



WORLD BANK GROUP



# การมีส่วนร่วม ทางเศรษฐกิจ ของกลุ่ม LGBTI ใน ประเทศไทย

Public Disclosure Authorized

Public Disclosure Authorized

Public Disclosure Authorized

Public Disclosure Authorized

© 2561 ธนาคารระหว่างประเทศเพื่อการบูรณะและพัฒนา / ธนาคารโลก

1818 H Street NW

Washington DC 20433

โทรศัพท์ 202-473-1000

เว็บไซต์ [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)

งานวิจัยฉบับนี้เป็นผลจากความร่วมมือระหว่างเจ้าหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญของธนาคารโลกและบุคลากรภายนอก ข้อค้นพบ การตีความ และข้อสรุปที่แสดงผ่านงานวิจัยฉบับนี้ไม่จำเป็นต้องสะท้อนถึงมุมมองของธนาคารโลก คณะกรรมการบริหาร หรือหน่วยงานรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง

ธนาคารโลกไม่รับประกันความถูกต้องของข้อมูลในงานชิ้นนี้ ขอบเขต สี การจำแนกบุคคล และข้อมูลอื่น ๆ ที่แสดงในแผนที่ในงานชิ้นนี้ไม่ได้สื่อถึงการตัดสินใจของธนาคารโลกเกี่ยวกับสถานะทางกฎหมายของอาณาเขต ดินแดน หรือการรับรองหรือยอมรับอาณาเขตเหล่านั้น

#### **สิทธิและการอนุญาต**

เนื้อหา องค์ประกอบต่าง ๆ ในงานชิ้นนี้อยู่ภายใต้ลิขสิทธิ์ของงาน เนื่องด้วยธนาคารโลกปรารถนาให้มีการเผยแพร่สื่อสารความรู้ของงานชิ้นนี้ไม่ว่าจะเป็นเพียงบางส่วนหรือทั้งหมดของรายงาน สามารถนำมาผลิตซ้ำภายใต้วัตถุประสงค์ที่ไม่ใช่เพื่อการค้า และตรวจเท่าที่มีการของก้าวถึงแหล่งที่มาของงานชิ้นนี้ทั้งหมด

**หากมีคำถามเกี่ยวกับสิทธิและใบอนุญาต รวมถึงสิทธิที่เกี่ยวข้อง ติดต่อแผนกสิ่งพิมพ์ ธนาคารโลกได้ที่** The World Bank Group, 1818 H Street NW, Washington, DC 20433, USA โทรศัพท์: 202-522-2625 อีเมล: [pubrights@worldbank.org](mailto:pubrights@worldbank.org)

งานวิจัยนี้ตีพิมพ์ครั้งแรกเป็นภาษาอังกฤษโดยธนาคารโลก ชื่อ *Economic Inclusion of LGBTI Groups in Thailand in 2018* หากมีส่วนที่ไม่ตรงกันให้ยึดถือตามต้นฉบับภาษาอังกฤษ

**ออกแบบหน้าปก** Quo Gload

## สารบัญ

กิตติกรรมประกาศ.....	vi
อักษรย่อ.....	viii
อภิธานศัพท์.....	viii
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร. ....	xi
1.บทนำ. ....	25
2.งานวิจัยนี้จัดทำขึ้นอย่างไร. ....	26
3.ประเทศไทย: บริบททางสังคมและกฎหมาย . ....	29
บริบททางสังคม. ....	29
บริบททางกฎหมาย . ....	31
4.ความท้าทายในการเข้าถึงตลาดแรงงาน. ....	34
ประเด็นสำคัญ. ....	34
เหตุการณ์การเลือกปฏิบัติ . ....	35
รายละเอียดในภาคเอกชน. ....	36
ข้อบ่งชี้ของการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงาน. ....	38
ผลกระทบของการเลือกปฏิบัติ. ....	40
5.การเข้าถึงบริการและตลาด. ....	43
ประเด็นสำคัญ. ....	43
การเข้าถึงบริการภาครัฐ. ....	44
การเข้าถึงบริการสุขภาพและการประกัน. ....	47
การเข้าถึงสถาบันการศึกษาและการฝึกวิชาชีพ . ....	56

การเข้าถึงการเงิน .....	52
การเข้าถึงอสังหาริมทรัพย์ .....	53
6.ทิศทางข้างหน้า-ทางเลือกด้านนโยบาย .....	56
ด้านที่ควรให้ความสำคัญที่ 1: ความตระหนักรู้เกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ .....	56
ด้านที่ควรให้ความสำคัญที่ 2: ความเท่าเทียมของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ และการไม่เลือกปฏิบัติ บนฐานของวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศในการจ้างงาน .....	59
ด้านที่ควรให้ความสำคัญที่ 3: ความเท่าเทียมในการดูแลสุขภาพของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ .....	61
ด้านที่ควรให้ความสำคัญที่ 4: การศึกษาสำหรับทุกคน .....	62
ด้านที่ควรให้ความสำคัญที่ 5: ความเท่าเทียมกันด้านสิทธิตามกฎหมาย .....	64
ด้านที่ควรให้ความสำคัญที่ 6: การวิจัยเพื่อเติมเต็มช่องว่างทางความรู้ .....	67
รายการอ้างอิง .....	46
ภาคผนวก ก. การพัฒนา การทดสอบ และการกระจายแบบสำรวจออนไลน์ .....	71
ภาคผนวก ข. แบบสอบถาม-โควต้าสำหรับแต่ละกลุ่ม .....	78
ภาคผนวก ค. การวิเคราะห์เชิงถดถอย—บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศและการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน ..	80

## กิตติกรรมประกาศ

---

รายงานฉบับนี้จัดเตรียมโดยคณะกรรมการของกลุ่มธนาคารโลก ภายใต้การดูแลของ อุลริค ซาเกา (ผู้อำนวยการธนาคารโลก ประจำประเทศไทย) และ ซูซาน เอส เซน (ผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการด้านงานพัฒนาสังคม) หัวหน้าทีมปฏิบัติการคือ มาเรีย บริทริช ออร์แลนโด (หัวหน้าผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาสังคม) คณะทำงานประกอบด้วย ซูซานา โบเอห์โมวา (ที่ปรึกษาอาวุโส ด้านเพศสภาพ) คลิฟตัน คอร์เทซ (ที่ปรึกษาประจำธนาคารโลกด้านวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ) ฟิลิป เครฮาน (ที่ปรึกษาด้านบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ) อาซิฟ โมฮัมเหม็ด อิสลาม (นักเศรษฐศาสตร์) โดมินิค โคห์เลอร์ (ที่ปรึกษาด้านบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ) ปิโยตร์ ปอลัค (ที่ปรึกษาอาวุโสด้านเพศสภาพ) และ ฆมรรัตน์ ต้นสงวนวงศ์ (ผู้เชี่ยวชาญอาวุโสด้านการพัฒนาสังคม) โครงการศึกษาวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนอย่างยิ่งจากนอร์ดิก ทรัสต์ ฟันด์ (Nordic Trust Fund) นับเป็นทุนที่เกื้อหนุนและสร้างพื้นที่การเรียนรู้สำหรับเจ้าหน้าที่ธนาคารโลกในการใช้กรอบสิทธิมนุษยชนในโครงการพัฒนาต่าง ๆ

คณะกรรมการขอขอบคุณข้อเสนอแนะและการหารือที่สำคัญจากโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) และ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประเทศไทย คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และ คณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความร่วมมือด้านการวิจัยที่เข้มแข็งจากองค์กรพันธมิตรอันประกอบด้วย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เจมส์ เบอร์ฟอร์ด นาดา ไชยจิตต์ อติศร จันทราสุข และติโม โอจาเนน และ องค์กรเลิฟ แฟรงก์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รุยซี ทีโอ และไมค์ วิลสัน ภาควิชาวิจัยเหล่านี้ของเราได้ช่วยขัดเกลาระเบียบวิธีวิจัยและความคิดที่นำมาสู่การทำรายงานฉบับนี้ เราขอขอบคุณองค์กรเครือข่ายทั้งหลาย โดยเฉพาะ เวิร์คเพลสไพรด์ ฮอว์เนต และบีเซ็นจ์ในการเชื่อมต่อทีมงานกับประชากรที่มีความหลากหลายทางเพศทั่วประเทศไทย สุดท้ายนี้ ขอขอบคุณ ก้าวหน้า เสาวกุล (หรือโตโต้) ที่ช่วยแชร์ลิงค์แบบสอบถามให้เข้าสู่ประชากรที่มีความหลากหลายทางเพศจำนวนมากในประเทศไทย

ทีมงานขอขอบคุณกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งประเทศไทย คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

พันธมิตร ๆ เพื่อนร่วมงาน และองค์กรภาคีทั้งหลายในประเทศไทยที่ร่วมอภิปรายในการจัดสนทนากลุ่มย่อยและการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาการศึกษาตลอดจนทำให้การศึกษานี้สำเร็จ ขอขอบคุณเป็นพิเศษ สำหรับองค์กรพัฒนาเอกชนหลายองค์กรในกรุงเทพฯ เชียงใหม่ พัทยา และภูเก็ต อันได้แก่ แอปคอม (APCOM) เครือข่ายคนข้ามเพศเอเชียแปซิฟิก (Asia Pacific Transgender Network) เอ้าท์บีเคเค (OUTBKK) องค์กรแพลนประเทศไทย สมาคม

ฟ้าสีรุ้งแห่งประเทศไทย มูลนิธิเครือข่ายเพื่อนกะเทยเพื่อสิทธิมนุษยชน โรงเรียนน้ำชา โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติสำนักงาน เอเชียแปซิฟิก องค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ องค์การเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศของ สหรัฐา เอเชีย และเวิร์คเพลสไพรด์ ในกรุงเทพฯ มูลนิธิเอ็มพลัสในเชียงใหม่ อันทามันเพาเวอร์และรุ่งอันตามัน และภูเก็ต ไพรด์ ในภูเก็ต และมูลนิธิซิสเตอร์ พัทยา

คณะทำงานขอขอบคุณเป็นพิเศษสำหรับคุณอูลริค ซาเกาสำหรับคำแนะนำ ความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ ข้อเสนอแนะที่เป็น ประโยชน์ และการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องในการขับเคลื่อนงานวิจัยฉบับนี้ แกเบรียล ติมอมบีเนส (หัวหน้ากลุ่มงานด้านการ พัฒนามนุษย์) อีวา โคลฟ (เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการอาวุโส) จอร์จ ลูอิส โรดริเกซ เมซา (ผู้จัดการกลุ่มงาน) และลาร์ ซอนเดอร์ การ์ด (หัวหน้ากลุ่มงานด้านพัฒนามนุษย์ การศึกษาและสุขภาพ) ผู้ซึ่งให้การดูแลแนะนำเชิงเทคนิคในแต่ละขั้นของการศึกษา ผู้อ่านทบทวน เจอร์มัน เฟรี (ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาสังคมอาวุโส) มาร์คัส โกลด์สแตน (หัวหน้านักเศรษฐศาสตร์) และ จอร์เจีย ฮาร์ลี (ผู้เชี่ยวชาญอาวุโสด้านการบริหารจัดการที่ดี) ที่ให้ข้อเสนอแนะที่มีคุณค่า ขอขอบคุณเลขาธิการและการ บริหารจัดการของนอร์ดิกทรีสฟันด์ (อันนา ออดิโอ และ แอสมีน คาน) สำหรับการสนับสนุนในแต่ละขั้นตอนของโครงการ

รายงานนี้ได้รับประโยชน์อย่างยิ่งจากการสนับสนุนด้านการธุรการของ อลิซาเบ็ธ อาคูล ลอร์เดส อันดุดตา และปัญญาณูช ชุลสุคนธ์ นอกจากนี้ ขนิฐา คงรักเกียรติยศ (เจ้าหน้าที่การสื่อสารองค์กร) และ เบน อเล็กซ์ มั่นเซอร์ (นักวิเคราะห์การสื่อสาร องค์กร) ได้ให้การสนับสนุนด้านการสื่อสารที่ยอดเยี่ยม ขอขอบคุณเป็นพิเศษสำหรับบาร์บารา โจน ไรซ์สำหรับการสนับสนุนด้าน บรรณาธิการ

คณะทำงานขอขอบคุณอย่างยิ่งสำหรับกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศและบุคคลที่ไม่ใช่กลุ่มที่มีความหลากหลายทาง เพศในประเทศไทยที่เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการสำรวจและการสัมภาษณ์ และแบ่งปันความคิดเห็น ทศนคติ และ ประสบการณ์

## อักษรย่อ

---

AIDS	ภาวะภูมิคุ้มกันบกพร่อง (acquired immune deficiency syndrome)
HIV	ไวรัสที่เป็นสาเหตุของภาวะภูมิคุ้มกันบกพร่อง (human immunodeficiency virus)
LGBTI	เลสเบียน เกย์ ไบเซ็กชวล ทรานส์เจนเดอร์ และอินเตอร์เซกส์ (lesbian, gay, bisexual, transgender และ intersex) หรือเรียกโดยรวมว่า บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ
NGO	องค์กรพัฒนาเอกชน (nongovernmental organization)
SOGI	วิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ (sexual orientation and gender identity)
UNCTAD	การประชุมสหประชาชาติว่าด้วยการค้าและการพัฒนา (United Nations Conference on Trade and Development)
UNDP	โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Programme)
UNESCO	องค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization)
UNICEF	กองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ (United Nations Children’s Fund)
USAID	องค์กรเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศของสหรัฐอเมริกา (U.S. Agency for International Development)
WHO	องค์การอนามัยโลก (World Health Organization)

**หมายเหตุ** รายงานนี้ใช้อักษรย่อ LGBTI (สำหรับฉบับภาษาอังกฤษ) สำหรับฉบับแปลภาษาไทยนี้ใช้คำว่า บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ เมื่อมีการกล่าวถึงกลุ่มอัตลักษณ์ทางเพศของบุคคลทุกกลุ่มในเอกสารอ้างอิงหรือเมื่อทุกกลุ่มได้รับการพูดถึงโดยรวม และใช้อักษรย่อ LGBT เมื่อประเด็นบุคคลอินเตอร์เซ็กส์ไม่ได้ถูกรวมไว้ด้วย โดยมากในรายงานทุติยภูมิหรือในการวิเคราะห์ผล นอกจากนี้ ใช้อักษรย่อ SOGI (สำหรับรายงานฉบับภาษาอังกฤษ) เมื่อกล่าวถึงรายงานทุติยภูมิและการวิเคราะห์ผลของงานวิจัยมุ่งเน้นไปที่ประเด็นในวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ

# อภิธานศัพท์

---

**ไบเซ็กชวล** บุคคลที่มีความดึงดูดทางเพศหรือเชิงรักใคร่ หรือมีเพศสัมพันธ์กับคนได้มากกว่าหนึ่งเพศสภาพ

**การรังแก (Bullying)** พฤติกรรมก้าวร้าวซ้ำ ๆ ที่จงใจกระทำเพื่อให้อีกฝ่ายบาดเจ็บหรือรู้สึกอึดอัด อาจเป็นด้วยการสัมผัสทางกาย โจมตีด้วยวาจา การต่อสู้อ้าง หรือการชักจูงให้อีกฝ่ายรู้สึกหรือคิดไปในทางที่ต้องการ การรังแกรวมรวมถึงการมีอำนาจไม่เท่ากัน และรวมถึงการหยอก การแกล้ง การขู่ หรือเรียกอีกฝ่ายด้วยถ้อยคำที่สร้างความเจ็บปวด การใช้ความรุนแรงทางกายภาพ หรือการกีดกันทางสังคม การรังแกอาจกระทำโดยตรง เช่น เด็กคนหนึ่งเรียกร้องเงินหรือสิ่งของในครอบครองของเด็กอีกคนหนึ่ง หรือโดยอ้อม เช่น การแพร่ข่าวลือในกลุ่มนักเรียนด้วยกัน

**ซิสเจนเดอร์ (Cisgender)** คำเรียกบุคคลที่อัตลักษณ์ทางเพศตรงกับเพศที่ถูกกำหนดให้เมื่อแรกเกิด

**เกย์** บุคคลที่มีความดึงดูดทางเพศหรือเชิงรักใคร่กับคนที่มีเพศสภาพเดียวกัน มักใช้กับผู้ชาย

**เพศสภาพ (Gender)** ลักษณะและโอกาสทางสังคมที่ถูกกำหนดขึ้น โดยเชื่อมโยงกับเพศชายและหญิง รวมรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย เด็กผู้หญิงและเด็กผู้ชาย เช่นเดียวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้หญิง และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ชาย

**การเกลียดกลัวการรักเพศเดียวกัน (Homophobia)** ความกลัว ความอึดอัด การไม่มีความอดทน หรือความเกลียดชังที่มีต่อการรักเพศเดียวกันหรือบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ

**การรังแกเนื่องจากการเกลียดกลัวการรักเพศเดียวกัน (Homophobic bullying)** การรังแกที่มีฐานมาจากวิถีทางเพศหรืออัตลักษณ์ทางเพศของผู้ถูกกระทำ ทั้งที่เป็นจริงหรือตามที่ผู้รังแกคิด

**ความรุนแรงอันมีเหตุจากการรังเกียจการรักเพศเดียวกัน** ความรุนแรงที่มีฐานมาจากวิถีทางเพศหรืออัตลักษณ์ทางเพศของผู้ถูกกระทำ ทั้งที่เป็นจริงหรือตามที่ผู้รังแกคิด

**อินเตอร์เซ็กส์ (Intersex)** คำกว้าง ๆ ที่ใช้ครอบคลุมถึงบุคคลที่เกิดมาพร้อมกับลักษณะทางเพศ เช่น ทางกายภาพ ฮอโมน หรือโครโมโซม เป็นต้น ไม่ตรงกับการให้ความหมายของเพศโดยอิงมาตรฐานร่างกายแบบทวิลักษณ์ (เป็นแบบชายหรือหญิงเท่านั้น) บุคคลที่เป็นอินเตอร์เซ็กส์อาจจะมีวิถีทางเพศหรืออัตลักษณ์ทางเพศแบบใดก็ได้

**เลสเบียน** ผู้ที่นิยามตนเองว่าเป็นผู้หญิงและรักใคร่ชอบพอหรือมีแรงดึงดูดทางเพศกับผู้หญิง

**ชายที่มีเพศสัมพันธ์กับชาย (MSM)** ผู้ชายที่มีเพศสัมพันธ์กับผู้ชาย อาจจะเรียกตนเองว่าเป็น “เกย์” หรือ “รักเพศเดียวกัน” หรือไม่ก็ได้



**ความรุนแรงที่เกี่ยวกับเพศสภาพในโรงเรียน** การกระทำหรือการคุกคามทางเพศ กายภาพ หรือจิตใจ ที่เกิดขึ้นหรือรอบ ๆ บริบทของโรงเรียน ซึ่งการเกิดขึ้นเป็นผลของชนบหรือภาพเหมารวมของสังคมที่เกี่ยวกับเพศสภาพ และมักจะถูกอำนาจให้เกิดขึ้นได้ด้วยความไม่เท่าเทียมทางอำนาจหรือทางกายภาพ

**วิถีทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ (Sexual orientation gender identity – SOGI)** ความดึงดูดทางกายภาพ ทางจิตใจ ทางอารมณ์ หรือเชิงรักใคร่ (วิถีทางเพศ) อัตลักษณ์ทางเพศของบุคคลซึ่งอาจแตกต่างจากเพศที่ถูกกำหนดให้เมื่อแรกเกิด

**การตีตรา (Stigma)** ทศนคติหรือการตัดสินที่มีต่อบุคคลหรือทางสังคม ที่ส่งผลในแง่ลบต่อบุคคลหรือคนในกลุ่มนั้น และนำไปสู่การเลือกปฏิบัติ

**ทอม** เป็นคำที่ประยุกต์มาจากคำศัพท์ภาษาอังกฤษ “ทอมบอย” เมื่อใช้ในภาษาไทยมีความหมายว่าเพศหญิงที่อาจจะรู้สึกเหมือนผู้ชายมากกว่า ทอมอาจจะมีการแสดงออกภายนอกเป็นแบบชาย

**คนข้ามเพศ (Transgender)** คำกว้าง ๆ ที่หมายถึงคนที่อัตลักษณ์ทางเพศหรือการแสดงออกทางเพศแตกต่างจากเพศที่ถูกกำหนดให้เมื่อแรกเกิด อัตลักษณ์คนข้ามเพศไม่ขึ้นอยู่กับกระบวนการทางการแพทย์ ตัวอย่างของคนข้ามเพศ เช่น คนที่ถูกระบุให้เป็นเพศหญิงเมื่อแรกเกิดแต่นิยามตนเองเป็นผู้ชาย (ผู้ชายข้ามเพศ) และคนที่ถูกระบุให้เป็นเพศชายเมื่อแรกเกิดแต่นิยามตนเองเป็นผู้หญิง (ผู้หญิงข้ามเพศ)

## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

---

ประเทศไทยมีภาพลักษณ์ที่ก้าวหน้ากว่าหลายประเทศในกลุ่มประเทศที่กำลังพัฒนาที่มีระดับรายได้ปานกลางในประเด็นเรื่องบทบาทและการมีส่วนร่วมของกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTI) ถึงกระนั้นผลการศึกษาวินิจฉัยกลับแสดงผลให้ประจักษ์ว่ากลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศยังคงประสบปัญหาการเลือกปฏิบัติ ถูกจำกัดในด้านโอกาสการทำงานและสิทธิในการเป็นเจ้าของที่อยู่อาศัย และเผชิญกับอุปสรรคกีดขวางการเข้าถึงบริการพื้นฐานในหลาย ๆ ด้าน

ข้อมูลส่วนใหญ่เกี่ยวกับวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ (SOGI) ในประเทศไทยมักเป็นข้อมูลในเชิงคุณภาพ ดังนั้นงานวิจัยฉบับใหม่ล่าสุดนี้ ที่ทางธนาคารโลกเป็นผู้นำและดำเนินการวิจัยร่วมกับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ องค์กร Love Frankie และกองทุนนอร์ดิกทรัสต์ฟันด์ถือว่าเป็นความพยายามครั้งแรกในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและผลลัพธ์จากกลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมและเป็นตัวแทนกลุ่มเป้าหมายอย่างมีนัยสำคัญในมิติทางเศรษฐกิจและการเงินของกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในประเทศไทย ประกอบกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ การเก็บข้อมูลเชิงลึกในรูปแบบของ “เรื่องราวชีวิต” จากผู้ให้ข้อมูลที่มีความหลากหลายทั้งในวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศจำนวน 19 คนทั่วทุกภูมิภาคหลักของประเทศไทย หนุนเสริมข้อมูลที่ได้จากการทำสำรวจผ่านช่องทางออนไลน์ และเผยแพร่ให้เห็นภาพในระดับที่ลึกลงไปอีกเกี่ยวกับชีวิตของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความหลากหลายทางเพศ นับเป็นครั้งแรกในประเทศไทยที่งานศึกษาวินิจฉัยฉบับนี้ นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มความหลากหลายทางเพศซึ่งสะท้อนทัศนคติของพวกเขาต่อกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ บนพื้นฐานของคำตอบที่ได้รับจากแบบสอบถามโดยกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่เพียงพอที่จะเป็นตัวแทนเชิงสถิติของประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มความหลากหลายทางเพศ

งานวิจัยฉบับนี้มุ่งเน้นการศึกษากลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศมีคุณค่าต่อสังคมไทยในด้านเศรษฐกิจและการเงินอย่างไร ทั้งในด้านโอกาสและการมีส่วนร่วม หรือการเลือกปฏิบัติและถูกกีดกันของพวกเขา งานศึกษานี้มุ่งเน้นการฉายภาพผลลัพธ์ที่แตกต่างกันของกลุ่มประชากรที่มีความหลากหลายทางเพศและกลุ่มที่ไม่ใช่ความหลากหลายทางเพศ ในเรื่องตลาดแรงงานและการจ้างงาน อสังหาริมทรัพย์ และตลาดการเงิน พร้อมทั้งศึกษาถึงอุปสรรค ความท้าทายในกลุ่มประชากรที่มีความหลากหลายทางเพศต้องเผชิญในการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา สาธารณสุขและบริการด้านต่าง ๆ ของรัฐ จากผลลัพธ์ของการศึกษา ประกอบกับประสบการณ์นานาชาติและการทบทวนงานเขียนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รายงานฉบับนี้จึงนำเสนอข้อเสนอแนะและแผนงานเชิงนโยบายที่จะช่วยเปิดกว้างซึ่งโอกาสสำหรับประชากรที่มีความหลากหลายทางเพศและก่อให้เกิดการแบ่งปันความมั่งคั่งแก่ประชาชนไทยทุกคนอย่างทั่วหน้า

## เสียงตอบกลับจากชุมชนของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ

ในการตอบแบบสำรวจออนไลน์ที่เป็นองค์ประกอบหนึ่งของงานวิจัยครั้งนี้ ร้อยละ 60 ของกลุ่มคนข้ามเพศ (transgender people) ร้อยละ 30 ของกลุ่มเลสเบี้ยน และร้อยละ 20 ของกลุ่มเกย์ตอบว่ามีการเลือกปฏิบัติในการทำงานของพวกเขา มากกว่าครึ่งหนึ่งของคนที่ตอบแบบสอบถามกล่าวว่า ไบสมัครของพวกเขาโดนปฏิเสธด้วยเหตุแห่งการมีอัตลักษณ์เป็นบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ บุคคลอินเตอร์เซ็กซ์คนหนึ่งในกรุงเทพฯ กล่าวว่า

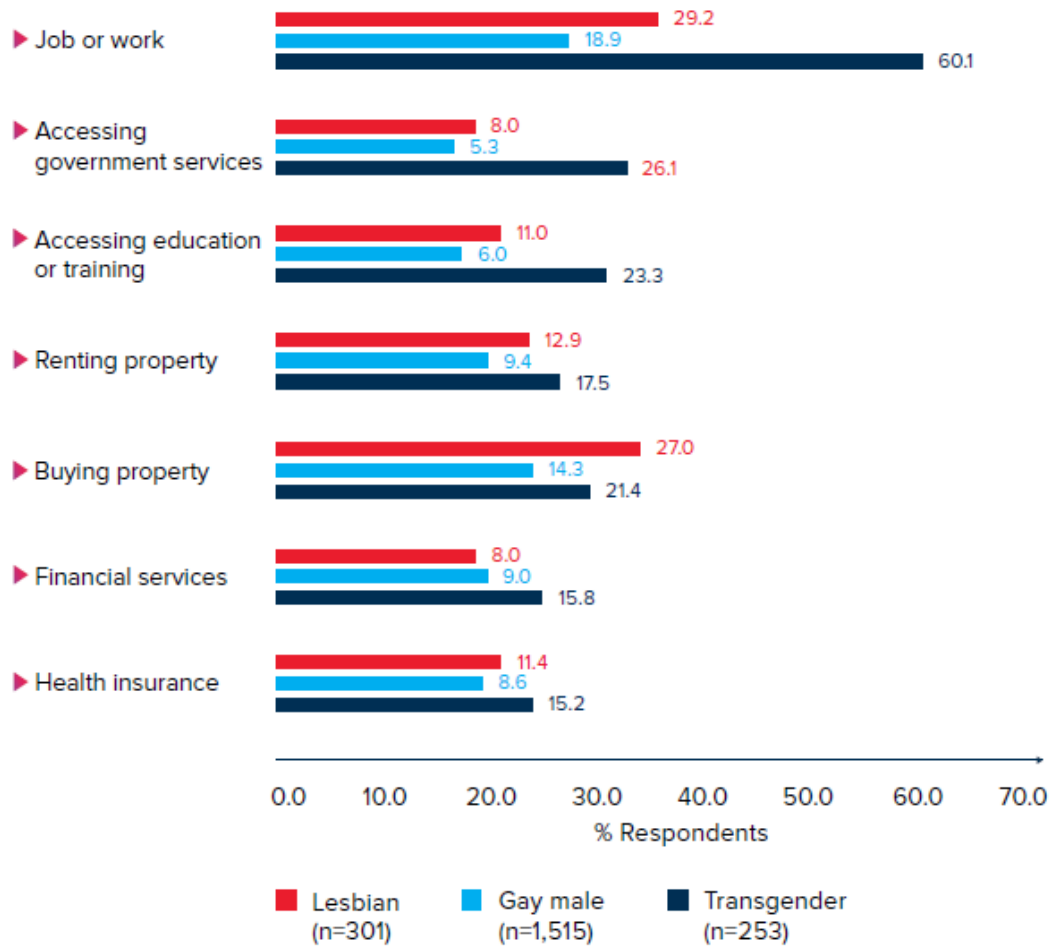
“ฉันสมัครไป แต่พวกเขาบอกฉันว่า ‘ตำแหน่งงานนี้สำหรับผู้หญิงเท่านั้น เธอไม่ใช่ผู้หญิง’ ดังนั้นพวกเขาจ้างฉันไม่ได้ ‘ฉันรู้ว่าเธอมีความสามารถ ผู้คนเขาสรรเสริญเธอ แต่ว่าสำหรับตำแหน่งนี้ ทางผู้ใหญ่เขาต้องการผู้หญิงแท้ๆ เธอไม่ใช่ผู้หญิง เธอมีค่านำหน้าชื่อว่า นาย’”

—บุคคลเพศกำกวมวัย 27 ปีจากปริมณฑล กรุงเทพฯ

ข้อค้นพบในลักษณะนี้สวนทางกับความก้าวหน้าของประเทศไทยที่ได้พัฒนากฎหมายเพื่อยุติการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ประเทศไทยเป็นภาคีในอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิง ซึ่งภายใต้กลไกนี้ได้มีการกำหนดข้อเสนอแนะทั่วไปเพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติที่ครอบคลุมเหตุแห่งวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ นอกจากนี้ประเทศไทยประกาศใช้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ.2558 ที่มีบทบัญญัติว่าการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่มีรูปลักษณ์ภายนอกไม่ตรงกับเพศกำเนิดเป็นสิ่งที่ผิดกฎหมาย

อย่างไรก็ดี ผู้เข้าร่วมกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศให้ข้อมูลในงานศึกษาครั้งนี้รายงานว่า มีการเลือกปฏิบัติเกิดขึ้นในเรื่องการเข้าถึงโอกาสในการทำงาน การรับบริการของรัฐ การศึกษาหรือฝึกอบรม และบริการด้านสาธารณสุข ตลอดจนการซื้อหรือเช่าสังหาริมทรัพย์ ภาพที่ 1 แสดงให้เห็นถึงคำตอบที่ได้รับจากการสำรวจออนไลน์ บุคคลจำนวน 3,502 คนที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย: โดยในจำนวนนี้ 1,200 คนเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่ใช่กลุ่มความหลากหลายทางเพศ และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศจำนวน 2,302 คนที่ระบุตนว่าเป็นเกย์ เลสเบี้ยน คนข้ามเพศ อินเตอร์เซ็กซ์ หรือเพศอื่น ๆ การสำรวจครั้งนี้เป็นความพยายามในการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณที่ใหญ่ที่สุดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจของกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ในประเทศไทยและในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก

ภาพที่ 1 กลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในประเทศไทยรายงานว่ามีการเลือกปฏิบัติในทุก ๆ ด้านของชีวิตในทางเศรษฐกิจและสังคม ข้อมูลแจกแจงตามกลุ่มย่อย (ร้อยละ)



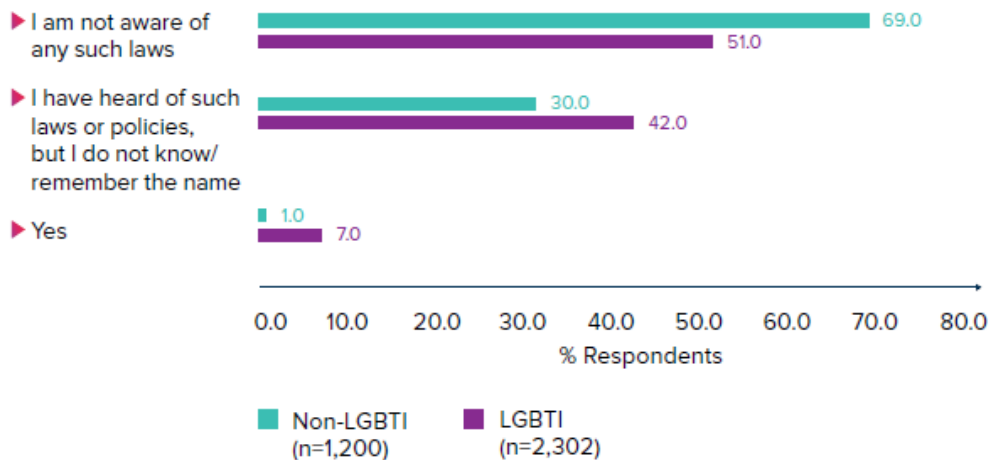
**ข้อค้นพบที่สำคัญจากการสำรวจ**

ในบรรดาผลลัพธ์ทั้งหมดที่ได้มาจากการตอบแบบสำรวจมีห้าประเด็นสำคัญที่ปรากฏให้เห็นอย่างเด่นชัดเกี่ยวกับคำถามที่ว่าในปัจจุบันบุคคลที่มีหลากหลายทางเพศเผชิญสถานะทางเศรษฐกิจและทางการเงินเช่นใดบ้างในสังคมไทย



ข้อค้นพบที่ 1 มีเพียงร้อยละ 7 ของกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ กับร้อยละ 1 ของกลุ่มที่ไม่ใช่ผู้มีความหลากหลายทางเพศที่เข้าร่วมการสำรวจตอบว่าพวกเขาตระหนักรู้ว่าในประเทศไทยมีกฎหมายที่ห้ามการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศมากกว่าครึ่ง (51%) ของคนที่ตอบแบบสอบถามในกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศและมากกว่าสองในสาม (69%) ของผู้ตอบแบบสำรวจที่ไม่ใช่กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ กล่าวหาว่าพวกเขาไม่รู้ว่ามีกฎหมายดังกล่าวอยู่ (ดูภาพ 2) ประเทศไทยประกาศให้ความคุ้มครองต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในทางกฎหมาย รวมทั้งพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558

**ภาพที่ 2 ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ไม่รู้ว่ามีกฎหมายที่ห้ามเลือกปฏิบัติและกีดกันบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ (ร้อยละ)**

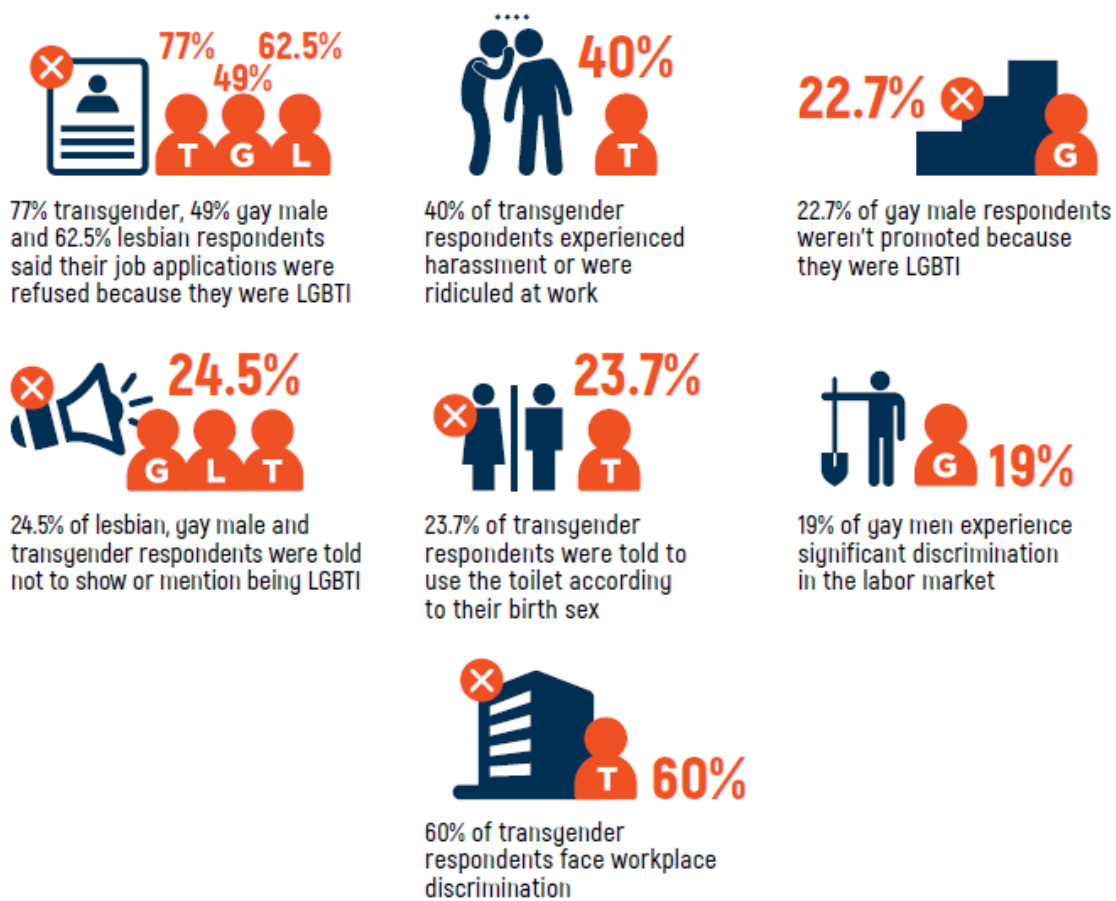


ข้อค้นพบที่ 2 ผู้ตอบแบบสำรวจในกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศรายงานว่า การเลือกปฏิบัติร้ายแรงที่สุดเกิดขึ้นในตลาดแรงงาน ตามมาด้วยในตลาดอสังหาริมทรัพย์ ในกรณีที่พวกเขาประสงค์จะเช่าหรือซื้ออสังหาริมทรัพย์ (ดูภาพที่ 1) การเลือกปฏิบัติในการทำงานที่ประชากรเลสเบี้ยน เกย์ คนข้ามเพศตอบแบบสำรวจเกิดขึ้นในหลายรูปแบบ โดยประเภทที่พบบ่อยที่สุดคือ การถูกปฏิเสธใบสมัครงาน และการคุกคามในสถานที่ทำงาน (ดูภาพที่ 3) ผู้ตอบแบบสำรวจที่เป็นคนข้ามเพศประสบสภาพปัญหาที่เลวร้ายที่สุดกล่าวคือ ร้อย

ละ 77 ของคนที่ตอบแบบสำรวจกล่าวว่า พวกเขาถูกปฏิเสธตั้งแต่ขั้นตอนการสมัครงานด้วยเหตุแห่งอัตลักษณ์ทางเพศของพวกเขา ร้อยละ 40 กล่าวว่าโดนคุกคาม ประมาณครึ่งหนึ่งของกลุ่มเกย์ (49%) กับ ร้อยละ 62 ของกลุ่ม เลสเบี้ยนกล่าวว่า การสมัครงานของพวกเขาถูกปฏิเสธด้วยเหตุแห่งวิถีทางเพศหรืออัตลักษณ์ทางเพศของพวกเขา ประมาณหนึ่งในห้าของกลุ่มเกย์กล่าวว่าพวกเขาถูกมองข้ามในช่วงเวลาที่มีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือไม่ได้รับสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพราะสถานภาพความเป็นบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศของพวกเขา

**ภาพที่ 3 ผู้ตอบแบบสำรวจที่เป็นบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศกล่าวว่าการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงานอย่างกว้างขวาง**

บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศประสบกับการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงานทั่วทุกภาค

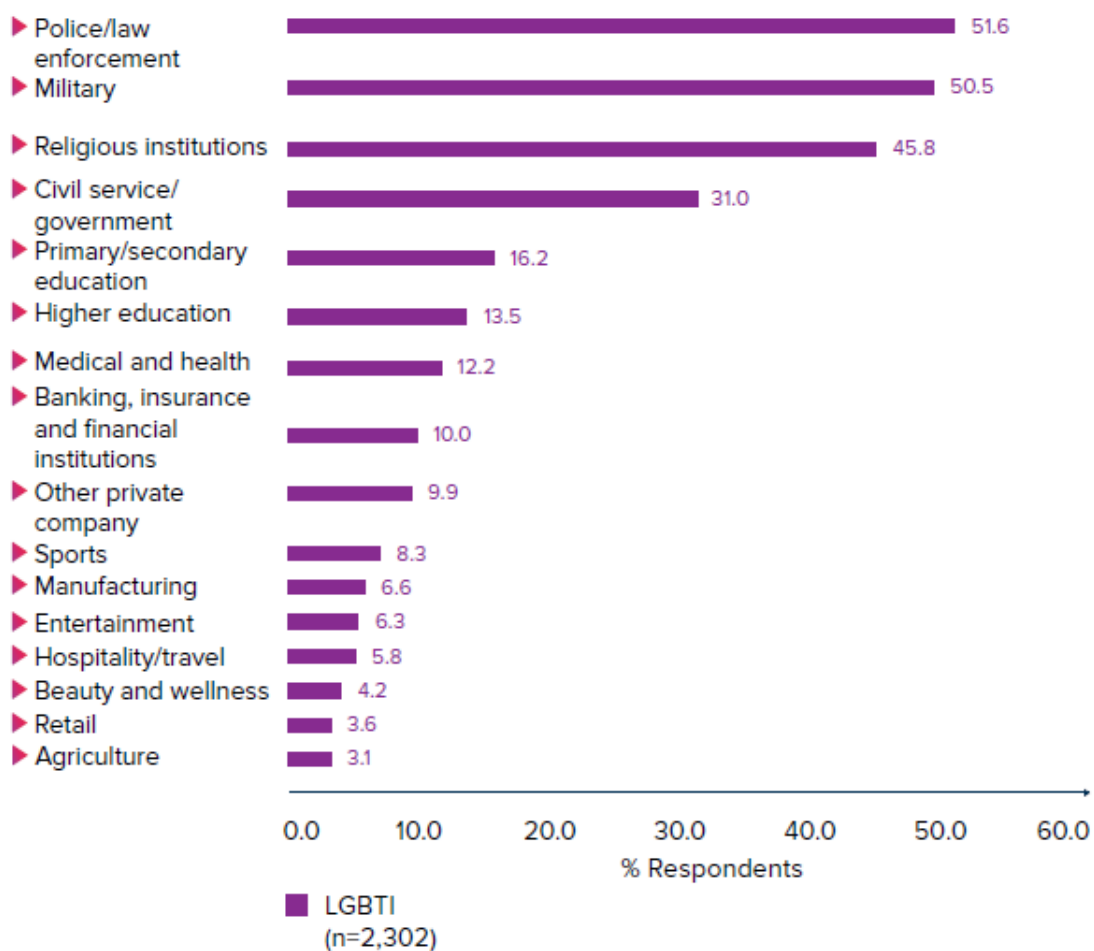


การเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานและในแวดวงการทำงานมีลักษณะแตกต่างกันไปตามอาชีพและภาคเศรษฐกิจกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศจะไม่สามารถเข้าถึงอาชีพในหน่วยงานตำรวจกับภาคส่วนที่

เกี่ยวข้องกับ การบังคับใช้กฎหมาย กองทัพ และสถาบันเกี่ยวกับศาสนาได้ (ดูภาพที่ 4) ในทางตรงกันข้าม พวกเขาสามารถเข้าไปทำงานได้ง่ายขึ้นในภาคการเกษตร ธุรกิจค้าปลีก ความงามและสุขภาพ ข้อค้นพบในมุมมองนี้บ่งชี้ เรื่องการแบ่งแยกก็ดกันทางอาชีพด้วยเหตุแห่งวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศกับข้อจำกัดในความคล่องตัว และความก้าวหน้าทางอาชีพของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในตลาดแรงงาน

มากกว่าครึ่งหนึ่ง (เกือบ 53%) ของผู้ตอบแบบสำรวจที่เป็นกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศรายงานว่า ประสบปัญหาทางอารมณ์ รวมถึงโรคซึมเศร้า วิตกกังวลและคับข้องใจ อันสืบเนื่องมาจากการถูกเลือกปฏิบัติหรือ การกีดกันในตลาดการงาน

**ภาพที่ 4 ภาคอาชีพที่ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศระบุว่า ยากหรือแทบ เป็นไปไม่ได้ที่จะได้งาน (ร้อยละ)**

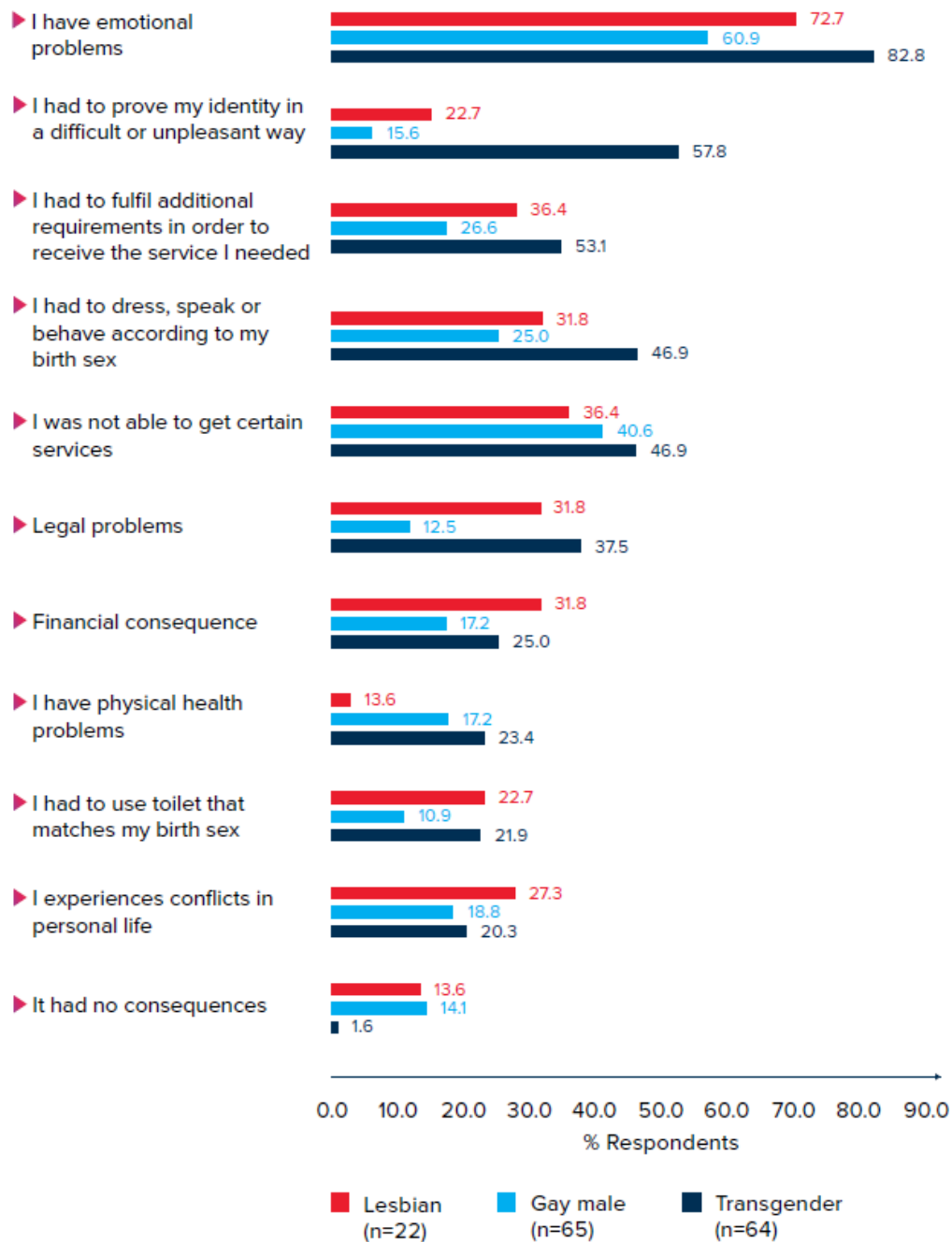


**ข้อค้นพบที่ 3** ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่ม บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศเผชิญอุปสรรคท้าทายสำคัญในการเข้าถึงบริการของรัฐ เช่นการขอออกบัตรประจำตัวประชาชน หนังสือเดินทางหรือเอกสารประจำตัว

สำคัญอื่นๆ ที่สำคัญที่สุด กลุ่มเกย์ร้อยละ 40.6 กลุ่มเลสเบี้ยนร้อยละ 36.4% และ กลุ่มคนข้ามเพศร้อยละ 46.9 ของที่ร่วมตอบแบบสำรวจกล่าวว่า พวกเขาไม่ได้รับบริการที่พวกเขาแสวงหาจากรัฐ (ดูภาพที่ 5) ครึ่งหนึ่งของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ตอบว่าพวกเขาได้รับการปฏิบัติแบบไม่ให้เกียรติในยามที่ไปขอรับบริการจากรัฐ และมากกว่าร้อยละ 30 กล่าวว่าพวกเขาโดนคุกคามหรือล้อเลียน และถูกเรียกร้องให้ต้องทำตามข้อบังคับเพิ่มเติมมากกว่าประชาชนทั่วไปในยามที่ต้องการใช้บริการรัฐ ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศกลุ่มใหญ่มากประสบความสำเร็จทุกขั้วกล่าวกว่าทั้งในด้าน การเงิน อารมณ์ ทั้งในเรื่องส่วนตัวและทางด้านกฎหมาย เพราะการเลือกปฏิบัติที่เผชิญในเวลาแสวงหาบริการ ภาครัฐ



ภาพที่ 5 ผลที่สืบเนื่องมาจากการถูกเลือกปฏิบัติเมื่อเข้าถึงบริการภาครัฐ แง่ตามกลุ่มอัตลักษณ์ย่อย (ร้อยละ)



ข้อค้นพบเรื่องที่ 4 .ในบรรดาผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศกลุ่มคนข้ามเพศ รายงานถึงประสบการณ์เลือกปฏิบัติและกีดกันที่พวกเขาพบบ่อยที่สุดและร้ายแรงที่สุด ในประเด็นเดียวกันนี้ กลุ่มเลสเบี้ยนรายงานถึงผลลัพธ์ที่ออกมาเลวร้ายกว่าของกลุ่มเกย์ ตัวอย่างเช่น ร้อยละ 60 ของกลุ่มคนข้าม

เพศแจ้งว่าพวกเขามีประสบการณ์ถูกเลือกปฏิบัติในเรื่องการทำงาน ซึ่งเป็นผลลัพธ์ตัวเลขที่ตรงกันข้ามกับร้อยละ 29 ของกลุ่มเลสเบียน และ ร้อยละ 19 ของบรรดากลุ่มเกย์ในประสบการณ์รูปแบบเดียวกันนี้ ซึ่งก็คือการเลือกปฏิบัติอย่างมากต่อคนข้ามเพศ ตามมาด้วยระดับที่ร้ายแรงตามลำดับในกลุ่มเลสเบียนกับกลุ่มเกย์ และยังปรากฏชัดเจนในการเข้าถึงบริการภาครัฐทุกประเภท ตั้งแต่การศึกษาและฝึกอบรม การประกันชีวิตหรือประกันสุขภาพ และผลิตภัณฑ์ทางการเงินรวมถึงการเช่าบ้าน มีข้อยกเว้นประการเดียวคือการซื้ออาหารมัทธพย์ อันเป็นกรณีที่กลุ่มเลสเบียนประสบกับการเลือกปฏิบัติมากที่สุด ตามมาด้วยกลุ่มคนข้ามเพศและกลุ่มเกย์ ซึ่งมีผู้หญิงข้ามเพศกับเกย์เล่าประสบการณ์ของตนว่า

“ปัญหาหลักเลยก็คือคำนำหน้าชื่อของฉัน เมื่อฉันต้องติดต่อธนาคาร พวกเขาก็มักจะมีปัญหากับบัตรประชาชนของฉัน เพราะมันเขียนคำนำหน้าว่า นาย รูปภาพก็เป็นรูปเก๋ พวกเขามักจะสงสัยและบอกว่าต้องสืบหาข้อมูลเพิ่มเติม”  
— ผู้หญิงข้ามเพศ อายุ 20 ปีจากภาคกลาง

“คนข้ามเพศไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในชุมชน พวกเขาเป็นที่ดูถูกในฐานะที่เป็นประชาชนชั้นสอง”  
— เกย์วัย 26 ปีจากภาคใต้

**ข้อค้นพบเรื่องที่ 5** มากกว่าหนึ่งในสาม (ร้อยละ 37.4) ของผู้ตอบแบบสำรวจที่ไม่ใช่กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ บอกว่ายอมรับได้หากว่าผู้จ้างงานเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศเกือบครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 48) กล่าวว่าเป็นเรื่องสมเหตุสมผลแล้วที่กลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศประสบกับการเลือกปฏิบัติบางรูปแบบในเวลาที่เข้าใช้บริการรัฐ (ดูภาพที่ 6)

ภาพที่ 6 สัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่ใช่กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศที่เชื่อว่าการเลือกปฏิบัติบางรูปแบบต่อกลุ่มคนหลากหลายทางเพศเป็นเรื่องที่ยอมรับได้ (ร้อยละ)



**ทางเลือกในการเปิดทางให้กลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศเป็นส่วนหนึ่งของสังคมไทยอย่างแท้จริง**

ประเทศไทยอยู่ในฐานะที่ดีที่จะเป็นผู้นำในระดับโลกด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ และสามารถที่จะเป็นแบบอย่างสำหรับประเทศอื่นๆ ในภูมิภาคเอเชีย การขับเคลื่อนจากจุดยืนว่าด้วยการยอมรับได้ไปสู่การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างเต็มที่ จำเป็นต้องได้รับการหนุนเสริมจากนโยบายและการปฏิบัติในหลายด้าน รวมทั้งการสร้างความรู้ที่กว้างขวางขึ้น และการดำเนินงานพร้อมทั้งพัฒนารอบกฎหมายของประเทศให้มีความก้าวหน้า รายงานฉบับนี้นำเสนอทางเลือกต่าง ๆ ในการพัฒนานโยบายและแผนปฏิบัติงาน โดยได้บูรณาการประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดีจากนานาชาติ ด้วยความหวังว่าจะมีการจัดการเลือกปฏิบัติและส่งเสริมความเท่าเทียมกัน ความเป็นธรรม และความมั่งคั่งทั่วหน้าของประชาชนไทย

สำหรับทางเลือกด้านนโยบายและโครงการที่ระบุถึงการปฏิบัติโดยเฉพาะในหกประเด็นหลักได้มีการสรุปไว้ในตารางที่ 1 พร้อมกับหน่วยงานรับผิดชอบหลักและระยะเวลา

ตารางที่ 1 การมีส่วนร่วมของกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในประเทศไทย

ทางเลือกนโยบาย

ข้อเสนอแนะมาตรการทางนโยบาย	หน่วยงานและองค์กรรับผิดชอบหลัก	ช่วงเวลา
<p>การสร้างความตระหนักรู้เรื่องนโยบายสาธารณะ</p>		
<p>1. พัฒนาและดำเนินโครงการรณรงค์สร้างความตระหนักรู้แก่สาธารณชนในเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ เรื่องสิทธิในวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ (SOGI) และความหลากหลายทางเพศ กฎหมายที่ว่าด้วยการห้ามเลือกปฏิบัติและนโยบายตลอดทั้งกลไกรัฐ โดยครอบคลุมไปถึงภาคเอกชน ประชาสังคม องค์กรสื่อสารมวลชน และสังคมในภาพรวม โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้วยวิธี</p> <p>ก. จัดการอบรม สร้างความตระหนัก และสร้างเสริมศักยภาพในประเด็นความเสมอภาคระหว่างเพศ ความหลากหลายทางเพศ และวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศในภาคแรงงาน การศึกษา สาธารณสุขและบริการหลักอื่นๆที่หน่วยงานรัฐเป็นผู้จัดบริการ</p> <p>ข. สร้างความตระหนักและจิตสำนึกด้านความละเอียดอ่อนในกลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐ ครู แพทย์ และบุคลากรด้านการศึกษาและสาธารณสุขเกี่ยวกับกฎหมายและนโยบายว่าด้วยการห้ามเลือกปฏิบัติในวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศของบุคคล</p> <p>2. ในฐานะกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศที่เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการนำพาประเทศไทยสู่ความเป็น “Thailand 4.0” รัฐบาลต้องแสดงเจตน์จำนงในระดับสูงในการเปิดพื้นที่การมีส่วนร่วมให้กลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศเข้าเป็นพลังของสังคมมากยิ่งขึ้น และต้องยืนยันว่าประชาชนไทยทุกคนมีสิทธิและโอกาสที่เท่าเทียมกัน โดยไม่มีเส้นแบ่งเกี่ยวกับเพศ วิถีทางเพศหรืออัตลักษณ์ทางเพศ ตัวอย่างเช่น ผู้นำรัฐบาล</p>	<p><b>หน่วยงานหลัก</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์</li> </ul> <p><b>ขับเคลื่อนร่วมกับ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• กระทรวงยุติธรรม</li> <li>• กระทรวงแรงงาน</li> <li>• คณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (วลพ.)</li> <li>• คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนและหน่วยงานต้นเรื่องต่าง ๆ</li> <li>• สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สำนักงานกฤษฎีกา</li> <li>• กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม</li> <li>• สมาคมนักข่าวนักหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) และองค์กรสื่อต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง</li> </ul>	<p>ระยะสั้นและระยะกลาง</p>

<b>ตารางที่ 1 การมีส่วนร่วมของกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในประเทศไทย</b> <b>ทางเลือกนโยบาย</b>		
ข้อเสนอแนะมาตรการทางนโยบาย	หน่วยงานและองค์กรรับผิดชอบหลัก	ช่วงเวลา
อาจแถลงนโยบายดังกล่าว หรือกำหนดให้มีการขับเคลื่อนเรื่องการมีส่วนร่วมของกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศทั่วประเทศ		
<b>ความเท่าเทียมของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ</b> <b>และการไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศในการจ้างงาน</b>		
1. พัฒนาร่างและบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับความเท่าเทียมและห้ามมิให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและวิชาชีพ เพื่อเป็นหลักประกันการไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ 2. จัดตั้งกลไกการบังคับใช้และติดตามผลการปฏิบัติตามกฎหมายใหม่ดังกล่าว และให้มีการเยียวยาในกรณีที่มีการเลือกปฏิบัติเกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับกลุ่มคนข้ามเพศ 3. จัดตั้งคณะกรรมการการจ้างงานอย่างเท่าเทียม และส่งเสริมบทบาทของคณะกรรมการดังกล่าวในฐานะกลไกร้องทุกข์ระดับประเทศ 4. ส่งเสริมการสานเสวนาทางสังคมระหว่างนายจ้างในภาคเอกชน กลุ่มลูกจ้างและพนักงานซึ่งเป็นบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในการคุ้มครองสิทธิลูกจ้าง และส่งเสริมการไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ	<b>องค์กรหลัก</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• กระทรวงแรงงาน</li> </ul> <b>ขับเคลื่อนร่วมกับ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• คณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติ. โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (คณะกรรมการรอลพ.)</li> <li>• กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงมนุษย์</li> <li>• ภาคเอกชน</li> </ul>	ระยะปานกลาง
<b>ความเท่าเทียมกันในการดูแลสุขภาพของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ</b>		
1. จัดทำแนวปฏิบัติ และบูรณาการประเด็นการไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ เข้าไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากรที่ให้บริการด้านสาธารณสุข	<b>องค์กรหลัก</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• กระทรวงสาธารณสุข</li> </ul> <b>ขับเคลื่อนร่วมกับ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• กรมอนามัย</li> <li>• กรมสุขภาพ</li> </ul>	ระยะสั้นและระยะปานกลาง

**ตารางที่ 1 การมีส่วนร่วมของกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในประเทศไทย**  
**ทางเลือกนโยบาย**

ข้อเสนอแนะมาตรการทางนโยบาย	หน่วยงานและองค์กรรับผิดชอบหลัก	ช่วงเวลา
<p>2. พัฒนาและใช้มาตรการป้องกันไม่ให้ผู้ให้บริการด้านประกันสุขภาพเอกชนซักถามเกี่ยวกับวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศของบุคคล</p> <p>3. พัฒนาและนำมาใช้ ซึ่งมาตรการทางกฎหมายที่กำหนดให้บริษัทประกันชีวิตเอกชนต้องออกกรมธรรม์คุ้มครองผู้เอาประกันที่เปิดทางให้คู่ชีวิตไม่ว่าจะแต่งงานหรือไม่ได้แต่งงานก็ตาม ไม่ว่าจะมิเพศหรืออัตลักษณ์ทางเพศใดก็ตาม สามารถมีสิทธิเป็นผู้รับผลประโยชน์จากการเอาประกันภัยได้</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• กรมสนับสนุนการบริการสุขภาพ</li> <li>• กระทรวงยุติธรรม</li> <li>• สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย กระทรวงพาณิชย์</li> <li>• สำนักงานกองทุนประกันสังคม</li> <li>• ภาคเอกชน (บริษัทประกันต่าง ๆ)</li> </ul>	
<b>การมีส่วนร่วมในการศึกษาสำหรับทุกคน</b>		
<p>1. บูรณาการแนวปฏิบัติว่าด้วยความเท่าเทียมระหว่างเพศและการไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรมทั้งก่อนและระหว่างการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนและครู ทั้งที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันและที่รับเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ใหม่</p> <p>2. สร้างความตระหนักรู้ในชุมชนโรงเรียนทั้งหมดเกี่ยวกับการไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ การรายงานเหตุความรุนแรงและกลไกการส่งต่อเพื่อให้เกิดการดูแลอย่างต่อเนื่อง พร้อมสร้างขีดความสามารถในการใช้กลไกนั้นเพื่อป้องกันและรับมือเมื่อเกิดเหตุความรุนแรงและการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ รวมทั้งการรังแกและการคุกคามทางโลกไซเบอร์</p>	<p><b>องค์กรหลัก</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• กระทรวงศึกษาธิการ</li> </ul> <p><b>ขับเคลื่อนร่วมกับ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงมนุษย์</li> <li>• คณะกรรมการวอลฟ.</li> <li>• กรุงเทพมหานคร (กทม.)</li> <li>• สถาบันอื่น ๆ ที่กำกับดูแลระบบการศึกษา รวมทั้งกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีโรงเรียนในสังกัดในหลายพื้นที่</li> </ul>	ระยะสั้นและระยะปานกลาง
<b>ความเสมอภาคในสิทธิตามกฎหมาย</b>		
<p>1. ให้มีการออกกฎหมายรับรองเพศสภาพ</p> <p>2. ให้มีการออกกฎหมายที่รับรองสถานะคู่ชีวิตของคนเพศเดียวกัน โดยให้กฎหมายนี้ค้ำประกันถึงแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดที่จะอนุญาตและรับรองการใช้ชีวิต</p>	<p><b>องค์กรหลัก</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• กระทรวงยุติธรรม</li> </ul> <p><b>ขับเคลื่อนร่วมกับ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ</li> </ul>	ระยะปานกลาง

**ตารางที่ 1 การมีส่วนร่วมของกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในประเทศไทย**  
**ทางเลือกนโยบาย**

ข้อเสนอแนะมาตรการทางนโยบาย	หน่วยงานและองค์กรรับผิดชอบหลัก	ช่วงเวลา
<p>คู่อย่างมีเสถียรภาพระหว่างบุคคลสองคน บนพื้นฐานที่เท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงเพศสภาพวิถีทางเพศ หรืออัตลักษณ์ทางเพศ</p> <p>3. บูรณาการประเด็นวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศอย่างเต็มรูปแบบเข้าไปในพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 และการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศในแผนพัฒนาหรือนโยบายการพัฒนาในประเทศ</p> <p>4. สนับสนุนอย่างจริงจังให้กลุ่มเลสเบี้ยน ไบเซ็กชวล และผู้หญิงข้ามเพศในทุก ๆ ความพยายามให้เกิดการมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เรื่องสิทธิผู้หญิง การเสริมพลังให้ผู้หญิง และการป้องกันความรุนแรงต่อผู้หญิงและเด็ก</p> <p>5. เสริมสร้างและบังคับใช้ความคุ้มครองทางกฎหมายต่อความรุนแรงทุกรูปแบบอันเนื่องมาจากเพศสภาพ และต่อกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติและองค์กรที่มีหน้าที่รับผิดชอบอื่น ๆ</li> </ul>	
<b>การศึกษาวิจัยเพื่อเติมเต็มช่องว่างทางความรู้</b>		
<p>1. เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณในภาคส่วนหลัก โดยแจกแจงมิติวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ</p> <p>2. พัฒนาและบูรณาการฐานข้อมูลที่ผสมผสานกรณีต่าง ๆ และข้อมูลเกี่ยวกับการกีดกันกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องและจากองค์กรประชาสังคม</p> <p>3. เพิ่มเติมส่วนข้อมูลที่ว่าด้วยวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ ในการทำสำรวจระดับประเทศหรือทำข้อมูลทะเบียนราษฎรจากกระทรวงที่มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <p>4. วิเคราะห์แนวปฏิบัติที่ดีที่สุดในการป้องกันและเผชิญเหตุความรุนแรงที่มีพื้นฐานจากวิถีทางเพศ</p>	<p><b>องค์กรหลัก</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงมนุษย์</li> </ul> <p><b>ขับเคลื่อนร่วมกับ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>กระทรวงศึกษาธิการ</li> <li>สำนักงานสถิติแห่งชาติและหน่วยงานรับผิดชอบตรง</li> <li>สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย สถาบันวิจัยต่าง ๆ</li> <li>องค์กรเอกชน</li> </ul>	<p>ระยะสั้นและระยะปานกลาง</p>

**ตารางที่ 1 การมีส่วนร่วมของกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในประเทศไทย**  
**ทางเลือกนโยบาย**

ข้อเสนอแนะมาตรการทางนโยบาย	หน่วยงานและองค์กรรับผิดชอบหลัก	ช่วงเวลา
<p>และอัตลักษณ์ทางเพศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียน เพื่อสร้างสังคมที่ทุกคนมีส่วนร่วมที่เท่าเทียมกันอย่างแท้จริง</p> <p>5. ทำการประเมินนโยบายและโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวกับประเด็นวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศในประเทศไทย</p> <p>6. ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการรายงานเหตุความรุนแรงต่อกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ</p> <p>7. ให้ทุนการทำวิจัยศึกษาเพื่อประเมินมูลค่าของต้นทุนทางเศรษฐกิจและการเงินที่กระทบต่อสังคมอันมีสาเหตุจากการกีดกันและปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมกับกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ และประโยชน์ของการที่ให้พวกเขาได้มีส่วนร่วมเต็มที่</p>		



การกีดกันอันมีเหตุมาจากวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศยังคงเป็นปัญหาทั้งในประเทศพัฒนาแล้วและประเทศกำลังพัฒนา คนกลุ่มน้อยทางเพศและเพศสภาพจำนวนมากมีแนวโน้มที่จะมีรายได้ในช่วงไม่เกินร้อยละ 40 ของสถิติการกระจายรายได้ หลักฐานบ่งชี้ว่าคนที่วิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศแบบไม่เป็นไปตามบรรทัดฐานมีการศึกษาต่ำกว่าคนทั่วไปเนื่องจากการถูกรังแก ดีตรา มีอัตราการว่างงานสูงกว่า และอาจขาดการเข้าถึงบริการทางการเงินและบริการทางสุขภาพอย่างพอเพียง (Badgett 2014; Ojanen 2009; Mahidol University, Plan International Thailand, and UNESCO 2014; UNDP and USAID 2014; Suriyasarn 2014; Ojanen, Ratanashevorn, and Boonkerd 2016) แม้ว่าประเทศไทยจะมีความพยายามที่จะสร้างการมีส่วนร่วมให้กับบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ แต่คนกลุ่มนี้ยังคงประสบปัญหาอุปสรรค ซึ่งมีสภาพแตกต่างกันไปในกลุ่มประชากรย่อยภายในกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศด้วยกัน (UNDP and USAID 2014; Suriyasarn 2014)

งานวิจัยประเด็นด้านวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศในประเทศไทยและทั่วโลกส่วนมากเป็นงานเชิงคุณภาพ ดังนั้น เพื่อเติมเต็มช่องว่างนี้ ธนาคารโลกร่วมกับคณะวิทยากรเรียนรู้และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ องค์กรเลิฟ แฟรงก์<sup>1</sup> และกองทุนนอร์ดิกทรัสต์ฟันด์<sup>2</sup> ได้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณชิ้นใหม่ การศึกษานี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้านเศรษฐกิจและการเงินในกลุ่มประชากรที่มีความหลากหลายทางเพศในประเทศไทย ข้อมูลมุ่งเน้นไปที่ด้านแรงงาน การประกันภัย ที่อยู่อาศัย และตลาดการเงิน และการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและสุขภาพ และเพื่อให้สามารถเข้าใจความหมายของตัวเลขที่ได้มามากขึ้น นักวิจัยได้ใช้มุมมองด้านคุณภาพเข้าร่วมโดยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ด้วย

งานชิ้นนี้ศึกษามิติต่าง ๆ ดังนี้

- ▶ ความท้าทายและโอกาสสำหรับคนที่มีความหลากหลายทางเพศ
- ▶ ประสิทธิภาพและผลที่ตามมาของการเลือกปฏิบัติต่อคนที่มีความหลากหลายทางเพศ
- ▶ มุมมองของการเลือกปฏิบัติและความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย
- ▶ ทักษะและพฤติกรรมของคนที่มีความหลากหลายทางเพศ (บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ) และกลุ่มที่ไม่ใช่คนที่มีความหลากหลายทางเพศ

<sup>1</sup> องค์กรไม่แสวงหาผลกำไรเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

<sup>2</sup> งบประมาณในการทำวิจัยชิ้นนี้ส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนนอร์ดิกทรัสต์ฟันด์ ซึ่งเป็นเวทีด้านความรู้และการเรียนรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ธนาคารโลกเพื่อส่งเสริมงานด้านสิทธิมนุษยชนเป็นฐานเพื่อการพัฒนา หากสนใจข้อมูลเพิ่มเติม อ่านได้ที่

<http://www.worldbank.org/en/programs/nordic-trust-fund>

## 02

## รายงานจัดทำขึ้นอย่างไร

การศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการเชิงปริมาณและสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงคุณภาพ<sup>1</sup> การใช้แบบสำรวจออนไลน์<sup>2</sup>ในการเข้าถึงผู้ตอบแบบสำรวจที่เป็นบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศให้มากที่สุดผ่านการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นไปตามโอกาสทางสถิติ (nonprobability sampling)

การศึกษาค้นหาผู้ตอบแบบสำรวจที่เป็นคนที่มีความหลากหลายทางเพศ และเชิญเข้าร่วมเป็นกลุ่มตัวอย่างผ่านการใช้โซเชียลมีเดีย รวมถึงปีเซนจ์ซึ่งเป็นบริษัททางสังคมที่มีการเชื่อมต่อกับกลุ่มชุมชนที่มีความหลากหลายทางเพศหลายกลุ่ม และฮอร์เน็ต (Hornet) แอปพลิเคชันที่ออกแบบมาสำหรับชายรักชาย ไบเซ็กชวล และชายรักเพศเดียวกัน<sup>3</sup>

### ทำไมจึงเลือกใช้แบบสำรวจออนไลน์?

ในสถานการณ์ที่มีการตีตราและการกีดกันทางสังคม การใช้สื่อออนไลน์เป็นวิธีการที่ทำให้เข้าถึงประชากรที่เข้าถึงยาก เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้ ทั้งยังปลอดภัยกว่าสำหรับผู้เข้าร่วมและนักวิจัย แบบสำรวจออนไลน์ยังช่วยลดโอกาสที่ผู้ตอบแบบสำรวจจะตอบคำถามตามความคาดหวังของสังคมหากต้องตอบคำถามต่อหน้าผู้เก็บข้อมูลอีกด้วย

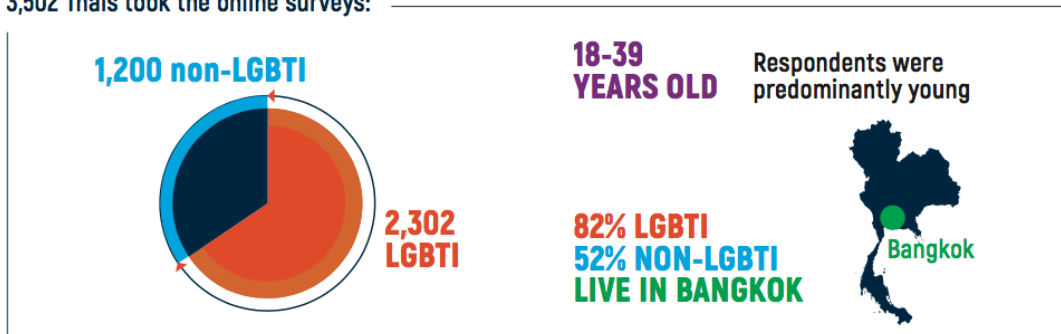
<sup>1</sup> ทีมงานได้จัดประชุมปรึกษาหารือหรือระเบียบวิธีการทำวิจัยในครั้งนี้ต่อเนื่องกันตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ถึงพฤศจิกายน พ.ศ.2559 โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประมาณ 50 หน่วยงานทั้งจากองค์กรทวิภาคี องค์กรระหว่างประเทศ หน่วยงานด้านกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศที่ไม่ใช่ภาครัฐ ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศเข้าร่วมประชุมด้วย

<sup>2</sup> การสำรวจกลุ่มบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศนี้เริ่มเปิดตัวในงาน International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans, and Intersex Association (LIGA) ซึ่งจัดขึ้นที่กรุงเทพฯ เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน พ.ศ. 2559 และปิดรับแบบสำรวจเมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560 ส่วนการสำรวจกลุ่มบุคคลที่ไม่ใช่กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศนั้นเปิดตัวเมื่อวันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2559 จนถึงวันที่ 15 ธันวาคมปีเดียวกัน แบบสำรวจนี้ได้ผ่านการทดสอบและได้แปลและเผยแพร่เป็นภาษาไทย

<sup>3</sup> สมาชิกชุมชนกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศของไทยได้ช่วยกระจายลิงค์แบบสอบถามออนไลน์ไปยังบุคคลในกลุ่ม นอกจากนี้มีการสร้างเฟซบุ๊กเพื่อการสำรวจครั้งนี้ และเชื่อมต่อไปยังแฟนเพจ และผู้ดูแลเว็บไซต์เฟซบุ๊กของกลุ่มต่าง ๆ ที่ตั้งค่าเป็นกลุ่มส่วนตัว รวมถึงเชื่อมต่อไปยังกลุ่มผู้มิอิทธิพลของชุมชนบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศต่าง ๆ ในประเทศไทย การสำรวจนี้ได้สร้างคลิปรีดีโอรูปภาพ รูป GIF ต่าง ๆ เพื่อใช้ในการสื่อสารไปยังกลุ่มเป้าหมายให้ดีขึ้น ในส่วนของการใช้แอปพลิเคชัน Hornet นั้นใช้การส่งอีเมลไปยังผู้รับกลุ่มใหญ่ (Blast Email) ไปยังอีเมลของสมาชิกแต่ละคน ผู้ได้รับจะสามารถลบอีเมลนี้ได้ต่อเมื่อเปิดแล้วเท่านั้น ทั้งนี้ ผู้ใช้แอปพลิเคชัน Hornet ร้อยละ 90 เป็นชายรักชาย ทางเลือกในการส่งแบบสอบถามวิธีนี้จึงช่วยให้ได้รับคำตอบจากกลุ่มชายรักชายครบตามจำนวนที่ตั้งไว้ อีเมลนี้ส่งไปเมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ และภายในวันที่ 5 กุมภาพันธ์ก็ได้รับแบบสอบถามจำนวน 1,309 จากกลุ่มนี้

องค์ประกอบเชิงคุณภาพของการวิจัยเป็นการสำรวจประสบการณ์การถูกเลือกปฏิบัติของผู้ตอบแบบสำรวจที่เป็นบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในประเทศไทยเมื่อพวกเขาเข้าสู่ตลาดหรือรับบริการต่าง ๆ ใช้การเก็บข้อมูลทุติยภูมิ<sup>1</sup> และการสัมภาษณ์ “เรื่องราวชีวิต” ที่มีโครงสร้างของคำถามไว้คร่าว ๆ กับผู้เข้าร่วมที่เป็นผู้ตอบแบบสำรวจที่เป็นคนที่มีความหลากหลายทางเพศจำนวน 19 คน ที่มีพื้นฐานทาง สังคม เศรษฐกิจ การศึกษา อาชีพ และถิ่นฐานที่แตกต่างกัน<sup>2</sup> การสัมภาษณ์มุ่งเน้นไปที่ประสบการณ์จากวัยเด็กถึงผู้ใหญ่ ด้านการเข้าถึงตลาดและบริการต่าง ๆ เช่น ด้านการเงิน การศึกษา บริการด้านสุขภาพ ที่อยู่อาศัย และตลาดแรงงาน

3,502 Thais took the online surveys:



แบบสำรวจออนไลน์มีผู้ตอบเป็นคนที่อาศัยในประเทศไทย 3,502 คน ผู้ตอบ 1,200 คนเป็นกลุ่มที่ไม่ใช่คนที่มีความหลากหลายทางเพศ และผู้ตอบ 2,302 คนเป็นกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศ โดยนิยามตนเองอยู่ในกลุ่มวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศที่แตกต่างกันคือ ชายรักชาย หญิงรักหญิง คนข้ามเพศ บุคคลที่มีเพศกำกวม และอื่น ๆ ผู้เข้าร่วมทั้งหมดแบ่งออกตามเกณฑ์การเก็บกลุ่มตัวอย่างด้านอายุ (18-25 ปี, 25-34 ปี, 35-44 ปี และ 45 ปีขึ้นไป) ด้านภูมิภาค (ห้าภาค คือ กลาง กรุงเทพเหนือใต้ และ ตะวันออกเฉียงเหนือ) เพศสภาพ (ชาย และหญิง) โดยมีโควต้าของแต่ละกลุ่มอยู่ที่ 30 คน

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนมากเป็นชายหนุ่มที่อยู่ในเขตเมือง ซึ่งเป็นอคติของกลุ่มตัวอย่างในแบบสำรวจออนไลน์นี้ อายุเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ คือ 30 ซึ่งส่วนใหญ่ประกอบด้วยคนในช่วงสองอายุ คือ 18-24 ปี และ 25-29 ปี ในตอนต้นผู้ตอบแบบสำรวจในช่วงอายุน้อยและอาศัยในกรุงเทพฯ มีจำนวนมากเกินไป จึงมีการปรับเทียบกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้สามารถเป็นตัวแทนของการกระจายประชากรในประเทศไทยได้ดีขึ้น รายละเอียดดูในภาคผนวก ก. และ ข.

#### ข้อจำกัดของการศึกษา

ข้อจำกัดหนึ่งของการวิจัยนี้คือการขาดค่าประมาณฐานประชากรหญิงรักหญิง ชายรักชาย และคนข้ามเพศในประเทศไทย ค่าประมาณกลุ่มย่อยในกลุ่ม บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ อาจต่ำเพียงร้อยละ 1 (Sittitrai et al. 1992) หรือสูงถึงร้อยละ 30 (Jackson 1999) เมื่อเทียบกับประชากรทั้งหมด ขึ้นอยู่กับการนิยาม การเก็บตัวอย่างกลุ่ม และวิธีการเก็บข้อมูล นอกจากนี้ยังคงขาดงานวิจัยใน

<sup>1</sup> การทบทวนงานวิจัยและงานวิชาการนี้รวมถึงงานวิจัยจากเอกสารที่ตีพิมพ์ เอกสารที่ได้รับการตรวจสอบจากคณะผู้เชี่ยวชาญอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ผู้เขียน และการทบทวนงานวิจัยและงานวิชาการเรื่องชายรักชาย เช่น รายงานที่ได้รับการเผยแพร่สู่สาธารณะ หรือคำแถลงการณ์นโยบายต่าง ๆ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ อย่างไรก็ตาม งานวิจัยและงานวิชาการเหล่านี้ไม่ได้รวมงานที่จะได้การสืบค้นอย่างเป็นระบบจากงานวิจัยและงานวิชาการที่ไม่ได้ตีพิมพ์อีกจำนวนมาก อาทิ นอกจากนี้ วิทยานิพนธ์ภาษาไทยที่อภิปรายเรื่องกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศส่วนใหญ่มีนั้นแม้แต่เฉพาะเป็นตัวเล่มเท่านั้นและกระจายอยู่ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยต่าง ๆ

<sup>2</sup> ถิ่นฐานที่แตกต่างกันในรายงานนี้คือ ภาคกลาง กรุงเทพมหานคร ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้

การหาค่าประเมินจำนวนประชากร บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ โดยรวมที่เชื่อถือได้ โดยเฉพาะจำนวนประชากรกลุ่มบุคคลที่มีเพศกำกวม

แม้ว่าการเก็บข้อมูลออนไลน์จะทำให้เข้าถึงประชากรกลุ่มที่ยากจะเข้าถึง แต่เทคโนโลยี อินเทอร์เน็ต และสมาร์ทโฟนก็ยังคงเป็นปัจจัยที่ประชากรส่วนมากในโลกเข้าไม่ถึง หาไม่ได้ หรือไม่อาจจับจ่ายมาใช้ (World Bank Group 2016a) รายรับ อายุ สถานที่อยู่อาศัย และเพศสภาพ ยังคงเป็นปัจจัยแบ่งแยกความสามารถในการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ในบางภูมิภาค เฉพาะกลุ่มชายหนุ่มที่มีฐานะในเขตเมืองเท่านั้นที่สามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ต ในปัจจุบันนี้ มีแนวโน้มของการทำวิจัยออนไลน์ระดับประเทศและภูมิภาคในประเด็นความหลากหลายทางเพศ ดังนั้น ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจึงมีอคติทางสถิติ โน้มเอียงไปยังกลุ่มประชากรชายรักชายและไบเซ็กชวลที่มีฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะคนที่อยู่อาศัยในเขตเมือง ในท้ายที่สุด แม้ที่วิจัยจะพยายามอย่างยิ่งที่จะให้งานวิจัยสะท้อนความหลากหลายและภาพตัดขวางอัตลักษณ์ชายขอบที่ทับซ้อนของประชากรไทย การสำรวจเชิงปริมาณก็ได้ข้อมูลส่วนใหญ่จากผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุน้อยในเมือง แม้ว่าการสัมภาษณ์เชิงลึกจะสามารถเก็บเรื่องราวที่หลากหลายของกลุ่มคนที่เข้าถึงได้ แต่ก็ไม่สามารถเข้าถึงประชากรบางกลุ่ม เช่น คนที่มีความหลากหลายทางเพศที่ทำงานนอกระบบ หรือเข้าถึงคนที่เป็นบุคคลที่มีเพศกำกวมและไบเซ็กชวลจำนวนมากกว่านี้ได้

หมายเหตุ: ในการสำรวจปีพ.ศ. 2533 (Sittitrai et al. 1992) มีชายเพียงร้อยละ 0.2 และหญิงเพียงร้อยละ 0.9 เท่านั้นที่รายงานว่ามีการติดโรคทางเพศกับเพศเดียวกันเท่านั้น ในขณะที่ชายร้อยละ 3.3 และหญิงร้อยละ 1.2 รายงานว่ามีประสบการณ์ทางเพศกับเพศเดียวกันบ้าง มีการใช้ค่าโดยประมาณของชายที่มีเพศสัมพันธ์กับชายเป็นร้อยละ 3 ในการประเมินพัฒนาการของการแพร่ระบาดเอชไอวี (A2 and the Thai Working Group on HIV/AIDS Projections 2008) การสำรวจในปีพ.ศ. 2549 (Chamratrithirong et al. 2007, 60) เก็บตัวอย่างจากผู้ตอบแบบสอบถาม 6,048 คน ชายร้อยละ 99 และหญิงร้อยละ 98 ระบุว่าตนเองเป็นคนชอบเพศตรงข้าม ค่าประเมินประสบการณ์การรักเพศเดียวกันที่ระบุโดยเจ้าตัวที่สูงที่สุดได้จากการเกณฑ์ทหารของกองทัพไทย ในปีพ.ศ. 2539 สถิติอยู่ที่ร้อยละ 9-31 แตกต่างกันไปตามจังหวัด อย่างไรก็ตาม ชายเหล่านี้ไม่ได้ระบุว่าตนเองเป็นชายรักชาย หรือไบเซ็กชวล เพียงแต่รายงานว่าเคยมีประสบการณ์การรักเพศเดียวกันอย่างน้อยหนึ่งครั้ง (Jackson 1999)

ประเทศไทย: บริบทด้านสังคมและกฎหมาย

ประเทศไทยอยู่ในฐานะที่ดีที่จะเป็นหนึ่งในผู้นำระดับโลกที่มีความอดทน เปิดใจกว้างต่อคนส่วนน้อยทางเพศและเพศสภาพ กระนั้น การที่จะนำพาสังคมจากความอดทน เปิดใจกว้างไปสู่การสร้างการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างเต็มที่นั้นต้องเพิ่มการปฏิบัติการเชิงนโยบายที่มุ่งเน้นการดำเนินการตามกรอบกฎหมายของประเทศและการสร้างความตระหนักแก่สังคม (Badgett et al. 2014; UNDP and USAID 2014; UNESCO 2015, 2016) ผลของการวิจัยชิ้นนี้แสดงให้เห็นถึงนโยบายอีกจำนวนมากที่ควรจะมีขึ้นเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการไม่เลือกปฏิบัติในการเข้าถึงการบริการและตลาดของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ

#### บริบททางสังคม

ประเทศไทยมีเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนทั้งในระดับประเทศและนานาชาติและหน่วยงานนานาชาติที่ทำงานในประเด็นบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ นอกจากนี้มีภาคธุรกิจที่ผลิตสินค้าและบริการสำหรับชายรักชาย สังคมไทยจึงได้รับการรายงานว่าเป็นสังคมที่ยอมรับและเปิดใจต่อความหลากหลายทางเพศ (Jackson 1999) กระนั้นก็ดี คนที่มีความหลากหลายทางเพศปรากฏตัวมากขึ้นในสื่อและบนท้องถนนควบคู่ไปกับการรับรู้ว่าการมีกิจกรรมทางเพศและการแสดงออกทางเพศหลายอย่างเป็นเรื่องต้องห้ามในสังคม การเลือกปฏิบัติพบได้ทั่วไปในภาคเศรษฐกิจสังคม ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับข้อเสียเปรียบทางสังคมอื่น ๆ เช่น ชนชั้น ความสามารถ และสถานะความเป็นพลเมือง (Ojanen 2009; Burford and Kindon 2015; Mahidol University, Plan International Thailand, and UNESCO 2014; Suriyasarn 2014; UNDP and USAID 2014)

คุณค่าแบบชายเป็นใหญ่ยังคงมีอยู่ทั่วไปในชีวิตทางสังคมของคนไทย ผู้หญิงมีสถานะทางสังคมด้อยกว่า (UN 2017; Ministry of Public Health 2009; WHO 2005) ทำให้การตีตราหญิงรักหญิง ผู้หญิงไบเซ็กชวล และผู้หญิงข้ามเพศมีมากขึ้น (Ojanen 2009) หลักฐานชี้ว่าผู้ที่มีการแสดงออกทางเพศที่แตกต่างไปจากบรรทัดฐานทางเพศของสังคม (เช่น ชายที่มีการแสดงออกแบบหญิง หรือหญิงที่เป็นแบบชาย) มักจะได้รับผลกระทบ เช่น การถูกกีดกันเนื่องจากการเกลียดกลัวการรักเพศเดียวกันหรือการข้ามเพศ ในบางกรณีก็ถูกกระทำความรุนแรงทางร่างกายโดยตรง (Suriyasarn 2014; Mahidol University, Plan International Thailand, and UNESCO 2014)

กลุ่มย่อย ๆ ภายในประชากร บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ดูเหมือนจะมีสถานะที่แตกต่างกันไป โดยผู้ที่มีวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศไม่เป็นไปตามบรรทัดฐานของสังคมที่มองเห็นได้ชัดเจนที่สุด เช่น คนข้ามเพศ และบุคคลที่การแสดงออกทางเพศไม่เป็นไปตามบรรทัดฐานดังกล่าวจะถูกเลือกปฏิบัติมากที่สุด (Ojanen 2009)

ตารางที่ 3.1 แสดงรูปแบบของการเลือกปฏิบัติที่สรุปได้จากการทบทวนวรรณกรรมในภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง: การศึกษา การจ้างงาน (โดยเฉพาะงานในระบบ) บริการสุขภาพ การประกันภัย บริการของรัฐ และบริการทางการเงิน

**ตารางที่ 3.1 ประเด็นที่ส่งผลต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในประเทศไทยในแต่ละภาคส่วนจากการทบทวนวรรณกรรม**

ภาคส่วนหรือด้าน	รูปแบบของการกีดกันหรือเลือกปฏิบัติ
การศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การเลือกปฏิบัติในการคัดเลือกนักเรียน นักศึกษา และการแนะนำไม่ให้เรียนบางสาขา (โดยเฉพาะกับนักเรียนที่เป็นบุคคลข้ามเพศ)</li> <li>• ความรุนแรงทางกายภาพ เพศ และวาจา การรังแก และคุกคามนักเรียนที่เป็นหญิงรักหญิง ชายรักชาย ไบเซ็กชวล บุคคลที่มีเพศกำกวม(บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ)</li> <li>• อคติและการตีตราประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในภาคการศึกษา</li> <li>• กฎข้อบังคับที่ไม่มีความยืดหยุ่นในเรื่องเกี่ยวกับห้องน้ำ เครื่องแบบ และทรงผม</li> <li>• การขาดนโยบายห้ามการรังแก และการปกป้องคุ้มครองนักเรียนที่เป็น บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ไม่เพียงพอ</li> <li>• การขาดความตระหนักถึงปัญหาในบุคลากรของโรงเรียน</li> </ul>
การจ้างงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การปฏิเสธ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เป็นมิตร การจำกัดเสรีภาพด้านการแสดงออกทางเพศในที่ทำงาน การจำกัดโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ</li> <li>• การกีดกันที่มีฐานมาจากความแตกต่างที่มองเห็นได้ทางด้าน การแสดงออกทางเพศ โดยเฉพาะในชายข้ามเพศ ทอม และหญิงข้ามเพศ</li> <li>• การเลือกปฏิบัติพบได้มากที่สุดในงานในระบบ โดยเฉพาะในงานราชการ</li> <li>• การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน</li> <li>• การตีตราคนที่เป็น บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ที่อยู่ร่วมกับเอชไอวี การบังคับให้ตรวจเลือดในขั้นตอนการสมัครงานหรือในการจ้างงาน</li> </ul>
สุขภาพและการประกัน	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การกีดกันการผ่าตัดแปลงเพศในแผนประกันสังคม</li> <li>• การจำกัดการเข้าถึงการบำบัดโดยใช้ฮอร์โมนเพศทดแทนและการบำบัดอื่น ๆ ภายใต้การประกันสุขภาพ</li> <li>• การเข้าถึงบริการสุขภาพและการประกันชีวิตของเอกชนได้จำกัดเนื่องจากเบี้ยประกันที่สูงและนโยบายที่เคร่งครัด</li> <li>• การตีตราและการใช้ภาพจำเกี่ยวกับผู้หญิงข้ามเพศและชายรักชายว่าเป็น “กลุ่มเสี่ยง” ในการติดเชื้อเอชไอวี</li> <li>• การคิดเบี้ยประกันชีวิตและประกันสุขภาพบุคคลที่เป็น บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ สูงกว่า</li> <li>• บริษัทประกันส่วนมากไม่มีนโยบายการยกผลประโยชน์การทำประกันชีวิตให้กับคู่ที่เป็นเพศเดียวกัน</li> </ul>

- ประกันสังคมและประกันภัยจากบริษัทเอกชนไม่ครอบคลุมบริการทางการแพทย์ที่เกี่ยวข้องกับการยืนยันเพศสภาพ (การแปลงเพศ การใช้ฮอร์โมน)
- บริการสุขภาพเรียกหาหลักฐานการยืนยันตัวตนตามเพศกำเนิดของคนข้ามเพศ
- บริการเฉพาะทางสำหรับชายที่มีเพศสัมพันธ์กับชาย ผู้หญิงข้ามเพศ และผู้ชายข้ามเพศ มีจำกัด และไม่มีบริการที่เฉพาะทางสำหรับหญิงรักหญิงและผู้หญิงไปเช็กชวล
- มีพื้นที่การให้บริการที่ไม่พอเพียง มีปัญหาเกี่ยวกับการรักษาความลับ ความเป็นส่วนตัว และทัศนคติของพนักงาน

#### บริการของรัฐ

- การไม่มีกฎหมายรับรองสถานะทางเพศของคนข้ามเพศ
- การเรียกหาเอกสารระบุตัวตนของคนข้ามเพศเพิ่มเติม นอกเหนือไปจากที่เรียกจากคนที่ไม่ได้ข้ามเพศ (เช่น ให้นำญาติหรือผู้อาวุโสในหมู่บ้านมายังสำนักงานของรัฐเพื่อยืนยันตัวตนของคนข้ามเพศ)
- การถูกปฏิเสธการเดินทางไปต่างประเทศเนื่องจากเพศในหนังสือเดินทางไม่ตรงกับตัวตนที่ปรากฏ

#### บริการทางการเงิน

- การที่คู่เพศเดียวกันไม่สามารถขอกู้ร่วม
- คู่เพศเดียวกันหรือบุตรที่ไม่ได้ถูกจดทะเบียนรับอุปการะมีอุปสรรคในการเป็นผู้รับผลประโยชน์จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตาม พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530

ที่มา:

ด้านการศึกษา Ojanen (2009); UNDP and USAID (2014); Mahidol University, Plan International Thailand, and UNESCO (2014); Suriyasarn (2014), Wongwareethip (2016)-การจ้างงาน Suriyasarn (2014), Ojanen (2009)-สุขภาพและการประกัน Sakunphanit (2008), Ojanen (2010), Suriyasarn (2014)-บริการของรัฐ Preechasilpakul (2013)-บริการทางการเงิน Boonprasert (2011) and Suriyasarn (2014)

**หมายเหตุ** การทบทวนวรรณกรรมทำโดยคณะวิทยาการเรียนรู้และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กรุงเทพฯ ข้อมูลการเลือกปฏิบัติในบริการทางการเงินนั้นมีขอบเขตที่จำกัดและเป็นหลักฐานเรื่องเล่าเป็นหลัก

### บริบททางกฎหมาย

หลายทศวรรษที่ผ่านมา การมีเพศสัมพันธ์กับเพศเดียวกันไม่ผิดกฎหมายอาญาในประเทศไทย<sup>1</sup> แม้ว่ากฎหมายคุ้มครองหรือกฎหมายที่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศจะมีข้อจำกัด (Preechasilpakul 2013; Ojanen 2009)

<sup>1</sup> ความเข้าใจในเรื่องเพศของโลกตะวันตกนั้น เรื่องเพศ เพศสภาพ วิธีทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ และการแสดงออกทางเพศนั้นล้วนมีมิติที่เป็นอิสระ และแตกต่างกันไป ต่างจากประเทศไทยที่เรื่องเพศนั้นจะเป็นความเข้าใจแบบยึดติด และผสมผสานไปกับบุคลิกลักษณะพิเศษต่าง ๆ เช่น ผู้ชายที่ถูกมองว่าเป็นชายรักชายจะถูกเข้าใจว่าเป็นผู้ชายที่แตกต่างจากผู้ชายที่ชอบผู้หญิง เนื่องจากเขามีคุณสมบัติที่ดึงดูดให้ผู้ชายด้วยกันมาสนใจ อย่างไรก็ตาม ความเข้าใจแบบนี้ถูกนำไปใช้แค่กับทสนทนาทั่วไปในชีวิตประจำวันเท่านั้น และสำหรับประเทศไทยแล้ว มีเพียง 2 เพศ คือ เพศชายและเพศหญิงเท่านั้นที่ได้รับการรับรองทางกฎหมายว่าเป็นเพศที่แตกต่างกัน (Preechasilpakul 2013).

ในช่วงหลัง ข้อความที่ระบุถึงการห้ามการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ถูกนำมาตีความให้ครอบคลุมความหลากหลายทางเพศ และมีการผ่านกฎหมายและข้อบังคับหลายฉบับเพื่อให้การปกป้องคุ้มครองในกรณีการถูกเลือกปฏิบัติ (ดูกล่องข้อความการห้ามการเลือกปฏิบัติในรัฐธรรมนูญ) รัฐบาลไทยได้พยายามสร้างสังคมที่เปิดต่อการมีส่วนร่วม ผ่านการทำงานของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ที่มุ่งเน้นการสร้าง ความเท่าเทียม ไม่แบ่งแยกเพศสภาพ วิธีทางเพศ และการแสดงออกทางเพศ

### ข้อความที่ห้ามการเลือกปฏิบัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

ในปีพ.ศ. 2549 รัฐธรรมนูญมาตรา 30 กล่าวถึงการห้ามการเลือกปฏิบัติโดยทั่วไปว่าไม่สามารถปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมด้วยเหตุทางที่มา เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายภาพ หรือสุขภาพ สถานะบุคคล เศรษฐกิจ หรือสถานะทางสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา หรือมุมมองทางการเมือง แม้ว่าวิธีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศจะไม่ได้ถูกระบุถึงอย่างชัดเจน คำว่า “เพศ” ได้ถูกระบุไว้ เอกสารเจตนาของรัฐธรรมนูญได้อธิบายว่า การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศนั้นรวมความถึงวิธีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ อย่างไรก็ตาม หลังจากการรัฐประหารในปีพ.ศ. 2557 รัฐธรรมนูญฉบับปีพ.ศ. 2549 ก็ได้ถูกยกเลิกไป ทำให้การคุ้มครองภายใต้กฎหมายรัฐธรรมนูญสำหรับบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศหายไป รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยในปีพ.ศ. 2560 ห้ามการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ โดยใช้ข้อความแทบจะเหมือนกับมาตรา 30 ของรัฐธรรมนูญพ.ศ. 2549 ที่ไม่ระบุถึงวิธีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ

#### ผลลัพธ์ 1

คนที่มีความหลากหลายทางเพศเพียงร้อยละ 7 และกลุ่มที่ไม่ใช่คนที่มีความหลากหลายทางเพศเพียงร้อยละ 1 ในการสำรวจ กล่าวว่าพวกเขาทราบถึงกฎหมายของประเทศไทยที่ห้ามการเลือกปฏิบัติต่อคนที่มีความหลากหลายทางเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นคนที่มีความหลากหลายทางเพศมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 51) และกลุ่มที่ไม่ใช่คนที่มีความหลากหลายทางเพศจำนวนมากกว่าสองในสาม (ร้อยละ 69) กล่าวว่าพวกเขาไม่เคยทราบเลยว่ามีกฎหมายลักษณะนี้อยู่

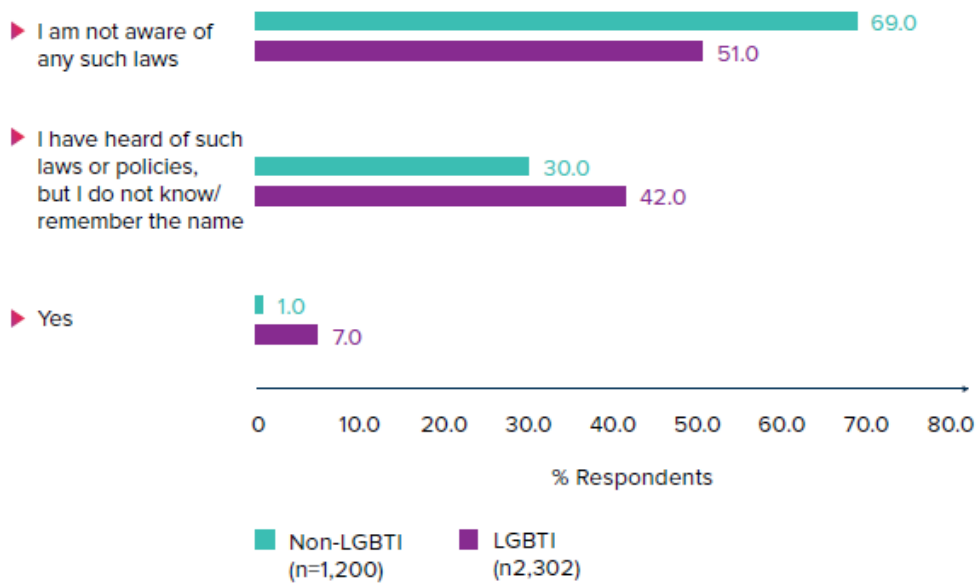
การมีพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 เป็นความสำเร็จที่สำคัญสำหรับประเทศไทย ทั้งในด้านความเท่าเทียมทางเพศและการรับรู้ความสำคัญของประเด็นวิธีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศในการพัฒนาประเทศโดยรวม กฎหมายฉบับนี้ทำให้การเลือกปฏิบัติต่อบุคคล “เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด” (มาตรา 3) เป็นสิ่งที่ผิดกฎหมาย แม้จะไม่ชัดเจนว่าการคุ้มครองนี้จะครอบคลุมถึงวิธีทางเพศด้วยหรือไม่ กฎหมายนี้กำหนดให้มีกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว และมีคณะกรรมการในการส่งเสริมความเข้าใจของสังคมเพื่อการขจัดกาเลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบ



ในปัจจุบัน กฎหมายไทยไม่รับรองสถานะคู่ชีวิตเพศเดียวกันแม้จะไม่ได้ระบุว่าเป็นสิ่งผิดกฎหมาย (Sander 2011) ไม่มีกฎหมายที่ระบุถึงอาชญากรรมความเกลียดชัง และไม่มีกรกล่าวถึงวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศในรัฐธรรมนูญ (OutRight Action International 2012) เพศที่รับรู้กันมีสองเพศ คือ ชายและหญิง (Preechasilpakul 2013) ชายและหญิงข้ามเพศไม่สามารถสมรสภายใต้กฎหมายสมรสที่อนุญาตคู่ต่างเพศเท่านั้น และไม่สามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายสมรสได้ คนข้ามเพศรวมถึงคนที่ผ่านการผ่าตัดยืนยันเพศไม่สามารถเปลี่ยนคำนำหน้านามหรือหรือเปลี่ยนการระบุถึงเพศของตนในเอกสารราชการได้ (Chokrungrvaranont et al. 2014) บุคคลที่มีเพศกำกวมหรืออินเตอร์เซ็กส์อาจจะสามารถเปลี่ยนการระบุเพศในเอกสารราชการเมื่อผ่านการผ่าตัดยืนยันเพศ โดยต้องมีเอกสารจากผู้ให้บริการทางสุขภาพรับรองว่าการระบุเพศเมื่อแรกเกิดนั้นไม่ถูกต้อง (iLaw 2012)

ผลของการศึกษานี้ชี้ว่าความรู้จักหรือคุ้นเคยกับกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติในระดับประเทศน้อยมาก ทั้งในกลุ่มตัวอย่างคนที่มีความหลากหลายทางเพศและคนที่ไม่ใช่คนที่มีความหลากหลายทางเพศ ดังแสดงในรูปที่ 3.1 ผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่ใช่คนที่มีความหลากหลายทางเพศเพียงร้อยละ 1 และคนที่มีความหลากหลายทางเพศเพียงร้อยละ 7 เท่านั้นที่รู้จักกฎหมายหรือนโยบายของประเทศที่ห้ามการเลือกปฏิบัติและระบุชื่อกฎหมายได้ ในขณะที่เดียวกันผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่ใช่คนที่มีความหลากหลายทางเพศร้อยละ 70 และคนที่มีความหลากหลายทางเพศมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 51) ไม่รู้จักกฎหมายเหล่านี้เลย อีกจำนวนหนึ่งเคยได้ยินแต่ไม่รู้จักหรือจำชื่อกฎหมายไม่ได้ (คนที่ไม่ใช่คนที่มีความหลากหลายทางเพศร้อยละ 30 และคนที่มีความหลากหลายทางเพศร้อยละ 42)

รูปที่ 3.1 ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนมากไม่รู้จักกฎหมายที่ห้ามการเลือกปฏิบัติและการกีดกัน (เป็นร้อยละ)



ที่มา: การวิเคราะห์ข้อมูลสำรวจของธนาคารโลก

# 04

## ความท้าทาย ในการเข้าถึงตลาดแรงงาน

### ประเด็นสำคัญ

- ▶ การเลือกปฏิบัติในการจ้างงานต่อหญิงรักหญิง ชายรักชาย คนข้ามเพศที่ตอบแบบสำรวจเกิดขึ้นในหลายรูปแบบ ที่พบมากที่สุดคือการปฏิเสธการรับเข้าทำงานและการคุกคามในที่ทำงาน ผู้ตอบแบบสำรวจที่เป็นคนข้ามเพศประสบกับสถานการณ์นี้มากที่สุด
- ▶ คำตอบจากแบบสำรวจของ บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ชี้ว่าพวกเขาเข้าไม่ถึงสถาบันทางกฎหมาย ทหาร และศาสนามากที่สุด
- ▶ กว่าครึ่งของผู้ตอบแบบสำรวจ บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ รายงานถึงปัญหาสุขภาพทางอารมณ์เนื่องจากการถูกเลือกปฏิบัติหรือการถูกกีดกันในตลาดแรงงาน รวมถึงการมีสถานะซิมเคร้า วิตกกังวล และหงุดหงิดตั้งเครียด
- ▶ มากกว่าหนึ่งในสามของผู้ตอบแบบสำรวจที่ไม่ใช่บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศเชื่อว่าการที่นายจ้างเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ นั้นเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ในบางสถานการณ์

โดยทั่วไป งานเป็นสิ่งที่ประกันความมั่นคงทางการเงิน นอกเหนือไปกว่านั้นงานเป็นสิ่งที่สามารถทำให้บุคคลรู้สึกว่าชีวิตมีความหมายหรือประสบความสำเร็จ การเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงานหรือในกระบวนการรับสมัครงานสร้างความสั่นคลอนไม่เฉพาะในแง่รายได้ แต่สามารถส่งผลต่อสุขภาพทางจิตใจและอารมณ์ของบุคคล นอกจากนี้ การปฏิเสธการจ้างงานบุคคลที่มีทักษะความสามารถในการทำงานเพียงเพราะอคติ ถือได้ว่าเป็นความไร้ประสิทธิภาพในเชิงเศรษฐกิจ



### การจ้างงาน

#### การสมัครงาน การเข้าถึงงาน และบทบาทการเป็นผู้นำ

แม้ผลของการศึกษานี้จะไม่สามารถเป็นตัวแทนของประชากรไทยทั้งประเทศได้ เนื่องจากไม่มีข้อมูลสำมะโนประชากรของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ในประเทศไทย แต่รายงานนี้เป็นฐานในการเปรียบเทียบการรับรู้และทัศนคติของคนในสังคมไทย และเป็นโอกาสในการหาช่องทางประสบความสำเร็จในการสร้างการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน เนื้อหาในบทนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณถึงระดับของการเลือกปฏิบัติที่บุคคลประสบ และเก็บบันทึกประสบการณ์การเลือกปฏิบัติในแต่ละภาคส่วน รวมทั้งสำรวจทัศนคติที่มีต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ จากกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ตอนท้ายของบทนี้กล่าวถึงผลกระทบต่อสุขภาพจิตอันเกิดจากการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงาน

**เหตุการณ์การถูกเลือกปฏิบัติ** การเป็นคนที่มีความหลากหลายทางเพศทำให้มีโอกาสถูกเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น ข้อค้นพบนี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ร้อยละ 1 หลังจากสำรวจประสบการณ์ในภาคการศึกษา รายได้ ประเภทงาน

ประเภทของนายจ้าง และทางเพศ<sup>1</sup> ปัจจัยดังกล่าวนี้นำมาหาค่าทางสถิติด้วยการวิเคราะห์เชิงถดถอยหลายตัวแปร ดังอธิบายในภาคผนวก ค.

### ผลลัพธ์ 2:

รายงานจากผู้ที่ตอบแบบสอบถามชี้ว่าบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ถูกเลือกปฏิบัติรุนแรงที่สุดในตลาดแรงงาน รองลงมาคือตลาดอสังหาริมทรัพย์ เช่น การเช่าหรือซื้อสินทรัพย์

การถูกเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงานมีความแตกต่างกันในประชากร ที่มีความหลากหลายทางเพศ เนื่องจากขาดข้อมูลสำมะโนประชากรคนที่มีความหลากหลายทางเพศในประเทศไทย จึงยากที่จะระบุถึงความแตกต่างดังกล่าวเกิดจากการมีส่วนร่วมประชากรที่ต่างกันของคนที่มีความหลากหลายทางเพศแต่ละกลุ่มหรือไม่ หรือวิธีเก็บข้อมูลทำให้เกิดได้ข้อมูลจากประชากรที่มีความหลากหลายทางเพศบางกลุ่มมากกว่าหรือไม่ ด้วยข้อจำกัดเหล่านี้ ข้อมูลที่เก็บได้ชี้ว่าคนข้ามเพศประสบการถูกเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงานมากกว่าชายรักชายและหญิงรักหญิง ร้อยละ 60 ของคนข้ามเพศที่ตอบแบบสำรวจรายงานการถูกเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงาน ซึ่งสูงเป็นสองเท่าของหญิงรักหญิง (ร้อยละ 29) และมากกว่าสามเท่าเมื่อเทียบกับกลุ่มชายรักชาย (ร้อยละ 18.9)

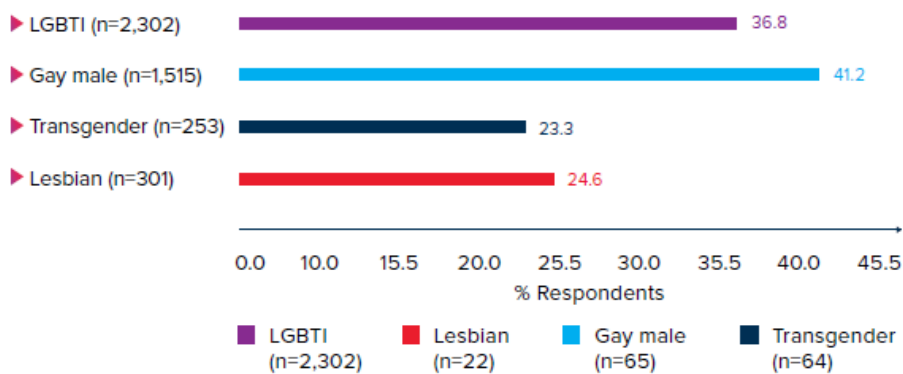
“ฉันก็สมัครไป แต่เขาบอกว่า ‘ตำแหน่งนี้ให้ผู้หญิงเท่านั้น เธอไม่ใช่ผู้หญิง’ เขาก็เลยจ้างฉันไม่ได้ ‘เธอไม่ใช่ผู้หญิง เธอมีค่านำหน้านามเป็นผู้ชาย’”  
—บุคคลที่มีเพศกำกวม 27 ปี กรุงเทพฯ

ข้อเท็จจริงที่ว่าคนข้ามเพศมีแนวโน้มถูกเลือกปฏิบัติในการจ้างงานสูงกว่านั้นสอดคล้องกับผลการศึกษาอื่น ในปีพ.ศ. 2555 การศึกษาโดยหน่วยงานของสหภาพยุโรปเพื่อสิทธิขั้นพื้นฐาน (European Union Agency for Fundamental Rights – FRA) ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามสำรวจในสหภาพยุโรปและโครเอเชียจำนวน 93,079 คน รายงานพบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจร้อยละ 83 คิดว่าการเลือกปฏิบัติต่อคนข้ามเพศนั้น “พบได้มาก” หรือ “พบได้พอสมควร” (FRA 2013) เมื่อเทียบกับร้อยละ 72 ในชายรักชาย และร้อยละ 52 ในหญิงรักหญิง อย่างไรก็ตาม การศึกษาของธนาคารโลกพบว่าการเลือกปฏิบัติพบในผู้ตอบแบบสอบถามหญิงรักหญิงมากกว่าชายรักชาย งานศึกษาที่วิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมของปัจเจกบุคคลในด้านแรงงานพบว่าหญิงรักหญิงประสบปัญหาในการเข้าสู่ตลาดแรงงานมากกว่าชายรักชาย (Aksoy, Carpenter, and Frank 2016).

การถูกเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงานของคนข้ามเพศอาจมีเหตุมาจากความยากลำบากในการปิดบังอัตลักษณ์ หรือความต้องการที่จะปิดบังอัตลักษณ์ ในประชากรกลุ่มย่อย จำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามที่ระบุว่าพวกเขาปิดบังอัตลักษณ์ของตนเองในเวลาที่สมัครงานแปรผันกับอัตราการถูกเลือกปฏิบัติ โดยเฉลี่ยแล้ว บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศร้อยละ 36.8 ระบุว่าพวกเขาปิดบังการเป็นบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในการสมัครงาน กลุ่มที่พบมากที่สุดคือในกลุ่มชายรักชาย (ร้อยละ 41.2) รองลงมาคือ หญิงรักหญิง (ร้อยละ 24.6) และคนข้ามเพศ (ร้อยละ 23.3) ดังแสดงในรูปที่ 4.1

<sup>1</sup> หลักฐานในระดับนานาชาติเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสภาพชี้ว่า “ความเหลื่อมล้ำจากการเลือกปฏิบัติ” ส่วนมากในตลาดแรงงานนั้น เกิดขึ้นกับเพศหญิงในกลุ่มประชากรที่เป็นคนที่มีความหลากหลายทางเพศ และกลุ่มที่ไม่ได้เป็นคนที่มีความหลากหลายทางเพศ

รูปที่ 4.1 ผู้ตอบแบบสำรวจที่ปิดบังอัตลักษณ์ของตนเมื่อสมัครงาน (เป็นร้อยละ)



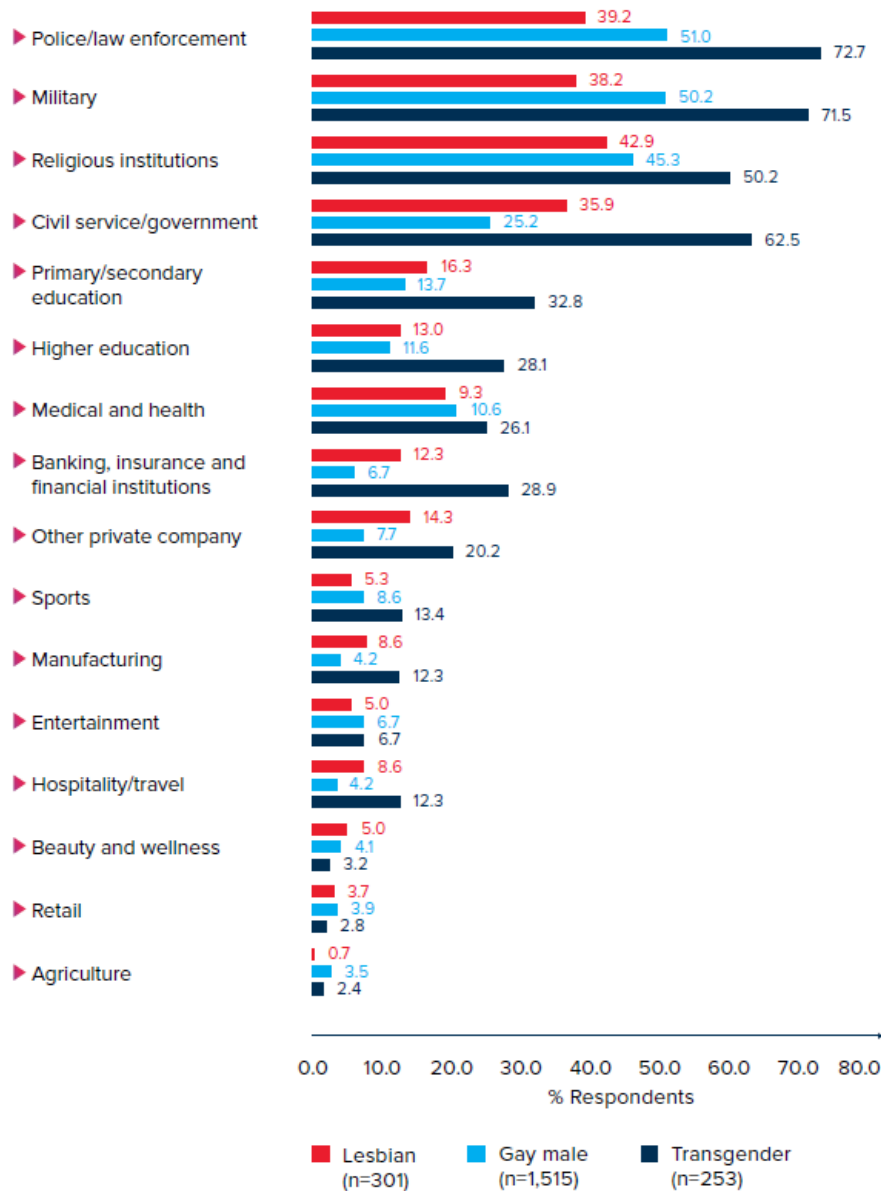
ที่มา: การวิเคราะห์ข้อมูลสำรวจของธนาคารโลก

รายละเอียดในภาคเอกชน

ภาคส่วนที่ผู้ตอบแบบสำรวจรายงานว่าเข้าถึงได้น้อยที่สุดสามอันดับแรกตรงกันกับผู้ตอบแบบสำรวจที่เป็น บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ และที่ไม่ใช่บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ กล่าวคือ ดำรงและการบังคับใช้กฎหมาย การทหาร และสถาบันศาสนา โดยคำตอบมีการเรียงลำดับความสำคัญแตกต่างกัน คนที่ไม่ใช่ บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ เลือกสถาบันที่เข้าถึงได้น้อยที่สุดเรียงลำดับความสำคัญคือ การทหาร ศาสนา และดำรงและการบังคับใช้กฎหมาย ในขณะที่คนที่เป็น บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ เลือกดำรงและการบังคับใช้กฎหมาย การทหาร และศาสนา ตามลำดับ และเลือก การเกษตร ค้าปลีก และความงามและสุขภาพ เป็นภาคส่วนที่เข้าถึงมากที่สุดจากทั้งหมด 16 ภาคส่วน

การเข้าไม่ถึงภาคส่วนต่าง ๆ แตกต่างกันไปในกลุ่มประชากรคนข้ามเพศ ชายรักชาย และหญิงรักหญิง ในภาคส่วนที่มีความจำกัดมาก คนข้ามเพศมีอัตราการเข้าไม่ถึงสูงที่สุด ตามด้วยชายรักชายและหญิงรักหญิง นอกจากนี้ ภาคส่วนที่เข้าถึงยากมากที่สุดสามอันดับแรกในกลุ่มชายรักชายและหญิงรักหญิงมีความคล้ายคลึงกันนั้น สัดส่วนของคนข้ามเพศส่วนจำนวนมากเลือกที่จะเข้าถึงงานในภาครัฐและงานราชการว่ายากกว่าสถาบันทางศาสนา

รูปที่ 4.2 ภาคส่วนที่หญิงรักหญิง ชายรักชาย และคนข้ามเพศที่เปิดเผยตัวมองว่าเป็นงานที่เข้าถึงยาก (เป็นร้อยละ)

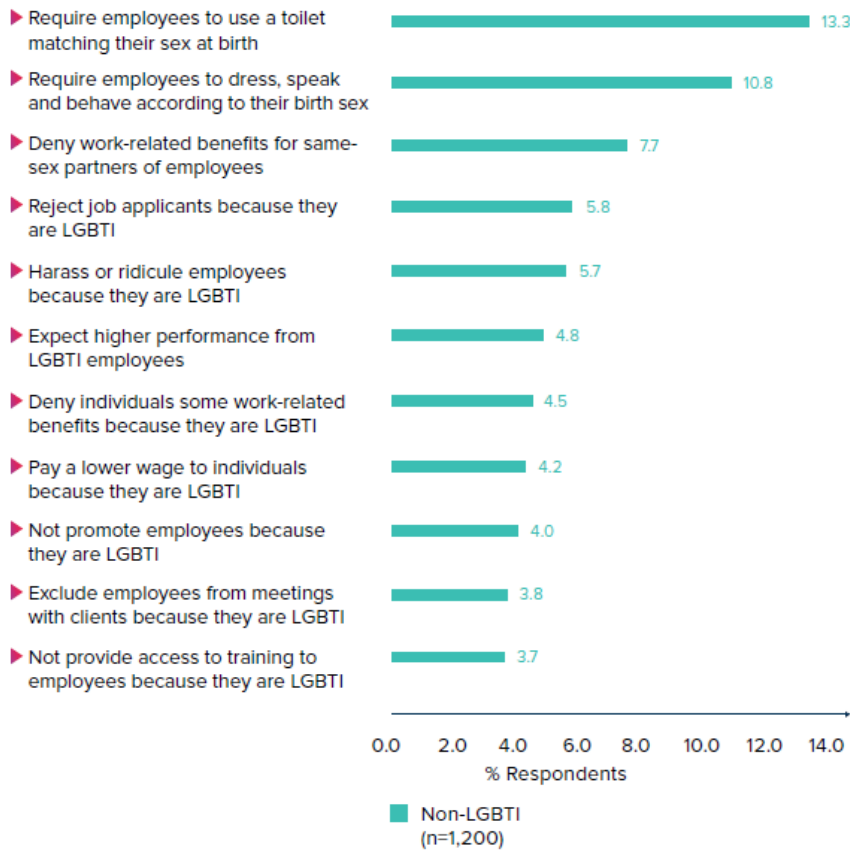


ที่มา: การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจของธนาคารโลก

ผู้ตอบแบบสำรวจที่ไม่ใช่ บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ มากกว่าหนึ่งในสามเชื่อว่างานที่นายจ้างเลือกปฏิบัติต่อ บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ นั้นเป็นเรื่องยอมรับได้ในบางสถานการณ์ (รูปที่ 4.3) รูปแบบของการเลือกปฏิบัติโดย นายจ้างที่ผู้ตอบแบบสอบถามรายงานว่ายอมรับได้มากที่สุดสามารถแบ่งเป็น 3 รูปแบบคือ การให้ใช้ห้องน้ำตามเพศกำเนิด (ร้อยละ 13.3) การให้ลูกจ้างแต่งตัว พุด และปฏิบัติตัวตามเพศกำเนิด (ร้อยละ 10.8) และการปฏิเสธสิทธิประโยชน์ที่มากับงานสำหรับคู่ชีวิต เพศเดียวกัน (ร้อยละ 7.7) การมีทัศนคติในเชิงลบแสดงในรูปของการปฏิเสธการสมัครงานโดยทันทีเนื่องจากผู้สมัครเป็น บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ การคุกคามหรือทำให้เป็นตัวตลกเนื่องจากเป็นบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ

หลักฐานเหล่านี้ชี้ว่า ประเทศไทยมีความจำเป็นต้องสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและบรรทัดฐานทางสังคมไปพร้อม ๆ กับการเปลี่ยนแปลงด้านกฎหมายและนโยบาย

รูปที่ 4.3 ความเชื่อของบุคคลที่ไม่ใช่ บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ว่าการกระทำใดของนายจ้างในสถานที่ทำงานเป็นสิ่งที่มีความเป็นพิษ (เป็นร้อยละ)



ที่มา: การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจของธนาคารโลก

**ผลลัพธ์ 5**  
มากกว่าหนึ่งในสามของผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่ใช่ บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ คิดว่าการเลือกปฏิบัติของนายจ้างต่อ บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ นั้นยอมรับได้

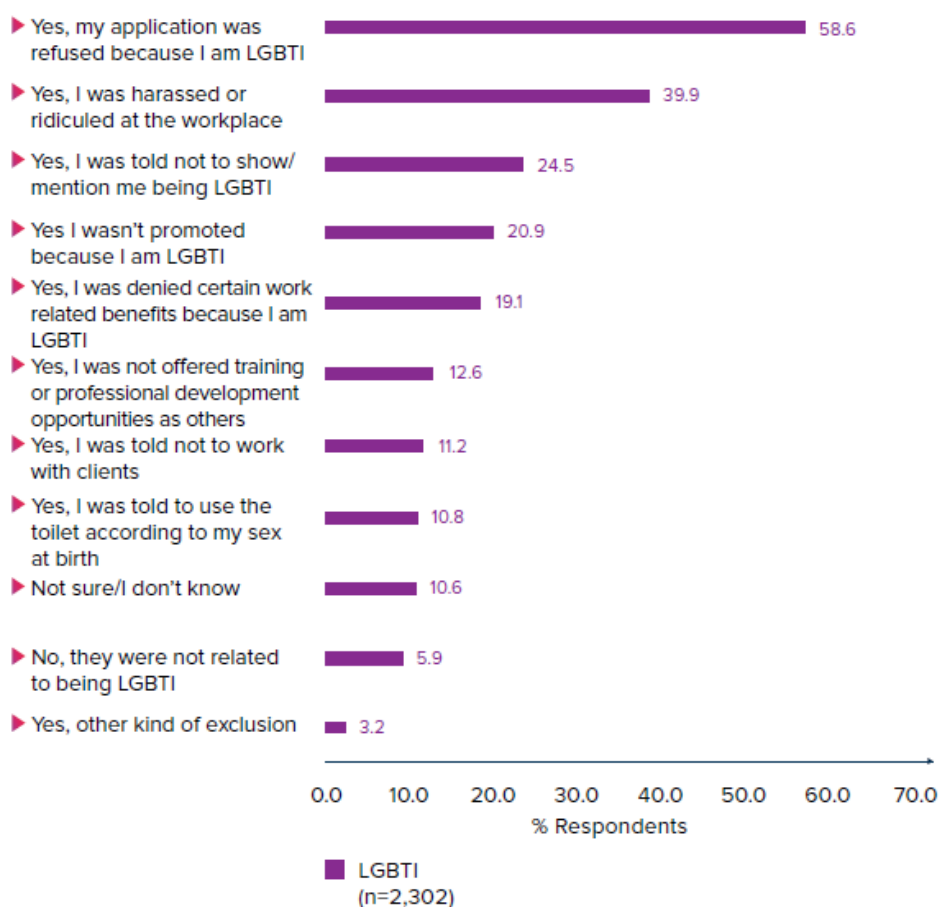
### ข้อบ่งชี้ของการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงาน

การปฏิเสธการสมัครงาน การคุกคาม และการกดดันให้ซ่อนวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศเป็นรูปแบบของการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานที่พบทั่วไปในกลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจ ร้อยละ 58.6 ของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศที่ตอบแบบสำรวจมีประสบการณ์การถูกเลือกปฏิบัติเมื่อสมัครงานในรูปแบบของการถูกปฏิเสธใบสมัคร ประมาณร้อยละ 40 ถูกคุกคามหรือล้อเลียนในที่ทำงานเนื่องจากเป็นบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ในขณะที่ร้อยละ 24.5 ถูกบอกไม่ให้เห็นออกหรือบอกว่าคุณเองเป็น บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ (ดูรูปที่ 4.4) นอกจากนี้ ร้อยละ 20.9 รายงานว่าถูกมองข้ามในการได้รับ

การเลื่อนตำแหน่ง ร้อยละ 19.1 ถูกปฏิเสธสิทธิประโยชน์ในที่ทำงานบางประการเนื่องจากเป็นบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ เพียงร้อยละ 5.9 รายงานว่าประสบการณ์การถูกเลือกปฏิบัติในที่ทำงานของตนนั้นไม่ได้มีสาเหตุมาจากการที่ตนเองเป็นบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ส่วนอีกร้อยละ 10.6 ไม่มั่นใจ

พวกเขาถามฉันว่า ฉันสามารถใส่กระโปรงและรองเท้าคัทชูมาในวันสัมภาษณ์ได้ไหม ในใจฉันคิดว่า 'ไม่เอานะ ฉันเรียกตัวเองว่าผู้ชายคนนึงแล้วนะ' ในที่สุดฉันก็ไม่ได้รับเงินเดือนดีๆ จากที่นั่น  
 -ชายข้ามเพศ อายุ 32 ปี จากกรุงเทพฯ

รูปที่ 4.4 ประสบการณ์การถูกเลือกปฏิบัติในที่ทำงานหรือในการสมัครงานของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม (เป็นร้อยละ)

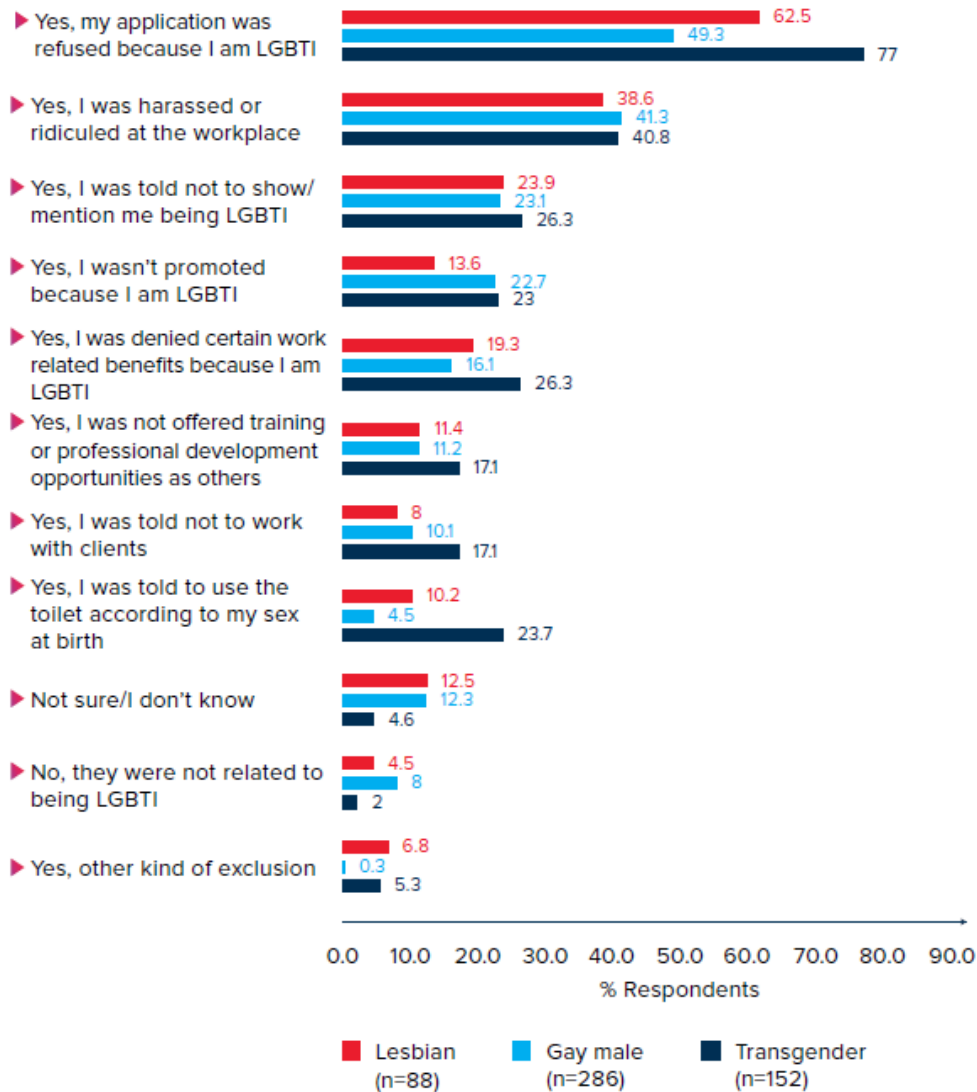


ที่มา: การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจของธนาคารโลก

รูปแบบของการถูกเลือกปฏิบัติคล้ายคลึงกันในประเทศ บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ แต่ละกลุ่มย่อย รูปแบบของการถูกเลือกปฏิบัติที่เกิดขึ้นมากที่สุดในกลุ่มย่อยทั้งสามกลุ่มคือ การถูกปฏิเสธการสมัครงาน การคุกคามในที่ทำงาน และการกีดกันไม่ให้แสดงออกถึงอัตลักษณ์ของตนเอง (รูปที่ 4.5) การถูกปฏิเสธการสมัครงานมีความผันแปรในกลุ่มประชากรย่อย กล่าวคือ ร้อยละ 77 ของคนข้ามเพศรายงานว่าถูกปฏิเสธเปรียบเทียบกับร้อยละ 49.3 และ ร้อยละ 62.5 ในกลุ่มชายรักชาย และหญิงรักหญิงตามลำดับ มีความผันแปรเพียงเล็กน้อยในเรื่องการคุกคามในที่ทำงานคือ ร้อยละ 40.8 ในกลุ่มคนข้ามเพศ

ร้อยละ 41.3 ชายรักชาย และ ร้อยละ 38.6 ในกลุ่มหญิงรักหญิง คนข้ามเพศรายงานถึงการถูกเลือกปฏิบัติถึง 7 ใน 9 รูปแบบ ซึ่งสูงกว่าชายรักชายและหญิงรักหญิง คือ การเลือกปฏิบัติที่เด่นชัดรูปแบบหนึ่งคือการใช้ห้องน้ำ คิดเป็นร้อยละ 23.7 ในคนข้ามเพศ เปรียบเทียบกับร้อยละ 4.5 ในชายรักชาย และร้อยละ 10.2 ในหญิงรักหญิง

รูปที่ 4.5 รูปแบบการเลือกปฏิบัติในที่ทำงานหรือเมื่อสมัครงาน จำแนกตามกลุ่มประชากรย่อย (เป็นร้อยละ)



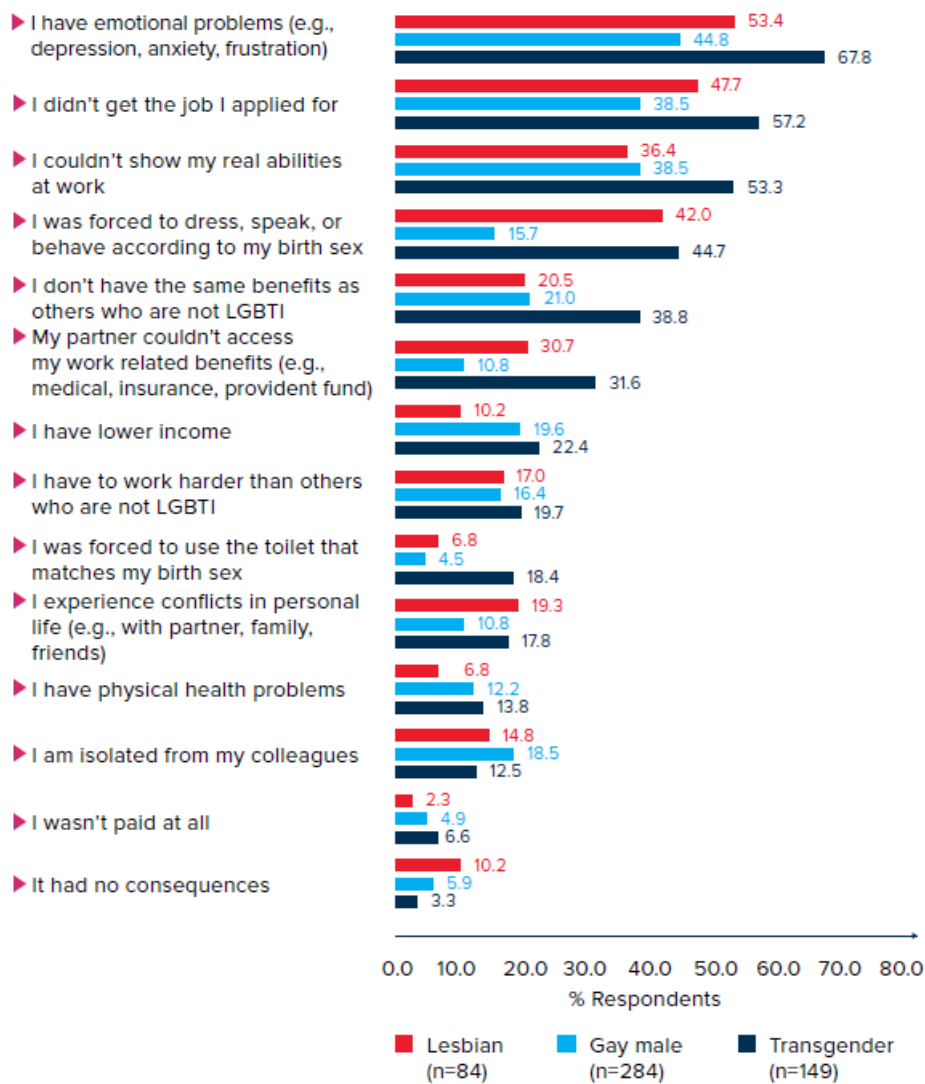
ที่มา: การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจของธนาคารโลก

### ผลกระทบของการเลือกปฏิบัติ

การเลือกปฏิบัติสามารถสร้างผลกระทบได้หลากหลาย ตั้งแต่การถูกปฏิเสธไม่ให้ทำงาน ไปจนถึงปัญหาสุขภาพจิต เช่น ภาวะซึมเศร้า ผู้ตอบแบบสำรวจที่มีความหลากหลายทางเพศที่มีประสบการณ์การถูกเลือกปฏิบัติรายงานว่ามีปัญหาทางด้านอารมณ์ตามมา (รูปที่ 4.6) การเลือกปฏิบัติยังนำไปสู่การถูกปฏิเสธงาน (ร้อยละ 45.1) และการไม่สามารถใช้ความสามารถในที่ทำงาน (ร้อยละ 42.5) เพียงร้อยละ 5.8 เท่านั้นที่ระบุว่าไม่มีผลกระทบ



รูปที่ 4.6 ผลกระทบของการถูกเลือกปฏิบัติในที่ทำงานหรือเมื่อสมัครงาน จำแนกตามกลุ่มประชากรย่อย (เป็นร้อยละ)



ที่มา: การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจของธนาคารโลก

ผลกระทบของการถูกเลือกปฏิบัติแตกต่างกันไปตามกลุ่มประชากรย่อย ผลกระทบหลักในทุกกลุ่มประชากรคือการมีปัญหาทางอารมณ์และการไม่ไต่งาน (ดูรูปที่ 4.6) คนข้ามเพศรายงานถึงผลกระทบทั้งสองนี้มากกว่าชายรักชายและหญิงรักหญิง คนข้ามเพศเกือบสองในสามประสบปัญหาทางอารมณ์เนื่องจากการถูกเลือกปฏิบัติ ตามมาด้วยหญิงรักหญิงเป็นร้อยละ 53.4 และชายรักชายร้อยละ 44.8 ผลกระทบที่เกิดขึ้นมากที่สุดเป็นอันดับสามสำหรับคนข้ามเพศและชายรักชายคือการไม่สามารถแสดงศักยภาพได้เต็มที่ในที่ทำงาน ส่วนผู้ตอบแบบสำรวจที่เป็นหญิงรักหญิงรายงานการถูกบังคับให้แต่งกายตามชนของเพศกำเนิด

การเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงานสร้างอุปสรรคให้กับการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจอย่างเต็มที่ของคนที่มีความหลากหลายทางเพศที่ตอบแบบสอบถาม พวกเขารายงานผลกระทบทางเศรษฐกิจ เช่น การถูกลดค่าจ้าง การต้องทำงานหนักขึ้น นอกเหนือจากความเครียดทางจิตใจและอารมณ์ ผลของการศึกษานี้สอดคล้องกับผลในงานวิจัยเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติด้วย

เหตุแห่งเพศอื่น ๆ ซึ่งชี้ให้เห็นว่ามีความสำคัญที่รัฐบาลจะมีนโยบายและโครงการส่งเสริมการสร้างโอกาสที่เท่าเทียม นอกจากนี้ ยังมีความสำคัญที่จะต้องสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนและกลุ่มบริษัทต่าง ๆ<sup>1</sup>

---

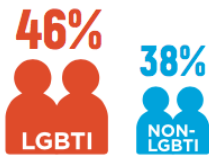
<sup>1</sup> เอ้าท์ปีเคเค (OUTBKK) เป็นชุมชนของคนที่มีความหลากหลายทางเพศที่ไม่แสวงผลกำไร ก่อตั้งขึ้นเพื่อทำงานกับปัญหาหลายแง่มุมที่ชุมชนของคนที่มีความหลากหลายทางเพศในประเทศไทยประสบ (<https://www.outbkk.org>) เวิร์คเพลสไพรด์ (Workplace Pride) เป็นองค์กรไม่แสวงผลกำไรที่สร้างขึ้นเพื่อพัฒนาชีวิตของคนที่มีความหลากหลายทางเพศทั่วโลก (<http://workplacepride.org>)

# 05

## การเข้าถึงตลาด และบริการ

### ประเด็นสำคัญ

- ▶ ผู้ตอบแบบสอบถามบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศรายงานถึงอุปสรรคหลักคือ การเข้าถึงบริการต่าง ๆ ของรัฐ เช่น การทำบัตรประจำตัวประชาชน หนังสือเดินทาง และเอกสารส่วนบุคคลอื่น ๆ โดยมีชายรักชายร้อยละ 41 หญิงรักหญิงร้อยละ 36 และคนข้ามเพศร้อยละ 47 รายงานว่าไม่สามารถรับบริการของรัฐดังกล่าวได้เมื่อไปรับบริการ
- ▶ ผู้ตอบแบบสอบถามคนข้ามเพศถูกเลือกปฏิบัติและถูกกีดกันมากกว่าชายรักชายและหญิงรักหญิงในหลายมิติ โดยเฉพาะในการศึกษาและการฝึกอาชีพ และการเข้าถึงบริการสุขภาพและการประกัน
- ▶ ผลการสำรวจจากหญิงรักหญิงในด้านต่าง ๆ ต่ำกว่าชายรักชาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการซื้อสินทรัพย์และการเป็นเจ้าของทรัพย์สินทางการเงิน
- ▶ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความหลากหลายทางเพศจำนวนมากรายงานถึงการถูกเลือกปฏิบัติในตลาดอสังหาริมทรัพย์และการเงิน
- ▶ ผู้ที่รายงานว่าถูกเลือกปฏิบัติในการเข้าถึงประกันชีวิตและสุขภาพ รวมถึงการศึกษา มีรายได้น้อยกว่า



LGBTI experience more discrimination than non-LGBTI respondents (46% LGBTI, 38% non-LGBTI)



Discrimination is worse for the transgender community



Lesbians say they face the most discrimination when buying property and in the labor market.

บทที่ 5 นำเสนอข้อค้นพบจากแบบสำรวจออนไลน์ในประเด็นบริการสุขภาพ การประกัน สถาบันการศึกษา การฝึกอาชีพ การเงิน อสังหาริมทรัพย์ และบริการของรัฐ

รายงานสำคัญชิ้นหนึ่งของธนาคารโลก *การมีส่วนร่วมนั้นสำคัญ: ฐานรากของการแบ่งปันความมั่งคั่ง (Inclusion Matters: The Foundation for Shared Prosperity)* ระบุว่า หนทางที่ยั่งยืนเพื่อไปสู่การยุติความยากจนและการส่งเสริมการแบ่งปันความมั่งคั่งนั้นคือ การสร้างสังคมที่มีส่วนร่วม ไม่เฉพาะในด้านสวัสดิการทางเศรษฐกิจ แต่รวมถึงการที่คนทุกกลุ่มมีเสียงและได้รับการสร้างพลัง (World Bank 2013) ความสามารถที่จะใช้บริการต่าง ๆ มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับคนกลุ่มน้อยในการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในสังคม มีศักดิ์ศรี และแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ความสามารถที่จะใช้บริการต่าง ๆ ได้โดยไม่มีอุปสรรค เช่น บริการด้านสุขภาพและการศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสุขภาวะอันดีของคนกลุ่มเปราะบาง การศึกษาในระดับนานาชาติรายงานว่า นักเรียนที่เป็นชนกลุ่มน้อยทางเพศถูกตีตราในระดับสูงในโรงเรียนอันเนื่องมาจากวิถีทางเพศและการแสดงออกทางเพศของพวกเขา และทำให้พวกเขามีสุขภาพและมีผลการศึกษาที่ไม่ดี (Kosciw 2012)



## บริการต่างๆ ของภาครัฐ

การเข้าถึงเอกสารและบริการประชาชน

### การเข้าถึงบริการภาครัฐ

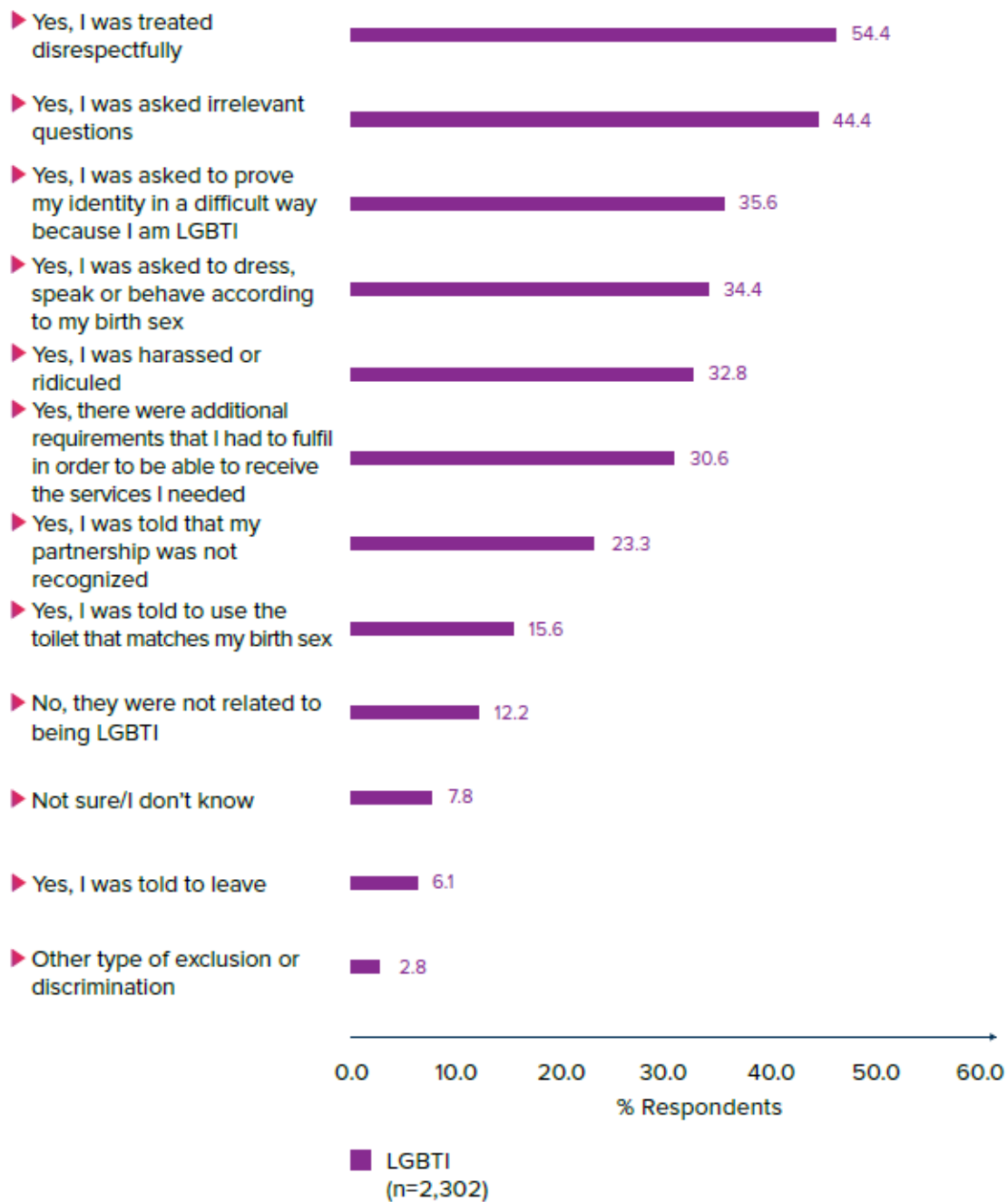
ภายใต้ขอบเขตของข้อมูลที่รวบรวมได้ในการศึกษา ส่วนนี้กล่าวถึงข้อท้าทายที่บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศเผชิญเมื่อเข้ารับบริการของรัฐ (การทำบัตรประจำตัวประชาชน หนังสือเดินทาง และเอกสารประจำตัวอื่น ๆ) บริการทางสุขภาพ (การซื้อและการเอาประกัน และการเข้าถึงบริการสุขภาพและการรักษา) สถาบันการศึกษาหรือโอกาสการฝึกอาชีพ (การสมัครเข้าร่วมหลักสูตรหรือโครงการ การศึกษาในสถาบันการศึกษา หรือการได้รับการฝึกอบรมเชิงวิชาชีพ) การเงิน (การใช้และการเข้าถึงบริการและผลิตภัณฑ์ธนาคาร) และอสังหาริมทรัพย์ (การเช่าหรือซื้อทั้งในฐานะบุคคลและร่วมกับคู่)<sup>1</sup>

ผู้ตอบแบบสำรวจที่มีความหลากหลายทางเพศมากกว่าครึ่งรายงานว่าถูกปฏิบัติแบบไม่ได้รับความเคารพหรือให้เกียรติเมื่อเข้ารับบริการของรัฐ (ร้อยละ 54.4) และร้อยละ 44.4 ระบุว่าถูกถามคำถามที่ไม่เกี่ยวข้อง กับความหลากหลายทางเพศ มากกว่าร้อยละ 30 ในกลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจถูกขอให้แต่งตัว พุด หรือปฏิบัติตัวให้ตรงตามเพศกำเนิดหรือพิสูจน์ตัวตนด้วยวิธีการที่ยากลำบาก ถูกคุกคามหรือล้อเลียน หรือต้องเผชิญกับข้อแม้หรือข้อเรียกร้องเพิ่มเติมจากคนทั่วไปในการรับบริการจากรัฐ (รูปที่ 5.1) การถูกปฏิบัติอย่างไม่เคารพในบริบทของการสำรวจนี้ ผู้ตอบแบบสำรวจเข้าใจว่าเป็นการ “ดูถูก” ถูกตั้งข้อเรียกร้องเพิ่มเติมจากทั่วไป หรือเป็นเป้าของการปฏิบัติที่หยาบคาย

“เรารอหวังตัวมากมาโดยตลอดในที่สาธารณะ ทำตัวดี ๆ ไม่ทำอะไรที่ทำให้คนอื่นอึดอัด ไม่ทำอะไรที่อาจจะทำให้เขารังเกียจเรา”  
—หญิงรักหญิง อายุ 57 ปี กรุงเทพฯ

<sup>1</sup> นอกเหนือจากการเลือกปฏิบัติและกีดกันในพื้นที่เหล่านี้ ผู้เข้าร่วมหลายคนรายงานว่าถูกเลือกปฏิบัติและถูกกระทำความรุนแรงจากสมาชิกครอบครัวหรือคนรัก และจากสถาบันทางศาสนา โรงพยาบาล และในพื้นที่สาธารณะ

รูปที่ 5.1 เหตุการณ์การเลือกปฏิบัติเมื่อเข้ารับบริการจากรัฐ (เป็นร้อยละ)



ที่มา: การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจของธนาคารโลก

คนข้ามเพศประสบอุปสรรคเป็นพิเศษในการเข้าถึงบริการสาธารณะ ตัวอย่างเช่น กฎหมายไม่รับรองการเปลี่ยนเพศของคนข้ามเพศ ทำให้พวกเขาประสบความยากลำบากในการพิสูจน์ตัวตนเมื่อต้องใช้บริการตามสิทธิที่พวกเขาพึงมี ปัญหาที่พบได้ทั่วไปอีกประการหนึ่งคือการถูกปฏิเสธการเดินทางเข้าประเทศอื่น เนื่องจากเพศในหนังสือเดินทางไม่ตรงกับรูป ลักษณะภายนอก กระนั้นก็ไม่สามารถทำหนังสือเดินทางใหม่ได้ (Preechasilpakul 2013)

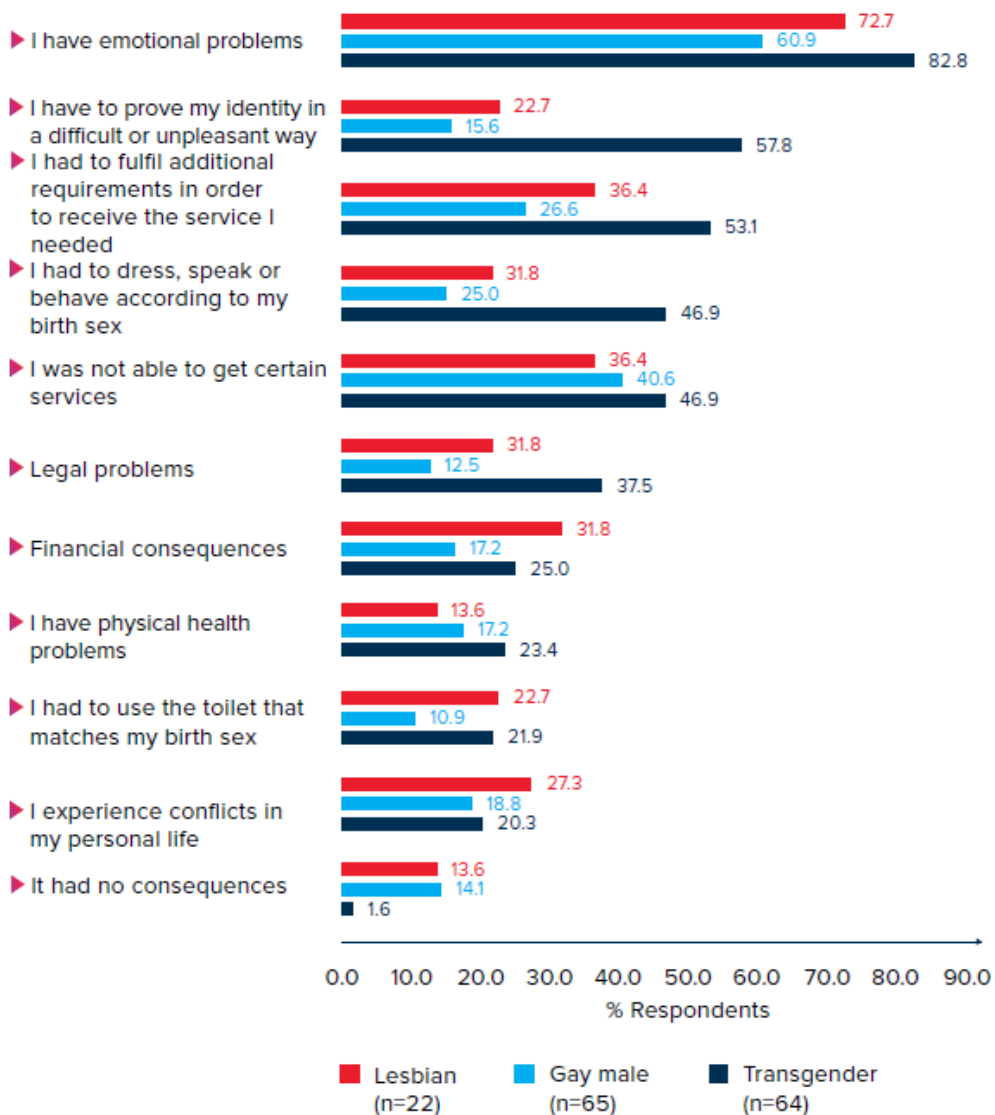
ครึ่งหนึ่งของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีความหลากหลายทางเพศรายงานว่าถูกปฏิบัติอย่างไม่ให้ความเคารพเมื่อไปรับบริการจากหน่วยงานรัฐ และมากกว่าร้อยละ 30 กล่าวว่าถูกคุกคามหรือล้อเลียน และต้องปฏิบัติตามข้อเรียกร้องเพิ่มเติมจาก

ทั่วไปในการใช้บริการ ผู้ตอบแบบสำรวจชายรักชายร้อยละ 33 หญิงรักหญิงร้อยละ 33 และคนข้ามเพศร้อยละ 45 ไม่สามารถใช้บริการจากหน่วยงานรัฐได้ (ดูรูปที่ 5.2) ผู้ตอบแบบสำรวจที่มีความหลากหลายทางเพศจำนวนมากต้องประสบเผชิญสถานะที่ยากลำบากทางการเงิน อารมณ์ ชีวิตส่วนตัว หรือทางกฎหมาย เนื่องมาจากการถูกเลือกปฏิบัติจากบริการของรัฐ



**ผลลัพธ์ 3**  
ชายรักชายร้อยละ 41 หญิงรักหญิงร้อยละ 36 และคนข้ามเพศร้อยละ 47 ที่ร่วมตอบแบบสำรวจ รายงานว่าไม่สามารถรับบริการที่ต้องการจากรัฐบาล

รูปที่ 5.2 ผลที่เกิดจากการถูกเลือกปฏิบัติเมื่อไปรับบริการจากรัฐ แยกตามประชากรกลุ่มย่อย (เป็นร้อยละ)



ที่มา: การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจของธนาคารโลก

เกือบครึ่งหนึ่งของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีความหลากหลายทางเพศเชื่อว่าการที่บริการของรัฐเลือกปฏิบัติต่อคนที่มีความหลากหลายทางเพศในบางรูปแบบนั้นเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ เกือบร้อยละ 5 กล่าวว่ายอมรับได้ที่หน่วยบริการเหล่านั้นปฏิเสธไม่ให้บริการกับคนที่เป็บบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ (รูปที่ 5.3) อย่างไรก็ตาม ร้อยละ 52 ไม่เชื่อว่าเป็นการไม่ยุติธรรมที่มีการเลือกปฏิบัติต่อคนที่เป็นบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ

### รูปที่ 5.3 การเลือกปฏิบัติในบริการของรัฐที่ยอมรับได้ (เป็นร้อยละ)



ที่มา: การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจของธนาคารโลก

ผู้ตอบแบบสำรวจมองว่าการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่เป็นบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในการรับสมัครเข้าหลักสูตรหรือโครงการอบรม (ร้อยละ 45.3) และการซื้อสินทรัพย์ (ร้อยละ 43.9) เป็นสิ่งที่ยอมรับได้ ประมาณ 1 ใน 3 ของผู้ตอบแบบสำรวจที่ไม่ได้เป็นกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศเห็นด้วยว่าการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศเมื่อพวกเขาต้องการใช้บริการการประกัน (ร้อยละ 33.8) หรือบริการทางการเงิน (ร้อยละ 32.7) จากภาคเอกชนนั้นมีเหตุผล



#### ประกันสุขภาพ

การเข้าถึงบริการทางสุขภาพและการดูแลด้านสุขภาพ

#### การเข้าถึงบริการสุขภาพและการประกัน

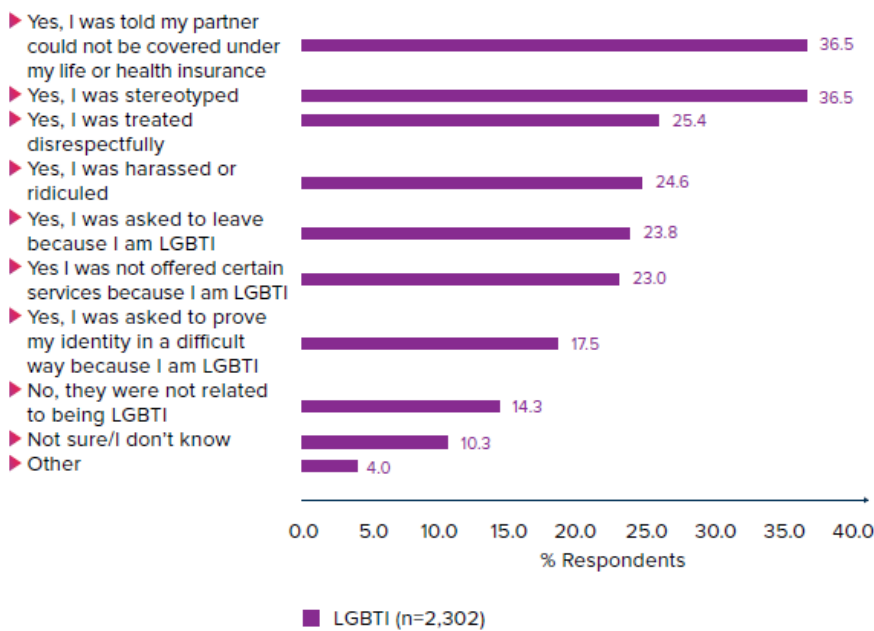
ผลการศึกษาชี้ว่าผู้ตอบแบบสำรวจที่ถูกเลือกปฏิบัติในการเข้าถึงการศึกษาและการฝึกอบรม เช่นเดียวกับในการเข้าถึงบริการประกันสุขภาพและประกันชีวิตมีรายได้ต่ำกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความหลากหลายทางเพศที่ไม่ถูกเลือกปฏิบัติ การวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าการเป็นบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศไม่ได้ส่งผลกระทบต่อระดับของรายได้ด้วยตัวของมัน

เอง หลังจากควบคุมลักษณะอื่น ๆ<sup>1</sup> กระนั้น ผู้ตอบแบบสำรวจ บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ที่ถูกเลือกปฏิบัติมักมีรายได้อยู่ในเกณฑ์ที่ไม่สูง

**การเลือกปฏิบัติในการประกันสุขภาพและชีวิตทำให้ความน่าจะเป็นในการมีรายได้ต่อปี 60,000 บาทหรือสูงกว่าลดลงร้อยละ 4.6<sup>2</sup>** บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ที่ถูกเลือกปฏิบัติในภาคสุขภาพมีความเป็นไปได้ที่จะมีรายได้ต่ำกว่า บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ที่ไม่ถูกเลือกปฏิบัติ การวิเคราะห์เชิงคุณภาพแสดงว่าการประกันสุขภาพเป็นแหล่งแห่งการเลือกปฏิบัติที่ทำให้ บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ รู้สึกประหลาดเป็นอย่างยิ่ง

การเลือกปฏิบัติในการเข้าถึงการประกันสุขภาพและประกันชีวิตเกิดขึ้นบ่อยครั้งในชุมชนคนข้ามเพศ ผลของการสำรวจแสดงว่าคนข้ามเพศที่ตอบแบบสำรวจร้อยละ 15.2 ถูกเลือกปฏิบัติเมื่อใช้บริการประกันสุขภาพหรือชีวิต ตามด้วยหญิงรักหญิงร้อยละ 11.4 และชายรักชายร้อยละ 8.6 รูปที่ 5.4 แสดงถึงเหตุการณ์การเลือกปฏิบัติที่พบได้บ่อย โดยมี บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ที่ตอบแบบสำรวจร้อยละ 36.5 รายงานว่าถูกมองด้วยภาพจำที่สังคมมองบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ (stereotype) และคนจำนวนเท่ากันรายงานว่าไม่สามารถทำประกันชีวิตหรือประกันสุขภาพให้คู่ได้ บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ร้อยละ 23.8 มีประสบการณ์ถูกขอให้ออกไปจากสถานที่เพราะวิถีทางเพศหรืออัตลักษณ์ทางเพศของพวกเขา

**รูปที่ 5.4 เหตุการณ์การถูกเลือกปฏิบัติในการเข้าถึงบริการสุขภาพและการประกัน (เป็นร้อยละ)**



ที่มา: การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจของธนาคารโลก

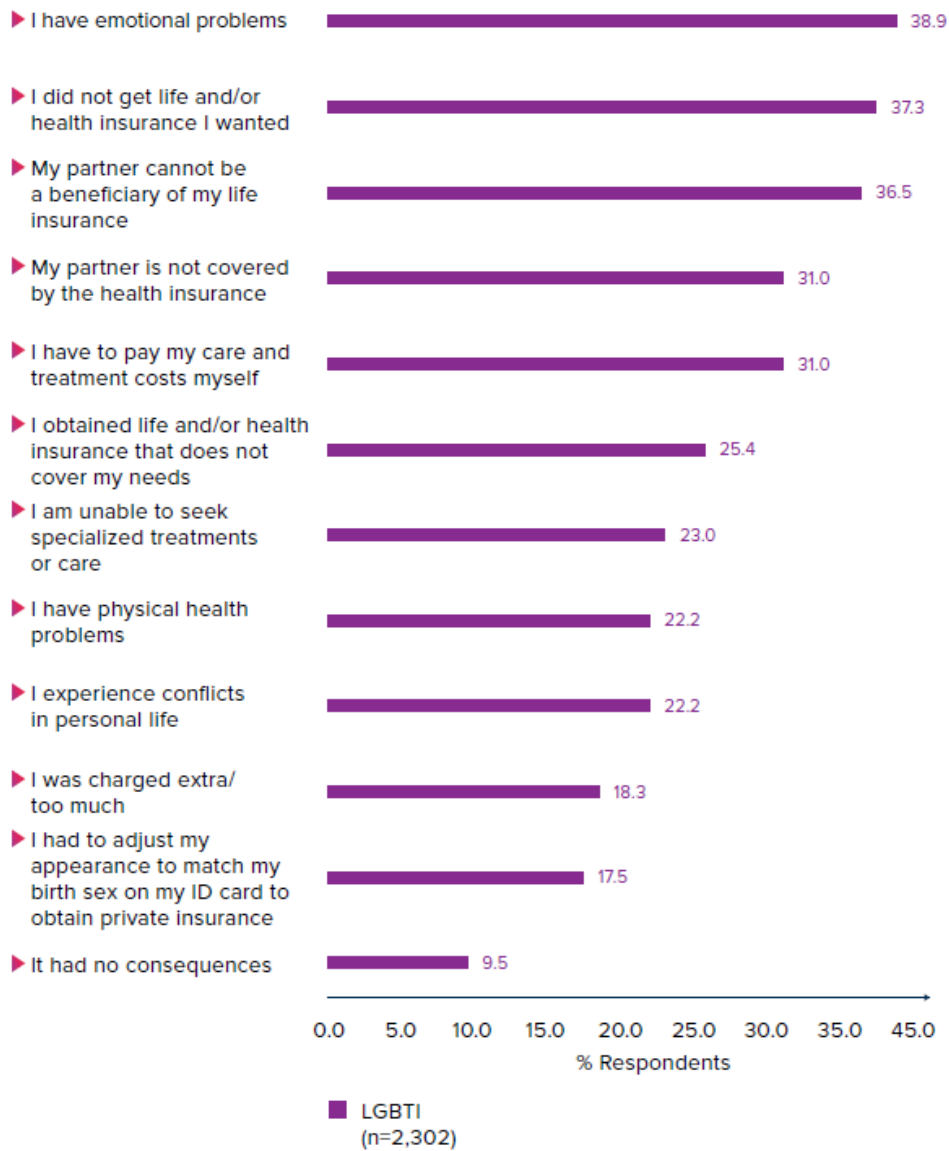
<sup>1</sup> ลักษณะอื่นอย่างเช่น การศึกษา ประเภทของงาน ประเภทขององค์กร ภูมิภาค (กรุงเทพมหานครเป็นภูมิภาคที่แยกออกมา) ผลกระทบอันเนื่องมาจากลักษณะเฉพาะที่ตายตัวในระดับภูมิภาค การเป็นเมือง กลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ (interaction terms) อายุ และการถูกเลือกปฏิบัติ

<sup>2</sup> การประเมินนี้ควบคุมอายุ ระดับการศึกษา พื้นที่อยู่อาศัย (กรุงเทพฯ) และปัจจัยอื่น ๆ



ผู้ตอบแบบสำรวจจำนวนร้อยละ 37 รายงานว่าพวกเขาไม่ได้รับบริการด้านสุขภาพและการประกันที่ต้องการเนื่องจากเป็นบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ตัวอย่างเช่น ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 23 ไม่ได้รับการดูแลรักษาที่เฉพาะทาง ผลกระทบที่ตามมาของการถูกเลือกปฏิบัติแสดงในรูปที่ 5.5 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสำรวจจำนวนน้อยมากรู้สึกว่าคุณไม่ได้รับผลกระทบจากการถูกเลือกปฏิบัติ

รูปที่ 5.5 ผลกระทบของการถูกเลือกปฏิบัติในการเข้าถึงบริการสุขภาพและการประกัน (เป็นร้อยละ)



ที่มา: การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจของธนาคารโลก



## การศึกษา

การสมัครหรือการศึกษาในสถาบันการศึกษาและสถาบันฝึกอบรมวิชาชีพ

### การเข้าถึงสถาบันการศึกษาและการฝึกอาชีพ

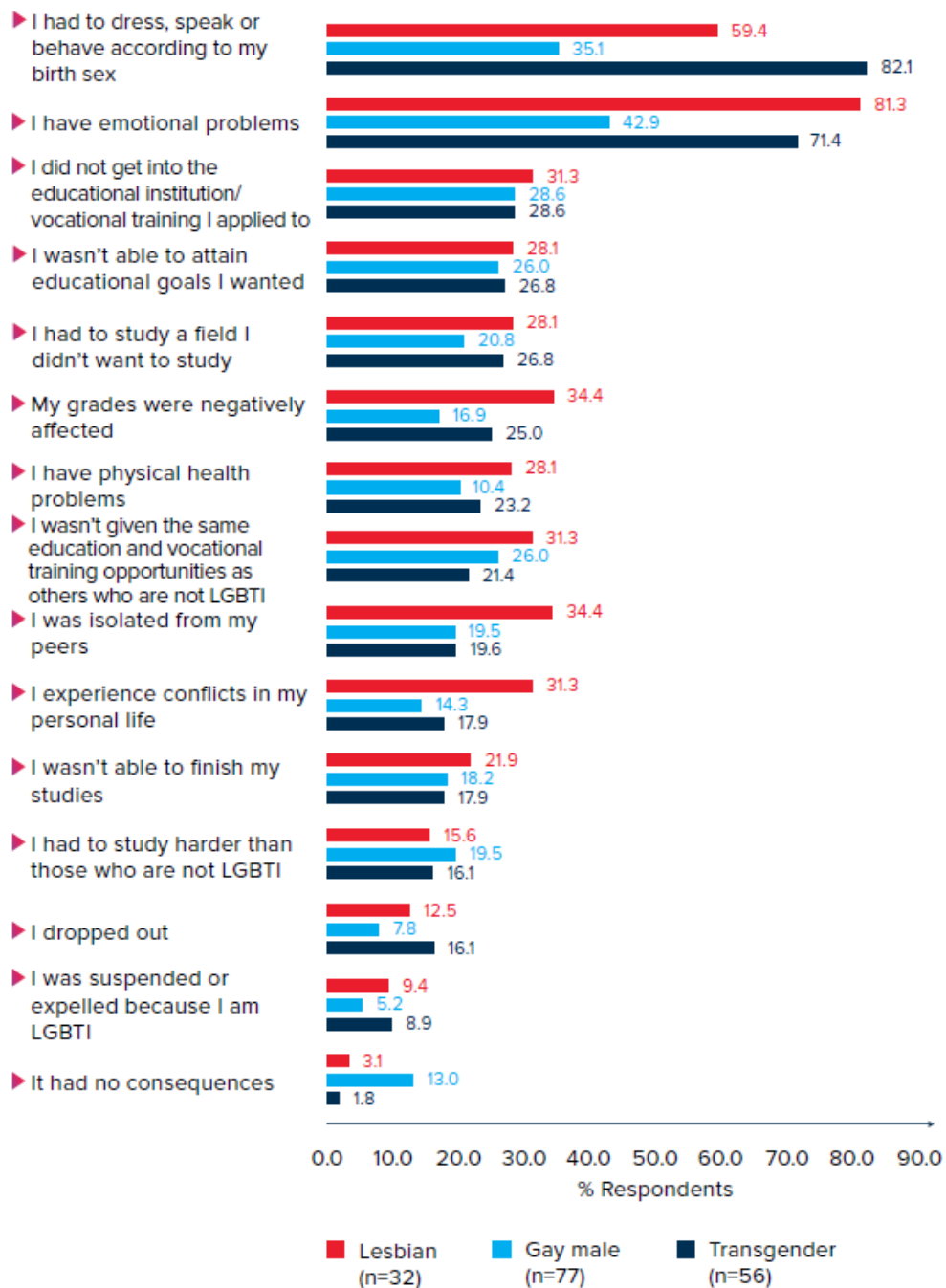
ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความหลากหลายทางเพศที่ถูกเลือกปฏิบัติในด้านการศึกษามีแนวโน้มที่จะมีรายรับน้อยกว่าคนที่  
ไม่ถูกเลือกปฏิบัติ ผลจากการแบบสำรวจชี้ว่าการถูกเลือกปฏิบัติสอดคล้องกับการมีความน่าจะเป็นลดลงในการมีรายได้  
60,000 บาทหรือมากกว่าต่อปี นอกจากนี้ยังพบว่าคนที่ประสบการณการถูกรังแก (รวมถึงการคุกคามทางกาย วาจา ใจ ซึ่ง  
ปรากฏในข้อมูลเชิงคุณภาพในการศึกษา) อาจเลือกใช้วิธีการรับมือดังเช่นการแยกตัวจากสังคม การปิดบังวิถีทางเพศและอัต  
ลักษณ์ทางเพศ การขาดเรียน รวมถึงการออกจากโรงเรียน อันที่จริงแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความหลากหลายทางเพศ ที่  
มีประสบการณการถูกเลือกปฏิบัติมีความน่าจะเป็นต่ำกว่ากลุ่มอื่น ๆ ที่จะเรียนจบการศึกษาระดับปริญญาตรีอีกด้วย

การสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีความเชื่อมโยงกับการมีรายได้สูงขึ้นในอนาคต ในขณะที่ผู้ตอบแบบสำรวจที่มี  
ความหลากหลายทางเพศ ที่มีประสบการณการถูกเลือกปฏิบัติมีความน่าจะเป็นต่ำกว่าบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ที่  
ไม่มีประสบการณการถูกเลือกปฏิบัติ ที่จะสำเร็จการศึกษาในระดับมุดฐาน ข้อค้นพบนี้ตรงกับหลักฐานที่ได้จากงานวิจัยอื่น  
ในระดับนานาชาติ กล่าวคือ การเลือกปฏิบัติจากเหตุแห่งวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศและด้วยเหตุอื่น ๆ (เช่น เชื้อชาติ  
ศาสนา หรือเพศสภาพ) ในการเข้าถึงการศึกษาและบริการอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับการมีโอกาทางเศรษฐกิจลดลง (IGLHRC  
2014; Dis-Aguen undated; GALANG Philippines 2015; World Bank 2013; Ferreira and Peragine 2015)

คนข้ามเพศมีประสบการณการถูกเลือกปฏิบัติบ่อยครั้งในการเข้าถึงการศึกษาหรือการฝึกอบรม (ร้อยละ 23.3) ตามด้วย  
หญิงรักรหญิง (ร้อยละ 11) และชายรักชาย (ร้อยละ 6) การขยายตัวของการทำงานในประเทศไทยทำให้เกิดการจ้าง  
แรงงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นอย่างมาก (World Bank Group 2016) ซึ่งให้เห็นว่าการสร้างการมีส่วนร่วมในภาค  
การศึกษาตั้งแต่วัยเด็กถึงวัยผู้ใหญ่เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากขึ้น ในขณะที่เดียวกัน การศึกษาที่ขาดตอนหรือไม่สมบูรณ์  
เชื่อมโยงกับการมีโอกาทางเศรษฐกิจและสังคมลดลง เช่นเดียวกับความเจ็บป่วยทางกายภาพหรือจิตใจและความเสี่ยงต่อสุข  
ภาวะโดยรวม และก่อให้เกิดผลกระทบในระยะยาวต่อสภาพการเงิน การจ้างงาน อาชีพ และแง่มุมอื่น ๆ ในทางเศรษฐกิจ

ผลกระทบที่บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศผู้ตอบแบบสอบถามประสบมากที่สุดเมื่อถูกเลือกปฏิบัติคือปัญหาทาง  
อารมณ์ (ผลรวมของประชากรกลุ่มย่อยเป็นร้อยละ 53.2) ผู้ตอบแบบสอบถามเกือบครึ่งหนึ่งถูกขอให้ “แต่งตัว พุดจา หรือ  
ปฏิบัติตัว” ให้ตรงกับเพศกำเนิด ผู้ตอบแบบสอบถามเกือบหนึ่งในสี่กล่าวว่าการเลือกปฏิบัติเป็นเหตุผลที่ทำให้ไม่ถูกรับเข้า  
ศึกษาในสถาบันที่สมัครไป และมากกว่าหนึ่งในห้ารายงานว่าต้องศึกษาในสาขาที่ไม่ต้องการ รูปที่ 5.6 แสดงให้เห็นว่าหญิงรักร  
หญิงและคนข้ามเพศต้องทุกข์ทนกับผลกระทบแง่ลบจากการถูกเลือกปฏิบัติเมื่อเข้าสู่สถาบันการศึกษาหรือการฝึกอาชีพ

รูปที่ 5.6 ผลกระทบของการถูกเลือกปฏิบัติเมื่อเข้าสู่สถาบันการศึกษาหรือการฝึกอาชีพ แยกตามกลุ่มประชากรย่อย (เป็นร้อยละ)



ที่มา: การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจของธนาคารโลก



## การเงิน

### การเข้าถึงผลิตภัณฑ์และบริการของธนาคาร

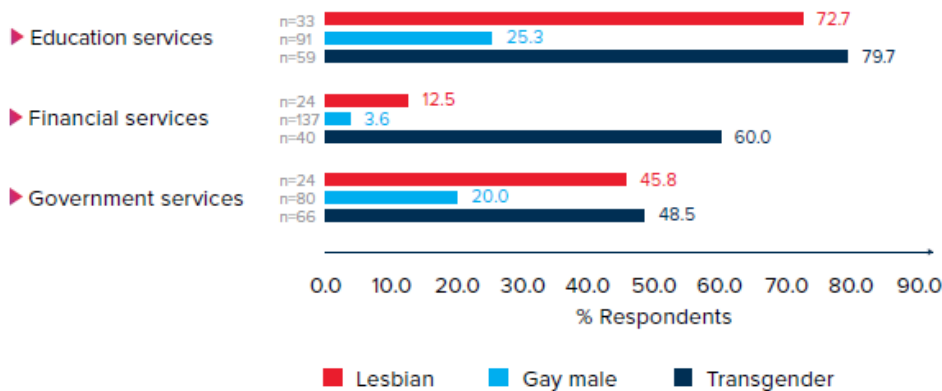
#### การเข้าถึงการเงิน

ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความหลากหลายทางเพศส่วนมากไม่รายงานถึงอุปสรรคในการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางการเงิน เช่น การเปิดบัญชีธนาคารและการสมัครบัตรเครดิต คนข้ามเพศมีอุปสรรคในกิจกรรมเหล่านี้เนื่องจากต้องใช้บัตรประจำตัวประชาชน ในแบบสอบถาม ผู้ชายและผู้หญิงข้ามเพศรายงานว่าพวกเขาถูกตั้งคำถามจากธนาคารมากกว่าลูกค้าที่ไม่ใช่คนข้ามเพศ ชายข้ามเพศร้อยละ 18.7 รายงานว่าถูกเลือกปฏิบัติในการเข้าถึงผลิตภัณฑ์ทางการเงิน

รูปลักษณ์ภายนอกและเพศสภาพของบุคคลที่ไม่เป็นไปตามเพศกำเนิดทำให้เกิดการเลือกปฏิบัติในการเข้าถึงบริการทางการเงิน คนที่ไม่ใช่บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศร้อยละ 12-19 รู้สึกว่าการถามหาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อพิสูจน์ตัวตนของบุคคล หรือการขอให้บุคคลแต่งตัวหรือทำตัวตรงกับเพศกำเนิดเป็นสิ่งที่น่าเป็นเหตุเป็นผล รูปที่ 5.7 แสดงถึงความถี่ในการที่ถูกคำหึงรักหึง ชายรักชาย และคนข้ามเพศถูกตั้งคำถามเพื่อพิสูจน์ตัวตน หรือถูกขอให้แต่งกายอีกแบบหนึ่งเมื่อพวกเขาเข้าถึงบริการทางการเงิน

“ปัญหาหลักก็คือค่านำหน้านาม เวลาที่ต้องไปธนาคาร เขาก็จะมีปัญหากับบัตรประชาชนของเรา เพราะมันบอกว่า ‘นาย’ รูปก็เป็นรูปเก๋า เขาก็รู้สึกว่ามันไม่น่าไว้ใจ ก็ต้องสอบสวนเพิ่ม”  
--หญิงข้ามเพศ 20 ปี ภาคกลาง

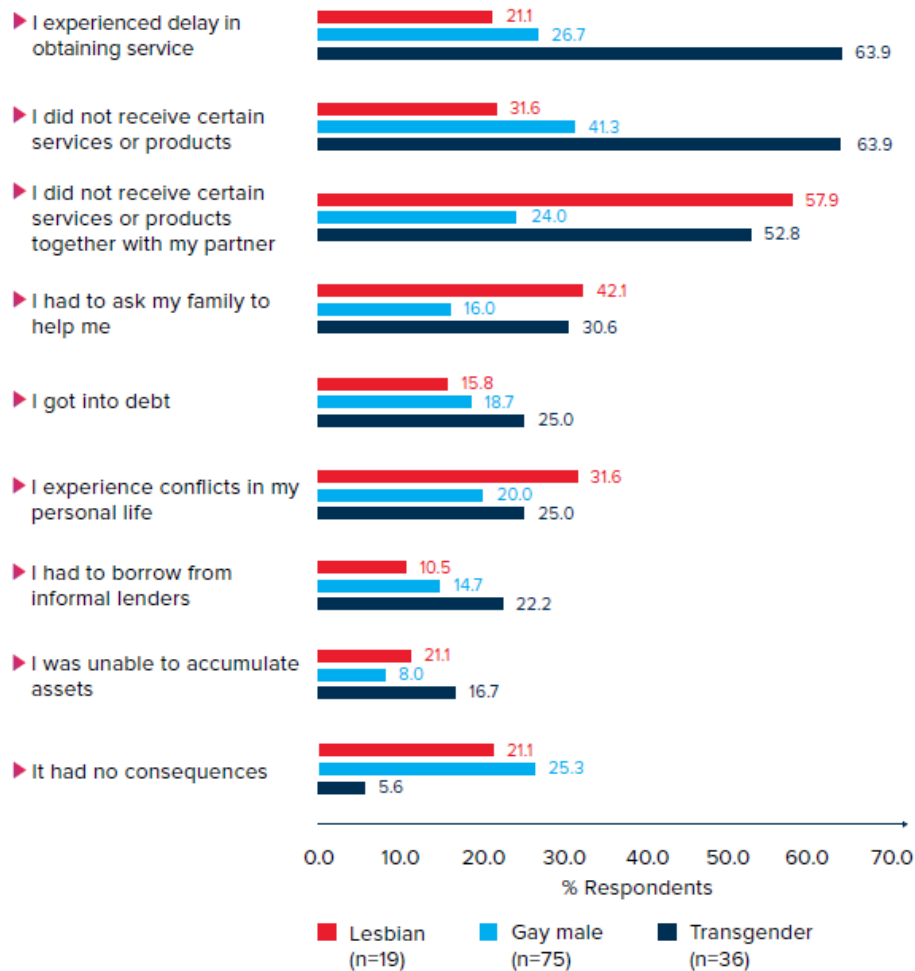
รูปที่ 5.7 เปรียบเทียบการเลือกปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์ ในการเข้าถึงบริการทางการเงิน การศึกษา และบริการของรัฐ แยกตามประชากรกลุ่มย่อย (เป็นร้อยละ)



ที่มา: การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจของธนาคารโลก

การเลือกปฏิบัติในภาคการเงินจำกัดการเข้าถึงสินค้าและบริการบางอย่างในกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ดังที่ปรากฏในการสำรวจถึงร้อยละ 30 รูปที่ 5.8 สรุปสภาพของปัญหาที่เกิดจากการเลือกปฏิบัติที่บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ แต่ละกลุ่มประสบในการเข้าถึงบริการในภาคการเงิน ตั้งแต่การได้รับบริการล่าช้าไปจนถึงการต้องไปใช้บริการกึ่งนอกระบบ

รูปที่ 5.8 ผลกระทบของการเลือกปฏิบัติเมื่อเข้าถึงบริการทางการเงิน แยกตามประชากรกลุ่มย่อย (เป็นร้อยละ)



ที่มา: การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจของธนาคารโลก



### บ้านและที่อยู่อาศัย

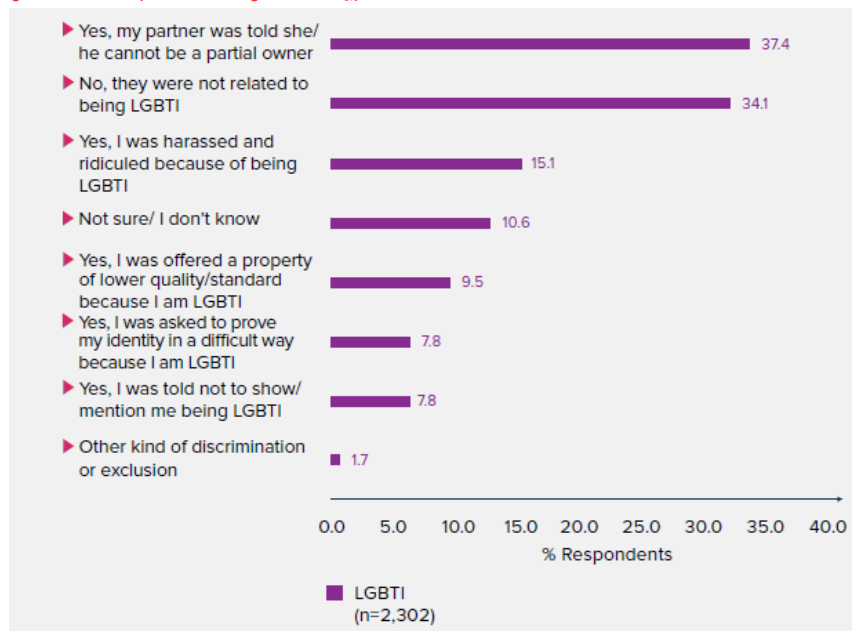
การเช่าหรือซื้อที่อยู่อาศัยด้วยตัวเองหรือร่วมกับคู่

#### การเข้าถึงอสังหาริมทรัพย์

หญิงรักหญิงที่ตอบแบบสอบถามรายงานการถูกเลือกปฏิบัติมากที่สุดเมื่อซื้ออสังหาริมทรัพย์ ตามมาด้วยชุมชนคนข้ามเพศและชายรักชาย (ร้อยละ 14) ประมาณร้อยละ 37 ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความหลากหลายทางเพศ กล่าวว่าพวกเขาไม่สามารถเป็นเจ้าของร่วมหรือซื้ออสังหาริมทรัพย์ร่วมกับคู่ (รูปที่ 5.9) เมื่อต้องการซื้อทรัพย์สิน ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ

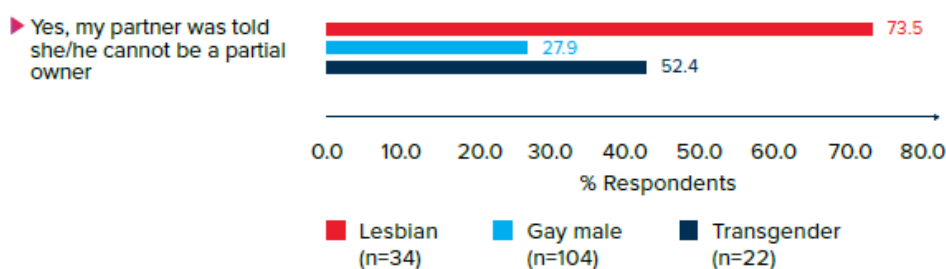
15 กล่าวว่าพวกเขาถูกคุกคามหรือล้อเลียน เนื่องด้วยวิถีทางเพศหรืออัตลักษณ์ทางเพศ ร้อยละ 25 รายงานว่าประสบเหตุการณ์เดียวกันในการเช่า บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศที่ตอบแบบสอบถามประมาณร้อยละ 7 ถึงร้อยละ 9.5 รายงานว่ามีประสบการณ์การถูกเลือกปฏิบัติในรูปแบบอื่น ๆ คล้ายคลึงกับในภาคส่วนอื่น ๆ ตัวอย่างเช่น การตั้งพิสูจน์อัตลักษณ์ตามเพศกำเนิดหรือถูกขอให้แสดงสถานภาพเกี่ยวกับวิถีทางเพศหรืออัตลักษณ์ทางเพศ รูปที่ 5.10 แสดงสถิติในกลุ่มประชากรย่อย ซึ่งว่าหญิงรักหญิงถูกบอกปฏิเสธว่าคู่ของตนไม่สามารถเป็นเจ้าของร่วมในทรัพย์สินบ่อยครั้งที่สุด

รูปที่ 5.9 เหตุการณ์การถูกเลือกปฏิบัติเมื่อซื้อทรัพย์สิน (เป็นร้อยละ)



ที่มา: การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจของธนาคารโลก

รูปที่ 5.10 หญิงรักหญิงที่รายงานว่าประสบความยากลำบากในการซื้อสินทรัพย์ร่วมกับคู่ (เป็นร้อยละ)



ที่มา: การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจของธนาคารโลก

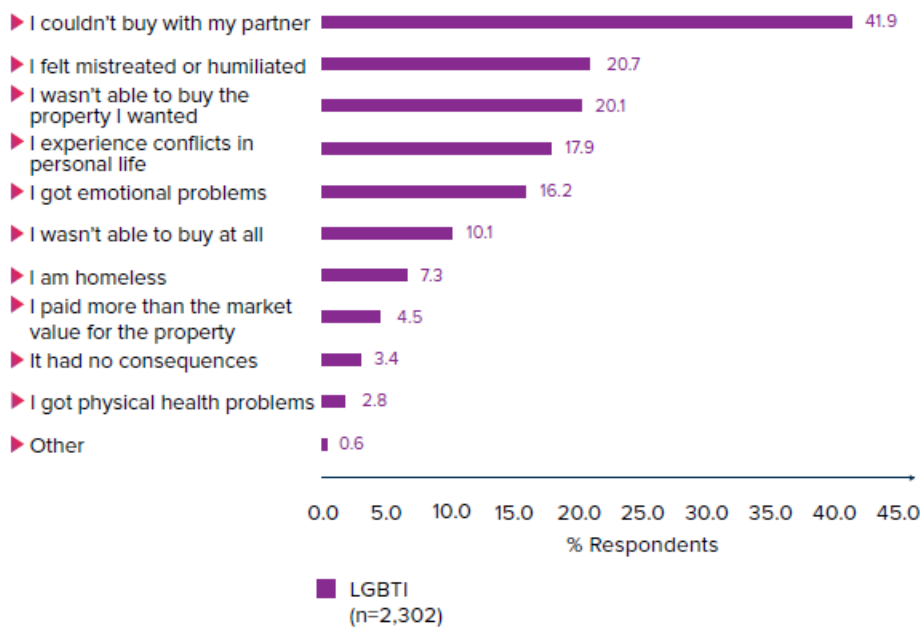
ผู้เข้าร่วมการตอบแบบสำรวจรายงานถึงประสบการณ์ที่แตกต่างกันออกไปในเรื่องอสังหาริมทรัพย์ ขึ้นอยู่กับทรัพยากรส่วนบุคคล (เช่น รายรับ พื้นฐานครอบครัว หรืออัตลักษณ์) ประมาณหนึ่งในสี่ของผู้ตอบแบบสอบถามรายงานว่าถูกคุกคามหรือล้อเลียนเมื่อพยายามจะทำการเช่า ร้อยละ 19.4 ถูกบอกว่าคู่ไม่สามารถย้ายเข้ามาอยู่ด้วยได้เมื่อทำการเช่า ร้อยละ 11.3 กล่าวว่าต้องปิดบังอัตลักษณ์เพื่อให้ยังคงสามารถอยู่ในบ้าน/เช่าต่อไปได้ ร้อยละ 9.7 ต้องจ่ายเงินมากกว่าคนที่ไม่ใช่บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ

#### ผลลัพธ์ 4

คนข้ามเพศถูกเลือกปฏิบัติและถูกกีดกันรุนแรงที่สุดในกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศหญิงรักหญิงประสบปัญหา มากกว่าชายรักชาย

ผลกระทบอันดับต้น ๆ ของการเลือกปฏิบัติ ต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ที่ต้องการซื้อสินทรัพย์คือการที่พวกเขาไม่สามารถเป็นเจ้าของร่วมกับคู่ได้ (ร้อยละ 41.9) การเลือกปฏิบัติยังส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตของผู้ตอบแบบสำรวจ ร้อยละ 16.2 รายงานว่ามีปัญหาทางอารมณ์หลังจากถูกเลือกปฏิบัติ และประมาณหนึ่งในห้ารู้สึกว่าการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมหรือถูกล้อเลียน เกือบร้อยละ 7 ของผู้ตอบแบบสำรวจรายงานว่าเคยมีประสบการณ์การเป็นคนไร้บ้านเพราะถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งวิถีทางเพศหรืออัตลักษณ์ทางเพศของพวกเขา (รูปที่ 5.11)

รูปที่ 5.11 ผลกระทบของการเลือกปฏิบัติเมื่อซื้อสินทรัพย์ (เป็นร้อยละ)



ที่มา: การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจของธนาคารโลก

การเลือกปฏิบัติ การตีตรา การกีดกันทางสังคม และความรุนแรงช่วงชิงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ไปจากบุคคล ทำให้เขาขาดโอกาสที่จะใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อพัฒนาชีวิต รายงานฉบับนี้แสดงให้เห็นว่าบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ อาจจะประสบการถูกเลือกปฏิบัติและการกีดกันในระดับที่สูงมาก ซึ่งทำให้พวกเขาไม่ได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเหมาะสม ผลลัพธ์อย่างหนึ่งของการถูกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมคือ พวกเขาไม่สามารถเข้าถึงบริการต่าง ๆ ที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการศึกษาหรือการทำให้ประจักษ์สุขภาพ การที่ตลาดแรงงานเลือกปฏิบัติกับบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ อาจทำให้พวกเขามีข้อจำกัดในการแสดงศักยภาพในงาน และทำให้พวกเขามีรายได้ต่ำ ทั้งหมดนี้ส่งผลต่อสุขภาวะและศักยภาพของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ที่สามารถเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทย

บทที่ 6 นี้กล่าวถึงทางเลือกในเชิงนโยบาย ที่สามารถจัดการกับปัญหาการเลือกปฏิบัติที่ถูกระบุถึงในรายงานนี้ นโยบายเหล่านี้พิจารณาเป้าหมายของประเทศไทยกล่าวคือ (ก) เป้าหมายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (ข) คณะกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี ซึ่งได้รับข้อเสนอแนะการทำงานเกี่ยวกับวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศด้วย และ (ค) พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ที่ทำให้การเลือกปฏิบัติต่อบุคคลด้วยเหตุที่เขาเป็นเพียงชายหรือหญิงหรือมีรูปลักษณ์ภายนอกแตกต่างจากเพศกำเนิด นโยบายเหล่านี้คำนึงถึงประสบการณ์และแนวปฏิบัติระดับประเทศและนานาชาติ

บทที่ 6 กล่าวถึงแง่มุมหกด้านที่ควรให้ความสำคัญในด้านนโยบาย โดยพิจารณาจากข้อปฏิบัติจากนานาชาติที่อาจเป็นประโยชน์ในบริบทของประเทศไทย กิจกรรมประกอบด้วยระยะสั้นและยาว และเสนอทางเลือกที่จะช่วยสร้างการมีส่วนร่วมและสภาพแวดล้อมที่สมานฉันท์ในประชาชนไทย แม้จะมีวิถีทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ และการแสดงออกทางเพศที่ต่างกักัน

### **ด้านที่ควรให้ความสำคัญที่ 1 ความตระหนักรู้เกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ**

การประชาสัมพันธ์ข้อความด้านบวกเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของคนที่มีความหลากหลายทางเพศสามารถก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงต่อการรับรู้ของคนและมาตรฐานทางสังคม การรณรงค์ระดับท้องถิ่นและระดับประเทศโดยใช้สื่อกระแสหลัก เช่นเดียวกับการใช้เทคนิคด้านการสื่อสารต่าง ๆ เพื่อให้ความรู้ที่จำเป็นกับสาธารณชนเกี่ยวกับความเท่าเทียมทางเพศ วิถีทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ และสิทธิของคนที่มีความหลากหลายทางเพศ และการไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ สามารถลดการเลือกปฏิบัติและลดความรุนแรงที่เกี่ยวกับวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศได้ การรณรงค์ระดับประเทศอาจมุ่งเน้นในเรื่อง (ก) การเสริมสร้างความตระหนักในด้านกฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับความเท่าเทียมทางเพศ และสิทธิที่เกี่ยวกับวิถีทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศและบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ (ข) การเสริมสร้างความตระหนักในหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรสื่อ และสังคมโดยกว้าง ในเรื่องกฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับการไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ (ค) การแสดงเจตจำนงของรัฐในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ และสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมของคนที่มีความหลากหลายทางเพศในสังคม (ง) การออกนโยบายและโครงการเพื่อแก้ปัญหาการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจของคนที่มีความหลากหลายทางเพศในประเทศไทย



ด้วยหลักการนี้ รายงานนี้จึงขอเสนอนโยบายที่เกี่ยวข้องกับด้านที่ 1 สามข้อดังต่อไปนี้

### ปฏิบัติการเชิงนโยบายข้อที่ 1

**สร้างความตระหนักและสร้างศักยภาพในกระทรวงหลักและบริการประชาชนที่สำคัญ** วิธีการที่สำคัญรวมถึงการจัดอบรม การสร้างความตระหนัก การสร้างศักยภาพเรื่องความเท่าเทียมทางเพศ และประเด็นวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ และ บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ให้กับพนักงานของกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข โดยมุ่งเน้นกลุ่มพนักงานที่ให้บริการกับประชาชนโดยตรง เช่น ในงานส่วนทะเบียนราษฎร โดยสามารถทำในระดับหน่วยงาน กรม หรือกระทรวง อาจใช้วิธีการรณรงค์หรือการจัดงานสาธารณะที่ดึงดูดความสนใจในวันสากลหรือวันสำคัญของชาติ เพื่อเฉลิมฉลองหรือสร้างพื้นที่สาธารณะให้กับคนที่มีความหลากหลายทางเพศ และให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ รวมทั้งบริการต่าง ๆ จัดให้มีการอบรมเพื่อสร้างความตระหนักเกี่ยวกับเรื่องนี้ และจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้ลูกจ้างของรัฐเพื่อให้สามารถให้บริการคนที่มีความหลากหลายทางเพศได้อย่างเหมาะสมกับความต้องการและเป็นมิตร กิจกรรมเหล่านี้อาจรวมไปถึงการสร้างสื่อโซเชียลหรือสื่อสิ่งพิมพ์สำหรับการสร้างความละเอียดอ่อนในประเด็นดังกล่าวและเพื่อขับเคลื่อนสังคมด้วย กิจกรรมเหล่านี้ควรกระทำโดยมีเจตจำนงและการสนับสนุนจากผู้มีอำนาจตัดสินใจระดับอาวุโสและจากการสร้างพื้นที่ปลอดภัยที่ลูกจ้างมีโอกาสมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา

#### **การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของประเทศไทย**

ธนาคารโลกร่วมกับกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการนำร่องเป็นเวลาสามวัน เพื่อสร้างศักยภาพการนำพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ไปใช้ การอบรมเชิงปฏิบัติการนี้พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ตอบโจทย์ความต้องการที่เฉพาะของข้าราชการในตำแหน่งหลักและกระทรวงที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยโมดูลที่สร้างความเข้าใจในเรื่องอัตลักษณ์ทางเพศและความลื่นไหลทางเพศ เชื่อมโยงถึงบรรทัดฐานของสังคมในเรื่องเพศ บทบาททางเพศ อัตลักษณ์ต่าง ๆ และวิถีทางเพศ การอบรมสร้างพื้นที่ให้ผู้เข้าร่วมได้เรียนรู้ผลกระทบของการตีตรา การเลือกปฏิบัติและความรุนแรง เพื่อบ่มเพาะความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อเพื่อนมนุษย์อย่างเหมาะสมและการสื่อสารอย่างเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ นอกเหนือไปจากนี้ การอบรมนี้มุ่งสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางสังคมและเศรษฐกิจและประเด็นด้านความหลากหลาย รวมถึงการตีตรา การเลือกปฏิบัติ และความรุนแรงที่พบในประเทศไทย และเปิดโอกาสให้สำรวจองค์ประกอบทางสังคมและวัฒนธรรมในประเทศไทย การอบรมมุ่งสร้างทักษะที่ช่วยให้ผู้เข้าร่วมสามารถแยกแยะและมองเห็นวิถีจัดการกับการเลือกปฏิบัติในด้านต่าง ๆ เช่น การศึกษา การจ้างงาน ตลาดแรงงาน สุขภาพ และการคุ้มครองและประกันสังคม ภายใต้กรอบคิดเรื่องราคาที่ต้องจ่ายเมื่อเกิดการกีดกันทางสังคมและเศรษฐกิจ การอบรมนี้นำเสนอหลักการสิทธิมนุษยชนสากลที่เกี่ยวข้องกับความเท่าเทียมทางเพศ รวมถึงปฏิญญาสากลสิทธิมนุษยชน กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและการเมือง กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ และหลักการ Yogyakarta เพื่อให้ผู้เข้าร่วมเข้าใจหลักการสิทธิมนุษยชนและพันธกิจของประเทศไทย ทำให้เข้าใจผู้เข้าร่วมพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ชัดเจนขึ้น และยืนยันเจตจำนงของรัฐบาลไทยในการจัดการเลือกปฏิบัติและความรุนแรงที่มีฐานมาจากวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ

## ปฏิบัติการเชิงนโยบายข้อที่ 2

ให้ลูกจ้างรัฐ ครู แพทย์ และพนักงานในภาคการศึกษาและสุขภาพอื่น ๆ ได้รับความเกี่ยวข้องกับกฎหมายและนโยบาย การไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ เป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่บุคคลากรเหล่านี้จะต้อง ได้รับความถึงความต้องการ ความเปราะบาง และการคุ้มครองเด็กและบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ การสร้างความตระหนักทำได้โดยจัดอบรม หรือจัดอบรมเชิงปฏิบัติการภาคบังคับเพื่อวิเคราะห์กรณีการเลือกปฏิบัติ จรรยาบรรณ และกฎหมายและนโยบายที่คุ้มครองกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศ

การอบรม การสร้างความตระหนัก และการสร้างศักยภาพ อาจจะริเริ่มจากรัฐบาล และร่วมมือกับองค์กรภาค ประชาสังคมที่ทำงานด้านความหลากหลายทางเพศ องค์กรชุมชนเองก็มักมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการ ทำงานกับการตีตรา การเลือกปฏิบัติ และความรุนแรงที่มีเหตุมาจากวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ ซึ่งจะเป็น ประโยชน์อย่างมาก

### **การอบรมเพื่อลดการตีตราที่มีเหตุมาจากวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ โดยสถาบันวิลเลียม**

สถาบันวิลเลียมทำงานวิจัยด้านกฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ โดยผลิตรายการวิจัยที่มีความ ชัดเจนและเป็นอิสระ มีโปรแกรมการศึกษาด้านการศาล ซึ่งได้ทำการอบรมผู้พิพากษาและบุคลากรในระบบศาลและความ ยุติธรรมไปแล้วกว่า 5,000 คนจากทุกรัฐในสหรัฐอเมริกา ไครเอเชีย เอลซัลวาดอร์ มอนเตเนโกร เซอร์เบีย และแคริบเบียน รวมถึงผู้เข้าร่วมการประชุมผู้พิพากษานานาชาติด้วย

โปรแกรมดังกล่าวใช้ทรัพยากรความรู้และเอกสารจากมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย มลรัฐลอสแอนเจลิส หนึ่งในมหาวิทยาลัยวิจัย ชั้นแนวหน้าของโลก และจากเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญที่กว้างขวางในด้านวิชาการ กฎหมายของนโยบายของมหาวิทยาลัยอีกด้วย งานของสถาบันถูกใช้ในการอภิปรายเชิงนโยบายระดับภูมิภาคและระดับโลก การวิจัยเชื่อมต่อผู้ตัดสินใจเชิงนโยบายเข้ากับผู้นำ ชุมชน สร้างการอบรมที่สำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บังคับใช้กฎหมายและเจ้าหน้าที่ของรัฐ การอบรมนี้ยังมีให้กับนักวิชาการและผู้นำรุ่น ใหม่อีกด้วย นอกจากนี้มีนักกฎหมาย ผู้มีหน้าที่ออกกฎหมาย ผู้นำชุมชน ผู้นำธุรกิจ และนักศึกษาวิชากฎหมาย เป็นผู้เข้าร่วม ในเวทีการศึกษา การประชุม และการอบรมหลายครั้งที่เกิดขึ้น

การอบรมของสถาบันมีรูปแบบที่หลากหลาย โดยทั่วไปจะมียุทธศาสตร์ประกอบทำให้ความรู้แบบจากเพื่อนถึงเพื่อน โดยผู้เข้าร่วมจะ เข้ากลุ่มกับผู้ที่มีมาจากอาชีพ สาขา และความเชี่ยวชาญเดียวกัน (เช่น กลุ่มผู้พิพากษา ทนาย ผู้บังคับใช้กฎหมาย) การแยก จัดเป็นกลุ่มแบบนี้สร้างให้เกิดพื้นที่ให้ผู้เข้าร่วมสบายใจ สามารถเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่รู้สึกรังเกียจ โดยเฉพาะ เมื่อบริบททางสังคมและวัฒนธรรมไม่เอื้อต่อการเรียนรู้และอภิปรายเกี่ยวกับความเป็นชนส่วนน้อยทางด้านเพศและเพศสภาพ ความเป็นเพื่อนจะสามารถสร้างความใกล้ชิดที่มีลักษณะเฉพาะ ทำให้เกิดสภาพการเรียนรู้ที่เหมาะสม การพัฒนาหลักสูตรและ รูปแบบอาจจะทำร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและบุคลากรท้องถิ่น รูปแบบอาจจะมีเป็นการบรรยาย การอภิปรายในกลุ่มย่อย การทำแบบฝึกหัด การนำเสนอ การอบรมจะออกแบบจากฐานของข้อมูลวิจัยกลุ่มประชากรที่มีความหลากหลายทางเพศ ล่าสุดและมักจะประกอบด้วยข้อมูลที่สำคัญดังต่อไปนี้

- การสร้างความเข้าใจสถานการณ์ความเป็นจริงเกี่ยวกับบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ โดยนำเสนอหลักฐานและ ข้อมูลทางสังคมวิทยาที่ถูกต้อง
- ประเด็นทางกฎหมายที่พบบ่อยภายในกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ (อาชญากรรมที่เกิดจากความเกลียด ชัง การเลือกปฏิบัติ ความรุนแรงในครอบครัว)
- การทบทวนมาตรฐานทางกฎหมาย
- ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ที่ตกเป็นเป็นคู่กรณีความหรือพยาน และบทบาท

อื่นในทางศาลที่พบได้ในกลุ่ม บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ

ที่มา: <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/judicial-training-program/>

### ปฏิบัติการเชิงนโยบายข้อที่ 3

ประเทศไทยมีศักยภาพที่จะเป็นผู้นำโลกด้านการมีส่วนร่วมของคนที่มีความหลากหลายทางเพศ อาจมีความจำเป็นต้องสร้างเจตจำนงในการสร้างการมีส่วนร่วมของคนที่มีความหลากหลายทางเพศในรัฐบาลระดับสูง ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาประเทศไทยตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ “ประเทศไทย 4.0” ทั้งในระดับประเทศ และระดับนานาชาติ และจำเป็นต้องยืนยันสิทธิที่เท่าเทียมและโอกาสสำหรับคนไทยทุกคน โดยไม่แบ่งแยกเพศวิถีทางเพศ หรืออัตลักษณ์ทางเพศ เครื่องมือที่มีศักยภาพในการสร้างให้เกิดเจตจำนงดังกล่าว ได้แก่ การแถลงการณ์ต่อสาธารณะโดยนายกรัฐมนตรี หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในการสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมของคนที่มีความหลากหลายทางเพศในระดับประเทศ หรือผู้นำด้าน ความหลากหลายทางเพศ กล่าวรายงานต่อนายกรัฐมนตรี

### **ด้านที่ควรให้ความสำคัญที่ 2 ความเท่าเทียมของคนที่มีความหลากหลายทางเพศ และการไม่เลือกปฏิบัติบนฐานของวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศในการจ้างงาน**

ผู้ออกนโยบายสามารถใช้การศึกษานี้เป็นแนวทางในการกำหนดแนวทางจัดการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในตลาดแรงงาน กลุ่มตัวอย่างของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ในการศึกษาครั้งนี้รายงานถึงการถูกปฏิเสธในขั้นตอนการรับเข้าทำงานอยู่บ่อยครั้งด้วยเหตุจากวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศของพวกเขา ปฏิบัติการเชิงนโยบายในด้านนี้มีดังต่อไปนี้

### ปฏิบัติการเชิงนโยบายข้อที่ 1

พัฒนากฎหมายและดำเนินการตามกฎหมายที่ว่าด้วยความเท่าเทียมและการไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงาน เพื่อประกันไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ ให้ความสำคัญกับประสบการณ์การถูกเลือกปฏิบัติในการจ้างงานของผู้ที่ประสบความสำเร็จในการเข้าทำงานในงานในระบบ การวิจัยในประเทศไทยโดย Suriyasarn (2014) และประสบการณ์จากนานาชาติชี้ว่า การพัฒนากฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับการยุติการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการสร้างกลไกการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายนั้นเป็นกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ กฎหมายสามารถครอบคลุมการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานทั้งทางตรงและทางอ้อม และส่งเสริมโอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมในทุกภาคส่วนและกลุ่มประชากรในภาคแรงงาน รวมทั้งแรงงานของกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศด้วย นอกจากนี้ ควรห้ามไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติในทางกฎหมาย ข้อบังคับ กฎ นโยบาย และแนวปฏิบัติใด ๆ ที่เกี่ยวกับการจ้างงานและอาชีพของสถาบัน บริษัท และนายจ้าง ทั้งในภาครัฐและเอกชน ท้ายที่สุด พนักงานของกระทรวงแรงงานควรมีความคุ้นเคยกับข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ

### ปฏิบัติการเชิงนโยบายข้อที่ 2

สร้างการบังคับใช้กฎหมายและกลไกการติดตามผลสำหรับการร้องทุกข์ตามกฎหมายใหม่และให้การเยียวยากรณีการถูกเลือกปฏิบัติ โดยเฉพาะในคนข้ามเพศ การติดตามอาจจะทำได้โดยการ การสร้างโมดูลพิเศษในการสำรวจด้านแรงงาน โดยถามคำถามคล้ายคลึงกับที่ใช้ในแบบสำรวจสำหรับการศึกษานี้ การติดตามผลอาจจะ

รวมถึงการทำแบบสอบถามเมื่อจบการดำเนินการ หรือในการตรวจวัดคุณภาพการบริหารรายกรณีกับเหยื่อผู้ซึ่ง  
ตัดสินใจรายงานกรณีการถูกเลือกปฏิบัติ

#### **การติดตามผล การร้องเรียน และการบังคับใช้กฎหมายที่มีประสิทธิภาพ**

ในการสร้างให้เกิดระบบการติดตามผล การร้องเรียน และการบังคับใช้กฎหมายที่มีประสิทธิภาพ ควรทำสิ่งต่าง ๆ  
ดังนี้

- สร้างค่านิยมหลัก
- ระบุวัตถุประสงค์และขอบเขต
- สร้างหลักการหลัก ๆ ที่จะใช้ระบบใดเป็นฐานในการดำเนินงาน
- มีบุคลากรที่มีศักยภาพและมีเวลาให้กับงาน
- มีแหล่งทุนที่เชื่อถือได้
- สร้างการจัดการและกลไกเพื่อให้เกิดการติดตามผลและการประเมินผลกระทบ

ที่มา: UNCTAD (2016)

### **ปฏิบัติการเชิงนโยบายข้อที่ 3**

สร้างและส่งเสริมบทบาทของคณะกรรมการโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมที่มีความเป็นอิสระ ให้เป็นกลไกรับ  
เรื่องร้องเรียนในระดับประเทศ เป็นที่ปรึกษา และติดตามการดำเนินงานในด้านนี้ โดยจะต้องเชื่อมต่อกับกลไกที่มี  
อยู่ คณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยสมาชิกไตรภาคีจากทุกเพศสภาพที่มีประสบการณ์การถูกจ้างงานและมีความ  
เชี่ยวชาญด้านเพศสภาพจะตรวจสอบการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ และมีข้อเสนอแนะด้านนโยบายต่อ  
รัฐบาล

### **ปฏิบัติการเชิงนโยบายข้อที่ 4**

สนับสนุนให้เกิดการสนทนาระหว่างผู้จ้างงานในภาคเอกชน กลุ่มของลูกจ้าง และคนงานที่เป็นคนที่มีความ  
หลากหลายทางเพศ เพื่อให้เกิดการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างที่เป็นคนที่มีความหลากหลายทางเพศ และส่งเสริม  
การไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ การเลือกปฏิบัติที่บุคคลที่มีความหลากหลาย  
ทางเพศในประเทศไทยเผชิญนั้นส่วนมากเกิดจากทัศนคติและพฤติกรรมในแง่ลบของประชากรโดยทั่วไป ซึ่งถูกทำ  
ให้ทวีขึ้นโดยเนื้อหาในประเด็นความหลากหลายทางเพศที่ปรากฏในเพศศึกษาและสุขศึกษา และภาพจำในแง่ลบ  
เกี่ยวกับบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศที่พบเห็นได้ทั่วไปในโซเชียลมีเดีย โทรทัศน์ และภาพยนตร์ การจะแก้ไข  
ทัศนคติและภาพจำเหล่านี้ จำเป็นต้องอาศัยกิจกรรมเชิงรุก การสนทนาทางสังคม ความต่อเนื่องของการประสาน  
ความสัมพันธ์ ระหว่างองค์กรของกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ องค์กรแรงงาน และองค์กรผู้จ้างงาน และ  
ภาคเอกชน เพื่อให้เกิดการส่งเสริมความเท่าเทียมและการปกป้องสิทธิของคนที่มีความหลากหลายทางเพศ

### **ประกาศนียบัตรธุรกิจที่เป็นมิตรต่อคนที่มีความหลากหลายทางเพศ**

ในโคลัมเบีย หอการค้าออกใบประกาศนียบัตร “ธุรกิจที่เป็นมิตร” ให้กับบริษัทเอกชนและธุรกิจที่เปิดกว้างและเข้าถึงได้  
สำหรับชุมชนของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ โดยองค์กรจะผ่านกระบวนการห้าขั้นตอน จัดทำนโยบายขององค์กร  
ฝ่ายบริหารและลูกจ้างของบริษัทจะต้องผ่านการอบรมการให้บริการแบบมีส่วนร่วมและการทำให้ความหลากหลายทางเพศ

เป็นเรื่องปกติ การได้รับการรับรองทำให้บริษัทได้ประโยชน์พิเศษหลายประการ เช่น การสร้างเครือข่ายกับสมาชิกและบริษัทอื่น การเข้าถึงการประชุมหรืองานพิเศษ และการมีโอกาสสร้างความสัมพันธ์กับบริษัทอื่น รวมถึงหน่วยงานของรัฐ  
ที่มา: <http://cclgbt.co/certificaciones/>

### **ด้านที่ควรให้ความสำคัญที่ 3 ความเท่าเทียมในการดูแลสุขภาพ แก่บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ**

รายงานฉบับนี้เสนอปฏิบัติการเชิงนโยบายรวมสามข้อด้วยกันสำหรับการสร้างความเท่าเทียมในการดูแลสุขภาพสำหรับบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ

#### **ปฏิบัติการเชิงนโยบายข้อที่ 1**

**พัฒนาคู่มือ และรวมประเด็นเนื้อหาด้านการไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศไว้ใน การอบรมบุคลากรในการให้บริการสุขภาพ** ประเทศไทยมีระบบประกันสุขภาพหลักสามระบบ ซึ่งประชาชนไทยทุกคนจะได้รับสิทธิในการประกันอย่างน้อยหนึ่งในสามด้าน ดังนั้น การปฏิบัติการเชิงนโยบายที่สำคัญที่เชื่อมโยงกับระบบดังกล่าวคือ การสร้างหลักประกันให้คนที่มีความหลากหลายทางเพศสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพ ณ หน่วยให้บริการ ได้โดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติ ได้รับบริการที่มีความละเอียดอ่อนต่อวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศที่หลากหลาย และเป็นมิตร ดังนั้น อย่างน้อยที่สุดบุคลากรด้านสุขภาพจะต้องได้รับการอบรมเกี่ยวกับการไม่เลือกปฏิบัติ อาจจะทำให้มีการพัฒนาคู่มือและหลักสูตรสำหรับอุตสาหกรรมประกันชีวิตและสุขภาพ ซึ่งจะสามารถช่วยสร้างความตระหนักถึงหลักการและกลไกภายใต้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ในการดำเนินการเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติและการรับเรื่องร้องเรียนได้ด้วย<sup>1</sup> ขั้นตอนแรกในการปฏิบัติด้านนี้ ได้แก่ การสนับสนุนและขยายการให้บริการที่มีความละเอียดอ่อนและเป็นมิตรต่อคนที่มีความหลากหลายทางเพศ โดยเรียนรู้จากรูปแบบของคลินิกชุมชน เช่น คลินิกแทนเจอร์ริน<sup>2</sup> สถาบันวิจัยโรคเอดส์ สภากาชาดไทย กรุงเทพฯ และคลินิกเพศหลากหลายในวัยรุ่น<sup>3</sup> ศูนย์สุขภาพเด็กและวัยรุ่น โรงพยาบาลรามาริบัติ

#### **ปฏิบัติการเชิงนโยบายข้อที่ 2**

**พัฒนาและใช้มาตรการป้องกันบริษัทประกันภัยเอกชนจากการซักถามเกี่ยวกับวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศของบุคคล** สามารถสำรวจการตั้งข้อกำหนดทางกฎหมายเพื่อป้องกันบริษัทประกันภัยเอกชนจากการซักถามดังกล่าวได้

#### **ปฏิบัติการเชิงนโยบายข้อที่ 3**

**พัฒนาและใช้มาตรการทางกฎหมายที่กำหนดให้บริษัทประกันภัยเอกชนมีนโยบายที่จะให้คู่ของผู้ถือประกันเป็นผู้รับประโยชน์ได้ ไม่ว่าจะสมรสหรือไม่ หรือมีอัตลักษณ์ทางเพศแบบใด**

<sup>1</sup> พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ: [www.hrw.org/news/2015/09/21/thailand-gender-equality-act](http://www.hrw.org/news/2015/09/21/thailand-gender-equality-act)

<sup>2</sup> ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับคลินิกแทนเจอร์ริน ไปที่: <https://www.facebook.com/pages/Tangerine-Community-Health-Center/1696908850533037>.

<sup>3</sup> สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาไปที่: <https://www.bangkokpost.com/print/431248/>.

## ด้านที่ควรให้ความสำคัญที่ 4 การศึกษาสำหรับทุกคน

ขั้นตอนการสร้างการศึกษาที่นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วม ไม่ว่านักเรียนผู้นั้นจะมีวิถีทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ และการแสดงออกทางเพศอย่างไร ทั้งนี้เพื่อลดการเลือกปฏิบัติและการคุกคามนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศนั้นตรงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน เป้าหมายที่ 4 (สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต) และเป้าหมายที่ 5 (ขจัดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสภาพ) ขั้นตอนเหล่านี้จะเป็นการดำเนินงานที่สอดคล้องกับความพยายามของสหประชาชาติ ซึ่งจัดการเข้มแข็งแก่วิวว่าเป็นความเสี่ยงพิเศษสำหรับเด็กที่มีความเปราะบาง และพบว่า การเข้มแข็งแก่นั้นเป็น “อุปสรรคต่อการเรียนรู้และการเข้าถึงวงจรการศึกษาอย่างเต็มรูปแบบจากวัยเด็กถึงระดับมหาวิทยาลัย”<sup>1</sup> เช่นเดียวกันกับยุทธศาสตร์ขององค์การเพื่อการศึกษา วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (ยูเนสโก) คือ การสร้างหลักประกันว่าสภาพแวดล้อมทางการศึกษาจะมีความปลอดภัย เปิดให้ทุกคนมีส่วนร่วม และสนับสนุนทุกคน (UNESCO 2017)

มีข้อเสนอปฏิบัติการเชิงนโยบายสองประการ สำหรับด้านการศึกษา กล่าวคือ

### ปฏิบัติการเชิงนโยบายข้อที่ 1

**ผนวกแนวทางเรื่องความเท่าเทียมทางเพศและการไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศไว้ในกรอบมก่อนเริ่มงานและในช่วงระหว่างทำงาน สำหรับผู้บริหารโรงเรียน และครูทั้งใหม่และเก่า** ในหลายแห่ง ครูคือผู้ที่เป็แรงสนับสนุนและเป็นแหล่งข้อมูลความรู้สำหรับนักเรียน เป็นผู้ที่มีบทบาทมากกว่าเพียงผู้สอนวิชาตามหลักสูตร ในหลาย ๆ โรงเรียน ครูเป็นทั้งผู้ชี้ทาง ที่ปรึกษา ผู้ติดตามตรวจสอบโรงเรียน และบางครั้งก็ทำหน้าที่เป็นครูใหญ่ด้วย ผลการศึกษาชี้ว่าครูอาจจะเป็นที่มาของการไม่เคารพ และละเมิดสิทธิด้านความปลอดภัย ด้านการไม่เลือกปฏิบัติ และด้านสุขภาพของนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศผ่านคำพูดและพฤติกรรมของครู หลักฐานชี้ว่าครูสามารถส่งผลกระทบในทางบวกให้กับนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศได้ ครูสามารถทำให้พวกเขามีความมั่นใจในตัวเองมากขึ้น ขาดเรียนน้อยลง รู้สึกปลอดภัย และเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนและชั้นเรียน รวมทั้งมีผลการเรียนที่ดีขึ้น (Kosciw et al. 2012; Jones and Hillier 2012) อย่างไรก็ตาม ครูต้องการการสนับสนุนเพื่อให้สามารถสร้างบรรยากาศที่สอนในแบบที่นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วม (Ollis 2013) บุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียน เช่นผู้บริหาร ผู้ให้คำปรึกษา พยาบาล และผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนก็เช่นกัน เป็นเรื่องสำคัญที่พวกเขาจะต้องได้รับการอบรมและการสนับสนุนในด้านนี้ด้วย

### **การรวมกลุ่มของครูนักอบรมในชิวานา ประเทศเนปาล**

ในปีพ.ศ. 2557 องค์กรเนปาลชื่อบลูไดมอนด์โซไซตี้ หรือบีดีเอส (Blue Diamond Society--BDS) ด้วยการสนับสนุนจากธนาคารโลก ได้พัฒนาโปรแกรมนำร่องในการอบรมครูกลุ่มหนึ่ง ในหัวข้อ “จะอย่างไรให้โรงเรียนปลอดภัยสำหรับนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ” เพื่อให้พวกเขาสามารถไปอบรมครูและผู้บริหารของโรงเรียนต่อไป บีดีเอสได้พัฒนาทรัพยากรดังเช่น คู่มือการอบรม ชุดเครื่องมือในการอบรมสำหรับครู และหนังสือคำถามที่พบบ่อย

<sup>1</sup> ผู้แทนพิเศษสหประชาชาติเรียกร้องนานาชาติให้ยุติการรังแก

<http://www.un.org/sustainabledevelopment/blog/2015/10/un-envoy-calls-for-concerted-efforts-to-eliminate-bullying-in-all-regions/>.

ชุดเครื่องมือพัฒนาขึ้นผ่านการปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญจำนวนมาก รวมถึงนักกฎหมาย และครู ชุดเครื่องมือที่ประกอบด้วยเครื่องมือสำหรับครูใหญ่ ครู นักเรียน และผู้ปกครองนี้ได้ถูกนำไปใช้อบรมครูในภาคกลาง ตะวันออก และตะวันตกของเนปาล โดยความสนับสนุนของธนาคารโลก ผู้เข้าร่วมมีเจตจำนงร่วมกันในการเข้าไปช่วยหนุนเสริมกระบวนการคัดเลือกและการมีส่วนร่วมของนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ ประกันให้เกิดกฎการแต่งกายที่ยืดหยุ่น และให้มีห้องน้ำที่เหมาะสม รวมถึงการมีทางเลือกช่อง “อื่น ๆ” สำหรับเพศสภาพในแบบฟอร์มต่าง ๆ ประกันให้สภาพแวดล้อมของโรงเรียนเป็นมิตรและเคารพต่อนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศ ครูที่ได้รับการอบรมได้พัฒนากลุ่มผู้อบรมครูของชิตานาขึ้น ด้วยความร่วมมือระหว่างองค์กรพัฒนาเอกชน และรัฐจึงได้ทำให้เกิดโครงสร้างและพื้นที่ที่เอื้อให้เกิดระบบการศึกษาที่มีส่วนร่วมในเนปาล

ที่มา: Blue Diamond Society (2013, 2015), Gurung (2015), Mehmood (2014), Gaylaxy (2014)

**หมายเหตุ** ครูที่ได้รับการอบรมกลุ่มแรก ๆ จำนวน 176 คนได้จดทะเบียนเป็นองค์กรพัฒนาเอกชนชื่อ “ชิตานา” (แปลว่า ปัญญาการรับรู้) เพื่อให้การอบรมเรื่องเพศสภาพ เพศวิถี และอัตลักษณ์ทางเพศ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ประเด็นความหลากหลายทางเพศถูกผนวกเข้าไปในหลักสูตรและนโยบายของโรงเรียน และพัฒนาให้เกิดเป็นสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่เป็นมิตรสำหรับนักเรียนทุกคน

## ปฏิบัติการเชิงนโยบายข้อที่ 2

**สร้างความตระหนักให้กับสังคมในโรงเรียน** เกี่ยวกับการไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ การรายงานความรุนแรง กลไกการส่งต่อ และการสร้างศักยภาพในการป้องกันและรับมือกับความรุนแรงและการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ รวมถึงการรังแกและการรังแกทางโลกไซเบอร์ หลักฐานชี้ว่าวิถีแก้ปัญหาการรังแกกัน ความรุนแรง และการเลือกปฏิบัติในโรงเรียนคือ การใช้กลวิธีที่มีหลายแง่มุมและเป็นองค์รวม เข้าถึงสังคมทุกส่วนในโรงเรียน สร้างความเข้มแข็งให้กับหลายภาคส่วนที่เชื่อมร้อยกันอยู่ในระบบโรงเรียน (Hawkins, Pepler, and Craig 2001; Scheckner et al. 2002; Smith et al. 2004) ซึ่งรวมไปถึงการสร้างบรรยากาศและคตินิยมด้านการหนุนเสริมกันและสร้างการมีส่วนร่วมสำหรับคนทุกกลุ่มในโรงเรียน การให้สิ่งเหล่านี้สะท้อนอยู่ในหลักสูตรและวิธีการสอน และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสุขภาวะทางสังคมและอารมณ์ในโรงเรียน หลักการคือการเปลี่ยนแปลงนั้นมีโอกาสเกิดขึ้นมากกว่าเมื่อสังคมในโรงเรียนมีวิสัยทัศน์และเจตจำนงร่วมกันในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ทุกคนมีส่วนร่วม (Jimerson and Huai 2010; Farrington and Ttofi 2009; Plog et al. 2010)

การทำงานกับสังคมทุกส่วนในโรงเรียนเป็นการมองเห็นว่าการแก้ปัญหาการรังแก ความรุนแรง และการเลือกปฏิบัตินั้นต้องอาศัยทางออกที่มีหลายแง่มุม ในทางปฏิบัติ วิธีการแบบนี้ต้องใช้การวางแผนและทรัพยากร (ด้านบุคคลและการเงิน) มากกว่า แต่มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผลและมีความยั่งยืนในระยะยาว นอกเหนือไปจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการสามารถทำงานใกล้ชิดกับ คณะกรรมการวินิจัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (วลพ.) ของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งปฏิบัติงานภายใต้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 โดยสามารถสร้างความตระหนักในประเด็นที่มีความจำเพาะต่อวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ ให้การอบรมเกี่ยวกับโครงสร้างในการรายงานและส่งต่อ และสร้างความเข้มแข็งให้กับกลไกการจัดการกับเรื่องร้องเรียนทั้งหมด ดังนี้แล้ว

ผู้บริหารของโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนเองจะได้รับความตระหนักและสามารถพึ่งพาช่องทางการ  
ร้องเรียนที่สำคัญนี้ได้

### การป้องกันการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ และการทำให้โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ สนับสนุนผู้เรียนทุกเพศสภาพ

องค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (ยูเนสโก) และองค์การแพลนนานาชาติกำลังทำงาน  
ร่วมกับมูลนิธิแพथูเฮลท์และมูลนิธิเอ็มพลัส เพื่อทำโครงการนำร่อง Respect for All ในกรุงเทพฯและเชียงใหม่ เพื่อ  
ป้องกันการรังแกกันในโรงเรียนและความรุนแรงรูปแบบอื่น ๆ เพื่อให้โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนนักเรียนทุกคน  
ไม่ว่าจะมีวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศแบบใดก็ตาม “Respect for All: ส่งเสริมโรงเรียนในประเทศไทยที่ปลอดภัย  
และเข้าใจเรื่องเพศสภาพ” เป็นโครงการระยะเวลาสามปี สนับสนุนโดยสำนักงานแพลนนานาชาติแห่งประเทศไทยสวีเดนและ  
กระทรวงการศึกษา วัฒนธรรม และวิทยาศาสตร์ ประเทศเดนมาร์ก ผ่านการดำเนินงานของยูเนสโก โครงการนี้พัฒนาขึ้น  
เพื่อตอบรับกับผลการวิจัยในปีพ.ศ. 2557 ในประเด็นดังกล่าว และออกแบบขึ้นเพื่อทดสอบการนำนโยบายและและวิธีการ  
ไปใช้กับหลักสูตรที่สอนในโรงเรียนและในการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนในแต่ละวัน

ที่มา: Mahidol University, Plan International Thailand, and UNESCO (2014); UNESCO and Plan  
International Thailand (2015)

## ด้านที่ควรให้ความสำคัญที่ 5 ความเท่าเทียมด้านสิทธิทางกฎหมาย

ปฏิบัติการเชิงนโยบายในด้านนี้มีสี่ข้อ

### ปฏิบัติการเชิงนโยบายข้อที่ 1

**ออกกฎหมายรับรองเพศสภาพ** คนข้ามเพศหลายคนต้องเผชิญปัญหาในการใช้ชีวิตประจำวัน อันได้แก่ การสมัคร  
งาน การขอหนังสือเดินทาง หรือเอกสารราชการอื่น การเปิดบัญชีธนาคาร การเข้าถึงบริการทางสุขภาพหรือการ  
ประกัน และการเช่าหรือซื้อสินทรัพย์ ทั้งนี้เนื่องจากเอกสารระบุตัวตนของพวกเขาไม่สะท้อนถึงตัวตนที่แท้จริงของ  
พวกเขา และเพศสภาพที่พวกเขาเลือกก็ไม่ได้รับการยอมรับในทางกฎหมาย การรับรองอัตลักษณ์ทางเพศตาม  
กฎหมายเป็นการรับรองสถานภาพและให้การคุ้มครองกับบุคคลเบื้องหน้ากฎหมาย มอบความสามารถในการ  
ดำเนินการสิ่งต่าง ๆ ในชีวิต การไม่มีกฎหมายรับรองเพศสภาพทำให้เกิดการกีดกันทางสังคม การตีตรา การเลือก  
ปฏิบัติ และความรุนแรงในวงกว้าง ทำให้สังคมรับรู้คนข้ามเพศในฐานะที่มีความเปราะบางไปจากจารีตด้านเพศสภาพ  
เนื่องการอัตลักษณ์หรือการแสดงออกทางเพศไม่ตรงกับเพศที่ถูกกำหนดเมื่อแรกเกิด (UNDP and APTN 2017)

การค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้นี้ยืนยันว่าศักดิ์ศรี ความเท่าเทียม ความเป็นส่วนตัว และความมั่นคงของคนข้ามเพศถูก  
ลดทอนอย่างรุนแรงเมื่ออัตลักษณ์และการแสดงออกทางเพศของพวกเขาไม่ได้รับการรองรับโดยกระบวนการทาง  
กฎหมายและการปกครอง การรับรองอัตลักษณ์ทางเพศของคนข้ามเพศเป็นไปตามหลักการที่กล่าวไว้ใน  
พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ โดยเฉพาะมาตราที่ 3 ซึ่งให้นิยามคำว่า “การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็น  
ธรรมระหว่างเพศ” โดยระบุว่าไม่จำกัดเฉพาะชายหรือหญิง แต่รวมถึงคนที่มิ “การแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดย



กำเนิด”<sup>1</sup> กฎหมายรับรองเพศสภาพมีความสำคัญมากไปกว่าการเป็นกฎหมายทางการปกครอง แต่เป็นกฎหมายที่มีความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมทางสังคมของคนข้ามเพศ เพื่อที่จะมีชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี ได้รับความเคารพ ได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมอย่างเท่าเทียม (UNDP and APTN 2017)

### ตัวอย่างการปฏิบัติที่ให้ผลดี กฎหมายรับรองอัตลักษณ์ทางเพศของประเทศอาร์เจนตินา

กฎหมาย “Ley de Identidad de Género” (กฎหมายอัตลักษณ์ทางเพศสภาพ) ของประเทศอาร์เจนตินาเป็นตัวอย่างกฎหมายการรับรองเพศสภาพที่ดีที่สอดคล้องกับหลักการสิทธิมนุษยชน กฎหมายผ่านในวันที่ 8 พฤษภาคม พ.ศ. 2555 และบังคับใช้ในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2555 ได้รับการยอมรับว่าเป็นกฎหมายการรับรองอัตลักษณ์ทางเพศที่ดีที่สุดฉบับหนึ่งในโลก มีความก้าวหน้าและพิเศษ นำหลักการด้านสิทธิมนุษยชนมาใช้ในการรับรองอัตลักษณ์ทางเพศ โดยสังเขป กฎหมายนี้ (ก) เคารพการยืนยันสิทธิในการกำหนดอนาคตตนเองของคนข้ามเพศ (ข) ไม่มีข้อเรียกร้องในการขอการรับรองอัตลักษณ์ทางเพศ เช่น ต้องเป็นหมัน ทำการผ่าตัดแปลงเพศมาแล้ว หย่าร้าง หรือมีคำวินิจฉัยจากแพทย์ (ค) ปกป้องคนข้ามเพศไม่ให้ต้องเปิดเผยชื่อและเพศสภาพเดิม (ง) เปิดกว้างต่อทุกคน และ (จ) รวดเร็ว กระบวนการทางการปกครองใช้เวลาเพียงสองถึงสามอาทิตย์ก็เสร็จสิ้น นอกจากนี้ยังให้การประกันในเรื่องการเข้าถึงการดูแลสุขภาพของคนข้ามเพศ ผ่านการให้การยินยอมของคนข้ามเพศเมื่อรับทราบข้อมูลอย่างครบถ้วน และการบริการทางการแพทย์รวมอยู่ในแผนสุขภาพของชาติ จากสถิติทางการ มีผู้มาขอการรับรองอัตลักษณ์ 3,000 คนต่อปี แสดงถึงประสิทธิภาพของกลไกนี้ และยังไม่เคยพบการนำกฎหมายนี้ไปใช้ในทางฉ้อฉล

สิทธิที่จะได้รับการรับรองความเป็นบุคคลเบื้องต้นกฎหมาย สิทธิในการกำหนดอนาคตตนเอง สิทธิเหนือเนื้อตัวร่างกาย และสิทธิความเป็นส่วนตัว อยู่ภายใต้กฎบัตรและอนุสัญญาสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศที่มีพันธะผูกพันทางกฎหมายและได้รับการให้สัตยาบันจากหลากหลายประเทศในเอเชีย<sup>2</sup> หลักการยอร์กยาคาร์ตาซึ่งตีพิมพ์ในปีพ.ศ. 2550 ได้สรุปการใช้มาตรฐานสิทธิมนุษยชนสากลกับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศในเวลานั้น (ICJ 2007)<sup>3</sup> หลักการข้อที่ 3 เน้นย้ำสิทธิที่จะได้รับการรับรองความเป็นบุคคลเบื้องต้นกฎหมาย กล่าวว่า “วิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศที่บุคคลนิยามด้วยตนเอง เป็นส่วนที่สำคัญยิ่งในบุคลิกภาพของบุคคล และเป็นแง่มุมพื้นฐานที่สุดของสิทธิในการกำหนดอนาคตตนเอง ศักดิ์ศรี และเสรีภาพ” หลักการนี้ได้กล่าวถึงผลกระทบการกำหนดเกณฑ์หรือข้อเรียกร้องในกระบวนการที่ไปจำกัดสิทธิของคนข้ามเพศในการได้รับการรับรองความเป็นบุคคลเบื้องต้นกฎหมาย โดยระบุว่าไม่มีใครสมควรถูกบังคับให้ต้องผ่านกระบวนการทางแพทย์ รวมถึงการผ่าตัด การทำหมัน การใช้ฮอร์โมน เมื่อต้องการได้รับการรับรองอัตลักษณ์ทางเพศตามกฎหมาย

<sup>1</sup> มาตรา 3 พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ (ประเทศไทย) พ.ศ. 2558

<sup>2</sup> ปฏิญญาสากลสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights -- UDHR) (1948) ม.6; กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights -- ICCPR) (1966a) ม.16; อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women -- CEDAW) (1979), ม.15; และ อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (Convention on the Rights of Persons with Disabilities -- CRPD) (2007), ม.12 นอกจากนี้ มาตรา 8 ของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (Convention on the Rights of the Child -- CRC) (1989) กำหนดให้รัฐ “เคารพสิทธิของเด็กในการสงวนรักษาอัตลักษณ์แห่งตน”

<sup>3</sup> ในปีพ.ศ. 2560 มีข้อเสนอให้ปรับปรุงหลักการยอร์กยาคาร์ตาให้สะท้อนพัฒนาการเหล่านี้ รวมถึงการที่สิทธิมนุษยชนควรเข้าใจถึงวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศให้กว้างขึ้น

นอกจากนี้ หลักการดังกล่าวอีกว่า “ไม่มีสถานภาพใด เช่น การสมรสหรือการเป็นบิดามารดา ที่บุคคลจะต้องกล่าวอ้างเพื่อให้ได้รับการรับรองอัตลักษณ์ทางเพศ” (UNDP and USAID 2014)

## ปฏิบัติการเชิงนโยบายข้อที่ 2

ออกกฎหมายคู่ชีวิตเพศเดียวกัน กฎหมายคู่ชีวิตเพศเดียวกันที่ดีจะอนุญาตและรับรองสถานภาพคู่ที่มั่นคงระหว่างบุคคลสองคนบนฐานแห่งความเท่าเทียม โดยไม่คำนึงถึงเพศ วิธีทางเพศ หรืออัตลักษณ์ทางเพศของบุคคล กฎหมายไทยอนุญาตการสมรสระหว่างชายและหญิงเท่านั้น คู่รักเพศเดียวกันไม่สามารถจดทะเบียนสมรสหรือจดทะเบียนคู่ได้ เมื่อไม่มีการคุ้มครองสถานภาพคู่ คู่เพศเดียวกันในประเทศไทยจึงไม่ได้รับสิทธิทางกฎหมายหลายประการเช่นที่คู่สมรสพึงได้รับ และไม่สามารถดำเนินธุรกรรมทางกฎหมายแทนกันได้ในฐานะคู่สมรส (Preechasilpakul 2013; Sanders 2011) รวมไปถึงการจัดการทรัพย์สินร่วม ความสามารถในการใช้นามสกุลของคู่หรือการรับมรดก การลดหย่อนภาษี และการได้รับสวัสดิการ ค่าชดเชยสินไหมในกรณีหย่าร้าง และสิทธิประโยชน์จากการประกันสุขภาพสำหรับคู่สมรสที่ได้รับจากนายจ้างหรือจากรัฐ และไม่สามารถกู้ยืมร่วม (UNDP and USAID 2014; Preechasilpakul 2013; Sanders 2011) คู่ของคนที่มีความหลากหลายทางเพศยังไม่สามารถรับอุปการะบุตรและไม่มีสิทธิการปกครองบุตรอีกด้วย (Suriyasarn 2014)

ขั้นตอนแรกในการจัดการกับช่องว่างทางนโยบายนี้คือการแก้ไขกฎหมายประมวลแพ่งและพาณิชย์และกฎหมายครอบครัวและการสมรสเพื่อให้รับรองความสัมพันธ์และครอบครัวของคู่เพศเดียวกัน และอนุญาตให้คู่เพศเดียวกันจดทะเบียนสมรสหรือเป็นคู่ชีวิต

### **องค์ประกอบของกฎหมายคู่ชีวิตเพศเดียวกันหรือกฎหมายคู่ชีวิตที่มีประสิทธิภาพ**

มีประเทศ 26 ประเทศทั่วโลก รวมทั้งประเทศในเขตเอเชียแปซิฟิกที่ให้การรับรองการสมรสของคู่เพศเดียวกันตามกฎหมาย ซึ่งรวมถึงประเทศที่มีรายได้ระดับปานกลาง เช่น อาร์เจนตินา บราซิล และโคลัมเบีย อีก 15 ประเทศให้การรับรองการเป็นคู่ชีวิตของคู่เพศเดียวกัน กฎหมายคู่ชีวิตเพศเดียวกันหรือกฎหมายคู่ชีวิตที่มีประสิทธิภาพในประเทศไทยอาจจะประกอบด้วยสิทธิหน้าที่ที่มาพร้อมกับสัญญาการสมรส ซึ่งอย่างน้อยที่สุดควรประกอบด้วย

- การแบ่งปันสิทธิและหน้าที่ในการเลี้ยงดูและสนับสนุนบุตร
- ความสามารถในการเป็นผู้ดูแลบุตรตามกฎหมายเมื่อผู้ปกครองอีกคนหนึ่งเสียชีวิต
- การมีทรัพย์สินและอสังหาริมทรัพย์ร่วม
- ความสามารถของคู่ในการรับมรดกอสังหาริมทรัพย์ และสิทธิที่จะได้รับประโยชน์จากประกันสังคมและภาษีอากร
- ความสามารถของคู่ในการรับประโยชน์จากสถานที่ทำงานเช่นเดียวกับคู่สมรสต่างเพศ
- สิทธิของคู่ในการให้การตัดสินใจทางการแพทย์เช่นเดียวกับคู่สมรสต่างเพศ

## ปฏิบัติการเชิงนโยบายข้อที่ 3

ผนวกรวมวิธีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศไว้ในพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 และในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพในแผนและนโยบายโดยทั่วไปของชาติให้สมบูรณ์และทั่วถึง

อุปสรรคหนึ่งในการผนวกประเด็นซึ่งอาจจะสามารถตัดทิ้งไปคือข้อความในมาตรา 17 ในพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ การเลือกปฏิบัติไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม หากทำเพื่อ “ขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเพื่อคุ้มครองสวัสดิภาพและความปลอดภัย หรือการปฏิบัติตามหลักการ ทางศาสนา หรือเพื่อความมั่นคงของประเทศ” (Human Rights Watch 2015) สิ่งที่สามารถปรับปรุงอีกจุดหนึ่งคือมาตรา 3 โดยการเพิ่มข้อความที่ห้ามการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ

#### **ปฏิบัติการเชิงนโยบายข้อที่ 4**

ระบุงการผนวกรวมหญิงรักหญิง ผู้หญิงไบเซ็กชวล และผู้หญิงข้ามเพศอย่างชัดเจน ไว้ในแผนการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพ สิทธิสตรี การพัฒนาศักยภาพของผู้หญิง และการป้องกันความรุนแรงต่อสตรีและเด็กหญิง สร้างความเข้มแข็งและบังคับใช้กฎหมายขจัดความรุนแรงทางเพศทุกรูปแบบ รวมถึงต่อหญิงรักหญิง ชายรักชาย ไบเซ็กชวล คนข้ามเพศ และบุคคลที่มีเพศกำกวม หรือคนที่มีความแตกต่างทางด้านวิถีทางเพศหรืออัตลักษณ์ทางเพศ เพื่อแก้ปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อหญิงรักหญิงและผู้หญิงไบเซ็กชวลในระดับที่มากขึ้นไป การเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายควรมุ่งเน้นการทำงานกับกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับความเท่าเทียมทางเพศระหว่างชายและหญิง ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ นอกจากนี้ การนำไปปฏิบัติควรมุ่งถึงองค์ประกอบที่ระบุงการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุของวิถีทางเพศ ความกังวลอย่างยิ่งของคนข้ามเพศในผลการสำรวจคือ การไม่มีบัตรประชาชนหรือเอกสารอื่นใดที่สะท้อนถึงการแสดงออกและรูปลักษณ์ตามเพศสภาพที่ตนเองเป็นในปัจจุบัน ประเทศไทยสามารถเรียนรู้จากความเปลี่ยนแปลงทางกฎหมายและนโยบายจากนานาชาติในการจัดการกับปัญหานี้อย่างเป็นผล

#### **เพศสภาพในเอกสารราชการ**

ในสหรัฐอเมริกา คนข้ามเพศจำนวนเกือบสองในสามกล่าวว่าพวกเขาถูกคุกคาม ทำร้าย หรือปฏิเสธการให้บริการ เนื่องจากเอกสารระบุตัวตนไม่ตรงกับ “เพศสภาพที่แสดงออก” (James et al. 2016) ทุกวันนี้รัฐบาลอเมริกาเริ่มรับรองอัตลักษณ์ของคนข้ามเพศและเพศสภาพแบบนอนไบนารี คือไม่ได้ระบุว่าเป็นเพศชายหรือเพศหญิง เขตปกครองพิเศษโคลัมเบียเริ่มให้ทางเลือกในการระบุเพศตนเองแบบกลาง ๆ โดยใช้สัญลักษณ์ “X” ในใบขับขี่และในบัตรประจำตัวประชาชนในปีพ.ศ. 2560 ตามด้วยมลรัฐโอเรกอน จากนั้น สมาชิกสภาของมลรัฐแคลิฟอร์เนียได้ผ่านกฎหมายลักษณะเดียวกันนี้ และตามด้วยนิวยอร์ก

#### **ด้านที่ควรให้ความสำคัญที่ 6 การวิจัยเพื่อเติมเต็มช่องว่างทางความรู้**

ประเทศไทยยังคงมีช่องว่างที่สำคัญด้านความรู้และข้อมูลเกี่ยวกับประชากรคนที่มีความหลากหลายทางเพศ โดยเฉพาะในแบบสำรวจประชากรของชาติ สำคัญอย่างยิ่งที่จะพัฒนาและใช้แบบสำรวจหรือโมดูลสำหรับประชากรทั้งคนที่มีความหลากหลายทางเพศและคนที่ไม่ใช่กลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ เพื่อพัฒนาข้อมูลและรับทราบผลลัพธ์ในประเด็นต่างๆ รวมถึงเพื่อให้เปรียบเทียบข้อมูลได้ นอกจากนี้ สามารถทำการวิจัยเพื่อสำรวจนโยบายและโครงการเกี่ยวกับความรุนแรงด้วยเหตุแห่งวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศในภาคการศึกษา มีข้อเสนอปฏิบัติการเชิงนโยบายด้วยกันในด้านการวิจัยเจ็ดข้อ

### ปฏิบัติการเชิงนโยบายข้อที่ 1

เก็บข้อมูลที่แยกประชากรตามวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศในภาคส่วนสำคัญ มีความจำเป็นต้องสำรวจแง่มุมต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดการกีดกันประชากรคนที่มีความหลากหลายทางเพศในภาคส่วนสำคัญ โดยเฉพาะในตลาดแรงงาน ผลของการถูกปฏิเสธซ้ำ ๆ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เป็นมิตร การจำกัดเสรีภาพทางเพศสภาพในที่ทำงาน หรือการจำกัดโอกาสความก้าวหน้าในงาน อาจทำให้คนที่มีความหลากหลายทางเพศเข้าสู่ตลาดแรงงานช้า หรือไม่ทำงานในระบบ ข้อมูลนี้จะมีคุณค่าอย่างมากหากมุ่งเน้นการสำรวจสถานการณ์ของประชากรคนที่มีความหลากหลายทางเพศที่มีอัตลักษณ์ที่ถูกทำให้เกิดความเสียเปรียบทางเศรษฐกิจหรือสังคมมากกว่าหนึ่งประการ ประกอบกัน เช่น สถานภาพทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ชาติพันธุ์ ชนชั้น และถิ่นที่อยู่อาศัย

### ปฏิบัติการเชิงนโยบายข้อที่ 2

พัฒนาฐานข้อมูลที่รวมกรณีและข้อมูลการกีดกันคนที่มีความหลากหลายทางเพศจากองค์กรรัฐและองค์กรประชาสังคมที่เกี่ยวข้อง ประเทศไทยมีงานวิจัยที่เก็บรวบรวมหลักฐานเกี่ยวกับการกีดกันคนที่มีความหลากหลายทางเพศจำนวนมาก แต่ยังคงมีการรวบรวมที่จำกัดเมื่อเทียบกับงานด้านอื่น ๆ การสร้างฐานข้อมูลที่มีความครอบคลุมจะนำไปสู่การค้นพบวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ และการส่งเสริมการสื่อสารข้อมูลและการวิเคราะห์ที่มีความซับซ้อนและมีหลายมิติ เป็นภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ สร้างการวิเคราะห์ใหม่ และปฏิบัติการของรัฐบาล สถาบันองค์กร และหน่วยงานอื่น ๆ ทิศทางข้างหน้าควรสร้างแหล่งเชื่อมต่อข้อมูล ที่จะรับข้อมูลด้านความหลากหลายทางเพศมาไว้รวมกันที่จุดเดียว เพื่อให้ง่ายต่อการเข้าถึง และกระจายข้อมูล ซึ่งจะเพิ่มคุณค่าของงานวิจัย แหล่งรวมข้อมูลนี้ควรสร้างต่อยอดจากโมเดลที่มีอยู่แล้ว เช่น จากกลุ่มธนาคารโลกและองค์กรเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาเศรษฐกิจ

#### แหล่งเชื่อมต่อข้อมูล

แหล่งเชื่อมต่อข้อมูลด้านเพศสภาพ (Gender Data Portal) เป็นแหล่งข้อมูลที่พัฒนาขึ้นโดยธนาคารโลก รวบรวมสถิติแบบแยกเพศและเพศสภาพ มีความครอบคลุมถึงด้านประชากรศาสตร์ การศึกษา สุขภาพ การเข้าถึงโอกาสทางเศรษฐกิจ ชีวิตทางสังคม และการตัดสินใจ และหน่วยงาน แหล่งเชื่อมต่อข้อมูลด้านเพศสภาพขององค์กรเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาเศรษฐกิจรวมรวมตัวชี้วัดบางส่วนที่สามารถใช้ได้ผลดีกับการตรวจวัดความไม่เท่าเทียมในด้านทางศึกษา การจ้างงาน การประกอบการ การปกครอง สุขภาพ และการพัฒนา แหล่งเชื่อมต่อนี้ยังแสดงความก้าวหน้าในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศสภาพและจุดที่ควรมีปฏิบัติการเพื่อการแก้ไขปัญหามากที่สุดอีกด้วย

### ปฏิบัติการเชิงนโยบายข้อที่ 3

เพิ่มหมวดวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศไว้ในการสำรวจของชาติและข้อมูลทะเบียนจากกระทรวงต่าง ๆ แม้ว่าหลักฐานจะชี้ว่ามีการเลือกปฏิบัติ การตีตรา การกีดกันทางสังคม และความรุนแรงต่อคนที่มีความหลากหลายทางเพศในประเทศไทย ก็ยังคงมีความจำเป็นที่จะต้องเก็บข้อมูลเชิงปริมาณเพิ่มเติมโดยแยกตามสถานภาพทางวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ ทำได้โดยเพิ่มการเก็บข้อมูลส่วนเพศวิถีและอัตลักษณ์ทางเพศเข้าไปในแบบสำรวจของชาติและข้อมูลทะเบียนจากกระทรวงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น สาธารณสุข การศึกษา แรงงาน และการพัฒนาสังคม อาจจะพัฒนาฐานข้อมูลที่ติดตามการมีส่วนร่วมของคนที่มีความหลากหลายทางเพศ ซึ่งรวมข้อมูลและกรณีจากหน่วยงานของรัฐและองค์กรประชาสังคม หากทำไม่ได้ สามารถใช้การสำรวจออนไลน์ที่มีอยู่ เช่น การ

สำรวจสุขภาพนักเรียนในโรงเรียนระดับโลก และการสำรวจคลัสเตอร์ตัวชี้วัดแบบหลายแง่มุม โดยปรับรูปแบบให้เหมาะกับบริบทของไทย ซึ่งจะประหยัดงบประมาณ การเก็บข้อมูลสามารถทำผ่านมหาวิทยาลัย เพื่อนร่วมงาน และโรงเรียนระดับปฐมภูมิและทุติยภูมิ ตัวอย่างเช่น ใช้รายงานจากโรงเรียน สถาบันวิชาการ และสถาบันวิจัย ที่มีการทำขึ้นในหลายประเทศในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกและในโลก

#### มีส่วนร่วมของคนที่มีความหลากหลายทางเพศในการสำรวจของชาติ

เมื่อปีพ.ศ. 2546 ประเทศแคนาดาเริ่มสำรวจสุขภาพชุมชนโดยรวมคำถามเกี่ยวกับอัตลักษณ์ทางเพศไว้ด้วย และทำเช่นเดียวกันกับการสำรวจการถูกทำให้อยู่เป็นเหยื่อในการสำรวจทางสังคมทั่วไปในปีพ.ศ. 2547 (Beauchamp 2004) และรวมข้อมูลของคู่เพศเดียวกันไว้ในข้อมูลสำมะโนประชากร (Statistics Canada 2006a,b) การสำรวจข้อมูลด้านสุขภาพวัยรุ่นของสถาบันบริติชโคลัมเบียมีข้อมูลวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศในปีพ.ศ. 2545

ในประเทศอินเดีย ข้อมูลสำมะโนประชากรแห่งชาติของอินเดียปีพ.ศ. 2556 เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสำรวจเลือกช่องระบุเพศได้มากกว่าชายหรือหญิง กรรมการสำมะโนประชากรยังไม่เปิดเผยข้อมูล

ในประเทศไอร์แลนด์ สำนักงานสถิติกลางมีการเก็บข้อมูลคู่เพศเดียวกัน (Central Statistics Office 2012)

การสำรวจสาธารณสุขแห่งชาติสวีเดนแยกข้อมูลเป็น คนข้ามเพศ การเป็นรักต่างเพศที่มีแง่มุมของการรักเพศเดียวกันอยู่บ้าง การรักได้ทั้งสองเพศ (ไบเซ็กชวล) การเป็นคนที่รักเพศเดียวกันโดยมีแง่มุมของการรักต่างเพศอยู่บ้าง (Ramsay undated)

หมายเหตุ:

ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการสำรวจสุขภาพชุมชนของประเทศแคนาดา ดูได้ที่

<http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV.pl?Function=getSurvey&SDDS=3226> ข้อมูลการสำรวจด้านสุขภาพ

วัยรุ่นของสถาบันบริติชโคลัมเบียดูได้จากเว็บไซต์ของ McCreary Centre Society ([www.mcs.bc.ca/ahs](http://www.mcs.bc.ca/ahs)) แบบฟอร์ม

สำมะโนประชากรของประเทศไทย (2011) ดูได้ที่ [http://censusindia.gov.in/2011-](http://censusindia.gov.in/2011-Schedule/Shedules/English_Household_schedule.pdf)

[Schedule/Shedules/English\\_Household\\_schedule.pdf](http://censusindia.gov.in/2011-Schedule/Shedules/English_Household_schedule.pdf)

#### การปฏิบัติการเชิงนโยบายข้อที่ 4

วิเคราะห์การปฏิบัติที่ให้ผลดีในการป้องกันและแก้ปัญหาการเลือกปฏิบัติและความรุนแรงด้วยเหตุแห่งวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ โดยเฉพาะในโรงเรียนไทย เพื่อสร้างให้เกิดสังคมที่ทุกคนสามารถมีส่วนร่วม อาจจะมุ่งเน้นที่จากการหารูปแบบการปฏิบัติที่ให้ผลดีในการป้องกันและแก้ปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อคนที่มีความหลากหลายทางเพศ และส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในเชิงกว้าง เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของคนที่มีความหลากหลายทางเพศได้อย่างเต็มที่ในทางปฏิบัติ ควรมุ่งเน้นการค้นหาและวิเคราะห์การป้องกันและแก้ปัญหาความรุนแรงที่มีเหตุมาจากวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศในโรงเรียนไทย เพื่อให้เกิดการศึกษาที่นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วม จำเป็นต้องศึกษาเพื่อแสวงหารากของการเลือกปฏิบัติ และครอบคลุมความสัมพันธ์ระหว่างบรรทัดฐานในสังคมกับการตีตรา ซึ่งถูกนำมาใช้สร้างความชอบธรรมให้การเลือกปฏิบัติในการเข้าถึงตลาด บริการ และพื้นที่ทางสังคมต่าง ๆ

### ปฏิบัติการเชิงนโยบายข้อที่ 5

**ประเมินนโยบายและโครงการด้านวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศในประเทศไทยอย่างหลากหลาย** การประเมินนโยบายและโครงการอย่างเข้มแข็งมีความสำคัญ ทำให้ทราบว่าปฏิบัติการแบบใดให้ผลดี และควรขยายผลในประเทศไทย ทำความเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดสังคมที่ทุกคนมีส่วนร่วมและได้ประโยชน์ ทั้งในระดับบุคคล ระบบ และสังคม ควรมีงานวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางสังคมเพิ่มขึ้น โดยงานวิจัยเหล่านี้ควรนำผลการประเมินและติดตามผลโครงการที่ได้รับการออกแบบมาอย่างดี ทำอย่างเต็มรูปแบบและครบถ้วนมาใช้ จะทำให้โครงการพัฒนาให้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น และทำให้ปฏิบัติการมีความยั่งยืนทั้งในระดับประเทศและเหนือขึ้นไป ความร่วมมือระหว่างภาครัฐ นักวิชาการ และองค์กรพัฒนาเอกชน รวมถึงองค์กรคนที่มีความหลากหลายทางเพศจะเป็นหลักประกันถึงคุณภาพของงานวิจัย การประเมินควรทำอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ข้อมูลที่ได้จากการประเมินควรนำมาใช้ในการปรับปรุงนโยบายและโครงการ

### ปฏิบัติการเชิงนโยบายข้อที่ 6

**เก็บข้อมูลรายงานความรุนแรงต่อคนที่มีความหลากหลายทางเพศอย่างเป็นระบบ** ผลการสำรวจชี้ว่าผู้ตอบแบบสำรวจที่เป็นคนที่มีความหลากหลายทางเพศจำนวนมากอย่างน่าตกใจมีประสบการณ์การถูกเลือกปฏิบัติหรือการถูกกระทำความรุนแรงจากครอบครัวและเพื่อน เมื่อเปรียบเทียบกับคนที่ผู้กระทำเป็นหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบของภาครัฐ และมากกว่าครึ่งของคนที่มีความหลากหลายทางเพศที่ตอบแบบสำรวจรายงานว่าระบายนหรือปรึกษาผ่านทางโซเชียลมีเดีย แม้ว่าคนที่มีความหลากหลายทางเพศจะได้รับการปกป้องทางกฎหมายที่ห้ามไม่ให้เลือกปฏิบัติในประเทศไทยไม่มากนักน้อย แต่มีการเก็บข้อมูลการรายงานความรุนแรงด้วยเหตุแห่งวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องน้อยมาก ตัวอย่างการเก็บข้อมูลมีในองค์กรพัฒนาเอกชน หน่วยงานเกี่ยวกับความเท่าเทียม นักวิชาการหรือนักวิจัยนโยบาย ควรเพิ่มการเก็บข้อมูลจากทะเบียนข้อร้องเรียนผ่านช่องทางทางกฎหมายหรือหน่วยงานเกี่ยวกับความเท่าเทียม เช่น คณะกรรมการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

### ปฏิบัติการเชิงนโยบายข้อที่ 7

**ให้การสนับสนุนการวิจัยเพื่อประเมินมูลค่าทางเศรษฐกิจและตัวเงินที่สังคมต้องเสียไปจากการกีดกันและการที่คนที่มีความหลากหลายทางเพศถูกทำให้เสียโอกาสและแสดงประโยชน์ที่สังคมจะได้รับเมื่อทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของคนที่มีความหลากหลายทางเพศ** มีงานวิจัยจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ รวมทั้งที่ทำในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกชี้ว่าความรุนแรงด้วยเหตุแห่งวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ (World Bank Group 2013; Badgett 2014) การกีดกันคนที่มีความหลากหลายทางเพศในประเทศอินเดียส่งผลกระทบต่ออย่างมากต่อเศรษฐกิจ เนื่องจากการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการเสียผลิตผลอันเนื่องมาจากความไม่เท่าเทียมทางด้านสุขภาพทำให้ความสามารถในการผลิตต่ำลง งานวิจัยที่ประเมินราคาที่ต้องจ่ายและความเสียเปรียบในทางเศรษฐกิจที่เกิดจากการกีดกันเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์สำหรับผู้ตัดสินใจเชิงนโยบาย

## Reference

---

- ABS (Australian Bureau of Statistics). 2011. *Same Sex Couple Families: Reflecting a Nation 2011*. Canberra, Australia: ABS. <http://www.abs.gov.au/ausstats/abs@.nsf/Lookup/2071.0main+features852012-2013>.
- Badgett, M.V. Lee. 2014. *The Economic Cost of Stigma and the Exclusion of LGBT People: A Case Study of India*. Washington, DC: World Bank Group.
- Beauchamp, D. 2004. *Sexual Orientation and Victimization 2004*. Ottawa, Canada: Statistics Canada. <http://www.statcan.gc.ca/pub/85f0033m/85f0033m2008016-eng.htm>
- BDS (Blue Diamond Society). 2013. BDS Toolkit Working with Schools 1.0 Tools for School Consultants, Principals, Teachers, Students and Parents to Integrate 75 Adequate Attention of Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Topics in Curricula and School Policies,” BDS, Kathmandu, Nepal. ——. 2015. *Final Project Report for the World Bank: BDS Teacher Training*. Kathmandu, Nepal: BDS.
- British Columbia’s Adolescent Health Survey. McCreary Centre Society. Retrieved from <http://www.mcs.bc.ca/ahs>.
- Central Statistics Office. 2012. *Profile 5: Households and Families*. Dublin, Ireland: Government of Ireland. Census 2011 Profile 5 Households and Families - Living Arrangements in Ireland - CSO - Central Statistics Office
- Farrington, D.P., and M.M. Ttofi. 2009. School-Based Programs to Reduce Bullying and Victimization. *Campbell Systematic Reviews* 2009:6.
- Gurung, P. 2015. “Blue Diamond Society Teacher Training Programme on SOGI.” Poster presented at the Asia-Pacific Consultation on School Bullying on the Basis of Sexual Orientation and Gender Identity, organized by UNESCO and UNDP, June 15-17, 2015, Bangkok, Thailand.
- Hawkins , D.L., D.J. Pepler, and W.M. Craig. 2001. “Naturalistic Observations of Peer Interventions in Bullying.” *Social Development* 10: 512–527.
- Human Rights Watch. 2015. *Thailand Gender Equality Act*. Retrieved from: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/100442/120478/F764760666/THA100442%20Eng.pdf>.
- India’s Census form. 2011. Available at: [http://www.Censusindia.gov.in/2011-Schedule/Schedules/English\\_Household\\_schedule.pdf](http://www.Censusindia.gov.in/2011-Schedule/Schedules/English_Household_schedule.pdf).
- ICJ (International Commission of Jurists). 2007. *Yogyakarta Principles: Principles on the Application of International Human Rights Law in Relation to Sexual Orientation and Gender Identity*. [Accessed 11 January 2018.] Available at: <http://www.refworld.org/docid/48244e602.html>
- Jimerson, S., and N. Huai. 2010. “International Perspectives on Bullying Prevention and In Intervention.” In *Handbook of Bullying in Schools: An International Perspective*, edited by S. Jimerson, S. Swearer, and D.

Espelage, 571-592. New York: Routledge.

Jones, T.M., and L. Hillier 2012. "Sexuality Education School Policy for Australian GLBTIQ Students." *Sex Education* 12 (4): 437-454.

Kosciw, Joseph .G., Emily A. Greytak, Mark J. Bartkiewicz, Madelyn J. Boesen, and Neal A. Palmer. 2012. *The 2011 National School Climate Survey: The Experiences of Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Youth in Our Nation's Schools*. New York: Gay, Lesbian and Straight Education Network. 76

Mahidol University, Plan International Thailand, and UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization). 2014. *Bullying Targeting Secondary School Students Who Are or Are Perceived To Be Transgender or Same-Sex Attracted: Types, Prevalence, Impact, Motivation, and Preventive Measures in Five Provinces of Thailand*. Bangkok, Thailand: UNESCO Bangkok Office. (Mahidol University, Plan International Thailand, and UNESCO 2014)

Mehmood N. 2014. "Chetana Trainers Pool." Internet: LGBT Education. [http://www.lgbt-education.info/en/news/local\\_news/news?id=738](http://www.lgbt-education.info/en/news/local_news/news?id=738).

Gaylaxy. 2014. "School Children in Nepal to Learn about Sexuality and Gender Diversity." <http://www.gaylaxymag.com/articles/world/school-children-in-nepal-to-learn-about-sexuality-and-gender-diversity/#gs.WX2D6=M>.

James, S. E., J. L. Herman, S. Rankin, M. Keisling, L. Mottet, and M. Anafi. 2016. *The Report of the 2015 U.S. Transgender Survey*. Washington, DC: National Center for Transgender Equality.

Ollis, D. 2013. "Planning and Delivering Interventions to Promote Gender and Sexuality." In *Bullying: Experiences and Discourses of Sexuality and Gender*, edited by I. Rivers and N. Duncan. London: Routledge.

Plog, A., L. Epstein, K. Jens, and W. Porter. 2010. "Sustainability of Bullying Intervention and Prevention Programmes." In *Handbook of Bullying in Schools: An International Perspective*, edited by S. Jimerson, S. Swearer, and D. Espelage, 559-569. New York: Routledge.

Preechasilpakul, Somchai. [สมชาย \_ปรีชาศิลปกุล]. 2013. บุคคลเพศหลากหลายในระบบกฎหมาย \_[Sexual diversity in the legal system.] Bangkok, Thailand: Foundation for SOGI Rights and Justice; Chiang Mai University; Teeranat Kanjanaauksorn Foundation; Thai Health Promotion Foundation.

Ramsay, R. Undated. *Lesbian and Bisexual People High "Attempted Suicide" Incidences, Suicidality Studies, Europe*. Calgary, Canada: University of Calgary. Accessed January 10, 2018. <http://people.ucalgary.ca/~ramsay/gay-lesbian-bisexual-suicide-studies-europe.htm>.

Sanders, D. 2011. "The Rainbow Lobby: The Sexual Diversity Network and the Military-Installed Government in Thailand." In *Queer Bangkok: 21st Century Markets, Media, and Rights*, edited by P.A. Jackson, 229–250. Chiang Mai, Thailand: Silkworm Books.

Scheckner, S., S.A. Rollin, C. Kaiser-Ulrey, and R. Wagner. 2002. "School Violence in Children and



Adolescents: A Meta-Analysis of the Effectiveness of Current Interventions.” *Journal of School Violence* 1 (2): 5–32. 77

Smith, J.D., B. Schneider, P.K. Smith, and K. Ananiadou. 2004. “The Effectiveness of Whole-School Anti-Bullying Programs: A Synthesis of Evaluation Research.” *School Psychology Review* 33: 548–561.

Statistics Canada. Canadian Community Health Survey. Retrieved from:  
[http://www.statcan.gc.ca/concepts/health-sante/cycle2\\_1/index-eng.htm](http://www.statcan.gc.ca/concepts/health-sante/cycle2_1/index-eng.htm).

Statistics Canada. 2006a. *Family Portrait: Continuity and Change in Canadian Families and Households in 2006*. Ottawa, Canada: Statistics Canada.

———. 2006b. *National Portrait: Census Families Same-Sex Married Couples Counted for the First Time*. Ottawa, Canada: Statistics Canada. <http://www12.statcan.ca/census-recensement/2006/as-sa/97-553/p4-eng.cfm>.

Suriyasarn, B. 2014. *Gender Identity and Sexual Orientation in Thailand: Promoting Rights, Diversity and Equality in the World of Work (PRIDE) Project*. Bangkok: ILO (International Labour Organization) Country Office for Thailand.

Thailand Gender Equality Act, <https://www.hrw.org/news/2015/09/21/thailand-gender-equality-act>.

UNCTAD (United Nations Conference on Trade and Development). 2016. “Monitoring of Compliance and Enforcement for High-Quality Corporate Reporting: Guidance on Good Practices.” Discussion Paper. [http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/webdiaeed2016d2\\_en.pdf](http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/webdiaeed2016d2_en.pdf).

UNDP (United Nations Development Programme) and APTN (Asia Pacific Transgender Network). 2017. *Legal Gender Recognition: A Multi-Country Legal and Policy Review in Asia*. Bangkok, Thailand: UNDP.

UNDP and USAID (U.S. Agency for International Development). 2014. *Being LGBT in Asia: Thailand Country Report*. Bangkok, Thailand: UNDP.

UNESCO and Plan International Thailand. 2015. “Respect for All in Safe and Gender-Responsive Learning Environments in Thailand.” Poster presented at the Asia-Pacific Consultation on School Bullying on the Basis of Sexual Orientation and Gender Identity, organized by UNESCO and UNDP, June 15-17, 2015, Bangkok, Thailand.

UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization). 2015. *From Insult to Inclusion: Asia-Pacific report on school bullying, violence and discrimination on the basis of sexual orientation and gender identity*. Bangkok: UNESCO.

---. 2017. *A Guide for Ensuring Inclusion and Equity in Education*. Retrieved from:  
<http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002482/248254e.pdf>. 78

World Bank Group. 2013. *Inclusion Matters: The Foundation for Shared Prosperity*. Washington, DC: World Bank Group.

## ภาคผนวก ก. การพัฒนา การทดสอบ และการกระจายแบบสอบถามออนไลน์

การทำผู้เข้าร่วมตอบแบบสำรวจที่ไม่ได้นิยามตนเองว่าเป็นหญิงรักหญิง ชายรักชาย ไบเซ็กชวล คนข้ามเพศ หรือคนเพศกำกวม (LGBTI) ในประเทศไทยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างเชิงพลวัต (dynamic sampling) ที่อาศัยแรงจูงใจ ใช้แบบสำรวจออนไลน์เพื่อให้เข้าถึงผู้ตอบที่เป็นบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศจำนวนมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ผ่านการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (nonprobability sampling) ผู้ตอบที่เป็นบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ นิยามตนเองและเข้าตอบแบบสอบถามผ่านนวัตกรรมแพลตฟอร์มโซเซียลมีเดีย

ในการพัฒนาและทดสอบแบบสำรวจสำหรับบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ และกลุ่มที่ไม่ใช่บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ใช้การสร้างความร่วมมือกับองค์กรความหลากหลายทางเพศท้องถิ่นในเมืองสี่เมือง คือ กรุงเทพฯ เชียงใหม่ พัทยา และภูเก็ต จากนั้น นำแบบสำรวจทั้งสองชุดมาทดสอบผ่านการมาพบกันและปรึกษาหารือและการอภิปรายกลุ่ม เพื่อให้สามารถมั่นใจว่าแบบสำรวจสามารถนำไปใช้ได้จริง ตรงกับสภาพปัญหาและบริบททางวัฒนธรรม พอเพียง และส่วนหน้าจของผู้ใช้มีความเหมาะสม แบบสอบถามทั้งสองชุดได้รับการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะที่รวบรวมได้เป็นชุดสุดท้าย และอัปโหลดไปยังแพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อทดสอบภายในสำหรับการใช้งาน

ลิงค์ไปยังแบบสำรวจออนไลน์ถูกแชร์ไปยังองค์กรหรือกลุ่มความร่วมมือมากกว่า 50 แห่ง พร้อมทั้งอีเมลภาษาไทยอธิบายโครงการ และคิวอาร์โค้ด (QR Code)<sup>1</sup> เฟสบุ๊คทิมป์เนล และใบปลิวที่สามารถนำไปใช้ในการกระจายข่าวได้ มีการใช้แรงจูงใจด้วยการ “จับรางวัล” เพื่อกระตุ้นให้มีการตอบแบบสำรวจมากเพียงพอ ในการเชื่อมต่อกับแฟนเพจและผู้ที่มีอิทธิพลในชุมชน บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศมีการสร้างกลุ่มเฟสบุ๊คแอดมิน เฟสบุ๊คส่วนตัวขึ้นเพื่อเพิ่มอัตราการตอบแบบสอบถาม นอกจากนี้ มีการทำคลิป รูปภาพ และรูป GIF เป็นซีรีส์ส์เพื่อสร้างการตลาดให้กับแบบสอบถามไปยังกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ

กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศถูกเลือกผ่านการสุ่มตัวอย่างแบบพลวัตและใช้แรงจูงใจ โดยใช้โปรแกรมการซื้อมีเดีย ซึ่งก็คือการให้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เลือกซื้อโฆษณาที่เกี่ยวข้อง เจาะจงไปยังกลุ่มเป้าหมาย เผยแพร่แบบสำรวจไปยังเว็บไซต์ที่แตกต่างกัน แบบสำรวจถูกกระจายไปยังเว็บไซต์ที่มีชื่อเสียงมากที่สุดในประเทศไทย เพื่อให้เกิดการตอบแบบสอบถามมากขึ้น มีการกระจายแบบสำรวจทั้งสองชุดบนสื่อโซเซียลมีเดีย รวมทั้งเฟสบุ๊คเพจของธนาคารโลกในประเทศไทย

### รายละเอียดของการศึกษา

ข้อเสนอการศึกษาถูกส่งไปประเมินจริยธรรมการวิจัยกับคณะกรรมการด้านจริยธรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ หลังจากได้รับข้อคิดเห็นและคำถามจากคณะกรรมการ ข้อเสนอการวิจัยได้รับการเห็นชอบในวันที่ 21 พฤศจิกายน พ.ศ. 2559 ทีมธนาคารโลกได้เข้าไปปรึกษาหารือกับผู้เชี่ยวชาญด้านความปลอดภัย เพื่อให้แบบสอบถามออนไลน์มีความปลอดภัยด้าน

<sup>1</sup> QR Code คือรูปแบบของบาร์โค้ดแบบตาราง สามารถใช้เครื่องอ่านโค้ดอ่าน จะมีข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งดังกล่าวปรากฏขึ้น

ดิจิทัลโดยเป็นไปตามแบบปฏิบัติที่ดีที่สุด นอกจากนี้ ทีมได้ทำการศึกษาข้อมูลจากงานวิจัยวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทั่วโลก (เช่น งานวิจัยการใช้เครื่องมือออนไลน์วัดการกีดกันและสิทธิของคนที่เป็นบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ) เพื่อสนับสนุนวิธีการที่ให้ผลดีที่สุดในการเก็บข้อมูลสถิติ และการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับวิถีทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ การแสดงออกทางเพศ และลักษณะเพศทางชีววิทยาที่มีความหลากหลาย

แบบสอบถามชุดของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ใช้การเก็บตัวอย่างแบบมีโควต้า โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามจากแต่ละกลุ่มย่อยเป็น  $n = 400$  คน กลุ่มย่อยประกอบด้วย หญิงรักหญิง ชายรักชาย และคนข้ามเพศ (รวม  $n = 1,200$ )

### การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับแบบสำรวจทั้งสำหรับบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ และสำหรับกลุ่มคนที่ไม่ใช่บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ กระบวนการทำความเข้าใจข้อมูลทำโดยผู้ให้บริการบุคคลที่สาม คือ องค์กรเลิฟแพรงก์ ซึ่งนอกจากทำหน้าที่เป็นหน่วยงานบริหารจัดการแบบสำรวจแล้ว ยังเป็นองค์กรภาคีที่ร่วมทำการวิจัยในครั้งนี้อีกด้วย ข้อมูลจากการสำรวจทั้งสองชุดนำมารวมเข้าด้วยกันและอัปโหลดสู่ไฟล์ SPSS เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ทำขึ้นเพื่อหาความสัมพันธ์หลักสองประการ ประการที่หนึ่งคือ ผู้ตอบแบบสำรวจที่เป็นบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศที่ถูกเลือกปฏิบัติมีรายได้ต่ำกว่าผู้ตอบแบบสำรวจบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ที่ไม่ถูกเลือกปฏิบัติหรือไม่ ในทางเดียวกัน การวิเคราะห์ข้อมูลสำรวจว่าประชากรกลุ่มย่อยภายในกลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจที่มีความหลากหลายทางเพศที่ถูกเลือกปฏิบัติมีระดับการศึกษาต่ำกว่ากลุ่มที่ไม่ถูกเลือกปฏิบัติหรือไม่

การสำรวจนี้วิเคราะห์การเลือกปฏิบัติเจ็ดด้านได้แก่ การเข้าถึงการประกันสุขภาพและชีวิต งาน บริการหรือผลิตภัณฑ์ทางการเงิน บริการของรัฐ การศึกษาหรือการอบรม การเช่าสินทรัพย์ และการซื้อสินทรัพย์ รายรับระบุผ่านตัวแปรแบบแบ่งคู่ (dichotomous) ที่ให้บุคคลเลือกว่ามีรายรับต่อปีในกลุ่ม 60,000 บาทหรือมากกว่านั้นหรือไม่ การศึกษาใช้ตัวแปรแบบแบ่งคู่ โดยถามว่าบุคคลมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือไม่ กลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้วิเคราะห์ประกอบด้วยผู้ตอบแบบสำรวจ 3,200 คน โดยมากกว่า 2,300 คนคือผู้ตอบแบบสำรวจในกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ

การวิเคราะห์ผลใช้กรอบของการวิเคราะห์เชิงถดถอย เนื่องจากปัจจัยหลายประการที่กระทำต่อกันอาจจะสามารถอธิบายถึงการเปรียบเทียบรายรับเฉลี่ยและการศึกษาแบบง่าย ๆ สำหรับบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศที่ถูกเลือกปฏิบัติและ ที่ไม่ถูกเลือกปฏิบัติ ดังนั้น จึงใช้แบบจำลองโพรบิทกับค่ารายรับและระดับการศึกษาแบบแบ่งคู่ ในฐานะที่เป็นตัวแปรที่ไม่แยกจากกัน

ตัวแปรหลักที่สนใจคือตัวแปรแบบแบ่งคู่เจ็ดคู่ ซึ่งจะให้ภาพของการเลือกปฏิบัติในเจ็ดด้าน โดยมีการพิจารณาปัจจัยอื่นอีกหลายประการด้วย ตัวอย่างเช่น ข้อค้นพบอาจจะบ่งชี้ว่าอายุหรือเพศสภาพภายในกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ เป็นปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการถูกเลือกปฏิบัติ หรือสถานที่อยู่อาศัย อาชีพ และประเภทขององค์กรที่ทำงานอยู่ อาจจะ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อรายรับและระดับการศึกษา การวิเคราะห์ทำการควบคุมประชากรกลุ่มย่อย แบ่งออกเป็นหญิงรักหญิง ชายรักชาย และคนข้ามเพศ เนื่องจากแต่ละกลุ่มอาจจะมีระดับของรายรับและการศึกษาแตกต่างกันอย่างเป็นระบบ

ท้ายที่สุด ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเลือกปฏิบัติบุคคลที่เป็นบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ และรายรับ  
ของพวกเขา มีการนำการศึกษาเข้าไปเป็นปัจจัยวิเคราะห์ปัจจัยหนึ่งด้วย และเช่นเดียวกัน มีการนำรายรับไปเป็นปัจจัย  
วิเคราะห์ผลกระทบของการเลือกปฏิบัติในภาคการศึกษาด้วย

## ภาคผนวก ข. แบบสอบถาม--โควต้าสำหรับแต่ละกลุ่ม

### การนำเสนอข้อมูลองค์ประกอบกลุ่มตัวอย่างด้วยภาพและตาราง

ผู้ตอบแบบสอบถามมีทั้งสิ้น 2,302 คนที่เป็นหญิงรักหญิง ชายรักชาย ไบเซ็กชวล คนข้ามเพศ หรือบุคคลที่มีเพศกำกวม (LGBTI) ร้อยละ 66 (1,515 คน) เป็นชายรักชาย ร้อยละ 13 (301 คน) เป็นหญิงรักหญิง และร้อยละ 11 (253 คน) เป็นคนข้ามเพศ (ดูตารางที่ ข.1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีการศึกษาสูงคือ ร้อยละ 71 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า แม้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 42.8 จะเกิดในกรุงเทพฯ มีร้อยละ 38.7 ที่ย้ายถิ่นฐานจากภูมิภาคอื่นเข้ามายังกรุงเทพฯ ทำให้การย้ายถิ่นฐานเป็นสัดส่วนที่สำคัญในกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 82 ของผู้ตอบแบบสำรวจอาศัยในกรุงเทพฯ

กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ (n = 1,200) เป็นกลุ่มคนวัยเยาว์ อายุเฉลี่ยอยู่ที่ 33 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามโดยมากมีอายุอยู่ในช่วง 18-24 ปี และ 35-39 ปี (ดูตาราง ข. 2) ประมาณร้อยละ 60 ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่ใช่บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศเป็นเพศชาย ในแง่ของระดับการศึกษา ร้อยละ 35.8 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ทำให้กลุ่มนี้มีการศึกษาที่ต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศมาก ครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 51.9) ของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศรายงานว่าอาศัยในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล โครงสร้างหลักของแบบสอบถามสำหรับกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ และกลุ่มที่ไม่ใช่บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศเหมือนกัน ระเบียบวิธีวิจัยทำให้สามารถเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างได้ สำหรับผู้ที่ตอบว่าถูกเลือกปฏิบัติ มีคำถามเพิ่มเติมเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่าเขาคิดว่าเกิดจากวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศหรือไม่

ตาราง ข.1 องค์ประกอบของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ และที่ไม่ใช่บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ

บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ	จำนวนคน	สัดส่วนภายในกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ (ร้อยละ)
คนข้ามเพศ	253	10.99
ชายรักชาย	1,515	65.81
หญิงรักหญิง	301	13.08
ไบเซ็กชวล	161	6.99
บุคคลที่มีเพศกำกวม	31	1.35
อื่น ๆ	41	1.78
<b>รวม</b>	<b>2,302</b>	—
ไม่ใช่บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ	จำนวนคน	สัดส่วนภายในกลุ่มที่ไม่ใช่บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ (ร้อยละ)
ชาย	716	59.67
หญิง	484	40.33
<b>รวม</b>	<b>1,200</b>	—

	Quotas per Group							
	18 to 24 years		25 to 34 years		35 to 44 years		Over 45 years	
	Proposed	Actual	Proposed	Actual	Proposed	Actual	Proposed	Actual
<b>Greater Bangkok</b>	15 M 15 F	75 M 75 F	15 M 15 F	75 M 75 F	15 M 15 F	178 M 93 F	15 M 15 F	35 M 17 F
<b>North</b>	15 M 15 F	17 M 16 F	15 M 15 F	17 M 16 F	15 M 15 F	36 M 25 F	15 M 15 F	10 M 1 F
<b>Northeast</b>	15 M 15 F	20 M 19 F	15 M 15 F	20 M 19 F	15 M 15 F	38 M 20 F	15 M 15 F	11 M 2 F
<b>Central</b>	15 M 15 F	26 M 25 F	15 M 15 F	26 M 25 F	15 M 15 F	56 M 9 F	15 M 15 F	11 M 6 F
<b>South</b>	15 M 15 F	14 M 13 F	15 M 15 F	14 M 13 F	15 M 15 F	32 M 11 F	15 M 15 F	5 M 4 F
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>300</b>	<b>150</b>	<b>300</b>	<b>150</b>	<b>498</b>	<b>150</b>	<b>102</b>

หมายเหตุ: F = เพศหญิง M = เพศชาย

## ภาคผนวก ค. การวิเคราะห์เชิงถดถอย

### บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ และการถูกเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน

ตาราง ค.1 บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ และเหตุการณ์การเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงาน

Probit (ผลกระทบส่วนเพิ่ม)	การเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงาน (Y/N)
	coef/se
บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ	0.084*** (0.025)
การศึกษา: ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	-0.085*** (0.008)
อายุ	-0.005*** (0.002)
รายรับ 60,000 บาทหรือสูงกว่า Y/N	0.013 (0.015)
เขตเมือง	0.039 (0.045)
เพศเมื่อแรกเกิด: หญิง	0.035 (0.022)
ประเภทของงาน==เต็มเวลา	-0.002 (0.010)
ประเภทองค์กร==สาธารณะ/รัฐ (เช่น ข้าราชการ ลูกจ้างของรัฐ ผู้บังคับใช้กฎหมาย)	-0.177*** (0.065)
ประเภทองค์กร==รัฐวิสาหกิจ	-0.114* (0.068)
ประเภทองค์กร==ภาคเอกชน	-0.142** (0.072)
ประเภทองค์กร==อื่น ๆ (เช่น สหกรณ์ องค์กร ชุมชน เอ็นจีโอ)	-0.142** (0.064)
งาน: นายจ้างที่มีลูกจ้าง	0.061*** (0.010)
งาน: นักธุรกิจที่ไม่มีลูกจ้าง (จ้างตัวเอง)	0.049*** (0.016)
งาน: ช่วยเหลือธุรกิจครอบครัว	0.058*** (0.018)



งาน: ลูกจ้างที่มีสัญญาจ้าง	-0.021** (0.009)
งาน: ลูกจ้างที่ไม่มีสัญญาจ้าง (เช่น จ้างรายวัน)	-0.025** (0.010)
งาน: อาสาสมัคร	0.051** (0.023)
งาน: ฝึกงาน	0.022 (0.024)
งาน: นักเรียนนักศึกษา	-0.047** (0.020)
<b>ผลกระทบคงที่ (fixed effects) ของภูมิภาค</b>	<b>Yes</b>
<b>จำนวนข้อมูล</b>	<b>2,610</b>

**หมายเหตุ:** ค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานจัดกลุ่มแยกตามภาคของประเทศไทย; บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ = lesbian, gay, bisexual, transgender, or intersex (หญิงรักหญิง ชายรักชาย ไบเซ็กชวล คนข้ามเพศ หรือบุคคลที่มีเพศกำกวม); เอ็นจีโอ = องค์กรพัฒนาเอกชน; coef/se = standard error of the coefficient (คลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์); Y/N = Yes/No (ใช่/ไม่)

\*  $p < 0.1$ . \*\*  $p < 0.05$  \*\*\*  $p < 0.01$

ติดต่อ

ธนาคารโลกสำนักงานประเทศไทย

ชั้น 30 อาคารสยามพิวรรธน์

989 ถนนพระราม 1 ปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

โทรศัพท์ +662 686-8300

Email: [thailand@worldbank.org](mailto:thailand@worldbank.org)

[www.worldbank.org/thailand](http://www.worldbank.org/thailand)

[facebook.com/worldbankthailand](https://facebook.com/worldbankthailand)

