

ความรุนแรงและกา

รคุกคาม

ในโลกแห่ง

การทำงาน



คู่มือการฝึกอบรมสหภาพแรงงานเกี่ยวกับอนุสัญญา

องค์การแรงงาน

ระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 190

สารบัญ

- 03 คำนำ
- 04 บทนำ
- 05 วัตถุประสงค์ของกลุ่ม
- 06 หน่วยการเรียนรู้ที่ 1
- 08 หน่วยการเรียนรู้ที่ 2
- 13 แผนกิจกรรม
- 15 หน่วยการเรียนรู้ที่ 3
- 21 แผนกิจกรรมที่ 2
- 26 หน่วยการเรียนรู้ที่ 4
- 30 หน่วยการเรียนรู้ที่ 5

คานา

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 190 และข้อคู่มือนี้สรุปเทคนิคและกิจกรรมสำหรับสหภาพแรงงานเพื่อให้เป็นผู้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงต่อไป แผนกโอกาสที่เท่าเทียมกันของ UNI เชื่อว่าการให้ข้อมูลโดยเท่าเทียมกันและการฝึกอบรมพนักงานให้มากขึ้นเป็นกุญแจสำคัญในการส่งเสริมผู้นำสหภาพแรงงาน ผู้ที่ซึ่งจะระดมจำนวนคนในการต่อสู้ครั้งนี้ให้มากขึ้น เราจำเป็นต้องฝึกอบรมผู้คนให้มากขึ้นเพื่อช่วยขจัดอคติ แบบแผนและโครงสร้างอำนาจ เพื่อสร้างสถานที่ทำงานที่มีความเสมอภาค ทั่วถึงปลอดภัยขึ้น และน่าไว้วางใจมากขึ้น

ในระยะสั้นคือเพื่อสร้างสังคมที่ยุติธรรมและเท่าเทียมกันมากขึ้น เวเนซุเอลา 206 เป็นเรื่องสำคัญในการต่อสู้เพื่อขจัดความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน และเป็นความสำเร็จของขบวนการสหภาพแรงงาน โดยเฉพาะกลุ่มสหภาพแรงงานสตรีที่พวกเขาส่งเสริมต่อสู้ และโน้มน้าวให้มีการยอมรับอนุสัญญานี้ โดยยึดถือข้อความอันชัดเจนที่ว่า: ความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงานเป็นสิ่งที่ไม่สามารถยอมรับได้

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

C190 สามารถเปลี่ยนชีวิตได้เพราะเป็นครั้งแรกในประวัติศาสตร์ที่อนุสัญญาได้รับรองสิทธิของทุกคนในโลกแห่งการทำงานให้ปราศจากความรุนแรงและการคุกคามซึ่งรวมถึงการถูกเฝ้าติดตาม ความรุนแรงทางเพศ และความรุนแรงในครอบครัว (ซึ่งส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้ที่ได้รับผลกระทบ)

แม้ว่าสหภาพแรงงานจะผลักดันให้มีการให้สัตยาบันในประเทศต่าง ๆ มากขึ้นเรื่อย ๆ แต่เราก็ไม่ควรรอที่จะใช้มัน สหภาพแรงงานสามารถใช้ C190 ในข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วมและข้อตกลงระดับโลกเพื่อผลักดันให้มีการคุ้มครองแรงงานที่ดีขึ้น

สหภาพแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหา และเราต้องทำให้ข้อตกลงนี้กลายเป็นเครื่องมือที่ได้รับการยอมรับทั่วโลกในการใช้ต่อสู้กับความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน

คู่มือนี้สรุปเทคนิคและกิจกรรมสำหรับสหภาพแรงงานเพื่อให้เป็นผู้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงต่อไป แผนกโอกาสที่เท่าเทียมกันของ UNI เชื่อว่าการให้ข้อมูลโดยเท่าเทียมกันและการฝึกอบรมพนักงานให้มากขึ้นเป็นกุญแจสำคัญในการส่งเสริมผู้นำสหภาพแรงงาน ผู้ที่ซึ่งจะระดมจำนวนคนในการต่อสู้ครั้งนี้ให้มากขึ้น เราจำเป็นต้องฝึกอบรมผู้คนให้มากขึ้นเพื่อช่วยขจัดอคติ แบบแผนและโครงสร้างอำนาจ เพื่อสร้างสถานที่ทำงานที่มีความเสมอภาค ทั่วถึงปลอดภัยขึ้น และน่าไว้วางใจมากขึ้น

ในระยะสั้นคือเพื่อสร้างสังคมที่ยุติธรรมและเท่าเทียมกันมากขึ้น

เวรอนิกา เฟอร์นันเดซ เมนเดซ
หัวหน้าแผนกโอกาสที่เท่าเทียมกัน
สหภาพสากล UNI

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

equal
opportunities

บทนา

ความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงานถือเป็นการใช้อำนาจโดยมิชอบ

ความรุนแรงและการคุกคามส่งผลกระทบต่อผู้คนโดยเฉพาะในงานที่ล่อแหลม ผู้ที่ถูกจำกัดการเข้าถึงสิทธิของตัวเองในด้านต่าง ๆ เช่น เสรีภาพในการรวมกลุ่ม การต่อรอง งานที่มีคุณค่า การไม่เลือกปฏิบัติ และการเข้าถึงความยุติธรรม

ผู้หญิงเป็นตัวแทนของการแสดงออกที่ไม่สมส่วนในกลุ่มเหล่านี้ ซึ่งเป็นผลมาจากความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน ค่าจ้างที่ต่ำ งานที่ล่อแหลม และเงื่อนไขอื่น ๆ ที่เพิ่มความเปราะบาง ทำให้พวกเขาต้องเผชิญกับความรุนแรงมากขึ้น

การรับรองอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 190 และข้อเสนอแนะ

206 มีความสำคัญทางประวัติศาสตร์เพราะมันเป็นเครื่องมือสากลชิ้นแรก ที่รักษาสีทธิของทุกคน

ในโลกแห่งการทำงานให้ปราศจากความรุนแรงและการคุกคาม ซึ่งรวมถึงการคุกคามทางเพศ ความรุนแรงทางเพศ และความรุนแรงในครอบครัว

คู่มือนี้ออกแบบมาสำหรับการประชุมเชิงปฏิบัติการหรือกิจกรรมการฝึกอบรมเป็นเวลา 2 วัน และเช่นเดียวกับเนื้อหาทั้งหมดที่เผยแพร่โดยแผนก คู่มือนี้จะเชื่อมโยงกับเอกสารและการรณรงค์อื่น ๆ ที่ดำเนินการต่อเนื่องมานานกว่าทศวรรษ วัตถุประสงค์ของเราคือให้สภาพแรงงานเนื้อหาเหล่านี้มาสร้างมันให้เป็นของตนเองและใช้ทั้งหมดหรือบางส่วนไม่ว่าจะเป็นโปรแกรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ วิทยุทัศน์ การรณรงค์ หรือกิจกรรมการเผยแพร่ การส่งเสริม และการฝึกอบรมอื่น ๆ ที่มุ่งเป้าไปที่สมาชิก ผู้ฝึกสอน ผู้นำ หรือตัวแทนตามความต้องการของแต่ละท้องถิ่นและของแต่ละองค์กร

ดังนั้น แม้ว่าคู่มือจะมุ่งเน้นไปที่อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 190 แต่ก็มีแหล่งข้อมูลและการเชื่อมโยงไปยังโครงการอื่น ๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือสำหรับผู้ฝึกอบรมในการเจาะลึกประเด็นเฉพาะหรือดำเนินโครงการที่กว้างขึ้นได้



“

สภาพแรงงานต่อสู้อย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยเพื่อให้ได้รับอนุสัญญานี้ เมื่อมันมีผลบังคับใช้แล้ว เราต้องแน่ใจว่ามีประเทศต่าง ๆ มีการให้สัตยาบันมากขึ้นและมีการนำไปใช้อย่างเหมาะสม ยังมีหนทางอีกยาวไกลที่ต้องดำเนินการ และสภาพแรงงานจำเป็นต้องได้รับความรู้ที่จำเป็นซึ่งจะช่วยให้สามารถนาอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 190 และข้อเสนอแนะฉบับที่ 206 ไปปฏิบัติได้ เพื่อให้คนทำงานทุกคนได้ใช้ชีวิตในโลกที่ปราศจากความรุนแรงและการคุกคาม

คริสตี ฮอฟฟ์แมน

วัตถุประสงค์ ของกลุ่ม

- ฝึกอบรมและให้ความรู้แก่สมาชิกเกี่ยวกับความรุนแรงและการคุกคามในสถานที่ทำงาน และรู้ว่าสิทธิของพวกเขาคืออะไร
- อธิบายขอบเขตและความสำคัญของ C190 ประกอบกับข้อเสนอแนะ R206 โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับแรงงานสตรี
- ส่งเสริมให้สหภาพแรงงานใช้เครื่องมือเหล่านี้และรวมมันเข้ากับวาระการเจรจาต่อรองของสหภาพแรงงานและข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วมกัน
- กระตุ้นให้สหภาพแรงงานสนับสนุนงานของสหพันธ์สหภาพสากล Global Union Federations ในการเจรจาต่อรองระดับโลก รวมถึงภาษาที่อิงตามเครื่องมือเหล่านี้ (C190 / R206)
- สร้างสหภาพแรงงานที่เข้มแข็งขึ้น โดยมีสมาชิกที่พร้อมกว่าซึ่งรู้เกี่ยวกับสิทธิของตนและสามารถระดมจำนวนคนที่มีมากขึ้นเพื่อดำเนินก

คู่มือนี้ประกอบด้วย

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



หน่วยการ 1 บทบาทขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เป็นหน่วยงานไตรภาคีแห่งเดียวของสหประชาชาติ ซึ่งหมายความว่ามันเป็นการรวมตัวกันของรัฐบาล นายจ้าง และคนงาน (มีสหภาพแรงงานเป็นตัวแทน)

สหภาพแรงงานและนายจ้างมีคะแนนเสียงเท่ากัน ที่ 25% ส่วนคะแนนเสียง 50% ที่เหลือเป็นของรัฐบาล ซึ่งหมายความว่าสหภาพแรงงานมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการบรรลุมาตรฐานสากลใหม่

โดยมีจุดประสงค์เพื่อกำหนดมาตรฐานแรงงาน กำหนดนโยบายระหว่างประเทศ และพัฒนาโครงการเพื่อส่งเสริมงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน

การประชุมแรงงานระหว่างประเทศ (ILC) มีการประชุมกันปีละครั้งเพื่อนำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศใหม่มาใช้ เช่น อนุสัญญา

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) คืออะไร?

มันเป็นเครื่องมือทางกฎหมายที่ตกลงกันโดยรัฐบาล นายจ้าง และคนงานเมื่อให้สัตยาบัน (เมื่อรวมอยู่ในกฎหมายของประเทศ) ในประเทศใด มันจะมีผลผูกพันทางกฎหมาย (บังคับ) อนุสัญญานิยามและกำหนดมาตรฐานสากลเกี่ยวกับเสรีภาพในการรวมกลุ่ม สิทธิในการทำงาน สิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง และในกรณีของ C190 ว่าด้วยความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน ดังนั้น รัฐบาลที่ให้สัตยาบัน C190 จะต้องดำเนินการตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรการที่จำเป็นเพื่อป้องกันและจัดการกับความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศได้รับการสนับสนุนโดยระบบการตรวจสอบที่เป็นเอกลักษณ์ในระดับสากล และช่วยให้แน่ใจว่าประเทศต่าง ๆ ได้ปฏิบัติตามอนุสัญญาที่พวกเขาได้ให้สัตยาบัน2 อย่างไรก็ตาม นี่ไม่ได้ยกเว้นการใช้อนุสัญญา 190 และข้อเสนอแนะ 206 ในข้อตกลงและการเจรจาร่วมกันของเราเพื่อปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงนโยบาย และเสริมสร้างการทำงานของเรากับนายจ้างเพื่อให้แน่ใจได้ว่านโยบายด้านสุขภาพและความปลอดภัยได้รวมถึงความรุนแรงและการคุกคาม และโดยเฉพาะอย่างยิ่งความรุนแรงบนพื้นฐานทางเพศสภาพเอาไว้ด้วย

“

จนถึงตอนนี้ประสบการณ์ของเราคือการให้สัตยาบัน และกระบวนการนำไปปฏิบัติจำเป็นต้องมีการมีส่วนร่วมและการเคลื่อนไหวในระดับรากหญ้า ตลอดจนความมุ่งมั่นและความเป็นผู้นำของสตรีนิยม เพื่อให้แน่ใจว่าอนุสัญญานี้จะไม่กลายเป็นเพียงมาตรฐานระหว่างประเทศที่ไม่มีประโยชน์ แต่มันเป็นการเปลี่ยนแปลงโลกแห่งการทำงานเพื่อประโยชน์แก่แรงงานสตรี

2 - <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--en/index.htm>



ทำไม C190 จึงสำคัญมาก?

- เพราะมันคุ้มครองคนงานทุกคนโดยไม่คำนึงถึงสถานะตามสัญญาของพวกเขา นักศึกษาฝึกงาน เด็กฝึกงาน ผู้ฝึกงาน พนักงานที่สิ้นสุดการจ้างงาน อาสาสมัคร และผู้หางาน
- เพราะมันเน้นเรื่องความรุนแรงทางเพศเป็นหลัก ผู้หญิงไม่ควรได้รับผลกระทบจากความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน
- เนื่องจากมันครอบคลุมทุกภาคส่วน: ภาครัฐและเอกชน ชนบทและในเมือง เศรษฐกิจในระบบและนอกระบบ
- เนื่องจากขอบเขตของมันคือโลกแห่งการทำงาน ซึ่งครอบคลุมมากกว่าสถานที่ทำงานจริง
- และเนื่องจากเป็นครั้งแรกที่มีค่างวดความ ขอบเขต และแนวทางที่ชัดเจน ครอบคลุมและบูรณาการ เพื่อป้องกันและจัดการกับความรุนแรงและการคุกคามในที่ทำงานทั่วโลก โดยการกำหนดความรับผิดชอบที่ชัดเจนสำหรับนายจ้างทั้งภาครัฐและเอกชน คนงาน องค์กรและรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง และกำหนดกลยุทธ์ร่วมกันในการทำงานร่วมกัน

แผ่นข้อมูลที่ 1

▶▶ เรานาเสนอหัวข้อ:

- 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>

วิดีโอเหล่านี้สามารถใช้ในการเปิดกิจกรรมการฝึกอบรมเกี่ยวกับ C190 โดยแนะนำกลุ่มเป้าหมายให้รู้จักกับแนวคิดพื้นฐานที่จะได้รับการพัฒนาในภายหลัง



หน่วยการเรียนรู้ที่ 2

คากัดความพื้นฐานสำหรับการเปลี่ยนแปลงโลกแห่งการทำงาน

ตั้งที่กล่าวไว้ข้างต้น ความสำคัญของอนุสัญญา 190 อยู่ที่การรวมคากัดความที่ชัดเจนและครบถ้วนของสิ่งที่ก่อให้เกิดความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน จึงช่วยขจัดช่องโหว่ทางกฎหมายที่อาจเกิดขึ้นในประเทศบริษัท หรือองค์กรที่มีหรือกำลังออกนโยบายในเรื่องนี้

2.1 ความรุนแรงหมายถึงอะไร? ความรุนแรงและการคุกคามหมายความว่าอย่างไร?

อนุสัญญา 190 กล่าวถึงความรุนแรงและการคุกคามครอบคลุมแนวความคิดเดียวที่รวมถึง

ชุดของพฤติกรรมและการปฏิบัติหรือการคุกคามที่ยอมรับไม่ได้

ไม่ว่าจะเกิดขึ้นเพียงครั้งเดียวหรือเกิดขึ้นซ้ำๆ ซึ่งมีจุดมุ่งหมาย ส่งผล หรือมีแนวโน้มที่จะส่งผลให้เกิดอันตรายทางร่างกาย จิตใจ ทางเพศ หรือทางเศรษฐกิจ และรวมถึงความรุนแรงและการคุกคามทางเพศ



equal opportunities

โดยปกติแล้ว

ความรุนแรงและการคุกคามถูกระบุว่าเป็นการรุกรานทางร่างกายหรือทางวาจา แต่อย่างไรก็ตาม สิ่งเหล่านี้ก็มีในรูปแบบต่าง ๆ มากมาย ตัวอย่างเช่น:

- **ความรุนแรงทางร่างกาย**
- ความรุนแรงทางจิตใจ (การล่วงละเมิดทางวาจาและอารมณ์) รวมถึง: การล่วงละเมิด ช่มชู้ คุกคาม ล่วงละเมิดทางวาจาและพฤติกรรมที่เป็นศัตรู
- ความรุนแรงทางออนไลน์ รวมถึงการคุกคาม ดุหมิ่น ความคิดเห็นที่ดูถูก การกลั่นแกล้งในโลกออนไลน์ การเฝ้าติดตามในโลกออนไลน์ การหลอกล่อ คาพูดที่แสดงถึงความเกลียดชัง ความคิดเห็นที่ดูถูก และการส่งรูปภาพลามกอนาจาร
- การคุกคามทางเพศ
- การรังแกและการรุมทำร้าย
- ความรุนแรงทางด้านเศรษฐกิจ รวมถึงการจำกัดหรือการควบคุมรายได้ ตลอดจนการรับรู้เงินเดือนที่ต่ำกว่าสาหรับการทำงานเดียวกัน
- ความรุนแรงในสถาบัน ซึ่งรวมถึงสภาพการทำงานและการจัดการที่ไม่เหมาะสม ซึ่งนำไปสู่อันตรายทางร่างกาย จิตใจ ทางเพศ หรือทางเศรษฐกิจ
- ความรุนแรงในครอบครัว การแต่งงาน การอยู่ร่วมกันโดยพฤตินัยและการเป็นหุ้นส่วนหรือเมื่อออกเดท และรวมถึงความสัมพันธ์ในปัจจุบันหรือความสัมพันธ์ที่สิ้นสุดลงแล้ว
- ความรุนแรงตามเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ และรสนิยมทางเพศ
- ความรุนแรงเชิงสัญลักษณ์ ซึ่งอยู่ในรูปแบบของแบบแผน ข้อความ สัญลักษณ์ หรือเครื่องหมายที่ส่งและทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมและการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กผู้หญิง

2.2 ความรุนแรงหรือการคุกคามทางเพศคืออะไร?

ความสำเร็จหลักประการหนึ่งของขบวนการสหภาพแรงงานคือการทำให้แน่ใจว่าอนุสัญญาได้รวมมุมมองเรื่องเพศเกี่ยวกับความรุนแรง นิยามความรุนแรง และรวมถึงการคุกคามทางเพศเป็นหนึ่งในประเภทของความรุนแรงเอาไว้ด้วย

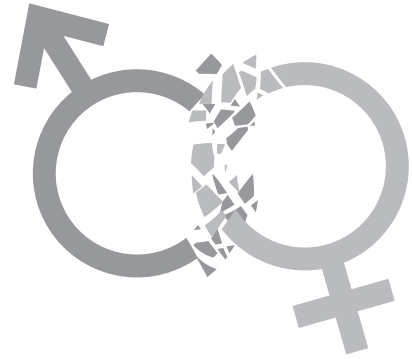


equal opportunities

ตามถ้อยคำของอนุสัญญา คำว่า "ความรุนแรงและการคุกคามทางเพศ" หมายถึง ความรุนแรงและการคุกคามต่อบุคคลเนื่องจากเพศสรีระหรือเพศสภาพ หรือส่งผลกระทบต่อบุคคลเพศใดเพศหนึ่งอย่างไม่เหมาะสมและรวมถึงการคุกคามทางเพศ

ผู้หญิงและความหลากหลาย (เช่น ผู้คนในชุมชน LGBTI+) ได้รับผลกระทบจากความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงานและโลกภายนอกมากที่สุด

ดังนั้น เพื่อให้เข้าใจจากกัตความที่เ้าไว้โดย C190 ก่อนอื่นเราต้องวิเคราะห์มันโดยละเอียด เนื่องจากมันมีแนวคิดที่อาจไม่คุ้นเคยหรือสร้างความสับสนให้กับผู้เข้ารับการอบรม



เพศคืออะไร?

- สิ่งเหล่านี้เป็นแนวคิดที่แต่ละคนเรียนรู้มาตลอดชีวิตเกี่ยวกับความหมายของการเป็นผู้หญิงและ/หรือความหมายของการเป็นผู้ชาย
- มันแตกต่างกันไปในแต่ละสังคมและตอบสนองต่อโครงสร้างทางวัฒนธรรมที่หยั่งรากลึกและกำหนดความสัมพันธ์เชิงอำนาจ
- มันกำหนดบทบาทและทัศนคติบางอย่างต่อชีวิตให้กับแต่ละคนซึ่งแสดงให้เห็นว่า "เป็นธรรมชาติ" ตัวอย่างเช่น เด็กผู้ชายถูกนิยามตั้งแต่วัยเด็กว่าแข็งแรง เป็นอิสระ ไม่แสดงออก และกระตือรือร้น ดังนั้น ในวัยผู้ใหญ่พวกเขาจึงมีหน้าที่รับผิดชอบในการหาเงิน การประสบความสำเร็จนอกครอบครัว ฯลฯ ในทางกลับกัน ผู้หญิงถูกกำหนดโดยความอ่อนไหว พรสวรรค์ตามธรรมชาติสำหรับการเป็นแม่ และความสามารถในการถูกควบคุม บทบาททางสังคมของพวกเขาก็ถูกฝังให้ไว้ในพื้นที่ส่วนตัวให้กับครอบครัว การดูแลเด็ก ฯลฯ
- บทบาทที่เกี่ยวข้องกับผู้ชายนั้นมีคุณค่าทางสังคมมากกว่าบทบาทที่เกี่ยวข้องกับผู้หญิง (ความอ่อนแอ ความอ่อนไหว ความกลัว) ความสัมพันธ์ทั้งหมดระหว่างผู้คนถูกส่งผ่านโดยตัวแทนเหล่านี้ และการประเมินค่าที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างผู้หญิงและผู้ชายมีความยั่งยืนและถูกหาซ้ำในทุกด้านของชีวิต เช่น ในโลกแห่งการทำงาน
- เกือบตลอดเวลาที่สิ่งเหล่านี้ถูกประเมินว่ามีอยู่ภายใต้การเลือกปฏิบัติ การกีดกัน ความรุนแรง และการคุกคามต่อผู้ที่ไม่ "คล้อยตาม" กับคากาตความทางเพศที่สร้างขึ้นโดยสังคม

equal opportunities

การทำความเข้าใจว่าคาคงัดความในโลกรของเรานั้นไม่ใช่ "ภาวะปกติ" หรือ "ความเป็นธรรมชาติ" แต่เป็นเครือข่ายของแนวคิดที่สร้างขึ้นทางสังคม ซึ่งเป็นก้าวแรกสู่การเปลี่ยนแปลง การทบทวนวิธีการกำหนดบทบาทและความสัมพันธ์ในองค์กรของเราเป็นพื้นฐานสำหรับการรวมมุมมองเรื่องเพศ³ เข้ากับการทำงานของเราและทำความเข้าใจกับเหตุการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้น การทำงานต้องเริ่มต้นด้วยการที่แต่ละคนค้นพบและยอมรับว่าตนเองเป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนแบบแผนพฤติกรรมของตนเองและมองตนเองอย่างเปิดเผย

อัตลักษณ์ทางเพศ และรสนิยมทางเพศ

แนวคิดเรื่องเพศหมายถึงลักษณะทางชีววิทยาของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าเป็นเพศหญิง เพศชาย หรือภาวะเพศกวม (Intersex) ผู้ที่มีภาวะเพศกวม (Intersex) เกิดมาพร้อมกับลักษณะทางกายภาพ ฮอโมน หรือพันธุกรรมที่ไม่ได้เป็นหญิงล้วนหรือเป็นชายล้วน หรือมีทั้งสองอย่างผสมกัน การเป็นผู้ที่มีภาวะเพศกวมไม่ได้มีการกำหนดอัตลักษณ์ทางเพศใด ๆ ไว้ล่วงหน้า⁴.

อัตลักษณ์ทางเพศ คือความรู้สึกของตัวเอง รูปร่างกายตา กิริยาท่าทาง หรือลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเพศของบุคคล ผู้คนอาจถูกระบุว่าเป็นผู้ชาย เป็น ผู้ชายและผู้หญิงในเวลาเดียวกัน หรือไม่ใช่ทั้งผู้ชายและผู้หญิง

รสนิยมทางเพศ หมายถึงความสามารถของแต่ละคนที่จะรู้สึกถึงแรงดึงดูดทางอารมณ์ ความรู้สึก และอารมณ์ทางเพศอย่างลึกซึ้งซึ่งต่อบุคคลอื่นที่มี

เพศสรีระ/เพศสภาพต่างกัน หรือบุคคลที่มีเพศสรีระ/เพศสภาพเดียวกัน หรือมีความรู้สึกต่อบุคคลที่มีมากกว่าหนึ่งเพศสรีระ/เพศสภาพ และเพื่อเข้าสู่ความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดและความสัมพันธ์ทางเพศกับพวกเขา⁵ สังเกตได้ว่าผู้คนยอมรับ

อนุสัญญาทางสังคมบางอย่างเนื่องจากสังคมเรียกมันว่าเป็นสิ่งที่ "ยอมรับได้" แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าผู้ที่ไม่ยอมรับอนุสัญญาเหล่านี้ควรเปลี่ยนแปลง (เช่น รสนิยมทางเพศและ/หรืออัตลักษณ์ทางเพศ)

สิ่งที่ต้องเปลี่ยนแปลงคือทัศนคติเชิงลบทางสังคมที่ตีตราและเลือกปฏิบัติต่อผู้ที่ไม่เป็นไปตามแบบแผนหรือบทบาททางเพศเหล่านี้

“ฉันตัดสินใจที่จะไม่แสดงอัตลักษณ์ทางเพศของฉันกับเพื่อนส่วนใหญ่ของฉันหรือผู้มาสัมภาษณ์งาน เนื่องจากอคติและการขาดการสนับสนุนอย่างจริงจัง”

ภาคสื่อและความบันเทิงของผู้ตอบแบบสอบถามของสหรัฐอเมริกา⁶

3 - ไม่มีการเลือกปฏิบัติ คู่มือ UNI LGBTI+

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

4 - คู่มือภาษาสำหรับสตรีที่ไม่กีดกันทางเพศของ UN http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf

5 - รายงานสิทธิและการรับรู้ของแรงงาน LGBTI+Uni สหภาพทั่วโลก

6 - แม้ว่าคำว่า 'การกลั่นแกล้ง' และ 'การล่วงละเมิดทางศีลธรรม' มักจะใช้แทนกันได้ แต่ในวรรณกรรมเฉพาะทาง การกลั่นแกล้งหมายถึงการคุกคามรายบุคคลเป็นหลัก ในขณะที่การคุกคามทางศีลธรรมหมายถึงกลุ่มคนงานที่รวมกลุ่มกันเพื่อก่อวินหรือล่วงละเมิดคนงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ

ปราศจากความรุนแรงและการคุกคามออนไลน์ 2020

สรุปหน่วยการเรียนรู้

ในสังคมมนุษย์ล้วนมีการใช้อำนาจในรูปแบบที่แตกต่างกัน ความสัมพันธ์เชิงอำนาจเกี่ยวข้องกับความไม่เท่าเทียมกันเสมอ ซึ่งอาจเกิดขึ้นระหว่างคนสองคน ระหว่างชุมชน และแม้แต่ระหว่างประเทศ การแสดงออกบางอย่างของความสัมพันธ์เชิงอำนาจเหล่านี้ไปสู่การพิจารณาว่าคนบางกลุ่ม "ด้อยกว่า" ด้วยเหตุผลเช่น ชาติพันธุ์ เพศ หรืออัตลักษณ์ทางเพศ

ใครก็ตามที่มีความสามารถในการใช้อำนาจเหนือผู้อื่นย่อมมีทรัพยากรมากกว่าผู้ที่อยู่ในตำแหน่งผู้ใต้บังคับบัญชาในสมการนี้

ความรุนแรงและการคุกคามทางเพศทำให้ความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างหญิงและชายในอดีตปรากฏขึ้นอย่างชัดเจนและยังคงอยู่ต่อไป การให้คุณค่าของผู้ชายมากกว่าผู้หญิงมีผลกระทบที่แตกต่างกันต่อพัฒนาการของผู้คนตามเพศ เนื่องจากมันทำให้ผู้หญิงเสียเปรียบ พวกเขาถูกจัดให้อยู่ในตำแหน่งรองด้วยความเคารพต่อเพื่อนชาย ขัดขวางการเข้าถึงสิทธิทางการเมือง สังคม วัฒนธรรมและเศรษฐกิจ และขัดขวางไม่ให้พวกเขามีชีวิตที่สมบูรณ์

ถึงแม้ว่าความรุนแรงต่อผู้หญิงและเด็กผู้หญิงจะแพร่กระจายมากขึ้น แต่การลดทอนบทบาททางเพศช่วยให้เรานึกถึงความไม่เท่าเทียมกันทางสังคมที่ผู้ชาย เด็กชาย และวัยรุ่นต้องเผชิญ ซึ่งถูกจัดให้อยู่ในตำแหน่งรองลงมาเช่นกัน เนื่องจากมันไม่สอดคล้องกับบทบาทและแบบแผนทางเพศ

การทำลายวงจร หมายถึง การขจัดความไม่เท่าเทียมกันที่ทำให้เกิดความรุนแรง และการขจัดความรุนแรงก็หมายถึงการทำลายความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันที่ดำรงอยู่.



▶▶ แผนกิจกรรม

● สาเหตุของความรุนแรงและค วามรุนแรงทางเพศ:

กิจกรรมที่ 1

▶▶ **วัตถุประสงค์:** เพื่อสะท้อนให้เห็นความเชื่อของเราเองและรูปแบบทางวัฒนธรรมที่เราอาศัยอยู่ซึ่งสามารถกำหนดให้ผู้คนมีบทบาทบางอย่างได้ วิเคราะห์ความคิดของตัวเอง และวิเคราะห์ว่าเราจะแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงมันได้อย่างไรเมื่อเราสะท้อนเห็นมัน

▶▶ ระยะเวลาของกิจกรรม: 1 ชั่วโมง

▶▶ เนื้อหา

วิดีโอ "เจาะประเด็น! ต่อด้านความรุนแรงทางเพศ"

[HTTPS://WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=VV9PZ4ASJFQ&T=2S](https://www.youtube.com/watch?v=VV9PZ4ASJFQ&T=2S)

- สถานที่ที่คุณสามารถฉายวิดีโอได้
- โฟสตัดิโอหรือกระดาษการ์ดสองสี
- สถานที่ที่คุณสามารถแขวน/ติดกระดาษการ์ด/โฟสตัดิโอได้
- ปากกา/ดินสอ

▶▶ ขั้นตอน

ก่อนฉายวิดีโอผู้ส่าธารณะให้แจกจ่ายการ์ด 5 ใบ/โฟสตัดิโอสีเขียวและอีก 5 สีให้กับสมาชิกแต่ละคนในกลุ่ม ในการตัดสีเขียวผู้เข้าร่วมควรเขียนลักษณะทั่วไปของผู้ชาย รวมถึงพฤติกรรมและบทบาท ในการตัดสีอื่น ๆ ให้ทำเหมือนกันสำหรับผู้หญิง

เมื่อเสร็จแล้ว ผู้ดำเนินรายการจะวางการ์ดในสองคอลัมน์ คอลัมน์หนึ่งสำหรับผู้ชายและอีกคอลัมน์หนึ่งสำหรับผู้หญิง และให้ทั้งกลุ่มสามารถมองเห็นได้

* (ในกรณีที่ทำกิจกรรมทางออนไลน์ สมาชิกแต่ละคนจะเขียนคุณลักษณะลงในสองคอลัมน์บนกระดาษ

และผู้ดำเนินรายการจะเขียนคุณลักษณะลงในสองคอลัมน์ จากนั้นจะแลกเปลี่ยนกันในกลุ่ม)

หลังจากฉายวิดีโอแล้ว กลุ่มจะกลับไปอภิปรายเกี่ยวกับรายการที่ทำกันไว้ก่อนหน้านี้

▶▶ แนวทางคำถาม

กลุ่มคิดอย่างไรกับรายการเหล่านี้?

พวกเขาจะเปลี่ยนแปลงอะไรไหม? อะไรที่ต้องการเปลี่ยนแปลง? เพราะอะไร? มีลักษณะที่ปรากฏในด้านเดียวและไม่ปรากฏในอีกด้านหนึ่งหรือไม่? อาจเป็นลักษณะของทั้งสองคอลัมน์ใช่หรือไม่?

เป็นลักษณะของแต่ละคนเพราะเพศของพวกเขาหรือหรือเป็นแบบแผนทางเพศที่กำหนดโดยสังคมใช่หรือไม่?

ลักษณะและบทบาทของแต่ละเพศ

มีความเท่าเทียมกันในด้านอำนาจ หรือมีลักษณะ บทบาท หรือพฤติกรรมที่มีอำนาจมากกว่า หรือสร้างทรัพยากรที่มากกว่าใช่หรือไม่?

ความแตกต่างทางอำนาจเหล่านี้มีส่วนทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันทางเพศและความรุนแรงได้อย่างไร?

สุดท้ายจะมีการสรุปกลุ่มของสิ่งที่ยอมรับกันและสาเหตุของความรุนแรงทางเพศในสังคมของเราจากทั้งกลุ่มจะถูกเขียนลงไปในแผนกิจกรรม





แผ่นข้อมูลที่ 2

- วิธีการกำหนดความเป็นชายในสังคมของเรา และผู้ช่วยสามารถส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงเพื่อขจัดความไม่เท่าเทียมกันทางเพศและความรุนแรงได้อย่างไร:

วิดีโอ "คุณแมนพอยหรือยัง?" <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 LGBTI+ เป็นหนึ่งในกลุ่มที่ได้รับผลกระทบจากความรุนแรงทางเพศมากที่สุด

การไม่เลือกปฏิบัติ - คู่มือ UNI LGBTI+

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

รายงานสิทธิและการรับรู้ของแรงงาน LGBTI+

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

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ความรุนแรงในที่ทำงาน

ดังที่เราได้เห็นแล้วว่า ความรุนแรงและการคุกคามเกิดจากความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งผู้ที่มีอำนาจมากกว่าใช้อำนาจนั้นต่อผู้ที่มีอำนาจน้อยกว่า

ในโลกแห่งการทำงาน มีระบบความสัมพันธ์แบบลำดับชั้นที่สร้างขึ้นโดยบทบาทต่าง ๆ ที่บุคคลมีภายในองค์กร บทบาทเหล่านี้กำหนดอำนาจให้กับบางคนมากกว่าคนอื่น

นี่ไม่ได้หมายความว่าลำดับชั้นภายในบริษัทเป็นตัวสร้างความรุนแรงโดยธรรมชาติ แต่ความไม่เท่าเทียมนี้ ถูกมองข้ามด้วยความไม่เท่าเทียมกันอื่น ๆ เช่น ความไม่เท่าเทียมกันตามเพศชาติพันธุ์ หรือรสนิยมทางเพศ ซึ่งสามารถนำไปสู่ความรุนแรงและการคุกคามต่อผู้ที่มีอำนาจน้อยกว่า

การข่มขู่และการกลั่นแกล้ง⁷

เป็นรูปแบบความรุนแรงในที่ทำงานที่พบได้บ่อยที่สุด

และแม้ว่ามันจะสามารถเกิดขึ้นได้ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่มีตำแหน่งเดียวกัน แต่โดยทั่วไปมันมักจะเกิดขึ้นระหว่างพนักงานที่มีลำดับชั้นต่างกัน

ในทางกลับกัน มีงานที่คนงานขาดสิทธิขั้นพื้นฐานหรือไม่ได้รับการคุ้มครองเนื่องจากสภาพการจ้างงาน เช่น พนักงานนอกระบบ พนักงานชั่วคราวหรือพนักงานตามสัญญาจ้าง คนทำงานบ้าน อาสาสมัคร เด็กฝึกงาน เป็นต้น

ผู้หญิงเป็นตัวอย่างที่พบได้มากที่สุดในงานที่หมีนเหม่ประเภทนี้ เพราะฉะนั้นจึงมีความเสี่ยงต่อความรุนแรงและการถูกคุกคามมากกว่า

เมื่อผู้คนประสบกับการเลือกปฏิบัติหรือความไม่เท่าเทียมกันด้วยเหตุผลมากกว่าหนึ่งข้อ

(เช่น การเลือกปฏิบัติตามเพศและชาติพันธุ์ในเวลาเดียวกัน) มันสร้างประเภททางแยกของการเลือกปฏิบัติที่สหภาพแรงงานต้องคำนึงถึงเมื่อส่งเสริมนโยบายการมีส่วนร่วมและความเท่าเทียมกัน ผู้คนที่ได้รับผลกระทบจากการเลือกปฏิบัติถึง 2 ต่อ นี้พบว่าตัวเองอยู่ในสถานที่ที่มีความไม่เท่าเทียมกันมากขึ้น

ซึ่งจะเพิ่มความเสี่ยงของความรุนแรงและการถูกคุกคาม

➤ ผู้หญิงทั่วโลกมีรายได้น้อยกว่าผู้ชายในประเทศ ส่วนใหญ่ ผู้หญิงโดยเฉลี่ยมีรายได้เพียง 60 ถึง 75 เปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างของผู้ชาย⁸

➤ ผู้หญิงมีแนวโน้มที่จะทำงานด้วยค่าแรงต่ำและทำงานที่เป็นการดูแลโดยไม่ได้รับค่าจ้าง พวกเขามีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพต่ำและเข้าทำงานนอกระบบ และมีแนวโน้มที่จะย้ายไปทำงานในภาคส่วนที่เป็นทางการน้อยกว่าผู้ชาย

➤ ผู้หญิงมีความรับผิดชอบที่ไม่สมส่วนสำหรับงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้อื่นซึ่งไม่ได้รับค่าตอบแทน ผู้หญิงใช้เวลาทำงานบ้านมากกว่าผู้ชาย 1 ถึง 3 ชั่วโมง ใช้เวลามากกว่าผู้ชาย 2 ถึง 10 เท่าต่อวันในการดูแล (สำหรับเด็ก ผู้สูงอายุ และผู้ป่วย) และใช้เวลาน้อยกว่าผู้ชาย 1 ถึง 4 ชั่วโมงต่อวันสำหรับกิจกรรมทางการตลาด⁹

7 - พอร์ทัลข้อมูลพิเศษของธนาคารโลก <http://datatopics.worldbank.org/gender/key%20gender%20employment%20indicators>

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

ใครเป็นผู้กระทำความรุนแรง ในที่ทำงาน

การก่อความรุนแรงอาจเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือภายนอกองค์กรก็ได้ กฎแฉสำคัญคือการค้นหาว่าอะไรคือโลกที่ท ทำให้ผู้อื่นก่อความรุนแรงที่เกิดจากความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน

> ผู้รุกรานที่เป็นไปได้:

- นายจ้าง ผู้จัดการ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ฯลฯ
- พบได้บ่อยในงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการลูกค้า (การค้าปลีก การท่องเที่ยว การต้อนรับ การดูแลสุขภาพ ฯลฯ)
- ลูกค้า คนไข้ ผู้ติดต่อทางธุรกิจ ซัพพลายเออร์ และบุคคลทั่วไป

การกระจายงานและการจัดองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และนโยบายและมาตรการในการทำงานที่จัดทำขึ้นเพื่อป้องกันและปกป้องสามารถช่วยระบุได้ว่าสถานที่ทำงานเต็มไปด้วยความรุนแรงหรือไม่ การขาดกลไกการร้องเรียนและร้องทุกข์ที่ชัดเจน ตลอดจนอุปสรรคในการเข้าร่วมสหภาพแรงงาน สามารถสร้างเงื่อนไขให้ความรุนแรงและการคุกคามเกิดขึ้นได้

วิธีการใช้ความรุนแรง

การปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมในที่ทำงานนั้นมีมากมายมหาศาล

มันอาจรวมถึง:

- การจัดการที่ล่อแหลม
 - ไม่ให้คนทำงานมีเวลาว่างจากการทำงาน
 - ทำงานด้วยความโหดเหี้ยม
 - ข้อมูลการหัก ฝน ที่ง่าย
 - มอบหมายงานไม่ตรงกับประเภทของงานที่บุคคลนั้นทำ
 - เรียกร้องเป้าหมายและเส้นตายที่เป็นไปไม่ได้
 - การเฝ้าระวังหรือเฝ้าติดตามที่มากเกินไป
 - บังคับให้คนทำงานเกินเวลาโดยไม่จำเป็น
- (ซึ่งอาจทำให้การเดินทางไป/กลับจากที่ทำงานมีอันตรายมากขึ้น โดยเฉพาะผู้หญิง)
- บังคับให้เดินทางโดยไม่จำเป็น
 - ไม่ให้เข้าห้องน้ำ
 - เอกสารหัก ฝน ที่ง่าย เช่น หนังสือเดินทาง
- (กรณีทั่วไปสำหรับแรงงานข้ามชาติและแรงงานในประเทศ)



equal
opportunities

- ความรุนแรงทางร่างกาย
(ความก้าวร้าวในรูปแบบใดก็ตามที่ส่งผลต่อความสมบูรณ์ของร่างกายของบุคคล)
- ความรุนแรงทางจิตใจ (ความอับยศจิตใจ การคุกคาม การดูหมิ่น ความเหยียดหยามหรือการละเลย)
- ความรุนแรงทางดิจิทัล
- การคุกคามทางเพศ (การกระทำทางเพศใด ๆ การพยายามกระทำการทางเพศ ความคิดเห็นหรือการก้าวล่วงทางเพศที่ไม่พึงประสงค์ หรือการกระทำเพื่อการตลาดหรือใช้เรื่องเพศของบุคคลผ่านการบังคับโดยบุคคลอื่นโดยไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้นกับเหยื่อ [...]
(องค์การอนามัยโลก, 2545, หน้า 161)
- ความรุนแรงในครอบครัว (ดูหน่วยการเรียนรู้ที่ 4)

หากเรานึกถึงรายการเหล่านี้จากมุมมองทางเพศ กล่าวคือ หากเราเพิ่มสถานการณ์ของอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันในองค์กร โครงสร้างที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างชายและหญิงที่มาจากวงสังคม เราจะเข้าใจว่าทำไมผู้หญิงถึงเปราะบางต่อความรุนแรงและการถูกคุกคามมากที่สุด¹⁰. หลักฐานแสดงให้เห็นว่า ผู้หญิงที่ไม่ใช่ "ผู้หญิง" ตามแบบแผน ซึ่งเข้ามาในสายอาชีพ หรือผู้หญิงที่ได้รับตำแหน่งสูงมักจะเผชิญกับความรุนแรงและการถูกคุกคาม

เมื่อผู้หญิงรายงานเหตุการณ์เหล่านี้ พวกเขามักถูกปิดปากเงียบ เพิกเฉย หรือไม่เชื่อ ความรุนแรงของการโจมตีอาจลดลง หรือพวกเขาถูกบอกกว่าสิ่งที่พวกเขาได้รับเป็นเพียง "เรื่องตลก" หรือ "คาซม" โดยเฉพาะในกรณีของการคุกคามทางเพศ

นี่คือเหตุผลที่ผู้หญิงหลายคนกลัวที่จะรายงานกรณีความรุนแรงและการถูกคุกคามในที่ทำงาน (และนอกที่ทำงานด้วยเช่นกัน) เพราะการกลบเกลื่อนหรือการไม่เชื่อเรื่องราวของผู้หญิงเป็นเรื่องปกติในสังคม)

โดยทั่วไปแล้ว ผู้คนที่ประสบกับความรุนแรงและการถูกคุกคามในที่ทำงานมักกลัวที่จะ ระบุณามผู้ที่มาคุกคาม เพราะกลัวว่าพวกเขาจะตกงาน ถูกเยาะเย้ยต่อหน้าคนอื่น หรือกลัวว่าจะเพิ่มความทุกข์ของพวกเขาเอง..

10- และอย่างที่เรอธิบายไปก่อนหน้านี้ ผู้คนที่อยู่ในชุมชน LGBTI+

equal opportunities

ใครคือผู้ที่มีความเสี่ยงมากที่สุด?

ความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงานสามารถปรากฏได้ในทุกภาคส่วน อุตสาหกรรม หรือในสาขาใดก็ได้ เช่นเดียวกับกับมุมมองเรื่องเพศ ที่มีประโยชน์สำหรับการคิดว่าที่ไหนที่ผู้หญิงมีความเปราะบางกว่า โดยคำนึงถึงประเภทของงาน ประเภทของอาชีพ และความล่อแหลมของงานบางอย่าง ช่วยให้เรานึกคิดได้ว่าความรุนแรงสามารถปรากฏที่ไหนได้ง่ายขึ้น

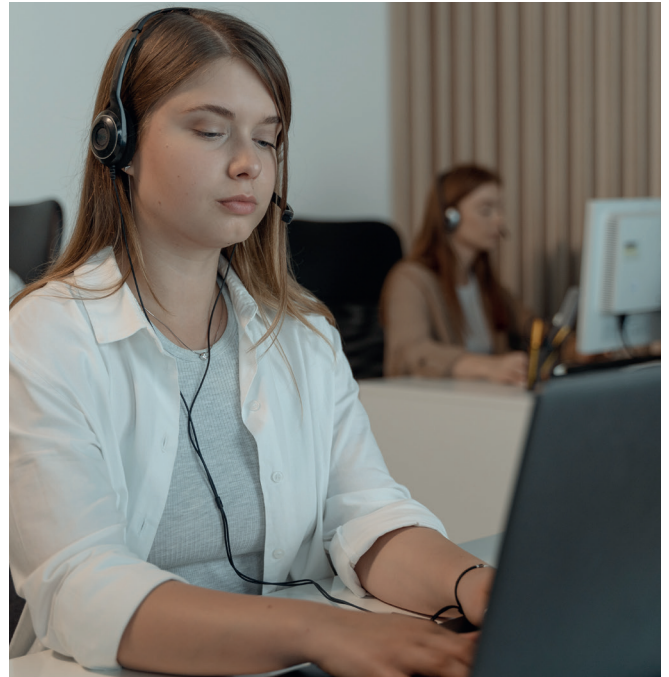
งานที่มีการบริการลูกค้า/คนใช้/ผู้จ้าง อาจไม่ปลอดภัย หากไม่มีนโยบายป้องกัน ความรุนแรงและการถูกคุกคามจากลูกค้าที่เป็นเรื่องปกติในภาคการค้าปลีก การธนาคาร และการรักษาความปลอดภัย

ทางกลับกัน งานที่ทำงานที่บ้านหรืองานที่ทำงานอยู่ตามลำพังก็มีความเสี่ยงมากกว่าเช่นกัน นี่เป็นกรณีของงานดูแลและงานบริการภายในบ้านซึ่งส่วนใหญ่ต้องใช้ผู้หญิง

งานที่เกิดขึ้นทางออนไลน์ เช่น งานในสื่อ ก็มีความเสี่ยงสูงที่จะถูกกลั่นแกล้งทางอินเทอร์เน็ต หรือมีความรุนแรงและการถูกคุกคามทางดิจิทัล

สภาพการทำงานที่ล่อแหลม ชั่วโมงการทำงานที่ไม่ปลอดภัย และงานที่มีผู้ชายเป็นส่วนใหญ่ล้วนเป็นตัวอย่างที่ทำให้สถานที่ทำงานมีความเสี่ยงมากขึ้น

ประการสุดท้าย รูปแบบทางแยกของการเลือกปฏิบัติ¹¹ เช่น การเลือกปฏิบัติตามชนชั้น เชื้อชาติ อายุ สถานะการย้ายถิ่นฐาน หรือสถานะความทุพพลภาพ อาจทำให้ผู้คนมีความเสี่ยงมากขึ้นต่อความรุนแรงและการถูกคุกคาม และประสบปัญหาในการเข้าถึงการสนับสนุนที่พวกเขาต้องการ



11- หมายถึงสถานการณ์ที่ปัจจัยต่าง ๆ ของการเลือกปฏิบัติมีปฏิสัมพันธ์พร้อมกัน ทำให้เกิดรูปแบบเฉพาะของการเลือกปฏิบัติตัวอย่างนี้คือการเลือกปฏิบัติที่ผู้หญิงชาวโรมาได้รับ ซึ่งเป็นผลมาจากการผสมผสานระหว่างเพศและกลุ่มชาติพันธุ์ และก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่แปลกประหลาดและไม่เหมือนใคร ซึ่งแตกต่างจากการเลือกปฏิบัติที่ประสบโดยทั้งผู้หญิงที่ไม่ใช่ชาวโรมาและผู้ชายชาวโรมา" หลายประเด็น การเลือกปฏิบัติ: มุมมองจากกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ: กรณีสตรีข้ามชาติไอซีแอล 2016

equal
opportunities

ผลที่ตามมาของความรุนแรงและ คุกคาม

“...ความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงานส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิต ร่างกายและสุขภาพทางเพศ ศักดิ์ศรี ครอบครัวยุทธศาสตร์ และสภาพแวดล้อมทางสังคม...” (C190)

ผู้ที่ถูกระบาดความรุนแรงอาจมีปัญหาด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจอันเป็นผลมาจากสถานการณ์เหล่านี้

➤ ผลกระทบต่อสุขภาพจิต

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

➤ ผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย

รบกวนการนอนหลับ ปวดศีรษะ และไมเกรน เพิ่มความเสี่ยงของโรคหัวใจ, โรคทางเดินอาหาร, ความแข็งแรงของร่างกายลดลงและความรู้สึกไม่สบายของกล้ามเนื้อและกระดูก ซึ่งทั้งหมดนี้เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลและความเครียด

➤ ผลกระทบต่อสุขภาพทางเพศและอนามัยการเจริญพันธุ์

การบาดเจ็บทางร่างกายในทันที หรือแม้กระทั่งการสูญเสียชีวิตเนื่องจากการถูกร้ายร่างกาย การข่มขืน หรือการฆ่าตัวตาย

และเนื่องจากทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างทางสังคม ความรุนแรงและการคุกคามจึงส่งผลกระทบต่อการทำงานและสภาพแวดล้อมทางสังคมด้วย

➤ งาน/สังคม

- การขาดงาน ประสิทธิภาพการทำงานลดลง การสูญเสียความสนใจ ฯลฯ
- การแยกตัวออกจากสังคม
การขาดงานหรือผลงานที่ย่ำแย่ของผู้ที่ได้รับผลกระทบอาจส่งผลให้เพื่อนร่วมงานต้องรับมือกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น

➤ ค่าใช้จ่ายสำหรับนายจ้าง

- การลาออกของพนักงานสูง การขาดงาน การลาป่วยที่เพิ่มขึ้น และค่าใช้จ่ายทุพพลภาพระยะยาว
- ความเสี่ยงที่เพิ่มขึ้นของข้อพิพาทและอุบัติเหตุ
- ขวัญและกำลังใจในการทำงานต่ำ สูญเสียประสิทธิภาพการทำงานและขาดแรงจูงใจ
- ค่าใช้จ่ายทางกฎหมายรวมถึงการสอบสวน ความรับผิดชอบ และการแก้ไขคดี
- ค่าใช้จ่ายด้านชื่อเสียงกับลูกค้าที่ประทับใจกับคุณภาพการบริการที่แย่ลง

➤ ค่าใช้จ่ายของรัฐ

- ค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูระยะยาวสำหรับผู้รอดชีวิต
- ผลประโยชน์การว่างงานและความช่วยเหลือทางสังคมและการฟื้นฟูสมรรถภาพ
- ค่าใช้จ่ายทางศาลและทางอาญา
- การดูแลสุขภาพและการให้คำปรึกษา
- การสูญเสียที่ดีที่เกิดจากการที่คนงานขาดงาน

“

สมาชิกของเรามักตกเป็นเหยื่อของการคุกคามในที่สาธารณะ เราต้องการให้นายจ้างมุ่งมั่นที่จะยุติการคุกคามและความรุนแรง เรากำลังมองหามาตรการที่จะรวมปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาที่ต้องต่อสู้ในอุตสาหกรรมในระยะยาวและต่อเนื่อง

จูเลีย ฟ็อกซ์ รองเลขาธิการแห่ง
ชาติ SDA ออสเตรเลีย

สรุปหน่วยการเรียนรู้

การที่ความรุนแรงยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง จำเป็นต้องมีองค์ประกอบ 2 ส่วน คือ ต้องมีความไม่เท่าเทียมกันของทรัพยากร และต้องใช้ความไม่เท่าเทียมกันนี้เป็นเครื่องมือในการทำร้ายหรือคุกคามผู้อื่น

ในสถานที่ทำงานมีระบบลำดับชั้นที่กำหนดบทบาทที่แตกต่างกันให้กับผู้คนและมีอำนาจไม่มากนัก

เมื่อความไม่เท่าเทียมและความสัมพันธ์เชิงอำนาจมาบรรจบกัน ผู้คนจึงมีความเสี่ยงต่อความรุนแรงและการถูกคุกคามมากขึ้น

ความรุนแรงมีหลายรูปแบบและผู้ก่อความรุนแรงมีความแตกต่างและมีความหลากหลาย แต่พวกเขามักจะจำลองโครงสร้างของความไม่เท่าเทียมกันในทรัพยากรและอำนาจ ซึ่งทำให้พวกเขาสามารถใช้ความรุนแรงและการคุกคามได้

ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องนำมาใช้

“

กฎหมาย ข้อบังคับ และนโยบายที่รับรองสิทธิในความเท่าเทียมกันและการไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ รวมถึงแรงงานสตรี คนงาน และบุคคลอื่นที่อยู่ในกลุ่มเปราะบางกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม หรือ กลุ่มที่อยู่ในสถานการณ์ความเปราะบางที่ได้รับผลกระทบอย่างไม่สมส่วนจากความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน

ข้อ 6 ของความตกลง 190

การทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปราศจากความรุนแรงและการคุกคาม นอกจากจะเป็นสิทธิมนุษยชนที่ทุกคนควรได้รับแล้ว

ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพให้กับบริษัทและปรับปรุงสังคมอีกด้วย เปลี่ยนพวกเขาให้เจริญรุ่งเรืองขึ้น ยุติธรรมขึ้น และเท่าเทียมกันมากขึ้น

▶▶ แผนกิจกรรมที่ 2

■● ความรุนแรงในที่ทำงาน สาเหตุและผลที่ตามมา

» **วัตถุประสงค์:** เพื่อหารือและไตร่ตรองเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ทำให้ความรุนแรงยังมีอยู่ในที่ทำงาน และเพื่อตรวจหารูปแบบที่เกิดขึ้นในองค์กร

» **ขั้นตอน:**

แสดงวิดีโอ: ความรุนแรงในที่ทำงาน <https://youtu.be/VmswHjRioeg>

แบ่งผู้เข้าร่วมออกเป็นกลุ่มย่อยให้สาเนาคำถามต่อไปนี้แก่พวกเขาเพื่ออภิปราย จากนั้นแลกเปลี่ยนและอภิปรายเกี่ยวกับคำตอบ

» **แนวทางคำถาม:**

1. ความรุนแรงและการคุกคามประเภทใดบ้างที่คนงานในภาคธุรกิจ อาชีพ หรือที่ทำงานของคุณเผชิญ (เช่น การทำร้ายร่างกาย ความรุนแรงทางจิตใจ การคุกคามทางเพศ)?
2. ใครคือผู้ก่อความรุนแรง เพราะอะไร?
3. ใครคือผู้ที่ได้รับผลกระทบ? ในภาคธุรกิจของเรา ใครที่มีความเสี่ยงมากที่สุด หรือต้องเผชิญกับความเสี่ยงมากที่สุด?
4. อะไรคือความไม่เท่าเทียมกันทางอำนาจที่นำไปสู่ความรุนแรงและการคุกคามนี้?
5. การจัดระบบงาน และโครงสร้างการทำงานใดที่เพิ่มโอกาสในการเกิดความรุนแรง?
6. ผลกระทบต่อผู้ถูกระหาคืออะไร?
7. ผลกระทบต่อสถานที่ทำงาน สภาพแรงงาน และชุมชนของเราเป็นอย่างไร?
8. จะต้องดำเนินการอย่างไรเพื่อให้สถานการณ์เหล่านี้เกิดขึ้นอีก?



▶▶ แผนกิจกรรมที่ 3

● การคุกคามทางเพศ: คุณรู้จักมันมากแค่ไหน?

➤ **วัตถุประสงค์:** เพื่อสร้างความตระหนักเกี่ยวกับกรณีความรุนแรงต่อผู้หญิงในที่ทำงานที่พบได้บ่อยที่สุด: การคุกคามทางเพศ เพื่อสะท้อนว่าเรารู้จักหัวข้อนี้มากแค่ไหน และตอบคำถามและข้อสงสัยต่าง ๆ

➤ **เนื้อหา:**

- สาเนาแบบสอบถามและกระดาษคำตอบ
- ปากกา/ดินสอ

➤ **ขั้นตอน:**

แสดงวิดีโอต่อไปนี้ <https://www.youtube.com/embed/HuOzoIIf3Rw>

จากนั้นแจกแบบสอบถามต่อไปนี้ให้กับผู้เข้าร่วม

เมื่อทุกคนตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้ฝึกสอนจะให้คำตอบที่ถูกต้องกับทั้งกลุ่ม (ไม่จำเป็นต้องให้ผู้อื่นแบ่งปันคำตอบ แนวคิดคือให้ผู้เข้าร่วมแต่ละคนสะท้อนความรู้สึกของตัวเอง)

เมื่อทำเสร็จแล้ว ทุกคนจะอภิปรายกันว่าพวกเขาทราบหรือไม่ว่าอะไรที่ก่อให้เกิดการคุกคามทางเพศและอะไรไม่ใช่ หากกลุ่มมีข้อสงสัยก็จะได้รับคำตอบ



■● การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน คุณรู้จักมันมากแค่ไหน?

คำตอบของคุณเป็นส่วนตัวและเป็นความลับ โดยไม่จำเป็นต้องแลกเปลี่ยนกับผู้อื่น

- 1. ความร้ายแรงของการคุกคามทางเพศคือได้รับการพูดเกินจริง กรณีที่เรียกว่าการคุกคามส่วนใหญ่จริง ๆ แล้วเป็นรูปแบบของการพูดเยินยอในหมู่เพื่อนร่วมงาน
จริง/เท็จ
- 2. ถ้าบุคคลใดแค่เล่นตลกเกี่ยวกับเรื่องเพศหรือนัยยะทางเพศ และไม่ได้พยายามทำให้อีกฝ่ายขุ่นเคืองหรือไม่พอใจ สิ่งนั้นจะไม่ถือเป็นการคุกคามทางเพศ
จริง/เท็จ
- 3. ถ้าไม่มีคนร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม อาจเป็นเพราะพฤติกรรมนั้นเป็นที่ยินดีและไม่ถือเป็นการคุกคาม
จริง/เท็จ
- 4. การคุกคามทางเพศในที่ทำงานสามารถเกิดขึ้นได้:
 - ในที่ทำงาน
 - ในกิจกรรมทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
 - ระหว่างคนที่ทำงานเดียวกัน
 - ในหมู่เพื่อนร่วมงานนอกสายงาน
 - ในการสัมมนา หลักสูตรฝึกอบรม หรือการประชุม
 - ทั้งหมดข้างต้น
- 5. ใครบ้างที่สามารถระงับการคุกคามทางเพศในที่ทำงานได้? (เลือกคำตอบที่ถูกต้อง)
 - ผู้จัดการหรือบุคคลที่มีตำแหน่งตามลำดับชั้นต่าง ๆ
 - เพื่อนร่วมงานทุกระดับ
 - ลูกค้า
 - สมาชิกที่เป็นเพศเดียวกัน
- 6. การคุกคามทางเพศมีผลเฉพาะกับผู้หญิงเท่านั้น
จริง/เท็จ
- 7. วิธีหยุดการคุกคามทางเพศที่ดีที่สุดคือการเพิกเฉยแล้วมันจะหายไป
จริง/เท็จ
- 8. หากบุคคลใดเคยยอมรับการคุกคามทางเพศจากบุคคลหนึ่งในอดีต เขาหรือเธอจะไม่สามารถแจ้งบุคคลนั้นในข้อหาคุกคามทางเพศได้ในอนาคต
จริง/เท็จ
- 9. หากผู้หญิงสวมเสื้อผ้าที่เปิดเผย เธอไม่สามารถร้องเรียนเกี่ยวกับการถูกคุกคามทางเพศได้
จริง/เท็จ
- 10. รูปลักษณ์หรือท่าทางที่หยาบคายไม่ถือเป็นการคุกคามทางเพศ ต้องมีการสัมผัสทางกายหรือพูดอะไรกับอีกฝ่าย
จริง/เท็จ
- 11. การข่มขู่โดยผู้จัดการเพื่อตอบโต้ผู้ตั้งข้อสงสัยหรือร้องเรียน/หรือปฏิเสธการก้าวล่วงทางเพศอาจถือเป็นการคุกคามทางเพศแม้ว่าจะยังไม่ได้ทำตามคำขู่ก็ตาม
จริง/เท็จ
- 12. การคุกคามทางเพศสามารถเกิดขึ้นได้ทางอีเมลหรือทางสื่อสังคมออนไลน์
จริง/เท็จ
- 13. ความสัมพันธ์เชิงคู่สวาระหว่างผู้จัดการและผู้ตั้งข้อสงสัยคือการคุกคามทางเพศ
จริง/เท็จ
- 14. บุคคลที่สัมผัสผู้อื่นในลักษณะทางเพศเพียงครั้งเดียวไม่มีความผิดฐานคุกคามทางเพศ
จริง/เท็จ
- 15. หากเพื่อนร่วมงานแวนไปสเตรย์ทิมเนื้อหาทางเพศที่โจ่งแจ้งในที่ทำงานของคุณ มันเป็นที่ของคุณ
จริง/เท็จ

equal opportunities

คำตอบแบบทดสอบ

1. เท็จ
การคุกคามทางเพศไม่เกี่ยวข้องกับการเกี่ยวพาราสีหรือการได้รับความสนใจทางสังคม ตรงกันข้าม มันเป็นที่น่ารังเกียจ และมักสร้างความหวาดกลัว และเป็นการดูถูกผู้ที่ถูกกระทำ
2. เท็จ
ประเด็นสำคัญในการพิจารณาค่าเกี่ยวข้องกับการคุกคามทางเพศหรือไม่ขึ้นอยู่กับวิธีการที่ผู้ถูกกระทำรับรู้และประสบกับพฤติกรรมที่เป็นปัญหา โดยไม่คำนึงถึงเจตนาของผู้กระทำ
3. เท็จ
ผู้ถูกกระทำส่วนใหญ่เก็บเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นไว้คนเดียวเพราะพวกเขาไม่พบที่ตัวเองอยู่ในสถานการณ์ที่ประหลาดในหลายกรณี ผู้ถูกกระทำกลัวว่าจะทำให้อาชีพการงานเสียหายหรือแม้แต่ต้งงานหากพวกเขาแจ้งความว่าถูกคุกคาม
4. ทั้งหมดข้างต้น
5. ถูกต้องทั้งหมด
6. เท็จ
ผู้หญิงได้รับผลกระทบจากการคุกคามทางเพศในที่ทำงานอย่างไม่สมส่วน แต่มีทั้งผู้ชายและผู้หญิงได้รับผลกระทบเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ซึ่งมองว่าไม่เป็นไปตามแบบแผนของผู้ชายทั่วไป
7. เท็จ
การคุกคามทางเพศไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ มันเป็นเรื่องเกี่ยวกับอำนาจ หากเหยื่อไม่รายงานเกี่ยวกับผู้กระทำ เขาหรือเธอจะยังคงมีส่วนร่วมในพฤติกรรมประเภทนี้ต่อไปและอาจยิ่งมากขึ้น
8. เท็จ
การคุกคามทางเพศคือความสนใจทางเพศที่ไม่พึงประสงค์ เพียงเพราะมันเป็นหรือเคยได้รับความยินดีในช่วงเวลาหนึ่งไม่ได้หมายความว่ามันจะไม่เป็นที่น่ารังเกียจหรือเป็นการคุกคามบุคคลเดียวกันในภายหลัง
9. เท็จ
การล่วงละเมิดทางเพศไม่ใช่ความผิดของผู้ถูกกระทำ ผู้ที่ติด้องรับผิดชอบเพียงคนเดียวก็คือผู้กระทำ เสื้อผ้าที่ผู้คนเลือกสวมใส่เพื่อแสดงความมั่นใจบุคคลไม่สามารถใช้เป็นข้ออ้างในการแสดงพฤติกรรมประเภทนี้ได้
10. เท็จ
การคุกคามทางเพศเป็นมากกว่าการกระทำทางร่างกายจากการสัมผัสบุคคลอื่น พฤติกรรมนี้อาจรวมถึงท่าทาง การแสดงความคิดเห็น การมองในลักษณะที่ขัดเจี้ยนหรือการขู่ข่มขู่ และคำถามที่ล่วงล้ำเกี่ยวกับชีวิตส่วนตัว
11. จริง
จริง หากคำขู่ข่มขู่สำคัญและรุนแรง อาจถือเป็นการคุกคามทางเพศ
12. จริง
หากพนักงานคนหนึ่งคุกคามอีกคนหนึ่ง หรือหากคนใจ / ลักคักกำลังคุกคามพนักงานมันไม่สำคัญว่าจะเกิดขึ้นผ่านสื่อสังคมออนไลน์ อีเมล โทรศัพท์ หรือนอกสถานที่ ทำงาน พฤติกรรมนี้ยังคงเป็นการคุกคามและเป็นปัญหาในที่ทำงานที่ควรได้รับการพิจารณาอย่างจริงจัง
13. เท็จ
ความสัมพันธ์เชิงคู่สมมีความแตกต่างกันตามช่วงเวลาและสถานการณ์ภายในความสัมพันธ์อันใกล้ชิดระหว่างผู้ที่มีความผูกพันกันทางอารมณ์
14. จริง
การสัมผัสที่ไม่พึงประสงค์เพียงครั้งเดียว อาจไม่เพียงพอที่จะถือเป็นการคุกคามทางเพศได้
15. เท็จ
การคุกคามทางเพศอาจรวมถึงภาพพจน์หน้าจอ ภาพถ่าย ปฏิทิน หรือสิ่งที่ทำให้อึดอัดใจ



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>
| -----

หน่วยการ 4 หน่วยการเรียนรู้ความรุนแรงในครอบครัวกับโลกแห่งการทำงาน

ในอดีต ความรุนแรงในครอบครัวถูกมองว่าเป็นปัญหาส่วนตัว อย่างไรก็ตาม จากการทำงานของสหภาพแรงงานและองค์กรทางสังคม ทำให้เห็นว่าปัญหาไม่ได้ส่งผลกระทบต่อสังคมและยังคงส่งผลกระทบต่อโลกแห่งการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ในเรื่องนี้ คาปรารภของอนุสัญญา 190 ได้ตระหนักถึงผลกระทบรองด้านลบที่ความรุนแรงในครอบครัวสามารถมีต่อโลกแห่งการทำงานโดยทั่วไปได้ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และสุขภาพและความปลอดภัย

ความรุนแรงในครอบครัวสามารถส่งผลกระทบต่อการทำงานของผู้เสียหายในลักษณะต่อไปนี้:

- ไม่สามารถไปทำงานได้หรือไปทำงานสาย
- ถูกคุกคามหรือรังแกจากผู้คุกคามในที่ทำงาน
- ผู้คุกคามขัดขวางไม่ให้ผู้เสียหายไปทำงานหรือปฏิเสธไม่ให้ผู้เสียหายได้รับรายได้
- วิตกกังวลหรือร้องไห้ในที่ทำงาน
- มีความความยากลำบากในการจัดการภาระงานและกำหนดส่งงาน
- ปัดบังสิ่งที่เกิดขึ้น
- ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เสียหาย¹².

ทั้งหมดนี้อาจทำให้บุคคลนั้นตงงาน ซึ่งจะเพิ่มความเปราะบางให้กับเขาหรือเธอ เนื่องจากการสูญเสียความเป็นอิสระทางเศรษฐกิจทำให้เขาหรือเธอไม่สามารถหลบหนีจากความรุนแรงได้

ความรุนแรงในครอบครัวสามารถเกิดขึ้นได้หลายรูปแบบ: การข่มขู่ การบังคับขู่ขู่หรือการปลุกใจตัวออก การคุกคามทางอารมณ์ ร่างกาย ทางเพศ จิตใจ การเงินและจิตวิญญาณ มันสามารถเกิดขึ้นได้ระหว่างคนที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดที่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน คนที่มีความสัมพันธ์กับเพศเดียวกัน ผู้ดูแลและบุคคลที่อยู่ในความดูแลของพวกเขา และระหว่างเครือญาติ ผู้ชายสามารถตกเป็นเหยื่อของความรุนแรงในครอบครัวได้เช่นกัน อย่างไรก็ตามเราได้เห็นโครงสร้างอำนาจทางเพศแล้ว มันคือผู้หญิงและเด็กผู้หญิงซึ่งเป็นผู้ที่เปราะบางที่สุด.

ในทางกลับกัน ความรุนแรงในครอบครัวส่งผลกระทบต่อทุกคนในที่ทำงาน:

- ผู้คุกคามอาจคุกคามหรือทำร้ายเพื่อนร่วมงานของผู้เสียหาย
- บุคคลที่ประสบปัญหาความรุนแรงในครอบครัวอาจขาดงานหรือหลีกเลี่ยงเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นพิษ
- ประสิทธิภาพที่ลดลงอาจเพิ่มแรงกดดันต่อเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ในการบรรลุเป้าหมายหรือการดำเนินงานที่จำเป็น

“

ความรุนแรงในทุกรูปแบบยังส่งผลกระทบต่อโลกแห่งการทำงาน ผู้หญิงที่เคยประสบกับความรุนแรงที่บ้านไม่สามารถหลีกเลี่ยงการนำปัญหาของเธอไปยังที่ทำงานได้ ดังนั้นมันจึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องพิจารณาในที่ทำงาน

Ana Sánchez Navarro
Federacion de Servicios a la Ciudadania de CCOO
และรองประธาน UNI Europa Women

12 - ข้อมูลสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ประสบปัญหาความรุนแรงในครอบครัว UNI global Union. https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/man/guidemembers_es.pdf

ข้อเสนอแนะ 206 ซึ่งมาพร้อมกับและเสริมอนุสัญญา 190 ได้กำหนดไว้ในมาตรา 18 ของชุดมาตรการที่สามารถนำมาใช้เพื่อตอบสนองและบรรเทาผลกระทบของความรุนแรงในครอบครัว เช่น:

- ก. วันลาสำหรับผู้ถูกกระทำความรุนแรงในครอบครัว
- ข. การจัดการงานที่ยืดหยุ่นและการคุ้มครองผู้ถูกกระทำความรุนแรงในครอบครัว
- ค. การคุ้มครองชั่วคราวจากการเลิกจ้างผู้ถูกกระทำความรุนแรงในครอบครัว 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
| Union https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/man/guidedelegates_es.pdf
| -----
- นโยบายสหพันธ์ต่อต้านความรุนแรงในครอบครัว Uni Global Union
● https://es.breakingthecircle.org/descargas/es/man/violencepolicies_es.pdf
| -----

▶▶ แผนกิจกรรม

● "มันเปลี่ยนชีวิตได้" ไม่ใช่แค่ สโลแกน

▶▶ **วัตถุประสงค์:** เพื่อระดับของความสัมพันธ์ที่ไม่เหมาะสมและประเภทของความรุนแรงที่สามารถเกิดขึ้นได้

- ส่งเสริมความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ที่ตกเป็นเหยื่อของความรุนแรงและการคุกคาม
- อภิปรายเกี่ยวกับบทบาทขององค์กรแรงงานและนโยบายของนายจ้างในการช่วยคน ๆ หนึ่งให้ไกลห่างจากความสัมพันธ์ที่รุนแรง

▶▶ **เนื้อหา:**

- สถานะของ "กรณีมาเรีย"
- กระดาษเปล่าและปากกา
- กระดานโปสเตอร์สีแดงหนึ่งอันและสีเขียวหนึ่งอัน
- ปากกามาร์คเกอร์

▶▶ **ขั้นตอน:**

แบ่งผู้เข้าร่วมออกเป็นสองกลุ่ม
ขอให้พวกเขาอ่านกรณีศึกษาที่นำเสนอในกลุ่ม ให้กลุ่ม "สีแดง" มองหาวิธีที่ความรุนแรงเกิดขึ้นและทัศนคติหรือบทบาทที่สนับสนุนความรุนแรง
ให้กลุ่ม "สีเขียว" มองหาทัศนคติหรือการกระทำที่สามารถช่วยลดความรุนแรงในครอบครัวได้
จากนั้นแต่ละกลุ่มแลกเปลี่ยนข้อสรุปและเขียนลงบนกระดานโปสเตอร์แต่ละแผ่น
หลังจากนั้นและหากกลุ่มใดรวมคิดว่าจำเป็น ก็สามารถเพิ่มองค์ประกอบเพิ่มเติมลงในโปสเตอร์ได้
สุดท้าย จะมีเอกสารพร้อมการสรุปให้แต่ละกลุ่ม

▶▶ **คู่มือผู้ฝึกสอน:**

ก่อนที่จะส่งกรณีศึกษาไปยังกลุ่มต่าง ๆ วิทยากรสามารถเสริมสร้างแนวคิดบางประการเกี่ยวกับสาเหตุและประเภทของความรุนแรง
สิ่งสำคัญคือต้องจำไว้ว่าสิ่งนี้อาจทำลายทางอารมณ์ และผู้เข้าร่วมอาจรู้สึกอึดอัดว่าพวกเขาจะมีสิทธิ์ที่จะไม่พูดอะไร

▶▶ **คำถามต่อไปนี้อาจช่วยพัฒนากำรอภิปราย:**

ใครเป็นผู้รับผิดชอบสถานการณ์ของมาเรีย ตัวเธอเอง สามีมของเธอ หรือคนอื่น ๆ ในเรื่อง?

ความรุนแรงปรากฏขึ้นในรูปแบบใด มันปรากฏขึ้นในทันทีหรือไม่?

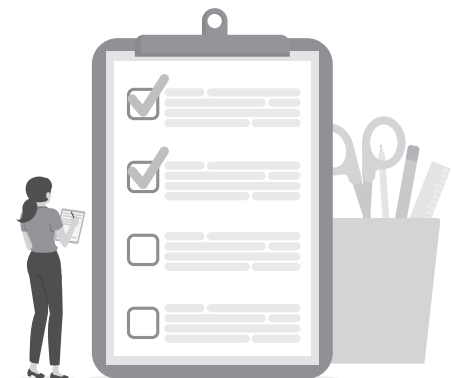
ชีวิตส่วนตัวของมาเรียมีผลกระทบต่อชีวิตสาธารณะของเธออย่างไร?

อะไรคือบทบาทและความรับผิดชอบที่แตกต่างกันของผู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ในการยุติความรุนแรง?

พวกเขาสามารถแสดงบทบาทที่แตกต่างกันได้หรือไม่?

สหภาพแรงงานสามารถทำอะไรได้บ้างเพื่อป้องกันหรือยุติความรุนแรงในครอบครัว?

แผนกิจกรรม



equal opportunities

▶▶ กรณีของมาเรีย

มาเรียอายุ 28 ปีและทำงานในสำนักงานของบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง เธอแต่งงานกับฮวนเมื่ออายุ 20 ปี และเขาอายุ 23 ปี

ทันทีที่แต่งงานกัน ฮวนบอกมาเรียว่าเขาจะรับผิดชอบรายได้ของครอบครัว เพราะเธอไม่รู้วิธีการเก็บออม และจากนั้นไปเขาจะให้เงินที่เธอต้องการเพื่อซื้ออาหารและของใช้ในบ้าน

ฮวนขอใบเสร็จรับเงินเพื่อพิสูจน์ว่ามาเรียใช้เงินเพื่อความต้องการของครอบครัวจริง ๆ

มาเรียตั้งครุภักดิ์ ฮวนเริ่มบอกมาเรียเป็นประจำว่าเธอโง่เขลาที่มีเขา เพราะไม่มีใครอยากได้เธอเป็นภรรยา เพราะเธอไม่รู้วิธีการทำงานบ้าน

หลังจากให้กำเนิดลูกชาย ฮวนเริ่มทุบตีมาเรีย โดยกล่าวหาว่าเธอรักลูกมากกว่าเขา

มาเรียไม่รู้ว่าจะทำอะไร เธอคุยกับแม่ของเธอเกี่ยวกับเรื่องนี้ และหล่อนบอกเธอว่าสิ่งเหล่านี้เป็น "ส่วนหนึ่งของการแต่งงาน" และผู้หญิงควรอยู่เคียงข้างสามีของเธอ

เมื่อลูกชายโตขึ้น ฮวนก็ขู่เขาเช่นกัน มาเรียเป็นห่วง แต่ในขณะที่เธอก็ยังเชื่อว่าการแยกเด็กออกจากพ่อแม่อาจเป็นอันตรายได้

มาเรียบอกเพื่อนร่วมงานคนหนึ่งของเธอซึ่งเธอมีความสัมพันธ์ด้วยมากที่สุด ว่าฮวนทุบตีเธอเป็นประจำและเธอต้องการความช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานของเธอบอกว่าจะให้เธอทิ้งสามีของเธอทันที

มาเรียขาดงานมากขึ้นโดยไม่มีข้อแก้ตัวที่เหมาะสม และเจ้านายของเธอบอกเธอว่าถ้าเธอยังทำแบบนี้ต่อไป เธอจะต้องไล่เธอออก

มาเรียไม่รู้ว่าจะหันไปทางไหนหรือต้องทำอย่างไร หากเธอไม่มีงาน ก็จะไม่ถึงไหนได้ วันหนึ่ง มาเรียเห็นใบปลิวของสหภาพแรงงาน และได้ติดต่อตัวแทนของสหภาพแรงงานของเธอ เธอถามว่าควรทำอย่างไรหากมีคนอื่นในบริษัทประสบปัญหาความรุนแรงในครอบครัว

ตัวแทนสหภาพแรงงานให้ข้อมูลและหมายเลขโทรศัพท์แก่ผู้ถูกระงับในที่ทำงานของเธอ เธอยังอธิบายว่าข้อมูลที่ได้รับเป็นความลับ ดังนั้นเธอจึงไม่ต้องระบุชื่อของบุคคลนั้น แต่สิ่งสำคัญคือต้องรู้เพื่อแจ้งหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา เนื่องจากความรุนแรงอาจส่งผลกระทบต่องานของเธอ

ในที่สุดมาเรียก็ยอมรับว่าเธอและลูกชายของเธอประสบกับความรุนแรงที่บ้านและเธอกำลังจะถูกไล่ออกเพราะสถานการณ์นี้

ตัวแทนสหภาพมีการประชุมเป็นการส่วนตัวกับเธอ และรับรองว่าความเป็นส่วนตัวของเธอได้รับการคุ้มครอง และเขาจะให้ความช่วยเหลือทุกอย่างเท่าที่จะทำได้ เขาให้ข้อมูลกับเธอเกี่ยวกับการดำเนินการเพื่อความปลอดภัยของเธอและลูกชาย (เช่น การเก็บบันทึกการถูกทารุณ การปกป้องเอกสารสำคัญ ฯลฯ) และกระตุ้นให้เธอโทรหาสายด่วน

มาเรียทา และได้พูดคุยกับผู้หญิงคนหนึ่งซึ่งอธิบายว่าเธอเป็นหนึ่งในผู้หญิงอีกหลายคนที่ประสบกับความรุนแรงในครอบครัว ผู้หญิงคนนี้ ผู้ซึ่งได้รับการฝึกฝนให้ช่วยเหลือเธอ เสนอข้อมูลและแนวคิดต่าง ๆ เพื่อให้มาเรียและลูกชายปลอดภัยยิ่งขึ้น

เป็นครั้งแรกที่มาเรียได้พูดคุยกับลูกชายอย่างเปิดเผยเกี่ยวกับความกลัวที่มีต่อสามีและพ่อที่ใช้ความรุนแรงร่วมกัน

หลังจากคิดและวางแผนอยู่สองสามสัปดาห์ มาเรียก็โทรหาพี่สาวและถามว่าเธอจะย้ายเข้าไปอยู่ที่บ้านได้ไหม พี่สาวของเธอสนับสนุนเธอและยินดีกับการตัดสินใจของเธอ

บ่ายวันหนึ่ง มาเรียเก็บข้าวของของเธอและย้ายไปที่บ้านของพี่สาวกับลูกชายของเธอ

สหภาพแรงงานจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการคุกคามและการใช้ความรุนแรงแก่พนักงานทุกคน มาเรียรู้สึกถูกรับรองและโลกแห่งความจริงของเธอก็เปลี่ยนไปโดยสิ้นเชิง

หน่วยการเรียนรู้ที่ 5

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 190 และข้อเสนอแนะ 206

เหตุใดอนุสัญญา 190

จึงจำเป็นต้องมีข้อเสนอแนะด้วย

อนุสัญญาเป็นเครื่องมือทางกฎหมายที่สำคัญเนื่องจากมีผลผูกพันทางกฎหมายกับประเทศที่ให้สัตยาบัน

อนุสัญญาว่าด้วยความรุนแรงและการคุกคาม (C190) เสริมด้วยข้อเสนอแนะ 206 (R206)

ข้อเสนอแนะเป็นแนวทางที่ไม่มีผลผูกพันซึ่งให้คำแนะนำที่สำคัญแก่รัฐบาลเกี่ยวกับวิธีนำอนุสัญญาไปปฏิบัติ อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการทบทวนและแจ้งการเจรจาต่อรองอีกด้วย

สิ่งที่ C190 และ R206 กล่าวถึง

> 1. นิยามความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน เป็น

“

พฤติกรรมและการปฏิบัติที่ยอมรับไม่ได้ในรูปแบบที่หลากหลาย หรือการคุกคามดังกล่าว ที่ไม่ว่าจะเกิดขึ้นเพียงครั้งเดียวหรือเกิดขึ้นซ้ำ ๆ ซึ่งมีเป้าหมาย ส่งผล หรือมีแนวโน้มที่จะส่งผลให้เกิดอันตรายทางร่างกาย จิตใจ ทางเพศหรือทางเศรษฐกิจ และรวมถึงความรุนแรงและการคุกคามทางเพศ

คาจำกัดความนี้ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สาคัญสองประการ ประการแรก คือความประพฤติที่ครอบคลุม "ชุด" ของพฤติกรรมที่สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นอิสระหรือร่วมกัน และสามารถกลุ่ลามาบปลายขึ้นได้ในทันที และประการที่สอง คือพฤติกรรมหรือการปฏิบัติเหล่านี้ "ไม่สามารถยอมรับได้" และการกระทำเช่นนั้น ควรเป็นการตั้งใจที่จะก่อให้เกิดหรือมีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดอันตรายทางร่างกาย จิตใจ ทางเพศ หรือทางเศรษฐกิจ" การรวมคำว่า "อันตรายทางเศรษฐกิจ" เข้ากับอันตรายทางด้านร่างกาย จิตใจ และทางเพศทำให้มั่นใจได้ว่าได้ครอบคลุมความรุนแรงและการคุกคามทุกรูปแบบ

C190 ใช้แนวทางที่เน้นเหยื่อเป็นศูนย์กลาง โดยเน้นที่พฤติกรรม การปฏิบัติ หรือการคุกคาม และผลกระทบที่มีต่อเหยื่อ การไม่อ้างอิงถึงผู้กระทำผิดเป็นการต่อก้าวต่ลู่ประสงค้ของเครื่องมือนี้ ซึ่งก็คือการกาจำกัดความรุนแรงและการคุกคามทุกรูปแบบในโลกแห่งการทำงาน โดยไม่คำนึงถึงแหล่งที่มา



>2. รวมถึง "ความรุนแรงและการคุกคามทางเพศ" ซึ่งมี

“ directed at persons because of their sex or gender, or affecting persons of a particular sex or gender disproportionately, and includes sexual harassment.

การรวม "เพศสรีระและเพศสภาพ" เข้าไว้ด้วยกันนั้นมีความสำคัญ เนื่องจากต้องคำนึงถึงทั้งลักษณะทางชีววิทยาของแต่ละบุคคล ตลอดจนเครือข่ายของแนวความคิดที่สร้างขึ้นทางสังคมเกี่ยวกับบทบาทของชายและหญิง ซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา (ดูหน่วยการเรียนรู้ที่ 2 ของคู่มือนี้)

การอ้างอิงถึง "บุคคล" มีความสำคัญ เพราะแม้ว่าจะมีการระบุไว้อย่างชัดเจนว่าความรุนแรงทางเพศและการคุกคามส่งผลกระทบต่อผู้หญิงและเด็กผู้หญิงอย่างไม่สมส่วน แต่ก็มีความมุ่งหมายเพื่อให้ความคุ้มครองจากพฤติกรรมดังกล่าวต่อทุกคน





การตอบสนองทางเพศ หมายถึง การตั้งใจใช้การพิจารณาเรื่องเพศสภาพเพื่อส่งผลต่อการออกแบบ การพัฒนา การนำไปปฏิบัติ และผลลัพธ์ของโปรแกรมและกลยุทธ์ นโยบาย กฎหมายและข้อบังคับ ตลอดจนข้อตกลงร่วมกัน นี้แสดงถึงแนวทางที่สะท้อนความเป็นจริงของเด็กผู้หญิงและผู้หญิงทุกคน ให้ความสำคัญกับความต้องการของพวกเขาโดยเฉพาะ รับประกันการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจทุกระดับ ให้ความสำคัญกับมุมมองของพวกเขา เคารพประสบการณ์ของพวกเขา และเข้าใจความแตกต่างทางพัฒนาการระหว่างเด็กผู้หญิงและเด็กผู้ชาย ผู้หญิงและผู้ชายในความหลากหลายทั้งหมดและตลอดวงจรชีวิตของพวกเขา จุดมุ่งหมายสูงสุดคือการให้อานาจแก่เด็กผู้หญิงและสตรีโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศในทางปฏิบัติและบรรลุความเท่าเทียมกันทางเพศ ความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน: คู่มืออนุสัญญาฉบับที่ 190 และข้อเสนอแนะฉบับที่ 206" ILO 2020

➤ 3. รวมความรุนแรงในครอบครัวเป็นปัญหาในโลกแห่งการทำงาน



สังเกตว่าความรุนแรงในครอบครัวสามารถส่งผลกระทบต่อการทำงาน ประสิทธิภาพ ตลอดจนสุขภาพและความปลอดภัย และรัฐบาล องค์กร นายจ้าง และลูกจ้าง และสถาบันตลาดแรงงานสามารถช่วยได้ในส่วนของมาตรการเพื่อการรับรู้ ตอบสนอง และจัดการกับผลกระทบของความรุนแรงในครอบครัว



equal opportunities

> 4. ปกป้องพนักงานทุกคน

C190 ครอบคลุมพนักงานทุกคน:

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

> 5. ขยายแนวคิดของ "สถานที่ทำงาน" เพื่อคำนึงถึงประเภทและรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ ที่มีอยู่และที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

ข้อตกลงนี้รวมถึงความรุนแรงและการคุกคามที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน เชื่อมโยงหรือเกิดขึ้นจากการทำงาน

มันสามารถเกิดขึ้นได้:

ก. ในที่ทำงาน รวมทั้งในที่สาธารณะและพื้นที่ส่วนตัวเมื่อเป็นสถานที่ทำงาน

ข. ในสถานที่ซึ่งพนักงานได้รับค่าจ้างในเชิงพักหรือรับประทานอาหาร หรือใช้สันทนาการ

สิ่งอำนวยความสะดวกในการซักล้างและเปลี่ยนเสื้อผ้า

ค. ระหว่างการเดินทางที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การเดินทาง การเดินทาง การฝึกอบรม กิจกรรมหรือกิจกรรมทางสังคม

ง. ผ่านการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับงาน รวมถึงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

จ. ในที่พักที่นายจ้างจัดหาให้ และ

ฉ. เมื่อเดินทางไปและกลับจากที่ทำงาน



ข้อ 3

การอ้างอิงถึง

"พื้นที่สาธารณะและพื้นที่ส่วนตัวเป็นสถานที่ทำงาน" ครอบคลุมคนงานในระบบเศรษฐกิจนอกระบบ เช่น พ่อค้าแม่ค้าริมถนน คนทำงานบ้านที่ทำงานให้บ้านเรือนส่วนตัวของบุคคลอื่นหรือคนทำงานที่บ้านซึ่งทำงานที่บ้านของตนเอง

การกล่าวอย่างชัดเจนถึง

"การสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมถึงการสื่อสารที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร" ครอบคลุมการสื่อสารทุกประเภท รวมถึงวิธีการทางดิจิทัล ซึ่งมีความสำคัญเนื่องจากการเพิ่มขึ้นของการทำงานทางไกลในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา และยังเป็นวิธีการให้บริการ ที่คล่องตัวมากขึ้นในการจัดการกับภาระงานและชีวิตส่วนตัว

➤ 6. เพื่อให้แน่ใจว่ามีการป้องกันอย่างมีประสิทธิภาพต่อความรุนแรงและการคุกคามทุกรูปแบบในโลกแห่งการทำงาน C190 เรียกร้องให้ประเทศที่ให้สัตยาบันยอมรับ "โดยปริักษ์ษาหรือกับนายจ้างและลูกจ้าง" ถึงแนวทางที่ครอบคลุม บูรณาการ และคำนึงถึงเพศสภาพ

ครอบคลุม เนื่องจากช่วยให้เข้าถึงได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับบุคคลหรือกลุ่มซึ่งอยู่ในสถานการณ์ที่เปราะบาง การส่งเสริมวัฒนธรรมในที่ทำงานแบบมีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้มั่นใจถึงโอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันตลอดจนป้องกันการเลือกปฏิบัติ ความรุนแรง และการคุกคาม โดยคำนึงถึงความต้องการที่แตกต่างกันของคนพิการ ชนกลุ่มน้อย แรงงานข้ามชาติ เป็นต้น

นี่หมายถึงการจัดการจัดหาเครื่องมือ คาแนะนา และการศึกษา การฝึกอบรมกิจกรรมเกี่ยวกับความรุนแรงและการคุกคาม และมาตรการป้องกันและคุ้มครองในรูปแบบที่ทุกคนเข้าถึงได้

ความอ่อนไหวทางเพศ เน้นย้ำถึงความจำเป็นในการแก้ไขต้นตอของความรุนแรงและการคุกคามทางเพศ และลดผลกระทบที่เป็นอันตราย

บูรณาการหมายถึงความต้องการที่จะจัดการกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น



“

...ในด้านแรงงานและการจ้างงาน ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ และกฎหมายอาญา ตามความเหมาะสม”

(R 206 ย่อหน้า 2)

equal opportunities

➤ 7. บทบัญญัติของอนุสัญญาใหม่เพียงมุ่งหมายให้นำไปใช้ในกฎหมายของประเทศที่ให้สัตยาบันเท่านั้น แต่ยังผ่านข้อตกลงร่วมหรือมาตรการอื่น ๆ รวมทั้งบทบัญญัติที่ขยายหรือดัดแปลงบทบัญญัติด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่มีอยู่ให้ครอบคลุมถึงความรุนแรงและการคุกคาม และบทบัญญัติที่พัฒนา มาตรการเฉพาะเมื่อจำเป็น

ซึ่งหมายความว่าเราไม่ควรรอให้ประเทศต่าง ๆ ให้สัตยาบันในอนุสัญญาสหภาพแรงงานต้องเริ่มใช้มันทันทีโดย:

- ร่วมเสวนาและกำหนดนโยบายร่วมกับรัฐบาล ตัวแทน และนักการเมืองเพื่อป้องกัน แก้ไขปัญหา และแก้ไขความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน
- การรณรงค์และการเจรจาต่อรองร่วมให้การฝึกอบรมเกี่ยวกับมุมมองเรื่องเพศแก่ตัวแทนสหภาพ
- รงงาน เพื่อให้พวกเขาสามารถมีส่วนร่วมในการประเมินความเสี่ยงของความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน
- การสร้างความตระหนักและการให้ข้อมูลและการศึกษาในรูปแบบที่เข้าถึงได้แก่คนงานทุกคนเกี่ยวกับความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน รวมถึงข้อมูลเฉพาะเกี่ยวกับความรุนแรงและการคุกคามทางเพศ
- รวมถึงอนุสัญญาและถ้อยคำตามอนุสัญญาฉบับที่ 190 และข้อเสนอแนะ 206 ในข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วม

นโยบายการทำงานควรรวมอะไรบ้างเพื่อกำจัดความรุนแรงและการคุกคามในสถานที่ทำงาน

- ค่าแถมการณี่ว่าจะไม่ยอมให้มีการใช้ความรุนแรงและการคุกคาม
- โครงการป้องกันโดยระบุความรับผิดชอบและวัตถุประสงค์ของนายจ้างและลูกจ้างอย่างชัดเจนเพื่อขจัดความรุนแรง
- รวมความรุนแรงและการคุกคามทางเพศ ตลอดจนการคุกคามทางเพศและความรุนแรงในครอบครัวเข้าไปด้วย

- โดยใช้ออนุสัญญาฉบับที่ 190 และข้อเสนอแนะ 206 เพื่อปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงนโยบายและกฎหมายที่มีอยู่ ซึ่งจะช่วยให้รับรองการให้สัตยาบัน
- ทำงานร่วมกับนายจ้างเพื่อให้แน่ใจว่านโยบายด้านสุขภาพและความปลอดภัยรวมถึงความรุนแรงและการคุกคาม และโดยเฉพาะอย่างยิ่งความรุนแรงบนพื้นฐานทางเพศสภาพ
- สนับสนุนสหพันธ์สหภาพแรงงานระดับโลกในการเจรจาต่อรองข้อตกลงระดับโลกเพื่อรวมข้อความตามอนุสัญญาฉบับที่ 190 และข้อเสนอแนะ 206

- รวมมาตรการกำจัด จัดการ และป้องกันความรุนแรงและการคุกคาม เช่น:
 - ข้อมูลการร้องเรียนและขั้นตอนการสอบสวน
 - เหตุการณ์ความรุนแรงและการคุกคามทั้งหมดจะได้รับการพิจารณาและดำเนินการ
 - คุ้มครองความเป็นส่วนตัวของผู้ที่เกี่ยวข้องและคุ้มครองให้ผู้แจ้งเบาะแสและพยานเป็นความลับ ตลอดจนปกป้องพวกเขาจากการตกเป็นเหยื่อและการตอบโต้

ตามแนวทางของ C190 นโยบายควรรวมถึง:

- เข้าใจที่กว้างขึ้นเกี่ยวกับโลกแห่งการทำงาน
- ครอบคลุมกลุ่มคนทำงานทั้งหมด โดยเน้นเฉพาะกลุ่มเปราะบางและแรงงานล่อแหลม
- ความเข้าใจที่กว้างขึ้นเกี่ยวกับโลกแห่งการทำงาน ตรวจสอบให้แน่ใจว่าไม่ได้จำกัดอยู่แค่ในสถานที่ทำงานทางกายภาพ
- หน่วยงานสำหรับการระงับข้อพิพาทและการบังคับใช้การลงโทษ การเยียวยา และการสนับสนุนเหยื่อ/ผู้รอดชีวิต
- การจัดตั้งคณะกรรมการร่วมเพื่อติดตามการปฏิบัติตามนโยบาย
- การฝึกอบรมและสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับนโยบายในหมู่พนักงาน หัวหน้างาน และผู้จัดการ
- การติดตามและประเมินผลเพื่อให้แน่ใจว่านโยบายมีประสิทธิภาพ

โปรดจำไว้ว่านโยบายทั้งหมดต้องครอบคลุม บูรณาการ และรวมถึงมุมมองเรื่องเพศ

▶▶ แผนกิจกรรม

● เราารู้อะไรเกี่ยวกับ C190 และเหตุใดมันจึงสำคัญมาก?

» วัตถุประสงค์: เพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมเข้าใจ C190 และความสำคัญของมัน

กิจกรรมที่ 1

» ขั้นตอน
มอบสำเนา C190 ให้ทุกคน
ผู้เข้าร่วม.

อ่านบทความร่วมกันและตอบคำถามที่อาจเกิดขึ้น

ร่วมกันคิดว่าทำไม C190 จึงอาจเกี่ยวข้องกับพนักงานในอุตสาหกรรมหรือในที่ทำงานของคุณ



equal
opportunities

กิจกรรมที่ 2

» วัตถุประสงค์

ประเมินความรู้ของผู้เข้าร่วม

ในเนื้อหาของ C190 หลังจากผ่านการฝึกอบรมหรือการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติ

» ขั้นตอน

เมื่อกิจกรรมที่ 1 เสร็จสิ้น

ให้แจกสาคาถามต่อไปนี้แก่ผู้เข้าร่วม

ผู้เข้าร่วมแต่ละคนจะต้องตอบคาถามเป็นรายบุคคล และในตอนท้าย คาตอบจะถูกแบ่งปันเพื่อให้กลุ่มสามารถไขข้อสงสัยและเติมเต็มแนวคิดที่ยังไม่เข้าใจ

» แบบสอบถาม

1. อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) คืออะไร?
2. ความรุนแรงและการคุกคามเป็นเพียงการทาร้ายร่างกายต่อบุคคลหนึ่งจากอีกบุคคลหนึ่งใช่หรือไม่? คุณจากความรุนแรงประเภทใดได้อีกบ้าง?
3. ผู้หญิงและผู้ชายได้รับผลกระทบจากความรุนแรงและการคุกคามอย่างเท่าเทียมกันใช่หรือไม่?
4. ความรุนแรงทางเพศคืออะไร?
5. เหตุใดอนุสัญญาว่าด้วยความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงานจึงกล่าวถึงความรุนแรงในครอบครัว?
6. การคุกคามทางเพศระหว่างงานเสียดอาหารค่าอยู่ภายใต้ C190 หรือไม่?
7. ความรุนแรงและการคุกคามเป็นการกระทำโดยหัวหน้างานหรือนายจ้างต่อพนักงานเท่านั้นใช่หรือไม่?
8. C190 หมายถึงอะไรใน "โลกแห่งการทำงาน"?
9. อนุสัญญาคุ้มครองพนักงานบริษัทหรือไม่?
10. เหตุใดจึงอ้างว่าคนงานทุกคนได้รับความคุ้มครองตาม C190?
11. มีเพียงรัฐเท่านั้นที่สามารถจัดการกับความรุนแรงและการคุกคามได้ จริงไหม?
12. ความรุนแรงและการคุกคามเป็นส่วนหนึ่งของอาชวอนามัยและความปลอดภัยใช่หรือไม่?
13. สหภาพแรงงานต้องรออนุสัญญาฉบับที่ 190 ให้สัตยาบันก่อนจึงจะลงมือปฏิบัติได้ใช่หรือไม่?
14. หากคาตอบคือ "ไม่" สหภาพแรงงานจะหาอะไรได้บ้างเพื่อใช้ออกตลกงนี้?



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

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



equal
opportunities