



International
Labour
Organization

- ▶ **Eliminating violence and harassment in the world of work: Convention No. 190 and Recommendation No. 206 (Thai edition)**

**การจัดความรุนแรงและการคุกคามในโลก
แห่งการทำงาน อนุสัญญาฉบับที่ 190
และข้อแนะที่ 206 (คำแปลภาษาไทย)**

- ▶ **Eliminating violence and harassment in the world of work: Convention No. 190 and Recommendation No. 206 (Thai edition)**

**การจัดความรุนแรงและการคุกคามในโลก
แห่งการทำงาน อนุสัญญาฉบับที่ 190
และข้อแนะที่ 206 (คำแปลภาษาไทย)**

Copyright © International Labour Organization 2020
First published 2020

Publications of the International Labour Office enjoy copyright under Protocol 2 of the Universal Copyright Convention. Nevertheless, short excerpts from them may be reproduced without authorization, on condition that the source is indicated. For rights of reproduction or translation, application should be made to ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by email: rights@ilo.org. The International Labour Office welcomes such applications.

Libraries, institutions and other users registered with a reproduction rights organization may make copies in accordance with the licences issued to them for this purpose. Visit www.ifrro.org to find the reproduction rights organization in your country.

Eliminating violence and harassment in the world of work: Convention No. 190 and Recommendation No. 206 (Thai edition)

ISBN: 9789220325551 (Print), 9789220325544 (web pdf)

The designations employed in ILO publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the International Labour Office concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers.

The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and publication does not constitute an endorsement by the International Labour Office of the opinions expressed in them.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the International Labour Office, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.

The translation and printing is supported by the Safe and Fair Programme as part of the Spotlight Initiative to eliminate violence against women and girls, a global, multi-year partnership between the European Union and the United Nations.

Information on ILO publications and digital products can be found at: www.ilo.org/publns.

Printed in Thailand
Designed in Thailand

► Convention 190

Concerning the elimination of violence and harassment in the world of work

Preamble

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

► อนุสัญญาฉบับที่ 190

ว่าด้วยการขจัดความรุนแรง และการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน

อารัมภบท

การประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ซึ่งจัดขึ้น ณ นครเจนีวา โดยในการประชุมของคณะประศาสน์การขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เป็นการประชุม (ครบรอบศตวรรษ) เป็นสมัยที่ 108 เมื่อวันที่ 10 มิถุนายน ค.ศ. 2019 และ

ได้ระลึกว่าปฏิญาฟิลาเดลเฟียได้รับรองว่ามนุษย์ทุกคน โดยไม่จำกัดเชื้อชาติ ความเชื่อ หรือเพศมีสิทธิที่จะแสวงหาสวัสดิภาพทางวัตถุและพัฒนาการทางจิตใจ ภายใต้เงื่อนไขของเสรีภาพและศักดิ์ศรี ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และโอกาสอันเท่าเทียมกันและ

ได้ตอกย้ำความสำคัญของอนุสัญญาหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และ

ได้ระลึกถึงตราสารระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง เช่นปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน กติการหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง กติการหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการจัดการเลื้อกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลื้อกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานและสมาชิกในครอบครัว และอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการและ

ได้ตระหนักถึงสิทธิของทุกคนในการมีโลกแห่งการทำงานที่ปราศจากความรุนแรงและการคุกคาม รวมถึงความรุนแรงและการคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศสภาพ และ

ได้ตระหนักว่า ความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงานอาจก่อให้เกิดการละเมิดหรือการลดทอนสิทธิมนุษยชน และตระหนักว่าความรุนแรงและการคุกคามนั้นเป็นอุปสรรคต่อโอกาสอันเท่าเทียมกัน ซึ่งไม่สามารถยอมรับได้ และขัดแย้งกับงานที่มีคุณค่า และ

- 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,

- ได้ตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมการทำงานที่อยู่บนพื้นฐานของการเคารพซึ่งกันและกัน และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพื่อป้องกันความรุนแรงและการคุกคาม และ
- ได้ระลึกว่าประเทศสมาชิกมีความรับผิดชอบสำคัญในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมทั่วไปที่ไม่ทนต่อความรุนแรงและการคุกคาม เพื่อช่วยป้องกันพฤติกรรมและแนวปฏิบัติดังกล่าว และระลึกว่าผู้อยู่ในโลกแห่งการทำงานทุกคนต้องละเว้น ป้องกัน และจัดการกับปัญหาความรุนแรงและการคุกคาม และ
- ได้ตระหนักว่าความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงานมีผลต่อสภาพจิตใจ สุขภาพร่างกาย และสุขภาพทางเพศ ศักดิ์ศรี และสิ่งแวดล้อมทางครอบครัวและทางสังคมของบุคคล และ
- ได้ระลึกว่าความรุนแรงและการคุกคามยังมีผลต่อคุณภาพของบริการสาธารณะและบริการของเอกชน และอาจกีดกันบุคคล โดยเฉพาะสตรีจากการเข้าถึงบริการดังกล่าว และคงอยู่และก้าวหน้าในตลาดแรงงาน และ
- ได้คำนึงว่าความรุนแรงและการคุกคามไม่สอดคล้องกับการส่งเสริมวิสาหกิจที่ยั่งยืน และมีผลกระทบในทางลบต่อการบริหารจัดการงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน การมีส่วนร่วมของแรงงาน ชื่อเสียงของวิสาหกิจ และผลิตภาพ และ
- ได้ตระหนักว่าความรุนแรงและการคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศสภาพส่งผลกระทบต่อสตรีและเด็กผู้หญิงอย่างไม่เป็นธรรม และได้ตระหนักว่าวิธีการที่ครอบคลุม บูรณาการ และตอบสนองต่อความแตกต่างของเพศสภาพซึ่งจัดการกับต้นเหตุและปัจจัยความเสี่ยง รวมถึงลักษณะเฉพาะของเพศสภาพ รูปแบบที่หลากหลายและทับซ้อนกันของการเลือกปฏิบัติ และความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศ จำเป็นต่อการยุติความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน และ
- ได้คำนึงว่าความรุนแรงในครอบครัวอาจมีผลต่อการจ้างงาน ผลิตภาพ อาชีวอนามัยและความปลอดภัย และคำนึงว่ารัฐบาล องค์กรนายจ้างและลูกจ้างและตลาดแรงงานอาจช่วยได้ ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของมาตรการอื่นๆ ในการกำหนด ตอบสนองและจัดการกับผลกระทบของความรุนแรงในครอบครัว และ
- ได้ตกลงกันเรื่องการรับรองข้อเสนอบางประการที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน ซึ่งเป็นหัวข้อที่ห้าของวาระการประชุมของสมัชการประชุมนี และ
- ได้กำหนดว่าข้อเสนอนี้จะต้องอยู่ในรูปของอนุสัญญาระหว่างประเทศ

adopts this twenty-first day of June of the year two thousand and nineteen the following Convention, which may be cited as the Violence and Harassment Convention, 2019:

I. Definitions

Article 1

1. For the purposes of this Convention:
 - (a) the term “violence and harassment” in the world of work refers to a range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment;
 - (b) the term “gender-based violence and harassment” means violence and harassment directed at persons because of their 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.

ได้รับรองอนุสัญญาต่อไปนี้ ซึ่งเรียกว่าอนุสัญญาว่าด้วยความรุนแรงและการคุกคาม ค.ศ. 2019 เมื่อวันที่สิบเอ็ด เดือนมิถุนายน ของปีคริสต์ศักราชสองพันสิบเก้า

ส่วนที่ 1 คำนิยาม

ข้อ 1

1. เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของอนุสัญญาฉบับนี้:
 - (ก) คำว่า “ความรุนแรงและการคุกคาม” ในโลกแห่งการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมและแนวปฏิบัติที่ไม่อาจยอมรับได้ หรือการข่มขู่ว่าจะทำเช่นนั้น ไม่ว่าจะเป็นการกระทำเพียงหนึ่งครั้ง หรือการกระทำซ้ำ ที่มุ่งต่อ หรือส่งผลทำให้ หรือน่าจะทำให้เกิดความเสียหายทางร่างกาย จิตใจ เพศ หรือเศรษฐกิจ และรวมถึงความรุนแรงและการคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศสภาพ
 - (ข) คำว่า “ความรุนแรงและการคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศสภาพ” หมายถึง ความรุนแรงและการคุกคามที่กระทำต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งเพศ เพศสภาพ หรือมีผลกระทบต่อบุคคล เพศ หรือเพศสภาพกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะอย่างไม่เป็นธรรม และรวมถึงการคุกคามทางเพศ
2. ภายใต้ถ้อยวรรค (ก) และ (ข) ของวรรค 1 ของข้อนี้ การนิยามศัพท์ในกฎหมายและระเบียบภายในประเทศอาจมีแนวเหมือนกันหรือแนวคิดที่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 2 ขอบเขต

ข้อ 2

1. อนุสัญญาฉบับนี้คุ้มครองแรงงานและบุคคลอื่นๆ ในโลกแห่งการทำงาน รวมถึงลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศ ตลอดจนบุคคลที่ทำงานโดยไม่ต้องพิจารณาถึงสถานะตามสัญญา บุคคลที่อยู่ระหว่างการฝึกอบรม รวมถึงผู้ฝึกงานและช่างฝึกหัด ลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้าง อาสาสมัคร ผู้หางาน ผู้สมัครงาน และบุคคลที่ใช้อำนาจหน้าที่ หรือความรับผิดชอบของนายจ้าง
2. อนุสัญญาฉบับนี้ใช้บังคับกับทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็ภาคเอกชนหรือภาครัฐ ทั้งในเศรษฐกิจในระบบและนอกระบบ และไม่ว่าจะอยู่ในเมืองหรือชนบท

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;

ข้อ 3

อนุสัญญาฉบับนี้ใช้บังคับกับความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงานที่เกิดขึ้นในช่วงที่เกี่ยวข้องกับ หรือเกิดขึ้นจากการทำงาน:

- (ก) ในสถานที่ทำงาน รวมถึงพื้นที่สาธารณะและพื้นที่ส่วนตัวซึ่งเป็นสถานที่ทำงาน
- (ข) ในสถานที่ที่มีการจ่ายเงินให้ลูกจ้าง สถานที่ที่ลูกจ้างพักผ่อนหรือรับประทานอาหารหรือสถานที่สำหรับสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ สถานที่สำหรับจัดการสุขอนามัย ที่ซักล้างและเปลี่ยนเสื้อผ้า
- (ค) ระหว่างการทัศนศึกษา การเดินทาง การฝึกอบรม งานกิจกรรมหรือกิจกรรมทางสังคมที่เกี่ยวกับการทำงาน
- (ง) ผ่านทางการติดต่อสื่อสารที่เกี่ยวกับการทำงาน รวมถึงที่ผ่านทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- (จ) ในที่พักอาศัยที่ผู้ว่าจ้างจัดให้ และ
- (ฉ) เมื่อเดินทางไปและกลับจากที่ทำงาน

ส่วนที่ 3 หลักการสำคัญ

ข้อ 4

1. ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศที่ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาฉบับนี้ต้องเคารพ ส่งเสริม และตระหนักถึงสิทธิของบุคคลทุกคนในโลกแห่งการทำงานที่ปราศจากความรุนแรงและการคุกคาม

2. ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศจะต้องกำหนดวิธีการที่ครอบคลุม บูรณาการ และตอบสนองต่อความแตกต่างทางเพศสภาพเพื่อการป้องกันและขจัดความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน โดยสอดคล้องกับกฎหมายภายในประเทศและสถานการณ์โดยมีทหารหรือกับผู้แทนองค์การนายจ้างและผู้แทนองค์การลูกจ้าง วิธีการดังกล่าวควรพิจารณาถึงความรุนแรงและการคุกคามที่มีบุคคลภายนอกเกี่ยวข้อง หากเป็นไปได้ และรวมถึง

- (ก) การห้ามความรุนแรงและการคุกคามในกฎหมาย
- (ข) การรับประกันว่านโยบายที่เกี่ยวข้องมีการกล่าวถึงความรุนแรงและการคุกคาม
- (ค) การปรับใช้นโยบายที่ครอบคลุมเพื่อมีมาตรการในการป้องกันและต่อต้านความรุนแรงและการคุกคาม
- (ง) การสร้างหรือการเสริมความเข้มแข็งของการบังคับใช้และกลไกการกำกับดูแล

- (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.

- (จ) การรับประกันว่าผู้เสียหายสามารถเข้าถึงการเยียวยาและการสนับสนุน
- (ฉ) การกำหนดบทลงโทษ
- (ช) การพัฒนาเครื่องมือ แนวทาง การศึกษาและฝึกอบรม และการสร้างความตระหนักในรูปแบบที่สามารถเข้าถึงได้ตามที่เหมาะสม และ
- (ข) การรับประกันว่ามีวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการสอดส่องและสืบสวนสอบสวนคดีความรุนแรงและการคุกคาม รวมถึงผ่านทางพนักงานตรวจแรงงานหรือหน่วยงานที่มีอำนาจอื่น

3. ในการกำหนดและนำไปใช้ซึ่งวิธีการที่อ้างถึงในวรรค 2 ของข้อนี้ ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศต้องตระหนักถึงความแตกต่างและบทบาทและหน้าที่อื่นของรัฐบาล และนายจ้างและลูกจ้าง และองค์การนายจ้างและลูกจ้าง โดยพิจารณาถึงสภาพและขอบเขตของอำนาจหน้าที่ประกอบด้วย

ข้อ 5

เพื่อวัตถุประสงค์ในการป้องกันและขจัดความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศต้องเคารพ ส่งเสริม และตระหนักถึงหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในที่ทำงาน ได้แก่ เสรีภาพในการสมาคมและการยอมรับสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม การจัดแรงงานบังคับหรือแรงงานเกณฑ์ การยกเลิกแรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพและการจัดการเลือกปฏิบัติในเรื่องการจ้างงานและอาชีพ รวมถึงการส่งเสริมให้กิจการที่มีคุณค่า

ข้อ 6

ให้ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศออกกฎหมาย ระเบียบ นโยบายที่รับประกันในสิทธิในความเท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ รวมถึงสำหรับแรงงานสตรี ลูกจ้างและบุคคลอื่นที่อยู่ในกลุ่มเปราะบาง ในสถานการณ์ความเปราะบางที่ได้รับผลอย่างไม่เป็นธรรมจากความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน

ส่วนที่ 4 การคุ้มครองและการป้องกัน

ข้อ 7

เพื่อให้สอดคล้องกับข้อ 1 และปราศจากอคติใดๆ ประเทศสมาชิกโดยไม่กระทบกระเทือนถึงและโดยเป็นไปตามข้อ 1 ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศต้องออกกฎหมายและระเบียบรับรอง เพื่อกำหนดและห้ามความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน รวมถึงความรุนแรงและการคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศสภาพ

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.

ข้อ 8

ให้ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศดำเนินมาตรการที่เหมาะสมในการป้องกันความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน รวมถึง

- (ก) การตระหนักถึงบทบาทสำคัญของพนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐในกรณีของเศรษฐกิจนอกระบบ
- (ข) การปรึกษากับองค์การนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง และโดยวิธีการต่างๆ ในการระบุภาคธุรกิจหรืออาชีพและการทำงานที่แรงงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องที่อาจประสบกับความรุนแรงและการคุกคามมากกว่าภาคธุรกิจอื่น และ
- (ค) ดำเนินมาตรการเพื่อคุ้มครองบุคคลนั้นอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 9

ให้ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศออกกฎหมายและระเบียบที่กำหนดให้นายจ้างดำเนินการตามสมควร และได้สัดส่วนกับระดับการควบคุมเพื่อป้องกันความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน รวมถึงความรุนแรงและการคุกคามที่เกี่ยวกับเพศ เท่าที่ทำได้ตามสมควร และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง

- (ก) กำหนด และนำนโยบายว่าด้วยความรุนแรงและการคุกคามในที่ทำงานไปใช้ โดยมีการหารือกับแรงงานและผู้แทน
- (ข) พิจารณาความรุนแรงและการคุกคามและความเสี่ยงทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
- (ค) ระบุอันตรายและประเมินความเสี่ยงต่อความรุนแรงและการคุกคาม โดยให้แรงงานและผู้แทนมีส่วนร่วม และดำเนินการเพื่อป้องกันและควบคุมเรื่องดังกล่าว และ
- (ง) ให้ข้อมูลและฝึกอบรมแรงงานและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง ในรูปแบบที่สามารถเข้าถึงได้ตามความเหมาะสม ในเรื่องอันตรายที่พบ ความเสี่ยงต่อความรุนแรงและการคุกคาม และมาตรการป้องกันและความคุ้มครองที่เกี่ยวข้อง รวมถึงเรื่องสิทธิและหน้าที่ของแรงงานและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับนโยบายที่กล่าวถึงในอนุวรรค (ก) ของข้อนี้

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

ส่วนที่ 5 การบังคับใช้และการเยียวยาความเสียหาย

ข้อ 10

ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศต้องดำเนินมาตรการที่เหมาะสมในการ

- (ก) สอดส่องและบังคับใช้กฎหมายและระเบียบภายในประเทศที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน
- (ข) รับประกันว่ามีการเข้าถึงการเยียวยาความเสียหายที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีกลไกและกระบวนการสำหรับรายงานและการยุติข้อพิพาท ที่ปลอดภัย เป็นธรรม และมีประสิทธิภาพในกรณีของความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน เช่น
 - (1) กระบวนการร้องเรียนและสืบสวนสอบสวน รวมถึงกลไกการระงับข้อพิพาทในระดับที่ทำงานตามที่เหมาะสม
 - (2) กลไกระงับข้อพิพาทภายนอกที่ทำงาน
 - (3) ศาลหรือศาลชำนาญพิเศษ
 - (4) ให้ความคุ้มครองผู้ร้องเรียน ผู้เสียหาย พยาน และผู้ให้เบาะแสจากการตกเป็นผู้เสียหาย และ
 - (5) มาตรการสนับสนุนทางกฎหมาย สังคม การแพทย์และการดูแลสุขภาพสำหรับผู้ร้องเรียนและผู้เสียหาย
- (ค) คุ้มครองความเป็นส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องและรักษาความลับในขอบเขตที่เป็นไปได้และตามที่เหมาะสม และรับประกันว่าข้อกำหนดเรื่องความเป็นส่วนตัวและการรักษาความลับไม่ถูกใช้ในทางที่ผิด
- (ง) กำหนดบทบังคับตามที่เหมาะสมในกรณีของความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน
- (จ) กำหนดว่าผู้เสียหายจากความรุนแรงและการคุกคามทางเพศในโลกแห่งการทำงานสามารถเข้าถึงการร้องเรียนและกลไกการระงับข้อพิพาท การสนับสนุน บริการและการเยียวยาที่ตอบสนองต่อความแตกต่างทางเพศสภาพที่ปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ
- (ฉ) ตระหนักถึงผลของความรุนแรงในครอบครัว และบรรเทาผลของความรุนแรงในครอบครัวในโลกแห่งการทำงานตามที่ทำได้ตามสมควร
- (ช) รับประกันว่าแรงงานมีสิทธิออกจากสถานการณ์ที่ทำงานซึ่งตนมีเหตุอันควรเชื่อได้ว่ามีภัยอันตรายที่ใกล้จะถึงและร้ายแรงต่อชีวิต สุขภาพอนามัย หรือความปลอดภัย สืบเนื่องจากความรุนแรงและการคุกคามโดยปราศจากผลกระทบจากการแกล้ง หรือผลกระทบที่ไม่เป็นธรรม และหน้าที่ในการรายงานฝ่ายบริหาร และ

- (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.

- (ข) รับประกันว่าพนักงานตรวจแรงงานและพนักงานเจ้าหน้าที่อื่นตามที่เหมาะสม มีอำนาจในการจัดการกับความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน รวมถึงการออกคำสั่งกำหนดข้อบังคับที่ใช้ได้ทันทีและคำสั่งให้หยุดทำงานในกรณีที่มีภัยอันตรายที่ใกล้จะถึงต่อชีวิต สุขภาพ หรือความปลอดภัย ภายใต้สิทธิในการอุทธรณ์ต่อเจ้าหน้าที่ฝ่ายตุลาการหรือฝ่ายปกครองซึ่งอาจกำหนดโดยกฎหมาย

ส่วนที่ 6 แนวทาง การฝึกอบรม และการสร้างความตระหนักรู้

ข้อ 11

ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศ โดยการหารือกับองค์การผู้แทนนายจ้างและลูกจ้าง ต้องหาทางรับประกันว่า

- (ก) ความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงานได้รับการกล่าวถึงในนโยบายของชาติที่เกี่ยวข้อง เช่น นโยบายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและสุขภาพ ความเท่าเทียมกัน การไม่เลือกปฏิบัติ และการย้ายถิ่นทางอาชีพ
- (ข) นายจ้างและลูกจ้าง องค์การนายจ้างและลูกจ้าง และพนักงานเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องได้รับแนวทาง ทรัพยากร การฝึกอบรม หรือเครื่องมืออื่นในรูปแบบที่เข้าถึงได้ตามความเหมาะสมเกี่ยวกับความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน รวมถึงความรุนแรงและการคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศสภาพ และ
- (ค) มีการดำเนินโครงการริเริ่ม รวมถึงโครงการรณรงค์เพื่อสร้างความตระหนักรู้

ส่วนที่ 7 วิธีการนำไปปฏิบัติ

ข้อ 12

ให้นำบทบัญญัติแห่งอนุสัญญาฉบับนี้มาใช้บังคับโดยวิธีทางกฎหมายและกฎระเบียบภายในประเทศ โดยทางข้อตกลงร่วมหรือมาตรการอื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวปฏิบัติภายในประเทศ รวมถึงการขยายขอบเขตหรือปรับปรุงมาตรการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย เพื่อครอบคลุมถึงความรุนแรงและการคุกคาม และพัฒนามาตรการเฉพาะหากจำเป็น

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.

ส่วนที่ 8 บทบัญญัติท้าย

ข้อ 13

การให้สัตยาบันอนุสัญญานับนึ่งอย่างเป็นทางการต้องแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศเพื่อการขึ้นทะเบียน

ข้อ 14

1. อนุสัญญานับนึ่ง มีผลผูกพันเฉพาะกับประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งได้ให้สัตยาบันที่มีการจดทะเบียน กับผู้อำนวยการใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศแล้ว
2. อนุสัญญานับนึ่ง มีผลบังคับใช้ภายหลังจากเวลาสิบสองเดือน นับจากวันที่ประเทศสมาชิกสองประเทศ ได้ให้สัตยาบันที่มีการขึ้นทะเบียนกับผู้อำนวยการใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศแล้ว
3. หลังจากนั้น อนุสัญญานับนึ่งจะมีผลบังคับใช้กับประเทศสมาชิกใดๆ ภายหลังจากเวลาสิบสองเดือน นับจากวันที่การให้สัตยาบันของประเทศสมาชิคนั้น มีการจดทะเบียนแล้ว

ข้อ 15

1. ประเทศสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานับนึ่ง อาจบอกเลิกการให้สัตยาบันได้ เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาสิบปี นับแต่วันแรกที่อนุสัญญามีผลบังคับใช้ โดยแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อการจดทะเบียน การบอกเลิกการให้สัตยาบันดังกล่าวจะไม่มีผลจนกว่าจะพ้นระยะเวลาหนึ่งปี นับแต่วันที่มีการจดทะเบียน
2. ประเทศสมาชิกซึ่งให้สัตยาบันอนุสัญญานับนึ่งและไม่ได้ใช้สิทธิในการบอกเลิกการให้สัตยาบันตามสิทธิในข้อนี้ ภายในปีที่ถัดจากการสิ้นสุดลงของระยะเวลาสิบปี ตามที่อ้างถึงในวรรคแรก จะมีผลผูกพันกับอนุสัญญานับนึ่งต่อไปอีกเป็นระยะเวลาสิบปี และหลังจากนั้นอาจบอกเลิกการให้สัตยาบันภายในหนึ่งปีของช่วงเวลาสิบปีตามข้อกำหนดในข้อนี้

ข้อ 16

1. ผู้อำนวยการใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ต้องแจ้งต่อประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทุกประเทศ ถึงการให้สัตยาบันและการบอกเลิกการให้สัตยาบันทั้งหมดที่ได้รับแจ้งจากประเทศสมาชิก

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.

2. เมื่อมีการแจ้งให้ประเทศสมาชิกทราบถึงการจดทะเบียนลำดับที่สองของการให้สัตยาบันอนุสัญญาที่ได้รับแจ้งจากประเทศสมาชิกผู้อำนวยการใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศจะต้องระบุวันที่อนุสัญญาจะมีผลบังคับใช้ด้วย

ข้อ 17

ผู้อำนวยการใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ต้องแจ้งไปยังเลขาธิการแห่งสหประชาชาติเพื่อการขึ้นทะเบียนตามข้อ 102 ของกฎบัตรสหประชาชาติ ถึงรายละเอียดโดยสมบูรณ์ของการให้สัตยาบันอนุสัญญาและการเพิกถอนสัตยาบันทั้งหมดที่จดทะเบียนแล้ว ตามบทบัญญัติในข้อข้างต้น

ข้อ 18

เมื่อใดก็ตามที่พิจารณาแล้ว เห็นว่ามีความจำเป็น คณะประศาสน์การขององค์การแรงงานระหว่างประเทศต้องนำเสนอรายงานเรื่องการมีผลปฏิบัติของอนุสัญญานับนี้ต่อที่ประชุมใหญ่ และต้องตรวจสอบถึงความประสงค์ที่จะบรรจุเรื่องการพิจารณาแก้ไขอนุสัญญาทั้งหมดหรือแต่บางส่วนเข้าไว้ในระเบียบวาระของการประชุมใหญ่

ข้อ 19

1. หากที่ประชุมใหญ่รับรองอนุสัญญานับใหม่แก้ไขอนุสัญญานับนี้ เว้นแต่อนุสัญญานับใหม่ได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

- (ก) ให้การให้สัตยาบันอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่ของประเทศสมาชิกมีผลเป็นการประกาศยกเลิกอนุสัญญานับนี้โดยทันที และไม่ต้องคำนึงบทบัญญัติข้อ 15 ข้างต้น และเมื่ออนุสัญญาที่แก้ไขใหม่มีผลบังคับใช้
- (ข) นับแต่วันที่อนุสัญญาที่แก้ไขใหม่มีผลบังคับใช้ ต้องยุติการเปิดให้ประเทศสมาชิกให้สัตยาบันอนุสัญญานับนี้

2. ไม่ว่ากรณีใดๆ อนุสัญญานับนี้ ต้องมีผลบังคับใช้ตามปกติ ทั้งด้านรูปแบบและเนื้อหา สำหรับประเทศสมาชิกทั้งหลายที่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานับนี้แล้ว แต่ยังไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่

ข้อ 20

ต้นฉบับของอนุสัญญานับนี้เป็นภาษาอังกฤษและฝรั่งเศสมีผลบังคับใช้เท่าเทียมกัน

► Recommendation 206

Concerning the elimination of violence and harassment in the world of work

Preamble

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

Having adopted the Violence and Harassment Convention, 2019, 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 a Recommendation supplementing the Violence and Harassment Convention, 2019,

adopts this twenty-first day of June of the year two thousand and nineteen the following Recommendation, which may be cited as the Violence and Harassment Recommendation, 2019:

1. The provisions of this Recommendation supplement those of the Violence and Harassment Convention, 2019 (hereafter referred to as “the Convention”), and should be considered in conjunction with them.

I. Core principles

2. In adopting and implementing the inclusive, integrated and gender-responsive approach referred to in Article 4, paragraph 2, of the Convention, Members should address violence and harassment in the world of work in labour and employment, occupational safety and health, equality and non-discrimination law, and in criminal law, where appropriate.

► ข้อแนะฉบับที่ 206

ว่าด้วยการขจัดความรุนแรง และการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน

อารัมภบท

การประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

จัดขึ้น ณ นครเจนีวา โดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และได้ประชุมกัน (ครบรอบร้อยปี) เป็นสมัยที่หนึ่งร้อยแปด เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน ค.ศ. 2019 และ

ได้รับรองอนุสัญญาว่าด้วยความรุนแรงและการคุกคาม ค.ศ. 2019 และ

ได้พิจารณาเมื่อได้มีการรับรองข้อเสนอบางประการที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน ซึ่งเป็นวาระที่ห้าของวาระการประชุม และ

ได้กำหนดว่าข้อเสนอเหล่านี้ต้องอยู่ในรูปแบบของข้อแนะเสริมอนุสัญญาว่าด้วยความรุนแรงและการคุกคาม ค.ศ. 2019

จึงได้รับรองข้อแนะต่อไปนี้ เมื่อวันที่สี่สิบเอ็ด มิถุนายน สองพันสิบเก้า ซึ่งอาจเรียกว่าข้อแนะว่าด้วยความรุนแรงและการคุกคาม ค.ศ. 2019

1. บทบัญญัติของข้อแนะนี้ เสริมบทบัญญัติของอนุสัญญาว่าด้วยความรุนแรงและการคุกคาม ค.ศ. 2019 (ต่อไปนี้จะเรียกว่า “อนุสัญญา”) และควรพิจารณาโดยประกอบกับอนุสัญญาดังกล่าว

1. หลักการสำคัญ

2. ในการกำหนดและการนำไปใช้ซึ่งวิธีการที่ครอบคลุม บูรณาการ และตอบสนอง ต่อความแตกต่างของเพศสภาพ ตามที่อ้างถึงในข้อ 4 วรรค 2 ของอนุสัญญา ประเทศสมาชิก ควรกล่าวถึงความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงานในกฎหมายแรงงานและการจ้างงาน ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ความเท่าเทียมกันและการไม่เลือกปฏิบัติ และในกฎหมายอาญาตามที่เหมาะสม

3. Members should ensure that all workers and employers, including those in sectors, occupations and work arrangements that are more exposed to violence and harassment, fully enjoy freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining consistent with the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98).

4. Members should take appropriate measures to:

- (a) promote the effective recognition of the right to collective bargaining at all levels as a means of preventing and addressing violence and harassment and, to the extent possible, mitigating the impact of domestic violence in the world of work; and
- (b) support such collective bargaining through the collection and dissemination of information on related trends and good practices regarding the negotiation process and the content of collective agreements.

5. Members should ensure that provisions on violence and harassment in national laws, regulations and policies take into account the equality and non-discrimination instruments of the International Labour Organization, including the Equal Remuneration Convention (No. 100) and Recommendation (No. 90), 1951, and the Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No. 111) and Recommendation (No. 111), 1958, and other relevant instruments.

II. Protection and prevention

6. Occupational safety and health provisions on violence and harassment in national laws, regulations and policies should take into account relevant occupational safety and health instruments of the International Labour Organization, such as the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), and the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187).

7. Members should, as appropriate, specify in laws and regulations that workers and their representatives should take part in the design, implementation and monitoring of the workplace policy referred to in Article 9(a) of the Convention, and such policy should:

- (a) state that violence and harassment will not be tolerated;

3. ประเทศสมาชิกควรรับประกันว่าแรงงานและลูกจ้างทั้งหมด รวมถึงทุกภาคส่วน อาชีพ และงานที่มีแนวโน้มเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงของความรุนแรงและการคุกคาม มีเสรีภาพในการสมาคมอย่างเต็มที่ และรับประกันในการตระหนักถึงสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมตามอนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ. 1948 (ฉบับที่ 87) และอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. 1949 (ฉบับที่ 98)

4. ประเทศสมาชิกควรดำเนินมาตรการที่เหมาะสม เพื่อ

- (ก) ส่งเสริมการยอมรับสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมในทุกระดับ ในฐานะที่เป็นวิธีการในการป้องกัน และจัดการกับความรุนแรงและการคุกคาม และลดผลกระทบของความรุนแรงในครอบครัว ในโลกแห่งการทำงาน ในขอบเขตที่เป็นไปได้ และ
- (ข) สนับสนุนการเจรจาต่อรองร่วมผ่านการเก็บและเผยแพร่ข้อมูลว่าด้วยทิศทางและแนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องของกระบวนการเจรจาต่อรองและเนื้อหาของข้อตกลงร่วม

5. ประเทศสมาชิกควรรับประกันว่าบทบัญญัติว่าด้วยความรุนแรงและการคุกคามในกฎหมายระเบียบ และนโยบายภายในประเทศ มีการพิจารณาถึงตราสารความเท่าเทียมและการไม่เลือกปฏิบัติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ รวมถึง อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน (ฉบับที่ 100) และข้อแนะนำ (ฉบับที่ 90) ค.ศ. 1951 และอนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) (ฉบับที่ 111) และข้อแนะนำ (ฉบับที่ 111) ค.ศ. 1958 และตราสารที่เกี่ยวข้องอื่น

2. การคุ้มครองและการป้องกัน

6. บทบัญญัติเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยว่าด้วยความรุนแรงและการคุกคามในกฎหมายระเบียบ และนโยบายภายในประเทศควรพิจารณาตราสารว่าด้วยความปลอดภัยและอาชีวอนามัยขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เช่นอนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ค.ศ. 1981 (ฉบับที่ 155) และกรอบการส่งเสริมอนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ค.ศ. 2006 (ฉบับที่ 187)

7. ประเทศสมาชิกควรกำหนดในกฎหมายและระเบียบตามสมควร ว่าลูกจ้างและผู้แทนควรมีส่วนในการกำหนด นำไปใช้ และตรวจสอบติดตามนโยบายในที่ทำงานที่อ้างถึงในข้อ 9(ก) ของอนุสัญญา และนโยบายดังกล่าวควร

- (ก) กำหนดว่าความรุนแรงและการคุกคามไม่อาจยอมรับได้

- (b) establish violence and harassment prevention programmes with, if appropriate, measurable objectives;
- (c) specify the rights and responsibilities of the workers and the employer;
- (d) contain information on complaint and investigation procedures;
- (e) provide that all internal and external communications related to incidents of violence and harassment will be duly considered, and acted upon as appropriate;
- (f) specify the right to privacy of individuals and confidentiality, as referred to in Article 10(c) of the Convention, while balancing the right of workers to be made aware of all hazards; and
- (g) include measures to protect complainants, victims, witnesses and whistle-blowers against victimization or retaliation.

8. The workplace risk assessment referred to in Article 9(c) of the Convention should take into account factors that increase the likelihood of violence and harassment, including psychosocial hazards and risks. Particular attention should be paid to the hazards and risks that:

- (a) arise from working conditions and arrangements, work organization and human resource management, as appropriate;
- (b) involve third parties such as clients, customers, service providers, users, patients and members of the public; and
- (c) arise from discrimination, abuse of power relations, and gender, cultural and social norms that support violence and harassment.

9. Members should adopt appropriate measures for sectors or occupations and work arrangements in which exposure to violence and harassment may be more likely, such as night work, work in isolation, health, hospitality, social services, emergency services, domestic work, transport, education or entertainment.

10. Members should take legislative or other measures to protect migrant workers, particularly women migrant workers, regardless of migrant status, in origin, transit and destination countries as appropriate, from violence and harassment in the world of work.

- (ข) จัดตั้งโครงการป้องกันความรุนแรงและการคุกคามโดยมีวัตถุประสงค์ที่สามารถวัดผลได้เท่าที่จะเป็นไปได้
- (ค) ระบุสิทธิและความรับผิดชอบของลูกจ้างและนายจ้าง
- (ง) ประกอบด้วยข้อมูลเรื่องการร้องเรียนและกระบวนการสืบสวนสอบสวน
- (จ) กำหนดว่าการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ความรุนแรงและการคุกคามจะต้องมีการพิจารณาและดำเนินการตามที่เหมาะสม
- (ฉ) ระบุสิทธิในความเป็นส่วนตัวของบุคคลและการเป็นความลับ ตามที่อ้างถึงในข้อ 10(ค) ของอนุสัญญา ในขณะที่เดียวกันต้องถ่วงดุลกับสิทธิของแรงงาน โดยตระหนักถึงอันตรายทั้งหมด และ
- (ช) มีมาตรการในการปกป้องผู้ร้องเรียน ผู้เสียหาย พยาน และผู้ให้เบาะแสจากการเป็นผู้เสียหายและการแก้แค้น

8. การประเมินความเสี่ยงในที่ทำงานที่อ้างถึงในข้อ 9(ค) ของอนุสัญญาควรพิจารณาปัจจัยที่เพิ่มโอกาสของความรุนแรงและการคุกคาม รวมถึงอันตรายและความเสี่ยงทางจิตสังคม ควรให้ความสนใจกับอันตรายและความเสี่ยงที่:

- (ก) เกิดจากเงื่อนไขและการจัดการการทำงาน โครงสร้างองค์กร และการบริหารทรัพยากรบุคคล
- (ข) เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอก เช่น ผู้รับบริการ ลูกค้า ผู้ให้บริการ ผู้ใช้บริการ คนไข้ และสมาชิกของชุมชน และ
- (ค) เกิดจากการเลือกปฏิบัติ ความสัมพันธ์ของการให้อำนาจโดยมิชอบ และบรรทัดฐานทางเพศสภาพ วัฒนธรรม และสังคมที่สนับสนุนความรุนแรงและการคุกคาม

9. ประเทศสมาชิกควรกำหนดมาตรการที่เหมาะสมสำหรับภาคส่วนหรืออาชีพและการจัดการงานที่มีแนวโน้มเกี่ยวข้องกับความรุนแรงและการคุกคามมากกว่า เช่น งานกลางคืน การทำงานที่แยกกับผู้อื่น งานด้านสุขภาพ การบริการ งานบริการสังคม งานฉุกเฉิน งานบ้าน งานด้านการขนส่ง การศึกษาหรือธุรกิจบันเทิง

10. ประเทศสมาชิกควรใช้มาตรการทางกฎหมายหรือมาตรการอื่นเพื่อคุ้มครองป้องกันแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานข้ามชาติสตรี จากความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน โดยไม่คำนึงถึงสถานะการย้ายถิ่น ในประเทศต้นทาง ประเทศทางผ่าน และประเทศปลายทาง เท่าที่จะเป็นไปได้

11. In facilitating the transition from the informal to the formal economy, Members should provide resources and assistance for informal economy workers and employers, and their associations, to prevent and address violence and harassment in the informal economy.

12. Members should ensure that measures to prevent violence and harassment do not result in the restriction of the participation in specific jobs, sectors or occupations, or their exclusion therefrom, of women and the groups referred to in Article 6 of the Convention.

13. The reference to vulnerable groups and groups in situations of vulnerability in Article 6 of the Convention should be interpreted in accordance with applicable international labour standards and international instruments on human rights.

III. Enforcement, remedies and assistance

14. The remedies referred to in Article 10(b) of the Convention could include:

- (a) the right to resign with compensation;
- (b) reinstatement;
- (c) appropriate compensation for damages;
- (d) orders requiring measures with immediate executory force to be taken to ensure that certain conduct is stopped or that policies or practices are changed; and
- (e) legal fees and costs according to national law and practice.

15. Victims of violence and harassment in the world of work should have access to compensation in cases of psychosocial, physical or any other injury or illness which results in incapacity to work.

16. The complaint and dispute resolution mechanisms for gender- based violence and harassment referred to in Article 10(e) of the Convention should include measures such as:

- (a) courts with expertise in cases of gender-based violence and harassment;

11. ในการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงจากเศรษฐกิจนอกระบบเป็นเศรษฐกิจในระบบ ประเทศสมาชิกควรให้ทรัพยากรและความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างและนายจ้าง และสมาคมนายจ้างและลูกจ้างในเศรษฐกิจนอกระบบ เพื่อป้องกันและจัดการกับความรุนแรงและการคุกคามในเศรษฐกิจนอกระบบ

12. ประเทศสมาชิกควรรับประกันว่ามาตรการป้องกันความรุนแรงและการคุกคามจะไม่ส่งผลให้เป็นการจำกัดการเข้าร่วมหรือการไม่เข้าร่วมของสตรีและกลุ่มที่อ้างถึงในข้อ 6 ของอนุสัญญาในงาน ภาคส่วน หรืออาชีพที่กำหนด

13. การอ้างถึงกลุ่มเปราะบางและกลุ่มในสถานการณ์เปราะบางในข้อ 6 ของอนุสัญญาควรตีความตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและตราสารระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชนที่มีผลบังคับใช้

3. การบังคับใช้ การเยียวยาความเสียหาย และความช่วยเหลือ

14. การเยียวยาที่อ้างถึงในข้อ 10(ข) ของอนุสัญญาควรรวมถึง

- (ก) สิทธิในการลาออกพร้อมค่าสินไหมทดแทน
- (ข) การกลับเข้างาน
- (ค) ค่าสินไหมทดแทนที่เหมาะสมสำหรับความเสียหาย
- (ง) คำสั่งกำหนดมาตรการที่มีผลบังคับใช้ทันทีในการดำเนินการเพื่อให้แน่ใจว่าความประพฤติบางประการจะต้องหยุด หรือเพื่อให้แน่ใจว่านโยบายหรือแนวปฏิบัติถูกเปลี่ยนแปลง
- (จ) ค่าธรรมเนียมทางกฎหมายและค่าใช้จ่ายตามกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศ

15. ผู้เสียหายจากความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงานควรสามารถเข้าถึงค่าสินไหมทดแทนในกรณีของการบาดเจ็บหรือการป่วยทางจิตใจ ทางกาย หรือทางอื่นๆ ที่ส่งผลให้ไม่สามารถทำงานได้

16. การร้องเรียนและกลไกรงับข้อพิพาทสำหรับความรุนแรงและการคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศสภาพที่อ้างถึงในข้อ 10(จ) ของอนุสัญญาควรรวมถึงมาตรการ เช่น

- (ก) ศาลที่มีความชำนาญในเรื่องความรุนแรงและการคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศสภาพ

- (b) timely and efficient processing;
- (c) legal advice and assistance for complainants and victims;
- (d) guides and other information resources available and accessible in the languages that are widely spoken in the country; and
- (e) shifting of the burden of proof, as appropriate, in proceedings other than criminal proceedings.

17. The support, services and remedies for victims of gender-based violence and harassment referred to in Article 10(e) of the Convention should include measures such as:

- (a) support to help victims re-enter the labour market;
- (b) counselling and information services, in an accessible manner as appropriate;
- (c) 24-hour hotlines;
- (d) emergency services;
- (e) medical care and treatment and psychological support;
- (f) crisis centres, including shelters; and
- (g) specialized police units or specially trained officers to support victims.

18. Appropriate measures to mitigate the impacts of domestic violence in the world of work referred to in Article 10(f) of the Convention could include:

- (a) leave for victims of domestic violence;
- (b) flexible work arrangements and protection for victims of domestic violence;
- (c) temporary protection against dismissal for victims of domestic violence, as appropriate, except on grounds unrelated to domestic violence and its consequences;
- (d) the inclusion of domestic violence in workplace risk assessments;

- (ข) กระบวนการที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
- (ค) คำแนะนำและความช่วยเหลือทางกฎหมายสำหรับผู้ร้องเรียนและผู้เสียหาย
- (ง) แนวทางและแหล่งข้อมูลอื่นที่มีอยู่และเข้าถึงได้ในภาษาที่มีการพูดกันอย่างกว้างขวางในประเทศ
- (จ) การพลิกภาระการพิสูจน์ ตามกระบวนการอื่นนอกจากกระบวนการพิจารณาในทางอาญา

17. การสนับสนุน การบริการและการเยียวยาผู้เสียหายของความรุนแรงและการคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศสภาพที่อ้างถึงในข้อ 10(จ) ของอนุสัญญาควรรวมถึงมาตรการ เช่น

- (ก) การสนับสนุนเพื่อช่วยให้ผู้เสียหายสามารถกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน
- (ข) การปรึกษาหารือและบริการข้อมูลในรูปแบบที่เข้าถึงได้ตามที่เหมาะสม
- (ค) สายด่วน 24 ชั่วโมง
- (ง) บริการสำหรับเหตุฉุกเฉิน
- (จ) ความช่วยเหลือทางการแพทย์และการรักษาและการสนับสนุนทางจิตสังคม
- (ฉ) ศูนย์หรือที่พักพิงฉุกเฉินและ
- (ช) หน่วยตำรวจพิเศษ หรือเจ้าพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมพิเศษในการสนับสนุนผู้เสียหาย

18. มาตรการที่เหมาะสมในการบรรเทาผลกระทบของความรุนแรงในครอบครัวในโลกแห่งการทำงานที่อ้างถึงในข้อ 10(ข) ของอนุสัญญาควรรวมถึง

- (ก) การลาสำหรับผู้เสียหายจากความรุนแรงในครอบครัว
- (ข) การจัดการงานที่ยืดหยุ่นและการให้ความคุ้มครองผู้เสียหายจากความรุนแรงในครอบครัว
- (ค) ความคุ้มครองชั่วคราวต่อการเลิกจ้างผู้เสียหายจากความรุนแรงในครอบครัว ตามที่เหมาะสม เว้นแต่มีเหตุที่ไม่เกี่ยวข้องกับ ความรุนแรงในครอบครัวและผลที่ตามมาจากความรุนแรงในครอบครัว
- (ง) การนำความรุนแรงในครอบครัวมาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินความเสี่ยงในที่ทำงาน

- (e) a referral system to public mitigation measures for domestic violence, where they exist; and
- (f) awareness-raising about the effects of domestic violence.

19. Perpetrators of violence and harassment in the world of work should be held accountable and provided counselling or other measures, where appropriate, with a view to preventing the reoccurrence of violence and harassment, and facilitating their reintegration into work, where appropriate.

20. Labour inspectors and officials of other competent authorities, as appropriate, should undergo gender-responsive training with a view to identifying and addressing violence and harassment in the world of work, including psychosocial hazards and risks, gender-based violence and harassment, and discrimination against particular groups of workers.

21. The mandate of national bodies responsible for labour inspection, occupational safety and health, and equality and non-discrimination, including gender equality, should cover violence and harassment in the world of work.

22. Members should make efforts to collect and publish statistics on violence and harassment in the world of work disaggregated by sex, form of violence and harassment, and sector of economic activity, including with respect to the groups referred to in Article 6 of the Convention.

IV. Guidance, training and awareness-raising

23. Members should fund, develop, implement and disseminate, as appropriate:
- (a) programmes aimed at addressing factors that increase the likelihood of violence and harassment in the world of work, including discrimination, the abuse of power relations, and gender, cultural and social norms that support violence and harassment;
 - (b) gender-responsive guidelines and training programmes to assist judges, labour inspectors, police officers, prosecutors and other public officials in fulfilling their mandate regarding violence and harassment in the world of work, as well as to assist public and private employers and workers and their organizations in preventing and addressing violence and harassment in the world of work;

- (จ) ระบบส่งต่อมาตรการบรรเทาความรุนแรงในครอบครัวของสาธารณะ ถ้ามี และ

- (ฉ) การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับผลของความรุนแรงในครอบครัว

19. ผู้กระทำความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงานควรรับผิดชอบและได้รับคำปรึกษาหรือมาตรการอื่นตามที่เหมาะสม เพื่อป้องกันการเกิดเหตุการณ์ความรุนแรงและการคุกคามซ้ำ และเพื่อช่วยให้สามารถกลับไปทำงานตามที่เหมาะสม

20. พนักงานตรวจแรงงานและเจ้าพนักงานของหน่วยงานที่มีอำนาจอื่นตามสมควร ควรผ่านการฝึกอบรมที่ตอบสนองต่อความแตกต่างทางเพศสภาพ เพื่อการระบุและจัดการกับความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน รวมถึงอันตรายและความเสี่ยงทางจิตสังคม ความรุนแรงและการคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศสภาพ และการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มแรงงานบางกลุ่ม

21. หน้าที่และอำนาจของหน่วยงานภายในประเทศที่รับผิดชอบในการตรวจแรงงาน ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยและความเท่าเทียมและการไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงความเท่าเทียมทางเพศ ควรครอบคลุมถึงความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน

22. ประเทศสมาชิกควรพยายามเก็บและตีพิมพ์สถิติความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงานโดยแบ่งตามเพศ รูปแบบความรุนแรงและการคุกคาม และภาคส่วนของกิจกรรมทางเศรษฐกิจ รวมถึงที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มที่อ้างถึงในข้อ 6 ของอนุสัญญา

4. การให้คำแนะนำ การฝึกอบรม และการสร้างความตระหนัก

23. ประเทศสมาชิกควรสนับสนุนเงินทุน พัฒนา นำไปใช้ และเผยแพร่ ตามความเหมาะสม
- (ก) โครงการที่มุ่งจัดการกับปัจจัยที่เพิ่มโอกาสของความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน รวมถึงการเลือกปฏิบัติ การใช้ความสัมพันธ์เชิงอำนาจโดยมิชอบ และบรรทัดฐานทางเพศสภาพ วัฒนธรรมและสังคมที่สนับสนุนความรุนแรงและการคุกคาม
 - (ข) แนวทางและโครงการฝึกอบรมที่ตอบสนองต่อความแตกต่างของเพศสภาพ เพื่อช่วยเหลือผู้พิพากษา พนักงานตรวจแรงงาน เจ้าหน้าที่ตำรวจ พนักงานอัยการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน รวมถึงให้ความช่วยเหลือนายจ้างและลูกจ้างและองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนในการป้องกันและจัดการกับความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน

- (c) model codes of practice and risk assessment tools on violence and harassment in the world of work, either general or sector- specific, taking into account the specific situations of workers and other persons belonging to the groups referred to in Article 6 of the Convention;
- (d) public awareness-raising campaigns in the various languages of the country, including those of the migrant workers residing in the country, that convey the unacceptability of violence and harassment, in particular gender-based violence and harassment, address discriminatory attitudes and prevent stigmatization of victims, complainants, witnesses and whistle-blowers;
- (e) gender-responsive curricula and instructional materials on violence and harassment, including gender-based violence and harassment, at all levels of education and vocational training, in line with national law and circumstances;
- (f) materials for journalists and other media personnel on gender-based violence and harassment, including its underlying causes and risk factors, with due respect for their independence and freedom of expression; and
- (g) public campaigns aimed at fostering safe, healthy and harmonious workplaces free from violence and harassment.

- (ค) ประมวลหลักปฏิบัติและเครื่องมือประเมินความเสี่ยงต้นแบบว่าด้วยความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน ทั้งโดยทั่วไปและเฉพาะภาคส่วน ซึ่งพิจารณาถึงสถานการณ์เฉพาะของแรงงานและบุคคลอื่นที่อยู่ในกลุ่มที่อ้างถึงในข้อ 6 ของอนุสัญญา
- (จ) การรณรงค์สร้างความตระหนักแก่สาธารณชนในภาษาต่างๆ ที่มีอยู่ในประเทศ รวมถึงภาษาของแรงงานข้ามชาติที่อาศัยอยู่ในประเทศว่าความรุนแรงและการคุกคามเป็นสิ่งที่ไม่สามารถยอมรับได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรุนแรงและการคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศสภาพ และที่กล่าวถึงทัศนคติของสังคมที่ก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติและป้องกันการตีตราผู้เสียหาย ผู้ร้องเรียน พยาน และผู้ให้เบาะแส
- (ฉ) หลักสูตรและเนื้อหาการสอนว่าด้วยความรุนแรงและการคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศสภาพ รวมถึงความรุนแรงและการคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศสภาพในทุกระดับการศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ ในแนวทางเดียวกับกฎหมายและสถานการณ์ภายในประเทศ
- (ช) เนื้อหาสำหรับนักข่าวและบุคคลกรสื่ออื่นว่าด้วยความรุนแรงและการคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศสภาพรวมถึงสาเหตุและปัจจัยเสี่ยงที่เป็นรากฐาน โดยเคารพถึงอิสรภาพและเสรีภาพในการแสดงออก
- (ซ) การรณรงค์สาธารณะที่มุ่งไปที่การส่งเสริมความปลอดภัย สุขอนามัย และที่ทำงานที่ปรองดองกันและปราศจากความรุนแรงและการคุกคาม

ILO Regional Office for Asia and the Pacific

United Nations Building
Rajdamnern Nok Avenue
Bangkok 10200, Thailand

T: +662 288 1234

F: +662 280 1735

ISBN: 9789220325551 (Print)

9789220325544 (web pdf)