

Avizul Comitetului Economic și Social European pe tema „Pentru o convenție a OIM împotriva violenței de gen la locul de muncă”

(aviz din proprie inițiativă)

(2016/C 013/21)

Raportor: doamna Béatrice OUIIN

La 19 februarie 2015, în conformitate cu articolul 29 alineatul (2) din Regulamentul de procedură, Comitetul Economic și Social European a hotărât să elaboreze un aviz din proprie inițiativă cu privire la

„Pentru o convenție a OIM împotriva violenței de gen la locul de muncă”

(aviz din proprie inițiativă).

Secțiunea pentru relații externe, însărcinată cu pregătirea lucrărilor Comitetului pe această temă, și-a adoptat avizul la 16 iulie 2015.

În cea de a 510-a sesiune plenară, care a avut loc la 16 și 17 septembrie 2015 (ședința din 16 septembrie 2015), Comitetul Economic și Social European a adoptat prezentul aviz cu 209 voturi pentru, 2 voturi împotriva și 5 abțineri.

1. Concluzii și recomandări

1.1. Prin structura sa tripartită, Organizația Internațională a Muncii (OIM) joacă pe scena internațională un rol esențial în îmbunătățirea situației lucrătorilor și a funcționării întreprinderilor. Uniunea Europeană nu este membră a OIM, însă statele sale membre și organizațiile reprezentative ale lucrătorilor și angajatorilor europeni fac parte din această organizație. Comitetul Economic și Social European (CESE) dorește ca statele membre ale UE și organizațiile europene să întreprindă acțiuni menite să proiecteze la nivel mondial valorile și acquis-ul european, ținând cont de contextul global.

1.2. Comitetul Economic și Social European consideră:

- că violența sexuală și violența de gen la locul de muncă reprezintă un obstacol în calea muncii decente (care respectă demnitatea, asigură securitatea, responsabilitatea și autonomia lucrătorilor);
- că violența bazată pe gen la locul de muncă reprezintă o încălcare gravă a drepturilor omului, un atac la demnitatea și integritatea lui fizică și psihologică;
- că aceste forme de violență aduc prejudicii economiei și progresului social, subminând bazele relației de muncă și determinând scăderea productivității;
- că ele revelează relațiile de putere inegale între femei și bărbați și contribuie la menținerea inegalităților la locul de muncă;
- că lupta împotriva violenței de gen necesită implicarea societății civile, în special a partenerilor sociali, dar și a specialiștilor din domeniul sănătății, din poliție și justiție, pentru a acorda asistență victimelor, precum și a mass-mediei și a cadrelor didactice, pentru prevenirea violenței;
- că este în interesul societății ca, indiferent de locul în care se manifestă, aceste forme de violență să fie combătute și eliminate de la locul de muncă.

1.3. În noiembrie 2015, Consiliul de administrație al OIM trebuie să decidă dacă va include pe ordinea de zi a Conferinței Internaționale a Muncii (organul de decizie al OIM) elaborarea unui standard internațional privind violența de gen la locul de muncă. CESE susține această propunere și îndeamnă statele membre și partenerii sociali europeni să facă același lucru.

1.4. CESE dorește ca statele membre ale Uniunii Europene, care, prin Directiva 2002/73/CE a Parlamentului European și a Consiliului ⁽¹⁾, dispun deja de instrumente de combatere a inegalităților dintre femei și bărbați și a hărțuirii sexuale la locul de muncă, să vorbească cu o singură voce în cadrul OIM.

1.5. La rândul lor, partenerii sociali europeni au semnat în 2007 un acord-cadru privind hărțuirea și violența la locul de muncă, în temeiul căruia ar trebui să intervină împreună în cursul dezbaterilor purtate asupra acestui proiect de standard internațional de muncă ⁽²⁾.

2. Introducere: problematica violenței de gen la locul de muncă

2.1. În era globalizării, definirea de standarde internaționale pentru combaterea și prevenirea violenței bazate pe gen este necesară, în interesul lucrătorilor, al întreprinderilor și al statelor deopotrivă. Violența de gen amenință sănătatea fizică și psihologică, reprezintă un afront la adresa drepturilor și demnității persoanelor, afectează productivitatea victimelor și generează costuri pentru stat și societate. Combaterea și prevenirea violenței este un imperativ pentru toți. Violența de gen este unul dintre principalele obstacole în calea dezvoltării.

2.2. Abordarea acestui subiect în cadrul OIM

2.2.1. Violența bazată pe gen și violența sexuală reflectă inegalitățile dintre femei și bărbați și, în același timp, le consolidează, având un impact negativ asupra locului de muncă. Combaterea acestora este inclusă într-o serie de convenții ale Organizației Internaționale a Muncii (OIM):

- Convenția nr. 29 privind munca forțată, 1930;
- Convenția nr. 97 privind lucrătorii migranți (revizuită), 1949;
- Convenția nr. 100 privind egalitatea de remunerare, 1951;
- Convenția nr. 111 privind discriminarea (ocuparea forței de muncă și profesie), 1958;
- Convenția nr. 189 privind lucrătorii casnici 2011.

Prin măsurile preconizate în Recomandarea nr. 200 privind HIV/SIDA și lumea muncii (2010) se precizează că trebuie întreprinse acțiuni pentru a preveni și a pune capăt violenței și hărțuirii la locul de muncă. Și mai recent, Recomandarea nr. 204 privind tranziția de la economia informală la economia formală (adoptată de Conferința Internațională a Muncii în cea de a 104-a sesiune a sa, la Geneva, la 12 iunie 2015) impune statelor membre să se asigure că în strategiile sau planurile naționale de dezvoltare este inclus un cadru de politici integrate. „Acest cadru de politici integrate ar trebui să acopere [...] promovarea egalității și eliminarea tuturor formelor de discriminare și de violență, inclusiv violența de gen la locul de muncă” ⁽³⁾.

În prezent însă niciun standard nu se referă la problema specifică a violenței bazate pe gen la locul de muncă.

2.2.2. Comitetul de experți al OIM a încercat să umple acest gol: „[...] hărțuirea sexuală subminează egalitatea la locul de muncă, punând la îndoială integritatea, demnitatea și bunăstarea lucrătorilor. Hărțuirea sexuală aduce prejudicii întreprinderilor, subminând bazele relației de muncă și determinând scăderea productivității. Comisia și-a exprimat deja opinia că hărțuirea sexuală este o formă de discriminare bazată pe criteriul de sex și că ar trebui să fie abordată în cadrul obligațiilor care decurg din Convenție [nr. 111]. Astfel, în conformitate cu această convenție, care prevede interzicerea discriminării bazate pe criteriul de sex și adoptarea unei politici de promovare a egalității de șanse și de tratament, ar trebui luate măsuri pentru eliminarea hărțuirii sexuale” ⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ Directiva 2002/73/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 23 septembrie 2002 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă (JO L 269, 5.10.2002, p. 15).

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

⁽³⁾ http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/104/texts-adopted/WCMS_377776/lang-fr/index.htm

⁽⁴⁾ Raportul Comitetului de experți pentru punerea în aplicare a convențiilor și recomandărilor, Raportul nr. III (1A), Conferința internațională a muncii, a 91-a sesiune, 2003, p. 497-498).

2.2.3. În 2008, Comisia a remarcat faptul că „o altă lacună importantă în ceea ce privește punerea în aplicare se referă la hărțuirea sexuală, care reprezintă o formă de gravă discriminare bazată pe criteriul de sex și o încălcare a drepturilor omului la muncă. Prin urmare, Comisia amintește observația sa cu caracter general din 2002, prin care sublinia importanța adoptării unor măsuri eficace de prevenire și interdicere a celor două forme de hărțuire sexuală la locul de muncă: cea similară șantajului (quid pro quo) și cea care conduce la un mediu de lucru ostil”⁽⁵⁾.

2.2.4. În cadrul celor de a 320-a și a 323-a sesiuni ale Consiliului de administrație al OIM (13-27 martie 2014 și 12-27 martie 2015), o serie de guverne (Germania, Canada, Cuba, Franța, India, Italia, Mexic, Țările de Jos, Sri Lanka, Uruguay și SUA) și-au exprimat sprijinul pentru elaborarea unui standard internațional privind „violența împotriva femeilor și bărbaților pe piața muncii”, pentru a înzestra guvernele, sindicatele și angajatorii cu instrumente pentru combaterea violenței de gen și a hărțuirii sexuale și pentru a da un semnal puternic că acest tip de violență reprezintă o încălcare a drepturilor lucrătorilor. Această cerere a fost sprijinită și de Grupul „Lucrători” din cadrul OIM și de Confederația Internațională a Sindicatelor.

2.3. Și în Europa:

2.3.1. Partenerii sociali europeni au semnat în 2007 un acord-cadru privind hărțuirea și violența la locul de muncă, în temeiul căruia ar trebui să se tindă spre o reglementare similară la nivel internațional⁽⁶⁾.

2.3.2. În avizele sale privind egalitatea între bărbați și femei și într-un aviz privind violența domestică⁽⁷⁾, CESE s-a pronunțat în repetate rânduri cu privire la violența bazată pe gen și la violența sexuală la care sunt supuse mult prea multe femei din întreaga lume. În plus, este vorba despre o problemă tot mai mare: criza economică, programele de ajustare structurală și măsurile de austeritate au contribuit la creșterea violenței la locul de muncă.

2.3.3. CESE dorește ca statele membre ale Uniunii Europene, care, prin Directiva 2002/73/CE⁽⁸⁾, dispun deja de instrumente de combatere a hărțuirii sexuale la locul de muncă, să vorbească cu o singură voce în cadrul OIM, pentru a susține elaborarea unui standard internațional care să permită combaterea violenței de gen la locul de muncă.

2.4. Descrierea situației

2.4.1. Violența bazată pe gen la locul de muncă reprezintă o încălcare gravă a drepturilor omului, un atac la demnitatea și la integritatea sa, fizică și psihologică. La nivel mondial, 35 % dintre femei sunt victime ale violenței directe la locul de muncă, iar între 40 și 50 % dintre ele sunt supuse unor avansuri sexuale nedorite, unor contacte fizice nedorite sau altor forme de hărțuire sexuală. 45 % dintre femeile din UE declară că au suferit cel puțin o dată de pe urma violenței de gen, iar între 40 și 45 % declară că au fost victime ale hărțuirii sexuale la locul de muncă. Se estimează că, în Europa, în fiecare zi, șapte femei mor din cauza violenței bazate pe gen⁽⁹⁾.

2.4.2. Acest tip de violență scoate în evidență relații de putere inegale între femei și bărbați și contribuie la menținerea inegalităților. Expresie a unei voințe de dominare, violența de gen este foarte des întâlnită în societățile în care drepturile omului sunt încălcate, dar persistă și astăzi, inclusiv în societățile democratice. Această formă de violență nu poate fi confundată cu seducția, care necesită respect față de celălalt. Violența sexuală și violența bazată pe gen nu sunt o chestiune de ordin privat, combaterea lor este o chestiune de ordine publică și de siguranță a comunității.

2.4.3. Glume sexiste, injurii, persiflări umilitoare, gesturi deplasate, imagini pornografice afișate la sediile întreprinderilor și pe internet (care este instrumentul de lucru al multor lucrători) hărțuire morală și sexuală, violuri și alte forme de agresiune sexuală, violență conjugală – care femeile ar putea spune că nu a fost niciodată confruntată cu cel puțin una dintre aceste manifestări sexiste⁽¹⁰⁾?

⁽⁵⁾ Raportul Comitetului de experți pentru punerea în aplicare a convențiilor și recomandărilor, Raportul nr. III (1A), Conferința internațională a muncii, a 98-a sesiune, 2009, p. 35.

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

⁽⁷⁾ Avizul privind „Eradicarea violenței domestice împotriva femeilor” (JO C 351, 15.11.2012, p. 21).

⁽⁸⁾ A se vedea nota de subsol 1.

⁽⁹⁾ Barometrul 2011 (Planul național de acțiune pentru combaterea violenței împotriva femeilor în UE), Lobby-ul European al Femeilor, august 2011, <http://www.womenlobby.org/spip.php?article2481&lang=en>

⁽¹⁰⁾ Un raport elaborat recent (aprilie 2015) de Înalțul Consiliu pentru egalitate între femei și bărbați din Franța susține că TOATE femeile au fost supuse unor avansuri sexuale nedorite pe stradă și în mijloacele de transport public. Majoritatea victimelor sunt minore. http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hcefh_avis_harcelement_transports-20150410.pdf

2.4.4. Indiferent de locul în care se manifestă, violența de gen poate avea un impact asupra locului de muncă. Un studiu european arată consecințele violenței domestice asupra muncii și capacității de inserție profesională a victimelor ⁽¹¹⁾, iar anumite studii realizate la nivel internațional confirmă acest lucru ⁽¹²⁾. Rezultatul a patru sondaje naționale (Australia, Canada, Noua Zeelandă și Regatul Unit) arată că violența domestică afectează participarea, productivitatea și securitatea lucrătorilor. O femeie care este victima violenței conjugale poate fi hărțuită de soțul sau partenerul său la locul de muncă, ceea ce ridică probleme de siguranță pentru ea și pentru colegii săi. Ea poate lipsi mai multe zile de la locul de muncă din cauza unei vătămări, iar, în cazul în care se prezintă în continuare la locul de muncă, eficiența activității sale va fi afectată. În Australia, în serviciile publice, victimele violenței domestice au dreptul la un concediu. În sectorul privat, conform unor contracte colective de muncă ce acoperă aproape 2 milioane de lucrători, acest concediu este de 20 de zile.

2.4.5. Când actele de violență se produc la locul de muncă și sunt comise de un coleg, un superior ierarhic, un client sau un utilizator, femeile angajate nu se simt în siguranță. Ele pot avea nevoie de concediu pentru a se refăce în urma vătămarilor corporale sau psihologice, pentru a solicita asistență medicală sau pentru a lua parte la procese civile sau penale. Violența de gen este așadar dăunătoare și pentru angajatori (reducerea productivității, absenteism, proceduri judiciare, publicitate negativă).

2.4.6. Acest tip de violență poate surveni pe drumul către locul de muncă. De multe ori, pe stradă, în mijloacele de transport public, femeile sunt hărțuite, agresate, brutalizate, uneori ucise. Acest tip de hărțuire, care îi vizează în special pe tineri, are repercusiuni de durată: afectate de nesiguranță, victimele sunt cuprinse de un sentiment de vulnerabilitate, care poate conduce la ideea inferiorității. Unele dintre ele sfârșesc prin a considera că este normal să îndure astfel de suferințe.

2.4.7. Odată cu creșterea numărului de lucrătoare, în condițiile în care există mai multe femei decât bărbați în munca informală, în munca în condiții de precaritate și în munca la domiciliu, crește și numărul femeilor care sunt victime ale violenței. Femeile singure cu copii sunt deosebit de vulnerabile. Aceste circumstanțe pot fi utilizate în scopuri de șantaj în contextul ocupării forței de muncă.

2.4.8. Grupurile cu risc ridicat sunt tinerii și copiii – fete și băieți – care lucrează, persoanele care sunt victime ale muncii forțate, migranții economici, lucrătoarele casnice, angajații din serviciile de sănătate, precum și persoanele din industria sexului. Munca solitară și cea care presupune primirea unor vizitatori sunt factori de risc suplimentari.

2.4.9. Factorii de risc legați de mediul de lucru depind de locul femeilor în organizarea muncii și de cultura profesională, mai mult sau mai puțin respectuoasă față de femei. O rată mai mare de ocupare a posturilor de decizie de către femei ar fi un bun mijloc de prevenire a violenței împotriva acestora.

2.4.10. Violența bazată pe gen are repercusiuni negative asupra productivității forței de muncă. Diferențele dintre femei și bărbați în ceea ce privește expunerea la riscul de confruntare cu forme specifice de violență la locul de muncă sunt amplificate de segregarea de gen. Unele femei sunt mai expuse decât altele: cele care formează o minoritate într-un mediu predominant masculin sau care intră în contact cu persoane aflate în dificultate (asistenți sociali, personalul din centrele de detenție, angajați ai birourilor de servicii publice, din spitale de urgență etc.).

2.4.11. Gradul de expunere la riscul de violență este, de asemenea, mai ridicat în mediile în care relațiile sociale sunt inexistente și în care, în absența negocierilor colective, problema nu poate fi rezolvată. Sindicatele pot ajuta victimele arătându-le cui să se adreseze dacă drepturile le-au fost încălcate. Există și alte soluții: de exemplu, legislația belgiană prevede desemnarea unei persoane care se bucură de încrederea superiorilor ierarhici și a lucrătorilor, pentru a oferi consiliere și asistență.

2.5. Definirea și prevenirea violenței de gen

2.5.1. Pentru combaterea acestui tip de violență este nevoie să se țină cont de condițiile ei specifice, spre a le preveni. Înțelegerea mecanismelor și denunțarea efectelor sale sunt necesare pentru reducerea celor din urmă și pentru a se înregistra progrese pe calea egalității între femei și bărbați. Formarea cadrelor de conducere în ceea ce privește inegalitățile de gen reprezintă un bun mijloc de prevenire.

⁽¹¹⁾ Când violența domestică apare la locul de muncă sau în procesul de inserție profesională, COFACE 2011 http://www.coface-eu.org/en/upload/08_EUProjects/Domestic%20violence-etude-coface-daphne-fr.pdf

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

2.5.2. Este necesar să se stabilească un cadru juridic obligatoriu, cu o definiție clară a domeniului de aplicare, o definiție a infracțiunii, cu precizarea că victimele se află într-un raport de subordonare.

2.5.3. Violența de gen în muncă, indiferent dacă se manifestă la locul de muncă sau pe drumul către/dinspre acesta, poate îmbrăca mai multe forme, printre care și:

- violența fizică;
- violența sexuală, în special violul și agresiunile sexuale;
- insultele, comportamentul ofensator, lipsa de respect, atitudinile disprețuitoare;
- actele de intimidare;
- abuzurile psihologice;
- hărțuirea sexuală;
- amenințările cu violența;
- insistențele agresive.

2.5.4. Ele se caracterizează prin faptul că, fără consimțământul persoanei căreia îi sunt adresate, se rostesc cuvinte și se adoptă comportamente nedorite, referitoare la sex sau la orientare sexuală, al căror scop sau efect este de a crea un mediu de intimidare, umilitor, degradant sau jignitor. Agresiuni mărunte, cotidiene, care, fiecare în parte, par banale, fac ca victimele să nu se simtă în siguranță. Aceste violențe, agresiuni și umiliri creează un mediu de lucru nesănătos.

2.5.5. Acordul-cadru al partenerilor sociali europeni, stipulează că „Diverse forme de hărțuire și violență pot apărea la locul de muncă. Hărțuirea și violența pot:

- să îmbrace forme fizice, psihologice și/sau sexuale;
- să fie incidente izolate sau comportamente mai sistematice;
- să se manifeste între colegi, între superiori și subordonați sau să vină din partea unor terți, precum clienți, pacienți, elevi etc.;
- să se prezinte sub diverse forme, de la manifestări minore, de lipsă de respect, până la acte mai grave, precum faptele penale, care necesită intervenția autorităților publice”.

Anumite dispoziții din acest acord insistă asupra confidențialității:

- „este în interesul tuturor părților să se acționeze dând dovadă de discreția necesară pentru a proteja demnitatea și intimitatea fiecăruia;
- nicio informație nu trebuie divulgată părților care nu sunt implicate în cazul respectiv”.

În sfârșit, acordul prevede o procedură de soluționare a plângerilor și măsuri de prevenire care ar putea servi drept sursă de inspirație pentru dezbaterile din cadrul OIM.

2.5.6. Internetul este utilizat în muncă de un număr mare de angajați. Violențele de gen se pot răspândi în mediul virtual prin intermediul unor imagini degradante, inclusiv prin mesaje postate pe platformele sociale. În relațiile online se poate institui un climat de intimidare, de ostilitate și/sau de umilire, la fel ca și în relațiile din realitate. Noul standard nu poate ignora faptul că internetul este implicat în relațiile de muncă și că violența de gen trebuie combătută și în mediul virtual.

3. De ce este nevoie de un standard al OIM privind violența de gen?

3.1. Locul de muncă constituie un context unic pentru combaterea violenței. Un standard internațional de muncă ar putea să ofere orientări cu privire la politicile corespunzătoare în domeniul resurselor umane cu privire la violența de gen în întreprinderi și să dirijeze dialogul social și contractele colective de muncă.

3.2. Nici cadrul internațional actual și nici legislațiile naționale nu garantează o protecție adecvată împotriva violenței bazate pe gen la locul de muncă. În majoritatea țărilor, instrumentele de combatere a violenței de gen se axează în principal pe incriminarea autorilor, de obicei prin includerea abuzurilor sexuale în Codul penal. Deși sunt de o importanță crucială, aceste răspunsuri nu sunt întotdeauna adaptate la relațiile de muncă. Conform Comitetului de experți al OIM, „*Ca regulă generală, abordarea cazurilor de hărțuire sexuală în cadrul procedurii penale se dovedește a fi inadecvată [întrucât], deși astfel pot fi cunoscute cazurile cele mai grave, [această procedură] nu permite abordarea corespunzătoare a întregii game de comportamente care trebuie să fie considerate drept cazuri de hărțuire sexuală în context profesional, unde sarcina probei este mai strictă iar accesul la căi de atac este mai limitat* ⁽¹³⁾”. A preveni hărțuirea sexuală înseamnă a-i convinge pe angajatori și pe salariați de faptul că comportamentele sexiste nu au ce căuta la locul de muncă. Acordul-cadru european prevede că „*Întreprinderile trebuie să redacteze o declarație precisă prin care să arate că hărțuirea și violența nu sunt tolerate în cadrul lor*”.

4. De ce ar trebui ca societatea civilă să sprijine un standard OIM cu privire la violența de gen?

4.1. Violența de gen este o chestiune de securitate și sănătate în muncă, întrucât provoacă depresii nervoase, traume psihologice, accidente de muncă. Organizarea muncii trebuie să fie luată în considerare din perspectiva relațiilor sociale de gen, iar anchetele din domeniu trebuie să pună în lumină aceste riscuri.

4.2. Partenerii sociali sunt bine plasați pentru a asculta victimele și pentru a întocmi dosare de plângeri ale acestora. Serviciile sociale sau de resurse umane din întreprinderi, organizațiile sindicale, medicii de întreprindere și consilierii de specialitate sunt actorii principali în ceea ce privește protecția victimelor. Numirea unei persoane de încredere specializate, care să asculte victimele și să întocmească dosarele este o soluție preconizată de acordul-cadru al partenerilor sociali europeni. Asociațiile de femei, de protecție a drepturilor, de asistență pentru migranți și altele asemenea sunt esențiale pentru a ajuta victimele și pentru a veni în completarea acțiunilor întreprinse de partenerii sociali. Partenerii sociali trebuie să constituie ei înșiși un exemplu și să elimine comportamentele sexiste și umilitoare din rândurile lor.

4.3. Un standard al OIM cu privire la violența de gen ar fi în beneficiul societății și al dialogului social, al mediului de lucru și al relațiilor de muncă prin:

- asigurarea concertării partenerilor sociali cu scopul de a stabili reguli și de a crea un cadru pentru soluționarea cazurilor;
- posibilitatea elaborării unei definiții comune a violenței de gen la locul de muncă;
- precizarea responsabilităților ce revin angajatorilor și sindicatelor în ceea ce privește prevenirea, combaterea și remedierea consecințelor violenței bazate pe gen la locul de muncă;
- sprijinirea angajatorilor la elaborarea politicilor în domeniul resurselor umane, în vederea înțelegerii proceselor, în special în materie de formare, pentru a preveni violența bazată pe gen și pentru a face față consecințelor acesteia asupra forței de muncă, inclusiv consecințelor violenței domestice la locul de muncă;
- sprijinirea angajatorilor la stabilirea unor proceduri de raportare a plângerilor și anchetelor;
- furnizarea unor orientări pentru angajatori în ceea ce privește audierea victimelor, examinarea și tratarea plângerilor privind actele de violență de gen la locul de muncă;
- definirea mai clară a domeniului de responsabilitate a angajatorilor (directă și pentru terți), în cazul violenței bazate pe gen la locul de muncă;
- crearea la locul de muncă a unei culturi în care violența pe criterii de gen nu este tolerată;
- îmbunătățirea siguranței la locul de muncă și reducerea pierderilor economice ale angajatorilor aferente violenței de gen (absenteism, reducerea productivității, proceduri judiciare, publicitate negativă etc.).

5. De ce ar trebui ca guvernele să sprijine un standard OIM cu privire la violența de gen?

5.1. Standardul preconizat ar contribui la:

- atingerea obiectivelor muncii decente;

⁽¹³⁾ Raportul Comitetului de experți pentru punerea în aplicare a convențiilor și recomandărilor, Raportul nr. III (1A), Conferința internațională a muncii, a 98-a sesiune, 2009, p. 32.

- reducerea vulnerabilității persoanelor față de acte de violență de gen și consolidarea independenței lor economice și a productivității lor la locul de muncă;
- realizarea de economii: violența domestică și la locul de muncă antrenează costuri de milioane pentru asistența medicală și soluționarea cauzelor în instanță, precum și pierderi salariale și costuri aferente prestațiilor în caz de boală;
- îmbunătățirea stării de sănătate și a siguranței la locul de muncă, precum și a relațiilor de muncă;
- o mai mare coerență a cadrelor juridice privind eradicarea violenței bazate pe gen și promovarea drepturilor omului;
- reducerea costurilor generate de violența de gen.

6. Propuneri de conținut pentru un standard al OIM

- o definiție amplă a violenței bazate pe gen la locul de muncă, care să includă diferitele forme de violență la locul de muncă;
- adoptarea unei definiții a „locului de muncă”, astfel încât să includă și drumul către/dinspre acesta;
- dispoziții vizând prevenirea violenței bazate pe gen la locul de muncă și măsurile de protecție și de sprijinire a victimelor violenței de gen;
- o descriere a grupurilor cele mai afectate de violența bazată pe gen: persoanele homosexuale și transgen, migranții, lucrătorii – femei și bărbați – afectați de HIV/SIDA, persoanele cu handicap, persoanele care au căzut în capcana muncii forțate și a muncii copiilor;
- garantarea diverselor drepturi în materie de contract de muncă și de securitate socială pentru reclamanți, inclusiv a dreptului la reducerea sau reorganizarea timpului de lucru;
- orientări pentru elaborarea unor regulamente interne sau coduri de conduită pentru întreprinderi și organizații, prin care să se precizeze că un comportament inadecvat și umilitor la adresa femeilor și a altor grupuri deosebit de frecvent afectate va face obiectul unor sancțiuni profesionale;
- orientări pentru elaborarea unor anchete bine direcționate, care să permită culegerea de date statistice armonizate;
- ghiduri pentru organizarea unor sesiuni de formare menite să sporească gradul de înțelegere a mecanismelor de dominare și de segregare de gen în muncă și pentru dezvoltarea unei culturi a non-violenței;
- încurajarea celor care practică medicina muncii de a se implica în studiul tuturor cazurilor de violență de gen, întrucât aceasta reprezintă un risc la adresa sănătății fizice și psihologice a lucrătorilor;
- asigurarea punerii în aplicare a dispozițiilor Directivei 2000/78/CE privind crearea unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă ⁽¹⁴⁾;
- o atenție specială acordată rolului mass-media în materie de sensibilizare, informare și formare, triadă absolut necesară pentru a se pune capăt violenței;
- luarea în considerare a noilor riscuri legate de utilizarea internetului și a noilor tehnologii.

Bruxelles, 16 septembrie 2015.

Președintele
Comitetului Economic și Social European
Henri MALOSSE

⁽¹⁴⁾ Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO L 303, 2.12.2000, p. 16).