



Ensuring the Rights of LGBTQI+ in Thailand

Nareeluc Pairchaiyapoom

Director of International Human Rights Division

Rights and Liberties Protection Department

Ministry of Justice

National Human Rights Plan (NHRP)

POLICY

Key areas NHRP 4 (2019-2022)

- Monitor + ensure the effective enforcement of Gender Equality Act
- Push forward Civil Partnership Bill, etc.
- Promote LGBTQI+ inclusion and diversity in workplaces
- Raising awareness on LGBTQI+ to public
- Ensure the rights of LGBTQI+ to access to healthcare service

Key areas NHRP 5 (2023-2027)

- Review + Amend Gender Equality Act
- Continue raising awareness on LGBTQI+ to public
- Strengthen capacity of law enforcement officers to ensure appropriate treatment to LGBTQI+
- Push forward the Civil Partnership Bill



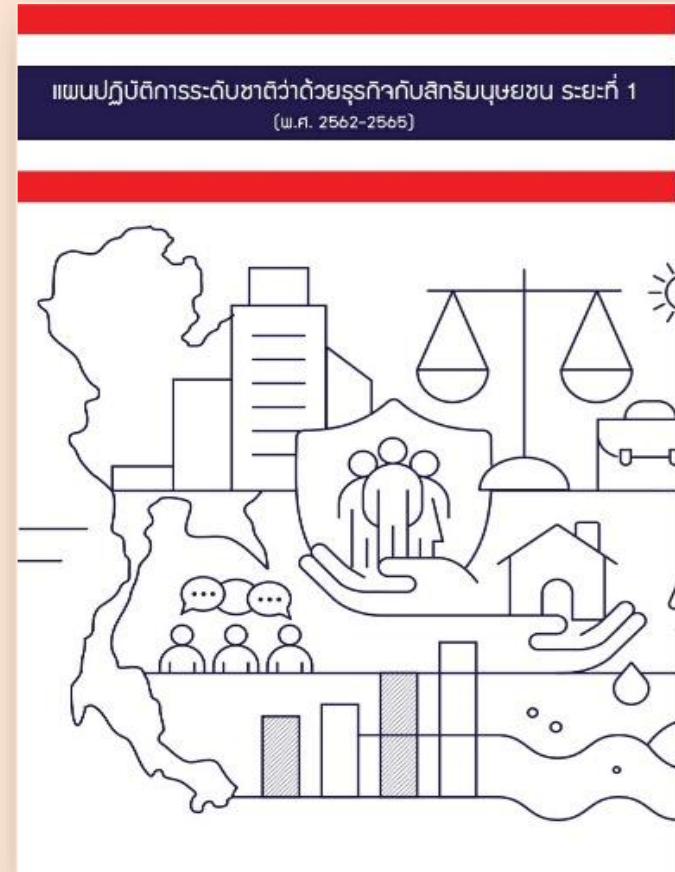
National Action Plan on Business and Human Rights (NAP)

POLICY

Key priority area “Action Plan on Labour”

(Set minimum expectation from government to business sector)

- Encourage announcement of human rights policy, diversity and inclusion, and anti-sexual violence and harassment in workplace
- Promote knowledge on LGBTQI+ through products and services
- Ensure fair recruitment
- Ensure fair promotion as well as fair wages
- Ensure equal access to rights and welfare
- Continually promote knowledge on LGBTQI+ for staff
- Ensure appropriate treatment to LGBTQI+
- Create complaint mechanism
- Provide remediation when human rights violation occurred



POLICY

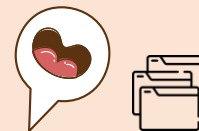
MOU to encourage announcement of LGBTQI+ policy
in accordance with Gender Equality Act 2015
(Government / Business / Province / academic institute)



Dress / uniform



Safe space



Appropriate in speech,
treatment, including
documents



Fair recruitment



Anti-sexual harassment and
violence in workplaces



Fair Promotion

GENDER EQUALITY ACT 2015

LAW

Structure : 6 Chapters 36 Sections

- Preamble (Sec. 1-4)
- Chapter 1 (Sec. 5-12) National Committee on Gender Equality Promotion
- Chapter 2 (Sec. 13-16) National Committee on the determination of unfair gender discrimination
- Chapter 3 (Sec. 17-23) Examination of unfair gender discrimination
- Chapter 4 (Sec. 24-27) Compensation and remedy for the injured person
- Chapter 5 (Sec. 28-33) Promotion of Gender Equality Fund
- Chapter 6 (Sec. 34-36) Penalties



พระราชบัญญัติ

ความเท่าเทียมระหว่างเพศ
พ.ศ. ๒๕๕๘



กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

1 Draft Civil Partnership Bill (4 Chapters 46 Sections)

LAW

Chapter

1

Civil Partnership

Registration

(Sec. 6 – 14)

Preamble

(Sec. 1 – 5)

Adoption

(Sec. 39 – 44)

Chapter

3

Chapter

2

Duty of Civil

Partners

(Sec. 15 – 38)

Inheritance

(Sec. 45 – 46)

Chapter

4

2

Draft Amendment of Civil Code

Amend 5 sections in Civil Code to be in line with Civil Partnership Bill

Section 1452 (Double Registration) Section 1516 (1) (Reason to divorce) and Section 1528
(Termination of the right to receive living expenses from former spouse)

3 Draft Marriage Equality Bill (Amendment of Civil Code) -proposed by MP

69 Sections

4 Draft Civil Partnership Bill – proposed by MP

Similar to MOJ Civil Partnership Bill
but open for everyone (not only limited to same sex couple)

***Current Status : Pass the first reading of the House of Representatives
(expect to pass the second reading in early November 2022)***

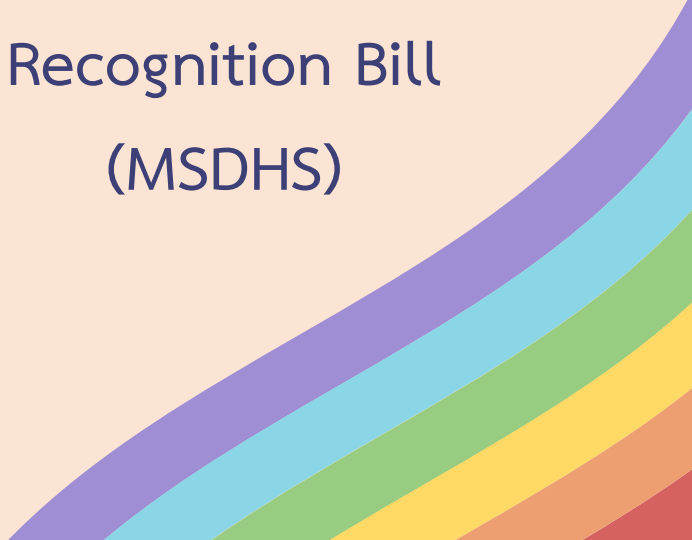




LAW

Draft Anti-discrimination Bill
(MOJ)

Draft Gender
Recognition Bill
(MSDHS)




PRACTICES



แซ่บจัดเต็ม "Pride Month Rainbow Runway"





ประกาศเจตนารมณ์

“การส่งเสริมความเสมอภาคและจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘” กระทรวงยุติธรรม

กระทรวงยุติธรรมขอประกาศเจตนารมณ์ว่าจะดำเนินการตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งเป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับสิทธิและงาน ไม่ระบุเพศโดยกำเนิดเพศสภาพ หรือเพศภาวะ เว้นแต่โดยลักษณะงานมีความเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของเพศ หรือมีความจำเป็นต้องใช้เพศใดเพศหนึ่ง

(๑) การประกาศรับสมัครงานและการกำหนดคุณสมบัติผู้สมัครงาน มีการระบุคุณสมบัติ ด้านวุฒิการศึกษาหรือความสามารถที่สอดคล้องกับลักษณะงาน ไม่ระบุเพศโดยกำเนิดเพศสภาพ หรือเพศภาวะ เว้นแต่โดยลักษณะงานมีความเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของเพศ หรือมีความจำเป็นต้องใช้เพศใดเพศหนึ่ง

(๒) การใช้ชื่อตัว ภาษา และกริยาท่าทาง และเอกสารต่าง ๆ เช่น สร้างความเข้าใจแก่บุคลากร เกี่ยวกับคำศัพท์ที่นำมาเสนอและคำศัพท์ที่ไม่เหมาะสมในการใช้เรียกอีกฝ่ายในทางเพศสภาพ หรือเพศภาวะ หรือมีเอกสารที่มีคำเกี่ยวข้องหรือเชื่อมโยงกับเอกสารทางราชการอย่างเห็นได้ชัด

(๓) การสรรหาและกรรมการห้องผู้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ในหน่วยงาน ให้ความสำคัญ และเคารพสิทธิความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการสรรหาบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ของหน่วยงานภายใต้สังกัด โดยคำนึงถึงความหลากหลายเป็นสำคัญ และได้คำนึงถึงประโยชน์และความแตกต่างระหว่างเพศเป็นรูปธรรมในการดำรงตำแหน่ง

(๔) การป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าวจะเกิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ครอบคลุมถึงความสำคัญของการป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าวจะเกิดหรือคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานอย่างจริงจัง ด้านการจัดการด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าวจะเกิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และเร่งรัดความตระหนักให้แก่บุคลากรในองค์กรเพื่อให้เกิดความแตกต่างระหว่างเพศ และยุติการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงาน พร้อมทั้งจัดตั้งกรรมการรับเรื่องร้องเรียน เพื่อแก้ไขปัญหาด้วยอย่างเป็นรูปธรรม

ประกาศ ณ วันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓





(ศาสตราจารย์พิเศษวิศิษฏ์ วิศิษฏ์สรอรรถ)
ปลัดกระทรวงยุติธรรม

PRACTICES

< > แบบสอบถามความต้องการด้านสวัสดิการ...
https://docs.google.com

กรรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ประจำ
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
(สำหรับผู้ปฏิบัติงานส่วน
กลาง)

 moomeey@gmail.com (not shared)
Switch accounts



*Required

ข้อมูลส่วนบุคคล

เพศ *

Choose

หญิง

ชาย

LGBTQs

ระเบียบกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ว่าด้วยการปฏิบัติที่เหมาะสมต่อพยานในคดีอาญา พ.ศ. ๒๕๖๔

โดยที่เป็นการสมควรให้มีระเบียบกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ว่าด้วยการปฏิบัติที่เหมาะสมต่อพยานในคดีอาญา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ ประกอบกับมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองพยานในคดีอาญา พ.ศ. ๒๕๔๖ เห็นสมควรให้กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพออกระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ว่าด้วยการปฏิบัติที่เหมาะสมต่อพยานในคดีอาญา พ.ศ. ๒๕๖๔”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“สำนักงาน” หมายถึง สำนักงานคุ้มครองพยาน

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายถึง ข้าราชการของสำนักงานซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมแต่งตั้งให้เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติกรตามพระราชบัญญัติคุ้มครองพยานในคดีอาญา

ข้อ ๔ ให้อธิบดีกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพรักษาการตามระเบียบนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๕ การปฏิบัติหน้าที่คุ้มครองพยาน พนักงานเจ้าหน้าที่พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ โดยตระหนักว่าพยานเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งในการพิสูจน์ความจริงในทางอาชญากรรม

ข้อ ๖ ในกระบวนการพิจารณาหรือกระบวนการคุ้มครองความปลอดภัยของพยาน พนักงานเจ้าหน้าที่ จะต้องแจ้งให้พยานทราบถึงสิทธิและหน้าที่ วิธีการ และเงื่อนไขต่าง ๆ ในการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองพยานในคดีอาญา

ข้อ ๗ พนักงานเจ้าหน้าที่พึงปฏิบัติต่อพยานด้วยความเสมอภาค และไม่เลือกปฏิบัติ โดยคำนึงถึงเชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ ความเชื่อทางศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมแห่งท้องถิ่น และความเหมาะสมของพฤติการณ์แห่งคดี

ข้อ ๘ ให้มีความในระเบียบนี้มาใช้บังคับกับกรณีที่ยานได้รับรองให้คุ้มครองความปลอดภัย แก่สามี ภรรยา ผู้บุพการี ผู้สืบสันดานของพยาน หรือบุคคลอื่นที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับพยาน โดยอนุโลม

ข้อ ๙ การดำเนินการใด ๆ ตามระเบียบนี้ ให้คำนึงถึงความลับและความปลอดภัยของพยานเป็นสำคัญ

Create LGBTQI+ friendly environment in the office

PRACTICES



PRACTICES



Raising LGBTQI+ awareness
for law enforcement officers



Raising awareness on LGBTQI+ among public

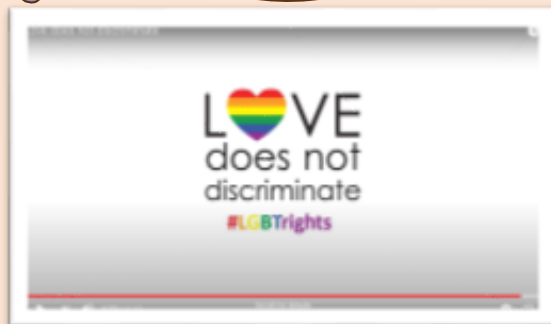
PRACTICES



Raising awareness on LGBTQI+ through
several forms of media

LOVE

PRACTICES



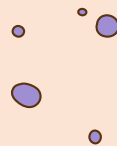
Promote diversity & inclusion in workplaces

PRACTICES





Create guidelines for media/reporters
on proper terms/words/speech for LGBTQI+



PRACTICES

Media

Guidelines
for media on
LGBTQI+

Media
Professional
Association



Customers/
Viewers





Challenges

1

Bias & Lack of awareness and understanding on LGBTQI+

2

Lack of official statistic on the number of LGBTQI+ in Thailand

3

Conflict with some religion / belief

4

Different needs among different groups

5

Situation changing/
Pandemic

6

Political instability
& Political Will



THANK YOU

