

Bryssel den 22.1.2020  
COM(2020) 24 final

2020/0011 (NLE)

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)**

## MOTIVERING

### 1. FRÅGA SOM BEHANDLAS I FÖRSLAGET

Rådets föreslagna beslut kommer att möjliggöra för medlemsstaterna att ratificera Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet, som kan benämnas som konventionen om våld och trakasserier från 2019 (nr 190) (nedan kallad *konventionen*) vad gäller de aspekter som omfattas av unionens befogenheter.

### 2. BAKGRUND TILL FÖRSLAGET

Som nyligen visats genom metoo-rörelsen och andra liknande rörelser förekommer våld och trakasserier, inklusive könsrelaterat våld och trakasserier, i arbetslivet överallt i världen. De förebyggande åtgärderna måste förbättras och offren skyddas.

För att motverka detta antogs under den 108:e Internationella arbetskonferensen den 21 juni 2019 (ILO:s hundraårsjubileum) ILO:s konvention om våld och trakasserier från 2019 (nr 190) tillsammans med rekommendationen om våld och trakasserier från 2019 (nr 206) (nedan kallad *rekommendationen*).

Konventionen är det första internationella verktyg som fastställer specifika och globalt tillämpliga standarder för att hantera arbetsrelaterade trakasserier och arbetsrelaterat våld, och som fastställer de åtgärder som krävs från regeringar och andra relevanta aktörer. Konventionen och rekommendationen har till syfte att etablera ett inkluderande, integrerat och jämställdhetsinriktat tillvägagångssätt för att förebygga och avskaffa våld och trakasserier i arbetslivet.

Europeiska unionen (EU) har åtagit sig att främja mänskliga rättigheter och anständiga arbetsvillkor, inbegripet en säker och hälsosam arbetsmiljö, jämställdhet mellan kvinnor och män samt att avskaffa diskriminering, både internt och i externa relationer.

I EU fastställde de europeiska arbetsmarknadsparterna 2007 ett ramavtal om trakasserier och våld i arbetet<sup>1</sup>, som bygger på kommissionens samråd med arbetsmarknadens parter i fråga om våld i arbetet och dess konsekvenser för arbetstagarnas hälsa och säkerhet<sup>2</sup>. Ramavtalet ger arbetsgivare, arbetstagare och deras företrädare en handlingsram för att identifiera, förebygga och hantera problem med trakasserier och våld i arbetet.

Det ligger i EU:s intresse att främja införandet av ett internationellt verktyg för att bekämpa våld och trakasserier i arbetslivet i enlighet med unionens interna ramar, eftersom konventionen tar upp vissa politikområden som omfattas av unionslagstiftningen, och Europeiska unionen som sådan kan inte ansluta sig till konventionen. Konventionens bestämmelser ger ingen anledning till oro med hänsyn till EU:s gällande regelverk. Det ligger därför i EU:s intresse att konventionen ratificeras av medlemsstaterna. Utifrån detta syfte och med beaktande av EU:s befogenheter inom de områden som tas upp i konventionen, är det nödvändigt att eventuella rättsliga hinder på EU-nivå avlägsnas så att medlemsstaterna kan ratificera konventionen.

---

<sup>1</sup> KOM(2007) 686.

<sup>2</sup> C/2004/5220.

## 2.1 Konventionens innehåll

Innehållet i ILO:s konvention om våld och trakasserier från 2019 (nr 190) kan sammanfattas enligt följande:

Konventionens inledning:

- Erkänner allas rätt till ett arbetsliv utan våld och trakasserier.
- Erkänner att våld och trakasserier i arbetslivet kan utgöra ett brott mot eller en kränkning av de mänskliga rättigheterna, och att våld och trakasserier är ett hot mot lika möjligheter och att de är oacceptabla och oförenliga med anständiga arbetsvillkor.
- Konstaterar att våld och trakasserier i arbetslivet påverkar en persons psykologiska, fysiska och sexuella hälsa, värdighet, och att familjemiljön och den sociala miljön kan hindra personer (i synnerhet kvinnor) från att få tillgång till, förbli på och avancera på arbetsmarknaden.

Del I (definitioner) i konventionen:

- Fastställer en enda definition av ”våld och trakasserier” som omfattar en rad oacceptabla beteenden och ageranden, eller hot om desamma, oavsett om det sker en gång eller vid upprepade tillfällen, vilka syftar till eller resulterar i eller troligtvis kommer att resultera i fysisk, psykologisk, sexuell eller ekonomisk skada (artikel 1.a).
- Definierar könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier (artikel 1.b).
- Fastställer, utan att påverka den enda definitionen av ”våld och trakasserier”, att våld och trakasserier kan definieras som ett enda koncept eller som separata koncept i nationella lagar och förordningar (artikel 1.2).

Del II (tillämpningsområde) i konventionen:

- Avser skydd för arbetstagare och andra personer i arbetslivet, inbegripet anställda i enlighet med nationell lagstiftning och praxis samt personer som arbetar oavsett anställningsform, personer som genomgår utbildning, inklusive praktikanter och lärlingar, arbetstagare som har sagts upp, volontärer, arbetssökande och enskilda personer som utövar en arbetsgivares befogenheter, arbetsuppgifter eller ansvar (artikel 2).
- Avser våld och trakasserier i arbetslivet, vilket omfattar mer än själva arbetsplatsen och inbegriper arbetsanläggningar och arbetsrelaterad kommunikation, resor och sociala aktiviteter samt boende som tillhandahålls av arbetsgivaren samt resor till och från arbetet (artikel 3).

I enlighet med del III (grundprinciperna) ska de ratificerande medlemsstaterna bland annat:

- Införa ett inkluderande, integrerat och jämställdhetsinriktat tillvägagångssätt för att förebygga och avskaffa våld och trakasserier i arbetslivet, vilket inbegriper att genom lagstiftning förbjuda våld och trakasserier (artikel 4.2).
- Säkerställa att frågan om våld och trakasserier integreras i relevanta politiska beslut (artikel 4.2.b).
- Anta en omfattande strategi för att bekämpa våld och trakasserier, och säkerställa tillgång till rättsmedel och stöd för offren (artikel 4.2.c).

- Anta lagar och förordningar och fatta politiska beslut som säkerställer rätten till jämställdhet och icke-diskriminering i arbetslivet, även för utsatta grupper och grupper i utsatta situationer (artikel 6).

I enlighet med del IV (skyddsåtgärder och förebyggande åtgärder) ska de ratificerande staterna i synnerhet:

- Vidta lämpliga åtgärder för att förebygga våld och trakasserier i arbetslivet (artikel 8).
- Anta lagar och förordningar som kräver att arbetsgivare förhindrar våld och trakasserier genom att, bland annat, utvärdera riskerna för våld och trakasserier, och tillhandahålla information och utbildning till de som berörs (artikel 9).

I enlighet med del V (verkställande och rättsmedel) ska de ratificerande staterna dessutom vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa enkel åtkomst till lämpliga och effektiva rättsmedel, erkänna påverkan från våld i nära relationer och, i den mån det är praktiskt möjligt, minska dess inverkan i arbetslivet samt säkerställa att arbetstagare har rätt att avlägsna sig från en arbetssituation med överhängande och allvarlig risk för våld och trakasserier (artikel 10).

Konventionen innehåller även bestämmelser om vägledning, utbildning och kunskapshöjande åtgärder.

## 2.2 Unionslagstiftning inom området våld och trakasserier i arbetslivet

Vissa aspekter i konventionen, med rekommendationen som tillägg, avser områden som omfattas av EU-lagstiftning, i synnerhet följande:

- Artikel 153.1 a och i och artikel 157.3 i EUF-fördraget, enligt vilka unionen ska understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet vad gäller förbättringar av arbetsmiljön för att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet, jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden och lika behandling av kvinnor och män på arbetsplatsen samt besluta om åtgärder för att säkerställa tillämpningen av principen om lika möjligheter och lika behandling av kvinnor och män i frågor som rör anställning och yrke.
- Rådets direktiv 89/391/EEG<sup>3</sup> omfattar alla risker förknippade med säkerhet och hälsa på arbetsplatsen, även psykosociala risker såsom trakasserier och våld.
- Europeiska arbetsmarknadsparternas ramavtal om trakasserier och våld i arbetet från 2007<sup>4</sup> som ingåtts i enlighet med artikel 138 i EG-fördraget (nuvarande artikel 155 i EUF-fördraget), ger arbetsgivare, arbetstagare och deras företrädare en handlingsram för att identifiera, förebygga och hantera problem med trakasserier och våld i arbetet.
- EU:s strategiska ram för arbetsmiljö 2014–2020<sup>5</sup> och kommissionens meddelande *Säkrare och hälsosammare arbetsplatser för alla – modernisering av EU:s lagstiftning och politik på arbetsmiljöområdet*<sup>6</sup> framhåller vikten av att stärka förebyggandet av psykosociala risker på arbetsplatsen.

<sup>3</sup> Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (EGT L 183, 29.6.1989, s. 1).

<sup>4</sup> KOM(2007) 686.

<sup>5</sup> COM(2014) 332 final.

<sup>6</sup> COM/2017/012 final.

- Direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 innehåller bestämmelser om tillämpningen av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet, inbegripet bestämmelser om förbud mot trakasserier och sexuella trakasserier<sup>7</sup>.
- Direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling<sup>8</sup>.
- Direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung<sup>9</sup>.
- Rådets beslut av den 11 maj 2017 om undertecknande på unionens vägnar<sup>10</sup> av Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och våld i hemmet ("Istanbulkonventionen")<sup>11</sup> och den pågående diskussionen i rådet om unionens anslutning till Istanbulkonventionen, som inbegriper bestämmelser om förbud av våld mot kvinnor och våld i hemmet, inbegripet sexuella trakasserier, skydd av offer för sådant våld samt bestraffning av förövare.

Vissa aspekter i konventionen och rekommendationen har ytterligare koppling till områden som omfattas av unionslagstiftningen vad gäller rättsligt samarbete och brottsoffers rättigheter<sup>12</sup>, migration, asyl och fri rörlighet<sup>13</sup>, där unionens sekundärrätt<sup>14</sup> fastställer brottsoffers och deras familjemedlemmars rätt att få lämplig information, stöd och skydd, delta i brottmålsförfaranden och att bli erkända och behandlade på ett respektfullt och icke-diskriminerande sätt.

Konventionen och rekommendationen innehåller även bestämmelser som omfattas av medlemsstaternas befogenheter, i synnerhet vad gäller förhandlingar om kollektivavtal.

### 3. RESULTAT AV SAMRÅD MED BERÖRDA PARTER SAMT KONSEKVENSBEDÖMNINGAR

Ej tillämpligt.

<sup>7</sup> EUT L 204, 26.7.2006, s. 23. Liknande bestämmelser finns även i rådets direktiv 2004/113/EG av den 13 december 2004 om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster (EUT L 373, 21.12.2004, s. 37), och i Europaparlamentets och rådets direktiv 2010/41/EU av den 7 juli 2010 om tillämpning av principen om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare och om upphävande av rådets direktiv 86/613/EEG (EUT L 180, 15.7.2010, s. 1).

<sup>8</sup> EGT L 303, 2.12.2000, s. 16.

<sup>9</sup> EGT L 180, s. 22.

<sup>10</sup> Rådets beslut (EU) 2017/865 av den 11 maj 2017 om undertecknande på Europeiska unionens vägnar av Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och våld i hemmet vad avser frågor som rör straffrättsligt samarbete (EUT L 131, 20.5.2017, s. 11). Rådets beslut (EU) 2017/866 av den 11 maj 2017 om undertecknande på Europeiska unionens vägnar av Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och våld i hemmet vad avser asyl och non-refoulement (EUT L 131, 20.5.2017, s. 13).

<sup>11</sup> Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och av våld i hemmet, Europarådets fördragsserie nr 210, tillgänglig på <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168008482e>

<sup>12</sup> Artiklarna 82, 83, 84 och 156 i EUF-fördraget.

<sup>13</sup> Artikel 21, artikel 46, artikel 78 och artikel 79 i EUF-fördraget.

<sup>14</sup> Direktiv 2012/29/EU av den 25 oktober 2012 om fastställande av miniminormer för brottsoffers rättigheter (EUT L 315, 14.11.2012, s. 57).

#### 4. GODKÄNNANDE ATT RATIFICERA KONVENTIONEN I UNIONENS INTRESSE

I konventionen tas vissa områden som omfattas av unionslagstiftningen upp, såsom hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, jämställdhet och icke-diskriminering, där regleringen är välutvecklad.

I enlighet med de regler om externa befogenheter som har utarbetats av Europeiska unionens domstol<sup>15</sup>, och mer specifikt vid ingående och ratificering av en ILO-konvention<sup>16</sup>, kan medlemsstaterna inte själva besluta att ratificera konventionen, eftersom delar av konventionen faller inom EU:s befogenheter i enlighet med artikel 3.2 i EUF-fördraget.

EU som sådan kan dock inte ratificera ILO-konventionen, eftersom endast stater kan vara parter i en konvention enligt ILO:s stadgar<sup>17</sup>.

Unionens institutioner och medlemsstater måste därför vidta de åtgärder som är nödvändiga för att säkerställa samarbete vid ratificeringen av konventionen och vid införlivandet av de förpliktelser som följer av denna<sup>18</sup>.

Sedan 2005 har rådet bemyndigat medlemsstaterna att i unionens intresse ratificera de delar som omfattas av unionens befogenheter avseende fem ILO-konventioner och ett ILO-protokoll<sup>19</sup>.

Konventionens grundbestämmelser ger ingen anledning till oro med hänsyn till EU:s gällande regelverk. I enlighet med artikel 19.8 i ILO:s stadgar fastställer konventionen miniminormer. Detta innebär att EU-lagstiftningen kan vara strängare än normerna i konventionen eller omvänt<sup>20</sup>.

---

<sup>15</sup> EU-domstolens dom av den 31 mars 1971 i mål 22/70, AETR, REG 1971, s. 263.

<sup>16</sup> EU-domstolens yttrande 2/91 av den 19 mars 1993, REG 1993, s. I-1061 i ILO:s konvention nr 170 om säkerhet vid användning av kemiska produkter.

<sup>17</sup> ILO:s stadgar, artikel 1.2.

<sup>18</sup> EU-domstolens yttrande 2/91 (ibid), punkterna 36, 37 och 38.

<sup>19</sup> Rådets beslut av den 14 april 2005 om bemyndigande för medlemsstaterna att i Europeiska gemenskapens intresse ratificera Internationella arbetsorganisationens konvention nr 185 om identitetshandlingar för sjömän (EUT L 136, 30.5.2005, s. 1). Rådets beslut av den 7 juni 2007 om bemyndigande för medlemsstaterna att i Europeiska gemenskapens intresse ratificera Internationella arbetsorganisationens konvention från 2006 om arbete till sjöss (EUT L 161, 22.6.2007, s. 63). Rådets beslut av den 7 juni 2010 om bemyndigande för medlemsstaterna att i Europeiska unionens intresse ratificera ILO:s konvention om arbete i fiskenäringen från 2007 (konvention nr 188) (EUT L 145, 11.6.2010, s. 12). Rådets beslut av den 28 januari 2014 om bemyndigande för medlemsstaterna att i Europeiska unionens intresse ratificera Internationella arbetsorganisationens konvention från 1990 om säkerhet vid användning av kemiska produkter i arbetslivet (konvention nr 170) (2014/52/EU). Rådets beslut av den 28 januari 2014 om bemyndigande för medlemsstaterna att i Europeiska unionens intresse ratificera Internationella arbetsorganisationens konvention från 2011 om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare (konvention nr 189) (2014/51/EU). Rådets beslut (EU) 2015/2071 av den 10 november 2015 om bemyndigande för medlemsstaterna att i Europeiska unionens intresse ratificera 2014 års protokoll till Internationella arbetsorganisationens konvention om tvångsarbete från 1930, vad gäller artiklarna 1–4 i protokollet avseende frågor som rör straffrättsligt samarbete (EUT L 301, 18.11.2015). Rådets beslut (EU) 2015/2037 av den 10 november 2015 om bemyndigande för medlemsstaterna att i Europeiska unionens intresse ratificera 2014 års protokoll till Internationella arbetsorganisationens konvention om tvångsarbete från 1930, vad gäller frågor som rör socialpolitik (EUT L 298, 14.11.2015).

<sup>20</sup> EU-domstolens yttrande 2/91 (ibid), punkt 18.

Genom förslaget till rådets beslut kommer därför medlemsstaterna bemyndigas att i EU:s intresse ratificera de delar av konventionen som omfattas av EU:s befogenheter, och rekommenderas att eftersträva att göra detta före utgången av 2022.

## **5. RÄTTSLIG GRUND**

### **5.1 Förfarandemässig rättslig grund**

Artikel 218.6 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) är tillämplig oberoende av om unionen är medlem av den organisation som antar det internationella avtalet eller inte<sup>21</sup>.

### **5.2 Materiell rättslig grund**

#### *5.2.1 Principer*

Den materiella rättsliga grunden för ett beslut inom ramen för artikel 218.6 i EUF-fördraget är främst beroende av syftet med och innehållet i det internationella avtal som ratificeras på unionens vägnar. Om avtalet har två syften eller två beståndsdelar av vilka det ena syftet eller den ena beståndsdelan kan identifieras som det eller den huvudsakliga, medan det eller den andra endast är av underordnad betydelse, måste det beslut som antas enligt artikel 218.6 i EUF-fördraget ha en enda materiell rättslig grund, nämligen den som krävs med hänsyn till det huvudsakliga eller avgörande syftet eller den huvudsakliga eller avgörande beståndsdelan. Vad gäller ett avtal som samtidigt har flera syften eller beståndsdelar, vilka är oskiljaktigt förbundna med varandra utan att det eller den ena är av underordnad betydelse i förhållande till det eller den andra, måste den materiella rättsliga grunden för ett beslut enligt artikel 218.6 i EUF-fördraget undantagsvis inbegripa de däremot svarande olika rättsliga grunderna.

#### *5.2.2 Tillämpning i det aktuella fallet (se även uppgifter om unionslagstiftningen under punkt 2)*

Konventionen innehåller visserligen inslag som avser icke-diskriminering, rättsligt samarbete och brottsoffers rättigheter men det huvudsakliga syftet och innehållet i konventionen avser socialpolitik, i synnerhet vad gäller förbättring av arbetsmiljön för att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet (artikel 153.1 a i EUF-fördraget) och jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden och lika behandling av kvinnor och män på arbetsplatsen (artikel 153.1 i i EUF-fördraget) inom de områden för vilka direktiv har antagits i enlighet med artikel 153.2 i EUF-fördraget samt vad gäller tillämpning av principen om lika möjligheter och lika behandling av kvinnor och män i frågor som rör anställning och yrke, i enlighet med artikel 157.3 i EUF-fördraget.

Syftet med och innehållet i konventionen avser kampen mot diskriminering inom ramen för artikel 19 på ett underordnat sätt.

Det föreslagna beslutets materiella rättsliga grund är därmed artikel 153.2 i EUF-fördraget jämförd med artiklarna 153.1 a, 153.1 i och 157.3 i EUF-fördraget.

## **6 SLUTSATS**

Den rättsliga grunden för det föreslagna beslutet bör vara artikel 153.2 i EUF-fördraget, artikel 153.1 a, artikel 153.1 i i EUF-fördraget och artikel 157.3 i EUF-fördraget, vilka utgör unionsrättens huvudsakliga rättsliga grund vad gäller hälsa och säkerhet på arbetsplatsen samt

---

<sup>21</sup> EU-domstolens yttrande 2/91 (ibid) av den 7 oktober 2014 om konvention nr 170 om säkerhet vid användning av kemiska produkter, Tyskland/rådet, C-399/12, ECLI:EU:C:2014:2258, punkt 64.

jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet, jämförda med artikel 218.6 i EUF-fördraget.

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)**

EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR BESLUTAT FÖLJANDE

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artikel 153.2 jämförd med artiklarna 153.1 a och i, artikel 157.3 och 218.6, punkterna a och v,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,

med beaktande av Europaparlamentets godkännande, och

av följande skäl:

- (1) Under den 108:e Internationella arbetarkonferensen antogs Internationella arbetarorganisationens konvention om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet, som kan benämnas som konventionen om våld och trakasserier från 2019 (nr 190) (nedan kallad *konventionen*).
- (2) EU främjar ratificeringen av internationella arbetskonventioner som Internationella arbetsorganisationen har klassificerat som aktuella som ett led i unionens ansträngningar för att främja anständiga arbetsvillkor för alla, hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, jämställdhet mellan kvinnor och män samt för att bekämpa diskriminering.
- (3) Vissa bestämmelser i konventionen omfattas av unionens regelverk inom området för socialpolitik i enlighet med artikel 153.2, artikel 153.1 a och i och artikel 157.3 i EUF-fördraget vad gäller hälsa och säkerhet på arbetsplatsen och jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet<sup>22</sup>. Vissa bestämmelser i konventionen omfattas av unionens regelverk inom området för icke-diskriminering<sup>23</sup>.

---

<sup>22</sup> Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (EGT L 183, 29.6.1989, s. 1), Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning) (EUT L 204, 26.7.2006, s. 23), rådets direktiv 2004/113/EG av den 13 december 2004 om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster (EUT L 373, 21.12.2004, s. 37) samt Europaparlamentets och rådets direktiv 2010/41/EU av den 7 juli 2010 om tillämpning av principen om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare och om upphävande av rådets direktiv 86/613/EEG (EUT L 180, 15.7.2010, s. 1).

<sup>23</sup> Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling (EGT L 303, 2.12.2000, s. 16) samt rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (EGT L 180, 19.7.2000, s. 22).

- (4) Delar av konventionen omfattas därför av unionens befogenheter och medlemsstaterna kan inte göra åtaganden utanför ramarna för unionens institutioner vad beträffar dessa delar<sup>24</sup>.
- (5) Endast stater kan ansluta sig till konventionen och unionen kan därför inte ratificera den.
- (6) Medlemsstaterna bör därför bemyndigas att ratificera, gemensamt och på unionens vägnar, de delar av konventionen som omfattas av unionens befogenheter.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

#### *Artikel 1*

Medlemsstaterna bemyndigas att ratificera Internationella arbetarorganisationens konvention om våld och trakasserier från 2019 (nr 190) vad gäller de delar som omfattas av de befogenheter som tilldelats Europeiska unionen i artikel 153.2, artikel 153.1 a och i samt 157.3 i EUF-fördraget.

#### *Artikel 2*

Medlemsstaterna bör vidta alla nödvändiga åtgärder för att deponera sina instrument för ratificering av konventionen hos Internationella arbetsbyråns generaldirektör så snart som möjligt, helst senast den 31 december 2022.

#### *Artikel 3*

Detta beslut riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel den

*På rådets vägnar  
Ordförande*

---

<sup>24</sup> EU-domstolens yttrande 2/91 av den 19 mars 1993, REG 1993, s. I-1061, punkt 26.