



ΕΠΙΣΗΜΗ ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ
ΤΗΣ ΚΥΠΡΙΑΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΠΡΩΤΟ
ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ - ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ

Αριθμός 4305	Πέμπτη, 12 Δεκεμβρίου 2024	273
--------------	----------------------------	-----

Ο περί της Σύμβασης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για τη Βία και την Παρενόχληση στον Χώρο Εργασίας (Σύμβαση Αρ. 190) (Κυρωτικός) Νόμος του 2024 εκδίδεται με δημοσίευση στην Επίσημη Εφημερίδα της Κυπριακής Δημοκρατίας σύμφωνα με το Άρθρο 52 του Συντάγματος.

Αριθμός 17(III) του 2024

ΝΟΜΟΣ ΠΟΥ ΚΥΡΩΝΕΙ ΤΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗ ΒΙΑ
ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΣΥΜΒΑΣΗ ΑΡ.190)

Η Βουλή των Αντιπροσώπων ψηφίζει ως ακολούθως:

Συνοπτικός
τίτλος.

1. Ο παρών Νόμος θα αναφέρεται ως ο περί της Σύμβασης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για τη Βία και την Παρενόχληση στον Χώρο Εργασίας (Σύμβαση Αρ. 190) (Κυρωτικός) Νόμος του 2024.

Ερμηνεία.

2. Στον παρόντα Νόμο, εκτός εάν από το κείμενο προκύπτει διαφορετική έννοια-

«Σύμβαση» σημαίνει τη Σύμβαση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για τη Βία και την Παρενόχληση, (Σύμβαση Αρ. 190), που εγκρίθηκε κατά την 108^η Σύνοδο της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας την 21^η Ιουνίου 2019 και στην οποία το Υπουργικό Συμβούλιο ενέκρινε την προσχώρηση με την υπ' αριθμόν 88.693 Απόφασή του, ημερομηνίας 18 Δεκεμβρίου 2019.

Κύρωση της
Σύμβασης.
Πίνακας,
Μέρος Ι,
Μέρος ΙΙ.

3. Με τον παρόντα Νόμο κυρώνεται η Σύμβαση της οποίας το πρωτότυπο κείμενο στην αγγλική γλώσσα εκτίθεται στο Μέρος Ι του Πίνακα και στην ελληνική μετάφρασή του στο Μέρος ΙΙ του Πίνακα:

Νοείται ότι, σε περίπτωση αντίθεσης μεταξύ του κειμένου που εκτίθεται στο Μέρος Ι και του κειμένου που εκτίθεται στο Μέρος ΙΙ του Πίνακα, υπερισχύει το κείμενο που εκτίθεται στο Μέρος Ι.

Έκδοση
Κανονισμών.

4. Το Υπουργικό Συμβούλιο δύναται να εκδίδει Κανονισμούς για την καλύτερη εφαρμογή των διατάξεων της Σύμβασης.

ΠΙΝΑΚΑΣ**(Άρθρο 3)****ΜΕΡΟΣ Ι****(Κείμενο στην αγγλική γλώσσα)****Convention concerning Violence and Harassment Convention, 2019 (No.190) of
the International Labour Organization
(Convention No 190)**

Preamble

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

(c) 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 each 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.

Convention concerning the elimination of violence and harassment in the world of work
(Entry into force: 25 Jun 2021)

Adoption: Geneva, 108th ILC session (21 Jun 2019)

Status: Up-to-date instrument (Technical Convention).

Convention may be denounced: 25 Jun 2031 - 25 Jun 2032

ΜΕΡΟΣ II**(Κείμενο στην ελληνική γλώσσα)****Σύμβαση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) του 2019
για τη βία και την παρενόχληση
(Σύμβαση αριθ. 190)**

Εισαγωγή

Το Γενικό Συνέδριο του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας, Έχοντας συγκληθεί στην Γενεύη από το Διοικητικό Σώμα του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, και έχοντας συναντηθεί στην 108η (Εκατονταετηρίδα) Σύνοδο του στις 10 Ιουνίου, και

Υπενθυμίζοντας ότι η Προκήρυξη της Φιλαδέλφειας επιβεβαιώνει ότι όλα τα ανθρώπινα όντα, ανεξαρτήτου φυλής, θρησκείας ή φύλου, έχουν το δικαίωμα να διεκδικήσουν τόσο την υλική ευημερία τους, όσο και την πνευματική ανάπτυξη τους, υπό συνθήκες ελευθερίας και αξιοπρέπειας, οικονομικής ασφάλειας και ίσων ευκαιριών, και

Επαναβεβαιώνοντας την συνάφεια των θεμελιωδών Συμβάσεων του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας, και

Ανακαλώντας άλλα σχετικά διεθνή έγγραφα όπως την Παγκόσμια Διακήρυξη Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, το Διεθνές Σύμφωνο Πολιτικών και Πολιτικών Δικαιωμάτων, το Διεθνές Σύμφωνο Οικονομικών, Κοινωνικών και Πολιτιστικών Δικαιωμάτων, την Διεθνή Σύμβαση για την Εξάλειψη Όλων των Μορφών Διάκρισης έναντι των Γυναικών, την Σύμβαση για την Εξάλειψη Όλων των Μορφών Διάκρισης έναντι των Γυναικών, την Διεθνή Σύμβαση για την Προστασία των Δικαιωμάτων Όλων των Μεταναστών Εργατών και Μελών των Οικογενειών τους, και την Σύμβαση για τα Δικαιώματα Ατόμων με Αναπηρίες, και

Αναγνωρίζοντας το δικαίωμα όλων για ένα κόσμο με εργασία, απαλλαγμένο από την βία και την παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένου και της βίας και της παρενόχλησης με βάση το φύλο, και

Αναγνωρίζοντας ότι η βία και η παρενόχληση στον χώρο της εργασίας αποτελεί παραβίαση και κατάχρηση ανθρωπίνων δικαιωμάτων, και ότι η βία και η παρενόχληση είναι μια απειλή στις ίσες ευκαιρίες, είναι απαράδεκτη και ασύμβατη με την αξιοπρεπή εργασία, και

Αναγνωρίζοντας την σημασία μιας κουλτούρας εργασίας, βασισμένης στον αμοιβαίο σεβασμό και την αξιοπρέπεια του ανθρώπινου όντος για την αποτροπή της βίας και της παρενόχλησης, και

Ανακαλώντας ότι τα Μέλη έχουν μια σημαντική ευθύνη για να προωθήσουν ένα γενικό περιβάλλον με μηδενική ανοχή στην βία και την παρενόχληση για την διευκόλυνση της αποτροπής τέτοιων συμπεριφορών και πρακτικών, και ότι όλοι οι παράγοντες στον χώρο της εργασίας πρέπει να απέχουν, να αποτρέψουν και να αντιμετωπίσουν την βία και την παρενόχληση, και

Αναγνωρίζοντας ότι η βία και η παρενόχληση στον χώρο της εργασίας επηρεάζει την ψυχολογική, φυσική και σεξουαλική υγεία ενός ατόμου, την αξιοπρέπεια, και το οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον, και

Αναγνωρίζοντας ότι η βία και η παρενόχληση επηρεάζουν και την ποιότητα των δημοσίων και ιδιωτικών υπηρεσιών, και μπορεί να αποτρέψουν άτομα, ιδίως γυναίκες, από την πρόσβαση, την παρομονή και την προαγωγή στην αγορά εργασίας, και

Σημειώνοντας ότι η βία και η παρενόχληση είναι ασύμβατες με την προώθηση των βιώσιμων επιχειρήσεων και επηρεάζουν δυσμενώς την οργάνωση εργασίας, τις σχέσεις στον χώρο εργασίας, την εμπλοκή του εργατή, την φήμη της επιχείρησης, και την παραγωγικότητα, και

Αναγνωρίζοντας ότι η βία και η παρενόχληση με βάση το φύλο επηρεάζει τις γυναίκες και τα κορίτσια δυσανάλογα, και αναγνωρίζοντας ότι μια περιεκτική, ενταξιακή προσέγγιση και μια προσέγγιση που ανταποκρίνεται στο φύλο, που αντιμετωπίζει τις υποκείμενες αιτίες και παράγοντες κινδύνου, συμπεριλαμβανομένου των στερεοτύπων φύλου, πολλαπλών και διασταυρωμένων μορφών διάκρισης, και άνισων σχέσεων δύναμης με βάση το φύλο, είναι απαραίτητη για τον τερματισμό της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας, και

Σημειώνοντας ότι η ενδοοικογενειακή βία μπορεί να επηρεάσει την εργασία, την παραγωγικότητα και την υγεία και ασφάλεια, και ότι οι κυβερνήσεις, οι οργανώσεις εργοδοτών και εργατών και τα ιδρύματα της αγοράς εργασίας μπορούν να βοηθήσουν, σαν μέρος άλλων μέτρων, για να αναγνωρίσουν, να ανταποκριθούν και να αντιμετωπίσουν τις επιπτώσεις της ενδοοικογενειακής βίας, και

Έχοντας αποφασίσει για την υιοθέτηση συγκεκριμένων εισηγήσεων που αφορούν την βία και την παρενόχληση στον χώρο της εργασίας, που είναι το πέμπτο θέμα στην ημερήσια διάταξη της συνεδρίασης, και

Έχοντας καθορίσει ότι αυτές οι εισηγήσεις θα πάρουν την μορφή μιας διεθνούς Σύμβασης, Υιοθετεί αυτή την εικοστή πέμπτη μέρα του Ιουνίου του έτους δυο χιλιάδες δεκαεννέα την ακόλουθη Σύμβαση, που μπορεί να αναφέρεται ως η Σύμβαση της Βίας και της Παρενόχλησης, 2019:

I. ΟΡΙΣΜΟΙ

Άρθρο 1

1. 1. Για τον σκοπό αυτής της Σύμβασης:

(α) ο όρος “βία και παρενόχληση” στον χώρο της εργασίας αναφέρεται σε ένα εύρος απαράδεκτων συμπεριφορών και πρακτικών, ή απειλών αυτών, είτε μεμονομένων περιστατικών είτε επαναλαμβανομένων, που αποσκοπούν, καταλήγουν, ή είναι πιθανόν να καταλήξουν σε φυσική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, και περιλαμβάνει την βία και την παρενόχληση με βάση το φύλο,

(β) ο όρος “βία και παρενόχληση με βάση το φύλο” σημαίνει βία και παρενόχληση που απευθύνεται σε άτομα λόγω του φύλου ή των σεξουαλικών προτιμήσεων τους, ή που επηρεάζει άτομα συγκεκριμένου φύλου ή σεξουαλικών προτιμήσεων δυσανάλογα, και περιλαμβάνει την σεξουαλική παρενόχληση.

2. 2. Χωρίς προκατάληψη στα εδάφια (α) και (β) της παραγράφου 1 αυτού του Άρθρου, οι ορισμοί στους εθνικούς νόμους και κανονισμούς μπορούν να προβλέπουν μια μεμονομένη έννοια ή ξεχωριστές έννοιες.

II. ΠΕΔΙΟ

Άρθρο 2

1. 1. Αυτή η Σύμβαση προστατεύει εργάτες και άλλα άτομα στον χώρο της εργασίας, συμπεριλαμβανομένων υπαλλήλων όπως ορίζονται από τον εθνικό νόμο και την πρακτική, καθώς επίσης και άτομα που εργάζονται ανεξαρτήτου του συμβασιακού τους καθεστώτος, άτομα υπό εκπαίδευση, συμπεριλαμβανομένων εκπαιδευμένων και μαθητευομένων, εργατών που η εργασία τους έχει τερματισθεί, εθελοντών, άτομα που ψάχνουν εργασία και αιτητές εργασίας, και άτομα που ασκούν την εξουσία, τα καθήκοντα ή τις ευθύνες ενός εργοδότη.

2. 2. Αυτή η Σύμβαση ισχύει σε όλους τους τομείς, είτε στον ιδιωτικό είτε στον δημόσιο, τόσο στην επίσημη όσο και στην ανεπίσημη οικονομία, και είτε σε αστικές είτε σε αγροτικές περιοχές.

Άρθρο 3

1. Αυτή η Σύμβαση ισχύει για την βία και την παρενόχληση στον χώρο της εργασίας που συμβαίνει κατά την διάρκεια, που είναι σχετική, ή που προκύπτει από την εργασία:

(α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των δημοσίων και ιδιωτικών χώρων όπου είναι ένας χώρος εργασίας,

(β) σε χώρους όπου ο εργάτης πληρώνεται, ξεκουράζεται, αναπαύεται ή γευματίζει, ή χρησιμοποιεί εγκαταστάσεις υγειονομικές, πλυσίματος και αποδυτήρια,

(γ) κατά την διάρκεια περιοδίων, ταξιδιών, εκπαιδεύσεων, εκδηλώσεων ή κοινωνικών δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την εργασία,

(δ) μέσω επικοινωνιών που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων αυτών που ενεργοποιούνται από πληροφοριακές και επικοινωνιακές τεχνολογίες,

(ε) σε καταλύματα που παρέχονται από τον εργοδότη, και

(στ) στην μετακίνηση από και προς την εργασία.

III. ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

Άρθρο 4

1. 1. Κάθε Μέλος που επικυρώνει αυτή την Σύμβαση θα σεβασθεί, θα προωθήσει και θα υλοποιήσει το δικαίωμα του καθενός για ένα κόσμο απαλλαγμένο από την βία και την παρενόχληση.

2. 2. Κάθε Μέλος θα υιοθετήσει, σύμφωνα με τον εθνικό νόμο και τις συνθήκες, και σε διαβούλευση με αντιπροσώπους εργοδοτικών και εργατικών οργανώσεων, μια περιεκτική, ενταξιακή προσέγγιση και μια προσέγγιση που ανταποκρίνεται στο φύλο, για την αποτροπή και εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας. Μια τέτοια προσέγγιση πρέπει να λαμβάνει υπ' όψη την βία και την παρενόχληση που εμπλέκει τρίτα μέρη, όπου εφαρμόζεται, και συμπεριλαμβάνει:

(α) απαγορεύοντας στον νόμο την βία και την παρενόχληση,

(β) εξασφαλίζοντας ότι σχετικές πολιτικές αντιμετωπίζουν την βία και την παρενόχληση,

(γ) υιοθετώντας μια περιεκτική στρατηγική για να εφαρμόσουμε μέτρα για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης,

(δ) εγκαθιδρύοντας ή ενδυναμώνοντας μηχανισμούς επιβολής και παρακολούθησης,

(ε) εξασφαλίζοντας πρόσβαση σε διορθωτικά μέτρα και υποστήριξη για θύματα,

(στ) προσβλέποντας κυρώσεις,

(ζ) αναπτύσσοντας εργαλεία, καθοδήγηση, εκπαίδευση και κατάρτιση, και ευαισθητοποίηση σε προσβάσιμες μορφές, ανάλογα με την περίπτωση, και

ο (η) εξασφαλίζοντας αποτελεσματικά μέσα επιθεώρησης και διερεύνησης υποθέσεων βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένων και μέσω εργασιακών επιθεωρήσεων ή άλλων αρμοδίων οργάνων.

3. 3. Στην υιοθέτηση και υλοποίηση της προσέγγισης που αναφέρεται στην παράγραφο 2 αυτού του Άρθρου, κάθε Μέλος θα αναγνωρίσει τους διάφορους και συμπληρωματικούς ρόλους και τις λειτουργίες των κυβερνήσεων, και των εργοδοτών και εργατών και των αντίστοιχων οργανώσεων τους, λαμβάνοντας υπ' όψη τις συνεχιζόμενες αλλαγές στην φύση και έκταση των αντίστοιχων ευθυνών τους.

Άρθρο 5

Με σκοπό την πρόληψη και εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας, κάθε Μέλος θα σεβαστεί, θα προωθήσει και θα υλοποιήσει τις θεμελιώδεις αρχές και δικαιώματα στην εργασία, δηλαδή η ελευθερία του συνεταιρισμού και η αποτελεσματική αναγνώριση του δικαιώματος της συλλογικής διαπραγμάτευσης, η εξάλειψη όλων των μορφών καταναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας, η αποτελεσματική κατάργηση της παιδικής εργασίας και η εξάλειψη της διάκρισης σε σχέση με την εργασία και την απασχόληση, καθώς επίσης και η προώθηση της αξιοπρεπούς εργασίας.

Άρθρο 6

Κάθε Μέλος να υιοθετήσει νόμους, κανονισμούς και πολιτικές, εξασφαλίζοντας το δικαίωμα για ισότητα και μη-διάκριση στην εργασία και την απασχόληση, συμπεριλαμβανομένου και για γυναίκες εργάτριες, καθώς επίσης και για εργάτες και άλλα άτομα που ανήκουν σε μια ή παραπάνω από τις ευάλωτες ομάδες ή τρωτές ομάδες που είναι δυσανάλογα επηρεασμένες από την βία και την παρενόχληση στον χώρο της εργασίας.

IV. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΚΑΙ ΠΡΟΛΗΨΗ

Άρθρο 7

Χωρίς προκατάληψη στο Άρθρο 1 και με συνέπεια στο ίδιο Άρθρο, κάθε Μέλος θα υιοθετήσει νόμους και κανονισμούς για να ορίσει και να απαγορεύσει την βία και την παρενόχληση στον χώρο της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης και της βίας και της παρενόχλησης με βάση το φύλο.

Άρθρο 8

1. Κάθε Μέλος θα πάρει τα κατάλληλα μέτρα για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένου:

(α) της αναγνώρισης του σημαντικού ρόλου των δημοσίων αρχών στην περίπτωση των εργατών της ανεπίσημης οικονομίας,

(β) της προσδιόρισης, σε διαβούλευση με τις ενδιαφερόμενες εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις και μέ άλλα μέσα, τους τομείς ή επαγγέλματα και εργασιακές διευθετήσεις στις οποίες εργάτες και άλλα ενδιαφερόμενα άτομα είναι πιο εκτεθημένα στην βία και την παρενόχληση, και

(γ) την λήψη μέτρων για την αποτελεσματική προστασία τέτοιων ατόμων.

Άρθρο 9

1. Κάθε Μέλος θα υιοθετήσει νόμους και κανονισμούς που απαιτούν από τους εργοδότες να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα, ανάλογα με τον βαθμό ελέγχου τους για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένου της

βίας και της παρενόχλησης με βάση το φύλο, και συγκεκριμένα, στον βαθμό που είναι εύλογα εφαρμόσιμη:

(α) να υιοθετήσει και υλοποιήσει, σε διαβούλευση με τους εργάτες και τους αντιπροσώπους τους, μια πολιτική στον χώρο εργασίας για την βία και την παρενόχληση,

(β) να λαμβάνει υπ'όψη την βία και την παρενόχληση και συνδεδεμένους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στην διαχείριση της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας,

(γ) να εντοπίζει κινδύνους και να εκτιμήσει τους κινδύνους της βίας και της παρενόχλησης, με την συμμετοχή των εργατών και των αντιπροσώπων τους, και να λαμβάνουν μέτρα για την πρόληψη και τον έλεγχο τους, και

(δ) να παρέχει στους εργάτες και άλλα ενδιαφερόμενα άτομα πληροφορίες και εκπαίδευση, σε προσβάσιμες μορφές ανάλογα με την περίπτωση, στους εντοπισμένους κινδύνους της βίας και της παρενόχλησης και τα συνδεδεμένα μέτρα πρόληψης και προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων και ευθυνών των εργατών και άλλων ενδιαφερόμενων ατόμων σχετικά με την πολιτική που αναφέρεται στο εδάφιο (α) αυτού του Άρθρου.

V. ΕΠΙΒΟΛΗ ΚΑΙ ΔΙΟΡΘΩΤΙΚΑ ΜΕΤΡΑ

Άρθρο 10

1. Κάθε Μέλος θα λάβει τα κατάλληλα μέτρα για:

2. (α) να παρακολουθήσει και να εφαρμόσει τους εθνικούς νόμους και κανονισμούς σχετικά με την βία και την παρενόχληση στον χώρο εργασίας,

3. (β) να εξασφαλίσει εύκολη πρόσβαση σε κατάλληλα και αποτελεσματικά διορθωτικά μέτρα και ασφαλή, δίκαιη και αποτελεσματική αναφορά και μηχανισμούς και διαδικασίες επίλυσης διαφορών σε περιπτώσεις βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, όπως:

(i) διαδικασίες παραπόνων και ερευνών, καθώς επίσης και, όπου ενδείκνυται, μηχανισμοί επίλυσης διαφορών σε επίπεδο χώρου εργασίας,

(ii) μηχανισμοί επίλυσης διαφορών εκτός χώρου εργασίας,

(iii) δικαστήρια,

(iv) προστασία εναντίον της θυματοποίησης ή της αντεκδίκησης εναντίον των καταγγελλόντων, θυμάτων, μαρτύρων και whistle-blowers (άτομο που καταγγέλει άτομο ή οργάνωση που εμπλέκεται σε παράνομη δραστηριότητα), και

(v) νομικά, κοινωνικά, ιατρικά και διαχειριστικά μέτρα υποστήριξης για καταγγέλλοντες και θύματα,

4. (γ) να προστατέψει την μυστικότητα αυτών των ατόμων που εμπλέκονται, και εμπιστευτικότητα στον βαθμό που είναι δυνατό και ανάλογα με την περίπτωση, και να

εξασφαλίσει ώστε να μην γίνεται κατάχρηση στις απαιτήσεις για μυστικότητα και εμπιστευτικότητα,

5. (δ) να παρέχει κυρώσεις, όπου ενδείκνυται, σε περιπτώσεις βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας,

6. (ε) να προνοήσει ώστε τα θύματα της βίας και της παρενόχλησης, με βάση το φύλο, στον χώρο εργασίας έχουν αποτελεσματική πρόσβαση σε ασφαλείς και αποτελεσματικούς μηχανισμούς παραπόνων και επίλυσης διαφορών, υποστήριξης, υπηρεσιών και διορθωτικών μέτρων, που ανταποκρίνονται στο φύλο,

7. (στ) να αναγνωρίσει τις επιπτώσεις της ενδο-οικογενειακής βίας και στον βαθμό που είναι εύλογα εφαρμόσιμο, να μετριάξει την επίπτωση της στον χώρο εργασίας,

8. (ζ) να εξασφαλίσει ώστε οι εργάτες έχουν το δικαίωμα να απομακρύνουν τον εαυτό τους από μια κατάσταση εργασίας, που έχουν εύλογη αιτιολόγηση για να πιστεύουν ότι παρουσιάζει ένα επικείμενο και σοβαρό κίνδυνο στην ζωή, υγεία ή ασφάλεια λόγω βίας και παρενόχλησης, χωρίς να υποστεί αντεκδίκηση ή άλλες αδικαιολόγητες συνέπειες, και το καθήκον να ενημερώσει την διεύθυνση, και

9. (η) να εξασφαλίσει ώστε οι επιθεωρητές εργασίας και άλλες σχετικές αρχές, ανάλογα με την περίπτωση, είναι εξουσιοδοτημένοι για να ασχολούνται με την βία και την παρενόχληση στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένου και της έκδοσης διαταγών που απαιτούν μέτρα με άμεση εκτελεστική ισχύ, και διαταγές για να σταματήσει η εργασία σε περιπτώσεις με άμεσο κίνδυνο της ζωής, υγείας ή ασφάλειας, που υπόκεινται σε οποιοδήποτε δικαίωμα σε έφεση, σε μια δικαστική ή διοικητική αρχή που μπορεί να παρέχεται από τον νόμο.

VI. ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗ, ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ

Άρθρο 11

1. Κάθε Μέλος, σε διαβούλευση με αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών και εργατών, θα αναζητήσει να εξασφαλίσει ώστε:

(α) η βία και η παρενόχληση στον χώρο εργασίας αντιμετωπίζεται σε σχετικές εθνικές πολιτικές, όπως αυτές που αφορούν την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία, την ισότητα και την μή-διάκριση, και την μετανάστευση,

(β) οι εργοδότες και εργάτες, καθώς και οι οργανώσεις τους, και οι σχετικές αρχές, παρέχονται με καθοδήγηση, πόρους, εκπαίδευση ή άλλα εργαλεία, σε προσβάσιμες μορφές, ανάλογα με την περίπτωση, για την βία και την παρενόχληση στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένου και της βίας και της παρενόχλησης βασισμένη στο φύλο, και

(γ) Αναλαμβάνονται πρωτοβουλίες, συμπεριλαμβανομένων και εκστρατειών για ευαισθητοποίηση.

VII. ΜΕΘΟΔΟΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Άρθρο 12

Οι διατάξεις αυτής της Σύμβασης θα εφαρμοστούν μέσω εθνικών νόμων και κανονισμών, καθώς επίσης και μέσω συλλογικών συμβάσεων ή άλλων μέτρων που είναι σύμφωνα με την εθνική πρακτική, συμπεριλαμβανομένων της επέκτασης ή προσαρμογής υφιστάμενων μέτρων επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας για την κάλυψη της βίας και της παρενόχλησης και αναπτύσσοντας συγκεκριμένα μέτρα όπου είναι απαραίτητο.

VIII. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 13

Οι τελικές επικυρώσεις αυτής της Σύμβασης θα διαβιβασθούν στον Γενικό Διευθυντή στο Διεθνές Γραφείο Εργασίας για εγγραφή.

Άρθρο 14

1. Αυτή η Σύμβαση θα είναι δεσμευτική μόνο σ'αυτά τα Μέλη του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, οι επικυρώσεις των οποίων έχουν εγγραφεί με τον Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας.
2. Θα ισχύουν δώδεκα μήνες μετά την ημερομηνία στην οποία οι επικυρώσεις δυο Μελών έχουν εγγραφεί με τον Γενικό Διευθυντή.
3. Μετά απ'αυτό, αυτή η Σύμβαση θα έχει ισχύ για οποιοδήποτε Μέλος, δώδεκα μήνες μετά από την ημερομηνία στην οποία η επικύρωση της εγγράφεται.

Άρθρο 15

1. Ένα Μέλος που έχει επικυρώσει αυτή την Σύμβαση μπορεί να την καταγγείλει μετά από την λήξη δέκα χρόνων από την ημερομηνία στην οποία η Σύμβαση τίθεται σε ισχύ, με μια πράξη που διαβιβάζεται στον Γενικό Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας για εγγραφή. Μια τέτοια καταγγελία δεν θα τεθεί σε ισχύ, μέχρι ένα χρόνο μετά την ημερομηνία στην οποία αυτή εγγράφεται.
2. Κάθε Μέλος που έχει επικυρώσει αυτή την Σύμβαση, και εντός του χρόνου που ακολουθεί την λήξη της περιόδου των δέκα χρόνων που αναφέρεται στην προηγούμενη παράγραφο, δεν ασκήσει το δικαίωμα καταγγελίας που παρέχεται σ'αυτό το Άρθρο, θα δεσμεύεται για μια άλλη περίοδο δέκα χρόνων, και μετέπειτα, μπορεί να καταγγείλει αυτή την Σύμβαση εντός του πρώτου χρόνου της κάθε νέας περιόδου δέκα χρόνων, υπό τους όρους που παρέχει αυτό το Άρθρο.

Άρθρο 16

1. Ο Γενικός Διευθυντής του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας θα ενημερώσει όλα τα Μέλη του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας για την εγγραφή όλων των επικυρώσεων και καταγγελιών που έχουν διαβιβασθεί από τα Μέλη της Οργάνωσης.
2. Κατά την ενημέρωση των Μελών της Οργάνωσης για την εγγραφή της δεύτερης επικύρωσης που έχει διαβιβασθεί, ο Γενικός Διευθυντής θα επισύρει την προσοχή των Μελών της Οργάνωσης στην ημερομηνία στην οποία η Σύμβαση θα τεθεί σε ισχύ.

Άρθρο 17

Ο Γενικός Διευθυντής του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας θα διαβιβάσει στον Γενικό Γραμματέα των Ηνωμένων Εθνών για εγγραφή σύμφωνα με το Άρθρο 102 του Χάρτη των Ηνωμένων Εθνών, πλήρη στοιχεία όλων των επικυρώσεων και καταγγελιών που έχουν εγγραφεί σύμφωνα με τις διατάξεις των προηγούμενων Άρθρων.

Άρθρο 18

Σε τέτοιο χρόνο που μπορεί να θεωρήσει απαραίτητο, το Κυβερνών Σώμα του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας θα παρουσιάσει στο Γενικό Συνέδριο μια έκθεση για τις εργασίες αυτής της Σύμβασης και θα εξετάσει την πιθανή επιθυμία να τεθεί στην ημερησία διάταξη του Συνεδρίου, το θέμα της αναθεώρησης της, στο σύνολο της, ή εν μέρει.

Άρθρο 19

1. Στην περίπτωση που το Συνέδριο υιοθετήσει μια νέα Σύμβαση, αναθεωρώντας αυτή την Σύμβαση, τότε, εκτός αν η νέα Σύμβαση προβλέπει αλλιώς:
 - (α) η επικύρωση από ένα Μέλος της νέας αναθεωρημένης Σύμβασης αυτοδικαίως θα εμπλέκει την άμεση καταγγελία αυτής της Σύμβασης, παρά τις διατάξεις του Άρθρου 15 πιο πάνω, αν και όταν η νέα αναθεωρημένη Σύμβαση θα έχει τεθεί σε ισχύ,
 - (β) από την ημερομηνία που η νέα αναθεωρημένη Σύμβαση τίθεται σε ισχύ, αυτή η Σύμβαση δεν θα είναι ανοικτή για επικύρωση από τα Μέλη.
2. Αυτή η Σύμβαση, σε κάθε περίπτωση, θα παραμένει σε ισχύ στην πραγματική της μορφή και περιεχόμενο για εκείνα τα Μέλη που την έχουν επικυρώσει, αλλά δεν έχουν επικυρώσει την αναθεωρημένη Σύμβαση.

Άρθρο 20

Η Αγγλική και η Γαλλική εκδοχή του κειμένου αυτής της Σύμβασης είναι εξίσου αξιόπιστες.