

## ILO:s konvention (nr 190) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet

**Convention concerning the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work, 2019 (No 190)**

**Konvention (nr 190) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet**

The General Conference of the International Labour Organization,

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

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

som har sammankallats till Genève av styrelsen för Internationella arbetsbyrån och samlats där den 10 juni 2019 till sitt hundraåttonde möte,

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

som erinrar om Philadelphiadeklarationen som fastslår att alla människor, oavsett ras, religion eller kön, äger rätt att i frihet, ekonomisk trygghet och under lika förutsättningar arbeta i det materiella välbefindets och den kulturella utvecklingens tjänst,

Reaffirming the relevance of the fundamental Conventions of the International Labour Organization, and

som bekräftar relevansen av Internationella arbetsorganisationens kärnkonventioner,

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

som erinrar om andra relevanta internationella instrument som den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna, den internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter, den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, den internationella konventionen om avskaffandet av alla former av rasdiskriminering, konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, FN:s internationella konvention för skydd av migrantarbetare och deras

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

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

familjers rättigheter och konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning,

som erkänner allas rätt till ett arbetsliv fritt från våld och trakasserier, inbegripet könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier,

som erkänner att våld och trakasserier i arbetslivet kan utgöra en kränkning av eller ett brott mot de mänskliga rättigheterna, och att våld och trakasserier är ett hot mot lika möjligheter, är oacceptabelt och är oförenligt med anständiga arbetsvillkor,

som erkänner vikten av en arbetskultur präglad av ömsesidig respekt och människors lika värde för att förebygga våld och trakasserier,

som erinrar om medlemsstaternas viktiga ansvar för att främja en allmän miljö med nolltolerans mot våld och trakasserier för att underlätta arbetet med att förebygga sådana beteenden och handlingar, och att alla aktörer i arbetslivet måste avstå, förebygga och ta itu med våld och trakasserier,

som inser att våld och trakasserier i arbetslivet drabbar en persons psykologiska, fysiska och sexuella hälsa, värdighet, familj och sociala miljö,

som erkänner att våld och trakasserier också inverkar på kvaliteten på offentliga och privata tjänster och kan hindra personer, i synnerhet kvinnor, från att ta sig in, stanna kvar och avancera på arbetsmarknaden,

Prop. 2025/26:134  
Bilaga 1

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:

som noterar att våld och trakasserier är oförenligt med ett främjande av hållbara företag och har negativa konsekvenser för hur arbete organiseras, relationer på arbetsplatser, arbetstagarnas engagemang, företagets rykte och produktiviteten,

som inser att könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier drabbar kvinnor och flickor oproportionerligt, och som erkänner att en inkluderande, helhetsinriktad och jämställdhetsintegrerande ansats, som råder bot på bakomliggande orsaker och riskfaktorer, inbegripet könsstereotyper, flerfaldiga och överlappande former av diskriminering och ojämlika könsrelaterade maktförhållanden, är väsentlig för att avskaffa våld och trakasserier i arbetslivet,

som noterar att våld i nära relationer kan inverka på sysselsättning, produktivitet och hälsa och säkerhet, och att regeringar, arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer och arbetsmarknadsinstitutioner kan bidra, som en del i andra åtgärder, till att uppmärksamma, agera vid och ta itu med konsekvenserna av våld i nära relationer,

som har beslutat att anta vissa förslag om våld och trakasserier i arbetslivet, vilket är en fråga som utgör den femte punkten på mötets dagordning, och

som har beslutat att dessa förslag ska ta formen av en internationell konvention,

antar denna dag, den 21 juni 2019, följande konvention, som kan kallas 2019 års konvention om våld och trakasserier.

## I. Definitions

### Article 1

1. For the purpose of this Convention:

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

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

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

## II. Scope

### Article 2

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

## I. Definitioner

### Artikel 1

1. I denna konvention gäller följande definitioner:

a) våld och trakasserier: ett spektrum av oacceptabla beteenden och handlingar i arbetslivet, eller hot om sådana, oberoende av om de inträffar en gång eller upprepade gånger, som syftar till, resulterar i eller kan resultera i fysisk, psykologisk, sexuell eller ekonomisk skada, och som inbegriper könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier,

b) könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier: våld och trakasserier som riktas mot personer på grund av deras kön eller genus, eller som oproportionerligt drabbar personer av ett visst kön eller genus, och som inbegriper sexuella trakasserier.

2. Utan att det påverkar tillämpningen av punkt 1 a och b i denna artikel kan det i definitioner i nationella lagar och andra författningar föreskrivas ett gemensamt begrepp eller separata begrepp.

## II. Tillämpningsområde

### Artikel 2

1. Denna konvention skyddar arbetstagare och andra personer i arbetslivet, inbegripet anställda såsom de definieras i nationell lagstiftning och praxis, samt personer som arbetar oavsett avtalsrättslig status, personer som yrkesutbildar sig, inbegripet praktikanter och lärlingar, arbetstagare som sagts upp, volontärer, arbetssökande och platssökande samt personer som

exercising the authority, duties or responsibilities of an employer.      utövar befogenhet, skyldigheter eller ansvar som arbetsgivare.

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.      2. Denna konvention är tillämplig på alla sektorer, såväl privata som offentliga, både i den formella och informella ekonomin och såväl i stad som på landsbygd.

**Article 3      Artikel 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:      Denna konvention är tillämplig på våld och trakasserier i arbetslivet som inträffar i, är knutna till eller härrör från arbete

(a) in the workplace, including public and private spaces where they are a place of work;      a) på arbetsplatsen, inbegripet allmänna och privata utrymmen där arbete utförs,

(b) in places where the worker is paid, takes a rest break or a meal, or uses sanitary, washing and changing facilities;      b) på platser där arbetstagaren får sin lön, tar rast eller intar en måltid eller utnyttjar utrymmen för toalett, tvätt/dusch eller ombyte,

(c) during work-related trips, travel, training, events or social activities;      c) under arbetsrelaterade utflykter, resor, utbildningar, evenemang eller sociala aktiviteter,

(d) through work-related communications, including those enabled by information and communication technologies;      d) i arbetsrelaterad kommunikation, inbegripet sådan som möjliggörs genom informations- och kommunikationsteknik

(e) in employer-provided accommodation; and      e) i ett boende som tillhandahålls av arbetsgivaren

(f) when commuting to and from work.      f) vid resor till och från arbetet.

**III. Core principles      III. Kärnprinciper**

**Article 4      Artikel 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.      1. Varje medlemsstat som ratificerar denna konvention ska respektera, främja och förverkliga allas rätt till ett arbetsliv fritt från våld och trakasserier.

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

2. Varje medlemsstat ska, i enlighet med nationell lagstiftning och förhållanden och i samråd med representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, anta en inkluderande, helhetsinriktad och jämställdhetsintegrerande ansats för att förebygga och avskaffa våld och trakasserier i arbetslivet. En sådan ansats ska beakta våld och trakasserier som inbegriper tredje part, i tillämpliga fall, och inbegripa att

- a) förbjuda våld och trakasserier i lagstiftning,
- b) säkerställa att våld och trakasserier tas upp i relevanta policyer,
- c) anta en övergripande strategi för att genomföra åtgärder för att förebygga och bekämpa våld och trakasserier,
- d) upprätta eller stärka mekanismer för efterlevnad och kontroll,
- e) säkerställa att offer ges tillgång till rättsmedel och stöd,
- f) föreskriva sanktioner,
- g) ta fram verktyg, vägledningar och utbildningar, och att medvetenheten ska höjas, i tillgängliga format och på lämpligt sätt,
- h) säkerställa att det finns effektiva medel för granskning och utredning vid förekomst av våld och trakasserier, till exempel av yrkesinspektioner eller andra behöriga organ.

3. Vid antagandet och genomförandet av den ansats som avses i punkt 2 i denna artikel ska varje medlemsstat ta fasta på de skilda och kompletterande roller och funktioner som regeringar, arbets-

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, *a safe and healthy working environment*, as well as promote decent work.

### Article 6

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

givare och arbetstagare och deras respektive organisationer har, med beaktande av respektive ansvarsrolls olikartade beskaffenhet och omfattning.

### Artikel 5

Med sikte på att förebygga och avskaffa våld och trakasserier i arbetslivet ska varje medlemsstat respektera, främja och förverkliga de grundläggande principerna och rättigheterna i arbetslivet, dvs. föreningsfrihet och verkningsfullt erkännande av den kollektiva förhandlingsrätten, avskaffande av alla former av tvångsarbete och obligatoriskt arbete, verkningsfullt avskaffande av barnarbete samt avskaffande av diskriminering i anställning och yrkesutövning, *en säker och hälsosam arbetsmiljö* samt främja anständigt arbete.<sup>1</sup>

### Artikel 6

Varje medlemsstat ska anta lagar, andra författningar och policyer som säkerställer rätten till behandling och icke-diskriminering i arbetslivet, inbegripet för kvinnliga arbetstagare och för arbetstagare och andra personer som tillhör en eller flera utsatta grupper eller grupper i utsatta situationer som drabbas oproportionerligt av våld och trakasserier i arbetslivet.

<sup>1</sup> De kursiverade orden ska läggas till i artikel 5 när Sverige anslutit sig till ILO:s konvention (nr 191) om en säker och hälsosam arbetsmiljö (konsekvensändringar).

**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:

**Artikel 7**

Utan att det påverkar eller strider mot artikel 1, ska varje medlemsstat anta lagar och andra författningar för att definiera och förbjuda våld och trakasserier i arbetslivet, inbegripet könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier.

**Artikel 8**

Varje medlemsstat ska vidta lämpliga åtgärder för att förebygga våld och trakasserier i arbetslivet, inbegripet att

a) erkänna myndigheternas viktiga roll vad gäller arbetstagare i den informella ekonomin,

b) i samråd med berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer och på andra sätt, identifiera i vilka sektorer eller yrken och anställningsförhållanden som arbetstagare och andra berörda personer är mer exponerade för våld och trakasserier,

c) vidta åtgärder för att effektivt skydda sådana personer.

**Artikel 9**

Varje medlemsstat ska anta lagar och andra författningar som kräver att arbetsgivare vidtar lämpliga åtgärder i proportion till deras grad av kontroll för att förebygga våld och trakasserier i arbetslivet, inbegripet könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier, och i synnerhet, i den utsträckning som är praktiskt möjlig, för att

(a) adopt and implement, in consultation with workers and their representatives, a workplace policy on violence and harassment;

(b) take into account violence and harassment and associated psychosocial risks in the management of occupational safety and health;

(c) identify hazards and assess the risks of violence and harassment, with the participation of workers and their representatives, and take measures to prevent and control them; and

(d) provide to workers and other persons concerned information and training, in accessible formats as appropriate, on the identified hazards and risks of violence and harassment and the associated prevention and protection measures, including on the rights and responsibilities of workers and other persons concerned in relation to the policy referred to in subparagraph (a) of this Article.

a) anta och genomföra, i samråd med arbetstagare och deras representanter, en arbetsplatspolicy om våld och trakasserier,

b) beakta våld och trakasserier och åtföljande psykosociala risker i arbetsmiljöhanteringen,

c) identifiera faror och bedöma riskerna för våld och trakasserier, med deltagande av arbetstagare och deras representanter, och vidta åtgärder för att förebygga och kontrollera dessa,

d) tillhandahålla arbetstagare och andra berörda personer information och utbildning, i tillgängliga format och på lämpligt sätt, om identifierade faror och risker för våld och trakasserier och åtföljande förebyggande och skyddande åtgärder, inbegripet om arbetstagares och andra berörda personers rättigheter och skyldigheter med avseende på den policy som avses i led 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:

## V. Efterlevnad och rättsmedel

### Artikel 10

Varje medlemsstat ska vidta lämpliga åtgärder för att

a) säkerställa övervakning och efterlevnad av nationella lagar och andra författningar som rör våld och trakasserier i arbetslivet,

b) säkerställa enkel tillgång till lämpliga och effektiva rättsmedel och säkra, rättvisa och effektiva mekanismer och förfaranden för rapportering och tvistlösning vid förekomster av våld och trakasserier i arbetslivet, som

- |                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (i) complaint and investigation procedures, as well as, where appropriate, dispute resolution mechanisms at the workplace level;                                                                                                  | i) förfaranden för anmälan och utredningar samt, där så är tillämpligt, förfaranden för tvistlösning på arbetsplatsen,                                                                                                                                        |
| (ii) dispute resolution mechanisms external to the workplace;                                                                                                                                                                     | ii) förfaranden för tvistlösning utanför arbetsplatsen,                                                                                                                                                                                                       |
| (iii) courts or tribunals;                                                                                                                                                                                                        | iii) domstolar eller skiljenämnder,                                                                                                                                                                                                                           |
| (iv) protection against victimization of or retaliation against complainants, victims, witnesses and whistle-blowers; and                                                                                                         | iv) skydd mot att anmälande, offer, vittnen och visselblåsare utsätts för repressalier,                                                                                                                                                                       |
| (v) legal, social, medical and administrative support measures for complainants and victims;                                                                                                                                      | v) rättsliga, sociala, medicinska och administrativa stödåtgärder för klagande och offer,                                                                                                                                                                     |
| (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;                               | c) skydda den personliga integriteten för berörda personer och konfidentialiteten, i möjligaste mån och på lämpligt sätt, samt att säkerställa att krav på personlig integritet och konfidentialitet inte missbrukas,                                         |
| (d) provide for sanctions, where appropriate, in cases of violence and harassment in the world of work;                                                                                                                           | d) föreskriva sanktioner, där så är tillämpligt, för våld och trakasserier i arbetslivet,                                                                                                                                                                     |
| (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; | e) föreskriva att offer för könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier i arbetslivet ska ha verkningsfull tillgång till förfaranden för anmälan och tvistlösning, stöd, tjänster och rättsmedel som är jämställdhetsintegrerade, säkra och effektiva, |
| (f) recognize the effects of domestic violence and, so far as is reasonably practicable, mitigate its impact in the world of work;                                                                                                | f) erkänna konsekvenserna av våld i nära relationer och, i den utsträckning som är praktiskt möjligt, minska dess påverkan i arbetslivet,                                                                                                                     |
| (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                                                            | g) säkerställa att arbetstagare har rätt, utan att drabbas av repressalier eller andra oskäligen följder, att lämna en arbetssituation som de har rimliga skäl att anta utgör en över-                                                                        |

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.

hängande och allvarlig fara för liv, hälsa eller säkerhet på grund av våld och trakasserier och att de har skyldighet att informera ledningen,

h) säkerställa att yrkesinspektioner och andra relevanta myndigheter, på lämpligt sätt, är bemyndigade att hantera våld och trakasserier i arbetslivet, inbegripet att utfärda förelägganden med krav på åtgärder med omedelbar verkan och förelägganden om att avbryta arbete där faran för liv, hälsa eller säkerhet är överhängande, med förbehåll för eventuell lagstadgad rätt att överklaga till en domstol eller en förvaltningsmyndighet.

## **VI. Vägledning, utbildning och åtgärder för att höja medvetenheten**

### **Artikel 11**

Varje medlemsstat ska i samråd med representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer sträva efter att säkerställa att

a) våld och trakasserier i arbetslivet tas upp i relevanta nationella policyer, som till exempel de som rör arbetsmiljö, jämställdhet och icke-diskriminering och migration,

b) arbetsgivare och arbetstagare och deras organisationer samt relevanta myndigheter ges vägledning, resurser, utbildning eller andra verktyg i tillgängliga format och på lämpligt sätt, om våld och trakasserier i arbetslivet, inbegripet om könsrelaterat våld och könsrelaterade trakasserier,

c) initiativ genomförs, inbegripet kampanjer för att höja medvetenheten.

## **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.

### **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

## **VII. Metoder för tillämpning**

### **Artikel 12**

Bestämmelserna i denna konvention ska tillämpas genom nationella lagar och andra författningar samt genom kollektivavtal eller andra åtgärder som är förenliga med nationell praxis, inbegripet genom att befintliga arbetsmiljöåtgärder utvidgas eller anpassas till att omfatta våld och trakasserier och genom att särskilda åtgärder utarbetas vid behov.

## **VIII. Slutbestämmelser**

### **Artikel 13**

Ratifikationerna avseende denna konvention ska sändas till Internationella arbetsbyråns generaldirektör för registrering.

### **Artikel 14**

1. Denna konvention ska vara bindande endast för de medlemsstater i Internationella arbetsorganisationen vilkas ratifikationer har registrerats hos Internationella arbetsbyråns generaldirektör.

2. Den träder i kraft tolv månader efter den dag då ratifikationer från två medlemsstater har registrerats hos generaldirektören.

3. Därefter träder konventionen i kraft för varje annan medlemsstat tolv månader efter den dag då dess ratifikation har registrerats.

### **Artikel 15**

1. En medlemsstat som har ratificerat denna konvention kan

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

såga upp den sedan tio år har förflutit från den dag då konventionen först träder i kraft, genom en skrivelse som sänds till Internationella arbetsbyråns generaldirektör för registrering. En sådan uppsägning får inte verkan förrän ett år efter den dag då den har registrerats.

2. Varje medlemsstat som har ratificerat denna konvention och som inte inom det år som följer på utgången av den i föregående punkt nämnda tioårsperioden gör bruk av den uppsägningsrätt som föreskrivs i denna artikel ska vara bunden för ytterligare en tioårsperiod och kan därefter säga upp konventionen inom det första året av varje ny tioårsperiod på de villkor som föreskrivs i denna artikel.

#### **Artikel 16**

1. Internationella arbetsbyråns generaldirektör ska underrätta samtliga av Internationella arbetsorganisationens medlemsstater om registreringen av alla ratifikationer och uppsägningar som har tagits emot från organisationens medlemsstater.

2. Vid underrättelsen till organisationens medlemsstater om registreringen av den andra ratifikation som har tagits emot ska generaldirektören göra medlemsstaterna uppmärksamma på den dag då konventionen träder i kraft.

#### **Artikel 17**

Internationella arbetsbyråns generaldirektör ska, för registrering i enlighet med artikel 102 i Förenta nationernas stadga, lämna Förenta nationernas generalsekreterare full-

102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and 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.

ständiga upplysningar om samtliga ratifikationer och uppsägningar som har registrerats i enlighet med bestämmelserna i föregående artiklar.

### Artikel 18

När Internationella arbetsbyråns styrelse finner det nödvändigt ska den lämna Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens en redogörelse för hur denna konvention fungerar och överväga om det finns anledning att föra upp frågan om att helt eller delvis revidera den på konferensens dagordning.

### Artikel 19

1. Om konferensen antar en ny konvention, varigenom denna konvention revideras, och den nya konventionen inte föreskriver annat

a) ska en medlemsstats ratifikation av den nya reviderade konventionen anses i sig innebära omedelbar uppsägning av den här konventionen, utan hinder av bestämmelserna i artikel 15 ovan, om och när den nya konventionen har trätt i kraft,

b) ska, från den dag då den nya reviderade konventionen träder i kraft, den här konventionen upphöra att vara öppen för ratifikation av medlemsstaterna

2. Denna konvention ska likväl förbli gällande till form och innehåll för de medlemsstater som har ratificerat den men inte den nya reviderade konventionen

**Article 20**

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

**Artikel 20**

De engelska och franska versionerna av denna konventionstext har lika giltighet.