

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie: „Na rzecz konwencji MOP przeciwko przemocy ze względu na płeć w miejscu pracy”

(opinia z inicjatywy własnej)

(2016/C 013/21)

Sprawozdawca: Béatrice OUIIN

Dnia 19 lutego 2015 r. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny postanowił, zgodnie z art. 29 ust. 2 regulaminu wewnętrznego, sporządzić opinię z inicjatywy własnej w sprawie:

„Na rzecz konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy przeciwko przemocy ze względu na płeć w miejscu pracy”.

(opinia z inicjatywy własnej)

Sekcja Stosunków Zewnętrznych, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię 16 lipca 2015 r.

Na 510. sesji plenarnej w dniach 16–17 września 2015 r. (posiedzenie z 16 września) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny stosunkiem głosów 209 do 2 (5 osób wstrzymało się od głosu) przyjął następującą opinię.

1. Wnioski i zalecenia

1.1. Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) dzięki swojej trójstronnej strukturze odgrywa zasadniczą rolę na arenie międzynarodowej w zakresie poprawy sytuacji pracowników i funkcjonowania przedsiębiorstw. Unia Europejska nie jest członkiem MOP, ale są nimi państwa członkowskie UE, a także organizacje reprezentujące pracowników i pracodawców europejskich. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny (EKES) pragnie, by państwa członkowskie UE i europejskie organizacje działały na rzecz propagowania w świecie europejskich wartości i osiągnięć, z uwzględnieniem kontekstu globalnego.

1.2. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny uważa, że:

- przemoc na tle seksualnym i płciowym w pracy stanowi przeszkodę dla godnej pracy (takiej, która nie narusza godności, zapewnia bezpieczeństwo, odpowiedzialność i autonomię pracowników),
- przemoc na tle płciowym stanowi poważne naruszenie praw człowieka, jego godności oraz integralności fizycznej i psychicznej,
- przynosi ona szkody dla gospodarki i postępu społecznego przez osłabienie podstaw stosunku pracy i pogorszenie wydajności,
- jest ona wynikiem nierównych stosunków władzy między kobietami i mężczyznami i przyczynia się do utrzymania nierówności w pracy,
- jej zwalczanie wymaga udziału społeczeństwa obywatelskiego, w szczególności partnerów społecznych, lecz również pracowników służby zdrowia, policji i wymiaru sprawiedliwości zajmujących się ofiarami, a także środków przekazu i pracowników dydaktycznych, aby zapobiegać aktom przemocy,
- w interesie społeczeństwa leży zwalczanie tych aktów przemocy we wszelkich miejscach ich występowania i zakazanie ich w miejscach pracy.

1.3. Rada Administracyjna Międzynarodowej Organizacji Pracy powinna w listopadzie 2015 r. podjąć decyzję o ewentualnym włączeniu do porządku obrad Międzynarodowej Konferencji Pracy (organu decyzyjnego MOP) opracowania międzynarodowej normy dotyczącej przemocy na tle płciowym w pracy. EKES popiera tę propozycję i wzywa europejskie państwa i partnerów społecznych do pójścia w jego ślady.

1.4. EKES pragnie, aby państwa członkowskie Unii Europejskiej, które dzięki dyrektywie 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady⁽¹⁾ posiadają już instrumenty do zwalczania nierówności między kobietami i mężczyznami oraz molestowania seksualnego w miejscu pracy, wypowiedziały się jednogłośnie w dyskusji na forum MOP.

1.5. Natomiast partnerzy społeczni podpisali w 2007 r. porozumienie ramowe dotyczące nękania i przemocy w miejscu pracy, które powinno skłonić ich do wspólnego zajęcia stanowiska podczas debaty nad tym projektem międzynarodowej normy pracy⁽²⁾.

2. Wprowadzenie: problematyka przemocy ze względu na płeć w miejscu pracy

2.1. W dobie globalizacji zdefiniowanie norm międzynarodowych w celu zwalczania przemocy ze względu na płeć i jej zapobiegania jest konieczne, zarówno ze względu na interes pracowników, jak i przedsiębiorstw i państw. Tego rodzaju przemoc zagraża zdrowiu fizycznemu i psychicznemu, urąga prawom i godności ludzkiej, pogarsza wydajność ofiar, a dla państwa i społeczeństwa oznacza koszty. Zwalczanie takiej przemocy i zapobieganie jej jest koniecznością dla wszystkich. Przemoc ze względu na płeć stanowi jedną z głównych przeszkód w rozwoju.

2.2. Przedmiotowe prace MOP

2.2.1. Przemoc seksualna i przemoc ze względu na płeć stanowią odbicie nierówności między kobietami i mężczyznami, a jednocześnie pogłębiają je. Mają również negatywny wpływ w miejscu pracy. Postulaty o ich zwalczaniu zawarto w wielu konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP):

- konwencji nr 29 dotyczącej pracy przymusowej z 1930 r.,
- konwencji nr 97 dotyczącej pracowników migrujących (zrewidowanej) z 1949 r.,
- konwencji nr 100 dotyczącej jednakowego wynagrodzenia z 1951 r.,
- konwencji nr 111 dotyczącej dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu z 1958 r.,
- konwencji nr 189 dotyczącej pracowników domowych z 2011 r.

Środki przedstawione w zaleceniu nr 200 dotyczącym HIV i AIDS w środowisku pracy (z 2010 r.) uwzględniały konieczność podjęcia kroków w celu zapobiegania przemocy i nękania w miejscu pracy oraz ich zaprzestania. W bardzo niedawnym zaleceniu nr 204 (przyjętym na 104. sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy dnia 12 czerwca 2015 r. w Genewie) dotyczącym przejścia z gospodarki nieformalnej na gospodarkę formalną wymaga się, by państwa członkowskie zadbały o włączenie zintegrowanych ram politycznych do krajowych strategii lub planów rozwoju. „Te zintegrowane ramy polityczne powinny dotyczyć [...] propagowania równości i likwidacji wszelkich form dyskryminacji i przemocy, w tym przemocy ze względu na płeć w miejscu pracy”⁽³⁾.

Jednak obecnie brak jest normy dotyczącej szczegółowej kwestii przemocy na tle płciowym w pracy.

2.2.2. Komitet Ekspertów MOP próbował zapełnić tę lukę: „[...] molestowanie seksualne stanowi zaburzenie równego traktowania w pracy, ponieważ narusza integralność, godność i dobre samopoczucie pracowników. Molestowanie seksualne przynosi szkodę dla przedsiębiorstwa poprzez osłabienie podstaw stosunku pracy i pogorszenie wydajności. Komitet wyraził uprzednio opinię, że molestowanie seksualne jest formą dyskryminacji ze względu na płeć i powinno być rozpatrywane w ramach zobowiązań wynikających z konwencji (nr 111). Wobec tego zgodnie z konwencją, która zaleca zakazanie dyskryminacji ze względu na płeć i przyjęcie polityki promowania równości szans i traktowania, należy przyjąć środki mające na celu wyeliminowanie molestowania seksualnego”⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ Dyrektywa 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32002L0073&from=PL>).

⁽²⁾ <http://www.etuc.org/framework-agreement-harassment-and-violence-work>

⁽³⁾ http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/104/texts-adopted/WCMS_377774/lang-en/index.htm

⁽⁴⁾ Raport Komitetu Ekspertów ds. Stosowania Konwencji i Zaleceń, raport III(1 A), 91. sesja Międzynarodowej Konferencji Pracy, 2003 r., s. 497–498).

2.2.3. W 2008 r. Komitet Ekspertów odnotował, że „Kolejna znacząca luka w planie wdrażania dotyczy molestowania seksualnego, które stanowi formę poważnej dyskryminacji ze względu na płeć oraz naruszenie praw osoby pracującej. W związku z tym Komitet przywołuje swoją uwagę ogólną z 2002 r., w której podkreślał znaczenie przyjęcia skutecznych środków zapobiegania i zakazu w odniesieniu do obu form, jakie może przyjąć molestowanie seksualne w miejscu pracy: jedna związana jest z szantażem (»quid pro quo«), a druga prowadzi do stworzenia wrogiego środowiska pracy”⁽⁵⁾.

2.2.4. Na 320. i 323. sesji Rady Administracyjnej Międzynarodowej Organizacji Pracy (13–27 marca 2014 r. i 12–27 marca 2015 r.) rządy kilku krajów (Francji, Indii, Kanady, Kuby, Meksyku, Niderlandów, Niemiec, Sri Lanki, Urugwaju, Włoch i Stanów Zjednoczonych) poparły opracowanie międzynarodowej normy dotyczącej „przemocy wobec kobiet i mężczyzn z środowisku pracy” w celu wyposażenia rządów, związków zawodowych i pracodawców w narzędzia umożliwiające im walkę z przemocą na tle płciowym i molestowaniem seksualnym, oraz po to, by zdecydowanie zasygnalizować, że tego rodzaju przemoc stanowi naruszenie praw pracowniczych. Wniosek ten popierają również grupa pracownicza w MOP i Międzynarodowa Konfederacja Związków Zawodowych.

2.3. A w Europie:

2.3.1. Partnerzy społeczni podpisali w 2007 r. porozumienie ramowe dotyczące nękania i przemocy w miejscu pracy, które powinno skłonić ich do domagania się podobnych regulacji na poziomie międzynarodowym⁽⁶⁾.

2.3.2. W swoich opiniach na temat równości między mężczyznami a kobietami oraz w opinii na temat przemocy domowej⁽⁷⁾ EKES wielokrotnie wypowiadał się na temat przemocy seksualnej i przemocy ze względu na płeć, której doświadcza zbyt wiele kobiet na całym świecie. Co więcej zjawisko to przybiera na sile: przez kryzys gospodarczy, programy dostosowania strukturalnego i środki oszczędnościowe przyczyniają się do nasilenia przemocy w miejscu pracy.

2.3.3. EKES pragnie, aby państwa członkowskie Unii Europejskiej, które dzięki dyrektywie 2002/73/WE⁽⁸⁾ posiadają już instrumenty do zwalczania molestowania seksualnego w miejscu pracy, wypowiadały się jednogłośnie w dyskusji z MOP w celu wsparcia opracowania międzynarodowej normy umożliwiającej zwalczanie przemocy ze względu na płeć w miejscu pracy.

2.4. Opis sytuacji

2.4.1. Przemoc na tle płciowym w miejscu pracy stanowi poważne naruszenie praw człowieka, jego godności oraz integralności fizycznej i psychicznej. W skali światowej 35 % kobiet pada ofiarą bezpośredniej przemocy w miejscu pracy, a od 40 do 50 % z nich doświadcza niepożądanego zainteresowania seksualnego lub kontaktu fizycznego, lub innych form molestowania seksualnego. 45 % kobiet w UE twierdzi, że doświadczyło kiedyś przemocy na tle płciowym. Od 40 do 45 % donosi, że były ofiarami molestowania seksualnego w miejscu pracy. Szacuje się, że w Europie codziennie umiera siedem kobiet w wyniku przemocy na tle płciowym⁽⁹⁾.

2.4.2. Przemoc ta jest wynikiem nierównych stosunków władzy między kobietami i mężczyznami i przyczynia się do utrzymania tych nierówności. Przemoc na tle płciowym jest wyrazem woli dominacji i w dużej mierze manifestuje się w społeczeństwach, w których nie szanuje się praw człowieka, ale istnieje również w społeczeństwach demokratycznych. Tego rodzaju aktów przemocy nie należy mylić z uwodzeniem, wymagającym szacunku do drugiej osoby. Przemoc seksualna i przemoc ze względu na płeć nie są sprawami prywatnymi, ich zwalczanie jest kwestią porządku publicznego i zbiorowego bezpieczeństwa.

2.4.3. Nie ma chyba kobiety, która mogłaby stwierdzić, że nigdy nie doświadczyła jednego z przejawów seksizmu⁽¹⁰⁾, takich jak seksistowskie dowcipy, zniewagi, poniżające żarty, nieodpowiednie gesty, obrazy o charakterze pornograficznym eksponowane w miejscach pracy i w internecie (który dla wielu pracowników jest narzędziem pracy), nękanie psychiczne i molestowanie seksualne, gwałt i inne formy napaści na tle seksualnym, przemoc ze strony partnera.

⁽⁵⁾ Raport Komitetu Ekspertów ds. Stosowania Konwencji i Zaleceń, raport III(I A), 98. sesja Międzynarodowej Konferencji Pracy, 2009 r., s. 35).

⁽⁶⁾ <http://www.etuc.org/framework-agreement-harassment-and-violence-work>

⁽⁷⁾ Opinia w sprawie: „Zwalczanie przemocy domowej wobec kobiet” (Dz.U. C 351 z 15.11.2012, s. 21).

⁽⁸⁾ Zob. przypis 1.

⁽⁹⁾ Barometr 2011 (Krajowe plany działania przeciwko przemocy wobec kobiet w UE), Europejskie Lobby Kobiet, sierpień 2011 r. (<http://www.womenlobby.org/spip.php?article2481&lang=en>).

⁽¹⁰⁾ Niedawno opublikowany raport (kwiecień 2015 r.) Wysokiej Rady ds. Równego Traktowania Kobiet i Mężczyzn potwierdza, że WSZYSTKIE kobiety były ofiarami niepożądanego zainteresowania seksualnego na ulicy i w środkach transportu publicznego. Większość ofiar to osoby nieletnie. http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hcefh_avis_harcelement_transports-20150410.pdf

2.4.4. Niezależnie od miejsca występowania przemoc na tle płciowym może mieć wpływ na miejsce pracy. Europejskie badanie wykazało, jakie skutki przemoc domowa wywiera na pracę i integrację zawodową ofiar⁽¹¹⁾, a badania międzynarodowe potwierdzają te obserwacje⁽¹²⁾. Wyniki ankiet przeprowadzonych w czterech krajach (Australii, Kanadzie, Nowej Zelandii i Zjednoczonym Królestwie) wskazują, że przemoc domowa wpływa na uczestnictwo, produktywność i bezpieczeństwo pracowników. Kobieta, która jest ofiarą przemocy ze strony partnera, może paść ofiarą nękania ze strony małżonka lub partnera w miejscu pracy, co zagraża bezpieczeństwu jej samej i jej kolegów. Może być nieobecna w pracy przez wiele dni z powodu urazów, a w przypadku uczęszczania do pracy jej skuteczność zawodowa ulega pogorszeniu. W Australii w służbach użyteczności publicznej ofiary przemocy domowej mają prawo do urlopu. W sektorze prywatnym, na podstawie układów zbiorowych, które obejmują około 2 mln pracowników, okres urlopu tego rodzaju wynosi 20 dni.

2.4.5. Jeżeli do aktów przemocy dochodzi w miejscu pracy, a popełnia je kolega, zwierzchnik, klient lub użytkownik, pracownicy nie mają poczucia bezpieczeństwa. Mogą potrzebować urlopu ze względu na urazy fizyczne lub psychologiczne, konieczność skorzystania z pomocy medycznej lub uczestnictwo w procesie cywilnym lub karnym. Przemoc na tle płciowym szkodzi zatem również pracodawcom (utrata wydajności, nieobecności, postępowania sądowe, reklama negatywna).

2.4.6. Do przemocy może dochodzić w drodze do pracy. Często zdarza się, że na ulicy lub w środkach transportu publicznego kobiety są nęcane, napadane, źle traktowane, a czasami mordowane. Tego rodzaju napastowanie, w szczególności ukierunkowane na osoby młode, ma trwałe konsekwencje: pozbawione poczucia bezpieczeństwa ofiary czują się bezbronne, co może prowadzić do wykształcenia się poczucia niższości. Uleganie przemocy staje się dla części z nich czymś normalnym.

2.4.7. Wraz ze wzrostem liczby kobiet pracujących oraz ze względu na fakt, że więcej kobiet niż mężczyzn pozostaje w nieformalnym stosunku pracy, pracuje w warunkach niepewności zatrudnienia lub w domu, rośnie również liczba kobiet padających ofiarą przemocy. Szczególnie narażone są kobiety samotnie wychowujące dziecko. Te okoliczności mogą być wykorzystywane do szantażowania związanego z zatrudnieniem.

2.4.8. Grupami podwyższonego ryzyka są dzieci i młodzież (dziewczęta i chłopcy), które pracują, osoby zmuszane do pracy, kobiety migrujące z przyczyn ekonomicznych, pracownicy domowe, osoby pracujące w służbie zdrowia oraz osoby pracujące w branży erotycznej. Dodatkowymi czynnikami ryzyka są praca w samotności i przyjmowanie osób.

2.4.9. Czynniki wpływające na poziom ryzyka związane ze środowiskiem pracy zależą od pozycji kobiety w organizacji pracy oraz od kultury biznesowej o większym lub mniejszym stopniu poszanowania kobiety. Dobrym działaniem zapobiegawczym w dziedzinie przemocy wobec kobiet byłaby lepsza reprezentacja kobiet na stanowiskach decyzyjnych.

2.4.10. Przemoc na tle płciowym ma negatywny wpływ na wydajność siły roboczej. Różnice w ekspozycji kobiet i mężczyzn na ryzyko określonych form przemocy w miejscu pracy są podkreślane przez segregację płciową na rynku pracy. Niektóre kobiety są bardziej narażone: stanowiące mniejszość w bardzo zmaskulinizowanych środowiskach lub mające styczność z osobami w trudnej sytuacji (pracownicy socjalni, personel więzienny, punkty obsługi służb użyteczności publicznej, stacje pogotowia itp.).

2.4.11. Ekspozycja na ryzyko przemocy jest również większa w środowiskach, gdzie relacje społeczne nie istnieją, a brak negocjacji zbiorowych uniemożliwia rozwiązanie problemu. Związki zawodowe mogą pomóc ofiarom w uzyskaniu informacji, do kogo należy zwrócić się w przypadku pogwałcenia ich praw. Istnieją również inne rozwiązania: przykładowo ustawodawstwo belgijskie przewiduje wyznaczenie osoby cieszącej się zaufaniem zwierzchnictwa i pracowników, która udziela porad i pomocy.

2.5. **Określić rodzaje przemocy i zapobiegać jej**

2.5.1. Zwalczanie tych rodzajów przemocy wymaga uwzględnienia ich specyfiki, aby można było im zapobiegać. Należy zrozumieć mechanizmy nimi rządzące i cofnąć ich skutki, aby powstrzymać przemoc i podążać w kierunku równości kobiet i mężczyzn. Dobrym środkiem zapobiegawczym jest szkolenie kadr w dziedzinie nierówności związanych z płcią.

⁽¹¹⁾ *Quand les violences domestiques s'invitent sur le lieu de travail ou dans le processus d'insertion professionnelle* [Gdy przemoc domowa przenosi się do miejsca pracy lub przekłada na proces integracji zawodowej], COFACE 2011 http://www.coface-eu.org/en/upload/08_EUProjects/Domestic%20violence-etude-coface-daphne-fr.pdf

⁽¹²⁾ https://www.arts.unsw.edu.au/media/FASSFile/National_Domestic_Violence_and_the_Workplace_Survey_2011_Full_Report.pdf
<https://www.arts.unsw.edu.au/research/gendered-violence-research-network/gendered-violence-work/>

2.5.2. Należy ustanowić wiążące ramy prawne, jasno określając zakres zastosowania, podając definicję przestępstwa, z zaznaczeniem, że ofiary znajdują się w stosunku podporządkowania.

2.5.3. Przemoc na tle płciowym, do której dochodzi w miejscu pracy lub w drodze do niej, może przyjmować wiele form, a w szczególności:

- akty przemocy fizycznej,
- przemoc seksualna, przede wszystkim gwałty i napaści na tle seksualnym,
- obelgi, niegrzeczne zachowania, brak szacunku, oznaki lekceważenia,
- zastraszanie,
- znęcanie się psychiczne,
- molestowanie seksualne,
- groźby przemocy,
- agresywne nagabywanie.

2.5.4. Charakteryzują się one wypowiedziami lub zachowaniami związanymi z płcią lub orientacją seksualną, których celem lub skutkiem jest stworzenie sytuacji zastraszania, poniżenia, lekceważenia lub obrazy, na które osoba, do której są adresowane, nie wyraziła zgody. Małe codzienne akty agresji, które wydają się niegroźne same w sobie, sprawiają, że ofiary tracą poczucie bezpieczeństwa. Te akty przemocy, napaści i poniżenia tworzą szkodliwą atmosferę w pracy.

2.5.5. Według europejskiego porozumienia ramowego partnerów społecznych w miejscu pracy zaobserwować można różne formy nękania i przemocy. Nękanie i przemoc mogą:

- odbywać się w wymiarze fizycznym, psychologicznym lub seksualnym,
- mieć postać pojedynczych przypadków lub bardziej systematycznych zachowań,
- występować między kolegami, między zwierzchnikiem a podwładnym lub pochodzić od osób trzecich, takich jak klienci, pacjenci, uczniowie itp.,
- przybierać różne formy, od drobnych przejawów braku szacunku po poważniejsze czyny, takie jak przestępstwo wymagające interwencji organów publicznych.

W klauzulach tego porozumienia kładzie się nacisk na poufność:

- „w interesie wszystkich stron jest działać z zachowaniem koniecznej dyskrecji, by zachować godność i prywatność każdego,
- żadna informacja nie powinna zostać ujawniona stronom, które nie są zaangażowane w sprawę”.

Porozumienie przewiduje również procedurę rozpatrywania skarg i środki zapobiegawcze, które mogłyby stanowić inspirację debaty w MOP.

2.5.6. Wielu pracowników używa internetu w pracy. Przemoc na tle płciowym może być rozpowszechniana w sieci w postaci poniżających obrazów, w tym wiadomości publikowanych w mediach społecznościowych. W relacjach *online*, podobnie jak w relacjach rzeczywistych, można stworzyć atmosferę zastraszania, wrogości lub poniżenia. Nowy standard nie może ignorować faktu, że internet jest związany ze stosunkiem pracy i że również w sieci należy zwalczać przemoc na tle płciowym.

3. Dlaczego konieczne jest wprowadzenie normy MOP dotyczącej przemocy na tle płciowym?

3.1. Miejsce pracy stanowi szczególny kontekst dla zwalczania przemocy. Międzynarodowa norma pracy mogłaby wskazać kierunek dla odpowiedniej polityki w dziedzinie zasobów ludzkich w odniesieniu do przemocy na tle płciowym w przedsiębiorstwie i ukierunkować dialog społeczny i zbiorowe układy pracy.

3.2. Obecne międzynarodowe ramy prawne ani prawo krajowe nie gwarantują odpowiedniej ochrony przez przemocą na tle płciowym w miejscu pracy. W większości krajów instrumenty zwalczania przemocy na tle płciowym koncentrują się przede wszystkim na kryminalizacji jej autorów, zazwyczaj poprzez włączenie niegodziwego traktowania w celach seksualnych do kodeksu karnego. Wprawdzie działania te mają zasadnicze znaczenie, ale nie zawsze są dostosowane do relacji w miejscu pracy. Jak zauważyła Komisja Ekspertów MOP: „Zasadniczo zajmowanie się molestowaniem seksualnym w ramach postępowania karnego nie jest właściwe, [ponieważ] chociaż umożliwia zbadanie najpoważniejszych spraw, [to postępowanie] nie pozwala na odpowiednie zajęcie się całym szeregiem zachowań, które należy rozpatrywać jako molestowanie seksualne w kontekście zawodowym, gdzie ciężar dowodu ma bardziej ograniczający charakter lub dostęp do środków odwoławczych jest trudniejszy”⁽¹³⁾. Zapobieganie molestowaniu seksualnemu polega na przekonaniu pracodawców i pracowników, że nie powinno być przyzwolenia na seksistowskie zachowania w miejscu pracy. Europejskie porozumienie ramowe stanowi, że „Przedsiębiorstwa powinny zredagować jasno sformułowane oświadczenie, w którym podkreśla się, że nękanie i przemoc nie będą tolerowane”.

4. Dlaczego społeczeństwo obywatelskie powinno wspierać normę MOP dotyczącą przemocy na tle płciowym?

4.1. Przemoc na tle płciowym jest kwestią z zakresu bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy. Jest przyczyną depresji, kryzysów emocjonalnych i wypadków przy pracy. Należy przeanalizować organizację pracy, mając na uwadze interakcje społeczne między płciami, a badania statystyczne z podziałem według płci powinny dostarczyć informacji na temat tych zagrożeń.

4.2. Partnerzy społeczni mają dobre warunki do tego, aby wysłuchać ofiar i opracowywać wraz z nimi dokumentację skargi. Działy socjalne lub działy zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach, organizacje związkowe, lekarze medycyny pracy oraz specjalistyczni doradcy są głównymi podmiotami w procesie ochrony ofiar. Rozwiązaniem zalecanym przez europejskie porozumienie ramowe partnerów społecznych jest wyznaczenie wyspecjalizowanej osoby obdarzonej zaufaniem mającej za zadanie wysłuchać ofiary i sporządzić dokumentację. Stowarzyszenia kobiet, obrony praw, wsparcia migrantów i inne muszą pomagać ofiarom i wspierać działania partnerów społecznych. Partnerzy społeczni muszą sami świecić przykładem i wyeliminować seksistowskie i poniżające zachowania w swoich organizacjach.

4.3. Norma MOP dotycząca przemocy na tle płciowym przyniosłaby korzyści dla społeczeństwa, dialogu społecznego, środowiska pracy i stosunków pracy poprzez:

- zapewnienie współpracy partnerów społecznych, by ustalić zasady i stworzyć ramy rozpatrywania spraw,
- umożliwienie opracowania wspólnej definicji przemocy na tle płciowym w pracy,
- wskazanie pracodawcom i związkowi zawodowemu ich obowiązków w dziedzinie zapobiegania i zwalczania przemocy na tle płciowym w pracy oraz naprawiania szkód z niej wynikłych,
- pomoc pracodawcom w procesie opracowania polityki w dziedzinie zasobów ludzkich obejmującej procesy, w szczególności szkolenia, mające zapobiegać przemocy na tle płciowym i zmierzyć się z ich konsekwencjami w środowisku pracy, łącznie z konsekwencjami przemocy domowej w miejscu pracy,
- pomoc pracodawcom w opracowaniu procedur zgłaszania skarg i zażaleń,
- udzielenie pracodawcom wskazówek dotyczących sposobu wysłuchiwanie ofiar, analizowania i rozpatrywania skarg na przemoc na tle płciowym w pracy,
- lepsze określenie zakresu odpowiedzialności pracodawców (za inne osoby i bezpośredniej) w przypadkach przemocy na tle płciowym w pracy,
- stworzenie kultury miejsca pracy, w którym nie toleruje się przemocy na tle płciowym,
- poprawę bezpieczeństwa w miejscu pracy poprzez ograniczenie strat ekonomicznych przedsiębiorców związanych z przemocą na tle płciowym (nieobecności, utrata wydajności, postępowania sądowe, reklama negatywna ...).

5. Dlaczego rządy powinny wspierać normę MOP dotyczącą przemocy na tle płciowym?

5.1. Planowana norma mogłaby przyczynić się do:

- osiągnięcia celów w dziedzinie godnej pracy,

⁽¹³⁾ Raport Komitetu Ekspertów ds. Stosowania Konwencji i Zaleceń, raport III(1 A), 98. sesja Międzynarodowej Konferencji Pracy, 2009 r., s. 32.

- zmniejszenia podatności osób na ekspozycję na przemoc na tle płciowym, wzmocnienia ich niezależności finansowej oraz zwiększenia wydajności w pracy,
- poczynienia oszczędności: przemoc domowa i w miejscu pracy jest przyczyną milionowych kosztów w związku z opieką zdrowotną, sprawami sądowymi, utratą wynagrodzenia i dodatkami chorobowymi,
- poprawy bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy oraz stosunków pracy,
- zwiększenia spójności ram prawnych mających na celu wyeliminowanie przemocy na tle płciowym i promowanie praw człowieka.
- obniżenia kosztów powodowanych przez przemoc na tle płciowym.

6. Propozycje treści normy MOP

- szeroka definicja przemocy na tle płciowym w miejscu pracy, uwzględniająca różne formy przemocy w miejscu pracy,
- przyjęcie definicji „miejsca pracy” uwzględniającej również drogę do niego,
- przepisy mające na celu zapobieganie przemocy na tle płciowym w miejscu pracy oraz środki mające chronić i wspierać ofiary przemocy na tle płciowym,
- opis grup najbardziej dotkniętych przemocą na tle płciowym: osoby homoseksualne i transpłciowe, migrujące kobiety, pracownicy obu płci cierpiący na HIV/AIDS i dotknięci niepełnosprawnością, osoby zmuszone do pracy przymusowej, w tym dzieci,
- zagwarantowanie różnych praw w dziedzinie zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego dla osób składających skargę, w szczególności prawa do ograniczenia lub zmiany organizacji czasu pracy,
- wytyczne dotyczące opracowania regulaminów wewnętrznych lub kodeksów postępowania dla przedsiębiorstw i organizacji zawierających zapis o tym, że nieodpowiednie lub poniżające zachowania wobec kobiet lub innych najbardziej narażonych grup będą przedmiotem sankcji zawodowych,
- wytyczne na temat opracowania ukierunkowanych badań statystycznych, które umożliwią zgromadzenie zharmonizowanych danych statystycznych,
- wskazówki dotyczące organizacji szkoleń w celu poprawy zrozumienia mechanizmów dominacji i segregacji kobiet i mężczyzn w ramach zatrudnienia oraz rozwoju kultury bez przemocy,
- wezwanie specjalistów medycyny pracy do zaangażowania się w analizę wszystkich przypadków przemocy na tle płciowym, ponieważ stanowi ona zagrożenie dla zdrowia fizycznego i psychicznego pracownic,
- uwzględnienie przepisów dyrektywy 2000/78/WE ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy ⁽¹⁴⁾,
- zwrócenie szczególnej uwagi na rolę środków przekazu w dziedzinie zwiększenia świadomości, informowania i kształcenia; te trzy funkcje są niezbędne do zniszczenia mechanizmów przemocy,
- uwzględnienie nowych zagrożeń związanych z korzystaniem z internetu i nowych technologii.

Bruksela, dnia 16 września 2015 r.

Henri MALOSSE
Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

⁽¹⁴⁾ Dyrektywa 2000/78/WE (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=PL>).