

โครงการศึกษาสถานการณ์และพัฒนาหลักสูตรคู่มือแนวปฏิบัติ เพื่อป้องกันและจัดการความรุนแรง

บนฐานเพศในที่ทำงานภาคเอกชน

หลักการและเหตุผล

ผลการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับประเด็นการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานเมื่อเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2567 ที่ผ่านมา ซึ่งสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจ และภาคประชาสังคม จำนวน 2000 คน โดยนิต้าโพลซึ่งได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการสำรวจจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) พบว่าประมาณ 1 ใน 5 ของกลุ่มตัวอย่าง เคยพบเห็นเหตุการณ์เกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน และประมาณร้อยละ 5 ถึงร้อยละ 6 เคยมีประสบการณ์ถูกคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานด้วยตัวเอง

ปัญหาการคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในโลกของการทำงานนับเป็นความรุนแรงประเภทหนึ่งที่มีภัยสาเหตุจากความไม่เท่าเทียมทางเพศสภาพ และการเลือกปฏิบัติทางเพศ เมื่อมีเหตุการณ์นี้เกิดขึ้นในที่ทำงานย่อมส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิต สุขภาพกาย และสุขภาวะทางสังคมของผู้ที่ถูกกระทำ อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการผลิต ที่กระทบต่อทางเศรษฐกิจของผู้ประกอบการและของประเทศ มีการวิจัยประเมินผลกระทบทางเศรษฐกิจ พบว่า การคุกคามทางเพศในโลกการทำงาน ทำให้เกิดมูลค่าความเสียหายประมาณ 1.5 ล้านล้านดอลลาร์ หรือร้อยละ 2 ของผลิตภัณฑ์มวลรวม (GDP) ของโลก เนื่องจากการคุกคามทางเพศส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน เช่น มาทำงานสาย ขาดงาน ลาออก ย้ายงาน และทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ¹

รูปแบบของความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศ และการคุกคามทางเพศ ที่มักพบในโลกของการทำงาน ได้แก่ การกระทำด้วยกริยา/ท่าทาง การกระทำด้วยวาจา การกระทำต่อร่างกาย การกระทำด้วยข้อความหรือภาพ และการแสวงหาประโยชน์ทางเพศจากผู้ร่วมงาน การคุกคามผ่านอินเทอร์เน็ตหรือโซเชียลมีเดีย เป็นต้น การวิจัยเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานในประเทศไทยเปิดเผยว่า ผู้เสียหายจากการกระทำ ความรุนแรง และการคุกคามทางเพศมีทั้งเพศหญิงตรงเพศกำเนิด คนข้ามเพศ (LGBTQIN+) และ ผู้ชายตรงเพศกำเนิด แต่พบว่าส่วนใหญ่แล้วผู้เสียหายเป็นเพศหญิง งานวิจัยยังพบว่าเมื่อมีความรุนแรงและการคุกคามทางเพศเกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน ผู้เสียหายมักไม่กล้าบอกเล่าหรือร้องเรียนสิ่งที่เกิดขึ้นกับตน เพราะอับอาย กลัวเสียชื่อเสียง หรือกลัวผู้กระทำกลั่นแกล้ง ทำร้าย ถูกให้ออกจากงาน หรือถูกย้ายงาน ประเทศไทยยังมีองค์กร/หน่วยงาน/สถานประกอบการจำนวนมากที่ไม่มีการฝึกอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมทางเพศแก่พนักงานและผู้บริหารทุกระดับ อีกทั้งไม่มีกิจกรรมรณรงค์สร้างความตระหนักเพื่อป้องกันปัญหานี้อย่าง

¹ Business Fights Poverty. (2019). How Business Can Tackle Gender Based Violence in The World of Work: A Toll Kit for Action. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://primark.a.bigcontent.io/v1/static/BFP-GBV-Declaration>

จริงจัง อีกทั้งยังไม่มียุทธศาสตร์ แนวปฏิบัติ กลไกหรือทุกซ์ที่เป็นอิสระ และไม่มีระบบคุ้มครอง ระบบเยียวยา ผู้เสียหายที่ชัดเจน รวมทั้งไม่มีระบบติดตามตรวจสอบปัญหาการทำความรุนแรงและการคุกคามทางเพศในองค์กรของตน ทั้งหมดนี้ทำให้ผู้เสียหายไม่ไว้วางใจหรือไม่มีความเชื่อมั่นว่าตนเองจะปลอดภัยและได้รับความยุติธรรมหากนำเรื่องที่เกิดขึ้นไปร้องเรียนกลไกภายในองค์กรที่มีอยู่

องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization หรือ ILO) ยืนยันว่า ความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศที่เกิดขึ้นในโลกการทำงาน เป็นเหตุการณ์ที่ละเมิดสิทธิมนุษยชน บุคคลที่ถูกกระทำได้รับผลกระทบทางสุขภาพกาย จิตใจ และสังคม อีกทั้งยังเป็นสาเหตุการละเมิดสิทธิด้านอื่น ๆ ตามมาอีกด้วย เช่น ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม การเลือกปฏิบัติในองค์กร ทำลายบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และอาจเกิดความขัดแย้งขึ้นในองค์กร เพราะว่าพนักงานได้รับโอกาสก้าวหน้าจากการทำงานไม่เท่าเทียมกัน ทำให้พนักงานเสียขวัญและกำลังใจ การมีส่วนร่วมของพนักงานลดลง มีผลต่อการขาดงาน รู้สึกว่าสถานที่ทำงานไม่ปลอดภัย ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพวกเขา ก็ลดลง นอกจากนี้ องค์กรอาจจะสูญเสียคนมีความสามารถให้กับองค์กรอื่น เมื่อพนักงานรู้สึกไม่มีความสุข คิดว่ากำลังเกิดความไม่ยุติธรรมกับตน หรือถูกเอารัดเอาเปรียบ อัตราการลาออกของพนักงานจะมีสูง นำมาสู่ความด้อยประสิทธิภาพและความสูญเสียความสามารถในการแข่งขันขององค์กร อีกทั้งทำให้องค์กรสูญเสียภาพลักษณ์และชื่อเสียง ความนิยมที่มีต่อผลิตภัณฑ์ขององค์กรก็อาจจะลดลง

ในปี 2564 องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ ประกาศใช้ข้อบัญญัติฉบับที่ 190 ว่าด้วยการขจัดความรุนแรงและการคุกคามทางเพศในโลกของการทำงาน ซึ่งยืนยันหลักการที่ว่า จะทำให้พนักงานทุกคน ได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปราศจากความรุนแรงและการคุกคามทุกรูปแบบ ข้อบัญญัตินี้เน้นย้ำว่า นานาประเทศไม่ควรยอมรับ หรือวางเฉยต่อการกระทำความรุนแรงทุกรูปแบบที่พบในโลกของการทำงาน ขณะเดียวกัน สนับสนุนให้ภาคธุรกิจสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของพนักงานทุกคน ซึ่งข้อบัญญัตินี้ยังสอดคล้องกับมาตรฐานการจัดการด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการประกอบอาชีพ ที่ว่าด้วยการดูแลสุขภาพจิตและความปลอดภัยของพนักงานขณะทำงาน (Occupational health and safety management — Psychological health and safety at work — Guidelines for managing psychosocial risks)

ในฐานะที่ประเทศไทยเป็นประเทศสมาชิกร่วมก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ จึงต้องตระหนักถึงความสำคัญในการปกป้องดูแลคุณภาพชีวิตคนทำงานทุกประเภท ให้ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรีและมีคุณค่า ขณะนี้ประเทศไทยอยู่ในระหว่างหารือถึงทิศทางที่จะสนับสนุนข้อบัญญัติฉบับที่ 190 ว่าด้วยการขจัดความรุนแรงและการคุกคามทางเพศในโลกของการทำงาน และคาดว่าอีกไม่นานประเทศไทยคงต้องประกาศรับรองข้อบัญญัติฉบับ 190 เพราะว่ากระแสปฏิเสธรความรุนแรง การเลือกปฏิบัติ รวมทั้งการคุกคามทางเพศในโลกของการทำงานมีความเข้มข้นมากขึ้น

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล จึงเห็นว่าควรสร้างความตระหนักและความเข้มแข็งในเรื่องนี้ให้แก่สถานประกอบกิจการ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมสร้างเสริมสุขภาพของคนทำงานในภาคเอกชนในประเทศไทย เพื่อให้คนทำงานโดยเฉพาะแรงงานภาคการผลิตเพื่อการส่งออกและการท่องเที่ยวในประเทศไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี อันจะส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ อีกทั้งเป็นการขยายโอกาสความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาควิชาการ โดยการดำเนินงานในโครงการนี้จะเป็นความร่วมมือระหว่างสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สำนัก 9

วัตถุประสงค์

1. ศึกษาสถานการณ์การป้องกันและจัดการปัญหาการทำ ความรุนแรงบนฐานเพศสภาพ เพศวิถี และการคุกคามทางเพศในที่ทำงานภาคเอกชน
2. รมรณรงค์สร้างเสริมความตระหนักและเพิ่มระดับการให้ความสำคัญต่อการป้องกันและจัดการปัญหาการทำ ความรุนแรงบนฐานเพศสภาพ เพศวิถี และการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ของภาคเอกชน
3. พัฒนาหลักสูตรและคู่มือแนวปฏิบัติการบริหารจัดการแรงงานที่ดี (good labor practice) ว่าด้วยการป้องกันและขจัดความรุนแรงบนฐานเพศสภาพ เพศวิถี และการคุกคามทางเพศในโลกการทำงาน ในรูปแบบออนไลน์

กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วยบริษัท/สถานประกอบกิจการในภาคอุตสาหกรรมส่งออก 5 ประเภท ได้แก่

- 1) ผลิตอะไหล่/อุปกรณ์รถยนต์/ประกอบยานยนต์
- 2) ผลิตอาหารส่งออก
- 3) ผลิตสิ่งทอ/เสื้อผ้าสำเร็จรูป/รองเท้า/เครื่องประดับ
- 4) ผลิตอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้า/อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์
- 5) อุตสาหกรรมโรงแรมและท่องเที่ยว

วิธีการดำเนินงาน

1. สํารวจข้อมูลเพื่อทราบสถานการณ์ความชุกและลักษณะการทำ ความรุนแรงด้วยสาเหตุจากเพศสภาพ และเพศวิถีในที่ทำงานของภาคเอกชน ใช้กลุ่มตัวอย่างประมาณ 662 ราย
2. พัฒนาหลักสูตรและคู่มือสำหรับจัดทำแนวปฏิบัติเรื่องการจัดการปัญหาทำ ความรุนแรงบนฐานเพศสภาพและเพศวิถีในที่ทำงาน และนำไปเผยแพร่ให้แก่สถานประกอบกิจการในระบบออนไลน์

3. รณรงค์สื่อสารสาธารณะ สร้างความตระหนักต่อผู้บริหารสถานประกอบการ และบุคลากรในแผนกพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อยกระดับวิธีป้องกันและจัดการปัญหาการทำ ความรุนแรงบนฐานเพศสภาพ เพศวิถี และการคุกคามทางเพศในองค์กร

ผลผลิตและผลลัพธ์ที่คาดหวัง

1. มีฐานข้อมูลเกี่ยวกับความชุกของสถานการณ์และลักษณะของเหตุการณ์ความรุนแรงบนฐานเพศสภาพ เพศวิถี และการคุกคามทางเพศในบริษัทของการทำงาน ที่เกิดขึ้นในที่ทำงานภาคเอกชนที่เป็นปัจจุบัน
2. มีหลักสูตรในระบบออนไลน์ และเอกสารชุดความรู้ คู่มือแนวปฏิบัติ สำหรับป้องกันและจัดการปัญหาความรุนแรงบนฐานเพศสภาพ เพศวิถี และการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ที่มีภาคเอกชนอย่างน้อย องค์กรภาคเอกชนอย่างน้อย 200 แห่ง นำไปใช้ประโยชน์
3. ภาคเอกชนอย่างน้อย 200 แห่ง ได้รับการพัฒนาศักยภาพในการดำเนินงานเพื่อป้องกันและขจัดความรุนแรงบนฐานเพศสภาพ เพศวิถี และการคุกคามทางเพศในโลกการทำงาน
4. เกิดสถานประกอบการต้นแบบที่มีนโยบายและการบริหารจัดการที่ดีสำหรับป้องกันและจัดการปัญหาความรุนแรงบนฐานเพศสภาพ เพศวิถี และการคุกคามทางเพศในโลกการทำงาน

