

เรื่องที่ 14

โครงการวิจัยเรื่อง “ความหลากหลายทางเพศในองค์กรรัฐ ระยะที่ 1”

กองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

ปี 2561

ที่มาและความสำคัญ

สังคมไทยปัจจุบันประเด็นการเรียกร้องความเท่าเทียมระหว่างเพศกำลังเป็นประเด็นที่ทุกภาคส่วนไม่ว่าภาครัฐหรือภาคประชาชนให้ความสำคัญและความสนใจเพิ่มขึ้นอย่างมาก อันจะเห็นได้จากการมีพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ที่มุ่งหมายขจัดและลงโทษการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ แต่ในความเป็นจริง กลุ่มความหลากหลายทางเพศในประเทศไทยยังประสบปัญหาการถูกกีดกัน ทั้งทางการศึกษา การถูกเลือกปฏิบัติในการทำงาน การเข้าถึงบริการของรัฐได้อย่างเต็มที่ทางด้านสาธารณสุข ด้านสวัสดิการสังคม และด้านกระบวนการยุติธรรม อีกทั้งประเทศไทยยังขาดกฎหมายการรับรองสิทธิและสถานภาพของกลุ่มความหลากหลายทางเพศ เช่น กฎหมายรับรองการสมรสของบุคคลรักเพศเดียวกัน และกฎหมายรับรองสถานภาพของบุคคลข้ามเพศ ข้อจำกัดดังกล่าวทำให้กลุ่มความหลากหลายทางเพศไม่สามารถเข้าถึงสิทธิต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างเต็มที่ เช่น สิทธิในการได้รับความคุ้มครองเมื่อถูกกระทำความรุนแรงในครอบครัว สิทธิเกี่ยวกับบุตร สิทธิในการรับบุตรบุญธรรม สิทธิในการรับมรดก สิทธิในการทำนิติกรรมต่าง ๆ ร่วมกับคู่สมรส เป็นต้น นอกจากนี้ ในทางสังคมบุคคลเหล่านี้ยังต้องเผชิญการไม่ได้รับการยอมรับและทัศนคติเชิงลบจากคนในครอบครัว สถานศึกษา สถานที่ทำงาน รวมถึงในสื่อสิ่งพิมพ์ โทรทัศน์ วิทยุ และสื่อออนไลน์ต่าง ๆ กลุ่มกะเทย เกย์ ทอม ดี ยังถูกล้อเลียนและกระทำความรุนแรงเพียงเพราะเป็นเพศที่แตกต่างไปจากบรรทัดฐานของสังคมส่งผลให้เกิดปรากฏการณ์การแบ่งแยกทางอาชีพ (Professional Segregation) ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่บุคคลจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องซ่อนเร้นตัวเองหรือจำกัดพื้นที่ทางสังคมของตนเองเพื่อป้องกันไม่ให้ตนเองถูกละเมิดโดยผู้อื่น

การศึกษาวิจัยหลายชิ้นเสนอว่า ภาครัฐราชการไทยเป็นองค์กรที่ไม่เป็นมิตรและกีดกันกลุ่มความหลากหลายทางเพศมากที่สุด โดยเฉพาะกลุ่มคนข้ามเพศซึ่งถูกกีดกันจากระบบการทำงานด้วยเหตุที่เป็นเพศที่แตกต่าง จากข้อระเบียบเรื่องการแต่งกายราชการที่กำหนดให้แต่งกายตามเพศกำเนิดเท่านั้น ดังนั้นบุคคลกลุ่มนี้จึงไม่มีโอกาสหรือขาดกำลังใจที่จะเข้ามารับราชการ

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบการคุ้มครองสิทธิและการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการยุติความไม่เป็นธรรมและการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ และเล็งเห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาองค์ความรู้และส่งเสริมการศึกษาวิจัยในเรื่องดังกล่าวโดยเฉพาะในภาครัฐราชการ ซึ่งยังขาดความรู้ความเข้าใจในประเด็นนี้จึงได้ริเริ่มโครงการวิจัย “ความหลากหลายทางเพศในหน่วยงานรัฐ” เพื่อศึกษาสภาพปัญหา ผลกระทบ และมาตรการในการแก้ไขเพื่อยุติความไม่เป็นธรรมและการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ งานวิจัยชิ้นนี้จะเป็นก้าวแรกของการสร้างองค์ความรู้ที่รอบด้านในเรื่องความหลากหลายทางเพศในสังคมไทย และนำไปสู่การสร้างมาตรการ แนวทางและระเบียบปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม และเป็นมิตรต่อบุคลากร LGBT*

* LGBT ย่อมาจาก Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender ซึ่งหมายถึงกลุ่มความหลากหลายทางเพศ และในงานวิจัยชิ้นนี้ยังใช้คำว่า Non - LGBT ซึ่งหมายถึง ชายและหญิงที่ไม่ได้นิยามตนเองว่าเป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศ

ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศฯ อีกทั้งยังสามารถเป็นตัวอย่างแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมแก่หน่วยงานภาคเอกชนและภาคประชาสังคมอื่น ๆ ต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระเบียบปฏิบัติ นโยบาย ทัศนคติ และสภาพการทำงานในหน่วยงานของรัฐที่มีเจ้าหน้าที่หรือข้าราชการที่มีอัตลักษณ์ทางเพศหรือการแสดงออกทางเพศแตกต่างจากเพศกำเนิด
2. เพื่อศึกษาผลกระทบของระเบียบปฏิบัติ นโยบาย ทัศนคติ และสภาพการทำงานในหน่วยงานของรัฐที่มีต่อเจ้าหน้าที่หรือข้าราชการที่มีอัตลักษณ์ทางเพศหรือการแสดงออกทางเพศที่แตกต่างจากเพศกำเนิด
3. เพื่อศึกษาแนวทางมาตรการที่เป็นรูปธรรมเพื่อยุติการเลือกปฏิบัติ ปัญหาความรุนแรง และการละเมิดสิทธิด้วยเหตุแห่งเพศในสถานที่ทำงาน
4. เพื่อศึกษามาตรการในการส่งเสริมให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐเกิดความตระหนักรู้ และเข้าใจในการปฏิบัติและการให้บริการที่เป็นมิตรต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ให้บังคับบัญชาที่มีอัตลักษณ์ทางเพศหรือการแสดงออกทางเพศที่แตกต่างจากเพศกำเนิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบไปด้วย การสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างผู้ที่มีอัตลักษณ์ทางเพศหรือการแสดงออกทางเพศที่แตกต่างจากเพศกำเนิด จำนวน 31 คน จากองค์กรหน่วยงานรัฐ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และท้องถิ่น เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับทัศนคติ สภาพการทำงาน ปัญหาความรุนแรงและการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพใช้ระยะเวลาตั้งแต่เดือนพฤษภาคมถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2560

การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้ข้อมูลจากการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพและนำมาประมวลเพื่อจัดทำร่างแบบสอบถามออนไลน์และระบบการกระจายแบบสอบถามออนไลน์ ใช้ระยะเวลาดำเนินการระหว่างเดือนกันยายน พ.ศ. 2560 – เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2561

ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์

จากการสัมภาษณ์ มีผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 31 คน ในจำนวน 31 นี้ เป็นผู้บริหาร 4 คน นอกจากการสัมภาษณ์ในเชิงลึกแล้ว ยังมีการเก็บข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม (Focus group) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์และสนทนาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับในระบบราชการแบบเจาะลึก โดยมีผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม จำนวน 4 คน ได้แก่ คุณครูจากโรงเรียนระดับประถม 2 คน ข้าราชการท้องถิ่น 1 คน และข้าราชการทหาร 1 คน

ชายรักชาย

กลุ่มชายรักชายที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างในหน่วยงานรัฐมีอยู่ในทุกหน่วยงาน เพียงแต่จะแสดงออกทางอัตลักษณ์ทางเพศหรือวิถีทางเพศมากน้อยเพียงใด กลุ่มชายรักชายผู้ให้ข้อมูลเปิดเผยว่าโดยภาพรวมแล้วไม่คิดว่าการเป็นชายรักชายเป็นอุปสรรคต่อการทำงานราชการนัก เนื่องจากการก้าวหน้าในราชการมีการประเมินความสามารถและผลงานที่เป็นขั้นตอนอยู่แล้ว อัตลักษณ์ทางเพศเป็นประเด็นชีวิตส่วนตัวที่ไม่จำเป็นจะต้องเปิดเผยในที่ทำงานหรือกับเพื่อนร่วมงานเสมอไป อย่างไรก็ตาม การแสดงออกซึ่งอัตลักษณ์ทางเพศที่ค่อนข้างชัดเจนก็อาจจะทำให้เกิดการอคติทางเพศจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหาร และส่งผลต่อการไม่ได้รับโอกาสในการเป็นก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารระดับสูง เนื่องจากอัตลักษณ์ความเป็นเกย์ที่เปิดเผยตนเอง

หญิงรักหญิง

หญิงรักหญิงในภาคราชการอาจจะไม่ได้เปิดเผยตนเองอย่างชัดเจน เนื่องด้วยเพราะบทบาททางสังคมหรือการแสดงออกทางอัตลักษณ์ทางเพศนั้นเหมือนผู้หญิงทั่วไป ๆ ไป ยกเว้นว่าหญิงรักหญิงผู้นั้นจะเปิดเผย

ตัวตนกับเพื่อนร่วมงานโดยการแสดงออก เช่น ท่าทาง การแต่งกาย หรือการบอกกล่าวให้รู้โดยตรงไปตรงมา หญิงรักหญิงผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นเช่นเดียวกันกลุ่มชายรักชายว่า วิธีทางเพศหรือความเป็นเพศที่แตกต่าง ไม่ได้เป็นอุปสรรคโดยตรงต่อการทำงาน ไม่ได้มีความรู้สึกที่ว่าประสบความสำเร็จหรือไม่เท่าเทียมหรือความไม่ยุติธรรมในที่ทำงาน ในเรื่องการแต่งกายหญิงรักหญิงที่แสดงออกเป็น “ทอม” หรือมีท่าที พฤติกรรม หรือการแต่งตัวแบบผู้ชาย สามารถแต่งกายได้อย่างอิสระ เนื่องด้วยกฎระเบียบราชการอนุญาตให้ผู้หญิงใส่กางเกงและเครื่องแบบราชการแบบกางเกงได้ หญิงรักหญิงผู้ให้ข้อมูลไม่มีปัญหาในการเข้าห้องน้ำ เพราะสามารถใช้ห้องน้ำผู้หญิงได้อย่างสบายใจ อย่างไรก็ตาม หญิงรักหญิงบางคนกล่าวถึงความรุนแรงทางวาจาที่ประสบ เช่น การถูกแซว ถูกล้อเลียน การถูกถามเรื่องส่วนตัว และเรื่องเพศ

ผู้หญิงข้ามเพศ

กลุ่มผู้หญิงข้ามเพศในภาคราชการมักจะประสบปัญหามาก เนื่องจากการที่มีอัตลักษณ์ทางเพศหรือเพศภาวะไม่ตรงกับเพศกำเนิด และไม่ตรงตามเอกสารราชการ ปัญหานี้เกิดขึ้นกับคนข้ามเพศในทุกสาขาอาชีพ แต่ในภาคราชการนั้น การมีเพศภาวะไม่ตรงกับเพศกำเนิดนั้นส่งผลถึงสิทธิประโยชน์ของข้าราชการที่ผู้หญิงข้ามเพศเข้าไม่ถึง ประเด็นที่ผู้หญิงข้ามเพศทุกคนกังวลคือเรื่องการแต่งกาย โดยชุดข้าราชการที่กำหนดให้เพศชายใส่เครื่องแบบกางเกงเท่านั้น ข้อกังวลในเรื่องการแต่งกายเริ่มตั้งแต่การสมัครสอบ สอบสัมภาษณ์ เพื่อเข้าเป็นข้าราชการหรือพนักงานราชการ ผู้หญิงข้ามเพศบางคนจำต้องใส่เครื่องแบบข้าราชการชายเพื่อสมัครงาน ปัญหาการไปราชการต่างจังหวัดที่ต้องพักค้างคืนนั้น กำหนดให้ข้าราชการเพศเดียวกันต้องพักด้วยกันเท่านั้น (หญิงพักกับหญิง ชายพักกับชาย) ผู้หญิงข้ามเพศที่มีสภาพร่างกายเปลี่ยนไปเป็นผู้หญิงแล้วต้องพบเจอกับสถานการณ์ที่อึดอัดและความเสี่ยงต่อการถูกล่วงละเมิด บางรายต้องประสบกับการล่วงละเมิดทางเพศ

ผู้ชายข้ามเพศ

ประสบการณ์ของผู้ชายข้ามเพศมีความคล้ายคลึงกับกลุ่มผู้หญิงข้ามเพศในเรื่องของการแต่งกาย โดยส่วนใหญ่มีความกังวลต่อแรงกดดันของผู้บริหารที่พยายามบังคับให้แต่งกายเป็นผู้หญิง ถึงแม้ว่ารูปร่างหน้าตา ท่าทางจะเป็นผู้ชายไปมากแล้วก็ตาม อีกทั้งอัตลักษณ์การเป็นผู้ชายข้ามเพศยังเป็นที่รู้จักน้อยในสังคมไทย ผู้ชายข้ามเพศจึงต้องเผชิญกับความสงสัยและความอยากรู้อยากเห็นของเพื่อนร่วมงาน ก่อให้เกิดความอึดอัดใจ

บทสรุป

ข้าราชการความหลากหลายทางเพศบางส่วน เช่น กลุ่มเกย์ หรือชายรักชายและหญิงรักหญิง ให้ความเห็นว่า ไม่ค่อยประสบกับการเลือกปฏิบัติหรือความไม่เป็นธรรมในการทำงาน เพราะการแสดงตัวตนไม่ได้มีความชัดเจนเท่ากลุ่มคนข้ามเพศ การเป็นชายรักชายหรือหญิงรักหญิงเป็นเรื่องชอบหรือรสนิยมซึ่งเป็นเรื่องส่วนตัว ไม่ได้เกี่ยวพันกับการทำงาน แต่ในกรณีของคนข้ามเพศ การแสดงตัวตนหรืออัตลักษณ์ทางเพศมีความชัดเจนและเห็นได้โดยง่าย โดยผ่านการแต่งกาย การเปลี่ยนแปลงร่างกายและลักษณะทางกายภาพ การแสดงออกและบทบาททางสังคมของคนข้ามเพศจึงไปกระทบหรือขัดแย้งต่อกฎหมาย ระเบียบ และกติกาในสังคมที่บัญญัติอยู่บนแนวคิดแบบสองเพศ (ชั่วคราวข้ามหญิง - ชาย) ซึ่งไม่ได้เปิดกว้างและเปิดพื้นที่ให้กลุ่มบุคคลข้ามเพศ บุคคลข้ามเพศจึงยังอยู่บนพื้นที่ที่ไม่ได้ถูกรับรองอย่างถูกกฎหมายและกฎระเบียบทางราชการ ทำให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมา เช่น การไม่ได้รับสิทธิให้แต่งกายตามเพศที่ต้องการ การถูกบังคับให้ต้องพักค้างคืนกับคนที่เป็นเพศกำเนิดเดียวกัน ซึ่งส่งผลให้เกิดความเสี่ยงในการถูกรังแก ความรุนแรง การถูกละเมิด หรืออาจจะกระทบหรือถูกกีดกันสิทธิ เช่น คนข้ามเพศตัดสินใจพักค้างคืนคนเดียวโดยไม่เบิกจากราชการเพื่อความสบายใจของตนเองและผู้ที่ต้องเข้าพักร่วมด้วย โอกาสในการเจริญก้าวหน้าก็เป็นอีกอุปสรรคหนึ่งที่มีผู้มีความหลากหลายทางเพศกังวล และคิดว่าเป็นได้ยากในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งในระดับสูงหรือเป็นผู้บริหาร ด้วยเพราะคิดว่าระบบราชการยังไม่เปิดโอกาสให้ผู้มีความหลากหลายทางเพศได้แสดงความสามารถอย่างแท้จริง แต่เปิดพื้นที่เพียงแค่ว่าบางส่วนที่พอจะยอมรับได้แต่ไม่มองที่ความสามารถที่แท้จริง และให้ความสำคัญกับหน้าตาขององค์กรมากกว่า

ดังนั้นการที่จะให้ผู้มีความหลากหลายทางเพศเป็นหัวหน้าหรือผู้แทนองค์กร จึงยังเป็นเรื่องที่ไม่ได้รับการยอมรับ ผู้มีความหลากหลายทางเพศในองค์กรภาครัฐจึงจำเป็นต้องแสดงความสามารถให้เต็มที่ หลายคนเพิ่มศักยภาพและอำนาจต่อรองให้ตนเองด้วยการเรียนต่อในระดับปริญญาโทหรือเอก เพื่อเพิ่มโอกาสในการก้าวหน้าในการทำงาน บางคนเลือกทำงานในสาขางานที่มีความพิเศษและเฉพาะทางเพื่อเพิ่มคุณค่าในด้านความสามารถเฉพาะทางให้ตัวเองโดดเด่นในหน้าที่การงาน และสร้างความมั่นคงในตนเอง

ผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศหลายคนยอมรับว่าตั้งใจที่จะสอบบรรจุเป็นข้าราชการให้ได้ เพราะงานราชการเป็นงานที่มั่นคงสำหรับเพศที่แตกต่าง เนื่องจากสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ มีเงินบำนาญที่แน่นอน และมั่นคงที่จะสามารถเป็นทุนในการดูแลตนเองเมื่อยามเกษียณหรือแก่ชรา เนื่องจากผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศมองว่าการเป็นเพศที่แตกต่างเช่นนี้อาจจะไม่ได้มีโอกาสได้แต่งงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ดังนั้นจึงไม่อาจจะมีลูกหลานที่คอยดูแลยามแก่ชราเหมือนหญิง - ชายอื่น ๆ ทางเลือกของการเป็นข้าราชการจึงน่าจะมั่นคงสำหรับกลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ ทำให้มีความจำเป็นต้องลงทุน และตั้งใจที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

ข้อเท็จจริงที่ผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและเป็นประโยชน์ต่อราชการไทย ไม่ได้แตกต่างจากหญิง - ชายอื่น ๆ แต่ผู้มีความหลากหลายทางเพศกลับยังไม่ได้รับสิทธิที่เท่าเทียม เช่น สิทธิในการรักษาพยาบาลของคู่สมรสที่กำหนดว่าต้องเป็นคู่สมรสชาย - หญิงเท่านั้น บุคลากรคนข้ามเพศยังไม่ได้ถูกรับรองในเพศที่ต้องการ รวมถึงการแต่งกายในชุดข้าราชการ/ชุดปกติขาว รวมไปถึงการได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ต่าง ๆ ซึ่งถูกกำหนดโดยเพศแบบชาย - หญิงตามเพศกำเนิดและคำนำหน้าชื่อเท่านั้น ปัญหาเหล่านี้ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในสังคมที่มีบุคคลเพศที่หลากหลายอยู่มากมาย รวมถึงในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน

นอกจากนี้ ในประเด็นผู้ที่มีอัตลักษณ์คนข้ามเพศ ทั้งผู้หญิงข้ามเพศและผู้ชายข้ามเพศต้องเผชิญกับสถานการณ์ความสงสัยและความอยากรู้อยากเห็นของเพื่อนร่วมงาน รวมถึงแรงกดดันจากผู้บริหาร เนื่องจากผู้คนในสังคมส่วนใหญ่ยังไม่มีความเข้าใจและรู้จักกับอัตลักษณ์ที่มีความหลากหลาย ซึ่งส่งผลกระทบต่อจิตใจ ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน เกิดความอยากย้ายที่ทำงาน ส่งผลต่อความสัมพันธ์ของบุคลากรและผลกระทบต่อองค์กร เป็นเหตุให้องค์กรต้องสูญเสียประโยชน์หลายด้าน ทั้งทรัพยากรบุคลากรและทรัพยากรเวลา ต้องสรรหาบุคลากรใหม่มาทดแทน โดยปัจจัยสำคัญที่ส่งผลอย่างมากต่อการทำงานและการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรคนข้ามเพศในหน่วยงานรัฐ คือ ทำหน้าที่ของผู้บริหาร จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร พบว่า หลายคนพร้อมที่จะอนุญาตให้บุคลากรข้ามเพศแต่งกายตามเพศที่เป็นและพึงพอใจ แต่ด้วยกฎระเบียบที่ยังยึดโยงกับเพศโดยกำเนิด จึงทำให้ผู้บริหารเหล่านั้นไม่มั่นใจที่จะอนุญาตเพราะเกรงว่าจะขัดกับกฎระเบียบ ผู้บริหารผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อเสนอแนะว่า หน่วยงานส่วนกลางควรมีการพิจารณาและทำการศึกษาในเรื่องนี้อย่างจริงจัง เพื่อพัฒนาเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและเพื่อรับรองสิทธิของบุคลากรข้ามเพศ

ข้อเสนอแนะ

ด้านการวิจัย

1. กำหนดยุทธศาสตร์หรือแผนงานด้านการวิจัยตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 เพื่อกำหนดขอบเขตและทิศทางในการพัฒนาด้านการวิจัยและการจัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มความหลากหลายทางเพศในประเทศไทย

2. สสำรวจ และรวบรวมความต้องการของหน่วยงานภายในกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ว่าต้องการงานวิจัยศึกษาเรื่องใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับความหลากหลายทางเพศ

3. สร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่เป็นแหล่งทุนวิจัยและองค์กรที่ทำการวิจัยเชิงนโยบาย เพื่อพัฒนาการวิจัยด้านสังคมที่ตอบโจทย์ความต้องการของกรม และการนำไปใช้ได้จริง

4. ควรมีการสำรวจความคิดเห็นจำนวนประชากรความหลากหลายทางเพศในประเทศไทย โดยเชื่อมโยงกับการสำรวจสำมะโนครัวประชากร โดยร่วมมือกับสำนักงานสถิติแห่งชาติ และหน่วยงานด้านวิชาการ

5. ควรมีการสำรวจเจตคติในเรื่องความเสมอภาคระหว่างเพศในประเทศไทยเป็นประจำ รวมถึงประเด็นการยอมรับกลุ่มความหลากหลายทางเพศด้วยทุกครั้ง

ด้านนโยบาย

1. ดำเนินการทบทวนและปรับเปลี่ยนกฎหมาย ระเบียบ และมาตรการต่าง ๆ ของรัฐ ทั้งในทางนิตินัยและในทางปฏิบัติที่ยังขัดแย้งกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 หากในทางกฎหมายยังไม่สามารถกระทำได้ ผู้บริหารองค์กรควรมีนโยบายในการยืดหยุ่นกฎเกณฑ์บางอย่าง เช่น ส่งเสริมเสรีภาพในการแต่งกาย การเพิ่มความยืดหยุ่นแก่บุคลากรข้ามเพศในการแต่งกายและการแสดงออก กฎ/ระเบียบการพักค้างคืนของคนข้ามเพศ การอยู่เวรกลางคืนของคนข้ามเพศ การให้สวัสดิการบางส่วนแก่ข้าราชการคู่รักเพศเดียวกัน เป็นต้น

2. ดำเนินการให้ความรู้เรื่องความหลากหลายทางเพศแก่หน่วยงานราชการ โดยผ่านการอบรม ให้ความรู้หรือศึกษาดูงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย (Gender Focal Point - GFP) ของหน่วยงานภาครัฐ และพัฒนาองค์ความรู้ในการบริหารงานภายใต้ความหลากหลายให้แก่ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งอาจจะสอดแทรกในการอบรมผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ทั้งนี้ต้องกำหนดกลุ่มเป้าหมายหน่วยงานรัฐที่มีความจำเป็นเร่งด่วนในการสร้างความเข้าใจ

3. ปรับปรุงมาตรการการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานให้ครอบคลุมทุกเพศ โดยต้องทำความเข้าใจกับหน่วยงานว่าเรื่องการล่วงละเมิดสามารถเกิดได้กับทุกคนและทุกเพศ

4. สร้างสิ่งแวดล้อมที่เป็นมิตร โดยการให้ความรู้ความเข้าใจต่อบุคลากรเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับการเคารพสิทธิของผู้มีความหลากหลายทางเพศ เช่น การแสดงออกทางวาจาและทางร่างกายที่เหมาะสม การเพิ่มช่อง “เพศอื่น ๆ” ในแบบสอบถาม/แบบสำรวจหรือแบบฟอร์มต่าง ๆ ของทางราชการเพื่อเปิดพื้นที่ การรณรงค์การใช้ห้องน้ำปลอดภัยสำหรับทุกคน

5. เปิดโอกาสให้กลุ่มความหลากหลายทางเพศเข้ามามีบทบาทในระดับสูงมากขึ้น เพื่อเป็นการเปิดพื้นที่และโอกาสแสดงความสามารถ ซึ่งจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนความเข้าใจของสังคมในหน่วยงานมากขึ้น

6. ประสานความร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศที่ทำงานด้านสิทธิความหลากหลายทางเพศ เช่น โครงการ Being LGBT in Asia ของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) หรือ World Bank เพื่อการพัฒนาการดำเนินงานในประเทศ

7. แลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาคเอกชนที่มีความก้าวหน้าในประเด็นดังกล่าว เพื่อการแลกเปลี่ยนและพัฒนาองค์ความรู้โครงการ กิจกรรม หรือตัวอย่างที่ดีต่าง ๆ

8. บูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานรัฐ ผ่านคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (สทพ.) ในการผลักดันการคุ้มครองสิทธิของกลุ่มความหลากหลายทางเพศ โดยดำเนินการควบคู่กับแผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติของกระทรวงยุติธรรม

9. ดำเนินการทบทวนและยกเลิกหลักสูตรการศึกษาในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา รวมถึงหนังสือแบบเรียนต่าง ๆ ที่ยังมีอคติทางเพศ เพื่อเป็นการขจัดการผลิตซ้ำอคติทางเพศและภาพเหมารวมทางลบที่เกิดขึ้นกับกลุ่มความหลากหลายทางเพศ

ด้านการประชาสัมพันธ์และการรณรงค์

1. จัดงานรณรงค์ให้เกิดการตระหนักรู้ในวันสำคัญต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสิทธิความหลากหลายทางเพศ เช่น การรณรงค์วันยุติความเกลียดกลัวต่อคนรักเพศเดียวกัน คนรักสองเพศ หรือคนข้ามเพศ หรือ IDAHOT ในวันที่ 17 พฤษภาคมของทุกปี โดยสามารถทำในระดับองค์กรและในสังคมโดยรวม
2. การจัดทำสื่อต่าง ๆ เช่น โฆษณาภาพยนตร์สั้น เพื่อเผยแพร่ในสื่อต่าง ๆ เพื่อสร้างทัศนคติเชิงบวกในสังคมเกี่ยวกับกลุ่มความหลากหลายทางเพศและการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ หรือดำเนินการจัดประกวดสื่อ หรือภาพยนตร์ เพื่อส่งเสริมให้เยาวชนและประชาชนทั่วไปสนใจและเกิดกระบวนการเรียนรู้ในประเด็นความหลากหลายทางเพศ
3. การจัดทำข้อมูลออนไลน์เผยแพร่ความรู้ภายในองค์กรภาครัฐ
4. ประสานความร่วมมือกับองค์กรด้านสื่อสารมวลชนของรัฐ และเอกชน เช่น กสทช. ในการจัดทำและเผยแพร่คู่มือสื่อเกี่ยวกับสิทธิความหลากหลายทางเพศและความเสมอภาคระหว่างเพศ และจัดการอบรมสื่อมวลชนแขนงต่าง ๆ

ด้านกฎหมาย

1. ดำเนินการศึกษา ทบทวนกฎหมายที่ล้าสมัยที่ยังอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดแบบสองเพศ เช่น พระราชบัญญัติเครื่องแบบข้าราชการฝ่ายพลเรือน กฎหมายค่านำหน้านาม ฯลฯ เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงให้มีความทันสมัยและครอบคลุมบุคคลทุกเพศ
2. ผลักดันกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกัสิทธิความหลากหลายทางเพศ เช่น ร่างพระราชบัญญัติจดทะเบียนคู่ชีวิต กฎหมายรับรองสถานะทางเพศของบุคคลข้ามเพศ เป็นต้น เพื่อให้กลุ่มความหลากหลายทางเพศได้รับความคุ้มครองที่ครอบคลุมตามหลักการสิทธิมนุษยชนสากล

ที่มา : ชีรา ทองกระจาย และกนกวรรณ ธรารวรรณ, **ความหลากหลายทางเพศในองค์กรรัฐ ระยะที่ 1**, กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2561.

หมายเหตุ โครงการวิจัยชิ้นนี้ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวได้สนับสนุนทุนวิจัยโครงการความหลากหลายทางเพศในองค์กรรัฐ ระยะที่ 1 ในปีงบประมาณ 2560 ให้กับนางสาวชีรา ทองกระจาย อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผู้วิจัย ขณะนั้นดำรงตำแหน่งนักพัฒนาสังคมชำนาญการ สังกัดกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว และได้รับงบประมาณสนับสนุนทุนวิจัยระยะที่ 2 จากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ปัจจุบัน รายงานฉบับสมบูรณ์อยู่ระหว่างการประเมินคุณภาพและปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านสิทธิความเสมอภาคและความหลากหลายทางเพศ