

# Międzysektorowe wytyczne UE dotyczące przemocy i nękania w miejscu pracy

Międzysektorowy projekt dialogu społecznego UE: "Eliminowanie przemocy i Nękanie w świecie pracy"

VS/2021/0041



GAMING



FINANCE



ICTS



COMMERCE



GRAPHICAL  
& PACKAGING



AGENCY  
WORKERS



HAIR &  
BEAUTY



POST &  
LOGISTICS



Co-funded by  
the European Union

## Zawartość

WPROWADZENIE .....	3
Cel wytycznych.....	4
Rozwiązanie problemu przemocy i nękania w miejscu pracy .....	4
Przemoc ze względu na płeć (GBV) i jej przejawy w miejscu pracy .....	4
Wzrost liczby DV, TPV i telepracy oraz ich wpływ na miejsce pracy .....	5
MIĘDZYSEKTOROWE WYTYCZNE UE .....	6
1. Przemoc domowa .....	6
1.2. Kwestie i kroki mające na celu identyfikację, zapobieganie i łagodzenie skutków przemocy domowej związanej z pracą 7	
2. Przemoc ze strony osób trzecich .....	10
2.2. Kwestie i kroki mające na celu identyfikację, zapobieganie i łagodzenie przemocy ze strony osób trzecich .....	10
3. Zagrożenia psychospołeczne, przemoc ze względu na płeć i telepraca.....	13
3.2. Kwestie i etapy identyfikacji, zapobiegania i łagodzenia zagrożeń psychospołecznych związanych z telepracą <sup>14</sup>	
4. Wnioski i kolejne kroki.....	16
Wdrożenie wytycznych .....	18



## WPROWADZENIE

Niniejsze międzysektorowe wytyczne UE dotyczące przemocy i nękania w miejscu pracy zostały opracowane w ramach projektu UNI Europa **"Eliminacja przemocy i nękania w świecie pracy"**. Są one wynikiem szeroko zakrojonych badań dokumentacyjnych, ogólnoeuropejskiej ankiety przeprowadzonej wśród związków zawodowych i pracodawców oraz konsultacji z członkami sektorów usług obejmujących telekomunikację, gry, projektowanie graficzne i opakowania, finanse i handel. Wytyczne te mogą być stosowane i zatwierdzone również przez inne sektory usług. Partnerzy projektu zaangażowali się w szeroko zakrojone konsultacje, w tym seminaria internetowe z udziałem setek uczestników. Partnerzy społeczni i pracodawcy współpracowali podczas warsztatów, a wytyczne zawierają opinie Komisji Europejskiej i komisarz UE ds. równości, pani Heleny Dalli. Przeprowadzono interaktywne sesje z pracodawcami i pracownikami, aby odzwierciedlić ich potrzeby i przyszłe działania. **Wytyczne te są pierwszym tego rodzaju narzędziem, które angażuje w proces partnerów społecznych i pracodawców, Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) oraz ekspertów ds. równości płci i koncentruje się na konwencji MOP.**

Partnerzy społeczni potępiają wszelką przemoc i nękanie w miejscu pracy. Zebraliśmy się, aby walczyć z przemocą i nękaniami pracowników w całej Europie. Wytyczne koncentrują się w szczególności na **przemocy domowej** związanej ze światem pracy, **przemocy ze strony osób trzecich** i **zagrożeniach psychospołecznych związanych z telepracą** i opierają się na wcześniejszych podobnych wytycznych zgodnych z międzynarodowymi standardami, w tym **Konwencją MOP nr 190** i **Konwencją Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej** (Konwencja Stambulska).

Wniosek dotyczący **dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie zwalczania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej** zawiera przepisy dotyczące zapewnienia miejsca pracy wolnego od przemocy ze względu na płeć. Partnerzy społeczni będą nadal oceniać rozwój tej dyrektywy, aby zapewnić, że obejmuje ona: rolę związków zawodowych i dialogu społecznego w zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet w świecie pracy i poza nim, w tym poprzez negocjacje zbiorowe; działania dotyczące przemocy wobec kobiet w świecie pracy (offline i online), w tym brak uznania wzajemnych powiązań między przemocą domową a światem pracy; oraz wsparcie dla demokracji w miejscu pracy i kluczową rolę, jaką odgrywają przedstawiciele związków zawodowych ds. zdrowia i bezpieczeństwa w celu zapewnienia bezpieczniejszych miejsc pracy.

Dyrektywa ramowa UE w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy ma szeroki zakres i obejmuje bezpieczeństwo i zdrowie pracowników we wszystkich aspektach pracy, jednak zagrożenia psychospołeczne nie zostały w niej wyraźnie zidentyfikowane. W związku z tym UNI Europa będzie nadal pilnie wzywać do opracowania **dyrektywy UE w sprawie zagrożeń psychospołecznych**.

Nierówności między kobietami i mężczyznami utrzymują się w świecie pracy, obejmując takie aspekty, jak perspektywy awansu, możliwości rozwoju oraz różne warunki w miejscu pracy. Pomimo globalnego wskaźnika aktywności zawodowej kobiet oscylującego wokół 50%, kobiety nadal są bardziej narażone na segregację zawodową i sektorową, nierówną dystrybucję i nierówne traktowanie.



Co-funded by  
the European Union

Nieodpłatna opieka i obowiązki domowe, nierówności ekonomiczne i niższe płace niż mężczyźni za równoważną pracę. Doświadczają również różnych form przemocy, zarówno w domu, jak i w miejscu pracy, w tym molestowania, niewłaściwego traktowania seksualnego, zastraszania i przemocy domowej, z których wszystkie mają głęboki wpływ na ich zdrowie i samopoczucie.

Partnerzy społeczni z całego serca wspierają wszystkie inicjatywy mające na celu wyeliminowanie nierówności w miejscu pracy we wszystkich formach, w tym utrzymujących się różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Europie. Osiągnięcie prawdziwej równości płci wymaga kompleksowych rozwiązań politycznych, zarówno na rynku pracy, jak i poza nim.

Partnerzy społeczni uznają, że przejrzystość wynagrodzeń kobiet i mężczyzn została uznana za kluczowy priorytet w unijnej strategii na rzecz równości płci na lata 2020-2025. W kwietniu 2023 r. Rada przyjęła nową dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady w celu wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości między mężczyznami i kobietami poprzez przejrzystość wynagrodzeń i mechanizmy egzekwowania. Jesteśmy mocno zaangażowani w ścisłe monitorowanie procesu wdrażania.

Kroki i proponowane działania odzwierciedlają charakter i konsekwencje tych kwestii, a także najlepsze praktyki opracowane w zakresie zapobiegania przemocy i nękanii w pracy w sektorach usług. Wytyczne zostały skonstruowane wokół trzech tematów: przemocy domowej, przemocy ze strony osób trzecich i telepracy, które zostały przedstawione oddzielnie wraz z proponowanymi działaniami z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy, dialogu społecznego i aspektów prawnych.

## **CEL WYTYCZNYCH**

Celem niniejszych wytycznych jest zwalczanie przemocy i nękania, a w szczególności przemocy domowej w kontekście miejsca pracy, przemocy ze strony osób trzecich oraz zagrożeń psychospołecznych związanych z telepracą. Aby rozwiązać te kwestie, potrzebna jest zdecydowana reakcja ze strony partnerów społecznych oraz wspólne działania i zaangażowanie na rzecz stworzenia środowiska wolnego od przemocy i nękania w sektorze usług. Bezpieczeństwo i higiena pracy muszą obejmować silną ochronę przed dyskryminacją, przemocą i nękaniami. Celem niniejszych wytycznych jest zatem wspieranie działań podejmowanych przez pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli / związki zawodowe w celu zapobiegania, ograniczania i łagodzenia skutków DV, TPV i zagrożeń związanych z telepracą. Wytyczne mogą być wdrażane i monitorowane przez związki zawodowe i pracodawców.

## **Rozwiązanie kwestii przemocy i nękania w miejscu pracy**

### **Przemoc ze względu na płeć (GBV) i jej przejawy w miejscu pracy**

Przemoc i nękanie w miejscu pracy to poważny i rosnący problem w całej UE, który w największym stopniu przejawia się również w przemocy psychicznej, która często może być niewidoczna w miejscu pracy. Przemoc i nękanie są zarówno kwestią równości płci, jak i kwestią bezpieczeństwa i higieny pracy, z poważnymi konsekwencjami dla zdrowia i dobrego samopoczucia pracowników. Zgodnie z Konwencją MOP nr 190 dotyczącą przemocy i

molestowania, termin "przemoc i molestowanie" w świecie pracy odnosi się do



Co-funded by  
the European Union

do szeregu niedopuszczalnych zachowań i praktyk, które mogą skutkować szkodami fizycznymi, psychicznymi, seksualnymi lub ekonomicznymi.

"Przemoc i nękanie ze względu na płeć" to przemoc i nękanie wymierzone w osoby ze względu na ich płeć lub nieproporcjonalnie wpływające na osoby określonej płci lub nieproporcjonalnie wpływające na osoby określonej płci lub nieproporcjonalnie wpływające na osoby określonej płci i obejmujące nękanie seksualne. Agresja werbalna i psychiczna - począwszy od gróźb, zastraszania, przemocy werbalnej, nękania, mobbingu i przemocy psychicznej - stanowią najczęściej zgłaszane formy przemocy i nękania w UE. Badania wykazały, że 85% ofiar przemocy i nękania w pracy to kobiety.

W Konwencji MOP zauważono, że przemoc domowa może mieć wpływ na zatrudnienie, produktywność oraz zdrowie i bezpieczeństwo, a rządy, organizacje pracodawców i pracowników oraz instytucje rynku pracy mogą pomóc, w ramach innych środków, w rozpoznawaniu, reagowaniu i przeciwdziałaniu skutkom przemocy domowej. Strony Konwencji muszą zatem uznać wpływ przemocy domowej na psychikę i sytuację pracowników oraz podjąć działania w celu złagodzenia jej skutków.

Możliwość bezpiecznej i godnej pracy, wolnej od przemocy i nękania jakiegokolwiek rodzaju, jest podstawowym prawem człowieka, którego nie można odmówić żadnemu pracownikowi. Choć sektor ten uważany jest za zdominowany przez mężczyzn, zarówno mężczyźni, jak i kobiety są narażeni na przemoc w miejscu pracy.

## **Wzrost przemocy domowej, przemocy ze strony osób trzecich i telepracy oraz ich wpływ na miejsce pracy.**

Nierówność między pracownikami płci żeńskiej i męskiej utrzymuje się w świecie pracy w wielu formach, od perspektyw kariery i możliwości rozwoju po różne warunki. Celem tego międzysektorowego projektu UNI Europa Equal Opportunities jest położenie kresu przemocy i nękanii w miejscu pracy oraz walka z przemocą domową, ponieważ wraz z rozwojem pracy zdalnej dom stał się nowym miejscem pracy.

Przed pandemią tylko ułamek siły roboczej okazjonalnie pracował z domu. Pandemia koronawirusa 2019 (COVID-19) i środki w zakresie zdrowia publicznego wdrożone od marca 2020 r. w odpowiedzi na pandemię stanowiły kluczowy czynnik napędzający telepracę w całej Europie i poza nią. Liczba osób pracujących zdalnie wzrosła niemal z dnia na dzień z powodu zaleceń rządów krajowych dotyczących pracy z domu

wszędzie tam, gdzie to możliwe, aby spróbować powstrzymać rozprzestrzenianie się wirusa. W związku z tym duża liczba pracowników biurowych w Unii Europejskiej (UE) przez ponad rok wykonywała telepracę ze swoich domów. Było to tym trudniejsze, że telepraca w czasie pandemii może nasilać izolację i ryzyko wypalenia zawodowego, ponieważ osoby często nie były w stanie opuścić swoich domów ze względu na blokady i godziny policyjne.



Co-funded by  
the European Union



Potwierdzony w opinii EKES-u<sup>1</sup>, okres pandemii doprowadził również do alarmującego wzrostu przemocy wobec kobiet, zarówno fizycznej, jak i internetowej, której ofiary są znacznie bardziej odizolowane od potencjalnych zasobów i możliwości uzyskania pomocy. Przemoc domowa wzrosła o jedną trzecią podczas pandemii. Dowody wskazują również, że praca zdalna oznaczała, że molestowanie seksualne związane z pracą stało się bardziej powszechne w Internecie. Biorąc pod uwagę, że kryzys COVID-19 nieproporcjonalnie dotknął kobiety, stwierdzono, że prawdopodobieństwo przemocy ze strony partnera w parach heteroseksualnych wzrasta, gdy pogarszają się względne wyniki na rynku pracy - a tym samym siła przetargowa - kobiet.

Partnerzy społeczni-sygnatariusze uznają, że istnieją różnice między płciami w sposobie, w jaki pracownicy doświadczają przemocy w pracy. Są oni zobowiązani do podnoszenia świadomości na temat podejść uwzględniających płeć, zajmowania się nierównościami płci w warunkach pracy i eliminowania wszelkich form przemocy wobec kobiet w miejscu pracy, w tym molestowania seksualnego i przemocy ze strony osób trzecich.

Uznajemy również, że przemoc domowa ma wpływ na klimat pracy i że pracodawcy we współpracy ze swoimi partnerami związkowymi mogą włączyć odpowiednie środki wsparcia i bezpieczeństwa dla ofiar przemocy domowej do swoich polityk poprzez negocjacje zbiorowe.

## MIĘDZYSEKTOROWE WYTYCZNE UE

### 1. Przemoc domowa

#### 1.1. Uwagi ogólne

Międzysektorowe wytyczne UE dotyczące przemocy i nękania w miejscu pracy zostały opracowane w ramach projektu UNI Europa "Eliminacja przemocy i nękania w świecie pracy". Wytyczne dotyczą w szczególności przemocy ze strony osób trzecich, przemocy domowej w kontekście miejsca pracy oraz zagrożeń psychospołecznych związanych z telepracą.

"Podczas gdy partnerzy społeczni biorą pod uwagę, że wdrożenie poniższych wytycznych zależy od ustawodawstwa krajowego, specyfiki poszczególnych państw członkowskich i poziomu dojrzałości sektorów, utrzymujące się luki we wdrażaniu przepisów dotyczących przemocy ze względu na płeć wymagają bardziej skoordynowanych wysiłków. Dialog społeczny i układy zbiorowe mają do odegrania kluczową rolę w wyrównywaniu poziomu ochrony płci w miejscu pracy".

Przemoc domowa to wszelkie akty przemocy fizycznej, seksualnej, psychicznej lub ekonomicznej, które mają miejsce w rodzinie lub jednostce domowej lub między byłymi lub obecnymi małżonkami lub partnerami. Według badań, jedna na pięć kobiet (22%) w Europie doświadczyła przemocy fizycznej i/lub seksualnej ze strony obecnego lub poprzedniego partnera.<sup>2</sup> Zgodnie z Konwencją MOP nr 190 przemoc domowa może mieć wpływ na zatrudnienie, produktywność oraz zdrowie i bezpieczeństwo, a także na

---

<sup>1</sup> "Telepraca a równouprawnienie płci" -SOC/662, opinia, Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny, Telepraca a równouprawnienie płci - warunki, aby telepraca nie pogłębiała nierównego podziału nieodpłatnej opieki i pracy domowej między kobiety i mężczyzn oraz aby była motorem promowania równouprawnienia płci [opinia rozpoznawcza na wniosek prezydencji portugalskiej, 2021 r.

<sup>2</sup> "Przemoc wobec kobiet: An EU-wide Survey", Agencja Praw Podstawowych, 2014 r.



Co-funded by  
the European Union

Rządy, organizacje pracodawców i pracowników oraz instytucje rynku pracy mogą pomóc, w ramach innych środków, w rozpoznawaniu, reagowaniu i przeciwdziałaniu skutkom przemocy domowej.

Przeprowadzone na całym świecie badania dotyczące przemocy domowej w miejscu pracy pokazują spójne wnioski, w szczególności, że średnio jedna trzecia pracowników zgłasza, że doświadczyła przemocy domowej w pewnym momencie swojego życia, a około połowa ofiar przemocy domowej uważa, że miało to negatywny wpływ na ich wydajność w pracy. Miejsce pracy może być niebezpieczne, jeśli ofiara jest nękana, zastraszana lub prześladowana w pracy. Może to mieć znaczący wpływ na jej zdolność do dotarcia do pracy, efektywnej pracy i utrzymania pracy. Uważamy, że pracodawcy, we współpracy ze swoimi partnerami ze związków zawodowych, mogą odegrać kluczową rolę w integracji odpowiedniego wsparcia, obowiązku opieki i środków bezpieczeństwa dla ofiar przemocy domowej poprzez negocjacje zbiorowe.

Strony-sygnatariusze są coraz bardziej zaniepokojone kwestią przemocy domowej i jej wpływem na pracowników, zwłaszcza wraz ze wzrostem telepracy. W związku z tym chcielibyśmy zapewnić, że przemoc domowa w miejscu pracy zostanie uwzględniona w polityce i procedurach bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym w ocenach ryzyka. Podczas gdy pracodawca nie może zapobiec

Przemoc domowa, istnieją kroki, które mogą podjąć, aby wesprzeć ofiary przemocy domowej i pomóc im zachować bezpieczeństwo w pracy.

## **1.2. Kwestie i kroki mające na celu identyfikację, zapobieganie i łagodzenie przemocy domowej związanej z pracą**

### *1.2.1 Działania w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa*

Niżej podpisane strony, zgodnie z krajowymi i międzynarodowymi zobowiązaniami do ochrony pracowników i łagodzenia skutków przemocy domowej, pragną zobowiązać się do:

- Zapewnienie bezpieczeństwa i wsparcia ofiarom przemocy domowej, niezależnie od tego, czy ma ona miejsce w miejscu pracy, czy poza nim.
- Przedstawić jasne oświadczenia dotyczące naszego zaangażowania we wspieranie pracowników dotkniętych przemocą domową, zapewniając poufność i nieocenające podejście.
- Upewnij się, że jeśli pracownik ujawni swojemu pracodawcy, że jest zagrożony przemocą domową, pracodawca powinien rozważyć przeprowadzenie oceny ryzyka w miejscu pracy, aby zapewnić zminimalizowanie potencjalnego ryzyka dla pracownika i współpracowników.
- Należy ustalić, że jeśli istnieje powód, aby uznać, że sprawca stanowi zagrożenie dla innych pracowników, pracodawca powinien również rozważyć, jakie środki należy podjąć w celu ochrony innych pracowników.
- Upewnij się, że jeśli pracownik odmówi pracy zdalnej w przypadkach przemocy domowej, w których ofiary mogą czuć się bezpieczniej w miejscu pracy niż w domu, pracownik powinien mieć do tego prawo w granicach rozsądku i możliwości.



Co-funded by  
the European Union

- Należy rozważyć kroki niezbędne do zapewnienia pracownikowi bezpieczeństwa zarówno w miejscu pracy, jak i w przypadku pracy zdalnej. Jeśli pracownik pracuje zdalnie, pracodawca powinien zapewnić mu codzienny kontakt ze współpracownikiem.
- Zapewnienie pracownikowi, który padł ofiarą przemocy domowej, możliwości zmiany miejsca pracy, schematów pracy i zadań, takich jak tymczasowe przeniesienie ze stanowiska związanego z obsługą klienta na stanowisko biurowe.
- Upewnić się, że molestowany pracownik nie musi pracować sam lub w odizolowanym miejscu, że personel recepcji i ochrony został powiadomiony o prawdopodobieństwie pojawienia się sprawcy w miejscu pracy; poprawić bezpieczeństwo wokół miejsca pracy; oraz prowadzić rejestr wszelkich incydentów znęcania się, np. uporczywych telefonów.
- Zapewnienie pracownikom będącym ofiarami przemocy domowej prawa do elastycznego urlopu płatnego/niepłatnego w zależności od potrzeb.
- Zapewnienie pracodawcom poufnych, przystępnych i nieoceniających spotkań z wyznaczoną osobą wspierającą.
- W stosownych przypadkach, a mianowicie w sektorze finansowym, aby wspierać klientów, którzy są ofiarami przemocy i mogą potrzebować bardziej korzystnych warunków dostępu do kredytu, spłaty pożyczki itp. oraz dając kobietom możliwość posiadania oddzielnego konta bankowego, a nie tylko wspólnego konta dzielonego z (potencjalnie agresywnym) partnerem.
- Upewnienie się, że informacje o przemocy domowej, jej formach i konsekwencjach, wpływie na miejsce pracy, a także dostępnym wsparciu są łatwo dostępne i przekazywane wszystkim pracownikom.
- Zbieranie anonimowych danych z podziałem na płeć na temat przemocy domowej (ofiary i sprawców) oraz jej skutków w miejscu pracy.
- Udzielanie informacji na temat specjalistycznych usług i kierowanie do nich.

### *1.2.2 Dialog społeczny*

Partnerzy społeczni zgadzają się na:

- Angażować się w konstruktywny dialog społeczny z naszymi pracownikami i związkami zawodowymi. Zwracamy się o wskazówki do specjalistów w dziedzinie przemocy domowej, aby mieć pewność, że opracowujemy odpowiednie reakcje w miejscu pracy w celu skutecznego wspierania osób, które przeżyły przemoc. Rozumiemy, że związki zawodowe odgrywają kluczową rolę w negocjowaniu solidnych układów zbiorowych z pracodawcami na wszystkich szczeblach w celu rozwiązania kwestii przemocy domowej.
- Wdrożenie polityki dotyczącej przemocy domowej i jej wpływu na miejsce pracy. Może to być samodzielna polityka dotycząca przemocy domowej lub może być zintegrowana z polityką dotyczącą wszystkich form przemocy i nękania w świecie pracy, w tym molestowania seksualnego.
- **Przeciwdziałanie przemocy ekonomicznej:** Zobowiązujemy się do podnoszenia świadomości na temat przemocy ekonomicznej i identyfikowania najlepszych praktyk w zakresie tego, w jaki sposób firmy mogą wspierać osoby dotknięte

nadużyciami ekonomicznymi. Zobowiązanie to jest zgodne z zasadami Konwencji MOP nr 190.



Co-funded by  
the European Union

- **Promowanie równości płci:** Uznajemy znaczenie angażowania kobiet w procesy decyzyjne i promowania przywództwa kobiet w naszych organizacjach.
- Dążyć do zapewnienia praktycznych wskazówek, zasobów i szkoleń za pośrednictwem internetowych seminariów internetowych i dyskusji, aby wyposażyć menedżerów w umiejętności i zdolność rozpoznawania i reagowania ze wsparciem dla pracownika dotkniętego przemocą domową. Upewnienie się, że jest to priorytet we wszystkich kontaktach z menedżerami i zapewnienie, że menedżerowie są wspierani i prowadzeni w tych rolach.
- Ważną częścią polityki jest zapewnienie ofiarom przemocy domowej, które skorzystały ze zwolnienia lekarskiego lub innego, ograniczonej czasowo ochrony przed zwolnieniem, tak jak ma to miejsce na przykład w przypadku pracownic w ciąży.
- Promowanie dialogu społecznego przy opracowywaniu, wdrażaniu i przeglądzie polityk, w tym poprzez negocjowanie układów zbiorowych pracy, zgodnie z Konwencją MOP nr 190 i Zaleceniem nr 206.

### *1.2.3. Ramy prawne*

Ustawodawstwo krajowe odgrywa istotną rolę zarówno w ochronie ofiar w miejscu pracy, jak i w nakładaniu na pracodawców obowiązku zapewnienia bezpieczeństwa kobietom pozostającym w zatrudnieniu lub powracającym do pracy po okresie urlopu. Niżej podpisane strony pragną zobowiązać się do pracy nad ustanowieniem następujących środków prawnych w celu zapewnienia, że korpus prawodawstwa Unii Europejskiej, a w szczególności wniosek dotyczący dyrektywy w sprawie zwalczania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej<sup>3</sup>, obejmuje zalecenia zawarte w Konwencji MOP dotyczącej przemocy i molestowania z 2019 r. (nr 190), w szczególności:

- skuteczne uznanie prawa do rokowań zbiorowych na wszystkich szczeblach jako środka zapobiegania i przeciwdziałania przemocy i nękanii oraz, w miarę możliwości, łagodzenia skutków przemocy domowej w świecie pracy.
- Płatny urlop dla ofiar przemocy domowej, elastyczna organizacja pracy i ochrona oraz tymczasowa ochrona przed zwolnieniem dla ofiar przemocy domowej.
- Pracodawcy i związki zawodowe powinni również zadbać o to, by przemoc domowa była uwzględniana w ocenach ryzyka w miejscu pracy.
- Partnerzy społeczni powinni podjąć proaktywne kroki w celu podniesienia świadomości wśród swoich pracowników na temat dostępności specjalistycznych środków wsparcia dla osób dotkniętych przemocą domową. Podnoszenie świadomości na temat skutków przemocy domowej.
- Niżej podpisane strony będą dążyć do tego, aby wszystkie państwa członkowskie UE ratyfikowały konwencję MOP dotyczącą przemocy i molestowania z 2019 r. (nr 190).

<sup>3</sup> Wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie zwalczania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej - COM/2022/105

## 2. Przemoc ze strony osób trzecich

### 2.1. Uwagi ogólne

Przemoc i nękanie ze strony osób trzecich (lub z zewnątrz) to forma przemocy i nękania w miejscu pracy, która wynika z interakcji z członkami społeczeństwa, klientami, pacjentami lub studentami podczas świadczenia usług. Może obejmować fizyczne, psychologiczne, werbalne i/lub seksualne formy przemocy i nękania i stanowić jednorazowe incydenty lub bardziej systematyczne wzorce zachowań.

Zgodnie z wynikami ankiety przeprowadzonej wśród członków w ramach tego projektu,<sup>4</sup> i obejmującej kwestię przemocy ze strony osób trzecich, 64% respondentów stwierdziło, że przemoc ze strony osób trzecich jest dość poważną, bardzo poważną i niezwykle poważną kwestią wpływającą na ich sektor. Ponadto, najbardziej

Dominujące formy przemocy ze strony osób trzecich ze względu na płeć wskazane przez respondentów ankiety to przemoc psychospołeczna (50%), dyskryminacja (25%) oraz werbalne zniewagi i groźby (57%) oraz przemoc fizyczna (14%).

Partnerzy społeczni-sygnatariusze są coraz bardziej zaniepokojeni wpływem przemocy ze strony osób trzecich na pracowników, ponieważ nie tylko podważa ona zdrowie i godność jednostki, ale także ma bardzo realny wpływ ekonomiczny w postaci nieobecności w miejscu pracy, moralności i rotacji personelu. W zamian tworzy niebezpieczne środowisko o szerokim negatywnym wpływie społecznym.

### 2.2. Kwestie i kroki mające na celu identyfikację, zapobieganie i łagodzenie przemocy ze strony osób trzecich

#### 2.2.1. Działania w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa

Partnerzy społeczni chcieli powtórzyć swoje zobowiązanie do zapewnienia, że:

- W ramach szeregu obowiązkowych środków bezpieczeństwa i higieny pracy zgodnych z unijnymi przepisami BHP przeprowadzane są oceny ryzyka pod kątem płci, które mogą uwzględniać różne zawody, miejsca i praktyki pracy, umożliwiając identyfikację potencjalnych problemów i opracowanie odpowiednich rozwiązań.
- Przeprowadzane są odpowiednie szkolenia dla kierownictwa i pracowników, które obejmują ogólne bezpieczeństwo w odniesieniu do zadań roboczych i środowiska pracy, a także konflikty związane z przemocą ze strony osób trzecich i płcią.
- Istnieją procedury monitorowania i badania zarzutów dotyczących przemocy ze strony osób trzecich ze względu na płeć oraz informowania ofiar o postępach wszelkich stosownych dochodzeń i działań.
- Wyraźnie określono zasady dotyczące wsparcia udzielanego pracownikom, którzy są narażeni na nękanie i/lub przemoc ze strony osób trzecich w związku z płcią.
- Ustanowiono przejrzyste i skuteczne procedury rejestrowania faktów i danych liczbowych w celu monitorowania i zapewnienia monitorowania wprowadzonych polityk.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup>Ankieta członkowska - UniEuropa - Końcowy projekt międzysektorowego dialogu społecznego UE: "Eliminowanie przemocy i nękania w



Świat Pracy- VS/2021/0041"

<sup>5</sup> Wielosektorowe wytyczne dotyczące przeciwdziałania przemocy i nękanii ze strony osób trzecich w związku z pracą (2010)



Co-funded by  
the European Union

### 2.2.2. Dialog społeczny

Wielosektorowe wytyczne przeciwko przemocy ze strony osób trzecich przyjęte przez partnerów społecznych w 2010 r. były pierwszym krokiem w kierunku określenia wspólnego zaangażowania różnych sektorów, w tym samorządów lokalnych jako pracodawców, pracowników służby zdrowia, dostawców usług publicznych, nauczycieli, dostawców usług ochrony i sprzedawców detalicznych<sup>6</sup>.

Niżej podpisane strony wzywają pracodawców do wprowadzenia szerszych, odpowiednich ram polityki, zapewniających włączenie **podejścia uwzględniającego aspekt płci** do następujących procedur i polityk BHP dotyczących przemocy ze strony osób trzecich.

Partnerzy dialogu społecznego zachęcają również swoich członków do korzystania z istniejących polityk w miejscu pracy i układów zbiorowych, które istnieją na poziomie europejskim i krajowym i które koncentrują się na przemocy i nękanii ze strony osób trzecich.

Negocjacje zbiorowe były szczególnie ważnym narzędziem w określaniu ram takich polityk i podnoszeniu świadomości na ten temat w wielu sektorach. Obiecujące praktyki w zakresie polityk i wytycznych dotyczących przemocy i molestowania ze strony osób trzecich zostały zidentyfikowane w "Podręczniku dotyczącym przemocy i molestowania wobec kobiet w świecie pracy" UN Women, MOP, 2019. Wydane zalecenia obejmowały:

- Rozpowszechnianie zakazu przemocy i nękania przez osoby trzecie, co może obejmować umieszczanie znaków dotyczących zakazanych zachowań w miejscach, do których dostęp mają osoby trzecie, takich jak autobusy, dworce kolejowe, szpitale lub poczekalnie, bary i restauracje.
- Ocena i przegląd środków zapobiegawczych, takich jak przeprowadzanie regularnych i szczegółowych ocen ryzyka, przegląd wcześniejszych incydentów w celu opracowania nowych środków zapobiegawczych i wdrożenia zmian organizacyjnych.
- Zmniejszenie izolacji w miejscu pracy jako sposób na rozproszenie potencjalnej przemocy i nękania ze strony osób trzecich.
- Szkolenie menedżerów i pracowników, w tym techniki unikania konfliktów lub zarządzania nimi.
- Zapewnienie wsparcia poszkodowanym pracownikom i świadkom, w tym dostępu do wsparcia w miejscu pracy i poza nim, w tym wsparcia prawnego, medycznego i finansowego.
- Ustanowienie i przestrzeganie procedur monitorowania i dochodzenia, przeprowadzanie regularnej oceny ryzyka i gromadzenie danych na temat wcześniejszych incydentów oraz informowanie ofiar o postępach w dochodzeniach.<sup>7</sup>
- Zapewnienie jasnych formalnych i nieformalnych procedur zgłaszania, pisemnych i ustnych raportów do kierowników liniowych/przełożonych oraz systemów poufnego i anonimowego zgłaszania, a także zapewnienie ochrony przed możliwymi represjami.

---

<sup>6</sup> Wielosektorowe wytyczne dotyczące przeciwdziałania przemocy i nękanii ze strony osób trzecich w związku z pracą (2010)

<sup>7</sup> Podręcznik dotyczący przemocy i molestowania wobec kobiet w świecie pracy" UN Women, MOP, 2019 r.



Co-funded by  
the European Union

Partnerzy społeczni zachęcają swoich członków do wymiany najlepszych praktyk na poziomie sektorowym i międzysektorowym w celu wzmocnienia istniejących układów zbiorowych dotyczących przemocy ze strony osób trzecich, ponieważ mają one wpływ na płeć.

### *2.2.3. Ramy prawne*

Partnerzy społeczni potwierdzają znaczenie Konwencji MOP nr 190 dotyczącej przemocy i nękania oraz Zalecenia nr 206, przyjętych w 2019 r., które nie zostały jeszcze ratyfikowane przez wszystkie państwa członkowskie UE. Instrumenty te zapewniają ramy, co znalazło odzwierciedlenie w szeregu przepisów krajowych.

Inicjatywy i układy zbiorowe na rzecz zintegrowanego, opartego na płci i interseksyjnego podejścia do przemocy i nękania w świecie pracy, obejmującego zarówno wewnętrzną, jak i zewnętrzną przemoc w miejscu pracy.

Badania naukowe dostarczyły wielu dowodów na to, że partnerzy społeczni stoją przed wyzwaniem związanym z zapobieganiem i lepszym reagowaniem na przemoc zewnętrzną w miejscu pracy.

Partnerzy społeczni są zobowiązani do zapewnienia pełnego wdrożenia ram regulacyjnych Unii Europejskiej dotyczących niedyskryminacji, przemocy i nękania.<sup>8</sup>

Partnerzy społeczni wzywają do przyjęcia inicjatywy ustawodawczej przedstawionej przez Komisję Europejską w grudniu 2022 r., która ma na celu wzmocnienie organów ds. równości poprzez ustanowienie minimalnych standardów ich funkcjonowania. Wniosek ma na celu zapewnienie lepszego stosowania i egzekwowania unijnych przepisów antydyskryminacyjnych. Określają one standardy dla organów ds. równości, aby zapewnić osobom we wszystkich państwach członkowskich wspólny minimalny poziom ochrony przed dyskryminacją. Obejmują one mandat, niezależność, zasoby, zadania i uprawnienia organów ds. równości do (1) angażowania się w zapobieganie dyskryminacji i działania podnoszące świadomość (2) zajmowania się przypadkami dyskryminacji/pomagania ofiarom<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> dyrektywa 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne; - dyrektywa 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy; - dyrektywa 2002/73/WE z dnia 23 września 2002 r. zmieniająca dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy; - dyrektywa 89/391/EWG w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy.

<sup>9</sup> wniosku dotyczącego dyrektywy Rady w sprawie norm dotyczących organów ds. równości w zakresie równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia i pracy osób bez względu na religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną; oraz wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie norm dotyczących organów ds. równości w zakresie równego traktowania i równości szans kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy oraz skreślającej art. 20 dyrektywy 2006/54/WE i art. 11 dyrektywy 2010/41/UE Rola organów ds. równości i inspektorów pracy



Co-funded by  
the European Union

### 3. Zagrożenia psychospołeczne, przemoc ze względu na płeć i telepraca

#### 3.1. Uwagi ogólne

Chociaż przemoc i nękanie w miejscu pracy nie są nowymi kwestiami w miejscu pracy, istnieje szereg dynamik, które w ostatnich latach doprowadziły do zwrócenia większej uwagi na przemoc i nękanie zarówno jako kwestię równości płci, jak i kwestię bezpieczeństwa i higieny pracy, szczególnie w odniesieniu do rosnącego poziomu psychospołecznych form przemocy w miejscu pracy wraz z kwestią telepracy.

Partnerzy społeczni powinni podjąć proaktywne kroki w celu zwiększenia świadomości wśród swoich pracowników na temat dostępności specjalistycznych środków wsparcia dla osób dotkniętych przemocą domową.

- **Pandemia COVID-19, telepraca i jej wpływ na płeć.**

Pandemia koronawirusa 2019 (COVID-19) i środki w zakresie zdrowia publicznego wdrożone od marca 2020 r. w odpowiedzi na pandemię stanowiły kluczowy czynnik napędzający telepracę w całej Europie i poza nią. Badania wykazały również, że spowodowało to ogromne obciążenie dla zdrowia psychicznego i dobrego samopoczucia wszystkich pracowników, co doprowadziło do wzrostu ryzyka psychospołecznego związanego z pracą oraz wyższych wskaźników stresu, lęku i depresji.

Badania Eurobarometru podkreśliły również poważny wpływ ekonomiczny pandemii Covid-19 na kobiety. Czterech na dziesięciu respondentów (38%) twierdzi, że pandemia zmniejszyła dochody kobiet, wpływając jednocześnie na ich równowagę między życiem zawodowym a prywatnym (44%) oraz ilość czasu przeznaczanego na pracę zarobkową (21%).

Pandemia koronawirusa w różny sposób dotknęła kobiety i mężczyzn. Presja związana z pogodzeniem życia zawodowego i rodzinnego odbiła się na samopoczuciu kobiet, przy czym więcej kobiet niż mężczyzn zgłaszało, że cierpi z powodu lęku spowodowanego Covid-19. Nieformalna rola opiekuńcza kobiet podczas pandemii miała również znaczący wpływ na ich zdrowie psychiczne, a kobiety zgłaszały zwiększony niepokój i obawy o dobrobyt rodziny i finanse. Kobiety z młodszymi dziećmi zostały nieproporcjonalnie dotknięte. Nie tylko praca miała na to wpływ. Około 31% kobiet i 22% mężczyzn, którzy pracują zdalnie w pełnym wymiarze godzin, z małymi dziećmi w domu, stwierdziło, że ich praca uniemożliwiła im poświęcenie czasu rodzinie.

Badania udokumentowały, że w czasie pandemii Covid-19 i **masowej popularyzacji pracy zdalnej** zwiększył się problem przemocy domowej i należy się nim zająć jako kwestią związaną z pracą. Większa liczba przypadków przemocy, a zwłaszcza przemocy ze strony partnerów intymnych, nie tylko wzrosła, ale także spowodowała większą liczbę ofiar wśród kobiet niż wśród mężczyzn. Zostało to nazwane przez ekspertów i decydentów "pandemią cienia", ponieważ przemoc miała tendencję do nasilania się wraz z kryzysem COVID-19.

Ponadto bezprecedensowa liczba osób pracujących zdalnie oznaczała, że tradycyjna przemoc wobec kobiet i mężczyzn oraz nękanie w miejscu pracy przeniosły się również do trybu online. Istnieją dowody na to, że telepraca mogła pogorszyć przemoc online podczas

pandemii, ponieważ pozorna anonimowość może ułatwić mowę nienawiści i nękanie ze strony agresorów.

- **Zagrożenia psychospołeczne i telepraca**

Według badań OSHA, zagrożenia psychospołeczne są najbardziej rozpowszechnionymi zagrożeniami dla zdrowia związanymi z telepracą i mogą skutkować negatywnymi skutkami psychologicznymi, fizycznymi i społecznymi oraz warunkami pracy, które prowadzą do molestowania psychicznego i seksualnego oraz przemocy ze strony osób trzecich.

Nadal istnieje wiele nieznanymi implikacji, które zasługują na dodatkowe badania, jeśli chodzi o płeć. Przydatne byłoby zbadanie jego wpływu i warunków wstępnych w warunkach niezdominowanych przez pandemię i biorąc pod uwagę długoterminowy rozwój w różnych sektorach gospodarki i społeczeństwa.

Partnerzy społeczni przyznają również, że państwa członkowskie nie mają takich samych prawnie wiążących wspólnych standardów i zasad dotyczących zagrożeń psychospołecznych, co de facto prowadzi do nierównej ochrony prawnej pracowników, w szczególności kobiet.

### **3.2. Kwestie i kroki mające na celu identyfikację, zapobieganie i łagodzenie zagrożeń psychospołecznych związanych z telepracą**

#### *3.2.1. Działania w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa*

- Partnerzy społeczni potwierdzają, że zagrożenia psychospołeczne i zarządzanie nimi należą do obowiązków pracodawców zgodnie z *Dyrektywą Ramową 89/391/EWG w sprawie bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy*, ponieważ zobowiązuje ona pracodawców do zajęcia się wszystkimi rodzajami zagrożeń i zarządzania nimi w sposób zapobiegawczy oraz do ustanowienia procedur i systemów bezpieczeństwa i higieny pracy.
- Mimo że dyrektywa wymaga od pracodawców zapewnienia zdrowia i bezpieczeństwa pracowników w każdym aspekcie związanym z pracą, "zajmując się wszystkimi rodzajami ryzyka u źródła", nie zawiera ona terminów "ryzyko psychospołeczne" ani "stres związany z pracą".
- Partnerzy społeczni pragną ogólnie podkreślić, że obecne środki mające na celu zachęcanie do poprawy zdrowia i bezpieczeństwa pracowników nie są w wystarczającym stopniu uwzględniane, zwłaszcza w odniesieniu do oceny i zarządzania ryzykiem psychospołecznym.
- Zgodnie z rezolucją Parlamentu Europejskiego z dnia 5 lipca 2022 r. w sprawie zdrowia psychicznego w cyfrowym świecie pracy (2021/2098(INI)) partnerzy społeczni wzywają do podjęcia unijnych inicjatyw ustawodawczych i środków w celu skutecznego zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy, w szczególności tym, które mają wpływ na płeć.
- W nowych strategicznych ramach UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021-2027 odnotowano potrzebę zmian w środowisku pracy w celu zwalczania zagrożeń dla dobrostanu psychospołecznego. Partnerzy społeczni podkreślają potrzebę zajęcia się zarządzaniem ryzykiem psychospołecznym i dobrostanem w pracy, w tym w Internecie, i z **zadowoleniem przyjmują w tym względzie zamiar Komisji Europejskiej przedstawienia w 2023 r. inicjatywy**

dotyczącej zdrowia psychicznego.



Co-funded by  
the European Union



- Zgodnie z wcześniejszymi apelami partnerów społecznych i w oparciu o wyniki ankiety przeprowadzonej w ramach tego projektu, niżej podpisani ponawiają swój apel o przedstawienie **wniosku dotyczącego dyrektywy w sprawie zagrożeń psychospołecznych**.
- Działania w zakresie zdrowia zawodowego i promocji zdrowia w miejscu pracy mogą przyczynić się do poprawy zdrowia psychicznego i dobrostanu kobiet i mężczyzn w miejscu pracy oraz złagodzenia możliwego wpływu przemocy ze względu na płeć. Oznacza to praktykę w zakresie zdrowia w miejscu pracy, która obejmuje ochronę zdrowia pracowników poprzez ocenę ryzyka psychospołecznego i zarządzanie nim w celu zapobiegania stresowi związanemu z pracą i chorobom psychicznym związanym z pracą, w tym podczas pracy online.
- W tym kontekście partnerzy społeczni pragną podkreślić potrzebę **przeprowadzania szczegółowych ocen ryzyka skoncentrowanych na wpływie na zdrowie psychiczne i zagrożeniach psychospołecznych**, podczas gdy
- pracować zdalnie, aby stworzyć odpowiednie ramy zapobiegające przemocy ze względu na płeć.

### 3.2.2. *Dialog społeczny*

- Jak już uznano w europejskim porozumieniu ramowym partnerów społecznych w sprawie przemocy i nękania przyjętym w 2007 r., wzajemne poszanowanie godności innych osób na wszystkich poziomach w miejscu pracy jest jedną z kluczowych cech udanych organizacji. Dlatego też molestowanie i przemoc są niedopuszczalne<sup>10</sup>.
- Zarówno w domu, jak i w środowisku pracy, kobiety nadal częściej zgłaszają narażenie na niekorzystne zachowania społeczne i przemoc. Partnerzy społeczni są zaangażowani w promowanie szerszej wiedzy na temat zjawiska, aby zapobiegać wszelkim formom przemocy wobec kobiet i promować kulturę wrażliwą na płeć, poprzez podnoszenie świadomości oraz gromadzenie i dzielenie się dobrymi praktykami.
- Partnerzy społeczni powtarzają, że europejskie porozumienie ramowe partnerów społecznych z 2007 r. w sprawie nękania i przemocy w miejscu pracy stanowi instrument gwarantujący miejsce pracy wolne od nękania i przemocy, który ma być stosowany w całej Europie i w każdym miejscu pracy.
- Partnerzy społeczni pragną podkreślić znaczenie zapobiegania, identyfikowania i zarządzania problemami molestowania i przemocy poprzez podnoszenie świadomości i odpowiednie szkolenie kierowników i pracowników może zmniejszyć prawdopodobieństwo molestowania i przemocy w pracy, ponieważ ma to wpływ na płeć.
- Jak podkreślono w umowie ramowej, przedsiębiorstwa muszą również posiadać jasne oświadczenie określające, że nękanie i przemoc nie będą tolerowane. Oświadczenie to powinno zawierać procedury, których należy przestrzegać w przypadku wystąpienia takich przypadków.
- Partnerzy społeczni zgadzają się również w tym kontekście co do potrzeby rozważenia sposobów wzmocnienia wdrażania istniejącego zbioru europejskich i krajowych umów ramowych dotyczących przemocy i nękania, stresu związanego z

pracą oraz rozważenia wprowadzenia do tych umów konkretnych klauzul dotyczących zagrożeń psychospołecznych i telepracy związanej z płcią.

---

<sup>10</sup> Porozumienie ramowe w sprawie telepracy (2002); Porozumienie ramowe w sprawie stresu związanego z pracą (2004); Porozumienie ramowe w sprawie przemocy i nękania (2007)



Co-funded by  
the European Union

- W ramach tych wytycznych partnerzy społeczni ponownie podkreślają potrzebę zapewnienia, że równość szans i niedyskryminacja są stale uwzględniane jako integralna część kultury środowiska korporacyjnego.

#### 4. Wnioski i kolejne kroki

My, partnerzy społeczni, wierzymy, że pełne szacunku, tolerancyjne i integracyjne miejsca pracy mają kluczowe znaczenie dla zadowolenia, zaangażowania i wzmocnienia pozycji pracowników oraz dla wzrostu, sukcesu, innowacyjności, kreatywności i zrównoważonego rozwoju sektora. Ponawiamy nasze zobowiązanie do zachęcania do różnorodności, integracji i niedyskryminacji oraz do promowania tych wartości w sektorach międzysektorowych, w szczególności poprzez różne struktury dialogu społecznego na wszystkich poziomach.

Partnerzy społeczni-sygnatariusze uznają i potwierdzają, że przemoc i molestowanie ze względu na płeć, w szczególności wobec pracownic, jest złożoną kwestią zakorzenioną w dynamice władzy i nierówności płci. Kultura organizacyjna odgrywa kluczową rolę w przeciwdziałaniu molestowaniu seksualnemu i podkreślamy znaczenie podejścia transformacyjnego w eliminowaniu przemocy i molestowania wobec kobiet.

W związku z tym partnerzy społeczni będący sygnatariuszami zobowiązują się do przestrzegania i promowania wyżej wymienionych wytycznych i środków w nich zawartych, a ponadto zobowiązujemy się do zachęcania do stosowania podejścia opartego na transformacji płci w naszej własnej strukturze organizacyjnej i w strukturach naszych podmiotów stowarzyszonych. Proponujemy następujące kroki:

- **Strategia operacyjna:** Aby skutecznie przeciwdziałać przemocy ze względu na płeć, proponujemy opracowanie strategii operacyjnej dotyczącej przemocy ze względu na płeć, wdrażanej i monitorowanej przez partnerów społecznych.
- **Równowaga płci na stanowiskach kierowniczych:** Zobowiązujemy się do promowania równowagi płci poprzez mianowanie równej liczby kobiet na wyższe stanowiska kierownicze w strukturach zarządzających związków zawodowych i organizacji pracodawców.
- **Dzielenie się najlepszymi praktykami:** Będziemy ułatwiać regularną wymianę najlepszych praktyk, w tym układów zbiorowych, które dotyczą przemocy ze względu na płeć.
- **Świadomość i szkolenia:** Podnoszenie świadomości i zapewnianie szkoleń dla menedżerów i osób na stanowiskach kierowniczych będzie kluczowym celem.
- **Kodeksy postępowania:** Sugerujemy stworzenie kodeksów postępowania lub specjalnych kart związanych z zapobieganiem przemocy ze względu na płeć.
- **Zmiana kultury korporacyjnej:** Podkreślamy znaczenie opracowania integracyjnej, kompleksowej strategii korporacyjnej w celu przekształcenia kultury firmy w taką, która sprzyja zaufaniu, wsparciu i ochronie. Obejmuje to promowanie kultury zerowej tolerancji dla wszelkich form przemocy i nękania.

**Partnerzy społeczni z zadowoleniem przyjmują zatwierdzenie przez Radę w dniu 1<sup>st</sup> czerwca 2023 r. przystąpienia UE do Konwencji o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej (Konwencja stambulska).**



Co-funded by  
the European Union

Partnerzy społeczni zauważają również, że Rada i Parlament Europejski dyskutują obecnie nad przyjęciem **dyrektywy UE w sprawie zwalczania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej**<sup>11</sup> i będą uważnie śledzić rozwój wydarzeń w tym zakresie.

**Ponadto wzywają UE do lepszego zapewnienia, aby kwestie przemocy i nękania w miejscu pracy były częścią wniosku poddawanego przeglądowi w oparciu o Konwencję MOP nr 190 z 2019 r. w sprawie przemocy i nękania**, która powinna być również ratyfikowana i egzekwowana przez wszystkie państwa członkowskie UE, a także przez Unię Europejską.

---

<sup>11</sup> Wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie zwalczania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej COM/2022/105 final

### Niżej podpisane strony pragną ponownie potwierdzić swoje zobowiązanie do:

1. Dalsza ocena rozwoju dyrektywy w sprawie przemocy domowej.
2. Nadal wzywamy do pilnego przyjęcia dyrektywy w sprawie zagrożeń psychospołecznych.
3. Wspieranie transpozycji, wdrażania i monitorowania krajowych przepisów dotyczących dyrektywy w sprawie przejrzystości wynagrodzeń.

### Wdrożenie wytycznych

Partnerzy społeczni jednoznacznie potępiają wszelkie formy przemocy i nękania w miejscu pracy. Nasz wspólny wysiłek poświęcony jest rozwiązaniu tych kwestii dla pracowników w całej Europie. Wytyczne dotyczą przede wszystkim przemocy domowej w kontekście miejsca pracy, przemocy ze strony osób trzecich oraz zagrożeń psychospołecznych związanych z telepracą. Ponieważ niniejsze wytyczne wywodzą się z międzysektorowego projektu, strony-sygnatariusze są w pełni zaangażowane w aktywne promowanie ich wdrażania i zapewnianie okresowych przeglądów, które będą odbywać się co 2 lata od daty podpisania.

### Sygnatariusze:

**Oliver Roethig**  
*Sekretarz regionalny*  
UNI Europa

**Sarah Goddard**  
*Sekretarz*  
*Generalny*  
AMICE

**Fabiana Victoria Iovino**  
*Kierownik projektu UE*  
ETNO

**Benjamin Castaldo**  
*Zastępca sekretarza*  
*generalnego*  
Groupe PARTOUCHE