EIROPAS
KOMISIJA

Briselē, 22.1.2020.
COM(2020) 24 final

2020/0011 (NLE)

Priekšlikums

PADOMES LĒMUMS,

ar kuru dalībvalstīm atļauj Eiropas Savienības interesēs ratificēt Starptautiskās Darba organizācijas 2019. gada Konvenciju pret vardarbību un aizskarošu izturēšanos (Nr. 190)

PASKAIDROJUMA RAKSTS

1. PRIEKŠLIKUMA PRIEKŠMETS

Ierosinātais Padomes lēmums ļaus dalībvalstīm ratificēt Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) 2019. gada Konvencijas par vardarbības un aizskarošas izturēšanās izskaušanu darba vietā (drīkst citēt kā "Konvenciju pret vardarbību un aizskarošu izturēšanos") (Nr. 190) (turpmāk "konvencija") daļas, kas ietilpst Eiropas Savienības kompetencē.

2. PRIEKŠLIKUMA KONTEKSTS

Kā to nesen izgaismojusi #meetoo un ar to saistītās kustības, vardarbība un aizskaroša izturēšanās, arī ar dzimumu saistīta vardarbība un uzmākšanās, ir izplatīta visā pasaulē. Ir jāpastiprina preventīvie pasākumi un jāaizsargā cietušie.

Lai šo jautājumu risinātu, 108. jeb gadsimta Starptautiskā Darba konference 2019. gada 21. jūnijā pieņēma SDO 2019. gada Konvenciju pret vardarbību un aizskarošu izturēšanos (Nr. 190) un 2019. gada Ieteikumu pret vardarbību un aizskarošu izturēšanos (Nr. 206) (turpmāk "ieteikums").

Konvencija ir pirmais starptautiskais instruments, kurā noteikti konkrēti, pasaules mērogā piemērojami standarti ar darbu saistītas aizskarošas izturēšanās un vardarbības apkarošanai un precizēti valstīm un citiem attiecīgajiem dalībniekiem veicamie pasākumi. Konvencijas un ieteikuma mērķis ir izveidot iekļaujošu, integrētu un dzimumsensitīvu pieeju vardarbības un aizskarošas izturēšanās novēršanai un izskaušanai darba pasaulē.

Eiropas Savienība (ES) ir apņēmusies veicināt cilvēktiesību ievērošanu un pienācīgas kvalitātes nodarbinātību, arī drošus un veselīgus darba apstākļus un sieviešu un vīriešu līdztiesību, un izbeigt diskrimināciju gan savās iekšējās, gan ārējās attiecībās.

Eiropas Savienībā Eiropas sociālie partneri 2007. gadā noslēdza "Pamatnolīgumu par uzmākšanās un vardarbības novēršanu darbavietā"[1], un tā pamatā ir Komisijas un Eiropas sociālo partneru apspriešanās par vardarbību darbavietā un tās ietekmi uz darba aizsardzību[2]. Tas darba devējiem, darba ņēmējiem un viņu pārstāvjiem nodrošina uz rīcību orientētu sistēmu, pēc kuras apzināt, novērst un risināt problēmas, kas saistītas ar aizskarošu izturēšanos un vardarbību darbavietā.

ES interesēs ir saskaņā ar tās iekšējo sistēmu veicināt starptautiska instrumenta īstenošanu vardarbības un aizskarošas izturēšanās apkarošanai darba pasaulē, jo konvencija attiecas uz noteiktām Savienības tiesību jomām, bet Eiropas Savienība tai pievienoties nevar. Konvencijas saturs nerada ar spēkā esošo ES *acquis* saistītas bažas. Tāpēc ES interesēs ir, lai ES dalībvalstis konvenciju ratificētu. Šajā nolūkā un ņemot vērā ES kompetenci jomās, uz kurām attiecas konvencija, ir nepieciešams ES līmenī novērst jebkādus juridiskus šķēršļus, kas dalībvalstīm traucē konvenciju ratificēt.

2.1. Konvencijas saturs

SDO 2019. gada Konvencijas pret vardarbību un aizskarošu izturēšanos (Nr. 190) saturu var apkopot šādi.

Konvencijas preambula:

---

[1] COM(2007) 686.

[2] C(2004) 5220.

- atzīst ikvienas personas tiesības uz tādu darba pasauli, kurā nav vardarbības un aizskarošas izturēšanās;
- atzīst, ka vardarbība un aizskaroša izturēšanās darba pasaulē var būt cilvēktiesību aizskārums vai pārkāpums un ka vardarbība un aizskaroša izturēšanās apdraud iespēju vienlīdzību un ir nepieņemama un nesavienojama ar pienācīgas kvalitātes nodarbinātību;
- atzīst, ka vardarbība un aizskaroša izturēšanās darba vidē ietekmē personas psiholoģisko, fizisko un seksuālo veselību, cieņu, kā arī ģimenes un sociālo vidi un var aizkavēt personu, jo īpaši sieviešu, piekļuvi darba tirgum un iespēju tajā palikt un izvirzīties.

Konvencijas I daļa "Definīcijas":

- nosaka vienotu "vardarbības un aizskarošas izturēšanās" definīciju, kas aptver dažāda veida nepieņemamu uzvedību un praksi vai tās draudus, kuri var būt vienreizēji vai atkārtoti un kuru iecere, rezultāts vai iespējamais rezultāts ir fiziska, psiholoģiska, seksuāla vai ekonomiska kaitējuma nodarīšana (1.a pants);
- definē ar dzimumu saistītu vardarbību un uzmākšanos (1.b pants);
- neskarot vienoto "vardarbības un aizskarošas izturēšanās" definīciju, nosaka, ka vardarbību un aizskarošu izturēšanos valsts normatīvajos aktos var definēt kā vienotu jēdzienu vai kā atsevišķus jēdzienus (1.2. pants).

Konvencijas II daļa "Darbības joma":

- aizsargā darba ņēmējus un citas personas darba pasaulē, to vidū darba ņēmējus, kādi definēti valsts tiesību aktos un praksē, kā arī strādājošas personas neatkarīgi no to līgumiskā statusa, personas, kuras mācās, arī praktikantus un mācekļus, darba ņēmējus, kuru nodarbinātība ir pārtraukta, brīvprātīgos, darba meklētājus un darba pretendentus, un personas, kas īsteno darba devēja pilnvaras, pienākumus vai atbildību (2. pants);
- attiecas uz vardarbību un aizskarošu izturēšanos "darba pasaulē", kura pārsniedz darba vietas fiziskās robežas un ietver ar darbu saistītu aprīkojumu un saziņu, ceļošanu un sociālos pasākumus, kā arī darba devēja nodrošinātu izmitināšanu un svārstsatiksmi uz darbu un no tā (3. pants).

Saskaņā ar III daļu "Pamatprincipi" ratificējošās valstis cita starpā:

- pieņem iekļaujošu, integrētu un dzimumsensitīvu pieeju, ar kuru novērš un izskauž vardarbību un aizskarošu izturēšanos darba pasaulē, un šī pieeja ietver vardarbības un aizskarošas izturēšanās aizliegšanu ar likumu (4.2. pants);
- nodrošina, ka pret vardarbību un aizskarošu izturēšanos vēršas attiecīgas rīcībpolitikas (4.2.b pants);
- pieņem visaptverošu stratēģiju, ar kuru apkaro vardarbību un aizskarošu izturēšanos, un nodrošina cietušajiem piekļuvi tiesiskās aizsardzības līdzekļiem un atbalstam (4.2.c pants);
- pieņem normatīvos aktus un rīcībpolitikas, kas nodrošina tiesības uz vienlīdzību un nediskriminēšanu nodarbinātībā, arī neaizsargātām grupām un neaizsargātības situācijā esošām grupām (6. pants).

Saskaņā ar IV daļu "Aizsardzība un profilakse" ratificējošās valstis konkrēti:

- pieņem atbilstīgus pasākumus, ar kuriem novērš vardarbību un aizskarošu izturēšanos darba vidē (8. pants);
- pieņem normatīvos aktus, kas no darba devējiem prasa novērst vardarbību un aizskarošu izturēšanos, cita starpā novērtējot vardarbības un aizskarošas izturēšanās riskus, sniedzot informāciju un nodrošinot apmācību attiecīgajām personām (9. pants).

Turklāt saskaņā ar V daļu "Izpildes panākšana un tiesiskās aizsardzības līdzekļi" ratificējošās valstis veic atbilstīgus pasākumus, ar kuriem nodrošina vieglu piekļuvi atbilstīgiem un efektīviem tiesiskās aizsardzības līdzekļiem; atzīst ģimenē notikušas vardarbības sekas un, ciktāl tas ir praktiski iespējams, mazina tās ietekmi darba pasaulē; nodrošina, ka darba ņēmējiem ir tiesības nepalikt darba situācijā, kurā pastāv nenovēršami un nopietni draudi, kas saistīti ar vardarbību un aizskarošu izturēšanos (10. pants).

Konvencijā ir arī noteikumi par vadošajiem norādījumiem, apmācību un izpratnes veicināšanu.

2.2. Savienības tiesību akti darbavietā notiekošas vardarbības un aizskarošas izturēšanās jomā

Daži konvencijas aspekti kopā ar ieteikumu aptver jomas, uz kurām attiecas ES tiesību akti, proti:

- LESD 153. panta 1. punkta a) un i) apakšpunkts un 157. panta 3. punkts, saskaņā ar kuriem Savienība atbalsta un papildina dalībvalstu darbības attiecībā uz darba vides uzlabošanu, lai aizsargātu darba ņēmēju veselību un drošību un vīriešu un sieviešu līdztiesību attiecībā uz iespējām darba tirgū un attieksmi darbā, kā arī pieņem pasākumus, lai nodrošinātu, ka tiek piemērots princips, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos;
- Pamatdirektīva 89/391/EEK[3] aptver visus darba ņēmēju veselības un drošības riskus darbā, arī psihosociālos riskus, piemēram, aizskarošu izturēšanos un vardarbību;
- Eiropas sociālo partneru 2007. gada pamatnolīgums[4] par aizskarošas izturēšanās un vardarbības novēršanu darbavietā, noslēgts saskaņā ar EK līguma 138. pantu (tagad LESD 155. pants), darba devējiem, darba ņēmējiem un viņu pārstāvjiem nodrošina uz rīcību orientētu sistēmu, pēc kuras apzināt, novērst un risināt problēmas, kas saistītas ar aizskarošu izturēšanos un vardarbību darbavietā;
- ES stratēģiskais satvars par darba aizsardzību no 2014. līdz 2020. gadam[5] un Komisijas paziņojums "Drošāks un veselīgāks darbs visiem. ES darba drošības un veselības aizsardzības tiesību aktu un politikas modernizācija"[6] uzsver, cik svarīgi ir uzlabot psihosociālo risku profilaksi darbavietā;

---

3 Padomes Direktīva 89/391/EEK (1989. gada 12. jūnijs) par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā (OV L 183, 29.6.1989., 1.–8. lpp.).

4 COM (2007) 686.

5 COM (2014) 332 final.

6 COM (2017) 12 final.

- Direktīva 2006/54/EK[7] ir par vienlīdzīgas attieksmes un vienlīdzīgu iespēju principa piemērošanu attiecībā pret sievietēm un vīriešiem nodarbinātības un profesijas jautājumos un ietver noteikumus, kuri aizliedz aizskarošu izturēšanos un seksuālu uzmākšanos;
- [Padomes] 2000. gada 27. novembra Direktīva 2000/78/EK[8] nosaka kopēju vienlīdzīgas attieksmes sistēmu nodarbinātības un profesijas jautājumos;
- Direktīva 2000/43/EK[9] ievieš vienlīdzīgas attieksmes principu neatkarīgi no cilvēka rases vai etniskās piederības;
- Padomes 2017. gada 11. maija lēmumi par to, lai Eiropas Savienības vārdā parakstītu[10] Eiropas Padomes Konvenciju par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē novēršanu un apkarošanu ("Stambulas konvencija")[11] un Padomē notiekošās diskusijas par Savienības pievienošanos Stambulas konvencijai. Tie ietver noteikumus par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē (arī seksuālas uzmākšanās) novēršanu, no šādas vardarbības cietušo aizsardzību un vainīgo sodīšanu.

Daži konvencijas un ieteikuma aspekti ir padziļinātā saistībā ar tādām Savienības tiesību aktu jomām kā tiesu iestāžu sadarbība un cietušo tiesības[12], migrācija, patvērums un pārvietošanās brīvība[13], kurās Savienības sekundārajos tiesību aktos[14] ir noteiktas noziegumos cietušo un viņu ģimenes locekļu tiesības uz atbilstīgu informāciju, atbalstu un aizsardzību, uz piedalīšanos kriminālprocesā un uz cieņpilnu un nediskriminējošu attieksmi.

Konvencija un ieteikums ietver arī dalībvalstu kompetencē esošus noteikumus, jo īpaši attiecībā uz darba koplīguma slēgšanas sarunām.

3. APSPRIEŠANĀS AR IEINTERESĒTAJĀM PERSONĀM UN IETEKMES NOVĒRTĒJUMU REZULTĀTI

Neattiecas.

---

7 OV L 204, 26.7.2006., 23.–36. lpp. Līdzīgi noteikumi iekļauti arī Padomes 2004. gada 13. decembra Direktīvā 2004/113/EK, ar kuru īsteno principu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz pieeju precēm un pakalpojumiem, preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu (OV L 373, 21.12.2004., 37.–43. lpp.), un Eiropas Parlamenta un Padomes 2010. gada 7. jūlija Direktīvā 2010/41/ES par to, kā piemērot vienlīdzīgas attieksmes principu vīriešiem un sievietēm, kas darbojas pašnodarbinātas personas statusā, un ar kuru atceļ Padomes Direktīvu 86/613/EEK (OV L 180, 15.7.2010., 1.–6. lpp.).

8 OV L 303, 2.12.2000. 16.–22. lpp.

9 OV L 180, 19.7.2000., 22.–26. lpp.

10 Padomes Lēmums (ES) 2017/865 (2017. gada 11. maijs) par to, lai Eiropas Savienības vārdā parakstītu Eiropas Padomes Konvenciju par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē novēršanu un apkarošanu attiecībā uz jautājumiem, kas saistīti ar tiesu iestāžu sadarbību krimināllietās (OV L 131, 20.5.2017., 11.–12. lpp.); Padomes Lēmums (ES) 2017/866 (2017. gada 11. maijs) par to, lai Eiropas Savienības vārdā parakstītu Eiropas Padomes Konvenciju par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē novēršanu un apkarošanu attiecībā uz patvērumu un neizraidīšanu (OV L 131, 20.5.2017., 13.–14. lpp.).

11 Eiropas Padomes Konvencija par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē novēršanu un apkarošanu, 210. numurs Eiropas Padomes līgumu sarakstā, teksts pieejams https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168008482e.

12 LESD 82., 83., 84. un 156. pants.

13 LESD 21., 46., 78. un 79. pants.

14 Direktīva 2012/29/ES (2012. gada 25. oktobris), ar ko nosaka noziegumos cietušo tiesību, atbalsta un aizsardzības minimālos standartus (OV L 315, 14.11.2012., 57.–73. lpp.).

4. ATĻAUJA SAVIENĪBAS INTERESĒS RATIFICĒT KONVENCIJU

Konvencija attiecas uz tādām Savienības tiesību jomām kā, piemēram, darba aizsardzība, līdztiesība un nediskriminēšana, kurās regulējuma pakāpe ir sasniegusi augstu līmeni.

Saskaņā ar Eiropas Savienības Tiesas izstrādātajiem noteikumiem par ārējo kompetenci[15] un, konkrētāk, par SDO konvenciju noslēgšanu un ratificēšanu[16] dalībvalstis vienas pašas nevar konvenciju ratificēt, jo konvencija daļēji ir Savienības kompetencē saskaņā ar LESD 3. panta 2. punktu.

Tomēr ES Starptautiskās Darba organizācijas konvenciju ratificēt nevar, jo saskaņā ar SDO konstitūciju[17] šādām konvencijām var pievienoties tikai valstis.

Tāpēc ES iestādēm un dalībvalstīm attiecīgi jārīkojas, lai sadarbotos konvencijas ratificēšanā un no tā izrietošo saistību īstenošanā[18].

Laikā kopš 2005. gada Padome ir pilnvarojusi dalībvalstis ES interesēs ratificēt piecas SDO konvencijas un vienu SDO protokolu, kas daļēji ietilpa ES kompetencē[19].

Konvencijas materiālie noteikumi nerada ar spēkā esošo *acquis* saistītas bažas. Saskaņā ar SDO konstitūcijas 19. panta 8. punktu konvencijā noteikti minimālie standarti. Tas nozīmē, ka ES tiesību akti drīkst būt stingrāki nekā SDO standarti, un otrādi[20].

Tāpēc ierosinātais Padomes lēmums pilnvaros dalībvalstis ES interesēs ratificēt konvencijas daļas, kas ietilpst ES kompetencē, un ieteiks censties to paveikt līdz 2022. gada beigām.

---

15 Eiropas Savienības Tiesas 1971. gada 31. marta spriedums par *AETR*, lieta 22/70 (Tiesas judikatūras krājums, 1971., 263. lpp.).

16 Eiropas Savienības Tiesas 1993. gada 19. marta atzinums 2/91 par Ķīmisko vielu konvenciju (Nr. 170), Tiesas judikatūras krājums 1993-I, 1061. lpp.

17 SDO konstitūcija, 1.2. pants.

18 Eiropas Savienības Tiesas atzinums 2/91 (turpat), 36., 37. un 38. punkts.

19 Padomes Lēmums [2007/431/EK] (2005. gada 14. aprīlis), ar ko Eiropas Kopienas interesēs dalībvalstīm atļauj ratificēt Starptautiskās Darba organizācijas Konvenciju attiecībā uz jūrnieku personu apliecinošiem dokumentiem (Konvencija Nr. 185) (OV L 136, 30.5.2005., 1. lpp.); Padomes Lēmums [2007/431/EK] (2007. gada 7. jūnijs), ar ko dalībvalstīm atļauj Eiropas Kopienas interesēs ratificēt Starptautiskās Darba organizācijas 2006. gada Konvenciju par darbu jūrniecībā (OV L 161, 22.6.2007., 63. lpp.); Padomes Lēmums [(2010/321/ES] (2010. gada 7. jūnijs), ar kuru dalībvalstīm atļauj Eiropas Savienības interesēs ratificēt Starptautiskās Darba organizācijas 2007. gada konsolidēto Konvenciju par darbu zvejniecībā (Konvencija Nr. 188) (OV L 145, 11.6.2010., 12. lpp.); Padomes Lēmums (2014. gada 28. janvāris), ar kuru dalībvalstīm atļauj Eiropas Savienības interesēs ratificēt Starptautiskās Darba organizācijas 1990. gada Konvenciju par drošību ķīmisko vielu izmantošanā darba vietā (Konvencija Nr. 170) (2014/52/ES); Padomes Lēmums (2014. gada 28. janvāris), ar kuru dalībvalstīm atļauj Eiropas Savienības interesēs ratificēt Starptautiskās Darba organizācijas 2011. gada Konvenciju par pienācīgu darbu mājsaimniecībās nodarbinātajām personām (Konvencija Nr. 189) (2014/51/ES); Padomes Lēmums (ES) 2015/2071 (2015. gada 10. novembris), ar ko dalībvalstis tiek pilnvarotas Eiropas Savienības interesēs ratificēt Starptautiskās Darba organizācijas 1930. gada Piespiedu darba konvencijas 2014. gada protokolu attiecībā uz protokola 1. līdz 4. pantu, kas attiecas uz jautājumiem saistībā ar tiesu iestāžu sadarbību krimināllietās (OV L 301, 18.11.2015.); Padomes Lēmums (ES) 2015/2037 (2015. gada 10. novembris), ar ko dalībvalstis tiek pilnvarotas Eiropas Savienības interesēs ratificēt Starptautiskās Darba organizācijas 1930. gada Piespiedu darba konvencijas 2014. gada protokolu attiecībā uz sociālās politikas jautājumiem (OV L 298, 14.11.2015.).

20 Eiropas Savienības Tiesas atzinums 2/91 (turpat), 18. punkts.

5. JURIDISKAIS PAMATS

5.1. Procesuālais juridiskais pamats

Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 218. panta 6. punktu piemēro neatkarīgi no tā, vai Savienība ir tās organizācijas locekle, kura starptautisko nolīgumu pieņēmusi[21].

5.2. Materiālais juridiskais pamats

5.2.1. Principi

Lēmuma, ko pieņem saskaņā ar LESD 218. panta 6. punktu, materiālais juridiskais pamats galvenokārt ir atkarīgs no tā, kāds mērķis un saturs ir starptautiskajam nolīgumam, kuru Savienības interesēs ratificē. Ja nolīgumam ir divi mērķi vai divi komponenti un viens no tiem ir atzīstams par galveno, bet otram ir pakārtota nozīme, tad lēmums, ko pieņem saskaņā ar LESD 218. panta 6. punktu, jābalsta uz viena materiālā juridiskā pamata, proti, tā, ko prasa galvenais jeb dominējošais mērķis vai komponents. Ja ar nolīgumu vienlaikus vēlas sasniegt vairākus mērķus vai tam ir vairāki komponenti, kuri ir nesaraujami saistīti un no kuriem neviens nav pakārtots citam, saskaņā ar LESD 218. panta 6. punktu pieņemama lēmuma materiālajā juridiskajā pamatā izņēmuma kārtā jāietver dažādie atbilstīgie juridiskie pamati.

5.2.2. Piemērošana konkrētajā gadījumā (sk. arī 2. punktu par Savienības tiesību aktiem)

Lai gan konvencijā ir arī elementi, kas saistīti ar nediskriminēšanu, tiesu iestāžu sadarbību un cietušo tiesībām, galvenais konvencijas mērķis un saturs attiecas uz sociālo politiku, jo īpaši attiecībā uz darba vides uzlabošanu, lai aizsargātu darba ņēmēju veselību un drošību (LESD 153. panta 1. punkta a) apakšpunkts), un vīriešu un sieviešu līdztiesību attiecībā uz iespējām darba tirgū un vienlīdzīgu attieksmi darbā (LESD 153. panta 1. punkta i) apakšpunkts) – šajās jomās ir pieņemtas direktīvas saskaņā ar LESD 153. panta 2. punktu –, kā arī attiecībā uz vienlīdzīgu iespēju un vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošanu vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos saskaņā ar LESD 157. panta 3. punktu.

Papildus saskaņā ar 19. pantu konvencijas mērķis un saturs attiecas uz cīņu pret diskrimināciju.

Tāpēc ierosinātā lēmuma materiālais juridiskais pamats ir LESD 153. panta 2. punkts, lasīts saistībā ar LESD 153. panta 1. punkta a) un i) apakšpunktu un 157. panta 3. punktu.

6. SECINĀJUMS

Ierosinātā lēmuma juridiskajam pamatam vajadzētu būt LESD 153. panta 2. punktam, 153. panta 1. punkta a) un i) apakšpunktam un 157. panta 3. punktam – tie ir galvenais juridiskais pamats Savienības tiesību aktiem, kuri attiecas uz darba aizsardzību un vīriešu un sieviešu līdztiesību nodarbinātībā un profesijā, – lasītiem saistībā ar LESD 218. panta 6. punktu.

[21] Eiropas Savienības Tiesas atzinums 2/91 (turpat) par Ķīmisko vielu konvenciju (Nr.170) un Eiropas Savienības Tiesas 2014. gada 7. oktobra spriedums lietā C-399/12 (Vācija/Padome), ECLI:EU:C:2014:2258, 64. punkts.

2020/0011 (NLE)

Priekšlikums

PADOMES LĒMUMS,

ar kuru dalībvalstīm atļauj Eiropas Savienības interesēs ratificēt Starptautiskās Darba organizācijas 2019. gada Konvenciju pret vardarbību un aizskarošu izturēšanos (Nr. 190)

EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību un jo īpaši tā 153. panta 2. punktu, lasītu saistībā ar 153. panta 1. punkta a) un i) apakšpunktu, 157. panta 3. punktu un 218. panta 6. punkta a) apakšpunkta v) punktu,

ņemot vērā Eiropas Komisijas priekšlikumu,

ņemot vērā Eiropas Parlamenta piekrišanu,

tā kā:

(1) 2019. gadā Starptautiskās Darba konferences 108. sesijā tika pieņemta Starptautiskās Darba organizācijas 2019. gada Konvencija par vardarbības un aizskarošas izturēšanās izskaušanu darba vietā (drīkst citēt kā "Konvenciju pret vardarbību un aizskarošu izturēšanos") (Nr. 190) ("konvencija").

(2) Lai veicinātu pienācīgas kvalitātes nodarbinātību visiem, darba aizsardzību un dzimumu līdztiesību, kā arī lai apkarotu diskrimināciju, Savienība veicina to starptautisko darba konvenciju ratifikāciju, kuras Starptautiskā Darba organizācija klasificējusi kā aktuālas.

(3) Attiecībā uz darba aizsardzību un vīriešu un sieviešu līdztiesību nodarbinātībā un profesijā daži konvencijas noteikumi Savienības sociālās politikas *acquis* jau ir ietverti[22] saskaņā ar LESD 153. panta 2. punktu, 153. panta 1. punkta a) un i) apakšpunktu un 157. panta 3. punktu. Daži konvencijas noteikumi ir ietverti Savienības *acquis* nediskriminēšanas jomā[23].

---

[22] Padomes Direktīva 89/391/EEK (1989. gada 12. jūnijs) par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā (OV L 183, 29.6.1989., 1.–8. lpp.), Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija) (OV L 204, 26.7.2006., 23.–36. lpp.), kā arī Padomes Direktīva 2004/113/EK (2004. gada 13. decembris), ar kuru īsteno principu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz pieeju precēm un pakalpojumiem, preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu (OV L 373, 21.12.2004., 37.–43. lpp.), un Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2010/41/ES (2010. gada 7. jūlijs) par to, kā piemērot vienlīdzīgas attieksmes principu vīriešiem un sievietēm, kas darbojas pašnodarbinātas personas statusā, un ar kuru atceļ Padomes Direktīvu 86/613/EEK (OV L 180, 15.7.2010., 1.–6. lpp.).

[23] Padomes Direktīva 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV L 303, 2.12.2000., 16.–22. lpp.), Padomes Direktīva 2000/43/EK (2000. gada 29. jūnijs), ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības (OV L 180, 19.7.2000., 22.–26. lpp.).

(4) Tādējādi atsevišķas konvencijas daļas ir Savienības kompetencē, un dalībvalstis attiecībā uz minētajām daļām nedrīkst uzņemties saistības ārpus Savienības iestāžu sistēmas[24].

(5) Savienība konvenciju ratificēt nevar, jo konvencijas dalībnieces var būt vienīgi valstis.

(6) Šādā situācijā būtu jāatļauj dalībvalstīm, kopīgi rīkojoties Savienības interesēs, ratificēt tās konvencijas daļas, kas ir Savienības kompetencē,

IR PIEŅĒMUSI ŠO LĒMUMU.

1. pants

Dalībvalstis tiek pilnvarotas ratificēt Starptautiskās Darba organizācijas 2019. gada Konvencijas pret vardarbību un aizskarošu izturēšanos (Nr. 190) daļas, kas Eiropas Savienības kompetencē ietilpst saskaņā ar LESD 153. panta 2. punktu, 153. panta 1. punkta a) un i) apakšpunktu un 157. panta 3. punktu.

2. pants

Dalībvalstīm būtu jāveic nepieciešamie pasākumi savu konvencijas ratifikācijas instrumentu deponēšanai Starptautiskā Darba biroja ģenerāldirektorātā iespējami drīz un, vēlams, līdz 2022. gada 31. decembrim.

3. pants

Šis lēmums ir adresēts dalībvalstīm.

Briselē,

Padomes vārdā –
priekšsēdētājs

[24] Eiropas Savienības Tiesas 1993. gada 19. marta atzinums Nr. 2/91, Tiesas judikatūras krājums 1993-I, 1061. lpp., 26. punkts.