

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

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. TOEPASSINGSGBIED

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.

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.

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

(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 uitvoeren 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.

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

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.