

การตีตราและเลือกปฏิบัติต่อแรงงานที่มีความหลากหลายทางเพศ* STIGMA AND DISCRIMINATION AGAINST LGBTIQN+ WORKERS

ณัฐวิโรจน์ มหายศ* และเพ็ญศรี ฉิรินัง

Nattawiro Mahayot and Pensri Chirinang

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand

*Corresponding author E-mail ohn.nattawiro@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ อภิปรายการตีตราและการเลือกปฏิบัติของแรงงานที่มีความหลากหลายทางเพศ ซึ่งในปัจจุบันแม้ว่าจะมีการเปิดกว้างในเรื่องของความหลากหลายทางเพศแล้วก็ตาม แต่ก็ยังเกิดประเด็นปัญหาการตีตราและเลือกปฏิบัติต่อหลงเหลืออยู่ในฐานะของแรงงานที่มีความหลากหลายทางเพศทั้งภาครัฐและเอกชนยังมีความกังวลในหลายประเด็นที่ยังเป็นปัญหาต่อการทำงาน ซึ่งจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถ เข้ามาแลกเปลี่ยนการทำงานที่ถูกตีตราและเลือกปฏิบัติต่อความหลากหลายทางเพศที่เป็นอยู่ เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่อการทำงานในทุกภาคส่วน ซึ่งการกีดกันหรือการเลือกปฏิบัติของเพื่อนร่วมงานจะไม่ค่อยกล้าแสดงออกเปิดเผย เป็นการขูขบขินินทา การดูถูกเหยียดหยาม ดังนั้น จึงต้องพยายามพิสูจน์ด้วยผลงาน ความรู้และความสามารถ เพื่อการยอมรับคนเพศตรงข้ามในฐานะแรงงาน รวมถึงการแต่งกายที่เป็นเอกลักษณ์ในแบบฉบับของกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศแบบผิด ๆ ที่ว่าเป็นคนผิดปกติหรือเจ็บป่วยทางจิต หรือเป็นปัญหาทางเพศ ทั้งนี้ ปัญหาดังกล่าวจะแก้ไขได้นั้น ต้องแก้ไขที่กฎหมายแม่ที่เป็นร่มใหญ่ของกฎระเบียบทั้งหมด คือ กฎหมายรัฐธรรมนูญ และกฎหมายความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 เพื่อส่งผลให้ปัญหาอื่นแก้ไขได้ง่ายขึ้น และลดความกังวลให้กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ และท้ายที่สุดการตีตราและเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศทั้งที่มีอาชีพประจำและอาชีพอิสระ อันเป็นแรงงานที่ขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจให้มีความก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องและทัดเทียมกับอารยประเทศ

คำสำคัญ: การตีตรา, การเลือกปฏิบัติ, แรงงาน, ความหลากหลายทางเพศ

Abstract

The purpose of this academic article was to discuss stigma and discrimination against LGBTIQN+ workers which in the present, although it is open in terms of gender diversity but the issue of stigma and discrimination remains. As a worker with LGBTIQN+ in the government and private sectors, there are still many concerns that continue to be a problem for work to requires knowledge Competence comes in exchange for working stigmatized and discriminated against. In order not to cause problems and obstacles to work exclusion or discrimination of colleagues will not dare to show openly, gossip and contempt. Therefore, we must try to prove it with results. knowledge and abilities for accepting people of the opposite sex as laborers, revealing ongoing

* Received April 29, 2023; Revised May 30, 2023; Accepted June 5, 2023

concern about dress codes, according to official regulations. Gender minority status was not seen as a professional hindrance for laborers in generally open-minded organization environments where exclusion and discrimination or disparaging gossip were rarely overt. Laborers were obliged to prove their own professional abilities to advance the acceptance of gender variant individuals as laborers. Thailand's health education. Thailand's health education model is still based on traditional models, without updates from current-day understanding of potential negative impact caused by interpersonal discrimination. One example is misrepresenting lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex (LGBTIQN+) people as abnormal or mentally ill. This error might provoke rejection or hatred of minorities through unintentional promulgation of misleading opinions. As a result, some LGBTIQN+ remain closeted due to uncertainty about to remain safe in the workplace and in society.

Keywords: Stigma, Discrimination, Worker, LGBTIQN+

บทนำ

สถานที่ทำงานที่มีแรงงานเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนความยั่งยืน (Sustainability) ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้น การพัฒนาที่ยั่งยืนของแรงงานภายในสถานที่ทำงานจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ หากแต่มีปัญหาในเรื่องของความเหลื่อมล้ำ การตีตราและการเลือกปฏิบัติ โดยนักวิชาการได้เน้นย้ำมาเป็นเวลานานว่าความเหลื่อมล้ำ การตีตราและการเลือกปฏิบัติในสังคมมีจุดเริ่มต้นมาจากตลาดแรงงาน และหากลองวิเคราะห์ไปยังเรื่องของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HR) ในองค์กร ขั้นตอนการเปิดรับสมัครบุคลากรเข้าทำงานถือเป็นขั้นตอนแรกๆ ที่อาจสร้างความเหลื่อมล้ำให้แก่คนในสังคมโดยเฉพาะเรื่องเพศ (พิริยาภรณ์ อันทอง และศุภกร เอกชัยไพบูลย์, 2559) คงปฏิเสธไม่ได้ว่า การเปลี่ยนแปลงในสังคมไทยที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบันส่งผลถึงเรื่องเพศที่ไม่ได้อยู่ในกรอบของคำจำกัดความที่ระบุถึงความเป็นหญิงและชายโดยกำเนิดอีกต่อไป กล่าวคือ เพศ (Sex) คือ เพศที่ถูกระบุตั้งแต่กำเนิดว่าเป็นเพศหญิง (Female) หรือเพศชาย (Male) ซึ่งหมายถึงความแตกต่างกันทางสรีระ และดำรงชีวิต ซึ่งการทำหน้าที่ของการสืบพันธุ์เป็นระบบครบครัน และโดยพื้นฐานแล้วความคิดของคนในสังคมมักจะมีวิธีคิดในการจำแนกสิ่งต่าง ๆ ในลักษณะของการแบ่งเป็น 2 ขั้ว (dichotomy) ซึ่งโดยทั่วไปมักจะมีลักษณะเป็นคู่ตรงข้ามกัน (binary opposition) จึงทำให้การรับรู้ในเรื่องเพศของมนุษย์นั้นมีธรรมชาติเป็นเพศหญิงกับเพศชาย ส่วนผู้ที่แสดงลักษณะที่แตกต่างหรือตรงข้ามกับเพศของตนเองนั้นเป็นสิ่งที่สังคมไม่ยอมรับ เพราะเป็นสิ่งถือว่าผิดปกติ หากจะยอมรับก็ยอมรับในฐานะที่เป็นธรรมชาติกับไม่เป็นธรรมชาติ จนกระทั่งมีคำเรียกผู้ที่แตกต่างกันนี้ว่าเป็น “เพศที่สาม” ซึ่งเป็นการเรียกที่ทำให้ผู้ที่แตกต่างกลายเป็นสิ่งที่แปลกแยกออกไปจากคนทั่วไป ซึ่งความหลากหลายทางเพศถือได้ว่า เป็นผลผลิตของการจำแนกความแตกต่าง การสร้างความเป็นอื่นให้กับบุคคลที่มีความแตกต่างไปจากสมาชิกส่วนใหญ่ ซึ่งความแตกต่างเหล่านั้นได้มีการนิยามคำเรียกขานให้กับบุคคลที่มีเพศแตกต่างไปจากชายและหญิงตามความเข้าใจบนพื้นฐานที่แตกต่างกันออกไป (ธนาศาน สุภาชี, 2563)

การจำแนกความแตกต่างทางเพศนั้น มักนำไปสู่ปัญหาการถูกตีตราและเลือกปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพศวิถีที่เรียกว่า “กะเทย/ตุ๊ด/ทอม” มักเป็นเพศที่ถูกตีตราบ่อยครั้ง อนึ่ง สื่อซึ่งเป็นสถาบันหลักที่สร้างระบบการรับรู้ทางสังคมนำเสนอภาพลักษณ์ของเพศวิถีแบบกะเทย/ตุ๊ด/ทอมเป็นไปในด้านลบโดยปราศจากความเข้าใจที่ถูกต้องชัดเจนเกี่ยวกับประเด็นเรื่องเพศของกลุ่มบุคคลดังกล่าว ซึ่งการนำเสนอข้อมูลข่าวสารในรูปแบบที่ผ่านมาทำให้เป็นการปลูกฝังทัศนคติเชิงลบและเกิดอคติ อาจเป็นเหตุสู่ปัญหาการเลือกปฏิบัติ การละเมิดสิทธิมนุษยชน และผลักผู้มีเพศวิถีแบบกะเทยให้กลายเป็นกลุ่มคนชายขอบในวงกว้าง จากการรับรู้ภาพลักษณ์ของเพศวิถีของ



สังคมไทยในลักษณะดังกล่าวกลุ่มคนเหล่านี้จึงมักถูกนิยามในลักษณะของ “ผู้มีความเป็ยงเบนทางเพศ” เนื่องด้วยมิได้มีลักษณะของเพศตามที่สังคมได้กำหนด สังคมจึงมีทัศนคติต่อบุคคลเหล่านี้ว่ามีความบกพร่องไม่ปกติ ซึ่งเป็น การบ่มเพาะให้เกิดอคติและความรุนแรงอันหลากหลายที่แอบแฝงในสังคม (สุไลพร ชลวิไล, 2562)

แม้ว่าสังคมไทยในปัจจุบันจะเปิดกว้างกับกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ แต่การเปิดกว้างก็ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้กลุ่มคนเหล่านั้นสามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข และเท่าเทียมกับคนทั่วไป หรือได้รับสิทธิเท่าเทียมกับประชาชนคนอื่น ๆ นอกจากนั้น คนบางส่วนในสังคมยังเห็นว่ากลุ่มคนเหล่านี้มีความผิดปกติและต้องได้รับการแก้ไข จะเห็นได้จากผลการวิจัยของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) ทำการสำรวจความคิดเห็นของประชาชน เรื่อง “สังคมไทยคิดอย่างไรกับเพศที่สาม” (สุวิชา เป้าอารีย์, 2565) จากประชาชนทั่วประเทศทุกภูมิภาคของไทย พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่ร้อยละ 88.5 ยอมรับได้หากมีเพื่อน หรือเพื่อนร่วมงานเป็นเพศที่สาม มีเพียงร้อยละ 11.5 เท่านั้น ที่ตอบว่าไม่สามารถยอมรับได้เพราะเป็นการฝืนธรรมชาติส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร แต่ถ้ามีสมาชิกหรือคนในครอบครัวเป็นเพศที่สามนั้น ประชาชนส่วนใหญ่ ร้อยละ 77.6 ยอมรับได้ในขณะที่ร้อยละ 22.4 ไม่สามารถยอมรับได้ เพราะผิดกฎธรรมชาติยังต้องการผู้สืบทอดสกุล และเพศที่สามมีพฤติกรรมบางอย่างสะกดตาผู้คนที่ทำให้ทำใจยอมรับไม่ได้

แรงงานทุกอาชีพทั้งภาครัฐและเอกชน ถือได้ว่าเป็นฟันเฟืองอันสำคัญในการขับเคลื่อนระบบของสังคมให้ เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น แต่บางอาชีพก็ยังคงมีความยึดโยงและผูกมัดเพียงสองเพศคือหญิงและชายเท่านั้น จนเกิดการ ตีตราและเลือกปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม และการกีดกันการแบ่งแยกซึ่งการเกิดจากการใช้ลักษณะภายนอกมาเป็น เกณฑ์ในการให้คุณค่าต่อบุคคลเพียงอย่างเดียวโดยละเลยการพิจารณาถึงความรู้ ความสามารถของบุคคล มีผลทำให้โอกาสในการพัฒนาประเทศชาติในด้านต่าง ๆ ลดลง เนื่องจากการขาดแคลนซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถซึ่งไม่ได้รับการยอมรับจากสังคมเพียงเพราะความแตกต่างทางเพศวิถีและเพศกำเนิดของบุคคลซึ่ง ส่งผลให้บุคคลนั้นไม่เป็นที่ยอมรับจากสังคม ดังจะเห็นได้จากที่ สุไลพร ชลวิไล ได้กล่าวถึง การต่อสู้เพื่อเป็น อาจารย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ของเคท ครั้งพิบูลย์ โดยเธอผ่านการคัดเลือกเข้าเป็นอาจารย์ในคณะสังคม สงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เวลามากกว่า 8 เดือน เธอก็ยังไม่ได้รับการเรียกบรรจุเข้าเป็น อาจารย์ จนกระทั่งในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2558 เธอก็ได้รับแจ้งว่าทางมหาวิทยาลัยมีมติไม่เห็นชอบจ้างเธอ โดยอ้าง ว่าเธอใช้คำพูดในสื่อสาธารณะไม่เหมาะสม ส่งผลต่อภาพลักษณ์การเป็นอาจารย์ของมหาวิทยาลัย ทั้งที่ทาง มหาวิทยาลัยไม่เคยนำเกณฑ์ในลักษณะเดียวกันนี้มาพิจารณาคุณสมบัติผู้ผ่านการคัดเลือกเข้าเป็นอาจารย์ของ มหาวิทยาลัยมาก่อน (สุไลพร ชลวิไล, 2562) หลังจากที่เคทได้ยื่นอุทธรณ์เพื่อให้ทางมหาวิทยาลัยพิจารณาอีกครั้ง ในเดือนเมษายน ทางมหาวิทยาลัยก็ยังยืนยันในมติเดิมคือปฏิเสธการรับเธอเข้าเป็นอาจารย์ในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2558 ทำให้เคทตัดสินใจยื่นฟ้องทางมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2558 โดยขอให้ศาล ปกครองมีคำพิพากษาให้คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยอนุมัติการเป็นอาจารย์ และชดใช้ค่าสินไหมทดแทน รวมถึงค่าเสียหายโอกาสระหว่างรอการบรรจุเข้าเป็นอาจารย์ เนื่องจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ใช้ดุลยพินิจไม่ชอบ ด้วยกฎหมายเลือกปฏิบัติทางเพศ และละเมิดสิทธิพื้นฐานเพราะไม่ได้ตัดสินใจรับเข้าทำงานโดยดูจากคุณสมบัติ และความสามารถ แต่ตัดสินใจจากพฤติกรรมที่แสดงออกในสื่อสาธารณะ หลังต่อสู้มา 3 ปี ในวันที่ 8 มีนาคม พ.ศ. 2561 ศาลปกครองก็ได้มีคำพิพากษาว่าการที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ไม่รับเคทเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์เป็นการใช้ดุลยพินิจที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย และให้มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ทำสัญญาจ้างเธอตามที่ สอบคัดเลือกได้ภายใน 60 วัน นับแต่วันที่คดีถึงที่สุด



สังคมโลกไม่เคยมีแค่สองเพศ

ทุกสังคมมักจะประกอบด้วยผู้คนที่แตกต่างกันหลากหลายที่มา ทั้งเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรม ท่ามกลางความหลากหลายที่ถูกกล่าวถึงนี้ ยังมีความหลากหลายหนึ่งที่ถูกสืบลื่อนไป นั่นคือ ความหลากหลายด้านอัตลักษณ์ทางเพศภาวะ และเพศวิถี ทั้งที่ผ่านมามีหลักฐานมากมายที่แสดงให้เห็นว่าสังคมไทยรับรู้ถึงการมีอยู่ของเพศบุคคลอื่นนอกเหนือจากชายและหญิง รวมทั้งเพศวิถีแบบอื่นที่ไม่ใช่เพศวิถีแบบรักต่างเพศระหว่างชายหญิงมาช้านานแล้ว ซึ่ง สุไลพร ชลวิไล ถึงหลักฐานอันประกอบด้วยข้อความที่ปรากฏในคัมภีร์ และวรรณกรรมที่ได้รับอิทธิพลมาจากศาสนา กฎมณเฑียรบาลและกฎหมาย บันทึกและเอกสารทางประวัติศาสตร์ วรรณคดี และภาพจิตรกรรมฝาผนัง แต่ด้วยอคติที่สังคมมีต่อบุคคลกลุ่มนี้ ทำให้ที่ผ่านมามีการศึกษาเกี่ยวกับประเด็นนี้ในเชิงประวัติศาสตร์ค่อนข้างน้อยมาก การพบหลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงความดำรงอยู่ของบุคคลกลุ่มนี้ ทำให้นักวิชาการด้านเพศวิถีศึกษามองวิธีคิดเกี่ยวกับเรื่องเพศในสังคมวางอยู่บนรากฐานการแบ่งเพศออกเป็น 3 เพศ คือ หญิง ชาย และกระเทย อันนำมาซึ่งการรังเกียจกีดกันเพศอื่นที่ไม่ใช่ชายหญิง ดังนั้นแม้บุคคลที่มีเพศเป็น “อื่น” อย่าง “กระเทย” และ/หรือบุคคลที่มีสัมพันธ์ทางเพศกับเพศเดียวกัน จะอยู่ในสถานะที่ด้อยกว่าชายและหญิง หรือไม่ได้รับการยอมรับจากสังคมด้วยอิทธิพลความเชื่อทางศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม แต่พวกเขาก็ยังพอมิพื้นที่ให้แสดงตัวตนได้ในระดับหนึ่งของสังคม โดยไม่ถูกกดดัน ลงโทษหรือทำร้ายร่างกายอย่างรุนแรง (สุไลพร ชลวิไล, 2562)

จากการรับรู้เพศ 3 เพศในอดีต ปัจจุบัน “เพศอื่น” ในสังคมได้มีแค่กระเทยเท่านั้น แต่ยังมีเพศอื่น ๆ อีกมากมาย ซึ่งเป็นผลมาจากการยอมรับในความแตกต่างที่ยังไม่สุดโต่ง บวกกับการออกมาปรากฏตัวในพื้นที่สาธารณะ และการนิยามความหมายในความเป็นตัวตนของบุคคลนั้น ๆ นอกเหนือจากคำว่า “กระเทย” ที่ในอดีตยังถูกใช้ในความหมายที่แตกต่างไปจากปัจจุบันที่หมายถึง “บุคคลที่เกิดมาพร้อมกับอวัยวะเพศทั้งสองแบบหรือมีอวัยวะเพศที่ไม่ชัดเจนเป็นเพศใดเพศหนึ่ง” (Peter Hegarty & Annette Smith, 2022) แต่ในปัจจุบันได้นิยามว่าเป็น “บุคคลที่เกิดมาพร้อมกับอวัยวะเพศชาย แต่มีจิตใจ อารมณ์ความรู้สึกเป็นเพศหญิง หรือมีความปรารถนาที่อยากจะเป็นเพศหญิง” (พิมพ์วิทย์ บุญมงคล และคณะ, 2551) ทุกวันนี้อัตลักษณ์ทางเพศอื่น ๆ ซึ่งไม่ใช่แค่ชายและหญิงที่ส่งมีความคุ้นเคย นอกจากกระเทยแล้วก็มี “เกย์” “ทอม” “ดี” “หญิงรักหญิง” “ไบ” (สุไลพร ชลวิไล, 2550) ขณะที่อัตลักษณ์ที่ยังไม่เป็นที่คุ้นเคย เช่น อินเทอร์เน็ต เคียวรี่ ทรานส์ และนอน-ไบนารี ซึ่งไม่แน่ว่าในอนาคตอาจมีอัตลักษณ์อื่น ๆ เพิ่มเติมขึ้นมาอีก และเพื่อที่จะกล่าวถึงอัตลักษณ์ทางเพศที่มีความหลากหลายทั้งหมดนี้ด้วยคำเรียกเพียงคำเดียว ซึ่งในช่วงสิบกว่าปีที่ผ่านมาจึงมีการใช้คำว่า “บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ” มาใช้พร้อม กับการขยายตัวขององค์กรเคลื่อนไหวด้านสิทธิมนุษยชนกลุ่มนี้ ขณะที่ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมาได้มีความพยายามนำเอาคำทับศัพท์ในภาษาอังกฤษว่า “แอลจีบีทีไอควเอนพลัส” (LGBTIQN+) (ชนตตรี ทินนาม และคณะ, 2564) ใช้แทนคำที่ว่า “บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ” มากขึ้น เนื่องจากเป็นคำที่มีความหมายเฉพาะเจาะจง ไปที่กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเพศเดียวกันและบุคคลข้ามเพศมากกว่าคำดังกล่าว อีกทั้งเป็นการสร้างความไหลลื่นของเพศที่ไม่ว่าจะมีอัตลักษณ์ทางเพศแบบใดก็ตาม ก็สามารถที่จะมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเพศใดก็ได้ และสามารถเปลี่ยนอัตลักษณ์ทางเพศของตนเองเป็นแบบใด เมื่อไหร่ก็ได้

สำหรับเรื่องการใช้คำนิยามตัวตนนั้นเป็นประเด็นที่มีความสำคัญเชิงอำนาจในการกำหนดนิยามความหมายให้กับอัตลักษณ์นั้น ๆ ผลที่ตามมาจากการถูกให้ความหมายดังกล่าว เป็นคำที่มีความหมายส่งเสริมให้มีความรู้สึกภาคภูมิใจ หรือลดทอนคุณค่า ศักดิ์ศรี คำดูหมิ่นเหยียดหยาม ล้อเลียน การตีตราและการเลือกปฏิบัติ แต่ไม่ว่าจะใช้คำเรียกว่าอะไรก็ตาม เมื่อย้อนกลับไปในอดีตที่ผ่านมากลุ่มคนเหล่านี้ก็ยังคงถูกด้อยค่า ตีตราและเลือกปฏิบัติต่อการดำรงชีพทั้งในระดับปัจเจกและระดับสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในที่ทำงานที่เป็นสังคมแห่งชายเป็นใหญ่นั้นเอง



ความหลากหลายทางเพศในที่ทำงาน

ในช่วง 4 - 5 ปีที่ผ่านมา หนึ่งในประเด็นที่สังคมไทยและสังคมโลกได้มีการถกเถียงกันอย่างกว้างขวางอย่างมากคือ “ความเท่าเทียมทางเพศ” ไม่ว่าจะผ่านสื่อหรือช่องทางออนไลน์ หรือทางการเรียกร้องสิทธิด้วยการเดินขบวนต่าง ๆ และเมื่อหากจะกล่าวถึงสังคมไทยเองก็จะเห็นว่ากลุ่มคนหลากหลายทางเพศเริ่มออกมาแสดงตัวตนและสร้างอัตลักษณ์ทางเพศของตน รวมถึงได้รับการยอมรับมากขึ้นกว่าแต่ก่อน “การยอมรับ” ที่ว่านี้เป็นที่ยอมรับกันในระดับไหน ความเท่าเทียมทางเพศระหว่างกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศกับกลุ่มต่อต้านได้พัฒนาไปไกลถึงในระดับองค์กรและการทำงานแล้วหรือยัง

จากสัดส่วนการเลือกปฏิบัติของกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศในประเทศไทยจากข้อมูลของ World Bank เมื่อปี 2018 มีการทำแบบสำรวจประชากรชาวไทย 3,502 คน แบ่งเป็นกลุ่มหลากหลายทางเพศ 2,302 คน และกลุ่มต่อต้าน 1,200 คน พบว่า ยังมีการเลือกปฏิบัติทั้งในด้านของการทำงาน ไปจนถึงการเข้าถึงบริการของรัฐและการศึกษา โดยกลุ่มคนข้ามเพศเป็นอันดับต้น ๆ ที่โดนเลือกปฏิบัติมากที่สุด รองลงมา คือ กลุ่มหญิงชอบหญิงและชายชอบชาย เมื่อเข้าถึงข้อมูลเชิงลึก จะพบว่า 77% ของกลุ่มคนข้ามเพศถูกปฏิเสธการรับเข้าทำงานเพราะเป็นกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศ ตามลงมาด้วยกลุ่มหญิงชอบหญิง 62% และกลุ่มชายชอบชาย 49% และยังมีข้อมูลน่าสนใจอีกหลายอย่าง เช่น 40% ของกลุ่มคนข้ามเพศมักจะเจอประสบการณ์โดนล้อเลียน และ 24.5% ของกลุ่มหลากหลายทางเพศถูกสถานการณ์บังคับให้ปิดบังตัวตน (International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank, 2018)

ข้อมูลดังกล่าวสอดคล้องกับรายงานของ องค์กรเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศของสหรัฐอเมริกา (USAID, 2020) ที่บอกไว้ว่า กลุ่มคนข้ามเพศต้องเผชิญกับปัญหาการเหยียดเพศมากที่สุด เพราะตามกฎหมายไม่สามารถเปลี่ยนคำนำหน้าชื่อจาก “นาย” เป็น “นางสาว” ได้ ประกอบกับค่านิยมของสังคมก่อนหน้านี้ ทำให้โอกาสในการเข้าถึงโอกาสการทำงานในระดับสูงของกลุ่มคนข้ามเพศยังเป็นภาพที่ไม่ค่อยเห็นมากนัก และจากรายงานขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับประเด็นของการที่กลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศในเมืองไทยที่ถูกเหยียดเพศในสถานที่ทำงานยังบอกว่า “ผู้สมัครงานที่เป็นบุคคลข้ามเพศมักจะถูกให้ทำแบบทดสอบทางจิตวิทยาโดยแบบทดสอบนี้ไม่ได้ใช้กับผู้สมัครคนอื่น ๆ ในองค์กรเอกชน สาวประเภทสองและทอมบ่อยครั้งจะถูกถามคำถามเกี่ยวกับความชอบทางเพศของเจ้าตัวระหว่างการสัมภาษณ์งานและถูกปฏิเสธงานในที่สุด”

ดังที่กล่าวมานี้ ไม่ว่าจะเป็นการปฏิเสธเข้าทำงาน การโดนจำกัดโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปตำแหน่งที่สูงตามความรู้ ความสามารถ การถูกตั้งคำถามเกี่ยวกับเพศสภาพที่มีความหลากหลาย ทั้งหมดเรียกว่า “การเลือกปฏิบัติ” และ “การตีตรา” ซึ่งการเลือกปฏิบัติและการตีตราต่อกลุ่มคนเหล่านี้ ในลักษณะนี้จะส่งผลเสียอย่างไรกับองค์กรบ้าง

ในช่วงครึ่งทศวรรษที่ผ่านมา มีการกล่าวถึงและมีค่านิยมขึ้นมา คือ “Workforce Diversity” หรือความหลากหลายในองค์กร บริษัทชั้นนำหลายแห่งทั่วโลกเริ่มหันมาให้ความสำคัญกับความหลากหลายของพนักงานในองค์กรมากขึ้น เพราะเชื่อว่าการผสมผสานที่ลงตัวระหว่างบุคลากรที่มาจากพื้นฐานที่แตกต่างกัน อันจะสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรได้อย่างมหาศาล ตามรายงานของ แม็คคินเซย์ (McKinsey, 2020) พบว่า Workforce Diversity มีส่วนช่วยลดต้นทุนแฝงและเพิ่มกำไรให้กับบริษัทจริง จากการสำรวจในสหรัฐฯ พบว่าองค์กรที่มีบุคลากรหลากหลายทั้งทางเพศ เชื้อชาติ ศาสนา ทำกำไรได้มากกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศถึง 35% ซึ่งประสิทธิภาพงานบางส่วนหนึ่งมาจากการไม่ต้องปิดบังตัวตน หลบซ่อน และมีอิสระในการคิดการแสดงออก ตลอดจนแฟล็ก (Alex Flagg, 2002) ยังระบุว่าองค์กรที่มีนโยบายและบรรยากาศสนับสนุนให้กลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศสามารถแสดงออกถึงความเป็นตัวเองจะช่วยลดความเครียด และยกระดับสุขภาพจิตของพนักงาน รวมถึงส่งเสริมให้ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและหัวหน้าเป็นไปในทิศทางที่ดี ซึ่งทั้งหมดก็สะท้อนกลับมาในรูปแบบของชิ้นงาน

และผลกำไร อีกทั้ง การเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มหลากหลายทางเพศ โดยเฉพาะการปฏิเสธเข้าทำงาน ทำให้องค์กรสูญเสียแรงงานขนาดใหญ่ที่เต็มไปด้วยประสิทธิภาพ และหากองค์กรหันมาใช้นโยบาย Workforce Diversity จะช่วยกระตุ้นภาพรวมเศรษฐกิจได้มากขึ้น (Danielle Agugliaro, 2021) โดยในปัจจุบันมีองค์กรระดับยักษ์ใหญ่ที่สนับสนุนความเท่าเทียมของกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศ เช่น IKEA, Microsoft, AstraZeneca แล้ว ยังมีบริษัทอีกมากมายที่หลายคนน่าจะคุ้นหูกัน คือ Apple Visa Adobe Coca-Cola ที่มีนโยบายสนับสนุนกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศในองค์กรเช่นกัน

องค์กรเหล่านี้ เป็นภาพตัวอย่างที่เห็นได้ชัดของการเป็นองค์กรที่สนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศ และประสบความสำเร็จไปพร้อม ๆ กัน โดยไม่นำประเด็นในความหลากหลายเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการเลือกผู้ที่จะเข้ามาเป็นพนักงานหรือแรงงานที่มีค่าขององค์กร ทำให้ลดการตีตราและการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มคนที่มีอัตลักษณ์ที่หลากหลายทางเพศ แต่กระนั้นแล้วก็ยังมีอีกหลากหลายมุมขององค์กรที่มีการตีตราและเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มคนเหล่านี้ ดังจะกล่าวในประเด็นต่อไป

การตีตราต่อแรงงานที่มีความหลากหลายทางเพศ

กัฟฟ์แมน (Erving Goffman) ได้อธิบายว่าการตีตรา คือ “ภาวะที่บุคคลหรือกลุ่มชนในสังคมหนึ่งกำหนดว่าอะไรคือความแตกต่างของบุคคล ลักษณะของบุคคลที่พึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์ควรเป็นอย่างไร ลักษณะใดที่มีความแตกต่างไปจากที่คนส่วนใหญ่ประสงค์จะถือว่ามีค่า เบี่ยงเบน ส่งผลให้บุคคลสูญเสียชื่อเสียงไม่น่าไว้วางใจ หรือเกิดความอับอาย (Erving Goffman, 1963) ตลอดจนทำให้บุคคลนั้นรู้สึกว่าคุณค่าตัวตนลดลงในสายตาของสังคม บุคคลที่ได้รับตราบาปหรือถูกตีตราบาป จะเกิดความรู้สึกที่ว่า “ตนมีความแตกต่างจากผู้อื่นอย่างไม่พึงประสงค์” (Undesirable difference) ทั้งนี้ คุณลักษณะที่จะถูกตีตราบาป ดังกล่าว ขึ้นอยู่กับบริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่คนจำนวนมากในสังคมนั้น ๆ มีอำนาจเป็นผู้กำหนดขึ้น ซึ่งความหมายของตราบาปเน้นไปที่มุมมองของสังคมที่อ้างอิงจากบรรทัดฐานทางสังคม หล่อหลอมรวมกันเป็นความรู้สึกที่แยกแยะ “ความต่าง” (difference) หรือ “ความเบี่ยงเบน” (deviance) ส่งผลให้บุคคลเกิดการต่อต้านจากสังคม โดยผู้ที่ถูกตีตราบาป จะถูกมองจากคนในสังคมว่าเป็นผู้ที่มี “ลักษณะเด่นที่ทำให้เกิดการเสื่อมเสีย” (Spoiled Identity) สอดรับกับเฮเร็ก (Gregory M. Herek, 2007) ที่ระบุว่า การตีตราทางเพศนั้นเป็นการบั่นทอนคุณค่าของกลุ่มบุคคลที่เป็นคนกลุ่มน้อยทางเพศ (Sexual minorities) ผ่านการมีทัศนคติในแง่ลบและมองว่ามีสถานะที่ต่ำกว่าอันเนื่องมาจากพฤติกรรม อัตลักษณ์ รูปแบบความสัมพันธ์ และชุมชนที่ไม่สอดคล้องกับขนบของกลุ่มคนที่รักต่างเพศ

รูปแบบและวิธีการตีตรา ประกอบด้วย 4 อย่างด้วยกัน คือ การตีตราตนเอง (internalized stigma) การตีตราที่รับรู้หรือรู้สึกว่าเป็นความปกติ (perceived or felt/normative stigma) การตีตราที่แสดงชัดเจน (enacted stigma) และการตีตราทางอ้อม หรือการตีตราผ่านประสบการณ์ของบุคคลอื่น (vicarious stigma) (กัฟฟ์แมน ฟองแกว, 2563) โดยทั้งหมดนี้ถือว่าเป็นการลดทอนคุณค่าของความเป็นมนุษย์ในสังคมอย่างมาก โดยเมื่อเกิดขึ้นในที่ทำงานแล้วนั้น ถือว่าเป็นการมองข้ามความรู้ ความสามารถของบุคคลไปอย่างสิ้นเชิง

ในบางเหตุการณ์การตีตรามักจะมาในรูปแบบของการล้อเล่น แต่การล้อเล่นนั้นได้สร้างบาดแผลและผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผู้ที่ได้รับฟังไปตลอดกาล ตลอดจนเป็นการให้ความหมายทางสังคมที่ส่งผลต่อการรับรู้ของบุคคลในทางลบ การรับรู้นี้อาจเป็นสิ่งที่มีผลได้หรืออาจจะไม่มีผลได้บุคคลที่มีลักษณะพึงประสงค์จะรู้สึกอยู่เหนือกว่า (Superior) ส่วนบุคคลที่มีลักษณะไม่พึงประสงค์จะรู้สึกต่ำต้อย (Inferior) กระบวนการตีตราบาปจึงเป็นผลจากการเปรียบเทียบทางสังคมทำให้เกิดการแบ่งแยกและการลดคุณค่า การตีตราจึงเป็นต้นทางของปัญหาการเลือกปฏิบัติที่ตามมาของแรงงานที่มีความหลากหลายทางเพศซึ่งจะกล่าวในประเด็นถัดไป



ปัญหาที่ประสบในชีวิตประจำวันของการทำงานบ้อยที่สุด คือ การถูกกลั่นแกล้งและล้อในสถานประกอบการ ซึ่งส่วนหนึ่งมาจากกระบวนการบริหารงานและนโยบายขององค์กรจะไม่ยอมรับความต้องการในการแสดงออกอัตลักษณ์ทางเพศของแรงงาน อันเป็นผลมาจากการยอมรับความเชื่อ ความรู้สึก และมุมมองทางลบที่มีต่อตนเองหรือกลุ่มคนที่ตนสังกัด จนกลายเป็นการตีตราตนเอง (internalized stigma) โดยวิธีการในการยุติการตีตราหรือการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศนั้นไม่จำเป็นที่จะโทษสังคมกระแสหลักหรือโครงสร้างทางสังคมที่เติบโตขึ้นมาว่าเป็นต้นเหตุแห่งการตีตรา หากแต่เป็นการสร้างคุณค่าและคุณประโยชน์ให้กับตัวเองก่อน แล้วสังคมก็จะยอมรับเอง เป็นการแสดงให้เห็นว่าไม่ควรนำปัจจัยเชิงโครงสร้างมากำหนดอาชีพการทำงาน หรือมีพฤติกรรมอันไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม (กังวาล พองแก้ว, 2563)

ล่าสุดเมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2566 ได้มีกระแสข่าวการจะทะเบียนสมรสของข้าราชการตำรวจชายกับพนักงานบริษัทเอกชนชาย โดยมีความเห็นชอบจากทั้งสองครอบครัวและกลุ่มเพื่อน (ทีเอ็นเอ็น ออนไลน์, 2566) และมีการเผยแพร่ข่าวออกไปในหลากหลายช่องทางในสื่อออนไลน์ มีผู้แสดงความเห็นที่แตกต่างกันออกไป ทั้งร่วมยินดีและให้การยอมรับ แต่ก็ยังมีบางกลุ่มที่ตีตราในเรื่องของเพศวิถีต่ออาชีพข้าราชการตำรวจด้วยการแสดงความคิดเห็นเชิงลบอยู่ไม่น้อย เพียงเพราะว่าโครงสร้างทางสังคมที่กำหนดให้ข้าราชการชายต้องมีครอบครัวเป็นรักต่างเพศเท่านั้น ซึ่งนั่นสามารถบ่งชี้ได้ว่า แม้จะมีการเปิดกว้างในประเด็นเพศวิถีที่มีความหลากหลายแต่ก็ยังถูกตีตราและมองว่าเป็นเรื่องที่ไม่เหมาะสมต่ออาชีพ

นอกเหนือจากการทำงานแล้วนั้น กลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศต่างก็มีอัตลักษณ์ที่โดดเด่นเป็นของตนเอง ซึ่งได้แสดงออกและถ่ายทอดออกมาด้วยการแต่งกาย ภาษา และบุคลิกภาพ จนทำให้หลายคนมองว่าเป็นเรื่องที่ไม่เหมาะสมต่ออาชีพและการงานที่กลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศทำอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งส่วนงานภาครัฐ จึงทำให้หน่วยงานภาครัฐขาดสิทธิ์ของความหลากหลายในหลายมิติที่กลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศมีนอกเหนือจากชายจริงและหญิงแท้

การเลือกปฏิบัติต่อแรงงานที่มีความหลากหลายทางเพศ

ดังที่กล่าวไปแล้วว่า การเลือกปฏิบัตินั้นเป็นผลพวงมาจากการตีตราของกลุ่มคนที่ไม่เหมือนกับที่สังคมกำหนดไว้ ดังนั้นการเลือกปฏิบัติ จึงกล่าวได้ว่าเป็นการแบ่งแยก การกีดกัน หรือความลำเอียงบนพื้นฐานของเหตุ ซึ่งมีผลลบบ้าง หรือลดทอนการยอมรับ การได้รับ หรือได้ใช้สิทธิและเสรีภาพทั้งปวงอย่างเท่าเทียมกันโดยบุคคลทุกคน ซึ่งแรงงานที่มีความแตกต่างไปจากบรรทัดฐานแบบเดิม ๆ อย่างกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศก็ได้รับผลกระทบในประเด็นนี้เช่นกัน

บุษกร สุริยสาร กล่าวว่า บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศยังไม่ได้การยอมรับอย่างแท้จริงในสังคมไทย เหตุเพราะอคติที่เรื้อรัง และการขาดความเข้าใจในสังคมไทยต่อวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศที่แตกต่าง การถูกเลือกปฏิบัติในวงกว้างหลากหลายแง่มุมในการจ้างงานและอาชีพ ส่งผลให้กลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศในไทยไม่ได้รับสิทธิพื้นฐานและขาดโอกาสในการจ้างงานและการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ไม่สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพในการประกอบอาชีพที่สามารถทำได้ (บุษกร สุริยสาร, 2557)

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถชี้ให้เห็นได้ว่ากลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศเป็นกลุ่มที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดทั้งในระดับสังคมและระดับปัจเจกต่อการเลือกปฏิบัติ ด้วยที่ว่าเป็นกลุ่มที่สังเกตได้ง่ายและมีการเปิดเผยตัวคนมากยิ่งขึ้น บางคนอาจมีการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพ การแต่งกายและทัศนคติอย่างชัดเจน จึงมักถูกเลือกปฏิบัติอยู่เสมอ ซึ่งก็อาจจะมีบางกลุ่ม เช่น ชายชอบชาย หญิงชอบหญิง ที่ยังแสดงออกถึงอัตลักษณ์ความเป็นเพศเดิม เพื่อลดปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน แม้ว่าในปัจจุบันจะมีองค์กรที่ให้ความสนใจเรื่องสิทธิของบุคคล กลุ่มคนผู้มีความหลากหลายทางเพศออกมาเรียกร้องสิทธิทางกฎหมาย แม้ว่าในข้อกฎหมายที่กล่าว



ข้างต้น มีการรับรองเกี่ยวกับความเสมอภาคแก่บุคคลทุกเพศทุกวัยแต่ยังคงเกิดประเด็นปัญหาอยู่อย่างต่อเนื่อง จนเกิดปัญหาในประเด็นความไม่เท่าเทียมกันทางเพศของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ซึ่งสังคมไม่เปิดใจยอมรับอย่างเต็มที่และจริงจัง อันนำไปสู่ปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มบุคคลดังกล่าวเป็นบุคคลชายขอบไร้สิทธิเสรีภาพในสังคม ไม่มีความเสมอภาคในการแสดงความคิดเห็นและไม่สามารถเรียกร้องสิทธิประโยชน์ใด ๆ ในสังคมได้เหมือนคู่รักต่างเพศทั่วไป ซึ่งการเลือกปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกันทางเพศนั้น เพราะบ่อยครั้งที่การปฏิบัติต่อกันและกันนั้นในสังคมอาจจะเป็นการเลือกปฏิบัติต่อกันโดยไม่เจตนา แต่ก็ส่งผลทางร่างกายและจิตใจต่อกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศไม่น้อย

เมื่อกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศต้องเผชิญกับการเลือกปฏิบัติทั้งทางตรงและทางอ้อมแล้ว ปัญหาที่เกิดขึ้นตามมา ก็คือ การสร้างการยอมรับจากสังคม ด้วยที่ว่าสุดท้ายแล้วสิ่งที่จะทำให้การเลือกปฏิบัติจากที่ทำงานจะหมดไป คือ การพิสูจน์ตนเองให้คนรอบข้างเห็นว่าแม้ตนเองจะเป็นบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ แต่ก็ยังสามารถประสบความสำเร็จได้เหมือนกับชายและหญิง

ความเท่าเทียมกันทางเพศของแรงงานที่มีความหลากหลายทางเพศ

นอกเหนือจากการให้ความสำคัญกับความเป็นเพศของบุคคลในสังคม ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นว่า การให้คุณค่าในประเด็นทางเพศนั้นยังถูกเชื่อมโยงสัมพันธ์กับการประกอบอาชีพหรือการค้าแรงงาน กล่าวคือ การกำหนดคุณลักษณะให้กับอาชีพต่าง ๆ รวมถึงการให้คุณค่าในการกำหนดลักษณะของบุคคลในการประกอบอาชีพต่าง ๆ ของสังคมไทยนั้นยังมิให้การยอมรับถึงความหลากหลายทางเพศ ในบางสาขาอาชีพความหลากหลายทางเพศยังคงถูกตั้งคำถามและถูกปิดกั้นในการเข้าถึงการประกอบอาชีพนั้น ๆ ด้วยคำถามที่ว่า ความหลากหลายทางเพศมีความเหมาะสมกับสาขาอาชีพนั้น ๆ หรือไม่ เพราะการจำแนกก่อนหน้าได้มีการจำแนกเพศไว้สำหรับงานในลักษณะต่าง ๆ เพียง 2 เพศ คือ หญิงและชายเท่านั้น โดยการพิจารณาเรื่องความเหมาะสมนั้นสมาชิกในสังคมเป็นผู้นิยามและให้ความหมายไปในทิศทางที่สมาชิกในสังคมส่วนใหญ่ให้การยอมรับ ซึ่งส่งผลให้บุคคลที่มีคุณลักษณะบางประการที่ไม่เข้าพวกถูกเบียดขับและถูกสร้างความแปลกแยก (Alienation) และสร้างความเป็นอื่น (Otherness) ให้กับบุคคลเหล่านั้น ซึ่งต้องยอมรับว่าบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในองค์กรไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนล้วนเป็นผู้ซึ่งที่มีความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ บางคนมีความรู้ ความสามารถสามารถทำประโยชน์มากมายให้กับประเทศชาติ แต่ต้องกลับทนต่อการหยามเหยียดเนื่องจากเพศวิถีของตน ปัญหาดังกล่าวทำให้บางสาขาอาชีพยังคงเลือกปฏิบัติต่อผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศอีกด้วย (ธนาศาน สุภาชี, 2563)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันมากขึ้นไปเรื่อย ๆ ในโลกปัจจุบันว่ารสนิยมทางเพศเป็นสิ่งที่หลากหลายแปรเปลี่ยน และเลื่อนไหลได้ ไม่ได้มีเพียงรสนิยมทางเพศแบบผู้หญิงคู่กับผู้ชายเท่านั้นที่ถือว่า “ถูกต้อง/เป็นปกติ” เรื่องดังกล่าวไม่ได้เป็นเพียงความคิดความเชื่อที่เลื่อนลอย หากแต่ได้รับการยอมรับจากองค์การอนามัยโลก (WHO) ด้วยการที่ได้ประกาศถอดถอนลักษณะกลุ่มรักร่วมเพศออกจากกลุ่มที่ผิดปกติทางจิตมาตั้งแต่ปี 2535 และในบัญชีจำแนกโรคและปัญหาสุขภาพฉบับทบทวนครั้งที่ 10 (ICD-10) ได้บอกชัดเจนว่า “การมีรสนิยมทางเพศตามแบบฉบับของตนไม่ถือเป็นความผิดปกติ” โดยข้อเท็จจริงดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า แวดวงจิตเวชได้พัฒนาปรับปรุงความรู้อย่างไม่หยุดยั้ง ทั้งยังมีความยืดหยุ่นและเปิดรับมิติของการมีความหลากหลายทางเพศมากขึ้น ดังนั้น การให้ความรู้ชุดใหม่ที่ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงทางเพศมาใช้ จนส่งผลทางบวก ทำให้คนทั่วไปลดการมองคนแต่งกายข้ามเพศและคนรักเพศเดียวกันอย่างผิด ๆ ว่า เป็นคนผิดปกติหรือเจ็บป่วยทางจิต หรือเป็นปัญหาทางเพศที่เป็นความผิดปกติอย่างร้ายแรง เพราะเป็นการบ่มเพาะให้เกิดความไม่ชอบหรือแม้กระทั่งเกลียดกลัวคนกลุ่มนี้



ทางอ้อมผ่านการผลิตซ้ำความเชื่อฝังหัวที่ผิด ๆ (แม้ว่าจะไม่จงใจก็ตาม) จนทำให้คนรักเพศเดียวกันและคนข้ามเพศบางคนไม่กล้าที่จะเปิดเผยตนเอง รวมไปถึงไม่มั่นใจว่าจะใช้ชีวิตในสังคมอย่างปลอดภัยได้มากนักน้อยเพียงใดทั้งในการใช้ชีวิตและการทำงาน ทั้งนี้ ปัญหาดังกล่าวจะแก้ไขได้นั้น ต้องแก้ไขที่กฎหมายแม่ที่เป็นร่มใหญ่ของกฎระเบียบทั้งหมด คือ กฎหมายรัฐธรรมนูญ และกฎหมายความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 เพื่อส่งผลให้ปัญหาอื่นแก้ไขได้ง่ายขึ้น และลดความกังวลให้กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ และท้ายที่สุดการตีตราและเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศทั้งที่มีอาชีพประจำและอาชีพอิสระ อันเป็นแรงงานที่ขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจให้มีความก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องและทัดเทียมกับอารยประเทศ ตลอดจนสร้างความเท่าเทียมในการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างผาสุกต่อไป ข้อเสนอแนะ จากการอภิปรายเกี่ยวกับการตีตราและเลือกปฏิบัติต่อแรงงานที่มีความหลากหลายทางเพศโดยเฉพาะในสังคมไทยนั้นยังมีปรากฏการณ์ ดังกล่าว ให้เห็นอยู่ไม่น้อยทั้งในภาครัฐและเอกชน ซึ่งนั่นเป็นการยึดโยงกับโครงสร้างทางสังคมที่มองว่าสังคมมีเพียงสองเพศคือหญิงและชาย แม้ว่าการตีตราและการเลือกปฏิบัตินั้นจะมีความรุนแรงน้อยกว่าก่อนแก้ก็ตาม แต่นั่นก็ได้สร้างบาดแผลหรือรอยร้าวให้กับผู้ที่ถูกตีตราและเลือกปฏิบัติ ดังนั้นหากจะให้เกิดความเท่าเทียมกัน และยอมรับในอัตลักษณ์ในแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกัน องค์กรควรที่จะยอมรับศักยภาพในการทำงาน ทั้งความรู้ ความสามารถ และตัวตนของบุคคลมากกว่าเรื่องเพศ เพราะนั่นจะทำให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างไร้ขีดจำกัด อีกทั้ง ยังทำให้ระบบการทำงานทุกภาคส่วนมีความกลมกลืนกันอย่างลงตัว อันจะสามารถรองรับอำนาจทางทรัพยากรบุคคลที่ทรงคุณค่า และมีความหลากหลายในการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรของตนเองได้ต่อไปอันไร้ขีดจำกัด

เอกสารอ้างอิง

- กังวาท พองแก้ว. (2563). เรื่องราวแห่งการตีตรา: การศึกษาการตีตราและการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มบุคคลข้ามเพศในประเทศไทย. ใน รายงานการวิจัย. โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ.
- ชนตตรี ทินนาม และคณะ. (2564). ยุทธศาสตร์สุขภาวะ LGBTIQ+ ในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เดือนตุลา.
- ทีเอ็นเอ็น ออนไลน์. (2566). ตร.ควงแพนหนุ่มจดทะเบียน ครอบครัว-เพื่อน ยอมรับในตัวตน. เรียกใช้เมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2566 จาก <https://www.tnnthailand.com/news/social/138662/>
- ธนาศาน สุภาชี. (2563). การตีตราและเลือกปฏิบัติต่อเพศวิถีในโลกแห่งการทำงานกรณีศึกษาอาชีพข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. ใน สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะสำหรับนักบริหาร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุษกร สุริยสาร. (2557). อัตลักษณ์และวิถีทางเพศในประเทศไทย. ใน รายงานการวิจัย. องค์การแรงงานระหว่างประเทศ.
- พิมพ์วัลย์ บุญมงคล และคณะ. (2551). ภาษาเพศในสังคมไทย: อำนาจ สิทธิ และสุขภาวะทางเพศ. กรุงเทพมหานคร: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- พิริยาภรณ์ อันทอง และศุภกร เอกชัยไพบูลย์. (2559). Checklist พิชิตธุรกิจยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์พัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคม ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.
- สุไลพร ชลวีไล. (2550). เพศไม่นี่: ตัวตน เพศภาวะ เพศวิถี ในมิติสุขภาพ. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุไลพร ชลวีไล. (2562). เพศแห่งสยาม. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพิพิธภัณฑการเรียนรู้แห่งชาติ.
- สุริชา เป้าอารีย์. (2565). สังคมไทยคิดอย่างไรกับเพศที่ 3, ศูนย์สำรวจความคิดเห็น “นิด้าโพล” สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. เรียกใช้เมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2566 จาก <https://nidapoll.nida.ac.th/data/survey/uploads/FILE-1654933256095.pdf>

- Alex Flagg. (2002). *Managing diverse workgroups successfully*. USA: United Behavioral Health.
- Danielle Agugliaro. (2021). 31 Companies with Impactful Initiatives to Support Their LGBTQ Employees. Retrieved กุมภาพันธ์ 10, 2566, from <https://ripplematch.com/insights/companies-with-impactful-initiatives-to-support-their-lgbtq-employees-ce4be06a/>
- Erving Goffman. (1963). *Stigma: Note on the Management of Spoiled Identity*. Harmondsworth: Penguins Book.
- Gregory M. Herek. (2007). *Confronting Sexual Stigma and Prejudice: Theory and Practice*. *Journal of Social Issues*, 4 (2007), 905–925.
- International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank. (2018). *Economic Inclusion of LGBTI Groups in Thailand*. Washington DC: The World Bank.
- McKinsey. (2020). *Benefit of Workplace Diversity: The Value of LGBTQ Employees*. Retrieved กุมภาพันธ์ 10, 2566, from <https://www.peoplescout.com/insights/workplace-diversity-lgbtq-employees/>
- Peter Hegarty & Annette Smith. (2022). *Public understanding of intersex: an update on recent findings International*. *Journal of Impotence Research*, 14(2022), 1-6.
- USAID. (2020). *Being LGBT in Thailand*. Retrieved กุมภาพันธ์ 10, 2566, from https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/1861/Being_LGBT_in_Asia_Thailand_Country_Report_Thai_Language.pdf