

**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

Aanneming van het verdrag

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.

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 handavings- 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

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 gelijkheids- 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 gelijkheidsdecreet 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

(p.m.)

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.

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.

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.

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