



ETNO i UNI Europa ICTS są zaangażowane w ochronę wszystkich pracowników telekomunikacji przed przemocą i nękaniami w miejscu pracy

Partnerzy społeczni sektora telekomunikacyjnego, reprezentowani przez Europejskie Stowarzyszenie Operatorów Sieci Telekomunikacyjnych (ETNO) oraz UNI Europa ICTS, europejski związek zawodowy pracowników sektora ICT i usług pokrewnych, niniejszym potępiają wszelką przemoc i nękanie w miejscu pracy.

Uznajemy, że przemoc i nękanie w miejscu pracy to poważne problemy, które dotyczą zarówno pracowników, jak i organizację. Zobowiązujemy się do współpracy w celu wyeliminowania wszelkich form przemocy i nękania w naszych miejscach pracy, w tym przemocy i nękania ze względu na płeć, oraz do promowania zdrowego i bezpiecznego środowiska pracy dla wszystkich.

Zastraszanie i dyskryminacja stanowią poważne zagrożenie dla dobrego zdrowia psychicznego (OECD, 2019). Według badania telefonicznego Eurofound dotyczącego europejskich warunków pracy, szczególnie pracownicy usług i sprzedaży byli celem różnych rodzajów zastraszania (12%). Z badania wynika, że "około 4% pracowników usług i sprzedaży zgłosiło, że otrzymało niechcianą uwagę seksualną, a 7% zgłosiło, że doświadczyło przemocy, nękania lub molestowania ^{OF1}".

Chcemy zapewnić, by kwestia przemocy i nękania w miejscu pracy była rozwiązywana w ramach dialogu społecznego i negocjacji zbiorowych między związkami zawodowymi a pracodawcami, a także by przestrzegane były obowiązujące prawa pracowników do współdecydowania o zdrowiu i bezpieczeństwie w miejscu pracy.

W tym kontekście uznajemy, że istnieją różnice między płciami w tym, jak pracownicy doświadczają przemocy w pracy. W ramach tego ogólnego zobowiązania będziemy podnosić świadomość w zakresie podejścia uwzględniającego płeć, zajmować się nierównościami w warunkach pracy i eliminować wszelkie formy przemocy wobec kobiet w miejscu pracy, w tym molestowanie seksualne. Uznajemy, że przemoc domowa ma wpływ na klimat pracy i że pracodawcy w porozumieniu ze swoimi partnerami ze związków zawodowych mogą włączyć odpowiednie środki wsparcia i bezpieczeństwa dla ofiar przemocy domowej do swoich polityk poprzez negocjacje zbiorowe. Pandemia Covid-19 i masowe upowszechnienie pracy zdalnej oraz nowych form pracy hybrydowej zwiększyły problem przemocy domowej i muszą być traktowane jako kwestia związana z pracą.²

¹ Eurofound (2022), *Warunki pracy w czasach COVID-19: Implications for the future*, European Working Conditions Telephone Survey 2021 series ([Warunki pracy w czasach COVID-19: Implications for the \(europa.eu\)](http://www.europa.eu))

² Według badania Eurobarometru (marzec 2022) 77% kobiet w UE uważa, że pandemia COVID-19 doprowadziła do wzrostu przemocy fizycznej i emocjonalnej wobec kobiet w ich kraju. (<https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20220223IPR23904/new-eurobarometer-survey-highlights-severe-impact-of-covid-19-pandemic-on-women>)



Jesteśmy również zdeterminowani, aby zapewnić wszystkim pracownikom bezpieczeństwo przed przemocą i molestowaniem ze strony osób trzecich, molestowaniem seksualnym i dyskryminacją. Przemoc i nękanie ze strony osób trzecich odnosi się do nadużyć, których pracownicy mogą doświadczyć w miejscu pracy, a które nie są dziełem współpracowników. Obejmuje to przypadki takie jak technik zaatakowany przez osobę postronną, pracownik centrum kontaktowego nękany przez klienta lub pracownik będący celem cyberprzemocy.

Zobowiązujemy się do współpracy w celu zapewnienia, że wszyscy pracownicy mogą wykonywać swoje obowiązki w bezpiecznym środowisku, wolnym od wszelkich form przemocy i nękania oraz promować "pracę" jako miejsce bezpieczne dla wszystkich osób. Bardziej konkretnie, oczekujemy włączenia odpowiednich produktów i zaleceń planu działania wytycznych wielosektorowych partnerów społecznych UE w zakresie rozwiązywania problemów i zapobiegania przemocy i nękanii ze strony osób trzecich związanych z pracą (2010), jak również zaleceń projektu unijnego międzysektorowego dialogu społecznego: "Eliminacja przemocy i nękania w świecie pracy".

Aby zrealizować te cele, będziemy promować dialog społeczny i negocjacje zbiorowe w celu stworzenia kompleksowych strategii, ustanawiając lub wzmacniając mechanizmy egzekwowania i monitorowania. Będziemy również dzielić się najlepszymi praktykami w zakresie dostępu do środków zaradczych, wsparcia dla ofiar, narzędzi i szkoleń.

W razie potrzeby będziemy podnosić świadomość w dostępnych formatach. Będziemy wspierać pracodawców w podejmowaniu odpowiednich kroków w celu zapewnienia, na ile to możliwe, zapobiegania przemocy i nękanii w świecie pracy.

Kompleksowe podejście do zapobiegania przemocy i nękanii w miejscu pracy zaczyna się od solidnej polityki. W zarządzaniu bezpieczeństwem i zdrowiem w pracy, kompleksowe podejście uwzględni psychospołeczne ryzyko przemocy i nękania, w tym ich wpływ na jednostki, grupy i organizacje.

Kolejnym krokiem jest identyfikacja zagrożeń i ocena ryzyka. Obejmuje to rozpoznanie, co może wywołać przemoc lub molestowanie w miejscu pracy, a także jak można temu zapobiec.

Po zidentyfikowaniu zagrożeń, pracownicy muszą być o nich informowani. Potrzebują informacji o tym, co może być przyczyną przemocy lub nękania w miejscu pracy, a także jak można temu zapobiec. Szkolenie jest również kluczowe dla zapewnienia, że pracownicy są świadomi zagrożeń, z którymi mogą się zetknąć w miejscu pracy. Pracownicy będą potrzebowali szkolenia na temat tego, jak rozpoznać, kiedy mogą być narażeni na przemoc lub nękanie w miejscu pracy.

Potrzebne są również szkolenia dotyczące zapewnienia skutecznych, bezpiecznych i godnych zaufania mechanizmów składania skarg, w tym szkolenia dla pracowników dotyczące sposobu zgłaszania incydentów, jeśli takie wystąpią. Pracownicy muszą mieć pewność, że praca jest dla nich bezpiecznym środowiskiem, w którym mogą zgłaszać problemy związane z przemocą, a ich obawy zostaną rozpatrzone w sposób delikatny, profesjonalny i poufny. Dotyczy to również świadków i osób zgłaszających przypadki przemocy.



Przełożeni muszą być również przeszkoleni w zakresie najlepszego sposobu rozpatrywania skarg dotyczących molestowania w miejscu pracy i napaści seksualnej, jak również muszą być zaznajomieni ze wsparciem i środkami zaradczymi dostępnymi dla poszkodowanych pracowników. Przełożeni muszą być również świadomi, że nie mogą uczestniczyć w żadnym rodzaju zachowań dyskryminacyjnych wobec innych w ramach własnej organizacji.

Partnerzy społeczni potępiają również wszelkie formy cyberprzemocy, która w przeciwieństwie do innych form przemocy, często pochodzi od anonimowych sprawców. Partnerzy społeczni doceniają również pracę grupy zadaniowej ETNO ds. ochrony dzieci, której celem jest stworzenie wspólnego zrozumienia i większej świadomości, aby pomóc członkom ETNO w określeniu i zrozumieniu istniejących i potencjalnych zagrożeń, pojawiających się tendencji, przyjęciu nowych środków i ulepszeniu istniejących ram, przyczyniając się tym samym do uczynienia usług ICT i ich wykorzystania bezpieczniejszymi dla dzieci.

Partnerzy społeczni sektora telekomunikacyjnego uznają, że wszystkie organizacje mogą znajdować się na różnych poziomach podróży przeciwko przemocy i nękaniam. Jednak staramy się naśladować, promować wspólną świadomość i rozwijać inne odpowiednie środki, zgodnie ze specyfiką i kompetencjami każdej organizacji.

Lise Fuhr, dyrektor generalny ETNO: "Nie ma miejsca na przemoc w miejscu pracy, a wszelkie przejawy molestowania muszą być w pełni potępione. To właśnie poprzez otwarty i integracyjny dialog możemy w pełni wykorzystać nasz innowacyjny potencjał, wzmocnić nasze zaangażowanie społeczne i pielęgnować nasze kreatywne myślenie. Upewnienie się, że ludzie są bezpieczni w pracy jest kluczowe dla sukcesu firmy.

Oliver Roethig, sekretarz regionalny Uni Europa: "Wspólna praca to sposób na rozwiązanie problemu przemocy i nękania w świecie pracy. To wspaniale, że pracodawcy z sektora ICT są partnerami w tym kluczowym wysiłku. Zapobieganie, mechanizmy składania skarg i skuteczne działania naprawcze wymagają szkoleń, egzekwowania i monitorowania. To mocne oświadczenie pokazuje naszą wspólną determinację, aby wspólnie osiągnąć te cele" - powiedział Oliver Roethig, sekretarz regionalny UNI Europa.

Lise
Dyrektor Generalny Sekretarz Regionalny

Fuhr Oliver Roethig
ETNO UNI Europa

To zobowiązanie jest inspirowane przez:

1. [Konwencja MOP nr 190 dotycząca przemocy i molestowania \(2019\)](#)



2. [Wytyczne UE dla wielosektorowych partnerów społecznych dotyczące zwalczania i zapobiegania przemocy i nękanii ze strony osób trzecich związanym z pracą \(2010\).](#)

3. ETNO i UNI Europa ICTS są partnerami w projekcie UE Cross-sectoral Social Dialogue: "Eliminacja przemocy i molestowania w świecie pracy" (VS/2021/0041).

4. [Wspólne oświadczenie UNI Europa ICTS i przedstawicieli branży telekomunikacyjnej Ataki na pracowników telekomunikacji.](#)