

Úmluva č. 190

ÚMLUVA O ODSTRANĚNÍ NÁSILÍ A OBTĚŽOVÁNÍ VE SVĚTĚ PRÁCE

Generální konference Mezinárodní organizace práce,

kteřá byla svolána do Ženevy Správní radou Mezinárodního úřadu práce a tam se sešla dne 10. června 2019 na svém 108. zasedání (u příležitosti 100. výročí založení),

připomínajíc, že Filadelfská deklarace potvrzuje, že všechny lidské bytosti bez ohledu na rasu, vyznání nebo pohlaví mají právo usilovat o svůj materiální blahobyt i svůj duchovní rozvoj v podmínkách svobody a důstojnosti, ekonomické jistoty a rovných příležitostí,

znovu potvrzujíc význam základních úmluv Mezinárodní organizace práce,

připomínajíc další důležité mezinárodní nástroje, jako například Všeobecnou deklaraci lidských práv, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, Mezinárodní pakt o ekonomických, sociálních a kulturních právech, Mezinárodní úmluvu o odstranění všech forem rasové diskriminace, Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen, Mezinárodní úmluvu o ochraně práv všech migrujících pracovníků a členů jejich rodin a Úmluvu o právech osob se zdravotním postižením,

uznávajíc právo každého jednotlivce na svět práce, v němž nedochází k násilí a obtěžování, včetně násilí a obtěžování na základě pohlaví,

uznávajíc, že násilí a obtěžování při práci mohou představovat porušení nebo zneužívání lidských práv a že násilí a obtěžování jsou hrozbou pro rovné příležitosti a jsou nepřijatelné a neslučitelné s důstojnou prací,

uznávajíc význam pracovní kultury založené na vzájemné úctě a důstojnosti člověka v zájmu prevence násilí a obtěžování,

připomínajíc, že členské státy nesou významnou odpovědnost za prosazování obecného prostředí nulové tolerance vůči násilí a obtěžování s cílem usnadňovat prevenci takového chování a praktik a že všechny subjekty působící ve světě práce se musí zdržet násilí a obtěžování, předcházet jim a řešit je,

potvrzujíc, že násilí a obtěžování při práci mají dopad na duševní, fyzické a sexuální zdraví lidí, na jejich důstojnost a rodinné a společenské prostředí,

uznávajíc, že násilí a obtěžování mají rovněž dopad na kvalitu veřejných a soukromých služeb a mohou lidem, a zejména ženám, bránit v přístupu na trh práce, v setrvávání na něm a v dalším postupu na trhu práce,

poznávajíc, že násilí a obtěžování jsou neslučitelné s podporou udržitelných podniků a mají nepříznivý dopad na organizaci práce, vztahy na pracovišti, motivaci pracovníků, pověst podniků a produktivitu,

Potvrzujíc, že násilí a obtěžování z důvodu pohlaví se v nepoměrné míře týká žen a dívek, a uznávajíc, že zásadní význam pro odstranění násilí a obtěžování ve světě práce má inkluzivní a integrovaný přístup reagující na genderové potřeby osob, který řeší základní příčiny a rizikové faktory, včetně genderových stereotypů, vícenásobných a kombinovaných forem diskriminace a nerovného rozložení síly ve vztazích na základě pohlaví,

konstatujíc, že domácí násilí může mít dopad na zaměstnanost, produktivitu, zdraví a bezpečnost a že vlády, organizace zaměstnavatelů a pracovníků a instituce trhu práce mohou v rámci jiných opatření přispět k tomu, že dopady domácího násilí budou uznávány, řešeny a napravovány,

rozhodnuvši se přijmout některé návrhy týkající se násilí a obtěžování ve světě práce, jež jsou pátým bodem na pořadu jednání zasedání, a

rozhodnuvši se, že tyto návrhy budou mít formu mezinárodní úmluvy,

přijímá dnešního dne, dvacátého prvního června roku dva tisíce devatenáct, tuto úmluvu, na niž lze rovněž odkazovat jako na Úmluvu o násilí a obtěžování z roku 2019:

I. DEFINICE

Článek 1

1. Pro účely této úmluvy se rozumí:

- a) pojmem „násilí a obtěžování“ ve světě práce soubor nepřijatelného chování a praktik nebo hrozby takového chování či praktik, vyskytující se jednorázově nebo opakovaně, jejichž cílem, důsledkem nebo pravděpodobným důsledkem je fyzická, duševní, sexuální nebo ekonomická újma, a které zahrnují genderově podmíněné násilí a obtěžování;
- b) pojmem „genderově podmíněné násilí a obtěžování“ představuje násilí a obtěžování, které je namířeno vůči osobám z důvodu jejich pohlaví nebo genderové příslušnosti nebo které má nepřiměřený dopad na osoby určitého pohlaví nebo genderové příslušnosti a které zahrnuje sexuální obtěžování.

2. Aniž jsou dotčena ustanovení odst. 1 písm. a) a b) tohoto článku, mohou definice obsažené ve vnitrostátních právních předpisech stanovit jednotnou koncepci nebo oddělené koncepce.

II. ROZSAH PŮSOBNOSTI

Článek 2

1. Tato úmluva chrání pracovníky a další osoby ve světě práce, včetně zaměstnanců tak, jak jsou definováni vnitrostátním právem a praxí, jakož i pracující osoby bez ohledu na jejich smluvní postavení, osoby ve výcviku včetně stážistů a učňů, pracovníky, jejichž pracovní poměr byl ukončen, dobrovolníky, osoby hledající práci a uchazeče o zaměstnání a osoby vykonávající pravomoc, povinnosti nebo odpovědnosti zaměstnavatele.

2. Tato úmluva se vztahuje na všechna odvětví, ať v soukromé nebo veřejné sféře, ve formální i neformální ekonomice a bez ohledu na to, zda se jedná o městské nebo venkovské oblasti.

Článek 3

Tato úmluva se vztahuje na násilí a obtěžování ve světě práce, k nimž dochází v průběhu výkonu práce, v souvislosti s ní nebo v jejím důsledku:

- a) na pracovišti, včetně veřejných a soukromých prostor, pokud se jedná o místo výkonu práce;
- b) na místech, kde pracovník dostává výplatu, čerpá přestávku na odpočinek nebo jídlo nebo využívá sanitární, mycí nebo převlékací zařízení;
- c) během pracovních cest, odborné přípravy či událostí souvisejících s prací nebo při společenských činnostech;
- d) prostřednictvím komunikačních prostředků souvisejících s prací, včetně prostředků, jež jsou k dispozici díky informačním a komunikačním technologiím;
- e) v ubytovacích zařízeních poskytovaných zaměstnavatelem; a
- f) během cestování mezi bydlištěm a místem výkonu práce.

III. ZÁKLADNÍ ZÁSADY

Článek 4

1. Každý člen, který ratifikuje tuto úmluvu, bude respektovat, prosazovat a naplňovat právo každého člověka na svět práce, v němž neexistuje násilí a obtěžování.

2. Každý člen v souladu s vnitrostátními právními předpisy a poměry a po projednání s reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků přijme za účelem prevence a odstranění násilí a obtěžování ve světě práce (při práci) inkluzivní a integrovaný přístup zohledňující potřeby jednotlivých pohlaví. Tento přístup by měl brát v úvahu násilí a obtěžování s účastí třetích osob a měl by zahrnovat:

- a) ze zákona stanovený zákaz násilí a obtěžování;
- b) zajištění toho, že násilí a obtěžování je řešeno příslušných politikách;
- c) přijetí souhrnné strategie s cílem zavést opatření k předcházení násilí a obtěžování a boje proti nim;
- d) zavedení nebo posílení mechanismů vymáhání a monitorování;
- e) zajištění přístupu k opravným prostředkům a podpory pro oběti;
- f) stanovení sankcí;
- g) rozvoj nástrojů, vodítek, vzdělávání a odborné přípravy a zvyšování povědomí, v přístupných formátech, podle toho, co je vhodné;
- h) zajištění účinných prostředků kontroly a vyšetřování případů násilí a obtěžování, včetně prostřednictvím inspektorátů práce nebo jiných kompetentních orgánů.

3. Při přijímání a zavádění přístupu uvedeného v odstavci 2 tohoto článku každý člen uzná různé a doplňkové úlohy a funkce vlády, zaměstnavatelů a pracovníků a jejich reprezentativních organizací, přičemž současně zohlední různou povahu a rozsah jejich příslušných odpovědností.

Článek 5

S cílem prevence a odstranění násilí a obtěžování ve světě práce bude každý Člen respektovat, prosazovat a naplňovat základní zásady a práva při práci, zejména svobodu sdružování a účinné uznání práva na kolektivní vyjednávání, odstranění všech forem nucené a

povinné práce, účinné zrušení dětské práce a odstranění diskriminace ve vztahu k zaměstnání a povolání, jakož i podporovat důstojnou práci.

Článek 6

Každý člen přijme právní a správní předpisy a politiky zajišťující právo na rovné postavení a nediskriminaci v zaměstnání a povolání, včetně pro pracující ženy a pro pracovníky a další osoby patřící k jedné nebo více zranitelným skupinám či skupinám ve zranitelných situacích, které jsou násilím a obtěžováním v souvislosti s výkonem práce dotčeny v nepřiměřené míře.

IV. OCHRANA A PREVENCE

Článek 7

Aniž je dotčen článek 1 a v souladu s tímto článkem, přijme každý člen právní předpisy, v nichž vymezí a zakáže násilí a obtěžování ve světě práce, včetně genderově podmíněného násilí a obtěžování.

Článek 8

Každý člen přijme vhodná opatření za účelem prevence násilí a obtěžování v souvislosti s výkonem práce, zejména:

- a) uzná významnou úlohu veřejných orgánů v případě pracovníků v neformální ekonomice;
- b) určí po projednání s organizacemi dotčených zaměstnavatelů a pracovníků a prostřednictvím jiných prostředků odvětví nebo povolání a pracovní režimy, v nichž jsou pracovníci a další dotčené osoby více vystaveny násilí a obtěžování, a
- c) přijme opatření k účinné ochraně těchto osob.

Článek 9

Každý člen přijme právní předpisy, na jejichž základě musí zaměstnavatelé učinit vhodné kroky, přiměřené jejich míře vlivu, za účelem předcházení násilí a obtěžování při práci, včetně genderově podmíněného násilí a obtěžování, a zejména, je-li to rozumně prakticky proveditelné:

- a) po projednání s pracovníky a jejich zástupci přijmout a zavést politiku týkající se násilí a obtěžování na pracovišti;
- b) zohledňovat problematiku násilí a obtěžování a související psychosociální rizika při řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci;
- c) za účasti pracovníků a jejich zástupců určit hrozby a posoudit rizika násilí a obtěžování a přijmout opatření k jejich prevenci a řízení, a
- d) poskytovat pracovníkům a dalším dotčeným osobám dostupnou formou, podle toho, co je vhodné, informace a školení týkající se zjištěných hrozeb a rizik násilí a obtěžování a souvisejících preventivních a ochranných opatření, včetně práv a odpovědnosti pracovníků a dalších dotčených osob ve vztahu k politice uvedené v písm. a) tohoto článku.

V. VYMÁHÁNÍ A OPRAVNÉ PROSTŘEDKY

Článek 10

Každý člen přijme vhodná opatření s cílem:

- a) monitorovat a vymáhat vnitrostátní právní předpisy týkající se násilí a obtěžování při práci;
- b) zajistit snadný přístup k vhodným a účinným opravným prostředkům a bezpečným, spravedlivým a účinným mechanismům a postupům oznamování a řešení sporů v případech násilí a obtěžování v souvislosti s výkonem práce, jako jsou například:
 - i) postupy podávání stížností a vyšetřování, jakož i mechanismy řešení sporů na úrovni pracoviště tam, kde je to vhodné;
 - ii) mechanismy řešení sporů mimo pracoviště;
 - iii) soudy nebo tribunály;
 - iv) ochrana před pronásledováním nebo odplatou namířenou vůči stěžovatelům, obětem, svědkům a oznamovatelům a
 - v) právní, sociální, lékařská a administrativně podpůrná opatření pro stěžovatele a oběti;
- c) v maximálním možném rozsahu a podle toho, co je vhodné, chránit soukromí zúčastněných osob a důvěrnost a zajistit, aby nedocházelo ke zneužívání požadavků na ochranu soukromí a důvěrnosti;
- d) stanovit vhodné sankce v případech násilí a obtěžování při práci;
- e) zajistit, aby oběti genderově podmíněného násilí a obtěžování v souvislosti s výkonem práce měly účinný přístup k bezpečným a účinným mechanismům podávání stížností a řešení sporů odpovídajícím potřebám jednotlivých pohlaví, jakož i k pomoci, službám a opravným prostředkům;
- f) uznat účinky domácího násilí a zmírňovat v přiměřeně proveditelném rozsahu jeho dopady ve světě práce;
- g) zajistit, aby pracovníci měli právo vzdát se z pracovní situace, která podle jejich důvodného přesvědčení představuje bezprostřední a vážné ohrožení života, zdraví nebo bezpečnosti z důvodu násilí a obtěžování, aniž by museli čelit odplatě nebo jiným nepatřičným důsledkům, a měli povinnost informovat vedení, a
- h) zajistit, aby inspekce práce a případně další příslušné orgány měly pravomoc řešit případy násilí a obtěžování v souvislosti s výkonem, včetně vydávání příkazů k přijetí opatření s možností okamžitého výkonu a příkazů k zastavení práce v případech bezprostředního ohrožení života, zdraví nebo bezpečnosti, s výhradou případného práva na odvolání k soudnímu nebo správnímu orgánu, jež může být stanoveno ze zákona.

VI. PORADENSTVÍ, ODBORNÁ PŘÍPRAVA A ZVYŠOVÁNÍ POVĚDOMÍ

Článek 11

Každý člen po projednání s reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků usiluje o zajištění toho, aby:

- a) násilí a obtěžování ve světě práce bylo řešeno v příslušných vnitrostátních politikách, jako jsou například politiky týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, rovnosti a nediskriminace a migrace;

- b) zaměstnavatelům a pracovníkům, jejich organizacím, jakož i příslušným orgánům bylo v přístupných formátech poskytováno poradenství, zdroje, výcvik nebo jiné nástroje v souvislosti s násilím a obtěžováním ve světě práce, včetně genderově podmíněného násilí a obtěžování, a
- c) byly realizovány iniciativy včetně kampaní na zvýšení povědomí.

VII. ZPŮSOBY UPLATŇOVÁNÍ

Článek 12

Ustanovení této úmluvy se uplatňují prostřednictvím vnitrostátních právních předpisů, jakož i prostřednictvím kolektivních smluv nebo dalších opatření v souladu s vnitrostátními postupy, včetně rozšíření nebo úpravy stávajících opatření v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s cílem řešit problematiku násilí a obtěžování a v případě potřeby vypracovat specifická opatření.

VIII. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Článek 13

Formální ratifikace této úmluvy budou oznámeny generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce k registraci.

Článek 14

1. Tato úmluva zavazuje jen ty členské státy Mezinárodní organizace práce, jejichž ratifikace byly zaregistrovány generálním ředitelem Mezinárodního úřadu práce.
2. Vstoupí v platnost dvanáct měsíců od data, k němuž generální ředitel zaregistroval ratifikace dvou členských států.
3. Poté tato úmluva vstoupí v platnost pro každý další členský stát dvanáct měsíců od data, k němuž byla zaregistrována jeho ratifikace.

Článek 15

1. Členský stát, který ratifikoval tuto úmluvu, ji může vypovědět po uplynutí deseti let od data, kdy Úmluva poprvé vstoupila v platnost, sdělením předaným generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce, který jej zaregistruje. Tato výpověď nabude účinnosti jeden rok od data, kdy byla zaregistrována.
2. Každý členský stát, který ratifikoval tuto úmluvu a který ve lhůtě jednoho roku po uplynutí desetiletého období uvedeného v předchozím odstavci nevyužije práva výpovědi stanoveného tímto článkem, jí bude vázán na další období deseti let a poté bude moci vypovědět tuto úmluvu po uplynutí každého desetiletého období za podmínek stanovených v tomto článku.

Článek 16

1. Generální ředitel Mezinárodního úřadu práce vyrozumí všechny členské státy Mezinárodní organizace práce registraci všech ratifikací a výpovědí, které mu sdělí členské státy Organizace.
2. Když bude oznamovat členským státům Organizace registraci druhé ratifikace, upozorní generální ředitel členy organizace na datum, kterým tato úmluva vstoupí v platnost.

Článek 17

Generální ředitel Mezinárodního úřadu práce oznámí generálnímu tajemníkovi Spojených národů v souladu s článkem 102 Charty Spojených národů k registraci úplné údaje o všech ratifikacích a výpovědích, které zaregistroval v souladu s ustanoveními předchozích článků.

Článek 18

Kdykoli to bude Správní rada Mezinárodního úřadu práce považovat za nutné, předloží Generální konferenci zprávu o provádění této úmluvy a přezkoumá, je-li žádoucí zařadit na pořad jednání Konference otázku celkové nebo částečné revize této úmluvy.

Článek 19

1. Přijme-li Konference novou úmluvu, která zcela nebo zčásti reviduje tuto úmluvu, pak, nestanoví-li nová úmluva jinak:
 - (a) ratifikace nové revidující úmluvy členským státem zahrnuje *ipso jure* okamžité vypovězení této úmluvy, bez ohledu na ustanovení článku 15, s tou výhradou, že nová úmluva vstoupí v platnost;
 - (b) od data, kdy nová revidující úmluva vstoupí v platnost, přestane být tato úmluva otevřena členským státům k ratifikaci.
2. Tato úmluva však v každém případě zůstane v platnosti co do formy a obsahu pro ty členské státy, které ji ratifikovaly, avšak neratifikovaly revidující úmluvu.

Článek 20

Anglická a francouzská jazyková verze textu této úmluvy jsou stejně rozhodné.

Doporučení č. 206

DOPORUČENÍ TÝKAJÍCÍ SE ODSTRANĚNÍ NÁSILÍ A OBTĚŽOVÁNÍ VE SVĚTĚ PRÁCE

Generální konference Mezinárodní organizace práce,

která byla svolána do Ženevy Správní radou Mezinárodního úřadu práce a sešla se dne 10. června 2019 na svém 108. zasedání (u příležitosti 100. výročí založení),

přijavši Úmluvu o násilí a obtěžování z roku 2019,

rozhodnuvši o přijetí některých návrhů týkajících se násilí a obtěžování při práci, jež představují pátý bod na pořadu jednání výše uvedeného zasedání, a

rozhodnuvši, že tyto návrhy budou mít formu doporučení, jež doplní Úmluvu o násilí a obtěžování z roku 2019,

přijímá dnešního dne, dvacátého prvního června roku dva tisíce devatenáct, toto doporučení, na něž lze rovněž odkazovat jako na Doporučení o násilí a obtěžování z roku 2019:

1. Ustanovení tohoto Doporučení jsou doplňkem k ustanovením Úmluvy o násilí a obtěžování z roku 2019 (dále jen „úmluva“) a měla by být posuzována ve spojení s nimi.

I. ZÁKLADNÍ ZÁSADY

2. Při přijímání a uplatňování inkluzivního a integrovaného přístupu, který reaguje na potřeby jednotlivých pohlaví, jak je uvedeno v čl. 4 odst. 2 úmluvy, by se měly členské státy zabývat problematikou násilí a obtěžování při práci v právních předpisech týkajících se práce a zaměstnání, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, rovnosti a nediskriminace a případně i v trestněprávních předpisech.

3. Členské státy by měly zajistit, aby všichni pracovníci a zaměstnavatelé, včetně pracovníků a zaměstnavatelů v odvětvích, povoláních a pracovních režimech, jež jsou více vystaveny násilí a obtěžování, mohli v plném rozsahu požívat svobody sdružování a skutečného uznání práva na kolektivní vyjednávání v souladu s Úmluvou o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat z roku 1948 (č. 87) a Úmluvou o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat z roku 1949 (č. 98).

4. Členské státy by měly přijmout vhodná opatření s cílem:

- a) podporovat účinné uznání práva na kolektivní vyjednávání na všech úrovních coby prostředku k prevenci a řešení násilí a obtěžování a k maximálnímu zmírnění dopadu domácího násilí ve světě práce a
- b) podporovat takové kolektivní vyjednávání prostřednictvím shromažďování a šíření informací o souvisejících trendech a osvědčených postupech týkajících se procesu vyjednávání a obsahu kolektivních smluv.

5. Členské státy by měly zajistit, aby ustanovení ohledně násilí a obtěžování obsažená ve vnitrostátních právních předpisech a politikách zohledňovala nástroje Mezinárodní organizace práce týkající se rovnosti a nediskriminace, včetně Úmluvy o rovném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty (č. 100) a doporučení (č. 90) z roku 1951, jakož i Úmluvy o diskriminaci (zaměstnání a povolání) (č. 111) a doporučení (č. 111) z roku 1958 a dalších relevantních nástrojů.

II. OCHRANA A PREVENCE

6. Ustanovení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci týkající násilí a obtěžování obsažená ve vnitrostátních právních předpisech a politikách by měla zohledňovat relevantní nástroje Mezinárodní organizace práce v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jako například Úmluvu o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí z roku 1981 (č. 155) a Úmluvu o podpůrném rámci pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci z roku 2006 (č. 187).

7. Ve vhodných případech by členské státy měly v právních předpisech upřesnit, že pracovníci a jejich zástupci by měli být zapojeni do koncipování, uplatňování a monitorování politiky na pracovišti uvedené v čl. 9 písm. a) úmluvy a že by tato politika měla:

- a) stanovit, že násilí a obtěžování nebude tolerováno;
- b) stanovit programy prevence násilí a obtěžování, ve vhodných případech včetně měřitelných cílů;
- c) upřesnit práva a povinnosti pracovníků a zaměstnavatele;
- d) obsahovat informace o postupech pro podávání stížností a vyšetřovacích postupech;
- e) stanovit, že veškerá interní a externí sdělení týkající se případů spojených s násilím a obtěžováním budou náležitě posouzena a ve vhodných případech budou učiněny náležité kroky;
- f) upřesnit právo jednotlivců na soukromí a důvěrnost, jak je uvedeno v čl. 10 písm. c) úmluvy, při současném nalezení rovnováhy s právem pracovníků na informace o veškerých rizicích, a
- g) zahrnovat opatření k ochraně stěžovatelů, obětí, svědků a oznamovatelů před pronásledováním nebo odplatou.

8. Posouzení rizik na pracovišti uvedené v čl. 9 písm. c) úmluvy by mělo zohlednit faktory, jež zvyšují pravděpodobnost násilí a obtěžování, včetně psychosociálních hrozeb a rizik. Zvláštní pozornost je třeba věnovat hrozbám a rizikům, jež:

- a) vyplývají z pracovních podmínek a režimů, organizace práce a případně řízení lidských zdrojů;
- b) zahrnují třetí osoby, jako například klienty, zákazníky, poskytovatele služeb, uživatele, pacienty a veřejnost, a
- c) vyplývají z diskriminace, zneužití mocenských poměrů a z genderových, kulturních a společenských norem, které podporují násilí a obtěžování.

9. Členské státy by měly přijmout vhodná opatření pro odvětví nebo povolání a pracovní režimy, v nichž může být pravděpodobnost vystavení násilí a obtěžování vyšší, jako jsou například práce v noci, práce v izolaci, zdravotní, nemocniční a sociální služby, pohotovostní služby, práce v domácnostech, doprava, vzdělávání nebo zábava.

10. Členské státy by měly přijmout legislativní nebo jiná opatření k ochraně migrujících pracovníků, a zejména migrujících žen, před násilím a obtěžováním při práci bez ohledu na přistěhovalecký status, v zemích původu a případně i v tranzitních a v cílových zemích.

11. Při usnadňování přechodu z informální ekonomiky do ekonomiky formální by členské státy měly poskytnout zdroje a pomoc pracovníkům a zaměstnavatelům z neformální ekonomiky a jejich sdružením, a to s cílem předcházet násilí a obtěžování v neformální ekonomice a tyto jevy řešit.

12. Členské státy by měly zajistit, aby opatření k prevenci násilí a obtěžování nevedla k omezování účasti žen a skupin uvedených v článku 6 úmluvy na specifických pracovních místech, v odvětvích nebo povoláních nebo k jejich vyloučení z těchto pracovních míst, odvětví nebo povolání.

13. Odkaz na zranitelné skupiny a skupiny nacházející se ve zranitelných situacích podle článku 6 úmluvy je třeba vykládat v souladu s platnými mezinárodními pracovními standardy a mezinárodními nástroji v oblasti lidských práv.

III. VYMÁHÁNÍ, OPRAVNÉ PROSTŘEDKY A POMOC

14. Opravné prostředky uvedené v čl. 10 písm. b) úmluvy by mohly zahrnovat:

- a) právo ukončit práci s nárokem na odškodnění;
- b) návrat do původní práce;
- c) vhodná náhrada škody;
- d) nařízení vyžadující přijetí opatření s možností okamžitého výkonu k zajištění ukončení určitého jednání nebo změny politik či postupů a
- e) soudní poplatky a náklady podle vnitrostátního práva a postupů.

15. Oběti násilí a obtěžování při práci by v případech psychosociální, fyzické nebo jakékoli jiné újmy či onemocnění vedoucích k pracovní neschopnosti měly mít přístup k odškodnění.

16. Mechanismy pro podávání stížností a řešení sporů v souvislosti s genderovým násilím a obtěžováním podle čl. 10 písm. e) úmluvy by měly zahrnovat taková opatření, jako jsou například:

- a) soudy s příslušnými odbornými znalostmi v případech genderového násilí a obtěžování;
- b) včasné a efektivní vyřízení;
- c) právní poradenství a pomoc pro stěžovatele a oběti;
- d) příručky a další informační zdroje dostupné a přístupné v jazycích, jež jsou v dané zemi v široké míře používány, a
- e) ve vhodných případech přesunutí důkazního břemene v jiných než trestních řízeních.

17. Podpora, služby a opravné prostředky pro oběti genderového násilí a obtěžování podle čl. 10 písm. e) úmluvy by měly zahrnovat opatření, jako jsou například:

- a) podpora s cílem pomoci obětem při návratu na trh práce;
- b) poradenské a informační služby, poskytované podle potřeby přístupným způsobem;
- c) „horké linky“ s 24hodinovým provozem;
- d) pohotovostní služby;
- e) lékařskou péči a ošetření a psychologickou podporu;
- f) krizová centra včetně útulků a
- g) specializované policejní jednotky nebo speciálně vyškolené příslušníky pro podporu obětí.

18. Vhodná opatření ke zmírnění dopadů domácího násilí ve světě práce uvedená v čl. 10 písm. f) úmluvy by mohla zahrnovat:

- a) pracovní volno pro oběti domácího násilí;
- b) flexibilní pracovní režimy a ochranu pro oběti domácího násilí;
- c) ve vhodných případech dočasnou ochranu před propuštěním pro oběti domácího násilí, s výjimkou důvodů, které nesouvisí s domácím násilím a jeho důsledky;
- d) zahrnutí domácího násilí do posuzování rizik na pracovišti;
- e) referenční systém pro veřejná zmírňující opatření týkající se domácího násilí, pokud existují, a
- f) zvyšování povědomí o dopadech domácího násilí.

19. Pachatelé dopouštějící se násilí a obtěžování při práci by měli být pohnáni k odpovědnosti a mělo by jim být poskytnuto poradenství nebo případně jiná opatření s cílem zabránit opakovaným případům násilí a obtěžování a případně usnadnit jejich opětovné začlenění do práce.

20. Inspektoři práce a ve vhodných případech úředníci dalších příslušných orgánů by měli projít odbornou přípravou zohledňující potřeby jednotlivých pohlaví za účelem odhalení a řešení případů násilí a obtěžování ve světě práce, včetně psychosociálních hrozeb a rizik, genderového násilí a obtěžování a diskriminace konkrétních skupin pracovníků.

21. Mandát vnitrostátních orgánů odpovědných za inspekci práce, bezpečnost a ochranu zdraví při práci a za rovnost a nediskriminaci, včetně rovnosti žen a mužů, by měl zahrnovat násilí a obtěžování při práci.

22. Členské státy by měly usilovat o shromažďování a zveřejňování statistik týkajících se násilí a obtěžování při práci, s rozčleněním dat podle pohlaví, formy násilí a obtěžování a odvětví ekonomické činnosti, mimo jiné s ohledem na skupiny uvedené v článku 6 úmluvy.

IV. Vodítka, odborná příprava a zvyšování povědomí

23. Členské státy by měly zajistit financování, vypracovat, realizovat a případně šířit:

- a) programy zaměřené na řešení faktorů, které zvyšují pravděpodobnost násilí a obtěžování při práci, včetně diskriminace, zneužívání mocenských poměrů a genderových, kulturních a společenských norem, které podporují násilí a obtěžování;
- b) vodítka a programy odborné přípravy reagující na potřeby jednotlivých pohlaví s cílem napomáhat soudcům, inspektorům práce, policistům, státním zástupcům a dalším veřejným činitelům při plnění jejich mandátu, pokud jde o násilí a obtěžování při práci, jakož i napomáhat zaměstnavatelům a pracovníkům ve veřejném i soukromém sektoru a jejich organizacím při předcházení násilí a obtěžování při práci a řešení těchto jevů;
- c) vzorové kodexy chování a nástroje pro posuzování rizik týkající se násilí a obtěžování při práci, obecné či specifické pro jednotlivá odvětví, a to s přihlédnutím ke konkrétním situacím pracovníků a dalších osob, jež patří do skupin uvedených v článku 6 úmluvy;
- d) kampaně pro zvyšování povědomí veřejnosti v různých jazycích příslušné země, včetně jazyků používaných migrujícími pracovníky pobývajícími v dané zemi, které budou tlumočit přístup nepřijatelnosti násilí a obtěžování, zejména pak genderového násilí a obtěžování, řešit diskriminační postoje a předcházet stigmatizaci obětí, stěžovatelů, svědků a oznamovatelů;
- e) učební plány reagující na potřeby jednotlivých pohlaví a instruktážní materiály týkající se násilí a obtěžování, včetně genderového násilí a obtěžování, na všech úrovních vzdělávání a odborné přípravy, v souladu s vnitrostátními právními předpisy a poměry;
- f) podklady pro novináře a pracovníky jiných médií týkající se genderového násilí a obtěžování, včetně jejich základních příčin a rizikových faktorů, s náležitým ohledem na jejich nezávislost a svobodu projevu, a
- g) veřejné kampaně zaměřené na podporu bezpečných, zdravých a harmonických pracovišť, na nichž nedochází k násilí a obtěžování.