

Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre o tema «Para uma convenção da OIT contra a violência de género no trabalho»

(parecer de iniciativa)

(2016/C 013/21)

Relatora: Béatrice OUIIN

Em 19 de fevereiro de 2015, o Comité Económico e Social Europeu decidiu, nos termos do artigo 29.º, n.º 2, do Regimento, elaborar um parecer de iniciativa sobre o tema

Para uma convenção da OIT contra a violência de género no trabalho

(Parecer de iniciativa)

Foi incumbida da preparação dos correspondentes trabalhos a Secção Especializada de Relações Externas, que emitiu parecer em 16 de julho de 2015.

Na 510.^a reunião plenária de 16 e 17 de setembro de 2015 (sessão de 16 de setembro), o Comité Económico e Social Europeu adotou, por 209 votos a favor, dois votos contra e cinco abstenções, o seguinte parecer:

1. Conclusões e recomendações

1.1. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) desempenha, graças à sua estrutura tripartida, um papel essencial no plano internacional para melhorar a situação dos trabalhadores e o funcionamento das empresas. A União Europeia não é membro da OIT, mas os Estados-Membros da União Europeia são-no, assim como as organizações representativas dos trabalhadores e dos empregadores europeus. O Comité Económico e Social Europeu (CESE) exorta os Estados-Membros da União Europeia e as organizações europeias a tomar medidas para projetar, a nível mundial, os valores e aprendizagens europeus, tendo em conta o contexto mundial.

1.2. O Comité Económico e Social Europeu é de opinião:

- que a violência sexual e de género no trabalho é um obstáculo ao trabalho digno (que respeita a dignidade e garante a segurança, a responsabilização e a autonomia dos trabalhadores);
- que a violência de género no trabalho constitui uma violação grave dos direitos humanos e um atentado à dignidade e à integridade física e psicológica;
- que este tipo de violência prejudica a economia e o progresso social, fragilizando as bases da relação de trabalho e diminuindo a produtividade;
- que este tipo de violência resulta de relações de poder desiguais entre mulheres e homens e contribui para perpetuar as desigualdades no trabalho;
- que o combate a este tipo de violência requer a participação da sociedade civil, em particular dos parceiros sociais, mas também dos profissionais de saúde, da polícia e da justiça, para acolher as vítimas, bem como dos meios de comunicação social e dos professores para prevenir a violência;
- que é do interesse da sociedade combater este tipo de violência onde quer que ela surja, bem como bani-la dos locais de trabalho.

1.3. O Conselho de Administração da OIT deverá, em novembro de 2015, decidir se inclui na ordem do dia da Conferência Internacional do Trabalho (o órgão decisor da OIT) a elaboração de uma norma internacional sobre a violência de género no trabalho. O CESE apoia esta proposta e insta os Estados e os parceiros sociais europeus a fazerem o mesmo.

1.4. O CESE exorta os Estados-Membros da União Europeia — que, com a Diretiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho ⁽¹⁾, já dispõem de instrumentos para combater as desigualdades entre homens e mulheres e o assédio sexual no local de trabalho — a falar a uma só voz na OIT.

1.5. Os parceiros sociais europeus assinaram, por seu lado, em 2007, o Acordo-Quadro Europeu sobre Assédio e Violência no Trabalho, que deverá motivá-los a intervir em conjunto no debate sobre este projeto de norma internacional do trabalho ⁽²⁾.

2. Introdução: a problemática da violência de género no trabalho

2.1. Na era da globalização, é necessário definir normas internacionais para combater e prevenir a violência de género, tanto no interesse dos trabalhadores como das empresas e dos Estados. Este tipo de violência ameaça a saúde física e psicológica, constitui uma afronta aos direitos e à dignidade das pessoas, prejudica a produtividade das vítimas e representa custos para o Estado e para a sociedade. É urgente, para o bem de todos, combatê-la e preveni-la. A violência de género é um dos principais obstáculos ao desenvolvimento.

2.2. O tratamento do tema na OIT...

2.2.1. A violência de género e sexual reflete e, ao mesmo tempo, reforça as desigualdades entre mulheres e homens e tem um impacto negativo no local de trabalho. A necessidade de a combater está inscrita em múltiplas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT):

— Convenção n.º 29 sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório, 1930;

— Convenção n.º 97 sobre os Trabalhadores Migrantes (revista), 1949;

— Convenção n.º 100 relativa à Igualdade de Remuneração, 1951;

— Convenção n.º 111 sobre a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão, 1958;

— Convenção n.º 189 relativa ao Trabalho Digno para as Trabalhadoras e Trabalhadores do Serviço Doméstico, 2011.

As medidas preconizadas na Recomendação n.º 200 sobre o VIH/sida e o mundo do trabalho (2010) especificam que é necessário tomar medidas para prevenir e acabar com a violência e o assédio no trabalho. Ainda mais recentemente, a Recomendação n.º 204 relativa à transição da economia informal para a economia formal (adotada pela Conferência Internacional do Trabalho na sua 104.ª reunião, em 12 de junho de 2015, em Genebra) exige que os Estados-Membros se certifiquem de que um quadro de políticas integradas está incluído nas estratégias ou planos nacionais de desenvolvimento. «Este quadro de políticas integradas deve abranger [...] a promoção da igualdade e a eliminação de todas as formas de discriminação e de violência, incluindo a violência com base no género, no local de trabalho» ⁽³⁾.

No entanto, atualmente nenhuma norma trata da questão específica da violência baseada no género no trabalho.

2.2.2. A Comissão de Peritos da OIT tentou colmatar esta lacuna: «[...] o assédio sexual compromete a igualdade no trabalho, pondo em causa a integridade, a dignidade e o bem-estar dos trabalhadores. O assédio sexual prejudica as empresas, fragilizando as bases da relação de trabalho e diminuindo a produtividade. A comissão já manifestou anteriormente o ponto de vista de que o assédio sexual é uma forma de discriminação sexual e deveria ser tratado no âmbito das obrigações decorrentes da convenção [n.º 111]. Assim, em conformidade com a convenção, que prevê a proibição da discriminação em razão do sexo e a adoção de uma política de promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento, deveriam ser tomadas medidas no sentido de eliminar o assédio sexual» ⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ Diretiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de setembro de 2002, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho (JO L 269 de 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_377774/lang-en/index.htm

⁽⁴⁾ Relatório do Comité de Peritos para a aplicação das convenções e recomendações, relatório III (1A), Conferência Internacional do Trabalho, 91.ª reunião, 2003, p. 497-498.

2.2.3. Em 2008, a comissão observou que «uma outra lacuna importante no plano da aplicação diz respeito ao assédio sexual, que é uma forma de discriminação sexual grave, assim como uma violação dos direitos da pessoa no trabalho. Por este motivo, a comissão recorda a sua observação geral de 2002, na qual sublinhou a importância da adoção de medidas eficazes de prevenção e proibição das duas formas que pode assumir o assédio sexual no trabalho: a da chantagem (*quid pro quo*) e a que resulta num ambiente de trabalho hostil»⁽⁵⁾.

2.2.4. Na 320.^a e na 323.^a Sessão do Conselho de Administração da OIT (13—27 de março de 2014 e 12—27 de março de 2015), alguns governos (Alemanha, Canadá, Cuba, França, Índia, Itália, México, Países Baixos, Sri Lanka, Uruguai e Estados Unidos) manifestaram o seu apoio à elaboração de uma norma internacional sobre «a violência contra as mulheres e os homens no mundo do trabalho», a fim de dotar os governos, os sindicatos e os empregadores de instrumentos que lhes permitam lutar contra a violência de género e o assédio sexual e de assinalar de forma inequívoca que esta violência constitui uma violação dos direitos dos trabalhadores. Este pedido é igualmente apoiado pelo grupo de trabalhadores da OIT e pela Confederação Sindical Internacional.

2.3. ... E na Europa

2.3.1. Os parceiros sociais europeus assinaram, em 2007, o Acordo-Quadro Europeu sobre Assédio e Violência no Trabalho, que os deverá levar a procurar uma regulamentação semelhante a nível internacional⁽⁶⁾.

2.3.2. Nos seus pareceres sobre a igualdade entre homens e mulheres, ou ainda num parecer sobre a violência doméstica⁽⁷⁾, o CESE manifestou-se repetidamente sobre a violência de género e sexual sofrida por inúmeras mulheres em todo o mundo. Trata-se, além disso, de um problema crescente: a crise económica, os programas de ajustamento estrutural e as medidas de austeridade têm contribuído para aumentar a violência no trabalho.

2.3.3. O CESE exorta os Estados-Membros da União Europeia, que já se dotaram, através da Diretiva 2002/73/CE⁽⁸⁾, de instrumentos para combater o assédio sexual no local de trabalho, a pronunciar-se a uma só voz junto da OIT para apoiar a elaboração de uma norma internacional destinada a combater a violência de género no trabalho.

2.4. Descrição da situação

2.4.1. A violência de género no local de trabalho constitui uma violação grave dos direitos humanos e um atentado à dignidade e à integridade física e psicológica. Em todo o mundo, 35 % das mulheres são vítimas de violência exercida diretamente no local de trabalho e entre 40 e 50 % das mulheres são objeto de aproximações sexuais e contacto físico indesejados ou outras formas de assédio sexual. 45 % das mulheres na União Europeia dizem ter sofrido alguma vez violência de género. Entre 40 a 45 % referem ter sofrido assédio sexual no trabalho. Estima-se que na Europa morrem por dia 7 mulheres vítimas de violência de género⁽⁹⁾.

2.4.2. Este tipo de violência resulta de relações de poder desiguais entre mulheres e homens e contribui para perpetuar estas desigualdades. Expressão de um desejo de dominação, este tipo de violência está muito presente nas sociedades onde os direitos humanos são violados, mas subsiste também nas sociedades democráticas. Não pode ser confundida com a sedução, que implica o respeito pelo outro. A violência sexual e de género não é um assunto privado; combatê-la é uma questão de ordem pública e segurança coletiva.

2.4.3. Piadas sexistas, insultos, troça humilhante, contacto físico inapropriado, imagens pornográficas afixadas em locais profissionais e na Internet (que é um instrumento de trabalho para muitas pessoas), assédio moral e sexual, violações e outras agressões sexuais, violência conjugal — que mulher pode afirmar nunca ter sido afetada por, pelo menos, uma destas manifestações de sexismo⁽¹⁰⁾?

⁽⁵⁾ Relatório do Comité de Peritos para a aplicação das convenções e recomendações, relatório III (1A), Conferência Internacional do Trabalho, 98.^a reunião, 2009, p. 35).

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

⁽⁷⁾ Parecer sobre a «Erradicação da violência doméstica contra as mulheres» (JO C 351 de 15.11.2012, p. 21).

⁽⁸⁾ Ver nota 1.

⁽⁹⁾ Barómetro 2011 (Planos de ação nacionais contra a violência contra as mulheres na União Europeia), Lobby Europeu das Mulheres, agosto de 2011 (www.womenlobby.org).

⁽¹⁰⁾ Um relatório recente (abril de 2015) do Alto Conselho para a Igualdade entre Mulheres e Homens em França afirma que TODAS as mulheres já foram vítimas de avanços sexuais não desejados na rua e nos transportes públicos. A maior parte das vítimas é menor. http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hcefh_avis_harcelement_transports-20150410.pdf

2.4.4. Onde quer que ocorra, a violência de género pode ter impacto no local de trabalho. Um estudo europeu demonstra as consequências da violência doméstica para o trabalho e para a inserção profissional das vítimas⁽¹¹⁾, uma teoria que é confirmada por estudos internacionais⁽¹²⁾. O resultado de quatro inquéritos nacionais (Austrália, Canadá, Nova Zelândia e Reino Unido) demonstra que a violência doméstica afeta a participação, a produtividade e a segurança dos assalariados. Uma mulher que é vítima de violência conjugal pode ser assediada pelo seu cônjuge ou parceiro no trabalho, o que levanta problemas de segurança para ela e para os seus colegas. Pode faltar ao trabalho durante vários dias devido a ferimentos ou a sua eficiência profissional pode ser afetada. Na Austrália, nos serviços públicos, as vítimas de violência doméstica têm direito a uma licença. No setor privado, na sequência de contratos coletivos que abrangem quase 2 milhões de trabalhadores, esta licença é de 20 dias.

2.4.5. Se a violência ocorre no local de trabalho e é exercida por colegas, superiores hierárquicos, clientes ou utentes, as trabalhadoras não se sentem em segurança. Podem necessitar de uma licença para tratar de ferimentos físicos ou danos psicológicos, procurar assistência médica ou participar em processos judiciais civis ou penais. A violência de género é igualmente prejudicial para os empregadores (perda de produtividade, absentismo, processos judiciais, má publicidade).

2.4.6. Esta violência pode surgir no trajeto para o local de trabalho. Na rua e nos transportes públicos, é frequente as mulheres serem assediadas, agredidas, maltratadas e, por vezes, assassinadas. Este tipo de assédio, que visa sobretudo as jovens, tem consequências duradouras: as vítimas tornam-se inseguras e vivem com um sentimento de vulnerabilidade que pode levar a sentirem-se inferiores. Sofrer acaba, para uma parte destas mulheres, por parecer normal.

2.4.7. Com o aumento do número de mulheres trabalhadoras, e tendo em conta que existem mais mulheres do que homens em situação de trabalho informal, precário e doméstico, aumenta também o número de mulheres vítimas de violência. As mulheres solteiras com filhos são particularmente vulneráveis. Estas circunstâncias podem ser utilizadas para fazer chantagem no emprego.

2.4.8. Os grupos de alto risco são os jovens e as crianças (de ambos os sexos) que trabalham, as pessoas vítimas de trabalho forçado, as migrantes económicas, as trabalhadoras domésticas, as pessoas que trabalham nos serviços de saúde e as pessoas da indústria do sexo. O trabalho solitário e o atendimento ao público são outros fatores de risco.

2.4.9. Os fatores de risco ligados ao ambiente de trabalho dependem do lugar das mulheres na organização do trabalho e da cultura profissional mais ou menos respeitadora das mulheres. Uma maior representação das mulheres nos cargos de decisão contribuiria muito para prevenir a violência contra as mulheres.

2.4.10. A violência de género tem repercussões negativas na produtividade da mão-de-obra. As diferenças entre a exposição das mulheres e dos homens ao risco de formas específicas de violência no local de trabalho são acentuadas pela segregação dos sexos. Certas mulheres estão mais expostas do que outras: as que são minoritárias em universos muito masculinos ou que lidam com um público em situações de tensão (trabalhadores sociais, pessoal penitenciário, balcões de serviços públicos, serviço de urgência dos hospitais, etc.).

2.4.11. A exposição ao risco de violência é também mais elevada nos meios onde as relações sociais são inexistentes e onde a ausência de negociação coletiva não permite que o problema seja resolvido. Os sindicatos podem ajudar as vítimas a saber a quem se dirigir em caso de violação dos seus direitos. Existem também outras soluções: por exemplo, a legislação belga prevê a designação de uma pessoa, da confiança dos superiores hierárquicos e dos trabalhadores, para prestar aconselhamento e assistência.

2.5. Definir e prevenir a violência

2.5.1. A luta contra estes tipos de violência e a sua prevenção exigem que as suas especificidades sejam tidas em conta. É necessário compreender os seus mecanismos e denunciar os seus efeitos para as combater e para progredir no sentido da igualdade entre os homens e as mulheres. A formação e a regulamentação no que diz respeito às desigualdades associadas ao género constituem uma boa forma de prevenção.

⁽¹¹⁾ Quando a violência doméstica invade o local de trabalho ou o processo de inserção profissional, COFACE 2011, http://www.coface-eu.org/en/upload/08_EUProjects/Domestic%20violence-etude-coface-daphne-en.pdf

⁽¹²⁾ https://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. É necessário criar um quadro jurídico vinculativo, com uma definição clara do seu âmbito de aplicação e uma definição do delito, especificando que as vítimas se encontram numa relação de subordinação.

2.5.3. A violência de género no trabalho, quer seja cometida no local de trabalho ou no percurso para o trabalho, pode assumir diversas formas, nomeadamente:

- violência física;
- violência sexual, designadamente violação e agressões sexuais;
- insultos, comportamentos pouco civilizados, desrespeito, atos de desprezo;
- atos de intimidação;
- maus-tratos psicológicos;
- assédio sexual;
- ameaças de violência;
- agressividade repetida.

2.5.4. Caracteriza-se pela imposição, sem o consentimento da vítima, de comentários ou comportamentos em função do sexo ou da orientação sexual, que têm por objeto ou efeito criar uma situação intimidante, humilhante, degradante ou ofensiva. Pequenas agressões quotidianas, que parecem, individualmente, anódinas, conduzem as vítimas a um sentimento de insegurança. Estes atos de violência, agressão e humilhação criam um mau ambiente de trabalho.

2.5.5. O acordo-quadro europeu dos parceiros sociais estipula que «O assédio e violência podem revestir diversas formas nos locais de trabalho. Podem:

- ser de ordem física, psicológica e/ou sexual;
- constituir incidentes isolados ou assumir padrões de comportamento mais sistemáticos;
- ocorrer entre colegas, entre superiores hierárquicos e subordinados ou provir de terceiros como é o caso de clientes, doentes, alunos, etc.;
- ir de casos menos importantes de falta de respeito a atos de maior gravidade, incluindo infrações penais que exigem a intervenção das autoridades públicas».

As disposições deste acordo insistem na questão da confidencialidade:

- «é do interesse de todas as partes agir com a discrição necessária para proteger a dignidade e a privacidade de cada um;
- não deve ser divulgada qualquer informação a outras partes não envolvidas no caso».

O acordo prevê um procedimento de tratamento das queixas e medidas de prevenção em que o debate na OIT se poderia inspirar.

2.5.6. A Internet é utilizada por muitas pessoas no trabalho. A violência de género pode propagar-se desta forma através de imagens degradantes, incluindo mensagens publicadas nas redes sociais. Um clima de intimidação, de hostilidade ou de humilhação pode surgir nas relações em linha, tal como surge nas relações reais. A nova norma não poderia ignorar que a Internet intervém nas relações de trabalho e que é igualmente necessário combater a violência de género neste meio.

3. Porquê uma norma da OIT sobre a violência de género no trabalho?

3.1. Os locais de trabalho constituem contextos únicos para combater a violência. Uma norma internacional do trabalho poderia fornecer orientações quanto às políticas de recursos humanos apropriadas em matéria de violência de género nas empresas e guiar o diálogo social e os contratos coletivos de trabalho.

3.2. Nem o quadro internacional atual nem as leis nacionais garantem uma proteção adequada contra a violência de género no local de trabalho. Na maioria dos países, os instrumentos de luta contra a violência de género centram-se sobretudo na criminalização dos autores, geralmente através da inclusão do abuso sexual no código penal. Ainda que se revistam de uma importância fundamental, estas respostas nem sempre são adequadas às relações no local de trabalho. Tal como indicou a Comissão de Peritos da OIT: «Regra geral, é inadequado tratar o assédio sexual no âmbito do processo penal, [uma vez que] se este permite conhecer os assuntos mais graves, não permite abordar devidamente todo o leque de comportamentos que devem ser considerados como assédio sexual no contexto profissional, onde o ónus da prova é mais vinculativo e onde o acesso a vias de recurso é mais limitado»⁽¹³⁾. Prevenir o assédio sexual é convencer empregadores e assalariados de que os comportamentos sexistas não devem surgir no local de trabalho. O acordo-quadro europeu prevê que «as empresas devem redigir uma declaração clara onde afirmem que o assédio e a violência não serão tolerados.»

4. Porque deve a sociedade civil apoiar uma norma da OIT sobre a violência de género?

4.1. A violência de género é uma questão de segurança e saúde no trabalho. É causadora de depressões nervosas, stresse psicológico e acidentes de trabalho. A organização do trabalho deve ser examinada tendo em conta as relações sociais entre os sexos, e devem ser realizados inquéritos sociais para esclarecer estes riscos.

4.2. Os parceiros sociais estão bem posicionados para escutar as vítimas e elaborar, com elas, dossiês de queixas. Os serviços sociais ou de recursos humanos das empresas, as organizações sindicais, os médicos do trabalho e conselheiros especializados são os principais intervenientes no domínio da proteção às vítimas. A nomeação de uma pessoa de confiança especializada para escutar as vítimas e instruir os dossiês é uma solução preconizada pelo acordo-quadro europeu dos parceiros sociais. As associações de mulheres, de defesa dos direitos e de apoio aos migrantes, entre outras, são indispensáveis para ajudar as vítimas e complementar a ação dos parceiros sociais. Os parceiros sociais devem dar o exemplo e banir os comportamentos sexistas e humilhantes do seu meio.

4.3. Uma norma da OIT sobre a violência de género seria benéfica para a sociedade, para o diálogo social, para o ambiente de trabalho e para as relações do trabalho:

- assegurando uma concertação dos parceiros sociais para definir regras e criar um quadro para tratar os casos de violência;
- permitindo elaborar uma definição comum do que constitui violência de género no trabalho;
- especificando, junto dos empregadores e das organizações sindicais, quais são as suas responsabilidades de prevenção, combate e reparação da violência de género no trabalho;
- ajudando os empregadores a elaborar políticas de recursos humanos que incluam processos, em particular formação, para prevenir a violência de género e fazer face às suas consequências no mundo do trabalho, incluindo as repercussões da violência doméstica no local de trabalho;
- ajudando os empregadores a instituir procedimentos para declarar queixas e reclamações;
- fornecendo uma orientação aos empregadores para escutarem as vítimas e examinarem e tratarem as queixas de violência de género no trabalho;
- definindo melhor o âmbito da responsabilidade dos empregadores (por atos de terceiros e direta) em caso de violência de género no trabalho;
- criando uma cultura no local de trabalho onde a violência de género não seja tolerada;
- melhorando a segurança no trabalho e reduzindo as perdas económicas dos empregadores decorrentes da violência de género (absentismo, perda de produtividade, processos judiciais, publicidade negativa, etc.).

5. Porque devem os governos apoiar uma norma da OIT sobre a violência de género?

5.1. A norma prevista contribuiria para:

- alcançar objetivos de trabalho digno;

⁽¹³⁾ Relatório do Comité de Peritos para a aplicação das convenções e recomendações, relatório III (1A), Conferência Internacional do Trabalho, 98.ª reunião, 2009, p. 35).

- reduzir a vulnerabilidade das pessoas à exposição à violência de género e reforçar a sua independência económica e a sua produtividade no trabalho;
- poupar: a violência doméstica no local de trabalho custa milhões em cuidados de saúde, questões judiciais, perdas salariais e prestações de doença;
- melhorar a saúde e a segurança no trabalho, assim como as relações de trabalho;
- tornar mais coerentes os quadros jurídicos destinados a erradicar a violência de género e a promover os direitos humanos;
- reduzir os custos que a violência de género implica.

6. Propostas de conteúdo para uma norma da OIT

- Uma definição ampla da violência de género no trabalho, incluindo as diversas formas de violência no local de trabalho.
- A adoção de uma definição de «local de trabalho» que inclua o percurso para o trabalho.
- Disposições destinadas a prevenir a violência de género no trabalho e medidas destinadas a proteger e apoiar as vítimas de violência de género.
- Uma descrição dos grupos mais afetados pela violência de género: os homossexuais e transexuais, os migrantes, os trabalhadores e as trabalhadoras com VIH/sida e com deficiência, as pessoas presas numa situação de trabalho forçado e de trabalho infantil.
- A garantia de diversos direitos em matéria de emprego e segurança social para os queixosos, nomeadamente o direito a reduzir ou reorganizar o tempo de trabalho.
- Orientações para a elaboração de regulamentos internos ou códigos de conduta para as empresas e organizações que especifiquem que os comportamentos inapropriados ou humilhantes contra mulheres e outros grupos mais afetados serão objeto de sanções profissionais.
- Orientações para a elaboração de inquéritos específicos que permitam a recolha de estatísticas harmonizadas.
- Guias para organizar formações destinadas a aumentar a compreensão dos mecanismos de dominação e segregação de homens e mulheres no emprego e para desenvolver uma cultura de não violência.
- O incentivo ao envolvimento da medicina do trabalho no estudo de todos os casos de violência de género, uma vez que esta apresenta riscos para a saúde física e psicológica das trabalhadoras.
- A tomada em consideração das disposições da Diretiva 2000/78/CE que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional ⁽¹⁴⁾.
- Uma atenção especial ao papel dos meios de comunicação social para sensibilizar, informar e formar, um tríptico imperativo para quebrar o ciclo da violência.
- A tomada em consideração dos novos riscos ligados à utilização da Internet e das novas tecnologias.

Bruxelas, 16 de setembro de 2015.

O Presidente
do Comité Económico e Social Europeu
Henri MALOSSE

⁽¹⁴⁾ Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional (JO L 303 de 2.12.2000, p. 16).