EUROPESE
COMMISSIE

Brussel, 22.1.2020
COM(2020) 24 final

2020/0011 (NLE)

Voorstel voor een

BESLUIT VAN DE RAAD

waarbij de lidstaten worden gemachtigd om, in het belang van de Europese Unie, het Verdrag betreffende geweld en intimidatie, 2019 (nr. 190) van de Internationale Arbeidsorganisatie te bekrachtigen

TOELICHTING

1. ONDERWERP VAN HET VOORSTEL

Het voorgestelde besluit van de Raad stelt de lidstaten in staat het Verdrag betreffende de uitbanning van geweld en intimidatie in de wereld van werk, dat kan worden aangehaald als het Verdrag betreffende geweld en intimidatie, 2019 (nr. 190) (hierna "het Verdrag" genoemd), van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), te bekrachtigen voor de aangelegenheden die onder de bevoegdheid van de Unie vallen.

2. ACHTERGROND VAN HET VOORSTEL

Zoals recent door de #MeToo- en aanverwante bewegingen onder de aandacht is gebracht, zijn geweld en intimidatie op het werk, waaronder geweld en intimidatie op basis van geslacht, overal in de wereld wijdverbreid. Er moet meer worden gedaan aan preventie en aan bescherming van de slachtoffers.

Om dit te bereiken, heeft de 108e Internationale Arbeidsconferentie van 21 juni 2019, die plaatsvond ter gelegenheid van haar 100-jarig bestaan, het IAO-Verdrag betreffende geweld en intimidatie, 2019 (nr. 190) en de Aanbeveling betreffende geweld en intimidatie, 2019 (nr. 206) (hierna "de Aanbeveling" genoemd) aangenomen.

Het Verdrag is het eerste internationale instrument dat specifieke, wereldwijd geldende normen vaststelt voor het aanpakken van werkgerelateerde intimidatie en werkgerelateerd geweld en maatregelen voorschrijft aan de aangesloten landen en andere relevante actoren. Het Verdrag en de Aanbeveling hebben als doel een inclusieve en geïntegreerde aanpak voor het voorkomen en uitbannen van geweld en intimidatie op de werkvloer te ontwikkelen waarin rekening wordt gehouden met de factor geslacht.

De Europese Unie (EU) zet zich in voor de bevordering van de mensenrechten en waardig werk, waaronder veilige en gezonde arbeidsomstandigheden, voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en voor het beëindigen van discriminatie, zowel intern als in haar externe betrekkingen.

In de EU hebben de Europese sociale partners in 2007 een kaderovereenkomst over geweld en pesterijen op het werk[1] gesloten, die voortbouwt op de door de Commissie gehouden raadpleging van de Europese sociale partners over geweld op het werk en de gevolgen daarvan voor de gezondheid en veiligheid op het werk[2]. Deze biedt werkgevers, werknemers en hun vertegenwoordigers een actiegericht kader om problemen in verband met intimidatie en geweld op het werk in kaart te brengen, te voorkomen en te beheersen.

Het is in het belang van de EU om de uitvoering van een internationaal instrument ter bestrijding van geweld en intimidatie in de wereld van werk in overeenstemming met haar interne kader te bevorderen; het Verdrag heeft immers betrekking op bepaalde gebieden van het Unierecht en de Europese Unie is niet in staat om tot dit instrument toe te treden. De inhoud van het Verdrag schept geen problemen in het licht van het bestaande acquis van de EU. Het is daarom in het belang van de EU dat het Verdrag door de EU-lidstaten wordt bekrachtigd. Gezien de bevoegdheid van de EU op de door het Verdrag bestreken gebieden moeten daarom alle juridische belemmeringen voor de bekrachtiging van het Verdrag door de EU-lidstaten op EU-niveau worden weggenomen.

---

1 COM (2007) 686.

2 C/2004/5220.

2.1 Inhoud van het Verdrag

De inhoud van het IAO-Verdrag betreffende geweld en intimidatie, 2019 (nr. 190) kan als volgt worden samengevat:

De preambule van het Verdrag:

- erkent het recht van eenieder op een wereld van werk zonder geweld en intimidatie;
- erkent dat geweld en intimidatie in de wereld van werk een schending van de mensenrechten of misbruik kunnen vormen, en dat geweld en intimidatie een bedreiging vormen voor gelijke kansen en onaanvaardbaar en onverenigbaar zijn met waardig werk;
- erkent dat geweld en intimidatie in de wereld van werk de psychologische, fysieke en seksuele gezondheid, de waardigheid, het gezinsleven en de sociale omgeving van een persoon beïnvloeden en de toegang tot de arbeidsmarkt, het actief blijven en promotiekansen kunnen belemmeren, in het bijzonder voor vrouwen;

Deel I (definities) van het Verdrag:

- stelt één definitie vast voor "geweld en intimidatie", te weten een reeks onaanvaardbare gedragingen en praktijken, of het dreigen daarmee, ongeacht of het gaat om één of herhaaldelijke gebeurtenissen, die gericht zijn op, leiden tot of waarschijnlijk zullen leiden tot fysieke, psychologische, seksuele of economische schade (artikel 1.a);
- definieert gendergerelateerd geweld en intimidatie (artikel 1.b);
- stelt vast dat, onverminderd de eenduidige definitie van "geweld en intimidatie", de nationale wetgevingen en regelgevingen één enkel begrip of afzonderlijke begrippen kunnen hanteren (artikel 1.2).

Deel II (toepassingsgebied) van het Verdrag:

- beschermt werknemers en andere personen in de wereld van werk, met inbegrip van werknemers zoals gedefinieerd door de nationale wetgeving en praktijk, alsook werkende personen, ongeacht hun contractuele status, personen in opleiding, met inbegrip van stagiairs en leerlingen, werknemers van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd, vrijwilligers, werkzoekenden en sollicitanten, en personen die het gezag, de taken of de verantwoordelijkheden van een werkgever uitoefenen (artikel 2);
- is van toepassing op geweld en intimidatie "in de arbeidssfeer", wat verder gaat dan de werkplek en ook werkgerelateerde faciliteiten en communicatie, reizen en sociale activiteiten, door de werkgever verstrekte accommodatie en woon-werkverkeer omvat (artikel 3).

Op grond van deel III (basisbeginselen) moeten de staten die het Verdrag hebben bekrachtigd onder meer:

- een inclusieve, geïntegreerde en genderbewuste aanpak hanteren voor de preventie en uitbanning van geweld en intimidatie in de wereld van werk, waaronder een wettelijk verbod op geweld en intimidatie (artikel 4.2);

- ervoor zorgen dat er relevante beleidsmaatregelen worden genomen om geweld en intimidatie aan te pakken (artikel 4.2.b);
- een alomvattende strategie bepalen om geweld en intimidatie te voorkomen en te bestrijden, en de toegang tot rechtsmiddelen en steun waarborgen voor de slachtoffers (artikel 4.2.c);
- wetten, regelgevingen beleidsmaatregelen opstellen ter waarborging van het recht op gelijkheid en non-discriminatie in beroep, alsook voor kwetsbare groepen of groepen die zich in een kwetsbare positie bevinden (artikel 6).

Op grond van deel IV (bescherming en preventie) moeten de staten die het Verdrag hebben bekrachtigd met name:

- passende maatregelen nemen om geweld en intimidatie in de wereld van werk te voorkomen (artikel 8);
- wetten en bepalingen opstellen die werkgevers verplichten om geweld en intimidatie in de wereld van werk te voorkomen, onder meer door de risico's op geweld en intimidatie te beoordelen en informatie en opleiding te verstrekken aan de betrokkenen (artikel 9).

Voorts moeten de staten die het Verdrag hebben bekrachtigd op grond van deel V (handhaving en rechtsmiddelen) passende maatregelen nemen om te zorgen voor gemakkelijke toegang tot passende en doeltreffende rechtsmiddelen; de gevolgen van huiselijk geweld erkennen en, voor zover dit redelijkerwijs mogelijk is, de gevolgen ervan voor de wereld van werk beperken; ervoor zorgen dat werknemers het recht hebben zich terug te trekken uit een werksituatie die een onmiddellijk en ernstig gevaar voor hun leven, gezondheid of veiligheid vormt als gevolg van geweld en intimidatie (artikel 10).

Daarnaast bevat het Verdrag bepalingen inzake begeleiding, opleiding en bewustmaking.

2.2 Unierecht op het gebied van geweld en intimidatie in de wereld van werk

Sommige aspecten van het Verdrag, als aangevuld door de Aanbeveling, hebben betrekking op gebieden die onder het EU-recht vallen, met name:

- Artikel 153, lid 1, onder a) en i), en artikel 157, lid 3, VWEU, op grond waarvan de Unie de activiteiten van de lidstaten ondersteunt en aanvult op het gebied van de verbetering van het arbeidsmilieu ter bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers en de gelijkheid van mannen en vrouwen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft, alsmede maatregelen aanneemt om de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep te waarborgen;
- Richtlijn 89/391/EEG[3], die betrekking heeft op alle risico's voor de gezondheid en de veiligheid van werknemers op het werk, met inbegrip van psychosociale risico's zoals intimidatie en geweld;
- De "Kaderovereenkomst over geweld en pesterijen op het werk"[4] die in 2007 tussen de Europese sociale partners is gesloten uit hoofde van artikel 138 van het EG-

[3] Richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk, PB L 183 van 29.6.1989, blz. 1.

Verdrag (nu artikel 155 VWEU) en waarin werkgevers, werknemers en hun vertegenwoordigers een actiegericht kader wordt geboden om problemen in verband met intimidatie en geweld op het werk in kaart te brengen, te voorkomen en te beheersen;

- Het strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2014-2020[5] en de mededeling van de Commissie "Veiliger en gezonder werk voor iedereen – Modernisering van de wetgeving en het beleid van de EU inzake veiligheid en gezondheid op het werk"[6], waarin het belang van betere preventie van psychosociale risico's op de werkplek wordt benadrukt;
- Richtlijn 2006/54/EG, die betrekking heeft op de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling en gelijke kansen voor mannen en vrouwen in arbeid en beroep, en die bepalingen bevat over het verbod op intimidatie en seksuele intimidatie[7];
- Richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep[8];
- Richtlijn 2000/43/EG houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming[9];
- Besluiten van de Raad van 11 mei 2017 over de ondertekening, namens de Europese Unie[10], van het Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld ("Verdrag van Istanbul")[11] en de lopende besprekingen in de Raad over de toetreding van de Unie tot het Verdrag van Istanbul, dat bepalingen bevat inzake de preventie van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld, met inbegrip van seksuele intimidatie, de bescherming van de slachtoffers van dergelijk geweld en de bestraffing van de daders.

Sommige aspecten van het Verdrag en de Aanbeveling hebben betrekking op gebieden die onder het Unierecht op het gebied van justitiële samenwerking en de rechten van slachtoffers[12], migratie, asiel en vrij verkeer vallen[13], waar het secundaire Unierecht[14] voorziet

---

4 COM (2007) 686.
5 COM(2014) 332 final.
6 COM/2017/012 final.
7 PB L 204 van 26.7.2006, blz. 23. Vergelijkbare bepalingen zijn te vinden in Richtlijn 2004/113/EG van de Raad van 13 december 2004 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten (PB L 373 van 21.12.2004, blz. 37) en Richtlijn 2010/41/EU van het Europees Parlement en de Raad van 7 juli 2010 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen en tot intrekking van Richtlijn 86/613/EEG van de Raad (PB L 180 van 15.7.2010, blz. 1).
8 PB L 303 van 2.12.2000 blz. 16.
9 PB L 180, blz. 22.
10 Besluit (EU) 2017/865 van de Raad van 11 mei 2017 over de ondertekening, namens de Europese Unie, van het Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld, met betrekking tot aangelegenheden die verband houden met justitiële samenwerking in strafzaken, PB L 131 van 20.5.2017, blz. 11; Besluit (EU) 2017/866 van de Raad van 11 mei 2017 over de ondertekening, namens de Europese Unie, van het Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld, met betrekking tot gendergerelateerd asiel en non-refoulement, PB L 131 van 20.5.2017, blz. 13.
11 Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld, Dienst Verdragen van de Raad van EuropaCouncil of Europe Treaty Services – nr. 210, beschikbaar op https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168008482e
12 De artikelen 82, 83, 84 en 156 VWEU.
13 De artikelen 21, 46, 78 en 79 VWEU.

in het recht van slachtoffers van misdrijven en hun familieleden om passende informatie, ondersteuning en bescherming te krijgen, deel te nemen aan strafrechtelijke procedures en als slachtoffer te worden erkend en op een respectvolle en niet-discriminerende manier te worden behandeld.

Het Verdrag en de Aanbeveling bevatten ook bepalingen die onder de bevoegdheid van de lidstaten vallen, met name wat collectieve onderhandelingen betreft.

3. RESULTATEN VAN DE RAADPLEGING VAN BELANGHEBBENDE PARTIJEN EN EFFECTBEOORDELINGEN

Niet van toepassing.

4. MACHTIGING OM HET VERDRAG IN HET BELANG VAN DE UNIE TE BEKRACHTIGEN

Het Verdrag heeft betrekking op bepaalde gebieden van het Unierecht, zoals gezondheid en veiligheid op het werk, gelijkheid en non-discriminatie, waar de mate van regelgeving ver gevorderd is.

Overeenkomstig de regels betreffende externe bevoegdheden die door het Hof van Justitie van de Europese Unie zijn opgesteld[15], en meer specifiek betreffende het sluiten en bekrachtigen van IAO-verdragen[16], mogen de lidstaten geen autonoom besluit nemen over de bekrachtiging van het Verdrag, aangezien delen van het Verdrag uit hoofde van artikel 3, lid 2, VWEU onder de bevoegdheden van de Unie vallen.

Desondanks kan de EU als zodanig geen protocol van de IAO bekrachtigen, omdat uit hoofde van het statuut van de IAO[17] alleen staten partij kunnen worden bij dergelijke verdragen.

Daarom moeten de EU-instellingen en de lidstaten de nodige maatregelen nemen om samen te werken bij de bekrachtiging van het Verdrag en de uitvoering van de daaruit voortvloeiende verplichtingen[18].

Sinds 2005 heeft de Raad de lidstaten gemachtigd om in het belang van de EU vijf IAO-verdragen en één IAO-protocol te bekrachtigen, waarvan delen onder de bevoegdheid van de EU vallen[19].

---

14 Richtlijn 2012/29/EU van 25 oktober 2012 tot vaststelling van minimumnormen voor de rechten, de ondersteuning en de bescherming van slachtoffers van strafbare feiten, PB L 315 van 14.11.2012, blz. 57.

15 AETR-arrest van het EHvJ, zaak 22/70 van 31 maart 1971, Jurispr. 1971, 263.

16 Advies 2/91 van het EHvJ van 19 maart 1993 inzake Verdrag nr. 170 betreffende chemische stoffen, Jurispr. 1993-I, blz. 1061.

17 Artikel 1.2 van het statuut van de IAO.

18 Advies 2/91 van het EHvJ (ibid.), punten 36 tot en met 38.

19 Beschikking van de Raad van 14 april 2005 waarbij de lidstaten worden gemachtigd in het belang van de Europese Gemeenschap het Verdrag van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende de identiteitsbewijzen van zeevarenden (Verdrag nr. 185) te bekrachtigen, PB L 136/1 van 30.5.2005; Beschikking van de Raad van 7 juni 2007 waarbij de lidstaten worden gemachtigd in het belang van de Europese Gemeenschap het geconsolideerde Verdrag 2006 van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende maritieme arbeid te bekrachtigen (PB L 161/63 van 22.6.2007); Besluit van de Raad van 7 juni 2010 waarbij de lidstaten worden gemachtigd in het belang van de Europese Unie het verdrag inzake arbeid in de visserij van de Internationale Arbeidsorganisatie van 2007 te bekrachtigen (Verdrag nr. 188), PB 145/12 van 11.6.2010; Besluit van de Raad van 28 januari 2014 waarbij de lidstaten

De inhoudelijke bepalingen van het Verdrag scheppen geen problemen in het licht van het bestaande acquis van de EU. Overeenkomstig artikel 19.8 van het statuut van de IAO zijn in het Verdrag minimumnormen vastgesteld. Dat betekent dat het EU-recht strenger kan zijn dan de normen van het Verdrag en vice versa[20].

Bij het voorgestelde besluit van de Raad worden de lidstaten dan ook gemachtigd de onder de bevoegdheid van de EU vallende delen van het Verdrag in het belang van de EU te bekrachtigen en wordt de lidstaten verzocht dit uiterlijk eind 2022 te verwezenlijken.

5. RECHTSGRONDSLAG

5.1 Procedurele rechtsgrondslag

Artikel 218, lid 6, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) is van toepassing ongeacht of de Unie lid is van de organisatie die de internationale overeenkomst heeft aangenomen[21].

5.2 Materiële rechtsgrondslag

5.2.1 Beginselen

De materiële rechtsgrondslag voor een krachtens artikel 218, lid 6, VWEU te nemen besluit wordt in de eerste plaats bepaald door de doelstelling en de inhoud van de internationale overeenkomst ten aanzien waarvan de bekrachtiging plaatsvindt in het belang van de Unie. Wanneer de overeenkomst een tweeledige doelstelling heeft of bestaat uit twee componenten, waarvan er een kan worden gezien als hoofddoelstelling of overwegende component, terwijl de andere doelstelling of de andere component slechts ondergeschikt is, moet het overeenkomstig artikel 218, lid 6, VWEU te nemen besluit op één materiële rechtsgrondslag worden gebaseerd, namelijk die welke vereist is gelet op de hoofddoelstelling of de overwegende component. Wanneer een overeenkomst tegelijkertijd meerdere onlosmakelijk met elkaar verbonden doelstellingen of componenten heeft, zonder dat de ene ondergeschikt is aan de andere, moet een overeenkomstig artikel 218, lid 6, VWEU, vast te stellen besluit bij wijze van uitzondering de verschillende desbetreffende rechtsgrondslagen als materiële rechtsgrondslag hebben.

5.2.2 Toepassing op het onderhavige geval (zie ook details van het Unierecht onder punt 2)

Het Verdrag bevat weliswaar ook elementen met betrekking tot non-discriminatie, justitiële samenwerking en de rechten van slachtoffers, maar de doelstelling en de inhoud van het Verdrag hebben voornamelijk betrekking op het sociale beleid, met name op de verbetering

---

worden gemachtigd om in het belang van de Europese Unie het Verdrag betreffende veiligheid bij het gebruik van chemische stoffen bij de arbeid, 1990, van de Internationale Arbeidsorganisatie te bekrachtigen (Verdrag nr. 170) (2014/52/EU); Besluit van de Raad van 28 januari 2014 waarbij de lidstaten worden gemachtigd om in het belang van de Europese Unie het Verdrag betreffende aanvaardbaar werk voor huispersoneel, 2011, van de Internationale Arbeidsorganisatie te bekrachtigen (Verdrag nr. 189) (2014/51/EU); Besluit (EU) 2015/2071 van de Raad van 10 november 2015 houdende machtiging van de lidstaten om in het belang van de Europese Unie het Protocol van 2014 bij het Verdrag betreffende de gedwongen arbeid, 1930, van de Internationale Arbeidsorganisatie te bekrachtigen wat betreft de artikelen 1 tot en met 4 van het protocol ten aanzien van kwesties van justitiële samenwerking in strafzaken, PB L 301 van 18.11.2015; Besluit (EU) 2015/2037 van de Raad van 10 november 2015 houdende machtiging van de lidstaten om in het belang van de Europese Unie het Protocol van 2014 bij het Verdrag betreffende de gedwongen arbeid, 1930, van de Internationale Arbeidsorganisatie te bekrachtigen ten aanzien van kwesties van sociaal beleid, PB L 298 van 14.11.2015.

[20] Advies 2/91 van het EHvJ (ibid.), punt 18.

[21] Advies 2/91 van het EHvJ (ibid.) inzake Verdrag nr. 170 inzake chemische stoffen en het arrest van het Hof van Justitie van 7 oktober 2014, Duitsland/Raad, C-399/12, ECLI:EU:C:2014:2258, punt 64.

van de werkomgeving ter bescherming van de gezondheid en veiligheid van werknemers (artikel 153, lid 1, onder a), VWEU) en de gelijkheid van mannen en vrouwen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft (artikel 153, lid 1, onder i), VWEU), op de gebieden waarop richtlijnen zijn vastgesteld uit hoofde van artikel 153, lid 2, VWEU, en op de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep in de zin van artikel 157, lid 3, VWEU.

Pas in de tweede plaats hebben het doel en de inhoud van het Verdrag betrekking op de bestrijding van discriminatie in de zin van artikel 19 van het Verdrag.

De materiële rechtsgrondslag voor het voorgestelde besluit is derhalve artikel 153, lid 2, VWEU, in samenhang met artikel 153, lid 1, onder a), artikel 153, lid 1, onder i), en artikel 157, lid 3, VWEU.

6 CONCLUSIE

De rechtsgrondslag voor het voorgestelde besluit zijn artikel 153, lid 2, VWEU, artikel 153, lid 1, onder a), artikel 153, lid 1, onder i), VWEU en artikel 157, lid 3, VWEU, die de belangrijkste rechtsgrondslag vormen voor het Unierecht inzake gezondheid en veiligheid op het werk en de gelijkheid van mannen en vrouwen in arbeid en beroep, in samenhang met artikel 218, lid 6, VWEU.

2020/0011 (NLE)

Voorstel voor een

BESLUIT VAN DE RAAD

waarbij de lidstaten worden gemachtigd om, in het belang van de Europese Unie, het Verdrag betreffende geweld en intimidatie, 2019 (nr. 190) van de Internationale Arbeidsorganisatie te bekrachtigen

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gezien het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, en met name artikel 153, lid 2, in samenhang met artikel 153, lid 1, onder a) en i), artikel 157, lid 3, en artikel 218, lid 6, onder a), v),

Gezien het voorstel van de Europese Commissie,

Gezien de goedkeuring van het Europees Parlement,

Overwegende hetgeen volgt:

(1) In 2019 heeft de Internationale Arbeidsconferentie in haar 108e zitting het Verdrag van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) betreffende de uitbanning van geweld en intimidatie in de wereld van werk aangenomen, dat kan worden aangehaald als het Verdrag betreffende geweld en intimidatie, 2019 (nr. 190) (hierna "het Verdrag" genoemd).

(2) De Unie bevordert de bekrachtiging van de internationale arbeidsverdragen die door de Internationale Arbeidsorganisatie als actueel worden beschouwd, om waardig werk voor iedereen, gezondheid en veiligheid op het werk en gelijkheid tussen mannen en vrouwen te bevorderen en discriminatie te bestrijden.

(3) Sommige bepalingen van het Verdrag vallen onder het acquis van de Unie op de gebieden van sociaal beleid overeenkomstig artikel 153, lid 2, artikel 153, lid 1, onder a) en i), en artikel 157, lid 3, VWEU wat betreft de gezondheid en veiligheid op het werk en de gelijkheid van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep[22]. Sommige bepalingen van het Verdrag vallen onder het acquis van de Unie op het gebied van non-discriminatie[23].

[22] Richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk, PB L 183 van 29.6.1989, blz. 1; Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking), PB L 204 van 26.7.2006, blz. 23; alsmede Richtlijn 2004/113/EG van de Raad van 13 december 2004 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten (PB L 373 van 21.12.2004, blz. 37) en Richtlijn 2010/41/EU van het Europees Parlement en de Raad van 7 juli 2010 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen en tot intrekking van Richtlijn 86/613/EEG van de Raad (PB L 180 van 15.7.2010, blz. 1).

[23] Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, PB L 303 van 2.12.2000, blz. 16; Richtlijn 2000/43/EG van de

(4) Daarom vallen delen van het Verdrag onder de bevoegdheid van de Unie en kunnen de lidstaten niet buiten het kader van de instellingen van de Unie in verband met die delen verplichtingen op zich nemen[24].

(5) De Unie kan dit Verdrag niet bekrachtigen, omdat alleen staten partij bij het Verdrag kunnen zijn.

(6) In deze situatie moeten de lidstaten worden gemachtigd om, gezamenlijk optredend in het belang van de Unie, de onder de bevoegdheid van de Unie vallende delen van het Verdrag te bekrachtigen,

HEEFT HET VOLGENDE BESLUIT VASTGESTELD:

Artikel 1

De lidstaten worden gemachtigd om het Verdrag betreffende geweld en intimidatie, 2019 (nr. 190) van de Internationale Arbeidsorganisatie te bekrachtigen voor de delen die vallen onder de in artikel 153, lid 2, artikel 153, lid 1, onder a) en i), en artikel 157, lid 3, VWEU aan de Europese Unie toegekende bevoegdheid.

Artikel 2

De lidstaten moeten de nodige stappen nemen om hun akte van bekrachtiging van het Verdrag zo spoedig mogelijk en bij voorkeur uiterlijk op 31 december 2022 neer te leggen bij de directeur-generaal van de Internationale Arbeidsorganisatie.

Artikel 3

Dit besluit is gericht tot de lidstaten.

Gedaan te Brussel,

Voor de Raad
De voorzitter

Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming (PB L 180 van 19.7.2000, blz. 22).

[24] Advies 2/91 van het Europees Hof van Justitie van 19 maart 1993, Jurispr. 1993-I, bladzijde 1061, punt 26.