

ความรุนแรงและการ คุกคาม

ในโลกแห่ง
การทำงาน



คู่มือการฝึกอบรมสหภาพแรงงานเกี่ยวกับอนุสัญญา
องค์การแรงงาน

ระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 190

และข้อเสนอแนะ 206

สารบัญ	
--------	--

27 **แผนข้อมูล**

28 **แผนกิจกรรม** / มันเปลี่ยนชีวิตได้" ไม่ใช่แค่สไลด์แกน

29 **กรณีของแมรี**

30 **หนวากการเรียนรู้ที่** *s/*

อนัสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

ฉบับที่ 190 และข้อเสนอแนะ 206

ว่าด้วยความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการ

ทำงาน

- มันคืออะไร?

- C190 และ R206 บอกว่าอย่างไร?

36 **แผนกิจกรรม** เรารู้อะไรเกี่ยวกับ C190

และเหตุใดมันจึงสำคัญมาก?

- กิจกรรมที่ 1

- กิจกรรมที่ 2

37 **แผนข้อมูล** / บรรณานุกรมและแหล่งข้อมูล

คำนำ

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 190 และข้อเสนอแนะ 206 เป็นเรื่องสำคัญในการต่อสู้เพื่อขจัดความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน และเป็นความสำเร็จของขบวนการสหภาพแรงงาน โดยเฉพาะกลุ่มสหภาพแรงงานสตรีที่พวกเขาส่งเสริมต่อสู้ และโน้มน้าวให้มีการยอมรับอนุสัญญานี้ โดยยึดถือข้อความอันชัดเจนที่ว่า: ความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงานเป็นสิ่งที่ไม่สามารถยอมรับได้

ตามสถิติของสหประชาชาติ ผู้หญิง 736 ล้านคนทั่วโลกถูกกระทำ ความรุนแรงทางร่างกายและ/หรือทางเพศจากคู่สามีภรรยา ผู้ที่ไม่ใช่คู่สามีภรรยา หรือจากทั้งสองอย่าง อย่างน้อยหนึ่งครั้งในชีวิต และแม้ว่า 158 ประเทศได้ผ่านกฎหมายเกี่ยวกับความรุนแรงในครอบครัว และอีก 141 ประเทศมีกฎหมายเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในการจ้างงาน แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าประเทศเหล่านี้ได้ปฏิบัติตามมาตรฐานและข้อเสนอแนะระหว่างประเทศ หรือมีการนำมาตราฐานและข้อเสนอแนะไปใช้และได้รับการบังคับใช้

C190 สามารถเปลี่ยนชีวิตได้เพราะเป็นครั้งแรกในประวัติศาสตร์ที่อนุสัญญาได้รับรองสิทธิของทุกคนในโลกแห่งการทำงานให้ปราศจากความรุนแรงและการคุกคามซึ่งรวมถึงการถูกเฝ้าติดตาม ความรุนแรงทางเพศ และความรุนแรงในครอบครัว (ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้ที่ได้รับผลกระทบ)

แม้ว่าสหภาพแรงงานจะผลักดันให้มีการให้สัตยาบันในประเทศต่าง ๆ มากขึ้นเรื่อย ๆ แต่เราก็ไม่ควรรอที่จะใช้มัน สหภาพแรงงานสามารถใช้ C190 ในข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วมและข้อตกลงระดับโลกเพื่อผลักดันให้มีการคุ้มครองแรงงานที่ดีขึ้น สหภาพแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหา และเราต้องการให้ข้อตกลงนี้กลายเป็นเครื่องมือที่ได้รับการยอมรับทั่วโลกในการใช้ต่อสู้กับความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน

คู่มือนี้สรุปเทคนิคและกิจกรรมสำหรับสหภาพแรงงานเพื่อให้เป็นผู้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงต่อไป แผนกโอกาสที่เท่าเทียมกันของ UNI เชื่อว่าการให้ข้อมูลโดยเท่าเทียมกันและการฝึกอบรมพนักงานให้มากขึ้นเป็นกุญแจสำคัญในการส่งเสริมผู้นำสหภาพแรงงาน ผู้ที่จะระดมจำนวนคนในการต่อสู้ครั้งนี้ให้มากขึ้น เราจำเป็นต้องฝึกอบรมผู้คนให้มากขึ้นเพื่อช่วยขจัดอคติแบบแผนและโครงสร้างอำนาจ เพื่อสร้างสถานที่ทำงานที่มีความเสมอภาค ทั้งถึงปลอดภัยขึ้น และน่าไว้วางใจมากขึ้น ในระยะสั้นคือเพื่อสร้างสังคมที่ยุติธรรมและเท่าเทียมกันมากขึ้น

เวอร์นิกา เฟร์นันเดซ เมนเดซ
หัวหน้าแผนกโอกาสที่เท่าเทียมกัน
สหภาพสากล UNI

1 - ชื่อเรื่องจริงและตัวเลข: การยุติความรุนแรงต่อสตรี องค์การสหประชาชาติ <https://www.unwomen.org/>

บทนำ

ความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงานถือเป็นการใช้อำนาจโดยมิชอบ

ความรุนแรงและการคุกคามส่งผลกระทบต่อผู้คนโดยเฉพาะในงานที่ล่อแหลม

ผู้ที่ถูกจำกัดการเข้าถึงสิทธิของตนเองในด้านต่าง ๆ เช่น เสรีภาพในการรวมกลุ่ม การต่อรอง งานที่มีคุณค่า การไม่เลือกปฏิบัติ และการเข้าถึงความยุติธรรม

ผู้หญิงเป็นตัวแทนของการแสดงออกที่ไม่สมส่วนในกลุ่มเหล่านี้ ซึ่งเป็นผลมาจากความสัมพันธ์อำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน ค่าจ้างที่ต่ำ งานที่ล่อแหลม และเงื่อนไขอื่น ๆ ที่เพิ่มความเปราะบาง ทำให้พวกเขาต้องเผชิญกับความรุนแรงมากขึ้น

การรับรองอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 190 และข้อเสนอแนะ

206 มีความสำคัญทางประวัติศาสตร์เพราะมันเป็นเครื่องมือสากลชิ้นแรก

ที่รักษาสีของทุกคน

ในโลกแห่งการทำงานให้ปราศจากความรุนแรงและการคุกคาม ซึ่งรวมถึงการคุกคามทางเพศ ความรุนแรงทางเพศ และความรุนแรงในครอบครัว

คู่มือนี้ออกแบบมาสำหรับการประชุมเชิงปฏิบัติการหรือกิจกรรมการฝึกอบรมเป็นเวลา 2 วัน

และเช่นเดียวกับเนื้อหาทั้งหมดที่เผยแพร่โดยแผนก

คู่มือนี้จะเชื่อมโยงกับเอกสารและการณรงค์อื่น ๆ

ที่ดำเนินการต่อเนื่องมานานกว่าศตวรรษ

วัตถุประสงค์ของเราคือให้สหภาพแรงงานนำเนื้อหาไปสร้างมันให้เป็นของตนเองและใช้ทั้งหมดหรือบางส่วน ไม่ว่าจะเป็นโปรแกรม

การประชุมเชิงปฏิบัติการ วิดีทัศน์ การรณรงค์ หรือกิจกรรมการเผยแพร่ การส่งเสริม และการฝึกอบรมอื่น ๆ

ที่มุ่งเป้าไปที่สมาชิก ผู้ฝึกสอน ผู้นำ

หรือตัวแทนตามความต้องการของแต่ละท้องถิ่นและของแต่ละองค์กร

ดังนั้น

แม้ว่าคู่มือจะมุ่งเน้นไปที่อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

(ILO) ฉบับที่ 190

แต่ก็มีแหล่งข้อมูลและการเชื่อมโยงไปยังโครงการอื่น ๆ

ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือสำหรับผู้ฝึกอบรมในการเจาะลึกประเด็นเฉพาะหรือดำเนินโครงการที่กว้างขึ้นได้



“สหภาพแรงงานต่อสู้อย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยเพื่อให้ได้รับอนุสัญญานี้ เมื่อมันมีผลบังคับใช้แล้ว เราต้องแน่ใจว่ามีประเทศต่าง ๆ มีการให้สัตยาบันมากขึ้นและมีการนำไปใช้อย่างเหมาะสม ยังมีหนทางอีกยาวไกลที่ต้องดำเนินการ และสหภาพแรงงานจำเป็นต้องได้รับความรู้ที่จำเป็นซึ่งจะช่วยให้สามารถนำอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 190 และข้อเสนอแนะฉบับที่ 206 ไปปฏิบัติได้ เพื่อให้คนทำงานทุกคนได้ใช้ชีวิตในโลกที่ปราศจากความรุนแรงและการคุกคาม

คริสตี้ ฮอฟฟ์แมน

วัตถุประสงค์ ของคู่มือ

- ฝึกอบรมและให้ความรู้แก่สมาชิกเกี่ยวกับความรุนแรงและการคุกคามในสถานที่ทำงาน และรู้วิธีของพวกเขาคืออะไร
- อธิบายขอบเขตและความสำคัญของ C190 ประกอบกับข้อเสนอแนะ R206 โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับแรงงานสตรี
- ส่งเสริมให้สหภาพแรงงานใช้เครื่องมือเหล่านี้และร่วมมือกับวาระการเจรจาต่อรองของสหภาพแรงงานและข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วมกัน
- กระตุ้นให้สหภาพแรงงานสนับสนุนงานของสหพันธ์สหภาพสากล (Global Union Federations) ในการเจรจาต่อรองข้อตกลงระดับโลก รวมถึงภาษาที่อิงตามเครื่องมือเหล่านี้ (C190 / R206)
- สร้างสหภาพแรงงานที่เข้มแข็งขึ้น โดยมีสมาชิกที่พร้อมกว่าซึ่งรู้เกี่ยวกับสิทธิของตนและสามารถระดมจำนวนคนที่มากขึ้นเพื่อดำเนินการ

คู่มือนี้ประกอบด้วย

- คำจำกัดความของแนวคิดและหลักการพื้นฐานที่ถูกรวบรวมและถูกใช้ทั้งในอนุสัญญาและข้อเสนอแนะ
- แผ่นข้อมูลสำหรับ / การประชุมเชิงปฏิบัติการ / การประชุม / กิจกรรม
- แผ่นกิจกรรมสำหรับกิจกรรมในสถานที่หรือออนไลน์
- ทรัพยากรเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มเติมเครื่องมือที่มีอยู่เมื่อวางแผนการประชุม การรณรงค์ หรือการฝึกอบรม



หน่วยการเรียนรู้ บทบาทขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เป็นหน่วยงานไตรภาคีแห่งเดียวของสหประชาชาติ ซึ่งหมายความว่ามันเป็นการรวมตัวกันของรัฐบาล นายจ้าง และคนงาน (มีสหภาพแรงงานเป็นตัวแทน)

สหภาพแรงงานและนายจ้างมีคะแนนเสียงเท่ากัน ที่ 25% ส่วนคะแนนเสียง 50% ที่เหลือเป็นของรัฐบาล ซึ่งหมายความว่าสหภาพแรงงานมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการบรรลุมาตรฐานสากลใหม่

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) คืออะไร?

มันเป็นเครื่องมือทางกฎหมายที่ตกลงกันโดยรัฐบาล นายจ้าง และคนงาน เมื่อให้สัตยาบัน (เมื่อรวมอยู่ในกฎหมายของประเทศ) ในประเทศใด มันจะมีผลผูกพันทางกฎหมาย (บังคับ) อนุสัญญานิยามและกำหนดมาตรฐานสากลเกี่ยวกับเสรีภาพในการรวมกลุ่ม สิทธิในการทำงาน สิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง และในกรณีของ C190 ว่าด้วยความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน

ดังนั้น รัฐบาลที่ให้สัตยาบัน C190 จะต้องดำเนินการตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรการที่จำเป็นเพื่อป้องกันและจัดการกับความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน

โดยมีจุดประสงค์เพื่อกำหนดมาตรฐานแรงงาน กำหนดนโยบายระหว่างประเทศ และพัฒนาโครงการเพื่อส่งเสริมงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน

การประชุมแรงงานระหว่างประเทศ (ILC) มีการประชุมกันปีละครั้งเพื่อนำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศให้หม่มาใช้ เช่น อนุสัญญา

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศได้รับการสนับสนุนโดยระบบการตรวจสอบที่เป็นเอกลักษณ์ในระดับสากล และช่วยให้แน่ใจว่าประเทศต่าง ๆ ได้ปฏิบัติตามอนุสัญญาที่พวกเขาได้ให้สัตยาบัน

อย่างไรก็ตาม นี่ไม่ได้ยกเว้นการใช้อนุสัญญา 190 และข้อเสนอแนะ 206 ในข้อตกลงและการเจรจาร่วมกันของเราเพื่อปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงนโยบาย และเสริมสร้างการทำงานของเรากับนายจ้างเพื่อให้แน่ใจได้ว่านโยบายด้านสุขภาพและความปลอดภัยได้รวมถึงความรู้ แรง และการคุกคาม และโดยเฉพาะอย่างยิ่งความรุนแรงบนพื้นฐานทางเพศสภาพเอาไว้ด้วย

จนถึงตอนนี้ ประสบการณ์ของเราคือการให้สัตยาบัน และกระบวนการนำไปปฏิบัติจำเป็นต้องมีการมีส่วนร่วมและมีการเคลื่อนไหวในระดับรากหญ้า ตลอดจนความมุ่งมั่นและความเป็นผู้นำของสตรีนิยม เพื่อให้แน่ใจว่าอนุสัญญานี้จะไม่กลายเป็นเพียงมาตรฐานระหว่างประเทศที่ไม่มีประโยชน์ แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงโลกแห่งการทำงานเพื่อประโยชน์แก่แรงงานสตรี



ทำไม C190

จึงสำคัญมาก?

- เพราะมันคุ้มครองคนงานทุกคนโดยไม่คำนึงถึงสถานะตามสัญญาของพวกเขา นักศึกษาฝึกงาน เด็กฝึกงาน ผู้ฝึกงาน พนักงานที่สิ้นสุดการจ้างงาน อาสาสมัคร และผู้หางาน
- เพราะมันเน้นเรื่องความรุนแรงทางเพศเป็นหลัก ผู้หญิงไม่ควรได้รับผลกระทบจากความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน
- เนื่องจากมันครอบคลุมทุกภาคส่วน: ภาครัฐและเอกชน ชนบทและในเมือง เศรษฐกิจในระบบและนอกระบบ

➤ เนื่องจากขอบเขตของมันคือโลกแห่งการทำงาน ซึ่งครอบคลุมมากกว่าสถานที่ทำงานจริง

➤ และเนื่องจากเป็นครั้งแรกที่มีคำจำกัดความ ขอบเขต และแนวทางที่ชัดเจน ครอบคลุมและบูรณาการ เพื่อป้องกันและจัดการกับความรุนแรงและการคุกคามในที่ทำงานทั่วโลก โดยการกำหนดความรับผิดชอบที่ชัดเจนสำหรับนายจ้างทั้งภาครัฐและเอกชน คนงาน องค์กรและรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง และกำหนดกลยุทธ์ร่วมกันในการทำงานร่วมกัน

แผ่นข้อมูลที่ 1

▶▶ เรานำเสนอหัวข้อ:

- การทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

วิดีโอ <https://www.youtube.com/watch?v=UzrXr5lmLG0> ระยะเวลา 5:30 นาที

ฉบับภาษาอังกฤษ <https://www.youtube.com/watch?v=dq0AxeDxpEI&t=7s>

- อนุสัญญา 190

วิดีโอของ UNI

<https://www.youtube.com/watch?v=aTQIYXbiBnw>

วิดีโอเหล่านี้สามารถใช้เป็นการเปิดกิจกรรมการฝึกอบรมเกี่ยวกับ

โดยแนะนำกลุ่มเป้าหมายให้รู้จักกับแนวคิดพื้นฐานที่จะได้รับการพัฒนาในภายหลัง

C190



หน่วยการเรียนรู้ที่ 2

คำจำกัดความพื้นฐานสำหรับ การเปลี่ยนแปลงโลกแห่งการทำงาน

ดังที่กล่าวไว้ข้างต้น ความสำคัญของอนุสัญญา 190
อยู่ที่การรวมคำจำกัดความที่ชัดเจนและครบถ้วนของสิ่งที่ก่อให้เกิดความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน
จึงช่วยจัดช่องโหว่ทางกฎหมายที่อาจเกิดขึ้นในประเทศ บริษัท
หรือองค์กรที่มีหรือกำลังออกนโยบายในเรื่องนี้

2.1 ความรุนแรงหมายถึงอะไร?

ความรุนแรงและการคุกคามหม ยความว่าอย่างไร?

อนุสัญญา 190

กล่าวถึงความรุนแรงและการคุกคามครอบคลุมแนวควา
มคิดเดียวที่รวมถึง

“ชุดของพฤติกรรมและการปฏิบัติหรือการคุกคามที่ยอมรับไม่ได้
ไม่ว่าจะเกิดขึ้นเพียงครั้งเดียวหรือเกิดขึ้นซ้ำๆ ซึ่งมีจุดมุ่งหมาย ส่งผล
หรือมีแนวโน้มที่จะส่งผลให้เกิดอันตรายทางร่างกาย จิตใจ ทางเพศ
หรือทางเศรษฐกิจ และรวมถึงความรุนแรงและการคุกคามทางเพศ



โดยปกติแล้ว

ความรุนแรงและการคุกคามถูกระบุว่าเป็นการรุกรานทางร่างกายหรือทางวาจา แต่อย่างไรก็ตาม สิ่งเหล่านี้ก็มาในรูปแบบต่างๆ มากมาย ตัวอย่างเช่น:

➢ ความรุนแรงทางร่างกาย

➢ ความรุนแรงทางจิตใจ (การล่วงละเมิดทางวาจาและอารมณ์) รวมถึง:

การล่วงละเมิด ช่มชู้ คุกคาม ล่วงละเมิดทางวาจาและพฤติกรรมที่เป็นศัตรู

➢ ความรุนแรงทางออนไลน์ รวมถึงการคุกคาม ดูหมิ่น

ความคิดเห็นที่ดูถูก การกลั่นแกล้งในโลกออนไลน์
การเฝ้าติดตามในโลกออนไลน์ การหลอกล่อ
คำพูดที่แสดงถึงความเกลียดชัง ความคิดเห็นที่ดูถูก
และการส่งรูปภาพลามกอนาจาร

➢ การคุกคามทางเพศ

➢ การรังแกและการรุมทำร้าย

ย

➢ ความรุนแรงทางด้านเศรษฐกิจ รวมถึงการจำกัดหรือการควบคุมรายได้ ตลอดจนการรับรู้อำนาจในที่ทำงานหรือการทำงานเดียวกัน

➢ ความรุนแรงในสถาบัน

ซึ่งรวมถึงสภาพการทำงานและการจัดการที่ไม่เหมาะสม
ซึ่งนำไปสู่อันตรายทางร่างกาย จิตใจ ทางเพศ หรือทางเศรษฐกิจ

➢ ความรุนแรงในครอบครัว

การแต่งงาน การอยู่ร่วมกันโดยพฤตินัยและการเป็นหุ้นส่วน หรือเมื่อออกเดท
และรวมถึงความสัมพันธ์ในปัจจุบันหรือความสัมพันธ์ที่สิ้นสุดแล้ว

➢ ความรุนแรงตามเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ และรสนิยมทางเพศ

➢ ความรุนแรงเชิงสัญลักษณ์ ซึ่งอยู่ในรูปแบบของแบบแผน ข้อความ สัญลักษณ์ หรือเครื่องหมายที่ส่งและทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมและการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กผู้หญิง

2.2 ความรุนแรงหรือการคุกคามทางเพศคืออะไร?

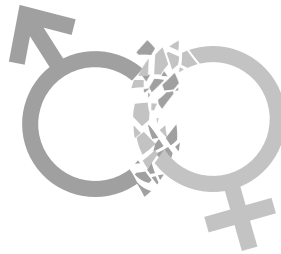
ความสำเร็จหลักประการหนึ่งของขบวนการสหภาพแรงงานคือการทำให้แน่ใจว่าอนุสัญญาได้รวมมุมมองเรื่องเพศเกี่ยวกับความรุนแรง นิยามความรุนแรง และรวมถึงการคุกคามทางเพศเป็นหนึ่งในประเภทของความรุนแรงเอาไว้ด้วย



ตามก้อยคำของอนุสัญญา คำว่า
"ความรุนแรงและการคุกคามทางเพศ" หมายถึง
ความรุนแรงและการคุกคามต่อบุคคลเนื่องจากเพศสรีระหรือเพศส
ภาพ
หรือส่งผลกระทบต่อบุคคลเพศใดเพศหนึ่งอย่างไม่เหมาะสมและรวม
ถึงการคุกคามทางเพศ

ผู้หญิงและความหลากหลาย (เช่น ผู้คนในชุมชน LGBTI+)
ได้รับผลกระทบจากความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการ
ทำงานและโลกภายนอกมากที่สุด

ดังนั้น เพื่อให้เข้าใจคำจำกัดความที่ไว้โดย C190
ก่อนอื่นเราต้องวิเคราะห์มันโดยละเอียด
เนื่องจากมันมีแนวคิดที่อาจไม่คุ้นเคยหรือสร้างความสับสนให้กั
บผู้เข้ารับการอบรม



เพศคืออะไร?

- > สิ่งเหล่านี้เป็นแนวคิดที่แต่ละคนเรียนรู้มาตลอดชีวิตเกี่ยวกับความหมายของการเป็นผู้หญิงและหรือความหมายของการเป็นผู้ชาย
- > มันแตกต่างกันไปในแต่ละสังคมและตอบสนองต่อโครงสร้างทางวัฒนธรรมที่ยังรักลึกและกำหนดความสัมพันธ์เชิงอำนาจ
- > มันกำหนดบทบาทและทัศนคติบางอย่างต่อชีวิตให้กับแต่ละคนซึ่งแสดงให้เห็นว่า "เป็นธรรมชาติ" ตัวอย่างเช่น เด็กผู้ชายถูกนิยามตั้งแต่วัยเด็กว่าแข็งแกร่ง เป็นอิสระ ไม่แสดงออก และกระตือรือร้น ดังนั้นในวัยผู้ใหญ่พวกเขาจึงมีหน้าที่รับผิดชอบในการหาเงิน การประสบความสำเร็จนอกครอบครัว ฯลฯ ในทางกลับกัน ผู้หญิงถูกกำหนดด้วยความอ่อนไหว พรสวรรค์ตามธรรมชาติสำหรับการเป็นแม่ และความสามารถในการถูกควบคุม บทบาททางสังคมของพวกเขาก็ถูกผลักไสให้อยู่ในพื้นที่ส่วนตัวให้กับครอบครัว การดูแลเด็ก ฯลฯ
- > บทบาทที่เกี่ยวข้องกับผู้ชายนั้นมีคุณค่าทางสังคมมากกว่าบทบาทที่เกี่ยวข้องกับผู้หญิง (ความอ่อนแอ ความอ่อนไหว ความกลัว) ความสัมพันธ์ทั้งหมดระหว่างผู้คนถูกส่งผ่านโดยตัวแทนเหล่านี้ และการประเมินค่าที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างผู้หญิงและผู้ชายนี้มีความยั่งยืนและถูกทำซ้ำในทุกด้านของชีวิต เช่น ในโลกแห่งการทำงาน
- > เกือบตลอดเวลาที่สิ่งเหล่านี้ถูกประเมินว่ามีอยู่ภายใต้การเลือกปฏิบัติ การกีดกัน ความรุนแรง และการคุกคามต่อผู้ที่ไม่ "คล้อยตาม" กับคำจำกัดความทางเพศที่สร้างขึ้นโดยสังคม

equal opportunities

การทำความเข้าใจว่าคำจำกัดความในโลกของเรานั้นไม่ใช่ "ภาวะปกติ" หรือ "ความเป็นธรรมชาติ" แต่เป็นเครือข่ายของแนวคิดที่สร้างขึ้นทางสังคมซึ่งเป็นก้าวแรกสู่การเปลี่ยนแปลง การทบทวนวิธีการกำหนดบทบาทและความสัมพันธ์ในองค์กรของเราเป็นพื้นฐานสำหรับการรวมมุมมองเรื่องเพศ³ เข้ากับการทำงานของเราและทำความเข้าใจกับเหตุการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้น การทำงานต้องเริ่มต้นด้วยการที่แต่ละคนค้นพบและยอมรับว่าตนเองเป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนแบบแผน พฤติกรรมของตนเองและมองตนเองอย่างเปิดเผย

อัตลักษณ์ทางเพศ

และรสนิยมทางเพศ

แนวคิดเรื่องเพศหมายถึงลักษณะทางชีววิทยาของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าเป็นเพศหญิง เพศชาย หรือภาวะเพศกำกวม (Intersex) ผู้ที่มีภาวะเพศกำกวม (Intersex) เกิดมาพร้อมกับลักษณะทางกายภาพ ออโรโมน หรือพันธุกรรมที่ไม่ได้เป็นหญิงล้วนหรือเป็นชายล้วน หรือมีทั้งสองอย่างผสมกัน การเป็นผู้ที่มีภาวะเพศกำกวมไม่ได้มีการกำหนดอัตลักษณ์ทางเพศใดๆ ไว้ล่วงหน้า⁴

อัตลักษณ์ทางเพศ คือความรู้สึกของตัวตน รูปร่างหน้าตา กิริยาท่าทาง หรือลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเพศของบุคคล ผู้คนอาจถูกระบุว่าเป็นผู้ชาย เป็น ผู้ชายและผู้หญิงในเวลาเดียวกัน หรือไม่ใช่ทั้งผู้ชายและผู้หญิง

รสนิยมทางเพศ

หมายถึงความสามารถของแต่ละคนที่จะรู้สึกถึงแรงดึงดูดทางอารมณ์ ความรู้สึก และอารมณ์ทางเพศอย่างลึกซึ้งต่อบุคคลอื่นที่มีเพศสรีระ/เพศสภาพต่างกัน หรือบุคคลที่มีเพศสรีระ/เพศสภาพเดียวกัน หรือมีความรู้สึกต่อบุคคลที่มีมากกว่าหนึ่งเพศสรีระ/เพศสภาพ และเพื่อเข้าสู่ความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดและความสัมพันธ์ทางเพศกับพวกเขา⁵ สังเกตได้ว่าผู้คนยอมรับ

อนุสัญญาทางสังคมบางอย่างเนื่องจากสังคมเรียกมันว่าเป็น สิ่งที่ไม่ได้หมายความว่าผู้ที่ไม่ยอมรับอนุสัญญาเหล่านี้ควรเปลี่ยนแปลง (เช่น รสนิยมทางเพศและหรืออัตลักษณ์ทางเพศ)

สิ่งที่ต้องเปลี่ยนแปลงคือทัศนคติเชิงลบทางสังคมที่ตีตราและเลือกปฏิบัติต่อผู้ที่ไม่เป็นไปตามแบบแผนหรือบทบาททางเพศเหล่านี้

“ฉันตัดสินใจที่จะไม่แสดงอัตลักษณ์ทางเพศของฉันกับเพื่อนส่วนใหญ่ของฉันหรือผู้นำสภาพแรงงาน เนื่องจากอคติและการขาดการสนับสนุนอย่างจริงจัง”

ภาคสื่อและความบันเทิงของผู้ตอบแบบสอบถามของสหรัฐอเมริกา⁶

2 - คู่มือความเท่าเทียมระหว่างเพศ ยูนิ ไกลบอล ยูเนียน
3 - ไม่มีการเลือกปฏิบัติ คู่มือ UN LGBTI+
<https://es.breakingthecircle.org/discargas/es/discriminationguidelet%20lgbt-es.pdf>
4 - คู่มือภาษาสำหรับสตรีที่ไม่เกิดขึ้นทางเพศของ UN http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-language-no-sexista_comunidades.pdf
5 - รายงานสิทธิและการรับรู้ของแรงงาน LGBTI+ Uni สันติภาพทั่วโลก https://es.breakingthecircle.org/discargas/es/lgbti-report/LGBTI_Workers_Rights_and_Perceptions_Report-es.pdf

สรุปหน่วยการเรียนรู้

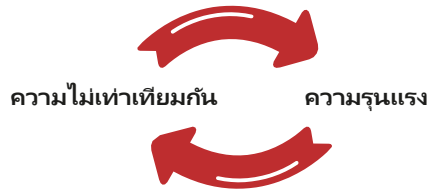
ในสังคมมนุษย์ล้วนมีการใช้อำนาจในรูปแบบที่แตกต่างกัน ความสัมพันธ์เชิงอำนาจเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ที่ไม่เท่าเทียมกันเสมอ ซึ่งอาจเกิดขึ้นระหว่างคนสองคน ระหว่างชุมชน และแม้แต่ระหว่างประเทศ การแสดงออกบางอย่างของความสัมพันธ์เชิงอำนาจเหล่านี้ นำไปสู่การพิจารณาว่าคนบางกลุ่ม "ด้อยกว่า" ด้วยเหตุผลเช่น ชชาติพันธุ์ เพศ หรืออัตลักษณ์ทางเพศ

ใครก็ตามที่มีความสามารถในการใช้อำนาจเหนือผู้อื่นย่อมมีทรัพยากรมากกว่าผู้ที่อยู่ในตำแหน่งผู้ใต้บังคับบัญชาในสมการนี้

ความรุนแรงและการคุกคามทางเพศทำให้ความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างหญิงและชายในอดีตปรากฏขึ้นอย่างชัดเจนและยังคงอยู่ต่อไป การให้คุณค่าของผู้ชายมากกว่าผู้หญิงมีผลกระทบที่แตกต่างกันต่อการพัฒนาการของผู้คนตามเพศ เนื่องจากมันทำให้ผู้หญิงเสียเปรียบ พวกเขาถูกจัดให้อยู่ในตำแหน่งรองด้วยความเคารพต่อเพื่อนชาย ขีดขวางการเข้าถึงสิทธิทางการเมือง สังคม วัฒนธรรมและเศรษฐกิจ และขัดขวางไม่ให้พวกเขามีชีวิตที่สมบูรณ์

ถึงแม้ว่าความรุนแรงต่อผู้หญิงและเด็กผู้หญิงจะแพร่กระจายมากขึ้น แต่การลดทอนบทบาททางเพศช่วยให้เรานึกถึงความไม่เท่าเทียมกันทางสังคมที่ผู้ชาย เด็กชาย และวัยรุ่นต้องเผชิญ ซึ่งถูกจัดให้อยู่ในตำแหน่งรองลงมาเช่นกัน เนื่องจากมันไม่สอดคล้องกับบทบาทและแบบแผนทางเพศ

การทำลายวงจร
การจัดความไม่เท่าเทียมกันที่ทำให้เกิดความรุนแรง
และการจัดความรุนแรงก็หมายถึงการทำลายความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันที่ดำรงอยู่



▶▶ แผนกิจกรรม

■ สาเหตุของความรุนแรงและค วามรุนแรงทางเพศ:

กิจกรรมที่ 1

>> วัตถุประสงค์:

เพื่อสะท้อนให้เห็นความเชื่อของเราเองและรูปแบบทางวัฒนธรรมที่เราอาศัยอยู่ซึ่งสามารถกำหนดให้ผู้คนมีบทบาทบางอย่างได้
วิเคราะห์ความคิดของตัวเอง
และวิเคราะห์ว่าเราแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงมันได้อย่างไรเมื่อเราสะท้อนเห็นมัน

>> ระยะเวลาของกิจกรรม: 1 ชั่วโมง

>> เนื้อหา

วิดีโอ "เราจะประเด็น:ต่อต้านความรุนแรงทางเพศ"

<https://www.youtube.com/watch?v=VV9PZ4asJFQ&t=2s>

- สถานที่ที่คุณสามารถฉายวิดีโอได้
- โฟสต้อทหรือกระดาษการ์ดสองสี
- สถานที่ที่คุณสามารถแขวนติดกระดาษการ์ด โฟสต้อทได้
- ปากกาดินสอ

>> ขั้นตอน

ก่อนฉายวิดีโอสุทธารถะ ให้แจกจ่ายการ์ด 5

ใบ/โฟสต้อทสีเดียวและอีก 5

สีให้กับสมาชิกแต่ละคนในกลุ่ม

ในการ์ดสีเดียวผู้เข้าร่วมควรเขียนลักษณะทั่วไปของผู้ชายรวมถึงพฤติกรรมและบทบาท ในการ์ดสีอื่น ๆ

ให้ทำเหมือนกันสำหรับผู้หญิง

เมื่อเสร็จแล้ว ผู้ดำเนินรายการจะวางการ์ดในสองคอลัมน์ คอลัมน์หนึ่งสำหรับผู้ชายและอีกคอลัมน์หนึ่งสำหรับผู้หญิง และให้ทั้งกลุ่มสามารถมองเห็นได้

*ในกรณีที่ทำการกิจกรรมทางออนไลน์

สมาชิกแต่ละคนจะเขียนคุณลักษณะลงในสองคอลัมน์บนกระดาษ

และผู้ดำเนินรายการจะเขียนคุณลักษณะลงในสองคอลัมน์ จากนั้นจะแลกเปลี่ยนกันในกลุ่ม)
หลังจากฉายวิดีโอแล้ว
กลุ่มจะกลับไปอภิปรายเกี่ยวกับรายการที่ทำกันไว้ก่อนหน้านี้

>> แนวทางคำถาม

กลุ่มคิดอย่างไรกับรายการเหล่านี้?

พวกเขาจะเปลี่ยนแปลงอะไรไหม? อะไรที่ต้องการเปลี่ยนแปลง?

เพราะอะไร?

มีลักษณะที่ปรากฏในด้านเดียวและไม่ปรากฏในอีกด้านหนึ่งหรือไม่? อาจเป็นลักษณะของทั้งสองคอลัมน์ใช่หรือไม่?

เป็นลักษณะของแต่ละคนเพราะเพศของพวกเขาหรือหรือเป็นแบบแผนทางเพศที่กำหนดโดยสังคมใช่หรือไม่?

ลักษณะและบทบาทของแต่ละเพศ

มีความเท่าเทียมกันในด้านอำนาจหรือมีลักษณะ บทบาท

หรือพฤติกรรมที่มีอำนาจมากกว่า

หรือสร้างทรัพยากรที่มากกว่าใช่หรือไม่?

ความแตกต่างทางอำนาจเหล่านี้มีส่วนทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันทางเพศและความรุนแรงได้อย่างไร?

สุดท้ายจะมีการสรุปกลุ่มของสิ่งที่อภิปรายกันและสาเหตุของความรุนแรงทางเพศในสังคมของเราจากทั้งกลุ่มจะถูกเขียนลงไป





แผ่นข้อมูลที่ 2

- วิธีการกำหนดความเป็นชายในสังคมของเรา และผู้ชายสามารถส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงเพื่อขจัดความไม่เท่าเทียมกันทางเพศและความรุนแรงได้อย่างไร:

วิดีโอ "คุณแมนพ่อยังไง?" <https://www.youtube.com/watch?v=GBFwvwcQcD4>

- ความรุนแรงที่ละเอียดอ่อนที่สุด: ความรุนแรงเชิงสัญลักษณ์

วิดีโอ <https://www.youtube.com/watch?v=HtywZ5ogQxA>

วิดีโอนี้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนถึงวิธีการสร้างแบบแผนทางเพศในสื่อ และยังคงเป็นเช่นเดิมเหมือนเมื่อ 50 ปีที่แล้วที่ยังสร้างความไม่เท่าเทียมและสร้างความรุนแรงต่อสตรีและเด็กผู้หญิงซ้ำ ๆ

คู่มือเกี่ยวกับสื่อและความรุนแรงเชิงสัญลักษณ์ต่อสตรีและเด็กผู้หญิง
https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/man/PROGRAMA_UNI_violencia_es.pdf

- ชุมชน LGBT+ เป็นหนึ่งในกลุ่มที่ได้รับผลกระทบจากความรุนแรงทางเพศมากที่สุด

การไม่เลือกปฏิบัติ - คู่มือ UNI LGBT+

https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/discriminacion/uniguide%20lgbti_es.pdf

รายงานสิทธิและการรับรู้ของแรงงาน LGBT+ https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/lgbti-report/LGBTI_Workers_Rights_and_Perceptions_Report_en.pdf

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ความรุนแรงในที่ทำงาน

ดังที่เราได้เห็นแล้วว่า

ความรุนแรงและการคุกคามเกิดจากความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งผู้ที่มีอำนาจมากกว่าใช้อำนาจนั้นต่อผู้ที่มีอำนาจน้อยกว่า

ในโลกแห่งการทำงาน

มีระบบความสัมพันธ์แบบลำดับชั้นที่สร้างขึ้นโดยบทบาทต่างๆ ที่บุคคลมีภายในองค์กร บทบาทเหล่านี้กำหนดอำนาจให้กับบางคนมากกว่าคนอื่น นี่ไม่ได้หมายความว่าลำดับชั้นภายในบริษัทเป็นตัวสร้างความรุนแรงโดยธรรมชาติ แต่ความไม่เท่าเทียมนี้ถูกมองข้ามด้วยความไม่เท่าเทียมกันอื่นๆ เช่น ความไม่เท่าเทียมกันตามเพศชาติพันธุ์หรือสนิมทางเพศ ซึ่งสามารถนำไปสู่ความรุนแรงและการคุกคามต่อผู้ที่มีอำนาจน้อยกว่า

การข่มขู่และการกลั่นแกล้ง⁶

เป็นรูปแบบความรุนแรงในที่ทำงานที่พบได้บ่อยที่สุด และแม้ว่ามันจะสามารถเกิดขึ้นได้ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่มีตำแหน่งเดียวกัน แต่โดยทั่วไปมันมักจะเกิดขึ้นระหว่างพนักงานที่มีลำดับชั้นต่างกัน

ในทางกลับกัน

มีงานที่คนงานขาดสิทธิขั้นพื้นฐานหรือไม่ได้รับการคุ้มครอง เนื่องจากสภาพการทำงาน เช่น พนักงานนอกระบบ พนักงานชั่วคราวหรือพนักงานตามสัญญาจ้าง คนทำงานบ้าน อาสาสมัคร เด็กฝึกงาน เป็นต้น

ผู้หญิงเป็นตัวอย่างที่พบได้มากที่สุดในงานที่มันเหม่ประเภทนี้ เพราะฉะนั้นจึงมีความเสี่ยงต่อความรุนแรงและการคุกคามมากกว่า

> ผู้หญิงทั่วโลกมีรายได้น้อยกว่าผู้ชายในประเทศ ส่วนใหญ่ ผู้หญิงโดยเฉลี่ยมีรายได้เพียง 60 ถึง 75 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างของผู้ชาย⁷

>

ผู้หญิงมีแนวโน้มที่จะทำงานด้วยค่าแรงต่ำและทำงานที่เป็นการดูแลโดยไม่ได้รับค่าจ้าง พวกเขามีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพต่ำและเข้าทำงานนอกระบบ และมีแนวโน้มที่จะย้ายไปทำงานในภาคส่วนที่เป็นทางการน้อยกว่าผู้ชาย

>

ผู้หญิงมีความรับผิดชอบที่ไม่สมส่วนสำหรับงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้อื่นซึ่งไม่ได้รับค่าตอบแทน ผู้หญิงใช้เวลาทำงานบ้านมากกว่าผู้ชาย 1 ถึง 3 ชั่วโมง ใช้เวลามากกว่าผู้ชาย 2 ถึง 10 เท่าต่อวันในการดูแล (สำหรับเด็ก ผู้สูงอายุ และผู้ป่วย) และใช้เวลาน้อยกว่าผู้ชาย 1 ถึง 4 ชั่วโมงต่อวันสำหรับกิจกรรมทางการตลาด⁸

เมื่อผู้คนประสบกับการเลือกปฏิบัติหรือความไม่เท่าเทียมกันด้วยเหตุผลมากกว่าหนึ่งข้อ (เช่น การเลือกปฏิบัติตามเพศและชาติพันธุ์ในเวลาเดียวกัน) มันสร้างประเภททางแยกของการเลือกปฏิบัติที่สหภาพแรงงานต้องคำนึงถึงเมื่อส่งเสริมนโยบายการมีส่วนร่วมและความเท่าเทียมกัน ผู้คนที่ได้รับผลกระทบจากการเลือกปฏิบัติถึง 2 ต่อ 3 พบว่าตัวเองอยู่ในสถานที่ที่มีความไม่เท่าเทียมกันมากขึ้น ซึ่งจะเพิ่มความเสี่ยงของความรุนแรงและการคุกคาม

6 - แม้ว่าคำว่า การกลั่นแกล้ง และการล่วงละเมิดทางศีลธรรม มักจะใช้แทนกันได้ แต่ในวรรณกรรมเฉพาะทาง การกลั่นแกล้งหมายถึงการคุกคามรายบุคคลเป็นหลัก ในขณะที่การคุกคามทางศีลธรรมหมายถึงกลุ่มคนงานที่รวมกลุ่มกันเพื่อก่อกวนหรือล่วงละเมิดคนงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ

ปราศจากความรุนแรงและการคุกคาม ไอโอแอล โอ 2020

7 - พอร์ทัลข้อมูลเพศของธนาคารโลก <http://datahelp.worldbank.org/genderkey%20gender%20employment%20indicators>

8 - รายงานการพัฒนามนุษย์ พ.ศ. 2555 น. 80.

ใครเป็นผู้กระทำความรุนแรง ในที่ทำงาน

การก่อความรุนแรงอาจเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือภายนอกองค์กรก็ได้
กฎเกณฑ์สำคัญคือการค้นหาว่าอะไรคือกลไกที่ทำให้ผู้อื่นก่อความรุนแรงที่เกิดจากความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน

> ผู้ถูกรานที่เป็นไปได้:

นายจ้าง ผู้จัดการ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ฯลฯ

พบได้บ่อยในงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการลูกค้า (การค้าปลีก การท่องเที่ยว การต้อนรับ การดูแลสุขภาพ ฯลฯ)

ลูกค้า คนใช้ ผู้ติดต่อทางธุรกิจ ซัพพลายเออร์ และบุคคลทั่วไป

การกระจายงานและการจัดองค์กร
และนโยบายและมาตรการในการทำงานที่จัดทำขึ้นเพื่อป้องกันและปกป้อง
สามารถช่วยระบุได้ว่าสถานที่ทำงานเต็มไปด้วยความรุนแรงหรือไม่

สภาพแวดล้อมในการทำงาน

การขาดกลไกการร้องเรียนและร้องทุกข์ที่ชัดเจน
สามารถสร้างเงื่อนไขให้ความรุนแรงและการคุกคามเกิดขึ้นได้

ตลอดจนอุปสรรคในการเข้าร่วมสหภาพแรงงาน

วิธีการใช้ความรุนแรง

การปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมในที่ทำงานนั้นมีมากมายมหาศาล

มันอาจรวมถึง:

- การจัดการที่ส่อแหลม
- ไม่ให้คนทำงานมีเวลาว่างจากการทำงาน
- ทำงานด้วยความโดดเดี่ยว
- ข้อมูลการหัก ญ ที่ง่าย
- มอบหมายงานไม่ตรงกับประเภทของงานที่บุคคลนั้นทำ
- เรียกหรือเป่าหมายและเส้นตายที่เป็นไปไม่ได้
- การเฝ้าระวังหรือเฝ้าติดตามที่มากเกินไป
- บังคับให้คนทำงานเกินเวลาโดยไม่จำเป็น
- (ซึ่งอาจทำให้การเดินทางไปกลับจากที่ทำงานมีอันตรายมากขึ้น โดยเฉพาะผู้หญิง)
- บังคับให้เดินทางโดยไม่จำเป็น
- ไม่ให้เข้าห้องน้ำ
- เอกสารหัก ญ ที่ง่าย เช่น หนังสือเดินทาง
- (กรณีทั่วไปสำหรับแรงงานข้ามชาติและแรงงานในประเทศ)



- ความรุนแรงทางร่างกาย (ความก้าวร้าวในรูปแบบใดก็ตามที่ส่งผลต่อความสมบูรณ์ของร่างกายของบุคคล)
- ความรุนแรงทางจิตใจ (ความอับยัสอดสู การคุกคาม การดูหมิ่น ความเฉยเมยหรือการละเลย)
- ความรุนแรงทางดิจิทัล
- การคุกคามทางเพศ (การกระทำทางเพศใด ๆ การพยายามกระทำการทางเพศ
ความคิดเห็นหรือการก้าวล่วงทางเพศที่ไม่พึงประสงค์
หรือการกระทำเพื่อการตลาดหรือใช้เรื่องเพศของบุคคลผ่านการบังคับโดยบุคคลอื่นโดยไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
นั้นกับเหยื่อ [...] (องค์การอนามัยโลก, 2545, หน้า 161)
- ความรุนแรงในครอบครัว (ดูหน่วยการเรียนรู้ที่ 4)

หากเรานึกถึงรายการเหล่านี้จากมุมมองทางเพศ กล่าวคือ หากเราเพิ่มสถานการณ์ของอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันในองค์กร
โครงสร้างที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างชายและหญิงที่มาจากวงสังคม
เราจะเข้าใจว่าทำไมผู้หญิงถึงเปราะบางต่อความรุนแรงและการถูกคุกคามมากที่สุด¹⁰.

หลักฐานแสดงให้เห็นว่า ผู้หญิงที่ไม่ใช่ "ผู้หญิง" ตามแบบแผน ซึ่งเข้ามาในสายอาชีพ
หรือผู้หญิงที่ได้รับตำแหน่งสูงมักจะเผชิญกับความรุนแรงและการถูกคุกคาม

เมื่อผู้หญิงรายงานเหตุการณ์เหล่านี้ พวกเธอมักถูกปิดปากเงียบ เพิกเฉย หรือไม่เชื่อ ความรุนแรงของการโจมตีอาจลดลง หรือพวกเขาถูกบอกว่าสิ่งที่พวกเขาได้รับเป็นเพียง "เรื่องตลก" หรือ "คำชม" โดยเฉพาะในกรณีของการคุกคามทางเพศ

นี่คือเหตุผลที่ผู้หญิงหลายคนกลัวที่จะรายงานกรณีความรุนแรงและการถูกคุกคามในที่ทำงาน (และนอกที่ทำงานด้วยเช่นกัน) เพราะการกลบเกลื่อนหรือการไม่เชื่อเรื่องราวของผู้หญิงเป็นเรื่องปกติในสังคม

โดยทั่วไปแล้ว ผู้คนที่ประสบกับความรุนแรงและการถูกคุกคามในที่ทำงานมักกลัวที่จะประณามผู้ที่มาคุกคาม เพราะกลัวว่าพวกเขาจะตกงาน ถูกเยาะเย้ยต่อหน้าคนอื่น หรือกลัวว่าจะเพิ่มความทุกข์ของพวกเขาเอง..

10- และอย่างที่เรารอช้าไปก่อนหน้านี้ ผู้คนที่อยู่ในชุมชน LGBTQ+

ใครคือผู้ที่มีความเสี่ยงมากที่สุด?

ความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงานสามารถปรากฏได้ในทุกภาคส่วน อุตสาหกรรม หรือในสาขาใดก็ได้ เช่นเดียวกันกับมุมมองเรื่องเพศ ที่มีประโยชน์สำหรับการคิดว่าที่ไหนที่ผู้หญิงมีความเปราะบางกว่า โดยคำนึงถึงประเภทของงาน ประเภทของอาชีพ และความส่อแหลมของงานบางอย่าง ช่วยให้เรานึกคิดได้ว่าความรุนแรงสามารถปรากฏที่ไหนได้บ้าง

งานที่มีการบริการลูกค้าคนใช้/ผู้จ้าง อาจไม่ปลอดภัย หากไม่มีนโยบายป้องกัน ความรุนแรงและการถูกคุกคามจากลูกค้าที่เป็นเรื่องปกติในภาคการค้าปลีก การธนาคาร และการรักษาความปลอดภัย

ในทางกลับกัน

งานที่ทำในบ้านหรืองานที่ต้องอยู่ตามลำพังก็มีความเสี่ยงมากกว่าเช่นกัน

นี่เป็นกรณีของงานดูแลและงานบริการภายในบ้านซึ่งส่วนใหญ่ต้องใช้ผู้หญิง

งานที่เกิดขึ้นทางออนไลน์ เช่น งานในสื่อ ก็มีความเสี่ยงสูงที่จะถูกกลั่นแกล้งทางอินเทอร์เน็ต หรือมีความรุนแรงและการถูกคุกคามทางดิจิทัล

สภาพการทำงานที่ส่อแหลม ชั่วโมงการทำงานที่ไม่ปลอดภัย และงานที่มีผู้ช่วยเป็นส่วนใหญ่ล้วนเป็นตัวแปรที่ทำให้สถานที่ทำงานมีความเสี่ยงมากขึ้น

ประการสุดท้าย รูปแบบทางแยกของการเลือกปฏิบัติ" เช่น การเลือกปฏิบัติตามชนชั้น เชื้อชาติ อายุ สถานะการย้ายถิ่นฐาน หรือสถานะความทุพพลภาพ อาจทำให้ผู้คนมีความเสี่ยงมากขึ้นต่อความรุนแรงและการถูกคุกคาม และประสบปัญหาในการเข้าถึงการสนับสนุนที่พวกเขาต้องการ



Commented [MO1]: Podemos cambiar la foto de ร้านอาหาร quizás usar la del call center? ร้านอาหารและ IUF

11- หมายถึงสถานการณ์ในปัจจุบันต่าง ๆ ของการเลือกปฏิบัติที่มีผู้สนับสนุนพร้อมกัน ทำให้เกิดรูปแบบเฉพาะของการเลือกปฏิบัติตัวอย่างนี้คือการเลือกปฏิบัติที่ผู้หญิงชาวโรมาได้รับ ซึ่งเป็นผลมาจากการผสมผสานระหว่างเพศและกลุ่มชาติพันธุ์" แลก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่แปลกประหลาดและไม่เหมือนใคร ซึ่งแตกต่างจากการเลือกปฏิบัติที่ประสบโดยทั้งผู้หญิงที่ไม่ใช่ชาวโรมาและผู้ชายชาวโรมา" หลายประเด็น การเลือกปฏิบัติ: มุมมองจากกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ. กรณีสตรีข้ามชาติอีซีแอล 2016

ผลที่ตามมาของความรุนแรงและ คุกคาม

“...ความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงานส่งผล
กระทบต่อสุขภาพจิต ร่างกายและสุขภาพทางเพศ ศักดิ์ศรี
ครอบครัวและสภาพแวดล้อมทางสังคม...” (C190)

ผู้ที่ถูกระบาดความรุนแรงอาจมีปัญหาด้านสุขภาพร่างกายแ
ละจิตใจอันเป็นผลมาจากสถานการณ์เหล่านี้

➤ ผลกระทบต่อสุขภาพจิต

ความโกรธ ความกังวล ความตกใจ ความกลัว
และความเครียด โรคเครียดหลังเหตุการณ์สะเทือนใจ
ภาวะซึมเศร้า และความวิตกกังวล
สูญเสียแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจในการทำงาน
สูญเสียความมั่นใจและความนับถือตนเอง
ความรู้สึกโดดเดี่ยว

➤ ผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย

รบกวนการนอนหลับ ปวดศีรษะ และไมเกรน
เพิ่มความเสี่ยงของ
โรคหัวใจ โรคทางเดินอาหาร,
ความแข็งแรงของร่างกายลดลงและความรู้สึกไม่สบ
บายของกล้ามเนื้อและกระดูก
ซึ่งทั้งหมดนี้เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลและความ
เครียด

➤ ผลกระทบต่อสุขภาพทางเพศและอนามัยการเจริญพ ันธ์

การบาดเจ็บทางร่างกายในทันที
หรือแม้กระทั่งการสูญเสียชีวิตเนื่องจากการทำร้ายร่างกาย
การข่มขืน หรือการฆ่าตัวตาย

และเนื่องจากทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างทางสังคม
ความรุนแรงและการคุกคามจึงส่งผลกระทบต่อการทำงานและสภ
าแวดล้อมทางสังคมด้วย

➤ งานสังคม

- การขาดงาน ประสิทธิภาพการทำงานลดลง
การสูญเสียความสนใจ ฯลฯ
- การแยกตัวออกจากสังคม

- ความกลัวลูกค้าหรือลูกค้าทั่วไป
- ส่งผลเสียต่อรายได้และการพัฒนาอาชีพ
เพื่อนร่วมงานอาจมีความเครียดและความกลัวไปด้วย

การขาดงานหรือผลงานที่ย่ำแย่ของผู้ที่ได้รับผลกระทบอาจส่งผลให้เพื่อนร่วมงานต้องรับมือกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น

ค่าใช้จ่ายสำหรับนายจ้าง

- การลาออกของพนักงานสูง การขาดงาน การลาป่วยที่เพิ่มขึ้น และค่าใช้จ่ายสุขภาพระยะยาว
- ความเสี่ยงที่เพิ่มขึ้นของข้อพิพาทและอุบัติเหตุ
- ขวัญและกำลังใจในการทำงานต่ำ
- สูญเสียประสิทธิภาพการทำงานและขาดแรงจูงใจ
- ค่าใช้จ่ายทางกฎหมายรวมถึงการสอบสวน ความรับผิดชอบ และการแก้ไขคดี
- ค่าใช้จ่ายด้านชื่อเสียงกับลูกค้าที่ประสบกับคุณภาพการบริการที่แย่ลง



ค่าใช้จ่ายของรัฐ

- ค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูระยะยาวสำหรับผู้รอดชีวิต
- ผลประโยชน์การว่างงานและความช่วยเหลือทางสังคมและการฟื้นฟูสมรรถภาพ
- ค่าใช้จ่ายทางศาลและทางอาญา
- การดูแลสุขภาพและการให้คำปรึกษา
- การสูญเสียที่ดีที่ฉกการที่คนงานขาดงานทำ



“

สมาชิกของเราเกิดเป็นเหยื่อของการคุกคามในที่สาธารณะ เราต้องการให้นายจ้างมุ่งมั่นที่จะยุติการคุกคามและความรุนแรง เรากำลังมองหามาตรการที่จะรวมปัญหานี้เป็นปัญหาที่ต้องต่อสู้ในอุตสาหกรรมในระยะยาวและต่อเนื่อง

จูเลีย ฟ็อกซ์
รองเลขาธิการแห่ง
ชาติ
SDA ออสตราเลีย

สรุปหน่วยการเรียนรู้

การที่ความรุนแรงยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง จำเป็นต้องมองศัประกอบ 2 ส่วน คือ ต้องมีความไม่เท่าเทียมกันของทรัพยากร และต้องใช้ความไม่เท่าเทียมกันนี้เป็นเครื่องมือในการทำร้าย หรือคุกคามผู้อื่น

ในสถานที่ทำงานมีระบบลำดับชั้นที่กำหนดบทบาทที่แตกต่าง กันให้กับผู้คนและมีอำนาจไม่มากนักน้อย

เมื่อความไม่เท่าเทียมและความสัมพันธ์เชิงอำนาจมาบรรจบ กัน ผู้คนจึงมีความเสี่ยงต่อความรุนแรงและการถูกคุกคามมากขึ้น

ความรุนแรงมีหลายรูปแบบและผู้ก่อความรุนแรงมีความ แตกต่างและมีความหลากหลาย แต่พวกเขามักจะจำลองโครงสร้างของความไม่เท่าเทียมกันใน ทรัพยากรและอำนาจ ซึ่งทำให้พวกเขาสามารถใช้ความรุนแรงและการคุกคามได้

ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องนำมาใช้

“ กฎหมาย ข้อบังคับ และนโยบายที่รับรองสิทธิในความเท่าเทียมกันแ ละการไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ รวมถึงแรงงานสตรี คนงาน และบุคคลอื่นที่อยู่ในกลุ่มเปราะบางกลุ่มหนึ่งหรือ หลายกลุ่ม หรือ กลุ่มที่อยู่ในสถานการณ์ความเปราะบางที่ได้รับ ผลกระทบอย่างไม่สมส่วนจาก ความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทํางาน **ข้อ 6 ของความตกลง 190**

การทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปราศจากความรุนแรงและกา รคุกคาม นอกจากจะเป็นสิทธิมนุษยชนที่ทุกคนควรได้รับแล้ว ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพให้กับบริษัทและปรับปรุงสังคมอีกด้ว ย เปลี่ยนพวกเขาให้เจริญรุ่งเรืองขึ้น ยุติธรรมขึ้น และเท่าเทียมกันมากขึ้น



แผนกิจกรรมที่ 2

■● ความรุนแรงในที่ทำงาน สาเหตุและผลที่ตามมา

>> วัตถุประสงค์:

เพื่อหารือและไตร่ตรองเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ทำให้ความรุนแรงยังมีอยู่ในที่ทำงาน
และเพื่อตรวจหารูปแบบที่เกิดขึ้นในองค์กร

>> ขั้นตอน

แสดงวิดีโอ: ความรุนแรงอยู่ในที่ทำงาน <https://youtu.be/VmswHjKioeg>

แบ่งผู้เข้าร่วมออกเป็นกลุ่มย่อย
ให้สัมภาษณ์ต่อไปนี้แก่พวกเขาเพื่ออภิปราย
จากนั้นแลกเปลี่ยนและอภิปรายเกี่ยวกับคำตอบ

>> แนวทางคำถาม

1. ความรุนแรงและการคุกคามประเภทใดบ้างที่คนงานในภาคธุรกิจ อาชีพ หรือที่ทำงานของคุณเผชิญ (เช่น การทำร้ายร่างกาย ความรุนแรงทางจิตใจ การคุกคามทางเพศ)?
2. ใครคือผู้ก่อความรุนแรง เพราะอะไร?
3. ใครคือผู้ที่ได้รับผลกระทบ? ในภาคธุรกิจของเรา ใครที่มีความเสี่ยงมากที่สุดหรือต้องเผชิญกับความเสี่ยงมากที่สุด?
4. อะไรคือความไม่เท่าเทียมกันทางอำนาจที่นำไปสู่ความรุนแรงและการคุกคามนี้?

5. การจัดระบบงาน และโครงสร้างการทำงานใดที่เพิ่มโอกาสในการเกิดความรุนแรง?
6. ผลกระทบต่อผู้ถูกรังแกคืออะไร?
7. ผลกระทบต่อสถานที่ทำงาน สภาพแรงงาน และชุมชนของเราเป็นอย่างไร?
8. จะต้องดำเนินการอย่างไรเพื่อไม่ให้สถานการณ์เหล่านี้เกิดขึ้นอีก?





แผนกิจกรรมที่ 3

● การคุกคามทางเพศ: คุณรู้จักมันมากแค่ไหน?

>> วัตถุประสงค์:

เพื่อสร้างความตระหนักเกี่ยวกับกรณีความรุนแรงต่อผู้หญิงในที่ทำงานที่พบได้บ่อยที่สุด: การคุกคามทางเพศ เพื่อสะท้อนว่าเรารู้จักหัวข้อนี้มากแค่ไหน และตอบคำถามและข้อสงสัยต่างๆ

>> เนื้อหา

- สำเนาแบบสอบถามและกระดาษคำตอบ
- ปากกาดินสอ

>> ขั้นตอน

แสดงวิดีโอต่อไปนี้ <https://www.youtube.com/embed/HuOzoII63Rw>

จากนั้นแจกแบบสอบถามต่อไปนี้ให้กับผู้เข้าร่วม

เมื่อทุกคนตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้ฝึกสอนจะให้คำตอบที่ถูกต้องกับทั้งกลุ่ม (ไม่จำเป็นต้องให้ผู้อื่นแบ่งปันคำตอบ แนวคิดคือให้ผู้เข้าร่วมแต่ละคนสะท้อนความรู้ของตัวเอง)

เมื่อทำเสร็จแล้ว ทุกคนจะอภิปรายกันว่าพวกเขาทราบหรือไม่ว่าอะไรที่ก่อให้เกิดการคุกคามทางเพศและอะไรไม่ใช่ หากกลุ่มมีข้อสงสัยก็จะได้รับคำตอบ



■● การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน คุณรู้จักมันมากแค่ไหน?

คำตอบของคุณเป็นส่วนตัวและเป็นความลับ โดยไม่จำเป็นต้องแลกเปลี่ยนกับผู้อื่น

- ความร้ายแรงของการคุกคามทางเพศคือได้รับการพูดเกินจริง
กรณีนี้เรียกว่าการคุกคามส่วนใหญ่จริงๆ
แล้วเป็นรูปแบบของการพูดเยินยอในหมู่เพื่อนร่วมงาน
จริง/เท็จ
- 2.ถ้าบุคคลใดแค่เล่นตลกเกี่ยวกับเรื่องเพศหรือนัยยะทางเพศ
และไม่ได้พยายามทำให้อีกฝ่ายขุ่นเคืองหรือไม่พอใจ
สิ่งนั้นจะไม่ถือเป็นการคุกคามทางเพศ
จริง/เท็จ
- 3.ถ้าไม่มีคนร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม
อาจเป็นเพราะพฤติกรรมนั้นเป็นที่ยินดีและไม่ถือเป็นการคุกคาม
จริง/เท็จ
- การคุกคามทางเพศในที่ทำงานสามารถเกิดขึ้นได้:
 - ในที่ทำงาน
 - ในกิจกรรมทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
 - ระหว่างคนที่ทำงานเดียวกัน
 - ในหมู่เพื่อนร่วมงานนอกสายงาน
 - ในการสัมภาษณ์ หลักสูตรฝึกอบรม หรือการประชุม
 - ทั้งหมดข้างต้น
- 5.ใครบ้างที่สามารถกระทำการคุกคามทางเพศในที่ทำงานได้?
(เลือกคำตอบที่ถูกต้อง)
 - ผู้จัดการหรือบุคคลที่มีตำแหน่งตามลำดับชั้นต่างๆ
 - เพื่อนร่วมงานทุกระดับ
 - ลูกค้า
 - สมาชิกที่เป็นเพศเดียวกัน
- 6.การคุกคามทางเพศมีผลเฉพาะกับผู้หญิงเท่านั้น
จริง/เท็จ
- 7.วิธีหยุดการคุกคามทางเพศที่ดีที่สุดคือการเพิกเฉยแล้วมันจะหายไป
- 8.หากบุคคลใดเคยยอมรับการคุกคามทางเพศจากบุคคลหนึ่งในอดีต
เขาหรือเธอจะไม่สามารถแจ้งบุคคลนั้นในข้อหาคุกคามทางเพศได้
ในอนาคต
จริง/เท็จ
- 9.หากผู้หญิงสวมเสื้อผ้าที่เปิดเผย
เธอไม่สามารถร้องเรียนเกี่ยวกับการถูกคุกคามทางเพศได้
จริง/เท็จ
- 10.รูปสเก็ตช์หรือท่าทางที่หยาบคายไม่ถือเป็นการคุกคามทางเพศ
ต้องมีการสัมผัสทางกายหรือพูดอะไรกับอีกฝ่าย
จริง/เท็จ
- 11.การข่มขู่โดยผู้จัดการเพื่อตอบโต้ผู้ได้บังคับบัญชาหากเขาเธอปฏิเสธการก้าวล่วงทางเพศอาจถือเป็นการคุกคามทางเพศแม้ว่าจะยังไม่ได้ทำตามคำขู่นั้นก็ตาม
จริง/เท็จ
- 12.การคุกคามทางเพศสามารถเกิดขึ้นได้ทางอีเมลหรือทางสื่อสังคมออนไลน์
จริง/เท็จ
- 13.ความสัมพันธ์เชิงคู่สวาระหว่างผู้จัดการและผู้ใต้บังคับบัญชาคือการคุกคามทางเพศ
จริง/เท็จ
- บุคคลที่สัมผัสผู้อื่นในลักษณะทางเพศเพียงครั้งเดียวไม่มีความผิดฐานคุกคามทางเพศ
จริง/เท็จ
- 15.หากเพื่อนร่วมงานแวนโปสเตอร์ที่มีเนื้อหาทางเพศที่โจ่งแจ้งในพื้นที่ทำงานของคุณ มันเป็นสิทธิของคุณ
จริง/เท็จ

คำตอบแบบทดสอบ

- เท็จ
การคุกคามทางเพศไม่เกี่ยวข้องกับการเกี่ยวพาราสีหรือการได้รับความสนใจทางสังคม ตรงกันข้าม มันเป็นที่น่ารังเกียจและมีสร้างความหวาดกลัว และเป็นการดูถูกผู้ที่ถูกระทำ
- เท็จ
ประเด็นสำคัญในการพิจารณาว่าเกี่ยวข้องกับการคุกคามทางเพศหรือไม่ขึ้นอยู่กับวิธีการที่ผู้ถูกระทำรับรู้และประสบกับพฤติกรรมที่เป็นปัญหา โดยไม่คำนึงถึงเจตนาของผู้กระทำ
- เท็จ
ผู้ถูกระทำส่วนใหญ่เก็บเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นไว้คนเดียวเพราะพวกเขามักพบว่าตัวเองอยู่ในสถานการณ์ที่ประหลาดในหลายกรณี
ผู้ถูกระทำกลัวว่าจะทำให้อาชีพการงานเสียหายหรือแม้แต่ตกงานหากพวกเขาแจ้งความว่าถูกคุกคาม
- ทั้งหมดข้างต้น
- ถูกต้องทั้งหมด
- เท็จ
ผู้หญิงได้รับผลกระทบจากการคุกคามทางเพศในที่ทำงานอย่างไม่สมส่วน แต่มันก็ส่งผลกระทบต่อผู้ชายเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่สังคมมองว่าไม่เป็นไปตามแบบแผนของผู้ชายทั่วไป
- เท็จ
การคุกคามทางเพศไม่เกี่ยวกับเรื่องเพศ มันเป็นเรื่องเกี่ยวกับอำนาจ หากเหยื่อไม่รายงานเกี่ยวกับผู้กระทำ เขาหรือเธอจะยังคงมีส่วนร่วมในพฤติกรรมประเภทนี้ต่อไปและอาจยิ่งมากขึ้น
- เท็จ
การคุกคามทางเพศคือความสนใจทางเพศที่ไม่พึงประสงค์เพียงเพราะมันเป็นหรือเคยได้รับความยินดีในช่วงเวลาหนึ่งไม่ได้หมายความว่ามันจะไม่เป็นที่น่ารังเกียจหรือเป็นการคุกคามบุคคลเดียวกันในภายหลัง
- เท็จ
การล่วงละเมิดทางเพศไม่ใช่ความผิดของผู้ถูกระทำ ผู้ที่ต้องรับผิดชอบเพียงคนเดียวก็คือผู้กระทำ เสื้อผ้าที่ผู้คนเลือกสวมใส่เพื่อแสดงความเปิดเผยบุคคลไม่สามารถใช้เป็นข้ออ้างในการแสดงพฤติกรรมประเภทนี้ได้
- เท็จ
การคุกคามทางเพศเป็นมากกว่าการกระทำทางร่างกายจากการสัมผัสบุคคลอื่นพฤติกรรมนี้อาจรวมถึงท่าทางการแสดงความคิดเห็น การมองในลักษณะที่ชัดเจนหรือการชำเลื่องมอง และคำถามที่ล่อลวงเกี่ยวกับชีวิตส่วนตัว
- จริง
จริง หากคำขู่นี้มีนัยสำคัญและรุนแรง อาจถือเป็นการคุกคามทางเพศ
- จริง
หากพนักงานคนหนึ่งคุกคามอีกคนหนึ่ง หรือหากคนใช้ลูกคำกล่าวถึงคุกคามพนักงานมันไม่สำคัญว่าจะเกิดขึ้นผ่านสื่อสังคมออนไลน์ อีเมล โทรศัพท์ หรือนอกสถานที่ทำงาน พฤติกรรมนี้ยังคงเป็นการคุกคามและเป็นปัญหาในที่ทำงานที่ควรได้รับการพิจารณาอย่างจริงจัง
- เท็จ
ความสัมพันธ์เชิงคู่สามีภรรยาที่มีความแตกต่างกันตามช่วงเวลาและสถานการณ์ภายในความสัมพันธ์อันใกล้ชิดระหว่างผู้ที่มีความผูกพันกันทางอารมณ์
- จริง
การสัมผัสที่ไม่พึงประสงค์เพียงครั้งเดียว อาจไม่เพียงพอที่จะถือเป็นการคุกคามทางเพศได้
- เท็จ
การคุกคามทางเพศอาจรวมถึงภาพพิกหน้าจ่อ ภาพถ่าย ปฏิทิน หรือสิ่งที่ทำให้ผู้อื่นไม่พอใจ

แผ่นข้อมูล



- คู่มือสหภาพแรงงานเพื่อป้องกันและต่อต้านการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
<https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/8m/booklet1-8-of-march-es.pdf>

- คู่มือสหภาพแรงงานเพื่อป้องกันและต่อสู้กับการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน หนังสือกิจกรรมและแหล่งข้อมูล
<https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/8m/booklet2-8-of-march-es.pdf>

หน่วยการเรียนรู้ที่ความรุนแรงในครอบครัวกับโลกแห่งการทำงาน

ในอดีต
ความรุนแรงในครอบครัวถูกมองว่าเป็นปัญหาส่วนตัว
อย่างไรก็ตาม
จากการทำงานของสหภาพแรงงานและองค์กรทางสังคม
ทำให้เห็นว่าปัญหานี้ได้ส่งผลกระทบต่อและยังคงส่งผลกระทบต่อ
โลกแห่งการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ในเรื่องนี้ คำปราศรัยของอนุสัญญา

190

ได้ตระหนักถึงผลกระทบทางด้านลบที่ความรุนแรงในครอบครัว
สามารถมีต่อโลกแห่งการทำงานโดยทั่วไปได้
และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน
ประสิทธิภาพการทำงาน และสุขภาพและความปลอดภัย

ความรุนแรงในครอบครัวสามารถส่งผลกระทบต่อ
การทำงานของผู้เสียหายในลักษณะต่อไปนี้:

- ไม่สามารถไปทำงานได้หรือไปทำงานสาย
- ถูกคุกคามหรือรังแกจากผู้คุกคามในที่ทำงาน
- ผู้คุกคามขัดขวางไม่ให้ผู้เสียหายไปทำงานหรือปฏิเสธไม่ให้ผู้เสียหายได้รับรายได้
- วิตกกังวลหรือร้องไห้ในที่ทำงาน
- มีความความยากลำบากในการจัดการภาระงานและกำหนดส่งงาน
- ปิดบังสิ่งที่เกิดขึ้น
- ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เสียหาย"

ทั้งหมดนี้อาจทำให้บุคคลนั้นตกงาน
ซึ่งจะเพิ่มความเปราะบางให้กับเขาหรือเธอ
เนื่องจากการสูญเสียความเป็นอิสระทางเศรษฐกิจทำให้เขาหรือเธอ
ไม่สามารถหลบหนีจากความรุนแรงได้

ความรุนแรงในครอบครัวสามารถเกิดขึ้นได้หลายรูปแบบ:
การข่มขู่ การบังคับขู่เข็ญหรือการปลุกตัวออก
การคุกคามทางอารมณ์ ร่างกาย ทางเพศ จิตใจ
การเงินและจิตวิญญาณ
มันสามารถเกิดขึ้นได้ระหว่างคนที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดที่ไม่
ได้อยู่ด้วยกัน คนที่มีความสัมพันธ์กับเพศเดียวกัน
ผู้ดูแลและบุคคลที่อยู่ในความดูแลของพวกเขา
และระหว่างเครือญาติ
ผู้ชายสามารถตกเป็นเหยื่อของความรุนแรงในครอบครัวได้
เช่นกัน
อย่างไรก็ตามเราได้เห็นโครงสร้างอำนาจทางเพศแล้ว
มันคือผู้หญิงและเด็กผู้หญิงซึ่งเป็นผู้ที่เปราะบางที่สุด

ในทางกลับกัน

ความรุนแรงในครอบครัวส่งผลกระทบต่อทุกคน
ในที่ทำงาน

- ผู้คุกคามอาจคุกคามหรือทำร้ายเพื่อนร่วมงานของผู้เสียหาย
- บุคคลที่ประสบปัญหาความรุนแรงในครอบครัวอาจขาดงานหรือหลีกเลี่ยงเพื่อนร่วมงาน
- ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นพิษ
- ประสิทธิภาพที่ลดลงอาจเพิ่มแรงกดดันต่อเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ในการบรรลุเป้าหมายหรือการดำเนินงานที่จำเป็น

“ความรุนแรงในทุกรูปแบบยังส่งผลกระทบต่อโลกแห่งการทำงาน
ผู้หญิงที่เคยประสบกับความรุนแรงที่บ้านไม่สามารถหลีกเลี่ยงการนำปัญหาของเธอไปยังที่ทำงานได้
ดังนั้นมันจึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องพิจารณาในที่ทำงาน

อนา ซานเชซ นาวาร์โร

Federacion de Servicios a la Ciudadania de CCOO

และรองประธาน UNI Europa Women

ข้อเสนอแนะ 206 ซึ่งมาพร้อมกับและเสริมอนุสัญญา 190
ได้กำหนดไว้ในมาตรา 18
ของข้อมติที่สามารถนำมาใช้เพื่อตอบสนองและบรรเทาผลกระทบของความรุนแรงในครอบครัว เช่น:

- > ก. วันลาสำหรับผู้ถูกระทำความรุนแรงในครอบครัว
- > ข. การจัดการงานที่ยืดหยุ่นและการคุ้มครองผู้ถูกระทำความรุนแรงในครอบครัว
- > ค. การคุ้มครองชั่วคราวจากการเลิกจ้างผู้ถูกระทำความรุนแรงในครอบครัว ตามความเหมาะสม
- เว้นแต่เหตุที่ไม่เกี่ยวข้องกับความรุนแรงในครอบครัวและผลที่ตามมา
- > ง. การรวมความรุนแรงในครอบครัวไว้ในการประเมินความเสี่ยงในสถานที่ทำงาน
- > จ. ระบบการส่งต่อไปยังมาตรการบรรเทาสาธารณะสำหรับความรุนแรงในครอบครัวที่เกิดขึ้น และ
- > ฉ. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับผลกระทบของความรุนแรงในครอบครัว

แผ่นข้อมูล

- ข้อมูลสำหรับคนงานที่ถูกกระทำความรุนแรงในครอบครัว UNI global Union
https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/man/guidemembers_es.pdf
- คู่มือสำหรับผู้แทนสหภาพแรงงานในการช่วยเหลือสมาชิกที่ตกเป็นเหยื่อของความรุนแรงในครอบครัว UNI global Union
https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/man/guidedelegates_es.pdf
- นโยบายสมพันธ์ต่อต้านความรุนแรงในครอบครัว Uni Global Union
https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/man/violencepolicies_es.pdf

▶▶ แผนกิจกรรม

■● "มันเปลี่ยนชีวิตได้" ไม่ใช่แค่สโลแกน

» วัตถุประสงค์:

เพื่อระดับของความสัมพันธ์ที่ไม่เหมาะสมและประเภทของความรุนแรงที่สามารถเกิดขึ้นได้

- ส่งเสริมความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ที่ตกเป็นเหยื่อของความรุนแรงและการคุกคาม
- อภิปรายเกี่ยวกับบทบาทขององค์กรแรงงานและนโยบายของนายจ้างในการช่วยคน ๆ หนึ่งให้ไกลห่างจากความสัมพันธ์ที่รุนแรง

» เนื้อหา

- สำเนาของ "กรณีมาเรีย"
- กระดาษเปล่าและปากกา
- กระดานโปสเตอร์สีแดงหนึ่งอันและสีเขียวหนึ่งอัน
- ปากกามาร์คเกอร์

» ขั้นตอน

แบ่งผู้เข้าร่วมออกเป็นสองกลุ่ม
ขอให้พวกเขาอ่านกรณีศึกษาที่น่าเสนอในกลุ่ม ให้กลุ่ม "สีแดง"
มองหาวิธีที่ความรุนแรงเกิดขึ้นและทัศนคติหรือบทบาทที่สนับสนุนความรุนแรง
ให้กลุ่ม "สีเขียว"
มองหาทัศนคติหรือการกระทำที่สามารถช่วยลดความรุนแรงในครอบครัวได้
จากนั้นแต่ให้กลุ่มแลกเปลี่ยนข้อสรุปและเขียนลงบนกระดานโปสเตอร์แต่ละแผ่น
หลังจากนั้นและหากกลุ่มโดยรวมคิดว่าจำเป็นก็สามารถเพิ่มองค์ประกอบเพิ่มเติมลงในโปสเตอร์ได้
สุดท้าย จะมีเอกสารพร้อมการสรุปให้แต่ละกลุ่ม

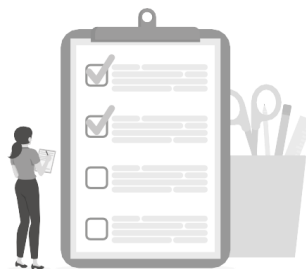
» คู่มือผู้ฝึกสอน

ก่อนที่จะส่งกรณีศึกษาไปยังกลุ่มต่าง ๆ
วิทยากรสามารถเสริมสร้างแนวคิดบางประการเกี่ยวกับสาเหตุและประเภทของความรุนแรง

สิ่งสำคัญคือต้องจำไว้ว่าสิ่งนี้อาจทำลายทางอารมณ์และผู้เข้าร่วมอาจรู้สึกอึดอัดจำไว้ว่าพวกเขามีสิทธิที่จะไม่พูดอะไร

คำถามต่อไปนี้อาจช่วยพัฒนาการอภิปราย:

ใครเป็นผู้รับผิดชอบสถานการณ์ของมาเรีย ตัวเธอเอง
สามีของเธอ หรือคนอื่น ๆ ในเรื่อง?
ความรุนแรงปรากฏขึ้นในรูปแบบใด มันปรากฏขึ้นในทันทีหรือไม่?
ชีวิตส่วนตัวของมาเรียมีผลกระทบต่องานของเธออย่างไร?
อะไรคือบทบาทและความรับผิดชอบที่แตกต่างกันของผู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ในการยุติความรุนแรง?
พวกเขาสามารถแสดงบทบาทที่แตกต่างกันได้หรือไม่?
สภาพแรงงานสามารถทำอะไรได้บ้างเพื่อป้องกันหรือยุติความรุนแรงในครอบครัว?



▶▶ กรณีของมาเรีย

มาเรียอายุ 28 ปีและทำงานในสำนักงานของบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง เธอแต่งงานกับฮานเมื่ออายุ 20 ปี และเขาอายุ 23 ปี

ทันทีที่แต่งงานกัน ฮานบอกมาเรียว่าเขาจะรับผิดชอบรายได้ของครอบครัว เพราะเธอไม่รู้วิธีการเก็บออม และจากนี้ไปเขาจะให้เงินที่เธอต้องการเพื่อซื้ออาหารและของใช้ในบ้าน

ฮานขอใบเสร็จรับเงินเพื่อพิสูจน์ว่ามาเรียใช้เงินเพื่อความต้องการของครอบครัวจริง ๆ

มาเรียตั้งครร์ก ฮานเริ่มบอกมาเรียเป็นประจำว่าเธอโศกตมามากที่มีเขา เพราะไม่มีใครอยากได้เธอเป็นภรรยา เพราะเธอไม่รู้วิธีการทำงานบ้าน

หลังจากให้กำเนิดลูกชาย ฮานเริ่มทุบตีมาเรีย โดยกล่าวหาว่าเธอรักลูกมากกว่าเขา

มาเรียไม่รู้ว่าจะทำอย่างไร เธอคุยกับแม่ของเธอเกี่ยวกับเรื่องนี้ และหล่อนบอกเธอว่าสิ่งเหล่านี้เป็น "ส่วนหนึ่งของการแต่งงาน" และผู้หญิงควรอยู่เคียงข้างสามีของเธอ

เมื่อลูกชายโตขึ้น ฮานก็ขู่เขาเช่นกัน มาเรียเป็นห่วง แต่ในขณะที่เดียวกันก็เชื่อว่าการแยกเด็กออกจากพ่อแม่อาจเป็นอันตรายได้

มาเรียบอกเพื่อนร่วมงานคนหนึ่งของเธอซึ่งเธอมีความสัมพันธ์ดี วยมากที่สุด ว่าฮานทุบตีเธอเป็นประจำและเธอต้องการความช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานของเธอบอกว่าให้เธอทิ้งสามีของเธอทันที

มาเรียขาดงานมากขึ้นโดยไม่มีข้อแก้ตัวที่เหมาะสม และเจ้านายของเธอบอกเธอว่าถ้าเธอยังทำแบบนี้ต่อไป เธอจะต้องไล่ออก

มาเรียไม่รู้ว่าจะหันไปทางไหนหรือต้องทำยั้งไร หากเธอไม่มีงาน ก็ยังทนไม่ได้ วันหนึ่ง มาเรียเห็นใบปลิวของสหภาพแรงงาน และได้ติดต่อตัวแทนของสหภาพแรงงานของเธอ เธอถามว่าควรทำอย่างไรหากมีคนในบริษัทประสบปัญหาคว

ามรุนแรงในครอบครัว

ตัวแทนสหภาพแรงงานให้ข้อมูลและหมายเลขโทรศัพท์แก่ผู้ถูกกระทำในพื้นที่ของเธอ เขายังอธิบายว่าข้อมูลที่ได้รับเป็นความลับ ดังนั้นเขาจึงไม่ต้องระบุชื่อของบุคคลนั้น แต่สิ่งสำคัญคือต้องรู้เพื่อแจ้งหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา เนื่องจากความรุนแรงอาจส่งผลกระทบต่องานของเธอ

ในที่สุดมาเรียก็ยอมรับว่าเธอและลูกชายของเธอประสบกับความรุนแรงที่บ้านและเธอกำลังจะถูกไล่ออกเพราะสถานการณ์นี้

ตัวแทนสหภาพมีการประชุมเป็นการส่วนตัวกับเธอ และรับรองว่าเป็นส่วนตัวของเธอได้รับการคุ้มครอง และเขาจะให้ความช่วยเหลือทุกอย่างเท่าที่จะทำได้ เขาให้ข้อมูลกับเธอเกี่ยวกับการดำเนินการเพื่อความปลอดภัยของเธอและลูกชาย (เช่น การเก็บบันทึกการถูกทำร้าย การปกป้องเอกสารสำคัญ ฯลฯ) และกระตุ้นให้เธอโทรหาสายด่วน

มาเรียทำ และได้พูดคุยกับผู้หญิงคนหนึ่งซึ่งอธิบายว่าเธอเป็นหนึ่งในผู้หญิงอีกหลายคนที่ประสบกับความรุนแรงในครอบครัว ผู้หญิงคนนี้ ผู้ซึ่งได้รับการฝึกฝนให้ช่วยเหลือเธอ เสนอข้อมูลและแนวคิดต่าง ๆ เพื่อให้มาเรียและลูกชายปลอดภัยยิ่งขึ้น

เป็นครั้งแรกที่มาเรียได้พูดคุยกับลูกชายอย่างเปิดเผยเกี่ยวกับความกลัวที่มีต่อสามีและพ่อที่ใช้ความรุนแรงร่วมกัน

หลังจากคิดและวางแผนอยู่สองสามสัปดาห์ มาเรียก็โทรหาพี่สาวและถามว่าเธอจะย้ายเข้าไปอยู่ที่บ้านได้ไหม พี่สาวของเธอสนับสนุนเธอและยินดีกับการตัดสินใจของเธอ

บ่ายวันหนึ่ง มาเรียเก็บข้าวของของเธอและย้ายไปที่บ้านของพี่สาวกับลูกชายของเธอ

สหภาพแรงงานจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการคุกคามและการใช้ความรุนแรงแก่พนักงานทุกคน

มาเรียรู้สึกถูกครอบงำและโลกแห่งความจริงของเธอก็เปลี่ยนไปโดยสิ้นเชิง

หน่วยการเรียนรู้ที่

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 190 และข้อเสนอแนะ 206 ว่าด้วยความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน

เหตุใดอนุสัญญา 190

จึงจำเป็นต้องมีข้อเสนอแนะด้วย

อนุสัญญาเป็นเครื่องมือทางกฎหมายที่สำคัญเนื่องจากมีผลผูกพันทางกฎหมายกับประเทศที่ให้สัตยาบัน

อนุสัญญาว่าด้วยความรุนแรงและการคุกคาม (C190) เสริมด้วยข้อเสนอแนะ 206 (R206)

ข้อเสนอแนะเป็นแนวทางที่ไม่มีผลผูกพันซึ่งให้คำแนะนำที่สำคัญแก่รัฐบาลเกี่ยวกับวิธีนำอนุสัญญาไปปฏิบัติ อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการหารณรงค์และการเจรจาต่อรองอีกด้วย

สิ่งที่ C190 และ R206 กล่าวถึง

> 1. นิยามความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน เป็น

“

พฤติกรรมและการปฏิบัติที่ยอมรับไม่ได้ในรูปแบบที่หลากหลาย หรือการคุกคามดังกล่าวที่ไม่อาจเกิดขึ้นเพียงครั้งเดียวหรือเกิดขึ้นซ้ำ ๆ ซึ่งมีเป้าหมาย ส่งผล หรือมีแนวโน้มที่จะส่งผลให้เกิดอันตรายทางร่างกาย จิตใจ ทางเพศหรือทางเศรษฐกิจ และรวมถึงความรุนแรงและการคุกคามทางเพศ

คำจำกัดความนี้ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญสองประการ ประการแรก คือความประพฤติที่ครอบคลุม "ชุด" ของพฤติกรรมที่สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นอิสระหรือรวมกัน และสามารถกลุกลามบานปลายขึ้นได้ในทันที และประการที่สอง คือพฤติกรรมหรือการปฏิบัติเหล่านี้ "ไม่สามารถยอมรับได้" และการกระทำเช่นนั้นควรเป็นการตั้งใจที่จะก่อให้เกิดหรือมีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดอันตรายทางร่างกาย จิตใจ ทางเพศ หรือทางเศรษฐกิจ" การรวมคำว่า "อันตรายทางเศรษฐกิจ" เข้ากับอันตรายทางด้านร่างกาย จิตใจ และทางเพศทำให้มั่นใจได้ว่าได้ครอบคลุมความรุนแรงและการคุกคามทุกรูปแบบ

C190 ใช้แนวทางที่เน้นเหยื่อเป็นศูนย์กลาง โดยเน้นที่พฤติกรรม การปฏิบัติ หรือการคุกคาม และผลกระทบที่มีต่อเหยื่อ การไม่อ้างถึงผู้กระทำผิดเป็นการตอกย้ำวัตถุประสงค์ของเครื่องมือนี้ ซึ่งก็คือการกำจัดความรุนแรงและการคุกคามทุกรูปแบบในโลกแห่งการทำงาน โดยไม่คำนึงถึงแหล่งที่มา



“มุ่งเป้าไปที่บุคคลเนื่องจากเพศสรีระหรือเพศสภาพ หรือส่งผลกระทบต่อบุคคลเพศใดเพศหนึ่งอย่างไม่สมส่วน และรวมถึงการคุกคามทางเพศ”

2. รวมถึง “ความรุนแรงและการคุกคามทางเพศ” ซึ่งมี

การอ้างอิงถึง “บุคคล” มีความสำคัญ เพราะแม้ว่าจะมีการระบุไว้อย่างชัดเจนว่าความรุนแรงทางเพศและการคุกคามส่งผลกระทบต่อผู้หญิงและเด็กผู้หญิงอย่างไม่สมส่วน แต่ก็ยังมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ความคุ้มครองจากพฤติกรรมดังกล่าวต่อทุกคน

การรวม “เพศสรีระและเพศสภาพ” เข้าไว้ด้วยกันนั้นมีความสำคัญ เนื่องจากต้องคำนึงถึงทั้งลักษณะทางชีววิทยาของแต่ละบุคคล ตลอดจนเครือข่ายของแนวความคิดที่สร้างขึ้นทางสังคมเกี่ยวกับบทบาทของชายและหญิง ซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา (ดูหน่วยการเรียนรู้ที่ 2 ของคู่มือนี้)





การตอบสนองทางเพศ หมายถึง
การจงใจใช้การพิจารณาเรื่องเพศสภาพเพื่อส่งผลต่อการออกแบบ การพัฒนา
การนำไปปฏิบัติ และผลลัพธ์ของโปรแกรมและกลยุทธ์ นโยบาย กฎหมายและข้อบังคับ
ตลอดจนข้อตกลงร่วมกัน
นี่แสดงถึงแนวทางที่สะท้อนความเป็นจริงของเด็กผู้หญิงและผู้หญิงทุกคน
ให้ความสำคัญกับความต้องการของพวกเขา โดยเฉพาะ
รับประกันการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจทุกระดับ
ให้ความสำคัญกับมุมมองของพวกเขา เคารพประสบการณ์ของพวกเขา
และเข้าใจความแตกต่างทางพัฒนาการระหว่างเด็กผู้หญิงและเด็กผู้ชาย
ผู้หญิงและผู้ชายในความหลากหลายทั้งหมดและตลอดวงจรชีวิตของพวกเขา
จุดมุ่งหมายสูงสุดคือการให้อำนาจแก่เด็กผู้หญิงและสตรี
โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศในทางปฏิบัติและบรรลุความเท่าเทียม
กันทางเพศ “ความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน:
คู่มืออนุสัญญาฉบับที่ 190 และข้อเสนอแนะฉบับที่ 206” ILO 2020

➤ 3. รวมความรุนแรงในครอบครัวเป็นปัญหาในโลกแห่งการทำงาน



สังเกตว่าความรุนแรงในครอบครัวสามารถส่งผลกระทบต่อการจ้างงาน ประสิทธิภาพ ตลอดจนสุขภาพและความปลอดภัย และรัฐบาล
องค์กร นายจ้างและลูกจ้าง และสถาบันตลาดแรงงานสามารถช่วยได้ในส่วนของมาตรการเพื่อการรับรู้ตอบสนอง
และจัดการกับผลกระทบของความรุนแรงในครอบครัว



> 4. ปกป้องพนักงานทุกคน

C190 ครอบคลุมพนักงานทุกคน:

โดยไม่คำนึงถึงสถานะทางสัญญาของพวกเขา

ไม่ว่าจะเป็นส่วนตัวหรือสาธารณะ ทั้งเศรษฐกิจในระบบและนอกระบบ และไม่ว่าในเขตเมืองหรือในชนบท ผู้ที่ฝึกอบรม ได้แก่ นักศึกษาฝึกงานและผู้ฝึกงาน พนักงานที่ถูกเลิกจ้าง อาสาสมัคร ผู้ที่ทำงานและผู้สมัครงาน และบุคคลที่ใช้อำนาจหน้าที่ หรือความรับผิดชอบของนายจ้าง" (ข้อ 2)

> 5. ขยายแนวคิดของ "สถานที่ทำงาน"

เพื่อคำนึงถึงประเภทและรูปแบบการทำงานใหม่ๆ ที่มีอยู่และที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

ข้อตกลงนี้รวมถึงความรุนแรงและการคุกคามที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน เชื่อมโยงหรือเกิดขึ้นจากการทำงาน

มันสามารถเกิดขึ้นได้:

ก. ในที่ทำงาน

รวมทั้งในที่สาธารณะและพื้นที่ส่วนตัวเมื่อเป็นสถานที่ทำงาน

ข. ในสถานที่ซึ่งพนักงานได้รับคำสั่ง ในช่วงพักหรือรับประทานอาหาร หรือใช้สิทธิ

สิ่งอำนวยความสะดวกในการซักล้างและเปลี่ยนเสื้อผ้า

ระหว่างการเดินทางที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การเดินทาง

การฝึกอบรม กิจกรรมหรือกิจกรรมทางสังคม

ง. ผ่านการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับงาน

รวมถึงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

จ. ในที่พักที่นายจ้างจัดหาให้ และ

ฉ. เมื่อเดินทางไปและกลับจากที่ทำงาน



ข้อ 3

การอ้างอิงถึง

"พื้นที่สาธารณะและพื้นที่ส่วนตัวเมื่อเป็นสถานที่ทำงาน"

ครอบคลุมคนงานในระบบเศรษฐกิจนอกระบบ

เช่น พ่อค้าแม่ค้าริมถนน

คนทำงานบ้านที่ทำงานที่บ้านเรือนส่วนตัวของบุคคลอื่นหรือคนทำงานที่บ้านซึ่งทำงานที่บ้านของตนเอง

การกล่าวอย่างชัดเจนถึง

"การสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน"

รวมถึงการสื่อสารที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร" ครอบคลุมการสื่อสารทุกประเภท

รวมถึงวิธีการทางดิจิทัล

ซึ่งมีความสำคัญเนื่องจากการเพิ่มขึ้นของการทำงานทางไกลในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา

และยังเป็นวิธีการให้บริการ

ที่คล่องตัวมากขึ้นในการจัดการกับภาระงานและชีวิตส่วนตัว

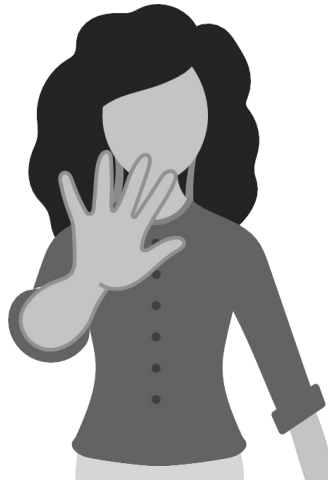
> 6. เพื่อให้แน่ใจว่ามีการป้องกันอย่างมีประสิทธิภาพต่อความรุนแรงและการคุกคามทุกรูปแบบในโลกแห่งการทำงาน
C190 เรียกร้องให้ประเทศที่ให้สัตยาบันยอมรับ
"โดยปรึกษาหารือกับนายจ้างและลูกจ้าง"
ถึงแนวทางที่ครอบคลุม บูรณการ และคำนึงถึงเพศสภาพ

ครอบคลุม
เนื่องจากช่วยให้เข้าถึงได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับบุคคลหรือกลุ่มซึ่งอยู่ในสถานการณ์ที่เปราะบาง
การส่งเสริมวัฒนธรรมในที่ทำงานแบบมีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญ
เพื่อให้มั่นใจถึงโอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน
ตลอดจนป้องกันการเลือกปฏิบัติ ความรุนแรง และการคุกคาม
โดยคำนึงถึงความต้องการที่แตกต่างกันของคนพิการ
ชนกลุ่มน้อย แรงงานข้ามชาติ เป็นต้น

นี้หมายถึงการจัดหาเครื่องมือ คำแนะนำ และการศึกษา
การฝึกอบรมกิจกรรมเกี่ยวกับความรุนแรงและการคุกคาม
และมาตรการป้องกันและคุ้มครองในรูปแบบที่ทุกคนเข้าถึงได้

ความอ่อนไหวทางเพศ
เน้นย้ำถึงความจำเป็นในการแก้ไขต้นตอของความรุนแรงและการคุกคามทางเพศ และลดผลกระทบที่เป็นอันตราย

บูรณการหมายถึงความต้องการที่จะจัดการกับเหตุการณ์ที่เ
กิดขึ้น



“

...ในด้านแรงงานและการจ้างงาน
ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
ความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ
และกฎหมายอาญา ตามความเหมาะสม"

(R 206 ย่อหน้า 2)

> 7. บทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับนี้ไม่เพียงมุ่งหมายให้นำไปใช้ตามกฎหมายของประเทศที่ให้สัตยาบันเท่านั้น แต่ยังผ่านข้อตกลงร่วมหรือมาตรการอื่น ๆ รวมทั้งบทบัญญัติที่ขยายหรือดัดแปลงบทบัญญัติด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่มีอยู่ให้ครอบคลุมถึงความรุนแรงและการคุกคาม และบทบัญญัติที่พัฒนามาตรการเฉพาะเมื่อจำเป็น

ซึ่งหมายความว่าเราไม่ควรรอให้ประเทศต่าง ๆ ให้สัตยาบันในอนุสัญญา สหภาพแรงงานต้องเริ่มใช้มันทันทีโดย:

- > ร่วมเสวนาและกำหนดนโยบายร่วมกับรัฐบาล ตัวแทน และนักการเมือง เพื่อป้องกัน แก้ไขปัญหา และแก้ไขความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน
- > การรณรงค์และการเจรจาต่อรองร่วม ให้การฝึกอบรมเกี่ยวกับมุมมองเรื่องเพศแก่ตัวแทนสหภาพแรงงาน
- > เพื่อให้พวกเขาสามารถมีส่วนร่วมในการประเมินความเสี่ยงของความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน

นโยบายการทำงานควรรวมอะไรบ้างเพื่อกำจัดความรุนแรงและการคุกคามในสถานที่ทำงาน

- ค่าแรงและการดำเนินงานจะไม่ยอมให้มีการใช้ความรุนแรงและการคุกคาม
- โครงการป้องกันโดยระบุความรับผิดชอบและวัตถุประสงค์ของนายจ้างและลูกจ้างอย่างชัดเจนเพื่อขจัดความรุนแรง
- รวมความรุนแรงและการคุกคามทางเพศ ตลอดจนการคุกคามทางเพศและความรุนแรงในครอบครัวเข้าไปด้วย
- รวมมาตรการกำจัด จัดการ และป้องกันความรุนแรงและการคุกคาม เช่น:

> การสร้างความตระหนักและการให้ข้อมูลและการศึกษาในรูปแบบที่เข้าถึงได้แก่คนงานทุกคนเกี่ยวกับความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน รวมถึงข้อมูลเฉพาะเกี่ยวกับความรุนแรงและการคุกคามทางเพศ

> รวมถึงอนุสัญญาและถ้อยคำตามอนุสัญญานับที่ 190 และข้อเสนอนะ 206 ในข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วม

> โดยใช้ออนุสัญญานับที่ 190 และข้อเสนอนะ 206 เพื่อปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงนโยบายและกฎหมายที่มีอยู่ซึ่งจะช่วยรับรองการให้สัตยาบัน

> ทำงานร่วมกับนายจ้างเพื่อให้แน่ใจว่านโยบายด้านสุขภาพและความปลอดภัยรวมถึงความรุนแรงและการคุกคาม และโดยเฉพาะอย่างยิ่งความรุนแรงบนพื้นฐานทางเพศสภาพ

> สนับสนุนสหพันธ์สหภาพแรงงานระดับโลกในการเจรจาต่อรองข้อตกลงระดับโลกเพื่อรวมข้อความตามอนุสัญญานับที่ 190 และข้อเสนอนะ 206

- o ข้อมูลการร้องเรียนและขั้นตอนการสอบสวน
- o เหตุการณ์ความรุนแรงและการคุกคามทั้งหมดจะได้รับการพิจารณาและดำเนินการ
- o คำนึงถึงความเป็นส่วนตัวของผู้ที่เกี่ยวข้องและคุ้มครองให้ผู้แจ้งเบาะแสและพยานเป็นความลับ ตลอดจนปกป้องพวกเขาจากการตกเป็นเหยื่อและการตอบโต้

ตามแนวทางของ C190 นโยบายควรรวมถึง:

- คำจำกัดความที่ครอบคลุมของความรุนแรงและการคุกคาม
- ครอบคลุมกลุ่มคนทำงานทั้งหมด โดยเน้นเฉพาะกลุ่มเปราะบางและแรงงานสื่อแหลม
- ความเข้าใจที่กว้างขึ้นเกี่ยวกับโลกแห่งการทำงาน ตรวจสอบให้แน่ใจว่าไม่ได้จำกัดอยู่แค่ในสถานที่ทำงานทางกายภาพ
- หน่วยงานสำหรับการระงับข้อพิพาทและการบังคับใช้การลงโทษ การเยียวยา และการสนับสนุนเหยื่อ/ผู้รอดชีวิต
- การจัดตั้งคณะกรรมการร่วมเพื่อติดตามการปฏิบัติตามนโยบาย
- การฝึกอบรมและสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับนโยบายในหมู่พนักงาน หัวหน้างาน และผู้จัดการ
- การติดตามและประเมินผลเพื่อให้แน่ใจว่านโยบายมีประสิทธิภาพ

โปรดจำไว้ว่านโยบายทั้งหมดต้องครอบคลุม บุคลากร และรวมถึงมุมมองเรื่องเพศ

▶▶ แผนกิจกรรม

■● เรารู้อะไรเกี่ยวกับ C190 และเหตุใดมันจึงสำคัญมาก?

- » วัตถุประสงค์: เพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมเข้าใจ C190
และความสำคัญของมัน

กิจกรรมที่ 1

» ขั้นตอน

มอบสำเนา C190 ให้ทุกคน
ผู้เข้าร่วม.

อ่านบทความร่วมกันและตอบคำถามที่อาจเกิดขึ้น

ร่วมกันคิดว่าทำไม C190
จึงอาจเกี่ยวข้องกับพนักงานในอุตสาหกรรมหรือในที่ทำงานของคุณ



กิจกรรมที่ 2

>> วัตถุประสงค์

ประเมินความรู้ของผู้เข้าร่วม
ในเนื้อหาของ

C190

หลังจากผ่านการฝึกอบรมหรือการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

ขั้นตอน

เมื่อกิจกรรมที่ 1 เสร็จสิ้น

ให้แจกสำเนาคำถามต่อไปนี้แก่ผู้เข้าร่วม

ผู้เข้าร่วมแต่ละคนจะต้องตอบคำถามเป็นรายบุคคล
และในตอนท้าย

คำตอบจะถูกแบ่งปันเพื่อให้กลุ่มสามารถไขข้อสงสัยและ
เติมเต็มแนวคิดที่ยังไม่เข้าใจ

>> แบบสอบถาม

1. อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) คืออะไร?
2. ความรุนแรงและการคุกคามเป็นเพียงการทำร้ายร่างกายต่อบุคคลหนึ่งจากอีกบุคคลหนึ่งใช่หรือไม่?
คุณจำความรุนแรงประเภทใดได้อีกบ้าง?
3. ผู้หญิงและผู้ชายได้รับผลกระทบจากความรุนแรงและการคุกคามอย่างเท่าเทียมกันใช่หรือไม่?
4. ความรุนแรงทางเพศคืออะไร?
5. เหตุใดอนุสัญญาว่าด้วยความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงานจึงกล่าวถึงความรุนแรงในครอบครัว?
6. การคุกคามทางเพศระหว่างงานเลี้ยงอาหารค่ำอยู่ภายใต้ C190 หรือไม่?
7. ความรุนแรงและการคุกคามเป็นการกระทำโดยหัวหน้างานหรือนายจ้างต่อนักงานเท่านั้นใช่หรือไม่?
8. C190 หมายถึงอะไรใน "โลกแห่งการทำงาน"?
9. อนุสัญญาคุ้มครองพนักงานบริษัทหรือไม่?
10. เหตุใดจึงอ้างว่าคนงานทุกคนได้รับความคุ้มครองตาม C190?
11. มีเพียงรัฐเท่านั้นที่สามารถจัดการกับความรุนแรงและการคุกคามได้จริงไหม?
12. ความรุนแรงและการคุกคามเป็นส่วนหนึ่งของอาชวอนามิและความปลอดภัยใช่หรือไม่?
13. สหภาพแรงงานต้องรออนุสัญญาฉบับที่ 190 ให้สัตยาบันก่อนจึงจะลงมือปฏิบัติได้ใช่หรือไม่?
14. หากคำตอบคือ "ไม่"
สหภาพแรงงานจะทำอะไรได้บ้างเพื่อใช้ข้อตกลงนี้?

equal
opportunities

แผ่นข้อมูล



- ข้อความของ C190

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

- ข้อความของ R206

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

- โบรชัวร์ข้อมูลของสหพันธ์นานาชาติเกี่ยวกับ C190

https://en.breakingthecircle.org/descargas/en/convencion190/ILO190Flyer_en_web.pdf

- คู่มือแนวปฏิบัติที่ดีด้านความเสมอภาคระหว่างเพศในองค์กรสหภาพแรงงานยูนิ โกลบอล ยูเนียน

<https://en.uni-iwd.org/descargas/GoodPracticesEN.pdf>

บรรณานุกรมและแหล่งข้อมูล

สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพปราศจากความรุนแรงและการคุกคาม - เจเนีวา: ILO, 2020 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751837.pdf



equal
opportunities

www.breakingthecircle.org

global
union