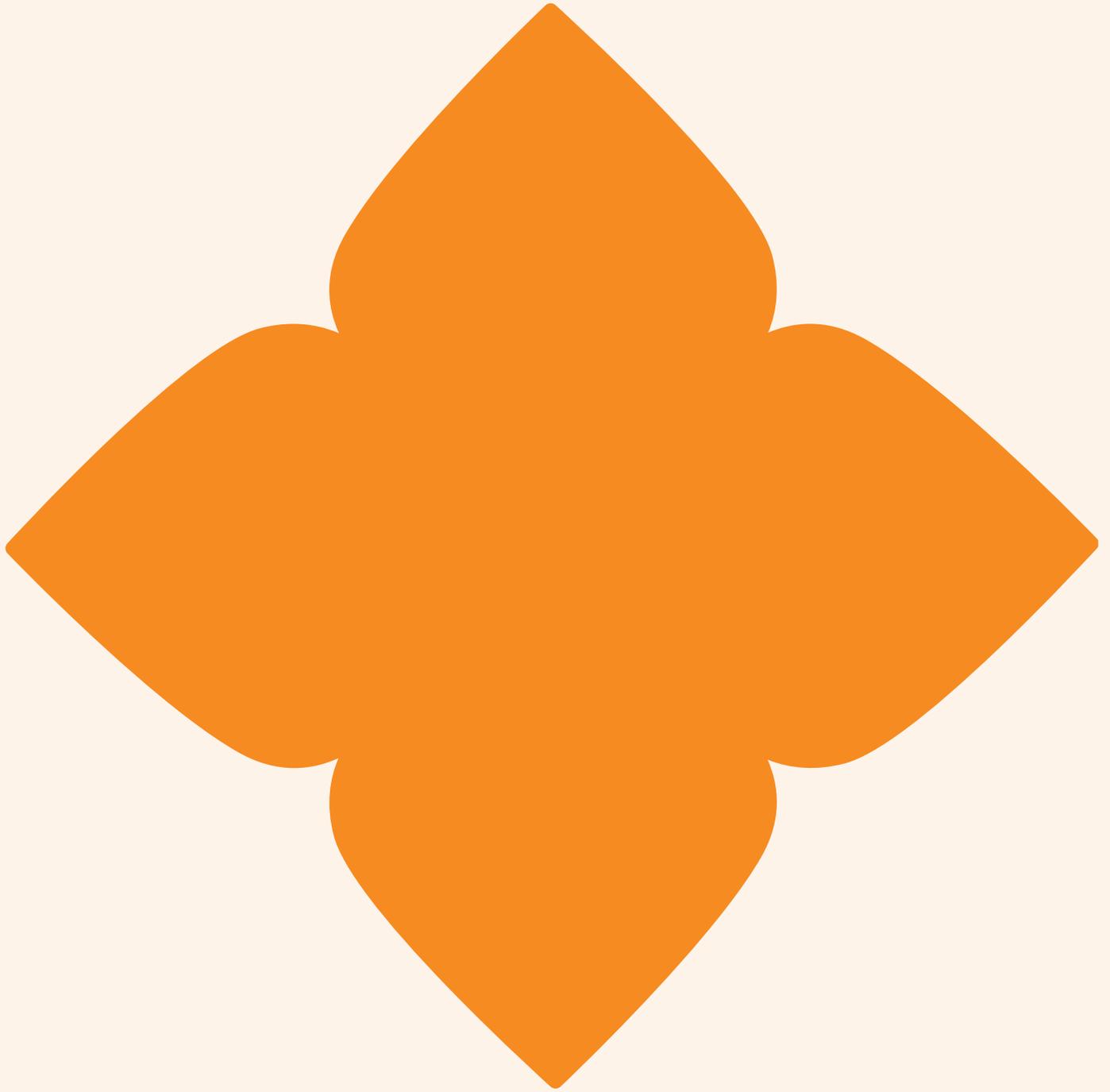




คู่มือเรียนรู้วิธีสร้าง การมีส่วนร่วมสำหรับ องค์กรและภาคธุรกิจ

เข้าใจกลุ่มบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ
เพื่อร่วมสร้างการมีส่วนร่วมสำหรับทุกคน



คู่มือเรียนรู้วิธีสร้าง การมีส่วนร่วมสำหรับ องค์กรและภาคธุรกิจ

เข้าใจกลุ่มบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ
เพื่อร่วมสร้างการมีส่วนร่วมสำหรับทุกคน

มาเริ่มคุยกันก่อน

ขณะที่ประเทศไทยเปิดกว้างมากขึ้นเรื่องสิทธิของกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQI+) ได้แก่ เลสเบี้ยน (ผู้หญิงที่ชอบผู้หญิง) เกย์ (ผู้ชายที่ชอบผู้ชาย) ไบเซ็กชวล (ผู้ที่ชอบทั้งผู้หญิงและผู้ชาย) ทรานส์เจนเดอร์ (บุคคลข้ามเพศ) เครียร์/ควอสซันนิ่ง (ผู้ที่มีความรักโดยไร้กฎเกณฑ์ทางเพศ/ผู้ที่ไม่แน่ใจในคำจำกัดความของความเป็นเพศของตนเอง) และกลุ่มคนเพศอื่นๆ แต่ก็ยังมีช่องว่างในเรื่องการยอมรับคนกลุ่มนี้ และการมีส่วนร่วมในที่ทำงาน ยังคงพบว่ามีทางเลือกปฏิบัติ กลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศชาวไทยร้อยละ 45 กล่าวว่าตนเองถูกปฏิเสธการจ้างงาน และเกือบครึ่งหนึ่งยังคงต้องปกปิดว่าตัวเองเป็นเพศใดเนื่องจากความกลัว และนั่นไม่เป็นผลดีต่อองค์กรต่างๆเลย เนื่องจากองค์กรเหล่านั้นจะไม่สามารถได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่จากความสามารถอันหลากหลาย

จากการศึกษาทางธุรกิจในหัวข้อของกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศได้ผลว่า องค์กรที่ให้ความสำคัญกับกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในควอไทล์ (Quartile) ต้นๆ ทำกำไรได้มากกว่าองค์กรอื่นถึงร้อยละ 25 อีกทั้งทีมที่มีความหลากหลายและส่งเสริมการมีส่วนร่วมมีการตัดสินใจที่ดียิ่งขึ้นถึงร้อยละ 87 ดังนั้นธุรกิจไทยจึงจำเป็นต้องเพิ่มความสามารถในการสนับสนุนกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ รวมถึงส่งเสริมความหลากหลายในด้านอื่นๆด้วย

คู่มือนี้จัดทำโดยสถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจศศินทร์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยได้รับการสนับสนุนจากโครงการพัฒนาแห่งองค์การสหประชาชาติ (United Nations Development Programme: UNDP) ประจำประเทศไทย สถานทูตแคนาดา ประจำประเทศไทย และได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางเรื่องส่งเสริมการมีส่วนร่วมในที่ทำงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงจากผู้นำของกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ คู่มือประกอบไปด้วยแนวทางการปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อช่วยให้คุณและองค์กรเรียนรู้เรื่องการมีส่วนร่วมไปกับเรา โดยมีหัวข้อดังนี้

- 1. ประโยชน์เชิงธุรกิจ** - ประกอบไปด้วยตัวอย่างมากมายที่แสดงให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมช่วยสร้างนวัตกรรม เป็นประโยชน์ในเรื่องการสรรหาและรักษาบุคลากร รวมไปถึงยกระดับผลการปฏิบัติงาน
- 2. นโยบายและวิธปฏิบัติด้านทรัพยากรบุคคล** - ขั้นตอนที่สามารถนำไปปฏิบัติเพื่อให้พนักงานเข้าถึงนโยบายขององค์กรอย่างเท่าเทียม ตั้งแต่ด้านการจ้างงานไปจนถึงด้านสุขภาพ
- 3. จรรยาบรรณธุรกิจ** - แนวทางในการสร้างความเคารพและเป็นมิตรต่อกันในชีวิตประจำวัน
- 4. การสร้างความเข้าใจและการฝึกอบรม** - วิธีการที่มีประสิทธิภาพในการเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กร

ให้คู่มือนี้ช่วยองค์กรของคุณสร้างความเปลี่ยนแปลงที่จะต่อยอดไปสู่วัฒนธรรมใหม่ที่จะเป็นประโยชน์ทั้งต่อพนักงานซึ่งเป็นบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศและต่อเป้าหมายธุรกิจที่ดีขึ้น โดยมีตัวอย่างมากมายที่คุณสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เช่น เวิร์คช็อป (ในงาน) ๒ ในหัวข้อต่างๆ เช็คลิสต์ (รายการตรวจสอบ) และคำแนะนำที่อธิบายตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผน การดำเนินการ และติดตามผลจากโครงการริเริ่มอย่างชัดเจน เพื่อสนับสนุนเรื่องการมีส่วนร่วมให้ได้ผลดีที่สุด

ภายในคู่มือนี้ยังประกอบไปด้วยแบบประเมินองค์กรเบื้องต้นในรูปแบบออนไลน์ เพื่อให้คุณและองค์กรทราบว่าจะระดับในการดำเนินงานด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศขององค์กรในปัจจุบันอยู่ในระดับใด และ ประเด็นหลักที่ต้องส่งเสริมคือเรื่องใดบ้าง ผลการประเมินนี้จะช่วยให้ทราบ “ระดับความพร้อม” ขององค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น **เริ่มต้น กำลังพัฒนา และ ชมป์เปี้ยน** โดยมีคำแนะนำที่ออกแบบมาให้เหมาะสมกับแต่ละระดับ

นอกจากนี้ภายในคู่มือนี้ยังมี

- ตัวอย่างในการวางแผน เช่น เช็คลิสต์ความพร้อมเพื่อวางโครงสร้างการดำเนินการต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- คำแนะนำในการจูงใจทีมผู้นำและพนักงานเพื่อการให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่
- วิธีการหาจุดสมดุลระหว่างวิธปฏิบัติที่เป็นเลิศของนานาชาติกับบรรทัดฐานของไทย
- หัวข้อการฝึกอบรมในภาพรวม โดยมีเนื้อหาตั้งแต่พื้นฐานไปจนถึงหัวข้อเฉพาะ
- วิธีการติดตามผลและรักษาความต่อเนื่องในการดำเนินงาน

คู่มือนี้สร้างมาเพื่อช่วยให้องค์กรที่ต้องการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศมีพื้นฐานในการเริ่มดำเนินงานและต่อยอดจนสำเร็จโดยใช้แนวทางที่ได้ผลจริงในระดับนานาชาติมาออกแบบให้เข้ากับสถานที่ทำงานในประเทศไทย



จากใจทีมผู้จัดทำ

“จากการทำงานในด้านการทหารอย่างยาวนานกว่าสิบปีและร่วมงานกับสำนักงานผู้ช่วยทูตฝ่ายทหารที่สถานทูตแคนาดาประจำประเทศไทยเป็นเวลา 5 ปี ทำให้ฉันมีประสบการณ์โดยตรงในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนทุกเพศ รวมถึงสนับสนุนกลุ่มบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ นี่ไม่ใช่แค่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีอย่างเป็นรูปธรรมเท่านั้น แต่ยังส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่โอบอ้อมความหลากหลายอย่างแท้จริง ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานได้ ทางสถานทูตมีความตั้งใจในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ทุกคนรู้สึกมีคุณค่าและได้รับความเคารพ สะท้อนถึงความทุ่มเทในการสร้างความเป็นเลิศและความเท่าเทียม”

เรือโทหญิง ชมพร เทียมชัย

ผู้ช่วยอาวุโสฝ่ายแผนงาน สำนักงานผู้ช่วยทูตฝ่ายทหาร
[สถานทูตแคนาดา ประจำประเทศไทย](#)

“จากประสบการณ์อันยาวนานในการบริหารบริษัทขนส่งข้ามชาติที่ TNT ฉันค้นพบว่าการเป็นตัวของตัวเองได้อย่างเต็มที่ในที่ทำงานเป็นเรื่องสำคัญ เพราะสร้างประโยชน์ให้กับบริษัท ตนเอง และสร้างคุณค่าให้กับงาน แต่องค์กรก็ต้องสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อให้ทุกคนเป็นตัวของตัวเองเช่นกัน นี่คือหลักการเบื้องต้นของการยอมรับความแตกต่างหลากหลาย ความเสมอภาค และความมีส่วนร่วม หรือ นโยบายที่ส่งเสริมความเท่าเทียม การได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงในองค์กรที่สามารถแสดงออกได้อย่างเปิดเผยว่าเป็นสมาชิกของกลุ่มบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ ทำให้ฉันทำงานได้ดีขึ้นและยังสามารถเปิดโอกาสให้ผู้อื่นอีกมากมาย จากประสบการณ์ของฉัน โดยทั่วไปแล้วองค์กรต่างๆมีความเต็มใจที่จะส่งเสริมให้คนทุกเพศมีส่วนร่วมในที่ทำงาน แต่ยังคงต้องการตัวช่วยในการพัฒนาโยบายต่างๆ อย่างเหมาะสม และนั่นคือเหตุผลที่ Workplace Pride ของเราได้สร้างคู่มือสำหรับธุรกิจ ซึ่งองค์กรสามารถเลือกใช้ตัวช่วยที่เหมาะสมต่อการพัฒนานโยบายที่มีประสิทธิภาพได้ เมื่อฉันเดินทางมายังประเทศไทย ฉันได้เรียนรู้ว่าคู่มือของ Workplace Pride ต้องนำมาปรับให้เข้ากับวิถี ภาษา และการนำไปปฏิบัติจริงในการทำธุรกิจของไทย ฉันพอใจกับผลลัพธ์ และหวังจะเห็นคู่มือนี้ถูกนำไปใช้ในธุรกิจของประเทศไทยอย่างแพร่หลาย”

พอล โอเวอร์ไดค์ (Paul Overdijk)

ประธานร่วม คณะกรรมการที่ปรึกษา องค์กร [Workplace Pride](#) และอดีตกรรมการผู้บริหารด้านกลยุทธ์ TNT

“การลงทุนในเรื่องการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของกลุ่มบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศไม่ใช่แค่เรื่องของสิทธิมนุษยชนเท่านั้นแต่ยังเป็นกลยุทธ์ทางธุรกิจที่ดีเยี่ยมอีกด้วย การยอมรับความหลากหลายช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ เพิ่มประสิทธิภาพ และส่งเสริมภาพลักษณ์ในระดับสากล มาร่วมผลักดันเรื่องความเท่าเทียมไปพร้อมกับคนทั่วโลก ซึ่งมองว่าการยอมรับความแตกต่างไม่ใช่แค่เทรนด์ แต่เป็นกุญแจที่จะไขไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน”

เจ พงษ์เรืองพันธุ์

ที่ปรึกษาด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศและการมีส่วนร่วมทางสังคม [โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ \(UNDP\) ประจำประเทศไทย](#)

“ประเทศไทยกำลังจะก้าวขึ้นเป็นผู้นำของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความเท่าเทียม แม้จะมีความท้าทายในอดีต แต่ประเทศไทยกำลังก้าวหน้าในการส่งเสริมสิทธิของกลุ่มบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงและศักยภาพในการเป็นตัวช่วยให้แก่ประเทศอื่น ในฐานะสถาบันอุดมศึกษาด้านบริหารธุรกิจที่ผลักดันการเปลี่ยนแปลงในประเทศไทย เราให้ความสำคัญที่ใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของก้าวหน้าที่สำคัญนี้ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมเป็นหนึ่งในพันธกิจที่คณิศรมีต่อทุกคน โดยนโยบาย IDEALS ซึ่งย่อมาจาก การมีส่วนร่วม (Inclusion หรือ I) ความหลากหลาย (Diversity หรือ D) ความเสมอภาค (Equality หรือ E) และการเข้าถึงการศึกษาในคณิศร (Access to Learning at SASIN หรือ ALS) เปรียบเสมือนทั้งนโยบายและคำมั่นสัญญาว่าเราให้การต้อนรับและพร้อมสร้างอนาคตที่ดีกว่าสำหรับทุกคน เราเป็นสถานศึกษาแห่งแรกในประเทศที่ส่งเสริมคุณค่าดังกล่าวในระดับสถาบัน เนื่องจากเราเชื่อมั่นว่าสถาบันอุดมศึกษาด้านบริหารธุรกิจคือตัวเชื่อมระหว่างการศึกษา ภาคธุรกิจ และอนาคต การสร้างผู้นำที่เชื่อในการมีส่วนร่วมในวันนี้ จะนำไปสู่สังคมที่เปิดรับการมีส่วนร่วมในอนาคต การร่วมจัดทำชุดคู่มือเป็นหนึ่งในความพยายามของเราในการสนับสนุนธุรกิจไทยและกลุ่มบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ ดำเนินการโดยยึดถือวิธีการที่เชื่อถือได้ เราหวังเป็นอย่างยิ่งว่าในอนาคตธุรกิจไทยจะช่วยสร้างชื่อเสียงในด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในระดับชาติ เพิ่มประสิทธิภาพและผลกำไรรวมถึงผลักดันวิสัยทัศน์ของผู้นำและลงมือทำงานในด้านดังกล่าวต่อไป”

ดร. ดรูว์ บี. มัลลอรี่ (Dr. Drew B. Mallory)

ทูตด้านการมีส่วนร่วม และอาจารย์ด้านพฤติกรรมองค์กรและการบริหาร ณ [สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจศศินทร์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย](#)



ข้อควรรู้

มาดูวิธีใช้คู่มือกัน!

นี่ไม่ใช่แค่คู่มือ แต่เป็นคู่มือที่มีชีวิตทางที่ดีที่สุดคือเรียนรู้มันผ่านระบบออนไลน์ มีลิงค์ (๙) มากมายที่เราเตรียมไว้ให้คุณ

ข้อมูลอาจมีการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากมีการอัปเดตตลอดเวลาและยังสามารถดาวน์โหลดเวิร์คชีตที่จะช่วยให้คุณเข้าใจคู่มือได้มากขึ้น

ผ่านสัญลักษณ์ (๒) บันทึกโฮมเพจ(หน้าแรก)ของคู่มือนี้ ๙ เพื่อโอกาสในการฝึกฝนและเรียนรู้จากเวอร์ชันล่าสุดไปด้วยกัน

ดาวน์โหลดคู่มือได้จากตรงนี้เลย!



ยินดีต้อนรับ

ในช่วงหลายปีมานี้ ประเทศไทยมีความก้าวหน้าในด้านการส่งเสริมความหลากหลายและการมีส่วนร่วมในองค์กร (Diversity and Inclusion: D&I) เป็นอย่างมาก แต่หลายคุณก็ยังไม่เป็นที่ยอมรับที่จะแสดงตัวตนในที่ทำงาน ผู้คนหลายกลุ่มรวมถึงบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศยังต้องเจอกับการเลือกปฏิบัติ ถูกตัดสิน และได้รับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมในที่ทำงาน ชาวดีก็คือหลายองค์กรในประเทศไทยกำลังเร่งพัฒนาเรื่องการมีส่วนร่วมในที่ทำงาน องค์กรของคุณกำลังเป็นส่วนหนึ่งในหลายขององค์กรที่เห็นถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วม ตั้งแต่การเพิ่มนวัตกรรมและผลประกอบการ ไปจนถึงการสร้างความสุขให้พนักงานในความดูแลของคุณ เพื่อขับเคลื่อนเรื่องนี้ UNDP สถานทูตแคนาดาประจำประเทศไทย ร่วมกับสถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจศศินทร์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและกลุ่มบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ จัดทำคู่มือเล่มนี้ที่สามารถนำไปใช้ลงมือทำได้จริง เพื่อช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมสำหรับองค์กรและธุรกิจในประเทศไทย โดยรวบรวมตัวอย่างและประสบการณ์ตรงในเรื่องการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีความหลากหลายทางเพศจากทั้งในและต่างประเทศ ได้รับการสนับสนุนโดยผลงานของ **Workplace Pride ๙** นำมาพัฒนาให้เหมาะกับประเทศไทย

สี่หัวข้อหลัก :

1. ประโยชน์เชิงธุรกิจ
2. นโยบายและวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรบุคคล
3. จรรยาบรรณธุรกิจ
4. การสร้างความเข้าใจและการฝึกอบรม

การปฏิบัติในแต่ละหัวข้อนอกจากจะแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะสร้างความเท่าเทียม จะเป็นผลดีต่อตัวองค์กรเอง ก้าวเล็กๆในการเปลี่ยนแปลงของแต่ละองค์กร สามารถนำไปสู่การสร้างสังคมไทยที่เปิดกว้างสำหรับทุกคนต่อไปได้

เนื้อหาด้านใน



ภาษา สำคัญนะ

ไม่ว่าคุณจะเรียกสิ่งนี้ว่า D&I (ความหลากหลายและการมีส่วนร่วม), DEI (ความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วม) หรือรวมมันเข้ากับแผนการด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (Environmental, Social, and Governance: ESG) การมีส่วนร่วมคือการสร้างพื้นที่ปลอดภัยและเป็นส่วนหนึ่งสำหรับทุกคนในทุกองค์กร ก่อนจะเริ่ม เรามาดูคำแนะนำเรื่องการใช้ภาษาเพื่อทุกคน ในเวิร์คช็อป **การนำภาษาเพื่อทุกคนมาใช้ในองค์กร** ❷ วิธีนี้จะช่วยให้เราใช้ภาษาเดียวกันได้

วิธีปฏิบัติที่ยอดเยี่ยมจากนานาชาติ – แนวคิดที่เรียบง่ายแต่ได้ผลเป็นอย่างดีในการสร้าง D&I ในองค์กร

คำแนะนำเบื้องต้น – เริ่มต้นการสร้างนโยบายสนับสนุนกลุ่มบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศได้อย่างง่ายๆ

เคล็ดลับสำหรับประเทศไทย – เคล็ดลับที่เหมาะสมสำหรับลักษณะธุรกิจของไทย

เช็คลิสต์ที่นำไปใช้ได้ทันที – คำแนะนำที่จะช่วยให้คุณทำแนวคิดเรื่องการมีส่วนร่วมให้เป็นจริงได้

มาร่วมเป็นหนึ่งในในองค์กรที่สร้างสถานที่ทำงานที่เปิดกว้าง ที่ซึ่งทุกคนไม่ว่าจะเป็นใครหรือเป็นเพศใดก็สามารถเป็นตัวของตัวเองได้อย่างแท้จริง

องค์กรของคุณมีระดับความพร้อมในด้านการมีส่วนร่วมของผู้มีความหลากหลายทางเพศอยู่ที่เท่าใด?

วัดระดับความพร้อมของคุณที่นี่ได้เลย!



คลิกที่ **ลิงค์ ๗** นี้เพื่อประเมินระดับความพร้อมในด้านการมีส่วนร่วมของคุณ หรือสามารถอ่านคำอธิบายสั้นๆ นี้เพื่อประเมินระดับความพร้อมด้วยตัวคุณเอง

วิธีใช้งาน

คู่มือนี้ได้เตรียมวิธีสำหรับการเริ่มต้นเช็คระดับความพร้อมของคุณโดยแบ่งตามสี่ดังนี้! **เริ่มต้น** **กำลังพัฒนา** และ **แชมป์เปี้ยน**



มาเรียนรู้ไปด้วยกัน



รู้ให้ลึกยิ่งขึ้น

ต้องการเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับพลังของภาษาหรือไม่? **คู่มือการใช้ภาษาเพื่อทุกคน ๗** ของ Oxfam สร้างจากแนวคิดในเรื่องอัตลักษณ์ทับซ้อนตามแนวคิดสตรีนิยมและการต่อต้านการเหยียดเชื้อชาติ และร่วมมือกับกลุ่มคนชายขอบต่างๆ เช่น ผู้มีความหลากหลายทางเพศ คนผิวสี และผู้พิการ

เวิร์คช็อป – ตัวช่วยในการสร้างการมีส่วนร่วมของคุณ

คู่มือนี้ประกอบไปด้วยเวิร์คช็อป ๒ ที่เชื่อมโยงกับธีม(หัวข้อ)หลัก ที่จะช่วยให้คุณเข้าใจประเด็นเฉพาะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศได้ดียิ่งขึ้น มีข้อมูล **เช็คลิสต์การดำเนินงาน และการประเมินตนเองอย่างง่าย** ที่จะช่วยให้คุณเข้าใจวิธีการใช้งานคู่มือ นอกจากนี้ คุณยังสามารถศึกษาข้อมูลผ่านการเรียนรู้ด้วยตัวเองผ่านเวิร์คช็อปที่เกี่ยวข้องในหัวข้อ **วางแผนเพื่อดำเนินการ** ในแต่ละส่วนของคู่มือนี้ได้อีกด้วย

ข้อมูลอัตลักษณ์ทับซ้อนสำหรับคู่มือสร้างการมีส่วนร่วม

คู่มือนี้คำนึงถึงเรื่อง **อัตลักษณ์ทับซ้อน ๗** (Intersectional approach) ซึ่งหมายถึงตัวตนที่หลากหลายของแต่ละบุคคล บางอัตลักษณ์หรือตัวตนไม่สามารถสังเกตเห็นได้ทั้งหมด ตัวตนของเราล้วนเกิดจากสิ่งต่างๆ ที่หล่อหลอมจนเป็นตัวเรา คุณอาจจะเป็นคุณแม่ เป็นน้องสาว เป็นผู้จัดการ และเป็นศิลปินในเวลาเดียวกัน ตัวตนใดตัวตนหนึ่งเหล่านี้อาจจะแสดงออกมาในแต่ละโอกาสที่ต่างกัน ดังนั้น **วิธีการฝึกฝนให้เกิดการมีส่วนร่วมที่ได้ผลที่สุดควรเป็นแบบองค์รวม เข้าใจเรื่องอัตลักษณ์ทับซ้อน โดยมีทั้งเนื้อหาทั่วไปและรายละเอียดสำหรับแต่ละกลุ่มบุคคล ๒** การคำนึงถึงเรื่องเหล่านี้จะช่วยไม่ให้คุณให้ความสำคัญแค่กับสิ่งที่มองเห็นได้จนเกินไป เช่น ตัวตนของบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศมักจะถูกซ่อนไว้ นั่นหมายความว่า





ลองอ่านดูสิ

ลองดู **คู่มือคำศัพท์เฉพาะ ๗** ของผู้มีความหลากหลายทางเพศในประเทศไทย โดยมูลนิธิเครือข่ายเพื่อนกะเทยเพื่อสิทธิมนุษยชนดูสิ



อย่าลืมเช็คในช่อง ลองอ่านดูสิ!

เข้าถึงบุคคลเหล่านี้โดยตรงอาจเป็นไปได้ยาก ในขณะที่เดียวกันอาจจะดูเหมือนเป็นการเลือกปฏิบัติถ้ามีแต่นโยบายที่ให้ความสนใจเฉพาะบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ ดังนั้นการนำแนวคิดเรื่องอัตลักษณ์ทับซ้อนมาใช้ในคู่มือจะช่วยให้ วิธีแก้ปัญหาเหล่านี้ยังเป็นประโยชน์กับพนักงานทุกคนในขณะที่เราให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาประเด็นของผู้มีความหลากหลายทางเพศ การเปลี่ยนแปลงเล็กน้อยในเรื่องนโยบายและวิถีปฏิบัติสามารถกระทำได้อย่างได้โครงสร้างนโยบายที่มีอยู่แล้ว แต่บางครั้งการให้ความสำคัญในเรื่องของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศโดยเฉพาะก็จำเป็นเช่นกัน แต่สุดท้ายแล้วผลประโยชน์จะตกกับทุกคน

การเรียนรู้เพิ่มเติม

ตลอดเนื้อหาในชุดคู่มือนี้ เราได้จัดเตรียมลิงค์ **การเรียนรู้เพิ่มเติม** ซึ่งเป็นเนื้อหาเพิ่มเติมที่ไม่ได้ให้ความสำคัญแค่เฉพาะกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ แต่เป็นการเรียนรู้การมีส่วนร่วมในภาพรวมที่กว้างขึ้น เช่น คำแนะนำในการสร้างการมีส่วนร่วมของกลุ่มชายขอบอื่นๆ แหล่งข้อมูลของภาษาเพื่อทุกคน และอื่นๆอีกมากมาย รวมถึงการเรียนรู้ในเรื่องธรรมชาติของความหลากหลายของตัวตนและประสบการณ์ แต่ข้อมูลเหล่านี้เป็นทางเลือกและโอกาสเพื่อการเรียนรู้เพิ่มเติม

มาสร้างการเปลี่ยนแปลงกันเถอะ!



การศึกษาทางธุรกิจ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม



การมีส่วนร่วมไม่ใช่แค่คำฮิต

แต่เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับธุรกิจ การปกป้องพนักงานไม่ใช่แค่เรื่องสิทธิมนุษยชนแต่มันยังเป็นกลยุทธ์ทางธุรกิจในโลกแห่งการแข่งขันทางการตลาดในปัจจุบัน **องค์กรที่สนับสนุนการมีส่วนร่วม ๗** จะมีรายได้ดีกว่าเป็นที่สนใจต่อผู้สมัครงานมากกว่า และรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ได้นานกว่า แต่ประโยชน์เหล่านี้จะเกิดขึ้นไม่ได้เลยหากยังมีผู้ที่ต้องเจออุปสรรคในระบบสังคมและองค์กร

ผลประกอบการที่ดีขึ้น : การมีส่วนร่วมของผู้มีความหลากหลายทางเพศช่วยให้ผลประกอบการดีขึ้น

การยอมรับความหลากหลายและการมีส่วนร่วม (D&I) ของเลสเบี้ยน เกย์ ไบเซ็กชวล ทรานส์เจนเดอร์ เควีียร์/ควอสต์ซันนิ่ง และผู้ที่มีอัตลักษณ์และรสนิยมทางเพศอื่นๆ (LGBTQI+) สามารถส่งผลดีต่อผลประกอบการได้

25%

องค์กรที่สนับสนุนความหลากหลายของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศในควอไทล์ (quartile) ต้นๆ มีแนวโน้มที่จะทำกำไรได้มากกว่าค่าเฉลี่ยถึงร้อยละ 25 ๗

91%

องค์กรขนาดใหญ่ส่วนมากทราบว่าร้อยละ 91 ของบริษัทชั้นนำของโลก 500 แห่ง ๗ ที่จัดอันดับโดยนิตยสารฟอร์จูน มีเรื่องของรสนิยมทางเพศในนโยบายเกี่ยวกับความเท่าเทียม และร้อยละ 83 ยังมีนโยบายในเรื่องอัตลักษณ์ทางเพศอีกด้วย

สร้างการมีส่วนร่วมเท่ากับสร้างนวัตกรรม

การสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและช่วยเหลือเกื้อกูลจะทำให้พนักงานทุกคน ไม่ว่าจะมีความหลากหลายทางเพศ เชื้อชาติ สัญชาติใด จะเป็นชาวต่างชาติ เป็นผู้พิการ หรือมีทักษะทางภาษาอย่างไร สามารถเป็นตัวของตัวเองได้อย่างแท้จริง ตัวอย่างเช่น ทีมที่มีความหลากหลายและมีส่วนร่วม สามารถตัดสินใจทางธุรกิจได้ดีกว่าถึงร้อยละ 87 ๗ และทำผลงานได้ดีกว่าถึงร้อยละ 60 ๗ นอกจากนี้ ความรู้สึกแปลกแยกจะทำให้พนักงานทำผลงานได้ไม่ดีเท่าที่ควร ในขณะที่พนักงานที่มีความสุขจะทำผลงานได้ดีกว่าถึงร้อยละ 13 ๗ ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ยังเห็นตรงกันว่า การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีความหลากหลายทางเพศสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างขวัญกำลังใจของทุกคนในองค์กร



รู้ให้ลึกยิ่งขึ้น

รู้หรือไม่? การเลือกปฏิบัติต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศเกิดขึ้นตั้งแต่วัยเด็ก จากรายงานผลการศึกษารองรับได้ไม่ได้แปลว่ายอมรับ (Tolerance But Not Inclusion) ขององค์กรพัฒนาแห่งสหประชาชาติ ระบุว่าร้อยละ 41 ของผู้มีความหลากหลายทางเพศและร้อยละ 61 ของผู้หญิงข้ามเพศชาวไทย ๗ เคยถูกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมสมัยเป็นนักเรียน เช่น การถูกล้อให้ระวังเรื่องการแสดงออกและการแต่งตัว ถูกโจมตีด้วยคำพูด และถูกคุกคามทางเพศ



ลองอ่านดูสิ

อยากรู้เกี่ยวกับการศึกษาทางธุรกิจเพื่อการมีส่วนร่วมของผู้มีความหลากหลายทางเพศ ๗ เพิ่มขึ้นหรือไม่? สามารถเรียนรู้ได้ในงานวิจัยของกลุ่มความร่วมมือ Open For Business เกี่ยวกับประโยชน์มากมายที่องค์กรจะได้รับจากการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีความหลากหลายทางเพศ รวมทั้ง **ข้อเท็จจริง 27 ประการ ๗** เพื่อสร้างกรณีศึกษาทางธุรกิจเพื่อการมีส่วนร่วมของผู้มีความหลากหลายทางเพศ





รู้ให้ลึกยิ่งขึ้น

กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ภายใต้กระทรวงยุติธรรม ได้เปิดสายด่วนรับแจ้งปัญหาเกี่ยวกับการที่บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศถูกเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม โดยจะมีเจ้าหน้าที่คอยช่วยเหลือและสอบถามเรื่องการถูกละเมิด เพื่อปกป้องสิทธิและเสรีภาพของคุณ

สามารถติดต่อที่ สายด่วนยุติธรรม 1111 กด 77

การให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้มีความหลากหลายทางเพศจะส่งผลดีกับทุกคนได้อย่างไร?

จากงานวิจัยแสดงให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมของผู้มีความหลากหลายทางเพศ:

- ◆ ส่งเสริมผู้ประกอบการ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
- ◆ ดึงดูดนักลงทุน
- ◆ แสดงถึงการเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลาย มีความคิดสร้างสรรค์ และเหมาะกับการเติบโตทางเศรษฐกิจ
- ◆ ลดปัญหา “สมองไหล” ออกจากองค์กร—การลาออกจากงานของพนักงานที่มีความสามารถและทักษะ
- ◆ ช่วยเพิ่มความสนใจของลูกค้าในกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศที่มีกำลังการใช้จ่ายสูงทั่วโลก
- ◆ เพิ่มแรงจูงใจให้พนักงานและสร้างวัฒนธรรมเชิงบวกในองค์กร
- ◆ เพิ่มทัศนคติที่ดีและน้ำใจในองค์กร ที่จะส่งผลให้พนักงานทำหน้าที่ของตนเองได้ดีกว่าที่ได้รับมอบหมาย

โปรดระวัง : เรื่องเล่าเกี่ยวกับสวรรค์ของผู้มีความหลากหลายทางเพศ

เรื่องเข้าใจผิดในกลุ่มชาวไทยและชาวต่างชาติที่คิดว่าประเทศไทยคือสวรรค์ของกลุ่มบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศเป็นประเด็นที่ควรให้ความสำคัญ ความจริงคือพวกเขาต้องเจอกับการเลือกปฏิบัติในรูปแบบต่างๆ เช่น ค่าแรงที่ไม่เป็นธรรม การเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงการถูกคุกคามในที่ทำงาน จากผลสำรวจ [Ipsos LGBT+ Pride 2023](#) แสดงให้เห็นว่า เกือบร้อยละ 50 ของคนไทยคิดว่า เป็นเรื่องปกติที่ผู้มีความหลากหลายทางเพศจะถูกเลือกปฏิบัติ เมื่อต้องติดต่อรับบริการจากหน่วยงานราชการ ในขณะที่ร้อยละ 37 ของกลุ่มที่ไม่ใช่ผู้มีความหลากหลายทางเพศยังคงสนับสนุนนโยบายที่เลือกปฏิบัติต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศ สภาพแวดล้อมแบบนี้ยังห่างไกลจากคำว่าสวรรค์ และยังเป็นอุปสรรคต่อองค์กรในการได้รับประโยชน์จากความสามารถอันหลากหลายของบุคลากรอีกด้วย



ลองดูนี้สิ



มาฟัง โทโก้ เทียมไฮส์ ผู้จัดการฝ่ายการสื่อสารภายในและนานาชาติ บริษัทอีสท์ เวสต์ ซีดี ทรูคราครแดง อธิบายเหตุผลที่บุคคลข้ามเพศยังคงเป็นกลุ่มเปราะบางและถูกแบ่งแยกในที่ทำงาน

ค้นหาและรักษามันสมองในองค์กรของคุณ

องค์กรที่เปิดกว้างในเรื่องของการมีส่วนร่วมจะสามารถดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ ซึ่งเป็นผลดีต่อความมั่นคงและความสำเร็จในระยะยาว พนักงานที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรผ่านแผนงานต่างๆเช่น **โครงการช่วยเหลือกันในที่ทำงาน** มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นกว่า 12 เท่าที่จะเป็นผู้ผลักดันเรื่องนี้ในองค์กรต่อไป เครื่องช่วยของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศที่เข้มแข็งจะช่วยลดปัญหาการลาออกของพนักงานได้ด้วย การสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตร เรื่องนี้เป็นสิ่งที่พนักงาน Gen Z (ซึ่งจะมีจำนวนถึงร้อยละ 27 ของวัยทำงานในปี 2025) คำนึงถึงเป็นลำดับแรกๆ เมื่อสมัครงาน และกว่าร้อยละ 80 ยังให้ความสำคัญกับนโยบายด้านการมีส่วนร่วมของผู้มีความหลากหลายทางเพศ และความเป็นมิตรขององค์กรเมื่อจะตัดสินใจเข้าทำงานอีกด้วย หากองค์กรไม่มีผู้ผลักดันหรือไม่สนับสนุนประเด็นดังกล่าว ร้อยละ 75 ตอบว่าสิ่งที่จะสมัครเข้าร่วมงาน

การมีส่วนร่วมส่งเสริมภาพลักษณ์ ให้คุณได้

ผลสำรวจ Ipsos LGBT+ Pride 2023 ^๓ แสดงให้เห็นว่า ประเทศไทยพร้อมแล้วสำหรับการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีความหลากหลายทางเพศ คนส่วนใหญ่ในสังคมต้องการให้มีกฎหมาย ระเบียบและสิทธิต่างๆที่จะสนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ปัจจุบันนับเป็นโอกาสที่ดีที่องค์กรสามารถได้รับประโยชน์จากการสร้างชื่อเสียงที่ดีจากการให้ความสำคัญในเรื่องการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สร้างความยั่งยืน ดำเนินการ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR) รวมถึงในด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) การประชาสัมพันธ์นโยบายเรื่องความเท่าเทียมและการมีส่วนร่วมจะช่วยส่งเสริม“หน้าตา”ขององค์กรเพราะแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทในการส่งเสริมความเป็นธรรมทางสังคม การเคารพพนักงานผู้มีความหลากหลายทางเพศผ่านนโยบายในด้านการปฏิบัติและให้สิทธิอย่างเท่าเทียม^๓ ยังเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือและภาพลักษณ์ภายในองค์กรระหว่างพนักงานและทีมผู้บริหารอีกด้วย และเมื่อสมาชิกในทีมรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ก็จะเป็นการสร้างเชื่อมั่นให้กับพนักงานทุกคนได้เช่นกัน



รู้ให้ลึกยิ่งขึ้น

ไม่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมอาจจะสร้างความเสียหายได้! ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีจำนวนพนักงานที่มองหา **โอกาสในการทำงานใหม่ๆ** ^๓ สูงเป็นอันดับสาม ดังนั้นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยองค์กรในการดูแลรักษาและสร้างกำลังใจให้พนักงานท่ามกลางการแข่งขันในตลาดแรงงาน พนักงานในพื้นที่ร้อยละ 68 **รู้สึกหมดไฟในการทำงาน** ^๓ (เทียบได้กับร้อยละ 59 ทั่วโลก) คิดเป็นมูลค่าประมาณ **ร้อยละ 9 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมทั่วโลก** ^๓



มาวางแผนเพื่อลงมือทำกัน

1. เริ่มจากข้อเท็จจริงก่อน

แม้ว่าการศึกษาทางธุรกิจในตัวข้อการมีส่วนร่วมของผู้มีความหลากหลายทางเพศจะเป็นเรื่องที่น่าสนใจ แต่การจะนำไปปฏิบัติให้ได้ผลนั้นต้องใช้ความรอบคอบ เนื่องจากมีหลายเหตุผลที่จะสามารถทำให้คุณหลงลืมเป้าหมายหลักได้ การกระทำบางอย่างอาจจะทำให้เกิดกระแสตีกลับทั้งจากภายในองค์กรหรือจากสังคมได้ ดังนั้นเพื่อประโยชน์ขององค์กรการมีส่วนร่วมของผู้มีความหลากหลายทางเพศจึงต้องสอดคล้องกับนโยบาย วัฒนธรรม และค่านิยมของสังคม

2. ขั้นต่อมาคือตรวจเช็คและปรับปรุงนโยบายและวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรบุคคล (HR) เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติของพนักงาน

เพื่อกำหนดเป้าหมายในการสร้างวิถีแห่งความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทุกคนนั้น คุณจำเป็นต้องมีการวางแผนที่ดี เริ่มจากสร้างวัฒนธรรมของการมีส่วนร่วมให้เป็นเรื่องสำคัญขององค์กรก่อนเลย เนื้อหาในคู่มือนี้จะช่วยให้คุณทราบขั้นตอนต่อไป

3. สร้างจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับทุกคน

แม้ว่าจรรยาบรรณธุรกิจ นโยบายและสิทธิประโยชน์ที่ยุติธรรมจะมีความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของผู้มีความหลากหลายทางเพศ แต่สิ่งเหล่านี้ก็ไม่ได้การันตีว่าสถานการณ์นั้นจะมีวิถีปฏิบัติแห่งการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง เช่นเดียวกับการที่มีนโยบายแค่ในกระดาษก็ไม่ได้ทำให้เกิดการลงมือทำขึ้นจริงได้ ดังนั้นองค์กรจึงควรเริ่มต้นด้วยการฝึกอบรมและสร้างความเข้าใจอย่างแท้จริง

4. เริ่มการสร้างวิถีปฏิบัติเพื่อการมีส่วนร่วมผ่านการอบรมและสร้างความเข้าใจ

คู่มือนี้มีเนื้อหาเกี่ยวกับความหลากหลายของบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศภายในหัวข้อของการอบรมและสร้างความเข้าใจ แหล่งข้อมูลในเรื่องพื้นที่ปลอดภัย กลุ่มทรัพยากรพนักงาน หรือ Employee Resource Group (ERGs) และสิทธิประโยชน์ต่างๆ การรับรองคู่ชีวิตเพศเดียวกัน และสิทธิการดูแลสุขภาพของบุคคลข้ามเพศ ที่ช่วยส่งเสริมนโยบายของการมีส่วนร่วมในที่ทำงานได้ในทุกๆวัน

โปรดจำไว้ว่า : การส่งเสริมการมีส่วนร่วมเป็นการดำเนินการที่ต้องอาศัยความต่อเนื่อง ไม่ใช่โปรเจกต์ อาจจะมีผลชั่วคราว แต่ถ้าปฏิบัติอย่างถูกวิธีแล้วละก็ มันจะเป็นไปตามกรณีทางศึกษาทางธุรกิจ



ลองดูนี้สิ



นี่คืออีเมลล์ของนักการตลาด โจลีลิน แนปเปอร์ ผู้สนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้มีความหลากหลายทางเพศในที่ทำงาน เธอได้เล่าถึงการเผชิญความท้าทายจากสังคม และผลักดันให้มีการจ้างงานผู้มีความหลากหลายทางเพศเพิ่มขึ้น



ค้นคว้าเพิ่มเติม

ความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการมีส่วนร่วม

แหล่งข้อมูลเพิ่มเติมสำหรับผู้ที่ต้องการคำแนะนำวิธีปฏิบัติในเรื่องของความหลากหลาย ความเท่าเทียมและความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

DEI คืออะไร – Rights CoLAB, 2022

สำรวจความหลากหลาย ความเท่าเทียมและการมีส่วนร่วมผ่านมุมมองของคนเอเชีย – DIAN, 2015

ความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการเป็นส่วนหนึ่งในที่ทำงาน – WBCSD, 2022

การถักทอความรู้ลึกเป็นส่วนหนึ่ง – Bain & Company, 2022

(การฝึกอบรม) ความหลากหลาย ความเท่าเทียมและการเป็นส่วนหนึ่งในที่ทำงาน – ESSEC Business School, Coursera

รากฐานของความหลากหลาย ความเท่าเทียมและการเป็นส่วนหนึ่ง – LinkedIn Learning

หลักพื้นฐานสี่ข้อของการมีส่วนร่วม (4A)

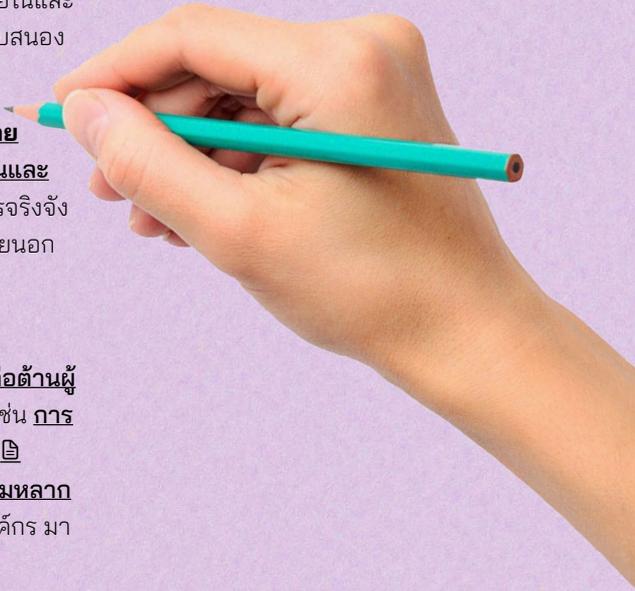


ลองฟังดูสิ (ภาษาไทย)

ลองฟังพอดคาสต์ **Mission to the Moon** ^๓ เกี่ยวกับเส้นทางที่เต็มไปด้วยอุปสรรคในสถานที่ทำงานของผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศที่หลากหลาย คนมักจะมีมุมมองที่

เพื่อช่วยให้เราเดินไปในทางเดียวกัน ลองตั้งคำถามว่าทีมของคุณได้ดำเนินการตามหัวข้อด้านล่างนี้จนสำเร็จบ้างแล้วหรือยัง

- วางแผนทาง (Align) – คุณมีวิธีอย่างไรในการสร้างการมีส่วนร่วมในทุกๆแผนก** ^๒ ไปพร้อมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การร่วมมือระหว่างส่วนงานต่างๆจะช่วยให้นโยบายด้านการมีส่วนร่วมได้ผลดีขึ้น หลายองค์กรจัดให้งานด้านการมีส่วนร่วมของผู้มีความหลากหลายทางเพศอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานด้านความหลากหลายหรืองานทรัพยากรบุคคล แต่การทำงานร่วมกับแผนกที่ประสานงานกับหน่วยงานของรัฐ กลุ่มงานประชาสัมพันธ์และกลุ่มพนักงาน จะช่วยเพิ่มโอกาสความสำเร็จได้
- ประชาสัมพันธ์ (Advertise) – การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพในเรื่องการมีส่วนร่วมของผู้มีความหลากหลายทางเพศ** ^๒ จำเป็นต้องทำอย่างเป็นกิจจะลักษณะทั้งภายในและภายนอกองค์กร การออกแบบสื่อสารที่ชัดเจนและเป็นทางการนี้จะช่วยให้มีการตอบสนองอย่างรวดเร็ว ให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่พนักงาน และช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือได้
- เริ่มลงมือทำ (Activate) – การสนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้มีความหลากหลายทางเพศ** ^๒ จำเป็นต้องอาศัยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร พนักงานและพันธมิตร ^๒ กลุ่ม ERGs และการสนับสนุนจากผู้บริหาร ^๒ แสดงจุดยืนว่าผู้บริหารจริงจังในเรื่องนี้และจะช่วยสร้างวิถีแห่งความมีน้ำใจ และยังช่วยสร้างความเชื่อมั่นจากภายนอกอีกด้วย
- ผู้ผลักดัน (Advocate) – สนับสนุนผู้มีความหลากหลายทางเพศโดยการสร้างพันธมิตรจากภายนอก** ^๒ เข้าร่วมกิจกรรม และให้ความรู้กับผู้อื่น **หลีกเลี่ยงกลุ่มต่อต้านผู้มีความหลากหลายทางเพศ** ^๒ ให้ข้อมูลกับบุคลากรภายในเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ^๒ เช่น การคุกคามขนาดเล็ก (microaggression) ^๓ และการมีส่วนร่วมของทรานส์เจนเดอร์ ^๒ องค์กรขนาดใหญ่สามารถช่วยเป็นกระบอกเสียงในเรื่องการมีส่วนร่วมของผู้มีความหลากหลายทางเพศ ^๒ ได้ด้วยการประชาสัมพันธ์ข้อมูลและวิธีปฏิบัติในเครือข่ายขององค์กร มาร่วมค้นหาตัวตน เครื่องมือและวิธีการปฏิบัติไปด้วยกัน



ไม่รู้จะเริ่มจากตรงไหน ลองดูเวิร์คชีทพวกนี้สิ

ปูพื้นฐาน โดยการกำหนดเป้าหมายหลักและตัวขับเคลื่อนธุรกิจสำหรับสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีความหลากหลายทางเพศโดยใช้เวิร์คชีทสำหรับผู้เริ่มต้น

- ◆ การกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องความเท่าเทียมและต่อต้านการล่วงละเมิด ^๒
- ◆ นโยบายด้านการสรรหา การส่งเสริมความก้าวหน้า และการดูแลรักษาบุคลากร ^๒
- ◆ การเคารพสิทธิมนุษยชนของทุกคน ^๒
- ◆ วิธีการประกาศเจตนารมณ์ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ^๒

เริ่มต้น ^๒

เมื่อองค์กรของคุณก้าวขึ้นมาสู่ระดับกำลังพัฒนาและระดับแชมป์เปียน คุณสามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลการศึกษาทางธุรกิจขั้นสูงและแนวทางที่สามารถนำไปปรับใช้กับองค์กรของคุณได้ แต่ประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญในช่วงแรกคือการปูพื้นฐานโดยใช้ข้อมูลในระดับเริ่มต้นก่อน แล้วจึงยกระดับการดำเนินการของทั้งองค์กรผ่านนโยบายและวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรบุคคล จรรยาบรรณธุรกิจ รวมถึงกิจกรรมด้านการอบรมและสร้างความเข้าใจ

กำลังพัฒนา ^๒

แชมป์เปียน ^๒

คำแนะนำและสิ่งที่คุณควรคำนึงถึงเพิ่มเติม

มีตัวอย่างความสำเร็จมากมายจากทั่วโลกในเรื่องโครงการเกี่ยวกับผู้มีความหลากหลายทางเพศ รวมถึงคำแนะนำมากมายที่จะช่วยให้ผลการลงทุนในเรื่องพนักงานและองค์กรของคุณดีขึ้นได้ เราขอแนะนำ **สามกลยุทธ์ที่จะช่วยให้การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคุณได้ผลดีที่สุด** ขอรับการสนับสนุนจากผู้นำคนใหม่ๆ เรียนรู้จากองค์กรอื่น และรวมสิ่งเหล่านี้เข้ากับแผนการจัดการที่มีอยู่เดิม

1. ทำงานร่วมกับผู้นำ

การสร้างโครงการศึกษาทางธุรกิจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้มีความหลากหลายทางเพศจะช่วยดึงดูดความสนใจของผู้บริหารได้ เพราะการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากพวกเขา เมื่อผู้บริหารเข้าใจประโยชน์ของการมีส่วนร่วม เช่น ช่วยดูแลรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ ช่วยเพิ่มผลกำไร และประโยชน์ด้านอื่นๆ พวกเขาก็จะกลายเป็นกำลังสำคัญในการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารระดับสูงที่เป็ตริบว่าการมีส่วนร่วมเป็นสิ่งจำเป็นในการดำเนินธุรกิจ จะสามารถเป็นผู้นำในการสร้างมาตรฐานใหม่ให้กับภาคธุรกิจได้ รวมทั้งยังช่วยให้โครงการมีความน่าเชื่อถือ ผู้นำต้องทำความเข้าใจว่าการมีส่วนร่วมไม่ใช่แค่เรื่องทางศีลธรรมเท่านั้น แต่มันยังเป็นกลยุทธ์ทางธุรกิจที่ยอดเยี่ยมอีกด้วย การทำงานร่วมกับผู้นำจะช่วยปลดล๊อคขีดความสามารถในการเปลี่ยนแปลงแนวทางขององค์กร ที่ซึ่งพนักงานกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศได้รับการต้อนรับ มีคุณค่า และสามารถประสบความสำเร็จได้อย่างแท้จริง



ลองดูนี้สิ



ลองมาดูกันว่า **บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด** มีวิธีการอย่างไรในการนำโครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีความหลากหลายทางเพศจากบริษัทในเครือทั่วโลกมาออกแบบให้เป็นนโยบายที่ประสบความสำเร็จและเหมาะสมกับประเทศไทย เรียนรู้จากพวกเขาเพื่อทำให้การมีส่วนร่วมเป็นจริงไปด้วยกัน

2. เรียนรู้จากองค์กรอื่น

ในการดำเนินงานเรื่องการมีส่วนร่วม องค์กรต้องมีความรอบคอบ พึงระลึกไว้ว่า ไม่ใช่ทุกการกระทำจะเป็นไปตามความต้องการหรือ ความคาดหวังของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศเสมอไป ให้คู่มือนี้ ช่วยคุณในการพัฒนานโยบายและวิธีปฏิบัติต่างๆที่เหมาะสมกับ พนักงานและกลุ่มลูกค้าของคุณ

หลายบริษัทและองค์กรต่างๆในประเทศไทยได้เริ่มโครงการสร้าง สภาพแวดล้อมแห่งการมีส่วนร่วมแล้ว ไม่ว่าจะองค์กรของคุณจะใช้ แนวทางใด การเรียนรู้จากพวกเขา นับเป็นกุญแจไปสู่ความสำเร็จ บริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด (C.P. Group) และบริษัทในเครือ ได้ดำเนินการจัดทำนโยบายการมีส่วนร่วมสำหรับทุกคน ๓ เพื่อดูแล พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกันตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียม ระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 บริษัท เจริญโภคภัณฑ์ อาหาร จำกัด (มหาชน) (CPF) ได้นำนโยบายดังกล่าวมาทำให้เป็นจริงด้วยการก่อตั้ง ชมรมผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQ+ Club) ๓ เพื่อช่วยให้ พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากขึ้น ในขณะที่บริษัท เบอร์ลี ยูคเกอร์ จำกัด (มหาชน) (BJC) ได้ริเริ่ม ระบบการแจ้งเบาะแส (whistleblowing) ทั่วทั้งบริษัท ๓ สำหรับแจ้งการกระทำที่ไม่เหมาะสม และยังจัดให้มีการอบรมด้านสิทธิมนุษยชน ความหลากหลายและการมีส่วนร่วมสำหรับโรงงานในเครือ บริษัทอาร์เอส กรุ๊ป (RS Group) สนับสนุนการสร้างสิ่งแวดล้อมแห่งการมีส่วนร่วมด้วย นโยบายที่เสมอภาคและสนับสนุนความหลากหลายทางเพศ ๓ โดยให้การสนับสนุน ด้านการเงินสำหรับคู่สมรสต่างเพศและเพศเดียวกันอย่างเท่าเทียม รวมถึงไปถึงการให้พนักงานสามารถใช้สิทธิ์ลาเพื่อผ่าตัดแปลงเพศได้ 45 วันเทียบเท่าการลาคลอด นอกจากนี้ยังมีองค์กรไม่แสวงผลกำไร

ต่างๆเช่น Pride at work ประเทศไทยและพันธมิตร ที่ได้จัดให้มี กิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ๓ นอกจากนี้ เครือข่ายความหลากหลายและการมีส่วนร่วมในเอเชีย ๓ ยังสนับสนุนการสร้างเครือข่าย การเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ ระหว่างสมาชิกของพวกเขาอีกด้วย มีหลากหลายวิธีที่คุณสามารถ เรียนรู้จากพวกเขาได้ใช่ไหม?

3. รวมเรื่องการมีส่วนร่วมเข้ากับแนวคิดการ พัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน (ESG) ที่มีอยู่แล้ว

ตัวชี้วัดในเรื่องการมีส่วนร่วมกำลังมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นภายใต้ ขอบเขตของแนวคิด ESG เนื่องจากนักลงทุนให้ความสนใจในเรื่อง ความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น การจัดอันดับ ESG ในขณะนี้มุ่ง ความสนใจไปในหลายประเด็น ยกตัวอย่างเช่น การมีพนักงานที่เป็นผู้ มีความหลากหลายทางเพศในทุกภาคส่วนขององค์กร การให้ค่า ตอบแทนอย่างเท่าเทียมโดยไม่เกี่ยงเรื่องเพศหรือภูมิภาค และวิถีของ องค์กรโดยรวม มีหลากหลายวิธีที่สามารถรวมการมีส่วนร่วมเข้ากับ แผน ESG ที่มีอยู่แล้วได้ เช่น การทำงานร่วมกับมองครของผู้มีความหลากหลายทางเพศในประเทศ ๒ เมื่อดำเนินโครงการอาสาสมัครของพนักงาน คุณควรทำการพิจารณาเกณฑ์การจ่ายค่า ตอบแทนที่ยุติธรรมสำหรับทุกคนโดยคำนึงถึงอัตลักษณ์ทับซ้อน โดย พิจารณาว่าเพศ รสนิยมทางเพศหรือเชื้อชาติมีการผสานรวมกันและ ทำให้เกิดความเฉพาะของตัวตนอย่างไร เมื่อรายงานตัววัดและความ คืบหน้าของแผน ESG อย่าลืมนำเรื่องข้อมูลและโครงการริเริ่มที่ เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม สามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้ใน เวิร์คช็อป หัวข้อตัวชี้วัด ๒



รู้ให้ลึกยิ่งขึ้น

ในการประชุมประจำปีของสภา เศรษฐกิจโลกหรือ เวิร์ล อีโคโนมิก ฟอรัม (World Economic Forum) เมื่อปี ค.ศ.2020 ที่เมืองดาวอส บริษัทขนาดใหญ่ที่สุดของโลก 120 แห่ง สนับสนุนความพยายามในการ พัฒนาตัวชี้วัดทั่วไปและการเปิดเผย ข้อมูลในเรื่องที่ไม่ใช่หัวข้อทางการเงิน เช่น ตัวชี้วัด ESG มาเรียนรู้เรื่องตัววัด ที่แนะนำสำหรับการสร้างคุณค่า อย่างยั่งยืน ๓ และนำมาปรับใช้กับ รายงานของคุณ

นโยบายและ วัตถุประสงค์ ด้านทรัพยากรบุคคล



นโยบายและข้อปฏิบัติของฝ่ายบุคคล

อย่างที่ทุกท่านทราบ การมีส่วนร่วมไม่ได้เป็นแค่เทรนด์ ถ้าอยากประสบความสำเร็จ องค์กรจะต้องมองหาวิธีในการดึงศักยภาพของบุคลากรออกมาใช้ให้ได้อย่างเต็มที่ โดยการใช้มุมมองใหม่ๆ ในการพิจารณา นโยบายและวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรบุคคลว่ามีอคติหรือจุดบอดที่อาจจะเป็นอุปสรรคต่อพนักงานบางกลุ่มหรือไม่ บางครั้งสัญญาณเพียงเล็กน้อยของการไม่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมก็อาจจะส่งผลเสียต่อพนักงานในการใช้ความสามารถหรือริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ได้ ความพยายามในการส่งเสริมความหลากหลายจะช่วยปรับวัฒนธรรมขององค์กรให้ดีขึ้นได้โดยรวม แต่คุณต้องไม่ลืมให้ความสำคัญกับความแตกต่างเฉพาะและความท้าทายของพนักงานบางกลุ่มเช่น เลสเบียน เกย์ ไบเซ็กชวล ทรานส์เจนเดอร์ เควียร์/ควอสซันนิง และผู้มีความหลากหลายทางเพศอื่นๆ

มุมมองทางกฎหมายและสังคม

การสร้างการมีส่วนร่วมในสถานที่ทำงานต้องเริ่มต้นจากการวางนโยบายและข้อปฏิบัติของฝ่ายบุคคลที่เหมาะสม ถึงแม้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ.2558 จะ เป็นกฎหมายเดียวในขณะนี้ที่คุ้มครองกลุ่มบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศในไทย แต่คุณภาพชีวิตของกลุ่มบุคคลดังกล่าวยังคงไม่ได้รับการคุ้มครอง ทราบหรือไม่ว่าความ สัมพันธ์ระหว่างเพศเดียวกันเพิ่งจะถูกกฎหมายเมื่อปี พ.ศ.2499 ส่วนสมรสเท่าเทียม ก็ยังไม่ได้รับการรับรองจนกระทั่งเมื่อต้นปี 2567 กฎหมายการรับรองสถานะทางเพศ ซึ่งจะให้สิทธิบุคคลในการเปลี่ยนเพศและชื่อในเอกสารทางราชการยังคงถูกแช่แข็ง และยัง พบช่องว่างรวมถึงอคติในนโยบายและข้อปฏิบัติในที่ทำงาน ผู้มีความหลากหลายทางเพศ ยังคงต้องเผชิญกับการถูกแบ่งแยก การคุกคาม (microaggression) ปัญหาในการถูกจ้าง งานและการเลื่อนตำแหน่งหากปราศจากการลงมือทำอย่างจริงจัง การมีส่วนร่วมของผู้มี ความหลากหลายทางเพศยังแตกต่างกันอย่างมากระหว่างในแต่ละพื้นที่ พบว่าในกรุงเทพฯ มีการเปิดกว้างที่มากกว่า และน้อยกว่าใน พื้นที่ต่างจังหวัดหลายแห่ง ดังนั้นขึ้นอยู่กับ แต่ละองค์กรว่าจะสรรหาและดูแลพนักงานผู้มีความหลากหลายทางเพศโดยให้เกียรติตัว ตนและความต้องการของพวกเขาหรือไม่

เรื่องจริงที่ควรรู้

- ◆ จากผลสำรวจ Ipsos LGBT+ Pride ในปี 2023 พบว่า ชาวไทยไม่น้อยกว่าร้อยละ 9 เป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศ นั่นหมายความว่า องค์กรของคุณอาจจะมีพนักงาน ที่เป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศอยู่แล้วก็เป็นได้
- ◆ ผลสำรวจของ Ipsos ยังระบุอีกว่า เกือบครึ่งหนึ่งของคนไทย มีคนใกล้ชิดเป็นผู้มีความ หลากหลายทางเพศ ซึ่งตัวเลขนี้มากกว่าทุกประเทศซะอีก!
- ◆ ธนาคารโลกยังรายงานไว้ว่า ผู้มีความหลากหลายทางเพศชาวไทยร้อยละ 45 กล่าวว่า พวกเขาถูกปฏิเสธการจ้างงานเนื่องจากเป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศ
- ◆ องค์กรรณรงค์ด้านสิทธิมนุษยชน หรือ Human Rights Campaign รายงานว่า พนักงานผู้มีความหลากหลายทางเพศ ร้อยละ 46 ยังคงปกปิดตัวตนในที่ทำงาน
- ◆ Human Rights Campaign ยังรายงานด้วยว่า ร้อยละ 31 ของพนักงานผู้มีความ หลากหลายทางเพศรู้สึกเครียดและไม่มีความสุข และร้อยละ 17 รู้สึกเหนื่อยหน่าย ที่ต้องปกปิดตัวตน ซึ่งนำไปสู่ผลเสียต่อองค์กรจากการปิดบังตัวตนของพนักงาน



ลองดูนี้สิ



คิดว่ากฎหมาย ทำให้คุณไม่สามารถ สนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้มีความ หลากหลายทางเพศ ใช่หรือไม่? ลอง คิดดูอีกที พอล โอเวอร์โด้ ประธาน ร่วม คณะกรรมการ ที่ปรึกษา องค์กร Workplace Pride ไม่เห็น ด้วยกับความคิดนี้ พร้อมทั้งอธิบาย ว่า องค์กรสามารถสร้างการมีส่วน ร่วมอย่างสร้างสรรค์ได้อย่างไรบ้าง



รู้ให้ลึกยิ่งขึ้น

รู้หรือไม่ว่าไม่ใช่แค่ผู้มีความ หลากหลายทางเพศเท่านั้นที่ต้องปกปิด ตัวตนในที่ทำงาน

บางครั้งสถานภาพของพวกเขาอาจ จะไม่ปรากฏออกมาให้เห็น นอกจะ จากว่าพวกเขาจะเปิดเผยมันด้วยตัว เอง เราไม่สามารถเดาได้จากแค่ เพียงรูปลักษณ์ที่เห็นภายนอก ซึ่งสิ่ง เหล่านี้อาจนำไปสู่การมองข้าม ประสบการณ์และปัญหาต่างๆที่พวกเขาต้องเผชิญ คลิก เพื่ออ่านเพิ่มเติม เกี่ยวกับ วิถีแห่งการเป็นตัวเอง เพื่อช่วยให้ทุกคนได้เป็นตัวของตัวเอง ได้อย่างเต็มที่ในที่ทำงาน



คุณเองก็สร้างการเปลี่ยนแปลงได้

รู้หรือไม่ว่าการสร้างสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรและเปิดกว้างสำหรับผู้มีความหลากหลายทางเพศและทุกคนนั้นอาจง่ายกว่าที่คุณคิด ถึงแม้ว่านโยบายความหลากหลายยังไม่ใช่ว่าสิ่งทีกฎหมายบังคับ แต่ก็สามารถเริ่มทำได้เองด้วยความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมโอกาสและความเท่าเทียมผ่านนโยบายและข้อปฏิบัติของฝ่ายบุคคลที่เสมอภาคและล้ำหน้ากว่าขีดจำกัดของกฎหมาย องค์กรของคุณสามารถเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนสิทธิของผู้มีความหลากหลายทางเพศผ่านการประชาสัมพันธ์สู่สาธารณะ ชาวไทยพร้อมแล้วสำหรับการเปลี่ยนแปลง **๗** ถึงเวลาแล้วที่องค์กรต่างๆจะมารวมพลังเพื่อขับเคลื่อนประเด็นนี้ไปด้วยกัน



ลองดูนี่สิ



มาฟัง **มณฑนา พรปัญญาเลิศ รองผู้อำนวยการและผู้อำนวยการฝ่ายบุคคลของสถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจศศินทร์ ๗** แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อธิบายว่าทำไมสถาบันอุดมศึกษา ด้านบริหารธุรกิจชั้นนำ ควรให้ความสำคัญกับ นโยบายเพื่อการสนับสนุนผู้มีความหลากหลายทางเพศ



มาเริ่มก้าวแรกกัน

ทุกสิ่งต้องมีก้าวแรกเสมอ ถึงเวลาแล้วที่องค์กรของคุณจะเริ่มต้นก้าวแรกของการลงมือสร้างสิ่งแวดล้อมของการมีส่วนร่วมด้วยการทบทวนนโยบายด้านล่างนี้ ทุกการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะมากหรือน้อยก็สามารถสร้างแรงบันดาลใจในเรื่องการมีส่วนร่วมสำหรับทุกคนได้ แต่ก่อนจะมาเริ่มกัน คุณควรทบทวนเช็คลิสต์การดำเนินการด้านล่างนี้ มีกี่ข้อที่คุณเริ่มทำไปแล้วบ้าง? แล้วให้เนื้อหาในส่วนนี้ช่วยคุณจัดการส่วนที่เหลือ

เช็คลิสต์การดำเนินการ : แนวร่วมสนับสนุนด้านนโยบายฝ่ายบุคคล

เช็คลิสต์นี้จะช่วยคุณในการสร้างการมีส่วนร่วมในอนาคตได้ ลองตรวจดูรายการเหล่านี้ เพื่อช่วยให้คุณทราบว่าแผนการของคุณยังขาดอะไรอยู่บ้าง

เริ่มคุยกับพนักงานผู้มีความหลากหลายทางเพศ

- ถามข้อมูลเรื่องความต้องการและปัญหาต่างๆโดยตรงกับพนักงานในกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ๒ คุณต้องแก้ปัญหาด้วยความเข้าใจ
- เพิ่มคำถามเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้มีความหลากหลายทางเพศ ๒ ในแบบสำรวจ ๓ สำหรับพนักงานเพื่อรวบรวมข้อมูลโดยไม่ระบุชื่อ
- จัดกิจกรรมพูดคุยกับผู้มีความหลากหลายทางเพศและกลุ่มอื่นๆ ๒ เพื่อแลกเปลี่ยนเรื่องราวในการทำงานและประสบการณ์ชีวิต

ตรวจสอบและปรับปรุงนโยบายเดิม

- เริ่มจากสิ่งที่มีอยู่แล้ว ตรวจเช็คและทำความเข้าใจประสิทธิภาพของนโยบาย และข้อมูลสำหรับผู้มีความหลากหลายทางเพศ ๒ ที่มีก่อนกำหนดนโยบายเพิ่มเติม
- ขึ้นต่อมา พิจารณานโยบายและโครงการที่มีอยู่เดิมผ่านมุมมองของการมีส่วนร่วม ๒ เพื่อให้ทราบว่ามิจุดใดที่สามารถจะเริ่มสร้างการเปลี่ยนแปลงได้
- ลองค้นหาภาษา คำศัพท์ หรือตัวอย่างที่ขัดกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วม (ของบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ) ๒ ภายในนโยบายของคุณ (เช่น คำสรรพนามในนโยบายที่ไม่คำนึงถึงความหลากหลายทางเพศ)
- อย่าลืมเช็คว่ายังขาดนโยบายใด และมีส่วนใดที่ต้องเพิ่มเติมเพื่อให้ดูแลพนักงานได้อย่างเท่าเทียม (เช่น สิทธิประโยชน์ของคู่รักเพศเดียวกัน ๒)
- มิจุดใดบ้างที่การเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยจะส่งผลกระทบที่ยิ่งใหญ่ได้

อ่านต่อ →



ข้อควรระวัง

นโยบายที่เพิ่มขึ้นไม่ได้หมายความว่า จะทำได้ดีกว่า ถ้าไม่สามารถสร้างกฎระเบียบที่ดีขึ้น การพูดคุยเพื่อสร้างแนวทางร่วมกับผู้นำและพนักงาน เพื่อหาจุดสมดุลสำหรับทุกคน ซึ่งจะช่วยลดปัญหาต่างๆ เช่น การลาออก การร้องทุกข์ หรือการฟ้องร้องทางกฎหมาย



ลองอ่านดูสิ

มาดูเคล็ดลับในการเข้าถึงกำลังใจของพนักงานของบริษัทไอบีเอ็ม เรียนรู้ขั้นตอนที่ดีที่สุดในการออกแบบ แบบสำรวจสำหรับ พนักงาน ๓ เพื่อความสำเร็จขององค์กร



ลองดูนี่สิ



หรือลองฟัง เจส โรเบิร์ต ผู้เชี่ยวชาญด้าน D&I ขององค์กรความร่วมมือทางเศรษฐกิจเอเชียแปซิฟิก ๓ แบ่งปันประสบการณ์ในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในเอเชีย

ลองทำตามนโยบายขั้นเริ่มต้น 1-2 ข้อให้เชี่ยวชาญก่อนจะ ขยับไปเป็นนโยบายที่ใหญ่ขึ้น

อย่าใจร้อน ลองเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงเพียง 1-2 ข้อก่อน ตัวอย่างเช่น

- เพิ่มหัวข้อสนธิสัญญา อัตลักษณ์ และการแสดงออกทางเพศลงในนโยบายเกี่ยวกับ การไม่เลือกปฏิบัติ ๒
- ตรวจสอบว่ามีระบบการรายงานที่โปร่งใส ๒ สำหรับการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม
- อัปเดตแนวทางเรื่องการแสดงออกและ ระบุตัวตน ๒ สำหรับพนักงานทุกคน
- ให้สิทธิแก่ผู้มีความหลากหลายทางเพศอย่างเท่าเทียมในการลา ๒ เพื่อดูแลครอบครัว ประกันภัยและสิทธิประโยชน์อื่นๆ
- วางแผนรักษาความลับ ๒ อย่างรัดกุม เพื่อให้แน่ใจว่าสถานะ ข้อมูล และเอกสารของผู้มีความหลากหลายทางเพศเป็นความลับ

ทำงานร่วมกันจะทำให้ง่ายขึ้น

- ร่วมกับทีมของคุณเพื่อช่วยกันกำหนดขั้นตอนในการเปลี่ยนแปลงนโยบายที่สำคัญ ๒
- แต่งตั้งหัวหน้าทีมในแต่ละแผนก เช่น ฝ่ายบุคคล ฝ่ายกฎหมาย และทีมผู้บริหาร ๒
- กำหนดระยะเวลาที่แน่นอน รวมถึงตรวจสอบเช็คความคืบหน้าเป็นระยะ ๒
- หาอาสาสมัคร ๒ ที่จะมาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อช่วยให้การทำงานรวดเร็วและกว้างยิ่งขึ้น
- พูดคุยกับกลุ่ม ERGs ๒ หรือผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก
- ตั้งคำถามกับทีมของคุณเกี่ยวกับตัวชี้วัดความสำเร็จที่สะท้อนถึงการมีส่วนร่วม ๒
- ลองใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ อย่างเช่น เอไอ ๒ เพื่อเพิ่มความยุติธรรม ๒



แหล่งข้อมูล
เพิ่มเติม

ความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการมีส่วนร่วม

เรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับความหลากหลายทางเพศและการมีส่วนร่วมของผู้มีความหลากหลายทางเพศได้จากแหล่งข้อมูลเหล่านี้

เข้าใจความหลากหลายทางเพศ ๒
(ภาษาไทย) – มหาวิทยาลัยศิลปากร 2021

หนังสือสีรุ้ง (The Rainbow Paper) :SDGs และการมีส่วนร่วมของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ๒
– องค์กร Workplace Pride 2020

SDGs และความหลากหลายทางเพศ ๒ (ภาษาไทย) – SDGs ประเทศไทย 2021

พบกับ 4 ครีเอเตอร์ผู้บุกเบิกด้าน LGBTQ+ ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ๒ – YouTube 2021

เสียงจากกลุ่ม LGBTQ+ : เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ๒ – McKinsey, 2020

12 อัลบั้มที่สร้างกำลังใจจากศิลปินเควีร์ชาวเอเชีย ๒ – นิตยสาร OutSmart 2021

การมีส่วนร่วมของกลุ่ม LGBTQ+ ในโลกแห่งการทำงาน: แนวทางการเรียนรู้ ๒ – องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ 2022



มาวางแผนเพื่อลงมือทำกัน

มาเริ่มกันที่แผนการเริ่มต้น 3 ข้อ – การปฏิบัติด้วยความเท่าเทียม ต่อต้านการคุกคาม และการปกป้องสิทธิมนุษยชน – ซึ่งเป็นการสร้างพื้นฐานด้านบุคลากรที่ดี นำสิ่งดังกล่าวไปใช้กับพนักงาน เพื่อแสดงจุดยืนในการสนับสนุนความหลากหลาย ความยุติธรรมและเคารพสิทธิมนุษยชน

คุ้มครองการปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม ๒

นโยบายในเรื่องการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมที่ระบุว่าการทำงานจะทำได้โดยไม่คำนึงถึงเรื่องเชื้อชาติ เพศ รสนิยมทางเพศ และคุณลักษณะอื่นๆ ความตั้งใจในการสร้างความเท่าเทียมนี้จะสามารถช่วยดึงดูดและรักษาผู้มีความสามารถในด้านต่างๆได้

- ✓ ครอบคลุมนโยบายนี้เอาไว้ในการรับพนักงานใหม่ การจ้างงาน การดูแลรวมถึงการสัมภาษณ์พนักงานที่จะออกจากงาน

คุ้มครองการถูกคุกคาม ๒

นโยบายต่อต้านการคุกคามปกป้องทุกคนจากพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในที่ทำงาน ปัญหาเรื่องการคุกคามสามารถเกิดขึ้นได้ทุกที่ ดังนั้นการจัดทำนโยบาย ระบบรับแจ้งเหตุและการอบรมเพื่อสร้างความเข้าใจจะช่วยป้องกันปัญหาดังกล่าวและปกป้องพนักงานของคุณได้

- ✓ เชิดให้แน่ใจว่าในนโยบายมีเนื้อหาที่คุ้มครองเรื่องการกระทำที่ไม่เหมาะสม เพราะรสนิยม อัตลักษณ์ และการแสดงออกทางเพศ เพิ่มเติมจากการดูแลพนักงานกลุ่มอื่นๆ

เคารพสิทธิมนุษยชนของทุกคน ๒

เนื่องจากประเทศไทยยังขาดแคลนกฎหมายที่คุ้มครองผู้มีความหลากหลายอย่างทั่วถึง ดังนั้นจึงเป็นเรื่องสำคัญมากที่องค์กรต่างๆจะลุกขึ้นมาช่วยกันปกป้องสิทธิของทุกคนด้วยตัวคุณเอง

- ✓ เรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชนเป็นสิ่งจำเป็นในระดับสากล ควรกระทำในทุกส่วนขององค์กรทั้งในและต่างประเทศ
- ✓ คู่มือขององค์การสหประชาชาติว่าด้วยเรื่อง**ธุรกิจและสิทธิมนุษยชน ๓** จะช่วยคุณในการเริ่มต้น ก่อนที่จะลงมือทำในเรื่องนโยบายด้านฝ่ายบุคคลและข้อปฏิบัติต่างๆ



ลองดูนี้สิ



ย้อนเวลากลับไปเมื่อช่วงต้นปี ค.ศ. 2000 เพื่อเรียนรู้เหตุผลที่ต้องสร้างการมีส่วนร่วม ผ่านการแบ่งปันประสบการณ์การทำงานในองค์กรที่ไม่มีนโยบายเรื่องการมีส่วนร่วมของพลวัฒน์ **วริทินันท์กุล กรรมการผู้จัดการ บริษัทบุญญวัฒน์ แพลกเกจิ่ง ๓** ซึ่งส่งผลให้เขาต้องลาออกจากงานจนถึงย้ายประเทศในที่สุด

ไม่รู้จะเริ่มจากตรงไหน ลองดูเวิร์คชีทพวกนี้สิ

เราจะเริ่มต้นสร้างนโยบายในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมสำหรับผู้มีความหลากหลายทางเพศได้อย่างไร? ถ้าคุณมีคำถามนี้ไม่ต้องกังวล เราได้จัดเตรียมตัวอย่างของนโยบายหลักเป็นเช็ทตามระดับความพร้อมของแต่ละองค์กร โดยเพิ่มเติมจากเนื้อหาในส่วนที่ผ่านมาและเน้นย้ำไปที่กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ (แน่นอนว่าหลายข้อสามารถใช้กับพนักงานทุกกลุ่มได้) ค้นหารายการนโยบายทั้งหมด รวมถึงข้อมูลและเช็ทลิสต์ต่างๆได้ในเวิร์คชีท ไม่จำเป็นต้องทำทุกอย่างพร้อมกัน คุณสามารถปรับใช้กับนโยบายเดิมเรื่องสิทธิประโยชน์ ความเป็นอยู่ที่ดีและความคาดหวังของพนักงานที่มีอยู่แล้ว มาเรียนรู้นโยบายขั้นต้นแล้วต่อยอดไปสู่ความสำเร็จไปด้วยกัน

มุ่งเป้าไปที่การปกป้องสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน เช่น นโยบายที่เท่าเทียมและการต่อต้านการคุกคาม

- มีระบบการร้องทุกข์ที่พนักงานทุกคนสามารถเข้าถึงได้ ๒
- ให้สิทธิในการเปิดเผยตัวตนของผู้มีความหลากหลายทางเพศ ๒
- อนุญาตให้ใช้ชื่อและคำนำหน้าชื่อที่ต้องการได้ในที่ทำงาน ๒
- ต้องมั่นใจว่าข้อมูลของผู้มีความหลากหลายทางเพศเป็นความลับ ๒
- วัดระดับความสำเร็จของโครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีความหลากหลายทางเพศ ๒

เริ่มต้น ๒

ขยายขอบเขตของนโยบายและการคุ้มครองในส่วนต่างๆ เช่น การลาป่วยและสิทธิประโยชน์ของคู่รักเพศเดียวกัน

- ผู้นำกล่าวกฎหมาย : แผนการดูแลคู่รักเพศเดียวกันอย่างเท่าเทียม ๒
- ผู้นำกล่าวกฎหมาย : มอบสิทธิประโยชน์อย่างเท่าเทียมแก่ผู้มีความหลากหลายทางเพศและครอบครัว ๒
- ผู้นำกล่าวกฎหมาย : มีนโยบายที่เท่าเทียมในเรื่องการลาหยุดงานของผู้มีความหลากหลายทางเพศ ๒
- จัดทำระบบตรวจเช็คความคืบหน้าและการนำไปใช้จริง ๒
- ลองเช็คคอนเทนต์ทางการตลาดของคุณว่ามีประเด็นอ่อนไหวที่ส่งผลกระทบต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศหรือไม่ ๒

กำลังพัฒนา ๒

เพิ่มเติมนโยบายล้ำสมัยใหม่ๆ เช่น แนวทางในการรับเลี้ยงบุตรบุญธรรมของผู้มีความหลากหลายทางเพศ

- จัดทำโปรแกรมพัฒนาทักษะสำหรับผู้มีความหลากหลายทางเพศ ๒
- สร้างเครือข่ายพนักงานผู้มีความหลากหลายทางเพศ หรือเข้าร่วมกับเครือข่ายนานาชาติ ๒
- สร้างแผนความร่วมมือกับชุมชนผู้มีความหลากหลายทางเพศและพันธมิตรจากภายนอก ๒
- สร้างนโยบายสนับสนุนการรับเลี้ยงบุตรบุญธรรมสำหรับพนักงานทุกคน ๒

แชมป์เปียน ๒

คำแนะนำและสิ่งที่ควรคำนึงถึงเพิ่มเติม

การทำให้นโยบายเรื่องการมีส่วนร่วมในกระดาษกลายเป็นจริงได้นั้น ต้องอาศัยความรอบคอบในการนำไปปรับใช้ เริ่มง่ายๆ โดยทำให้ถูกที่ถูกลงเวลาหมั่นตรวจเช็คแผนการต่างๆอย่างสม่ำเสมอ โดยให้ความสำคัญกับบางประเด็นที่ต้องปรับปรุงให้ดีขึ้น

ตั้งคำถามให้ตรงจุด

- ◆ จากการรับฟังและทำงานร่วมกับผู้มีความหลากหลายทางเพศ อะไรคือประเด็นที่พวกเขาให้ความสำคัญและยังมีความกังวล? นโยบายที่มีอยู่แล้วสามารถตอบโจทย์ในจุดนี้ได้หรือไม่ได้อย่างไรบ้าง?
- ◆ หากมีข้อจำกัดด้านเวลาและทรัพยากร การเลือกเปลี่ยนแปลงนโยบายใดจะทำให้พนักงานกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และสามารถพัฒนาตัวเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าได้? นโยบายนี้สามารถให้ผลลัพธ์เช่นเดียวกับพนักงานทุกคนหรือไม่?
- ◆ กลุ่ม ERGs ผู้นำชุมชน องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ผู้เชี่ยวชาญ หรือเครือข่ายทางวิชาการใด ที่คุณสามารถขอคำแนะนำเพื่อประกอบการตัดสินใจได้?



ลองอ่านดูสิ

Workplace Pride แนะนำโมเดลตัวอย่างสำหรับองค์กรที่มีความต้องการให้การสนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้มีความหลากหลายทางเพศที่สนับสนุนโดยบริษัทไอบีเอ็ม สิ่งนี้จะมีประโยชน์มากสำหรับประเทศที่ยังต้องเผชิญความท้าทายด้านสิทธิของผู้มีความหลากหลายทางเพศ คุณสามารถเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางสนับสนุนของพวกเขาได้เลย

นำแนวคิดของนานาชาติมาปรับใช้ในประเทศ

ไม่ใช่ทุกวิธีจะใช้ได้ผลกับทุกองค์กร มีตัวอย่างในโลกออนไลน์ให้ค้นหามากมายเกี่ยวกับวิธีที่ได้ผลในการสร้างการมีส่วนร่วม แต่สิ่งที่ดีที่สุดคือการหาจุดสมดุลระหว่างวิธีที่ดีที่สุดกับวิธีที่ท้องถิ่น ควรหารือกับทีมของคุณในเรื่องต่อไปนี



มีกฎหมาย บรรทัดฐานทางสังคม หรือวัฒนธรรมขององค์กรข้อใดที่อาจจะขัดแย้งกับสิ่งที่คุณต้องการเปลี่ยนแปลงหรือไม่? คุณมีวิธีการใดที่จะสร้างนโยบายการมีส่วนร่วม ความเท่าเทียม และความเคารพภายใต้ข้อจำกัดเหล่านี้ได้อย่างไร? ตรงไหนบ้างที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์?



คุณจะตรวจเช็คระดับความเข้าใจ ประสิทธิภาพ และความรู้สึกของพนักงานในเรื่องนโยบายสำหรับผู้มีความหลากหลายทางเพศได้อย่างไร?



นอกจากเปลี่ยนแปลงนโยบายแล้ว มีการอบรมหรือการสื่อสารอะไรบ้าง ที่จะช่วยสร้างความเข้าใจเพื่อให้พนักงานนำไปปฏิบัติได้จริง?



การประเมินตนเองอย่างง่าย : ระดับการมีส่วนร่วมของคุณ

พร้อมแล้วหรือยัง หมั่นทบทวนคำถามเหล่านี้เพื่อกระตุ้นความสำเร็จ

คุณได้ประสานงานเพื่อขอคำแนะนำจากผู้มีความหลากหลายทางเพศในประเทศ ๒ เกี่ยวกับประเด็นสำคัญ ความคิดเห็น และการนำนโยบายมาใช้ก่อนจะเริ่มทำการปรับปรุงหรือไม่?

ใช่ ไม่ใช่

คุณมองหาโอกาสในการทำงานร่วม ๒ กับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ, ผู้เชี่ยวชาญ หรือที่ปรึกษาหรือไม่?

ใช่ ไม่ใช่

คุณหลีกเลี่ยงการพูดคุยในหัวข้อที่เป็นอุปสรรคเช่น กฎหมาย/อุตสาหกรรม ที่ขัดแย้งกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวหรือไม่? การพูดคุยในเรื่องการมีส่วนร่วมควรเน้นที่ความเท่าเทียมและความเคารพ ๒ มากกว่าบรรทัดฐานทางกฎหมาย?

ใช่ ไม่ใช่

ในประเด็นเฉพาะเช่น การคุกคาม นโยบายของคุณครอบคลุมถึงการคุ้มครองอัตลักษณ์ทางเพศ รสนิยมทางเพศ และการแสดงออกทางเพศ ๒ อย่างชัดเจนหรือไม่? (ถ้าไม่ใช่ นโยบายการมีส่วนร่วมควรขยายความคุ้มครองต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม)

ใช่ ไม่ใช่

คุณได้คำนึงถึงกลุ่มบุคคลข้ามเพศ นอน-ไบนารี อินเทอร์เน็ต รวมถึงกลุ่มเปราะบางอื่นๆที่อาจต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ ๒ เนื่องจากปัจจัยทางสังคมและกฎหมายหรือไม่?

ใช่ ไม่ใช่

คุณมีแผนการจัดการกับอุปสรรค ๒ และกระตุ้นให้การสร้างการมีส่วนร่วมเดินหน้าต่อไปได้หรือไม่?

ใช่ ไม่ใช่

คุณทำการตรวจเช็คเรื่องสิทธิมนุษยชนอย่างรอบคอบ ๒ เพื่อระบุ ป้องกัน ลดทอน และเก็บข้อมูลเรื่องการค้าแรงงานและความสัมพันธ์ทางธุรกิจของคุณอาจจะส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน รวมถึงสิทธิของผู้มีความหลากหลายทางเพศและกลุ่มเปราะบางอื่นๆหรือไม่?

ใช่ ไม่ใช่



คำแนะนำจากมือโปร

“ถึงแม้พนักงานจะเป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญ แต่มีอีกวิธีในการสร้างนโยบายที่ได้ผล

อย่างดียี่เยียมคือการปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญในด้านนั้นๆให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์จริงและเชี่ยวชาญในด้านอัตลักษณ์ทับซ้อน เพื่อการออกแบบนโยบายในเรื่องการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ”

- ณัฐนิช ธิติ ภิญาปัญญา

ผู้ก่อตั้งกลุ่มที่ปรึกษา
TransTalents ๗



ภาษาสำคัญนะ

ทุกนโยบายที่สนับสนุนคนส่วนน้อยสามารถช่วยคนส่วนใหญ่ได้ เช่น การใช้คำที่ไม่ระบุเพศ เช่น พาร์ทเนอร์ (คู่ชีวิต) แทนคำว่าสามี/ภรรยา, They (เขา) แทน He/She (เขาผู้ชาย/ผู้หญิง) ช่วยให้ฝ่ายบุคคลสื่อสารกับพนักงานได้ง่ายขึ้น และภาษาเพื่อทุกคน ๒ ยังเป็นมิตรกับกลุ่มนอนไบนารีและผู้มีความหลากหลายทางเพศกลุ่มอื่นๆอีกด้วย

มสสพ



จรรยาบรรณคืออะไร

องค์กรของคุณส่งเสริมความเคารพและความเป็นมืออาชีพอย่างไร? การจัดทำจรรยาบรรณ ด้วยความรอบคอบจะเป็นการนำสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญและนโยบายด้านฝ่ายบุคคลมากำหนดแนวทางที่ชัดเจนสำหรับทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานในชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะเป็นข้อความที่เป็นลายลักษณ์อักษรหรือสิ่งที่พูดถึงในกิจกรรมง่ายๆ เช่น การต้อนรับพนักงานใหม่ ทั้งนี้ จะสำเร็จได้ก็ต้องจะต้องได้ไฟเขียวและอาศัยความร่วมมือจากผู้บริหาร จรรยาบรรณที่ดีจะนำไปสู่ความสำเร็จด้านผลผลิต และกำไร มากกว่านั้น ยังช่วยคุณในการรักษาเหล่าพนักงานที่มากความสามารถ ด้วยการสร้างความรู้สึกภูมิใจและแสดงถึงเจตนาารมณ์ในการสนับสนุนพวกเขาอีกด้วย



ลองดูนี้สิ



หลายองค์กรกล่าวว่าตนเองสนับสนุนการมีส่วนร่วม แต่บ่อยครั้งยังพบว่ามีการละเลยการให้ความสำคัญกับกลุ่มคนชายขอบ มาฟังเรื่องเกี่ยวกับความทับซ้อนของอัตลักษณ์ไปกับ โกอโก้ เทียมไสย ผู้จัดการฝ่ายการสื่อสารภายในและนานาชาติ บริษัทอีสท์ เวสต์ ซีด ตราครุแดง

จรรยาบรรณและนโยบายฝ่ายบุคคลสองอย่างนี้ต่างกันอย่างไร?

หลักจรรยาบรรณเป็นสิ่งที่กำหนดวัฒนธรรมและพฤติกรรมของคนในองค์กร ในขณะที่นโยบายฝ่ายบุคคลคือข้อกำหนดที่องค์กรต้องปฏิบัติตามกฎหมาย แม้ทั้งสองอย่างนี้จะดูคล้ายกัน แต่ก็มี ความแตกต่างในบางเรื่อง ดังนี้

- ขอบเขต** หลักจรรยาบรรณเป็นมาตรฐานด้านพฤติกรรมสำหรับพนักงานทั้งองค์กร ส่วนนโยบายฝ่ายบุคคลเป็นเรื่องเฉพาะด้าน เช่น การจ้างงาน สิทธิประโยชน์ และเรื่องทางวินัย
- คำแนะนำ** หลักจรรยาบรรณให้คำแนะนำในเรื่องของการมีปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติตัวในที่ทำงาน ส่วนนโยบายฝ่ายบุคคลคือระเบียบปฏิบัติและขั้นตอนที่พนักงานต้องทำตามอย่างเข้มงวด
- คำนิยาม** จรรยาบรรณคือการกำหนดพฤติกรรมของพนักงานให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร เช่น ความซื่อสัตย์ ความเคารพและความไว้วางใจ ในขณะที่นโยบายฝ่ายบุคคลมุ่งเป้าไปที่เรื่องกฎหมายและการปฏิบัติตามขั้นตอน
- การบังคับใช้** การทำผิดจรรยาบรรณในบางกรณีอาจนำไปสู่ การลงโทษทางวินัย แต่การฝ่าฝืนนโยบายฝ่ายบุคคลมีข้อกำหนดการลงโทษอย่างชัดเจนในทุกกรณี
- ความเป็นทางการ** นโยบายฝ่ายบุคคลมีการกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างเป็นทางการถึง “กฎ” เกี่ยวกับการกระทำที่เหมาะสม ส่วนบางองค์กรอาจจะกำหนดจรรยาบรรณที่เป็นทางการ ซึ่ง “กฎ” เหล่านี้มักจะกลายเป็นวิถีปฏิบัติขององค์กรไปโดยปริยาย และมักจะไม่มี การเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร



รู้ให้ลึกยิ่งขึ้น

หากคุณต้องการความช่วยเหลือ โครงการด้านความเท่าเทียม มีคำแนะนำอย่างละเอียดเป็นขั้นเป็นตอนเพื่อช่วยในการสร้างจรรยาบรรณที่เหมาะสมกับคุณ จรรยาบรรณการมีส่วนร่วมของผู้มีความหลากหลายทางเพศ - โครงการด้านความเท่าเทียม



จรรยาบรรณนั้น สำคัญไฉน

ตามหลักการแล้ว แม้ว่าชาวไทยจำนวนมากไม่น้อยมีความเข้าใจในเรื่องสิทธิของเลสเบียน เกย์ ไบเซ็กชวล ทรานส์เจนเดอร์ ควีเรียร์/ควีสซิ่งและผู้ที่มีอัตลักษณ์และรสนิยมทางเพศอื่นๆ แต่ในทางปฏิบัติ บรรทัดฐานทางสังคมยังคงไม่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมเราจึงต้องพยายามมากขึ้น โดยหลักจรรยาบรรณสามารถช่วยได้ เพราะคนส่วนใหญ่มักจะให้ความร่วมมือมากขึ้นเมื่อได้รับความรู้ที่เหมาะสมในสิ่งที่ไม่คุ้นเคยหรือละเอียดอ่อนเช่นเรื่องความหลากหลาย จรรยาบรรณที่ชัดเจนจะทำให้พนักงานมีความประพฤติที่สอดคล้องกับสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญ ช่วยให้การมีส่วนร่วมเป็นประโยชน์ต่อทุกคนมากขึ้นและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้ทุกคนเจริญก้าวหน้าได้ในขณะที่เป็นตัวของตัวเอง ในหลายกรณี เช่น ถ้าองค์กรของคุณเป็นบริษัทจดทะเบียน การ**ระบุถึงการมีส่วนร่วมของผู้มีความหลากหลายทางเพศในจรรยาบรรณ** ๓ อย่าง เป็นกิจจะลักษณะอาจจะเป็นสิ่งที่จะต้องกระทำภายใต้**หลักการกำกับดูแล** ๓ กิจการ นอกจากนี้ทุกองค์กรสามารถอัปเดตเอกสาร**กฎและข้อบังคับ** ๓ ตามกฎหมายเพื่อหาจุดที่ต้องปรับปรุง

โปรดจำไว้ว่า จรรยาบรรณของคุณไม่ได้เกี่ยวข้องกับแค่ผู้มีความหลากหลายทางเพศเท่านั้น แต่มันจะช่วยสร้างมาตรฐานด้านพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมให้ผู้นำองค์กร พนักงาน และแม้แต่**บริษัทคู่ค้ารวมถึงเครือข่าย** ๒ ของพวกเขาได้อีกด้วย หลังจากศึกษาเนื้อหาในส่วนนี้แล้ว คุณสามารถเลือกใช้ส่วนที่ตอบโจทย์กับความต้องการขององค์กรของคุณมากที่สุด

การประเมินตนเองอย่างง่าย : มาประเมินมาตรฐานของคุณกัน

ลองเช็คดูว่าองค์กรของคุณปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณเหล่านี้แล้วหรือไม่ ถ้าคุณตอบว่า “ไม่” ในข้อใดข้อหนึ่ง แปลว่าถึงเวลาแล้วที่คุณจะต้องสร้างแนวทางของคุณเอง

- **มีการกำหนดมาตรฐานที่ขับเคลื่อนด้วยค่านิยม** ๒ - องค์กรของคุณมีการกำหนดและปฏิบัติตามมาตรฐานในการปฏิบัติระหว่างบุคคลที่ขับเคลื่อนด้วยสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญ แต่ในขณะเดียวกันก็สอดคล้องกับนโยบายฝ่ายบุคคลหรือไม่?
- **คำแนะนำที่ครบถ้วน** ๒ - องค์กรของคุณมีการสื่อสาร ความเป็นมืออาชีพ มีการรักษาความลับ การเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงกิจกรรมและคำแนะนำอื่นๆ ในการดำเนินธุรกิจหรือไม่?
- **การกำหนดให้ทุกคนต้องทำตาม** ๒ - จรรยาบรรณได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนหรือไม่ว่าพนักงานและตัวแทนทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดต้องรักษามาตรฐานในการปฏิบัติตัว?
- **ระบุความคาดหวังด้านพฤติกรรมอย่างชัดเจน** ๒ - คุณได้กำหนดพฤติกรรมที่คาดหวังไว้อย่างชัดเจนในการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่นบริษัทคู่ค้า ตัวแทนจำหน่าย ลูกค้า และเครือข่ายต่างๆหรือไม่?
- **พัฒนาอย่างต่อเนื่อง** ๒ - องค์กรของคุณค่านิ่งว่ามาตรฐานความเป็นมืออาชีพมีการเปลี่ยนแปลงไปตามการเติบโตขององค์กร และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือไม่?



ข้อควรรู้

คุณต้องไม่ลืมความสำคัญของการเป็นตัวอย่งที่ดี

1. การโฆษณาและการสื่อสารไปยังภายนอกองค์กรของคุณสอดคล้องและสะท้อนวัฒนธรรมภายในและนโยบายของคุณหรือไม่?
2. ผู้นำและผู้จัดการของคุณเป็นตัวอย่างที่ดีผ่านคำพูด การกระทำ และการตัดสินใจหรือไม่?



ลองอ่านดูสิ

มาร่วมเรียนรู้และสร้างแรงบันดาลใจไปกับตัวอย่างจริงของจรรยาบรรณจากองค์กรชั้นนำ เช่น

[เครือเจริญโภคภัณฑ์ ๓](#)

[ไทยเบฟเวอเรจ ๓](#)

[ไอบีเอ็ม ๓](#)

[ยูนิลีเวอร์ ๓](#)

มาเริ่มก้าวแรกกัน

การเปลี่ยนจรรยาบรรณในกระดาษมาเป็นการใช้จริงอย่างได้ผลนั้นต้องอาศัยความรอบคอบก็จริง แต่ก็สามารถสำเร็จได้ด้วยการลงมือทำอย่างเป็นขั้นเป็นตอน มาร่วมวางแผนสู่ความสำเร็จไปด้วยกัน

การประเมินตนเองอย่างง่าย ๆ : นิยามจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีที่ด้านที่คุณได้จัดการไปแล้ว ดูเวิร์คชีทเพื่อหาข้อมูล

การกระทำที่เป็นมืออาชีพ ๒

- มีข้อกำหนดเรื่องการป้องกันอคติและการเลือกปฏิบัติ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดยไม่จำกัดแค่พนักงานกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือไม่?

การสื่อสารด้วยความเคารพ ๒

- มีแนวทางในการปฏิบัติต่อกันในสังคมซึ่งรวมถึงภาษาสำหรับทุกคน สิทธิในการเลือกใช้ชื่อและสรรพนาม

การเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวก ๒

- ทุกคนสามารถเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกเมื่อใดก็ตามที่มีโอกาสโดยไม่ถูกจำกัดด้านเพศใช้หรือไม่? (เช่น ห้องน้ำ)

ระเบียบการแต่งกายและการแสดงออกทางตัวตน ๒

- ระเบียบการแต่งกายและการแสดงออกทางตัวตนไม่ถูกจำกัดด้วยเหตุผลทางเพศ และยอมรับความหลากหลายในการแสดงออกทางตัวตนหรือไม่?

กิจกรรมทางสังคม ๒

- มีคำแนะนำสำหรับกิจกรรมขององค์กร การเดินทางนอกสถานที่ และปาร์ตี้ต่างๆ เพื่อสนับสนุนกิจกรรมการมีส่วนร่วมหรือไม่?

นโยบายต่อต้านการคุกคาม ๒

- นโยบายต่อต้านการคุกคามและการไม่เลือกปฏิบัติคุ้มครองทุกเพศและทุกอัตลักษณ์ทางเพศหรือไม่? (เช่น ผู้มีความหลากหลายทางเพศมักถูกมองว่าทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียง)

จากประเด็นต่างๆ ที่กล่าวถึง คุณได้มีระบุการถึงการกระทำที่จะเปลี่ยนให้สิ่งที่คุณให้ความสำคัญเป็นจริงหรือไม่? อะไรคือความหมายของคำว่า “เคารพ”? ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งเป็นอย่างไรสำหรับพนักงาน? ลองคิดดูให้ดี หากทราบคำตอบแล้วหลักจรรยาบรรณนี้จะช่วยให้วิถีปฏิบัติที่ถูกต้องขององค์กรอยู่ไม่ไกลเกินเอื้อม

โปรดจำไว้ว่า : หลักจรรยาบรรณเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยความต่อเนื่องในการลงมือทำขั้นตอนต่างๆ เหล่านี้ จะช่วยให้องค์กรของคุณเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นได้



คำแนะนำจากมือโปร

“ฉันอยากให้บริษัทต่างๆ สร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่มีความหลากหลายและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สิ่งนั้นสามารถสร้างพฤติกรรมที่ดีได้มากกว่ากฎเกณฑ์หลักจรรยาบรรณยังทำหน้าที่เป็นเหมือนแนวทางไปสู่การกระทำที่เหมาะสมได้”

- ริสา ศิริวัฒน์

ผู้ร่วมก่อตั้ง [Trans for Career](#)



ลองดูนี้สิ



จะเกิดอะไรขึ้นถ้าองค์กรของคุณขาดจรรยาบรรณที่ชัดเจน?

มาฟัง [พลวัฒน์ วรสิทธิ์นันท์](#) กรรมการผู้จัดการ บริษัท บุญยวัฒน์ แพคเกจจิ้ง [๓](#) เล่าประสบการณ์ของเขาเกี่ยวกับการถูกปฏิบัติอย่างไม่เหมาะสมเมื่อเริ่มทำงานในกรุงเทพฯ

มาวางแผนเพื่อลงมือทำกัน

แม้ว่าในทางทฤษฎีนั้นทัศนคติต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศพัฒนาไปได้ทางที่ดีขึ้น แต่ปฏิเสธรไม่ได้ว่ายังคงมีมุมมองด้านลบหรือตีตราคนกลุ่มนี้อยู่บ้างในทางปฏิบัติ แม้จะเกิดขึ้นด้วยความหวังดีก็ตาม เช่น ผลสำรวจจะระบุว่าหลายคนยังคงมีความเชื่อว่านายจ้างควรควบคุมการแสดงออกของผู้มีความหลากหลายทางเพศ หรือจำกัดการใช้ห้องน้ำตามเพศสภาพเท่านั้น ไม่เพียงแค่นั้น 1 ใน 4 ของพนักงานผู้มีความหลากหลายทางเพศรายงานว่าถูกล่วงให้**ปกปิดตัวตน** ๗ ของพวกเขาด้วย

เรื่องการมีส่วนร่วมมีความเกี่ยวข้องกับหลักจรรยาบรรณในหลายส่วนด้วยกัน แม้ว่าจะไม่จำเป็นต้องระบุเป็นลายลักษณ์อักษรในทุกประเด็น แต่การใส่ใจในรายละเอียดจะทำให้ได้ผลลัพธ์ที่น่าประทับใจ



รู้ให้ลึกยิ่งขึ้น

มาตรฐานของแนวทางปฏิบัติทางธุรกิจขององค์การสหประชาชาติ ๗ มีจุดมุ่งหมายเพื่อลดการเลือกปฏิบัติต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศในที่ทำงาน ด้วยการให้ความสำคัญกับเรื่องสิทธิมนุษยชน **บริษัทแอสสิริ (ไทย) ๗** เป็นบริษัทแห่งแรกที่ลงนามในข้อกำหนดเพื่อช่วยลดการเลือกปฏิบัติต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศ

เช็คลิสต์การดำเนินการ: สร้างความเปลี่ยนแปลงในระยะยาว

การทำหลักจรรยาบรรณให้เป็นจริงต้องอาศัยการวางแผนที่ดี ดังนี้

สื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจในหลักจรรยาบรรณ ๖

- ให้ข้อมูลเรื่องหลักจรรยาบรรณในระหว่างการต้อนรับพนักงานใหม่ (onboarding) หรือการอบรม อธิบายถึงจุดประสงค์และความสำคัญ หมั่นสื่อสารในเรื่องข้อกำหนดต่างๆ

แสดงตัวอย่างพฤติกรรม ๖

- แสดงให้เห็นเป็นตัวอย่างโดยเจาะจงไปที่การใช้ภาษาเพื่อทุกคน การปฏิบัติอย่างมืออาชีพ การสื่อสารด้วยความเคารพต่อกัน (ทั้งออฟไลน์และออนไลน์) และอื่นๆ เพื่อช่วยสร้างความเข้าใจในหลักจรรยาบรรณ

กำหนดผลลัพธ์ที่จะตามมา ๖

- อธิบายผลที่จะตามมาหากละเมิดข้อกำหนด เช่น การลงโทษทางวินัย เพื่อฝึกให้พนักงานมีความรับผิดชอบ

ดูแลเรื่องขั้นตอนการเรียนรู้อื่นๆ ๖

- จัดให้มีระบบการเรียนการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมได้อย่างปลอดภัยและเป็นความลับ เพื่อให้พนักงานความรู้สึกรับรู้สบายใจที่จะร้องเรียน

ติดตามความเข้าใจและผลลัพธ์ ๖

- ตรวจสอบความเข้าใจและประโยชน์ของหลักจรรยาบรรณ ด้วยการสอบถามหรือพูดคุยกับพนักงาน

หมั่นตรวจสอบและอัปเดต ๖

- อัปเดตเนื้อหาของจรรยาบรรณอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง รวมถึงแก้ไขเพื่อให้อุปสรรคกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงเสมอ



ภาษาสำคัญนะ

อย่าคิดว่าทุกคำจะใช้ได้กับทุกคน หลีกเลี่ยงศัพท์แสลงที่อาจจะทำให้เกิดความไม่พอใจได้ เช่น การเรียกเลสเบี้ยนว่า “ทอม” ฉะนั้นแนะนำให้ใช้ภาษาที่กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศพึงพอใจและสบายใจ ถ้าสมมติมีข้อสงสัย ทักมาถามเราได้นะ - **แถทริเซีย ดวงฉ่ำ ผู้ก่อตั้งกลุ่ม Girl x Girl ๗**

ไม่รู้จะเริ่มจากตรงไหน? ลองดูเวิร์คช็อปพวกนี้สิ

นอกจากหัวข้อที่กล่าวถึงในส่วนของ “**มาเริ่มขั้นแรกกัน**” แล้ว ลองทำตามขั้นตอนง่ายๆ ในเวิร์คช็อปที่แบ่งตามระดับความพร้อมของคุณ เพื่อช่วยให้คุณสร้างการขับเคลื่อนไปด้วยกัน



ภาษาสำคัญนะ

เคยสงสัยเกี่ยวกับเบื้องหลังที่มาของคำต่างๆ เช่น กะเทย ทอม หรือตัวย่อต่างๆ ที่ใช้เรียกกลุ่มผู้มีความหลากหลายหลายทางเพศหรือไม่? มาเรียนรู้เพิ่มเติมเรื่องภาษาและคำ

นิยามต่างๆ ไปกับเราใน **คำแนะนำเรื่องการใช้ภาษาเพื่อทุกคน** ในเวิร์คช็อปการนำภาษาเพื่อทุกคนมาใช้ในองค์กร ๒

คำแนะนำและสิ่งที่ควรคำนึงถึงเพิ่มเติม

อาจจะดูเหมือนว่าคุณมีนี่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้มีความหลากหลายทางเพศ แต่อย่าลืมว่านโยบายสำหรับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมักจะเป็นประโยชน์ต่อกลุ่มอื่นๆ เสมอ เมื่อคุณอัปเดตข้อกำหนดและนโยบายต่างๆ ควรคำนึงถึงความเท่าเทียมทางเพศ เชื้อชาติ สัญชาติ สถานะการเป็นชาวต่างชาติ ความพิการรวมถึงเรื่องอื่นๆ ด้วย การสร้างที่ทำงานแห่งการมีส่วนร่วมที่แท้จริงต้องใช้มุมมองที่หลากหลาย การสนับสนุนผู้มีความหลากหลายทางเพศสามารถช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมสำหรับผู้อื่นที่ต้องเผชิญกับความรู้สึกแปลกแยกได้เช่นกัน



คำแนะนำจากมือโปร

"หลักการยาบรรณต้องมีความชัดเจนเพื่อให้พนักงานทุกคนเข้าใจได้ มันทำหน้าที่เป็นเหมือนกฎหมายและเครื่องมือสื่อสารภายในองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องอ่านทำความเข้าใจ และรับรองเพื่อสร้างวิถีปฏิบัติที่ได้มาตรฐาน เมื่อมีผู้นำเป็นแบบอย่าง การทำให้จรรยาบรรณให้ทันสมัยตลอดเวลาก็ไม่ยากอย่างที่คิด"

- พอล โอเวอร์ไดค์ (Paul Overdijk)

ประธานร่วม คณะกรรมการที่ปรึกษา [องค์กร Workplace Pride ๙](#)

เช็คลิสต์การดำเนินการ : ต้องมั่นใจว่าได้คุณภาพ

ตรวจสอบนโยบายและหลักจรรยาบรรณเหล่านี้ มีรายการใดที่คุณได้ดำเนินการไปแล้วบ้าง เพื่อให้แน่ใจว่าผู้มีความหลากหลายทางเพศและคนกลุ่มอื่นๆ ได้ประโยชน์สูงสุด

ปรับให้เข้ากับวัฒนธรรมของไทย

การทำให้หลักจรรยาบรรณสะท้อนถึงค่านิยมและบรรทัดฐานซึ่งเป็นแนวปฏิบัติในไทยจะช่วยให้ประสบความสำเร็จได้มากยิ่งขึ้น

- ขอคำปรึกษาจากผู้มีความหลากหลายทางเพศ ๒ โดยตรงเกี่ยวกับภาษาและตัวอย่างการปฏิบัติที่เหมาะสม
- ปรับคำศัพท์เฉพาะทาง ๒ ให้สอดคล้องกับค่านิยมและธรรมเนียมของไทย
- ตรวจสอบว่าการแปลภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทยมีความถูกต้องทั้งความหมายและอารมณ์ความรู้สึก

เชื่อมโยงหลักจรรยาบรรณเข้ากับสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญ

การเชื่อมโยงหลักจรรยาบรรณเข้ากับค่านิยมขององค์กรเป็นการแสดงให้เห็นว่าอะไรเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในชีวิตประจำวัน

- กำหนดค่านิยมหลักขององค์กร ๒ ที่มีความเกี่ยวข้องกับความซื่อสัตย์ (integrity) ความเคารพ (respect) และความหลากหลาย (diversity)
- แสดงตัวอย่างที่ชัดเจนว่าแนวทางแสดงออกถึงค่านิยมอย่างไร
- สื่อสารเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับประเด็นที่ว่า การมีส่วนร่วมเป็นส่วนประกอบที่จำเป็นสำหรับวิถีปฏิบัติขององค์กร

ส่งเสริมบทบาทของผู้มีความหลากหลายทางเพศ

การรับฟังมุมมองที่หลากหลายของผู้มีความหลากหลายทางเพศสร้างความไว้วางใจได้ โดยการสะท้อนให้เห็นถึงประสบการณ์ชีวิตของพวกเขา

- จัดตั้งทีมผู้ให้คำปรึกษาและให้ข้อมูล ๒ ซึ่งเป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศ เพื่อให้ทราบถึงมุมมอง
- ขอคำแนะนำเกี่ยวกับอุปสรรคในชีวิตประจำวัน ๒ รวมถึงวิธีที่จะช่วยแก้ปัญหาเหล่านั้นได้
- ถามความเห็นจากมุมมองที่หลากหลายของผู้มีความหลากหลายทางเพศเกี่ยวกับการทำแบบร่างหลักจรรยาบรรณ

ให้ความสำคัญกับเรื่องอัตลักษณ์ทับซ้อน

คำนึงถึงความทับซ้อนของตัวตนในรูปแบบต่างๆ ที่มากกว่าสถานะของการเป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศเพื่อให้พนักงานเข้ามาส่วนร่วมมากขึ้น

- คำนึงถึงความทับซ้อนที่เกิดจากชาติพันธุ์ ศาสนา และรวมถึงความพิการ ๒
- อย่าลืมใส่ใจมุมมองของผู้มีความหลากหลายทางเพศที่เป็นผู้หญิง (LGBTQI+ women) ผู้สูงอายุ และผู้เยาว์
- เชิดให้แน่ใจว่าหลักจรรยาบรรณส่งเสริมเรื่องการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน

หมั่นปรับปรุงหลักจรรยาบรรณ

อัปเดตหลักจรรยาบรรณอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เท่าทันกับบรรทัดฐานทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

- วางแผนเพื่อทบทวน ๒ และอัปเดตจรรยาบรรณทุกปีโดยอิงจากการเปลี่ยนแปลงของบรรทัดฐานทางสังคม
- แสดงตัวอย่างเพิ่มเติมที่แสดงถึงเหตุการณ์และสถานการณ์ในปัจจุบัน
- สื่อสารและจัดการอบรมกับทีมผู้จัดการเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ

ผู้นำเป็นตัวอย่างที่ดี

ทัศนคติที่ดีของทีมผู้จัดการสามารถเป็นแบบอย่างในการช่วยสร้างวิถีขององค์กรได้

- กำหนดให้การมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งของตัววัดผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการ ๒
- เป็นตัวอย่างในการใช้คำสรรพนามที่เหมาะสม ๒ รวมถึงภาษาที่แสดงความเคารพต่อกัน
- แสดงให้เห็นเป็นแบบอย่างโดยเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของโครงการต่างๆ เพื่อผู้มีความหลากหลายทางเพศ
- แบ่งปันเรื่องราวของตัวเองเกี่ยวกับการนำค่านิยมมาใช้ในการปฏิบัติจริง

การจะทำให้หลักจรรยาบรรณมีความหมายอย่างแท้จริงต่อองค์กรนั้น ต้องปรับให้เข้ากับพื้นที่ สร้างความสัมพันธ์ สร้างแนวร่วม บอกเล่าปัญหา ปรับให้เหมาะสมและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มาตรฐานต่างๆ จะได้รับการยกระดับจากนโยบายมาเป็นค่านิยมที่จะช่วยเสริมพลังให้ผู้คนส่งเสริมทัศนคติของการมีส่วนร่วมในชีวิตประจำวัน การวางแบบแผนที่รอบคอบจะทำให้หลักจรรยาบรรณของคุณสามารถเป็นแนวทาง เป็นตัวกำหนด และเปลี่ยนแปลงวิถีปฏิบัติขององค์กรให้ดีขึ้นได้



ลองดูนี่สิ



มาฟังเรื่องราวเกี่ยวกับการเดินทางในสายอาชีพและประสบการณ์ในที่ทำงานของเหล่าพนักงานทรานส์เจนเดอร์และนอน-ไบนารี จากบริษัท Informa Market ประเทศไทย ๓



ค้นคว้าเพิ่มเติม

กลุ่มคนชายขอบ

เรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและการมีส่วนร่วมของกลุ่มคนชายขอบ

6 วิธีสนับสนุนกลุ่มผู้ที่มีบทบาทน้อยในที่ทำงาน ๓ - Korn Ferry, 2019

แนวทางในการสื่อสารเพื่อการมีส่วนร่วมของผู้พิการ องค์การสหประชาชาติ, 2022

ชุดคู่มือเกี่ยวกับทรานส์เจนเดอร์ & นอน-ไบนารีสำหรับนายจ้าง ๓ - องค์การรณรงค์ด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Campaign Foundation))

มุขตลกเกี่ยวกับเพศคือการคุกคามขนาดย่อมและเป็นส่วนหนึ่งของปัญหาชายเป็นใหญ่ ๓ - มูลินีรี Manushya 2022

วิธีการสังเกตและหยุดการเหยียดด้านอายุในที่ทำงาน ๓ - Built in 2024

ดำเนินการอย่างจริงจัง: หลักการแนวทาง และชุดคู่มือต่อต้านการเหยียดเพศ ๓ - Wellcome 2021

การสร้างที่ทำงานที่เป็นมิตรต่อผู้ที่มีภาวะบกพร่องทางการอ่านและเรียนรู้ ๓ - สมาคม Dyslexia แห่งสหราชอาณาจักร 2023

คู่มือบริการด้านสุขภาพสำหรับทรานส์เจนเดอร์ไทย ๓ - IHRI 2021

การสร้างความเข้าใจ และการยอมรับ



มาดูกันว่าทำไมการสร้าง ความเข้าใจและการอบรม เป็นเรื่องสำคัญ

ต้องยอมรับว่าการมีส่วนร่วมไม่สามารถเกิดขึ้นเองได้อย่างง่ายดาย การมีส่วนร่วมในที่ทำงานของเลสเบียน เกย์ ไบเซ็กชวล ทรานส์เจนเดอร์ เคียวรี/ควีสชั่นนิง และผู้มีความหลากหลายทางเพศกลุ่มอื่นๆ ในประเทศไทยมีแนวโน้มที่ดีขึ้น แต่ก็ยังพบว่ามีช่องว่างในเรื่องของการให้การต้อนรับ สนับสนุน และให้โอกาส เรายังเห็นความเข้าใจผิดและอคติซึ่งส่งผลกระทบต่อกลุ่มดังกล่าวอยู่ทุกวัน



ลองดูนี้สิ



มาลองฟังเจส โรเบิร์ต ผู้เชี่ยวชาญด้าน D&I จากองค์กรความร่วมมือทางเศรษฐกิจเอเชียแปซิฟิก [๗](#) แบ่งปันประสบการณ์การค้นพบพลังของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากพื้นที่ปลอดภัยและกลุ่มพันธมิตรที่สนับสนุนความกล้าในการแสดงตัวตน แสดงให้เห็นถึงความแข็งแกร่งและยืดหยุ่นที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมแห่งการมีส่วนร่วม

67%

ร้อยละ 67 ของผู้มีความหลากหลายทางเพศมีประสบการณ์ในการถูกเลือกปฏิบัติต่อตนเองหรือเพื่อน [๘](#)

53%

ร้อยละ 53 ยังรายงานด้วยว่า เคยได้ยินมุขตลกเกี่ยวกับเลสเบียนหรือเกย์ [๙](#) ในบางครั้ง

แต่ยังโชคดีที่หลักฐานแสดงให้เห็นว่าการอบรมเรื่องความหลากหลายแบบรอบด้านรวมถึงการสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็งสามารถช่วยให้ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานเพิ่มขึ้นได้ [๑๐](#) การเรียนรู้และสร้างความเข้าใจผ่านโครงการฝึกอบรมใหม่ๆและการสร้างเครือข่ายจะช่วยลดข้อบกพร่องขึ้นมาเรื่อยๆ ไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วม การสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีม และบ่มเพาะสถานที่ทำงานที่ซึ่งพนักงานทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง

มาสร้างสมรรถนะขององค์กรผ่านมุมมองที่หลากหลาย

องค์กรจำเป็นต้องมีการอบรมการมีส่วนร่วมของพนักงานอย่างทั่วถึง ไม่ใช่แค่เรื่องผู้มีความหลากหลายทางเพศเท่านั้น ต้องเชื่อมโยงประเด็นอื่นๆเช่น เพศ สัญชาติ และความพิการ การทำให้พนักงานทุกคนเข้าใจเรื่อง **คำศัพท์เฉพาะ** [๑๑](#) ตระหนักถึงการไม่มีส่วนร่วม รวมทั้งการเป็นตัวอย่างที่ดีในเรื่องทัศนคติและการกระทำที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อขับเคลื่อนมาตรฐานให้ไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งยังสามารถเพิ่มทักษะของพนักงานผ่านการอบรมและโครงการพัฒนาใหม่ๆ



พลังแห่งการช่วยเหลือเกื้อกูล

สิ่งสำคัญในการสร้างที่ทำงานแห่งการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง คือการสร้างความเป็นมิตรระหว่างพนักงานที่ไม่ใช้ผู้มีความหลากหลายทางเพศผ่านการมอบความรู้และทำกิจกรรมต่างๆ ที่ทุกคนสามารถเข้าร่วมได้โดยไม่เกี่ยงว่าเป็นเพศอะไร เมื่อพนักงานส่วนใหญ่กลายเป็นแนวร่วมในการช่วยขับเคลื่อนอย่างจริงจังพวกเขาจะมีความเข้าใจเพิ่มขึ้นซึ่งจะสามารถช่วยให้ผู้มีความหลากหลายทางเพศเป็นที่ยอมรับมากกว่าถูกปฏิเสธ นอกจากนี้ การมีกลุ่มเพื่อนทำให้รู้สึกสบายใจที่จะเปิดเผยตัวตนในที่ทำงาน จากการศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในระดับนานาชาติของ Deloitte พบว่าร้อยละ 61 ของผู้มีความหลากหลายทางเพศที่เปิดเผยตัวตนทางเพศในที่ทำงานกับเพื่อนร่วมงานบางคนกล่าวว่า**การมีเพื่อนช่วยให้กล้าแสดงตัวตน ๗** สำหรับผู้เปิดเผยตัวตนทางเพศ เกือบร้อยละ 70 **ยังกล่าวว่ากลุ่มเพื่อนสนับสนุนพวกเขาในการเป็นตัวของตัวเองในที่ทำงาน ๗** เริ่มสนใจการสร้างกลุ่มพันธมิตรในองค์กรของคุณแล้วใช่ไหมล่ะ ลองศึกษา**เวิร์คช็อปการเป็นพันธมิตรเพื่อการมีส่วนร่วมของผู้มีความหลากหลายทางเพศ ๒** อยู่สิมีอธิบายให้ชัดเจนว่าพนักงานทุกคนสามารถเข้าร่วมเป็นกลุ่มพันธมิตร เพราะทุกคนสามารถเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างสถานที่ทำงานแห่งการมีส่วนร่วมได้

การประเมินตนเองอย่างง่าย ๆ : การอบรมของคุณดีพอแล้วหรือยัง?

การอบรมด้านความหลากหลายและการมีส่วนร่วม (D&I) ๒ ที่ดี ควรจะประกอบไปด้วยหัวข้อเหล่านี้

- ฝ่ายบริหารควรมีส่วนร่วมในทุกๆ ด้าน
- มีการแบ่งปันเรื่องราวจากพนักงานผู้มีความหลากหลายทางเพศอย่างสมัครใจ
- รับคำแนะนำหรือบริการจากผู้เชี่ยวชาญที่ผ่านการอบรม
- อัปเดตเนื้อหาการอบรมอย่างสม่ำเสมอ
- จัดการอบรมอย่างสม่ำเสมอเพื่อทบทวนความรู้ใหม่ๆ
- สร้างสิ่งแวดล้อมที่พนักงานทุกคนรู้สึกสบายใจและมีส่วนร่วม
- มีการสนับสนุนเพิ่มเติม

เป้าหมายของการอบรมคือเพิ่มสมรรถนะขององค์กร และดำเนินการอย่างจริงจังเพื่อเข้าใจถึงความต้องการ เพื่อสร้างความรู้สึกลดอคติ คัดค้าน และเสริมพลังให้ผู้มีความหลากหลายทางเพศ ทั้งหมดนี้สามารถช่วยส่งเสริมด้านสิทธิมนุษยชน จริยธรรมและการมีส่วนร่วมในภาพที่ใหญ่ขึ้นต่อไป

ทดสอบก่อนเริ่มการอบรม

Workplace Pride ๗ แนะนำให้ลองตอบคำถามสองข้อนี้ ได้แก่**การประเมินผลลัพธ์และการนำไปปฏิบัติ ๒** ก่อนจะนำการอบรมไปใช้จริงอย่างถูกวิธี

- คุณมีวิธีการอย่างไรในการประเมินเพื่อเพิ่มผลลัพธ์จากการอบรมหลังจากเวลาผ่านไปแล้ว?
- หน่วยงานใดจะเป็นผู้รับผิดชอบในการประเมินผลลัพธ์และตรวจสอบงบประมาณ ประสิทธิภาพ การสนับสนุนจากผู้บริหาร แหล่งข้อมูล รวมถึงการมีส่วนร่วมของผู้นำ?

วิธีการประเมินที่ชัดเจนจะช่วยให้คุณไม่ก้าวพลาด อย่าใจร้อนเริ่มจัดการอบรมเกี่ยวกับ**การมีส่วนร่วมของผู้มีความหลากหลายทางเพศ ๒** ถ้าคุณยังไม่ได้วิเคราะห์ผลกระทบ ตรวจสอบข้อจำกัด ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร และวางแผนสร้างความต่อเนื่องยั่งยืนของโครงการดังกล่าว ความรอบคอบคือเคล็ดลับไปสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงวิถีขององค์กร



คำแนะนำจากมือโปร

“วัฒนธรรมของเราเน้นการอาศัยอยู่ร่วมกัน เป็นสังคมที่ทุกคนมีการติดต่อสัมพันธ์กันตลอดเวลา บริษัทต่างๆ จึงควรจัดให้มีพื้นที่ที่สนับสนุนให้พนักงานเป็นตัวของตัวเองและไม่คิดว่าตัวตนและประสบการณ์ของพนักงานเป็นเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับธุรกิจ”

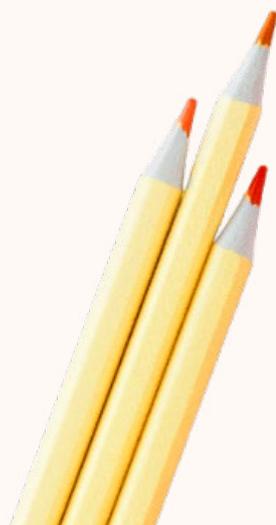
- ณชเล บุญญาภิสมภาร

ผู้ร่วมก่อตั้งมูลนิธิเพื่อนกะเทยเพื่อสิทธิมนุษยชน (Thai TGA) ๗



ข้อควรรู้

เริ่มให้ความรู้พนักงานใหม่ในช่วงต้อนรับหรือก่อนหน้านั้นก็ยังได้ เพื่อให้แน่ใจว่าพวกเขาทราบถึงจุดยืนขององค์กรเกี่ยวกับประเด็นของผู้มีความหลากหลายทางเพศ แนะนำว่าให้ประชาสัมพันธ์ลงประกาศรับสมัครงานในเว็บไซต์ด้วย



มาเริ่มขั้นแรกกัน

การเดินทางในการสร้างสถานที่ทำงานแห่งการมีส่วนร่วมของคุณจำเป็นต้องอาศัยความต่อเนื่องและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา รวมทั้งต้องอาศัยความร่วมมือกันของพนักงานและผู้นำในการเป็นตัวอย่างที่ดีในการให้โอกาสพนักงานและรักษาความต่อเนื่องของโครงการ คุณเองก็สามารถเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เป็นพื้นที่สำหรับการมีส่วนร่วมของผู้มีความหลากหลายทางเพศได้อย่างยั่งยืน การจะทำได้นั้นคุณจำเป็นต้องทบทวนว่ามีอะไรที่ยังไม่ทราบบ้าง และจะมีวิธีการแก้ไขอย่างไร

การประเมินตนเองอย่างง่าย ๆ : บรรยากาศของการมีส่วนร่วมในองค์กร

ลองทำแบบประเมินตนเองอย่างง่าย ๆ นี้เพื่อให้ทราบประเด็นที่ต้องการอบรม โดยเริ่มจากหัวข้อที่ตอบว่า “ไม่เคย” หรือ “บางครั้ง”

การใช้ภาษาที่เคารพผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ :

พนักงานและผู้นำขององค์กรใช้สรรพนามที่เจ้าตัวพึงพอใจ ๒ ในระหว่างการประชุมและในเอกสารต่างๆหรือไม่?

ไม่เคย บางครั้ง ตลอดเวลา

บ้อยแคไหนที่สมาชิกในองค์กรมีการตั้งคำถาม ๒ เมื่อมีใครใช้สรรพนามและข้อมูลในเรื่องของตัวเองที่ไม่ถูกต้อง รวมทั้งการพูดถึงประเด็นอ่อนไหวสำหรับบางคน?

ไม่เคย บางครั้ง ตลอดเวลา

การสนับสนุนกลุ่มเฉพาะที่มีเป้าหมายร่วมกัน

องค์กรของคุณสนับสนุนกลุ่มทรัพยากรพนักงาน (ESGs) ๒ ของพนักงานผู้มีความหลากหลายทางเพศอยู่ในระดับใด?

ไม่เคย บางครั้ง ตลอดเวลา

ผู้นำกลุ่ม ESGs หรือสมาชิกในองค์กรได้รับอนุญาตให้เป็นผู้นำ ๒ ในการให้คำแนะนำเรื่องการมีส่วนร่วมบ้อยแคไหน?

ไม่เคย บางครั้ง ตลอดเวลา

พูดถึงการมีส่วนร่วมอย่างเปิดเผย

องค์กรของคุณพูดถึงประเด็นด้านการมีส่วนร่วมในที่สาธารณะ ๒ บ้อยแคไหน

ไม่เคย บางครั้ง ตลอดเวลา

บ้อยแคไหนที่คุณร่วมกิจกรรมหรือหัวข้อที่เกี่ยวกับ การมีส่วนร่วมทั้งแบบออนไลน์และแบบพบหน้า ๒ กับบุคคลหรือกลุ่มใดๆ

ไม่เคย บางครั้ง ตลอดเวลา

อ่านต่อ →



ค้นคว้าเพิ่มเติม

ตัวช่วยที่จะทำให้การสร้างการมีส่วนร่วมง่ายขึ้น

เรียนรู้ตัวช่วยและแหล่งข้อมูลเหล่านี้ เพื่อสนับสนุน DEI ในองค์กรของคุณ

Allie : การใช้ Slack bot สำหรับการมีส่วนร่วมในที่ทำงาน

Diversio : แพลตฟอร์มในการวัด ติดตาม และพัฒนา DEI

Applied : ซอฟต์แวร์การสรรหาบุคลากรที่มีจริยธรรมที่สามารถจัดคัดออกจากการกระบวนการจ้างงานได้

Gender Decoder : เครื่องมือค้นหาอคติที่ซ่อนอยู่ในข้อความ

Microsoft Word : คะแนนความสามารถในการอ่านและระดับสติ

Coursera : คอร์สเกี่ยวกับ DEI

LinkedIn Learning : คอร์สเกี่ยวกับ DEI และการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

The Equality Project : การฝึกอบรมและอำนวยความสะดวกเพื่อการมีส่วนร่วมของกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ

LGBTIQ Global Compact : เครื่องมือวิเคราะห์ช่องโหว่ของมาตรฐานสำหรับกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTIQ Standards Gap Analysis Tool)

ติดตามและพัฒนาการมีส่วนร่วม

คุณติดตามประสิทธิภาพของการอบรม ๒ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการบ่อยแค่ไหน?

ไม่เคย บางครั้ง ตลอดเวลา

มีการทำแบบสำรวจหลังการฝึกอบรม ๒ บ่อยแค่ไหนเพื่อประเมินว่าความเข้าใจของผู้เข้าร่วมเพิ่มขึ้น?

ไม่เคย บางครั้ง ตลอดเวลา

มีการอบรมอย่างสม่ำเสมอ

คุณจัดการอบรมซ้ำ ๒ ในหัวข้อการมีส่วนร่วมเพื่อให้มั่นใจว่าทุกคนเข้าใจรายละเอียดทั้งหมดบ่อยแค่ไหน?

ไม่เคย บางครั้ง ตลอดเวลา

มีการแก้ไขเนื้อหาในการอบรมเพื่อปรับแก้ ๒ ในจุดที่บกพร่องบ่อยแค่ไหน?

ไม่เคย บางครั้ง ตลอดเวลา

การให้ความรู้พนักงานใหม่

พนักงานใหม่ทุกคนทราบถึงจุดยืน ๒ ขององค์กรในเรื่องการมีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานเลยหรือไม่?

ไม่เคย บางครั้ง ตลอดเวลา

คุณกล่าวถึงหัวข้อต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ๒ อย่างชัดเจน เช่น ระบบรายงานการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม หรือกลุ่มเฉพาะที่มีความสนใจเดียวกันในระหว่างการต้อนรับพนักงานใหม่บ่อยแค่ไหน?

ไม่เคย บางครั้ง ตลอดเวลา

การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) ให้พันธมิตรรายใหม่

คนที่เข้ามาผลักดันประเด็นนี้อย่างจริงจังได้รับคำแนะนำ ๒ เกี่ยวกับทักษะในการเป็นแรงบันดาลใจในระดับใด?

ไม่เคย บางครั้ง ตลอดเวลา

ผู้สนับสนุนมีโอกาสได้สื่อสาร ๒ กับผู้นำที่อาวุโสกว่าในรูปแบบน้องสอนพี่ (reverse mentor) บ่อยแค่ไหน

ไม่เคย บางครั้ง ตลอดเวลา



ข้อควรรู้

1. ในการออกแบบโปรแกรมการอบรม คุณควรศึกษาตัวอย่างที่เข้ากับแบบแผนและวัฒนธรรมในพื้นที่ **ของคุณ ๒**
2. พุดคุยด้านความพร้อมกับผู้บริหารและพนักงานก่อนดำเนินการฝึกอบรม



ลองดูนี้สิ



“ฉันพูดได้ว่า การคุกคามขนาดย่อมเกิดจากการ “โจมตี” ในเรื่องเล็กๆแต่มันสะสมเป็นเวลานาน ลองฟัง **เจส โรเบิร์ตส์ ผู้เชี่ยวชาญด้าน D&I ขององค์กรความร่วมมือทางเศรษฐกิจเอเชียแปซิฟิก ๑** แชร์เรื่องราวเกี่ยวกับผลที่ตามมาของการคุกคามขนาดย่อมที่เกิดขึ้นในที่ทำงานรวมถึงวิธีหลีกเลี่ยง

มาวางแผน เพื่อลงมือทำกัน

การเลือกหัวข้อการอบรมเกี่ยวกับ D&I ในช่วงแรกๆคุณอาจจะต้องจัดการกับข้อมูลจำนวนมาก คุณอาจจะมีคำถามว่า แล้วเริ่มต้นการสร้างการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างไร ชาวดีก็คือ เราได้รวบรวมคำแนะนำรวมทั้งข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญและผู้มีอำนาจในด้านการมีส่วนร่วมทั้งในประเทศและนานาชาติในหัวข้อพื้นฐานต่างๆมาไว้ให้คุณแล้ว

การอบรมด้าน D&I เพื่อทุกคน

หัวข้อการอบรมที่อยู่ในเวิร์คช็อป **การอบรมด้าน D&I เพื่อทุกคน ๒** นำเสนอวิธีการเริ่มต้นที่จำเป็นในการวางรากฐานสำหรับทุกคน การเริ่มต้นด้วยการให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับ D&I เป็นหัวใจสำคัญของ การเริ่มดำเนินงานเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากนั้นสามารถต่อยอดไปยังประเด็นที่ซับซ้อนขึ้นเช่น **การอบรมเกี่ยวกับความเข้าใจเรื่อง การคุกคามขนาดย่อม คำศัพท์เฉพาะทาง ๒** และประเด็นอื่นๆ เวิร์คช็อปนี้จะช่วยให้คุณจัดลำดับความสำคัญของหัวข้อการอบรมที่จะตอบโต้ภัยกับองค์กรของคุณมากที่สุด โดยเน้นที่หัวข้อสำคัญสำหรับผู้ที่กำลังเริ่มต้น มีคำแนะนำที่ครอบคลุมมากขึ้นเพื่อเพิ่มขีดจำกัดสำหรับผู้ที่กำลังพัฒนา และเน้นอนทุกหัวข้อที่กล่าวมานั้น แคมป์เปียนควรจะนำมาดำเนินการทั้งหมด

ไม่ทราบว่าจะเริ่มยังไงดี?

ลองใช้ประโยชน์จากทางเลือก(ที่ไม่มีค่าใช้จ่าย)เหล่านี้ที่สามารถพบได้ในหัวข้อค้นคว้าเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวช่วยที่จะให้การสร้างการมีส่วนร่วมง่ายขึ้นในหน้าก่อนเช่น ข้อมูลจาก LinkedIn Learning, Coursera และอื่นๆอีกมากมาย มันไม่ใช่เรื่องที่ซับซ้อนอะไรเลย

คุณสามารถสร้างความเข้าใจและเพิ่มขีดความสามารถให้กับทีมของคุณได้ง่ายๆ แค่แชร์ข้อมูลเหล่านี้เพื่อทำความเข้าใจและสร้างศักยภาพให้พวกเขา หรือถ้าอยากปรับแต่งให้เข้ากับองค์กรของคุณมากขึ้น ลองพูดคุยกับพนักงานผู้มีความหลากหลายทางเพศดูสิ หรือผู้ให้คำปรึกษาที่มีใบอนุญาต แม้แต่ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่เกี่ยวข้องก็เป็นทางเลือกที่ดี

วัดความสำเร็จ

ไม่ว่าคุณจะทำอบรมหรือทำโครงการใดๆก็ตาม จำเป็นต้องมีการวัดผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อตรวจสอบผลและแสดงความคืบหน้า ๒ การติดตามตัววัดเหล่านี้จะช่วยให้คุณประเมินประสิทธิภาพ ค้นพบโอกาสในการพัฒนา และวัดผลลัพธ์ของการมีส่วนร่วมของผู้มีความหลากหลายทางเพศต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง ใช้วิธีการผสมผสาน **เครื่องมือ และวิธีการ ๒** หลายๆอย่างรวมกันเพื่อประเมินผลลัพธ์ ได้แก่

- ◆ การวัดความรู้ก่อนและหลังการอบรม
- ◆ ใช้ **เครื่องมือที่ใช้วัดความพึงพอใจและผูกพันของลูกค้าต่อองค์กร (Net Promoter Score: NPS) ๓** หลังการจัดงานกิจกรรมต่างๆ
- ◆ แบบสำรวจความร่วมมือและความพึงพอใจของพนักงาน
- ◆ การพูดคุยแบบกลุ่มหรือการสัมภาษณ์พนักงานผู้มีความหลากหลายทางเพศ
- ◆ ตัววัดเกี่ยวกับการเป็นตัวแทนองค์กร การดูแล และการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้มีความหลากหลายทางเพศ
- ◆ อัตราการมีส่วนร่วมของกิจกรรมของผู้มีความหลากหลายทางเพศและกลุ่ม ERGs
- ◆ จำนวนสถานการณ์การเลือกปฏิบัติหรือคุกคามที่ได้รับรายงานและได้รับการแก้ไข

ไม่รู้จะเริ่มจากตรงไหน? ลองดูเวิร์คช็อปพวกนี้สิ

นอกจากเรื่องต่างๆที่กล่าวไปในส่วนของ “มาเริ่มขั้นแรกกัน” แล้ว คุณควรดำเนินการขั้นพื้นฐานให้เรียบร้อย เพื่อพัฒนาไปสู่ขั้นต่อไปโดยดูได้จากหัวข้อต่างๆของเวิร์คช็อปที่แบ่งตามระดับความพร้อมของคุณ มาร่วมขับเคลื่อนการมีส่วนร่วมไปด้วยกัน



คำแนะนำและสิ่งที่ควรคำนึงถึงเพิ่มเติม

การจะทำให้องค์กรของคุณเป็นมิตรกับผู้มีความหลากหลายทางเพศต้องทำมากกว่าการฝึกอบรม คุณต้องให้การสนับสนุนพนักงานและผู้นำด้วยหลายวิธี งานวิจัยแสดงให้เห็นว่าการทำการตลาดที่สนับสนุนผู้มีความหลากหลายทางเพศแค่เปลือกนอก (rainbow washing) หรือการสนับสนุนการแก้ปัญหาของกลุ่มดังกล่าวแค่ในกระดาษหรือเพื่อการโฆษณา ไม่สามารถติดตามพนักงานได้ การจะทำให้ได้ผลจริงนั้นต้องทำให้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน มาดูไอเดียต่างๆนอกเหนือจากการอบรม ที่จะช่วยเปลี่ยนความคิดด้านการมีส่วนร่วมให้เป็นจริงได้



ข้อควรระวัง

การมีส่วนร่วมทำได้มากกว่าแค่ติดตั้งสโลแกน เช็คให้แน่ใจว่านโยบายและการกระทำของคุณสนับสนุนการดำเนินการจริงและการฝึกอบรม เนื่องจากการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีความหลากหลายทางเพศแบบไม่ค่อยจริงจังนั้นมักจะส่งผลเสียต่อความสัมพันธ์ของผู้ได้รับผลกระทบทั้งหมด

การประเมินตนเองอย่างง่าย ๆ : ไม่หยุดพัฒนา

ง่าย ๆ เลย ทุกการกระทำในชีวิตประจำวันของทุกคนสามารถช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรได้ ลองทำตามแนวทางดังต่อไปนี้

การสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตร

คุณได้สอดแทรกข้อมูลเพื่อสร้างความเข้าใจ ๒ ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมเข้าไปในชีวิตประจำวันของทีมนอกเหนือจากการจัดการอบรมอย่างเป็นทางการหรือไม่?

ใช่ ไม่ใช่

องค์กรของคุณมีวิธีการตรวจสอบเช็คความพร้อมที่พนักงานแต่ละคนได้รับการเรียกขานด้วยชื่อและสรรพนามที่พวกเขาต้องการ และเหมาะสม ๒ นอกเหนือจากในแผนกบุคคลหรือไม่?

ใช่ ไม่ใช่

คุณมีวิธีในการเป็นกำลังใจให้ผู้บริหารและพนักงานในการลุกขึ้นปกป้องตัวเอง ๒ เพื่อต้องเผชิญกับการแสดงความคิดเห็นที่ไม่เหมาะสมหรือไม่?

ใช่ ไม่ใช่

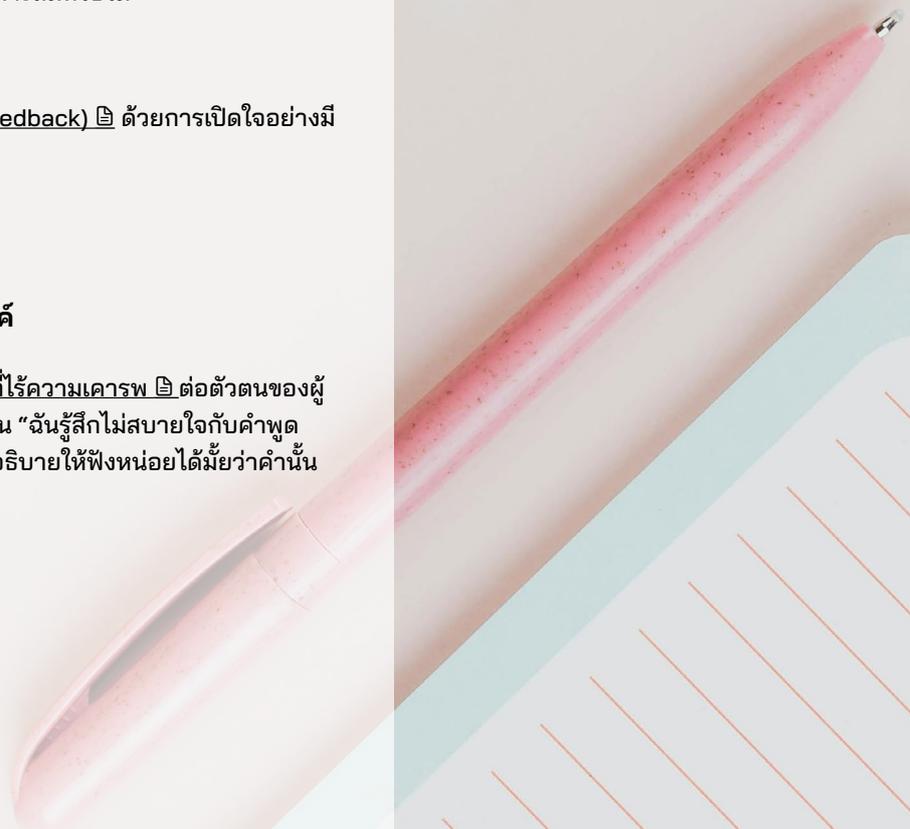
คุณมีการฝึกฝนพนักงานให้รับมือกับคำติชม (feedback) ๒ ด้วยการเปิดใจอย่างมีเหตุผลแทนที่จะใช้อารมณ์ใช่หรือไม่?

ใช่ ไม่ใช่

การรับมือกับความท้าทายอย่างสร้างสรรค์

พนักงานมีความพร้อมที่จะรับมือกับพฤติกรรมที่ไร้ความเคารพ ๒ ต่อตัวตนของผู้มีความหลากหลายทางเพศ ด้วยการใช้คำพูดเช่น “ฉันรู้สึกไม่สบายใจกับคำพูดพวกนั้น เราคุยเรื่องอื่นกันเถอะ” หรือ “คุณช่วยอธิบายให้ฟังหน่อยได้มั้ยว่าคำนั้นหมายความว่ายังไง?”

ใช่ ไม่ใช่



การให้การสนับสนุนอย่างเปิดเผย

ปกติแล้วองค์กรของคุณมีการใช้สรรพนาม **๒** หรือการระบุตนเองในการลงท้ายอีเมลล์และโปรไฟล์ในโซเชียลมีเดียทั่วทั้งองค์กรหรือไม่?

ใช่ ไม่ใช่

คุณจัดให้มีจุดติดต่อโดยตรงหรือสื่ออื่นๆ **๒** เพื่อแสดงตัวอย่างที่ดีและให้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้มีความหลากหลายทางเพศหรือไม่?

ใช่ ไม่ใช่

คุณมีการใช้กระดุม รอง เครื่องแต่งกายหรือสิ่งอื่นๆ เพื่อเฉลิมฉลองเทศกาลและกิจกรรม **๒** ของผู้มีความหลากหลายทางเพศหรือไม่?

ใช่ ไม่ใช่

สร้างความช่วยเหลือเกื้อกูลในที่ทำงาน

คุณให้โอกาสพนักงานในการอาสาเป็นผู้ขับเคลื่อนในเรื่องของการมีส่วนร่วมของผู้มีความหลากหลายทางเพศ **๒** หรือร่วมกลุ่ม ERG หรือไม่?

ใช่ ไม่ใช่

คุณจัดให้มีการพูดคุย **๒** หรือกิจกรรมต่างๆสำหรับพนักงานผู้มีความหลากหลายทางเพศและผู้สนับสนุนเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร?

ใช่ ไม่ใช่

คุณมีการเฉลิมฉลองกิจกรรมของผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQI+ Cultural Events) **๒** ภายในองค์กรของคุณ

ใช่ ไม่ใช่

การเพิ่มเติมทักษะอย่างต่อเนื่อง

คุณจัดกิจกรรมและการอบรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ **๒** ในหัวข้อการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีความหลากหลายทางเพศในองค์กรของคุณอย่างสม่ำเสมอหรือไม่?

ใช่ ไม่ใช่

คุณมีการให้ข้อมูลเพื่อทบทวนความเข้าใจ **๒** เกี่ยวกับความเคารพต่อกันรวมทั้งการส่งเสริมค่านิยมในการช่วยเหลือกันผ่านข่าวสาร กิจกรรมและในโอกาสอื่นๆหรือไม่?

ใช่ ไม่ใช่



คำแนะนำจากมือโปร

“ผู้จัดการควรได้รับการอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจผู้มีความหลากหลายทางเพศเป็นประจำทุกปี ควรบรรจุให้เป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาความเป็นผู้นำ”

– แพทริเซีย ดวงจำ

ผู้ก่อตั้งมูลนิธิ GIRLxGIRL [↗](#)



ข้อควรรู้

มีวิธีการตลาด การให้คำปรึกษา และการฝึกอบรมขององค์กรในประเทศไทยมากมายที่เป็นมิตรกับทรานส์เจนเดอร์และผู้มีความหลากหลายทางเพศ ปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญหากคุณไม่มั่นใจว่าจะส่งเสริมนโยบายที่เป็นมิตรกับกลุ่มดังกล่าวได้อย่างไร วิธีที่ดีที่สุดคือสร้างการเปลี่ยนแปลงในชุมชนที่มีความเกี่ยวข้องทั้งหมด

บทส่งท้าย

เราอยู่จุดไหน และจะเดินทางต่อไปอย่างไร

เป็นที่รู้กันว่าประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศที่เปิดกว้างต่อกลุ่มบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศมากที่สุดแห่งหนึ่งของโลก แต่มันเป็นจริงแค่เพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น มีรายงานมากมายที่แสดงว่ามีผู้มีความหลากหลายทางเพศชาวไทยจำนวนมากยังต้องพบเจอกับการถูกเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน รวมถึงปัญหาทางสังคมและกฎหมายอื่นๆ การเลือกปฏิบัติไม่เพียงแค่สร้างความเจ็บปวดต่อบุคคล แต่ยังสร้างความเสียหายต่อสังคม มากไปกว่านั้น ยังส่งผลเสียถึงผลประกอบการของธุรกิจอีกด้วย องค์กรที่สนับสนุนการมีส่วนร่วมมีผลประกอบการดีกว่าคู่แข่งในอุตสาหกรรมเดียวกัน โดยมีรายได้เติบโตสูงกว่า 3.5 เท่า และทำกำไรได้มากกว่าร้อยละ 30

เวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงมาถึงแล้ว ผลสำรวจของ [Ipsos LGBT+ Pride 2023](#) พบว่า ชาวไทยให้การสนับสนุนด้านสิทธิและความคุ้มครองแก่ผู้มีความหลากหลายทางเพศสูงเป็นอันดับหนึ่งของโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในที่ทำงาน นอกจากนี้ ยังมีกฎหมายหลายฉบับที่อยู่ระหว่างการพิจารณาที่จะสามารถคุ้มครองสิทธิของกลุ่มดังกล่าว สังคมของเราพร้อมแล้วที่จะยอมรับและอยู่ร่วมกับผู้มีความหลากหลายทางเพศ ดังนั้นภาคธุรกิจจึงควรสานต่อความคืบหน้านี้ไปพร้อมกับการสร้างผลกำไรเพื่อทุกคน การผสมผสานการมีส่วนร่วมเข้ากับการดำเนินธุรกิจจะช่วยทำให้ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรของประเทศไทยในสายตาชาวโลกเปลี่ยนเป็นการลงมือทำที่ได้ผลจริง

เราหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือนี้จะเป็นตัวช่วยให้คุณสร้างพื้นที่แห่งการมีส่วนร่วมและปรับปรุงนโยบายที่มีให้ทันสมัยขึ้น อย่าลืมว่าการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนจำเป็นต้องอาศัยความต่อเนื่องในการลงมือทำ พนักงานทุกคนและองค์กรต่างๆ จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับมุมมองที่หลากหลาย พัฒนานโยบายใหม่ๆ และร่วมสร้างพื้นที่ที่ทุกคนสามารถเป็นตัวของตัวเองได้อย่างแท้จริง

คอยติดตามเวอร์ชันอัปเดตของคู่มือนี้ในโฮมเพจ(หน้าหลัก)ของเว็บไซต์ของเรา ตัวอย่างข้อมูลของธุรกิจในประเทศ เครือข่าย การอบรม และโอกาสด้านการวิจัย รวมถึงช่องทางอื่นๆ เพื่อร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการเดินทางในการสร้างการมีส่วนร่วมสำหรับทุกคน



ขอบคุณจากใจ

ด้วยความมุ่งมั่นที่จะรวบรวมวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดจากทั้งในประเทศไทยและนานาชาติ แต่มันจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลยหากปราศจากเพื่อนของเราทุกท่าน ที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาคู่มือนี้ เราขอขอบคุณจากใจ

แต่ **รศ. ดร. ณัฐวุฒิ พิมพ์า** จากมหาวิทยาลัยมหิดล

กรายัม สปาร์ค **พอล โอเวอร์โดค** และทีมจากมูลนิธิ Workplace Pride

สุภาณี พงษ์เรืองพันธ์ และ **เรโนล์ เมเยอร์** จากองค์การพัฒนาแห่งสหประชาชาติ

การสนับสนุนด้านงบประมาณจากสถานทูตแคนาดาประจำประเทศไทยผ่านกองทุนแคนาดาเพื่อการริเริ่มในท้องถิ่น (CFLI) และการสนับสนุนด้านโลจิสติกส์จาก **เน ลินน์ ซาง** และเรายังขอส่งความขอบคุณอย่างซาบซึ้งจากใจไปยังทีมนักวิจัยและทีมผู้ช่วยในโครงการจากสถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจศศินทร์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้แก่

พัทธสร ร่มเรือน **เพียงอิน ปัญญาประสิทธิ์** **ญานิศ ทาไทสง**

กมลชนก อินทรรัตน์ **โรซาน่า เฮนเซน** และ **ผศ.ดร.ดร.วี บี. มัลลอรี่**

และรวมไปถึง **ผศ.ดร.วัชรภรณ์ บุญญศิริวัฒน์** จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และ **เขาวรินทร์ ยัมพานิช** และส่งมอบความขอบคุณอย่างที่สุดแก่เครือข่ายของเหล่าผู้เชี่ยวชาญและผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางรวมถึงผู้สนับสนุนที่ให้เกียรติพวกเรา

รวมทั้งข้อมูลที่สำคัญมากจากประสบการณ์ของ **วรรณพงษ์ ยอดเมือง** **แพทริเซีย ดวงฉ่ำ**

เซซา ฤทธิวงศ์ **นิกกี ภิญาปิณฐาน** **โกโก้ เทียมไสย์** **ริสา ศิริวัฒน์**

ณชเล บุญญาภิสมภาร และความช่วยเหลือจากท่านอื่นๆผ่านความเห็นและทักษะที่มีประโยชน์ของพวกเขา ออกแบบรูปเล่มโดย **ลลิตา น้อยจันทร์**

© สงวนลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2567

โดยโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ

อาคารสหประชาชาติ ถนนราชดำเนินนอก
กรุงเทพมหานคร 10200 ประเทศไทย

<https://www.undp.org/thailand>
undp.thailand@undp.org

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system or transmitted, in any form or by means, electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise, without prior permission.

มาร่วมแบ่งปันความเห็น ของคุณกับเรา

หากคุณมีคำถาม ความคิดเห็นหรือไอเดีย
เกี่ยวกับคู่มือของเรา สามารถติดต่อ
องค์การพัฒนาแห่งสหประชาชาติได้ที่
undp.thailand@undp.org

