

ການມີຄວາມພູມໃຈໃນວຽກງານຂອງພວກເຮົາ: ວິທີການ ບົດລັອກທ່າແຮງທາງເສດຖະກິດໃນ ສປປ ລາວ ດ້ວຍການມີ ສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ປະສົມປະສານຄວາມສາມາດ ຂອງຄົນຫຼາກຫຼາຍ ທາງເພດ

ທຸລະກິດໄດ້ເປັນຕົວຂັບເຄື່ອນການເຕີບໂຕ ແລະ ພັດທະນາເສດຖະກິດມາແຕ່ດົນນານ ພື້ນຖານຂອງການ
ຂະຫຍາຍຕົວທີ່ ທາງທຸລະກິດແມ່ນການສ້າງບ່ອນເຮັດວຽກທີ່ປອດໄພ, ມີຄວາມເປັນກັນເອງ ແລະ ມີທ່າ
ແຮງ ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ບ່ອນເຮັດວຽກສໍາລັບຫຼາຍຄົນແມ່ນສະພາບແວດລ້ອມທີ່ພວກເຂົາຮູ້ສຶກວ່າຖືກ
ແບ່ງແຍກ ລວມທັງມີການລວງລະເມີດ ແລະ ການຈໍາແນກ. ຄວາມບໍ່ປະສົບຜົນສໍາເລັດໃນການສ້າງສະພາບ
ແວດລ້ອມການເຮັດວຽກທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ປິຕິຍົນດີຂອງຄວາມຫຼາກຫຼາຍຕໍ່ກັບປະສົບການ, ຄວາມຄິດ,
ແລະ ຄົນ ແມ່ນສ້າງຄວາມເສຍຫາຍຕໍ່ສຸຂະພາບຂອງຜູ້ເຮັດວຽກ ກາຍເປັນຂໍ້ຈໍາ ກັດການພັດທະນາ
ເສດຖະກິດ ແລະ ການຂາດການບົກບ້ອງສິດທິຂອງແຮງງານໂດຍພື້ນຖານ ເຊິ່ງໜຶ່ງ ໃນກຸ່ມທີ່ໄດ້ປະສົບກັບ
ການແບ່ງແຍກທີ່ສໍາຄັນໃນບ່ອນເຮັດວຽກແມ່ນກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ.

ການແບ່ງແຍກດັ່ງກ່າວແມ່ນຍາກທີ່ຈະສາມາດເຫັນໃນແຕ່ລະວັນ ໂດຍຜູ້ບໍລິຫານທຸລະກິດຫຼາຍຄົນທີ່ຍັງບໍ່
ຮູ້ເຖິງການປະເຊີນໜ້າກັບຄວາມທ້າທາຍຂອງພະນັກງານຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ແຕ່ທາງກົງກັນຂ້າມໄດ້
ສະແດງຂໍ້ມູນ ໃນລັກສະນະແຕກຕ່າງຈາກຄວາມເປັນຈິງ. ໃນປະເທດອັງກິດ, ເກືອບ 7 ໃນ 10 ຄົນ ຫຼາກຫຼາຍ
ທາງເພດໄດ້ຖືກອຸກອາມທາງເພດຢູ່ບ່ອນເຮັດວຽກແຕ່ວ່າ² ສ່ວນ 3 ຄົນທີ່ຖືກປະສົບການນັ້ນເວົ້າວ່າພວກເຂົາ
ຂົາບໍ່ໄດ້ບອກກັບນາຍຈ້າງ ຂອງພວກເຂົາກ່ຽວກັບການລວງລະເມີດດັ່ງກ່າວ ຍ້ອນຢ້ານເພື່ອນຮ່ວມງານ
ຮູ້ວ່າພວກເຂົາເປັນຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ. ເພາະສະນັ້ນ ການເປີດເຜີຍດັ່ງກ່າວແມ່ນເປັນ "ການເກີດ
ບັນຫາຂຶ້ນທີ່ຍັງເຊື່ອຊ້ອນຢູ່" ແລະ ຕົວເລກເຫລົ່ານີ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນປະກົດການ ທີ່ມີຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງເມື່ອເບິ່ງ
ໄປທົ່ວທຸກຂົງເຂດ.

ເມື່ອປຽບທຽບກັບບັນດາປະເທດອື່ນໆ ໃນອາຊີຕາເວັນອອກສຽງໃຕ້ ສປປ ລາວ ຍັງຂາດຂໍ້ມູນທີ່ໜັກແໜ້ນ
ກ່ຽວກັບການແບ່ງແຍກຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດໃນບ່ອນເຮັດວຽກ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ ການສໍາຫຼວດສອງ
ຄັ້ງທີ່ຜ່ານມາ ໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນເຖິງປະສົບການລືອດຂອງແຮງງານ ຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ໃນລາວ ເຊິ່ງການສໍາ

¹ <https://www.theguardian.com/uk-news/2019/may/17/survey-finds-70-of-lgbt-people-sexually-harassed-at-work>

ຫຼວດການດັ່ງກ່າວ ທີ່ນຳໂດຍສູນກາງຊາວໜຸ່ມ ໃນປີ 2018 ທີ່ໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຈາກອົງການ UNESCO, ໂດຍການຮ່ວມມືກັບ ສະມາຄົມເມຼມໃຈທີ່ເປັນເຮົາ (Proud to be us Laos) ພົບວ່າ 1 ໃນ 4 ຄົນທີ່ຕອບການສຳພາດ ຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ປະສົບກັບການຈຳແນກໃນເວລາທີ່ສະໝັກວຽກ ໂດຍມີ 15% ຕອບວ່າພວກເຂົາໄດ້ປະສົບກັບການ ຈຳແນກໃນບ່ອນເຮັດວຽກ, ຫຼາຍກວ່າ 60% ຈາກຫຼາຍສາຂາອາຊີບ ບໍ່ສະແດງອອກຄວາມຫຼາກຫຼາຍ ແລະ ຄວາມເປັນເອກະລັກທາງເພດ ໂດຍມີ ຄວາມຢ້ານກົວທີ່ຈະຖືກ ຈຳແນກ. ການພົບເຫັນທີ່ສຳຄັນຈາກກາສຳຫຼວດປີ 2019 ໂດຍສະມາຄົມເມຼມໃຈທີ່ເປັນເຮົາ - Proud To Be Us Laos ຍັງຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າ 60% ຂອງຄົນ ຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ໃນອາຊີບຕ່າງໆ ບໍ່ວ່າຂະເປັນອາຊີບທາງການເງິນ ຕະຫຼອດ ເຖິງອາຊີບແມ່ບ້ານ ແມ່ນໄດ້ປະເຊີນໜ້າກັບສິ່ງທ້າທາຍຫຼາຍໃນການຊອກວຽກເນື່ອງຈາກຄວາມຫຼາກຫຼາຍ ແລະ ເອກະລັກທາງເພດ ໃນຂະນະທີ່ 20% ໄດ້ລາຍງານວ່າ ມີການຈຳແນກ ແລະຄວາມຮຸນແຮງຈາກທັງເພື່ອນ ຮ່ວມງານ ແລະ ນາຍຈ້າງຂອງພວກເຂົາໃນບ່ອນເຮັດວຽກ.

ຢູ່ເບື້ອງຫວັງສະຖິຕິເຫລົ່ານີ້ ໄດ້ເຊື່ອມຊ້ອນການດຳລົງຊີວິດຂອງແຕ່ລະຄົນ ແລະ ເລື່ອງການຫວ່າງງານ ຄວາມຫຍຸ້ງຍາກທາງດ້ານການເງິນ, ບັນຫາສຸຂະພາບຮ່າງກາຍ ແລະ ຈິດໃຈ, ຄວາມຢ້ານກົວ, ຄວາມສິ້ນຫວັງ ແລະ ການສູນເສຍຄວາມຫວັງ ແຕ່ເຂົາເຈົ້າເວົ້າອີກຢ່າງໜຶ່ງວ່າ ສິ່ງນີ້ແມ່ນໜຶ່ງໃນທ່າແຮງທີ່ຍັງບໍ່ໄດ້ນຳໃຊ້ ແລະ ພາດໂອກາດໃນການຂັບເຄື່ອນການເຕີບໂຕທາງດ້ານເສດຖະກິດ.

ໂດຍພື້ນຖານແລ້ວ ການແກ້ໄຂການຈຳແນກ ແມ່ນສິ່ງທີ່ຈຳເປັນ ແລະ ສິ່ງທີ່ຄວນເຮັດ ເພື່ອການປົກປ້ອງ ສິດທິມະນຸດຂອງຄົນ ຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ແລະ ຮັບປະກັນວ່າພວກເຮົາຈະກ້າວໄປດ້ວຍກັນ ເພື່ອໃຫ້ບັນດາ ເບົາ ໝາຍ ການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ ຂອງສະຫະປະຊາຊາດໃນປີ 2030. ແຕ່ມັນກໍ່ແມ່ນສິ່ງທີ່ຍອດຍິງທີ່ ສາມາດປະຕິບັດໄດ້ ສຳລັບພາກທຸລະກິດທີ່ຕ້ອງການເພີ່ມປະສິດທິພາບ ໃຫ້ແກ່ກຳລັງແຮງງານຂອງຕົນ ເອງ ລວມທັງສຳລັບປະເທດທີ່ຕ້ອງການນຳໃຊ້ທ່າແຮງດ້ານເສດຖະກິດ ຈາກຄົນພາຍໃນຂອງຕົນໃຫ້ສູງສຸດ. ໃນລະດັບມະຫາພາກ, ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍດ້ານເສດຖະກິດຂອງປະເທດສາມາດຄິດໄລ່ໄດ້ເປັນຕື່ງ ອີງຕາມບົດລາຍ ງານໃນປີ 2020, ການຈຳແນກຕໍ່ຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດໃນປະເທດອິນເດຍອາດ ຈະເຮັດໃຫ້ເສດຖະກິດຂອງ ປະເທດສູງເຖິງ 32 ຕື້ໂດລາສະຫະລັດຕໍ່ປີ ແຕ່ກັບເປັນການສູນເສຍຜົນໄດ້ຮັບທາງເສດຖະກິດແທນ.

2 http://www.mediafire.com/file/b2clclxlo87o2oz/Survey_of_Lesbian%252C_Gay%252C_Bisexual%252C_Transgender%252C_Intersex%252C_Queer_%2528LGBTIQ%2529_Youth_in_Lao_PDR.pdf/file?fbclid=IwAR1022CDj0EDkKq52S5ND4TUCKkRvZmdrnSLVXbn49tCvCB0pjiOkcOY-BM
3 https://nf3y0lqssvfx.cdn.shift8web.com/wp-content/uploads/2020/11/2020-11-26_Report_APCOM_FinanceInc_LaoPDR_Rev_2.pdf

ໃນຂະນະທີ່ລັດຖະບານຫຼາຍປະເທດໃນທົ່ວໂລກ ມີຄວາມຕື່ນຕົວເພື່ອຮັບຮູ້ຕໍ່ກັບການພາດໂອກາດນີ້, ໃນ ຮ້ອຍກວ່າປະເທດທົ່ວໂລກ ບໍ່ສາມາດປະສົບຜົນສໍາເລັດໃນການຫ້າມການຈໍາແນກທາງກົດໝາຍ ຕໍ່ການ ຈ້າງງານ ໂດຍອີງໃສ່ຄວາມຫຼາກຫຼາຍ ແລະ ເອກະລັກທາງເພດ ຜູ້ນໍາທຸລະກິດບໍ່ໄດ້ເສຍເວລາໃນການລວມ ເອົານະໂຍບາຍໃໝ່ ທີ່ຜັກດັນນະວັດຕະກໍາ ແລະ ການຂະຫຍາຍຕົວໂດຍຜ່ານສອງຫຼັກການງ່າຍໆຄື: ຄວາມ ຫຼາກຫຼາຍ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມ.

ການໃຫ້ບຸລິມະສິດຕໍ່ຫຼັກການຄວາມຫຼາກຫຼາຍ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມ ຫຼື D&I ຊ່ວຍບົດລັອກຄວາມສາມາດໃ ໝ່ ເພື່ອການເພີ່ມການຕັດສິນໃຈທາງທຸລະກິດ ແລະ ສ້າງໃຫ້ມີລູກຄ້າ ຜູ້ສະໜອງ ແລະ ຄວາມສັດຊື່ຂອງນັກ ລົງທຶນຫຼາຍຂຶ້ນ. ການສໍາຫຼວດຂອງ Fortune ຜ່ານມາພົບວ່າ 93% ຂອງ 500 ບໍລິສັດ ລວມມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງ ເພດໃນນະໂຍບາຍທີ່ບໍ່ຈໍາແນກ ແລະ 85% ປະກອບໃນເອກະລັກທາງເພດ ແລະ ນະໂຍບາຍເຫລົ່ານີ້ກໍາລັງເລີ່ມ ດໍາເນີນປະຕິບັດຕໍ່ປະເດັດດັ່ງກ່າວ ລວມທັງໃນອາຊີຕາເວັນອອກສ່ຽງໃຕ້. ການລໍາຫຼວດປີ 2020 ຂອງບັນດາ ບໍລິສັດອາຊີຕາເວັນອອກສ່ຽງໃຕ້ໄດ້ພົບວ່າຄວາມສໍາພັນລະຫວ່າງ ກໍາລັງແຮງງານທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍ ແລະ ນະວັດຕະກໍາທີ່ມີຫົວຄິດປະດິດສ້າງ ໄດ້ມີສ່ວນໃນການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງລາຍຮັບທີ່ຈາກຜະລິດຕະພັນໃໝ່.

ບັນຫາຂອງພາກທຸລະກິດໃນລາວ ແມ່ນຊັດເຈນ ເຊິ່ງພວກເຂົາຕ້ອງເສີມສ້າງການປະຕິບັດ ແລະ ນະໂຍບາຍ ການບໍ່ຈໍາແນກ ຫາກເຂົາເຈົ້າຢາກຈະໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກບ່ອນເຮັດວຽກທີ່ຫລາກຫລາຍ ດ້ວຍການມີ ສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ມີປະສິດທິພາບ.

ເຄື່ອງມືທີ່ສະໜອງໃນການນໍາພາພາກເອກະຊົນຂອງ ສປປ ລາວ ໂດຍຜ່ານການປ່ຽນແປງນີ້ ແມ່ນ ມາດຕະຖານການ ດໍາເນີນທຸລະກິດ ຂອງສະຫະປະຊາຊາດ ກ່ຽວກັບການແກ້ໄຂ ການຈໍາແນກຕໍ່ຄົນຫຼາກ ຫຼາຍທາງເພດ ໃຫ້ຫຼັກການປະຕິບັດທີ່ເປັນປະໂຫຍດແກ່ບໍລິສັດກ່ຽວກັບວິທີການເຄົາລົບ ແລະ ສະໜັບສະ ໜູນສິດທິຂອງຄົນ ຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ໃນບ່ອນເຮັດວຽກ ໃນຕະຫລາດແຮງງານ ແລະ ຊຸມຊົນ ເຊິ່ງ ມາດຕະຖານດ້ານການດໍາເນີນການຂອງສະຫະປະຊາຊາດ ມີພື້ນຖານໃນທາງກົດໝາຍ ສິດທິມະນຸດສາກົນ ທີ່ມີຢູ່ແລ້ວ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບກອບທຸລະກິດ ແລະ ສິດທິມະນຸດຂອງສະຫະປະຊາຊາດ. ໃນນີ້ຫຼາຍກວ່າ 300 ບໍລິສັດທັງໃຫຍ່ ແລະ ນ້ອຍ ບໍລິສັດພາຍໃນ ແລະ ບໍລິສັດຂ້າມຊາດໄດ້ລົງນາມ ແລະ ຕົກລົງທີ່ຈະຈັດຕັ້ງ ປະຕິບັດມາດຕະຖານການດໍາເນີນການຂອງສະຫະປະຊາຊາດ ໂດຍມີ 60 ບໍລິສັດໄດ້ຫ້າມບໍ່ໃຫ້ມີການຈໍາແນກ

⁴ <https://www.umass.edu/employmentequity/collecting-lgbt-data-diversity-initiating-self-id-ibm>

⁵ <https://www.bcg.com/publications/2020/diversity-dividend-in-southeast-asia>

ບົນພື້ນຖານກ່ຽວກັບຄວາມຫຼາກຫຼາຍ ແລະ ເອກະລັກທາງເພດໃນບ່ອນເຮັດວຽກ ໂດຍມີຜູ້ປະສົບຜົນສຳເລັດ ຫລາຍຈຳນວນທີ່ດຳເນີນກິດຈະການຢູ່ ສປປ ລາວ ລວມທັງ Coca-Cola, ANZ, Nestle, Facebook, ແລະອື່ນໆ.

ໃນປີ 2021, ສະມາຄົມພູມໃຈທີ່ເປັນເຮົາ - Proud To Be Us Laos ແລະ UNDP ໄດ້ຮ່ວມມືກັນເພື່ອສົ່ງເສີມ D&I ໃນບ່ອນເຮັດວຽກໃນ ສປປ ລາວ, ແລະ ເຮັດວຽກຢ່າງໃກ້ຊິດກັບທຸລະກິດ ເພື່ອຜັນຂະຫຍາຍມາດຕະຖານການດຳເນີນການຂອງອົງການສະຫະປະຊາຊາດເຂົ້າໃນພາກປະຕິບັດພາຍໃນ ເຊິ່ງການຮ່ວມມືນີ້ຈະສາມາດຈາກບົດຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ປຶ້ມຄູ່ມືກ່ຽວກັບຄວາມຫຼາກຫຼາຍ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນບ່ອນເຮັດວຽກທີ່ໄດ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂດຍສະມາຄົມພູມໃຈທີ່ເປັນເຮົາ - Proud To Be Us Laos ແລະ ຄະນະນິຕິສາດ ແລະ ລັດຖະສາດມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດລາວ ມີຈຸດປະສົງເພື່ອປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການສົນທະນາລະດັບຊາດ ກ່ຽວກັບການຢຸດຕິການຈຳແນກທີ່ປະສົບໂດຍຄົນ ຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ແລະ ໃນດ້ານທຸລະກິດເພື່ອຮັບປະກັນວ່າຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ຈະສາມາດມີໂອກາດເທົ່າທຽມກັນໃນການຈ້າງງານ, ມີຄວາມສຸກ, ຄວາມປອດໄພ, ມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເອື້ອອຳນວຍ.

ໃນເດືອນມິຖຸນາຂອງທຸກໆປີ ທົ່ວໂລກໄດ້ສະເຫຼີມສະຫຼອງເດືອນແຫ່ງຄວາມຫຼາກຫຼາຍ ເພື່ອສ້າງຈິດສຳນຶກກ່ຽວກັບສິ່ງທ້າທາຍໃນການບົກບັ້ງສິດທິຂອງຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ລວມທັງໃນ ສປປ ລາວ ກໍມີການສະເຫຼີມສະຫຼອງເຊັ່ນດຽວກັນ. ໃນປີ 2021, ບາງທຸລະກິດໃນລາວກໍໄດ້ມີການສົ່ງຂໍ້ຄວາມທີ່ສີ່ຖືງຄວາມຫຼາກຫຼາຍ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມ ໃນເດືອນແຫ່ງຄວາມຫຼາກຫຼາຍນີ້ ເຊັ່ນ: ບໍລິສັດການບິນລາວ 'ແລະ ກາເຟດາວ'. ເຖິງວ່າຈະມີການສະເຫຼີມສະຫຼອງພຽງແຕ່ໃນໄລຍະເວລາໜຶ່ງເດືອນ ແຕ່ເດືອນແຫ່ງຄວາມຫຼາກຫຼາຍນີ້ເປັນສິ່ງເຕືອນໃຫ້ແກ່ການເຮັດວຽກໃນຮອບໝົກປີ ເຊິ່ງຕ້ອງການ ເລັ່ງການປ່ຽນແປງດ້ານກົດໝາຍ, ສະຖາບັນ ແລະ ສັງຄົມເພື່ອບັນລຸການການລົບລ້າງການຈຳແນກຄົນ ຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ໃນບ່ອນເຮັດວຽກ ແລະ ໃນການດຳເນີນດັ່ງກ່າວ ເພື່ອສ້າງໃຫ້ມີຄວາມຮັ່ງມີ ແລະ ຄວາມເຂັ້ມແຂງອີ່ງຂຶ້ນໃນ ສປປລາວ ໂດຍການກ້າວໄປຂ້າງໜ້າໃນຂະນະທີ່ປະເທດສືບຕໍ່ກ້າວຕໍ່ໄປເຊັ່ນກັນ.

ບົດຄວາມດັ່ງກ່າວແມ່ນໄດ້ຮ່ວມຂຽນໂດຍ

ທ່ານ ອານັນ ບົວພາ - ຜູ້ກໍ່ຕັ້ງປະທານ ສະມາຄົມພູມໃຈທີ່ເປັນເຮົາ - Proud To Be Us Laos

ທ່ານ ນາງ ແຄັດເທີຣິນ ຟິອິງ (Catherine Phuong), ຮອງຜູ້ຕາງໜ້າ ອົງການ UNDP ປະຈຳ ສປປ ລາວ

⁶ <https://twitter.com/LaoAirlines/status/1400765661509427200?s=20>

⁷ <https://fb.watch/6pWGP3ai6a/>

ບົດຄວາມດັ່ງກ່າວແມ່ນຈາກແນວຄວາມຄິດຂອງຜູ້ຂຽນ ແລະ ບໍ່ແມ່ນໃນນາມອົງການ ສປຊ ເພື່ອການ
ພັດທະນາ