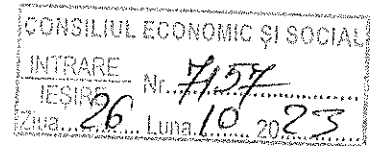


EXPUNERE DE MOTIVE



Secțiunea 1

Titlul proiectului de act normativ

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

Secțiunea a 2-a

Motivul emiterii actului normativ

2.1. Sursa proiectului de act normativ

Conferința Internațională a Muncii a adoptat în data de 21 iunie 2019, în cadrul celei de a 108-a sesiuni a acesteia, Convenția OIM nr.190 privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii. Adoptarea acestei Convenții a fost susținută de România, prin Ministerul Muncii și Solidarității Sociale.

Convenția OIM nr.190/2019 abordează anumite domenii ale dreptului Uniunii Europene, cum ar fi sănătatea și securitatea la locul de muncă, egalitatea și nediscriminarea, domenii în care gradul de reglementare la nivelul UE a ajuns într-un stadiu avansat.

În prezent, zece state membre ale OIM (două dintre acestea fiind state membre ale UE) au procedat la ratificarea Convenției.

În data de 22 ianuarie 2020, Comisia Europeană a prezentat o propunere de Decizie a Consiliului de autorizare a ratificării de către statele membre, a Convenției OIM nr.190 privind violența și hărțuirea, în ceea ce privește părțile din Convenție care au fost evaluate de Comisie ca fiind de competența Uniunii, în temeiul articolului 3 alineatul (2) din TFUE.

România s-a poziționat printre statele membre care susțin adoptarea propunerii de Decizie, considerând că ratificarea și punerea în aplicare a Convenției 190 este deosebit de importantă și necesară din perspectiva creării unui cadru comun de acțiune și orientare în domeniul combaterii violenței și hărțuirii.

2.2. Descrierea situației actuale

Violența și hărțuirea în lumea muncii reprezintă grave încălcări ale drepturilor omului.

În acest sens, violența și hărțuirea în lumea muncii afectează sănătatea psihologică (ex. pierderea motivației, stimei de sine, depresie, anxietate), fizică (ex. tulburări de somn, risc crescut de boli de inimă, tulburări digestive, pierderea vieții prin suicid), dar și capacitatea de lucru a angajaților (ex. scăderea performanței, absenteism). Totodată, violența și hărțuirea afectează calitatea serviciilor publice și private, împiedicând persoanele, în special femeile, să acceseze, să rămână și să avanseze pe piața muncii.

Violența și hărțuirea au un impact negativ asupra organizării muncii, relațiilor la locul de muncă, gradului de implicare a lucrătorilor, precum și a reputației întreprinderilor și productivității.

Convenția OIM nr.190/2019 privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii este primul instrument internațional care stabilește standarde privind combaterea violenței și a hărțuirii asociate locului de muncă.

2.3. Schimbări preconizate

Proiectul de act normativ vizează:

-promovarea unei abordări inclusive, integrate, care ține seama de dimensiunea de gen, în scopul prevenirii și eliminării violenței și a hărțuirii în lumea muncii și care include interzicerea prin lege a violenței și a hărțuirii;

-asigurarea faptului că politicile relevante abordează violența și hărțuirea în lumea muncii;
- măsuri privind combaterea violenței și a hărțuirii în lumea muncii. Alături de hărțuirea sexuală, este inclusă și hărțuirea bazată pe diferența de gen, mai precis hărțuirea îndreptată împotriva persoanelor din cauza sexului sau genului acestora, afectând persoanele de un anumit sex sau gen în mod disproporționat;
- promovarea în lumea muncii a unui mediu lipsit de violență și hărțuire 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.

Prin ratificarea acestei Convenții se va crește nivelul de protecție al lucrătorilor și se va asigura totodată o respectare mai mare a legislației internaționale.

Proiectul de act normativ a fost inițiat în baza Legii nr.590/2003 privind tratatele, articolul 19, alineatul 1, litera a), care prevede că tratatele la nivel de stat, oricare ar fi domeniul de reglementare al acestora, se supun Parlamentului spre ratificare prin lege.

Deși aderarea și acceptarea sunt modalități de exprimare a consimțământului de a deveni parte la tratate multilaterale care nu au fost semnate de partea română, în mod excepțional, în cazuri rare de tratate (cum sunt Convențiile OIM), acestea pot fi supuse ratificării fără a fi fost semnate anterior.

2.4. Alte informații*)

Nu este cazul.

Secțiunea a 3-a Impactul socioeconomic

3.1. Descrierea generală a beneficiilor și costurilor estimate ca urmare a intrării în vigoare a actului normativ

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.

3.2. Impactul social

Prevederile cuprinse în acest proiect de act normativ vor conduce la îmbunătățirea situației pe piața muncii.

3.3. Impactul asupra drepturilor și libertăților fundamentale ale omului

Prin acest act normativ sunt propuse obiective și măsuri care vor contribui la reducerea actelor de violență și hărțuire la locul de muncă.

3.4. Impactul macroeconomic

3.4.1. Impactul asupra economiei și asupra principalilor indicatori macroeconomici

3.4.2. Impactul asupra mediului concurențial și domeniul ajutoarelor de stat

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.

3.5. Impactul asupra mediului de afaceri

A fost întreprinsă procedura privind efectuarea testului IMM, prevăzută de Legea nr. 346/2004 privind stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii.

3.6. Impactul asupra mediului înconjurător

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.

3.7. Evaluarea costurilor și beneficiilor din perspectiva inovării și digitalizării

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.

3.8. Evaluarea costurilor și beneficiilor din perspectiva dezvoltării durabile

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.

3.9. Alte informații

Nu este cazul.

Secțiunea a 4-a

Impactul financiar asupra bugetului general consolidat atât pe termen scurt, pentru anul curent, cât și pe termen lung (pe 5 ani), inclusiv informații cu privire la cheltuieli și venituri

- în mii lei (RON) -

Indicatori	Anul curent	Următorii patru ani				Media pe cinci ani
		3.	4.	5.	6.	
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
4.1. Modificări ale veniturilor bugetare, plus/minus, din care:						
a) buget de stat, din acesta:						
(i) impozit pe profit						
(ii) impozit pe venit						
b) bugete locale						
(i) impozit pe profit						
c) bugetul asigurărilor sociale de stat						
(i) contribuții de asigurări						
d) alte tipuri de venituri Se va menționa natura acestora						
4.2. Modificări ale cheltuielilor bugetare, plus/minus, din care:						
a) buget de stat, din acesta:						
(i) cheltuieli de personal						
(ii) bunuri și servicii						
b) bugete locale:						
(i) cheltuieli de personal						
(ii) bunuri și servicii						
c) bugetul asigurărilor sociale de stat:						
i) cheltuieli de personal						
ii) bunuri și servicii						
d) alte tipuri de cheltuieli Se va menționa natura acestora						

4.3. Impact financiar, plus/ minus, din care:						
a) buget de stat						
b) bugete locale						
4.4. Propuneri pentru acoperirea creșterii cheltuielilor bugetare						
4.5. Propuneri pentru a compensa reducerea veniturilor bugetare						
4.6. Calcule detaliate privind fundamentarea modificărilor veniturilor și/sau cheltuielilor bugetare						
<p>4.7. Prezentarea, în cazul proiectelor de acte normative a căror adoptare atrage majorarea cheltuielilor bugetare, a următoarelor documente:</p> <p>a) fișa financiară prevăzută la art. 15 din Legea nr. 500/2002 privind finanțele publice, cu modificările și completările ulterioare, însoțită de ipotezele și metodologia de calcul utilizată;</p> <p>b) declarație conform căreia majorarea de cheltuială respectivă este compatibilă cu obiectivele și prioritățile strategice specificate în strategia fiscal-bugetară, cu legea bugetară anuală și cu plafoanele de cheltuieli prezentate în strategia fiscal-bugetară.</p> <p>Proiectul nu se referă la acest subiect.</p>						
<p>4.8. Alte informații</p> <p>Nu este cazul.</p>						
<p>Secțiunea a 5-a</p> <p>Efectele proiectului de act normativ asupra legislației în vigoare</p>						
<p>5.1. Măsuri normative necesare pentru aplicarea prevederilor proiectului de act normativ</p> <p>a) acte normative ce vor fi modificate sau abrogate ca urmare a intrării în vigoare a proiectului de act normativ:</p> <p>- Legea nr.53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare; Legea nr.202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare; Ordonanța Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare; Legea nr.108/1999 privind înființarea și organizarea Inspecției Muncii, republicată, cu modificările ulterioare; Ordonanța de urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.</p> <p>b) acte normative ce urmează a fi elaborate în vederea implementării noilor dispoziții:</p> <p>Nu este cazul.</p>						
<p>5.2. Impactul asupra legislației în domeniul achizițiilor publice</p> <p>Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.</p>						
<p>5.3. Conformitatea proiectului de act normativ cu legislația UE (în cazul proiectelor ce transpun sau asigură aplicarea unor prevederi de drept UE)</p> <p>5.3.1. Măsuri normative necesare transpunerii directivelor UE</p> <p>5.3.2. Măsuri normative necesare aplicării actelor legislative UE</p> <p>Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.</p>						
<p>5.4. Hotărâri ale Curții de Justiție a Uniunii Europene</p> <p>Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.</p>						
<p>5.5. Alte acte normative și/sau documente internaționale din care decurg angajamente asumate</p>						

<p>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</p>
<p>5.6. Alte informații Nu este cazul.</p>
<p>Secțiunea a 6-a Consultările efectuate în vederea elaborării proiectului de act normativ</p>
<p>6.1. Informații privind neaplicarea procedurii de participare la elaborarea actelor normative Proiectul nu se referă la acest subiect.</p>
<p>6.2. Informații privind procesul de consultare cu organizații neguvernamentale, institute de cercetare și alte organisme implicate Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.</p>
<p>6.3. Informații despre consultările organizate cu autoritățile administrației publice locale, în situația în care proiectul de act normativ are ca obiect activități ale acestor autorități, în condițiile Hotărârii Guvernului nr. 443/2022 privind procedura de consultare a structurilor asociative ale autorităților administrației publice locale la elaborarea proiectelor de acte normative: Au avut loc consultări cu autoritățile administrației publice locale în vederea stabilirii nevoilor de servicii sociale în teritoriu. Proiectul de act normativ a fost transmis pentru consultare structurilor asociative ale autorităților administrației publice locale, solicitându-se punct de vedere de la Asociația Comunelor din România, Asociația Municipiilor din România, Asociația Orașelor din România, respectiv de la Uniunea Națională a Consiliilor Județene din România prin adresa nr. 2676/DIB/03.07.2023. Rezultatele consultării: Răspuns adresa UNCJR nr. 2280/04.07.2023 Răspuns adresa AMR nr. 1806/07.07.2023 Răspuns adresă ACOR nr. 208/12.07.2023</p>
<p>6.4. Informații privind puncte de vedere/opinii emise de organisme consultative constituite prin acte normative Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.</p>
<p>6.5. Informații privind avizarea de către: a) Consiliul Legislativ b) Consiliul Suprem de Apărare a Țării c) Consiliul Economic și Social d) Consiliul Concurenței e) Curtea de Conturi Proiectul de act normativ se avizează de către Consiliul Legislativ și Consiliul Economic și Social.</p>
<p>6.6. Alte informații Nu este cazul.</p>
<p>Secțiunea a 7-a Activități de informare publică privind elaborarea și implementarea proiectului de act normativ</p>
<p>7.1. Informarea societății civile cu privire la elaborarea proiectului de act normativ În procesul de elaborare a prezentului proiect de act normativ au fost respectate regulile procedurale aplicabile pentru asigurarea transparenței decizionale prevăzute de Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, republicată, fiind publicat pe site-ul MMSS, în perioada 03.07-11.08.2023.</p>

Au fost întreprinse demersurile legale prevăzute de art. 7 din Regulamentul privind procedurile, la nivelul Guvernului, pentru elaborarea, avizarea și prezentarea proiectelor de documente de politici publice, a proiectelor de acte normative, precum și a altor documente, în vederea adoptării/aprobării, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 561/2009.

7.2. Informarea societății civile cu privire la eventualul impact asupra mediului în urma implementării proiectului de act normativ, precum și efectele asupra sănătății și securității cetățenilor sau diversității biologice

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.

Secțiunea a 8-a

Măsuri privind implementarea, monitorizarea și evaluarea proiectului de act normativ

8.1. Măsurile de punere în aplicare a proiectului de act normativ

Proiectul nu se referă la acest subiect.

8.2. Alte informații

Nu este cazul.

Având în vedere cele prezentate, a fost elaborat proiectul de 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.

**MINISTRUL FAMILIEI, TINERETULUI
ȘI EGALITĂȚII DE ȘANSE**
Natalia-Elena ~~INTEOTERU~~

**MINISTRUL MUNCII ȘI SOLIDARITĂȚII
SOCIALE**
Simona ~~BUȚURĂ-OPRESCU~~

AVIZAT :

VICEPRIM-MINISTRU
Marian NEACȘU

**MINISTRUL DEZVOLTĂRII,
LUCRĂRILOR PUBLICE ȘI
ADMINISTRAȚIEI**
Adrian-Ioan VEȘTEA

**VICEPRIM-MINISTRU, MINISTRUL
AFACERILOR INTERNE**
Marian-Cătălin PREDOIU

MINISTRUL APĂRĂRII NAȚIONALE
Angel TÎLVĂR

**MINISTRUL ECONOMIEI
ANTREPRENORIALULUI ȘI TURISMULUI**

**DIRECTORUL SERVICIULUI ROMÂN
DE INFORMAȚII**

Ștefan-Radu OPREA

**DIRECTORUL SERVICIUL DE
INFORMAȚII
EXTERNE**
Gabriel VLASE

**DIRECTORUL SERVICIUL DE
TELECOMUNICAȚII SPECIALE**

Yonel-Șorin BALAN

**DIRECTORUL SERVICIUL DE PAZA ȘI
PROTECȚIE**
LUCIAN-SILVAN PAHONȚU

MINISTRUL SĂNĂTĂȚII
Alexandru RAFILA

MINISTRUL AFACERILOR EXTERNE
Luminița-Teodora ODOBESCU

MINISTRUL JUSTIȚIEI
Alina-Ștefania GHORGHIU

Având în vedere cele prezentate, a fost elaborat proiectul de 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.

MINISTRUL FAMILIEI, TINERETULUI
ȘI EGALITĂȚII DE ȘANSE
Natalia-Elena INTOTERO

MINISTRUL MUNCII ȘI SOLIDARITĂȚII
SOCIALE
Simona BUȘURĂȘOANĂ-OPRESCU

AVIZAT :

VICEPRIM-MINISTRU

Marian NEACȘU

MINISTRUL DEZVOLTĂRII,
LUCRĂRILOR PUBLICE ȘI
ADMINISTRAȚIEI
Adrian-Ioan VEȘTEA

VICEPRIM-MINISTRU, MINISTRUL
AFACERILOR INTERNE
Marian-Cătălin PREDOIU

MINISTRUL APĂRĂRII NAȚIONALE
Angel TÎLVĂR

MINISTRUL ECONOMIEI
ANTREPRENORIALULUI ȘI TURISMULUI

DIRECTORUL SERVICIULUI ROMÂN
DE INFORMAȚII

Ștefan-Radu OPREA

DIRECTORUL SERVICIUL DE
INFORMAȚII
EXTERNE
(Gabriel VLASE)

DIRECTORUL SERVICIUL DE
TELECOMUNICAȚII SPECIALE

Ionel-Sorin BĂLAN

DIRECTORUL SERVICIUL DE PAZA ȘI
PROTECȚIE
LUCIAN-SILVAN PAHONȚU

MINISTRUL SĂNĂTĂȚII
Alexandru RAFILA

MINISTRUL AFACERILOR EXTERNE
Luminița-Teodora ODOBESCU

MINISTRUL JUSTIȚIEI
Alina-Ștefania GHORGHIU

Având în vedere cele prezentate, a fost elaborat proiectul de 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.

**MINISTRUL FAMILIEI, TINERETULUI
ȘI EGALITĂȚII DE ȘANSE**

Natalia-Elena INTOTERU

**MINISTRUL MUNCII ȘI SOLIDARITĂȚII
SOCIALE**

Simona BUCURA-OPRESCU

AVIZAT :

VICEPRIM-MINISTRU

Marian NEACȘU

**MINISTRUL DEZVOLTĂRII,
LUCRĂRILOR PUBLICE ȘI
ADMINISTRAȚIEI**

Adrian-Ioan VEȘTEA

**VICEPRIM-MINISTRU, MINISTRUL
AFACERILOR INTERNE**

Marian-Cătălin PREDOIU

MINISTRUL APĂRĂRII NAȚIONALE

Angel TÎLVĂR

**MINISTRUL ECONOMIEI
ANTREPRENORIALULUI ȘI TURISMULUI**

Ștefan-Radu OPREA

**DIRECTORUL SERVICIULUI ROMÂN
DE INFORMAȚII**

**DIRECTORUL SERVICIUL DE
INFORMAȚII
EXTERNE
Gabriel VLASE**

**DIRECTORUL SERVICIUL DE
TELECOMUNICAȚII SPECIALE**

Ionel-Sorin BĂLAN

**DIRECTORUL SERVICIULUI DE PĂZĂ ȘI
PROTECȚIE**

LUCIAN ȘTELVAN PAHONȚU

MINISTRUL SĂNĂTĂȚII

Alexandru RAFILA

MINISTRUL AFACERILOR EXTERNE

Luminița-Teodora ODOBESCU

MINISTRUL JUSTIȚIEI

Alina-Ștefania GHORGHIU

Având în vedere cele prezentate, a fost elaborat proiectul de 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.

MINISTRUL FAMILIEI, TINERETULUI

ȘI EGALITĂȚII DE SANSE

Natalia-Elena INTOTERO

MINISTRUL MUNCII ȘI SOLIDARITĂȚII

SOCIALE

Simona BUCURA-OPRESCU

AVIZAT :

VICEPRIM-MINISTRU

Marian NEACȘU

**MINISTRUL DEZVOLTĂRII,
LUCRĂRILOR PUBLICE ȘI
ADMINISTRAȚIEI**

Adrian-Ioan VEȘTEA

**~~VICEPRIM-MINISTRU, MINISTRUL~~
CERILOR INTERNE**

~~Măriaș-Cătălin PREDOIU~~

MINISTRUL APĂRĂRII NAȚIONALE

Angel TÎLVĂR

**BOGDAN DESPESCU
MINISTRUL ECONOMIEI
ANTREPRENORIALULUI ȘI TURISMULUI**

Ștefan-Radu OPREA

**DIRECTORUL SERVICIULUI ROMÂN
DE INFORMAȚII**

**DIRECTORUL SERVICIUL DE
INFORMAȚII
EXTERNE
Gabriel VLASE**

**DIRECTORUL SERVICIUL DE
TELECOMUNICAȚII SPECIALE**

Ionel-Sorin BĂLAN

**DIRECTORUL SERVICIUL DE PAZA ȘI
PROTECȚIE**

LUCIAN-SILVAN PAHONȚU

MINISTRUL SĂNĂTĂȚII

Alexandru RAFILA

MINISTRUL AFACERILOR EXTERNE

Luminița-Teodora ODOBESCU

MINISTRUL JUSTIȚIEI

Alina-Ștefania GHORGHIU

Având în vedere cele prezentate, a fost elaborat proiectul de 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.

MINISTRUL FAMILIEI, TINERETULUI
ȘI EGALITĂȚII DE SANSE
Natalia-Elena INTOTERO

MINISTRUL MUNCII SI SOLIDARITĂȚII
SOCIALE
Simona BUCURĂ-OPRESCU

AVIZAT :

VICEPRIM-MINISTRU
Marian NEACȘU

MINISTRUL DEZVOLTĂRII,
LUCRĂRILOR PUBLICE ȘI
ADMINISTRAȚIEI
Adrian-Luca VEZECA

VICEPRIM-MINISTRU, MINISTRUL
AFACERILOR INTERNE
Marian-Cătălin PREDOIU

MINISTRUL APĂRĂRII NAȚIONALE
Angel TÎLVĂR

MINISTRUL ECONOMIEI
ANTREPRENORIALULUI ȘI TURISMULUI

DIRECTORUL SERVICIULUI ROMÂN
DE INFORMAȚII

Ștefan-Radu OPREA

DIRECTORUL SERVICIUL DE
INFORMAȚII
EXTERNE
Gabriel VLASE

DIRECTORUL SERVICIUL DE
TELECOMUNICAȚII SPECIALE

Ionel-Sorin BĂLAN

DIRECTORUL SERVICIUL DE PAZA ȘI
PROTECȚIE
LUCIAN-SILVAN PAHONȚU

MINISTRUL SĂNĂȚĂȚII
Alexandru RAFILA

MINISTRUL AFACERILOR EXTERNE
Luminița-Teodora ODOBESCU

MINISTRUL JUSTIȚIEI
Alina-Ștefania GHORGHIU

Având în vedere cele prezentate, a fost elaborat proiectul de 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.

MINISTRUL FAMILIEI, TINERETULUI
ȘI EGALITĂȚII DE SANSE

Natalia Elena ~~INTOTERU~~

MINISTRUL MUNCII ȘI SOLIDARITĂȚII
SOCIALE

Simona ~~BUCURĂ-OPRESCU~~

AVIZAT :

VICEPRIM-MINISTRU

Marian NEACȘU

MINISTRUL DEZVOLTĂRII,
LUCRĂRILOR PUBLICE ȘI
ADMINISTRAȚIEI

Adrian-Ioan VEȘTEA

VICEPRIM-MINISTRU, MINISTRUL
AFACERILOR INTERNE

Marian-Cătălin PREDOIU

MINISTRUL APĂRĂRII NAȚIONALE

Angel TÎLVĂR

MINISTRUL ECONOMIEI
ANTREPRENORIALULUI ȘI TURISMULUI

Ștefan-Radu OPREA

DIRECTORUL SERVICIULUI ROMÂN
DE INFORMAȚII

DIRECTORUL SERVICIUL DE
INFORMAȚII
EXTERNE
Gabriel VLASE

DIRECTORUL SERVICIUL DE
TELECOMUNICAȚII SPECIALE

Ionel-Sorin ~~BĂLAN~~

DIRECTORUL SERVICIUL DE PAZA ȘI
PROTECȚIE

LUCIAN-SILVAN PAHONȚU

MINISTRUL ~~SĂNĂȚII~~

Alexandru ~~RAFIȚĂ~~

MINISTRUL AFACERILOR EXTERNE

Luminița-Teodora ODOBESCU

MINISTRUL JUSTIȚIEI

Alina-Ștefania GHORGHIU

Având în vedere cele prezentate, a fost elaborat proiectul de 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.

MINISTRUL FAMILIEI, TINERETULUI
ȘI EGALITĂȚII DE ȘANSE
Natalia-Elena INTOTERO

MINISTRUL MUNCII ȘI SOLIDARITĂȚII
SOCIALE
Simona BUCURIA-OPRESCU

AVIZAT :

VICEPRIM-MINISTRU
Marian NEACȘU

MINISTRUL DEZVOLTĂRII,
LUCRĂRILOR PUBLICE ȘI
ADMINISTRAȚIEI
Adrian-Ioan VEȘTEA

VICEPRIM-MINISTRU, MINISTRUL
AFACERILOR INTERNE
Marian-Cătălina PREDOIU

MINISTRUL APĂRĂRII NAȚIONALE
Angel TÎLVĂR

MINISTRUL ECONOMIEI
ANTREPRENORIALULUI ȘI TURISMULUI

DIRECTORUL SERVICIULUI ROMÂN
DE INFORMAȚII

Ștefan-Radu OPREA

DIRECTORUL SERVICIULUI DE
INFORMAȚII
EXTERNE
Gabriel VLASE

DIRECTORUL SERVICIULUI DE
TELECOMUNICAȚII SPECIALE

Ionel-Sorin BĂLAN

DIRECTORUL SERVICIULUI DE PAZA ȘI
PROTECȚIE
LUCIAN-SILVAN PAHONȚU

MINISTRUL SĂNĂTĂȚII
Alexandru RAFILA

MINISTRUL AFACERILOR EXTERNE
Luminița-Teodora ODOBESCU

MINISTRUL JUSTIȚIEI
Alina-Ștefania GHORGHIU

Având în vedere cele prezentate, a fost elaborat proiectul de 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.

MINISTRUL FAMILIEI, TINERETULUI
ȘI EGALITĂȚII DE ȘANSE
Natalia-Elena INTOTERO

MINISTRUL MUNCII ȘI SOLIDARITĂȚII
SOCIALE
Simona BUCURĂ-OPRESCU

AVIZAT :

VICEPRIM-MINISTRU
Marian NEACȘU

MINISTRUL DEZVOLTĂRII,
LUCRĂRILOR PUBLICE ȘI
ADMINISTRAȚIEI
Adrian-Ioan VEȘTEA

VICEPRIM-MINISTRU, MINISTRUL
AFACERILOR INTERNE
Marian-Cătălin PREDOIU

MINISTRUL APĂRĂRII NAȚIONALE
Angel TÎLVĂR

MINISTRUL ECONOMIEI
ȘI ÎNTRĂZĂRII AFACERILOR
ȘI TURISMULUI
Ștefan-Rădu OPREA

DIRECTORUL SERVICIULUI ROMÂN
DE INFORMAȚII

DIRECTORUL SERVICIUL DE
TELECOMUNICAȚII SPECIALE
Ionel-Sorin BĂLAN

DIRECTORUL SERVICIUL DE
INFORMAȚII
EXTERNE
Gabriel VLASE

DIRECTORUL SERVICIUL DE PAZA ȘI
PROTECȚIE
LUCIAN-SILVAN PAHONȚU

MINISTRUL SĂNĂȚĂȚII
Alexandru RAFILA

MINISTRUL AFACERILOR EXTERNE
Luminița-Teodora ODOBESCU

MINISTRUL JUSTIȚIEI
Alina-Ștefania GHORGHIU

Având în vedere cele prezentate, a fost elaborat proiectul de 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.

MINISTRUL FAMILIEI, TINERETULUI
ȘI EGALITĂȚII DE SANSE

Natalia-Elena ÎNTOREBĂ

MINISTRUL MUNCII ȘI SOLIDARITĂȚII
SOCIALE

Simona BUCURĂ-OPRESCU

AVIZAT :

VICEPRIM-MINISTRU

Marian NEACȘU

MINISTRUL DEZVOLTĂRII,
LUCRĂRILOR PUBLICE ȘI
ADMINISTRAȚIEI

Adrian-Ioan VEȘTEA

VICEPRIM-MINISTRU, MINISTRUL
AFACERILOR INTERNE

Marian-Cătălin PREDOIU

MINISTRUL APĂRĂRII NAȚIONALE

Angel TILVĂȘ

MINISTRUL ECONOMIEI
ANTREPRENORIALULUI ȘI TURISMULUI

Ștefan-Radu OPREA

DIRECTORUL SERVICIULUI ROMÂN
DE INFORMAȚII

DIRECTORUL SERVICIUL DE
INFORMAȚII

EXTERNE
Gabriel VLASE

DIRECTORUL SERVICIUL DE
TELECOMUNICAȚII SPECIALE

Ionel-Sorin BĂLAN

DIRECTORUL SERVICIUL DE PAZA ȘI
PROTECȚIE

LUCIAN-SILVAN PAHONȚU

MINISTRUL SĂNĂTĂȚII

Alexandru RAFILA

MINISTRUL AFACERILOR EXTERNE

Luminița-Teodora ODOBESCU

MINISTRUL JUSTIȚIEI

Alina-Ștefania GHORGHIU

PARLAMENTUL ROMÂNIEI

CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL	
INTRARE	Nr. 7157
IEȘIRE	
Ziua... 26	Luna 10 2023

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 și intrată în vigoare la 25 iunie 2021.

CONVENȚIA 190

CONVENȚIA PRIVIND ELIMINAREA VIOLENȚEI ȘI A HĂRȚUIRII ÎN LUMEA MUNCII, ADOPTATĂ DE CONFERINȚĂ ÎN CADRUL CELEI DE-A O SUTĂ OPTA SEȘIUNI, GENEVA, 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 108-a sesiune (centenară) la 10 iunie 2019 și
Reamintind 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 egalitate de șanse și
Reafirmând relevanța Convențiilor fundamentale ale Organizației Internaționale a Muncii și
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 pentru protecția drepturilor tuturor lucrătorilor migranți și ale membrilor familiilor acestora și Convenția privind drepturile persoanelor cu dizabilități și
Recunoscând dreptul fiecărei persoane la o lume a muncii fără violență și hărțuire, inclusiv violență și hărțuire bazate pe 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 respectul reciproc și demnitatea ființei umane în prevenirea violenței și hărțurii 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 se abțină, să prevină și să abordeze violența și hărțuirea și
Recunoscând că violența și hărțuirea la locul de muncă afectează sănătatea psihologică, fizică și sexuală, demnitatea și mediul familial și social al unei persoane 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

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

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

Constatând că violența domestică poate afecta ocuparea forței de muncă, productivitatea, sănătatea și siguranța și că guvernele, organizațiile patronale și sindicale 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 cu privire la adoptarea anumitor propuneri privind violența și hărțuirea în lumea muncii, care se află la al cincilea punct pe agenda sesiunii și

Stabilind că aceste propuneri vor lua 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:

I. DEFINIȚII

Articolul 1

- 1. În sensul prezentei Convenții:
 - (a) expresia „violență și hărțuire” în lumea muncii se referă la o serie de comportamente și practici inacceptabile, sau amenințări ale acestora, 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 violența și hărțuirea bazate pe diferența de gen;
 - (b) expresia „violență și hărțuire bazată pe diferența de gen” înseamnă violență și hărțuire îndreptate împotriva persoanelor din cauza sexului sau genului acestora, sau care afectează în mod disproporționat persoanele de un anumit sex sau gen și include hărțuirea sexuală.
- 2. Fără a aduce atingere alineatului (1) literelor (a) și (b) din prezentul articol, definițiile din legile și reglementările naționale pot să prevadă un concept unic sau concepte separate.

II. DOMENIU DE APLICARE

Articolul 2

- 1. Prezenta Convenție protejează lucrătorii și alte persoane din lumea muncii, inclusiv angajații, astfel cum sunt definiți de legislația și practica națională, precum și persoanele care lucrează indiferent de statutul lor contractual, persoanele aflate în perioada de formare, 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, fie ele private sau publice, atât în economia formală, cât și în cea informală, în zonele urbane, precum și în zonele rurale.

Articolul 3

- Prezenta convenție se aplică violenței și hărțuirii în lumea muncii care apar pe parcursul, în legătură cu sau care rezultă din muncă:
 - a) la locul de muncă, inclusiv în spațiile 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 sociale în interes de serviciu;
 - (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 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 conformitate cu legislația și circumstanțele naționale și în consultare cu organizațiile patronale și sindicale reprezentative, 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) stabilirea 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, educație și formare și creșterea nivelului de conștientizare, în forme accesibile, după caz; și
 - h) asigurarea unor mijloace 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 hărțuirii 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 femeii, 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. PROTECȚIE ȘI PREVENȚIE

Articolul 7

Fără a aduce atingere articolului 1 și în conformitate cu acesta, fiecare Membru va adopta 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 lua 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 patronale și sindicale vizate și prin alte mijloace; și
 - (c) luarea măsurilor pentru protejarea eficientă a acestor 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 hărțuirii în lumea muncii, inclusiv a violenței și hărțuirii 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 hărțuirii, cu participarea lucrătorilor și a reprezentanților acestora, și să ia măsuri de prevenire și control al acestora 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 hărțuirii 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 litera (a) din prezentul articol.

V. APLICARE ȘI CĂI DE ATAC

Articolul 10

- Fiecare Membru va lua măsurile corespunzătoare 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) procedurile de reclamație și de anchetă, precum și, după caz, mecanisme de soluționare a litigiilor la locul de muncă;
 - (ii) mecanisme de soluționare a litigiilor în afara locului de muncă;
 - (iii) tribunale și alte jurisdicții;
 - (iv) protecția împotriva victimizării sau represaliilor împotriva reclamantilor, victimelor, martorilor și denunțătorilor și
 - (v) măsuri de sprijin de ordin juridic, social, medical și administrativ pentru reclamant 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 hărțuirii 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 căi de atac 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, să limiteze impactul acestora asupra pieței muncii;
- (g) se asigura că lucrătorii au dreptul de a se retrage dintr-o situație de muncă în legătură cu care au temeuri justificate să considere că prezintă un pericol iminent și grav pentru viață, sănătate sau siguranță din cauza violenței și hărțuirii, fără a suferi de pe urma unor represalii sau a altor consecințe disproporționate, și datorită de a informa conducerea și
- (h) să se asigure că inspectoratele de muncă și alte autorități competente, după caz, sunt investite cu autoritatea de a trata problema violenței și hărțuirii în lumea muncii, inclusiv prin emiterea de ordine care să solicite instituirea de îndată a unor măsuri ~~exemplu~~, 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.

VI. ÎNDRUMARE, INSTRUIRE ȘI CREȘTEREA GRADULUI DE CONȘTIENȚIZARE

Articolul 11

- Fiecare Membru, în consultare cu organizațiile patronale și sindicale reprezentative, va încerca 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 privind violența și hărțuirea bazate pe diferența de gen 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 vor fi 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.
- 2. Orice stat membru care a ratificat prezenta Convenție și care, în termen de un an de la expirarea perioadei de zece ani menționată la alineatul precedent, nu își exercită dreptul de denunțare prevăzut în prezentul articol, va fi obligat pentru o altă perioadă de zece ani și, ulterior, poate denunța prezenta convenție în primul an al fiecărei noi perioade de zece ani în condițiile prevăzute în 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 și denunțurilor care îi 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 al Muncii va comunica Secretarului General al Organizației Națiunilor Unite, în vederea înregistrării, în conformitate cu articolul 102 din Carta Organizației Națiunilor Unite, toate detaliile complete ale tuturor ratificărilor și denunțurilor care au fost înregistrate în conformitate cu dispozițiile 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 de drept denunțarea imediată a prezentei convenții, fără a aduce atingere dispozițiilor articolului ~~15~~ de mai sus, în cazul în care și atunci când noua Convenție de revizuire va intra în vigoare

(b) de la data intrării în vigoare a noii Convenții de revizuire, prezenta Convenție încetează să mai fie deschisă ratificării de către statele membre.

2. Prezenta convenție rămâne, în orice caz, în vigoare în forma și conținutul său actual pentru acei membri care au ratificat-o, dar nu au ratificat Convenția revizuită.

Articolul 20

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

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.

DREPT CARE, am semnat astăzi, douăzeci și unu iunie 2019

International Labour Conference

CONVENTION 190

**CONVENTION
CONCERNING THE ELIMINATION OF VIOLENCE
AND HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK,
ADOPTED BY THE CONFERENCE
AT ITS ONE HUNDRED AND EIGHTH SESSION,
GENEVA, 21 JUNE 2019**

Convention 190

**CONVENTION
CONCERNING THE ELIMINATION OF VIOLENCE
AND HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK**

- The General Conference of the International Labour Organization,
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the
International Labour Office, and having met in its 108th
(Centenary) Session on 10 June 2019, and
- Recalling that the Declaration of Philadelphia affirms that all human
beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue
both their material well-being and their spiritual development
in conditions of freedom and dignity, of economic security and
equal opportunity, and
- Reaffirming the relevance of the fundamental Conventions of the
International Labour Organization, and
- Recalling other relevant international instruments such as the Universal
Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil
and Political Rights, the International Covenant on Economic,
Social and Cultural Rights, the International Convention on
the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, the
Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination
against Women, the International Convention on the Protection
of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their
Families, and the Convention on the Rights of Persons with
Disabilities, and
- Recognizing the right of everyone to a world of work free from
violence and harassment, including gender-based violence and
harassment, and
- Recognizing that violence and harassment in the world of work can
constitute a human rights violation or abuse, and that violence
and harassment is a threat to equal opportunities, is unacceptable
and incompatible with decent work, and
- Recognizing the importance of a work culture based on mutual
respect and dignity of the human being to prevent violence and
harassment, and
- Recalling that Members have an important responsibility to promote a
general environment of zero tolerance to violence and harassment
in order to facilitate the prevention of such behaviours and
practices, and that all actors in the world of work must refrain
from, prevent and address violence and harassment, and
- Acknowledging that violence and harassment in the world of work
affects a person's psychological, physical and sexual health,
dignity, and family and social environment, and

Recognizing that violence and harassment also affects the quality of public and private services, and may prevent persons, particularly women, from accessing, and remaining and advancing in the labour market, and

Noting that violence and harassment is incompatible with the promotion of sustainable enterprises and impacts negatively on the organization of work, workplace relations, worker engagement, enterprise reputation, and productivity, and

Acknowledging that gender-based violence and harassment disproportionately affects women and girls, and recognizing that an inclusive, integrated and gender-responsive approach, which tackles underlying causes and risk factors, including gender stereotypes, multiple and intersecting forms of discrimination, and unequal gender-based power relations, is essential to ending violence and harassment in the world of work, and

Noting that domestic violence can affect employment, productivity and health and safety, and that governments, employers' and workers' organizations and labour market institutions can help, as part of other measures, to recognize, respond to and address the impacts of domestic violence, and

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning violence and harassment in the world of work, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-first day of June of the year two thousand and nineteen the following Convention, which may be cited as the Violence and Harassment Convention, 2019:

I. DEFINITIONS

Article 1

1. For the purposes of this Convention:

- (a) the term "violence and harassment" in the world of work refers to a range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment;
- (b) the term "gender-based violence and harassment" means violence and harassment directed at persons because of their sex or gender, or affecting persons of a particular sex or gender disproportionately, and includes sexual harassment.

2. Without prejudice to subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article, definitions in national laws and regulations may provide for a single concept or separate concepts.

II. SCOPE

Article 2

1. This Convention protects workers and other persons in the world of work, including employees as defined by national law and practice, as well as persons working irrespective of their contractual status, persons in training, including interns and apprentices, workers whose employment has been terminated, volunteers, jobseekers and job applicants, and individuals exercising the authority, duties or responsibilities of an employer.

2. This Convention applies to all sectors, whether private or public, both in the formal and informal economy, and whether in urban or rural areas.

Article 3

This Convention applies to violence and harassment in the world of work occurring in the course of, linked with or arising out of work:

- (a) in the workplace, including public and private spaces where they are a place of work;
- (b) in places where the worker is paid, takes a rest break or a meal, or uses sanitary, washing and changing facilities;
- (c) during work-related trips, travel, training, events or social activities;
- (d) through work-related communications, including those enabled by information and communication technologies;
- (e) in employer-provided accommodation; and
- (f) when commuting to and from work.

III. CORE PRINCIPLES

Article 4

1. Each Member which ratifies this Convention shall respect, promote and realize the right of everyone to a world of work free from violence and harassment.

2. Each Member shall adopt, in accordance with national law and circumstances and in consultation with 'representative employers' and workers' organizations, an inclusive, integrated and gender-responsive approach for the prevention and elimination of violence and harassment in the world of work. Such an approach should take into account violence and harassment involving third parties, where applicable, and includes:

- (a) prohibiting in law violence and harassment;

- (b) ensuring that relevant policies address violence and harassment;
- (c) adopting a comprehensive strategy in order to implement measures to prevent and combat violence and harassment;
- (d) establishing or strengthening enforcement and monitoring mechanisms;
- (e) ensuring access to remedies and support for victims;
- (f) providing for sanctions;
- (g) developing tools, guidance, education and training, and raising awareness, in accessible formats as appropriate; and
- (h) ensuring effective means of inspection and investigation of cases of violence and harassment, including through labour inspectorates or other competent bodies.

3. In adopting and implementing the approach referred to in paragraph 2 of this Article, each Member shall recognize the different and complementary roles and functions of governments, and employers and workers and their respective organizations, taking into account the varying nature and extent of their respective responsibilities.

Article 5

With a view to preventing and eliminating violence and harassment in the world of work, each Member shall respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work, namely freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, the elimination of all forms of forced or compulsory labour, the effective abolition of child labour and the elimination of discrimination in respect of employment and occupation, as well as promote decent work.

Article 6

Each Member shall adopt laws, regulations and policies ensuring the right to equality and non-discrimination in employment and occupation, including for women workers, as well as for workers and other persons belonging to one or more vulnerable groups or groups in situations of vulnerability that are disproportionately affected by violence and harassment in the world of work.

IV. PROTECTION AND PREVENTION

Article 7

Without prejudice to and consistent with Article 1, each Member shall adopt laws and regulations to define and prohibit violence and harassment in the world of work, including gender-based violence and harassment.

Article 8

Each Member shall take appropriate measures to prevent violence and harassment in the world of work, including:

- (a) recognizing the important role of public authorities in the case of informal economy workers;
- (b) identifying, in consultation with the employers' and workers' organizations concerned and through other means, the sectors or occupations and work arrangements in which workers and other persons concerned are more exposed to violence and harassment; and
- (c) taking measures to effectively protect such persons.

Article 9

Each Member shall adopt laws and regulations requiring employers to take appropriate steps commensurate with their degree of control to prevent violence and harassment in the world of work, including gender-based violence and harassment, and in particular, so far as is reasonably practicable, to:

- (a) adopt and implement, in consultation with workers and their representatives, a workplace policy on violence and harassment;
- (b) take into account violence and harassment and associated psychosocial risks in the management of occupational safety and health;
- (c) identify hazards and assess the risks of violence and harassment, with the participation of workers and their representatives, and take measures to prevent and control them; and
- (d) provide to workers and other persons concerned information and training, in accessible formats as appropriate, on the identified hazards and risks of violence and harassment and the associated prevention and protection measures, including on the rights and responsibilities of workers and other persons concerned in relation to the policy referred to in subparagraph (a) of this Article.

V. ENFORCEMENT AND REMEDIES

Article 10

Each Member shall take appropriate measures to:

- (a) monitor and enforce national laws and regulations regarding violence and harassment in the world of work;
- (b) ensure easy access to appropriate and effective remedies and safe, fair and effective reporting and dispute resolution mechanisms and procedures in cases of violence and harassment in the world of work such as:

- (i) complaint and investigation procedures, as well as, where appropriate, dispute resolution mechanisms at the workplace level;
- (ii) dispute resolution mechanisms external to the workplace;
- (iii) courts or tribunals;
- (iv) protection against victimization of or retaliation against complainants, victims, witnesses and whistle-blowers; and
- (v) legal, social, medical and administrative support measures for complainants and victims;
- (c) protect the privacy of those individuals involved and confidentiality, to the extent possible and as appropriate, and ensure that requirements for privacy and confidentiality are not misused;
- (d) provide for sanctions, where appropriate, in cases of violence and harassment in the world of work;
- (e) provide that victims of gender-based violence and harassment in the world of work have effective access to gender-responsive, safe and effective complaint and dispute resolution mechanisms, support, services and remedies;
- (f) recognize the effects of domestic violence and, so far as is reasonably practicable, mitigate its impact in the world of work;
- (g) ensure that workers have the right to remove themselves from a work situation which they have reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to life, health or safety due to violence and harassment, without suffering retaliation or other undue consequences, and the duty to inform management; and
- (h) ensure that labour inspectorates and other relevant authorities, as appropriate, are empowered to deal with violence and harassment in the world of work, including by issuing orders requiring measures with immediate executory force, and orders to stop work in cases of an imminent danger to life, health or safety, subject to any right of appeal to a judicial or administrative authority which may be provided by law.

VI. GUIDANCE, TRAINING AND AWARENESS-RAISING

Article 11

Each Member, in consultation with representative employers' and workers' organizations, shall seek to ensure that:

- (a) violence and harassment in the world of work is addressed in relevant national policies, such as those concerning occupational safety and health, equality and non-discrimination, and migration;
- (b) employers and workers and their organizations, and relevant authorities, are provided with guidance, resources, training o

other tools, in accessible formats as appropriate, on violence and harassment in the world of work, including on gender-based violence and harassment; and

- (e) initiatives, including awareness-raising campaigns, are undertaken.

VII. METHODS OF APPLICATION

Article 12

The provisions of this Convention shall be applied by means of national laws and regulations, as well as through collective agreements or other measures consistent with national practice, including by extending or adapting existing occupational safety and health measures to cover violence and harassment and developing specific measures where necessary.

VIII. FINAL PROVISIONS

Article 13

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 14

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification is registered.

Article 15

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention within the first year of a new period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 16

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations that have been communicated by the Members of the Organization.

2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification that has been communicated, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention will come into force.

Article 17

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and denunciations that have been registered in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 18

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 19

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention, then, unless the new Convention otherwise provides:

- (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 15 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
- (b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 20

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

The foregoing is the authentic text of the Convention duly adopted by the General Conference of the International Labour Organization during its One hundred and eighth Session which was held at Geneva and declared closed the twenty-first day of June 2019.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this twenty-first day of June 2019;

The text of the Convention as here presented is a true copy of the text authenticated by the signatures of the President of the International Labour Conference and of the Director-General of the International Labour Office.

Certified true and complete copy,

For the Director-General of the International Labour Office:

Georges POLLIANIS
Legal Adviser of the International Labour Office.

**Copie certificată pentru conformitate cu
exemplarul deţinut de Ministerul Afacerilor Externe**

Felix Zaharia, ~~Director~~

Direcția Tratatelor Internaționale ~~NUMER~~

[FRENCH TEXT – TEXTE FRANÇAIS]

Conférence internationale du Travail

CONVENTION 190

**CONVENTION
CONCERNANT L'ÉLIMINATION DE LA VIOLENCE
ET DU HARCÈLEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL,
ADOPTÉE PAR LA CONFÉRENCE
À SA CENT HUITIÈME SESSION,
GENÈVE, 21 JUIN 2019**

Convention 190

**CONVENTION
CONCERNANT L'ÉLIMINATION DE LA VIOLENCE
ET DU HARCELEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL**

- La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau
international du Travail, et s'y étant réunie le 10 juin 2019, en sa
cent huitième session (session du centenaire);
- Rappelant que la Déclaration de Philadelphie affirme que tous les êtres
humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont
le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement
spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique
et avec des chances égales;
- Réaffirmant la pertinence des conventions fondamentales de
l'Organisation internationale du Travail;
- Rappelant d'autres instruments internationaux pertinents tels que
la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte
international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte
international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels,
la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes
de discrimination raciale, la Convention sur l'élimination de toutes
les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention
internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs
migrants et des membres de leur famille et la Convention relative
aux droits des personnes handicapées;
- Reconnaissant le droit de toute personne à un monde du travail
exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et
de harcèlement fondés sur le genre;
- Reconnaissant que la violence et le harcèlement dans le monde du
travail peuvent constituer une violation des droits humains ou une
atteinte à ces droits, et que la violence et le harcèlement mettent
en péril l'égalité des chances et sont inacceptables et incompatibles
avec le travail décent;
- Reconnaissant l'importance d'une culture du travail fondée sur
le respect mutuel et la dignité de l'être humain aux fins de la
prévention de la violence et du harcèlement;
- Rappelant que les Membres ont l'importante responsabilité de
promouvoir un environnement général de tolérance zéro à l'égard
de la violence et du harcèlement pour faciliter la prévention
de tels comportements et pratiques, et que tous les acteurs du
monde du travail doivent s'abstenir de recourir à la violence et au
harcèlement, les prévenir et les combattre;
- Reconnaissant que la violence et le harcèlement dans le monde du
travail nuisent à la santé psychologique, physique et sexuelle, à
la dignité et à l'environnement familial et social de la personne;

Reconnaissant que la violence et le harcèlement nuisent aussi à la qualité des services publics et des services privés et peuvent empêcher des personnes, en particulier les femmes, d'entrer, de rester et de progresser sur le marché du travail;

Notant que la violence et le harcèlement sont incompatibles avec la promotion d'entreprises durables et ont un impact négatif sur l'organisation du travail, les relations sur le lieu de travail, la motivation des travailleurs, la réputation de l'entreprise et la productivité;

Reconnaissant que la violence et le harcèlement fondés sur le genre touchent de manière disproportionnée les femmes et les filles, et reconnaissant également qu'une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui s'attaque aux causes sous-jacentes et aux facteurs de risque, y compris aux stéréotypes de genre, aux formes multiples et intersectionnelles de discrimination et aux rapports de pouvoir inégaux fondés sur le genre, est essentielle pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail;

Notant que la violence domestique peut se répercuter sur l'emploi, la productivité ainsi que sur la santé et la sécurité, et que les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les institutions du marché du travail peuvent contribuer, dans le cadre d'autres mesures, à faire reconnaître les répercussions de la violence domestique, à y répondre et à y remédier;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt et unième jour de juin deux mille dix-neuf, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la violence et le harcèlement, 2019:

I. DÉFINITIONS

Article 1

1. Aux fins de la présente convention:

- a) l'expression «violence et harcèlement» dans le monde du travail s'entend d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre;
- b) l'expression «violence et harcèlement fondés sur le genre» s'entend de la violence et du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes de sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel.

2. Sans préjudice des dispositions des alinéas a) et b) du paragraphe 1 du présent article, les définitions figurant dans la législation nationale peuvent énoncer un concept unique ou des concepts distincts.

II. CHAMP D'APPLICATION

Article 2

1. La présente convention protège les travailleurs et autres personnes dans le monde du travail, y compris les salariés tels que définis par la législation et la pratique nationales, ainsi que les personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel, les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis, les travailleurs licenciés, les personnes bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi, les candidats à un emploi et les individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur.

2. La présente convention s'applique à tous les secteurs, public ou privé, dans l'économie formelle ou informelle, en zone urbaine ou rurale.

Article 3

La présente convention s'applique à la violence et au harcèlement dans le monde du travail s'exerçant à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail:

- a) sur le lieu de travail, y compris les espaces publics et les espaces privés lorsqu'ils servent de lieu de travail;
- b) sur les lieux où le travailleur est payé, prend ses pauses ou ses repas ou utilise des installations sanitaires, des salles d'eau ou des vestiaires;
- c) à l'occasion de déplacements, de voyages, de formations, d'événements ou d'activités sociales liés au travail;
- d) dans le cadre de communications liées au travail, y compris celles effectuées au moyen de technologies de l'information et de la communication;
- e) dans le logement fourni par l'employeur;
- f) pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail.

III. PRINCIPES FONDAMENTAUX

Article 4

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention doit respecter, promouvoir et réaliser le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement.

2. Tout Membre doit adopter, conformément à la législation et à la situation nationales et en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui vise à prévenir et à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Cette approche devrait prendre en compte la violence et le harcèlement impliquant des tiers, le cas échéant, et consiste notamment à:

- a) interdire en droit la violence et le harcèlement;

- b) garantir que des politiques pertinentes traitent de la violence et du harcèlement;
- c) adopter une stratégie globale afin de mettre en œuvre des mesures pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement;
- d) établir des mécanismes de contrôle de l'application et de suivi ou renforcer les mécanismes existants;
- e) garantir l'accès à des moyens de recours et de réparation ainsi qu'à un soutien pour les victimes;
- f) prévoir des sanctions;
- g) élaborer des outils, des orientations et des activités d'éducation et de formation et sensibiliser, sous des formes accessibles selon le cas;
- h) garantir l'existence de moyens d'inspection et d'enquête efficaces pour les cas de violence et de harcèlement, y compris par le biais de l'inspection du travail ou d'autres organismes compétents.

3. Lorsqu'il adopte et met en œuvre l'approche visée au paragraphe 2 du présent article, tout Membre doit reconnaître les fonctions et rôles différents et complémentaires des gouvernements, et des employeurs et travailleurs et de leurs organisations respectives, en tenant compte de la nature et de l'étendue variables de leurs responsabilités respectives.

Article 5

En vue de prévenir et d'éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, tout Membre doit respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, à savoir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, et aussi promouvoir le travail décent.

Article 6

Tout Membre doit adopter une législation et des politiques garantissant le droit à l'égalité et à la non-discrimination dans l'emploi et la profession, notamment aux travailleuses, ainsi qu'aux travailleurs et autres personnes appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables ou groupes en situation de vulnérabilité qui sont touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

IV. PROTECTION ET PRÉVENTION

Article 7

Sans préjudice des dispositions de l'article 1 et conformément à celles-ci, tout Membre doit adopter une législation définissant et interdisant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre.

Article 8

Tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, notamment:

- a) reconnaître le rôle important des pouvoirs publics en ce qui concerne les travailleurs de l'économie informelle;
- b) identifier, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées et par d'autres moyens, les secteurs ou professions et les modalités de travail qui exposent davantage les travailleurs et autres personnes concernées à la violence et au harcèlement;
- c) prendre des mesures pour protéger ces personnes de manière efficace.

Article 9

Tout Membre doit adopter une législation prescrivant aux employeurs de prendre des mesures appropriées correspondant à leur degré de contrôle pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, et en particulier, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable:

- a) d'adopter et de mettre en œuvre, en consultation avec les travailleurs et leurs représentants, une politique du lieu de travail relative à la violence et au harcèlement;
- b) de tenir compte de la violence et du harcèlement, et des risques psychosociaux qui y sont associés, dans la gestion de la sécurité et de la santé au travail;
- c) d'identifier les dangers et d'évaluer les risques de violence et de harcèlement, en y associant les travailleurs et leurs représentants, et de prendre des mesures destinées à prévenir et à maîtriser ces dangers et ces risques;
- d) de fournir aux travailleurs et autres personnes concernées, sous des formes accessibles selon le cas, des informations et une formation sur les dangers et les risques de violence et de harcèlement identifiés et sur les mesures de prévention et de protection correspondantes, y compris sur les droits et responsabilités des travailleurs et autres personnes concernées en lien avec la politique visée à l'alinéa a) du présent article.

V. CONTRÔLE DE L'APPLICATION ET MOYENS DE RECOURS
ET DE RÉPARATION

Article 10

Tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour:

- a) suivre et faire appliquer la législation nationale relative à la violence et au harcèlement dans le monde du travail;
- b) garantir un accès aisé à des moyens de recours et de réparation appropriés et efficaces ainsi qu'à des mécanismes et procédures de signalement et de règlement des différends en matière de violence et de harcèlement dans le monde du travail, qui soient sûrs, équitables et efficaces, tels que:

- i) des procédures de plainte et d'enquête et, s'il y a lieu, des mécanismes de règlement des différends au niveau du lieu de travail;
 - ii) des mécanismes de règlement des différends extérieurs au lieu de travail;
 - iii) des tribunaux et autres juridictions;
 - iv) des mesures de protection des plaignants, des victimes, des témoins et des lanceurs d'alerte contre la victimisation et les représailles;
 - v) des mesures d'assistance juridique, sociale, médicale ou administrative pour les plaignants et les victimes;
- c) protéger la vie privée des personnes concernées et la confidentialité, dans la mesure du possible et selon qu'il convient, et veiller à ce que les exigences en la matière ne soient pas appliquées abusivement;
- d) prévoir des sanctions, s'il y a lieu, en cas de violence et de harcèlement dans le monde du travail;
- e) prévoir que les victimes de violence et de harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail auront effectivement accès à des mécanismes de plainte et de règlement des différends, à un soutien, à des services et à des moyens de recours et de réparation tenant compte des considérations de genre, sûrs et efficaces;
- f) reconnaître les effets de la violence domestique et, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, atténuer son impact dans le monde du travail;
- g) garantir que tout travailleur a le droit de se retirer d'une situation de travail dont il a des motifs raisonnables de penser qu'elle présente un danger imminent et grave pour sa vie, sa santé ou sa sécurité, en raison de violence et de harcèlement, sans subir de représailles ni autres conséquences indues, et le devoir d'en informer la direction;
- h) veiller à ce que l'inspection du travail et d'autres autorités compétentes, le cas échéant, soient habilitées à traiter la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, notamment en ordonnant des mesures immédiatement exécutoires ou l'arrêt du travail lorsqu'il existe un danger imminent pour la vie, la santé ou la sécurité, sous réserve de tout droit de recours judiciaire ou administratif qui pourrait être prévu par la législation.

VI. ORIENTATIONS, FORMATION ET SENSIBILISATION

Article 11

Tout Membre doit, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'efforcer de garantir que:

- a) la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail est traitée dans les politiques nationales pertinentes, comme celles relatives à la sécurité et à la santé au travail, à l'égalité et à la non-discrimination et aux migrations;
- b) des orientations, des ressources, des formations ou d'autres outils concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y

- compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, sont mis à la disposition des employeurs et des travailleurs et de leurs organisations ainsi que des autorités compétentes, sous des formes accessibles selon le cas;
- c) des initiatives sont prises en la matière, notamment des campagnes de sensibilisation.

VII. MÉTHODES D'APPLICATION

Article 12

Les dispositions de la présente convention doivent être appliquées par voie de législation nationale ainsi que par des conventions collectives ou d'autres mesures conformes à la pratique nationale, y compris en étendant, ou en adaptant, les mesures existantes de sécurité et de santé au travail à la question de la violence et du harcèlement et en élaborant des mesures spécifiques si nécessaire.

VIII. DISPOSITIONS FINALES

Article 13

Les ratifications formelles de la présente convention sont communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement.

Article 14

1. La présente convention ne lie que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification a été enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail.

2. Elle entre en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres ont été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entre en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date de l'enregistrement de sa ratification.

Article 15

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement. La dénonciation prend effet une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans l'année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne se prévaut pas de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention dans la première année de chaque nouvelle période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 16

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifie à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui sont communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification communiquée, le Directeur général appelle l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 17

Le Directeur général du Bureau international du Travail communique au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et dénonciations enregistrées conformément aux articles précédents.

Article 18

Chaque fois qu'il le juge nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présente à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examine s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 19

1. Au cas où la Conférence adopte une nouvelle convention portant révision de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention n'en dispose autrement:

- a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraîne de plein droit, nonobstant l'article 15 ci-dessus, la dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesse d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeure en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 20

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Le texte qui précède est le texte authentique de la convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa cent huitième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le vingt et unième jour de juin 2019.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce vingt et unième jour de juin 2019:

Le Président de la Conférence,

JEAN-JACQUES ELMIGER

Le Directeur général du Bureau international du Travail,

GUY RYDER

Le texte de la convention présenté
ici est une copie exacte du texte
authentiqué par les signatures du
Président de la Conférence internationale
du Travail et du Directeur général du
Bureau international du Travail.

Copie certifiée conforme et complète,

Pour le Directeur général du Bureau international du Travail:

Georges POLIFAKIS

Conseiller juridique du Bureau international du Travail.

**Copie certificată pentru conformitate cu
exemplarul deţinut de Ministerul Afacerilor Externe**

Felix Zaharia, DIRECTOR

Direcția Tratatelor Internaționale