

แนวทางปฏิบัติ เพื่อความเสมอภาค ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ที่มา กรมกิจการสตรี และสถาบันครอบครัว

ความเสมอภาคและการจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจในวงกว้างมากขึ้น กรมกิจการสตรี และสถาบันครอบครัว จึงหยิบยกแนวทางเบื้องต้นในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในหน่วยงานที่คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (สทพ.) เห็นชอบ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรหน่วยงานภาครัฐและเอกชนใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ

ที่มารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ บัญญัติไว้ในมาตรา ๔ ว่า ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง ปวงชนชาวไทยย่อมได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญเสมอกันและมาตรา ๒๗ กำหนดให้บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิ เสรีภาพ และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ หรือเหตุอื่นใด จะกระทำได้

พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้นใช้ให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ให้มีกฎหมายและมาตรการคุ้มครองผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ สอดคล้องกับหลักการสิทธิมนุษยชนสากลตามพันธกรณีระหว่างประเทศที่ไทยเข้าเป็นภาคี สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

คำจำกัดความที่เกี่ยวข้อง

การเลือกปฏิบัติ หมายถึง การกระทำหรือไม่กระทำการใดอันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใด ๆ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ หมายถึง การกระทำหรือไม่กระทำการใดอันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใด ๆ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือหญิง หรือมีการแสดงออกแตกต่างจากเพศใดโดยกำเนิด

อัตลักษณ์ทางเพศ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคล หรือตัวตนของบุคคล ซึ่งรวมทั้งจิตใจและพฤติกรรมที่แสดงออกเกี่ยวกับลักษณะทางเพศสภาพ หรือเพศภาวะของบุคคล

เพศโดยกำเนิด หมายถึง เพศซึ่งถูกระบุไว้แรกเกิด โดยใช้ลักษณะเพศทางสรีระ หรืออวัยวะเพศเป็นฐานกำหนด

เพศสภาพ หรือเพศภาวะ หมายถึง การแสดงพฤติกรรม การปฏิบัติ หรือการแสดงบทบาทเพศของบุคคลซึ่งอาจตรงหรือไม่ตรงกับลักษณะเพศโดยกำเนิด

รายละเอียดข้อเสนอแนะ ๖ ข้อ

๑.การแต่งกาย

๑.๑ หน่วยงาน/สถาบันการศึกษา ควรให้สิทธิบุคลากร/นักศึกษา แต่งกายตามอัตลักษณ์ทางเพศสภาพ หรือเพศภาวะของบุคคลนั้น ตามข้อบังคับของหน่วยงาน หรือสถาบันการศึกษา

๑.๒ หน่วยงาน/สถาบันการศึกษา ไม่ควรออกประกาศ ระเบียบ กำหนดแนวปฏิบัติใด ๆ เกี่ยวกับการแต่งกายของบุคลากร นักศึกษา อันเป็นการเลือกปฏิบัติไม่เป็นธรรมต่อบุคคลที่อัตลักษณ์เพศสภาพไม่ตรงเพศโดยกำเนิด

๒.การจัดพื้นที่ที่เหมาะสม

หน่วยงานควรจัดให้มีพื้นที่ที่เหมาะสมกับจำนวนของบุคคล อัตลักษณ์ทางเพศสภาพ หรือเพศภาวะของบุคคล และข้อจำกัดของบุคคลโดยการจัดให้มีพื้นที่ที่เหมาะสม แบ่งออกเป็น ๒ ลักษณะ คือ

๒.๑ หน่วยงานควรจัดให้มีห้องน้ำอย่างน้อย ๑ ห้อง สำหรับให้คนทุกเพศสภาพ หรือทุกเพศภาวะ รวมถึงผู้สูงอายุ หรือผู้พิการ นอกจากนี้ ควรมีการเพิ่มจำนวนห้องน้ำหญิงให้มีเพียงพอกับจำนวนผู้หญิงที่มีอยู่ในหน่วยงาน/องค์กร หรือที่เข้ามาใช้บริการในหน่วยงาน หรือองค์กร

๒.๒ หน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบพื้นที่เฉพาะด้าน เช่น โรงพยาบาล สถานีตำรวจ ด่านตรวจคนเข้าเมือง เรือนจำ ควรจัดให้มีพื้นที่เฉพาะและมีการปฏิบัติที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงอัตลักษณ์ทางเพศ เพศสภาพ/เพศภาวะ

๓.ประกาศรับสมัครงาน-คุณสมบัติผู้สมัครงาน

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๑๗ แห่ง พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ การประกาศรับสมัครงานของหน่วยงานรัฐและภาคเอกชน สามารถระบุคุณสมบัติเฉพาะด้านวุฒิการศึกษา หรือความสามารถเฉพาะที่สอดคล้องกับลักษณะงานได้แต่ต้องไม่นำลักษณะเฉพาะทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นเพศโดยกำเนิดหรือเพศสภาพ/เพศภาวะมากำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับการประกาศรับสมัครงาน หรือมากำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครงาน ยกเว้นโดยลักษณะงานมีความเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของเพศหรือมีความจำเป็นต้องใช้เพศใดเพศหนึ่ง

๔.การใช้ถ้อยคำ ภาษา-กิริยาท่าทาง และเอกสารต่าง ๆ

การใช้วาจาที่เชื่อมโยงกับอัตลักษณ์ทางเพศสภาพ หรือเพศภาวะของบุคคล หน่วยงานภาครัฐและเอกชน ควรให้ความรู้ ความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับคำศัพท์ที่เหมาะสม และไม่เหมาะสมในการใช้เรียกอัตลักษณ์ทางเพศสภาพ หรือเพศภาวะของบุคคล โดยให้ละเว้นการใช้คำศัพท์ที่ไม่เหมาะสมต่อไปนี้ต่อบุคคลแต่ละกลุ่มเฉพาะ

ตัวอย่างเช่น คำที่ไม่สมควรใช้กับกลุ่มบุคคลผู้มีความแตกต่างจากเพศโดยกำเนิด เช่น เป่ย์เบนทางเพศ เพศที่สามผิดปกติ วิปริตผิดเพศ ตูด รักร่วมเพศ เก้งกวาง อีแอบ ไม่ป่าเดียวกัน เป็นต้น คำที่ไม่สมควรกับเพศหญิง เช่น ชะนี สาวแก่ อี แม่ใจยักษ์ เป็นต้น คำที่ไม่สมควรใช้กับเพศชาย เช่น ตูด นุ่งผ้าถุง แมงดา หน้าตัวเมีย เป็นต้น

นอกจากการใช้วาจาหรือถ้อยคำที่ไม่เหมาะสมแล้ว การแสดงลักษณะทางกิริยาท่าทางของบุคคลที่เป็นการแสดงออกถึงการล้อเลียน ดูหมิ่นเหยียดหยามในความเป็นหญิงความเป็นชาย หรือเพศสภาพอื่นเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำ

๕.การสรรหาคณะกรรมการ-ผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ หน่วยงานภาครัฐและเอกชน

ควรส่งเสริมการสรรหาบุคคลทั้งเพศชาย เพศหญิง หรือผู้มีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด เข้าร่วมเป็นกรรมการในทุกระดับ ในสัดส่วนที่เหมาะสม

๖.การป้องกันแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน หรือเกี่ยวเนื่องจากการทำงานอาจเกิดขึ้นได้กับทุกคน ทั้งชาย หญิง และบุคคลผู้มีการแสดงออกแตกต่างจากเพศโดยกำเนิด จากการกระทำของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ซึ่งละเมิดสิทธิส่วนตัวและสิทธิในการทำงาน ที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมรวมทั้งขัดขวางโอกาสต่าง ๆ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศโดยตรง

หน่วยงานต้องแสดงเจตนารมณ์ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พร้อมจัดทำแนวทางปฏิบัติป้องกันและแก้ไขปัญหา กรณีต้องจัดการแก้ไขปัญหาให้ดำเนินการอย่างจริงจังโดยทันที ฯลฯ