



WORLD BANK GROUP



# การมีส่วนร่วม ทางเศรษฐกิจ ของกลุ่ม LGBTI ใน ประเทศไทย

17 พฤษภาคม 2017

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 หรือหน่วยงาน รัฐบาลที่เกี่ยวข้อง

ธนาคารโลกไม่รับประกันความถูกต้องของข้อมูลในงานชิ้นนี้ ขอบเขต สี การจำแนกบุคคล และข้อมูลอื่น ๆ ที่แสดงในแผนที่ในงาน ชิ้นนี้ไม่ได้สื่อถึงการตัดสินใจของธนาคารโลกเกี่ยวกับสถานะทางกฎหมายของอาณาเขต ดินแดน หรือการรับรองหรือยอมรับอาณา เขตเหล่านั้น

#### **สิทธิและการอนุญาต**

เนื้อหา องค์ประกอบต่าง ๆ ในงานชิ้นนี้อยู่ภายใต้ลิขสิทธิ์ของงาน เนื่องด้วยธนาคารโลกปรารถนาให้มีการเผยแพร่สื่อสารความรู้ ของงานชิ้นนี้ไม่ว่าจะเป็นเพียงบางส่วนหรือทั้งหมดของรายงาน สามารถนำมาผลิตซ้ำภายใต้วัตถุประสงค์ที่ไม่ใช่เพื่อการค้า และ ตรวจจับที่มีการของก้าวถึงแหล่งที่มาของงานชิ้นนี้ทั้งหมด

**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.....	x
1. บทนำ.....	1
2. งานวิจัยนี้จัดทำขึ้นมาอย่างไร.....	2
3. ประเทศไทย: บริบททางสังคมและกฎหมาย.....	5
บริบททางสังคม.....	5
บริบททางกฎหมาย.....	7
4. ความท้าทายในการเข้าถึงตลาดแรงงาน.....	10
ข้อค้นพบสำคัญ.....	10
เหตุการณ์การเลือกปฏิบัติ.....	10
ศึกษามุมมองจากภาคเอกชนให้ชัดเจน.....	12
การแสดงออกถึงการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงาน.....	14
ผลที่ตามมาจากการเลือกปฏิบัติ.....	16
5. การเข้าถึงบริการและตลาด.....	18
ข้อค้นพบสำคัญ.....	18
การเข้าถึงบริการของรัฐ.....	19
การเข้าถึงบริการสุขภาพและการทำประกัน.....	22
การเข้าถึงสถาบันการศึกษาและการอบรมวิชาชีพ.....	24

การเข้าถึงการเงิน.....	26
การเข้าถึงที่อยู่อาศัย.....	28
6. เดินไปข้างหน้า—ทางเลือกเชิงนโยบาย .....	31
ประเด็นสำคัญที่ 1: ความตระหนักรู้เกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ .....	31
ประเด็นสำคัญที่ 2: ความเท่าเทียมของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ และการไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งวิถี และอัตลักษณ์ทางเพศ ในการจ้างงาน.....	34
ประเด็นสำคัญที่ 3: ความเท่าเทียมในการดูแลสุขภาพของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ .....	36
ประเด็นสำคัญที่ 4: การศึกษาที่มีส่วนร่วมสำหรับทุกคน .....	37
ประเด็นสำคัญที่ 5: ความเสมอภาคในสิทธิตามกฎหมาย.....	39
ประเด็นสำคัญที่ 6: การวิจัยเพื่อเติมเต็มช่องว่างทางความรู้ .....	42
รายการอ้างอิง .....	46
ภาคผนวก A. การพัฒนา การทดสอบ และการกระจายแบบสำรวจออนไลน์ .....	52
ภาคผนวก B. การสำรวจ-โควต้าสำหรับแต่ละกลุ่ม .....	54
ภาคผนวก C. การวิเคราะห์การถดถอย—บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศและการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน...	56

## 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 โรงน้ำชา โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติสำนักงาน เอเชียแปซิฟิก องค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ องค์การเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศของ สหรัฐา เอเชีย และเวิร์คเพลสไพรด์ ในกรุงเทพฯ มูลนิธิเอ็มพลัสในเชียงใหม่ อันทามันเพาเวอร์และรุ่งอันตามัน และภูเก็ต ไพรด์ ในภูเก็ต และมูลนิธิซิสเตอร์ พัทยา

คณะทำงานขอขอบคุณเป็นพิเศษสำหรับคุณอูลริค ซาเกาสำหรับคำแนะนำ ความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ ข้อเสนอแนะที่เป็น ประโยชน์ และการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องในการขับเคลื่อนงานวิจัยฉบับนี้ แกเบรียล ตีมอมบีเนส (หัวหน้ากลุ่มงานด้านการ พัฒนามนุษย์) อีวา โคลฟ (เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการอาวุโส) จอร์จ ลูอิส โรดริเกซ เมซา (ผู้จัดการกลุ่มงาน) และลาร์ ซอนเดอร์ การ์ด (หัวหน้ากลุ่มงานด้านพัฒนามนุษย์ การศึกษาและสุขภาพ) ผู้ซึ่งให้การดูแลแนะนำเชิงเทคนิคในแต่ละขั้นของการศึกษา ผู้อ่านทบทวน เจอร์มัน เฟรี (ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาสังคมอาวุโส) มาร์คัส โกลด์สเตน (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 การต่อสู้อ 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 องค์การ 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

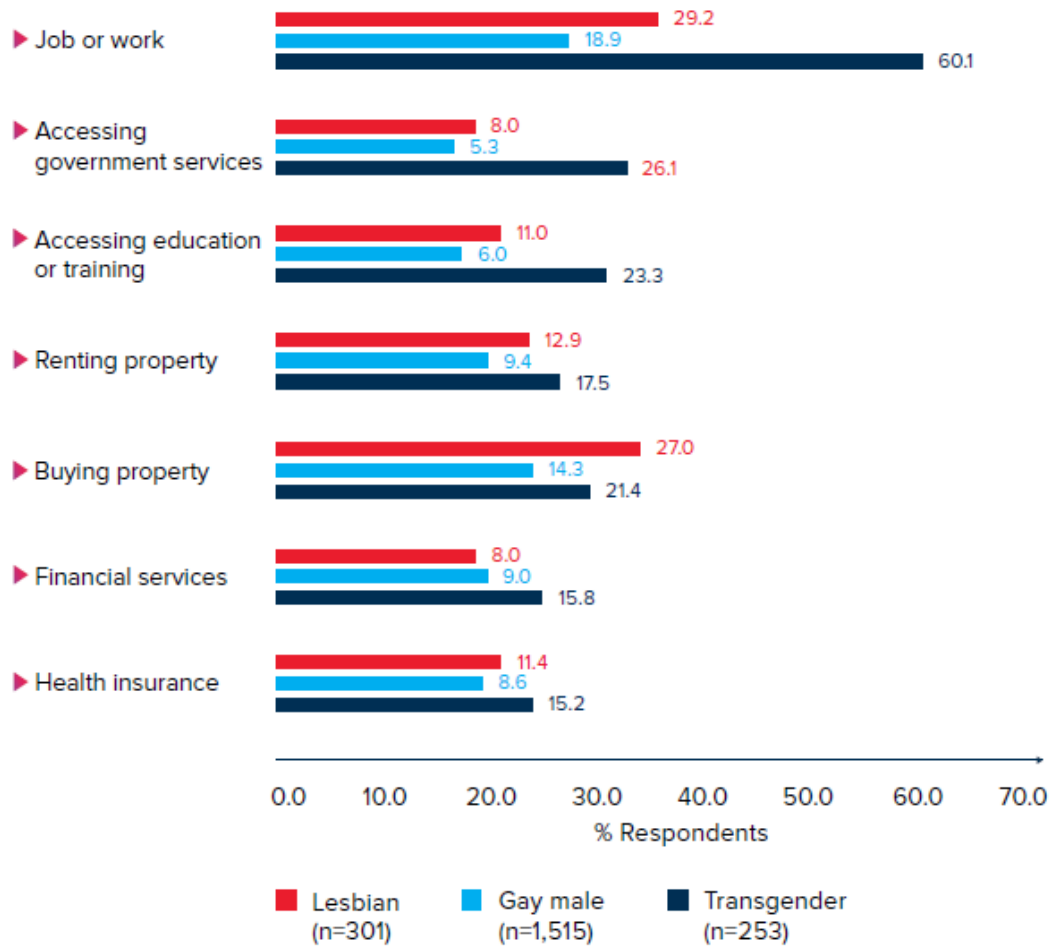
“ฉันสมัครไป แต่พวกเขาบอกฉันว่า ‘ตำแหน่งงานนี้สำหรับผู้หญิงเท่านั้น เธอไม่ใช่ผู้หญิง’ ดังนั้นพวกเขาจ้างฉันไม่ได้ ‘ฉันรู้ว่าเธอมีความสามารถ ผู้คนเขาสรรเสริญเธอ แต่ว่าสำหรับตำแหน่งนี้ ทางผู้ใหญ่เขาต้องการผู้หญิงแท้ๆ เธอไม่ใช่ผู้หญิง เธอมีคำนำหน้าชื่อว่า นาย’”

—บุคคลเพศกำกวมวัย 27 ปีจากปริมณฑล กรุงเทพฯ

ข้อค้นพบในลักษณะนี้สวนทางกับความก้าวหน้าของประเทศไทยที่ได้พัฒนากฎหมายเพื่อยุติการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ประเทศไทยเป็นภาคีในอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิง ซึ่งภายใต้กลไกนี้ได้มีการกำหนดข้อเสนอแนะทั่วไปเพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติที่ครอบคลุมเหตุแห่งวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ นอกจากนี้ประเทศไทยประกาศใช้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ.2558 ที่มีบทบัญญัติว่าการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่มีรูปลักษณ์ภายนอกไม่ตรงกับเพศกำเนิดเป็นสิ่งที่ผิดกฎหมาย

อย่างไรก็ดี ผู้เข้าร่วมกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศให้ข้อมูลในงานศึกษาค้นคว้าครั้งนี้รายงานว่า 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)



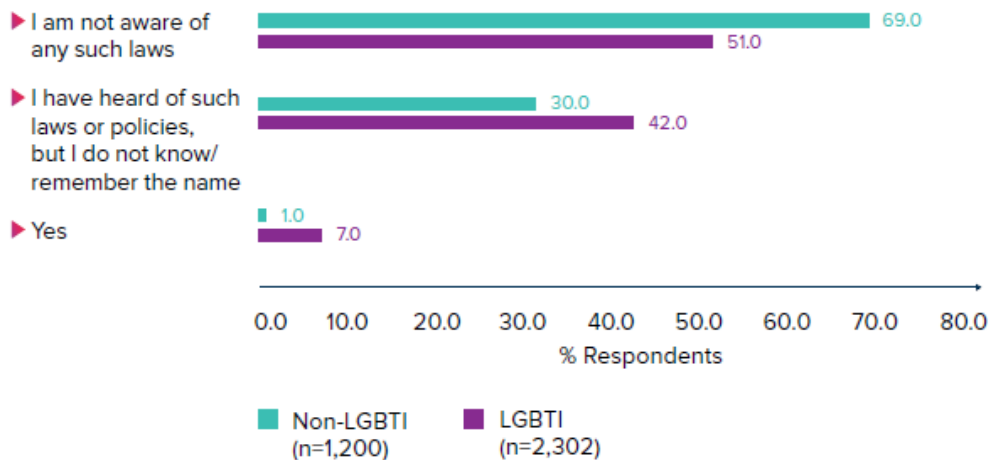
### ข้อค้นพบที่สำคัญจากการสำรวจ

ในบรรดาผลลัพธ์ทั้งหมดที่ได้มาจากการตอบแบบสำรวจมีห้าประเด็นสำคัญที่ปรากฏให้เห็นอย่างเด่นชัดเกี่ยวกับคำถามที่ว่าในปัจจุบันบุคคลที่มีหลากหลายทางเพศเผชิญสถานะทางเศรษฐกิจและทางการเงินเช่นใดบ้างในสังคมไทย



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

**ภาพที่ 2 ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ไม่รู้ว่ามีกฎหมายที่ห้ามเลือกปฏิบัติและกีดกันบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ (ร้อยละ)**

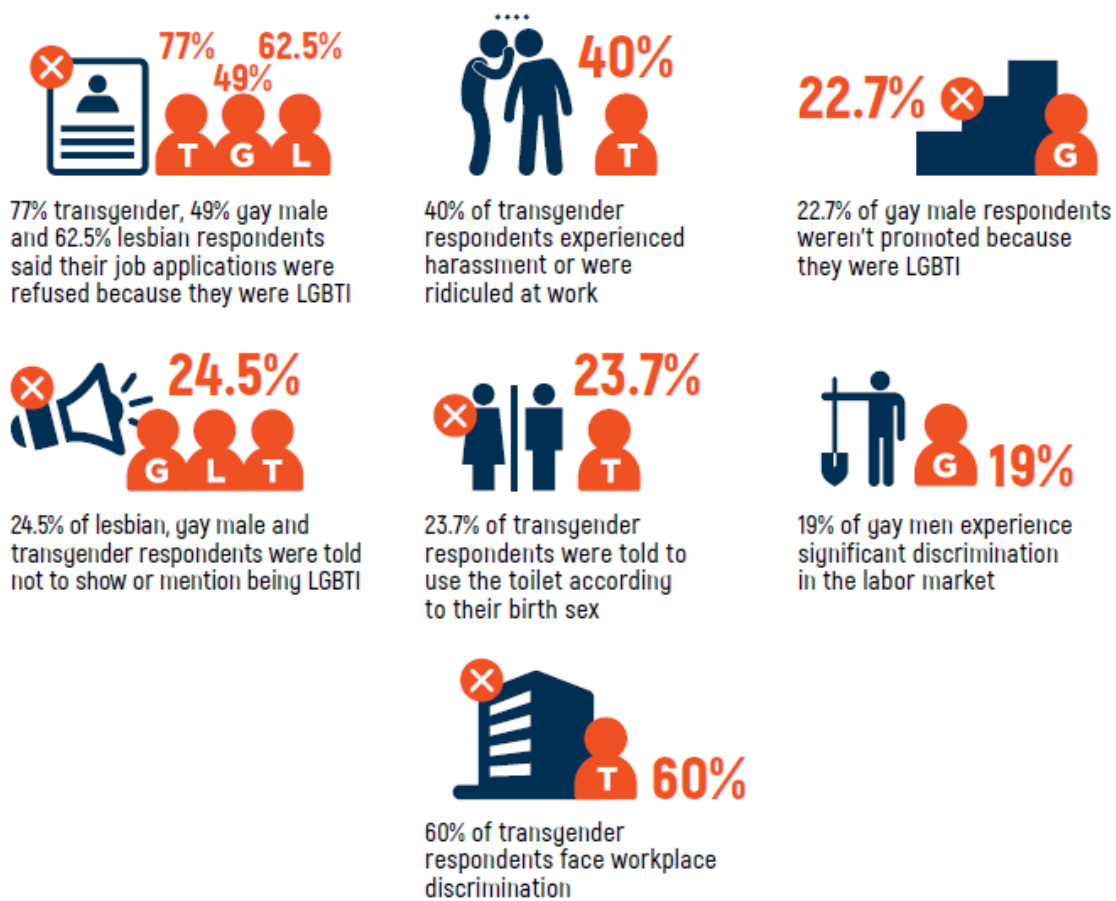


ข้อค้นพบที่ 2 ผู้ตอบแบบสำรวจในกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศรายงานว่า การเลือกปฏิบัติร้ายแรงที่สุดเกิดขึ้นในตลาดแรงงาน ตามมาด้วยในตลาดอสังหาริมทรัพย์ ในกรณีที่พวกเขาประสงค์จะเช่าหรือซื้ออสังหาริมทรัพย์ (ดูภาพที่ 1) การเลือกปฏิบัติในการทำงานที่ประชากรเลสเบี้ยน เกย์ คนข้ามเพศตอบแบบสำรวจเกิดขึ้นในหลายรูปแบบ 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

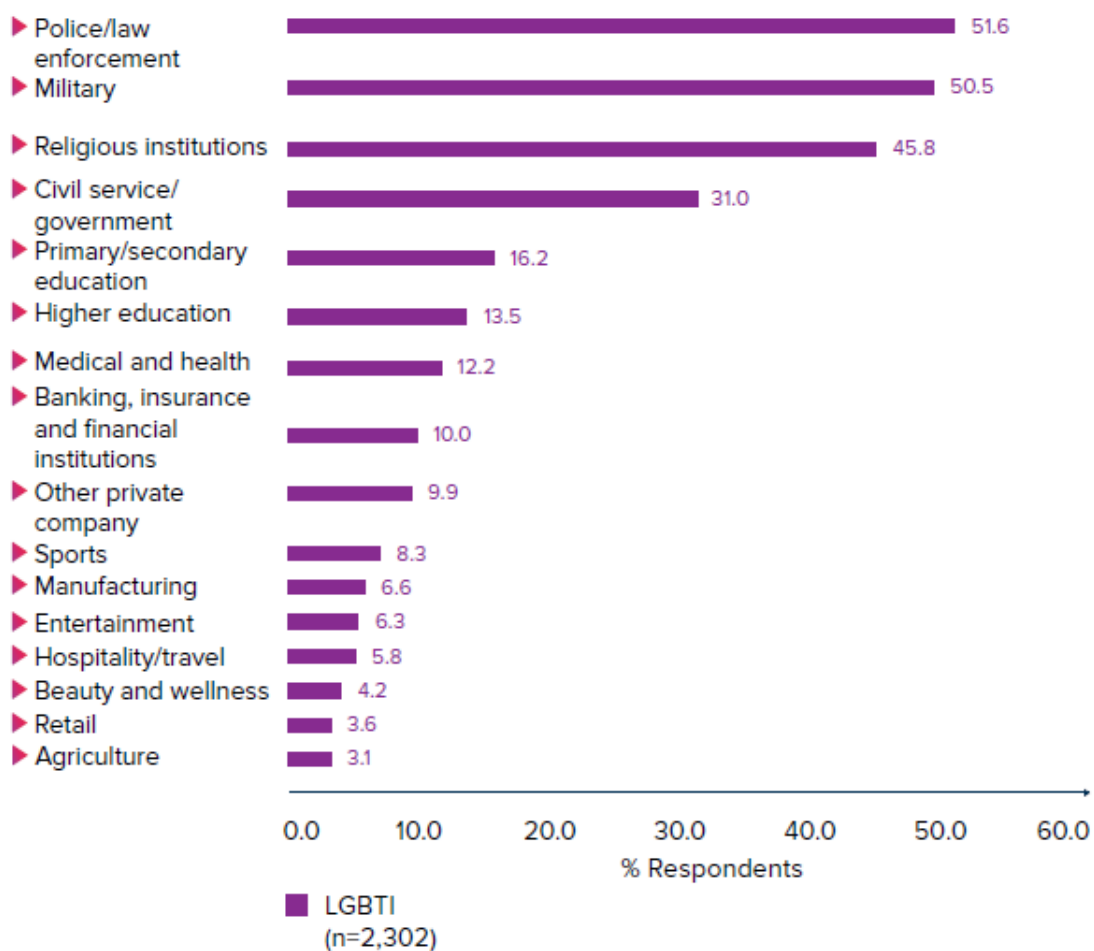


การเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับงานและในแวดวงการทำงานมีลักษณะแตกต่างกันไปตามอาชีพและภาคเศรษฐกิจกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศจะไม่สามารถเข้าถึงอาชีพในหน่วยงานตำรวจกับภาคส่วนที่

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

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

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

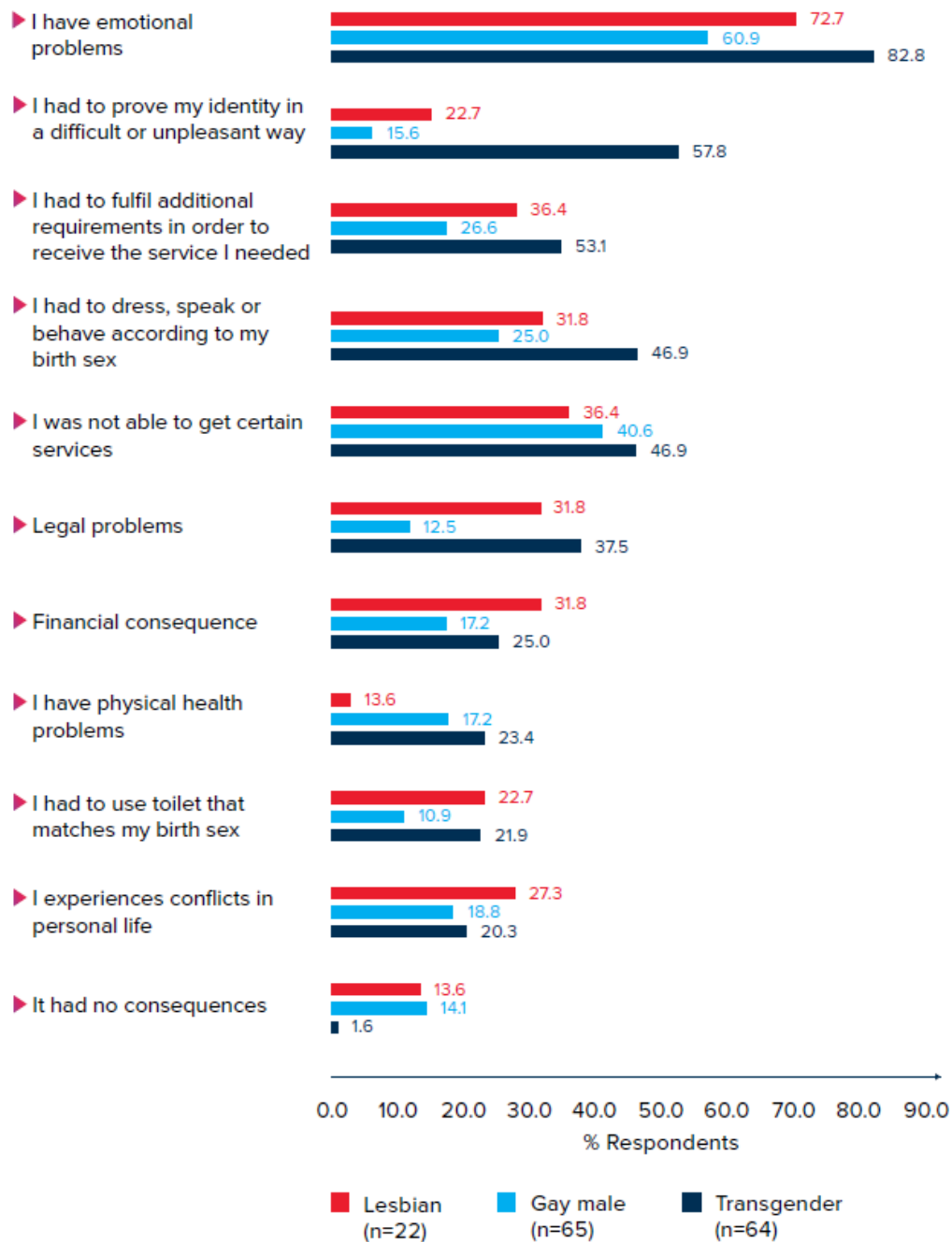


**ข้อค้นพบที่ 3** ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่ม บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศเผชิญอุปสรรคท้าทายสำคัญในการเข้าถึงบริการของรัฐ เช่นการขอออกบัตรประจำตัวประชาชน หนังสือเดินทางหรือเอกสารประจำตัว

สำคัญอื่นๆ ที่สำคัญที่สุด กลุ่มเกย์ร้อยละ 40.6 กลุ่มเลสเบี้ยนร้อยละ 36.4% และ กลุ่มคนข้ามเพศร้อยละ 46.9 ของที่ร่วมตอบแบบสำรวจกล่าวว่า พวกเขาไม่ได้รับบริการที่พวกเขาแสวงหาจากรัฐ (ดูภาพที่ 5) ครึ่งหนึ่งของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ตอบว่าพวกเขาได้รับการปฏิบัติแบบไม่ให้เกียรติในยามที่ไปขอรับบริการจากรัฐ และมากกว่าร้อยละ 30 กล่าวว่าพวกเขาโดนคุกคามหรือล้อเลียน และถูกเรียกร้องให้ต้องทำตามข้อบังคับเพิ่มเติมมากกว่าประชาชนทั่วไปในยามที่ต้องการใช้บริการรัฐ ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศกลุ่มใหญ่มากประสบความสำเร็จทุกขั้วกล่าบบกทั้งในด้าน 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 มีข้อยกเว้นประการเดียวคือการซื้อสังฆาริมทรัพย์ อันเป็นกรณีที่กลุ่มเลสเบียนประสบกับการเลือกปฏิบัติมากที่สุด ตามมาด้วยกลุ่มคนข้ามเพศและกลุ่มเกย์ ซึ่งมีผู้หญิงข้ามเพศกับเกย์เล่าประสบการณ์ของตนว่า

“ปัญหาหลักเลยก็คือคำนำหน้าชื่อของฉัน เมื่อฉันต้องติดต่อธนาคาร พวกเขาก็มักจะมีปัญหากับบัตรประชาชนของฉัน เพราะมันเขียนคำนำหน้าว่า นาย รูปภาพก็เป็นรูปเก๋า 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 และความมั่นคงทั่วหน้าของประชาชนไทย

สำหรับทางเลือกด้านนโยบายและโครงการที่ระบุถึงการปฏิบัติโดยเฉพาะในหกประเด็นหลักได้มีการสรุปไว้ในตารางที่ 1 พร้อมกับหน่วยงานรับผิดชอบหลักและระยะเวลา

ตารางที่ 1 การมีส่วนร่วมของกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในประเทศไทย

ทางเลือกนโยบาย

ข้อเสนอแนะมาตรการทางนโยบาย	หน่วยงานและองค์กรรับผิดชอบหลัก	ช่วงเวลา
การสร้างความตระหนักรู้เรื่องนโยบายสาธารณะ		
<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 (คณะกรรมการวลพ.)</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>คณะกรรมการรอลพ.</li> <li>กรุงเทพมหานคร (กทม.)</li> <li>สถาบันอื่น ๆ ที่กำกับดูแลระบบการศึกษา รวมทั้งกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีโรงเรียนในสังกัดในหลายพื้นที่</li> </ul>	<p>ระยะสั้นและระยะปานกลาง</p>
<b>ความเสมอภาคในสิทธิตามกฎหมาย</b>		
<p>1. ให้มีการออกกฎหมายรับรองเพศสภาพ</p> <p>2. ให้มีการออกกฎหมายที่รับรองสถานะคู่ชีวิตของคนเพศเดียวกัน โดยให้กฎหมายนี้คำนึงถึงแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดที่จะอนุญาตและรับรองการใช้ชีวิต</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>	<p>ระยะปานกลาง</p>

**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>		



## CONTACT US

### World Bank Thailand

30th Floor, 989 Siam Piwat Tower  
989 Rama I Road, Pathumwan, Bangkok 10330  
Tel: +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)

Supported By:

