



มารณรงค์เรื่องการให้สัตยาบันอนุสัญญา C190 กันเถิด

ในฐานะสหภาพแรงงาน พวกเรามีบทบาทสำคัญยิ่งในการสร้างความแน่ใจให้ได้ว่า อนุสัญญานี้จะเปลี่ยนจากอนุสัญญานบนแผ่นกระดาษมาเป็นความจริง

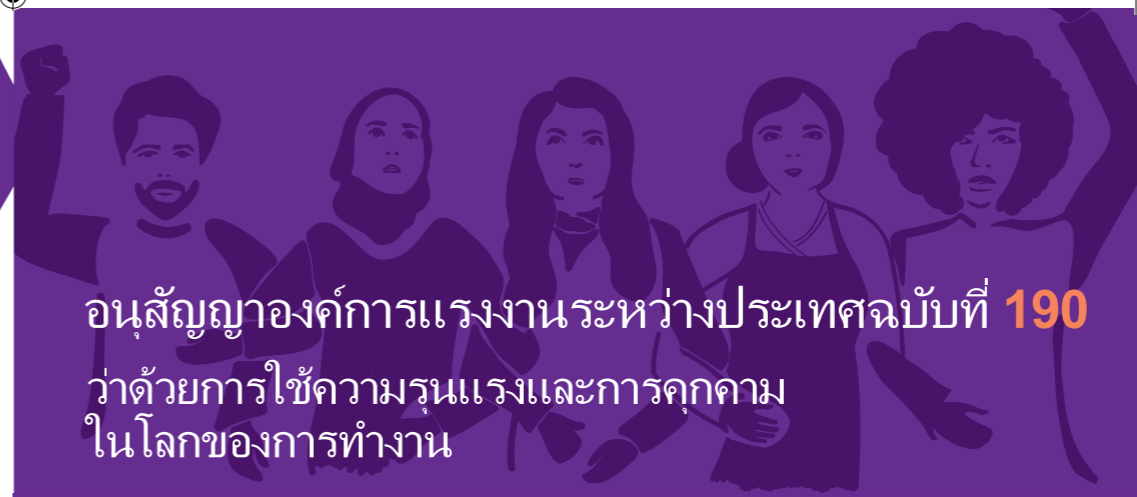
เราต้องทำงานร่วมกัน เพื่อให้ประเทศภาคีองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ลงมือให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาดังกล่าว แล้วแปรมันเป็นกฎหมายภายในประเทศ

สหภาพแรงงานทำอะไรได้บ้าง:

- ▶ รณรงค์เรื่องการให้สัตยาบัน C190 อย่างเข้มข้นในแต่ละประเทศ
- ▶ รณรงค์โดยใช้ประเด็นต่อต้านการใช้ความรุนแรงและการคุกคามในโลกของการทำงานเป็นประเด็นหลัก
- ▶ สร้างพันธมิตรกับสหภาพแรงงานอื่น ๆ เช่น ศูนย์แรงงานระดับชาติ, องค์กรพัฒนาเอกชน และที่สำคัญที่สุดคือกลุ่มสิทธิสตรี
- ▶ ทั้งนี้เพื่อขจัดความรุนแรงและการคุกคามในสถานประกอบการ

ท่านสามารถหาข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับการรณรงค์ได้ที่นี้:

UNI GLOBAL UNION www.breakingthecircle.org IDWF www.idwfed.org/en/campaigns/c190
 PSI www.publicservices.international/campaigns/stop-gender-based-violence-at-work?id=5676&lang=en INDUSTRIALL www.industrial-union.org/women-0
 IFJ www.ifj.org/what/gender-equality.html
 IUF www.iuf.org/show.php?lang=en&tid=82



อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 190 ว่าด้วยการใช้ความรุนแรงและการคุกคามในโลกของการทำงาน

มันสามารถเปลี่ยนชีวิตได้

ความรุนแรงและการคุกคามในโลกของการทำงานอาจเกิดขึ้นได้ในทุกที่ - ในสังคมออนไลน์, ในสถานประกอบการ, ระหว่างการเดินทาง, ในสถานที่ที่ใช้งานใช้พักผ่อน, รับประทานอาหาร หรือ สถานที่ที่ใช้ในการดูแลสุขภาพและความสะอาดส่วนตน รวมทั้งในการพบปะสังสรรค์ทางสังคมต่าง ๆ

พวกเราหยุดยั้งมันได้!

ในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2562 ที่ประชุมแรงงานระหว่างประเทศประกาศว่า จะต้องหยุด ความรุนแรงและการคุกคามในโลกของการทำงาน ด้วยการใช้อำนาจระหว่างประเทศที่สำคัญ นั่นคืออนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 190 (C190) และข้อเสนอแนะฉบับที่ 206 (R206)

อนุสัญญานี้ฉบับใหม่คุ้มครองผู้ใช้แรงงานทุกคนโดยไม่คำนึงถึงสถานะการจ้างงานของพวกเขา; ไม่ว่าจะเป็นผู้ฝึกงาน, ผู้แรงงานอยู่ระหว่างการฝึกอบรม, คนงานที่ถูกเลิกจ้าง, อาสาสมัคร และผู้ที่อยู่ระหว่างหางานทำ

- ▶ มุ่งเน้นต่อต้านความรุนแรงทางเพศเป็นหลักสำคัญ เนื่องจากสตรีเป็นผู้ได้รับผลกระทบจากความรุนแรงและการคุกคามในโลกของการทำงานในสัดส่วนที่สูงมากเมื่อเทียบกับชาย
- ▶ ครอบคลุมทุกภาคส่วน ในภาครัฐและเอกชน, ชนบทและเมือง, และในเศรษฐกิจทั้งในระบบและนอกระบบ
- ▶ ขอบเขตของมันคือโลกของการทำงาน ซึ่งมีขนาดใหญ่กว่าขอบเขตของสถานประกอบการเพียงอย่างเดียว
- ▶ อนุสัญญา 190 จะไม่ทิ้งผู้ใดไว้ข้างหลัง

ทำไม C190 จึงสำคัญ?

- ▶ เพราะความรุนแรงและการคุกคามในโลกของการทำงานเป็นสิ่งที่ไม่ยอมรับได้ tolerated.
- ▶ นี่เป็นมาตรฐานสากลมาตรฐานแรกที่มีขุมยุติความรุนแรงและการคุกคามในโลกของการทำงาน an end to violence and harassment in the world of work.
- ▶ อนุสัญญานี้ตระหนักว่าทุกคนมีสิทธิ์ต่อโลกของการทำงานที่ปราศจากความรุนแรงและการคุกคาม work free from violence and harassment.
- ▶ อนุสัญญานี้จะขจัดช่องว่างในกฎหมายระดับประเทศ existing gaps in national legislation.

เปลี่ยนทัศนคติและสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศ AND PROMOTING GENDER EQUALITY

C190 และสหภาพแรงงาน - สิ่งนี้เป็นเครื่องมือของเรา และพวกเราควรลงมือใช้มัน

พวกเราทุกคนในโลกของการทำงาน ไม่ว่าจะป็นรัฐบาล, นายจ้าง, และคนงานมีบทบาทที่ต้องกระทำในการสร้างและรักษาวัฒนธรรมในการทำงานบนพื้นฐานของการเคารพและการให้เกียรติซึ่งกันและกัน based on mutual respect and dignity.

- ▶ อนุสัญญาเป็นเครื่องมือที่มีความหมายในการต่อสู้กับการเลือกปฏิบัติและความไม่เท่าเทียมกันในโลกของการทำงาน
- ▶ อนุสัญญาระบุว่า รัฐบาลจะต้องออกกฎหมายรับรองกฎหมายเพื่อความเท่าเทียมและเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการประกอบอาชีพสำหรับทุกคน รวมถึงสตรี, ผู้อพยพ, คนพิการ, ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นอัตลักษณ์ทางเชื้อชาติเผ่าพันธุ์, สถานะของความเป็นชนพื้นเมือง, แนวโน้มทางเพศ, และเพศสภาพ identities, whether race, ethnicity, indigenous status, sexual orientation and gender identity.
- ▶ การสำรวจความเสี่ยงในสถานประกอบการดังที่ระบุไว้ในอนุสัญญา จะสามารถเปลี่ยนทัศนคติของคนได้ เนื่องจากสามารถป้องกันและพิจารณาปัจจัยต่างๆ ที่อาจเพิ่มความรุนแรงและการคุกคามได้ (เช่น เพศ, วัฒนธรรม, และมาตรฐานทางสังคม) harassment (like gender, cultural and social norms).
- ▶ และ C190 ยังรวมเอาความรุนแรงในครอบครัวในฐานะที่เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงาน รวมทั้งสุขภาพและความปลอดภัยของคนงานเป็นครั้งแรก

AND HARASSMENT?

Violence and harassment is a range of unacceptable behaviours and practices, or threats, that can happen once or many times, with the aim of, or result in, or are likely to result in, physical, psychological, sexual or economic harm.

Violence and harassment is more than physical abuse. It can take the form of sexual harassment, verbal and emotional abuse, bullying, mobbing, threats and stalking. Denial of resources or access to services and other deprivations of liberty are also forms of violence.

Perpetrators can be employers, managers, supervisors, peers, colleagues, as well as third parties, like clients, employers' relatives or friends, and service providers.

Violence affects both men and women, although women are disproportionately affected.

- ▶ It is called **gender-based violence** when it is directed at a person because of their sex or gender.
- ▶ One in three women and girls, irrespective of their economic status, experience violence in their lifetime.

ภายใต้อนุสัญญา 190:

- ▶ ประเด็นเรื่องความรุนแรงและการคุกคามทางเพศและอันตรายในครอบครัว ควรได้รับการบูรณาการร่วมกับเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
 - ▶ Employers are required to take measures and develop workplace policies, in consultation with trade unions, to prevent violence and harassment.
 - ▶ It obliges states to provide trade unions with resources and training on violence and harassment in the world of work, including gender-based violence.
- C190 will enter into force 12 months after two ILO member states have ratified it. But unions do not need to wait for ratification; we should already use this instrument to change the lives of workers.



C190 provides a momentum for trade unions and other stakeholders to fight violence and harassment in the world of work.

LET'S USE IT NOW!

- ▶ Promote non-discrimination and equality through campaigns and collective bargaining.
- ▶ Educate members about what violence and harassment in the world of work is.
- ▶ Raise awareness among members on C190 and its importance. C190 is a life changing convention that will help millions of workers have safer working environments, helping eliminate all forms of violence and harassment, especially gender-based violence.
- ▶ Include language in collective bargaining agreements based on these instruments (C190/R206).
- ▶ Work with employers in making sure that health and safety policies include violence and harassment, and more specifically gender-based violence.
- ▶ Support the work of global union federations in the negotiation of global framework agreements to include language based on the instruments (C190/R206) to fight violence and harassment in the world of work.