

仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約（第 190 号）（日本は未批准、仮訳）

国際労働機関の総会は、

理事会によりジュネーブに招集されて、二千十九年六月十日にその第百八回（百周年）会期として会合し、

フィラデルフィア宣言が、全ての人間は、人種、信条又は性にかかわらず、自由及び尊厳並びに経済的保障及び機会均等の条件において、物質的福祉及び精神的発展を追求する権利をもつことを確認していることを想起し、

国際労働機関の基本条約との関連性を再確認し、

世界人権宣言、市民的及び政治的権利に関する国際規約、経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約、あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約、全ての移住労働者及びその家族の構成員の権利の保護に関する国際条約、障害者の権利に関する条約等の他の関連する国際文書を想起し、

暴力及びハラスメント（ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントを含む。）のない仕事の世界についての全ての者の権利を認識し、

仕事の世界における暴力及びハラスメントが人権の侵害又は濫用に当たるおそれがあること及び機会均等に対する脅威である当該暴力及びハラスメントが容認することができないものであり、かつ、適切な仕事と両立しないものであることを認識し、

相互尊重及び人間の尊厳に基礎を置く労働の文化が暴力及びハラスメントの防止のために重要であることを認識し、

加盟国が、暴力及びハラスメントの行動及び慣行の防止を容易にするため、暴力及びハラスメントを一切許容しない一般の環境の醸成を促進する重要な責任を有していること並びに仕事の世界における全ての関係者が、暴力及びハラスメントを差し控え、及び防止し、並びにこれらに対処しなければならないことを想起し、

仕事の世界における暴力及びハラスメントが個人の心理的な、身体的な及び性に関する健康、尊厳並びに家庭環境及び社会環境に影響を及ぼすことを認め、

暴力及びハラスメントが、公的サービス及び民間のサービスの質にも影響を及ぼすものであり、並びに人々（特に女性）が労働市場にアクセスし、及び留まり、並びに労働市場において昇進することを妨げるおそれがあることを認識し、

暴力及びハラスメントが、持続可能な企業の促進と両立せず、並びに業務編成、職場関係、労働者の関与、企業の社会的評価及び生産性に対して悪影響を及ぼすことに留意し、

ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントは、女子に対して不均衡に影響を及ぼすことを認め、また、根底にある原因及び危険要因（定型化されたジェンダーの観念、複合的な形態の差別並びにジェンダーに基づく不平等な力関係を含む。）に対処する包摂的な、統合された、及びジェンダーに配慮した取組方法が、仕事の世界における暴力及びハラスメントを終了させるために不可欠であることを認識し、

家庭内暴力が雇用、生産性並びに健康及び安全に影響を及ぼすおそれがあること並びに政府、使用者団体及び労働者団体並びに労働市場に関する機関が、他の措置の一部として、家庭内暴力の影響を認識し、並びにこれに対応し、及び対処することに寄与し得ることに留意し、

会期の議事日程の第五議題である仕事の世界における暴力及びハラスメントに関する提案の採択を決定し、

その提案が国際条約の形式をとるべきであることを決定して、

次の条約（引用に際しては、二千十九年の暴力及びハラスメント条約と称することができる。）を二千十九年六月二十一日に採択する。

第一部 定義

第一条

この条約の適用上、

- 1 (a) 仕事の世界における「暴力及びハラスメント」とは、一回限りのものであるか反復するものであるかを問わず、身体的、心理的、性的又は経済的損害を目的とし、又はこれらの損害をもたらす、若しくはもたらすおそれのある一定の容認することができない行動及び慣行又はこれらの脅威をいい、ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントを含む。
- (b) 「ジェンダーに基づく暴力及びハラスメント」とは、性若しくはジェンダーを理由として個人に向けられた暴力及びハラスメント又は特定の性若しくはジェンダーの個人に対して不均衡に影響を及ぼす暴力及びハラスメントをいい、セクシュアル・ハラスメントを含む。
- 2 国内法令における定義は、1 (a)及び(b)の規定の適用を妨げることなく、単一の概念又は別個の概念として定めることができる。

第二部 適用範囲

第二条

- 1 この条約は、仕事の世界における労働者その他の者（国内法令及び国内慣行によって定義される被用者、契約上の地位のいかんを問わず働く者、訓練中の者（実習生及び修習生を含む。））、雇用が終了した労働者、ボランティア、求職者及び就職志望者並びに使用者としての権限を行使し、又は義務若しくは責任を果たす者を含む。）を保護するものである。
- 2 この条約は、民間部門であるか又は公的部門であるかを問わず、公式の経済及び非公式の経済の双方において、並びに都市におけるものであるか又は農村におけるものであるかを問わず、全ての分野について適用する。

第三条

この条約は、業務の過程において生じ、又は業務に関連し、若しくは起因する仕事の世界における暴力及びハラスメントであって、次に掲げるものについて適用する。

- (a) 職場（業務を行う場所である公的及び私的な空間を含む。）におけるもの
- (b) 労働者が支払を受け、休憩若しくは食事をとり、又は衛生設備、洗浄設備及び更衣室として利用する場所におけるもの
- (c) 業務に関連する外出、出張、訓練、行事又は社会活動の間におけるもの
- (d) 業務に関連する連絡（情報通信技術によって行うことができるものを含む。）を通じたもの
- (e) 使用者によって提供された居住設備におけるもの
- (f) 往復の通勤時におけるもの

第三部 中核となる原則

第四条

- 1 この条約を批准する加盟国は、暴力及びハラスメントのない仕事の世界に対する全ての者の権利を尊重し、促進し、及び実現する。
- 2 加盟国は、国内法令に従い、及び国内事情に応じて、並びに代表的な使用者団体及び労働者団体と協議した上で、仕事の世界における暴力及びハラスメントの防止及び撤廃のための包摂的な、統合された、及びジェンダーに配慮した取組方法を採用する。当該取組方

法においては、適当な場合には、第三者が関与する暴力及びハラスメントを考慮に入れるべきであり、並びに次に掲げることを含む。

- (a) 暴力及びハラスメントを法令で禁止すること。
 - (b) 関連する政策が暴力及びハラスメントに対処するものであることを確保すること。
 - (c) 暴力及びハラスメントを防止し、これに対処するための措置を実施するための包括的な戦略を採用すること。
 - (d) 執行及び監視に係る仕組みを確立し、又は強化すること。
 - (e) 被害者が救済措置及び支援を利用することができることを確保すること。
 - (f) 制裁を定めること。
 - (g) 適当な場合には利用しやすい様式により、手段及び指針を定め、教育及び訓練を進展させ、並びに啓発すること。
 - (h) 暴力及びハラスメントが行われた場合の監督及び調査の効果的な手段（労働監督機関その他の権限のある機関を通じた手段を含む。）を確保すること。
- 3 加盟国は、2に規定する取組方法を採用し、及び実施するに当たり、政府、使用者及び労働者並びに使用者団体及び労働者団体について、それぞれの責任の異なる性質及び範囲を考慮に入れつつ、異なり、及び補完的な役割及び機能を認識する。

第五 条

加盟国は、仕事の世界における暴力及びハラスメントを防止し、及び撤廃するため、労働における基本的な原則及び権利、すなわち、結社の自由及び団体交渉権の実効的な承認、あらゆる形態の強制労働の撤廃、児童労働の実効的な廃止並びに雇用及び職業に関する差別の撤廃を尊重し、促進し、及び実現し、並びに適切な仕事を促進する。

第六 条

加盟国は、雇用及び職業における平等及び無差別に対する権利（女性労働者及び仕事の世界における暴力及びハラスメントにより不均衡に影響を受ける一又は二以上の被害を受けやすい集団又は被害を受けやすい状況にある集団に属する労働者その他の者の権利を含む。）を確保する法令を制定し、及び政策を策定する。

第四 部 保護及び防止

第七 条

加盟国は、第一条の規定の適用を妨げることなく、及び同条の規定に適合するように、仕事の世界における暴力及びハラスメント（ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントを含む。）を定義し、及び禁止する法令を制定する。

第八 条

加盟国は、仕事の世界における暴力及びハラスメントを防止するため、次のことを含む適当な措置をとる。

- (a) 非公式の経済における労働者にとって公の機関の役割が重要であることを認識すること。
- (b) 関係する使用者団体及び労働者団体と協議した上で、並びに他の手段を通じて、労働者その他の関係する者が暴力及びハラスメントに一層さらされる分野又は職業及び就業形態を特定すること。
- (c) (b)に規定する者を効果的に保護するための措置をとること。

第九 条

加盟国は、仕事の世界における暴力及びハラスメント（ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントを含む。）を防止し、及び合理的に実行可能な限り、特に次のことを行うため、自らの管理の水準に応じた適当な手段を講ずることを使用者に要求する法令を制定する。

- (a) 労働者及びその代表者と協議した上で、暴力及びハラスメントに関する職場における方針を策定し、実施すること。
- (b) 職業上の安全及び健康の管理における暴力及びハラスメント及び関連する心理社会的な危険性を考慮に入れること。
- (c) 労働者及びその代表者の参加を得て、暴力及びハラスメントの有害性を特定し、及び暴力及びハラスメントの危険性を評価すること並びに暴力及びハラスメントを防止し、及び管理するための措置をとること。
- (d) 労働者その他の関係する者に対し、適当な場合には利用しやすい様式により、暴力及びハラスメントの特定された有害性及び危険性並びに関連する防止措置及び保護措置（(a)に規定する職場における方針との関連における労働者その他の関係する者の権利及び責任に関するものを含む。）に関し、情報を提供し、及び訓練を行うこと。

第五部 執行及び救済措置

第十条

加盟国は、次のことを行うための適当な措置をとる。

- (a) 仕事の世界における暴力及びハラスメントに関する国内法令を監視し、及び執行すること。
- (b) 仕事の世界において暴力及びハラスメントが行われた場合には、次のような適当かつ効果的な救済措置並びに安全かつ公正で効果的な報告及び紛争解決のための制度及び手続を容易に利用することができることを確保すること。
 - (i) 職場の段階における申立て及び調査の手続並びに適当な場合には、紛争解決のための制度
 - (ii) 職場の外における紛争解決のための制度
 - (iii) 裁判所
 - (iv) 申立てを行った者、被害者、証人及び内部告発者に対する迫害又は報復からの保護
 - (v) 申立てを行った者及び被害者に対する法的、社会的、医学的及び行政的支援措置
- (c) 可能な限り及び適当な場合には、関係する個人のプライバシー及び秘密性を保護し、並びにプライバシー及び秘密性に関する要件が濫用されないことを確保すること。
- (d) 仕事の世界における暴力及びハラスメントが行われた場合において、適当なときは、制裁を定めること。
- (e) 仕事の世界における暴力及びハラスメントであって、ジェンダーに基づくものの被害者が、申立て及び紛争解決のための制度、支援、サービス並びに救済措置であって、ジェンダーに配慮した、安全かつ有効なものを効果的に利用することができるようにすること。
- (f) 家庭内暴力の影響を認識し、及び合理的に実行可能な限り、仕事の世界におけるその影響を緩和すること。
- (g) 労働者が、暴力及びハラスメントに起因する生命、健康又は安全に対する急迫したかつ重大な危険を示す業務の状況（信ずるに足る合理的な正当性を有するもの）から、報復その他の不当な結果を被ることなく、避難する権利を有し、及び経営者に通報する義務を有することを確保すること。
- (h) 労働監督機関その他の関連する当局が、適当な場合には、仕事の世界における暴力及びハラスメントに対処するための権限を与えられること（即時の措置を要求する命令及び生命、健康又は安全に対する急迫した危険がある場合において業務を停止させ

る命令を発することによるものを含む。ただし、司法当局又は行政当局に対し不服申立てを行う権利(法令に定めるもの)の行使の対象となるものに限る。)を確保すること。

第六部 指針、訓練及び啓発

第十一条

加盟国は、代表的な使用者団体及び労働者団体と協議した上で、次のことを確保するよう努める。

- (a) 仕事の世界における暴力及びハラスメントが、職業上の安全及び健康、平等及び無差別並びに移住に関する政策等の関連する国内政策において対処されること。
- (b) 使用者及び労働者、使用者団体及び労働者団体並びに関連する当局に対し、仕事の世界における暴力及びハラスメント(ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントを含む。)についての指針、資源、訓練その他の手段が適当な場合には利用しやすい様式により、提供されること。
- (c) 啓発活動を含む取組が実施されること。

第七部 適用方法

第十二条

この条約の規定は、国内法令により、及び国内慣行に適合する労働協約その他の措置を通じて適用する(必要な場合には、暴力及びハラスメントを対象とする既存の職業上の安全及び健康に関する措置を拡充し、又は適合させること並びに特定の措置を策定することによる適用を含む。)

第八部 最終規定

第十三条

この条約の正式な批准は、登録のため国際労働事務局長に通知される。

第十四条

- 1 この条約は、加盟国であって自国による批准が国際労働事務局長に登録されたもののみを拘束する。
- 2 この条約は、二の加盟国による批准が国際労働事務局長に登録された日の後十二箇月で効力を生ずる。
- 3 この条約は、その効力が生じた後は、いずれの加盟国についても、自国による批准が登録された日の後十二箇月で効力を生ずる。

第十五条

- 1 この条約を批准した加盟国は、この条約が最初に効力を生じた日から十年を経過した後は、登録のため国際労働事務局長に送付する文書によってこの条約を廃棄することができる。廃棄は、登録された日の後一年間は効力を生じない。
- 2 この条約を批准した加盟国であって1に規定する十年の期間が満了した後一年以内にこの条に定める廃棄の権利を行使しないものは、更に十年間拘束を受けるものとし、その後は、新たな十年の期間の最初の年に、この条に定める条件に従ってこの条約を廃棄することができる。

第十六条

- 1 国際労働事務局長は、加盟国から通知を受けた全ての批准及び廃棄の登録について全ての加盟国に通報する。
- 2 国際労働事務局長は、通知を受けた二番目の批准の登録について加盟国に通報する際に、この条約が効力を生ずる日につき加盟国の注意を喚起する。

第十七条

国際労働事務局長は、国際連合憲章第百二条の規定による登録のため、前諸条の規定に従って登録された全ての批准及び廃棄の完全な明細を国際連合事務総長に通知する。

第十八条

理事会は、必要と認めるときは、この条約の運用に関する報告を総会に提出するものとし、また、この条約の全部又は一部の改正に関する問題を総会の議事日程に加えることの可否を検討する。

第十九条

- 1 総会がこの条約を改正する条約を新たに採択する場合には、その改正条約に別段の規定がない限り、
 - (a) 加盟国によるその改正条約の批准は、その改正条約が自国について効力を生じたときは、第十五条の規定にかかわらず、当然にこの条約の即時の廃棄を伴う。
 - (b) この条約は、その改正条約が効力を生ずる日に加盟国による批准のための開放を終了する。
- 2 この条約は、これを批准した加盟国であって1の改正条約を批准していないものについては、いかなる場合にも、その現在の形式及び内容で引き続き効力を有する。

第二十条

この条約の英文及びフランス文は、ひとしく正文とする。

Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)

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

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 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 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.
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, 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, 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.

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 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.

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 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.