

UTKAST 8.4.2020

Regeringens proposition till riksdagen om godkännande och sättande i kraft av Internationella arbetsorganisationens konvention om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås det att riksdagen godkänner Internationella arbetsorganisationens konvention (nr 190) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet och en lag om sättande i kraft av konventionen. Konventionen och den kompletterande rekommendationen antogs sommaren 2019 vid Internationella arbetsorganisationens arbetskonferens. Syftet med konventionen är att skydda arbetstagare och andra personer i arbetslivet mot våld och trakasserier. Konventionen innehåller bestämmelser om centrala principer, skydd och förebyggande, genomförande och rättsmedel samt handledning, utbildning och åtgärder för att höja medvetenheten.

Konventionen träder i kraft tolv månader efter den dag då ratifikationer från två medlemsstater har registrerats hos Internationella arbetsbyråns generaldirektör. Därefter träder konventionen i kraft för varje annan medlemsstat tolv månader efter den dag då dess ratifikation har registrerats. Konventionen har ännu inte trätt i kraft internationellt.

I propositionen ingår ett förslag till lag om sättande i kraft av de bestämmelser i konventionen som hör till området för lagstiftningen. Lagen avses träda i kraft samtidigt som konventionen träder i kraft för Finlands del, vid en tidpunkt som föreskrivs genom förordning av statsrådet.

Innehåll

MOTIVERING

1 Bakgrund och beredning

1.1 Bakgrund

Internationella arbetsorganisationens (ILO) styrelse beslutade 2015 att ha avskaffande av våld mot kvinnor och män i arbetslivet som tema (s.k. standard setting) vid den internationella arbetskonferensen 2018. Bakgrunden till detta var ILO:s resolution från 2009 om jämställdhet mellan könen i centrum för anständigt arbete (Resolution concerning gender equality at the heart of decent work). I resolutionen konstaterades att könsrelaterat våld på arbetsplatsen ska förbjudas och att det ska finnas behövliga verksamhetsprinciper, program, lagstiftning och andra åtgärder för att förhindra sådant våld.

1.2 Beredning

Beredningen av konventionen

Efter beslutet att ha avskaffande av våld i arbetslivet som tema för arbetskonferensen 2018 beslutade ILO:s styrelse samtidigt att sammankalla ett expertmöte på trepartsbasis. Mötet hölls 2016. Experterna konstaterade i sin rapport att våld i arbetslivet måste anses vara oförenligt med anständigt arbete och oacceptabelt. Vid expertmötet togs begreppet våld och trakasserier i bruk. Expertmötets

rapport finns tillgänglig på ILO:s webbplats på adressen https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_546303/lang--en/index.htm.

Förhandlingar om konventionen och den kompletterande rekommendationen fördes vid två på varandra följande arbetskonferenser, dvs. arbetskonferenserna 2018 och 2019. Ärendet behandlades i en trepartskommitté på basis av rapporter som utarbetats av ILO:s arbetsbyrå. Som bakgrundsmaterial till den första behandlingen utarbetade ILO:s arbetsbyrå två rapporter, av vilka den första (den s.k. vita rapporten) innehåller en utredning om olika länders lagstiftning och praxis. Den andra rapporten (den s.k. gula rapporten) innehåller svaren på den enkät som ILO:s arbetsbyrås gjorde samt utkastet till konvention och rekommendation. Utkastet användes som underlag vid kommitténs första behandling. Inför den andra behandlingen utarbetade ILO:s arbetsbyrå också två rapporter. Den första (den s.k. bruna rapporten) innehåller utkast till konvention och kompletterande rekommendation som baserar sig på den första behandlingen av ärendet. I den sista rapporten (den s.k. blå rapporten) ingår iakttagelser om svaren på enkäten om den bruna rapporten samt de utkast till konvention och rekommendation som utgör underlag för den andra behandlingen. Underlagstexterna behandlades i kommittén utifrån de ändringar och underordnade ändringar som föreslogs i dem. Kommitténs material finns tillgängligt på ILO:s webbplats på adressen <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/107/committees/violence-harassment/lang--en/index.htm> (materialet från 2018) och <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/committees/violence-harassment/lang--en/index.htm> (materialet från 2019).

De mest utmanande punkterna i förhandlingarna i kommittén gällde begreppet våld och trakasserier, definitionerna av arbetsgivare och arbetstagare, tillämpningsområdet, arbetsgivarens skyldigheter, inkludering av våld i nära relationer i instrumenten samt förteckningen över utsatta grupper, inklusive sexuella minoriteter. Begreppet våld och trakasserier kvarstod som ett enda begrepp i konventionen, men i konventionen togs det in en punkt enligt vilken det i definitioner i nationella lagar och andra författningar kan föreskrivas ett gemensamt begrepp eller separata begrepp (artikel 1). Definitionerna av arbetsgivare och arbetstagare slopades. I konventionen räknas i stället upp de arbetstagare och andra personer i arbetslivet som skyddas genom konventionen (artikel 2). Konventionens tillämpningsområde, dvs. tillämpningen av konventionen i situationer som inträffar under, är knutna till eller härrör från arbetet, förblev omfattande (artikel 3). Ordalydelsen i den artikel som gäller arbetsgivarens skyldigheter lindrades genom att det till den bl.a. fogades ett omnämnande av att de åtgärder som krävs ska stå i proportion till arbetsgivarens bestämmanderätt (artikel 9). Erkännandet av konsekvenserna av våld i nära relationer hölls kvar i konventionen, men åtgärder som lindrar konsekvenserna krävs endast i den utsträckning som det är praktiskt möjligt (artikel 10 f). I konventionen förutsätts det att jämlikhet och icke-diskriminering vid anställning och yrkesutövning säkerställs, men förteckningen över grupper i utsatt ställning ströks först ur konventionen och slutligen också ur rekommendationen. Till denna del konstateras det i rekommendationen att hänvisningen i konventionen till utsatta grupper eller grupper i utsatt ställning ska tolkas i enlighet med tillämpliga internationella arbetsnormer och internationella människorättsinstrument (artikel 6 i konventionen och punkt 13 i rekommendationen).

Konventionen och den kompletterande rekommendationen antogs vid ILO:s allmänna konferens, internationella arbetskonferensen, den 21 juni 2019. Enligt ILO:s stadga ska varje medlemsstat inom ett år efter avslutandet av konferensens sammanträde lägga fram instrumenten för behörigt statsorgan för lagstiftningsåtgärder och andra åtgärder. Om detta inte är möjligt ska instrumenten dock läggas fram för det behöriga statsorganet senast 18 månader efter avslutandet av konferensens sammanträde.

Europeiska unionens råd antog den x xx 2020 ett beslut (2020/xx/EU) om bemyndigande för medlemsstaterna att i Europeiska unionens intresse ratificera Internationella arbetsorganisationens konvention från 2019 om våld och trakasserier (konvention nr 190). Konventionen hör till EU:s och medlemsstaternas delade befogenhet. Medlemsstaterna kan inte själva besluta att ratificera en konvention utan föregående bemyndigande av rådet om konventionen innehåller bestämmelser som faller inom EU:s befogenheter. EU kan inte ratificera konventionen eftersom endast stater kan vara parter i en konvention enligt ILO:s stadga. I en sådan situation måste medlemsstaterna och unionens institutioner samarbeta för att konventionen ska kunna ratificeras. I punkt 1 i beslutet bemyndigas medlemsstaterna att ratificera konventionen vad gäller de delar som omfattas av de befogenheter som tilldelats unionen i grundfördraget. Statsrådets skrivelse (U 1/2020 rd) om beslutsförslaget (COM (2020) 24 final) har lämnats till riksdagen.

Enligt kommissionens förslag till beslut avser konventionens huvudsakliga syfte och innehåll socialpolitik, i synnerhet vad gäller förbättring av arbetsmiljön för att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet samt jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet. Konventionen innehåller också inslag som avser icke-diskriminering, rättsligt samarbete och brottsoffers rättigheter. Närmare information om fördelningen av EU:s och dess medlemsstaters befogenheter samt om de viktigaste direktiven finns i avsnitt 6 Bestämmelserna i konventionen och deras förhållande till lagstiftningen i Finland och i avsnitt 10.1 Behovet av riksdagsbehandling.

Nationell beredning

Statsrådet tillsatte den 22 mars 2018 en delegation på trepartsbasis för ILO:s arbetskonferens 2018 och gav arbets- och näringsministeriet rätt att förordna de experter som behövs för delegationen. Den 28 mars 2019 fattade statsrådet motsvarande beslut om tillsättande av en delegation för arbetskonferensen 2019. I den kommitté som beredde konventionen och den kompletterande rekommendationen deltog företrädarna i Finlands delegation i både regerings-, arbetsgivar- och arbetstagargrupperna. De som företräder Finlands regering deltar i kommitténs arbete som en del av EU-gruppen. Före ILO:s båda arbetskonferenser ordnades EU-expertmöten i Bryssel. Vid mötena kartlades EU-ländernas ståndpunkter och bereddes arbetet i den kommande kommittén. Den finska delegationens rapporter från arbetskonferenserna, som också är information till riksdagen om konferensens beslut i enlighet med ILO:s stadga, finns tillgängliga på arbets- och näringsministeriets webbplats på adressen <https://tem.fi/ilo-julkaisut-raportit>.

Finland lämnade ett svar på den enkät som ingick i den vita rapporten till ILO:s arbetsbyrå hösten 2017 samt ett utlåtande om den bruna rapporten hösten 2018. Svaret och utlåtandet samordnades vid arbets- och näringsministeriet, och de behandlades i Finlands ILO-delegation. Enligt förordningen om Finlands ILO-organisation (851/1977) är delegationen förhandlings- och remissorgan i ärenden som gäller bl.a. utlåtanden som regeringen avger över textutkast som ska diskuteras vid konferensen, av ILO godkända nya konventioners och rekommendationers föreläggande för riksdagen till behandling samt konventionernas ratificering. ILO-delegationen är en trepartsdelegation med företrädare för de viktigaste arbetsmarknadsorganisationerna. De kan också ge sina egna synpunkter, som fogas till utlåtandena. Finlands svar och utlåtande med bilagor finns tillgängliga på arbets- och näringsministeriets webbplats på adressen <https://tem.fi/ilolle-raportit-ja-lausunnot>.

För beredningen av regeringspropositionen begärdes hösten 2019 yttranden om förutsättningarna för ratificering av konventionen av justitieministeriet, undervisnings- och kulturministeriet, inrikesministeriet, arbets- och näringsministeriet, utrikesministeriet, jämställdhetsombudsmannen, diskri-

mineringsombudsmannen, Akava rf, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, Tjänstemannacentralorganisationen STTK rf, Finlands näringsliv rf, KT Kommunarbetsgivarna, Statens arbetsmarknadsverk och Företagarna i Finland rf. Yttranden lämnades av dessa elva remissinstanser. Yttranden om utkastet till regeringsproposition begärdes våren 2019 av samma instanser och dessutom av landskapet Åland. Yttranden lämnades av x remissinstanser. Begäran om remissyttrande jämte bilagor samt de yttranden som lämnats finns tillgängliga på social- och hälsovårdsministeriets webbplats på adressen <https://stm.fi/sv/projekt-och-lagberedning>, projektkoden är STM068:00/2019. Utkastet har också behandlats i Finlands ILO-delegation.

2 Konventionens målsättning

Syftet med konventionen är att erkänna allas rätt till ett arbetsliv fritt från trakasserier och våld. Syftet med konventionen är att på ett övergripande sätt skydda arbetstagare och andra personer i arbetslivet. Konventionen omfattar förutom arbetstagare också t.ex. andra personer som arbetar, oavsett avtalsrättslig status, personer som yrkesutbildar sig, volontärer och arbetssökande samt personer med skyldigheter och ansvar som arbetsgivare (artikel 2). Konvention är tillämplig på våld och trakasserier i arbetslivet som inträffar under, är knutna till eller härrör från arbete t.ex. på arbetsplatsen, inbegripet allmänna och privata utrymmen som utgör en arbetsplats, på platser där arbetstagaren tar en paus eller intar en måltid eller utnyttjar utrymmen för hygien, tvätt eller ombyte, under arbetsrelaterade resor, utbildningar och andra evenemang, i arbetsrelaterad kommunikation samt vid resor till eller från arbetsplatsen (artikel 3). Begreppet våld och trakasserier inbegriper könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier, vilka i sin tur inbegriper sexuella trakasserier (artikel 1).

Varje medlemsstat ska anta en inkluderande, helhetsinriktad och jämställdhetsintegrerande ansats för att förebygga och avskaffa våld och trakasserier i arbetslivet (artikel 4). Varje medlemsstat ska anta lagar, andra författningar och riktlinjer som säkerställer rätten till jämlikhet och icke-diskriminering vid anställning och yrkesutövning, också för kvinnliga arbetstagare och för arbetstagare och andra personer som tillhör utsatta grupper eller grupper i utsatt ställning och som drabbas oproportionerligt av våld och trakasserier i arbetslivet (artikel 6). Medlemsstaterna ska anta lagar och andra författningar för att definiera och förbjuda våld och trakasserier i arbetslivet (artikel 7). Varje medlemsstat ska också anta lagar och andra författningar som kräver att arbetsgivare vidtar lämpliga åtgärder i proportion till deras bestämmanderätt för att förebygga våld och trakasserier i arbetslivet (artikel 9).

Medlemsstaterna ska vidta lämpliga åtgärder bl.a. för att övervaka efterlevnaden av nationella lagar och andra författningar som rör våld och trakasserier i arbetslivet, säkerställa tillgång till rättsmedel och mekanismer och förfaranden för rapportering och tvistlösning vid förekomster av våld och trakasserier och föreskriva påföljder (artikel 10). Dessutom ska medlemsstaterna säkerställa att våld och trakasserier i arbetslivet tas upp i relevanta nationella policyer, att olika aktörer ges handledning, resurser, utbildning eller andra verktyg på lämpligt sätt samt att olika initiativ och kampanjer för att höja medvetenheten genomförs (artikel 11).

3 De viktigaste förslagen

I propositionen föreslås det att riksdagen godkänner Internationella arbetsorganisationens konvention (nr 190) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet. Propositionen innehåller också ett förslag till s.k. blankettlag genom vilken de bestämmelser i konventionen som hör till området för lagstiftningen sätts i kraft.

4 Propositionens konsekvenser

Propositionen har inga betydande ekonomiska konsekvenser, konsekvenser för myndigheternas verksamhet eller andra samhällsliga konsekvenser. Finlands gällande lagstiftning skyddar dem som är i arbete mot våld och trakasserier och den strider inte mot bestämmelserna i konventionen. Arbetsgivaren ska t.ex. utreda olägenheter och risker som beror på arbetet, inklusive våld och trakasserier, bedöma deras betydelse för arbetstagarnas hälsa och säkerhet, välja lämpliga åtgärder och följa effekterna av åtgärderna. Arbetsgivaren ska främja likabehandling och jämställdhet i arbetslivet och ingen får diskrimineras. Förebyggande av att någon utsätts för våld och trakasserier medför kostnader för arbetsgivaren, men det är fråga om fullgörande av skyldigheter som även ingår i den gällande lagstiftningen och som hänför sig till den normala hanteringen av arbetarskyddet, arbetshälsan och icke-diskriminering. Offer för våld eller trakasserier kan orsakas psykisk, fysisk och ekonomisk skada och i värsta fall kan våld eller trakasserier leda till att arbetsförmågan går förlorad. Våld eller trakasserier i arbetslivet påverkar dessutom olika aktörer ekonomiskt, bl.a. som ett resultat av utnyttjandet av social- och hälsovård samt rättstjänster eller utbetalningar av förmåner och ersättningar. Konsekvenserna för ett offer för våld och trakasserier kan också återspeglas på hans eller hennes närmaste krets. Avskaffande av våld och trakasserier eller förebyggandet av att någon utsätts för våld och trakasserier har å sin sida positiva ekonomiska konsekvenser t.ex. i form av minskad frånvaro, förbättrad arbetshälsa eller minskade social- och hälsovårdskostnader.

När en medlemsstat ratificerar konventionen förbinder den sig till den målnivå som uttrycks i konventionsbestämmelserna. Den mest betydande konsekvensen av att Finland förbinder sig till konventionen är att den stärker genomförandet av redan gällande lagstiftning, inklusive myndighetsverksamheten. Den stärker också den övergripande strategin för att förebygga och avskaffa våld och trakasserier i arbetslivet samt samarbetet mellan olika aktörer i arbetslivet. Det kan uppstå ekonomiska konsekvenser jämfört med den gällande situationen som en följd av vidareutvecklingen av olika skyddande åtgärder och stödåtgärder samt av förfaranden av mycket olika slag och på olika nivåer, såsom utvecklande av åtgärder på arbetsplatsnivå, utvecklande av allmänna rättsmedel eller av social- och hälsovårdstjänster eller utarbetande av anvisningar eller utbildningsmaterial. Det är också möjligt att tolkningen av konventionen preciseras genom förfarandet för tillsyn över ILO:s standarder, och att det därigenom uppstår sådana utvecklingsbehov som inte kan förutses i detta skede. Den regelbundna tillsynen över ILO:s standarder baserar sig på medlemsländernas rapporter och det arbete som utförs av den internationella arbetskonferensens applikationskommitté. Närmare information om detta finns i avsnitt 9 Genomförande och uppföljning.

5 Remissvar

Hösten 2019 begärdes synpunkter på förutsättningarna för att ratificera konventionen. I begäran om yttrande ombads remissinstanserna att vid behov precisera till vilka delar förutsättningarna för ratificering inte uppfylls och vilka ändringar i lagstiftningen eller vilka andra åtgärder som borde vidtas för att det ska finnas förutsättningar för att anta och sätta i kraft konventionen.

Alla remissinstanser (11) ansåg att det inte finns några hinder för att ratificera konventionen. Enligt det gemensamma yttrandet från de centralorganisationer som företräder arbetstagarna (Akava, FFC, STTK) finns det inga hinder för en ratificering av konventionen, men det påpekades att arbetstagarnas skydd mot våld och trakasserier ändå inte ligger på en tillräcklig nivå. Finlands näringsliv ansåg att konventionen inte innehåller något sådant som ökar arbetsgivarnas ansvar jämfört med nuläget. Finlands näringsliv ansåg också att rekommendationen innehåller flera sådana tankar som är främjande för Finlands lagstiftning och som det inte är ändamålsenligt att inkludera i tolkningen av

konventionen. Företagarna i Finland framförde att godkännandet och ikraftsättandet av konventionen inte förutsätter ändringar i den nationella lagstiftningen och inte ger anledning att utarbeta ny lagstiftning. Utrikesministeriet konstaterade att bestämmelserna i konventionen kan beaktas i verksamheten inom utrikesministeriets förvaltningsområde utan ändringar i lagstiftningen eller andra särskilda åtgärder. Utrikesministeriet betonade i sitt yttrande att våld och trakasserier i anslutning till arbetslivet är kränkningar av de mänskliga rättigheterna. Ministeriet hänvisade till andra internationella avtal och konstaterade att formuleringen i ingressen till ILO:s konvention inte motsvarar människorättsstandardernas befintliga nivå, vilket enligt ministeriet ändå inte utgör något hinder för en ratificering av konventionen. Utrikesministeriets utlåtande har påverkat innehållet i avsnitt 10 Behovet av riksdagens samtycke samt behandlingsordning.

Utkastet till regeringsproposition har varit på remiss våren 2020...

Utkastet till regeringsproposition har behandlats i ILO-delegationens avtalssektion och i ILO-delegationen, som är...

6 Bestämmelserna i konventionen och deras förhållande till lagstiftningen i Finland

EU:s behörighet och lagstiftning

I artiklarna 2–6 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (nedan EUF-fördraget) föreskrivs det om befogenhetsfördelningen mellan unionen och medlemsstaterna. Enligt artikel 4 i EUF-fördraget ska unionen ha delad befogenhet med medlemsstaterna om den genom fördragen tilldelas en befogenhet som inte omfattas av de områden som avses i artiklarna 3 och 6. I artikel 3 i EUF-fördraget förtecknas de områden där unionen har exklusiv befogenhet och i artikel 6 de områden där unionen har befogenhet att vidta åtgärder för att stödja, samordna eller komplettera medlemsstaternas åtgärder. Enligt artikel 3 i EUF-fördraget har unionen exklusiv befogenhet att ingå ett internationellt avtal, om ingåendet av avtalet föreskrivs i en unionslagstiftningsakt eller om ingåendet är nödvändigt för att unionen ska kunna utöva sin befogenhet internt eller i den mån ingåendet kan påverka gemensamma regler eller ändra räckvidden för dessa. Enligt artikel 4 i EUF-fördraget är bl.a. socialpolitik, i fråga om de aspekter som anges i fördraget, ett sådant huvudområde där unionen och medlemsstaterna har delade befogenheter. Enligt artikel 2 i EUF-fördraget får unionen och medlemsstaterna, när fördragen tilldelar unionen en befogenhet som ska delas med medlemsstaterna på ett visst område, lagstifta och anta rättsligt bindande akter på det området. I dessa fall utövar medlemsstaterna sin befogenhet i den mån som unionen inte har utövat sin befogenhet eller i den mån som unionen har beslutat att inte längre utöva sin befogenhet.

Bestämmelser om socialpolitik, som är det primära målet med konventionen, finns i artikel 153.1 i EUF-fördraget. Enligt artikeln ska unionen understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet inom områden som gäller bl.a. förbättringar av arbetsmiljön för att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet samt jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden och lika behandling av kvinnor och män på arbetsplatsen. Till dessa punkter i EUF-fördraget hänvisas det i rådets beslut 2020/xxxx/EU om bemyndigande av den xx 2020. Artikel 157.3 i EUF-fördraget gäller dessutom åtgärder för att säkerställa tillämpningen av principen om lika möjligheter och lika behandling av kvinnor och män i frågor som rör anställning och yrke. På dessa områden kan Europaparlamentet och rådet genom direktiv anta bestämmelser om minimikrav. Konventionen innehåller också bestämmelser som gäller icke-diskriminering, rättsligt samarbete och brottsoffers rättigheter, även som dess huvudsakliga mål hänför sig till socialpolitik. I artiklarna 18 och 19 i EUF-fördraget föreskrivs det om icke-diskriminering och i artikel 82 om straffrättsligt samarbete. Enligt artikel 82 i

EUF-fördraget är det möjligt att fastställa minimiregler bl.a. om brottsoffers rättigheter. Inom EU har det antagits flera direktiv för att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet, genomföra principen om jämställdhet och likabehandling samt skydda brottsoffer. Nedan anges de viktigaste direktiven med tanke på konventionen.

Rådets direktiv 89/391/EEG om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (nedan ramdirektivet för arbetarskyddet) innehåller principer för att förebygga yrkesbetingade risker, för arbetarskydd, för att eliminera riskfaktorer och faktorer som kan förorsaka olycksfall, för information till arbetstagarna och deras representanter samt för samråd och avvägd medverkan. Enligt direktivet är arbetsgivaren är skyldig att svara för att arbetstagarens säkerhet och hälsa tryggas i alla avseenden som är förbundna med arbetet. Skyldigheten att bedöma och minimera riskerna omfattar också risker i samband med våld och trakasserier på arbetsplatsen, även om dessa inte uttryckligen nämns i direktivet.

Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (nedan jämställdhetsdirektivet) innehåller bestämmelser för att genomföra principen om likabehandling i fråga om tillträde till anställning, inklusive befordran, och yrkesutbildning, arbetsvillkor, inklusive lön, och företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet. Detta direktiv kompletteras av Europaparlamentets och rådets direktiv 2010/41/EU som gäller tillämpning av principen om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare.

Rådets direktiv 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (nedan diskrimineringsdirektivet) utgår från att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung. Direktivet tillämpas på alla personer, såväl inom den offentliga som den privata sektorn, i fråga om bl.a. villkor för tillträde till anställning, till verksamhet som egenföretagare och till yrkesutövning, inklusive urvalskriterier och krav för anställning, anställnings- och arbetsvillkor, social trygghet och utbildning. Rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling (direktivet om likabehandling i arbetslivet) gäller bekämpning av diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.

Europaparlamentets och rådets direktiv 2012/29/EU om fastställande av miniminormer för brottsoffers rättigheter och för stöd till och skydd av dem samt om ersättande av rådets rambeslut 2001/220/RIF (nedan brottsofferdirektivet) syftar till att säkerställa att brottsoffer får lämplig information, lämpligt stöd och skydd och kan medverka i straffrättsliga förfaranden.

Det är också skäl att notera det ramavtal om trakasserier och våld i arbetet som 2007 ingicks mellan arbetsmarknadsparterna med stöd av artikel 138 i EG-fördraget (artikel 155 i EUF-fördraget).

Konventionen och Finlands lagstiftning

I. Definitioner

Artikel 1. Artikeln innehåller en definition av våld och trakasserier. Enligt punkt 1 a avses med uttrycket ”våld och trakasserier” ett spektrum av oacceptabla beteenden och handlingar i arbetslivet, eller hot om sådana, oberoende av om de inträffar en gång eller upprepade gånger, som syftar till, resulterar i eller kan resultera i fysisk, psykologisk, sexuell eller ekonomisk skada. Uttrycket inbegriper också könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier.

Enligt punkt 1 b avses med uttrycket ”könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier” våld och trakasserier som riktas mot personer på grund av deras kön eller genus, eller som oproportionerligt drabbar personer av ett visst kön eller genus. Uttrycket inbegriper också sexuella trakasserier.

Enligt punkt 2 kan det i definitioner i nationella lagar och andra författningar föreskrivas ett gemensamt begrepp eller separata begrepp, utan att det påverkar tillämpningen av punkt 1 a och b i artikeln.

Syftet med arbetarskyddslagen (738/2002) är att förbättra arbetsmiljön och arbetsförhållandena för att trygga och upprätthålla arbetstagarnas arbetsförmåga samt förebygga och förhindra olycksfall i arbetet, yrkessjukdomar och andra sådana olägenheter för arbetstagarnas fysiska och mentala hälsa som beror på arbetet och arbetsmiljön. I 27 § i arbetarskyddslagen föreskrivs det om risken för våld och i 28 § om trakasserier och annat osakligt bemötande. Inte i någondera paragrafen definieras i sig vad som avses med våld eller trakasserier. Avsikten har varit att i stor utsträckning täcka in olika beteenden och handlingar. Arbetarskyddsmyndigheterna (regionförvaltningsverkens ansvarsområden för arbetarskyddet), som utövar tillsyn över efterlevnaden av lagen, har på sina webbsidor information om hurdan verksamhet eller hurdant beteende som kan vara trakasserier (<https://www.tyosuojelu.fi/web/sv/arbetsforhallanden/osakligt-bemotande>) och hur risken för våld kan ta sig uttryck (<https://www.tyosuojelu.fi/web/sv/arbetsforhallanden/risk-for-vald>). I sista hand kan ett förfarande som strider mot arbetsgivarens arbetarskyddsbestämmelser och dess karaktär bli föremål för domstolsprövning.

Enligt 7 § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986, nedan jämställdhetslagen) är direkt och indirekt diskriminering på grund av kön förbjuden. Som sådan diskriminering som avses i jämställdhetslagen betraktas sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön samt befallningar eller instruktioner att diskriminera personer på grund av kön. Med sexuella trakasserier avses i 7 § 7 mom. i jämställdhetslagen någon form av icke önskvärt verbalt, ickeverbalt eller fysiskt beteende av sexuell natur vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons psykiska eller fysiska integritet, särskilt när detta sker genom att skapa en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning. Med trakasserier på grund av kön avses enligt 7 § 8 mom. i jämställdhetslagen någon form av icke önskvärt beteende som har samband med en persons könstillhörighet, könsidentitet eller könsuttryck och som inte är av sexuell natur, men vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons psykiska eller fysiska integritet och skapar en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning. Dessa definitioner utgår från artikel 2.1 c och d i jämställdhetsdirektivet.

Enligt 14 § i diskrimineringslagen (1325/2014) innebär ett beteende som syftar till eller som leder till att en persons människovärde kränks trakasserier, om beteendet har samband med någon av de grunder som anges i 8 § 1 mom. och beteendet utifrån den grunden skapar en stämning som gör att personen förnedras eller förödmjukas eller som är hotfull, fientlig eller aggressiv gentemot honom eller henne. I 8 § 1 mom. förtecknas förbjudna diskrimineringsgrunder. Begreppet trakasserier utgår från artikel 2.3 i diskrimineringsdirektivet.

I 20 kap. i strafflagen (39/1889) föreskrivs det om sexualbrott. Kapitlet innehåller bl.a. bestämmelser om våldtäkt, tvingande till sexual handling, sexuellt utnyttjande och sexuellt antastande. För sexuellt antastande ska enligt 20 kap. 5 a § i strafflagen dömas den som genom beröring utsätter en person för en sexuell handling som är ägnad att kränka personens sexuella självbestämmanderätt. I 21 kap. i strafflagen föreskrivs det om brott mot liv och hälsa, t.ex. dråp, dråp under förödmjukande

omständigheter, misshandel, dödsvållande och vållande av personskada. I 47 kap. i strafflagen finns det bestämmelser om arbetsbrott. Till de viktigaste hör bestämmelserna om arbetarskyddsbrott och diskriminering i arbetslivet. För dessa kan dömas en arbetsgivare eller en företrädare för denne som t.ex. bryter mot arbetarskyddsföreskrifter, försummar övervakningen av att arbetarskyddsföreskrifterna iakttas i arbete som lyder under honom eller henne eller försätter en arbetssökande eller arbetstagare i ofördelaktig ställning t.ex. på grund av kön eller sexuell inriktning. Bestämmelser om diskriminering finns i 11 kap. 11 § i strafflagen. I fråga om gärningar som avser våld och trakasserier kan också andra bestämmelser i strafflagen, t.ex. bestämmelsen om ärekränkning, komma i fråga.

I Finlands lagstiftning behandlas våld och trakasserier som olika begrepp, vilket artikel 1.2 i konventionen möjliggör.

II. Tillämpningsområde

Artikel 2. Enligt artikel 2.1 i konventionen skyddar konventionen personer i arbetstagarställning och andra personer i arbetslivet. Till dessa räknas arbetstagare såsom de definieras i nationell lagstiftning och praxis samt andra personer som arbetar oavsett avtalsrättslig status, personer som yrkesutbildar sig, inbegripet praktikanter och lärlingar, arbetstagare som sagts upp, volontärer och arbetssökande. Dessutom omfattar skyddet personer med befogenhet, skyldigheter eller ansvar som arbetsgivare. Enligt punkt 2 är konventionen tillämplig på alla sektorer, såväl privata som offentliga, både i den formella och informella ekonomin och såväl i stad som på landsbygd.

I Finland bestäms det om ett arbetsavtal föreligger utifrån de s.k. kännetecknen för ett arbetsavtal (anställningsförhållande). Bestämmelser om dessa finns i 1 kap. 1 § i arbetsavtalslagen (55/2001). Enligt paragrafen tillämpas lagen på ett sådant avtal (arbetsavtal) genom vilket en arbetstagare eller arbetstagare tillsammans som ett arbetslag förbinder sig att personligen utföra arbete för en arbetsgivares räkning under dennes ledning och övervakning mot lön eller annat vederlag. Begreppet arbetsavtal är tvingande rätt och avtalsparterna kan inte avtala om att arbetsavtalslagen inte tillämpas i ett avtalsförhållande som de facto uppfyller de föreskrivna kännetecknen. Inte heller genom kollektivavtal är det möjligt att avtala om begreppet arbetsavtal eller anställningsförhållande på ett sätt som avviker från lagen.

I oklara fall måste förhållandets rättsliga natur bedömas genom en helhetsbedömning. Enligt den regeringsproposition som gällde arbetsavtalslagen (Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till arbetsavtalslag och till vissa lagar som har samband med den, RP 157/2000 rd, s. 60) ska då förutom avtalspartemas syfte och namnet på avtalet, vilka framgår av avtalsvillkoren, även och i synnerhet de faktiska omständigheterna i anslutning till arbetet beaktas. Med tanke på arbetsförhållandets rättsliga utformning är det alltid avgörande huruvida de föreslagna kännetecknen i 1 kap. 1 § i arbetsavtalslagen uppfylls. De tvingande bestämmelserna i arbetsavtalslagen kan inte kringgå genom en omformning av avtalsvillkoren, utan avtalsvillkoren bör motsvara de faktiska förhållandena.

Även avtalsförhållandet för personer med befogenhet, skyldigheter eller ansvar som arbetsgivare uppfyller ofta kännetecknen för ett arbetsavtal. Den rättsliga ställningen för verkställande direktörer för olika bolag och sammanslutningar har visat sig vara ett problem. Enligt den regeringsproposition som gällde arbetsavtalslagen (RP 157/2000 rd, s. 61) har ställningstagandena i fråga om den rättsliga ställningen för verkställande direktörer varierat i rättspraxis, i lagstiftningsarbetet och i den juridiska litteraturen. Högsta domstolen har på ett vedertaget sätt ansett att verkställande direktörer i

aktiebolag och andelslag inte kan stå i anställningsförhållande till sådana sammanslutningar för vilkas räkning de utför arbete på grundval av ett avtal och mot vederlag, eftersom verkställande direktören i dylika sammanslutningar ska betraktas som ett i lag föreskrivet organ. Arbetsrådet har i sin tur ansett att även verkställande direktören i ett aktiebolag kan stå i anställningsförhållande till bolaget. Enligt propositionen beror skillnaderna mellan de olika tolkningar på skillnader i synsättet: högsta domstolen har bedömt verkställande direktörens ställning i aktiebolag och andelslag enbart med stöd av de lagar som gäller aktiebolag eller andelslag, medan Arbetsrådet har avgjort den rättsliga ställningen för verkställande direktören särskilt fall för fall såsom t.ex. en tolkning av bestämmelsen om tillämpningsområdet i fråga om semesterlagen. I propositionen konstateras det att avsikten är att regleringen av verkställande direktörens rättsliga ställning inte ska ändras. Enligt propositionen rekommenderas det likväl att det i verkställande direktörens uppdragsavtal avtalas i detalj om villkoren för uppdraget.

I 6 kap. i arbetsavtalslagen föreskrivs det om upphävande av arbetsavtal, i 8 kap. om hävning av arbetsavtal och i 9 kap. om förfarandet vid upphävande av arbetsavtal. När uppsägningstiden iakttas upphör anställningsförhållandet vid uppsägningstidens utgång. Om ett arbetsavtal får sägas upp utan uppsägningstid, upphör anställningsförhållandet vid utgången av den arbetsdag eller det arbetsskift som pågår när meddelandet om uppsägning tillställs den andra avtalsparten. Bestämmelser om upphörande av tjänsteförhållande finns i 7 kap. i statstjänstemannalagen (750/1994) och i 8 kap. i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003).

Enligt 2 § i arbetarskyddslagen tillämpas lagen på arbete som utförs på grundval av arbetsavtal samt på arbete som utförs i tjänsteförhållande eller därmed jämförbar offentligrättslig anställning. Enligt 4 § i arbetarskyddslagen tillämpas lagen också på elevers och studerandes arbete i samband med utbildningen, arbete som utförs av personer som deltar i arbetskraftspolitiska åtgärder, arbete som sammanhänger med rehabilitering och arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte, arbete som utförs av personer som avtjänar straff, arbete och arbetsverksamhet för personer som vårdas eller förvaras på vårdinrättningar eller andra motsvarande inrättningar, arbete som utförs av värnpliktiga och av kvinnor som fullgör frivillig militärtjänst, med vissa begränsningar, arbete som utförs av dem som fullgör civiltjänst, arbete som utförs av personer som frivilligt deltar i räddningsverksamhet som ankommer på avtalsbrandkårer samt annat arbete enligt vad som bestäms särskilt.

Arbetarskyddslagen gäller också arbete som utförs av egenföretagare, när det är fråga om en gemensam arbetsplats. Enligt 49 § ska på en arbetsplats där en arbetsgivare utövar den huvudsakliga bestämmanderätten och där samtidigt eller efter varandra flera än en arbetsgivare eller egenföretagare som arbetar mot ersättning är verksamma på sådant sätt att arbetet kan inverka på andra arbetstagares säkerhet eller hälsa (gemensam arbetsplats) arbetsgivarna och egenföretagarna med beaktande av arbetets och verksamhetens art var för sig och genom tillräckligt samarbete och tillräcklig information se till att deras verksamhet inte äventyrar arbetstagarnas säkerhet och hälsa. I lagen finns närmare bestämmelser om arbetsgivarens och egenföretagarens skyldigheter i dessa fall. I 50 § i arbetarskyddslagen föreskrivs det om information och samarbete på gemensamma arbetsplatser, i 51 § om skyldigheter för den arbetsgivare som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten på en gemensam arbetsplats, i 52 § om skyldigheter på gemensamma byggarbetsplatser och i 53 § om egenföretagares skyldigheter på gemensamma arbetsplatser. Dessutom gäller 54 § i arbetarskyddslagen samarbete för avvärijande av risker mellan en eller flera arbetsgivare och egenföretagare som är verksamma i en industri- eller affärshall eller i en motsvarande gemensam lokal.

I 55 § i arbetarskyddslagen föreskrivs det om frivilligt arbete. Enligt paragrafen ska arbetsgivaren, när en person, på vars arbete denna lag inte annars tillämpas, på grund av ett annat avtal som han

eller hon ingått med arbetsgivaren än ett arbets- eller uppdragsavtal eller utan att stå i tjänsteförhållande eller något annat därmed jämförbart anställningsförhållande till arbetsgivaren på en arbetsplats utför samma eller liknande arbete som arbetstagarna på arbetsplatsen, i tillämpliga delar se till att inga olägenheter eller risker orsakas denna persons säkerhet eller hälsa medan han eller hon vistas på arbetsplatsen. På motsvarande sätt ska personen i fråga iaktta de säkerhetsanvisningar som gäller arbetet och arbetsplatsen samt använda den personliga skyddsutrustning och de hjälpmedel som ställts till hans eller hennes förfogande.

Syftet med jämställdhetslagen är att förebygga diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att i detta syfte förbättra kvinnans ställning särskilt i arbetslivet. Lagen syftar också till att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Lagens tillämpningsområde är allmänt, men i 2 § i lagen har verksamhet som ansluter sig till religiösa samfunds religionsutövning samt relationerna mellan familjemedlemmar eller andra förhållanden i privatlivet lämnats utanför lagens tillämpningsområde.

Med arbetstagare avses i jämställdhetslagen en person som genom avtal förbinder sig att åt en annan (arbetsgivaren) under dennes ledning och övervakning utföra arbete mot lön eller annat vederlag eller som står i tjänsteförhållande eller annat därmed jämförbart anställningsförhållande till staten, en kommun eller ett annat offentligt samfund (myndighet). Dessutom konstateras att vad som i denna lag föreskrivs om arbetstagare iakttas i tillämpliga delar också på den som arbetar i ett annat rättsförhållande som kan jämföras med ett anställningsförhållande. Med arbetsgivare avses i lagen en arbetsgivare och ett offentligt samfund som avses i definitionen av arbetstagare. Bestämmelsen i 8 § i jämställdhetslagen om diskriminering i arbetslivet omfattar diskriminering vid anställning.

Syftet med diskrimineringslagen är att främja likabehandling och förebygga diskriminering samt att effektivisera rättssäkerheten för den som utsatts för diskriminering. Enligt 2 § i diskrimineringslagen tillämpas lagen på såväl offentlig som privat verksamhet, dock inte på verksamhet som hör till privatlivet eller familjelivet och inte heller på religionsutövning. I lagens 4 § definieras arbetsgivare, varmed avses i lagen den som har anställda i arbetsavtalsförhållande eller offentligrättslig anställning. Diskrimineringslagen omfattar också situationer där personer anställs. I den regeringsproposition som gäller diskrimineringslagen (Regeringens proposition till riksdagen med förslag till diskrimineringslag och vissa lagar som har samband med den, RP 19/2014 rd, s. 58) konstateras det dessutom att den föreslagna lagen innebär ett skydd för fysiska personer, men att lagen emellertid kan bli tillämplig också när det gäller förhållanden mellan juridiska personer, om ett behov av att skydda de fysiska personer som finns bakom juridiska personer kräver det (GrUU 11/2012 rd). I propositionen konstateras det också att det väsentliga vid bedömning av huruvida diskrimineringsförbudet enligt lagen lämpar sig när det är fråga om förhållanden mellan juridiska personer är hur direkt t.ex. en näringsidkare kan identifieras med bolaget och dess verksamhet (diskrimineringsnämndens utlåtande 2009/3384).

I lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015) finns bestämmelser om arbetstagares rätt att få ersättning på grund av olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar samt om företagares rätt att försäkra sig mot olycksfall i arbetet och mot yrkessjukdomar. Enligt 3 § i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar är en arbetsgivare skyldig att teckna försäkring för sina arbetstagare mot olycksfall i arbetet och mot yrkessjukdomar enligt vad som föreskrivs i lagen. I lagens 9 § anges i vilka situationer en arbetstagare jämföras med den som mot ersättning arbetar i ledande ställning i ett aktiebolag eller någon annan sammanslutning, fast han eller hon inte står i anställningsförhållande till aktiebolaget eller sammanslutningen. Staten har ingen försäkringsskyldighet, utan ersättning på grund av ett olycksfall i arbetet som inträffat eller en yrkessjukdom som någon

ådragit sig i anställning hos staten betalas av statens medel på det sätt som föreskrivs i lagen i fråga. Den som har en pensionsförsäkring enligt lagen om pension för företagare (1272/2006) har rätt att låta försäkra sig för skadefall som inträffar i arbetet som företagare. Företagarens arbetstidsförsäkring är därmed frivillig. Bestämmelser om ersättning för olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar finns dessutom också i andra lagar, såsom lagen om lantbruksföretagares olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar (873/2015), lagen om ersättning för olycksfall i militärtjänst och tjänstgöringsrelaterad sjukdom (1521/2016) och lagen om ersättning för olycksfall och tjänstgöringsrelaterad sjukdom i krishanteringsuppdrag (1522/2016).

I lagen om företagshälsovård (1383/2001) föreskrivs om arbetsgivarens skyldighet att ordna företagshälsovård, och lagen tillämpas på arbete där arbetsgivaren är skyldig att iaktta arbetarskyddslagen. Enligt 2 § iakttas i tillämpliga delar bestämmelserna i lagen när företagshälsovård ordnas för företagare och andra som utför eget arbete. Företagare och andra som utför eget arbete har möjlighet att på frivillig basis ordna företagshälsovårdstjänster för sig själva.

På brott som begåtts i Finland tillämpas strafflagen. I sista hand skyddar strafflagen alla de personer som nämns i artikel 2 i konventionen.

Ikraftsättandet av bestämmelsen förutsätter inga ändringar i lagstiftningen.

Artikel 3. I artikel 3 i konventionen anges i vilka situationer konventionen ska tillämpas. Enligt artikeln är konvention tillämplig på våld och trakasserier i arbetslivet som inträffar under, är knutna till eller härrör från arbete på arbetsplatsen, inbegripet allmänna och privata utrymmen i de fall där dessa utgör en arbetsplats. Konventionen tillämpas också på platser där arbetstagaren får sin lön, tar en paus eller intar en måltid eller utnyttjar utrymmen för hygien, tvätt eller ombyte samt under arbetsrelaterade utflykter, resor, utbildningar, evenemang eller sociala aktiviteter. Vidare tillämpas konventionen i arbetsrelaterad kommunikation, inbegripet sådan som möjliggörs genom informations- och kommunikationsteknik, på ett inkvarteringsställe som tillhandahålls av arbetsgivaren samt vid resor till eller från arbetsplatsen.

Arbetarskyddslagens tillämpningsområde beskrivs ovan i samband med artikel 2. Enligt 5 § i arbetarskyddslagen tillämpas lagen också på arbete som en arbetstagare enligt avtal utför hemma eller på något annat ställe som han eller hon själv väljer, i arbetsgivarens hem eller på arbetsgivarens anvisning i någon annan persons hem eller under förhållanden i anslutning därtill. När vissa av arbetsgivarens skyldigheter fullgörs ska begränsningarna i arbetsgivarens verksamhetsmöjligheter med avseende på arbetet och arbetsförhållandena beaktas. I lagens 27 §, som gäller risk för våld, anges hur arbetet och arbetsförhållandena ska ordnas i arbete som är förknippat med en uppenbar risk för våld. Lagens 28 § gäller situationer där det i arbetet förekommer sådana trakasserier eller annat osakligt bemötande av en arbetstagare som medför olägenheter eller risker för arbetstagarens hälsa. I arbetarskyddslagen finns dessutom bestämmelser om personalrum. Enligt 48 § i arbetarskyddslagen ska arbetstagarna på arbetsplatsen eller i dess omedelbara närhet med beaktande av arbetets art och varaktighet samt antalet arbetstagare ha tillgång till tillräckliga och ändamålsenligt utrustade tvätt- och omklädningsrum, förvaringsskåp för kläder, mat- och vilrum, toaletter samt andra personalrum. Enligt statsrådets förordning om säkerheten i drivningsarbete (749/2001), som utfärdats med stöd av den lag om skydd i arbete (299/1958) som upphävdes genom den gällande arbetarskyddslagen, ska arbetsgivaren ordna ändamålsenlig inkvartering eller transport fram och tillbaka för en arbetstagare, om arbetsplatsen ligger så långt ifrån arbetstagarens bostad att det inte skäligen kan förutsättas att arbetstagaren färdas dit dagligen på egen bekostnad.

Tillämpningsområdena för jämställdhetslagen och diskrimineringslagen har också beskrivits i samband med artikel 2. Jämställdhetslagens 8 d § gäller situationer där en arbetstagare i sitt arbete har blivit utsatt för sexuella trakasserier eller andra trakasserier på grund av kön. Jämställdhetslagens 8 e § gäller diskriminering i tillgången till och tillhandahållandet av varor och tjänster. Även 14 § i diskrimineringslagen gäller situationer där en arbetstagare i sitt arbete har blivit utsatt för trakasserier.

I 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen föreskrivs om den information om de centrala villkoren i arbetet som ska ges en arbetstagare, om inte villkoren framgår av ett skriftligt arbetsavtal. Av informationen ska bl.a. framgå den plats där arbetet utförs eller, om arbetstagaren inte har någon huvudsaklig permanent plats där arbetet utförs, de principer enligt vilka arbetstagaren arbetar på olika arbetsställen. Enligt 3 § i arbetstidslagen (872/2019) är arbetstid den tid som används till arbete och den tid under vilken arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället. Den tid som används för resa räknas inte in i arbetstiden, om den inte samtidigt ska anses vara en arbetsprestation. I 8 a § i arbetstidslagen förskrivs om rätten för en arbetstagare i nattarbete att i vissa situationer få av arbetsgivaren ordnad skjuts till eller från arbetet. Skjuts till eller från arbetet ska ordnas om arbetsresan förutsätter transport och resan är sedvanlig på orten, om det när arbetsskiftet börjar eller slutar inte finns tillgång till kollektivtrafik med tillfredsställande rutt eller tidtabell och om arbetstagaren inte har tillgång till bil eller därmed jämförbart fordon. Bestämmelserna utgör också en del av den lagstiftningshelhet som definierar arbete, platsen där arbetet utförs och situationer förbundna med arbete i förhållande till artikel 3 i konventionen.

Enligt 20 § i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar avses med olycksfall i arbetet ett olycksfall som drabbat en arbetstagare i arbetet eller på eller utanför ett område som hör till den plats där arbetet utförs. Enligt 21 § anses ett olycksfall ha inträffat i arbetet om en arbetstagare råkar ut för ett olycksfall i samband med arbete. Med arbete jämställs skötseln av uppdrag som förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktig eller någon annan personalrepresentant, när uppdraget grundar sig på lag eller kollektivavtal, samt sådan skötsel av arbetsgivarärenden som följer av arbetet. Med arbete jämställs också resande som följer av arbetsuppgiften. Även sådana mindre avvikelser från färdrutten som avses i lagen anses ingå i resandet. Enligt 22 § ska ett olycksfall som i något annat sammanhang än i samband med arbetet inträffat på ett område som hör till den plats där arbetet utförs betraktas som ett olycksfall i arbetet, om det har inträffat i verksamhet som vanligen hänför sig till vistelse på den plats där arbetet utförs.

I 23 § i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar föreskrivs om olycksfall utanför ett område som hör till den plats där arbetet utförs. Som ett olycksfall i arbetet betraktas ett olycksfall som drabbat en arbetstagare utanför ett område som hör till den plats där arbetet utförs när det är fråga om en sådan sedvanlig resa mellan bostaden och arbetsplatsen som beror på arbete och där det också anses ingå mindre avvikelser från färdrutten till följd av barndagvård eller besök i en matvaruaffär eller av någon annan med dem jämfällbar orsak. Som ett olycksfall i arbetet betraktas också ett olycksfall utanför ett område som hör till den plats där arbetet utförs när det är fråga om en sedvanlig mat- eller rekreationspaus i samband med arbete och i närheten av ett område som hör till den plats där arbetet utförs. Denna paragraf och den ovan beskrivna 22 § tillämpas dock inte, när en arbetstagare utför sitt arbete i sin bostad eller arbetar någon annanstans än i lokaler som tillhandahålls av arbetsgivaren och arbetsgivaren inte har angett arbetsstället.

I 24 § i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar har olycksfall som betraktas som olycksfall i arbetet utvidgats till att gälla vissa särskilda omständigheter. Som olycksfall i arbetet

betraktas också ett olycksfall som drabbat en arbetstagare i verksamhet som ingår i en arbetsrelaterad utbildning eller arbetsrelaterad rekreation, om utbildningen eller rekreationen ordnas av arbetsgivaren eller arbetsgivaren har godkänt att arbetstagaren deltar i den. Som olycksfall i arbetet betraktas vidare ett olycksfall som drabbat en arbetstagare i sådan verksamhet för att upprätthålla arbetsförmågan som överensstämmer med god företagshälsovårdspraxis, när arbetsgivaren har ordnat verksamheten för arbetstagarna på grundval av lagen om företagshälsovård och tillsammans med företagshälsovården, i verksamhet som ingår i ett besök på en mottagning inom hälso- och sjukvården, när en skada som avses i denna lag eller misstanke om en sådan skada är orsak till besöket eller i verksamhet som ingår i ett besök på en mottagning inom hälso- och sjukvården, när akut insjuknande under arbetsdagen, företagshälsovård som arbetsgivaren är skyldig att ordna på grundval av lagen om företagshälsovård, någon annan förpliktelse på grund av arbetet eller förordnande av arbetsgivaren är orsak till besöket. Som olycksfall i arbetet kan också betraktas ett olycksfall som drabbat en arbetstagare under resan till och från bostaden eller den plats där arbetet utförs till och från en utbildning eller en verksamhet som avses i paragrafen i fråga eller när arbetstagaren på grund av sitt arbete är inkvarterad under förhållanden som utgör en exceptionell olycksfallsrisk, om olycksfallet har berott på en orsak som har samband med dessa förhållanden.

Motsvarande bestämmelser om ersättning för olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar finns också i andra lagar som nämns i samband med artikel 2.

Ikraftsättandet av bestämmelsen förutsätter inga ändringar i lagstiftningen.

III. Centrala principer

Artikel 4. Enligt punkt 1 ska varje medlemsstat som ratificerar konventionen respektera, främja och förverkliga allas rätt till ett arbetsliv fritt från våld och trakasserier.

Enligt punkt 2 ska varje medlemsstat, i enlighet med nationell lagstiftning och nationella förhållanden och i samråd med representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, anta en inkluderande, helhetsinriktad och jämställdhetsintegrerande ansats för att förebygga och avskaffa våld och trakasserier i arbetslivet. En sådan ansats ska enligt behov beakta våld och trakasserier som innefattar tredje part. Enligt punkten inbegriper ansatsen att förbjuda våld och trakasserier i lagstiftning, säkerställa att våld och trakasserier tas upp i relevanta riktlinjer, anta en omfattande strategi i syfte att genomföra åtgärder för att förebygga och bekämpa våld och trakasserier, upprätta eller stärka mekanismer för efterlevnad och kontroll, säkerställa att offer ges tillgång till rättsmedel och stöd, föreskriva om påföljder och sanktioner, ta fram verktyg, handledningar och utbildningar och öka medvetenheten, i tillgängliga format och på lämpligt sätt, samt säkerställa att det finns effektiva medel för granskning och utredning av förekommande fall av våld och trakasserier.

Enligt punkt 3 ska varje medlemsstat vid antagandet och genomförandet av den ansats som avses i punkt 2 ta fasta på de skilda och kompletterande roller och funktioner som regeringar, arbetsgivare och arbetstagare och deras respektive organisationer har, med beaktande av de olikartade skyldigheternas beskaffenhet och omfattning.

Våld och trakasserier är straffbara enligt strafflagen. I samband med artikel 1 har det framförts att de mest centrala kapitlen i strafflagen är 20 kap. om sexualbrott, 21 kap. om brott mot liv och hälsa och 47 kap. om arbetsbrott. Beroende på gärningen kan som straff dömas till böter eller fängelse, för de allvarligaste brotten, såsom våldtäkt, dråp och dråp under förmildrande omständigheter, dock endast till fängelse.

Enligt 27 § i arbetarskyddslagen ska arbetet och arbetsförhållandena i arbete som är förknippat med en uppenbar risk för våld ordnas så att risken för våld och våldssituationer i mån av möjlighet förebyggs. På arbetsplatsen ska då finnas sådana ändamålsenliga säkerhetsarrangemang eller säkerhetsanordningar som behövs för att förhindra eller begränsa våldet samt möjlighet att larma hjälp. För sådant arbete och sådana arbetsplatser ska arbetsgivaren dessutom utarbeta anvisningar om rutiner där det på förhand fästs uppmärksamhet vid hantering av hotfulla situationer och vid tillvägagångssätt med vars hjälp våldssituationers inverkan på arbetstagarens säkerhet kan förhindras eller begränsas. Säkerhetsarrangemangens och säkerhetsanordningarnas funktion ska vid behov kontrolleras. I 28 § arbetarskyddslagen föreskrivs att om det i arbetet förekommer trakasserier eller annat osakligt bemötande av en arbetstagare som medför olägenheter eller risker för arbetstagarens hälsa, ska arbetsgivaren sedan denna fått information om saken med till buds stående medel vidta åtgärder för att avlägsna missförhållandet. En arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligt eller av oaktsamhet bryter mot arbetarskyddsföreskrifter, såsom arbetarskyddslagen, kan dömas till straff för arbetarskyddsbrott enligt strafflagen.

Enligt 7 § 6 mom. i jämställdhetslagen ska sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön samt befallningar eller instruktioner att diskriminera personer på grund av kön betraktas som diskriminering enligt lagen. Enligt 8 d § ska förbjuden diskriminering anses föreligga, om en arbetsgivare efter att ha fått vetskap om att en arbetstagare i sitt arbete har blivit utsatt för sexuella trakasserier eller andra trakasserier på grund av kön försummar att vidta de åtgärder som står till buds för att förhindra trakasserierna. Enligt 8 e § ska förbjuden diskriminering anses föreligga, om den som tillhandahåller varor eller tjänster vid tillhandahållandet av varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten inom den offentliga eller den privata sektorn missgynnar en person på grund av kön eller annars bemöter honom eller henne på ett sätt som avses i 7 §. Syftet med hänvisningen till 7 § är att också sådana former av diskriminering som förbjuds i 7 § och som inte direkt har definierats som försättande i olika ställning på grund av kön klart ska omfattas av 8 e §. Således ska det betraktas som förbjuden diskriminering, om den som tillhandahåller varor eller tjänster eller hans eller hennes företrädare vid tillhandahållandet av varor eller tjänster t.ex. gör sig skyldig till sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön (Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lag om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, RP 153/2008 rd, s. 10–11). Den som har brutit mot diskrimineringsförbudet i bl.a. 8 d eller 8 e § är skyldig att betala gottgörelse till den som kränkts. Gottgörelse ska yrkas genom talan i tingsrätten. En arbetsgivare eller en företrädare för denne som vid annonsering om en arbetsplats, vid valet av arbetstagare eller under ett anställningsförhållande utan vägande och godtagbart skäl försätter en arbetssökande eller arbetstagare i ofördelaktig ställning t.ex. på grund av kön kan dömas till straff för diskriminering i arbetslivet enligt strafflagen. På motsvarande sätt kan den som t.ex. i näringsverksamhet eller yrkesutövning försätter någon i en uppenbart ojämlig eller väsentligt sämre ställning än andra på grund av t.ex. kön eller sexuell läggning dömas till straff för diskriminering enligt strafflagen.

Enligt 8 § i diskrimineringslagen får ingen diskrimineras på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person. I 14 § 1 mom. definieras trakasserier, och enligt 2 mom. ska en arbetsgivares förfarande betraktas som diskriminering, om arbetsgivaren efter att ha fått vetskap om att en arbetstagare i sitt arbete har blivit utsatt för trakasserier som avses i 1 mom. underlåter att vidta de åtgärder som står till buds för att undanröja trakasserierna. Även i diskrimineringslagen finns det bestämmelser om att den som blivit utsatt för diskriminering har rätt att få gottgörelse av den arbets-

givare som i strid med lagen har diskriminerat honom eller henne. Även med stöd av diskrimineringslagen kan det bli aktuellt att döma en arbetsgivare eller företrädare för denne till straff för diskriminering i arbetslivet enligt strafflagen.

Avskaffandet av våld och trakasserier i arbetslivet är förenat med flera befintliga riktlinjer och strategier där fokus ligger på t.ex. arbetarskyddet, jämställdheten mellan kvinnor och män eller den allmänna säkerheten. Som exempel kan nämnas följande: Policy för arbetsmiljö och välbefinnande i arbetet till år 2030 – Säkra och sunda arbetsförhållanden samt arbetsförmåga för alla (Social- och hälsovårdsministeriets, nedan SHM, publikationer 2019:5), Plan för genomförande av Istanbulkonventionen 2018–2021 (SHM:s publikationer 2017:16), Regeringens jämställdhetsprogram 2012–2015 (SHM:s publikationer 2012:10), Regeringens jämställdhetsprogram 2016–2019 (SHM:s publikationer 2016:4), Programmet för att minska våld mot kvinnor (SHM:s publikationer 2010:5), Statsrådets redogörelse om jämställdheten mellan kvinnor och män (SHM:s publikationer 2010:8), Statsrådets principbeslut om strategin för den inre säkerheten 5.10.2017 (Inrikesministeriets, nedan IM, publikationer 15/2017) och Byggstenar för världens tryggaste land – Rapport om genomförandet av strategin för den inre säkerheten 31.5.2019 (IM:s publikationer 2019:27). De viktigaste dokumenten om bekämpning av grå ekonomi och ekonomisk brottslighet presenteras i samband med artikel 8.

I och med genomförandet av t.ex. Istanbulkonventionen (Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och av våld i hemmet) har man ökat antalet platser på skyddshem, öppnat en riksomfattande, avgiftsfri hjälptelefon Nollinjen samt inrättat vårdenheter för sådana som utsatts för sexuellt våld (Seri-stödcenter). Statsrådet har tillsatt en kommission för bekämpning av våld mot kvinnor och av våld i hemmet (STM103:00/2016) som bl.a. har till uppgift att främja och följa genomförandet av Istanbulkonventionen. I och med genomförandet av brottsofferdirektivet har Brottsofferjouren 2017 ålagts en skyldighet att i tio år (2018–2027) som offentliga tjänster producera och tillhandahålla allmänna stödtjänster för brottsoffer enligt brottsofferdirektivet. Dessa åtgärder och tjänster hjälper också offren för våld och trakasserier i arbetslivet.

Regeringen har i sitt regeringsprogram (10.12.2019, Ett inkluderande och kunnigt Finland – ett socialt, ekonomiskt och ekologiskt hållbart samhälle) angett att ett åtgärdsprogram för förebyggande av våld mot kvinnor ska utarbetas, där bl.a. stödtjänsterna för offer och antalet platser och resurserna på skyddshem ökas så att de motsvarar den nivå som Europarådet förutsätter. I programmet konstateras vidare att en självständig och oberoende roll som rapportör om våld mot kvinnor kommer att inrättas, och genomförandet av Istanbulfördraget säkerställas. Vidare ska också våld mot män i alla dess former förebyggas. Justitieministeriet tillsatte i januari 2020 en arbetsgrupp för att bereda ett åtgärdsprogram för bekämpning av våld mot kvinnor (beslut om tillsättande av arbetsgruppen 28.1.2020, VN/14733/2019). Arbetsgruppen ska också utarbeta en genomförandeplan för programmet.

Förekomsten av våld och trakasserier i arbetslivet kan följas med hjälp av statistik. Arbets- och näringsministeriet producerar årligen en arbetslivsbarometer som beskriver det finländska arbetslivets tillstånd ur arbetsplatsernas synvinkel. Resultaten baserar sig på intervjuer med arbetstagarna. Vid intervjuerna tillfrågas arbetstagarna bl.a. om förekomsten av diskriminering, trakasserier och våld på arbetsplatserna. Som annan statistik som ger information om förekomsten av våld och trakasserier i arbetslivet kan nämnas t.ex. jämställdhetsbarometern, de nationella brottsofferundersökningarna, Statistikcentralens statistik samt Olycksfallsförsäkringscentralens statistik. Även arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna producerar statistik t.ex. om förekomsten av våld i en viss bransch.

Rättsmedlen och stödåtgärderna för offer för våld och trakasserier kan vara av olika slag. De kan hänföra sig till möjligheten att få rådgivning eller vända sig t.ex. till den övervakande myndigheten samt till att den övervakande myndighetens har behörighet att undersöka och vid behov tillräckliga verktyg att ingripa i ett lagstridigt förfarande. De inbegriper en möjlighet att vid behov få rättshjälp för att t.ex. föra ett ärende till domstol för prövning. Det kan vara fråga om ersättning för olycksfall, betalning av skadestånd eller tillgång till och användning av social- och hälsojourer. Lagstiftningsmässigt är det t.ex. fråga om ärenden som det föreskrivs om i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006, nedan tillsynslagen), jämställdhetslagen, lagen om jämställdhetsombudsmannen (1328/2014), diskrimineringslagen, lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar, rättshjälpslagen (257/2002), skadeståndslagen (412/1974), brottsskadelagen (1204/2005) och lagen om brottsofferavgift (669/2015).

Olika slag av guider, verktyg och utbildningsmaterial finns tillgängliga via olika aktörer, särskilt via deras webbsidor. Lagen om tillhandahållande av digitala tjänster (306/2019) förutsätter att digitala tjänster är tillgängliga. En tjänsteleverantör ska säkerställa att innehållet i de digitala tjänsterna är möjligt att uppfatta och förstå och att användargränssnitt och navigering är hanterbara och driftsäkra, i enlighet med tillgänglighetskraven. Lagen tillämpas på myndigheter, offentligt rättsliga inrättningar och i begränsad utsträckning på vissa företag, stiftelser, föreningar och andra sammanslutningar.

På arbetarskyddsförvaltningens webbplats (<https://www.tyosuojelu.fi/web/sv/forsta-sidan>) finns arbetarskyddsförvaltningens guider och publikationer om risken för våld i arbetet samt om trakasserier och osakligt bemötande i arbetet. Till dessa hör t.ex. guiden om risken för våld i arbetet (Arbetarskyddsguider och anvisningar 46) samt guiden om trakasserier och osakligt bemötande i arbetet (Arbetarskyddsförvaltningens publikationer 4/2018). På samma ställe finns också tillgång till arbetarskyddstillsynens anvisningar för tillsynen över våld och trakasserier och annat osakligt bemötande (Tillsynen av fysiskt våld och risker för våld, Arbetarskyddstillsynens anvisningar 1/2020 och Tillsynen av trakasserier och annat osakligt bemötande, Arbetarskyddstillsynens anvisningar 6/2016). Som en del av projektet Arbetsliv 2020 publicerade arbets- och näringsministeriet en guide för förebyggande av och ingripande vid sexuella trakasserier (En trakasserifri arbetsplats. En guide för förebyggande av och ingripande vid sexuella trakasserier. Projektet Arbetsliv 2020, ANM guider och övriga publikationer 10/2018). På jämställdhetsombudsmannens webbplats (<https://www.tasa-arvo.fi/web/SV/>) finns det information om sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön. På Arbetshälsoinstitutets webbplats (<https://www.ttl.fi/sv>) har det samlats information och material om mobbning på arbetsplatsen. Arbetshälsoinstitutet har också utvecklat bl.a. en metod för förebyggande och hantering av situationer med kundvåld och hotfulla situationer (metoden KAURIS). På Arbetarskyddscentralens webbplats (<https://ttk.fi/sv>) finns flera av dess publikationer om förebyggande och hantering av osakligt bemötande på arbetsplatsen. På Institutet för hälsa och välfärds webbplats (<https://thl.fi/sv/web/thlfi-sv>) finns det information om jämställdhet mellan könen och könsrelaterat våld och trakasserier. Vid Institutet för hälsa och välfärd finns Centret för jämställdhetsinformation. På Brottsofferjourens webbplats (<https://www.riku.fi/sv>) har det samlats guider till hjälp för brottsoffer, bl.a. om domstolsprocessen.

Arbetarskyddsmyndigheterna, dvs. regionförvaltningsverkens ansvarsområden för arbetarskyddet, utövar tillsyn över efterlevnaden av arbetarskyddslagen. I tillsynslagen föreskrivs om förfarandet när arbetarskyddsmyndigheten utövar tillsyn över efterlevnaden av bestämmelserna om arbetarskydd samt om myndighetens befogenheter. Enligt 2 § 6 punkten i lagen om arbetarskyddsförvaltningen (16/1993) ska arbetarskyddsförvaltningen för att främja arbetarskyddet ge anvisningar, råd och utbildning i arbetarskyddsfrågor även för dem som utför eget arbete, samt planera och utveckla

det arbetarskydd som behövs för dem. Diskrimineringsombudsmannen, diskriminerings- och jämställdhetsnämnden samt arbetarskyddsmyndigheterna övervakar att diskrimineringslagen följs. Enligt 22 § i diskrimineringslagen övervakar arbetarskyddsmyndigheterna dock efterlevnaden av lagen när det gäller arbetsavtalsförhållanden och offentligrättsliga anställningar, arbetspraktik och annan motsvarande verksamhet på arbetsplatser samt anställning enligt vad som föreskrivs i den lagen och tillsynslagen. I den regeringsproposition som gäller diskrimineringslagen preciseras det att diskrimineringsombudsmannens tillsyn ska omfatta sådana former av självständigt arbete som faller utanför arbetarskyddsmyndigheternas tillsyn. Tillsynen över efterlevnaden av diskrimineringslagen inom exempelvis verkställande direktörers och självständiga yrkesutövers arbete ska höra till diskrimineringsombudsmannens uppgifter (RP 19/2014 rd, s. 93). Arbetarskyddsmyndigheterna kan begära utlåtande av diskrimineringsombudsmannen eller diskriminerings- och jämställdhetsnämnden när det gäller tolkningen och tillämpningen av diskrimineringslagen. Jämställdhetsombudsmannen och diskriminerings- och jämställdhetsnämnden ser till att jämställdhetslagen följs i enlighet med vad som föreskrivs i den lagen eller särskilt.

Även polisen har en viktig roll vid bekämpningen av våld och trakasserier. Polisen övervakar den allmänna ordningen och säkerheten samt gör förundersökningar av brott. Om det finns sannolika skäl att misstänka att någon har begått en gärning som är straffbar enligt en lag som omfattas av arbetarskyddsmyndighetens tillsyn eller enligt t.ex. 47 kap. i strafflagen, ska arbetarskyddsmyndigheten enligt 50 § i tillsynslagen anmäla detta till polisen för förundersökning. Enligt 46 § i tillsynslagen ska arbetsgivaren utan dröjsmål till polisen och regionförvaltningsverket anmäla ett i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar avsett olycksfall i arbetet som har lett till döden eller svår skada.

Ikraftsättandet av bestämmelsen förutsätter inga ändringar i lagstiftningen.

Artikel 5. Enligt artikeln ska varje medlemsstat, med sikte på att förebygga och avskaffa våld och trakasserier i arbetslivet, respektera, främja och tillgodose de grundläggande principerna och rättigheterna i arbetslivet, dvs. föreningsfrihet och ett faktiskt erkännande av den kollektiva förhandlingsrätten, avskaffande av alla former av tvångsarbete och obligatoriskt arbete, ett reellt avskaffande av barnarbete samt avskaffande av diskriminering vid anställning och yrkesutövning, samt främja anständigt arbete.

I artikeln hänvisas det till ILO:s s.k. grundläggande principer och rättigheter i arbetet, vilka baserar sig på ILO:s deklaration från 1998 (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work). Finland har ratificerat alla åtta konventioner som klassificeras som grundläggande, dvs. de konventioner som gäller föreningsfrihet och kollektiv förhandlingsrätt, nr 87 (FördrS 45/1949) och nr 98 (FördrS 32/1951), de konventioner som gäller avskaffande av tvångsarbete, nr 29 (FördrS 44/1935) och nr 105 (FördrS 17/1960), de konventioner som gäller barnarbete, nr 138 (FördrS 87/1976) och nr 182 (FördrS 16/2000), den konvention som gäller lika lön, nr 100 (FördrS 9/1963) samt den konvention som gäller avskaffande av diskriminering, nr 111 (FördrS 63/1970).

Ikraftsättandet av bestämmelsen förutsätter inga ändringar i lagstiftningen.

Artikel 6. Enligt artikeln ska varje medlemsstat anta lagar, andra författningar och riktlinjer som säkerställer rätten till jämlikhet och icke-diskriminering vid anställning och yrkesutövning. Denna rätt ska säkerställas också för kvinnliga arbetstagare och för arbetstagare och andra personer som tillhör en eller flera utsatta grupper eller grupper i utsatt ställning och som drabbas oproportionerligt av våld och trakasserier i arbetslivet.

Enligt 6 § i Finlands grundlag (731/1999) är alla lika inför lagen. Ingen får utan godtagbart skäl särbehandlas på grund av kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd eller handikapp eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person. Enligt 6 § 4 mom. främjas jämställdhet mellan könen i samhällelig verksamhet och i arbetslivet enligt vad som närmare bestäms genom lag, särskilt vad gäller lönesättning och andra anställningsvillkor.

Syftet med diskrimineringslagen är att främja likabehandling och förebygga diskriminering samt att effektivisera rättssäkerheten för den som utsatts för diskriminering. Enligt 7 § ska en arbetsgivare bedöma hur likabehandling uppnås på arbetsplatsen och med hänsyn till arbetsplatsens behov utveckla arbetsförhållandena samt förfarandena i samband med att personal anställs och beslut som berör personalen fattas. En arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda ska ha en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling. Enligt 8 § i diskrimineringslagen får ingen diskrimineras på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackförningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person. Diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller ett antagande i fråga om personen själv eller någon annan. Diskriminering som avses i lagen är förutom direkt och indirekt diskriminering även trakasserier, vägran att göra rimliga anpassningar samt instruktioner eller befallningar att diskriminera.

Syftet med jämställdhetslagen är att förebygga diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att i detta syfte förbättra kvinnans ställning särskilt i arbetslivet. Lagen syftar också till att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Enligt 6 § ska varje arbetsgivare i arbetslivet på ett målinriktat och planmässigt sätt främja jämställdheten mellan könen. För främjande av jämställdheten i arbetslivet ska arbetsgivarna bl.a. främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor, utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män och verka för att förebygga diskriminering på grund av kön. Om antalet anställda i anställningsförhållande hos en arbetsgivare regelbundet är minst 30, ska arbetsgivaren enligt 6 a § minst vartannat år utarbeta en jämställdhetsplan som särskilt gäller lön och andra villkor i anställningsförhållandet för att genomföra åtgärderna i syfte att främja jämställdheten. Enligt 6 c § ska arbetsgivare på ett målinriktat och planmässigt sätt förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Enligt 7 § är direkt och indirekt diskriminering på grund av kön förbjuden, och i 8 § anges när arbetsgivarens förfarande ska betraktas som förbjuden diskriminering enligt jämställdhetslagen.

Enligt 2 kap. 2 § i arbetsavtalslagen ska arbetsgivaren bemöta arbetstagarna opartiskt, om inte det med hänsyn till arbetstagarnas uppgifter och ställning finns anledning att avvika från detta. Motsvarande bestämmelse finns i 12 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare och i 11 § i statstjänstemannalagen.

Ikraftsättandet av bestämmelsen förutsätter inga ändringar i lagstiftningen.

IV. Skydd och förebyggande

Artikel 7. Enligt artikeln ska varje medlemsstat anta lagar och andra författningar för att definiera och förbjuda våld och trakasserier i arbetslivet, inbegripet könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier, dock utan att det påverkar eller strider mot artikel 1.

I Finlands lagstiftning behandlas våld och trakasserier som olika begrepp, vilket det redogörs för i samband med artikel 1.

Den övergripande ansats för att förebygga och avskaffa våld och trakasserier i arbetslivet som förutsätts i artikel 4 i konventionen ska inbegripa bl.a. förbud mot våld och trakasserier i lagstiftningen. Såsom det konstateras i samband med artikel 4 är våld och trakasserier straffbara enligt strafflagen, i vilken de mest centrala kapitlen är 20 kap. om sexualbrott, 21 kap. om brott mot liv och hälsa och 47 kap. om arbetsbrott.

Arbetarskyddslagen ålägger arbetsgivaren att sörja för arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. Denna skyldighet inbegriper skydd av arbetstagaren mot risken för våld samt mot trakasserier och annat osakligt bemötande. Såsom det konstaterats ovan föreskrivs det i 27 § i arbetarskyddslagen att arbetet och arbetsförhållandena i arbete som är förknippat med en uppenbar risk för våld ska ordnas så att risken för våld och våldssituationer i mån av möjlighet förebyggs. På arbetsplatsen ska det finnas ändamålsenliga säkerhetsarrangemang eller säkerhetsanordningar och möjlighet att larma hjälp. För sådant arbete ska det dessutom utarbetas anvisningar om rutiner. I 28 § arbetarskyddslagen föreskrivs att om det i arbetet förekommer trakasserier eller annat osakligt bemötande av en arbetstagare som medför olägenheter eller risker för arbetstagarens hälsa, ska arbetsgivaren sedan denna fått information om saken med till buds stående medel vidta åtgärder för att avlägsna missförhållandet. Även andra bestämmelser i arbetarskyddslagen handlar om risken för våld och trakasserier, såsom arbetsgivarens skyldighet att reda ut och identifiera de olägenheter och risker som beror på arbetet, bedöma deras betydelse för arbetstagarnas säkerhet och hälsa, vidta de åtgärder som behövs, ge arbetstagarna undervisning och handledning samt ge akt på och följa verksamheten. En arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot arbetarskyddsföreskrifter kan dömas till straff för arbetarskyddsbrott enligt strafflagen.

Enligt 7 § 6 mom. i jämställdhetslagen ska sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön samt befallningar eller instruktioner att diskriminera personer på grund av kön betraktas som diskriminering enligt lagen. Enligt 8 d § ska förbjuden diskriminering anses föreligga, om en arbetsgivare efter att ha fått vetskap om att en arbetstagare i sitt arbete har blivit utsatt för sexuella trakasserier eller andra trakasserier på grund av kön försummar att vidta de åtgärder som står till buds för att förhindra trakasserier. Såsom det konstaterats ovan i samband med artikel 4 omfattar diskriminering vid tillhandahållande av varor och tjänster, som det föreskrivs om i 8 e § i jämställdhetslagen, också sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön. I 8 § i diskrimineringslagen finns bestämmelser om diskriminering och det konstateras att diskriminering som avses i diskrimineringslagen är trakasserier. I 14 § i diskrimineringslagen finns en bestämmelse om försummelse av arbetsgivarens skyldigheter som motsvarar den bestämmelse som finns i jämställdhetslagen. Diskriminering och diskriminering i arbetslivet är straffbara enligt strafflagen.

Ikraftsättandet av bestämmelsen förutsätter inga ändringar i lagstiftningen.

Artikel 8. Enligt artikeln ska varje medlemsstat vidta lämpliga åtgärder för att förebygga våld och trakasserier i arbetslivet. Detta sker bl.a. genom att de offentliga myndigheternas viktiga roll vad gäller arbetstagare i den informella ekonomin erkänns, genom att det i samråd med berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer och på andra sätt identifieras i vilka sektorer eller yrken och arbetsformer som arbetstagare och andra berörda personer är mer exponerade för våld och trakasserier än i andra samt genom att det vidtas åtgärder för att effektivt skydda sådana personer.

Med informell ekonomi hänvisas inom ILO till all ekonomisk verksamhet som bedrivs av arbetstare och ekonomiska enheter som inte i tillräcklig utsträckning omfattas av formella ramar – antingen juridiskt eller i praktiken (punkt 2 i ILO:s rekommendation nr 204 om övergången från den informella till den formella ekonomin). Inom den informella ekonomin omfattas arbetstagarna t.ex. inte av social trygghet, moderskapsskydd, anständiga arbetsvillkor eller minimilön.

I Finland finns det egentligen ingen sådan informell ekonomi som avses i konventionen, utan i Finland är det snarare fråga om grå ekonomi. I Finland har det utarbetats ett principbeslut av statsrådet om en strategi för bekämpning av grå ekonomi och ekonomisk brottslighet 2016–2020 samt ett åtgärdsprogram för bekämpning av grå ekonomi och ekonomisk brottslighet 2016–2020. Inom Skatteförvaltningen finns Enheten för utredning av grå ekonomi som enligt lagen om Enheten för utredning av grå ekonomi (1207/2010) ska främja bekämpningen av den grå ekonomin genom att producera och sprida information om grå ekonomi och bekämpningen av den samt för de ändamål som anges särskilt utarbeta fullgöranderapporter för myndigheterna om hur organisationer och organisationsanknutna personer fullgör sina skyldigheter. Flera myndigheter deltar i bekämpningen av grå ekonomi och ekonomisk brottslighet, såsom polisen, åklagaren, tullen, skattemyndigheterna, utskökningsväsendet och arbetarskyddsmyndigheten. En webbplats om bekämpningen av grå ekonomi och ekonomisk brottslighet upprätthålls genom samarbete mellan alla centrala myndigheter som arbetar med att bekämpa grå ekonomi (<https://www.vero.fi/sv/grå-ekonomi-brottslighet/>).

Sektionen Risk för våld är en trepartssektion inom delegationen för beredning av arbetarskyddsbestämmelser. Sektionen bedömer drag i arbetet som ökar risken för våld och branscher med i genomsnitt högre risk för våld i sin rapport från 2014 (Risk för våld i arbetslivet, Delegationen för beredning av arbetarskyddsbestämmelser, rapport av Risk för våld-sektionen, SHM:s rapporter och memorior 2014:17). Som sådana branscher där risken för våld är högre än genomsnittet definieras i rapporten säkerhetsbranscherna, patientarbete inom hälso- och sjukvården, klient- och kundarbete inom socialsektorn och arbetskraftsektorn, hotell- och restaurangbranschen, transportbranschen, handeln samt undervisningsbranschen. I rapporten anges också vissa drag som ökar risken för våld oavsett bransch. Till sådana drag hör i synnerhet ensamarbete, arbete kvälls- eller nattetid, arbete i lokaler som är öppna för tillträde, arbete utomhus, mottagning av berusade eller våldsamma klienter eller deras följeslagare, tillhandahållande av service och andra åtgärder, hantering eller bevakning av pengar eller värdefull egendom samt läkemedel, beredning och behandling av samt beslutsfattande om en klients förmåner eller rättigheter samt begränsning av en individs självbestämmanderätt. Dessutom har Arbetarskyddscentralen publicerat en rapport om riskyrken när det gäller våld i arbetet (Arbetarskyddscentralens rapportserie 1/2010). Information om branscher, yrken och arbetsarrangemang där arbetstare och andra berörda i större utsträckning än vanligt utsätts för våld och trakasserier finns också i t.ex. statistik. Enligt 10 § i arbetarskyddslagen ska arbetsgivaren alltid reda ut och identifiera de olägenheter och risker som beror på arbete. Till stöd för bedömningen finns det information om i vilken utsträckning risker för våld och trakasserier förekommer inom olika branscher eller i olika arbetsuppgifter och om huruvida arbetet är förenat med drag som ökar dessa risker oavsett bransch. Det bör dock också noteras att det inom branscher med särskilt hög risk kan finnas arbetsuppgifter i vilka det inte finns någon uppenbar risk för våld eller trakasserier, eller att det å andra sidan kan finnas branscher eller arbetsuppgifter i vilka det på grund av arbetets natur kan finnas en högre risk för våld eller trakasserier, även om branschen t.ex. enligt statistiken inte är förenad med särskilt hög risk.

Ovan i samband med artiklarna 4 och 7 beskrivs lagstiftning och andra åtgärder som skyddar mot våld och trakasserier.

Finland ska anses uppfylla bestämmelserna i artikeln, och ikraftsättandet av den förutsätter inga ändringar i lagstiftningen.

Artikel 9. Enligt artikeln ska varje medlemsstat anta lagar och andra författningar som kräver att arbetsgivare vidtar lämpliga åtgärder i proportion till deras bestämmanderätt för att förebygga våld och trakasserier i arbetslivet, inbegripet könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier. Arbetsgivarna ska i synnerhet, i den utsträckning som är praktiskt möjlig, anta och genomföra, i samråd med arbetstagare och deras representanter, en arbetsplatspolicy i fråga om våld och trakasserier, beakta våld och trakasserier och åtföljande psykosociala risker i hanteringen av arbetarskydds- och arbetsmiljöfrågor samt identifiera faror och bedöma riskerna för våld och trakasserier, tillsammans med arbetstagare och deras representanter, och vidta åtgärder för att förebygga och kontrollera dem. Dessutom ska arbetsgivarna tillhandahålla arbetstagare och andra berörda personer information och utbildning, i tillgängliga format och på lämpligt sätt, om identifierade faror och risker för våld och trakasserier och åtföljande förebyggande och skyddande åtgärder, inbegripet om arbetstagares och andra berörda personers rättigheter och skyldigheter med avseende på den policy som nämns ovan.

Arbetarskyddslagen ålägger arbetsgivaren en skyldighet att sörja för arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. Enligt 9 § ska arbetsgivaren för den verksamhet som behövs för främjande av säkerhet och hälsa samt bevarande av arbetstagarnas arbetsförmåga ha ett program som omfattar behoven av att utveckla arbetsförhållandena på arbetsplatsen och verkningarna av faktorerna i anslutning till arbetsmiljön (verksamhetsprogram för arbetarskyddet). De mål för främjande av säkerhet och hälsa samt bevarande av arbetsförmågan som kan härledas ur verksamhetsprogrammet ska beaktas vid utvecklandet av arbetsplatsen och i planeringen, och de ska behandlas tillsammans med arbetstagarna eller företrädare för dem.

Enligt 10 § i arbetarskyddslagen ska arbetsgivaren med beaktande av arbetets och verksamhetens art tillräckligt systematiskt reda ut och identifiera de olägenheter och risker som beror på arbetet, arbetstiderna, arbetslokalen, arbetsmiljön i övrigt och arbetsförhållandena samt, om olägenheterna och riskerna inte kan undanröjas, bedöma deras betydelse för arbetstagarnas säkerhet och hälsa. I detta sammanhang ska hänsyn tas t.ex. till risken för olycksfall och annan förlust av hälsan särskilt med beaktande av de olägenheter och risker som avses i 5 kap. och som förekommer i arbetet eller på arbetsplatsen samt till belastningen i arbetet. I 5 kap. i arbetarskyddslagen föreskrivs det bl.a. om risken för våld och om trakasserier. Enligt 8 § i arbetarskyddslagen ska arbetsgivaren planera, välja, dimensionera och genomföra de åtgärder som behövs för att förbättra arbetsförhållandena samt fortgående ge akt på arbetsmiljön, arbetsklimatet och säkerheten hos arbetsätten. Arbetsgivaren ska också ge akt på de vidtagna åtgärdernas inverkan på säkerheten och hälsan i arbetet.

Enligt 14 § i arbetarskyddslagen ska arbetsgivaren ge arbetstagarna tillräcklig information om olägenheterna och riskerna på arbetsplatsen samt se till att arbetstagarna med beaktande av sitt yrkeskunnande och sin arbetserfarenhet får tillräcklig introduktion i arbetet, arbetsförhållandena på arbetsplatsen, arbets- och produktionsmetoderna, de arbetsredskap som används i arbetet och deras korrekta användning samt säkra arbetssätt i synnerhet innan ett nytt arbete eller en ny uppgift inleds eller arbetsuppgifterna ändras samt innan nya arbetsredskap eller arbets- eller produktionsmetoder tas i bruk. Arbetsgivaren ska också se till att arbetstagarna ges undervisning och handledning i syfte att förhindra olägenheter och risker i arbetet samt för att undvika olägenheter eller risker som arbetet medför för säkerheten eller hälsan. Arbetstagarnas undervisning ska kompletteras vid behov. Enligt 18 § ska arbetstagarna iakttä de föreskrifter och anvisningar som arbetsgivaren meddelar i enlighet med sina befogenheter. I 18 § nämns det särskilt att arbetstagaren på arbetsplatsen ska undvika

trakasserier och annat osakligt bemötande som riktar sig mot andra arbetstagare och som medför olägenheter eller risker för deras säkerhet eller hälsa.

Enligt 17 § i arbetarskyddslagen ska arbetsgivaren och arbetstagarna tillsammans upprätthålla och förbättra säkerheten på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska i tillräckligt god tid ge arbetstagarna behövlig information om sådant som påverkar säkerheten, hälsan och andra arbetsförhållanden på arbetsplatsen samt om bedömningar och andra utredningar och planer som gäller dessa frågor. Arbetsgivaren ska också se till att dessa frågor behandlas på lämpligt sätt och i tillräckligt god tid mellan arbetsgivaren och arbetstagarna eller företrädare för dem. Arbetstagarna ska för sin del samarbeta med arbetsgivaren och arbetstagarnas företrädare för att målen enligt arbetarskyddslagen ska nås. Arbetstagarna har rätt att lägga fram förslag om säkerheten och hälsan på arbetsplatsen och om andra frågor som avses i 17 § 2 mom. för arbetsgivaren och att få respons på förslagen.

I 5 kap. i tillsynslagen föreskrivs det om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen. Målet för samarbetet är att främja växelverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare och att göra det möjligt för arbetstagarna att delta i och påverka behandlingen av ärenden som gäller säkerheten och hälsan på arbetsplatsen. I 26 § föreskrivs om ärenden som omfattas av samarbetet. Till dessa hör bl.a. sådant som direkt påverkar arbetstagarnas säkerhet och hälsa samt förändringar i fråga om detta, principerna för hur risker och olägenheter på arbetsplatsen utreds, de utvecklingsmål och utvecklingsprogram som hänför sig till den verksamhet som avser att upprätthålla arbetsförmågan, de utvecklingsmål och utvecklingsprogram som stöder en fortsättning i arbetslivet samt andra utvecklingsmål och utvecklingsprogram som inverkar på arbetstagarnas säkerhet och hälsa samt behovet och ordnandet av den undervisning, handledning och introduktion för arbetstagare som avses i lagar som omfattas av arbetarskyddsmyndighetens tillsyn. I kapitlet föreskrivs t.ex. om behandlingen av samarbetsärenden, arbetarskyddschefen, arbetarskyddsfullmäktigen och arbetarskyddskommissionen och deras uppgifter samt om möjligheten att genom ett skriftligt avtal, där arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar är parter, komma överens om att till vissa delar ordna samarbetet på något annat sätt. I 5 a kap. föreskrivs om arbetarskyddssamarbete på en gemensam arbetsplats och om samarbete beträffande avvärijande av gemensamma risker.

Enligt 4 § i lagen om företagshälsovård ska arbetsgivare på sin bekostnad ordna företagshälsovård för att förebygga och bekämpa risker och olägenheter för hälsan som beror på arbetet och arbetsförhållandena samt för att skydda och främja arbetstagarnas säkerhet, arbetsförmåga och hälsa. Företagshälsovården ska ordnas och genomföras i den omfattning som påkallas av arbetet, arbetsarrangemangen, personalen, förhållandena på arbetsplatsen och förändringar i dem, enligt vad som föreskrivs i lagen. I 8 § föreskrivs det om samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna eller deras företrädare när arbetsgivaren bereder beslut som är nödvändiga för att företagshälsovården ska kunna genomföras. Enligt 11 § ska arbetsgivaren ha en skriftlig verksamhetsplan för företagshälsovården som ska innehålla de allmänna målen för företagshälsovården samt de behov som grundar sig på förhållandena på arbetsplatsen och de åtgärder som föranleds av dessa. Verksamhetsplanen för företagshälsovården kan utgöra en del av det verksamhetsprogram för arbetarskyddet som avses i arbetarskyddslagen eller något annat utvecklingsprogram eller någon annan utvecklingsplan som arbetsgivaren gjort upp.

Enligt 12 § i lagen om företagshälsovård hör det till företagshälsovård i enlighet med god företagshälsovårdspraxis bl.a. att utreda och utvärdera hälsan och säkerheten i arbetet och arbetsförhållandena genom upprepade arbetsplatsbesök och andra metoder inom företagshälsovården med beaktande av exponeringarna på arbetsplatsen, arbetets belastning, arbetsarrangemangen samt risken för

olycksfall och våld liksom även beaktande av dessa faktorer då arbetet, arbetsmetoderna och arbetslokalerna planeras samt vid förändringar i arbetsförhållandena (arbetsplatsutredning). Till företagshälsovård hör dessutom t.ex. att utreda, utvärdera och följa risker och men för hälsan till följd av arbetet, arbetstagarnas hälsotillstånd samt arbets- och funktionsförmågan, att lägga fram åtgärdsförslag i syfte att förbättra hälsan och säkerheten i arbetet, vid behov för att anpassa arbetet till arbetstagarens förutsättningar, för att bevara och främja arbetstagarnas arbets- och funktionsförmåga samt för att följa hur åtgärdsförslagen genomförs samt att ge information, råd och vägledning i frågor som gäller hälsan och säkerheten i arbetet samt arbetstagarnas hälsa.

Diskrimineringslagen förutsätter att arbetsgivaren ska bedöma hur likabehandling uppnås på arbetsplatsen och utveckla arbetsförhållandena samt förfarandena i samband med att personal anställs och beslut som berör personalen fattas. Arbetsgivaren ska i vissa fall ha en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling. Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering, som också är trakasserier, och en arbetsgivares förfarande ska betraktas som diskriminering, om arbetsgivaren efter att ha fått vetskap om att en arbetstagare i sitt arbete har blivit utsatt för trakasserier som avses i lagen underlåter att vidta de åtgärder som står till buds för att undanröja trakasserier. På motsvarande sätt förutsätter jämställdhetslagen att arbetsgivaren främjar jämställdheten mellan könen samt på ett målinriktat och planmässigt sätt förebygger diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck och i vissa fall utarbetar en jämställdhetsplan. I jämställdhetslagen förbjuds diskriminering på grund av kön, varmed även avses sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön samt befallningar eller instruktioner att diskriminera personer på grund av kön. Förbjuden diskriminering enligt lagen ska även anses föreligga, om en arbetsgivare efter att ha fått vetskap om att en arbetstagare i sitt arbete har blivit utsatt för sexuella trakasserier eller andra trakasserier på grund av kön försummar att vidta de åtgärder som står till buds för att förhindra trakasserier. Ovan nämnda bestämmelser behandlas närmare i samband med artiklarna 4 och 6.

Ikraftsättandet av bestämmelsen förutsätter inga ändringar i lagstiftningen.

V. Genomförande och rättsmedel

Artikel 10. Enligt *punkt a* ska varje medlemsstat vidta lämpliga åtgärder för att övervaka efterlevnaden och verkställigheten av nationella lagar och andra författningar som rör våld och trakasserier i arbetslivet.

Arbetarskyddsmyndigheterna utövar tillsyn över efterlevnaden av arbetarskyddslagen och även av diskrimineringslagen när det gäller arbete. I tillsynslagen föreskrivs om förfarandet när arbetarskyddsmyndigheten utövar tillsyn över efterlevnaden av bestämmelserna om arbetarskydd samt om myndighetens befogenheter. Diskrimineringsombudsmannen övervakar dock de former av självständigt arbete som inte omfattas av arbetarskyddstillsynen. Jämställdhetsombudsmannen samt diskriminerings- och jämställdhetsnämnden utövar tillsyn över att jämställdhetslagen följs i enlighet med vad som bestäms i den lagen eller särskilt. Polisen övervakar den allmänna ordningen och säkerheten samt gör förundersökningar av brott. Enligt tillsynslagen ska polisen underrättas om misstänkta gärningar som är straffbara enligt strafflagen samt om allvarliga olycksfall i arbetet. Tillsynen beskrivs närmare i samband med artikel 4.

Artikel 10 b gäller rättsmedel samt mekanismer och förfaranden för rapportering och tvistlösning. Varje medlemsstat ska säkerställa enkel tillgång till lämpliga och effektiva rättsmedel och säkra, rättvisa och effektiva mekanismer och förfaranden för rapportering och tvistlösning vid förekomster av våld och trakasserier i arbetslivet. Till sådana rättsmedel eller mekanismer och förfaranden för

rapportering och tvistlösning hör t.ex. förfaranden för klagomål och utredningar samt, där så behövs, tvistlösningsmekanismer på arbetsplatsen, tvistlösningsmekanismer utanför arbetsplatsen, domstolar eller skiljenämnder, skydd mot att klagande, offer, vittnen och visseblåsare utsätts för repressalier eller vedergällning samt rättsliga, sociala, medicinska och administrativa stödåtgärder för målsägande och offer.

I 27 § i arbetarskyddslagen förutsätts att det för arbete som är förknippat med en uppenbar risk för våld ska utarbetas anvisningar om rutiner där det på förhand fästs uppmärksamhet vid hantering av hotfulla situationer och vid tillvägagångssätt med vars hjälp våldssituationers inverkan på arbetstagarens säkerhet kan förhindras eller begränsas. Enligt 28 § i arbetarskyddslagen är arbetsgivaren skyldig att vidta åtgärder när denna får information om trakasserier eller annat osakligt bemötande. Informationen kan komma t.ex. via företagshälsovården, från en förtroendemän, arbetarskyddsfullmäktigen, arbetsgivarens företrädare eller arbetstagaren själv (Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lag om skydd i arbete och till vissa lagar som har samband med den, RP 59/2002, s. 43). Bestämmelser om arbetarskyddssamarbete finns i 17 § i arbetarskyddslagen och i 5 kap. i tillsynslagen. Detta beskrivs i samband med artikel 9. Valet av förtroendemän baserar sig på de kollektivavtal som avses i lagen om kollektivavtal (436/1946). De arbetstagare som inte har någon förtroendemän som avses i ett kollektivavtal som enligt lagen om kollektivavtal är bindande för arbetsgivaren, kan med stöd av 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen bland sig välja ett förtroendeombud. I 12 § i lagen om företagshälsovård finns bestämmelser om företagshälsovårdens innehåll. För paragrafen redogörs i samband med artikel 9. Arbetsplatsens och företagshälsovårdens åtgärder för tidigt stöd av arbetsförmågan avtalas på arbetsplatsen i allmänhet mellan arbetsgivaren, arbetstagarna och företagshälsovården. En sådan s.k. modell för tidigt stöd kan också inkludera en del som gäller hanteringen av och åtgärderna mot trakasserier och osakligt bemötande.

I 8 d § i jämställdhetslagen ingår en skyldighet för arbetsgivaren att efter att ha fått vetskap om att en arbetstagare i sitt arbete har blivit utsatt för trakasserier vidta de åtgärder som står till buds för att förhindra trakasserier. Om arbetsgivaren försummar sin skyldighet ska sådan förbjuden diskriminering som avses i lagen anses föreligga. Enligt 8 a § i jämställdhetslagen ska förbjuden diskriminering enligt lagen anses föreligga även om en arbetsgivare säger upp eller på något annat sätt missgynnar en person sedan han eller hon åberopat rättigheter och skyldigheter som nämns i lagen eller deltagit i utredningen av ett ärende som gäller könsdiskriminering. Motsvarande bestämmelser finns i 14 och 16 § i diskrimineringslagen. Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1937 om skydd för personer som rapporterar om överträdelser av unionsrätten trädde i kraft den 17 december 2019. Direktivet ska genomföras i medlemsstaterna senast två år efter att det har trätt i kraft. I Finland ansvarar justitieministeriet för genomförandet av direktivet.

Som förfaranden för tvistlösning utanför arbetsplatsen kan nämnas ovannämnda övervakande myndigheters rådgivning och tillsyn inklusive förpliktande beslut, liksom också i vidare bemärkelse olika myndigheters, såsom polisens, åklagarens och domstolarnas, verksamhet. Viktiga författningar är t.ex. förundersökningslagen (805/2011), domstolslagen (673/2016), rättegångsbalken, lagen om rättegång i brottmål (689/1997) och lagen om rättegång i förvaltningsärenden (808/2019). Också övervakning som utförs av de högsta laglighetsövervakarna kan komma i fråga i vissa fall när det är fråga om lagligheten i verksamhet som utövas av myndigheter och sådana som sköter offentliga uppdrag.

I samband med artikel 4 beskrivs mångfalden av stödåtgärder som ska vidtas och förtecknades vissa relevanta författningar. Bestämmelser om social- och hälsovårdstjänster finns dessutom t.ex. i hälso- och sjukvårdslagen (1326/2010), folkhälsovetenskapslagen (66/1972), lagen om specialiserad sjukvård

(1062/1989), socialvårdslagen (1301/2014), lagen om patientens ställning och rättigheter (785/1992) och lagen om klientens ställning och rättigheter inom socialvården (812/2000). I samband med artikel 4 beskrivs också åtgärderna för genomförande av Istanbulkonventionen samt brottsofferjouren. Dessutom finns det andra hjälplinjer, såsom Våldtäktskriscentralen Tukinainen, Net skyddshem, Kvinnolinjen och Miessakit.

Enligt *artikel 10 c* i konventionen ska varje medlemsstat vidta åtgärder för att skydda den personliga integriteten för berörda personer och bevara konfidentiell information, i möjligaste mån och på lämpligt sätt. Dessutom ska det säkerställas att krav på personlig integritet och konfidentialitet inte missbrukas.

Bestämmelser om behandling av personuppgifter och hemlighållande av uppgifter finns i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning), dataskyddslagen (1050/2018) och lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999). Även lagen om tjänster inom elektronisk kommunikation (917/2014) tryggar för sin del den elektroniska kommunikationens konfidentialitet och värnar om integritetsskyddet. Lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) gäller i synnerhet arbetslivet och i den föreskrivs om behandling av arbetstagares personuppgifter, om test och kontroller som gäller arbetstagare samt om de krav som ställs på dessa, om teknisk övervakning på arbetsplatsen samt om hämtning och öppnande av arbetstagares elektroniska meddelanden. Lagen tillämpas förutom på arbetstagare även på tjänstemän, dem som står i tjänsteförhållande och dem som har därmed jämförbar offentligrättslig anställning samt i tillämpliga delar på arbetssökande. I 10 § i tillsynslagen föreskrivs det dessutom om hemlighållande av uppgifter om anmälare. Om det till arbetarskyddsmyndigheten har gjorts anmälan om bristfälligheter eller missförhållanden i fråga om säkerheten eller hälsan på en arbetsplats eller anmälan om annat misstänkt brott mot de bestämmelser som omfattas av tillsynen, ska anmälares identitet och det faktum att tillsynsåtgärden vidtagits till följd av anmälan hemlighållas. Anmälares identitet får dock röjas om det är nödvändigt med tanke på tillsynen och anmälares har gett sitt samtycke till det.

I *artikel 10 d* i konventionen förutsätts att det föreskrivs påföljder, där så är lämpligt, för förekommande fall av våld och trakasserier i arbetslivet. I samband med artiklarna 1 och 4 beskrivs straffbestämmelserna i strafflagen samt den gottgörelse som det föreskrivs om i jämställdhetslagen och diskrimineringslagen. Bestämmelser om straffbara gärningar i anslutning till behandling av personuppgifter och sekretess finns i 38 kap. i strafflagen, som gäller informations- och kommunikationsbrott. Dessutom kan de övervakande myndigheterna förena ett förpliktande beslut med vite på det sätt som föreskrivs i viteslagen (1113/1990). Bestämmelser om detta finns för arbetarskyddsmyndighetens del i 15 § i tillsynslagen, för jämställdhetsombudsmannens del i 21 a § i jämställdhetslagen och för diskriminerings- och jämställdhetsnämndens del i 21 § i jämställdhetslagen.

I *artikel 10 e* i konventionen förutsätts det åtgärder för att föreskriva att offer för könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier i arbetslivet ska ha faktisk tillgång till klagomåls- och tvistlösningsmekanismer, stöd, tjänster och rättsmedel som är jämställdhetsintegrerade, säkra och effektiva. I *artikel 10 f* förutsätts det åtgärder för att erkänna konsekvenserna av våld i nära relationer och, i den utsträckning som det är praktiskt möjligt, minska dess påverkan i arbetslivet.

Allmänna klagomåls- och tvistlösningsmekanismer, stöd, tjänster och rättsmedel skyddar i sig också offer för könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier. Jämställdheten mellan kvinnor och män

har främjats förutom genom jämställdhetslagen också bl.a. genom regeringens jämställdhetsprogram, som har inbegripit åtgärder som stärker jämställdheten inom alla ministeriers förvaltningsområden. Jämställdhetslagen och jämställdhetsprogrammen förpliktar myndigheterna att planera sin egen verksamhet så att jämställdhetsperspektivet integreras. Integrering av könsperspektivet är en strategi med hjälp av vilken könsperspektivet och målet att främja jämställdheten beaktas i all verksamhet. Detta förutsätter en utvärdering av åtgärdernas och beslutens konsekvenser för kvinnor och män.

Istanbulkonventionen trädde i kraft den 1 januari 2015 (FördrS 53/2015). Den innehåller liknande element som den ILO-konvention som nu förelagts för godkännande. Istanbulkonventionen förutsätter bl.a. att det genomförs principer som främjar jämställdheten mellan kvinnor och män och som stärker kvinnors ställning, att det anordnas utbildning för yrkesgrupper som kommer i kontakt med brottsoffer och förövare, att det ordnas specialiserade stödtjänster för personer som har utsatts för våld samt att det inrättas stödcenter för personer som har utsatts för sexuellt våld. Istanbulkonventionen omfattar också arbetslivet, och genomförandet av den stöder också uppnåendet av målen för den nu aktuella konventionen. I samband med artikel 4 hänvisas det till planen för genomförande av Istanbulkonventionen och det nämns några åtgärder för genomförande av den. I samband med artikel 4 förs det också fram att justitieministeriet har inlett beredningen av ett program för bekämpning av våld mot kvinnor och av en plan för genomförandet av programmet.

Publikationen Utredning om processer för ingripande i och förebyggande av våld i nära relationer – God praxis för arbetet mot våld i nära relationer etableras i strukturen (SHM:s rapporter och promemorior 2019:55) grundar sig på arbete som gjordes av utredare från social- och hälsovårdsministeriet och inrikesministeriet. I utredningsarbetet lyfte man fram praxis för ingripande i och metoder för att förebygga våld i nära relationer i Finland och föreslår åtgärder genom vilka de goda verksamhetsmodeller som presenteras i utredningen blir en del av den normala myndighetsverksamheten och etableras i strukturerna. I utredningen presenteras fyra mål och konkreta åtgärder för att uppnå vart och ett av målen. Målen är att strukturerna för arbetet mot våld i nära relationer utvecklas på alla nivåer (kommun, region, stat), att tillgången till tjänster för offer, gärningsmän och barn som utsatts för våld i nära relationer säkerställs, att våld i nära relationer och sexuellt våld förebyggs samt att rättigheterna för offer för våld i nära relationer och sexuellt våld förbättras, vilket också kommer att påverka de allmänna attityderna till våld.

Artikel 10 g i konventionen förutsätter att det säkerställs att arbetstagare har rätt att lämna en arbetsituation som de av rimliga skäl antar utgöra en överhängande och allvarlig fara för liv, hälsa och säkerhet på grund av våld och trakasserier. Arbetstagarna får då inte drabbas av repressalier eller andra oskäliga följder, och de har skyldighet att informera ledningen om saken.

Om ett arbete medför allvarlig fara för arbetstagarens eller andra arbetstagares liv eller hälsa, har arbetstagaren enligt 23 § i arbetarskyddslagen rätt att vägra utföra arbetet. Arbetsgivaren eller dennes företrädare ska så snart som möjligt underrättas om att arbetet inte utförs. Rätten att vägra utföra arbete kvarstår till dess arbetsgivaren har avlägsnat riskfaktorerna eller annars sett till att arbetet kan utföras tryggt. Om en arbetstagare i enlighet med paragrafen vägrar utföra ett arbete, är han eller hon inte skyldig att ersätta den skada som vägran orsakar. En motsvarande bestämmelse om arbetarskyddsfullmäktiges rätt att avbryta ett farligt arbete finns i 36 § i tillsynslagen.

Enligt 19 § i arbetarskyddslagen ska en arbetstagare utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren och arbetarskyddsfullmäktigen om bristfälligheter som han eller hon upptäckt i bl.a. arbetsförhållanden eller arbetsmetoder och som kan medföra olägenheter eller risker för arbetstagarnas säkerhet eller

hälsa. Arbetsgivaren ska å sin sida informera den arbetstagare som gjort anmälan och arbetarskyddsfullmäktigen om vilka åtgärder som har vidtagits eller som kommer att vidtas med anledning av det som kommit fram.

Enligt *artikel 10 h* i konventionen ska det säkerställas att arbetarskyddsmyndigheter och andra behöriga myndigheter, på lämpligt sätt, är bemyndigade att hantera våld och trakasserier i arbetslivet, inbegripet att utfärda förelägganden med krav på åtgärder med omedelbar verkan och förelägganden om att avbryta sådant arbete där faran för liv, hälsa eller säkerhet är överhängande, med förbehåll för eventuell lagstadgad rätt att överklaga till en domstol eller förvaltningsmyndighet.

Bestämmelser om arbetarskyddsmyndighetens befogenheter och om de medel som står till förfogande finns i tillsynslagen. I lagens 3 kap. finns bestämmelser om meddelande av anvisningar och uppmaningar, förande av ärenden till arbetarskyddsmyndigheten, arbetarskyddsmyndighetens beslut samt användningsförbud och temporärt användningsförbud. Om en brist eller ett missförhållande på arbetsplatsen medför fara för arbetstagarnas liv eller risk för förlorad hälsa, kan arbetarskyddsmyndigheten enligt 16 § i tillsynslagen förbjuda att sådant arbete fortgår tills de lagstridiga förhållandena har rättats till eller undanröjts. En inspektör kan meddela ett sådant användningsförbud temporärt om det finns en omedelbar risk för liv eller förlorad hälsa. Ett temporärt användningsförbud som inspektören meddelat ska utan dröjsmål föras till arbetarskyddsmyndigheten.

Ett beslut som arbetarskyddsmyndigheten meddelat med stöd av tillsynslagen får överklagas genom besvär hos förvaltningsdomstolen. Bestämmelser om sökande av ändring i beslut av arbetarskyddsmyndigheten finns i 44 § i tillsynslagen. Genom besvär får ändring dock inte sökas i ett temporärt användningsförbud. Enligt 45 § i tillsynslagen har arbetsgivaren, arbetarskyddsfullmäktigen och arbetstagarna dessutom rätt att till regionförvaltningsverket lämna en skriftlig anmärkning om att tillsynslagen inte har följts vid en arbetarskyddsinspektion.

Bestämmelser om jämställdhetsombudsmannens, diskrimineringsombudsmannens samt diskriminerings- och jämställdhetsnämndens befogenheter och om de medel som står till förfogande finns i jämställdhetslagen, diskrimineringslagen, lagen om jämställdhetsombudsmannen, lagen om diskrimineringsombudsmannen (1326/2014) och lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden (1327/2014).

Ikraftsättandet av artikel 10 i konventionen förutsätter inga ändringar i lagstiftningen.

VI.Handledning, utbildning och åtgärder för att höja medvetenheten

Artikel 11. Enligt artikel ska varje medlemsstat i samråd med representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer sträva efter att säkerställa att våld och trakasserier i arbetslivet tas upp i relevanta nationella policyer. Till dessa hör t.ex. sådana policyer som rör arbetarskydd och arbetsmiljö, jämställdhet, icke-diskriminering och arbetskraftsmigration. Medlemsstaterna ska också säkerställa att arbetsgivare och arbetstagare och deras organisationer samt behöriga myndigheter ges handledning, resurser, utbildning eller andra verktyg, i tillgängliga format på lämpligt sätt, om våld och trakasserier i arbetslivet. Dessutom ska det säkerställas att olika initiativ genomförs, inbegripet kampanjer för att höja medvetenheten.

I samband med artikel 4 behandlas riktlinjer och strategier i anslutning till arbetarskydd och arbetsmiljö, jämställdhet och allmän säkerhet. I samband med artikeln förtecknas också sådana aktörer

som har publicerat offentligt tillgängliga anvisningar, guider och annat material som gäller förebyggande och avskaffande av våld, trakasserier och annat osakligt bemötande eller hanteringen av dessa.

I lagen om personregister för arbetarskyddet (1039/2001) föreskrivs om personregistret för arbetarskyddet. En avsikt med registret är att förmedla arbetarskyddsinformation och arbetarskydds-material samt information som hänför sig till anordnandet av arbetarskyddsutbildning. Syftet med registret är också att betjäna fackförbunden och arbetsgivarorganisationerna när de anordnar arbetarskyddsutbildning.

I samband med artikel 4 behandlas också tillgängligheten och i detta sammanhang lyfts lagen om tillhandahållande av digitala tjänster fram.

Ikraftsättandet av bestämmelsen förutsätter inga ändringar i lagstiftningen.

VII. Tillämpningsmetoder

Artikel 12. Enligt artikeln ska bestämmelserna i konventionen tillämpas genom nationella lagar och andra författningar samt genom kollektivavtal eller andra åtgärder som är förenliga med nationell praxis. Detta inbegriper bl.a. att befintliga åtgärder för hantering av arbetsmiljöfrågor utvidgas eller anpassas till att omfatta våld och trakasserier och att särskilda åtgärder utarbetas vid behov.

Ikraftsättandet av bestämmelsen förutsätter inga lagstiftningsåtgärder.

VIII. Slutbestämmelser

Artiklarna 13–20. Artiklarna 13–20 i konventionen innehåller sedvanliga slutbestämmelser i ILO-konventioner.

Enligt artikel 13 ska ratifikationsdokument avseende konventionen sändas till Internationella arbetsbyråns generaldirektör för registrering.

Enligt artikel 14 ska konventionen vara bindande endast för de medlemsstater i Internationella arbetsorganisationen vilkas ratifikationer har registrerats hos Internationella arbetsbyråns generaldirektör. Konventionen träder i kraft tolv månader efter den dag då ratifikationer från två medlemsstater har registrerats hos generaldirektören. Därefter träder konventionen i kraft för varje annan medlemsstat tolv månader efter den dag då dess ratifikation har registrerats.

Artikel 15 gäller uppsägning av konventionen. En medlemsstat som har ratificerat konventionen kan säga upp den sedan tio år har förflutit från den dag då konventionen först träder i kraft. Uppsägningen sker genom ett meddelande om uppsägning som sänds till Internationella arbetsbyråns generaldirektör för registrering. Uppsägningen träder i kraft ett år efter den dag då den har registrerats. Varje medlemsstat som har ratificerat konventionen och som inte inom det år som följer på utgången av den ovannämnda tioårsperioden gör bruk av den uppsägningsrätt som föreskrivs i artikeln ska vara bunden för ytterligare en tioårsperiod. Därefter kan medlemsstaten säga upp konventionen inom det första året av varje ny tioårsperiod på de villkor som föreskrivs i artikeln.

Enligt artikel 16 ska Internationella arbetsbyråns generaldirektör underrätta samtliga av Internationella arbetsorganisationens medlemsstater om registreringen av ratifikationer och uppsägningar som

har tagits emot från organisationens medlemsstater. Vid underrättelsen till organisationens medlemsstater om registreringen av den andra ratifikation som har tagits emot ska generaldirektören göra medlemsstaterna uppmärksamma på den dag då konventionen träder i kraft.

Enligt artikel 17 ska Internationella arbetsbyråns generaldirektör, för registrering i enlighet med artikel 102 i Förenta nationernas stadga, lämna Förenta nationernas generalsekreterare fullständiga upplysningar om samtliga ratifikationer och uppsägningar som har registrerats.

Enligt artikel 18 ska Internationella arbetsbyråns styrelse, när den finner det nödvändigt, lämna allmänna konferensen en redogörelse för hur konventionen fungerar och överväga om det finns anledning att föra upp frågan om att helt eller delvis revidera den på konferensens dagordning.

Artikel 19 gäller det tillämpliga förfarandet om konferensen antar en ny konvention, varigenom denna konvention revideras, och om den nya konventionen inte föreskriver annat. När en medlemsstat ratificerar en konvention, varigenom denna konvention revideras, innebär ratifikationen i sig omedelbar uppsägning av den gällande konventionen, utan hinder av bestämmelserna i artikel 15, om och när den nya konventionen har trätt i kraft. Den gällande konventionen upphör att vara öppen för ratifikation av medlemsstaterna från den dag då den nya reviderade konventionen träder i kraft. Denna konvention förblir gällande till form och innehåll för de medlemsstater som har ratificerat den men inte den nya reviderade konventionen.

I artikel 20 konstateras det att de engelska och franska versionerna av konventionstexten har lika giltighet.

7 Ikraftträdande

Konventionen (nr 190) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet, som antogs vid Internationella arbetsorganisationens arbetskonferens 2019, ska enligt artikel 14.2 i konventionen träda i kraft internationellt tolv månader efter den dag då ratifikationer från två medlemsstater har registrerats hos Internationella arbetsbyråns generaldirektör. Enligt artikel 14.3 i konventionen träder konventionen därefter i kraft för varje annan medlemsstat tolv månader efter den dag då dess ratifikation har registrerats. Konventionen har ännu inte trätt i kraft internationellt.

I propositionen ingår ett förslag till lag om sättande i kraft av de bestämmelser i konventionen som hör till området för lagstiftningen. Lagen föreslås träda i kraft samtidigt som konventionen träder i kraft för Finlands del, vid en tidpunkt som föreskrivs genom förordning av statsrådet.

8 Bifall av Ålands lagting

Enligt 27 § 21 punkten i självstyrelselagen för Åland (1144/1991) har riket lagstiftningsbehörighet i fråga om arbetsrätt, med undantag av tjänstekollektivavtal för landskapets och kommunernas anställda. Denna punkt har av hävd ansetts inbegripa arbetarskydd. Enligt 18 § 1, 2 och 4 punkten i självstyrelselagen för Åland har dock landskapet lagstiftningsbehörighet i fråga om bl.a. landskapsregeringen och under denna lydande myndigheter och inrättningar, landskapets tjänstemän, tjänstekollektivavtal för landskapets anställda och disciplinär bestraffning av landskapets tjänstemän samt kommunernas tjänsteinnehavare, tjänstekollektivavtal för kommunernas anställda och disciplinär bestraffning av kommunernas tjänsteinnehavare. Konventionens tillämpningsområde omfattar de tjänstemän som avses i dessa punkter. Dessutom innehåller konventionen bestämmelser om social-

och hälsovård. Enligt 18 § 12 och 13 punkten i självstyrelselagen för Åland har landskapet lagstiftningsbehörighet i fråga om hälso- och sjukvård samt socialvård. Därför ska lagtinget ge sitt bifall till en sådan i 59 § 1 mom. i självstyrelselagen för Åland avsedd författning genom vilken internationella konventionsbestämmelser sätts i kraft, för att de bestämmelser som hör till Ålands behörighet ska träda i kraft också i landskapet Åland.

9 Verkställighet och uppföljning

Den regelbundna tillsynen över ILO-konventionerna grundar sig i första hand på rapporter från medlemsstaterna. Enligt ILO:s stadga förbinder sig varje medlemsstat att utarbeta rapporter om de konventioner som den ratificerat. I rapporterna beskrivs de åtgärder som i medlemsstaten vidtagits för att genomföra konventionens bestämmelser. ILO:s styrelse har under årens lopp utvecklat rapporteringssystemet. För närvarande tillämpas ett förfarande som innebär att den första detaljerade rapporten ska utarbetas ett år efter det att en konvention har trätt i kraft i den berörda medlemsstaten. Därefter utarbetas en förenklad rapport i regel vart sjätte år. Under processen ska arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna höras. I Finland är det den nationella ILO-delegationen som behandlar och godkänner de rapporter lämnas till ILO. Enligt stadgan gäller rapporteringsskyldigheten också icke-ratificerade konventioner samt rekommendationer. I fråga om dessa utser ILO:s styrelse årligen de instrument om vilka det följande år ska lämnas en rapport.

I den regelbundna tillsynen ingår också den oberoende expertkommitté som tillsatts av ILO:s styrelse samt den s.k. applikationskommittén. Expertkommittén granskar medlemsstaternas rapporter om konventioner och rekommendationer. Expertkommittén utarbetar en egen rapport om dessa, som utgör grunden för behandlingen i applikationskommittén vid ILO:s arbetskonferens. Applikationskommittén är arbetskonferensens permanenta övervakande trepartsorgan som bl.a. har till uppgift att granska hur medlemsstaterna fullgör sina rapporteringsskyldigheter samt att behandla allvarliga länderfall som arbetsmarknadens parter har valt.

ILO:s stadga innehåller också en möjlighet för en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation att rikta en erinran mot att en medlemsstat inte har vidtagit tillräckliga åtgärder för att fullgöra sina förpliktelser enligt konventionen. Dessutom kan en medlemsstat enligt stadgan anföra klagomål mot en annan medlem för bristande uppfyllelse av en konvention som båda tillträtt.

10 Behovet av riksdagens samtycke samt behandlingsordning

10.1 Behovet av riksdagsbehandling

Enligt 94 § i grundlagen krävs riksdagens godkännande för fördrag och andra internationella förpliktelser som innehåller sådana bestämmelser som hör till området för lagstiftningen eller annars har avsevärd betydelse, eller som enligt grundlagen av någon annan anledning kräver riksdagens godkännande.

Konventionen är ett s.k. blandat avtal, där befogenheten att ingå avtalet är delad mellan Europeiska unionen och medlemsstaterna. Som blandande avtal räknas också sådana avtal i vilka unionen inte är eller kan vara part, men i vilka medlemsstaterna såsom parter delvis också utövar unionens exklusiva befogenheter på unionens vägnar (GrUU 16/2004 rd).

Medlemsstaterna saknar befogenhet när det gäller bestämmelser om sådant som hör till Europeiska unionens exklusiva befogenhet. Enligt vedertagen praxis gäller riksdagens godkännande inte dessa

delar i konventionen (t.ex. GrUU 31/2001 rd, GrUU 16/2004 rd och GrUU 24/2004 rd). Grundlagsutskottet har ansett det vara viktigt att propositioner om fördrag som involverar delad behörighet bereds med tillbörlig hänsyn till behörighetsfördelningen. Av propositionerna ska det framgå till vilka delar fördragen hör till medlemsstaternas behörighet (t.ex. GrUU 6/2001 rd, GrUU 31/2001 rd och GrUU 6/2005 rd).

Såsom konstateras i avsnitt 1.2 har Europeiska unionens råd meddelat ett beslut genom vilket medlemsstaterna bemyndigas att ratificera konventionen vad gäller de delar som omfattas av de befogenheter som tilldelats Europeiska unionen i artikel 153.2 och artikel 153.1 a och i i EUF-fördraget. I artiklarna 2–6 i EUF-fördraget föreskrivs det om befogenhetsfördelningen mellan unionen och medlemsstaterna. Enligt artikel 4 i EUF-fördraget är socialpolitik ett sådant huvudområde där unionen och medlemsstaterna har delade befogenheter. Detta huvudområde ska betraktas som ett primärt mål för konventionen. Enligt artikel 153 i EUF-fördraget ska unionen understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet inom områden som gäller förbättringar av arbetsmiljön för att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet samt jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden och lika behandling av kvinnor och män på arbetsplatsen. På dessa områden har det antagits minimidirektiv. Befogenhetsfördelningen beskrivs närmare i avsnitt 6 Bestämmelserna i konventionen och deras förhållande till lagstiftningen i Finland.

Ramdirektivet för arbetarskyddet (89/391/EEG) hänför sig särskilt till artikel 9 i konventionen, som gäller arbetsgivarens skyldighet att vidta lämpliga åtgärder för att förebygga våld och trakasserier i arbetslivet. Ramdirektivet hänför sig dessutom till skyldigheten enligt artiklarna 4 och 7 i konventionen att förbjuda våld och trakasserier i arbetslivet, skyldigheten enligt artikel 8 i konventionen att vidta lämpliga åtgärder för att förebygga våld och trakasserier i arbetslivet samt arbetstagarnas rätt enligt artikel 10 g i konventionen att lämna en situation som utgör en allvarlig fara för liv, hälsa och säkerhet.

Jämställdhetsdirektivet (2006/54/EG) hänför sig till artikel 6 i konventionen, som gäller säkerställande av jämlikhet och icke-diskriminering vid anställning och yrkesutövning, samt till artikel 10 b, d och e, som gäller rättsmedel som ska användas, skydd mot repressalier eller vedergällning samt föreskrivande av påföljder. Diskrimineringsdirektivet (2000/43/EG) och direktivet om likabehandling i arbetslivet (2000/78/EG) hänför sig till artikel 6 och närmast artikel 10 b i konventionen. Brottsofferdirektivet (2012/29/EU) hänför sig till artikel 6 och artikel 10 b, c och e i konventionen.

En bestämmelse i ett fördrag eller i en annan internationell förpliktelse ska enligt riksdagens grundlagsutskott anses höra till området för lagstiftningen, om bestämmelsen gäller utövande eller inskränkning av en grundläggande fri- eller rättighet som är tryggad i grundlagen, om bestämmelsen i övrigt gäller grunderna för individens rättigheter eller skyldigheter, om det enligt grundlagen ska föreskrivas i lag om den sak som bestämmelsen avser, om det finns gällande bestämmelser i lag om den sak som bestämmelsen avser eller om det enligt rådande uppfattning i Finland ska föreskrivas om saken i lag. Grundlagsutskottet har ansett att en bestämmelse i en internationell förpliktelse på dessa grunder hör till området för lagstiftningen oavsett om den strider mot eller överensstämmer med en lagbestämmelse i Finland (GrUU 11/2000 rd, GrUU 12/2000 rd och GrUU 45/2000 rd).

De begrepp som definieras i artikel 1 i konventionen gäller frågor som hör till området för lagstiftningen, så de inverkar indirekt på innehållet i och tillämpningen av de materiella bestämmelser som hör till området för lagstiftningen och hör därmed också själva till området för lagstiftningen (GrUU 6/2001 rd och GrUU 24/2001 rd). Begreppet trakasserier definieras dessutom i jämställdhetslagen

och diskrimineringslagen. I strafflagen behandlas våld och trakasserier genom beskrivningarna av vilka gärningar som är straffbara.

Artiklarna 2 och 3, som gäller tillämpningsområdet, inverkar på samma sätt som begreppen i artikel 1 på innehållet i och tillämpningen av de materiella bestämmelser som hör till området för lagstiftningen och hör därmed till området för lagstiftningen. Bestämmelser om kännetecknen för ett arbetsavtal finns i arbetsavtalslagen. I arbetarskyddslagen, jämställdhetslagen, diskrimineringslagen samt lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar finns bestämmelser om det arbete eller de situationer som lagarna tillämpas på.

Den ansats som förutsätts i artikel 4 i konventionen inbegriper bl.a. förbud mot våld och trakasserier i lagstiftningen, säkerställande av att offer ges tillgång till rättsmedel och stöd, föreskrivande av påföljder samt säkerställande av medel för granskning och utredning av förekommande fall av våld och trakasserier. Våld och trakasserier är straffbara enligt strafflagen. Enligt arbetarskyddslagen är arbetsgivaren skyldig att sörja för arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. Enligt jämställdhetslagen och diskrimineringslagen är arbetsgivaren skyldig att främja jämställdhet och likabehandling i arbetslivet samt diskriminering förbjuden. Bestämmelser om de myndigheter som övervakar våld och trakasserier i arbetslivet och om deras befogenheter finns bl.a. i tillsynslagen, jämställdhetslagen och diskrimineringslagen. Bestämmelser om tillgången till rättsmedel och stöd finns förutom i de ovannämnda lagarna också i t.ex. lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar, rätts-hjälpslagen, skadeståndslagen, brottsskadelagen, lagen om brottsofferavgift och lagen om företags-hälsovård. Dessutom gäller lagstiftningen om hälso- och sjukvård samt socialvård olika allmänna och särskilda stödtjänster.

Artikel 5 i konventionen gäller de grundläggande principerna och rättigheterna i arbetslivet. Finland har ratificerat alla de åtta ILO-konventioner som har klassificerats som grundläggande och som gäller föreningsfrihet, den kollektiva förhandlingsrätten, avskaffande av tvångsarbete, avskaffande av barnarbete samt avskaffande av diskriminering vid anställning och yrkesutövning. I grundlagen finns det bestämmelser om jämlikhet, om rätten till personlig frihet, integritet och trygghet, om föreningsfrihet samt om rätten till arbete, vilket också inbegriper att det allmänna ska sörja för skyddet av arbetskraften. Bestämmelser om detta finns också i bl.a. diskrimineringslagen, jämställdhetslagen, lagen om kollektivavtal och strafflagen.

I artikel 6 i konventionen förutsätts det att jämlikhet och icke-diskriminering vid anställning och yrkesutövning ska säkerställas. Bestämmelser om detta finns i grundlagen, jämställdhetslagen, diskrimineringslagen och även t.ex. i arbetsavtalslagen.

I artikel 7 i konventionen förutsätts det lagar och andra författningar för att definiera och förbjuda våld och trakasserier i arbetslivet. Sådana lagar är strafflagen, arbetarskyddslagen, jämställdhetslagen och diskrimineringslagen.

I artikel 8 i konventionen hänvisas det till myndigheternas roll vad gäller arbetstagare i den informella ekonomin. Till detta hänför sig lagen om Enheten för utredning av grå ekonomi. Bestämmelser om åtgärder som ska vidtas för att skydda personer finns bl.a. i arbetarskyddslagen, jämställdhetslagen och diskrimineringslagen.

I artikel 9 i konventionen förutsätts det lagar och andra författningar som kräver att arbetsgivare vidtar lämpliga åtgärder för att förebygga våld och trakasserier i arbetslivet. Till de viktigaste författningarna hör arbetarskyddslagen, jämställdhetslagen och diskrimineringslagen. Bestämmelser om arbetarskyddssamarbete finns dessutom i tillsynslagen.

Artikel 10 i konventionen gäller genomförandet av konventionen och de rättsmedel som ska användas. I artikeln förutsätts bl.a. tillsyn över lagar och andra författningar som rör våld och trakasserier i arbetslivet, rättsmedel samt mekanismer och förfaranden för rapportering och tvistlösning, skydd för den personliga integriteten samt bestämmelser om påföljder. Bestämmelser om tillsynen finns bl.a. i arbetarskyddslagen, jämställdhetslagen, diskrimineringslagen och tillsynslagen samt lagen om jämställdhetsombudsmannen. Bestämmelser om rättsmedel och förfaranden finns förutom i ovannämnda lagar också i t.ex. domstolslagen, förundersökningslagen, lagen om rättegång i brottmål, lagen om rättegång i förvaltningsärenden, rättegångsbalken, rättshjälpslagen, skadeståndslagen, brottsskadelagen och lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar. EU:s dataskyddsförordning samt dataskyddslagen, lagen om integritetsskydd i arbetslivet och lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet gäller skyddet för personlig integritet. Bestämmelser om påföljder finns i strafflagen, diskrimineringslagen och jämställdhetslagen.

Artikel 11 gäller handledning, utbildning och åtgärder för att höja medvetenheten. De tillgängliga format som nämns i artikeln hänför sig till lagen om tillhandahållande av digitala tjänster. Den skyldighet för medlemsstaterna att säkerställa handledning, utbildning och andra verktyg enligt artikeln hänför sig till lagen om personregister för arbetarskyddet.

10.2 Behandlingsordning

I 6 § 1 mom. i grundlagen ingår ett krav på juridisk jämlikhet. Utgångspunkten är att kravet gäller endast människor. Jämlikhetsbestämmelsen kan trots allt vara relevant också i bedömningen av bestämmelser som gäller juridiska personer, inte minst om bestämmelserna indirekt kan påverka fysiska personers rättsliga ställning (GrUU 11/2012 rd). I 6 § 2 mom. i grundlagen ingår i sin tur ett omfattande förbud mot diskriminering. Ingen får utan godtagbart skäl särbehandlas på grund av kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd eller handikapp eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person. Enligt 6 § 4 mom. i grundlagen främjas jämställdhet mellan könen i samhällelig verksamhet och i arbetslivet enligt vad som närmare bestäms genom lag. Jämställdhetslagen är en viktig enskild författning som fullgör detta konstitutionella uppdrag (GrUU 40/2004 rd).

I 7 § i grundlagen tryggas allas rätt till liv och till personlig frihet, integritet och trygghet. Genom rätten till personlig trygghet betonas det allmännas positiva handlingsplikt för att skydda människor mot brott och andra rättsstridiga handlingar som riktas mot dem. Det förutsätts också att det allmänna vidtar åtgärder för att trygga brottsoffrens rättigheter och förbättra deras ställning (GrUU 21/2006 rd).

I 18 § i grundlagen förskrivs förutom om näringsfrihet även om det allmännas skyldighet att sörja för skyddet av arbetskraften. Denna princip om skydd för arbetskraften omfattar alla oberoende av vilken form av försörjning de valt (GrUB 25/1994 rd, GrUU 4/2002 rd). Enligt 22 § i grundlagen ska det allmänna också se till att de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna tillgodoses.

I FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna från 1948 fastställs förbudet mot diskriminering (artikel 2), rätten till personlig säkerhet (artikel 3) och rätten till rättvisa och tillfredsställande arbetsförhållanden (artikel 23). I den internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter (FördrS 7 och 8/1976) och den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (FördrS 6/1976, ESK-konventionen) ingår bestämmelser enligt vilka de rättigheter som erkänns i konventionerna ska tillförsäkras envar utan åtskillnad av något slag. I artikel 7 i ESK-fördraget konstateras att envar ska erkännas rätten att åtnjuta rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor, som i synnerhet ska säkerställa bl.a. säkra och hälsosamma arbetsförhållanden. Den kommitté som övervakar genomförandet av ESK-konventionen har i sin tillsynspraxis betonat att rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor inbegriper rätten till arbetsförhållanden fria från våld och trakasserier, inbegripet sexuella trakasserier (General comment No. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)).

Till sådana internationella konventioner som förbjuder diskriminering hör dessutom konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (FördrS 67 och 68/1986), den internationella konventionen om avskaffandet av alla former av rasdiskriminering (FördrS 37/1970) samt konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (FördrS 27/2016). Exempelvis kommittén för avskaffande av diskriminering av kvinnor, som övervakar genomförandet av konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, har i sin allmänna rekommendation nr 35 om könsbaserat våld mot kvinnor (General recommendation No. 35 on gender-based violence against women, updating general recommendation No. 19 (CEDAW/C/GC/35)) upprepat att våld mot kvinnor är en kränkning av de mänskliga rättigheterna och konstaterat att könsbaserat våld mot kvinnor också stäcker sig till arbetsplatser.

Europarådets konvention om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (FördrS 18 och 19/1990) tryggar rätten till personlig säkerhet (artikel 5) och säkerställer åtnjutandet av de fri- och rättigheter som anges i konventionen utan någon åtskillnad (artikel 14). Den reviderade Europeiska sociala stadgan (FördrS 78/2002 och 80/2002) innehåller en rätt till säkra och hälsosamma arbetsförhållanden (artikel 3), en rätt till lika möjligheter och lika behandling i frågor som rör anställning och yrkesutövning utan diskriminering på grund av kön (artikel 20) och en rätt till värdiga arbetsförhållanden (artikel 26). Enligt artikel 26 åtar sig parterna att i samråd med arbetsgivarnas och arbetstagarorganisationer främja uppmärksamheten på och informationen om sexuella trakasserier på arbetsplatsen eller i samband med arbetet samt uppmärksamheten på och informationen om upprepat klandervärd eller uppenbart skadligt och aggressivt beteende riktat mot enskilda arbetstagare på arbetsplatsen eller i samband med arbetet, att förebygga sådant beteende samt att vidta alla lämpliga åtgärder för att skydda arbetstagarerna från dessa.

Syftet med Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och av våld i hemmet (FördrS 52 och 53/2015) är att förebygga och avskaffa våld mot kvinnor, att skydda kvinnor som utsätts för våld, att ställa förövare till svars samt att bidra till att avskaffa alla former av diskriminering av kvinnor och att främja faktisk jämställdhet mellan kvinnor och män. Konventionen tillämpas på alla former av våld, och den omfattar också arbetslivet.

I Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna tryggas vars och ens rätt till frihet och säkerhet (artikel 6), förbjuds diskriminering (artikel 21), säkerställs jämställdhet mellan kvinnor och män på alla områden (artikel 23), tryggas varje arbetstagares rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden (artikel 31), skyddas ungdomar i arbetslivet och garanteras rätt till effektiva rättsmedel (artikel 47).

I artikel 5 i den ILO-konvention som nu ska godkännas hänvisas det till ILO:s s.k. grundläggande principer och rättigheter i arbetet. Såsom tidigare konstaterats har Finland ratificerat alla åtta konventioner som har klassificerats som grundläggande och som gäller föreningsfrihet och kollektiv förhandlingsrätt, avskaffande av tvångsarbete och barnarbete, lika lön samt avskaffande av diskriminering.

Eftersom konventionen inte innehåller bestämmelser som gäller grundlagen på det sätt som avses i 94 § 2 mom. eller 95 § 2 mom. i grundlagen, kan konventionen enligt regeringens uppfattning godkännas med enkel majoritet och förslaget till lag om sättande i kraft av konventionen godkännas i vanlig lagstiftningsordning.

Med stöd av vad som anförts ovan och i enlighet med 94 § i grundlagen föreslås det att riksdagen godkänner den i Geneve den 21 juni 2019 ingångna Internationella arbetsorganisationens konvention (nr 190) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet, till den del den hör till Finlands behörighet.

Eftersom konventionen innehåller bestämmelser som hör till området för lagstiftningen föreläggs riksdagen samtidigt följande lagförslag:

LAGFÖRSLAG

Lag om sättande i kraft av de bestämmelser som hör till området för lagstiftningen i Internationella arbetsorganisationens konvention om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 §

De bestämmelser som hör till området för lagstiftningen i den i Geneve den 21 juni 2019 ingångna Internationella arbetsorganisationens konvention om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet ska gälla som lag, sådana som Finland har förbundit sig till dem.

2 §

Bestämmelser om sättande i kraft av de bestämmelser i konventionen som inte hör till området för lagstiftningen utfärdas genom förordning av statsrådet.

3 §

Bestämmelser om ikraftträdandet av denna lag utfärdas genom förordning av statsrådet.

Helsingfors den xx xxx 202x

KONVENTIONSTEXT

<u>KONVENTION 190</u>	<u>Convention 190</u>
<p>KONVENTION KONVENTION OM AVSKAFFANDE AV VÅLD OCH TRAKASSERIER I AR- BETSLIVET</p>	<p>CONVENTION CONCERNANT L'ÉLIMINATION DE LA VIOLENCE ET DU HARCÈLEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL</p>
<p>Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens, som har sammankallats till Genève av styrelsen för Internationella arbetsbyrå och samlats där den 10 juni 2019 till sitt hundraåttonde möte (möte med anledning av hundraårsfirandet),</p> <p>erinrar om Philadelphiadeklarationen som fastslår att alla människor, oavsett ras, religion eller kön, äger rätt att i frihet, ekonomisk trygghet och under lika förutsättningar arbeta i det materiella välståndets och den kulturella utvecklingens tjänst,</p> <p>bekräftar relevansen av Internationella arbetsorganisationens grundkonventioner,</p> <p>erinrar om andra relevanta internationella instrument som den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna, den internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter, den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, den internationella konventionen om avskaffandet av alla former av rasdiskriminering, konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, den internationella konventionen för skydd av migrantarbetare och deras familjers rättigheter och konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning,</p> <p>erkänner allas rätt till ett arbetsliv fritt från våld och trakasserier, inbegripet könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier,</p> <p>erkänner att våld och trakasserier i arbetslivet kan utgöra en kränkning av eller ett brott mot de mänskliga rättigheterna, och att våld och trakasserier är ett hot mot jämställdheten, är oacceptabelt och är oförenligt med människovärdiga arbetsvillkor,</p> <p>erkänner vikten av en arbetskultur präglad av ömsesidig respekt och respekt för människovärdet för att förebygga våld och trakasserier,</p> <p>erinrar om medlemsstaternas viktiga ansvar för att främja en allmän miljö som genom</p>	<p>La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 10 juin 2019, en sa cent huitième session (session du centenaire);</p> <p>Rappelant que la Déclaration de Philadelphie affirme que tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales; Réaffirmant la pertinence des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail; Rappelant d'autres instruments internationaux pertinents tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille et la Convention relative aux droits des personnes handicapées; Reconnaissant le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le genre; Reconnaissant que la violence et le harcèlement dans le monde du travail peuvent constituer une violation des droits humains ou une atteinte à ces droits, et que la violence et le harcèlement mettent en péril l'égalité des chances et sont inacceptables et incompatibles avec le travail décent; Reconnaissant l'importance d'une culture du travail fondée sur le respect mutuel et la dignité de l'être humain aux fins de la prévention de la violence et du harcèlement;</p>

<p>nolltolerans mot våld och trakasserier underlättar arbetet med att förebygga sådana beteenden och handlingar, och om att alla aktörer i arbetslivet måste avhålla sig från, förebygga och ta itu med våld och trakasserier,</p> <p>inser att våld och trakasserier i arbetslivet drabbar en persons psykologiska, fysiska och sexuella hälsa, värdighet, familj och sociala miljö,</p> <p>erkänner att våld och trakasserier också inverkar på kvaliteten på offentliga och privata tjänster och kan hindra personer, i synnerhet kvinnor, från att ta sig in, stanna kvar och avancera på arbetsmarknaden,</p> <p>noterar att våld och trakasserier är oförenligt med främjandet av hållbara företag och har negativa konsekvenser för hur arbete organiseras, relationer på arbetsplatser, arbetstagar- nas engagemang, företagens rykte och produktiviteten,</p> <p>inser att könsbaserat våld och könsbaserade trakasserier drabbar kvinnor och flickor oproportionerligt, och som erkänner att en inkluderande, helhetsinriktad och jämställdhetsintegrerande ansats, som råder bot på bakomliggande orsaker och riskfaktorer, inbegripet könsstereotyper, flerfaldiga och överlappande former av diskriminering och ojämlika könsbaserade maktförhållanden, är väsentlig för att avskaffa våld och trakasserier i arbetslivet,</p> <p>noterar att våld i nära relationer kan inverka på sysselsättning, produktivitet, hälsa och säkerhet, och att regeringar, arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer och arbetsmarknadens institutioner kan bidra, som ett led i andra åtgärder, till att uppmärksamma, agera vid och ta itu med konsekvenserna av våld i nära relationer,</p> <p>har beslutat att anta vissa förslag om våld och trakasserier i arbetslivet, vilket är en fråga som utgör den femte punkten på mötets dagordning, och</p> <p>har beslutat att dessa förslag ska ta formen av en internationell konvention,</p> <p>antar denna dag, den 21 juni 2019, följande konvention, som kan kallas 2019 års konvention om våld och trakasserier.</p> <p>I. DEFINITIONER</p>	<p>Rappelant que les Membres ont l'importante responsabilité de promouvoir un environnement général de tolérance zéro à l'égard de la violence et du harcèlement pour faciliter la prévention de tels comportements et pratiques, et que tous les acteurs du monde du travail doivent s'abstenir de recourir à la violence et au harcèlement, les prévenir et les combattre;</p> <p>Reconnaissant que la violence et le harcèlement dans le monde du travail nuisent à la santé psychologique, physique et sexuelle, à la dignité et à l'environnement familial et social de la personne;</p> <p>Reconnaissant que la violence et le harcèlement nuisent aussi à la qualité des services publics et des services privés et peuvent empêcher des personnes, en particulier les femmes, d'entrer, de rester et de progresser sur le marché du travail;</p> <p>Notant que la violence et le harcèlement sont incompatibles avec la promotion d'entreprises durables et ont un impact négatif sur l'organisation du travail, les relations sur le lieu de travail, la motivation des travailleurs, la réputation de l'entreprise et la productivité;</p> <p>Reconnaissant que la violence et le harcèlement fondés sur le genre touchent de manière disproportionnée les femmes et les filles, et reconnaissant également qu'une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui s'attaque aux causes sous-jacentes et aux facteurs de risque, y compris aux stéréotypes de genre, aux formes multiples et intersectionnelles de discrimination et aux rapports de pouvoir inégaux fondés sur le genre, est essentielle pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail</p> <p>Notant que la violence domestique peut se répercuter sur l'emploi, la productivité ainsi que sur la santé et la sécurité, et que les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les institutions du marché du travail peuvent contribuer, dans le cadre d'autres mesures, à faire reconnaître les répercussions de la violence domestique, à y répondre et à y remédier;</p> <p>Après avoir décidé d'adopter diverses propositions concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;</p> <p>Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,</p> <p>adopte, ce vingt et unième jour de juin deux mille dix-neuf, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la violence et le harcèlement, 2019:</p> <p>I. Définitions</p>
--	---

<p><i>Artikel 1</i></p> <p>1. I denna konvention avses med</p> <p>a) <i>våld och trakasserier</i>: ett spektrum av oacceptabla beteenden och handlingar i arbetslivet, eller hot om sådana, oberoende av om de inträffar en gång eller upprepade gånger, som syftar till, resulterar i eller kan resultera i fysisk, psykologisk, sexuell eller ekonomisk skada och som inbegriper könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier,</p> <p>b) <i>könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier</i>: våld och trakasserier som riktas mot personer på grund av deras kön eller genus, eller som oproportionerligt drabbar personer av ett visst kön eller genus, och som inbegriper sexuella trakasserier.</p> <p>2. Utan att det påverkar tillämpningen av punkt 1 a och b i denna artikel kan det i definitioner i nationella lagar och andra författningar föreskrivas ett gemensamt begrepp eller separata begrepp.</p> <p>II. TILLÄMPNINGSSOMRÅDE</p> <p><i>Artikel 2</i></p> <p>1. Denna konvention skyddar personer i arbetstagarställning och andra personer i arbetslivet, inbegripet arbetstagare såsom de definieras i nationell lagstiftning och praxis, samt personer som arbetar oavsett avtalsrättslig status, personer som yrkesutbildar sig, inbegripet praktikanter och lärlingar, arbetstagare som sagts upp, volontärer och arbets sökande samt personer med befogenhet, skyldigheter eller ansvar som arbetsgivare.</p> <p>2. Denna konvention är tillämplig på alla sektorer, såväl privata som offentliga, både i den formella och informella ekonomin och såväl i stad som på landsbygd.</p> <p><i>Artikel 3</i></p> <p>Denna konvention är tillämplig på våld och trakasserier i arbetslivet som inträffar under, är knutna till eller härrör från arbete</p> <p>a) på arbetsplatsen, inbegripet allmänna och privata utrymmen i de fall där dessa utgör en arbetsplats,</p> <p>b) på platser där arbetstagaren får sin lön, tar en paus eller intar en måltid eller utnyttjar utrymmen för hygien, tvätt eller ombyte,</p> <p>c) under arbetsrelaterade utflykter, resor, utbildningar, evenemang eller sociala aktiviteter,</p>	<p><i>Article 1</i></p> <p>1. Aux fins de la présente convention:</p> <p>a) l'expression «violence et harcèlement» dans le monde du travail s'entend d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre;</p> <p>b) l'expression «violence et harcèlement fondés sur le genre» s'entend de la violence et du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel.</p> <p>2. Sans préjudice des dispositions des alinéas a) et b) du paragraphe 1 du présent article, les définitions figurant dans la législation nationale peuvent énoncer un concept unique ou des concepts distincts.</p> <p>II. Champ d'application</p> <p><i>Article 2</i></p> <p>1. La présente convention protège les travailleurs et autres personnes dans le monde du travail, y compris les salariés tels que définis par la législation et la pratique nationales, ainsi que les personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel, les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis, les travailleurs licenciés, les personnes bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi, les candidats à un emploi et les individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur.</p> <p>2. La présente convention s'applique à tous les secteurs, public ou privé, dans l'économie formelle ou informelle, en zone urbaine ou rurale.</p> <p><i>Article 3</i></p> <p>La présente convention s'applique à la violence et au harcèlement dans le monde du travail s'exerçant à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail:</p> <p>a) sur le lieu de travail, y compris les espaces publics et les espaces privés lorsqu'ils servent de lieu de travail;</p> <p>b) sur les lieux où le travailleur est payé, prend ses pauses ou ses repas ou utilise des installations sanitaires, des salles d'eau ou des vestiaires;</p> <p>c) à l'occasion de déplacements, de voyages, de formations, d'événements ou d'activités sociales liés au travail;</p>
--	---

<p>d) i arbetsrelaterad kommunikation, inbegripet sådan som möjliggörs genom informations- och kommunikationsteknik,</p> <p>e) på ett inkvarteringsställe som tillhandahålls av arbetsgivaren,</p> <p>f) vid resor till eller från arbetsplatsen.</p> <p>III. CENTRALA PRINCIPER <i>Artikel 4</i></p> <p>1. Varje medlemsstat som ratificerar denna konvention ska respektera, främja och förverkliga allas rätt till ett arbetsliv fritt från våld och trakasserier.</p> <p>2. Varje medlemsstat ska, i enlighet med nationell lagstiftning och nationella förhållanden och i samråd med representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, anta en inkluderande, helhetsinriktad och jämställdhetsintegrerande ansats för att förebygga och avskaffa våld och trakasserier i arbetslivet. En sådan ansats ska enligt behov beakta våld och trakasserier som innefattar tredje part och inbegripa att</p> <p>a) förbjuda våld och trakasserier i lagstiftning,</p> <p>b) säkerställa att våld och trakasserier tas upp i relevanta riktlinjer,</p> <p>c) anta en omfattande strategi i syfte att genomföra åtgärder för att förebygga och bekämpa våld och trakasserier,</p> <p>d) upprätta eller stärka mekanismer för efterlevnad och kontroll,</p> <p>e) säkerställa att offer ges tillgång till rättsmedel och stöd,</p> <p>f) föreskriva om påföljder och sanktioner,</p> <p>g) ta fram verktyg, handledningar och utbildningar och öka medvetenheten, i tillgängliga format och på lämpligt sätt,</p> <p>h) säkerställa att det finns effektiva medel för granskning och utredning av förekommande fall av våld och trakasserier, till exempel av arbetarskyddsmyndigheter eller andra behöriga organ.</p> <p>3. Vid antagandet och genomförandet av den ansats som avses i punkt 2 i denna artikel ska varje medlemsstat ta fasta på de skilda och kompletterande roller och funktioner som regeringar, arbetsgivare och arbetstagare och deras respektive organisationer har, med beaktande av de olikartade skyldigheternas beskaffenhet och omfattning.</p> <p><i>Artikel 5</i></p>	<p>d) dans le cadre de communications liées au travail, y compris celles effectuées au moyen de technologies de l'information et de la communication;</p> <p>e) dans le logement fourni par l'employeur;</p> <p>f) pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail.</p> <p>III. Principes fondamentaux <i>Article 4</i></p> <p>1. Tout Membre qui ratifie la présente convention doit respecter, promouvoir et réaliser le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement.</p> <p>2. Tout Membre doit adopter, conformément à la législation et à la situation nationales et en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui vise à prévenir et à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Cette approche devrait prendre en compte la violence et le harcèlement impliquant des tiers, le cas échéant, et consiste notamment à:</p> <p>a) interdire en droit la violence et le harcèlement;</p> <p>b) garantir que des politiques pertinentes traitent de la violence et du harcèlement;</p> <p>c) adopter une stratégie globale afin de mettre en oeuvre des mesures pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement;</p> <p>d) établir des mécanismes de contrôle de l'application et de suivi ou renforcer les mécanismes existants;</p> <p>e) garantir l'accès à des moyens de recours et de réparation ainsi qu'à un soutien pour les victimes;</p> <p>f) prévoir des sanctions;</p> <p>g) élaborer des outils, des orientations et des activités d'éducation et de formation et sensibiliser, sous des formes accessibles selon le cas;</p> <p>h) garantir l'existence de moyens d'inspection et d'enquête efficaces pour les cas de violence et de harcèlement, y compris par le biais de l'inspection du travail ou d'autres organismes compétents.</p> <p>3. Lorsqu'il adopte et met en oeuvre l'approche visée au paragraphe 2 du présent article, tout Membre doit reconnaître les fonctions et rôles différents et complémentaires des gouvernements, et des employeurs et travailleurs et de leurs organisations respectives, en tenant compte de la nature et de l'étendue variables de leurs responsabilités respectives.</p> <p><i>Article 5</i></p>
---	--

<p>Med sikte på att förebygga och avskaffa våld och trakasserier i arbetslivet ska varje medlemsstat respektera, främja och tillgodose de grundläggande principerna och rättigheterna i arbetslivet, dvs. föreningsfrihet och ett faktiskt erkännande av den kollektiva förhandlingsrätten, avskaffande av alla former av tvångsarbete och obligatoriskt arbete, ett reellt avskaffande av barnarbete samt avskaffande av diskriminering vid anställning och yrkesutövning, samt främja anständigt arbete.</p> <p><i>Artikel 6</i> Varje medlemsstat ska anta lagar, andra författningar och riktlinjer som säkerställer rätten till jämlikhet och icke-diskriminering vid anställning och yrkesutövning, också för kvinnliga arbetstagare och för arbetstagare och andra personer som tillhör en eller flera utsatta grupper eller grupper i utsatt ställning och som drabbas oproportionerligt av våld och trakasserier i arbetslivet.</p> <p>IV. SKYDD OCH FÖREBYGGANDE</p> <p><i>Artikel 7</i> Utan att det påverkar eller strider mot artikel 1, ska varje medlemsstat anta lagar och andra författningar för att definiera och förbjuda våld och trakasserier i arbetslivet, inbegripet könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier.</p> <p><i>Artikel 8</i> Varje medlemsstat ska vidta lämpliga åtgärder för att förebygga våld och trakasserier i arbetslivet, inbegripet att</p> <p>a) erkänna de offentliga myndigheternas viktiga roll vad gäller arbetstagare i den informella ekonomin, b) i samråd med berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer och på andra sätt, identifiera i vilka sektorer eller yrken och arbetsformer som arbetstagare och andra berörda personer är mer exponerade för våld och trakasserier än i andra,</p> <p>c) vidta åtgärder för att effektivt skydda sådana personer.</p> <p><i>Artikel 9</i> Varje medlemsstat ska anta lagar och andra författningar som kräver att arbetsgivare vidtar lämpliga åtgärder i proportion till deras bestämmanderätt för att förebygga våld och trakasserier i arbetslivet, inbegripet könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier, och i synnerhet, i den utsträckning som är praktiskt möjlig, för att</p>	<p>En vue de prévenir et d'éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, tout Membre doit respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, à savoir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, et aussi promouvoir le travail décent.</p> <p><i>Article 6</i> Tout Membre doit adopter une législation et des politiques garantissant le droit à l'égalité et à la non-discrimination dans l'emploi et la profession, notamment aux travailleuses, ainsi qu'aux travailleurs et autres personnes appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables ou groupes en situation de vulnérabilité qui sont touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement dans le monde du travail.</p> <p>IV. Protection et prévention</p> <p><i>Article 7</i> Sans préjudice des dispositions de l'article 1 et conformément à celles-ci, tout Membre doit adopter une législation définissant et interdisant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre.</p> <p><i>Article 8</i> Tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, notamment:</p> <p>a) reconnaître le rôle important des pouvoirs publics en ce qui concerne les travailleurs de l'économie informelle; b) identifier, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées et par d'autres moyens, les secteurs ou professions et les modalités de travail qui exposent davantage les travailleurs et autres personnes concernées à la violence et au harcèlement; c) prendre des mesures pour protéger ces personnes de manière efficace.</p> <p><i>Article 9</i> Tout Membre doit adopter une législation prescrivant aux employeurs de prendre des mesures appropriées correspondant à leur degré de contrôle pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, et en particulier, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable:</p>
---	--

<p>a) anta och genomföra, i samråd med arbetsstagare och deras representanter, en arbetsplatspolicy i fråga om våld och trakasserier,</p> <p>b) beakta våld och trakasserier och åtföljande psykosociala risker i hanteringen av arbetarskydds- och arbetsmiljöfrågor,</p> <p>c) identifiera faror och bedöma riskerna för våld och trakasserier, tillsammans med arbetstagare och deras representanter, och vidta åtgärder för att förebygga och kontrollera dem,</p> <p>d) tillhandahålla arbetstagare och andra berörda personer information och utbildning, i tillgängliga format och på lämpligt sätt, om identifierade faror och risker för våld och trakasserier och åtföljande förebyggande och skyddande åtgärder, inbegripet om arbetstagares och andra berörda personers rättigheter och skyldigheter med avseende på den policy som avses i led a.</p>	<p>a) d'adopter et de mettre en oeuvre, en consultation avec les travailleurs et leurs représentants, une politique du lieu de travail relative à la violence et au harcèlement;</p> <p>b) de tenir compte de la violence et du harcèlement, et des risques psychosociaux qui y sont associés, dans la gestion de la sécurité et de la santé au travail;</p> <p>c) d'identifier les dangers et d'évaluer les risques de violence et de harcèlement, en y associant les travailleurs et leurs représentants, et de prendre des mesures destinées à prévenir et à maîtriser ces dangers et ces risques;</p> <p>d) de fournir aux travailleurs et autres personnes concernées, sous des formes accessibles selon le cas, des informations et une formation sur les dangers et les risques de violence et de harcèlement identifiés et sur les mesures de prévention et de protection correspondantes, y compris sur les droits et responsabilités des travailleurs et autres personnes concernées en lien avec la politique visée à l'alinéa a) du présent article.</p>
<p>V. GENOMFÖRANDE OCH RÄTTSMEDDEL Artikel 10 Varje medlemsstat ska vidta lämpliga åtgärder för att</p> <p>a) övervaka efterlevnaden och verkställigheten av nationella lagar och andra författningar som rör våld och trakasserier i arbetslivet,</p> <p>b) säkerställa enkel tillgång till lämpliga och effektiva rättsmedel och säkra, rättvisa och effektiva mekanismer och förfaranden för rapportering och tvistlösning vid förekomster av våld och trakasserier i arbetslivet, såsom</p> <p>(i) förfaranden för klagomål och utredningar samt, där så behövs, tvistlösningsmekanismer på arbetsplatsen,</p> <p>(ii) tvistlösningsmekanismer utanför arbetsplatsen,</p> <p>(iii) domstolar eller skiljenämnder,</p> <p>(iv) skydd mot att klagande, offer, vittnen och visselblåsare utsätts för repressalier eller vedergällning,</p> <p>(v) rättsliga, sociala, medicinska och administrativa stödåtgärder för målsägande och offer,</p> <p>c) skydda den personliga integriteten för berörda personer och bevara konfidentiell information, i möjligaste mån och på lämpligt sätt, samt säkerställa att krav på personlig integritet och konfidentialitet inte missbrukas,</p> <p>d) föreskriva påföljder, där så är lämpligt, för förekommande fall av våld och trakasserier i arbetslivet,</p>	<p>V. Contrôle de l'application et moyens de recours et de réparation Article 10 Tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour:</p> <p>a) suivre et faire appliquer la législation nationale relative à la violence et au harcèlement dans le monde du travail;</p> <p>b) garantir un accès aisé à des moyens de recours et de réparation appropriés et efficaces ainsi qu'à des mécanismes et procédures de signalement et de règlement des différends en matière de violence et de harcèlement dans le monde du travail, qui soient sûrs, équitables et efficaces, tels que:</p> <p>i) des procédures de plainte et d'enquête et, s'il y a lieu, des mécanismes de règlement des différends au niveau du lieu de travail;</p> <p>ii) des mécanismes de règlement des différends extérieurs au lieu de travail;</p> <p>iii) des tribunaux et autres juridictions;</p> <p>iv) des mesures de protection des plaignants, des victimes, des témoins et des lanceurs d'alerte contre la victimisation et les représailles;</p> <p>v) des mesures d'assistance juridique, sociale, médicale ou administrative pour les plaignants et les victimes;</p> <p>c) protéger la vie privée des personnes concernées et la confidentialité, dans la mesure du possible et selon qu'il convient, et veiller à ce que les exigences en la matière ne soient pas appliquées abusivement;</p> <p>d) prévoir des sanctions, s'il y a lieu, en cas de violence et de harcèlement dans le monde du travail;</p>

<p>e) föreskriva att offer för könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier i arbetslivet ska ha faktisk tillgång till klagomåls- och tvistlösningsmekanismer, stöd, tjänster och rättsmedel som är jämställdhetsintegrerade, säkra och effektiva,</p> <p>f) erkänna konsekvenserna av våld i nära relationer och, i den utsträckning som det är praktiskt möjligt, minska dess påverkan i arbetslivet,</p> <p>g) säkerställa att arbetstagare har rätt att, utan att drabbas av repressalier eller andra oskäliga följder, lämna en arbetssituation som de av rimliga skäl antar utgöra en överhängande och allvarlig fara för liv, hälsa och säkerhet på grund av våld och trakasserier och att de har skyldighet att informera ledningen,</p> <p>h) säkerställa att arbetarskyddsmyndigheter och andra behöriga myndigheter, på lämpligt sätt, är bemyndigade att hantera våld och trakasserier i arbetslivet, inbegripet att utfärda förelägganden med krav på åtgärder med omedelbar verkan och förelägganden om att avbryta sådant arbete där faran för liv, hälsa eller säkerhet är överhängande, med förbehåll för eventuell lagstadgad rätt att överklaga till en domstol eller förvaltningsmyndighet.</p>	<p>e) prévoir que les victimes de violence et de harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail auront effectivement accès à des mécanismes de plainte et de règlement des différends, à un soutien, à des services et à des moyens de recours et de réparation tenant compte des considérations de genre, sûrs et efficaces;</p> <p>f) reconnaître les effets de la violence domestique et, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, atténuer son impact dans le monde du travail;</p> <p>g) garantir que tout travailleur a le droit de se retirer d'une situation de travail dont il a des motifs raisonnables de penser qu'elle présente un danger imminent et grave pour sa vie, sa santé ou sa sécurité, en raison de violence et de harcèlement, sans subir de représailles ni autres conséquences indues, et le devoir d'en informer la direction;</p> <p>h) veiller à ce que l'inspection du travail et d'autres autorités compétentes, le cas échéant, soient habilitées à traiter la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, notamment en ordonnant des mesures immédiatement exécutoires ou l'arrêt du travail lorsqu'il existe un danger imminent pour la vie, la santé ou la sécurité, sous réserve de tout droit de recours judiciaire ou administratif qui pourrait être prévu par la législation.</p>
<p>VI. HANDELNING, UTBILDNING OCH ÅTGÄRDER FÖR ATT HÖJA MEDVETENHETEN</p> <p><i>Artikel 11</i></p> <p>Varje medlemsstat ska i samråd med representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer sträva efter att säkerställa att</p> <p>a) våld och trakasserier i arbetslivet tas upp i relevanta nationella policyer, som till exempel sådana som rör arbetarskydd och arbetsmiljö, jämställdhet och icke-diskriminering och arbetskraftsmigration,</p> <p>b) arbetsgivare och arbetstagare och deras organisationer samt behöriga myndigheter ges handledning, resurser, utbildning eller andra verktyg i tillgängliga format på lämpligt sätt, om våld och trakasserier i arbetslivet, inbegripet om könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier,</p> <p>c) olika initiativ genomförs, inbegripet kampanjer för att höja medvetenheten.</p>	<p>VI. Orientations, formation et sensibilisation</p> <p><i>Article 11</i></p> <p>Tout Membre doit, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'efforcer de garantir que:</p> <p>a) la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail est traitée dans les politiques nationales pertinentes, comme celles relatives à la sécurité et à la santé au travail, à l'égalité et à la nondiscrimination et aux migrations;</p> <p>b) des orientations, des ressources, des formations ou d'autres outils concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, sont mis à la disposition des employeurs et des travailleurs et de leurs organisations ainsi que des autorités compétentes, sous des formes accessibles selon le cas;</p> <p>c) des initiatives sont prises en la matière, notamment des campagnes de sensibilisation.</p>
<p>VII. TILLÄMPNINGSMETODER</p> <p><i>Artikel 12</i></p> <p>Bestämmelserna i denna konventionen ska tillämpas genom nationella lagar och andra författningar samt genom kollektivavtal eller</p>	<p>VII. Méthodes d'application</p> <p><i>Article 12</i></p> <p>Les dispositions de la présente convention doivent être appliquées par voie de législation nationale ainsi que par des conventions</p>

<p>andra åtgärder som är förenliga med nationell praxis, inbegripet genom att befintliga åtgärder för hantering av arbetsmiljöfrågor utvidgas eller anpassas till att omfatta våld och trakasserier och genom att särskilda åtgärder utarbetas vid behov.</p> <p>VIII. SLUTBESTÄMMELSER</p> <p><i>Artikel 13</i> Ratifikationsdokument avseende denna konvention ska sändas till Internationella arbetsbyråns generaldirektör för registrering.</p> <p><i>Artikel 14</i> 1. Denna konvention ska vara bindande endast för de medlemsstater i Internationella arbetsorganisationen vilkas ratifikationer har registrerats hos Internationella arbetsbyråns generaldirektör. 2. Den träder i kraft tolv månader efter den dag då ratifikationer från två medlemsstater har registrerats hos generaldirektören. 3. Därefter träder konventionen i kraft för varje annan medlemsstat tolv månader efter den dag då dess ratifikation har registrerats.</p> <p><i>Artikel 15</i> 1. En medlemsstat som har ratificerat denna konvention kan säga upp den sedan tio år har förflutit från den dag då konventionen först träder i kraft, genom en skrivelse som sänds till Internationella arbetsbyråns generaldirektör för registrering. En sådan uppsägning får inte verkan förrän ett år efter den dag då den har registrerats. 2. Varje medlemsstat som har ratificerat denna konvention och som inte inom det år som följer på utgången av den i föregående punkt nämnda tioårsperioden gör bruk av den uppsägningsrätt som föreskrivs i denna artikel ska vara bunden för ytterligare en tioårsperiod och kan därefter säga upp konventionen inom det första året av varje ny tioårsperiod på de villkor som föreskrivs i denna artikel.</p> <p><i>Artikel 16</i> 1. Internationella arbetsbyråns generaldirektör ska underrätta samtliga av Internationella arbetsorganisationens medlemsstater om registreringen av alla ratifikationer och uppsägningar som har tagits emot från organisationens medlemsstater. 2. Vid underrättelsen till organisationens medlemsstater om registreringen av den andra ratifikation som har tagits emot ska generaldirektören göra medlemsstaterna uppmärksamma på den dag då konventionen träder i kraft.</p> <p><i>Artikel 17</i></p>	<p>collectives ou d'autres mesures conformes à la pratique nationale, y compris en étendant, ou en adaptant, les mesures existantes de sécurité et de santé au travail à la question de la violence et du harcèlement et en élaborant des mesures spécifiques si nécessaire.</p> <p>VIII. Dispositions finales</p> <p><i>Article 13</i> Les ratifications formelles de la présente convention sont communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement.</p> <p><i>Article 14</i> 1. La présente convention ne lie que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification a été enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail. 2. Elle entre en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres ont été enregistrées par le Directeur général. 3. Par la suite, cette convention entre en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date de l'enregistrement de sa ratification.</p> <p><i>Article 15</i> 1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement. La dénonciation prend effet une année après avoir été enregistrée. 2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans l'année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne se prévaut pas de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention dans la première année de chaque nouvelle période de dix années dans les conditions prévues au présent article.</p> <p><i>Article 16</i> 1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifie à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui sont communiquées par les Membres de l'Organisation. 2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification communiquée, le Directeur général appelle l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.</p> <p><i>Article 17</i></p>
---	---

<p>Internationella arbetsbyråns generaldirektör ska, för registrering i enlighet med artikel 102 i Förenta nationernas stadga, lämna Förenta nationernas generalsekreterare fullständiga upplysningar om samtliga ratifikationer och uppsägningar som har registrerats i enlighet med bestämmelserna i föregående artiklar.</p> <p><i>Artikel 18</i> När Internationella arbetsbyråns styrelse finner det nödvändigt ska den lämna Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens en redogörelse för hur denna konvention fungerar och överväga om det finns anledning att föra upp frågan om att helt eller delvis revidera den på konferensens dagordning.</p> <p><i>Artikel 19</i> 1. Om konferensen antar en ny konvention, varigenom denna konvention revideras, och den nya konventionen inte föreskriver annat</p> <p>a) ska en medlemsstats ratifikation av den nya reviderade konventionen anses i sig innebära omedelbar uppsägning av den här konventionen, utan hinder av bestämmelserna i artikel 15 ovan, om och när den nya konventionen har trätt i kraft,</p> <p>b) ska, från den dag då den nya reviderade konventionen träder i kraft, den här konventionen upphöra att vara öppen för ratifikation av medlemsstaterna.</p> <p>2. Denna konvention ska likväl förbli gällande till form och innehåll för de medlemsstater som har ratificerat den men inte den nya reviderade konventionen.</p> <p><i>Artikel 20</i> De engelska och franska versionerna av denna konventionstext har lika giltighet.</p> <p>Ovanstående är en giltig text av den konvention som vederbörligen antogs av Internationella arbetsorganisationen vid dess hundraåttonde möte som hölls i Genève och som förklarades avslutat den 21 juni 2019.</p> <p>Till bekräftelse härav har vi denna dag i juni 2019 undertecknat denna konvention.</p> <p><i>Konferensens ordförande</i></p> <p><i>Internationella arbetsbyråns generaldirektör</i></p>	<p>Le Directeur général du Bureau international du Travail communique au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et dénonciations enregistrées conformément aux articles précédents.</p> <p><i>Article 18</i> Chaque fois qu'il le juge nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présente à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examine s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.</p> <p><i>Article 19</i> 1. Au cas où la Conférence adopte une nouvelle convention portant révision de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention n'en dispose autrement: a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraîne de plein droit, nonobstant l'article 15 ci-dessus, la dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;</p> <p>b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesse d'être ouverte à la ratification des Membres.</p> <p>2. La présente convention demeure en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.</p> <p><i>Article 20</i> Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.</p> <p>Le texte qui précède est le texte authentique de la convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa cent huitième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le vingt et unième jour de juin 2019.</p> <p>EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce jour de juin 2019:</p> <p><i>Le Président de la Conférence</i></p> <p><i>Le Directeur général du Bureau international du Travail</i></p>
---	--

REKOMMENDATIONSTEXT

<u>REKOMMENDATION 206</u>	<u>Recommandation 206</u>
<p>REKOMMENDATION OM AVSKAFANDE AV VÅLD OCH TRAKASSERIER I ARBETSLIVET</p> <p>Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens, som har sammankallats till Genève av styrelsen för Internationella arbetsbyrå och samkallas där den 10 juni 2019 till sitt hundraåttonde möte (möte med anledning av hundraårsfirandet), har antagit 2019 års konvention om våld och trakasserier, har beslutat att anta vissa förslag om våld och trakasserier i arbetslivet, vilket är en fråga som utgör den femte punkten på mötets dagordning, och</p> <p>har fastställt att dessa förslag ska ta formen av en rekommendation som kompletterar 2019 års konvention om våld och trakasserier, antar denna dag, den 21 juni 2019, följande rekommendation, som kan kallas 2019 års rekommendation om våld och trakasserier.</p> <p>1. Bestämmelserna i denna rekommendation kompletterar bestämmelserna i 2019 års konvention om våld och trakasserier (nedan kallad konventionen) och bör tas i beaktande tillsammans med dem.</p> <p>I. CENTRALA PRINCIPER</p> <p>2. Vid antagandet och genomförandet av den inkluderande, helhetsinriktade och jämställdhetsintegrerande ansats som avses i artikel 4.2 i konventionen ska medlemsstaterna ta itu med våld och trakasserier i arbetslivet genom lagstiftning som gäller arbete och sysselsättning, arbetarsäkerhet, arbetsmiljö, jämlikhet och icke-diskriminering och vid behov genom straffrättslig lagstiftning.</p> <p>3. Medlemsstaterna bör säkerställa att alla arbetstagare och arbetsgivare, också inom de sektorer, yrken eller arbetsformer som i större utsträckning är exponerade för våld och trakasserier, åtnjuter fullständig föreningsfrihet och ett faktiskt erkännande av den kollektiva förhandlingsrätten i överensstämmelse med 1948 års konvention (nr 87) angående föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten, och 1949 års konvention (nr 98)</p>	<p>RECOMMANDATION CONCERNANT L'ÉLIMINATION DE LA VIOLENCE ET DU HARCELEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL</p> <p>La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 10 juin 2019, en sa cent huitième session (session du centenaire);</p> <p>Après avoir adopté la convention sur la violence et le harcèlement, 2019;</p> <p>Après avoir décidé d'adopter diverses propositions concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;</p> <p>Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention sur la violence et le harcèlement, 2019, adopte, ce vingt et unième jour de juin deux mille dix-neuf, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la violence et le harcèlement, 2019:</p> <p>1. Les dispositions de la présente recommandation complètent celles de la convention sur la violence et le harcèlement, 2019 (ci-après dénommée «la convention»), et devraient être considérées en relation avec elles.</p> <p>I. Principes fondamentaux</p> <p>2. Lorsqu'ils adoptent et mettent en oeuvre l'approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre visée au paragraphe 2 de l'article 4 de la convention, les Membres devraient traiter la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail dans la législation relative au travail et à l'emploi, à la sécurité et à la santé au travail, à l'égalité et à la non-discrimination, et dans le droit pénal, le cas échéant.</p> <p>3. Les Membres devraient veiller à ce que tous les travailleurs et tous les employeurs, y compris ceux dans les secteurs d'activité, professions et modalités de travail davantage exposés à la violence et au harcèlement, jouissent pleinement de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, conformément à la convention (no 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et à la convention (no 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.</p>

<p>angående tillämpning av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten.</p> <p>4. Medlemsstaterna bör vidta lämpliga åtgärder för att</p> <p>a) främja ett faktiskt erkännande av den kollektiva förhandlingsrätten på alla nivåer som ett sätt att förebygga och ta itu med våld och trakasserier och, i möjligaste mån, lindra konsekvenserna av våld i nära relationer i arbetslivet,</p> <p>b) stödja sådana kollektiva förhandlingar genom att samla in och sprida information om utveckling och god praxis vad gäller förhandlingsprocessen för och innehållet i kollektivavtal.</p> <p>5. Medlemsstaterna bör säkerställa att bestämmelser om våld och trakasserier i nationella lagar, andra författningar och riktlinjer beaktar Internationella arbetsorganisationens instrument om jämlikhet och icke-diskriminering, inbegripet 1951 års konvention (nr 100) och rekommendation (nr 90) angående lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde och 1958 års konvention (nr 111) och rekommendation (nr 111) angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning, samt andra relevanta instrument.</p> <p>II. SKYDD OCH FÖREBYGGANDE</p> <p>6. Bestämmelser om våld och trakasserier i nationella lagar, andra författningar och riktlinjer om arbetarskydd och arbetsmiljö bör beakta tillämpliga instrument från Internationella arbetsorganisationen om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, t.ex. 1981 års konvention (nr 155) om arbetarskydd och arbetsmiljö och 2006 års konvention (nr 187) om ett ramverk för att främja arbetsmiljö.</p> <p>7. Medlemsstaterna bör, på lämpligt sätt, ange i lagar och andra författningar att arbetstagare och deras representanter ska delta i utformningen, genomförandet och övervakningen av den arbetsplatspolicy som avses i artikel 9 a i konventionen, och som ska</p> <p>a) ange att våld och trakasserier inte kommer att tolereras,</p> <p>b) fastställa att program för förebyggande av våld och trakasserier ska upprättas med mål som vid behov kan mätas,</p> <p>c) närmare ange arbetstagarens och arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter,</p> <p>d) innehålla information om förfaranden för klagomål och utredningar,</p> <p>e) föreskriva att alla interna och externa meddelanden som avser våld och trakasserier</p>	<p>4. Medlemsstaterna bör vidta lämpliga åtgärder för att Les Membres devraient prendre des mesures appropriées pour:</p> <p>a) promouvoir la reconnaissance effective du droit de négociation collective à tous les niveaux comme moyen de prévenir la violence et le harcèlement et d'y remédier et, dans la mesure du possible, d'atténuer l'impact de la violence domestique dans le monde du travail;</p> <p>b) soutenir cette négociation collective en recueillant et en diffusant des informations sur les tendances et les bonnes pratiques concernant le processus de négociation et le contenu des conventions collectives.</p> <p>5. Les Membres devraient veiller à ce que les dispositions sur la violence et le harcèlement dans la législation et les politiques nationales tiennent compte des instruments de l'Organisation internationale du Travail relatifs à l'égalité et à la non-discrimination, notamment la convention (no 100) et la recommandation (no 90) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (no 111) et la recommandation (no 111) concernant la discrimination (employ et profession), 1958, et d'autres instruments pertinents.</p> <p>II. Protection et prévention</p> <p>6. Les dispositions en matière de sécurité et de santé au travail portant sur la violence et le harcèlement dans la législation et les politiques nationales devraient tenir compte des instruments pertinents de l'Organisation internationale du Travail relatifs à la sécurité et à la santé au travail, tels que la convention (no 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la convention (no 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.</p> <p>7. Les Membres devraient, selon le cas, préciser dans la législation que les travailleurs et leurs représentants devraient prendre part à la conception, à la mise en oeuvre et au suivi de la politique du lieu de travail visée à l'article 9 a) de la convention, et cette politique devrait:</p> <p>a) affirmer que la violence et le harcèlement ne seront pas tolérés;</p> <p>b) établir des programmes de prévention de la violence et du harcèlement, assortis s'il y a lieu d'objectifs mesurables;</p> <p>c) préciser les droits et obligations des travailleurs et de l'employeur;</p> <p>d) comporter des informations sur les procédures de plainte et d'enquête;</p> <p>e) prévoir que toutes les communications internes et externes concernant des cas de violence et de harcèlement seront dûment prises</p>
--	--

<p>kommer att beaktas i vederbörlig ordning och att lämpliga åtgärder kommer att vidtas,</p> <p>f) närmare ange den enskilda personens rätt till personlig integritet och konfidentialitet, i enlighet med vad som avses i artikel 10 c i konventionen, och samtidigt innehålla avvägningar vad gäller arbetstagarnas rätt till kännedom om alla faror,</p> <p>g) inkludera åtgärder för att skydda målsägande, offer, vittnen och visseblåsare mot repressalier och vedergällning.</p> <p>8. Den identifiering av faror och bedömning av risker på arbetsplatsen som avses i artikel 9 c i konventionen bör beakta faktorer som ökar sannolikheten för våld och trakasserier, inbegripet psykosociala faror och risker. Särskild uppmärksamhet bör ägnas faror och risker som</p> <p>a) härrör från arbetsvillkor och arbetsformer, organiseringen av arbetet och förvaltningen av mänskliga resurser, beroende på vad som är tillämpligt,</p> <p>b) involverar tredje parter, såsom klienter, kunder, tjänsteleverantörer, användare, patienter och allmänheten,</p> <p>c) härrör från diskriminering, missbruk av maktförhållanden samt genusnormer, kulturella normer och sociala normer som ger näring åt våld och trakasserier.</p> <p>9. Medlemsstaterna bör anta lämpliga åtgärder för sektorer eller yrken och arbetsformer där sannolikheten att exponeras för våld och trakasserier är störst, som nattarbete, ensamarbete, arbeten inom hälso- och sjukvård, hotell- och restaurangbranschen, sociala tjänster, alarmeringstjänster, hushållsarbete, transport, utbildning och nöjesbranschen.</p> <p>10. Medlemsstaterna bör vidta lagstiftningsåtgärder eller andra åtgärder för att skydda utländska arbetstagare, särskilt kvinnliga utländska arbetstagare, oberoende av den migrerandes status, i ursprungs-, transit- och destinationsländer enligt vad som är tillämpligt, från våld och trakasserier i arbetslivet.</p> <p>11. För att underlätta övergången från den informella till den formella ekonomin bör medlemsstaterna ge arbetstagare och arbetsgivare i den informella ekonomin, och deras sammanslutningar, resurser och stöd för att förebygga och ta itu med våld och trakasserier i den informella ekonomin.</p> <p>12. Medlemsstaterna bör säkerställa att åtgärder för att förebygga våld och trakasserier inte begränsar rätten för kvinnor eller de grupper som avses i artikel 6 i konventionen</p>	<p>en considération et traitées selon qu'il convient;</p> <p>f) préciser le droit des personnes à la vie privée et à la confidentialité énoncé à l'article 10 c) de la convention, en le conciliant avec le droit des travailleurs d'être informés de tout danger;</p> <p>g) comporter des mesures de protection des plaignants, des victimes, des témoins et des lanceurs d'alerte contre la victimisation et les représailles.</p> <p>8. L'évaluation des risques sur le lieu de travail visée à l'article 9 c) de la convention devrait tenir compte des facteurs d'aggravation des risques de violence et de harcèlement, y compris les dangers et risques psychosociaux. Une attention particulière devrait être accordée aux dangers et risques qui:</p> <p>a) découlent des conditions et modalités de travail, de l'organisation du travail ou de la gestion des ressources humaines, selon le cas;</p> <p>b) impliquent des tiers, tels que des clients, des prestataires de service, des usagers, des patients et des membres du public;</p> <p>c) sont dus à la discrimination, à des abus liés à des relations de pouvoir, ou à des normes de genre ou normes culturelles et sociales favorisant la violence et le harcèlement.</p> <p>9. Les Membres devraient adopter des mesures appropriées pour les secteurs ou professions et les modalités de travail qui peuvent être davantage susceptibles d'exposer à la violence et au harcèlement, comme le travail de nuit, le travail isolé, le secteur de la santé, l'hôtellerie et la restauration, les services sociaux, les services d'urgence, le travail domestique, les transports, l'éducation ou le secteur du divertissement.</p> <p>10. Les Membres devraient prendre des mesures législatives ou autres pour protéger contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail les travailleurs migrants, en particulier les travailleuses migrantes, quelle que soit leur statut migratoire, dans les pays d'origine, de transit ou de destination selon qu'il convient.</p> <p>11. Lorsqu'ils facilitent la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, les Membres devraient fournir des ressources et une assistance aux travailleurs et aux employeurs de l'économie informelle, et à leurs associations, pour prévenir et agir contre la violence et le harcèlement dans l'économie informelle.</p> <p>12. Les Membres devraient veiller à ce que les mesures de prévention de la violence et du harcèlement n'aient pas pour effet de restreindre ni d'exclure l'activité des femmes</p>
--	---

<p>att vara verksamma i särskilda arbeten, sektorer eller yrken, eller utestänger dem därför.</p> <p>13. Hänvisningen till utsatta grupper eller grupper i utsatta situationer i artikel 6 i konventionen ska tolkas i enlighet med tillämpliga internationella arbetsnormer och internationella människorättsinstrument.</p> <p>III. GENOMFÖRANDE, RÄTTSMEDEL OCH STÖD</p> <p>14. De rättsmedel som avses i artikel 10 b i konventionen kan inbegripa</p> <p>a) rätten att säga upp sig med ersättning,</p> <p>b) återanställning,</p> <p>c) lämplig skadeståndersättning,</p> <p>d) förelägganden med krav på åtgärder med omedelbar verkan för att säkerställa att vissa beteenden stoppas eller att policyer eller praxis ändras,</p> <p>e) juridiska arvoden och rättegångskostnader i enlighet med nationell lagstiftning och praxis.</p> <p>15. Offer för våld och trakasserier i arbetslivet bör ha tillgång till skadestånd vid psykosocial, fysisk eller annan skada eller sjukdom som resulterar i arbetsförmåga.</p> <p>16. De klagomåls- och tvistlösningsmekanismer för könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier som avses i artikel 10 e i konventionen bör inbegripa åtgärder som</p> <p>a) domstolar med särskild sakkunskap inom könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier,</p> <p>b) effektiv handläggning med tillbörlig skyndsamhet,</p> <p>c) juridisk rådgivning och hjälp till målsägande och offer,</p> <p>d) handledningar och annat informationsmaterial som är utarbetade och finns tillgängliga på språk som talas allmänt i landet,</p> <p>e) omvänd bevisbörda, när så är lämpligt, i andra förfaranden än straffrättsliga förfaranden.</p> <p>17. Det stöd, de tjänster och de rättsmedel för offer för könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier som avses i artikel 10 e i konventionen bör inbegripa åtgärder som</p> <p>a) stöd för att hjälpa offren att återinträda på arbetsmarknaden,</p>	<p>et des groupes visés à l'article 6 de la convention dans des emplois, secteurs ou professions déterminés.</p> <p>13. La référence aux groupes vulnérables et aux groupes en situation de vulnérabilité à l'article 6 de la convention devrait être interprétée conformément aux normes internationales du travail applicables et aux instruments internationaux relatifs aux droits humains applicables.</p> <p>III. Contrôle de l'application, moyens de recours et de réparation et assistance</p> <p>14. Les moyens de recours et de réparation visés à l'article 10 b) de la convention pourraient comprendre:</p> <p>a) le droit de démissionner avec une indemnisation;</p> <p>b) la réintégration dans l'emploi;</p> <p>c) une indemnisation appropriée du préjudice;</p> <p>d) des ordonnances exigeant que des mesures immédiatement exécutoires soient prises pour veiller à ce qu'il soit mis fin à certains comportements ou que des politiques ou pratiques soient modifiées;</p> <p>e) les frais de justice et les dépens, conformément à la législation et à la pratique nationales.</p> <p>15. Les victimes de violence et de harcèlement dans le monde du travail devraient pouvoir obtenir une indemnisation en cas de dommage ou maladie de nature psychosociale ou physique, ou de toute autre nature, ayant pour conséquence une incapacité de travail.</p> <p>16. Les mécanismes de plainte et de règlement des différends en cas de violence et de harcèlement fondés sur le genre visés à l'article 10 e) de la convention devraient comprendre des mesures telles que:</p> <p>a) des tribunaux possédant une expertise dans les affaires de violence et de harcèlement fondés sur le genre;</p> <p>b) un traitement des cas efficace et en temps voulu;</p> <p>c) des conseils et une assistance juridiques pour les plaignants et les victimes;</p> <p>d) des guides et autres moyens d'information mis à disposition et accessibles dans les langues couramment parlées dans le pays;</p> <p>e) le déplacement de la charge de la preuve, s'il y a lieu, dans les procédures ne relevant pas du droit pénal.</p> <p>17. Le soutien, les services et les moyens de recours et de réparation pour les victimes de violence et de harcèlement fondés sur le genre visés à l'article 10 e) de la convention devraient comprendre des mesures telles que:</p> <p>a) une aide à la réinsertion des victimes dans le marché du travail;</p>
--	---

<p>b) rådgivnings- och informationstjänster som är tillgängliga i lämplig form,</p> <p>c) jourtelefonlinjer som är öppna dygnet runt,</p> <p>d) nödtjänster,</p> <p>e) sjukvård och psykologiskt stöd,</p> <p>f) kriscenter, inbegripet skyddshem,</p> <p>g) särskilt utbildade polisenheter eller särskilt utbildade poliser till stöd för offren.</p> <p>18. De lämpliga åtgärder som i enlighet med artikel 10 f i konventionen ska vidtas för att lindra de konsekvenser våld i nära relationer har i arbetslivet kan inbegripa</p> <p>a) ledighet för offer för våld i nära relationer,</p> <p>b) flexibla arbetsformer och skydd för offer för våld i nära relationer,</p> <p>c) tillfälligt skydd mot avskedande för offer för våld i nära relationer vid behov, dock inte av orsaker som inte rör våld i nära relationer och dess konsekvenser,</p> <p>d) beaktande av våld i nära relationer vid bedömningen av risker på arbetsplatsen,</p> <p>e) ett system för hänskjutande till myndigheterna för åtgärder i syfte att lindra konsekvenserna av våld i nära relationer, när sådana åtgärder finns,</p> <p>f) åtgärder för att höja medvetenheten om konsekvenserna av våld i nära relationer.</p> <p>19. Personer som gjort sig skyldiga till våld och trakasserier i arbetslivet ska hållas ansvariga och när det är nödvändigt få tillgång till rådgivning eller andra åtgärder i syfte att förhindra att de gör sig skyldiga till ytterligare våld och trakasserier och att underlätta deras återanpassning till arbetet, om så krävs.</p> <p>20. Arbetarskyddsinspektörer och tjänstepersoner från andra behöriga myndigheter bör vid behov genomgå utbildningar i genderperspektiv för att de ska kunna identifiera och ta itu med våld och trakasserier i arbetslivet, inbegripet psykosociala faror och risker, könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier samt diskriminering av särskilda grupper av arbetstagare.</p> <p>21. Det uppdrag som ges till nationella organ med ansvar för arbetarskyddsinspektioner, arbetarskydd, arbetsmiljö, jämlikhet och icke-diskriminering, inbegripet jämställdhet, bör omfatta våld och trakasserier i arbetslivet.</p> <p>22. Medlemsstaterna bör sträva efter att samla in och publicera sådan statistik om våld och trakasserier i arbetslivet som är</p>	<p>b) des services de conseil et d'information fournis, selon le cas, d'une manière qui soit accessible;</p> <p>c) des permanences téléphoniques 24 heures sur 24;</p> <p>d) des services d'urgence;</p> <p>e) des soins et traitements médicaux ainsi qu'un soutien psychologique;</p> <p>f) des centres de crise, y compris des centres d'hébergement;</p> <p>g) des unités de police spécialisées ou des agents spécialement formés pour soutenir les victimes.</p> <p>18. Les mesures appropriées visant à atténuer l'impact de la violence domestique dans le monde du travail mentionnées à l'article 10 f) de la convention pourraient comprendre:</p> <p>a) un congé pour les victimes de violence domestique;</p> <p>b) des modalités de travail flexibles et une protection pour les victimes de violence domestique;</p> <p>c) une protection temporaire des victimes de violence domestique contre le licenciement, selon qu'il convient, sauf pour des motifs sans lien avec la violence domestique et ses conséquences;</p> <p>d) la prise en compte de la violence domestique dans l'évaluation des risques sur le lieu de travail;</p> <p>e) un système d'orientation vers les dispositifs publics visant à atténuer la violence domestique, lorsque ces dispositifs existent;</p> <p>f) la sensibilisation aux effets de la violence domestique.</p> <p>19. Les auteurs de violence et de harcèlement dans le monde du travail devraient être tenus responsables de leurs actes et bénéficier de services de conseil ou d'autres mesures, lorsqu'il y a lieu, en vue d'éviter qu'ils ne récidivent et de faciliter leur réinsertion au travail, selon qu'il convient.</p> <p>20. Les inspecteurs du travail et les agents d'autres autorités compétentes, selon le cas, devraient recevoir une formation intégrant les considérations de genre pour pouvoir détecter et agir contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris les dangers et risques psychosociaux, la violence et le harcèlement fondés sur le genre et la discrimination visant certains groupes de travailleurs.</p> <p>21. Le mandat des organismes nationaux chargés de l'inspection du travail, de la sécurité et de la santé au travail, et de l'égalité et de la non-discrimination, y compris l'égalité de genre, devrait inclure la violence et le harcèlement dans le monde du travail.</p> <p>22. Les Membres devraient s'efforcer de collecter des données et de publier des statistiques sur la violence et le harcèlement dans</p>
--	--

<p>klassificerad enligt kön, typ av våld och trakasserier och näringsgren, också med avseende på de grupper som avses i artikel 6 i konventionen.</p> <p>IV. HANLEDNING, UTBILDNING OCH ÅTGÄRDER FÖR ATT HÖJA MEDVETENHETEN</p> <p>23. Medlemsstaterna bör på behövt sätt finansiera, utveckla, genomföra och sprida</p> <p>a) program som syftar till att ta itu med faktorer som ökar sannolikheten för våld och trakasserier i arbetslivet, såsom diskriminering, missbruk av maktförhållanden och sådana genusnormer, kulturella normer och sociala normer som ger näring åt våld och trakasserier,</p> <p>b) jämställdhetsintegrerande handledningar och utbildningsprogram som stöd till domare, arbetarskyddsinspektörer, poliser, åklagare och andra myndighetspersoner vid fullgörande av uppdrag avseende våld och trakasserier i arbetslivet samt för att hjälpa statliga och privata arbetsgivare och arbetstagare och deras organisationer att förebygga våld och trakasserier i arbetslivet,</p> <p>c) modeller för riktlinjer och riskbedömningsverktyg avseende våld och trakasserier i arbetslivet, endera allmänna eller sektorspecifika, som beaktar den särskilda situationen för arbetstagare och andra personer som tillhör de grupper som avses i artikel 6 i konventionen,</p> <p>d) kampanjer på olika språk som talas i landet för att höja medvetenheten hos allmänheten, inbegripet utländska arbetstagare som vistas i landet, som förmedlar att våld och trakasserier är oacceptabla, i synnerhet könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier, uppmärksammar diskriminerande attityder och förebygger att offer, målsägande, vittnen och visselblåsare stigmatiseras,</p> <p>e) läroplaner och informationsmaterial om våld och trakasserier, inbegripet könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier, som är jämställdhetsintegrerade, på alla utbildningsnivåer och i överensstämmelse med nationell lagstiftning och nationella förhållanden,</p> <p>f) material till journalister och andra anställda inom media om könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier, inbegripet bakomliggande orsaker och riskfaktorer, med</p>	<p>le monde du travail, ventilées par sexe, par forme de violence et de harcèlement et par secteur d'activité économique, notamment s'agissant des groupes visés à l'article 6 de la convention.</p> <p>IV. Orientations, formation et sensibilisation</p> <p>23. Les Membres devraient financer, concevoir, mettre en oeuvre et diffuser, selon qu'il convient:</p> <p>a) des programmes visant à agir sur les facteurs d'aggravation des risques de violence et de harcèlement dans le monde du travail, y compris la discrimination, les abus liés à des relations de pouvoir et les normes de genre et les normes culturelles et sociales qui favorisent la violence et le harcèlement;</p> <p>b) des lignes directrices et des programmes de formation tenant compte des considérations de genre pour, d'une part, aider les juges, les inspecteurs du travail, les fonctionnaires de police, les procureurs et d'autres agents publics à s'acquitter de leur mandat en ce qui concerne la violence et le harcèlement dans le monde du travail et pour, d'autre part, aider les employeurs et les travailleurs des secteurs public et privé et leurs organisations à prévenir et à agir contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail;</p> <p>c) des modèles de recueils de directives pratiques et d'outils d'évaluation des risques concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, de portée générale ou propres à certains secteurs et tenant compte de la situation spécifique des travailleurs et autres personnes appartenant aux groupes visés à l'article 6 de la convention;</p> <p>d) des campagnes publiques de sensibilisation dans les diverses langues du pays, y compris celles des travailleurs migrants résidant dans le pays, qui attirent l'attention sur le caractère inacceptable de la violence et du harcèlement, en particulier de la violence et du harcèlement fondés sur le genre, s'attaquent aux comportements discriminatoires et préviennent la stigmatisation des victimes, des plaignants, des témoins et des lanceurs d'alerte;</p> <p>e) des programmes d'enseignement et des supports pédagogiques tenant compte des considérations de genre et portant sur la violence et le harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, à tous les niveaux du système éducatif et de la formation professionnelle, conformément à la législation et à la situation nationales;</p> <p>f) des outils à l'intention des journalistes et autres professionnels des médias sur la violence et le harcèlement fondés sur le genre, y compris sur leurs causes sous-jacentes et les</p>
--	---

<p>vederbörlig respekt för deras oberoende och yttrandefrihet,</p> <p>g) offentliga kampanjer som har som mål att främja säkra, välmående och harmoniska arbetsplatser som är fria från våld och trakasserier.</p> <p>Ovanstående är en giltig text av den rekommendation som vederbörligen antogs av Internationella arbetsorganisationen vid dess hundraåttonde möte som hölls i Genève och som förklarades avslutat den 21 juni 2019.</p> <p>Till bekräftelse härav har vi denna dag i juni 2019 undertecknat denna rekommendation</p> <p><i>Konferensens ordförande,</i></p> <p><i>Internationella arbetsbyråns generaldirektör,</i></p>	<p>facteurs de risque, en respectant dûment leur indépendance et la liberté d'expression;</p> <p>g) des campagnes publiques visant à promouvoir des lieux de travail sûrs, sains, harmonieux et exempts de violence et de harcèlement.</p> <p>Le texte qui précède est le texte authentique de la recommandation dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa cent huitième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le vingt et unième jour de juin 2019.</p> <p>EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce jour de juin 2019:</p> <p><i>Le Président de la Conférence,</i></p> <p><i>Le Directeur général du Bureau international du Travail,</i></p>
--	--