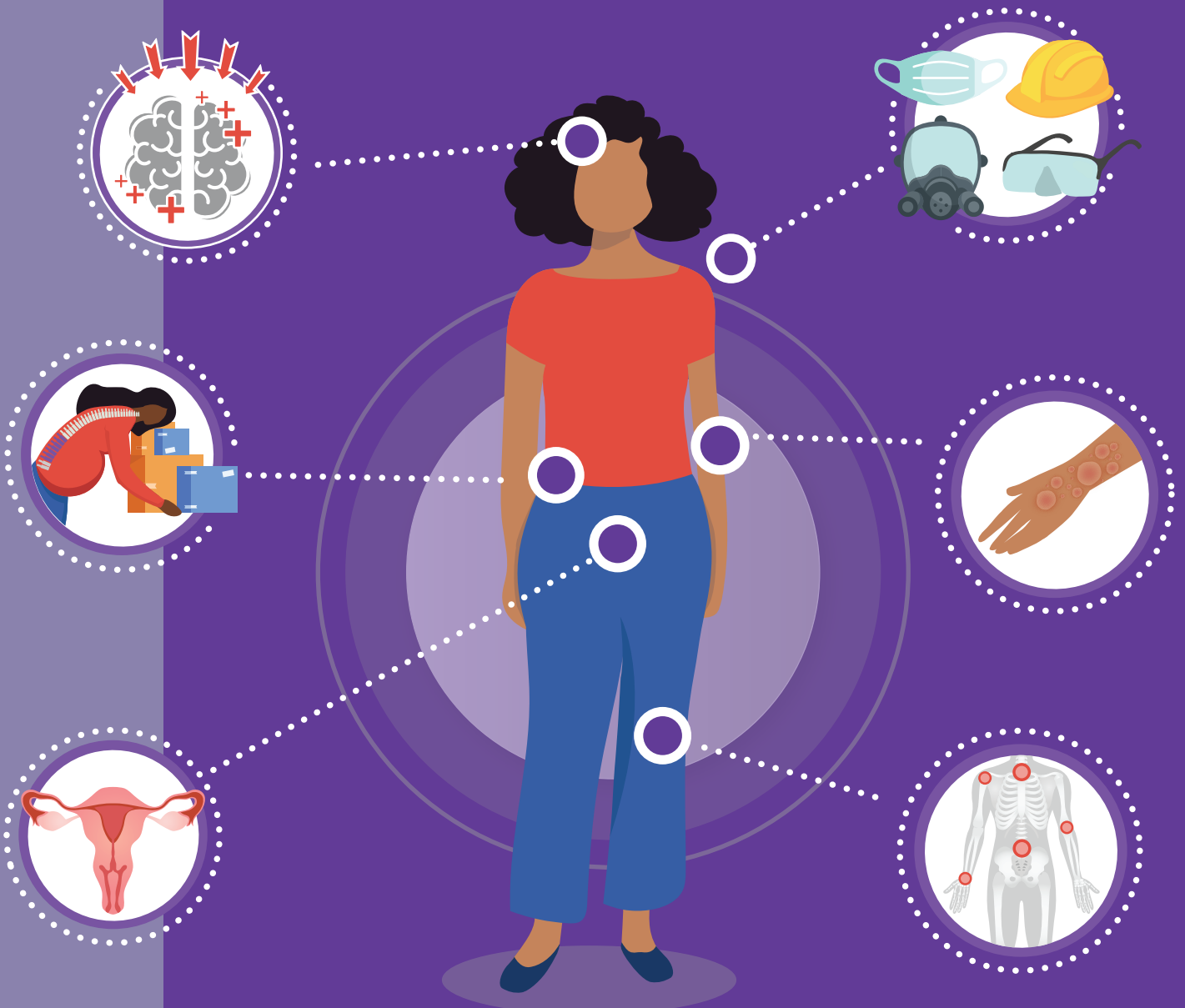


ความต้องการเรื่องมุมมองทางเพศสภาพต่ออาชีพอนามัยและความปลอดภัย

คู่มือปฏิบัติสำหรับผู้แทน



ดัชนี

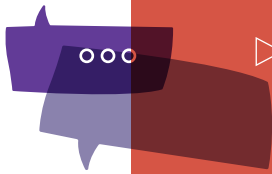
- ▶ 03 - ค าแนะน า
- ▶ 05 - ความเท่าเทียมกันเป็นปัญหาด้านสุขภาพและความปลอดภัยหรือไม่
- ▶ 06 - สุขภาพของผู้หญิงที่มีความเสี่ยง
- ▶ 08 - กิจกรรมที่ 1 / 2
- ▶ 09 - การแบ่งแยก: ทำให้สิ่งที่มองไม่เห็นได้รับการมองเห็น
- ▶ 10 - ความเสี่ยงด้านสุขภาพที่ส่งผลกระทบต่อผู้หญิงในโลกของการทำงาน: “ผู้หญิงแบกภาระ”
- ▶ 15 - กิจกรรมที่ 3
- ▶ 16 - บทบาทของสหภาพแรงงานในการบูรณาการมุมมองเรื่องเพศสภาพในด้านอาชีพ
อนามัยและความปลอดภัย
- ▶ 18 - อ้างอิง



ค าแนะน า

การประชุมประจำปี องค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 110 จัดขึ้นในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2565 มีการรับรองให้สุขภาพและความปลอดภัยเป็น หนึ่งในหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการท างาน

การตัดสินใจครั้งประวัติศาสตร์นี้ หมายความว่า ประเทศสมาชิกของไอแอลโอทั้งหมด ได้แสดงความมุ่งมั่นที่จะเคารพและส่งเสริมสิทธิเรื่องสิ่งแวดล้อมในการท างานที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ไม่ว่าจะพวกเขาจะได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาที่เกี่ยวข้องหรือไม่ก็ตาม¹



▶ หลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการท างานตั้งแต่ปี 2565:

- เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจา
- การขจัดแรงงานที่ถูกเกณฑ์หรือถูกบังคับให้ท างานโดยมิได้สมัครใจในทุกรูปแบบ
- การยกเลิกการใช้แรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ
- การขจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ และ
- สิทธิต่อสิ่งแวดล้อมในการท างานที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

คนท างานงานหลายล้านคนเสียชีวิตทุกวันจากการบาดเจ็บหรือความเจ็บป วยจากการท างาน อย่างไรก็ตาม

พนักงานที่ประสบกับความเสียหายที่ต่างกันและผลกระทบที่ต่างกันจากการสัมผัสสารเคมีอันตรายเหล่านี้ เพศ อายุ เชื้อชาติภาวะสุขภาพหรือความบกพร่อง

นอกเหนือจากบทบาททางสังคมและสภาพการท างานอาจเพิ่มความเปราะบางของคนบางกลุ่มต่ออุบัติเหตุ หรือความเจ็บป วยจากการท างาน

- ▶ มีผู้เสียชีวิต 7,500 คนทุกวันเนื่องจากการบาดเจ็บและโรคจากการท างาน
- ▶ 60% ของประชากรโลกท างานในเศรษฐกิจนอกระบบ (เช่น งานรับใช้ในบ้าน) ที่ซึ่งสิทธิแรงงานและการคุ้มครองอื่น ๆ ไม่ได้รับการเอาใจใส่
- ▶ ผู้หญิง 29% ได้รับการจ้างงานน้อยลงและมักอยู่ในงานที่ได้รับค่าจ้างต่ำสุดและไม่ปลอดภัยมากที่สุด เช่น พนักงานชั่วคราว ท าให้พวกเรามีความเสี่ยงเป็ นพิเศษ เนื่องจากการ ี กอบรมและประสบการณ์เกี่ยวกับมาตรการด้านความปลอดภัยต่ำ
- ▶ คนงานอายุน้อย: ในสหภาพยุโรป ความถี่ของการบาดเจ็บที่ไม่ถึงแก่ความตายในกลุ่มคนหนุ่มสาวสูงกว่าแรงงานสูงอายุถึง 40%
- ▶ 48.2% ของแรงงานข้ามชาติเป็ นผู้หญิงและ 21.2% เป็ นคนหนุ่มสาว แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ได้รับการจ้างงานที่ล่อแหลมและอันตราย มักจะเป็ นภาคนอกระบบหรืองานอยู่นอกกฎระเบียบของภาครัฐ¹



40%

60%

ด้วยเหตุผลนี้ เราต้องท าให้ความหลากหลาย

รวมถึงความแตกต่างทางเพศสภาพในแรงงานเป็ นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาและน ามาตรการ นโยบาย และขั้นตอนมาใช้เพื่อรับประกันความปลอดภัยและสุขภาพของคนงาน

1 - https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_848132/lang--en/index.htm

2- การย้ายถิ่นแรงงาน: บริบทใหม่และความท้าทายด้านธรรมาภิบาล, ILO 2017

แนวทางที่**ตอบสนองต่อเพศสภาพ**ตระหนักถึงบทบาททางสังคม ความคาดหวัง และความรับผิดชอบที่ได้รับจากเพศที่ต่างกันในงานที่ต่างกันอาจมีความเสี่ยงทางร่างกายและจิตใจเฉพาะด้าน จึงจำเป็นต้องมีมาตรการควบคุมและป้องกันเฉพาะด้าน เราต้องมีข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพและบทบาททางเพศเพื่อสร้างมาตรการดังกล่าว

คู่มือนี้เป็นส่วนหนึ่งของการรณรงค์สุขภาพของผู้หญิง (Women's Health Campaign) โดยแผนกโอกาสที่เท่าเทียมกันของสหภาพแรงงานเครือข่ายระหว่างประเทศ (UNI Global Union's Equal Opportunities Department) การรณรงค์ครั้งนี้จะทำการประเมินทั่วไปเกี่ยวกับปัญหาสำคัญและผู้หญิงมีความเสี่ยงในโลกของการทำงาน

สิทธิของพนักงานทุกคน

รวมถึงสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานจะได้รับการปกป้องที่ดีกว่าหากพนักงานเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานมีบทบาทสำคัญในการปกป้องสุขภาพและความปลอดภัยของคนงานและผู้หญิง และการรับรองสุขภาพและความปลอดภัยยังรวมถึงการเจรจาต่อรองร่วมกับนายจ้างอีกด้วย

เราต้องสนับสนุนผู้หญิงให้มากขึ้นเพื่อเป็นผู้นำในงานด้านสุขภาพและความปลอดภัยของเรา งานของเราจะช่วยสนับสนุนให้ผู้หญิงเข้าร่วมหลักสูตรการฝึกอบรมและตรวจสอบให้แน่ใจว่าสหภาพแรงงานของพนักงานคำนึงถึงปัญหาด้านสุขภาพและความปลอดภัยของผู้หญิง

เราหวังว่าคู่มือนี้จะ**เป็นเครื่องมือสำคัญ**ในการปกป้องพนักงานหญิงของเราและได้สถานที่ทำงานที่เหมาะสม แข็งแกร่ง มีความหลากหลายและเท่าเทียมกันทั่วโลก

เวโรนิกา เฟอร์นันเดซ เมนเดซ
หัวหน้าแผนกโอกาสที่เท่าเทียมกัน
สหภาพแรงงานเครือข่ายระหว่างประเทศ (UNI Global Union)

ความเท่าเทียมกันเป็นปัญหาด้านสุขภาพและความปลอดภัยหรือไม่

ทุกคนมีสิทธิที่จะทำงานที่มีคุณค่าและปราศจากการเลือกปฏิบัติจากการจ้างงาน ซึ่งหมายความว่าทุกเพศมีสิทธิเท่าเทียมกันและควรมีโอกาสเท่าเทียมกันในโลกของการทำงาน อีกทั้งยังคำนึงถึงความหลากหลายระหว่างเพศอีกด้วย

ในด้านสุขภาพและความปลอดภัย เราได้ระบุประเด็นสำคัญ 3 หัวข้อที่แยกความแตกต่างของเพศในโลกของการทำงาน

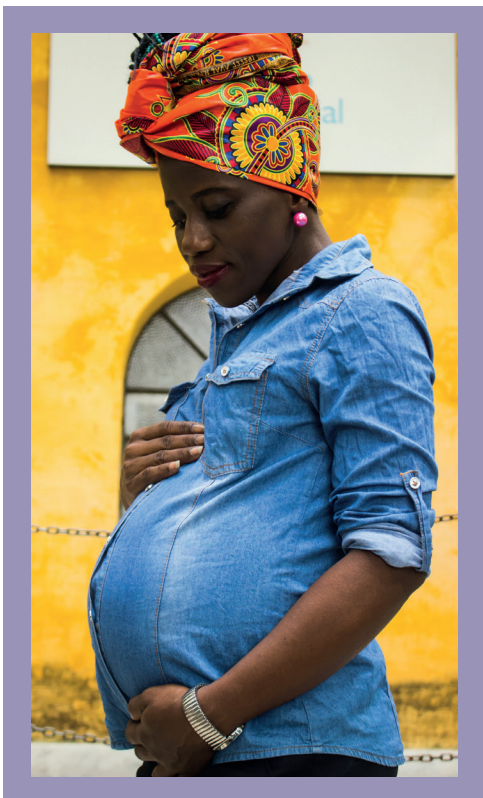
▶ **1. การแยก:** มีการกระจายที่ไม่เท่าเทียมกันในอาชีพและภาคส่วนที่มีความเสี่ยงต่างเพศ ต่างความเสี่ยงในภาคส่วน “ผู้ชาย” อุบัติเหตุจากการทำงานและมีความเสี่ยงทางกายภาพที่อยู่เหนือการควบคุม ในขณะที่ภาคส่วน “ผู้หญิง” มีลักษณะที่มีความเสี่ยง เช่น การเคลื่อนไหวซ้ำ ๆ ทำบ้งคับ และงานประจำที่ซ้ำซากจำเจ

▶ **2. บทบาททางเพศ:**

บทบาททางสังคมที่ผู้หญิงได้รับมอบหมายและการแบ่งงานในทุกด้านมีผลกระทบเฉพาะด้านต่อสุขภาพของผู้หญิง ด้วยวิธีนี้ สิ่งที่เราเรียกว่า “งานคอบสองกะ” การจ้างงานนอกบ้านที่มีค่าใช้จ่ายรวมกับการดูแลและความรับผิดชอบในบ้าน ทำให้สุขภาพของผู้หญิงหลายคนทรุดโทรมลง ทานองเดียวกับการคุกคามทางเพศและความรุนแรง รวมถึงการล่วงละเมิดทางเพศและการเลือกปฏิบัติ ทำให้ผู้หญิงอยู่ในความเสี่ยงและส่งผลกระทบต่อสุขภาพ

▶ **3. สุขภาพทางเพศและอนามัยการเจริญพันธุ์:**

การดูแลสุขภาพอนามัยและการเจริญพันธุ์ส่งผลกระทบต่อคนงานทุกคน อย่างไรก็ตามในระหว่างตั้งครรภ์และให้นมบุตร ต้องการความใส่ใจเป็นพิเศษในสภาพการทำงานของผู้ที่ถูกกำหนดให้เป็นผู้หญิงตั้งแต่เกิด นอกจากนี้การพิจารณาเรื่องการมีประจำเดือน ภาวะเจริญพันธุ์ การแท้งบุตรและสตรีวัยหมดประจำเดือนหรือวัยทอง



สุขภาพของผู้หญิงที่มีความเสี่ยง ←

การเสี่ยงต่อสารเคมีอันตรายและสารชีวภาพ ซึ่งอาจก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ไม่พึงประสงค์ต่อระบบเจริญพันธุ์ (รวมถึงภาวะมีบุตรยาก การแท้งที่เกิดขึ้นเอง และความพิการแต่กำเนิด)
ความต้องการทางกายภาพของงานหนัก โดยเฉพาะในระหว่างตั้งครรภ์และระยะเวลาของวันทำงาน (รวมถึง “การทำงานควบสองกะ”)
ซึ่งเป็นผลมาจากการที่ผู้หญิงต้องแบกรับภาระการสืบพันธุ์ทางสังคมเป็นหลัก)
เป็นเพียงปัญหาบางส่วนที่ส่งผลกระทบต่อผู้หญิงโดยเฉพาะ



การเป็นตัวแทนของผู้หญิงทำงานในภาคอาชีพบางประเภทมากเกินไป เช่น งานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลและการค้าปลีก นำไปสู่รูปแบบเฉพาะของการบาดเจ็บและโรคจากการทำงาน⁴ เนื่องจากผู้หญิงมีการทำงานประจำที่ซ้ำซากจำเจ ความเร็วสูง ตำแหน่งที่นำอึดอัดใจหรือน่าเหนื่อย⁵

นอกจากนี้ ผู้หญิงยังมีแนวโน้มที่จะเผชิญกับความรุนแรงและการคุกคามในที่ทำงาน รวมถึงการล่วงละเมิดทางเพศ ความรุนแรงในครอบครัว การกลั่นแกล้งและการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน ความรุนแรงและการล่วงละเมิดต่อผู้หญิงสามารถทวีความรุนแรงมากขึ้นจากสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย เช่น การทำงานอย่างโดดเดี่ยว แสงสว่างไม่เพียงพอและการทำงานกะดึก

3 - การสัมผัสอันตรายในการดูแลสุขภาพ | NIOSH | CDC

4 - ตามรายงานขององค์การแห่งสุขภาพยุโรปสำหรับความปลอดภัยและสุขภาพในที่ทำงาน

โรคจากการทำงานสำหรับผู้หญิงส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับภาคส่วนต่าง ๆ เช่น “ขายส่ง ขายปลีก การค้า ซ่อมแซม” และ

“สุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์” ภาคส่วนและอาชีพ - OSHwiki | สำนักงานความปลอดภัยและสุขภาพแห่งยุโรปในที่ทำงาน (europa.eu)

5 - อแมนดา อิง, Andrea 't Mannetje, เดฟ แมคลิน, ลีส เอลลิสัน-ลอซมันน์, ซูเจิง, นีล เพียร์ซ.

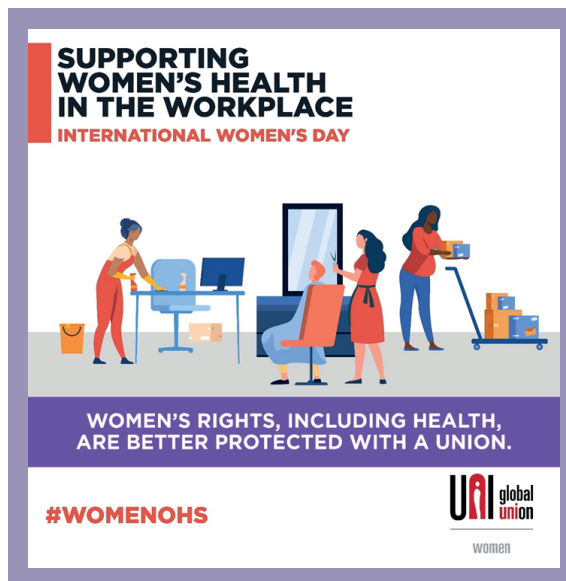
“ความแตกต่างทางเพศสภาพในรูปแบบการรับรังสีจากอาชีพ”, 2554

เมื่อพิจารณาจากข้างต้นแล้ว

นโยบายการส่งเสริมสุขภาพทั่วไปที่ปราศจากมุมมองทางเพศสภาพจะไม่บรรลุผลประโยชน์ที่ผู้หญิงต้องการ

เนื่องจากความไม่เท่าเทียมกันเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตและสุขภาพของผู้หญิงทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน

จึงจำเป็นต้องมีการสำรวจผลกระทบของเพศสภาพต่อสุขภาพอย่างรอบคอบมากขึ้นเพื่อพัฒนาความเข้าใจที่ดีขึ้นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพของผู้หญิงทำงานและบทบาททางสังคมและเศรษฐกิจของผู้หญิง และต้องรวมการค้นพบเหล่านี้เข้ากับการกำหนดนโยบาย



อนุสัญญาความปลอดภัยและอาชีวอนามัย พ.ศ. 2524 (ฉบับที่ 155)

กรอบการทำงานส่งเสริมอนุสัญญาความปลอดภัยและอาชีวอนามัย พ.ศ.2549 (ฉบับที่ 187)

อนุสัญญาบริการอาชีวอนามัย พ.ศ. 2528 (ฉบับที่ 161) อนุสัญญาการตรวจแรงงาน พ.ศ. 2490 (ฉบับที่ 81) อนุสัญญา 190 ว่าด้วยการขจัดความรุนแรงและการคุกคามในที่ทำงาน (ฉบับที่ 190)

กิจกรรมที่ 1

ลองดูโปสเตอร์ต่อไปนี้จากการรณรงค์สุขภาพผู้หญิงของเรา ในภาพคุณจะเห็นผู้หญิงกำลังทำงานต่าง ๆ

ในกลุ่ม ให้เขียนรายการความเสี่ยงด้านสุขภาพที่เป็นไปได้ทั้งหมดที่ตัวละครทั้งสามนี้เผชิญอยู่ โดยพิจารณาจากงานที่พวกเขาทำ หากพวกเขาทำงานร่วมกับบุคคลที่สาม ฯลฯ

- ▶ คุณคิดว่าจะเกิดอะไรขึ้นเมื่อผู้หญิงเหล่านี้กลับบ้าน
- ▶ การทำงานบ้านหลังจากทำงานมาทั้งวันมีผลกระทบต่อสุขภาพหรือไม่

เมื่อกุ้มนได้พูดคุยกันแล้วและสะท้อนประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้

การอภิปรายเพิ่มเติมรูปแบบจะเกิดขึ้นเพื่อพูดคุยถึงมุมมองทางเพศสภาพว่า

ทำไมการป้องกันความเสี่ยงทางด้านสุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงานจึงมีความจำเป็น

บทบาททางสังคมและแนวคิดสำคัญอื่น ๆ

ในคู่มือความเท่าเทียมกันทางเพศสภาพของแผนกโอกาสที่เท่าเทียมกันของสหภาพแรงงานเครือข่ายระหว่
างประเทศ

[นั่นคือเหตุผลว่าทำไม! - UNI Global Union's IWD Campaign \(uni-iwd.org\)](http://uni-iwd.org)

กิจกรรมที่ 2

สะท้อนถึงภาคส่วนของผู้เข้าร่วมแต่ละคน ตอบคำถามขึ้นมาต่อไปนี้:

ภาคส่วนของฉันเป็นผู้หญิงส่วนใหญ่หรือไม่

- ▶ ผู้หญิงทำงานประเภทไหน พวกเขาเป็นตัวแทนของการทำงานในตำแหน่งที่ใช้ทักษะต่ำหรือไม่
- ▶ ผู้หญิงทำงานประจำที่ซ้ำซากจาเจหรือไม่
- ▶ ผู้หญิงยืนหรืออยู่ในท่าเดิมเป็นระยะเวลาานานหรือไม่
- ▶ ผู้หญิงให้บริการลูกค้า ผู้ป่วย หรือบุคคลที่สามหรือไม่
- ▶ ผู้หญิงทำงานด้วยสัญญาชั่วคราวหรืองานนอกเวลาหรือไม่
- ▶ งานบ้านและ/หรืองานดูแลมีกระจายอย่างเท่าเทียมกันในสังคมของฉันหรือเป็นงานที่ผู้หญิงส่วนใหญ่ทำใช้หรือไม่

การแบ่งแยก: ทำให้สิ่งที่มองไม่เห็นได้รับการมองเห็น ←

การแบ่งแยกระหว่างเพศสภาพอาจนำไปสู่สมมติฐานที่ผิดว่าเป็นใครและใครใคร่มีความเสี่ยงในโลกของการทำงาน และอาจสร้างอุปสรรคเพิ่มให้การจ้างงานผู้หญิงในอุตสาหกรรมและภาคส่วนบางประเภท นอกจากนี้ยังอาจทำให้มองไม่เห็นงานของผู้หญิงโดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่ไม่ได้รับค่าจ้าง

▶ การแบ่งแยกตามแนวนอนและแนวตั้ง

การจดจ้องผู้หญิงในการทำงานบางอย่างเนื่องจากอคติเกี่ยวกับเพศสภาพและบทบาททางสังคม (ในฐานะนักเรียนที่เสี่ยงเด็ก) เรียกว่า การแบ่งแยกในแนวราบ สมมติฐานเหล่านี้อาจกีดกันผู้หญิงจากโอกาสในการจ้างงานในอุตสาหกรรมบางประเภท เช่น การก่อสร้างหรือการขนส่ง



ในทางกลับกัน การแบ่งแยกตามแนวตั้งหมายถึง ข้อจำกัดที่ผู้หญิงพบในอาชีพผู้เชี่ยวชาญภายในองค์กร ซึ่งทำให้เป็นคนกลุ่มน้อยในตำแหน่งอาวุโส ผู้บริหาร หรือตำแหน่งที่ต้องตัดสินใจ

ทั้งสองเพศสภาพ (ซึ่งอธิบายลักษณะเหล่านั้นที่สังคมสร้างขึ้น) และเพศ (ซึ่งรวมถึงลักษณะทางชีวภาพ) ส่งผลกระทบต่อชีวิตของพนักงานรวมทั้งสุขภาพและความปลอดภัย

แนวคิดภาพเหมารวมในเรื่องเพศสภาพทำให้เกิดการรับรู้สภาพการทำงานในอาชีพที่ผู้หญิงหาแบบดั้งเดิมนั้น “ใจดี” มากกว่าภาคส่วนที่เป็นผู้ชาย ส่งผลให้ความเสี่ยงในภาคส่วนผู้ชายได้รับความสนใจมากขึ้น

ในขณะที่ผู้ชายอาจทนทุกข์จากการบาดเจ็บและการเสียชีวิตในที่ทำงานมากกว่า ความจริงก็คือ

ผู้หญิงมักจะทำหน้าที่ต้องใช้ร่างกายและเป็นงานประจำที่ซ้ำซากจำเจ เช่น การทำความสะอาด สุขภาพ และการค้า

ผู้หญิงหลายล้านคนใช้เวลาทั้งวันในการยกหรือเคลื่อนย้ายผู้ใหญ่และ/หรือเด็กคนอื่น ๆ ยกอาหาร ก้มลง ยืนยาวตลอดทั้งกะ แล้วกลับบ้านเพื่อทำงานบ้านต่อ

แรงงานนี้มีทั้งความต้องการทางกายภาพและเสียงอันตรายและถูกปฏิบัติเช่นนั้น

มุมมองเรื่องเพศสภาพเป็นพื้นฐานที่ทำให้มองเห็นงานและความพยายามของผู้หญิงและช่วยปรับมาตรการที่จำเป็นเพื่อปกป้องพนักงานทุกคนที่มีความเสี่ยงทุกวัน

ผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพและความปลอดภัยมีความกังวลเกี่ยวกับผลกระทบที่แตกต่างกันของการสัมผัสกับสารอันตรายและสิ่งทำให้เกิดโรควิทยาที่มีต่อสุขภาพการเจริญพันธุ์

ความต้องการทางกายภาพของงานหนัก การออกแบบสถานที่ทำงานตามหลักสรีรศาสตร์

และระยะเวลาในวันทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อต้องคำนึงถึงหน้าที่ในบ้านด้วย

ปัจจุบันมีการขาดแคลนข้อมูลเกี่ยวกับความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับเพศสภาพที่แตกต่างกันในการสัมผัสกับสารเคมี ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาวที่แตกต่างกันในผู้หญิงและผู้ชาย⁶

ความเสี่ยงด้านสุขภาพที่ส่งผลกระทบต่อผู้หญิงในโลกของการทำงาน: “ผู้หญิงแบกภาระ”

ความผิดปกติของกล้ามเนื้อและกระดูก

ความผิดปกติของระบบกล้ามเนื้อและกระดูกโครงสร้าง (MSDs) เช่น อาการปวดหลังเรื้อรัง กลุ่มอาการโรคการกดทับเส้นประสาทบริเวณข้อมือเป็นปัญหาสุขภาพที่พบได้บ่อยมากที่สุดและเป็นสาเหตุหลักที่นำไปสู่ความทุพพลภาพทั่วโลก⁷.

การเคลื่อนไหวมือและแขนซ้ำๆ การคุกเข่าบ่อย ทำท่าที่ไม่เหมาะสมผิดจากความสมดุลของร่างกาย การนั่งเป็นเวลานาน ทำท่าที่ไม่ได้มีการเคลื่อนไหว หรือความจำเป็นในการยกหรือเคลื่อนย้ายของหนัก รวมทั้งคน⁸ ทำให้ผู้หญิงในภาคส่วน เช่น การดูแล การเงิน การทำความสะอาด การพาณิชย์ การไปรษณีย์และเส้นผมและความงามมีความเปราะบางต่อความเสี่ยงเหล่านี้โดยเฉพาะ

ปัจจัยเพิ่มเติม เช่น ความเสี่ยงทางจิตใจ (การล่วงละเมิดทางวาจา การล่วงละเมิดทางเพศ การเลือกปฏิบัติและการกีดกันแก๊สที่เพิ่มภาวะซึมเศร้า ความเครียด และความวิตกกังวล) รวมถึงปัจจัยด้านองค์กร

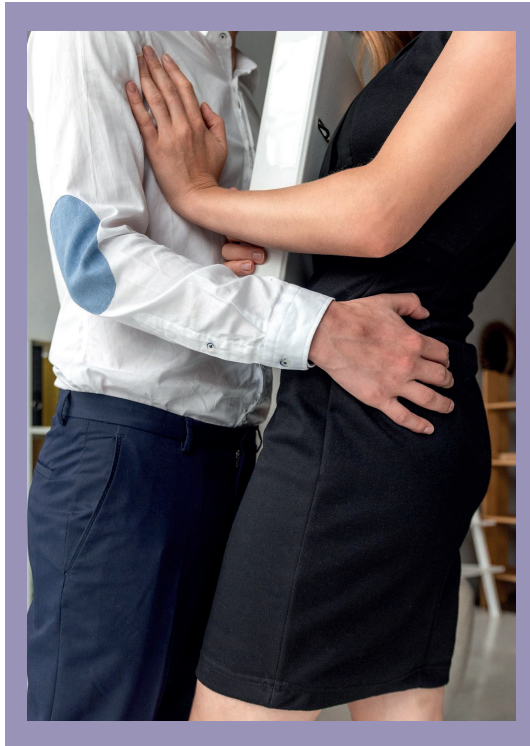
(เวลาที่ต้องใช้ในการทำงานบางอย่างหรือมีความเข้มข้นของการทำงานในระดับสูงขึ้น อาจกำหนดปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผู้หญิงในอัตราที่สูงขึ้น⁹)

6 - ไอแอลโอ - มิติเรื่องเพศ: การบูรณาการมุมมองเรื่องเพศสภาพในนโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

7 - ตามข้อมูลขององค์การอนามัยโลก อาการปวดหลังทำให้เกิดโรคเรื้อรังที่เกี่ยวข้องกับการทำงานถึง 37% และส่งผลกระทบต่อคน 1.71 พันล้านคนทั่วโลก (สุขภาพระบบกล้ามเนื้อและกระดูกโครงสร้าง (โคร.อินท))

8 - ทาย่างไรจึงจะมีความรู้สึกไวต่อเพศสภาพเมื่อจัดการกับความผิดปกติของระบบกล้ามเนื้อและกระดูกโครงสร้าง ในที่ทำงาน | ข่าว | ศูนย์สื่อ (healthy-workplaces.eu)

9 - สภาวะสุขภาพการทำงานในยุโรปพบว่าความชุกของโรคเอ็มเอสในผู้หญิงสูงกว่าผู้ชาย พนักงานหญิงมีแนวโน้มที่จะพัฒนาปัญหาสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับ MSD สูงกว่า รวมถึงการปวดหลัง (รายงาน 45%) ปวดกล้ามเนื้อบริเวณไหล่ คอ และแขนขาส่วนบน (รายงาน 44%) และแขนขาส่วนล่าง (30%) ในขณะที่ 56% ของผู้ชายทนทุกข์กับปัญหาสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับ MSD 60% ของพนักงานหญิงในสหภาพยุโรปได้รับการรายงานพบ MSD 1 หรือมากกว่า



ปัจจัยเพิ่มเติม เช่น ความเสี่ยงทางจิตใจ
(การล่วงละเมิดทางวาจา การล่วงละเมิดทางเพศ
การเลือกปฏิบัติและการกั่นแก้งที่เพิ่มภาวะซึม
เศร้า ความเครียด และความวิตกกังวล)



▶ **ความเสี่ยงทางจิตใจ: ความเครียด การคุกคาม และความรุนแรง**

คนงานหญิงมักเผชิญกับความเสี่ยงด้านจิตใจและสถานการณ์ในระดับสูงที่อาจทำให้เกิดความเครียดที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและ/หรือหมดไฟจากการทำงาน งานที่รวมถึงการบริการลูกค้าและการติดต่อกับบุคคลที่สาม รวมถึงลูกค้าและผู้ป่วย ซึ่งผู้หญิงมักถูกคุกคาม ทำให้ผู้หญิงมีความเสี่ยงต่อความรุนแรงและการล่วงละเมิดมากขึ้น¹⁰ โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมบริการและธุรกิจค้าปลีก

สำหรับผู้หญิงที่ทำงานจากที่บ้าน

อันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงที่ทำงานเนื่องจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 หรือความยืดหยุ่นในการทำงาน ความรุนแรงในครอบครัวหรือความยืดหยุ่นในการทำงาน ความรุนแรงในครอบครัวก็เป็นปัจจัยเสี่ยงที่สำคัญด้วยเช่นกัน

นายจ้างควรรับผิดชอบต่อความปลอดภัยของพนักงานที่ทำงานทางไกล นายจ้างต้องแน่ใจว่าพนักงานเหล่านี้มีอุปกรณ์และเคารพเวลาทำงานและสิทธิในการตัดการติดต่อ หากปราศจากสิ่งคั่นที่กล่าวถึงการกระจายงานบ้านและงานดูแลที่ผู้หญิงรับผิดชอบภายในบ้าน พนักงานที่ทำงานทางไกลเหล่านี้หรือการทำงานแบบผสมที่พนักงานสามารถทำงานทั้งจากบ้านและที่ทำงานได้อาจมีความเสี่ยงต่อความเครียดสูงกว่า และ/หรือหมดไฟในการทำงานเนื่องจากความต้องการ “ทำงานควบสองกะ”

10 - หากต้องการทราบข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับความรุนแรงและการคุกคามในโลกของการทำงาน และสิ่งที่สหภาพแรงงานสามารถช่วยได้ ใจไปที่เว็บไซต์ต่อไปนี้เป็น: UNI Global Union: ทลายวงกลม! (breakingthecircle.org)

11 - หากต้องการข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความรุนแรงในครอบครัวกับผลกระทบต่อสถานที่ทำงาน กรุณาไปที่: Guide Delegates (breakingthecircle.org)

12 - ตามสถิติของสหประชาชาติ ผู้หญิงทำงาน 3 ใน 4 ชั่วโมงโดยไม่ได้รับค่าจ้าง (รายงานการพัฒนามนุษย์ 2558 | รายงานการพัฒนามนุษย์ (undp.org)) ซึ่งหมายความว่าพวกเขายังคงหาหน้าที่ดูแลและงานบ้านส่วนใหญ่อยู่ที่บ้าน

นโยบายที่ให้การสนับสนุนเหล่านี้เหล่านี้ในระดับสถาบันสามารถช่วยลดจำนวนงานที่มองไม่เห็นโดยผู้หญิงในครอบครัว แต่ยังคงมีความจำเป็นที่จะต้องทลายความเชื่อที่ฝังลึกจากระบบปatriarchy โดยซึ่งค่านิยมของผู้หญิงส่วนใหญ่อยู่ที่ฐานะภรรยาและ แม่ (แรงงานที่มองไม่เห็นคืออะไร? มันเป็นเรื่องจริงและมันเจ็บปวด นี่คือสิ่งที่ควรรู้ | แมซได้)

สหภาพแรงงานเครือข่ายระหว่างประเทศก้าวไปข้างหน้าเพื่อสนับสนุนสหภาพแรงงานในการร่วมเจรจาต่อรองในนามพนักงานที่ทำงานทางไกลโดยทาสือชุด

“หลักการสำคัญเพื่อส่งเสริมสิทธิของพนักงานที่ทำงานทางไกลผ่านระบบเสมือนจริง”

และการจัดหาเครื่องมือสำหรับการเจรจาต่อรองเพื่อสภาพการทำงานทางไกลอย่างมีมนุษยธรรม¹³

เป็นที่น่าสังเกตว่าผู้หญิงที่เข้าสู่อาชีพนอกระบบมีความเสี่ยงสูงกว่าเนื่องจากการป้องกันที่ไม่เพียงพอหรือการบังคับใช้ไม่เพียงพอเป็นสาเหตุทำให้สภาพการทำงานอันตรายมากยิ่งขึ้น

อันตรายเหล่านี้รุนแรงขึ้นเพราะขาดสหภาพแรงงานและผู้สนับสนุนพนักงานที่มาจากสถาบันอุดมศึกษาในเศรษฐกิจนอกระบบ

▶ สารเคมีอันตราย

การสัมผัสกับสารเคมี (ผลิตภัณฑ์ทำความสะอาด สีย้อม ฯลฯ)

การสัมผัสกับฝุ่น (ฝุ่นจากเครื่องจักรในสำนักงาน การระบายอากาศไม่ดี ฯลฯ) และสารชีวภาพ

(ของเสียจากมนุษย์และสัตว์ การสัมผัสกับโรคติดเชื้อ ฯลฯ) ล้วนเป็นอันตราย

โดยผู้หญิงทำงานในภาคส่วนที่มีความเป็นผู้หญิงสูง เช่น การต้อนรับ การทำความสะอาด

และงานรับใช้บ้าน ผลกระทบของสารเหล่านี้อาจแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับเพศของพนักงานที่ได้สัมผัส

และควรดำเนินการตรวจสอบตามเพศสภาพอย่างละเอียด

โดยเป็นส่วนหนึ่งของการทบทวนความปลอดภัยในที่ทำงาน

▶ วัสดุและเครื่องแบบทำงานไม่เพียงพอ

เช่นเดียวกับอุปกรณ์ที่ออกแบบตามหลักสรีรศาสตร์เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อหลีกเลี่ยงความเสี่ยงต่อสุขภาพในระยะยาว ดังนั้นอุปกรณ์ป้องกันก็เช่นกัน นำเสียดายที่การป้องกันเหล่านี้ เช่น

แว่นตาและหน้ากากอนามัยได้รับการออกแบบมาสำหรับ "ทุกคน" มากเกินไป

โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างหรือความหลากหลายทางกายภาพ ที่แย่ไปกว่านั้นในบางอุตสาหกรรม

เครื่องแบบและเครื่องมือได้รับการออกแบบมาสำหรับผู้ชายโดยเฉพาะ

และผู้หญิงต้องปรับตัวมากกว่านายในการจัดเตรียมอุปกรณ์ให้เพียงพอ

ชุดป้องกันสารเคมีถูกตัดเย็บมาสำหรับผู้ชายไม่เหมาะกับผู้หญิงเพียงแค่ทำให้มีขนาดเล็กลง

เมื่อพนักงานสวมชุดอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล (PPE) ไม่เพียงพอ ไม่เพียงแต่ PPE

ทากันที่ล้มเหลวในการป้องกันเท่านั้น แต่ยังทำให้เกิดอันตรายเพิ่มอีกด้วย

นอกจากนี้ มุมมองเรื่องเพศยังมีผลเหนือกว่าในแง่ของการแต่งกายหรือชุดเครื่องแบบ ในบางองค์กร

ผู้หญิงถูกผลักดันให้สวมเสื้อผ้าที่เปิดเผยหรือใส่รองเท้าส้นสูง เช่น ในงานค้าปลีกหรืองานบริการอาหาร

ข้อกำหนดเหล่านี้ไม่เพียงแต่เป็นการเลือกปฏิบัติ

แต่ยังสามารถเพิ่มความเสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัย เช่น

การเลือกปฏิบัติหรือการล่วงละเมิดทางเพศ

▶ สุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์

ดังที่กล่าวไว้ก่อนหน้านี้

พนักงานทุกคนสามารถมีสุขภาพทางเพศการเจริญพันธุ์ที่ได้รับผลกระทบจากการสัมผัสสารเคมี

การออกแรงทางกายภาพ และปัจจัยอื่น ๆ

แต่มีช่วงหนึ่งของชีวิตของพนักงานที่ถูกกำหนดให้เป็นผู้หญิงตั้งแต่เกิด

ซึ่งทำให้มีความเสี่ยงบางอย่างต่อสุขภาพ (และของลูกหลานในอนาคต)

13 - การทำงานจากระยะไกล: การทบทวนการตอบสนองการเจรจาต่อรองร่วมของสหภาพแรงงานสหภาพสากล, 2022
https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/Remote-work_WEB_FINAL_en.pdf

► **การตั้งครุฑและให้นมบุตร**

สิทธิเกี่ยวกับการคุ้มครองความเป็นมารดาในที่ทำงานหรือผู้ตั้งครุฑในระหว่างการงานถูกบัญญัติไว้ในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ไอแอลโอ) สามฉบับรวมถึงสนธิสัญญาระหว่างประเทศอีกหลายฉบับ อย่างไรก็ตามผู้หญิงจำนวนมากยังคงเผชิญกับภัยคุกคามต่อความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสุขภาพเนื่องจากไม่สามารถลาคลอดก่อนและ/หรือหลังจากให้กำเนิดบุตร และ/หรือถูกเลิกจ้างหรือถูกเลือกปฏิบัติในที่ทำงานเนื่องจากตั้งครุฑและ/หรือถือว่ามีโอกาสตั้งครุฑได้ การตั้งครุฑและการคลอดบุตรเป็นช่วงเวลาเปราะบางสำหรับผู้หญิงทำงานและครอบครัว ผู้หญิงต้องการการปกป้องเป็นพิเศษจากสภาพการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อตัวเองหรือทารก เช่นเดียวกับที่ต้องการเวลาที่เพียงพอในการคลอดบุตร พักฟื้นและให้นมบุตรด้วยตัวเอง การให้นมบุตรเป็นหนึ่งในวิธีที่มีประสิทธิภาพที่สุดในการประกันสุขภาพและการอยู่รอดของเด็ก¹⁴ แต่มักถูกขัดจังหวะจากการงานและขาดการเข้าถึงช่วงพักให้นมบุตร หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่ผู้หญิงสามารถบีบและเก็บน้ำนมที่บีบเก็บไว้ขณะอยู่ที่ทำงาน มีที่ทำงานเพียงไม่กี่แห่งที่มีนโยบายการให้นมบุตรหรือการจัดการทำงานที่ยืดหยุ่นเพื่อสนับสนุนมารดาที่ให้นมบุตรด้วยตนเอง อุปสรรคเหล่านี้สร้างความลำบากให้กับผู้หญิงที่จะกลับมาประกอบอาชีพต่อ โดยบังคับให้ต้องเลือกระหว่างการให้นมบุตรหรือกลับไปทำงานต่อ



หน้า - 13

14 - มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองมารดา (ilo.org)

15 - เลี้ยงลูกด้วยนมแม่ (icr.int)

องค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการสำหรับการคุ้มครองความเป็นมารดาในที่ทำงานหรือผู้ตั้งครรภ์ในระหว่างทำงานคือ:

- ▶ การลาคลอด
- ▶ ค่าจ้างและสวัสดิการรักษายาบาล
- ▶ การคุ้มครองสุขภาพในที่ทำงาน รวมถึงงานทางเลือกที่เหมาะสม
- ▶ การคุ้มครองและไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงาน
- ▶ อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ พื้นที่ส่วนตัวและนโยบายการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในที่ทำงาน¹⁶

▶ ประจาเดือน

สภาพการทำงานบางอย่างส่งผลต่อการสืบพันธุ์ของผู้หญิงโดยเฉพาะ รอบประจาเดือนสามารถยาวขึ้น สั้นลงหรือเกิดความผิดปกติ หรือเจ็บปวดมากขึ้นได้จากการสัมผัสกับตัวทาละลาย ความเย็นหรืองานบางประเภท¹⁷

ประจาเดือนเป็นหน้าที่ทางชีวภาพที่ไม่สามารถใช้เป็นข้ออ้างในการกีดกันใครก็ตาม (ผู้หญิง เด็กผู้หญิง คนพิการ คนข้ามเพศ) จากที่ทำงานหรือเป็นเหตุให้อับอายหรือตีตรา เป็นเรื่องที่ควรได้รับการแก้ไขผ่านนโยบายที่สร้างขึ้นที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้เป็นการตอกย้ำอคติและเปิดโอกาสให้ผู้ที่ประจาเดือนมีโอกาสมีช่วงเวลาที่พักผ่อนหรือทำงานที่ยืดหยุ่นได้เมื่อจำเป็น

การสุขภาพและการช้ก้างที่เหมาะสมในที่ทำงานและการเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการพักที่ ถูกสุขลักษณะอย่างไม่จำกัด เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับสุขภาพ ความเป็นอยู่ที่ดีและศักดิ์ศรีของผู้หญิง¹⁸

▶ วิทยมดประจาเดือน

วิทยมดประจาเดือนหรือวิทยทองมักถูกมองว่าเป็นเรื่องต้องห้ามในแง่ของการจ้างงาน โดยมองว่าเป็นเรื่องส่วนตัว “ปัญหาของผู้หญิง”

และมักไม่ใช่ประเด็นที่มีการพูดคุยกันอย่างเปิดเผยหรือได้รับพิจารณาในการออกแบบที่ทำงานและแนวปฏิบัติหรือนโยบายในการทำงาน

เป็นหน้าที่ทางชีววิทยาที่เกี่ยวข้องกับการสิ้นสุดของวงจรการสืบพันธุ์และอาจมีผลกระทบร้ายแรงทางร่างกาย จิตใจ ความรู้ความเข้าใจ และอารมณ์สำหรับผู้ที่ประสบกับปัญหา ซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล อาการอาจมีตั้งแต่การเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย เช่น ร้อนวูบวาบ เหงื่อออกตอนกลางคืน น้ำหนักขึ้น ผมหงอก ผิวแห้งไปจนถึงการเปลี่ยนแปลงทางจิตใจ เช่น การเปลี่ยนแปลงของอารมณ์และระดับความเครียดเพิ่มขึ้น รวมถึงการทงานของการรับรู้ที่ลดลง (“หมอกในสมอง”)

ไปจนถึงความวิตกกังวลและภาวะซึมเศร้าอย่างรุนแรง

การทำความเข้าใจว่าวิทยมดประจาเดือนหรือวิทยทองเป็นปัญหาด้านอาชีวอนามัยที่ส่งผลกระทบต่อผู้หญิงจำนวนมากในที่ทำงาน ทำให้เป็นประเด็นสำคัญสำหรับสหภาพแรงงาน นายจ้างต้องตระหนักถึงความรับผิดชอบของตนและนามาตรการต่าง ๆ มาใช้เพื่อสนับสนุนลูกจ้างที่กำลังเข้าสู่วิทยมดประจาเดือนหรือวิทยทอง

สิ่งสำคัญอีกอย่างคือ

ผู้หญิงวัยทงานที่ประสบปัญหาวิทยมดประจาเดือนหรือวิทยทองควรมีใครสักคนที่สามารถพูดคุยด้วยได้

16 - ชุดอุปกรณ์ป้องกันความเป็นมารดา องค์การแรงงานระหว่างประเทศ พ.ศ. 2564

17 - เมสซิ่ง คาเรน รูปร่างเปลี่ยน 2021 น. 75

18 - <https://www.theguardian.com/business/2004/sep/05/theobserver.observerbusiness>

กิจกรรม 3

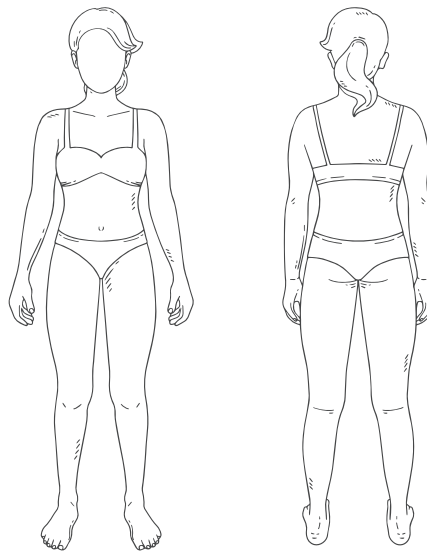
การใช้รูปภาพของร่างกายมนุษย์ (ด้านหน้าและด้านหลัง) ผู้เข้าร่วมจะได้รับการขอร้องให้แสดงตำแหน่งที่รู้สึกเจ็บปวดหรืออาการที่มี ตัวอย่าง
ความเครียดหรือวิตกกังวล

▶ วางและเปรียบเทียบรูปภาพของผู้เข้าร่วมทั้งหมดเพื่อพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับกราฟหรือแถบแสดงความเข้มของรังสีที่เป็นความยาว

มีตำแหน่งในร่างกายที่ผู้เข้าร่วมหลายคนสังเกตเห็นความเจ็บปวดหรืออาการอื่น ๆ หรือไม่

▶ อาการที่ปรากฏส่วนใหญ่เป็นแบบไหน ตัวอย่างเช่น หากมีจุดจางจำนวนมากปรากฏขึ้นที่บริเวณคอเป็นเพราะความเจ็บปวด ความแข็งตึง ก่า

▶ สามารถเชื่อมโยงระหว่างอาการเหล่านี้กับงานที่ผู้เข้าร่วมได้รับมอบหมายหรือไม่ มีรูปแบบหรือไม่ ตัวอย่างเช่น: ทำทางบางอย่าง อุปกรณ์สถานการณ์ ความรุนแรง ฯลฯ



หากเป็นกลุ่มคนจากภาคส่วนต่าง ๆ สามารถจัดกลุ่มตามภาคส่วนได้

ทรัพยากรประเภทนี้มีประโยชน์สำหรับการตรวจสอบสภาพการทำงานและความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยโดยตัวแทนสหภาพแรงงานสามารถอบรมเชิงปฏิบัติการแบบเฉพาะกิจข้างนอกได้ที่ประชุมสหภาพแรงงานหรือโอกาสต่าง ๆ ที่พนักงานสามารถแสดงการรับรู้และข้อกังวลได้

คุณสามารถไปที่หน้าต่อไปซึ่งมีแผนภูมิความเสี่ยงเชิงโต้ตอบที่มีประโยชน์มากเพื่อจำแนกประเภทของอาการและสาเหตุที่เป็นไปได้: <https://hazards.org/detective/index.htm#>

บทบาทของสหภาพแรงงานในการบูรณาการมุมมองเรื่อง เพศสภาพในด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

หนึ่งในกลยุทธ์ที่สำคัญสำหรับการใส่ประเด็นเรื่องเพศสภาพลงในวาระการประชุมของนายจ้างคือ การจัดระเบียบ

เราต้องการผู้หญิงในสหภาพแรงงานมากขึ้นและให้อานาจแก่ผู้หญิงในการแสวงหาตำแหน่งผู้นำ

เมื่อพูดถึงการปกป้องสุขภาพของผู้หญิง ตัวแทนสหภาพแรงงานสามารถตรวจสอบ

จัดการและตรวจจําต่อรองปัญหาของผู้หญิงได้

ตัวแทนสหภาพแรงงานสามารถสนับสนุนให้ผู้หญิงเป็นผู้นำมากขึ้น

มีการรณรงค์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยที่มุ่งเป้าไปที่ผู้หญิง

สนับสนุนให้ผู้หญิงเข้าร่วมหลักสูตรการฝึกอบรม และตรวจสอบให้แน่ใจว่า

มีการคำนึงถึงปัญหาด้านสุขภาพและความปลอดภัยของผู้หญิง

การนำผู้หญิงจำนวนมากขึ้นเข้าสู่สหภาพแรงงานมาซึ่งการปรับปรุงสภาพการทำงาน ค่าจ้างที่ดีขึ้น การป้องกันมากขึ้นจากการกระทำโดยพลการของนายจ้าง การป้องกันมากขึ้นจากการล่วงละเมิด การคุกคาม ความรุนแรงและการเลือกปฏิบัติ มีโอกาสมากขึ้นที่จะเข้าถึงการฝึกอบรม สวัสดิการด้านสุขภาพ การลาคลอดบุตร และเงินบำนาญ

▶ สหภาพแรงงานที่เป็นพันธมิตรสามารถทำอะไรได้บ้าง

1. ทำงานเพื่อให้แน่ใจว่ามีโปรแกรมด้านสุขภาพที่เพียงพอในที่ทำงานและตอบสนองความต้องการเฉพาะด้านของพนักงานหญิง
2. รณรงค์ต่อต้านการเลือกปฏิบัติทางเพศสภาพและการปฏิบัติใด ๆ ที่เป็นอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการเลือกปฏิบัติ
3. กัดดันรัฐบาลระดับชาติ
ระดับภูมิภาคและระดับอนุภูมิภาคให้ใช้กฎหมายและอนุสัญญาระหว่างประเทศ เช่น อนุสัญญาคุ้มครองความเป็นมารดาหรือผู้ตั้งครรภ์ในระหว่างการทำงานหรืออนุสัญญาจัดความรุนแรงและการล่วงละเมิดในโลกแห่งการทำงาน (C190)
4. รวมเงื่อนไขการร่วมเจรจาต่อรองที่เรียกร้องให้รวมอาชีวอนามัยเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดความรุนแรงในที่ทำงานและพิจารณาความต้องการของที่ทำงานที่มีความหลากหลาย
5. ใช้มาตรการป้องกันตั้งแต่เริ่มต้นในทุกระดับสำหรับทั้งส่วนรวมและส่วนบุคคล รวมถึงการฝึกอบรมและข้อมูลสำหรับพนักงาน
6. จัดตั้งคณะกรรมการอิสระด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ซึ่งจำเป็นสำหรับการทำงานที่ปลอดภัยและรวมถึงผู้หญิงเพื่อตรวจสอบสภาพองค์การและวิธีการทำงานของพนักงาน และการตรวจสอบเพื่อให้แน่ใจว่า คณะกรรมการคำนึงถึงความต้องการทางชีวภาพและสังคม และความแตกต่างระหว่างพนักงาน
7. อบรมและส่งเสริมให้ผู้หญิงรู้จักสิทธิของตนเองและแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพอย่างรวดเร็ว
8. เผยแพร่วิธีการรายงานการบาดเจ็บหรือความเจ็บป่วยที่เกี่ยวข้องจากการทำงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน
9. ตรวจสอบให้แน่ใจว่า นายจ้างดำเนินการประเมินความเสี่ยงที่จำเป็น

▶ พนักงานทำอะไรได้บ้าง

การใช้มาตรการที่เหมาะสมเพื่อป้องกันการบาดเจ็บและความเจ็บป่วยจากการทำงานเป็นความรับผิดชอบของนายจ้าง

ในส่วนของพนักงาน พนักงานมีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญ เช่น การรายงานการบาดเจ็บจากการทำงาน ความเจ็บป่วยจากการทำงาน อุบัติเหตุระหว่างทางไปทำงานและเหตุการณ์ภัยอันตรายรวมทั้งการสนับสนุนการพัฒนาและดำเนินการตามมาตรการป้องกัน

การดำเนินการที่พนักงานสามารถทำได้ ได้แก่:

1. รับข้อมูลและการฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบการรายงานในที่ทำงานและติดต่อตัวแทนสหภาพแรงงานของพนักงาน
2. ระบุบุคคลที่ควรรายงานอุบัติเหตุในที่ทำงาน การบาดเจ็บและความเจ็บป่วย กรณีที่สงสัยว่าเจ็บป่วยจากการทำงาน สภาพหรืออุปกรณ์ที่ไม่ปลอดภัย อุบัติเหตุระหว่างทางไปทำงาน และเหตุการณ์ที่เป็นภัยอันตราย ฯลฯ บุคคลนี้อาจเป็นหัวหน้างานหรือตัวแทนด้านสุขภาพและความปลอดภัยที่ได้รับเลือกในที่ทำงานที่มีสหภาพแรงงาน
3. เข้าใจหน้าที่ในการรายงานของพนักงานและทำความเข้าใจกับแบบฟอร์มต่าง ๆ เพื่อแจ้งระบุสภาพที่ไม่ปลอดภัย การบาดเจ็บหรือความเจ็บป่วย หากการตรวจสอบให้แน่ใจว่าพร้อมเข้าถึงเสมอ
4. ในกรณีของอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ หรือความเจ็บป่วยจากการทำงาน กรณีที่สงสัยว่าเจ็บป่วย อุบัติเหตุระหว่างเส้นทางการเดินทางไปทำงาน สภาพที่ไม่ปลอดภัย หรือเหตุการณ์ที่เป็นภัยอันตราย ให้ปฏิบัติตามข้อกำหนดการรายงานในที่ทำงานของพนักงาน¹⁹

ใช้สิทธิปฏิเสธงานที่ไม่ปลอดภัย

คนงานมีสิทธิ (และอาจต้องปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศ)

เพื่อรายงานอุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงาน อุบัติเหตุระหว่างเส้นทางการเดินทางไปทำงาน สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย และเหตุการณ์อันตราย

มาตรฐานของไอแอลโอและกฎหมายของประเทศในหลายประเทศ

ห้ามไม่ให้นายจ้างกำหนดมาตรการตอบโต้กับคนงานสำหรับการรายงานอุบัติเหตุจากการทำงาน

ความเจ็บป่วยจากการทำงาน เหตุอันตราย เหตุการณ์ที่เสี่ยงต่อภัยอันตราย

อุบัติเหตุระหว่างเส้นทางการเดินทางไปทำงานหรือกรณีที่สงสัยว่าเป็นโรคจากการทำงาน

¹⁹ - การรายงาน การบันทึก และการแจ้งอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน: คำแนะนำโดยย่อสำหรับคนงาน, ไอแอลโอ

อ้างอิง

- ▶ Safety & Health for All, ILO Reference Programme: Key Facts and Figures (2016-2020)
- ▶ Reporting, Recording and Notification of Occupational Accidents and Diseases: A brief guide for workers, ILO
- ▶ 10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice – Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Safety and Health, ILO
- ▶ Maternity Protection Resource Kit, ILO (2021)
- ▶ Labour migration: new context and governance challenges, ILO (2017)
- ▶ Hazards Magazine: <https://hazards.org/>
- ▶ UNI campaign on women’s health and safety at work: uni-womens-health.org
- ▶ Remote work: A review of unions’ collective bargaining response, UNI Global Union (2022)
- ▶ Making women visible in OHS, IUF (2020)
- ▶ Gender equality: a practical guide for delegates, UNI EOD (2022)
- ▶ UNI Equal Opportunities campaign against gender-based violence: breakingthecircle.org
- ▶ Amanda Eng 1, Andrea 't Mannetje, Dave McLean, Lis Ellison-Loschmann, Soo Cheng, Neil Pearce. “Gender differences in occupational exposure patterns”, 2011.
- ▶ Hazardous Drug Exposures in Health Care | NIOSH | CDC
- ▶ Musculoskeletal health (who.int)
- ▶ How to be gender-sensitive when tackling MSDs in the workplace | News | Media centre (healthy-workplaces.eu)
- ▶ Human Development Report 2015 | Human Development Reports (undp.org)
- ▶ What is invisible labor? It's real and it hurts. Here's what to know. | Mashable
- ▶ International Labour Standards on Maternity protection (ilo.org)
- ▶ Breastfeeding (who.int)



<http://uni-womens-health.org/>