

15 Konvensjon om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet – Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO)

A. Konvensjonen om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet

Den internasjonale arbeidsorganisasjonens generalkonferanse,

som er kalt sammen i Genève av styret i Det internasjonale arbeidsbyrået og har trådt sammen til sin 108. sesjon (ved hundreårsjubileet) 10. juni 2019, og

som minner om at Philadelphia-erklæringen fastslår at alle mennesker, uavhengig av rase, tro eller kjønn, har rett til å arbeide for både sin materielle velferd og sin åndelige utvikling på vilkår som sikrer frihet og verdighet, økonomisk trygghet og like muligheter, og

som bekrefter på nytt relevansen av Den internasjonale arbeidsorganisasjonens grunnleggende konvensjoner, og

som minner om andre relevante internasjonale instrumenter, som Den universelle menneskerettserklæringen, Den internasjonale konvensjonen om sivile og politiske rettigheter, Den internasjonale konvensjonen om økonomiske, kulturelle og sosiale rettigheter, Den internasjonale konvensjonen om avskaffelse av alle former for rasediskriminering, FNs konvensjon om avskaffelse av alle former for diskriminering av kvinner, Den internasjonale konvensjonen om beskyttelse av rettighetene til alle gjestearbeidere og deres familiedlemmer og Konvensjonen om rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne, og

som anerkjenner alles rett til et arbeidsliv som er fritt for vold og trakassering, inkludert kjønnsbasert vold og trakassering, og

som anerkjenner at vold og trakassering i arbeidslivet kan utgjøre en krenkelse av eller et brudd på menneskerettighetene, og at vold og trakassering er en trussel mot like muligheter og er uakseptabelt og uforenlig med anstendig arbeid, og

som anerkjenner betydningen av en arbeidskultur som er basert på gjensidig respekt og menneskets verdighet for å forebygge vold og trakassering, og

som minner om at medlemslandene har et viktig ansvar for å fremme et generelt miljø med null-

toleranse for vold og trakassering og dermed legge til rette for forebygging av slik atferd og praksis, og at alle aktører i arbeidslivet må avstå fra, forebygge og treffe tiltak mot vold og trakassering, og

som fastslår at vold og trakassering i arbeidslivet påvirker den enkeltes mentale, fysiske og seksuelle helse, verdighet, familiesituasjon og sosiale miljø, og

som anerkjenner at vold og trakassering også påvirker kvaliteten på offentlige og private tjenester, og kan hindre personer, spesielt kvinner, i å få tilgang til, forbli i og oppnå fremgang i arbeidsmarkedet, og

som erkjenner at vold og trakassering er uforenlig med utvikling av bærekraftige foretak og har en negativ virkning på arbeidsorganisering, relasjoner på arbeidsplassen, arbeidstakerens engasjement og foretakenes omdømme og produktivitet, og

som erkjenner at kjønnsbasert vold og trakassering rammer kvinner og jenter i uforholdsmessig stor grad, og som erkjenner at det er behov for en inkluderende, integrert og kjønns-spesifikk tilnærming som håndterer underliggende årsaker og risikofaktorer, inkludert kjønnsstereotypier, ulike og overlappende former for diskriminering og ulikhet i kjønnsbaserte maktrelasjoner, for å avskaffe vold og trakassering i arbeidslivet, og

som merker seg at vold i hjemmet kan påvirke sysselsetting, produktivitet, helse og sikkerhet, og at myndigheter, arbeidsgiveres og arbeidstakeres organisasjoner og arbeidsmarkedsinstitusjoner kan bistå, som en del av andre tiltak, i å erkjenne, reagere på og motvirke effektene av vold i hjemmet, og

som har besluttet å vedta visse forslag vedrørende vold og trakassering i arbeidslivet, som er det femte punktet på sesjonens dagsorden, og

som har bestemt at disse forslagene skal ha form av en internasjonal konvensjon,

vedtar i dag, 21. juni 2019, den følgende konvensjon, som kan omtales som Konvensjonen om vold og trakassering, 2019.

I. DEFINISJONER

Artikkel 1

1. For denne konvensjonens formål gjelder følgende definisjoner:
 - a. begrepet «vold og trakassering» i arbeidslivet henviser til en rekke uakseptable handlinger og fremgangsmåter, eller trusler om dem, en enkelt gang eller gjentatte ganger, som tar sikte på, fører til, eller som vil kunne føre til, fysisk, psykologisk, seksuell eller økonomisk skade, og inkluderer kjønnsbasert vold og trakassering;
 - b. begrepet «kjønnsbasert vold og trakassering» betyr vold og trakassering rettet mot personer på grunn av deres biologiske eller sosiale kjønn eller som rammer personer av et bestemt biologisk eller sosialt kjønn i uforholdsmessig stor grad, og inkluderer seksuell trakassering.
2. Uten at det berører bokstav (a) og (b) i denne artikkel, vil definisjoner i nasjonale lover og forskrifter kunne legges til grunn ett enkelt begrep eller separate begreper.

II. VIRKEOMRÅDE

Artikkel 2

1. Denne konvensjonen beskytter arbeidstakere og andre personer i arbeidslivet, inkludert arbeidstakere slik de er definert i nasjonale lover og forskrifter, og personer i arbeid uavhengig av deres kontraktfestede status, personer under opplæring, inkludert praktikanter og lærlinger, arbeidstakere hvis ansettelsesforhold har blitt avsluttet, frivillige, arbeidssøkere og jobbsøkere, og personer som utøver myndighet, plikter eller ansvar som arbeidsgiver.
2. Denne konvensjonen gjelder i alle sektorer, både privat og offentlig, både i den formelle og uformelle økonomien, og både i byområder og landdistrikter.

Artikkel 3

Denne konvensjonen gjelder vold og trakassering som skjer i arbeidslivet, og som finner sted under, i tilknytning til eller med utspring i arbeid:

- a. på arbeidsplassen, inkludert offentlige og private steder der arbeid utføres;
- b. på steder der arbeidstakere får betaling, tar hvilepauser eller inntar måltider, eller benytter sanitær-, vaske- eller garderobefasiliteter;

- c. under arbeidsrelaterte turer, reiser, opplæring, arrangementer eller sosiale aktiviteter;
- d. gjennom arbeidsrelaterte kommunikasjonsformer, inkludert de som skjer gjennom informasjons- og kommunikasjonsteknologi;
- e. i innkvartering stilt til rådighet av arbeidsgivere; og
- f. under reiser til og fra arbeid.

III. GRUNNLEGGENDE PRINSIPPER

Artikkel 4

1. Alle medlemsstater som ratifiserer denne konvensjonen skal respektere, fremme og virkeliggjøre alles rett til et arbeidsliv som er fritt for vold og trakassering.
2. Alle medlemsstater skal vedta, i overensstemmelse med nasjonal lovgivning og reguleringer og i samråd med representative arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, en inkluderende og integrert kjønns spesifikk tilnærming for å forebygge og avskaffe vold og trakassering i arbeidslivet. En slik tilnærming bør ta hensyn til vold og trakassering som involverer tredjeparter der dette er relevant, og omfatter:
 - a. lovforbud mot vold og trakassering;
 - b. tiltak for å sikre at relevante politikkområder omhandler vold og trakassering;
 - c. vedtak av en helhetlig strategi for gjennomføring av tiltak for å forebygge og bekjempe vold og trakassering;
 - d. etablering eller styrking av håndhevings- og overvåkingsmekanismer;
 - e. tiltak for å sikre tilgang til tiltak og støtte til ofre;
 - f. etablering av sanksjoner;
 - g. utvikling av verktøy, veiledning, utdanning og opplæring, og holdningsskapende tiltak, i tilgjengelige formater etter hva som er hensiktsmessig; og
 - h. tiltak for å sikre effektive metoder for gransking og utredning av tilfeller av vold og trakassering, inkludert gjennom arbeidstilsyn eller andre kompetente organer.
3. Ved vedtak og gjennomføring av den tilnærmingen som er nevnt i paragraf 2 i denne artikkelen, skal hver medlemsstat anerkjenne de ulike og komplementære rollene og funksjonene som innehas av myndigheter, arbeidsgivere og arbeidstakere og deres respektive organisasjoner, og ta hensyn til den varierende karakteren og omfanget av deres respektive ansvarsområder.

Artikkel 5

Med henblikk på forebygging og avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet skal hver medlemsstat respektere, fremme og virkeliggjøre de grunnleggende prinsippene og rettighetene på arbeidsplassen, nærmere bestemt organisasjonsfriheten og effektiv anerkjennelse av retten til å føre kollektive forhandlinger, avskaffelse av alle former for tvangsarbeid eller obligatorisk arbeid, effektiv avskaffelse av barnarbeid og avskaffelse av diskriminering i arbeid og yrke, og fremme anstendig arbeid.

Artikkel 6

Hver medlemsstat skal vedta lover, forskrifter og politikk som sikrer retten til likestilling og likebehandling i arbeid og yrke, inkludert for kvinnelige arbeidstakere og for arbeidstakere og andre personer som tilhører én eller flere sårbare grupper eller grupper som er i en sårbar situasjon og i uforholdsmessig stor grad utsatt for vold og trakassering i arbeidslivet.

IV. BESKYTTELSE OG FOREBYGGING

Artikkel 7

Uten at det har betydning for og i samsvar med artikkel 1 skal hvert medlem vedta lover og forskrifter som definerer og forbyr vold og trakassering i arbeidslivet, inkludert kjønnsbasert vold og trakassering.

Artikkel 8

Hver medlemsstat skal treffe hensiktsmessige tiltak for å forebygge vold og trakassering i arbeidslivet, inkludert:

- a. anerkjennelse av offentlige myndigheters viktige rolle overfor arbeidstakere i den uformelle økonomien;
- b. kartlegging, i samråd med berørte arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, og med andre metoder, av sektorer eller yrker og arbeidsforhold der arbeidstakere og andre berørte personer er mer utsatt for vold og trakassering; og
- c. gjennomføring av tiltak for effektivt å beskytte slike personer.

Artikkel 9

Hver medlemsstat skal vedta lover og forskrifter som krever at arbeidsgivere treffer hensiktsmes-

sige tiltak i samsvar med deres grad av kontroll for å forebygge vold og trakassering i arbeidslivet, inkludert kjønnsbasert vold og trakassering, og spesielt, i den grad det med rimelighet er praktisk mulig, å:

- a. vedta og gjennomføre, i samråd med arbeidstakere og deres representanter, en politikk om vold og trakassering på arbeidsplassen;
- b. ta hensyn til vold og trakassering og tilknyttet psykososial risiko i forvaltningen av helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen;
- c. kartlegge faremomenter og vurdere risiko for vold og trakassering, med deltakelse av arbeidstakere og deres representanter, og treffe tiltak for å forebygge og kontrollere dem; og
- d. stille informasjon og opplæring til rådighet for arbeidstakere og andre berørte personer, i tilgjengelige og hensiktsmessige formater, om de kartlagte faremomentene og risikoen for vold og trakassering og de tilknyttede forebyggings- og beskyttelsestiltakene, inkludert om rettigheter og ansvar for arbeidstakere og andre berørte personer i henhold til den politikken som er nevnt i bokstav (a) i denne artikkel.

V. HÅNDHEVING OG TILTAK

Artikkel 10

Hver medlemsstat skal treffe hensiktsmessige tiltak for å:

- a. føre tilsyn med og håndheve nasjonale lover og reguleringer som vedrører vold og trakassering i arbeidslivet;
- b. sikre enkel tilgang til hensiktsmessige og effektive tiltak og trygge, rettferdige og effektive rapporterings- og konfliktløsningsmekanismer og -prosedyrer i tilfeller av vold og trakassering i arbeidslivet, slik som:
 - i. prosedyrer for påtale og etterforskning, og der det er hensiktsmessig, konfliktløsningsmekanismer på arbeidsplassnivå;
 - ii. konfliktløsningsmekanismer utenfor arbeidsplassen;
 - iii. domstoler eller særdomstoler;
 - iv. beskyttelse mot represalier eller gjengjeldelse rettet mot klagere, ofre, vitner og varslere; og
 - v. juridiske, sosiale, medisinske og administrative støttetiltak for klagere og ofre;
- c. beskytte personvernet for alle enkeltpersoner involvert, og fortrolighet i den utstrekning det er mulig og hensiktsmessig, og sikre at kravene til personvern og fortrolighet ikke blir misbrukt;
- d. sørge for hensiktsmessige sanksjoner i tilfeller av vold og trakassering i arbeidslivet;

- e. sørge for at ofre for kjønnsbasert vold og trakassering i arbeidslivet har effektiv tilgang til kjønnsespesifikke, trygge og effektive klage- og konfliktløsningsmekanismer, støtte, tjenester og tiltak;
- f. anerkjenne virkningene av vold i hjemmet, og så langt det med rimelighet er praktisk mulig, begrense dens virkning i arbeidslivet;
- g. sikre at arbeidstakere har rett til å fjerne seg fra en arbeidssituasjon som de har rimelig grunn til å anta at representerer en overhengende og alvorlig fare for liv, helse og sikkerhet på grunn av vold og trakassering, uten å bli utsatt for gjengjeldelse eller andre utilbørlige konsekvenser, og med plikt til å informere ledelsen; og
- h. sikre at arbeidstilsyn og andre relevante myndigheter, etter hva som er hensiktsmessig, har myndighet til å håndtere vold og trakassering i arbeidslivet, inkludert ved å utstede pålegg som krever tiltak med umiddelbar virkning, og pålegg om arbeidsstans i tilfeller av overhengende fare for liv, helse og sikkerhet, med forbehold om enhver rett til å påanke dette til en rettslig eller administrativ myndighet som vil kunne være fastsatt ved lov.

VI. VEILEDNING, OPPLÆRING OG HOLDNINGSSKAPENDE TILTAK

Artikkel 11

Hver medlemsstat skal i samråd med representative arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner søke å sikre at:

- a. vold og trakassering i arbeidslivet blir behandlet i relevant nasjonal politikk, slik som den som vedrører helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, likestilling og likebehandling, og migrasjon;
- b. arbeidsgivere og arbeidstakere og deres organisasjoner, samt relevante myndigheter, får veiledning, ressurser, opplæring eller andre verktøy, i tilgjengelige formater etter hva som er hensiktsmessig, om vold og trakassering i arbeidslivet, inkludert kjønnsbasert vold og trakassering; og
- c. initiativer, inkludert holdningskampanjer, blir gjennomført.

VII. ANVENDELSESMETODER

Artikkel 12

Bestemmelsene i denne konvensjonen skal få anvendelse gjennom nasjonale lover og forskrifter, og også gjennom kollektivavtaler eller andre tiltak

som er forenlige med nasjonal praksis, inkludert gjennom utvidelse eller tilpasning av eksisterende tiltak for helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen slik at de omfatter vold og trakassering, og gjennom utvikling av spesifikke tiltak der dette er nødvendig.

VIII. SLUTTBESTEMMELSER

Artikkel 13

De formelle ratifiseringene av denne konvensjonen skal meddeles til generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyrået for registrering.

Artikkel 14

1. Denne konvensjonen skal være bindende bare for de av Den internasjonale arbeidsorganisasjonens medlemmer som har registrert sine ratifiseringer hos generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyrået.
2. Den skal tre i kraft 12 måneder fra den datoen ratifiseringen fra to medlemmer er blitt registrert hos generaldirektøren.
3. Konvensjonen skal deretter tre i kraft for hvert medlem 12 måneder etter den datoen da ratifiseringen ble registrert.

Artikkel 15

1. Et medlem som har ratifisert denne konvensjonen kan si den opp når det har gått ti år fra den datoen konvensjonen først trådte i kraft, ved hjelp av et skriftlig dokument som sendes til generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyrået for registrering. En slik oppsigelse skal ikke tre i kraft før det er gått ett år fra den datoen den ble registrert.
2. Ethvert medlem som har ratifisert denne konvensjonen og som ikke benytter seg av retten til å si opp konvensjonen i henhold til denne artikkel i løpet av det året som etterfølger den tiårsperioden som er nevnt i foregående ledd, skal være bundet av den i en ny periode på ti år, og kan deretter si opp konvensjonen i løpet av det første året av hver nye periode på ti år, på de vilkår som er fastsatt i denne artikkel.

Artikkel 16

1. Generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyrået skal underrette alle medlemmer av Den internasjonale arbeidsorganisasjonen om registreringen av alle ratifiseringer og opp-

sigelser som medlemmer av organisasjonen har meddelt.

2. Når generaldirektøren underretter medlemmene av organisasjonen om registrering av den andre ratifiseringen som er meddelt, skal generaldirektøren informere medlemmene av organisasjonen om hvilken dato konvensjonen vil tre i kraft.

Artikkel 17

Generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyrået skal meddele alle opplysninger om ratifiseringer og oppsigelser som er blitt registrert i samsvar med bestemmelsene i de foregående artiklene til FNs generalsekretær for registrering i henhold til FN-paktens artikkel 102.

Artikkel 18

Styret i Det internasjonale arbeidsbyrået skal, når det finner det nødvendig, legge frem for generalkonferansen en rapport om hvordan denne konvensjonen har virket, og skal vurdere om det er ønskelig å sette spørsmålet om en full eller delvis revisjon av den på konferansens dagsorden.

Artikkel 19

1. Dersom konferansen vedtar en ny konvensjon som innebærer en revisjon av denne konvensjonen, skal, med mindre den nye konvensjonen bestemmer noe annet:
 - a. et medlems ratifisering av den nye og reviderte konvensjonen automatisk innebære en umiddelbar oppsigelse av denne konvensjon, uten hensyn til bestemmelsene i artikkel 15 ovenfor, dersom og når den nye og reviderte konvensjonen har trådt i kraft;
 - b. denne konvensjonen ikke lenger være åpen for ratifisering av medlemmene fra den datoen den nye og reviderte konvensjonen trer i kraft.
2. Denne konvensjonen skal i alle tilfeller fortsette å gjelde i sin gjeldende form og med sitt gjeldende innhold for de medlemmene som har ratifisert den, og som ikke har ratifisert den reviderte konvensjonen.

Artikkel 20

Den engelske og den franske versjonen av teksten til denne konvensjon har samme gyldighet.

B. Rekommandasjon om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet

Den internasjonale arbeidsorganisasjonens generalkonferanse,

som er kalt sammen i Genève av styret i Det internasjonale arbeidsbyrået og har trådt sammen til sin 108. sesjon (ved hundreårsjubileet) 10. juni 2019, og

som har vedtatt Konvensjonen om vold og trakassering i arbeidslivet, 2019, og

som har besluttet å vedta bestemte forslag vedrørende vold og trakassering i arbeidslivet, som er det femte punktet på sesjonens dagsorden, og

som har bestemt at disse forslagene skal ha form av en rekommandasjon som utfyller Konvensjonen om vold og trakassering, 2019,

vedtar i dag, 21. juni 2019, den følgende rekommandasjon, som kan omtales som Rekommandasjonen om vold og trakassering, 2019:

1. Bestemmelsene i denne rekommandasjonen utfyller de tilsvarende i Konvensjonen om vold og trakassering, 2019 (heretter kalt «konvensjonen»), og bør sees i sammenheng med disse.

1. GRUNNLEGGENDE PRINSIPPER

2. I sitt vedtak og sin gjennomføring av den inkluderende, integrerte og kjønns spesifikke tilnærmingen som er nevnt i konvensjonens artikkel 4, annet ledd, bør medlemmene ta opp vold og trakassering i arbeidslivet, i arbeidsforhold og sysselsetting, helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, i lovgivning for likestilling og likebehandling og i straffeloven der dette er relevant.
3. Medlemmene bør sørge for at alle arbeidstakere og arbeidsgivere, inkludert de i sektorer, yrker og arbeidsforhold som er mer utsatt for vold og trakassering, nyter godt av full organisasjonsfrihet og effektiv anerkjennelse av retten til å føre kollektive forhandlinger i samsvar med Konvensjonen om foreningsfrihet og vern av organisasjonsretten, 1948 (nr. 87) og Konvensjonen om retten til å organisere seg og føre kollektive forhandlinger, 1949 (nr. 98).
4. Medlemmene bør treffe hensiktsmessige tiltak for å:
 - a. fremme effektiv anerkjennelse av retten til å føre kollektive forhandlinger på alle nivåer som et middel til å forebygge og håndtere vold og trakassering, og i den grad det er mulig, begrense den virkningen vold i hjemmet har i arbeidslivet; og

- b. støtte slike kollektive forhandlinger gjennom innsamling og formidling av informasjon om lignende utviklingstrekk og god praksis vedrørende forhandlingsprosessen og innholdet i kollektivavtaler.
5. Medlemmene bør sørge for at bestemmelser om vold og trakassering i nasjonale lover, forskrifter og politikk tar hensyn til Den internasjonale arbeidsorganisasjonens instrumenter for likestilling og likebehandling, inkludert Konvensjonen om lik lønn for mannlige og kvinnelige arbeidere for arbeid av lik verdi (nr. 100) med Rekommandasjon (nr. 90), 1951, og Konvensjonen om diskriminering i arbeid og yrke (nr. 111) og Rekommandasjon (nr. 111), 1958, og andre relevante instrumenter.
- II. BESKYTTELSE OG FOREBYGGING
6. Bestemmelser om vold og trakassering i bestemmelser knyttet til helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen fastsatt gjennom nasjonale lover, forskrifter og politikk bør ta hensyn til Den internasjonale arbeidsorganisasjonens relevante instrumenter for helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, slik som Konvensjonen om helse og sikkerhet i arbeidsmiljøet, 1981 (nr. 155), og Konvensjon om rammeverk til fremme av sikkerhet og helse i arbeidslivet, 2006 (nr. 187).
7. Medlemmene bør, etter hva som er relevant, angi i lover og forskrifter at arbeidstakere og deres representanter bør delta i utformingen av, gjennomføringen av og tilsynet med den arbeidsplasspolitikken som er nevnt i konvensjonens artikkel 9(a), og en slik politikk bør:
- a. erklære at vold og trakassering ikke vil bli tolerert;
 - b. etablere programmer for forebygging av vold og trakassering, med målbare målsettinger der dette er hensiktsmessig;
 - c. spesifisere arbeidstakernes og arbeidsgiverens rettigheter og ansvarsområder;
 - d. inneholde informasjon om prosedyrer for påklage og etterforskning;
 - e. angi at alle interne og eksterne meddelelser knyttet til vold og trakassering vil bli behørig behandlet og at hensiktsmessige tiltak vil bli truffet;
 - f. spesifisere den enkeltes rett til personvern og fortrolighet, som beskrevet i konvensjonens artikkel 10(c), satt opp mot arbeids-
- takeres rett til å bli informert om alle faremomenter; og
- g. omfatte tiltak for å beskytte klagere, ofre, vitner og varslere mot represalier og gjengjeldelse.
8. Den vurderingen av risiko på arbeidsplassen som er nevnt i konvensjonens artikkel 9(c), bør ta hensyn til faktorer som øker sannsynligheten for vold og trakassering, inkludert psykososiale faremomenter og risikoer. Spesiell oppmerksomhet bør rettes mot faremomenter og risikoer som:
- a. oppstår ut fra arbeidsvilkår og arbeidsforhold, arbeidsorganisering og personalforvaltning, etter hva som er relevant;
 - b. involverer tredjeparter, slik som klienter, kunder, tjenesteleverandører, brukere, pasienter og allmennheten; og
 - c. oppstår ut fra diskriminering, misbruk av maktforhold og kjønnsbaserte, kulturelle og sosiale normer som støtter vold og trakassering.
9. Medlemmene bør iverksette hensiktsmessige tiltak for sektorer og yrker og arbeidsforhold der det er større sannsynlighet for å bli utsatt for vold og trakassering, slik som nattarbeid, arbeid alene, i helse-, serverings- og sosialtjenester, nødeter, arbeid i private hjem, transportsektoren, utdanningssektoren eller underholdningsbransjen.
10. Medlemmene bør vedta lovgivning eller treffe andre tiltak for å beskytte arbeidsmigranter, spesielt kvinnelige arbeidsmigranter, uavhengig av migrantstatus, mot vold og trakassering i arbeidslivet.
11. Ved tilrettelegging av overgangen fra den uformelle til den formelle økonomien bør medlemmene sørge for ressurser og bistand til arbeidstakere og arbeidsgivere i den uformelle økonomien og deres organisasjoner, for å forebygge og håndtere vold og trakassering i den uformelle økonomien.
12. Medlemmene bør sikre at tiltak for å forhindre vold og trakassering ikke fører til begrensning av deltakelsen i bestemte jobber, sektorer eller yrker, eller utelukkelse fra disse, for kvinner og de gruppene som er nevnt i konvensjonens artikkel 6.
13. Henvisningene til sårbare grupper og grupper som er i en sårbar situasjon i konvensjonens artikkel 6, bør fortolkes i samsvar med de internasjonale arbeidsstandardene og menneskerettsinstrumentene som får anvendelse.

III. HÅNDHEVING, TILTAK OG BISTAND

14. De rettsmidlene som er nevnt i konvensjonens artikkel 10(b), vil kunne omfatte:
 - a. rett til å fratre med kompensasjon;
 - b. gjeninnsetting i arbeidsforholdet;
 - c. hensiktsmessig kompensasjon for skade;
 - d. pålegg som krever at det treffes tiltak med umiddelbar virkning for å sikre at bestemte handlinger blir stoppet eller at politikk eller fremgangsmåter blir endret; og
 - e. saksomkostninger og kostnader i henhold til nasjonal lovgivning og praksis.
15. Ofre for vold og trakassering i arbeidslivet bør ha tilgang til kompensasjon i tilfeller av psykososial, fysisk eller annen skade eller sykdom som fører til arbeidsuførhet.
16. Den klage- og konfliktløsningsmekanismen for kjønnsbasert vold og trakassering som er nevnt i konvensjonens artikkel 10(e), bør inkludere slike tiltak som:
 - a. domstoler med ekspertise på tilfeller av kjønnsbasert vold og trakassering;
 - b. effektiv behandling i rett tid;
 - c. juridisk rådgivning og bistand til klagere og ofre;
 - d. veiledninger og andre informasjonsressurser som er tilgjengelige og lettfattelige, på språk som er utbredt i landet; og
 - e. omvendt bevisbyrde, der dette er relevant, i rettsaker som ikke er straffesaker.
17. Den bistanden, de tjenestene og de rettsmidlene for ofre for kjønnsbasert vold og trakassering som er nevnt i konvensjonens artikkel 10(e), bør omfatte slike tiltak som:
 - a. støtte for å hjelpe ofrene å komme tilbake på arbeidsmarkedet;
 - b. rådgivnings- og informasjonstjenester i en tilgjengelig form, etter hva som er hensiktsmessig;
 - c. hjelpetelefoner med døgnbemanning;
 - d. akuttjenester;
 - e. medisinsk tilsyn og behandling, og psykologisk bistand;
 - f. krisesentre, inkludert med overnattingsmuligheter; og
 - g. spesialiserte politienheter eller tjenestepersoner med spesialopplæring i å bistå ofre.
18. De tiltakene som er nevnt i konvensjonens artikkel 10(f) som hensiktsmessige for å begrense de virkningene vold i hjemmet har i arbeidslivet, vil kunne omfatte:
 - a. permisjon for ofre for vold i hjemmet;
 - b. fleksible arbeidsordninger og beskyttelse for ofre for vold i hjemmet;

- c. midlertidig oppsigelsesvern for ofre for vold i hjemmet, etter hva som er hensiktsmessig, med unntak av grunner som ikke er knyttet til vold i hjemmet eller konsekvenser av denne;
 - d. inkludering av vold i hjemmet i vurderingen av risiko på arbeidsplassen;
 - e. et system for henvisning til offentlige tiltak for bekjempelse av vold i hjemmet, der slike finnes; og
 - f. bevisstgjøring om virkningene av vold i hjemmet.
19. Personer som begår vold og trakassering i arbeidslivet bør holdes ansvarlige og gis veiledning eller andre tiltak der dette er hensiktsmessig, med henblikk på å forhindre at vold og trakassering skjer igjen, og legge til rette for at de kan gjenintegreres i arbeid, der dette er hensiktsmessig.
 20. Arbeidsinspektører og tjenestepersoner i andre kompetente myndigheter bør, etter hva som er hensiktsmessig, gjennomgå kjønns-spesifikk opplæring med henblikk på oppdagelse og håndtering av vold og trakassering i arbeidslivet, inkludert psykososiale faremomenter og risikoer, kjønnsbasert vold og trakassering, og diskriminering rettet mot bestemte grupper av arbeidstakere.
 21. Mandatet til nasjonale organer med ansvar for arbeidstilsyn, helse, miljø og sikkerhet, og likestilling og likebehandling, inkludert likestilling mellom kjønnene, bør omfatte vold og trakassering i arbeidslivet.
 22. Medlemmene bør treffe tiltak for å samle inn og publisere statistikk over vold og trakassering i arbeidslivet, inndelt etter kjønn, form for vold og trakassering, og sektor i økonomien, inkludert med hensyn til de gruppene som er nevnt i konvensjonens artikkel 6.

IV. VEILEDNING, OPPLÆRING OG HOLDNINGSSKAPENDE TILTAK

23. Medlemmene bør finansiere, utvikle, gjennomføre og formidle, etter hva som er hensiktsmessig:
 - a. programmer rettet mot håndtering av faktorer som øker sannsynligheten for vold og trakassering i arbeidslivet, inkludert diskriminering, misbruk av maktforhold og kjønnsbaserte, kulturelle og sosiale normer som støtter vold og trakassering;
 - b. kjønns-spesifikke retningslinjer og opplæringsprogrammer som kan bistå dommere, arbeidsinspektører, polititjeneste-