

อัตลักษณ์ และวิถีทางเพศในประเทศไทย



โครงการส่งเสริมสิทธิความหลากหลายและความเท่าเทียมในโลกของการทำงาน (PRIDE)

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ประจำประเทศไทย กัมพูชา และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

อัตลักษณ์ และวิถีทางเพศในประเทศไทย

บุษกร สุริยสาร

โครงการส่งเสริมสิทธิความหลากหลายและความเท่าเทียมในโลกของการทำงาน (PRIDE)

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ประจำประเทศไทย กัมพูชา และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ลิขสิทธิ์ © องค์การแรงงานระหว่างประเทศ พ.ศ. 2557

พิมพ์ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2557

สิ่งพิมพ์ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ สงวนลิขสิทธิ์ตามพิธีสารฉบับที่ 2 ของอนุสัญญาว่าด้วยลิขสิทธิ์สากล อย่างไรก็ตาม อาจสามารถนำเนื้อหาบางส่วนของสิ่งพิมพ์ไปใช้ได้โดยไม่ต้องได้รับอนุญาต ภายใต้เงื่อนไขว่าต้องระบุแหล่งที่มาของเนื้อหา นั้น สำหรับการทำซ้ำหรือการแปลนั้น สามารถยื่นเรื่องขอสิทธิได้ที่ ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland หรืออีเมล: pubdroit@ilo.org โดยสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศมีความยินดีต่อการยื่นขอสิทธิดังกล่าว

ห้องสมุด สถาบัน และผู้ใช้อื่นๆ ซึ่งจดทะเบียนกับองค์กรต่างๆ ที่ทำงานด้านสิทธิการทำซ้ำ สามารถถ่ายเอกสารสิ่งพิมพ์ได้ตามวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตที่ออกไว้ให้กับองค์กรเหล่านี้ ท่านสามารถค้นหาองค์กรที่ทำงานด้านสิทธิการทำซ้ำในประเทศของท่านได้ที่ www.ifro.org

บุษกร สุริยสาร

อัตลักษณ์และวิถีทางเพศในประเทศไทย / บุษกร สุริยสาร ; องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประจำประเทศไทย กัมพูชา และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ; โครงการส่งเสริมสิทธิ ความหลากหลาย และความเท่าเทียมในโลกของการทำงาน (PRIDE). – กรุงเทพฯ : องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, 2557

ISBN: 9789228292558; 9789228292565 (web pdf)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประจำประเทศไทย กัมพูชา และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ; โครงการส่งเสริมสิทธิ ความหลากหลาย และความเท่าเทียมในโลกของการทำงาน (PRIDE)

gender equality / sexual orientation / equal employment opportunity / discrimination / recommendation / Thailand

04.02.3

ฉบับภาษาอังกฤษ : Gender identity and sexual orientation in Thailand (ISBN 9789221292555 ; 9789221292562 (web pdf)), กรุงเทพฯ, 2557

ILO Cataloguing in Publication Data

รูปแบบการนำเสนอในสิ่งพิมพ์ของ ILO เป็นไปตามแนวปฏิบัติของสหประชาชาติ และการนำเสนอข้อมูลต่างๆ มิได้แสดงถึงความเห็นใด ๆ ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับสถานะทางกฎหมายของประเทศ พื้นที่ หรือเขตการปกครองหรืออำนาจการปกครองใด ๆ หรือเกี่ยวกับการกำหนดแนวเขตชายแดนใด ๆ

ผู้เขียนรับผิดชอบต่อความเห็นที่แสดงไว้ในบทความ การศึกษา และข้อเขียนที่ตีพิมพ์อื่นๆ แต่เพียงผู้เดียว การจัดพิมพ์สิ่งพิมพ์นี้ไม่ได้แสดงถึงการรับรองของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศต่อความเห็นต่างๆ ที่แสดงไว้ในสิ่งพิมพ์นี้

การอ้างถึงชื่อกิจการและผลิตภัณฑ์ทางการค้าและกระบวนการผลิตต่างๆ ไม่ได้หมายถึงการรับรองของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และการไม่ได้อ้างถึงกิจการ ผลิตภัณฑ์ทางการค้า หรือกระบวนการผลิตใดก็ไม่ถือว่าสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศไม่ให้การรับรอง

ท่านสามารถหาสิ่งพิมพ์ของ ILO ได้จากร้านขายหนังสือชั้นนำ หรือสำนักงานประจำภูมิภาคของ ILO ในหลายประเทศ หรือติดต่อโดยตรงที่ ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland หรือ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ประจำภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ชั้น 11 อาคารสหประชาชาติ ตู๊ปรัชนี 2-349 ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร 10200 ประเทศไทย หรือ อีเมล: BANGKOK@ilo.org อนึ่ง รายการหนังสือใหม่สามารถขอได้ฟรีจากที่อยู่ข้างบน หรือ อีเมล: pubvente@ilo.org

เว็บไซต์ของเราคือ www.ilo.org/publns หรือ www.ilo.org/asia

พิมพ์ในประเทศไทย

การเลือกปฏิบัติและความรุนแรงต่อบุคคลที่มีวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศหลากหลาย เป็นปัญหาสำคัญระดับโลก บุคคลที่เป็นเลสเบี้ยน เกย์ คนรักสองเพศ และคนข้ามเพศ หรือ LGBT มักประสบปัญหา การเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงานตลอดวงจรของการทำงาน ตั้งแต่การศึกษาอบรมเพื่อการทำงาน การเข้าถึง การจ้างงาน การปฏิเสธการรับเข้าทำงาน การถูกเลิกจ้าง และการไม่ได้รับโอกาสฝึกอบรมหรือเลื่อนตำแหน่ง ไปจนถึงการเข้าถึงการประกันสังคม ด้วยเหตุเพียงเพราะวิถีทางเพศที่แตกต่างโดยเป็นจริงหรือเพียงคาดเดา นอกจากนี้ ยังเริ่มเห็นช่องว่างของค่าจ้างระหว่างกลุ่มแรงงานที่เป็น LGBT และกลุ่มที่ไม่เป็น LGBT อีกด้วย เพราะแรงงาน LGBT ยังมีเป็นส่วนน้อยในโครงสร้างของรัฐ องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง ประเด็นปัญหา และผลประโยชน์ของแรงงาน LGBT จึงไม่ค่อยได้รับความสนใจในการเจรจาทางสังคมหรือไม่ได้รับการรับรองในข้อตกลงจากการต่อรองร่วมด้วยเหตุนี้ เมื่อแรงงาน LGBT ประสบปัญหาถูกเลือกปฏิบัติ ถูกคุกคาม หรือถูกข่มเหงรังแก จึงมักขาดช่องทางในการแก้ปัญหา

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ไอแอลโอ) มุ่งมั่นบริหารจัดการเลือกปฏิบัติในการทำงานส่งเสริมความหลากหลาย ในสถานที่ทำงาน และงานที่มีคุณค่า (Decent Work) สำหรับทุกคน รวมทั้งคนที่มีวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศที่หลากหลาย สิทธิในการได้รับโอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมนั้นเป็นพลัง

ให้คนทุกกลุ่ม ได้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ และได้ค่าตอบแทนจากแรงกำลังความสามารถของตนเพื่อมาเลี้ยงตน และครอบครัว การต่อสู้เพื่อความเสมอภาคมีเหตุผลที่ดีในทางธุรกิจ กล่าวคือ การปลดปล่อยแนวปฏิบัติในการจ้างงานจากอคติจะเปิดทางให้บริษัทได้พัฒนาและเข้าถึงแหล่งแรงงานที่ความสามารถและพรสวรรค์โดย เต็มที่ และยกระดับการเข้าถึงตลาดที่ให้ผลประโยชน์อย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย ในโลกปัจจุบัน เศรษฐกิจที่ประสบความสำเร็จคือเศรษฐกิจที่ใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่อย่างเต็มศักยภาพ และการจัดการเลือกปฏิบัติในโลกแห่งการทำงานถือว่าเป็นหนึ่งในกีดกันขั้นพื้นฐานของโลกาภิวัตน์ที่ยุติธรรม

ในการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพตามอาณัติขององค์กร เพื่อจัดการเลือกปฏิบัติในการทำงานทุกรูปแบบ ไอแอลโอได้ริเริ่มโครงการวิจัยเฉพาะประเทศ (country study) เพื่อบ่งชี้ขอบเขตและรูปแบบของการเลือกปฏิบัติที่บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศประสบในตลาดแรงงานในทุกขั้นตอนในวงจรการจ้างงาน และค้นหาความท้าทายและแนวปฏิบัติที่ดีในชุมชน LGBT จากองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง องค์กร ภาครัฐที่เกี่ยวข้อง และภาคประชาสังคม ในประเทศอาร์เจนตินา คอสตาริกา ยังการี อินโดนีเซีย มอนเตเนโกร อาฟริกาใต้ และไทย

รายงานฉบับนี้ เสนอข้อค้นพบและข้อเสนอแนะจากประเทศไทย ซึ่งถือว่าเป็นประเทศที่ค่อนข้างก้าวหน้าในการพัฒนาด้านสิทธิ LGBT อย่างไรก็ดี คนรักเพศเดียวกันและคนข้ามเพศก็ยังคงถูกมองโดยสมาชิกส่วนหนึ่งของสังคมไทยว่ามีปัญหาทางจิต แม้ว่าจะมีการเลิกใช้คำว่า “โรคจิต” กับคนกลุ่มนี้แล้ว ในกฎหมายไทย แต่ในทางปฏิบัติพวกเขายังคงเผชิญกับการเลือกปฏิบัติที่กว้างขวางในชีวิตและการทำงาน

การเพิ่มความคุ้มครองทางกฎหมายเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องทำ เพราะกฎหมายไทยไม่มีการรับรองวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศอย่างชัดเจน ไม่ว่าในรัฐธรรมนูญหรือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน และรัฐบาลไทยก็ยังไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) ค.ศ. 1958 (ฉบับที่ 111) ขององค์การแรงงาน ระหว่างประเทศ ซึ่งรับรองหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานที่สำคัญประการหนึ่ง ทั้งนี้ ประเทศไทยยังต้องบังคับใช้กฎหมายที่เอื้อให้เต็มประสิทธิภาพในการโน้มน้าวภาคธุรกิจและกลุ่มบุคลากรทางการแพทย์ให้เปลี่ยนทัศนคติในการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลหลากหลายทางเพศ ควรจะมีระเบียบข้อบังคับ แนวทางปฏิบัติ รวมทั้งแบบอย่างที่ดีช่วยเป็นเครื่องมือการเคลื่อนไหวในชุมชน LGBT ก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะ กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อไป โดยรณรงค์ “ไม่กระทำรุนแรง” “ไม่เลือกปฏิบัติ” และ “ไม่ทำให้เป็นสิ่งที่ผิดกฎหมาย” มาตรการสำคัญในอันดับต้นๆ ที่ควรต้องทำคือการรับรองอัตลักษณ์ทางเพศในหนังสือเดินทาง และการเยียวยาผู้ที่ถูกละเมิดสิทธิ

โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนข้ามเพศ และคนรักเพศเดียวกัน ผู้ซึ่งมีอัตลักษณ์ไม่สอดคล้องกับความเป็นหญิงหรือความเป็นชายตามที่สังคมคาดหวัง

การศึกษานี้ได้จัดทำในโครงการอัตลักษณ์และวิถีทางเพศ: การส่งเสริมสิทธิ ความหลากหลาย และความเท่าเทียมในโลกแห่งการทำงาน ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลนอร์เวย์ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ขอแสดงความขอบคุณอย่างจริงใจต่อ บุษกร สุริยสาร นักวิจัยหลักและผู้เขียนรายงานฉบับนี้ และสมาชิกชุมชนคนหลากหลายทางเพศในประเทศไทยจำนวนมาก ผู้แทนองค์กรไตรภาคีของไอแอลโอ องค์กรหุ้นส่วน รวมทั้งหน่วยงานในองค์การสหประชาชาติในประเทศไทยหลายหน่วยงาน ที่ให้ความร่วมมือในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นอย่างดี

เราหวังว่างานวิจัยนี้และการอภิปรายปรึกษาหารือที่ตามมา ได้ช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้รัฐบาลไทย องค์กร นายจ้างและองค์กรลูกจ้าง ฝ่ายตุลาการ สถาบันการศึกษา ภาคประชาสังคม องค์กรตัวแทนบุคคลที่มี ความหลากหลายทางเพศ และประชาชนทั่วไป มีความตระหนักรู้เกี่ยวกับหลักการของความเสมอภาค และการไม่เลือกปฏิบัติในโอกาส และการปฏิบัติต่อคนทุกคน ไม่ว่าจะมีความวิถีทางเพศหรืออัตลักษณ์ทางเพศเช่นใดในโลกแห่งการทำงาน

ศาสตราจารย์ วิจิต มันทาภรณ์
นักวิชาการดีเด่น
คณะนิติศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
กรุงเทพฯ ประเทศไทย

ณอนน่า โอลนี
หัวหน้า
ILO Gender, Equality
and Diversity Branch
เจนีวา
สวิตเซอร์แลนด์

มอริซิโอ บุชชี
รักษาการผู้อำนวยการ
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ
ประจำประเทศไทย กัมพูชา
และสาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาว
กรุงเทพฯ ประเทศไทย

สารบัญ

คำนำ.....	iii
กิตติกรรมประกาศ.....	xiii
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	xv
บัญชีคำย่อ	xxv
บทนำ.....	1
ก. ความเป็นมาและเหตุผล	1
ข. วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	4
บทที่ 1: หลักการ แนวคิด และคำศัพท์.....	7
1.1 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ.....	7
1.2 การใช้หลักสิทธิมนุษยชนในประเด็นวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ	12
1.2.1 การรับรองวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศเป็นเหตุต้องห้ามมิให้เลือกปฏิบัติ	12
1.2.2 มาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนในระดับภูมิภาค.....	18
1.3 คำศัพท์เกี่ยวกับวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศที่หลากหลาย.....	19
1.3.1 คำศัพท์ภาษาอังกฤษ.....	19
1.3.2 คำศัพท์ภาษาไทย	22
บทที่ 2: กฎหมายปรัทัศน์	25
2.1 ความเสมอภาคทางเพศและการคุ้มครองสิทธิของ LGBT ในกฎหมายไทย.....	26
2.2 บทบัญญัติทางกฎหมายที่เลือกปฏิบัติ.....	31
2.2.1 การเลือกปฏิบัติและการแก้ไขระเบียบข้อยกเว้นการเกณฑ์ทหาร	31
2.2.2 บทบัญญัติและระเบียบบังคับทางกฎหมายที่อาจถูกตีความ ในทางเลือกปฏิบัติต่อ LGBT	34

2.3 ช่องว่างในการคุ้มครองทางกฎหมาย.....	34
2.3.1 การไม่รับรองอัตลักษณ์บุคคลข้ามเพศตามกฎหมาย.....	34
2.3.2 การไม่ยอมรับการมีชีวิตร่วมของบุคคลเพศเดียวกันตามกฎหมาย	35
2.4 พัฒนาการทางกฎหมายและนโยบายเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ.....	36
2.4.1 ร่างพระราชบัญญัติความเสมอภาคทางเพศ.....	36
2.4.2 ร่างพระราชบัญญัติคู่ชีวิตเพศเดียวกัน.....	38
2.4.3 การเปลี่ยนคำนำหน้านามทางกฎหมาย.....	40
2.4.4 อนุกรรมการว่าด้วยสิทธิความหลากหลายทางเพศภายใต้ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ	40
2.4.5 การขาดการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศในแผนแม่บทแห่งชาติ	42
บทที่ 3: ระเบียบวิธีวิจัย	43
3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	43
3.2 การเก็บข้อมูล	44
3.2.1 กฎหมายปฏิทัศน์.....	44
3.2.2 การวิจัยภาคสนาม	45
3.3 ข้อจำกัดด้านข้อมูล.....	48
3.4 การรับรองผลการวิจัย.....	50
บทที่ 4: ผลการวิจัย	52
4.1 ภาพลักษณ์กับความเป็นจริง: สังคมไทยยังไม่ยอมรับ LGBT อย่างแท้จริง	52
4.2 โอกาสและการปฏิบัติต่อ LGBT ในโลกแห่งการทำงาน.....	58
4.2.1 การศึกษาและการฝึกอบรม.....	60
4.2.2 การเข้าถึงการจ้างงาน.....	67
4.2.3 การยอมรับและการปฏิบัติในสถานที่ทำงาน	75
4.2.4 โอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	79

4.3 การคุกคามและความรุนแรงทางเพศต่อ LGBT	83
4.3.1 การคุกคามทางวาจา	83
4.3.2 สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เป็นมิตรต่อลูกจ้าง LGBT	84
4.3.3 การคุกคามคนข้ามเพศที่ทำงานขายบริการทางเพศโดยเจ้าหน้าที่ตำรวจ	85
4.3.4 การคุกคาม รังแก ทำร้ายร่างกาย หรือล่วงละเมิดทางเพศ ต่อชายเกย์และกะเทย	86
4.3.5 การข่มขืนและฆาตกรรมทอม เลสเบี้ยน และคนที่มีเพศกำกวม	91
4.4 การจ้างงานและการคุ้มครองทางสังคมสำหรับลูกจ้าง LGBT	93
4.4.1 การเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ	93
4.4.2 สถิติการจ้างงานและการประกันสังคม	95
4.4.3 ความมั่นคงในอาชีพและความมั่นคงในชีวิต	96
4.5 เชื้อไอวีและเอดส์	102
4.5.1 การเข้าถึงข้อมูลการป้องกันการติดเชื้อและบริการด้านเชื้อไอวีและเอดส์	103
4.5.2 การตีตราและการเลือกปฏิบัติต่อผู้อยู่ร่วมกับเชื้อเชื้อไอวี	106
4.5.3 การคุ้มครองผู้อยู่ร่วมกับเชื้อเชื้อไอวีจากการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน	111
4.6 ความตระหนักรู้เกี่ยวกับสิทธิความหลากหลายทางเพศ และการเจรจาทางสังคม	113
4.6.1 ความตระหนักรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิความหลากหลายทางเพศ	113
4.6.2 การเจรจาทางสังคม	114
บทที่ 5: บทสรุปและข้อเสนอแนะ	121
5.1 บทสรุป	121
5.2 ข้อเสนอแนะ	132
5.2.1 รัฐบาล	134
5.2.2 องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง	136
5.2.3 องค์กร LGBT และภาคประชาสังคม	137

เอกสารอ้างอิง.....	139
--------------------	-----

ภาคผนวก

ภาคผนวก 1: รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ สันทนา กลุ่ม การประชุมและ สัมมนาสำหรับงานวิจัย	142
ภาคผนวก 2: หนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย.....	150
ภาคผนวก 3: รายชื่อเว็บไซต์องค์กร LGBT ที่สำคัญในประเทศไทย.....	151
ภาคผนวก 4: กำหนดการประชุมเชิงปฏิบัติการงานวิจัย PRIDE ประเทศไทย.....	153

บัญชีตาราง

บทที่ 1: หลักการ แนวคิด และคำศัพท์

- 1.1: ธรรมนูญไอแอลโอ8
- 1.2: การไม่ถูกเลือกปฏิบัติคือสิทธิขั้นพื้นฐานของลูกจ้าง10
- 1.3: หลักการยกย่องการรื้อฟื้นว่าด้วยการใช้กฎหมายสิทธิมนุษยชนสากลที่เกี่ยวข้องกับวิถีทางเพศ และอัตลักษณ์ทางเพศ (ค.ศ. 2006)14

บทที่ 2: กฎหมายพิธีศน์

- 2.1: เจตนารมณ์รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 255027
- 2.2: มาตรการในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตสำหรับคนที่มีความหลากหลายทางเพศในข้อกำหนดของคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติว่าด้วยการกำหนดบุคคล หรือกลุ่มบุคคลเป้าหมายเป็นผู้รับบริการสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2555.....30
- 2.3: การฟ้องร้องของหญิงข้ามเพศต่อกระทรวงกลาโหม กรณีการใช้คำพูดที่เลือกปฏิบัติในเอกสารยกเว้นการเกณฑ์ทหาร (พ.ศ. 2549 – 2554)33

บทที่ 4: ผลการวิจัย

- 4.1: ชีวิตที่ถูกละเมิด: เรื่องเล่า กะเทย ทอม ดี หญิงรักหญิง ชายรักชาย และกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ59
- 4.2: นักศึกษาหญิงข้ามเพศถูกห้ามไม่ให้แต่งเครื่องแบบหญิงในการฝึกสอน.....64
- 4.3: หญิงข้ามเพศถูกละเมิดสัญญาจ้างและปฏิเสธการจ้างงานเพราะแต่งกายข้ามเพศ68
- 4.4: ทนายความหญิงรักหญิงมุสลิมต้องปกปิดเพศวิถีของตนเพราะกลัวจะสูญเสียความน่าเชื่อถือ.....77
- 4.5: ลูกจ้างทอมถูกกดดันให้ลาออกเพราะการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมโดยเจตนา.....80
- 4.6: หญิงข้ามเพศไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเพราะอัตลักษณ์ทางกฎหมายที่ไม่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ทางเพศ.....82

4.7: นักศึกษาเกย์ในโรงเรียนเทคนิคอุทธรังแก และทำร้ายร่างกายโดยเพื่อนร่วมชั้น.....	87
4.8: ผู้จัดการอสังหาริมทรัพย์ถูกไล่ออกเพราะ “มีสองเพศ”	97
4.9: ร่างทรง อาชีพอิทธิฤทธิ์ของกะเทยชนบท	101
4.10: ร้อยละของผู้อยู่ร่วมกับเชื้อเอชไอวีชาวไทยที่ถูกปฏิเสธการจ้างงาน และการเลื่อนขั้น เปรียบเทียบกับผู้อยู่ร่วมกับเชื้อเอชไอวีในประเทศอื่นๆ ในเอเชียแปซิฟิก (พ.ศ. 2552)	105
4.11: การออกจากงานของผู้อยู่ร่วมกับเชื้อเอชไอวีในประเทศไทยด้วยเหตุการเลือก ปฏิบัติ เปรียบเทียบกับผู้อยู่ร่วมกับเชื้อเอชไอวีในประเทศอื่นๆ ในเอเชียแปซิฟิก (พ.ศ. 2552)	107
4.12: การบังคับตรวจเลือดสำหรับนักศึกษาพยาบาลและพนักงานขาย	109
4.13: การร่างข้อกำหนดคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2555 โดยเครือข่ายความหลากหลายทางเพศและคณะกรรมการส่งเสริม สวัสดิการสังคมแห่งชาติ	116
4.14: ชายข้ามเพศแบ่งปันประสบการณ์เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติที่สำนักงาน คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กันยายน พ.ศ. 2555).....	120

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัย PRIDE ประเทศไทย ครั้งนี้ ทำสำเร็จลงไปได้ด้วยดี เพราะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี และความช่วยเหลืออย่างมีน้ำใจจากบุคคลและองค์กรต่างๆ จำนวนมาก ผู้เขียนรายงานขอขอบคุณบุคคลต่อไปนี้ ซึ่งเป็นผู้นำชุมชนคนหลากหลายทางเพศในประเทศไทยที่ได้ให้ข้อมูลแนะนำผู้ให้สัมภาษณ์ และช่วยประสานงานการจัดสนทนากลุ่มอย่างเต็มที่: อัญชนา สุวรรณานนท์ กลุ่มอัญจารี; เจษฎา แท้สมบัติ เครือข่ายเพื่อนกะเทยไทยและมูลนิธิเพื่อสิทธิและความเป็นธรรมทางเพศ; จิตตินันท์ หนักป้อ ศูนย์ซิสเตอร์-แพทย์; พงศธร จันทรเลื่อน มูลนิธิเอ็มพลัส-เชียงใหม่; นิกร อาทิตย์ บางกอกเรนโบว์; ดนัย ลินจงรัตน์ และ โกศล ชื่นชมสกุลชัย สมาคมฟ้าสีรุ้งแห่งประเทศไทย; และ เบญจา ศุภะหทัยวรรณ สมาคมสตรีข้ามเพศแห่งประเทศไทย ยังมีบุคคลที่ได้ให้ความช่วยเหลือที่สำคัญในการวิจัยอีกมากมายหลายท่านที่ไม่ได้กล่าวชื่อไว้ ณ ที่นี้

ผู้เขียนขอขอบคุณอย่างยินดีต่อคำวิพากษ์งานวิจัยและคำแนะนำอันมีค่าอย่างยิ่งจาก ศาสตราจารย์ วิจิต มันทาภรณ์ คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และ รองศาสตราจารย์ กฤตยา อาชวนิจกุล สถาบันวิจัย ประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล คำแนะนำที่ทั้งสองท่านเสนอ ได้รับไว้เป็นแนวทางในการช่วยผลักดัน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีต่อไปในอนาคต นอกจากนี้ ขอขอบคุณ ตีโม๊ะ โอหะเน็น มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ได้ช่วยตรวจสอบข้อเท็จจริงและชี้คำผิดบางประการในรายงาน

คณะกรรมการและที่ปรึกษาหลายท่านของมูลนิธิเพื่อสิทธิและเป็นธรรมทางเพศ มีบทบาทสำคัญในการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการระดับชาติ ในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2557 เพื่อเปิดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในวงกว้างและรับรองผลการวิจัย ขอขอบคุณโดยเฉพาะอย่างยิ่ง จันทรจิรา บุญประเสริฐ จันทลักษณ์ รักษาอยู่ และ นัยนา สุภาพिंग ที่จัดการประชุมอย่างสัมฤทธิ์ผล

ขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ เนลสัน แอสเพลส์ ริชาร์ด ไฮเวิร์ด กุดรูน เยฟเน่ และเอ็ดเวิร์ด ลอร์ตัน ที่ได้ให้คำแนะนำและการสนับสนุนอย่างเอื้อเฟื้อตลอดโครงการวิจัย ทำานนี้ ขอแสดงความนับถือและความยินดีต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ยึดมั่นและพยายามอย่างต่อเนื่อง ในการปฏิบัติการมุ่งขจัดการเลือกปฏิบัติและส่งเสริมงานที่มีคุณค่าแก่ทุกคนในโลกแห่งการทำงาน

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุวิธีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ เป็นประเด็นที่ได้รับการยอมรับในกฎหมายระดับสากล และพัฒนาการด้านสิทธิในหลายปีที่ผ่านมาได้ทำให้เกิดความสนใจมากขึ้นทั่วโลกต่อการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ได้แก่ หญิงรักหญิง ชายรักชาย คนรักสองเพศ และคนข้ามเพศ (lesbian, gay, bisexual, transgender หรือเรียกย่อ ๆ ว่า LGBT) บางประเทศมีบทบัญญัติทางกฎหมายที่ห้ามมิให้เลือกปฏิบัติต่อ LGBT แล้ว แต่ประเทศส่วนใหญ่ยังไม่มีบทบัญญัติดังกล่าว

ลูกจ้างที่มีความหลากหลายทางเพศ ต้องเผชิญกับการเลือกปฏิบัติหลากหลายรูปแบบในตลาดแรงงาน ตลอดจนวงจร ของการทำงาน รัฐบาลในหลายประเทศและสหพันธ์แรงงานสากล เริ่มตระหนักและกังวลเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิ ของ LGBT มากขึ้น แต่อย่างไรก็ดี หลายประเทศก็ยังคงขาดข้อมูลเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้าง LGBT

โครงการศึกษา PRIDE ประเทศไทย

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ไอแอลโอ) ได้มอบหมายให้มีการศึกษารูปแบบของการเลือกปฏิบัติที่มีต่อกลุ่ม LGBT ในโลกแห่งการทำงานในประเทศไทย การศึกษานี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการอัตลักษณ์และวิถีทางเพศ: การส่งเสริมสิทธิ ความหลากหลาย และความเท่าเทียมในโลกแห่งการทำงาน (Gender Identity and Sexual Orientation: Promoting Rights, Diversity and Equality in the World of Work หรือ PRIDE) ของไอแอลโอซึ่งมุ่งบ่งชี้การเลือกปฏิบัติในรูปแบบต่างๆ ที่บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ประสบในตลาดแรงงานในหลายประเทศ ประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศที่ได้รับเลือกเข้าร่วมการศึกษานี้ ครั้งนี้ในระยะแรกของโครงการร่วมด้วย อาร์เจนตินา อังการี แอฟริกาใต้ คอสตาริกา อินโดนีเซีย และ มอนเตเนโกร

โครงการศึกษา PRIDE ประเทศไทย ซึ่งมีองค์ประกอบ 2 ส่วน คือ การทบทวนกฎหมาย และการวิจัยภาคสนาม เริ่มในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2555 ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2556 และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเครือข่ายความหลากหลายทางเพศในประเทศไทย และผู้แทนไตรภาคีของไอแอลโอในการวิจัยภาคสนามมีการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกส่วนบุคคล การสนทนากลุ่ม และการร่วมกิจกรรมการประชุมในกรุงเทพฯ พัทยา เชียงใหม่ และ ลำพูน กับผู้ให้ข้อมูลมากกว่า 80 คน ซึ่งเป็นสมาชิกองค์กรในเครือข่าย ความหลากหลายทางเพศ นักวิชาการ และตัวแทนจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง และภาคประชาสังคม

งานวิจัยได้รับการรับรองผลในการประชุมเชิงปฏิบัติการงานวิจัย PRIDE ประเทศไทยเมื่อวันที่ 4 มิถุนายน พ.ศ. 2557 ซึ่งมีผู้เข้าร่วมประชุมทั้งสิ้นกว่า 160 คน จากองค์กรหุ้นส่วนต่างๆ รวมถึงผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยจำนวนมาก ประชาชนที่สนใจ และเจ้าหน้าที่องค์กรสหประชาชาติหลายหน่วยงาน ในการรับรองผลงานวิจัย ร้อยละ 78 ของผู้ที่คืนแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 90 คน ตอบว่าข้อค้นพบของงานวิจัยตรงกับประสบการณ์ของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศที่ตนรู้จัก ในกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่บ่งบอกว่าตนเป็นบุคคลหลากหลายทางเพศ มีถึงร้อยละ 87 ที่ตอบว่าข้อค้นพบตรงกับประสบการณ์ส่วนตัวและของ LGBT ที่ตนรู้จัก

ข้อค้นพบของงานวิจัย PRIDE นี้ ยังตรงกับข้อค้นพบจากการศึกษาและวิเคราะห์แบบมีส่วนร่วมในประเทศไทย ในประมาณช่วงเวลาเดียวกัน ในโครงการ Being LGBT in Asia initiative ของ UNDP ร่วมกับ USAID โดยรวมผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการเมื่อวันที่ 4 มิถุนายน พ.ศ. 2557 เห็นว่าข้อค้นพบของงานวิจัย PRIDE ประเทศไทยนั้นมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อองค์กรที่เกี่ยวข้องในการ

เร่งปฏิบัติการเพื่อแก้ไขปัญหการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ และส่งเสริมสิทธิแรงงานของลูกจ้าง LGBT โดยความเห็นและคำแนะนำที่สำคัญของผู้เข้าร่วมประชุมได้ใส่ไว้ในรายงานนี้แล้ว

บทสรุปผลการวิจัย

ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา ประเทศไทยเริ่มมีความก้าวหน้า โดยเริ่มเห็นความสำคัญของสิทธิด้านวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศภายใต้กฎหมาย ตัวอย่างเช่น การยกเลิกการใช้คำว่า “โรคจิตถาวร” ในเอกสารยกเว้นการเกณฑ์ทหาร (ส.ด. 43) สำหรับชายที่ข้ามเพศเป็นหญิงซึ่งได้รับการยกเว้นการเกณฑ์ทหาร โดยกฎกระทรวงกลาโหมกำหนดให้ใช้คำใหม่ คือ “เพศสภาพไม่ตรงกับเพศกำเนิด” และเมื่อเร็ว ๆ นี้ “บุคคลที่มี ความหลากหลายทางเพศ” ก็ได้รับรองอย่างเป็นทางการครั้งแรก ว่าเป็นกลุ่มประชากรเป้าหมายที่ต้องได้รับ ความช่วยเหลือในการเข้าถึงบริการทางสังคม ในข้อกำหนดคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ พุทธศักราช พ.ศ. 2555 ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

กระนั้น การคุ้มครองทางกฎหมายต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศยังมีอยู่จำกัด และปัจจุบันยังไม่มี กฎหมายหลักใดที่ให้ความคุ้มครองความเสมอภาคแก่บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ หรือกฎหมายที่ห้ามการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพโดยเฉพาะ แม้ว่าประเทศไทยจะมีภาพลักษณ์ว่าเป็นประเทศที่เปิดกว้างและยอมรับ LGBT แต่งานวิจัยนี้ได้แสดงให้เห็นว่า **บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศยังไม่ได้รับการยอมรับอย่างแท้จริงในสังคมไทย** เหตุเพราะอคติที่เรื้อรัง และการขาดความเข้าใจในสังคมไทยต่อวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศที่แตกต่าง การถูกเลือกปฏิบัติในวงกว้างหลากหลายแง่มุมในการจ้างงานและอาชีพ ส่งผลให้ LGBT ไทยไม่ได้รับสิทธิพื้นฐานและขาดโอกาสในการจ้างงานและการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ไม่สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ

- **การตีตรา การเลือกปฏิบัติ และการกีดกัน** - LGBT ในประเทศไทยเผชิญกับการตีตราและการเลือกปฏิบัติในหลายรูปแบบในการจ้างงานและการศึกษา หญิงรักหญิงและชายรักชายได้รับการจำหน โดยสังคม หากประพัตติตนในบทบาทตามบรรทัดฐานรักต่างเพศที่สังคมคาดหวัง แต่บุคคลที่แสดงออกทางเพศ แตกต่างอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะคนข้ามเพศ รวมถึงคนที่มีเพศกำกวมซึ่งมักจะถูกเหมารวมว่าเป็น กลุ่มเดียวกันกับคนข้ามเพศ ต้องประสบกับอุปสรรคอย่างหนักในการที่จะได้รับความเท่าเทียม และงานที่มีคุณค่า บ่อยครั้งที่พวกเขาต้องถูกกีดกันออกไปอยู่ชายขอบ และไม่มีโอกาสได้ใช้ความสามารถทำประโยชน์ให้แก่สังคมได้อย่างเต็มที่

- **การเลือกปฏิบัติในทุกขั้นตอนของการทำงาน** - ผู้ให้ข้อมูล LGBT ส่วนใหญ่ในการวิจัยมีประสบการณ์ การถูกเลือกปฏิบัติตั้งแต่ขั้นตอนการศึกษาและการฝึกอบรมในวิชาชีพ ไปจนถึงการเข้าถึงการจ้างงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานและอาชีพ และการเข้าถึงสิทธิประโยชน์จากการจ้างงานและสวัสดิการ ประกันสังคม
- **การเข้าถึงโอกาสการจ้างงานอันจำกัดสำหรับคนข้ามเพศและทอม** - คนข้ามเพศ (กะเทย สาวประเภทสอง หญิงข้ามเพศ ชายข้ามเพศ) และทอม (เลสเบี้ยนที่มีการแสดงออกคล้ายชาย) มักเผชิญกับอุปสรรคในการจ้างงานที่รุนแรงที่สุด และถูกกีดกันออกจากงานกระแสหลัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานภาครัฐ โดยการกีดกันมักจะเกิดขึ้นตั้งแต่ขั้นตอนการสัมภาษณ์งาน หรือเมื่อพบว่าเพศตามกฎหมายตรงข้ามกับหน้าตาหรือลักษณะการแสดงออกทางเพศของตน ทั้งคนข้ามเพศและทอมมักจะถูกถามเกี่ยวกับเพศวิถีของตนเป็นประจำในการสัมภาษณ์งาน และก็มักจะถูกปฏิเสธการว่าจ้าง นอกจากนี้ ผู้สมัครงานข้ามเพศมักต้องทำข้อสอบทางจิตวิทยาที่ผู้สมัครงานอื่นไม่ต้องทำ
- **การแยกและกีดกันคนข้ามเพศออกจากงานในระบบ** - คนข้ามเพศ รวมทั้งคนที่มีความสามารถเพียบพร้อม มักต้องจำยอมกับทางเลือกอันจำกัดในการทำมาหาเลี้ยงชีพ ในอาชีพไม่กี่อาชีพที่ยอมรับคนข้ามเพศ เช่น การเป็นนักแสดงคาบาเรต์ ช่างแต่งหน้า พนักงานขายเครื่องสำอางค์ เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ เป็นต้น คนข้ามเพศที่ยากจนในสังคมชนบทมักต้องทำงานทุกอย่างเท่าที่จะหาได้เพื่อเลี้ยงชีวิต ตั้งแต่รับงานมาทำที่บ้าน ซึ่งเป็นงานในระบบห่วงโซ่การผลิตระดับล่างสุด หรือแม้กระทั่งเป็นร่างทรง หลายคนต้องลงเอยด้วย การขายบริการทางเพศ
- **ความนิยมลูกจ้างทอมในงานโรงงาน** - ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ทอมกลายเป็นแรงงานที่ต้องการในโรงงานซึ่งแต่เดิมมักจ้างแต่แรงงานหญิงจำนวนมาก งานวิจัยเมื่อเร็วๆ นี้พบว่าทอมเป็นที่ต้องการมากกว่าแรงงานชายและหญิงเนื่องจากนายจ้างมองว่าคุณสมบัติที่ “ละเอียด” “คล่องแคล่ว” แบบผู้หญิง “แข็งแรง” แบบผู้ชาย และที่สำคัญคือมักจะไม่ลาคลอด
- **ขาดการรับรองทางกฎหมายสำหรับอัตลักษณ์ข้ามเพศและคู่ชีวิตเพศเดียวกัน** - กฎหมายไทยต่างจาก กฎหมายในหลายๆ ประเทศ ในประเทศไทยอัตลักษณ์ข้ามเพศไม่ได้รับการรับรองตามกฎหมาย ในขณะที่คนที่มีเพศกำกวมสามารถขออนุญาตเปลี่ยนคำนำหน้านามได้หากได้เลือกเพศหญิงหรือชายแล้ว และได้ผ่านขบวนการผ่าตัดแปลงเพศแล้ว แต่คนข้ามเพศที่ผ่านการแปลงเพศแล้วไม่ได้รับสิทธิในการขอเปลี่ยนคำนำหน้านามส่งผลให้คนข้ามเพศมีปัญหาในการหางานในการได้รับทุนศึกษาต่อหรือเดินทางไปต่างประเทศ ในการทำนิติกรรม เป็นต้น คู่ชีวิตเพศเดียวกันก็ยัง

ไม่สามารถจดทะเบียนสมรสตามกฎหมายได้ ทำให้ขาดสิทธิและไม่ได้รับสิทธิประโยชน์หลายประการ เช่นเดียวกับที่คู่สมรสต่างเพศตามกฎหมายได้รับ

- **การยอมรับความหลากหลายทางเพศที่จำกัดในที่ทำงาน** - ลูกจ้างที่เป็นชายรักชายและหญิงรักหญิงมักจำต้องแสดงออกเช่นเดียวกับคนรักต่างเพศเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกปฏิบัติ โดยมักจะปกปิดเพศวิถีของตนในระยะเริ่มแรกของการทำงาน และเปิดเผยตัวตนที่แท้จริงหลังจากรู้สึกว่ามีควมมั่นคงในตำแหน่งงานนั้นแล้ว แต่การยอมรับดังกล่าวก็ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรแต่ละอาชีพ ทั้งนี้ การแสดงออกที่ไม่ใช่รักต่างเพศมักถูกมองว่าทำลายความน่าเชื่อถือของความเป็นผู้นำและความน่าเชื่อถือในบางอาชีพที่มีสถานะทางสังคมสูง เช่น แพทย์ หนายความ ผู้พิพากษา
- **สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เป็นมิตรต่อ LGBT โดยเฉพาะคนข้ามเพศและทอม** - LGBT มักต้องทนกับคำล้อเลียน คำนิินทา หรือ คำพูดจาที่ไม่นึกถึงความรู้สึกในที่ทำงาน โดยเฉพาะคนข้ามเพศและทอมมักจะถูกถามคำถามที่ละเมิดความเป็นส่วนตัวอยู่บ่อยครั้ง หรือวาจาเสียดสี ถูกดูแคลนเกี่ยวกับเพศวิถี ซึ่งบางครั้งก็มีความรุนแรง เช่น การพูดตลกเกี่ยวกับสาวประเภทสองหรือทอมถูกข่มขืนหรือรุมโทรมหญิงรักหญิงและชายรักชายก็ประสบกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เป็นมิตรได้เช่นกัน
- **การคุกคามและความรุนแรงทางเพศในสถานศึกษาและสถานที่ทำงาน** - LGBT ถูกคุกคามด้วยเหตุทางเพศในหลายรูปแบบ ตั้งแต่การล้อเลียน เหน็บแนม นินทา ใส่ร้าย ถูกเหยียดหยาม ลวนลาม ไปจนถึงความรุนแรงทางร่างกายและทางเพศ เช่น การกลั่นแกล้ง การรังแก การทำร้ายร่างกาย รวมถึงการข่มขืนกะเทยและนักเรียนชายที่ดั่งดั่งมักถูกรังแกอย่างรุนแรง มีรายงานการข่มขืนทอมโดยเพื่อนร่วมงานชาย การข่มขืนกะเทยหรือสาวประเภทสองในห้องซังชาย และการข่มขืนหรือพยายามรุมโทรมคนที่มีเพศกำกวม เพราะอัตลักษณ์เพศกำกวม นอกจากนี้ ยังมีรายงานสื่อเกี่ยวกับการข่มขืนและการฆาตกรรมทอมในลักษณะอาชญากรรมที่เกิดจากความเกลียดชัง (hate crime) อีกด้วย
- **การเลือกงานนอกอาชีพกระแสหลัก** - การถูกปฏิบัติแล้วซ้ำเล่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เป็นมิตร การขาดเสรีภาพในการแสดงออกทางเพศ และโอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่จำกัด ทำให้ LGBT มักจะตัดสินใจออกจากการทำงานในระบบในองค์กรขนาดใหญ่ในภาครัฐและภาคเอกชนและหางานที่ยอมรับและให้เสรีภาพในการแสดงออกทางเพศ เช่น งานในองค์กรเล็ก ๆ หรือองค์กรไม่แสวงผลกำไร บางคนก็เลือกประกอบอาชีพอิสระหรือทำธุรกิจส่วนตัว

- **การขาดความมั่นคงในอาชีพและการเข้าถึงการคุ้มครองทางสังคมที่จำกัด** - เนื่องจากการถูกเลือกปฏิบัติและถูกกีดกันจากอาชีพในระบบ LGBT จำนวนมากทำงานนอกระบบ ซึ่งมักมีความมั่นคงน้อยกว่า ค่าแรงและสวัสดิการที่ต่ำกว่า บ่อยครั้งด้วยเหตุที่ถูกละเลยว่ามี “วิถีชีวิตที่เสี่ยง” เกย์และคนข้ามเพศมักต้องจ่ายค่าเบี้ยประกันที่แพงกว่าคนกลุ่มอื่น คนข้ามเพศมักเผชิญกับอุปสรรคมากกว่ากลุ่มอื่นๆ ในการเข้าถึงการรักษาพยาบาลโดยเฉพาะในโรงพยาบาลของรัฐ เนื่องจากเพศตามกฎหมายที่ไม่สอดคล้องกับลักษณะทางกายภาพ ตลอดจนอคติ และกฎระเบียบที่ขาดความยืดหยุ่นของโรงพยาบาล คู่เพศเดียวกันก็มักจะได้รับการปฏิเสธในการขอสินเชื่อจากธนาคาร ทั้งที่การขอสินเชื่อโดยคู่รักต่างเพศที่ยังไม่ได้จดทะเบียนสมรสมักจะได้รับการอนุมัติ
- **การติตราและการเลือกปฏิบัติซ้ำซ้อนต่อผู้อยู่ร่วมกับเชื้อเอชไอวี** - ประเทศไทยไม่มีกฎหมายห้ามมิให้เลือกปฏิบัติในการจ้างงานด้วยเหตุแห่งสถานะการติดเชื้อเอชไอวี มีเพียงแต่กฎและแนวปฏิบัติที่ไม่ผูกพันบังคับใช้ แม้ว่าการเข้าถึงยาต้านไวรัสในประเทศไทยจะดีขึ้นกว่าแต่ก่อนมาก แต่ผู้อยู่ร่วมกับเชื้อเอชไอวียังคงเผชิญกับปัญหาการบังคับตรวจเลือดเพื่อหาเชื้อเอชไอวี ทั้งในขั้นตอนการสมัครงานและในช่วงการจ้างงาน ปัญหาการละเมิดความลับเกี่ยวกับสถานะการติดเชื้อในที่ทำงาน และการถูกไล่ออกเพราะสถานะการติดเชื้อ
- **การเลือกปฏิบัติและการคุกคามคนข้ามเพศที่ทำงานบริการทางเพศ** - ผู้ทำงานบริการทางเพศที่เป็นกะเทยหรือสาวประเภทสองมักจะถูกคุกคามและขูดรีดจากเจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นประจำในแหล่งขายบริการที่นิยมในหมู่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ เมื่อเทียบกับผู้ทำงานบริการทางเพศอิสระเพศหญิง ผู้ทำงานบริการทางเพศที่เป็นกะเทยหรือสาวประเภทสองมักจะเป็นเป้าถูกจับและต้องจ่าย “ค่าปรับ” บ่อยกว่า
- **มีการเจรจาทางสังคมเพิ่มขึ้นแต่ยังน้อย** - ที่ผ่านมายังมีการพูดคุยค่อนข้างน้อยเกี่ยวกับประเด็นแรงงาน ภายในเครือข่ายความหลากหลายทางเพศ ในขณะที่ประเด็นสิทธิความหลากหลายทางเพศยังไม่ใช่ประเด็นที่สำคัญในกลุ่มองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม เมื่อเร็ว ๆ นี้ องค์กร LGBT ได้เริ่มประสานกับหน่วยงานภาครัฐบางหน่วยงานในเรื่องสิทธิ LGBT โดยเฉพาะในประเด็นสถานะทางกฎหมายของคู่ชีวิตเพศเดียวกันและการเข้าถึงบริการสังคม
- **ยังไม่มีองค์กรที่จัดการประเด็นการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานโดยตรง** - สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเป็นหน่วยงานที่องค์กรในเครือข่ายความหลากหลายทางเพศพึ่งพาในยามจำเป็น รวมทั้งเมื่อร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิด้านการศึกษาและด้านแรงงาน

แต่ทั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการสิทธิฯ มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและกลไกในการให้ความช่วยเหลืออย่างทันท่วงทีและมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การใช้สิทธิอันสมบูรณ์และการมีส่วนร่วมในสังคมไม่มีทางเป็นไปได้ หากสังคมไม่ยอมรับว่าสมาชิกในสังคมทุกคนเสมอกันและควรได้รับสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานที่เท่าเทียมกัน การปิดช่องว่างในการคุ้มครองทางกฎหมายต่อสิทธิในวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศนั้น ควรมีการผลักดันเพื่อเปลี่ยนแปลงนโยบาย โดยขยายให้มีการคุ้มครองบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศจากการเลือกปฏิบัติในกฎหมายที่มีอยู่ด้วย รวมถึงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ส่วนการขาดกฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติในการทำงานและอาชีพโดยตรงนั้น แก้ไขได้โดยหาแนวทางจากกลไกระหว่างประเทศที่มีอยู่ และตัวอย่างแนวปฏิบัติที่ดีจากประเทศอื่นๆ

การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อต่อต้านการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในการจ้างงาน ต้องมีกฎหมาย นโยบาย และกลไกที่ตอบสนองต่อปัญหามารองรับ ต้องมีทรัพยากรมนุษย์และแนวปฏิบัติที่มีความเข้าใจและทำงานสอดคล้องกับปัญหา รวมทั้งการให้ความรู้และการเจรจาทางสังคม เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีขึ้นเกี่ยวกับสิทธิของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ และการยอมรับบุคคลกลุ่มนี้ว่าเป็นสมาชิกของสังคมอย่างเสมอภาคโดยสมบูรณ์ การดำเนินการเพื่อปกป้องคุ้มครองสิทธิของ LGBT ต้องการความร่วมมือจากหุ้นส่วนสังคมที่สำคัญหลายฝ่าย

ข้อเสนอแนะทางด้านกฎหมายและนโยบายสำหรับภาครัฐ องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง องค์กรที่ทำงานใน ประเด็นความหลากหลายทางเพศ และภาคประชาสังคม เพื่อส่งเสริมสิทธิ ความหลากหลาย และความเสมอภาคทางเพศในการทำงานและอาชีพในประเทศไทย สำหรับบุคคลที่มีวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศที่แตกต่างหลากหลาย มีดังต่อไปนี้

ก. ภาครัฐ

- 1) การคุ้มครองสิทธิบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในกฎหมายและนโยบายระดับชาติ ปรับใช้กลไกการปฏิบัติงานที่มีอยู่ เช่น การตรวจแรงงาน การบังคับใช้กฎหมาย และกระบวนการยุติธรรม ในการจัดการกับการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพต่อลูกจ้างทุกกลุ่ม รวมทั้งกลุ่ม LGBT ออกกฎหมายและนโยบายระดับชาติ ที่ส่งเสริมโอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมในการจ้างงานและอาชีพ และห้ามมิให้มีการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศอย่างชัดเจน

- 2) **รับรองความเสมอภาคด้านสิทธิทางกฎหมายของ LGBT ให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล** ลงสัตยาบันอนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) ค.ศ. 1958 (ฉบับที่ 111) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ อนุญาตให้คนข้ามเพศสามารถเปลี่ยนคำนำหน้านามและรับรองสิทธิคู่ชีวิตเพศเดียวกันทางกฎหมาย แก้ไขนโยบาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่เลือกปฏิบัติที่มีอยู่
- 3) **พัฒนากฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานโดยเฉพาะ โดยมีกลไกบังคับใช้ที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้แน่ใจว่านำไปปฏิบัติได้จริง** และมีกระบวนการช่วยเหลือในกรณีที่มีการเลือกปฏิบัติ โดยพิจารณา ร่างพระราชบัญญัติความเสมอภาคและการต่อต้านการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน และอาชีพ และจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อความเสมอภาคในโอกาสการจ้างงาน (Equal Employment Opportunity Commission หรือ EEOC) เพื่อเป็นหน่วยงานอิสระ ให้คำปรึกษาและตรวจสอบ การเลือกปฏิบัติในการจ้างงานอย่างเป็นรูปธรรม
- 4) ส่งเสริมการเจรจาทางสังคมระหว่างองค์กรที่ทำงานในประเด็นหลากหลายทางเพศ องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้าง เพื่อความร่วมมือเชิงรุกและยั่งยืนในการส่งเสริมความเสมอภาคและการปกป้องสิทธิของ LGBT
- 5) ส่งเสริมการศึกษาให้ความรู้ในระดับชาติ เกี่ยวกับความหลากหลายทางเพศและสิทธิของบุคคล LGBT ในหลักสูตรการศึกษาในโรงเรียนและในสังคมโดยรวม

ข. องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง

- 1) ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิ LGBT กับกลุ่มองค์กรในเครือข่ายองค์กรนายจ้างและลูกจ้าง
- 2) พัฒนฐานความรู้เกี่ยวกับลูกจ้าง LGBT โดยการรวบรวมข้อมูล ทำการวิจัย และชูแนวปฏิบัติที่ดี
- 3) ส่งเสริมการยอมรับความเสมอภาคทางเพศและความหลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน โดยป้องกันและขจัดสิ่งแวล้อมที่ไม่เป็นมิตรและความรุนแรงในสถานที่ทำงานสำหรับบุคคลทุกคน ทุกวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ

- 4) ร่วมมือกับผู้เคลื่อนไหวสิทธิหลากหลายทางเพศและองค์กร LGBT ในการปกป้องลูกจ้าง LGBT จากการเลือกปฏิบัติและความรุนแรงทุกรูปแบบในสถานที่ทำงาน
- 5) ส่งเสริมการเจรจาระหว่างลูกจ้าง นายจ้าง และตัวแทนลูกจ้าง LGBT เพื่อความร่วมมือในเชิงรุกและยั่งยืน ในการส่งเสริมความเสมอภาคและการคุ้มครองสิทธิ LGBT

ค. องค์กรที่ทำงานในประเด็นหลากหลายทางเพศและภาคประชาสังคม

- 1) ส่งเสริมความตระหนักรู้เกี่ยวกับสิทธิแรงงานในชุมชนกลุ่ม LGBT และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ระหว่างกลุ่มภายในชุมชน เพื่อเพิ่มความเข้าใจในประเด็นสำคัญ และร่วมกันเป็นตัวแทนดำเนินการ ส่งเสริมเพื่อประโยชน์ สิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานของลูกจ้าง LGBT ในสังคมและในสถานที่ทำงาน
- 2) ปรับปรุงฐานความรู้เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานต่อ LGBT ในปัจจุบันให้ดียิ่งขึ้น โดยการเก็บข้อมูลและวิจัยอย่างเป็นระบบ
- 3) สร้างเครือข่ายพันธมิตร และส่งเสริมให้มีการเจรจากับทางภาครัฐ องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้าง เพื่อความร่วมมือในเชิงรุกอย่างยั่งยืนในการส่งเสริมความเสมอภาคและการคุ้มครองสิทธิ LGBT
- 4) ยกกระตือรือร้นองค์กรด้านกฎหมายและนโยบาย เพื่อจัดการเลือกปฏิบัติและความรุนแรงในการจ้างงานทุกรูปแบบต่อบุคคล LGBT ในสถานที่ทำงานและในสังคม
- 5) ส่งเสริมความตระหนักรู้และความเข้าใจ เกี่ยวกับความเสมอภาคและความหลากหลายทางเพศ สิทธิ LGBT และการเลือกปฏิบัติ ในภาคประชาสังคม องค์กรสื่อต่าง ๆ ตลอดจนสังคมโดยรวม

AHRD	ปฏิญญาสิทธิมนุษยชนอาเซียน
Anjaree	กลุ่มอาจารย์
ART	ยาต้านไวรัส
ASEAN	สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
ASO	มาตรฐานการบริหารจัดการด้านเอดส์ในสถานประกอบการ
BRO	องค์กรบางกอกเรนโบว์
CEDAW	อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ
CESCR	คณะกรรมการว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม
DDC	กรมควบคุมโรค
DLPSW	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
DRLP	กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ
ECHR	ศาลสิทธิมนุษยชนยุโรป

FOR-SOGI	มูลนิธิเพื่อสิทธิและความเป็นธรรมทางเพศ
FSW	หญิงให้บริการทางเพศ
FTM	คนข้ามเพศจากหญิงเป็นชาย
ICCPR	กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิการเมืองและสิทธิพลเมือง
ICESCR	กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม
IGLHRC	คณะกรรมการสิทธิเกย์และเลสเบี้ยนสากล
ILO	องค์การแรงงานระหว่างประเทศ
LGBT	เลสเบี้ยน เกย์ คนรักร่วมเพศ และคนข้ามเพศ (เรียกรวมว่าบุคคลหลากหลายทางเพศ)
MOJ	กระทรวงยุติธรรม
MOL	กระทรวงแรงงาน
MOPH	กระทรวงสาธารณสุข
MSDHS	กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
MSM	ชายที่มีเพศสัมพันธ์กับชาย
MSW	ชายให้บริการทางเพศ
MTF	คนข้ามเพศจากชายเป็นหญิง
NCPE	สภาองค์การลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย
NGO	องค์กรเอกชนไม่แสวงผลกำไร
NHRC	คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
NIDA	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
NSWPC	คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ
PE	วิชาพลศึกษา

PEF	มูลนิธิพัฒนาศักยภาพชุมชน
PLHIV	ผู้อยู่ร่วมกับเชื้อเอชไอวี
RSAT	สมาคมฟ้าสีรุ้งแห่งประเทศไทย
SERC	สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
Sisters	ศูนย์ซิสเตอร์
SWING	มูลนิธิเพื่อนพนักงานบริการ
TFAT	สมาคมสตรีข้ามเพศแห่งประเทศไทย
TGA	เครือข่ายเพื่อนกะเทยไทย
TKF	มูลนิธิธีรนาถ กาญจนอักษร
TNP+	เครือข่ายผู้ติดเชื้อเอชไอวี / เอดส์ ประเทศไทย
UDHR	ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน
UN	องค์การสหประชาชาติ
WHAF	มูลนิธิสร้างความเข้าใจเรื่องสุขภาพผู้หญิง

ก. ความเป็นมาและเหตุผล

การเลือกปฏิบัติและความรุนแรงต่อบุคคลหลากหลายทางเพศ (LGBT) เพราะวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศที่เป็นจริงหรือคาดเดา นับเป็นสิ่งที่น่าเป็นห่วงในสังคมทั่วโลก ในปัจจุบัน แม้ว่าการส่งเสริมให้ LGBT มีสิทธิเช่นเดียวกับคนทั่วไป จะไม่ใช่แนวคิดที่สุดโต่งแต่อย่างใด แต่อคติที่ฝังรากลึกต่อคนกลุ่มนี้ ประกอบกับการคุ้มครองทางกฎหมายที่จำกัดในการต่อต้านการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งวิถีและอัตลักษณ์ทางเพศ ส่งผลให้หญิงรักหญิง ชายรักชาย คนรักสองเพศ คนข้ามเพศ หรือ LGBT¹ ต้องเผชิญกับการถูกกระทำและการละเมิดในรูปแบบต่างๆ

¹ อักษรย่อ LGBT หมายถึง เลสเบี้ยน เกย์ คนรักสองเพศ คนข้ามเพศ และบุคคลกลุ่มอื่นที่มีเพศวิถีที่หลากหลาย เช่น คนที่มีเพศกำกวม และเคียวรี่ แม้ว่าคำว่า 'วิถีทางเพศ' และ 'อัตลักษณ์ทางเพศ' จะได้รับการยอมรับในทางกฎหมายและมีความเป็นทางการมากกว่า แต่ LGBT ก็ถูกใช้กันอย่างแพร่หลายในองค์การสหประชาชาติและองค์การแรงงานระหว่างประเทศ รัฐบาลต่างๆ องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง ภาคประชาสังคม ตลอดจนในสังคมคนหลากหลายทางเพศ ดังนั้นในรายงานนี้จะใช้ LGBT เพื่อหมายรวมถึงบุคคลใดๆ ที่มีวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศที่หลากหลาย

รายงานต่อสำนักงานข้าหลวงใหญ่เพื่อสิทธิมนุษยชนแห่งองค์การสหประชาชาติ หลังจากการลงมติขององค์การ สหประชาชาติในเดือนมิถุนายน 2554 ซึ่งรับรองสิทธิในการปฏิบัติที่เสมอภาคต่อ LGBT ได้เสนอหลักฐานเกี่ยวกับรูปแบบของความรุนแรง และการเลือกปฏิบัติอย่างเป็นระบบต่อบุคคลในหลายภูมิภาคทั่วโลกเพราะวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ ตั้งแต่การเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การบริการ ด้านสุขภาพ การศึกษา ไปจนถึงการลงโทษทางอาญา การทำร้ายร่างกาย และการฆาตกรรม²

การละเมิดสิทธิมนุษยชนของ LGBT ได้แก่ การวิสามัญฆาตกรรม การทรมาน การทารุณ การทำร้ายทางเพศและการข่มขืน การล่วงละเมิดสิทธิส่วนบุคคล การกักขังหน่วงเหนี่ยว การถูกปฏิเสธการจ้างงาน และโอกาสในการศึกษา ตลอดจนการเลือกปฏิบัติขั้นรุนแรงเพราะการได้รับสิทธิมนุษยชนอื่นๆ การละเมิดสิทธิเหล่านี้มักถูกกระหน่ำซ้ำเติมด้วยความรุนแรงในรูปแบบอื่นๆ เช่น ความจงเกลียดจงชัง การเลือกปฏิบัติ และการกีดกันเพราะเชื้อชาติ อายุ ศาสนา ความพิการ หรือสถานภาพทางเศรษฐกิจ สังคม หรือสถานะอื่น ๆ³

การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุวิถีและอัตลักษณ์ทางเพศ เป็นประเด็นที่ได้รับการยอมรับในกฎหมายสากลเมื่อไม่กี่ปี มานี้ พัฒนาการด้านการคุ้มครองสิทธิที่ผ่านมาได้เพิ่มความสนใจต่อปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อ LGBT ปัจจุบันบางประเทศมีบทบัญญัติทางกฎหมายที่ห้ามมิให้เลือกปฏิบัติต่อ LGBT แต่ประเทศส่วนใหญ่ยังไม่มีบทบัญญัติ ดังกล่าว ทั้งนี้ สถาบันที่มีอาณัติต่อต้านการเลือกปฏิบัติในหลายประเทศส่วนใหญ่ยังไม่ครอบคลุมถึงประเด็น วิถีทางเพศ⁴

² UN Human Rights Council, 19th session, Annual report of the United Nations High Commissioner for Human Rights and reports of the Office of the High Commissioner and the Secretary-General Follow-up and implementation of the Vienna Declaration and Programme of Action, *Discriminatory Laws and Practices and Acts of Violence against Individuals Based on their Sexual Orientation and Gender identity: Report of the United Nations High Commissioner for Human Rights*, 17 Nov. 2011, A/HRC/19/41, อ้างถึงใน United Nations, Office for the High Commissioner for Human Rights (OHCHA): *Born free and equal: Sexual orientation and gender identity in international human rights law* (New York and Geneva, 2012), p. 9.

³ หลักการ Yogyakarta และการใช้กฎหมายสิทธิมนุษยชนสากลว่าด้วยวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ: http://www.yogyakartaprinciples.org/principles_en.pdf, หน้า 6 [สืบค้นเมื่อ 24 พฤษภาคม พ.ศ. 2556]

⁴ ILO: *Equality at work - Tackling the challenges* (Geneva, ILO, 2007), pp. 42-43.

ลูกจ้าง LGBT มักประสบกับปัญหาการเลือกปฏิบัติหลายรูปแบบตลอดวงจรของการทำงาน ตั้งแต่การเข้าถึง การจ้างงาน การถูกปฏิเสธการจ้างงาน การถูกเลิกจ้าง การไม่ให้โอกาสในการฝึกอบรมหรือเลื่อนขั้นเพราะ วิธีทางเพศ⁵ ที่เป็นจริงหรือคาดเดา ตลอดจนช่องว่างของค่าจ้างระหว่างกลุ่มแรงงานที่เป็น LGBT และกลุ่มที่ไม่เป็น LGBT อีกด้วย⁶

กลุ่มลูกจ้าง LGBT ที่มีคู่ชีวิตเพศเดียวกันมักไม่ได้รับสวัสดิการเช่นเดียวกับคู่สมรสหญิงชายเนื่องจากประเทศ ส่วนใหญ่ยังไม่ยอมรับความสัมพันธ์ดังกล่าวในทางกฎหมาย ปัจจุบันมีเพียง 14 ประเทศเท่านั้นที่ยอมรับ การจดทะเบียนคู่ชีวิตเพศเดียวกันตามกฎหมาย ในขณะที่ความสัมพันธ์ของคู่เพศเดียวกันที่เกิดจากความสมัครใจของทั้งสองฝ่ายยังคงเป็นสิ่งที่ผิดกฎหมายใน 76 ประเทศ⁷ กลุ่มลูกจ้าง LGBT ไม่ได้รับสิทธิตามกฎหมายให้ระบุตัวตนในแผนประกันสุขภาพของบริษัท การรับรองการลาป่วย และสิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่ลูกจ้างคนอื่น ๆ ได้รับ

นอกจากนั้น ลูกจ้างที่เป็น LGBT มักไม่ค่อยได้รับโอกาสการมีส่วนร่วมในโครงสร้างของหน่วยงาน ภาครัฐ องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้าง ทำให้สิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง LGBT แทบจะไม่ได้ได้รับความสนใจเป็นประเด็นในการเจรจาทางสังคม หรือได้รับความเห็นชอบในสัญญาร่วมเจรจาต่อรอง ทวิภาคี ส่งผลให้ลูกจ้างกลุ่มนี้มีทางเลือกที่จำกัดในการแก้ไขปัญหาเมื่อต้องเผชิญกับการคุกคามและการถูกรังแก

ปัจจุบันรัฐบาลและสหพันธ์แรงงานสากล⁸ เริ่มตระหนักและกังวลเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิของ LGBT มากขึ้นทั่วโลก มหาวิทยาลัยและสถาบันทางการศึกษาหลายแห่งก็เริ่มบรรจุเนื้อหาเกี่ยวกับความหลากหลายทางเพศในหลักสูตรเพศวิถีศึกษา อย่างไรก็ตามก็ดี องค์ความรู้ที่มีอยู่ในปัจจุบันยังเป็นเพียงองค์ความรู้ที่มาจากข้อมูล รายงานและการศึกษาวิจัยจากกลุ่มประเทศพัฒนาแล้วเท่านั้น

โครงการ PRIDE โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศมีวัตถุประสงค์เพื่อขจัดช่องว่างขององค์ความรู้ดังกล่าว โดยการทำการศึกษาการเลือกปฏิบัติต่อ LGBT ในสถานที่ทำงานโดยเฉพาะบางประเทศที่มีการศึกษาวิจัยจำกัด

⁵ ในแหล่งเดียวกัน

⁶ N. Drydakis: "Sexual orientation discrimination in the labour market," in *Labour Economics* (2009), Vol. 16, No. 4, p. 366.

⁷ UN, OHCHA: *Born free and equal*, op. cit., p. 7.

⁸ Education International (EI); Public Services International (PSI); International Trade Union Confederation (ITUC): *Equal rights dignity and respect for all workers*, 17 May 2011.

ในประเด็นดังกล่าว ประเทศไทยอยู่ในกลุ่มสี่ประเทศแรกที่ได้รับการคัดเลือกให้มีการวิจัยครั้งนี้ร่วมกับ อาร์เจนตินา ฮังการี และแอฟริกาใต้ โครงการมีจุดประสงค์เพื่อค้นหารูปแบบของการเลือกปฏิบัติในโลกแห่งการทำงานว่ามีผลกระทบที่แตกต่างต่อ LGBT ในประเทศนั้นๆ อย่างไรบ้าง

ข. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

โครงการ PRIDE ประเทศไทย มุ่งศึกษารูปแบบของการเลือกปฏิบัติต่อ LGBT ในโลกแห่งการทำงาน รวมทั้ง ค้นหาความท้าทายและแนวปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพในการจัดการกับปัญหาการเลือกปฏิบัติ และการส่งเสริมความเสมอภาคในการจ้างงานและอาชีพของหญิงชายที่มีความหลากหลายทางเพศ ภายใต้สี่เสาหลักของวาระงานที่มีคุณค่าขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO's Decent Work Agenda) ได้แก่ หลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Fundamental Principles and Rights) การส่งเสริมการจ้างงาน (Employment Promotion) การคุ้มครองทางสังคม (Social Protection) และการเจรจาทางสังคม (Social Dialogue) นอกจากนี้ งานวิจัยนี้ยังศึกษาถึง LGBT ที่อยู่ร่วมกับเชื้อเอชไอวี และเอดส์และผู้ที่ทำงานบริการทางเพศด้วย เพราะคนกลุ่มนี้มักเผชิญกับการเลือกปฏิบัติซ้ำซ้อนด้วย เหตุทั้งอัตลักษณ์และวิถีทางเพศและสถานะการติดเชื้อเอชไอวี วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้ได้แก่

- ทบทวนการคุ้มครอง LGBT ในกฎหมายไทย โดยบันทึกบทบัญญัติทางกฎหมายที่ปกป้องสิทธิของ LGBT ค้นหาช่องว่าง ขอบกพร่อง และการบังคับใช้บทบัญญัติทางกฎหมาย ซึ่งนำไปสู่การเลือกปฏิบัติในโลกแห่งการทำงานต่อ LGBT (หลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน)
- ป่งชี้ขอบเขตและรูปแบบของการเลือกปฏิบัติต่อ LGBT ในการจ้างงานและอาชีพ ด้วยการเก็บข้อมูล คุณภาพเชิงลึกโดยอาศัยความร่วมมือกับเครือข่าย LGBT ผู้แทนไตรภาคีของไอแอลโอภาคประชาสังคม และสถาบันวิจัยในประเทศ (หลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน)
- ค้นหาสถานที่ทำงานที่มี “แนวปฏิบัติที่ดี” มีการส่งเสริมการยอมรับกลุ่มลูกจ้าง LGBT และความหลากหลายทางเพศ (การส่งเสริมการจ้างงาน)
- ประเมินว่ากลุ่มลูกจ้าง LGBT สามารถเข้าถึงการคุ้มครองทางสังคม เช่น การดูแลสุขภาพสวัสดิการ แรงงาน สิทธิในบำเหน็จบำนาญ และสิทธิประโยชน์อื่นๆ เช่นเดียวกับลูกจ้างกลุ่มอื่นๆ หรือไม่ (การคุ้มครองทางสังคม)

- ประเมินระดับและขอบเขตความรู้และศักยภาพทางวิชาการในประเด็น LGBT ในกลุ่มผู้แทนในการเจรจาทางสังคมไตรภาคี และการเจรจาต่อรองร่วม (การเจรจาทางสังคม)
- บ่งชี้การเลือกปฏิบัติต่อผู้ให้บริการทางเพศที่เป็น LGBT และการเลือกปฏิบัติในบริบทที่เกี่ยวข้องกับเชื้อเอชไอวีและเอดส์ในการเข้าถึงการป้องกัน การรักษา การดูแลและสนับสนุนผู้อยู่ร่วมกับเชื้อเอชไอวี ในบริบทของการทำงาน (การคุ้มครองทางสังคม)

ผลการวิจัยจะช่วยให้องค์การแรงงานระหว่างประเทศสามารถทำงานกับผู้แทนและหุ้นส่วนทางสังคมอื่นๆ ในการส่งเสริมสิทธิ ความหลากหลาย และการยอมรับในสถานที่ทำงาน เพื่อจัดการเลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบในโลกแห่งการทำงานในทุกภูมิภาคของโลกได้

หลักการ แนวคิด และคำศัพท์

1.1 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ

หลักความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ เป็นหลักการที่ได้รับการยอมรับในกฎหมายสากลมาเป็นเวลาหลายทศวรรษ **หลักความเสมอภาค** ได้รับการยอมรับเป็นครั้งแรกในธรรมนูญไอแอลโอ ตั้งแต่การก่อตั้งองค์การใน ค.ศ. 1944 ในปฏิญญาฟิลาเดลเฟีย (Declaration of Philadelphia) และในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights - UDHR) ใน ค.ศ. 1948 หลังจากนั้น **หลักแห่งการไม่เลือกปฏิบัติ** ก็ได้รับการบรรจุไว้ในอนุสัญญาสิทธิมนุษยชนสากลและมาตรฐานแรงงานสากลต่าง ๆ⁹

⁹ สำหรับรายชื่ออนุสัญญาองค์การสหประชาชาติและมาตรฐานแรงงานสากลที่เกี่ยวข้องให้ดู ILO: *Equality and non-discrimination at work in East and South-East Asia: Guide* (Bangkok, 2011), p. 10.

ตารางที่ 1.1

ธรรมนูญไอแอลโอ

สนธิสัญญาแวร์ซาย ค.ศ. 1919 ได้ระบุวัตถุประสงค์แห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศไว้ 9 ประการ ซึ่งรวมถึง ค่าจ้างที่เท่าเทียมสำหรับหญิงชายสำหรับงานที่มีค่าเท่ากัน และเรียกร้องให้มีการปฏิบัติทางด้านเศรษฐกิจที่เท่าเทียม สำหรับลูกจ้างทุกคนซึ่งเป็นบุคคลที่ถูกต้องตามกฎหมายในประเทศนั้นๆ (ส่วนที่13, มาตรา 427) หลังจากนั้น ปฏิญญาฟีลาเดลเฟียซึ่งเป็นเอกสารแนบท้ายธรรมนูญไอแอลโอ ค.ศ. 1944 ได้แก้ไขและยอมรับหลักความเสมอภาคใน สถานที่ทำงาน ดังนี้

บุคคลทั้งปวงมีสิทธิในความเป็นอยู่ที่ดีและพัฒนาการด้านจิตใจ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐาน
อิสระภาพ เกียรติ ความมั่นคงทาง เศรษฐกิจ และโอกาสที่เท่าเทียม โดยไม่ขึ้นกับ
เชื้อชาติ ความเชื่อ และเพศ

สิทธิในเสรีภาพจากการถูกเลือกปฏิบัติ ความเสมอภาคตามกฎหมาย และความคุ้มครองที่เท่าเทียมกันตามกฎหมาย เป็นหลักการทั่วไปเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (UDHR) (1948) และสนธิสัญญาว่าด้วยสิทธิมนุษยชนที่สำคัญทั้ง 9 ฉบับต่อมาขององค์การสหประชาชาติ (ซึ่งในจำนวนนี้ประเทศไทยเป็นภาคีของสนธิสัญญา 7 ฉบับ)¹⁰

บุคคลชอบที่จะมีสิทธิและเสรีภาพทั้งปวง ... โดยไม่มีการจำแนกความแตกต่างในเรื่องใด ๆ เช่น เชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมืองหรือทางอื่นใด ชาติหรือสังคม อันเป็นที่มาเดิม ทรัพย์สิน กำเนิด หรือสถานะอื่นใด (ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ข้อ 2)

¹⁰ อนุสัญญาสิทธิมนุษยชนองค์การสหประชาชาติแก่อนุสัญญาหลัก ได้แก่ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิการเมืองและสิทธิพลเมือง (ICCPR) (1966), กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (ICESCR) (1966), อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ (CERD) (1966), อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (CEDAW) (1979), อนุสัญญาว่าด้วยการต่อต้านการทรมาน และการปฏิบัติหรือการลงโทษอื่นที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือย่ำยีศักดิ์ศรี (CAT) (1984), อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (CRC) (1989), อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (CPRD) (2006), อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานและสมาชิกในครอบครัว (CMW) (1990), และ อนุสัญญาว่าด้วยการป้องกันบุคคลจากการสูญหายโดยการถูกบังคับ (ICPPED) (2006) ซึ่งประเทศไทยเป็นภาคีของตราสารเจ็ดฉบับแรก และยังไม่ได้ลงนามอนุสัญญา CMW และ ICCPED

ข้อห้ามมิให้มีการเลือกปฏิบัติตามเหตุที่ระบุไว้ในมาตราข้างต้น ได้รับการยืนยันในสนธิสัญญาหลักว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ ทั้งนี้ **ความผูกพันของรัฐต่อการเคารพสิทธิส่วนบุคคลจากการเลือกปฏิบัติ** เป็นส่วนสำคัญของสนธิสัญญาต่างๆ ดังกล่าว เช่น กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิการเมือง (The International Covenant on Civil and Political Rights - ICCPR) (1966) ระบุว่า

รัฐภาคีแต่ละรัฐแห่งกติกานี้ รับที่จะเคารพและประกันแก่ปัจเจกบุคคลทั้งปวงภายในดินแดนของตน และภายใต้เขตอำนาจของตนในสิทธิทั้งหลายที่รับรองไว้ในกติกานี้ โดยปราศจากการแบ่งแยกใด ๆ อาทิ เชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมืองหรือทางอื่นใด ชาติหรือสังคม อันเป็นที่มาเดิม ทรัพย์สิน กำเนิด หรือสถานะอื่นใด (กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมือง และสิทธิการเมือง ข้อ 2)

กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิการเมืองยังได้ระบุถึง **สิทธิในความเสมอภาคตามกฎหมายของบุคคล และการคุ้มครองที่เท่าเทียมภายใต้กฎหมาย** ดังนี้

บุคคลทั้งปวงย่อมเสมอภาคกันตามกฎหมาย และมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองที่เท่าเทียมกันตามกฎหมาย โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด ๆ และต้องประกันการคุ้มครองบุคคลทุกคนอย่างเสมอภาคและเป็นผลจริงจกจากการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุผลใด เช่น เชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมืองหรือทางอื่นใด ชาติหรือสังคมอันเป็นที่มาเดิม ทรัพย์สิน กำเนิด หรือ สถานะอื่นใด (กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมือง และสิทธิการเมือง ข้อ 26)

องค์การสหประชาชาติได้ให้นิยามของคำว่า **“การเลือกปฏิบัติ”** ไว้ดังนี้

การเลือกปฏิบัติ การแบ่งแยก การกีดกัน หรือความลำเอียง บนพื้นฐานของเหตุที่ได้กล่าวไว้ ซึ่งมีผลลบข้าง หรือลดทอนการยอมรับ การได้รับหรือได้ใช้สิทธิและเสรีภาพทั้งปวงอย่างเท่าเทียมกันโดยบุคคลทุกคน¹¹

¹¹ Human Rights Committee, General Comment No. 18: Non-discrimination, (para. 7).

ในด้านความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ มีมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ หลัก 2 ประการ คือ อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับลูกจ้างชายและหญิงซึ่งทำงานมีค่าเท่ากัน ค.ศ. 1951 ฉบับที่ 100 (ILO Equal Remuneration Convention, 1951, No. 100) และอนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958 ฉบับที่ 111 (ILO Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, No. 111) (ดูตารางที่ 1.2) ทั้งนี้ ประเทศไทยได้ลงสัตยาบันในอนุสัญญาฉบับที่ 100 ในปี ค.ศ. 1999 แต่ยังไม่ได้ลงสัตยาบันฉบับที่ 111¹²

ตารางที่ 1.2

การไม่ถูกเลือกปฏิบัติคือสิทธิขั้นพื้นฐานของลูกจ้าง

อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับลูกจ้างชายและหญิงซึ่งทำงานมีค่าเท่ากัน ค.ศ. 1951 (ฉบับที่ 100) ซึ่งรับรองโดยการประชุมแรงงานสากลใน ค.ศ. 1951 ส่งเสริมให้มีค่าจ้างที่เท่ากันระหว่างหญิงชายสำหรับงานที่มีค่า เท่ากันและเป็นตราสารแรงงานสากลฉบับแรกที่ได้รับการรับรอง เพื่อจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและจัดการกับ การเลือกปฏิบัติด้านค่าตอบแทนด้วยเหตุแห่งเพศ

อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958 (ฉบับที่ 111) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งได้รับการรับรองในการประชุมแรงงานสากลสมัยที่ 42 ในวันที่ 4 มิถุนายน ค.ศ. 1958 ได้กำหนดมาตรฐานอย่างรอบด้านเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคในโอกาสและการปฏิบัติในโลกแห่งการทำงาน ดังนี้:

- วัตถุประสงค์ของอนุสัญญาฉบับที่ 100 คือเพื่อปกป้องบุคคลทุกคนจากการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุแห่งเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง ชนชาติ หรือพื้นเพทางสังคม ในการจ้างงานและอาชีพ
- อนุสัญญาดังกล่าวปกป้องทั้งบุคคลที่อยูในการจ้างงานหรืออาชีพ และบุคคลที่กำลังก้าวเข้าสู่โลกของการงาน กำลังหางาน หรือตกอยู่ในความเสี่ยงที่จะสูญเสียงาน
- อนุสัญญาดังกล่าวมีผลผูกพันกับงานทุกอาชีพในทุกภาคส่วนแรงงาน ตลอดจนแรงงานนอกระบบ และครอบคลุมทั้งงานที่ได้รับค่าจ้าง งานอิสระ และอาชีพส่วนตัว

ที่มา: ILO: *Equality and non-discrimination at work in East and South-East Asia: Guide* (Bangkok, 2011), p. 11.

¹² ประเทศไทยเป็นหนึ่งในสี่ประเทศในทวีปเอเชียที่ยังไม่ได้ลงสัตยาบันอนุสัญญาไอแอลโอ ฉบับที่ 111

อนุสัญญาฉบับที่ 100¹³ และฉบับที่ 111¹⁴ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นตัวอย่างของมาตรฐานพื้นฐานในการจัดการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน อนุสัญญาฉบับที่ 111 ให้คำนิยามเกี่ยวกับ “การเลือกปฏิบัติ” ในการจ้างงานและอาชีพ ไว้ดังนี้

(ก) การเลือกปฏิบัติ หมายถึง การกีดกัน การจำกัด หรือให้สิทธิพิเศษด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง ชนชาติ และพื้นเพทางสังคม ซึ่งมีผลบั่นทอนหรือลดทอนความเสมอภาคด้านโอกาสและการปฏิบัติในการจ้างงานหรืออาชีพ;

(ข) การเลือกปฏิบัติ การกีดกัน การจำกัด หรือความลำเอียง ซึ่งมีผลบั่นทอนหรือลดทอนความเสมอภาค ด้านโอกาสและการปฏิบัติในการจ้างงานหรืออาชีพ ตามที่กำหนดโดยรัฐภาคีที่เกี่ยวข้องหลังจากที่ได้ ปรีกษาหารือกับตัวแทนองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างและหน่วยงานที่เหมาะสมอื่นๆ (ธรรมนูญไอแอลโอ ข้อ 1(1) ฉบับที่ 111)

อนุสัญญาฉบับที่ 111 เรียกร้องให้รัฐยอมรับและปฏิบัติตามนโยบายระดับชาติในการส่งเสริมความเสมอภาค ในโอกาสและการปฏิบัติ โดยมีเป้าหมายเพื่อจัดการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างในทุกรูปแบบของการจ้างงานและอาชีพ อนุสัญญาดังกล่าวไม่เพียงเรียกร้องให้มีการเลือกปฏิบัติเท่านั้น แต่ยังเรียกร้องให้ส่งเสริมความเสมอภาคในโอกาสและการปฏิบัติในการจ้างงาน ด้วยวิธีเชิงรุกและสร้างสรรค์อีกด้วย

- **โอกาสในการจ้างงานที่เสมอภาค** หมายถึง บุคคลต้องมีโอกาสในการเข้าถึงการฝึกอบรม การจัดหางาน หรือการจ้างงานที่เสมอภาคกับบุคคลอื่นที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงหรือเท่ากัน
- **การปฏิบัติที่เสมอภาคในการจ้างงาน** หมายถึง นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างโดยเสมอภาคกับลูกจ้างคนอื่นๆ ที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงหรือเท่ากัน¹⁵

¹³ เพิ่มเติมโดยข้อเสนอแนะเกี่ยวกับค่าจ้างที่เท่าเทียม, 1951, (ฉบับที่ 90)

¹⁴ เพิ่มเติมโดยข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ), 1958 (ฉบับที่ 111)

¹⁵ ILO: *Equality and non-discrimination at work in East and South-East Asia: Guide* (Bangkok, 2011), p. 17.

อนุสัญญาฉบับที่ 111 มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบเกี่ยวกับการจ้างงานและอาชีพ:

- **การจ้างงาน** หมายถึง งานที่ทำภายใต้สัญญาว่าจ้างกับนายจ้าง¹⁶
- **อาชีพ** หมายถึง แรงงาน อาชีพ หรืองานที่ทำโดยบุคคลในทุกสาขากิจกรรมทางเศรษฐกิจ และ สถานะการจ้างงานของลูกจ้าง

1.2 การใช้หลักสิทธิมนุษยชนในประเด็นวิถีทางเพศและ อัตลักษณ์ทางเพศ

1.2.1 การรับรองวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศเป็นเหตุต้องห้าม มิให้เลือกปฏิบัติ

สิทธิในเสรีภาพจากการเลือกปฏิบัติ ความเสมอภาคตามกฎหมาย และการคุ้มครองที่เท่าเทียมทางกฎหมายเกี่ยวกับวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ ได้เป็นประเด็นที่เห็นมากขึ้นในการวิพากษ์ และ ความเห็นเชิงตีความในองค์การสหประชาชาติ และกลไกด้านสิทธิมนุษยชนสากลในระดับภูมิภาค¹⁷

การยอมรับสิทธิมนุษยชนสากลครั้งแรกเกี่ยวข้องกับบุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุวิถีทางเพศ ได้รับการบันทึกไว้ในมติของคณะมนตรีสิทธิมนุษยชนใน พ.ศ. 2535 ในกรณีระหว่าง *Toonen v. Australia* โดยคณะมนตรีได้ลงความเห็นว่คำว่า “เพศ” ในมาตราที่ 2 วรรค 1 ของกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมือง และสิทธิการเมือง (ICCPR) นั้น หมายรวมถึงคำว่า “วิถีทางเพศ”¹⁸ ด้วย

¹⁶ ในแหล่งเดียวกัน

¹⁷ สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับการใช้สิทธิมนุษยชนกับวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ ให้ดู Asia Pacific Forum (APF): *ACJ report: Human rights, sexual orientation and gender identity* (APF 15), 15th Annual Meeting of the Asia Pacific Forum of National Human Rights Institutions, Bali, Indonesia, 3-5 Aug. 2010, pp. 11-18.

¹⁸ Communication No.488/1992, U.N. Doc CCPR/C/50/D/488/1992 (1994), <http://hrlibrary.ngo.ru/undocs/html/vws488.htm> [สืบค้นเมื่อ 26 เมษายน พ.ศ. 2553]; Communication No.488/1992, U.N. Doc CCPR/C/50/D/488/1992 (1994), <http://hrlibrary.ngo.ru/undocs/html/vws488.htm> [สืบค้นเมื่อ 26 เมษายน พ.ศ. 2553], cited in Asia Pacific Forum (APF): *ACJ report: Human rights, sexual orientation and gender identity* (APF 15), op. cit., p. 11.

ในช่วงต้นของทศวรรษ ค.ศ. 2000 คณะกรรมการสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (Committee on Economic, Social and Cultural Rights - CESCR) ได้รับรองการตีความที่คล้ายกันเกี่ยวกับสิทธิต่างๆ ในกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights - ICESCR) (ค.ศ. 1966) โดยคำอธิบายทั่วไปข้อที่ 20 เกี่ยวกับการไม่เลือกปฏิบัติได้เน้นย้ำถึงมติของ CESCR ดังนี้

‘สถานภาพอื่นๆ’ ตามที่ได้มีการรับรองในมาตรา 2 วรรค 2 หมายรวมถึงวิถีทางเพศ รัฐบาลก็ควรส่งเสริมให้วิถีทางเพศของบุคคลเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุซึ่งสิทธิแห่งอนุสัญญา เช่น การเข้าถึงสิทธิบำนาญบำนาญของผู้รอดชีวิต นอกจากนี้ อัตลักษณ์ทางเพศได้รับการรับรองไม่ให้เป็นเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติได้ เช่น บุคคลข้ามเพศ บุคคลที่มีจิตใจเหมือนเพศตรงข้าม หรือ บุคคลที่มีเพศกำกวม ซึ่งมักเผชิญกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นรุนแรง เช่น การคุกคามในโรงเรียนหรือสถานที่ทำงาน¹⁹ เป็นต้น

ในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2549 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิมนุษยชนจากภูมิภาคและภูมิหลังต่างๆ ได้ร่วมกันร่างและรับรอง **หลักการ Yogyakarta Principles** (Yogyakarta Principles) ในงานสัมมนาซึ่งจัดขึ้นที่มหาวิทยาลัย Gadjah Mada เมืองยอกยาการ์ตา ประเทศอินโดนีเซีย การสัมมนาในครั้งนั้นเปิดโอกาสให้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะขอบเขต และการปฏิบัติตามข้อผูกพันด้านสิทธิมนุษยชนของรัฐ ในประเด็นเกี่ยวกับวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ ภายใต้สนธิสัญญาและกฎหมายด้านสิทธิมนุษยชน²⁰ ในปัจจุบัน

หลักการ Yogyakarta Principles ซึ่งนับได้ว่าเป็นตราสารที่สมบูรณ์ที่สุดในปัจจุบัน ในการปรับใช้กฎหมายสิทธิมนุษยชน ระหว่างประเทศกับประเด็นวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ ได้รับการร่างขึ้นเพื่อรับรองข้อผูกพันของรัฐในการปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชนตามมาตรฐานสากลทางกฎหมายในปัจจุบันและการบังคับใช้กฎหมายดังกล่าวในประเด็นเกี่ยวกับวิถีและอัตลักษณ์ทางเพศ (ดูตารางที่ 1.3)

¹⁹ Committee on Economic, Social and Cultural Rights, *General comment No. 20: Non-discrimination in economic, social and cultural rights (art.2, para. 2, of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)*, 2 July 2009, E/C.12/GC/20, cited in S. Agius et al.: *Human rights and gender identity: Best practice catalogue* (ILGA Europe, TGEU, Dec. 2011), p. 9.

²⁰ หลักการ Yogyakarta Principles ว่าด้วยการใช้กฎหมายสิทธิมนุษยชนสากลที่เกี่ยวข้องกับวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ: http://www.yogyakartaprinciples.org/principles_en.pdf [สืบค้นเมื่อ 24 พฤษภาคม พ.ศ. 2556], แหล่งอ้างอิงเดิม, หน้า 6

ตารางที่ 1.3

หลักการ Yogyakarta Principles ว่าด้วยการใช้กฎหมายสิทธิมนุษยชนสากลที่เกี่ยวข้องกับวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ (ค.ศ. 2006)

หลักการ Yogyakarta Principles ได้ให้ความกระจ่างเกี่ยวกับการใช้มาตรฐานสากลด้านสิทธิมนุษยชน และยังแนะนำกิจกรรมต่าง ๆ ให้รัฐดำเนินการเพื่อรับรองการเคารพ และการใช้สิทธิมนุษยชนของตน โดยบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ

ในส่วนของสิทธิในการได้รับความเสมอภาคและการไม่ถูกเลือกปฏิบัติ หลักการข้อที่ 2 ของหลัก Yogyakarta Principles **บุคคลทุกคนควรได้รับซึ่งสิทธิมนุษยชนโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งวิถีหรืออัตลักษณ์ทางเพศ** ทุกคนมีสิทธิใน ความเสมอภาคตามกฎหมาย และการคุ้มครองที่เท่าเทียมภายใต้กฎหมาย โดยปราศจากซึ่งการเลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นการใช้สิทธิมนุษยชนข้ออื่น ๆ จะได้รับผลกระทบด้วยหรือไม่ กฎหมายควรห้ามมิให้เลือกปฏิบัติ และรับรองการคุ้มครองที่เท่าเทียมและมีประสิทธิภาพจากการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบ

การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งวิถีและอัตลักษณ์ทางเพศ ได้แก่ การกีดกัน แบ่งแยก จำกัด หรือความลำเอียง บนพื้นฐานของวิถีทางเพศหรืออัตลักษณ์ทางเพศ ซึ่งมีจุดประสงค์หรือส่งผลทำให้ลบล้างหรือลดทอนความเสมอภาคตามกฎหมาย หรือการยอมรับ การได้รับและใช้สิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศอาจจะและมักจะถูกซ้ำเติม ด้วยการเลือกปฏิบัติอื่นเนื่องมาจากเหตุอื่น เช่น เพศภาวะ เชื้อชาติ อายุ ศาสนา ความพิการ สุขภาพ และสถานะทางเศรษฐกิจ

ที่มา: หลักการ Yogyakarta Principles: http://www.yogyakartaprinciples.org/principles_en.pdf [สืบค้นเมื่อ 24 พ.ค. 2556]

หลักการ Yogyakarta Principles ได้จัดลำดับและสาธยายสิทธิและหลักการ 29 ข้อจากมาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่าง ประเทศสำหรับ LGBT ได้แก่ สิทธิในความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ สิทธิในการรับรองทางกฎหมายสิทธิในการได้รับการพิจารณาคดีอย่างเป็นธรรม สิทธิในการศึกษา สิทธิในการทำงาน สิทธิในการประกันสังคม และมาตรการคุ้มครองทางสังคมอื่น ๆ และสิทธิในการสมาคมและเสรีภาพการชุมนุมโดยสงบ ในแง่ของหลักการคุ้มครองจากการละเมิดทางการแพทย์ หลักการ Yogyakarta Principles ยังรับรองว่า รัฐมีภาระหน้าที่ในการ “รับรองความคุ้มครองต่อบุคคลที่มีความหลากหลายในวิถีทางเพศ

และอัตลักษณ์ทางเพศ จากการปฏิบัติทางการแพทย์หรือการวิจัยที่ไม่ได้รับความยินยอมหรือไร้ซึ่งจรรยาบรรณที่เกี่ยวกับวัคซีน การรักษา หรือสารฆ่าเชื้อเอชไอวีและเชื้อโรคอื่นๆ (ไมโครบีไซด์)²¹

หลักการยกยอการรื้อถอนแต่ละข้อมีคำแนะนำให้รัฐประกอบโดยละเอียด แม้ว่าความรับผิดชอบของผู้มีบทบาทอื่นๆ ในการส่งเสริมและปกป้องสิทธิมนุษยชนก็ได้รับความสำคัญเช่นกัน เช่น ระบบสิทธิมนุษยชนในองค์การ สหประชาชาติ หน่วยงานด้านสิทธิมนุษยชนระดับชาติ สื่อมวลชน องค์กรไม่แสวงผลกำไร และแหล่งทุน เป็นต้น

หลักการยกยอการรื้อถอนได้กลายเป็นหลักการสำคัญสำหรับหน่วยงานตรวจสอบสิทธิมนุษยชน ทั้งในระดับสากล ระดับภูมิภาค และระดับประเทศ เช่น ศาลยุติธรรมในประเทศออสเตรเลีย อินเดีย เนปาล และฟิลิปปินส์²² ได้เคยใช้หลักการยกยอการรื้อถอนเป็นข้อมูลอ้างอิงในการตัดสินคดีความ

การประชุมสมัชชาใหญ่แห่งองค์การสหประชาชาติ พ.ศ. 2551 ได้อ้างอิงถึงคำว่าวิถีทางเพศในมติว่าด้วยเรื่องการวิสามัญฆาตกรรมและการฆ่าโดยพลการ หลังจากนั้น ใน พ.ศ. 2552 ประเทศอาร์เจนตินา ได้เป็นตัวแทนของอีก 66 ประเทศในการออกแถลงการณ์ทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนในประเด็นวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ ดังนี้

3. รัฐภาคีซึ่งได้ให้สัตยาบันในแถลงการณ์ฉบับนี้ขอรับรองหลักการไม่เลือกปฏิบัติซึ่งกำหนดว่า มนุษย์ทุกคนควรได้รับสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียมกันโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ ไม่ว่าบุคคลนั้นจะมีวิถีทางเพศหรือ อัตลักษณ์ทางเพศใด²³

นอกจากนั้น ข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในเรื่องเอชไอวีและเอดส์และโลกแห่งการทำงาน พ.ศ. 2553 (ข้อที่ 200) ได้ใช้หลักการว่าเอชไอวีและเอดส์ควรได้รับการยอมรับว่าเป็นประเด็นสำคัญในการทำงาน และตั้งอยู่บนหลักของการไม่เลือกปฏิบัติด้วย

²¹ หลักการยกยอการรื้อถอน (ข้อที่ 18) แหล่งอ้างอิงเดิม

²² สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมให้ดู APF: ACJ Report: Human Rights, Sexual Orientation and Gender Identity (APF 15), op. cit., p. 17.

²³ APF: ACJ Report: Human Rights, Sexual Orientation and Gender Identity (APF 15), op. cit., p. 14.

(ข) เชื้อเอชไอวีและเอดส์ควรได้รับการยอมรับว่าเป็นประเด็นสำคัญในการทำงาน ซึ่งควรได้รับการบรรจุเป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบสำคัญในการตอบสนองต่อการแพร่ระบาดในระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และ ระดับสากล ด้วยความร่วมมืออย่างเต็มที่โดยองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง;

(ค) ลูกจ้างจะต้องไม่ถูกเลือกปฏิบัติหรือตีตรา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่กำลังหางานหรือผู้สมัครงาน เพราะ สถานะการมีเชื้อเอชไอวีที่เป็นจริงหรือคาดเดา หรือเพราะมาจากภูมิภาคใดภูมิภาคหนึ่งในโลกหรือเป็น สมาชิกของกลุ่มประชากรที่ถูกมองว่ามีความเสี่ยงสูงต่อการได้รับเชื้อเอชไอวี;²⁴

ข้อแนะนำที่ 200 ของไอแอลโอ เรียกร้องให้รัฐสมาชิกของไอแอลโอใช้มาตรการในสถานที่ทำงานเพื่อลดการแพร่ของเชื้อเอชไอวีและลดผลกระทบการของแพร่ระบาด โดยการ “ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และการสร้างความเข้มแข็งให้กับลูกจ้างทุกคน โดยไม่คำนึงถึงวิถีทางเพศหรือการเป็นสมาชิกของกลุ่มเสี่ยงสูงกลุ่มใด ๆ ของบุคคลผู้นั้น”²⁵

ปฏิญญาการเมืองแห่งองค์การสหประชาชาติว่าด้วยเอชไอวีและเอดส์²⁶ (UN Political Declaration on HIV and AIDS) ซึ่งได้รับการรับรองในเดือนมิถุนายน ค.ศ. 2011 (พ.ศ. 2554) และเป็นแนวทางที่สำคัญที่สุดสำหรับรัฐสมาชิก ได้ระบุถึงชายที่มีเพศสัมพันธ์กับชาย²⁷ โดยวรรคที่ 85 ของปฏิญญานี้ ได้กล่าวถึงการส่งเสริมความก้าวหน้าด้านสิทธิมนุษยชนในการลดการตีตรา การเลือกปฏิบัติ และความรุนแรงที่เกี่ยวข้องกับเชื้อเอชไอวีว่า

85. พึงลดผลกระทบจากการแพร่ระบาดต่อลูกจ้าง ครอบครัว ผู้อยู่ในความอุปถัมภ์ สถานที่ทำงานและเศรษฐกิจ โดยคำนึงถึงอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องทั้งหมดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ตลอดจน แนวทางตามข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งรวมถึงข้อแนะนำที่ 200 อีกทั้งเรียกร้องให้นายจ้าง สหภาพแรงงาน ลูกจ้างและ

²⁴ ข้อแนะองค์การแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับเอชไอวีและเอดส์ในโลกแห่งการทำงาน, (ย่อหน้าที่ 3 (ข) (ค))

²⁵ ในแหล่งเดียวกัน, (ย่อหน้าที่ 14 (ง))

²⁶ องค์การสหประชาชาติ: ปฏิญญาการเมืองว่าด้วยเรื่องเอชไอวีและเอดส์: การเพิ่มขีดความสามารถในการขจัดเชื้อเอชไอวีและเอดส์: การประชุมสามัญครั้งที่ 65, กรุงเจนีวา, 8 มิถุนายน พ.ศ. 2554, A/65/L.77, http://www.unaids.org/en/media/unaids/contentassets/documents/document/2011/06/20110610_UN_A-RES-65-277_en.pdf [สืบค้นเมื่อ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2556]

²⁷ ปฏิญญาดังกล่าวระบุว่า: “ยุทธศาสตร์ระดับชาติในหลายประเทศเพื่อการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อเอชไอวียังไม่ได้มุ่งเน้นกลุ่มประชากร ที่มีความเสี่ยงสูงอย่างเพียงพอ โดยเฉพาะชายที่มีเพศสัมพันธ์กับชาย” ในแหล่งเดียวกัน, ย่อหน้าที่ 29

อาสาสมัคร ช่วยกันบริหารจัดการติตราและการเลือกปฏิบัติปกป้องสิทธิมนุษยชน และสนับสนุนการเข้าถึง การป้องกันการติดเชื้อเอชไอวี การรักษา และการดูแลสุขภาพ

การตัดสินใจ แดงการณ และมติ โดยองค์กรและกระบวนการพิเศษต่างๆ แห่งสหประชาชาติ รวมทั้งสมัชชาใหญ่ และคณะมนตรีสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ บังคับถึงการสนับสนุนที่เพิ่มขึ้นในการรับรองวิถีทางเพศ และอัตลักษณ์ทางเพศ ให้เป็นเหตุต้องห้ามมิให้เลือกปฏิบัติในกฎหมายสิทธิมนุษยชนสากลได้

อย่างไรก็ตาม การรับรองดังกล่าวเพิ่งจะได้รับการกล่าวถึงอย่างเป็นทางการและชัดเจนโดยองค์การสหประชาชาติใน พ.ศ. 2554 วันที่ 17 มิถุนายน 2554 เป็นครั้งแรกในประวัติศาสตร์ ที่คณะมนตรีสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติได้รับรองมติว่าด้วยสิทธิของคนที่มีความหลากหลายทางเพศในการไม่ถูกเลือกปฏิบัติ ไม่ว่าบุคคลผู้นั้นจะมีวิถีทางเพศหรืออัตลักษณ์ทางเพศเช่นไร

ประเทศไทยเป็นหนึ่งใน 23 ประเทศ (รวมทั้งอาร์เจนตินา ฮังการี และแอฟริกาใต้) ที่ออกเสียงสนับสนุนมติครั้งประวัติศาสตร์ดังกล่าว โดยมี 19 ประเทศที่ออกเสียงไม่เห็นด้วย และ 3 ประเทศงดออกเสียง การรับรองมติดังกล่าวนั้นสะท้อนให้เห็นว่า แม้การสนับสนุนสิทธิบุคคลหลากหลายทางเพศจะเพิ่มมากขึ้นในทุกภูมิภาค แต่ก็ยังไม่ใช่การยอมรับอย่างกว้างขวาง

แม้กระนั้น ประเด็นเกี่ยวกับวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศก็ยังได้รับการกล่าวถึงอยู่บ่อยครั้งในรายงานทบทวนสถานการณ์สิทธิมนุษยชนของประเทศ (Universal Periodic Review) โดยเน้นถึงสิทธิในการไม่ถูกเลือกปฏิบัติในรัฐสมาชิกที่ถูกทบทวน²⁸

หลังจากที่ได้มีมติรับรองในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2554 และการอภิปรายอย่างเป็นทางการ เกี่ยวกับรายงานดังกล่าวในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2555 คณะมนตรีสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ สำนักงานข้าหลวงใหญ่แห่งสิทธิมนุษยชนแห่งองค์การสหประชาชาติ ได้ตีพิมพ์รายงานซึ่งกำหนดข้อผูกพันสำคัญ 5 ประการที่รัฐพึงมีต่อบุคคลหลากหลายทางเพศ (LGBT) ดังนี้

- 1) ค้ำครองบุคคลจากความรุนแรงอันเนื่องมาจากการเกลียดกลัวคนรักเพศเดียวกันและคนข้ามเพศ

²⁸ APF: ACJ Report: Human rights, sexual orientation and gender identity (APF 15), op. cit., p. 15.

- 2) ปกป้อง LGBT จากการทรมานและการปฏิบัติที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือดูหมิ่นเหยียดหยาม
- 3) ยกเลิกการกำหนดว่าการรักเพศเดียวกันเป็นสิ่งที่ผิดกฎหมาย
- 4) ห้ามมิให้มีการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ
- 5) เคารพเสรีภาพในการแสดงออก การสมาคม และการชุมนุมโดยสันติของ LGBT และคนที่มิ เพศก้ำวม²⁹

1.2.2 ตราสารด้านสิทธิมนุษยชนในระดับภูมิภาค

ในระดับภูมิภาค ศาลสิทธิมนุษยชนยุโรป (European Court of Human Rights - ECHR) มีองค์ความรู้ในหลักกฎหมายที่พอกพูนด้านการละเมิดสิทธิภายใต้อนุสัญญายุโรปในประเด็นที่เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ ด้วยเหตุวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ ส่วนหลักกฎหมายภายใต้กลไกด้านสิทธิในระดับภูมิภาคอื่นๆ ยังไม่มีการพัฒนามากเท่าไรนัก³⁰

ปฏิญญาสิทธิมนุษยชนอาเซียน (ASEAN Human Rights Declaration - AHRD) ได้ผ่านการรับรองในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2555 ท่ามกลางความผิดหวังของนักต่อสู้เพื่อสิทธิความหลากหลายทางเพศในภูมิภาค แม้ว่าจะมีความพยายามในการรณรงค์โดยตัวแทนกลุ่ม LGBT ในภูมิภาคนี้ แต่ปฏิญญาสิทธิมนุษยชนฉบับแรกของอาเซียนกลับไม่ได้กล่าวถึงวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศเลย³¹ ปฏิญญาดังกล่าวได้รับการวิจารณ์อย่างรุนแรงและถูกปฏิเสธโดยองค์กรจากภาคประชาสังคมกว่า 65 องค์กรระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับสากลว่าปฏิญญาฉบับนี้ให้ความคุ้มครองสิทธิที่ต่ำกว่าสนธิสัญญาอื่นๆ ที่คล้ายกัน ในทวีปยุโรป แอฟริกา และอเมริกา³²

²⁹ UN: OHCHR: *Born free and equal*, op. cit.

³⁰ APF: *ACJ report: Human rights, sexual orientation and gender identity (APF 15)*, op. cit., p. 16.

³¹ International Gay and Lesbian Human Rights Commission (IGLHRC): "ASEAN Human Rights Declaration refuses to protect LGBTIQ rights!", 18 Nov. 2012, <http://www.iglhrc.org/cgi-bin/iowa/article/pressroom/pressrelease/1616.html> [สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม พ.ศ. 2556]

³² G. Poore; G. Cristobal: "Human rights compromised in Southeast Asia," in *Pressroom* of the International Gay and lesbian Human Rights Commission (IGLHRC), 21 Nov. 2012, <http://www.iglhrc.org/cgi-bin/iowa/article/pressroom/iglhrcinthenews/1622.html> [สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม พ.ศ. 2556]

1.3 คำศัพท์เกี่ยวกับวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศที่หลากหลาย

คำศัพท์ต่อไปนี้เป็นศัพท์เฉพาะที่สำคัญในรายงานวิจัยฉบับนี้ ซึ่งรวมถึงศัพท์เฉพาะสากลในภาษาอังกฤษและ ศัพท์เฉพาะภาษาไทยตามบริบทวัฒนธรรมของไทย

1.3.1 คำศัพท์ภาษาอังกฤษ³³

หลักการยกยอการได้กำหนดคำศัพท์ซึ่งได้รับการยอมรับทางกฎหมายโดยทั่วไปสองคำ ดังนี้

Sexual orientation (วิถีทางเพศ) หมายถึง ความสามารถของบุคคลเกี่ยวกับแรงดึงดูดอันลึกลับด้านอารมณ์ เสน่ห์ ด้านเพศ และความสัมพันธ์ทางเพศ กับบุคคลซึ่งมีเพศภาวะที่แตกต่างกัน หรือเหมือนกัน หรือมีมากกว่าหนึ่งเพศภาวะ

Gender identity (อัตลักษณ์ทางเพศ) หมายถึง ความรู้สึกลึกลับภายในของบุคคลเกี่ยวกับเพศภาวะ ซึ่งอาจจะสอดคล้องหรือตรงข้ามกับเพศโดยกำเนิดของตน รวมทั้งความรู้สึกทางสรีระ (ซึ่งหากสามารถ เลือกได้อาจเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงแก้ไขลักษณะ และการทำงานทางกายภาพด้วยวิธีการแพทย์ การผ่าตัด หรือวิธีอื่นใด) รวมทั้งการแสดงออกทางเพศภาวะ เช่น การแต่งกาย การพูดจา และกริยาอื่นๆ

นอกจากสองคำนี้ คำว่า “การแสดงออกทางเพศ” เป็นอีกคำหนึ่งที่มักใช้บ่อยในการพูดคุยเกี่ยวกับประเด็นความหลากหลายทางเพศ

Gender expression (การแสดงออกทางเพศ) หมายถึง การแสดงออกถึงอัตลักษณ์ทางเพศของแต่ละบุคคล และการแสดงออกที่รับรู้ในสายตาของผู้อื่น โดยทั่วไป คนเรามักจะมีการแสดงออกทางเพศที่ตรงกับอัตลักษณ์ทางเพศของตนไม่ว่าจะมีเพศกำเนิดเป็นเพศใดก็ตาม

³³ ศัพท์ภาษาอังกฤษในบทนี้มาจาก APF: ACJ report: Human rights, sexual orientation and gender identity (APF 15), op. cit., p. 8, and ILGA-Europe Glossary, http://ilga-europe.org/home/publications/ilga_europe_glossary [สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2555]

คำศัพท์ต่อไปนี้ เป็นคำที่ใช้กันแพร่หลายในการอธิบายถึงบุคคลที่มีวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศที่หลากหลาย

■ **Gay (เกย์)** - ผู้ชายที่รักผู้ชายด้วยกัน ทางอารมณ์ ทางความสัมพันธ์ทางเพศ หรือทางกาย

■ **Lesbian (เลสเบี้ยน)** - ผู้หญิงที่รักผู้หญิงด้วยกัน ทางอารมณ์ ทางความสัมพันธ์ทางเพศ หรือทางกาย

■ **Bisexual (คนรักสองเพศ)** - บุคคลที่รักได้ทั้งชายและหญิง ทางอารมณ์ ทางความสัมพันธ์ทางเพศ หรือทางกาย

■ **Transgender (คนข้ามเพศ)** - ผู้ที่รู้สึกพึงพอใจกับเพศภาวะหรืออัตลักษณ์ทางเพศที่ตรงข้ามกับเพศ กำเนิดของตน

■ **Intersex (คนที่มีเพศกำกวม)** - เป็นคำศัพท์ที่ใช้กับภาวะหลายประการที่บุคคลหนึ่งเกิดมาพร้อมกับสรีระทางเพศหรืออวัยวะสืบพันธุ์ที่กำกวม คืออาจมีลักษณะที่ไม่ตรงกับเพศชายหรือหญิง หรือมีอวัยวะสืบพันธุ์ทั้งสองเพศ

■ **Queer (ควีเียร์)** - ศัพท์วิชาการที่หมายรวมถึงคนที่ไม่ใช่คนรักต่างเพศหรือไม่ได้มีวิถีเช่นเดียวกับคนรักต่างเพศ แม้ว่า LGBT ส่วนหนึ่งไม่เห็นด้วยกับการใช้คำนี้เพราะความหมายแฝงในเชิงลบในอดีต แต่สมาชิก LGBT อีกส่วนหนึ่งก็หันกลับมายอมรับคำๆ นี้ในเชิงสัญลักษณ์ที่บ่งบอกถึงความภาคภูมิใจในอัตลักษณ์ที่แตกต่าง

■ **LGBT (กลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศ)** - คำย่อซึ่งหมายถึงกลุ่มคนที่เป็นเลสเบี้ยน เกย์ รักสองเพศ และคนข้ามเพศ ซึ่งมีความหมายเช่นเดียวกับคำย่อ GLBT คำย่อ LGBTI หรือ LGBTIQ ซึ่งรวม อักษรย่อสำหรับคนที่มีเพศกำกวมและควีเียร์โดยชัดเจนก็ใช้ด้วยเช่นกัน ในที่นี้ LGBT ใช้หมายรวมถึง คนที่มีเพศกำกวมและควีเียร์ด้วยเช่นกัน และเป็นคำย่อที่เลือกใช้ในรายงานฉบับนี้

MSM (ชายที่มีเพศสัมพันธ์กับชาย) - ย่อมาจาก “Men who have Sex with Men” เป็นคำที่ใช้เรียกประชากรชายที่มีเพศสัมพันธ์กับชายที่มีความเสี่ยงต่อการได้รับเชื้อเอชไอวี แต่อาจไม่ได้เรียกตัวเองว่าเป็นชายรักชายหรือชายรักสองเพศ

Sexual Minorities (คนกลุ่มน้อยทางเพศ) - หมายถึง กลุ่มคนที่ถูกเลือกปฏิบัติเพราะอัตลักษณ์หรือวิถีทางเพศของตน ได้แก่ เกย์ เลสเบี้ยน คนรักสองเพศ คนข้ามเพศ และอัตลักษณ์ทางเพศ ในประเพณีดั้งเดิม ในหลายภูมิภาคทั่วโลก เช่น *hijras, kothis, warias, กะเทย, berdache* ฯลฯ

Transsexual (คนที่มีจิตใจเหมือนเพศตรงข้าม) - หมายถึง คนที่เกิดมามีสภาพด้านร่างกายเป็นเพศหนึ่ง แต่มีอารมณ์ จิตใจ และเลือกที่จะใช้ชีวิตในบทบาททางเพศที่เป็นอีกเพศหนึ่ง ไปจนถึงการเลือกที่จะแปลงเพศ

Transvestite/Cross-dresser (ชายแต่งหญิง หรือ หญิงแต่งชาย) - หมายถึง คนที่ชอบแต่งตัวเป็นเพศตรงข้ามเป็นครั้งคราว และมีความรู้สึกเป็นเพศตรงข้ามตั้งแต่เล็กน้อยไปจนถึงอย่างชัดเจน บางคน อาจได้รับความช่วยเหลือทางการแพทย์เพื่อเปลี่ยนไปเป็นอีกเพศหนึ่ง และใช้ชีวิตในเพศตรงข้ามอย่างถาวรส่วนบางคนอาจพอใจกับการแต่งกายเป็นเพศตรงข้ามเป็นครั้งคราวไปจนตลอดชีวิต

Transperson/people/man/woman (คนข้ามเพศ) - เป็นคำที่ใช้หมายรวมถึงคนที่มีอัตลักษณ์ หรือการแสดงออกทางเพศที่แตกต่างจากเพศกำเนิด ได้แก่ ชายหรือหญิงที่รู้สึกเหมือนเพศตรงข้าม หรือคนที่เรียกตัวเองว่าเป็นคนที่มีจิตใจเหมือนเพศตรงข้าม คนข้ามเพศ ชายแต่งหญิง/หญิงแต่งชาย คนสองเพศ คนหลายเพศ เควียร์ (queer หรือ gender queer) คนไร้เพศ เพศทางเลือก หรืออัตลักษณ์ และการแสดงออกทางเพศอื่นใดก็ตามที่ไม่ตรงตามมาตรฐานความเป็นชายหรือหญิงโดยทั่วไป คนกลุ่มนี้ มักแสดงออกทางเพศภาวะของตนโดยการแต่งกาย บุคลิกภาพ การเปลี่ยนแปลงด้านกายภาพ รวมถึง การผ่าตัดดัดแปลงทางเพศต่าง ๆ ด้วย

FTM (ชายข้ามเพศ) - ย่อมาจาก Female-To-Male ใช้หมายถึงคนที่ข้ามเพศจากหญิงเป็นชาย คือ คนที่เกิดมาเป็นเพศหญิงโดยกำเนิดแต่มองว่าตนเป็นชายในภายหลัง เรียกว่า transman หรือ ชายข้ามเพศ (คำนี้ควรใช้อย่างระมัดระวังเพราะอาจสื่อถึงแนวความคิดที่ว่าโลกนี้มีเพียงสองเพศเท่านั้น)

MTF (หญิงข้ามเพศ) - ย่อมาจาก Male-To-Female ใช้หมายถึงคนข้ามเพศจากชายเป็นหญิง คือ คนที่เกิดมาเป็นเพศชายโดยกำเนิดแต่มองว่าตนเป็นหญิงในภายหลัง เรียกว่า transwoman หรือ หญิงข้ามเพศ (เช่นเดียวกับ FTM คำนี้ควรใช้อย่างระมัดระวัง เพราะอาจสื่อถึงแนวความคิดที่ว่าโลกนี้มีเพียงสองเพศเท่านั้น)

1.3.2 คำศัพท์ภาษาไทย

ศัพท์ในภาษาอังกฤษบางคำ เช่น gay, lesbian, bisexual, transgender และ intersex ได้รับการยอมรับและนำมาใช้ในภาษาไทย โดยมีการปรับให้เข้ากับวัฒนธรรมและรายละเอียด ความถูกต้องบางประการ คำเหล่านี้ ได้แก่

เกย์ - ในประเทศไทยใช้หมายถึงผู้ชายเท่านั้น ผู้หญิงที่รักเพศเดียวกันจะไม่ถูกเรียกว่าเกย์ แต่จะเรียกว่า ทอม ดี หรือ เลส (เลสเบี้ยน) แทน ขึ้นอยู่กับอัตลักษณ์หรือการแสดงออกทางเพศของบุคคลผู้นั้น ปัจจุบัน มีคำเฉพาะที่เพิ่งเกิดขึ้นใหม่ที่ใช้หมายรวมถึงชายหรือหญิงที่รักเพศเดียวกัน (ดูข้างล่าง)

เลสเบี้ยน - เป็นคำที่มีการใช้บ้างแต่ไม่ค่อยได้รับความนิยมจากหญิงรักหญิงไทย เนื่องจากความหมายที่ค่อนข้างไปในทางลบว่าหมายถึงหญิงที่ผิดปกติด้านจิตใจ

ไบ - เป็นคำที่ใช้เรียกคนรักสองเพศอย่างไม่เป็นทางการ และใช้ในบริบทเดียวกันกับในภาษาอังกฤษ (bisexual) แม้ว่าจะมีคนไทยน้อยมากที่เปิดเผยตัวคนว่าเป็นคนรักสองเพศ

ทีจี (TG) - มักใช้กันในกลุ่มนักเคลื่อนไหวเพื่อคนข้ามเพศและสมาชิกของกลุ่มคนข้ามเพศจากชายเป็นหญิงในไทย เพื่อแทนคำว่า transgender

คำว่า หญิงข้ามเพศ และ ชายข้ามเพศ ซึ่งแปลตรงตัวจาก transwoman และ transman กำลังได้รับความนิยมในกลุ่ม LGBT ของไทย

คำศัพท์ภาษาไทยหลายคำใช้กันอย่างแพร่หลาย และใช้เฉพาะในบริบทความหลากหลายด้านอัตลักษณ์ทางเพศของไทยเท่านั้น เช่น

ชายรักชาย, ชรช. - หมายถึง ผู้ชายที่รักผู้ชายด้วยกัน เป็นคำที่เป็นที่นิยมสำหรับชายที่เป็นเกย์

หญิงรักหญิง, นรญ. - หมายถึง ผู้หญิงที่รักผู้หญิงด้วยกัน เป็นคำที่นิยมแทนคำว่า เลสเบี้ยน ทอม และดี

ทอม - มาจาก tomboy ในภาษาอังกฤษ หมายถึงผู้หญิงที่มีลักษณะเหมือนผู้ชายและชอบเพศหญิงที่อาจไม่ใช่คนที่เป้นดีเสมอไป

ดี - มาจาก lady ในภาษาอังกฤษ หมายถึงผู้หญิงที่มีลักษณะหรือการแสดงออกที่เป็นหญิงและชอบผู้หญิงด้วยกันซึ่งอาจจะไม่ได้เป็นทอมเสมอไป

เลส - มาจาก lesbian ในภาษาอังกฤษ หมายถึงผู้หญิงที่มีลักษณะการแสดงออกทางเพศไม่ต่างจากผู้หญิงทั่วไปแต่ชอบเพศหญิงเหมือนกัน

กะเทย - หมายถึง คนที่เกิดมาเป็นชายโดยกำเนิดแต่มีลักษณะภายนอก การแสดงออก และพฤติกรรม ที่เหมือนผู้หญิง คำนี้มีที่มาจากประวัติศาสตร์และการแพทย์ (กะเทย ใช้เหมือนคำว่า hermaphrodite ในภาษาอังกฤษ) ซึ่งมีความหมายทางการแพทย์ว่าคนที่มีอวัยวะเพศทั้งชายและหญิง และแต่เดิมใช้เรียกผู้ที่มีจิตใจเป็นเพศตรงข้าม (transsexual) ทั้งจากชายเป็นหญิงและจากหญิงเป็นชาย แต่ในปัจจุบันใช้เรียกเฉพาะคนข้ามเพศจากชายเป็นหญิงเท่านั้น คนข้ามเพศจากชายเป็นหญิงบางคน โดยเฉพาะคนที่ต้องการแปลงเพศไม่นิยมคำนี้เท่าใดนัก ในขณะที่คนข้ามเพศจากชายเป็นหญิงคนอื่นๆ ยอมรับความหมายที่สื่อถึงอัตลักษณ์ทางเพศที่อยู่ระหว่างความเป็นหญิงและชายของคำๆ นี้

สาวประเภทสอง - หมายถึงผู้หญิงประเภทที่สอง ใช้เรียกกะเทยและคนข้ามเพศจากชายเป็นหญิงที่มีลักษณะการแสดงออกคล้ายกับเพศหญิง

ตุ๊ด - มาจากภาพยนตร์เรื่อง Tootsie นำแสดงโดยดัดสตัน ฮอฟแมน เป็นคำเรียกที่ใช้เหมือนกับคำว่า fag หรือ faggot ในภาษาอังกฤษ มีความหมายในลักษณะดูถูกเหยียดหยามสำหรับชายที่เป็นเกย์ กะเทย และคนข้ามเพศจากชายเป็นหญิง แต่อาจได้รับการยอมรับจากคนรุ่นใหม่ อย่างไรก็ตาม ควรหลีกเลี่ยงการใช้คำนี้

เพศที่สาม - หมายถึง คนที่เป็นเพศที่สาม ใช้เรียกคนที่ไม่ใช่คนรักต่างเพศ ได้แก่ เลสเบี้ยน เกย์ คนรักสองเพศ และคนข้ามเพศ คำนี้ไม่เป็นที่ยอมรับในกลุ่ม LGBT เนื่องจากมีนัยสื่อถึงชนชั้นทางเพศ

คนข้ามเพศ - มาจากคำว่า transgender ในภาษาอังกฤษ

หญิงข้ามเพศ - มาจากคำว่า transwoman ในภาษาอังกฤษ ใช้เรียกคนข้ามเพศจากหญิงเป็นชายที่กำลังอยู่ในขั้นตอนการแปลงเพศหรือได้แปลงเพศเป็นหญิงแล้ว

ชายข้ามเพศ - มาจากคำว่า transman ในภาษาอังกฤษ ใช้เรียกคนข้ามเพศจากหญิงเป็นชายที่กำลัง อยู่ในขั้นตอนการแปลงเพศหรือได้แปลงเพศเป็นชายแล้ว

เพศกำกวม - หมายถึงลักษณะการมีสรีระทางเพศหรืออวัยวะสืบพันธุ์ที่กำกวม ไม่ตรงกับลักษณะเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีอวัยวะสืบพันธุ์ทั้งสองเพศ (intersexuality) เป็นลักษณะของ **คนที่มีเพศกำกวม** (intersex)

คนสองเพศ - เป็นอีกคำหนึ่งที่ใช้เรียกคนที่มีเพศกำกวม

กฎหมายปรีทัศน์

ประเทศไทยไม่มีบทบัญญัติทางกฎหมายลงโทษบุคคลด้วยเหตุวิถีหรืออัตลักษณ์ทางเพศ การยอมรับวิถีทางเพศ และอัตลักษณ์ทางเพศในทางกฎหมายก็ยังคงอยู่ในระยะเริ่มต้น และการคุ้มครองสิทธิความหลากหลายทางเพศ ทางกฎหมายยังคงจำกัดอยู่ ในปัจจุบันประเทศไทยยังมีกฎหมายหรือข้อบังคับบางข้อที่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลหลากหลายทางเพศ (LGBT) และไม่มีกฎหมายที่ห้ามมิให้เลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพโดยตรง

ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา ประเทศไทยมีพัฒนาการด้านกฎหมาย ซึ่งส่งผลให้บทบัญญัติที่มีการเลือกปฏิบัติได้รับการทบทวนแก้ไข และมีการบังคับใช้ข้อบังคับใหม่ๆ เพื่อส่งเสริมการคุ้มครองกลุ่มคนที่ถูกเอารัดเอาเปรียบ ซึ่งรวมถึง LGBT ด้วย ขณะนี้ มีร่างพระราชบัญญัติสองสามฉบับเกี่ยวกับสิทธิของ LGBT ที่กำลังอยู่ในขั้นตอนการพัฒนา

2.1 ความเสมอภาคทางเพศและการคุ้มครองสิทธิของ LGBT ในกฎหมายไทย

กฎหมายไทยไม่มีบทบัญญัติที่ลงโทษการรักร่วมเพศ แต่ก็ไม่ได้ห้ามมิให้เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ อย่างไรก็ตาม บุคคลที่มีวิถีหรืออัตลักษณ์ทางเพศที่หลากหลายโดยทั่วไป ยังไม่ได้รับการรับรอง ภายใต้กฎหมายไทย ซึ่งรับรองบุคคลเป็นเฉพาะเพศชายหรือเพศหญิงเท่านั้น³⁴ และปัจจุบันยังไม่มีกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับ LGBT โดยเฉพาะ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550³⁵ รับรองความเสมอภาคสำหรับบุคคลทุกคนและระหว่างหญิงชาย ดังนี้

บุคคลมีความเสมอภาคภายใต้กฎหมาย และมีสิทธิได้รับความคุ้มครองโดยเท่าเทียมภายใต้กฎหมาย (มาตรา 30, วรรค 1)

ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน (มาตรา 30, วรรค 2)

นอกจากบทบัญญัติทั่วไปเกี่ยวกับความเสมอภาคข้างต้นแล้ว รัฐธรรมนูญยังห้ามมิให้เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศและเหตุอื่นๆ อีก 11 ประการ

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทาง ศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ จะกระทำมิได้ (มาตรา 30, วรรค 3)

³⁴ สมชาย ปรีชาศิลป์กุล: “บุคคลหลากหลายในระบบกฎหมาย”, การนำเสนอผลงานวิจัยที่คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 19 มิถุนายน พ.ศ. 2556 โครงการวิจัยได้รับการสนับสนุนโดยมูลนิธิเพื่อสิทธิและความเป็นธรรมทางเพศและมูลนิธิธีรนาถกาญจนาอักษร โดยได้รับการสนับสนุนด้านเงินทุนจาก สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

³⁵ รัฐธรรมนูญฉบับนี้ถูกยกเลิกไปโดยรัฐประหาร ในวันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2557

ในขณะที่มีการร่างรัฐธรรมนูญฉบับ พ.ศ. 2550 นักเคลื่อนไหวด้านสิทธิ LGBT พยายามที่จะเรียกร้องขอความคุ้มครองในมาตรา 30³⁶ ให้ครอบคลุมถึงความหลากหลายทางเพศ แต่ก็ไม่สำเร็จ แต่ถึงแม้จะไม่มี การคุ้มครองที่เฉพาะเจาะจง **อัตลักษณ์ทางเพศ เพศภาวะ และความหลากหลายทางเพศ ก็ได้รับความคุ้มครองบนพื้นฐานในเรื่องเพศใน “เจตนารมณ์รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550”³⁷** (ดูตารางที่ 2.1)

ตารางที่ 2.1

เจตนารมณ์รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

เจตนารมณ์ในการนิยามหลักความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลหลากหลายทางเพศรัฐมีหน้าที่จัดอุปสรรคการใช้สิทธิและส่งเสริมเสรีภาพของบุคคลหลากหลายทางเพศเช่นเดียวกับบุคคลอื่น ๆ หน้าที่ดังกล่าวมิใช่การเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมแต่เป็นหลักสำคัญเกี่ยวกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

ความแตกต่างด้วยเหตุแห่ง ‘เพศ’ [วรรค 3, มาตรา 30] หมายถึงความแตกต่างระหว่างหญิงชาย และบุคคลที่มี ‘อัตลักษณ์ทางเพศ’ ‘เพศภาวะ’ หรือ ‘ความหลากหลายทางเพศ’ ที่ไม่ตรงตามเพศกำเนิด [ความแตกต่าง ดังกล่าว ไม่ได้ระบุอย่างเฉพาะเจาะจงเนื่องจากคำว่าเพศ ในที่นี้มีความหมายที่ครอบคลุมอยู่แล้ว ดังนั้นจึงไม่ควรเลือกปฏิบัติต่อบุคคล ดังกล่าว]

ที่มา: เจตนารมณ์รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

³⁶ “Thailand: LGBT Activists Fight for Constitutional Protection,” in Pressroom of the IGLHRC, 7 Nov. 2011, <http://www.iglhrc.org/cgi-bin/iowa/article/takeaction/resourcecenter/438.html> [สืบค้นเมื่อ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2555]

³⁷ เจตนารมณ์รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 คือเอกสารทางการประกอบรัฐธรรมนูญ ซึ่งให้คำอธิบายและแนวทางในการใช้มาตราบางมาตราในรัฐธรรมนูญ เจตนารมณ์ของมาตรา 30 ในรัฐธรรมนูญ ระบุถึงเหตุแห่ง “เพศ” ว่าให้หมายรวมถึง “เพศสภาพ” “อัตลักษณ์ทางเพศ” และ “ความหลากหลายทางเพศ” ด้วย ตามข้อตกลงของคณะร่างรัฐธรรมนูญหลังจากที่ได้มีการเจรจาต่อรองโดยนักเคลื่อนไหวเพื่อสิทธิความหลากหลายทางเพศ ซึ่งเป็นการประนีประนอม เนื่องจากคณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญไม่สามารถเห็นพ้องเป็นเอกฉันท์ ให้รวมคำว่า “ความหลากหลายทางเพศ” เป็นเหตุแห่งการห้ามมิให้เลือกปฏิบัติในมาตรา 30

การตัดสินของศาลปกครองได้อ้างอิงมาตรา 30 ของรัฐธรรมนูญ และการตีความตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ให้ยกเลิกคำสั่งของผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่ที่ห้ามมิให้สาวประเภทสองเข้าร่วมในขบวนแห่ในมหกรรมไม้ดอกไม้ประดับของจังหวัดในปี พ.ศ. 2552³⁸

ในส่วนของการจ้างงานและอาชีพ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 ของไทยซึ่งคุ้มครองลูกจ้างในภาคเอกชน³⁹ มีบทบัญญัติที่รับรองการปฏิบัติที่เสมอภาคสำหรับลูกจ้างทั้งชายและหญิง (มาตรา 15) และค่าจ้างที่เท่าเทียมสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน พระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว ยังห้ามมิให้คุกคามทางเพศกับลูกจ้างทุกคนรวมทั้งผู้ชายด้วย (มาตรา 16)⁴⁰

การแก้ไขประมวลกฎหมายอาญาในประเทศไทยเมื่อไม่นานมานี้ สะท้อนถึงนิยามสิทธิทางเพศภายใต้กฎหมายที่ครอบคลุมมากขึ้น เช่น ก่อนหน้านั้นการคุ้มครองจากการถูกข่มขืนจะครอบคลุมเฉพาะผู้หญิงเท่านั้น แต่พระราชบัญญัติแก้ไขประมวลกฎหมายอาญา (มาตรา 19) พ.ศ. 2550 ได้ขยายขอบเขตนิยามของคำว่าข่มขืน ให้ครอบคลุมถึงบุคคลทุกเพศและเพศภาวะ และยังมีบทลงโทษที่รุนแรงมากยิ่งขึ้นต่อผู้กระทำความผิดในคดีข่มขืนและล่วงละเมิดทางเพศทุกรูปแบบ⁴¹

กฎกระทรวงแรงงานเรื่องมาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย พ.ศ. 2547 ซึ่งครอบคลุมถึงเรื่องของค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง อายุเกษียณ ใช้คำที่มีความหมายรวมในแนวปฏิบัติสำหรับองค์กรธุรกิจในการปฏิบัติที่เสมอภาคต่อลูกจ้าง โดยมีให้เลือกปฏิบัติด้วยเหตุต่างๆ เช่น “สัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา อายุ เพศ สถานภาพสมรส ทัศนคติส่วนตัวในเรื่องเพศ ความพิการ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การเป็นสมาชิกของพรรคการเมือง หรือแนวความคิดส่วนบุคคลอื่น ๆ”⁴²

³⁸ ไพศาล ลิขิตปรีชากุล: “ครู “เพศที่สาม” ต้นแบบของสังคมที่เคารพความแตกต่างหลากหลาย”, เครือข่ายเพื่อนกะเทยไทย, <http://www.thaitga.com/index.php/library/articles/176-lgbt-teachers> [สืบค้นเมื่อ 28 พฤษภาคม พ.ศ. 2555]

³⁹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานไม่มีผลบังคับต่อ 1) องค์กรบริหารราชการส่วนกลาง จังหวัด และตำบล 2) รัฐวิสาหกิจภายใต้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์รัฐวิสาหกิจ (มาตรา 4)

⁴⁰ B. Suriyasarn: *Towards equality and non-discrimination in employment and occupation in Thailand: Law and practice report* (ILO, Bangkok, forthcoming), pp. 35-38.

⁴¹ ฐานข้อมูลเลขาธิการใหญ่สหประชาชาติเกี่ยวกับความรุนแรงต่อผู้หญิง: <http://sgdatabse.unwomen.org/searchDetail.action?measureId=18245&baseHref=country&baseHrefId=1277> [สืบค้นเมื่อ 27 มิถุนายน พ.ศ. 2555]

⁴² B. Suriyasarn: *Towards equality and non-discrimination in employment and occupation in Thailand: Law and practice report*, op. cit., p. 131.

ข้อกำหนดคณะกรรมการส่งเสริมการจัดการสวัสดิการสังคมแห่งชาติว่าด้วยการกำหนดบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเป้าหมายเป็นผู้รับสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2555⁴³ ออกตามความในพระราชบัญญัติการส่งเสริมการจัดการสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดการสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 ซึ่งมีผลบังคับใช้ในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2555 ระบุว่า **“บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ”**⁴⁴ เป็นหนึ่งใน 13 กลุ่มประชากรที่ “เผชิญกับความยากลำบาก” (เช่น การถูกเอร็ดเอาเปรียบ หรือการเลือกปฏิบัติ) และจำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือพิเศษในการเข้าถึงบริการทางสังคม

ข้อกำหนดดังกล่าวได้ให้นิยามที่ครอบคลุมถึงสมาชิกของกลุ่ม LGBT โดยได้ระบุถึงกลุ่ม LGBT แต่ละกลุ่ม อย่างชัดเจน เช่น คนรักเพศเดียวกัน (ได้แก่ เกย์และเลสเบียน) คนรักสองเพศ คนข้ามเพศ (ได้แก่ ชายแต่งหญิง กะเทย สาวประเภทสอง หญิงข้ามเพศ ทอม ดี) คนที่มีเพศกำกวม (intersex) และบุคคลที่เรียกว่าควีเยอร์ (queer)

ข้อกำหนดนี้ถือได้ว่าเป็นข้อกำหนดแรกของประเทศไทย ที่รับรองบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศอย่างเป็นทางการว่าเป็นกลุ่มประชากรอีกกลุ่มหนึ่งในทางกฎหมาย และช่วยให้คณะกรรมการส่งเสริมการจัดการสวัสดิการสังคมแห่งชาติสามารถทำงานร่วมกับกลุ่ม LGBT และประชากรเป้าหมายกลุ่มอื่นๆ ในการปรับปรุง คุณภาพชีวิต ด้วยการเข้าถึงบริการทางสังคมที่ง่ายขึ้น การร่างข้อกำหนดดังกล่าวได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์จากตัวแทน LGBT อีกทั้งคำแนะนำส่วนใหญ่จากตัวแทนกลุ่มยังได้รับการรับรองอีกด้วย⁴⁵ โดยได้กำหนดมาตรการ ในการปฏิบัติต่อ LGBT ไว้ 3 มาตรการ (ดูตารางที่ 2.2)

⁴³ National Social Welfare Promotion Commission (NSWPC) Regulation

⁴⁴ คณะกรรมการส่งเสริมการจัดการสวัสดิการสังคมแห่งชาติใช้ข้อมูลประเมินของกรมควบคุมโรค ว่าประมาณร้อยละ 3 ของประชากรทั้งหมดเป็น “บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ” จากตัวเลขประเมินดังกล่าวคาดว่าคนไทย 1,960,000 คนเป็นบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ (933,000 เกิดเป็นผู้ชายและ 1,029,000 เกิดเป็นผู้หญิง). รายงานการประชุมคณะพัฒนาคุณภาพชีวิตและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะกลุ่มบุคคลเพศที่สาม ในคณะอนุกรรมการคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ คณะกรรมการส่งเสริมการจัดการสวัสดิการสังคมแห่งชาติ ครั้งที่ 2/2554

⁴⁵ ในแหล่งเดียวกัน

ตารางที่ 2.2

มาตรการในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตสำหรับคนที่มีความหลากหลายทางเพศ
ในข้อกำหนดของคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ
ว่าด้วยการกำหนดบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเป้าหมายเป็นผู้รับบริการสวัสดิการ
สังคม พ.ศ. 2555

กำหนด 3 มาตรการหลัก ได้แก่

1. มาตรการส่งเสริมการสร้างภาคภูมิใจ คุณค่าความเป็นมนุษย์ และแก้ไขด้าน
อคติ ค่านิยม ประเพณี ความเชื่อ เจตคติที่ขัดต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของกลุ่ม
บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ
2. มาตรการเพิ่มโอกาสและทางเลือกในการเข้าถึงการประกอบอาชีพ การศึกษา
และสุขภาพ เพื่อความเสมอภาค และได้รับความคุ้มครองอย่างเท่าเทียม
3. มาตรการการจัดระบบสวัสดิการ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมด้านการปกครอง
นโยบายแห่งรัฐ แก้ไขมาตรการ กติกา ระเบียบ นโยบาย กฎหมายที่ไม่เป็นธรรม
ต่อกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ, กระทรวงการพัฒนาสังคมและความ
มั่นคงของมนุษย์, ข้อกำหนดคณะกรรมการส่งเสริมการจัดการสวัสดิการสังคมแห่งชาติว่าด้วยการกำหนด
บุคคล หรือกลุ่มบุคคล เป้าหมายเป็นผู้รับสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2555 ออกตามความในพระราชบัญญัติการ
ส่งเสริม การจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการ
สังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550

ในขณะที่เขียนรายงานฉบับนี้ ยังมีการร่างกฎหมายสำคัญอีกสองสามฉบับซึ่งอยู่ในกระบวนการร่าง
เช่น ร่างพระราชบัญญัติความเสมอภาคทางเพศ ซึ่งได้ผ่านการรับรองโดยสภาผู้แทนราษฎร และ
ร่างพระราชบัญญัติคู่ชีวิตเพศเดียวกันฉบับแรกของประเทศไทย ซึ่งจะนำเสนอในรัฐสภา (ดูเพิ่มเติม
ในข้อ 2.3)

2.2 บทบัญญัติทางกฎหมายที่เลือกปฏิบัติ

แม้ว่าสิทธิของ LGBT จะได้รับความสนใจมากขึ้นในปัจจุบัน อีกทั้งมีการริเริ่มพัฒนากฎหมายและระเบียบข้อบังคับใหม่ๆ ซึ่งคุ้มครองสิทธิของ LGBT มากขึ้น แต่กฎระเบียบที่เลือกปฏิบัติก็ยังคงมีอยู่ในบทบัญญัติทางกฎหมาย ระเบียบที่เลือกปฏิบัติบางข้อได้รับการแก้ไข ในขณะที่บทบัญญัติ ระเบียบนโยบาย ที่คลุมเครืออื่นๆ ยังคงขึ้นอยู่กับการตีความและการนำไปใช้ในลักษณะตามอำเภอใจและเลือกปฏิบัติ

2.2.1 การเลือกปฏิบัติและการแก้ไขระเบียบข้อยกเว้นการเกณฑ์ทหาร

ชายไทยทุกคนที่อายุครบ 21 ปี ต้องเข้ารับการเกณฑ์ทหารตามกฎหมาย เว้นเสียแต่จะได้ผ่านการฝึกอบรบ รักษาติดเป็นระยะเวลา 3 ปีในชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จึงจะได้รับการเลื่อนเวลาเป็นกรณีพิเศษ เพราะต้องศึกษาต่อหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือได้รับการพิจารณาว่าไม่เหมาะสมที่จะเข้ารับการเกณฑ์ทหาร มิฉะนั้น ทุกคนต้องจับสลากเพื่อคัดเลือกการเกณฑ์ทหารโดยหากจับได้ใบแดง หมายถึงจะต้องเข้ารับการฝึก อบรมเป็นเวลาสองปี และใบดำหมายถึงไม่ต้องถูกเกณฑ์ทหาร

แม้ว่าประเทศไทยจะอนุญาตให้บุคคลรักเพศเดียวกันเข้ารับการเกณฑ์ทหาร บุคคลข้ามเพศ (ที่เกิดมาเป็นชาย) กลับได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างอย่างมาก (ผู้หญิงตามกฎหมายได้รับการยกเว้นการเกณฑ์ทหาร) ตั้งแต่ พ.ศ. 2549 การรายงานตัวเข้ารับการเกณฑ์ทหารได้แบ่งออกเป็น 4 จำพวกตามสภาพร่างกายและสุขภาพ ดังนี้

- 1) คนที่มีร่างกายสมบูรณ์ดี
- 2) ไม่สมบูรณ์ดีแต่ไม่ถึงกับทุพพลภาพ
- 3) คนที่ไม่แข็งแรงพอที่จะรับราชการทหารในขณะนั้นได้ เพราะป่วยและไม่สามารถรักษาให้หายได้ภายใน 30 วัน
- 4) พิการ ทุพพลภาพ หรือ มีโรคที่ไม่สามารถรับราชการทหารได้

สาวประเภทสองหรือหญิงข้ามเพศที่มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงมักถูกระบุว่าเป็นบุคคลประเภทที่ 2 และถูกปฏิเสธการเข้ารับการรักษาโดยอัตโนมัติ ซึ่งจะได้รับเอกสารที่เรียกว่า **ส.ด. 43** ก่อนปี พ.ศ. 2549 บุคคลกลุ่มนี้ถูกระบุว่าเป็นบุคคลประเภทที่ 4 และในเอกสาร ส.ด. 43 ก็ได้รับบุคคว่า “โรคจิตถาวร” หรือคำในลักษณะเดียวกัน⁴⁶ เป็นเหตุให้หญิงข้ามเพศต้องเผชิญกับความยากลำบากในการสมัครงานกับหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และบริษัทเอกชนขนาดใหญ่ ซึ่งจำเป็นต้องแสดงหลักฐานการยกเว้นการเกณฑ์ทหาร

ในที่สุดก็เกิดการเปลี่ยนแปลงใน พ.ศ. 2549 ด้วยการเรียกร้องอย่างแข็งขันโดยเครือข่ายความหลากหลายทางเพศ ต่อกระทรวงกลาโหมเพื่อให้หยุดการใช้คำว่า “โรคจิตถาวร” (หรือคำอื่นๆ ที่คล้ายกัน) ในเอกสาร ส.ด. 43 กองทัพบกก็เห็นชอบกับข้อเรียกร้องดังกล่าวในเดือนมีนาคม 2549 แต่ก็ปฏิเสธที่จะแก้ไข ส.ด. 43 ที่ได้ออกให้ไปก่อนหน้านี้⁴⁷ นั่นหมายความว่าผู้ที่ได้รับออกเอกสาร ส.ด. 43 ไปก่อนหน้านี้ ก็ไม่ได้รับความยุติธรรมในแง่ของโอกาสในชีวิตและหน้าที่การงาน นอกจากความจำกัดในโอกาสในการทำงานอย่างมากแล้ว ส.ด. 43 ยังเป็นอุปสรรคที่สำคัญในการดำเนินการใดๆ ทางกฎหมายหรือการเดินทางไปต่างประเทศ ฯลฯ

การเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงในการยกเว้นการเกณฑ์ทหารและระเบียบนโยบายเกิดขึ้นห้าปีหลังจากนั้น เมื่อได้มีคำสั่งศาลในวันที่ 13 พฤศจิกายน พ.ศ. 2554 โดยศาลปกครองกลางได้มีคำตัดสินครั้งสำคัญในคดีเกี่ยวกับสาวประเภทสองวัย 27 ปี ซึ่งได้ฟ้องร้องต่อกระทรวงกลาโหมใน พ.ศ. 2549 ในข้อหาที่ใช้ถ้อยคำดังกล่าวในเอกสาร ส.ด. 43 ของโจทก์ (ดูตารางที่ 2.3)⁴⁸

⁴⁶ คำที่ใช้ทั่วไปได้แก่: โรคจิตถาวร ผู้วิกลจริต โรคจิตวิปริตถาวร โรคจิตประเภท 4 จิตวิปริตอย่างรุนแรงถาวร

⁴⁷ กระทรวงกลาโหมเลือกที่จะใช้คำอธิบายใหม่ในเอกสารยกเว้นการเกณฑ์ทหารสำหรับคนข้ามเพศว่า “ทรวงอกผิดปกติ ลักษณะไม่พึงประสงค์ทางทหาร” เพื่อเป็นมาตรการชั่วคราวในระหว่างที่รอการบังคับใช้กฎกระทรวงใหม่

⁴⁸ สามารถ “น้ำหวาน” มีเจริญ ยืนฟ้องโดยได้รับความช่วยเหลือจากเครือข่ายความหลากหลายทางเพศ, “Court hears evidence in case by transgender,” in The Nation, 31 Aug. 2011, <http://nationalmultimedia.com/2011/08/31/national/Court-hears-evidence-in-case-by-transgender-30164126.html>; “Military might use ‘katoey’ and ‘psychotic,’” in Bangkok Post, 31 Aug. 2011, <http://44877-web01.bangkokpost.net/news/local/254254/military-might-use-katoey-and-psychotic> [สืบค้นเมื่อ 13 ตุลาคม พ.ศ. 2554]

ตารางที่ 2.3

การฟ้องร้องของหญิงข้ามเพศต่อกระทรวงกลาโหม กรณีการใช้คำพูดที่เลือกปฏิบัติในเอกสาร ยกเว้นการเกณฑ์ทหาร (พ.ศ. 2549 – 2554)



© มูลนิธิเพื่อสิทธิและความเป็นธรรมทางเพศ พ.ศ. 2557

ในเดือนกันยายน พ.ศ. 2554 ศาลปกครองกลางได้ระบุในคำตัดสินครั้งสำคัญว่าคำพูดดังกล่าว “ไม่ถูกต้อง” และ “ไม่ชอบด้วยกฎหมาย”

ใน พ.ศ. 2549 “น้ำหวาน” หรือ สามารถ มีเจริญ ได้ยื่นฟ้องร้องต่อกระทรวงกลาโหมเกี่ยวกับการใช้คำพูดที่เลือกปฏิบัติในเอกสารยกเว้นการเกณฑ์ทหารหรือ ส.ด. 43 ภาพข้างบนคือภาพของสามารถที่ศาลปกครองในกรุงเทพฯ เมื่อ พ.ศ. 2549 ซึ่งกำลังถือเอกสาร ส.ด. 43 ที่ระบุคำพูดว่า “โรคจิตถาวร” ว่าเป็นเหตุผลของการยกเว้นการเกณฑ์ทหาร

คำตัดสินของศาลปกครองกลาง อธิบายว่าถ้อยคำดังกล่าว “ไม่ถูกต้องและไม่ชอบด้วยกฎหมาย” และสั่งให้กระทรวงกลาโหมหยุดการเรียกบุคคลข้ามเพศว่าเป็น “โรคจิตถาวร” อีกทั้งให้แก้ไขถ้อยคำดังกล่าวในเอกสาร ส.ด. 43 ของโจทก์ อย่างไรก็ตามศาลไม่ได้ห้ามกองทัพบกมิให้ปฏิเสธบุคคลข้ามเพศจากการเข้ารับการเกณฑ์ทหารหรือบังคับให้มีการใช้ถ้อยคำอื่น ๆ⁴⁹

ในวันที่ 11 เมษายน พ.ศ. 2555 ได้มีการออกกฎกระทรวงข้อที่ 75 พุทธศักราช 2555 ภายใต้พระราชบัญญัติ การเกณฑ์ทหาร พ.ศ. 2497 ให้ใช้คำว่า “ภาวะเพศสภาพไม่ตรงกับเพศกำเนิด”⁵⁰ ในเอกสารยกเว้นการเกณฑ์ทหาร การตัดสินของศาลปกครองกลางทำให้บุคคลข้ามเพศสามารถขอลอกเอกสาร ส.ด. 43 ใหม่ ซึ่งใช้ ถ้อยคำใหม่ได้

⁴⁹ “Thai court to military: transsexuals not ill,” in *The Huffington Post*, 13 Sep. 2011, <http://www.huffingtonpost.com/huff-wires/20110913/as-thailand-transsexuals/> [สืบค้นเมื่อ 13 ตุลาคม พ.ศ. 2554]

⁵⁰ “Gender identity disorder” ในภาษาอังกฤษ

2.2.2 บทบัญญัติและระเบียบบังคับทางกฎหมายที่อาจถูกตีความไปในทางเลือกปฏิบัติต่อ LGBT

ภาษาที่คลุมเครือในกฎหมายและระเบียบข้อบังคับอาจนำไปสู่การเลือกปฏิบัติ เพราะการตีความตามอำเภอใจได้ส่งผลให้จำกัดโอกาสของคนข้ามเพศ (และประชากรกลุ่มอื่นๆ โดยเฉพาะบุคคลที่มีความพิการ) ตัวอย่างเช่น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้กำหนดคุณสมบัติผู้สอบบรรจุเข้ารับราชการว่าจะต้อง “ไม่เป็นผู้บกพร่องด้วยศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม” (มาตรา 36, ข้อ(4)) คุณสมบัติดังกล่าวเป็นข้อบังคับปกติสำหรับการว่าจ้างของทางราชการ และทำให้เกิดการตีความตามอำเภอใจ โดยผู้ที่มีอคติต่อ LGBT แม้ว่าสังคมไทยโดยทั่วไปจะไม่ได้มองว่า LGBT เป็นบุคคลที่ “ผิดศีลธรรม” หรือ “เป็นที่รังเกียจของสังคม” ก็ตาม

นอกจากกฎหมายและระเบียบข้อบังคับอย่างเป็นทางการแล้ว การเลือกปฏิบัติต่อคนข้ามเพศในประเทศไทยยังได้รับสิทธิานุมัติโดย “นโยบายและกฎระเบียบ” ที่จำกัดโอกาสจากระเบียบการแต่งกายที่เคร่งครัด และความประพฤติที่เข้มแข็งไปในทางเพศชายหญิงตามชนบทเท่านั้น สถาบันการศึกษาองค์กรของภาครัฐ และบริษัทเอกชนมักกำหนดให้นักเรียนและพนักงานแต่งกายตามเพศตาม “ธรรมชาติ” (โดยกำเนิด) ของตน แม้ว่าในภาคเอกชนและสถาบันของรัฐบางแห่งจะมีความยืดหยุ่นมากขึ้น นโยบายและกฎระเบียบดังกล่าวยังคงเป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อคนข้ามเพศในการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

2.3 ช่องว่างในการคุ้มครองทางกฎหมาย

ประเทศไทยมีช่องโหว่ทางกฎหมายในการคุ้มครอง LGBT ซึ่งช่องโหว่ที่สำคัญสองประการ ได้แก่ การขาดการรับรองอัตลักษณ์คนข้ามเพศ และการขาดการรับรองการสมรสหรือการมีชีวิตคู่ของคนเพศเดียวกัน

2.3.1 การไม่รับรองอัตลักษณ์บุคคลข้ามเพศตามกฎหมาย

แม้ว่าประเทศไทยจะเป็นที่ยอมรับในระดับโลกในเรื่องของการผ่าตัดแปลงเพศและความมีตัวตนของคนข้ามเพศในสังคม แต่กฎหมายไทยก็ไม่รับรองสถานะของบุคคลข้ามเพศ ประชาชนภายใต้กฎหมายของไทยเป็นได้เพียงเพศชายหรือเพศหญิงตามเพศที่จดทะเบียนตั้งแต่กำเนิด และไม่ได้รับอนุญาตให้เปลี่ยนคำนำหน้าเพศทางกฎหมายได้

กฎหมายไทยอนุญาตให้ผู้ที่มิใช่ชายและผู้หญิงเท่านั้นจดทะเบียนสมรสกันได้ และไม้อนุญาตให้บุคคลที่มีเพศ เดียวกันจดทะเบียนสมรสหรือเป็นคู่ชีวิต แม้ว่าที่ผ่านมามีคนเพศเดียวกันได้แต่งงานกันตามประเพณี แต่ก็ไม่สามารถเป็นทายาทตามกฎหมายของอีกฝ่ายได้ ดังเช่น ในส่วนที่ 5 ในประมวลกฎหมายแพ่ง ซึ่งระบุว่าบุคคลที่มีสถานะสมรสตามกฎหมายเท่านั้นที่สามารถเป็นทายาทตามกฎหมายของคู่สมรสได้⁵²

2.3.2 การไม่ยอมรับการมีชีวิตคู่ของบุคคลเพศเดียวกันตามกฎหมาย

กฎหมายไทยอนุญาตให้เฉพาะผู้ชายและผู้หญิงเท่านั้นจดทะเบียนสมรสกันได้ และไม้อนุญาตให้บุคคลที่มีเพศ เดียวกันจดทะเบียนสมรสหรือเป็นคู่ชีวิต แม้ว่าที่ผ่านมามีคนเพศเดียวกันได้แต่งงานกันตามประเพณี แต่ก็ไม่สามารถเป็นทายาทตามกฎหมายของอีกฝ่ายได้ ดังเช่น ในส่วนที่ 5 ในประมวลกฎหมายแพ่ง ซึ่งระบุว่าบุคคลที่มีสถานะสมรสตามกฎหมายเท่านั้นที่สามารถเป็นทายาทตามกฎหมายของคู่สมรสได้⁵³

หากปราศจากการรับรองทางกฎหมาย คู่เพศเดียวกันในประเทศไทยก็ไม่สามารถที่จะได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ และไม่สามารถที่จะดำเนินการใด ๆ ตามกฎหมายในฐานะคู่สมรสได้ เช่น สิทธิในการจัดการสินสมรส สิทธิประโยชน์ด้านภาษี ค่าเลี้ยงดูหลังการหย่าร้าง สวัสดิการประกันสังคมสำหรับคู่สมรสจากนายจ้าง และรัฐบาล สิทธิประโยชน์จากการประกันชีวิต ฯลฯ⁵⁴

⁵¹ บุคคลที่อายุต่ำกว่า 18 ปี ไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายให้ได้รับการผ่าตัดแปลงเพศ และบุคคลอายุระหว่าง 18 – 20 ปี ต้องได้รับคำยินยอมจากผู้ปกครอง APF: ACJ report: Human rights, sexual orientation and gender identity (APF 15), op. cit., p. 42.

⁵² บุคคลที่มี “เพศกำกวมโดยกำเนิด” หมายถึง “บุคคลที่ไม่สามารถระบุเพศได้ชัดเจนเนื่องจากมีอวัยวะทั้งสองเพศ [ทั้งชายและหญิง] โดยกำเนิด” ข้อมูลจากเอกสารเผยแพร่เกี่ยวกับการขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงรายการในเอกสารทะเบียนราษฎร กรณีขอเปลี่ยนแปลงคำนำหน้า นามของบุคคลที่มีภาวะเพศกำกวมมาตั้งแต่กำเนิด โดยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ แจกจ่ายที่สำนักคณะกรรมการสิทธิฯ, 11 กันยายน พ.ศ. 2554

⁵³ R. Kobsirikarn: *The work of the National Human Rights Commission of Thailand on human rights in relation to sexual orientation and gender identity* รายงานประเทศไทยสำหรับ APF-Komnas HAM Workshop ว่าด้วยเรื่องบทบาทขององค์กร สิทธิมนุษยชนในการส่งเสริมและปฏิบัติตามหลักการ Yogyakarta Principles, 5-7 พฤษภาคม พ.ศ. 2552, เมืองยอกยาการ์ตา ประเทศอินโดนีเซีย, หน้า 4

⁵⁴ สมชาย ปรีชาศิลปกุล: “บุคคลหลากหลายในระบบกฎหมาย”, แหล่งอ้างอิงเดิม

2.4 พัฒนาการทางกฎหมายและนโยบายเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ

ที่ผ่านมาได้มีความพยายาม โดยเฉพาะจากเครือข่ายความหลากหลายทางเพศ นักวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ โดยอาศัยความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ในการผลักดันให้มีการปฏิรูปกฎหมายเพื่อปกป้องสิทธิของ LGBT ความพยายามดังกล่าวส่วนหนึ่งได้ประสบความสำเร็จ เช่น ในกรณีของการยกเว้นการเกณฑ์ทหารดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ในขณะที่ความพยายามอื่นๆ ยังคงประสบกับอุปสรรคและความท้าทายหลายประการ

2.4.1 ร่างพระราชบัญญัติความเสมอภาคทางเพศ

พัฒนาการที่สำคัญเมื่อเร็วๆ นี้ ได้แก่ การเสนอร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมโอกาสและความเสมอภาคทางเพศ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนพิจารณาเห็นชอบโดยวุฒิสภา หากมีผลบังคับใช้พระราชบัญญัตินี้จะเป็นกฎหมายฉบับแรกเกี่ยวกับความเสมอภาคทางเพศในประเทศไทย ร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวได้รับการสนับสนุนจากกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีเมื่อเดือนเมษายน พ.ศ. 2555⁵⁵ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ “มาตรการคุ้มครองบุคคลจากการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมด้วยเหตุแห่งเพศภาวะ และเพื่อป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุดังกล่าว” ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้ระบุถึงคำว่า “การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ” ดังนี้

การกระทำหรือไม่กระทำการอันใดอันเป็นการแบ่งแยก การกีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใดๆ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด เว้นแต่ในกรณีที่มีเหตุผลทางวิชาการ ทางศาสนา หรือเพื่อประโยชน์ สาธารณะ (มาตรา 3, วรรค 1)⁵⁶

⁵⁵ “ดัน กม. คุ้มครองผู้ด้อยทุกเพศเท่าเทียมผ่านครม. แล้วกีดกันทางเพศออกกม. เอาผิด”, ใน *ไทยโพสต์*, 4 เมษายน พ.ศ. 2555, <http://thailawwatch.org/2012/04/20120404034/> [สืบค้นเมื่อ 29 มิถุนายน พ.ศ. 2555]

⁵⁶ ตามเนื้อหาในร่างที่เสนอต่อสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ 24 เมษายน พ.ศ. 2554

แม้ว่าร่างพระราชบัญญัตินี้จะกำหนดนิยามของคำว่า เพศ หรือเพศภาวะ ที่หมายรวมถึงความหลากหลายทางเพศ แต่ข้อยกเว้นก็ได้รับคำวิพากษ์วิจารณ์อย่างหนัก จากนักวิชาการ ภาคประชาสังคม และกลุ่มองค์กรสตรี และองค์กรหลากหลายทางเพศ ผู้วิจารณ์แสดงความกังวลว่า ข้อยกเว้นดังกล่าว มีขอบเขตที่กว้างเกินไป และอาจถูกตีความตามอำเภอใจได้ ซึ่งจะทำให้การเลือกปฏิบัติบางอย่างยังคงมีอยู่ต่อไป โดยขึ้นอยู่กับว่าใครเป็นผู้กำหนดว่าอะไรหมายถึง “เหตุผลทางวิชาการ ศาสนา หรือ ประโยชน์สาธารณะ”⁵⁷

ผู้วิจารณ์ชี้ว่าข้อยกเว้นในพระราชบัญญัตินี้ **ไม่สอดคล้องกับหลักการแห่งความเสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติ อีกทั้งยังขัดแย้งกับสนธิสัญญาสากลที่ไทยเป็นภาคีอีกด้วย** โดยเฉพาะอย่างยิ่งอนุสัญญาว่าด้วยการ ขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention of All Forms of Discrimination Against Women - CEDAW) นอกจากนั้น ยังมีข้อสังเกตเกี่ยวกับความไม่เหมาะสมของการแต่งตั้งคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนภายใต้พระราชบัญญัตินี้ โดยสมาชิกของทั้งคณะประกอบไปด้วยเพศชายเป็นส่วนใหญ่ และอาจขาดความเชี่ยวชาญเรื่องความเสมอภาคทางเพศ⁵⁸ พระราชบัญญัตินี้ยังขาดข้อบทในการส่งเสริมและคุ้มครองความเท่าเทียมทางโอกาสและความเสมอภาคทางเพศ อีกทั้ง **ไม่มีการระบุถึงความรุนแรงทางเพศและการคุกคามทางเพศอย่างชัดเจน** นอกจากนั้น ยังขาดแนวนโยบายเฉพาะในเชิงปฏิบัติ ตลอดจนกลไกเกี่ยวกับการร้องเรียนและการแก้ไขในกรณีที่มีการเลือกปฏิบัติอีกด้วย⁵⁹

⁵⁷ iLaw: “เครือข่ายผู้หญิงชี้ ก.ม. เท่าเทียมระหว่างเพศฉบับของรัฐมีช่องโหว่”, 21 มกราคม พ.ศ. 2554, <http://www.ilaw.or.th/node/703>; “เครือข่ายผู้หญิงฯ ดัน ก.ม. เสมอภาคระหว่างเพศ ปธ.กสม. ร่วมจกร่างรัฐบาล”, 11 เมษายน พ.ศ. 2554, <http://ilaw.or.th/node/863> [สืบค้นเมื่อ 30 สิงหาคม พ.ศ. 2554]

⁵⁸ สมาชิกของคณะกรรมการความเสมอภาคทางเพศและคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศในร่างพระราชบัญญัติของรัฐเป็นเจ้าหน้าที่ระดับสูงซึ่งเป็นผู้ชายเสียส่วนใหญ่ โดยมีสมาชิกเพียง 3 ใน 18 คนในคณะกรรมการความเสมอภาคทางเพศที่จำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญในเรื่องเพศ โดย S. Ekachai: “Gender equality cannot wait,” in *Bangkok Post*, 6 July 2010, <http://www.bangkokpost.com/blogs/index.php/2010/07/06/gender-equality-cannot-wait?blog=64> [สืบค้นเมื่อ 30 สิงหาคม พ.ศ. 2554]

⁵⁹ วรลักษณ์ ศรีไทย: “จัดैनหน้ากฎหมายเสมอภาคระหว่างเพศ จกรรัฐ หมกเม็ด-กฤษฎีกาเดิมทำนยนิยาม เนมี 7 ข้อหลัก-เปิดที่ยินกลุ่ม หลาก เพศ, Thailand Information Center for Civil Rights and Investigative Journalism (TCIJ), 22 สิงหาคม พ.ศ. 2555. <http://www.tcijthai.com/TCIJ/view.php?id=1016> [สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม พ.ศ. 2555]

เครือข่ายความหลากหลายทางเพศและภาคประชาสังคมได้ยื่นอุทธรณ์หลายฉบับต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ หลังจากนั้น คณะกรรมการฯ ได้จัดให้มีเวทีสาธารณะเพื่อพูดคุยเกี่ยวกับพระราชบัญญัติ โดยมีตัวแทนกว่า 170 คน จากภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เข้าร่วมพูดคุยหลังจากเวทีดังกล่าว ได้มีการยื่นจดหมายเปิดผนึก เพื่อเรียกร้องให้มีการทบทวนพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวโดยละเอียด และให้ลบข้อยกเว้นดังกล่าวออก⁶⁰

เครือข่ายสิทธิสตรีซึ่งได้รับการสนับสนุนโดยภาคประชาสังคมและองค์กร LGBT ได้ร่วมกันร่างพระราชบัญญัติ คู่ขนานฉบับประชาชน ซึ่งมีความครอบคลุมกว่าพระราชบัญญัตินี้ได้รับการลงลายมือชื่อจากผู้สนับสนุนกว่า 10,000 คน ส่งผลให้พระราชบัญญัติคู่ขนานฉบับนี้มีโอกาสได้รับการพิจารณาร่วมกับฉบับกระทรวงการพัฒนา สังคมฯ ในวุฒิสภาในโอกาสต่อไป⁶¹

2.4.2 ร่างพระราชบัญญัติคู่ชีวิตเพศเดียวกัน

นักเคลื่อนไหวเพื่อสิทธิชายรักชาย นายณัฏฐ์ ธีระโรจนพงษ์ และคู่ชีวิตซึ่งใช้ชีวิตร่วมกันมา 19 ปี ถูกปฏิเสธการจดทะเบียนสมรสที่จังหวัดเชียงใหม่ซึ่งทั้งสองพำนักอาศัยอยู่ ทั้งสองได้รับการอธิบายว่า คำร้องขอจดทะเบียนสมรสในวันที่ 9 สิงหาคม พ.ศ. 2555 นั้น ไม่สอดคล้องกับเงื่อนไขการสมรสตามหมวดที่ 5 มาตราที่ 1448 และ 1458 ของประมวลกฎหมายแพ่ง พ.ศ. 2533 (ฉบับแก้ไขที่ 10) ซึ่งระบุว่า การสมรสจะเกิดขึ้นได้ระหว่างผู้ชาย และผู้หญิงเท่านั้น ด้วยเหตุดังกล่าว นายณัฏฐ์ได้ยื่นคำร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิฯ ว่าตนถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน⁶²

⁶⁰ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ: “จดหมายเปิดผนึกเกี่ยวกับข้อแนะนำสำหรับข้อยกเว้นในมาตรา 3 ของพระราชบัญญัติส่งเสริม โอกาสและความเสมอภาคทางเพศ พ.ศ. ... ,” 16 สิงหาคม พ.ศ. 2555, http://www.nhrc.or.th/2012/wb/en/news_detail.php?nid=723&parent_id=1&type=highlight [สืบค้นเมื่อ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2555]

⁶¹ ร่างพระราชบัญญัติฉบับประชาชนห้ามมิให้มีการเลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบเพราะเหตุแห่งเพศและการคุกคามทางเพศในทุกด้านของชีวิต ไม่ว่าจะเป็นในการศึกษา การฝึกอบรม การจ้างงาน การมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจและการเมือง สุขภาพ ตลอดจนการเข้าถึงสวัสดิการ และทรัพยากรต่าง ๆ ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ กำหนดมาตรการในการปกป้องและส่งเสริมโอกาสที่เท่าเทียมและความเสมอภาคทางเพศ และช่องทางพิเศษในการปกป้องสิทธิสำหรับกลุ่มที่เสี่ยงต่อการถูกละเมิด โดยกำหนดให้คณะกรรมการสิทธิทั้งสองคณะ มีความสมดุลทางเพศ และให้ภาคประชาสังคมได้มีโอกาสเสนอและเลือกคณะกรรมการสิทธิได้ ในกรณีที่มีข้อพิพาทเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ สามารถให้โต้แย้งการตัดสินใจของคณะกรรมการวินิจฉัย โดยผ่านทางศาลปกครองได้ นอกจากนี้ ร่างพระราชบัญญัติฉบับประชาชนยังเสนอให้ตั้งคณะกรรมการพิเศษภายใต้สำนักนายกรัฐมนตรี เพื่อดูแลกฎหมายเสมอภาคด้านเพศโดยเฉพาะ. มูลนิธิเพื่อสิทธิและความเป็นธรรมทางเพศ: “ขอเชิญร่วมลงชื่อเสนอ กฎหมายส่งเสริมโอกาสและความเสมอภาคระหว่างเพศ”, <http://www.forsogi.org/index.php/project-activity> [สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม พ.ศ. 2556] ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมโอกาสและความเสมอภาคระหว่างเพศ. ข้อมูลเปรียบเทียบระหว่างร่างพระราชบัญญัติฉบับรัฐบาล และฉบับประชาชน สามารถดาวน์โหลดได้ที่ <http://ilaw.or.th/node/326> [สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม พ.ศ. 2556]

⁶² คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ: “นายณัฏฐ์ ธีระโรจนพงษ์ ร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิฯ ว่าตนถูกปฏิเสธการจดทะเบียนสมรส”, 14 สิงหาคม พ.ศ. 2555, <http://www.nhrc.or.th/2012/wb/en/news.php?page=2&id=1> [สืบค้นเมื่อ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2555]

การร้องเรียนของนายหน้าที่นำไปสู่การจัดตั้งคณะกรรมการภายใต้คณะกรรมการการด้านกฎหมาย ความยุติธรรม และสิทธิมนุษยชน และได้รับการสนับสนุนจากกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม เพื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าว และส่งผลให้มีการร่างพระราชบัญญัติคู่ชีวิตเพศเดียวกัน⁶³ ซึ่งหากผ่านการเห็นชอบจะนำมาซึ่งสิทธิหลายประการ เช่นเดียวกับคู่สมรสที่จดทะเบียนภายใต้กฎหมายในปัจจุบันได้รับ เช่น ภาษี มรดก ความคุ้มครองด้านสุขภาพสำหรับสมาชิกครอบครัว การตัดสินใจทางการแพทย์⁶⁴ และสิทธิอื่นๆ ที่ LGBT ไม่สามารถเข้าถึงได้ในปัจจุบัน⁶⁵ ร่างพระราชบัญญัติคู่ชีวิตเพศเดียวกันของคณะกรรมการฯ ได้ผ่านการประชาพิจารณ์ทั้งหมดสี่รอบในสี่จังหวัด⁶⁶ และการอภิปรายสาธารณะที่สำนักคณะกรรมการสิทธิฯ กับกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการร่างพร้อมกับตัวแทนจากกลุ่ม LGBT⁶⁷

ประเทศในเอเชียยังไม่มีประเทศใดมีกฎหมายรองรับคู่ชีวิตเพศเดียวกันอย่างครอบคลุม หากพระราชบัญญัตินี้ผ่านการรับรองในประเทศไทยก็อาจจะเป็นกฎหมายชีวิตคู่ฉบับแรกในเอเชีย⁶⁸ อย่างไรก็ตาม แม้จะเคลื่อนไหวก้าวหน้าเพื่อสิทธิ LGBT ไทยจะมีความกระตือรือร้นกับกฎหมายชีวิตคู่หรือกฎหมายสมรสของคู่เพศเดียวกัน แต่กฎหมายนี้ยังเป็นเพียงจุดเริ่มต้นของเส้นทางการรณรงค์อีกยาวไกลเพื่อสิทธิความเสมอภาคในการสมรสในประเทศไทย นักเคลื่อนไหวเพื่อสิทธิ LGBT ไทย ยังรู้สึกว่าร่างพระราชบัญญัติของรัฐยังไม่ให้การรับรอง สิทธิชีวิตคู่ของ LGBT อย่างเต็มที่ เช่น ร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวยังคงกำหนดอายุขั้นต่ำสำหรับคู่เพศเดียวกัน ไว้สูงกว่าคนทั่วไปที่ต้องการจดทะเบียนสมรส⁶⁹ และยังไม่นำญาติให้สามารถรับบุตรบุญธรรมได้ นอกจากนี้ พวกเขายังรู้สึกว่ากระบวนการร่างกฎหมายฉบับนั้นเร่งรีบเกินไป (ใช้เวลาร่างไม่ถึงสามเดือน) โดยไม่มีส่วนร่วมจากภาคประชาชนอย่างเพียงพอ

⁶³ ร่างพระราชบัญญัติคู่ชีวิต สามารถดาวน์โหลดได้ที่ iLaw: “ตั้งไข่วางพ.ร.บ.คู่ชีวิตทดแทนการจดทะเบียนสมรส”, 23 มกราคม พ.ศ. 2556, <http://ilaw.or.th/node/1821> [สืบค้นเมื่อ 11 มีนาคม พ.ศ. 2556]

⁶⁴ “Hundreds back civil unions for gay couples, same-sex partners in push for equal rights,” in Bangkok Post, 9 Feb. 2013, <http://www.bangkokpost.com/news/local/335059/hundreds-back-civil-unions-for-gay-couples> [สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม พ.ศ. 2556]

⁶⁵ iLaw: “สิทธิตามกฎหมายที่คู่รักเกย์ เลสเบียนเข้าไม่ถึง”, 8 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2556, <http://ilaw.or.th/node/1841> [สืบค้นเมื่อ 11 มีนาคม พ.ศ. 2556]

⁶⁶ เวทีสาธารณะซึ่งจัดขึ้นที่เชียงใหม่ ขอนแก่น สงขลา และกรุงเทพฯ ในเดือนกุมภาพันธ์และต้นเดือนมีนาคม พ.ศ. 2556

⁶⁷ เครือข่ายเพื่อนกะเทยไทย: “เวทีสาธารณะเรื่องร่างพระราชบัญญัติคู่ชีวิต พ.ศ. ... ให้สิทธิจริงหรือ?”, 7 มีนาคม พ.ศ. 2556, <http://www.thaiga.com/index.php/events/2013/256-civil-union-act-thailand> [สืบค้นเมื่อ 11 มีนาคม พ.ศ. 2556]

⁶⁸ A. Leach: “Thai government drafting same-sex civil partnership law,” *Gay Star News*, 17 Dec. 2012, <http://www.gaystarnews.com/article/thai-government-drafting-same-sex-civil-partnership-law171212> [สืบค้นเมื่อ 11 มีนาคม พ.ศ. 2556]

⁶⁹ อายุต่ำสุดที่สามารถแต่งงานกันได้ในประเทศไทยในปัจจุบันคือ 17 ปีสำหรับทั้งหญิงและชาย ร่างพระราชบัญญัติของคณะกรรมการการสภากำหนดให้คู่ชีวิตเพศเดียวกันต้องมีอายุ 20 ปีบริบูรณ์

และในปัจจุบันยังมองไม่เห็นการสนับสนุนที่กว้างขวางจากสมาชิกในสภา⁷⁰ ในขณะเดียวกัน นักเคลื่อนไหวสิทธิ LGBT กำลังร่างพระราชบัญญัติชีวิตอีกฉบับหนึ่ง ซึ่งจะครอบคลุมทั้งคู่รักต่างเพศ และคู่รักเพศเดียวกัน เพื่อเป็นทางเลือกสำหรับกฎหมายสมรสในปัจจุบัน

2.4.3 การเปลี่ยนคำนำหน้านามทางกฎหมาย

เมื่อวันที่ 11 กันยายน พ.ศ. 2555 ได้มีการจัดเวทีสาธารณะที่สำนักงานคณะกรรมการสิทธิฯ เกี่ยวกับการ เปลี่ยนคำนำหน้าชื่อทางกฎหมายสำหรับผู้ที่มีเพศกำกวมและคนข้ามเพศ⁷¹ ในปัจจุบันบุคคลที่มี เพศกำกวม สามารถยื่นคำร้องเพื่อขอเปลี่ยนคำนำหน้านามได้ โดยมีข้อแม้ว่าบุคคลนั้นต้องเลือกเพศ ใดเพศหนึ่ง และได้ทำการผ่าตัดเพื่อคงไว้ซึ่งเพศที่เลือกแล้ว การเปลี่ยนคำนำหน้านามทางกฎหมาย ของบุคคลที่มีเพศกำกวม จากนายเป็นนางสาวได้บันทึกไว้ครั้งแรกเมื่อวันที่ 9 สิงหาคม พ.ศ. 2555⁷²

คนข้ามเพศกลุ่มต่าง ๆ (ไม่ว่าจะเป็นหญิงข้ามเพศที่ได้แปลงเพศแล้ว และสาวประเภทสองหรือกะเทย ที่ยังไม่ได้แปลงเพศ หรือไม่มีความต้องการผ่าตัดแปลงเพศ) ได้พูดคุยถึงประเด็นการเปลี่ยนคำนำหน้า นาม แต่ก็ยังไม่สามารถตกลงกันได้ ว่าใครในกลุ่มคนข้ามเพศที่ควรได้รับสิทธิในการเปลี่ยนคำนำหน้า นามตามกฎหมายได้ (ว่าควรเป็นผู้ที่แปลงเพศแล้วหรือยังไม่ได้แปลงเพศ) ส่งผลให้การผลักดันกฎหมาย ดังกล่าวยังไม่คืบหน้ามากเท่าใดนัก

2.4.4 อนุกรรมการว่าด้วยสิทธิความหลากหลายทางเพศภายใต้คณะกรรมการ สิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

ตั้งแต่ พ.ศ. 2545 คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการดูแลเรื่องสิทธิของ LGBT โดยมีหน้าที่ตรวจสอบกรณีร้องเรียนส่วนบุคคลเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิของกลุ่ม LGBT ให้ทำงาน ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องและรณรงค์เกี่ยวกับสิทธิของกลุ่ม LGBT ฯลฯ คณะกรรมการสิทธิฯ ได้แจ้งหลักการ Yogyakarta Principles ให้กับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่สำคัญ เช่น ชุมชน LGBT กลุ่ม ผู้ให้บริการทางเพศ นักการศึกษาเจ้าหน้าที่รัฐ และเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมาย เป็นต้น⁷³

⁷⁰ การประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับ “หลักการเพื่อพิจารณาร่างพระราชบัญญัติชีวิต ฉบับประชาชน”, 28 พฤษภาคม พ.ศ. 2556, กรุงเทพฯ, โดยนักเคลื่อนไหวเพื่อสิทธิหลากหลายทางเพศ ผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย และนักเคลื่อนไหวเพื่อสิทธิด้านกฎหมายรวม 40 คน (รายละเอียด เพิ่มเติม ดูข้อ 34 ภาคผนวก 1)

⁷¹ การประชุมครั้งวัน มีผู้เข้าร่วมประชุมประมาณ 120 คน รวมทั้งบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศและผู้สนใจภาคส่วนต่าง ๆ ของสังคม (ดูข้อ 33 ภาคผนวก 1)

⁷² นายเป็น น.ส. คนแรกในไทย”, ใน ไทยรัฐ, 10 สิงหาคม พ.ศ. 2555, <http://www.thairath.co.th/content/newspaper/282592> [สืบค้นเมื่อ 25 ธันวาคม พ.ศ. 2555]

⁷³ R. Kobsirikarn: *The work of the National Human Rights Commission of Thailand on human rights in relation to sexual orientation and gender identity*, op. cit.

ในทศวรรษที่ผ่านมา คณะกรรมการสิทธิฯ ได้ตอบสนองต่อการร้องเรียนการละเมิดสิทธิจากกลุ่ม LGBT และได้ให้ความช่วยเหลือหรือชดเชยความหลากหลายทางเพศในกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางกฎหมาย เช่น กรณีการยกเว้นการเกณฑ์ทหาร และเมื่อเร็ว ๆ นี้ได้ตอบสนองต่อการร้องเรียนเกี่ยวกับระเบียบการแต่งกายที่เคร่งครัดในสถานศึกษาซึ่งมีผลกระทบต่อนักเรียนนักศึกษาที่เป็นหญิงหรือชายข้ามเพศ ประเด็นการขาดอัตลักษณ์ทางกฎหมายของคนข้ามเพศ และประเด็นการขาดซึ่งสิทธิในการจดทะเบียนสมรสคู่เพศเดียวกัน

อย่างไรก็ตาม กรรมการสิทธิฯ ท่านหนึ่งและเจ้าหน้าที่ในคณะอนุกรรมการ เปิดเผยว่าเมื่อพิจารณาถึงจำนวนการร้องเรียนที่ยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการสิทธิฯ กรณีการร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับ LGBT ยังถือว่ามียังมีจำนวนที่น้อยมาก และแทบไม่มีการร้องเรียนเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับ LGBT เลย แต่ที่จริงในระบบของคณะกรรมการสิทธิฯ ไม่มีการแยกประเภทการร้องเรียนต่างหากสำหรับ LGBT⁷⁴ การร้องเรียนเกี่ยวกับ การจ้างงานก็ยังมีน้อยมาก มีการร้องเรียนเกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานของบุคคลที่เป็น LGBT โดยตรงอย่างเป็นทางการอยู่เพียงกรณีเดียว ซึ่งกรณีดังกล่าวเกี่ยวข้องกับคนข้ามเพศจากชายเป็นหญิง ซึ่งได้รับการจ้างงานและถูกปฏิเสธในภายหลังเพราะอัตลักษณ์ทางเพศ (ดูตารางที่ 4.3 ในบทที่ 4)

บ่อยครั้งการร้องเรียนเกี่ยวกับ LGBT ถูกยื่นเสนอผ่านช่องทางที่ไม่เป็นทางการและได้รับการจัดการโดยไม่ผ่าน กลไกของรัฐโดยเครือข่าย จึงไม่ได้รับการบันทึกไว้เป็นหลักฐาน อีกทั้งการรวบรวมข้อมูล และการตรวจสอบวิเคราะห์ก็ยังไม่เพียงพอ บางครั้งผู้ร้องเรียนเองก็ไม่ต้องการที่จะดำเนินการร้องเรียนในรูปแบบที่เป็นทางการ แม้ว่าคณะกรรมการสิทธิฯ จะมีอำนาจ⁷⁵ ที่จะรับเรื่องพิจารณาและตรวจสอบการร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนแต่ก็ขาดบุคลากรและทรัพยากรที่เพียงพอที่จะจัดการกับกรณีร้องเรียนจำนวนมากได้

⁷⁴ นพ. แท้จริง ศิริพานิชย์, ประธานคณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติว่าด้วยสิทธิหลากหลายทางเพศ และกิตติพร บุญอ่ำ, ผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายสิทธิมนุษยชน คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, สัมภาษณ์, 26 ธันวาคม พ.ศ. 2555

⁷⁵ พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2542

2.4.5 การขาดการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศในแผนแม่บทแห่งชาติ

ในรายงานต่อสภาสถาบันด้านสิทธิมนุษยชนแห่งภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก (Asia Pacific Forum) ใน พ.ศ. 2552 คณะกรรมการสิทธิฯ ได้กล่าวถึงการขาดนโยบายและแผนส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศในระดับประเทศ โดยระบุว่าในคำแถลงนโยบายของรัฐเกี่ยวกับนโยบายความเสมอภาคไม่มีการกล่าวถึงสิทธิ LGBT เลย⁷⁶ ประเทศไทยมีแผนเพื่อสิทธิมนุษยชนแห่งชาติซึ่งดำเนินมาถึงระยะที่สอง โดยแผนมนุษยชนฉบับที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2556) มีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนโดยเท่าเทียมกัน โดยมียุทธศาสตร์สี่ประการ คือ

- ป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนและสร้างเสมอภาคทั้งในตัวบทกฎหมายและในทางปฏิบัติให้เกิดขึ้นจริง
- ปกป้องสิทธิมนุษยชนสำหรับกลุ่มเป้าหมายทุกกลุ่ม
- พัฒนากฎหมายและกลไกทางกฎหมาย ตลอดจนการบังคับใช้ เพื่อส่งเสริมและปกป้องสิทธิมนุษยชน
- เสริมสร้างศักยภาพให้กับองค์กรเครือข่ายในทุกภาคส่วน เพื่อส่งเสริมและปกป้องสิทธิมนุษยชนตาม มาตรฐานสากล

อย่างไรก็ตาม แผนสิทธิมนุษยชนฯ ดังกล่าวก็ไม่ได้ระบุอย่างชัดเจนว่า ใครคือกลุ่มเป้าหมายของการคุ้มครอง โดยทั่วไป นโยบายและแผนต่าง ๆ ของประเทศไทยไม่ได้ให้ความสำคัญต่อประเด็นความเสมอภาคทางเพศและ การไม่เลือกปฏิบัติเท่าใดนัก อีกทั้งยังมีวิวัฒนาการไปสู่หลักความยุติธรรมและความเสมอภาคอย่างไม่รวดเร็วเท่าใดนัก แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550 – 2554 ซึ่งเป็นแผนที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง ก็ไม่ได้ระบุถึงความเสมอภาคทางเพศเลย ในขณะที่บทสรุปผู้บริหารของแผนที่ 11 (พ.ศ. 2556 - 2559) ในปัจจุบันกล่าวถึงคำว่าความเสมอภาคทางเพศเพียงครั้งเดียวเท่านั้น⁷⁷

⁷⁶ ในแหล่งเดียวกัน หน้า 4

⁷⁷ บทสรุปสำหรับผู้บริหาร แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (2555 – 2559): <http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/academic/Executive%20Summary%20of%2011th%20Plan.pdf>

ระเบียบวิธีวิจัย

โครงการ PRIDE เป็นงานวิจัยชิ้นแรกในประเทศไทยที่มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลหลากหลายทางเพศ (LGBT) ในโลกแห่งการทำงานโดยเฉพาะ ดังนั้น วิธีการวิจัยจึงมีลักษณะสำรวจเบื้องต้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประเด็นที่สำคัญ และรูปแบบของการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพต่อ LGBT ไทย

3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ออกแบบภายใต้กรอบวาระงานที่มีคุณค่าของไอแอลโอ เพื่อประเมินสถานการณ์ปัจจุบันในการจัดการ กับการเลือกปฏิบัติและการส่งเสริมความเสมอภาคสำหรับแรงงาน LGBT ไทย ภายใต้สี่เสาหลัก ได้แก่

- 1) **หลักการและสิทธิพื้นฐานในที่ทำงาน** - สิทธิ โอกาสที่เท่าเทียม และการปฏิบัติต่อลูกจ้าง LGBT การคุ้มครองทางกฎหมายสำหรับ LGBT ทั้งในแง่ของกฎหมายและในทางปฏิบัติบนหลักความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ

- 2) **การส่งเสริมการจ้างงาน** - โอกาสในการจ้างงาน การพัฒนาทักษะ การดำรงชีพอย่างยั่งยืน ความหลากหลายและการยอมรับ LGBT ในสถานที่ทำงาน
- 3) **การคุ้มครองทางสังคม** - สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยในที่ทำงาน การเข้าถึงสวัสดิการประกันสังคม เช่น การดูแลสุขภาพ สิทธิในบำเหน็จบำนาญ และสวัสดิการอื่นๆ เช่นเดียวกับลูกจ้างทุกคน
- 4) **การเจรจาทางสังคม** - ความตระหนักรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิแรงงาน การมีส่วนร่วมในองค์กร นายจ้างและองค์กรลูกจ้าง และการเจรจาต่อรองร่วม

นอกจากสี่เสาหลักหลักข้างต้น งานวิจัยนี้ยังศึกษาเกี่ยวกับสถานการณ์ของลูกจ้าง LGBT ในบริบทของการป้องกันการติดเชื้อเอชไอวีและเอดส์และงานขายบริการทางเพศ เนื่องจากลูกจ้างในงานสองประเภทนี้เสี่ยงต่อการถูกเลือกปฏิบัติซ้ำซ้อนเป็นพิเศษ

3.2 การเก็บข้อมูล

โครงการศึกษา PRIDE ประเทศไทยมีองค์ประกอบที่สำคัญสองส่วน คือ กฎหมายปริทัศน์ (ทบทวนตัวบท กฎหมาย) และวิจัยภาคสนาม การวิจัยเริ่มขึ้นในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2555 และสิ้นสุดในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2556 โดยได้รับความร่วมมือจากภาคีของไอแอลโอ เครือข่ายความหลากหลายทางเพศ และข้อมูลจากองค์กร และผู้เชี่ยวชาญด้านความหลากหลายทางเพศซึ่งเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมสิทธิ LGBT ในประเทศไทย ตลอดจนหุ้นส่วนไตรภาคี ซึ่งได้แก่ รัฐบาล องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้าง

3.2.1 กฎหมายปริทัศน์

กฎหมายปริทัศน์เริ่มขึ้นในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2555 โดยประกอบไปด้วยการทบทวนงานวิจัยสองส่วนหลัก ได้แก่

- 1) **วรรณกรรมปริทัศน์**เกี่ยวกับหลักการ และแนวคิดสำคัญด้านความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศในสนธิสัญญาสากล รวมทั้งศัพท์บัญญัติด้านความหลากหลายทางเพศในบริบทสากลและบริบทของไทย (ดูบทที่ 1)

- 2) การทบทวนกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และนโยบายของไทยในปัจจุบันที่รับรองสิทธิของ LGBT ในแง่ของความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ บทบัญญัติที่เลือกปฏิบัติที่มีอยู่ ช่องว่างในการคุ้มครองสิทธิ LGBT ทางกฎหมาย รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงด้านกฎหมาย และนโยบายที่ผ่านมา ในการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศและสิทธิ LGBT (ดูบทที่ 2)

3.2.2 การวิจัยภาคสนาม

ในส่วนของการวิจัยภาคสนาม ได้เริ่มดำเนินการเมื่อเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2555 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2556 โดยประกอบไปด้วย การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม การเข้าร่วมประชุมและสัมมนา กับบุคคลและองค์กรต่างๆ ภายใต้เครือข่ายความหลากหลายทางเพศ นักวิชาการ ภาคประชาสังคม ผู้แทนของไอแอลโอ ซึ่งได้แก่ ตัวแทนของหน่วยงานภาครัฐ องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการเก็บข้อมูลจาก รายงานข่าวของสื่อต่างๆ และ สื่อออนไลน์ขององค์กร LGBT ในประเทศไทย เพื่อติดตามความเคลื่อนไหว และความคืบหน้าด้านนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (ดูภาคผนวก 1: รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์การสนทนากลุ่ม การประชุมและสัมมนา และภาคผนวก 2: รายชื่อองค์กร LGBT ออนไลน์ที่สำคัญในประเทศไทย)

- **การสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม** ส่วนใหญ่ดำเนินการในช่วงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2555 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2556 ในสามหัวเมืองสำคัญ (กรุงเทพฯ สำหรับภาคกลาง เมืองพัทยา สำหรับภาคตะวันออก และเชียงใหม่ สำหรับภาคเหนือ) และได้ทำการสนทนากลุ่มในจังหวัดลำพูน ซึ่งเป็นหัวเมืองอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งของไทย มีการติดตามสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ และอีเมลเพิ่มเติม ในช่วงระหว่างเดือนมีนาคมถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2556
- **การสัมภาษณ์เชิงลึก 21 ครั้งกับบุคคล 26 คน** ซึ่งเป็นนักเคลื่อนไหวเพื่อสิทธิของ LGBT นักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญในประเด็นเพศภาวะ และ LGBT ตัวแทนจากภาครัฐ ภาคประชาสังคม องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง (ดูลำดับที่ 1 ถึง 21 ในหัวข้อการสัมภาษณ์ในภาคผนวก 1)

- การสนทนากลุ่มได้จัดขึ้น 10 ครั้ง กับบุคคล 54 คน (อายุระหว่าง 20 – 54 ปี) ซึ่งเป็นสมาชิกกลุ่มต่าง ๆ จากชุมชนหลากหลายทางเพศ นอกจากนั้น ยังมีการสัมภาษณ์ทางอีเมล 12 ครั้ง เพื่อเสริมข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม การสนทนากลุ่มได้รับความช่วยเหลือจากองค์กร LGBT ต่อไปนี้: องค์กรหญิงรักหญิง 2 องค์กร (กลุ่มอาจารย์และสะพาน); องค์กรชายที่มีเพศสัมพันธ์กับชาย 3 องค์กร (สมาคมฟ้าสีรุ้งแห่งประเทศไทย บางกอกเรนโบว์ และเอ็มพลัส); ศูนย์ซิสเตอร์ซึ่งทำงานในประเด็นคนข้ามเพศ และองค์กรคนข้ามเพศ 2 องค์กร ได้แก่ เครือข่ายเพื่อนกะเทยไทย และสมาคมสตรีข้ามเพศแห่งประเทศไทย (ดูลำดับที่ 24 ถึง 35 ในหัวข้อการสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์ทางอีเมลในภาคผนวก 1)
- องค์กรอื่นๆ ที่ให้การสัมภาษณ์และข้อมูลที่เป็นประโยชน์ได้แก่ มูลนิธิเพื่อสิทธิและความเป็นธรรมทางเพศ, มูลนิธิธีรนาถกาญจนาอักษร (องค์กรเอ็นจีโอเพื่อการส่งเสริมความยุติธรรมด้านเพศ), เดอะพอสโฮมเซ็นเตอร์ (องค์กรสนับสนุนผู้อยู่ร่วมกับเชื้อเอชไอวี), SWING (สวิง องค์กรสนับสนุนพนักงานบริการ), มูลนิธิสร้างความเข้าใจเรื่องสุขภาพผู้หญิง (สคส.), และมูลนิธิศกยภาพชุมชน
- ผู้วิจัยได้เข้าร่วมการประชุม 2 ครั้งและการสัมมนา 4 ครั้ง เพื่อติดตามข้อมูลล่าสุดเกี่ยวกับความก้าวหน้าด้านกฎหมายและการคุ้มครองสิทธิสำหรับ LGBT ในประเทศไทย (ดูลำดับที่ 22 และ 23 ในหัวข้อการประชุม และลำดับที่ 36 ถึง 39 ในหัวข้อการสัมมนาในภาคผนวก 1) ซึ่งการประชุมและสัมมนาครั้งแรกๆ นั้นเอื้อต่อการทำความรู้จัก และทำให้ทราบว่าบุคคลและองค์กร LGBT ไດเหมาะสมสำหรับการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม

การเก็บข้อมูลได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากองค์กรและสมาชิกเครือข่ายความหลากหลายทางเพศและตัวแทนของไอแอลโอ ได้แก่ องค์กร LGBT 9 องค์กร, องค์กรสนับสนุนพนักงานบริการ 2 องค์กร, องค์กรสนับสนุน ชายรักชายที่อยู่ร่วมกับเชื้อเอชไอวีและเอดส์ 1 องค์กร, สถาบันวิจัย และ องค์กรภาคประชาสังคม 4 องค์กร ตลอดจนสำนักคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ กระทรวงแรงงาน กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, รวมทั้งองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างบางองค์กร

ในระยะแรกของการวิจัยได้พบว่า สังคม LGBT ของไทยมีความหลากหลายและเริ่มพัฒนาเติบโต ประกอบไปด้วยกลุ่มย่อยหลายกลุ่มที่มีทัศนะ มุมมอง และความสนใจที่แตกต่าง ในช่วงระยะเวลาที่ทำวิจัยนี้ องค์กร LGBT ของไทยค่อนข้างมีความกระตือรือร้น เกิดการประสานร่วมมือในการรณรงค์เชิง

นโยบายและ การผลักดันด้านกฎหมาย (โดยเฉพาะในประเด็นเกี่ยวกับกฎหมายคู่ชีวิตเพศเดียวกัน และการต่อต้านมาตรา ๖๖ ในพระราชบัญญัติความเสมอภาคทางเพศ ซึ่งหากผ่านการรับรองจะอนุญาตให้มีการเลือกปฏิบัติทางเพศเพราะเหตุแห่ง “การศึกษา ศาสนา หรือ ประโยชน์สาธารณะ”) ด้วยเหตุนี้ การเก็บข้อมูลจึงต้องขยายขอบเขตกว้างขึ้นเพื่อให้ครอบคลุมและใช้เวลามากกว่าที่ได้วางแผนเอาไว้

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพยายามที่จะเก็บข้อมูลและความคิดเห็นที่มีความสมดุลจากผู้ให้ข้อมูล ซึ่งมีภูมิหลังด้านการศึกษาและสังคมที่หลากหลายจากทั่วทุกภาคของประเทศไทย ในส่วนของการสนทนากลุ่ม ได้จัดขึ้นใน 4 จังหวัดโดยมีผู้เข้าร่วมจากทุกภาคของประเทศตั้งแต่ นักศึกษามหาวิทยาลัย ลูกจ้างที่มีการศึกษาในเขตเมือง นักเคลื่อนไหวเพื่อสิทธิ LGBT ตลอดจนลูกจ้างที่มีรายได้ต่ำ ผู้ให้บริการทางเพศ ผู้ที่มีการศึกษาน้อย และผู้ไม่มีงานทำ/ทำงานต่ำระดับในเขตชนบทและชุมชนเมือง

จำนวนผู้ให้ข้อมูลที่เป็น LGBT ในการสนทนากลุ่มแบ่งได้ดังต่อไปนี้ (การสนทนากลุ่มบางครั้งมีผู้ร่วมสนทนา ที่มาจากกลุ่ม LGBT มากกว่าหนึ่งกลุ่ม)

- หญิงรักหญิงและหญิงรักสองเพศ⁷⁸ 19 คน (การสนทนากลุ่ม 1 ครั้ง และสัมภาษณ์เพิ่มเติมทาง อีเมลอีก 10 ครั้ง)
- ชายรักชาย 13 คน (การสนทนากลุ่ม 2 ครั้ง และการสัมภาษณ์ทางอีเมล 2 ครั้ง)
- คนข้ามเพศจากชายเป็นหญิง 15 คน (การสนทนากลุ่ม 3 ครั้ง โดยคนทำงานที่มีการศึกษาระดับ ปริญญาในกรุงเทพฯ ผู้ให้บริการทางเพศที่มีรายได้ต่ำในจังหวัดเชียงใหม่ และลูกจ้างที่ทำงานต่ำ ระดับในชนบทจังหวัดลำพูน ตามลำดับ)
- หญิงข้ามเพศ 4 คน (การสนทนากลุ่ม 1 ครั้ง)
- ชายข้ามเพศ 3 คน (การสนทนากลุ่ม 1 ครั้ง)
- คนข้ามเพศจากชายเป็นหญิง 9 คนซึ่งทำงานในองค์กรสนับสนุนพนักงานบริการในพัทยา และเชียงใหม่ (การสนทนากลุ่ม 2 ครั้ง)
- ชายที่มีเพศสัมพันธ์กับชาย 3 คน (สองคนเป็นพนักงานบริการ, การสนทนากลุ่ม 1 ครั้ง)

⁷⁸ มีบุคคลที่เรียกตัวเองว่าเป็นคนรักสองเพศอยู่ 2-3 คนในกลุ่ม แต่ในประเทศไทยไม่มีองค์กรคนรักสองเพศโดยเฉพาะ

ในการสนทนากลุ่มแต่ละครั้งได้มีการอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการสนทนาให้กับผู้ร่วมสนทนาได้เข้าใจก่อนการลงลายมือชื่อยินยอมเข้าร่วม (ดู ภาคผนวก 3: หนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย)

นอกจากการวิจัยภาคสนาม ผู้วิจัยได้พยายามหาข้อมูลทุติยภูมิที่เกี่ยวข้องกับสิทธิ LGBT ในประเทศไทยเพิ่มเติม (เช่น รายงานองค์กร สิ่งพิมพ์ งานวิจัยเชิงวิชาการ รายงานข่าวหรือบทความผ่านสื่อต่าง ๆ) เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นและเป็นข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อความสมดุล (ดู บรรณานุกรม)

3.3 ข้อจำกัดด้านข้อมูล

แม้ว่าผู้วิจัยจะพยายามที่จะเก็บข้อมูลและข้อเสนอแนะจากบุคคล องค์กร และกลุ่มต่าง ๆ ภายใต้เครือข่าย หลากหลายทางเพศให้รอบด้านที่สุดก็ตาม ข้อมูลที่ได้มาในการวิจัยครั้งนี้ยังคงมีข้อจำกัดบางประการ

- บุคคลที่ทำงานระดับแนวหน้าในองค์กร LGBT ส่วนใหญ่อายุน้อย ระหว่าง 20 – 40 ปี มีจำนวน ไม่มากที่อายุ 40 ปี ขึ้นไป ผู้วิจัยพยายามที่จะหาข้อมูลจากผู้ที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ในการสนทนากลุ่ม แต่ก็ได้เป็นเพียงส่วนน้อย ส่งผลให้ข้อมูลที่ได้อาจมีความโน้มเอียงไปทางบุคคล LGBT ที่กำลังอยู่ในระยะเริ่มต้น หรือระยะกลางในอาชีพการงาน ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลที่อายุมากกว่า 40 ปีส่วนหนึ่งจึงได้มาจากการสัมภาษณ์ทางอีเมลเพิ่มเติมในภายหลัง
- เนื่องจากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มส่วนใหญ่จัดขึ้นในหัวเมืองสำคัญ ข้อมูลที่ได้จึงโน้มไปทางมุมมองของ LGBT ที่มีการศึกษาในเมืองใหญ่และทำงานในสำนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ให้ข้อมูลที่เป็นหญิงรักหญิง แม้ว่าช่วงอายุของผู้ให้ข้อมูลหญิงรักหญิงจะค่อนข้างกว้าง คือตั้งแต่ 20 ถึง 50 ปีต้น ๆ แต่ส่วนใหญ่ค่อนข้างที่จะมีการศึกษา (ปวช. หรือสูงกว่า) และอาศัยอยู่ในเมืองใหญ่ (แม้ว่า บางคนจะมาจากชนบทหรือต่างจังหวัด) ด้วยเหตุนี้ จึงได้มีการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากวิทยานิพนธ์ในระดับปริญญาโทในหัวข้อเรื่อง ลูกจ้างโรงงานที่เป็น “ทอม” ในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดลำพูนในภาคเหนือของประเทศไทย⁷⁹

⁷⁹ รัชนิชา ชัยลังการ, การสร้างอัตลักษณ์ทางเพศในแบบหญิงรักหญิง: จากชีวิตที่แตกต่างหลากหลายของกลุ่มแรงงานหญิงในนิคม อุตสาหกรรม ภาคเหนือ จังหวัดลำพูน, วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2554

- มีการสนทนากลุ่มครั้งหนึ่งกับคนข้ามเพศจากชายเป็นหญิง 4 คนที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านในชนบทในจังหวัดลำพูน ปัจจุบันข้อมูลเกี่ยวกับ LGBT ที่มีการศึกษาต่ำและรายได้ที่น้อยที่อาศัยอยู่ในแถบชนบท หรือกลุ่มชุมชนเมืองที่มีรายได้ต่ำยังคงมีน้อย ดังนั้นอาจทำการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมในประชากรกลุ่มนี้เป็นการเฉพาะต่อไป
- แม้ว่าจะมีความหลากหลายในอาชีพและการจ้างงานในกลุ่มผู้ให้ข้อมูล แต่ก็ยากที่จะหลีกเลี่ยงจำนวน ตัวแทนจากองค์กร LGBT ที่มีมากกว่ากลุ่มอื่นๆ
- ด้วยข้อจำกัดด้านขอบเขตของการเก็บข้อมูล งานวิจัยนี้ไม่สามารถครอบคลุมตัวแทนชนกลุ่มน้อยทางชาติพันธุ์ทุกกลุ่มและแรงงานข้ามชาติในกลุ่มผู้ให้ข้อมูลอย่างเป็นระบบ อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยได้พยายามให้ผู้ให้ข้อมูล LGBT ชาวไทยมุสลิมมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลครั้งนี้ด้วย ซึ่งคนกลุ่มนี้ต้องเผชิญกับข้อจำกัดทางด้านศาสนา และวัฒนธรรมในชีวิต
- ในประเทศไทยมีข้อมูลปฐมภูมิเกี่ยวกับผู้อยู่ร่วมกับเชื้อเอชไอวีค่อนข้างมาก แต่ข้อมูลปฐมภูมิเกี่ยวกับ พนักงานบริการยังมีน้อย ด้วยเวลาอันจำกัด จึงไม่สามารถได้มาซึ่งข้อมูลเชิงลึกมากนักจากกลุ่มพนักงานบริการในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นพนักงานบริการโดยเฉพาะพนักงานบริการที่เป็นเกย์ ไม่ค่อยสะดวกใจให้ข้อมูลในรายละเอียดของงานบริการกับนักวิจัยซึ่งเป็นผู้หญิง ดังนั้น จึงอาจจำเป็นต้องมีการวิจัยด้วยวิธีที่แตกต่างเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับพนักงานบริการ และการเลือกปฏิบัติต่อคนในกลุ่มนี้
- ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลไม่มีตัวอย่างนำเสนอที่เกี่ยวข้องกับแนวปฏิบัติที่ดีโดยนายจ้างในการส่งเสริมการจ้างงานของลูกจ้าง LGBT และความหลากหลายทางเพศ แม้ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์เพื่อหาข้อมูลเบื้องต้นจากองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง มุมมองของนายจ้างและองค์กรลูกจ้างมีจำกัดในการศึกษาครั้งนี้ จึงควรมีการสำรวจศึกษาความคิดเห็นแนวปฏิบัติ และตัวอย่างที่ดีโดยนายจ้างและลูกจ้างในการส่งเสริมสิทธิของลูกจ้าง LGBT และความหลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงานต่อไปในอนาคต

แม้จะมีข้อจำกัดต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาข้างต้น กลุ่มตัวแทน LGBT ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ก็มีความหลากหลายในแง่ของการศึกษา ภูมิหลังทางครอบครัวและสังคม และพื้นเพทางภูมิศาสตร์

3.4 การรับรองผลการวิจัย

ผลการวิจัย PRIDE ประเทศไทยได้รับการรับรองในที่ประชุมเชิงปฏิบัติการ วันที่ 4 มิถุนายน พ.ศ. 2557 ในกรุงเทพฯ ซึ่งการประชุมนี้มีผู้เข้าร่วมทั้งสิ้น 163 คน ประกอบด้วยบุคคลหลากหลายทางเพศจากทั่วประเทศกว่า 80 คน ตัวแทนองค์กรภาครัฐ องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้าง 26 คน นักวิชาการ บุคคลที่สนใจจากภาคประชาสังคมกว่า 30 คน และเจ้าหน้าที่องค์กรสหประชาชาติต่างๆ รวมทั้ง ไอแอลโอ อีกกว่า 20 คน ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย PRIDE จำนวนมาก ได้รับเชิญและเข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการครั้งนี้

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัย และผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยจำนวนหนึ่งซึ่งเป็นกรณีศึกษาสำคัญในรายงานการวิจัย ได้ร่วมนำเสนอประสบการณ์การถูกเลือกปฏิบัติในเวทิสทนาสองเวที นอกจากนี้ ผู้เข้าร่วมประชุมได้ร่วม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมปรึกษาหารือเสนอแนะเชิงกฎหมายและนโยบาย เพื่อเป็นแนวทาง มาตรการให้ภาครัฐ องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง องค์กรที่ทำงานด้านความหลากหลายทางเพศ และประชาสังคม นำไปปฏิบัติเพื่อจัดการเลือกปฏิบัติที่มีอยู่ และเพื่อส่งเสริมสิทธิ ความเท่าเทียม และความหลากหลายทางเพศ แก่ลูกจ้าง LGBT ในประเทศไทย (ดูภาคผนวก 4: กำหนดการประชุมเชิงปฏิบัติการ งานวิจัย PRIDE ประเทศไทย) ที่ประชุมส่วนใหญ่รับรองผลการวิจัย โดยผู้เข้าร่วมประชุมถูกขอให้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นต่อข้อค้นพบ ของงานวิจัย ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 10 ข้อ มีผู้คืนแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 90 คน ในจำนวนนี้ มีผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 73 ที่บ่งบอกว่าตนเองเป็น LGBT

- ร้อยละ 98 ในจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นว่าการเลือกปฏิบัติต่อ LGBT ในโลกแห่งการทำงานใน ประเทศไทยเป็นปัญหาสำคัญ (ร้อยละ 28) หรือ สำคัญมาก (ร้อยละ 70)
- ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 78) ไม่ประหลาดใจต่อผลการวิจัย แม้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามบางคนให้ความเห็นว่ารู้สึกแปลกใจที่ปัญหานี้ได้รับความสนใจอย่างจริงจัง เกือบครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 43) ตอบว่าข้อค้นพบของการวิจัย ตรงกับประสบการณ์ส่วนตัว และ ร้อยละ 79 ตอบว่า ตรงกับประสบการณ์ของ LGBT ที่รู้จัก ผู้ตอบแบบสอบถามที่นิยามตนเองว่าเป็น LGBT มากถึงร้อยละ 87 ตอบว่าตรงกับประสบการณ์ส่วนตัว และ/หรือตรงกับประสบการณ์ของ LGBT ที่รู้จักผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นคนรักต่างเพศบางคนตอบว่าประหลาดใจต่อข้อค้นพบของงานวิจัยเนื่องจากไม่เคยทราบมาก่อนว่ามีปัญหาเช่นนี้อยู่ โดยเฉพาะไม่นึกว่าคนข้ามเพศประสบปัญหาถูกเลือกปฏิบัติอย่างรุนแรง

- ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ระบุว่าประสบการณ์การถูกเลือกปฏิบัติที่ผู้เข้าร่วมอภิปรายแลกเปลี่ยน นำเสนอบนเวทีที่ประชุมเช่นกัน โดยร้อยละ 44 รายงานว่า มีประสบการณ์ส่วนตัวที่คล้ายกันกับผู้เข้าร่วมอภิปราย (ที่เสนอเป็นกรณีศึกษาในรายงานด้วย) ร้อยละ 71 ตอบว่าเคยพบเห็นหรือได้เรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์แบบนี้จาก LGBT ที่รู้จัก ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็น LGBT จำนวนมาก ถึงร้อยละ 84 มีประสบการณ์ส่วนตัวที่คล้ายกันกับผู้อภิปรายบนเวที ในขณะที่ร้อยละ 29 ของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นคนรักต่างเพศมีประสบการณ์ค่อนข้างจะแตกต่าง จากที่ได้สังเกตหรือเรียนรู้มาเกี่ยวกับประสบการณ์ของ LGBT
- โดยรวม ผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการและผู้ตอบแบบสอบถามรับรองผลการวิจัยเห็นว่าผลการวิจัยนั้นดีมาก และมีความสำคัญในการช่วยให้องค์กรมีข้อมูลในการดำเนินการเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมของ LGBT ได้มากขึ้น ควรมีแผนการปฏิบัติการสำหรับองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ได้อย่างสอดคล้องกัน ควรมีการเก็บข้อมูลในเชิงปริมาณมากขึ้น กลุ่มตัวอย่างควรครอบคลุมกลุ่มทางสังคมและอาชีพที่หลากหลาย และขยายไปยังพื้นที่ชนบทมากขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามบางคนเสนอแนะว่า ควรมีการศึกษาความตระหนักรู้และทัศนคติของนายจ้าง และเจ้าหน้าที่ในองค์กรภาครัฐที่ทำงานเกี่ยวข้องกับสิทธิความหลากหลายทางเพศ และงานวิจัยนี้ควรนำไปเผยแพร่ในวงกว้าง โดยเฉพาะในภาครัฐ
- นอกจากนี้ ข้อค้นพบของงานวิจัย PRIDE ประเทศไทยยังตรงกับข้อค้นพบจากการทบทวนและการวิเคราะห์แบบมีส่วนร่วมของประเทศไทย ในโครงการริเริ่ม Being LGBT in Asia initiative ของ UNDP ร่วมกับ USAID โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อค้นพบที่ว่า การเลือกปฏิบัติต่อ LGBT เริ่มต้นตั้งแต่ขั้นตอนก่อนการจ้างงาน โดยคนข้ามเพศจะประสบกับการเลือกปฏิบัติที่รุนแรงที่สุด เพราะมีการแสดงออกทางเพศที่เห็นได้ชัดเจนกว่ากลุ่มอื่น และ LGBT ถูกกดดันให้ต้องปิดบังอัตลักษณ์ทางเพศของตนในที่ทำงาน เพราะไม่เช่นนั้นจะต้องมีปัญหาควักวุ่นในการทำงานและอาชีพ⁸⁰

⁸⁰ Rashima Kwatra เจ้าหน้าที่สิทธิมนุษยชนความหลากหลายทางเพศของ UNDP ศูนย์ภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก (LGBT Human Rights Officer of UNDP Asia-Pacific Regional Centre) ความเห็นเสนอในการประชุมเชิงปฏิบัติการงานวิจัย PRIDE ประเทศไทย, กรุงเทพฯ, 4 มิถุนายน พ.ศ. 2557. ดูข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับโครงการริเริ่ม Being LGBT in Asia initiative ของ UNDP ร่วมกับ USAID ได้ที่ <https://beinglgbtinasia.crowdmap.com> [สืบค้นเมื่อ 25 มิถุนายน พ.ศ. 2557]

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยที่น่าสนใจในบทนี้ เป็นการสรุปตามข้อมูลที่เกิดขึ้นในภาคสนามและข้อมูลจากแหล่งทุติภูมิที่เกี่ยวข้อง การอภิปรายแยกเป็นหัวข้อ เนื่องจากกลุ่ม LGBT ต่างๆ มักให้ข้อมูลที่สอดคล้องกันตามประเด็นสำคัญ ส่วนประเด็นย่อยที่แตกต่างเฉพาะกลุ่มได้อภิปรายเฉพาะแทรกตามที่เกี่ยวข้อง

4.1 ภาพลักษณ์กับความเป็นจริง: สังคมไทยยังไม่ยอมรับ LGBT อย่างแท้จริง

ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ในการสัมภาษณ์รายบุคคลและการสนทนากลุ่มรู้สึกว่ คนที่มีวิถีและอัตลักษณ์ทางเพศที่หลากหลายในประเทศไทยยังไม่ได้รับการยอมรับอย่างเต็มที่ เนื่องจากสังคมยังมีทั้งความเข้าใจที่จำกัดและ ความเข้าใจผิดเกี่ยวกับความหลากหลายทางเพศ ทั้งนี้กลุ่ม LGBT แต่ละกลุ่มมีประสบการณ์เกี่ยวกับการยอมรับในระดับที่ต่างกัน

- หลายคนยอมรับว่าทัศนคติโดยทั่วไปของสังคมไทยต่อวิถีและอัตลักษณ์ทางเพศที่หลากหลาย มีการยอมรับมากกว่าในอดีต แต่การยอมรับดังกล่าวยังคงอยู่ในกรอบประเพณีของเพศหญิงและเพศชาย และบทบาทของทั้งสองเพศเท่านั้น

- เมื่อเปรียบเทียบกับคนในยุคก่อน LGBT รุ่นใหม่โดยมากยอมรับประสบการณ์ความหลากหลายทางเพศได้⁸¹ และรู้สึกพึงพอใจกับวิถีทางเพศของตนมากกว่าคนรุ่นก่อน อย่างไรก็ตาม แม้ว่ากรมสุขภาพจิตได้มีแถลงการณ์อย่างเป็นทางการกว่า 20 ปีที่แล้ว ว่าการรักเพศเดียวกันไม่ใช่ความ “ผิดปกติ” ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่รู้สึกว่าตนต้องเผชิญกับความเชื่อที่ยังฝังลึกและ การตีตรา ว่าเพศวิถีใดก็ตามนอกเหนือจากการรักต่างเพศถือว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของ “ความ เบี่ยงเบน” เป็น “อาการป่วยทางจิต” และ “สวนทางกับวัฒนธรรมไทย”⁸²
- กลุ่ม LGBT ในปัจจุบันมีพื้นที่ทางสังคมมากกว่าคนในรุ่นก่อนๆ⁸³ เช่น เห็นคู่หญิงรักหญิงวัยรุ่นและคนข้ามเพศได้ทั่วไปในประเทศไทย และชายเกย์ที่อายุน้อยก็กล้าเปิดเผยตัวตนมากขึ้นอย่างไรก็ดี ชายรักชายและหญิงรักหญิงหลายคนยังรู้สึกว่าตนต้องปกปิดวิถีทางเพศที่แท้จริงเมื่ออยู่ที่บ้าน โรงเรียน หรือที่ทำงาน
- คนข้ามเพศจากชายเป็นหญิงหลายคนรู้สึกว่า การรับรู้ที่ว่า สังคมไทยเปิดรับคนที่มีความหลากหลายทางเพศเพราะสามารถพบเห็นภาพของคนข้ามเพศทั่วไปในสังคม ถึงกับเป็นที่รู้จักในระดับนานาชาตินั้นเป็นเพียง “ภาพมายา” และไม่ใช้ความเป็นจริงในมุมมองของคนข้ามเพศเอง การไม่มีกฎหมายรับรองอัตลักษณ์ทางเพศของตนนั้น ย่อมหมายถึงการที่ไม่มีการยอมรับอย่างแท้จริง ตัวอย่างหนึ่งที่เห็นได้ชัดคือ ป้ายโฆษณาหน้าร้านอาหารแห่งหนึ่งในพัทยาซึ่งเขียนว่า “ห้ามนำสุนัข กะเทย หรือทูเรียนเข้ามาในร้าน”

⁸¹ ในการศึกษาโดย UN Women และ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใน พ.ศ. 2555 ในกลุ่มนักเรียนไทย 574 คน อายุระหว่าง 15-18 ปี โดยทั้งหมดสามารถระบุถึงอัตลักษณ์ทางเพศมากกว่าสามอัตลักษณ์ ในขณะที่ส่วนใหญ่สามารถระบุอัตลักษณ์ 4 ถึง 7 รูปแบบ แต่กระนั้น ทั้งหมดบอกเป็นเสียงเดียวกันว่ามีเพียงสองเพศเท่านั้นที่ได้รับการยอมรับอย่างเป็นทางการในสังคมไทย. UN Women: *Perceptions and attitudes of young people on issues related to violence against women and girls in Thailand: A qualitative study – Summary findings* (Bangkok), http://unwomen-eseasia.org/docs/sitecore/2013/UNDP_Thai_Summary_140113_FINAL.pdf [สืบค้นเมื่อ 21 เมษายน พ.ศ. 2556]

⁸² กรมสุขภาพจิตได้ออกแถลงการณ์เมื่อวันที่ 29 มกราคม พ.ศ. 2535 สิบปีหลังจากที่องค์การอนามัยโลกได้เอากการ “รักร่วมเพศ” (homosexuality) ออกจากบัญชีจำแนกโรคระหว่างประเทศ (International Classification of Diseases หรือ IDC). การสอบ O-NET ของนักเรียนระดับมัธยม ใน พ.ศ. 2555 มีคำถามซึ่งมีตัวเลือกที่แสดงว่า คนรักร่วมเพศและกะเทยเป็น “คนวิปริตทางเพศ”. เลสเบียนและคนข้ามเพศจากชายเป็นหญิงชาวมุสลิมมีความกังวลใจมากต่อการถูกปฏิเสธโดยสังคมมุสลิม

⁸³ เช่น เว็บไซต์ารณะในประเด็นความหลากหลายทางเพศได้จัดขึ้นและถ่ายทอดทางโทรทัศน์เป็นครั้งแรกในเดือนกันยายน พ.ศ. 2555 รายการดังกล่าวได้เชิญตัวแทนจากกลุ่มเกย์ เลสเบียน คนข้ามเพศ คนที่มีเพศกำกวม และคนรักสองเพศมาพูดคุยเกี่ยวกับวิถีทางเพศและ อัตลักษณ์ทางเพศ หลังจากที่ได้มีการนำเสนอข่าวอย่างแพร่หลาย เกี่ยวกับนักศึกษาข้ามเพศซึ่งกำลังจะจบการศึกษารายหนึ่ง ร้องเรียนต่อ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ให้ตนสามารถแต่งเครื่องแบบนักศึกษาหญิงในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรได้ การสนทนาได้ออกอากาศ 2 ตอน ๆ ละ 1 ชั่วโมง. “เวทีสาธารณะ: เพศที่ไม่เสมอภาค” ตอนที่ 1: <http://youtu.be/vSb-TDwoFSs> และตอนที่ 2: <http://youtu.be/eKr5FXHJQyW> [สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน พ.ศ. 2555]

- ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ยังเผชิญกับอุปสรรคในการได้รับการยอมรับจากครอบครัว แม้ว่าจำนวนหนึ่ง หนึ่งบอกว่าได้รับการยอมรับสนับสนุนจากครอบครัวดี คนข้ามเพศจากชายเป็นหญิงมักเผชิญกับการปฏิเสธจากพ่อของตนในช่วงปีแรก ๆ คนข้ามเพศจากชายเป็นหญิงหรือหญิงเป็นชายหลายคนต้องออกจากบ้านเมื่อเป็นวัยรุ่นและในช่วงอายุ 20 ปีต้น ๆ เนื่องจากขาดการยอมรับและความเข้าใจจากครอบครัวบางคนสามารถประนีประนอมกับครอบครัวได้ในภายหลัง ในขณะที่บางคนรายงานว่าถูกละเมิดทางวาจาและทางร่างกายจากสมาชิกครอบครัว
- โดยทั่วไปแม่มักจะสนับสนุนลูกที่เป็นคนข้ามเพศจากชายเป็นหญิงมากกว่าพ่อ แต่จากเรื่องที่บอกเล่าโดยผู้ให้ข้อมูลปรากฏว่าแม่ก็จะไม่ค่อยยอมรับลูกสาวที่เป็นเลสเบี้ยน (ทั้งทอมและดี้) และมักไม่ค่อยยอมรับลูกข้ามเพศจากหญิงเป็นชาย⁸⁴
- ชายรักชายและหญิงรักหญิงที่ไม่ได้แต่งงานเป็นเพศตรงข้ามบอกว่า พ่อแม่ของตนยังอยากที่จะให้ตนเปลี่ยนแปลง และ “ได้รับการรักษาให้หาย” ให้แต่งงานและมีลูกในที่สุด หลายคนเลือกที่จะใช้วิธี “ไม่ถาม ก็ไม่บอก” และแสดงออกเป็นนัยให้พ่อแม่ทราบถึงเพศวิถีของตนโดยทางอ้อม
- ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นกะเทยหลายคนมีประสบการณ์ในวัยเด็กเกี่ยวกับพ่อแม่ โดยเฉพาะพ่อที่พยายาม “รักษา” ตนด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การให้ทำกิจกรรม “แบบผู้ชาย” ไม่ว่าจะเป็นการให้ชกมวย หรือเล่นฟุตบอล บางคนถูกส่งให้ไปพบจิตแพทย์หรือให้บวช ผู้ให้ข้อมูลกะเทยวัยรุ่นรายหนึ่งต้องบวชเป็นสามเณร และถูกส่งไปศึกษาปริยัติธรรมในวัดเป็นเวลา 6 ปี ด้วยหวังว่าจะสามารถรักษาอาการเป็นกะเทยได้ในอีกกรณีหนึ่ง กะเทยสูงวัยรายหนึ่งเคยถูกพ่อของตนแขวนห้อยเท้าจากต้นไม้ในวัยเด็ก ผู้ให้ข้อมูลทอมรายหนึ่งรายงานว่าถูกผลักไล่ลงและถูกทุบตีโดยญาติของตนเป็นประจำ

⁸⁴ ในการเปิดเผยตัวตนต่อสาธารณะครั้งแรกของคนข้ามเพศจากหญิงเป็นชายในประเทศไทย ชายข้ามเพศสองคน (อายุ 29 และ 40 ปี) ได้ให้สัมภาษณ์กับสื่อในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2555 โดยได้แบ่งปันประสบการณ์เกี่ยวกับความลำบากในการได้มาซึ่งการยอมรับโดยแม่และสังคมรอบข้าง ชายข้ามเพศมองว่าตนไม่ใช่ “ทอม” ซึ่งยังคงคิดว่าตนเป็น “หญิงรักหญิง” แต่ชายข้ามเพศมองว่าตนเป็น “ผู้ชาย” Y. Bohwongprasert: “A tricky transition,” in Bangkok Post, 8 Oct. 2012, pp. 1, 4.

- ภาพลักษณ์ภายนอกเป็นสิ่งสำคัญในสังคมไทย และบทบาททางเพศยังคงถูกกำหนดโดยการแสดงออกตามบทบาทเพศชายหรือหญิง (เช่น การแต่งกาย การพูดจา ท่าทาง ฯลฯ) ในการศึกษา PRIDE ประเทศไทยนี้ ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นชายรักชายและหญิงรักหญิงกล่าวว่า ตนมักต้องทำตามบทบาททางเพศตามความคาดหวังของสังคม ในขณะที่คนข้ามเพศซึ่ง “อยู่ตรงกลางระหว่างสองเพศ” (กะเทย สาวประเภทสอง ทอม) มักได้รับการยอมรับที่น้อยที่สุดและถูกกีดกันจากสังคมมากกว่า ในขณะที่หญิงข้ามเพศหรือชายข้ามเพศซึ่งได้ข้ามมาสู่อีกเพศหนึ่งโดยสมบูรณ์หรือเกือบสมบูรณ์แล้ว และมีภาพลักษณ์หรือพฤติกรรมที่ไม่แตกต่างจากผู้ที่เกิดมาเป็นชายหรือหญิงทั่วไป มักได้รับการยอมรับมากกว่าคนที่ “อยู่ตรงกลาง ระหว่างสองเพศ”
- ความคาดหวังต่อบทบาททางเพศหญิงหรือชายตามชนบมีความชัดเจนที่สุดในบริบทของภาครัฐ หรือ ทางการ เช่น หน่วยงานรัฐบาล หน่วยงานเอกชนใหญ่ๆ พิธีการทางการที่สำคัญ ทำให้บุคคล LGBT ต้องอำพรางหรือลดภาพลักษณ์เพศวิถีที่ “ผิดแผก” ของตน และวางตัวให้สอดคล้องกับชนบของสังคม ส่งผลให้คนข้ามเพศมักต้องหลีกเลี่ยงหรือเลือกที่จะออกมาจากสังคมที่เป็นทางการนั้น
- แม้ว่าผู้ให้ข้อมูลที่เป็นคนข้ามเพศจะกล่าวถึงการยอมรับที่สังคมไทยมีต่อตนในระดับต่างๆ ก็ตาม (ขึ้นอยู่กับภูมิหลังทางครอบครัว การศึกษา ความมั่นใจ สถานภาพทางสังคม ฯลฯ) แต่ดูเหมือนว่าทุกคนจะเห็นพ้องต้องกันว่า สังคมไทยยังคงมีพื้นที่ที่จำกัดมากในการแสดงออกอย่างอิสระสำหรับคนข้ามเพศ
- สำหรับคนข้ามเพศ การยอมรับยังคงจำกัดอยู่แต่ในแวดวงเฉพาะ เช่น การเป็นนักแสดง โชว์คาบาเรต์ ประกวดความงาม ช่างแต่งหน้าในอุตสาหกรรมบันเทิงหรือพนักงานขายใน แผนกเครื่องสำอางค์ เป็นต้น คนข้ามเพศมักรู้สึกว่าตนแทบจะไม่มีพื้นที่สำหรับชีวิตที่เปิดเผย และถูกกีดกันจากงานทั่วไปโดยเฉพาะงานราชการ ถูกตีตราว่าเป็น “ตัวประหลาด” และ “วิปริตทางเพศ” ตกเป็นเหยื่อของการถูกล้อเลียนและไม่ได้รับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เช่นคนอื่น
- ผู้ให้ข้อมูล LGBT ส่วนใหญ่ โดยเฉพาะคนข้ามเพศ บอกว่าตนต้องใช้พยายามมากกว่าคนอื่น ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับ และต้องพิสูจน์ตัวเองกับครอบครัวและสังคมว่าเพศวิถีของตนไม่ได้ส่งผลต่อคุณค่าในความเป็นลูก ลูกจ้าง และสมาชิกในสังคม

- ในการสำรวจความคิดเห็นในระดับประเทศเมื่อไม่นานมานี้ พบว่าสังคมไทยส่วนใหญ่ มีการยอมรับคนข้ามเพศในระดับที่สูง การสำรวจดังกล่าวจัดทำโดยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ในเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2556 ในกลุ่มตัวอย่าง 1,252 คนจากทั่วประเทศ พบว่าร้อยละ 88.49 ยอมรับเพื่อนและเพื่อนร่วมงานที่เป็น LGBT ในที่ทำงาน เดียวกัน ส่วนร้อยละ 8.79 ไม่ยอมรับ⁸⁵ อย่างไรก็ตาม พบว่าระดับการยอมรับของผู้ให้ข้อมูลลดลงเมื่อบุคคลที่เป็น LGBT นั้นเป็นสมาชิกในครอบครัว โดยมีผู้ที่สามารถยอมรับได้ คิดเป็นร้อยละ 77.56 และที่ไม่ยอมรับคิดเป็นร้อยละ 17.25 ตัวเลขดังกล่าว สอดคล้องกับข้อสังเกตของผู้ให้ข้อมูลที่เป็น LGBT ในการสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม ว่าการยอมรับที่แท้จริงจะสามารถพิสูจน์ได้ก็ต่อเมื่อบุคคลผู้นั้นเปิดเผยว่าตนเป็นเกย์ กะเทย หรือเลสเบี้ยน กับครอบครัว ผู้ให้ข้อมูลมองว่า การยอมรับความหลากหลายทางเพศในสังคมไทยว่าเป็นลักษณะที่ว่า “ไม่เป็นไร ถ้าไม่ใช่ลูกหลานตัวเอง”
- การสำรวจใน พ.ศ. 2555-2556 ในกลุ่มตัวอย่าง 868 คน จาก 8 จังหวัด ใน 4 ภูมิภาค ของไทยพบว่า ร้อยละ 27.10 เคยถูกกระทำความรุนแรงในครอบครัว เพราะวิถีหรือ อัตลักษณ์ทางเพศของตน โดยมีอัตราการถูกกระทำความรุนแรงที่สูงที่สุด (ร้อยละ 38.4) ในกลุ่มคนข้ามเพศจากชายเป็นหญิง (กะเทยและสาวประเภทสอง) รองลงมาคือชายเกย์ (ร้อยละ 13.8) ทอมและชายข้ามเพศ (ร้อยละ 12.7) เลสเบี้ยนที่มีลักษณะเป็นหญิง (ร้อยละ 11.5) หญิงรักสองเพศ (ร้อยละ 5.6) และชายรักสองเพศ (ร้อยละ 5.4)⁸⁶
- รูปแบบของความรุนแรงในครอบครัว มีตั้งแต่การถูกบังคับให้เข้ารับการบำบัดทางจิตวิทยา บังคับให้แต่งกายตามเพศกำเนิด ให้ประพฤติดนรากับเป็นผู้ป่วยทางจิต ให้เรียนหนังสือ หรือทำงานตามที่ครอบครัวต้องการ ตลอดจนการล่วงละเมิดทางวาจา ร่างกาย และจิตใจ ถูกไล่่ออกจากบ้านถูก “เปิดเผยตัวตน” ต่อสาธารณชนโดยไม่ได้รับการยินยอม และ ถูกทำให้อับอายต่อสาธารณะด้วยการโพสต์รูปในขณะแต่งกายเป็นเพศตรงข้ามบนเฟซบุ๊ก

⁸⁵ นิด้าโพล: “สังคมไทยคิดอย่างไรกับเพศที่ 3”, <http://nidapoll.nida.ac.th/main/index.php/en/2012-08-06-13-57-45/415-42-56> [สืบค้นเมื่อ 21 พฤษภาคม พ.ศ. 2556]. สํารวจระหว่างวันที่ 15-16 พฤษภาคม พ.ศ. 2556 คนในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 1,252 คน มีการศึกษาและอาชีพ ที่หลากหลายจากทุกภาคของประเทศ (S.E.<1.4) เหตุผลของผู้ให้ความคิดเห็นร้อยละ 88.49 ที่ยอมรับได้แก่ “ไม่ได้เป็นภาระของคนอื่น” “[เพศวิถีไม่ใช่เรื่องสำคัญ] トラバドที่เป็นคนดี” “เป็นคนที่มีความสามารถ” “สังคมไทยเปิดรับมากขึ้นแล้ว” ส่วนร้อยละ 8.79 ที่ไม่ยอมรับให้ เหตุผลว่า “[เพศวิถีที่หลากหลาย] ผิดธรรมชาติ” และ “สร้างภาพลักษณ์ที่ไม่ดีขององค์กร”

⁸⁶ รณภูมิ สามีคศิริธรรมย์ และ เจษฎา ตัฒสมบัติ, “ชีวิตคู่และการสร้างครอบครัวของ LGBT: ความหมาย ความต้องการ และความรุนแรง”, การนำเสนองานวิจัยที่คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 19 มิถุนายน พ.ศ. 2556. งานวิจัยได้รับการสนับสนุนจาก มูลนิธิเพื่อสิทธิและความ เป็นธรรมทางเพศ และมูลนิธิธีรนาถ กาญจนอักษร และการสนับสนุนด้านการเงินโดย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

โดยไม่ได้รับอนุญาต ถูกรบกวน คุกคามทางเพศหรือข่มขืนโดยสมาชิกในครอบครัวและญาติ อย่างไรก็ตาม ผู้ที่ถูกละเมิดส่วนใหญ่ไม่ได้แจ้งความต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ

- งานสำรวจอีกชิ้นหนึ่งเมื่อไม่นานมานี้เกี่ยวกับอคติต่อเพศวิถีที่แตกต่างในประเทศไทย พบว่า การยอมรับคนที่มีความหลากหลายทางเพศโดยประชากรชายหญิงนั้นมีอยู่ซับซ้อนหลายระดับหลายแง่มุม
- การสำรวจครั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่างขนาดน้อยกว่า (ชาย 150 คน และหญิง 100 คน) ร้อยละ 38 ของกลุ่มผู้ชาย 150 คนที่ทำการสำรวจไม่ชอบทอม ร้อยละ 27 ไม่ชอบกะเทยที่ยังไม่ได้ผ่านการแปลงเพศ ร้อยละ 19 ไม่ชอบชายเกย์ ร้อยละ 4 ไม่ชอบเลสเบี้ยนหญิงทั่วไป และมีเพียงร้อยละ 2 เท่านั้นที่ไม่ชอบหญิงข้ามเพศที่ผ่านการแปลงเพศแล้ว ส่วนในกลุ่มผู้หญิง 100 คนที่ทำการสำรวจพบว่าร้อยละ 40 ไม่ชอบทอม ร้อยละ 25 ไม่ชอบเลสเบี้ยนหญิงทั่วไป และร้อยละ 15 ไม่ชอบกะเทยที่ยังไม่ได้ผ่านการแปลงเพศ⁸⁷
- การสำรวจความคิดเห็นในเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2556 ของสถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์ยังพบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยกับการให้สิทธิในการเปลี่ยนคำนำหน้านามตามกฎหมายกับคนข้ามเพศ (ร้อยละ 43.53 ไม่เห็นด้วย และร้อยละ 42.01 เห็นด้วย) และสิทธิในการจดทะเบียนคู่ชีวิตสำหรับ LGBT (ร้อยละ 52.69 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 33.86 เห็นด้วย ส่วนอีกร้อยละ 13.18 ตอบว่าไม่แน่ใจ)
- ในจำนวนร้อยละ 42 ของผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับการให้สิทธิในการเปลี่ยนคำนำหน้านามตามกฎหมายกับคนข้ามเพศ การเห็นด้วยดังกล่าวแบ่งเป็น การเห็นด้วยอย่างเต็มที่ร้อยละ 92.97 สำหรับหญิงข้ามเพศที่ได้ผ่านการแปลงเพศแล้ว และร้อยละ 81.75 สำหรับชายข้ามเพศที่ได้ผ่านการแปลงเพศแล้ว ส่วนผู้ที่ยังไม่ได้ผ่านการแปลงเพศมีเห็นด้วยเพียงเล็กน้อยเท่านั้น คือ ร้อยละ 25.48 สำหรับกะเทย/สาวประเภทสอง และร้อยละ 25.29 สำหรับทอมที่ยังไม่ได้ผ่านการแปลงเพศ⁸⁸

⁸⁷ ผลการสำรวจเบื้องต้นที่เผยแพร่ทางเฟซบุ๊กในวันที่ 6 และ 7 มีนาคม พ.ศ. 2556 เกี่ยวกับการศึกษาวิจัย โดยณฤพณ์ ด่วงวิเศษ นักมานุษยวิทยา และผู้เชี่ยวชาญเพศวิถีที่หลากหลาย หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร โดยชายและหญิงที่ทำการสำรวจนั้นมีอายุ 15 ปีขึ้นไป. การที่สังคมไทยยังไม่มีกรอบความแตกต่างระหว่างชายข้ามเพศและทอม นิยามของคำว่า “ทอม” ในงานวิจัยนี้จึงอาจหมายรวมถึงชายข้ามเพศด้วย. <http://www.facebook.com/narupon.duangwises.1> [สืบค้นเมื่อ 7 พฤษภาคม พ.ศ. 2556]

⁸⁸ NIDA Poll: “สังคมไทยคิดอย่างไรกับเพศที่ 3”, แหล่งอ้างอิงเดิม

4.2 โอกาสและการปฏิบัติต่อ LGBT ในโลกแห่งการทำงาน

ผู้ให้ข้อมูลที่เป็น LGBT ส่วนใหญ่ในการวิจัยเคยถูกเลือกปฏิบัติในหลายรูปแบบและในขั้นตอนต่าง ๆ ของการจ้างงานและอาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเลือกปฏิบัติในด้านการศึกษาและการฝึกอบรม การเข้าถึงการจ้างงาน โอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสวัสดิการประกันสังคม

ผลการสำรวจดังกล่าวสอดคล้องกับ รายงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติที่ยื่นเสนอต่อการประชุม สัมมนาว่าด้วยความร่วมมือระหว่างคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก ใน พ.ศ. 2552 รายงานฉบับดังกล่าวระบุถึงการขาดโอกาสและอคติต่อการศึกษาและการจ้างงาน นอกเหนือจาก ประเด็นอื่นๆ ที่ส่งผลกระทบต่อคนที่มีความหลากหลายทางเพศในประเทศไทย รายงานฉบับนี้ยังได้ระบุถึงตัวอย่างการเลือกปฏิบัติที่ฝังรากลึกอยู่ในนโยบายกฎระเบียบและอคติของข้าราชการ ที่มีต่อเพศทางเลือกอีกด้วย⁸⁹

นอกจากนี้ ตัวอย่างการถูกเลือกปฏิบัติและการละเมิดสิทธิของคนที่มีความหลากหลายทางเพศในประเทศไทย มีรายละเอียดบันทึกไว้อย่างชัดเจนในหนังสือ **ชีวิตที่ถูกละเมิด: เรื่องเล่า กะเทย ทอม ดี หญิงรักหญิง ชายรักชาย และกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ** ซึ่งได้รับการจัดพิมพ์ขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการรณรงค์เสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิของ LGBT อันเกี่ยวเนื่องกับหลักการยกย่องการต่าง (ดูตารางที่ 4.1)

⁸⁹ R. Kobsirikarn: *The work of the National Human Rights Commission of Thailand on human rights in relation to sexual orientation and gender identity*, op. cit.

ตารางที่ 4.1

การฟ้องร้องของหญิงข้ามเพศต่อกระทรวงกลาโหม กรณีการใช้คำพูดที่เลือกปฏิบัติในเอกสาร ยกเว้นการเกณฑ์ทหาร (พ.ศ. 2549 – 2554)



ชีวิตที่ถูกละเมิด: เรื่องเล่า กะเทย ทอม ดี หญิงรักหญิง ชายรักชาย และกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ โดย จันจิรา บุญประเสริฐ (บก.) (กรุงเทพฯ: มูลนิธิธีรนาถ กาญจนอักษร สมาคมฟ้าสีรุ้งแห่งประเทศไทย และกองทุนโลกฯ, 2554) อธิบายเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนในหลักการออก ยาการ์ตา และให้ตัวอย่างการละเมิดสิทธิดังกล่าวในประเทศไทย ได้แก่:

- สิทธิความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ
- สิทธิในการยอมรับเบื้องหน้ากฎหมาย
- สิทธิในการศึกษา
- สิทธิในการทำงาน
- สิทธิในความมั่นคงทางสังคมและมาตรการป้องกันทางสังคม
- สิทธิในการเข้าถึงมาตรฐานด้านสุขภาพที่สูงที่สุด
- การคุ้มครองจากทุรเวชปฏิบัติ
- สิทธิในการสร้างครอบครัว
- สิทธิเสรีภาพในการเคลื่อนไหว
- สิทธิในความเป็นส่วนตัว
- สิทธิเสรีภาพในความคิดเห็นและการแสดงออก
- สิทธิการมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านวัฒนธรรม

ที่มา: จันจิรา บุญประเสริฐ (บก.) *ชีวิตที่ถูกละเมิด*: เรื่องเล่า กะเทย ทอม ดี หญิงรักหญิง ชายรักชาย และกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ (กรุงเทพฯ: มูลนิธิธีรนาถ กาญจนอักษร สมาคมฟ้าสีรุ้งแห่งประเทศไทย และกองทุนโลกฯ, 2554), http://teeranat.com/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=45&Itemid=27 [สืบค้นเมื่อ 12 ก.พ. 2557]

4.2.1 การศึกษาและการฝึกอบรม

การศึกษาและการฝึกอบรมเป็นอีกประเด็นหนึ่งที่มีการเลือกปฏิบัติอย่างแพร่หลาย ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่าเคยได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างและถูกเลือกปฏิบัติในหลายรูปแบบ ตั้งแต่ทางเลือกในการศึกษาที่จำกัด ระเบียบการแต่งกายในสถาบันการศึกษาส่วนใหญ่ที่ส่งผลกระทบต่อโอกาสและการปฏิบัติต่อ LGBT ไปจนถึงการถูกกีดกันไม่ให้เลือกเรียนในบางสาขาวิชาหรือเข้าร่วมในการฝึกอบรมบางอย่าง ทั้งนี้ ดูเหมือนว่าคนข้ามเพศจะมีประสบการณ์ในการถูกเลือกปฏิบัติทั้งทางตรง (เปิดเผย) และทางอ้อม (แฝงเร้น) มากกว่ากลุ่มอื่นๆ

ก) ความกดดันและอคติต่อโอกาสในการศึกษาและฝึกอบรม

- ชายรักชายที่ให้ข้อมูลมักไม่มีความรู้สึกถูกกดดันจากครอบครัวในเรื่องของการศึกษามากนัก แต่ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นคนข้ามเพศและทอมบางส่วนเปิดเผยว่า ต้องสูญเสียการสนับสนุนจากครอบครัวในเรื่องของการศึกษา หลังจากที่เปิดเผยตัวตนทางเพศในครอบครัว
- ครอบครัวจำนวนมากไม่สนับสนุนลูกที่เป็นกะเทยให้ศึกษาเล่าเรียนต่อ โดยเฉพาะในสาขาอาชีพที่ “หนัก” ทางวิชาการ และมีสถานะทางสังคมสูง เช่น สาขากฎหมาย หรือวิศวกรรม เนื่องจากคิดว่าเด็กจะไม่ได้รับการยอมรับในการทำงานดังกล่าวอยู่ดี ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นคนข้ามเพศบางคนกล่าวว่าตนได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวให้เลือกสาขาวิชาที่ “ง่าย” (เช่น มนุษยศาสตร์หรือรัฐศาสตร์) ครอบครัวมักเห็นว่ากะเทยจะมีโอกาสมากกว่าในงานสายบันเทิง หรือ สายบริการ นอกจากนั้น พ่อแม่บางรายยังส่งเสริมให้เรียนรู้ทักษะที่ช่วยให้สร้างรายได้ในธุรกิจ นอกระบบ ตัวอย่างเช่น นักวิชาการ และนักเคลื่อนไหวด้านสิทธิที่เป็นคนข้ามเพศรายหนึ่งกล่าวว่า แม่ของตนได้เสนอว่าจะเปิดร้านสปาให้แม้ว่าตนจะไม่ได้มีความสนใจในงานประเภทนี้เลยก็ตาม
- บางครั้งผู้ที่เป็นครูก็แนะนำให้นักเรียนที่เป็น LGBT เลือกสาขาวิชาที่ครูเองเชื่อว่า “เหมาะสม” สำหรับนักเรียน LGBT โดยทั่วไปนักเรียนที่เป็น LGBT มักไม่ได้รับการส่งเสริมให้เรียนในสาขาศึกษาศาสตร์ เนื่องจากเหตุผลที่ว่าครูต้องเป็น “แบบอย่างที่ดี” ให้กับนักเรียน ซึ่งในบริบทของสังคมไทยนั้นหมายความว่าต้องเป็นหญิงหรือชายเท่านั้น

- รายงานฉบับหนึ่งของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติใน พ.ศ. 2552 ระบุว่า สถานศึกษาบางแห่งมีนโยบายไม่อนุญาตให้นักศึกษาที่เป็นคนข้ามเพศเข้าฝึกสอน ในทำนองเดียวกัน ในเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2555 มีรายงานว่าโรงเรียนนักเรียนชายล้วนแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ปฏิเสธการฝึกสอนของนักศึกษาที่เป็นคนข้ามเพศรายหนึ่ง ด้วยเหตุผลว่าผู้ฝึกสอน “ไม่มีความเหมาะสมสำหรับนักเรียน”⁹⁰
- ผู้ให้ข้อมูลบางคนอ้างถึงกรณีที่อาจารย์มหาวิทยาลัยในคณะแพทยศาสตร์กีดกันไม่ให้ **นักศึกษาที่เป็นคนข้ามเพศเป็นศิษย์แพทย์** และแนะนำให้เรียนสาขาวิชาเภสัชศาสตร์แทน โดยให้เหตุผลว่าการเป็นศิษย์แพทย์จำเป็นต้องมี “ภาวะจิตปกติ” นอกจากนี้ นักศึกษาที่เป็นคนข้ามเพศมักไม่ได้รับการสนับสนุนให้เรียนในสาขาวิชาจิตวิทยา เนื่องจากถูกมองว่าเป็นบุคคล “ผิดปกติ” ทางจิต
- ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นคนข้ามเพศจากชายเป็นหญิงที่ได้รับการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย รายงานว่า ตนมีเพื่อนที่เป็นคนข้ามเพศในสมัยมัธยมที่ไม่เรียนต่อในระดับมหาวิทยาลัย หรือเลือกที่จะลาออกจากโรงเรียนมัธยม ส่วนหนึ่งเพราะสิ่งแวดล้อมที่ไม่เป็นมิตรที่โรงเรียน และความต้องการอิสรภาพในการแสดงออก ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มนี้กล่าวว่า คนข้ามเพศจากชายเป็นหญิงหลายคนต้องการมีอิสระเช่นผู้หญิง ส่งผลให้เกิดแรงกดดันในการหารายได้เพื่อนำมาเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อเปลี่ยนแปลงสรีระทางเพศของตน แหล่งรายได้โดยปกติมักมาจากการขายบริการทางเพศ เนื่องจากเป็นแหล่งรายได้ที่เข้าถึงได้ง่ายและไม่จำเป็นต้องใช้คุณสมบัติด้านการศึกษาหรือวิชาชีพ

ข) ปัญหาเกี่ยวกับเครื่องแต่งกายของนักเรียนนักศึกษาข้ามเพศ

- นักเรียนนักศึกษาทุกระดับในประเทศไทยต้องแต่งกายตามระเบียบ ในช่วง พ.ศ. 2555 และต้นปี 2556 มีรายงานผ่านสื่อต่างๆ เกี่ยวกับนักศึกษามหาวิทยาลัยที่เป็นคนข้ามเพศมีปัญหในเรื่อง ของกฎระเบียบการแต่งกาย ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นคนข้ามเพศในงานวิจัยนี้ยืนยันว่ากฎระเบียบดังกล่าว ส่งผลต่อนักเรียนที่เป็นคนข้ามเพศหลายคนจริง ทั้งต่อนักศึกษาข้ามเพศจากชายเป็นหญิง (กะเทย สาวประเภทสอง และหญิงข้ามเพศ) และจากหญิงเป็นชาย (ทอมและชายข้ามเพศ)

⁹⁰ “เกย์นที เลียงยืน รมว. ศธ. เพื่อเพศที่สามฝึกสอนได้”, ใน Voice TV, 5 มิถุนายน พ.ศ. 2555, <http://news.voicetv.co.th/thailand/40940.html> [สืบค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม พ.ศ. 2556]; “นิสิตฝึกสอนโยยโรงเรียนดังไม่รับสาวประเภทสอง”, ใน MThai, 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2555, <http://news.mthai.com/general-news/168142.html> [สืบค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม พ.ศ. 2556]

- ผู้ให้ข้อมูลข้ามเพศจากชายเป็นหญิงหลายคนกล่าวว่า **เพศวิถี**ของตนเป็น**เหตุผลสำคัญในการเลือกสาขาวิชาในระดับมหาวิทยาลัย** และด้วยข้อจำกัดในเรื่องของกฎระเบียบการแต่งกายในสถาบันหลายแห่ง นักศึกษาเหล่านั้นจึงตัดสินใจเลือกสถาบันที่ไม่เข้มงวดเกี่ยวกับระเบียบการแต่งกายนัก หรือสถาบันที่อนุญาตให้นักศึกษาข้ามเพศแต่งกายเป็นเพศหญิงได้ เช่น ผู้ให้ข้อมูลทอมรายหนึ่งกล่าวว่า ตนตัดสินใจที่จะเลือกเรียนในสายอาชีพแทนโรงเรียนมัธยมทั่วไป เพราะไม่ต้องการใส่กระโปรง
- ตามกฎระเบียบแล้ว นักเรียนในโรงเรียนสายสามัญ (มัธยมและประถม) ไม่ได้รับอนุญาตให้แต่งกายข้ามเพศได้ อย่างไรก็ตาม นักศึกษามหาวิทยาลัยที่เป็นหญิงหรือชายข้ามเพศมักได้รับอนุญาตอย่างไม่เป็นทางการจากบางสถาบันที่ศึกษา ไม่ว่าจะป็นมหาวิทยาลัย หรือโรงเรียนอาชีววะ/เทคนิคส่วนใหญ่ ให้แต่งกายตรงข้ามกับเพศกำเนิดของตนได้ ส่วนนักศึกษาที่เรียนในสถาบันที่ไม่อนุญาตให้ทำเช่นนั้นก็มักแอบแต่งกายข้ามเพศ โดยมักจะใช้วิธีแอบซ่อนหลังห้อง ในชั้นเรียนใหญ่ๆ เพื่อหลีกเลี่ยงการถูกจับและทำโทษเพราะฝ่าฝืนกฎระเบียบการแต่งกาย โดยปกติแล้ว เพศโดยกำเนิดของนักศึกษากลุ่มนี้จะไม่ถูกเปิดเผย จนกว่าจะมีการตรวจบัตรประจำตัวเวลาเข้าห้องสอบ
- อาจารย์หรือเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัย/วิทยาลัยส่วนใหญ่มักสร้างทำเป็นไม่รู้ไม่เห็นต่อการฝ่าฝืนกฎระเบียบโดยนักศึกษาข้ามเพศ แต่ครูผู้สอนที่ไม่เห็นด้วยกับการกระทำดังกล่าว ก็มักลงโทษนักศึกษาผู้ให้ข้อมูลที่เป็นคนข้ามเพศบางส่วนกล่าวว่า ตนรู้สึกตกเป็นเป้าของการถูกทำโทษโดยครูอาจารย์บางคน
- นักศึกษาที่ถูกพบว่าฝ่าฝืนกฎระเบียบการแต่งกายบางครั้งจะถูก**ตัดคะแนน**ในห้องเรียน การตัดคะแนนด้วยเหตุผลดังกล่าวพบทั้งในโรงเรียนระดับมัธยม⁹¹ และสถาบันในระดับอุดมศึกษา⁹²

⁹¹ โรงเรียนในระบบในประเทศไทยมีกฎระเบียบการแต่งกายที่เข้มงวดสำหรับนักเรียนหญิงและชาย การแต่งกายข้ามเพศยังคงเป็นเรื่องที่ห่างไกลความเป็นจริง นักเรียนชายที่ทาลิปสติกหรือไว้ผมยาวมากกว่ารองทรงอาจถูกทำโทษ และนักเรียนหญิงอาจถูกทำโทษหากไว้ผมสั้นหรือใส่เข็มขัดต่ำกว่าเอวเกินไป

⁹² สถาบันการศึกษาหลายแห่งในประเทศไทยมีคะแนนความประพฤติสำหรับนักเรียน หากนักเรียนมีปัญหาคติก็จะถูกตัด คะแนนตามที่กำหนดขึ้นอยู่กับความผิดนั้นหนักเบาเพียงใด โทษที่หนักที่สุดหรือเมื่อถูกตัดคะแนนจนถึงระดับหนึ่งอาจส่งผลให้นักเรียน ถูกไล่ออกได้ ซึ่งการถูกตัดคะแนนดังกล่าวเป็นการตัดคะแนนในลักษณะสะสมไปเรื่อย ๆ

ในมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ นิสิตนักศึกษาต้องแต่งกายให้ถูกต้อง (ตรงตามเพศกำเนิด) ในการเข้าห้องสอบ ด้วยเหตุนี้ ทำให้นักศึกษาข้ามเพศหลายคน**ไม่ได้รับอนุญาตให้เข้าสอบในหลายมหาวิทยาลัย**

- นักศึกษามหาวิทยาลัย**ทอม**รายหนึ่งใส่กางเกงขณะส่งรายงาน ซึ่งหน้าปกของรายงานระบุคำแนะนำหน้าชื่อว่า “นางสาว” นักศึกษารายนี้ถูกดำเนินหน้าชั้นเรียน และถูกบอกให้แต่งกายเป็นเพศหญิง มิฉะนั้นจะไม่ได้รับการตรวจรายงาน⁹³
- ผู้ให้ข้อมูลที่เป็น**ชายข้ามเพศ**รายหนึ่งไม่ได้รับอนุญาตให้เข้าสอบ เพราะไม่ยอมใส่กระโปรงทำให้ นักศึกษารายนี้ไปสมัครเรียนที่ใหม่และสามารถจบการศึกษาได้ในที่สุด แต่เหตุการณ์ดังกล่าวทำให้นักศึกษารายนี้ต้องสูญเสียเวลาในการเรียนไป⁹⁴
- นักศึกษาซึ่งมีอาการ**เพศกำกวม**รายหนึ่งต้องลาออกจากมหาวิทยาลัย สาเหตุส่วนหนึ่งคือ กฎระเบียบในการแต่งกาย และแรงกดดันเพราะอัตลักษณ์ทางเพศที่ “กำกวม” ของตน⁹⁵
- นักศึกษา**หญิงข้ามเพศ**เอกวิชาศึกษาศาสตร์รายหนึ่งในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ถูกห้ามไม่ให้แต่งกายเป็นหญิงในการฝึกสอนซึ่งมีระยะเวลาหนึ่งปี มหาวิทยาลัยยังพูดว่าจะไม่อนุญาตให้จบการศึกษาหากยังติดังที่จะใส่เครื่องแบบนักศึกษาหญิง (ดูตารางที่ 4.2)

⁹³ จันจิรา บุญประเสริฐ (บ.ก.): *ชีวิตที่ถูกละเมิด: เรื่องเล่า กะเทย ทอม ดี๊ หญิงรักหญิง ชายรักชาย และกฎหมายสิทธิมนุษยชน ระหว่างประเทศ*, กรุงเทพฯ: มูลนิธิธีรนาถ กาญจนอักษร สมาคมฟ้าสีรุ้งแห่งประเทศไทย และกองทุนโลกฯ, 2554, หน้า 34-35

⁹⁴ กฤตธีพัฒน์ โชติฐานิตสกุล, สัมภาษณ์, กรุงเทพฯ, 16 กันยายน พ.ศ. 2555

⁹⁵ นาดา ไชยจิตต์, ไทยพีบีเอส, เวทีสาธารณะ “เพศไม่เสมอภาค” ตอนที่ 1: <http://www.youtube.com/watch?v=Sb-TDwoFSs> [สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน พ.ศ. 2556]

ตารางที่ 4.2

นักศึกษาหญิงข้ามเพศถูกห้ามไม่ให้แต่งเครื่องแบบหญิงในการฝึกสอน

อินทกร ลิทธิวงศ์ นักศึกษาวัย 22 ปี นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กำลังจะเรียนจบการศึกษาในปีสี่ อินทกรเกิดมาเป็นผู้ชาย แต่ปัจจุบันใช้ชีวิตเช่นผู้หญิง อินทกรสวมใส่เครื่องแบบนักศึกษาหญิงเช่นเดียวกับเพื่อนนักศึกษาข้ามเพศตั้งแต่อยู่ปีหนึ่ง

อินทกรต้องฝึกสอนเป็นเวลาหนึ่งปีเช่นเดียวกับเพื่อนนักศึกษาเอกศึกษาศาสตร์คนอื่นๆ หลังจากที่เรียนมาเป็นเวลาสี่ปี ตามข้อกำหนดระดับปริญญาตรีของคณะศึกษาศาสตร์ อินทกรสามารถหาโรงเรียนที่รับเธอเป็นครูฝึกสอนได้ แต่ถูกมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ห้ามไม่ให้ใส่เครื่องแบบนักศึกษาหญิงในการฝึกสอน โดยอ้างกฎระเบียบการแต่งกายของมหาวิทยาลัยและให้เหตุผลว่าในฐานะครูฝึกสอนเธอต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน หากเธอยืนกรานที่จะใส่เครื่องแบบนักศึกษาหญิงเธอจะไม่ได้รับอนุญาตให้ฝึกสอนและจะไม่จบการศึกษา

ผู้อำนวยการของโรงเรียนที่รับอินทกรเป็นครูฝึกสอนได้รับรองว่า ทางโรงเรียนไม่มีปัญหาเกี่ยวกับการแต่งกายของอินทกร แต่ก็ให้การตัดสินใจขึ้นอยู่กับมหาวิทยาลัย ด้วยความช่วยเหลือจากมูลนิธิเอ็มพลัสและมูลนิธิธีรนาถ กาญจนอักษร อินทกร ได้ยื่นร้องเรียนต่อคณะศึกษาศาสตร์อีกครั้งแต่ก็ไม่เป็นผล ในขณะเดียวกัน อินทกรเองก็ถูกตำหนิจากเพื่อนนักศึกษารวมทั้งเพื่อนคนข้ามเพศฐานที่ “สร้างปัญหาโดยไม่จำเป็น” เนื่องจากนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ข้ามเพศ คนอื่นๆ เลือกที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบในการแต่งเครื่องแบบชายในการฝึกสอนเป็นเวลาหนึ่งปี

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้รับแจ้งเกี่ยวกับกรณีของอินทกรและเข้ามาให้ความช่วยเหลือ โดยการพูดคุยกับ คณะบริหารของมหาวิทยาลัย ส่งผลให้มหาวิทยาลัยอนุญาตให้อินทกรแต่งเครื่องแบบหญิงในการฝึกสอนได้ในที่สุด แต่อย่างไรก็ตาม การอนุญาตดังกล่าวเป็นการอนุญาตให้เฉพาะอินทกรเท่านั้น ไม่รวมถึงนักศึกษาข้ามเพศฝึกสอนคนอื่นๆ ที่ต้องการแต่งกายข้ามเพศในอนาคต

ที่มา: อินทกร ลิทธิวงศ์, สัมภาษณ์, เชียงใหม่, 20 ต.ค. 2555; พงศธร จันทรเลื่อน, ผู้ประสานงานมูลนิธิเอ็มพลัส, สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์, 26 มิ.ย. 2556

- นักศึกษาที่จบการศึกษาจะต้องแต่งกายให้ “ถูกต้อง” ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตร ในกรณีที่มีรายงานในสื่อเมื่อเร็ว ๆ นี้ ระบุว่านักศึกษาข้ามเพศจากชายเป็นหญิงที่จบการศึกษา กลุ่มหนึ่งในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้ยื่นร้องเรียนต่อทางมหาวิทยาลัยให้อนุญาตให้สามารถแต่งเครื่องแบบนักศึกษาหญิงได้เสียครุย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ได้อนุญาตเป็นรายบุคคล โดยมีข้อแม้ว่านักศึกษารายนั้นจะต้องมีใบรับรองแพทย์ว่าตนมีอาการ “จิตใจตรงข้ามกับเพศ” หรือมีสภาพจิตใจที่จำเป็นต้องแต่งกายเป็นหญิง⁹⁶
- หลังจากที่ได้เห็นนักศึกษาข้ามเพศจากชายเป็นหญิงได้รับอนุญาตให้แต่งเครื่องแบบนักศึกษาหญิงได้ นักศึกษาที่เป็นทอมก็เริ่มเรียกร้องความเสมอภาคสำหรับตนเองบ้าง นักศึกษาทอมในมหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนสุนันทาร้องเรียนว่า การที่ตนไม่ได้รับอนุญาตให้ใส่กางเกง ในขณะที่นักศึกษาหญิงข้ามเพศ ได้รับอนุญาตให้ใส่กระโปรงได้ หรือการที่อาจารย์ผู้หญิงสามารถใส่กางเกงได้นั้น เป็นสิ่งที่ไม่ยุติธรรม นักศึกษาที่เป็นทอมยังประสบปัญหาถูกสั่งให้ออกจากห้องเรียนโดยอาจารย์บางคนอีกด้วย⁹⁷

ค) การปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมต่อนักเรียนที่เป็นกะเทยหรือเกย์ในโรงเรียนสหศึกษา

- ผู้ให้ข้อมูลกะเทยในทุกระดับการศึกษาหลายคนเคยเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งโดยมากเป็นเพราะความสนใจส่วนตัว แต่บางครั้งก็เกิดจากการที่ครูผู้สอนคาดหวังว่านักศึกษากะเทยจะต้องมี “ทักษะพิเศษ” ในกิจกรรมด้านวัฒนธรรม เช่น การเต้นรำ การแสดงบนเวที การจัดดอกไม้ การจัดงาน อีเวนท์ ฯลฯ
- ผู้ให้ข้อมูลหลายคนรายงานว่าเคยได้รับเลือกโดยครูหรือเพื่อนในห้องเรียนให้เป็นตัวแทนห้องหรือผู้นำในการแสดงและกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน เช่น การได้เวทีหรือการแข่งขันกีฬา โดยเฉพาะการแข่งขันวอลเลย์บอล เป็นต้น แม้ว่าเมื่อมองในแง่หนึ่งอาจดูเหมือนว่านั่นคือ การยอมรับในความสามารถและความเป็นผู้นำ แต่ในอีกแง่หนึ่งผู้ให้ข้อมูลกลุ่มนี้กลับรู้สึกว่าเป็นความคาดหวังที่ตนไม่สามารถปฏิเสธและจะต้องทำให้ได้

⁹⁶ “ธรรมศาสตร์ไฟเขียว บัณฑิตแต่งหญิงไปรับปริญญา”, ใน ไทยรัฐ, 16 สิงหาคม พ.ศ. 2555, <http://www.thairath.co.th/content/newspaper/283898> [สืบค้นเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2555]; “Thammasat transgenders permitted to wear female graduation gown gets nods from Higher Education Commission,” in The Nation, 16 Aug. 2012, <http://www.nationalmultimedia.com/national/Thammasat-transgenders-permitted-to-wear-female-gr-30188451.html> [สืบค้นเมื่อ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2555]

⁹⁷ “Tomboy students seek equality,” in Bangkok Post, 5 Feb. 2013, <http://www.bangkokpost.com/news/local/334356/tomboy-students-seek-equality>; พัชรินทร์ ทองภักดี และ วราภรณ์ รัตนมงคล: ทอม ทวงสิทธิสวมกางเกง นักศึกษาชายยังแต่งกายข้ามเพศได้”, ใน Sunandha News, 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2556, <http://sunandhanews.com/2011-10-14-04-41-27/81-education/1813-2013-02-01-03-21-10.html> [สืบค้นเมื่อ 11 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2556]

- บางคนรู้สึกว่าการเรียนของตนได้รับผลกระทบ เช่น ในขณะที่ครูบางคนต้องการให้นักเรียนกะเทยทำกิจกรรมนอกห้องเรียนในระหว่างการเรียนหรือการสอบ แต่ก็ยังคงถูกทำโทษโดยครูคนอื่นที่ไม่ยอมรับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมดังกล่าวของตน ซึ่งรูปแบบของการลงโทษ ได้แก่ การไม่ให้คะแนนเข้าเรียน หรือไม่อนุญาตให้สอบซ่อมได้
- ผู้ให้ข้อมูลจากคนข้ามเพศชายเป็นหญิง 3 คนรายงานว่า ตอนที่กำลังศึกษาอยู่ตนเคยสมัครสอบแข่งขันเพื่อขอรับทุนการศึกษา (ต่างเวลาและต่างวาระ) สองในสามไม่ผ่านสัมภาษณ์ และอีกหนึ่งคนได้รับทุนไปเรียนต่อต่างประเทศ แต่กลับไม่ได้รับอนุญาตให้ไป นักเรียนคนแรกสอบผ่านข้อเขียน และได้รับทุนการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ เพื่อไปศึกษาต่อในโรงเรียนมัธยมที่มีชื่อเสียงแห่งหนึ่งในจังหวัดแต่ไม่ผ่านการสอบสัมภาษณ์ และมารู้ในภายหลังว่าตนถูกปฏิเสธ เพราะโรงเรียนที่ตนศึกษาอยู่ในตอนนั้นคิดว่าตัวแทนที่ได้รับทุนการศึกษาของโรงเรียนซึ่งเป็นนักเรียนกะเทยจะส่งภาพลักษณ์ที่ไม่ดีต่อโรงเรียน นักศึกษาอีกคนหนึ่งสมัครขอรับทุนไปศึกษาต่อในระดับปริญญาโทที่ประเทศญี่ปุ่น และสอบผ่านข้อเขียนแต่ก็ไม่ผ่านสัมภาษณ์ ซึ่งในขั้นตอนการสัมภาษณ์นั้นผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่าตนถูกถามแต่คำถามเกี่ยวกับเพศวิถีของตนเท่านั้น ไม่มีคำถามเกี่ยวกับการศึกษาโดยตรงเลย คนที่สามสอบผ่านและได้รับทุนการศึกษาไปศึกษาต่อที่ประเทศญี่ปุ่นแล้ว แต่ก่อนจะได้เดินทางไปเรียนจริงๆ ได้รับ การแจ้งจากทางหน่วยงานที่สมัครสอบว่าไม่สามารถไปได้เพราะ “คนญี่ปุ่นไม่ยอมรับคนข้ามเพศ”⁹⁸
- ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นเกย์หลายคนบอกว่า ตนพยายามปกปิดเพศวิถีของตนตอนที่เป็นนักเรียนมัธยมและพยายามหลีกเลี่ยงไม่ยุ่งเกี่ยวกับเพื่อนในชั้นเรียนที่เป็นเกย์หรือกะเทย เพราะกลัวว่าคนอื่นจะรู้ถึงเพศวิถีของตน หลายคนรู้สึกปลอดภัยที่จะเปิดเผยตัวตนเมื่อเข้าสู่มหาวิทยาลัย หรือหลังจากจบมัธยมจากโรงเรียนในระบบสหศึกษา (โดยทั่วไปผู้ให้ข้อมูลที่เป็นกะเทยในโรงเรียนชายล้วน และทอมในโรงเรียนหญิงล้วนบอกว่ามีชีวิตการเป็นนักเรียนที่น่าพึงพอใจ)

⁹⁸ สนทนากลุ่ม ศูนย์ซิสเตอร์, พัทยา, 5 กันยายน พ.ศ. 2555; สนทนากลุ่ม, สมาคมสตรีข้ามเพศแห่งประเทศไทย, กรุงเทพฯ, 24 กันยายน พ.ศ. 2555; สนทนากลุ่ม, เครือข่ายเพื่อนกะเทยไทย, กรุงเทพฯ, 14 ตุลาคม พ.ศ. 2555

- นักเรียนที่เปิดเผยตัวตนว่าเป็นเกย์หรือกะเทยมักถูกล้อเลียน บางครั้งถูกรังแก กลั่นแกล้ง หรือล่วงละเมิดทางวาจาและร่างกาย เพื่อให้อับอายโดยเพื่อนและครูที่โรงเรียน (ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในข้อ 4.3.4)

4.2.2 การเข้าถึงการจ้างงาน

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้รายงานเกี่ยวกับอุปสรรคหลายประการในการจ้างงานสำหรับผู้สมัครงานที่เป็น LGBT ซึ่งเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนของการสมัคร นอกจากกฎระเบียบขององค์กรที่ปฏิเสธผู้สมัครที่เป็นคนข้ามเพศแล้ว ผู้สมัครที่เป็น LGBT มักถูกปฏิเสธงานในขั้นตอนการสัมภาษณ์ ผู้สมัครงานที่มีเพศวิถีที่แตกต่างอย่างชัดเจนมักต้องทำแบบทดสอบพิเศษทางจิตวิทยาที่ผู้สมัครทั่วไปไม่ต้องทำ

แม้ว่าบางคนจะผ่านทั้งการสอบข้อเขียนและการสัมภาษณ์ ผู้สมัครงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนข้ามเพศ มักถูกปฏิเสธงานหลังจากทราบว่าเพศตามกฎหมายของตนไม่ตรงกับลักษณะเพศที่แสดงออก (ดูกรณีตัวอย่างใน ตารางที่ 4.3) นอกจากนั้น เมื่อได้รับการว่าจ้าง ผู้สมัครที่เปิดเผยตนเองว่าเป็นคนข้ามเพศต้องปฏิบัติตาม กฎระเบียบการแต่งกายตามเพศกำเนิดทั้งที่ตนไม่รู้สึกเช่นนั้นอีกแล้ว⁹⁹

ทั้งนี้ คณะกรรมาธิการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ¹⁰⁰ ได้รับทราบถึงปัญหาการเข้าถึงการจ้างงานของคนข้ามเพศแล้ว

โดยทั่วไป หน่วยงานภาครัฐมีความเป็นมิตรต่อบุคคล LGBT น้อยที่สุด และมักจะกีดกันคนข้ามเพศ ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นคนข้ามเพศหลายคนตัดสินใจไม่เลือกงานในภาครัฐหรืองานราชการ ที่ไม่อนุญาตให้ตนแสดง ออกถึงอัตลักษณ์ทางเพศได้อย่างอิสระ และเลือกที่จะทำงานในองค์กรพัฒนาเอกชน ภาคเศรษฐกิจนอกระบบ หรือทำธุรกิจ ส่วนตัวแทนเกย์และหญิงรักหญิงหลายคนรู้สึกว่า ตนไม่ได้รับสิทธิประโยชน์เทียบเท่ากับลูกจ้างรักต่างเพศทั่วไป พร้อมกับไม่เต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงอัตลักษณ์ทางเพศของตนอย่างเกินขอบเขตที่ตนจะรับได้ เพื่อให้เข้ากับบรรทัดฐานรักต่างเพศที่กำหนด

⁹⁹ R. Kobsirikarn: *The work of the National Human Rights Commission of Thailand on human rights in relation to sexual orientation and gender identity*, op. cit.

¹⁰⁰ การนำเสนอเพาเวอร์พอยน์ทโดยคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ ซึ่งใช้ในการอภิปรายเกี่ยวกับนโยบายในการรวม LGBT ให้เป็นกลุ่มประชากรพิเศษ ในข้อกำหนดคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ 16 ธันวาคม พ.ศ. 2555

ตารางที่ 4.3

หญิงข้ามเพศถูกละเมิดสัญญาจ้างและปฏิเสธการจ้างงานเพราะแต่งกายข้ามเพศ

ภคจิรา วิศวกรสกา อายุ 29 ปี ได้ยื่นร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ในวันที่ 17 กรกฎาคม พ.ศ. 2550 (คดีหมายเลข 426/50) เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุแห่งอัตลักษณ์ทางเพศ

เมื่อวันที่ 5 มิถุนายน พ.ศ. 2550 ภคจิราได้สมัครงานและได้รับการว่าจ้างในตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานขายในบริษัท Sartorius (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งขายอุปกรณ์ห้องปฏิบัติการ สัญญาว่าจ้างได้ทำขึ้นในวันเดียวกันและระบุวันเริ่มงานเป็นวันที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2550 และเงินเดือนเริ่มต้นที่ 18,000 บาท แต่ในวันที่ 5 กรกฎาคม ภคจิราได้รับโทรศัพท์จากเจ้าหน้าที่ของบริษัทซึ่งบอกเธอว่า บริษัทขอยกเลิกการว่าจ้างเนื่องจากสำนักงานภูมิภาคในฮ่องกงไม่อนุมัติการว่าจ้างเหตุเพราะการแต่งกายข้ามเพศของเธอ

ภคจิรายื่นร้องเรียนต่อศาลแรงงานกลางในกรุงเทพฯ (คดีหมายเลข 6097/2550) เรียกร้องให้บริษัท Sartorius ยอมรับการว่าจ้างของเธอ หรือจ่ายค่าชดเชยในการละเมิดสัญญาว่าจ้างเป็นจำนวนเงิน 216,000 บาท ศาลแรงงานกลางแนะนำให้คู่กรณีไกล่เกลี่ย ส่งผลให้การฟ้องร้องดังกล่าวสามารถตกลงกันได้ ซึ่งบริษัทยินดีจ่ายค่าชดเชย เป็นจำนวนเงิน 63,000 บาท โดยมีข้อแม้ว่าโจทก์ต้องถอนฟ้องจากคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

ในการสืบสวนกรณีนี้ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติพบว่าบริษัท Sartorius ไม่ได้มีข้อบังคับที่ปฏิเสธผู้สมัครงานที่แต่งกายข้ามเพศ หลังจากการตัดสินใจว่าคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้แจ้งต่อบริษัท Sartorius ว่าการปฏิเสธการจ้างงานด้วยเหตุแห่งอัตลักษณ์ทางเพศและการแต่งกายข้ามเพศเป็นการเลือกปฏิบัติที่จะกระทำมิได้ คณะกรรมการสิทธิฯ ยังได้ขอให้กระทรวงแรงงานแจ้งต่อหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ว่าการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่มีเพศวิถีหลากหลายจะกระทำมิได้ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 อีกทั้งต้องแจ้งต่อองค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้าง ให้ตระหนักถึงสิทธิของบุคคลหลากหลายทางเพศที่ควรมีเสรีภาพจากการเลือกปฏิบัติ (ในการจ้างงาน เพราะเหตุแห่งอัตลักษณ์ทางเพศ)

ที่มา: คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งประเทศไทย

ก) การกีดกันคนข้ามเพศจากงานประจำทั่วไป

- ในกลุ่ม LGBT ทั้งหมด คนข้ามเพศจากชายเป็นหญิง (กะเทยและสาวประเภทสอง) รายงานว่า มีโอกาสน้อยที่สุดในการเข้าถึงการจ้างงานประจำทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน คนข้ามเพศส่วนใหญ่มัก “เลือกที่จะไม่ทำ” งานในกระแสหลัก ยกเว้นส่วนน้อยที่มีการศึกษาและความสามารถสูงจริง ๆ
- คนข้ามเพศมักรู้สึกถูกกีดกันจากการจ้างงานในภาครัฐ ที่ต้องปฏิบัติตามระเบียบการแต่งกายชายหรือหญิงอย่างเคร่งครัด การที่คนข้ามเพศจากชายเป็นหญิงจะได้รับ การว่าจ้างในภาครัฐได้นั้น จะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบการแต่งกายเป็นเพศชาย รวมถึงการต้องตัดผมสั้นหรือต้องใส่วิก เนื่องจากยังถือว่าเป็นผู้ชายตามกฎหมาย ส่งผลให้คนกลุ่มนี้ไม่สามารถหรือไม่เต็มใจปฏิบัติตาม และต้องสูญเสียโอกาสการจ้างงานในภาครัฐที่ให้สวัสดิการมากมาย
- หญิงข้ามเพศคนหนึ่งได้สะท้อนประสบการณ์ส่วนตัว ในการสมัครงานและการทำงานในระบบราชการว่า “ในตอนที่ยังต้องตัดผมสั้น และแต่งตัวเป็นผู้ชาย เพราะเกรงว่าจะไม่ได้รับการคัดเลือกเข้าทำงาน เมื่อผ่านเข้ามาทำงานก็ยังไว้ผมสั้น แต่เปิดเผยให้ผู้บังคับบัญชารับรู้ และเริ่มแต่งตัวตามปกติ คือเป็นผู้หญิงใส่กระโปรง”¹⁰¹
- ในไม่กี่ปีที่ผ่านมา มีสัญญาณแสดงถึงการยอมรับคนข้ามเพศมากขึ้นในงานบางประเภท ในเดือน มกราคม พ.ศ. 2554 สายการบินพีซีแอร์ของไทย ได้ประกาศนโยบายรับพนักงานต้อนรับบน เครื่องบินที่เป็นคนข้ามเพศ¹⁰² และสื่อต่างๆ ในระดับสากลลงพาดหัวข่าวในเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2555 นักการเมืองท้องถิ่นข้ามเพศรายหนึ่งในจังหวัดน่าน ได้รับเลือกตั้งเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดครั้งแรกในประเทศไทย¹⁰³

¹⁰¹ มนตรานันท์ เกตุแก้ว, ความเห็นเสนอในที่ประชุมเชิงปฏิบัติการงานวิจัย PRIDE ประเทศไทย, กรุงเทพฯ, 4 มิถุนายน พ.ศ. 2557

¹⁰² ผู้ให้ข้อมูลข้ามเพศรายงานว่าไม่มีเพียงคนข้ามเพศที่ผ่านการแปลงเพศแล้วเท่านั้นที่ได้งาน

¹⁰³ “Transgender wins PAO seat,” in *Bangkok Post*, 29 May 2012, <http://www.bangkokpost.com/news/politics/295482/transgender-wins-pao-seat> [สืบค้นเมื่อ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2555]; ดูประกอบ P. Winn: “Thailand: Transgender diva seeks political office,” in *Global Post*, 26 May 2012, <http://www.globalpost.com/dispatch/news/regions/asia-pacific/thailand/120525/transgender-candidate-yollada-nok-suanyot-politics-elections> [สืบค้นเมื่อ 27 พฤษภาคม พ.ศ. 2555]

และก็เป็นครั้งแรกอีกเช่นกันที่คนข้ามเพศได้รับเลือกเป็นนายก สมาคมผู้กำกับภาพยนตร์แห่งประเทศไทยในปี พ.ศ. 2555¹⁰⁴ แต่พัฒนาการก้าวหน้าเช่นนี้ยังคงเกิดขึ้นน้อยมาก

- ผู้ให้ข้อมูลข้ามเพศบางคนที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับมหาวิทยาลัยและเคยทำงานนอกระบบ ในงานภาคบริการระดับล่างหรืองานบริการทางเพศกล่าวว่า ตนรู้สึกว่ภาพลักษณ์การเป็นคนข้ามเพศของตน “ไม่เหมาะสม” กับงานประจำทั่วไป จริง ๆ แล้วต้องการที่จะทำงานประจำ และแต่งตัวเป็นผู้หญิง แต่อาชีพส่วนใหญ่ไม่อนุญาตให้ทำเช่นนั้นได้¹⁰⁵
- การถูกปฏิเสธการจ้างงานซ้ำแล้วซ้ำอีก ทำให้คนข้ามเพศที่ต้องการหางานสูญเสียกำลังใจ ผู้ให้ข้อมูลบางคนในการสนทนากลุ่มที่ศูนย์ซิสเตอร์พัทธยา กล่าวว่า ได้สมัครงานหลายอย่าง เช่น พนักงานขาย พนักงานโรงแรม และพนักงานศูนย์บริการข้อมูล แต่ก็ถูกปฏิเสธ ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม เหตุเพราะอัตลักษณ์ข้ามเพศของตน ผู้ให้ข้อมูลรายหนึ่งกล่าวว่าไปสมัครของตนถึงกับถูกฉีกต่อหน้า
- ผู้ให้ข้อมูลข้ามเพศจากชายเป็นหญิงจากการสนทนากลุ่มหลายกลุ่ม กล่าวถึงประสบการณ์ในการถูกปฏิเสธการจ้างงาน แม้ว่าจะสอบผ่านข้อเขียนแต่ก็ถูกปฏิเสธหลังจากการสัมภาษณ์ ดังเช่น ในกรณีการตัดสินใจของศาลในคดีปฏิเสธการจ้างงานคนข้ามเพศรายหนึ่งใน พ.ศ. 2550 หลังจาก ที่ได้เซ็นสัญญาว่าจ้างแล้วเพราะการ “แต่งกายข้ามเพศ” (ดูตารางที่ 4.3) นอกจากนั้น คนข้ามเพศซึ่งมีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานเหมือนคนอื่น ๆ ก็ยังมักถูกปฏิเสธการจ้างงานเช่นกัน ผู้ให้ข้อมูลบางรายกล่าวว่า ตนไปสมัครงานพร้อมกับเพื่อนหญิงรักต่างเพศหรือเกย์ซึ่งมีคุณสมบัติเท่าเทียมกัน หรือบางครั้งน้อยกว่า เพื่อนกลับได้รับการจ้างงานในตำแหน่งเดียวกันแต่ตนไม่ได้

¹⁰⁴ ธัญญวาริน สุขะพิสิษฐ์ อำนวยการสร้างภาพยนตร์ซึ่งมักเกี่ยวกับเรื่องราวของ LGBT ภาพยนตร์เรื่องหนึ่ง “I’m fine, Sabaidee Kha” ซึ่งสะท้อนชีวิตของสาวประเภทสองในสังคมไทยได้รับรางวัลภาพยนตร์สั้นยอดเยี่ยมในประเทศไทยในปี 2551 ธัญญวาริน ยังเป็นที่รู้จักเป็นอย่างดีจากภาพยนตร์เรื่อง “Insects in the Backyards” ซึ่งได้ฉายในเทศกาลภาพยนตร์ที่มีชื่อทั่วโลกแต่กลับถูกห้ามฉายในประเทศไทยเนื่องจากเนื้อหาด้านเพศ (ที่เกี่ยวกับคนรักเพศเดียวกัน/คนข้ามเพศ) ที่ “ไม่เหมาะสม”

¹⁰⁵ สนทนากลุ่ม ศูนย์ซิสเตอร์, พัทยา, 5 กันยายน พ.ศ. 2555

- ผู้ทำงานบริการทางเพศที่เป็นข้ามเพศหลายคนระบุว่า จำเป็นต้อง**ทำงานบริการทางเพศ เพราะไม่สามารถหางานประจำได้** เหตุผลสำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ งานบริการทางเพศเป็นงานที่มี**รายได้ดี** คนข้ามเพศหลายคนได้รับแรงกดดันในการพิสูจน์ตัวเองกับครอบครัวและชุมชน โดยรายหนึ่งได้อธิบายว่า “คนอื่นชอบดูถูกหรือมองเราในแง่ลบ (เพราะเราเป็นกะเทย) ปรามาสว่าเราไม่มีทางเอาดีได้ ซึ่งก็เป็นแรงผลักดันให้เราพิสูจน์ว่าคนเหล่านั้นคิดผิด” วิธีหนึ่งที่ช่วยให้พิสูจน์ได้ก็คือ การหาเงินได้เยอะๆ ส่งเสียครอบครัว และการขายบริการจึงเป็นทางเลือกที่ทำได้เลย
- ในการประชุมเรื่องสิทธิมนุษยชนกับผู้เข้าประกวดหญิงข้ามเพศมิสทิฟฟานีในพัทยา เมื่อเดือนเมษายน พ.ศ. 2556 ผู้เข้าประกวดได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับการจ้างงานดังนี้: “เรามักถูก ปฏิเสธการจ้างงานเพราะถูกตัดสินว่าเราผิดปกติ แตกต่าง และมีคุณค่าน้อยกว่าผู้ชาย หรือผู้หญิง แต่ในความเป็นจริงเราก็มีความสามารถที่ไม่แตกต่าง เราสามารถเป็นหมอ ทนาย ผู้พิพากษา ฯลฯ” จากการสนทนา สิ่งสำคัญประการแรกสำหรับผู้เข้าประกวด คือการได้เปลี่ยนคำนำหน้านามตามกฎหมาย และประการที่สอง คือการคุ้มครองสิทธิแรงงาน¹⁰⁶

ข) การเปลี่ยนแปลงเอกสาร ส.ด. 43 ไม่มีผลกระทบที่สำคัญในโอกาสการจ้างงานของคนข้ามเพศ

- จากการบอกเล่าของนักเคลื่อนไหวเพื่อสิทธิของคนข้ามเพศ การแก้ไขเอกสารยกเว้นการเกณฑ์ทหาร (ส.ด. 43) ที่ออกให้กับคนข้ามเพศในการเกณฑ์ทหาร (จากคำว่า “โรคจิตถาวร” เป็น “เพศภาวะ ไม่ตรงกับเพศกำเนิด”) ช่วยทำให้ภาพลักษณ์ของคนข้ามเพศโดยทั่วไปในสังคมดีขึ้น แต่น่าแปลกใจว่า ในงานวิจัยครั้งนี้ ไม่มีผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นคนข้ามเพศในการสนทนากลุ่มรายใดเลยที่คิดว่าการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีผลในทางบวกต่อชีวิตของตน อีกทั้ง ผู้ให้ข้อมูลข้ามเพศไม่ได้คิดว่าการเปลี่ยนแปลงนี้มีผลในการเพิ่มโอกาสในอาชีพการงานของตนอย่างแท้จริง เนื่องจาก:

¹⁰⁶ สัมมนาเชิงปฏิบัติการโดยเครือข่ายเพื่อนกะเทยไทยและบริษัทมิสทิฟฟานี, อายุเฉลี่ยของผู้เข้าประกวดมิสทิฟฟานีทั้ง 27 คนอยู่ที่ 25 ปี. เจษฎา แต่สมบัติ เครือข่ายเพื่อนกะเทยไทย, สื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์. ข้อมูลเกี่ยวกับการสัมมนาสามารถดูได้ที่: <http://www.thaiga.com/index.php/events/2013/268-thai-transgender-alliance-announces-series-of-idahot-events> [สืบค้นเมื่อ 29 พฤษภาคม พ.ศ. 2556]

- ผู้ให้ข้อมูลข้ามเพศจากชายเป็นหญิงส่วนใหญ่ไม่ต้องใช้ ส.ด. 43 ในการสมัครงาน เพราะสมัครงานที่ไม่ได้อยู่ในงานกระแสหลัก ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้เอกสารดังกล่าว
- ที่สำคัญ อุปสรรคที่แท้จริงในการจ้างงานในกระแสหลักสำหรับคนข้ามเพศจากชายเป็นหญิง คือการที่เพศตามกฎหมาย (เพศชาย) และการแสดงออกทางเพศ (เพศหญิง) ไม่ตรงกัน ซึ่งหมายความว่า แม้ ส.ด. 43 จะไม่ดีตราคนข้ามเพศว่าเป็นผู้ที่ป่วยทางจิตแล้วก็ตาม แต่โอกาสในการจ้างงานในระบบก็ยังคงน้อยอยู่ดี
- สำหรับคนที่ทำงานในองค์กรภาครัฐหรือเอกชนขนาดใหญ่ในปัจจุบัน ก็มักผ่านการเป็นนักเรียน ฝึกทหารในช่วงมัธยมปลายจึงไม่ต้องเข้ารับการเกณฑ์ทหารอีก

ค) การเลือกปฏิบัติในการว่าจ้างผู้สมัครงานที่เป็นทอมและชายข้ามเพศ

- กลุ่มอาจารย์ซึ่งทำงานสนับสนุนสิทธิหญิงรักหญิง ได้รับรายงานอยู่บ่อยครั้งจากทอมและชายข้ามเพศที่ขาดโอกาสเข้าถึงการจ้างงาน บางคนรายงานว่า ถูกถามอย่างตรงไปตรงมาในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับเพศวิถีของตนว่าเป็นผู้หญิงหรือผู้ชายและถูกปฏิเสธการจ้างงานในที่สุด
- ทอมและชายข้ามเพศที่มีการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยหลายคนไม่สามารถหางานได้ และรู้สึกท้อแท้จากการถูกปฏิเสธหลายครั้งจนไม่สนใจที่จะหางานประจำที่มีเงินเดือนอีกต่อไป ส่วนทอมและชายข้ามเพศที่ได้รับการจ้างงาน ก็มักจะประสบกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เป็นมิตร และไม่เต็มใจหรือไม่สามารถทนทำงานต่อไปในสภาพนั้น หลายคนตัดสินใจเลือกทำธุรกิจส่วนตัวหรือกิจการเล็ก ๆ เช่น การขายสินค้าหรือรับจ้าง เป็นต้น
- ชายข้ามเพศในวัยยี่สิบกว่าปีคนหนึ่ง ผู้ได้ผันตนเองมาเป็นนักเคลื่อนไหวต่อสู้เพื่อสิทธิหลากหลายทางเพศกล่าวว่า เขาจำต้องใส่กระโปรงไปสมัครงาน และในการสัมภาษณ์งานก็มักจะถูกถาม แต่คำถามในเรื่องส่วนตัว เกี่ยวกับอัตลักษณ์ทางเพศและวิถีชีวิต ไม่เกี่ยวกับความรู้ความสามารถ เช่น “ทำไมคุณถึงเลือกเป็นเพศนี้” “คิดอย่างไรจึงอยากเป็นผู้ชาย” “คุณจะเข้าห้องน้ำน้ำเพศไหน” เป็นต้น เขาเล่าว่าผู้สัมภาษณ์รายหนึ่งบอกเขาว่า “ที่นี่เราเปิดกว้าง แต่ก็ยังมีกรอบ คือการใส่เครื่องแบบ คุณใส่เครื่องแบบเพศหญิงมาทำงานได้ไหม” ในที่สุดเขาก็ได้งานกับธนาคารแห่งหนึ่ง แต่ก็ทำงานที่ธนาคารเพียงช่วงระยะเวลาสั้น ๆ เท่านั้น เพราะไม่สามารถ

ทนต่อการใช้วาจาเสียดสีล้อเลียนต่อ LGBT ในที่ทำงานนั้นโดยเพื่อนร่วมงานได้ โดยเฉพาะอย่างการล้อเลียนต่อเพื่อนร่วมงานคนหนึ่งซึ่งเป็นหญิงข้ามเพศ ซึ่งมักจะถูกถามทุกวันว่า “เธอล้างกันหรือยัง” “กันของเธอสะอาดหรือไม่” ความกดดันในหลายส่วนทำให้เขาต้องลาออกจากการงาน และว่างงานอยู่สองปี เพราะเขาหมดความกล้าที่จะสมัครงานโดยต้องยอมใส่กระโปรง และกลัวการที่จะต้องเผชิญกับบรรยากาศการทำงานที่ไม่เป็นมิตรอีก¹⁰⁷

- บางครั้งทอมที่หน้าตาไม่ดีมากอาจได้รับการว่าจ้าง แต่ถูกมอบหมายให้ไปทำงานที่**อยู่เบื้องหลัง** จากการบอกเล่าของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในอุตสาหกรรมโรงแรม พบว่า โรงแรมส่วนใหญ่จะไม่จ้างกะเทยหรือทอมหากไม่หน้าตาดีจริง ๆ โดยทั่วไป กะเทย หรือหญิงข้ามเพศ มักไม่ได้รับการจ้างงานในฝ่ายต้อนรับ และทอมมักได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ในส่วนแม่บ้าน เพื่อจะได้ไม่ต้องพบปะกับแขกของโรงแรม สาเหตุหนึ่งเป็นเพราะพนักงานต้องแต่งกายตามเพศ และโรงแรม ก็ไม่ต้องการให้แขก “สับสน” กับเพศของพนักงาน อย่างไรก็ตาม การว่าจ้างยังคงขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของบุคคลผู้มีอำนาจในการว่าจ้าง

(ทั้งนี้ ไม่รวมถึงสถานที่ท่องเที่ยวสำหรับชาว LGBT ที่ให้บริการกับลูกค้าเฉพาะกลุ่ม ซึ่งมักว่าจ้างพนักงานที่มีเพศวิถีแบบเดียวกันกับกลุ่มลูกค้า)

- โรงงานบางแห่งในนิคมอุตสาหกรรมมักชอบลูกจ้างที่เป็นทอม เนื่องจากถูกมองว่ามีความ “ละเอียด” และ “คล่องแคล่ว” แบบผู้หญิง และ “แข็งแรง” แบบผู้ชาย เป็นเหตุให้มีการจ้างงานลูกจ้างที่เป็นทอมจำนวนมากขึ้นในโรงงานอุตสาหกรรมในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา
- วิทยานิพนธ์ของนักศึกษาปริญญาโท เกี่ยวกับการสร้างอัตลักษณ์ทอมในโรงงานสองแห่งในนิคม อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในจังหวัดลำพูน¹⁰⁸ พบว่า หัวหน้างานในสายการผลิตในโรงงานญี่ปุ่น และโรงงานเยอรมัน ซึ่งมีพนักงานผู้หญิงเป็นส่วนมาก ต้องการลูกจ้างที่เป็นทอมมากกว่าผู้หญิงทั่วไป เพราะทอมมักหยุดงานน้อยกว่า และไม่หยุดลาพักเป็นระยะเวลานาน เช่น ลาคลอด นอกจากนี้ ลูกจ้างทอมมักตรงต่อเวลาและเต็มใจที่จะทำงานอะไรก็ได้

¹⁰⁷ ก้าวหน้า เสาวกุล, อาสาสมัครอัยการและประธานร่วมอัลก้าเอเชีย, ผู้ร่วมอภิปรายในการประชุมเชิงปฏิบัติการงานวิจัย PRIDE ประเทศไทย, กรุงเทพฯ, 4 มิถุนายน พ.ศ. 2557

¹⁰⁸ รัชนิชา ชัยลังกา, การสร้างอัตลักษณ์ทางเพศในแบบหญิงรักหญิง: จากชีวิตที่แตกต่างหลากหลายของกลุ่มแรงงานหญิงในนิคม อุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน, แหล่งอ้างอิงเดิม, หน้า 112-113, 144

ง) การเข้าถึงการจ้างงานสำหรับชายรักชาย

- ชายเกย์ที่มีลักษณะมีความเป็นชายสามารถเข้าถึงการจ้างงานได้ไม่แตกต่างจากชายรักต่างเพศ อย่างไรก็ตาม ชายเกย์ที่เปิดเผยและมีลักษณะไม่ค่อยเป็นผู้ชายมากมักมีอุปสรรคในการหางานโดยทั่วไป **ชายเกย์มักต้องปกปิดเพศวิถีของตนและเปิดเผยตัวเอง** ในภายหลัง หากสถานที่ทำงานแห่งนั้นเป็นมิตรต่อเกย์ หรือหลังจากที่รู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานในระดับหนึ่งแล้ว
- ในงานราชการ ซึ่งค่อนข้างจะมีลักษณะวัฒนธรรมแบบอนุรักษ์นิยม ผู้ชายและผู้หญิงมักถูกคาดหวังให้ประพฤติตนตามกรอบประเพณีในแวดวงการศึกษาบางสาขา เช่น รัฐศาสตร์ กฎหมาย วิศวกรรม ศิลปกรรม หรือสาขาที่มีแต่ผู้ชายเป็นส่วนใหญ่ เช่น วิทยาลัยตำรวจ หรือทหาร มักถูกมองว่า เป็นสาขาที่เหมาะสมกับผู้ชายมากกว่าสาขาอื่นๆ ส่วนชายเกย์ โดยเฉพาะคนที่มีลักษณะไม่ค่อยเป็นชายมาก มักไม่ค่อยได้รับการยอมรับในสาขาต่างๆ ดังกล่าว เมื่อเปรียบเทียบกับสาขาวิชาที่ “เบาๆ” เช่น ภาษา การสื่อสาร หรือ ประชาสัมพันธ์ เป็นต้น ชายเกย์รายหนึ่งซึ่งเป็นอาจารย์สอนวิชารัฐศาสตร์ในมหาวิทยาลัยกล่าวว่า ตนถูกปฏิเสธจากเพื่อนร่วมงานในมหาวิทยาลัยบางแห่ง
- นักจิตวิทยาผู้เป็นเกย์คนหนึ่ง กล่าวว่า เขาต้องลดการแสดงออกถึงอัตลักษณ์ทางเพศของตนในการทำงานเพื่อรักษาภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือทางอาชีพ กระนั้น คนไข้บางคนยังคงรู้ว่าเขาเป็นเกย์ เขาเล่าว่าคำถามที่เจ็บปวดที่สุดที่เคยประสบมาคือ คนไข้ถามว่าเขาจะสามารถช่วยคนไข้ได้อยู่หรือไม่เมื่อเขาเป็นเกย์ เขาเล่าถึงเหตุการณ์ที่ผู้ปกครองของคนไข้เด็กคนหนึ่งถามเขาว่า “คุณจะรักษาลูกผมได้หรือไม่เมื่อคุณยังเป็นอย่างนี้” จากนั้นก็ขอย้ายลูกไปรักษากับนักจิตวิทยาคนอื่น¹⁰⁹

¹⁰⁹ ผู้ร่วมประชุมผู้ไม่ประสงค์เปิดเผยชื่อ, ความคิดเห็นเสนอในที่ประชุมเชิงปฏิบัติการงานวิจัย PRIDE ประเทศไทย, กรุงเทพฯ, 4 มิถุนายน พ.ศ. 2557

- เนื่องด้วยวัฒนธรรมที่กีดกันในสถานที่ทำงานที่ไม่เปิดกว้างต่อเพศวิถี และการแสดงออกทางเพศที่หลากหลาย ทำให้ชายเกย์บางคนเลือกที่จะหลีกเลี่ยงงานกระแสหลักในบริษัทเอกชน หรือองค์กรภาครัฐขนาดใหญ่ หรือไม่ก็ปกปิดอัตลักษณ์ทางเพศของตนเองเอาไว้

4.2.3 การยอมรับและการปฏิบัติในสถานที่ทำงาน

- ผู้ให้ข้อมูลชายรักชายและหญิงรักหญิงหลายคนต้องแสดงออกเช่นคนรักต่างเพศเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกปฏิบัติในที่ทำงาน (เว้นเสียแต่จะทำงานในองค์กรหลากหลายทางเพศ) ส่วนคนที่ไม่ต้องปกปิดมักไม่พูดถึงเพศวิถีของตนเองอย่างเปิดเผย แม้ว่าจะเป็นที่รับรู้หรือได้รับการยอมรับในระดับหนึ่งในที่ทำงานก็ตาม
- ในสถาบันการศึกษา ครูที่เป็น LGBT มักถูกมองว่าไม่ใช่แบบอย่างที่ดี และส่งผลทางด้านลบต่อนักเรียน (โดยจะเลียนแบบพฤติกรรมทางเพศของครู) ด้วยเหตุนี้ จึงมีครูจำนวนน้อยมากในสถาบันของรัฐที่เปิดเผยตัวตนว่าเป็นเกย์ กะเทย หรือทอม ผู้ให้ข้อมูลบางรายที่รู้จักคนหลากหลายทางเพศที่ทำงานราชการกล่าวว่า ก่อนที่พวกเขาจะสามารถแสดงออกได้อย่างเปิดเผยก็หลังจากที่ได้ทำงานมาเป็นระยะเวลาหนึ่ง แต่กรณีในลักษณะดังกล่าวยังเป็นเพียงข้อยกเว้นเท่านั้น อิสระในการแสดงออกทางเพศที่หลากหลายจึงขึ้นอยู่กับทัศนคติของหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานในสถานที่ทำงาน หรือ สถาบันนั้นๆ
- กฎระเบียบการแต่งกายในงานกระแสหลักเป็นปัญหาสำหรับทอมและคนข้ามเพศ
 - ส่วนใหญ่ทอมยังคงต้องใส่กระโปรง และชายเกย์ที่แสดงออกไม่สามารถที่จะแต่งหน้าได้ ทอมบางคนไม่มีปัญหาในการปฏิบัติตามกฎระเบียบการแต่งกาย และไม่ได้มองว่าเป็นประเด็นสำคัญแต่อย่างใด แต่ในขณะเดียวกัน ทอมรายหนึ่งกล่าวว่า ตนพอใจเป็นอย่างมากที่บริษัทอนุญาตให้ผู้หญิงใส่กางเกงได้ และเธอก็ไม่ได้กลับไปใส่กระโปรงอีกเลย ส่วนทอมอีกหลายคนบอกว่า จะเลือกเฉพาะงานที่ไม่บังคับผู้หญิงให้ใส่กระโปรงเท่านั้น

- การอนุญาตลูกจ้างสาวประเภทสอง หรือหญิงข้ามเพศที่ได้แปลงเพศแล้วให้สามารถแต่งชุดทำงาน สำหรับผู้หญิงยังคงเป็นเพียงข้อยกเว้นเป็นรายกรณี ซึ่งมักเกิดขึ้นหลังจากการทำงานมาเป็นระยะเวลาหนึ่ง และการมีอำนาจมากพอที่จะต่อรองในการที่จะ “ออกนอกกรอบ” แล้วเท่านั้น
- ยลดา สนวนยศ หญิงข้ามเพศที่มีชื่อเสียงซึ่งได้รับการเลือกตั้งเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดของจังหวัดน่าน ในช่วงต้นปี 2555 แต่งกายเป็นเพศหญิงไปทำงาน เนื่องจาก ยลดาเป็นอดีตนางงามจึงมีความเป็นผู้หญิงมากและรูปร่างหน้าตาสวย แต่ก็ยังถูกตำหนิจากคนบางกลุ่ม ยลดา กล่าวว่า เธอเลือกที่จะแต่งกายเป็นหญิงเพื่อเป็นการ “แสดงจุดยืน”¹¹⁰
- ความกล้าที่จะฝ่าฝืนกฎนั้นขึ้นอยู่กับ**ความมั่นใจของแต่ละบุคคล สถานภาพ ตลอดจนวัฒนธรรมและความยืดหยุ่นของสถานที่ทำงาน** ผู้ให้ข้อมูลข้ามเพศที่อายุน้อย แต่งตัวเป็นผู้หญิง ไปทำงานที่มหาวิทยาลัยหรือที่ทำงาน แต่ในสิ่งแวดล้อมทางวัฒนธรรมและที่ทำงานบางแห่ง ความมั่นใจและสถานภาพก็อาจจะไม่เพียงพอที่จะช่วยให้บุคคลผู้นั้นแสดงออกทางด้านเพศได้ ตัวอย่างเช่น ทนายความหญิงรักหญิงมุสลิมรายหนึ่งในทางภาคใต้ของประเทศไทยต้องประสบกับความยากลำบากหลายประการในการที่จะได้รับการยอมรับในสายอาชีพของตนซึ่งมีแต่ผู้ชายเป็นส่วนใหญ่ การที่เธอต้องเปิดเผยตัวตนการเป็นเลสเบี้ยนมุสลิมในขณะที่ยังทำงานอยู่ในสังคมมุสลิม อาจส่งผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน การยอมรับทางสังคม และความปลอดภัยได้ (ดูตารางที่ 4.4)

¹¹⁰ สนนากลุ่ม, สมาคมสตรีข้ามเพศแห่งประเทศไทย, กรุงเทพฯ, 24 กันยายน พ.ศ. 2555

ตารางที่ 4.4

ทนายความที่เป็นหญิงรักหญิงชาวมุสลิมต้องปกปิดเพศวิถีของตนเพราะกลัวจะสูญเสียความน่าเชื่อถือ

ทนายความที่เป็นหญิงรักหญิงชาวมุสลิมรายหนึ่งซึ่งทำงานในกรุงเทพฯ และจังหวัดทางภาคใต้ของไทยซึ่งนับถือศาสนาอิสลามกล่าวว่า เธอต้องประสบกับความยากลำบากมากอยู่แล้วในการได้รับการยอมรับในฐานะผู้หญิงคนหนึ่งในอาชีพที่มีแต่ผู้ชาย เป็นส่วนใหญ่ในสังคมมุสลิม ดังนั้นเธอจึงเลือกปกปิดเพศวิถีของตนเองในที่ทำงาน

ในระยะแรกของการทำงาน เธอถูกเจ้าหน้าที่เสมียนซึ่งเป็นชายชาวมุสลิมในห้องที่ปฏิเสธที่จะทำตามคำสั่งของเธอทำให้ เธอต้องพื้งทนายความรุ่นพี่เพศชายให้สั่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามคำสั่งของเธอ เธอรู้สึกว่าการน่าเชื่อถือของเธอในสายตาของเพื่อนร่วมงานและลูกความชาวมุสลิมนั้นเปราะบางอยู่แล้ว เพราะเธอเป็นผู้หญิงมุสลิมสมัยใหม่ที่ไม่ใช่ผ้าคลุมหัว ดังนั้น หากเปิดเผยวิถีทางเพศของตัวเองก็เสี่ยงต่อการสูญเสียความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้นไปอีก

เธอเล่าว่า เคยบอกเพื่อนร่วมงานในกรุงเทพฯ เกี่ยวกับเพศวิถีของเธอ แต่กลับได้รับความสงสัยพร้อมกับการโน้มน้าวให้เธอพิจารณาข้อดีของการมีแฟนผู้ชาย ประสบการณ์ทำให้เธอรู้ว่าเธอไม่สามารถที่จะเปิดเผยเพศวิถีของตัวเองกับเพื่อนร่วมงานชาวมุสลิมของเธอที่ภาคใต้ได้ เธออธิบายว่า “ในวัฒนธรรมมุสลิม การเป็นเลสเบี้ยนหมายถึงการต้องถูกขับออกจากศาสนา ชาวบ้านจะบอกว่า [การเป็นเลสเบี้ยน] นั้นเป็นบาปและเป็นสิ่งชั่วร้าย”

ที่มา: สทนากลุ่ม, กรุงเทพฯ, ก.ย. 2555

- การศึกษาเกี่ยวกับการสร้างอัตลักษณ์ของทอม ในกลุ่มลูกจ้างโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมในภาคเหนือของไทยพบว่า การยอมรับลูกจ้างกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่มีอัตลักษณ์ทางเพศเฉพาะนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้หากสถานการณ์เปลี่ยนไป เพราะความคาดหวังว่าอัตลักษณ์ทางเพศของลูกจ้างจะมีประโยชน์ต่องาน และเพราะวัฒนธรรมขององค์กรได้เปลี่ยนไป

- ความนิยมในการว่าจ้างลูกจ้างทอม และการเพิ่มขึ้นของจำนวนลูกจ้างทอมในโรงงานญี่ปุ่นและโรงงานเยอรมัน (ผู้วิจัยในการศึกษานี้คาดว่า ในจำนวนลูกจ้าง 3,000 คน ในสองโรงงานมีลูกจ้างทอมประมาณร้อยละ 40 ผู้ชายร้อยละ 17 และผู้หญิงร้อยละ 43 ในช่วงที่มีการวิจัย) ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในโรงงาน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างทอมและด็กกลายเป็นเรื่องปกติและได้รับการยอมรับมากขึ้น (ซึ่งเกิดขึ้นที่โรงงานเยอรมันมากกว่าโรงงานญี่ปุ่นซึ่งมีกฎระเบียบที่เข้มงวดมากกว่า) โดยทั่วไป ลูกจ้างทอมมักได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานผู้ชายด้วย หากไม่ได้แสดงออกถึง “ความเป็นชาย” มากจนเกินไป แต่ในบางครั้งก็ทำให้เกิดความตึงเครียดขึ้นมาบ้างกับชายโสดที่ต้องการความสนใจจากเพศหญิง การคบหากันระหว่างลูกจ้างหญิงที่เพิ่มขึ้นภายใต้สิ่งแวดล้อมในลักษณะดังกล่าว บางครั้งส่งผลให้เกิดการทะเลาะวิวาทแย่งชิงสาวระหว่างลูกจ้างที่เป็นทอม นอกจากนั้น ลูกจ้างทอมที่เคย “อ่านอนซอนง่าย” ก็เริ่มรวมตัวกัน และเรียกร้องขึ้นค่าแรง สวัสดิการ และสิทธิแรงงานอื่นๆ
- การเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ในวัฒนธรรมของโรงงานไม่เป็นที่พึงพอใจของฝ่ายบริหาร ส่งผลให้ความต้องการลูกจ้างทอมลดลงและทอมหลายคนต้องตกงาน และโรงงานยังเปลี่ยนไปนิยมลูกจ้างหญิงรักต่างเพศอยู่ช่วงระยะเวลาหนึ่ง ทั้งนี้ เป็นที่น่าสนใจว่า ลูกจ้างทอมเองได้มีการปรับตัวและเข้ามาสมัครงานใหม่ในฐานะผู้หญิงและแต่งตัวเป็นผู้หญิง ถึงขนาดแต่งหน้า ต่อผมและใส่รองเท้าส้นสูงมาสมัครงานบางคนได้รับการว่าจ้างกลับเข้ามาทำงานใหม่ ในขณะที่บางคนก็ไม่ได้มีการว่าจ้างอีก
- เมื่อได้รับการว่าจ้างกลับเข้ามาทำงานใหม่ ลูกจ้างทอมก็ปรับเปลี่ยนประเพณีกรรมของตน เพื่อให้สามารถได้ทำงานต่อไป หรือแม้จะเปลี่ยนสภาพมาเป็นทอมเหมือนเดิม แต่ก็พยายามจะปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงงาน (เช่น ไม่ทะเลาะเบาะแว้งกัน) และขยันทำงานมากขึ้น ลูกจ้างทอมได้พิสูจน์ถึงคุณค่าของตนส่งผลให้ฝ่ายบริหารมีทัศนคติที่ยอมรับลูกจ้างทอมมากยิ่งขึ้น และหยุดการปฏิเสธการว่าจ้างลูกจ้างทอม เพราะรูปลักษณะภายนอกหรือการแสดงออกทางเพศ¹¹¹

¹¹¹ รัชนิชา ชัยลังกา: การสร้างอัตลักษณ์ทางเพศในแบบหญิงรักหญิง, แหล่งอ้างอิงเดิม, หน้า 144-145

- ปัญหาการเข้าห้องน้ำสำหรับลูกจ้างที่เป็นคนข้ามเพศ ทั้งลูกจ้างที่ข้ามเพศจากชายเป็นหญิง และ จากหญิงเป็นชาย บ่อยครั้งเพื่อนร่วมงานทั้งชายและหญิงไม่ชอบบ๊ายให้กะเทยสาวประเภทสอง หรือ ทอมใช้ห้องน้ำร่วมกับตน ในประเทศไทยเองก็แทบไม่มีสถานที่ทำงานใดเลย ที่มีห้องน้ำสำหรับคนข้ามเพศโดยเฉพาะ

4.2.4 โอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ผู้ให้ข้อมูล LGBT หลายคนทำงานเป็นพนักงานประจำในบริษัทกล่าวว่า **ความน่าเชื่อถือ**ของตนมักลดน้อยลงไปหากเพศวิถีของตนถูกเปิดเผย

- ข้าราชการรายหนึ่งซึ่งจบการศึกษาระดับปริญญาโท และทำงานในตำแหน่งระดับหัวหน้างานได้รับการตักเตือนจากหัวหน้าของตนให้ “ทำตัวแมนๆ” “ไม่ทำตัวเป็นกะเทย” ให้พูดจาและแต่งตัวเหมือนผู้ชายเพื่อให้ดู “เป็นมืออาชีพมากยิ่งขึ้น” หัวหน้างานเพศชายของข้าราชการข้ามเพศรายนี้อธิบายว่า ความน่าเชื่อถือเป็นสิ่งสำคัญและบุคลิกภาพเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาเลื่อนขั้น¹¹²
- นักเคลื่อนไหวสิทธิหญิงรักหญิงรายหนึ่ง อายุ 50 เศษๆ ซึ่งเคยทำงานในแวดวงการศึกษาเล่าย้อนถึง ประสบการณ์ของตนว่า ในอดีตตนต้องปกปิดเพศวิถีของตัวเองเอาไว้ เพราะไม่ต้องการที่จะสูญเสียสิทธิพิเศษบางอย่างไป พร้อมเล่าเรื่องราวเกี่ยวกับเพื่อนในสาขาวิชาชีพรายหนึ่งซึ่งเป็นหญิงรักหญิงซึ่งต้อง “พลาดตำแหน่ง” คณะบดีครั้งแล้วครั้งเล่า แม้ว่าจะมีคุณสมบัติเหมาะสมก็ตาม ส่วนนักเคลื่อนไหวรายนี้เอง ก็ไม่ได้รับการยอมรับจากกลุ่มนักเรียนรักสิทธิสตรี แม้ว่าจะไม่ได้เปิดเผยเพศวิถีของตนในระยะเริ่มแรกของชีวิตการทำงานก็ตาม ในทางตรงกันข้าม เธอกลับถูกมองข้ามและไม่เคยได้รับการทาบทามให้เป็นส่วนหนึ่งของคณะกรรมการใดๆ ด้วยเหตุนี้ ทำให้เธอตัดสินใจไม่ทำงานประจำในสถาบันการศึกษาใดเลย¹¹³

¹¹² จันจิรา บุญประเสริฐ (บ.ก.): *ชีวิตที่ถูกละเมิด*, แหล่งอ้างอิงเดิม, หน้า 33

¹¹³ สนทนากลุ่ม, กลุ่มอัญญาวี, กรุงเทพฯ, 29 กันยายน พ.ศ. 2555

- **อคติต่อความหลากหลายทางเพศในที่ทำงาน** เป็นสาเหตุหนึ่งของแรงกดดันที่เกินควร ทำให้ลูกจ้างที่เป็นทอมหลายคนต้องลาออกจากงานประจำในออฟฟิศ (ดูตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5

ลูกจ้างทอมถูกกดดันให้ลาออกเพราะการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมโดยเจตนา

“พัตตี” ทอมรายหนึ่งในวัยสามสิบซึ่งมีประสบการณ์การทำงานทั้งในและนอกระบบในระดับล่าง เช่น เป็นครูสอนว่ายน้ำ และมีคุณเทศน์พาร์ทไทม์กล่าวว่า เธอมีประสบการณ์ในการยอมรับและการปฏิบัติในที่ทำงานในหลายระดับ อันที่จริงการยอมรับลูกจ้างทอมขึ้นอยู่กับการวางตัวด้วย แม้ว่าทอมมักจะถูกนิทาและเป็นที่เพ่งเล็งมากเป็นพิเศษ แต่เธอก็ไม่ปล่อยให้สิ่งต่างๆ เหล่านั้นรบกวนจิตใจของเธอ

อย่างไรก็ตาม เธอรู้สึกที่ถูกกดดันให้ลาออกจากงานด้วยการปฏิบัติโดยเจตนาในขณะที่อยู่ทำงานเป็นพนักงานในออฟฟิศ กล่าวคือ หน้าที่ของเธอได้รับความสำคัญน้อยกว่าหน้าที่ของเพื่อนร่วมงานชายและหญิงรักต่างเพศ บางครั้ง เธอก็ถูกเหินแสมจากเพื่อนร่วมงานผู้ชายว่า “ถ้าอยากให้ทุกคนทำกับเธอเหมือนคนอื่นก็ไปใส่กระโปรงเหมือนผู้หญิงปกติสิ ไม่ใช่แต่งตัวผิดปกติดังนี้”

นอกจากนั้น เธอยังได้รับการขึ้นเงินเดือนน้อยกว่าลูกจ้างผู้ชายและผู้หญิงคนอื่นๆ โดยผู้ชายได้รับการขึ้นเงินเดือน 800 – 1,000 บาท ส่วนผู้หญิงได้ขึ้น 700 บาท แต่เธอเองกลับได้รับเงินเดือนขึ้นเพียง 400 บาท ทั้งๆ ที่เธอทำงานหนักเท่ากับ หรือหนักกว่าคนอื่น ๆ และที่จริงแล้วผลงานเพื่อนร่วมงานชายบางคนเป็นงานที่เธอทำได้ด้วยซ้ำไป สุดท้าย **พัตตีก็ตัดสินใจลาออกจากงาน**

ที่มา: “พัตตี” การสัมภาษณ์ทางอีเมลล์ โดย จันทลักษณ์ รักษาอยู่, 20 ก.ย. 2555, <http://sapaan.org/?p=95> [สืบค้นเมื่อวันที่ 13 ธ.ค. 2555]

- **สถานะทางกฎหมายที่ขัดแย้ง** เป็นอุปสรรคต่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานสำหรับลูกจ้างที่เป็นคนข้ามเพศบางส่วน เช่น ในกรณีของหญิงข้ามเพศรายหนึ่งที่พลาดโอกาสในการเลื่อนขั้น เพราะมีเพศตามกฎหมายที่ไม่ตรงกับอัตลักษณ์ทางเพศของตน

- ด้วยเหตุเพราะขาดอิสรภาพในการแสดงออกทางเพศในสถานที่ทำงานองค์กรที่เป็นทางการ ชายเกย์หลายคนเลือกที่จะทำงานนอกองค์กรเหล่านี้ และเลือกงานที่ให้อิสรภาพในการทำงานข้างนอก เช่น งานขาย งานเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ งานออกแบบสถาปนิก งานตกแต่งภายใน ฯลฯ บางคนก็เลือกทำธุรกิจส่วนตัว¹¹⁴
- หญิงข้ามเพศมุสลิมอายุ 20 กว่ารายหนึ่ง ได้ตัดสินใจคล้ายกันด้วยการลาออกจากงานประจำ แล้วเริ่มทำธุรกิจส่วนตัวเพราะมองไม่เห็นโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน¹¹⁵
- อย่างไรก็ตาม ทอมอายุ 40 กว่ารายหนึ่งซึ่งมีตำแหน่งงานในระดับกลางในบริษัทก่อสร้าง รู้สึกว่าตนมี โอกาสที่ดีในการทำงาน เนื่องจากมีหัวหน้างานที่ให้ความสำคัญกับความ สามารถของพนักงานมากกว่าอย่างอื่น และแม้ว่าเธอจะไม่พูดถึงเพศวิถีของตนเอง แต่ภาพลักษณ์ “ความเป็นทอม” ของเธอก็ปรากฏอย่างชัดเจน ด้วยเหตุที่เป็นทอมเธอจึงมักได้รับ มอบหมายให้ไปทำงานข้างนอกเพียงคนเดียว ในขณะที่ตามปกติบริษัทมักจะส่งผู้ชายหนึ่ง คน หรือผู้หญิงสองคนให้ไปทำงานข้างนอกด้วยกัน ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า เธอได้รับการ ปฏิบัติเช่นผู้ชายและสามารถทำงานได้ “อย่างผู้ชาย”¹¹⁶
- ในการศึกษาเกี่ยวกับลูกจ้างทอมในโรงงาน ได้มีการสัมภาษณ์ลูกจ้างทอมวัยกลางคนคนหนึ่ง ซึ่งเป็นหัวหน้างานสายผลิต โดยเธอได้กล่าวว่าหลังจากที่ได้ทำงานมา 20 ปีในโรงงาน เธอได้ พิสูจน์ตัวเองแล้ว และรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนลูกจ้าง ผู้หญิง ผู้ชายและทอมที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาของเธอ ลูกจ้างทอมรายนี้กล่าวว่า การยอมรับ ในที่ทำงานขึ้นอยู่กับการ “เรา ปฏิบัติตัวอย่างไร” ปฏิบัติต่อคนแต่ละกลุ่มในแต่ละสถานการณ์ อย่างไร และจะใช้วิธีการ “อ่อน” หรือ “แข็ง” อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์อย่างไร¹¹⁷
- คนข้ามเพศ (ส่วนใหญ่มักเป็นคนข้ามเพศจากชายเป็นหญิง แต่ชายข้ามเพศก็ได้รับผลกระทบเช่นเดียวกัน) ต้องประสบกับปัญหาการเดินทางระหว่างประเทศ เพราะเพศใน หนังสือเดินทางไม่ตรงกับลักษณะทางเพศของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเดินทางด้วย เหตุผลส่วนตัวหรือทางธุรกิจโดยไม่มีหนังสือเชิญ คนข้ามเพศมักถูกกักตัวโดยเจ้าหน้าที่

¹¹⁴ นิกร อาทิตย์, ที่ปรึกษา, บางกอกเรนโบว์, สัมภาษณ์, กรุงเทพฯ, 23 กันยายน พ.ศ. 2555

¹¹⁵ สนนากลุ่ม, สมาคมสตรีข้ามเพศแห่งประเทศไทย, กรุงเทพฯ, 24 กันยายน พ.ศ. 2555

¹¹⁶ สนนากลุ่ม, กลุ่มอัญจวี, กรุงเทพฯ, 29 กันยายน พ.ศ. 2555

¹¹⁷ รัชนิชา ชัยลังกา: การสร้างอัตลักษณ์ทางเพศในแบบหญิงรักหญิง, แหล่งอ้างอิงเดิม, หน้า 117

ตรวจคนเข้าเมือง ถูกสอบสวนเป็นเวลาหนึ่งชั่วโมงหรือนานกว่านั้นเพราะสงสัยว่าอาจจะใช้หนังสือเดินทางปลอม บางครั้งทำให้เกิดความล่าช้าในการเดินทาง ส่งผลต่อต้นทุนในทางธุรกิจ อีกทั้งลดโอกาสในการจ้างงานสำหรับคนข้ามเพศ (ดูตารางที่ 4.6)

- ชายเกย์วัย 45 ปีรายหนึ่งซึ่งปัจจุบันทำงานในองค์กรเอกชนไม่แสวงผลกำไรกล่าวว่าบริษัทและองค์กร สาธารณะของภาครัฐส่วนใหญ่ไม่ยอมรับชายเกย์ในที่ทำงาน ทำให้ชายเกย์มีโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานน้อยกว่า รวมทั้งได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่น้อยกว่าด้วย¹¹⁸

ตารางที่ 4.6

หญิงข้ามเพศไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเพราะอัตลักษณ์ทางกฎหมายที่ไม่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ทางเพศ

พิชญาณ์ วงศ์อนุสรณ์ หญิงข้ามเพศอายุสามสิบปีรายหนึ่งซึ่งผ่าตัดแปลงเพศแล้วและเป็นเจ้าหน้าที่การขายเครื่องมือแพทย์ให้กับบริษัทข้ามชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทยได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นในตำแหน่งระดับภูมิภาคโดยสำนักงานในประเทศไทย แต่การเลื่อนขั้นนั้นกลับถูกระงับโดยสำนักงานใหญ่ในต่างประเทศเพราะเกรงว่าจะเกิดความยุ่งยากในการเดินทางไปต่างประเทศเพราะเพศที่ระบุในหนังสือเดินทางว่าเป็นผู้ชาย การที่กฎหมายไทยไม่อนุญาตให้คนข้ามเพศที่แม้จะแปลงเพศแล้วเปลี่ยนคำนำหน้านามตามกฎหมายได้ ทำให้เอกสารทุกอย่างของเธอยังคงใช้คำว่า “นาย” อยู่

พิชญากล่าวว่า คำนำหน้า “นาย” ตามกฎหมายของเธอ ได้สร้างความสับสนและความยุ่งยากที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานของเธอในประเทศไทย ตัวอย่างเช่น ในการเดินทางในหน้าที่การงาน บริษัทมักจะกำหนดให้พนักงานเพศเดียวกันนอนห้องเดียวกัน และเธอมักจะได้นอนห้องร่วมกับเพื่อนร่วมงานผู้หญิง ทั้งนี้ การกระทำได้กล่าวจำเป็นต้องมีคำอธิบายเพิ่มเติมไปยังหน่วยงานหรือผู้จัดงานประชุมเกี่ยวกับอัตลักษณ์ข้ามเพศของเธอ ซึ่งทำให้กรณีของเธอถูกมองว่าเป็น “ภาระที่เพิ่มขึ้น”

ที่มา: พิชญา วงศ์อนุสรณ์, สทนากลุ่ม, สมาคมสตรีข้ามเพศแห่งประเทศไทย, กรุงเทพฯ, 24 ก.ย. 2555

¹¹⁸ ชูวิทย์ ทองใบ, สัมภาษณ์ทางอีเมล, 8 มกราคม พ.ศ. 2556. เพราะตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลที่จำกัดในการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้ข้อมูลที่จำกัด เกี่ยวกับค่าจ้างและสวัสดิการ

4.3 การคุกคามและความรุนแรงทางเพศต่อ LGBT

การคุกคามทางเพศเป็นส่วนหนึ่งของความรุนแรงที่ผู้ให้ข้อมูล LGBT กล่าวว่าเคยประสบในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการถูกล้อเลียน เลียดสี เหน็บแนม ใส่ร้าย และดูถูก การทำร้ายร่างกาย เช่น การตบ เตะ คำพูดจาสองแง่สองง่าม คำพูดเย้ยหยัน การกลั่นแกล้ง การรังแกในโรงเรียน ในที่ทำงาน และในค่ายทหาร ไปจนถึงการลวนลาม (จากทั้งชายและหญิง) และการลอบคลำ (โดยเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล) การข่มขืน หรือการรุมโทรมหรือพยายามรุมโทรม เป็นต้น

4.3.1 การคุกคามทางวาจา

- การเลียดสี เหน็บแนม และการด่าทอที่พบมากที่สุดสำหรับกะเทย สาวประเภทสองและชายเกย์ที่มีลักษณะกระตุงกระด้าง คือการใช้คำว่า “ตุ๊ด” (เทียบได้กับคำว่า faggot ในภาษาอังกฤษ มาจากภาพยนตร์เรื่องหนึ่ง นำแสดงโดยดัสติน ฮอฟแมน ซึ่งแต่งกายข้ามเพศในเรื่อง) บางครั้งอาจเพิ่มความหยาบคายเป็น “ไอ้ตุ๊ด” หรือ “อีตุ๊ด” ซึ่งชายเกย์และคนข้ามเพศส่วนใหญ่รู้สึกว่าเป็นการดูถูกเหยียดหยามที่รุนแรงมาก อย่างไรก็ตาม คำๆ นี้ ก็ใช้กันอย่างแพร่หลายในชีวิตประจำวันโดยคนที่ไม่ได้เป็น LGBT โดยเฉพาะคนในวัยหนุ่มสาว ซึ่งจะใช้เรียกคนที่อาจไม่มีอัตลักษณ์ทางเพศดังกล่าว แต่มีความหมายในเชิงเลียดสี ลดความน่าเชื่อถือ หรือลดความเป็นลูกผู้ชายของบุคคลผู้นั้น
- บ่อยครั้งคำว่า “กะเทย” เอง ก็มักใช้ในเชิงดูถูก แต่คนข้ามเพศในวัยหนุ่มสาวหลายคนก็เลือกใช้คำนี้ โดยเป็นการยัดพาลของคำนี้กลับคืนมาจากการดูถูก และนำมาใช้ในการแสดงตัวตน ว่าไม่ใช่ชาย หรือหญิง หรือตุ๊ด แต่เป็นกะเทย อีกนัยหนึ่ง ในขณะที่กะเทยหรือหญิงข้ามเพศที่สวยงามและมีลักษณะเหมือนผู้หญิงจะได้รับความชื่นชมทั้งในความงามและความเป็นหญิง กะเทยหลายคนที่มีรูปร่างบึกบึน ลำสัน ดูไม่เป็นผู้หญิง ก็มักจะถูกเรียกว่า “กะเทยควาย”¹¹⁹
- ผู้ให้ข้อมูล LGBT หลายคน มีประสบการณ์ในการถูกปรามาสจากผู้อื่นในหลายๆ สถานการณ์ บ่อยครั้ง มักถูกเรียกว่า “ผิเพศ” ส่วนชายเกย์หรือกะเทยหลายคนบอกว่า บางครั้งถูกตำหนิจากเพื่อนผู้ชาย ว่าตนเสียชาติเกิดที่เป็นเกย์หรือกะเทย

¹¹⁹ หญิงข้ามเพศที่ไม่เรียกตัวเองว่าเป็นกะเทยมักไม่พอใจกับคำว่ากะเทย และไม่ชอบคำว่า “ladyboy”

- คนที่เป็นทอมมักถูกล้อเลียน เหน็บแนมและดูถูกจากผู้ชาย รวมทั้งถูกบอกให้ “ไปตายแล้วไปเกิดใหม่” เพื่อที่จะได้มี “อวัยวะเพศเหมือนชายแท้” บ้างในชาติหน้า ในการล้อเลียนที่หยาบโชน บางครั้งก็เป็นการเชิญชวนให้มีเพศสัมพันธ์ทางช่องคลอดกับผู้ชาย เพื่อว่าจะสามารถ “รักษา” อาการเป็นทอมได้
- นอกจากการล้อเลียนและปรัมปราที่น่ารังเกียจดังกล่าว กลุ่ม LGBT ทุกกลุ่มยังรู้สึกว่าตนถูกมองโดยคนทั่วไปในสังคมว่าหมกหมุ่นทางเพศหรือในความสัมพันธ์ทางเพศ และมักจะถูกวิพากษ์วิจารณ์ในลักษณะดังกล่าวเป็นประจำ

4.3.2 สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เป็นมิตรต่อลูกจ้าง LGBT

- หญิงรักหญิงหลายคนรายงานว่า เพื่อนร่วมงานชายดูวิดีโอลามกในที่ทำงาน หรือดาวน์โหลดมาเก็บไว้ในแฟ้มส่วนรวมในเครื่องคอมพิวเตอร์ของที่ทำงาน บางครั้งในขณะที่กำลังดูภาพยนตร์หรือคลิปไปอยู่เพื่อนร่วมงานชายยังวิพากษ์วิจารณ์ในลักษณะส่อไปในทางเพศ เช่น ถามว่าทอมกับเลสเบี้ยนร่วมรักด้วย “ท่าบางท่า” หรือเปล่า ฯลฯ¹²⁰
- ลูกจ้างทอมในบริษัทเอกชนรายหนึ่งถูกวิพากษ์วิจารณ์ในเชิงเหยียดหยัน และส่อไปในทางเกลียดกลัวคนรักเพศเดียวกันจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานคนหนึ่งซึ่งทราบดีถึงเพศวิถีของทอมรายนี้ถามหัวหน้างานซึ่งเป็นคนเคร่งศาสนาต่อหน้าทอมรายนี้ว่า ศีลข้อกาเมในพระพุทธศาสนามีความหมายรวมถึงการเป็นเลสเบี้ยนด้วยหรือไม่ ทั้งสองยังวิพากษ์วิจารณ์ในเชิงไม่เห็นด้วยอย่างรุนแรงโดยไม่สนใจความรู้สึกของเธอเลย เพื่อนร่วมงานชายคนหนึ่งในที่ทำงานเดียวกันซึ่งทราบถึงเพศวิถีของเธอพูดตลกถึงเรื่องราวเกี่ยวกับการที่เพื่อนทอมรายหนึ่งของตนถูกรุมโทรมโดยเพื่อนผู้ชาย¹²¹
- ทนายความเลสเบี้ยนชาวมุสลิมรายหนึ่งในทางภาคใต้ของประเทศไทย มีความรู้สึกไม่ปลอดภัยเพราะการ วิพากษ์วิจารณ์โดยเพื่อนร่วมงานผู้ชาย (เช่น “เซ็กซี่” “สวย” “แต่ทำไมยังโสด” ฯลฯ) โดยเฉพาะเมื่อมีการแสดงออกถึงภาษากายในเชิงข่มขู่ร่วมด้วย (เช่น การเบียดหรือเข้ามาใกล้จนเกินไป ฯลฯ)

¹²⁰ สนนากลุ่ม, กลุ่มอัญจรี, กรุงเทพฯ, 29 กันยายน พ.ศ. 2555

¹²¹ จันจิรา บุญประเสริฐ (บ.ก.): ชีวิตที่ถูกละเมิด, แหล่งอ้างอิงเดิม, หน้า 40-41

- สิ่งไม่น่าปรารถนาอีกประการหนึ่ง ที่ชายรักชายและหญิงรักหญิงต้องเผชิญในที่ทำงาน เพราะการที่เพื่อนร่วมงานรู้หรือคิดว่าตนมีเพศวิถีเช่นนั้น คือ การนินทา การคาดเดา การวิพากษ์วิจารณ์โดยมีนัยยะ หรือการถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์และความสนใจส่วนตัว เช่น “ทำไมไม่แต่งงาน” “เป็นเกย์ หรือเปล่า” “ทำไมถึงเป็นเกย์” ฯลฯ ส่วนคนที่ทำงานในองค์กร LGBT มักถูกคำถามว่า “ทำไมจึงทำงานที่นั่น” “เป็นเอดส์หรือเปล่า” เป็นต้น

4.3.3 การคุกคามคนข้ามเพศที่ทำงานขายบริการทางเพศโดยเจ้าหน้าที่ตำรวจ

- พนักงานขายบริการที่เป็นคนข้ามเพศจากชายเป็นหญิง มักถูกคุกคามและรังแกจากเจ้าหน้าที่ตำรวจในย่านแหล่งบริการที่เป็นที่นิยมในหมู่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติเป็นประจำ ไม่ว่าจะเป็นในกรุงเทพฯ พัทยา เชียงใหม่ หรือภูเก็ต¹²² พนักงานบริการสาวประเภทสองหลายคนในพัทยากล่าวว่า การหลีกเลียงตำรวจจากหน่วยต่างๆ เป็นส่วนหนึ่งของอาชีพของตน แม้ว่าการค้าประเวณีจะเป็นสิ่งที่ผิดกฎหมายในประเทศไทยและมีผู้หญิงทำอาชีพนี้มากกว่าสาวประเภทสอง แต่สาวประเภทสองมักตกเป็นเป้าหมายของตำรวจเป็นพิเศษ พวกเธอมักถูกเรียกโดยตำรวจหน่วยต่างๆ (เช่น ตำรวจในท้องที่อาสาสมัครตำรวจเมือง พัทยา ตำรวจท่องเที่ยว หรือหน่วยพิเศษ) และถูก “ปรับ” ในที่เกิดเหตุทันที (โดยปกติ 100 หรือ 200 บาทต่อการเรียกหนึ่งครั้ง) หากปฏิเสธ ก็จะถูกนำตัวไปยังสถานีตำรวจ ถูกกักขัง และถูกปรับมากยิ่งขึ้น
- โดยทั่วไป การปราบปรามของตำรวจมักพุ่งเป้าไปที่สาวประเภทสองที่ขายบริการบนท้องถนน (โดย ปกติมักไม่มีปัญหาหากทำงานในบาร์) แม้ว่าโดยทั่วไปพนักงานบริการที่หาแขกอยู่ตามถนนจะเสี่ยงต่อ การถูกจับและปรับมากกว่า สาวประเภทสองที่ขายบริการในบาร์ แต่บังเอิญกำลังเดินบนถนนกับชายชาวต่างชาติซึ่งอาจจะไม่ใช่ลูกค้า ก็จะถูกเหมารวมว่ากำลังหาลูกค้าขายบริการอยู่ นอกจากนั้น มีรายงานในพัทยาว่า นักท่องเที่ยวสาวประเภทสองที่ไม่ได้ขายบริการและมาจากที่อื่น ก็เคยถูกปรับโทษฐานขายบริการด้วยเช่นกัน ในระหว่างที่มีการจับกุมบนท้องถนน เจ้าหน้าที่ตำรวจอาจจะยึดบัตรประจำตัวประชาชนไว้ (ที่ผ่านมาได้มีการรณรงค์โดยกลุ่มสนับสนุนพนักงานบริการ ไม่ให้สาวประเภทสองให้บัตรประจำตัวประชาชนของตนกับเจ้าหน้าที่ตำรวจเมื่อถูกเรียกบนท้องถนน)

¹²² สนทนากลุ่ม, ศูนย์ซิสเตอร์, พัทยา, 5 กันยายน พ.ศ. 2555; พงศ์ธร จันทรลีออน, ผู้ประสานงานเอมพลัส, สัมภาษณ์, เชียงใหม่, 31 สิงหาคม พ.ศ. 2555; สุรางค์ จันทรแย้ม, ผู้อำนวยการสวิง, องค์กรเพื่อการสนับสนุนพนักงานบริการ, สัมภาษณ์, กรุงเทพฯ, 18 กันยายน พ.ศ. 2555

- เมื่อไม่นานมานี้ สื่อต่างๆ ได้รายงานเกี่ยวกับสาวประเภทสองที่ขายบริการก่อดิฉันโมยและชิงทรัพย์จากนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติมากยิ่งขึ้น และตำรวจได้บอกกับสื่อว่า สาวประเภทสองที่ขายบริการทำให้ภาพลักษณ์ของประเทศไทย “เสื่อมเสีย”¹²³

4.3.4 การคุกคาม รังแก ทำร้ายร่างกาย หรือล่วงละเมิดทางเพศต่อชายเกย์และกะเทย

การรังแกและกลั่นแกล้งกะเทยหรือชายเกย์เพื่อให้อับอาย มักจะเกิดขึ้นในโรงเรียน (โดยปกติมักเป็นโรงเรียนมัธยมสายสามัญและโรงเรียนอาชีวะ ทั้งในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและระดับอุดมศึกษา) รวมทั้งในการฝึกนักศึกษาวิชาทหารและการเกณฑ์ทหาร

ก) การรังแกและการทำร้ายร่างกายโดยเพื่อนและครูในโรงเรียน

- แม้ว่าผู้ให้ข้อมูลเกย์และกะเทยหลายคนบอกว่าตนมีชีวิตการเป็นนักเรียนที่ค่อนข้างดี (จะมีบ้างก็แต่ การล้อเลียน เป็นตัวตลกของเพื่อนร่วมชั้น และการถูกกีดกันและดูต่ำจากครูที่เข้มงวด) แต่หลายคนก็เคยถูกรังแก ถูกข่มขู่ให้แก้ผ้าโดยกลุ่มเพื่อนผู้ชาย บางรายถูกกระทำเช่นนั้นจริง ๆ ตลอดจนการถูกลูบคลำที่หน้าอกหรืออวัยวะเพศ และถูกจูบหรือหอมแก้มด้วย โดยทั้งหมดนี้เป็นเรื่องปกติ
- บางครั้งการถูกรุมล้อมโดยเพื่อนอาจเลยเถิดไปจนถึงขั้นทำร้ายร่างกาย ส่งผลให้นักเรียนที่ถูกทำร้ายลาออก ย้ายสาขาวิชา หรือย้ายโรงเรียน (ดูตารางที่ 4.7)

¹²³ ตัวอย่างการจับกุมกะเทยขายบริการในจังหวัดเชียงใหม่เมื่อเร็ว ๆ นี้. “กะเทยประทุทำแพกระเจิง! ถอดสันสูงแผ่น-หนี ตร. กวาดล้าง,” ใน *ไทยรัฐ*, 6 ธันวาคม พ.ศ. 2555, <http://www.thairath.co.th/content/region/310603> [สืบค้นเมื่อ 6 ธันวาคม พ.ศ. 2555]

ตารางที่ 4.7

นักศึกษาเกย์ในโรงเรียนเทคนิคถูกรังแกและทำร้ายร่างกายโดยเพื่อนร่วมชั้น

ชลิต จัทรทอง อายุ 25 ปี เป็นเกย์ที่มีลักษณะกระตุงกระตึงได้เข้าศึกษาในโรงเรียนเทคนิคแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ในสาขาวิชาโลจิสติกส์อุตสาหกรรม ชลิตเป็นคนเรียนเก่งและได้คะแนนสูงสุดในชั้น ในปีแรกของการเรียน ชลิตได้รับเลือกเป็นตัวแทนห้องในการแข่งขันของโรงเรียน ทำให้เพื่อนร่วมชั้นของชลิตไม่พอใจ เพราะรู้สึกว่าเขาโลจิสติกส์อุตสาหกรรมเป็นวิชาของ “ผู้ชายเต็มขั้น”

วันหนึ่ง ชลิตถูกเพื่อนแปดคนรุมล้อม ถอดเสื้อผ้าเพื่อจะจับถ่ายรูป และอัดคลิปวิดีโอเพื่อโพสต์ลงบนเว็บบอร์ดของโรงเรียนซึ่งกำลังมีคลิปกะเทยแก้ผ้า (ซึ่งคนที่ถูกถ่ายก็ถูกบังคับเช่นนี้) เพื่อนร่วมชั้นบอกชลิตว่า พวกเขาไม่ชอบตัวตนของชลิตและต้องการทำให้ชลิตเป็น “ผู้ชาย”

เหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นหลังเลิกเรียน ชลิตพยายามต่อสู้ (ด้วยร่างกายที่กำยำ ประกอบกับมีทักษะการชกมวยและต่อสู้) แต่ก็ไม่มีใครช่วย จนกระทั่งชลิตร้องเสียงดังและมีครูมาที่ที่เกิดเหตุ นักศึกษาร่วมชั้นของชลิตบอกว่าพวกเขารู้สึก “อับอาย” ที่ “กะเทย” ได้รับเลือกเป็นตัวแทนของพวกเขา

เพื่อนร่วมชั้นของชลิตถูกทำโทษ แต่การคุกคามและรังแกกลับยิ่งแย่ลง ทำให้ชลิตต้องมีเรื่องทะเลาะกับเพื่อนกลุ่มนี้ นอกโรงเรียนเป็นประจำ สองเทอมหลังจากนั้น ชลิตก็ตัดสินใจย้ายโรงเรียนในที่สุดและเลือกเรียนวิชาเกี่ยวกับด้านธุรกิจแทนซึ่งเป็นวิชาที่ชลิตเองชอบมากกว่า ชลิตบอกว่า เลือเรียนโลจิสติกส์อุตสาหกรรมเพราะถูกแม่บังคับ ชลิตมีความสุขมากขึ้นที่โรงเรียนใหม่ซึ่งมีเพื่อนผู้หญิงมากกว่า

ที่มา: สนทนากลุ่ม, สมาคมฟ้าสีรุ้งแห่งประเทศไทย, กรุงเทพฯ, 21 พ.ย. 2555

- ชายเกย์วัย 36 ปีรายหนึ่งบอกว่า ตอนเป็นนักเรียนมัธยมเคยถูกกลุ่มเพื่อนนักเรียนรุมทำร้าย โดยการจับแยกแขนขาและเหวี่ยงไปมาเพื่อให้อวัยวะเพศของตนกระแทกซ้ำๆ กับเสา เหตุการณ์ครั้งนั้นทำให้ตนต้องลาออกจากโรงเรียน และลงเรียนการศึกษานอกโรงเรียนแทน¹²⁴

¹²⁴ สนทนากลุ่ม, สมาคมฟ้าสีรุ้งแห่งประเทศไทย, กรุงเทพฯ, 21 พฤศจิกายน พ.ศ. 2555

- ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นเกย์วัยรุ่นกล่าวว่า ตนเคยรู้สึกกลัวการถูกรังแก ทำให้อับอาย หรือถูกปฏิเสธโดยเพื่อนผู้ชาย ความกลัวดังกล่าวเป็นสาเหตุสำคัญให้ต้องปกปิดเพศวิถีของตนเองไว้ในขณะที่ยังเรียนมัธยม¹²⁵
- โดยทั่วไป ครูมักไม่ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องของการที่นักเรียนที่เป็นกะเทยถูกรังแกโดยเพื่อนผู้ชาย เท่าไหร่ นัก ผู้ให้ข้อมูลเกย์และกะเทยหลายคนรายงานว่าในสายตาของครู การรังแกมักถูกมองเป็นเพียง “การล้อเลียน” ปกติของนักเรียน และดูเหมือนว่าคนรังแกมักไม่ต้องถูกทำโทษ หากไม่มีการทำร้ายร่างกายร่วมด้วย
- บางครั้ง การรังแกและการทำให้อับอายอาจเกิดจากครูผู้สอนเอง โดยทั่วไป ครูทั้งหญิงและชายมักจะไม่เห็นด้วยกับการแสดงออกทางเพศที่แตกต่างจากวิถีรักต่างเพศ แต่ครูที่มักแสดงออกถึงการไม่เห็นด้วยมักเป็นครูพลศึกษาที่มี “ความเป็นชาย” สูง ทั้งผู้ให้ข้อมูลที่เป็นเกย์และกะเทยรายงานว่าเคยถูกทำให้ต้องอับอายโดยครูผู้สอน เช่น
 - **นักเรียนกะเทย**รายหนึ่งรายงานว่า มักถูกจับรวมกลุ่มกับนักเรียนกะเทยคนอื่น ๆ ให้แสดงการขมวอยเพื่อความบันเทิงในวิชาพลศึกษา¹²⁶
 - **ลูกเสือเกย์**รายหนึ่งถูกครูเรียกในการชุมนุมลูกเสือว่า “ไอ้ตุ๊ด ออกมานี่” รวมทั้งการใช้คำพูดที่รุนแรง อื่นๆ ในตอนนั้นลูกเสือคนนี้อายุเพียง 14 ปี และไม่ได้เปิดเผยเพศวิถีของตนให้คนอื่นทราบ เพราะความอับอายที่รุนแรงดังกล่าว ทำให้เขาปฏิเสธที่จะกลับไปโรงเรียนอีก จนกระทั่งครูอีกคนหนึ่งมาตามตัวถึงที่บ้านเพื่อเกลี้ยกล่อมให้กลับไปเรียนหนังสือ¹²⁷
 - เมื่อเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2555 สื่อไทยรายงานว่า **เด็กนักเรียนเกย์**อายุ 14 ปี พยายามฆ่าตัวตาย หลังจากถูกทำให้อับอายหน้าเสาธงโดยครูใหญ่ และถูกตำหนิโดยครูผู้หญิงอีกสองคนหลังถูกพบว่าใส่เสื้อซับในผู้หญิง เด็กนักเรียนคนนี้ถูกครูใหญ่ตบศีรษะหน้าเสาธงและสั่งให้ “เลิกเป็นตุ๊ด” ครูใหญ่ขู่ว่าจะแก้ผ้าประจานถ้าไม่เชื่อฟัง เด็กนักเรียนบอกแม่ว่าต้องทนทุกข์ทรมานกับการกระทำในลักษณะดังกล่าว

¹²⁵ ในแหล่งเดียวกัน

¹²⁶ สทนากลุ่ม, ศูนย์ซิสเตอร์, พัทยา, 5 กันยายน พ.ศ. 2555

¹²⁷ สทนากลุ่ม, สมาคมฟ้าสีรุ้งแห่งประเทศไทย, กรุงเทพฯ, 21 พฤศจิกายน พ.ศ. 2555

มาแล้วถึงสามปี เด็กถูกนำส่งโรงพยาบาลหลังกินยาแก้ปวดเกินขนาด หลังจากนั้น แม่ของเด็กเข้าแจ้งความกับเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อครูทั้งสาม¹²⁸

- ชายข้ามเพศรายหนึ่ง บอกกับคณะในที่ประชุมที่สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติว่าเขาถูกอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเจาะจงเรียกออกมาหน้าห้อง เพื่อเป็นตัวอย่างของ “ความผิดปกติทางเพศ”¹²⁹

ข) การถูกกลั่นแกล้งและการคุกคามทางเพศในการฝึกนักศึกษาวิชาทหารและการเกณฑ์ทหาร

- ผู้ให้ข้อมูลกะเทยและเกย์ที่เคยฝึกอบรมนักศึกษาวิชาทหารในช่วงมัธยมศึกษาตอนปลาย รายงานถึงการถูกปฏิบัติที่แตกต่าง การคุกคามทางเพศ และความพยายามข่มขืนโดยเพื่อนนักเรียน หรือ การเรียกร้องให้ตอบแทนทางเพศโดยเจ้าหน้าที่ทหาร¹³⁰
- นักเรียนที่เป็นกะเทยหรือเกย์ที่มีลักษณะกระตุงกระดิง มักได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างในการฝึกอบรมนักศึกษาวิชาทหาร โดยปกติในช่วงเริ่มต้นของการฝึกนักศึกษาวิชาทหารในชั้น ม. 4 หรือการเกณฑ์ทหาร ผู้ฝึกสอนมักจะเรียกนักเรียนหรือทหารเกณฑ์ที่เป็นกะเทยหรือเกย์ให้ก้าวออกมาข้างหน้า หลังจากนั้น มักจะได้รับมอบหมายให้ทำ “หน้าที่ของผู้หญิง” เช่น ทำกับข้าว ทำความสะอาดห้องครัวหรือห้องน้ำ และซักเสื้อผ้า โดยไม่ต้องฝึกการเกณฑ์ทหารร่วมกับคนอื่น ๆ บางครั้งอาจถูกแยกจากกัน และมอบหมายให้ทำหน้าที่คนละหน่วยหรือคนละกองร้อย ซึ่งมักจะเป็น “งานของผู้หญิง” เช่นกัน บางครั้งก็ถูกเรียกตัวไปให้ทำการนวดให้กับครูฝึก
- ประสบการณ์ดังกล่าวไม่ได้เลวร้ายเสมอไป และทหารเกณฑ์ที่เป็นกะเทยบางรายก็ชอบที่จะได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างเช่นนั้น เพราะจะได้ไม่ต้องได้รับการปฏิบัติหรือฝึกหนักเหมือนผู้ชาย อย่างไรก็ตาม บางคนกล่าวว่าในระหว่างการเกณฑ์ทหาร

¹²⁸ “ครูประจันเด็กเป็นกะเทยจนคิดสั้น”, ใน RSU News, 6 กรกฎาคม พ.ศ. 2555, <http://www.rsunews.net/index.php.news/detail/2318> [สืบค้นเมื่อ 17 มีนาคม พ.ศ. 2556]; “ด.ช. วัย 14 กินยาฆ่าตัวตายหลังครูใหญ่สั่งให้เลิกเป็นตุ๊ด”, ใน K@pook!, <http://hiilight.kapook.com/view/73415> [สืบค้นเมื่อ 17 มีนาคม พ.ศ. 2556]

¹²⁹ กฤตธีพัฒน์ โชติฐานิตสกุล, ชายข้ามเพศคนแรกที่เปิดเผยตัวตนต่อสาธารณะ, อภิปรายในการสัมมนาเรื่อง “เมื่อเพศที่ต้องการไม่ตรง กับเพศกำเนิด เรามีสิทธิที่จะเปลี่ยนคำนำหน้าชื่อหรือไม่?”, สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, 11 กันยายน พ.ศ. 2555

¹³⁰ สทนากลุ่ม, เครือข่ายเพื่อนกะเทยไทย, กรุงเทพฯ, 12 ตุลาคม พ.ศ. 2555; สทนากลุ่ม, สมาคมฟ้าสีรุ้งแห่งประเทศไทย, กรุงเทพฯ, 21 พฤศจิกายน พ.ศ. 2555

ตนมักถูกคุกคามทางเพศ เช่น การลวนลาม ถูกจู่โจมหรือแก๊งรุมทำร้ายในเวลากลางคืนโดยเพื่อนผู้ชายในค่าย หรือบางครั้งก็ถูกพยายามข่มขืนจริง ๆ ทั้งโดยเพื่อนและครูฝึก

- ผู้ให้ข้อมูลข้ามเพศจากชายเป็นหญิงทั้งหมดเคยมีประสบการณ์ในการได้รับการปฏิบัติที่แตกต่าง เมื่อต้องรายงานตัวเข้ารับการเกณฑ์ทหารเพราะอัตลักษณ์ทางเพศของตน หลายคนไม่ได้แสดงความไม่พอใจต่อการเลือกปฏิบัติดังกล่าว เนื่องจากไม่ต้องการได้รับการเกณฑ์ทหารอยู่แล้ว และมักพยายามแสดงออกอัตลักษณ์ข้ามเพศของตนเพื่อให้แน่ใจว่าจะได้รับการยกเว้นการเกณฑ์ทหาร อย่างไรก็ตาม หลายคนรู้สึกท้อแท้ของตนถูกละเมิดโดยเจ้าหน้าที่ทหาร
- เกี่ยวกับข้อร้องเรียนต่างๆ (นอกเหนือจากการระบุว่า “โรคจิตถาวร” ในเอกสาร ส.ด. 43) มูลนิธิธีรนาถ กาญจนอักษร โดยความร่วมมือกับเครือข่ายความหลากหลายทางเพศ ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อคนข้ามเพศในการเกณฑ์ทหาร รายงานการวิจัยโดยข้อมูลที่ได้รับจากคนข้ามเพศจากชายเป็นหญิง 19 คน อายุระหว่าง 21 ถึง 40 ปี สอดคล้องกับประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลายคนในงานวิจัยครั้งนี้¹³¹ การละเมิดสิทธิของ คนข้ามเพศในช่วงที่มีการคัดเลือกการเกณฑ์ทหารได้แก่
 - ถูกบังคับให้ถอดเสื้อผ้าออกจนหมดพร้อมกับทหารเกณฑ์คนอื่นๆ เพื่อรายงานตัวเข้ารับการเกณฑ์ ทหาร และยังคงเดินแถวเข้ารับการตรวจทั้ง ๆ ที่มีสภาพร่างกายเป็นหญิงแล้ว ส่งผลให้ถูกจ้องมอง ส่งเสียงเซียว และทำให้อับอายโดยกลุ่มผู้ชาย
 - การถูกเจ้าหน้าที่ที่ไม่ได้มีหน้าที่ในการตรวจร่างกายโดยตรงลวนลามและจับเนื้อต้องตัวอย่างไม่เหมาะสมโดยเฉพาะบริเวณหน้าอก
 - การล้อเลียนและการคุกคามทางวาจาโดยเจ้าหน้าที่ทหารและแพทย์ผู้ตรวจร่างกาย (เช่น พูดว่าคนข้ามเพศที่กำลังได้รับการตรวจจะได้ทำงานง่าย ๆ เพราะจะได้รับมอบหมายให้รับใช้นายทหารที่มีตำแหน่งสูงหรือแพทย์คนใดคนหนึ่ง)

¹³¹ มูลนิธิธีรนาถ กาญจนอักษรและเครือข่ายความหลากหลายทางเพศ: “สิทธิมนุษยชนของผู้มีร่างกายไม่สอดคล้องกับเพศกำเนิดชาย ประเด็นการพิจารณาร่างแก้ไขกฎหมายกระทรวงกลาโหม กรณีบันทึกผลการตรวจเลือกทหารกองเกิน (เอกสาร ส.ด. 43), เอกสารประกอบ การสัมมนา, 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2553, คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- คำสั่งโดยเจ้าหน้าที่ทหารที่ไม่เหมาะสม เช่น การสั่งให้คนข้ามเพศนวดหรือเสิร์ฟเครื่องดื่มให้กับ นายทหารระหว่างหรือหลังจากขั้นตอนการเกณฑ์ทหาร บางคนถูกขอมิเพศสัมพันธ์ด้วยเพื่อแลกกับการยกเว้นการเกณฑ์ทหาร

4.3.5 การข่มขืนและฆาตกรรมทอม เลสเบี้ยน และคนที่มีเพศกำกวม

ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นคนข้ามเพศ ทอม และเลสเบี้ยนหลายคน รายงานว่าเคยถูกคุกคามทางเพศและถูกข่มขืนที่โรงเรียนและที่ทำงาน นอกจากนี้ยังมีรายงานเกี่ยวกับกรณีการข่มขืนและการฆาตกรรมทอม และเลสเบี้ยน และการข่มขืนคนที่มีเพศกำกวมอีกด้วย

- ผู้ให้ข้อมูลหญิงรักหญิงรายหนึ่งกล่าวว่า ตนเกือบถูกข่มขืนโดยเพื่อนร่วมงานผู้ชายที่วางแผนจะ “พิสูจน์” ให้เห็นถึง “เพศที่ควรเป็น” ของเธอ (โดยมีเพศสัมพันธ์กับผู้ชาย) บังเอิญเธอหลบหลีก แผนการดังกล่าวได้ เพราะเพื่อนร่วมงานคนอื่นบอกเธอเกี่ยวกับแผนนั้น ผู้ให้ข้อมูลหญิงรักหญิงคนอื่นก็เล่าถึงประสบการณ์เกี่ยวกับทอมที่ตนรู้จักว่าถูกข่มขืนโดยเพื่อนและเพื่อนร่วมงานชาย และถูกบังคับให้แต่งงาน การข่มขืนหญิงทอมโดยเพื่อนหรือเพื่อนร่วมงานผู้ชายมักเกิดขึ้นในระหว่างการเข้าสังคมนอกเวลางาน และมีการดื่มเครื่องดื่มมีเมา สาเหตุหนึ่งเนื่องมาจากผู้ที่เป็นทอมพยายามที่จะสังสรรค์กับเพื่อนผู้ชายเพื่อให้มองว่าตนเป็นเหมือน “ผู้ชายคนหนึ่ง” ซึ่งทำให้เธอต้องเสี่ยงตกเป็นเหยื่อของการคุกคามทางเพศและการข่มขืนเสียเอง¹³²
- คนที่มีเพศกำกวมสองคนรายงานว่าเคยถูกข่มขืนและเกือบถูกรุมโทรมเพราะเพศที่กำกวมของตน¹³³
- ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นคนข้ามเพศจากชายเป็นหญิงบอกว่า สังคมไทยมีความเชื่อที่แพร่หลายว่าสาวประเภทสองหรือกะเทยนั้น “ง่าย” และนำไปสู่การข่มขืนที่ตามมา ยิ่งไปกว่านั้น เจ้าหน้าที่ตำรวจมักไม่รับแจ้งความจากสาวประเภทสองหรือกะเทยในคดีข่มขืน เพราะเชื่อว่ากะเทยยินดีที่จะได้รับความสนใจทางเพศและไม่ได้จริงจังกับการแจ้งความเท่าใดนัก

¹³² สนทนากลุ่ม, กลุ่มอัญจารี, กรุงเทพฯ, 25 กันยายน พ.ศ. 2555

¹³³ นาดา ไชยจิตต์, ไทยพีบีเอส, เวทีสาธารณะ “เพศไม่เสมอภาค” ตอนที่ 1, แหล่งอ้างอิงเดิม; บุคคลที่มีเพศกำกวมในการสัมภาษณ์ “เมื่อเพศที่ต้องการไม่ตรงกับเพศกำเนิด เรามีสิทธิที่จะเปลี่ยนค่านามานี้หรือไม่?” สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, 11 กันยายน พ.ศ. 2555

- การข่มขืนนับเป็นความกังวลใจที่สำคัญประการหนึ่ง สำหรับผู้ให้ข้อมูลที่เป็นหญิงข้ามเพศหลายคนในการวิจัยครั้งนี้ ทั้งคนที่ผ่านการแปลงเพศแล้วและยังไม่ได้แปลงเพศ โดยพวกเขาบอกว่าจะไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเท่าที่ควร แม่นิยามของคำว่าข่มขืนภายใต้กฎหมายไทยในปัจจุบันจะรวมถึงการสอดใส่ทางปาก ทางช่องคลอด และทางทวารหนัก หญิงข้ามเพศที่ผ่านการแปลงเพศโดยสมบูรณ์แล้วยังคงไม่มั่นใจว่า จะสามารถพึ่งพาเจ้าหน้าที่ตำรวจในการใช้ระบบกฎหมายในการตีความตามนิยามใหม่ของคำว่า “ข่มขืน” และได้รับความเป็นธรรมหรือไม่ เพราะเท่าที่ผ่านมา การล่วงละเมิดทางเพศต่อบุคคลที่ไม่ใช่คนรักต่างเพศ มักจะได้รับการพิจารณาว่าเป็นเพียงการทำอนาจารเท่านั้น นอกจากนี้ยังมีความกังวลในชุมชนคนข้ามเพศว่าอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงกฎหมายที่ว่าด้วยการข่มขืน เพราะได้รับข่าวว่ากฤษฎีกากำลังพิจารณาการเปลี่ยนกฎหมายข่มขืนให้กลับไปเป็นเช่นเดิม และจะไม่ครอบคลุมการสอดใส่เข้าไปในช่องคลอดของผู้หญิงข้ามเพศ¹³⁴
- อีกสถานการณ์หนึ่งที่ทำให้คนข้ามเพศตกอยู่ในความเสี่ยงต่อการคุกคามทางเพศและการข่มขืนคือการที่คนข้ามเพศยังคงมีสถานะตามกฎหมายเป็นผู้ชาย และเมื่อถูกจับกุมก็ถูกกักขังในคุกสำหรับนักโทษชายแม้ว่าบางครั้งจะผ่านการแปลงเพศแล้วก็ตาม ในกรณีที่มีการรายงานเมื่อปลายปี พ.ศ. 2555 มีรายละเอียดว่าผู้ต้องขังข้ามเพศสามคนถูกขังรวมกันในห้องขังที่มีขนาด 2 คูณ 3 ตารางเมตรในเรือนจำชายเพื่อปกป้องทั้งสามคน แต่โดยปกติห้องขังเดี่ยวดังกล่าว มีไว้สำหรับควบคุมผู้ต้องขังที่ถูกทำโทษในเรือนจำ การถูกแยกกักขังต่างหากทำให้ถูกละเลยมากยิ่งขึ้น ซึ่งประเด็นดังกล่าวยังคงไม่ได้รับความสนใจจากทางการไทยอย่างเพียงพอ¹³⁵
- นอกจากนี้ ในปัจจุบันได้ปรากฏรูปแบบของอาชญากรรมที่เกิดจากความจงเกลียดจงชังเลสเบี้ยนและ ทอมมากยิ่งขึ้น คณะกรรมการเพื่อสิทธิมนุษยชนและเลสเบี้ยนสากล (International Gay and Lesbian Human Rights Commission หรือ IGLHRC) ได้ยื่นร้องเรียนต่อรัฐบาลไทยถึงการที่เจ้าหน้าที่ตำรวจละเลยการฆาตกรรมเลสเบี้ยนและทอม 15 คน ระหว่างปี พ.ศ. 2549 ถึง 2555 และเรียกร้องให้ทางการไทยตรวจสอบรูปแบบอาชญากรรมดังกล่าว¹³⁶

¹³⁴ นาดา ไชยจิตต์, ความคิดเห็นเสนอในที่ประชุมเชิงปฏิบัติการงานวิจัย PRIDE ประเทศไทย, กรุงเทพฯ, 4 มิถุนายน พ.ศ. 2557

¹³⁵ “‘คุกซ่อนคุก’ ชีวิต transgender ในเรือนจำ สิ่งแปลกปลอมที่ถูกกักขังและล่วงละเมิด”, ใน *ประชาไท*, 28 กันยายน พ.ศ. 2555, <http://prachatai.com/journal/2011/08/42335> [สืบค้นเมื่อ 6 ธันวาคม พ.ศ. 2555]

¹³⁶ IGLHRC: “LGBT human rights advocates charge Thai police ignore fifteen killings of lesbians and toms, dismiss as ‘love gone sour’,” <http://www.iglhrc.org/cgi-bin-iowa/article/pressroom/pressrelease/1506.html> [สืบค้นเมื่อ 3 สิงหาคม พ.ศ. 2555]

4.4 การจ้างงานและการคุ้มครองทางสังคมสำหรับลูกจ้าง LGBT

4.4.1 การเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ

โดยทั่วไป ผู้ให้ข้อมูลที่เป็น LGBT กล่าวว่า ตนมักจะหลีกเลี่ยงการใช้บริการด้านสุขภาพจากการจ้างงานของตน (หากมี) สาเหตุหนึ่ง เพราะไม่ต้องการที่จะเผชิญกับอคติหรือการบริการจากบริษัทหรือองค์กรของตนหรือจากเจ้าหน้าที่ให้บริการด้านสุขภาพ ซึ่งมักเป็นบริการที่ไม่ใส่ใจในความรู้สึกของผู้รับบริการ อีกประการหนึ่ง เกิดจากความกลัวว่าความเป็นส่วนตัวของตนจะถูกละเมิด ดังนั้น LGBT หลายคนโดยเฉพาะคนข้ามเพศจึงชอบที่จะใช้บริการจากคลินิกหรือโรงพยาบาลเอกชนที่ตนรู้สึกสบายใจและมีความเป็นส่วนตัวมากกว่า

- คนข้ามเพศมักมีอุปสรรคในการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพมากกว่าคนอื่น ๆ เนื่องจากเพศตามกฎหมายที่ไม่ตรงกับลักษณะทางกายภาพที่แสดงออก ตลอดจนอคติ และการไม่คำนึงถึงอัตลักษณ์ข้ามเพศของผู้ป่วย ระบบบริการที่ล่าช้า จุกจิก รวมถึงระเบียบที่ขาดความยืดหยุ่นของโรงพยาบาล
- บ่อยครั้งบัตรประจำตัวประชาชนก็ยังเป็นหลักฐานที่ไม่เพียงพอในการยืนยันถึงตัวตนของคนข้ามเพศในโรงพยาบาลของรัฐ จำเป็นต้องแสดงเอกสารอื่น ๆ ก่อนที่จะสามารถเข้ารับบริการได้ เช่น ทะเบียนบ้านหรือสูติบัตร เป็นต้น บางครั้งถึงกับต้องให้พ่อแม่มายืนยันว่าเป็นบุคคลตามเอกสารที่แสดงจริง ส่วนเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลก็ใช้เวลาในการตรวจสอบเพื่อยืนยันตัวตนของคนข้ามเพศ ส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการรับบริการ ขั้นตอนการตรวจสอบที่ล่าช้า และการปฏิบัติโดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกของคนไข้โดยเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล พยาบาล และแพทย์ ทำให้คนข้ามเพศไม่ต้องการใช้บริการด้านสุขภาพจากโรงพยาบาลของรัฐ เจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลบางแห่งมักเรียกชื่อผู้ป่วยด้วยคำนำหน้าชื่อ เช่น หญิงข้ามเพศอาจถูกเรียกว่า “นาย...” ทำให้ต้องอับอายต่อหน้าผู้ป่วยคนอื่นที่หัวเราะขบขัน¹³⁷

¹³⁷ สนทนากลุ่ม, ศูนย์ซิสเตอร์, พัทยา, 5 กันยายน พ.ศ. 2555. อย่างไรก็ตาม ผู้ให้ข้อมูลสาวประเภทสองจำนวนหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่และลำพูน กล่าวว่าตนได้รับการบริการอย่างดีในโรงพยาบาลของรัฐ ซึ่งเจ้าหน้าที่เรียกเฉพาะชื่อคนไข้โดยไม่ใช้คำนำหน้าชื่อหรือใช้คำว่าคุณแทนทุกคน เห็นพ้องต้องกันว่าการบริการที่โรงพยาบาลเอกชนนั้นดีกว่า (แต่ก็แพงกว่า). สนทนากลุ่มกับคนข้ามเพศจากชายเป็นหญิง 6 คน ที่สำนักงานมูลนิธิเอมพลัส, เชียงใหม่, 20 ตุลาคม พ.ศ. 2555; และสนทนากลุ่มกับคนข้ามเพศจากชายเป็นหญิงในเขตชนบท 4 คน, ลำพูน, 21 ตุลาคม พ.ศ. 2555

- บางคนรายงานว่า เมื่อมาที่โรงพยาบาลหรือคลินิกเพื่อต้องการคำแนะนำด้านสุขภาพ หรือเพราะ เจ็บไขได้ป่วย กลับไม่ได้รับคำแนะนำที่เหมาะสม แพทย์เจ้าของไข้มักสันนิษฐานว่า อาการเจ็บป่วยทั่วไป เช่น เจ็บคอ เป็นอาการที่เกี่ยวข้องกับการมีเพศสัมพันธ์ บ่อยครั้งแทนที่จะ ถูกซักประวัติด้านสุขภาพ แต่กลับถูกถามด้วยคำถามที่ก้าวร้าวเพศวิถีของตน เช่น “ทำไมจึง เป็นคนข้ามเพศ” “เป็นเมื่อไหร่” “แปลงเพศหรือยัง” “ครอบครัวเห็นด้วยหรือเปล่า” ฯลฯ
- กะเทยมักได้รับการรักษาในแผนกผู้ป่วยชาย เพราะสถานะเพศชายในทางกฎหมาย และเพราะมีอวัยวะเพศชาย ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นคนข้ามเพศบางรายกล่าวว่า ตนเคยถูกละเมิดโดยเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาล เช่น รายหนึ่งถูกแพทย์ใช้มือคลำในทางเกยเพื่อตรวจสอบอวัยวะเพศแทนการถาม หรือขอคู่มือประจำตัวประชาชน เป็นต้น¹³⁸
- ในการเข้ารับบริการทางการแพทย์ **ทั้งหญิงข้ามเพศและชายข้ามเพศมักมีความกังวลเกี่ยวกับคุณภาพและความปลอดภัยของบริการ**
 - คนข้ามเพศส่วนใหญ่ที่ให้สัมภาษณ์ มักได้รับคำแนะนำทางการแพทย์จากแหล่งข้อมูลที่ไม่ใช่แพทย์วิชาชีพและรักษาตัวเองจากคำแนะนำดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการรักษาด้วยฮอร์โมน การศัลยกรรมตกแต่งและการผ่าตัดแปลงเพศ คนข้ามเพศหลายคนเริ่มการรักษาด้วยการใช้ฮอร์โมนเพศหญิงตั้งแต่วัยเข้าสู่การเป็นวัยรุ่น ในปัจจุบัน คนข้ามเพศจากหญิงเป็นชายจำนวนมากขึ้น เริ่มเข้าสู่ขั้นตอนการรักษาด้วยฮอร์โมนโดยไม่ได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ แหล่งข้อมูลทางการแพทย์ที่สำคัญของคนกลุ่มนี้คือเพื่อน อินเทอร์เน็ต และเกสซกร ตามร้านขายยา เป็นต้น
 - แม้ว่าข้อมูลโดยผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพทางการแพทย์และบริการจะมีอยู่อย่างค่อนข้างแพร่หลายสำหรับหญิงข้ามเพศ แต่ข้อมูลในลักษณะคล้ายกันสำหรับชายข้ามเพศยังมีอยู่อย่างจำกัดในประเทศไทย โดยเฉพาะในเรื่องการรักษาด้วยฮอร์โมนเพศชายและการแปลงเพศ

¹³⁸ สนทนากลุ่ม, เครือข่ายเพื่อนกะเทยไทย, กรุงเทพฯ, 12 ตุลาคม พ.ศ. 2555

- แม้ว่าจะมีรายงานการเกี่ยวกับทิวทัศน์ปฏิบัติและบริการที่ไม่ปลอดภัยสำหรับคนข้ามเพศ แต่ความครอบคลุมด้านกฎหมายและระเบียบของทางการที่เกี่ยวข้องในประเด็นนี้ในประเทศไทยยังคงจำกัดอยู่

4.4.2 สวัสดิการจากการจ้างงานและประกันสังคม

ผู้ให้ข้อมูลที่เป็น LGBT รู้สึกว่า ตนไม่ได้รับสิทธิประโยชน์อย่างเต็มที่เพราะไม่ได้รับการรับรองสถานะคู่ชีวิตเพศเดียวกันภายใต้กฎหมายไทย ทำให้เกิดการรณรงค์เพื่อกฎหมายคู่ชีวิตเพศเดียวกันในปัจจุบัน

- คู่เพศเดียวกันไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพ บำเหน็จบำนาญ และสิทธิคุ้มครองอื่น ๆ จากการจ้างงานของคู่ของตนดังเช่นคู่สมรสต่างเพศ
- เมื่อกฎหมายไม่รับรองสถานะคู่ชีวิตเพศเดียวกัน ทำให้การที่คู่ชีวิตไม่สามารถทำการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องทางการแพทย์แทนคู่ของตนอาจส่งผลกระทบต่อชีวิตได้
 - คู่ชีวิตของหญิงรักหญิงที่เป็นข้าราชการระดับต้นรายหนึ่งประสบอุบัติเหตุและได้รับบาดเจ็บร้ายแรงแต่โรงพยาบาลปฏิเสธไม่ให้ข้าราชการรายนี้เซ็นหนังสือยินยอมให้ทำการรักษาได้ เนื่องจากกฎของโรงพยาบาลอนุญาตให้ญาติทางสายเลือดหรือคู่สมรสเท่านั้นเซ็นยินยอมได้ ข้าราชการรายนี้ต้อง ชื้อตัวเครื่องบินให้ญาติของคู่ชีวิตของเธอเพื่อเดินทางมาเซ็นใบยินยอมด้วยตนเองที่โรงพยาบาล อีกทั้งไม่มีสิทธิในการเบิกค่าใช้จ่ายในการรักษาได้ เนื่องจากกฎของทางราชการไม่ครอบคลุมถึงสวัสดิการประกันสังคมสำหรับคู่ชีวิตเพศเดียวกัน¹³⁹
- คู่ชีวิตเพศเดียวกันไม่สามารถขอสินเชื่อธนาคารร่วมกันได้ ในขณะที่คู่ชีวิตต่างเพศที่ไม่ได้จดทะเบียนสมรสกันสามารถขอได้ ผู้ให้ข้อมูลข้ามเพศหลายคนกล่าวว่าเคยมีประสบการณ์ดังกล่าว ซึ่งทำให้คนที่ทำธุรกิจส่วนตัวหรือกิจการเล็ก ๆ ต้องเสียโอกาสในการขอสินเชื่อเพื่อการลงทุน

¹³⁹ จันจิรา บุญประเสริฐ (บ.ก.): ชีวิตที่ถูกละเมิด, แหล่งอ้างอิงเดิม, หน้า 19

- บริษัทประกันไม่ออกกรมธรรม์ประกันชีวิตให้กับคู่เพศเดียวกันในฐานะผู้รับผลประโยชน์ เนื่องจากคู่เพศเดียวกันไม่ใช่ “ทายาทโดยธรรม” ซึ่งหมายถึงญาติทางสายเลือดหรือญาติที่เกิดจากการสมรสตามกฎหมายไทย ในทางตรงกันข้าม บริษัทประกันมักอนุญาตคู่ต่างเพศที่ไม่ได้จดทะเบียนสมรสเป็นผู้รับประโยชน์ได้¹⁴⁰

4.4.3 ความมั่นคงในอาชีพและความมั่นคงในชีวิต

ผู้ให้ข้อมูล LGBT ส่วนใหญ่กล่าวว่าตนรู้สึกว่าจะไม่มีความมั่นคงในหน้าที่การงานและชีวิต เพราะการเลือกปฏิบัติและการตีตราหลายประการในชีวิตและการทำงาน เพศทางกฎหมายที่ไม่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ทางเพศทำให้คนข้ามเพศและคนที่มีเพศกำกวมมีทางเลือกอันจำกัดในอาชีพและในการดำเนินชีวิต ทัศนคติที่ยังรากลึกเป็นเหตุในอุปสรรคหลายประการต่อ LGBT ในชนบท โดยเฉพาะอย่างยิ่งกะเทยซึ่งมักจะมีการศึกษาและสถานะทางสังคมต่ำต้องดิ้นรนหาช่องทางทำกินเพื่ออยู่รอดบนชายขอบของเศรษฐกิจนอกระบบในชนบท

ก) ความมั่นคงในอาชีพ

- การที่ลูกจ้าง LGBT หลายคนถูกกีดกันหรือเลือกที่จะไม่ทำงานประจำในกระแสหลัก ลูกจ้าง LGBT มักกลายเป็นแรงงานนอกระบบ ได้ค่าจ้างต่ำและมีความมั่นคงในอาชีพน้อยกว่าลูกจ้างคนอื่นๆ
- บ่อยครั้งแม้ว่าลูกจ้าง LGBT จะได้รับการว่าจ้างในงานอาชีพกระแสหลัก แต่ก็ยังรู้สึกขาดความมั่นคง เนื่องจากแรงต่อต้านและอคติทั้งโดยส่วนตัวและขององค์กรต่ออัตลักษณ์ทางเพศของตน ลูกจ้าง LGBT ต้องเผชิญกับอุปสรรคในการได้รับการจ้างงาน แม้ว่าจะได้ผ่านการฝึกอบรมทางวิชาชีพแล้วก็ตาม (ดังเช่น ในกรณีนักศึกษาฝึกสอนข้ามเพศในตารางที่ 4.2) และมีโอกาสก้าวหน้าน้อยกว่า เพราะไม่มีสถานะที่เหมาะสมตามกฎหมาย (ดูตารางที่ 4.6) หรือถูกกดดันให้ลาออกจากงานเพราะการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม (ดูตารางที่ 4.5)

¹⁴⁰ ในแหล่งเดียวกัน, หน้า 11

- ลูกจ้างเกย์ถูกไล่ออกเพราะเป็นเกย์ ผู้ให้ข้อมูลเกย์รายหนึ่งรู้จักกับครูคนหนึ่งซึ่งสอนในโรงเรียนที่มีชื่อแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ซึ่งแม้ว่าจะเป็นครูที่ดีและเป็นที่ชื่นชอบของนักเรียน แต่เมื่อฝ่ายบริหารของโรงเรียนทราบว่าเขาเป็นเกย์ก็ถูกไล่ออกทันที โดยมีเหตุผลว่าเขาไม่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเด็กนักเรียนได้¹⁴¹ ส่วนในภาคเอกชน ลูกจ้างเกย์ก็อาจถูกไล่ออกเพราะเป็นคนรักเพศเดียวกันได้เช่นกัน (ดูตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8

ผู้จัดการอสังหาริมทรัพย์ถูกไล่ออกเพราะ “มีสองเพศ”

พิษณุ โฆชะโกดิณ ประธานสมาคมผู้จัดการแผนกต้อนรับเซอร์วิสอพาร์ทเมนต์และโรงแรมแห่งประเทศไทยถูกไล่ออกจากโดยนายจ้าง บริษัทเออร์บานาเอสเตท จำกัด หลังจากทำงานมาเป็นเวลา 5 ปี บริษัทให้สาเหตุในการไล่ออกว่า พิษณุเป็น “บุคคลสองเพศซึ่งใช้อำนาจในทางมิชอบและพยายามให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากผู้อื่น” โดยติดประกาศไล่ออกที่มีถ้อยคำนี้ที่ป้ายประกาศในบริษัท ทำให้พิษณุได้รับความอับอายขายหน้า พิษณุได้ร้องขอความเป็นธรรมแต่ก็ไม่ได้รับความร่วมมือจากบริษัทนายจ้าง

ดังนั้น พิษณุจึงได้ไปวประกาศถึงเหตุการณ์นี้ และขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานสิทธิมนุษยชนต่าง ๆ รวมทั้ง คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) เพื่อเรียกร้องความเป็นธรรมจากบริษัทนายจ้าง อีกทั้งได้ยื่นฟ้องร้องต่อศาลแรงงานในข้อหาการไล่ออกอันไม่ชอบด้วยกฎหมายในเดือนมกราคม พ.ศ. 2555 ด้วยความช่วยเหลือจาก กสม. คดีสิ้นสุดลงด้วยการยินยอมตกลงในช่วงกลาง พ.ศ. 2555 โดยบริษัทยินยอมขอโทษต่อพิษณุ และจ่ายเงินเดือนชดเชย จำนวน 7 เดือน และค่าจ้างอีกหนึ่งเดือนให้กับพิษณุ

ที่มา: เดลินิวส์, “เกย์ที่นำบุคคลสองเพศร้องสภา,” 5 มิ.ย. 2555, <http://www.dailynews.co.th/politics/7796> [สืบค้นเมื่อ 15 พ.ค. 2556]; นิกร อาทิตย์, สัมภาษณ์, 23 ก.ย. 2555

¹⁴¹ ชูวิทย์ ทองใบ, สัมภาษณ์ทางอีเมล, 8 มกราคม พ.ศ. 2555

ข) ความมั่นคงในชีวิต

- **การขาดการรับรองตัวตนทางกฎหมายกับอัตลักษณ์ข้ามเพศ** เป็นอุปสรรคสำคัญในการได้รับโอกาส หลายประการตลอดช่วงชีวิตของคนข้ามเพศ พวกเขาขาดโอกาสก้าวหน้าในการศึกษา ในหน้าที่การงาน และในชีวิต เพียงเพราะไม่มีคำนำหน้านามตามกฎหมายที่ตรงกับอัตลักษณ์และตัวตนทางเพศของตน คนข้ามเพศบางคนต้องเสียโอกาสไม่ได้รับทุนไปเรียนต่อ เสียโอกาสเลื่อนขั้น หรือเดินทางไปต่างประเทศได้โดยสะดวก พวกเขาไม่ได้รับโอกาสจดทะเบียนสมรสกับคู่ชีวิตของตน (ซึ่งมักจะเป็นคนรักต่างเพศ) หรือรับบุตรบุญธรรม
- **ตัวตนทางกฎหมายก็เป็นปัญหาต่อคนที่มีเพศกำกวม** กฎหมายไทยอนุญาตให้คนที่มีเพศกำกวมยื่นคำร้องขอเปลี่ยนคำนำหน้านาม แต่จะยื่นได้ก็ต่อเมื่อได้เลือกเพศใดเพศหนึ่งแล้ว และผ่านกระบวนการผ่าตัดคัดเลือกเพศแล้ว เจื่อนไขที่บังคับให้ต้องเลือกเพศชายหรือเพศหญิงนี้ เป็นปัญหาต่อคนที่มีเพศกำกวมหลายคนที่ยังไม่แน่ใจเกี่ยวกับเพศวิถีของตนมากพอที่จะตัดสินใจได้ อีกประการหนึ่ง การนิยามอัตลักษณ์เพศกำกวม (intersex) โดยมุ่งเน้นไปในการแพทย์ (เช่น คนที่จะถือได้ว่ามีเพศกำกวมจะต้องมีทั้งอวัยวะและมดลูก) ทำให้บุคคลที่อาจจะมีเพศกำกวม แต่มีลักษณะไม่ตรงตามนิยามนี้ไม่สามารถขอเปลี่ยนคำนำหน้านามได้ ยิ่งไปกว่านั้น การที่จะต้องผ่านขั้นตอนการพิสูจน์ทางการแพทย์ที่ซับซ้อนมากมาย และเข้ารับการรักษาในฐานะคนที่มีความผิดปกติในทัศนคติของบุคลากรทางการแพทย์ ทำให้เป็นการยากสำหรับคนที่มีเพศกำกวมที่จะเปิดเผยอัตลักษณ์ของตนเอง ดังนั้นคนที่มีเพศกำกวมต้องกลายเป็นกลุ่มคนหลากหลายทางเพศที่ไม่เปิดเผยตัว และมักจะถูกเหมารวมเป็นพวกเดียวกันกับคนข้ามเพศ นักเคลื่อนไหวเพื่อสิทธิของคนที่มีเพศกำกวมเรียกร้องให้มีการส่งเสริมการเปลี่ยน ทัศนคติ และวิถีคิดทางการแพทย์และบุคลากรในวงการแพทย์ต่อคนที่มีเพศกำกวม¹⁴²

¹⁴² นาดา ไชยจิตต์, ความคิดเห็นเสนอในที่ประชุมเชิงปฏิบัติการงานวิจัย PRIDE ประเทศไทย, กรุงเทพฯ, 4 มิถุนายน พ.ศ. 2557

- ความมั่นคงในชีวิตสำหรับ LGBT มักสัมพันธ์กับความสามารถในการวางแผนร่วมกันกับคู่ชีวิต แต่เพราะกฎหมายไม่รับรองสถานะคู่ชีวิตเพศเดียวกัน จึงทำให้มีอุปสรรคในการวางแผนอนาคต เช่น การซื้อ ที่อยู่อาศัย แบ่งปันทรัพย์สิน หรือสร้างครอบครัวด้วยกัน เป็นต้น
- แม้ว่าผู้ให้ข้อมูล LGBT วัยรุ่นส่วนใหญ่จะไม่สนใจเกี่ยวกับการวางแผนระยะยาวของตนสักเท่าใดนัก แต่กลุ่ม LGBT วัยรุ่นใหญ่ก็มีความกังวลเกี่ยวกับอนาคตในวัยปลายของตน
 - หญิงข้ามเพศรายหนึ่ง ซึ่งทำงานเป็นนักแสดงโชว์คาบาเรต์ในพัทยาบอกว่า เธอเก็บเงินได้เพียงพอและซื้อทรัพย์สินเพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงให้กับตัวเองไว้แล้ว เพื่อเป็นหลักประกันให้แน่ใจว่าญาติของเธอจะดูแลเธอเมื่อยามแก่ชรา (เพื่อจะได้รับมรดกเป็นการตอบแทน)
 - คนข้ามเพศวัยรุ่นหนุ่มสาวหลายคนวางแผนที่จะกลับไปอาศัยอยู่กับครอบครัวและดูแลพ่อแม่ โดยทำกิจการเล็กๆ ในหมู่บ้านของตัวเอง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของคนข้ามเพศ ว่าเป็นหน้าที่ของตนที่ต้องดูแลพ่อแม่ ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะวัฒนธรรมไทยในเรื่องของความกตัญญู
- **อดีตทางวัฒนธรรมต่อคนที่มีความหลากหลายทางเพศค่อนข้างจะรุนแรงในสังคมชนบท** ซึ่งมองเพศวิถีที่แตกต่างออกไปว่าเป็นกรรมชั่ว ซึ่งเป็นความคิดที่คนที่มีความหลากหลายทางเพศก็ซึมซับไว้เช่นกัน การเป็นเกย์หรือกะเทยถูกมองว่าเป็นปฏิกิริยากับวัฒนธรรมอันดีงาม ดังนั้น ครอบครัวที่มีลูกที่หลากหลายทางเพศมักดึงดูดความสนใจจากชุมชน ทำให้ครอบครัวมีทัศนคติในเชิงลบต่อเด็ก บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในชนบทประสบปัญหาหลายประการ ตั้งแต่การมีโอกาสด้านต่างๆ น้อยกว่าญาติพี่น้อง เช่น มีโอกาสในการศึกษา น้อยกว่า ไม่ได้รับมรดก มีโอกาสเข้าถึงงานน้อยกว่า มีความเป็นอยู่และฐานะทางเศรษฐกิจด้อยกว่า บางคนได้รับความกดดันให้ออกจากบ้าน ในท้ายที่สุด LGBT หลายคนต้องตกอยู่ในสภาพเศรษฐกิจที่ยากลำบาก ไม่มีสวัสดิการ ไม่มีประกันสังคม หรือความมั่นคงในชีวิต

- หนทางที่บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในชนบทจะสามารถมีชีวิตรอดได้ คือการทำงานในไร่นา ของครอบครัว ทำงานรับจ้างในละแวกเพื่อนบ้าน หรือรับจ้างทำงานอะไรก็ได้ที่หาได้ การรณรงค์เชิงสังคมเกี่ยวกับสิทธิ LGBT ไม่ได้รับการสนับสนุนในสังคมชนบท กลุ่ม LGBT มักถูกมองข้ามและถูกกีดกันจากการให้เงินทุนสนับสนุนโดยรัฐ (เช่น ทุนขนาดเล็กจากกองทุนหมู่บ้าน) และถูกกีดกันจากการมีส่วนร่วมในโครงสร้างทางการเมืองท้องถิ่น¹⁴³
- อย่างไรก็ตาม **คนข้ามเพศจากชุมชนยากจนอื่นก็พยายามหาหนทางในการเลี้ยงชีพ และให้ได้มาซึ่งการยอมรับ และได้มีสถานะทางสังคม** ซึ่งนอกจากจะทำให้ได้มาซึ่งทรัพย์สินแล้วยังนำมาซึ่งความมั่นคงทางจิตใจ และความตระหนักในคุณค่าของตัวเองด้วย ตัวอย่างเช่น
 - กะเทยในเขตชนบททางภาคเหนือหาพื้นที่ในการทำงานที่เฉพาะแบบ เช่น การป็นต้นไม้และเก็บผลไม้ (ซึ่งต้องป็นต้นไม้) เดิมทีผู้ชายจะเป็นฝ่ายป็นบันไดและเด็ดผลไม้ ฝ่ายหญิงเก็บผลไม้ใส่ตะกร้าเนื่องจากไม่ได้รับอนุญาตให้ป็นต้นไม้ในวิถีปฏิบัติของชนบท แต่กะเทยทำหน้าที่ได้ทั้งสองอย่างจึงเป็นที่ต้องการในงานเก็บผลไม้ (กะเทยได้รับค่าจ้างสูงกว่าผู้หญิงแต่ต่ำกว่าผู้ชาย) อีกทางหนึ่ง กะเทยบางคนก็เข้าไปอยู่ในกลุ่มแม่บ้านในท้องถิ่นเพื่อเข้าถึงแหล่งรายได้และเงินกู้¹⁴⁴
 - อีกทางเลือกหนึ่งของกะเทยชนบทในภาคเหนือ คือการทำพิธีกรรมทรงเจ้าเข้าผี (เรียกกันในทางเหนือว่าเป็น “กะเทยม้าขี่”) ฐานะความเป็นผู้ทรงเจ้าสร้างความยอมรับ ความนับถือ และสร้างรายได้พอสมควรให้กะเทยบางคนในชุมชน (ดูตารางที่ 4.9)

¹⁴³ ยุคนธร แก้วจ้าวจอม, ผู้อำนวยการเครือข่ายเพื่อสุขภาวะและความเป็นธรรมทางเพศ (GEN), ราชบุรี, ผู้ร่วมอภิปรายในการประชุมเชิงปฏิบัติการงานวิจัย PRIDE ประเทศไทย, กรุงเทพฯ, 4 มิถุนายน พ.ศ. 2557

¹⁴⁴ พงศธร จันทรเลื่อน, ผู้ประสานงานมูลนิธิเอมพลัส, เชียงใหม่, ผู้ร่วมอภิปรายในการประชุมเชิงปฏิบัติการงานวิจัย PRIDE ประเทศไทย กรุงเทพฯ, 4 มิถุนายน พ.ศ. 2557

ตารางที่ 4.9

ร่างทรง อาชีพใหม่ของกะเทยชนบท

เมื่อไม่นานมานี้ กะเทยหลายคนในเขตชนบทในภาคเหนือของประเทศไทยได้กลายมาเป็นร่างทรง ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ใหม่ที่เรียกว่า “กะเทยม้าขี่” โดยการเป็นร่างให้เทพหรือ “ผี” บรรพบุรุษซึ่งมีหรือเชื่อว่ามี ความผูกพันกับชุมชนในท้องถิ่น กะเทยที่ทำอาชีพนี้ส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีการศึกษามากนัก (ต่ำกว่าระดับมหาวิทยาลัย) มีโอกาสในการจ้างงานน้อยและมีสถานภาพทางสังคมต่ำ

การสนทนากลุ่มได้จัดขึ้นกับกะเทย 4 คนจากหมู่บ้านชนบทในจังหวัดลำพูน โดย 3 ใน 4 เป็นร่างทรง แม้ว่าการเป็นร่างทรงจะไม่ช่วยไม่ให้พวกเขาเลิกถูกล้อเลียนหรือเลือกปฏิบัติในชุมชน แต่การเป็นร่างทรงก็ช่วยให้พวกเขาได้รับการยอมรับ โดยเฉพาะจากคนเฒ่าคนแก่ในหมู่บ้าน คนที่แต่ก่อนไม่เคยสนใจหรือปฏิเสธพวกเขาได้หันมาให้ความเคารพและพึ่งพาพวกเขาในการรักษาโรค หรือเพื่อขอคำแนะนำในเรื่องต่างๆ เช่น ความสัมพันธ์ เรื่องงาน และที่บ่อยที่สุดคือการขอหวย

กะเทยที่ประกอบอาชีพดังกล่าว ใช้การเป็นร่างทรงในการสร้างเครือข่ายให้การสนับสนุนการทำกิจกรรมสร้างรายได้ และสร้างการยอมรับกะเทยส่วนใหญ่ในเครือข่ายร่างทรงยังให้บริการอื่นๆ เช่น จัดดอกไม้ งานหัตถกรรม (เพื่อถวายเป็นแด่เทพหรือผี) และการจัดงาน (จัดหาความบันเทิง อาหาร และเครื่องดื่ม) เป็นต้น

ที่มา: สนทนากลุ่มกับคนข้ามเพศท้องถิ่น อายุระหว่าง 21 – 32 ปี ในจังหวัดลำพูน, 21 ต.ค. 2555

- กะเทยและหญิงข้ามเพศหลายคนเลือกทำงานบริการทางเพศ เพราะถูกกีดกันจากงาน **กระแสหลัก** งานขายบริการเป็นหนทางหนึ่งซึ่งให้โอกาสในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยเฉพาะกะเทยที่ต้องการ เปลี่ยนตัวตนเป็นหญิงข้ามเพศ เพราะต้องอาศัยทุนทรัพย์สูงโดยเฉพาะ กรณีที่ต้องการแปลงเพศ นอกจากนี้ พวกเขายังต้องการการยอมรับจากครอบครัว โดยการทำงานหารายได้ส่งให้ครอบครัว เพื่อพิสูจน์ว่าตนเองมีคุณค่าต่อครอบครัว กระนั้นในชีวิตของการทำงานบริการทางเพศ กะเทยและหญิงข้ามเพศมักจะเป็นเป้าในการถูกคุกคามและรังแกจากตำรวจมากกว่าพนักงานบริการที่เป็นเพศชายหรือหญิง (ดูข้อ 4.3.3)

แม้จะเข้าใจว่างานบริการทางเพศยังเป็นงานที่ผิดกฎหมายในประเทศไทย แต่พวกเขาก็เพียงต้องการโอกาสที่จะทำงานได้โดยไม่ต้องถูกคุกคามมากนักเท่านั้น¹⁴⁵

4.5 เอชไอวีและเอดส์

ตามรายงานของโครงการโรคเอดส์แห่งสหประชาชาติ (UNAIDS) ประเทศไทยมีผู้อยู่ร่วมกับเชื้อเอชไอวี ประมาณ 440,000 คน ซึ่งส่วนใหญ่ (430,00 คน) อยู่ในวัยทำงาน (อายุ 15 ปีขึ้นไป) และในจำนวนนี้เป็นผู้หญิงร้อยละ 43 (190,00 คน) คิดเป็นอัตราความชุกของโรคที่ร้อยละ 1.10 ในกลุ่มอายุ 15 ถึง 49 ปี¹⁴⁶

คณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วยการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์แห่งประเทศไทยระบุว่า เชื้อเอชไอวีได้ ระบาดในกลุ่มประชากรทั่วไปอย่างต่อเนื่องในช่วงทศวรรษ ค.ศ. 2000 โดยมีแนวโน้มที่น่ากังวลในกลุ่มประชากรสำคัญ ได้แก่ ชายที่มีเพศสัมพันธ์กับชาย (MSM) หญิงให้บริการทางเพศ (FSW) และผู้ใช้สารเสพติดชนิดฉีด (PWID)¹⁴⁷

MSM มีอัตราการติดเชื้อสูง (ร้อยละ 20) จากการสำรวจใน พ.ศ. 2553 ในเมืองท่องเที่ยว (กรุงเทพฯ เชียงใหม่ และภูเก็ต) พบว่า MSM มีอัตราความชุกของการติดเชื้อเอชไอวีอยู่ที่ร้อยละ 20 ซึ่งสูงกว่าอัตราการ ติดเชื้อในกลุ่มชายที่ขายบริการทางเพศ (MSW) ซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 17.7 และร้อยละ 10.4 ในกลุ่มคนข้ามเพศจากชายเป็นหญิง ชายที่มีเพศสัมพันธ์กับชายที่มีอายุระหว่าง 25-29 ปี มีอัตราความชุกสูงสุด (ร้อยละ 32.4) ในขณะที่กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 15-24 ปี มีอัตราความชุกของการติดเชื้ออยู่ที่ร้อยละ 12.10¹⁴⁸

¹⁴⁵ จูตินันท์ หนักป้อ, ผู้อำนวยการศูนย์ซีเอสเตอร์, แพทย์, ผู้ร่วมอภิปรายในการประชุมเชิงปฏิบัติการงานวิจัย PRIDE ประเทศไทย, กรุงเทพฯ, 4 มิถุนายน พ.ศ. 2557

¹⁴⁶ UNAIDS: *HIV and AIDS estimates (2013)*, <http://www.unaids.org/en/regionscountries/countries/thailand/> [สืบค้นเมื่อ 30 กันยายน พ.ศ. 2557]. การป้องกันอย่างจริงจังในช่วงทศวรรษที่ 1990 ส่งผลให้ความชุกในการแพร่ระบาดของเชื้อเอชไอวีในผู้ใหญ่ลดลงอย่างต่อเนื่องจาก ร้อยละ 1.3 ใน พ.ศ. 2552, ร้อยละ 1.4 ใน พ.ศ. 2550, ร้อยละ 1.8 ใน พ.ศ. 2546, และมากกว่าร้อยละ 2 ในทศวรรษก่อนหน้านี้

¹⁴⁷ คณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วยการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์: รายงานความก้าวหน้าของประเทศไทยในการป้องกันและแก้ไข ปัญหาเอดส์ พ.ศ. 2555: ช่วง พ.ศ. 2553-2554: [http://www.unaids.org/en/dataanalysis/knowyourresponse/countryprogressreports/2012countries/ce_TH_Narrative_Report\[1\].pdf](http://www.unaids.org/en/dataanalysis/knowyourresponse/countryprogressreports/2012countries/ce_TH_Narrative_Report[1].pdf) [สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน พ.ศ. 2556]

¹⁴⁸ ในแหล่งเดียวกัน

ใน พ.ศ. 2554 มีรายงานการติดเชื้อรายใหม่ 8,134 ราย สาเหตุสำคัญเนื่องมาจากเพศสัมพันธ์ที่ไม่ป้องกัน ในกลุ่มผู้ติดเชื้อรายใหม่ทั้งหมด เป็นชายที่มีเพศสัมพันธ์กับชาย ชายบริการทางเพศ และคนข้ามเพศจากชายเป็นหญิง รวมกันถึงร้อยละ 41 และร้อยละ 12 เป็นหญิงให้บริการทางเพศและลูกค้า

ตามรายงานการสำรวจในแหล่งท่องเที่ยวใน พ.ศ. 2550 และ พ.ศ. 2553 ในเชียงใหม่ ชลบุรี และภูเก็ต พบว่า อัตราการติดเชื้อในกลุ่มหญิงขายบริการอิสระนอกสถานบันเทิงสูงกว่าอัตราการติดเชื้อในกลุ่มหญิงขายบริการที่ทำงานในสถานบันเทิง¹⁴⁹ อย่างไรก็ตาม อัตราการติดเชื้อในกลุ่มหญิงบริการยังคงอยู่ในระดับต่ำ โดยอยู่ที่ร้อยละ 2.6 ในกลุ่มหญิงขายบริการที่อายุต่ำกว่า 25 ปี และร้อยละ 1.8 โดยเฉลี่ยทั้งกลุ่ม ทั้งนี้ ร้อยละ 95.7 ของหญิงขายบริการรายงานว่าใช้ถุงยางอนามัยกับผู้ให้บริการคนล่าสุด แต่เพียงร้อยละ 45.4 ใช้ถุงยางอนามัยกับสามีหรือคู่อุปถัมภ์ของตน¹⁵⁰

4.5.1 การเข้าถึงข้อมูลการป้องกันการติดเชื้อและบริการด้านเอชไอวีและเอดส์

ในช่วงระหว่าง พ.ศ. 2553 ถึง 2554 รัฐบาลไทยโดยความร่วมมือกับภาคประชาสังคมและภาคเอกชน ได้เพิ่มขีดความสามารถของการป้องกันการติดเชื้อเอชไอวีในกลุ่มประชากรที่มีความเสี่ยงสูง ด้วยมาตรการในการให้การปรึกษา การดูแล และสนับสนุนผ่านทางโครงการ CHAMPION ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากกองทุนโลกฯ และดำเนินการใน 30 จังหวัด ตั้งแต่ พ.ศ. 2543 นอกจากนั้น การรณรงค์เพื่อสร้างความตระหนักรู้และการแจกถุงยางอนามัยใน 47 จังหวัดที่อยู่นอกโครงการดังกล่าวได้รับการหนุนเสริมโดยองค์กรเอ็นจีโอในท้องถิ่น และได้รับการสนับสนุนจากกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข¹⁵¹

¹⁴⁹ คณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วยการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์: Thailand ending AIDS: 2014 Thailand AIDS response progress report, หน้า 8, http://www.unaids.org/en/dataanalysis/knowyourresponse/countryprogressreports/2014countries/THA_narrative_report_2014.pdf [สืบค้นเมื่อ 30 กันยายน พ.ศ. 2557]

¹⁵⁰ ในแหล่งเดียวกัน, หน้า 6

¹⁵¹ คณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วยการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์: รายงานความก้าวหน้าของประเทศไทยในการป้องกันและแก้ไข ปัญหาเอดส์ พ.ศ. 2555: ช่วง พ.ศ. 2553-2554: [http://www.unaids.org/en/dataanalysis/knowyourresponse/countryprogressreports/2012countries/ce_TH_Narrative_Report\[1\].pdf](http://www.unaids.org/en/dataanalysis/knowyourresponse/countryprogressreports/2012countries/ce_TH_Narrative_Report[1].pdf) [สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน พ.ศ. 2556]

ตามรายงานความก้าวหน้าระดับประเทศในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ พ.ศ. 2555 ในระหว่าง พ.ศ. 2551 ถึง 2553 พบว่าหญิงขายบริการส่วนใหญ่ (ร้อยละ 81) ได้รับการตรวจหาการติดเชื้อ เอชไอวี และได้รับทราบผลการตรวจ ซึ่งเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 57 ในระหว่าง พ.ศ. 2547 ถึง 2550 อย่างไรก็ตาม ตัวเลขที่เพิ่มสูงขึ้นนี้ไม่ได้บ่งบอกถึงความรู้เกี่ยวกับเอชไอวีและเอดส์ที่ดีขึ้น เนื่องจากสัดส่วนของหญิงขายบริการที่สามารถตอบคำถามสำคัญห้าข้อเกี่ยวกับเอชไอวีและเอดส์ได้อย่างถูกต้อง ยังคงน้อยกว่าร้อยละ 40 ซึ่งเป็นตัวเลขที่ไม่ได้เปลี่ยนแปลงจากเมื่อห้าปีก่อนหน้านั้น

ในส่วนของผู้ชาย มีอัตราการตรวจหาการติดเชื้อและรู้ผลการตรวจน้อยกว่ามาก โดยมีอัตราที่สูงที่สุดในกลุ่มชายขายบริการ (ร้อยละ 51.4) ต่ำที่สุดในกลุ่มชายที่มีเพศสัมพันธ์กับชาย (ร้อยละ 29.2) และต่ำกว่าครึ่งในกลุ่มคนข้ามเพศจากชายเป็นหญิง (ร้อยละ 41.3) อย่างไรก็ตาม ในการมีเพศสัมพันธ์ครั้งล่าสุดในช่วงหกเดือนก่อนการสำรวจ ชายที่มีเพศสัมพันธ์กับชายมีอัตราการใช้อนามัยสูงที่สุด (ร้อยละ 84.5) ส่วนคนข้ามเพศจากชายเป็นหญิงได้รับแจกถุงยางอนามัยและสารหล่อลื่นสูงที่สุด (ร้อยละ 70)¹⁵²

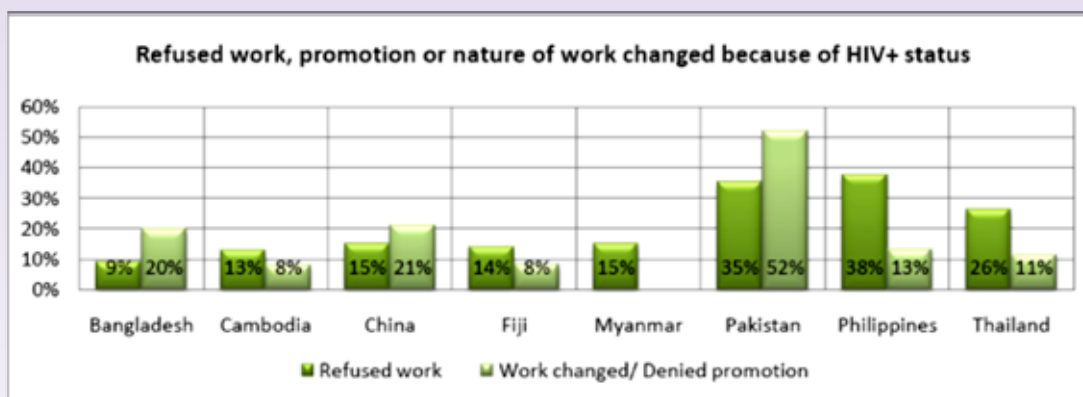
- เนื่องจากองค์กรผู้ให้ทุนมองว่าชายที่มีเพศสัมพันธ์กับชายเป็นกลุ่มสำคัญในการป้องกันการติดเชื้อเอชไอวีและโรคเอดส์ ส่งผลให้องค์กรเกย์และคนข้ามเพศจากชายเป็นหญิงได้รับเงินทุนสนับสนุนเพื่อดำเนินกิจกรรมของตน
- ในการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลเกย์และคนข้ามเพศจากชายเป็นหญิง ส่วนใหญ่กล่าวว่า ตนสามารถเข้าถึงข้อมูลด้านเอชไอวีและเอดส์ได้ง่าย และมีความรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงและการป้องกันตัวเองเป็นอย่างดี ทั้งสองกลุ่มอธิบายว่าการแพร่เชื้อเอชไอวีในกลุ่มของตนไม่ใช่เพราะไม่สามารถเข้าถึงหรือขาดข้อมูลความรู้ แต่เป็นเพราะปัจจัยด้านพฤติกรรมมากกว่าที่ทำให้คนที่มีความรู้ความเข้าใจมีเพศสัมพันธ์ที่ไม่ป้องกัน เช่น
 - ความไม่ใส่ใจหรือเพราะ “อารมณ์พาไป”
 - กลัวจะทำให้คู่ของตนไม่ไว้วางใจหากใช้อนามัย และความเชื่อผิด ๆ ที่ว่าการมีเพศสัมพันธ์กับคู่ของตนเป็นสิ่งที่ปลอดภัย

¹⁵² ในแหล่งเดียวกัน

- ชายขายบริการหรือหญิงข้ามเพศขายบริการยอมมีเพศสัมพันธ์โดยไม่ป้องกันกับลูกค้าในบางครั้ง หากได้ค่าตอบแทนที่มากพอ หรือเมื่อไม่ค่อยมีลูกค้าจึงทำให้ต้องยอม
- หญิงรักหญิงทั้งทอมและดี้มักไม่ค่อยสนใจเกี่ยวกับเอชไอวีและโรคเอดส์ และไม่ค่อยหาข้อมูลความรู้ เพราะคิดว่าตนไม่ใช่กลุ่มเสี่ยง
- ความกลัวการถูกตีตรา เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ขัดขวางไม่ให้คนส่วนใหญ่รวมทั้ง LGBT หาข้อมูลและขอคำปรึกษาเกี่ยวกับเอชไอวีและโรคเอดส์หรือรับการแจกถุงยางอนามัย

ตารางที่ 4.10

ร้อยละของผู้ที่อยู่ร่วมกับเชื้อเอชไอวีชาวไทยที่ถูกปฏิเสธการจ้างงานและการเลื่อนขั้น เปรียบเทียบกับผู้ อยู่ร่วมกับเชื้อเอชไอวีในประเทศอื่นๆ ในเอเชียแปซิฟิก (พ.ศ. 2552)



ที่มา: Global Network of People Living with HIV (GNP), International Community of Women Living with HIV/AIDS (ICW Global), International Planned Parenthood Federation (IPPF) & UNAIDS: People Living with HIV Stigma Index, Asia Pacific Regional Report 2011 (28 March 2011), หน้า 37.

4.5.2 การตีตราและการเลือกปฏิบัติต่อผู้อยู่ร่วมกับเชื้อเอชไอวี

การตีตราและการเลือกปฏิบัติต่อผู้อยู่ร่วมกับเชื้อเอชไอวีได้รับการบันทึกไว้ค่อนข้างมาก ในรายงานประจำปีจากการสำรวจในหลายประเทศที่ยื่นเสนอต่อโครงการโรคเอดส์แห่งสหประชาชาติ (UNAIDS) ใน พ.ศ. 2553 โดยกลุ่มองค์กรพัฒนาเอกชน พบว่าเกือบครึ่งหนึ่งของผู้อยู่ร่วมกับเชื้อเอชไอวี (ร้อยละ 43) ถูกไล่ออกจากงาน ร้อยละ 38 ถูกกีดกันในที่ทำงาน และมากกว่า 1 ใน 4 (ร้อยละ 28) ถูกกีดกันในโรงเรียน ผู้อยู่ร่วมกับเชื้อเอชไอวียังเผชิญกับการละเมิดสิทธิในรูปแบบอื่นๆ ด้วย ได้แก่ การถูกเปิดเผยสถานะการติดเชื้อโดยไม่สมัครใจโดยเจ้าหน้าที่สาธารณสุข เจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือ สื่อมวลชน (ร้อยละ 32) ผู้ที่อยู่ร่วมกับเชื้อเอชไอวี 1 ใน 6 คน (ร้อยละ 18) ถูกบังคับให้เปิดเผยสถานะการติดเชื้อเอชไอวีในการสมัครงาน จากตัวอย่างดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการเลือกปฏิบัติต่อผู้อยู่ร่วมกับเชื้อเอชไอวีในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกยังคงมีอยู่อย่างแพร่หลาย¹⁵³

ประเทศไทยเป็นหนึ่งใน 49 ประเทศที่มีการสำรวจการตีตราและการเลือกปฏิบัติต่อผู้อยู่ร่วมกับเชื้อเอชไอวีในระดับชาติ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการสำรวจดัชนีการตีตราต่อผู้อยู่ร่วมกับเชื้อเอชไอวีทั่วโลก การสำรวจในประเทศไทยดำเนินงานโดยเครือข่ายผู้ติดเชื้อเอชไอวี/เอดส์ประเทศไทย (TNP+) ในกลุ่มผู้ติดเชื้อ 233 คนใน พ.ศ. 2552¹⁵⁴ ผลการสำรวจพบว่า มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานต่อผู้ติดเชื้อเอชไอวีในประเทศไทย ดังต่อไปนี้

- การเข้าถึงการจ้างงาน ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน - ประมาณ 1 ใน 4 (ร้อยละ 26) ของผู้ตอบแบบสอบถามชาวไทยระบุว่าเคยถูกปฏิเสธการจ้างงาน และร้อยละ 11 ถูกปฏิเสธการเลื่อนขั้นหรือถูกเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบเพราะสถานะการติดเชื้อเอชไอวี (ดูตารางที่ 4.10)
- การสูญเสียงานและรายได้ - ประมาณ 1 ใน 3 (ร้อยละ 32) รายงานว่าต้องสูญเสียการจ้างงานหรือ

¹⁵³ คณะตัวแทนภาคเอ็นจีโอในคณะกรรมการประสานงานโครงการ ในโครงการโรคเอดส์แห่งสหประชาชาติ (UNAIDS PCB): "Stigma and discrimination against people living with HIV remains widespread in Asia and the Pacific, report shows," 29 สิงหาคม พ.ศ. 2554, <http://unaidspcbngo.org/?p=14706> [สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2555]

¹⁵⁴ Global Network of People Living with HIV (GNP+), International Community of Women Living with HIV/AIDS (ICW Global), International Planned Parenthood Federation (IPPF), & UNAIDS: *People Living with HIV Stigma Index, Asia Pacific Regional Analysis 2011*. รายงานดังกล่าวเป็นการรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยใน 9 ประเทศในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก ได้แก่ บังกลาเทศ กัมพูชา จีน ฟิลิปปินส์ ศรีลังกา และประเทศไทย ซึ่งเป็นรายงานฉบับแรกที่ให้ข้อมูลเปรียบเทียบระดับภูมิภาคเกี่ยวกับตัวชี้วัด ด้านการตีตราที่เกี่ยวข้องกับเอชไอวี

รายได้ในรูปแบบอื่นในระหว่าง 12 เดือนก่อนที่จะมีการสำรวจ (เทียบกับร้อยละ 27 ในพม่า, ร้อยละ 38 ในฟิลิปปินส์, ร้อยละ 40 ในจีน, และร้อยละ 50 ในกัมพูชา) ผู้ตอบแบบสอบถาม หลายคนระบุว่า การสูญเสียการจ้างงานและรายได้ของตนเกิดจากปัญหาด้านสุขภาพ แต่การเลือกปฏิบัติในที่ทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้อยู่ร่วมกับเชื้อเอชไอวีต้องออกจากงาน เกือบ 1 ใน 3 ของผู้ตอบแบบสอบถามชาวไทยบอกว่าการเลือกปฏิบัติเป็นสาเหตุที่ทำให้ต้องออกจากงาน และอีกร้อยละ 14 ต้องออกจากงาน เพราะเหตุผลทั้งจากการเลือกปฏิบัติและปัญหาด้านสุขภาพ ตัวเลขดังกล่าวสูงกว่าในประเทศจีน พม่า ปากีสถาน และฟีจี แต่ต่ำกว่าประเทศฟิลิปปินส์ (ดูตารางที่ 4.11)

- **การเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและบริการอื่นๆ** - ร้อยละ 20 ของผู้ตอบแบบสอบถามใน พ.ศ. 2552 ระบุว่าถูกปฏิเสธบริการด้านสุขภาพ (เปรียบเทียบกับร้อยละ 4 ในกัมพูชา, ร้อยละ 8 ในฟิลิปปินส์, ร้อยละ 9 ในพม่า, ร้อยละ 12 ในจีน, และร้อยละ 33 ในปากีสถาน) และจำนวนเกือบเท่ากัน (ร้อยละ 21) ถูกปฏิเสธการประกันสุขภาพและชีวิต (เปรียบเทียบกับร้อยละ 4 ในกัมพูชาและฟิลิปปินส์, ร้อยละ 7.5 ในปากีสถาน, และร้อยละ 12 ในจีน)

ตารางที่ 4.11

การออกจากงานของผู้อยู่ร่วมกับเชื้อเอชไอวีในประเทศไทยด้วยเหตุการเลือกปฏิบัติ เปรียบเทียบกับผู้อยู่ร่วมกับเชื้อเอชไอวีในประเทศอื่นๆ ในเอเชียแปซิฟิก (พ.ศ. 2552)

สาเหตุของการออกจากงาน	เพราะการเลือกปฏิบัติ (%)	การเลือกปฏิบัติและผลรวมของการเลือกปฏิบัติและสุขภาพ (%)
จีน	22	39
ฟีจี	19	31
เมียนมาร์	24	33
ปากีสถาน	11	25
ฟิลิปปินส์	38	63
ไทย	31	45

ที่มา: Global Network of People Living with HIV (GNP), International Community of Women Living with HIV/AIDS (ICW Global), International Planned Parenthood Federation (IPPF), & UNAIDS: *People Living with HIV Stigma Index, Asia Pacific Regional Report 2011* (28 March 2011), หน้า 36.

- **การตรวจหาการติดเชื้อโดยไม่สมัครใจ** - ร้อยละ 14 ระบุว่าเคยถูกบังคับให้ยอมปฏิบัติตามขั้นตอนของสื่อมวลชนหรือขั้นตอนการแพทย์ ซึ่งรวมทั้งการตรวจหาการติดเชื้อเอชไอวีด้วย
- **การกีดกันและการคุกคามทางสังคม** - ประมาณ 1 ใน 4 (ร้อยละ 26) ระบุว่าเคยถูกกีดกันจากการเข้าสังคม (เปรียบเทียบกับร้อยละ 31 ในพม่า, ร้อยละ 11 ในฟิลิปปินส์, ร้อยละ 10 ในศรีลังกา, ร้อยละ 5 ในจีน, และร้อยละ 4 ในกัมพูชา) สาเหตุสำคัญเพราะสถานะการติดเชื้อเอชไอวี ผู้อยู่ร่วมกับเชื้อเอชไอวีจำนวนหนึ่งในการสำรวจระบุว่า เคยถูกกีดกันเพราะวิถีทางเพศหรือเพราะเป็นคนขายบริการหรือใช้สารเสพติดชนิดฉีด การตีตราที่สำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามชาวไทยเผชิญ ได้แก่ การนินทา (ร้อยละ 62) และมีจำนวนน้อยที่ถูกทำร้ายร่างกาย (ร้อยละ 6)

จากผลการวิจัยในการศึกษาครั้งนี้พบว่า การตีตราและการเลือกปฏิบัติยังคงเป็นปัญหาสำคัญสำหรับผู้อยู่ร่วมกับเชื้อเอชไอวีในประเทศไทย แม้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามหลายคนจะเห็นด้วยว่าการตีตราได้ลดลงในช่วงหลายปีที่ผ่านมา แต่ก็ยังคงปรากฏอยู่ในทุกระดับในสังคม ผลกระทบที่ใหญ่ที่สุดของการตีตราต่อผู้อยู่ร่วมกับเชื้อเอชไอวีคือ การเข้าถึงบริการและคุณภาพของบริการที่ได้รับ นอกจากนี้ สิทธิของผู้อยู่ร่วมกับเชื้อเอชไอวียังคงถูกละเมิดจากการเลือกปฏิบัติต่างๆ ที่ปรากฏอยู่ในสถานที่ทำงานได้แก่

ก) การคัดกรองการติดเชื้อเอชไอวีในที่ทำงานและการรักษาความลับ

- ผู้ให้ข้อมูลในงานวิจัย PRIDE ประเทศไทยหลายคนกล่าวว่า ที่ทำงานหลายแห่งยังบังคับให้มีการตรวจคัดกรองการติดเชื้อเอชไอวี หลายบริษัทโดยเฉพาะในภาคเอกชนมีการบังคับให้ผู้สมัครงานตรวจหาการติดเชื้อเอชไอวี ส่งผลให้ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นเกย์ส่วนหนึ่งหลีกเลี่ยงการสมัครงานในบริษัทที่มีกฎบังคับดังกล่าว
- จากการบอกเล่าของเจ้าหน้าที่มูลนิธิเดอะพอสโฮมเซ็นเตอร์ (The Poz) ซึ่งเป็นองค์กรพัฒนาเอกชนไม่แสวงผลกำไรในกรุงเทพฯ ทำหน้าที่ให้การสนับสนุนผู้อยู่ร่วมกับเชื้อเอชไอวี ทราบมาว่าการบังคับให้ตรวจเลือดยังคงมีอยู่ทั่วไป ทั้งในโรงงาน บริษัทต่างๆ ในภาคธุรกิจ

บริการ การขายปลีก โรงแรม และแม้กระทั่งธุรกิจการขาย และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในธุรกิจขนาดใหญ่และรัฐวิสาหกิจ แม้ว่าข้อบังคับดังกล่าวจะมีปัญหาน้อยลงในปัจจุบัน แต่ก็ยังคงปรากฏอยู่¹⁵⁵

- ข้อมูลจากเดอะพอสและสภาองค์การลูกจ้างอุตสาหกรรมเอกชนแห่งชาติพบว่า การเก็บรักษาความลับยังคงเป็นปัญหาในการตรวจหาการติดเชื้อเอชไอวี
- **การตรวจเลือดโดยไม่สมัครใจ** - บางครั้งลูกจ้างถูกตรวจเลือดเพื่อหาการติดเชื้อเอชไอวีโดยไม่รู้ ตัวและไม่ได้รับการยินยอม ดังเช่นเคยมีกรณีเลือดของนักศึกษาแพทย์รายหนึ่ง ถูกตรวจหาการติดเชื้อเอชไอวีโดยที่เจ้าตัวไม่ทราบว่าผลการตรวจเลือดครั้งนั้นเป็นบวก และนักศึกษาคนนั้นถูกปฏิเสธไม่ให้ศึกษาต่อ นักศึกษาพยาบาลส่วนหนึ่งก็ถูกบังคับให้ตรวจเลือดเช่นกัน และคนที่ผลเลือดเป็นบวกถูกปฏิเสธไม่ให้เรียนต่อเพื่อเป็นพยาบาลตามที่ตั้งใจ (ดูตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12

การบังคับตรวจเลือดสำหรับนักศึกษาพยาบาลและพนักงานขาย

นักศึกษาพยาบาลปี 3 จำนวน 3 คน ถูกห้ามไม่ให้เข้ารับการฝึกงานโดยมหาวิทยาลัยคริสเตียนในกรุงเทพฯ หลังจากได้มีการตรวจคัดกรองการติดเชื้อเอชไอวี นักศึกษาทั้งสามถูกบอกให้เปลี่ยนสาขาวิชาที่เรียน ไม่เช่นนั้นอาจถูกพักการเรียน แต่ด้วยความช่วยเหลือจากองค์กรเอ็นจีโอ (มูลนิธิเข้าถึงเอดส์) ทั้งสามจึงได้ยื่นร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

ในอีกกรณีหนึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับบริษัทโฮมโปรซึ่งขายวัสดุแต่งบ้านได้บังคับให้มีการตรวจหาการติดเชื้อเอชไอวี ในการนี้ มูลนิธิเข้าถึงเอดส์กำลังอยู่ในขั้นตอนการเจรจากับมหาวิทยาลัยและบริษัทแทนนักศึกษาและพนักงาน

ที่มา: มูลนิธิเข้าถึงเอดส์, กรุงเทพฯ, ส.ค. 2555

¹⁵⁵ สมชาย พรหมสมบัติ และ รักสกุล บัวจุ่ม, ผู้ก่อตั้งและผู้จัดการเดอะพอสโฮมเซ็นเตอร์, สัมภาษณ์, 28 มกราคม พ.ศ. 2556

- นายจ้างเองก็อาจเป็นส่วนหนึ่งของการเปิดเผยผลการตรวจเอชไอวี และปล่อยให้ลูกจ้างคนอื่น ๆ รู้ว่าใครที่มีผลการตรวจเป็นบวก ส่งผลให้ผู้ที่ติดเชื้อเอชไอวีต้องออกจากงาน เพราะการตีตราและการนินทาในที่ทำงาน นอกจากนี้ บางครั้งก็มีการตรวจเลือดลูกจ้างที่สงสัยว่าอาจจะมีเชื้อเอชไอวีโดยที่เจ้าตัวไม่รู้ตัว โดยนายจ้างตรวจพร้อมกับการสุ่มตรวจยาเสพติด¹⁵⁶
- บางครั้งนายจ้างเองก็ได้รับการแจ้งจากโรงพยาบาลเกี่ยวกับสถานะการติดเชื้อเอชไอวีของลูกจ้าง และมักนำไปสู่การถูกไล่ออกในที่สุด¹⁵⁷

ข) การเข้าถึงการรักษาและการเลือกปฏิบัติ

- กวาทศวรรษที่ผ่านมา การเข้าถึงการรักษา การดูแลและสนับสนุนผู้อยู่ร่วมกับเชื้อเอชไอวีในประเทศไทยมีพัฒนาการที่ดีขึ้นเรื่อย ๆ รัฐบาลได้ขยายการครอบคลุมการเข้าถึงบริการยาต้านไวรัส ผ่านทางโครงการต่าง ๆ เช่น การดูแลรักษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายและการกระจายบริการดูแลรักษาไปสู่ภูมิภาค เป็นต้น
- ผู้อยู่ร่วมกับเชื้อเอชไอวีในประเทศไทยได้รับการรักษาด้วยยาต้านไวรัสผ่านช่องทางใดช่องทางหนึ่งใน 3 ช่องทางของรัฐบาล ได้แก่ (1) หลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า (2) หลักประกันสังคม และ (3) โครงการสวัสดิการข้าราชการด้านการพยาบาล
- แรงงานข้ามชาติที่มีบัตรอนุญาตทำงานได้รับสิทธิใช้บริการประกันสังคม อย่างไรก็ดี ในทางปฏิบัติแรงงานข้ามชาติจำนวนมากไม่สามารถเข้าถึงบริการได้ แรงงานข้ามชาติที่อยู่กับเชื้อเอชไอวีมักจะถูกเลือกปฏิบัติโดยเจ้าหน้าที่พยาบาล ทั้งเพราะเหตุของการติดเชื้อและสถานะการเป็นแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านที่ยากจน การรักษาสำหรับประชากรกลุ่มแรงงานข้ามชาติได้รับการสนับสนุนโดยกองทุนโลกฯ โดยผ่านทางองค์กรเอ็นจีโอต่าง ๆ เช่น มูลนิธิเข้าถึงเอดส์ (Aids Access Foundation) มูลนิธิรักชีไทย และมูลนิธิ HIV (The HIV Foundation) เป็นต้น

¹⁵⁶ รัชชัย ผลเจริญ, ผู้อำนวยการประสานงาน, องค์การลูกจ้างอุตสาหกรรมเอกชนแห่งชาติ, สัมภาษณ์, 22 มกราคม พ.ศ. 2556

¹⁵⁷ "Migrant workers have most to lose when tested positive," in *The Nation*, 1 Dec. 2012, <http://www.nationmultimedia.com/national/Migrant-workers-have-most-to-lose-when-tested-posi-30195386.html> [สืบค้นเมื่อ 16 มีนาคม พ.ศ. 2013]

- สำหรับคนไทย องค์กรต่าง ๆ เช่น เดอะพอส ได้ให้ความช่วยเหลือผู้อยู่ร่วมกับเชื้อเอชไอวีให้สามารถเข้าถึงการรักษาด้วยยาต้านและการดูแลที่จำเป็น โดยช่วยเหลือโรงพยาบาลที่เหมาะสมที่ผู้อยู่ร่วมกับเชื้อสามารถเข้าถึงบริการโดยใช้แผนสุขภาพแผนใดแผนหนึ่งข้างต้นได้
- หน่วยให้บริการสุขภาพและโรงพยาบาลหลายแห่งปฏิเสธที่จะให้การดูแลที่เกี่ยวกับเชื้อเอชไอวีกับผู้ให้บริการทางเพศและคนรั้งที่อยู่อาศัย¹⁵⁸

4.5.3 การคุ้มครองผู้อยู่ร่วมกับเชื้อเอชไอวีจากการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน

ประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายที่ห้ามมิให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานด้วยเหตุแห่งสถานะการติดเชื้อเอชไอวี มีแต่เพียงแนวทางการปฏิบัติของกระทรวงเกี่ยวกับการบริหารจัดการและการป้องกันเอดส์ พ.ศ. 2548 ซึ่งไม่ผูกพันบังคับใช้แนวทางดังกล่าวออกโดยกรมคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวงแรงงาน โดยได้รับการสนับสนุนทางวิชาการจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศห้ามมิให้เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งสถานะการติดเชื้อเอชไอวีในสถานที่ทำงาน (ดูข้อ 5.1.1)¹⁵⁹

ในเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2552 คณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วยการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ได้ออก **แนวปฏิบัติแห่งชาติว่าด้วยการป้องกันและบริหารจัดการด้านเอดส์ในสถานที่ทำงาน** ซึ่งมีผลบังคับใช้ต่อสถานที่ทำงานทุกแห่งทั้งภาครัฐและเอกชน โดยมีข้อบังคับขั้นพื้นฐานว่า สถานที่ทำงานทุกแห่งจะต้องมีทั้งนโยบายด้านเอชไอวีและแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้อง

แนวปฏิบัติดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อลดการตีตราและการเลือกปฏิบัติ และส่งเสริมสิทธิของลูกจ้างที่อยู่ร่วมกับเชื้อเอชไอวีในสถานที่ทำงานผ่านทางนโยบายที่:

- ขจัดการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อผู้อยู่ร่วมกับเชื้อเอชไอวี
- ห้ามมิให้มีข้อบังคับในการตรวจหาการติดเชื้อเอชไอวีในการจ้างงาน

¹⁵⁸ Chulalart Saengpassa & Pongphan Samsamak: "Stigma is worse than the disease itself," in The Nation, 30 Nov. 2012, <http://nationalmultimedia.com/national/Stigma-is-worse-than-the-disease-itself-30195320.html> [สืบค้นเมื่อ 6 ธันวาคม พ.ศ. 2555]

¹⁵⁹ ILO and International Organization of Migration (IOM): Mandatory HIV testing for employment of migrant workers in eight countries of South-East Asia: From discrimination to social dialogue (Bangkok, 2009).

- จัดให้มีโอกาสในการจ้างงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่เสมอภาคสำหรับผู้เข้าร่วมกับเชื้อเอชไอวี
- เน้นการรักษาข้อมูลส่วนตัวเป็นความลับ
- จัดให้มีบริการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อ (เช่น ถุงยางอนามัยฟรี การตรวจเลือดโดยสมัครใจ)
- สนับสนุนสิทธิในการได้รับการรักษาตามมาตรฐานสำหรับผู้เข้าร่วมกับเชื้อเอชไอวี

ใน พ.ศ. 2554 กระทรวงแรงงานได้ออกแนวปฏิบัติ¹⁶⁰ ฉบับปรับปรุงสำหรับการป้องกันและจัดการปัญหา ด้านเอดส์ในรัฐวิสาหกิจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมสิทธิ ความเสมอภาค และการไม่เลือกปฏิบัติ ต่อลูกจ้างที่อยู่กับเชื้อเอชไอวี นอกจากนี้ กระทรวงแรงงานและกระทรวงสาธารณสุขยังได้ร่วมมือกัน พัฒนามาตรฐานบริหารจัดการด้านเอดส์ในสถานประกอบการ (AIDS-response Standard Organization (ASO) for enterprises standards) ในประเทศไทย วิสาหกิจจะได้รับการรับรอง ASO เมื่อมีนโยบาย 4 ข้อดังต่อไปนี้ ในองค์กร

- ไม่บังคับให้ผู้สมัครงานตรวจเลือดหาการติดเชื้อเอชไอวี
- ไม่บังคับให้พนักงานตรวจเลือดหาการติดเชื้อเอชไอวี
- ไม่มีการไล่ออกจากงานหากพบว่ามีเชื้อเอชไอวี
- ให้ความรู้เกี่ยวกับเชื้อเอชไอวีกับพนักงาน

แม้ว่าแนวปฏิบัติและมาตรฐานเหล่านี้จะมีประโยชน์ แต่การนำไปปฏิบัติใช้ยังคงขาดประสิทธิภาพ เนื่องจากขึ้นอยู่กับความสมัครใจขององค์กร และไม่มีบทลงโทษสำหรับองค์กรที่ไม่ปฏิบัติตาม

¹⁶⁰ ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องแนวทางการป้องกันและบริหารจัดการด้านเอดส์และโรคในสถานประกอบการ 25 กรกฎาคม พ.ศ. 2554

4.6 ความตระหนักรู้เกี่ยวกับสิทธิความหลากหลายทางเพศและการเจรจาทางสังคม

4.6.1 ความตระหนักรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิความหลากหลายทางเพศ

ผู้ให้ข้อมูล LGBT และองค์กร LGBT มักเน้นไปที่ประเด็นเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มของตน (เช่น การเปลี่ยนคำนำหน้าชื่อตามกฎหมายสำหรับคนข้ามเพศ สิทธิคู่ชีวิตเพศเดียวกัน เป็นต้น) ผู้ให้ข้อมูล LGBT ทุกคนรับรู้และไม่เห็นด้วยกับการเลือกปฏิบัติ การตีตรา และการละเมิดสิทธิ LGBT โดยทั่วไป อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผู้ให้ข้อมูลจะรู้ว่าบางครั้งสิทธิด้านแรงงานของตนถูกละเมิด แต่ก็ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับสิทธิในที่ทำงานและการเลือกปฏิบัติในการทำงานและอาชีพ สาเหตุอาจเนื่องมาจากแนวความคิดเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติยังคงเป็นเรื่องใหม่ และการศึกษาของลูกจ้างตลอดจนองค์กรลูกจ้างในด้านการเลือกปฏิบัติยังคงมีอยู่จำกัดในสังคมไทย

- มีการจัดประชุมครั้งวันเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติในการทำงานและอาชีพกับกลุ่มหญิงรักหญิง อาจารย์ ส่วนองค์กร LGBT อื่นๆ ก็มีความสนใจและต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับสิทธิแรงงานและการเลือกปฏิบัติในรายละเอียดมากยิ่งขึ้น
- กลุ่มองค์กรคนข้ามเพศและหญิงรักหญิงมองว่า การเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพเป็นปัญหาที่น่ากังวลอย่างยิ่ง และควรได้รับการแก้ไขในระดับนโยบาย เมื่อเปรียบเทียบกัน องค์กรกลุ่มเกย์จะมีความกังวลเกี่ยวกับสิทธิแรงงานและการเลือกปฏิบัติในการทำงานน้อยกว่า

โดยรวม รัฐบาล องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้างมีความเข้าใจที่ค่อนข้างจำกัดเกี่ยวกับสิทธิ LGBT แม้ว่า อาจมีบางคนในองค์กรที่เต็มใจจะเรียนรู้เพิ่มขึ้น แต่หลายคนก็มองไม่เห็นความสำคัญเท่าใดนัก

- นายจ้างที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์กล่าวว่า “รู้สึกแปลกใจ” ที่องค์กรแรงงานระหว่างประเทศมองว่า ความหลากหลายทางเพศเป็นเรื่องสำคัญ

- นายจ้างและข้าราชการบางรายมองว่า สิทธิ LGBT “ไม่ใช่เรื่องสำคัญ” สำหรับประเทศไทย เพราะสังคมไทย “เปิดกว้างมากอยู่แล้ว” สำหรับคนที่มีความหลากหลายทางเพศ อย่างไรก็ตาม แม้แต่คนที่มีความคิดอนุรักษนิยมซึ่งมักมองว่าคนหลากหลายทางเพศเป็นกลุ่มคนที่ “แตกต่าง” หรือมี “พรสวรรค์พิเศษ” ก็ยอมรับว่า LGBT ไม่ควรถูกมองว่าเป็นคน “ป่วยทางจิต” บางคนไม่มีปัญหากับการยอมรับคู่ชีวิตเพศเดียวกันภายใต้กฎหมาย ในขณะที่บางคนก็ยังไม่เข้าใจว่าทำไมกลุ่ม LGBT ต้องเรียกร้องสิทธิดังกล่าว
- องค์กรลูกจ้างขนาดใหญ่ไม่ค่อยรับรู้เกี่ยวกับความเคลื่อนไหวด้านสิทธิ LGBT เท่าไรนัก แต่ก็ยินดีที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับประเด็นดังกล่าว

สิทธิความหลากหลายทางเพศยังคงเป็นประเด็นที่ห่างไกลหรือไม่สำคัญสำหรับกลุ่มองค์กรภาคประชาสังคม เนื่องจากองค์กรภาคประชาสังคมบางองค์กรรับรู้เกี่ยวกับสิทธิ LGBT แต่ก็ไม่ได้ทำงานในประเด็นดังกล่าวอย่างชัดเจน

- องค์กร LGBT หลายองค์กรไม่ค่อยได้รับความสนใจหรือการสนับสนุนจากองค์กรสิทธิสตรีในประเทศมากเท่าใดนัก ซึ่งอาจเป็นเพราะนักเคลื่อนไหวเพื่อสิทธิสตรีหลายคนยังคงทำงานภายใต้กรอบความเสมอภาคทางเพศระหว่างหญิงชาย และยังขาดมิติทางด้านวิถีและอัตลักษณ์ทางเพศ

4.6.2 การเจรจาทางสังคม

ผู้ให้ข้อมูล LGBT ทุกคนรู้สึกว่าการสังคมโดยทั่วไป รัฐบาล และเจ้าหน้าที่ภาครัฐยังขาดความเข้าใจและความสนใจเกี่ยวกับ LGBT ในประเทศไทย ดังจะเห็นได้จากการเจรจาเกี่ยวกับประเด็นด้านแรงงานในกลุ่มองค์กรเพื่อสิทธิ LGBT ยังคงมีจำกัด และยังมีน้อยมากในภาครัฐ องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้าง

- การเจรจาทางสังคมระหว่างองค์กร LGBT และผู้แทนของไอแอลโอ ในประเด็นสิทธิ LGBT ก็ยังมีน้อย แม้ว่าการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานจะเป็นหนึ่งในข้อร้องเรียนที่สำคัญในชุมชน LGBT ก็ตาม อีกทั้งไม่มีองค์กร LGBT องค์กรใดเลยในการวิจัยครั้งนี้ที่ทำงานเพื่อส่งเสริมสิทธิแรงงานสำหรับ LGBT อย่างจริงจังโดยตรง
- ในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา ได้มีการรายงานโดยสื่อต่าง ๆ เกี่ยวกับการตีตรา อคติ และการเลือกปฏิบัติต่อ LGBT มากขึ้น รวมทั้งมีความสนใจที่เพิ่มขึ้นในประเด็นดังกล่าวในแวดวงที่จำกัดในภาครัฐและภาคประชาสังคม อย่างไรก็ตาม ความสนใจดังกล่าวมักเกี่ยวกับคนข้ามเพศไม่ว่าจะในแง่ส่วนตัว ครอบครัว การศึกษาหรือสังคม แทบจะไม่มีการพูดคุยเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานเลย

เมื่อไม่นานมานี้ องค์กร LGBT ได้เริ่มทำงานกับหน่วยงานของรัฐในประเด็นด้านสิทธิ แต่ไม่ได้มีการดำเนินงานอะไรในประเด็นแรงงานกับองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง

- ที่ผ่านมามีหลายองค์กรภายใต้เครือข่ายความหลากหลายทางเพศได้ร่วมมือกับกระทรวงสาธารณสุขเป็นหลักในการทำงานด้านการป้องกันการติดเชื้อเอชไอวีและโรคเอดส์ และกับคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในประเด็นการละเมิดสิทธิ LGBT ที่สำคัญ ตั้งแต่ต้น พ.ศ. 2556 องค์กรหลากหลายทางเพศได้ทำงานกับคณะกรรมการการรัฐสภา โดยผ่านทางคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติและกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม ในเรื่องพระราชบัญญัติคู่ชีวิตเพศเดียวกัน
- ใน พ.ศ. 2555 เครือข่ายความหลากหลายทางเพศร่วมกับคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ จัดทำข้อกำหนดคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2555 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการเข้าถึงบริการสวัสดิการสังคมสำหรับ 13 กลุ่มเป้าหมายพิเศษ ซึ่งรวม LGBT ด้วย ทั้งนี้มาตรการในการส่งเสริมการเข้าถึงความเสมอภาค ได้แก่ การเพิ่มโอกาสที่เท่าเทียมในการจ้างงานและการศึกษาสำหรับกลุ่ม LGBT ปรับปรุงมาตรการ กฎระเบียบ กฎหมาย และนโยบายที่เลือกปฏิบัติในปัจจุบัน (ดูตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13

การร่างข้อกำหนดคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2555 โดยเครือข่ายหลากหลายทางเพศและคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ



© มูลนิธิเพื่อสิทธิและความเป็นธรรมทางเพศ พ.ศ. 2557

การเสวนาระหว่างตัวแทนเครือข่ายหลากหลายทางเพศ และเจ้าหน้าที่คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติใน พ.ศ. 2555

- องค์การเอ็นจีโอบางองค์กรภายใต้เครือข่ายความหลากหลายทางเพศ ได้ริเริ่มขยายขอบข่ายงานของตนจากเดิมที่มุ่งทำงานในประเด็นสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับเชื้อเอชไอวีและเอดส์ให้ครอบคลุมความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นสำหรับลูกจ้างในชนบทในภาคแรงงานนอกระบบ เช่น มูลนิธิเอ็มพลัส (Mplus+) ในจังหวัดเชียงใหม่ สมาคมฟ้าสีรุ้งแห่งประเทศไทย (RSAT) และเครือข่ายเพศภาวะเพื่อสุขภาพและความเสมอภาค (Gender for Health and Equality Network) ในจังหวัดตากและราชบุรี

- ในช่วงปลาย พ.ศ. 2555 มูลนิธิเอ็มพลัสได้ร่วมมือกับหน่วยงานในพื้นที่ของสมาคมฟ้าสีรุ้งแห่งประเทศไทย ให้การสนับสนุนกะเทยให้สามารถรวมกลุ่มกันใน 3 หมู่บ้านในจังหวัดลำพูน โดยมีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตของกะเทยที่ยากจนในหมู่บ้านชนบทด้วยการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ในหมู่บ้าน¹⁶¹
 - ในบรรดากลุ่มกะเทยทั้ง 3 กลุ่ม (ประมาณกลุ่มละ 12-13 คนในแต่ละหมู่บ้าน ซึ่งมีประชากรประมาณ 200-300 คน) กลุ่มหนึ่งประกอบไปด้วยสมาชิกในวัยทำงานซึ่งเป็นลูกจ้างโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดลำพูน และอีก 2 กลุ่มประกอบไปด้วยกะเทยทั้งผู้ใหญ่และวัยรุ่น ซึ่งส่วนใหญ่ทำงานที่บ้านภายใต้สัญญาจ้างเหมาแรงงานในห่วงโซ่อุปทาน อุตสาหกรรมสิ่งทอ และได้รับค่าจ้างเป็นรายวันหรือต่อชิ้นงาน เกษตรกรรมยังชีพ และกรรมกรลูกจ้างรายวัน
- **เครือข่ายเพศภาวะเพื่อสุขภาพและความเสมอภาค** เป็นองค์กรเอ็นจีโอที่เพิ่งก่อตั้งใหม่ (ในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2555) เพื่อส่งเสริมสิทธิด้านแรงงานของผู้ด้อยโอกาสในชนบท (นอกเหนือจากความเป็นธรรมทางเพศและสิทธิมนุษยชนพื้นฐานอื่นๆ เช่น การศึกษา สุขภาพ สิทธิพลเมืองและสิทธิชุมชน) โดยมีกลุ่มเป้าหมายได้แก่ LGBT บุคคลไร้สัญชาติและไร้ที่อยู่อาศัย และบุคคลที่ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน¹⁶²
 - ปัจจุบันเครือข่ายเพศภาวะเพื่อสุขภาพและความเสมอภาค มีสมาชิกประมาณ 120 คน ซึ่งมีความหลากหลายทางเพศภายใต้เครือข่ายของตน (คาดว่าป็นเกย์ ร้อยละ 25 กะเทยและสาวประเภทสองร้อยละ 25 ทอม/ดี้ร้อยละ 25 และหญิงชายรักต่างเพศร้อยละ 25) เครือข่ายฯ ได้ช่วยสนับสนุนให้แรงงานนอกระบบ ซึ่งทำงานเป็นชาวไร่ชาวนา แรงงานลูกจ้างรายวัน ประกอบกิจการส่วนตัว เช่น เป็นช่างเสริมสวย ขายของเก่า ธุรกิจส่วนตัว และคนขับแท็กซี่ สามารถรวมกลุ่มกันได้ โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือ (1) เพื่อให้การสนับสนุนและคำแนะนำเกี่ยวกับสวัสดิการประกันสังคมของรัฐ สำหรับแรงงานนอกระบบ การเข้าถึงการดูแลสุขภาพที่รวมถึงเอชไอวีและเอดส์ และการสร้างพันธมิตรกับกลุ่มและองค์กรอาชีพ

¹⁶¹ พงศ์ธร จันทรลีออน, ผู้ประสานงานมูลนิธิเอ็มพลัส, สัมภาษณ์เพิ่มเติมทางโทรศัพท์, 26 มิถุนายน พ.ศ. 2556

¹⁶² ยุคลธร แก้วจำจอม, ผู้อำนวยการเครือข่ายเพศสภาพเพื่อสุขภาพและความเสมอภาค, สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์และอีเมล, 19-21 มิถุนายน พ.ศ. 2556

ในระบบ และ (2) เพื่อสร้างพื้นที่ที่ปลอดภัยและชุมชนสำหรับ LGBT ในการจัดการ และรับมือกับการตีตรา การเลือกปฏิบัติ และปัญหาอื่นๆ ได้

- เครือข่ายฯ มีเป้าหมายส่งเสริม (1) อาชีวะอนามัยและความปลอดภัยในระดับหมู่บ้านที่มีสมาชิกซึ่งทำงานในระดับล่างที่สุดของโซ่อุปทานการผลิต กลุ่มการออมทรัพย์และการประกันสุขภาพในระดับตำบล และ (2) การศึกษาและการฝึกอาชีพที่เหมาะสมสำหรับตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และความเป็นอยู่ที่ดีในท้องถิ่น
- **มูลนิธิธีรนาถ กาญจนอักษร** เป็นองค์กรเอ็นจีโอที่ส่งเสริมความเป็นธรรมทางเพศ ได้ทำงานในประเด็นการพัฒนาและการดำเนินงานนโยบายป้องกันการคุกคามทางเพศ กับ 3 สหภาพแรงงานในภาครัฐวิสาหกิจ (สหภาพแรงงานการบินไทย สหภาพแรงงานบริษัทขนส่งจำกัด และสหภาพแรงงานขนส่งมวลชนกรุงเทพ) แม้ว่าทั้ง 3 สหภาพแรงงานจะมีลูกจ้างที่เป็น LGBT แต่มีทิศทางด้านความหลากหลายทางเพศก็ยังไม่ได้รับการจัดการ โดยเฉพาะ ตามข้อมูลที่ได้รับจาก มูลนิธิธีรนาถ กาญจนอักษร สมาชิก LGBT ในสหภาพแรงงานขนาดใหญ่มักไม่เปิดเผยตัวตน ดังนั้น การที่จะหยิบยกประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับตนในสถานที่ทำงานหรือสหภาพจึงเป็นไปได้ยาก¹⁶³
- **ยังไม่มีสหภาพแรงงานหลักสหภาพใดในประเทศไทยที่ทำงานกับไอแอลโอ ที่กล่าวถึงความหลากหลายทางเพศหรือสิทธิของ LGBT บนเว็บไซต์ของสหภาพ**
- **สภาแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส. หรือ SERC)** ยืนยันว่า มุมมองเกี่ยวกับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศภายในองค์กรรัฐวิสาหกิจยังคงอยู่ในกรอบวัฒนธรรมรักต่างเพศ โดยไม่มีมิติของความหลากหลายทางเพศรวมอยู่ด้วย เจ้าหน้าที่ข้อมูลข่าวสารของสรส. กล่าวว่า¹⁶⁴ **ยังไม่มีข้อมูลหรือการเก็บข้อมูลเฉพาะเกี่ยวกับลูกจ้าง LGBT ในสรส. และยังไม่มีการใดภายใต้สรส. ที่พูดถึงประเด็นความหลากหลายทางเพศในการประชุม**

¹⁶³ จันจิรา บุญประเสริฐ, ผู้ประสานงาน, มูลนิธิธีรนาถ กาญจนอักษร, สัมภาษณ์, 19 มิถุนายน พ.ศ. 2556

¹⁶⁴ มานพ เชื้อรัตน์, เจ้าหน้าที่ข้อมูลข่าวสาร, สภาสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์, สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์, 24 มิถุนายน พ.ศ. 2556

- การที่ยังขาดมิติด้านความหลากหลายทางเพศในองค์กรรัฐวิสาหกิจ ส่วนหนึ่ง อาจเกิดจากรัฐวิสาหกิจเป็นองค์กรกึ่งราชการ และมีกฎระเบียบมากมายในการควบคุมพนักงานเช่นเดียวกับหน่วยงานราชการ แม้ว่าจะยืดหยุ่นมากกว่าเล็กน้อยก็ตาม แต่ก็มีวัฒนธรรมองค์กรที่ค่อนข้างจะเป็นทางการมากกว่าบริษัทเอกชน
- อย่างไรก็ตาม สภาแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้สนับสนุนให้มีการคุ้มครองสิทธิของทุกคน และมีความสนใจที่จะได้ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นแรงงานของกลุ่ม LGBT มากยิ่งขึ้น เพื่อช่วยปิดช่องโหว่ในการคุ้มครองสิทธิให้กับลูกจ้าง LGB
- **คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ** เป็นเพียงหน่วยงานเดียวในทางปฏิบัติที่องค์กรหลากหลายทางเพศสามารถพึ่งพาได้เมื่อมีการร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิ แต่คณะกรรมการสิทธิฯ เองก็มีอุปสรรคหลายประการ เช่น
 - คณะกรรมการสิทธิฯ **มีทรัพยากรที่จำกัด**ในการดำเนินการอย่างเต็มที่ในกรณีที่มีการร้องเรียนและขาดกลไกที่มีประสิทธิภาพในการช่วยเหลือผู้ร้องเรียนให้เรียกร้องความเป็นธรรมได้ นอกจากการดำเนินการตรวจสอบความจริง ซึ่งนำไปให้ผู้ร้องเรียนติดต่อกับหน่วยงานที่เหมาะสมในการเรียกร้องความเป็นธรรม และการช่วยประสานและเจรจากับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง คณะกรรมการสิทธิฯ **มีอำนาจที่จำกัด**ในการแทรกแซงหรือร้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
 - ผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นตัวแทนจากคณะกรรมการสิทธิฯ กล่าวว่า ในกรณีที่มีข้อพิพาทเกี่ยวกับแรงงานไปถึงศาลแรงงานไทย ศาลมักจะใกล้เคียงให้มีการตกลงกันได้ระหว่างคู่กรณี ส่งผลให้ลูกจ้างมักเสียเปรียบ

ตารางที่ 4.14

ชายข้ามเพศแบ่งปันประสบการณ์เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติที่สำนักงาน
คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กันยายน พ.ศ. 2555)



© ILO/B. Suriyasarn 2014

กฤตธีพัฒน์ โชติฐานิตสกุล อาชีพ
พิธีกรโทรทัศน์ อายุ 29 ปี เป็นชาย
ข้ามเพศรายแรกที่ได้เปิดเผยตัวตน
ต่อสังคม ในประเทศไทย ในภาพ
ข้างบน (บนจอ) กฤตธีพัฒน์
ได้แบ่งปันประสบการณ์การถูกเลือก
ปฏิบัติในการศึกษา อาชีพ และ
ชีวิตในการสมัครงานที่สำนักงาน
คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน
แห่งชาติ ว่าด้วยเรื่องการเปลี่ยน

คำนำหน้านามตามกฎหมายสำหรับบุคคลข้ามเพศ เมื่อเดือนกันยายน พ.ศ. 2555

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

ประเทศไทยมีภาพลักษณ์ว่าเป็นประเทศที่เปิดกว้างและยอมรับบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBT) แต่งานวิจัยนี้ได้พิสูจน์ว่า ภาพลักษณ์ดังกล่าวไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง เนื่องจากพบว่า LGBT ยังไม่ได้รับการยอมรับทั้งในสังคมและในโลกการทำงานอย่างแท้จริง โดยยังมีอคติที่เรื้อรังและแพร่หลายต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ รวมทั้งมีภาพที่ผิด และการขาดความเข้าใจเกี่ยวกับวิถีและอัตลักษณ์ทางเพศที่ยังคงปรากฏอยู่ ทั้งนี้ LGBT บางคนยังได้รับการปฏิเสธจากครอบครัวของตนเองอีกด้วย

1. **การตีตราและการเลือกปฏิบัติที่เรื้อรังในสังคม** - กลุ่ม LGBT ในประเทศไทยยังคงเผชิญกับการตีตราและการเลือกปฏิบัติในชีวิตการทำงานและการศึกษา แม้ว่า LGBT แต่ละกลุ่มต่างก็เผชิญกับปัญหาการยอมรับทางสังคมในระดับที่ต่างกันไป แต่บุคคลที่มีการแสดงออกทางเพศที่แตกต่างอย่างชัดเจนโดยเฉพาะอย่างยิ่งคนข้ามเพศ ได้แก่ กะเทย สาวประเภทสอง หญิงข้ามเพศ และชายข้ามเพศ รวมทั้งทอมและคนที่มีเพศกำกวม เป็นกลุ่มที่ต้องเผชิญกับการเลือกปฏิบัติและการกีดกันที่รุนแรงที่สุด ส่งผลให้ขาดโอกาสในการศึกษาการทำงาน และในชีวิต

2. ความกดดันจากบรรทัดฐานรักต่างเพศและการกีดกันที่มีต่อคนข้ามเพศ - การเลือกปฏิบัติและการกีดกันต่อ LGBT เป็นผลสืบเนื่องมาจากความไม่เสมอภาคด้านเพศภาวะที่ยังคงปรากฏอยู่ในสังคมที่ตั้งอยู่บนค่านิยมรักต่างเพศ ค่านิยมดังกล่าวมีส่วนส่งเสริมและตอกย้ำความแตกต่างและความคาดหวังต่อบทบาทและพฤติกรรมของความเป็นชายหรือความเป็นหญิง ดังนั้น คนที่ปฏิบัติตนไม่ตรงต่อเพศตามชนบจึงถูกประณาม ผลักดัน หรือกีดกัน เพียงเพราะความแตกต่างจากบรรทัดฐานดังกล่าว

- การตอกย้ำบรรทัดฐานทางเพศตามชนบโดยการสร้างเงื่อนไขทางสังคมเกิดขึ้นทั้งที่บ้าน ที่โรงเรียน หรือ ที่ทำงาน ตลอดจนกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่ได้รับสิทธิอนุวัติในการควบคุมพฤติกรรมของเด็กและผู้ใหญ่ทั้งชายและหญิง ตัวอย่างที่ชัดเจนของการตอกย้ำดังกล่าว ได้แก่ ระเบียบการแต่งกายในแบบผู้หญิงหรือผู้ชายที่โรงเรียนหรือสถานที่ทำงาน ซึ่งทำให้คนข้ามเพศต้องเผชิญกับความยากลำบากหลายประการ
- แม้ว่าหลายคนในสังคมไทยจะยอมรับหรืออย่างน้อยที่สุดทนรับได้ กับการที่คนข้ามเพศได้ก้าวข้ามไปสู่การเป็นเพศที่ตนต้องการอย่างสมบูรณ์ แต่ความรู้สึกดังกล่าวต่อคนที่ยังมีอัตลักษณ์ทางเพศที่กำกวมระหว่าง “ชาย” หรือ “หญิง” กลับมีน้อยกว่า ด้วยเหตุนี้ กะเทยและทอมมักเผชิญกับการเลือกปฏิบัติและความรุนแรงมากที่สุดในกลุ่ม LGBT ด้วยกัน อีกทั้ง เกย์ เลสเบียน และคนรักสองเพศหลายคนมักจะปกปิดเพศวิถีของตนเอง และแสดงตัวเหมือนคนรักต่างเพศทั่วไป เพราะกลัวว่าจะถูกปฏิเสธ คุกคาม หรือสูญเสียสิทธิพิเศษบางอย่างที่คนรักต่างเพศทั่วไปได้รับ

3. การคุ้มครองทางกฎหมายสำหรับบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ - แม้ว่ากฎหมายไทยจะไม่มีบทลงโทษการรักเพศเดียวกัน แต่กฎหมายไทยก็ไม่มีบัญญัติที่ห้ามมิให้เลือกปฏิบัติด้วยเหตุวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ โดยทั่วไปกฎหมายของไทยได้กำหนดเพศตามกฎหมายไว้อย่างเข้มงวด และชัดเจนว่า บุคคลตามกฎหมายมีเพียงเพศชายและเพศหญิงเท่านั้น และแม้ว่าที่ผ่านมาจะมีความเปลี่ยนแปลงทางด้านกฎหมายเพื่อสิทธิที่เสมอภาคระหว่างหญิงชาย และสำหรับบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศภายใต้กฎหมายไทย แต่กฎหมายและข้อบังคับที่เลือกปฏิบัติต่อ LGBT ก็ยังคงปรากฏอยู่ อีกทั้งความคุ้มครองทางกฎหมาย สำหรับ LGBT ยังคงมีจำกัด เนื่องจากประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายแม่บทที่ส่งเสริมความเสมอภาคสำหรับ LGBT และไม่มีกฎหมายที่ห้ามมิให้เลือกปฏิบัติที่ครอบคลุมถึงการจ้างงานและอาชีพโดยเฉพาะ

- แม้ว่ามาตราที่ 30 ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ซึ่งรับรองความเสมอภาคแก่บุคคลภายใต้กฎหมาย จะห้ามมิให้เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ แต่ก็ไม่ได้ระบุถึง “วิถีทางเพศ” และ “อัตลักษณ์ทางเพศ” อย่างชัดเจนในหมู่เหตุที่ห้ามมิให้เลือกปฏิบัติทั้ง 12 ประการที่ระบุในมาตรานั้น เพียงแต่ให้การคุ้มครองจากการเลือกปฏิบัติ โดยระบุให้ “วิถีทางเพศ” “เพศภาวะ” และ “ความหลากหลายทางเพศ” เป็นส่วนประกอบในคำว่า “เพศ” ใน เจตนารมณ์รัฐธรรมนูญซึ่งเป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติ
- LGBT ได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายและระเบียบข้อบังคับอื่นๆ เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 ซึ่งรับรองความเสมอภาคสำหรับลูกจ้างชายและหญิงในภาคเอกชน ห้ามมิให้มีการคุกคามทางเพศต่อลูกจ้างทั้งชายและหญิง พระราชบัญญัติแก้ไขประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ 19) พ.ศ. 2550 ได้ขยายขอบข่ายความหมายของคำว่าข่มขืน ให้รวมถึงการข่มขืนบุคคลทุกเพศและการสอดใส่ทุกรูปแบบ นอกจากนี้ กฎกระทรวงแรงงานเรื่องมาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย พ.ศ. 2547 ห้ามมิให้เลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างด้วยเหตุแห่งเพศและทัศนคติส่วนตัวในเรื่องเพศ
- บทบัญญัติที่เลือกปฏิบัติบางข้อได้รับการแก้ไขโดยกฎกระทรวงกลาโหม เช่น เอกสารยกเว้นการเกณฑ์ทหาร (ส.ด. 43) ซึ่งแต่ก่อนเคยบันทึกว่า คนข้ามเพศ (จากชายเป็นหญิง) ซึ่งได้รับการยกเว้นการเกณฑ์ทหาร นั้นเป็น “โรคจิตถาวร” ซึ่งชายไทยมักต้องแสดงเอกสารที่ผ่านการเกณฑ์ทหารประกอบการสมัครงาน ศาลปกครองได้สั่งให้ยกเลิกใช้คำว่า “โรคจิตถาวร” ดังกล่าว เมื่อ พ.ศ. 2555 และกฎกระทรวงกลาโหมกำหนดให้ใช้คำใหม่ คือ “เพศสภาพไม่ตรงกับเพศกำเนิด”
- ข้อกำหนดคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ พุทธศักราช พ.ศ. 2555 ภายใต้ พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 (แก้ไขฉบับที่ 2 พ.ศ. 2550) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการเข้าถึงบริการทางสังคมสำหรับผู้ด้อยโอกาส ได้ระบุให้ “บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ” เป็นหนึ่งในกลุ่มประชากรทั้ง 13 กลุ่ม และเป็นกฎหมายฉบับแรกในประเทศไทยที่รับรองกลุ่มบุคคล LGBT

4. ช่องว่างทางกฎหมายที่สำคัญที่สุด ในการคุ้มครองสิทธิบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ คือ การขาดการรับรองทางกฎหมายต่ออัตลักษณ์คนข้ามเพศและคู่ชีวิตเพศเดียวกัน

- แม้ว่าการแปลงเพศจะเป็นสิ่งที่ถูกกฎหมายในประเทศไทย คนข้ามเพศที่ผ่านการแปลงเพศแล้ว ยังไม่ได้รับอนุญาตให้เปลี่ยนคำนำหน้านามให้ตรงกับเพศใหม่ ส่วนคนที่มีเพศกำกวมกฎหมายไทยอนุญาตให้ยื่นคำร้องขอเปลี่ยนคำนำหน้านามได้ แต่จะยื่นได้ก็ต่อเมื่อได้เลือกเพศใดเพศหนึ่งแล้ว และผ่านกระบวนการผ่าตัดคัดเลือกเพศแล้ว อย่างไรก็ตาม คนที่มีเพศกำกวมบางคน มักจะพอใจไม่ขอยื่นเปลี่ยนคำนำหน้านาม เพราะเงื่อนไขทางการแพทย์ในการนิยามอัตลักษณ์เพศกำกวมที่เข้มงวด (เช่น คนที่จะถือได้ว่ามีเพศกำกวม จะต้องมีทั้งอวัยวะและมดลูก) ขั้นตอนการพิสูจน์ทางการแพทย์ที่ซับซ้อนหลายขั้นตอนว่ามีเพศกำกวม อีกทั้งความไม่แน่ใจเกี่ยวกับเพศวิถีของตนเองยังมีไม่มากพอที่จะตัดสินใจได้ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ คนที่มีเพศกำกวมต้องกลายเป็นกลุ่มคนหลากหลายทางเพศที่ไม่เปิดเผยตัว มักจะถูกเหมารวมเป็นกลุ่มเดียวกันกับคนข้ามเพศ และประสบปัญหาถูกเลือกปฏิบัติ ถูกคุกคาม และไม่ได้รับโอกาสในการทำงานและในชีวิต เพราะขาดการรับรองตัวตนทางกฎหมายที่ตรงกับเพศจริง
- คู่ชีวิตเพศเดียวกันยังไม่สามารถจดทะเบียนสมรสตามกฎหมายได้ ส่งผลให้คนข้ามเพศและคนที่มีเพศกำกวมขาดโอกาสในการจ้างงาน และคู่ชีวิตเพศเดียวกันไม่ได้รับสิทธิประโยชน์จากการ จ้างงาน บำเหน็จ บำนาญ การรักษาพยาบาล ฯลฯ เช่นเดียวกับคู่สมรสต่างเพศภายใต้กฎหมาย ครอบครัวในปัจจุบัน

5. สิทธิในการทำงานและการเลือกปฏิบัติในทุกขั้นตอนของการจ้างงาน - ผู้ให้ข้อมูล LGBT ส่วนใหญ่ในการวิจัยครั้งนี้ เคยมีประสบการณ์ถูกเลือกปฏิบัติในหลายแง่มุมและในทุกขั้นตอนของการจ้างงาน เริ่มตั้งแต่การศึกษา และการฝึกอบรม ไปจนถึงการจ้างงาน โอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเข้าถึงบำเหน็จ บำนาญ และสวัสดิการ ประกันสังคมอื่นๆ

- คนข้ามเพศได้รับแรงกดดันมากกว่ากลุ่มอื่นๆ ให้เลือกเรียนในวิชาหรือสาขาที่ “ไม่หนัก” (เช่น การสื่อสาร มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์) และถูกกีดกันไม่ให้เลือกเรียนสาขาวิชาอื่นที่ถือว่ามีความสูงทางสังคม เช่น วิชาชีพครู จิตวิทยา แพทยศาสตร์ และวิศวกรรมศาสตร์ เป็นต้น บางครั้งนักศึกษามหาวิทยาลัยที่เป็นหญิงข้ามเพศ หรือชายข้ามเพศถูกห้ามไม่ให้เข้าสอบหรือฝึกอบรม เพราะระเบียบการแต่งกายที่เคร่งครัด ผู้ให้ข้อมูลข้ามเพศบางรายกล่าวว่า เคยถูกปฏิเสธไม่ได้รับทุนการศึกษาเพราะอัตลักษณ์ข้ามเพศของตน
- นักเรียนเกย์และกะเทยส่วนหนึ่ง เคยถูกคุกคามและถูกกระทำความรุนแรง ตั้งแต่ทางวาจาไปจนถึงการรังแก และการทำร้ายร่างกายโดยเพื่อนนักเรียนและครู ทำให้ต้องลาออก หรือย้ายโรงเรียน มีบางรายที่พยายามฆ่าตัวตาย

6. ทางเลือกอันจำกัดในการเข้าถึงการจ้างงาน และความเท่าเทียมในที่ทำงานสำหรับคนข้ามเพศ และทอม - คนข้ามเพศและทอมมักเผชิญกับอุปสรรคในการจ้างงานมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานภาครัฐและบริษัทเอกชนขนาดใหญ่ คนกลุ่มนี้มักถูกปฏิเสธการจ้างงานในขั้นตอนการสัมภาษณ์ เมื่อพบว่า มีเพศตามกฎหมายที่ตรงข้ามกับการลักษณะแสดงออกทางเพศของตน คนข้ามเพศมักถูกกีดกันจากการจ้างงาน ในหน่วยงานภาครัฐที่มีข้อบังคับให้แต่งกายตรงตามเพศ ทอมหลายคนหลีกเลี่ยงงานที่บังคับให้ใส่กระโปรง ในภาคเอกชน คนข้ามเพศมักต้องทำแบบทดสอบด้านจิตวิทยาที่ไม่ได้บังคับสำหรับผู้สมัครคนอื่น ๆ ทั้งคนข้ามเพศ และทอมมักจะถูกถามเกี่ยวกับเพศวิถีของตนและถูกปฏิเสธการว่าจ้างในภายหลัง ส่วนเกย์ที่มีอัตลักษณ์เป็นชาย และเลสเบี้ยนที่มีลักษณะเป็นหญิงมักมีโอกาสในการจ้างงานพอ ๆ กับคนรักต่างเพศทั่วไป ถ้าแสดงพฤติกรรมความเป็นชายหรือหญิงที่ไม่แตกต่างจากบรรทัดฐานของสังคม

- บางครั้งผู้สมัครงานที่เป็นสาวประเภทสองและทอม ไม่ได้รับการพิจารณาอย่างจริงจังในการสมัครงานและการสัมภาษณ์เพื่อขอรับทุนการศึกษา และถูกถามเกี่ยวกับเพศวิถีของตนในการสัมภาษณ์ และถูกปฏิเสธในภายหลัง

- การถูกปฏิเสธซ้ำแล้วซ้ำอีก ทำให้หลายคนหมดกำลังใจที่จะหางานประจำต่อไป แต่เลือกที่จะทำงานในองค์กรเอ็นจีโอหรือแรงงานนอกระบบแทน บางคนตัดสินใจทำธุรกิจหรือกิจการส่วนตัว บางคนต้องตกงานหรือทำงานต่ำระดับ แม้ว่าในไม่กี่ปีมานี้การยอมรับลูกจ้างคนข้ามเพศจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น (เช่น ได้เป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน หรือได้รับเลือกตั้งในระดับท้องถิ่น) แต่การยอมรับดังกล่าวยังคงเป็นเพียงข้อยกเว้นมากกว่าการเปลี่ยนแปลงที่เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในสังคม
- เกย์ที่มีลักษณะเป็นชายและหญิงรักหญิงที่มีลักษณะเป็นผู้หญิง มีโอกาสเข้าถึงการจ้างงานพอๆ กับชายหญิงรักต่างเพศ อย่างไรก็ตาม เกย์ที่มีลักษณะไม่ค่อยเหมือนผู้ชายหรือคนที่เป็นเกย์อย่างเปิดเผยมักเผชิญกับอุปสรรคในการจ้างงาน

7. การแยกและกีดกันคนข้ามเพศออกจากงานในระบบ - ด้วยเหตุที่คนข้ามเพศมักจะถูกปฏิเสธการจ้างงานในระบบทำให้คนข้ามเพศโดยมาก รวมทั้งคนที่มีความสามารถเพียบพร้อม มักต้องจำยอมกับทางเลือกทางอาชีพอันจำกัดไม่กี่อาชีพที่ยอมรับความหลากหลายทางเพศ เช่น อาชีพในวงการบันเทิงอย่างการเป็นนักแสดงคาบาเรต์ อาชีพในธุรกิจความงาม เช่น ประภวนางงาม ช่างแต่งหน้า พนักงานขายในแผนกเครื่องสำอางค์ และงานบริการอื่นๆ เช่น งานประชาสัมพันธ์ กะเทยหรือหญิงข้ามเพศจำนวนมากเข้าสู่งานบริการทางเพศ ส่วนคนข้ามเพศในสังคมชนบทก็มักถูกผลักออกไปอยู่ชายขอบของธุรกิจนอกระบบเช่นกัน โดยต้องหาหนทางทำมาหาเลี้ยงชีพเท่าที่จะหาได้ เช่น ทำงานในไร่ นา ของครอบครัว เป็นแรงงานรับจ้าง รับงานมาทำที่บ้าน ซึ่งอยู่ในระบบห่วงโซ่การผลิตระดับล่างสุด หรือแม้กระทั่งทำงานเป็นช่างทรง

8. ความนิยมลูกจ้างทอมในงานโรงงาน - ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาทอมเป็นที่ต้องการในโรงงาน ซึ่งแต่เดิมมักจ้างแต่แรงงานหญิงจำนวนมาก งานวิจัยเมื่อเร็วๆ นี้พบว่า ทอมเป็นที่ต้องการมากกว่าแรงงานชายและหญิงเนื่องจากคุณสมบัติที่มองว่าเป็น “ทั้งชายและหญิง” (เช่น “ละเอียด” “คล่องแคล่ว” แบบผู้หญิง และ “แข็งแรง” แบบผู้ชาย)

9. การยอมรับความหลากหลายทางเพศที่จำกัดในที่ทำงาน - ลูกจ้างที่เป็นชายรักชายและหญิงรักหญิงมักจะต้องแสดงออกเช่นเดียวกับคนรักต่างเพศ เพื่อหลีกเลี่ยงการถูกปฏิเสธหรือคำติฉินนินทาที่มักจะก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เป็นมิตรต่อ LGBT (ยกเว้นในกรณีที่ทำงานในองค์กรหลากหลายทางเพศโดยเฉพาะ) โดยทั่วไป ชายรักชายและหญิงรักหญิงมักจะปกปิดเพศวิถีของตนในระยะเริ่มแรกของการทำงาน และเปิดเผยตัวตนที่แท้จริงหลังจากรู้สึกปลอดภัยในตำแหน่งหน้าที่นั้นแล้ว แต่การยอมรับดังกล่าวขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรและแต่ละอาชีพ การแสดงออกการรักเพศเดียวกันมักถูกมองว่าทำลายความน่าเชื่อถือของความเป็นผู้นำ หรือความเชื่อถือในบางอาชีพที่มีสถานะทางสังคมสูงบางอาชีพ เช่น แพทย์ หนายความ ผู้พิพากษา

- ห้องน้ำเป็นประเด็นปัญหาหนึ่งสำหรับลูกจ้างที่เป็นคนข้ามเพศ เพื่อนร่วมงานทั้งชายและหญิงมักจะไมชอบหรือไม่ยินยอม ให้กะเทยหรือสาวประเภทสองและทอมหรือชายข้ามเพศใช้ห้องน้ำร่วมกับตน แต่แทบไม่มีสถานที่ทำงานใดในประเทศไทยที่มีห้องน้ำสำหรับคนข้ามเพศโดยเฉพาะ
- คนข้ามเพศและทอมเผชิญกับการเลือกปฏิบัติมากกว่ากลุ่มอื่นๆ ในสถานที่ทำงาน คนกลุ่มนี้ไม่ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในแง่ของการยอมรับในความสามารถ แม้ว่าทอมจะได้รับการยอมรับในงานบางประเภท เช่น โรงงานและงานก่อสร้าง และบางคนยังได้รับการเลื่อนขั้น แต่หลายคนถูกกดดันให้ลาออกด้วยการคุกคามและการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม นอกจากนั้น เพศตามกฎหมายที่ไม่สอดคล้องกับการแสดงออกทางเพศ ยังนำมาซึ่งปัญหาในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสำหรับคนข้ามเพศอีกด้วย

10. การเลือกงานนอกอาชีพกระแสหลัก - การถูกปฏิเสธครั้งแล้วครั้งเล่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เป็นมิตร การขาดเสรีภาพในการแสดงออกทางเพศ และโอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่จำกัด ทำให้ LGBT มักจะตัดสินใจออกจากการทำงานในระบบในองค์กรขนาดใหญ่ในภาครัฐและภาคเอกชน และหางานที่ยอมรับและให้เสรีภาพในการแสดงออกทางเพศ เช่น งานในองค์กรเล็กๆ องค์กรไม่แสวงผลกำไร หรือเลือกทำธุรกิจส่วนตัว บางคนอาจเลือกงานที่ต้องออกข้างนอกเป็นประจำ เช่น พนักงานขาย ประกอบอาชีพอิสระในสาขาต่างๆ เช่น การเขียนโปรแกรม คอมพิวเตอร์ ออกแบบตกแต่งภายใน เป็นต้น

11. การขาดความมั่นคงในอาชีพและการเข้าถึงการคุ้มครองทางสังคมที่จำกัด - เนื่องจาก LGBT ถูกเลือกปฏิบัติและถูกกีดกันจากอาชีพในระบบและในกระแสหลัก ทำให้ต้องทำงานนอกระบบซึ่งมักมีความมั่นคงน้อยกว่า ค่าแรงและสวัสดิการที่ต่ำกว่า แม้กระทั่งเกย์เองก็ยังไม่มีความมั่นคงในอาชีพเหมือนกับชายรักต่างเพศ ดังตัวอย่างที่ผู้จัดการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์รายหนึ่งถูกไล่ออกจากงาน หลังจากที่เขาทำงานมาได้ห้าปีเพราะเป็นเกย์ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่รู้สึกว่าไม่มีความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน ซึ่งสาเหตุสำคัญหนึ่งมาจากการที่ไม่มีสิทธิทางกฎหมายในการสมรส ส่งผลให้ไม่สามารถเข้าถึงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่นคู่รักต่างเพศได้ LGBT ที่ยากจนในชนบทมีระดับการศึกษาและสถานะทางสังคมต่ำ ต้องดิ้นรนต่อสู้หาช่องทางทำมาหาเลี้ยงชีพ เผชิญกับอคติทางวัฒนธรรมที่กีดกันไม่ยอมรับ ขาดการเข้าถึงการจ้างงาน แหล่งทุน และการประกันสังคม

12. การเลือกปฏิบัติในการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและบริการทางสังคมอื่นๆ - ผู้ให้ข้อมูล LGBT หลายคนร้องเรียนเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติในการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและบริการอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การประกันสุขภาพ ประกันชีวิต และการขอสินเชื่อธนาคาร

- คนข้ามเพศมักเผชิญกับอุปสรรคมากกว่ากลุ่มอื่นๆ ในการเข้าถึงการดูแลสุขภาพ เนื่องจากเพศตามกฎหมายที่ไม่สอดคล้องกับลักษณะทางกายภาพ ตลอดจนอคติและการมองข้ามความสำคัญต่ออัตลักษณ์คนข้ามเพศ ขั้นตอนที่ยากลำบาก และกฎระเบียบที่ขาดความยืดหยุ่นของโรงพยาบาล บางครั้งทำให้ไม่ได้รับบริการทางการแพทย์ที่เหมาะสมหรือถูกถามเกี่ยวกับอัตลักษณ์ข้ามเพศของตน
- LGBT ซึ่งถูกมองว่ามี “วิถีชีวิตที่เสี่ยง” ต่อการได้รับเชื้อเอชไอวี มักต้องจ่ายค่าเบี้ยประกันที่แพงขึ้น บริษัทประกันบางบริษัทปฏิเสธไม่ขายกรมธรรม์ให้กับเกย์และคนข้ามเพศ
- คู่เพศเดียวกันไม่มีสิทธิตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการรักษาทางการแพทย์ หรือขอสินเชื่อการลงทุนจากธนาคารดังเช่นคู่รักต่างเพศ (แม้ว่าการขอสินเชื่อโดยคู่รักต่างเพศที่ยังไม่ได้จดทะเบียนสมรสมักจะได้รับการอนุมัติก็ตาม) อีกทั้งกฎหมายไทยไม่อนุญาตให้ระบุคู่ชีวิตเพศเดียวกันเป็นผู้รับผลประโยชน์ในกรมธรรม์ประกันชีวิต เนื่องจากคู่ชีวิตเพศเดียวกันไม่สามารถเป็น “ทายาทโดยธรรม” ได้ตามกฎหมายไทย

13. การคุกคามและความรุนแรงทางเพศ - LGBT จำนวนมากมีประสบการณ์ถูกคุกคาม หรือ กระทำรุนแรงทางเพศที่โรงเรียนและที่ทำงาน ตั้งแต่การล้อเลียน เสียดสีเหน็บแนม นินทา ใส่ร้าย ดูถูกเหยียดหยาม ลวนลาม ไปจนถึงความรุนแรงทั้งทางร่างกายและทางเพศ เช่น การกลั่นแกล้ง การรังแก การทำร้ายร่างกาย รวมถึงการข่มขืน

- สิ่งแวดล้อมที่ไม่เป็นมิตรที่สุดในการทำงานสำหรับลูกจ้าง LGBT ได้แก่ การนินทา ใส่ร้าย การพูดตลกโดยไม่คำนึงถึงความรู้สึก (เช่น เล่าเรื่องสาวประเภทสองหรือ ทอมถูกข่มขืนหรือรูมไทม์เป็นเรื่องตลก) การวิพากษ์วิจารณ์ในเชิงเพศหรือการถามเกี่ยวกับเรื่องส่วนตัวและเพศวิถี หญิงรักหญิงมักบ่นเรื่องเพื่อนร่วมงานชายดู ภาพยนตร์อนาจารในที่ทำงาน และพูดในเชิงสองแง่สองง่าม หรือถามเกี่ยวกับการร่วมเพศของคนรักเพศเดียวกัน
- คนข้ามเพศมักเผชิญกับการคุกคามและความรุนแรงมากกว่ากลุ่มอื่นๆ นักเรียนกะเทยและเกย์ประสบกับการคุกคาม ทำให้อับอาย รังแก ทำร้ายร่างกายโดยเพื่อน และครูที่โรงเรียน ในขณะที่กะเทยยังถูกคุกคามทางเพศ ข่มขืนหรือพยายามข่มขืน ในการเกณฑ์ทหาร หรือฝึก ร.ด. ผู้ให้ข้อมูลบางรายรายงานว่า มีการข่มขืนทอม โดยเพื่อนร่วมงานชาย ตลอดจนการข่มขืนหรือพยายามรูมไทม์คนที่มีเพศกำกวม เพราะอัตลักษณ์เพศกำกวม และการข่มขืนกะเทยหรือสาวประเภทสองในห้อง ชังชาย นอกจากนี้ ยังมีรายงานสื่อเกี่ยวกับการข่มขืนและการฆาตกรรมทอม ในลักษณะอาชญากรรมที่เกิดจากความเกลียดชัง (hate crime) อีกด้วย

14. การตีตราและการเลือกปฏิบัติซ้ำซ้อนต่อผู้อยู่ร่วมกับเชื้อเอชไอวี - ประเทศไทยไม่มีกฎหมายห้ามมิให้เลือกปฏิบัติในการจ้างงานด้วยเหตุแห่งสถานะการติดเชื้อเอชไอวี มีเพียงแต่กฎและแนวปฏิบัติของกระทรวงที่ไม่ผูกพันบังคับใช้ ผู้อยู่ร่วมกับเชื้อเอชไอวีจึงถูกปฏิเสธการจ้างงานหรือไม่ได้รับการเลื่อนขั้น ซึ่งมักเกิดจากการเลือกปฏิบัติมากกว่าเหตุผลทางด้านสุขภาพ แม้ว่าการเข้าถึงยาต้านไวรัสในประเทศไทยจะดีขึ้นกว่าเดิมมาก แต่ผู้อยู่ร่วมกับเชื้อเอชไอวีก็ยังเผชิญกับปัญหาการตรวจคัดกรองการติดเชื้อเอชไอวีโดยไม่สมัครใจ และการละเมิดข้อมูลส่วนตัวโดยนายจ้างและเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล

- โรงงาน บริษัทต่างๆ ในภาคธุรกิจบริการ เช่น การขายปลีก การโรงแรม และการขาย ตลอดจนธุรกิจและรัฐวิสาหกิจที่สำคัญโดยทั่วไป ยังคงมีการตรวจคัดกรองการติดเชื้อเอชไอวีโดยไม่สมัครใจ ลูกจ้างในสถานที่ทำงานบางแห่งถูกตรวจเลือดโดยไม่รู้ตัวและไม่ได้ให้ความยินยอม
- แม้ว่าจะมีเกณฑ์ปฏิบัติสำหรับนายจ้าง แต่บางครั้งสถานะการติดเชื้อเอชไอวีของลูกจ้างก็ถูกเปิดเผยโดยนายจ้างและโรงพยาบาล โดยไม่รู้ตัวและไม่ได้ได้รับความยินยอม และมักส่งผลให้ลูกจ้างรายนั้นต้องออกจากงานในที่สุด

15. การเลือกปฏิบัติและการคุกคามคนข้ามเพศที่ทำงานบริการทางเพศ - ผู้ทำงานบริการทางเพศที่เป็นคนข้ามเพศมักถูกคุกคามและขู่รีดจากเจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นประจำ ในแหล่งขายบริการที่นิยมในหมู่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ ในกรุงเทพฯ พัทยา เชียงใหม่ และภูเก็ต เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ทำงานบริการทางเพศอิสระหรือหาลูกค้าตามถนนที่เป็นคนข้ามเพศ มักมีโอกาสดูถูกจับหรือ “ปรับ” โทษฐานขายบริการมากกว่าผู้ทำงานบริการทางเพศอิสระ เพศหญิง โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจมักจะอ้างว่า การขายบริการทางเพศ (โดยคนข้ามเพศ) เป็น “ภาพลักษณ์ที่ไม่ดี” ต่อการท่องเที่ยวและวัฒนธรรมไทย ในขณะที่ผู้ทำงานบริการที่เป็นคนข้ามเพศที่ให้ข้อมูลในงานวิจัยนี้กล่าวว่า น่าจะเป็นเพราะคนข้ามเพศถูกมองว่ามีรายได้จากการขายบริการมากกว่าผู้หญิง จึงน่าจะมีเงินจ่าย “ค่าปรับ” มากกว่า บางครั้งคนข้ามเพศก็อาจถูกจับหากถูกพบในย่านโคมแดง ทั้งๆ ที่ไม่ได้ขายบริการ

16. มีการเจรจาทางสังคมเพิ่มขึ้นแต่ยังน้อย - ที่ผ่านมา แม้ว่าประเด็นการเลือกปฏิบัติในการทำงานจะเป็นปัญหาสำคัญปัญหาหนึ่งในกลุ่มคนหลากหลายทางเพศ มีการร้องเรียนเกี่ยวกับการจ้างงานภายในและจากองค์กร LGBT อยู่บ้าง แต่ยังมีการพูดคุยค่อนข้างน้อยเกี่ยวกับประเด็นด้านแรงงานภายในเครือข่าย การพูดคุยในประเด็นปัญหานี้ยังน้อยลงไปอีกในหน่วยงานภาครัฐ องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง ในงานวิจัยไม่พบองค์กรใดเลยในเครือข่ายองค์กรที่ทำงานต่อสู้เพื่อสิทธิหลากหลายทางเพศที่ต่อสู้หรือส่งเสริมสิทธิแรงงานของ LGBT อย่างจริงจัง ในขณะเดียวกัน สิทธิแรงงานของ LGBT ก็ไม่ใช่ประเด็นสำคัญเร่งด่วนสำหรับองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม เมื่อเร็ว ๆ นี้องค์กร LGBT ได้เริ่มประสานกับหน่วยงานของภาครัฐในเรื่องสิทธิของ LGBT โดยเฉพาะในประเด็นสถานะทางกฎหมายของคู่ชีวิตเพศเดียวกันและการเข้าถึงบริการสังคม

- โดยทั่วไปผู้ให้ข้อมูล LGBT ในการวิจัยครั้งนี้ มีความตระหนักรู้ดีต่อสิทธิของตนและบางคนรู้ถึงการตีตราและการเลือกปฏิบัติต่อ LGBT เป็นปัญหาที่สำคัญ แต่หลายคนยังต้องการข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับสิทธิและการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน รัฐบาล นายจ้างและลูกจ้าง ยังคงมีความรู้ความเข้าใจที่จำกัดในประเด็นเกี่ยวกับ LGBT ส่วนในกลุ่มองค์กรภาคประชาสังคม สิทธิ LGBT ยังคงเป็นประเด็นที่ไม่สำคัญ
- เอ็นจีโอภายใต้เครือข่ายความหลากหลายทางเพศได้หันมาทำงานในประเด็นด้านสิทธิมากขึ้น จากแต่เดิมที่เน้นเฉพาะการป้องกันการติดเชื้อเอชไอวี บางองค์กรได้เริ่มส่งเสริมการคุ้มครองสิทธิและพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นสำหรับแรงงาน LGBT นอกกระบบในชนบท

17. ขาดองค์กรที่จัดการเกี่ยวกับประเด็นการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานโดยตรง -

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) เป็นหน่วยงานที่องค์กรในเครือข่ายความหลากหลายทางเพศพึ่งพาในยามจำเป็น รวมทั้งเมื่อต้องการร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิแรงงาน แต่กสม. ก็มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและกลไกในการให้ความช่วยเหลือทันทีและมีประสิทธิภาพ

โดยสรุป เพราะการเลือกปฏิบัติที่แพร่หลายในเกือบทุกแง่มุมของการจ้างงานและอาชีพ ทำให้ LGBT ในประเทศไทยยังขาดสิทธิขั้นพื้นฐาน ตลอดจนโอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมในสถานที่ทำงาน และทั้งนี้แทบจะไม่มี การส่งเสริมการจ้างงานที่เป็นระบบสำหรับบุคคลหลากหลายทางเพศอย่างเป็นระบบ การที่ชายรักชายและหญิงรักหญิงได้รับการยอมรับในระดับหนึ่ง แต่ก็เป็น การยอมรับในเงื่อนไขที่ต้องปฏิบัติตัวให้สอดคล้องกับบรรทัดฐานทางเพศของสังคม แต่คนข้ามเพศ เกย์ที่มีการแสดงออกทางหญิงหรือทอม ซึ่งมีอัตลักษณ์และการแสดงออกทางเพศที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัดกว่า ต้องเผชิญกับอุปสรรคที่หนักหนากว่า ทำให้ไม่ได้รับโอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมในการจ้างงาน ไม่สามารถพัฒนาก้าวหน้าไปได้อย่างเต็มความสามารถ และขาดโอกาสมีส่วนร่วมทำคุณให้สังคมได้อย่างเต็มที่

การเลือกปฏิบัติ การกีดกัน และการถูกผลักดันให้ไปอยู่ชายขอบของการจ้างงานและการประกอบอาชีพ ทำให้ลูกจ้าง LGBT โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนข้ามเพศและทอม ไม่ได้รับการคุ้มครองทางสังคมหลายประการ ปัจจุบันยังขาดข้อมูลที่เพียงพอเกี่ยวกับลูกจ้าง LGBT ในเศรษฐกิจนอกระบบ โดยเฉพาะในเขตชนบทที่ยากจน ซึ่งควรมีการศึกษาประชากรกลุ่มนี้ต่อไปในอนาคต นอกจากนี้ ยังต้องการข้อมูลเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดี ในการป้องกันการเลือกปฏิบัติและส่งเสริมความเท่าเทียมและความหลากหลาย

ทางเพศในที่ทำงาน รวมทั้ง มุมมองของบริษัท หน่วยงานองค์การนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง สุดท้ายนี้ แม้ว่าองค์กร LGBT และภาคประชาสังคม ตลอดจนหน่วยงานภาครัฐ จะเริ่มให้ความสนใจในประเด็นสิทธิความหลากหลายทางเพศมากยิ่งขึ้น การเจรจาทางสังคมในประเด็นการเลือกปฏิบัติต่อ LGBT ในการจ้างงาน พร้อมกับการแก้ไขปัญหานี้ ยังคงมีจำกัด และต้องมีการสนับสนุนส่งเสริมการเจรจาในประเด็นนี้ต่อไป

5.2 ข้อเสนอแนะ

การใช้สิทธิอันสมบูรณ์และการมีส่วนร่วมในสังคมไม่มีทางเป็นไปได้ หากสังคมไม่ยอมรับว่าสมาชิกในสังคมทุกคนเสมอกันและควรได้รับสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานที่เท่าเทียมกัน งานวิจัยชิ้นนี้แสดงให้เห็นแล้วว่า สังคมไทยนั้นดูเหมือนจะยอมรับ (accept) บุคคลหลากหลายทางเพศ แต่ในความเป็นจริงได้แต่เพียงจำทน (tolerate) กับพวกเขาเท่านั้น ซึ่งการจำทนกับการยอมรับนั้นแตกต่างกัน กล่าวคือในการจำทนยังคงมีความเกลียดชังได้อยู่ ในขณะที่การยอมรับจะนำไปสู่การไม่กีดกันหรือละเมิดสิทธิ¹⁶⁵ ดังนั้น เป้าหมายอันสำคัญในการผลักดันการเปลี่ยนแปลง คือการยอมรับบุคคลหลากหลายทางเพศ หรือ LGBT เป็นสมาชิกอย่างเสมอภาคโดยสมบูรณ์ ไม่ใช่พลเมืองชั้นสองซึ่งได้รับเพียงการจำทน โดยมีการจำกัดการใช้สิทธิและเสรีภาพ อยู่ตามชายขอบของสังคม

ภาษาเป็นพาหนะที่สำคัญอย่างหนึ่งในการก่อให้เกิดความเป็นแปลงไปในทางที่ดีได้ ยกตัวอย่างเช่น LGBT ไทย ได้นำเสนอการใช้คำว่า “รักเพศเดียวกัน” แทนคำว่า “รักร่วมเพศ” ที่ผ่านมาได้สร้างความเข้าใจผิดโดยมีนัยยะว่าคนรักเพศเดียวกันมุ่งแต่การร่วมเพศ และยังมีการสร้างคำใหม่อื่นๆ ที่ไม่สื่อนัยยะไปในทางลบแต่สื่อความหมายกลางๆ เช่น “ชายรักชาย” สำหรับ “เกย์” “หญิงรักหญิง” สำหรับ “เลสเบี้ยน” หรือ “คนข้ามเพศ” สำหรับคนที่แปลงเพศแล้วหรือกำลังอยู่ในขั้นตอนการแปลงเพศ เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตาม สังคมไทยยังขาดภาษาในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ คำศัพท์ภาษาไทยที่มีอยู่เกี่ยวกับ LGBT วิธีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ (SOGI) ยังเข้าใจได้ยาก LGBT ไทยควรสร้างคำใหม่ที่มีความหมายในเชิงบวกมากขึ้นและเข้าใจได้ง่ายขึ้น เพื่อสร้างวาทกรรมใหม่และการสื่อสาร เพื่อช่วยสนับสนุนการรับรู้และภาพลักษณ์ต่อความหลากหลายทางเพศไปในทางที่ดีขึ้น¹⁶⁶

¹⁶⁵ กฤตยา อาชวนิจกุล, สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, ความคิดเห็นเสนอในที่ประชุมเชิงปฏิบัติการงานวิจัย PRIDE ประเทศไทย, กรุงเทพฯ, 4 มิถุนายน พ.ศ. 2557 โดยอ้างถึง ปีเตอร์ เอ. แจ็คสัน นักวิชาการชาวออสเตรเลีย ซึ่งศึกษาและมีผลงานเขียนที่เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางในด้านประวัติศาสตร์วัฒนธรรมไทยยุคใหม่ โดยเฉพาะในประเด็นศาสนา เพศสภาพ และ เพศวิถี

¹⁶⁶ กฤตยา อาชวนิจกุล, แหล่งอ้างอิงเดิม และ วิทิต มันทาภรณ์ ศาสตราจารย์คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ความคิดเห็นเสนอในที่ประชุมเชิงปฏิบัติการงานวิจัย PRIDE ประเทศไทย, กรุงเทพฯ, 4 มิถุนายน พ.ศ. 2557

การปิดช่องว่างในการคุ้มครองทางกฎหมายต่อสิทธิในวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศนั้น ควรมีการผลักดันเพื่อเปลี่ยนแปลงนโยบาย โดยขยายให้มีการคุ้มครองบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศจากการเลือกปฏิบัติในกฎหมายที่มีอยู่ด้วย เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ส่วนการขาดกฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติในการทำงานและอาชีพโดยตรงนั้น แก้ไขได้โดยหาแนวทางจากกลไกระหว่างประเทศที่มีอยู่ และตัวอย่างแนวปฏิบัติที่ดีจากประเทศอื่นๆ ศาสตราจารย์ วิจิต มันทาภรณ์ กรรมการในคณะกรรมการผู้ชำนาญการด้านการอนุวัติให้เป็นไปตามอนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และประธานร่วมในการวางกรอบหลักการยกยอการรณรงค์ ได้ให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานด้านการส่งเสริมสิทธิความหลากหลายและความเท่าเทียมทางเพศต่อไป

ในอนาคต ดังนี้¹⁶⁷

- กฎหมายที่เป็นคุณ (responsive laws) ต้องปฏิรูปกฎหมาย โดยเฉพาะกฎหมายการรับรองอัตลักษณ์คนข้ามเพศ
- นโยบายที่เป็นคุณ (responsive policies) ตรวจสอบและทำให้ประเด็นความหลากหลายทางเพศถูกรวมไว้ในแผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และนโยบายของนายจ้างและภาคอุตสาหกรรม
- แนวปฏิบัติที่เป็นคุณ (responsive practices) ยกตัวอย่างการปฏิบัติที่ดี และการฟ้องร้องในกรณีถูกเลือกปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จได้รับความเป็นธรรม
- กลไกและบุคลากรที่เป็นคุณ (responsive mechanisms and human resources) ใช้ประโยชน์จากกลไกที่มีอยู่ เช่น คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เครือข่ายองค์กรประชาสังคม ควบคู่ไป กับกลไกใหม่ที่นำเสนอและอาจจะมีต่อไปในอนาคต
- ข้อมูลและการตรวจตรา (information and monitoring) สร้างสถิติที่มีการแยกเพศที่มีความหลากหลาย (disaggregation) โดยทำงานกับสำนักงานสถิติแห่งชาติ
- การศึกษาและสร้างศักยภาพ (education and capacity building) ในเรื่องอัตลักษณ์ทางเพศและวิถีทางเพศ
- การสร้างพันธมิตรและกระบวนการมีส่วนร่วม (partnership and participatory process) สร้างพันธมิตรและทำงานกับกลุ่มที่ยังไม่เชื่อ/ไม่ใช่พวกเดียวกัน (the unconverted)
- ต้นทุนที่เป็นคุณ (social capital and spiritual input) สร้างต้นทุนสนับสนุนในด้านต่าง ๆ รวมถึงต้นทุนทางจิตใจด้วย

¹⁶⁷ วิจิต มันทาภรณ์, แหล่งอ้างอิงเดิม

ข้อเสนอแนะเฉพาะทางกฎหมายและนโยบายสำหรับภาครัฐ องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง องค์กรที่ทำงานในประเด็นความหลากหลายทางเพศ และภาคประชาสังคม เพื่อส่งเสริมสิทธิของลูกจ้าง LGBT ความหลากหลายและความเสมอภาคทางเพศในการทำงานและอาชีพในประเทศไทย มีดังต่อไปนี้

5.2.1 รัฐบาล

1. รับรองการคุ้มครองสิทธิบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในกฎหมายและนโยบายระดับชาติ

- ก) ปรับใช้กลไกที่มีอยู่ในการจัดการกับการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพต่อลูกจ้างทุกกลุ่ม รวมทั้งกลุ่ม LGBT ปรับปรุงการปฏิบัติงานในการตรวจสอบด้านแรงงาน การบังคับใช้กฎหมาย และกระบวนการยุติธรรมให้ตอบสนองต่อการร้องเรียนให้มากขึ้น จัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติและความหลากหลายทางเพศให้กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจและประสิทธิภาพในการดูแลบุคคล LGBT
- ข) ออกกฎหมายและนโยบายระดับชาติ ที่ส่งเสริมโอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมในการจ้างงานและอาชีพ ที่ห้ามไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศอย่างชัดเจน นอกเหนือจากเหตุต้องห้ามอื่น ๆ
- ค) บรรลุประเด็นอัตลักษณ์ทางเพศและวิถีทางเพศในการส่งเสริมความเสมอภาคและความหลากหลายทางเพศในแผนแม่บทและนโยบายระดับชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แผนแม่บทแรงงานแห่งชาติ แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และสถิติโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ

2. รับรองความเสมอภาคด้านสิทธิทางกฎหมายของบุคคลที่มีหลากหลายทางเพศให้สอดคล้องกับ มาตรฐานสากล

- ก) ลงสัตยาบันอนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958 (ฉบับที่ 111) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ข) ออกกฎหมายรับรองอัตลักษณ์ข้ามเพศ และสิทธิของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในการมีชีวิตคู่อย่างเสมอภาค โดยอนุญาตให้คนข้ามเพศเปลี่ยนคำนำหน้านามตามกฎหมายและให้ คู่ชีวิตเพศเดียวกันจดทะเบียนคู่ชีวิตหรือทะเบียนสมรสได้ เพื่อให้พวกเขาสามารถเข้าถึงสิทธิต่าง ๆ เช่นบุคคลทั่วไปได้

ค) ออกคำสั่งระดับชาติให้แก่นโยบาย ระเบียบข้อบังคับฝ่ายปกครองและกฎระเบียบที่มีอยู่และยังบังคับใช้ในสถาบันการศึกษาและสถาบันของรัฐต่างๆ ที่เลือกปฏิบัติและขัดแย้งกับหลักความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมความเสมอภาคสำหรับทุกคน ไม่ว่าบุคคลผู้นั้นจะมีวิถีหรืออัตลักษณ์ทางเพศเช่นใด

3. ออกกฎหมายห้ามมิให้เลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการเลือกปฏิบัติโดยเฉพาะ โดยกำหนดกลไกการปฏิบัติใช้เพื่อให้แน่ใจว่านำไปบังคับใช้จริง ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในกรณีที่มีการเลือกปฏิบัติ

ก) พิจารณาร่างพระราชบัญญัติความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ โดยมีเป้าหมายเพื่อ

- ดำเนินการแก้ไขการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ทั้งทางตรงและทางอ้อมในทุกขั้นตอนของการจ้างงาน เพื่อส่งเสริมโอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมในทุกภาคส่วนและทุกกลุ่มประชากรในสถานที่ทำงาน รวมทั้งลูกจ้าง LGBT ด้วย
- ห้ามมิให้มีการเลือกปฏิบัติในกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ การจ้างงานและอาชีพ ไม่ว่าจะโดยสถาบันหรือธุรกิจใด และโดยนายจ้างทั้งในภาครัฐและ ภาคเอกชน

ข) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อการเสมอภาคในโอกาสการจ้างงาน (Equal Employment Opportunity Commission หรือ EEOC) ทำหน้าที่เป็นองค์กรดูแลตรวจสอบ เป็นกลไกระดับชาติสำหรับการร้องเรียน โดยเป็นองค์กรอิสระที่มีอำนาจหน้าที่และทรัพยากรที่เพียงพอในการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการฯ ควรจะประกอบด้วยสมาชิกไตรภาคีที่มีตัวแทนจากทุกเพศและมีความเชี่ยวชาญด้านการจ้างงานและบทบาทเรื่องเพศ โดยมีหน้าที่สอดส่องดูแลการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ และให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อรัฐบาล

4. ส่งเสริมให้มีการเจรจาทางสังคมระหว่างกลุ่ม LGBT องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างเพื่อให้เกิดความร่วมมือในเชิงรุกและยั่งยืนในการส่งเสริมความเสมอภาคและการคุ้มครองสิทธิ LGBT
5. ส่งเสริมการศึกษาให้ความรู้ในระดับชาติ เกี่ยวกับความหลากหลายทางเพศและสิทธิของบุคคล LGBT
 - บรรจุเนื้อหาเกี่ยวกับความเสมอภาคและความหลากหลายทางเพศในระบบการศึกษาของไทย ในทุกระดับ ยกเลิกเนื้อหาที่นำไปสู่การตีตราและเลือกปฏิบัติต่อ LGBT และส่งเสริมให้มีความเสมอภาคสำหรับบุคคลในทุกสาขาอาชีพไม่ว่าจะมีวิถีหรืออัตลักษณ์ทางเพศเช่นใด
 - สนับสนุนการรณรงค์เชิงนโยบายระดับชาติ เพื่อสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับความเสมอภาคและ ความหลากหลายทางเพศ และหลักการการไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพในทุกภาคส่วน ของสังคม

5.2.2 องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง

1. ส่งเสริมการสร้างความรู้เกี่ยวกับสิทธิของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในหมู่คนและองค์กรภายใต้เครือข่ายของกรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง
2. พัฒนารฐานความรู้เกี่ยวกับลูกจ้าง LGBT
 - ก) รวบรวมข้อมูลและทำการวิจัย เพื่อศึกษาประเด็นปัญหาสำคัญที่ลูกจ้าง LGBT ต้องเผชิญ สนับสนุนความร่วมมือระหว่างองค์กร LGBT และสถาบันวิจัยในการเรียนรู้เกี่ยวกับประเด็นปัญหาในชุมชน LGBT และในการพัฒนาสร้างเครื่องมือในการวิจัย
 - ข) ชูแนวปฏิบัติที่ดีโดยนายจ้าง ในการส่งเสริมความหลากหลายทางเพศ สิทธิของลูกจ้าง LGBT และ กรณีที่ประสบความสำเร็จในการต่อสู้การเลือกปฏิบัติ
3. ส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศในสถานที่ทำงานและการยอมรับความหลากหลายทางเพศ โดยการป้องกัน ขจัดสิ่งแวดล้อมที่ไม่เป็นมิตรและความรุนแรงในสถานที่ทำงานสำหรับบุคคลทุกคน ไม่ว่าจะมวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศเช่นใด

4. ร่วมมือกับนักเคลื่อนไหวสิทธิหลากหลายทางเพศและองค์กร LGBT ในการปกป้องลูกจ้าง LGBT จากการเลือกปฏิบัติและความรุนแรงทุกรูปแบบในสถานที่ทำงาน
5. ส่งเสริมการเจรจาระหว่างลูกจ้าง นายจ้างและตัวแทนลูกจ้าง LGBT เพื่อความร่วมมือในเชิงรุกและ ยั่งยืนในการส่งเสริมความเสมอภาคและการคุ้มครองสิทธิ LGBT

5.2.3 องค์กร LGBT และภาคประชาสังคม

1. ส่งเสริมความตระหนักรู้เกี่ยวกับสิทธิแรงงานในชุมชนกลุ่ม LGBT และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ระหว่างกลุ่มภายในชุมชน เพื่อเพิ่มความเข้าใจในประเด็นสำคัญ และร่วมกันเป็นตัวแทนดำเนินการส่งเสริมเพื่อประโยชน์ สิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานของลูกจ้าง LGBT ในสังคมและในสถานที่ทำงาน
2. ปรับปรุงฐานความรู้เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานต่อ LGBT ในปัจจุบันให้ดียิ่งขึ้น โดยการ เก็บข้อมูลและวิจัยอย่างเป็นระบบ
3. สร้างเครือข่ายพันธมิตร และส่งเสริมให้มีการเจรจากับทางภาครัฐ องค์กรนายจ้าง และ องค์กรลูกจ้าง เพื่อความร่วมมือในเชิงรุกอย่างยั่งยืนในการส่งเสริมความเสมอภาคและการคุ้มครองสิทธิ LGBT
4. เพิ่มการรณรงค์ด้านกฎหมายและนโยบาย เพื่อจัดการเลือกปฏิบัติและความรุนแรงในการจ้างงานทุกรูปแบบต่อบุคคล LGBT ในสถานที่ทำงานและในสังคม
5. ส่งเสริมความตระหนักรู้และความเข้าใจ เกี่ยวกับความเสมอภาคและความหลากหลายทางเพศ สิทธิ LGBT และการเลือกปฏิบัติ ในภาคประชาสังคม องค์กรสื่อต่างๆ ตลอดจนสังคมโดยรวม ส่งเสริมให้สื่อมีบทบาทในการสร้างความเข้าใจ ในประเด็นสิทธิ LGBT และการยอมรับความหลากหลายทางเพศในสังคม

การเลือกปฏิบัติเป็นความท้าทายที่ต่อเนื่อง และการจัดการเลือกปฏิบัติเป็นงานที่ยังคงต้องดำเนินต่อไป ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับรัฐบาล องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง องค์กร LGBT และภาคประชาสังคม ตลอดจนฝ่ายตุลาการและนักวิชาการ ให้สามารถอภิปรายร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อหาทางแก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติที่มีอยู่ในปัจจุบันต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในประเทศไทย การจัดการกับการเลือกปฏิบัติและการส่งเสริมความเสมอภาคในโอกาส และการปฏิบัติต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศจะช่วยให้ทุกคนสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมได้อย่างเต็มศักยภาพ

รายงานและสื่อสิ่งพิมพ์สำคัญที่อ้างถึงในงานวิจัยครั้งนี้

ภาษาอังกฤษ

Asia Pacific Forum (APF). 2010. *ACJ report: Human rights, sexual orientation and gender identity (APF 15)*, 15th Annual Meeting of the Asia Pacific Forum of National Human Rights Institutions, Bali, Indonesia, 3-5 August 2010.

Global Network of People Living with HIV (GNP), International Community of Women Living with HIV/AIDS (ICW Global), International Planned Parenthood Federation (IPPF) & UNAIDS. 2011. *People living with HIV stigma index, Asia Pacific regional analysis 2011*.

Haspels, N.; de Meyer, T.; Paavilainen, M. 2011. *Equality and non-discrimination at work in East and Southeast Asia: Guide* (Bangkok, ILO).

Kobsirikarn, R. 2009. *The work of the National Human Rights Commission of Thailand on human rights in relation to sexual orientation and gender identity*, Thailand country paper, for the APF-Komnas HAM Workshop on the Role of NHRIs in the Promotion and Implementation of the Yogyakarta Principles, 5-7 May 2009, Yogyakarta, Indonesia.

Suriyasarn, B. Forthcoming. *Towards equality and non-discrimination in employment and occupation in Thailand: Law and practice report* (Bangkok, ILO).

Thai National AIDS Committee. 2013. *Thailand AIDS response progress report 2012: Reporting period 2010-2011*. Available at: [http://www.unaids.org/en/dataanalysis/knowyourresponse/countryprogressreports/2012countries/ce_TH_Narrative_Report\[1\].pdf](http://www.unaids.org/en/dataanalysis/knowyourresponse/countryprogressreports/2012countries/ce_TH_Narrative_Report[1].pdf) [20 June 2013].

_____. 2014. *Thailand ending AIDS: 2014 Thailand AIDS response progress report*. Available at: http://www.unaids.org/en/dataanalysis/knowyourresponse/countryprogressreports/2014countries/THA_narrative_report_2014.pdf [30 Sep. 2014].

United Nations (UN), Office for the High Commissioner for Human Rights (OHCHA). 2012. *Born free and equal: Sexual orientation and gender identity in international human rights law* (New York and Geneva).

United Nations Entity for Gender equality and the Empowerment of Women (UN Women) Regional Office for Asia and the Pacific. 2013. *Perceptions and attitudes of young people on issues related to violence against women and girls in Thailand: A qualitative study – Summary findings*. (Bangkok). Available at: http://unwomen-eseasia.org/docs/sitecore/2013/UNDP_Thai_Summary_140113_FINAL.pdf [21 Apr. 2013].

ภาษาไทย

จันทร์จิรา บุญประเสริฐ (บ.ก.). 2554. *ชีวิตที่ถูกละเมิด เรื่องเล่า กะเทย ทอม ดี หญิงรักหญิง ชายรักชาย และกฎหมายมนุษยชนระหว่างประเทศ* (กรุงเทพฯ, มูลนิธิธีรนาถ กาญจนอักษร, สมาคมฟ้าสีรุ้ง แห่ง ประเทศไทย, กองทุนโลกฯ).

ไทยพีบีเอส. 2555. *เวทีสาธารณะ “เพศไม่เสมอภาค”*, รายการสนทนา. ตอนที่ 1 วันที่ 8 กันยายน - <http://youtu.be/vSb-TDwoFSs> ตอนที่ 2 วันที่ 15 กันยายน - <http://youtu.be/eKr5FXHJQyw> [20 กันยายน พ.ศ. 2555].

นิด้าโพล. 2556. *สังคมไทยคิดอย่างไรกับเพศที่ 3*. ดาวน์โหลดได้ที่ <http://nidapoll.nida.ac.th/main/index.php/en/2012-08-06-13-57-45/415-42-56>. [21 พฤษภาคม 2556].

มูลนิธิธีรนาถ กาญจนอักษร; เครือข่ายความหลากหลายทางเพศ. 2553. *สิทธิมนุษยชนของผู้มีร่างกายไม่สอดคล้องกับเพศกำเนิดชาย ประเด็นการพิจารณาร่างแก้ไขกฎหมายทวิเพศใหม่ กรณีบันทึกผลการตรวจเลือกทหารกองเกิน (เอกสาร สด. 43), เอกสารประกอบการเสวนา, 22 พฤศจิกายน 2553, คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*.

รัชนิชา ไชยลังการ. 2554. *การสร้างอัตลักษณ์ทางเพศในแบบหญิงรักหญิง: จากชีวิตที่แตกต่างหลากหลายของกลุ่มแรงงานหญิง ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน, วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (เชียงใหม่)*.

รณภูมิ สามัคคีคารมย์; เจษฎา แต่สมบัติ. 2556. “ชีวิตคู่และการสร้างครอบครัวของ LGBT: ความหมาย ความต้องการ ความรุนแรง,” นำเสนอที่คณะนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 19 มิถุนายน พ.ศ. 2556.

สิทธิพันธ์ บุญญาภิสมภาร; รณภูมิ สามัคคีคารมย์; พิมพัลย์ บุญมงคล .2551. *ชีวิต ตัวตน และเรื่องเพศ ของสาวประเภทสอง*, รายงานในชุดโครงการวิจัยการสร้าง และจัดการความรู้ด้านเพศวิถี เพศภาวะ และสุขภาพทางเพศ, (กรุงเทพฯ: มูลนิธิสร้างความรู้เข้าใจเรื่องสุขภาพผู้หญิง (สคส.) และสถาบันวิจัย ประชากรและสังคม (วปส.) มหาวิทยาลัยมหิดล).

สมชาย ปรีชาศิลป์กุล. 2556. *บุคคลหลากหลายในระบบกฎหมาย*, การนำเสนอผลการวิจัยที่คณะนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 19 มิถุนายน พ.ศ. 2556.



© มูลนิธิเพื่อสิทธิและความเป็นธรรมทางเพศ พ.ศ. 2557

นักเคลื่อนไหวสิทธิ LGBT
อภิปรายเกี่ยวกับสิทธิ LGBT
และความเสมอภาคทางเพศทาง
สถานีโทรทัศน์ไทยพีบีเอส
ในสารคดีสองตอนเกี่ยวกับเวที
สาธารณะในเรื่อง “เพศไม่เสมอ
ภาค” (กันยายน พ.ศ. 2555)

รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ สทนากลุ่ม การประชุมและสัมมนาสำหรับงานวิจัย

(กรกฎาคม 2555 - มิถุนายน พ.ศ. 2556)

ลำดับ	วันที่	การสัมภาษณ์	รายละเอียด (*ตำแหน่งในขณะสัมภาษณ์)
1	19 ก.ค. 2555	อัญชนา ‘แตง’ สุวรรณานนท์	ผู้ร่วมก่อตั้งกลุ่มอัญจารี ซึ่งเป็นองค์กรเอ็นจีโอ ที่ส่งเสริมสิทธิเลสเบี้ยนและคนหลากหลายทางเพศ
2	26 ก.ค. 2555	1. เจษฎา ‘ไนต์’ แท้สมบัติ 2. ติโม๊ะ โอหะเน็น	คณะกรรมการ FOR-SOGI (มูลนิธิเพื่อสิทธิ และความเป็นธรรมทางเพศ) และ 1) นักเคลื่อนไหวข้ามเพศและผู้ประสานงานเครือข่ายเพื่อนกะเทยไทย และ 2) นักวิจัยศูนย์ นโยบายสาธารณสุขมหาวิทยาลัยมหิดล
3	8 ส.ค. 2555	นฤพนธ์ ‘ตูน’ ด้วงวิเศษ	หัวหน้าแผนกวิชาการ ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร นักวิจัยและผู้เชี่ยวชาญด้านวัฒนธรรมชายรักชาย ความหลากหลายทางเพศ และความรุนแรงทางเพศในประเทศไทย
4	18 ส.ค. 2555	จิตตินันท์ ‘ดอย’ หนักป้อ	นักเคลื่อนไหวข้ามเพศและผู้จัดการศูนย์ซิสเตอร์ ซึ่งให้การสนับสนุนหญิงข้ามเพศและสาวประเภทสองที่ทำงานขายบริการทางเพศในพัทยา
5	31 ส.ค. 2555 26 มิ.ย. 2556	พงศ์ธร ‘ต่อ’ จันทร์เลื่อน (สัมภาษณ์ส่วนตัวและทางโทรศัพท์)	ผู้ประสานงาน มูลนิธิเอ็มพลัส ซึ่งเป็นองค์กร ป้องกันการติดเชื้อเอชไอวีในกลุ่มชายที่มีเพศสัมพันธ์กับชายในจังหวัดเชียงใหม่

6	10 ก.ย. 2555	โกศล 'ไอวี' ชื่นชมสกุลชัย	ผู้จัดการโครงการ สมาคมฟ้าสีรุ้งแห่งประเทศไทย เอ็นจีโอซึ่งทำงานป้องกันการติดเชื้อเอชไอวี ในกลุ่มเกย์ ชายที่มีเพศสัมพันธ์กับชาย และคนหลากหลายทางเพศ
7	16 ก.ย. 2555	กฤตธีพัฒน์ 'จิ้น' โชติฐานิตสกุล	หนึ่งในชายข้ามเพศคนแรกๆ ที่ปรากฏตามสื่อ ในประเทศไทย
8	18 ก.ย. 2555	สุรางค์ จันทน์แย้ม	ผู้ก่อตั้งและผู้อำนวยการ องค์การสวิง (Service Workers In Group) องค์การชุมชนซึ่งช่วย เหลือชาย หญิง และคนข้ามเพศที่ทำงานขาย บริการทางเพศในย่านพัฒน์พงศ์ (และย่านอื่นๆ ในกรุงเทพ พัทยา และ สมุย)
9	23 ก.ย. 2555	นิกร อาทิตย์	ผู้ก่อตั้งและผู้อำนวยการ องค์การบางกอกเรนโบว์ เอ็นจีโอซึ่งให้การสนับสนุนชายรักชาย
10	7 พ.ย. 2555	นัยนา 'เล็ก' สุภาพิ่ง	อดีตสมาชิกคณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชน เพื่อการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ และผู้อำนวยการมูลนิธิธีรนาถ กาญจนอักษร องค์การเอ็นจีโอเพื่อความยุติธรรมด้านเพศ
11	13 ธ.ค. 2555	ฉันทลักษณ์ 'เล็ก' รักษาอยู่	ผู้ก่อตั้งกลุ่มสะพาน (เครือข่ายสนับสนุนและ รณรงค์เชิงนโยบายเพื่อหญิงรักหญิง และ LGBT); ผู้ได้รับรางวัลนักปกป้องสิทธิมนุษยชนจาก คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
12	14 ธ.ค. 2555	ณัฐยา 'ผึ้ง' บุญภักดี	ผู้ก่อตั้ง มูลนิธิสร้างความสำเร็จเรื่องสุขภาพผู้หญิง เอ็นจีโอเพื่อส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพ ทางเพศและการทบทวน บทบาททางเพศ ในสังคมไทย Ashoka fellow

13	26 ธ.ค. 2555	นพ. แท้จริง ศิริพานิชย์	สมาชิกคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน แห่งชาติและประธานอนุกรรมการสิทธิ LGBT
14	26 ธ.ค. 2555 28 พ.ค. 2556	กิตติพร ‘กอล์ฟ’ บุญอ่ำ	ผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายสิทธิมนุษยชน คณะกรรมการ สิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เคยทำงานในคณะอนุกรรมการส่งเสริม ความเสมอภาคทางเพศ ปัจจุบันทำงานใน คณะอนุกรรมการสิทธิ LGBT
15	15 ม.ค. 2556	1. สิรวิวัน ร่มฉัตรทอง 2. อุกฤษณ์ กาญจนะเกตุ 3. กรชัย แก้วมหวงศ์	สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย 1) เลขาธิการใหญ่ 2) ผู้อำนวยการรักษาการ 3) ผู้อำนวยการโครงการพิเศษ
16	22 ม.ค. 2556	ปฐม เพชรมณี	ผู้อำนวยการกรมคุ้มครองแรงงาน กระทรวง แรงงาน
17	22 ม.ค. 2556	ธวัชชัย ผลเจริญ	ผู้อำนวยการประสานงาน สภาองค์การ ลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย
18	28 ม.ค. 2556	1. สมชาย พรหมสมบัติ 2. รักสกุล ‘ไต้ง’ บัวจุ่ม 3. Tuss ‘Mac’ Abdulloh	1) ผู้ก่อตั้ง 2) ผู้จัดการ 3) ผู้ประสานงาน โครงการ เดอะพอสโฮมเซ็นเตอร์ เอ็นจีโอ สนับสนุนชาย ที่มีเพศสัมพันธ์กับชายที่ อยู่ร่วมกับเชื้อเอชไอวี ในกรุงเทพ
19	19 มิ.ย. 2556	จันทร์จิรา ‘จอย’ บุญ ประเสริฐ	ผู้ประสานงาน มูลนิธิธีรนาถ กาญจนาอักษร
20	19-21 มิ.ย. 2556	ยุคลธร ‘กล้วย’ แก้วจำจอม (สัมภาษณ์ส่วนตัวและทาง อีเมล)	ผู้อำนวยการ เครือข่ายเพื่อสุขภาวะ และความเป็น ธรรมทางเพศ เอ็นจีโอ สนับสนุนด้านสิทธิมนุษยชน สิทธิ แรงงาน และการพึ่งพาตนเอง ของกลุ่ม ผู้ด้อยโอกาสในแรงงานนอกระบบใน เขตชนบท

21	24 มิ.ย. 2556	มานพ ขวรัตน์	เจ้าหน้าที่ฝ่ายข้อมูล สมาพันธ์แรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.)
ลำดับ	วันที่	การประชุม	รายละเอียด (*ตำแหน่งในขณะนั้น)
22	11 ก.พ. 2556	1. ชลิดา แท้เจริญ 2. กิตติประเสริฐ นพรัตน์ 3. พัทรี แซ่เอี้ยว	1) ผู้อำนวยการ 2) เจ้าหน้าที่ 3) เจ้าหน้าที่ โครงการมูลนิธิศุภนิมิตฯ ชุมชน เอ็นจีโอ รับผิดชอบการร่าง รายงานทบทวนสถานการณ์ สิทธิมนุษยชน (Universal Periodic Review) สำหรับประเทศไทย จากมุมมองของภาคเอ็นจีโอ
23	15 ก.พ. 2556	การประชุมเพื่อปรึกษาหารือ 2 ชั่วโมง ที่สำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการ สังคมแห่งชาติ (NSWPC) กรุงเทพฯ เพื่อหาทาง ดำเนินการตามมาตรการ ส่งเสริมสิทธิและ การเข้าถึงบริการทางสังคม สำหรับ LGBT ตามกฎระเบียบของ NSWPC เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2555 และเพื่อหาแนวทางในการสร้างพันธมิตร เพื่อการดำเนินการ ที่มีประสิทธิภาพ ผู้เข้าร่วมประชุม 1) ชินชัย ชี้อรรถ ผู้เชี่ยวชาญและรองผู้อำนวยการ NSWPC 2) นิธินาฏ ไควรุ่งเรือง เจ้าหน้าที่สังคมสงเคราะห์ NSWPC 3) อรพิน ศักดิ์เอี่ยม ผู้อำนวยการ กลุ่มการพัฒนามาตรการกลไก สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์ เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ (OPP) 4) ประพิมพ์ภรณ์ สุวรรณกุล ผู้เชี่ยวชาญพิเศษการพัฒนาสังคม OPP 5) ดนัย ลินจรัตน์ ผู้อำนวยการ สมาคมฟ้าสีรุ้งแห่งประเทศไทย ตัวแทน เครือข่ายความหลากหลายทางเพศ 6) ธีรกาญจน์ แก้วมาก ผู้ประสานงานโครงการ สมาคมฟ้าสีรุ้งฯ 7) สุมาลี ทอทอง ผู้ประสานงานด้านนโยบาย มูลนิธิสร้างเสริม เรื่องสุขภาพผู้หญิง	

24	5 ก.ย. 2555	คนข้ามเพศจากชายเป็นหญิง ศูนย์ซิสเตอร์ พัทยา	สมาชิก 9 คนจากศูนย์ซิสเตอร์ (กะเทย และ สาวประเภทสอง) อายุระหว่าง 21 ถึง 47 ปี จากทุกภาคของประเทศไทย ระดับการศึกษาตั้งแต่ ชั้นประถมจนถึงระดับปริญญาโท โดยครึ่งหนึ่ง ทำงานเป็นผู้ขายบริการทางเพศและอีกครึ่งหนึ่ง เป็นเจ้าหน้าที่และอาสาสมัครของ ศูนย์ซิสเตอร์ หลายคนมีประสบการณ์ทำงานรายได้ต่ำ
25	24 ก.ย. 2555	สตรีข้ามเพศ สมาคมสตรีข้ามเพศแห่งประเทศไทย กรุงเทพฯ	สมาชิกจากสมาคมสตรีข้ามเพศฯ จำนวน 4 คน หญิงข้ามเพศ อายุระหว่าง 27 ถึง 34 ปี ทั้งหมดมี การศึกษาระดับมหาวิทยาลัย เป็นผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ และเจ้าของธุรกิจ
26	29 ก.ย.2555	หญิงรักหญิง กลุ่มอาจารย์ กรุงเทพฯ	สมาชิก 9 คนจากกลุ่มอาจารย์ (หญิงรักหญิง ทอม และ หญิงรักสองเพศ) จากภูมิภาคต่างๆ ใน ประเทศไทย อายุระหว่าง 26 ถึง 54 ปี ส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย และเป็นพนักงานออฟฟิศ
27	14 ต.ค. 2555	คนข้ามเพศจากชายเป็นหญิง เครือข่ายเพื่อนกะเทยไทย	คนข้ามเพศจากชายเป็นหญิง 5 คน ซึ่งเรียก ตัวเองว่าเป็นกะเทย อายุระหว่าง 22 ถึง 30 ปี ทุกคนมีการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย ได้แก่ นักศึกษา นักวิชาการ และนักเคลื่อนไหวด้านสิทธิ
28	19 ต.ค. 2555	ชายรักชายและชายที่มีเพศสัมพันธ์กับชาย เอ็มพลัส เชียงใหม่	ชายเกย์และชายที่มีเพศสัมพันธ์กับชาย 5 คน อายุระหว่าง 20 ถึง 29 ปี การศึกษาระดับอาชีวะ ถึงมหาวิทยาลัย โดยมีทั้งลูกจ้าง ประกอบกิจการ ส่วนตัว และทำงานสถานบันเทิง

29	20 ต.ค. 2555	คนข้ามเพศจากชายเป็นหญิง เอ็มพลัส เชียงใหม่	คนข้ามเพศจากชายเป็นหญิง 6 คน ซึ่งเรียก ตัวเองว่ากะเทย อายุระหว่าง 22 ถึง 28 ปี การศึกษาระดับมหาวิทยาลัย สองคนทำงานขาย บริการทางเพศ หนึ่งคนเป็นนักศึกษา สองคนเป็นลูกจ้าง และหนึ่งคนเป็นเจ้าหน้าที่ เอ็มพลัส
30	20 ต.ค. 2555	ชายมีเพศสัมพันธ์กับชาย เอ็มพลัส เชียงใหม่	ชายมีเพศสัมพันธ์กับชาย 3 คน อายุระหว่าง 21 ถึง 26 ปี จบการศึกษาระดับอาชีวและลาออก กลางคัน สองคนทำงานขายบริการทางเพศ และหนึ่งคนทำธุรกิจส่วนตัว
31	21 ต.ค. 2555	คนข้ามเพศจากชายเป็นหญิง จังหวัดลำพูน	กะเทย 4 คน ในหมู่บ้านชนบท อายุระหว่าง 21 ถึง 32 ปี การ ศึกษาตั้งแต่ ม. 3 ถึงอาชีวะ บางคน ตกงานและบางคนเป็นช่างทรง (โดยเป็นการสร้างพลังและรายได้ให้กับตนเอง)
32	21 พ.ย. 2555	ชายรักชาย สมาคมฟ้าสีรุ้งแห่งประเทศไทย	ชายเกย์ 6 คนจากจังหวัดต่างๆ ซึ่งอาศัยอยู่ในกรุงเทพฯ ในปัจจุบัน อายุระหว่าง 20 ถึง 36 ปี มีการศึกษาระดับอาชีวะ จนถึงปริญญาตรี ทั้งหมดเป็นเจ้าหน้าที่และอาสาสมัครองค์กร เอ็นจีโอ และมีประสบการณ์ ทำงานในอุตสาหกรรมบันเทิง โรงงานผลิต การขาย และอุตสาหกรรม การท่องเที่ยว และบริการ
33	6 ม.ค. 56	ชายข้ามเพศ จากกรุงเทพฯ	ชายข้ามเพศ 3 คนซึ่งอยู่ใน ช่วงเปลี่ยนผ่าน ไปสู่การเป็นชายข้ามเพศ อายุระหว่าง 24 ถึง 29 ปี มีการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย และทำงาน ภาคเอกชน

ลำดับ	วันที่	การสัมภาษณ์ทางอีเมล (เสริม)	รายละเอียด (*ตำแหน่งในขณะ สัมภาษณ์)
34	13 ธ.ค. 55	หญิงรักหญิง กลุ่มสะพาน (สัมภาษณ์ที่ได้รับการเผยแพร่ทางสื่อ)	หญิงเลสเบี้ยน 10 คนซึ่งได้รับการ สัมภาษณ์โดย ฉันทลักษณ์ รักษาอยู่ อายุในช่วง 20 – 29 ปี และ 40 – 49 ปี การศึกษา ระดับอาชีวะถึงมหาวิทยาลัย ทำงานหลากหลายสาขาอาชีพ (แหล่งที่มา: http://sapaan.org/?cat=4)
35	8 ม.ค. 56	ชายรักชาย องค์กรบางกอก เรนโบว์ (สัมภาษณ์ทางอีเมล)	ชายเกย์สองคนในวัย 30-39 และ 40-49 ทำงานในหน่วยงานภาครัฐ
ลำดับ	วันที่	สัมภาษณ์	รายละเอียด
36	15 ส.ค. 55	การสัมมนาเรื่อง “คูชีวิตและ ครอบครัวสำหรับ หญิงรัก หญิง ทอม และดี้” โรงแรม เอเชีย กรุงเทพฯ	การสัมมนาเต็มวัน จัดขึ้นโดย กลุ่มอัญจาริ มีผู้เข้าร่วม 40 – 50 คน จากกลุ่มอัญจาริ และเครือข่าย หลากหลายทางเพศ โดยมีจุดประสงค์ เพื่อสร้าง ความตระหนักรู้เกี่ยวกับความ จำเป็น และสิทธิ ประโยชน์ จากการ รับรองคูชีวิตเพศเดียวกันทาง กฎหมาย แบ่งปันประสบการณ์ และเพื่อสร้าง ความต้องการความคุ้มครองสิทธิ LGBT
37	11 ก.ย. 55	การสัมมนาเรื่อง “เมื่อเพศ ต้องการไม่ตรงกับเพศ กำเนิด เรามีสิทธิที่จะเปลี่ยน คำนำหน้าชื่อ หรือไม่” สำนักงานสิทธิมนุษยชนแห่ง ชาติ กรุงเทพฯ	การสัมมนาครึ่งวันโดยสำนักงานคณะ กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และ มูลนิธิธีรนาถ กาญจนอักษร มีผู้เข้าร่วม 120 คน ทั้งกลุ่มหลากหลายทางเพศ นักศึกษา นักวิชาการ เจ้าหน้าที่รัฐ สื่อมวลชน เจ้าหน้าที่ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และประชาชนทั่วไป จุดประสงค์: เพื่อผลักดันและ เสนอแนว ความคิดเกี่ยวกับการ เปลี่ยนคำนำหน้า นามตามกฎหมายสำหรับคนที่มีเพศ กำกวมและคนข้ามเพศเพื่อข้อเสนอแนะ ในเชิงนโยบายต่อไป

38	28 พ.ค. 56	การระดมความคิดเกี่ยวกับ “หลักการร่างพระราช บัญญัติคู่ ชีวิตฉบับ ประชาชน” สมาคม ผู้สื่อข่าวแห่งประเทศไทย	การระดมความคิดโดยมูลนิธิเพื่อสิทธิ และความเป็นธรรมทางเพศและ มูลนิธิธีรนาถ กาญจนอักษร ซึ่งได้รับการ ส่งเสริมจากมูลนิธิส่งเสริมสุขภาพ โดยมี ผู้เข้าร่วมการสนทนา 40 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญทางกฎหมาย นักบรรณคดี เพื่อสิทธิ LGBT และสิทธิทางกฎหมาย มีวัตถุประสงค์เพื่อหารือ และกำหนด หลักการสำคัญเพื่อพัฒนา ร่างพระราช บัญญัติสำหรับคู่ชีวิตสำหรับ LGBT และบุคคลทั่วไป
39	19 มิ.ย. 56	การนำเสนองานวิจัย คณะ นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ ได้แก่ 1) “บุคคลที่มีวิถีทางเพศ หลากหลายในระบบ กฎหมายไทย” โดย สมชาย ปรีชาศิลป์กุล 2) คู่ชีวิตและการสร้าง ครอบครัวสำหรับ LGBT: ความหมาย ความต้องการ และ ความรุนแรง” โดย รณภูมิ สามัคคีภรณ์ และเจษฎา แท้สมบัติ	กิจกรรมเต็มวัน โดยมูลนิธิเพื่อสิทธิและ ความเป็นธรรมทางเพศและ มูลนิธิธีรนาถ กาญจนอักษร สนับสนุน โดยมูลนิธิส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งทั้งสาม องค์กรได้ให้การสนับสนุนโครงการวิจัย ทั้งสองโครงการ โดยมีผู้เข้าร่วมทั้งหมด เกือบ 60 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้าน กฎหมาย นักเคลื่อนไหวเพื่อสิทธิ LGBT และสิทธิด้านกฎหมายจากทั่วประเทศ

หนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

ทำที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้า.....อายุ.....ปี

ที่อยู่.....

โทรศัพท์ อีเมล.....

ซึ่งได้ลงนามทำหนังสือนี้ ขอแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย ในโครงการส่งเสริมสิทธิ ความหลากหลาย และความเท่าเทียมในโลกแห่งการทำงาน - อัตลักษณ์และวิถีทางเพศ (Gender Identity and Sexual Orientation: Promoting Rights, Diversity and Equality in the World of Work (PRIDE) Project - Thailand 2012) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) โดยมี ดร. บุษกร สุริยสาร เป็นผู้นำการวิจัย

งานวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันข้อบกพร่องและรูปแบบการเลือกปฏิบัติ ที่แรงงานที่มีความหลากหลายทางเพศ ประสบในวงจรของการทำงานในประเทศไทย โดยข้อมูลที่ได้รับจะนำไปประกอบการพิจารณาหาข้อเสนอแนะ เพื่อจัดการเลือกปฏิบัติ และส่งเสริมสิทธิของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ความเท่าเทียมและความหลากหลายทางเพศในโลกการทำงานของไทย

ข้าพเจ้า ได้รับทราบรายละเอียดเกี่ยวกับที่มาและวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย ขั้นตอนต่างๆ ที่จะต้องปฏิบัติ หรือ ได้รับการปฏิบัติ ความเสี่ยง และประโยชน์ซึ่งจะเกิดขึ้นจากการวิจัยเรื่องนี้ และได้รับคำอธิบายจากผู้วิจัย จนเข้าใจเป็นอย่างดีแล้ว ข้าพเจ้าจึงสมัครใจเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ โดยข้าพเจ้ายินยอม เข้าร่วมสนทนากลุ่ม และยินยอมให้ผู้วิจัยทำการอัดเสียง ภาพ และบันทึกข้อมูล ที่ข้าพเจ้าจะร่วมเสนอในการสนทนาหรือการประชุม

ข้าพเจ้าได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน ทั้งนี้ ข้าพเจ้าได้รับสำเนาเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัยและ สำเนาหนังสือแสดงความยินยอมไว้แล้ว

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้วิจัยหลัก

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

ลงชื่อ.....

(.....)

พยาน

รายชื่อเว็บไซต์องค์กร LGBT ที่สำคัญในประเทศไทย

Anjaree Group กลุ่มอัญจารี:

www.facebook.com/anjaree/info

Bangkok Rainbow Association (BRO) บางกอกเรนโบว์:

www.facebook.com/bangkokrainbow

www.bangkokrainbow.org

For SOGI Rights and Justice (FOR-SOGI) มูลนิธิเพื่อสิทธิและความเป็นธรรมทางเพศ:

www.facebook.com/forsogi

www.forsogi.org/

Mplus+ Thailand มูลนิธิเอ็มพลัส:

www.facebook.com/Mplus+.msm

www.Mplus+thailand.com/

Narupon Duangwises, queer anthropologist:

www.facebook.com/narupon.duangwises.1

Rainbow Sky Association of Thailand (RSAT) สมาคมฟ้าสีรุ้งแห่งประเทศไทย:

www.rsat.info/index.php

Lady RSAT สมาคมฟ้าสีรุ้งแห่งประเทศไทย (หญิงรักหญิง):

www.facebook.com/LadyRsat

Sapaan – Alternative Media for SOGI Rights กลุ่มสร้างสื่อเพื่อสนับสนุนส่งเสริมสิทธิหญิงรักหญิง
และความหลากหลายทางเพศ: <http://sapaan.org/>

Sisters, Center for Transgenders, Pattaya:

www.facebook.com/sistersthailand

www.sistersthailand.com/th/

SWING – Service Workers in Group Foundation มูลนิธิเพื่อนพนักงานบริการ:

www.facebook.com/swingthailand.org

www.swingthailand.org/

Teeranat Kanjanauksorn Foundation (TKF) มูลนิธิธีรนาถ กาญจนอักษร:

www.teeranat.com

<https://www.facebook.com/pages/มูลนิธิธีรนาถ-กาญจนอักษร-Teeranat-Foundation/253593891345012>

Thai Transgender Alliance (Thai TGA) เครือข่ายเพื่อนกะเทยไทย:

www.facebook.com/thaitga/info

www.thaitga.com

Thailand Queer Network:

www.facebook.com/thqnnetwork

The Poz Home Center Foundation (PozHome) มูลนิธิเดอะพอส โฮมเซ็นเตอร์:

www.facebook.com/callcarethepozhome

www.thepoz.org/

Transfemale Association of Thailand (TFAT) สมาคมสตรีข้ามเพศแห่งประเทศไทย:

www.facebook.com/tf101

www.tf101.com/

กำหนดการประชุมเชิงปฏิบัติการงานวิจัย PRIDE ประเทศไทย

ณ ห้องปิ่นเกล้า โรงแรมเอส ดี อเวนิว ถนนบรมราชชนนี กรุงเทพฯ

วันพุธที่ 4 มิถุนายน พ.ศ. 2557

9.00 – 9.30	เปิดประชุม เนลสัน แฮสเปิลส์ ผู้เชี่ยวชาญอาวุโสด้านความเสมอภาคและความหลากหลายทางเพศ, องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ไอแอลโอ) สำนักงานประจำ ภาคพื้นเอเชีย และแปซิฟิก กรุงเทพฯ จันทลักษณ์ รักษาอยู่ ที่ปรึกษามูลนิธิเพื่อสิทธิและความเป็นธรรมทางเพศ (FOR-SOGI) สตีเวน เคราส์ ผู้อำนวยการภาคพื้นเอเชียและแปซิฟิก โครงการเอดส์แห่งสหประชาชาติ (UNAIDS) แนะนำโครงการ PRIDE ประเทศไทย และจุดประสงค์ของการประชุม ริชาร์ด ไฮเวิร์ด ผู้เชี่ยวชาญด้านเอชไอวีและเอดส์ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ
9.30 – 10.30	นำเสนอผลงานวิจัย: การเลือกปฏิบัติในโลกแห่งการทำงานต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ บุษกร สุริยสาร นักวิจัยอิสระ ที่ปรึกษาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ผู้ให้ความเห็น รศ.ดร.กฤตยา อาชวนิจกุล อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ถาม – ตอบ
10.30 – 10.45	พักรับประทานอาหารว่าง

10.45 –12.00	เวทีสนทนา ๑: ประสบการณ์การถูกเลือกปฏิบัติในงานกระแสหลักของกลุ่มบุคคลหลากหลายทางเพศ <i>ผู้ร่วมอภิปราย:</i> • กรณียรักชายถูกเลิกจ้างเพราะเป็นเกย์ โอกาสและแรงกดดันต่อชายรักชายในงานกระแสหลัก นิกร อาทิตย์ ที่ปรึกษาองค์กรบางกอกเรนโบว์ (BRO) • หญิงรักหญิงกับการปิดบังอัตลักษณ์ทางเพศในครอบครัวและที่ทำงาน สุมาพร แต่งเกลี้ยง นักกิจกรรมอิสระด้านสิทธิความหลากหลายทางเพศ และประชาธิปไตย สมาชิกกลุ่มโรงน้ำชา (Togetherness for Equality and Action (TEA) Group) • การคุกคาม ความรุนแรง และบรรยากาศการทำงานที่ไม่เป็นมิตรต่อลูกจ้างที่มีอัตลักษณ์ทรานส์ทอม พริษฐ์ ชมชื่น
10.45 –12.00	• อัตลักษณ์ข้ามเพศกับการเลือกปฏิบัติต่อชายข้ามเพศ (Transman) ในการศึกษาและการทำงาน ก้าวหน้า เสาวกุล อาสาสมัครอัญจรีและประธานร่วมอิลก้าเอเชีย (ILGA-Asia) • อัตลักษณ์ข้ามเพศกับผลกระทบด้านความก้าวหน้าในการทำงานต่อหญิงข้ามเพศ (Transwoman) เบญจา ศุภะหทัยวรรณ สมาชิกสมาคมสตรีข้ามเพศแห่งประเทศไทย (TFAT) ดำเนินรายการโดย : นัยนา สุภาพิ่ง ที่ปรึกษามูลนิธิเพื่อสิทธิและความเป็นธรรมทางเพศ ถาม – ตอบและเปิดประเด็นสนทนา
12.00 – 13.00	พักรับประทานอาหารกลางวัน

13.00 – 14.15	เวทีสนทนา ๒: ประสบการณ์การถูกเลือกปฏิบัติในงานนอกระบบและการเข้าถึงบริการประกันสังคม ของกลุ่มบุคคลหลากหลายทางเพศ <i>ผู้ร่วมอภิปราย:</i> • กะเทยบ้านนอกในชีวิตชายขอบและทางเลือกเพื่อความอยู่รอด พงศ์ธร จันทรเลื่อน ผู้ประสานงาน มูลนิธิเอ็มพลัส (Mplus+) (เชียงใหม่) • การเลือกปฏิบัติแรงงานหลากหลายทางเพศในเศรษฐกิจนอกระบบในชนบท ยุคนธร แก้วจ้าวจอม ผู้อำนวยการ เครือข่ายเพื่อสุขภาวะและความเป็นธรรมทางเพศ (GEN) (ระดับภาค อ. แม่สอด จังหวัดตาก อุดรดิตถ์ ราชบุรี) • กะเทยในธุรกิจบริการ ฐิติญานันท์ หนักป้อ ผู้อำนวยการ โครงการจัดตั้งมูลนิธิซิสเตอร์ (Sisters) (พัทธยา) • การเลือกปฏิบัติผู้ติดเชื้อเอชไอวีในการจ้างงาน สมชัย พรหมสมบัติ ผู้ก่อตั้ง มูลนิธิเดอะพอซโฮมเซ็นเตอร์ (The Poz Home Center กรุงเทพฯ) ดำเนินรายการโดย : บุษกร สุริยสาร ผู้วิจัย ที่ปรึกษาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ถาม – ตอบและเปิดประเด็นสนทนา
14.15 – 15.00	วิพากษ์งานวิจัย • ศาสตราจารย์ วิฑิต มันทาภรณ์ ศาสตราจารย์คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรรมการในคณะกรรมการผู้ชำนาญการด้านการยุติให้เป็นไปตามอนุสัญญาและคำแนะนำ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ รับรองผลงานวิจัย • ผู้เข้าร่วมเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับงานวิจัย PRIDE • รับรองผลงานวิจัย (แบบสอบถาม)
15.00 – 15.15	พักรับประทานอาหารว่าง

15.15 – 16.45	เดินหน้า • ตัวอย่างการจ้างงานที่ส่งเสริมความเท่าเทียมและความหลากหลายทางเพศ โดยนายจ้าง (วิดีโอกลุ่มโรงแรมแอ็คคอร์ด) • การเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การเสวนาระดับประเทศไทย – ราชีมา กวาดตรา เจ้าหน้าที่สิทธิมนุษยชนความหลากหลายทางเพศของยูเอ็นดีพี ศูนย์ภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก (LGBT Human Rights Officer of UNDP Asia-Pacific Regional Centre) • สนทนากลุ่ม เสนอแนะด้านกฎหมายและนโยบาย เพื่อจัดการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มบุคคล หลากหลายทางเพศ และเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียม สิทธิแรงงานของบุคคลหลากหลาย ทางเพศ และความหลากหลายทางเพศในที่ทำงาน เพื่อเป็นแนวปฏิบัติแก่องค์กรรัฐ นายจ้าง ลูกจ้าง องค์กรในเครือข่ายความหลากหลายทางเพศ และประชาคม (แยกกลุ่มตามประเภทองค์กร) • เสนอผลสนทนากลุ่ม
16.45 – 15.00	ปิดประชุม • ดนัย ลินจงรัตน์ ผู้อำนวยการสมาคมฟ้าสีรุ้งแห่งประเทศไทย (RSAT) ตัวแทนเครือข่ายความหลากหลายทางเพศ • เนลสัน แฮสเปิลส์ ผู้เชี่ยวชาญอาวุโสฯ ตัวแทนองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

พิธีกรตลอดงาน:

รณภูมิ สามัคคีคารมย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เจษฎา แต่มบัติ กรรมการมูลนิธิเพื่อสิทธิและความเป็นธรรมทางเพศ

อัตลักษณ์และวิถีทางเพศในประเทศไทย

คนที่มีความหลากหลายในวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ มักประสบปัญหาการเลือกปฏิบัติและความรุนแรง ในทุกแง่มุมของชีวิต การเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงานต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ เช่น เลสเบี้ยน เกย์ คนรักสองเพศ และคนข้ามเพศ (LGBT) ส่งผลกระทบโดยจำกัดโอกาสการเข้าถึงการพัฒนาทักษะวิชาชีพ การจ้างงาน ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และการประกันสังคม องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ยึดมั่นในการจัดการเลือกปฏิบัติส่งเสริมความหลากหลายและงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน ไม่ว่าหญิง ชาย คนข้ามเพศ หรือคนที่มีเพศกำกวม รายงานฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของชุดงานวิจัยในหลายประเทศที่มุ่งศึกษารูปแบบการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในโลกแห่งการทำงานพร้อมเสนอแนวทาง และแนวปฏิบัติที่ดีในการส่งเสริมความเสมอภาคในการทำงานสำหรับทุกคน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประจำภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก

ชั้น 11 อาคารสหประชาชาติ ถนนราชดำเนินนอก

กรุงเทพมหานคร 10200 ประเทศไทย

โทร.: +662 288 1234, โทรสาร: +662 288 3062

อีเมล: BANGKOK@ilo.org

