

<i>Konventionen</i>	Bemærkninger	Vurdering
Indledende bemærkninger	De indledende bemærkninger er af ikke-bindende karakter og kræver ikke implementering ved ratifikation.	
I. Definitioner		
<p><i>Artikel 1</i></p> <p>1. I denne konvention</p> <p>(a) skal begrebet “vold og chikane” i arbejdslivet forstås som en række uacceptable adfærdsformer 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;</p> <p>(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 grad påvirker personer af et bestemt køn eller med en bestemt kønsidentitet, og begrebet dækker seksuel chikane.</p> <p>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.</p>	<p>Artikel 1 handler om definitioner.</p> <p>I dansk ret defineres vold og chikane i arbejdslivet i forskellige love og regler og som sammensat af flere begreber, hvilket er i overensstemmelse med artikel 1, stk. 2.</p> <p>Vold og/eller chikane er defineret i følgende lovgivning:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbejdsmiljøloven, herunder bekg. om psykisk arbejdsmiljø. • Arbejdsmiljølovgivning for søfart, fiskeri, luftfart og offshore, inkl. offshoresikkerhedsloven og lov om luftfart, herunder kommende bekg. om psykisk arbejdsmiljø på luftfartsområdet • Ligebehandlingsloven • Ligestillingsloven • Ligelønsloven • Forskelsbehandlingsloven • Straffeloven 	<p>Danmark vurderes med den eksisterende retstilstand og lovgivning at opfylde konventionens artikel 1.</p>
<p><i>Artikel 2</i></p> <p>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, herun-</p>	<p>Bestemmelsen er en områdebestemmelse, der definerer hvem, der er beskyttet af konventionen. Den væsentligste lovgivning i DK for så vidt angår beskyttelsesområdet for konventionen er:</p>	<p>Danmark vurderes med den eksisterende retstilstand og lovgivning at opfylde konventionens artikel 2.</p>

<p>der praktikanter og elever, arbejdstagere, hvis ansættelsesforhold er bragt til ophør, frivillig arbejdskraft, jobsøgende og stillingsansøgere samt personer med en arbejdsgivers beføjelser, arbejdsopgaver eller ansvarsområder.</p> <p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Arbejds miljøloven og derunder bekg. om psykisk arbejdsmiljø. • Arbejds miljø(lov)regler for søfart, luftfart og offshore. • Ligebehandlingsloven • Ligelønsloven • Forskelsbehandlingsloven • Ligestillingsloven • Arbejdsskadeloven • Erstatningsansvarsloven • Straffeloven almindelige bestemmelser i §§ 243-249. • Offererstatningsloven • Retsplejeloven • Lov om beskyttelse af whistleblowere • Statens Administrations whistleblowerordning <p>Øvrige relaterede regelsæt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Den Europæiske Menneskerettighedskonvention, inkl. protokoller • Servicelovens magtanvendelsesbestemmelser <p>Hvem der er dækket af hvilke regler, hvor, hvornår og på hvilken måde vil afhænge af situationen og vil desuden være en konkret vurdering. Dette gælder også i forhold til de efterfølgende artikler.</p>	
<p><i>Artikel 3</i></p> <p>Denne konvention gælder for vold og chikane i arbejdslivet, der forekommer under eller i forbindelse med arbejde eller opstår ud fra arbejdet:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. på arbejdspladsen, herunder offentlige eller private områder, hvor disse udgør et arbejdssted; 2. på steder, hvor arbejdstageren modtager løn, holder pauser eller spiser, eller benytter toiletter, vaske- eller omklædningsfaciliteter. 	<p>Bestemmelsen er en områdebestemmelse, der definerer hvornår konventionen finder anvendelse.</p> <p>Den væsentligste lovgivning i DK for så vidt angår art. 3:</p> <p>Arbejds miljølovgivning</p> <p>Arbejds miljøloven, bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø og arbejds miljøregler for søfart, luftfart og offshore gælder til sammen alle steder omfattet af artikel 3, når der er tale om ar-</p>	<p>Danmark vurderes med den eksisterende retstilstand og lovgivning at opfylde konventionens artikel 3.</p>

<ol style="list-style-type: none"> 3. under rejser, uddannelse, begivenheder eller sociale aktiviteter relateret til arbejdet; 4. ved arbejdsrelateret kommunikation, herunder kommunikation ved hjælp af informations- og kommunikationsteknologier; 5. under indkvartering stillet til rådighed af arbejdsgiver; og 6. under transport til og fra arbejde. 	<p>bejde for en arbejdsgiver (herunder frivilligt arbejde). Derudover gælder reglerne på det udvidede område i arbejdsmiljølovgivningen, når der ikke er tale om arbejde for en arbejdsgiver, fx selvstændige samt ved arbejde udført i arbejdsgiverens private husholdning og arbejde, der udføres af familimedlemmer.</p> <p>Arbejdsmiljølovgivningen foreskriver, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt i forhold til både risiko for arbejdsrelateret vold og chikane fra 3. part (dvs. personer, der ikke er ansatte eller arbejdsgiver i virksomheden, fx borgere og kunder) og krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane fra personer i virksomheden.</p> <p>I medfør af arbejdsmiljølovgivningen er ansatte beskyttet i forhold til arbejdsrelateret vold (herunder psykisk vold) fra 3. part, som foregår udenfor arbejdstiden herunder via informations- og kommunikationsteknologier.</p> <p>Ligebehandlingsloven, ligelønsloven og forskelsbehandlingsloven Ligebehandlingsloven, ligelønsloven og forskelsbehandlingsloven forbyder og regulerer samlet set forskelsbehandling med hensyn til køn, race, etnisk oprindelse, alder, handicap, seksuel orientering, kønsidentitet m.v. og regulerer arbejdsgivers ansvar i forholdet mellem arbejdsgiver og lønmodtager (se i øvrigt bemærkninger til art. 6).</p> <p>Straffeloven</p> <ul style="list-style-type: none"> • Straffelovens almindelige voldsbestemmelser i §§ 243-249. Straffelovens anvendelsesområde er beskrevet i §§ 6-11. 	
--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Straffelovens §119 og 199a om vold og trusler mod personer, der handler i medfør af offentlig tjeneste eller hverv, en særlig strafferetlig beskyttelse mod vold og trusler, der er foretaget under udførelsen af en (lovlig) tjenestehandling eller i anledning af en tjenstlig handling. <p>Herudover dækker lovgivninger som er nævnt under artikel 2.</p> <p>Endelig kan der være ansættelsesretlige konsekvenser for personer, der har udøvet vold og chikane (krænkende handlinger), herunder mod, en medarbejder eller leder.</p>	
<p><i>Artikel 4</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 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: <ol style="list-style-type: none"> (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; 	<p><u>Ad art 4,1:</u></p> <p>Der henvises til bemærkningerne til konventionens enkelte dele, hvoraf det samlet set fremgår, at Danmark respekterer, fremmer og gennemfører enhvers ret til et arbejdsliv uden vold og chikane.</p> <p><u>AD art 4, 2.</u></p> <p>På arbejdsmarkedsområdet og herunder arbejdsmiljøområdet er der en lang tradition for at arbejdsmarkedets parter involveres i udarbejdelse og implementering af lovgivning og politikker, herunder i regi af forskellige arbejdsmiljøråd samt øvrige partsråd, nævn og udvalg.</p> <p>Der henvises til ovenfor under artikel 2 og 3 vedr. inkluderende og integreret tilgang.</p> <p>For så vidt angår en kønsresponsiv tilgang, handler det om opmærksomhed på kønnes forskellige vilkår, behov og perspektiver.</p>	<p>Danmark vurderes med den eksisterende retstilstand og lovgivning at opfylde konventionens artikel 4.</p>

<p>(g) At udvikle værktøjer, vejledning, uddannelse og træning samt øget bevidsthed, i en så tilgængelig form som muligt; og</p> <p>(h) At sikre effektive former for kontrol og efterforskning af sager om vold og chikane, herunder gennem arbejdstilsyn eller andre kompetente organer.</p> <p>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.</p>	<p>¹</p> <p>Følgende er eksempler på kønsresponsivitet i den danske tilgang:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lovforslag skal ligestillingsvurderes, når det er relevant i forhold til det konkrete lovforslags indhold, og hvor eventuelle konsekvenser vurderes at være væsentlige. • Lovgivningen er i udgangspunktet kønsneutral. Der er dog enkelte undtagelser, bl.a. værnepligtsloven og barselsloven, hvor reglerne tager særlige hensyn til kønsspecifikke udfordringer, mhp. at sikre ligebehandling. • Der er opmærksomhed på køn i forbindelse med forebyggelse, indsamling og analyse af data og oplysning vedr. bl.a. vold, seksuel chikane og andre krænkelse og særligt fokus på at forstå kønnenes forskellige udfordringer og oplevelser. 	
--	---	--

“Gender-responsiveness means intentionally employing gender considerations to affect the design, development, implementation and results of programmes and strategies, policies, laws and regulations, as well as collective agreements.” og “ Gender-responsive calls for the need to tackling the root causes of gender-based violence and harassment, as well as for reducing their harmful effects”.

Kilde: [Chapter 2 | ILO C190 Guide](#) (2.1.1 og 2.4)

	<p>Vedrørende vold og chikane fra 3. part Arbejdsmiljølovgivningens voldsbegreb omfatter fysisk og psykisk vold herunder chikane fra personer, der ikke er ansatte eller arbejdsgiver i virksomheden, fx borgere og kunder (3. part).</p> <p><u>AD art 4, 2. (a)</u> Følgende love indeholder forbud og regulering mod chikane og/eller vold:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ligestillingslovens § 2 a jf. stk. 2 og 3, • Ligelønsloven § 1a, stk. 6, jf. stk. 4 og 5, • Forskelsbehandlingslovens kap. 1 og 2 og ligebehandlingslovens § 1, stk. 4, jf. stk. 5 og 6. • Straffelovens almindelige voldbestemmelser i §§ 243-249, samt straffelovens §§ 119 og 119a. <p>Desuden foreskriver Arbejdsmiljølovgivningen, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt herunder i forhold til vold og chikane (krænkende handlinger). Arbejdsgiver skal i den forbindelse iagttage forebyggelsesprincipperne i bilag 1 til bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø. (Arbejdsmiljølovens § 38 samt bkg. om psykisk arbejdsmiljø §§ 22, 26 og 31.)</p> <p>Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til art. 6.</p> <p><u>AD art 4, 2. (b-c)</u> Der er adskillige love (se under Art. 2) samt nationale strategiske tiltag, der tilsammen illustrerer den nationale politik og strategi i forhold at forhindre og bekæmpe vold og chikane på arbejdsmarkedet.</p>	
--	--	--

	<p>Der kan henvises til følgende eksempler:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø foreskriver, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt i forhold til både risiko for arbejdsrelateret vold (i og uden for arbejdstid) og krænkende handlinger, herunder seksuel chikane, jf. §§ 22-34. • Politisk aftale om nationale mål og branchemål for reduktion og forebyggelse af vold og krænkende handlinger, herunder seksuel chikane og mobning på arbejdspladsen i udvalgte brancher. • Trepartsaftalen af 4. marts 2022 om initiativer til at modgå seksuel chikane på arbejdspladser (herefter 'trepartsaftalen om seksuel chikane') <p><u>AD art 4, 2. (d)</u> Overvågning:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der sker løbende en generel afdækning af forekomsten af vold, mobning og chikane på det danske arbejdsmarked, jf. Arbejdstilsynets lønmodtagerundersøgelse (AH/NOA-L) • Der sker løbende en generel afdækning af virksomhedernes arbejdsmiljøindsats. (VAI/NOA-V) • Data om arbejdsskader og afgørelser fra AT indgår desuden i det samlede vidensgrundlag ift. forekomst af vold og chikane i arbejdslivet. <p>Håndhævelse:</p>	
--	---	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Arbejdstilsynet fører tilsyn med virksomhedernes arbejdsmiljø, inklusiv offshoreområdet, og træffer afgørelser, herunder påbud og sanktioner, om overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen om vold trusler og anden krænkende adfærd. • Søfartsstyrelsen fører tilsyn med arbejdsmiljø for søfarende om bord på danske skibe. • Trafikstyrelsen fører tilsyn med besætningsmedlemmernes arbejdsmiljø ombord på luftfartøjer og træffer afgørelser, herunder påbud og sanktioner, om overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen om vold og trusler og anden krænkende adfærd. • Arbejdsmarkedets parter i medfør af partsaftaler, overenskomster og det fagretlige system. • Politiet og anklagemyndigheden <p><u>AD art 4, 2. (e)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Prøvelse af sager ved domstole • Prøvelse af sager i Ligebehandlingsnævnet • Konflikthåndtering i det fagretlige system • Offererstatningsloven • Retsplejeloven, herunder reglerne for retshjælp og fri proces (retsplejelovens kapitel 31) • Arbejdsskadeloven • Lov om beskyttelse af whistleblower <p><u>AD art 4, 2. (f)</u></p> <p>Der henvises til:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Straffelovens strafferamme • Arbejdsmiljølovens strafbestemmelser • Erstatninger og tortgodtgørelse iht. erstatningsansvarsloven • Erstatninger efter offererstatningsloven 	
--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Godtgørelse for overtrædelse af ligestillingsloven, ligebehandlingsloven, ligelønsloven og forskelsbehandlingsloven • Bod i fagretlige sager <p><u>AD art 4, 2. (g):</u> Der henvises til bemærkningerne til art 11.</p> <p><u>AD art 4, 2. (h):</u> Der henvises til bemærkninger litra (d og e) samt Arbejdstilsynets kontrol med virksomhedernes overholde af arbejdsmiljølovgivningens regler om vold og chikane, herunder tilsyn på baggrund af klager over arbejdsmiljøet og Arbejdstilsynets undersøgelse og politiets efterforskning af arbejdsulykker i forbindelse med vold og chikane.</p> <p><u>AD art 4, 3:</u> Der henvises til de samlede bemærkninger til konventionen, som afspejler hvordan forskellige tiltag og parter supplerer hinanden i forhold til det overordnede formål om at forebygge vold og chikane i arbejdslivet.</p>	
<p>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.</p>	<p>Danmark har ratificeret samtlige af ILO's grundlæggende konventioner, herunder ILO konventionerne 87 og 98 om organisationsfrihed og retten til at føre kollektive forhandlinger, afskaffelse af alle former for tvangsarbejde (konvention nr. 29 og 105 samt protokollen), den effektive afskaffelse af børnearbejde (konvention nr. 138 og 182) og afskaffelsen af diskrimination i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (konvention nr. 111), sikring af et bedre arbejdsmiljø (konvention nr. 155 om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen og arbejdsmiljø og nr. 187 om rammer for fremme af sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen).</p>	<p>Danmark vurderes med den eksisterende retstilstand og lovgivning at opfylde konventionens artikel 5.</p>
<p>Artikel 6</p>	<p>Den væsentligste lovgivning i DK:</p>	<p>Danmark vurderes med den eksisterende retstilstand og lovgivning at</p>

<p>Ethvert medlemsland skal vedtage love, bestemmelser og politikker, der sikrer retten til ligestilling og ikke-forskelsbehandling i beskæftigelse og erhverv, herunder for 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.</p>	<p>I <i>forskelsbehandlingsloven</i> er der forbud mod forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskaraktistika, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse. Det er her lovfæstet, at chikane betragtes som forskelsbehandling.</p> <p>Iht. <i>ligebehandlingsloven</i> må der ikke finde forskelsbehandling sted på grund af køn. Det er her lovfæstet, at chikane og seksuel chikane betragtes som forskelsbehandling på grund af køn og er derfor forbudt.</p> <p>En arbejdsgiver skal efter loven behandle mænd og kvinder lige, herunder for så vidt angår arbejdsvilkår. Og det fremgår af loven, at lige arbejdsvilkår også omfatter forbud mod seksuel chikane, herunder at arbejdsgiveren er forpligtet til at stille et chikanefrit miljø til rådighed i forbindelse med udførelsen af arbejdet og til at håndtere tilfælde af seksuel chikane.</p> <p>Iht. <i>ligelønsloven</i> må der ikke ske lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. Det er her lovfæstet, at chikane og seksuel chikane samt dårligere behandling baseret på en persons afvisning eller accept af en sådan adfærd betragtes som forskelsbehandling.</p> <p>I <i>ligestillingsloven</i> er der et forbud mod forskelsbehandling på grund af køn, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk og kønskaraktistika. Det er her lovfæstet, at chikane og seksuel chikane betragtes som forskelsbehandling.</p> <p>Derudover gælder arbejdsmiljølovgivningen, herunder regler for søfart, luftfart og offshore, i de tilfælde, hvor forskelsbehandling udgør en krænkende handling, der indebærer en risiko for sikkerhed eller sundhed.</p>	<p>opfyldte konventionens artikel 6.</p>
<p>IV. Beskyttelse og forebyggelse</p>		

<p><i>Artikel 7</i> 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.</p>	<p>Der henvises til bemærkningerne til artikel 1, 2, 4 og 6.</p>	<p>Danmark vurderes med den eksisterende retstilstand og lovgivning at opfylde konventionens artikel 7.</p>
<p><i>Artikel 8</i> Ethvert medlemsland skal træffe passende foranstaltninger til at forhindre vold og chikane i arbejdslivet, herunder:</p> <ul style="list-style-type: none"> (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. 	<p><u>AD art 8 (a):</u> Den uformelle økonomi kendes fra udviklingslandene, hvor op til 80 procent af arbejdsstyrken er beskæftiget. Danmark har ikke en uformel økonomi i ILO-sammenhæng.</p> <p><u>AD art 8 (b)</u> Arbejdstilsynet og NFA tilvejebringer løbende data og forskningsbaseret viden om de brancher og jobgrupper, der er særligt udsatte for vold og chikane, fx gennem lønmodtagerundersøgelsen NOA-L. Arbejdsmarkedets parter inddrages i undersøgelsernes udformning, bl.a. gennem Overvågningsudvalget under Arbejdsmiljørådet. Tilsvarende på søfartsområdet gennem Sea Health and Welfare (Handelsflådens arbejdsmiljø- og velfærdsråd) og på fiskeriområdet gennem Fiskeriets arbejdsmiljøråd. Trafikstyrelsen gennemfører i samarbejde med Arbejdsmiljørådet for luftfart jævnligt branchespecifikke spørgeskemaundersøgelser for at afdække området og informere branchen.</p> <p><u>AD artikel 8 (c)</u> Der henvises til de samlede bemærkninger, herunder særligt til bemærkninger til art. 4 og art 9 -11.</p>	<p>Danmark vurderes med den eksisterende retstilstand og lovgivning at opfylde konventionens artikel 8.</p>
<p>III. Grundlæggende principper</p>		
<p><i>Artikel 9</i> Ethvert medlemsland skal vedtage love og bestemmelser, der pålægger arbejdsgivere at træffe passende foranstaltninger, der mod-</p>	<p>Væsentligste regler i forhold til art 9, som stiller krav til arbejdsgiverne om passende foranstaltninger:</p> <p>Arbejdsmiljølovgivningen</p>	<p>Danmark vurderes med den eksisterende retstilstand og lovgivning at opfylde konventionens artikel 9.</p>

<p>svarer 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:</p> <p>(a) vedtage og gennemføre en politik om vold og chikane på arbejdspladsen i samråd med arbejdstagere og disses repræsentanter;</p> <p>(b) tage hensyn til vold og chikane og tilknyttede psykosociale risici i forbindelse med ledelsen af sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen;</p> <p>(c) identificere og vurdere farer samt risici forbundet med vold og chikane med inddragelse af arbejdstagere og disses repræsentanter og træffe foranstaltninger til at forhindre og kontrollere disse; og</p> <p>(d) tilbyde arbejdstagere og andre relevante personer² information om samt oplæring, instruktion og uddannelse, i så tilgængelig form som muligt, i de identificerede farer og risici for vold og chikane og de tilknyttede forebyggelses- og beskyttelsesforanstaltninger, herunder om arbejdstageres og andre involverede personers rettigheder og forpligtelser i forbindelse med den politik, der er omhandlet i denne artikels afsnit (a).</p>	<p>I henhold til bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø skal arbejdsgiver sikre at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt ansvarligt, i forhold til risiko for arbejdsrelateret vold i og udenfor arbejdstid samt krænkende handlinger.</p> <p><u>Ad art 9, (a) –(c):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbejdsmiljølovens regler om arbejdspladsvurdering (APV): Hvis arbejdsgivers identifikation og kortlægning af arbejdsmiljøet viser, at der er problemer i det psykiske arbejdsmiljø, herunder vold, trusler og anden krænkende adfærd, som ikke kan løses umiddelbart, skal problemerne beskrives, vurderes og indgå i en handlingsplan til løsning af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer. Der skal desuden sikres, at der følges op på handlingsplanen. Handlingsplanen skal være skriftlig, Arbejdsgiveren skal sørge for, at virksomhedens arbejdsmiljøorganisation og hvor der ikke er krav om arbejdsmiljøorganisation de ansatte - inddrages i og deltager i hele APV-processen. <p>Relevante partsaftaler</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aftalerne om trivsel og sundhed på de kommunale og regionale områder stiller krav om, at der lokalt skal aftales retningslinjer for en samlet indsats, der forebygger, identificerer og håndterer problemer med vold, mobning og chikane (herunder seksuel chikane) på arbejdspladsen, herunder udøvet af tredjepart. Aftalerne implementerer de europæiske parters rammeaftale om vold chikane i arbejdslivet [ETUC/CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP, 2007) 	
---	--	--

² Det er den umiddelbare forståelse, at "andre relevante personer" må forstås i overensstemmelse med "andre personer" efter art. 2, stk. 1.

- **På statens område stiller samarbejdsaftalen** krav om at samarbejdsudvalgene drøfter vold og krænkende handlinger (herunder mobning og seksuel chikane) samt drøfter, hvordan ligebehandling og forskelsbehandling indgår i personalepolitikker.
- **På det private område fremgår det af samarbejdsaftalen** mellem DA og FH (og Lederne) bl.a., at parterne er enige om at arbejde aktivt for at fremme ligebehandling og integration i arbejdslivet. Det anbefales endvidere, at den enkelte virksomhed gennem personalepolitikken søger at sikre et arbejdsklima uden uønsket adfærd af seksuel karakter eller anden kønsbestemt adfærd, der krænker kvinder og mænds værdighed på arbejdspladsen.

I trepartsaftalen om initiativer til at modgå seksuel chikane på arbejdspladser af 4. marts 2022

initiativ 6 anbefaler arbejdsmarkedets parter, at ”den enkelte virksomhed i samarbejde med de ansatte formulerer rammerne for en sund kultur fri for seksuel chikane og sexisme, og udformer konkrete anvisninger for, hvordan man på den enkelte virksomhed håndterer og forebygger seksuel chikane”. Initiativet indeholder også en række anbefalinger fra arbejdsmarkedets parter til indholdet af en eventuel personalepolitik om seksuel chikane.

Ad art 9, (d):

I medfør af arbejdsmiljølovgivningen §17, stk. 2 i arbejdsmiljøloven, §18 i bekendtgørelse om arbejdets udførelse og § 10 i bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø skal arbejdsgiveren sikre, at ansatte oplæres og instrueres, så de kan udføre deres arbejde sikkert- og sundhedsmæssigt

	<p>fuldt forsvarligt, herunder gøre dem bekendt med ulykkesfarer. Dette gælder også i forhold til risiko for arbejdsrelateret vold og chikane.</p> <p>Arbejdsmiljørepræsentanter og ledere i arbejdsmiljøorganisationen skal have mulighed for at få den nødvendige viden og uddannelse i sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål (§30 stk. 2 i bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed) samt årligt tilbydes supplerende arbejdsmiljøuddannelse (§§36-38 i bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed)</p>	
<p><i>Artikel 10</i></p> <p>Ethvert medlemsland skal træffe passende foranstaltninger til at:</p> <p>(a) overvåge og håndhæve nationale love og bestemmelser om vold og chikane i arbejdslivet;</p> <p>(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:</p> <p>(i) klage- og efterforskningsprocedurer samt, hvor dette er relevant, konfliktløsningsordninger på arbejdspladsniveau;</p> <p>(ii) konfliktløsningsordninger uden for arbejdspladsen;</p> <p>(iii) domstole eller nævn;</p> <p>(iv) beskyttelse mod viktimisering af eller repressalier mod klagere, ofre, vidner og whistleblowere; og</p> <p>(v) juridiske, sociale, lægelige og administrative støtteforanstaltninger for klagere og ofre;</p> <p>(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;</p>	<p><u>Ad art. 10 (a)</u> Der henvises til art. 4,2 (d)</p> <p><u>Ad art. 10 (b)</u> Der henvises til:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Det fagretlige system • Ligebehandlingsnævnet • Domstolene • Lov om beskyttelse af whistleblowers • Offererstatningsloven • Arbejdsskadeloven • Godtgørelse for overtrædelse af ligebehandlingsloven, ligestillingsloven, ligelønsloven og forskelsbehandlingsloven • Det offentlige sundhedssystem, herunder de arbejdsmedicinske klinikker <p><u>Ad art. 10 (c)</u> Der henvises til:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Databeskyttelsesloven • Lov om beskyttelse af whistleblowers • Forvaltningsloven 	<p>Danmark vurderes med den eksisterende retstilstand og lovgivning at opfylde konventionens artikel 10.</p>

<p>(d) hvor dette er relevant, fastsætte sanktioner for sager om vold og chikane i arbejdslivet;</p> <p>(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;</p> <p>(f) erkende påvirkningerne af vold i hjemmet og, i det omfang det er rimeligt og praktisk muligt, mindske dens påvirkning inden for arbejdslivet;</p> <p>(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 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 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Forvaltningsretlige principper <p><u>Ad art. 10 (d)</u> Der henvises til art. 4,2 (f)</p> <p><u>Ad artikel 10 (e)</u> Der henvises til art. 10, (b)</p> <p>Ad artikel 10 (f) Der henvises til:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kvindekrisecentre efter servicelovens § 109. • Ny aftale ifm. Finansloven 2023, som sikrer mænd adgang til krisecentre. • Handlingsplan mod partnervold og partnerdrab. Der er med Aftale om udmøntning af reserven til foranstaltninger på social-, sundheds- og arbejdsmarkedsområdet 2023-2026 afsat 136,1 mio. kr. til en handlingsplan i 2023-2026. • Varige midler på finansloven til de ambulante rådgivningstilbud Ud af Voldens Skygge (Mødrehjælpen), Sig det til nogen (Danner) og Dialog mod Vold. • Den nationale enhed mod vold, Lev Uden Vold. <p>Ovenstående tiltag har bl.a. til formål at sikre, at ofre for vold i hjemmet kan opretholde en hverdag og en tilknytning til arbejdsmarkedet.</p> <p><u>Ad art. 10 (g)</u> Ifølge arbejdsmiljølovens § 17 a har en ansat ret til at forlade sin arbejdsplads eller et farligt område i tilfælde af en alvorlig og umiddelbar fare, som ikke kan undgås. Dette gælder også i forhold til risiko for arbejdsrelateret vold og chikane. En ansat må ikke udsættes for forringelser af sine forhold, fordi den ansatte forlader sin arbejdsplads eller et farligt område. Vedrørende Arbejdstilsy-</p>	
--	--	--

	<p>nets generelle håndhævelse af arbejdsrelateret vold og chikane henvises til bemærkningerne til <u>art 4, 2. (d)</u>. Arbejdstilsynet kan desuden, hvor det skønnes at være nødvendigt for at afværge en overhængende, betydelig fare for de ansattes sikkerhed eller sundhed, påbyde at faren straks imødegås, herunder ved at arbejdet standses, jf. arbejdsmiljølovens § 77, stk. 2, nr. 3.</p> <p>Det følger endvidere af aftaler på det offentlige og private område, (herunder normens § 17) at ansatte har ret til at standse arbejdet af hensyn til Liv, ære og velfærd.</p>	
VI. Vejledning, uddannelse og oplysning		
<p><i>Artikel 11</i></p> <p>Ethvert medlemsland skal i samråd med repræsentative arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer forsøge at sikre:</p> <p>(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;</p> <p>(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 at der iværksættes initiativer, herunder oplysningskampagner.</p>	<p>Ad art. 11. (a)</p> <p>Der er en lang tradition for politiske aftaler og trepartsaftaler i Danmark. Konkret fra de seneste år kan nævnes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Den politiske aftale om en fremtidssikret arbejdsmiljøindsats fra 30. marts 2023, som indeholder en række konkrete initiativer ift. styrket psykisk arbejdsmiljø - Trepartsaftale om initiativer til at modgå seksuel chikane på arbejdspladser fra den 4. marts 2022, herunder etableringen af alliance om forebyggelse af seksuel chikane i det danske samfund. <p><u>Ad art. 11, (b)</u></p> <p>På arbejdsmiljøområdet henvises særligt til Arbejdstilsynets og BFA'ernes vejledninger og oplysningskampagner samt kampagner i regi af Arbejdsmiljørådet om vold og chikane, herunder særligt AT's vejledning om vold samt AT's vejledning om krænkende handlinger.</p>	<p>Danmark vurderes med den eksisterende retstilstand og lovgivning at opfylde konventionens artikel 11.</p>
VII. Former for gennemførelse		

<p><i>Artikel 12</i> 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.</p>	<p>Konventionen er implementeret gennem nationale love og bestemmelser samt kollektive overenskomster.</p>	<p>Danmark vurderes med den eksisterende retstilstand og lovgivning at opfylde konventionens artikel 11.</p>
<p>VIII. Afsluttende bestemmelser</p>		
<p>Art. 13-20.</p>	<p>De afsluttende bestemmelser skal ikke gengives i danske regler</p>	