



# การสำรวจความคิดเห็น แรงงานรถไฟสตรีของ ITF

มีนาคม 2023



# ITF

สหพันธ์แรงงานขนส่งระหว่างประเทศ (ITF) เป็นสมาพันธ์ระดับโลกที่เป็นประชาธิปไตยโดยการนำของสหภาพแรงงานสมาชิก ของสหภาพแรงงาน 670 แห่งใน 147 ประเทศ เป็นตัวแทนของแรงงานทั้งชายและหญิงกว่า 18 ล้านคนในภาคการขนส่งทั้งหมด ITF ทำการรณรงค์ด้วยความทุ่มเทในการให้ได้มาซึ่งสิทธิ ความเท่าเทียม และความยุติธรรมสำหรับแรงงานขนส่ง

# สารบัญ

---

ความเป็นมาและวัตถุประสงค์	4
วิธีการสำรวจ	6
ประชากรศาสตร์และเวลาทำงาน	7
ข้อค้นพบที่สำคัญ	10
ข้อสรุป	22
ภาคผนวก	24
หมายเหตุส่งท้าย	37

# ความเป็นมาและ วัตถุประสงค์

## บทบาทของแรงงานสตรีในอุตสาหกรรมรถไฟของโลกมีความสำคัญ อย่างยิ่ง

สัดส่วนของผู้หญิงที่ทำงานในอุตสาหกรรมนี้เพิ่มขึ้นในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา แต่พวกเธอยังคงมีบทบาทไม่ชัดเจนในทุกภูมิภาคและทุกประเทศและในหน้าที่การงานบางอย่าง สาธารณไฟมีการแบ่งแยกทางเพศสูง เป็นอุตสาหกรรมที่สร้างขึ้นโดยคำนึงถึงผู้ชายเป็นหลักและยังคงให้ความสำคัญกับผู้ชาย

พนักงานการรถไฟสตรีมักเผชิญกับอุปสรรคในการจะเข้าและออกจากอุตสาหกรรมนี้ อุปสรรคเหล่านี้ประกอบด้วยทัศนคติแบบเหมารวมเกี่ยวกับความสามารถของผู้หญิง การเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เป็นมิตรและวัฒนธรรมในที่ทำงานที่ผู้ชายโดดเด่น ค่าแรงไม่เท่าเทียมกัน ละเลยความต้องการของผู้หญิงในแง่ขององค์การการทำงาน ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขอนามัยหรือเครื่องแบบที่เหมาะสม โอกาสในการฝึกอบรม การศึกษา และการเลื่อนตำแหน่งมีน้อย และในงานที่ต้องใช้ผู้หญิงเป็นหลักจะมีสัญญาการจ้างงานที่ไม่แน่นอนหรือการทำเอาท์ซอร์สมากขึ้น บางประเทศยังมีอุปสรรคทางกฎหมายที่จำกัดการจ้างงานสตรีในกิจการรถไฟ

เนื่องจากอุปสรรคเหล่านี้ ผู้หญิงมักจะทำในตำแหน่งธุรการ การจองตั๋ว บริการในสถานี งานจัดเลี้ยง และทำความสะอาด ซึ่งมักได้รับค่าจ้างต่ำกว่าและมีความไม่แน่นอนมากกว่า จำนวนพนักงานขับรถไฟ พนักงานซ่อมบำรุง หรือพนักงานสับรางผู้หญิงมีแนวโน้มลดลงมาก<sup>1</sup>

การแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อสาธารณไฟและพนักงาน อย่างไรก็ตาม ตามที่องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization, ILO)<sup>2</sup> ได้เน้นย้ำ วิกฤตดังกล่าวส่งผลกระทบต่อผู้หญิงอย่างหนักที่สุด และความท้าทายที่เกิดขึ้นจากวิกฤตนี้มีแนวโน้มที่จะทำให้ความไม่เท่าเทียมทางเพศที่มีอยู่รุนแรงขึ้น

เพื่อให้เข้าใจลึกซึ้งยิ่งขึ้นเกี่ยวกับความเป็นจริงในที่ทำงานของพนักงานการรถไฟสตรี สหพันธ์แรงงานขนส่งระหว่างประเทศ (International Transport Workers' Federation, ITF) ได้จัดทำการศึกษาออนไลน์ โดยมีการจัดทำและประเมินผลโดยความร่วมมือกับทีมวิจัยของ ITF

การสำรวจเริ่มตั้งแต่วันที่ 27 มีนาคมถึง 26 กรกฎาคม 2022 โดยเจาะลึกไปที่พนักงานการรถไฟฟ้าสตรีในทุกส่วนของอุตสาหกรรมรถไฟ รวมถึงผู้ที่ทำงานในการขนส่งผู้โดยสารและการขนส่งสินค้า ตลอดจนรถไฟโดยสารในเขตเมือง รถไฟระหว่างเมือง และรถไฟข้ามพรมแดน

### วัตถุประสงค์ของการสำรวจคือการระบุ:

- พนักงานสตรีมีบทบาทอย่างไร;
- สถานที่ทำงานอยู่ที่ไหน;
- พวกเขาทำงานภายใต้สัญญาจ้างประเภทใด;
- ปัญหาและอุปสรรคใดที่พวกเขาเผชิญในที่ทำงาน; และ
- จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงอะไรบางอย่างเพื่อให้สาธารณูปโภคไฟฟ้ารองรับพนักงานสตรีได้มากขึ้น

แบบสำรวจมีอัตราการตอบกลับสูงจากทั่วโลก โดยรวมแล้ว แบบสำรวจได้รับคำตอบที่ใช้งานได้จาก 4,600 คน โดย 3,522 คนให้คำตอบที่ครบสมบูรณ์

รายงานนี้สรุปข้อค้นพบที่สำคัญของการสำรวจพนักงานการรถไฟฟ้าสตรีของ ITF

### สรุปข้อค้นพบที่สำคัญ:

01. พนักงานการรถไฟฟ้าสตรีพบว่างานของพวกเขามีความหมายและน่าพึงพอใจ แต่บ่อยครั้งพวกเขาต้องเผชิญกับสถานะที่ยากลำบาก ทำให้ขาดความปลอดภัยและความมั่นคงในที่ทำงาน จึงเป็นการยากในการทำงานที่พวกเขาให้ความสำคัญ มีการรายงานว่ามีการมีพนักงานที่ไม่เพียงพอบนรถไฟเป็นสาเหตุหลักของประเด็นดังกล่าว
02. พนักงานการรถไฟฟ้าสตรียังคงเผชิญกับอุปสรรคสำคัญเนื่องจากเพศของพวกเขา ด้วยบทบาทของงานที่มีการแบ่งเพศ ความก้าวหน้าในอาชีพที่ไม่เท่าเทียมกัน และการขาดผู้หญิงในตำแหน่งผู้นำ
03. การบีบบังคับทางเพศ การล่วงละเมิดและความรุนแรงในโลกของการทำงานมีผลกระทบอย่างมากต่อพนักงานการรถไฟฟ้าสตรี การประสบกับการล่วงละเมิดทางเพศและความรุนแรงทำให้ผู้หญิงรู้สึกปลอดภัยน้อยลงอย่างมากในที่ทำงาน
04. การเลือกปฏิบัติเนื่องจากเพศสภาพมีอยู่ในส่วนใหญ่ของเงื่อนไขการทำงานพื้นฐาน เช่น เครื่องแบบทำงานและอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล หรือการเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขอนามัยและจุดพัก
05. การขาดความปลอดภัยสำหรับพนักงานการรถไฟฟ้าสตรีรวมถึงการเดินทางไปและกลับจากที่ทำงานด้วย
06. พนักงานการรถไฟฟ้าสตรีที่อายุน้อยต้องเผชิญกับปัญหาเดียวกัน แต่ยังคงเผชิญกับปัญหาเฉพาะเกี่ยวกับโอกาสทางอาชีพและการพัฒนา และการเข้าถึงการฝึกงาน
07. การเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้การทำงานบนรถไฟฟ้าดีขึ้นสำหรับผู้หญิง



# วิธีการสำรวจ

แบบสำรวจรองรับทั้งหมด 17 ภาษา: อาหรับ บาฮาซา บัลแกเรีย อังกฤษ ฝรั่งเศส เยอรมัน ฮินดี ฮังการี อิตาลี ญี่ปุ่น เกาหลี มองโกเลีย โปรตุเกส สเปน รัสเซีย ทมิฬ และไทย

ลิงก์ที่นำไปสู่แบบสำรวจออนไลน์ได้รับการเผยแพร่อย่างกว้างขวาง มีการเผยแพร่บนเว็บไซต์และทางโซเชียลมีเดียของ ITF มันถูกส่งไปยังสหภาพแรงงานสมาชิก ITF ทั้งหมดที่จัดตั้งขึ้นในการรถไฟ ซึ่งส่งต่อไปยังสมาชิกสตรีของพวกเขาและมีการแชร์ผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ ของพวกเขา (เช่น เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย นิตยสาร แอป) ในอินเดีย สหภาพแรงงาน NFIR ได้แจกจ่ายแบบสำรวจให้กับพนักงานรถไฟสตรีในรูปแบบของกระดาษคำตอบเหล่านี้ได้รับการประมวลผลและส่งทางออนไลน์โดยสำนักงาน ITF ในนิวเดลี

แบบสำรวจนี้เป็นความลับและไม่ได้ขอรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม



# ประชากรศาสตร์และ เวลาทำงาน

พนักงานการรถไฟสตรีจาก 56 ประเทศตอบแบบสำรวจ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (67.4 เปอร์เซ็นต์) มาจากประเทศโลกใต้ (แอฟริกา เอเชีย และละตินอเมริกา)

ผู้ตอบแบบสอบถามเกือบเก้าในสิบคน (87 เปอร์เซ็นต์) รายงานว่าพวกเขาเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ตัวเลขนี้ได้มีการคาดการณ์ไว้บ้างแล้ว เนื่องจากการสำรวจถูกเผยแพร่โดยสหภาพแรงงานสมาชิกของการรถไฟในเครือ ITF แก่สมาชิกที่เป็นสตรี

ในแง่ของอายุ 71 เปอร์เซ็นต์ของผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่ามียุทธระหว่าง 35 ถึง 64 ปี เกือบหนึ่งในสี่ (28 เปอร์เซ็นต์) มีอายุต่ำกว่า 35 ปี คำตอบที่เหลือนำมาจากพนักงานการรถไฟสตรีที่มีอายุมากกว่า 65 ปี

ในแง่ของการตอบสนองตามสาขาย่อย จำนวนคำตอบที่มากที่สุดมาจากผู้หญิงที่ทำงานในรถไฟโดยสารในเขตเมือง (28 เปอร์เซ็นต์) รองลงมาคือรถไฟโดยสารระหว่างเมือง (21 เปอร์เซ็นต์) การขนส่งสินค้าทางไกล (13 เปอร์เซ็นต์) และการขนส่งสินค้าระยะทางสั้น (11 เปอร์เซ็นต์) อย่างไรก็ตาม 42 เปอร์เซ็นต์ของผู้ตอบแบบสอบถามเลือกคำตอบ 'อื่นๆ' ซึ่งอาจอยู่ในสาขาย่อยอื่นๆ

**ตาราง 1: คำตอบแยกตามสาขาย่อย<sup>3</sup>**

รถไฟโดยสารในเขตเมือง (รถไฟใต้ดิน รถไฟฟ้ารางเบา/รถราง/รถโดยสารประจำทางไฟฟ้า เส้นทางชานเมือง รถไฟฟ้า)	27.8%
รถไฟโดยสารระหว่างเมือง	21.1%
ขนส่งสินค้าทางไกล	13.1%
ขนส่งสินค้าทางใกล้	10.8%
ผู้โดยสารข้ามพรมแดน	8.0%
สินค้าข้ามพรมแดน	6.6%
อื่นๆ	41.5%

ผู้ตอบแบบสอบถามมาจากประเภทงานที่หลากหลายในสาขานี้ หนึ่งในห้าระบุว่าทำงานเป็นเจ้าหน้าที่ธุรการ (22 เปอร์เซ็นต์) รองลงมาคือเจ้าหน้าที่ประจำสถานีและเจ้าหน้าที่ซ่อมบำรุงรถไฟ โปรดทราบว่ายังมีหลายคำตอบระบุเป็น 'อื่นๆ' (29 เปอร์เซ็นต์) อาจอยู่ในหมวดหมู่งานอื่น

**ตาราง 2: คำตอบแยกตามประเภทงาน**

งานธุรการ	21.8%
งานประจำสถานี	7.5%
ซ่อมบำรุง	7.2%
งานควบคุมหรือรักษาความปลอดภัย	6.3%
งานขายตั๋ว	5.9%
ผู้ขับ	5.4%
งานดูแลสัญญาณรถไฟ	4.5%
งานทำความสะอาด	3.1%
งานบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน	3.0%
งานด้านการขายและการตลาด	2.2%
งานอื่นๆ บนขบวน	1.6%
งานด้านการจัดเลี้ยง	1.2%
งานดูแลสถานที่เก็บรถไฟ	0.8%
เด็กฝึกงาน	0.5%
อื่นๆ	28.8%

คำตอบมากที่สุด (87 เปอร์เซ็นต์) มาจากพนักงานการรถไฟสตรีที่มีสัญญาจ้างงานแบบถาวร สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่เหลือ:

- หกเปอร์เซ็นต์มีสัญญาจ้างงานแบบถาวร แต่ทำงานไม่เต็มเวลา
- หนึ่งเปอร์เซ็นต์เป็นสัญญาจ้างงานแบบชั่วคราว ทำงานเต็มเวลา
- หนึ่งเปอร์เซ็นต์เป็นเด็กฝึกงานหรือจ้างผ่านโครงการฝึกอบรมอื่นๆ
- หนึ่งเปอร์เซ็นต์ไม่มีสัญญาหรือการจ้างงานอย่างเป็นทางการ

มากกว่าหนึ่งในหก (65 เปอร์เซ็นต์) ของผู้ตอบแบบสอบถามทำงานให้กับบริษัทที่ให้บริการรถไฟสาธารณะ เก้าเปอร์เซ็นต์ทำงานในบริษัทที่ให้บริการรถไฟของเอกชน และเจ็ดเปอร์เซ็นต์ทำงานให้กับเจ้าของโครงสร้างพื้นฐานทางรถไฟ มีเพียงหนึ่งเปอร์เซ็นต์ของผู้ตอบแบบสอบถามเท่านั้นที่ทำงานให้กับบริษัทรับเหมาช่วง และหนึ่งเปอร์เซ็นต์กล่าวว่าพวกเขาทำงานเป็นพนักงานชั่วคราว

ข้อค้นพบในแง่ของสัญญาและประเภทของนายจ้างนี้ไม่จำเป็นต้องเป็นตัวแทนของอุตสาหกรรมทั้งหมด เพราะการจ้างงานแบบเอาต์ซอร์ส การรับเหมาช่วง และรูปแบบการจ้างงานอย่างไม่เป็นทางการได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา<sup>4</sup> แต่มันเกิดจากการแจกจ่ายแบบสำรวจโดยสหภาพแรงงานรถไฟไปยังสมาชิกสตรีของพวกเขา



ในแง่ของระยะเวลาการอยู่ในหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถาม เกือบหนึ่งในหกกล่าวว่าพวกเขาทำงานในสาขานี้มานานกว่า 10 ปี สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามคนอื่นๆ :

- 18 เปอร์เซ็นต์ทำงานในสาขานี้มาหกถึงสิบปี
- 14 เปอร์เซ็นต์ทำงานในสาขานี้มาสามถึงห้าปี
- 7 เปอร์เซ็นต์ทำงานในสาขานี้มาหนึ่งถึงสองปี
- 3 เปอร์เซ็นต์ทำงานในสาขานี้มาน้อยกว่าหนึ่งปี

ในแง่ของชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ตามสัญญาของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังนี้

<b>ตาราง 3: ชั่วโมงตามสัญญา</b>	
35-40 ชั่วโมง/สัปดาห์	46.7%
41-50 ชั่วโมง/สัปดาห์	39.4%
มากกว่า 50 ชั่วโมง/สัปดาห์	7.4%
21-35 ชั่วโมง/สัปดาห์	4.3%
ไม่เกิน 20 ชั่วโมง/สัปดาห์	2.1%

ในแง่ของการทำงานล่วงเวลา 36 เปอร์เซ็นต์ของผู้ตอบแบบสอบถามรายงานว่าพวกเขามีการทำงานล่วงเวลา ตารางต่อไปนี้แสดงภาพรวมของการทำงานล่วงเวลาโดยเฉลี่ยต่อเดือน

<b>ตาราง 4: การทำงานล่วงเวลา</b>	
6-10 ชั่วโมง/เดือน	30.5%
1-5 ชั่วโมง/เดือน	30.1%
11-15 ชั่วโมง/เดือน	15.6%
16-20 ชั่วโมง/เดือน	11.4%
21-30 ชั่วโมง/เดือน	6.8%
มากกว่า 30 ชั่วโมง/เดือน	5.6%

37 เปอร์เซ็นต์ของผู้ตอบแบบสอบถามรายงานว่าค่าล่วงเวลาได้รับตามอัตราปกติต่อชั่วโมง ขณะที่ 49 เปอร์เซ็นต์ระบุว่าไม่ได้รับค่าล่วงเวลาในอัตราดังกล่าว และ 14 เปอร์เซ็นต์ระบุว่าไม่ทราบ

หนึ่งในหกของผู้ตอบแบบสอบถามรายงานว่าพวกเขาไม่ได้ทำงานเป็นกะ ในขณะที่ 38 เปอร์เซ็นต์กล่าวว่าพวกเขาทำงานเป็นกะ.

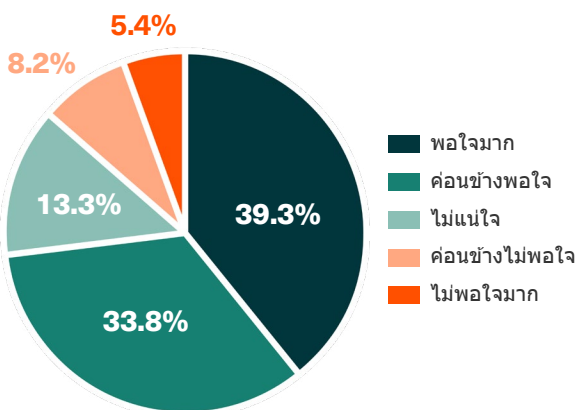
# ข้อค้นพบที่สำคัญ

## ข้อค้นพบที่สำคัญ 1

**ข้อค้นพบที่สำคัญ 1:** พนักงานการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนมีความหมายและน่าพึงพอใจ แต่บ่อยครั้งพวกเขาต้องเผชิญกับสถานะที่ยากลำบาก ทำให้ขาดความปลอดภัยและความมั่นคงในการทำงาน จึงเป็นการยากในการทำงานที่พวกเขาให้ความสำคัญ มีการรายงานว่ากรณีพนักงานที่ไม่เพียงพอเป็นสาเหตุหลักของประเด็นดังกล่าว

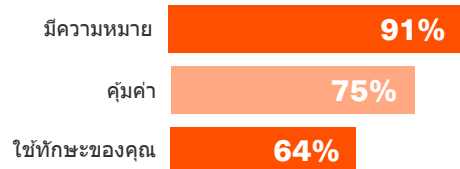
ผู้ตอบแบบสำรวจกว่าเจ็ดในสิบ (73 เปอร์เซ็นต์) พอใจมากหรือค่อนข้างพอใจกับงานของตน โดยมีคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยอยู่ที่ 3.9 จาก 5 คะแนน (โดย 5 คือพอใจมาก และ 1 คือไม่พอใจมาก) ส่วนใหญ่ (91 เปอร์เซ็นต์) เห็นว่างานของตนมีความหมาย และสามในสี่ (75 เปอร์เซ็นต์) เห็นว่างานของตนคุ้มค่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนหนึ่งซึ่งมากกว่าครึ่งกล่าวว่าทักษะของพวกเขาได้ถูกนำไปใช้ หกสิบสองเปอร์เซ็นต์กล่าวว่าพวกเขาจะแนะนำงานในสาขาไฟฟ้าให้กับผู้อื่น

### คุณพอใจกับงานของคุณหรือไม่



รูปที่ 1. โดยรวมแล้วคุณพอใจกับงานของคุณหรือไม่ N=4131

### คุณรู้สึกว่างานของคุณ...

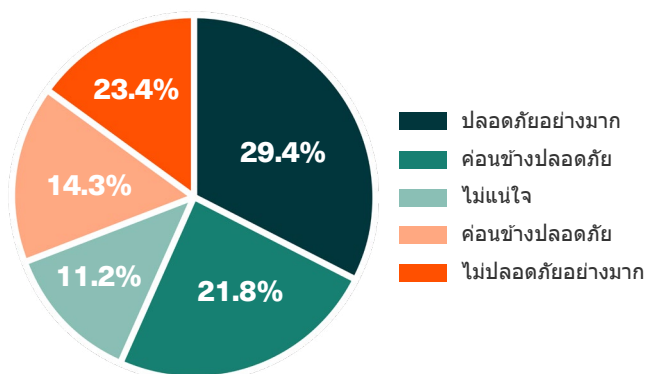


รูปที่ 2. คุณรู้สึกว่างานของคุณมีความหมายหรือไม่ คุณรู้สึกว่างานของคุณมีคุณค่าหรือไม่ คุณรู้สึกว่างานของคุณต้องใช้ทักษะและความสามารถของคุณอย่างเต็มที่ที่สุดเท่าที่จะทำได้หรือไม่ N=4131

ในขณะเดียวกัน มีเพียงครึ่งหนึ่งของผู้ตอบแบบสอบถามที่กล่าวว่าพวกเขารู้สึกปลอดภัยในที่ทำงาน โดยมีคะแนนความปลอดภัยโดยเฉลี่ยอยู่ที่ 3.2 จาก 5 คะแนน (โดย 5 คือปลอดภัยมาก และ 1 คือไม่ปลอดภัยมาก) เกือบครึ่ง (47 เปอร์เซ็นต์) รายงานว่ามีความเครียดในที่ทำงาน ขณะที่ 38 เปอร์เซ็นต์มีอาการเหนื่อยล้า และ 27 เปอร์เซ็นต์มีอาการวิตกกังวล

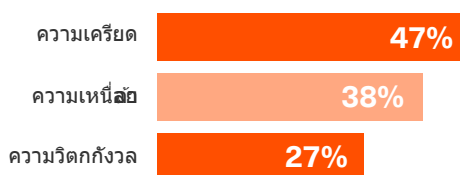
**ผู้ตอบแบบสอบถามกว่าสี่ในสิบคน (44 เปอร์เซ็นต์) รายงานว่าการมีพนักงานไม่เพียงพอเป็นปัญหาหลักในที่ทำงาน**

### คุณรู้สึกปลอดภัยแค่ไหนในที่ทำงาน



รูปที่ 3. โดยรวมแล้วคุณรู้สึกปลอดภัยแค่ไหนในที่ทำงาน N=3880

### ปัญหาด้านสุขภาพและความปลอดภัยหลักที่คุณเผชิญในที่ทำงานคืออะไร



รูปที่ 4. ปัญหาด้านสุขภาพและความปลอดภัยหลักที่คุณเผชิญในที่ทำงานคืออะไร N=4600

มากกว่าหนึ่งในห้ารายงานว่าประสบปัญหาสำคัญอื่นๆ ในที่ทำงาน เช่น ค่าจ้างและสวัสดิการไม่ดี ขาดความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว มีการพักผ่อนที่ไม่เพียงพอและ/หรือเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขอนามัย หรือขาดความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่งในสายอาชีพ ปัญหาอื่นๆ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามประสบในที่ทำงาน ได้แก่ รูปแบบการทำงานที่ผิดปกติ (17 เปอร์เซ็นต์) ความ (ไม่) เท่าเทียมกันของค่าจ้าง (14 เปอร์เซ็นต์) การเลือกปฏิบัติทางเพศ (12 เปอร์เซ็นต์) ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน (11 เปอร์เซ็นต์) การแนะนำเทคโนโลยีและข้อมูลใหม่ๆ (10 เปอร์เซ็นต์) และการเข้าถึงการฝึกอบรม (9 เปอร์เซ็นต์)

ที่นำกังวลก็คือเกือบ 1 ใน 10 ของผู้ตอบแบบสอบถาม (9 เปอร์เซ็นต์) รายงานว่ามีการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

**“การที่ฉันได้เป็นคนขับรถไฟในอุตสาหกรรมที่มีผู้ชายเป็นใหญ่ได้พิสูจน์ให้ผู้หญิงหลายคนเห็นว่าพวกเขาก็มีความสามารถเช่นกัน และยังช่วยลบล้างการตีตราว่าผู้หญิงควรอยู่แต่ในครัว ฉันจะแนะนำให้ผู้หญิงคนอื่นๆ เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงกับเราอย่างแน่นอน”**

พนักงานการรถไฟสตรี จากแอฟริกาใต้

**“ฉันรักงานของฉัน ฉันรักสิ่งที่ฉันทำและผู้คนที่คุณพบเจอ แต่ฉันจะไม่แนะนำงานของฉันให้กับผู้หญิงที่ต้องการเติบโตหรือสร้างครอบครัว”**

พนักงานการรถไฟสตรี จากสหราชอาณาจักร

**“เรามีสัญญาจ้างที่ดีและรับประกันการจ่ายค่าจ้างที่เท่าเทียม ความยากอยู่ที่การทำให้ครอบครัวเข้าใจและการทำงานเป็นกะ”**

พนักงานการรถไฟสตรี จากสวีเดน



## ข้อค้นพบที่สำคัญ 2

พนักงานการรถไฟสตรียังคงเผชิญกับอุปสรรคสำคัญเนื่องจากเพศของพวกเขา ด้วยบทบาทของงานที่มีการแบ่งเพศ ความก้าวหน้าในอาชีพที่ไม่เท่าเทียมกัน และการขาดผู้หญิงในตำแหน่งผู้นำ

เกือบสองในสาม (65 เปอร์เซ็นต์) ของผู้ตอบแบบสอบถามกล่าวว่ามีงานที่ทำโดยผู้ชายเป็นหลักในบริษัทรถไฟของตน มากกว่าครึ่ง (56 เปอร์เซ็นต์) รายงานว่าคนขับรถไฟ ซึ่งมักเป็นงานที่ได้รับค่าจ้างสูงกว่าและมีเงื่อนไขที่ดีกว่า เป็นงานที่ทำโดยผู้ชายเป็นหลัก งานอื่นๆ ที่รายงานว่าดำเนินการโดยผู้ชายเป็นหลัก ได้แก่ งานด้านเทคนิค เช่น พนักงานซ่อมบำรุงและซ่อมแซมรถไฟ (43 เปอร์เซ็นต์) งานดูแลสถานที่เก็บรถไฟ (42 เปอร์เซ็นต์) พนักงานบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน (35 เปอร์เซ็นต์) และพนักงานควบคุม/ส่งสัญญาณรถไฟ (28 เปอร์เซ็นต์)

ในทางกลับกันผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมาก (56 เปอร์เซ็นต์) รายงานว่างานอื่นๆ ที่เน้นการบริการดำเนินการโดยผู้หญิงเป็นหลัก หนึ่งในสี่ (25 เปอร์เซ็นต์) กล่าวว่าพนักงานทำความสะอาดมีผู้หญิงเป็นหลัก และเกือบหนึ่งในห้า (19 เปอร์เซ็นต์) กล่าวว่าเจ้าหน้าที่ธุรการและพนักงานไอทีมีผู้หญิงเป็นหลัก

สำหรับคำถามที่ถามว่าผู้หญิงและผู้ชายในบริษัทของพวกเขาได้รับค่าจ้างเท่ากันสำหรับงานที่สำคัญเท่ากันหรือไม่ ประมาณสองในสาม (67 เปอร์เซ็นต์) ของผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่า 'ใช่' 13 เปอร์เซ็นต์ตอบว่า 'ใช่ในทางทฤษฎี แต่ไม่ใช่ในทางปฏิบัติ' 13 เปอร์เซ็นต์ตอบว่า 'ไม่รู้' และ 8 เปอร์เซ็นต์ตอบว่า 'ไม่'

ประมาณหนึ่งในสี่ของผู้ตอบแบบสอบถามรายงานว่าผู้หญิงไม่สามารถเข้าถึงการฝึกอบรมได้เช่นเดียวกับผู้ชาย (24 เปอร์เซ็นต์ตอบว่า 'ไม่' หรือ 'ใช่ในทางทฤษฎี แต่ไม่ใช่ในทางปฏิบัติ') หรือผู้หญิงไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งเช่นเดียวกับผู้ชาย (28 เปอร์เซ็นต์ตอบว่า 'ไม่' หรือ 'ใช่ในทางทฤษฎี แต่ไม่ใช่ในทางปฏิบัติ')

ที่น่าตกใจคือ 15 เปอร์เซ็นต์ของผู้ตอบแบบสอบถามรายงานว่าผู้จัดการของพวกเขาตรวจสอบเครื่องสำอางและรูปลักษณ์ภายนอกก่อนเข้าปฏิบัติหน้าที่



**“ฉันจะพอใจอย่างยิ่งหากสามารถเลื่อนตำแหน่งให้ผู้หญิงได้มากขึ้น บริษัทสามารถทำได้มากขึ้นเพื่อช่วยเหลือผู้หญิงโดยการเตรียมและพัฒนาพวกเธอให้พร้อมสำหรับตำแหน่งผู้บริหารในอนาคต”**

พนักงานการรถไฟสตรี จากนามิเบีย

**“แม้ว่าจะเป็นสถานที่ทำงานเดียวกัน แต่สภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานหญิงและชายจะมีความแตกต่างกันอย่างมาก หากมีแรงงานหญิงจำนวนน้อย”**

พนักงานการรถไฟสตรี จากเกาหลีใต้

**“ยังมีพื้นที่ที่ไม่อนุญาตให้คนงานหญิงเข้า”**

พนักงานการรถไฟสตรี จากอาร์เจนตินา

**“โดยไม่ต้องคำนึงถึงเชื้อชาติและความสามารถ ฉันเชื่อว่าผู้หญิงทุกคนควรได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันกับผู้ชาย และไม่ควรถูกกำหนดว่าผู้หญิงควรทำงานบางอย่างเท่านั้น”**

พนักงานการรถไฟสตรี จากนามิเบีย





### ข้อค้นพบที่สำคัญ 3

และความรุนแรงในโลกของการทำงานมีผลกระทบอย่างมากต่อพนักงานการรถไฟสตรี การประสบกับการล่วงละเมิดทางเพศและความรุนแรงทำให้ผู้หญิงรู้สึกปลอดภัยน้อยลงอย่างมากในที่ทำงาน

### ความรุนแรงทางเพศและการล่วงละเมิดในที่ทำงาน

หนึ่งในสี่ของผู้ตอบแบบสอบถาม (25 เปอร์เซ็นต์) ระบุว่ามีการละเมิดทางเพศหรือความรุนแรงทางเพศในที่ทำงาน (โดยอีก 6 เปอร์เซ็นต์เลือกที่จะไม่พูด) และอีก 15 เปอร์เซ็นต์กังวลใจที่จะต้องระบุว่าตนเองเคยประสบกับการคุกคามทางเพศ หรือความรุนแรงในที่ทำงาน (โดย 9 เปอร์เซ็นต์ไม่ต้องการพูด)

ในบรรดาผู้ที่รายงานว่ารับรู้หรือเคยมีประสบการณ์การล่วงละเมิดทางเพศ รูปแบบการล่วงละเมิดที่พบมากที่สุดคือเรื่องตลกที่ไม่เหมาะสม (74 เปอร์เซ็นต์รับรู้ 54 เปอร์เซ็นต์เคยมีประสบการณ์) ความคิดเห็นที่ไม่ต้องการเกี่ยวกับเสื้อผ้าหรือรูปลักษณ์ (70 เปอร์เซ็นต์รับรู้ 63 เปอร์เซ็นต์มีประสบการณ์) คำพูดเชิงขี้นา (68 เปอร์เซ็นต์รับรู้ 62 เปอร์เซ็นต์เคยมีประสบการณ์) และการถูกขยาดามอง (58 เปอร์เซ็นต์รับรู้ 46 เปอร์เซ็นต์เคยมีประสบการณ์)

1 ใน 20 (เจ็ดเปอร์เซ็นต์) ของผู้ที่รายงานว่ารับรู้ถึงการล่วงละเมิดทางเพศ และจำนวนใกล้เคียงกันที่รายงานว่ามีประสบการณ์ถูกล่วงละเมิดทางเพศกล่าวว่าตนเองถูกทำร้ายทางเพศ

ในบรรดาผู้ที่เคยถูกล่วงละเมิดทางเพศ สองในสาม (67 เปอร์เซ็นต์) กล่าวว่าสิ่งนี้นำไปสู่ความรู้สึกอับอาย ไม่ไว้วางใจ และโกรธ ขณะที่ครึ่งหนึ่ง (50 เปอร์เซ็นต์) รายงานว่าส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตและสุขภาพกาย ผลกระทบอื่นๆ ที่รายงานว่าเกิดจากการล่วงละเมิดทางเพศ ได้แก่ ขาดงาน (22 เปอร์เซ็นต์ของผู้ตอบแบบสอบถาม) รายได้ลดลง (15 เปอร์เซ็นต์) ย้ายไปยังงานหรือแผนกใหม่ (13 เปอร์เซ็นต์) การหยุดชะงักในอาชีพ (12 เปอร์เซ็นต์) ความคิดฆ่าตัวตาย (เก้าเปอร์เซ็นต์) และออกจากงาน (9 เปอร์เซ็นต์) เกือบ 1 ใน 20 ของพวกเขา (4.9 เปอร์เซ็นต์) กล่าวว่าอุบัติเหตุการนี้ทำให้พวกเขาเป็นสภาวะป่วยทางจิตใจเมื่อเผชิญกับเหตุการณ์ที่กระทบกระเทือนจิตใจอย่างร้ายแรง (PTSD)

การล่วงละเมิดทางเพศและความรุนแรงในที่ทำงานมักจะ**ไม่เกิดขึ้นเพียงครั้งเดียว** ผู้ที่เคยถูกล่วงละเมิดทางเพศหรือได้รับความรุนแรงทางเพศกล่าวว่า**มันเกิดขึ้น**:

- มากกว่าหนึ่งครั้ง แต่ไม่บ่อย (49 เปอร์เซ็นต์)
- มากกว่าหนึ่งครั้งและบ่อยครั้ง (22 เปอร์เซ็นต์)
- บ่อยครั้งจนเป็นส่วนหนึ่งของงาน (15 เปอร์เซ็นต์)
- เกิดขึ้นครั้งเดียว (13 เปอร์เซ็นต์)

ผู้กระทำความผิดที่ถูกรายงานบ่อยที่สุดคือ**เพื่อนร่วมงาน (44 เปอร์เซ็นต์) และผู้จัดการ (35 เปอร์เซ็นต์)** มากกว่า 1 ใน 10 (13 เปอร์เซ็นต์) ของผู้ตอบแบบสอบถามกล่าวว่าผู้กระทำความผิดเป็นผู้โดยสารหรือลูกค้า และเจ็ดเปอร์เซ็นต์ระบุว่า**ไม่ต้องการกล่าวถึง**

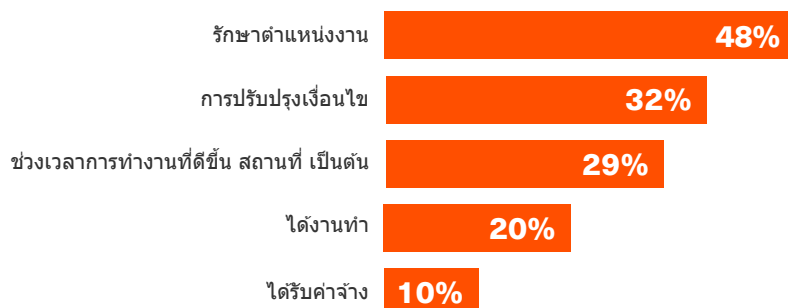
ในแง่ของการรายงานเหตุการณ์ ผู้ตอบแบบสอบถามมากกว่าครึ่งเล็กน้อย (55 เปอร์เซ็นต์) ซึ่งเคยถูกล่วงละเมิดทางเพศ**ไม่ได้**รายงานเหตุการณ์ ขณะที่ 45 เปอร์เซ็นต์มีการรายงาน ในการสำรวจยังมีการถามว่านายจ้างดำเนินการอย่างรวดเร็วและเหมาะสมหรือไม่เมื่อเกิดการล่วงละเมิด มีเพียงหนึ่งในสาม (32 เปอร์เซ็นต์) ที่กล่าวว่ามีการดำเนินการอย่างรวดเร็ว 45 เปอร์เซ็นต์ตอบว่า**ไม่รู้** และ 20 เปอร์เซ็นต์ตอบว่า**ไม่**

ได้ข้อค้นพบที่คล้ายกันเกี่ยวกับคำแนะนำที่เป็นลายลักษณ์อักษรของนายจ้างเกี่ยวกับขั้นตอนการร้องเรียนและการรายงาน หนึ่งในห้าของผู้ตอบแบบสอบถามกล่าวว่านายจ้างของพวกเขา**ไม่ได้**ให้คำแนะนำเป็นลายลักษณ์อักษร มีเพียง 34 เปอร์เซ็นต์เท่านั้นที่กล่าวว่านายจ้างของพวกเขา**ได้**ให้คำแนะนำ และ 43 เปอร์เซ็นต์กล่าวว่าพวกเขา**ไม่ทราบ**

## **การบับบังคับทางเพศในที่ทำงาน**

3 ในทุกๆ 20 ผู้ตอบแบบสอบถาม (15 เปอร์เซ็นต์) กล่าวว่าพวกเขา**รับรู้ถึง**เหตุการณ์การบับบังคับทางเพศ โดย 1 ใน 20 (5 เปอร์เซ็นต์) กล่าวว่าเคยประสบมาด้วยตนเอง (อีก 10 เปอร์เซ็นต์**ไม่ต้องการเปิดเผย**) ในบรรดาผู้ที่รับรู้ถึงการบับบังคับทางเพศ เกือบครึ่ง (48 เปอร์เซ็นต์) กล่าวว่า**บ่อยที่สุดที่ใช้**เป็นการกดดันผู้หญิงให้ทำงานต่อไป อีกหนึ่งในสาม (32 เปอร์เซ็นต์) กล่าวว่า**ใช้เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน** ผู้ตอบแบบสำรวจคนอื่นๆ กล่าวว่า การบับบังคับทางเพศถูกใช้เพื่อ**กดดันให้ผู้หญิงเปลี่ยนกะ ตารางเวลา หรือสถานที่ที่ตึขึ้น** (29 เปอร์เซ็นต์) **ได้งาน** (20 เปอร์เซ็นต์) หรือ**ได้ค่าจ้าง** (10 เปอร์เซ็นต์)

### **ภัยคุกคามที่ใช้บับบังคับและแสวงหาประโยชน์ทางเพศจากผู้หญิง:**



รูปที่ 5. ในกรณีที่มีการบับบังคับทางเพศในที่ทำงาน: ตัวอย่างใดต่อไปนี้ถูกใช้เพื่อแสวงหาประโยชน์ทางเพศจากผู้หญิง N=401



**ในกรณีของความรุนแรงและการล่วงละเมิดในที่ทำงาน การบีบบังคับทางเพศมักไม่เกิดขึ้นเพียงครั้งเดียว ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยถูกบีบบังคับทางเพศรายงานว่ามันเกิดขึ้น:**

- มากกว่าหนึ่งครั้ง แต่ไม่บ่อย (64 เปอร์เซ็นต์)
- แล้วกลายเป็นส่วนหนึ่งของงาน (18 เปอร์เซ็นต์)
- เกิดขึ้นครั้งเดียว (12 เปอร์เซ็นต์)
- มากกว่าหนึ่งครั้งและบ่อยครั้ง (7 เปอร์เซ็นต์)

**ผู้จัดการได้รับการรายงานจากผู้ตอบแบบสอบถาม 59 เปอร์เซ็นต์ที่เคยถูกบีบบังคับทางเพศว่าเป็นผู้กระทำความผิดบ่อยที่สุด เกือบ 1 ใน 3 (32 เปอร์เซ็นต์) บอกว่าเป็นเพื่อนร่วมงาน ขณะที่สี่เปอร์เซ็นต์บอกว่าไม่อยากบอก และสามเปอร์เซ็นต์บอกว่าเป็นผู้โดยสารหรือลูกค้า**

เมื่อถูกถามเกี่ยวกับกลวิธีที่ผู้กระทำความผิดใช้ ครั้งหนึ่งของผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยถูกบีบบังคับทางเพศระบุว่าใช้วิธีการข่มขู่ กลวิธีอื่นๆ ที่มีการรายงาน ได้แก่ การคุกคาม (46 เปอร์เซ็นต์) และการชักจูงทางจิตวิทยา (35 เปอร์เซ็นต์)

มากกว่าสองในสามของผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยถูกบีบบังคับทางเพศกล่าวว่าพวกเขาได้ทำการรายงานเรื่องนี้

**“การล่วงละเมิดทางเพศ ทางร่างกาย วาจา และจิตใจโดยผู้ชายถูกมองข้ามเพราะถือเป็น ‘ส่วนหนึ่งที่เกิดขึ้นระหว่างทำงาน’ ผู้หญิงที่แจ้งข้อกังวลจะถูกทำให้ดูเหมือนเป็นคนโกหก และถูกตำหนิว่าสร้างความวุ่นวายในที่ทำงาน”**

**พนักงานการรถไฟสตรี จากออสเตรเลีย**

**“เพียงเพราะเรามีนโยบายที่จะหยุดการล่วงละเมิดทางเพศ ไม่ได้หมายความว่าเราจะได้ผล หรือแม้กระทั่งได้รับการพิจารณา”**

**พนักงานการรถไฟสตรี จากสหราชอาณาจักร**



## ข้อค้นพบที่สำคัญ 4

การเลือกปฏิบัติเนื่องจากเพศสภาพมีอยู่ในส่วนใหญ่ของเงื่อนไขการทำงานพื้นฐาน เช่น เครื่องแบบทำงาน และอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล หรือการเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขอนามัยและจุดพัก

### สิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขอนามัย

มีเพียง 6 ใน 10 (61 เปอร์เซ็นต์) ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบคำถามที่ว่ามีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขอนามัยในจำนวนที่เพียงพอสำหรับผู้หญิงและผู้ชายที่จะใช้ได้โดยไม่ต้องรอหรือไม่ จำนวน 32 เปอร์เซ็นต์ตอบว่าไม่มี มากกว่าหนึ่งในสาม (35 เปอร์เซ็นต์) กล่าวว่าสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขอนามัยไม่ได้ออกแบบมาอย่างเหมาะสมสำหรับผู้คน ในขณะที่ 30 เปอร์เซ็นต์รายงานว่าไม่ได้แยกสำหรับผู้หญิงและผู้ชาย

แบบสำรวจถามผู้ตอบแบบสอบถามว่าพวกเขาสามารถใช้เวลาห่างจากโต๊ะทำงาน/สถานที่ทำงานในช่วงพักเข้าห้องน้ำได้เพียงพอหรือไม่ โดยไม่มีบทลงโทษ/กำหนดโทษ หรือจำเป็นต้องหาคนมาแทน ในขณะที่ 7 ใน 10 (70 เปอร์เซ็นต์) กล่าวว่า 'ใช่' 17% ตอบว่า 'ไม่'

ผู้ตอบแบบสอบถามประมาณหนึ่งในสี่ระบุว่า การขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขอนามัยที่เหมาะสมเป็นปัญหาด้านสุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามหลายคนแสดงความกังวลเกี่ยวกับการเข้าถึงน้ำดื่มโดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานรถไฟเคลื่อนที่

**"รถไฟควรได้รับการออกแบบในลักษณะที่จะช่วยให้สามารถติดตั้งห้องน้ำในแบบที่เหมาะสมกับวันนั้นของเดือน การขึ้นรถไฟจะเป็นฝันร้าย เพราะคุณต้องพกของๆ คุณ (เช่น ผ้าอนามัย) ไปเอง เนื่องจากไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้เรากำจัดพวกมัน"**

พนักงานการรถไฟสตรี จากแอฟริกาใต้

**“ฉันไม่มีเวลาไปห้องน้ำที่สถานีในช่วงกะ ฉันต้องเข้าคิวเข้าห้องน้ำผู้โดยสารบนรถไฟ”**  
พนักงานการรถไฟสตรี จากอิตาลี

**“มีความจำเป็นต้องสร้างห้องน้ำที่ปลอดภัยและสะอาดสำหรับผู้หญิงที่สถานีรถไฟของเรา”**  
พนักงานการรถไฟสตรี จากอินเดีย

**ตาราง 5: สิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขอนามัย**

มีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขอนามัย...	ใช่	ไม่ใช่
ที่ปลอดภัยและเป็นส่วนตัวหรือไม่	77%	23%
สว่างเพียงพอหรือไม่	77%	23%
จัดหาน้ำสะอาดเพื่อสุขอนามัยหรือไม่	76%	24%
ใกล้กับที่ทำงานของฉัน	76%	24%
ออกแบบและตั้งอยู่ในทำเลที่เข้าถึงได้ง่ายหรือไม่	76%	24%
มีการทำความสะอาดเป็นประจำหรือไม่	76%	24%
แยกหญิงชายหรือไม่	69%	31%
มีการระบายอากาศหรือไม่	67%	33%
ออกแบบมาอย่างเหมาะสมสำหรับผู้หญิงและผู้ชาย	65%	35%
ติดตั้งอย่างเหมาะสม เช่น มีถังทิ้งขยะ	63%	37%

## **สิ่งอำนวยความสะดวกในการนอนหลับ**

หนึ่งในห้าของผู้ตอบแบบสอบถาม (20 เปอร์เซ็นต์) รายงานว่างานของพวกเขาต้องทำเป็นกะหรือทำงานเวลากลางคืน ซึ่งจำเป็นต้องนอนในที่ทำงาน ผู้ที่แจ้งว่าต้องการเครื่องนอนจำนวนครึ่งหนึ่ง (51 เปอร์เซ็นต์) ระบุว่าไม่มีเครื่องนอนในจำนวนที่เพียงพอ ขณะที่ 34 เปอร์เซ็นต์ระบุว่าไม่มี

**ตาราง 6: สิ่งอำนวยความสะดวกในการนอนหลับ**

มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการนอนหลับที่...	ใช่	ไม่ใช่
ทำความสะอาดและฆ่าเชื้ออย่างสม่ำเสมอ	32%	68%
แยกหญิงชายหรือไม่	28%	72%
สามารถเข้าถึงได้ง่ายเมื่อต้องการ	25%	75%
ปลอดภัยและเป็นส่วนตัว	21%	79%
จัดหาเครื่องนอนให้ได้อย่างเพียงพอ	20%	80%

## เครื่องแบบทำงาน

ประมาณครึ่งหนึ่ง (54 เปอร์เซ็นต์) ของผู้ตอบแบบสอบถามรายงานว่าต้องสวมเครื่องแบบในการทำงาน มีเพียงครึ่งหนึ่งเท่านั้นที่รายงานว่าเครื่องแบบของพวกเขาใช้งานได้จริงและเข้ากับชุดได้ดี หนึ่งในห้า (22 เปอร์เซ็นต์) กล่าวว่าเครื่องแบบมีข้อจำกัดและ/หรือไม่พอดีตัว ในขณะที่ 16 เปอร์เซ็นต์กล่าวว่าเครื่องแบบดังกล่าวออกแบบมาสำหรับผู้ชาย เกือบ 1 ใน 10 (9 เปอร์เซ็นต์) รายงานว่าเครื่องแบบไม่เอื้อให้สวมใส่สบายในระหว่างตั้งครรภ์

มากกว่า 1 ใน 10 ของผู้ตอบแบบสอบถาม (12 เปอร์เซ็นต์) ระบุว่า การขาดเครื่องแบบที่เพียงพอและเหมาะสม เป็นปัญหาด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

ที่น่าสนใจคือ 12 เปอร์เซ็นต์ของผู้ตอบแบบสอบถามกล่าวว่าพวกเขา จำเป็นต้องทำเครื่องแบบของตัวเอง ส่วนใหญ่เป็นแรงงานสตรีในประเทศแถบแอฟริกา

**“ฉันอยากให้ได้รับอนุญาตให้ใส่กางเกงขายาวช่วงฤดูหนาว เพราะมันอุ่นกว่ากระโปรง”**  
พนักงานการรถไฟสตรี จากคานซัสสถาน

## ผลกระทบของการแพร่ระบาดของโควิด-19

แบบสำรวจนี้ไม่ได้สำรวจเชิงลึกถึงผลกระทบของการแพร่ระบาดของโควิด-19 ต่อพนักงานการรถไฟสตรี อย่างไรก็ตาม 36 เปอร์เซ็นต์ของผู้ตอบแบบสอบถามรายงานว่า การแพร่ระบาดส่งผลกระทบต่อสภาพการทำงานของพวกเขา มากกว่า 1 ใน 10 ระบุว่า การขาดแคลนอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล (Personal Protective Equipment, PPE) เป็นหนึ่งในประเด็นด้านสุขภาพและความปลอดภัยที่สำคัญในการทำงาน

**“ผู้หญิงต้องต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งสิทธิของตัวเอง เนื่องจากการรถไฟไม่ได้ออกแบบมาสำหรับพนักงานผู้หญิง ดังนั้น ถึงเวลาเปลี่ยนโครงสร้างพื้นฐานให้กับผู้หญิงแล้ว”**  
พนักงานการรถไฟสตรี จากอินเดียน

**“มี PPE ที่ออกแบบมาสำหรับผู้หญิง เพื่อที่พวกเขาจะได้ไม่ต้องรอนานหลายเดือนเพื่อให้ได้ PPE ที่เหมาะสม เมื่อเทียบกับผู้ชายที่รอเพียงไม่กี่วันหรือไม่ก็สัปดาห์”**  
พนักงานการรถไฟสตรี จากสหราชอาณาจักร



## ข้อค้นพบที่สำคัญ 5

### พนักงานการรถไฟฟ้าสตรีขาดความปลอดภัยรวมถึงการเดินทางไปและกลับจากที่ทำงาน

การขนส่งสาธารณะเป็นรูปแบบการเดินทางหลักของผู้ตอบแบบสอบถาม (39 เปอร์เซ็นต์) รูปแบบการเดินทางอื่นๆ ได้แก่ รถยนต์ส่วนบุคคล (22 เปอร์เซ็นต์) เดิน (19 เปอร์เซ็นต์) รถจักรยานยนต์ (9 เปอร์เซ็นต์) แท็กซี่ (6 เปอร์เซ็นต์) และจักรยาน (3 เปอร์เซ็นต์) อย่างไรก็ตาม เกือบ 1 ใน 3 ของผู้ตอบแบบสอบถาม (32 เปอร์เซ็นต์) กล่าวว่าระบบขนส่งสาธารณะไม่มีให้บริการหลังเลิกงานกะดึกหรือกะเช้า ทำให้การเดินทางยังไม่ปลอดภัย

มีเพียงครึ่งหนึ่งของผู้ตอบแบบสอบถามที่บอกว่ารู้สึกปลอดภัยในการเดินทางไปและกลับจากที่ทำงาน โดยที่หนึ่งในห้า (19 เปอร์เซ็นต์) รายงานว่ารู้สึกไม่ปลอดภัยอย่างมากในการเดินทาง และ 17 เปอร์เซ็นต์รายงานว่ารู้สึกค่อนข้างไม่ปลอดภัย

ในแง่ของปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างเดินทางไปและกลับจากที่ทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามรายงานว่ารู้สึกมีความเสี่ยง (17 เปอร์เซ็นต์) ประสบกับการคุกคามทางวาจา (16 เปอร์เซ็นต์) ถูกติดตามหรือสะกดรอย (9 เปอร์เซ็นต์) และประสบกับความรุนแรงทางร่างกายหรือทางเพศ (3 เปอร์เซ็นต์)

ที่น่ากังวลก็คือ หนึ่งในสาม (32 เปอร์เซ็นต์) ผู้ตอบแบบสอบถามกล่าวว่านายจ้างของพวกเขาไม่เห็นว่าการเดินทางที่ไม่ปลอดภัยในการเดินทางเป็นปัญหาในที่ทำงาน

**“ในฐานะพนักงานขนส่งสาธารณะ คุณต้อง ลองนึกถึงประเภทของลูกค้าที่ต้องใช้เส้นทางนั้นบ่อยๆ ฉันคิดว่าเราไม่จำเป็นต้องถูกมองว่าอ่อนแอ ดังนั้นในกะของงานควรรวมทั้งชายและหญิงเข้าด้วยกัน บ่อยครั้งที่สถานี แม้ว่าจะปิดบริการเมื่อหมดวันแล้ว ก็เหลือกันแต่ผู้หญิง”**

พนักงานการรถไฟฟ้าสตรี จากอิตาลี





## ข้อค้นพบที่สำคัญ 6

พนักงานการรถไฟสตรีที่อายุน้อยต้องเผชิญกับปัญหาเดียวกัน แต่ยังคงเผชิญกับปัญหาเฉพาะเกี่ยวกับโอกาสทางอาชีพและการพัฒนา และการเข้าถึงการฝึกงาน

ตามที่ระบุไว้ก่อนหน้านี้ มีพนักงานการรถไฟสตรีที่อายุน้อยเข้าร่วมการสำรวจอย่างมาก (28 เปอร์เซ็นต์) คำตอบของพนักงานการรถไฟสตรีที่อายุน้อยมีความสอดคล้องกันอย่างมาก กับคำตอบในภาพรวม ทั้งยังมีความเห็นพ้องต้องกันอย่างมากในหลายประเด็น ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากพูดถึงข้อกังวลเกี่ยวกับการเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขอนามัย การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร และ/หรือการดูแลบุตร การเลือกปฏิบัติในสภาพแวดล้อมการทำงาน เครื่องแบบ และอายุเกษียณ

ในขณะเดียวกัน ก็มีความคิดเห็นที่โดดเด่นเกี่ยวกับประเด็นที่ 'ให้ความสำคัญกับเยาวชน' มากขึ้น เช่น โอกาสทางอาชีพและการพัฒนา การพัฒนาทักษะ ความก้าวหน้าในอาชีพ และการกลั่นแกล้ง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง มีการระบุถึงความจำเป็นในการฝึกงานที่ดีขึ้นสำหรับเยาวชนหญิง

ความแตกต่างอีกประการหนึ่งดูเหมือนจะเป็นการระบุถึงความเครียดในที่ทำงานที่มากขึ้นของพนักงานการรถไฟสตรีที่อายุน้อย ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะความแตกต่างระหว่างวัยซึ่งเกี่ยวข้องกับความเต็มใจที่จะพูดถึงประเด็นความเครียดและความวิตกกังวลในที่ทำงาน

**“ยุติวัฒนธรรมแย่ๆ ว่าด้วย ‘งานผู้ชาย’ ฉันถูกรังแก พูดให้รู้สึก และพูดต่อหน้าว่าฉันเป็นสาวใช้ฉันถูกให้ไปทำงานด้านไฟฟ้าทั้งๆ ที่ฉันมาฝึกงานด้านเครื่องจักร พอทันที!”**

หญิงสาวฝึกงานการรถไฟ จากออสเตรเลีย

# ข้อสรุป



การสำรวจของ ITF ครั้งใหญ่ ซึ่งครอบคลุมคำตอบจากพนักงานการรถไฟสตรี 4,600 คนใน 56 ประเทศ เป็นหลักฐานและข้อพิสูจน์ที่มีค่าจากประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับสถานที่ทำงานและสภาพการทำงานที่พนักงานการรถไฟสตรีทั่วโลกต้องเผชิญ ผู้ตอบแบบสอบถามหลายคนระบุว่างานของพวกเขาคุ้มค่า แต่ในขณะเดียวกันพวกเขาก็เปิดเผยถึงอุปสรรคหลายประการที่พวกเขาเผชิญในอุตสาหกรรมรถไฟซึ่งมักจะเกี่ยวข้องกัน

โดยรวมแล้ว ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่ามีความเหมือนมากกว่าความแตกต่างระหว่างคำตอบที่ได้จากสาขาย่อยของการรถไฟ ระดับประเทศ และกลุ่มอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นที่ชัดเจนว่าพนักงานการรถไฟสตรีนั้น ไม่ว่าจะอยู่ในประเทศใด จะทำงานในสาขาย่อยใด มีช่วงอายุเท่าใด หรือภายใต้สถานการณ์ใด พวกเธอก็เผชิญกับปัญหาที่คล้ายคลึงกันในที่ทำงาน ซึ่งเป็นปัญหาที่นำไปสู่การแบ่งแยกทางเพศในแรงงาน และระบบการกีดกันแรงงานสตรีในการเข้าถึงงานที่เหมาะสมในสาขา



**“เราต้องการให้สิทธิของผู้หญิงอยู่ในระดับเดียวกับผู้ชาย เพื่อให้ไม่ทำให้ผู้หญิงถูกละเมิดสิทธิ”**  
พนักงานการรถไฟสตรี จากคาซัคสถาน

**“ในสังคมสมัยใหม่ของเราไม่ควรมีความเหลื่อมล้ำระหว่างชายและหญิงไม่ว่าจะในธุรกิจและสภาพแวดล้อมการทำงานใด”**

พนักงานการรถไฟสตรี จากสหราชอาณาจักร

**“สาขาการรถไฟที่ยังมีผู้ชายเป็นใหญ่ต้องการผู้หญิงมากขึ้น การดึงดูดผู้หญิงจำนวนมากขึ้นให้เข้าสู่สาขาการรถไฟและรักษาพวกเธอไว้นั้นมีความสำคัญด้วยเหตุผลหลายประการ เป็นการช่วยจัดการปัญหาทั้งสองอย่างซึ่งก็คือ ปรับสมดุลข้อเสียเปรียบของผู้หญิง และส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและบริษัท”**

พนักงานการรถไฟสตรี จากบัลแกเรีย

ผลการสำรวจให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้ผู้หญิงไม่สามารถเข้าร่วมและ/หรืออยู่ในอุตสาหกรรมนี้ได้ ในขณะที่ผู้ตอบแบบสำรวจจำนวนมากพบว่างานของตนคุ้มค่าและมีความหมาย และจะแนะนำงานในสาขาการรถไฟให้กับผู้หญิงคนอื่นๆ แต่พวกเขาก็ชี้ให้เห็นถึงข้อกังวลหลายประการ

ซึ่งประกอบไปด้วยการเลือกปฏิบัติทางเพศและการเหมารวม การมองข้ามผู้หญิงในบางบทบาทและในตำแหน่งผู้บริหาร ความไม่เท่าเทียมกันของค่าจ้าง การเข้าถึงการฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าในอาชีพน้อยลง สิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขอนามัยและสวัสดิการอื่นๆ ไม่เพียงพอ ขาดความปลอดภัยในการเดินทางไปและกลับจากที่ทำงาน มีพนักงานไม่เพียงพอ ความไม่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความรุนแรง การคุกคาม หรือการบีบบังคับทางเพศจากเพื่อนร่วมงาน ผู้จัดการ และผู้โดยสาร

ข้อมูลคำตอบของพนักงานการรถไฟสตรีที่ตอบแบบสำรวจยังเน้นย้ำถึงการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นในการปรับปรุงสถานที่ทำงานเพื่อให้เกิดความเสมอภาคทางเพศในสาขานี้

เพื่อจัดการกับอัตราการมีส่วนร่วมที่ต่ำของแรงงานสตรีในอุตสาหกรรมรถไฟ และเพื่อเสริมสร้างการเข้าถึงงานที่มีคุณค่าและมีความปลอดภัย จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงอย่างเร่งด่วนและสำคัญ พนักงานการรถไฟสตรีจำนวนมากที่ตอบแบบสอบถามและทำแบบสำรวจเสร็จสิ้นแสดงให้เห็นว่าหัวข้อนี้มีความสำคัญอย่างไร เป็นข้อบ่งชี้ที่ชัดเจนว่าพนักงานการรถไฟสตรีให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ในการดำเนินการและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงนี้

ที่ ITF เราเชื่อมั่นในการสนับสนุนบทบาทของพนักงานรถไฟสตรี รายงานนี้ให้ความชัดเจนกับสาขาการรถไฟของ ITF ในการจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในกิจการรถไฟ การจัดการกับปัญหาเหล่านี้ทั้งหมดและนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะปรับปรุงชีวิตการทำงานของพนักงานการรถไฟสตรี และเพิ่มการมียอมรับและสิทธิในที่ทำงานของพวกเขา โดย ITF จะทำงานร่วมกับสหภาพแรงงานสมาชิก และร่วมกันสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงกับนายจ้างและผู้นำในอุตสาหกรรม

คำตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มาจากผู้หญิงที่ทำงานในรถไฟโดยสารในเขตเมือง ประเด็นที่ผู้หญิงเหล่านี้หยิบยกขึ้นมาส่วนใหญ่สอดคล้องกันกับประเด็นที่หยิบยกขึ้นมาโดยผู้หญิงที่ทำงานในสาขาย่อยอื่นๆ และประเด็นเรื่องเพศของนโยบายการขนส่งสาธารณะเพื่อประชาชนของ ITF สาขาการรถไฟของ ITF และทีมขนส่งในเขตเมืองวางแผนที่จะทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดเพื่อตอบสนองต่อผลการสำรวจ

# ภาคผนวก

## การสำรวจความคิดเห็น แรงงานรถไฟฟ้าสตรีของ ITF

### เกริ่นนำ

ยินดีต้อนรับสู่การสำรวจความคิดเห็นคนงานรถไฟฟ้าสตรี โดยสาขาไฟฟ้าของสหพันธ์แรงงานขนส่งระหว่างประเทศ

บทบาทของสตรีในอุตสาหกรรมรถไฟมีความสำคัญอย่างยิ่ง และจำนวนสตรีในกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นทุกวัน อย่างไรก็ตาม รถไฟยังคงเป็นอุตสาหกรรมที่แรงงานส่วนใหญ่เป็นผู้ชายและสตรีมักจะทำงานในตำแหน่งงานธุรการ การจองตั๋ว บริการในสถานี ฝายอาหาร และงานทำความสะอาด สตรีมักต้องเผชิญกับอุปสรรคต่างๆ เมื่อเข้าสู่อุตสาหกรรมรถไฟ และยังมีแนวโน้มที่จะพบว่าสตรีถูกจ้างงานในรูปแบบการจ้างงานที่ไม่ได้มาตรฐานไม่มีความมั่นคง

### วัตถุประสงค์ของการสำรวจความคิดเห็นและกลุ่มเป้าหมาย

การสำรวจความคิดเห็นนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อระบุตำแหน่งและบทบาทของคนงานรถไฟฟ้าสตรีและประเภทสัญญาจ้าง ปัญหาและอุปสรรคที่พวกเขาต้องเผชิญในสถานที่ทำงาน และการเปลี่ยนแปลงใดที่พวกเขาเห็นว่ามีความสำคัญในการทำให้สาขาไฟฟ้ามีความสะดวกมากขึ้น

แบบสำรวจความคิดเห็นจะมีคำถามเกี่ยวกับปัญหาที่คุณเผชิญเมื่อทำงานในอุตสาหกรรมรถไฟ รวมถึงคำถามเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัย ทัศนคติและการปฏิบัติเกี่ยวกับความเท่าเทียมทางเพศ การเดินทางไปและกลับจากที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขอนามัยและการพักผ่อน ความรุนแรงและการล่วงละเมิด หรือการบีบบังคับ แบบสำรวจความคิดเห็นจะมีคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและสิ่งที่จะช่วยปรับปรุงการบูรณาการและการมีส่วนร่วมของสตรีในอุตสาหกรรมรถไฟ

การสำรวจความคิดเห็นนี้มุ่งเป้าไปที่คนงานรถไฟฟ้าสตรีที่ทำงานในทุกภาคส่วนของอุตสาหกรรมรถไฟ เราคาดว่าจะใช้เวลาประมาณ 15 นาทีในการทำแบบสำรวจให้แล้วเสร็จ และการตอบคำถามจะต้องทำให้ครบทุกข้อแบบรวดเดียวจบ เนื่องจากคุณจะไม่สามารถบันทึกคำตอบแล้วกลับมาทำแบบสอบถามใหม่ในภายหลัง เราจะยินดีเป็นอย่างยิ่งหากคุณสามารถตอบคำถามให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

แบบสำรวจความคิดเห็นนี้จะเปิดให้กรอกข้อมูลระหว่างวันที่ 31 มีนาคม ไปจนถึง 31 พฤษภาคม 2565

---

## **ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจจะถูกนำไปใช้อย่างไร**

ข้อมูลที่รวบรวมจากแบบสำรวจความคิดเห็นนี้จะถูกใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น ข้อค้นพบจะถูกรวบรวมไว้ในรายงานการสำรวจความคิดเห็น ซึ่งจะนำเสนอในงานแรงงานรถไฟสตรีของ ITF ซึ่งจะจัดขึ้นในช่วงฤดูใบไม้ร่วงปี 2565

## **การรักษาความลับ**

ข้อมูลทั้งหมดที่รวบรวมในแบบสำรวจความคิดเห็นนี้จะไม่มีการเปิดเผยตัวของผู้ให้ข้อมูล ข้อมูลส่วนบุคคลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับ

หากมีคำถามเกี่ยวกับวิธีการที่ ITF จะใช้ข้อมูลส่วนบุคคลของคุณ หรือหากคุณมีคำถามหรือข้อสังเกตอื่นๆ เกี่ยวกับการสำรวจความคิดเห็น กรุณาติดต่ออิงกา-เลนา ไฮนิช (ผู้ช่วยอาวุโสสาขาขนส่งทางบก) ที่ [heinisch\\_inga-lena@itf.org.uk](mailto:heinisch_inga-lena@itf.org.uk)

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับงานของสหภาพรถไฟ ITF กรุณาเข้าไปที่เว็บไซต์ของเรา: <https://www.itfglobal.org/en/sector/railways>

หากคุณต้องการทราบผลการสำรวจความคิดเห็นและโครงการริเริ่มหลังจากนี้ คุณสามารถให้ที่อยู่อีเมลของคุณได้ที่นี้

## 1. เกี่ยวกับตัวคุณ

### คุณมาจากประเทศไหน?

### คุณทำงานอยู่ในประเทศไหน?

### คุณมีอายุอยู่ในช่วงไหน?

- 16-24
- 25-34
- 35-44
- 45-54
- 55-64
- 65-75
- 75+

### คุณเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือไม่?

- ใช่
- ไม่ใช่

### คุณทำงานในสาขารถไฟมานานแค่ไหนแล้ว??

- น้อยกว่า 1 ปี
- 1-2 ปี
- 3-5 ปี
- 6-10 ปี
- มากกว่า 10 ปี

## 2. เกี่ยวกับงานของคุณ

### คุณทำงานอะไรในรถไฟ?

- พนักงานขับรถ/ ผู้ช่วยพนักงานขับรถ
- ผู้ควบคุมขบวนรถ/ พนักงานรักษารถ
- ตำแหน่งอื่นบนขบวนรถ
- เจ้าหน้าที่ควบคุมรถไฟ/ พนักงานสัญญาณ
- งานยาน/ งานสับเปลี่ยน
- พนักงานซ่อมบำรุงโครงสร้าง
- โรงซ่อม / พนักงานซ่อมและบำรุงรถไฟ
- เจ้าหน้าที่สถานี
- พนักงานทำความสะอาด
- พนักงานฝ่ายอาหาร
- ฝ่ายขายและการตลาด
- พนักงานธุรการ และ ไอที
- ฝึกงาน
- พนักงานจำหน่ายตั๋ว
- อื่นๆ (โปรดระบุ)

### คุณทำงานในส่วนใดของสาขารถไฟ? (เลือกทุกข้อที่เกี่ยวข้อง)

- รถไฟโดยสารในเมือง (รถไฟเมโทร รถไฟฟ้ารางเบา/รถราง/รถโดยสารประจำทางไฟฟ้า รถชานเมือง รถไฟชานเมือง
- รถไฟโดยสารระหว่างเมือง
- รถโดยสารระหว่างประเทศ
- ขนส่งสินค้าระยะใกล้
- ขนส่งสินค้าระยะไกล
- ขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ
- อื่นๆ (โปรดระบุ)

## **คุณมีสัญญาจ้างงานประเภทใด?**

- สัญญาจ้างประจำ/จ้างตรง – เต็มเวลา
- สัญญาจ้างประจำ/จ้างตรง – ไม่เต็มเวลา
- สัญญาจ้างชั่วคราว/จ้างตรง - เต็มเวลา
- สัญญาจ้างชั่วคราว/จ้างตรง - ไม่เต็มเวลา
- สัญญาจ้างทางอ้อม (บริษัทรับเหมาช่วง) – เต็มเวลา
- สัญญาจ้างทางอ้อม (บริษัทรับเหมาช่วง) - ไม่เต็มเวลา
- สัญญาจ้างทางอ้อม (นายหน้าชั่วคราว) – เต็มเวลา
- สัญญาจ้างทางอ้อม (นายหน้าจัดหาลูกจ้างชั่วคราว) – ไม่เต็มเวลา
- การฝึกงานหรือโครงการฝึกอบรมอื่น ๆ
- เลิกจ้างชั่วคราว
- ไม่มีสัญญา/นอกระบบ
- อื่นๆ (โปรดระบุ)

## **นายจ้างของคุณชื่ออะไร?**

### **นายจ้างของคุณคือใคร?**

- บริษัทบริการเดินรถไฟ (รัฐ)
- บริษัทบริการเดินรถไฟ (เอกชน)
- เจ้าของโครงสร้างพื้นฐานรถไฟ
- บริษัทรับเหมาช่วง
- นายหน้าจัดหาลูกจ้างชั่วคราว (ผู้จัดหาแรงงาน)
- อื่นๆ (กรุณาระบุ)

## **คุณทำงานกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์?**

- 50+ ชั่วโมง/สัปดาห์
- 41-50 ชั่วโมง/สัปดาห์
- 35-40 ชั่วโมง/สัปดาห์
- 21 to 35 ชั่วโมง/สัปดาห์
- 20 ชั่วโมง/สัปดาห์ หรือ น้อยกว่า

## **คุณต้องการชั่วโมงทำงานเพิ่มหรือไม่?**

- ใช่
- ไม่ใช่

## **ในแต่ละเดือนคุณทำงานล่วงเวลาหรือไม่?**

- ใช่
- ไม่ใช่

## **ถ้าใช่ คุณทำงานล่วงเวลาโดยเฉลี่ยกี่ชั่วโมงต่อเดือน?**

- 1-5 ชั่วโมง/เดือน
- 6-10 ชั่วโมง/เดือน
- 11-15 ชั่วโมง/เดือน
- 16-20 ชั่วโมง/เดือน
- 21-30 ชั่วโมง/เดือน
- 30+ ชั่วโมง/เดือน

## **ถ้าใช่ ค่าแรงล่วงเวลาสูงกว่าค่าแรงรายชั่วโมงปกติของคุณหรือไม่?**

- ใช่
- ไม่ใช่
- ไม่ทราบ

## คุณทำงานเป็นกะที่มีสลับกะใช่หรือไม่?

- ใช่
- ไม่ใช่
- ไม่ทราบ

## หาก ใช่ กรุณาอธิบายการสลับกะการทำงานของคุณ

## โดยทั่วไป ปัญหาหลักที่คุณเผชิญในที่ทำงานคืออะไร? เลือกทุกคำตอบที่เกี่ยวข้อง

- พนักงานไม่เพียงพอ
- ค่าจ้างต่ำและสวัสดิการไม่ดี
- ค่าจ้างเท่า หรือ ไม่เท่าเทียมกัน
- ขาดการเข้าถึงการคุ้มครองทางสังคม (ประกันสุขภาพ ประกันการว่างงาน ฯลฯ)
- รูปแบบการจ้างงานที่ไม่มีความมั่นคง/ไม่เป็นมาตรฐาน (โดยเฉพาะการจ้างเอาท์ซอร์สหรือการรับเหมาช่วง)
- การนำเทคโนโลยีและข้อมูลใหม่มาใช้งาน หรือการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่มีอยู่
- ชั่วโมงทำงานที่ยาวนาน
- รูปแบบการทำงานที่ไม่สม่ำเสมอ (เช่น การทำงานเป็นกะ)
- ขาดสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว
- ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขอนามัย
- ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการพักผ่อน
- ขาดสิทธิด้านครอบครัว (เช่น สิทธิการลาของบิดา/มารดา, การลาคลอด การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร การลาเพื่อดูแลผู้ป่วย การทำงานที่ยืดหยุ่น สิ่งอำนวยความสะดวกในการดูแลเด็กราคาไม่แพง) ที่เอื้อต่อการอยู่ร่วมกันของครอบครัวและการดูแลครอบครัวของคนงานทุกคน
- การเข้าถึงโอกาสการจ้างงาน
- การเข้าถึงการฝึกอบรม

- ขาดความก้าวหน้าในอาชีพและการเลื่อนตำแหน่ง
- การกลับไปทำงานหลังจากหยุดพักงาน
- การเข้าถึงการเกษียณอายุและเงินบำนาญ
- การเลือกปฏิบัติตามเพศ
- การเหยียดเชื้อชาติ
- การเลือกปฏิบัติเนื่องจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
- อื่นๆ (โปรดระบุ)

## **3. ความพึงพอใจในการทำงาน**

## โดยทั่วไปแล้ว คุณพอใจกับงานของคุณหรือไม่?

- 1 พอใจมาก
- 2 ค่อนข้างพอใจ
- 3 ไม่น่าใจ
- 4 ค่อนข้างไม่พอใจ
- 5 ไม่พอใจมาก

## คุณ:

- คิดว่างานที่ทำมีความหมาย? ใช่/ไม่ใช่
- คิดว่างานของคุณคุ้มค่า? ใช่/ไม่ใช่
- รู้สึกว่าการมีส่วนร่วมในการทำงานคุณมีคุณค่า? ใช่/ไม่ใช่
- รู้สึกว่าผู้จัดการเห็นคุณค่าของคุณ? ใช่/ไม่ใช่
- คิดว่าบริษัทของคุณมีโอกาสเพียงพอสำหรับการเลื่อนตำแหน่งและพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ? ใช่/ไม่ใช่
- คิดว่าบริษัทของคุณจัดหาเครื่องมือและเทคโนโลยีที่จำเป็นเพื่อช่วยให้คุณทำงานได้ดี? ใช่/ไม่ใช่
- รู้สึกว่าหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานของคุณถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน? ใช่/ไม่ใช่
- รู้สึกว่างานของคุณใช้ทักษะและความสามารถของคุณได้เต็มที่ที่สุด? ใช่/ไม่ใช่

## คุณจะแนะนำการทำงานในสาขาอาชีพให้กับผู้อื่นหรือไม่?

- ใช่
- ไม่ใช่
- ไม่ทราบ

### ถ้าใช่ กรุณาอธิบายเหตุผล

## **4. สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน**

### โดยทั่วไปแล้ว คุณรู้สึกปลอดภัยในการทำงานหรือไม่อย่างไร?

- 1 ไม่ปลอดภัยอย่างมาก
- 2 ค่อนข้างปลอดภัย
- 3 ไม่น่าใจ
- 4 ค่อนข้างปลอดภัย
- 5 ปลอดภัยอย่างมาก

### ปัญหาด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยหลักที่คุณเจอในที่ทำงานมีอะไรบ้าง? เลือกทุกคำตอบที่เกี่ยวข้อง

- ขาดเครื่องแบบที่เพียงพอและเหมาะสม
- ขาดอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล
- ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขอนามัยที่ดี
- การยศาสตร์ในสถานที่ทำงานไม่เหมาะสม
- การสัมผัสกับสารพิษ
- ความเหนื่อยล้า
- ความวิตกกังวล
- ความเครียด
- ความรุนแรงและ/หรือการล่วงละเมิดโดยเพื่อนร่วมงาน
- ความรุนแรงและ/หรือการล่วงละเมิดโดยผู้บริหาร
- ความรุนแรงและ/หรือคุกคามจากผู้โดยสาร
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)

## การระบาดของโควิด-19 ส่งผลเสียต่อสภาพการทำงานของคุณหรือไม่?

- ใช่
- ไม่ใช่

### ถ้าใช่ กรุณาอธิบายเหตุผลและเกิดผลเสียอย่างไร

### คุณสวมเครื่องแบบขณะปฏิบัติงานหรือไม่?

- ใช่
- ไม่ใช่

### ถ้าใช่ กรุณาเลือกทุกข้อที่เกี่ยวข้องกับเครื่องแบบของคุณ

- ใช้งานได้จริงและเหมาะสมกับการทำงาน
- ไม่สะดวก/ไม่เหมาะสม
- เครื่องแบบถูกออกแบบมาสำหรับผู้ชาย
- เครื่องแบบเช็ทซีเกินไป
- สวมใส่ไม่สบายในระหว่างตั้งครรภ์
- สตรีควรออกแบบเครื่องแบบของตนเอง
- ตัดใส่สั้นสูง
- คนงานชายเท่านั้นที่สวมกางเกงได้
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)



## 5. ความเสมอภาคและสิทธิของคุณในที่ทำงาน

**ในบริษัทของคุณ ผู้หญิงและผู้ชายได้รับค่าจ้างเท่ากันสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่ากันหรือไม่? (กล่าวคือ ไม่ใช่แค่การได้รับค่าจ้างเท่ากันสำหรับการทำงานแบบเดียวกัน แต่ยังเกี่ยวกับการประเมินคุณค่าของงานในลักษณะเดียวกันซึ่งต้องใช้ทักษะ/การศึกษา/ประสบการณ์ในระดับที่ใกล้เคียงกัน ไม่ว่าจะงานนั้นจะทำโดยผู้หญิงเป็นหลักหรือโดยผู้ชายเป็นหลัก)**

- ใช่
- ไม่ใช่
- ใช่ ในทางทฤษฎี แต่ไม่ใช่ในทางปฏิบัติ
- ไม่ทราบ

**ในบริษัทของคุณมีงานบางอย่างที่ทำโดยผู้ชายเป็นหลักหรือไม่?**

- ใช่
- ไม่ใช่
- ไม่ทราบ

**ถ้าใช่ ตำแหน่งงานไหนบ้างที่ทำโดยผู้ชายเป็นหลัก? เลือกทุกคำตอบที่เกี่ยวข้อง**

- พนักงานขับรถ/ ผู้ช่วยพนักงานขับรถ
- ผู้ควบคุมขบวนรถ/ พนักงานรักษารถ
- ตำแหน่งอื่นบนขบวนรถ
- เจ้าหน้าที่ควบคุมรถไฟ/ พนักงานสัญญาณ
- งานยาน/ งานสับเปลี่ยน

- พนักงานซ่อมบำรุงโครงสร้าง
- โรงซ่อม / พนักงานซ่อมและบำรุงรถไฟ
- เจ้าหน้าที่สถานี
- พนักงานทำความสะอาด
- พนักงานฝ่ายอาหาร
- ฝ่ายขายและการตลาด
- พนักงานธุรการ และ ไอที
- ฝึกงาน
- พนักงานจำหน่ายตั๋ว
- อื่นๆ (โปรดระบุ)

**ในบริษัทของคุณมีงานบางอย่างที่ทำโดยผู้หญิงเป็นหลักหรือไม่?**

- ใช่
- ไม่ใช่
- ไม่ทราบ

**ถ้าใช่ ตำแหน่งงานไหนบ้างที่ทำโดยผู้หญิงเป็นหลัก? เลือกทุกคำตอบที่เกี่ยวข้อง**

- พนักงานขับรถ/ ผู้ช่วยพนักงานขับรถ
- ผู้ควบคุมขบวนรถ/ พนักงานรักษารถ
- ตำแหน่งอื่นบนขบวนรถ
- เจ้าหน้าที่ควบคุมรถไฟ/ พนักงานสัญญาณ
- งานยาน/ งานสับเปลี่ยน
- พนักงานซ่อมบำรุงโครงสร้าง
- โรงซ่อม / พนักงานซ่อมและบำรุงรถไฟ
- เจ้าหน้าที่สถานี
- พนักงานทำความสะอาด
- พนักงานฝ่ายอาหาร
- ฝ่ายขายและการตลาด
- พนักงานธุรการ และ ไอที
- ฝึกงาน
- พนักงานจำหน่ายตั๋ว
- อื่นๆ (โปรดระบุ)

**ผู้หญิงและผู้ชายได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและ/หรือการพัฒนาตนเองแบบเดียวกันหรือไม่?**

- ใช่
- ไม่ใช่
- ใช่ ในทางทฤษฎี แต่ไม่ใช่ในทางปฏิบัติ
- ไม่ทราบ

**ผู้หญิงและผู้ชายได้รับสิทธิ์ในการเลื่อนตำแหน่งเหมือนกันหรือไม่?**

- ใช่
- ไม่ใช่
- ใช่ ในทางทฤษฎี แต่ไม่ใช่ในทางปฏิบัติ
- ไม่ทราบ

**นายจ้างของคุณตรวจดูการแต่งหน้าและภาพลักษณ์ทั่วไปของคนงานสตรีก่อนเข้าปฏิบัติงานหรือไม่?**

- ใช่
- ไม่ใช่
- ไม่ทราบ

**เรื่องอื่น ๆ ของความไม่เท่าเทียมกันที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานของคุณมีอะไรบ้าง?**

**6. การล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน**

**A) การสำรวจความคิดเห็นนี้ ให้เข้าใจว่า การล่วงละเมิดทางเพศหมายถึง "ความรุนแรงและการล่วงละเมิดตามเพศสภาพ [ตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญา ILO 190] ซึ่งเป็นความรุนแรงหรือการล่วงละเมิดใด ๆ อันเนื่องมาจากเพศ หรือเพศสภาพ ที่มุ่งเป้าไปที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือส่งผลกระทบต่ออย่างใดอย่างหนึ่ง อาจจะรวมถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นครั้งเดียวหรือเกิดอย่างต่อเนื่องยาวนาน หรือ การคุกคามขู่ ความเสียหายที่เกิดขึ้นอาจเป็นความเสียหายทางร่างกาย จิตใจ ทางเพศ หรือทางเศรษฐกิจ ตัวอย่างรวมถึงการคุกคามเหยียดหยามทางเพศ หรือ "ล้อเล่น" การล่วงละเมิดทางเพศหรือการสัมผัสที่ไม่พึงประสงค์**

**คุณทราบเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานของคุณหรือไม่?**

- ใช่
- ไม่ใช่
- ไม่ทราบ
- ไม่ประสงค์ให้ข้อมูล

## การล่วงละเมิดเกิดขึ้นในรูปแบบไหน?

### เลือกทุกคำตอบที่เกี่ยวข้อง

- ใช้คำพูดขี้นา
- เรื่องตลกที่ไม่เหมาะสม
- แสดงความเห็นเกี่ยวกับการแต่งตัวหรือรูปลักษณ์
- การล่วงละเมิดโดยใช้อาวุธหรือของมีคม
- จ้องมองด้วยสายตา
- แสดงภาพลามกอนาจาร
- การขอมมีเพศสัมพันธ์
- การสัมผัสที่ไม่พึงประสงค์
- การล่วงละเมิดทางเพศ
- อื่นๆ (โปรดระบุ)
- ไม่ประสงค์ให้ข้อมูล

## คุณเคยถูกล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานหรือไม่?

- ใช่
- ไม่ใช่
- ไม่ประสงค์ให้ข้อมูล

## การล่วงละเมิดเกิดขึ้นในรูปแบบไหน?

### เลือกทุกคำตอบที่เกี่ยวข้อง

- ใช้คำพูดขี้นา
- เรื่องตลกที่ไม่เหมาะสม
- แสดงความเห็นเกี่ยวกับการแต่งตัวหรือรูปลักษณ์
- การล่วงละเมิดโดยใช้อาวุธหรือของมีคม
- จ้องมองด้วยสายตา
- แสดงภาพลามกอนาจาร
- การขอมมีเพศสัมพันธ์
- การสัมผัสที่ไม่พึงประสงค์
- การล่วงละเมิดทางเพศ
- อื่นๆ (โปรดระบุ)
- ไม่ประสงค์ให้ข้อมูล

## ใครเป็นผู้กระทำการล่วงละเมิด?

- ผู้จัดการ/ หัวหน้างาน
- ผู้โดยสาร/ ลูกค้า / บุคคลที่สาม
- เพื่อนร่วมงาน
- อื่นๆ (โปรดระบุ)
- ไม่ประสงค์ให้ข้อมูล

## ถ้าใช่ การล่วงละเมิดเกิดบ่อยแค่ไหน?

- หนึ่งครั้ง
- มากกว่าหนึ่งครั้ง แต่ไม่บ่อย
- มากกว่าหนึ่งครั้ง และเกิดบ่อยๆ
- เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน

## ถ้าใช่ สิ่งที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อคุณอย่างไร? เลือกทุกคำตอบที่เกี่ยวข้อง

- ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตและร่างกาย เช่น วิตกกังวล นอนไม่หลับ ผื่นร้าย เบื่ออาหาร ปวดหัว อ่อนเพลีย หรือคลื่นไส้
- ความรู้สึกอับอาย ความไม่ไว้วางใจ ความโกรธ ความกลัว หรือความโศกเศร้า
- ขาดงาน
- รายได้ลดลง
- การหยุดชะงักในอาชีพ
- ย้ายงานใหม่ / แพนก
- PTSD (ภาวะป่วยทางจิตจากเหตุการณ์รุนแรง)
- ความคิดฆ่าตัวตาย
- ออกจากงาน
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)

## ถ้าใช่ คุณรายงานเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นหรือไม่?

- . ใช่
- . ไม่ใช่

**ถ้า ไม่ใช่ ทำไมคุณไม่รายงานเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น?**

**มีขั้นตอน นโยบาย หรือข้อตกลงในที่ทำงานของคุณเพื่อจัดการกับการล่วงละเมิดทางเพศอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่?**

- ใช่
- ไม่ใช่
- ไม่ทราบ

**หากคุณมีนายจ้าง พวกเขาจะดำเนินการอย่างรวดเร็วและเหมาะสมเมื่อเกิดการล่วงละเมิดทางเพศหรือไม่?**

- ใช่
- ไม่ใช่
- ไม่ทราบ
- ไม่มีนายจ้าง

**หากคุณมีนายจ้าง พวกเขาให้คำแนะนำเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับขั้นตอนและสิทธิของผู้ร้องเรียนหรือไม่?**

- ใช่
- ไม่ใช่
- ไม่ทราบ
- ไม่มีนายจ้าง

**b) สำรวจความคิดเห็นนี้ การบีบบังคับทางเพศ หมายถึง เมื่อมีคนใช้อำนาจของตนในทางที่ผิดเพื่อแสวงหาประโยชน์ทางเพศจากบุคคลอื่นเพื่อแลกกับบริการจากอำนาจหน้าที่ของตน**

**คุณทราบเกี่ยวกับการบีบบังคับทางเพศในที่ทำงานของคุณหรือไม่?**

- ใช่
- ไม่ใช่
- ไม่ทราบ

**ถ้าใช่ ตัวอย่างใดต่อไปนี้ถูกใช้เพื่อเอารัดเอาเปรียบแรงงานสตรี? เลือกทุกคำตอบที่เกี่ยวข้อง**

- เพื่อให้ได้งาน
- เพื่อรักษางาน
- เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน
- เพื่อให้ได้ค่าแรง
- เพื่อให้ได้กะทำงาน / ตารางงาน / พื้นที่การทำงาน ที่ดีขึ้น
- อื่นๆ (โปรดระบุ)

**ถ้าใช่ วิธีการใดที่ถูกใช้เพื่อบีบบังคับทางเพศ**

- ข่มขู่
- ขู่เชิญ
- การเล่นกับอารมณ์
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)

## คุณเคยถูกบังคับทางเพศในที่ทำงานหรือไม่?

- ใช่
- ไม่ใช่
- ไม่ประสงค์ให้ข้อมูล

## ถ้าใช่ ใครเป็นผู้กระทำการบีบบังคับ?

- ผู้จัดการ/ หัวหน้างาน
- ผู้โดยสาร/ ลูกค้า / บุคคลที่สาม
- เพื่อนร่วมงาน
- อื่นๆ (โปรดระบุ)
- ไม่ประสงค์ให้ข้อมูล

## ถ้าใช่ การบีบบังคับเกิดบ่อยแค่ไหน?

- หนึ่งครั้ง
- มากกว่าหนึ่งครั้ง แต่ไม่บ่อย
- มากกว่าหนึ่งครั้ง และเกิดบ่อยๆ
- เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน

## ถ้าใช่ คุณรายงานเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นหรือไม่?

- ใช่
- ไม่ใช่

## ถ้าไม่ใช่ ทำไมคุณไม่รายงานเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น?

## 7. การเดินทาง

### คุณเดินทางไปและกลับจากที่ทำงานอย่างไร? เลือกทุกประเภทที่ใช้

- รถยนต์ส่วนบุคคล
- รถโดยสารสาธารณะ
- เดิน
- จักรยานยนต์
- จักรยาน
- แท็กซี่
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)

### โดยทั่วไปแล้ว คุณรู้สึกปลอดภัยแค่ไหนในการเดินทาง?

- 1 ไม่ปลอดภัยมาก
- 2 ค่อนข้างไม่ปลอดภัย
- 3 ไม่น่าใจ
- 4 ค่อนข้างปลอดภัย
- 5 ปลอดภัยมาก

### คุณเคยประสบปัญหาต่อไปนี้ระหว่างการเดินทางไปและกลับจากที่ทำงานหรือไม่? เลือกทุกข้อที่เกี่ยวข้อง

- ความรุนแรงทางร่างกายหรือทางเพศ
- การล่วงละเมิดทางวาจา
- ถูกติดตาม/ถูกสะกดรอยตาม
- รู้สึกไม่ปลอดภัย/เสี่ยงภัย
- ไม่มีบริการขนส่งสาธารณะเนื่องจากทำงานกะดึกหรือกะเช้า
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)

## มีอะไรที่นายจ้างจะทำได้บ้างเพื่อ ให้การเดินทางมีความปลอดภัยมากขึ้น?

- นายจ้างไม่เห็นว่าเป็นปัญหาในที่ทำงานของตน
- ลดการทำงานคนเดียวโดยเฉพาะตอนกลางคืน
- จัดบริการรับส่งพนักงานที่เดินทางในเวลาที่ไม่คุ้นเคย
- จัดหาที่พักหากต้องทำงานในสถานที่อื่นที่ไม่ใช่ที่ทำงานปกติ
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)

## **8. การเข้าถึงสวัสดิการและ สิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุข อนามัยที่เพียงพอในการทำงาน**

**a) ในการสำรวจความคิดเห็นนี้  
'สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก  
ด้านสุขอนามัย' หมายถึง การรับ  
ประทานอาหาร การหยุดพัก การนอน  
การพักผ่อนหย่อนใจ สิ่งอำนวยความสะดวก  
สะดวกเพื่อการซักล้างและห้องน้ำ เรา  
สนับสนุนให้มีการจัดห้องนอนพักและ  
ห้องน้ำ/ห้องซักผ้าสำหรับผู้หญิงแยก  
เป็นสัดส่วน ผู้หญิงและผู้ชายสามารถ  
ใช้สิ่งอำนวยความสะดวกอื่นร่วมกัน**

**ในที่ทำงานของคุณ ผู้ชายมีสิทธิ์เข้า  
ถึงสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการรับ  
ประทานอาหาร การหยุดพัก และการ  
พักผ่อนหย่อนใจหรือไม่**

- ใช่
- ไม่ใช่
- ไม่ทราบ

## **ถ้า ใช่ ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมและเข้า ถึงสิ่งอำนวยความสะดวกเหล่านี้อย่าง ปลอดภัยหรือไม่?**

- ใช่
- ไม่ใช่
- ไม่ทราบ

## **งานของคุณเกี่ยวข้องกับการทำงาน แยกกะหรืองานกลางคืนที่ทำให้คุณ ต้องนอนในสถานที่ทำงานหรือไม่?**

- ใช่
- ไม่ใช่
- ไม่ทราบ

## **ถ้า ใช่ ในที่ทำงานของคุณมีสิ่งอำนวยความสะดวก ในการนอนเพียงพอสำหรับ ทั้งผู้หญิงและผู้ชายที่จะใช้เมื่อจำเป็น หรือไม่?**

- ใช่
- ไม่ใช่
- ไม่ทราบ

## **ถ้า ใช่ สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับ การนอน**

- ได้รับการทำความสะอาดและฆ่าเชื้ออย่างสม่ำเสมอ
- เข้าถึงได้ง่ายเมื่อจำเป็น
- มีเครื่องนอนเพียงพอ
- ปลอดภัยและเป็นส่วนตัว
- มีการระบายอากาศ
- แยกส่วนสำหรับหญิงและชาย

**b) ในแบบสำรวจความคิดเห็นนี้**  
**“ห้องน้ำ” หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวก**  
**สะดวกที่สะอาด ปลอดภัย เข้าถึงได้ง่าย**  
**ที่ประกอบด้วยห้องสุขาแบบกดน้ำหนึ่ง**  
**ห้องหรือมากกว่า มีอ่างล้างหน้าที่มีน้ำ**  
**ร้อนและน้ำเย็น สบู่ และกระดาษเช็ดมือ**  
**หรือเครื่องเป่ามือให้แห้ง**

**ในที่ทำงานของคุณ ห้องน้ำมีเพียงพอ**  
**โดยไม่ต้องรอคิวนาน สำหรับคนงานทั้ง**  
**หญิงและชายหรือไม่?**

- ใช่
- ไม่ใช่
- ไม่ทราบ

ถ้า ไม่ใช่ กรุณาอธิบายปัญหา

**คุณสามารถใช้เวลาที่เพียงพอระหว่าง**  
**ช่วงพักเข้าห้องน้ำ โดยไม่มีหลงโหล**  
**ด้านเวลา/เป้าหมาย หรือต้องหาค**  
**ทำงานแทน?**

- ใช่
- ไม่ใช่
- ไม่ทราบ

ถ้า ไม่ใช่ กรุณาอธิบาย

**ห้องน้ำในที่ทำงานของคุณ:**

- มีการทำความสะอาดประจำ? ใช่/ไม่ใช่
- อยู่ใกล้จุดที่ทำงาน? ใช่/ไม่ใช่
- ตั้งอยู่ในตำแหน่งที่ปลอดภัย? ใช่/ไม่ใช่

- ออกแบบและอยู่ในตำแหน่งที่เข้าถึงได้ง่าย? ใช่/ไม่ใช่
- ปลอดภัยและมีความเป็นส่วนตัว? ใช่/ไม่ใช่
- มีไฟส่องสว่างเพียงพอ? ใช่/ไม่ใช่
- มีการระบายอากาศ? ใช่/ไม่ใช่
- มาพร้อมน้ำสะอาดเพื่อสุขอนามัย? ใช่/ไม่ใช่
- แยกสำหรับชายและหญิง? ใช่/ไม่ใช่
- ออกแบบสำหรับชายและหญิงอย่างเหมาะสม? ใช่/ไม่ใช่
- มีอุปกรณ์ที่เหมาะสม เช่น ถังขยะที่ถูกล้างทำความสะอาด? ใช่/ไม่ใช่

## **9. ความคิดเห็นของคุณ**

**ที่ ITF เราเชื่อในการสนับสนุนบทบาท**  
**ของคนงานขนส่งสตรี เราคิดว่าสตรี**  
**สมควรได้รับสิทธิเช่นเดียวกับผู้ชาย**  
**ในที่ทำงาน แต่น่าเศร้าที่เรื่องนี้ไม่เป็น**  
**ความจริงสำหรับหลายๆ คน ช่วยเรา**  
**ต่อสู้เพื่อความเท่าเทียม: สิ่งใดที่จะ**  
**ทำให้การทำงานบนรถไฟปรับปรุงดี**  
**ขึ้นสำหรับสตรี? อย่าลังเลที่จะเพิ่ม**  
**เติมความคิดเห็นอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นขณะ**  
**กรอกแบบสำรวจนี้**

ขอบคุณที่ร่วมตอบแบบสำรวจความคิดเห็น!

เราขอขอบคุณอย่างจริงใจสำหรับการเข้าร่วมการสำรวจความคิดเห็นนี้และขอบคุณสำหรับการแบ่งปันประสบการณ์ในที่ทำงานของคุณ

หากมีคำถาม ข้อกังวล หรือข้อสังเกตใดๆ โปรดติดต่อ อิงกา-เลนา ไฮนิช (ผู้ช่วยอาวุโสสาขาขนส่งทางบก) ที่ [heinisch.inga-lena@itf.org.uk](mailto:heinisch.inga-lena@itf.org.uk)

กรุณาเข้าเว็บไซต์ของ ITF สำหรับความข่าวสารเกี่ยวกับการสำรวจความคิดเห็นนี้

# หมายเหตุส่งท้าย

---

01. สำหรับรายละเอียดเพิ่มเติม โปรดดู ธีวการรถไฟทั่วโลกของ ITF โดย Anna Baum, Sian Byrne และ Veronica Velez, มิถุนายน 2021
02. องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/genericdocument/wcms\\_739937.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/genericdocument/wcms_739937.pdf) and [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_824865.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_824865.pdf)
03. โปรดทราบว่าในการตอบแบบสำรวจนี้ ผู้ตอบสามารถเลือกทุกคำตอบที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น เปอร์เซ็นต์จึงไม่รวมกันเป็น 100 เปอร์เซ็นต์
04. สำหรับรายละเอียดเพิ่มเติม โปรดดู ธีวการรถไฟทั่วโลกของ ITF โดย Anna Baum, Sian Byrne และ Veronica Velez, มิถุนายน 2021



WWW.ITFGLOBAL.ORG

พวกเราขับเคลื่อนโลก

สหพันธ์แรงงานขนส่ง  
ระหว่างประเทศ

49-60 Borough Road  
London SE11DR  
+44 (0)20 7403 2733