

PARLAMENTUL ROMÂNIEI

SENATUL

CAMERA DEPUTAȚILOR

Lege pentru ratificarea Convenției nr.190/2019 a Organizației Internaționale a Muncii privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii, adoptată la Geneva la 21 iunie 2019

Parlamentul României adoptă prezenta lege.

Articol unic - Se ratifică Convenția nr.190/2019 a Organizației Internaționale a Muncii privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii, adoptată la Geneva la 21 iunie 2019.

CONVENȚIA 190

CONVENȚIA PRIVIND LA ELIMINAREA VIOLENȚEI ȘI A HĂRȚUIRII ÎN LUMEA MUNCII ADOPTATĂ LA GENEVA LA 21 IUNIE 2019

PREAMBUL

Conferința Generală a Organizației Internaționale a Muncii,

Convocată la Geneva de către Consiliul de Administrație al Biroului Internațional al Muncii și reunită în cea de-a o sută opta sesiune a sa (centenară), la 10 iunie 2019

Invocând faptul că Declarația de la Philadelphia afirmă că toate ființele umane, indiferent de rasă, credință sau sex, au dreptul să se bucure atât de bunăstarea lor materială, cât și de dezvoltarea lor spirituală în condiții de libertate și demnitate, de securitate economică și șanse egale și

Reafirmând relevanța Convențiilor fundamentale ale Organizației Internaționale a Muncii și

Invocând alte instrumente internaționale importante, cum ar fi Declarația Universală a Drepturilor Omului, Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice, Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, Convenția internațională privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială, Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor, Convenția internațională pentru protecția

drepturilor tuturor muncitorilor migranți și ale membrilor familiilor acestora și Convenția privind drepturile persoanelor cu dizabilități și

Recunoscând dreptul fiecărei persoane la o lume a muncii lipsit de violență și hărțuire, inclusiv violență și hărțuire bazate pe diferența de gen și

Recunoscând faptul că violența și hărțuirea în lumea muncii pot constitui o încălcare sau un abuz la adresa drepturilor omului și că violența și hărțuirea reprezintă o amenințare la adresa egalității de șanse, sunt inacceptabile și incompatibile cu munca decentă și

Recunoscând importanța unei culturi a muncii bazate pe respect reciproc și demnitatea ființei umane în prevenirea violenței și hărțuirii și

Reamintind faptul că statele membre au o responsabilitate importantă în promovarea unui mediu general de toleranță zero față de violență și hărțuire pentru a facilita prevenirea unor astfel de comportamente și practici, și că toți actorii din lumea muncii trebuie să prevină, să combată și să se abțină de la folosirea violenței și hărțuirii și

Recunoscând că violența și hărțuirea la locul de muncă afectează sănătatea psihologică, fizică și sexuală, demnitatea, și mediul familial și social al persoanei și

Recunoscând că violența și hărțuirea afectează, de asemenea, calitatea serviciilor publice și private și pot împiedica persoanele, în special femeile, să acceseze, să rămână și să avanseze pe piața muncii și

Considerând că violența și hărțuirea sunt incompatibile cu promovarea întreprinderilor durabile și au un impact negativ asupra organizării muncii, relațiilor la locul de muncă, gradului de implicare a lucrătorilor, reputației întreprinderii și productivității și

Recunoscând că violența și hărțuirea bazate pe diferența de gen afectează în mod disproporționat femeile și fetele, și recunoscând că o abordare incluzivă, integrată și sensibilă la dimensiunea de gen, care să abordeze cauzele care stau la bază și factorii de risc, inclusiv stereotipurile de gen, formele multiple și intersecționale de discriminare și relațiile de putere inegale bazate pe diferența de gen, este esențială pentru a pune capăt violenței și hărțuirii în lumea muncii și

Considerând că violența domestică poate afecta ocuparea forței de muncă, productivitatea precum și siguranța și sănătatea și că guvernele, organizațiile angajatorilor și lucrătorilor și instituțiile de pe piața muncii pot contribui, ca parte a altor măsuri, la recunoașterea, oferirea unui răspuns și abordarea impactului violenței domestice și

după ce a decis, adoptarea anumitor propuneri referitoare la violența și hărțuirea în lumea muncii, care se află la al cincilea punct pe agenda sesiunii și

după ce a stabilit ca aceste propuneri să ia forma unei Convenții internaționale, Adoptă astăzi, la douăzeci și unu iunie două mii nouăsprezece, următoarea Convenție, care va fi denumită Convenția privind violența și hărțuirea, 2019:

DEFINIȚII

Articolul 1

- 1. În înțelesul prezentei Convenții:
 - (a) termenul „violență și hărțuire” în lumea muncii se referă la o gamă de comportamente și practici inacceptabile, sau amenințări cu comportamente și practici inacceptabile, indiferent dacă au loc în mod izolat sau repetat, care au scopul de a genera, generează sau pot genera un prejudiciu fizic, psihologic, sexual sau economic și includ violență și hărțuire bazate pe diferența de gen;
 - (b) termenul „violență și hărțuire bazate pe diferența de gen” înseamnă violența și hărțuirea îndreptată împotriva persoanelor din cauza sexului sau genului acestora, afectând persoanele de un anumit sex sau gen în mod disproporționat, și include hărțuirea sexuală.
- 2. Fără a aduce atingere subpunctelor (a) și (b) de la punctul 1 al prezentului articol, definițiile din legile și reglementările naționale pot să prevadă un concept unic sau concepte separate.

II. DOMENIUL DE APLICARE

Articolul 2

- 1. Prezenta Convenție protejează lucrătorii și alte persoane din lumea muncii, inclusiv angajații așa cum sunt definiți de legislația și practica națională, precum și persoanele care lucrează, indiferent de statutul lor contractual, persoanele aflate în perioada de formare profesională, inclusiv stagiarii și ucenicii, lucrătorii cărora le-a încetat raportul de muncă, voluntarii, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și persoanele care au depus cereri pentru ocuparea unui loc de muncă, precum și persoanele care exercită autoritatea, îndatoririle sau responsabilitățile unui angajator.
- 2. Prezenta Convenție se aplică tuturor sectoarelor, private sau publice, atât în economia formală cât și în cea informală, din zonele urbane precum și din zonele rurale.

Articolul 3

- Prezenta Convenție se aplică violenței și hărțuirii în lumea muncii produse pe parcursul, legate de sau rezultate din muncă:

- (a) la locul de muncă, inclusiv în spații publice și private atunci când acestea constituie un loc de muncă;
- (b) în locurile în care lucrătorul este plătit, se odihnește sau mănâncă sau folosește grupurile sanitare, instalații pentru spălare și vestiare;
- (c) în timpul deplasărilor, călătoriilor, instruirii, evenimentelor sau activităților de sociale legate de muncă;
- (d) prin intermediul comunicărilor legate de muncă, inclusiv cele efectuate prin tehnologia informației și comunicațiilor;
- (e) în spațiile de cazare puse la dispoziție de angajator; și
- (f) pe durata efectuării deplasării către și dinspre locul de muncă.

III.PRINCIPII DE BAZĂ

Articolul 4

- 1. Fiecare stat membru care ratifică prezenta Convenție va respecta, promova și asigura exercitarea dreptului fiecărei persoane la o lume a muncii lipsită de violență și hărțuire.
- 2. Fiecare stat membru va adopta, în concordanță cu legislația și condițiile naționale și în consultare cu organizațiile reprezentative ale angajatorilor și lucrătorilor, o abordare incluzivă, integrată și sensibilă la dimensiunea de gen pentru prevenirea și eliminarea violenței și hărțuirii în lumea muncii. O astfel de abordare ar trebui să ia în considerare violența și hărțuirea care implică părți terțe, acolo unde este cazul, și va include:
 - (a) interzicerea prin lege a violenței și hărțuirii;
 - (b) asigurarea faptului că politicile relevante abordează violența și hărțuirea;
 - (c) adoptarea unei strategii cuprinzătoare în vederea implementării măsurilor pentru prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii;
 - (d) instituirea sau consolidarea mecanismelor de aplicare și monitorizare;
 - (e) asigurarea accesului la căile de atac și a sprijinului pentru victime;
 - (f) stabilirea de sancțiuni;
 - (g) dezvoltarea de instrumente, îndrumări, educației și formării profesionale și creșterea nivelului de conștientizare, în forme accesibile, după caz; și

- (h) asigurarea mijloacelor eficiente de inspecție și anchetă a cazurilor de violență și hărțuire, inclusiv prin intermediul inspectoratelor de muncă sau al altor organisme competente.
- 3. Pe parcursul adoptării și implementării abordării la care se face referire la punctul 2 al prezentului articol, fiecare Membru va recunoaște rolurile și funcțiile diferite și complementare ale guvernelor, angajatorilor și lucrătorilor și organizațiilor acestora, luând în considerare natura variată și întinderea responsabilităților care le revin.

Articolul 5

În vederea prevenirii și eliminării violenței și hărțurii în lumea muncii, fiecare Membru va respecta, promova și asigura exercitarea principiilor fundamentale și drepturilor la locul de muncă, respectiv libertatea de asociere și recunoaștere efectivă a dreptului la negociere colectivă, eliminarea tuturor formelor de muncă forțată sau obligatorie, abolirea efectivă a muncii copiilor și eliminarea discriminării în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, precum și promovarea muncii decente.

Articolul 6

Fiecare Membru va adopta legi, reglementări și politici care să asigure dreptul la egalitate și nediscriminare la angajare și ocuparea unui loc de muncă, inclusiv pentru lucrătorii femei, precum și pentru lucrătorii și alte persoane care aparțin unuia sau mai multor grupuri vulnerabile sau unor grupuri aflate în situații vulnerabile care sunt afectate în mod disproporționat de violență și hărțuire în lumea muncii.

IV. PROTECȚIA ȘI PREVENȚIA

Articolul 7

Fără a aduce atingere articolului 1 și în conformitate cu dispozițiile acestuia, fiecare Membru adoptă legi și reglementări care să definească și să interzică violența și hărțuirea în lumea muncii, inclusiv violența și hărțuirea bazate pe diferența de gen.

Articolul 8

- Fiecare Membru va întreprinde măsurile corespunzătoare pentru a preveni violența și hărțuirea în lumea muncii, inclusiv:
 - (a) recunoașterea rolului important pe care îl au autoritățile publice în cazul lucrătorilor din economia informală;

- (b) identificarea sectoarelor sau ocupațiilor și aranjamentelor de muncă în care lucrătorii și alte persoane vizate sunt mai expuse la violență și hărțuire, în consultare cu organizațiile de angajatori și de lucrători vizate și prin alte mijloace, și
- (c) luarea măsurilor menite să protejeze efectiv aceste persoane

Articolul 9

- Fiecare Membru va adopta legi și reglementări prin care se solicită angajatorilor să ia măsurile adecvate proporțional cu gradul de control pe care îl exercită, pentru prevenirea violenței și hărțurii în lumea muncii, inclusiv a violenței și hărțurii bazate pe diferența de gen și în special, în măsura în care aceste acțiuni pot fi puse în practică în mod rezonabil, să:
 - (a) adopte și implementeze, în consultare cu lucrătorii și cu reprezentanții acestora, o politică cu privire la violența și hărțuirea la locul de muncă;
 - (b) ia în considerare violența și hărțuirea precum și riscurile psihosociale asociate acestora în gestionarea siguranței și sănătății la locul de muncă;
 - (c) identifice pericolele și să evalueze riscurile de producere a violenței și hărțurii, cu participarea lucrătorilor și a reprezentanților acestora, și să ia măsuri de prevenire și control al acestora; precum și
 - (d) ofere informații și instruire lucrătorilor și altor persoane vizate, în formatele accesibile și adecvate, cu privire la pericolele și riscurile identificate de producere a violenței și hărțurii și cu privire la măsurile de prevenție și protecție asociate, inclusiv cu privire la drepturile și responsabilitățile lucrătorilor și ale altor persoane vizate prin raportare la politica la care se face referire la subpunctul (a) din prezentul articol.

V. APLICAREA LEGII, CĂI DE ATAC ȘI REMEDIILE

Articolul 10

- Fiecare Membru va întreprinde măsurile adecvate pentru a:
 - (a) monitoriza și pune în aplicare legile și reglementările naționale referitoare la violența și hărțuirea în lumea muncii;
 - (b) asigura un acces facil la căi de atac și remedii adecvate și eficiente și la mecanisme și proceduri de raportare și soluționare a litigiilor sigure, echitabile și eficiente în cazurile de violență și hărțuire în lumea muncii, precum:
 - (i) proceduri de depunere a plângerilor și de anchetă, precum și, acolo unde este cazul, mecanisme de soluționare a litigiilor la locul de muncă;

- (ii) mecanisme de soluționare a litigiilor în afara locului de muncă;
- (iii) instanțe și alte jurisdicții ;
- (iv) protecția împotriva victimizării sau represaliilor îndreptate împotriva reclamanților, victimelor, martorilor și a avertizorilor de integritate; precum și
- (v) măsuri de sprijin de ordin juridic, social, medical și administrativ pentru reclamanți și pentru victime;
- (c) proteja intimitatea acelor persoane implicate și confidențialitatea, în măsura în care acest lucru este posibil și după caz, și pentru a asigura că cerințele cu privire la intimitate și confidențialitate nu sunt utilizate abuziv;
- (d) prevedea sancțiuni, acolo unde este cazul, în cazurile de violență și hărțuire în lumea muncii;
- (e) se asigura că victimele violenței și hărțurii bazate pe diferența de gen în lumea muncii au acces efectiv la mecanisme de depunere a reclamațiilor și de soluționare a litigiilor, sprijin, servicii și remedii sensibile la dimensiunea de gen, sigure și eficiente;
- (f) recunoaște efectele violenței în familie și, în măsura în care aceste acțiuni pot fi puse în practică în mod rezonabil, limitează impactul acesteia în lumea muncii;
- (g) se asigura că lucrătorii au dreptul de a se ieși dintr-o situație de muncă în legătură cu care au temeiuri justificate să considere că prezintă un pericol imediat și grav pentru viață, sănătate sau siguranță din cauza violenței și hărțurii, fără a suferi de pe urma unor represalii sau a altor consecințe disproporționate, și obligația/datoria de a informa conducerea; precum și,,
- (h) se asigura că inspectoratele de muncă și alte autorități relevante, după caz, sunt investite cu autoritatea de a trata problema violenței și hărțurii în lumea muncii, inclusiv prin emiterea de ordine care să solicite instituirea de îndată a unor măsuri executorii, precum și ordine de încetare a activității la locul de muncă în cazuri de pericol iminent la adresa vieții, sănătății sau siguranței, care să facă obiectul dreptului la apel în fața unei autorități judiciare sau administrative în conformitate cu prevederile legii.

VII. ÎNDRUMARE, INSTRUIRE ȘI CREȘTEREA GRADULUI DE CONȘTIENȚIZARE

Articolul 11

- Fiecare Membru, în consultare cu organizațiile reprezentative ale angajatorilor și lucrătorilor, va căuta să se asigure că:

- (a) violența și hărțuirea la locul de muncă sunt abordate prin intermediul politicilor naționale relevante, precum cele referitoare la siguranța și sănătatea în lumea muncii, egalitate și nediscriminare și migrație;
- (b) angajatorii și lucrătorii și organizațiilor acestora, precum și autoritățile relevante, dispun de orientări, resurse, instruire sau alte instrumente, în formate accesibile , după caz, cu privire la violența și hărțuirea în lumea muncii, inclusiv la violența și hărțuirea bazate pe diferența de gen; precum și
- (c) sunt întreprinse inițiative, inclusiv campanii de creștere a nivelului de conștientizare.

VII. METODE DE PUNERE ÎN APLICARE

Articolul 12

Prevederile prezentei Convenții se vor aplica prin intermediul legilor și reglementărilor naționale, precum și prin intermediul acordurilor colective sau altor măsuri în concordanță cu practica națională, inclusiv prin extinderea sau adaptarea măsurilor actuale de securitate și sănătate în muncă pentru a include violența și hărțuirea și prin elaborarea de măsuri specifice dacă este necesar.

VIII. DISPOZIȚII FINALE

Articolul 13

Ratificările formale ale prezentei Convenții sunt comunicate directorului general al Biroului Internațional al Muncii pentru înregistrare.

Articolul 14

- 1. Prezenta Convenție va fi obligatorie doar pentru Membrii Organizației Internaționale a Muncii a căror ratificare a fost înregistrată de către Directorul general al Biroului Internațional al Muncii.
- 2. Aceasta va intra în vigoare după douăsprezece luni de la înregistrarea ratificărilor a două state membre, de către Directorul general.
- 3. Ulterior, prezenta Convenție va intra în vigoare pentru fiecare stat membru după douăsprezece luni de la data la care ratificarea este înregistrată.

▪ *Articolul 15*

- 1. Orice stat membru care a ratificat prezenta Convenție poate să o denunțe după expirarea unei perioade de zece ani de la data intrării inițiale în vigoare a Convenției, printr-un act comunicat directorului general al Biroului Internațional al Muncii pentru înregistrare. Denunțarea va produce efect doar după un an de la data înregistrării ei.
- Orice stat membru care a ratificat prezenta Convenție și care, în termen de un an de la expirarea perioadei de zece ani menționată la paragraful precedent, nu va face uz de dreptul de denunțare prevăzută de prezentul articol, va fi obligat pentru o nouă perioadă de zece ani, în condițiile prevăzute de prezentul articol.

▪ *Articolul 16*

- 1. Directorul general al Biroului Internațional al Muncii va notifica tuturor statelor membre ale Organizației Internaționale a Muncii înregistrarea tuturor ratificărilor, declarațiilor și denunțurilor care-i vor fi comunicate de membrii organizației.
-
- 2. Notificând membrilor organizației înregistrarea celei de-a doua ratificări care i-a fost comunicată, Directorul general va atrage atenția membrilor organizației asupra datei la care va intra în vigoare prezenta Convenție.

Articolul 17

Directorul general al Biroului Internațional a Muncii va comunica Secretarului general al Națiunilor Unite, pentru a fi înregistrate, conform articolului 102 al Cartei Națiunilor Unite, date complete în legătură cu toate ratificările, toate declarațiile și actele de denunțare pe care le-a înregistrat conform dispozițiilor articolelor precedente.

Articolul 18

Ori de câte ori va crede necesar, Consiliul de Administrație al Biroului Internațional al Muncii va prezenta Conferinței generale un raport privind aplicarea prezentei Convenții și va examina dacă este cazul să înscrie pe ordinea de zi a Conferinței problema revizuirii ei totale sau parțiale.

Articolul 19

- 1. În cazul în care Conferința adoptă o nouă Convenție având ca obiect revizuirea totală sau parțială a prezentei Convenții, și numai dacă noua convenție nu prevede altfel:
 - (a) ratificarea de către un membru a noii Convenții revizuite va implica ipso jure denunțarea imediată a prezentei convenții, fără a ține cont de prevederile articolului 15 de mai sus, , sub rezerva intrării în vigoare a noii Convenții de revizuire;
 - (b) de la data la care noua Convenție de revizuire va intra în vigoare, prezenta Convenție nu va mai fi deschisă ratificării de către statele membre.

- 2. Prezenta Convenție va rămâne în orice caz în vigoare în forma și conținutul actuale pentru membrii care au ratificat-o, dar care nu au ratificat Convenția revizuită.

Articolul 20

Versiunile în limbile engleză și franceză ale textului prezentei convenții sunt egal autentice.

Textul de mai sus reprezintă textul autentic al Convenției adoptat cu respectarea tuturor formalităților în cadrul Conferinței Generale a Organizației Internaționale a Muncii pe parcursul celei de-a o sută opta sesiune a sa, care s-a desfășurat la Geneva și a fost declarată închisă în ziua de douăzeci și unu iunie 2019.