

TRACTATENBLAD

VAN HET

KONINKRIJK DER NEDERLANDEN

JAARGANG 2020 Nr. 34

A. TITEL

*Verdrag inzake het uitbannen van geweld en intimidatie op de werkvloer;
Genève, 21 juni 2019*

Voor een overzicht van de verdragsgegevens, zie verdragsnummer 013685 in de Verdragenbank.

C. VERTALING

Verdrag inzake het uitbannen van geweld en intimidatie op de werkvloer

Preambule

De Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie,

Bijeengeroepen te Genève door de Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau en aldaar bijeengekomen in haar honderdachtste (eeuwfeest) zitting op 10 juni 2019, en

In herinnering brengend dat de Verklaring van Philadelphia bevestigt dat alle mensen, ongeacht hun ras, geloof of geslacht, het recht hebben in vrijheid en waardigheid, onder omstandigheden waarin economische zekerheid en gelijke kansen zijn gewaarborgd, hun materiële welvaart en hun geestelijke ontwikkeling na te streven; en

Opnieuw bevestigend de relevantie van de fundamentele Verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie; en

In herinnering brengend 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 bescherming van de rechten van alle migrerende werknemers en hun gezinsleden en het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap; en

Erkennend het recht van iedereen op een wereld die vrij is van geweld en intimidatie, met inbegrip van gendergerelateerd geweld en gendergerelateerde intimidatie; en

Erkennend dat geweld en intimidatie op de werkvloer een schending of misbruik van de mensenrechten kan vormen, en dat geweld en intimidatie een bedreiging vormen voor gelijke kansen, onaanvaardbaar zijn en onverenigbaar met fatsoenlijk werk; en

Erkennend het belang van een werkcultuur die gebaseerd is op wederzijds respect en menselijke waardigheid bij het voorkomen van geweld en intimidatie; en

In herinnering brengend dat Leden een belangrijke verantwoordelijkheid hebben om een algehele omgeving te bevorderen waarin geen enkel geval van geweld en intimidatie wordt getolereerd teneinde dergelijke gedragingen en praktijken te voorkomen, en dat alle actoren op de werkvloer zich dienen te onthouden van geweld en intimidatie, deze moeten voorkomen en aanpakken; en

Erkennend dat geweld en intimidatie op de werkvloer van invloed zijn op de geestelijke, fysieke en seksuele gezondheid van een persoon, op zijn waardigheid, zijn gezin en sociale omgeving; en

Erkennend dat geweld en intimidatie tevens van invloed zijn op de kwaliteit van publieke en particuliere diensten en personen, in het bijzonder vrouwen, ervan kan weerhouden toe te treden tot, te blijven op en vooruit te komen op de arbeidsmarkt; en

Vaststellend dat geweld en intimidatie onverenigbaar zijn met het bevorderen van duurzame ondernemingen en van negatieve invloed zijn op het organiseren van werk, de betrekkingen op de werkvloer, betrokkenheid van de werknemer, reputatie van de onderneming en productiviteit; en

Erkennend dat gendergerelateerd geweld en gendergerelateerde intimidatie vrouwen en meisjes onevenredig treffen, en in het besef dat een inclusieve, geïntegreerde en genderspecifieke benadering, waarin onderliggende oorzaken en risicofactoren, waaronder genderstereotypes, diverse en elkaar kruisende vormen van discriminatie en ongelijkwaardige op gender gebaseerde machtsverhoudingen, worden aangepakt essentieel is bij het beëindigen van geweld en intimidatie op de werkvloer; en

Vaststellend dat huiselijk geweld van invloed kan zijn op werkgelegenheid, productiviteit en veiligheid en gezondheid, en dat overheden, werkgevers- en werknemersorganisaties en arbeidsmarktinstellingen kunnen helpen, als onderdeel van andere maatregelen, om de gevolgen van huiselijk geweld te herkennen, erop te reageren en aan te pakken; en

Besloten hebbend bepaalde voorstellen aan te nemen met betrekking tot geweld en intimidatie op de werkvloer, welk onderwerp als vijfde punt op de agenda van de zitting voorkomt, en

Vastgesteld hebbend dat deze voorstellen de vorm dienen te krijgen van een internationaal verdrag;

Neemt heden, de eenentwintigste juni van het jaar tweeduizendnegentien, het volgende Verdrag aan, dat aangehaald kan worden als het Verdrag inzake geweld en intimidatie, 2019:

I.

BEGRIPSOMSCHRIJVINGEN

Artikel 1

1. Voor de toepassing van dit Verdrag:

- a. verwijst het begrip „geweld en intimidatie” op de werkvloer naar een reeks onaanvaardbare gedragingen en praktijken, of de dreiging daarvan, hetzij incidenteel hetzij herhaaldelijk, die gericht zijn op, resulteren in, of naar alle waarschijnlijkheid resulteren in fysieke, psychologische, seksuele of economische schade, en omvat tevens gendergerelateerd geweld en gendergerelateerde intimidatie;
- b. betekent „gendergerelateerd geweld en gendergerelateerde intimidatie” geweld en intimidatie die gericht zijn op personen vanwege hun geslacht of gender, of die personen van een bepaald geslacht of gender onevenredig treffen, en omvat tevens seksuele intimidatie.

2. Onverminderd de onderdelen a en b van het eerste lid van dit artikel, kunnen er in begripsomschrijvingen in nationale wetten en voorschriften een enkel concept of afzonderlijke concepten worden gehanteerd.

II.

REIKWIJDTE

Artikel 2

1. Dit Verdrag beschermt werknemers en andere personen op de werkvloer, waaronder werknemers zoals omschreven in de nationale wetgeving en de praktijk, alsmede personen die werkzaam zijn ongeacht hun contractuele status, personen in opleiding, waaronder stagiairs en leerlingen, werknemers van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd, vrijwilligers, werkzoekenden en sollicitanten, en natuurlijke personen die de bevoegdheden, taken of verantwoordelijkheden van een werkgever uitoefenen.

2. Dit Verdrag is van toepassing op alle sectoren, hetzij private hetzij publieke, zowel in de formele als in de informele economie, en hetzij in stedelijke gebieden hetzij in rurale gebieden.

Artikel 3

Dit Verdrag is van toepassing op geweld en intimidatie op de werkvloer plaatsvindend tijdens, verband houdend met of voortvloeiend uit werkzaamheden:

- a. op de werkvloer, met inbegrip van publieke en private ruimten wanneer deze een arbeidsplaats vormen;
- b. op plaatsen waar de werknemer wordt uitbetaald, een pauze neemt, een maaltijd gebruikt, of gebruik maakt van sanitaire voorzieningen of was- en kleedruimten;
- c. tijdens werkgerelateerde uitstapjes en reizen, training, 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 aangeboden accommodatie; en
- f. bij het forenzen naar en van werk.

III.

KERNBEGINSELEN

Artikel 4

1. Elk Lid dat dit Verdrag bekrachtigt dient het recht van eenieder op een werkvloer die vrij is van geweld en intimidatie te eerbiedigen, te bevorderen en te bewerkstelligen.
2. Elk Lid neemt in overeenstemming met de nationale wetgeving en omstandigheden en in overleg met representatieve organisaties van werkgevers en werknemers, een inclusieve, geïntegreerde en gender responsieve aanpak aan ter voorkoming en uitbanning van geweld en intimidatie op de werkvloer. Bij een dergelijke aanpak dient rekening te worden gehouden met geweld en intimidatie waarbij derden betrokken zijn, indien van toepassing, en omvat:
 - a. bij wet verbieden van geweld en intimidatie;
 - b. waarborgen dat relevant beleid geweld en intimidatie aanpakt;
 - c. aannemen van een veelomvattende strategie om maatregelen ter voorkoming en bestrijding van geweld en intimidatie te implementeren;
 - d. instellen of versterken van mechanismen voor handhaving en toezicht;
 - e. waarborgen van toegang tot rechtsmiddelen en steun voor slachtoffers;
 - f. vaststelling van sancties;
 - g. ontwikkelen van instrumenten, richtsnoeren, onderwijs en training, en vergroten bewustwording, in toegankelijke vorm naargelang van toepassing; en
 - h. waarborgen van effectieve middelen voor inspectie en onderzoek van gevallen van geweld en intimidatie, onder meer door arbeidsinspecties of andere competente lichamen.
3. Bij het aannemen en uitvoeren van de in het tweede lid van dit artikel genoemde aanpak, erkent elk Lid de verschillende en complementaire rollen en taken van overheden, en van werkgevers en werknemers en hun respectieve organisaties, rekening houdend met de uiteenlopende aard en omvang van hun respectieve verantwoordelijkheden.

Artikel 5

Met het oog op het voorkomen en uitbannen van geweld en intimidatie op de werkvloer eerbiedigt, bevordert en bewerkstelligt elk Lid de fundamentele beginselen en rechten op de werkvloer, te weten vrijheid van vereniging en de daadwerkelijke erkenning van het recht op collectieve onderhandelingen, de uitbanning van alle vormen van gedwongen of verplichte arbeid, de daadwerkelijke afschaffing van kinderarbeid en de uitbanning van arbeidsmarktdiscriminatie ten aanzien van werving en selectie, alsmede het bevorderen van fatsoenlijk werk.

Artikel 6

Elk Lid neemt wetten, voorschriften en beleid aan om het recht te waarborgen op gelijkheid en non-discriminatie in arbeid en beroep, waaronder voor vrouwelijke werknemers en ook voor werknemers en andere personen die behoren tot een of meer kwetsbare groepen of groepen in kwetsbare situaties die onevenredig getroffen worden door geweld en intimidatie op de werkvloer.

IV.

BESCHERMING EN PREVENTIE

Artikel 7

Onverminderd en in overeenstemming met artikel 1 neemt elk Lid wetten en voorschriften aan om geweld en intimidatie op de werkvloer te definiëren en te verbieden, met inbegrip van gendergerelateerd geweld en gendergerelateerde intimidatie.

Artikel 8

Elk Lid neemt passende maatregelen ter voorkoming van geweld en intimidatie op de werkvloer, met inbegrip van:

- a. erkenning van de belangrijke rol van publieke autoriteiten in het geval van werknemers in de informele economie;
- b. het identificeren, in overleg met de desbetreffende werkgevers- en werknemersorganisaties en langs andere wegen, van de sectoren of beroepen en arbeidsverbanden waarin werknemers en andere betrokken personen meer blootgesteld worden aan geweld en intimidatie; en
- c. het nemen van maatregelen om dergelijke personen effectief te beschermen.

Artikel 9

Elk Lid neemt wetten en voorschriften aan die van werkgevers verlangen dat zij passende stappen nemen, overeenkomstig hun mate van controle, om geweld en pesterijen op de werkvloer te voorkomen, met inbegrip van gendergerelateerd geweld en gendergerelateerde intimidatie, en in het bijzonder, voor zover redelijk en praktisch uitvoerbaar:

- a. in overleg met werknemers en hun vertegenwoordigers beleid aan te nemen over geweld en intimidatie op de werkvloer;
- b. rekening te houden met geweld en intimidatie en de daarmee samenhangende psychosociale risico's bij het managen van veiligheid en gezondheid op het werk;
- c. gevaren te identificeren en de risico's van geweld en intimidatie te beoordelen, met medewerking van werknemers en hun vertegenwoordigers, en maatregelen te nemen om deze te voorkomen en te beheersen; en
- d. werknemers en andere betrokken personen informatie en training te geven, in toegankelijke vorm naargelang van toepassing, over vastgestelde gevaren en risico's op geweld en intimidatie en de daarmee samenhangende maatregelen ter voorkoming en bescherming, met name met betrekking tot de rechten en verantwoordelijkheden van werknemers en andere betrokken personen in relatie tot het in onderdeel a van dit artikel bedoelde beleid.

V.

HANDHAVING EN RECHTSMIDDELEN

Artikel 10

Elk Lid neemt passende maatregelen om:

- a. nationale wetten en voorschriften inzake geweld en intimidatie op de werkvloer te monitoren en te handhaven;
- b. eenvoudige toegang te waarborgen tot passende en doeltreffende rechtsmiddelen en veilige, billijke en doeltreffende mechanismen en procedures voor het doen van meldingen en beslechten van geschillen in gevallen van geweld en intimidatie op de werkvloer, zoals:
 - i. klachten- en onderzoeksprocedures, alsmede, waar van toepassing, mechanismen voor het beslechten van geschillen op niveau van de werkvloer;
 - ii. mechanismen voor het beslechten van geschillen buiten de werkvloer;
 - iii. rechtbanken of tribunalen;
 - iv. bescherming tegen victimisatie van of vergelding jegens indieners van klachten, slachtoffers, getuigen en klokkenluiders; en
 - v. juridische, sociale, medische en administratieve ondersteuning voor indieners van klachten en slachtoffers;
- c. de privacy van deze individuen en de vertrouwelijkheid te beschermen, voor zover mogelijk en waar van toepassing, en te waarborgen dat de vereisten voor privacy en vertrouwelijkheid niet worden misbruikt;
- d. te voorzien in sancties, waar van toepassing, in gevallen van geweld en intimidatie op de werkvloer;
- e. ervoor te zorgen dat slachtoffers van gendergerelateerd geweld en gendergerelateerde intimidatie op de werkvloer effectief toegang hebben tot genderresponsieve, veilige en doelmatige mechanismen voor het indienen van klachten en geschillenbeslechting, ondersteuning, diensten en rechtsmiddelen;
- f. de effecten van huiselijk geweld te erkennen en, voor zover redelijkerwijs praktisch uitvoerbaar, de gevolgen daarvan op de werkvloer te beperken;
- g. te waarborgen dat werknemers het recht te hebben zich terug te trekken uit een werksituatie wanneer zij redelijkerwijs kunnen aannemen dat deze een onmiddellijk en ernstig gevaar voor hun leven, gezondheid of veiligheid oplevert als gevolg van geweld en intimidatie, zonder dat zij te lijden hebben onder represailles of andere ongerechtvaardigde consequenties, alsmede de plicht om de leiding op de hoogte te stellen; en
- h. te waarborgen dat arbeidsinspecties en andere relevante autoriteiten, naargelang van toepassing, bevoegd zijn om maatregelen te nemen bij geweld en intimidatie op de werkvloer, onder andere het afgeven van bevelen die onmiddellijk in werking treden of tot het onmiddellijk stoppen met werkzaamheden wanneer er een onmiddellijk en ernstig gevaar bestaat voor het leven, de gezondheid of de veiligheid, behoudens het recht van beroep op een gerecht of een administratieve autoriteit, voorzien bij nationale wetgeving.

VI.

RICHTSNOEREN, TRAINING EN VERGROTING BEWUSTWORDING

Artikel 11

Elk Lid streeft er in overleg met de representatieve organisaties van werkgevers en werknemers naar te waarborgen dat:

- a. geweld en intimidatie op de werkvloer worden geadresseerd in relevante nationale beleidsmaatregelen zoals maatregelen die betrekking hebben op veiligheid en gezondheid op het werk, gelijkheid en non-discriminatie en migratie;
- b. werkgevers en werknemers en hun organisaties, en relevante autoriteiten, worden voorzien van richtsnoeren, hulpmiddelen, training en andere tools, in toegankelijke vorm naar gelang van toepassing, inzake geweld en intimidatie op de werkvloer, met inbegrip van gendergerelateerd geweld en gendergerelateerde intimidatie; en
- c. initiatieven, met inbegrip van campagnes om de bewustwording te vergroten, worden ontplooid.

VII.

METHODEN VAN TOEPASSING

Artikel 12

De bepalingen van dit Verdrag dienen te worden toegepast via nationale wetten en voorschriften, alsmede via collectieve overeenkomsten of andere maatregelen in overeenstemming met de nationale praktijk, onder andere door uitbreiding of aanpassing van bestaande maatregelen voor veiligheid en gezondheid op het werk om rekening te houden met geweld en intimidatie en het ontwikkelen van specifieke maatregelen indien nodig.

VIII.

SLOTBEPALINGEN

Artikel 13

De formele bekrachtigingen van dit Verdrag worden medegedeeld aan de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau ten behoeve van registratie.

Artikel 14

1. Dit Verdrag is slechts verbindend voor de Leden van de Internationale Arbeidsorganisatie die hun bekrachtigingen door de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau hebben doen registreren.
2. Het treedt in werking twaalf maanden na de datum waarop de bekrachtigingen van twee Leden door de Directeur-Generaal zijn geregistreerd.
3. Vervolgens treedt dit Verdrag voor elk Lid in werking twaalf maanden na de datum waarop zijn bekrachtiging is geregistreerd.

Artikel 15

1. Een Lid dat dit Verdrag heeft bekrachtigd, kan het opzeggen na afloop van een termijn van tien jaar na de datum waarop het Verdrag voor het eerst in werking is getreden, door middel van een aan de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau gerichte en door deze geregistreerde verklaring. De opzegging wordt eerst van kracht een jaar na de datum waarop zij is geregistreerd.
2. Elk Lid dat dit Verdrag heeft bekrachtigd en niet binnen een jaar na afloop van de termijn van tien jaar bedoeld in het vorige lid, gebruik maakt van de bevoegdheid tot opzegging voorzien in dit artikel, is voor een nieuwe termijn van tien jaar gebonden en kan daarna dit Verdrag opzeggen binnen het eerste jaar van elke nieuwe termijn van tien jaar op de voorwaarden voorzien in dit artikel.

Artikel 16

1. De Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau stelt alle Leden van de Internationale Arbeidsorganisatie in kennis van de registratie van alle bekrachtigingen en opzeggingen die hem door de Leden van de Organisatie zijn medegedeeld.
2. Bij de kennisgeving aan de Leden van de Organisatie van de registratie van de tweede hem medegedeelde bekrachtiging, vestigt de Directeur-Generaal 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 doet aan de Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties mededeling, ter registratie in overeenstemming met artikel 102 van het Handvest van de Ver-

enigde Naties, van de volledige bijzonderheden omtrent alle bekrachtigingen en opzeggingen die overeenkomstig de bepalingen van de voorgaande artikelen zijn geregistreerd.

Artikel 18

De Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau brengt, telkens wanneer hij dit noodzakelijk acht, aan de Algemene Conferentie verslag uit over de toepassing 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, houdende herziening van dit Verdrag, zal, tenzij het nieuwe verdrag anders bepaalt:

- a. bekrachtiging door een Lid van het nieuwe verdrag, houdende herziening, van rechtswege onmiddellijke opzegging van dit Verdrag ten gevolge hebben, niettegenstaande het bepaalde in artikel 15 hierboven, onder voorbehoud evenwel dat het nieuwe verdrag, houdende herziening, in werking is getreden;
- b. met ingang van de datum waarop het nieuwe verdrag, houdende herziening, in werking treedt, dit Verdrag niet langer openstaan voor bekrachtiging door de Leden.

2. Dit Verdrag blijft in elk geval naar huidige vorm en inhoud van kracht voor de Leden die het hebben bekrachtigd en die het nieuwe verdrag, houdende herziening, niet hebben bekrachtigd.

Artikel 20

De Engelse en de Franse tekst van dit Verdrag zijn gelijkelijk authentiek.

Uitgegeven de *achttiende* maart 2020.

De Minister van Buitenlandse Zaken,

S.A. BLOK