



Lovtidende C

2025

Udgivet den 13. juni 2025

12. juni 2025.

Nr. 4.

Bekendtgørelse af ILO-konvention af 21. juni 2019 om afskaffelse af vold og chikane i arbejdslivet

Den 21. juni 2019 vedtog Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO) i Genève konvention nr. 190 om afskaffelse af vold og chikane i arbejdslivet.

Konventionens ordlyd er som følger:

**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 108th (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 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

**KONVENTION OM AFSKAFFELSE AF VOLD OG
CHIKANE I ARBEJDSLIVET**

Den Internationale Arbejdsorganisations generalkonference, som er blevet sammenkaldt i Genève af Styrelsesrådet for Det Internationale Arbejdskontor, og som er trådt sammen til sin 108. (hundredårs) samling den 10. juni 2019,

erindrer om, at det i Philadelphia-deklarationen bekræftes, at alle mennesker uanset race, tro eller køn har ret til at stræbe efter materiel fremgang og åndelig udvikling under frie og værdige forhold med økonomisk tryghed og lige muligheder for alle,

genbekræfter relevansen af Den Internationale Arbejdsorganisations grundlæggende konventioner,

erindrer om andre relevante internationale instrumenter såsom verdenserklæringen om menneskerettigheder, den internationale konvention om borgerlige og politiske rettigheder, den internationale konvention om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder, den internationale konvention om afskaffelse af alle former for racediskrimination, konventionen om afskaffelse af alle former for diskrimination mod kvinder, den internationale konvention om beskyttelse af alle vandrende arbejdstagers og deres familiemedlemmers rettigheder og konventionen om rettigheder for personer med handicap,

anerkender alles ret til et arbejdsliv uden vold og chikane, herunder kønsbaseret vold og chikane,

anerkender, at vold og chikane i arbejdslivet kan udgøre en overtrædelse eller krænkelse af menneskerettighederne, og at vold og chikane er en trussel mod lige muligheder samt er uacceptabelt og uforeneligt med anstændigt arbejde,

anerkender betydningen af en arbejdskultur baseret på gensidig respekt og menneskelig værdighed for at forhindre vold og chikane,

erindrer om, at medlemslandene har et vigtigt ansvar for at fremme et generelt miljø med nultolerance over for vold og chikane med henblik på at arbejde for, at sådanne adfærdsformer og praksisser forhindres, og at alle aktører inden for arbejdslivet skal afholde sig fra, forhindre og imødegå vold og chikane,

vedkender sig, at vold og chikane i arbejdslivet påvirker en persons psykiske, fysiske og seksuelle helbred, værdighed, familie og sociale miljø,

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 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

anerkender, at vold og chikane ligeledes påvirker kvaliteten af offentlige og private tjenester og kan forhindre personer, i særdeleshed kvinder, i at træde ind på, forblive på og avancere på arbejdsmarkedet,

bemærker, at vold og chikane er uforeneligt med promovning af bæredygtige virksomheder og har en negativ indvirkning på arbejdets organisering, relationer på arbejdspladsen, arbejdstagernes engagement, virksomheders omdømme samt produktivitet,

vedkender sig, at kønsbaseret vold og chikane i uforholdsmæssig grad påvirker kvinder og piger, og anerkender, at en inkluderende, integreret kønsspecifik tilgang, som håndterer underliggende årsager og risikofaktorer, herunder kønsstereotyper, mange og krydsende former for diskrimination og ulige kønsbaserede magtrelationer, er afgørende for at stoppe vold og chikane i arbejdslivet,

bemærker, at vold i hjemmet kan påvirke beskæftigelse, produktivitet samt sundhed og sikkerhed, og at regeringer, arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer og arbejdsmarkedsinstitutioner som del af andre foranstaltninger kan hjælpe til med at erkende, reagere på og imødegå vold i hjemmet,

har besluttet at vedtage visse forslag vedrørende vold og chikane i arbejdslivet i henhold til det femte punkt på samlingens dagsorden, og som

har besluttet, at disse forslag skal have form af en international konvention,

vedtager i dag den 21. juni 2019 følgende konvention, der betegnes konventionen om vold og chikane af 2019:

I. Definitioner

Artikel 1

1. I denne konvention

(a) skal begrebet "vold og chikane" i arbejdslivet forstås som en række uacceptable adfærdformer og praksisser, eller trusler derom, hvad enten der er tale om en enkelt gang eller gentagne gange, der har til hensigt at medføre, medfører eller sandsynligvis medfører en fysisk, psykisk, seksuel eller økonomisk krænkelse, og begrebet dækker kønsbaseret vold og chikane;

(b) skal begrebet "kønsbaseret vold og chikane" forstås som vold og chikane, der er rettet mod personer på grund af deres køn eller kønsidentitet, eller som i uforholdsmæssig

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, 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.

grad påvirker personer af et bestemt køn eller med en bestemt kønsidentitet, og begrebet dækker seksuel chikane.

2. Med forbehold for afsnit (a) og (b) i denne artikels stk. 1, kan vold og chikane i nationale love og bestemmelser defineres både som et enkelt begreb eller som sammensat af flere begreber.

II. Anvendelsesområde

Artikel 2

1. Denne konvention beskytter arbejdstagere og andre personer i arbejdslivet, herunder ansatte som defineret i henhold til national lovgivning og praksis samt personer i beskæftigelse uanset deres kontraktmæssige status, personer under oplæring, herunder praktikanter og elever, arbejdstagere, hvis ansættelsesforhold er bragt til ophør, frivillig arbejdskraft, jobsøgende og stillingsansøgere samt personer med en arbejdsgivers beføjelser, arbejdsopgaver eller ansvarsområder.

2. Denne konvention gælder for alle sektorer, uanset om disse er private eller offentlige, såvel i den formelle som i den uformelle økonomi, og uanset om der er tale om byområder eller landdistrikter.

Artikel 3

Denne konvention gælder for vold og chikane i arbejdslivet, der forekommer under eller i forbindelse med arbejde eller opstår ud fra arbejdet:

- a) på arbejdspladsen, herunder offentlige eller private områder, hvor disse udgør et arbejdssted;
- b) på steder, hvor arbejdstageren modtager løn, holder pauser eller spiser, eller benytter toiletter, vaske- eller omklædningsfaciliteter.
- c) under rejser, uddannelse, begivenheder eller sociale aktiviteter relateret til arbejdet;
- d) ved arbejdsrelateret kommunikation, herunder kommunikation ved hjælp af informations- og kommunikationsteknologier;
- e) under indkvartering stillet til rådighed af arbejdsgiver; og
- f) under transport til og fra arbejde.

III. Grundlæggende principper

Artikel 4

1. Et medlemsland, der ratificerer denne konvention, er forpligtet til at respektere, fremme og gennemføre enhvers ret til et arbejdsliv uden vold og chikane.

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 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 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,

2. Ethvert medlemsland skal, i overensstemmelse med national lovgivning og nationale forhold og i samråd med repræsentative arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, vedtage en inkluderende, integreret og kønsresponsiv tilgang til at forhindre og afskaffe vold og chikane i arbejdslivet. En sådan tilgang bør, hvor dette er relevant, tage hensyn til vold og chikane, der involverer tredjeparter, og omfatter:

- a) At forbyde vold og chikane ved lov;
- b) At sikre, at relevante politikker imødegår vold og chikane;
- c) At vedtage en omfattende strategi med henblik på at gennemføre foranstaltninger til at forhindre og bekæmpe vold og chikane;
- d) At etablere eller styrke håndhævelses- og overvågningsmekanismer;
- e) At sikre adgang til retsmidler og støtte til ofre;
- f) At fastsætte sanktioner;
- g) At udvikle værktøjer, vejledning, uddannelse og træning samt øget bevidsthed, i en så tilgængelig form som muligt; og
- h) At sikre effektive former for kontrol og efterforskning af sager om vold og chikane, herunder gennem arbejdstilsyn eller andre kompetente organer.

3. I forbindelse med vedtagelsen og gennemførelsen af en sådan tilgang som omhandlet i denne artikels stk. 2 skal ethvert medlemsland anerkende de forskellige og komplementære roller og funktioner, som regeringer og arbejdsgivere samt arbejdstagere og deres respektive organisationer indtager og besidder, under hensyntagen til deres ansvarsområders forskelligartede karakter og omfang.

Artikel 5

Med henblik på at forhindre og afskaffe vold og chikane i arbejdslivet skal ethvert medlemsland respektere, fremme og opfylde de grundlæggende principper og rettigheder i arbejdet, det vil sige organisationsfrihed og den effektive anerkendelse af retten til at føre kollektive overenskomstforhandlinger, afskaffelse af alle former for tvangsarbejde, den effektive afskaffelse af børnearbejde og afskaffelsen af diskrimination i forbindelse med beskæftigelse og erhverv, samt fremme anstændigt arbejde.

Artikel 6

Ethvert medlemsland skal vedtage love, bestemmelser og politikker, der sikrer retten til ligestilling og ikke-forskelsbehandling i beskæftigelse og erhverv, herunder for

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 gender based violence and harassment, and in particular, so far as is reasonably practicable, to:

- (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,

kvindelige arbejdstagere samt for arbejdstagere og andre personer, der tilhører én eller flere sårbare grupper eller grupper, der befinder sig i sårbare situationer, som i uforholdsmæssig grad er påvirket af vold og chikane i arbejdslivet.

IV. Beskyttelse og forebyggelse

Artikel 7

Med forbehold for og i overensstemmelse med artikel 1, skal ethvert medlemsland vedtage love og bestemmelser med henblik på at definere og forbyde vold og chikane i arbejdslivet, herunder kønsbaseret vold og chikane.

Artikel 8

Ethvert medlemsland skal træffe passende foranstaltninger til at forhindre vold og chikane i arbejdslivet, herunder:

- (a) anerkende offentlige myndigheders vigtige rolle i forbindelse med arbejdstagere i den uformelle økonomi;
- (b) i samråd med de involverede arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer og ved hjælp af andre midler identificere de sektorer eller erhverv og arbejdsordninger, hvor arbejdstagere og andre relevante personer er mere eksponerede for vold og chikane; og
- (c) træffe foranstaltninger til effektivt at beskytte sådanne personer.

Artikel 9

Ethvert medlemsland skal vedtage love og bestemmelser, der pålægger arbejdsgivere at træffe passende foranstaltninger, der modsvarer deres grad af kontrol, for at forhindre vold og chikane i arbejdslivet, herunder kønsbaseret vold og chikane, og i særdeleshed, så vidt det er rimeligt og praktisk muligt:

- (a) vedtage og gennemføre en politik om vold og chikane på arbejdspladsen i samråd med arbejdstagere og disses repræsentanter;
- (b) tage hensyn til vold og chikane og tilknyttede psykosociale risici i forbindelse med ledelsen af sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen;
- (c) identificere og vurdere farer samt vurdere risici forbundet med vold og chikane med inddragelse af arbejdstagere og disses repræsentanter og træffe foranstaltninger til at forhindre og kontrollere disse; og
- (d) tilbyde arbejdstagere og andre relevante personer information om samt oplæring, instruktion og uddannelse,

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.

i så tilgængelig form som muligt, de identificerede farer og risici for vold og chikane og de tilknyttede forebyggelses- og beskyttelsesforanstaltninger, herunder om arbejdstagers og andre involverede personers rettigheder og forpligtelser i forbindelse med den politik, der er omhandlet i denne artikels afsnit (a).

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) 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

V. Håndhævelse og retsmidler

Artikel 10

Ethvert medlemsland skal træffe passende foranstaltninger til at:

- (a) overvåge og håndhæve nationale love og bestemmelser om vold og chikane i arbejdslivet;
- (b) sikre nem adgang til passende og effektive retsmidler samt til betryggende, fair og effektive mekanismer og procedurer for indberetning og konfliktløsning i tilfælde af vold og chikane i arbejdslivet, såsom:
 - (i) klage- og efterforskningsprocedurer samt, hvor dette er relevant, konfliktløsningsordninger på arbejdspladsniveau;
 - (ii) konfliktløsningsordninger uden for arbejdspladsen;
 - (iii) domstole eller nævn;
 - (iv) beskyttelse mod viktimisering af eller repressalier mod klagere, ofre, vidner og whistleblowere; og
 - (v) juridiske, sociale, lægelige og administrative støtteforanstaltninger for klagere og ofre;
- (c) i videst muligt omfang og alt efter omstændighederne beskytte de involverede personers privatliv og beskytte fortroligheden samt sikre, at hensyn til privatlivsbeskyttelse og fortrolighed ikke misbruges;
- (d) hvor dette er relevant, fastsætte sanktioner for sager om vold og chikane i arbejdslivet;
- (e) sikre, at ofre for kønsbaseret vold og chikane i arbejdslivet har effektiv adgang til kønsresponsive, betryggende og effektive klage- og konfliktløsningsordninger, støtte, tjenester og retsmidler;
- (f) erkende påvirkningerne af vold i hjemmet og, i det omfang det er praktisk muligt, mindske dens påvirkning inden for arbejdslivet;
- (g) sikre, at arbejdstagere har ret til at standse arbejdet i en situation, som de har rimelig grund til at opfatte som en overhængende og alvorlig fare for liv, sundhed og sikkerhed

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

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

Article 13

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

forbundet med vold og chikane, uden at de derved udsættes for represalier eller andre uretmæssige konsekvenser, og fastsætte en pligt til at underrette ledelsen; og

(h) sikre, at arbejdstilsyn og andre relevante myndigheder, alt efter omstændighederne, har kompetence til at håndtere vold og chikane i arbejdslivet, herunder ved at udstede påbud om foranstaltninger med umiddelbar retsvirkning og påbud om at standse arbejdet i tilfælde af en overhængende fare for liv, sundhed eller sikkerhed, underlagt klageadgang til en retslig eller administrativ myndighed, hvilket kan være fastsat ved lov.

VI. Vejledning, uddannelse og oplysning

Artikel 11

Ethvert medlemsland skal i samråd med repræsentative arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer forsøge at sikre:

(a) at vold og chikane i arbejdslivet behandles i relevante nationale politikker, herunder de politikker, der vedrører sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, ligestilling og ikke-forskelsbehandling samt migration;

(b) at arbejdsgivere og arbejdstagere og disses organisationer samt relevante myndigheder tilbydes vejledning, ressourcer, uddannelse eller andre værktøjer om vold og chikane i arbejdslivet, herunder om kønsbaseret vold og chikane, i en så tilgængelig form som muligt; og

(c) at der iværksættes initiativer, herunder oplysningskampagner.

VII. Former for gennemførelse

Artikel 12

Bestemmelserne i denne konvention skal implementeres gennem nationale love og bestemmelser samt gennem kollektive aftaler eller andre foranstaltninger, der er i overensstemmelse med national praksis, herunder ved at udvide eller tilpasse eksisterende foranstaltninger om sikkerhed og sundhed i arbejdet til at omfatte vold og chikane samt ved at udvikle specifikke foranstaltninger, hvor dette måtte være nødvendigt.

VIII. Afsluttende bestemmelser

Artikel 13

De formelle ratifikationer af denne konvention skal fremsendes til Generaldirektøren for Det Internationale Arbejdskontor til registrering.

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 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

Artikel 14

1. Denne konvention skal kun være bindende for de medlemslande af Den Internationale Arbejdsorganisation, hvis ratifikationer er registreret hos Generaldirektøren for Det Internationale Arbejdskontor.
2. Den skal træde i kraft tolv måneder efter den dato, på hvilken to medlemslandes ratifikationer er blevet registreret hos Generaldirektøren.
3. Derefter træder denne konvention i kraft for ethvert medlemsland tolv måneder efter den dato, hvor medlemslandets ratifikation er registreret.

Artikel 15

1. Et medlemsland, der har ratificeret denne konvention, kan opsig den efter udløbet af ti år fra datoen, på hvilken konventionen første gang træder i kraft, ved en meddelelse, der fremsendes til Generaldirektøren for Det Internationale Arbejdskontor til registrering. En sådan opsigelse kan først træde i kraft et år efter den dato, hvor opsigelsen er blevet registreret.
2. Ethvert medlemsland, der har ratificeret denne konvention, og som ikke inden for året efter udløbet af tiårsperioden omtalt i ovenstående stykke benytter opsigelsesretten fastsat i denne artikel, vil være bundet i endnu en periode på ti år og kan derefter opsig denne konvention inden for det første år af hver ny tiårsperiode på de i denne artikel fastsatte betingelser.

Artikel 16

1. Generaldirektøren for Det Internationale Arbejdskontor skal underrette alle medlemmer af Den Internationale Arbejdsorganisation om registreringen af alle ratifikationer og opsigelser, som organisationens medlemslande giver meddelelse om.
2. Ved underretningen af organisationens medlemslande om registreringen af ratifikation nummer to skal Generaldirektøren gøre organisationens medlemmer opmærksom på den dato, hvor konventionen vil træde i kraft.

Artikel 17

Generaldirektøren for Det Internationale Arbejdskontor skal med henblik på registrering i henhold til artikel 102 i De Forenede Nationers Pagt viderefremme til Generalsekretæren for De Forenede Nationer alle oplysninger om alle ratifikationer og opsigelser, der er registreret i

denunciations that have been registered in accordance with the provisions of the preceding Articles.

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.

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.

Article 20

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

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.

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

Danmark har i henhold til kgl. resolution af 29. maj 2024 ratificeret konventionen og deponeret sit ratifikationsinstrument hos ILO's generaldirektør den 6. juni 2024.

overensstemmelse med bestemmelserne i de foranstående artikler.

Artikel 18

Når Styrelsesrådet i Det Internationale Arbejdskontor måtte finde det nødvendigt, skal det forelægge generalkonferencen en rapport om denne konventions virkemåde og undersøge, om spørgsmålet om en hel eller delvis revision af konventionen ønskes sat på dagsordenen for konferencen.

Artikel 19

1. Hvis konferencen vedtager en ny konvention, der reviderer denne konvention, skal, medmindre den nye konvention foreskriver andet:

(a) et medlemslands ratifikation af den nye reviderede konvention *ipso jure* forstås som umiddelbar opsigelse af denne konvention uanset bestemmelserne i artikel 15 ovenfor, hvis og når den nye reviderede konvention træder i kraft;

(b) denne konvention ikke længere være åben for ratifikation af medlemslandene fra den dato, på hvilken den nye reviderede konvention træder i kraft.

2. Denne konvention skal under alle omstændigheder vedblive med at være i kraft i dens nuværende form og med dens nuværende indhold for de medlemslande, som har ratificeret den, men som ikke har ratificeret den reviderede konvention.

Artikel 20

Den engelske og den franske version af teksten til denne konvention har samme gyldighed.

Ovenstående er en oversættelse til dansk af den autentiske tekst til konventionen konciperet på engelsk og fransk samt behørigt vedtaget af Den Internationale Arbejdsorganisations generalkonference under dens et hundrede og ottende samling, som blev afholdt i Genève og erklæret lukket den 21. juni 2019.

TIL BEKRÆFTELSE HERAF har vi tilføjet vores underskrifter denne dag i juni 2019.

Konventionen, der ikke omfatter Færøerne og Grønland, er i medfør af artikel 14, stk. 3, trådt i kraft for Danmark den 6. juni 2025.

Udenrigsministeriet, den 12. juni 2025

LARS LØKKE RASMUSSEN