

Aanbeveling betreffende geweld en intimidatie, 2019 (nr. 206)

Aanbeveling betreffende de uitbanning van geweld en intimidatie in de wereld van werk

Voorafgaand

De Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie,

In Genève bijeengeroepen door de Raad van Bestuur van het Internationaal Arbeidsbureau, na zijn 108e (Eeuwfeest-) zitting op 10 juni 2019 in Genève te hebben gehouden, en

Na de goedkeuring van het Verdrag van 2019 betreffende geweld en intimidatie, en

Na een besluit te hebben genomen over de goedkeuring van bepaalde voorstellen betreffende geweld en intimidatie in de wereld van werk, het vijfde punt op de agenda van de zitting, en

Na te hebben vastgesteld dat deze voorstellen de vorm moeten aannemen van een Aanbeveling ter aanvulling van het Verdrag van 2019 betreffende geweld en intimidatie,

neemt deze eenentwintigste juni van het jaar tweeduizend negentien de volgende Aanbeveling aan, die kan worden aangehaald als de Aanbeveling betreffende geweld en intimidatie, 2019:

1. De bepalingen van deze Aanbeveling vormen een aanvulling op die van het Verdrag van 2019 betreffende geweld en intimidatie (hierna "het Verdrag" genoemd) en moeten in samenhang daarmee worden beschouwd.

I. BASISBEGINSELEN

2. Bij de goedkeuring en uitvoering van de inclusieve, geïntegreerde en genderbewuste aanpak als bedoeld in artikel 4, paragraaf 2, van het Verdrag, moeten de leden geweld en intimidatie in de wereld van werk aanpakken op het vlak van arbeid en werkgelegenheid, veiligheid en gezondheid op het werk, gelijkheid en non-discriminatie, en in voorkomend geval in het strafrecht.

3. De leden moeten ervoor zorgen dat alle werknemers en werkgevers, met inbegrip van die in sectoren, beroepen en arbeidsregelingen die meer blootgesteld zijn aan geweld en intimidatie, ten volle gebruik kunnen maken van de vrijheid van vereniging en de daadwerkelijke erkenning van het recht op collectieve onderhandelingen, in overeenstemming met het Verdrag van 1948 (nr. 87) betreffende de vrijheid van vereniging en de bescherming van het recht om organisaties op te richten en daarvan lid te worden en het Verdrag van 1949 (nr. 98) betreffende het recht om zich te organiseren en collectief te onderhandelen.

4. Leden moeten de passende maatregelen nemen om:

(a) de daadwerkelijke erkenning van het recht om collectief te onderhandelen op alle niveaus te bevorderen als middel om geweld en intimidatie te voorkomen en aan te pakken en, voor zover mogelijk, de gevolgen van huiselijk geweld in de wereld van werk te verzachten; en

(b) deze collectieve onderhandelingen te ondersteunen door het verzamelen en verspreiden van informatie over daarmee verband houdende trends en goede praktijken met betrekking tot het onderhandelingsproces en de inhoud van collectieve overeenkomsten.

5. De leden dienen ervoor te zorgen dat de bepalingen inzake geweld en intimidatie in nationale wetten, regelgevingen en beleidslijnen rekening houden met de instrumenten van de Internationale Arbeidsorganisatie op het gebied van gelijkheid en non-discriminatie, met inbegrip van het Verdrag (nr. 100) en de Aanbeveling (nr. 90) van 1951 inzake gelijke beloning, het Verdrag (nr. 111) en de

Aanbeveling (nr. 111) van 1958 inzake discriminatie in beroep en beroepsuitoefening en andere relevante instrumenten.

II. BESCHERMING EN PREVENTIE

6. De bepalingen inzake veiligheid en gezondheid op het werk met betrekking tot geweld en intimidatie in nationale wetten, regelgevingen en beleidslijnen moeten rekening houden met de relevante instrumenten van de Internationale Arbeidsorganisatie op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk, zoals het Verdrag van 1981 (nr. 155) inzake veiligheid en gezondheid op het werk van 1981 en het Promotieel kader voor veiligheid en gezondheid op het werk van 2006 (nr. 187).

7. De leden dienen in voorkomend geval in wetten en regelgevingen te specificeren dat werknemers en hun vertegenwoordigers dienen deel te nemen aan het ontwerp, de uitvoering en het toezicht op het in artikel 9(a) van het Verdrag bedoelde beleid op de werkplek, en dit beleid moet:

(a) verklaren dat geweld en intimidatie niet worden getolereerd;

(b) programma's ter voorkoming van geweld en intimidatie ontwikkelen met, in voorkomend geval, meetbare doelstellingen;

(c) de rechten en plichten van werknemers en werkgevers specificeren;

(d) informatie bevatten over klachten- en onderzoeksprocedures;

(e) bepalen dat alle interne en externe communicatie in verband met gevallen van geweld en intimidatie naar behoren in overweging zal worden genomen en op passende wijze zal worden behandeld;

(f) het recht op privacy van de individuen en vertrouwelijkheid, zoals bedoeld in artikel 10(c) van het Verdrag, te specificeren, waarbij een evenwicht wordt gevonden met het recht van werknemers om op alle gevaren te worden gewezen; en

(g) maatregelen omvatten om klagers, slachtoffers, getuigen en klokkenluiders te beschermen tegen represailles of vergeldingsacties.

8. Bij de in artikel 9(c) van het Verdrag bedoelde risicobeoordeling van de werkplek moet rekening worden gehouden met factoren die de waarschijnlijkheid van geweld en intimidatie, met inbegrip van psychosociale risico's en gevaren, vergroten. Er dient bijzondere aandacht te worden besteed aan de gevaren en risico's:

(a) die voortvloeien uit de arbeidsomstandigheden en -regelingen, de werkorganisatie en het HR-management, voor zover van toepassing;

(b) waarbij derden zoals cliënten, klanten, dienstverleners, gebruikers, patiënten en het publiek betrokken zijn; en

(c) die het gevolg zijn van discriminatie, misbruik van machtsverhoudingen en gender-, culturele en sociale normen die geweld en intimidatie ondersteunen.

9. De leden moeten passende maatregelen nemen voor sectoren of beroepen en werkregelingen waarin de kans op blootstelling aan geweld en intimidatie groter is, zoals nachtarbeid, werk in afzondering, de gezondheidszorg, horeca, sociale diensten, hulpdiensten, huishoudelijk werk, vervoer, onderwijs of vermaak.

10. De leden moeten wettelijke of andere maatregelen nemen om migrerende werknemers, in het bijzonder vrouwelijke migrerende werknemers, ongeacht de status van de migrant, in de landen van herkomst, doorreis en bestemming te beschermen tegen geweld en intimidatie in de wereld van werk.

11. Om de overgang van de informele naar de formele economie te vergemakkelijken moeten de leden middelen en hulp bieden aan werknemers en werkgevers in de informele economie en hun verenigingen om geweld en intimidatie in de informele economie te voorkomen en aan te pakken.

12. De leden moeten ervoor zorgen dat maatregelen ter voorkoming van geweld en intimidatie er niet toe leiden dat de deelname van vrouwen en de in artikel 6 van het Verdrag bedoelde groepen aan bepaalde banen, sectoren of beroepen wordt beperkt of dat ze ervan worden uitgesloten.

13. De verwijzing in artikel 6 van het Verdrag naar kwetsbare groepen en groepen in kwetsbare situaties moet worden geïnterpreteerd in overeenstemming met de internationale arbeidsnormen en internationale instrumenten inzake mensenrechten die van toepassing zijn.

III. HANDHAVING, RECHTSMIDDELEN EN BIJSTAND

14. De in artikel 10(b) van het Verdrag bedoelde rechtsmiddelen kunnen het volgende omvatten:

(a) het recht om ontslag te nemen met compensatie;

(b) herindienstneming;

(c) een passende schadevergoeding;

(d) bevelen waarin wordt geëist dat maatregelen met onmiddellijke uitvoerende kracht worden genomen om ervoor te zorgen dat bepaalde gedragingen worden stopgezet of dat het beleid of de praktijken worden gewijzigd; en

(e) juridische kosten en uitgaven overeenkomstig de nationale wetgeving en praktijk.

15. Slachtoffers van geweld en intimidatie in de wereld van werk moeten toegang hebben tot schadeloosstelling in geval van psychosociale, fysieke en andere verwondingen of ziekten die leiden tot arbeidsongeschiktheid.

16. De in artikel 10(e) van het Verdrag bedoelde klachten- en geschillenbeslechtsmechanismen voor gendergerelateerd geweld en intimidatie dienen de volgende maatregelen te omvatten:

(a) rechtbanken met expertise op het gebied van gendergerelateerd geweld en intimidatie;

(b) tijdige en efficiënte verwerking;

(c) juridisch advies en bijstand voor klagers en slachtoffers;

(d) richtlijnen en andere informatiebronnen die beschikbaar en toegankelijk zijn in de talen die in het land op grote schaal worden gesproken, en

(e) de verschuiving van de bewijslast, naargelang het geval, in andere procedures dan strafprocedures.

17. De in artikel 10(e) van het Verdrag bedoelde ondersteuning, diensten en rechtsmiddelen voor slachtoffers van gendergerelateerd geweld en intimidatie dienen de volgende maatregelen te omvatten:

- (a) steun om slachtoffers te helpen bij hun terugkeer op de arbeidsmarkt;
- (b) toegankelijke advies- en informatiediensten, voor zover van toepassing;
- (c) meldpunten 24 uur per dag;
- (d) hulpdiensten;
- (e) medische zorg en behandeling en psychologische ondersteuning;
- (f) crisiscentra, met inbegrip van opvangcentra, en
- (g) gespecialiseerde politie-eenheden of speciaal opgeleide ambtenaren om slachtoffers te helpen.

18. Passende maatregelen om de gevolgen te beperken van huiselijk geweld in de wereld van werk als bedoeld in artikel 10(f) van het Verdrag, kunnen het volgende omvatten:

- (a) verlof voor slachtoffers van huiselijk geweld;
- (b) flexibele arbeidsregelingen en bescherming voor slachtoffers van huiselijk geweld;
- (c) tijdelijke bescherming tegen ontslag voor slachtoffers van huiselijk geweld, naargelang het geval, behalve om redenen die geen verband houden met huiselijk geweld en de gevolgen ervan;
- (d) het opnemen van huiselijk geweld in de risicobeoordeling van de werkplek;
- (e) een verwijzingsstelsel naar eventuele maatregelen van de overheid om huiselijk geweld te bestrijden, en
- (f) bewustmaking van de gevolgen van huiselijk geweld.

19. Daders van geweld en intimidatie in de wereld van werk dienen ter verantwoording te worden geroepen en in voorkomend geval advies te krijgen of andere maatregelen moeten worden genomen om de herhaling van geweld en intimidatie te voorkomen en hun herintegratie op het werk te vergemakkelijken, voor zover van toepassing.

20. Arbeidsinspecteurs en ambtenaren van andere bevoegde autoriteiten dienen, waar nodig, een genderbewuste opleiding te volgen om geweld en intimidatie in de wereld van werk, met inbegrip van psychosociale gevaren en risico's, gendergerelateerd geweld en intimidatie en discriminatie van bepaalde groepen werknemers, op te sporen en aan te pakken.

21. Het mandaat van de nationale organen die verantwoordelijk zijn voor arbeidsinspectie, veiligheid en gezondheid op het werk en gelijkheid en non-discriminatie, met inbegrip van gendergelijkheid, moet ook geweld en intimidatie in de wereld van werk omvatten.

22. De leden dienen zich in te spannen om statistieken te verzamelen en te publiceren over geweld en intimidatie in de wereld van werk, uitgesplitst naar geslacht, vorm van geweld en intimidatie en sector van economische activiteit, ook met betrekking tot de in artikel 6 van het Verdrag bedoelde groepen.

IV. BEGELEIDING, OPLEIDING EN BEWUSTMAKING

23. De leden moeten op passende wijze zorgen voor de financiering, ontwikkeling, uitvoering en verspreiding van:

- (a) programma's die gericht zijn op het aanpakken van factoren die de kans op geweld en intimidatie in de wereld van werk vergroten, met inbegrip van discriminatie, machtsmisbruik en gender-, culturele en sociale normen die geweld en intimidatie ondersteunen;
- (b) richtsnoeren en opleidingsprogramma's om rechters, arbeidsinspecteurs, politieambtenaren, openbare aanklagers en andere overheidsambtenaren bij te staan bij de vervulling van hun taak op het gebied van geweld en intimidatie in de wereld van werk, alsook om werkgevers en werknemers in de openbare en private sector en hun organisaties te helpen bij het voorkomen en aanpakken van geweld en intimidatie in de wereld van werk;
- (c) modelgedragscodes en risicobeoordelingsinstrumenten inzake geweld en intimidatie in de wereld van werk, algemeen of sectorspecifiek, rekening houdend met de specifieke situaties van werknemers en andere personen die behoren tot de in artikel 6 van het Verdrag bedoelde groepen;
- (d) bewustmakingscampagnes in de verschillende talen van het land, met inbegrip van de talen van de migrerende werknemers die in het land verblijven, die de onaanvaardbaarheid van geweld en intimidatie, in het bijzonder op basis van geslacht, duidelijk maken, discriminerende houdingen aanpakken en stigmatisering van slachtoffers, klagers, getuigen en klokkenluiders voorkomen;
- (e) genderspecifieke leerplannen en voorlichtingsmateriaal over geweld en intimidatie, met inbegrip van gendergerelateerd geweld en intimidatie, op alle niveaus van onderwijs en beroepsopleiding, overeenkomstig de nationale wetgeving en omstandigheden;
- (f) materiaal voor journalisten en andere medewerkers in de media over gendergerelateerd geweld en intimidatie, met inbegrip van de onderliggende oorzaken en risicofactoren, met het nodige respect voor hun onafhankelijkheid en vrijheid van meningsuiting, en
- (g) publiekscampagnes die gericht zijn op het bevorderen van veilige, gezonde en harmonieuze werkplekken zonder geweld en intimidatie.