

# SUOMEN SÄÄDÖSKOKOELMAN SOPIMUSSARJA

Julkaistu Helsingissä 30 päivänä joulukuuta 2024

**128/2024**

(Suomen säädöskokoelman n:o 1028/2024)

## **Valtioneuvoston asetus**

### **väkivallan ja häirinnän poistamisesta työelämässä tehdystä Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksesta**

Valtioneuvoston päätöksen mukaisesti säädetään väkivallan ja häirinnän poistamisesta työelämässä tehdystä Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksesta annetun lain (257/2024) 2 ja 3 §:n nojalla:

#### 1 §

Väkivallan ja häirinnän poistamisesta työelämässä Genevessä 21 päivänä kesäkuuta 2019 tehty Kansainvälisen työjärjestön yleissopimus tulee voimaan 7 päivänä kesäkuuta 2025 niin kuin siitä on sovittu.

Eduskunta on hyväksynyt yleissopimuksen 19 päivänä maaliskuuta 2024. Tasavallan presidentti on ratifioinut yleissopimuksen 17 päivänä toukokuuta 2024. Ratifioimiskirja on talletettu Kansainvälisen työjärjestön pääjohtajan huostaan 7 päivänä kesäkuuta 2024.

#### 2 §

Yleissopimuksen muut kuin lainsäädännön alaan kuuluvat määräykset ovat asetuksena voimassa.

#### 3 §

Väkivallan ja häirinnän poistamisesta työelämässä tehdystä Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksesta annettu laki (257/2024) tulee voimaan 7 päivänä kesäkuuta 2025. Ahvenanmaan maakuntapäivät on hyväksynyt lain voimaantulon maakunnassa.

#### 4 §

Tämä asetus tulee voimaan 7 päivänä kesäkuuta 2025.

Helsingissä 19.12.2024

Sosiaaliturvaministeri Sanni Grahn-Laasonen

Hallitusneuvos Hanna-Mari Pekuri

**YLEISSOPIMUS NRO 190****YLEISSOPIMUS VÄKIVALLAN JA  
HÄIRINNÄN POISTAMISESTA  
TYÖELÄMÄSSÄ**

Kansainvälisen työjärjestön yleiskonferenssi, joka on kokoontunut Geneveen Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kutsumana 108. istuntoonsa (satavuotisistunto) 10 päivänä kesäkuuta 2019, palauttaa mieliin, että Philadelphian julistuksessa vahvistetaan kaikkien ihmisten, katsomatta rotuun, uskontunnustukseen tai sukupuoleen, olevan oikeutettuja työskentelemään sekä aineellisen hyvinvointinsa että henkisen kehityksensä hyväksi vapaissa ja ihmisarvoisissa, taloudellisesti turvallisissa olosuhteissa, jotka suovat kaikille samat mahdollisuudet, vahvistaa Kansainvälisen työjärjestön perussopimusten merkityksellisyyden,

palauttaa mieliin muut asiaa koskevat kansainväliset asiakirjat, kuten ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen, kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen, taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen, kaikkinaisen rotusyrjinnän poistamista koskevan kansainvälisen yleissopimuksen, kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimuksen, kansainvälisen yleissopimuksen kaikkien siirtotyöläisten ja heidän perheenjäsentensä oikeuksien suojelusta sekä yleissopimuksen vammaisten henkilöiden oikeuksista, tunnustaa kaikkien oikeuden työelämään, joka on vapaa väkivallasta ja häirinnästä, mukaan lukien sukupuoleen perustuva väkivalta ja häirintä, on tietoinen siitä, että väkivalta ja häirintä työelämässä voivat olla ihmisoikeuksien

**CONVENTION 190****CONVENTION CONCERNING THE  
ELIMINATION OF VIOLENCE AND  
HARASSMENT IN THE WORLD OF  
WORK**

The General Conference of the International Labour Organization, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 108<sup>th</sup> (Centenary) Session on 10 June 2019, and Recalling that the Declaration of Philadelphia affirms that all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity, and

Reaffirming the relevance of the fundamental Conventions of the International Labour Organization, and Recalling other relevant international instruments such as the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, and the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, and

Recognizing the right of everyone to a world of work free from violence and harassment, including gender-based violence and harassment, and Recognizing that violence and harassment in the world of work can constitute a human

loukkaamista tai väärinkäyttöä ja että väkivalta ja häirintä ovat uhka yhdenvertaisille mahdollisuuksille ja ovat tuomittavia ja ristiriidassa ihmisarvoisen työn kanssa, on tietoinen siitä, että väkivallan ja häirinnän estämiseksi työkuulttuurin on tärkeää perustua keskinäiseen kunnioitukseen ja ihmisarvoon, palauttaa mieliin, että jäsenvaltioilla on tärkeä velvollisuus edistää yleistä toimintaympäristöä, jossa väkivaltaa ja häirintää ei sallita lainkaan, jotta saataisiin helpotetuksi tällaisten käyttäytymismuotojen ja käytäntöjen ehkäisemistä, ja että kaikkien työelämän toimijoiden on pidättyvä väkivallasta ja häirinnästä, ehkäistävä niitä ja puututtava niihin, on tietoinen siitä, että väkivalta ja häirintä työelämässä vaikuttavat henkilön henkiseen ja ruumiilliseen terveyteen, seksuaaliterveyteen, ihmisarvoon sekä perheympäristöön ja sosiaaliseen ympäristöön, on tietoinen siitä, että väkivalta ja häirintä vaikuttavat myös julkisten ja yksityisten palvelujen laatuun ja voivat estää ihmisiä, etenkin naisia, pääsemästä työmarkkinoille sekä pysymästä ja etenemästä työmarkkinoilla, panee merkille, että väkivalta ja häirintä ovat ristiriidassa kestävä yritystoiminnan edistämisen kanssa ja vaikuttavat kielteisesti työn järjestämiseen, työpaikan suhteisiin, työntekijöiden sitoutuneisuuteen, yritysten maineeseen ja tuottavuuteen, on tietoinen siitä, että sukupuoleen perustuva väkivalta ja häirintä vaikuttavat suhteettomasti naisiin ja tyttöihin, ja siitä, että väkivallan ja häirinnän lopettamiseksi työelämässä on keskeistä osallistava, kokonaisvaltainen ja sukupuolitietoinen lähestymistapa, jossa puututaan väkivallan ja häirinnän taustasyihin ja riskitekijöihin, kuten sukupuolistereotyyppioihin, moniperusteiseen ja risteävään syrjintään sekä sukupuolten välisiin epätasa-arvoisiin valtasuhteisiin, panee merkille, että lähisuhdeväkivalta voi vaikuttaa työllistymiseen, tuottavuuteen sekä terveyteen ja turvallisuuteen ja että hallitukset, työnantaja- ja työntekijäjärjestöt

rights violation or abuse, and that violence and harassment is a threat to equal opportunities, is unacceptable and incompatible with decent work, and

Recognizing the importance of a work culture based on mutual respect and dignity of the human being to prevent violence and harassment, and Recalling that Members have an important responsibility to promote a general environment of zero tolerance to violence and harassment in order to facilitate the prevention of such behaviours and practices, and that all actors in the world of work must refrain from, prevent and address violence and harassment, and

Acknowledging that violence and harassment in the world of work affects a person's psychological, physical and sexual health, dignity, and family and social environment, and Recognizing that violence and harassment also affects the quality of public and private services, and may prevent persons, particularly women, from accessing, and remaining and advancing in the labour market, and

Noting that violence and harassment is incompatible with the promotion of sustainable enterprises and impacts negatively on the organization of work, workplace relations, worker engagement, enterprise reputation, and productivity, and Acknowledging that gender-based violence and harassment disproportionately affects women and girls, and recognizing that an inclusive, integrated and gender-responsive approach, which tackles underlying causes and risk factors, including gender stereotypes, multiple and intersecting forms of discrimination, and unequal gender-based power relations, is essential to ending violence and harassment in the world of work, and

Noting that domestic violence can affect employment, productivity and health and safety, and that governments, employers' and workers' organizations and labour

sekä työmarkkinainstituutiot voivat osana muita toimenpiteitä auttaa tunnistamaan lähisuhdeväkivallan vaikutuksia, vastaamaan niihin ja käsittelemään niitä, on päättänyt tiettyjen väkivaltaa ja häirintää työelämässä koskevien ehdotusten hyväksymisestä, joka on istunnon asialistan viidentenä kohtana, ja

on päättänyt, että nämä ehdotukset laaditaan kansainvälisen yleissopimuksen muotoon,

hyväksyy tänä 21 päivänä kesäkuuta vuonna 2019 seuraavan yleissopimuksen, johon voidaan viitata vuoden 2019 yleissopimuksena väkivallasta ja häirinnästä:

## I. MÄÄRITELMÄT

### *1 artikla*

1. Tässä yleissopimuksessa

a) ilmaus ”väkivalta ja häirintä” työelämässä tarkoittaa sellaisia erilaisia kertaluonteisia tai toistuvina esiintyviä tuomittavia käyttäytymismuotoja ja käytäntöjä tai niiden uhkia, joilla pyritään aiheuttamaan tai jotka aiheuttavat tai voivat aiheuttaa ruumiillista, henkistä, seksuaalista tai taloudellista haittaa, ja tämä ilmaus sisältää myös sukupuoleen perustuvan väkivallan ja häirinnän;

b) ilmaus ”sukupuoleen perustuva väkivalta ja häirintä” tarkoittaa väkivaltaa ja häirintää, jotka kohdistetaan henkilöihin heidän biologisen tai sosiaalisen sukupuolensa vuoksi tai jotka vaikuttavat suhteettomasti tiettyä biologista tai sosiaalista sukupuolta edustaviin henkilöihin, ja tämä ilmaus sisältää myös seksuaalisen häirinnän.

2. Kansallisissa säädöksissä olevat määritelmät voivat koskea yhtä käsitettä tai eri käsitteitä, sanotun vaikuttamatta tämän artiklan 1 kohdan a ja b alakohdan soveltamiseen.

## II. SOVELTAMISALA

### *2 artikla*

1. Tällä yleissopimuksella suojellaan työntekijän asemassa olevia ja muita

market institutions can help, as part of other measures, to recognize, respond to and address the impacts of domestic violence, and

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning violence and harassment in the world of work, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-first day of June of the year two thousand and nineteen the following Convention, which may be cited as the Violence and Harassment Convention, 2019:

## I. Definitions

### *Article 1*

1. For the purposes of this Convention:

(a) the term “violence and harassment” in the world of work refers to a range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment;

(b) the term “gender-based violence and harassment” means violence and harassment directed at persons because of their sex or gender, or affecting persons of a particular sex or gender disproportionately, and includes sexual harassment.

2. Without prejudice to subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article, definitions in national laws and regulations may provide for a single concept or separate concepts.

## II. Scope

### *Article 2*

1. This Convention protects workers and other persons in the world of work,

työelämässä toimivia henkilöitä, mukaan lukien kansallisen lain ja käytännön mukaan määritellyt työntekijät sekä muut työtä tekevät henkilöt riippumatta heidän sopimusoikeudellisesta asemastaan, koulutettavat henkilöt, kuten harjoittelijat ja oppisopimuskoulutettavat, sellaiset työntekijät, joiden työsuhde on päätetty, vapaaehtoistyöntekijät, työnhakijat sekä työnantajan valtuuksia käyttävät, velvollisuuksia suorittavat ja vastuita toteuttavat henkilöt.

2. Tätä yleissopimusta sovelletaan kaikilla aloilla, sekä yksityisillä että julkisilla aloilla, sekä virallisessa että epävirallisessa taloudessa, ja sekä kaupunki- että maaseutualueilla.

### 3 artikla

Tätä yleissopimusta sovelletaan sellaiseen väkivaltaan ja häirintään työelämässä, jota esiintyy työn aikana, sen yhteydessä tai siitä johtuvana

- a) työpaikalla, mukaan lukien julkiset ja yksityiset tilat silloin, kun ne toimivat työpaikkana;
- b) paikoissa, joissa työntekijälle maksetaan tai joissa hän pitää lepotaukoa, aterioita tai käyttää saniteetti-, pesu- ja pukeutumistiloja;
- c) käynneillä, matkoilla, koulutuksissa, tapahtumissa tai sosiaalisessa toiminnassa, jotka liittyvät työhön;
- d) työhön liittyvässä viestinnässä, mukaan lukien tieto- ja viestintäteknologian avulla tapahtuva viestintä;
- e) työnantajan tarjoamassa majoituksessa; ja
- f) matkalla työhön tai työstä.

### III. KESKEISET PERIAATTEET

#### 4 artikla

1. Kukin tämän yleissopimuksen ratifioiva jäsenvaltio kunnioittaa, edistää ja toteuttaa kaikkien oikeutta väkivallasta ja häirinnästä vapaaseen työelämään.

2. Kukin jäsenvaltio ottaa käyttöön kansallisen lainsäädäntönsä ja kansallisten olosuhteidensa mukaisesti sekä edustavia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä kuultuaan osallistavan, kokonaisvaltaisen ja

including employees as defined by national law and practice, as well as persons working irrespective of their contractual status, persons in training, including interns and apprentices, workers whose employment has been terminated, volunteers, jobseekers and job applicants, and individuals exercising the authority, duties or responsibilities of an employer.

2. This Convention applies to all sectors, whether private or public, both in the formal and informal economy, and whether in urban or rural areas.

### Article 3

This Convention applies to violence and harassment in the world of work occurring in the course of, linked with or arising out of work:

- (a) in the workplace, including public and private spaces where they are a place of work;
- (b) in places where the worker is paid, takes a rest break or a meal, or uses sanitary, washing and changing facilities;
- (c) during work-related trips, travel, training, events or social activities;
- (d) through work-related communications, including those enabled by information and communication technologies;
- (e) in employer-provided accommodation; and
- (f) when commuting to and from work.

### III. Core principles

#### Article 4

1. Each Member which ratifies this Convention shall respect, promote and realize the right of everyone to a world of work free from violence and harassment.

2. Each Member shall adopt, in accordance with national law and circumstances and in consultation with representative employers' and workers' organizations, an inclusive, integrated and gender-responsive approach

sukupuolittetun lähestymistavan väkivallan ja häirinnän ehkäisemiseksi ja poistamiseksi työelämässä. Tässä lähestymistavassa olisi tarpeen mukaan otettava huomioon väkivalta ja häirintä, joihin liittyy kolmansia osapuolia, ja siihen sisältyy seuraava:

- a) kielletään väkivalta ja häirintä lainsäädännöllä;
- b) varmistetaan, että asiaan liittyvissä toimintaperiaatteissa käsitellään väkivaltaa ja häirintää;
- c) otetaan käyttöön kokonaisvaltainen strategia, jonka avulla pannaan täytäntöön väkivaltaa ja häirintää ehkäisevät ja torjuvat toimenpiteet;
- d) luodaan täytäntöönpano- ja valvontajärjestelmät tai vahvistetaan tällaisia järjestelmiä, jos niitä on olemassa;
- e) varmistetaan uhreille oikeuskeinojen ja tuen saatavuus;
- f) säädetään seuraamuksista;
- g) kehitetään välineitä, ohjausta, koulutusta ja valistusta, tarpeen mukaan saavutettavissa olevassa muodossa; ja
- h) varmistetaan tehokkaat keinot väkivalta- ja häirintätapausten tarkastamiseksi ja tutkimiseksi, muun muassa työsuojeluviranomaisen tai muiden toimivaltaisten elinten avulla.

3. Ottaessaan käyttöön tämän artiklan 2 kohdassa tarkoitetun lähestymistavan ja toteuttaessaan sitä kukin jäsenvaltio tiedostaa hallitusten, työnantajien ja työntekijöiden sekä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen erilaiset ja toisiaan täydentävät roolit ja tehtävät, ottaen huomioon niiden erilaisten velvollisuuksien luonteen ja laajuuden.

#### 5 artikla

Ehkäistäkseen väkivaltaa ja häirintää työelämässä sekä poistaakseen ne kukin jäsenvaltio kunnioittaa, edistää ja toteuttaa työelämän perusperiaatteita ja -oikeuksia eli järjestäytymisvapautta ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden tosiasiallista tunnustamista, kaikkien pakkotyön muotojen poistamista, lapsityön tosiasiallista lopettamista sekä työhön ja ammattiin liittyvän syrjinnän poistamista, ja edistää ihmisarvoista työtä.

for the prevention and elimination of violence and harassment in the world of work. Such an approach should take into account violence and harassment involving third parties, where applicable, and includes:

- (a) prohibiting in law violence and harassment;
- (b) ensuring that relevant policies address violence and harassment;
- (c) adopting a comprehensive strategy in order to implement measures to prevent and combat violence and harassment;
- (d) establishing or strengthening enforcement and monitoring mechanisms;
- (e) ensuring access to remedies and support for victims;
- (f) providing for sanctions;
- (g) developing tools, guidance, education and training, and raising awareness, in accessible formats as appropriate; and
- (h) ensuring effective means of inspection and investigation of cases of violence and harassment, including through labour inspectorates or other competent bodies.

3. In adopting and implementing the approach referred to in paragraph 2 of this Article, each Member shall recognize the different and complementary roles and functions of governments, and employers and workers and their respective organizations, taking into account the varying nature and extent of their respective responsibilities.

#### Article 5

With a view to preventing and eliminating violence and harassment in the world of work, each Member shall respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work, namely freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, the elimination of all forms of forced or compulsory labour, the effective abolition of child labour and the elimination of

*6 artikla*

Kukin jäsenvaltio hyväksyy säädökset ja toimintaperiaatteet, joilla varmistetaan oikeus työhön ja ammattiin liittyvään tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen, myös naistyöntekijöille sekä sellaiseen yhteen tai useampaan haavoittuvaan tai haavoittuvassa asemassa olevaan ryhmään kuuluville työntekijöille ja muille henkilöille, johon työelämän väkivalta ja häirintä vaikuttavat suhteettomasti.

## IV. SUOJELU JA EHKÄISEMINEN

*7 artikla*

Kukin jäsenvaltio hyväksyy säädökset, joilla määritellään ja kielletään väkivalta ja häirintä työelämässä, myös sukupuoleen perustuva väkivalta ja häirintä, sanotun vaikuttamatta 1 artiklan soveltamiseen, ja 1 artiklan mukaisesti.

*8 artikla*

Kukin jäsenvaltio toteuttaa asianmukaiset toimenpiteet ehkäistäkseen väkivaltaa ja häirintää työelämässä, muun muassa

- a) tunnustamalla viranomaisten tärkeän roolin epävirallisen talouden työntekijöiden kannalta;
- b) tunnistamalla asianomaisia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä kuultuaan ja muilla keinoin ne alat, joilla tai ne ammatit ja työjärjestelyt, joissa työntekijät ja muut asianomaiset henkilöt altistuvat tavallista enemmän väkivallalle ja häirinnälle; ja

c) toteuttamalla toimenpiteet näiden henkilöiden suojelemiseksi tehokkaasti.

*9 artikla*

Kukin jäsenvaltio hyväksyy säädökset, joilla vaaditaan työnantajia toteuttamaan asianmukaiset valvontavastuunsa mukaiset toimenpiteet ehkäistäkseen väkivaltaa ja häirintää työelämässä, mukaan lukien sukupuoleen perustuva väkivalta ja häirintä, ja erityisesti, sen mukaan kuin on kohtuullisesti mahdollista,

discrimination in respect of employment and occupation, as well as promote decent work.

*Article 6*

Each Member shall adopt laws, regulations and policies ensuring the right to equality and non-discrimination in employment and occupation, including for women workers, as well as for workers and other persons belonging to one or more vulnerable groups or groups in situations of vulnerability that are disproportionately affected by violence and harassment in the world of work.

## IV. Protection and prevention

*Article 7*

Without prejudice to and consistent with Article 1, each Member shall adopt laws and regulations to define and prohibit violence and harassment in the world of work, including gender-based violence and harassment.

*Article 8*

Each Member shall take appropriate measures to prevent violence and harassment in the world of work, including:

- (a) recognizing the important role of public authorities in the case of informal economy workers;
- (b) identifying, in consultation with the employers' and workers' organizations concerned and through other means, the sectors or occupations and work arrangements in which workers and other persons concerned are more exposed to violence and harassment; and
- (c) taking measures to effectively protect such persons.

*Article 9*

Each Member shall adopt laws and regulations requiring employers to take appropriate steps commensurate with their degree of control to prevent violence and harassment in the world of work, including genderbased violence and harassment, and in particular, so far as is reasonably practicable, to:

- a) hyväksymään ja toteuttamaan työntekijöitä ja näiden edustajia kuultuaan väkivaltaa ja häirintää koskevat työpaikan toimintaperiaatteet;
- b) ottamaan työturvallisuuden ja -terveyden hallinnoinnissa huomioon väkivallan ja häirinnän sekä niihin liittyvät psykososiaaliset riskit;
- c) tunnistamaan vaarat ja arvioimaan väkivallan ja häirinnän riskit yhteistoiminnassa työntekijöiden ja heidän edustajiensa kanssa sekä toteuttamaan toimenpiteet näiden vaarojen ja riskien ehkäisemiseksi ja hallitsemiseksi; ja
- d) antamaan työntekijöille ja muille asianomaisille henkilöille, tarpeen mukaan saavutettavissa olevassa muodossa, tietoa ja koulutusta tunnistetuista vaaroista sekä väkivallan ja häirinnän riskeistä ja niihin liittyvistä ehkäisy- ja suojelutoimenpiteistä, sekä myös tämän artiklan a alakohdassa tarkoitettuihin toimintaperiaatteisiin liittyvistä työntekijöiden ja muiden asianomaisten henkilöiden oikeuksista ja velvollisuuksista.

## V. TÄYTÄNTÖÖNPANO JA OIKEUSKEINOT

### 10 artikla

Kukin jäsenvaltio toteuttaa asianmukaiset toimenpiteet, joilla

- a) valvotaan väkivaltaa ja häirintää työelämässä koskevien kansallisten säädösten noudattamista ja pannaan ne täytäntöön;
- b) varmistetaan, että työelämässä esiintyvien väkivalta- ja häirintätapausten yhteydessä on helposti käytettävissä asianmukaiset ja tehokkaat oikeuskeinot sekä turvalliset, oikeudenmukaiset ja tehokkaat ilmoitus- ja riitojenratkaisujärjestelmät ja -menettelyt, kuten
- i) valitus- ja tutkintamenettelyt sekä tarpeen mukaan työpaikkatason riitojenratkaisujärjestelmät;
- ii) työpaikan ulkopuoliset riitojenratkaisujärjestelmät;
- iii) tuomioistuimet tai muut lainkäyttöelimet;

- (a) adopt and implement, in consultation with workers and their representatives, a workplace policy on violence and harassment;
- (b) take into account violence and harassment and associated psychosocial risks in the management of occupational safety and health;
- (c) identify hazards and assess the risks of violence and harassment, with the participation of workers and their representatives, and take measures to prevent and control them; and
- (d) provide to workers and other persons concerned information and training, in accessible formats as appropriate, on the identified hazards and risks of violence and harassment and the associated prevention and protection measures, including on the rights and responsibilities of workers and other persons concerned in relation to the policy referred to in subparagraph (a) of this Article.

## V. Enforcement and remedies

### Article 10

Each Member shall take appropriate measures to:

- (a) monitor and enforce national laws and regulations regarding violence and harassment in the world of work;
- (b) ensure easy access to appropriate and effective remedies and safe, fair and effective reporting and dispute resolution mechanisms and procedures in cases of violence and harassment in the world of work, such as:
- (i) complaint and investigation procedures, as well as, where appropriate, dispute resolution mechanisms at the workplace level;
- (ii) dispute resolution mechanisms external to the workplace;
- (iii) courts or tribunals;



- iv) asianomistajien, uhrien, todistajien ja väärinkäytösten paljastajien suojeleminen uhritumiselta tai kostolta; ja
- v) oikeudelliset, sosiaaliset, lääketieteelliset ja hallinnolliset tukitoimenpiteet asianomistajille ja uhreille;
- c) suojellaan asiaan liittyvien henkilöiden yksityisyyttä ja salassa pidettäviä tietoja mahdollisuuksien ja tarpeen mukaan sekä varmistetaan, ettei yksityisyyttä ja salassapitoa koskevia vaatimuksia käytetä väärin;
- d) säädetään tarvittaessa seuraamuksista, joita voidaan määrätä väkivalta- ja häirintätapauksista työelämässä;
- e) säädetään sukupuolittietoisten, turvallisten ja tehokkaiden valitus- ja riitojenratkaisujärjestelmien, tuen, palvelujen ja oikeuskeinojen tosiasiallisesta saatavuudesta työelämässä esiintyvän sukupuoleen perustuvan väkivallan ja häirinnän uhreille;
- f) tunnustetaan lähisuuhdeväkivallan vaikutukset ja, siinä määrin kuin se on kohtuullisesti mahdollista, lievennetään sen vaikutuksia työelämässä;
- g) varmistetaan, että työntekijöillä on oikeus poistua työtilanteesta, jonka he voivat kohtuullisin perustein otaksua vaarantavan välittömästi ja vakavasti heidän henkensä, terveytensä tai turvallisuutensa väkivallan ja häirinnän vuoksi, joutumatta koston tai muiden asiattomien seurausten kohteeksi, ja että heillä on velvollisuus ilmoittaa asiasta johdolle; ja
- h) varmistetaan, että työsuojeluviranomaisella ja tarpeen mukaan muilla asianomaisilla viranomaisilla on valtuudet käsitellä työelämässä esiintyvää väkivaltaa ja häirintää, muun muassa määräämällä välittömästi toteutettavista toimenpiteistä ja määräämällä työ lopetettavaksi, kun käsillä on välitön henkeä, terveyttä tai turvallisuutta uhkaava vaara, jollei muuta johdu lailla säädettävästä oikeudesta vedota tuomioistuimeen tai hallintoviranomaiseen.

## VI. OHJAUS, KOULUTUS JA VALISTUS

### 11 artikla

- (iv) protection against victimization of or retaliation against complainants, victims, witnesses and whistle-blowers; and
- (v) legal, social, medical and administrative support measures for complainants and victims;

- (c) protect the privacy of those individuals involved and confidentiality, to the extent possible and as appropriate, and ensure that requirements for privacy and confidentiality are not misused;

- (d) provide for sanctions, where appropriate, in cases of violence and harassment in the world of work;

- (e) provide that victims of gender-based violence and harassment in the world of work have effective access to gender-responsive, safe and effective complaint and dispute resolution mechanisms, support, services and remedies;

- (f) recognize the effects of domestic violence and, so far as is reasonably practicable, mitigate its impact in the world of work;

- (g) ensure that workers have the right to remove themselves from a work situation which they have reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to life, health or safety due to violence and harassment, without suffering retaliation or other undue consequences, and the duty to inform management; and

- (h) ensure that labour inspectorates and other relevant authorities, as appropriate, are empowered to deal with violence and harassment in the world of work, including by issuing orders requiring measures with immediate executory force, and orders to stop work in cases of an imminent danger to life, health or safety, subject to any right of appeal to a judicial or administrative authority which may be provided by law.

## VI. Guidance, training and awareness-raising

### Article 11

Kukin jäsenvaltio pyrkii edustavia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä kuultuaan varmistamaan, että

- a) väkivaltaa ja häirintää työelämässä käsitellään asianomaisessa kansallisessa politiikassa, kuten työturvallisuus ja -terveys-, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- sekä maahanmuuttopolitiikassa;
- b) työnantajille ja työntekijöille sekä näiden järjestöille ja asianomaisille viranomaisille annetaan, tarpeen mukaan saavutettavissa olevassa muodossa, ohjausta, voimavaroja, koulutusta ja muita välineitä, jotka liittyvät väkivaltaan ja häirintään työelämässä, myös sukupuoleen perustuvaan väkivaltaan ja häirintään; ja
- c) toteutetaan hankkeita, valistuskampanjat mukaan lukien.

## VII. SOVELTAMISMENETELMÄT

### *12 artikla*

Tämän yleissopimuksen määräyksiä sovelletaan kansallisten säädösten avulla sekä kollektiivisten sopimusten tai muiden kansallisen käytännön mukaisten toimenpiteiden avulla, muun muassa laajentamalla tai mukauttamalla olemassa olevia työturvallisuuteen ja -terveyteen liittyviä toimenpiteitä siten, että ne koskevat myös väkivaltaa ja häirintää, sekä kehittämällä tarvittaessa erityisiä toimenpiteitä.

## VIII. LOPPUMÄÄRÄYKSET

### *13 artikla*

Tämän yleissopimuksen viralliset ratifioinnit ilmoitetaan Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle rekisteröitäväksi.

### *14 artikla*

1. Tämä yleissopimus sitoo ainoastaan niitä Kansainvälisen työjärjestön jäsenvaltioita, joiden ratifioinnit Kansainvälisen työtoimiston pääjohtaja on rekisteröinyt.

2. Yleissopimus tulee voimaan kahdentoista kuukauden kuluttua päivästä, jona

Each Member, in consultation with representative employers' and workers' organizations, shall seek to ensure that:

- (a) violence and harassment in the world of work is addressed in relevant national policies, such as those concerning occupational safety and health, equality and non-discrimination, and migration;
- (b) employers and workers and their organizations, and relevant authorities, are provided with guidance, resources, training or other tools, in accessible formats as appropriate, on violence and harassment in the world of work, including on gender-based violence and harassment; and

(c) initiatives, including awareness-raising campaigns, are undertaken.

## VII. Methods of application

### *Article 12*

The provisions of this Convention shall be applied by means of national laws and regulations, as well as through collective agreements or other measures consistent with national practice, including by extending or adapting existing occupational safety and health measures to cover violence and harassment and developing specific measures where necessary.

## VIII. Final provisions

### *13 artikla*

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

### *Article 14*

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of

pääjohtaja on rekisteröinyt kahden jäsenvaltion ratifiointit.

3. Tämän jälkeen yleissopimus tulee voimaan kunkin jäsenvaltion osalta kahdentoista kuukauden kuluttua päivästä, jona sen ratifiointi on rekisteröity.

#### *15 artikla*

1. Tämän yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio voi irtisanoa yleissopimuksen, kun on kulunut kymmenen vuotta päivästä, jona yleissopimus on tullut voimaan ensimmäisen kerran, asiakirjalla, joka annetaan Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajan rekisteröitäväksi. Tämä irtisanominen tulee voimaan vuoden kuluttua päivästä, jona se on rekisteröity.

2. Kutakin tämän yleissopimuksen ratifioinutta jäsenvaltiota, joka ei edellisessä kohdassa mainitun kymmenen vuoden ajanjakson päättymistä seuraavan vuoden kuluessa käytä tämän artiklan mukaista oikeuttaan irtisanomiseen, sitoo toinen kymmenen vuoden ajanjakso, jonka jälkeen se voi irtisanoa tämän yleissopimuksen kunkin uuden kymmenen vuoden ajanjakson ensimmäisen vuoden aikana tässä artiklassa määrätyn ehdoin.

#### *16 artikla*

1. Kansainvälisen työtoimiston pääjohtaja antaa kaikille Kansainvälisen työjärjestön jäsenvaltioille tiedoksi kaikkien järjestön jäsenvaltioiden ilmoittamien ratifiointien ja irtisanomisten rekisteröinnit.

2. Antaessaan ilmoitetun toisen ratifiointin rekisteröinnin tiedoksi järjestön jäsenvaltioille pääjohtaja kiinnittää järjestön jäsenvaltioiden huomiota yleissopimuksen voimaantulopäivään.

#### *17 artikla*

Kansainvälisen työtoimiston pääjohtaja ilmoittaa Yhdistyneiden kansakuntien pääsihteerille kirjattavaksi Yhdistyneiden kansakuntien peruskirjan 102 artiklan mukaisesti kaikki tiedot kaikista ratifioinneista ja irtisanomisista, jotka on

two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification is registered.

#### *Article 15*

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention within the first year of each new period of ten years under the terms provided for in this Article.

#### *Article 16*

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations that have been communicated by the Members of the Organization.

2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification that has been communicated, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention will come into force.

#### *Article 17*

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and denunciations that have been registered in

rekisteröity edellä olevien artiklojen määräysten mukaisesti.

accordance with the provisions of the preceding Articles.

*18 artikla*

Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvosto antaa tarpeelliseksi katsoessaan yleiskonferenssille kertomuksen tämän yleissopimuksen toiminnasta ja selvittää, onko suotavaa ottaa konferenssin asialistalle kysymys yleissopimuksen uudistamisesta kokonaan tai osittain.

*Article 18*

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

*19 artikla*

1. Jos konferenssi hyväksyy uuden yleissopimuksen tämän yleissopimuksen uudistamisesta, sovelletaan seuraavaa, jollei uudessa yleissopimuksessa toisin määrätä:  
a) kun jäsenvaltio ratifioi yleissopimuksen uudistamisesta tehdyn uuden yleissopimuksen, ratifioiminen johtaa ilman eri toimenpiteitä 15 artiklan estämättä tämän yleissopimuksen välittömään irtisanomiseen, jos ja kun uudistamisesta tehty uusi yleissopimus on tullut voimaan;  
b) tämä yleissopimus lakkaa olemasta avoinna jäsenille ratifioimista varten siitä päivästä lukien, jona uudistamisesta tehty uusi yleissopimus tulee voimaan.  
2. Tämä yleissopimus jää joka tapauksessa voimaan tässä muodossaan ja tämän sisältöisenä niiden jäsenten osalta, jotka ovat ratifioineet sen mutta eivät ole ratifioineet sen uudistamisesta tehtyä yleissopimusta.

*Article 19*

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention, then, unless the new Convention otherwise provides:  
(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 15 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;  
(b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.  
2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

*20 artikla*

Tämän yleissopimuksen tekstin englannin- ja ranskankielinen toisinto ovat yhtä todistusvoimaiset.

*Article 20*

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

Edellä oleva on yleissopimuksen todistusvoimainen teksti, jonka Kansainvälisen työjärjestön yleiskonferenssi hyväksyi asianmukaisesti Genevessä pidetyssä, 21 päivänä kesäkuuta 2019 päättyneeksi julistetussa 108. istunnossaan.

The foregoing is the authentic text of the Convention duly adopted by the General Conference of the International Labour Organization during its One hundred and eighth Session which was held at Geneva and declared closed the twenty-first day of June 2019.

Tämän vakuudeksi olemme allekirjoittaneet  
tämän yleissopimuksen tänä päivänä  
kesäkuuta 2019:

*Konferenssin puheenjohtaja*

*Kansainvälisen työtoimiston pääjohtaja*

IN FAITH WHEREOF we have appended  
our signatures this day of June 2019:

*The President of the Conference*

*The Director-General of the International  
Labour Office*