กระบวนการพิจารณาคำร้องและการระงับข้อพิพาททางเลือกเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558

นางสาวพิมลพร อินทนุพัฒน์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต
วิชาเอกกฎหมายมหาชน สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2562

Procedures for Review of Complaints and the Alternative Dispute Resolution of Gender Unfair Discrimination Under the Gender Equality Act 2015

Miss Pimonporn Intanupat

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

the Degree of Master of Laws in Public Law

School of Law

Sukhothai Thammathirat Open University

2019

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	กระบวนการพิจารณาคำร้องและการระงับข้อพิพาททางเลือกเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558
ชื่อและนามสกุล	นางสาวพิมลพร อินทนุพัฒน์
วิชาเอก	กฎหมายมหาชน
สาขาวิชา	นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์สิริพันธ์ พลรบ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 4 สิงหาคม 2563

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์สิริพันธ์ พลรบ)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ภาณินี กิจพ่อค้า)

.....
(รองศาสตราจารย์วรวุฒิ เทพทอง)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชานิติศาสตร์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ กระบวนการพิจารณาคำร้องและการระงับข้อพิพาททางเลือกเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558
ผู้ศึกษา นางสาวพิมลพร อินทนุพัฒน์ **รหัสนักศึกษา** 2614002281 **ปริญญา** นิติศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์สิริพันธ์ พลรบ **ปีการศึกษา** 2562

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์ (1) แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับหลักความเสมอภาคและการ ไม่เลือกปฏิบัติ โดยเฉพาะกรณีความเท่าเทียมระหว่างเพศ (2) ศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายที่เกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาคำร้องและการระงับข้อพิพาททางเลือกตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียม พ.ศ. 2558 และกฎหมายต่างประเทศ (3) วิเคราะห์ปัญหาการใช้กฎหมายที่เกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาคำร้องและการระงับข้อพิพาททางเลือกตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียม พ.ศ. 2558 และกฎหมายต่างประเทศ และ (4) เสนอแนะแนวทางแก้ไขปรับปรุงกระบวนการพิจารณาคำร้อง และการระงับข้อพิพาททางเลือกตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีวิจัยเอกสารจากตัวบทกฎหมาย ตำราทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ คู่มือปฏิบัติงานและศึกษาค้นคว้าวิจัยข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากเว็บไซต์ต่างๆ เพื่อรวบรวมข้อมูลทั้งหลายมาทำการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบของประเทศไทยกับต่างประเทศ พร้อมเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหา

ผลการศึกษาพบว่า (1) มนุษย์ทุกคนต้องถูกรับรองและคุ้มครองภายใต้กฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามหลักความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติอันเป็นหลักพื้นฐานของสิทธิมนุษยชน (2) ซึ่งประเทศไทยได้นำเอาหลักการดังกล่าวมาใช้ เพื่อคุ้มครองหรือชดเชยเยียวยาผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ โดยตราเป็นพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ขึ้น ซึ่งกำหนดให้คณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ วลพ.) ทำหน้าที่พิจารณาและวินิจฉัยคำร้องการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ วลพ. ดำเนินกระบวนพิจารณาและเสนอความเห็นในการวินิจฉัยคำร้องให้คณะกรรมการ วลพ. ภายใน 90 วัน นับแต่วันที่ได้รับคำร้อง และหากพิจารณาไม่แล้วเสร็จภายในเวลาดังกล่าวได้ ให้ขยายได้อีก 2 ครั้งๆ ละ 30 วัน โดยให้บันทึกเหตุผลความจำเป็นไว้ (3) จากการวิเคราะห์ปัญหาพบว่า กระบวนการพิจารณา คำร้องตามกฎหมายดังกล่าวค่อนข้างมีขั้นตอนและระยะเวลาอยู่พอสมควร นอกจากนี้ที่ผ่านมาปรากฏว่า คำร้องส่วนใหญ่ใช้เวลาพิจารณาวินิจฉัยเกินกว่า 1 ปี ซึ่งผู้ร้องบางกรณีอาจเห็นว่า ระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดนั้น มีระยะเวลานาน และมีความประสงค์ที่จะใช้วิธีการระงับข้อพิพาททางเลือกเพื่อเป็นทางเลือกในการยุติข้อพิพาทของตนโดยเร็ว และ (4) ผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนะให้มีการนำการระงับข้อพิพาททางเลือกมาใช้ในกระบวนการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียม พ.ศ. 2558 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมาย

คำสำคัญ ความเสมอภาค การเลือกปฏิบัติ ความเท่าเทียมระหว่างเพศ การระงับข้อพิพาททางเลือก การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

Independent Study title: Procedures for Review of Complaints and the Alternative Dispute Resolution of Gender Unfair Discrimination Under the Gender Equality Act 2015
Author: Miss Pimonporn Intanupat; **ID:** 2614002281; **Degree:** Master of Laws;
Independent Study advisor: Siriphan Polrob, Associate Professor;
Academic year: 2019

Abstract

The objectives of this independent study are (1) to study theory and principle of equality and non-discrimination in gender equality, (2) to make a comparative study of laws relating to complaint reviewing process and the alternative dispute resolution under the Gender Equality Act B.E. 2558 (2015) and those of foreign countries, (3) to analyze problem on applying laws relating to complaint reviewing process and the alternative dispute resolution under Gender Equality Act B.E. 2558 (2015), and (4) to propose suggestion for improvements to the complaint reviewing process and the alternative dispute resolution under the Gender Equality Act B.E. 2558 (2015).

This independent study has used the qualitative research by researching from law materials, academic textbooks, articles, dissertations, procedures and related information from a variant of websites in order to conduct the comparative data analysis of Thai law and those of foreign law.

The research result revealed that: (1) Each independent being must be guaranteed equal treatments and protection by the law with no unfair gender discrimination and non-discrimination which is the general principle of equality and a fundamental element of human rights. (2) Thailand has applied the above-stated principle to protect or compensate people who are discriminated unfairly by their gender by enacting the Gender Equality Act B.E. 2558 (2015). National Human Rights Commission of Thailand (NHRCT) is responsible for reviewing and investigating the complaints on unfair gender discrimination and has authorities to appoint the sub-committee of NHRCT to review and offer opinions of investigating complaints to NHRCT within 90 days from the date of receiving the complaint. If the review has not completed within 90 days, it can be extended twice for 30 days each by recording the reasons of necessity. (3) From the analysis of the problem, it was found that there were numerous steps and was quite time consuming on the complaint reviewing process. In addition, most complaints took more than one year to review in the past, which the complainants may think that the period of time specified by the law is quite a long time. They may intend to use the alternative dispute resolution as an alternative method to quickly settle of their disputes; and (4) the author would like to suggest to utilise the alternative dispute resolution for the complaint reviewing process of National Human Rights Commission of Thailand (NHRCT) under the Equality Act B.E. 2558 (2015) to increase the efficiency of law enforcement.

Keywords: Equality, Discrimination, Gender Fairness, Alternative Dispute Resolution, Mediation

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความเมตตาของบุคคลหลายๆ ท่าน ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงต่อรองศาสตราจารย์สิริพันธ์ พลรบ ที่กรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ และให้คำแนะนำตรวจทานชี้แนะแก้ไขตลอดระยะเวลาของการจัดทำ การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ และขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ที่ยังรับเป็นประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ พร้อมทั้งรองศาสตราจารย์ภาณินี กิจพ่อค้า และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตตศุภางค์ ตันติภิรมย์ กรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ท่านทั้งสามได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าของท่านรับเป็นคณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ พร้อมทั้งตรวจพิจารณาให้ข้อคิดเห็นและคำชี้แนะเพิ่มเติม เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงต่อกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว และพี่ little moon ที่ได้กรุณาให้สนับสนุนข้อมูลต่างๆ เป็นอย่างดี จนกระทั่งการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จ นอกจากนี้ ผู้เขียนขอขอบพระคุณ คุณแม่พิสมัย คงศิริกร คุณพ่อวิชัยรัตน์ อินทนุพัฒน์ ที่สนับสนุนบุตรคนนี้อยู่เสมอมา และคุณสุพักตร์ ม่วงเล็ก ที่ปรึกษาร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สนับสนุนข้อมูลต่างๆ คอยใส่ใจดูแล ช่วยเหลือเกื้อกูล และเป็นกำลังใจให้แก่ผู้เขียนในระหว่างการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี คุณประโยชน์ใดๆ อันเกิดจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้เขียนขอมอบเป็นกตเวทิตาคุณแก่มารดา บิดา คณาจารย์ ตลอดจนผู้มีอุปการคุณทุกท่าน แต่หากมีขอบกพร่องประการใด ผู้เขียนขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

พิมลพร อินทนุพัฒน์

สิงหาคม 2563

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญตาราง ..... ฌ

บทที่ 1 บทนำ 1

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

2. วัตถุประสงค์การศึกษา 4

3. ขอบเขตการศึกษา 5

4. ระเบียบวิธีวิจัย 5

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 5

บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎี หลักกฎหมายระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติ
โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และการระงับข้อพิพาททางเลือก 6

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับกับการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ 6

1.1 หลักความเสมอภาค (Principle of equality) 6

1.2 หลักการไม่เลือกปฏิบัติ 7

2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาททางเลือก
โดยวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท 12

2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท โดยวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท 12

2.2 แนวคิดการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในคดีปกครอง 20

บทที่ 3 หลักกฎหมายในประเทศไทยและกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติ
โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศและการระงับข้อพิพาททางเลือก 23

1. กฎหมายที่เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ
ในประเทศไทย และต่างประเทศ 23

1.1 พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง 23

1.2 กฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ 42

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

2. กฎหมายเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาท โดยวิธีไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในประเทศไทย 54
2.1 กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางแพ่ง 55
2.2 กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญา 56
2.3 การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน 57
2.4 กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในคดีปกครอง 59
3. กฎหมายและทิศทางของกฎหมายที่เกี่ยวกับการการเลือกปฏิบัติ
โดยการระงับข้อพิพาททางเลือก 63
3.1 การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการตามพระราชบัญญัติ
ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 63
3.2 ทิศทางของกฎหมายที่เกี่ยวกับการการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลโดยการระงับ
ข้อพิพาททางเลือกตามร่างพระราชบัญญัติการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล พ.ศ. 68
บทที่ 4 วิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาคำร้องและการระงับข้อพิพาททางเลือก
ของคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ 78
1. ปัญหาด้านความล่าช้ากระบวนการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการวินิจฉัย
การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ 78
2. ปัญหาขาดบทบัญญัติเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาททางเลือก โดยวิธีการไกล่เกลี่ย
ข้อพิพาทในกระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติ
โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ 82
3. ปัญหาประเภทคำร้องที่เหมาะสมต่อการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท
ในกระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติ
โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ 85
บทที่ 5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ 93
1. บทสรุป 93
2. ข้อเสนอแนะ 103
บรรณานุกรม 106
ประวัติผู้ศึกษา 111

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 3.1 เปรียบเทียบกฎหมายที่เกี่ยวกับการระงับข้อพิพาทในการเลือกปฏิบัติในประเทศไทย 74

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมด้วยเหตุแห่งเพศ และสถานการณ์การละเมิดการคุกคามทางเพศและความรุนแรงต่อสตรีในสังคมไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นการถูกกระทำความรุนแรง โดยคนในครอบครัว หรือในสถานที่ทำงาน รวมไปถึงปัญหาการค้ามนุษย์และการแสวงหาประโยชน์จากหญิงและเด็กการท่องเที่ยวที่แฝงบริการทางเพศ และการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ซึ่งจากการศึกษาของธนาคารโลก พบว่า มีการเลือกปฏิบัติเกิดขึ้นทั้งในเรื่องการเข้าถึงโอกาสในการทำงาน การรับบริการของรัฐการศึกษาหรือฝึกอบรม และบริการด้านสาธารณสุข ตลอดจนการซื้อหรือเช่าอสังหาริมทรัพย์ ซึ่งในการตอบแบบสำรวจออนไลน์ที่เป็นองค์ประกอบหนึ่งของงานศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า ร้อยละ 60 ของกลุ่มคนข้ามเพศ ร้อยละ 30 ของกลุ่มเลสเบี้ยน และร้อยละ 20 ของกลุ่มเกย์ ตอบว่า มีการเลือกปฏิบัติในการทำงาน และมากกว่าร้อยละ 50 ของผู้ที่ตอบแบบสอบถามกล่าวว่า ใบสมัครของตนถูกปฏิเสธด้วยเหตุแห่งการมีอัตลักษณ์เป็นบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ[1] แม้ในปัจจุบันประเทศไทย ได้มีการบังคับใช้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ที่กำหนดมาตรการคุ้มครองและป้องกันบุคคล ที่ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนสากล ตามพันธกรณีระหว่างประเทศที่ประเทศไทยเข้าเป็นภาคี ซึ่งกฎหมายฉบับนี้ไม่ได้จำกัดความคุ้มครองเฉพาะเพศหญิงเท่านั้น แต่ยังให้การคุ้มครองทุกเพศ ไม่ว่าจะเป็นเพศหญิง เพศชาย หรือผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ โดยหากผู้ใดถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมด้วยสาเหตุความแตกต่างทางเพศ สามารถเข้าสู่กระบวนการทางกฎหมายนี้ โดยมีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวเป็นหน่วยงานรัฐที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบได้ดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจภายใต้กฎหมายฉบับนี้ และเพื่อประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมายมีการตราอนุบัญญัติหรือกฎหมายลำดับรองอีกหลายฉบับเช่น การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ

---

[1] สลายความไม่เท่าเทียมด้วยเหตุแห่งเพศ. เพื่อการบรูณะและพัฒนาธนาคารโลกการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจของกลุ่ม LGBTI ในประเทศไทย. 2561. (17 พฤษภาคม 2017). Washington DC. USA. (ออนไลน์). ค้นคืน 28 กันยายน 2562 จาก http://documents.worldbank.org/curated/en/527451521822208295/pdf/124554-v1THAI-Executive-Summary-Thai-23-March-format.pdf

สรรหาประธานกรรมการและกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ การกำกับดูแลและตรวจสอบการดำเนินงานของคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ รวมถึงการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ยื่นคำร้อง การพิจารณา วินิจฉัย และการชดเชยและเยียวยาแทนผู้เสียหายที่ถูกการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ เป็นต้น ซึ่งกระบวนการยื่นคำร้อง การพิจารณา และการวินิจฉัย การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศนั้น มีระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการยื่นคำร้อง การพิจารณา และการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ พ.ศ. 2559 กำหนดให้ผู้ร้องสามารถยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมด้วยเหตุแห่งเพศ หรือคณะกรรมการ วลพ. ประกอบด้วย ประธาน 1 คน และคณะกรรมการไม่น้อยกว่า 8 คน แต่ไม่เกิน 10 คน ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์แต่งตั้งโดยการสรรหาตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด ทำหน้าที่เป็นองค์กรกึ่งตุลาการ พิจารณาคำร้องโดยใช้ระบบไต่ส่วน แสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐาน โดยกำหนดให้ผู้ร้องยื่นคำร้องภายใน 1 ปีนับตั้งแต่ได้รับผลกระทบหรือคาดว่า จะได้รับผลกระทบจากการเลือกปฏิบัติฯ ได้ตามช่องทางที่กำหนดไว้ ซึ่งคณะกรรมการ วลพ. จะหน้าที่ตรวจสอบและตัดสินชี้ขาดว่าการกระทำใดเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และสามารถกำหนดหลักเกณฑ์ในการชดเชยเยียวยาให้กับผู้เสียหาย จากการถูกเลือกปฏิบัติโดยคำสั่งของคณะกรรมการ วลพ. มีสภาพบังคับทางกฎหมายและมีบทกำหนดโทษแก่ผู้ฝ่าฝืนคำสั่ง ซึ่งต้องระวางโทษทั้งจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับอีกด้วย โดยการยื่นคำร้องตามกฎหมายฉบับนี้ ยังไม่ตัดสิทธิฟ้องร้องต่อศาล ซึ่งกำหนดให้ฟ้องภายใน 2 ปี นับแต่วันที่คณะกรรมการ วลพ. มีคำวินิจฉัย หรือนับแต่วันที่ศาลปกครองมีคำพิพากษาถึงที่สุด แล้วแต่กรณี

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณากระบวนการพิจารณาคำร้องดังกล่าวตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว คณะกรรมการ วลพ. มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ วลพ. ดำเนินกระบวนพิจารณาและเสนอความเห็นในการวินิจฉัยคำร้องให้คณะกรรมการ วลพ. ภายใน 90 วันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง และหากมีความจำเป็นไม่อาจพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในเวลาดังกล่าวได้ ให้ขยายได้อีก 2 ครั้งๆ ละ 30 วัน โดยให้บันทึกเหตุผลความจำเป็นไว้และหากขยายเวลาพิจารณาแล้วยังไม่แล้วเสร็จ กฎหมายกำหนดให้ประธานคณะกรรมการ วลพ. พิจารณากำหนดมาตรการที่จะทำให้การพิจารณาวินิจฉัยแล้วเสร็จโดยเร็ว

และบันทึกไว้เป็นหลักฐานเท่านั้น[2] ซึ่งจะเห็นได้ว่ากฎหมายมิได้กำหนดระยะเวลาทำคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ. ว่าจะต้องมีคำวินิจฉัยภายในกำหนดระยะเวลาเท่าใด นับแต่ได้รับคำร้อง ซึ่งการกำหนดระยะเวลาดังกล่าว แม้จะเป็นเพียงการกำหนดระยะเวลาเร่งรัด แต่ไม่ปรากฏมาตรการกำกับ ติดตามการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. ทำให้คณะกรรมการ วลพ. สามารถใช้เวลาในการพิจารณาคำร้องได้โดยมิได้มีกำหนดระยะเวลาการพิจารณา ซึ่งกฎหมายให้อำนาจประธานคณะกรรมการ วลพ. ผู้ทำหน้าที่พิจารณาคำร้อง อีกทั้ง ยังเป็นผู้กำหนดมาตรการเร่งรัดได้เอง ประกอบกับกฎหมายดังกล่าว มิได้กำหนดให้มีขั้นตอนการไกล่เกลี่ยก่อนพิจารณาคำร้อง ซึ่งเมื่อพิจารณาจากสถิติการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. แล้ว โดยปัจจุบัน มีคำร้องที่เสร็จแล้ว 24 เรื่อง แต่มีคำร้องที่อยู่ระหว่างพิจารณาถึง 10 เรื่อง โดยคำร้องส่วนใหญ่อยู่ในหมวดการถูกจำกัดสิทธิในการแต่งกายของผู้หญิงข้ามเพศ โดยส่วนใหญ่เป็นเรื่องการแต่งกายนิสิต นักศึกษาและบัณฑิตของผู้หญิงข้ามเพศ ซึ่งร้องมหาวิทยาลัยที่ผู้ร้องศึกษาอยู่ และการจ้างงานที่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ โดยมีทั้งการออกประกาศรับสมัครงาน โดยเลือกปฏิบัติการไม่ยอมจ้างงาน การไม่ยอมรับใบส่งตัวเข้าทำงานไปจนถึง การยกเลิกสัญญาจ้างด้วยอคติแห่งเพศ[3] คำร้องส่วนใหญ่ใช้เวลาในการพิจารณามากกว่า 1 ปี ซึ่งมีมากถึงจำนวน 10 คำร้อง รองลงมา คือ ใช้ระยะเวลาอยู่ในช่วง 7 เดือน-1 ปี มีจำนวน 8 คำร้อง และคำร้องที่ใช้ระยะเวลาเกิน 90 วัน แต่อยู่ในช่วง 3 – 6 เดือน มีจำนวนเพียง 3 คำร้อง[4] โดยเฉพาะคำร้องที่มีลักษณะ เป็นข้อพิพาททางแพ่ง ที่มิใช่ข้อพิพาททางปกครอง ควรสามารถใช้วิธีระงับข้อพิพาททางเลือกได้เพื่อยุติข้อพิพาทได้รวดเร็วขึ้น ซึ่งหากพิจารณาคำร้องเกิดความล่าช้าอาจส่งผลกระทบถึงหลักสิทธิมนุษยชน รายได้ รวมไปถึงกระทบถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร้องกับผู้ถูกร้องได้ ทำให้ผู้ร้อง ไม่สามารถคุ้มครอง ป้องกัน

---

[2] ระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการยื่นคำร้อง การพิจารณา และการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ พ.ศ. 2559

ข้อ 38 ให้คณะอนุกรรมการดำเนินกระบวนพิจารณาและเสนอความเห็นในการวินิจฉัยคำร้อง ให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ ได้รับคำร้อง ถ้ามีความจำเป็นไม่อาจพิจารณาให้แล้วเสร็จภายใน เวลาดังกล่าวได้ ให้ขยายเวลาได้อีกสองครั้ง ครั้งละไม่เกินสามสิบวัน โดยให้บันทึกเหตุผลความจำเป็นไว้ด้วย แต่ถ้าขยายเวลาแล้วยังไม่แล้วเสร็จ ให้ประธานกรรมการ วลพ. พิจารณากำหนดมาตรการที่จะทำให้การพิจารณาวินิจฉัยแล้วเสร็จโดยเร็ว และบันทึกไว้เป็นหลักฐาน

ระยะเวลาดำเนินการอื่นตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ คณะกรรมการ วลพ. หรือคณะอนุกรรมการ อาจมีคำสั่งให้ขยายตามคำร้องของคู่กรณีได้ แต่ห้ามมิให้ขยายเกินกว่าสองเท่าของระยะเวลาที่กำหนด

[3] จิตราภรณ์ วนัสพงศ์ และปิยะวรรณ แก้วศรี รายงานการศึกษา การทบทวนความก้าวหน้าของการบังคับใช้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 โดย กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ร่วมกับโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) หน้า 59

[4] จิตราภรณ์ วนัสพงศ์ และปิยะวรรณ แก้วศรี รายงานการศึกษา การทบทวนความก้าวหน้าของการบังคับใช้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 โดย กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ร่วมกับโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) หน้า 61

และชดเชยเยียวยาผู้ที่ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศได้ทันท่วงที ไม่สอดคล้องกับเจตนารมย์ของพระราชบัญญัตินี้รวมไปถึงสนธิสัญญาระหว่างประเทศแล้ว ซึ่งหากเกิดความเสียหายจากการพิจารณาคำร้องที่ล่าช้านี้ อาจเกิดข้อพิพาทใหม่ เป็นข้อพิพาทระหว่างผู้ร้องและคณะกรรมการ วลพ. ก็เป็นได้

ดังนั้น หากพิจารณาเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ที่มุ่งให้ผู้ที่ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ได้รับการครองและป้องกันบุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และป้องกันมิให้เกิดการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ แต่กระบวนการพิจารณาคำร้องตามกฎหมายของคณะกรรมการ วลพ. ยังต้องได้รับการปรับปรุง ผู้ศึกษา จึงมีความคิดเห็นว่า หากนำกระบวนการระงับข้อพิพากทางเลือก โดยวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทมาใช้ในกระบวนการพิจารณาคำร้องตามพระราชบัญญัติความ เท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 อาจเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการขับเคลื่อนกลไกตามกฎหมายฉบับนี้ นอกจากจะเป็นการลดขั้นตอน ประหยัดงบประมาณแล้ว ยังเป็นการรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ร้องและผู้ถูกร้อง และจะทำให้ผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ได้รับการคุ้มครอง ป้องกัน และชดเชยเยียวยาได้อย่างเป็นธรรม และทันท่วงทีตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมายสอดคล้องกับอนุสัญญาระหว่างประเทศ จึงควรศึกษาถึงความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวกับการพิจารณาคำร้องและการระงับข้อพิพาททางเลือกตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 หรือไม่ ผู้ศึกษาจึงจำเป็นต้องทำการค้นคว้าอิสระนี้

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับหลักความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติโดยเฉพาะกรณีความเท่าเทียมระหว่างเพศ

2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายที่เกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาคำร้องและการระงับข้อพิพาททางเลือกตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 และกฎหมายต่างประเทศ

2.3 เพื่อวิเคราะห์ปัญหาการใช้กฎหมายที่เกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาคำร้องและการระงับข้อพิพาททางเลือกตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 และกฎหมายต่างประเทศ

2.4 เพื่อข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปรับปรุงกระบวนการพิจารณาคำร้องและการระงับข้อพิพาททางเลือกตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ได้

3. ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีหลักกฎหมาย โดยการศึกษาถึงสภาพปัญหา ผลกระทบที่จะเกิดในด้านต่างๆ รวมไปถึงศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายที่มีลักษณะใกล้เคียง รวมทั้งการวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการทางนิติศาสตร์และการศึกษากระบวนการพิจารณาและการระงับข้อพิพาทตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558

4. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยใช้วิธีการวิจัยแบบเอกสาร (Documentary Research) โดยมุ่งเน้นการค้นคว้าและเก็บข้อมูลจากเอกสาร บทความ วารสารที่เกี่ยวข้องทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศ รายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง หลักกฎหมายที่เกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติระหว่างเพศ โดยการศึกษาในเรื่องนี้เป็นการศึกษาจากตำรากฎหมาย บทความ วารสารกฎหมาย วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ตัวบทกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ ประกอบกับคำวินิจฉัยของศาล สื่ออิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมารวบรวมและวิเคราะห์อย่างเป็นระบบนำไปสู่การประมวลข้อมูลหาข้อสรุปและข้อเสนอแนะต่อไป

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

5.1 เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับหลักความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติโดยเฉพาะกรณีความเท่าเทียมระหว่างเพศ

5.2 ทำให้ทราบและสามารถเปรียบเทียบกฎหมายกระบวนการพิจารณาคำร้องและการระงับข้อพิพาททางเลือกตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558

5.3 ทำให้สามารถวิเคราะห์ปัญหาการใช้กฎหมายที่เกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาคำร้องและการระงับข้อพิพาททางเลือกตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ได้

5.4 ทำให้มีข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปรับปรุงกระบวนการพิจารณาคำร้องและการระงับข้อพิพาททางเลือกตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ได้

บทที่ 2
แนวคิดทฤษฎี หลักกฎหมายระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และการระงับข้อพิพาททางเลือก

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับกับการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

1.1 หลักความเสมอภาค (Principle of equality)

เป็นหลักพื้นฐานสำคัญในการประกันสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของปัจเจกชนทั่วไป รักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ซึ่งมนุษย์คนต่างถูกรับรองและคุ้มครองภายใต้กฎหมายอย่างเท่าเทียมกันต้องไม่ถูกเลือกปฏิบัติ (non-discrimination) ไม่ว่าจะด้วยเหตุใด เช่น เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา ถิ่นกำเนินอายุ หรือเพศ เป็นต้น ซึ่งเป็นหลักสากล ที่เกิดจากปฏิญญาสากล ว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Right: UDHR) ในปีค.ศ. 1948 โดยมีผลผูกพันประเทศสมาชิกซึ่งมีประเทศไทยร่วมเป็นภาคีอยู่ด้วย ต้องถือปฏิบัติร่วมกัน นอกจากนี้ ยังเป็นหลักที่ใช้ควบคุมมิให้รัฐ ใช้อำนาจตามอำเภอใจเลือกปฏิบัติด้วยเหตุใดเหตุหนึ่งกับบุคคลใดบุคคลหนึ่งจนเป็นเหตุให้ผู้นั้นได้รับผลกระทบหรือให้ประโยชน์แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นการเฉพาะ โดยรัฐจะปฏิบัติต่อสิ่งที่มีสาระสำคัญเหมือนกันอย่างเท่าเทียมกัน เป็นต้น ดังนั้น หลักความเสมอภาค จึงเป็นหลักพื้นฐานของสิทธิเสรีภาพ

โดยแนวคิดความเสมอภาค ได้ปรากฏครั้งแรกในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 (มาตรา 4) ทำให้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับหลักความเสมอภาคในรัฐธรรมนูญทุกฉบับตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา ซึ่งตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 บัญญัติไว้ในมาตรา 4 ว่า “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง ปวงชนชาวไทยย่อมได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญเสมอกัน” ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่เป็นหลักประกันในการคุ้มครองความเท่าเทียมกันของบุคคล สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของบุคคลและปวงชนชาวไทย เพื่อให้สอดคล้องกับ หลักสากล ซึ่ง คำว่า “บุคคล” มีความหมายครอบคลุมไม่ว่าจะเป็น

เพศใด หรือเพศสภาพใด และใช้คำว่า “ปวงชนชาวไทย” เพื่อให้ความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญนี้เกิดแก่ประชาชนชาวไทยอย่างเสมอกันเป็นสำคัญ[5]

นอกจากนี้ยังมีมาตรา 27 กำหนดให้บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิ เสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ หรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้เป็นการรับรองสิทธิและเสรีภาพของบุคคลว่า ไม่ว่าชายหรือหญิงย่อมมีความเท่าเทียมกัน จะเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลใดๆ ไม่ได้ แต่กรณีมาตรการที่กำหนดขึ้นเพื่อขจัด อุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่นนั้น ไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม[6]

1.2 หลักการไม่เลือกปฏิบัติ

เป็นหลักสากลที่กำหนดไว้ในปฏิญญาสากล ว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Right) ในปีค.ศ. 1948 องค์การสหประชาติ ให้คำนิยามคำว่า “การเลือกปฏิบัติ” ไว้ว่า “การแบ่งแยก การกีดกัน หรือลดความลำเอียง บนพื้นฐานของเหตุที่ได้กล่าวไว้ ซึ่งมีผลลบล้าง หรือลดทอนการยอมรับ การได้รับหรือได้ใช้สิทธิและเสรีภาพทั้งปวงอย่างเท่าเทียมกันโดยบุคคลทุกคน” จึงอาจจะกล่าวได้ว่า การเลือกปฏิบัติเป็นสาเหตุให้เกิดความไม่เท่าเทียมหรือความไม่เสมอภาคขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการเลือกปฏิบัติทางตรง ซึ่งเป็นการกระทำหรือบทบัญญัติกฎหมายของรัฐซึ่งโดยสภาพแล้ว ยังมีรูปแบบของการแบ่งแยกหรือกีดกัน ส่งผลกระทบต่อคุณลักษณะเฉพาะประการใดประการหนึ่ง หรือการเลือกปฏิบัติทางอ้อม (Indirect Discrimination หรือ Disparate Impacts) ซึ่งเป็นการกระทำอันมีลักษณะทางนโยบายของรัฐ ซึ่งก่อให้เกิดผลพลอยเสียอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม[7] เช่น การปฏิบัติ การวางนโยบาย การออกมาตรการหรือระเบียบออกใช้เสมอภาคกันหมดทุกคน ไม่กีดกันใครไม่เลือกปฏิบัติใคร แต่ถ้าผลของปฏิบัติการนั้นยังทำให้เกิดผลเสียโอกาสอย่างไม่เป็นธรรมกลุ่มบุคคลบางกลุ่ม เช่น คนพิการ คนเร่ร่อน เป็นต้น

---

[5] สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. ความมุ่งหมายและคำอธิบายประกอบรายมาตราของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560. คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. พฤษภาคม 2562. หน้า 6

[6] “อ้างแล้ว”. หน้า 41

[7] ฉัตรชัย เอมราช. *ความไม่เสมอภาคในการบันทึกทางทะเบียนเป็นคู่ชีวิตตามร่างพระราชบัญญัติ การจดทะเบียนคู่ชีวิต พ.ศ. .....* . วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต. คณะนิติศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. 2557. หน้า 30 - 33

ยังถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมบุคคลซึ่งได้รับผลกระทบด้านลบจากการกระทำนั้น หรือเรียกว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยอ้อม โดยไม่คำนึงถึงเจตนาของ ผู้เลือกปฏิบัติ กล่าวคือ แม้ผู้เลือกปฏิบัตินั้น ออกกฎหมาย ระเบียบ หรือคำสั่งนั้น จะไม่มีเจตนา กลั่นแกล้งผู้ใด ทำโดยสุจริตใจ ว่าต้องการให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน แต่หากผลของการปฏิบัติการนั้น ทำให้บุคคลใดเสียโอกาส หรือเสียหายกระทบต่อสิทธิประโยชน์ของบุคคลนั้นเกินความจำเป็นหรือเกินสมควร ก็ถือเป็น การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทางอ้อมได้ ดังนั้น รัฐจึงเป็นหน้าที่ป้องกัน รักษาประโยชน์ส่วนร่วม และส่งเสริมให้บุคคลที่อ่อนแอในสังคมนั้นให้ได้รับความคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพอย่างเท่าเทียม เพื่อไม่ขัดหรือแย้งต่อหลักความเสมอภาค

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีอนุสัญญาที่สำคัญที่เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ ในการจ้างแรงงาน จำนวน 2 ประการ ได้แก่

1) อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับลูกจ้างชายและหญิง ซึ่งทำงาน มีค่าเท่ากัน ค.ศ. 1951 ฉบับที่ 100 (ILO Equal Remuneration Convention, 1951, No. 100) ประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน ในที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ณ นครเจนีวา เมื่อวันที่ 6 มิถุนายน ค.ศ. 1951 โดยอนุสัญญาดังกล่าว กำหนดให้รัฐมีมาตรการที่จะกำหนดให้ นายจ้างต้องกำหนดค่าจ้างและค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับลูกจ้างชายและหญิง มิให้เลือกปฏิบัติ อันเนื่องมาจากความแตกต่างทางเพศ[8]

2) อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958 ฉบับที่ 111 (ILO Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, No. 111) ประเทศไทยได้ ให้สัตยาบันในที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ณ นครเจนีวา เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน ค.ศ. 1958 โดยอนุสัญญาฉบับนี้ กำหนดคำว่า “การเลือกปฏิบัติ” ไว้โดยสรุปว่า การแบ่งแยก การกีดกัน หรือการลำเอียงใดๆ ที่กระทำด้วยเหตุของเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็น ทางการเมือง การแบ่งแยกในชาติ สัญชาติ หรือพื้นฐานทางสังคม ที่ส่งผลด้านลบ หรือความเสียหาย ต่อความเสมอภาคในโอกาส หรือในการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานหรืออาชีพ โดยคำว่า “การจ้างงาน” และ “อาชีพ” หมายความรวมถึง การเข้ารับการฝึกอาชีพ การเข้าทำงาน การประกอบอาชีพ เฉพาะบางประเภท เป็นต้น แต่ก็ยังมีข้อยกเว้น ในงานบางประเภทซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความต้องการ อย่างแท้จริงของงานนั้น ไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติ[9]

---

[8] มาตรา 1 อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับลูกจ้างชายและหญิง ซึ่งทำงานมีค่าเท่ากัน ค.ศ. 1951 ฉบับที่ 100

[9] มาตรา 1 อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958 ฉบับที่ 111 (ILO Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, No. 111)

หลักการยอกยาการ์ตา ว่าด้วยการใช้กฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศในประเด็นวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ (The Yogyakarta principles : The application of international human rights law in relation to sexual orientation and gender identity) เป็นหลักการที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนสากลในเรื่องวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ ซึ่งประเทศไทยได้ลงนามรับรองหลักยอร์กยากาตา เมื่อปี พ.ศ. 2549 ณ เมืองยอร์กยากาตา ประเทศอินโดนีเซีย จึงต้องถือปฏิบัติตามพันธกรณีตามหลักกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ ในประเด็นวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ (Sexual Identiy) หรือ เพศสภาพ (Gender) หรือความหลากหลายทางเพศ (Sexual Diversity) เพื่อเป็นหลักประกันด้านสิทธิมนุษยชนให้เกิดความเสมอภาค เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์สิทธิทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นบุคคลที่มีเพศหญิง ชาย และผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ และคุ้มครองไม่ให้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยสาเหตุจากวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ และให้ความคุ้มครองในสิทธิในความเสมอภาค และการห้ามเลือกปฏิบัติสิทธิในการศึกษา สิทธิในหลักประกันบุคคล สิทธิในหลักประกันของบุคคลสิทธิในความเป็นสิระจากการถูกเพิกถอนเสรีภาพโดยพลการ สิทธิในการพิจารณาคดีด้วยความเป็นธรรม สิทธิในการทำงาน สิทธิในการประกันสังคม และมาตรการคุ้มครองทางสังคมอื่นๆ สิทธิในการมีส่วนร่วมในการดำรงชีวิตทางปกครอง และภาระความรับผิด เป็นต้น

ต่อมามีการแก้ไขเพิ่มเติมหลักยอร์กยากาตา เป็นหลักยอร์กยากาตา บวก 10 (The Yogyakarta principles plus 10) โดยกำหนดหน้าที่ของรัฐในการคุ้มครองและปฏิบัติต่อบุคคลตามวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศตามหลักกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ เช่น สิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองจากรัฐ โดยทุกคนต้องได้รับการคุ้มครองจากรัฐหรือเจ้าหน้าที่รัฐ โดยไม่คำนึงถึงรสนิยมทางเพศอัตลักษณ์ทางเพศการแสดงออกทางเพศหรือลักษณะทางเพศ มีสิทธิที่จะป้องกันรัฐจากความรุนแรงการเลือกปฏิบัติและอันตรายอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือโดยบุคคลหรือกลุ่มใด โดยให้รัฐกำหนดมาตรการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อกำจัดความรุนแรงทุกรูปแบบการเลือกปฏิบัติและอันตรายอื่นๆ รวมถึงการสนับสนุนความเกลียดชังที่ก่อให้เกิดการยุยงใจที่จะเลือกปฏิบัติ การเป็นศัตรูหรือความรุนแรงในบริเวณรสนิยมทางเพศอัตลักษณ์ทางเพศ การแสดงออกทางเพศหรือลักษณะทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นนักแสดงของรัฐหรือเอกชน หรือ สิทธิที่จะได้รับการยอมรับตามกฎหมาย โดยทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการยอมรับตามกฎหมายโดยไม่ต้องอ้างอิงถึงหรือกำหนดให้หรือการเปิดเผยเพศ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศการแสดงออกทางเพศหรือลักษณะทางเพศ ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับเอกสารประจำตัวรวมทั้งสูติบัตรโดยไม่คำนึงถึงรสนิยมทางเพศอัตลักษณ์ทางเพศการแสดงออกทางเพศหรือลักษณะ

ทางเพศ ทุกคนมีสิทธิที่จะเปลี่ยนข้อมูลเพศในเอกสารดังกล่าวได้ เป็นต้น ซึ่งได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับสิทธิในความเท่าเทียมกันและไม่เลือกปฏิบัติ สรุปพอสังเขปได้ ดังนี้

1) กำหนดขั้นตอนที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมกันและขจัดการเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของรสนิยมทางเพศอัตลักษณ์ทางเพศการแสดงออกทางเพศหรือลักษณะทางเพศ รวมทั้งในการศึกษา การจ้างงาน และการเข้าถึงบริการ

2) ไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติต่อผู้ติดเชื้อ HIV และจะไม่ถูกใช้เป็นข้ออ้างในการแยกกีดกันหรือไม่รวมบุคคลรสนิยมทางเพศที่หลากหลาย อัตลักษณ์ทางเพศ การแสดงออกทางเพศหรือลักษณะทางเพศ หรือป้องกันมิให้เข้าถึงสินค้า, สินค้าโภคภัณฑ์และบริการ

3) ทุกคนสามารถมีส่วนร่วมในกีฬาให้สอดคล้องกับเพศที่ตนระบุ ภายใต้เฉพาะที่เหมาะสมตามสัดส่วน โดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติ

4) รัฐมีการกำหนดนโยบายและมาตรการอื่นๆ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานและมาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศเพื่อขจัดพฤติกรรมการกลั่นแกล้งและการเลือกปฏิบัติในทุกระดับของกีฬา บนพื้นฐานของรสนิยมทางเพศอัตลักษณ์ทางเพศการแสดงออกทางเพศ

5) รัฐมีการใช้มาตรการเพื่อจัดการกับทัศนคติและการปฏิบัติที่แบ่งแยกตามเพศ เพศรสนิยมทางเพศอัตลักษณ์ทางเพศการแสดงออกทางเพศและลักษณะทางเพศที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้การรักษาก่อนคลอดและการปรับเปลี่ยนทางพันธุกรรม เทคโนโลยี

นอกจากนี้ ยังกำหนดสิทธิในการศึกษา ซึ่งกำหนดหน้าที่ให้รัฐพัฒนาหลักสูตรเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและความหลากหลายทางเพศทางชีวภาพทางร่างกายและจิตใจและสิทธิมนุษยชนของคนรสนิยมทางเพศที่หลากหลายอัตลักษณ์ทางเพศการแสดงออกทางเพศและลักษณะทางเพศ เป็นต้น

โดยหลักการยอกยาการ์ตาได้กำหนดคำศัพท์ซึ่งได้รับการยอมรับทางกฎหมายโดยทั่วไปดังนี้

Sexual orientation (วิถีทางเพศ) หมายถึง ความสามารถของบุคคลเกี่ยวกับแรงดึงดูดอันล้ำลึกด้านอารมณ์ เสน่หา ด้านเพศ และความสัมพันธ์ทางเพศ กับบุคคลซึ่งมีภาวะ ที่แตกต่างกันหรือเหมือนกัน หรือมีมากกว่าหนึ่งเพศภาวะ

Gender identity (อัตลักษณ์ทางเพศ) หมายถึง ความรู้สึกล้ำลึกภายในของบุคคลเกี่ยวกับเพศภาวะ ซึ่งอาจจะสอดคล้องหรือตรงข้ามกับเพศโดยกำเนิดของตน รวมทั้งความรู้สึกทางสรีระ ซึ่งหากสามารถเลือกได้อาจเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงแก้ไขลักษณะ และการทำงาน

ทางกายภาพด้วยวิธีการทางการแพทย์ การผ่าตัด หรือวิธีอื่นใด รวมทั้งการแสดงออกทางเพศภาวะ เช่น การแต่งกาย การพูดจา และกิริยาอื่นๆ [10]

แนวคิดตามอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (CEDAW) เป็นหลักกฎหมายระหว่างประเทศทั่วไปเกี่ยวกับสนธิสัญญาด้านสิทธิมนุษยชน ที่มุ่งขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบ รวมทั้งการประกันว่าสตรีและบุรุษมีสิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติและดูแลจากรัฐอย่างเสมอภาคซึ่งประเทศไทยเข้าเป็นภาคีโดยการภาคยานุวัติ เมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2528 และมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 8 กันยายน 2528 โดยมีสาระสำคัญ ที่กล่าวถึง การเลือกปฏิบัติต่อสตรี (discrimination against women) โดยกำหนดให้รัฐที่เป็นภาคีสมาชิกต้องดำเนินการกำหนดมาตรเพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าของสตรี สร้างความเท่าเทียมกันระหว่างบุรุษและสตรีอย่างแท้จริง การปราบปรามการลักลอบค้า และแสวงหาประโยชน์ทางเพศจากสตรี ความเท่าเทียมกันระหว่างบุรุษและสตรีในด้านการเมืองและการดำรงชีวิต (public life) ทั้งในระดับประเทศและระหว่างประเทศ การที่สตรีจะได้รับการดูแลทางเศรษฐกิจ โดยได้รับความเท่าเทียมกันในด้านสิทธิและโอกาสที่จะได้รับการจ้างงานและสิทธิด้านแรงงาน รวมถึงการป้องกันความรุนแรงต่อสตรี ในสถานที่ทำงานความเท่าเทียมกันในการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ โดยเฉพาะสตรี มีครรภ์และหลังคลอดบุตร ความเท่าเทียมกันของบุรุษและสตรีในด้านกฎหมาย โดยเฉพาะในด้านกฎหมายแพ่งและกฎหมายครอบครัว ซึ่งเป็นการประกันความเท่าเทียมกันในชีวิตส่วนบุคคล เป็นต้น[11]

ความเสมอภาคระหว่างหญิงชายหรือบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศและการไม่ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องเพศ เป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ซึ่งรัฐภาคี ในอนุสัญญาขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบของสหประชาชาติ และได้ให้สัตยาบันร่วมกันตั้งแต่ พ.ศ. 2528 และพิธีสารเลือกรับอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีตั้งแต่ปี 2543 ซึ่งประเทศสมาชิกมีพันธกิจในการสร้างมาตรการและกฎหมายต่างๆ เพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบต่อสตรี เพื่อเป็นหลักประกันว่า อนุสัญญานี้จะสามารถปฏิบัติได้อย่างเต็มที่ ประกอบกับปัจจุบันมีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม เพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องเพศยังปรากฏอยู่ จึงมีการตราพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ขึ้นเพื่อให้มีการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศในทุกบริบทของสังคม ทั้งในครอบครัวชุมชน

---

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

[11] http://www.nhrc.or.th/Human-Rights-Knowledge/International-Human-Rights-Affairs/International-Law-of-human-rights.aspx. คืนค้น 28 กันยายน2562

และสังคม โดยให้มีการกำหนดนโยบาย มาตรการ กลไกในการส่งเสริมและความเสมอภาคระหว่างเพศ ตลอดจนการคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศในด้านต่างๆ รวมถึงการช่วยเหลือคุ้มครองและบรรเทาทุกข์แก่ผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่ว่าเป็นการเลือกปฏิบัติในภาครัฐ ภาคเอกชน และในทุกระดับ

2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาททางเลือก โดยวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

ปัจจุบันเกิดข้อพิพาทที่เข้าสู่กระบวนการยุติธรรมเป็นจำนวนมาก ทำให้กระบวนพิจารณาเกิดความล่าช้า จนทำให้คู่กรณีไม่ว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจได้รับผลกระทบจากกระบวนพิจารณาที่ล่าช้านี้ได้ ทำให้มีแนวคิดในการระงับข้อพิพาทโดยวิธีอื่น เช่น การเจรจา ไกล่เกลี่ย มาใช้ระงับข้อพิพาทให้ยุติได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งข้อพิพาทจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศก็เป็นข้อพิพาทหนึ่งที่ต้องดำเนินการยุติข้อพิพาทโดยเร็ว แต่เมื่อปรากฏความล่าช้าในการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 จึงอาจจำเป็นต้องนำการระงับข้อพิพาททางเลือก โดยเฉพาะการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทมาปรับใช้ในการยุติข้อพิพาทที่เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ผู้ศึกษาจึงศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาท โดยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท โดยสรุปพอสังเขปดังนี้

2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท โดยวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

ทฤษฎีเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยที่สำคัญมีอยู่ 2 ทฤษฎี คือ 1) ทฤษฎีการแข่งขัน (Competitive Theory) และ 2) ทฤษฎีการแก้ปัญหา (Problem-Solving Theory) (บุญตา ส. ผาบมีชัย, 2547, น. 25-27) โดยมีรายละเอียดพอสังเขป ดังนี้

(1) ทฤษฎีการแข่งขัน (Competitive Theory) เป็นทฤษฎีที่ยึกหลักผู้เจรจาที่มีประสิทธิภาพ คือ ผู้ที่มีความรู้ทางกฎหมายและใช้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่เพื่อรักษาผลประโยชน์ของลูกความที่เป็นรูปธรรม ไม่ว่าจะเป็นเงินหรือวัตถุ ซึ่งทฤษฎีนี้ตั้งอยู่ในสมมติฐานที่ว่า “สังคมอยู่ภายใต้การปกครองหรือการครอบงำโดยผู้ที่เห็นแต่ประโยชน์ส่วนตัวในสถานการณ์ของการเจรจาแต่ละฝ่าย ทั้งนักกฎหมาย และลูกความต่างมีความประสงค์ให้บรรลุความต้องการของตนมากที่สุด” เนื่องจากมีแนวคิดที่ว่า เมื่อทรัพยากรมีอยู่อย่างจำกัด และต้องแบ่งปันโดยการแข่งขัน ทฤษฎีนี้จึงเป็นทฤษฎีที่เป็นรูปแบบการเจรจาเพื่อผลประโยชน์ของตนเป็นสำคัญเพื่อที่จะที่จะให้ฝ่ายตนได้รับประโยชน์มากที่สุด

(2) ทฤษฎีการแก้ปัญหา (Problem-Solving Theory) เป็นทฤษฎีที่ยึดหลักผู้เข้าร่วมเจรจา ทุกคนมีผลประโยชน์ร่วมกันบางประการ ดังนั้น ผู้เข้าร่วมเจรจาทุกคน จะต้องมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ต้องไม่มีสิ่งอื่นเข้ามาแทรกแซง เช่น การไม่มีความจริงใจในการแก้ปัญหาเจรจาของคู่กรณีบางคน แต่เข้ามาเพื่อประวิงเวลาให้ช้าออกไป เป็นต้น โดยจะทำการแยกปัญหาส่วนตัวออกจากข้อขัดแย้ง และแก้ไขแต่ละปัญหาแยกต่างหากจากกัน ซึ่งคู่ความต้องหาหนทางที่ดีที่สุด มาใช้เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจในการประเมินทางเลือก โดยให้ความสำคัญของประโยชน์ได้เสียและความต้องการของคู่ความ เพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน[12]

จากทฤษฎีทั้งสองทฤษฎีข้างต้น ทฤษฎีแต่ละทฤษฎีต่างก็มีทั้งข้อดีและข้อเสียของตัวเอง ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การจะนำทฤษฎีใดมาใช้นั้น คู่กรณีหรือคู่พิพาท และผู้ไกล่เกลี่ยต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมของคดีนั้นๆ ความเข้าใจความต้องการที่แท้จริงของคู่กรณี รวมถึงความรู้ความเชี่ยวชาญ เทคนิคของผู้ไกล่เกลี่ยในการโน้มน้าวและเสนอแนวคิดที่เหมาะสมให้แก่คู่กรณีเป็นสำคัญอีกด้วย ส่งผลให้เกิดการเจรจาที่มีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ร่วมมือกันแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งจนสามารถบรรลุข้อตกลงซึ่งเป็นที่พอใจต่อคู่กณีหรือคู่พิพาททั้งสอง

2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

ในประเทศไทย มีนักกฎหมายทั้งในต่างประเทศและในประเทศไทยได้ให้ความหมายคำว่า การไกล่เกลี่ย (Mediation) ไว้หลากหลายประการ ดังนี้

Gregory K. Burton and Robert S. Angyal นักหฎหมายชาวออสเตรเลีย กล่าวว่า การไกล่เกลี่ย เป็นกระบวนการโดยสมัครใจที่ผู้ไกล่เกลี่ยเอื้ออำนวยให้เกิดการเจรจากันระหว่างคู่พิพาทในการแก้ปัญหาของคู่พิพาทนั้น โดยช่วยแยกแยะประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบและ ช่วยพัฒนาทางเลือกต่างๆ ในการระงับข้อพิพาทเพื่อให้เกิดข้อตกลงตามความต้องการที่แท้จริง ของคู่พิพาททั้งสองฝ่าย[13]

Henry J. Brown and Arthur L. กล่าวว่า การไกล่เกลี่ย คือ กระบวนการที่ส่งเสริมช่วยเหลือคู่กรณีด้วยบุคคลที่สามที่เป็นกลาง ที่เรียกว่า ผู้ไกล่เกลี่ย (Mediator) ซึ่งเป็นบุคคลที่ช่วยให้คู่กรณีสามารถตกลงแก้ปัญหาข้อพิพาทของตนได้ โดยผู้ไกล่เกลี่ยไม่มีอำนาจในการทำการตัดสินใดๆ

---

[12] ชลาภรณ์ เจริญรัตน์. *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทชั้นบังคับคดี : กรณีศึกษาศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท กรมบังคับคดี. สาขาการบริการงานยุติธรรม ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2558. หน้า 17 - 18

[13] Gregory K. Burton and Robert S. Angyal. In Dispute Resolution Methods. 1994. P. 36

ที่จะมีผลผูกพันคู่กรณี แต่ผู้ไกล่เกลี่ยจะใช้กระบวนการ เทคนิค และความรู้ ความเชี่ยวชาญต่างๆ ในการช่วยให้คู่กรณีเจรจาตกลงกันได้ในข้อพิพาทที่มีอยู่โดยปราศจากการพิจารณาคดีโดยศาล[14]

"ไกล่เกลี่ย" หมายถึง พูดจาให้ปรองดองกัน พูดจาให้ตกลงกัน ลูบไล้ ทำให้เรียบร้อย ทำให้มีส่วนเสมอกัน[15]

"การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท" หมายถึง ขั้นตอนกระบวนการ ที่มีการตั้งคณะบุคคลหรือบุคคล โดยเปิดเผยและเป็นกลางระหว่างคู่ความ เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในทางแพ่ง ให้บรรลุถึงข้อตกลง ที่เหมาะสม โดยแตกต่างกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทอย่างไม่เป็นทางการระหว่างเพื่อนหรือโดนผู้นำท้องถิ่น[16]

"การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท" หมายถึง กระบวนการระงับข้อพิพาทที่มีบุคคลที่สาม เข้ามาช่วยให้คู่ความมาเจรจาต่อรองกันได้สำเร็จ ซึ่งเป็นผลมาจากความล้มเหลวของการเจรจาต่อรองของคู่ความทั้งสอง แต่มิใช่เป็นการเข้ามาแทนที่การเจรจาต่อรอง กระบวนการดังกล่าวมีประโยชน์ในการช่วยให้คู่ความทั้งสองฝ่ายหรือทุกฝ่ายสามารถบรรลุข้อตกลงร่วมกันจากกรณีที่พิพาทกันนั้น โดยมีผู้ไกล่เกลี่ย ทำหน้าที่เพียงเป็นผู้กระตุ้นให้คู่ความตกลงกันได้ง่ายขึ้นนั้น โดยไม่มีอำนาจในการกำหนดข้อตกลงให้แก่คู่ความแต่อย่างใด[17]

นอกจากจะมีการนำไกล่เกลี่ยข้อพิพาทมาบังคับใช้ในคดีแพ่งแล้ว ปัจจุบันมีแนวคิดในการนำการระงับข้อพิพาทโดยวิธีไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในคดีประเภท เช่น ข้อพิพาทในคดีปกครอง โดยจะเห็นได้จากมีการตราพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครอง และวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครอง และวิธีพิจารณาคดีปกครอง (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2562 แม้ไม่ได้นิยามคำว่า ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทไว้ชัดเจน แต่ได้กำหนดหลักเกณฑ์การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทไว้ว่า การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทให้ดำเนินการโดยยึดถือความสมัครใจและความไว้วางใจของคู่กรณีที่มีต่อกัน ต้องไม่เป็นการสร้างหรือเพิ่มความขัดแย้งหรือความเป็นปฏิปักษ์ระหว่างคู่กรณี และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและให้เสร็จโดยเร็ว และต้องไม่ให้มีผลเสียหายต่อการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลปกครอง หรือมีผลเป็นการประวิงหรือเป็นอุปสรรคให้การ

---

[14] Henry J. Brown and Arthur L. Marriott,ADR Principles and Practice. 1999. P. 127

[15] ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: นามีบุ๊คส์. 2556. หน้า 73.

[16] พรทิพย์ อุดมสิน. รายงานการวิจัยของสำนักงานศาลยุติธรรม เรื่อง การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในศาลกับการช่วยลดภาระ การบริหารจดัการคดี. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทยัธรรมาธิราช. 2546. หน้า 3.

[17] ภานุ รังสีสหัส. รวมบทความการไกล่เกลี่ยและประนีประนอมข้อพิพาทและความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานระงับข้อพิพาท สำนักงานศาลยุติธรรม. 2548. หน้า 3.

พิจารณาพิพากษาคดีต้องล่าช้าออกไปโดยไม่สมควร ดำเนินการด้วยความเป็นกลาง และปราศจากอคติในการปฏิบัติหน้าที่[18] และในข้อพิพาทเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ ซึ่งมีการพิจารณา คำร้องในลักษณะทางปกครอง และได้กำหนดนิยามคำว่า “การไกล่เกลี่ย” หมายความว่า “กระบวนการยุติหรือระงับข้อพิพาทด้วยความตกลงยินยอมของคู่กรณีเอง โดยที่มีผู้ไกล่เกลี่ยมาช่วยเหลือแนะนำเสนอแนะหาทางออกในการยุติหรือระงับข้อพิพาท ให้คู่กรณีต่อรองกันได้สำเร็จและสามารถขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการได้”[19]

ซึ่งจากความหมายของการไกล่เกลี่ยข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า “การไกล่เกลี่ย” หมายความว่า กระบวนการระงับข้อพิพาทโดยสมัครใจของคู่กรณีหรือคู่พิพาท โดยมีบุคคลที่สาม ซึ่งทำหน้าที่เป็นคนกลาง ให้ความช่วยเหลือในการเจรจาต่อรองระหว่างคู่กรณีหรือคู่พิพาท เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งให้บรรลุข้อตกลงอันเหมาะสมของคู่กรณีหรือคู่พิพาททั้งสอง สามารถนำมาปรับใช้กับข้อพิพาทในคดีปกครองในบางกรณีได้อีกด้วย

2.1.2 ประเภทของการไกล่เกลี่ย

กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท สามารถกระทำได้ในทันทีตั้งแต่เกิดข้อพิพาทขึ้น เนื่องจากกระบวนการดังกล่าว เกิดจากทั้งความสมัครใจของคู่กรณีหรือคู่พิพาทเองหรือจากกฎหมายกำหนด ซึ่งสามารถจำแนกประเภทออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในศาล เป็นกรณีที่เกิดการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในระหว่างการพิจารณาของศาล โดยศาลจะเป็นผู้ดำเนินการให้ หากคู่ความสามารถตกลงกันได้ไม่ว่าจะเป็นการประนีประนอมยอมความ ทำสัญญา หรือถอนฟ้องต่อกัน ศาลก็จะมีคำพิพากษาตามที่คู่ความ ตกลงกัน แต่หากคู่ความสามารถตกลงกันได้เพียงบางส่วน ศาลก็จะสืบพยานเฉพาะประเด็นที่คู่ความ ไม่สามารถตกลงกันได้

2) การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทนอกศาล เป็นกรณีที่เกิดการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทก่อนนำข้อพิพาทฟ้องเป็นคดีต่อศาลหรือแม้จะฟ้องร้องต่อศาลแล้ว แต่คู่กรณีขอให้มีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทกันเองโดยไม่ให้ดำเนินการในศาล ซึ่งคู่กรณี จะต้องอาศัยคนกลางที่ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้อง

---

[18] ข้อ 7 – 10 ระเบียบของที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุด ว่าด้วยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในคดีปกครอง พ.ศ. 2562

[19] ข้อ 3 ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขในการร้องขอ การรวบรวมพยานหลักฐาน การไกล่เกลี่ย การวินิจฉัย และค่าตอบแทนของคณะอนุกรรมการหรือผู้ไกล่เกลี่ย เกี่ยวกับการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ พ.ศ. 2556

เข้ามาช่วยเหลือในการเจรจาไกล่เกลี่ยปัญหาข้อขัดแย้งของคู่กรณี ให้บรรลุความต้องการที่แท้จริงและเป็นที่พอใจของคู่กรณี

2.1.3 หลักการและขั้นตอนการไกล่เกลี่ย

กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท มีหลักการสำคัญ ดังนี้

1) หลัก "การสมัครด้วยความเต็มใจ" คือ การกระทำใดๆ เพราะสมัครใจและเต็มใจ ที่จะกระทำ ซึ่งเป็นหลักการที่สำคัญของการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการไกล่เกลี่ยต้องอาศัยความร่วมมือในการร่วมกันแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างแท้จริง ซึ่งหากคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเข้าร่วมไกล่เกลี่ยโดยไม่สมัครใจอย่างแท้จริงหรือถูกบังคับ ก็จะใช้ความต้องการของตนก่อกำแพงปิดกั้นไม่ยอมรับความต้องการของคู่กรณีอีกฝ่ายได้ หรือคู่กรณีอาจถอนตัวหรือยกเลิกการไกล่เกลี่ยได้

2) หลักชี้แนะ ผู้ไกล่เกลี่ย ต้องคอยควบคุมและดำเนินการโน้มน้าวให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายสมัครใจเข้าร่วมเจรจาไกล่เกลี่ยกัน โดยเปิดเผยความต้องการที่แท้จริงของตนเอง พร้อมรับฟังความต้องการของคู่กรณีอีกฝ่าย

3) หลักไม่พิจารณาความถูกผิดในข้อกฎหมายและต่างผ่อนปรนให้แก่กัน เพื่อลดความขัดแย้งต่อกัน โดยจะไม่ทำการเปิดประเด็นเพื่อการฝ่ายผิดหรือฝ่ายถูก เพราะอาจเป็นการปลุกความรู้สึกโกรธแค้นของคู่กรณี ทำให้คู้กรณีไม่ต้องการเข้าร่วมการเจรจาไกล่เกลี่ยอีก

4) หลักการยุติข้อพิพาทด้วยความพึงพอใจของคู่กรณีทั้งสองฝ่าย เนื่องจากข้อขัดแย้งจะยุติลงได้ ต้องเกิดจากความพึงพอใจของคู่กรณีทั้งสองฝ่าย ไม่ใช่เกิดจากความพึงพอใจของคู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด

5) หลักการเป็นความลับ ซึ่งมีอยู่ 2 กรณี คือ กรณีที่หนึ่ง หลักการเป็นความลับระหว่างคู่กรณีด้วยกัน โดยห้ามคู่กรณีนำข้อมูลที่เกิดขึ้นจากการไกล่เกลี่ยไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินคดี และกรณีที่สอง หลักการเป็นความลับระหว่างผู้ไกล่เกลี่ยกับคู่กรณี กล่าวคือ ห้ามผู้ไกล่เกลี่ยนำข้อมูลที่ได้จากคู่กรณีฝ่ายนึ่งไปถ่ายทอดให้กับคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่ง เนื่องจากการดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท จำเป็นต้องมีความไว้วางใจในการเจรจาอย่างเปิดเผยกับผู้ไกล่เกลี่ย เพื่อให้ผู้ไกล่เกลี่ยได้เข้าใจถึงความต้องการที่แท้จริงของตนเอง หลักการเป็นความลับนี้ จึงเป็นหลักจริยธรรมข้อหนึ่งที่ผู้ไกล่เกลี่ยพึงมี[20]

---

[20] ภานุ รังสีสหัส. *การจัดการความขัดแย้งกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเรื่องการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ธนาเพรส. 2555. หน้า 91

ซึ่งขั้นตอนกระบวนการไกล่เกลี่ย มีดังนี้

1) การเปิดประชุมไกล่เกลี่ยนัดแรก เป็นขั้นตอนในการแนะนำตัวให้คู่กรณีทราบถึงข้อเท็จจริงที่อาจกระทบต่อความเป็นกลาง แจ้งขอบเขตอำนาจของผู้ไกล่เกลี่ย ซึ่งทำหน้าที่เป็นเพียงคนกลาง ไม่มีอำนาจในการกำหนดกฎเกณฑ์ใดๆ รวมถึงอธิบายให้คู่กรณีทราบถึงข้อดี ข้อเสีย และประโยชน์ของการไกล่เกลี่ย เพื่อให้คู่กรณีพิจารณาถึงประโยชน์ร่วมกันของทั้งสองฝ่าย

2) ดำเนินการค้นหาประเด็นข้อพิพาทและความต้องการที่แท้จริงของคู่กรณีทั้งสองฝ่าย โดยการเปิดโอกาสให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายได้นำเสนอข้อเท็จจริง และความต้องการที่แท้จริงของตนเอง รวมถึงสามารถยอมลดหย่อนผ่อนปรนกันอย่างใดได้บ้าง

3) การตรวจสอบประเด็นข้อพิพาทในการประชุมฝ่ายเดียว โดยจะต้องได้รับความยินยอมจากคู่กรณี และใช้ในกรณีที่มีความจำเป็นเท่านั้น และต้องเก็บเป็นความลับ เว้นแต่คู่กรณีจะยินยอมให้เปิดเผยได้

4) การแก้ปัญหาข้อขัดแย้งในประเด็นพิพาท ผู้ไกล่เกลี่ย จะสรุปประเด็นต่างๆ พร้อมทั้งเสนอทางเลือกหลายๆ ทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ตามความต้องการที่แท้จริงของคู่กรณี เพื่อให่คู่กรณีพิจารณา

5) หากคู่กรณีสามารถตกลงกันได้ ก็จะมีการจัดทำสัญญาประนีประนอมยอมความตามข้อตกลงที่คู่กรณีตกลงกัน พร้อมให้คู่กรณีลงลายมือชื่อในสัญญาไว้เป็นหลักฐาน และสำเนา คู่ฉบับให้คู่กรณีเก็บไว้ฝ่ายละฉบับ[21]

2.1.4 บทบาทและคุณสมบัติของผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทจะเกิดผลสำเร็จตรงตามความต้องการที่แท้จริงของคู่กรณีหรือคู่พิพาทได้ นอกจากจะมาจากความร่วมมือของคู่กรณีหรือคู่พิพาทเองแล้วนั้น คนกลางหรือผู้ไกล่เกลี่ยต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ มีเทคนิคในการช่วยเหลือเจรจาต่อรองระหว่างคู่กรณีได้ ซึ่งจะต้องเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติหลายประการ เช่น

1) มีความรู้และมีความเข้าใจกฎหมาย ผู้ไกล่เกลี่ยมีความรู้ มีความเชี่ยวชาญด้านกฎหมาย เนื่องจากผู้ไกล่เกลี่ย ต้องสามารถอธิบายให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายได้ว่า หากเกิดข้อตกลงร่วมกันคู่กรณีจะได้รับ สิทธิหรือผลกระทบอย่างไรตามกฎหมาย และการไกล่เกลี่ยนั้นช่วยให้คู่กรณีทุกฝ่ายสามารถบรรลุความต้องการที่แท้จริงของตนเองได้อย่างเป็นธรรมได้อย่างไร

---

[21] ปรัชญา อยู่ประเสร็ฐ. *รวมบทความการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท.* กรุงเทพมหานคร: ธนเพรส. 2548. หน้า 132-135

*2) มีความเป็นกลาง*และรักษาความเป็นกลางได้อย่างเหมาะสม มีความเป็นอิสระ ไม่โอนเอียงเข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด และเมื่อปรากฏว่ามีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับฝ่ายใด เช่น เป็นคู่สมรส ญาติพี่น้อง นายจ้างลูกจ้าง เป็นต้น ควรจะเปิดเผยข้อเท็จจริงให้ทุกฝ่ายทราบ และต้องขอถอนตัวจากการเป็นผู้ไกล่เกลี่ย เพื่อป้องกันปัญหาการคัดค้านหรือข้อครหาที่จะเกิดขึ้นได้

3) มีความยืดหยุ่นสูง ถ้อยทีถ้อยอาศัยกับคู่กรณี ไม่รีบร้อน ไม่ผลีผลาม และไม่วางกรอบหรือขอบเขตในการเจรจา เพราะบางครั้งการเจรจาในเรื่องอื่นๆ นอกเหนือจากหัวข้อพิพาท อาจนำไปสู่การยุติข้อพิพาทได้

4) มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร ผู้ไกล่เกลี่ยควรเป็นผู้รับฟังที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รู้จักวิธีและขั้นตอนที่ควรพูดเมื่อไหร่ควรตัดบทหรือควรพักหรือควรเลื่อนการเจรจาเพื่อไม่ให้คู่กรณีเกิดอารมณ์รุนแรงต่อกัน

5) เข้าใจในกระบวนการของการระงับข้อพิพาท

6) มีความสามารถในการรักษาความลับ เป็นต้น[22]

จากคุณสมบัติดังที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทจำเป็นต้องคุณสมบัติที่สำคัญหลายประการ เนื่องจากผู้ไกล่เกลี่ย เป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเจรจาไกล่เกลี่ยเพื่อระงับข้อพิพาทของคู่กรณี

2.1.5 ประเภทข้อไกล่เกลี่ยที่สามารถไกล่เกลี่ยได้

ปัจจุบันเกิดข้อพิพาทหลากหลายประเภท ซึ่งคู่กรณีเป็นผู้เลือกวิธีในการจัดการข้อพิพาทแตกต่างกันไป ซึ่งหากคู่กรณีเลือกวิธีระงับข้อพิพาทโดยวิธีไกล่เกลี่ยแล้ว คู่กรณีทั้งสองฝ่ายจะต้องเป็นสมัครใจเข้าร่วมกระบวนการเจรจาไกล่เกลี่ย เพื่อระงับข้อพิพาท ดังนั้น คดีหรือข้อพิพาทที่จำสามารถทำการไกล่เกลี่ยได้ต้องสามารถทำสัญญาประนีประนอมยอมความได้เช่นกัน โดยเป็นคดีที่คู่ความต้องการยุติข้อพิพาทด้วยการเจรจาตกลงกันเอง เป็นคดีที่หากแก้ปัญหาข้อขัดแย้งด้วยวิธีการตกลงกันจะเป็นผลดีมากกว่าการชี้ขาดข้อพิพาทกันโดยอาศัยกฎหมาย หรือเป็นคดีที่คู่กรณีเคยมีความสัมพันธ์กันมาก่อนหรือยังคงมีความสัมพันธ์กันในอนาคต ซึ่งคดีที่สามารถเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยได้ หรือปรากฏว่าอุปสรรคในการระงับข้อพิพาทไม่ใช่ตัวคู่กรณี แต่เป็นทนายความ และเป็นคดีที่คนกลางยังมีโอกาสชี้แนะให้คู่กรณีตกลงกันได้ ได้แก่

1) ข้อพิพาทในคดีอาญา ซึ่งเป็นความผิดต่อส่วนตัวหรือเป็นความผิดอันยอมความได้ เช่น ความผิดฐานบุกรุก ความผิดฐานยักยอกทรัพย์ หรือความผิดฐานหมิ่นประมาท เป็นต้น โดยมีเอกชนเป็นผู้เสียหายในคดี

---

[22] ปรัชญา อยู่ประเสริฐ. *ขั้นตอนกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพพิาท*. กรุงเทพมหานคร: ธนเพรส. 2550. หน้า 16-17

2) ข้อพิพาททางแพ่ง เนื่องจากคดีแพ่งทุกคดีเป็นข้อพิพาทที่เกี่ยวกับการเรียกร้องหรือฟ้องร้อง เพื่อชดใช้ค่าเสียหายจากการกระทำของคู่กรณีอีกฝ่าย เช่น คดีกู้ยืมเงิน คดีซื้อขาย คดีเช่าทรัพย์ คดีมรดก เป็นต้น จึงสามารถใช้วิธีระงับข้อพิพาทโดยการไกล่เกลี่ยได้ทุกคดี

3) ข้อพิพาททางแพ่งเกี่ยวเนื่องกับคดีอาญา เป็นคดีที่ผู้กระทำผิดได้กระทำความผิดทางอาญา และขณะเดียวกันต้องชดใช้ค่าสินไหมทดแทนทางแพ่งด้วย ซึ่งคดีดังกล่าวจะสามารถใช้วิธีไกล่เกลี่ยได้เฉพาะในส่วนคดีแพ่งได้ทุกกรณี แต่หากจะสมัครใจใช้วิธีไกล่เกลี่ยเพื่อระงับข้อพิพาทได้นั้น ในคดีอาญาต้องเป็นความผิดต่อส่วนตัวหรือความผิดอันยอมความได้เท่านั้น

4) ข้อพิพาทหรือข้อร้องเรียนอื่นๆ เช่น ข้อพิพาททางแรงงานเกี่ยวกับการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ข้อพิพาททางสิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับการสร้างโรงงาน หรือข้อพิพาทในคดีผู้บริโภคเกี่ยวกับสินค้าหรือบริการ เป็นต้น

โดยมีคดีบางประเภทที่ไม่สามารถนำกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทมาใช้ได้ คือ คดีที่คู่กรณีไม่สมัครใจไกล่เกลี่ยข้อพิพาท คดีที่คู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดมีอำนาจในการต่อรองสูงกว่าอีกฝ่าย หรือคดีที่คู่กรณีไม่มีความไว้ใจหรือไม่มีความเชื่อใจคู่กรณีอีกฝ่ายว่าไม่มีทางตกลงกันได้โดยสุจริต และคดีที่คู่กรณีคิดว่าพยานหลักฐานของตนมีน้ำหนักไม่เพียงพอที่จะชนะคดีได้[23]

2.1.6 ประโยชน์ของการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

หากจะพูดถึงประโยชน์ของการใช้กระบวนไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแล้ว ก็ต้องนึกถึงการประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการยุติข้อพิพาท แต่กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทยังมีประโยชน์อักหลายข้อ เช่น เป็นความลับ ทำให้สามารถรักษาชื่อเสียงและความลับทางธุรกิจได้ สามารถเลือกคนกลางที่จะเข้ามาทำหน้าที่ระงับข้อพิพาทได้ อีกทั้ง ยังสามารถยุติข้อพิพาทที่เหมาะสม ยืดหยุ่น ซึ่งเป็นที่ยอมรับระหว่างคู่กรณี รักษาความสัมพันธ์ระหว่ากันในระยะยาว สามารถลดปริมาณคดีในศาล และไม่ตัดสิทธิในการดำเนินคดีในศาล หากคู่กรณีไม่ปฏิบติตามข้อตกลงที่ได้ตกลงกันในกระบวนการไกล่เกี่ยข้อพิพาท[24]

ในปัจจุบันในหลายประเทศได้มีแนวคิดในการนำการระงับข้อพิพาททางเลือกโดยวิธีไกล่เกลี่ยข้อพิพาทมาปรับใช้ในกระบวนพิจารณาคดีปกครองมากขึ้น เพื่อให้เกิดทางเลือกในการยุติข้อพาทโดยเร็ว ประหยัดเวลาและงบประมาณ อีกทั้ง ยังช่วยบรรเทาผลกระทบที่คู่กรณีจะได้รับจากกระบวนการพิจารณาคดีที่ล่าช้า

---

[23] ศาลแพ่ง. *เทคนิคการไกล่เกลี่ยในศาล.* กรุงเทพมหานคร: อซตยา. 2539. หน้า 20

[24] พรรณยง พุฒิ และคณะ. *การปฏิบัติงานของอาสาสมัครไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในชุมชน (อ.ก.ช.) : ปัญหาและอุปสรรคและ แนวทางแก้ไข.* กรุงเทพมหานคร: สำนักระงับข้อพิพาท สำนักงานศาลยุติธรรม. 2547. หน้า 11-12

2.2 แนวคิดการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในคดีปกครอง

กระบวนการยุติธรรมทางปกครองของประเทศฝรั่งเศส เรียกได้ว่าเป็นต้นแบบของกระบวนการยุติธรรมของประเทศไทย โดยให้ความสำคัญในการที่ศาลปกครองต้องมีคำพิพากษาหรือคำสั่งโดยรวดเร็ว และเมื่อมีข้อพิพาททางปกครองจำนวนมากขึ้น ทำให้บางครั้งศาลปกครองมีคำพิพากษาหรือคำสั่งล่าช้าเกินสมควร จึงมีการแก้ไขกฎหมายปกครองประเทศฝรั่งเศส โดยได้นำวิธีพิจารณาความแพ่ง ในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทคดีแพ่ง มาปรับใช้เพื่อแก้ไขปัญหาข้อพิพาทในคดีปกครองเพื่อสร้างทางเลือกในยุติข้อพิพาททางปกครองขึ้นและเพื่อมิให้รัฐต้องรับผิดชอบในการชดใช้ค่าเสียหายจากการพิจารณาพิพากษาคดีที่ล่าช้าประกอบกับกสภาแห่งรัฐ (Le Conseil d'Etat) ซึ่งเป็นศาลปกครองสูงสุดของประเทศฝรั่งเศสได้เคยมีคำพิพากษาให้รัฐต้องรับผิดในความเสียหายอันเกิดจากการที่ศาลปกครองใช้ระยะเวลาในการพิจารณาพิพากษาคดีนานเกินกว่าปกติ โดยถือว่าเป็นความผิดอันเกิดจากความบกพร่องของการให้บริการด้านความยุติธรรมของรัฐ[25] จึงได้นำหลักความสมัครใจของคู่กรณีที่เป็นลักษณะทางแพ่งและพาณิชย์ มาพัฒนาหลักกฎหมายปกครอง โดยคู่กรณีสองฝ่ายหรือหลายฝ่าย สามารถข้อตกลงแก้ไขความขัดแย้งระหว่างกันอย่างสมานฉันท์ด้วยความช่วยเหลือของบุคคลที่สามในฐานะเป็นผู้ไกล่เกลี่ย (médiateur) ที่ได้รับการเลือกมาจากคู่กรณีหรือได้รับการแต่งตั้งขึ้นโดยศาลปกครองซึ่งเป็นไปตามความตกลงของคู่กรณี โดยข้อพิพาททางปกครองในประเทศฝรั่งเศส ส่วนใหญ่จะเป็นที่เกี่ยวกับอำนาจของฝ่ายปกครองในการให้การอนุญาตในงานก่อสร้าง หรือสัญญาทางปกครอง หรือการดำเนินการที่เป็นอำนาจหน้าที่ทางปกครอง หรือการดำเนินการที่เกี่ยวกับการให้สวัสดิการทางสังคม หรือเงินช่วยเหลือค่าเช่าที่พักอาศัย ซึ่งการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทนี้ ยังเป็นการแก้ไขปัญหาอย่างรวดเร็ว และมีความยืดหยุ่น ในการแก้ไขปัญหาของคดีปกครอง การไกล่เกลี่ยตามกฎหมายฝรั่งเศสยังมีความเหมาะสมกับการขจัดปัญหา ข้อพิพาทต่างๆ โดยไม่ว่า จะเป็นคดีพิพาททางปกครองซึ่งอยู่ในลักษณะอำนาจหน้าที่มหาชนหรือทางสัญญาหรือกรณีเกี่ยวกับการเงินต่างๆ ได้ ทำให้ฝ่ายปกครองและผู้อยู่ภายใต้อำนาจของ ฝ่ายปกครองจะได้รับประโยชน์จากการไกล่เกลี่ยในลักษณะทางเลือกที่เกิดขึ้นในระหว่างการดำเนินคดีพิพาททางศาล การไกล่เกลี่ย จึงเป็นการประสานประโยชน์ระหว่างอำนาจทางปกครองกับประโยชน์ของปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถสร้างความพึงพอใจ ความปรองดอง และยุติข้อพิพาททางปกครองได้เป็นอย่างดี โดยทั่วไปแล้วคู่กรณีย่อมดำเนินการไกล่เกลี่ยได้แทบทุกกรณี อย่างไรก็ตาม การดำเนินการที่อยู่นอกเหนือสิทธิหรือความสามารถของคู่กรณีนั้น คู่กรณีไม่อาจทำการไกล่เกลี่ยในกรณีดังกล่าวได้ ดังนั้น กฎหมายนี้

---

[25] เขมจิรา รัตนะรังษ. *ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับความล่าช้าในการดำเนินคดีปกครอง*. วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต. คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2561. หน้า 33 - 34

จึงบัญญัติห้ามการทำข้อตกลงของการไกล่เกลี่ยที่คู่กรณีไม่มีสิทธิที่จะดำเนินการนั้นได้ โดยกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนในการพิจารณาพิพากษาศาล และได้กำหนด ในเรื่องการสะดุดหยุดลงของระยะเวลาในการฟ้องคดีและการสะดุดหยุดอยู่ของอายุความไว้ในกรณีที่มีการตกลงทำการไกล่เกลี่ย และกำหนดป้องกันมิให้มีผลกระทบแก่คู่กรณีแม้การไกล่เกลี่ยจะไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้[26]

ดังนั้น เมื่อมีข้อพิพาททางปกครอง ซึ่งมีสาเหตุมาจากการใช้อำนาจตามกฎหมายของฝ่ายปกครอง หรือเจ้าหน้าที่รัฐหรือเนื่องมาจากการดำเนินกิจการทางปกครอง เพื่อสนองต่อการรักษาประโยชน์ของรัฐหรือประโยชน์สาธารณะ โดยที่การใช้อำนาจของฝ่ายปกครองนั้น ต้องผูกพันต่อบทบัญญัติตามกฎหมาย และมีวิธีดำเนินการที่เหมาะสมกระทบต่อสิทธิ (Rights) และหน้าที่ (Duty) ของประชาชนเพียงเท่าที่จำเป็น และคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะเป็นสำคัญ จึงทำให้ข้อพิพาทในคดีปกครองนี้ แตกต่างจากข้อพิพาททางแพ่ง ซึ่งคู่พิพาทเป็นเอกชนที่มีสถานะเท่าเทียมกันตามกฎหมาย และกฎหมายที่บัญญัติเกี่ยวข้องกับข้อพิพาททางแพ่งเป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้นเพื่อการคุ้มครองผลประโยชน์ของปัจเจกชน (Individuals) ดังนั้น การจะระงับข้อพิพาท ทางปกครองหรือการดำเนินกระบวนการยุติธรรมทางปกครอง (Administrative Justice) นอกจากจะต้องคำนึงถึงความชอบด้วยบทบัญญัติของกฎหมาย และความประสงค์ที่แท้จริงของคู่กรณีแล้ว ยังต้องคำนึงถึงหลักกฎหมายมหาชน หลักประโยชน์สาธารณะ หลักความเหมาะสมและหลักความจำเป็นมาพิจารณาด้วย

1) หลักประโยชน์สาธารณะเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในคดีปกครอง

หลักประโยชน์สาธารณะ (Public Interest) หมายถึง ประโยชน์ส่วนรวมของทุกๆ คน ในสังคม ไม่ใช่เป็นประโยชน์ของเอกชนคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะเจาะจง ซึ่งเป็นประโยชน์ส่วนตัวของบุคคล จึงเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องรักษาและดำเนินการมาตรการใดๆ เพื่อให้เป็นไปตามประโยชน์ส่วนรวมของคนในสังคมนั้นๆ โดยอาจแยกออกหน้าที่ของรัฐเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามประโยชน์ส่วนรวมได้เป็น 2 ประเภท[27] ดังนี้

(1) การคุ้มครองเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย ทรัพย์สินของประชาชน รักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกันภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงและเศรษฐกิจของประเทศ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

(2) การส่งเสริมชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนให้มีมาตรฐานที่ดี โดยจัดการศึกษา การสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ สาธารณูปโภคต่างๆ ให้แก่ประชาชน เป็นต้น

---

[26] พัชฌา จิตรมหึมา. แนวคิดและหลักการไกลเกลี่ยข้อพิพาทในศาลปกครองฝรั่งเศสที่แก้ไขเพิ่มเติมใหม่ ค.ศ. 2016 ตามประมวลกฎหมายความยุติธรรมทางปกครอง (code de justice administrative) ของสาธารณรัฐฝรั่งเศส

[27] สมยศ เชื้อไทย. *กฎหมายมหาชนเบื้องต้น Introduction to Public Law*. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน. 2560. หน้า 35-36

2) หลักความเหมาะสมเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในคดีปกครอง

หลักความเหมาะสม (Principle of Suitability) เป็นหลักการที่บังคับให้ฝ่ายปกครองต้องค้นหาวัตถุประสงค์ของการกระทำทางปกครอง เพื่อพิจารณาเลือกออกมาตรการหรือคำสั่งที่สามารถดำเนินการให้บรรลุความมุ่งหมายตามวัตถุประสงค์ที่กฎหมายหมายนั้น ได้ให้อำนาจไว้เท่านั้น ซึ่งหากคำสั่งทางปกครองใดๆ ไม่อาจบรรลุความมุ่งหมายตามวัตถุประสงค์ที่กฎหมายให้อำนาจไว้ได้ ย่อมเป็นคำสั่งที่ไม่เหมาะสม เช่น การใช้ดุลพินิจตามอำเภอใจ ไม่สนใจวัตถุประสงค์ของการที่กฎหมายได้มอบอำนาจดุลพินิจให้ การไม่นำพิจารณาชั่งน้ำหนักพฤติการณ์ต่างๆ ก่อนการตัดสินใจ เป็นต้น

3) หลักความจำเป็นเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในคดีปกครอง

หลักแห่งความจำเป็น (Principle of Necessity) เป็นหลักการที่ฝ่ายปกครองต้องพิเคราะห์เปรียบเทียบมาตรการที่อาจทำให้บรรลุผลได้อันมีอยู่หลายมาตรการ ว่ามาตรการใดมีผลกระทบต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชนรุนแรงมากน้อยอย่างไร ซึ่งฝ่ายปกครองจะต้องเลือกมาตรการที่มีผลกระทบต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชนน้อยที่สุด แต่หากเป็นมาตรการที่ให้ประโยชน์แก่ประชาชน ฝ่ายปกครองต้องเลือกมาตรการที่มีผลทำให้รัฐเสียประโยชน์น้อยที่สุด[28] ดังนั้น ฝ่ายปกครอง จึงมีอำนาจจำกัดสิทธิและเสรีภาพของประชาชนได้ เพียงเท่าที่จำเป็นแก่ การดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายเท่านั้น การจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพ ของราษฎรที่เกินขอบเขตแห่งความจำเป็นแก่การดำเนินการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกฎหมาย ย่อมเป็นสิ่งที่ไม่ชอบธรรม ซึ่งหากฝ่ายปกครอง มีมาตรการที่จะบังคับแก่ประชาชนเพียงมาตรการเดียว หลักความจำเป็นจะไม่เกิดขึ้น

[28] หลักการใช้ดุลพินิจ กองนิติการ กลุ่มงานที่ปรึกษากฎหมาย นิติกรรมและสัญญา กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

บทที่ 3
หลักกฎหมายในประเทศไทยและกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศและการระงับข้อพิพาททางเลือก

1. กฎหมายที่เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศในประเทศไทยและต่างประเทศ

1.1 พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 4 ได้บัญญัติหลักความเสมอภาคไว้เป็นครั้งแรก ทำให้บทบัญญัติเกี่ยวกับหลักความเสมอภาคถูกบทบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา ซึ่งตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 บัญญัติไว้ในมาตรา 4 ว่า “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง ปวงชนชาวไทยย่อมได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญเสมอกัน” เป็นบทบัญญัติที่เป็นหลักประกันในการคุ้มครองความเท่าเทียมกันของบุคคล สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของบุคคลและปวงชนชาวไทย เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสากล ซึ่งคำว่า “บุคคล” มีความหมายครอบคลุมไม่ว่าจะเป็นเพศใด หรือเพศสภาพใด และใช้คำว่า “ปวงชนชาวไทย” เพื่อให้ความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญนี้เกิด แก่ประชาชนชาวไทยอย่างเสมอกันเป็นสำคัญ[29]

นอกจากนี้ยังมีมาตรา 27 กำหนดให้บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิ เสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญหรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้ เป็นการรับรองสิทธิและเสรีภาพของบุคคลว่า ไม่ว่าชายหรือหญิง

---

[29] สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. ความมุ่งหมายและคำอธิบายประกอบรายมาตราของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560. คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. พฤษภาคม 2562. หน้า 6

ย่อมมีความเท่าเทียมกัน จะเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลใดๆ ไม่ได้ แต่กรณีมาตรการที่กำหนดขึ้นเพื่อขจัด อุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่นนั้น ไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

จะเห็นได้ว่า การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมด้วยเหตุแห่งเพศ เป็นประเด็นปัญหาทางสังคมที่ปรากฏขึ้นมากมายในสังคมไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยสถานการณ์การละเมิดการคุกคามทางเพศและความรุนแรงในประเทศไทย สถิติของสตรีที่ถูกกระทำความรุนแรงโดยคนในครอบครัวยังคงมีจำนวนมากโดยเฉพาะ ในสถานที่ทำงานทั้งยังมีปัญหาการค้ามนุษย์และการแสวงหาประโยชน์จากหญิงและเด็กการท่องเที่ยวที่แฝงบริการทางเพศ รวมไปถึงการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ แม้ในปัจจุบันประเทศไทย ได้มีการประกาศใช้บังคับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดมาตรการคุ้มครองและป้องกันบุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และป้องกันมิให้เกิดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรมระหว่างเพศ อีกทั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนสากล ตามพันธกรณีระหว่างประเทศที่ประเทศไทยเข้าเป็นภาคี

ซึ่งการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามกฎหมายฉบับนี้ มิได้จำกัดความคุ้มครองเฉพาะเพศใดเพศหนึ่งหญิง แต่ให้การคุ้มครองทุกเพศ ไม่ว่าจะเป็นเพศหญิง เพศชาย หรือผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศซึ่งหากผู้ใดถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมด้วยสาเหตุความแตกต่างทางเพศ สามารถเข้าสู่กระบวนการทางกฎหมายนี้ จะเห็นได้จากคำนิยามตามมาตรา 3 ได้นิยามการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ หมายความว่า “การกระทำหรือไม่กระทำการใดอันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใดๆ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด”[30] มีการกำหนดกลไกในการขับเคลื่อนตามพระราชบัญญัตินี้ ดังนี้

1) กำหนดให้มีคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เรียกโดยย่อว่า “คณะกรรมการ สทพ.” มีอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะนโยบาย และข้อเสนอในการปรับปรุงกฎหมาย กฎหรือข้อบังคับต่อคณะรัฐมนตรีอย่างปีละหนึ่งครั้ง และประสานการดำเนินงานเพื่อให้ความคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ และกำหนดแนวทางในการให้ความช่วยเหลือ เยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคลที่ตกเป็นผู้เสียหาย

---

[30] พระราชบัญญัติความเท่าทียม พ.ศ. 2558

มาตรา 3 ในพระราชบัญญัตินี้ “การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ” หมายความว่า การกระทำหรือไม่กระทำการใด อันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใดๆ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่าง จากเพศโดยกำเนิด

จากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ นอกจากนี้ยังมีหน้าที่ในการวางระเบียบเกี่ยวกับการกำกับดูแลและตรวจสอบการดำเนินงานของคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ เป็นต้น[31]

---

[31] พระราชบัญญัติความเท่าทียม พ.ศ. 2558

มาตรา 5 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียม ระหว่างเพศ” เรียกโดยย่อว่า “คณะกรรมการ สทพ.” ประกอบด้วย (1) นายกรัฐมนตรี เป็นประธานกรรมการ (2) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นรองประธานกรรมการ (3) กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวนสิบเอ็ดคน ได้แก่ ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ปลัดกระทรวง กลาโหม ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงการต่างประเทศ ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงยุติธรรม ปลัดกระทรวงแรงงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และปลัดกระทรวงสาธารณสุข (4) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนเก้าคน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้แทนองค์กรสตรี และองค์กรที่ทำงานด้านสิทธิความหลากหลายทางเพศซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ ในการทำงานที่เกี่ยวกับความ เท่าเทียมระหว่างเพศไม่น้อยกว่าห้าปี จำนวนหกคน และผู้ทรงคุณวุฒิ ทางด้านนิติศาสตร์ ด้านสิทธิมนุษยชน ด้านสังคมศาสตร์ หรือด้านจิตวิทยา จำนวนสามคน ให้อธิบดีเป็นกรรมการและเลขานุการ และมีอำนาจแต่งตั้งข้าราชการในกรมจำนวนไม่เกิน สองคน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

มาตรา 10 คณะกรรมการ สทพ. มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) กำหนดนโยบาย มาตรการ และแผนปฏิบัติงานเพื่อให้มีการส่งเสริมความเท่าเทียม ระหว่างเพศในทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

(2) เสนอแนะนโยบาย และข้อเสนอในการปรับปรุงกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์แห่งพระราชบัญญัตินี้

(3) กำหนดแนวทางในการให้ความช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคล ซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

(4) ตรวจสอบ แนะนำ และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐและ หน่วยงานของรัฐในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

(5) ส่งเสริมการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

(6) ส่งเสริมให้มีการเก็บข้อมูลจำแนกเพศ รวมทั้งเสนอรายงานเกี่ยวกับการปฏิบัติตาม พระราชบัญญัตินี้ต่อคณะรัฐมนตรีอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

(7) วางระเบียบเกี่ยวกับการกำกับดูแลและตรวจสอบการดำเนินงานของคณะกรรมการวินิจฉัย การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(8) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ สทพ. หรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้รวมถึงการกำหนดมาตรการพิเศษดังต่อไปนี้ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมระหว่างเพศ อย่างแท้จริง

(1) ส่งเสริมโอกาสในการเข้าถึงสิทธิด้านต่างๆ ทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง

(2) ปรับปรุงแบบแผนความประพฤติทางสังคมและวัฒนธรรมระหว่างเพศเพื่อขจัดอคติ วิธีปฏิบัติที่อยู่บนพื้นฐานของความเหลื่อมล้ำ และความรุนแรงเพราะเหตุแห่งเพศเพื่อขจัดอุปสรรค ในการเข้าถึงสิทธิด้านต่างๆ

2) กำหนดให้มีคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ เรียกโดยย่อว่า “คณะกรรมการ วลพ.” เพื่อทำหน้าที่พิจารณาตรวจสอบ วินิจฉัยปัญหาที่มีการยื่นคำร้อง ว่ามีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ กำหนดมาตรการชั่วคราวก่อนมีคำวินิจฉัย เพื่อคุ้มครองหรือบรรเทาทุกข์ โดยจะกล่าวถึงกระบวนการพิจารณาในลำดับต่อไป[32]

3) กำหนดให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (กรม สค.) ทำหน้าที่งานธุรการและงานวิชาการ ของคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และรับคำร้องหรือคำขอเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ส่งเสริม และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับ การป้องกันมิให้เกิดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

อีกทั้ง ยังมีอนุบัญญัติหรือกฎหมายลำดับรอง จำนวน 10 ฉบับ ซึ่งออกโดยคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ จำนวน 6 ฉบับ ออกโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 2 ฉบับ และออกโดยอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว จำนวน 2 ฉบับ เพื่อให้เกิดกลไกในการคุ้มครองตามกฎหมายที่มีประสิทธิภาพ มีรายละเอียดดังนี้

1) กฎหมายลำดับรองที่ออกโดยคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ จำนวน 6 ฉบับ ได้แก่

(1) ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาประธานกรรมการและกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ พ.ศ. 2559

---

[32] พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558

มาตรา 13 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ” เรียกโดยย่อว่า “คณะกรรมการ วลพ.” ประกอบด้วย ประธานกรรมการ คนหนึ่งและกรรมการอื่นอีกจำนวนไม่น้อยกว่าแปดคน แต่ไม่เกินสิบคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง โดยการสรรหา จากผู้ซึ่งมิใช่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการ สทพ. ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการคุ้มครอง ผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมหรือส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศจำนวนสามคน และผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านสิทธิมนุษยชน ด้านนิติศาสตร์ ด้านสังคมศาสตร์ ด้านจิตวิทยา และด้านแรงงาน อย่างน้อย ด้านละหนึ่งคน ให้อธิบดีมีอำนาจแต่งตั้งข้าราชการในกรมเป็นเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการ หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาประธานกรรมการและกรรมการตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบ ที่คณะกรรมการ สทพ. กำหนด

มาตรา 14 คณะกรรมการ วลพ. มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้ (1) วินิจฉัยปัญหาที่มีการยื่นคำร้องว่ามีการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามมาตรา 18 (2) กำหนดมาตรการชั่วคราวก่อนมีคำวินิจฉัยเพื่อคุ้มครองหรือบรรเทาทุกข์ตามมาตรา 19 (3) ออกคำสั่งตาม มาตรา 20 (4) ยื่นเรื่องต่อผู้ตรวจการแผ่นดินตามมาตรา 21 (5) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ วลพ.

(2) ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และจำนวนเงินในการชดเชยและเยียวยาผู้เสียหาย พ.ศ. 2559

(3) ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ว่าด้วยการบริหารกองทุน การรับ การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินกองทุน การระดมทุน การลงทุน การจัดหาผลประโยชน์ และการจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2559

(4) ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ว่าด้วยการพิจารณาอนุมัติการจ่ายเงินชดเชยและเยียวยาแก่ผู้เสียหายเนื่องจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ พ.ศ. 2559

(5) ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ว่าด้วยการกำกับดูแลและตรวจสอบการดำเนินงานของคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ พ.ศ. 2559

(6) ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ว่าด้วยบัตรประจำตัวกรรมการและอนุกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ พ.ศ. 2562

2) กฎหมายลำดับรองที่ออกโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่

(1) ระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการยื่นคำร้อง การพิจารณาและวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ พ.ศ. 2559

(2) ระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เรื่อง กำหนดแบบบัตรประจำตัวพนักงานเจ้าหน้าที่

3) กฎหมายลำดับรองที่ออกโดยอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่

(1) ประกาศกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว เรื่อง กำหนดแบบคำขอรับการชดเชยและเยียวยา

(2) ประกาศกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการยื่นคำขอรับการชดเชยและเยียวยาแทนผู้เสียหาย

กลไกและการระงับข้อพิพาทการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

กระบวนการดำเนินงานของคณะกรรมการ วลพ.

กระบวนการยื่นคำร้อง การพิจารณา และการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ นั้น มีระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการยื่นคำร้อง การพิจารณา และการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

ระหว่างเพศ พ.ศ. 2559 ที่กำหนดขั้นตอนกระบวนการพิจารณาคำร้องและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ วลพ. ไว้ โดยกำหนดให้ ผู้ร้อง คือ ผู้เสนอหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ข้อกล่าวหาต่อคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ หรือคณะกรรมการ วลพ. ว่าตนได้รับหรือจะได้รับความเสียหายจากการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ซึ่งสามารถยื่นคำร้องด้วยวาจาต่อผู้รับคำร้อง หรือยื่นคำร้องด้วยตนเอง ส่งไปรษณีย์ หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่อกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ภายใน 1 ปีนับตั้งแต่ได้รับผลกระทบหรือคาดว่าจะได้รับผลกระทบจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศต่อคณะกรรมการ วลพ. อันประกอบไปด้วย ประธาน 1 คน และคณะกรรมการไม่น้อยกว่า 8 คน แต่ไม่เกิน 10 คน โดยได้รับการแต่งตั้งจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จากกระบวนการสรรหาตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด ทำหน้าที่เป็นองค์กรกึ่งตุลาการ พิจารณาคำร้องโดยใช้ระบบไต่ส่วน เพื่อหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐาน พิจารณาตรวจสอบและวินิจฉัยปัญหาที่มีการยื่นคำร้อง ว่ามีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศหรือไม่ รวมถึงมีอำนาจกำหนดมาตรการชั่วคราวก่อนมีคำวินิจฉัย เพื่อคุ้มครองหรือบรรเทาทุกข์[33] ซึ่งหากคณะกรรมการ วลพ. มีคำวินิจฉัยว่า การกระทำใดเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ กฎหมายได้ให้อำนาจในการออกคำสั่งให้หน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคล

---

[33] พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558

มาตรา 13 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ” เรียกโดยย่อว่า “คณะกรรมการ วลพ.” ประกอบด้วย ประธานกรรมการ คนหนึ่งและกรรมการอื่นอีกจำนวนไม่น้อยกว่าแปดคนแต่ไม่เกินสิบคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง โดยการสรรหา จากผู้ซึ่งมิใช่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการ สทพ. ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการคุ้มครอง ผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมหรือส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศจำนวนสามคน และผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านสิทธิมนุษยชน ด้านนิติศาสตร์ ด้านสังคมศาสตร์ ด้านจิตวิทยา และด้านแรงงาน อย่างน้อย ด้านละหนึ่งคน

ให้อธิบดีมีอำนาจแต่งตั้งข้าราชการในกรมเป็นเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการ

หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาประธานกรรมการและกรรมการตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการ สทพ. กำหนด

มาตรา 14 คณะกรรมการ วลพ. มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) วินิจฉัยปัญหาที่มีการยื่นคำร้องว่ามีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามมาตรา 18

(2) กำหนดมาตรการชั่วคราวก่อนมีคำวินิจฉัยเพื่อคุ้มครองหรือบรรเทาทุกข์ตามมาตรา 19

(3) ออกคำสั่งตามมาตรา 20

(4) ยื่นเรื่องต่อผู้ตรวจการแผ่นดินตามมาตรา 21

(5) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ วลพ.

ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ด้วยวิธีใดที่เห็นเหมาะสม เพื่อระงับและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ หรือให้การชดเชยและเยียวยาผู้เสียหายด้วย ก็ได้[34] โดยคำสั่งของคณะกรรมการ วลพ. มีสภาพบังคับทางกฎหมาย และมีบทกำหนดโทษ แก่ผู้ฝ่าฝืนคำสั่งเป็นการฉพาะ โดยต้องระวางโทษทั้งจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับอีกด้วย

การพิจารณาคำร้องและทำคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ. มีดังนี้

1) คณะกรรมการ วลพ. มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ วลพ. ขึ้นคณะหนึ่งหรือหลายคณะ โดยแต่ละคณะประกอบด้วยกรรมการ วลพ. ไม่เกินสามคน และให้มีพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ เพื่อทำหน้าที่ เป็นผู้ช่วยในการตรวจสอบ สอบสวน แสวงหาข้อเท็จจริง และรวบรวมพยานหลักฐานให้แก่คณะอนุกรรมการ ซึ่งคณะอนุกรรมการต้องดำเนินกระบวนพิจารณาและเสนอความเห็นในการวินิจฉัยคำร้องต่อคณะกรรมการ วลพ. ให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับคำร้อง

2) เมื่อมีผู้ร้องมายื่นคำร้องต่อคณะกรรมการ วลพ. แล้ว ให้ประธานกรรมการ วลพ. พิจารณาส่งคำร้องนั้นให้คณะอนุกรรมการดำเนินกระบวนพิจารณา และให้พนักงานเจ้าหน้าที่หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายส่งสำเนาคำร้องให้ผู้ถูกร้องและส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะอนุกรรมการให้คู่กรณีภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ประธานกรรมการ วลพ. มีคำสั่ง ซึ่งกฎหมายให้สิทธิคู่กรณีที่จะสามารถคัดค้านกรรมการ วลพ. หรืออนุกรรมการได้ ถ้ากรรมการ วลพ. หรืออนุกรรมการผู้นั้นมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(1) เป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เป็นเหตุให้เกิดการยื่นคำร้อง

(2) เป็นนายจ้าง เจ้าของสถานประกอบการ หรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของบุคคลดังกล่าว และเป็นเหตุให้เกิดการยื่นคำร้อง

(3) มีส่วนได้เสียในเรื่องที่ได้ยื่นคำร้อง

---

[34] มาตรา 20 ในกรณีที่คณะกรรมการ วลพ. วินิจฉัยว่า เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ระหว่างเพศ ให้มีอำนาจออกคำสั่ง ดังต่อไปนี้

(1) ให้หน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ด้วยวิธีใดที่เห็นเหมาะสม เพื่อระงับและป้องกัน มิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

(2) ให้การชดเชยและเยียวยาผู้เสียหายตามความในหมวด 4 คำสั่งของคณะกรรมการ วลพ. ตามวรรคหนึ่งจะต้องแสดงเหตุผลอย่างชัดเจนและอาจกำหนด เงื่อนไขใดๆ ได้เท่าที่จำเป็น รวมทั้งจะมีข้อสังเกตเสนอต่อคณะกรรมการ สทพ. เพื่อให้หน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องปฏิบัติเกี่ยวกับกรณีใดตามที่เห็นสมควรก็ได้

เมื่อผู้ถูกร้องได้รับสำเนาคำร้องดังกล่าว ผู้ถูกร้องต้องทำคำให้การแก้คำร้องหรือคำชี้แจงให้ชัดเจนและครบถ้วน พร้อมส่งพยานหลักฐาน (ถ้ามี) ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาตามจำนวนที่คณะอนุกรรมการกำหนด ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง ซึ่งจะเห็นได้ว่า กระบวนการพิตารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. และคณะอนุการกมร วลพ. ได้นำวิธิการแจ้งของกฎหมายว่าด้วย วิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับในการพิจารณาคำร้อง

3) คณะอนุกรรมการ วลพ. มีอำนาจแสวงหาข้อเท็จจริง โดยไม่ต้องผูกพันกับคำขอหรือพยานหลักฐานของคู่กรณี ซึ่งอาจแสวงหาข้อเท็จจริงจากการไต่สวนคู่กรณี พยานบุคคลพยานเอกสาร และพยานหลักฐานอื่นนอกจากพยานหลักฐานของคู่กรณีตามที่ปรากฏในคำร้องหรือคำให้การแก้คำร้องได้ ซึ่งอาจมีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลมาให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องมา เพื่อประกอบการพิจารณา และหากข้อเท็จจริงที่ได้มาจากการแสวงหาอาจกระทบถึงสิทธิของคู่กรณี จะต้องให้คู่กรณีได้รับทราบข้อเท็จจริงอย่างเพียงพอและมีโอกาสได้โต้แย้งแสดงพยานหลักฐานของตน ภายในระยะเวลาที่เห็นสมควร

แต่หากเป็นกรณีที่คณะอนุกรรมการ วลพ. เห็นว่า คำร้องเรื่องใดเป็นคำร้องที่ไม่อาจรับไว้พิจารณาได้ เช่น คำร้องซึ่งผู้ร้องมิได้เป็นผู้มีสิทธิยื่นคำร้องตามกฎหมาย หรือไม่ได้เป็นบุคคลที่ได้รับหรือจะได้รับความเสียหายจากการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศและยังไม่มีการฟ้องร้องเป็นคดีอยู่ในศาล หรือที่ศาลพิพากษาหรือมีคำสั่งเด็ดขาดแล้ว หรือเป็นคำร้องที่ยื่นเมื่อพ้นกำหนดเวลาที่กำหนดไว้ เป็นต้น ให้เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการ วลพ. เพื่อมีคำสั่งจำหน่ายคำร้องนั้นออกจากสารบบคำร้อง

4) เมื่อคณะอนุกรรมการ มีความเห็นรับคำร้องไว้พิจารณาแล้วจะต้องดำเนินกระบวนพิจารณาและเสนอความเห็นในการวินิจฉัยคำร้องให้แล้วเสร็จภายใน 90 วันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง ถ้ามีความจำเป็นไม่อาจพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในเวลาดังกล่าวได้ ให้ขยายเวลาได้อีก 2 ครั้งๆ ละ ไม่เกิน 30วัน โดยให้บันทึกเหตุผลความจำเป็นไว้ด้วย แต่ถ้าขยายเวลาแล้วยังไม่แล้วเสร็จ ให้ประธานกรรมการ วลพ. พิจารณากำหนดมาตรการที่จะทำให้การพิจารณาวินิจฉัยแล้วเสร็จโดยเร็ว และบันทึกไว้เป็นหลักฐาน ระยะเวลาดำเนินการอื่นตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ คณะกรรมการ วลพ. หรือคณะอนุกรรมการ อาจมีคำสั่งให้ขยายตามคำร้องของคู่กรณีได้แต่ห้าม มิให้ขยายเกินกว่าสองเท่าของระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะเห็นได้ว่า พระราชบัญญัตินี้กำหนดระยะเวลาพิจารณาของคณะอนุกรรมการ วลพ. เท่านั้น แต่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาทำคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ. แต่อย่างใด ประกอบกับยังให้อำนาจประธานกรรมการ วลพ. พิจารณากำหนดมาตรการเร่งรัดได้เองอีกด้วย

5) เมื่อคณะอนุกรรมการ วลพ. ได้มีมติและสรุปผลการพิจารณาสำนวนคำร้องแล้ว ให้เสนอ คณะกรรมการ วลพ.เพื่อพิจารณามีคำวินิจฉัย โดยคณะกรรมการ วลพ. หรือคณะอนุกรรมการ วลพ. จะจัดให้มีการไต่สวน หรือการประชุมพิจารณาคำร้องอย่างน้อยหนึ่งครั้ง เพื่อให้คู่กรณีได้มีโอกาสมาแถลงด้วยวาจาต่อหน้า คณะกรรมการ วลพ. หรือคณะอนุกรรมการ วลพ. เว้นแต่ในกรณีที่เห็นว่าคำร้องนั้น มีข้อเท็จจริงชัดเจนเพียงพอต่อการวินิจฉัย หรือมีข้อเท็จจริงและประเด็นวินิจฉัยไม่ซับซ้อน และหากมีการไต่สวนหรือการประชุมและการแถลงด้วยวาจา ให้คณะกรรมการ วลพ. หรือคณะอนุกรรมการ วลพ. ส่งสรุปคำร้องและสรุปคำให้การ แก้คำร้อง ตลอดจนสรุปข้อเท็จจริงที่ได้แสวงหาเพิ่มเติม (ถ้ามี) ให้แก่คู่กรณีทราบล่วงหน้าก่อน วันไต่สวนหรือวันประชุมพิจารณาไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน เพื่อเปิดโอกาสให้คู่กรณีได้แถลงสรุปคำร้องและคำให้การแก้คำร้อง ทั้งนี้ คู่กรณีจะไม่มาในวันไต่สวน หรือวันประชุมพิจารณาก็ได้ หากคู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดหรือทั้งสองฝ่ายไม่มาในวันดังกล่าว ก็ให้ดำเนินการลับหลังคู่กรณีไปได้และให้บันทึกไว้เป็นหลักฐานไว้

6) ในการวินิจฉัยคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. กฎหมายได้กำหนดให้คณะกรรมการ วลพ. มีคำวินิจฉัย ดังนี้

(1) ไม่รับคำร้องไว้พิจารณา

(2) ยกคำร้อง กรณีพิจาณาแล้วเห็นว่าการกระทำตามคำร้องมิได้เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ หรือเป็นการกระทำตามมาตรา 17 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 หรือเป็นการกระทำที่ชอบด้วยกฎหมาย

(3) ให้หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรเอกชน นายจ้าง เจ้าของสถานประกอบการ หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ด้วยวิธีที่เหมาะสม หรือให้แก้ไขหรือยกเลิกการกระทำใดๆ เพื่อระงับ คุ้มครอง และป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

(4) ให้ชดเชยและเยียวยาความเสียหายแก่ผู้ร้อง หรือให้ดำเนินการอื่นใดตาม ที่เห็นสมควร

(5) มีคำวินิจฉัยอย่างหนึ่งอย่างใดที่เห็นว่าเป็นการยุติธรรม เพื่อคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ในกรณีมีคำวินิจฉัยให้ชดเชยและเยียวยาความเสียหายแก่ผู้ร้องตาม (4) ให้กำหนดจำนวนเงิน ไว้ในคำวินิจฉัย ซึ่งไม่เกินจำนวนเงินตามระเบียบที่คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศกำหนด ทั้งนี้ หากในระหว่างการพิจารณาคณะกรรมการ วลพ. อาจกำหนดมาตรการชั่วคราว ก่อนมีคำวินิจฉัยเพื่อคุ้มครองหรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคลซึ่งถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ เท่าที่จำเป็นและเหมาะสมแก่กรณีก็ได้

ซึ่งกฎหมายได้กำหนดให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ.นั้นให้เป็นที่สุด และให้แจ้งเป็นหนังสือให้คู่กรณีทราบโดยเร็ว ซึ่งคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ. ผูกพันคู่กรณี และผู้ที่เกี่ยวข้องที่จะต้อง ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำวินิจฉัย หรือปฏิบัติตามคำวินิจฉัยในโอกาสแรกที่สามารถทำได้นับแต่ได้รับคำวินิจฉัย แต่หากคู่กรณีไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ. กฎหมายก็ไม่ตัดสิทธิผู้ร้องที่จะนำเรื่องฟ้องร้องต่อศาลโดยคู่กรณีมีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครอง ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครองภายใน 2 ปี นับแต่วันที่คณะกรรมการ วลพ. มีคำวินิจฉัย

7) บทลงโทษ เมื่อคณะกรรมการ วลพ. มีคำวินิจฉัยแล้ว หากผู้ใดฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ. ให้พนักงานเจ้าหน้าที่หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย รายงานกรมและคณะกรรมการ วลพ. เพื่อดำเนินการร้องทุกข์ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาต่อไป โดยผู้ที่ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำสั่งคณะกรรมการ วลพ. ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

นับแต่ที่พระราชบัญญัตินี้มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่ปี 2558 คำร้องที่มีที่ยื่นต่อคณะกรรมการ วลพ.ส่วนใหญ่ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการแต่งกายข้ามเพศสภาพของนิสิตนักศึกษา โดยถูกไม่ให้เข้าเรียน หรือไม่ให้เข้ารับปริญญาบัตร และกลุ่มแรงงาน ที่ถูกกีดกันเลื่อนตำแหน่ง ถูกไล่ออกขณะตั้งครรภ์ รวมถึงข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน หรือกลุ่มที่ใช้บริการสถานประกอบการ สถานบันเทิงต่างๆ ที่ถูกกีดกันไม่ให้เข้าใช้บริการ รวมถึง การรับสมัครงานแล้วถูกจำกัดเพศและจำกัดการแต่งกาย เป็นต้น[35] โดยรายงานการศึกษา การทบทวนความก้าวหน้าของการบังคับใช้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ตั้งแต่ปี 2558 – 2562 และตั้งแต่กฎหมายฉบับนี้มีผลบังคับใช้มีผู้ยื่นคำร้องและเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการ วลพ. ทั้งสิ้น 41 คำร้อง (ข้อมูล ณ วันที่ 29 สิงหาคม 2562) ประกอบด้วย

1) คำร้องที่มีคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ. จำนวน 22 คำร้อง โดยมี 2 คำร้องที่วินิจฉัยยกคำร้อง

2) คำร้องที่คณะกรรมการ วลพ. ให้จำหน่ายคำร้อง จำนวน 2 คำร้อง

3) คำร้องที่ส่งคืนให้คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเนื่องจากเป็นคำร้องที่เกิดขึ้นก่อนพระราชบัญญัติจะมีผลบังคับใช้ จำนวน 1 คำร้อง

---

[35] จิตราภรณ์ วนัสพงศ์และปิยะวรรณ แก้วศรี รายงานการศึกษาการทบทวนความก้าวหน้าของการบังคับใช้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 โดย กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ร่วมกับโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) หน้า 9

4) คำร้องที่อยู่ระหว่างการดำเนินการโดยคณะอนุกรรมการ วลพ. จำนวน 7 คำร้อง

5) ยกคำร้อง จำนวน 2 คำร้อง[36]

โดยผู้ร้องเป็นผู้หญิงข้ามเพศ Intersex หรือกะเทย มากที่สุด คือ 18 คำร้อง คิดเป็นร้อยละ 67 ของคำร้องทั้งหมด เพศหญิง มี 5 คำร้อง คิดเป็นร้อยละ 19 ชายข้ามเพศหรือทอม มี 2 คำร้อง และอื่นๆ มี 2 คำร้อง ได้แก่ การยื่นคำร้องในนามองค์กร 1 คำร้อง และไม่ระบุเพศ 1 คำร้อง โดยไม่มีเพศชายยื่นคำร้อง และผู้ถูกร้องส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานของรัฐ ซึ่งมีมากถึง 17 คำร้อง ภาคเอกชน 6 คำร้อง องค์กรนานาชาติ 1 คำร้อง สื่อมวลชน 1 คำร้อง บุคคลเพศชาย 1 คำร้อง และไม่สามารถระบุผู้ถูกร้อง 1 คำร้อง โดยแบ่งตามลักษณะของหน่วยงานได้ดังนี้ สถาบันการศึกษา 14 คำร้อง โดยเป็นของรัฐ 13 คำร้อง และเอกชน 1 คำร้อง หน่วยงานภาครัฐหรือภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ 4 คำร้อง ธุรกิจ ร้านค้าและภาคบริการ 5 คำร้อง องค์กรระหว่างประเทศ 1 คำร้อง สื่อมวลชน 1 คำร้อง อื่นๆ 2 คำร้อง คือ บุคคล (ชาย) 1 คำร้อง และไม่สามารถระบุผู้ถูกร้อง 1 คำร้อง[37]

ผลการดำเนินงานของคณะกรรมการ วลพ. ในปี พ.ศ. 2558

มีการยื่นเรื่องร้องเรียนการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศต่อคณะกรรมการ วลพ. ในปีพ.ศ. 2558 จำนวน 2 เรื่อง ซึ่งเพศของผู้ร้อง เป็นหญิง จำนวน 1 ราย และเป็นผู้แสดงออกแตกต่างจากเพศ โดยกำเนิด จำนวน 1 ราย เป็นคำร้องเกี่ยวกับองค์กรระหว่างประเทศให้ออกจากงาน และหน่วยงานภาครัฐ/สถานประกอบการกีดกัน/ไม่รับสมัครเข้าทำงาน โดยคณะกรรมการ วลพ. มีคำวินิจฉัยจำหน่ายคำร้องจากสารบบ เนื่องจากผู้ร้องยื่นคำร้อง ก่อนวันที่พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 มีผลบังคับใช้

ผลการดำเนินงานของคณะกรรมการ วลพ. ในปี พ.ศ. 2559

คณะกรรมการ วลพ. ได้รับการแต่งตั้งจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2559 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2559 โดยระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการยื่นคำร้อง การพิจารณา และการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ พ.ศ. 2559 ที่กำหนดวิธีการยื่นคำร้อง และแนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการ วลพ. และคณะอนุกรรมการ วลพ. นั้น ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 1 กันยายน 2559 มีผลการดำเนินงานโดยสรุป ดังนี้

---

[36] “เรื่องเดียวกัน”. หน้า 7-9

[37] “เรื่องเดียวกัน”. หน้า 10

โดยมีการยื่นเรื่องร้องเรียนการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศต่อคณะกรรมการ วลพ. ในปีพ.ศ. 2559 จำนวน 11 เรื่อง ดังนี้

1) ผู้ร้องเรียนซึ่งเป็นผู้ที่แสดงออกแตกต่างจากเพศโดยกำเนิด จำนวน 10 คน โดยร้องเรียนเรื่อง เกี่ยวกับการถูกให้ออกจากงาน จำนวน 1 ราย ถูกห้าม/กีดกันไม่ให้ใช้บริการในร้านอาหารและโรงแรม จำนวน 2 ราย ถูกปฏิบัติอย่างไม่สุภาพจากเจ้าหน้าที่สถานบริการสาธารณสุข และระบุการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิดว่าเป็น “โรคทางจิตเวช” จำนวน 1 ราย ถูกเลือกปฏิบัติ ในสถาบันการศึกษา จำนวน 5 ราย โดยถูกห้ามแต่งกายและไว้ทรงผมแบบเพศหญิง หรือถูกห้ามใช้รูปถ่ายที่มีการแต่งชุดครุยวิทยฐานะและไว้ทรงผมที่ต่างจากเพศโดยกำเนิดสำหรับเอกสารรับรองการศึกษา และถูกห้ามแต่งชุดครุยวิทยฐานะที่ต่างจากเพศโดยกำเนิดในพิธีรับพระราชทานปริญญาบัตร

2) ผู้อื่นร้องแทน จำนวน 1 คน เกี่ยวกับเรื่องผู้รับผิดชอบการจัดบุคคลเข้าถวายความเคารพพระบรมศพรัชกาลที่ 9 ห้ามภิกษุณีเข้าถวายความเคารพ

โดยคณะกรรมการ วลพ. มีการลงมติวินิจฉัยคำร้อง จำนวน 2 เรื่อง โดยให้จำหน่ายจากสารบบทั้ง 2 เรื่อง เนื่องจากมีการยื่นเรื่องร้องเรียนก่อนวันที่พระราชบัญญัติมีผลบังคับใช้ จึงไม่อยู่ในเงื่อนไขที่คณะกรรมการ วลพ. จะรับไว้พิจารณา (ทั้งนี้ คณะกรรมการ วลพ. ได้จัดทำคำวินิจฉัยทั้งสอง เรื่อง เสร็จสมบูรณ์ในวันที่ 2 มีนาคม 2560) ซึ่งมีคำร้องที่อยู่ระหว่างกระบวนพิจารณา จำนวน 1 เรื่อง และมีคำร้องที่อยู่ระหว่างการตรวจสอบและยื่นคำร้องใหม่ จำนวน 6 เรื่อง

ผลการดำเนินงานของคณะกรรมการ วลพ. ในปี พ.ศ. 2560

ในปี 2560 มีเรื่องร้องเรียนการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศที่ยื่นต่อคณะกรรมการ วลพ. จำนวน 11 เรื่อง โดยมีผู้ร้องที่เป็นเพศหญิง จำนวน 2 ราย ผู้ที่แสดงออกแตกต่างจากเพศกำเนิด จำนวน 6 ราย ไม่ระบุเพศ จำนวน 1 ราย และเป็นองค์กรที่ได้รับมอบอำนาจให้เป็นผู้ร้อง จำนวน 1 องค์กร คณะกรรมการ วลพ. รับเรื่องร้องเรียนเข้าสู่กระบวนพิจารณา จำนวน 7 เรื่อง เป็นเรื่องเกี่ยวกับการถูกกีดกันไม่รับสมัครงานหรือไม่รับเข้าทำงาน จำนวน 1 เรื่อง การห้ามแต่งกายและไว้ทรงผมตรงกับเพศ สภาพในการเรียน การสอบวัดผล การฝึกปฏิบัติงาน และการเข้ารับพระราชทานปริญญาบัตร จำนวน 5 เรื่องสถานศึกษาไม่รับสมัครผู้แสดงออกแตกต่างจากเพศกำเนิดเข้าศึกษา จำนวน 1 เรื่อง

คณะกรรมการ วลพ. ไม่รับเรื่องร้องเรียนเข้าสู่กระบวนพิจารณา จำนวน 4 เรื่อง เนื่องจากมีสาระสำคัญไม่ครบองค์ประกอบตาม ข้อ 7 ของระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการยื่นคำร้อง การพิจารณา และการวินิจฉัย

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ พ.ศ. 2559 ได้แก่ คำร้องที่ไม่ชื่อผู้ร้อง จำนวน 1 เรื่อง ไม่สามารถระบุชื่อผู้ถูกร้อง จำนวน 2 เรื่อง ผู้ร้องไม่ใช่ผู้ที่ถูกเลือกปฏิบัติ จำนวน 1 เรื่อง

ผลการดำเนินงานของคณะกรรมการ วลพ. ในปี พ.ศ. 2561

ในปี 2561 มีเรื่องร้องเรียนการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศที่ยื่นต่อคณะกรรมการวลพ. จำนวน 11 เรื่อง โดยมีผู้ร้องที่เป็นเพศชาย จำนวน 1 ราย ผู้ที่แสดงออกแตกต่างจากเพศกำเนิด จำนวน 7 ราย และเป็นองค์กรที่ได้รับมอบอำนาจให้เป็นผู้ร้อง จำนวน 3 องค์กร

คณะกรรมการ วลพ. รับเรื่องร้องเรียนเข้าสู่กระบวนพิจารณา จำนวน 11 เรื่อง ได้แก่

1) การห้ามแต่งกายและไว้ทรงผมตรงกับเพศสภาพในการเข้าเรียน จำนวน 1 เรื่อง การสอบวัดผล การฝึกปฏิบัติงาน และการเข้ารับพระราชทานปริญญาบัตร
2) สำนักข่าวเสนอข่าวดูหมิ่นผู้แสดงออก แตกต่างจากเพศกำเนิด จำนวน 1 เรื่อง
3) หน่วยงานของรัฐไม่ออกบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่รัฐ โดยใช้รูปถ่ายตามเพศสภาพ จำนวน 1 เรื่อง
4) สถาบันการศึกษาห้ามบุคลากรแต่งกาย ตามเพศสภาพ จำนวน 1 เรื่อง
5) แบบเรียนสุขศึกษาระดับมัธยมเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มผู้มีเพศสภาพ แตกต่างจากเพศกำเนิด (Transman และTranswoman) จำนวน 2 เรื่อง
6) หน่วยงานของรัฐไม่รับคำร้อง ขอจดทะเบียนสมรส (แบบ คร. 1) ของคู่รักเพศเดียวกัน (มีผู้ร้อง 2 คน) จำนวน 1 เรื่อง
7) สถานศึกษาไม่รับสมัครผู้แสดงออกแตกต่างจากเพศกำเนิดเข้าศึกษา จำนวน 1 เรื่อง
8) สถานประกอบการเลิกจ้างกลุ่มแรงงาน สตรี จำนวน 1 เรื่อง
9) ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานรัฐ มีวาจาดูหมิ่นและการกระทำที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ระหว่างเพศ จำนวน 1 เรื่อง
10) สถานประกอบการเลิกจ้างกลุ่มแรงงาน จำนวน 1 เรื่อง

โดยคณะกรรมการ วลพ. มีการลงมติวินิจฉัยคำร้อง จำนวน 7 เรื่อง ถอนคำร้อง 1 เรื่อง คำร้องที่อยู่ระหว่างกระบวนพิจารณา จำนวน 1 เรื่อง และไม่รับคำร้อง จำนวน 2 เรื่อง

ผลการดำเนินงานของคณะกรรมการ วลพ. ในปี พ.ศ. 2562 (ณ วันที่ 29 สิงหาคม 2562)

ในปี 2562 มีเรื่องร้องเรียนการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศที่ยื่นต่อคณะกรรมการวลพ. จำนวน 6 เรื่อง โดยมีผู้ร้องที่เป็นผู้ที่แสดงออกแตกต่างจากเพศกำเนิด จำนวน 6 ราย และคำร้องทั้งหมดอยู่ระหว่างพิจารณา

คณะกรรมการ วลพ. รับเรื่องร้องเรียนเข้าสู่กระบวนพิจารณา จำนวน 6 เรื่อง ได้แก่

1) การห้ามแต่งกายและไว้ทรงผมตรงกับเพศสภาพในการเข้าเรียน จำนวน 1 เรื่อง การสอบวัดผล การฝึกปฏิบัติงาน และการเข้ารับพระราชทานปริญญาบัตร

2) หน่วยงานภาครัฐไม่ให้ใช้คำนำหน้านามในบัตรประจำตัวประชาชนตรงกับเพศสภาพ จำนวน 1 เรื่อง

3) หน่วยงานภาครัฐจัดห้องพักในการฝึกอบรมไม่เหมาะสม จำนวน 1 เรื่อง

4) ร้านอาหารปฏิเสธผู้มีเพศสภาพต่างจาก เพศกำาเนิดเข้าใช้บริการ จำนวน 1 เรื่อง

5) สถาบันการศึกษาปฏิเสธรับเข้าทำงานจำนวน 1 เรื่อง

6) สถาบันการศึกษาห้ามบุคลากรแต่งกาย ตามเพศสภาพ จำนวน 1 เรื่อง[38]

ทั้งนี้ ตามรายงานผลการดำเนินงานตามรายงานการศึกษาการทบทวนความก้าวหน้าของการบังคับใช้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 โดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว พบว่า คณะกรรมการ วลพ. ได้ดำเนินกระบวนการพิจารณาวินิจฉัยคำร้องส่วนใหญ่ใช้เวลาในการพิจารณาเกินกำหนดระยะเวลา ที่ระเบียบกำหนดไว้ โดยคำร้องที่ใช้เวลาพิจารณามากกว่า 1 ปี ในการพิจารณามีถึง 10 คำร้องใช้เวลา 7 เดือน ถึง 1 ปี มีจำนวน 8 คำร้อง และใช้เวลา 3-6 เดือน มีจำนวน 3 คำร้อง โดยคำร้องที่ใช้กระบวนพิจารณาวินิจฉัยภายในระเบียบกำหนดเป็นคำร้องที่ไม่ได้มีคำวินิจฉัย ได้แก่ 1) คำร้องที่มีมติให้ส่งคืนสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เนื่องจากเป็นคำร้องที่ข้อเท็จจริงในคำร้องเกิดขึ้นในขณะที่พระราชบัญญัติ ยังไม่มีผลบังคับใช้และยังไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ วลพ. 2) คำร้องที่คณะกรรมการ วลพ. มีมติให้จำหน่ายคำร้องจำนวน 1 คำร้อง เนื่องจากเป็นคำาร้องที่ยื่นก่อนที่พระราชบัญญัติจะมีผลบังคับใช้และยังไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ วลพ. 3) คำร้องที่มีการออกมาตรการชั่วคราวก่อน มีคำวินิจฉัย จำนวน 1 คำร้อง ซึ่งปัจจัยที่ทำให้มีความล่าช้า อาจเกิดขึ้นจากความยุ่งยากในการติดตามขอเอกสารหลักฐานเพิ่มเติมจากผู้ร้องและผู้ถูกร้อง รวมทั้งการใช้เวลาในการตีความกฎหมายและกระบวนการลงความเห็นภายในของคณะอนุกรรมการ วลพ.

---

[38] จิตราภรณ์ วนัสพงศ์ และปิยะวรรณ แก้วศรี. รายงานการศึกษาการทบทวนความก้าวหน้าของการบังคับใช้ พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 โดยกรมกิจการสตรีและสถานบันครอบครัว. 2562. หน้า 9

โดยมีตัวอย่างคำวินิจฉัยย่อของคณะกรรมการ วลพ. ดังนี้

คำร้องเลขที่ 03/2559

ผู้ร้อง : นักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จังหวัดพะเยา

ผู้ถูกร้อง : มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จังหวัดพะเยา

วันที่ร้อง : 28 ธันวาคม 2559

วันที่มีคำวินิจฉัย : 3 สิงหาคม 2560

เรื่องที่ร้อง : การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศโดยการถูกกำจัดสิทธิในการแต่งกายตามเพศที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิดในการเข้ารับพระราชทานปริญญาบัตร

1) สาระสำคัญของคำร้อง ผู้ร้องเป็นนักศึกษาคณะนิติศาสตร์ โครงการพิเศษ เป็นบุคคล ซึ่งแสดงออกแตกต่างจากเพศ โดยกำเนิด ผู้ร้องดำเนินชีวิตด้วยการแสดงออกทางเพศแบบเพศหญิง ทั้งการแต่งกายในชีวิตประจำวันปกติ ทั่วไป และการแต่งกายตามระเบียบเครื่องแบบนักศึกษาหญิงของมหาวิทยาลัยมาโดยตลอด เมื่อสำเร็จการศึกษาผู้ร้องได้ยื่นคำร้องขอสำเร็จการศึกษาตามระบบ พร้อมแนบรูปถ่าย ประจำตัวที่สวมใส่ชุดครุยวิทยฐานะบัณฑิตหญิงและจัดแต่งทรงผมตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเป็นบัณฑิตหญิง แต่กองบริการการศึกษาแจ้งว่าไม่สามารถดำเนินการให้ผู้ร้องได้ เนื่องจากรูปถ่ายชุดครุยวิทยฐานะของผู้ร้อง เป็นบัณฑิตหญิง ซึ่งไม่ตรงกับคำนำหน้านามในบัตรประจำตัวประชาชน และผิดระเบียบข้อบังคับของ มหาวิทยาลัย ซึ่งการที่ผู้ร้องถูกปฏิเสธจากมหาวิทยาลัยไม่ใช้รูปถ่ายชุดครุยวิทยฐานะบัณฑิตหญิงในเอกสาร รับรองการศึกษาและแต่งกายชุดครุยวิทยฐานะบัณฑิตหญิงเข้ารับพระราชทานปริญญาบัตร เป็นผลให้ผู้ร้อง ขาดโอกาสที่จะนำหลักฐานการสำเร็จการศึกษาไปใช้ในการสมัครชิงทุนหรือสมัครเรียนต่อ และเป็นการเลือก ปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ จึงร้องคณะกรรมการ วลพ. โดยมีคำขอให้ผู้ถูกร้องอนุญาตให้ผู้ร้องสามารถ ใช้รูปถ่ายชุดครุยวิทยฐานะบัณฑิตหญิงในเอกสารรับรองผลการศึกษา และแต่งกายชุดครุยวิทยฐานะบัณฑิต หญิงในการเข้ารับพระราชทานปริญญาบัตรได้ รวมทั้งขอให้ผู้ถูกร้องแก้ไขระเบียบข้อบังคับ หรือประกาศใดๆ ที่เป็นข้อห้ามหรืออุปสรรคต่อนิสิตที่มีการแสดงออกแตกต่างจากเพศกำเนิด เพื่อแก้ไขปัญหาการรับรองเพศ สภาพของนิสิตที่เป็นบุคคลข้ามเพศในระยะยาว พร้อมทั้งขอให้คณะกรรมการ วลพ. ออกมาตรการคุ้มครอง ฉุกเฉินเพื่อให้ผู้ร้องสามารถใช้รูปถ่ายประจำตัวด้วยชุดครุยวิทยฐานะบัณฑิตหญิงในใบรับรองคุณวุฒิและใบ แสดงผลการศึกษาเพื่อเข้าสู่กระบวนการสมัครชิงทุนการศึกษาในระดับปริญญาโทของต่างประเทศ

2) การตรวจสอบและความเห็นของคณะกรรมการ วลพ. คณะกรรมการ วลพ. ได้ตรวจสอบข้อเท็จจริงจากคำร้อง คำให้การแก้คำร้อง การให้ถ้อยคำ ต่อคณะกรรมการฯ ของผู้ร้องและผู้ถูกร้อง และพยานหลักฐานทั้งหมดในสำนวน ประกอบข้อกฎหมายและหลักสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง และมีประเด็นที่ต้องวินิจฉัยและความเห็น ดังนี้

ประเด็นที่ต้องวินิจฉัย ได้แก่ การกระทำผู้ถูกร้องเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศหรือไม่ เมื่อพิจารณาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 4 วรรคสาม ประกอบกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 มาตรา 3 และ มาตรา 17

คณะกรรมการ วลพ. เห็นว่า แม้ผู้ถูกร้องจะได้อนุมัติให้ผู้ร้องใช้รูปถ่ายชุดครุยวิทยฐานะบัณฑิตหญิงแนบการออกเอกสารสำคัญ ทางการศึกษาและอนุมัติให้แต่งกายด้วยชุดครุยวิทยฐานะบัณฑิตหญิง ในพิธีการเข้ารับพระราชทานปริญญา บัตรแล้ว แต่ในการอนุมัติให้นิสตใช้รูปถ่ายชุดครุยวิทยฐานะบัณฑิตหญิง แนบการออกเอกสารสำคัญทาง การศึกษาและอนุมัติให้แต่งกายด้วยชุดครุยวิทยฐานะบัณฑิตหญิงในพิธีการ เข้ารับพระราชทานปริญญาบัตรของนิสตที่เพศสภาพแตกต่างจากเพศกำเนิดหรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิดในครั้งต่อๆ ไป ของผู้ถูกร้อง จะต้องมีการร้องขอต่อคณะกรรมการพิจารณาการ ขออนุญาตแต่งกายด้วยชุดครุยวิทยฐานะของ บัณฑิตข้ามเพศ ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรและรูปถ่าย ชุดครุยวิทยฐานะเพื่อยื่นคำร้องขอสำเร็จการศึกษาฯ โดยคณะกรรมการฯ จะต้องมีการใช้ดุลพินิจพิจารณาตามหลักเกณฑ์เป็นรายๆ ไป ซึ่งอาจมีการกระทำอันเป็น การเลือกปฏิบัติอันไม่เป็นธรรมระหว่างเพศได้ โดยอาจเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใดๆ ของนิสตในการแสดงเจตนาที่จะใช้สิทธิตามกฎหมาย

ประเด็นที่ต้องวินิจฉัยต่อมา ได้แก่ การออกมาตรการคุ้มครองฉุกเฉินเพื่อเข้าสู่กระบวนการสมัคร ชิงทุนการศึกษาในระดับปริญญาโทของต่างประเทศ เมื่อพิจารณาตามมาตรา 19 พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ในระหว่างการพิจารณาวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ คณะกรรมการ วลพ. อาจกำหนด มาตรการชั่วคราวก่อนมีคำวินิจฉัยเพื่อคุ้มครองหรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคล ซึ่งถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ระหว่างเพศเท่าที่จำเป็นและสมควร แก่กรณีก็ได้

คณะกรรมการ วลพ. เห็นว่า ตามคำร้องของผู้ร้อง มิได้ปรากฏข้อเท็จจริงในคำร้องว่า ผู้ร้องได้ มีการสมัครชิงทุนการศึกษาในระดับปริญญาโทของต่างประเทศและสมัครเพื่อศึกษาต่อ ในมหาวิทยาลัยต่างๆ อย่างไร เมื่อใด ให้เพียงพอที่จะวินิจฉัยให้ตามคำร้องขอของผู้ร้องได้ ประกอบกับผ้ถูกร้องได้ยินยอมให้ผู้ร้องใช้ รูปถ่ายบัณฑิตหญิงในใบแสดงผลการศึกษา

ซึ่งผู้ร้องสามารถใช้ใบแสดงผลการศึกษาดังกล่าวแสดงต่อหน่วยงาน การศึกษาที่ผู้ร้องประสงค์จะเข้าสมัครได้แล้ว กรณีดังกล่าวจึงไม่มีเหตุแห่งการที่ต้องพิจารณาวินิจฉัยในการ กำหนดมาตรการชั่วคราวก่อนมีคำวินิจฉัยเพื่อคุ้มครองหรือบรรเทาทุกข์ให้แก่ผู้ร้อง คณะกรรมการ วลพ. พิจารณาแล้วจึงเห็นควรอาศัยอำนาจตามมาตรา 20 (1) แห่งพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ออกคำสั่งให้ผู้ถูกร้องจัดทำประกาศมหาวิทยาลัย โดยกำหนดหลักเกณฑ์ แนวทางที่เป็นธรรมในการให้สิทธิแก่นิสิตที่มีเพศสภาพแตกต่างจากเพศกำเนิดในการแจ้ง ความจำนงแต่งกายตามอัตลักษณ์ทางเพศของนิสิตที่เป็นมาอย่างต่อเนื่อง ในชุดครุยวิทยฐานะบัณฑิตและ เอกสารสำคัญทางการศึกษา โดยสอดคล้องต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 และพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 รวมทั้งให้ผู้ถูกร้องเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ ประกาศมหาวิทยาลัยดังกล่าวให้ทราบโดยทั่วกัน

3) คำวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ. คณะกรรมการ วลพ. พิจารณาแล้วจึงเห็นควรอาศัยอำนาจตามมาตรา 20 (1) แห่งพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ให้ผู้ถูกร้องดำเนินการ ดังนี้

(1) จัดทำประกาศมหาวิทยาลัย โดยกำหนดหลักเกณฑ์ แนวทางที่เป็นธรรมในการให้สิทธิ แก่นิสิตที่มีเพศสภาพแตกต่างจากเพศกำเนิดในการแจ้งความจำนงแต่งกายตามอัตลักษณ์ทางเพศของนิสิต ที่เป็นมาอย่างต่อเนื่อง ในชุดครุยวิทยฐานะบัณฑิตและเอกสารสำคัญทางการศึกษา

(2) และประชาสัมพันธ์ ประกาศมหาวิทยาลัยตาม ข้อ 1. ให้ทราบโดยทั่วกัน

โดยให้ผู้ถูกร้อง ดำเนินการตามข้อ (1) และ (2) ให้แล้วเสร็จภายใน 90 วัน นับแต่ได้รับแจ้ง คำวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ.

คำร้องเลขที่ 06/2560

ผู้ร้อง : นักศึกษามหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จังหวัดกำแพงเพชร

ผู้ถูกร้อง : ประธานโปรแกรมวิชาการประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

วันที่ร้อง : 20 กุมภาพันธ์ 2560

วันที่มีคำวินิจฉัย : 8 พฤษภาคม 2561

เรื่องที่ร้อง : การถูกจำกัดสิทธิในการไว้ทรงผมและแต่งกายตามเพศสภาพ

1) สาระสำคัญของคำร้อง : ผู้ร้องเป็นนักศึกษา ชั้นปีที่ 2 โปรแกรมวิชาการประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ เป็นบุคคล ซึ่งแสดงออกแตกต่างจากเพศกำเนิด ในมหาวิทยาลัยมีผู้ที่มีเพศภาพเช่นเดียวกับผู้ร้อง โดยเป็นอาจารย์อยู่ที่คณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี และมีนักศึกษาในคณะอื่น

ซึ่งสามารถแต่งกายและไว้ทรงผมตามเพศสภาพของตนได้ แต่คณะครุศาสตร์ที่ผู้ร้องศึกษาอยู่ไม่สามารถแต่งกายตามเพศสภาพได้ โดยอ้างระเบียบของคุรุสภา และคู่มือ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีข้อบังคับห้ามไม่ให้นักศึกษาชายไว้ทรงผมยาว และต้องตัดผมสุภาพ ในขณะที่นักศึกษาหญิงที่มีเพศสภาพเป็นทอมกลับสามารถตัดผมสั้นเป็นผู้ชายได้ โดยผู้ถูกร้องไม่ตำหนิเมื่อผู้ร้องได้ไว้ผม ยาวโดยวิธีการต่อผม จึงได้สอบถามอาจารย์ ที่โปรแกรมวิชาการประถมศึกษาว่าสามารถทำได้หรือไม่ อาจารย์ แจ้งว่าสามารถทำได้ แต่หลังจากนั้น ผู้ถูกร้องได้เรียกผู้ร้องเข้าพบและเรียกให้เอาผมที่ต่อออก ผู้ร้องจึงยืนยัน สิทธิของผู้แสดงออกแตกต่างจากเพศกำเนิดตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 และยกตัวอย่างนักศึกษาข้ามเพศ ในสถาบันการศึกษาหลายแห่งที่สามารถแต่งกายในชุดนักศึกษาหญิงได้ โดยผู้ถูกร้องอ้างว่าทราบว่า มีพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 แต่ผู้ร้องต้องปฏิบัติ ตามกฎ ระเบียบของมหาวิทยาลัย หากจะไว้ผมยาวต้องย้ายไปเรียนในคณะอื่น โดยให้ผู้ร้องลงชื่อในหนังสือ ลาออกไว้ก่อน หากไม่ยินยอมลงชื่อ ผู้ร้องจะต้องยื่นลาออกเอง หรืออาจมีคำสั่งให้ไล่ออกจากมหาวิทยาลัย ผู้ร้องจึงยินยอมลงชื่อเนื่องจากต้องการเป็นครูตามความใฝ่ฝันของผู้ร้อง ผู้ร้องมีคำขอให้มหาวิทยาลัยให้การคุ้มครองชั่วคราวในการไว้ผมยาว และแต่งเครื่องแบบ นักศึกษาหญิงที่ ถูกระเบียบเพื่อไม่ให้ดูแปลกในสภาพที่ไว้ผมยาวทั้งในขณะเรียน ฝึกสอน และรับปริญญา คุ้มครองไม่ให้ไล่ออกจากสถานะนักศึกษาเนื่องจากความแตกต่างทางเพศสภาพ คุ้มครองให้ผู้ร้องอยู่ในคณะครุศาสตร์ และไม่บังคับ หรือโยกย้ายผู้ร้องไปเรียนคณะอื่น หากผู้ร้องได้รับการคุ้มครองคณะอาจารย์จะ ไม่กดดันผู้ร้องทั้งทางวาจาและจิตใจ

2) การตรวจสอบและความเห็นของคณะกรรมการ วลพ. คณะกรรมการ วลพ. ได้ตรวจสอบข้อเท็จจริงจากคำร้อง คำให้การแก้คำร้อง การให้ถ้อยคำ ต่อคณะกรรมการฯ ของผู้ร้องและผู้ถูกร้อง และพยานหลักฐานทั้งหมดในสำนวน ประกอบข้อกฎหมายและ หลักสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง และมีประเด็นที่ต้องวินิจฉัยและความเห็น ดังนี้ ประเด็นที่ต้องวินิจฉัย ได้แก่ การกระทำดังกล่าวของผู้ถูกร้องเป็นการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศหรือไม่

เมื่อพิจารณาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 4 วรรคสาม ประกอบกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 มาตรา 3 และ มาตรา 17 รวมทั้ง หลักการยอร์กยาการ์ตา พ.ศ. 2549 (The Yogyakarta Principles) ว่าด้วยการใช้กฎหมายสิทธิมนุษยชน ระหว่างประเทศในประเด็นวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศในหลักการ ข้อ 16 คณะกรรมการ วลพ. มีความเห็นว่า โดยข้อเท็จจริงผู้ร้องเป็นนักศึกษา ที่มีเพศสภาพและเพศวิถีที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด การที่มีกฎ ข้อบังคับ หรือหลักเกณฑ์ให้ผู้ร้องเปลี่ยนวิถีการดำเนินชีวิตที่ไม่ตรงตามเพศสภาพของตน กฎ ข้อบังคับ หรือหลักเกณฑ์เหล่านั้น ต้องไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ

โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ โดยขัดต่อ บทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญและกฎหมาย การที่ผู้ถูกร้องอ้างว่ามีข้อบังคับมหาวิทยาลัยและไม่อนุญาตให้ผู้ถูก ร้องที่มีเพศสภาพแตกต่างจากเพศกำเนิดแต่งกายและไว้ทรงผมตามเพศ การกระทำของผู้ถูกร้องจึงเป็น การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 รวมทั้งข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ได้กำหนดเรื่องการแต่งกายไว้เฉพาะนักศึกษาหญิงและชาย เท่านั้น และเป็นข้อบังคับที่มีการใช้บังคับมาก่อนพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ซึ่งมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 9 กันยายน 2558 เมื่อพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 มีผลใช้บังคับแล้ว ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยดังกล่าวจึงขัดต่อพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 มหาวิทยาลัยจึงต้องแก้ไขข้อบังคับเพื่อให้สอดคล้องและไม่ขัดต่อ มาตรา 3 และมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 และหลักการในการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ ความเสมอภาคของบุคคล และการไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

ประเด็นตามคำขอของผู้ร้อง

คำขอที่ 1 ที่ให้ มหาวิทยาลัยให้การคุ้มครองชั่วคราวในการไว้ผมยาวและแต่งเครื่องแบบ นักศึกษาหญิงที่ถูกระเบียบ เพื่อไม่ให้ดูแปลกในสภาพที่ไว้ผมยาวทั้งในขณะเรียน ฝึกสอน และรับปริญญานั้น พิจารณาแล้วเห็นว่า หากคณะกรรมการ วลพ. สั่งให้คุ้มครองชั่วคราว จะเป็นการวินิจฉัยในผลแห่งคดี ตามคำร้องขอของผู้ร้อง ดังนั้น จึงให้ยกคำขอที่ 1 ของผู้ร้อง

คำขอที่ 2 ที่ให้คุ้มครองไม่ให้ไล่ออกจากสถานะนักศึกษาเนื่องจากความแตกต่างทางเพศสภาพนั้น จากข้อเท็จจริงไม่ปรากฏว่าผู้ถูกร้องได้ไล่ผู้ร้องออกจากสถานะนักศึกษา เนื่องจากความแตกต่างตามเพศสภาพ และการให้ผู้ร้องลงชื่อในหนังสือยินยอมลาออกจากการเป็นนักศึกษาหากผู้ร้องยังแต่งกาย และ ไว้ผมเป็นผู้หญิงนั้น เป็นเพียงต้องการปรับพฤติกรรมของ ผู้ร้องเท่านั้น โดยมิได้มีเจตนาให้ผู้ร้องต้องออก จากการเป็นนักศึกษาแต่อย่างใด ซึ่งคณะอนุกรรมการ วลพ. คณะที่ 3 ได้สร้างความรู้และความเข้าใจแก่ อาจารย์จนเกิดความเข้าใจร่วมกันในประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศแล้ว

คำขอที่ 3 ที่กำหนดให้คุ้มครองให้ผู้ร้องอยู่ในคณะครุศาสตร์ และไม่บังคับหรือโยกย้าย ผู้ร้องไปเรียนคณะอื่นนั้น ข้อเท็จจริงยังไม่ปรากฏว่าผู้ร้องจะถูกบังคับหรือโยกย้ายให้ไปเรียน คณะอื่น ดังนั้น เมื่อไม่มีเหตุตามคำขอที่ 2 และ 3 จึงไม่มีประเด็นที่ต้องวินิจฉัย

คำขอที่ 4 ที่ให้ผู้ร้องได้รับการคุ้มครอง โดยคณะอาจารย์จะไม่กดดันผู้ร้องทั้งทางวาจาและจิตใจนั้น เห็นว่า จากการให้ถ้อยคำของผู้ร้องและผู้ถูกร้อง นั้น เป็นกรณีผู้ถูกร้องได้ให้ผู้ร้องปฏิบัติตามระเบียบที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้เท่านั้น

3) คำวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ. แม้ผู้ร้องจะมิได้ร้องมหาวิทยาลัย แต่ผู้ร้องมีคำขอต่อมหาวิทยาลัย และการกระทำของผู้ถูก ร้องเป็นผลมาจากการปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ดังนั้น คณะกรรมการ วลพ. จึงเห็นควร ใช้อำนาจตามมาตรา 20 (1) แห่งพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ให้มหาวิทยาลัย ดำเนินการ ดังนี้

(1) อนุมัติให้ผู้ร้องแต่งกาย และไว้ทรงผมตามเพศสภาพ ในระหว่างการศึกษา การสอบวัดผล และการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จนจบการศึกษา และการรับพระราชทานปริญญาบัตร

(2) ให้มหาวิทยาลัยปรับแก้ไข หรือเพิ่มข้อบังคับของมหาวิทยาลัย เพื่ออนุญาตให้นักศึกษาที่มีเพศสภาพแตกต่างจากเพศกำเนิด สามารถแต่งกายและไว้ทรงผมตามเพศสภาพในระหว่างการศึกษา การเข้า สอบวัดผล การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และการรับพระราชทานปริญญาบัตร

ทั้งนี้ ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการตาม (2) ให้แล้วเสร็จภายใน 90 วัน นับแต่ได้รับแจ้ง คำวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ.

1.2 กฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

1.2.1 ประเทศเนเธอแลนด์ เป็นอีกหนึ่งประเทศหนึ่งในทวีปยุโรปที่มีการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ที่มีชื่อว่า “The Equal Treatment Act” เป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงศาสนา ความเชื่อ ความคิดเห็นทางการเมือง เผ่าพันธุ์ เพศ เชื้อชาติ คนรักเพศตรงข้าม หรือคนรักเพศเดียวกัน หรือสถานะของบุคคลนั้น การเลือกปฏิบัติตามกฎหมาย ให้ความความรวมถึง การกระทำที่เป็นการเลือกปฏิบัติทางตรงและทางอ้อม และรวมถึงนโยบายหรือคำสั่งที่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติด้วย ได้แก่ การเลือกปฏิบัติโดยตรง คือ การเลือกปฏิบัติระหว่างบุคคลด้วยเหตุแห่งศาสนา ความเชื่อ ความคิดเห็นทางการเมือง สัญชาติ เผ่าพันธุ์ เพศ การรักเพศตรงข้าม หรือรักเพศเดียวกัน ซึ่งถูกกระทำในลักษณะที่มีเจตนาหรือมีผลให้เสื่อมเสียเกียรติของบุคคล และเป็นการข่มขู่ มุ่งร้าย ทำให้อับอาย หยามเกียรติ หรือก่อความเดือดร้อนรำคาน รวมไปถึงการเลือกปฏิบัติโดยอ้อม คือ การเลือกปฏิบัติโดยเหตุแห่งลักษณะพิเศษ โดยก่อผลเป็นการเลือกปฏิบัติโดยอ้อมด้วย โดยบทบัญญัติใดที่ขัดกับกฎหมายฉบับนี้ จะตกเป็นโมฆะ

แต่ก็มีข้อยกเว้นให้กับการกระทำบางกรณี ที่ถือว่าไม่เป็นการเลือกปฏิบัติตามกฎหมายนี้ เช่น กรณีที่เกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ การกระทำที่ชอบด้วยกฎหมายทางศาลนาและหลักความเชื่อ ทางศาลนา การปกป้องคุ้มครองหญิงตั้งครรภ์ การกระทำที่มีวัตถุประสงค์เพื่อผู้หญิงหรือบุคคลทางศาลนาหรือวัฒนธรรมใด เพื่อลดหรือป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหายด้วยเหตุ แห่งเผ่าพันธุ์ หรือเพศและการกระทำที่เป็นการเลือกปฏิบัติดังกล่าวเหมาะสมกับวัตถุประสงค์นั้น การแสดงออกทางเชื้อชาติอย่างเหมาะสม และถูกต้องตามกฎหมาย การแสดงออกทางเชื้อชาติและเป็นส่วนหนึ่งของการประกอบอาชีพใดอาชีพหนึ่งโดยจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยการกระทำนั้นเป็นการกระทำที่เหมาะสมและชอบด้วยกฎหมาย และเป็นไปตามพันธะสัญญาหรือหลักเกณฑ์ของกฎหมายระหว่างประเทศ

อีกทั้ง ยังให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศในด้านการแรงงาน โดยมีบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการห้ามเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานและอาชีพอิสระตั้งแต่การประกาศรับสมัครงาน การรับสมัครงาน การเริ่มต้นหรือการสิ้นสุดการจ้างงาน การรับและการเลิกจ้างลูกจ้างประจำ ข้อกำหนดและเงื่อนไขในการจ้างงาน การอนุญาตให้ลูกจ้างได้รับการศึกษาหรืออบรมระหว่างหรือช่วงระยะหนึ่งของการจ้างงาน ไปจนถึงการเลื่อนขั้น เป็นต้น ซึ่งหากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตาม ลูกจ้างสามารถร้องเรียนหรือร้องขอความช่วยเหลือใดๆ จากเหตุการเลิกจ้างดังกล่าวได้ ภายใน 2 เดือนนับแต่วันที่ทราบการเลิกจ้างและการร้องเรียนเกี่ยวกับการเลิกจ้างนี้ กฎหมายกำหนดให้มีอายุความ 6 เดือนนับแต่วันที่การจ้างงานสิ้นสุดลง และยังกำหนดห้ามมิให้หน่วยงานรัฐ เลือกปฏิบัติในการเสนอหรือเข้าถึงสินค้าและบริการ รวมทั้งการดำเนินการหรือสิ้นสุดข้อตกลงเกี่ยวกับสินค้าและบริการดังกล่าวและการให้อาชีพ คำแนะนำ หรือข้อมูลทางการศึกษา เกี่ยวกับสินค้าและบริการดังกล่าว หรือห้ามไม่ให้มีกฎระเบียบที่ใช้บังคับเกี่ยวกับที่พัก บริการทางสังคม สุขอนามัย วัฒนธรรม หรือการศึกษาที่เป็นการเลือกปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าว

บทบัญญัติเกี่ยวกับกลไกและการระงับข้อพิพาทการเลือกปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน

กฎหมายได้กำหนดให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เป็นคณะกรรมการการเลือกปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ประกอบด้วย 9 คน ประกอบด้วยประธานกรรมการ รองประธาน 2 คน ซึ่งต้องมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับที่กำหนดไว้ในองค์กรตุลาการ กรรมการและผู้แทน มาจากการแต่งตั้งโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวง กระทรวงแรงงานและความมั่นคงของสังคม กระทรวงศึกษาและวิทยาศาสตร์ กระทรวงสวัสดิการ กระทรวงวัฒนธรรม และกระทรวงสาธารณสุข โดยกรรมการและผู้แทน (ผู้ทรง) มีวาระการดำรงตำแหน่งได้ 6 ปี และสามารถแต่งตั้งอีกวาระติดต่อได้ โดยการเสนอแต่งตั้งของกระทรวงยุติธรรมโดยกฎหมายให้ประธานคณะกรรมการเป็น ผู้กำหนดระเบียบ

และการดำเนินการของคณะกรรมการให้บทบัญญัติว่าด้วย ตุลาการมาใช้บังคับ ทั้งนี้ กฎหมายฉบับนี้ กำหนดให้ผู้แก้ต่างคดีหรือผู้แทนคดีเข้ามีส่วนร่วมกับคณะกรรมการในการพิจารณากับคณะกรรมการนี้ได้ โดยคณะกรรมการสามารถแต่งตั้งคณะอนุกรรมการจากกรรมการเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้ มีสำนักงานคณะกรรมการ ทำหน้าที่ช่วยงานตามหน้าที่ของคณะกรรมการ โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม เป็นผู้ให้ข้อเสนอแนะแก่คณะกรรมการในการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง เลิกจ้าง เจ้าหน้าที่ของสำนักงานนี้ โดยผู้มีอำนาจตัดสินใจดังกล่าวคือ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม ซึ่งกฎ ระเบียบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการให้กำหนดโดยสภา เช่นหลักเกณฑ์การพิจารณาข้อพิพาท การรับฟังผู้ที่เกี่ยวข้อง กระบวนการรับฟัง การประกาศ/เผยแพร่ ผลการพิจารณา รวมทั้งเงินเดือน ค่าเดินทาง ค่าที่พัก และค่าตอบแทนอื่นๆ กรรมการและผู้แทน (ผู้ทรง) ของคณะกรรมการด้วย

คณะกรรมการการเลือกปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1) คณะกรรมการ มีหน้าที่รับคำร้องที่เป็นลายลักษณ์อักษร ดำเนินการสอบสวนว่าเป็นการเลือกปฏิบัติตามกฎหมาย หรือกฎหมายเกี่ยวกับความเท่าเทียม และให้ประกาศผลการพิจารณานั้น คณะกรรมการยังมีอำนาจดำเนินการสอบสวนด้วยวิธีการใดๆ ต่อกระบวนการทำงานของหน่วยงานรัฐ หรือองค์กรใด เพื่อพิจารราว่าเป็นการเลือกปฏิบัติหรือไม่ และประกาศผลนั้น

โดยผู้มีสิทธิยื่นคำร้อง มีดังนี้

(1) บุคคลที่เชื่อว่าตนอาจถูกเลือกปฏิบัติตามกฎหมายนี้ กฎหมายที่เกี่ยวกับความเท่าเทียม หรือประมวลกฎหมายแพ่ง

(2) บุคคลหรือนิติบุคคลตามกฎหมาย ที่ต้องการจะรู้ว่า ตนเองเป็นได้กระทำการเลือกปฏิบัติตามกฎหมายนี้ กฎหมายที่เกี่ยวกับความเท่าเทียม หรือประมวลกฎหมายแพ่งหรือไม่

(3) บุคคลที่มีหน้าที่ตัดสินข้อพิพาท และมีข้อกังวลว่าจะเป็นการเลือกปฏิบัติตามกฎหมายนี้ กฎหมายที่เกี่ยวกับความเท่าเทียม หรือประมวลกฎหมายแพ่งหรือไม่

(4) สหภาพแรงงานที่เชื่อว่ามีการเลือกปฏิบัติในที่ทำงานเกิดขึ้น

(5) บุคคลที่ได้รับมอบอำนาจอย่างถูกต้องตามกฎหมายให้กระทำการแทนผู้เสียหายตามกฎหมายนี้ กฎหมายที่เกี่ยวกับความเท่าเทียม หรือประมวลกฎหมายแพ่ง

2) คณะกรรมการต้องดำเนินการสอบสวนและแสวงหาพยานหลักฐานพิจารณาเป็นลายลักษณ์อักษรด้วยเหตุผล ส่งให้แก่ผู้ยื่นคำร้อง และผู้ที่อาจเป็นผู้กระทำการเลือกปฏิบัติและผู้เสียหาย ถ้าจำเป็น

3) คณะกรรมการต้องให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้ที่พิจารณาได้ว่ากระทำการเลือกปฏิบัติ

4) คณะกรรมการสามารถแสวงหาพยานหลักฐานได้จากหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง และหน่วยงานที่เกี่ยวกับนายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกอบการ ลูกจ้างของรัฐ ผู้บริโภค และขอคำปรึกษาแนะนำอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องจากหน่วยงานเหล่านี้ได้

ซึ่งคณะกรรมการไม่สามารถสอบสวนในกรณีที่คำร้องไม่สามารถเป็นไปได้โดยประจักษ์ โดยคณะกรรมการจะต้องแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรพร้อมเหตุผลให้ผู้ยื่นคำร้องทราบ คำร้องของผู้ยื่นคำร้อง หรือเจตนารมณ์ตามคำร้องไม่มีความสำคัญจำเป็นอย่างเห็นได้ชัด หรือเมื่อคำร้องนั้นพ้นกำหนดระยะเวลา ยื่นคำร้องตามที่กฎหมายกำหนด

การพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ

เมื่อคณะกรรมการการเลือกปฏิบัติ รับคำร้องเป็นลายลักษณ์อักษร คณะกรรมการฯ มีอำนาจมอบหมายให้พนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งได้รับการแต่งตั้งมาจากรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง เพื่อแสวงหาพยานหลักฐานของคณะกรรมการต้องเป็นไปภายใต้กฎหมาย และมีอำนาจเรียกข้อมูลและเอกสารที่เห็นว่าจำเป็นต่อการพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ได้ เนื่องจากกฎหมายกำหนดให้บุคคลทุกคนอยู่ภายใต้บังคับกฎหมายนี้ เว้นแต่ได้รับการยกเว้นในฐานะของรัฐหรือเพื่อรักษาเป็นความลับการแสวงหาข้อมูลและเอกสาร เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่คณะกรรมการกำหนด ข้อบังคับนี้ยกเว้นกับกรณีผู้กระทำผิดรับสารภาพ หรือบุพการีหรือผู้สืบสันดาน หรือคู่สมรสหรือคู่หมั้น ออกมาเปิดเผยการกระทำ และไม่สามารถดำเนินการแสวงหาพยานหลักฐานได้หากบุคคลที่ได้รับผลกระทบได้สงวนสิทธิไว้ และเมื่อดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงเรียบร้อยแล้ว คณะกรรมการต้องรายงานผลการดำเนินการและต้องเผยแพร่ โดยเสนอให้รัฐมนตรีกระทรวงที่เกี่ยวข้องและหน่วยงานอื่นๆ เพื่อพิจารณาให้คำแนะนำต่อไป โดยต้องรายงานผลการดำเนินการดังกล่าวทุกๆ 5 ปี นับแต่วันที่ประกาศใช้กฎหมายนี้ คณะกรรมการจะต้องเขียนรายงานผลการพิจารณาคำร้องตามกฎหมายนี้ กฎหมายที่เกี่ยวกับความเท่าเทียม หรือประมวลกฎหมายแพ่ง เสนอต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยด้วย

โดยกำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ควรปรึกษาร่วมมือกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม กระทรวงพัฒนาสังคม กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาและวิทยาศาสตร์ กระทรวงสวัสดิการสังคมแ กระทรวงสาธารณสุขและวัฒนธรรม เพื่อกำหนดนโยบายตามรายงานเกี่ยวกับการดำเนินงานเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติตามกฎหมายนี้ กฎหมายที่เกี่ยวกับความเท่าเทียม หรือประมวลกฎหมายแพ่งโดยเร็ว

1.2.2 ประเทศออสเตรเลีย เป็นประเทศที่มีการปกครองแบบมลรัฐเช่นเดียวกับสหรัฐอเมริกา จึงมีกฎหมายของรัฐบาลกลางที่ใช้บังคับรวมกัน แต่ก็มีกฎหมายที่แต่ละมลรัฐที่ใช้บังคับแตกต่างกัน ซึ่งกฎหมายการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศที่ผู้ศึกษาจะกล่าวต่อไปนี้เป็นกฎหมายกลางที่ใช้รวมกันทุกมลรัฐ โดยประเทศออสเตรเลียมีการออกกฎหมายเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ **Sex Discrimination Act 1984** และแก้ไขเพิ่มเติมในปี 2010 ซึ่งให้การรับรองว่า ปัจเจกชนทุกคนมีความเท่าเทียมกันภายใต้กฎหมาย และมีสิทธิที่จะได้รับการปกป้องและประโยชน์ภายใต้กฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลด้วยเหตุแห่งเพศ สถานะการสมรส การตั้งครรภ์ หรือความสามารถในการตั้งครรภ์ โดยการกระทำเกี่ยวกับการจ้างงาน ที่พัก การศึกษา การเข้าถึงสินค้า บริการ และสิ่งอำนวยความสะดวก การกำหนดเขตที่ดิน กิจกรรมของภาคเอกชน และกฎหมายหรือนโยบายของภาครัฐ เพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติของอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (CEDAW) เป็นการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลด้วยเหตุแห่งเพศ สถานะการสมรส การตั้งครรภ์ หรือความสามารถในการตั้งครรภ์ ซึ่งความสามารถในการตั้งครรภ์นี้ หมายความรวมถึง หญิงที่สามารถหรืออาจจะสามารถอุ้มท้องได้ หรือหญิงที่ได้แสดงเจตนาที่จะตั้งครรภ์ไว้ และหญิงที่น่าจะตั้งครรภ์หรือเห็นได้ว่าน่าจะตั้งครรภ์ ซึ่งถูกเลือกปฏิบัติหรืออาจจะถูกเลือกปฏิบัติที่เกี่ยวกับการจ้างงาน ที่พักอาศัย การศึกษา การเข้าถึงสินค้า บริการ และสิ่งอำนวยความสะดวก การแบ่งเขตที่ดิน กิจกรรมของภาคเอกชน และนโยบายหรือกฎหมายภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเลือกปฏิบัติอันเกี่ยวกับการเลิกจ้างงานด้วยเหตุจากความรับผิดชอบทางครอบครัว รวมถึงการเลือกปฏิบัติเกี่ยวการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน ในสถานศึกษา และในสถานที่สาธารณะอื่นๆ และเพื่อสนับสนุนการตระหนักและการยอมรับถึงหลักความเสมอภาคระหว่างชายและหญิงในสังคม โดยมีสาระสำคัญพอสังเขป ดังนี้

การคุ้มครองการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศตามกฎหมายนี้ กำหนดให้บุคคลใด (ผู้เลือกปฏิบัติ) เลือกปฏิบัติต่ออีกบุคคลหนึ่ง (ผู้ที่ได้รับความเสียหาย) ด้วยเหตุแห่งเพศของผู้ที่ได้รับความเสียหายด้วยเหตุจากเพศกำเนิดของผู้เสียหาย ลักษณะที่แสดงออกถึงเพศของผู้เสียหาย หรือลักษณะที่แสดงออกถึงเพศของผู้เสียหาย (อาจจะแสดงออกตรงตามเพศหรือไม่ก็ตาม) ซึ่งผู้เลือกปฏิบัติได้กระทำต่อผู้เสียหายแตกต่างและเป็นผลในด้านลบยิ่งกว่าที่ผู้เลือกปฏิบัติกระทำหรือจะกระทำต่อบุคคลที่เพศตรงข้ามผู้เสียหายในสถานการณ์เดียวกันนั้น รวมถึงการที่ผู้เลือกปฏิบัติบังคับ หรือเสนอข้อบังคับ เงื่อนไข ข้อเรียกร้อง หรือการกระทำใดที่มีหรืออาจจะมีผลกระทบต่อบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายด้วยโดยกฎหมายให้กำหนดนิยามการเลือกปฏิบัติในด้านต่างๆ ยกตัวอย่างเช่น

1) การเลือกปฏิบัติในการทำงาน

โดยกฎหมายกำหนดให้ห้ามนายจ้าง หรือองค์กร คณะกรรมการองค์กร เกี่ยวกับการทำงานไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน หรือการเกษียณอายุ ด้วยเหตุแห่งเพศของบุคคลนั้น สถานะการสมรส การตั้งครรภ์ หรือความสามารถในการตั้งครรภ์ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำการจัดการใดที่ทำโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดข้อเสนอการจ้างงาน ในการกำหนดว่าบุคคลใดควรได้รับข้อเสนอจ้างงาน หรือในข้อตกลงหรือเงื่อนไขที่เสนอเพื่อจ้างงาน ในข้อกำหนดหรือเงื่อนไขการจ้างงานที่นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้าง หรือปฏิเสธการเข้าถึงของลูกจ้าง หรือจำกัดการเข้าถึงของลูกจ้าง โอกาสในการเลื่อนขั้น ส่งไปฝึกงาน หรือประโยชน์อื่นใดจากการจ้างงาน โดยเฉพาะการเลิกจ้าง หรือการบังคับลูกจ้างหรือกระทำการรุนแรงใดๆ

2) การเลือกปฏิบัติประเด็นอื่นๆ

(1) ด้านการศึกษา กำหนดห้ามมิให้ผู้มีอำนาจเกี่ยวกับการศึกษาเลือกปฏิบัติต่อบุคคลใดด้วยเหตุแห่งเพศของบุคคลนั้น สถานะการสมรส หรือความสามารถในการตั้งครรภ์ โดยการปฏิเสธหรือไม่ยอมรับสมัครบุคคลใดเข้าเป็นนักเรียน หรือมีข้อตกลงหรือเงื่อนไขที่ใช้เพื่อพิจารณารับบุคคลเข้าเป็นนักเรียน

(2) ด้านสินค้า บริการ และสิ่งอำนวยความสะดวก กำหนดห้ามมิให้บุคคลใด ไม่ว่า เพื่อการชำระเงิน หรือไม่จัดหาสินค้าหรือบริการ หรือจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกไว้ให้พร้อมเลือกปฏิบัติต่อบุคคลใดด้วยเหตุแห่งเพศของบุคคลนั้น สถานะการสมรส หรือความสามารถในการตั้งครรภ์ หรือปฏิเสธที่จะจัดหาสินค้าหรือบริการหรือจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่บุคคลใด หรือมีข้อตกลงหรือเงื่อนไขการจัดหาสินค้าหรือบริการหรือจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงมารยาทในการจัดหาสินค้าหรือบริการหรือจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวก

(3) การร้องขอข้อมูล กำหนดห้ามมิให้บุคคลใดร้องขอข้อมูลในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศของบุคคลนั้น สานะการสมรส หรือความสามารถในการตั้งครรภ์ของบุคคลนั้น หากการร้องขอข้อมูลดังกล่าวไม่จำเป็นต้องมีกับบุคคลอื่นที่อยู่ในสถานการณ์เดียวกันนั้น

3) การคุกคามทางเพศ

กฎหมายนี้ได้นิยามคำว่า “การคุกคามทางเพศ” หมายถึง การที่บุคคลใดกระทำการใด ที่ส่อในทางเพศโดยปราศจากความยินยอมจากอีกฝ่าย หรือกระทำการใด อันไม่เหมาะสมส่อไปในทางเพศกับบุคคลอื่น ในสถานการณ์ที่บุคคลทั่วไปทราบได้ว่าเป็นการคุกคามหรือหมิ่นเกียรติหรือศักดิ์ศรีของบุคคลที่ถูกกระทำนั้น รวมถึงการกระทำที่ส่อไปในทางเพศ รวมถึงการแสดงออกทั้งทางวาจาและลายลักษณ์อักษรต่อเพศสภาพ หรือการแสดงออกทางเพศของบุคคลที่ถูกคุกคามนั้นด้วย

ข้อยกเว้นการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศที่ไม่ผิดกฎหมาย

1) การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศที่เกี่ยวกับตำแหน่งงาน นายหน้า สัญญาจ้างงาน หรือตำแหน่งงาน ที่มีความจำเป็นอย่างแท้จริงที่จะต้องเป็นเพศที่ตรงข้ามกับเพศของบุคคลดังกล่าว

2) อาชีพที่สามารถกำหนดคุณสมบัติ หรือเฉพาะเจาะจงเพศใดเพศหนึ่งนั้น จะต้องเป็นตำแหน่ง ที่ต้องอาศัยความสามารถเฉพาะหรือความแข็งแรงคงทนทางร่างกายของบุคคลที่ไม่มีในร่างกายของบุคคลเพศตรงข้ามเพศที่กำหนดนั้น เช่น งานที่เป็นตำแหน่งที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการแสดงละคร การแสดงบทบาทเพื่อความสุนทรียะหรือเป็นประเพณีอย่างแท้จริง ที่จำเป็นต้องแสดงโดยบุคคลเพศนั้นๆ การจัดหาเสื้อผ้า หรือบุคคลเพศนั้นๆ ตามเสื้อผ้า ผู้นั้นทำงานในตำแหน่งที่ต้องอยู่ในสถานที่ที่นายจ้าง หรือหัวหน้างาน ในตำแหน่งนั้นจัดไว้สถานที่ไว้ให้ และสถานที่นั้นไม่ได้จัดให้มีที่นอน และห้องน้ำแยกตามเพศ หรือสถานที่นั้น มีผู้อยู่อาศัยเป็นเพศใดเพศหนึ่งไปแล้วทั้งหมด โดยไม่มีเพศตรงข้ามอยู่เลย หรือไม่มีเหตุความจำเป็นที่นายจ้างหรือหัวหน้างานจะต้องจัดให้มีห้องนอนหรือห้องน้ำแยกตามเพศของแต่ละบุคคล เป็นบุคลากรทางศาสนา (ทุกศาสนา) การศึกษาหรือปฏิบัติเพื่อจะเป็นบุคลากรทางศาสนา การเลือกบุคคล ที่จะเป็นบุคลากรทางศาสนา การกระทำใดโดยมีวัตถุประสงค์ตามหลักศาสนานั้นๆ เป็นการปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการหรือตามคำสั่งศาลและตามกฎหมาย และคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนออสเตรเลีย ตามกฎหมายนี้อาจกำหนดข้อยกเว้นได้

กลไกและการระงับข้อพิพาทการขจัดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

ตามกฎหมายฉบับนี้ ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนออสเตรเลียและกรรมาธิการคุ้มครองการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ เป็นกลไกการขจัดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ซึ่งมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน พอสรุปได้ดังนี้

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนออสเตรเลีย มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการต่อไปนี้

1) อำนาจวินิจฉัยตรวจสอบ ยื่นข้อเสนอ ในการสืบสวนหาข้อเท็จจริงใด และให้รายงานการกระทำนั้นต่อรัฐมนตรีด้วย โดยการกระทำของคณะกรรมการในการแสวงหาข้อเท็จจริงด้วยวิธีการใดตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงตามเจตนารมณ์ของกฎหมายนี้ ไม่ถือว่าเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย

2) ศึกษาวิจัย เพื่อพัฒนากฎหมาย รวมทั้งส่งเสริมการสร้างความเข้าใจและการยอมรับต่อกฎหมายการเลือกปฏิบัตด้วยเหตุแห่งเพศ

3) คณะกรรมการเสนอ หรือรัฐมนตรีให้เสนอรายงานเกี่ยวกับกฎหมายที่ควรเสนอเข้าสภา ไม่ว่าจะเป็นการเลือกปฏิบัตด้วยเหตุแห่งเพศ สถานะการสมรส ตั้งครรภ์ และความสามารถในการตั้งครรภ์ และรวมถึงการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศ รวบรวมและเผยแพร่

หลักการพิจารณาของคณะกรรมการ วิธีการหลีกเลี่ยงไม่ให้กระทำการ อันเป็นการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ สถานะการสมรส การตั้งครรภ์ ความสามารถในการตั้งครรภ์ และการคุกคามทางเพศ และเมื่อคณะกรรมการพิจารณาแล้วว่าเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นขั้นตอนนอกศาล หรือขั้นตอนในศาล คณะกรรมการสามารถแทรกแซงเข้าไปมีส่วนพิจารณา ในประเด็นเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ สถานะการสมรส การตั้งครรภ์ และความสามารถในการตั้งครรภ์ รวมทั้งการคุกคามทางเพศด้วย

4) ออกข้อกำหนดใดเพิ่มเติมตามคำร้องที่ได้พิจารณาออกข้อกำหนดไปแล้วได้ในระหว่างระยะเวลาที่ข้อกำหนดแรกยังมีผลอยู่ ซึ่งอาจกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเฉพาะเจาะจง หรือสถานการณ์ใด หรือในความสัมพันธ์ใดกับกรณีตามคำร้องไว้ได้ โดยกำหนดระยะเวลาได้ แต่ต้องไม่เกิน 5 ปี

5) กำหนดให้คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนออสเตรเลีย ต้องประกาศคำวินิจฉัยในราชกิจจานุเบกษา ภายใน 1 เดือน นับแต่มีคำวินิจฉัย คำวินิจฉัยต้องประกอบไปด้วย คำถามที่ใช้ในการแสวงหาข้อเท็จจริงพยานหลักฐานที่ใช้สนับสนุน เหตุผลที่ใช้ในการวินิจฉัย และแจ้งสิทธิอุทธรณ์ต่อศาลปกครอง ตามพระราชบัญญัติศาลปกครอง 1975 ทั้งนี้ กฎหมายได้กำหนดให้ศาลปกครองมีอำนาจพิจารณาคำวินิจฉัยของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนออสเตรเลียได้

การพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน

1) การพิจารณารับคำร้องก่อนเริ่มกระบวนการพิจารณา

(1) ก่อนเริ่มกระบวนพิจารณา กฎหมายให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนที่จะต้องพิจารณาคำร้องที่ถูกยื่นเข้ามาว่าเป็นคำร้องตามกฎหมายนี้หรือไม่ และเป็นผู้มีอำนาจรับคำร้องนั้นไว้พิจารณา ก่อนที่คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน จะมอบหมายคำร้องให้กรรมาธิการคุ้มครองการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุ แห่งเพศ เป็นผู้ดำเนินการแสวงหาพยานหลักฐานเพื่อประกอบการพิจารณาคำร้องให้คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน

(2) สามารถอุทธรณ์คำตัดสินรับหรือไม่รับคำร้องของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนต่อศาลกลาง โดยศาลกลางต้องพิจารณาตามกฎหมายว่าด้วยการวินิจฉัยชี้ขาดทางปกครอง (ทบทวนการวินิจฉัยชี้ขาด) 1977 เพื่อพิจารณามีคำสั่งให้ทบทวนคำวินิจฉัยต่อไป

2) เมื่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนรับคำร้องแล้ว ก็จะมอบหมายคำร้องให้แก่กรรมาธิการคุ้มครองการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ เป็นผู้ดำเนินการแสวงหาพยานหลักฐานเพื่อประกอบการพิจารณาคำร้อง ให้คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน

การเพิกถอนคำร้อง

1) ประธานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน สามารถเพิกถอนคำร้องได้ด้วยหลายสาเหตุต่อไปนี้

(1) ข้อกล่าวหาตามคำร้องไม่ใช่การเลือกปฏิบัติตามกฎหมายนี้

(2) คำร้องกล่าวหาถึงการกระทำที่เกิดขึ้นมาแล้วมากกว่า 12 เดือน

(3) คำร้องเป็นเรื่องเล็กน้อย เป็นการกลั่นแกล้ง ไม่สามารถเข้าใจได้ หรือไม่มีเนื้อหาสาระเพียงพอ

(4) เป็นกรณีที่พบทางเยียวยาทางอื่น

(5) มีทางเยียวยาที่เหมาะสมและสมเหตุสมผลต่อผู้ที่เกี่ยวข้องแต่ละคน

(6) กรณีที่คำร้องได้รับการวินิจฉัยจากคณะกรรมการฯ หรือจากหน่วยงานที่มีอำนาจแล้ว เมื่อประธานฯ เห็นว่าการวินิจฉัยของกระดังกล่าวเพียงพอแล้ว

(7) มูลกรณีดังกล่าวหากได้รับการพิจารณาโดยหน่วยงานอื่นจะมีประสิทธิภาพและสะดวกกว่า

(8) มูลกรณีดังกล่าวเกี่ยวข้องกับประโยชน์สาธารณะที่ต้องพิจารณาโดยศาลกลางหรือผู้พิพากษาศาลกลาง

(9) ไม่มีเหตุผลหรือโอกาสที่จะสามารถไกล่เกลี่ยกันได้

2) หากตัดสินเพิกถอนคำร้องประธานฯ ต้องจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมเหตุผลสนับสนุนคำตัดสินนั้นด้วย

3) เป็นคำร้องจากผู้ที่มีส่วนได้เสียที่ไม่ใช่ผู้ร้องตามกฎหมายนี้

จะเห็นได้ว่า กฎหมายฉบับนี้ ให้อำนาจคณะกรรมการฯ พิจารณาเพิกถอนตามเหตุต่างๆ ที่กฎหมายกำหนด และให้อำนาจในการพิจารณาความเหมาะสมในการแก้ไขปัญหาตามคำร้องได้อีกด้วย ทั้งนี้ หากประธานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน มีคำวินิจฉัยเพิกถอนคำร้องจะต้องประกาศแจ้งการเพิกถอนให้แก่ผู้ร้องทราบ โดยส่งหนังสือเป็นลายลักษณ์อักษรพร้อมเหตุผลการเพิกถอนไปยังผู้ร้องเว้นแต่เป็นกรณีที่ผู้ร้องยื่นคำขอให้เพิกถอนแต่กรรมาธิการที่ได้รับมอบหมายเองอาจถอนคำสั่งเพิกถอนคำร้องได้ แต่ต้องก่อนศาลกลางหรือผู้พิพากษาศาลกลางมีคำพิพากษาเกี่ยวกับคำร้องนั้น

กรรมาธิการคุ้มครองการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ กำหนดให้มีกรรมาธิการที่แต่งตั้งโดยรัฐบาลกลาง มีรัฐมนตรีเป็นผู้พิจารณาคุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมาธิการดังกล่าว จากคุณสมบัติ ความรู้ และประสบการณ์ที่เหมาะสม ซึ่งกรรมาธิการมีวาระการดำรงตำแหน่งไม่เกิน 7 ปี แต่สามารถได้รับการแต่งตั้งซ้ำได้ และกรรมาธิการต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์

และเงื่อนไขกฎหมายนี้ และตามที่รัฐบาลกลางกำหนด โดยได้รับค่าตอบแทนในอัตราเดียวกับที่กำหนดให้ศาลได้รับ กรณีที่ไม่ได้มีการกำหนดอัตราค่าตอบแทนสำหรับศาลไว้ ให้กรรมาธิการได้รับค่าตอบแทนตามที่กำหนด กรรมาธิการได้รับเบี้ยเลี้ยงตามที่กำหนดไว้ รวมถึงสิทธิการหยุดงานเช่นเดียวกับที่กำหนดไว้สำหรับศาล เมื่อรัฐมนตรีอนุญาต แต่กรรมาธิการไม่ควรรับจ้าง หรือทำงานใด ที่ได้รับสินจ้างนอกเหนือจากหน้าที่ของกรรมาธิการ เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรี ซึ่งกรรมธิการคุ้มครองการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ มีหน้าที่ดำเนินการแสวงหาพยานหลักฐานเพื่อประกอบการพิจารณาคำร้องให้คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนตามที่ประธานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนมอบหมาย

การพ้นสภาพการเป็นกรรมาธิการ

1) การลาออก โดยยื่นใบลาออกเป็นลายลักษณ์อักษรได้ที่รัฐบาลกลาง

2) เมื่อรัฐบาลกลาง ยุติการเป็นกรรมกาธิการได้ด้วยเหตุความประพฤติที่ไม่เหมาะสม หรือความไร้ความสามารถทั้งทางร่างหายหรือจิตใจ

3) รัฐบาลกลางอาจยุติการเป็นกรรมกาธิการ เมื่อกรรมาธิการ

(1) ล้มละลาย มีหนี้สินล้นพ้นตัว หรือสมัครมาเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองได้พ้นจากการล้มละลาย หรือเพื่อแสวงหาประโยชน์จากค่าตอบแทน

(2) ไม่มาปฏิบัติหน้าที่ติดต่อกัน 14 วัน หรือ ไม่มาทำงาน 28 วัน ภายในระยะเวลา 12 เดือน

(3) รับจ้างหรือประกอบอาชีพใดที่ได้รับค่าจ้างนอกจากอาชีพกรรมาธิการ โดยปราศจากความยินยอมจากรัฐมนตรี ซึ่งจะเห็นได้ว่า กรรมธิการ จะได้รับเงินค่าจ้างในการเป็นกรรมธิการ โดยหากกรรมธิการจะไปประกอบอาชีพหรือรับจ้าง อื่น โดยไม่ได้รับความยินยอมจากรัฐมนตรี ไม่ได้ เพื่อให้กรรมธิการให้เวลาในการปฏิบัติหน้าที่โดยเต็มที่นั้นเอง

การกำหนดความผิดและกำหนดโทษตามกฎหมาย

กฎหมายนี้ในประเทศออสเตรเลีย ยังกำหนดโทษของการกระทำที่ถือว่าผิดกฎหมายนี้ ยกตัวอย่างเช่น

1) การประกาศ/โฆษณา โดยบุคคลใดไม่สามารถประกาศ/โฆษณาที่มีเนื้อความในลักษณะแบ่งแยก จำกัด หรือเป็นที่เข้าใจได้ว่าเป็นการแบ่งแยก หรือจำกัด หรือมีเนื้อความในลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้ ไม่ว่าการประกาศ/โฆษณา รวมถึง ทุกๆ การประกาศ/โฆษณา ไม่ว่าจะเปิดเผยต่อสาธาระหรือไม่ และไม่ว่าจะลงในหนังสือพิมพ์หรือสื่ออื่นใด ทางโทรทัศน์ วิทยุ ประกาศทางป้ายประกาศป้ายสัญญาน แผ่นป้าย บัตร ฉลากสินค้า กระจายแจกจ่ายทางสิ่งของ จดหมายเวียน หนังสือ ป้ายแสดงราคาสินค้า หรือบนวัตถุอื่นใด แสดงบนภาพ, ปฏิมากรรม ภาพยนตร์

หรือวิธีอื่นใดในลักษณะเดียวกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่หรือแสดงในลักษณะที่เป็นการประกาศ ซึ่งเนื้อหาที่ตีความในตามข้างต้น

กำหนดโทษ : 10 เท่าของหนึ่งหน่วยอัตราโทษที่กำหนดไว้ในรัฐที่กระทำความผิดนั้นเกิดขึ้น

2) กรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามคำสั่งเมื่อบุคคลใดกระทำการเลือกปฏิบัติตามกฎหมายแล้ว ประธานกรรมการ หรือคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน ได้มีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรให้บุคคลนั้นทำตามภายใน 28 วัน นับแต่วันที่ได้ส่งคำสั่งให้บุคคลนั้น ในกรณีที่เห็นได้ว่าบุคคลนั้นไมาสามารถทำตามคำสั่งดังกล่าวได้

กำหนดโทษ : 10 เท่าของอัตราหน่วยโทษของรัฐนั้น แต่ไม่รวมถึงกรณีที่บุคคลนั้นมีเหตุผลที่รับฟังได้

โดยกำหนดให้จำเลยมีหน้าที่ต้องนำสืบพยานสนับสนุนเหตุผลความจำเป็นที่ใช้อ้างและให้การนำสืบพยานเป็นไปตามกฎหมายอาญา ซึ่งการกระทำความผิด เป็นความผิดโดยเด็ดขาดต่อกฎหมายอาญา

3) การทำให้ตกเป็นเหยื่ออาชญากรรม กำหนดให้บุคคลไม่สามารถกระทำการใดให้บุคคลอื่น ตกเป็นเหยื่อาชญากรรมได้ เป็นกรณีหลีกเลี่ยงการทำให้บุคคลได้รับอันตรายเพิ่มจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหย่วยงานหรือองค์กร

บทกำหนดโทษ กฎหมายนี้ได้กำหนดโทษให้เป็นไปตามลักษณะการกระทำความผิดในกรณีนี้ ดังนี้

(1) ในกรณีที่ผู้กระทำผิดเป็นบุคคลทั่วไป กำหนดโทษปรับไว้ 25 เท่าของหนึ่งอัตราโทษของรัฐนั้น หรือระวางโทษจำคุก 3 เดือน หรือทั้งจำทั้งปรับ หรือ

(2) ในกรณีที่ผู้กระทำผิดเป็นหน่วยงาน/องค์กร กำหนดโทษปรับไว้ 100 เท่าของอัตราโทษของรัฐนั้น ภายใต้กฎหมายนี้ บุคคลสามารถถูกทำให้ตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมได้ถ้าบุคคลใดบังคับ ทำให้กลัวว่าจะเกิดความเสียหายแก่ร่างกายหรือทรัพย์สิน (ข่มขู่) โดยเป็นไปเพื่อการ

ก. ยื่นคำร้องตามกฎหมายนี้ หรือ ตามกฎหมายว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งออสเตรเลีย 1986 หรือ

ข. ถูกเรียก หรือมีคำขอให้เข้ามาในกระบวนพิจาณาตามกฎหมายนี้ หรือตามกฎหมายว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งออสเตรเลีย 1986

(3) ให้ข้อมูล หรือมีคำขอให้มาให้ข้อมูลใดๆ หรือสร้าง หรือมีคำขอให้สร้างเอกสารใดๆ ให้แก่พนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อดำเนินการตาม ตามกฎหมายนี้ หรือ ตามกฎหมายว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งออสเตรเลีย 1986

(4) เข้าร่วม หรือถูกขอให้เข้าร่วมการประชุมที่จัดขึ้น ตามกฎหมายนี้ หรือตามกฎหมายว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งออสเตรเลีย 1986

(5) เป็นหรือถูกขอให้มาเป็นพยานในกระบวนพิจารณา ตามกฎหมายนี้ หรือตามกฎหมายว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งออสเตรเลีย 1986

(6) เข้ายืนยัน หรือถูกร้องขอให้ยืนยันสิทธิของบุคคลใดตามกฎหมายนี้ หรือตามกฎหมายว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งออสเตรเลีย 1986

(7) เปิดเผยข้อมูลการกระทำของบุคคลใดอันเป็นการเลือกปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดข้างต้น หรือโดยความเชื่อของบุคคลที่ตกเป็นเหยื่อทางอาชญากรรมนั้นว่า บุคคลดังกล่าวกระทำไปด้วยเหตุตาม 1) – 7)

สิ่งนี้สามารถเป็นข้อแก้ต่างในกระบวนการพิจารณาความผิดข้างต้น หากการกระทำการบังคับ ทำให้กลัวว่าจะเกิดความเสียหายแก่ร่างกายหรือสิ่งของ ด้วยเหตุที่บุคคลนั้นเปิดเผยข้อมูลของอีกบุคคลเกี่ยวกับการกระทำอันเป็นการเลือกปฏิบัติตามกฎหมายนี้ หากพิสูจน์ได้ว่าการเปิดเผยข้อมูลนั้นไม่สำเร็จ หรือการเปิดเผยข้อมูลนั้นกระทำไปด้วยเจตนาที่ดี

บทกำหนดโทษ : 10 เท่าของอัตราโทษของรัฐนั้น ซึ่งการกระทำความผิดดังกล่าวเป็นความผิด โดยเด็กขาดตามลักษณะการกระทำต่อการใช้สิทธิและดำเนินการตามกฎหมายนี้ และเป็นความผิดโดยเด็ดขาด ตามกฎหมายอาญาด้วย

4) การกระทำการขัดขวาง ซึ่งบุคคลใดไม่สามารถดูถูก กีดกัน ขัดขวาง ข่มเหง คุกคาม การใช้สิทธิหรือการดำเนินการใดๆ ภายใต้กฎหมายนี้

ในปัจจุบันประเทศไทยได้นำการระงับข้อพิพาททางเลือก โดยวิธีไกล่เกลี่ยมาเป็นทางเลือกหนึ่ง เพื่อระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะในชั้นพิจารณาของศาลปกครอง หรือศาลยุติธรรม หรือชั้นสอบสวนในคดีอาญา เพื่อให้ข้อพิพาทระงับโดยเร็วอันเป็นการลดภาระขั้นตอน ลดงานประหยัดงบประมาณ รวมไปถึงรักษาความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างคู่กรณี ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อประชาชนมากที่สุด ผู้ศึกษา จึงควรที่จะต้องศึกษาถึงแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาททางเลือก โดยวิธีการไกล่เกลี่ข้อพิพาท เพื่อที่จะนำมาวิเคราะห์หาแนวทางแก้ไขปรับปรุงกฎหมายให้เหมาะสมกับคำร้องตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558

2. กฎหมายเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาท โดยวิธีไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในประเทศไทย

สังคมในประเทศไทย เป็นสังคมที่มีลักษณะเป็นการรวมกลุ่ม ซึ่งมีญาติผู้ใหญ่หรือผู้ที่มีความเคารพน่าเชื่อถือ เป็นบุคคลที่คนในสังคมหรือในกลุ่มให้ความเคารพ เชื่อถือในการช่วยแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของคนในกลุ่ม แต่เมื่อสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปสังคมมีขนาดใหญ่ขึ้น รัฐจึงต้องเข้ามามีบทบาทในการแก้ไขปัญหาของคนในสังคม โดยการไกล่เกลี่ยปรากฏในกระบวนการไกล่เกลี่ยในคดีแพ่ง ในพระราชบัญญัติกระบวนพิจารณาความแพ่ง รัตนโกสินทร ศก 115 (พ.ศ. 2439) ซึ่งกฎหมายนี้ได้กำหนดให้ศาล มีหน้าที่ในการว่ากล่าวเปรียบเทียบให้คู่ความประนีประนอมยอมกันโดยดีจนเต็มกำลังสติปัญญาที่จะกระทำได้ และหากไกล่เกลี่ยสำเร็จก็จะไม่สามารถนำคดีมาฟ้องกันอีก ต่อมาปี 2451 มีการแก้ไขกำหนดให้ไม่ให้การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเป็นหน้าที่ของศาล เพียงแต่ให้อำนาจศาลในการไกล่เกลี่ยที่จะกระทำได้ และได้มีการแก้ไขเพิ่มเติม อยู่เรื่อยมา ซึ่งกระบวนการยุติธรรมในประเทศไทยมีการนำกระบวนการไกล่เกลี่ยมาใช้ในศาลมากขึ้น ในปี พ.ศ. 2537 มีการออกระเบียบศาลแพ่ง ว่าด้วยการไกล่เกลี่ยเพื่อยังให้เกิดการประนีประนอมยอมความ พ.ศ. 2537 และศาลฎีกาในขณะนั้น ได้ออกคำแนะนำของประธานศาลฎีกาเกี่ยวกับ การไกล่เกลี่ยเพื่อยังให้เกิดการประนีประนอมยอมความ พ.ศ. 2539

ต่อมาเมื่อมีการนำกระบวนการไกล่เกลี่ยมาใช้ระงับข้อพิพาทอย่างแพร่หลายมาขึ้น คณะกรรมการบริหารงานยุติธรรม ต้องการให้มีหลักเกณฑ์การใช้ระบบการไกล่เกลี่ยที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน จึงได้ออกระเบียบคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมว่าด้วยการไกล่เกลี่ย ข้อพิพาท พ.ศ. 2544 เพื่อใช้บังคับในชั้นศาลชั้นต้น และศาลอุทธรณ์ ซึ่งในปี พ.ศ. 2550 ศาลฎีกาก็ได้ออกระเบียบเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยและประนีประนอมข้อพิพาทในศาลฎีกาด้วยเช่นกัน

และในปี 2562 ได้ออก พระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 ประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา ในวันที่ 22 พฤษภาคม 2562 จะมีผลบังคับใช้ทั้งฉบับในวันที่ 19 พฤศจิกายน 2562 โดยเป็นกฎหมายเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเป็นกฎหมายกลางและมีมาตรฐานเดียวกันเป็นครั้งแรก เพื่อให้หน่วยงานของรัฐ พนักงานสอบสวน หรือศูนย์ไกล่เกลี่ย ข้อพิพาทภาคประชาชนมีทางเลือกในการยุติระงับข้อพิพาททางแพ่งที่มีทุนทรัพย์ไม่มาก ได้แก่ ข้อพิพาทที่เกี่ยวกับที่ดินที่มิใช่ข้อพิพาทเกี่ยวด้วยกรรมสิทธิ์ ข้อพิพาทระหว่างทายาทเกี่ยวกับทรัพย์มรดก และข้อพิพาทอื่นที่มีทุนทรัพย์ไม่เกินห้าล้านบาท และข้อพิพาททางอาญาบางประเภท ได้แก่ ความผิดอาญาอันยอมความได้ ความผิดลหุโทษที่ยอมความได้ เป็นความผิดต่อส่วนตัวไม่กระทบต่อส่วนรวมตามมาตรา 390-395 และมาตรา 397 และความผิดที่มีอัตราโทษจำคุกอย่างสูงไม่เกิน 3 ปี ให้สามารถยุติหรือระงับได้ด้วยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทซึ่งเกิดจากความสมัครใจของคู่กรณี โดยคำนึงถึง

ความยินยอมของคู่กรณีเป็นสำคัญ ทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงความยุติธรรมได้อย่างแท้จริง โดยสามารถยุติข้อพิพาทด้วยความสะดวก รวดเร็ว และไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายค่าทนาย ค่าธรรมเนียมศาล และเกิดความสมานฉันท์ในการยุติข้อพิพาท ลดปัญหาความขัดแย้งที่จะเป็นคดีขึ้นสู่ศาล และยังเป็นการลดงบประมาณแผ่นดินอีกด้วย

โดยพระราชบัญญัตินี้กำหนดให้มี **"ผู้ไกล่เกลี่ย"** ซึ่งมาจากบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนดที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ไกล่เกลี่ยที่ผ่านการฝึกอบรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติตามกฎหมายว่าด้วยการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติรับรอง อีกทั้ง ยังต้องเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท กฎหมายเบื้องต้นที่เกี่ยวข้อง ความสามารถและทักษะการเป็นคนกลางเพื่อไกล่เกลี่ยข้อพิพาท รวมถึงจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ผู้ไกล่เกลี่ย โดยห้ามมิให้ผู้ไกล่เกลี่ยกระทำการหรือจัดให้กระทำการใดๆ ที่เป็นการบังคับ ขู่เข็ญ หลอกลวง หรือกระทำการโดยมิชอบด้วยประการใดๆ เพื่อให้คู่กรณีทำข้อตกลงระงับข้อพิพาท และได้รับการคุ้มครองไม่ต้องรับผิดทั้งทางแพ่งและ ทางอาญาหากกระทำการตามหน้าที่โดยสุจริต ซึ่งผู้ไกล่เกลี่ย มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(1) กำหนดแนวทางและจัดให้มีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

(2) ช่วยเหลืออำนวยความสะดวกและเสนอแนะคู่กรณีในการหาแนวทางยุติข้อพิพาท

(3) ดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทด้วยความเป็นกลาง

(4) จัดทำข้อตกลงระงับข้อพิพาทตามผลของการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

2.1 กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางแพ่ง

พระราชบัญญัตินี้ ได้กำหนดให้ข้อพิพาททางแพ่งที่เกี่ยวกับสิทธิแห่งสภาพบุคคล สิทธิในครอบครัว หรือกรรมสิทธิ์ในอสังหาริมทรัพย์ ไม่สามารถไกล่เกลี่ยตามพระราชบัญญัตินี้ได้ แต่ได้กำหนดให้ข้อพิพาททางแพ่ง ดังต่อไปนี้ สามารถไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้ กล่าวคือ (1) ข้อพิพาทเกี่ยวกับที่ดิน ที่มิใช่ข้อพิพาทเกี่ยวด้วยกรรมสิทธิ์ (2) ข้อพิพาทระหว่างทายาทเกี่ยวกับทรัพย์มรดก (3) ข้อพิพาทอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา (4) ข้อพิพาทอื่นที่มีทุนทรัพย์ไม่เกินห้าล้านบาท หรือไม่เกินจำนวนตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการพอสังเขป ดังนี้

2.1.1 คู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดประสงค์จะให้มีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ให้ยื่นคำร้องต่อหน่วยงานซึ่งดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ให้หน่วยงานสอบถามความสมัครใจของคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งหรือทุกฝ่ายหากมีคู่กรณีมากกว่าสองฝ่ายที่จะเข้าร่วมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ถ้าคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่ง ไม่สมัครใจเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ให้หน่วยงานจำหน่ายคำร้องไกล่เกลี่ยข้อพิพาทนั้น และแจ้งให้คู่กรณีผู้ยื่น คำร้องไกล่เกลี่ยข้อพิพาททราบ แต่หากในกรณีที่มีคู่กรณี

มากกว่าสองฝ่าย และคู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด ไม่สมัครใจเข้าร่วมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ให้สามารถดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทระหว่างคู่กรณีที่สมัครใจเข้าร่วมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้ โดยให้คู่กรณีตกลงแต่งตั้งผู้ไกล่เกลี่ยคนหนึ่งหรือหลายคนจากบัญชี ผู้ไกล่เกลี่ยที่หน่วยงานได้จัดทำไว้

2.1.2 ในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท เพื่อให้ดำเนินการไกล่เกลี่ยแล้วเสร็จโดยเร็ว ผู้ไกล่เกลี่ย สามารถตกลงกับคู่กรณีเพื่อกำหนดกรอบระยะเวลาและแผนการดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้ ซึ่งคู่กรณีมีสิทธิเจรจาเพื่อหาข้อตกลงร่วมกันได้โดยอิสระ แต่ข้อตกลงนั้นต้องไม่เป็นการต้องห้ามชัดแจ้งโดยกฎหมาย เป็นการพ้นวิสัย หรือเป็นการขัดต่อความสงบ เรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน และคู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดมีสิทธิถอนตัว จากการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทโดยทำเป็นหนังสือแจ้งต่อผู้ไกล่เกลี่ยได้

2.1.3 กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทสิ้นสุดลงในกรณีที่คู่กรณีตกลงระงับข้อพิพาทกันได้ หรือคู่กรณีถอนตัวจากการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท และผู้ไกล่เกลี่ยเห็นว่า การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต่อไป จะไม่เป็นประโยชน์และให้ยุติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

2.1.4 เมื่อคู่กรณีทุกฝ่ายได้ตกลงระงับข้อพิพาทแล้ว แต่คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงระงับข้อพิพาท คู่กรณีอีกฝ่ายสามารถยื่นคำร้องต่อศาลเพื่อให้บังคับตามข้อตกลงระงับข้อพิพาทได้ภายในสามปีนับแต่วันที่อาจบังคับตามข้อตกลงระงับข้อพิพาท ถ้าไม่ได้ร้องขอภายในกำหนดดังกล่าว ให้มูลหนี้ตามข้อตกลงระงับข้อพิพาทนั้นเป็นอันระงับไป

2.1.5 กำหนดให้ศาลมีคำสั่งบังคับตามข้อตกลงระงับข้อพิพาท เว้นแต่ความปรากฏแก่ศาลหรือ คู่กรณีซึ่งถูกบังคับตามข้อตกลงนั้นพิสูจน์ให้เห็นได้ว่า (1) คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นผู้บกพร่องในเรื่องความสามารถที่จะเข้าทำข้อตกลงระงับข้อพิพาท (2) มูลเหตุแห่งข้อพิพาทหรือข้อตกลงระงับข้อพิพาท มีลักษณะเป็นการต้องห้ามชัดแจ้งโดย กฎหมาย เป็นการพ้นวิสัย หรือเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน (3) ข้อตกลงระงับข้อพิพาทเกิดจากกลฉ้อฉล บังคับ ขู่เข็ญ หรือกระทำการโดยมิชอบด้วยประการใดๆ (4) มีเหตุเกี่ยวกับการแต่งตั้งผู้ไกล่เกลี่ยที่มีผลต่อการทำบันทึกข้อตกลงอย่างมีนัยสำคัญ

2.2 กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญา

พระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดให้สามารถไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญา ในกรณีดังต่อไปนี้ (1) ความผิดอันยอมความได้ (2) ความผิดลหุโทษตามมาตรา 390 มาตรา 391 มาตรา 392 มาตรา 393 มาตรา 394 มาตรา 395 และมาตรา 397 แห่งประมวลกฎหมายอาญา (3) ความผิดที่มีอัตราโทษจำคุกอย่างสูงไม่เกินสามปีตามบัญชีท้ายพระราชบัญญัตินี้ ได้แก่ ความผิดฐานเข้าร่วมในการชุลมุนต่อสู้และมีผู้ถึงแก่ความตายจากการชุลมุนต่อสู้นั้น ตามมาตรา 294 วรรคหนึ่ง ความผิดฐานทำร้ายร่างกายตามมาตรา 257 ความผิดฐานเข้าร่วมในการชุลมุนต่อสู้และมีผู้ได้รับ

อันตรายสาหัสจากการชุลมุนต่อสู้นั้น ตามมาตรา 299 วรรคหนึ่ง (5) ความผิดฐานประมาทเป็นเหตุให้ผู้อื่นได้รับอันตรายสาหัส ตามมาตรา 300 (6) ความผิดฐานลักทรัพย์ ตามมาตรา 334 โดยผู้ต้องหาไม่เคยได้รับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางอาญาตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่ เป็นคดีความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท คดีความผิดลหุโทษ ซึ่งพ้นระยะเวลาเกินสามปีนับแต่มีคำสั่งยุติคดี และผู้ต้องหาไม่อยู่ระหว่างต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือพ้นโทษมาแล้วเกินกว่าห้าปี เว้นแต่เป็นคดีความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท คดีความผิดลหุโทษ หรือคดีความผิดที่ผู้ต้องหาได้กระทำในขณะที่มีอายุ ต่ำกว่าสิบแปดปี แต่เนื่องจากในการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ไม่ได้นำกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในคดีอาญามาศึกษา จึงจะกล่าวมาเพียงให้ทราบเบื้องต้นเท่านั้น

2.3 การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน

พระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดให้กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนรวมตัวกันเป็นศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน เพื่อดำเนินงานเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชนให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ โดยกำหนดให้อธิบดีกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพเป็นนายทะเบียนของศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน และได้มีการออกระเบียบกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ว่าด้วยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของศนูย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน พ.ศ. 2562 เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ แนวปฏิบัติการจัดตั้งและขึ้นทะเบียนศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน การขึ้นทะเบียนผู้ไกล่เกลี่ย และการดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ของศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน ให้มีความเหมาะสมและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งกฎหมายได้กำหนดคำนิยาม “การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท” หมายความว่า การดำเนินการ เพื่อให้คู่กรณีมีโอกาสเจรจาตกลงกัน ระงับข้อพิพาททางแพ่งและทางอาญาโดยสันติวิธีและปราศจากการวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาท ทั้งนี้ ไม่รวมถึงการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่ดำเนินการในชั้นศาลและในชั้นการบังคับคดี และคำว่า “ศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน” หมายความว่า ศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชนที่ขึ้นทะเบียนกับกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ เพื่อดำเนินงานเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามกฎหมายว่าด้วยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทโดยศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน สามารถกระทำได้ในกรณี ดังต่อไปนี้ (1) ข้อพิพาททางแพ่งที่ไกล่เกลี่ยได้ตามระเบียบนี้ ได้แก่ ข้อพิพาทเกี่ยวกับที่ดินที่มิใช่ข้อพิพาทเกี่ยวด้วยกรรมสิทธิ์ข้อพิพาทระหว่างทายาทเกี่ยวกับทรัพย์มรดก ข้อพิพาทอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาและข้อพิพาทอื่นที่มีทุนทรัพย์ไม่เกินห้าแสนบาทหรือไม่เกินจำนวนตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา เว้นแต่ ข้อพิพาททางแพ่งที่เกี่ยวด้วยสิทธิแห่งสภาพบุคคล สิทธิในครอบครัว หรือกรรมสิทธิ์ในอสังหาริมทรัพย์ ไม่สามารถกระทำได้ หรือ (2) ข้อพิพาท

ทางอาญา ได้แก่ ความผิดอันยอมความได้ ความผิดลหุโทษตามมาตรา 390 มาตรา 391 - 395 และมาตรา 397 แห่งประมวลกฎหมายอาญา และความผิดลหุโทษอื่นที่ไม่กระทบต่อส่วนรวม ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา โดยบุคคลที่ประสงค์จะไกล่เกลี่ยข้อพิพาท สามารถยื่นคำร้องโดยทำเป็นหนังสือต่อศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชนที่คู่กรณีฝ่ายใด ฝ่ายหนึ่งมีภูมิลำเนาหรือสถานที่เกิดข้อพิพาท หรือตามที่คู่กรณี ตกลงกันหรือทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์หรือช่องทางอื่นที่นายทะเบียนกำหนด และให้ออกใบรับคำขอไว้เป็นหลักฐาน และกำหนดหลักเกณฑ์การแต่งตั้งผู้ไกล่เกลี่ยดังนี้ กรณีผู้ไกล่เกลี่ยหนึ่งคน ให้คู่กรณีร่วมกันแต่งตั้ง ผู้ไกล่เกลี่ย หรือกรณีผู้ไกล่เกลี่ยสองคนให้คู่กรณีแต่ละฝ่ายแต่งตั้งผู้ไกล่เกลี่ยฝ่ายละหนึ่งคน และกรณีผู้ไกล่เกลี่ยสามคนให้คู่กรณีแต่ละฝ่ายแต่งตั้งผู้ไกล่เกลี่ยฝ่ายละหนึ่งคนและให้คู่กรณี ทุกฝ่ายร่วมกันแต่งตั้งผู้ไกล่เกลี่ยคนที่สาม

โดยผู้ไกล่เกลี่ยต้องถือปฏิบัติตามจริยธรรมเช่น ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง อิสระ ยุติธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว ไม่ทำให้การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทล่าช้าเกินสมควร ต้องซื่อสัตย์สุจริต และไม่เรียกหรือรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากคู่กรณีหรือบุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อพิพาท ต้องปฏิบัติหน้าที่ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทด้วยความสุภาพ รักษาความลับที่เกี่ยวข้องกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท และไม่กระทำการในลักษณะเป็นการชี้ขาดข้อพิพาทหรือบีบบังคับให้คู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด ลงลายมือชื่อในข้อตกลงระงับข้อพิพาท เป็นต้น

คู่กรณีอาจขอให้ศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชนที่ดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในเรื่องนั้น เสนอรายชื่อของผู้ที่เหมาะสมจะเป็นผู้ไกล่เกลี่ยหรืออาจตกลงกันให้ศูนย์ไกล่เกลี่ย ข้อพิพาทภาคประชาชน ที่ดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในเรื่องนั้นเป็นผู้แต่งตั้งผู้ไกล่เกลี่ยคนหนึ่งหรือหลายคนก็ได้ในการพิจารณาแต่งตั้งผู้ไกล่เกลี่ยของศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชนให้คำนึงถึงคุณสมบัติทักษะความเหมาะสมแก่ลักษณะข้อพิพาทและความพอใจของคู่กรณีทุกฝ่ายเท่าที่จะพึงกระทำได้การแต่งตั้งผู้ไกล่เกลี่ยจะต้องได้รับความยินยอมจากผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้ง

ในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทผู้ไกล่เกลี่ย อาจตกลงกับคู่กรณีเพื่อกำหนดกรอบระยะเวลาและแผนการดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ซึ่งกฎหมายให้คู่กรณีมีสิทธิเจรจา เพื่อหาทางออกร่วมกันได้โดยอิสระ ทั้งนี้ ข้อตกลงที่เกิดขึ้นต้องไม่เป็นการต้องห้ามชัดแจ้งโดยกฎหมาย เป็นพ้นวิสัย หรือเป็นการขัดต่อความสงบ เรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทสิ้นสุดลงในกรณีคู่กรณีตกลงระงับข้อพิพาทกันได้ หรือคู่กรณีถอนตัวจากการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแห่งพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 และผู้ไกล่เกลี่ยเห็นว่าการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต่อไปจะไม่เป็นประโยชน์และให้ยุติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

ทั้งนี้ ในกรณีที่กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพเห็นว่าการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชนในเรื่องใดได้ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ และออกหนังสือรับรองให้แล้ว ให้ข้อตกลงระงับข้อพิพาทนั้นบังคับกันได้หรือให้สิทธินำคดีอาญามาฟ้องระงับไปตามพระราชบัญญัตินี้

2.4 กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในคดีปกครอง

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่ามีการนำกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทมาใช้บังคับกับข้อพาทในคดีอื่นที่ไม่ใช่คดีแพ่ง ซึ่งยังปรากฏว่ามีการนำมาปรับใช้ในคดีปกครองอีกด้วย โดยมีการตราพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2562 และระเบียบที่ประชุมใหญ่ตุลาการศาลปกครองสูงสุด ว่าด้วยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในคดีปกครอง พ.ศ. 2562 กำหนดให้นำการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทมาใช้ในข้อพิพาททางปกครอง บางประเภท ซึ่งถือว่า เป็นทางเลือกใหม่ที่สามารถช่วยให้ข้อพิพาทยุติได้รวดเร็ว ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย โดยไม่ต้องเข้าสู่การพิจารณาคดีของศาล ซึ่งเกิดขึ้นจากความสมัครใจของคู่กรณี และสามารถช่วยรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคู่กรณีได้เป็นอย่างดี ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการพอสังเขป ดังนี้

1) กำหนดให้ศาลปกครองชั้นต้น มีอำนาจไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในคดีที่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้น และศาลปกครองสูงสุดมีอำนาจไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในคดีที่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลปกครองสูงสุด ซึ่งฟ้องเป็นครั้งแรกต่อศาลปกครองสูงสุด โดยกำหนดให้ คดีต่อไปนี้ เป็นคดีที่ศาลปกครองมีอำนาจไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในคดี และเป็นที่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลปกครอง ดังต่อไปนี้

(1) คดีพิพาทเกี่ยวกับหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐละเลยต่อหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้ต้องปฏิบัติ หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวล่าช้าเกินสมควร

(2) คดีพิพาทเกี่ยวกับการกระทำละเมิดหรือความรับผิดอย่างอื่นของหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ

(3) คดีพิพาทเกี่ยวกับสัญญาทางปกครอง

(4) คดีพิพาทอื่นตามที่กำหนดในระเบียบของที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุด

ในกรณีที่เป็นการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่เกี่ยวกับเงินหรือทรัพย์สิน กฎหมายได้ให้อำนาจคณะรัฐมนตรีที่อาจกำหนดหลักเกณฑ์ให้หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นคู่กรณีต้องได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลังหรือหน่วยงานที่มีอำนาจกำกับดูแลตามกฎหมายด้วยก็ได้

โดยกฎหมายได้ห้ามมิให้มีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในกรณีที่มีลักษณะ ดังต่อไปนี้

(1) การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่เป็นการฝ่าฝืนหรือต้องห้ามชัดแจ้งโดยกฎหมาย

(2) การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

(3) การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่มีผลกระทบต่อสถานะของบุคคลหรือมีผลกระทบในทางเสียหายต่อประโยชน์สาธารณะ

(4) การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่มีผลกระทบร้ายแรงต่อการบังคับใช้กฎหมาย

(5) การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่อยู่นอกเหนือสิทธิ อำนาจหน้าที่ หรือความสามารถของคู่กรณี

(6) การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่เกี่ยวกับคำวินิจฉัยของคณะกรรมการวินิจฉัยข้อพิพาท

(7) การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่เกี่ยวกับคำวินิจฉัยของคณะกรรมการวินิจฉัยข้อพิพาท ที่กฎหมายกำหนดให้ฟ้องคดีต่อศาลปกครองสูงสุด

(8) การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่มีลักษณะอื่นตามที่กำหนดในระเบียบของที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุด

2) ในเวลาใดๆ นับแต่มีการฟ้องคดีต่อศาลปกครองจนถึงวันสิ้นสุดการแสวงหาข้อเท็จจริง คู่กรณีอาจร่วมกันยื่นคำขอต่อศาลเพื่อให้มีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท หรือคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจยื่นคำขอและคู่กรณีฝ่ายอื่นตกลงให้มีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ในกรณีเช่นนี้ ถ้าองค์คณะพิจารณาพิพากษาเห็นสมควรและประธานศาลปกครองสูงสุดหรืออธิบดีศาลปกครองชั้นต้น แล้วแต่กรณีเห็นชอบให้ศาลดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทระหว่างคู่กรณีนั้นได้ สำหรับคู่กรณีที่ไม่ได้ตกลงให้มีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ศาลอาจดำเนินกระบวนพิจารณาต่อไปก็ได้ ซึ่งการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต้องดำเนินการให้เสร็จโดยเร็วภายในระยะเวลาที่ตุลาการศาลปกครองผู้ไกล่เกลี่ย ข้อพิพาทกำหนด ซึ่งต้องไม่เกิน 90 วันนับแต่วันนัดไกล่เกลี่ยข้อพิพาทครั้งแรก[39] โดยต้องไม่ทำให้การพิจารณาพิพากษาคดีนั้นล่าช้าออกไปโดยไม่สมควร

[39] ข้อ 23 ถึงข้อ 30 ระเบียบของที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุดว่าด้วยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในคดีปกครอง พ.ศ. 2562

3) ให้ประธานศาลปกครองสูงสุดหรืออธิบดีศาลปกครองชั้นต้นแล้วแต่กรณีแต่งตั้งตุลาการศาลปกครองซึ่งไม่มีหน้าที่รับผิดชอบคดีในสำนวนคดีนั้น ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท โดยคำนึงถึงความรู้ความเชี่ยวชาญและความเหมาะสมของตุลาการศาลปกครองผู้นั้น ซึ่งตุลาการศาลปกครองผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต้องวางตนเป็นกลาง และปราศจากอคติในการปฏิบัติหน้าที่

4) แนวทาง ความเห็นชอบ คำสั่ง หรือการดำเนินการใด บรรดาซึ่งกระทำลงในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทโดยประธานศาลปกครองสูงสุด อธิบดีศาลปกครองชั้นต้น ตุลาการศาลปกครองผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท องค์คณะพิจารณาพิพากษา หรือตุลาการเจ้าของสำนวนที่เกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ไม่อาจอุทธรณ์ได้

5) ห้ามมิให้คู่กรณีที่เข้าร่วมในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ตุลาการศาลปกครองผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท หรือบุคคลอื่นใด นำเรื่องดังต่อไปนี้ ไปเปิดเผยหรืออ้างอิง หรือนำสืบเป็นพยานหลักฐานในกระบวนพิจารณาคดีของศาลหรือเพื่อดำเนินการอื่นใด ไม่ว่าจะด้วยวิธีการใดๆ

(1) ความประสงค์หรือความยินยอมของคู่กรณีในการขอเข้าร่วมในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

(2) ความเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางหรือวิธีการในการระงับข้อพิพาทของคู่กรณีในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

(3) การยอมรับหรือข้อความที่กระทำโดยคู่กรณีในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

(4) ข้อเท็จจริงที่คู่กรณีนำมาใช้ในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

(5) เอกสารที่จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ข้อมูลที่เกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทอื่นนอกจากข้อมูลตามวรรคหนึ่ง อาจเปิดเผยหรืออ้างอิงได้ตามที่กำหนดในระเบียบของที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุด

6) พยานหลักฐานใดที่ใช้ในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท หากเป็นพยานหลักฐานที่นำสืบได้อยู่แล้วในกระบวนการอนุญาโตตุลาการ กระบวนพิจารณาของศาล หรือการดำเนินการอื่นใดโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมาย ย่อมไม่ต้องห้ามตามความในวรรคหนึ่ง

7) ห้ามมิให้อนุญาโตตุลาการ ศาล หน่วยงานทางปกครอง หรือบุคคลอื่นใดรับฟังหรือนำข้อเท็จจริงที่ได้มาจากการฝ่าฝืนมาตรานี้ไปใช้ประโยชน์

8) การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในคดีปกครองสิ้นสุดลง เมื่อมีกรณีดังต่อไปนี้

(1) มีการถอนคำฟ้องโดยศาลอนุญาตให้ถอนคำฟ้องได้ หรือศาลมีคำสั่งจำหน่ายคดีนั้น จากสารบบความโดยเหตุอื่น

(2) การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทสำเร็จในประเด็นแห่งคดีทั้งหมดหรือบางส่วน

(3) คู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่ประสงค์ให้มีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต่อไป

(4) องค์คณะพิจารณาพิพากษามีคำสั่งให้การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทนั้นสิ้นสุดลง เมื่อตุลาการศาลปกครองผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเห็นว่าการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต่อไปนั้นไม่เป็นประโยชน์แก่คดี ไม่อาจสำเร็จได้ เป็นการประวิงคดี เป็นการฝ่าฝืน หรือเป็นการขัดหรือแย้งต่อหลักการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

9) ในกรณีที่การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในคดีปกครองสำเร็จและทำให้ประเด็นแห่งคดีเสร็จสิ้นไปทั้งหมด ให้ศาลปกครองมีคำพิพากษาไปตามนั้น หากการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททำให้คดีเสร็จสิ้นไปบางส่วน ให้ศาลจดรายงานแสดงข้อความแห่งข้อตกลงในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเหล่านั้นไว้ แล้วให้ศาลพิจารณาประเด็นข้อพิพาทที่ตกลงกันไม่ได้ต่อไปและนำมารวมพิพากษากับข้อพิพาทที่ตกลงกันได้ไปในคราวเดียวกัน

10) ห้ามมิให้อุทธรณ์คำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้นซึ่งพิพากษาตามการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในประเด็นแห่งคดีที่เสร็จสิ้นไปไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วน เว้นแต่ในเหตุดังต่อไปนี้

(1) เมื่อมีข้อกล่าวอ้างว่าคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งฉ้อฉล

(2) เมื่อคำพิพากษานั้นถูกกล่าวอ้างว่าเป็นการละเมิดต่อบทบัญญัติแห่งกฎหมายอันเกี่ยวด้วยความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

(3) เมื่อคำพิพากษานั้นถูกกล่าวอ้างว่ามิได้เป็นไปตามข้อตกลงในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

การอุทธรณ์คำพิพากษาของการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ให้ยื่นต่อศาลที่มีคำพิพากษาภายในกำหนดสามสิบวันนับแต่วันที่ได้มีคำพิพากษา

จะเห็นได้ว่า พระราชบัญญัตินี้ ได้กำหนดประเภทคดีที่สามารถดำเนินการ ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้ไว้ จำนวน 4 ประเภทเท่านั้น โดยไม่รวมถึงคดีพิพาทเกี่ยวกับการออก กฎ คำสั่ง หรือการกระทำอื่นใด ที่ไม่ชอบกฎหมาย และกฎหมายยังได้กำหนดห้ามมิให้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่เป็นการฝ่าฝืนหรือต้องห้ามชัดแจ้งโดยกฎหมาย หรือความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือที่มีผลกระทบต่อสถานะของบุคคลหรือมีผลกระทบในทางเสียหายต่อประโยชน์สาธารณะมีผลกระทบร้ายแรงต่อการบังคับใช้กฎหมาย หรือนอกเหนือสิทธิ อำนาจหน้าที่ หรือความสามารถของคู่กรณี และคำวินิจฉัยของคณะกรรมการวินิจฉัยข้อพิพาท ซึ่งเป็นการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในคดีที่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาล ซึ่งจำกัดเฉพาะกรณีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทหลังฟ้องคดีเท่านั้น

ซึ่งยังมีกฎหมายและทิศทางของกฎหมายที่มีขั้นตอนการพิจารณาคำร้องที่เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติที่สามารถเทียบเคียงได้กับกระบวนการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. กล่าวคือ กระบวนการพิจารณาของคณะอนุกรรมการขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ ตามระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการร้องขอ และวินิจฉัยเกี่ยวกับการกระทำ ในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ พ.ศ. 2552 อนุบัญญัติที่ออกมาภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และกระบวนการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลของทิศทางของกฎหมายที่เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลตามร่างพระราชบัญญัติต่อบุคคล พ.ศ. .... ซึ่งผู้ศึกษา มีต้องการศึกษาเปรียบเทียบข้อดีและข้อเสียตามสมมติฐานข้างต้น เพื่อพิสูจน์สมมติฐานดังกล่าว และสามารถมีข้อเสนอแนะต่อกระบวนการดำเนินงานพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. ได้

3. กฎหมายและทิศทางของกฎหมายที่เกี่ยวกับการการเลือกปฏิบัติ โดยการระงับข้อพิพาททางเลือก

3.1 การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550

ในประเทศไทยมีบทบัญญัติกฎหมายที่เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติที่บัญญัติมาก่อนพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 นั่นคือ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ให้การคุ้มครองสิทธิของคนพิการและเพื่อ**ให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ** Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) เป็นกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศที่ส่งเสริมพิทักษ์และรับรองให้คนพิการได้รับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนเสรีภาพขั้นพื้นฐานและมีความเสมอภาคอย่างเต็มที่ เคารพความแตกต่างและไม่เลือกปฏิบัติต่อคนพิการในทุกรูปแบบ พร้อมทั้งส่งเสริมการเคารพศักดิ์ศรีที่มีมาแต่กำเนิดของคนพิการ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมการเข้าร่วมของคนพิการได้อย่างเต็มที่ ซึ่งอนุสัญญาฉบับนี้ ยังครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนของคนพิการ ไม่เฉพาะด้านพลเมืองเท่านั้น แต่รวมถึงเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และชีวิตครอบครัวอีกด้วย โดยประเทศไทยเข้าเป็นภาคีของอนุสัญญา CRPD โดยการให้สัตยาบัน เมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2551 ซึ่งมีผลบังคับใช้ให้ประเทศไทยต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดในอนุสัญญา

ตั้งแต่วันที่ 28 สิงหาคม 2551 เป็นต้นไป โดยมีกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาและความมั่นคงของมนุษย์เป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลักตามอนุสัญญาฉบับนี้

โดยมีคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ มีหน้าที่เสนอนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และมอบหมายให้หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องรับไปดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ กำหนดระเบียบและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแก่หน่วยงานของรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ความช่วยเหลือทางวิชาการ เงินอุดหนุน สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการต่างๆ อย่างทั่วถึง และเป็นธรรม ตลอดจนวินิจฉัยและมีคำสั่งเพิกถอนการกระทำหรือห้ามมิให้กระทำ การที่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ และให้การสนับสนุนและช่วยเหลือกิจกรรมของ หน่วยงานของรัฐและเอกชนเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ คณะกรรมการฯ จึงอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติดังกล่าว ออกระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการร้องขอ และวินิจฉัยเกี่ยวกับการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ พ.ศ. 2552 ต่อมาปี 2556 ได้ออกระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการร้องขอ การรวบรวมพยานหลักฐาน การไกล่เกลี่ย การวินิจฉัย และค่าตอบแทนของคณะอนุกรรมการหรือผู้ไกล่เกลี่ย เกี่ยวกับการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ พ.ศ. 2556 เพื่อบังคับใช้แทน โดยกำหนดสาระสำคัญ ดังนี้

1) กำหนดคำนิยามของ “การเลือกปฏิบัติ” หมายความว่า การกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ มาตรการ โครงการ หรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใด ในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ และให้หมายความรวมถึงการกระทำหรืองดเว้นการกระทำใด ที่กระทบต่อคนพิการ แม้จะไม่มีจุดมุ่งหมายเป็นการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการโดยตรง แต่ผลของการกระทำนั้นทำให้คนพิการต้องเสียสิทธิประโยชน์ที่ควรจะได้รับเพราะเหตุแห่งความพิการด้วย

2) ให้มีคณะอนุกรรมการขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ จำนวนไม่เกินเก้าคน ซึ่งคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติแต่งตั้งประกอบด้วยประธานอนุกรรมการและอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งสมาคมสภาคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทยและองค์การคนพิการแต่ละประเภทร่วมกันเสนอจำนวนไม่เกินห้าคน และผู้ทรงคุณวุฒิอื่นจำนวนไม่เกินสี่คน โดยแต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญ มีผลงาน หรือประสบการณ์ด้านหนึ่งด้านใดที่เกี่ยวข้องกับงานด้านนิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ การศึกษา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

สถาปัตยกรรมศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดการความขัดแย้ง สิทธิมนุษยชน การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ หรือด้านสวัสดิการสังคม โดยมีทำหน้าที่วินิจฉัยปัญหาการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการตามที่มีการร้องขอแทนคณะกรรมการฯ เตรียมคำวินิจฉัยและเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ การติดตาม ตรวจสอบปัญหาการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการทั้งทางด้านการกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ มาตรการ โครงการหรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใด กำหนดแบบคำร้องขอ แบบสอบข้อเท็จจริง สัญญาประนีประนอม และกำหนดวิธีปฏิบัติอื่นใด ไกล่เกลี่ยหรือมอบหมายอนุกรรมการดำเนินการไกล่เกลี่ยก่อนมีการวินิจฉัยการร้องขอ รวมทั้งไกล่เกลี่ยกรณีดำเนินการในระดับหน่วยงานหรือจังหวัดแล้ว แต่ไม่สำเร็จ และอาจมอบหมายให้ ผู้ไกล่เกลี่ยปฏิบัติหน้าที่แทนก็ได้ เป็นต้น การวินิจฉัยปัญหาหากคณะอนุกรรมการเห็นว่าผลการวินิจฉัยจะมีผลกระทบกระเทือน สาระสำคัญแห่งสิทธิของคนพิการอย่างกว้างขวาง ให้เสนอคณะกรรมการวินิจฉัย การติดต่อกับภายนอก ให้ประธานอนุกรรมการ หรือเลขานุการเป็นผู้แทนของคณะอนุกรรมการ ให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการ ทางปกครองมาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะอนุกรรมการ

3) กำหนดให้ผู้มีสิทธิยื่นคำขอ ได้แก่ คนพิการที่ได้รับความเสียหายหรือจะได้รับความเสียหายจากการกระทำที่มีลักษณะ การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ หรือผู้ดูแลคนพิการ ในกรณีคนพิการเป็นผู้เยาว์ คนเสมือนไร้ความสามารถ หรือคนไร้ความสามารถ หรือในกรณีที่คนพิการมีสภาพความพิการถึงขั้นไม่สามารถไปร้องขอด้วยตนเองได้ หรือองค์กรด้านคนพิการ หรือบุคคลที่ได้รับมอบอำนาจจากคนพิการ หรือผู้ดูแลคนพิการ ให้ดำเนินการร้องขอแทน

โดยคนพิการหรือบุคคลอื่นที่ได้รับมอบหมาย ยื่นคำร้องขอ เป็นหนังสือ หรือส่งทางไปรษณีย์หรือด้วยวาจาหรือด้วยวิธีการอื่นใดเพื่อให้คณะกรรมการ ดำเนินการวินิจฉัย และมีคำสั่งตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ และกำหนดให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบข้อเท็จจริง พร้อมให้ความเห็นเสนอความเห็นต่อเรื่องให้อหัวหน้าหน่วยงานหรือองค์กรที่รับคำขอ เพื่อเสนอคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประจำจังหวัดหรือคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ประจำกรุงเทพมหานครดำเนินการรวบรวมข้อเท็จจริงภายใน 30 วัน เพื่อนำเสนอต่อคณะอนุกรรมการขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการต่อไป ซึ่งหากมีความจำเป็นไม่อาจดำเนินการได้ภายในระยะเวลาอาจขอขยายเวลาได้อีกไม่เกิน 30 วัน เว้นแต่มีการร้องขอให้ไกล่เกลี่ย

4) กำหนดให้คณะอนุกรรมการดำเนินการรวบรวมข้อเท็จจริงพร้อมสรุปความเห็นเสนอต่อคณะอนุกรรมการขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ หรือคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติโดยเร็ว โดยคณะอนุกรรมการ สามารถพิจารณา

จัดทำการวินิจฉัยหรือจะพิจารณารวบรวมข้อเท็จจริงเพิ่มเติมต่อไปก็ได้ ซึ่งคณะอนุกรรมการอาจมอบหมายให้พนักงานเจ้าหน้าที่รับผิดชอบสำนวนดำเนินการตรวจสอบและแสวงหาข้อเท็จจริงได้ตามความเหมาะสม

5) กำหนดให้มีกระบวนการระงับข้อพิพาททางเลือก โดยวิธีไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในระหว่างการรวบรวมข้อเท็จจริง ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการประจำจังหวัดหรือคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประจำกรุงเทพมหานคร หรือคณะอนุกรรมการ หากเห็นว่า หากจัดให้มีการประนีประนอมกันแล้วจะทำให้ข้อพิพาทระงับโดยเร็ว สามารถให้ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องจัดให้มีการไกล่เกลี่ยโดยเร็ว ทั้งนี้อาจจัดให้มีคณะบุคคลทำการไกล่เกลี่ยก็ได้ โดยนิยามคำว่า “การไกล่เกลี่ย” ไว้ในข้อ 3 ของระเบียบนี้ว่า “การไกล่เกลี่ย” หมายความว่า “กระบวนการยุติหรือระงับข้อพิพาทด้วยความตกลงยินยอมของคู่กรณีเอง โดยที่มีผู้ไกล่เกลี่ยมาช่วยเหลือ แนะนำ เสนอแนะหาทางออกในการยุติหรือระงับข้อพิพาท ให้คู่กรณีต่อรองกันได้สำเร็จและสามารถขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการได้”

โดยระเบียบนี้กำหนดให้กรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ หรือสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด แล้วแต่กรณี ทำการประกาศการรับสมัครบุคคลเป็นผู้ไกล่เกลี่ยไว้หรือจะดำเนินการสรรหาจากผู้ทรงคุณวุฒิโดยความยินยอมของผู้นั้นเพื่อเป็นผู้ไกล่เกลี่ย พร้อมจัดให้มีบัญชีรายชื่อโดยจำนวนบุคคลในบัญชีรายชื่อให้เป็นไปตามที่เห็นสมควรแต่ต้องไม่น้อยกว่าห้าคน ในจำนวนดังกล่าวต้องเป็นคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการอย่างน้อยหนึ่งคน โดยผู้สมัครหรือผู้ซึ่งได้รับการสรรหาเป็นผู้ไกล่เกลี่ยต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามเป็นไปตามที่คณะอนุกรรมการกำหนด เช่น ต้องมีอายุ 25 ปีขึ้นไป และเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์เหมาะสมกับการทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยไม่น้อยกว่าหนึ่งปี หรือผ่านการอบรมหลักสูตรการไกล่เกลี่ยตามที่คณะอนุกรรมการกำหนด หรือหลักสูตรอื่นที่คณะอนุกรรมการ ให้ความเห็นชอบเป็นต้น และผู้ที่ได้เป็นผู้ไกล่เกลี่ย จะต้องถือปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่ระเบียบนี้กำหนด เช่น ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง อิสระ ยุติธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ เข้าร่วมการไกล่เกลี่ยในกรณีพิพาททุกครั้ง เว้นแต่แจ้งเหตุผลความจำเป็นล่วงหน้าให้หน่วยงานที่รับผิดชอบทราบ ปฏิบัติงานไม่ล้าช้าเกินสมควร และรักษาความลับที่เกี่ยวข้องกับการไกล่เกลี่ย เป็นต้น ซึ่งหากผู้ไกล่เกลี่ยไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ คู่กรณีสามารถร้องเรียนไปยังประธานคณะผู้ไกล่เกลี่ยหรือผู้ไกล่เกลี่ยผู้ใดได้เพื่อดำเนินการสอบสวนและถอดถอนผู้ไกล่เกลี่ยนั้นออกจากบัญชีรายชื่อได้ ซึ่งระเบียบนี้ได้กำหนดให้ดำเนินการไกล่เกลี่ย ดังนี้

1) หัวหน้าหน่วยงานที่มีหน้าที่รับคำขอเห็นเอง หรือเมื่อคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งประสงค์จะให้มีการไกล่เกลี่ยเพื่อทำให้ข้อพิพาทระงับโดยเร็ว ให้แจ้งความประสงค์เป็นคำร้องขอต่อหน่วยงานที่มีหน้าที่รับคำขอ โดยจะทำเป็นหนังสือส่งด้วยตนเองหรือส่งทางไปรษณีย์ หรือแจ้งด้วยวาจา ก็ได้ในกรณีแจ้งด้วยวาจา ให้เจ้าหน้าที่จดแจ้งรายละเอียดและให้ผู้ร้องลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน หรือโดยวิธีอื่นใด

2) เมื่อคู่กรณีทุกฝ่ายตกลงยินยอมที่จะเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ย ให้หัวหน้าหน่วยงานที่มีหน้าที่รับคำขอเสนอรายชื่อผู้ไกล่เกลี่ยตามบัญชีรายชื่อต่อ ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ หรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาแต่งตั้งเป็นประธานคณะผู้ไกล่เกลี่ย และผู้ไกล่เกลี่ยอีกไม่เกินสามคน ในจำนวนดังกล่าวให้มีผู้นำคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ อย่างน้อยหนึ่งคนเข้าร่วมเป็นผู้ไกล่เกลี่ยด้วย เว้นแต่ไม่มีชื่ออยู่ในบัญชีรายชื่อเพื่อทำหน้าหน้าที่ไกล่เกลี่ยในแต่ละกรณี

3) ให้หน่วยงานที่มีหน้าที่รับคำขอส่งหนังสือนัดหมายการไกล่เกลี่ยไปยังคู่กรณีทุกฝ่ายภายใน 7 วันนับแต่วันที่คณะผู้ไกล่เกลี่ยรับคำร้องขอไว้พิจารณา

4) ถ้าคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทุกฝ่ายไม่มาตามกำหนดที่ประธานคณะผู้ไกล่เกลี่ยนัดหมายโดยไม่แจ้งเหตุผล หรือไม่ขอเลื่อนวันนัดหมาย หากเป็นกรณีที่คู่กรณีที่ยื่นคำร้องขอ ไกล่เกลี่ยหรือคู่กรณีทุกฝ่ายไม่มาตามกำหนดนัด ให้ประธานคณะผู้ไกล่เกลี่ยสั่งเลื่อนนัดไปอีก 15 วัน หากไม่มาอีกให้สั่งจำหน่ายคำร้องขอไกล่เกลี่ยและสั่งยุติเรื่อง และให้ถือว่าคณะผู้ไกล่เกลี่ยไม่เคยรับคำร้องขอไกล่เกลี่ยนั้นมาแต่ต้น ในกรณีอื่นให้คณะผู้ไกล่เกลี่ยดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไป

5) การไกล่เกลี่ยทุกครั้ง ให้คณะผู้ไกล่เกลี่ยดำเนินการให้คู่กรณีตกลงยินยอมผ่อนผัน ให้แก่กันโดยเปิดโอกาสให้คู่กรณีเสนอข้อผ่อนผันให้แก่กัน ทั้งนี้ ห้ามมิให้ผู้ไกล่เกลี่ยชี้ขาด

6) ในระหว่างการดำเนินการไกล่เกลี่ย หากคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่สมัครใจที่จะให้ดำเนินการไกล่เกลี่ยต่อไป คู่กรณีฝ่ายนั้นมีสิทธิบอกเลิกการไกล่เกลี่ยต่อประธานคณะผู้ไกล่เกลี่ยหรือผู้ไกล่เกลี่ยคนใดคนหนึ่ง โดยทำเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาหรือโดยวิธีอื่นก็ได้ และให้ คณะผู้ไกล่เกลี่ย สั่งจำหน่ายคำร้องขอไกล่เกลี่ย และสั่งยุติเรื่อง และดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในระเบียบ

7) การดำเนินการไกล่เกลี่ยต้องให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาสามเดือนนับแต่วันที่หน่วยงานที่มีหน้าที่รับคำขอได้ลงเรื่องในสารบบการไกล่เกลี่ย เว้นแต่มีความจำเป็นและคู่กรณียินยอมให้ขยายระยะเวลาได้อีกครั้งไม่เกิน 3 เดือน หากการไกล่เกลี่ยยังไม่ได้ข้อยุติ ให้ผู้ไกล่เกลี่ยสั่งจำหน่ายคำร้อง แล้วส่งให้ดำเนินการวินิจฉัยตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในระเบียบ

8) เมื่อคู่กรณีไม่อาจตกลงกันได้ ให้ผู้ไกล่เกลี่ยสั่งจำหน่ายคำร้อง และดำเนินการส่งให้ดำเนินการวินิจฉัยตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในระเบียบ แต่หากคู่กรณีตกลงกันได้ ให้คณะผู้ไกล่เกลี่ยจัดให้มีการทำสัญญาประนีประนอมยอมความระหว่างคู่กรณีตามแบบที่คณะอนุกรรมการกำหนด และให้คู่กรณีทุกฝ่ายและผู้ไกล่เกลี่ยลงลายมือชื่อไว้ เป็นหลักฐาน

3.2 ทิศทางของกฎหมายที่เกี่ยวกับการการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล โดยการระงับข้อพิพาททางเลือกตามร่างพระราชบัญญัติการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล พ.ศ. ....

สืบเนื่องมาจากรัฐธรรมนูญแห่งราชการอาณาจักรไทยได้รับรองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคล และบัญญัติให้การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลจะกระทำมิได้[40] ประกอบกับประเทศไทยยังขาดกฎหมายที่กำหนดหลักเกณฑ์ มาตรการและกลไกในการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลในภาพรวม รวมทั้งไม่มีองค์กรหรือหน่วยงานที่มีภารกิจในการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลเป็นการเฉพาะ ตลอดจนไม่มีกลไลในการคุ้มครองและช่วยเหลือเยียวยาบุคคลซึ่งถูกเลือกปฏิบัติและป้องกันมิให้ถูกเลือกปฏิบัติต่อบุคคลซ้ำซ้อน กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม จึงได้เสนอร่างพระราชบัญญัติการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล พ.ศ. ... เพื่อเป็นกฎหมายว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล เป็นการเฉพาะเพื่อรับรองสิทธิของบุคคลทุกคนที่จะปลอดพ้นจากการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งความแตกต่างของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นความแตกต่างหลากหลายในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ ภาษา เพศ เพศสภาพ เพศวิถี อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ การติดเชื้อเอชไอวีหรือเอดส์ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม อาชีพ การทำงาน การศึกษาอบรม ศาสนาหรือความเชื่อหรือความเชื่อและความคิดทางการเมือง หรือเหตุอื่นใดตามที่คณะกรรมการกำหนด[41] โดยกำหนดให้รัฐมีหน้าที่ในการขจัด คุ้มครอง ช่วยเหลือ และป้องกันการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการกระทำ โดยหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใด ซึ่งการกระทำนั้นส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือการประกอบอาชีพ การเข้าถึงสินค้าและบริการ การเข้าถึงการศึกษา การรักษาพยาบาล และสวัสดิการสังคมต่างๆ รวมทั้ง ส่งเสริมและป้องกันไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล การล่วงเกินคุกคาม ก่อความเดือดร้อนรำคาญ หรือเป็นไปในลักษณะที่ละล่วงละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เพราะเหตุแห่งความแตกต่างของบุคคล

---

[40] รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักไทย พุทศักราช 2560 มาตรา 4, มาตรา 27

[41] ร่างพระราชบัญญัติการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล มาตรา 4

แต่อย่างไรก็ดี ก็ยังมีข้อยกเว้นว่า การดำเนินการหรือมาตรการเพื่อขจัดอุปสรรค ส่งเสริม คุ้มครอง หรืออำนวยสะดวกให้บุคคลที่มีความแตกต่างหลากหลาย สามารถใช้สิทธิ เสรีภาพ หรือสิทธิประโยชน์อื่นใดอย่างเท่าเทียม หรือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ชอบด้วยกฎหมาย ตามความจำเป็นและสมควรแก่กรณี เป็นการไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคล

โดยร่างกฎหมายฉบับนี้ได้นิยามคำว่า “การเลือกปฏิบัติต่อบุคคล” หมายความว่า การกระทำหรือไม่กระทำการในทุกรูปแบบ อันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใดๆ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม เพราะเหตุแห่งความแตกต่างของบุคคล” อีกทั้งยังกำหนดการมิให้กำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ ประกาศ มาตรการ โครงการ หรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใด ที่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล การกระทำหรืองดเว้นการกระทำที่แม้จะมิได้มุ่งหมายให้เป็นการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลโดยตรง แต่ผลของกระทำนั้นทำให้บุคคลต้องเสียสิทธิประโยชน์หรืออาจจะเสียประโยชน์ใดๆ ที่ควรจะได้รับ เพราะเหตุแห่งความแตกต่างของบุคคล ซึ่งหากกระทำการดังกล่าว จะมีผลทำให้นิติกรรมทางแพ่ง กฎ คำสั่งทางปกครองใดที่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลนั้น เป็นโมฆะและใช้บังคับมิได้

กลไกและการระงับข้อพิพาทเลือกฏิบัติต่อบุคคล

พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้มีคณะกรรมการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล ประกอบด้วย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม เป็นประธานกรรมการ กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน 8 คน กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน ที่รัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้มีความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ เช่น ด้านสิทธิมนุษยชน ด้านคนพิการ ผู้สูงอายุ ผู้รับบริการด้านสุขภาพ เด็กและเยาวชน ผู้หญิง ความหลากหลายทางเพศ ทางวัฒนธรรมหรือความเชื่อทางศาสนา แรงงาน กลุ่มชาติพันธุ์ เป็นต้น มีอำนาจหน้าที่ที่เสนอนโยบาย ยุทธศาตร์ และแผนปฏิบัติงานเพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล ข้อเสนอในการปรับปรุงกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับ ต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาเห็นชอบให้หน่วยงานของรัฐนำไปปฏิบัติ เสนอความเห็น และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินมาตรการต่างๆ เพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือการประกอบอาชีพ การเข้าถึงสินค้าหรือบริการ การเข้าถึงการศึกษา การรักษาพยาบาล และสวัสดิการด้านต่างๆ ทั้งส่งเสริมและป้องกันไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลการคุ้มครองและช่วยเหลือบุคคล ซึ่งถูกเลือกปฏิบัติและป้องกันไม่ให้การเลือกปฏิบัติบุคคลเกิดขึ้นซ้ำ ปรับปรุงแบบแผนความประพฤติทางสังคมและวัฒนธรรมเพื่อขจัดอคติวิธีที่อยู่บนพื้นฐานของความเหลื่อมล้ำ และความรุนแรงเพราะเหตุความแตกต่างของบุคคลเพื่อขจัดอุปสรรคในการเข้าถึงสิทธิต่างๆ

นอกจากนี้พระราชบัญญัตินี้ยังกำหนดให้มีคณะกรรมการคุ้มครองและช่วยเหลือบุคคลซึ่งถูกเลือกปฏิบัติ หรือ “คณะกรรมการ คชป.” ประกอบด้วย ประธานกรรมการ และกรรมการอื่นจำนวน 6 คน ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ ผลงานหรือเคยปฏิบัติงานด้านคุ้มครองและช่วยเหลือบุคคลซึ่งถูกเลือกปฏิบัติไม่น้อยกว่า 5 ปี ให้ปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลา และต้องไม่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหรือประกอบอาชีพหรือวิชาชีพอื่นในลักษณะที่ต้องทำงานเป็นประจำ โดยมีอำนาจหน้าที่ตรวจสอบและวินิจฉัย ตรวจสอบและรวบรวมพยานหลักฐาน รวมทั้งแต่งตั้งบุคคลหรือคณะบุคคลเพื่อตรวจสอบและรวบรวมพยานหลักฐานตามที่ได้รับมอบหมาย กำหนดมาตรการชั่วคราวก่อนมีคำวินิจฉัยเพื่อคุ้มครองหรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคลซึ่งถูกเลือกปฏิบัติไม่ให้ถูกกระทำซ้ำหรือถูกกระทำต่อไป หรือมีคำสั่งอื่นใดอันบรรเทาความเดือดร้อนเสียหายเท่าที่จำเป็นและสมควรแก่กรณี ทำหน้าที่ดำเนินการไกล่เกลี่ย ในกรณีที่คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งประสงค์จะให้มีการไกล่เกลี่ยเพื่อทำให้ข้อพิพาทระงับโดยเร็ว

และพิจารณาวินิจฉัยนโยบาย กฎระเบียบ ประกาศ มาตรการ โครงการ วิธีปฏิบัติหรือการกระทำของหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดมีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลหรือไม่ รวมทั้งในกรณีที่คณะกรรมการ คชป. มีคำวินิจฉัยว่ามีการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลโดยอาศัยบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ และยังไม่มีคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญที่เกี่ยวกับบทบัญญัตินั้น ให้คณะกรรมการ คชป. ยื่นเรื่องต่อศาลรัฐธรรมนูญเพื่อวินิจฉัยว่าบทบัญญัติแห่งกฎหมายดังกล่าวขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญหรือไม่ เป็นต้น

การคุ้มครองและช่วยเหลือบุคคลซึ่งถูกเลือกปฏิบัติ

1) กำหนดผู้มีสิทธิยื่นคำร้อง ต้องเป็นบุคคลซึ่งได้รับความเสียหายหรืออาจจะได้รับความเสียหาย จากการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล สามีภริยา บิดามารดา ทายาท ญาติ ผู้ปกครอง ผู้ดูแล ผู้พิทักษ์ หรือผู้อนุบาลของบุคคลดังกล่าว รวมไปถึงหน่วยงานของรัฐ พนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง องค์กรภาคประชาสังคมด้านการคุ้มครองสิทธิ หรือ บุคคลอื่นใด เพื่อประโยชน์ในการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล

2) กฎหมายได้กำหนดให้มี คณะกรรมการคุ้มครองและช่วยเหลือบุคคลซึ่งถูกเลือกปฏิบัติ หรือ “คณะกรรมการ คชป.” โดยมีอำนาจหน้าที่ พอสังเขปดังนี้

(1) มีอำนาจแต่งตั้งผู้อำนวยการหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ เพื่อเข้าไปในเคหะสถานหรือสถานที่ใดๆ เพื่อค้น ยึด อายัด และรวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องโดยมีหมายค้น หรือมีหนังสือสอบถามข้อมูลหรือเรียกบุคคลมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสาร เพื่อประโยชน์แก่การพิจารณา และมีอำนาจสั่งให้หน่วยงานหรือบุคคลใดตรวจสอบ รวบรวมและส่งพยานหลักฐานเพิ่มเติมให้

ภายในระยะเวลาที่กำหนด รวมทั้งมีอำนาจแต่งตั้งบุคคลหรือคณะบุคคล ในการตรวจสอบและรวบรวมพยานหลักฐานได้

(2) กำหนดให้มีอำนาจกำหนดมาตรการคุ้มครองและบรรเทาทุกข์แก่บุคคลซึ่งถูกเลือกปฏิบัติ โดยการกำหนดมาตรการคุ้มครองชั่วคราวในระหว่างการพิจารณาหรือมีคำสั่งอื่นใดอันเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนเสียหายเท่าที่จำเป็นและสมควรแก่กรณี ไม่ว่าจะมีคำร้องขอจากบุคคลดังกล่าวหรือไม่ เพื่อมิให้บุคคลนั้นถูกกระทำซ้ำหรือถูกเลือกปฏิบัติต่อไป จนกว่าจะมีคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ คขป.

3) กำหนดให้คณะกรรมการ คขป. ตรวจสอบข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายใน 60 วัน นับแต่วันที่ได้รับคำร้อง ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นให้ขยายระยะเวลาออกไปได้ครั้งละ 30 วัน ขยายได้ไม่เกิน 2 ครั้ง แต่ต้องแสดงเหตุผลและรวมทั้งหมดแล้วต้องไม่เกิน 120 วัน

4) กำหนดให้ในระหว่างพิจารณาวินิจฉัยคู่ความคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งประสงค์จะให้มีการไกล่เกลี่ย เพื่อทำให้ข้อพิพาทระงับโดยเร็ว โดยยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการ คขป. ในเวลาใดก็ได้ระหว่างพิจารณาวินิจฉัย และให้คณะกรรมการ คขป. ส่งคำร้องให้คู่กรณีอีกฝ่ายหรือทุกฝ่ายทราบและถามความประสงค์ที่จะเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยหรือไม่

โดยกรรมการช่วยเหลือและคุ้มครองบุคคลซึ่งถูกเลือกปฏิบัติ ทำหน้าที่เป็นประธานผู้ไกล่เกลี่ย และแต่งตั้งคณะผู้ไกล่เกลี่ยอีกฝ่ายละ 1 คน และให้ดำเนินการแล้วเสร็จภายใน 60 วัน นับแต่วันที่แต่งตั้งคณะผู้ไกล่เกลี่ย

ทั้งนี้ หากคู่กรณีตกลงกันได้ ให้คณะผู้ไกล่เกลี่ยจัดให้มีการทำสัญญาประนีประนอมยอมความระหว่างคู่กรณีและให้คู่กรณีลงชื่อไว้เป็นหลักฐาน ซึ่งข้อสัญญาในสัญญาประนีประนอม ยอมความนี้ จะต้องไม่ขัดต่อพระราชบัญญัตินี้ และหลักการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายอื่นด้วย รวมทั้งคณะกรรมการ คขป. จะมีข้อสังเกตเสนอต่อคณะกรรมการ ขจัดการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล เพื่อให้หน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามข้อสังเกตของคณะกรรมการ คขป. เสนอตามที่เห็นสมควรได้

แต่หากคู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่สมัครใจเข้าร่วมดำเนินกระบวนไกล่เกลี่ยหรือไม่อาจตกลงกันได้ให้ผู้ไกล่เกลี่ยจำหน่ายคำร้อง และให้คณะกรรมการ คขป. ดำเนินการเพื่อให้มีคำวินิจฉัยตามกฎหมายต่อไป

5) กำหนดให้การถอนคำร้องหรือการไกล่เกลี่ยไม่ตัดอำนาจหน้าที่คณะกรรมการ คขป. ที่จะพิจารณาวินิจฉัยว่า นโยบาย กฎ ระเบียบ ประกาศ มาตรการ โครงการ หรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดมีลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลหรือไม่ (มาตรา 16)

6) ให้อำนาจในการออกคำสั่งให้หน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดที่มีลักษณะ เป็นการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ระงับการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลซึ่งถูกเลือกปฏิบัติ หรือแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม หรือปฏิบัติให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด รวมทั้งชดเชยและเยียวยาความเสียหายด้วยวิธีใดที่เหมาะสมภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยคำนึงถึงพฤติการณ์และความร้ายแรง หรือความเดือดร้อนที่บุคคลซึ่งถูกเลือกปฏิบัติได้รับ และป้องกันไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลซ้ำ ทั้งนี้ คำสั่งคณะกรรมการ คขป. ให้เป็นที่สุด

อีกทั้ง หากมีกรณีที่คณะกรรมการ คขป. มีคำวินิจฉัยว่า มีการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลโดยอาศัยบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ขัดหรือแย่งต่อรัฐธรรมนูญและยังไม่มีคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญที่เกี่ยวกับบทบัญญัตินั้น ให้คณะกรรมการ คขป. ยื่นเรื่องต่อศาลรัฐธรรมนูญ เพื่อวินิจฉัยว่าบทบัญญัติแห่งกฎหมายดังกล่าวขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญหรือไม่ได้อีกด้วย

การฟ้องคดี

1) ผู้ใช้สิทธิฟ้องเรียกค่าสินไหมทดแทนต่อศาล คือบุคคลซึ่งถูกเลือกปฏิบัติ สามี ภริยา บิดามารดา ทายาท ญาติ ผู้ปกครอง ผู้ดูแล ผู้พิทักษ์ หรือผู้อนุบาล หรืออาจขอให้องค์กรช่วยเหลือทางกฎหมายด้านการคุ้มครองสิทธิ เป็นผู้ฟ้องคดีแทนได้

2) กำหนดให้การยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการ คขป. ไม่ตัดสิทธิบุคคลซึ่งได้รับความเสียหายหรืออาจจะได้รับความเสียหายจากการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่จะฟ้องเรียกค่าสินไหมทดแทนต่อศาลที่มีเขตอำนาจ โดยได้รับการยกเว้นค่าฤชาธรรมเนียม

3) กำหนดให้ศาลมีอำนาจกำหนดค่าเสียหายสำหรับความเสียหายอื่นอันมิใช่ตัวเงินให้แก่บุคคลซึ่งถูกเลือกปฏิบัติได้ หากถูกเลือกปฏิบัติโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยศาลจะกำหนดค่าเสียหายเชิงลงโทษให้แก่บุคคลซึ่งถูกเลือกปฏิบัติไม่เกิน 4 เท่าของค่าเสียหายที่แท้จริงด้วยได้

4) กำหนดอายุความฟ้องเรียกค่าสินไหมทดแทนภายใน 2 ปีนับแต่ที่บุคคลซึ่งถูกเลือกปฏิบัติรู้ถึงการกระทำและรู้ตัวผู้กระทำอันเป็นลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล หรือนับตั้งแต่คณะกรรมการ คขป. มีคำวินิจฉัย หรือนับตั้งแต่ศาลปกครองมีคำพิพากษาถึงที่สุด แต่ไม่เกิน 10 ปีนับแต่วันที่เกิดการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล

บทกำหนดโทษ

1) มาตรการทางปกครอง

กำหนดให้คณะกรรมการ คขป. สามารถใช้ดุลพินิจในการเลือกดำเนินการมาตรการตามที่กฎหมายกำหนดอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างตามที่เห็นสมควรแก่กรณี เพื่อให้คำสั่งของคณะกรรมการ คขป. มีสภาพบังคับ ได้แก่ เตือนผู้ที่กระทำการฝ่าฝืนร่างพระราชบัญญัตินี้ ระงับ การกระทำที่ฝ่าฝืน หรือแก้ไขปรับปรุงหรือปฏิบัติให้ถูกต้องหรือเหมาะสมภายในเวลาที่กำหนด การประกาศ โฆษณา หรือเผยแพร่ คำวินิจฉัยและให้เหตุผล เพื่อสร้างความเข้าใจต่อสาธารณชน การดำเนินมาตรการทางปกครอง เพื่อให้มีการปฏิบัติตามคำสั่ง การสั่งให้ผู้ที่กระทำการฝ่าฝืนร่างพระราชบัญญัตินี้ ชำระค่าปรับทางปกครองรายวันในอัตราสูงสุดจนกว่าจะได้กระทำตามคำสั่ง หรือการแจ้งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการทางวินัยในกรณีที่ผู้กระทำผิดเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ

2) โทษทางอาญา

กำหนดให้กรณีที่มีการไม่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบและรวบรวมพยานหลักฐานของคณะกรรมการ คขป. กรณีไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการ คขป. กรณีกลั่นแกล้งหรือกระทำการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลแกบุคคลที่ได้ใช้สิทธิเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติการตามร่างพระราชบัญญัตินี้ และให้อำนาจคณะกรรมการ คขป. ในการเปรียบเทียบปรับ

จากการศึกษาข้างต้น ผู้ศึกษาสามารถเปรียบเทียบกฎหมายที่เกี่ยวกับการระงับข้อพิพาทในการเลือกปฏิบัติในประเทศไทยได้ ดังนี้

ตารางที่ 3.1 เปรียบเทียบกฎหมายที่เกี่ยวกับการระงับข้อพิพาทในการเลือกปฏิบัติในประเทศไทย

ชื่อกฎหมาย	พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558	พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550	ร่างพระราชบัญญัติการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล พ.ศ. ...
	ระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการยื่นคำร้อง การพิจารณา และวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ พ.ศ. 2559	ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการร้องขอ และวินิจฉัยเกี่ยวกับการกระทำ ในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ต่อคนพิการ พ.ศ. 2552 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	
1. นิยามการเลือกปฏิบัติ	“การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ” หมายความว่า การกระทำหรือไม่กระทำการใดอันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใดๆ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจาก ความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศ โดยกำเนิด	“การเลือกปฏิบัติ” หมายความว่า การกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ มาตรการ โครงการ หรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ และให้หมายความรวมถึงการกระทำหรืองดเว้นการกระทำใดที่กระทบต่อคนพิการ แม้จะไม่มีจุดมุ่งหมายเป็นการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการโดยตรง แต่ผลของการกระทำนั้นทำให้คนพิการต้องเสียสิทธิประโยชน์ที่ควร จะได้รับเพราะเหตุแห่งความพิการด้วย	“การเลือกปฏิบัติต่อบุคคล” หมายความว่า การกระทำหรือไม่กระทำการในทุกรูปแบบ อันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใดๆ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม เพราะเหตุแห่งความแตกต่างของบุคคล”

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ชื่อกฎหมาย	พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558	พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550	ร่างพระราชบัญญัติการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล พ.ศ. ...
2. ผู้มีสิทธิยื่นคำร้อง	บุคคลผู้เห็นว่าตนได้รับหรือจะได้รับความเสียหายจากการกระทำในลักษณะ ที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ หรือให้องค์กรที่เกี่ยวข้องกับตนเป็นผู้ยื่นคำร้องแทน	คนพิการ ที่ได้รับความเสียหายหรือจะได้รับความเสียหายจากการกระทำที่มีลักษณะการเลือกปฏิบัติ หรือผู้ดูแลคนพิการ หรือองค์กรด้านคนพิการ หรือบุคคลที่ได้รับมอบอำนาจจากคนพิการ หรือผู้ดูแลคนพิการให้ดำเนินการร้องขอแทนคนพิการ	บุคคลซึ่งถูกเลือกปฏิบัติ สามี ภริยา บิดามารดา ทายาท ญาติ ผู้ปกครอง ผู้ดูแล ผู้พิทักษ์ หรือ ผู้อนุบาล หรืออาจขอให้องค์กรช่วยเหลือทางกฎหมายด้านการคุ้มครองสิทธิ
3. กลไกที่ทำหน้าที่ระงับข้อพิพาท	คณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ “คณะกรรมการ วลพ.” ปฏิบัติไม่เต็มเวลา และปฏิบัติงานในตำแหน่งหรือประกอบอาชีพหรือวิชาชีพอื่นในลักษณะที่ต้องทำงานเป็นประจำ	คณะอนุกรรมการขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ ปฏิบัติไม่เต็มเวลา และปฏิบัติงานในตำแหน่งหรือประกอบอาชีพหรือวิชาชีพอื่นในลักษณะที่ต้องทำงานเป็นประจำ	คณะกรรมการคุ้มครองและช่วยเหลือบุคคลซึ่งถูกเลือกปฏิบัติ “คณะกรรมการ คชป.” ปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลา และต้องไม่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหรือประกอบอาชีพหรือวิชาชีพอื่นในลักษณะที่ต้องทำงานเป็นประจำ
4. กำหนดเวลาแล้วเสร็จ	ต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง และขยายเวลาได้อีก 2 ครั้ง ครั้งละไม่เกิน 30 วัน มีเหตุผลความจำเป็น ถ้าขยายเวลาแล้วยังไม่แล้วเสร็จ ให้ประธานกรรมการ วลพ. พิจารณากำหนดมาตรการที่จะทำให้การพิจารณาวินิจฉัยแล้วเสร็จโดยเร็ว	ดำเนินการรวบรวมข้อเท็จจริงภายในสามสิบวัน เพื่อนำเสนอต่อ คณะอนุกรรมการขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการต่อไป ซึ่งหากมีความจำเป็นไม่อาจดำเนินการได้ภายในระยะเวลา อาจขอขยายเวลาได้อีกไม่เกิน 30 วัน	ต้องมีคำสั่งภายใน 60 วันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นให้ขยายระยะเวลาออกไปได้ ครั้งละ 30 วัน ขยายได้ ไม่เกิน 2 ครั้ง แต่ต้องแสดงเหตุผลและรวมทั้งหมดแล้วต้องไม่เกิน 120 วัน

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ชื่อกฎหมาย	พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558	พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550	ร่างพระราชบัญญัติการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล พ.ศ. ...
5. ขั้นตอนการไกล่เกลี่ย	ไม่ได้กำหนดไว้	- ผู้ไกล่เกลี่ยตามบัญชีรายชื่อ โดยผู้อำนวยการ หรือผู้ว่าฯ แต่งตั้งเป็นประธาน คณะผู้ไกล่เกลี่ย และผู้ไกล่เกลี่ยอีกไม่เกิน 3 คน ในจำนวนดังกล่าวให้มีผู้นำคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ อย่างน้อย 1 คน - ดำเนินการไกล่เกลี่ยต้องให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา 3 เดือนนับแต่วันที่หน่วยงาน ที่มีหน้าที่รับคำขอได้ลงเรื่องในสารบบการไกล่เกลี่ย เว้นแต่มีความจำเป็นและคู่กรณียินยอมให้ขยายระยะเวลาได้อีกครั้งไม่เกิน 3 เดือน	- กรรมการช่วยเหลือและคุ้มครองบุคคลซึ่งถูกเลือกปฏิบัติ เป็นประธานผู้ไกล่เกลี่ยและแต่งตั้งคณะผู้ไกล่เกลี่ยอีกฝ่ายละ 1 คน และให้ดำเนินการแล้วเสร็จภายใน 60 วันนับแต่วันที่แต่งตั้งคณะผู้ไกล่เกลี่ย - ข้อสัญญาในสัญญาประนีประนอมยอมความต้องไม่ขัดต่อพรบ.นี้ และหลักการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายอื่น
6. ประเภทคดีที่สามารถไกล่เกลี่ย	ไม่ได้กำหนดไว้	ไม่ได้กำหนดไว้	ไม่ได้กำหนดไว้

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ชื่อกฎหมาย	พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558	พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550	ร่างพระราชบัญญัติการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล พ.ศ. ...
7. ผลของการไกล่เกลี่ย	ไม่ได้กำหนดไว้	หากคู่กรณีไม่สมัครใจเข้าร่วมดำเนินกระบวนไกล่เกลี่ย หรือตกลงกันไม่ได้ ให้ผู้ไกล่เกลี่ยจำหน่ายคำร้องและให้คณะอนุกรรมการ ดำเนินการเพื่อให้มีคำวินิจฉัยตามกฎหมายต่อไป	-หากคู่กรณีไม่สมัครใจไกล่เกลี่ย หรือตกลงกันไม่ได้ ให้ผู้ไกล่เกลี่ยจำหน่ายคำร้อง และให้คณะกรรมการ คขป. ดำเนินการตามกฎหมายต่อไป - การถอนคำร้องหรือการไกล่เกลี่ยไม่ตัดอำนาจหน้าที่คณะกรรมการ คขป. ที่จะพิจารณาวินิจฉัยว่า นโยบาย กฎ ระเบียบ ประกาศ มาตรการ โครงการ หรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดมีลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลหรือไม่
8. การฟ้องคดี	ไม่ตัดสิทธิการนำคดีฟ้องร้องต่อศาล	ไม่ตัดสิทธิการนำคดีฟ้องร้องต่อศาล	เรียกค่าสินไหมทดแทนภายใน 2 ปีนับแต่ที่บุคคลซึ่งถูกเลือกปฏิบัติรู้ถึงการกระทำและรู้ตัวผู้กระทำอันเป็นลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล หรือนับตั้งแต่คณะกรรมการ คขป. มีคำวินิจฉัย หรือนับตั้งแต่ศาลปกครองมีคำพิพากษาถึงที่สุด แต่ไม่เกิน 10 ปีนับแต่วันที่เกิดการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล

บทที่ 4
วิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาคำร้องและการระงับข้อพิพาททางเลือกของคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

เมื่อเกิดข้อพิพาทการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศขึ้น ส่วนใหญ่แล้วผู้ร้องมักมีความประสงค์ให้ผู้เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นการระงับการกระทำที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่ธรรมระหว่างเพศนั้น เพื่อมิให้ตนได้รับการถูกเลือกปฏิบัติและอาจได้รับผลกระทบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นค่าเสียหายที่เป็นตัวเงิน ยังรวมไปถึงความเสียหายด้านโอกาสต่างๆ เช่น การทำงาน การเข้ารับปริญญาบัตร อย่างเท่าเทียมและมีศักดิ์ความเป็นมนุษย์ซึ่งปัจจุบันมีกระบวนการขจัดและการระงับข้อพิพาทการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศแล้ว แต่ก็ยังมีปัญหาเกิดขึ้นอยู่หลายด้าน ดังนั้น ผู้ศึกษา จึงนำเสนอถึงปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

1. ปัญหาด้านความล่าช้ากระบวนการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการวินิจฉัย การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

ตามระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการยื่นคำร้องการพิจารณาและวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ พ.ศ. 2559 ได้กำหนดเกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาคำร้องดังกล่าวตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว คณะกรรมการ วลพ. มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ ดำเนินกระบวนพิจารณาและเสนอความเห็นในการวินิจฉัยคำร้องให้คณะกรรมการ วลพ.ภายใน 90 วันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง และหากมีความจำเป็นไม่อาจพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในเวลาดังกล่าวได้ให้ขยายได้อีก 2 ครั้งๆ ละ 30 วัน โดยให้บันทึกเหตุผลความจำเป็นไว้ และหากขยายเวลาพิจารณาแล้ว ยังไม่แล้วเสร็จ กฎหมายกำหนดให้ประธานคณะกรรมการ วลพ. พิจารณากำหนดมาตรการที่จะทำให้ การพิจารณาวินิจฉัยแล้วเสร็จโดยเร็ว

และบันทึกไว้เป็นหลักฐานเท่านั้น[42] ซึ่งผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายได้ให้ความเห็นว่า ได้นำหลักประกันความเป็นธรรมโดยการวินิจฉัยอย่างรวดเร็วตามหลักนิติศาสตร์ (เช่น ในการสอบสวนทางวินัยใช้เวลา 120 วัน) มาเป็นหลักเกณฑ์ในการกำหนดระยะเวลาในการพิจารณาคำร้องให้ ไม่เกิน 90 วัน นั้น โดยมีวัตถุประสงค์ในการเร่งรัดให้คณะกรรมการ วลพ. พิจารณาวินิจฉัยคำร้องให้แล้วเสร็จโดยเร็วที่สุด เพื่อให้ผู้เสียหายได้รับความช่วยเหลือหรือชดเชยให้ไม่เกินระยะเวลา 90 วัน[43] แต่ข้อเท็จจริงตามรายงานผลการดำเนินงานตามรายงานการศึกษาการทบทวนความก้าวหน้าของการบังคับใช้ พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 โดยกรมกิจการสตรีและสถานบันครอบครัว พบว่า คณะกรรมการ วลพ. ได้ดำเนินกระบวนการพิจารณาวินิจฉัยคำร้องส่วนใหญ่ใช้เวลาในการพิจารณาเกินกำหนดระยะเวลาที่ระเบียบกำหนดไว้ ซึ่งมี คำร้อง 10 คำร้องที่ใช้เวลาในการพิจารณามากกว่า 1 ปี และมี 8 คำร้องที่ใช้เวลาพิจารณา 7 เดือน ถึง 1 ปี ยกตัวอย่างเช่น ในกรณีหญิงข้ามเพศที่ร้องเรียนว่าถูกโรงแรมในจังหวัดภูเก็ตไม่ให้เข้าพักคณะอนุกรรมการ วลพ. ใช้เวลาในการประชุมพิจารณาคำร้อง ตั้งแต่เริ่มต้นพิจารณาคำร้องจนถึงสรุปจบมีคำวินิจฉัยจากคณะกรรมการ วลพ. จำนวน 14 ครั้ง จาก เป็นระยะเวลา 1 ปี 6 เดือน หรือในกรณีหญิงข้ามเพศที่ร้องเรียนว่าถูกโรงแรมปฏิเสธไม่รับเข้าทำงานด้วยเหตุแห่งเพศคณะอนุกรรมการ วลพ. ใช้เวลาในการประชุมพิจารณาคำร้อง ตั้งแต่เริ่มต้นพิจารณาคำร้องจนถึงมีคำวินิจฉัยจากคณะกรรมการ วลพ. มากถึง 14 ครั้ง รวมระยะ เวลา 1 ปี 4 เดือน เป็นต้น

และมีเพียง 3 คำร้องเท่านั้นที่ใช้เวลา 3-6 เดือน โดยเป็นคำร้องที่ใช้กระบวนพิจารณาวินิจฉัยภายในระเบียบกำหนด แต่เป็นคำร้องที่ไม่ได้มีคำวินิจฉัย ได้แก่ 1) คำร้องที่เป็นคำร้องที่ข้อเท็จจริงในคำร้องเกิดขึ้นในขณะที่พระราชบัญญัติยังไม่มีผลบังคับใช้และยังไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ วลพ. ใช้ระยะเวลา 5 เดือน มีการประชุม 5 ครั้ง 2) คำร้องที่คณะกรรมการ วลพ.

---

[42] ระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการยื่นคำร้อง การพิจารณา และการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ พ .ศ.2559

ข้อ 38 ให้คณะอนุกรรมการดำเนินกระบวนพิจารณาและเสนอความเห็นในการวินิจฉัยคำร้อง ให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง ถ้ามีความจำเป็นไม่อาจพิจารณาให้แล้วเสร็จภายใน เวลาดังกล่าวได้ให้ขยายเวลาได้อีกสองครั้ง ครั้งละไม่เกินสามสิบวัน โดยให้บันทึกเหตุผลความจำเป็นไว้ด้วย แต่ถ้าขยายเวลาแล้วยังไม่แล้วเสร็จ ให้ประธานกรรมการ วลพ. พิจารณากำหนดมาตรการที่จะทำให้ การพิจารณาวินิจฉัยแล้วเสร็จโดยเร็ว และบันทึกไว้เป็นหลักฐาน

ระยะเวลาดำเนินการอื่นตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ คณะกรรมการ วลพ. หรือคณะอนุกรรมการอาจมีคำสั่งให้ขยายตามคำร้องของคู่กรณีได้ แต่ห้ามมิให้ขยายเกินกว่าสองเท่าของระยะเวลาที่กำหนด

[43] รายงานการศึกษา การทบทวนความก้าวหน้าของการบังคับใช้ พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 หน้า 61

มีมติให้จำหน่ายคำร้อง จำนวน 1 คำร้อง เนื่องจากเป็นคำร้องที่ยื่นก่อนที่พระราชบัญญัติจะมีผลบังคับใช้และยังไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ วลพ. ใช้เวลา 6 เดือน มีการประชุม 6 ครั้ง 3) คำร้องที่มีการออกมาตรการชั่วคราวก่อนมีคำวินิจฉัย จำนวน 1 คำร้อง ใช้เวลา 6 เดือน ซึ่งปัจจัยที่ทำให้มีความล่าช้า เกิดขึ้นจากความยุ่งยากในการติดตามขอเอกสารหลักฐานเพิ่มเติมจากผู้ร้องและผู้ถูกร้อง รวมทั้งการใช้เวลาในการตีความกฎหมายและกระบวนการลงความเห็นภายในของคณะอนุกรรมการ วลพ.[44]

จากประเด็นปัญหาข้างต้น จะเห็นได้ว่า บางคำร้องใช้ระยะเวลาพิจารณาที่มีระยะเวลานานเกินสมควร โดยเฉพาะคำร้องที่เกี่ยวกับการแต่งกายเข้ารับพระราชทานปริญญาบัตร ที่มีกำหนดเวลาที่ชัดเจน และการเข้ารับเข้าทำงานที่ส่งผลกระทบถึงหลักสิทธิมนุษยชน หรือรายได้ของผู้ร้อง รวมไปถึงกระทบถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร้องกับผู้ถูกร้อง ซึ่งหากการพิจารณาเกิดความล่าช้าอาจทำให้ผู้ร้องไม่สามารถคุ้มครอง ป้องกัน และชดเชยเยียวยาผู้ที่ถูกเลือกปฏิบัติฯ ได้ทันท่วงที อาจส่งผลกระทบให้ผู้ร้องได้รับความเสียหาย ซึ่งหากเกิดความเสียหายจากการพิจารณาคำร้องที่ล่าช้านี้ อาจเกิดข้อพิพาทใหม่ เป็นข้อพิพาทระหว่างผู้ร้องและคณะกรรมการ วลพ. ก็เป็นได้ และผู้ร้องไม่ได้รับความคุ้มครองตามเจตนารมย์ของพระราชบัญญัติ รวมไปถึงสนธิสัญญาระหว่างประเทศ ผู้ศึกษา จึงมีความเห็นว่า ความล่าช้าในกระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการ วลพ. มีสาเหตุดังนี้

1.1 ปัญหาข้อกฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดระยะเวลาการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. ตามข้อ 38 ของระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการยื่นคำร้องการพิจารณาและวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ พ.ศ. 2559 ซึ่งกฎหมายดังกล่าว กำหนดเพียงระยะเวลาในการพิจารณาของคณะอนุกรรมการ วลพ. เท่านั้น ประกอบกับมิได้มีการกำหนดกรอบระยะเวลาการทำคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ. ว่าจะต้องมีวินิจฉัยภายในกำหนดระยะเวลาเท่าใด นับแต่ได้รับคำร้อง เมื่อผู้ศึกษา ได้ศึกษากฎหมายเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ของประเทศเนเธอร์แลนด์ และประเทศออสเตรเลีย ผู้ศึกษายังไม่พบกรอบระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดเกี่ยวกับการเร่งรัดการพิจารณาของคณะกรรมการตามกฎหมาย ในส่วนคณะอนุกรรมการขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการตามระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการร้องขอ การรวบรวมพยานหลักฐาน การไกล่เกลี่ย การวินิจฉัย และค่าตอบแทนของคณะอนุกรรมการหรือผู้ไกล่เกลี่ย เกี่ยวกับการกระทำในลักษณะ ที่เป็นการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ

---

[44] จิตราภรณ์ วนัสพงศ์ และปิยะวรรณ แก้วศรี รายงานการศึกษา การทบทวนความก้าวหน้าของการบังคับใช้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 โดย กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ร่วมกับโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) หน้า 61

พ.ศ. 2556 กฎหมายกำหนดไว้เพียงให้เจ้าหน้าที่สอบข้อเท็จจริงดำเนินการรวบรวมข้อเท็จจริงภายใน 30 วัน เพื่อนำเสนอต่อคณะอนุกรรมการขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการพิจารณามีคำสั่ง หากมีความจำเป็นไม่อาจดำเนินการได้ภายในระยะเวลาอาจขอขยายเวลาได้อีกไม่เกิน 30 วัน มิได้กำหนดกรอบระยะเวลาการพิจารณาคำร้องของคณะอนุกรรมการฯ ไว้เช่นกัน ซึ่งแตกต่างจาก ร่างพระราชบัญญัติการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล พ.ศ. ... ที่มีการกำหนดกรอบระยะเวลาพิจารณาไว้ชัดเจน โดยกำหนดให้คณะกรรมการ คชป. ต้องมีคำสั่งภายใน 60 วันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นให้ขยายระยะเวลาออกไปได้ครั้งละ 30 วัน ขยายได้ไม่เกิน 2 ครั้ง แต่ต้องแสดงเหตุผลและรวมทั้งหมดแล้วต้องไม่เกิน 120 วัน จะเห็นได้ว่า ร่างกฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดกรอบระยะเวลาในการมีคำสั่งของคณะกรรมการ คชป. อย่างชัดเจน กล่าวคือ คณะกรรมการ คชป. ต้องมีคำสั่งภายใน 180 นับแต่วันที่ได้รับคำร้อง ทำให้เป็นหลักประกันความเป็นธรรมได้ว่าผู้ถูกเลือกปฏิบัติจะได้รับความคุ้มครองอย่างเป็นธรรมสอดคล้องกับเจนารมย์ของกฎหมาย

นอกจากนี้ ผู้ศึกษายังมีความเห็นเพิ่มเติมว่า กฎหมายฉบับนี้ ยังไม่ปรากฏมาตรการกำกับ ติดตามการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. ทำให้คณะกรรมการ วลพ. สามารถใช้เวลาในการพิจารณาเวลาคำร้องได้โดยมิได้มีกำหนดระยะเวลาการพิจารณา ประกอบกับกฎหมายยังให้อำนาจประธานคณะกรรมการ วลพ. ซึ่งเป็นผู้มีหน้าที่ทำคำวินิจฉัยให้เป็นผู้กำหนดมาตรการเร่งรัดคณะอนุกรรมการ วลพ. ตนเองได้มอบหมายให้ดำเนินการแสวงหาข้อเท็จจริง พร้อมทั้งเสนอความเห็นให้ตนเองทำคำวินิจฉัยได้เอง ประธานคณะกรรมการ วลพ. ก็ย่อมขยายระยะเวลาพิจารณาคำร้องออกไปโดยไม่มีผู้มากำกับติดตาม

1.2 ปัญหาจากองค์ประกอบของคณะกรรมการ วลพ. ซึ่งนอกจากประเด็นปัญหาตามข้อ 1.1 แล้ว ผู้ศึกษา มีความเห็นว่า การที่กฎหมายกำหนดให้ คณะกรรมการ วลพ. เป็นกรรมการผู้ทรงวุฒิ นั่นก็หมายความว่า เป็นบุคคลทั่วไปที่มีคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนดเข้ามาทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการ วลพ. และแม้แต่อนุกรรมการ วลพ. ทั้ง 4 คณะ ซึ่งช่วงแรกมีเพียง 3 คณะ และเพิ่งมีการแต่งตั้งอนุกรรมการ วลพ. เพิ่มขึ้นอีกหนึ่งคณะในปี 2560[45] ที่คณะกรรมการ วลพ. แต่งตั้งให้ทำหน้าที่แสวงหาข้อเท็จจริง รวบรวมพยานหลักฐาน การพิจารณาคำร้อง พร้อมทำความเห็นมายังคณะกรรมการ วลพ. ก็ยังไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ประจำ กรรมการแต่ละคนต่างก็มีตำแหน่งหน้าที่เป็นของตนเอง ทำให้การเข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณาคำร้อง จึงเป็นไปค่อยข้างลำบากในการนัดหมายให้ครบองค์ประชุม โดยสถิติการประชุมพิจารณาคำวินิจฉัยนับแต่มีประชุมครั้งแรกในปี 2559

---

[45] รายงานการศึกษา การทบทวนความก้าวหน้าของการบังคับใช้ พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 หน้า 54

จนถึงเดือนมิถุนายน 2561 มีการประชุม รวม 25 ครั้ง โดยในปี 2559 ตั้งแต่เดือนสิงหาคม - ธันวาคม มีการประชุม 6 ครั้ง ปี 2560 ตลอดทั้งปี มีการประชุม 14 ครั้ง และปี 2561 ตั้งแต่เดือนมกราคม – มิถุนายน มีการประชุม 5 ครั้ง[46] จะเห็นได้ว่าส่งผลให้การทำหน้าที่พิจารณาคำร้องอาจมีประสิทธิภาพไม่ดีเท่าที่ควร ซึ่งแตกต่างจากกฎหมายของประเทศออสเตรเลีย ที่ใช้ระบบคณะกรรมการประจำ โดยกำหนดให้คณะกรรมธิการคุ้มครองการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศต้องไม่รับจ้างหรือประกอบอาชีพใดที่ได้รับค่าจ้างนอกจากตำแหน่งกรรมธิการนี้ โดยปราศจากความยินยอมจากรัฐมนตรี และหากไม่มาปฏิบัติหน้าที่ติดต่อกัน 14 วัน หรือ ไม่มาทำงาน 28 วัน ภายในระยะเวลา 12 เดือน ก็จะพ้นสภาพจากการเป็นกรรมาธิการตามกฎหมายซึ่งสอดคล้องกับร่างพระราชบัญญัติการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล พ.ศ. ... ที่กำหนดให้คณะกรรมการคุ้มครองและช่วยเหลือบุคคลซึ่งถูกเลือกปฏิบัติ หรือ “คณะกรรมการ คชป.” ต้องปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลา และต้องไม่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหรือประกอบอาชีพหรือวิชาชีพอื่นในลักษณะที่ต้องทำงานเป็นประจำ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม แตกต่างจากพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 นี้ที่ใช้ระบบผู้ทรงคุณวุฒิที่จะมีคุณสมบัติ ในการเป็นคณะกรรมการ วลพ. ตามพระราชบัญญัตินี้ได้ ซึ่งอาจต้องอาศัยความเข้มแข็งของ ฝ่ายเลขานุการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพิจารณาคำร้องให้เป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดต่อไป

2. ปัญหาขาดบทบัญญัติเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาททางเลือก โดยวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในกระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

จากประเด็นปัญหาตามข้อ 1 ที่ได้กล่าวมาข้างต้นแล้ว ผู้ศึกษา มีความเห็นว่า คณะกรรมการ วลพ. ซึ่งทำหน้าที่เป็นองค์กรกึ่งตุลาการ ดำเนินกระบวนพิจารณาระบบไต่ส่วนเช่นเดียวกับศาลปกครอง โดยนำวิธีพิจารณาทางคดีปกครองมาปรับใช้บังคับในกระบวนพิจารณา ซึ่งการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมเกิดจากสาเหตุที่หลากหลาย อาจจะต้องใช้วิธีระงับข้อพิพาทที่แตกต่างกัน เพื่อให้ผู้ถูกเลือกปฏิบัติได้รับการคุ้มครองเยียวยาตามเจตนารมย์ของกฎหมาย ประกอบกับการยื่นคำร้องไปจนถึงการพิจารณาคำร้องมีลำดับขั้นตอน ซึ่งใช้เวลานาน ทำให้ผู้ถูกเลือกปฏิบัติอาจได้รับการคุ้มครองล่าช้า จนบางกรณีอาจได้รับความเสียหายจากการพิจารณา

---

[46] รายงานการศึกษา การทบทวนความก้าวหน้าของการบังคับใช้ พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 หน้า 61

ที่ล่าช้านั้นอีก ไม่ว่าจะเป็นเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการตามขั้นตอนที่ยืดเยื้อเป็นเวลานาน เสียโอกาสไม่ว่าจะการทำงาน รายได้ หรือการเสียโอกาสที่จะได้เข้ารับปริญญาบัตรตามกำหนดการ รวมไปถึงกระทบถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร้องกับผู้ถูกร้อง เป็นต้น ทำให้การบังคับใช้กฎหมาย ไม่สามารถบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่สอดคล้องกับเจตนารมย์ของพระราชบัญญัตินี้ รวมไปถึงสนธิสัญญาระหว่างประเทศ ที่มุ่งขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และให้ความคุ้มครองและความเป็นธรรมแก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และรัฐยังจะต้องสิ้นเปลื้องเงินงบประมาณในการดำเนินการพิจารณคำร้องแล้วอย่างไม่คุ้มค่า และพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 และอนุบัญญัติทั้งหมด ยังไม่มีบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการระงับหรือยุติข้อพิพาททางเลือกไว้

ผู้ศึกษาจึงพบว่า กฎหมายการขจัดการเลือกปฏิบัติด้วยแห่งเหตุเพศของประเทศออสเตรเลีย กฎหมายฉบับนี้ ได้กำหนดให้อำนาจคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนออสเตรเลีย มีอำนาจพิจารณาคำร้องตั้งแต่ก่อนเริ่มกระบวนพิจารณาว่าคำร้องที่ยื่นมาเป็นคำร้องที่อยู่ในอำนาจพิจารณาหรือไม่ หรือคำร้องดังกล่าวเป็นคำร้อง ที่สามารถใช้วิธีอื่นในการแก้ไขที่มีความเหมาะสมกว่า หรือระงับข้อพิพาทโดยวิธีอื่น หรือสามารถไกล่เกลี่ยกันได้แทนการนำเรื่องเข้าสู่กระบวนพิจารณา คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนออสเตรเลียก็จะสั่งไม่รับคำร้อง และพร้อมแสดงเหตุผลและแจ้งเป็นหนังสือไปยังผู้ร้องทราบ ซึ่งจะเห็นได้ว่า กฎหมายของประเทศออสเตรเลีย มีการกำหนดให้อำนาจคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนออสเตรเลีย สามารถพิจารณาคำร้องได้อย่างหลากหลาย โดยคำนึงถึงเจตนารมย์ของกฎหมายที่มุ่งให้การคุ้มครองผู้ถูกเลือกปฏิบัติให้ได้รับการคุ้มครอง และได้รับความเป็นธรรมอย่างเหมาะสมและรวดเร็ว

และกฎหมายที่เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติในประเทศไทย กล่าวคือ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ตามระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการร้องขอ และวินิจฉัยเกี่ยวกับการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ พ.ศ. 2552 และที่แก้ไขเพิ่มเติมก็ได้มีการกำหนดให้มีกระบวนการระงับข้อพิพาททางเลือก โดยวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้ โดยกฎหมายกำหนดให้อำนาจผู้ว่าราชการจังหวัด หรือคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประจำจังหวัดหรือคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประจำกรุงเทพมหานคร หรือคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ที่มีบทบาทหน้าที่คล้ายคลึงกับคณะกรรมการ วลพ. สามารถจัดให้มีการประนีประนอมยอมความและไกล่เกลี่ยข้อพิพาทด้วยความตกลงของคู่กรณีเองได้ โดยกำหนดให้มีผู้ไกล่เกลี่ย ซึ่งมาจากการรับสมัครบุคคลที่สมัครใจเข้ามาเป็นผู้ไกล่เกลี่ยตามคุณสมบัติและขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดไว้ มาทำหน้าที่ช่วยเหลือ

แนะนำ เสนอแนะทางออกในการระงับข้อพิพาทให้คู่กรณีได้สำเร็จและสามารถขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการได้ นอกจากนี้ ยังมีการขึ้นบัญชีผู้ไกล่เกลี่ยไว้อีกด้วย ทำให้มีผู้ไกล่เกลี่ยสำรองและสามารถเข้าไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้อย่างต่อเนื่อง แม้ไม่ได้กำหนดระยะเวลาไกล่เกลี่ยไว้

นอกจากนี้ ยังมีร่างพระราชบัญญัติการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล พ.ศ. ... ของกรมคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม ก็ได้กำหนดกระบวนการระงับข้อพิพาททางเลือก โดยใช้วิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเช่นเดียวกัน โดยร่างกฎหมายฉบับนี้ กำหนดให้มีคณะกรรมการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล และคณะกรรมการคุ้มครองและช่วยเหลือบุคคลซึ่งถูกเลือกปฏิบัติ หรือ “คณะกรรมการ คชป.” เป็นกลไลการขับเคลื่อนตามกฎหมายเพื่อคุ้มครอง ป้องกันมิให้เกิดการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลขึ้น ซึ่งมีบทบาทหน้าที่คล้ายคลึงกับคณะกรรมการ วลพ. โดยร่างกฎหมายได้ให้อำนาจ คณะกรรมการ คชป. ในการดำเนินการไกล่เกลี่ยในกรณีที่คู่กรณีมีความประสงค์ที่จะมีการไกล่เกลี่ยเพื่อระงับข้อพิพาท โดยกำหนดให้มีคณะผู้ไกล่เกลีย และให้กรรมการ คชป. ทำหน้าที่ประธานผู้ไกล่เกลี่ย ให้ดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทให้แล้วเสร็จภายใน 60 วันนับแต่วันที่แต่งตั้งคณะผู้ไกล่เกลี่ย โดยเป็นระยะเวลาครึ่งหนึ่งของกำหนดระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดให้คณะกรรมการ คชป. มีคำสั่งภายใน 120 วันนับแต่ที่ได้รับคำร้อง ซึ่งหากคู่กรณีตกลงกันได้ก็ให้คณะผู้ไกล่เกลี่ยจัดให้มีการทำสัญญาประนีประนอมยอมความระหว่างคู่กรณีขึ้น และกำหนดให้ ข้อสัญญา ในสัญญาประนีประนอมยอมความดังกล่าวต้องไม่ขัดต่อร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ หรือหลักการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายอื่นด้วย อีกทั้ง ยังให้อำนาจคณะกรรมการ คชป. มีข้อสังเกตเสนอต่อคณะกรรมการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล เพื่อให้หน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามข้อสังเกตของ คณะกรรมการ คชป.ได้ แต่หากคู่กรณีไม่สมัครใจเข้าร่วมดำเนินกระบวนการไกล่เกลี่ยหรือไม่สามารถตกลงกันได้ กฎหมายได้กำหนดให้ผู้ไกล่เกลี่ยจำหน่ายคำร้อง และให้คณะกรรมการ คชป. ดำเนินการเพื่อให้มีคำวินิจฉัยตามพระราชบัญญัตินี้ต่อไป โดยการถอนคำร้องหรือการไกล่เกลี่ยตามกฎหมายนี้ ไม่ตัดอำนาจหน้าที่คณะกรรมการ คชป. ที่จะพิจารณาวินิจฉัยว่า นโยบาย กฎ ระเบียบ ประกาศ มาตรการ หรือวิธีการปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดมีลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลหรือไม่ อีกทั้ง ยังให้อำนาจคณะกรรมการ คชป. สามารถออกคำสั่งให้หน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดที่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ระงับการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลซึ่งถูกเลือกปฏิบัติ หรือแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม หรือปฏิบัติให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด รวมทั้งชดเชยและเยียวยาความเสียหายด้วยวิธีใดที่เหมาะสมภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยคำนึงถึงพฤติการณ์และความร้ายแรงหรือความเดือดร้อนที่บุคคล ซึ่งถูกเลือกปฏิบัติได้รับ และป้องกันไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลซ้ำ ทั้งนี้ คำสั่งคณะกรรมการ คขป. ให้เป็นที่สุด

จะเห็นได้ว่า กฎหมายทั้งสามข้างต้นล้วนแต่ได้มีการกำหนดการระงับข้อพิพาททางเลือกโดยวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทไว้ไม่ทางตรงก็ทางอ้อม มีแนวคิดในการดำเนินกระบวนการระงับข้อพิพาทที่มีบุคคลที่สามเข้ามาช่วยให้คู่ความมาเจรจาต่อรองกันได้สำเร็จ โดยเรียกว่า ผู้ไกล่เกลี่ย ทำหน้าที่เพียงเป็นผู้กระตุ้นให้คู่ความตกลงกันได้ง่ายขึ้นและกำหนดข้อตกลงกันภายใต้กฎหมาย เพื่อช่วยให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายหรือทุกฝ่ายสามารถบรรลุข้อตกลงร่วมกันจากกรณีที่พิพาทกัน โดยไม่มีอำนาจในการกำหนดข้อตกลงให้แก่คู่ความแต่อย่างใด ผู้ศึกษา มีความคิดเห็นว่า หากนำกระบวนการระงับข้อพิพาททางเลือก โดยวิธีไกล่เกลี่ยข้อพิพาท มาใช้ในกระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการ วลพ. นอกจากจะเป็นการลดขั้นตอน ประหยัดงบประมาณแล้ว ยังเป็นการรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ร้องและผู้ถูกร้อง เพื่อให้ผู้ร้องหรือผู้ถูกเลือกปฏิบัติได้รับการแก้ไขเยียวยาได้ทันท่วงที สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายดังกล่าวอีกด้วย แต่เมื่อพิจารณาบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 และอนุบัญญัติต่างๆ ซึ่งออกภายใต้พระราชบัญญัติฉบับนี้ พบว่า กฎหมายมิได้มีบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการระงับข้อพิพาททางเลือกไว้ และยังมีประเด็นปัญหาที่ต้องพิจารณาต่อไปอีกว่า คำร้องประเภทใดที่จะสามารถนำกระบวนการระงับข้อพิพาททางเลือก โดยวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทมาใช้บังคับได้ ซึ่งผู้ศึกษา จะข้อสรุปและเสนอแนะในประเด็นที่ว่า คำร้องประเภทใดควรนำกระบวนการยุติข้อพิพาททางเลือก โดยวิธีไกล่เกลี่ยข้อพิพาทมาใช้บังคับต่อไป

3. ปัญหาประเภทคำร้องที่เหมาะสมต่อการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในกระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

จากการศึกษาข้างต้น สามารถจำแนกข้อพิพาทเกี่ยวกับเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ตามประเภทของคำร้อง ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

3.1 คำร้องประเภทที่ถูกเลือกปฏิบัติโดยข้อกำหนด กฎ ระเบียบของหน่วยงานของรัฐ

คำร้อง/ข้อพิพาทในกลุ่มนี้ จะมีลักษณะเป็นข้อพิพาทที่เกิดจากการใช้อำนาจออกกฎหมาย ระเบียบ กฎ ข้อปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ ฝ่ายปกครอง หรือเจ้าหน้าที่รัฐ หรือเนื่องมาจากการดำเนินกิจการทางปกครอง โดยออกกฎหมาย ระเบียบ กฎ ข้อปฏิบัตินั้นเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และหน่วยงานของรัฐ หรือฝ่ายปกครองมีอำนาจเหนือกว่าผู้ถูกเลือกปฏิบัติ ข้อพิพาทดังกล่าว จึงมีความแตกต่างจากข้อพิพาททางแพ่งทั่วไป ซึ่งคู่พิพาทเป็นเอกชนที่มีสถานะเท่าเทียมกันตามกฎหมาย ยกตัวอย่างเช่น

1) การเข้ารับการศึกษาในสถาบันการศึกษา โดยไม่รับสมัครผู้แสดงออกแตกต่างจากเพศกำเนิดเข้าศึกษา

2) การแต่งกายในสถาบันการศึกษา รวมถึงการเข้ารับพระราชทานปริญญาบัตร โดยห้ามแต่งกายและไว้ทรงผมตรงกับเพศสภาพในการเข้าเรียน การสอบวัดผล การฝึกปฏิบัติงาน หรือถูกห้ามใช้รูปถ่ายที่มีการแต่งชุดครุยวิทยฐานะและไว้ทรงผมที่ต่างจากเพศโดยกำเนิดสำหรับเอกสารรับรองการศึกษา และถูกห้ามแต่งชุดครุยวิทยฐานะที่ต่างจากเพศโดยกำเนิดในพิธีรับพระราชทานปริญญาบัตร รวมทั้งยังห้ามบุคลากรแต่งกาย ตามเพศสภาพ

3) แบบเรียนสุขศึกษาระดับมัธยม เลือกปฏิบัติต่อกลุ่มผู้มีเพศสภาพ แตกต่างจากเพศกำเนิด (Transman และ Transwoman)

(1) สถาบันการศึกษาปฏิเสธรับเข้าทำงาน

(2) การจัดบุคคลเข้าถวายความเคารพพระบรมศพรัชกาลที่ 9 ห้ามภิกษุณีเข้าถวายความเคารพ

(3) หน่วยงานของรัฐไม่ออกบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่รัฐ โดยใช้รูปถ่ายตามเพศสภาพ

(4) หน่วยงานของรัฐไม่รับคำร้องขอจดทะเบียนสมรส (แบบ คร.1) ของคู่รักเพศเดียวกัน

(5) หน่วยงานภาครัฐไม่ให้ใช้คำนำหน้า นามในบัตรประจำตัวประชาชนตรงกับเพศสภาพ

(6) หน่วยงานภาครัฐจัดห้องพักในการฝึกอบรมไม่เหมาะสม

(7) ถูกระบุการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิดว่าเป็นคนโรคจิต

3.2 คำร้องประเภทที่ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ โดยข้อกำหนด กฎ ระเบียบของหน่วยงานของเอกชน

คำร้อง/ข้อพิพาทในกลุ่มนี้ จะมีลักษณะเป็นข้อพิพาทที่เกิดจากการออกระเบียบ กฎ ข้อปฏิบัติของหน่วยงานของเอกชนมีอำนาจเหนือกว่าเอกชนด้วยกัน โดยออกกฎหมาย ระเบียบ กฎ ข้อปฏิบัตินั้น เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ มีลักษณะเป็นข้อพิพาททางแพ่งทั่วไป ซึ่งคู่พิพาท เป็นเอกชนที่มีสถานะเท่าเทียมกันตามกฎหมาย ยกตัวอย่างเช่น

1) การรับสมัครงาน ถูกกีดกันไม่รับสมัครงานหรือไม่รับเข้าทำงาน

2) ถูกเลิกจ้างงาน สถานประกอบการเลิกจ้างกลุ่มแรงงาน สตรี

3.3 คำร้องประเภทที่กรณีถูกเลือกปฏิบัติโดยบุคคลอื่นๆ

ข้อพิพาทในกลุ่มนี้ จะมีลักษณะเป็นข้อพิพาทที่เกิดจากการออกระเบียบ กฎ ข้อปฏิบัติของหน่วยงานของเอกชน โดยออกกฎหมาย ระเบียบ กฎ ข้อปฏิบัตินั้นเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ มีลักษณะเป็นข้อพิพาททางแพ่งทั่วไป ซึ่งคู่พิพาทเป็นเอกชน ที่มีสถานะเท่าเทียมกัน ตามกฎหมาย ยกตัวอย่างเช่น

1) ถูกปฏิบัติไม่ให้ใช้บริการในร้านอาหารและโรงแรม

2) สำนักข่าวเสนอข่าวดูหมิ่นผู้แสดงออก แตกต่างจากเพศกำเนิด

3) ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานรัฐ มีวาจาดูหมิ่นและการกระทำที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ระหว่างเพศ

4) ถูกปฏิบัติอย่างไม่สุภาพจากเจ้าหน้าที่สถานบริการสาธารณสุข

ยกตัวอย่างเช่น กรณีหญิงข้ามเพศที่ร้องเรียนว่าถูกโรงแรมในจังหวัดภูเก็ตไม่ให้เข้าพัก หรือกรณีหญิงข้ามเพศที่ร้องเรียนว่าถูกโรงแรมปฏิเสธไม่รับเข้าทำงานโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ เป็นต้น[47]

ซึ่งรายงานการศึกษา การทบทวนความก้าวหน้าของการบังคับใช้ พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 โดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว พบว่า คณะกรรมการ วลพ. ได้ดำเนินกระบวนการพิจารณาวินิจฉัยคำร้อง ส่วนใหญ่ ใช้เวลาในการพิจารณาเกินกำหนดระยะเวลาที่ระเบียบกำหนดไว้ ซึ่งคำร้องส่วนใหญ่ใช้เวลาในการพิจารณามากกว่า 1 ปี [48] แต่ผู้ศึกษามีข้อสังเกตว่า คำร้องบางประเภท มีลักษณะเป็นข้อพิพาททางแพ่งทั่วไป ที่สามารถใช้วิธีการระงับข้อพิพาทโดยวิธีอื่น แทนกระบวนพิจารณาคำร้องตามพระราชบัญญัตินี้ได้ แต่ก็ยังมี คำร้องบางคำร้องมีลักษณะที่เป็นคำร้องที่เป็นการโต้แย้งคำสั่งทางปกครองด้วยเช่นกัน แต่กระบวนการพิจารณาคำร้องดังกล่าวกฎหมายมีเจตนารมย์ที่จะกำหนดแนวทาง หรือกระบวนพิจารณาคำร้องไปในลักษณะทางปกครอง เพื่อให้อำนาจแก่คณะกรรมการ วลพ. ที่เป็นองค์คณะ กึ่งตุลาการ โดยนำระบบไต่สวนมาใช้ในการสอบข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยที่มีคำบังคับ แก่หน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดที่กระทำการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศที่จะต้องผูกพันต่อบทบัญญัติตามกฎหมาย จึงต้องมีวิธีดำเนินการที่เหมาะสม เนื่องจากกระทบ ต่อสิทธิ (Rights) และหน้าที่ (Duty)

---

[47] รายงานการศึกษา การทบทวนความก้าวหน้าของการบังคับใช้ พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558

[48] จิตราภรณ์ วนัสพงศ์ และปิยะวรรณ แก้วศรี รายงานการศึกษา การทบทวนความก้าวหน้าของการบังคับใช้ พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 โดย กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ร่วมกับโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) หน้า 61

ของประชาชนเพียงเท่าที่จำเป็น และคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะเป็นสำคัญ จึงทำให้คำร้องบางคำร้องที่มีลักษณะเป็นข้อพิพาทในคดีปกครอง มีความแตกต่างจากข้อพิพาททางแพ่งทั่วไป ที่คู่พิพาทเป็นเอกชนที่มีสถานะเท่าเทียมกันตามกฎหมาย และกฎหมาย ที่บัญญัติเกี่ยวข้องกับข้อพิพาททางแพ่งเป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้นเพื่อการคุ้มครองผลประโยชน์ของปัจเจกชน (Individuals) ดังนั้น การจะระงับข้อพิพาททางปกครองหรือการดำเนินกระบวนการยุติธรรมทางปกครอง (Administrative Justice) นอกจากจะต้องคำนึงถึงความชอบด้วยบทบัญญัติของกฎหมาย และความประสงค์ ที่แท้จริงของคู่กรณีแล้ว ยังต้องคำนึงถึงหลักกฎหมายมหาชน หลักประโยชน์สาธารณะ หลักความเหมาะสม และหลักความจำเป็นมาพิจารณาด้วย

หากจะนำการระงับข้อพิพาททางเลือกมาใช้ในการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. จะต้องคำนึงถึงหลักการสำคัญของการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ไม่ว่าจะเป็นกรณีไกล่เกลี่ยก่อนหรือระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการตามกฎหมาย หรือการพิจารณาของศาล ก็มีหลักการเดียวกันกล่าวคือ มุ่งต่อความสมัครใจของคู่กรณีหากคู่กรณีเลือกวิธีระงับข้อพิพาทโดยวิธีไกล่เกลี่ย ไม่ว่าจะเป็นการไกล่เกลี่ยก่อนหรือในชั้นพิจารณาของศาลแล้ว คู่กรณีทั้งสองฝ่ายจะต้องเป็นสมัครใจเข้าร่วมกระบวนการเจรจาไกล่เกลี่ย เพื่อระงับข้อพิพาท เว้นแต่กฎหมายได้ให้อำนาจศาลในการสั่งให้มีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทก่อนโดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากคู่พิพาทหรือไม่ โดยผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทจะต้องมีความเป็นอิสระเป็นกลาง และรักษาความลับของคู่พิพาท เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากคู่พิพาท คอยช่วยเหลือกระตุ้นให้คู่พิพาทพูดคุยเรื่องพิพาทได้ แต่ไม่มีอำนาจหน้าที่ในการชี้ขาดข้อพิพาท โดยผู้ที่สามารถทำหน้าที่เป็นผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทนั้น จะต้องได้รับการอบรมความรู้ในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเรียบร้อยแล้ว และได้จดทะเบียนเป็นผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ดังนั้น คดีหรือข้อพิพาทที่จะสามารถทำการไกล่เกลี่ยได้ต้องสามารถทำสัญญาประนีประนอมยอมความได้เช่นกัน โดยเป็นคดีที่คู่ความต้องการยุติข้อพิพาทด้วยการเจรจาตกลงกันเอง เป็นคดีที่หากแก้ปัญหาข้อขัดแย้งด้วยวิธีการตกลงกันจะเป็นผลดีมากกว่าการชี้ขาดข้อพิพาทกันโดยอาศัยกฎหมาย หรือเป็นคดีที่คู่กรณีเคยมีความสัมพันธ์กันมาก่อนหรือยังคงมีความสัมพันธ์กันในอนาคต และเป็นคดีที่คนกลางยังมีโอกาสชี้แนะให้คู่กรณีตกลงกันได้ เช่น คดีความผิดต่อส่วนตัวหรือคดียอมความได้ในกฎหมายอาญา คดีที่ต้องมีการชดใช้ค่าเสียหายหรือค่าสินไหมทดแทนในคดีแพ่ง ข้อพิพาทหรือข้อร้องเรียนอื่นๆ เช่น ข้อพิพาททางแรงงานเกี่ยวกับการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม หรือข้อพิพาทในคดีผู้บริโภคเกี่ยวกับสินค้าหรือบริการ เป็นต้น

และมีคดีบางประเภทที่ไม่สามารถนำกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทมาใช้ได้ คือ คดีที่คู่กรณีไม่สมัครใจไกล่เกลี่ยข้อพิพาท คดีที่คู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดมีอำนาจในการต่อรองสูงกว่าอีกฝ่าย หรือคดีที่คู่กรณีไม่มีความไว้ใจหรือไม่มีความเชื่อใจคู่กรณีอีกฝ่ายว่าไม่มีทางตกลงกันได้โดยสุจริต และคดีที่คู่กรณี คิดว่าพยานหลักฐานของตนมีน้ำหนักไม่เพียงพอที่จะชนะคดีได้[49]

จากการศึกษาแนวคิดและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการระงับข้อพิพาททางเลือก โดยวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในข้างต้น ผู้ศึกษา จึงแบ่งประเภทคำร้องออกเป็น 2 ประเภท กล่าวคือ

1) คำร้องประเภทที่สามารถดำเนินกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในกระบวนการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. ได้

กล่าวคือ คำร้องที่สามารถนำกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทมาใช้ได้นั้น ผู้ศึกษามีความเห็นว่า ต้องเป็นคำร้องที่มีลักษณะเป็นข้อพิพาททางคดีแพ่งทั่วไป โดยเป็นข้อพิพาทระหว่างเอกชนกับเอกชน กระทำที่เป็นการเลือกปฏิบัตินั้น ต้องมิใช่การกระทำทางปกครองของหน่วยงานของรัฐ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ จึงมิใช่กรณีข้อพิพาททางปกครอง อันเกิดจากการกระทำทางปกครอง หรือนิติกรรมทางปกครองของรัฐ โดยสามารถแบ่งเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

(1) คำร้องที่มีลักษณะเป็นข้อพิพาทที่เกิดจากการออกระเบียบ กฎ ข้อปฏิบัติของหน่วยงานของเอกชน เช่น ประกาศรับสมัครงานของสถานประกอบการ ระเบียบการแต่งกายของพนักงานบริษัท การเลิกจ้างงาน หรือสถานประกอบการเลิกจ้างกลุ่มแรงงาน สตรี หรือสตรีตั้งครรภ์ เป็นต้น

(2) คำร้องที่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติที่เกิดจากทัศนคติและการกระทำเฉพาะตัว ซึ่งยังแยกได้เป็น 2 กรณี คือ

ก. เกิดจากบุคคลทั่วไป หรือผู้ประกอบอาชีพอื่นๆ โดยได้กระทำการเลือกปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ อันเป็นกรณีการกระทำผิดทางจรรยาบรรณในวิชาชีพนั้นๆ ซึ่งไม่ใช่เป็นกรณีการปฏิบัติตามระเบียบหรือข้อบังคับของสถานประกอบการหรือองค์กรเอกชน เช่น พนักงานโรงแรมเลือกปฏิบัติโดยไม่ให้ผู้แสดงออกแตกต่างจากเพศกำเนิดเข้าใช้บริการในร้านอาหารและโรงแรม หรือสำนักข่าว เสนอข่าวดูหมิ่นผู้แสดงออกแตกต่างจากเพศกำเนิด นอกจากจะสามารถดำเนินยื่นคำร้องตามพระราชบัญญัติฉบับนี้แล้วยังสามารถถูกดำเนินการลงโทษตามจรรยาบรรณของวิชาชีพได้อีกด้วย

ข. เกิดจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในขณะปฏิบัติหน้าที่ราชการทั่วไป โดยมิใช่ การปฏิบัติหน้าที่อันเป็นการกระทำทางปกครอง จึงเป็นคนละกรณีกับการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ แต่เป็นกรณีปฏิบัติหน้าที่ไม่เหมาะสมเข้าลักษณะเป็นความผิดทางวินัย เช่น ผู้บังคับบัญชา ในหน่วยงานรัฐ

---

[49] ศาลแพ่ง. *เทคนิคการไกล่เกลี่ยในศาล.* กรุงเทพมหานคร: อซทตยา. 2539. หน้า 20

มีวาจาดูหมิ่นและการกระทำที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ หรือเจ้าหน้าที่สถานบริการสาธารณสุขปฏิบัติต่อผู้แสดงออกแตกต่างจากเพศกำเนิดอย่างไม่สุภาพ ซึ่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 82 ได้กำหนดเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการไว้ว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการ ระหว่างข้าราชการด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ หรือต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชน ผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน ซึ่งหากข้าราชการผู้ใด ไม่กระทำการดังกล่าว หรือกระทำการเลือกปฏิบัติต่อผู้แสดงออกแตกต่างจากเพศกำเนิด ก็จะมีความผิดทางวินัยได้ เป็นต้น ซึ่งผู้ศึกษา มีความเห็นว่าสามารถดำเนินการแยกจากกันได้ โดยสามารถดำเนินการทางวินัยและการยื่นคำร้องตามพระราชบัญญัตินี้ไปพร้อมกันได้

ดังนั้น เมื่อเป็นเรื่องของทางคดีแพ่ง หากคู่กรณีสมัครใจ ย่อมสามารถยุติข้อพิพาทโดยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้ โดยจำกัดข้อตกลงในสัญญาประนีประนอมยอมความ มิให้ขัดต่อกฎหมาย หรือขัดความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน และไม่ข้อพิพาทที่เกี่ยวกับสิทธิแห่งสภาพบุคคล สิทธิในครอบครัว หรือกรรมสิทธิ์ในอสังหาริมทรัพย์ เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 ที่กำหนดห้ามไม่ให้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในกรณีดังกล่าว ประกอบกับเมื่อคู่กรณีได้ตกลงประนีประนอมยอมความแล้ว การปฏิบัติตามข้อตกลงในสัญญาประนีประนอมยอมความที่ได้ตกลงกันนั้น คู่กรณีสามารถปฏิบัติตามได้โดยอำนาจการตัดสินใจและสิทธิเสรีภาพของตนเองได้ โดยไม่เกิดอุปสรรคตามกฎหมาย ผู้ศึกษา จึงมีความเห็นว่าคำร้องประเภทดังกล่าว ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อพิพาททางแพ่งแล้ว ย่อมสามารถเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในกระบวนการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. ได้

2) คำร้องประเภทที่ไม่สามารถดำเนินกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ในกระบวนการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. ได้

กล่าวคือ คำร้องอันมีลักษณะที่เป็นการกระทำทางปกครองหรือนิติกรรมทางปกครองของฝ่ายปกครองหรือรัฐ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้กระทำไปตามกฎหมาย อันเกิดจากการใช้อำนาจตามกฎหมายของหน่วยงานของรัฐ ฝ่ายปกครอง หรือเจ้าหน้าที่รัฐหรือเนื่องมาจากการดำเนินกิจการทางปกครอง โดยการออกกฎหมาย ระเบียบ กฎ ข้อปฏิบัตินั้น เป็นการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ผู้ศึกษา มีความเห็นว่า ในกรณีดังกล่าวข้างต้น สาเหตุการกระทำดังกล่าว เกิดจากกฎหมายระเบียบ หรือกฎ นั้น เป็นกฎหมายที่ขัดต่อพระราชบัญญัติฉบับนี้ และขัดต่อรัฐธรรมนูญ ประกอบกับข้อพิพาทดังกล่าวหน่วยงานของรัฐ หรือฝ่ายปกครอง มีอำนาจเหนือกว่า ผู้ถูกเลือกปฏิบัติข้อพิพาทดังกล่าว จึงมีความแตกต่างจากข้อพิพาททางแพ่งทั่วไป ที่เป็นข้อพิพาทระหว่างเอกชน

ด้วยกันเอง และมีสถานะเท่าเทียมกันตามกฎหมาย ยกตัวอย่างเช่น คำร้องเกี่ยวกับการเข้ารับการศึกษาในสถาบันการศึกษา โดยไม่รับสมัครผู้แสดงออกแตกต่างจากเพศกำเนิดเข้าศึกษา หรือคำร้องเกี่ยวกับการแต่งกายในสถาบันการศึกษา รวมถึง การเข้ารับพระราชทานปริญญาบัตร โดยห้ามแต่งกายและไว้ทรงผมตรงกับเพศสภาพในการเข้าเรียน การสอบวัดผล การฝึกปฏิบัติงาน หรือถูกห้ามใช้รูปถ่ายที่มีการแต่งชุดครุยวิทยฐานะและไว้ทรงผมที่ต่างจากเพศโดยกำเนิดสำหรับเอกสารรับรองการศึกษา และถูกห้ามแต่งชุดครุยวิทยฐานะที่ต่างจากเพศโดยกำเนิดในพิธีรับพระราชทานปริญญาบัตร รวมทั้งยังห้ามบุคลากรแต่งกายตามเพศสภาพ รวมไปถึงคำร้องเกี่ยวกับแบบเรียนสุขศึกษาระดับมัธยม เลือกปฏิบัติต่อกลุ่มผู้มีเพศสภาพ แตกต่างจากเพศกำเนิด (Transman และTranswoman) เป็นต้น โดยการที่หน่วยงานของรัฐ จะดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้ จะต้องมีกฎหมายหรือระเบียบให้อำนาจในการเข้าสู่กระบวการดังกล่าวได้ ประกอบกับหากปรากฏว่า กฎหมาย ระเบียบ หรือกฎที่ฝ่ายปกครองได้กระทำไปตามอำนาจที่กฎหมายให้ไว้ เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศแม้มีการตกลงประนีประนอม ยอมความกัน แต่การแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ หรือกฎที่ฝ่ายปกครองที่เป็นการเลือกปฏิบัติฯ นั้น หน่วยงานของรัฐ จะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนตามกฎหมายนั้นๆ ที่ได้กำหนดขั้นตอนการแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ หรือกฎดังกล่าวไว้เป็นการเฉพาะ เช่น การแก้ไขข้อบังคับหรือประกาศของมหาวิทยาลัยราชภัฏเกี่ยวกับการการแต่งกายของนักศึกษา พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 18 ได้กำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยในการออกกฎ ระเบียบ ประกาสและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย หรือแม้แต่กรณีที่สภามหาวิทยาลัยได้มอบอำนาจดังกล่าวให้ส่วนราชการในมหาวิทยาลัย เป็นผู้ออกกฎ ระเบียบ ประกาศและข้อบังคับได้ การจะแก้ไขข้อบังคับหรือประกาศของมหาวิทยาลัย จะต้องมีมติในการแก้ไขข้อบังคับหรือประกาศของมหาวิทยาลัย ตามขั้นตอนของกฎหมายนั้นๆซึ่งอาจจะมีขั้นตอนนำเรื่องเสนอเข้าเป็นวาระในที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย เพื่อให้มีมติแก้ไขดังกล่าวได้ การเข้ากระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทจึงเป็นได้ยาก และใช้ระยะเวลาในการดำเนินการยุติข้อพิพาทไม่แตกต่างการดำเนินการพิจารณาคำร้องตามปกติ อีกทั้ง อาจจำเป็นอาศัยมาตรการบังคับทางปกครองมาบังคับ โดยจะต้องดำเนินกระบวนการพิจารณาคำร้องตามขั้นตอนปกติ เพื่อให้คณะกรรมการ วลพ. มีคำวินิจฉัยว่า ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยข้อใด เป็นการเลือกปฏิบติฯ หรือขัดต่อพระราชบัญญัตินี้ จึงจะสามารถแก้ไขข้อบังคับดังกล่าวได้ เป็นต้น

นอกจากนี้ จากที่ได้ศึกษาบทบัญญัติในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการร้องขอ และวินิจฉัยเกี่ยวกับการกระทำ ในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ พ.ศ. 2552 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้มีการกำหนดกระบวนการระงับข้อพิพาท

โดยวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทด้วยเช่นกัน โดยกำหนดให้อำนาจผู้ว่าราชการจังหวัด หรือคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประจำจังหวัดหรือคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประจำกรุงเทพมหานคร หรือคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ที่มีบทบาทหน้าที่คล้ายคลึงกับคณะกรรมการ วลพ. สามารถจัดให้มีการประนีประนอมยอมความและไกล่เกลียข้อพิพาทด้วยความตกลงของคู่กรณีเองได้ โดยกำหนดให้ มีผู้ไกล่เกลี่ยซึ่งมาจากการรับสมัครบุคคลที่สมัครใจเข้ามาเป็นผู้ไกล่เกลี่ยตามคุณสมบัติและขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดไว้ มาทำหน้าที่ช่วยเหลือ แนะนำ เสนอแนะทางออกในการยุติหรือระงับข้อพิพาทให้คู่กรณีได้สำเร็จและสามารถขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการได้ เช่นเดียวกับความตามร่างพระราชบัญญัติการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล พ.ศ. ... เพียงแต่กฎหมายและร่างกฎหมายดังกล่าวไม่ได้กำหนดหรือจำกัดประเภทของคำร้องที่สามารถหรือไม่สามารถใช้วิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทไว้ แต่ต่างก็กำหนดให้อำนาจคณะกรรมการของกฎหมายแต่ละฉบับไว้ สามารถจัดให้มีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้ และกำหนดไม่ตัดสิทธิในการนำคำร้องไปฟ้องร้องต่อศาลหลังจากได้ทำสัญญาประนีประนอมกันแล้วได้อีกด้วย

บทที่ 5
บทสรุปและข้อเสนอแนะ

1. บทสรุป

ตั้งแต่ปี 2558 ประเทศไทย ได้มีการตราพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ที่กำหนดมาตรการคุ้มครองและป้องกันบุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ เพื่อแก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ สถานการณ์การละเมิดการคุกคามทางเพศและความรุนแรงต่อสตรีในสังคมไทยที่มีตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และเพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หลักความเสมอภาค ซึ่งเป็นหลักสิทธิมนุษยชนสากลตามพันธกรณีระหว่างประเทศที่ประเทศไทยเข้าเป็นภาคี ซึ่งกฎหมายฉบับนี้ให้การคุ้มครองทุกเพศ ไม่ว่าจะเป็นเพศหญิง เพศชาย หรือผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ โดยกำหนดกระบวนการยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการ วลพ. เพื่อระงับข้อพิพาทเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติโดยไม่เปียธรรมระหว่างเพศ แต่จากการศึกษาพบว่า ตั้งแต่พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 มีผลใช้บังคับตั้งแต่ ปี 2558 มีจำนวนคำร้องที่เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตั้งแต่ปีพ.ศ. 2559 - 29 สิงหาคม 2562 จำนวน 39 เรื่อง แต่คำร้องส่วนใหญ่คณะกรรมการ วลพ. ใช้เวลาในการพิจารณาเกินกว่า 1 ปี ทำให้ผู้ร้องได้รับการคุ้มครองและชดเชยล่าช้า หรือไม่ได้รับ การคุ้มครองตามเจตนารมย์ของกฎหมาย ซึ่งกระทบต่อสิทธิมนุษยชนจากการถูกเลือกปฏิบัติอย่างไม่ความเท่าเทียม โดยจากการศึกษาสามารถสรุปประเด็นปัญหาได้ดังนี้

1.1 ปัญหาด้านความล่าช้ากระบวนการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

1.1.1 ปัญหาข้อกฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดระยะเวลาการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. ตามข้อ 38 ของระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการยื่นคำร้องการพิจารณาและวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ พ.ศ. 2559 กฎหมายกำหนดระยะเวลากระบวนพิจารณาและเสนอความเห็นในการวินิจฉัยคำร้องให้คณะกรรมการ วลพ.ของคณะอนุกรรมการ วลพ. เท่านั้น ประกอบกับมิได้มีการกำหนดกรอบระยะเวลาการทำคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ. ว่าจะต้องมีวินิจฉัยภายในกำหนดระยะเวลาเท่าใด นับแต่ได้รับคำร้อง ซึ่งจากการศึกษากฎหมายเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

ของประเทศเนเธอร์แลนด์ และประเทศออสเตรเรียก็ไม่ได้กำหนดกรอบระยะเวลาเกี่ยวกับการเร่งรัดการพิจารณาของคณะกรรมการตามกฎหมายเอาไว้เช่นกัน แต่เมื่อพิจารณาระยะเวลาพิจารณาคำร้องของคณะอนุกรรมการขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการตามระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการร้องขอการรวบรวมพยานหลักฐาน การไกล่เกลี่ย การวินิจฉัย และค่าตอบแทนของคณะอนุกรรมการหรือผู้ไกล่เกลี่ย เกี่ยวกับการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ พ.ศ. 2556 ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีเจตนารมย์ในการส่งเสริมความเท่าเทียมตามหลักสิทธิมนุษยชน รวมทั้งขจัดการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการที่มีลักษณะใกล้เคียงกับพระราชบัญญัติความ เท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 โดยกฎหมายดังกล่าว มิได้กำหนดกรอบระยะเวลาการพิจารณา คำร้องของคณะอนุกรรมการขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการไว้เช่นกัน ซึ่งแตกต่างจากร่างพระราชบัญญัติการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล พ.ศ. ... ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีเจตนารมย์ในการส่งเสริมความเท่าเทียมตามหลักสิทธิมนุษยชน รวมทั้งขจัดการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ด้วยเช่นกัน มีการกำหนดกรอบระยะเวลาพิจารณาไว้ชัดเจน โดยกำหนดให้คณะกรรมการ คชป. ต้องมีคำสั่งภายใน 60 วันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นให้ขยายระยะเวลาออกไปได้ครั้งละ 30 วัน ขยายได้ไม่เกิน 2 ครั้ง แต่ต้องแสดงเหตุผลและรวมทั้งหมดแล้วต้องไม่เกิน 120 วัน จะเห็นได้ว่า ร่างกฎหมายฉบับนี้ ได้กำหนดกรอบระยะเวลาในการมีคำสั่งของคณะกรรมการ คชป. อย่างชัดเจน กล่าวคือ คณะกรรมการ คชป. ต้องมีคำสั่งภายใน 180 นับแต่วันที่ได้รับคำร้อง ทำให้เป็นหลักประกันความเป็นธรรมได้ว่าผู้ถูกเลือกปฏิบัติจะได้รับความคุ้มครองอย่างเป็นธรรมสอดคล้องกับเจนารมย์ของกฎหมาย

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ก็ยังไม่ปรากฏมาตรการกำกับ ติดตามการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. ประกอบกับกฎหมายให้อำนาจประธานคณะกรรมการ วลพ.ซึ่งเป็นผู้มีหน้าที่ทำคำวินิจฉัยให้เป็นผู้กำหนดมาตรการเร่งรัดคณะอนุกรรมการ วลพ. ตนเองได้มอบหมายให้ดำเนินการแสวงหาข้อเท็จจริง พร้อมทั้งเสนอความเห็นให้ตนเองทำคำวินิจฉัยได้เอง ประธานคณะกรรมการ วลพ. ก็ย่อมขยายระยะเวลาพิจารณาคำร้องออกไปโดยไม่มีผู้มากำกับติดตาม ทำให้คณะกรรมการ วลพ.สามารถใช้เวลาในการพิจารณาคำร้องได้โดยมิได้มีกำหนดระยะเวลาการพิจารณา จึงเห็นสมควรกำหนดกรอบระยะเวลาในการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. ให้ชัดเจน โดยนำแนวทางการกำหนดกรอบระยะเวลาของร่างพระราชบัญญัติการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล พ.ศ. ... มาปรับใช้ และกำหนดมาตรการติดตามตรวจสอบโดยผู้มีอำนาจแต่งตั้งให้มีอำนาจกำหนดกรอบระยะเวลา หรือมาตรการเร่งรัดกระบวนพิจารณาดังกล่าวได้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพิจารณาคำร้องให้แล้วเสร็จตามกรอบระยะเวลา

ที่กฎหมายกำหนด ให้ผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศได้รับความคุ้มครองตามเจตนารมย์ของกฎหมายต่อไป

1.1.2 ปัญหาจากองค์ประกอบของคณะกรรมการ วลพ. จากการศึกษาว่า กฎหมายกำหนดให้คณะกรรมการ วลพ.เป็นกรรมการผู้ทรงวุฒิ โดยเป็นบุคคลทั่วไปที่มีคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงอนุกรรมการ วลพ. ทั้ง 4 คณะ ที่คณะกรรมการ วลพ. แต่งตั้งให้ทำหน้าที่แสวงหาข้อเท็จจริง รวบรวมพยานหลักฐาน การพิจารณา คำร้อง พร้อมทำความเห็นมายังคณะกรรมการ วลพ. เพื่อวินิจฉัยคำร้อง ก็ยังไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ประจำ โดยกรรมการแต่ละคนต่างก็มีตำแหน่งหน้าที่เป็นของตนเอง ทำให้การเข้าร่วมประชุม เพื่อพิจารณาคำร้องหรือการนัดหมายให้ครบองค์ประชุมจึงเป็นไปค่อยข้างลำบาก ส่งผลให้การทำหน้าที่พิจารณาคำร้องอาจมีประสิทธิภาพไม่ดีเท่าที่ควร ซึ่งแตกต่างจากกฎหมายของประเทศออสเตรเลีย ที่ใช้ระบบคณะกรรมการประจำ โดยกำหนดให้คณะกรรมธิการคุ้มครองการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ต้องไม่รับจ้างหรือประกอบอาชีพใดที่ได้รับค่าจ้างนอกจากตำแหน่งกรรมธิการนี้ โดยปราศจากความยินยอมจากรัฐมนตรี และหากไม่มาปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด ก็จะพ้นสภาพจากตำแหน่งได้ ซึ่งสอดคล้องกับร่างพระราชบัญญัติการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล พ.ศ. ... ที่กำหนดให้คณะกรรมการคุ้มครองและช่วยเหลือบุคคลซึ่งถูกเลือกปฏิบัติ หรือ “คณะกรรมการ คชป.” ต้องปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลาและต้องไม่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหรือประกอบอาชีพหรือวิชาชีพอื่น ในลักษณะที่ต้องทำงานเป็นประจำ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 นี้ ใช้ระบบผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อความเป็นอิสระและเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาปฏิบัติหน้าที่ ดังนั้น เพื่อไม่ให้เกิดความล้าช้า อาจต้องอาศัยความเข้มแข็งของฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการ วลพ. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพิจารณาคำร้องให้เป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด

1.2 ปัญหาขาดบทบัญญัติเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาททางเลือก โดยวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ในกระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

จากสาเหตุของปัญหาด้านความล่าช้ากระบวนการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. ดังกล่าวข้างต้น ส่งผลกระทบต่อผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศไม่ได้รับความคุ้มครองหรือชดเชยเยียวยาได้อย่างทันท่วงทีตามเจตนารมย์ของกฎหมาย อันเป็นการกระทบต่อหลักความเสมอภาค อันเป็นหลักพื้นฐานของสิทธิมนุษยชน ดังนั้น เมื่อกระบวนการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 และระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการยื่นคำร้อง

การพิจารณา และวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ พ.ศ. 2559 ไม่สามารถระงับข้อพิพาทหรือให้ความคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของผู้ร้องหรือผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศได้ตามเจตนารมย์ของกฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว จึงจำเป็นต้องพิจารณานำการระงับข้อพิพาททางเลือกมาใช้ในกระบวนการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. เพื่อป้องกันมิให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ซึ่งจากการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวกับการพิจารณาคำร้องที่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศของประเทศออสเตรเลีย พบว่า แม้กฎหมายจะไม่ได้บัญญัติให้มีการนำกระบวนการระงับข้อพิพาท โดยวิธีไกล่เกลี่ยข้อพิพาทมาใช้โดยชัดแจ้ง แต่ก็มีการกำหนดให้อำนาจประธานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนสามารถใช้ดุลพินิจต่อคำร้องว่าหากคำร้องใด สามารถใช้วิธีการระงับข้อพิพาทโดยวิธีอื่น แทนที่จะรับคำร้องมาพิจารณาตามขั้นตอนของกฎหมายได้ แสดงให้เห็นว่า กฎหมายได้กำหนดวิธีระงับข้อพิพาททางเลือกไว้ผ่านการใช้ดุลพินิจของคณะกรรมการดังกล่าว โดยต้องคำนึงถึงการใช้วิธีระงับข้อพิพาทอย่างเหมาะสมกับคำร้องนั้นๆ

และจากการศึกษาพระราชบัญญัติส่งเสริมคุณภาพชีวตคนพิการ พ.ศ. 2550 ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการร้องขอ การรวบรวมพยานหลักฐาน การไกล่เกลี่ย การวินิจฉัย และค่าตอบแทนของคณะอนุกรรมการหรือผู้ไกล่เกลี่ย เกี่ยวกับการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ พ.ศ. 2556 และทิศทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลในประเทศไทย (ร่างพระราชบัญญัติเลือกปฏิบัติต่อบุคคล พ.ศ. ....) ซึ่งต่างมีเจตนารมย์ในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนตามหลักความเสมอภาคเช่นเดียวกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 พบว่าสามารถนำบทบัญญัติของกฎหมายและทิศทางของกฎหมายดังกล่าว มาปรับใช้เพื่อกำหนดขั้นตอนการระงับข้อพิพาททางเลือก โดยวิธีไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในกระบวนการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ได้ ดังนี้

1.2.1 การกำหนดกลไกระงับข้อพิพาททางเลือก โดยวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท โดยระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการร้องขอ การรวบรวมพยานหลักฐาน การไกล่เกลี่ย การวินิจฉัย และค่าตอบแทนของคณะอนุกรรมการหรือผู้ไกล่เกลี่ย เกี่ยวกับการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ พ.ศ. 2556 กำหนดให้อำนาจผู้ว่าราชการจังหวัด หรือคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประจำจังหวัดหรือคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประจำกรุงเทพมหานคร หรือคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ สามารถจัดให้มีการประนีประนอมยอมความและไกล่เกลียข้อพิพาทด้วยความตกลง

ของคู่กรณีเองได้ โดยกำหนดให้มีผู้ไกล่เกลี่ย ซึ่งมาจากการรับสมัครบุคคลที่สมัครใจเข้ามาเป็นผู้ไกล่เกลี่ยตามคุณสมบัติและขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดไว้ มาทำหน้าที่ช่วยเหลือ แนะนำ เสนอแนะทางออกในการยุติหรือระงับข้อพิพาทให้คู่กรณีได้สำเร็จและสามารถขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการได้ หรือในร่างพระราชบัญญัติการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล พ.ศ. ... ก็ได้กำหนดกระบวนการระงับข้อพิพาททางเลือก โดยใช้วิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเช่นเดียวกัน โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลและคณะกรรมการคุ้มครองและช่วยเหลือบุคคลซึ่งถูกเลือกปฏิบัติ หรือ คณะกรรมการ คชป. เป็นกลไลการขับเคลื่อนตามกฎหมายเพื่อคุ้มครองป้องกันมิให้เกิดการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลขึ้น โดยให้อำนาจคณะกรรมการ คชป. ในการดำเนินการไกล่เกลี่ยในกรณีที่คู่กรณีมีความประสงค์ที่จะมีการไกล่เกลี่ย เพื่อระงับข้อพิพาทโดยเร็ว โดยจัดให้มีคณะผู้ไกล่เกลี่ยขึ้นดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ซึ่งหากคู่กรณีตกลงกันได้ก็ให้ คณะผู้ไกล่เกลี่ยจัดให้มีการทำสัญญาประนีประนอมยอมความระหว่างคู่กรณีขึ้น และกำหนดให้ ข้อสัญญาในสัญญาประนีประนอมยอมความดังกล่าวต้องไม่ขัดต่อร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ หรือหลักการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายอื่นด้วย อีกทั้ง คณะกรรมการ คชป. สามารถมีข้อสังเกตเสนอต่อคณะกรรมการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล เพื่อให้หน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามข้อสังเกตของ คณะกรรมการ คชป. ได้ แต่หากคู่กรณีไม่สมัครใจเข้าร่วมดำเนินกระบวนการไกล่เกลี่ยหรือไม่สามารถตกลงกันได้ กฎหมายได้กำหนดให้ผู้ไกล่เกลี่ยจำหน่ายคำร้อง และให้คณะกรรมการ คชป. ดำเนินการเพื่อให้มีคำวินิจฉัยตามพระราชบัญญัตินี้ต่อไป โดยการถอนคำร้องหรือการไกล่เกลี่ยตามกฎหมายนี้ ไม่ตัดอำนาจหน้าที่คณะกรรมการ คชป. ที่จะพิจารณาวินิจฉัยว่านโยบาย กฎ ระเบียบ ประกาศ มาตรการ หรือวิธีการปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดมีลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลหรือไม่

นอกจากนี้ ควรกำหนดบทบัญญัติให้มีข้อกำหนดให้การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทจากการถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศต้องไม่ขัดต่อกฎหมายและพระราชบัญญัตินี้ และไม่ตัดสิทธิผู้ร้องที่จะนำคำร้องไปฟ้องเป็นคดีต่อศาลต่อไปได้ แต่หากคู่กรณีไม่ประสงค์จะเข้ากระบวนการไกล่เกลี่ยหรือไม่สามารถตกลงกันได้ ให้คณะกรรมการ วลพ. หรือคณะอนุกรรมการ วลพ. นำเรื่องกลับเข้าสู่กระบวนการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ต่อไป ซึ่งผู้ศึกษา มีความเห็นว่า การใช้สิทธิยื่นคำร้องตามพระราชบัญญัตินี้ เป็นเพียงทางเลือกในการใช้สิทธิโต้แย้งเพื่อที่จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเท่านั้น ซึ่งแม้จะใช้สิทธิดังกล่าวแล้ว กฎหมายก็ไม่ตัดสิทธิที่ผู้ร้องจะนำข้อพิพาทตามคำร้องไปฟ้องร้องเป็นคดีต่อศาล อีกทั้ง ควรคงไว้ซึ่งอำนาจคณะกรรมการ วลพ. ที่จะสามารถออกคำสั่งให้หน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดที่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล

ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ระงับการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคคล ซึ่งถูกเลือกปฏิบัติ หรือแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม หรือปฏิบัติให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด รวมทั้งชดเชยและเยียวยาความเสียหายด้วยวิธีใดที่เหมาะสมภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยคำนึงถึงพฤติการณ์และความร้ายแรง หรือความเดือดร้อนที่บุคคลซึ่งถูกเลือกปฏิบัติได้รับ และป้องกันไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลซ้ำอีกด้วย

1.2.2 การกำหนดกรอบระยะเวลาการระงับข้อพิพาท โดยวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท เนื่องจากกระบวนการพิจารณาคำร้องการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระว่างเพศ ได้นำแนวทางการพิจารณาคดีปกครองมาใช้บังคับ ผู้ศึกษา มีความเห็นควรนำบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการระงับข้อพิพาททางเลือกโดยวิธีไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในคดีปกครอง ข้อ 23 - 30 ของระเบียบของที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุดว่าด้วยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในคดีปกครอง พ.ศ. 2562 ที่กำหนดให้ดำเนินการไกล่เกลี่ยให้แล้วเสร็จภายใน 90 วันนับแต่วันนัดไกล่เกลี่ยข้อพิพาทครั้งแรก ซึ่งสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกับระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติว่าด้วยหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขในการร้องขอ การรวบรวมพยานหลักฐานการไกล่เกลี่ย การวินิจฉัยและค่าตอบแทนของคณะอนุกรรมการหรือผู้ไกล่เกลี่ย เกี่ยวกับการกระทำในลักษณะ ที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ พ.ศ. 2556 ที่กำหนดให้ดำเนินการไกล่เกลี่ย ต้องให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา 3 เดือนนับแต่วันที่หน่วยงานที่มีหน้าที่รับคำขอได้ลงเรื่อง ในสารบบการไกล่เกลี่ย หรือสามารถนำร่างพระราชบัญญัติการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล พ.ศ. ... ในมาตรา 15 – 16 ที่เกี่ยวกับกระบวนการระงับข้อพิพาททางเลือกโดยวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ที่กำหนดให้กรรมการช่วยเหลือและคุ้มครองบุคคลซึ่งถูกเลือกปฏิบัติ ซึ่งกฎหมายกำหนดให้เป็นประธานผู้ไกล่เกลี่ย และแต่งตั้งคณะผู้ไกล่เกลี่ยอีกฝ่ายละ 1 คน และให้ดำเนินการไกล่เกลี่ยให้แล้วเสร็จภายใน 60 วันนับแต่วันที่แต่งตั้งคณะผู้ไกล่เกลี่ย มาปรับใช้ โดยเห็นควรกำหนดให้อำนาจคณะกรรมการ วลพ. สามารถจัดให้มีการระงับข้อพิพาท โดยวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้ ตามที่คู่กรณีทั้งสองร้องขอผ่านคณะอนุกรรมการ วลพ. แต่งตั้งคณะผู้ไกล่เกลี่ย ซึ่งผู้ศึกษา มีความเห็นว่า ควรกำหนดระยะเวลาดำเนินการไกล่เกลี่ยแล้วเสร็จภายใน 90 วันนับแต่วันที่แต่งตั้งคณะผู้ไกล่เกลี่ยเช่นเดียวกับระเบียบของที่ประชุมใหญ่ตุลาการศาลปกครองสูงสุด และระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติดังกล่าว ซึ่งเป็นระยะเวลาเดียวกับพิจารณาคำร้องปกติของคณะกรรมการ วลพ. คือ 90 วันนับแต่ได้รับคำร้อง เพื่อกำหนดไม่ให้คณะผู้ไกล่เกลี่ยยุติข้อพิพาทเกินกว่าระยะเวลาพิจารณาคำร้องตามปกติ โดยคู่กรณีทั้งสองสมัครใจ เข้ากระบวนการระงับข้อพิพาททางเลือกโดยวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในขั้นตอนการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. และหากคู่กรณี

สามารถตกลงกันได้ให้ทำสัญญาประนีประนอมยอมความ ซึ่งข้อตกลงดังกล่าว ต้องไม่ขัดต่อกฎหมายหรือพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ด้วย

1.2.3 การกำหนดคุณสมบัติของผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท จากการศึกษากระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเกิดจากหลักความสมัครใจของคู่กรณีที่เป็นลักษณะทางแพ่งและพาณิชย์ และมีการมาพัฒนาในหลักกฎหมายปกครอง โดยคู่กรณีสองฝ่ายหรือหลายฝ่าย สามารถข้อตกลงแก้ไขความขัดแย้งระหว่างกันอย่างสมานฉันท์ ด้วยความช่วยเหลือของบุคคลที่สามในฐานะเป็นผู้ไกล่เกลี่ย (médiateur) ที่ได้รับการเลือกมาจากคู่กรณีหรือได้รับการแต่งตั้งขึ้น ซึ่งเป็นไปตามความตกลงของคู่กรณี เพื่อช่วยเหลือคู่กรณีระงับหรือยุติข้อพิพาท และต้องมีความเป็นกลาง ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผลประโยชน์กับคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือแม้กระทั่ง เป็นผู้มีอำนาจมีคำวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทได้ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงเห็นควรกำหนดให้คณะผู้ไกล่เกลี่ยควรเป็นบุคคลภายนอก ซึ่งมิใช่กรรมการในคณะกรรมการ หรือคณะอนุกรรมการ วลพ เนื่องจากผู้ไกล่เกลี่ยจะต้องมีความเป็นกลาง และไม่มีอำนาจในการวินิจฉัยหรือให้ความเห็นที่มีผลต่อการทำคำวินิจฉัย จึงควรเป็นเพียงคนกลางที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ มีความเข้าใจในเจตนารมย์ของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทำหน้าที่เข้ามาช่วยระงับข้อพิพาทให้เร็วขึ้นเท่านั้น จึงเห็นควรนำระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการร้องขอ การรวบรวมพยานหลักฐาน การไกล่เกลี่ย การวินิจฉัย และค่าตอบแทนของคณะอนุกรรมการหรือผู้ไกล่เกลี่ย เกี่ยวกับการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ พ.ศ. 2556 ที่กำหนดให้กรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ หรือสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดแล้วแต่กรณี ทำการประกาศการรับสมัครบุคคลเป็น ผู้ไกล่เกลี่ยไว้หรือจะดำเนินการสรรหาจากผู้ทรงคุณวุฒิโดยความยินยอมของผู้นั้นเพื่อเป็นผู้ไกล่เกลี่ย พร้อมจัดให้มีบัญชีรายชื่อโดยจำนวนบุคคลในบัญชีรายชื่อให้เป็นไปตามที่เห็นสมควร ซึ่งเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์เหมาะสมกับการทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยไม่น้อยกว่าหนึ่งปี หรือผ่านการอบรมหลักสูตร การไกล่เกลี่ยตามที่คณะอนุกรรมการกำหนด

นอกจากนี้ ควรกำหนดบทบัญญัติไม่ตัดอำนาจและให้อำนาจคณะกรรมการสามารถมีข้อกำหนดให้การไกล่เกลี่ยต้องไม่ขัดต่อกฎหมายและพระราชบัญญัตินี้ และไม่ตัดสิทธิผู้ร้องที่จะนำคำร้องไปฟ้องเป็นคดีต่อศาลต่อไปด้วย แต่หากคู่กรณีไม่ประสงค์จะเข้ากระบวนการไกล่เกลี่ยหรือไม่สามารถตกลงกันได้ ให้คณะกรรมการ วลพ. หรือคณะอนุกรรมการ วลพ. นำเรื่องกลับเข้าสู่กระบวนการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ต่อไป โดยการใช้สิทธิยื่นคำร้องตามพระราชบัญญัตินี้ เป็นเพียงทางเลือกในการใช้สิทธิโต้แย้ง เพื่อที่จะได้รับการคุ้มครอง ซึ่งแม้จะใช้สิทธิดังกล่าวแล้ว กฎหมายก็ไม่ตัดสิทธิ

ที่ผู้ร้องจะนำข้อพิพาทตามคำร้องไปฟ้องร้องเป็นคดีต่อศาลอีกทั้ง ควรคงไว้ซึ่งอำนาจคณะกรรมการ วลพ. ที่จะสามารถออกคำสั่งให้หน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดที่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ระงับการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลซึ่งถูกเลือกปฏิบัติ หรือแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม หรือปฏิบัติให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด รวมทั้งชดเชยและเยียวยาความเสียหายด้วยวิธีใดที่เหมาะสมภาย ในระยะเวลาที่กำหนด โดยคำนึงถึงพฤติการณ์และความร้ายแรง หรือความเดือดร้อนที่บุคคล ซึ่งถูกเลือกปฏิบัติได้รับ และป้องกันไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลซ้ำอีกด้วย

1.3 ปัญหาประเภทคำร้องที่เหมาะสมต่อการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในกระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้น หากมีการนำการระงับข้อพิพาทมาใช้กับกระบวนการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ .ก็ย่อมต้องคำนึงถึงเจตนารมย์ของกฎหมายที่กำหนดวิธีการพิจารณาคำร้องหรือระงับข้อพิพาทตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ .ศ.2558 ที่กำหนดแนวทางหรือกระบวนพิจารณาคำร้องไปในลักษณะทางปกครอง เพื่อให้อำนาจแก่คณะกรรมการ วลพ. เป็นองค์คณะกึ่งตุลาการ โดยนำระบบไต่สวนมาใช้ในการสอบข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยที่มีคำบังคับแก่หน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดที่กระทำการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศที่จะต้องผูกพันต่อบทบัญญัติตามกฎหมาย จึงต้องมีวิธีดำเนินการ ที่เหมาะสม เนื่องจากกระทบต่อสิทธิ (Rights) และหน้าที่ (Duty) ของประชาชนเพียงเท่าที่จำเป็น และคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะเป็นสำคัญ จึงทำให้คำร้องบางคำร้องที่มีลักษณะเป็นข้อพิพาทในคดีปกครอง มีความแตกต่างจากข้อพิพาททางแพ่งทั่วไปที่คู่พิพาทเป็นเอกชนที่มีสถานะเท่าเทียมกันตามกฎหมาย และกฎหมายที่บัญญัติเกี่ยวข้องกับข้อพิพาททางแพ่งเป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้น เพื่อการคุ้มครองผลประโยชน์ของปัจเจกชน (Individuals) ดังนั้น การจะระงับข้อพิพาท ทางปกครองหรือการดำเนินกระบวนการยุติธรรมทางปกครอง (Administrative Justice) นอกจากจะต้องคำนึงถึงความชอบด้วยบทบัญญัติของกฎหมาย และความประสงค์ที่แท้จริงของคู่กรณีแล้ว ยังต้องคำนึงถึงหลักกฎหมายมหาชน หลักประโยชน์สาธารณะ หลักความเหมาะสมและ หลักความจำเป็นมาพิจารณาด้วย

นอกจากนี้ ยังต้องพิจารณาถึงหลักการสำคัญของการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ไม่ว่าจะเป็นกรณีไกล่เกลี่ยก่อนหรือระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการตามกฎหมาย หรือการพิจารณาของศาลก็มีหลักการเดียวกันกล่าวคือ มุ่งต่อความสมัครใจของคู่กรณีหากคู่กรณีเลือกวิธีระงับข้อพิพาทโดยวิธีไกล่เกลี่ยไม่ว่าจะเป็นการไกล่เกลี่ยก่อนหรือในชั้นพิจารณาของศาลแล้ว คู่กรณีทั้งสองฝ่ายจะต้องเป็นสมัครใจเข้าร่วมกระบวนการเจรจาไกล่เกลี่ย เพื่อระงับข้อพิพาท เว้นแต่กฎหมายได้ให้อำนาจศาลในการสั่งให้มีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทก่อน โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากคู่พิพาท

หรือไม่ โดยผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทจะต้องมีความเป็นอิสระเป็นกลาง และรักษาความลับของคู่พิพาท เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากคู่พิพาท คอยช่วยเหลือกระตุ้นให้คู่พิพาทพูดคุยเรื่องพิพาทได้ แต่ไม่มีอำนาจหน้าที่ในการชี้ขาดข้อพิพาท โดยผู้ที่สามารถทำหน้าที่เป็นผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทนั้น จะต้องได้รับการอบรมความรู้ในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเรียบร้อยแล้ว และได้จดทะเบียนเป็นผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ดังนั้น คดีหรือข้อพิพาทที่จะสามารถทำการไกล่เกลี่ยได้ต้องสามารถทำสัญญาประนีประนอมยอมความได้เช่นกัน โดยเป็นคดีที่คู่ความต้องการระงับหรือยุติข้อพิพาทด้วยการเจรจาตกลงกันเอง เป็นคดีที่หากแก้ปัญหาข้อขัดแย้งด้วยวิธีการตกลงกันจะเป็นผลดีมากกว่าการ ชี้ขาดข้อพิพาทกันโดยอาศัยกฎหมายหรือเป็นคดีที่คู่กรณีเคยมีความสัมพันธ์กันมาก่อนหรือยังคงมีความสัมพันธ์กันในอนาคต และเป็นคดีที่คนกลางยังมีโอกาสชี้แนะให้คู่กรณีตกลงกันได้ เช่น คดีความผิดต่อส่วนตัวหรือคดียอมความได้ ในกฎหมายอาญา คดีที่ต้องมีการชดใช้ค่าเสียหายหรือค่าสินไหมทดแทนในคดีแพ่ง ข้อพิพาทหรือข้อร้องเรียนอื่นๆ เช่น ข้อพิพาททางแรงงานเกี่ยวกับการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม หรือข้อพิพาทในคดีผู้บริโภคเกี่ยวกับสินค้าหรือบริการ เป็นต้น และมีคดีบางประเภทที่ไม่สามารถนำกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทมาใช้ได้ คือ คดีที่คู่กรณี ไม่สมัครใจไกล่เกลี่ยข้อพิพาท คดีที่คู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดมีอำนาจในการต่อรองสูงกว่าอีกฝ่าย หรือคดีที่คู่กรณีไม่มีความไว้ใจหรือไม่มีความเชื่อใจคู่กรณีอีกฝ่ายว่าไม่มีทางตกลงกันได้โดยสุจริต และคดีที่คู่กรณีคิดว่าพยานหลักฐานของตนมีน้ำหนักไม่เพียงพอที่จะชนะคดีได้[50]

ดังนั้น จากการศึกษาแนวคิดและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการระงับข้อพิพาททางเลือกโดยวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในข้างต้น ผู้ศึกษา จึงแบ่งประเภทคำร้องออกเป็น 2 ประเภท กล่าวคือ

1) คำร้องประเภทที่สามารถดำเนินกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในกระบวนการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. ได้ ต้องเป็นคำร้องที่มีลักษณะเป็นข้อพิพาททางคดีแพ่งทั่วไป โดยเป็น ข้อพิพาทระหว่างเอกชนกับเอกชน กระทำที่เป็นการเลือกปฏิบัตินั้น ต้องมิใช่ การกระทำทางปกครองของหน่วยงานของรัฐ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ จึงมิใช่กรณีข้อพิพาท ทางปกครอง อันเกิดจากการกระทำทางปกครอง หรือนิติกรรมทางปกครองของรัฐ เช่น คำร้องที่มีลักษณะเป็นข้อพิพาทที่เกิดจากการออกระเบียบ กฎ ข้อปฏิบัติของหน่วยงานของเอกชน เช่น ประกาศรับสมัครงานของสถานประกอบการ ระเบียบการแต่งกายของพนักงานบริษัท การเลิกจ้างงาน หรือสถานประกอบการเลิกจ้างกลุ่มแรงงาน สตรี หรือสตรีตั้งครรภ์ เป็นต้น หรือคำร้องที่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศที่เกิดจากทัศนคติและการกระทำเฉพาะตัว เช่น การกระทำผิดทางจรรยาบรรณในวิชาชีพนั้นๆ ซึ่งไม่ใช่เป็นกรณีการปฏิบัติตามระเบียบหรือข้อบังคับ

---

[50] ศาลแพ่ง. *เทคนิคการไกล่เกลี่ยในศาล*. กรุงเทพมหานคร: อฑตยา. 2539. หน้า 20

ของสถานประกอบการหรือองค์กรเอกชน หรือเกิดจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในขณะปฏิบัติหน้าที่ราชการทั่วไป โดยมิใช่การปฏิบัติหน้าที่อันเป็นการกระทำทางปกครอง เป็นต้น

เมื่อเป็นเรื่องของทางคดีแพ่ง หากคู่กรณีสมัครใจ ย่อมสามารถยุติข้อพิพาทโดยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้ โดยจำกัดข้อตกลงในสัญญาประนีประนอมยอมความ มิให้ขัดต่อกฎหมาย หรือขัดความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน และไม่ข้อพิพาทที่เกี่ยวกับสิทธิแห่งสภาพบุคคล สิทธิในครอบครัว หรือกรรมสิทธิ์ในอสังหาริมทรัพย์ เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ.2562 ที่กำหนดห้ามไม่ให้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในกรณีดังกล่าว ประกอบกับเมื่อคู่กรณีได้ตกลงประนีประนอมยอมความแล้ว การปฏิบัติตามข้อตกลงในสัญญาประนีประนอมยอมความที่ได้ตกลงกันนั้น คู่กรณีสามารถปฏิบัติตามได้โดยอำนาจการตัดสินใจและสิทธิเสรีภาพของตนเองได้ โดยไม่เกิดอุปสรรคตามกฎหมาย ผู้ศึกษา จึงมีความเห็นว่าคำร้องประเภทดังกล่าว ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อพิพาททางแพ่งแล้ว ย่อมสามารถเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในกระบวนการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. ได้

2) คำร้องประเภทที่ไม่สามารถดำเนินกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในกระบวนการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. ได้ กล่าวคือ เป็นคำร้องอันมีลักษณะที่เป็นการกระทำทางปกครองหรือนิติกรรมทางปกครองของฝ่ายปกครองหรือรัฐ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้กระทำไปตามกฎหมาย อันเกิดจากการใช้อำนาจตามกฎหมายของหน่วยงานของรัฐฝ่ายปกครอง หรือเจ้าหน้าที่รัฐหรือเนื่องมาจากการดำเนินกิจการทางปกครอง โดยการออกกฎหมาย ระเบียบ กฎ ข้อปฏิบัตินั้นเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ อันเกิดจากกฎหมาย ระเบียบ หรือกฎ นั้น เป็นกฎหมายที่ขัดต่อพระราชบัญญัติฉบับนี้ และขัดต่อรัฐธรรมนูญ ประกอบกับข้อพิพาทดังกล่าวหน่วยงานของรัฐ หรือฝ่ายปกครอง มีอำนาจเหนือกว่า ผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ข้อพิพาทดังกล่าว จึงมีความแตกต่างจากข้อพิพาททางแพ่งทั่วไป ที่เป็นข้อพิพาทระหว่างเอกชนด้วยกันเองและมีสถานะเท่าเทียมกันตามกฎหมาย หากหน่วยงานของรัฐ จะดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้จะต้องมีกฎหมายหรือระเบียบให้อำนาจในการเข้าสู่กระบวการดังกล่าวได้ ประกอบกับหากปรากฏว่ากฎหมาย ระเบียบ หรือกฎ ที่ฝ่ายปกครองได้กระทำไปตามอำนาจที่กฎหมายให้ไว้ เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ แม้มีการตกลงประนีประนอมยอมความกัน แต่การแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ หรือกฎที่ฝ่ายปกครองที่เป็นการเลือกปฏิบัติฯ นั้น หน่วยงานของรัฐ จะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนตามกฎหมายนั้นๆ ที่ได้กำหนดขั้นตอนการแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ หรือกฎดังกล่าวไว้เป็นการเฉพาะ ดังนั้น การที่หน่วยงานรัฐจะเข้ามาสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทนั้น จึงเป็นได้ยาก และอาจใช้ระยะเวลาในการดำเนินการยุติข้อพิพาทไม่แตกต่างการดำเนินการพิจารณาคำร้องตามปกติ อีกทั้งยังจำเป็นต้องอาศัยมาตรการบังคับทางปกครองตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558

มาบังคับแก่หน่วยงานรัฐ จึงต้องดำเนินกระบวนการพิจารณาคำร้องตามขั้นตอนปกติ เพื่อให้คณะกรรมการ วลพ. มีคำวินิจฉัยว่า กฎหมาย ระเบียบ กฎ ข้อปฏิบัติใดของหน่วยงานรัฐ เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศอันเป็นการขัดต่อพระราชบัญญัตินี้ จึงจะสามารถแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ กฎ ข้อปฏิบัติดังกล่าวได้เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะ

2.1 ปัญหาด้านความล่าช้ากระบวนการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

ผู้ศึกษามีความเห็นว่าควรมีการแก้ไขระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการยื่นคำร้อง การพิจารณา และวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ พ.ศ. 2559 ข้อ 31 ที่กำหนดว่า “ในกรณีที่ประธานกรรมการ วลพ. เห็นว่าคำร้องใดมีปัญหาข้อกฎหมายที่สำคัญ หรือผลการวินิจฉัยนั้นอาจกระทบต่อสิทธิ เสรีภาพ และหน้าที่ของบุคคลอย่างร้ายแรง หรือจะเป็น การวางบรรทัดฐานในการปฏิบัติราชการ หรือเป็นกรณีสำคัญที่มีผลกระทบกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ก็ให้จ่ายสำนวนคำร้องนั้นให้คณะกรรมการ วลพ. พิจารณาวินิจฉัย และให้ประธานกรรมการ วลพ. แต่งตั้งกรรมการ วลพ. คนใดคนหนึ่งเป็นเจ้าของสำนวน โดยให้มีพนักงานเจ้าหน้าที่หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้รับผิดชอบสำนวนเป็นผู้ช่วย” โดยนำแนวทางการกำหนดระยะเวลาทำคำสั่งของคณะกรรมการ คชป. ในร่างพระราชบัญญัติการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล พ.ศ. ... มาปรับใช้ เป็นให้กำหนดว่า “คณะกรรมการ วลพ. ต้องมีคำวินิจฉัยหรือคำสั่งภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง มีความจำเป็นไม่อาจมีคำวินิจฉัยหรือคำสั่งให้แล้วเสร็จภายในเวลาดังกล่าวได้ ให้ขยายระยะเวลาออกไปได้ครั้งละ สามสิบวัน ขยายได้ไม่เกิน 2 ครั้ง แต่ต้องแสดงเหตุผลและรวมทั้งหมดแล้วต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน แต่ถ้าขยายเวลาแล้วยังไม่แล้วเสร็จ ให้รัฐมนตรี พิจารณากำหนดมาตรการที่จะทำให้การพิจารณาวินิจฉัยแล้วเสร็จโดยเร็ว และบันทึกไว้เป็นหลักฐาน” ให้สอดคล้องกับระยะเวลาพิจารณาคำร้องของคณะอนุกรรมการ วลพ. เพื่อเป็นการกำหนดกรอบระยะเวลาพิจารณาและทำคำวินิจฉัย รวมถึงกำหนดมาตราการกำกับติดตามและเร่งรัดการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. ไม่ใช่เกิดความล่าช้า จนเกิดความเสียหายต่อผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

นอกจากนี้ ผู้ศึกษามีความเห็นว่า หน่วยงานที่รับผิดชอบในการบังคับใช้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 กล่าวคือ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว จะต้องมีมาตรการเพื่อแก้ไขและปรับปรุงปัญหาดังกล่าวในเชิงบริหาร โดยอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ วลพ.

ให้มีองค์คณะจำนวนเพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการพิจารณาคำร้องเกิดการบังคับใช้กฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศได้รับความยุติธรรมและเท่าเทียมสอดคล้องกับเจตนารมย์แห่งพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ .ศ. 2558 ประกอบรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ต่อไป

2.2 ปัญหาขาดบทบัญญัติเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาททางเลือก โดยวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ในกระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

ผู้ศึกษา จึงขอเสนอแนะแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายที่เกี่ยวข้องตามประเด็นปัญหา ดังนี้

2.2.1 แก้ไขเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ วลพ. ในมาตรา 14 แห่งพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ ให้มีข้อความดังนี้ “(1) วินิจฉัย หรือไกล่เกลี่ยปัญหาที่มีการยื่นคำร้องว่ามีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามมาตรา 18”

2.2.2 เพิ่มบทบัญญัติระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการยื่นคำร้อง การพิจารณา และวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ พ.ศ. 2559 หมวด 3 การวินิจฉัย

“ข้อ 33/1 ในระหว่างการพิจารณาคำร้องที่เข้าลักษณะที่สามารถยุติข้อพิพาทโดยวิธีไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้ หากคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งประสงค์จะให้มีการไกล่เกลี่ยเพื่อทำให้ข้อพิพาทระงับโดยเร็ว ให้ยื่นคำร้องต่อคณะอนุกรรมการ ในเวลาใดก็ได้ระหว่างการพิจารณาคำร้อง

เมื่อคณะอนุกรรมการ วลพ. รับคำร้องตามวรรคหนึ่ง ให้แจ้งคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งหรือทุกฝ่ายและสอบถามว่าประสงค์ที่จะเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยหรือไม่ หากคู่กรณีทุกฝ่ายยินยอมที่จะเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ย ให้กรมกิจสตรีและสถาบันครอบครัว รับคำขอเสนอรายชื่อผู้ไกล่เกลี่ยตามบัญชีรายชื่อต่อประธานคณะกรรมการ วลพ. เพื่อแต่งตั้งประธาน ผู้ไกล่เกลี่ย และผู้ไกล่เกลี่ยอีกไม่เกิน 2 คน เพื่อทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยในแต่ละกรณี และต้องดำเนินการไกล่เกลี่ยให้เสร็จภายใน 90 วันนับแต่วันที่แต่งตั้งคณะผู้ไกล่เกลี่ย

ข้อ 33/2 เมื่อคู่กรณีตกลงกันได้ให้คณะผู้ไกล่เกลี่ยจัดให้ทำสัญญาประนีประนอมยอมความระหว่างคู่กรณีตามแบบที่กำหนดและให้คู่กรณีทุกฝ่ายและคณะผู้ไกล่เกลี่ยลงชื่อไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ข้อตกลงในสัญญานี้ ต้องไม่ขัดต่อหลักการแห่งพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 และหลักการด้านการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายอื่น และให้คณะ ผู้ไกล่เกลี่ย มีข้อสังเกตเสนอคณะกรรมการ วลพ. เพื่อให้ หน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องปฏิบัติเกี่ยวกับกรณีใดตามที่เห็นสมควรได้ เพื่อป้องกันมิให้บุคคลถูกกระทำซ้ำหรือ ถูกกระทำโดยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมด้วยเหตุแห่งเพศต่อไป

ข้อ 33/3 การถอนคำร้องหรือการไกล่เกลี่ยไม่ตัดอำนาจหน้าที่คณะกรรมการ วลพ. ที่จะพิจารณาวินิจฉัยว่า นโยบาย กฎ ระเบียบ ประกาศ มาตรการ หรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดที่มีลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมด้วยเหตุแห่งเพศหรือไม่"

2.3 ปัญหาประเภทคำร้องที่เหมาะสมต่อการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในกระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

ผู้ศึกษา เห็นควรกำหนดหลักเกณฑ์ประเภทของคำร้องที่สามารถใช้วิธีระงับข้อพิพาททางเลือก โดยวิธีไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ดังนี้

2.3.1 คำร้องประเภทที่สามารถดำเนินกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ในกระบวนการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. ได้ ต้องเป็นคำร้องที่มีลักษณะเป็น ข้อพิพาททางคดีแพ่งทั่วไป โดยเป็นข้อพิพาทระหว่างเอกชนกับเอกชน กระทำที่เป็นการเลือกปฏิบัตินั้น ต้องมิใช่การกระทำทางปกครองของหน่วยงานของรัฐ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ จึงมิใช่กรณีข้อพิพาททางปกครอง อันเกิดจากการกระทำทางปกครอง หรือนิติกรรมทางปกครองของรัฐ โดยสามารถแบ่งเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1) คำร้องที่มีลักษณะเป็นข้อพิพาทที่เกิดจากการออกระเบียบ กฎ ข้อปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ

2) คำร้องที่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติที่เกิดจากทัศนคติและการกระทำเฉพาะตัว ซึ่งยังแยกได้เป็น 2 กรณี คือ

(1) เกิดจากบุคคลทั่วไป หรือผู้ประกอบอาชีพอื่นๆ โดยได้กระทำการเลือกปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ อันเป็นกรณีการกระทำผิดทางจรรยาบรรณในวิชาชีพนั้นๆ ซึ่งไม่ใช่เป็นกรณีการปฏิบัติตามระเบียบหรือข้อบังคับของสถานประกอบการหรือองค์กรเอกชน

(2) เกิดจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในขณะปฏิบัติหน้าที่ราชการทั่วไป โดยมิใช่การปฏิบัติหน้าที่อันเป็นการกระทำทางปกครอง จึงเป็นคนละกรณีกับการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบแต่เป็นกรณีปฏิบัติหน้าที่ไม่เหมาะสมเข้าลักษณะเป็นความผิดทางวินัย

2.3.2 คำร้องประเภทที่ไม่สามารถดำเนินกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในกระบวนการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. ได้ กล่าวคือ คำร้องอันมีลักษณะที่เป็นการกระทำทางปกครองหรือนิติกรรมทางปกครองของฝ่ายปกครองหรือรัฐ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้กระทำไปตามกฎหมาย อันเกิดจากการใช้อำนาจตามกฎหมายของหน่วยงานของรัฐ ฝ่ายปกครองหรือเจ้าหน้าที่รัฐหรือเนื่องมาจากการดำเนินกิจการทางปกครอง โดยการออกกฎหมาย ระเบียบ กฎ ข้อปฏิบัตินั้น เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ. (2561). *ผลการดำเนินงานสิทธิมนุษยชน ที่สำคัญ ของประเทศไทย ภายใต้การนำของรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ในระหว่าง ปี พ.ศ. 2557 – 2561*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงยุติธรรม.

เขมจิรา รัตนะรังษี. (2561). *ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับความล่าช้าในการดำเนินคดีปกครอง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ. (2562). *ความมุ่งหมายและคำอธิบายประกอบรายมาตราของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

คณาธิป ทองรวีวงศ์ และคณะ. (2560). *โครงการวิจัย เรื่อง กฎหมายว่าด้วยความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ.

จิตราภรณ์ วนัสพงศ์ และปิยะวรรณ แก้วศรี. (2562). *รายงานการศึกษาการทบทวนความก้าวหน้าของการบังคับใช้ พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558*. กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ร่วมกับโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP).

ฉัตรชัย เอมราช. (2557). *ความไม่เสมอภาคในการบันทึกทางทะเบียนเป็นคู่ชีวิตตามร่างพระราชบัญญัติการจดทะเบียนคู่ชีวิต พ.ศ. .....* . (วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

ชนกานต์ สังสีแก้ว. (2559). *ความผิดฐานเลือกปฏิบัติ OFFENCE OF DISCRIMINATION*. (วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

ชลาภรณ์ เจริญรัตน์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทชั้นบังคับคดี : กรณีศึกษาศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท กรมบังคับคดี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

ชีรา ทองกระจาย. (2561). ความเท่าเทียมกันทางเพศสภาพ. ใน*เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนามนุษย์ในบริบทโลก*. หน่วยที่ 8 นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. สืบค้นจาก https://www.stou.ac.th/Schoolnew/polsci/UploadedFile/82427-8.pdf

ดวงพร เพชรคง. (ม.ป.ป.). *ความเท่าเทียมระหว่างเพศ*. สืบค้นจาก https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/elaw_parcy/download/article/article_20181012153459.pdf

ทีมข่าวการพัฒนาสังคม (ออนไลน์). (2562). *สลายความไม่เท่าเทียมด้วยเหตุแห่งเพศ.* สืบค้นจาก https://www.thairath.co.th/news/society/1566588

ธนาคารระหว่างประเทศเพื่อการบรูณะและพัฒนาธนาคารโลก. (2561). *การมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจของกลุ่ม LGBTI ในประเทศไทย (2017) . Washington DC. USA (ออนไลน์).* สืบค้นจาก http://documents.worldbank.org/curated/en/527451521822208295/pdf/124554-v1THAI-Executive-Summary-Thai-23-March-format.pdf

บุษกร สุริยสาร. (2557). *อัตลักษณ์และวิถีทางเพศในประเทศไทย. โครงการส่งเสริมสิทธิความหลากหลายและความเท่าเทียมในโลกของการทำงาน (PRIDE).* สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ประจำประเทศไทย กัมพูชา และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. กรุงเทพมหานคร: องค์การแรงงานระหว่างประเทศ.

ปรัชญา อยู่ประเสริฐ. (2548). *รวมบทความการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท.* กรุงเทพมหานคร: ธนเพรส.

ปีดิเทพ อยู่ยืนยง. (2556). *มองการสมรสระหว่างบุคคลเพศเดียวกัน ผ่านกฎหมายสหภาพยุโรป. วารสารนิติสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,* 6(1), 57-82.

พรทิพย์ อุดมสิน. (2546). *รายงานการวิจัยของสำนักงานศาลยุติธรรม เรื่อง การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในศาลกับการช่วยลดภาระการบริหารจดัการคดี.* นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พรรณยง พุฒิภาษและคณะ. (2547). *การปฏิบัติงานของอาสาสมัครไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในชุมชน (อ.ก.ช.) : ปัญหาและอุปสรรคและแนวทางแก้ไข.* กรุงเทพมหานคร: สำนักระงับข้อพิพาท สำนักงานศาลยุติธรรม.

พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 (2558, 13 มีนาคม). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 132 ตอนที่ 18 ก. หน้า 17-27.

พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 (2550, 27 กันยายน). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 124 ตอนที่ 61 ก. หน้า 8-24.

พัชรี พิชญุษากร. (2561). ความคุ้มครองทางกฎหมายเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานของประเทศสหรัฐอเมริกาสำหรับลูกจ้างที่มีความหลากหลายทางเพศ: ข้อเสนอแนะสำหรับ ประเทศไทย U.S. Employment Discrimination Protection for LGBT Workers: Recommendations for Thailand. *วารสารวิชาการ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*, 10(1), 155-171.

ไพศาล ลิขิตปรีชากุล. (2552). *อนุสัญญาว่าด้วยการใช้กฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศในประเด็นวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ* แปลจาก The Yogyakarta Principles, กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ.

ภัทรดา เมฆานันท์. (2554). *หลักความเสมอภาคและการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน ศึกษากรณีคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

ภานุ รังสี สหัส. (2548). *รวมบทความการไกล่เกลี่ยและประนีประนอมข้อพิพาทและความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง*. กรุงเทพมหานคร: สำนักระงับข้อพิพาท สำนักงานศาลยุติธรรม.

_____. (2555). *การจัดการความขัดแย้งกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเรื่องการไกล่เกลี่ยข้อพพิาท* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: ธนาเพรส.

มาตาลักษณ์ ออรุ่งโรจน์ และคณะ. (2557). *รายงานการศึกษาฉบบัสมบูรณ์โครงการศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายระหว่างประเทศเพื่อจัดทำร่างกฎหมายว่าด้วยการรับรองเพศ*. กรุงเทพมหานคร: กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว.

ระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการยื่นคำร้อง การพิจารณา และวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ พ.ศ. 2559

ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการร้องขอ การรวบรวมพยานหลักฐาน การไกล่เกลี่ย การวินิจฉัย และค่าตอบแทนของคณะอนุกรรมการหรือผู้ไกล่เกลี่ย เกี่ยวกับการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ พ.ศ. 2556

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560, 6 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก. หน้า 1-90.

ร่างพระราชบัญญัติการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล พ.ศ. ...

ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมโอกาสและความเสมอภาคระหว่างเพศ พ.ศ. ....

ศาลแพ่ง. (2539). *เทคนิคการไกล่เกลี่ยในศาล*. กรุงเทพมหานคร: อฑตยา.

สมชาย ปรีชาศิลปะกุล. (2558*). บุคคลเพศหลากหลายในระบบกฎหมาย*. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิเพื่อสิทธิและความเป็นธรรมทางเพศ มลูนิธธิีรนาถ กาญจนอักษร และ สสส.

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ. (2557). *สำนักกฎหมาย. เอกสารประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. .... (ออนไลน์)*. สืบค้นจาก http://library2.parliament.go.th/giventake/content_nla2557/apnla2557-060.pdf

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ. (2552). *หลักการยอกยาการ์ตา ว่าด้วยการใช้กฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศในประเด็นวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ แนวทางสร้างหลักประกันคุ้มครองสิทธิมนุษยชนให้ก้าวไปสู่ความเสมอภาคและเคารพสิทธิทางเพศ (ออนไลน์)*. สืบค้นจาก http://library.nhrc.or.th/ulib/document/Fulltext/F05590.pdf

สุรเชษฐ พิทักษ์สุธีพงศ์. (2560). *ปัญหาและอุปสรรคการบังคับใช้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558*. (วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.

อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958 ฉบับที่ 111 (ILO Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, No. 111)

อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับลูกจ้างชายและหญิง ซึ่งทำงานมีค่าเท่ากัน ค.ศ. 1951 ฉบับที่ 100

ACT IMPLEMENTING THE PRINCIPLE OF EQUAL TREATMENT

ARC International et al. (2016). Sexual Orientation, Gender Indentity and Expression and Sex Characteristics at the Universal Periodic Review.

Gregory K. Burton and Robert S. Angyal. (1994). In Dispute Resolution Methods.

Henry J. Brown and Arthur L. (1999) Marriott,ADR Principles and Practice

Human Rights and Equal Opportunity Commission Act 1986

The Disability of Discriminations Act 1995

The Equal Treatment Act 1994

The Sex of Discriminations Act 2003

Serena Nanda. (2000). Gender Diversity: Crossclutural Variations. Waveland Press. Illinois.

Sex Discrimination Act 1984

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวพิมลพร อินทนุพัฒน์
วัน เดือน ปีเกิด	25 มีนาคม 2529
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่
ประวัติการศึกษา	นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง สำเร็จการศึกษาปี 2551
สถานที่ทำงาน	กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	นิติกรปฏิบัติการ