

Bruxelles, den 22.1.2020
COM(2020) 24 final

2020/0011 (NLE)

Forslag til

RÅDETS AFGØRELSE

**om bemyndigelse af medlemsstaterne til i Den Europæiske Unions interesse at ratificere
Den Internationale Arbejdsorganisations 2019-konvention om vold og chikane (nr. 190)**

BEGRUNDELSE

1. FORSLAGETS GENSTAND

Med dette forslag til Rådets afgørelse vil medlemsstaterne kunne ratificere konventionen om afskaffelse af vold og chikane i arbejdslivet, som kan benævnes Den Internationale Arbejdsorganisations (ILO's) 2019-konvention om vold og chikane (nr. 190) (i det følgende benævnt "konventionen"), for så vidt angår de spørgsmål, der henhører under Unionens kompetence.

2. BAGGRUND FOR FORSLAGET

Som det senest blev fremhævet i #metoo og dertil knyttede bevægelser er vold og chikane i arbejdslivet, herunder kønsbaseret vold og chikane, udbredt i hele verdenen. Forebyggelsesindsatsen skal øges, og ofrene skal beskyttes.

For at imødekomme dette vedtog Den 108. Internationale Arbejdskonference (som markerede ILO's 100-årsjubileum) den 21. juni 2019 ILO's 2019-konvention om vold og chikane (nr. 190) sammen med 2019-henstillingen vedrørende vold og chikane (nr. 206) (i det følgende benævnt "henstillingen").

Konventionen er det første internationale instrument, der fastsætter specifikke og globalt anvendelige standarder for håndtering af arbejdsrelateret chikane og vold, og som præciserer de foranstaltninger, som stater og andre relevante aktører skal træffe. Konventionen og henstillingen har til formål at fastlægge en inklusiv og integreret tilgang, der inddrager kønsaspektet, til forebyggelse og afskaffelse af vold og chikane i arbejdslivet.

Den Europæiske Union (EU) giver tilsagn om at fremme menneskerettighederne og anstændigt arbejde, herunder sikre og sunde arbejdsforhold, ligestilling mellem kvinder og mænd og i at bringe diskrimination til ophør både internt og i sine eksterne forbindelser.

I EU indgik de europæiske arbejdsmarkedsparter en "rammeaftale om bekæmpelse af mobning og vold på arbejdspladsen"¹ i 2007, der bygger på Kommissionens konsultation af de europæiske arbejdsmarkedsparter vedrørende vold på arbejdspladsen og dens indvirkning på arbejdsmiljøet². Den forsyner arbejdsgivere, arbejdstagere og deres repræsentanter med en handlingsorienteret ramme med henblik på at indkredse, forebygge og håndtere problemer i forbindelse med mobning og vold på arbejdspladsen.

Det er i EU's interesse at fremme gennemførelsen af et internationalt instrument til bekæmpelse af vold og chikane i arbejdslivet i overensstemmelse med dets interne rammer, fordi konventionen omhandler visse områder af EU-retten og Den Europæiske Union ikke har mulighed for at tiltræde den. Konventionens indhold giver ikke anledning til bekymring i lyset af gældende EU-ret. Det er derfor i EU's interesse, at konventionen ratificeres af EU-medlemsstaterne. Med henblik herpå og i lyset af EU's kompetence på de områder, der er omhandlet i konventionen, er det nødvendigt, at eventuelle retlige hindringer på EU-plan for EU-medlemsstaternes ratificering af konventionen fjernes.

¹ COM (2007) 686.

² C/2004/5220.

2.1 Konventionens indhold

Indholdet i ILO's 2019-konvention om vold og chikane (nr. 190) kan sammenfattes som følger:

I henhold til konventionens præambel:

- anerkendes alle menneskers ret til et arbejdsliv, der er frit for vold og chikane
- anerkendes det, at vold og chikane i arbejdslivet kan udgøre et brud på menneskerettighederne, og at vold og chikane er en trussel mod lige muligheder og uacceptabelt og uforeneligt med anstændigt arbejde
- anerkendes det, at vold og chikane i arbejdslivet påvirker en persons psykologiske og fysiske helbred og seksuelle sundhed, værdighed samt familiemæssige og sociale miljø og kan hindre personer, navnlig kvinder, i at få adgang til, blive på og avancere på arbejdsmarkedet.

I konventionens del I, definitioner:

- fastsættes en samlet definition af "vold og chikane", som dækker en række former for uacceptabel adfærd og praksis eller trusler herom, uanset om de forekommer én eller flere gange, der har til formål eller resulterer i, eller som sandsynligvis resulterer i skade i fysisk, psykisk, seksuel eller økonomisk forstand (artikel 1, litra a))
- defineres kønsbaseret vold og chikane (artikel 1, litra b))
- fastlægges det, uden at dette berører definitionen af "vold og chikane", at vold og chikane kan defineres som et samlet begreb eller som adskilte begreber i nationale love og forskrifter (artikel 1, stk. 2).

I henhold til konventionens del II, anvendelsesområde:

- beskyttes arbejdstagere og andre personer i arbejdslivet, herunder ansatte som defineret i national ret og praksis, samt erhvervsaktive personer uanset deres kontraktmæssige status, personer under uddannelse, herunder praktikanter og lærlinge, arbejdstagere, hvis ansættelsesforhold er bragt til ophør, frivillige, jobsøgende og jobansøgere og enkeltpersoner, som varetager en arbejdsgivers beføjelser, forpligtelser eller ansvar (artikel 2)
- finder den anvendelse på vold og chikane i "arbejdslivet", hvilket ikke kun omfatter arbejdspladsen, men også arbejdsrelaterede anlæg og kommunikationsformer, rejseaktiviteter og sociale aktiviteter samt indlogering, der stilles til rådighed af arbejdsgiver, og transport mellem hjem og arbejdsplads (artikel 3).

I henhold til del III, grundlæggende principper, skal de ratificerende stater bl.a.:

- vedtage en inklusiv og integreret tilgang, som tager hensyn til kønsaspektet, til forebyggelse og afskaffelse af vold og chikane i arbejdslivet, og som omfatter et lovforbud mod vold og chikane (artikel 4, stk. 2)
- sikre, at relevante politikker imødegår vold og chikane (artikel 4, stk. 2, litra b))
- vedtage en omfattende strategi for bekæmpelse af vold og chikane og sikre adgang til retsmidler og støtte til ofre (artikel 4, stk. 2, litra c))

- vedtage love, forskrifter og politikker, der sikrer retten til ligestilling og ikke-forskelsbehandling i forbindelse med beskæftigelse, herunder for sårbare befolkningsgrupper og befolkningsgrupper i sårbare situationer (artikel 6).

I henhold til del IV, beskyttelse og forebyggelse, skal de ratificerende stater navnlig:

- vedtage passende foranstaltninger til forebyggelse af vold og chikane i arbejdsrelaterede sammenhænge (artikel 8)
- vedtage love og forskrifter, der pålægger arbejdsgivere at forebygge vold og chikane, bl.a. ved at vurdere risici for vold og chikane, stille oplysninger til rådighed og uddanne de berørte personer (artikel 9).

Derudover skal ratificerende stater i henhold til del V, håndhævelse og retsmidler, træffe passende foranstaltninger, der skal sikre let adgang til passende og effektive retsmidler, anerkende virkningerne af vold i hjemmet og, hvis det med rimelighed er praktisk muligt, afhjælpe dens indvirkning på arbejdslivet og sikre, at arbejdstagere har ret til at fjerne sig fra en arbejdssituation med overhængende og alvorlig fare for vold og chikane (artikel 10).

Konventionen omfatter desuden bestemmelser om rådgivning, uddannelse og bevidstgørelse.

2.2 EU-ret vedrørende vold og chikane i arbejdslivet

Visse aspekter af konventionen, som suppleres af henstillingen, inddrager områder, der er omfattet af EU-retten, navnlig:

- artikel 153, stk. 1, litra a) og i), og artikel 157, stk. 3, i TEUF, i henhold til hvilke Unionen støtter og supplerer medlemsstaternes indsats med hensyn til forbedring af arbejdsmiljøet for at beskytte arbejdstagernes sikkerhed og sundhed og lige muligheder for mænd og kvinder på arbejdsmarkedet og ligebehandling i arbejdet samt vedtager foranstaltninger, der skal sikre anvendelsen af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv
- rammedirektiv 89/391/EØF³, der omfatter alle risici for arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet, herunder psykosociale risici som vold og chikane
- rammeaftalen om bekæmpelse af mobning og vold på arbejdspladsen⁴ fra 2007, der blev indgået af de europæiske arbejdsmarkedsparter i henhold til artikel 138 i EF-traktaten (nu artikel 155 i TEUF), og som forsyner arbejdsgivere, arbejdstagere og deres repræsentanter med en handlingsorienteret ramme med henblik på at indkredse, forebygge og håndtere problemer i forbindelse med mobning og vold på arbejdspladsen
- EU-strategirammen for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen 2014-2020⁵ og Kommissionens meddelelse om "Sikrere og sundere arbejde for alle — modernisering af EU's lovgivning og politik for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen"⁶, hvori betydningen af at forbedre forebyggelsen af psykosociale risici på arbejdspladsen fremhæves

³ Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (EFT L 183 af 29.6.1989, s. 1);

⁴ COM (2007) 686.

⁵ COM(2014) 332 final.

⁶ COM(2017) 12 final.

- direktiv 2006/54/EF om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv, herunder bestemmelser om forbud mod chikane og sexchikane⁷
- direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv⁸
- Rådets direktiv 2000/43/EF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse⁹
- Rådets afgørelser af 11. maj 2017 om undertegnelse på Unionens vegne¹⁰ af Europarådets konvention til forebyggelse og bekæmpelse af vold mod kvinder og vold i hjemmet ("Istanbulkonventionen"¹¹) og de igangværende drøftelser i Rådet om Unionens tiltrædelse af Istanbulkonventionen, som indeholder bestemmelser om forebyggelse af vold mod kvinder og vold i hjemmet, herunder seksuel chikane, der skal beskytte ofre for denne type vold og straffe gerningsmænd.

Visse aspekter af konventionen og henstillingen vedrører desuden områder, der er omfattet af EU-retten inden for retligt samarbejde og ofres rettigheder¹², migration, asyl og fri bevægelighed¹³, idet der i afledt EU-ret¹⁴ fastlægges rettigheder for ofre for kriminalitet og deres familiemedlemmer med hensyn til at modtage passende oplysninger, støtte og beskyttelse, deltage i straffesager og blive anerkendt og behandlet på en respektfuld og ikke-diskriminerende måde.

Konventionen og henstillingen indeholder også bestemmelser, der henhører under medlemsstaternes kompetence, navnlig med hensyn til kollektiv forhandling.

3. RESULTATER AF HØRINGER AF INTERESSEREDE PARTER OG KONSEKVENSANALYSER

Ikke relevant.

⁷ EUT L 204 af 26.7.2006, s. 23. Lignende bestemmelser foreligger ligeledes i Rådets direktiv 2004/113/EF af 13. december 2004 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser (EUT L 373 af 21.12.2004, s. 37) og i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2010/41/EU af 7. juli 2010 om anvendelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i selvstændige erhverv og om ophævelse af Rådets direktiv 86/613/EØF (EUT L 180 af 15.7.2010, s. 1).

⁸ EFT L 303 af 2.12.2000, s. 16.

⁹ EFT L 180 af 19.7.2000, s. 22.

¹⁰ Rådets afgørelse (EU) 2017/865 af 11. maj 2017 om undertegnelse på Den Europæiske Unions vegne af Europarådets konvention til forebyggelse og bekæmpelse af vold mod kvinder og vold i hjemmet, for så vidt angår spørgsmål vedrørende retligt samarbejde i straffesager (EUT L 131 af 20.5.2017, s. 11) og Rådets afgørelse (EU) 2017/866 af 11. maj 2017 om undertegnelse på Den Europæiske Unions vegne af Europarådets konvention til forebyggelse og bekæmpelse af vold mod kvinder og vold i hjemmet, for så vidt angår asyl og nonrefoulement (EUT L 131 af 20.5.2017, s. 13).

¹¹ Europarådets konvention til forebyggelse og bekæmpelse af vold mod kvinder og vold i hjemmet (nr. 210) findes her: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168008482e>.

¹² Artikel 82, 83, 84 og 156 i TEUF.

¹³ Artikel 21, 46, 78 og 79 i TEUF.

¹⁴ Direktiv 2012/29/EU af 25. oktober 2012 om minimumsstandards for ofre for kriminalitet med hensyn til rettigheder, støtte og beskyttelse (EUT L 315 af 14.11.2012, s. 57).

4. BEMYNDIGELSE TIL AT RATIFICERE KONVENTIONEN I UNIONENS INTERESSE

Konventionen omhandler visse områder af EU-retten, f.eks. sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, ligestilling og ikke-forskelsbehandling, hvor en høj grad af regulering allerede har fundet sted.

I overensstemmelse med bestemmelserne om eksterne kompetencer, som er blevet udarbejdet af EU-Domstolen¹⁵, og nærmere bestemt bestemmelserne om indgåelse og ratificering af ILO's konventioner¹⁶, er medlemsstaterne ikke i stand til selv at ratificere konventionen, da dele af konventionen henhører under Unionens kompetencer, jf. artikel 3, stk. 2, i TEUF.

Men EU kan ikke ratificere en ILO-konvention, da det i henhold til ILO's statut¹⁷ kun er stater, der kan blive parter i sådanne konventioner.

Derfor skal EU-institutionerne og medlemsstaterne træffe de nødvendige foranstaltninger til at samarbejde ved ratificeringen af konventionen og opfyldelsen af de forpligtelser, der følger heraf¹⁸.

Siden 2005 har Rådet bemyndiget medlemsstaterne til i EU's interesse at ratificere fem ILO-konventioner og én ILO-protokol, som delvist henhører under EU's kompetenceområder¹⁹.

Konventionens materielle bestemmelser giver ikke anledning til bekymring i lyset af gældende EU-ret. I konventionen er der fastsat minimumsstandards i overensstemmelse med ILO-statuttens artikel 19, stk. 8. Det betyder, at EU-retten kan være strengere end konventionens bestemmelser og omvendt²⁰.

Forslaget til Rådets afgørelse vil derfor bemyndige medlemsstaterne til i EU's interesse at ratificere de dele af protokollen, der henhører under EU's kompetenceområder, og henstille til, at de bestræber sig på at ratificere disse inden udgangen af 2022.

¹⁵ AETR-dom afsagt af EF-Domstolen, sag 22/70 af 31. marts 1971, Sml. 1971, s. 263.

¹⁶ Udtalelse 2/91 fra EF-Domstolen af 19. marts 1993, Sml. 1993-I, s. 1061, om ILO's kemikaliekonvention nr. 170.

¹⁷ ILO-statuttens artikel 1, stk. 2.

¹⁸ Udtalelse 2/91 fra EF-Domstolen (ibid.), præmis 36, 37 og 38.

¹⁹ Rådets beslutning af 14. april 2005 om bemyndigelse af medlemsstaterne til i Det Europæiske Fællesskabs interesse at ratificere Den Internationale Arbejdsorganisations konvention om søfarendes identitetsdokumenter (konvention nr. 185) (EUT L 136 af 30.5.2005, s. 1); Rådets beslutning af 7. juni 2007 om bemyndigelse af medlemsstaterne til i Det Europæiske Fællesskabs interesse at ratificere Den Internationale Arbejdsorganisations 2006-konvention om søfarendes arbejdsstandarder (EUT L 161 af 22.6.2007, s. 63); Rådets afgørelse af 7. juni 2010 om bemyndigelse af medlemsstaterne til i Den Europæiske Unions interesse at ratificere Den Internationale Arbejdsorganisations 2007-konvention om arbejdsforhold i fiskerisektoren (Konvention nr. 188) (EUT L 145 af 11.6.2010, s. 12); Rådets afgørelse af 28. januar 2014 om bemyndigelse af medlemsstaterne til i Den Europæiske Unions interesse at ratificere Den Internationale Arbejdsorganisations 1990-konvention vedrørende sikkerhed i forbindelse med anvendelse af kemikalier på arbejdspladsen (konvention nr. 170) (2014/52/EU); Rådets afgørelse af 28. januar 2014 om bemyndigelse af medlemsstaterne til i Den Europæiske Unions interesse at ratificere Den Internationale Arbejdsorganisations 2011-konvention om ordentlige arbejdsforhold for husarbejdere (konvention nr. 189) (2014/51/EU); Rådets afgørelse (EU) 2015/2071 af 10. november 2015 om bemyndigelse af medlemsstaterne til i Den Europæiske Unions interesse at ratificere 2014-protokollen til Den Internationale Arbejdsorganisations konvention om tvangsarbejde af 1930 med hensyn til artikel 1-4 i protokollen for så vidt angår spørgsmål vedrørende retligt samarbejde i straffesager (EUT L 301 af 18.11.2015, s. 47); Rådets afgørelse (EU) 2015/2037 af 10. november 2015 om bemyndigelse af medlemsstaterne til i Den Europæiske Unions interesse at ratificere 2014-protokollen til Den Internationale Arbejdsorganisations konvention om tvangsarbejde af 1930 for så vidt angår spørgsmål vedrørende socialpolitik (EUT L 298 af 14.11.2015, s. 23).

²⁰ Udtalelse 2/91 fra EF-Domstolen (ibid.), præmis 18.

5. RETSGRUNDLAG

5.1 Proceduremæssigt retsgrundlag

Artikel 218, stk. 6, i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) finder anvendelse, uanset om Unionen er medlem af den organisation, som har vedtaget den internationale aftale²¹.

5.2 Materielt retsgrundlag

5.2.1 Principper

Det materielle retsgrundlag for en afgørelse i henhold til artikel 218, stk. 6, i TEUF afhænger hovedsagelig af formålet med og indholdet af den internationale aftale, som ratificeres i Unionens interesse. Hvis aftalen har to formål eller består af to elementer, og det ene af disse formål eller elementer må betragtes som det primære, mens det andet kun er sekundært, skal den afgørelse, der vedtages i henhold til artikel 218, stk. 6, i TEUF, kun have ét materielt retsgrundlag, nemlig det, som det primære eller fremherskende formål eller element tilsiger. Hvis aftalen samtidig forfølger flere formål eller har flere elementer, der er uadskilleligt forbundne, uden at det ene er sekundært i forhold til det andet, skal det materielle retsgrundlag for en afgørelse, der vedtages i henhold til artikel 218, stk. 6, i TEUF, undtagelsesvis omfatte de forskellige retsgrundlag svarende til de pågældende formål eller elementer.

5.2.2 Anvendelse på det foreliggende tilfælde (jf. ligeledes detaljer vedrørende EU-retten i afsnit 2)

Mens konventionen også indeholder elementer, der vedrører ikke-forskelsbehandling, retligt samarbejde og ofres rettigheder, vedrører konventionens primære formål og indhold socialpolitik, navnlig med hensyn til forbedring af arbejdsmiljøet for at beskytte arbejdstagernes sikkerhed og sundhed (artikel 153, stk. 1, litra a), i TEUF) og lige muligheder for mænd og kvinder på arbejdsmarkedet og ligebehandling i arbejdet (artikel 153, stk. 1, litra i), i TEUF), på de områder, inden for hvilke der er vedtaget direktiver i henhold til artikel 153, stk. 2, i TEUF, samt med hensyn til anvendelsen af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv i henhold til artikel 157, stk. 3, i TEUF.

Konventionens formål og indhold vedrører bekæmpelse af forskelsbehandling i henhold til artikel 19 og har en supplerende funktion.

Derfor er det materielle retsgrundlag for forslaget til afgørelse artikel 153, stk. 2, i TEUF sammenholdt med artikel 153, stk. 1, litra a) og i), og artikel 157, stk. 3, i TEUF.

6. KONKLUSION

Retsgrundlaget for forslaget til afgørelse bør være artikel 153, stk. 2, i TEUF, artikel 153, stk. 1, litra a) og i), i TEUF og artikel 157, stk. 3, i TEUF, som udgør det primære retsgrundlag for den EU-ret, der vedrører sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og ligestilling mellem mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv, sammenholdt med artikel 218, stk. 6, i TEUF.

²¹ Udtalelse 2/91 fra EF-Domstolen (ibid.) om kemikaliekonventionen nr. 170 og Domstolens dom af 7. oktober 2014, Tyskland mod Rådet, C-399/12, ECLI:EU:C:2014:2258, præmis 64.

Forslag til

RÅDETS AFGØRELSE

om bemyndigelse af medlemsstaterne til i Den Europæiske Unions interesse at ratificere Den Internationale Arbejdsorganisations 2019-konvention om vold og chikane (nr. 190)

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR —

under henvisning til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, særlig artikel 153, stk. 2, sammenholdt med artikel 153, stk. 1, litra a) og i), artikel 157, stk. 3, og artikel 218, stk. 6, litra a), nr. v),

under henvisning til forslag fra Europa-Kommissionen,

under henvisning til godkendelse fra Europa-Parlamentet, og

ud fra følgende betragtninger:

- (1) I 2019 vedtog Den Internationale Arbejdskonference på sin 108. samling Den Internationale Arbejdsorganisations konvention om afskaffelse af vold og chikane i arbejdslivet, som kan benævnes 2019-konventionen om vold og chikane (nr. 190) ("konventionen").
- (2) Unionen er fortalere for ratificeringen af internationale arbejdskonventioner, der af Den Internationale Arbejdsorganisation er klassificeret som ajourførte, med henblik på at fremme anstændigt arbejde for alle, sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og ligestilling mellem kønnene samt bekæmpe forskelsbehandling.
- (3) Visse bestemmelser i konventionen er omfattet af EU-retten inden for de områder, der vedrører socialpolitik, i overensstemmelse med artikel 153, stk. 2, artikel 153, stk. 1, litra a) og i), og artikel 157, stk. 3, i TEUF for så vidt angår sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og ligestilling mellem mænd i forbindelse med beskæftigelse og erhverv²². Visse bestemmelser i konventionen er omfattet af EU-retten inden for området ikke-forskelsbehandling²³.

²² Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (EFT L 183 af 29.6.1989, s. 1); Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning) (EUT L 204 af 26.7.2006, s. 23); Rådets direktiv 2004/113/EF af 13. december 2004 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser (EUT L 373 af 21.12.2004, s. 37); Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2010/41/EU af 7. juli 2010 om anvendelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i selvstændige erhverv og om ophævelse af Rådets direktiv 86/613/EØF (EUT L 180 af 15.7.2010, s. 1).

²³ Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT L 303 af 2.12.2000, s. 16); Rådets direktiv 2000/43/EF af 29. juni 2000 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse (EFT L 180 af 29. juni 2000, s. 22).

- (4) Derfor henhører dele af konventionen under Unionens kompetenceområde, og medlemsstaterne må ikke indgå forpligtelser vedrørende de pågældende dele uden for rammerne af EU-institutionerne²⁴.
- (5) Unionen kan ikke ratificere konventionen, da det kun er stater, der kan være parter i denne.
- (6) I denne situation bør medlemsstaterne bemyndiges til at ratificere de dele af konventionen, der henhører under Unionens kompetence, idet de handler i fællesskab i Unionens interesse —

VEDTAGET DENNE AFGØRELSE:

Artikel 1

Medlemsstaterne bemyndiges til at ratificere Den Internationale Arbejdsorganisations 2019-konvention om vold og chikane (nr. 190) for så vidt angår de dele, der henhører under den kompetence, der er tillagt Den Europæiske Union i medfør af artikel 153, stk. 2, artikel 153, stk. 1, litra a) og i), samt artikel 157, stk. 3, i TEUF.

Artikel 2

Medlemsstaterne bør træffe de nødvendige foranstaltninger til at deponere deres ratifikationsinstrumenter vedrørende konventionen hos generaldirektøren for Det Internationale Arbejdsbureau hurtigst muligt og helst inden den 31. december 2022.

Artikel 3

Denne afgørelse er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den [...].

*På Rådets vegne
Formand*

²⁴ Udtalelse 2/91 af EF-Domstolen af 19. marts 1993, Sml. 1993 I, s.1061, præmis 26.