

**Stanovisko vlády k Úmluvě č. 190 a Doporučení č. 206 o násilí a obtěžování,  
přijatým na 108. Mezinárodní konferenci práce v roce 2019**

**Úmluva č. 190 o násilí a obtěžování a ji doplňující Doporučení č. 206** byly sjednány v roce 2019 jako první mezinárodní pracovní standardy k ochraně pracovníků před násilím a obtěžováním při práci. Tímto byl poprvé formulován jasný globální právní rámec pro prevenci a řešení případů násilí a obtěžování v souvislosti s výkonem práce založený na inkluzivním, integrovaném a genderově citlivém přístupu. Mezinárodní organizace práce těmito nástroji přispívá k formování budoucnosti práce založené na důstojnosti a respektu, bez násilí a obtěžování.

Vláda vnímá skutečnost, že násilí a obtěžování při práci je potenciálně přítomné ve všech zemích, povoláních a pracovních vztazích, je záležitostí všech věkových a vzdělanostních skupin, projevuje se v různých formách a souvislostech a zbavuje pracovníky důstojnosti. Násilí a obtěžování při práci je v rozporu s principy důstojné práce a sociální spravedlnosti. Ekonomické a sociální nerovnosti, demografické změny, změny v organizaci práce a využívání nových technologií mohou bez vhodných kroků přispět k dalšímu prohlubování různých podob násilí a obtěžování, včetně genderově podmíněného násilí a obtěžování. Z těchto důvodů Česká republika podpořila na 108. Mezinárodní konferenci práce přijetí úmluvy a doporučení.

Právní řád České republiky a činnosti kontrolních a dalších příslušných orgánů však v současné době poskytují pouze částečnou ochranu osobám uvedeným v úmluvě proti obtěžování při výkonu práce; nezajišťují výslovně ochranu zaměstnanců a dalších kategorií osob stanovených úmluvou proti násilí (včetně genderově podmíněného násilí) v souvislosti s výkonem práce. Právní řád České republiky dosud výslovně nedefinuje pojem násilí nebo genderově podmíněného násilí (resp. hrozbu takového násilí) při výkonu práce, na pracovišti nebo v kontextu pracovněprávních vztahů a dalších situací předvídaných úmluvou, které by pracovníkům a dalším subjektům (studentům, učňům, uchazečům o zaměstnání, osobám propuštěným ze zaměstnání, dobrovolníkům) mohlo při jednorázovém nebo opakovaném výskytu působit fyzickou, duševní, sexuální nebo ekonomickou újmu. Česká právní úprava také neposkytuje ochranu proti obtěžování a násilí ve všech situacích a na všech místech souvisejících s výkonem práce, v souvislosti s prací nebo v důsledku práce, jak požaduje úmluva.

Požadavkem úmluvy je zpracování a implementace komplexní národní strategie zacílené specificky na prevenci násilí a obtěžování v souvislosti s výkonem práce a boj proti těmto jevům. Jedním z cílů Národní politiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci z roku 2008 je prevence stresu a násilí jakožto pracovních psychosociálních rizik v rámci podpory duševního zdraví na pracovišti a potřeba uplatňování poznatků výzkumu a vývoje v prevenci těchto rizik. Nástrojem k rozpracování a naplňování tohoto cíle v souladu s požadavky úmluvy se může stát Národní akční program BOZP k naplňování Národní politiky BOZP. Politiku prevence a řešení případů genderově podmíněného násilí a obtěžování na pracovišti, resp. v souvislosti s výkonem práce je vhodné zapracovat do Vládní strategie rovnosti žen a mužů a Akčního plánu prevence domácího a genderově podmíněného násilí. Tyto strategie a akční plány by měly být připraveny ve spolupráci s reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a odborů v rámci Rady hospodářské a sociální dohody ČR, Rady vlády pro BOZP a Rady vlády pro rovnost žen a mužů.