



## WEED OUT - Unijní a národní nástroje pro boj proti násilí na pracovišti & právní základ

### Modul třetí





## Obsah

Výsledky učení.....	2
Téma první: Násilí na pracovišti & evropský a národní právní základ.....	2
Téma druhé: Právní definice násilí na pracovišti.....	7

## Výsledky učení

Účastníci jsou schopni:

- popsat příslušný národní a evropský rámec pro boj proti násilí na pracovišti;
- analyzovat právní ustanovení, která by se použila v případě incidentu;
- použít nejlepší možnou strategii řešení dané situace na základě právního rámce pro organizaci a dotčené osoby.

## Téma první: Násilí na pracovišti & evropský a národní právní základ

Nabízí ucelený přehled rámců, směrnic, politik a dohod, které se snaží řešit obtížnou problematiku obtěžování a násilí na pracovišti.

### Výsledek učení:

- popsat příslušný národní a evropský rámec pro boj proti násilí na pracovišti.

## Právní předpisy na úrovni EU - definice

**Obtěžování** je definováno jako situace, "*kdy dochází k nežádoucímu chování, jehož cílem nebo důsledkem je narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí*".

**Sexuální obtěžování** nastává, pokud dojde k jakékoli formě "*nežádoucího verbálního, neverbálního nebo fyzického chování sexuální povahy, jehož účelem nebo důsledkem je*

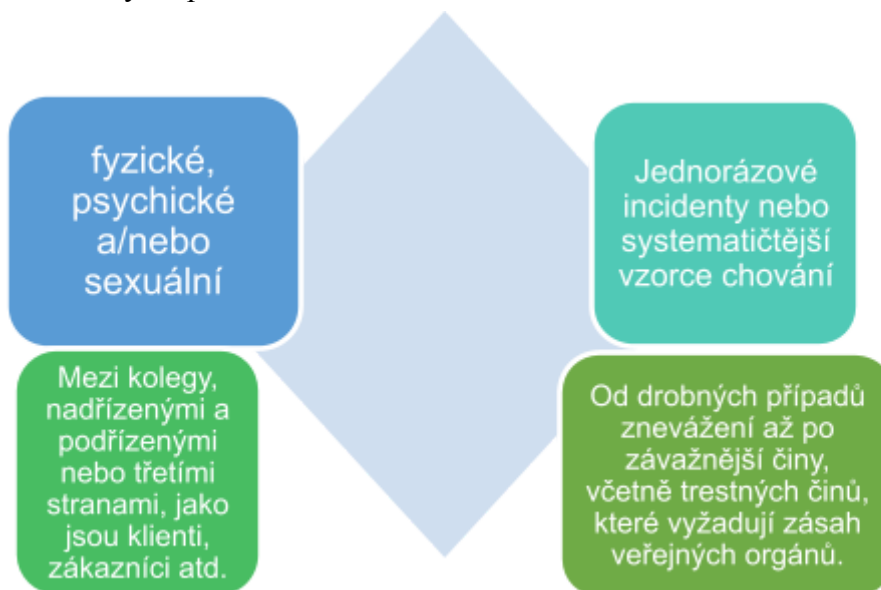
*narušení důstojnosti osoby, zejména při vytváření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí".*

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES

### Různé formy obtěžování

Unijní a vnitrostátní právní předpisy definují povinnost zaměstnavatelů chránit zaměstnance před obtěžováním a násilím na pracovišti. Na pracovištích se mohou vyskytovat různé formy obtěžování a násilí.

Mohou to být např.:



### Úmluva Mezinárodní organizace práce o násilí a obtěžování (2019)

V červnu 2019 přijala historická Generální konference Mezinárodní organizace práce (MOP):

- Úmluvu MOP o násilí a obtěžování (2019) (č. 190) a
- Doporučením o násilí a obtěžování (2019) (č. 206),

a vytvořila nový impuls v boji proti násilí a obtěžování - včetně násilí a obtěžování na základě pohlaví - ve světě práce a měla obrovský význam pro pracovníky - zejména pro ženy.

Úmluvu MOP o násilí a obtěžování (2019) (č. 190) definuje „**násilí a obtěžování na pracovišti**“ jako:

*„Řadu nepřijatelných chování a praktik nebo jejich hrozeb, ať už jednorázových nebo opakovaných, které mají za cíl, vedou nebo mohou vést k fyzické, psychické, sexuální nebo ekonomické újmě, [včetně] násilí a obtěžování na základě pohlaví“.*



## Dále definuje „násilí a obtěžování na základě pohlaví“ jako:

*„Násilí a obtěžování zaměřené na osoby z důvodu jejich pohlaví nebo genderu nebo nepřiměřeně postihující osoby určitého pohlaví nebo genderu, [včetně] sexuálního obtěžování.“*

## Politiky EU v oblasti rovnosti žen a mužů

- **Strategie pro genderovou rovnost (2020–2025)**  
Obsahuje různé odkazy na boj proti sexuálnímu obtěžování.
- **Akt o digitálních službách (2020)**  
Zabývá se násilím na internetu cílené na ženy.

## Související směrnice EU:

- **Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000**  
Zavádí zásadu rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.
- **Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000**  
Stanovení obecného rámce pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.
- **Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září**  
kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS 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.
- **Směrnice Rady 89/391/EEC**  
o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci.

## Právní termíny & definice

- **Úmluva:** je právně závazná mezinárodní dohoda,
- **Ratifikace:** je, když se vlády dohodnou na zavedení obsahu mezinárodně dohodnuté normy do vnitrostátního práva a praxe a stává se závaznou (povinnou), a
- **Doporučení:** jsou nezávazné pokyny, které poskytují důležitá vodítka vládám a jsou důležitým nástrojem pro kampaně a vyjednávání.

## Národní rámec pro násilí a diskriminaci v partnerských zemích projektu

## Od evropského právního rámce k vnitrostátním zákonům



**Evropské směrnice** stanovují minimální standardy pro bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti. Směrnice EU jsou implementovány prostřednictvím vnitrostátních právních předpisů členských států.

Členské státy mohou přijmout přísnější pravidla na ochranu zaměstnanců, ale jejich právní předpisy musí být v souladu s minimálními normami. V důsledku toho se vnitrostátní právní předpisy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v Evropě liší.

Seznam vnitrostátních prováděcích opatření naleznete na konci abstraktu každé směrnice v oddíle agentury EU-OSHA o evropských směrnících.

Po přijetí směrnic podle článku 13 - **Směrnice o rasové rovnosti a směrnice o zaměstnanosti** - v roce 2000 zahájily vlády členských států proces revize a změn stávajících národních právních předpisů s cílem zajistit, aby místní právo bylo v souladu s novými antidiskriminačními normami Unie.

Ačkoli tento proces nebyl ve všech členských státech dokončen, lze s jistotou říci, že právní ochrana proti diskriminaci na základě rasy a etnického původu, náboženského vyznání a přesvědčení, zdravotního postižení, věku a sexuální orientace byla značně posílena.

Evropská komise vybízí členské státy, aby ratifikovaly Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 190, implementovaly stávající unijní pravidla na ochranu pracovníků před násilím a obtěžováním a zvyšovaly povědomí lidí o těchto normách.

Do roku 2022 pouze 11 zemí přijalo návrh zákona o ratifikaci úmluvy MOP č. 190.

Pouze tři členské státy EU začlenily tuto mezinárodní normu do svého národního práva - Francie, Řecko a Itálie.

## **Přístup členských států k prevenci a eliminaci násilí a obtěžování na pracovišti**

### **Podle Článku 4 Mezinárodní organizace práce č. 190:**

Každý člen přijme v souladu s národními zákony a podmínkami a po konzultaci s příslušnými zastupitelskými organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků **inkluzivní, integrovaný a genderově citlivý přístup k prevenci a eliminaci násilí a obtěžování ve světě práce.**

Při přijímání a provádění přístupu uvedeného v druhém odstavci tohoto článku každý člen uzná rozdílné a vzájemně se doplňující úlohy a funkce vlád a zaměstnavatelů, pracovníků a jejich příslušných organizací, přičemž vezme v úvahu různou povahu a rozsah jejich příslušných odpovědností.



Takový přístup by měl případně zohledňovat násilí a obtěžování, které se týká třetích stran, a zahrnovat:

- (a) **zákonný zákaz násilí a obtěžování;**
- (b) **zajištění toho, aby se příslušné politiky zabývaly násilím a obtěžováním;**
- (c) **přijetí komplexní strategie s cílem zavést opatření k prevenci a potírání násilí a obtěžování;**
- (d) **zřízení nebo posílení kontrolních a donucovacích mechanismů;**
- (e) **zajištění přístupu k ochraně a podpoře pro oběti;**
- (f) **stanovení sankcí;**
- (g) **vypracování nástrojů, pokynů, vzdělávání a školení a zvyšování povědomí, případně v přístupných formátech; a**
- (h) **zajištění účinných prostředků kontroly a vyšetřování případů násilí a obtěžování, a to i prostřednictvím inspektorátů práce nebo jiných příslušných orgánů.**

## Téma druhé: Právní definice násilí na pracovišti

Nabízí informace o průběhu řízení a příklady oborových iniciativ, opatření ze strany zaměstnavatele, důsledky a přísnost trestů.

### Studijní výsledky:

- Schopnost analyzovat právní ustanovení, která by se použila v případě incidentu
- Schopnost použít nejlepší možnou strategii řešení dané situace na základě právního rámce pro organizaci a dotčené osoby.

## Definice

**Rámcová dohoda o obtěžování a násilí na pracovišti** z roku 2007, kterou podepsali evropští sociální partneři, popisuje:

**Násilí a obtěžování na pracovišti** jako:

*„Nepříjemné chování jednoho nebo více jednotlivců [které] může mít mnoho různých forem, z nichž některé mohou být snadněji identifikovatelné než jiné...“*

**K obtěžování** dochází, když:

*„Jeden nebo více pracovníků nebo manažerů jsou opakovaně a úmyslně uráženi, ohrožováni a/nebo ponižováni v souvislosti s prací.“*



K **násilí** dochází, když:

„*Jeden nebo více pracovníků nebo manažerů jsou napadeni v souvislosti s prací.*“

### **Obtěžování a násilí:**

Může být páčáno jedním nebo více manažery nebo pracovníky za účelem nebo s cílem narušit důstojnost manažera nebo pracovníka, ovlivnit [jejich] zdraví a/nebo vytvořit nepřátelské pracovní prostředí.

## **Pokyny pro prevenci násilí a obtěžování na pracovišti podepsané ústředními vládami a oborovými sociálními partnery**

### **Obtěžování a násilí ze strany třetí osoby**

- například zákazník, pacient nebo člověk z veřejnosti.

### **násilí a obtěžování ze strany třetích osob, které mohou mít různé podoby**

- například "fyzické, psychické, verbální a/nebo sexuální"; "jednorázový [incident] nebo systematictější vzorce chování jednotlivce nebo skupiny"; "způsobené problémy s duševním zdravím a/nebo motivované emocionálními důvody, osobní nelibostí, předsudky na základě pohlaví, rasového/etnického původu, náboženského vyznání a přesvědčení, zdravotního postižení, věku, sexuální orientace nebo tělesné podoby".

### **Pokyny podepsali sociální partneři**

- dvě evropské odborové federace
- šest organizací zaměstnavatelů v EU
- a evropské sociální partneři pro sektor ústřední státní správy.

V červenci 2010 se sociální partneři EU dohodli na pokynech týkajících se násilí a obtěžování ze strany třetích osob.

V listopadu 2013 přijaly signatáři následnou zprávu o provádění svých pokynů, v níž doporučily, že "*dohoda sociálních partnerů o prevenci násilí ze strany třetích osob by mohla být dalším krokem k přísnějšímu provádění pokynů, pokud bude mezi sociálními partnery shoda na zahájení případných jednání.*"

Dne 17. prosince 2018 podepsali pokyny evropské sociální partneři pro sektor ústřední státní správy: Národní a evropská delegace odborů pro státní správu (TUNED) a Evropské zaměstnavatelé ve veřejné správě (EUPAE).



## **Tvorba zásad týkajících se násilí a obtěžování na pracovišti - povinnost zaměstnavatele**

Podle normy c190 by zaměstnavatelé společně se zaměstnanci a jejich odborovými zástupci měli přijmout a zavést pravidla týkající se násilí a obtěžování, včetně obtěžování na základě pohlaví násilí a obtěžování.

### **Zásady týkající se násilí a obtěžování na pracovišti by měly obsahovat:**

- prohlášení, že násilí a obtěžování nebudou tolerovány
- zavedení programů prevence násilí a obtěžování s cíli
- jasně definované povinnosti zaměstnavatele a zaměstnanců
- informace o postupech podávání stížností a vyšetřování
- zajištění toho, že všechny případy násilí a obtěžování budou posuzovány a bude se jimi zabývat
- ochranu soukromí zúčastněných osob a zajištění důvěrnosti informací
- stěžovatelům a svědkům
- ochranu stěžovatelů, obětí a svědků před viktimizací nebo mstou.

### **Podrobnější politika by měla:**

- mít komplexní definici násilí a obtěžování
- zahrnovat všechny pracovníky, zejména zranitelné skupiny a pracovníky s nejistým postavením
- řešit pracovní prostředí, nejen fyzické pracoviště
- zahrnovat řešení sporů a donucovací orgány
- uvádět sankce, opravné prostředky a podpora pro oběti/oběti, které přežily trestný čin
- popisovat fungování společných kontrolních výborů pro monitorování implementace opatření
- zahrnovat školení a zvyšování povědomí o politice pro pracovníky, nadřízené a vedoucí pracovníky
- obsahovat popis vynutitelnosti, monitorování a hodnocení, aby se zajistilo, že politika bude uplatňována účinnosti.

## **Firemní iniciativy proti sexuálnímu obtěžování**

Mezinárodní rámcová dohoda francouzské energetické skupiny EDF o společenské odpovědnosti firem, uzavřená v březnu 2018, obsahuje kapitolu nazvanou "Boj proti všem formám obtěžování a násilí na pracovišti". Některé nadnárodní společnosti uzavřely dohody o sexuálním obtěžování (například Unilever, Sodexo, Meliá Hotels International a skupina AccorInvest).





Dne 3. října 2018 připojily skupina Carrefour a globální odborová federace UNI ke své rámcové dohodě prohlášení Evropské rady zaměstnanců "zabývající se problematikou násilí na ženách na pracovišti". V textu se zdůrazňuje potřeba školení a organizace osvětových aktivit. Signatáři rovněž vyzývají, aby lidé odmítali "sexistické nebo ponižující komentáře a chování zaměřené na ženy na pracovišti" a nedovolili, aby se staly běžnou záležitostí.

## Relevantní odkazy pro další čtení

- *EuroCommerce and UNI-Europa Commerce (1995), Joint statement on combating violence in commerce, Brussels.*
- EDF (2018), [Global framework agreement on the EDF Group's corporate social responsibility \(Word\), Paris.](#)
- IUF, IndustriALL and Unilever (2016), [Joint Commitment to preventing sexual harassment, London.](#)
- Sodexo (2017), [Sodexo–IUF Joint Commitment on preventing sexual harassment, Dublin.](#)
- IUF and Meliá Hotels International (2019), [IUF/Meliá agreement on workplace right, Palma de Mallorca.](#)
- IUF and AccorInvest (2019), [Agreement on fighting sexual harassment, press release, 16 September.](#)
- UNI Global Union (2018), [UNI Global Union and Carrefour united in fight to stop violence against women, press release, 3 October.](#)
- [EurWORK European Observatory of Working Life](#)

## Další linky

C190 - ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No.190) This is the full text of the original C190.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)



R206 – ILO Violence and Harassment Recommendation, 2019 (No.206) This is the full text of the original R206.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R206](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206)

Video: What is C190?, Common GUF Campaign This is a video which explains some key aspects of the Convention. <https://www.dropbox.com/s/gqbgue68va763p7/C190%20Final%20English.mp4?dl=0>

Mini guide on C190 & R206, International Trade Union Confederation (ITUC) This is a mini guide which highlights some of the most important parts of C190 and R206.

[https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190\\_mini\\_guide\\_en.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_mini_guide_en.pdf)

Frequently asked questions on C190 & R206, International Trade Union Confederation (ITUC)

This document answers some of the most frequently asked questions about C190 and R206.

[https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190\\_faqs\\_en.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_faqs_en.pdf)

ILO Policy Brief. ILO Violence and Harassment Convention No. 190 and Recommendation No. 206, International Labour Organization (ILO), 2020 This policy brief gives an overview of the Convention and Recommendation.

[http://www.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/ed\\_dialogue/actrav/documents/briefingnote/wcms\\_749786.pdf](http://www.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/actrav/documents/briefingnote/wcms_749786.pdf)

Outcome of the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work, International Labour Organization (ILO), 2016 This report provides information from the first Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_533534.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_533534.pdf)