

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 de bestämmelser i konventionen som hör till området för lagstiftningen.

Konventionen och en kompletterande rekommendation 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 kärnprinciper, skydd och förebyggande, efterlevnad och rättsmedel samt vägledning, utbildning och åtgärder för att höja medvetenheten.

Konventionen trädde i kraft internationellt den 25 juni 2021. För Finlands vidkommande träder konventionen i kraft tolv månader efter den dag då dess ratifikation har registrerats. Den lag som ingår i propositionen avses träda i kraft samtidigt som konventionen träder i kraft för Finlands del, vid en tidpunkt som föreskrivs genom förordning av statsrådet.

INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
MOTIVERING	3
1 Bakgrund och beredning.....	3
1.1 Bakgrund	3
1.2 Beredning	3
1.2.1 Beredningen av konventionen	3
1.2.2 EU:s förslag till beslut om bemyndigande och behandlingen av förslaget	4
1.2.3 Beredningen på nationell nivå	6
2 Avtalets målsättning	6
3 De viktigaste förslagen.....	7
4 Propositionens konsekvenser.....	7
4.1 Ekonomiska konsekvenser	9
4.2 Konsekvenser för myndigheternas verksamhet.....	12
4.3 Samhälleliga konsekvenser	14
4.3.1 Konsekvenser för jämställdheten mellan könen	15
5 Remissvar	16
5.1 Remissvar	16
5.2 Utlåtande av rådet för bedömning av lagstiftningen	18
6 Bestämmelserna i konventionen och deras förhållande till lagstiftningen i Finland.....	19
7 Ikraftträdande	43
8 Bifall av Ålands lagting.....	44
9 Verkställighet och uppföljning	44
10 Behovet av riksdagens samtycke samt behandlingsordning	45
10.1 Behovet av riksdagsbehandling.....	45
10.1.1 Behörighetsfördelningen mellan EU och medlemsstaterna.....	45
10.1.2 Bestämmelser som hör till området för lagstiftningen	48
10.2 Behandlingsordning.....	50
LAGFÖRSLAG.....	53
Lag om Internationella arbetsorganisationens konvention om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet	53
FÖRDRAGSTEXT.....	54

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 könsbaserat våld på arbetsplatsen ska förbjudas och att det ska finnas behövliga verksamhetsprinciper, program, lagstiftning och andra åtgärder för att förhindra sådant våld.

Propositionen sammanhänger med ett av målen i regeringsprogrammet för statsminister Petteri Orpos regering den 20 juni 2023, Ett starkt och engagerat Finland (Statsrådets publikationer 2023:59), enligt vilket regeringen ska främja säkerheten i arbetet och förebyggandet av våldssituationer i arbetslivet.

1.2 Beredning

1.2.1 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 behandlingen 2018 utarbetade ILO:s arbetsbyrå två rapporter, av vilka den första innehåller en utredning om olika länders lagstiftning och praxis och en enkät om vilken form och vilket innehåll det eller de instrument som eventuellt ska användas för ändamålet bör ha. Den andra rapporten innehåller svaren på denna enkät samt utkast till konvention och rekommendation. Utkasten användes som underlag vid kommitténs första behandling. Inför den andra behandlingen, 2019, utarbetade ILO:s arbetsbyrå också två rapporter. Den första rapporten innehåller de utkast till konvention och kompletterande rekommendation som baserar sig på kommitténs behandling från 2018. I den sista rapporten ingår iakttagelser om svaren på enkäten i den föregående 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 och förteckningen över utsatta grupper, inklusive sexuella minoriteter. Begreppet våld och trakasserier kvarstod som ett sammanhållet 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 begrepp där båda ingår 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 omnämmande 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).

Det visade sig också vara svårt att i konventionens ingress få in att åtgärder mot våld och trakasserier sammanhänger med de mänskliga rättigheterna, vilket var viktigt bl.a. för Finland. I konventionen togs det överhuvudtaget inte in någon formulering om att våld och trakasserier av olika slag i anslutning till arbetslivet är en kränkning av de mänskliga rättigheterna, trots att redan befintliga internationella och regionala konventioner förbjuder våld och trakasserier eftersom de kränker de mänskliga rättigheterna.

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. Formellt har denna förpliktelse fullgjorts i fråga om denna konvention i och med att arbets- och näringsministeriet den 5 februari 2020 sände 2019 års rapport om arbetskonferensen till riksdagen. Som bilaga till rapporten överlämnades också konventionen och den kompletterande rekommendationen till riksdagen.

1.2.2 EU:s förslag till beslut om bemyndigande och behandlingen av förslaget

Den 22 januari 2020 antog Europeiska kommissionen ett förslag till rådets beslut om bemyndigande för medlemsstaterna att i Europeiska unionens intresse ratificera Internationella arbetsorganisationens konvention från 2019 om våld och trakasserier (konvention nr 190, [COM\(2020\) 24 final](#)). Enligt förslaget hör vissa delar av konventionerna till unionens exklusiva befogenhet, och medlemsstaterna kan därför inte till dessa delar ingå åtaganden som faller utanför unionens institutionella struktur. EU kan inte ratificera konventionen eftersom endast stater kan vara parter i sådana konventioner enligt ILO:s stadga. Enligt förslaget måste unionens institutioner och medlemsstater därför vidta de åtgärder som är nödvändiga för att säkerställa samarbete vid ratificeringen av konventionen och vid införlivandet av de förpliktelser som följer av den. I artikel 1 i förslaget bemyndigas medlemsstaterna att ratificera konventionen vad gäller

de delar som omfattas av de befogenheter som tilldelats unionen i grundfördraget. En skrivelse från statsrådet om kommissionens förslag har lämnats till riksdagen ([U 1/2020 rd](#)).

Enligt kommissionens förslag 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.

Under behandlingen av kommissionens förslag diskuterades arten av unionens befogenhet, behovet av ett beslut, beslutets förpliktande karaktär med avseende på konventionens ratificering och förfarandefrågor. Befogenhetens karaktär inverkar på huruvida rådet ska fatta ett beslut om bemyndigande. Om det till någon del är fråga om unionens exklusiva befogenhet, ska konventionen godkännas i unionens namn och ett beslut om bemyndigande krävs. Om konventionen faller inom unionens befogenhet, antingen helt eller delvis, men befogenheten inte är exklusiv till sin karaktär, finns det inte någon juridisk skyldighet att godkänna konventionen i unionens namn, utan det är då fråga om ett politiskt beslut.

Rådets rättstjänst antog ett eget ställningstagande i frågan, enligt vilket den befogenhet som följer av EU:s grundfördrag kan omfatta hela konventionen, men EU kan inte anses ha exklusiv befogenhet i förhållande till någon enskild bestämmelse i konventionen. I praktiken ledde olika uppfattningar om karaktären hos EU:s befogenhet, behovet av ett beslut och den ratificeringsskyldighet som eventuellt följer av beslutet samt den rättsliga osäkerhet som blir följden av allt detta till att förhandlingarna strandade. Den uppkomna situationen och eventuell fortsatt beredning behandlades vid ett antal tillfällen, men särskilt den ratificeringsskyldighet som framkommit gjorde stämningen spänd.

I det kompromissförslag som antogs våren 2023 föreslogs det att det tas in en formulering om att det för konventionens vidkommande är fråga om EU:s delade befogenhet, som delvis utnyttjas. Den rådgivande omröstningen om kompromissförslaget hölls i Ständiga representanternas kommitté (Coreper I) den 19 april 2023, där det inte fick det understöd som krävdes för kvalificerad majoritet. Även om medlemsstaterna stödde själva konventionen och dess mål ansåg en del medlemsstater att den bästa lösningen i en rättsligt oklar situation är att inte fortsätta behandlingen av förslaget. För att klargöra situationen föreslogs det att bristen på stöd skulle tas in i rådets protokoll, vilket emellertid inte gjordes. I stället utarbetades ett nytt kompromissförslag, som på nytt fördes till rådgivande omröstning i Coreper den 19 juli 2023. I det nya kompromissförslaget utgick man ifrån att konventionen omfattas av EU:s delade befogenhet, och formuleringarna i förslaget mjukades upp bl.a. genom att i stället för om bemyndigande tala om uppmaning (engelskans *invite*). Denna gång vann förslaget tillräckligt med understöd. Den allmänna riktlinjen antogs av Europeiska unionens råd den 18 september 2023. Det slutliga beslutet fattas efter att Europaparlamentet har gett sitt godkännande.

Såsom tidigare framgått har flera olika ståndpunkter framlagts under behandlingen, bl.a. om karaktären hos EU:s befogenhet och den förpliktande karaktären hos ett beslut. I synnerhet frågan om huruvida ett EU-beslut i ärendet förpliktar till att ratificera konventionen besvaras inte genom antagandet av beslutet på ett sätt som bringar rättsligt klarhet. I sista hand hör tolkningen av sådana frågor till EU-domstolen.

Av EU:s medlemsstater hade Grekland, Italien, Spanien, Irland och Frankrike ratificerat konventionen redan innan Coreper höll sitt möte i april 2023. Därefter har också medlemsstaterna Belgien och Tyskland ratificerat konventionen (läget den 6 november 2023 enligt ILO:s webbplats).

Närmare information om behörighetsfördelningen mellan EU och dess medlemsstater samt de viktigaste direktiven ingår i avsnitt 10.1.1.

1.2.3 Beredningen på nationell nivå

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 företrädare för Finlands delegation i såväl regerings-, arbetsgivar- som arbetstagargrupperna. Företrädarna för 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 utgör 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 första rapporten till ILO:s arbetsbyrå hösten 2017 samt ett utlåtande om den tredje 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 bl.a. arbetsmarknadens viktigaste centralorganisationer och företagarna. 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 en ratificering av konventionen av justitieministeriet, undervisnings- och kulturministeriet, inrikesministeriet, arbets- och näringsministeriet, utrikesministeriet, jämställdhetsombudsmannen, diskrimineringsombudsmannen, Akava ry, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, Tjänstemannacentralorganisationen STTK rf, Finlands näringsliv rf, KT Kommunarbetsgivarna, Statens arbetsmarknadsverk och Företagarna i Finland rf. Av dessa instanser lämnade 11 ett yttrande. Yttranden om utkastet till regeringsproposition begärdes våren 2020 av samma instanser och dessutom av landskapet Åland. Yttranden lämnades av 13 remissinstanser. Begäran om remissyttrande jämte bilagor samt de yttranden som lämnats finns tillgängliga på statsrådets webbplats på adressen <https://valtioneuvosto.fi/sv/projekt>, projektkoden är STM068:00/2019. Det har inte ordnats någon ny remissbehandling om utkastet till proposition senare, eftersom inga innehållsmässigt betydande ändringar har gjorts i propositionen. Rådet för bedömning av lagstiftningen har lämnat ett utlåtande om utkastet till proposition den 22 april 2022. Utkastet, även den senaste versionen, har behandlats i Finlands ILO-delegation.

2 Avtalets 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 könsbaserat våld och könsbaserade 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 policyer som säkerställer rätten till jämlikhet och icke-diskriminering i arbetslivet, 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 grad av kontroll 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 sanktioner (artikel 10). Dessutom ska medlemsstaterna säkerställa att våld och trakasserier i arbetslivet tas upp i relevanta nationella policyer, att olika aktörer ges vägledning, 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

Hur våld och trakasserier tar sig uttryck i Finland framgår av olika undersökningar och statistiska uppgifter. Enligt undersökningen om arbetsförhållanden 2018 (Hanna Sutela, Anna Pärnänen, Marianne Keyriläinen: Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018, Statistikcentralen, Helsingfors 2019, endast på finska), som jämförde undersökningarna om arbetsförhållanden åren 1977–2018, hade andelen löntagare som upplevt hot om våld i sitt arbete ökat sedan början av 1980-talet och var 2018 tre gånger så stor, vilket innebär att 45 procent av kvinnorna och 16 procent av männen (sammanlagt 30 procent) hade varit föremål för hot om våld. År 2018 hade nästan var femte (19 procent) av de kvinnliga löntagarna under de senaste 12 månaderna råkat ut för våld eller hot om våld i sitt arbete. Av männen hade 7 procent personliga erfarenheter av våld eller hot om våld under de senaste 12 månaderna. Skillnaden mellan män och kvinnor i fråga om frekvensen i att vara föremål för våld förklaras delvis av den könsbaserade uppdelningen i fråga om olika yrkeskategorier. En jämförelse av material som omfattar en längre period, 1990–2008, visar att våldet framförallt förekommer inom hälso- och sjukvård, socialt arbete, undervisning, samfärdsel och andra serviceyrken under denna period.

Enligt undersökningen om arbetsförhållanden 2018 uppgav sig 10 procent av de kvinnliga löntagarna och 2 procent av de manliga löntagarna att de upplevt sexuella trakasserier på sin arbetsplats under de senaste 12 månaderna. Sexuella trakasserier i arbetslivet är ett problem för i synnerhet unga kvinnor: bland kvinnorna i åldern 15–24 år hade 29 procent upplevt sexuella trakasserier på sin arbetsplats under de senaste 12 månaderna och bland kvinnorna i åldern 25–34 gällde detta 15 procent. Oftast var det kunder som stod för de sexuella trakasserier. När man ser på andelen trakasserier fördelade på samtliga löntagare hade 13 procent av kvinnorna och 3 procent av männen upplevt sexuella trakasserier från kundernas sida. De kvinnor som uppgav sig ha erfarenhet av sexuella trakasserier i någon utsträckning fördelade sig på alla yrkeskategorier, men i genomsnitt flest sådana erfarenheter förekom i yrkena inom social- och hälsovårdsbranschen och i serviceyrken, och därefter följde i fallande ordning yrkeskategorierna kontors- och kundtjänstpersonal, städare och försäljare som föremål för sexuella trakasserier. Männen hade blivit föremål för sexuella trakasserier i yrken inom social- och hälsovårdsbranschen och i arbetsuppgifter som lärare och sakkunniga i undervisningsbranschen, i arbete inom transportbranschen och servicebranschen och inom säkerhets- och bevakningsbranschen. Enligt undersökningen om arbetslivsförhållanden hade kvinnor också oftare utsatts för andra former av trakasserier och osakligt bemötande i arbetet än män. Av kvinnorna hade över hälften (52 procent) och av männen nästan en tredjedel (32 procent) någon gång utsatts för sådana handlingar i sitt arbete. Under de senaste 12 månaderna hade var tredje kvinna och omkring var sjätte man ställts inför sådana situationer.

Enligt arbetslivsbarometern 2022 (Työolobarometri 2022, Arbets- och näringsministeriets publikationer 2023:13, på finska, sammandrag på svenska) hade 14 procent av löntagarna 2022 bevitnat hur någon på deras arbetsplats blivit utsatt för våld eller hot om våld från kundens sida en eller flera gånger under de senaste 12 månaderna. Dessutom hade 7 procent av löntagarna själva blivit utsatta för våld eller hot om våld en eller flera gånger. Att bevittna våld eller själv bli föremål för våld är betydligt vanligare bland kvinnor än bland män. År 2022 hade 21 procent av kvinnorna och 9 procent av männen bevitnat våld en eller flera gånger på sin arbetsplats. Av kvinnorna hade 10 procent blivit utsatta för våld en eller flera gånger och av männen 3 procent. Det var betydligt vanligare inom kommunsektorn än inom andra sektorer att bevittna eller uppleva våld. Inom kommunsektorn hade 37 procent av löntagarna bevitnat våld på sin arbetsplats och 19 procent hade också själva utsatts för våld. Enligt arbetslivsbarometern 2022 har det inte skett några nämnvärda förändringar i andelen personer som bevitnat eller blivit utsatta för våld under åren 2012–2020, men det verkar dock som om coronatiden har lett till en viss minskning av bevittnandet och upplevelserna av våld.

I arbetslivsbarometern för 2021 ingick det för första gången en fråga om respondenterna har blivit utsatta för sexuella trakasserier på sin arbetsplats, t.ex. från arbetskamraternas, chefens eller kundernas sida. Frågan upprepades i barometern för 2022. Enligt svaren hade 6 procent av löntagarna blivit utsatta för sexuella trakasserier 2022 under den 12-månadersperiod som föregick enkäten. Fler kvinnor än män hade upplevt sexuella trakasserier (9 procent kvinnor och 2 procent män). Att ha upplevt sexuella trakasserier var vanligare inom kommunsektorn och den privata servicebranschen än inom den industriella och statliga sektorn.

Arbetshälsoinstitutets uppföljande undersökning av personalen i den offentliga sektorn (<https://www.ttl.fi/sv/forskning/projekt/uppfoljningsundersokningen-om-personalen-i-offentliga-sektorn-in-finland-fps>) är en mycket omfattande undersökning där såväl personalens välbefinnande och hälsa som arbetet och förändringar i det följs upp. Den omfattar två delområden: Kommun10-undersökningen och undersökningen om personalens välbefinnande. Enligt uppgifter från Arbetshälsoinstitutet 2020 och 2021 har nästan hälften av personalen utsatts för våld och hot från klienternas sida (Kommun10: 42 procent, undersökningen om personalens välbefinnande 49 procent). De våldsamma och hotfulla situationerna gällde i

synnerhet unga arbetstagare under 30 år (Kommun10: 60 procent, undersökningen om personalens välbefinnande: 64 procent). Inom kommunsektorn utsätts kvinnor oftare för våldsamma eller hotfulla situationer i klientkontakter än män (Kommun10: kvinnor 45 procent och män 33 procent). Nästan hälften av de kvinnor och män som arbetade på sjukhus hade upplevt våldsamma eller hotfulla situationer (undersökningen om personalens välbefinnande: kvinnor 48 procent och män 51 procent).

Enligt Arbetshälsoinstitutets forskningsdata har 5 procent av de anställda inom kommunsektorn blivit utsatta för sexuella trakasserier av någon av sina kolleger, chefer, kunder eller klienter. Kvinnor har upplevt mer sexuella trakasserier på arbetsplatsen än män (Kommun10: 6 procent kvinnor och 4 procent män, undersökningen om personalens välbefinnande: 13 procent kvinnor och 8 procent män). I synnerhet unga utsätts för sexuella trakasserier. Av dem som är under 30 år har 13 procent upplevt sexuella trakasserier och av dem som är under 30 år och arbetar på sjukhus 29 procent. Nästan en tredjedel av kvinnorna under 30 år och en fjärdedel av männen hade upplevt sexuella trakasserier.

Det urval av statistiska uppgifter eller forskningsdata som presenteras ovan ger viss, likartad information om i vilken utsträckning våld och trakasserier i samband med arbete förekommer i Finland. Det finns också forskningsdata som visar att de olika hotfulla situationer och trakasserier som arbetstagarna utsätts för i Finland är underrapporterade och därmed är osynliga faktorer som utgör ett hot mot arbetstagarnas hälsa och välbefinnande. Resultaten av den fallstudie inom kommunsektorn som gjordes med hjälp av statsrådets utrednings- och forskningsfinansiering visade att de enkäter som riktades till arbetstagarna ger en minimiuppskattning av antalet hotfulla situationer (Projektet KuntaTurva https://valtioneuvosto.fi/-/10616/selvitys-kuntien-turvallisuustilanne-on-heikentynyt-sote-ja-opetussektoreilla?languageId=sv_SE). I en femtedel av fallstudierna var det faktiska antalet anmälningar till och med tio gånger så stort som det som rapporterats i enkäten.

4.1 Ekonomiska konsekvenser

När en medlemsstat ratificerar konventionen förbinder den sig till den målnivå som uttrycks i konventionsbestämmelserna. Den viktigaste effekten av att förbinda sig till konventionen är att den stärker verkställigheten av redan gällande lagstiftning. Den stärker också den övergripande strategin för att 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 vidareutvecklandet av olika skyddande åtgärder och stödåtgärder och förfaranden, som i sin tur kan vara 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 tillämpningskommitté (se avsnitt 9 Verkställighet och uppföljning).

Lagstiftningen i Finland utgår redan i nuläget ifrån att personer ska skyddas mot våld och trakasserier i sitt arbete. 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.

Våld och trakasserier i arbetslivet har betydande negativa konsekvenser för arbetstagare, arbetsgemenskapen och samhället. Den som utsatts för våld eller trakasserier orsakar psykisk, fysisk och ekonomisk skada och i värsta fall kan våld eller trakasserier leda till att arbetsförmågan går förlorad, eller till och med till döden. Våld eller trakasserier i arbetslivet leder dessutom till kostnader på olika nivåer, bl.a. som ett resultat av utnyttjandet av social- och hälsovård samt rättstjänster eller utbetalningar av förmåner och ersättningar. Dessutom kan våld och trakasserier i arbetet orsaka betydande skada för vilket rykte en viss organisation eller t.ex. en viss bransch har.

Av arbetslivsbarometern 2020 (Työolobarometri 2020, Arbets- och näringsministeriets publikationer 2021:36, s. 87, på finska, sammandrag på svenska) framgår det att mobbning på arbetsplatsen avspeglas på individnivå som psykiska och fysiska symptom och på arbetsgemenskapsnivå bl.a. som försvagad arbetsmotivation. Enligt arbetslivsbarometern har undersökningar också visat att mobbning på arbetsplatsen har liknande följder för den som bevittnar mobbningen utifrån som för den som själv utsätts för mobbning, såsom depression, nervositet och sömnsvårigheter. Sjukfrånvaro och förtida pensionering medför i sin tur kostnader för hela samhället. Även våld eller hot om våld har en negativ inverkan på arbetstagarens välbefinnande, även om arbetstagaren inte får fysiska skador. Redan enbart hotet om våld i arbetet belastar, även om något våld inte skulle uppkomma.

Det finns endast få kalkyler över vilka kostnader som förpliktelserna i fråga om arbetarskyddet orsakar arbetsgivaren. I arbets- och näringsministeriets publikation (Utredning om administrativa kostnader som orsakas företagen – arbetsgivarens informationsförpliktelser. Arbets- och näringsministeriets publikationer 7/2010, på finska med referat på svenska) kartlades informationsförpliktelserna i den lagstiftning som är förpliktande för arbetsgivaren och bedömdes de administrativa kostnaderna och den administrativa bördan för företagen. Enligt publikationen är de administrativa kostnaderna sådana kostnader som orsakas företagen när de enligt lagstiftningens krav samlar in, bearbetar och lämnar ut olika slags information till myndigheter eller tredje part. Den administrativa bördan består av insamling av sådana uppgifter som företaget inte behöver för sin egen affärsverksamhet och som alltså samlas in endast på grund av kraven i lagstiftningen.

Enligt utredningen har de fem mest arbetskrävande förpliktelserna i anslutning till arbetarskyddet mätt i administrativa kostnader varit utredning och bedömning av riskerna i arbetet (10 § i arbetarskyddslagen, 738/2002), behövliga anvisningar om anordningars användning och säkerhet (45 § i arbetarskyddslagen), information om åtgärder i anslutning till arbetarskyddsanmälan (19 § i arbetarskyddslagen), anvisningar om de åtgärder som ska vidtas vid olycksfall eller sjukdom (46 § i arbetarskyddslagen) samt angivelser om placeringen av förstahjälputrustning (46 § i arbetarskyddslagen). Enligt utredningen ingick det inte någon administrativ börda i de tre mest arbetskrävande förpliktelserna. Av utredningen framgår det att t.ex. de administrativa kostnaderna per fall för en utredning och bedömning av riskerna i arbetet (10 § i arbetarskyddslagen) är 16 236 euro och den totala administrativa kostnaden 1 631 702 000 euro. De administrativa kostnaderna per fall i samband med utarbetandet av anvisningar för förfarandena i samband med säkerhetsarrangemang eller säkerhetsanordningar för att förebygga våld (27 § i arbetarskyddslagen) är 31 euro och de totala administrativa kostnaderna 3 137 000 euro. Av detta utgör den administrativa bördan 25 procent, dvs. 784 000 euro. Lagstiftningen om arbetarskyddet orsakar enligt utredningen administrativa kostnader på sammanlagt 3,4 miljarder euro, av vilket uppskattningsvis endast 0,6 procent är en administrativ börda. Därmed upplevs största delen av de skyldigheter som hänför sig till arbetarskyddet som en viktig del av företagets egen verksamhet (arbets- och näringsministeriets publikationer 7/2010, avsnittet om arbetarskyddsförpliktelser s. 38–43).

Det är svårt att uppskatta de ekonomiska förluster som situationer som involverar våld och trakasserier orsakar i arbetslivet, eftersom det inte finns så mycket specifik information att tillgå om dem. Folkpensionsanstalten för statistik över dem som får sjukdagpenning och utbetalda förmåner (Folkpensionsanstalten, mottagare av sjukdagpenningar och utbetalda förmåner 2017–2021). Folkpensionsanstaltens statistik innehåller inte uppgifter om våld och trakasserier i arbetet, och därför framgår det inte av sjukdagpenningsstatistiken i hur många fall en sådan situation eventuellt är en orsak till förmånen. År 2021 fick sammantaget cirka 305 000 personer sjukdagpenning och det totala beloppet av utbetalda förmåner uppgick till cirka 856 miljoner euro. Antalet ersättningsdagar uppgick till närmare 15 miljoner, och förmånen var i genomsnitt cirka 58 euro per dag.

Enligt uppgifter från Olycksfallsförsäkringscentralen har det under åren 2016–2022 förekommit i genomsnitt cirka 650 skadefall årligen där löntagare har ersatts på grund av misshandel som inträffat under arbetstid (674 fall 2016, 528 fall 2020 och 800 fall 2022). Indelat enligt yrkeskategori har flest fall förekommit i kategorierna för omsorgstjänster och hälso- och sjukvård (i genomsnitt 150 fall per år), skydds- och bevakningsarbete (i genomsnitt 130 fall per år) samt i fråga om sakkunniga inom hälso- och sjukvård (i genomsnitt 70 fall per år). Största delen av fallen är ringa till sin allvarlighetsgrad, dvs. de har lett till kortvarig arbetsförmåga (arbetsförmåga 0–3 dagar i 531 fall, 4–6 dagar i 46 fall år 2019). Det finns dock också allvarliga fall som har lett till långvarig arbetsförmåga eller invalidpension (arbetsförmåga i 91–180 dagar i 7 fall och arbetsförmåga i över 180 dagar eller pension i 2 fall år 2019). Åren 2016 respektive 2020 har skadefallet lett till att personen avlidit i ett fall. Enligt uppgifter från Olycksfallsförsäkringscentralen har ersättningar för arbetstidsskador till följd av misshandel betalats till ett belopp av i genomsnitt 700 000 euro per år under de senaste åren.

I den uppföljning som pensionsbolagen genomför i fråga om sina kunder uppges att arbetsgivarens kostnader för sjukfrånvarodagar uppgår till 300–500 euro. Kostnaderna kan dock variera i olika företag och branscher från uppskattningsvis 100 euro upp till 500 euro per dag. Enligt uppskattningar kan sökandet efter och introduktion och utbildning av en ny arbetstagare i uppgifter på inledande nivå kosta upp till cirka 50 procent av en avgående arbetstagares årslön, i fråga om en tjänsteman cirka 125 procent och i fråga om erfarna chefer eller personer som utför krävande sakkunnigarbete upp till 200 procent av arbetstagarens årslön (<https://www.forbes.com/sites/billconerly/2018/08/12/companies-need-to-know-the-dollar-cost-of-employee-turnover/?sh=3a6e6373d590>).

Kostnaderna för våld mot kvinnor har utvärderats i en undersökning som gjordes 2002 (Markku Heiskanen - Minna Piispa: Väkvällan kustannukset kunnassa. Social- och hälsovårdsministeriets utredningar 2002:6, på finska, sammandrag på svenska). Största delen av det våld mot kvinnor som hade utretts var våld i parrelationer. I undersökningen bedömdes det att sådant våld orsakade kostnader på 91 miljoner euro på årsnivå. I medelstora kommuner uppgick kostnaderna för våld mot kvinnor till 103 000 euro per månad och på årsnivå till cirka 1,2 miljoner euro. Drygt hälften av kostnaderna härrörde från den sociala sektorn, drygt en femtedel från den rättsliga sektorn och en femtedel från hälsovårdssektorn. Enligt en nyare undersökning (Heli Siltala, Tomomi Hisasue, Johanna Hietamäki, Juhani Saari, Taina Laajasalo, Martta October, Hanna-Leena Laitinen, Jani Raitanen: Användning av tjänster och kostnader till följd av våld i nära relationer inom hälso-, social- och rättstjänster. Statsrådets publikationsserie för utrednings- och forskningsverksamhet 2022:52, på finska, sammandrag på svenska) var enbart den årliga merkostnaden för hälso- och sjukvårdstjänster till följd av våld i nära relationer 1 024 euro per person jämfört med den övriga befolkningen. Enligt undersökningen uppgick de direkta merkostnaderna för hälso- och sjukvården till följd av det fysiska våld som kvinnor utsätts för i parrelationer till 150 miljoner euro per år under en femårsperiod (enligt befolkningsundersökningen är 146 000 kvinnor offer för fysiskt våld i

parrelationer). Även om dessa undersökningar inte hänför sig till arbetslivet, ger de en viss bild av de kostnader som kan hänföra sig till de rättsliga, sociala, medicinska och administrativa stödåtgärder som ingår i artikel 10 i ILO-konventionen.

Förslaget i propositionen innebär inga ändringar i lagstiftningen eller andra ändringar i godkännandet och ikraftsättandet av konventionen. Denna proposition har i sig inte några betydande ekonomiska konsekvenser. Det är dock viktigt att förstå att engagemang och satsningar för att förebygga och förhindra våld och trakasserier i arbetet påverkar människors hälsa och välbefinnande och bidrar till längre yrkeskarriärer och till att anställda orkar bättre och stannar kvar i arbete. På så sätt har engagemang och satsningar återverkningar på kostnaderna, inte bara på företagsnivå utan också på samhällsnivå. Det är också viktigt att problemen med våld och trakasserier synliggörs, eftersom de skadliga konsekvenserna kan minimeras med hjälp av framförhållning och efterbehandling. Föregripande av hot- och trakasserisituationer, planering som grundar sig på framförhållning och säkerställande av efterbehandling minskar de olägenheter som såväl arbetstagare som arbetsorganisationer upplever.

4.2 Konsekvenser för myndigheternas verksamhet

Godkännandet av konventionen framhäver de skyldigheter som för närvarande gäller redan befintlig myndighetsverksamhet. Godkännandet av konventionen inverkar inte på myndigheternas befintliga uppgifter eller behörighet. Godkännandet av konventionen inverkar inte heller direkt på antalet ärenden som kommer till myndigheterna för behandling, och de beräknas hålla sig på samma nivå som för närvarande under de närmaste åren. Ökad medvetenhet om detta fenomen och dess skadlighet i arbetslivet kan på lång sikt bidra till att myndigheterna kontaktas med allt lägre tröskel. Å andra sidan kan en ökad medvetenhet och ingripande i frågor på arbetsplatsnivå bidra till att minska behovet av myndighetsrådgivning och myndighetstillsyn.

De regionala arbetarskyddsmyndigheterna är regionförvaltningsverkens ansvarsområden för arbetarskyddet. Antalet anställda inom ansvarsområdena för arbetarskyddet var 415 årsverken år 2021. Trakasserier och osakligt bemötande och hot om våld övervakas som en del av tillsynen över hur belastande arbetet är. År 2021 riktades cirka 13 procent av resurserna för myndighetsinitierad tillsyn inom ansvarsområdena för arbetarskyddet till tillsynen över hur belastande arbetet är. Enligt det servicelöfte som ansvaret för arbetarskyddet avgett ska den kundinitierade efterfrågan på tjänster oavsett bransch och arbetsplats till fullo bemötas enligt avtalad leveranstid och tillgänglighet. Om antalet kundkontakter som gäller ett enskilt tema ökar, riktas resurser till att svara på den kundinitierade efterfrågan genom myndighetsinitierad verksamhet. Dessutom försöker man med hjälp av kommunikation kring temat och t.ex. genom att utveckla webbplatsernas informationsinnehåll erbjuda information som kan användas på arbetsplatserna. Omfattningen av och innehållet i den kundinitierade efterförfrågan beaktas också i planeringen av tillsynen på myndighetsinitiativ.

År 2021 registrerades sammanlagt 1 621 kundkontakter i anslutning till trakasserier och osakligt bemötande. Av dem ledde 101 till en inspektion och 246 till åtgärder av arbetarskyddsmyndigheten. I anslutning till hot om våld registrerades 117 kundkontakter. Av dem ledde 13 till en inspektion och 35 till åtgärder av arbetarskyddsmyndigheten. (Uppgifterna gällande tillsyn i fråga om regionförvaltningsverkens ansvarsområden för arbetarskyddet baserar sig på uppgifter från deras informationssystem Vera, förutom när det gäller anmälningar till polisen, som baserar sig på uppgifter från regionförvaltningsverkens system USPA.)

År 2021 utövades tillsynen över hot om våld genom 585 inspektioner och i anslutning till dem meddelades 309 anvisningar och 27 uppmaningar. Tillsynen över trakasserier och osakligt bemötande utövades genom 206 inspektioner och i anslutning till dem meddelades 125 anvisningar och 12 uppmaningar. Med stöd av 27 eller 28 § i arbetarskyddslagen ålades 496 skyldigheter. Skyldigheter ålades också bl.a. i fråga om utredning och bedömning av riskerna i arbetet, introduktion och handledning samt psykosocial belastning. I fem fall gjordes en anmälan till polisen om ett misstänkt arbetarskyddsbrott som var förenat med trakasserier.

Åren 2022–2023 genomför ansvarsområdena för arbetarskyddet ett riksomfattande tillsynsprojekt där risken för våld och den belastning en sådan risk medför utgör kärnan. Syftet med projektet är att uppmuntra arbetsplatserna till att utveckla sin egen säkerhetsledning och att öka arbetsgivarnas medvetenhet om särskilt uppenbara hot om våld och den psykosociala belastning som sådana medför samt om förebyggande, förhindrande och hantering av hot om våld. År 2022 genomfördes cirka 380 inspektioner inom projektet och för 2023 planeras 446 inspektioner. Av de ärenden som granskades inom projektet upptäcktes år 2022 flest brister i utredningen och bedömningen av riskerna i arbetet, i företagshälsovårdens arbetsplatsutredningar och i hanteringen av risken för våld. Syftet med tillsynen är att den ska ha genomslag där riskerna för våld är som störst. Därför riktas tillsynen i första hand till arbetsplatser där det finns ett uppenbart hot om våld som inte helt kan undanröjas t.ex. genom strukturella eller tekniska lösningar eller utbildning eller där risken för våld är den huvudsakliga orsaken till psykosocial belastning (projektplan för tillsynsprojektet gällande våld och arbetsbelastning 2023 och årsrapporten för ansvarsområdena för arbetarskyddet 2022).

Jämställdhetsombudsmannen övervakar jämställdheten mellan kvinnor och män i arbetslivet och diskriminering i arbetslivet. Jämställdhetsombudsmannens byrå utförde i medeltal 10,7 årsverken 2021. Under 2021 kontaktades jämställdhetsombudsmannen sammanlagt 989 gånger. Av dessa var 65 procent (640 stycken) skriftliga och 35 procent (349 stycken) telefonsamtal. Av de skriftliga kontakterna gällde 35 procent (225 stycken) diskrimineringsfrågor, och cirka 45 procent av dem gällde diskriminering i arbetslivet. Hälften av samtalen (175 stycken) gällde diskriminering. Omkring 80 procent av de telefonsamtal som gällde diskriminering gällde arbetslivet, och cirka 30 procent av dem gällde diskriminering på grund av graviditet eller familjeledighet. År 2021 gällde åtta av de skriftliga kontakterna och telefonkontakterna i anslutning till diskriminering trakasserier på arbetsplatsen (Jämställdhetsombudsmannens årsberättelse 2021, Jämställdhetspublikationer 2022:4).

År 2021 fattades det på jämställdhetsombudsmannens byrå beslut i sammanlagt 623 ärenden som var under skriftlig behandling. Av dessa gällde cirka 36 procent (225 ärenden) diskrimineringsförbudet enligt jämställdhetslagen. Av alla diskrimineringsrelaterade ärenden gällde cirka 40 procent (96 ärenden) könsdiskriminering i arbetslivet. De behandlade ärendena gällde oftast misstänkt diskriminering på grund av graviditet eller föräldraskap, diskriminering vid anställning eller lönediskriminering.

Enligt uppgifter från jämställdhetsombudsmannens byrå omfattar de kontakter som gäller trakasserier både sådana sexuella trakasserier som förbjuds i jämställdhetslagen och trakasserier på grund av kön. Trakasserier kan anmälas också i samband med annan diskriminering som är förbjuden enligt jämställdhetslagen. Antalet kontakter som gäller fler diskrimineringsgrunder än en framgår dock inte av statistiken. Trots att antalet kontakttaganden som gäller sexuella trakasserier är tämligen litet, har jämställdhetsombudsmannens webbsidor om sexuella trakasserier dock varit bland de mest lästa i flera år. Enligt uppgifter från jämställdhetsombudsmannens byrå besöktes dessa webbsidor 2 688 gånger 2021 och 2 350 gånger 2020. Det kan finnas fler läsare än så, eftersom endast de användare som har godkänt kakor registreras i antalet besökare.

Den regelbundna tillsynen över konventionen baserar sig på medlemsstaternas rapporter (se avsnitt 9 om verkställighet och uppföljning). Ansvaret för handläggningen av ILO-ärendena åligger arbets- och näringsministeriet tillsammans med de övriga ministerierna och Finlands ILO-delegation, som vilar på trepartsbasis och har tillsatts av statsrådet. Rapporterna bereds vid de ministerier till vars ansvarsområde konventionen innehållsmässigt hör. Till social- och hälsovårdsministeriets ansvarsområde hör bl.a. arbetarskyddet och jämställdhet mellan kvinnor och män. Uppgifterna i samband med rapporteringen kan skötas inom ramen för de befintliga resurserna.

Godkännandet av konventionen bedöms inte ha några betydande konsekvenser för myndigheternas verksamhet.

4.3 Samhälleliga konsekvenser

Konventionen är den första internationella juridiskt bindande konventionen som uttryckligen handlar om bekämpning av våld och trakasserier i arbetslivet. Godkännandet av konventionen är av stor principiell betydelse när det gäller att förebygga och förhindra våld och trakasserier i arbetet. Godkännandet och ikraftsättandet av konventionen främjar och stöder tillgodoseendet av de grundläggande fri- och rättigheter som anges i grundlagen, antingen direkt eller indirekt. Sådana är i synnerhet jämlikhet enligt 6 § i grundlagen, rätt till personlig integritet och trygghet enligt 7 § i grundlagen, rätt till arbete och näringsfrihet enligt 18 § i grundlagen samt det allmännas skyldighet att sörja för skyddet av arbetskraften, rätten till grundläggande försörjning och det allmännas skyldighet att tillförsäkra tillräckliga social-, hälsovårds- och sjukvårdstjänster enligt 19 § i grundlagen samt garantierna för rättsskyddet enligt 21 § i grundlagen.

Enligt 22 § i grundlagen ska det allmänna se till att de grundläggande fri- och rättigheterna samt de mänskliga rättigheterna tillgodoses. I motiveringen till regeringens proposition om de grundläggande fri- och rättigheterna redogörs för bestämmelsens innehåll (Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till ändring av grundlagarnas stadganden om de grundläggande fri- och rättigheterna, RP 309/1993 rd, s. 79). Enligt motiveringen är det för det praktiska förverkligandet av de grundläggande fri- och rättigheterna inte tillräckligt att den offentliga makten avhåller sig från ingrepp i de grundläggande fri- och rättigheterna, utan det faktiska förverkligandet av de grundläggande fri- och rättigheterna förutsätter ofta aktiva åtgärder från det allmännas sida, t.ex. för att skydda individens grundläggande fri- och rättigheter mot kränkningar från utomståendes sida eller för att skapa faktiska förutsättningar för utövning av de grundläggande fri- och rättigheterna. Bestämmelsen i 22 § i grundlagen utsträcker den offentliga maktens förpliktelse inte bara till de grundläggande fri- och rättigheterna utan också till de mänskliga rättigheter som tryggas i de för Finland bindande internationella konventionerna om mänskliga rättigheter. Det allmännas skyldighet att se till att de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna tillgodoses gäller också tillgodoseendet av rättigheterna i de inbördes relationerna mellan privatpersoner. I praktiken gäller skyldigheten närmast lagstiftaren, vars uppgift är att precisera en grundläggande fri- och rättighet som har uttryckts på ett allmänt plan så att den även gäller privata förhållanden.

Finland är redan part i sådana befintliga internationella och regionala konventioner som förbjuder våld och trakasserier som en kränkning av de mänskliga rättigheterna. Till dessa hör bl.a. den internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter (MP-konventionen, FördrS 7 och 8/1976), den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (ESK-konventionen, FördrS 6/1976), den internationella konventionen om avskaffandet av alla former av rasdiskriminering (FördrS 37/1970), konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (FördrS 67 och 68/1986) och konventionen

om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (FördrS 26 och 27/2016) samt konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Europakonventionen, FördrS 18 och 19/1990, sådan som den lyder senare ändrad i FördrS 71 och 72/1994, FördrS 85 och 86/1998, FördrS 8 och 9/2005, FördrS 6 och 7/2005 samt FördrS 50 och 51/2010), den reviderade Europeiska sociala stadgan (FördrS 78 och 80/2002) och Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och av våld i hemmet (Istanbulkonventionen, FördrS 52 och 53/2015).

En del av de ovannämnda konventionerna om mänskliga rättigheter är mycket allmänt hållna och täcker t.ex. diskriminering och trakasserier eller anständiga arbetsvillkor överlag, och täcker i princip alla situationer. Exempelvis MP-konventionen och ESK-konventionen är till sitt tillämpningsområde allmänna människorättskonventioner, där de erkända rättigheterna ska tryggas för alla utan diskriminering av något slag. MP-konventionen innehåller en bestämmelse om bl.a. ett allmänt förbud mot diskriminering och ESK-konventionen om rätt till arbete och om rättvisa och gynnsamma arbetsförhållanden. Också t.ex. Europakonventionen innehåller en bestämmelse om allmänt förbud mot diskriminering och den reviderade Europeiska sociala stadgan reglerar rätten till trygga och hälsosamma arbetsförhållanden. Istanbulkonventionen har ett mer begränsat tillämpningsområde och dess syfte är bl.a. att skydda kvinnor mot alla former av våld samt att förebygga och eliminera våld mot kvinnor och våld i nära relationer. ILO:s konvention om våld och trakasserier kompletterar de befintliga konventionerna om mänskliga rättigheter och är den första internationella konventionen om våld och trakasserier i arbetslivet. Den reglerar uttryckligen bekämpning av våld och trakasserier i arbetslivet och den tillämpas allmänt på personer som är verksamma i arbetslivet. Godkännandet och ikraftsättandet av konventionen skulle således komplettera den befintliga referensramen för internationella konventioner som är förpliktande för Finland och ytterligare främja tillgodoseendet av de mänskliga rättigheterna i synnerhet i arbetslivet.

Utöver de psykiska, fysiska och ekonomiska skador som drabbar den som blivit offer för våld eller trakasserier är det fråga om mänskligt lidande som också drabbar offrets närmaste krets, såsom barn. Enligt bedömningar kommer ett engagemang i den målsatta nivån för konventionen och genomförandet av de åtgärder som fastställs i den på lång sikt att ha positiva individuella och samhällsliga konsekvenser. Konventionen innehåller bl.a. bestämmelser om stark och mångsidig attitydpåverkan. Att fenomenet framhålls och bekämpas kan inverka på människors attityder och beteende samt på förståelsen för negativa effekter av våld och trakasserier, t.ex. på individ- eller arbetsgemenskapsnivå. Trygga och hälsosamma arbetsförhållanden påverkar välbefinnandet och orken i arbetet och benägenheten att stanna kvar i arbete och därigenom arbetskarriärernas totala längd och i förlängningen sysselsättningen.

4.3.1 Konsekvenser för jämställdheten mellan könen

I konventionen framhävs målen för främjande av jämställdheten mellan könen samt målen för likabehandling och icke-diskriminering. Varje medlemsstat som godkänner konventionen åtar sig att trygga rätten till jämställdhet och likabehandling i arbetslivet för alla arbetstagare, inklusive personer i särskilt utsatt ställning. I ingressen till konventionen framhålls bl.a. vikten av att råda bot på bakomliggande orsaker till och riskfaktorer för våld och trakasserier, såsom könsstereotyper, flerfaldiga och överlappande former av diskriminering och ojämlika könsbaserade maktförhållanden. Konventionen bidrar till att öka förståelsen av våld och trakasserier som ett strukturellt problem i samhället.

Våld och trakasserier på arbetsplatsen, i synnerhet sexuella trakasserier, är könsbaserade fenomen. De drabbar i högre grad kvinnor än män. Trakasserier och mobbning är ofta förenade med missbruk av maktposition, ibland också med rasism (Utredning av diskriminering som

upplevts av personer med afrikansk bakgrund. Diskrimineringsombudsmannen 2020). Under 2010-talet har upplevelserna av fysiskt våld eller hot om våld i arbetet ökat bland kvinnor och i synnerhet inom social- och hälsovården och undervisningssektorn. Nästan var femte kvinna och fyra procent av männen har upplevt sexuella trakasserier på arbetsplatsen enligt undersökningen om arbetsförhållanden. Ovan beskrivs förekomsten av våld och trakasserier i arbetet närmare genom statistik.

Sexuella trakasserier och trakasserier som grundar sig på kön, könsidentitet eller könsuttryck är enligt jämställdhetslagen diskriminering och därmed förbjudna enligt den lagen. Jämställdhetslagen förpliktar arbetsgivare, läroanstalter, intresseorganisationer och leverantörer av varor och tjänster att vidta åtgärder för att förhindra sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön som de fått kännedom om. Inom många branscher verkar det i ljuset av undersökningar som om tröskeln för arbetstagarna att anmäla trakasserier som de upplevt till arbetsgivaren eller någon annan instans är hög. Våld och trakasserier, liksom även diskriminering i allmänhet, är underrapporterade problem.

Den nationella debatten om sexuella trakasserier stärktes i och med den internationella metoo-rörelsen 2017 och synliggjorde sexuella trakasserier och sexuellt ofredande på ett nytt sätt. ILO-konventionen betonar att könsbaserat våld och trakasserier baserar sig på ojämlika strukturer i samhället och stereotypa uppfattningar om kön. Finland har jämförelser av jämställdheten i EU-länderna placerat sig på en relativt hög nivå, men också i vårt land har vi långt kvar när det gäller att uppnå jämställdhet fullt ut. Utöver genom lagstiftning strävar Finland efter att främja jämställdheten mellan könen i samhället bl.a. genom de jämställdhetsprogram och planer som varje regering utarbetar. ILO-konventionen kan på grund av sin omfattning och täckning och sitt könssensitiva grepp i bästa fall införa nya perspektiv och verktyg för att förebygga sexuella trakasserier och våld på arbetsplatserna. Konventionen är banbrytande i att också lyfta fram att våld i nära relationer och inom familjen har återverkningar på arbetsplatserna, och därför ligger det också i arbetsplatsernas intresse att överväga metoder för att stödja våldsoffer.

5 Remissvar

5.1 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 ett gemensamt yttrande från de centralorganisationer som företräder arbetstagarna (FFC rf, Akava ry och STTK rf) 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 yttrande har påverkat innehållet i avsnitt 10, Behovet av riksdagens samtycke samt behandlingsordning.

Utkastet till regeringsproposition var ute på remiss våren 2020. Av yttrandena (13 remissinstanser) framgick att det anses viktigt att avskaffa våld och trakasserier i arbetslivet och att en ratificering av konventionen har ett brett understöd. I remissyttrandena ansågs det i regel att den gällande lagstiftningen och andra åtgärder har presenterats omfattande och väl i utkastet till regeringsproposition och att det inte finns några hinder för en ratificering. Ålands landskapsregering, Finlands Näringsliv, justitieministeriet, inrikesministeriet och Företagarna i Finland hade i sina yttranden inget att anmärka på propositionen.

I yttrandena föreslogs vissa preciseringar och kompletteringar av propositionen. Undervisnings- och kulturministeriet föreslog i sitt yttrande att grupperna inom grundforskningen nämns i anslutning till artikel 4 under avsnitt 6 Bestämmelserna i konventionen och deras förhållande till lagstiftningen i Finland. Detta har beaktats i propositionen. Löntagarnas centralorganisationer (FFC rf, Akava ry och STTK rf) tog i ett gemensamt yttrande fasta på terminologin i översättningen av artikel 9 och det finska ordet henkilöstöedustajia (arbetstagarnas representanter). Med anledning av detta har artikel 9 kompletterats med en hänvisning till ILO:s konvention nr 135 (Arbetstagarrepresentanters skydd inom företaget och åtgärder för att underlätta deras verksamhet). I jämställdhetsombudsmannens yttrande föreslogs att det i anslutning till artikel 4 tas in ett omnämnande av jämställdhetsombudsmannens berättelse till riksdagen 2018. Detta har beaktats i propositionen. Arbets- och näringsministeriet föreslog i sitt yttrande flera preciseringar och kompletteringar som har beaktats i propositionen. Dessa gällde bl.a. en komplettering av artikel 6 med en hänvisning till lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012), en utveckling av den del av lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) som gäller kameraövervakning, vilket har beaktats i anslutning till artikel 10, samt en utveckling av ILO:s grundläggande konventioner på motsvarande sätt som i fråga om andra internationella konventioner som tas upp i avsnitt 10.2 om behandlingsordningen. Utrikesministeriets föreslog i sitt yttrande att avsnitt 1.2, Beredning, kompletteras med ett omnämnande av att det i förhandlingarna visade sig vara svårt att i konventionen få med en skrivning om människorättsperspektivet i fråga om åtgärderna mot våld och trakasserier, och det har därför tagits in i propositionen. Utrikesministeriet föreslog också att det till avsnitt 4, Propositionens konsekvenser, fogas tillägg av vilka det bl.a. framgår vilka olika internationella och regionala konventioner Finlands förbundit sig till. Utrikesministeriet ansåg också i sitt yttrande att man vid granskningen av förutsättningarna för ratificering av enskilda konventionsbestämmelser bör sträva efter att granska bestämmelserna i förhållande till de förpliktelser som redan gäller. Avsnitt 4.3, Samhälleliga konsekvenser, har kompletterats med anledning av utrikesministeriets yttrande.

I diskrimineringsombudsmannens yttrande ansågs det att ikraftsättandet av konventionen skulle kräva ändringar och preciseringar i den nuvarande lagstiftningen när det gäller diskrimineringsombudsmannens och arbetarskyddsmyndighetens behörighet. Enligt yttrandet svarar det nuvarande systemet för kontroll inte helt mot konventionens krav på att kontrollen ska vara heltäckande och effektiv. I yttrandet framfördes det bl.a. att arbetarskyddsmyndighetens tolkning av hur arbetslivet ska definieras är för snäv och att den administrativt sett splittrade arbetarskyddsmyndigheten försvårar utformningen av en enhetlig tolkning i dialog med diskrimineringsombudsmannen. Dessutom betonades vikten av att likabehandlingsorganen är oberoende. I yttrandet hänvisades också till den rapport som Europeiska kommissionen mot rasism och intolerans (ECRI) lagt fram 2019 och i vilken tillsynen över likabehandlingsärenden lyfts fram.

Fördelningen av behörigheten mellan olika myndigheter när det gäller de arbetslivsfrågor som regleras i diskrimineringslagen (1325/2014) är enligt den lagen nationell och inte en sådan fråga som direkt påverkar förutsättningarna för ratificering av konventionen. Diskrimineringslagens funktionalitet och eventuella behov av ändringar i lagen har dock bedömts i ett projekt som tillsattes av justitieministeriet (OM013:00/2021) i syfte att bereda behövliga ändringar i diskrimineringslagen, lagen om diskrimineringsombudsmannen (1326/2014) och lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden (1327/2014). I projektet utvärderades också tillsynsmyndigheternas uppgifter och behörighet i arbetslivet. Hösten 2022 överlämnades regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av diskrimineringslagen och till lagar som har samband med den (RP 148/2022 rd), där det bl.a. föreslogs att diskrimineringsombudsmannen ska ha behörighet att övervaka efterlevnaden av lagen också när det gäller arbetslivet. Diskrimineringslagen ändrades genom lag 1192/2022, och i fortsättningen övervakar både diskrimineringsombudsmannen och arbetarskyddsmyndigheterna efterlevnaden av diskrimineringslagen i arbetslivet. Båda myndigheterna är självständiga i sin tillsynsverksamhet och kan använda tillsynsmetoder som särskilt anges i lagen. Ändringen trädde i kraft den 1 juni 2023.

Utkastet till regeringsproposition har behandlats i ILO-delegationens avtalssektion och i ILO-delegationen. ILO-delegationens avtalssektion gick den 4 juni 2020 igenom remissvaren om utkastet till regeringsproposition och hur de ska beaktas i propositionen. Utkastet till regeringsproposition behandlades av ILO-delegationens avtalssektion vid ett möte den 15 september 2020 och vidare vid ILO-delegationens möte den 17 september 2020 och i skriftligt förfarande mellan den 27 september och den 5 oktober 2022. Den senaste behandlingen i ILO-delegationen ägde rum den 20 oktober 2023. ILO-delegationen understödde att propositionen överlämnas till riksdagen.

5.2 Utlåtande av rådet för bedömning av lagstiftningen

Rådet för bedömning av lagstiftningen lämnade ett utlåtande om utkastet till regeringsproposition den 22 april 2022. Enligt rådets utlåtande ger propositionsutkastet en uppfattning om propositionens mål och de omständigheter som talar för godkännande av konventionen.

Rådet konstaterade i utlåtandet att propositionsutkastet om möjligt bör innehålla en beskrivning av hur behandlingen av konventionen fortsätter i EU. Med detta hänvisas till att behandlingen av kommissionens förslag till fullmakt att ratificera fortfarande pågick när rådet gav sitt utlåtande. Rådet konstaterade också att konventionens förhållande till redan befintliga, ikraftsatta konventioner om mänskliga rättigheter bör beskrivas närmare i utkastet till proposition. Vidare konstaterade rådet att det i utkastet till proposition kan beskrivas vilka resurser myndigheterna för närvarande har till sitt förfogande för behandling av kontakter som gäller situationer med våld och trakasserier samt mer konkret vilka konsekvenser propositionen har för tillgodoseendet av de grundläggande fri- och rättigheter som är centrala med tanke på konventionen. Rådet fäste också uppmärksamhet vid att det i propositionsutkastet inte har beskrivits vilka kostnader arbetsgivarens arbetarskyddsförpliktelser för närvarande medför för företagen.

Med anledning av utlåtandet från rådet för bedömning av lagstiftningen har propositionsutkastets ekonomiska konsekvenser kompletterats med uppgifter som beskriver storleken på de administrativa kostnader som lagstiftningen om arbetarskyddet medför. Konsekvenserna för myndigheternas verksamhet har kompletterats med tillsynsmyndigheternas uppgifter och resurser. Till de samhälleliga konsekvenserna har dessutom fogats ett stycke där konventionens förhållande till befintliga människorättskonventioner och andra

människorättskonventioner som är förpliktande för Finland beskrivs. Den information som ges i avsnittet Propositionens konsekvenser har också uppdaterats efter det att rådet för bedömning av lagstiftningen gav sitt utlåtande.

6 Bestämmelserna i konventionen och deras förhållande till lagstiftningen i Finland

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 könsbaserat våld och könsbaserade trakasserier.

Enligt punkt 1 b avses med uttrycket ”könsbaserat våld och könsbaserade 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 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. I 28 § i arbetarskyddslagen förutsätts det dock att trakasserier medför olägenheter eller risker för arbetstagarens hälsa. 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 arbetsgivarens förfarande och karaktären av det i strid med arbetarskyddsbestämmelserna 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 (Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet).

Enligt 14 § i diskrimineringslagen innebär ett beteende som syftar till eller som leder till att en persons eller människogrups människovärde kränks trakasseri, 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 eller människogruppen förnedras eller förödmjukas eller som är hotfull, fientlig eller aggressiv gentemot personen eller människogruppen. I 8 § 1 mom. i diskrimineringslagen förtecknas förbjudna diskrimineringsgrunder. Bakgrunden till begreppet trakasseri går tillbaka på artikel 2.3 i diskrimineringsdirektivet (rådets direktiv 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras och etniska ursprung).

I 20 kap. i strafflagen (39/1889) föreskrivs det om sexualbrott. Kapitlet har reviderats genom lagen om ändring av strafflagen (723/2022), som trädde i kraft den 1 januari 2023. Kapitlet innehåller bl.a. bestämmelser om våldtäkt, sexuellt övergrepp, sexuellt utnyttjande och sexuellt antastande. Enligt 20 kap. 6 § i strafflagen ska för sexuellt antastande den dömas som genom beröring eller genom ord, genom att skicka eller visa ett meddelande eller en bild, genom att ta en bild, genom att blotta sig eller på något annat motsvarande sätt, och handlingen på grund av att den är intensiv eller upprepas är så allvarlig att den kan jämföras med 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 förmildrande 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 arbetstagare och andra personer i arbetslivet. Till dessa räknas anställda 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. Genom lag 329/2023 har det till paragrafen fogats en bestämmelse

om att bedömningen av om ett anställningsförhållande föreligger i tvetydiga fall ska göras genom en helhetsprövning med beaktande av villkoren för utförande av arbetet, de förhållanden under vilka arbetet utförs, parternas avsikt i fråga om rättsförhållandets karaktär samt andra omständigheter som påverkar parternas faktiska ställning i rättsförhållandet. 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.

Redan tidigare har man i oklara fall varit tvungen att bedöma arbetsförhållandets rättsliga karaktär genom en helhetsbedömning (Regeringens proposition till riksdagen med förslag till arbetsavtalslag och till vissa lagar som har samband med den, RP 157/2000 rd, s. 59). Syftet med införandet av en bestämmelse om helhetsbedömning i 1 kap. 1 § i arbetsavtalslagen är att göra det lättare för parterna att vid ingåendet av avtal eller senare under pågående avtalsförhållanden avgöra den rättsliga karaktären av ett förhållande i vilket arbete utförs i situationer där det uppstår sådana frågor kring ställningen för den som utför arbetet som kräver tolkning. En helhetsbedömning kan komma i fråga också vid gränsdragningen mellan arbete i anställningsförhållande och arbete som företagare men också mellan arbete i anställningsförhållande och arbete utanför anställningsförhållande, t.ex. frivilligarbete, talkoarbete, hobbyverksamhet eller praktik (regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagar om ändring av 1 kap 1 § i arbetsavtalslagen och 13 kap 15 § i lagen om sjöarbetsavtal, RP 215/2022 rd).

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 tolkningarna 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 tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden (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 avvärjande 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. Det anges i paragrafen att arbetsgivaren, när en person på vars arbete lagen 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 ska 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, ett välfärdsområde, 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 7 § i jämställdhetslagen om diskriminering i arbetslivet och den kompletterande 8 § 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 aktieföretag eller någon annan sammanslutning, fast han eller hon inte står i anställningsförhållande till aktieföretaget 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 iakttas 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 där arbete utförs. Konventionen tillämpas också på platser där arbetstagaren får sin lön, tar en paus eller intar en måltid eller utnyttjar utrymmen för toalett, 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 boende som tillhandahålls av arbetsgivaren samt vid resor till och från arbetet.

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 föreskrivs 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 jämförbar 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 emellertid enligt 25 § 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.

Lagen om ersättning till statsanställda för olycksfall som inträffat under förhållanden som hänför sig till distansarbete (1012/2022) trädde i kraft den 1 januari 2023. I den regeringsproposition som gäller förslaget till lag (regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ersättning till statsanställda för olycksfall som inträffat under förhållanden som hänför sig till distansarbete, RP 122/2022 rd) konstateras det att syftet med propositionen är att i fråga om ersättning för sådana olycksfall i arbetet som inträffar i distansarbete försätta statsanställda i motsvarande ställning som de som är anställda hos arbetsgivare som ordnat frivilligt försäkringsskydd för olycksfall i distansarbete. Privata och andra försäkringsskyldiga arbetsgivare inom den offentliga förvaltningen kan teckna en frivillig försäkring som täcker andra olycksfall som inträffat under distansarbetsförhållanden än sådana som inträffat i samband med arbetet. Eftersom statliga arbetsgivare inte kan teckna en sådan försäkring, behövdes det en särlösning.

Ikraftsättandet av bestämmelsen förutsätter inga ändringar i lagstiftningen.

III. Kärnprinciper

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 policyer, anta en övergripande 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 sanktioner, ta fram verktyg, vägledning och utbildningar och öka medvetenheten, i tillgängliga format och på lämpligt sätt, samt säkerställa att det finns effektiva medel för granskning och utredning vid förekomst 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 respektive ansvarsrolls olikartade 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.

Bestämmelserna i 25 kap. 9 § i strafflagen har ändrats genom lag 698/2021. Åklagaren får väcka åtal för olaga hot, om gärningen har riktat sig mot en person på grund av hans eller hennes arbetsuppgifter och gärningsmannen inte är anställd hos samma arbetsgivare. Åklagaren får väcka åtal för olaga hot även om gärningen har riktat sig mot en person på grund av hans eller hennes offentliga förtroendeuppdrag. Syftet med ändringen har varit att effektivisera väckandet av åtal för olaga hot som riktas mot en person på grund av hans eller hennes arbetsuppgifter eller offentliga förtroendeuppdrag. En arbetsuppgift eller ett offentligt förtroendeuppdrag måste

kunna utföras utan osakliga trakasserier eller sådana hot om våld eller annat brott som framkallar rädsla.

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 § i 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 han 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 oaksamhet 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 trakasserier. 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. i diskrimineringslagen 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 trakasserier. Även i diskrimineringslagen finns det bestämmelser om att den

som blivit utsatt för diskriminering har rätt att få gottgörelse av den arbetsgivare som i strid med lagen har diskriminerat honom eller henne. Diskriminering som är förbjuden enligt diskrimineringslagen kan komma att bedömas också med stöd av strafflagen.

Avskaffandet av våld och trakasserier i arbetslivet är förenat med flera befintliga riktlinjer, strategier och program 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 publikationer 2019:5), Regeringens jämställdhetsprogram 2020–2023 (social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2020:36), Programmet för att minska våld mot kvinnor (justitieministeriets publikationer 2021:1), Statsrådets jämställdhetspolitiska redogörelse (statsrådets publikationer 2022:50), Statsrådets redogörelse för den inre säkerheten (statsrådets publikationer 2021:49) Statsrådets principbeslut om strategin för den inre säkerheten 5.10.2017 (inrikesministeriets publikationer 26/2017) och Byggstenar för världens tryggaste land – Rapport om genomförandet av strategin för den inre säkerheten 31.5.2019 (inrikesministeriets publikationer 2019:27, på finska, sammandrag på svenska). De viktigaste dokumenten om bekämpning av grå ekonomi och ekonomisk brottslighet presenteras i samband med artikel 8. Dessutom bör man beakta bl.a. jämställdhetsombudsmannens berättelse till riksdagen 2018 (B 22/2018 rd), som bl.a. tar upp sexuella trakasserier, hatretorik och könsbaserat våld (avsnitt 7) och innehåller jämställdhetsombudsmannens rekommendationer för utveckling av lagstiftningen till dessa delar. I berättelsen rekommenderas också att varje arbetsgivare ska ha anvisningar för situationer där trakasserier förekommer. Anvisningarna ska integreras i jämställdhetsplanen eller så ska det av jämställdhetsplanen framgå att sådana anvisningar existerar och hur arbetstagarna kan hitta anvisningarna (avsnitt 4). Också jämställdhetsombudsmannens berättelse till riksdagen 2022 (B 1/2022 rd) innehåller ett avsnitt om könsbaserat våld, hatretorik och trakasserier (avsnitt 5). I berättelsen rekommenderas bl.a. att det till jämställdhetslagen fogas en skyldighet för arbetsgivaren att förebygga sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.

I och med genomförandet av 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, och 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 (STM183:00/2020) i enlighet med statsrådets förordning 1008/2016 som bl.a. har till uppgift att svara för samordningen, bevakningen och konsekvensbedömningen av de åtgärder som krävs för genomförande av Istanbulkonventionen och att utarbeta en plan för genomförandet. En genomförandeplan för Istanbulkonventionen, den andra i ordningen, har utarbetats för åren 2022–2025 (social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2022:11). I och med genomförandet av brottsofferdirektivet (Europaparlamentets och rådets direktiv 2012/29/EU om miniminormer för brottsoffers rättigheter och för stöd till och skydd av dem samt om ersättande av rådets rambeslut 2001/220/RIF) har Brottsofferjouren 2017 ålagts en skyldighet att tillhandahålla offentliga tjänster för tio år (2018–2027) för produktion och tillhandahållande av allmänna stödtjänster för brottsoffer enligt brottsofferdirektivet. Diskrimineringsombudsmannen har dessutom varit rapportör om våld mot kvinnor sedan ingången av 2022. Rapportören ska bl.a. bevaka i vilken utsträckning våld mot kvinnor och våld i hemmet sker, ge akt på hur verkningsfull den nationella lagstiftningen är och bevaka hur internationella förpliktelser fullgörs. Dessa åtgärder och tjänster bidrar också till att hjälpa offren för våld och trakasserier i arbetslivet.

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 exempel på 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.

Grupper som fokuserar på grundforskning kring våld och trakasserier i arbetslivet i Finland finns t.ex. vid Åbo, Helsingfors och Tammerfors universitet samt Institutet för hälsa och välfärd.

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 gottgörelse eller skadestånd eller tillgång till och användning av social- och hälsovårdstjänster. 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 webbplatser. 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, offentligrättsliga 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, om trakasserier och osakligt bemötande samt om främjande av likabehandling i arbetet. Till dessa hör t.ex. Hot och våld i arbetet (Arbetarskyddsguider och anvisningar 46), Trakasserier och osakligt bemötande i arbetet (Arbetarskyddsförvaltningens publikationer 4/2018) och Främjande av likabehandling på arbetsplatsen, Anvisningar för arbetsgivaren (Arbetarskyddsförvaltningens publikationer 4/2019). 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 1/2023). 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 könsbaserat 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 18 § i diskrimineringslagen övervakar diskrimineringsombudsmannen och arbetarskyddsmyndigheterna efterlevnaden av lagen i arbetslivet. Bestämmelser om dessa myndigheters uppgifter och befogenheter finns dessutom i lagen om diskrimineringsombudsmannen och i tillsynslagen. Enligt 22 § i diskrimineringslagen kan arbetarskyddsmyndigheterna begära utlåtande av diskrimineringsombudsmannen eller diskriminerings- och jämställdhetsnämnden när det gäller tolkning och tillämpning av diskrimineringslagen. I den regeringsproposition som gäller diskrimineringslagen konstateras det att diskrimineringsombudsmannens tillsyn ska omfatta sådana former av självständigt arbete som faller utanför arbetarskyddsmyndigheternas tillsyn. Tillsynen över efterlevnaden av diskrimineringslagen inom exempelvis verkställande direktörens och självständiga yrkesutövares arbete ska höra till diskrimineringsombudsmannens uppgifter (RP 19/2014 rd, s. 93). 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 förverkliga de grundläggande principerna och rättigheterna i arbetslivet, dvs. föreningsfrihet och verkningsfullt erkännande av den kollektiva förhandlingsrätten, avskaffande av alla former av tvångsarbete och obligatoriskt arbete, verkningsfullt avskaffande av barnarbete samt avskaffande i 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 av de konventioner som tidigare 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). Finland har också ratificerat bl.a. konventionen om barnets rättigheter (FördrS 59 och 60/1991).

Vid ILO:s arbetskonferens i juni 2022 ändrades 1998 års deklaration så att en trygg och hälsosam arbetsmiljö inkluderades bland de grundläggande principerna och rättigheterna i arbetslivet. Samtidigt klassificerades två nya konventioner som grundläggande konventioner: konvention nr 155 om skydd i arbete och arbetshygien och konvention nr 187 om ett ramverk för att främja arbetarskydd och arbetsmiljö. Finland har ratificerat båda konventionerna (nr 155 genom FördrS 23/1986 och nr 187 genom FördrS 35/2008). Vid ILO:s arbetskonferens 2023 godkändes ändringar i 15 ILO-instrument till följd av ändringen av 1998 års deklaration. Bland dessa ingick ändringen av artikel 5 i konventionen om våld och trakasserier i arbetslivet, dvs. till artikeln fogades bestämmelser om en trygg och hälsosam arbetsmiljö till de övriga bestämmelserna om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet.

Ikraftsättandet av bestämmelsen förutsätter inga ändringar i lagstiftningen.

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

Enligt 6 § i Finlands grundlag 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 § i diskrimineringslagen ska arbetsgivare med beaktande av olika diskrimineringsgrunder bedöma hur likabehandling uppnås vid anställning och på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska 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. Planen ska innehålla en redogörelse för slutsatserna av den bedömning som avses i 7 § 1 mom. 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. 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 den kompletterande 8 § anges när arbetsgivarens förfarande ska betraktas som förbjuden diskriminering enligt jämställdhetslagen.

Enligt 2 kap. 2 § i arbetsavtalslagen ska arbetsgivaren bemöta arbetstagarna opartiskt, om det inte med hänsyn till arbetstagarnas uppgifter och ställning finns anledning att avvika från detta. Motsvarande bestämmelse finns i 12 § i lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden, 11 § i statstjänstemannalagen och 2 kap. 2 § i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011).

Bestämmelserna i 1 kap. 7 och 8 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012) gäller jämlikhet och likabehandling inom den offentliga arbetskraftsservicen. Som offentlig arbetskrafts- och företagsservice erbjuds arbetsförmedling, information och rådgivning, kompetensutveckling och service för att starta och utveckla företagsverksamhet. Till den offentliga arbetskrafts- och företagsservicen hör också sakkunnigbedömningar som gäller enskilda kunders serviceprocess samt stöd och ersättningar enligt den lagen.

Enligt 1 kap. 7 § i lagen iakttas jämlikhet och opartiskhet inom offentlig arbetskrafts- och företagsservice. Arbetstvister påverkar inte den offentliga arbetskrafts- och företagsservicen. Arbets- och näringsmyndigheten ska i samband med ett arbetserbjudande eller annan personlig service informera den arbetssökande om arbetstvister. Enligt 1 kap. 8 § ska likabehandling och jämställdhet på arbetsmarknaden aktivt främjas vid tillhandahållande och utveckling av samt information om den offentliga arbetskrafts- och företagsservicen. Arbets- och näringsbyrån, arbets- och näringsförvaltningens kundservicecenter och närings-, trafik- och miljöcentralen ska tillhandahålla offentlig arbetskrafts- och företagsservice på lika villkor och enligt samma principer oberoende av den enskilda kundens kön och de omständigheter som avses i 8 § 1 mom. i diskrimineringslagen. Arbets- och näringsmyndigheten ska presentera arbets- och utbildningsalternativ, lediga jobb och arbetssökande så att de enskilda kunderna har samma möjligheter att söka arbete, utvecklas yrkesmässigt och få utbildning oberoende av kön och de omständigheter som avses i 8 § 1 mom. i diskrimineringslagen.

I 12 kap. 4 § i lagen föreskrivs dessutom om oberoende vid tillhandahållande av privat arbetskraftsservice. Med privat arbetskraftsservice avses i lagen arbetsförmedling och annan service i anslutning till jobsökning som är oberoende av arbets- och näringsmyndigheterna och som tillhandahålls av fysiska eller juridiska personer samt uthyrning av arbetskraft. De som tillhandahåller privat arbetskraftsservice ska iakttä den jämlikhet som avses i 1 kap. 7 § i lagen.

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 könsbaserat våld och könsbaserade 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. bestämmelser om 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.

Arbetskyddslagen 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 arbetskyddslagen 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 § i arbetskyddslagen 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 arbetskyddslagen 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 arbetskyddsföreskrifter kan dömas till straff för arbetskyddsbrott 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. Både 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 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 anställningsförhållanden som arbetstagare och andra berörda personer är mer

exponerade för våld och trakasserier 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 arbetstagare 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 utarbetades 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. Det senaste principbeslutet om en nationell strategi för bekämpning av grå ekonomi och ekonomisk brottslighet 2020–2023 utfärdades i juni 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/>).

Trepartssektionen Risk för våld, som var tillsatt av delegationen för beredning av arbetarskyddsbestämmelser, utvärderade drag i arbetet som ökar risken för våld och branscher där risken för våld är högre än genomsnittet i sin rapport från 2014 (Risk för våld i arbetslivet, Delegationen för beredning av arbetarskyddsbestämmelser, rapport av Risk för våld-sektionen, social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2014:17, på finska, sammandrag på svenska). 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, endast på finska). Information om branscher, yrken och arbetsarrangemang där arbetstagare 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.

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 grad av kontroll för att förebygga våld och trakasserier i arbetslivet, inbegripet könsbaserat våld och könsbaserade trakasserier. Arbetsgivarna ska i synnerhet, i den utsträckning som är praktiskt möjlig, anta och genomföra, i samråd med arbetstagare och deras representanter, en arbetsplatspolicy 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, med deltagande av arbetstagare och deras representanter, och vidta åtgärder för att förebygga och kontrollera dessa. 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.

Arbetstagarnas representanter definieras i ILO:s konvention nr 135 (Arbetstagarrepresentanters skydd inom företaget och åtgärder för att underlätta deras verksamhet). Med arbetstagarnas representanter avses personer vilka på grund av nationell lagstiftning eller praxis är erkända som sådana, antingen de är fackföreningsrepresentanter, dvs. representanter utsedda eller valda av fackföreningar eller av medlemmar i sådana föreningar, eller valda förtroendemän, dvs. representanter som fritt valts av arbetstagarna i företaget i enlighet med bestämmelser i nationell lagstiftning eller i kollektivavtal och vilkas uppgifter inte omfattar åtgärder som erkänns såsom uteslutande förbehållna de fackliga organisationerna i vederbörande land. Finland har ratificerat konventionen i fråga (FördrS 84/1976).

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 arbetssätten samt på arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. 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 samt arbetstagarens andra personliga förutsättningar 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 och handledning 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 § i tillsynslagen 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 hänförs 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. Dessutom innehåller kapitlet bestämmelser om t.ex. 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 avvärjande 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 § i lagen 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. Efterlevnad och rättsmedel

Artikel 10. Enligt *led a* ska varje medlemsstat vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa övervakning och efterlevnad av nationella lagar och andra författningar som rör våld och trakasserier i arbetslivet.

Arbetskyddsmyndigheterna utövar tillsyn över efterlevnaden av arbetskyddslagen och enligt sin tillsynsbehörighet diskrimineringslagen i arbetslivet. Bestämmelser om arbetskyddsmyndighetens förfarande och befogenheter finns i tillsynslagen. Diskrimineringsombudsmannen övervakar enligt sin tillsynsbehörighet efterlevnaden av diskrimineringslagen i arbetslivet, vilket också inbegriper sådana former av självständigt arbete som inte omfattas av arbetskyddstillsynen. 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.

Led b i artikeln 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 anmälan och utredningar samt, där så är tillämpligt, förfaranden för tvistlösning på arbetsplatsen, förfaranden för tvistlösning utanför arbetsplatsen, domstolar eller skiljenämnder, skydd mot att anmälande, offer, vittnen och visseblåsare utsätts för repressalier samt rättsliga, sociala, medicinska och administrativa stödåtgärder för klagande och offer.

I 27 § i arbetskyddslagen 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 arbetskyddslagen 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 förtroendemann, arbetskyddsfullmäktigen, 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 arbetskyddssamarbete finns i 17 § i arbetskyddslagen 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 förtroendemann 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 den 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. Enligt 10 § i jämställdhetslagen ska en arbetsgivare utan dröjsmål lämna en skriftlig utredning om grunderna för sitt förfarande till en arbetssökande eller arbetstagare som anser sig ha blivit

diskriminerad på det sätt som avses i bl.a. 8 a eller 8 d § i jämställdhetslagen. Bestämmelser som motsvarar bestämmelserna i 8 a och 8 d § i jämställdhetslagen finns i 14 och 16 § i diskrimineringslagen.

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). I jämställdhetslagen, lagen om jämställdhetsombudsmannen och diskrimineringslagen föreskrivs det utöver om tillsyn och rådgivning även om jämställdhetsombudsmannens och diskrimineringsombudsmannens uppgifter att i vissa fall bistå dem som utsatts för diskriminering och vidta åtgärder för att åstadkomma förlikning samt om fastställelse av förlikning mellan parterna, vilket är en uppgift för diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. Också övervakning som utförs av de högsta laglighetsövervakarna kan komma i fråga i vissa fall när det gäller lagligheten i verksamhet som utövas av myndigheter och sådana som sköter offentliga uppdrag.

I samband med artikel 4 beskrivs mångfalden av de stödåtgärder som ska vidtas och förtecknas vissa relevanta författningar. Ansvaret för ordnandet av social- och hälsovården överfördes den 1 januari 2023 till välfärdsområdena (lagen om ordnande av social- och hälsovård (612/2021) och lagen om ordnande av social- och hälsovården och räddningsväsendet i Nyland (615/2021)). Bestämmelser om social- och hälsovård finns dessutom t.ex. i hälso- och sjukvårdslagen (1326/2010), socialvårdslagen (1301/2014), lagen om patientens ställning och rättigheter (785/1992), lagen om klientens ställning och rättigheter inom socialvården (812/2000) och lagen om patientombud och socialombud (739/2023, träder i kraft den 1 januari 2024). 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 konfidentialiteten, 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). Också lagen om tjänster inom elektronisk kommunikation (917/2014) och lagen om informationshantering inom den offentliga förvaltningen (906/2019) bidrar till att trygga den elektroniska kommunikationens konfidentialitet, värnar om integritetsskyddet och säkerställer en informationssäker behandling av informationsmaterial. 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.

Lagen om integritetsskydd i arbetslivet 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 arbetsökande. I lagen har skyddet av arbetstagare mot våld och trakasserier erkänts som ett intresse som enligt 5 kap. 16 § 2 mom. i lagen ger arbetsgivaren rätt att rikta kameraövervakning mot ett visst arbetsställe där arbetstagare arbetar, om observationen är nödvändig bl.a. för att hindra uppenbar risk för våld i anslutning till arbetstagarens arbete eller uppenbar olägenhet eller fara för arbetstagarens säkerhet eller hälsa. Dessutom har arbetsgivaren enligt 5 kap. 17 § 2 mom. i lagen rätt att använda kameraupptagningarna bl.a. för att utreda och bevisa trakasserier som avses i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, trakasserier som avses i 14 § i diskrimineringslagen eller trakasserier och osakligt bemötande som avses i arbetarskyddslagen, om arbetsgivaren har grundad anledning att misstänka att arbetstagaren gjort sig skyldig till trakasserier eller osakligt bemötande.

I *artikel 10 d* i konventionen förutsätts att det föreskrivs sanktioner, där så är tillämpligt, för 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 könsbaserat våld och könsbaserade trakasserier i arbetslivet ska ha verkningsfull tillgång till förfaranden för anmälan och tvistlösning, 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 är praktiskt möjligt, minska dess påverkan i arbetslivet.

Allmänna klagomåls- och tvistlösningsmekanismer, stöd, tjänster och rättsmedel skyddar i sig också offer för könsbaserat våld och könsbaserade 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 jämställdhetsperspektivet är en strategi med hjälp av vilken jämställdhetsperspektivet 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. 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. Det åtgärdsprogram för bekämpning av våld mot kvinnor 2020–2023 som nämns i samband med artikel 4 innehåller bl.a. åtgärder för att förbättra kompetensen hos aktörerna inom det straffrättsliga systemet och förebygga våld i nära relationer.

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 (social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2019:55, på finska med referat på svenska) 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.

I *artikel 10 g* i konventionen förutsätts det att det säkerställs att arbetstagare har rätt att lämna en arbetssituation som de har rimliga skäl att anta utgör en överhängande och allvarlig fara för liv, hälsa eller säkerhet på grund av våld och trakasserier. Arbetstagarna får då inte drabbas av represalier 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 relevanta 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 arbete där faran för liv, hälsa eller säkerhet är överhängande, med förbehåll för eventuell lagstadgad rätt att överklaga till en domstol eller en förvaltningsmyndighet.

Bestämmelser om arbetarskyddsmyndighetens befogenheter och om de medel som står till dess 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 och lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden.

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

VI. Vägledning, 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. Exempel på sådana är policyer som rör arbetarskydd och arbetsmiljö, jämställdhet, icke-diskriminering och migration. Medlemsstaterna ska också säkerställa att arbetsgivare och arbetstagare och deras organisationer samt relevanta myndigheter ges vägledning, 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 arbetarskyddsmaterial 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 det sammanhanget lyfts lagen om tillhandahållande av digitala tjänster fram.

Ikraftsättandet av bestämmelsen förutsätter inga ändringar i lagstiftningen.

VII. Metoder för tillämpning

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 arbetsmiljöåtgärder 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 för ILO-konventioner sedvanliga slutbestämmelser.

Enligt artikel 13 ska ratifikationerna 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 den tidigare konventionen revideras, och om den nya konventionen inte föreskriver annat. När en medlemsstat ratificerar en konvention varigenom den tidigare konventionen 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. Konventionen förblir gällande till form och innehåll för de medlemsstater som har ratificerat den konventionen 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. Konventionen trädde i kraft internationellt den 25 juni 2021. 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 ratificerats av 36 stater (läget den 6 november 2023 enligt ILO:s webbplats).

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 som 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 och tillämpningskommittén. Expertkommittén granskar medlemsstaternas rapporter om konventioner och rekommendationer. Expertkommittén utarbetar en egen rapport om dessa, som utgör grunden för behandlingen i tillämpningskommittén vid ILO:s arbetskonferens. Tillämpningskommittén är arbetskonferensens permanenta övervakande trepartsorgan som bl.a. har till uppgift att granska hur medlemsstaterna fullgör sina rapporteringsskyldigheter och 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

10.1.1 Behörighetsfördelningen mellan EU och medlemsstaterna

Med blandade avtal avses de avtal där både EU och medlemsstaterna är parter, eftersom deras befogenhet att ingå avtalet är delad mellan dem bägge. Som blandade avtal räknas också sådana avtal i vilka unionen inte är eller kan vara part, men i vilka medlemsstaterna såsom parter utövar unionens 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 befogenhet bereds med tillbörlig hänsyn till fördelningen av befogenheter. 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).

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 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.

I kommissionens förslag till rådets beslut om bemyndigande för medlemsstaterna att ratificera ILO:s konvention om våld och trakasserier ansågs det att konventionens huvudsakliga syfte och innehåll hänför sig till socialpolitiken. Enligt artikel 4 i EUF-fördraget är socialpolitik enligt de ståndpunkter som anges i fördraget ett sådant huvudområde där unionen och medlemsstaterna har delade befogenheter. I motiveringen till kommissionens förslag påpekas emellertid att

medlemsstaterna inte själva kan besluta att ratificera konventionen, eftersom delar av den faller inom EU:s befogenhet i enlighet med artikel 3.2 i EUF-fördraget. Enligt den punkten har unionen exklusiv befogenhet att ingå ett internationellt avtal bl.a. i den mån ingåendet kan påverka gemensamma regler eller ändra räckvidden för dessa. Bestämmelserna i EUF-fördragets artikel 3.2 om unionens exklusiva avtalsbefogenhet baserar sig på Europeiska unionens domstols rättspraxis i fråga om unionens externa befogenhet (regeringens proposition till riksdagen med förslag om godkännande av Lissabonfördraget om ändring av fördraget om Europeiska unionen och fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen och till lag om sättande i kraft av de bestämmelser i fördraget som hör till området för lagstiftningen, RP 23/2008 rd, s. 175, FördrS 66 och 67/2009). I praktiken har den så kallade AETR-omen haft betydelse (kommissionen mot rådet, mål C-22/70, EU:C:1971:32).

Exklusiv befogenhet enligt artikel 3.2 i EUF-fördraget förutsätter att ingåendet av det internationella avtalet kan påverka unionens gemensamma regler eller ändra räckvidden för dessa. Vid bedömningen av befogenheten inom unionen kan en granskning och jämförelse av de områden som omfattas av unionens regler och avtalet i vissa fall vara tillräcklig. Även reglernas art och innehåll bör dock beaktas. Det faktum att unionens regler och bestämmelserna i internationella avtal till sin natur är minimireglering, kan leda till slutsatsen att avtalet inte påverkar unionens regler i enlighet med artikel 3.2 i EUF-fördraget, även om unionens regler och avtalsbestämmelserna omfattar samma områden. EU-domstolen har ansett att unionen inte har sådan exklusiv befogenhet som avses i artikel 3.2 i EUF-fördraget när både de unionsrättsliga bestämmelserna och bestämmelserna i den internationella konventionen utgör minimireglering (Europeiska gemenskapernas domstol, yttrande 2/91 av den 19 mars 1993, EU:C:1993:106, punkterna 13–21. Yttrandet gällde ILO:s konvention nr 170 om säkerhet vid användning av kemiska produkter i arbetslivet). Denna slutsats grundade sig på att i fall EU beslutar att utfärda mindre stränga bestämmelser än i konventionen, hindrar EU-rätten inte medlemsstaterna från att tillämpa striktare bestämmelser enligt konventionen. Om EU däremot beslutar att utfärda striktare regler än de som ingår i konventionen, kan medlemsstaterna följa dem trots konventionen.

Under behandlingen av kommissionens förslag till beslut om bemyndigande kom rådets rättstjänst i sitt ställningstagande fram till att EU inte har exklusiv befogenhet i förhållande till någon bestämmelse i konventionen. Detta grundade sig framför allt på att det inte finns någon risk för att konventionen påverkar eller ändrar räckvidden för gällande EU-regler, eftersom både de gällande EU-reglerna och konventionsbestämmelserna innehåller minimikrav. Även om ställningstagandet från rådets rättstjänst i princip kan anses motiverat, bör det dock noteras att frågan om EU-befogenhetens karaktär i sista hand kan komma att avgöras av EU-domstolen.

Rådets allmänna riktlinje omfattade den ståndpunkt som rådets rättstjänst intagit. I ingressen till den beslutstext som antogs som allmän riktlinje konstateras det uttryckligen, att konventionen omfattas av unionens delade befogenhet och att såväl den gällande EU-lagstiftningen som bestämmelserna i konventionen ställer upp minimikrav, och att konventionen inte innebär någon risk när det gäller att påverka unionens gemensamma regler eller ändra räckvidden för dessa. I artikel 1 till beslutet uppmanas medlemsstaterna att, för de delar som särskilt avser förbättring av arbetsmiljön för att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet samt jämställdhet mellan kvinnor och män i frågor som rör anställning och yrke i enlighet med artiklarna 153.2, 153.1 a och 157.3 i EUF-fördraget, ratificera Internationella arbetsorganisationens konvention om våld och trakasserier från 2019.

I artikel 153.1 a i fördraget, som gäller socialpolitik, ska unionen understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet inom områden som gäller förbättringar av arbetsmiljön för att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet. I artikel 153.2 i EUF-fördraget konstateras bl.a. att

Europaparlamentet och rådet på de områden som avses i 153.1 a-i får anta direktiv med bestämmelser om minimikrav som ska genomföras gradvis, varvid hänsyn ska tas till rådande förhållanden och tekniska bestämmelser i var och en av medlemsstaterna. 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 det sätt som redan konstaterats hänför sig konventionens huvudsakliga mål till socialpolitik, men innehåller också i vidare bemärkelse bestämmelser om icke-diskriminering, rättsligt samarbete och brottsoffers rättigheter.

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 ska medlemsstaterna vidta tillräckliga åtgärder för att säkerställa att arbetsgivare, arbetstagare och arbetstagarrepresentanter omfattas av de rättsnormer som behövs för att bestämmelserna i direktivet ska kunna genomföras i praktiken. Medlemsstaterna ska också se till att en ändamålsenlig kontroll och tillsyn säkerställs. I första hand innehåller direktivet bestämmelser om arbetsgivarnas skyldigheter, men det innehåller också bestämmelser om skyldigheter för arbetstagarna. Enligt direktivet är arbetsgivaren skyldig att svara för att arbetstagarens säkerhet och hälsa tryggas i alla avseenden som är förbundna med arbetet. Direktivet innehåller närmare bestämmelser om tillräckliga åtgärder för att arbetsgivarna ska uppfylla sina skyldigheter, om skyddsåtgärder och förebyggande åtgärder, om information till och samråd med arbetstagarna samt deras medverkan och utbildning. Även om direktivet inte uttryckligen nämner risker för våld och trakasserier, inbegriper direktivet också dem.

I ramedirektivet för arbetarskyddet ingår bestämmelser om en strategi som i överensstämmelse med artikel 4 i konventionen förbjuder våld och trakasserier och säkerställer tillsyn. Också enligt artikel 7 i konventionen ska lagar och andra författningar som förbjuder våld och trakasserier i arbetslivet antas. Bestämmelser om tillsyn finns också i artikel 10 i konventionen. Framför allt innehåller ramedirektivet för arbetarskyddet bestämmelser om de åtgärder som arbetsgivaren behöver vidta för att uppfylla sitt ansvar för kontroll och tillsyn i när det gäller att förebygga våld och trakasserier i arbetslivet, vilket överensstämmer med bestämmelserna i artikel 9 i konventionen. På samma sätt som ramedirektivet innehåller artikel 9 i konventionen bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att identifiera faror och bedöma risker, vidta åtgärder för att förebygga och kontrollera dem och tillhandahålla information och utbildning för arbetstagare.

Utifrån ramedirektivet för arbetarskyddet har över 20 särdirektiv utarbetats, men inte ett enda av dem gäller förhindrande av våld och trakasserier i arbetslivet. 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). Detta ramavtal är inte rättsligt bindande för medlemsstaterna.

Jämställdhetsdirektivet, Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet, 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. I jämställdhetsdirektivet definieras trakasserier och sexuella trakasserier, vilket är diskriminering på grund av kön, något som enligt direktivet är förbjudet. Direktivet kräver effektiva rättsmedel och det ska bl.a. säkerställas rättsliga förfaranden för att genomföra skyldigheterna och åtgärder för ersätta eller kompensera

personer som blivit föremål för diskriminering på grund av kön. Jämställdhetsdirektivet kompletteras av Europaparlamentets och rådets direktiv 2010/41/EU, som gäller tillämpning av principen om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare, och rådets direktiv 2004/113/EG om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster.

Diskrimineringsdirektivet, rådets direktiv 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung, 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. I diskrimineringsdirektivet definieras trakasserier, som är sådan diskriminering som är förbjuden enligt direktivet. Direktivet innehåller också bestämmelser om rättsmedel. Direktivet om likabehandling i arbetslivet, rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling, gäller bekämpning av diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning. Också detta direktiv innehåller en definition av trakasserier, och dessa är sådan diskriminering som är förbjuden enligt direktivet. På motsvarande sätt som diskrimineringsdirektivet innehåller direktivet om likabehandling i arbetslivet bestämmelser om rättsmedel.

Artikel 1 i konventionen innehåller en definition av såväl våld och trakasserier som en definition av könsbaserat våld och könsbaserade trakasserier. I jämställdhetsdirektivet, diskrimineringsdirektivet och direktivet om likabehandling i arbetslivet definieras trakasserier; i jämställdhetsdirektivet också sexuella trakasserier. I direktiven ingår på motsvarande sätt som i artikel 4 och 7 i konventionen bestämmelser om förbud mot trakasserier och på motsvarande sätt som i artikel 4 och 10 i konventionen om införande av verkställighetssystem, om säkerställande av tillgången till rättsmedel och om påföljder. Genom direktiven säkerställs på motsvarande sätt som i artikel 6 i konventionen rätten till jämlikhet och icke-diskriminering vid anställning och yrkesutövning. Direktiven innehåller också bestämmelser om åtgärder som arbetsgivaren ska vidta för att förebygga trakasserier i arbetslivet som motsvarar bestämmelserna i artikel 9 i konventionen.

Konventionen är ett blandavtal, och befogenheten är delad mellan EU och dess medlemsstater på det sätt som beskrivits ovan. Eftersom det enligt ILO:s stadga endast är stater som kan vara parter i en konvention, kan EU inte ratificera en sådan. Därmed utövar medlemsstaterna vid ratificeringen av konventionen delvis EU:s befogenhet och delvis sin nationella befogenhet.

10.1.2 Bestämmelser som hör till området för lagstiftningen

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.

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. Enligt grundlagsutskottet hör en

bestämmelse i en internationell förpliktelse på dessa grunder till området för lagstiftningen oberoende av om den står i strid eller harmonierar med en bestämmelse som utfärdats genom lag 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 samtidigt som diskriminering är 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 ovan nämnda lagarna också i t.ex. lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar, rättshjälpslagen, skadeståndslagen, brottsskadelagen, lagen om brottsofferavgift och lagen om företagshälsovård. 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 tio ILO-konventioner som har klassificerats som grundläggande och som gäller föreningsfrihet, den kollektiva förhandlingsrätten, avskaffande av tvångsarbete, avskaffande av barnarbete och avskaffande av diskriminering vid anställning och yrkesutövning samt en säker och sund arbetsmiljö. 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 som förutsätts 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 fysiska personer. 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 och den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter ingår bestämmelser enligt vilka de rättigheter som erkänns i konventionerna ska tillförsäkras envar utan åtskillnad av något slag. I artikel 7 i ESK-konventionen konstateras att envar ska erkännas rätten att åtnjuta rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor, som i synnerhet ska säkerställa bl.a. säkra och hälsosamma arbetsförhållanden. Kommittén för övervakning av genomförandet av ESK-konventionen har i sin tillsynspraxis betonat att rättvisa och gynnsamma arbetsförhållanden inbegriper rätten till arbetsförhållanden som är fria från våld och trakasserier, inklusive 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, den internationella konventionen om avskaffandet av alla former av rasdiskriminering samt konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. 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 sträcker sig till arbetsplatser.

Europarådets konvention om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna 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 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 arbetstagarnas organisationer främja uppmärksamheten på och informationen om sexuella trakasserier på arbetsplatsen eller i samband med arbetet samt uppmärksamheten på och informationen om upprepat klandervärt 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 arbetstagarna från dessa.

Syftet med Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och av våld i hemmet 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 (artikel 32) 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 de tio konventioner som klassificeras som grundläggande. Konventionerna nr 87 och 98, som gäller föreningsfrihet och kollektiv förhandlingsrätt, säkerställer att arbetstagare och arbetsgivare fritt kan utöva sin organisationsrätt. Konventionerna nr 29 och 105, som gäller avskaffande av tvångsarbete, ålägger en skyldighet att avskaffa och att inte i någon form anlita tvångsarbete. Konventionerna nr 138 och 182, som gäller barnarbete, ålägger en skyldighet att avskaffa barnarbete och att skyndsamt förhindra och avskaffa de värsta formerna av barnarbete. Dessutom fastställs en minimiålder för tillträde till arbete. Genom konvention nr 100, som gäller lika lön, främjas och tryggas att principen om lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde tillämpas på alla arbetstagare. Konvention nr 111, som gäller avskaffande av diskriminering, främjar likställighet med avseende på möjligheter och behandling samt förbjuder diskriminering vid anställning och yrkesutövning. Konventionerna nr 155 och 187 anger ramarna för främjandet av en säker och sund arbetsmiljö såväl på nationell nivå som på företagsnivå.

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.

Kläm 1

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.

Kläm 2

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

Lag

om 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 nr 190 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 23 november 2023

Statsminister

Petteri Orpo

Minister för social trygghet Sanni Grahn-Laasonen

KONVENTION 190

KONVENTION OM AVSKAFFANDE AV VÅLD OCH TRAKASSERIER I ARBETSLIVET

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens, som har sammankallats till Genève av styrelsen för Internationella arbetsbyrån och samlats där den 10 juni 2019 till sitt hundraåttonde möte (möte med anledning av hundraårsfirandet), som 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 välbefindets och den kulturella utvecklingens tjänst,

som bekräftar relevansen av Internationella arbetsorganisationens grundkonventioner,

som 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, som erkänner allas rätt till ett arbetsliv fritt från våld och trakasserier, inbegripet könsbaserat våld och könsbaserade trakasserier, som erkänner att våld och trakasserier i arbetslivet kan utgöra en kränkning eller övergrepp av de mänskliga rättigheterna,

CONVENTION 190

CONCERNANT L'ÉLIMINATION DE LA VIOLENCE ET DU HARCÈLEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL

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);

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

och att våld och trakasserier är ett hot mot lika möjligheter, är oacceptabelt och är oförenligt med anständiga arbetsvillkor,

som erkänner vikten av en arbetskultur präglad av ömsesidig respekt och människors lika värde för att förebygga våld och trakasserier,

som erinrar om medlemsstaternas viktiga ansvar för att främja en allmän miljö med nolltolerans mot våld och trakasserier för att underlätta arbetet med att förebygga sådana beteenden och handlingar, och att alla aktörer i arbetslivet måste avstå, förebygga och ta itu med våld och trakasserier,

som inser att våld och trakasserier i arbetslivet drabbar en persons psykologiska, fysiska och sexuella hälsa, värdighet, familj och sociala miljö,

som 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,

som noterar att våld och trakasserier är oförenligt med ett främjande av hållbara företag och har negativa konsekvenser för hur arbete organiseras, relationer på arbetsplatser, arbetstagarnas engagemang, företagets rykte och produktiviteten,

som 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,

som noterar att våld i nära relationer kan inverka på sysselsättning, produktivitet, hälsa och säkerhet, och att regeringar,

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;

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;

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;

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;

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;

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

Notant que la violence domestique peut se répercuter sur l'emploi, la productivité ainsi que sur la santé et la sécurité, et que les

arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer och arbetsmarknadsinstitutioner kan bidra, som en del i andra åtgärder, till att uppmärksamma, agera vid och ta itu med konsekvenserna av våld i nära relationer,

som har beslutat att anta vissa förslag om våld och trakasserier i arbetslivet, vilket är en fråga som utgör den femte punkten på mötet dagordning, och

som har beslutat att dessa förslag ska ta formen av en internationell konvention,

antar denna dag, den 21 juni 2019, följande konvention, som kan kallas 2019 års konvention om våld och trakasserier.

I. DEFINITIONER

Artikel 1

1. I denna konvention gäller följande definitioner:

a) *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 och som inbegriper könsbaserat våld och könsbaserade trakasserier,

b) *könsbaserat våld och könsbaserade 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, och som inbegriper sexuella trakasserier.

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.

II. TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

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;

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;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, 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:

I. Définitions

Article 1

1. Aux fins de la présente convention:

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;

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.

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.

II. Champ d'application

Artikel 2

1. Denna konvention skyddar arbetstagare och andra personer i arbetslivet, inbegripet anställda 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, arbetsökande och platsökande samt personer som utövar befogenhet, skyldigheter eller ansvar som arbetsgivare.

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.

Artikel 3

Denna konvention är tillämplig på våld och trakasserier i arbetslivet som inträffar i, är knutna till eller härrör från arbete

a) på arbetsplatsen, inbegripet allmänna och privata utrymmen där arbete utförs,

b) på platser där arbetstagaren får sin lön, tar rast eller intar en måltid eller utnyttjar utrymmen för toalett, tvätt/dusch eller ombyte,

c) under arbetsrelaterade utflykter, resor, utbildningar, evenemang eller sociala aktiviteter,

d) i arbetsrelaterad kommunikation, inbegripet sådan som möjliggörs genom informations- och kommunikationsteknik,

e) i ett boende som tillhandahålls av arbetsgivaren,

f) vid resor till och från arbetets.

III. KÄRNPRINCIPER

Artikel 4

1. Varje medlemsstat som ratificerar denna konvention ska respektera, främja och förverkliga allas rätt till ett arbetsliv fritt från våld och trakasserier.

Article 2

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.

2. La présente convention s'applique à tous les secteurs, public ou privé, dans l'économie formelle ou informelle, en zone urbaine ou rurale.

Article 3

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:

a) sur le lieu de travail, y compris les espaces publics et les espaces privés lorsqu'ils servent de lieu de travail;

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;

c) à l'occasion de déplacements, de voyages, de formations, d'événements ou d'activités sociales liés au travail;

d) dans le cadre de communications liées au travail, y compris celles effectuées au moyen de technologies de l'information et de la communication;

e) dans le logement fourni par l'employeur;

f) pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail.

III. Principes fondamentaux

Article 4

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.

2. Varje medlemsstat ska, i enlighet med nationell lagstiftning och 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 beakta våld och trakasserier som inbegriper tredje part, i tillämpliga fall, och inbegripa att

- a) förbjuda våld och trakasserier i lagstiftning,
 - b) säkerställa att våld och trakasserier tas upp i relevanta policyer,
 - c) anta en övergripande strategi för att genomföra åtgärder för att förebygga och bekämpa våld och trakasserier,
 - d) upprätta eller stärka mekanismer för efterlevnad och kontroll,
 - e) säkerställa att offer ges tillgång till rättsmedel och stöd,
 - f) föreskriva sanktioner,
 - g) ta fram verktyg, vägledningar och utbildningar, och att medvetenheten ska höjas, i tillgängliga format och på lämpligt sätt,
 - h) säkerställa att det finns effektiva medel för granskning och utredning vid förekomst av våld och trakasserier, till exempel av arbetarskyddsmyndigheter eller andra behöriga organ.
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 arbetstagarorganisationer har, med beaktande av respektive ansvarsrolls olikartade beskaffenhet och omfattning.

Artikel 5

Med sikte på att förebygga och avskaffa våld och trakasserier i arbetslivet ska varje medlemsstat respektera, främja och förverkliga de grundläggande principerna och rättigheterna i arbetslivet, dvs. föreningsfrihet och verkningsfullt

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:

- a) interdire en droit la violence et le harcèlement;
 - b) garantir que des politiques pertinentes traitent de la violence et du harcèlement;
 - c) adopter une stratégie globale afin de mettre en oeuvre des mesures pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement;
 - d) établir des mécanismes de contrôle de l'application et de suivi ou renforcer les mécanismes existants;
 - e) garantir l'accès à des moyens de recours et de réparation ainsi qu'à un soutien pour les victimes;
 - f) prévoir des sanctions;
 - g) élaborer des outils, des orientations et des activités d'éducation et de formation et sensibiliser, sous des formes accessibles selon le cas;
 - 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.
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.

Article 5

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

erkännande av den kollektiva förhandlingsrätten, avskaffande av alla former av tvångsarbete och obligatoriskt arbete, verkningsfullt avskaffande av barnarbete samt avskaffande av diskriminering i anställning och yrkesutövning, samt främja anständigt arbete.

Artikel 6

Varje medlemsstat ska anta lagar, andra författningar och policyer som säkerställer rätten till likabehandling och icke-diskriminering i arbetslivet, inbegripet för kvinnliga arbetstagare och för arbetstagare och andra personer som tillhör en eller flera utsatta grupper eller grupper i utsatta situationer som drabbas oproportionerligt av våld och trakasserier i arbetslivet.

IV. SKYDD OCH FÖREBYGGANDE

Artikel 7

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 könsbaserat våld och könsbaserade trakasserier.

Artikel 8

Varje medlemsstat ska vidta lämpliga åtgärder för att förebygga våld och trakasserier i arbetslivet, inbegripet att

- a) erkänna 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 anställningsförhållanden som arbetstagare och andra berörda personer är mer exponerade för våld och trakasserier,
- c) vidta åtgärder för att effektivt skydda sådana personer.

Artikel 9

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.

Article 6

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.

IV. Protection et prévention

Article 7

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.

Article 8

Tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, notamment:

- 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.

Article 9

Varje medlemsstat ska anta lagar och andra författningar som kräver att arbetsgivare vidtar lämpliga åtgärder i proportion till deras grad av kontroll för att förebygga våld och trakasserier i arbetslivet, inbegripet könsbaserat våld och könsbaserade trakasserier, och i synnerhet, i den utsträckning som är praktiskt möjlig, för att

- a) anta och genomföra, i samråd med arbetstagare och deras representanter, en arbetsplatspolicy om våld och trakasserier,
- b) beakta våld och trakasserier och åtföljande psykosociala risker i hanteringen av arbetarskydds- och arbetsmiljöfrågor,
- c) identifiera faror och bedöma riskerna för våld och trakasserier, med deltagande av arbetstagare och deras representanter, och vidta åtgärder för att förebygga och kontrollera dessa,
- 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.

V. EFTERLEVNING OCH RÄTTSMEDEL

Artikel 10

Varje medlemsstat ska vidta lämpliga åtgärder för att

- a) säkerställa övervakning och efterlevnad av nationella lagar och andra författningar som rör våld och trakasserier i arbetslivet,
- 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, som

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:

- 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;
- 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;
- 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;
- 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.

V. Contrôle de l'application et moyens de recours et de réparation

Article 10

Tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour:

- a) suivre et faire appliquer la législation nationale relative à la violence et au harcèlement dans le monde du travail;
- 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:

- (i) förfaranden för anmälan och utredningar samt, där så är tillämpligt, förfaranden för tvistlösning på arbetsplatsen,
- (ii) förfaranden för tvistlösning utanför arbetsplatsen,
- (iii) domstolar eller skiljenämnder,
- (iv) skydd mot att anmälande, offer, vittnen och visseblåsare utsätts för repressalier,
- (v) rättsliga, sociala, medicinska och administrativa stödåtgärder för klagande och offer,
- c) skydda den personliga integriteten för berörda personer och konfidentialiteten, i möjligaste mån och på lämpligt sätt, samt att säkerställa att krav på personlig integritet och konfidentialitet inte missbrukas,
- d) föreskriva sanktioner, där så är tillämpligt, för våld och trakasserier i arbetslivet,
- e) föreskriva att offer för könsbaserat våld och könsbaserade trakasserier i arbetslivet ska ha verkningsfull tillgång till förfaranden för anmälan och tvistlösning, stöd, tjänster och rättsmedel som är jämställdhetsintegrerade, säkra och effektiva,
- f) erkänna konsekvenserna av våld i nära relationer och, i den utsträckning som är praktiskt möjligt, minska dess påverkan i arbetslivet,
- g) säkerställa att arbetstagare har rätt, utan att drabbas av repressalier eller andra oskäligen följder, att lämna en arbetssituation som de har rimliga skäl att anta utgör en överhängande och allvarlig fara för liv, hälsa eller säkerhet på grund av våld och trakasserier och att de har skyldighet att informera ledningen,
- h) säkerställa att arbetarskyddsmyndigheter och andra relevanta 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 arbete där faran för liv, hälsa eller säkerhet är överhängande, med förbehåll för eventuell
- 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;
- ii) des mécanismes de règlement des différends extérieurs au lieu de travail;
- iii) des tribunaux et autres juridictions;
- iv) des mesures de protection des plaignants, des victimes, des témoins et des lanceurs d'alerte contre la victimisation et les représailles;
- v) des mesures d'assistance juridique, sociale, médicale ou administrative pour les plaignants et les victimes;
- 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;
- d) prévoir des sanctions, s'il y a lieu, en cas de violence et de harcèlement dans le monde du travail;
- 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;
- 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;
- 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;
- 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

lagstadgad rätt att överklaga till en domstol eller en förvaltningsmyndighet.

droit de recours judiciaire ou administratif qui pourrait être prévu par la législation.

VI. VÄGLEDNING, UTBILDNING OCH ÅTGÄRDER FÖR ATT HÖJA MEDVETENHETEN

VI. Orientations, formation et sensibilisation

Artikel 11

Varje medlemsstat ska i samråd med representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer sträva efter att säkerställa att

a) våld och trakasserier i arbetslivet tas upp i relevanta nationella policyer, som till exempel de som rör arbetarskydd och arbetsmiljö, jämställdhet och icke-diskriminering och migration,
b) arbetsgivare och arbetstagare och deras organisationer samt relevanta myndigheter ges vägledning, resurser, utbildning eller andra verktyg i tillgängliga format på lämpligt sätt, om våld och trakasserier i arbetslivet, inbegripet om könsbaserat våld och könsbaserade trakasserier,

c) initiativ genomförs, inbegripet kampanjer för att höja medvetenheten.

Article 11

Tout Membre doit, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'efforcer de garantir que:

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;
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;

c) des initiatives sont prises en la matière, notamment des campagnes de sensibilisation.

VII. METODER FÖR TILLÄMPNING

VII. Méthodes d'application

Artikel 12

Bestämmelserna i denna konventionen ska tillämpas genom nationella lagar och andra författningar samt genom kollektivavtal eller andra åtgärder som är förenliga med nationell praxis, inbegripet genom att befintliga arbetsmiljöåtgärder utvidgas eller anpassas till att omfatta våld och trakasserier och genom att särskilda åtgärder utarbetas vid behov.

Article 12

Les dispositions de la présente convention doivent être appliquées par voie de législation nationale ainsi que par des conventions 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.

VIII. SLUTBESTÄMMELSER

VIII. Dispositions finales

Artikel 13

Ratifikationerna avseende denna konvention ska sändas till Internationella arbetsbyråns generaldirektör för registrering.

Article 13

Les ratifications formelles de la présente convention sont communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement.

Artikel 14

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.

Artikel 15

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 verka 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.

Artikel 16

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.

Article 14

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.

Article 15

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.

Article 16

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.

Artikel 17

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.

Artikel 18

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.

Artikel 19

1. Om konferensen antar en ny konvention, varigenom denna konvention revideras, och den nya konventionen inte föreskriver annat

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,

b) ska, från den dag då den nya reviderade konventionen träder i kraft, den här konventionen upphöra att vara öppen för ratifikation av medlemsstaterna.

2. Denna konvention ska likväl förbli gällande till form och innehåll för de medlemsstater som har ratificerat den men inte den nya reviderade konventionen.

Artikel 20

De engelska och franska versionerna av denna konventionstext har lika giltighet.

Ovanstående är en autentisk text av den konvention som vederbörligen antogs av Internationella arbetsorganisationen vid dess

Article 17

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.

Article 18

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.

Article 19

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;

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.

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.

Article 20

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

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

hundraåttonde möte som hölls i Genève och som förklarades avslutat den 21 juni 2019.

Till bekräftelse härav har vi denna dag i juni 2019 undertecknat denna konvention.

Konferensens ordförande

*Internationella arbetsbyråns
generaldirektör*

huitième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le vingt et unième jour de juin 2019.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce jour de juin 2019:

Le Président de la Conférence

*Le Directeur général du Bureau
international du Travail*

REKOMMENDATION 206

REKOMMENDATION OM AVSKAFFANDE AV VÅLD OCH TRAKASSERIER I ARBETSLIVET

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens, som har sammankallats till Genève av styrelsen för Internationella arbetsbyrån och samlats där den 10 juni 2019 till sitt hundraåttonde möte (möte med anledning av hundraårsfirandet), som har antagit 2019 års konvention om våld och trakasserier, som har beslutat att anta vissa förslag om våld och trakasserier i arbetslivet, en fråga som utgör den femte punkten på mötets dagordning, och

som 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.

1. Bestämmelserna i denna rekommendation kompletterar bestämmelserna i 2019 års konvention om våld och trakasserier (nedan kallad konventionen) och ska beaktas jämförda med dem.

I. KÄRNPRINCIPER

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, inom arbete och sysselsättning, arbetsmiljö, jämlikhets- och icke-diskrimineringslagstiftning, och inom straffrättslig lagstiftning, beroende på vad som är tillämpligt.

RECOMMANDATION 206

RECOMMANDATION CONCERNANT L'ÉLIMINATION DE LA VIOLENCE ET DU HARCÈLEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL

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);

Après avoir adopté la convention sur la violence et le harcèlement, 2019; 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;

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:

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.

I. Principes fondamentaux

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-

3. Medlemsstaterna bör säkerställa att alla arbetstagare och arbetsgivare, inbegripet de i sektorer, yrken eller arbetsformer som är mer exponerade för våld och trakasserier, fullständigt åtnjuter 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) angående tillämpning av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten.

4. Medlemsstaterna bör vidta lämpliga åtgärder för att

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,

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.

5. Medlemsstaterna bör säkerställa att bestämmelser om våld och trakasserier i nationella lagar, andra författningar och policyer 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.

II. SKYDD OCH FÖREBYGGANDE

6. Arbetsmiljöbestämmelser om våld och trakasserier i nationella lagar, andra

discrimination, et dans le droit pénal, le cas échéant.

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.

4. Medlemsstaterna bör vidta lämpliga åtgärder för att Les Membres devraient prendre des mesures appropriées pour:

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;

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.

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.

II. Protection et prévention

6. Les dispositions en matière de sécurité et de santé au travail portant sur la violence et

författningar och policyer bör beakta instrument från Internationella arbetsorganisationen om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen som är tillämpliga, t.ex. 1981 års konvention (nr 155) om arbetarskydd och arbetsmiljö och 2006 års konvention (nr 187) om ett ramverk för att främja arbetsmiljö.

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

- a) ange att våld och trakasserier inte kommer att tolereras,
- b) fastställa att program för förebyggande av våld och trakasserier ska upprättas med, om det är lämpligt, mätbara mål,
- c) närmare ange arbetstagarens och arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter,
- d) innehålla information om förfaranden för anmälan och utredningar,
- e) föreskriva att all intern och extern kommunikation som avser inträffande händelser om våld och trakasserier kommer att beaktas i vederbörlig ordning och att lämpliga åtgärder kommer att vidtas,
- 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,
- g) inkludera åtgärder för att skydda anmälare, offer, vittnen och visselblåsare mot repressalier eller vedergällning.

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

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.

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:

- a) affirmer que la violence et le harcèlement ne seront pas tolérés;
- b) établir des programmes de prévention de la violence et du harcèlement, assortis s'il y a lieu d'objectifs mesurables;
- c) préciser les droits et obligations des travailleurs et de l'employeur;
- d) comporter des informations sur les procédures de plainte et d'enquête;
- e) prévoir que toutes les communications internes et externes concernant des cas de violence et de harcèlement seront dûment prises en considération et traitées selon qu'il convient;
- 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;

g) comporter des mesures de protection des plaignants, des victimes, des témoins et des lanceurs d'alerte contre la victimisation et les représailles.

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:

a) härrör från arbetsvillkor och arbetsformer, arbetets organisering och hr-förvaltning, beroende på vad som är lämpligt,

b) involverar tredje parter som klienter, kunder, tjänsteleverantörer, brukare, patienter och allmänheten,

c) härrör från diskriminering, missbruk av maktförhållanden samt genusnormer, kulturella normer och sociala normer som ger näring åt våld och trakasserier.

9. Medlemsstaterna bör anta lämpliga åtgärder för sektorer eller yrken och arbetsförhållanden där sannolikheten att utsättas för våld och trakasserier är större, som nattarbete, ensamarbete, arbeten inom hälso- och sjukvård, besöksnäring, sociala tjänster, räddningstjänster, hushållsarbete, transport, utbildning och underhållning.

10. Medlemsstaterna bör vidta lagstiftningsåtgärder eller andra åtgärder för att skydda migrerande arbetstagare, särskilt kvinnliga migrerande arbetstagare, oberoende av den migrerandes status, i ursprungs-, transit- och destinationsländer som det är tillämpligt, från våld och trakasserier i arbetslivet.

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.

12. Medlemsstaterna bör säkerställa att åtgärder för att förebygga våld och trakasserier inte gör att kvinnor eller de grupper som avses i artikel 6 i konventionen begränsas vad gäller att vara verksam inom särskilda arbeten, sektorer eller yrken, eller utesluts därifrån.

a) découlent des conditions et modalités de travail, de l'organisation du travail ou de la gestion des ressources humaines, selon le cas;

b) impliquent des tiers, tels que des clients, des prestataires de service, des usagers, des patients et des membres du public;

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.

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.

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.

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.

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 et des groupes visés à l'article 6 de la convention dans des emplois, secteurs ou professions déterminés.

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.

III. EFTERLEVNAD, RÄTTSMEDEL OCH STÖD

14. De rättsmedel som avses i artikel 10 b i konventionen kan inbegripa

- a) rätten att säga upp sig med ersättning,
- b) återanställning,
- c) lämplig skadeståndersättning,
- d) förelägganden med krav på åtgärder med omedelbar verkan för att säkerställa att vissa beteenden stoppas eller att policyer eller praxis ändras,
- e) juridiska arvoden och rättegångskostnader i enlighet med nationell lagstiftning och praxis.

15. Offer för våld och trakasserier i arbetslivet bör ha tillgång till ersättning vid psykosocial, fysisk eller annan skada eller sjukdom som leder till arbetsoförmåga.

16. De anmälningsförfaranden och förfarande för tvistelösning för könsbaserat våld och könsbaserade trakasserier som avses i artikel 10 e i konventionen bör inbegripa åtgärder som

- a) domstolar med särskild sakkunskap inom könsbaserat våld och könsbaserade trakasserier,
- b) effektiv och skyndsam handläggning,
- c) juridisk rådgivning och stöd till anmälande och offer,
- d) vägledning och andra informationsresurser som är tillgängliga på språk som talas allmänt i landet,

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.

III. Contrôle de l'application, moyens de recours et de réparation et assistance

14. Les moyens de recours et de réparation visés à l'article 10 b) de la convention pourraient comprendre:

- a) le droit de démissionner avec une indemnisation;
- b) la réintégration dans l'emploi;
- c) une indemnisation appropriée du préjudice;
- 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;
- e) les frais de justice et les dépens, conformément à la législation et à la pratique nationales.

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.

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:

- a) des tribunaux possédant une expertise dans les affaires de violence et de harcèlement fondés sur le genre;
- b) un traitement des cas efficace et en temps voulu;
- c) des conseils et une assistance juridiques pour les plaignants et les victimes;
- d) des guides et autres moyens d'information mis à disposition et accessibles dans les langues couramment parlées dans le pays;

e) omvänd bevisbörda, på lämpligt sätt, i andra förfaranden än straffrättsliga förfaranden.

17. Det stöd, de tjänster och de rättsmedel för offer för könsbaserat våld och könsbaserade trakasserier som avses i artikel 10 e i konventionen bör inbegripa åtgärder som

- a) stöd för att hjälpa offer att återinträda på arbetsmarknaden,
- b) rådgivnings- och informationstjänster som är tillgängliga på lämpligt sätt,
- c) jourtelefonlinjer som är öppna dygnet runt,
- d) räddningstjänster,
- e) medicinsk vård och behandling och psykologiskt stöd,
- f) kriscentrum, inbegripet härbärgen,
- g) särskilt utbildade polisenheter eller särskilt utbildade tjänstepersoner för stöd till offer.

18. De tillämpliga åtgärder för att mildra konsekvenserna av våld i nära relationer i arbetslivet som avses i artikel 10 f i konventionen kan inbegripa

- a) ledighet för offer för våld i nära relationer,
- b) flexibla arbetsätt och skydd för offer för våld i nära relationer,
- c) tillfälligt skydd mot avskedande för offer för våld i nära relationer, på lämpligt sätt, med undantag för skäl som inte rör våld i nära relationer och dess konsekvenser,
- d) ett inbegripande av våld i nära relationer i identifieringar av faror och bedömningar av risker av arbetsplatser,
- e) ett system för hänskjutande till myndighetsåtgärder för lindrande av konsekvenser av våld i nära relationer, där sådana finns,
- f) åtgärder för att höja medvetenheten om konsekvenserna av våld i nära relationer.

e) le déplacement de la charge de la preuve, s'il y a lieu, dans les procédures ne relevant pas du droit pénal.

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:

- a) une aide à la réinsertion des victimes dans le marché du travail;
- b) des services de conseil et d'information fournis, selon le cas, d'une manière qui soit accessible;
- c) des permanences téléphoniques 24 heures sur 24;
- d) des services d'urgence;
- e) des soins et traitements médicaux ainsi qu'un soutien psychologique;
- f) des centres de crise, y compris des centres d'hébergement;
- g) des unités de police spécialisées ou des agents spécialement formés pour soutenir les victimes.

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:

- a) un congé pour les victimes de violence domestique;
- b) des modalités de travail flexibles et une protection pour les victimes de violence domestique;
- 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;
- d) la prise en compte de la violence domestique dans l'évaluation des risques sur le lieu de travail;
- e) un système d'orientation vers les dispositifs publics visant à atténuer la violence domestique, lorsque ces dispositifs existent;
- f) la sensibilisation aux effets de la violence domestique.

19. Personer som gjort sig skyldiga till våld och trakasserier i arbetslivet ska hållas ansvariga och få tillgång till rådgivning eller andra åtgärder, beroende på vad som är lämpligt, med syftet att förebygga ytterligare våld och trakasserier och att underlätta deras anpassning i arbetet, där så är lämpligt.

20. Arbetarskyddsinspektörer och tjänstepersoner från andra behöriga myndigheter bör, beroende på vad som är tillämpligt, genomgå utbildningar i genderperspektiv med sikte på att kunna identifiera och ta itu med våld och trakasserier i arbetslivet, inbegripet psykosociala faror och risker, könsbaserat våld och könsbaserade trakasserier och diskriminering av särskilda grupper av arbetstagare.

21. Det uppdrag som ges till nationella organ med ansvar för arbetarskyddsinspektioner, arbetsmiljö samt jämlikhet och icke-diskriminering, inbegripet jämställdhet, bör omfatta våld och trakasserier i arbetslivet.

22. Medlemsstaterna bör göra ansträngningar för att samla in och publicera statistik om våld och trakasserier i arbetslivet som är uppdelad efter kön, typ av våld och trakasserier och näringsgren, inbegripet med avseende på de grupper som avses i artikel 6 i konventionen.

IV. VÄGLEDNING, UTBILDNING OCH MEDVETANDEGÖRANDE

23. Medlemsstaterna bör finansiera, utveckla, genomföra och sprida, på lämpligt sätt,
a) program som syftar till att ta itu med faktorer som ökar sannolikheten för våld och trakasserier i arbetslivet, inbegripet diskriminering, missbruk av maktförhållanden och genusnormer, kulturella normer och sociala normer som bidrar till våld och trakasserier,

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.

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.

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.

22. Les Membres devraient s'efforcer de collecter des données et de publier des statistiques sur la violence et le harcèlement dans 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.

IV. Orientations, formation et sensibilisation

23. Les Membres devraient financer, concevoir, mettre en oeuvre et diffuser, selon qu'il convient:
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 norms de genre et les normes culturelles et sociales qui favorisent la violence et le harcèlement;

b) jämställdhetsintegrerande vägledningar och utbildningsprogram som stöd till domare, arbetarskyddsinspektörer, poliser, åklagare och andra myndighetspersoner verksamma inom ramen för sitt mandat 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,

c) modeller för riktlinjer och riskbedömningsverktyg avseende våld och trakasserier i arbetslivet, antingen allmänna eller sektorspecifika, som beaktar den särskilda situationen för arbetstagare och andra personer som tillhör de grupper som avses i artikel 6 i konventionen,

d) kampanjer på olika språk som talas i landet för att höja medvetenheten hos allmänheten, inbegripet migrerande arbetstagare som vistas i landet, som förmedlar att våld och trakasserier är oacceptabla, i synnerhet könsbaserat våld och könsbaserade trakasserier, uppmärksammar diskriminerande attityder och förebygger att offer, anmälare, vittnen och visseblåsare stigmatiseras,

e) läroplaner och informationsmaterial om våld och trakasserier, inbegripet könsbaserat våld och könsbaserade trakasserier, som är jämställdhetsintegrerade, på alla utbildnings- och yrkesutbildningsnivåer och i överensstämmelse med nationell lagstiftning och nationella förhållanden,

f) material till journalister och andra inom media, med vederbörlig respekt för deras oberoende och yttrandefrihet, om könsbaserat våld och könsbaserade trakasserier, inbegripet bakomliggande orsaker och riskfaktorer,

g) offentliga kampanjer som har som mål att främja säkra, hälsosamma och harmoniska

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;

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;

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;

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;

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 facteurs de risque, en respectant dûment leur indépendance et la liberté d'expression;

g) des campagnes publiques visant à promouvoir des lieux de travail sûrs, sains,

arbetsplatser som är fria från våld och trakasserier.
Ovanstående är en autentisk 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.

Till bekräftelse härav har vi denna dag i juni 2019 undertecknat denna rekommendation.

Konferensens ordförande,

*Internationella arbetsbyråns
generaldirektör,*

harmonieux et exempts de violence et de harcèlement.

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.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce jour de juin 2019:

Le Président de la Conférence,

*Le Directeur général du Bureau
international du Travail,*