
A. TEXTUL CONVENȚIEI PRIVIND ELIMINAREA VIOLENȚEI ȘI HĂRȚUIRII ÎN LUMEA MUNCII

Conferința Generală a Organizației Internaționale a Muncii,

Convocată la Geneva de către Consiliul administrativ al Biroului Internațional al Muncii și care s-a întrunit la 10 iunie 2019, în cea de-a 108-a sesiune (Centenar);

Reafirmând prevederea din Declarația de la Philadelphia precum că toți oamenii, indiferent de rasă, credință sau sex, au dreptul să-și asigure bunăstarea lor materială și dezvoltarea lor spirituală în libertate și demnitate, în condiții de securitate economică și cu posibilități egale;

Reafirmând relevanța convențiilor fundamentale ale Organizației Internaționale a Muncii;

Reamintind alte instrumente internaționale relevante, 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 privind protecția drepturilor tuturor lucrătorilor migranți și a membrilor familiilor acestora și Convenția privind drepturile persoanelor cu dizabilități;

Recunoscând dreptul tuturor persoanelor la o lume a muncii fără violență și hărțuire, inclusiv violență și hărțuire pe criterii de gen;

Recunoscând că violența și hărțuirea în lumea muncii pot constitui un abuz sau o încălcare a drepturilor omului și că violența și hărțuirea reprezintă o amenințare la adresa egalității de șanse, este inacceptabilă și incompatibilă cu munca decentă;

Recunoscând importanța unei culturi organizaționale, bazată pe respectul reciproc și demnitatea pentru toate ființele umane pentru a preveni violența și hărțuirea;

Reamintind că statele membre au o responsabilitate importantă pentru crearea unui climat 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 se abțină de la, să prevină și să abordeze violența și hărțuirea;

Recunoscând faptul că violența și hărțuirea în lumea muncii afectează sănătatea psihologică, fizică și sexuală a unei persoane, demnitatea umană, precum și mediul familial și social;

Recunoscând că violența și hărțuirea afectează și calitatea serviciilor publice și private și poate împiedica sau limita accesul, menținerea și avansarea persoanelor, în special a femeilor, pe piața muncii;

Constatând că violența și hărțuirea sunt incompatibile cu promovarea durabilă a întreprinderilor și au un impact negativ asupra procesului de organizare a muncii, relațiilor la locul de muncă, implicarea salariaților, reputației și productivității întreprinderii;

Recunoscând că violența și hărțuirea pe criterii de gen afectează, în mod disproporționat femeile și fetele și recunoscând faptul că o abordare incluzivă, integrată și sensibilă la gen, care tratează cauzele de bază și factorii de risc, inclusiv stereotipurile de gen, formele multiple și inter-conexe de discriminare și relațiile de putere, stabilite între femei și bărbați, bazate pe inegalitatea de gen sunt esențiale pentru a pune capăt violenței și hărțuirii în lumea muncii;

Constatând că violența în familie poate afecta domeniul ocupării forței de muncă, productivitatea, securitatea și sănătatea în muncă și că guvernele, organizațiile patronale și sindicale și instituțiile din domeniul pieței muncii pot contribui, ca parte a altor măsuri, prin recunoașterea, luarea unei atitudini și abordarea impactului violenței în familie;

După ce a decis adoptarea anumitor propuneri cu privire la violență și hărțuire în lumea muncii, acesta constituind al cincilea subiect de pe ordinea de zi a sesiunii;

După ce a hotărât că aceste propuneri vor lua forma unei convenții internaționale;

adoptă în această zi, douăzeci și unu iunie două mii nouăsprezece, următoarea convenție, care va fi denumită „Convenția privind eliminarea violenței și a hărțurii”, 2019:

PARTEA I. DEFINIȚII

Articolul 1

1. În sensul prezentei Convenții:

- (a) termenul de „violență și hărțuire” la locul de muncă reprezintă o serie de comportamente și practici inacceptabile sau amenințările legate de manifestarea acestora, indiferent dacă este vorba de o singură ocurență sau de un eveniment repetat, care are drept scop, sau ar putea conduce la un prejudiciu fizic, psihic, sexual sau economic;
- (b) termenul „violență și hărțuire pe criterii de pe gen” înseamnă "violență și hărțuire îndreptate împotriva unei persoane din cauza sexului sau a genului său sau care afectează, în mod disproporționat, persoanele de un anumit sex sau gen și include hărțuirea sexuală.

2. Fără a aduce atingere lit. a) și b) din alin. 1 din prezentul articol, termenii din legile și reglementările naționale pot fi definite ca un concept unic sau drept concepte separate.

PARTEA II. DOMENIUL DE APLICARE

Articolul 2

1. Prezenta Convenție are ca scop protejarea lucrătorilor și altor persoane din lumea muncii, inclusiv angajații, astfel cum sunt definiți de legislația și practicile naționale, precum și persoanele care lucrează independent de statutul lor contractual, persoanele în curs de formare, inclusiv stagiarii și ucenicii, lucrătorii al căror contract de muncă a fost reziliat, voluntarii, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și solicitanții de locuri de muncă, precum și persoanele care exercită autoritatea, atribuțiile sau responsabilitățile unui angajator.

2. Prezenta Convenție se aplică tuturor ramurilor activității economice, inclusiv serviciului public și sectorului privat, atât în economia formală și informală, cât și în mediul urban sau rural.

Articolul 3

Prezenta Convenție se aplică violenței și hărțurii în lumea muncii care are loc în timpul, este aferentă sau care rezultă în urma raporturilor de muncă:

- (a) la locul de muncă, inclusiv spațiile publice și private în cazul în care acestea reprezintă un loc de muncă;
- (b) în locurile în care salariatul este remunerat, face o pauză de odihnă sau de masă sau utilizează instalații sanitare, lavoare sau vestiare;
- (c) în timpul deplasărilor în interes de serviciu, călătoriilor, instruirilor, evenimentelor sau activităților sociale;
- (d) comunicațiilor legate de muncă, inclusiv prin intermediul tehnologiilor informației și comunicației;

-
- (e) în structurile de cazare, furnizate de angajator;
 - (f) în timpul navetei la și de la locul de muncă.

PARTEA III. PRINCIPII FUNDAMENTALE

Articolul 4

1. Orice stat membru care ratifică prezenta Convenție trebuie să respecte, să protejeze și să promoveze realizarea dreptului fiecărui salariat la o lume a muncii fără violență și hărțuire.

2. Orice stat membru va adopta, în conformitate cu legislația și circumstanțele naționale și după consultarea reprezentanților patronatelor și sindicatelor, o abordare incluzivă, integrată, care să ia în considerare dimensiunea de gen pentru prevenirea și eliminarea violenței și hărțuirii în lumea muncii. O astfel de abordare trebuie să țină cont de violența și hărțuirea care pot implica terțe părți, după caz, și include:

- (a) interzicerea violenței și a hărțuirii prin lege;
- (b) asigurarea faptului că politicile relevante abordează violența și hărțuirea;
- (c) adoptarea unei strategii cuprinzătoare, cu scopul de a implementa măsuri de prevenire și combatere a violenței și hărțuirii;
- (d) instituirea sau consolidarea mecanismelor de aplicare și monitorizare;
- (e) asigurarea accesului victimelor violenței și hărțuirii la căile de atac și sprijinirea acestora;
- (f) prevederea sancțiunilor;
- (g) elaborarea instrumentelor, orientărilor/ghidurilor, activităților de educație și formare profesională și sensibilizarea opiniei publice, în formate accesibile, după caz;
- (h) asigurarea mijloacelor eficiente de investigație, control sau cercetare a cazurilor de violență și hărțuire, inclusiv prin intermediul inspectoratelor de muncă sau altor organisme competente.

3. În procesul de adoptare și implementare a abordării menționate la alin. 2 din prezentul articol, orice stat membru recunoaște rolurile și funcțiile diferite și complementare ale guvernelor, precum și ale angajatorilor, salariaților și organizațiilor respective, luând în considerare natura și amploarea diferită ale responsabilităților lor corespunzătoare.

Articolul 5

În vederea prevenirii și eliminării violenței și hărțuirii în lumea muncii, fiecare stat membru respectă, promovează și aplică principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă, respectiv libertatea de asociere și recunoașterea efectivă a dreptului la negociere colectivă, eliminarea tuturor formelor de muncă forțată sau obligatorie, abolirea exploatării prin muncă a copiilor și eliminarea discriminării în domeniul egalității de posibilități și de tratament, în materie de ocupare a forței de muncă și exercitare a profesiei, precum și promovarea muncii decente.

Articolul 6

Orice stat membru care aplică prezenta Convenție se angajează să adopte legi, regulamente și politici naționale care să urmărească promovarea, prin metode adaptate condițiilor și uzanțelor naționale, a egalității de posibilități și de tratament în materie de ocupare a forței de muncă și exercitare a profesiei, inclusiv pentru femeile salariate, precum și pentru lucrătorii și alte persoane care aparțin unuia sau mai multor grupuri vulnerabile sau grupuri în situații de vulnerabilitate, care sunt afectate, în mod disproporționat, de violență și hărțuire în lumea muncii.

PARTEA IV. MĂSURI DE PROTECȚIE ȘI PREVENIRE

Articolul 7

Fără a aduce atingere la și în conformitate cu prevederile art. 1, orice stat membru va adopta legi și regulamente pentru a defini și a interzice violența și hărțuirea în lumea muncii, inclusiv hărțuirea și violența pe criterii de gen.

Articolul 8

Orice stat membru va întreprinde măsurile necesare pentru a preveni violența și hărțuirea la locul de muncă, inclusive prin:

- (a) recunoașterea rolului important al autorităților publice în cazul lucrătorilor din economia informală;
- (b) identificarea, în consultarea cu organizațiile patronale și sindicale în cauză și prin alte mijloace, a sectoarelor sau ocupațiilor și modalităților de muncă în care muncitorii și alte persoanele relevante sunt mai expuse la violență și hărțuire;
- (c) întreprinderea măsurilor necesare pentru protecția eficientă a acestor persoane.

Articolul 9

Fiecare stat membru se angajează să adopte legi și regulamente care să impună angajatorilor să întreprindă măsurile corespunzătoare, în funcție de gradul lor de responsabilitate și control, pentru a preveni violența și hărțuirea în lumea muncii, inclusiv violența și hărțuirea pe criterii de gen și, în special, în măsura în care aceasta este posibil în mod rezonabil pentru:

- (a) a adopta și a pune în aplicare, în consultare cu muncitorii și cu reprezentanții acestora, o politică națională în domeniul prevenirii și combaterii violenței și hărțuirii în lumea muncii;
- (b) a lua în considerare violența și hărțuirea și riscurile psihosociale asociate în procesul de gestionare a securității și sănătății în muncă;
- (c) a identifica pericolele și a evalua riscurile de violență și hărțuire, cu participarea lucrătorilor și a reprezentanților acestora și a întreprinde măsuri pentru prevenirea și supravegherea/controlul acestora;
- (d) a furniza lucrătorilor și altor persoane relevante informații și instruire, în formate accesibile, după caz, cu privire la pericolele și riscurile identificate de violență și hărțuire și măsurile de prevenire și protecție

~~—asociate, inclusiv cu privire la drepturile și responsabilitățile lucrătorilor și ale altor persoane relevante, asociate cu politica menționată la lit. (a) din prezentul articol.~~

PARTEA V. APLICARE SI CĂI DE ATAC

Articolul 10

Fiecare stat membru va întreprinde măsurile necesare pentru:

- (a) a monitoriza și a aplica legislația și reglementările naționale cu privire la prevenirea și combaterea violenței și hărțurii în lumea muncii;
- (b) a asigura un acces facil la remedieri adecvate și eficiente și la mecanisme și proceduri de raportare și soluționare a litigiilor sigure, corecte și eficiente în cazuri de violență și hărțuire în lumea muncii, cum ar fi:
 - (i) proceduri de reclamație și investigație, precum și, după caz, mecanisme de soluționare a litigiilor la nivelul locului de muncă;
 - (ii) mecanisme de soluționare a litigiilor externe la locul de muncă;
 - (iii) instanțe sau curți de judecată;
 - (iv) protecția împotriva victimizării sau represaliilor îndreptate împotriva reclamanților, victimelor, martorilor și denunțătorilor;
 - (v) măsuri de sprijin juridic, social, medical și administrativ pentru reclamanți și victime;
- (c) a proteja intimitatea și confidențialitatea persoanelor implicate, în măsura posibilului și după caz, și a asigura că cerințele privind intimitatea și confidențialitatea nu sunt utilizate inadecvat;
- (d) a prevedea sancțiuni, dacă este aplicabil, în cazurile de violență și hărțuire la locul de muncă;
- (e) a prevedea că victimele violenței și hărțurii pe criterii de gen la locul de muncă au acces efectiv la mecanisme, asistență, servicii și căi de atac pentru soluționarea litigiilor, de siguranță și eficiente;
- (f) a recunoaște efectele violenței în familie și, în măsura în care aceasta este rezonabil și practic realizabil, a atenua impactul acesteia la locul de muncă;
- (g) a asigura că lucrătorii au dreptul de a se îndepărta dintr-o situație de muncă pe care au o justificare rezonabilă de a crede că ar prezenta un pericol iminent și grav pentru viață, sănătate sau siguranță din cauza violenței și hărțurii, fără a suferi represalii sau alte consecințe nejustificate și obligațiunea de a informa managementul;
- (h) a asigura că inspectoratele de muncă și alte autorități relevante, după caz, sunt abilitate să facă față violenței și hărțurii la locul de muncă, inclusiv prin emiterea de ordine care necesită măsuri cu forță executorie imediată și ordine privind încetarea activității în cazuri de pericol iminent pentru viață, sănătate sau siguranță, sub rezerva oricărui drept de apel la o autoritate judiciară sau administrativă care poate fi prevăzută de lege.

PARTEA VI. GHIDARE, FORMARE ȘI SENSIBILIZARE

Articolul 11

Fiecare stat membru, în consultare cu organizațiile reprezentative ale angajatorilor și lucrătorilor, va tinde să asigure că:

- (a) violența și hărțuirea în lumea muncii sunt abordate în politicile naționale relevante, precum cele privind securitatea și sănătatea în muncă, egalitatea și nediscriminarea și migrația;
- (b) angajatorilor, salariaților și organizațiilor acestora, precum și autorităților competente, le vor fi oferite ghidări, resurse, formare sau alte instrumente, în formate accesibile, după caz, cu privire la prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii în lumea muncii, inclusiv cu privire la violența și hărțuirea pe criterii de gen;
- (c) sunt desfășurate inițiative, inclusiv campanii de sensibilizare a publicului larg.

PARTEA VII. METODE DE APLICARE

Articolul 12

Dispozițiile prezentei Convenții se aplică prin intermediul legilor și reglementărilor naționale, precum și prin convenții colective de muncă sau alte măsuri compatibile cu practica națională, inclusiv prin extinderea sau adaptarea măsurilor existente de securitate și sănătate în muncă pentru a acoperi domeniul violenței și hărțuirii și a elabora măsuri specifice, dacă este necesar.

PARTEA VIII. DISPOZIȚII

Articolul 13

Ratificările formale ale prezentei Convenții vor fi comunicate Directorului General al Organizației Internaționale a Muncii, care le va înregistra.

Articolul 14

1. Prezenta Convenție nu va obliga decât statele membre ale Organizației Internaționale a Muncii, ale căror ratificări au fost înregistrate de către Directorul General.
2. Convenția va intra în vigoare după 12 luni de la înregistrarea de către Directorul gGneral a ratificării de către, cel puțin, a două state membre.
3. Ulterior, prezenta Convenție va intra în vigoare pentru fiecare stat membru după douăsprezece luni de la data înregistrării ratificării.

Articolul 15

1. Orice stat membru care a ratificat prezenta Convenție o poate denunța la expirarea unei perioade de 10 ani de la data intrării în vigoare inițiale a Convenției, printr-un act comunicat Directorului General

al Organizației Internaționale a Muncii și înregistrat de către acesta. Denunțarea nu va avea efect decât doar după expirarea termenului de un an de la data înregistrării cererii de retragere de la obligațiile asumate.

2. Orice stat membru care a ratificat prezenta Convenție și care, în termen de un an de la expirarea perioadei de 10 ani menționată în alineatul precedent, nu va face uz de posibilitatea de a o denunța, prevăzută de prezentul articol, se va obliga pentru o nouă perioadă de 10 ani și, în consecință, va putea denunța prezenta Convenție la expirarea fiecărei perioade de 10 ani, în condițiile prevăzute de prezentul articol.

Articolul 16

1. Directorului General al Organizației Internaționale a Muncii va notifica tuturor statelor membre ale Organizației Internaționale a Muncii înregistrarea oricărei ratificări și denunțări, comunicate de către statele membre ale Organizației.

2. Notificând membrii Organizației despre înregistrarea celei de-a doua ratificări, care i-a fost comunicată, Directorul General va atrage atenția statelor membre ale Organizației asupra datei la care prezenta Convenție va intra în vigoare.

Articolul 17

În conformitate cu prevederile articolului 102 al Cartei Națiunilor Unite, Directorul general al Biroului Internațional al Muncii va comunica Secretarului general al Organizației Națiunilor-Unite în vederea înregistrării, informații complete cu privire la toate ratificările și toate actele de denunțare, înregistrate conform articolelor precedente.

Articolul 18

Ori de câte ori va considera necesar, Consiliul de administrare al Biroului Internațional al Muncii va prezenta Conferinței Generale un raport cu privire la aplicarea prezentei Convenții și va examina dacă este cazul de a înscrie pe ordinea de zi a Conferinței problema revizuirii sale, totale sau parțiale.

Articolul 19

1. În cazul în care Conferința va adopta o nouă convenție care va revizui total sau parțial prezenta Convenție și dacă noua convenție nu dispune altfel:

- (a) ratificarea de către un stat membru a noii convenții de revizuire va antrena de plin drept, fără a se mai ține seama de art. 15 de mai sus, denunțarea imediată a prezentei Convenții, cu condiția ca noua convenție de revizuire să fi intrat în vigoare;
- (b) cu începere de la data intrării în vigoare a noii convenții de revizuire, prezenta Convenție va înceta să mai fie deschisă pentru ratificare de către statele membre.

2. Prezenta Convenție va rămâne în orice caz în vigoare, în forma și conținutul său, pentru statele membre care au ratificat-o, dar care nu vor ratifica convenția de revizuire.

Articolul 20

Prezenta Convenție este întocmită în limbile engleză și franceză, ambele texte având aceeași valabilitate.

B. TEXTUL RECOMANDĂRII PRIVIND ELIMINAREA VIOLENȚEI ȘI A HÂRȚUIRII ÎN LUMEA MUNCII

Conferința Generală a Organizației Internaționale a Muncii,

Convocată la Geneva de către Consiliul administrativ al Biroului Internațional al Muncii și care s-a întrunit la 10 iunie 2019, în cadrul celei de-a 108-a sesiuni a sa din Conferința Centenară;

După ce a adoptat "Convenția privind eliminarea violenței și hărțuirii în lumea muncii", 2019,

După ce a decis adoptarea anumitor propuneri cu privire la violența și hărțuirea în lumea muncii, care constituie al cincilea subiect de pe ordinea de zi a sesiunii,

După ce a hotărât că aceste propuneri vor lua forma unei recomandări, care să completeze "Convenția privind eliminarea violenței și hărțuirii în lumea muncii", 2019,

adoptă în această zi, douăzeci și unu iunie două mii nouăsprezece, următoarea Recomandare, care va fi denumită "Recomandarea privind eliminarea violenței și a hărțuirii", 2019:

1. Dispozițiile prezentei Recomandări completează prevederile "Convenției privind eliminarea violenței și hărțuirii în lumea muncii", 2019 (denumită în continuare „Convenția”) și trebuie luate în considerare împreună cu acestea.

PARTEA I. PRINCIPII FUNDAMENTALE

2. Odată cu adoptarea și implementarea abordării incluzive, integrate și sensibile la gen, menționată la art. 4 alin. 2 din Convenție, statele membre trebuie să abordeze violența și hărțuirea la locul de muncă în activitatea și ocuparea forței de muncă, securitate și sănătate în muncă, în legea cu privire la asigurarea egalității și nediscriminării și, după caz, în dreptul penal.

3. Statele membre trebuie să asigure că toți salariații și angajatorii, inclusiv cei din sectoarele economiei, ocupațiile și aranjamentele de muncă care sunt mai expuși la violență și hărțuire, se bucură pe deplin de libertatea de asociere și de recunoașterea efectivă a dreptului la negociere colectivă, în concordanță cu "Convenția nr. 87/1948 privind libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical" și "Convenția nr. 98/1949 privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și negociere colectivă").

4. Statele membre trebuie să întreprindă măsurile necesare pentru:

- (a) a promova recunoașterea efectivă a dreptului la negociere colectivă la toate nivelurile, ca mijloc de prevenire și abordare a violenței și hărțuirii și, în măsura posibilului, de atenuare a impactului violenței în familie la locul de muncă;
- (b) a susține această negociere colectivă prin colectarea și diseminarea informațiilor privind tendințele și bunele practici aferente procesului de negociere și conținutul convențiilor colective de muncă.

5. Statele membre trebuie să asigure că dispozițiile legale, reglementările și politicile naționale privind violența și hărțuirea iau în considerare instrumentele pentru promovarea nediscriminării și egalității de șanse pentru toți ale Organizației Internaționale a Muncii, inclusiv "Convenția 100/1951 privind egalitatea de remunerare a mâinii de lucru masculine și a mâinii de lucru feminine pentru o muncă de valoare egală" și "Recomandarea 90/1951" și "Convenția nr. 111/1958 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei" și "Recomandarea 111/1958, cât și alte instrumente relevante.

PARTEA II. MĂSURI DE PROTECȚIE ȘI PREVENIRE

6. Dispozițiile privind securitatea și sănătatea în muncă cu privire la violența și hărțuirea în legislația națională, reglementările și politicile naționale trebuie să țină cont de instrumentele relevante de securitate și sănătate în muncă ale Organizației Internaționale a Muncii, cum ar fi "Convenția

nr.155/1981 privind securitatea și igiena muncii și mediul de muncă” și Convenția nr. 187/2006 privind cadrul de promovare a sănătății și securității în muncă”.

7. Dacă este cazul, statele membre trebuie să specifice în legislația și reglementările naționale faptul că lucrătorii și reprezentanții acestora trebuie să participe la conceperea, punerea în aplicare și monitorizarea politicii în domeniul muncii, menționată la art. 9 lit. a) din Convenție, iar această politică trebuie:

- (a) să afirme că violența și hărțuirea nu vor fi tolerate;
- (b) să instituie programe de prevenire a violenței și hărțuirii, dacă este cazul, cu specificarea obiectivelor măsurabile;
- (c) să specifice drepturile și responsabilitățile salariaților și cele ale angajatorului;
- (d) să conțină informații despre procedurile de reclamație și investigație;
- (e) să prevadă că toate comunicările interne și externe legate de incidente de violență și hărțuire vor fi luate în considerare și soluționate, în mod corespunzător;
- (f) să specifice dreptul la intimitatea și confidențialitatea persoanelor, după cum este menționat la art. 10 lit. c) din prezenta Convenție, echilibrând totodată dreptul lucrătorilor de a fi conștienți de toate pericolele;
- (g) să includă măsuri de protecție eficientă a reclamanților, victimelor, martorilor și denunțătorilor împotriva victimizării sau represaliilor.

8. Evaluarea riscului la locul de muncă, menționat la art. 9 lit. c) din Convenție, trebuie să țină cont de factorii care sporesc probabilitatea survenirii cazurilor de violență și hărțuire, inclusiv a pericolelor și riscurilor psihosociale. O atenție deosebită trebuie acordată pericolelor și riscurilor care:

- (a) provin în urma condițiilor de activitate și aranjamentelor de muncă, organizării muncii și gestionării resurselor umane, după caz;
- (b) implică terți cum ar fi consumatorii, clienții, furnizorii de servicii, utilizatorii, pacienții și membrii publicului;
- (c) apar ca consecință a discriminării, abuzului de relații de putere și normelor de gen, culturale și sociale, care susțin violența și hărțuirea.

9. Statele membre trebuie să adopte măsuri adecvate pentru sectoarele sau ocupațiile și modalitățile de lucru mai expuse violenței și hărțuirii, cum ar fi munca de noapte, munca în condiții de izolare, serviciile în domeniul sănătății și ospitalității, serviciile sociale, serviciile de urgență, munca casnică, serviciile în domeniul transportului, educației sau divertisment.

10. Statele membre trebuie să adopte măsuri legislative sau de altă natură pentru a proteja lucrătorii migranți, în special muncitorii migranți de sex feminin, indiferent de statutul de migrant, în țările de origine, de tranzit și de destinație, după caz, împotriva violenței și hărțuirii la locul de muncă.

11. În procesul de facilitare a tranziției de la economia informală la cea formală, statele membre trebuie să ofere resurse și asistență lucrătorilor și angajatorilor din economia informală și asociațiilor acestora, pentru a preveni și aborda violența și hărțuirea în economia informală.

12. Statele membre trebuie să se asigure că măsurile de prevenire a violenței și hărțuirii nu conduc la restrângerea participării în anumite locuri de muncă, sectoare sau ocupații, sau excluderea acestora, a femeilor și a grupurilor menționate la art. 6 din Convenție.

13. Referirea, în art. 6 din Convenție, la grupurile vulnerabile și la grupurile aflate în situații de vulnerabilitate trebuie să fie interpretată în conformitate cu standardele internaționale ale muncii și cu instrumentele internaționale privind drepturile omului aplicabile.

PARTEA III. PROCEDURA DE EXECUTARE, REMEDIERE ȘI ASISTENȚA

14. Căile de atac, menționate la art. 10 lit. b din Convenție ar putea include:

- (a) dreptul la compensație după demisie;
- (b) dreptul la repunerea în funcție;
- (c) compensații/despăgubiri corespunzătoare pentru daune;
- (d) ordine, care necesită întreprinderea unor măsuri cu forță executorie imediată pentru a asigura că o anumită conduită este stopată sau că politicile sau practicile corespunzătoare sunt revizuite;
- (e) impozite, taxe și costuri legale, în conformitate cu legislația și practica națională.

15. Victimele violenței și hărțuirii în lumea muncii trebuie să aibă acces la compensații în cazuri de vătămare sau boală psihosocială, fizică sau de altă natură, care pot duce la incapacitate de muncă.

16. Mecanismele de sesizare și soluționare a litigiilor pentru violența și hărțuirea pe criterii de gen, menționate la art. 10 lit. e din Convenție trebuie să includă măsuri precum:

- (a) instanțe cu expertiză în cazurile de violență și hărțuire pe criterii de gen;
- (b) prelucrare eficientă și în timp util;
- (c) asistență juridică și consultanță pentru reclamanți și victime;
- (d) ghiduri și alte resurse informaționale disponibile și accesibile în limbile utilizate pe larg în țară;
- (e) schimbarea sarcinii probei, după caz, în alte proceduri decât în procesul penal.

17. Sprijinul, serviciile și căile de atac pentru victimele violenței și hărțuirii pe criterii de gen, menționate la art. 10 lit. e din Convenție trebuie să includă măsuri precum:

- (a) sprijin pentru reintegrarea victimelor pe piața muncii;
- (b) servicii de informare și consiliere, într-o manieră simplă și accesibilă tuturor grupurilor de beneficiari, după caz;
- (c) linii verzi/fierbinți disponibile 24 de ore;
- (d) servicii de urgență;
- (e) tratamente și îngrijiri medicale și asistență psihologică;
- (f) centre de criză, inclusiv adăposturi;
- (g) ofițeri de poliție sau subdiviziuni/unități specializate în domeniul asistenței victimelor.

18. Măsurile relevante pentru atenuarea impactului violenței în familie la locul de muncă, menționate la art. 10 lit. f din Convenție ar putea include:

-
- (a) acordarea concediului pentru victimele violenței în familie;
 - (b) aranjamente cu program flexibil de muncă și protecție pentru victimele violenței în familie;
 - (c) protecție temporară împotriva concedierii victimelor violenței în familie, după caz, cu excepția motivelor care nu au legătură cu violența în familie și cu consecințele acesteia;
 - (d) includerea violenței în familie în evaluările riscurilor la locul de muncă;
 - (e) sisteme de referire la măsurile de atenuare publică a violenței în familie, în cazul în care acestea există;
 - (f) sensibilizarea opiniei publice cu privire la efectele violenței în familie.

19. Făptașii acțiunilor de violență și hărțuire la locul de muncă trebuie să fie responsabili și să beneficieze de consiliere sau de alte măsuri, dacă este cazul, în vederea prevenirii recidivelor violenței și hărțurii și facilitării reintegrării acestora în câmpul muncii, după caz.

20. Inspectorii muncii și funcționarii altor autorități competente, după caz, trebuie să urmeze o instruire în domeniul egalității de gen, în vederea identificării și abordării violenței și hărțurii în lumea muncii, inclusiv a pericolelor și riscurilor psihosociale, violenței și hărțurii pe criterii de gen și discriminarea împotriva anumitor grupuri de salariați.

21. Mandatul organismelor naționale, responsabile de inspecția muncii, securitatea și sănătatea în muncă și nediscriminare și egalitatea de șanse și tratament între bărbați și femei, inclusiv egalitatea de gen, trebuie să acopere și fenomenul violenței și hărțurii în lumea muncii.

22. Statele membre trebuie să depună eforturi pentru colectarea și publicarea datelor statistice cu privire la violența și hărțuirea în lumea muncii, dezagregate în funcție de sex, formă de violență și hărțuire și sectorul de activitate economică, inclusiv grupurile menționate la art. 6 din Convenție.

PARTEA IV. GHIDARE, FORMARE ȘI SENSIBILIZARE

23. Statele membre trebuie să subvenționeze, să elaboreze, să implementeze și să disemineze, după caz:

- (a) programe care vizează abordarea factorilor ce sporesc incidența cazurilor de violență și hărțuire în lumea muncii, inclusiv discriminarea, abuzul de relații de putere și normele de gen, culturale și sociale, care susțin violența și hărțuirea;
- (b) linii directoare/ghiduri și programe de instruire profesională pentru a ajuta judecătorii, inspectorii de muncă, ofițerii de poliție, procurorii și alți funcționari publici în îndeplinirea mandatului lor privind eliminarea violenței și hărțurii în lumea muncii, precum și pentru a ajuta angajatorii și funcționarii publici/autoritățile publice și private și organizațiile acestora în efortul de eradicare a violenței și hărțurii în lumea muncii;
- (c) model de coduri de practică și instrumente de evaluare a riscurilor privind violența și hărțuirea în lumea muncii, fie generală, fie specifică sectorului, ținând cont de situațiile specifice ale salariaților și ale altor persoane care aparțin grupurilor menționate la art. 6 din Convenție;
- (d) campanii de sensibilizare a opiniei publice în limbile vorbite în țară, inclusiv în cele ale lucrătorilor migranți rezidenți în țară, care transmit inacceptabilitatea violenței și hărțurii, în special a violenței și hărțurii pe criterii de gen, abordează atitudinile discriminatorii și previn stigmatizarea victimelor, reclamanților, martorilor și denunțătorilor;
- (e) curricule/programe de studii în domeniul gender și materiale de instruire privind eliminarea violenței și hărțurii, inclusiv a violenței și hărțurii pe criterii de gen, la toate nivelurile de educație și formare profesională, în conformitate cu legislația și circumstanțele naționale;

-
- (f) materiale destinate jurnaliștilor și altui personal din mass-media în domeniul violenței și hărțuirii pe criterii de gen, inclusiv cauzele de bază și factorii de risc, cu respectarea de rigoare a independenței și libertății lor de exprimare;
- (g) campanii publice menite să promoveze locuri de muncă sigure, sănătoase și armonioase, fără violență și hărțuire.

C. REZOLUȚIA PRIVIND ELIMINAREA VIOLENȚEI ȘI HĂRȚUIRII ÎN LUMEA MUNCII

Conferința generală a Organizației Internaționale a Muncii, care s-a întrunit la 10 iunie 2019, în cadrul celei de-a 108-a sesiuni a sa din Conferința Centenară,

După ce a adoptat "Convenția privind eliminarea violenței și hărțuirii în lumea muncii" din 2019 și Recomandarea care o însoțește,

Recunoscând dreptul tuturor cetățenilor la o lume a muncii fără violență și hărțuire,

Recunoscând oportunitatea istorică de a contura un viitor al muncii, bazat pe demnitate și respect, fără violență și hărțuire,

Enunțând rolul esențial al statelor membre și al partenerilor sociali în eradicarea violenței și hărțuirii în lumea muncii,

Fiind conștienți de faptul că succesul Convenției și a Recomandării relevante va depinde de promovarea și implementarea efectivă a acestora,

1. Invită statele membre să ratifice "Convenția privind eliminarea violenței și hărțuirii în lumea muncii" din 2019,

2. Invită guvernele, în consultare cu organizațiile sindicale și patronale, să pună în aplicare "Convenția privind eliminarea violenței și hărțuirii în lumea muncii" din 2019 și Recomandarea relevantă,

3. Invită Consiliul administrativ al Biroului Internațional al Muncii să solicite Directorului General elaborarea unei strategii cuprinzătoare pentru ratificarea pe scară largă a "Convenției privind eliminarea violenței și hărțuirii în lumea muncii" din 2019 și punerea în aplicare efectivă a instrumentelor, inclusiv a măsurilor pentru:

- (a) sprijinirea componentelor prin inițiative de sensibilizare a opiniei publice, materiale promoționale, cercetare și asistență tehnică;
- (b) atragere a acestor instrumente în atenția organizațiilor internaționale și regionale relevante și promovarea parteneriatelor și inițiativelor comune pentru a elimina violența și hărțuirea în lumea muncii;
- (c) alocarea resurselor în cadrul programelor și bugetelor existente și viitoare și mobilizarea resurselor extrabugetare pentru a desfășura activitățile menționate mai sus, în cooperare cu constituenții tripartiți.