztazích na internetu, tak v reálném životě. Nová norma musí přihlédnout k tomu, že internet hraje roli v pracovních vztazích a že i na něm je třeba bojovat proti genderově podmíněnému násilí.

# **Proč je nutné vypracovat normu MOP namířenou proti genderově podmíněnému násilí?**

## Pracoviště představuje jedinečné prostředí pro potírání násilí. Mezinárodní pracovní norma by mohla poskytnout návod pro přijetí odpovídajících politik v oblasti lidských zdrojů, pokud jde o genderově podmíněné násilí v podnicích, a mohl by se jí řídit sociální dialog a kolektivní pracovní smlouvy.

## Ani stávající mezinárodní rámec, ani vnitrostátní zákony nezaručují náležitou ochranu před genderově podmíněným násilím na pracovišti. Ve většině zemí se nástroje pro boj proti genderově podmíněnému násilí zaměřují hlavně na kriminalizaci pachatelů, a to zpravidla zahrnutím pohlavního zneužívání do trestního zákoníku. Tato opatření sice mají mimořádný význam, ne vždy jsou ovšem uzpůsobena vztahům na pracovišti. Jak uvedl výbor odborníků MOP: *„Obecně vzato se nezdá být vhodné řešit případy sexuálního obtěžování v rámci soudního řízení, neboť toto řízení sice umožňuje prošetřit nejzávažnější případy, ale neumožňuje postihnout patřičně celé spektrum jednání, jež je třeba klasifikovat jako sexuální obtěžování v pracovním prostředí a v nichž je větší důkazní břemeno a omezenější přístup k opravným prostředkům.“*[[13]](#footnote-13)*.* Aby se předešlo sexuálnímu obtěžování, je nezbytné přesvědčit zaměstnavatele a zaměstnance, že sexistické chování nemá na pracovišti místo. V evropské rámcové dohodě se stanoví: *„Podniky musí vydat jasné prohlášení, z něhož bude vyplývat, že obtěžování a násilí nebude tolerováno.“*

# **Proč by měla občanská společnost podpořit normu MOP týkající se genderově podmíněného násilí?**

## Genderově podmíněné násilí se dotýká otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Toto násilí způsobuje psychické deprese, duševní strádání a pracovní úrazy. Je nutné přezkoumat organizaci práce s přihlédnutím k sociálním vztahům obou pohlaví a provést genderový průzkum, který tato rizika objasní.

## Sociální partneři mají vhodné předpoklady pro to, aby vyslechli oběti a sepsaly s nimi ohlášení daného případu. Při ochraně obětí hrají zásadní roli sociální služby a personální oddělení podniků, odborové organizace, závodní lékaři a specializovaní poradci. Evropská rámcová dohoda sociálních partnerů doporučuje jmenovat specializovaného důvěrníka, který oběti vyslechne a sepíše podklady. Nepostradatelnou roli hrají ženská sdružení a sdružení zabývající se ochranou práv, podporou migrantů a jiná sdružení, neboť pomáhají obětem a doplňují činnost sociálních partnerů. Samotní sociální partneři by měli jít příkladem a měli by ve svých řadách vymýtit sexistické a ponižující chování.

## Norma MOP týkající se genderově podmíněného násilí by prospěla společnosti, sociálnímu dialogu, pracovnímu prostředí a vztahům na pracovišti, jelikož:

* by zaručila spolupráci sociálních partnerů s cílem stanovit pravidla a vytvořit rámec pro projednávání těchto případů;
* by umožnila vypracovat společnou definici genderově podmíněného násilí na pracovišti;
* by zaměstnavatelům a odborovým organizacím objasnila, co musí učinit, aby předcházeli genderově podmíněnému násilí na pracovišti, aby proti němu bojovali a napravovali jeho důsledky;
* by zaměstnavatelům pomohla definovat politiku v oblasti lidských zdrojů, která by zahrnovala opatření, především v oblasti odborné přípravy, zaměřená na předcházení genderově podmíněnému násilí a řešení jeho důsledků pro pracovní prostředí, včetně dopadu domácího násilí na pracovišti;
* by zaměstnavatelům pomohla stanovit postupy pro ohlašování těchto případů a podávání stížností;
* by zaměstnavatelům poskytla návod, jak vyslýchat oběti a zkoumat a vyřizovat ohlášené případy genderově podmíněného násilí na pracovišti;
* by lépe definovala rozsah odpovědnosti zaměstnavatelů (vůči jiným osobám a přímé) v případě genderově podmíněného násilí na pracovišti;
* by na pracovišti vytvořila kulturu, v jejímž rámci není genderově podmíněné násilí tolerováno;
* by zvýšila bezpečnost při práci a snížila hospodářské ztráty, které v souvislosti s genderově podmíněným násilím vznikají zaměstnavatelům (pracovní nepřítomnost, snížení produktivity, soudní řízení, špatná reklama atd.).

# **Proč by měly vlády podpořit normu MOP týkající se genderově podmíněného násilí?**

## Plánovaná norma by přispěla k(e):

* dosažení cílů v oblasti důstojné práce;
* snížení rizika vystavení jednotlivců genderově podmíněnému násilí a posílení jejich ekonomické nezávislosti a produktivity v práci;
* dosažení úspor: domácí násilí a násilí na pracovišti přináší milionové náklady na zdravotní péči, soudní řízení, ztracené mzdy a nemocenské dávky;
* zlepšila bezpečnost a ochranu zdraví při práci a pracovní vztahy;
* sjednotila právní rámce pro odstranění genderově podmíněného násilí a podporu lidských práv;
* snížila náklady, jež genderově podmíněné násilí způsobuje.

# **Návrhy ohledně toho, co by měla norma MOP obsahovat**

* + rozsáhlou definici genderově podmíněného násilí na pracovišti zahrnující různé formy násilí na pracovišti;
* přijetí definice „pracoviště“, včetně cesty do práce;
* ustanovení pro předcházení genderově podmíněnému násilí na pracovišti a opatření na ochranu a pomoc obětem tohoto násilí;
* popis skupin, jež jsou genderově podmíněným násilím nejvíce zasaženy: homosexuálové a transgenderově orientované osoby, migrující ženy, pracovníci a pracovnice trpící HIV/AIDS či zdravotním postižením, osoby vykonávající nucenou práci a pracující děti;
* záruku různých práv v oblasti práce a sociálního zabezpečení pro stěžovatele, zejména právo na zkrácení a přeorganizování pracovní doby;
* pokyny pro vypracování pracovních řádů nebo kodexů chování pro podniky a organizace, v nichž bude uvedeno, že nevhodné a ponižující způsoby chování vůči ženám a jiným nejvíce zasaženým skupinám budou předmětem profesních sankcí;
* pokyny pro vypracování cílených průzkumů, jež umožní shromažďovat harmonizované statistické údaje;
* návod pro uspořádání školení s cílem zvýšit informovanost o mechanismech nadřazenosti a segregace mužů a žen v práci a rozvíjet kulturu nenásilí;
* výzvu pro závodní lékaře, aby se zapojili do zkoumání všech případů genderově podmíněného násilí, neboť toto násilí ohrožuje tělesné a duševní zdraví pracovnic;
* zohlednění ustanovení směrnice 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání[[14]](#footnote-14);
* zvláštní zdůraznění úlohy sdělovacích prostředků, které zvyšují povědomí, informují

a vzdělávají, což jsou tři funkce nezbytné pro to, aby se násilí učinila přítrž;

* zohlednění nových rizik spojených s používáním internetu a nových technologií.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

V Bruselu dne 16. září 2015

|  |  |
| --- | --- |
| předseda Evropského hospodářského a sociálního výboruHenri Malosse |  |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

f-

1. Směrnice 2002/73/ES o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32002L0073&from=CS>). [↑](#footnote-ref-1)
2. [http://www.etuc.org/framework-agreement-harassment-and-violence-work](https://mxs.eesc.europa.eu/owa/redir.aspx?C=_CZdb9E9xku7dJJbAvjFc_8iLd6LctII65bXh2SnTgWjhOTuU1eAE07P3N4FKWLX3cLlSK_bq9M.&URL=http://www.etuc.org/framework-agreement-harassment-and-violence-work). [↑](#footnote-ref-2)
3. <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/104/texts-adopted/WCMS_377774/lang--en/index.htm>. [↑](#footnote-ref-3)
4. Zpráva výboru odborníků o uplatňování úmluv a doporučení, zpráva III(1A), Mezinárodní konference práce, 91. zasedání, 2003, s. 497–498. [↑](#footnote-ref-4)
5. Zpráva výboru odborníků o uplatňování úmluv a doporučení, zpráva III(1A), Mezinárodní konference práce, 98. zasedání, 2009, s. 35. [↑](#footnote-ref-5)
6. [http://www.etuc.org/framework-agreement-harassment-and-violence-work](https://mxs.eesc.europa.eu/owa/redir.aspx?C=_CZdb9E9xku7dJJbAvjFc_8iLd6LctII65bXh2SnTgWjhOTuU1eAE07P3N4FKWLX3cLlSK_bq9M.&URL=http://www.etuc.org/framework-agreement-harassment-and-violence-work). [↑](#footnote-ref-6)
7. Stanovisko ze dne 24. května 2012 k tématu Vymýcení domácího násilí páchaného na ženách, zpravodaj: Mario Soares, SOC/465. [↑](#footnote-ref-7)
8. Směrnice 2002/73/ES o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32002L0073&from=CS>). [↑](#footnote-ref-8)
9. Barometr 2011, National Action Plan on Violence against Women in the EU (Národní akční plán pro boj proti násilí na ženách v EU), Evropská ženská lobby, srpen 2011 (<http://www.womenlobby.org/spip.php?article2481&lang=en>). [↑](#footnote-ref-9)
10. V nedávné zprávě francouzské Nejvyšší rady pro rovnost žen a mužů z dubna 2015 se uvádí, že VŠECHNY ženy se někdy setkaly s nevítanými sexuálními návrhy na ulici a v hromadných dopravních prostředcích. Většina obětí je v nezletilém věku. <http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hcefh_avis_harcelement_transports-20150410.pdf>. [↑](#footnote-ref-10)
11. Domestic violence: the intruder in the workplace and vocational integration (Když domácí násilí pronikne na pracoviště a do profesního začleňování), COFACE 2011 <http://www.coface-eu.org/en/upload/08_EUProjects/Domestic%20violence-etude-coface-daphne-en.pdf>. [↑](#footnote-ref-11)
12. <https://www.dvandwork.unsw.edu.au/research>. [↑](#footnote-ref-12)
13. Zpráva výboru odborníků o uplatňování úmluv a doporučení, zpráva III(1A), Mezinárodní konference práce, 98. zasedání, 2009, s. 32. [↑](#footnote-ref-13)
14. Směrnice 2000/78/ES (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=CS>). [↑](#footnote-ref-14)