Vlaams Parlement

667 (2020-2021) – Nr. 1
ingediend op 1 maart 2021 (2020-2021)

Ontwerp van decreet

tot instemming met het verdrag nr. 190
betreffende geweld en intimidatie in de wereld van werk,
aangenomen door de Internationale Arbeidsorganisatie
in haar honderdenachtste zitting op 21 juni 2019

Deze versie van het ontwerp van decreet is een voorlopige versie en dus nog niet persklaar gegeven door de bevoegde minister

Origineel

verzendcode: BUI

INHOUD

Memorie van toelichting

Voorontwerp van decreet

Advies van de Raad van State

Ontwerp van decreet

Bijlagen:
- Nederlandse vertaling van het verdrag
- Engelse tekst van het verdrag

Origineel

ONTWERP VAN DECREET TOT INSTEMMING MET HET VERDRAG NR. 190 BETREFFENDE GEWELD EN INTIMIDATIE IN DE WERELD VAN WERK, AANGENOMEN DOOR DE INTERNATIONALE ARBEIDSORGANISATIE IN HAAR HONDERDENACHTSTE ZITTING OP 21 JUNI 2019;

Samenvatting
Op 21 juni 2019 heeft de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) het Verdrag nr. 190 betreffende geweld en intimidatie goedgekeurd. Als uitgangspunt stelt het verdrag dat elke lidstaat een geïntegreerde en inclusieve aanpak moet hanteren om geweld en intimidatie op de werkvloer te vermijden en te verhelpen.

MEMORIE VAN TOELICHTING

I. ALGEMENE TOELICHTING

A. Situering

Op 21 juni 2019 heeft de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) het Verdrag nr. 190 betreffende geweld en intimidatie goedgekeurd. Als uitgangspunt stelt het verdrag dat elke lidstaat een geïntegreerde en inclusieve aanpak moet hanteren om geweld en intimidatie op de werkvloer te vermijden en te verhelpen.

B. Inhoud

Het verdrag bestaat uit acht delen. De delen I tot en met III van dit verdrag beschrijven de definities, het toepassingsgebied en de basisbeginselen van dit verdrag. Deel III betreft het nationaal beleid dat de staten moeten uitwerken en de basisbeginselen die moeten worden bevorderd. Deel IV betreft bescherming en preventie. Deel V houdt verband met de handhaving en rechtsmiddelen. Deel VI omvat de begeleiding, opleiding en bewustmaking. Deel VII beschrijft de toepassingswijzen. Tot slot bevat deel VIII de slotbepalingen.

C. Procedureverloop

<u>Aanneming van het verdrag</u>

Het verdrag werd aangenomen op 21 juni 2019 tijdens de 108e zitting van het Internationaal Arbeidsbureau. Die aanneming staat gelijk met een ondertekening. Verdragen van de IAO worden naderhand niet ondertekend, maar staten kunnen na beëindiging van hun interne procedures door bekrachtiging partij worden bij dit verdrag.

Origineel

Werkgroep Gemengde Verdragen

Tijdens zijn vergadering van 11 februari 2020 legde de Werkgroep Gemengde Verdragen (WGV), adviesorgaan van de Interministeriële Conferentie Buitenlands Beleid (ICBB), het gemengde karakter vast. Zowel de federale overheid als de gewesten en de gemeenschappen oefenen hun bevoegdheden uit.

De gewesten zijn, overeenkomstig art. 6, §1, IX van de bijzondere wet tot hervorming der instellingen van 08/08/1980, bevoegd voor het tewerkstellingsbeleid. Meer in het bijzonder zijn de gewesten bevoegd voor de materies arbeidsbemiddeling en dienstencheques. In het IAO-Verdrag 190 kan deze bevoegdheid worden teruggevonden in de artikelen 6 en 10. Deze artikelen bevatten onder meer bepalingen inzake het recht op gelijkheid en non-discriminatie voor kwetsbare groepen en handhavings- en klachtenmechanismen.

Artikel 6 van het verdrag verplicht de partijen om wetten, regelgeving en beleidsmaatregelen op te stellen ter waarborging van het recht op gelijkheid en non-discriminatie in beroep en beroepsuitoefening met inbegrip van vrouwelijke werknemers alsook kwetsbare groepen of groepen die zich in een kwetsbare positie bevinden en onevenredig zwaar worden getroffen door geweld en intimidatie.
Er wordt gewezen op het besluit van de Vlaamse regering van 30 januari 2004 tot uitvoering van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt wat betreft de beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, loopbaanbegeleiding en arbeidsbemiddeling.

In artikel 2, §2 van dit besluit worden de volgende categorieën van personen beschouwd als kansengroepen: personen met een migratieachtergrond, personen met een handicap, oudere werknemers, kortgeschoolden en personen van een bepaald geslacht die in verhouding tot het andere geslacht ondervertegenwoordigd zijn in een specifiek arbeidssegment.

In het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt wordt volgens artikel 2, 11° intimidatie onder discriminatie verstaan. Het beginsel van gelijke behandeling houdt de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie of intimidatie op de arbeidsmarkt in (art. 5, §1, 2° decreet 8 mei 2002).

Artikel 10 van het verdrag verplicht de partijen om ervoor te zorgen dat de arbeidsinspecties en desgevallend andere relevante instanties bevoegd zijn om geweld en intimidatie in de wereld van werk aan te pakken.

Er wordt gewezen op het decreet van 30 april 2004 tot uniformisering van de toezichts-, sanctie- en strafbepalingen die zijn opgenomen in de regelgeving van de sociaalrechtelijke aangelegenheden, waarvoor de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest bevoegd zijn. De sociaalrechtelijke inspecteurs zijn overeenkomstig artikel 2, §1, 9° van dit decreet bevoegd om controle uit te

Origineel

oefenen op het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt.

Voor wat betreft het Vlaams Gewest voorziet de regelgeving in afdoende bepalingen om uitvoering te geven aan de verplichtingen die voortvloeien uit dit verdrag.

Artikel 10 van het verdrag verplicht de partijen om juridische, sociale, medische en administratieve steunmaatregelen voor klagers en slachtoffers te voorzien. Die verplichting zou in verband kunnen worden gebracht met de persoonsgebonden materies.

Daarnaast wordt er ook gewezen op het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid. De domeinen waarin dit decreet geldt zijn de domeinen van de bevoegdheden van Gewesten en Gemeenschappen. In dit decreet wordt volgens artikel 15, 3° en 4° intimidatie en seksuele intimidatie onder discriminatie verstaan. Onder het toepassingsgebied van dit Verdrag vallen ook de personen in opleiding, met inbegrip van stagiairs en leerlingen. Overeenkomstig artikel 20, 5° van het gelijkekansendecreet is elke vorm van discriminatie verboden, zowel in de overheidssector, als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, met betrekking tot onderwijs.

Advies van de Raad van State, afdeling Wetgeving

De Raad van State, afdeling Wetgeving, bracht advies uit op15 januari 2021 met kenmerk 68.446/VR. in zijn advies stelde de Raad van State dat het voorontwerp van decreet geen aanleiding tot opmerkingen geeft.

Origineel

II. Artikelsgewijze toelichting bij de overeenkomst

Preambule

In de preambule stelt de IAO dat geweld en intimidatie een bedreiging vormen voor gelijke kansen en onaanvaardbaar en onverenigbaar zijn met waardig werk. De IAO wijst op het belang van een werkcultuur die gebaseerd is op wederzijds respect en menselijke waardigheid, om geweld en intimidatie te voorkomen.

I. Definities (artikel 1)

Artikel 1 definieert de volgende begrippen "geweld en intimidatie" en "gendergerelateerd geweld en intimidatie".

II. Toepassingsgebied (artikelen 2 en 3)

Overeenkomstig artikel 2 is het verdrag van toepassing op alle sectoren, zowel de private als de openbare sector, zowel in de formele als de informele economie, en zowel in stedelijke als in plattelandsgebieden. Artikel 3 beschrijft de tijdstippen en plaatsen waarop het verdrag van toepassing is.

III. Basisbeginselen (artikelen 4-6)

Artikel 4 stelt dat elk lid dat dit Verdrag bekrachtigt, het recht op een wereld van werk zonder geweld en intimidatie moet eerbiedigen, bevorderen en verwezenlijken. In overeenstemming met de nationale wetgeving en omstandigheden en in overleg met de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties, wordt een inclusieve, geïntegreerde en genderbewuste aanpak vastgelegd. Dit artikel beschrijft ook wat deze aanpak moet omvatten.

Elk lid dient de fundamentele beginselen en rechten op het werk te eerbiedigen, bevorderen en verwezenlijken, alsook waardig werk te bevorderen. De fundamentele beginselen en rechten zijn de vrijheid van vereniging en de daadwerkelijke erkenning van het recht op collectieve onderhandelingen, de uitbanning van alle vormen van gedwongen en verplichte arbeid, de daadwerkelijke afschaffing van kinderarbeid en de uitbanning van discriminatie in beroep en beroepsuitoefening (artikel 5).

Volgens artikel 6 moet elk lid wetten, regelgeving en beleidsmaatregelen opstellen ter waarborging van het recht op gelijkheid en non-discriminatie in beroep en beroepsuitoefening.

Origineel

IV. Bescherming en preventie (artikelen 7-9)

Elk lid stelt wetten en regelgevingen op om geweld en intimidatie op het vlak van werk, met inbegrip van gendergerelateerd geweld en intimidatie, te definiëren en te verbieden (artikel 7). Daarnaast dienen ook passende maatregelen te worden genomen (artikel 8).

Ook stelt elk lid wetten en bepalingen op die werkgevers verplichten om passende maatregelen te nemen die in verhouding staan tot hun controlemogelijkheid om geweld en intimidatie met inbegrip van gendergerelateerd geweld en intimidatie, te voorkomen (artikel 9).

V. Handhaving en rechtsmiddelen (artikel 10)

Elk lid dient toe te zien op de naleving van de nationale wet- en regelgeving inzake geweld en intimidatie op het vlak van werk en deze naleving af te dwingen. De leden zorgen voor gemakkelijke toegang tot passende en doeltreffende rechtsmiddelen en veilige, eerlijke en doeltreffende mechanismen en procedures voor rapportage en geschillenbeslechting. Desgevallend dienen sancties te worden voorzien. Slachtoffers dienen toegang te hebben tot genderbewuste, veilige en doeltreffende klachten- en geschillenbeslechtingsmechanismen, ondersteuning, diensten en rechtsmiddelen. Er mag geen misbruik worden gemaakt van de vereisten inzake privacy en vertrouwelijkheid. Elk lid zorgt dat de arbeidsinspecties en desgevallend andere relevante instanties bevoegd zijn om geweld en intimidatie in de wereld van werk aan te pakken.

VI. Begeleiding, opleiding en bewustmaking (artikel 11)

Elk lid streeft ernaar om in overleg met de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties geweld en intimidatie aan te pakken in het relevante nationale beleid en initiatieven te nemen, waaronder bewustmakingscampagnes. Werkgevers, werknemers en hun organisaties, alsook de bevoegde autoriteiten dienen begeleiding, middelen, opleiding of andere instrumenten ter beschikking te krijgen.

Origineel

VII. Toepassingswijzen (artikel 12)

Dit deel beschrijft de verschillende toepassingswijzen. De bepalingen van dit Verdrag worden onder meer toegepast via wet- en regelgeving, de uitbreiding of aanpassing van bestaande maatregelen op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk en de ontwikkeling van specifieke maatregelen waar nodig.

VIII. Slotbepalingen (artikelen 13-20)

De formele ratificaties van dit verdrag moeten door de lidstaten meegedeeld worden aan de directeur-generaal van het Internationaal Arbeidsbureau ter registratie (artikel 13).

Overeenkomstig artikel 14 treedt het verdrag in werking twaalf maanden nadat de ratificaties van twee lidstaten werden geregistreerd door de directeur-generaal. Vervolgens treedt het in werking voor iedere lidstaat twaalf maanden na de registratie van de ratificatie. De overeenkomst bindt enkel de lidstaten waarvan de ratificatie werd geregistreerd.

Artikel 15 betreft de opzegging. Iedere lidstaat die dit verdrag goedgekeurd heeft, kan het opzeggen na verloop van een periode van tien jaar na de eerste inwerkingtreding. De opzegging treedt in werking één jaar nadat ze werd geregistreerd in de vorm van een akte door de directeur-generaal van het Internationaal Arbeidsbureau. Indien er geen gebruik gemaakt wordt van de opzeggingsmogelijkheid, zijn de lidstaten gebonden voor een nieuwe periode van tien jaar en zal het verdrag bijgevolg pas opgezegd kunnen worden in het eerste jaar van elke nieuwe periode van tien jaar. Artikel 16 stelt dat de directeur-generaal van het Internationaal Arbeidsbureau de registratie van alle ratificaties en opzeggingen die hem werden meegedeeld door de leden van de Organisatie aan alle lidstaten betekent. Hij deelt de secretaris-generaal van de Verenigde Naties de volledige inlichtingen mee met betrekking tot alle geregistreerde ratificaties met het oog op registratie en conform artikel 102 van het Handvest van de Verenigde Naties (artikel 17).

Artikel 18 stelt dat de raad van bestuur van het Internationaal Arbeidsbureau over de bevoegdheid beschikt om, wanneer hij dit nodig acht, een verslag over de toepassing van dit verdrag voor te leggen aan de Algemene Conferentie en te onderzoeken of het nodig is het probleem op de agenda te plaatsen. Artikel 19 betreft de herziening van het verdrag.

Origineel

Het verdrag is, zoals de andere verdragen van de IAO, opgesteld in het Frans en het Engels (artikel 20).

de minister-president van de Vlaamse Regering,
Vlaams minister van Buitenlandse Zaken, Cultuur, ICT en Facilitair Management,

Jan JAMBON

de Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw,

Hilde CREVITS

de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen,

Bart SOMERS

Origineel

Vlaamse Regering

Voorontwerp van decreet tot instemming met het verdrag nr. 190 betreffende geweld en intimidatie in de wereld van werk, aangenomen door de Internationale Arbeidsorganisatie in haar honderdenachtste zitting op 21 juni 2019.

Op voorstel van de Vlaamse minister van Buitenlandse Zaken, Cultuur, ICT en Facilitair Management, de Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw en de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen;

Na beraadslaging,

DE VLAAMSE REGERING BESLUIT:

De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw is ermee belast, in naam van de Vlaamse Regering, bij het Vlaams Parlement het ontwerp van decreet in te dienen, waarvan de tekst volgt:

Artikel 1. Dit decreet regelt een gemeenschaps- en gewestaangelegenheid.

Origineel

Art. 2. Het verdrag nr. 190 betreffende geweld en intimidatie in de wereld van werk, aangenomen door de Internationale Arbeidsorganisatie in haar honderdenachtste zitting op 21 juni 2019, zal volkomen gevolg hebben.

Brussel,

De minister-president van de Vlaamse Regering,
Vlaams minister van Buitenlandse Zaken, Cultuur, ICT en Facilitair Management,

Jan JAMBON

De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw,

Hilde CREVITS

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen,

Bart SOMERS

Origineel

RAAD VAN STATE
afdeling Wetgeving

advies 68.446/VR
van 15 januari 2021

over

een voorontwerp van decreet van de Vlaamse Regering ‘tot instemming met het verdrag nr. 190 betreffende geweld en intimidatie in de wereld van werk, aangenomen door de Internationale Arbeidsorganisatie in haar honderdenachtste zitting op 21 juni 2019’

Origineel

‡LW-BFBVMBBFH-GIEEGYX‡

Op 8 december 2020 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Vlaamse Minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw verzocht binnen een termijn van dertig dagen, verlengd tot vijfenveertig dagen(*), een advies te verstrekken over een voorontwerp van decreet van de Vlaamse Regering 'tot instemming met het verdrag nr. 190 betreffende geweld en intimidatie in de wereld van werk, aangenomen door de Internationale Arbeidsorganisatie in haar honderdenachtste zitting op 21 juni 2019'.

Het voorontwerp is door de verenigde kamers onderzocht op 12 januari 2021. De verenigde kamers waren samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, voorzitter en Martine BAGUET, kamervoorzitter, Luc CAMBIER, Bert THYS, Bernard BLERO en Wouter PAS, staatsraden, Wim GEURTS, griffier en Charles-Henri VAN HOVE, toegevoegd griffier.

De verslagen zijn uitgebracht door Xavier DELGRANGE, eerste auditeur-afdelingshoofd en Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 15 januari 2021.

*

Origineel

(*) Deze verlenging vloeit voort uit artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, waarin wordt bepaald dat de termijn van dertig dagen verlengd wordt tot vijfenveertig dagen in het geval waarin het advies gegeven wordt door de verenigde kamers met toepassing van artikel 85*bis*.

‡LW-BFBVMBBFH-GIEEGYX‡

Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond,[1] alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

Het om advies voorgelegde voorontwerp van decreet sterkt ertoe instemming te verlenen met het verdrag nr. 190 'betreffende geweld en intimidatie in de wereld van werk', aangenomen door de Internationale Arbeidsorganisatie in haar honderdenachtste zitting op 21 juni 2019.

De Werkgroep Gemengde Verdragen heeft op 11 februari 2020 vastgesteld dat het verdrag nr. 190 een gemengd karakter heeft. Gelet op het ruime toepassingsgebied van het verdrag, zoals bepaald in artikel 2 ervan, kan de Raad van State, afdeling Wetgeving instemmen met de vaststelling dat het verdrag betrekking heeft op de bevoegdheden van zowel de federale overheid als de gewesten en gemeenschappen, met inbegrip van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie.

Het voorontwerp geeft geen aanleiding tot opmerkingen.

DE GRIFFIER DE VOORZITTER

Wim GEURTS Marnix VAN DAMME

Origineel

[1] Aangezien het om een voorontwerp van decreet gaat, wordt onder "rechtsgrond" de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

‡LW-BFBVMBBFH-GIEEGYX‡

Ontwerp van decreet tot instemming met het verdrag nr. 190 betreffende geweld en intimidatie in de wereld van werk, aangenomen door de Internationale Arbeidsorganisatie in haar honderdenachtste zitting op 21 juni 2019.

Op voorstel van de Vlaamse minister van Buitenlandse Zaken, Cultuur, ICT en Facilitair Management, de Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw en de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen;

Na beraadslaging,

DE VLAAMSE REGERING BESLUIT:

De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw is ermee belast, in naam van de Vlaamse Regering, bij het Vlaams Parlement het ontwerp van decreet in te dienen, waarvan de tekst volgt:

Artikel 1. Dit decreet regelt een gemeenschaps- en gewestaangelegenheid.

Origineel

Art. 2. Het verdrag nr. 190 betreffende geweld en intimidatie in de wereld van werk, aangenomen door de Internationale Arbeidsorganisatie in haar honderdenachtste zitting op 21 juni 2019, zal volkomen gevolg hebben.

Brussel,

De minister-president van de Vlaamse Regering,
Vlaams minister van Buitenlandse Zaken, Cultuur, ICT en Facilitair Management,

Jan JAMBON

De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw,

Hilde CREVITS

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen,

Bart SOMERS

Origineel

Verdrag betreffende geweld en intimidatie, 2019 (nr. 190)

Verdrag betreffende de uitbanning van geweld en intimidatie in de wereld van werk

Voorafgaand

De Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie,

In Genève bijeengeroepen door de Raad van Bestuur van het Internationaal Arbeidsbureau, na zijn 108e (Eeuwfeest-) zitting op 10 juni 2019 in Genève te hebben gehouden, en

Eraan herinnerend dat de Verklaring van Philadelphia bevestigt dat alle mensen, ongeacht hun ras, geloof of geslacht, het recht hebben om zowel hun materiële welzijn als hun spirituele ontwikkeling na te streven in een context van vrijheid en waardigheid, van economische zekerheid en gelijke kansen, en

Opnieuw bevestigend dat de Fundamentele Verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie relevant zijn, en

Herinnerend aan andere relevante internationale instrumenten zoals de Universele Verklaring van de rechten van de mens, het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten, het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten, het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie, het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, het Internationaal Verdrag inzake de bescherming van de rechten van alle migrerende werknemers en hun gezinsleden en het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, en

Het recht van eenieder op een wereld zonder geweld en intimidatie, met inbegrip van gendergerelateerd geweld en intimidatie, erkennend, en

Erkennend dat geweld en intimidatie in de wereld van werk een schending van de mensenrechten of misbruik kunnen vormen, en dat geweld en intimidatie een bedreiging vormen voor gelijke kansen en onaanvaardbaar en onverenigbaar zijn met waardig werk, en

Het belang erkennend van een werkcultuur gebaseerd op wederzijds respect en menselijke waardigheid, om geweld en intimidatie te voorkomen, en

Eraan herinnerend dat de leden een belangrijke verantwoordelijkheid hebben om een algemene omgeving van nultolerantie ten aanzien van geweld en intimidatie te bevorderen, teneinde de preventie van dergelijk gedrag en dergelijke praktijken te vergemakkelijken, en dat alle actoren in de arbeidswereld zich moeten onthouden van geweld en intimidatie en deze moeten voorkomen en aanpakken, en

Erkennend dat geweld en intimidatie in de wereld van werk de psychologische, fysieke en seksuele gezondheid, de waardigheid, het gezinsleven en de sociale omgeving van een persoon beïnvloeden, en

Erkennend dat geweld en intimidatie ook de kwaliteit beïnvloeden van de openbare en private diensten, en de toegang tot de arbeidsmarkt, het actief blijven en promotiekansen kunnen belemmeren, in het bijzonder voor vrouwen, en

Vaststellend dat geweld en intimidatie onverenigbaar zijn met de bevordering van duurzame ondernemingen en een negatieve invloed hebben op de organisatie van het werk, de arbeidsrelaties, de betrokkenheid van de werknemers, de reputatie van het bedrijf en de productiviteit, en

Origineel

Erkennend dat vrouwen en meisjes onevenredig zwaar worden getroffen door gendergerelateerd geweld en intimidatie, en erkennend dat een inclusieve, geïntegreerde en genderbewuste benadering, die de onderliggende oorzaken en risicofactoren aanpakt, met inbegrip van genderstereotypen, meervoudige en elkaar kruisende vormen van discriminatie en ongelijke machtsverhoudingen op basis van geslacht, van essentieel belang is om een einde te maken aan geweld en intimidatie in de wereld van werk, en

Vaststellend dat huiselijk geweld een impact kan hebben op tewerkstelling, productiviteit, gezondheid en veiligheid, en dat overheden, werkgevers- en werknemersorganisaties en arbeidsmarktinstellingen binnen de context van andere maatregelen kunnen helpen om de gevolgen van huiselijk geweld te erkennen, erop te reageren en aan te pakken, en

Na een besluit te hebben genomen over de goedkeuring van bepaalde voorstellen betreffende geweld en intimidatie in de wereld van werk, het vijfde punt op de agenda van de zitting, en

Na te hebben bepaald dat deze voorstellen de vorm van een internationaal Verdrag moeten aannemen,

neemt deze eenentwintigste juni van het jaar tweeduizend negentien het volgende Verdrag aan, dat kan worden aangehaald als het Verdrag betreffende geweld en intimidatie, 2019:

I. DEFINITIES

Artikel 1

1. Voor de toepassing van dit Verdrag:

(a) verwijst het begrip "geweld en intimidatie" in de wereld van werk naar een reeks onaanvaardbare gedragingen en praktijken, of het dreigen daarmee, ongeacht of het gaat om één of herhaaldelijke gebeurtenissen, die gericht zijn op, leiden tot of waarschijnlijk zullen leiden tot fysieke, psychologische, seksuele of economische schade, en omvat dit ook gendergerelateerd geweld en intimidatie;

(b) betekent "gendergerelateerd geweld en intimidatie" geweld tegen en intimidatie van personen op grond van hun geslacht, of waardoor personen van een bepaald geslacht onevenredig getroffen worden, met inbegrip van seksuele intimidatie.

2. kunnen, onverminderd subparagrafen (a) en (b) van paragraaf 1 van dit artikel, definities in de nationale wetgevingen en regelgevingen een enkel begrip of afzonderlijke begrippen hanteren.

II. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 2

1. Dit Verdrag beschermt werknemers en andere personen in de wereld van werk, met inbegrip van werknemers zoals gedefinieerd door de nationale wetgeving en praktijk, alsook werkende personen, ongeacht hun contractuele status, personen in opleiding, met inbegrip van stagiairs en leerlingen, werknemers van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd, vrijwilligers, werkzoekenden en sollicitanten, en personen die het gezag, de taken of de verantwoordelijkheden van een werkgever uitoefenen.

2. Dit Verdrag is van toepassing op alle sectoren, zowel de private als de openbare sector, zowel in de formele als de informele economie, en zowel in stedelijke als in plattelandsgebieden.

Origineel

Artikel 3

Dit Verdrag is van toepassing op geweld en intimidatie in de arbeidssfeer tijdens, in verband met of als gevolg van het werk:

(a) op de werkplek, met inbegrip van openbare en private ruimten die een werkplek vormen;

(b) op plaatsen waar de werknemer wordt betaald, een rustpauze of een maaltijd neemt, of gebruik maakt van sanitaire, was- en kleedruimtes;

(c) tijdens werkgerelateerde trips, reizen, opleidingen, evenementen of sociale activiteiten;

(d) via werkgerelateerde communicatie, met inbegrip van communicatie die mogelijk wordt gemaakt door informatie- en communicatietechnologieën;

(e) in door de werkgever verstrekte accommodatie; en

(f) tijdens het woon-werkverkeer van en naar het werk.

III. BASISBEGINSELEN

Artikel 4

1. Elk lid dat dit Verdrag bekrachtigt, moet het recht van eenieder op een wereld van werk zonder geweld en intimidatie eerbiedigen, bevorderen en verwezenlijken.

2. Elk lid legt, in overeenstemming met de nationale wetgeving en omstandigheden en in overleg met de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties, een inclusieve, geïntegreerde en genderbewuste aanpak vast voor de preventie en uitbanning van geweld en intimidatie in de wereld van werk. Een dergelijke aanpak moet rekening houden met geweld en intimidatie waarbij desgevallend derden betrokken zijn en omvat ook:

(a) het wettelijk verbieden van geweld en intimidatie;

(b) ervoor zorgen dat er relevante beleidsmaatregelen genomen worden om geweld en intimidatie aan te pakken;

(c) het bepalen van een alomvattende strategie voor de uitvoering van maatregelen ter voorkoming en bestrijding van geweld en intimidatie;

(d) het opzetten of versterken van handhavings- en controlemechanismen;

(e) het waarborgen van de toegang tot rechtsmiddelen en steun voor de slachtoffers;

(f) het vastleggen van sancties;

(g) de ontwikkeling van instrumenten, begeleiding, onderwijs en opleiding, en bewustmaking, in een toegankelijke vorm; en

(h) het waarborgen van doeltreffende middelen voor inspectie en onderzoek van gevallen van geweld en intimidatie, onder meer via arbeidsinspecties of andere bevoegde instanties.

3. Bij de aanvaarding en uitvoering van de in paragraaf 2 van dit artikel bedoelde aanpak erkent elk lid de verschillende en complementaire rollen en functies van overheden, werkgevers en werknemers en hun respectieve organisaties, rekening houdend met de uiteenlopende aard en omvang van hun respectieve verantwoordelijkheden.

Origineel

Artikel 5

Teneinde geweld en intimidatie in de wereld van werk te voorkomen en uit te bannen, moet ieder lid de fundamentele beginselen en rechten op het werk, met name de vrijheid van vereniging en de daadwerkelijke erkenning van het recht op collectieve onderhandelingen, de uitbanning van alle vormen van gedwongen en verplichte arbeid, de daadwerkelijke afschaffing van kinderarbeid en de uitbanning van discriminatie in beroep en beroepsuitoefening eerbiedigen, bevorderen en verwezenlijken, alsook waardig werk bevorderen.

Artikel 6

Elk lid stelt wetten, regelgeving en beleidsmaatregelen op ter waarborging van het recht op gelijkheid en non-discriminatie in beroep en beroepsuitoefening, ook voor vrouwelijke werknemers, alsook voor werknemers en andere personen die behoren tot een of meer kwetsbare groepen of groepen die zich in een kwetsbare positie bevinden en onevenredig zwaar worden getroffen door geweld en intimidatie in de wereld van werk.

IV. BESCHERMING EN PREVENTIE

Artikel 7

Onverminderd en in overeenstemming met artikel 1 stelt elk lid wetten en regelgevingen op om geweld en intimidatie in de wereld van werk, met inbegrip van gendergerelateerd geweld en intimidatie, te definiëren en te verbieden.

Artikel 8

1. Elk lid neemt passende maatregelen om geweld en intimidatie in de wereld van werk te voorkomen, met inbegrip van:

(a) de erkenning van de belangrijke rol van de overheid in het geval van werknemers in de informele economie;

(b) de identificatie, in overleg met de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties en via andere middelen, van de sectoren of beroepen en werkregelingen waarin werknemers en andere betrokkenen meer aan geweld en intimidatie worden blootgesteld; en

(c) het nemen van maatregelen om deze personen doeltreffend te beschermen.

Artikel 9

Elk lid stelt wetten en bepalingen op die werkgevers verplichten om passende maatregelen te nemen die in verhouding staan tot hun controlemogelijkheid om geweld en intimidatie in de wereld van werk - met inbegrip van gendergerelateerd geweld en intimidatie – te voorkomen, en in het bijzonder, voor zover dat redelijkerwijs mogelijk is, om:

(a) in overleg met de werknemers en hun vertegenwoordigers een beleid op de werkplek inzake geweld en intimidatie vast te leggen en uit te voeren;

(b) bij het beheer van de veiligheid en de gezondheid op het werk rekening te houden met geweld en intimidatie en de daarmee samenhangende psychosociale risico's;

(c) de gevaren in kaart te brengen en de risico's op geweld en intimidatie te beoordelen, met medewerking van de werknemers en hun vertegenwoordigers, en maatregelen te nemen om geweld en intimidatie te voorkomen en te controleren; en

Origineel

(d) werknemers en andere betrokkenen informatie en opleiding te verstrekken in een passende en toegankelijke vorm, over de vastgestelde gevaren en risico's op geweld en intimidatie en de daarmee samenhangende preventie- en beschermingsmaatregelen, met inbegrip van de rechten en plichten van werknemers en andere betrokkenen in verband met het onder subparagraaf (a) van dit artikel bedoelde beleid.

V. HANDHAVING EN RECHTSMIDDELEN

Artikel 10

Elk lid neemt passende maatregelen om:

(a) toe te zien op de naleving van de nationale wet- en regelgeving inzake geweld en intimidatie in de wereld van werk en deze naleving af te dwingen;

(b) te zorgen voor gemakkelijke toegang tot passende en doeltreffende rechtsmiddelen en veilige, eerlijke en doeltreffende mechanismen en procedures voor rapportage en geschillenbeslechting in gevallen van geweld en intimidatie in de wereld van werk, zoals:

(i) klachten- en onderzoeksprocedures, alsook, in voorkomend geval, mechanismen voor geschillenbeslechting op de werkplek;

(ii) mechanismen voor geschillenbeslechting buiten de werkplek;

(iii) hoven of rechtbanken;

(iv) bescherming tegen represailles of vergeldingsacties tegen klagers, slachtoffers, getuigen en klokkenluiders; en

(v) juridische, sociale, medische en administratieve steunmaatregelen voor klagers en slachtoffers;

(c) desgevallend de persoonlijke levenssfeer van de betrokkenen en de vertrouwelijkheid zoveel mogelijk te beschermen en ervoor te zorgen dat er geen misbruik wordt gemaakt van de vereisten inzake privacy en vertrouwelijkheid;

(d) desgevallend sancties te voorzien bij gevallen van geweld en intimidatie in de wereld van werk;

(e) ervoor te zorgen dat slachtoffers van gendergerelateerd geweld en intimidatie in de wereld van werk daadwerkelijk toegang hebben tot genderbewuste, veilige en doeltreffende klachten- en geschillenbeslechtingsmechanismen, ondersteuning, diensten en rechtsmiddelen;

(f) de gevolgen van huiselijk geweld te erkennen en, voor zover dit redelijkerwijs mogelijk is, de gevolgen ervan voor de wereld van werk te beperken;

(g) ervoor te zorgen dat werknemers het recht hebben zich terug te trekken uit een werksituatie waarvan zij redelijkerwijs kunnen aannemen dat deze een onmiddellijk en ernstig gevaar voor hun leven, gezondheid of veiligheid vormt als gevolg van geweld en intimidatie, zonder dat dit represailles of andere ongepaste gevolgen heeft, en dat zij verplicht zijn de directie te informeren; en

(h) ervoor te zorgen dat de arbeidsinspecties en desgevallend andere relevante instanties bevoegd zijn om geweld en intimidatie in de wereld van werk aan te pakken, onder meer door het uitvaardigen van bevelen die maatregelen met onmiddellijke uitvoerende werking vereisen, en van bevelen om het werk te staken in geval van een dreigend gevaar voor het leven, de gezondheid of de veiligheid, onder voorbehoud van enig recht om beroep in te stellen bij een gerechtelijke of administratieve instantie, dat bij wet kan worden toegekend.

Origineel

VI. BEGELEIDING, OPLEIDING EN BEWUSTMAKING

Artikel 11

Elk lid streeft ernaar om in overleg met de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties het volgende te waarborgen:

(a) geweld en intimidatie in de wereld van werk worden aangepakt in het relevante nationale beleid, bijvoorbeeld het beleid inzake veiligheid en gezondheid op het werk, inzake gelijkheid en non-discriminatie en inzake migratie;

(b) werkgevers en werknemers en hun organisaties, alsook de bevoegde autoriteiten krijgen begeleiding, middelen, opleiding of andere instrumenten ter beschikking met betrekking tot geweld en intimidatie in de wereld van werk, met inbegrip van gendergerelateerd geweld en intimidatie, in een toegankelijke vorm;

(c) er worden initiatieven genomen, waaronder bewustmakingscampagnes.

VII. TOEPASSINGSWIJZEN

Artikel 12

De bepalingen van dit Verdrag worden toegepast via nationale wetten en regelgevingen, alsook door middel van collectieve overeenkomsten of andere maatregelen die in overeenstemming zijn met de nationale praktijk, met inbegrip van de uitbreiding of aanpassing van bestaande maatregelen op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk om geweld en intimidatie aan te pakken, en de ontwikkeling van specifieke maatregelen waar nodig.

VIII. SLOTBEPALINGEN

Artikel 13

De formele bekrachtigingen van dit Verdrag zullen meegedeeld worden aan de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau en deze zullen door hem worden geregistreerd.

Artikel 14

1. Dit Verdrag is enkel bindend voor de leden van de Internationale Arbeidsorganisatie waarvan de bekrachtiging geregistreerd zal zijn door de Directeur-generaal van het Internationaal Arbeidsbureau.

2. Het treedt in werking twaalf maanden na de datum waarop de bekrachtigingen van twee Lidstaten bij de Directeur-generaal zijn geregistreerd.

3. Daarna treedt deze overeenkomst voor elk lid in werking twaalf maanden na de datum waarop diens bekrachtiging ervan werd geregistreerd.

Artikel 15

1. Een lid dat dit Verdrag heeft bekrachtigd, kan het opzeggen na het verstrijken van een termijn van tien jaar na de datum waarop het Verdrag voor het eerst in werking is getreden, door middel van een verklaring die ter registratie aan de Directeur-generaal van het Internationaal Arbeidsbureau wordt meegedeeld. De opzegging wordt eerst van kracht een jaar nadat zij is ingeschreven.

2. Elk lid dat dit Verdrag heeft bekrachtigd en binnen een jaar na verloop van de termijn van tien jaar, bedoeld in de vorige paragraaf, geen gebruik maakt van de bevoegdheid tot opzegging, voorzien in dit

Origineel

artikel, zal voor een nieuwe termijn van tien jaar gebonden zijn en zal daarna dit Verdrag kunnen opzeggen na verloop van elke termijn van tien jaar, onder de voorwaarden bedoeld in dit artikel.

Artikel 16

1. De Directeur-generaal van het Internationaal Arbeidsbureau brengt alle leden van de Internationale Arbeidsorganisatie op de hoogte van de registratie van alle bekrachtigingen en opzeggingen die door de leden van de Organisatie werden meegedeeld.

2. Wanneer de Directeur-generaal de leden van de Organisatie op de hoogte brengt van de registratie van de tweede bekrachtiging die hem werd meegedeeld, vestigt hij de aandacht van de leden van de Organisatie op de datum waarop het Verdrag in werking treedt.

Artikel 17

De Directeur-generaal van het Internationaal Arbeidsbureau brengt de Secretaris-generaal van de Verenigde Naties op de hoogte van alle bekrachtigingen en opzeggingen die overeenkomstig de bepalingen van de voorgaande artikelen zijn geregistreerd, overeenkomstig artikel 102 van het Handvest van de Verenigde Naties.

Artikel 18

De Raad van Bestuur van het Internationaal Arbeidsbureau brengt wanneer het dit nodig acht aan de Algemene Conferentie verslag uit over de werking van dit Verdrag en onderzoekt of het wenselijk is de gehele of gedeeltelijke herziening ervan op de agenda van de Conferentie te plaatsen.

Artikel 19

1. Indien de Conferentie een nieuw Verdrag aanneemt dat dit Verdrag herziet, zal, tenzij het nieuwe Verdrag anders bepaalt:

(a) de bekrachtiging door een lid van het nieuwe herziene Verdrag van rechtswege de onmiddellijke opzegging van dit Verdrag meebrengen, niettegenstaande de bepalingen van artikel 15, indien en wanneer het nieuwe herziene Verdrag van kracht is geworden;

(b) met ingang van de datum waarop het nieuwe herziene Verdrag van kracht is geworden, staat dit Verdrag niet langer open voor bekrachtiging door de leden.

2. Dit Verdrag zal in ieder geval in zijn huidige vorm en inhoud van kracht blijven voor de leden die het hebben geratificeerd, en die het nieuwe herziene Verdrag niet bekrachtigen.

Artikel 20

De Engelse en Franse tekst van dit Verdrag zijn evenzeer gezaghebbend.

Origineel

International Labour Conference
Conférence internationale du Travail

CONVENTION 190

CONVENTION
CONCERNING THE ELIMINATION OF VIOLENCE
AND HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK,
ADOPTED BY THE CONFERENCE
AT ITS ONE HUNDRED AND EIGHTH SESSION,
GENEVA, 21 JUNE 2019

Original

CONVENTION 190

CONVENTION
CONCERNANT L'ÉLIMINATION DE LA VIOLENCE
ET DU HARCÈLEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL,
ADOPTÉE PAR LA CONFÉRENCE
À SA CENT HUITIÈME SESSION,
GENÈVE, 21 JUIN 2019

Convention 190

CONVENTION CONCERNING THE ELIMINATION OF VIOLENCE AND HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 108th (Centenary) Session on 10 June 2019, and

Recalling that the Declaration of Philadelphia affirms that all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity, and

Reaffirming the relevance of the fundamental Conventions of the International Labour Organization, and

Recalling other relevant international instruments such as the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, and the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, and

Recognizing the right of everyone to a world of work free from violence and harassment, including gender-based violence and harassment, and

Recognizing that violence and harassment in the world of work can constitute a human rights violation or abuse, and that violence and harassment is a threat to equal opportunities, is unacceptable and incompatible with decent work, and

Recognizing the importance of a work culture based on mutual respect and dignity of the human being to prevent violence and harassment, and

Recalling that Members have an important responsibility to promote a general environment of zero tolerance to violence and harassment in order to facilitate the prevention of such behaviours and practices, and that all actors in the world of work must refrain from, prevent and address violence and harassment, and

Acknowledging that violence and harassment in the world of work affects a person's psychological, physical and sexual health, dignity, and family and social environment, and

Original

Recognizing that violence and harassment also affects the quality of public and private services, and may prevent persons, particularly women, from accessing, and remaining and advancing in the labour market, and

Noting that violence and harassment is incompatible with the promotion of sustainable enterprises and impacts negatively on the organization of work, workplace relations, worker engagement, enterprise reputation, and productivity, and

Acknowledging that gender-based violence and harassment disproportionately affects women and girls, and recognizing that an inclusive, integrated and gender-responsive approach, which tackles underlying causes and risk factors, including gender stereotypes, multiple and intersecting forms of discrimination, and unequal gender-based power relations, is essential to ending violence and harassment in the world of work, and

Noting that domestic violence can affect employment, productivity and health and safety, and that governments, employers' and workers' organizations and labour market institutions can help, as part of other measures, to recognize, respond to and address the impacts of domestic violence, and

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning violence and harassment in the world of work, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-first day of June of the year two thousand and nineteen the following Convention, which may be cited as the Violence and Harassment Convention, 2019:

Original

I. Definitions

Article 1

1. For the purposes of this Convention:

(a) the term "violence and harassment" in the world of work refers to a range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment;

(b) the term "gender-based violence and harassment" means violence and harassment directed at persons because of their sex or gender, or affecting persons of a particular sex or gender disproportionately, and includes sexual harassment.

2. Without prejudice to subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article, definitions in national laws and regulations may provide for a single concept or separate concepts.

II. Scope

Article 2

1. This Convention protects workers and other persons in the world of work, including employees as defined by national law and practice, as well as persons working irrespective of their contractual status, persons in training, including interns and apprentices, workers whose employment has been terminated, volunteers, jobseekers and job applicants, and individuals exercising the authority, duties or responsibilities of an employer.

2. This Convention applies to all sectors, whether private or public, both in the formal and informal economy, and whether in urban or rural areas.

Article 3

This Convention applies to violence and harassment in the world of work occurring in the course of, linked with or arising out of work:

(a) in the workplace, including public and private spaces where they are a place of work;

(b) in places where the worker is paid, takes a rest break or a meal, or uses sanitary, washing and changing facilities;

(c) during work-related trips, travel, training, events or social activities;

(d) through work-related communications, including those enabled by information and communication technologies;

(e) in employer-provided accommodation; and

(f) when commuting to and from work.

III. Core principles

Article 4

1. Each Member which ratifies this Convention shall respect, promote and realize the right of everyone to a world of work free from violence and harassment.

2. Each Member shall adopt, in accordance with national law and circumstances and in consultation with representative employers' and workers' organizations, an inclusive, integrated and gender-responsive approach for the prevention and elimination of violence and harassment in the world of work. Such an approach should take into account violence and harassment involving third parties, where applicable, and includes:

(a) prohibiting in law violence and harassment;

Original

(b) ensuring that relevant policies address violence and harassment;

(c) adopting a comprehensive strategy in order to implement measures to prevent and combat violence and harassment;

(d) establishing or strengthening enforcement and monitoring mechanisms;

(e) ensuring access to remedies and support for victims;

(f) providing for sanctions;

(g) developing tools, guidance, education and training, and raising awareness, in accessible formats as appropriate; and

(h) ensuring effective means of inspection and investigation of cases of violence and harassment, including through labour inspectorates or other competent bodies.

3. In adopting and implementing the approach referred to in paragraph 2 of this Article, each Member shall recognize the different and complementary roles and functions of governments, and employers and workers and their respective organizations, taking into account the varying nature and extent of their respective responsibilities.

Article 5

With a view to preventing and eliminating violence and harassment in the world of work, each Member shall respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work, namely freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, the elimination of all forms of forced or compulsory labour, the effective abolition of child labour and the elimination of discrimination in respect of employment and occupation, as well as promote decent work.

Article 6

Each Member shall adopt laws, regulations and policies ensuring the right to equality and non-discrimination in employment and occupation, including for women workers, as well as for workers and other persons belonging to one or more vulnerable groups or groups in situations of vulnerability that are disproportionately affected by violence and harassment in the world of work.

IV. Protection and prevention

Article 7

Without prejudice to and consistent with Article 1, each Member shall adopt laws and regulations to define and prohibit violence and harassment in the world of work, including gender-based violence and harassment.

Original

Article 8

Each Member shall take appropriate measures to prevent violence and harassment in the world of work, including:

(a) recognizing the important role of public authorities in the case of informal economy workers;

(b) identifying, in consultation with the employers' and workers' organizations concerned and through other means, the sectors or occupations and work arrangements in which workers and other persons concerned are more exposed to violence and harassment; and

(c) taking measures to effectively protect such persons.

Article 9

Each Member shall adopt laws and regulations requiring employers to take appropriate steps commensurate with their degree of control to prevent violence and harassment in the world of work, including gender-based violence and harassment, and in particular, so far as is reasonably practicable, to:

(a) adopt and implement, in consultation with workers and their representatives, a workplace policy on violence and harassment;

(b) take into account violence and harassment and associated psychosocial risks in the management of occupational safety and health;

(c) identify hazards and assess the risks of violence and harassment, with the participation of workers and their representatives, and take measures to prevent and control them; and

(d) provide to workers and other persons concerned information and training, in accessible formats as appropriate, on the identified hazards and risks of violence and harassment and the associated prevention and protection measures, including on the rights and responsibilities of workers and other persons concerned in relation to the policy referred to in subparagraph (a) of this Article.

V. Enforcement and remedies

Article 10

Each Member shall take appropriate measures to:

(a) monitor and enforce national laws and regulations regarding violence and harassment in the world of work;

(b) ensure easy access to appropriate and effective remedies and safe, fair and effective reporting and dispute resolution mechanisms and procedures in cases of violence and harassment in the world of work, such as:

Original

(i) complaint and investigation procedures, as well as, where appropriate, dispute resolution mechanisms at the workplace level;

(ii) dispute resolution mechanisms external to the workplace;

(iii) courts or tribunals;

(iv) protection against victimization of or retaliation against complainants, victims, witnesses and whistle-blowers; and

(v) legal, social, medical and administrative support measures for complainants and victims;

(c) protect the privacy of those individuals involved and confidentiality, to the extent possible and as appropriate, and ensure that requirements for privacy and confidentiality are not misused;

(d) provide for sanctions, where appropriate, in cases of violence and harassment in the world of work;

(e) provide that victims of gender-based violence and harassment in the world of work have effective access to gender-responsive, safe and effective complaint and dispute resolution mechanisms, support, services and remedies;

(f) recognize the effects of domestic violence and, so far as is reasonably practicable, mitigate its impact in the world of work;

(g) ensure that workers have the right to remove themselves from a work situation which they have reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to life, health or safety due to violence and harassment, without suffering retaliation or other undue consequences, and the duty to inform management; and

(h) ensure that labour inspectorates and other relevant authorities, as appropriate, are empowered to deal with violence and harassment in the world of work, including by issuing orders requiring measures with immediate executory force, and orders to stop work in cases of an imminent danger to life, health or safety, subject to any right of appeal to a judicial or administrative authority which may be provided by law.

VI. Guidance, training and awareness-raising

Article 11

Each Member, in consultation with representative employers' and workers' organizations, shall seek to ensure that:

(a) violence and harassment in the world of work is addressed in relevant national policies, such as those concerning occupational safety and health, equality and non-discrimination, and migration;

(b) employers and workers and their organizations, and relevant authorities, are provided with guidance, resources, training or other tools, in

Original

accessible formats as appropriate, on violence and harassment in the world of work, including on gender-based violence and harassment; and

(c) initiatives, including awareness-raising campaigns, are undertaken.

VII. Methods of application

Article 12

The provisions of this Convention shall be applied by means of national laws and regulations, as well as through collective agreements or other measures consistent with national practice, including by extending or adapting existing occupational safety and health measures to cover violence and harassment and developing specific measures where necessary.

VIII. Final provisions

Article 13

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 14

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification is registered.

Article 15

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention within the first year of each new period of ten years under the terms provided for in this Article.

Original

Article 16

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations that have been communicated by the Members of the Organization.

2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification that has been communicated, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention will come into force.

Article 17

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and denunciations that have been registered in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 18

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 19

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention, then, unless the new Convention otherwise provides:

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 15 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 20

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

Original

The foregoing is the authentic text of the Convention duly adopted by the General Conference of the International Labour Organization during its One hundred and eighth Session which was held at Geneva and declared closed the twenty-first day of June 2019.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this day of June 2019:

Originel

Origineel