



Bruxelles, 22.1.2020
COM(2020) 24 final

2020/0011 (NLE)

Propunere de

DECIZIE A CONSILIULUI

**de autorizare a ratificării de către statele membre, în interesul Uniunii Europene, a
Convenției Organizației Internaționale a Muncii (nr. 190) privind violența și hărțuirea,
2019**

EXPUNERE DE MOTIVE

1. OBIECTUL PROPUNERII

Propunerea de decizie a Consiliului va permite statelor membre să ratifice Convenția privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii, care poate fi menționată drept Convenția Organizației Internaționale a Muncii (OIM) (nr. 190) privind violența și hărțuirea, 2019 (denumită în continuare „convenția”) pentru chestiunile care intră în sfera de competență a Uniunii.

2. CONTEXTUL PROPUNERII

După cum s-a subliniat recent de #metoo și evenimentele conexe, violența și hărțuirea în lumea muncii, inclusiv violența și hărțuirea bazate pe gen, sunt omniprezente în întreaga lume. Eforturile de prevenire trebuie intensificate, iar victimele trebuie protejate.

Pentru a aborda această problemă, cea de-a 108-a Conferință Internațională a Muncii (centenarul) din 21 iunie 2019 a adoptat Convenția OIM (nr. 190) privind violența și hărțuirea, 2019, împreună cu Recomandarea (nr. 206) privind violența și hărțuirea, 2019 (denumită în continuare „recomandarea”).

Convenția este primul instrument internațional care stabilește standarde specifice, aplicabile la nivel mondial, privind combaterea hărțuirii și a violenței legate de muncă și care specifică măsurile necesare din partea statelor și a altor actori relevanți. Convenția și recomandarea încearcă să stabilească o abordare incluzivă, integrată și care să ia în considerare dimensiunea de gen pentru prevenirea și eliminarea violenței și a hărțuirii în câmpul muncii.

Uniunea Europeană (UE) s-a angajat să promoveze drepturile omului și munca decentă, inclusiv condiții de muncă sigure și sănătoase, egalitatea dintre femei și bărbați și eliminarea discriminării, atât la nivel intern, cât și în relațiile sale externe.

În UE, partenerii sociali europeni au încheiat un „acord-cadru privind hărțuirea și violența la locul de muncă”¹ în 2007, pe baza consultării Comisiei cu partenerii sociali europeni în ceea ce privește violența la locul de muncă și efectele acesteia asupra sănătății și siguranței la locul de muncă². Acesta oferă angajatorilor, lucrătorilor și reprezentanților acestora un cadru orientat către acțiuni pentru identificarea, prevenirea și gestionarea problemelor legate de hărțuire și violență la locul de muncă.

Este în interesul UE să promoveze punerea în aplicare a unui instrument internațional de combatere a violenței și a hărțuirii în lumea muncii, în conformitate cu cadrul său intern, deoarece convenția abordează anumite domenii ale dreptului Uniunii, iar Uniunea Europeană nu este în măsură să adere la aceasta. Conținutul convenției nu se află în niciun fel de opoziție cu *acquis-ul* UE actual. Prin urmare, este în interesul UE ca această convenție să fie ratificată de statele membre ale UE. În acest scop și având în vedere competența UE în domeniile abordate de convenție, este necesar să se elimine toate obstacolele juridice la nivelul UE în ceea ce privește ratificarea convenției de către statele membre ale UE.

¹ COM (2007) 686.

² C/2004/5220.

2.1 Conținutul convenției

Conținutul Convenției OIM (nr. 190) privind violența și hărțuirea, 2019, poate fi rezumat după cum urmează:

Preambulul convenției:

- recunoaște dreptul fiecărei persoane la un spațiu al muncii fără violență și hărțuire;
- recunoaște că violența și hărțuirea în lumea muncii pot constitui o încălcare a drepturilor omului sau un abuz, iar violența și hărțuirea reprezintă o amenințare la egalitate de șanse, inacceptabilă și incompatibilă cu munca decentă;
- recunoaște faptul că violența și hărțuirea în lumea muncii afectează sănătatea psihologică, fizică și mentală a unei persoane, demnitatea și mediul familial și social ale acesteia și pot împiedica persoanele, în special femeile, să aibă acces, să rămână și să avanseze pe piața muncii.

În partea I, definiții, convenția:

- stabilește o singură definiție pentru „violență și hărțuire”, care acoperă o serie de comportamente și practici inacceptabile sau amenințările legate de manifestarea acestora, indiferent dacă este vorba de o singură ocurență sau de un eveniment repetat, care are drept scop, sau ar putea conduce la un prejudiciu fizic, psihic, sexual sau economic [articolul 1 litera (a)];
- definește violența și hărțuirea pe criterii de gen [articolul 1 litera (b)];
- stabilește, fără a aduce atingere definiției unice a „violenței și a hărțuirii”, că violența și hărțuirea pot fi definite ca un concept unic sau drept concepte separate în actele cu putere de lege și normele administrative naționale (articolul 1.2).

În partea II, domeniul de aplicare, convenția:

- protejează lucrătorii și alte persoane din domeniul muncii, inclusiv angajații, astfel cum sunt definiți de legislația și practicile naționale, precum și persoanele care lucrează independent de statutul lor contractual, persoanele în curs de formare, inclusiv stagiarii și ucenicii, lucrătorii al căror contract de muncă a fost reziliat, voluntarii, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și solicitanții de locuri de muncă, precum și persoanele care exercită autoritatea, atribuțiile sau responsabilitățile unui angajator (articolul 2);
- se aplică violenței și hărțuirii în „spațiul muncii”, care nu se limitează doar la locul de muncă, ci include și facilitățile și comunicațiile legate de muncă, activitățile de călătorie și sociale, precum și cazarea și naveta către și de la locul de muncă puse la dispoziție de către angajator (articolul 3).

În partea III, principiile de bază, statele care au ratificat convenția trebuie, printre altele:

- să adopte o abordare inclusivă, integrată și care țină seama de dimensiunea de gen pentru prevenirea și eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii și care include interzicerea prin lege a violenței și a hărțuirii (articolul 4.2);
- să se asigure că politicile relevante abordează violența și hărțuirea [articolul 4 alineatul (2) litera (b)];

- să adopte o strategie cuprinzătoare de combatere a violenței și a hărțuirii și să asigure accesului la căi de atac și la sprijin pentru victime [articolul 4 alineatul (2) litera (c)];
- să adopte acte cu putere de lege, norme administrative și politici care să asigure dreptul la egalitate și nediscriminare în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, inclusiv pentru grupurile vulnerabile și grupurile în situații de vulnerabilitate (articolul 6).

În partea IV, protecția și prevenirea, statele care au ratificat convenția trebuie, în special:

- să adopte măsuri corespunzătoare de prevenire a violenței și a hărțuirii în contextele profesionale (articolul 8);
- să adopte acte cu putere de lege și norme administrative care să impună angajatorilor să prevină violența și hărțuirea, printre altele, prin evaluarea riscurilor de violență și hărțuire, furnizarea de informații și formarea persoanelor în cauză (articolul 9).

În plus, în conformitate cu partea V, punerea în aplicare și căile de atac, statele care au ratificat convenția trebuie să ia măsurile corespunzătoare pentru a asigura accesul facil la căi de atac adecvate și eficiente, să recunoască efectele violenței domestice și, în măsura posibilului, să atenueze impactul acesteia în lumea muncii și să se asigure că lucrătorii au dreptul de a se îndepărta de la o situație de muncă care presupune un pericol iminent și grav legat de violență și hărțuire (articolul 10).

De asemenea, convenția include dispoziții privind orientarea, formarea și sensibilizarea.

2.2 Dreptul Uniunii în domeniul violenței și al hărțuirii în lumea muncii

Unele aspecte ale convenției, astfel cum au fost completate de recomandare, implică domenii acoperite de legislația UE, în special:

- articolul 153 alineatul (1) literele (a) și (i) și articolul 157 alineatul (3) din TFUE, potrivit cărora Uniunea susține și completează acțiunea statelor membre în ceea ce privește îmbunătățirea mediului de muncă pentru a proteja sănătatea și siguranța lucrătorilor și egalitatea dintre femei și bărbați în ceea ce privește șansele pe piața muncii și tratamentul la locul de muncă, precum și adoptă măsuri pentru a asigura aplicarea principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă;
- Directiva-cadru 89/391/CEE³, care acoperă toate riscurile pentru sănătatea și securitatea lucrătorilor la locul de muncă, inclusiv riscurile psihosociale, cum ar fi hărțuirea și violența;
- Acordul cadru al partenerilor sociali europeni privind hărțuirea și violența la locul de muncă⁴, încheiat în 2007 în temeiul articolului 138 din Tratatul CE (în prezent articolul 155 din TFUE), care oferă angajatorilor, lucrătorilor și reprezentanților acestora un cadru orientat către acțiune pentru identificarea, prevenirea și gestionarea problemelor legate de hărțuire și violență la locul de muncă;

³ Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (JO L 183, 29.6.1989, p. 1-8).

⁴ COM (2007) 686.

- Cadrul strategic al UE privind sănătatea și siguranța la locul de muncă 2014-2020⁵ și Comunicarea Comisiei intitulată „Condiții de muncă mai sigure și mai sănătoase pentru toți — Modernizarea legislației și a politicii Uniunii Europene în materie de securitate și sănătate în muncă”⁶, subliniind importanța îmbunătățirii prevenirii riscurilor psihosociale la locul de muncă;
- Directiva 2006/54/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament și al egalității de șanse pentru femei și bărbați în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, inclusiv dispoziții privind interzicerea hărțuirii și a hărțuirii sexuale⁷;
- Directiva 2000/78/CE din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă⁸;
- Directiva 2000/43/CE de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică⁹;
- deciziile Consiliului din 11 mai 2017 privind semnarea, în numele Uniunii¹⁰, a Convenției Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice, „Convenția de la Istanbul”¹¹ și discuțiile în curs de dezbatere în cadrul Consiliului cu privire la aderarea Uniunii la Convenția de la Istanbul, care includ dispoziții privind prevenirea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice, inclusiv hărțuirea sexuală, protejarea victimelor unor astfel de violențe și pedepsirea autorilor infracțiunilor.

Unele aspecte ale convenției și ale recomandării sunt legate în continuare de domeniile reglementate de dreptul Uniunii în domeniul cooperării judiciare și al drepturilor victimelor¹², al migrației, al azilului și al libertății de circulație¹³, în cadrul cărora dreptul derivat al Uniunii¹⁴ stabilește drepturi pentru victimele infracțiunilor și membrii familiilor acestora de a primi informații adecvate, sprijin și protecție, de a participa la procedurile penale și de a fi recunoscuți și tratați în mod respectuos și nediscriminatoriu.

⁵ COM (2014) 332 final.

⁶ COM(2017)012 final.

⁷ JO L 204, 26.7.2006, p. 23-36. Dispoziții similare sunt incluse și în Directiva 2004/113/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii (JO L 373, 21.12.2004, p. 37-43) și în Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului (JO L 180, 15.7.2010, p. 1-6).

⁸ JO L 303, 2.12.2000, p. 16-22.

⁹ JO L 180, p. 22-26.

¹⁰ Decizia 2017/865 a Consiliului din 11 mai 2017 privind semnarea, în numele Uniunii Europene, a Convenției Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice, în ceea ce privește aspectele legate de cooperarea judiciară în materie penală (JO L 131, 20.5.2017, p. 11-12); Decizia 2017/866 a Consiliului din 11 mai 2017 privind semnarea, în numele Uniunii Europene, a Convenției Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice, în ceea ce privește azilul și nereturnarea (JO L 131, 20.5.2017, p. 13-14).

¹¹ Convenția Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice, serviciile Tratatului Consiliului Europei — nr. 210, disponibilă la adresa <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168008482e>.

¹² Articolele 82, 83, 84 și 156 din TFUE.

¹³ Articolele 21, 46, 78 și 79 din TFUE.

¹⁴ Directiva 2012/29/UE din 25 octombrie 2012 de stabilire a unor norme minime privind drepturile, sprijinirea și protecția victimelor criminalității (JO L 315, 14.11.2012, p. 57-73).

Convenția și recomandarea includ, de asemenea, dispoziții care țin de competența statelor membre, în special în ceea ce privește negocierile colective.

3. REZULTATELE CONSULTĂRILOR CU PĂRȚILE INTERESATE ȘI ALE EVALUĂRILOR IMPACTULUI

Nu se aplică.

4. AUTORIZAREA RATIFICĂRII CONVENȚIEI ÎN INTERESUL UNIUNII

Convenția abordează anumite domenii ale dreptului Uniunii, cum ar fi sănătatea și siguranța la locul de muncă, egalitatea și nediscriminarea, domenii în care gradul de reglementare a ajuns într-un stadiu avansat.

În conformitate cu normele privind competențele externe care au fost elaborate de Curtea de Justiție a Uniunii Europene¹⁵, și, în special, cu privire la încheierea și ratificarea convențiilor OIM¹⁶, statele membre nu sunt în măsură să ratifice convenția de unele singure, întrucât anumite părți ale convenției intră sub incidența competențelor Uniunii în temeiul articolului 3 alineatul (2) din TFUE.

Cu toate acestea, UE nu poate să ratifice o convenție OIM, deoarece, conform constituției OIM¹⁷, doar statele pot fi părți la astfel de convenții.

Prin urmare, instituțiile UE și statele membre trebuie să ia măsurile necesare privind cooperarea pentru ratificarea convenției și pentru punerea în aplicare a angajamentelor care decurg din aceasta¹⁸.

Începând cu 2005, Consiliul a autorizat statele membre să ratifice, în interesul UE, cinci convenții ale OIM și un protocol OIM, anumite părți ale acestora încadrându-se în domeniul de competență ale UE¹⁹.

¹⁵ Hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene (CJUE) din 31 martie 1971 pronunțată în cauza 22/70 referitoare la Acordul european privind transportul rutier, Rec. 1971, p. 263.

¹⁶ Avizul 2/91 al CJUE din 19 martie 1993, Rec. 1993-I, pagina 1061 din Convenția OIM nr. 170 privind produsele chimice.

¹⁷ Constituția OIM, articolul 1.2.

¹⁸ Avizul 2/91 al CJUE (ibid.), punctele 36, 37 și 38.

¹⁹ Decizia Consiliului din 14 aprilie 2005 de autorizare a statelor membre să ratifice în interesul Comunității Europene Convenția Organizației Internaționale a Muncii privind actele de identitate ale navigatorilor (Convenția nr. 185) (JO L 136/1 din 30.5.2005); Decizia Consiliului din 7 iunie 2007 de autorizare a ratificării de către statele membre, în interesul Comunității Europene, a Convenției din 2006 a Organizației Internaționale a Muncii privind munca în domeniul maritim (JO L 161/63 din 22.6.2007); Decizia Consiliului din 7 iunie 2010 de autorizare a ratificării de către statele membre, în interesul Uniunii Europene, a Convenției din 2007 privind munca în domeniul pescuitului, a Organizației Internaționale a Muncii (Convenția nr. 188) (JO L 145/12 din 11.6.2010); Decizia 2014/52/UE a Consiliului din 28 ianuarie 2014 de autorizare a ratificării de către statele membre, în interesul Uniunii Europene, a Convenției din 1990 a Organizației Internaționale a Muncii privind siguranța utilizării produselor chimice la locul de muncă (Convenția nr. 170); Decizia 2014/51/EU a Consiliului din 28 ianuarie 2014 de autorizare a ratificării de către statele membre, în interesul Uniunii Europene, a Convenției din 2011 a Organizației Internaționale a Muncii privind munca decentă pentru personalul casnic (Convenția nr. 189); Decizia (UE) 2015/2071 a Consiliului din 10 noiembrie 2015 de autorizare a țărilor membre ale UE să ratifice, în interesul Uniunii Europene, Protocolul din 2014 la Convenția privind munca forțată din 1930, în ceea ce privește articolele 1-4 din protocolul privind aspectele referitoare la cooperarea judiciară în materie penală (JO L 301 din 18.11.2015); Decizia (UE) 2015/2037 a Consiliului din 10 noiembrie 2015 de autorizare a ratificării de către țările UE, în interesul

Dispozițiile de fond ale convenției nu prezintă interes din perspectiva acquis-ului existent. În conformitate cu articolul 19 alineatul (8) din Constituția OIM, convenția stabilește standarde minime. Aceasta înseamnă că legislația Uniunii poate fi mai strictă decât dispozițiile convenției și viceversa²⁰.

Prin urmare, propunerea de decizie a Consiliului va autoriza statele membre să ratifice, în interesul Uniunii Europene, acele părți ale convenției care intră în domenii de competență ale UE și le recomandă acestora să depună eforturi în acest sens până la sfârșitul anului 2022.

5. TEMEIUL JURIDIC

5.1 Temeiul juridic procedural

Articolul 218 alineatul (6) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE) se aplică indiferent dacă Uniunea este membru al organizației care a adoptat acordul internațional sau nu²¹.

5.2 Temeiul juridic material

5.2.1 Principii

Temeiul juridic material al unei decizii adoptate în temeiul articolului 218 alineatul (6) din TFUE depinde în primul rând de obiectivul și de conținutul acordului internațional cu privire la care ratificarea este efectuată în numele Uniunii. În cazul în care acordul urmărește două obiective sau include două elemente, iar unul dintre aceste obiective sau elemente poate fi identificat ca fiind obiectivul sau elementul principal, iar celălalt obiectiv sau element are mai degrabă un caracter accesoriu, decizia adoptată în temeiul articolului 218 alineatul (6) din TFUE trebuie să se întemeieze pe un singur temei juridic material, respectiv cel impus de obiectivul sau de elementul principal sau predominant. În ceea ce privește un acord care urmărește simultan mai multe obiective sau care include mai multe elemente care sunt legate între ele în mod inextricabil, fără ca vreunul să fie accesoriu în raport cu un altul, temeiul juridic material al unei decizii adoptate în temeiul articolului 218 alineatul (6) din TFUE va trebui să includă, în mod excepțional, diferitele temeuri juridice relevante.

5.2.2 Aplicarea în cazul de față (a se vedea, de asemenea, detalii privind dreptul Uniunii de la punctul 2)

Deși convenția conține, de asemenea, elemente referitoare la nediscriminare, la cooperarea judiciară și la drepturile victimelor, obiectivul principal și conținutul convenției se referă la politica socială, în special în ceea ce privește îmbunătățirea mediului de lucru pentru a proteja sănătatea și siguranța lucrătorilor [articolul 153 alineatul (1) litera (a) din TFUE] și egalitatea dintre bărbați și femei în ceea ce privește șansele pe piața forței de muncă și tratamentul la locul de muncă [articolul 153 alineatul (1) litera (i) din TFUE], în domeniile în care au fost adoptate directive în temeiul articolului 153 alineatul (2) din TFUE, precum și în ceea ce privește aplicarea principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă, în temeiul articolului 157 alineatul (3) din TFUE.

Uniunii Europene, a Protocolului din 1994 la Convenția privind munca forțată (1930), în ceea ce privește chestiunile legate de politica socială (JO L 298 din 14.11.2015).

²⁰ Avizul 2/91 al CJUE (ibid.), punctul 18.

²¹ Avizul 2/91 al CJUE (ibid.) referitor la Convenția privind substanțele chimice nr. 170 și Hotărârea Curții de Justiție din 7 octombrie 2014, Germania/Consiliul, C-399/12, ECLI:EU:C:2014:2258, punctul 64.

Scopul și conținutul convenției se referă la combaterea discriminării în temeiul articolului 19, în mod accesoriu.

Prin urmare, temeiul juridic material al deciziei propuse este articolul 153 alineatul (2) din TFUE coroborat cu articolul 153 alineatul (1) litera (a), cu articolul 153 alineatul (1) litera (i) și cu articolul 157 alineatul (3) din TFUE.

6 CONCLUZIE

Temeiul juridic al propunerii de decizie trebuie să fie articolul 153 alineatul (2) din TFUE, articolul 153 alineatul (1) litera (a), articolul 153 alineatul (1) litera (i) din TFUE și articolul 157 alineatul (3) din TFUE, care oferă temeiul juridic principal pentru dreptul Uniunii în materie de sănătate și siguranță la locul de muncă și egalitatea dintre bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă, coroborat cu articolul 218 alineatul (6) din TFUE.

Propunere de

DECIZIE A CONSILIULUI**de autorizare a ratificării de către statele membre, în interesul Uniunii Europene, a Convenției Organizației Internaționale a Muncii (nr. 190) privind violența și hărțuirea, 2019**

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, în special articolul 153 alineatul (2) coroborat cu articolul 153 alineatul (1) literele (a) și (i), articolul 157 alineatul (3) și articolul 218 alineatul (6) litera (a) punctul (v),

având în vedere propunerea Comisiei Europene,

având în vedere aprobarea Parlamentului European,

întrucât:

- (1) În 2019, în cadrul celei de a 108-a sesiuni, Conferința Internațională a Muncii a adoptat Convenția Organizației Internaționale a Muncii privind eliminarea violenței și a hărțurii în lumea muncii, care poate fi menționată drept Convenția (nr. 190) privind violența și hărțuirea, 2019 (denumită în continuare „convenția”).
- (2) Uniunea promovează ratificarea convențiilor internaționale în domeniul muncii care au fost clasificate de Organizația Internațională a Muncii ca fiind actualizate pentru a promova munca decentă pentru toți, sănătatea și securitatea la locul de muncă și egalitatea de gen, precum și pentru a combate discriminarea.
- (3) Unele dispoziții ale convenției sunt reglementate de *acquis-ul* Uniunii în domeniul politicii sociale, în conformitate cu articolul 153 alineatul (2), articolul 153 alineatul (1) literele (a) și (i) și articolul 157 alineatul (3) din TFUE în ceea ce privește sănătatea și siguranța la locul de muncă și egalitatea dintre bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă²². Unele dispoziții ale convenției sunt reglementate de *acquis-ul* Uniunii în domeniul nediscriminării²³.

²² Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (JO L 183, 29.6.1989, p. 1-8); Directiva 2006/54/CE din 5 iulie 2006 a Parlamentului European și a Consiliului privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformare) (JO L 204, 26.7.2006, p. 23-36); precum și Directiva 2004/113/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii (JO L 373, 21.12.2004, p. 37-43) și Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului (JO L 180, 15.7.2010, p. 1-6).

²³ Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO L 303, 2.12.2000, p. 16-22); Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică (JO L 180, 19.7.2000, p. 22-26).

- (4) În consecință, unele părți din convenție intră în sfera de competență a Uniunii, iar statele membre nu pot să își asume angajamente în legătură cu aceste părți în afara cadrului instituțiilor Uniunii²⁴.
- (5) Uniunea nu poate să ratifice convenția, întrucât doar statele membre pot fi părți la aceasta.
- (6) În această situație, statele membre trebuie să fie autorizate să ratifice părțile convenției care intră sub incidența competenței Uniunii, acționând împreună în interesul Uniunii,

ADOPTĂ PREZENTA DECIZIE:

Articolul 1

Statele membre sunt autorizate să ratifice Convenția Organizației Internaționale a Muncii (nr. 190) privind violența și hărțuirea, 2019, în ceea ce privește părțile care intră în sfera de competență conferită Uniunii Europene prin articolul 153 alineatul (2), articolul 153 alineatul (1) literele (a) și (i), precum și articolul 157 alineatul (3) din TFUE.

Articolul 2

Statele membre trebuie să întreprindă demersurile necesare în vederea depunerii instrumentelor de ratificare a convenției pe lângă directorul general al Biroul Internațional al Muncii cât mai curând posibil, de preferință înainte de 31 decembrie 2022.

Articolul 3

Prezenta decizie se adresează statelor membre.

Adoptată la Bruxelles,

*Pentru Consiliu
Președintele*

²⁴ Avizul 2/91 al Curții de Justiție a Uniunii Europene din 19 martie 1993, Rec. 1993-I, p. 1061, punctul 26.