



*Commissie werkgelegenheid en sociale zaken
Commissie vrouwenrechten en gendergelijkheid*

2020/0011(NLE)

19.1.2024

ONTWERPAANBEVELING

over het ontwerp van besluit van de Raad waarbij de lidstaten worden gemachtigd om het Verdrag betreffende geweld en intimidatie, 2019 (nr. 190) van de Internationale Arbeidsorganisatie te bekrachtigen (13106/2023 – C9-0396/2023 – 2020(NLE))

Commissie werkgelegenheid en sociale zaken
Commissie vrouwenrechten en gendergelijkheid(Gezamenlijke commissieprocedure – Artikel 58 van het Reglement)

Rapporteurs: Kira Marie Peter-Hansen, Cindy Franssen

Verklaring van de gebruikte tekens

- * Raadplegingsprocedure
- *** Goedkeuringsprocedure
- ***I Gewone wetgevingsprocedure (eerste lezing)
- ***II Gewone wetgevingsprocedure (tweede lezing)
- ***III Gewone wetgevingsprocedure (derde lezing)

(De aangeduide procedure is gebaseerd op de in de ontwerptekst voorgestelde rechtsgrond.)

INHOUD

	Blz.
ONTWERPWETGEVINGSRESOLUTIE VAN HET EUROPEES PARLEMENT.....	5
TOELICHTING.....	6
BIJLAGE: ENTITEITEN WAARVAN OF PERSONEN VAN WIE DE RAPPORTEURS INPUT HEBBEN ONTVANGEN.....	11

ONTWERPWETGEVINGSRESOLUTIE VAN HET EUROPEES PARLEMENT

over het ontwerp van besluit van de Raad waarbij de lidstaten worden gemachtigd om het Verdrag betreffende geweld en intimidatie, 2019 (nr. 190) van de Internationale Arbeidsorganisatie te bekrachtigen (13106/2023 – C9-0396/2023 – 2020(NLE))

(Goedkeuring)

Het Europees Parlement,

- gezien het ontwerp van besluit van de Raad (13106/2023),
 - gezien het Verdrag betreffende geweld en intimidatie, 2019 (Verdrag nr. 190) van de Internationale Arbeidsorganisatie,
 - gezien het verzoek om goedkeuring dat de Raad heeft ingediend krachtens artikel 153, lid 2, artikel 153, lid 1, punt a), artikel 157, lid 3, en artikel 218, lid 6, tweede alinea, punt a), v), van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (C9-0396/2023),
 - gezien artikel 105, leden 1 en 4, en artikel 114, lid 7, van zijn Reglement,
 - gezien het gezamenlijke overleg van de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken en de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid overeenkomstig artikel 58 van het Reglement,
 - gezien het advies van de Commissie burgerlijke vrijheden, justitie en binnenlandse zaken,
 - gezien de aanbeveling van de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken en de Commissie vrouwenrechten en gendergelijkheid (A9-0000/2023),
1. hecht zijn goedkeuring aan het ontwerp van besluit van de Raad;
 2. verzoekt zijn Voorzitter het standpunt van het Parlement te doen toekomen aan de Raad en de Commissie, alsmede aan de regeringen en parlementen van de lidstaten.

TOELICHTING

Inleiding

Wereldwijd heeft meer dan op de vijf werkenden al te maken gehad met ten minste één vorm van geweld en intimidatie op het werk, hetzij fysiek, psychisch of seksueel.¹

Vrouwen worden onevenredig zwaar getroffen: 1 op de 3 vrouwen in de EU werd reeds geconfronteerd met een vorm van fysiek en/of seksueel geweld. Ongeveer een derde van de vrouwen die in de EU te maken hebben gehad met seksuele intimidatie, heeft dit meegemaakt op het werk. Dit belemmert bijgevolg de toegang tot de arbeidsmarkt en kan een obstakel zijn om op de arbeidsmarkt actief te blijven, hetgeen de gendergelijkheid ondermijnt en de loonkloof tussen mannen en vrouwen aanwakkert.

Te veel mensen worden nog steeds het slachtoffer van geweld en intimidatie, terwijl dit enorme gevolgen heeft voor de uitoefening van hun grondrechten en hun toegang tot gelijke kansen en fatsoenlijk werk. De gevolgen van geweld en intimidatie strekken zich bovendien uit tot de samenleving als geheel, met aanzienlijke schade voor openbare en particuliere diensten en een toenemende ongelijkheid op de arbeidsmarkt en daarbuiten.

Geweld en intimidatie op het werk moeten worden uitgebannen, en IAO-Verdrag nr. 190 inzake geweld en intimidatie biedt een uitstekend kader om dat te bereiken.

Het Verdrag

IAO-Verdrag nr. 190 is het eerste internationale verdrag waarin wordt erkend dat eenieder het recht heeft op arbeidsomstandigheden die vrij zijn van geweld en intimidatie. Dat omvat geweld en intimidatie op basis van gender. In het Verdrag is de verplichting vastgelegd om dit recht te eerbiedigen, te bevorderen en te verwezenlijken, en zijn ook minimumnormen bepaald voor de bestrijding van intimidatie en geweld, om een gezonde, veilige en gelijke werkomgeving voor iedereen te bevorderen.

Artikel 1 bevat de eerste internationale definitie van geweld en intimidatie op het werk.

Artikel 2 bepaalt het toepassingsgebied van het Verdrag, waardoor werkenden en andere personen op de werkplek worden beschermd, waaronder werknemers, werkenden ongeacht hun contractuele status, personen in opleiding, werknemers van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd, vrijwilligers, werkzoekenden en sollicitanten, alsook toezichthouders en werkgevers. Het Verdrag is van toepassing op alle sectoren, zowel particuliere als publieke, en omvat zowel de formele als de informele economie, en zowel steden als het platteland.

De artikelen 4 tot en met 6 bevatten de kernbeginselen van het Verdrag, dat een inclusieve, geïntegreerde en genderresponsieve aanpak bevordert voor het voorkomen en uitbannen van geweld en intimidatie op de werkplek.

Krachtens de artikelen 7 tot en met 9 moeten de lidstaten geweld en intimidatie op het werk definiëren en verbieden in wet- en regelgeving en moeten zij passende maatregelen nemen om

¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf

dit te voorkomen. Daaruit vloeit voort dat moet worden nagegaan in welke sectoren en beroepen en bij welke arbeidsregelingen personen op de werkplek meer blootgesteld worden aan geweld en intimidatie. De lidstaten zijn ook verplicht wet- en regelgeving aan te nemen op grond waarvan werkgevers worden verplicht om, overeenkomstig hun mate van zeggenschap, de juiste stappen te zetten om geweld en intimidatie op het werk te voorkomen.

Op grond van artikel 10 moeten de lidstaten de wet- en regelgeving die voortvloeit uit het Verdrag monitoren en handhaven, en moeten zij zorgen voor gemakkelijke toegang tot veilige, eerlijke en doeltreffende rapportage- en geschillenbeslechtingmechanismen en -procedures. Er moeten maatregelen worden ingevoerd om mensen die een klacht indienen, slachtoffers, getuigen en klokkenluiders te beschermen tegen victimisatie en represailles. Voor gevallen van geweld en intimidatie moeten waar nodig sancties worden vastgesteld. Op grond van het Verdrag moeten de lidstaten zorgen voor gemakkelijke toegang tot passende en doeltreffende rechtsmiddelen, alsook tot juridische, sociale, medische en administratieve ondersteuningsmaatregelen voor personen die een klacht indienen en slachtoffers.

Artikel 11 schrijft voor dat de lidstaten er, in overleg met de sociale partners, voor moeten zorgen dat geweld en intimidatie op het werk worden aangepakt in toegespitst nationaal beleid en roept de lidstaten op te waarborgen dat werkgevers, werknemers en sociale partners, alsook andere relevante autoriteiten, beschikken krijgen over begeleiding, middelen, opleiding en andere instrumenten, in een toegankelijke vorm.

Consistentie met het beleid en de doelstellingen van de EU

De doelstelling van een arbeidsmarkt die vrij is van geweld en intimidatie is vastgelegd in het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, in het Handvest van de sociale grondrechten van de werkenden en in het Europees Sociaal Handvest van de Raad van Europa.

Aangezien geweld en intimidatie op het werk van invloed kunnen zijn op de arbeidsomstandigheden, en met name op een gezonde werkomgeving, alsook op gelijkheid en non-discriminatie, moet de EU dergelijk gedrag definiëren en maatregelen nemen om het te verbieden.

De EU moet de bekrachtiging van de internationale arbeidsverdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie bevorderen, om waardig werk voor iedereen, gezondheid en veiligheid op het werk en gelijkheid tussen mannen en vrouwen te bevorderen en discriminatie te bestrijden.

Alle EU-lidstaten steunden de doelstellingen van dit Verdrag en speelden een sleutelrol bij de aanneming ervan. In het tripartiete orgaan dat het Verdrag ter ratificatie voorstelde, heeft geen enkele lidstaat tegen gestemd of zich van stemming onthouden. Tot dusver hebben zeven lidstaten Verdrag nr. 190 geratificeerd.²

Standpunt van de corapporteurs

Wij zijn ingenomen met de aanneming van IAO-Verdrag nr. 190 als een cruciale stap in de richting van een Europees arbeidsbestel dat gebaseerd is op gelijkheid, waardigheid en respect.

Geweld en intimidatie op het werk kunnen het gevolg zijn van factoren die verband houden

² 15.1.2024

met de werkomgeving, arbeidsomstandigheden en interacties met derden, zoals klanten. Ook bredere maatschappelijke kwesties buiten de arbeidswereld kunnen bijdragen tot de onderliggende oorzaken van geweld en intimidatie. Daarbij gaat het onder meer om machtsverhoudingen, gendernormen, culturele en sociale normen, alsook discriminatie en stigmatisering.

Bovendien komen geweld en intimidatie in de arbeidswereld op zeer uiteenlopende manieren voor: het kan gaan om zowel fysiek als psychisch geweld, seksueel geweld en seksuele intimidatie. Geweld en intimidatie van psychische aard is de meest voorkomende vorm; bijna een op de vijf werkenden hebben dit ooit al meegemaakt.³

De corapporteurs zijn dan ook ingenomen met het feit dat in het Verdrag rekening wordt gehouden met al deze aspecten, en zijn van oordeel dat een alomvattende strategie moet worden vastgesteld voor de uitvoering van maatregelen om de vele oorzaken en uitingen van geweld en intimidatie aan te pakken.

Daarnaast zijn de rapporteurs ervan overtuigd dat ook op EU-niveau verdere wetgevingsmaatregelen moeten worden genomen om het bestaande wetgevingskader aan te vullen. Zij dringen met name aan op een snelle goedkeuring van de richtlijn ter bestrijding van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld, alsook op een voorstel voor een wetgevingsinstrument om psychosociale risico's op de werkplek aan te pakken.

Ook het toegenomen gebruik van digitale en onlinetechnologieën op de werkvloer heeft het risico op geweld en intimidatie vergroot, aangezien deze technologieën een nieuw platform vormen waarop geweld en intimidatie kunnen plaatsvinden. Zonder het juiste beleid is het waarschijnlijk dat digitale technologieën tot het ontstaan van antisociaal gedrag zullen leiden, met inbegrip van fysiek geweld door derden en pesterijen of intimidatie op de werkplek.

Het is daarom belangrijk dat in het Verdrag rekening wordt gehouden met het feit dat geweld en intimidatie niet uitsluitend op een traditionele fysieke werkplek plaatsvinden.

De rapporteurs zijn ook van mening dat de EU meer moet doen om de bescherming van werkenden in alle omgevingen, ook digitale, te waarborgen. Zij herinneren aan het verzoek van het Europees Parlement om een nieuw wetgevingsvoorstel over beheer middels algoritmen in de arbeidswereld.

Iedereen, in alle diversiteit, heeft recht op een werkplek die vrij is van geweld en intimidatie, en als samenleving moeten we ervoor zorgen dat dit beginsel wordt nageleefd.

Het risico op geweld en intimidatie is echter niet gelijk verdeeld. Bepaalde bevolkingsgroepen en werknemers in bepaalde sectoren, zoals huishoudelijk personeel en werknemers in de informele economie, zijn nog steeds onevenredig vaak het doelwit van geweld en intimidatie op het werk, met meervoudige en elkaar overlappende vormen van discriminatie, waardoor sommige personen kwetsbaarder zijn voor risico's dan andere. Zo lopen LGBTI-werknemers vaak een hoger risico op blootstelling dan niet-LGBTI-werknemers. Ook personen met een handicap zouden wereldwijd vaker te maken hebben met werkgerelateerde intimidatie en

³ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf

andere vormen van geweld dan personen zonder handicap.⁴
Het risico op blootstelling kan zelfs nog groter worden als eenzelfde werknemer ook op andere gronden, zoals etnische afkomst, wordt gediscrimineerd.

In het Verdrag wordt opgeroepen om de specifieke behoeften en omstandigheden van leden van dergelijke groepen die frequenter of op een specifieke manier met geweld te maken kunnen krijgen, te identificeren en in aanmerking te nemen. Die oproep is van vitaal belang. De rapporteurs willen benadrukken dat dit aspect volledig moet worden omgezet wanneer de EU-lidstaten het Verdrag ten uitvoer leggen.

We kunnen echter niet veranderen wat we niet kunnen zien. Daarom zijn onderzoek en systematische gegevensverzameling van cruciaal belang voor de ontwikkeling van empirisch onderbouwde beleidsmaatregelen en acties om een einde te maken aan geweld en intimidatie op het werk. Om de vergelijkbaarheid van administratieve gegevens in de hele Unie te waarborgen, moedigen de rapporteurs de Commissie ten eerste aan actie te ondernemen om deze gegevenskloof te dichten, door de bestaande gemeenschappelijke richtsnoeren aan te vullen met de verzameling van gegevens met betrekking tot risicogroepen.

Hoewel de #Metoo-beweging baanbrekend werk heeft verricht, niet in de laatste plaats als katalysator voor de aanneming van Verdrag nr. 190, moet er nog veel gebeuren. De rapporteurs zijn bezorgd over de achteruitgang op het gebied van gelijkheid en de bestrijding van geweld en intimidatie en zijn van mening dat deze kwestie de hoogste politieke prioriteit moet krijgen en uitgebreide politieke aandacht nodig heeft.

In dat verband zijn de rapporteurs ook ingenomen met het feit dat in Verdrag nr. 190 wordt erkend dat geweld en intimidatie vrouwen onevenredig zwaar treffen. Daarom hebben we een holistische en genderresponsieve aanpak nodig om geweld en intimidatie te bestrijden. Dat betekent dat onderliggende oorzaken en risicofactoren, zoals genderstereotypen en op gender gebaseerde machtsverhoudingen, moeten worden aangepakt. De rapporteurs zijn er vast van overtuigd dat aanvullende maatregelen moeten worden genomen om het ontstaan van schadelijke genderstereotypen te voorkomen. Aangezien kinderen vanaf zeer jonge leeftijd worden blootgesteld aan genderrollen, is het van cruciaal belang genderstereotypen aan te pakken in voor- en vroegschoolse educatie en opvang.

De sociale partners spelen ook een cruciale rol bij de aanpak van geweld en intimidatie via sociale dialoog. De rapporteurs moedigen de sociale partners dus aan om dit probleem aan te pakken, bijvoorbeeld door middel van bewustmakingscampagnes en opleidingen op de werkplek. Het Verdrag maakt duidelijk dat de ontzegging van het recht op vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen een belangrijke factor is die het risico op geweld en intimidatie vergroot.

De Europese arbeidsmarkt moet vooruitgang bevorderen. Daarom moet de EU nu doorzetten en pleiten voor de wereldwijde ratificatie van IAO-Verdrag nr. 190. Het recht op een gezonde en veilige werkomgeving is een fundamenteel beginsel, en geweld en intimidatie op het werk mogen op geen enkele manier worden getolereerd.

De EU moet alle mogelijke middelen inzetten, en moet onder meer overwegen voorwaarden met betrekking tot de ratificatie en uitvoering van IAO-Verdrag nr. 190 in te voeren in haar

⁴ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738118.pdf

handelsbeleid met derde landen.

Daarom stellen de rapporteurs voor om het voorstel voor een besluit van de Raad goed te keuren.

**BIJLAGE: ENTITEITEN WAARVAN OF PERSONEN VAN WIE DE
RAPPORTEURS INPUT HEBBEN ONTVANGEN**

Overeenkomstig artikel 8 van bijlage I bij het Reglement verklaren de rapporteurs bij de opstelling van het ontwerpverslag input te hebben ontvangen van de volgende entiteiten of personen:

Entiteit en/of persoon
ILO Office for the European Union and the Benelux countries
ACV-CSC
ETUC

De bovenstaande lijst is opgesteld onder de exclusieve verantwoordelijkheid van de rapporteurs.