

อนุสัญญาฉบับที่ 190

อนุสัญญาว่าด้วยการจัดความรุนแรง และการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน ค.ศ. 2019 (ฉบับที่ 190)

อารัมภบท

การประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ซึ่งจัดขึ้น ณ นครเจนีวา โดยในการประชุมของคณะประศาสน์การขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

เป็นการประชุม (ครบรอบศตวรรษ) เป็นสมัยที่ 108 เมื่อวันที่ 10 มิถุนายน ค.ศ. 2019 และ

ได้ระลึกว่าปฏิญาฟีลาเดลเฟียได้รับรองว่ามนุษย์ทุกคน โดยไม่จำกัดเชื้อชาติ ความเชื่อ หรือเพศ

มีสิทธิที่จะแสวงหาสวัสดิภาพทางวัตถุและพัฒนาการทางจิตใจ

ภายใต้เงื่อนไขของเสรีภาพและศักดิ์ศรี ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และโอกาสอันเท่าเทียมกัน และ

ได้ตอกย้ำความสำคัญของอนุสัญญาหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และ

ได้ระลึกถึงตราสารระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง เช่นปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง

กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ

อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ

อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานและสมาชิกในครอบครัว และอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการ และ

ได้ตระหนักถึงสิทธิของทุกคนในการมีโลกแห่งการทำงานที่ปราศจากความรุนแรงและการคุกคาม

รวมถึงความรุนแรงและการคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศสภาพ และ

ได้ตระหนักถึงสิทธิของทุกคนในการมีโลกแห่งการทำงานที่ปราศจากความรุนแรงและการคุกคาม

โดยที่ความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงานอาจก่อให้เกิดการละเมิดหรือการลดทอนสิทธิมนุษยชน

และตระหนักว่าความรุนแรงและการคุกคามนั้นเป็นอุปสรรคต่อโอกาสอันเท่าเทียมกัน

ซึ่งไม่สามารถยอมรับได้ และขัดแย้งกับงานที่มีคุณค่า และ

ได้ตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมการทำงานที่อยู่บนพื้นฐานของการเคารพซึ่งกันและกัน

และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพื่อป้องกันความรุนแรงและการคุกคาม และ

และตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมการทำงานที่อยู่บนพื้นฐานของการเคารพซึ่งกันและกัน

ได้ระลึกว่าประเทศสมาชิกมีความรับผิดชอบสำคัญในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมทั่วไปที่ไม่ทนต่อความรุนแรงและการคุกคาม เพื่อช่วยป้องกันพฤติกรรมและแนวปฏิบัติดังกล่าว และระลึกว่าผู้อยู่ในโลกแห่งการทำงานทุกคนต้องละเว้น ป้องกัน และจัดการกับปัญหาความรุนแรงและการคุกคาม และ

ได้ตระหนักว่าความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงานมีผลต่อสภาพจิตใจ สุขภาพร่างกายและสุขภาพทางเพศ ศักดิ์ศรี และสิ่งแวดล้อมทางครอบครัวและทางสังคมของบุคคล และ

ได้ระลึกว่าความรุนแรงและการคุกคามยังมีผลต่อคุณภาพของบริการสาธารณะและบริการของเอกชน และอาจกีดกันบุคคล โดยเฉพาะสตรีจากการเข้าถึงบริการดังกล่าว และคงอยู่และก้าวหน้าในตลาดแรงงาน และ

ได้คำนึงว่าความรุนแรงและการคุกคามไม่สอดคล้องกับการส่งเสริมวิสาหกิจที่ยั่งยืน และมีผลกระทบในทางลบต่อการบริหารจัดการงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน การมีส่วนร่วมของแรงงาน ชื่อเสียงของวิสาหกิจ และผลิตภาพ และ

ได้ตระหนักว่าความรุนแรงและการคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศสภาพส่งผลต่อสตรีและเด็กผู้หญิงอย่างไม่เป็นธรรม และได้ตระหนักว่าวิธีการที่ครอบคลุม บูรณาการ และตอบสนองต่อความแตกต่างของเพศสภาพซึ่งจัดการกับต้นเหตุและปัจจัยความเสี่ยง รวมถึงลักษณะเฉพาะของเพศสภาพ รูปแบบที่หลากหลายและทับซ้อนกันของการเลือกปฏิบัติ และความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศ จำเป็นต่อการยุติความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน และ

ได้คำนึงว่าความรุนแรงในครอบครัวอาจมีผลต่อการจ้างงาน ผลิตภาพ อาชีวอนามัยและความปลอดภัย และคำนึงว่ารัฐบาล องค์การนายจ้างและลูกจ้างและตลาดแรงงานอาจช่วยได้ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของมาตรการอื่นๆ ในการกำหนด ตอบสนองและจัดการกับผลกระทบของความรุนแรงในครอบครัว และ

ได้ตกลงกันเรื่องการรับรองข้อเสนอบางประการที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน ซึ่งเป็นหัวข้อที่ห้าของวาระการประชุมของสมัชชาการประชุมนี้ และ

ได้กำหนดว่าข้อเสนอนี้จะต้องอยู่ในรูปของอนุสัญญาระหว่างประเทศ

ได้รับรองอนุสัญญาต่อไปนี้ ซึ่งเรียกว่าอนุสัญญาว่าด้วยความรุนแรงและการคุกคาม ค.ศ. 2019 เมื่อวันที่ยี่สิบเอ็ด เดือนมิถุนายน ของปีคริสต์ศักราชสองพันสิบเก้า

ส่วนที่ 1 คำนินยาม

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 หรือมีผลกระทบต่อบุคคลเพศ หรือเพศสภาพกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะอย่างไม่เป็นธรรม และรวมถึงการคุกคามทางเพศ

2. ภายใต้อนุวรรค (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 ไม่ว่าจะเป็นภาคเอกชนหรือภาครัฐ ทั้งในเศรษฐกิจในระบบและนอกระบบ และไม่ว่าจะอยู่ในเมืองหรือชนบท

ข้อ 3

อนุสัญญานี้ใช้บังคับกับความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงานที่เกิดขึ้นในช่วงที่เกี่ยวข้องกับ หรือเกิดขึ้นจากการทำงาน:

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

ส่วนที่ 3 หลักการสำคัญ

ข้อ 4

1. ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศที่ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญานี้ต้องเคารพ ส่งเสริม และตระหนักถึงสิทธิของบุคคลทุกคนในโลกแห่งการทำงานที่ปราศจากความรุนแรงและการคุกคาม
2. ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศจะต้องกำหนดวิธีการที่ครอบคลุม บูรณาการ และตอบสนองต่อความแตกต่างทางเพศสภาพเพื่อการป้องกันและขจัดความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน โดยสอดคล้องกับกฎหมายภายในประเทศและสถานการณ์โดยมีการหารือกับผู้แทนองค์กรนายจ้างและผู้แทนองค์กรลูกจ้าง วิธีการดังกล่าวควรพิจารณาถึงความรุนแรงและการคุกคามที่มีบุคคลภายนอกเกี่ยวข้อง หากเป็นไปได้ และรวมถึง
 - (ก) การห้ามความรุนแรงและการคุกคามในกฎหมาย
 - (ข) การรับประกันว่านโยบายที่เกี่ยวข้องมีการกล่าวถึงความรุนแรงและการคุกคาม
 - (ค) การปรับใช้นโยบายที่ครอบคลุมเพื่อมีมาตรการในการป้องกันและต่อต้านความรุนแรงและการคุกคาม
 - (ง) การสร้างหรือการเสริมความเข้มแข็งของการบังคับใช้และกลไกการกำกับดูแล
 - (จ) การรับประกันว่าผู้เสียหายสามารถเข้าถึงการเยียวยาและการสนับสนุน
 - (ฉ) การกำหนดบทลงโทษ
 - (ช) การพัฒนาเครื่องมือ แนวทาง การศึกษาและฝึกอบรม และการสร้างความตระหนักในรูปแบบที่สามารถเข้าถึงได้ตามที่เหมาะสม และ

(ซ)

การรับประกันว่ามีวิธีการที่มีประสิทธิผลในการสอดส่องและสืบสวนสอบสวนคดีความรุนแรงและการคุกคาม รวมถึงผ่านทางพนักงานตรวจแรงงานหรือหน่วยงานที่มีอำนาจอื่น

3. ในการกำหนดและนำไปใช้ซึ่งวิธีการที่อ้างถึงในวรรค 2 ของข้อนี้

ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศต้องตระหนักถึงความแตกต่างและบทบาทและหน้าที่อื่นของรัฐบาล

และนายจ้างและลูกจ้าง และองค์การนายจ้างและลูกจ้าง

โดยพิจารณาถึงสภาพและขอบเขตของอำนาจหน้าที่ที่ประกอบด้วย

ข้อ 5

เพื่อวัตถุประสงค์ในการป้องกันและขจัดความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน

ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศต้องเคารพ ส่งเสริม และตระหนักถึงหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในที่ทำงาน ได้แก่ เสรีภาพในการสมาคมและการยอมรับสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม

การจัดแรงงานบังคับหรือแรงงานเกณฑ์

การยกเลิกแรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพและการจัดการเลือกปฏิบัติในเรื่องการจ้างงานและอาชีพ

รวมถึงการส่งเสริมให้เกิดงานที่มีคุณค่า

ข้อ 6

ให้ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศออกกฎหมาย ระเบียบ

นโยบายที่รับประกันในสิทธิในความเท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ

รวมถึงสำหรับแรงงานสตรี ลูกจ้างและบุคคลอื่นที่อยู่ในกลุ่มเปราะบาง

ในสถานการณ์ความเปราะบางที่ได้รับผลอย่างไม่เป็นธรรมจากความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน

ส่วนที่ 4 การคุ้มครองและการป้องกัน

ข้อ 7

เพื่อให้สอดคล้องกับข้อ 1 และปราศจากอคติใดๆ

ประเทศสมาชิกโดยไม่กระทบกระเทือนถึงและโดยเป็นไปตามข้อ 1

ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศต้องออกกฎหมายและระเบียบรับรอง

เพื่อกำหนดและห้ามความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน
รวมถึงความรุนแรงและการคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศสภาพ

ข้อ 8

ให้ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศดำเนินมาตรการที่เหมาะสมในการป้องกันความรุนแรงและการคุกคาม
ในโลกแห่งการทำงาน รวมถึง

(ก) การตระหนักถึงบทบาทสำคัญของพนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐในกรณีของเศรษฐกิจนอกระบบ

(ข) การปรึกษากับองค์กรนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง และโดยวิธีการต่างๆ

ในการระบุภาคธุรกิจหรืออาชีพและการทำงานที่แรงงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องที่อาจประสบกับความรุนแรงและการคุกคามมากกว่าภาคธุรกิจอื่น และ

(ค) ดำเนินมาตรการเพื่อคุ้มครองบุคคลนั้นอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 9

ให้ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศออกกฎหมายและระเบียบที่กำหนดให้นายจ้างดำเนินการตามสมควรและได้สัดส่วนกับระดับการควบคุมเพื่อป้องกันความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน รวมถึงความรุนแรงและการคุกคามที่เกี่ยวกับเพศ เท่าที่ทำได้ตามสมควร และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง

(ก) กำหนด และน่านโยบายว่าด้วยความรุนแรงและการคุกคามในที่ทำงานไปใช้

โดยมีการหารือกับแรงงานและผู้แทน

(ข)

พิจารณาความรุนแรงและการคุกคามและความเสี่ยงทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

(ค) ระบุอันตรายและประเมินความเสี่ยงต่อความรุนแรงและการคุกคาม

โดยให้แรงงานและผู้แทนมีส่วนร่วม และดำเนินการเพื่อป้องกันและควบคุมเรื่องดังกล่าว และ

(ง) ให้ข้อมูลและฝึกอบรมแรงงานและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

ในรูปแบบที่สามารถเข้าถึงได้ตามความเหมาะสม ในเรื่องอันตรายที่พบ

ความเสี่ยงต่อความรุนแรงและการคุกคาม และมาตรการป้องกันและความคุ้มครองที่เกี่ยวข้อง

รวมถึงเรื่องสิทธิและหน้าที่ของแรงงานและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับนโยบายที่กล่าวถึงในอนุวรรค (ก)

ของข้อนี้

ส่วนที่ 5 การบังคับใช้และการเยียวยาความเสียหาย

ข้อ 10

ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศต้องดำเนินมาตรการที่เหมาะสมในการ

(ก)

สอดคล้องและบังคับใช้กฎหมายและระเบียบภายในประเทศที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน

(ข) รับประกันว่าการเข้าถึงการเยียวยาความเสียหายที่เหมาะสมและมีประสิทธิผล

รวมถึงมีกลไกและกระบวนการสำหรับรายงานและการยุติข้อพิพาท ที่ปลอดภัย เป็นธรรม และมีประสิทธิผล ในกรณีของความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน เช่น

(1) กระบวนการร้องเรียนและสืบสวนสอบสวน

รวมถึงกลไกการระงับข้อพิพาทในระดับที่ทำงานตามที่เหมาะสม

(2) กลไกระงับข้อพิพาทภายนอกที่ทำงาน

(3) ศาลหรือศาลชำนาญพิเศษ

(4) ให้ความคุ้มครองผู้ร้องเรียน ผู้เสียหาย พยาน และผู้ให้เบาะแสจากการตกเป็นผู้เสียหาย และ

(5) มาตรการสนับสนุนทางกฎหมาย สังคม การแพทย์และการดูแลสุขภาพสำหรับผู้ร้องเรียนและผู้เสียหาย

(ค)

คุ้มครองความเป็นส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องและรักษาความลับในขอบเขตที่เป็นไปได้และตามที่เหมาะสม

และรับประกันว่าข้อกำหนดเรื่องความเป็นส่วนตัวและการรักษาความลับไม่ถูกใช้ในทางที่ผิด

(ง) กำหนดบทบังคับตามที่เหมาะสมในกรณีของความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน

(จ)

กำหนดว่าผู้เสียหายจากความรุนแรงและการคุกคามทางกบฏในโลกแห่งการทำงานสามารถเข้าถึงการร้องเรียนและกลไกการระงับข้อพิพาท การสนับสนุน

บริการและการเยียวยาที่ตอบสนองต่อความแตกต่างทางเพศสภาพที่ปลอดภัยและมีประสิทธิผล

(ฉ) ตระหนักถึงผลของความรุนแรงในครอบครัว

และบรรเทาผลของความรุนแรงในครอบครัวในโลกแห่งการทำงานตามที่ได้ทำตามสมควร

(ช)

รับประกันว่าแรงงานมีสิทธิออกจากสถานการณ์ที่ทำงานซึ่งตนมีเหตุอันควรเชื่อได้ว่ามีภัยอันตรายที่ใกล้จะถึงและร้ายแรงต่อชีวิต สุขภาพอนามัย หรือความปลอดภัย

สืบเนื่องจากความรุนแรงและการคุกคามโดยปราศจากผลกระทบจากการแก้แค้น
หรือผลกระทบที่ไม่เป็นธรรม และหน้าที่ในการรายงานฝ่ายบริหาร และ

(ซ) รับประกันว่าพนักงานตรวจแรงงานและพนักงานเจ้าหน้าที่อื่นตามที่เหมาะสม

มีอำนาจในการจัดการกับความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน

รวมถึงการออกคำสั่งกำหนดข้อบังคับที่ใช้ได้ทันทีและคำสั่งให้หยุดทำงานในกรณีที่มีภัยอันตรายที่ใกล้
จะถึง ต่อชีวิต 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 หรือเครื่องมืออื่นในรูปแบบที่เข้าถึงได้ตามความเหมาะสม
เกี่ยวกับความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน

รวมถึงความรุนแรงและการคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศสภาพ และ

(ค) มีการดำเนิน โครงการริเริ่ม รวมถึงโครงการรณรงค์เพื่อสร้างความตระหนักรู้

ส่วนที่ 7 วิธีการนำไปปฏิบัติ

ข้อ 12

ให้นำบทบัญญัติแห่งอนุสัญญาฉบับนี้มาใช้บังคับโดยวิธีทางกฎหมายและกฎระเบียบภายในประเทศ
โดยทางข้อตกลงร่วมหรือมาตรการอื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวปฏิบัติภายในประเทศ รวมถึง

การขยายขอบเขตหรือปรับปรุงมาตรการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
เพื่อครอบคลุมถึงความรุนแรงและการคุกคาม และพัฒนามาตรการเฉพาะหากจำเป็น

บทบัญญัติท้าย

ข้อ 13

การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้อย่างเป็นทางการต้องแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศเพื่อการขึ้นทะเบียน

ข้อ 14

1. อนุสัญญาฉบับนี้ มีผลผูกพันเฉพาะกับประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งได้ให้สัตยาบันที่มีการจดทะเบียน กับผู้อำนวยการใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศแล้ว
2. อนุสัญญาฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ภายหลังจากเวลาสิบสองเดือน นับจากวันที่ประเทศสมาชิกสองประเทศ ได้ให้สัตยาบันที่มีการขึ้นทะเบียนกับผู้อำนวยการใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศแล้ว
3. หลังจากนั้น อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้กับประเทศสมาชิกใดๆ ภายหลังจากเวลาสิบสองเดือน นับจากวันที่การให้สัตยาบันของประเทศสมาชิคนั้น มีการจดทะเบียนแล้ว

ข้อ 15

1. ประเทศสมาชิกซึ่งได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ อาจบอกเลิกการให้สัตยาบันได้ เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาสิบปี นับแต่วันแรกที่อนุสัญญามีผลบังคับใช้ โดยแจ้งต่อผู้อำนวยการใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อการจดทะเบียน การบอกเลิกการให้สัตยาบันดังกล่าวจะไม่มีผลจนกว่าจะพ้นระยะเวลาหนึ่งปี นับแต่วันที่มีการจดทะเบียน
2. ประเทศสมาชิกซึ่งให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้และไม่ได้ใช้สิทธิในการบอกเลิกการให้สัตยาบัน ตามสิทธิในข้อนี้ ภายในปีที่ถัดจากการสิ้นสุดลงของระยะเวลาสิบปี ตามที่อ้างถึงในวรรคแรก จะมีผลผูกพันกับอนุสัญญาฉบับนี้ต่อไปอีกเป็นระยะเวลาสิบปี และหลังจากนั้นอาจบอกเลิกการให้สัตยาบันภายในหนึ่งปีของช่วงระยะเวลาสิบปีตามข้อกำหนดในข้อนี้

ข้อ 16

1. ผู้อำนวยการใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ
ต้องแจ้งต่อประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทุกประเทศ
ถึงการให้สัตยาบันและการบอกเลิกการให้สัตยาบันทั้งหมดที่ได้รับแจ้งจากประเทศสมาชิก

2.
เมื่อมีการแจ้งให้ประเทศสมาชิกทราบถึงการจดทะเบียนลำดับที่สองของการให้สัตยาบันอนุสัญญาที่ได้รับแจ้งจากประเทศสมาชิกผู้อำนวยการใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ
จะต้องระบุนวันที่อนุสัญญามีผลบังคับใช้ด้วย

ข้อ 17

ผู้อำนวยการใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ต้องแจ้งไปยังเลขาธิการแห่งสหประชาชาติ
เพื่อการขึ้นทะเบียนตามข้อ 102 ของกฎบัตรสหประชาชาติ
ถึงรายละเอียดโดยสมบูรณ์ของการให้สัตยาบันอนุสัญญาและการเพิกถอนสัตยาบันทั้งหมดที่จดทะเบียนแล้ว
ตามบทบัญญัติในข้อข้างต้น

ข้อ 18

เมื่อใดก็ตามที่พิจารณาแล้ว เห็นว่ามีความจำเป็น
คณะประสานการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศต้องนำเสนอรายงานเรื่องการมีผลปฏิบัติของอนุสัญญาฉบับนี้ต่อที่ประชุมใหญ่
และต้องตรวจสอบถึงความประสงค์ที่จะบรรจุเรื่องการพิจารณาแก้ไขอนุสัญญาทั้งหมดหรือแต่บางส่วนเข้า
ไว้ในระเบียบวาระของการประชุมใหญ่

ข้อ 19

1. หากที่ประชุมใหญ่รับรองอนุสัญญาฉบับใหม่ที่แก้ไขอนุสัญญาฉบับนี้
เว้นแต่อนุสัญญาฉบับใหม่ได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

(ก)

ให้การให้สัตยาบันอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่ของประเทศสมาชิกมีผลเป็นการประกาศยกเลิกอนุสัญญาฉบับนี้โดยทันที และไม่ต้องคำนึงบทบัญญัติข้อ 15 ข้างต้น
และเมื่ออนุสัญญาที่แก้ไขใหม่มีผลบังคับใช้

(ข) นับแต่วันที่อนุสัญญาที่แก้ไขใหม่มีผลบังคับใช้

ต้องยุติการเปิดให้ประเทศสมาชิกให้สัตยาบันอนุสัญญานี้

2. ไม่ว่ากรณีใดๆ อนุสัญญานี้ต้องมีผลบังคับใช้ตามปกติ ทั้งด้านรูปแบบและเนื้อหา สำหรับประเทศสมาชิกทั้งหลายที่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้แล้ว แต่ยังไม่ได้ออกให้สัตยาบันอนุสัญญาที่แก้ไขใหม่

ข้อ 20

ต้นฉบับของอนุสัญญานี้ที่เป็นภาษาอังกฤษและฝรั่งเศสมีผลบังคับใช้เท่าเทียมกัน

ข้อแนะนำที่ 206

ข้อแนะ

ว่าด้วยการจัดความรุนแรง

และการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน ค.ศ.2019 (ฉบับที่ 206)

อารัมภบท

การประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

จัดขึ้น ณ นครเจนีวา โดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และได้ประชุมกัน

(ครบรอบร้อยปี)เป็นสมัยที่หนึ่งร้อยแปด เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน ค.ศ. 2019 และ

ได้รับรองอนุสัญญาว่าด้วยความรุนแรงและการคุกคาม ค.ศ. 2019 และ

ได้พิจารณาเมื่อได้มีการรับรองข้อเสนอบางประการที่เกี่ยวข้องด้วยความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่ง

การทำงาน ซึ่งเป็นวาระที่ห้าของวาระการประชุม และ

ได้กำหนดว่าข้อเสนอเหล่านี้ต้องอยู่ในรูปแบบของข้อแนะ

เสริมอนุสัญญาว่าด้วยความรุนแรงและการคุกคาม ค.ศ. 2019

จึงได้รับรองข้อแนะต่อไปนี้ เมื่อวันที่สิบเอ็ด มิถุนายน สองพันสิบเก้า

ซึ่งอาจเรียกว่าข้อแนะว่าด้วยความรุนแรงและการคุกคาม ค.ศ. 2019

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

1. หลักการสำคัญ

2. ในการกำหนดและการนำไปใช้ซึ่งวิธีการที่ครอบคลุม บูรณาการ และตอบสนองต่อความแตกต่างของเพศสภาพ ตามที่อ้างถึงในข้อ 4 วรรค 2 ของอนุสัญญา ประเทศสมาชิกควรกล่าวถึงความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงานในกฎหมายแรงงานและการจ้างงาน ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ความเท่าเทียมกันและการไม่เลือกปฏิบัติ และในกฎหมายอาญาตามที่เหมาะสม

3. ประเทศสมาชิกควรรับประกันว่าแรงงานและลูกจ้างทั้งหมด รวมถึงทุกภาคส่วน อาชีพ และงานที่มีแนวโน้มเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงและความรุนแรงและการคุกคาม มีเสรีภาพในการสมาคมอย่างเต็มที่ และรับประกันในการตระหนักถึงสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมตามอนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ. 1948 (ฉบับที่ 87)

และอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. 1949 (ฉบับที่ 98)

4. ประเทศสมาชิกควรดำเนินมาตรการที่เหมาะสม เพื่อ

(ก) ส่งเสริมการยอมรับสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมในทุกระดับ

ในฐานะที่เป็นวิธีการในการป้องกันและจัดการกับความรุนแรงและการคุกคาม

และลดผลกระทบของความรุนแรงในครอบครัวในโลกแห่งการทำงาน ในขอบเขตที่เป็นไปได้ และ

(ข)

สนับสนุนการเจรจาต่อรองร่วมผ่านการเก็บและเผยแพร่ข้อมูลว่าด้วยทิศทางและแนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องของกระบวนการเจรจาต่อรองและเนื้อหาของข้อตกลงร่วม

5. ประเทศสมาชิกควรรับประกันว่าบทบัญญัติว่าด้วยความรุนแรงและการคุกคามในกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายภายในประเทศ

มีการพิจารณาถึงตราสารความเท่าเทียมและการไม่เลือกปฏิบัติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ รวมถึงอนุสัญญาว่าด้วยคำตอบแทนที่เท่าเทียมกัน (ฉบับที่ 100) และข้อแนะ (ฉบับที่ 90) ค.ศ. 1951

และอนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) (ฉบับที่ 111) และข้อแนะ (ฉบับที่ 111) ค.ศ. 1958 และตราสารที่เกี่ยวข้องอื่น

2. การคุ้มครองและการป้องกัน

6. บทบัญญัติเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยว่าด้วยความรุนแรงและการคุกคามในกฎหมายระเบียบ

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

7. ประเทศสมาชิกควรกำหนดในกฎหมายและระเบียบตามสมควรว่าลูกจ้างและผู้แทนควรมีส่วนในการกำหนด นำไปใช้ และตรวจสอบติดตามนโยบายในที่ทำงานที่อ้างถึงในข้อ 9(ก) ของอนุสัญญา และนโยบายดังกล่าวควร

(ก) กำหนดว่าความรุนแรงและการคุกคามไม่อาจยอมรับได้

(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 คนใจ และสมาชิกของชุมชน และ

(ค) เกิดจากการเลือกปฏิบัติ ความสัมพันธ์ของการให้อำนาจโดยมิชอบ และบรรทัดฐานทางเพศสภาพ วัฒนธรรม และสังคมที่สนับสนุนความรุนแรงและการคุกคาม

9.

ประเทศสมาชิกควรกำหนดมาตรการที่เหมาะสมสำหรับภาคส่วนหรืออาชีพและการจัดการงานที่มีแนวโน้มเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงและความรุนแรงและการคุกคามมากกว่า เช่น งานกลางคืน การทำงานที่แยกกับผู้อื่น งานด้านสุขภาพ การบริการ งานบริการสังคม งานฉุกเฉิน งานบ้าน งานด้านการขนส่ง การศึกษาหรือธุรกิจบันเทิง

10. ประเทศสมาชิกควรใช้มาตรการทางกฎหมายหรือมาตรการอื่นเพื่อคุ้มครองป้องกันแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานข้ามชาติสตรี จากความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน โดยไม่คำนึงถึงสถานะการย้ายถิ่น ในประเทศต้นทาง ประเทศทางผ่าน และประเทศปลายทาง เท่าที่จะเป็นไปได้

11. ในการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงจากเศรษฐกิจนอกระบบเป็นเศรษฐกิจในระบบ ประเทศสมาชิกควรให้ทรัพยากรและความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างและนายจ้าง และสมาคมนายจ้างและลูกจ้างในเศรษฐกิจนอกระบบ เพื่อป้องกันและจัดการกับความรุนแรงและการคุกคามในเศรษฐกิจนอกระบบ

12.

ประเทศสมาชิกควรรับประกันว่ามาตรการป้องกันความรุนแรงและการคุกคามจะไม่ส่งผลให้เป็นการจำกัดการเข้าร่วมหรือการไม่เข้าร่วมของสตรีและกลุ่มที่อ้างถึงในข้อ 6 ของอนุสัญญา ในงาน 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.

การร้องเรียนและกลไกระงับข้อพิพาทสำหรับความรุนแรงและการคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศสภาพที่อ้างถึงในข้อ

10 (จ) ของอนุสัญญาควรรวมถึงมาตรการ เช่น

- (ก) ศาลที่มีความชำนาญในเรื่องความรุนแรงและการคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศสภาพ
- (ข) กระบวนการที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
- (ค) คำแนะนำและความช่วยเหลือทางกฎหมายสำหรับผู้ร้องเรียนและผู้เสียหาย
- (ง) แนวทางและแหล่งข้อมูลอื่นที่มีอยู่และเข้าถึงได้ในภาษาที่มีการพูดกันอย่างกว้างขวางในประเทศ
- (จ) การผลกระทบการพิสูจน์ ตามกระบวนการพิจารณาอื่นนอกจากกระบวนการพิจารณาในทางอาญา

17. การสนับสนุน

การบริการและการเยียวยาผู้เสียหายของความรุนแรงและการคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศสภาพที่อ้างถึงในข้อ 10 (จ)

ของอนุสัญญาควรรวมถึงมาตรการ เช่น

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

(ข) หน่วยตำรวจพิเศษ หรือเจ้าพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมพิเศษในการสนับสนุนผู้เสียหาย

18.

มาตรการที่เหมาะสมในการบรรเทาผลกระทบของความรุนแรงในครอบครัวในโลกแห่งการทำงานที่อ้างอิงในข้อ 10 (ข) ของอนุสัญญาควรรวมถึง

(ก) การลาสำหรับผู้เสียหายจากความรุนแรงในครอบครัว

(ข) การจัดการงานที่ยืดหยุ่นและการให้ความคุ้มครองผู้เสียหายจากความรุนแรงในครอบครัว

(ค) ความคุ้มครองชั่วคราวต่อการเลิกจ้างผู้เสียหายจากความรุนแรงในครอบครัว ตามที่เหมาะสม

เว้นแต่มีเหตุที่ไม่เกี่ยวข้องกับความรุนแรงในครอบครัวและผลที่ตามมาจากความรุนแรงในครอบครัว

(ง) การนำความรุนแรงในครอบครัวมาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินความเสี่ยงในที่ทำงาน

(จ) ระบบส่งต่อมาตรการบรรเทาความรุนแรงในครอบครัวของสาธารณะ ถ้ามี และ

(ฉ) การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับผลของความรุนแรงในครอบครัว

19.

ผู้กระทำความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงานควรรับผิดชอบและได้รับคำปรึกษาหรือมาตรการอื่นตามที่เหมาะสม เพื่อป้องกันการเกิดเหตุการณ์ความรุนแรงและการคุกคามซ้ำ และเพื่อช่วยให้สามารถกลับเข้าไปทำงานตามที่เหมาะสม

20. พนักงานตรวจแรงงานและเจ้าพนักงานของหน่วยงานที่มีอำนาจอื่นตามสมควรควรผ่านการฝึกอบรมที่ตอบสนองต่อความแตกต่างทางเพศสภาพเพื่อการระบุและจัดการกับความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน รวมถึงอันตรายและความเสี่ยงทางจิตสังคม ความรุนแรงและการคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศสภาพ และการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มแรงงานบางกลุ่ม

21. หน้าที่และอำนาจของหน่วยงานภายในประเทศที่รับผิดชอบในการตรวจแรงงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยและความเท่าเทียมและการไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงความเท่าเทียมทางเพศควรครอบคลุมถึงความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน

ประเทศสมาชิกควรพยายามเก็บและตีพิมพ์สถิติความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน โดยแบ่งตามเพศ 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

(ค)

ประมวลหลักปฏิบัติและเครื่องมือประเมินความเสี่ยงต้นแบบว่าด้วยความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน ทั้งโดยทั่วไปและเฉพาะภาคส่วน

ซึ่งพิจารณาถึงสถานการณ์เฉพาะของแรงงานและบุคคลอื่นที่อยู่ในกลุ่มที่อ้างถึงในข้อ 6 ของอนุสัญญา

(ง) การรณรงค์สร้างความตระหนักรู้แก่สาธารณะในภาษาต่างๆ ที่มีอยู่ในประเทศ

รวมถึงภาษาของแรงงานข้ามชาติที่อาศัยอยู่ในประเทศว่าความรุนแรงและการคุกคามเป็นสิ่งที่ไม่สามารถยอมรับได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรุนแรงและการคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศสภาพ

และที่กล่าวถึงทัศนคติของสังคมที่ก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติและป้องกันการติตราผู้เสียหาย ผู้ร้องเรียน พยาน และผู้ให้เบาะแส

(จ) หลักสูตรและเนื้อหาการสอนว่าด้วยความรุนแรงและการคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศสภาพ

รวมถึงความรุนแรงและการคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศสภาพในทุกระดับการศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ ในแนวทางเดียวกับกฎหมายและสถานการณ์ภายในประเทศ

- (ก) เนื้อหาสำหรับนักข่าวและบุคคลกรสื่ออื่นว่าด้วยความรุนแรงและการคุกคามด้วยเหตุแห่งเพศสภาพ รวมถึงสาเหตุและปัจจัยเสี่ยงที่เป็นรากฐาน โดยเคารพถึงอิสรภาพและเสรีภาพในการแสดงออก
- (ข) การรณรงค์สาธารณะที่มุ่งไปที่การส่งเสริมความปลอดภัย สุขอนามัย และที่ทำงานที่ปลอดภัยกันและปราศจากความรุนแรงและการคุกคาม