



แผนปฏิบัติการ ด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (พ.ศ. 2566 - 2570)

ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ สกพ.)
เมื่อวันที่ 4 กันยายน 2566



กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์



แผนปฏิบัติการฯ



ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
เรื่อง ประกาศใช้แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

โดยที่คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อให้มีการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคมไทย ปรับหลักคิด สร้างความรู้ความเข้าใจ และตระหนักในความเท่าเทียมระหว่างเพศ ส่งเสริมให้ทุกองค์กรมีนโยบาย กฎ ระเบียบ และกลไกต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ รวมทั้งส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อก่อให้เกิดนวัตกรรมในการสร้างความเท่าเทียมระหว่างเพศ และเพื่อผลักดันให้ทุกภาคส่วนทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการฯ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ให้เกิดผลเป็นรูปธรรม และมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีรายละเอียดตามแผนปฏิบัติการฯ ท้ายประกาศนี้

บัดนี้ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวในฐานะเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ จึงประกาศใช้แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายอนันต์ สว่างสาลี)

อธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 บทสรุปผู้บริหาร	1
ส่วนที่ 2 ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ ตามนัยของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560	3
ส่วนที่ 3 ความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals: SDGs) เป้าหมายที่ 5 “การบรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศ และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สตรีและเด็กหญิง”	3
ส่วนที่ 4 สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (พ.ศ. 2566 - 2570)	5
แผนงานหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ	
แผนงานหลักที่ 1 ส่งเสริมให้สังคมปรับหลักคิด ความรู้ความเข้าใจ และตระหนักในความเท่าเทียมระหว่างเพศ	19
แผนงานหลักที่ 2 ส่งเสริมให้ทุกองค์กรมีนโยบาย กฎ ระเบียบ และกลไกต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	21
แผนงานหลักที่ 3 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อก่อให้เกิดนวัตกรรม ในการสร้างความเท่าเทียมระหว่างเพศ	23
การขับเคลื่อนและการติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	24
ภาคผนวก	26

แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

(พ.ศ. 2566 - 2570)

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

ส่วนที่ 1 บทสรุปผู้บริหาร

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างต่อเนื่อง และได้ผลักดันให้การส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศเป็นนโยบายและหลักการสำคัญในการพัฒนาเรื่องศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐาน จะเห็นได้จากได้มีการบรรจุประเด็นเรื่องการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยมาตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2518 อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 บัญญัติถึงการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่อง “เพศ” และได้บัญญัติถึงมาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ซึ่งเป็นการกำหนดมาตรการพิเศษไว้นั้นเอง รวมถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 มาตรา 4 “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคล ย่อมได้รับความคุ้มครอง” และมาตรา 27 “บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ หรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้” มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเพื่อคุ้มครองหรืออำนวยความสะดวกให้แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ หรือผู้ด้อยโอกาส ย่อมไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม

พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 บัญญัติไว้ใน มาตรา 3 ความว่า “การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ” หมายความว่า การกระทำหรือไม่กระทำการใดอันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใด ๆ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกทางเพศที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด และมาตรา 17 “การกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ ประกาศ มาตรการ โครงการ หรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลในลักษณะใดที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศจะกระทำมิได้” โดยพระราชบัญญัติฯ นี้ ได้กำหนดกลไกคณะกรรมการในการขับเคลื่อนการดำเนินงานไว้ ได้แก่ คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ สทพ.) มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย มาตรการ และแผนปฏิบัติงานเพื่อให้มีการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ วลพ.) ในการรับเรื่องร้องเรียนและดำเนินการเพื่อคุ้มครองผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าสะท้อนถึงสถานการณ์การส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศที่ดีขึ้นของสังคมไทย แต่อย่างไรก็ตามยังคงพบการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องเพศ หรือทางเพศ (Gender discrimination) อยู่ อันเนื่องมาจากปัจจัยปัญหาหลายประการ เช่น เจตคติ

และทัศนคติของสังคมไทย การมีภาพเหมารวมในเรื่องบทบาทหญิงชาย อคติทางเพศ และความสัมพันธ์เชิงอำนาจ (ชายเป็นใหญ่) ที่เกิดขึ้นในสังคมไทย

รายงานความก้าวหน้าเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย พ.ศ. 2559 - 2563 ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พบว่า สถานการณ์ด้านความเสมอภาคระหว่างชายหญิงของประเทศไทยปรับตัวไปในทิศทางที่ดีขึ้น โดยดัชนีความไม่เสมอภาคทางเพศ (Gender Inequality Index) ในปี 2562 มีคะแนน 0.359 ซึ่งดีขึ้นจากปี 2559 ที่มีคะแนน 0.419 ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญต่อประเด็นดังกล่าวอย่างจริงจัง โดยมีการระบุไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และแผนพัฒนาประเทศทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม และยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติ เพื่อส่งเสริมให้ประชากรทุกคน ทุกเพศ ทุกวัย เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ เพื่อสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ที่มุ่งยกระดับคุณภาพบริการทางสังคมให้ทั่วถึงทั้งการสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคม การกระจายสวัสดิการที่มีคุณภาพครอบคลุม ทั่วถึง เหมาะกับประชากรกลุ่มต่าง ๆ โดยเฉพาะเด็ก เยาวชน สตรี ผู้พิการ ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ให้เข้าถึงบริการของรัฐได้อย่างเท่าเทียมกัน

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (กระทรวง พม.) ได้มีการดำเนินงานเพื่อพัฒนาศักยภาพสตรี และส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และบูรณาการความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน โดยร่วมกับสถาบันพระปกเกล้า จัดทำหลักสูตรวุฒิปัตริธรรมาภิบาลกับการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศสำหรับผู้บริหาร เพื่อส่งเสริมความรู้ให้กับผู้บริหารระดับสูงในหน่วยงานราชการ และได้มีการจัดทำคู่มือการจัดการงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ (Gender Responsive Budgeting: GRB) เพื่อเป็นคู่มือสำหรับหน่วยงานภาครัฐในการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ รวมทั้งมีการส่งเสริมความรู้ให้กับหน่วยงานภาครัฐผ่านกลไกผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer: CGEO) และศูนย์ประสานความเสมอภาคระหว่างเพศ (Gender Focal Point: GFP) ทั้งนี้ หน่วยงานภาครัฐบางหน่วยงานและภาคเอกชนได้มีการตระหนักและการขับเคลื่อนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในหน่วยงาน โดยการกำหนดหรือแก้ไขกฎ ระเบียบให้สอดคล้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เช่น สภานายความ มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ตลอดจน สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานปราบปรามการล่วงละเมิดทางเพศต่อเด็กทางอินเทอร์เน็ต หรือไทแคค (Thailand Internet Crimes Against Children-TICAC Task Force : TICAC) เพื่อให้ ความช่วยเหลือเด็ก และ ผู้หญิง จากการคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment) และการคุกคามทางเพศในสื่อสังคมออนไลน์ (Sexual Harassment Online)

ถึงแม้ที่ผ่านมาจะมีการบัญญัติกฎหมาย และกำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศไว้แล้ว แต่ยังคงพบปัญหาความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศในสังคมไทยอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน และสังคม โดยมีสาเหตุมาจากปัจจัยทางสังคม และวัฒนธรรม รวมถึงความแตกต่างทางความคิด ตลอดจนการไม่ยอมรับในความแตกต่างหลากหลาย และการขาดความเข้าใจ

ในประเด็นสิทธิมนุษยชนของคนในสังคมไทย ทำให้สถานการณ์ความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศถูกสะท้อนออกมา โดยการถูกกีดกันทางเพศ อันเนื่องมาจากเพศสภาพ เพศสถานะ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม เช่น การถูกปิดกั้นโอกาสในการจ้างงาน การเข้าถึงบริการสุขภาพที่รัฐจัดให้ รวมถึงการจัดทำนโยบายของภาครัฐ ยังไม่ได้มีการคำนึงถึงมิติต่าง ๆ อย่างรอบด้าน เช่น มิติของเพศสถานะ ชนชั้น สีผิว เชื้อชาติ ศาสนา ฐานะทางเศรษฐกิจ เป็นต้น

คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ สทพ.) จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2566 - 2570 ขึ้น โดยในแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศฉบับนี้ เป็นการนำประเด็นที่ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์จากแผนฉบับเดิมมาดำเนินการต่อ เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในประเด็นที่ยังไม่บรรลุ ประกอบด้วย 3 แผนงานหลัก ดังนี้ แผนงานหลักที่ 1 ส่งเสริมให้สังคมปรับหลักคิด ความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักในความเท่าเทียมระหว่างเพศ แผนงานหลักที่ 2 ส่งเสริมให้ทุกองค์กรทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน มีนโยบาย กฎ ระเบียบ และกลไกต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และแผนงานหลักที่ 3 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อก่อให้เกิดนวัตกรรมในการสร้างความเท่าเทียมระหว่างเพศ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน และส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ร่วมกับหน่วยงาน และภาคส่วนต่าง ๆ

ส่วนที่ 2 ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560

แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2566 - 2570 เป็นแผนระดับที่ 3 ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีเป้าหมายตาม 2.1 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างพลังทางสังคม โดยการพัฒนาศักยภาพคนในสังคม และกลุ่มเฉพาะให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ รวมถึงได้รับการคุ้มครอง ป้องกันไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ และสร้างสังคมแห่งความเป็นธรรมและเท่าเทียม มีการกำหนดแผนงานหลักเพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการพัฒนาให้สังคมปรับหลักคิด ความรู้ความเข้าใจ และตระหนักในความเท่าเทียมระหว่างเพศ รวมถึงการส่งเสริมให้ภาคส่วนต่าง ๆ มีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ทั้งในสถาบันการศึกษา สถานที่ทำงาน และพื้นที่สาธารณะ ตลอดจนมีการบูรณาการดำเนินงานด้านการส่งเสริมความเสมอภาคและความเท่าเทียมระหว่างเพศผ่านสถาบันทางสังคม ทั้งในระดับครอบครัว ชุมชน สังคม และสื่อสารมวลชน เพื่อเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ การจัดการเลือกปฏิบัติ และการกระทำความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศได้อย่างยั่งยืน

ส่วนที่ 3 ความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals: SDGs) เป้าหมายที่ 5 “การบรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศ และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สตรีและเด็กหญิง”

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals: SDGs) เป็นข้อตกลงและแนวทางในการพัฒนาระหว่างประเทศที่มุ่งพัฒนาและแก้ไขปัญหาความไม่เป็นธรรมที่เกิดขึ้น ประเทศไทยได้ร่วมเป็นภาคีในการขับเคลื่อนกับนานาประเทศในการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนนี้

โดยในเป้าหมายที่ 5 การบรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สตรีและเด็กหญิง ซึ่งเป็นเป้าหมายที่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 รายงานความก้าวหน้า SDG 5 มีการประเมินสถานะประเทศไทยว่ามีความก้าวหน้าในการขับเคลื่อนเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ 5¹ ไว้ดังนี้ 1) บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สีเขียว) เพียง 2 เป้าหมายย่อยจาก 9 เป้าหมายย่อย คิดเป็นสัดส่วน ร้อยละ 22.2 คือ การเพิ่มความสามารถการใช้งานเทคโนโลยีโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านไอซีที เพื่อส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถของผู้หญิง และการปรับปรุงและเพิ่มความเข้มแข็งของนโยบาย และการบังคับใช้กฎระเบียบสำหรับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศและการเพิ่มบทบาทสตรีและเด็กหญิง ในทุกระดับ 2) บรรลุเป้าหมายย่อยที่มีค่าต่ำกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สีเหลือง) 5 เป้าหมายย่อย จาก 9 เป้าหมายย่อย คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 55.6 ประกอบด้วย การจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิง ในทุกรูปแบบ การจัดการปฏิบัติที่เป็นอันตราย เช่น บังคับให้เด็กแต่งงานแบบคลุมถุงชน และการขลิบ อวัยวะเพศสตรี การยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานบ้านและดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง การตราข้อกำหนดของการบริการสาธารณะ (เพื่อคุ้มครองสตรี สตรีที่มีภาระต้องเลี้ยงดูบุตรและครอบครัว และสตรีที่อยู่ในภาวะยากลำบาก) นโยบายการคุ้มครองทางสังคมและโครงสร้างพื้นฐาน และการสนับสนุน การแบ่งความรับผิดชอบภายในครัวเรือนและครอบครัวตามความเหมาะสมในแต่ละประเทศ สร้างหลักประกัน ให้เข้าถึงอนามัยการเจริญพันธุ์และสิทธิการเจริญพันธุ์แบบถ้วนหน้าตามข้อตกลงของโครงการปฏิบัติการ ของการประชุมระหว่างประเทศว่าด้วยประชากรและการพัฒนา (Programme of Action of ICPD), แผนปฏิบัติการปักกิ่งเพื่อความก้าวหน้าของสตรี (Beijing Platform for Action), และเอกสารผลของการทบทวน การประชุม และการดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจ ตลอดจน สิทธิการเข้าถึงการเป็นเจ้าของและควบคุมเหนือที่ดินและทรัพย์สินอื่น ๆ การบริการทางการเงิน มรดก และทรัพยากรธรรมชาติให้เป็นไปตามกฎหมายของประเทศ 3) บรรลุค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ในระดับเสียง (สีส้ม) 2 เป้าหมายย่อยจาก 9 เป้าหมายย่อย คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 22.2 ประกอบด้วย การจัดการความรุนแรงต่อสตรี และเด็กหญิง ทั้งในที่สาธารณะและที่ส่วนบุคคล รวมทั้งการค้ามนุษย์ การแสวงหาประโยชน์ทางเพศ และการแสวงหาประโยชน์ในรูปแบบอื่น ๆ การสร้างหลักประกันให้ผู้หญิงได้มีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ และมีโอกาสที่เท่าเทียมสำหรับการเป็นผู้นำในทุกระดับการตัดสินใจ ทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และชีวิต ของประชาชน กำหนดให้มุ่งดำเนินการเพื่อให้เกิดความเสมอภาคระหว่างเพศและเพิ่มบทบาทของ สตรี และเด็กหญิงทุกคน โดยกำหนดให้ประเทศไทย ต้องยุติการกระทำที่ก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อผู้หญิง การใช้ความรุนแรงทั้งทางร่างกายและจิตใจ และการล่วงละเมิดทางเพศ ส่งเสริมการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ของเพศหญิงให้มีสิทธิในการเลือกคู่ครองตามวัยที่เหมาะสม รวมทั้งมีสิทธิที่จะพัฒนาศักยภาพตนเอง และเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการมีบทบาททางการเมืองและการทำงาน ของเพศหญิงอย่างเท่าเทียม

สถานการณ์การบรรลุเป้าหมาย SDG 5 รายงานความก้าวหน้าเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน เป้าหมายที่ 5 (SDG 5) ของประเทศไทยฉบับล่าสุด ระหว่างปี 2559-2563 ได้รายงานสถานการณ์ความเสมอภาค ระหว่างเพศชายหญิงของไทยว่าปรับตัวไปในทิศทางที่ดีขึ้น โดยดัชนีความไม่เสมอภาคทางเพศ

¹ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. รายงานความก้าวหน้าเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย พ.ศ. 2559 -2563.

(Gender Inequality Index) ในปี 2562 มีคะแนน 0.359 ดีขึ้นจาก 0.419 ในปี 2559 ทั้งนี้ หน่วยงานภาครัฐ ได้มีการขับเคลื่อนเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ โดยกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (กระทรวง พม.) จัดทำคู่มือการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ (Gender Responsive Budgeting: GRB) เพื่อเป็นคู่มือสำหรับหน่วยงานภาครัฐในการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ นอกจากนี้ กระทรวง พม. ได้ร่วมกับสถาบันพระปกเกล้า จัดทำหลักสูตรวุฒิปัตริธรรมาภิบาลกับการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศสำหรับผู้บริหาร เพื่อส่งเสริมความรู้ให้กับผู้บริหารระดับสูงในหน่วยงานราชการ และหน่วยงานภาครัฐบางหน่วยงานและภาคเอกชนได้มีการขับเคลื่อนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ โดยมีการกำหนดหรือแก้ไขกฎ ระเบียบให้สอดคล้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เช่น สถานพยาบาล มหาวิทยาลัยต่าง ๆ เป็นต้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานปราบปรามการล่วงละเมิดทางเพศต่อเด็กทางอินเทอร์เน็ต หรือไทแคค (Thailand Internet Crimes Against Children- TICAC Task Force : TICAC) เพื่อให้ความช่วยเหลือเด็กและผู้หญิงจากการคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment) และการคุกคามทางเพศในสื่อสังคมออนไลน์ (Sexual Harassment Online) ในภาคธุรกิจ สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) สนับสนุนให้บริษัทจดทะเบียนผนวกปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล เข้าสู่กระบวนการธุรกิจ ตลอดจนห่วงโซ่คุณค่า อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะมิติด้านสังคมซึ่งรวมถึงประเด็นสิทธิมนุษยชนและความเท่าเทียมทางเพศ สอดรับกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และมีส่วนร่วมในการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDGs) โดยเฉพาะเป้าหมาย SDG 5 ด้านความเท่าเทียมทางเพศ²

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนเป้าหมายที่ 5 (SDG 5) สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ที่มุ่งสร้างสังคมแห่งความเท่าเทียมระหว่างเพศ รวมถึงการสร้างค่านิยมรับในความแตกต่างหลากหลาย โดยการปรับหลักคิดและส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ และการตระหนักในความเท่าเทียมระหว่างเพศของคนในสังคมผ่านสถาบันทางสังคมต่าง ๆ รวมถึงผลักดันให้ทุกองค์กรมีนโยบาย กฎ ระเบียบ และกลไกต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ส่วนที่ 4 สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (พ.ศ. 2566 - 2570)

4.1 การประเมินสถานการณ์ ปัญหา และความจำเป็นของแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565)

4.1.1 การประเมินการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 -2565)

จากการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565) พบว่า สถานการณ์ภาพรวมในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ หน่วยงานภาครัฐหลายหน่วยงานได้มีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับแผนงานหลักทั้ง 4 แผนแต่ยังไม่ครอบคลุมทุกกลยุทธ์ ในการประมวลผล

² สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.). ข่าว ก.ล.ต. สืบค้นจาก

https://www.sec.or.th/TH/Pages/News_Detail.aspx?SECID=9893 เมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2566

เชิงประมาณจาก 139 หน่วยงาน ในปี 2565 พบว่ามีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ จำนวน 154 โครงการ ดังนี้

แผนงานหลัก	จำนวนโครงการ	จำนวนหน่วยงาน	ร้อยละ
แผนงานหลักที่ 1	44	17	28.57
แผนงานหลักที่ 2	64	17	41.56
แผนงานหลักที่ 3	35	15	22.73
แผนงานหลักที่ 4	11	10	7.14

จากตารางผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 -2565) ภาพรวมจะเห็นได้ว่า แผนงานหลักที่ 2 ส่งเสริมให้มีการสร้างพลังเกิดขึ้นแก่เพศสภาพ มากที่สุด จำนวน 64 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 41.56 รองลงมาเป็นแผนงานหลักที่ 1 ส่งเสริมให้สังคมปรับหลักคิดและส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ และการตระหนักในความเท่าเทียมระหว่างเพศ จำนวน 44 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 28.57 แผนงานหลักที่ 3 ส่งเสริมให้ทุกองค์กรมีนโยบาย กฎ ระเบียบ และกลไกต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ จำนวน 35 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 22.73 และแผนงานหลักที่ 4 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา เพื่อก่อให้เกิดนวัตกรรมในการสร้างความเท่าเทียมระหว่างเพศ จำนวน 11 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 7.14 ตามลำดับ โดยสรุปได้ดังนี้

แผนงานหลักที่ 1 ส่งเสริมให้สังคมปรับหลักคิดและส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ และการตระหนักในความเท่าเทียมระหว่างเพศ มีการดำเนินงานครอบคลุมเกือบทุกกลยุทธ์ของแผนงานหลัก ทั้งในเรื่อง การพัฒนาชุดความรู้และสร้างกระบวนการเรียนรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในทุกภาคส่วน รวมทั้ง การสร้างเครือข่ายและช่องทางในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความเท่าเทียมระหว่างเพศ โดยหน่วยงานภาครัฐ หลายหน่วยงาน สอดแทรกประเด็นความรู้เรื่องมิติหญิงชาย ความเท่าเทียมระหว่างเพศให้กับบุคลากร ในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ผู้ปฏิบัติงานจนถึงระดับผู้บริหารหน่วยงาน รวมถึงการจัดทำเอกสารความรู้ บทความเรื่อง ความเท่าเทียมระหว่างเพศด้วย แต่อย่างไรก็ตามการสร้างความรู้ความเข้าใจดังกล่าว ยังมุ่งให้เฉพาะ กับบุคลากรในหน่วยงานเท่านั้น ยังไม่ได้มีการต่อยอดการให้ความรู้กับกลุ่มเป้าหมายหรือผู้รับบริการ ของหน่วยงาน

แผนงานหลักที่ 2 ส่งเสริมให้มีการสร้างพลังเกิดขึ้นแก่เพศสภาพ ได้มีการพัฒนาและจัดทำคู่มือ ที่สำคัญ ได้แก่ คู่มือการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ (Gender Responsive Budgeting: GRB) โดยกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์และจัดทำงบประมาณของหน่วยงานที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ และเป็นไปตามมาตรา 71 ที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 กำหนดไว้ และฝึกอบรมให้ความรู้ การจัดทำงบประมาณดังกล่าว ให้ส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดความเข้าใจเพิ่มขึ้น หน่วยงานต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญในการสร้างและพัฒนาช่องทางการเข้าถึงสิทธิจากการถูกเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการป้องกันไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติ ด้วยเหตุแห่งเพศ และการสนับสนุนให้มีสวัสดิการที่เอื้อต่อการทำงานของกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เช่น

กลุ่มพ่อแม่เลี้ยงเดี่ยว กลุ่มสตรีที่ตั้งครรภ์ พนักงานที่มีบุตรหลานที่ต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษ เช่น กรมบังคับคดี จัดให้มีช่องทางการสื่อสารระหว่างองค์กรผู้ถูกคุกคาม เพื่อให้สามารถหาวิธีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างรวดเร็ว และจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับผู้รับบริการที่เป็นกลุ่มผู้สูงอายุ ผู้พิการ กลุ่มสตรี เช่น สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) สร้างช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ถึงปัญหาการถูกคุกคามทางเพศหรือการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม รวมทั้งสร้างห้องเลี้ยงดูบุตรสำหรับบุคลากร สศช. และกรมที่ดิน ได้ปรับปรุงมาตรฐานสำหรับสิ่งอำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชนให้รองรับกับความต้องการของสตรี ตลอดจนกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ได้มีการศึกษาและอยู่ระหว่างการจัดทำแนวทางการจัดห้องน้ำสำหรับกลุ่มหลากหลายทางเพศ นอกจากนี้ ยังได้มีการปรับปรุงกระบวนการรับคำร้องการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศของกลไกคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ วลพ.) ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ให้เข้าถึงได้ง่ายมากขึ้น

แผนงานหลักที่ 3 ส่งเสริมให้ทุกองค์กรมีนโยบาย กฎ ระเบียบ และกลไกต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ มีหน่วยงานจากหลายภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษาได้ร่วมกันประกาศเจตนารมณ์ “การส่งเสริมความเสมอภาคและขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ” ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ทั้งหมด 63 หน่วยงาน แบ่งเป็น ภาคเอกชน 34 หน่วยงาน ภาครัฐ/รัฐวิสาหกิจ 22 หน่วยงาน สถาบันการศึกษา 6 หน่วยงาน และพรรคการเมือง 1 พรรค เพื่อแสดงจุดยืนและร่วมกันเป็นพลังในการขับเคลื่อนสังคมแห่งความเท่าเทียมระหว่างเพศ รวมถึงได้มีความพยายามในการผลักดันให้มีการแก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบที่ขัดต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศและหลักสิทธิมนุษยชน เช่น กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ได้เสนอมาตรการสนับสนุนสตรีให้เป็นพลังสำคัญทางเศรษฐกิจ เพื่อสร้างความเท่าเทียมระหว่างเพศในการทำงาน โดยการส่งเสริมการลาของสามีเพื่อช่วยภรรยาดูแลบุตรหลังคลอด และการขยายวันลาคลอดของมารดาโดยได้รับค่าจ้าง ซึ่งคณะรัฐมนตรี ได้มีมติเห็นชอบแล้วเมื่อวันที่ 11 มกราคม 2565 ขณะนี้อยู่ระหว่างการปรับแก้ไขระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555

แผนงานหลักที่ 4 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อก่อให้เกิดนวัตกรรมในการสร้างความเท่าเทียมระหว่างเพศ มีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับแผนงานหลักนี้บางส่วน โดยหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่ จะดำเนินการจัดเก็บข้อมูลบุคลากรจำแนกเพศในหน่วยงาน มีเพียงกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้มีการดำเนินการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสารสังคมด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้จัดทำโครงการข้อมูลสถิติด้านสังคม เพื่อเป็นข้อมูลสถิติพื้นฐานที่สำคัญด้านสังคมของประเทศให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล เพื่อสนองความต้องการของผู้ใช้ข้อมูลทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน สำหรับการวิจัยรายประเด็นเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ สถาบันพระปกเกล้า ได้มีการวิจัยในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เช่น การศึกษาความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงผ้าอนามัยของกลุ่มสตรี ศึกษากรณีนักเรียนหญิงในจังหวัดเชียงใหม่ บทวิเคราะห์ร่างพระราชบัญญัติมาตรการป้องกันการกระทำความผิดซ้ำในความผิดเกี่ยวกับเพศหรือที่ใช้ความรุนแรง พ.ศ. 2565 การศึกษาการบังคับใช้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย งานวิจัยเรื่อง “ผู้หญิงไทยกับการเลือกตั้ง : โอกาสสู่ความเสมอภาค”

และศูนย์สาธารณสุขประโยชน์และประชาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ได้มีโครงการศึกษาวิจัย เรื่องสตรีกับเศรษฐกิจ BCG ในเขตเศรษฐกิจไทยและ APEC และรายงานในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นต้น ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่าการวิจัยรายประเด็นเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียม ระหว่างเพศส่วนใหญ่ หน่วยงานที่มีการดำเนินงานจะเป็นสถาบันการศึกษา หรือในองค์กรที่มีการกิจ ด้านวิชาการ แต่ในหน่วยงานภาครัฐยังไม่มีการศึกษาวิจัยในประเด็นดังกล่าว ประกอบกับหน่วยงานที่มีการกิจ สนับสนุนด้านการวิจัยไม่ได้มีการขับเคลื่อนให้มีการศึกษาวิจัยในประเด็นนี้อย่างจริงจัง และความรู้ความเข้าใจ ในประเด็นการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ทำให้การศึกษายังอยู่ในวงจำกัด หน่วยงานส่วนใหญ่ จึงยังไม่ได้มีการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับการสร้างนวัตกรรมที่เกี่ยวกับความเท่าเทียม ระหว่างเพศ และพัฒนาระบบบริหารจัดการงานวิจัย ส่งเสริมการนำไปประยุกต์ใช้ ติดตามและประเมิน ผลการวิจัยที่ยังไม่มีการดำเนินงานที่เห็นผลเป็นรูปธรรม นับเป็นข้อท้าทายที่จะต้องมีการดำเนินการ อย่างต่อเนื่อง และบูรณาการความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ ให้เห็นประโยชน์และความสำคัญของการศึกษาวิจัย และสร้างนวัตกรรมที่ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

การประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565) แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียม ระหว่างเพศ ในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งการส่งเสริมเจตคติที่ดี หลักคิดในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ การผลักดันมาตรการ/แนวทางในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ รวมถึงศึกษาวิจัย และข้อมูลแยกเพศ ในหน่วยงานต่าง ๆ แต่เมื่อพิจารณาการประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563-2565) ในภาพรวม ยังคงพบช่องว่าง เนื่องจากแผนปฏิบัติการดังกล่าว ยังไม่มีการจัดทำโครงการ/กิจกรรมที่บูรณาการระหว่างหน่วยงานและภาคส่วนต่าง ๆ ตลอดจนแผนระดับที่ 3 ที่เกี่ยวข้อง เช่น แผนปฏิบัติการด้านสตรี แผนปฏิบัติการด้านครอบครัวที่ชัดเจน ทำให้โครงการ/กิจกรรมส่วนใหญ่ ที่ดำเนินการเป็นภารกิจหลักของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ การขับเคลื่อน การส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศจึงยังไม่ครอบคลุมทุกภาคส่วน และยังมีประเด็นที่ต้องขับเคลื่อน อย่างต่อเนื่อง เช่น การพัฒนาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ การวิจัย รายประเด็น การสร้างนวัตกรรมที่เกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศ รวมถึงการพัฒนาระบบบริหารจัดการ งานวิจัย และการนำไปประยุกต์ใช้ เพื่อให้สังคมได้เห็นทิศทาง แนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมความเท่าเทียม ระหว่างเพศที่เหมาะสมกับบริบทสังคมไทย ตลอดจนการทบทวน ปรับปรุงกฎหมาย กฎ หรือระเบียบต่าง ๆ ที่มีการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ การพัฒนากลไกความร่วมมือ และเครือข่ายในการคุ้มครองป้องกัน การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ที่ครอบคลุมทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมและสื่อมวลชน และที่สำคัญการปรับเปลี่ยนทัศนคติและส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ยังต้องมึ การดำเนินการอย่างต่อเนื่องต่อไป ในสถาบันทางสังคมต่าง ๆ ทั้ง สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถานที่ ทำงาน และสื่อมวลชน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องนำมาวิเคราะห์ร่วมกับสถานการณ์ และข้อท้าทายในบริบทต่าง ๆ ให้ครอบคลุม เพื่อประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะต่อไป

4.1.2 สถานการณ์ความเท่าเทียมระหว่างเพศในมิติต่าง ๆ

สถานการณ์ความเท่าเทียมระหว่างเพศตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย มีความก้าวหน้าพอสมควร (Moderately improving) ผลการประเมินการดำเนินงาน พบว่าอยู่ระดับเสี่ยง จำนวน 2 เป้าหมาย อยู่ระดับต่ำกว่าเป้าหมาย จำนวน 5 เป้าหมาย และบรรลุเป้าหมาย จำนวน 2 เป้าหมาย สาเหตุสำคัญของการไม่บรรลุเป้าหมายเกิดจาก เจตคติ ค่านิยม ความเชื่อของสังคมไทยที่ให้ความสำคัญกับเพศชาย และยังมีความเชื่อว่าเพศหญิงไม่สามารถตัดสินใจทางนโยบายได้ ไม่ค่อยยอมรับการเป็นผู้นำของเพศหญิง ปัจจัยด้านการขาดความรู้ เรื่องเพศศึกษาทำให้มีพฤติกรรมเสี่ยง เช่น การตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควร นอกจากนี้ประเพณี วัฒนธรรมของบางกลุ่มที่เชื่อว่าการแต่งงานเร็วเป็นเรื่องปกติทั้งที่เป็นการตัดโอกาสทางการศึกษาและการทำงานของเพศหญิง แนวโน้มสถานการณ์ความรุนแรงต่อผู้หญิงและเด็กมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะจากคนในครอบครัว อาจเกิดจากสาเหตุภาวะทางเศรษฐกิจ ความเครียด หรืออาจเนื่องจากปัญหาสุขภาพจิต การดำเนินงานตามกฎหมายกรณีที่ถูกระทำความรุนแรงยังไม่เข้มข้นมากพอ มีคนที่ถูกระทำความรุนแรงแต่ยังไม่เข้าสู่กระบวนการทางกฎหมาย ในขณะที่ประเทศไทยมีกฎหมายที่เป็นการเฉพาะ และมีกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ แต่การรับรู้และการใช้ประโยชน์จากกองทุนดังกล่าวยังมีน้อย โดยการประเมินสถานการณ์ในมิติต่าง ๆ ปรากฏดังนี้

มิติที่ 1 ด้านการมีส่วนร่วมและโอกาสทางเศรษฐกิจ ภาพรวมมีความก้าวหน้า โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ได้มีการทบทวน และปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์การทำงาน ในปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง เช่น ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์สามารถลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรได้ โดยให้ถือเป็นวันลาเพื่อคลอดบุตร และแก้ไขให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในอัตราเท่ากันทั้งลูกจ้างชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่าเทียมกันเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล เป็นต้น แต่เมื่อพิจารณาสัดส่วนของกำลังแรงงานชายและหญิง พบว่าอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานเพศชาย มีแนวโน้มลดลงแต่ยังสูงกว่าเพศหญิง สัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ยเพศชายดีกว่าเพศหญิง แต่หลังปี 2559 - 2564 เพศหญิงมีแนวโน้มดีขึ้น เมื่อพิจารณาตามกลุ่มอาชีพ พบว่าเพศชายและเพศหญิง มีรายได้ใกล้เคียงกัน เพศหญิงยังคงมีอัตราส่วนการมีงานทำต่อประชากร 15 ปีขึ้นไปต่ำกว่าเพศชายทุกปี³ อัตราผู้ว่างงานที่สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษาเพศหญิงสูงถึง ร้อยละ 59.2⁴ โดยเฉพาะในปี 2563 ซึ่งเป็นช่วงที่มีการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สัดส่วนการว่างงานของเพศหญิงเพิ่มสูงขึ้น โดยช่วงอายุที่ว่างงานมากที่สุดจะอยู่ในช่วง 20-24 ปี สะท้อนภาวะเศรษฐกิจที่ซบเซาหรือหดตัว ในช่วงการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเพศหญิงได้รับผลกระทบมากกว่าเพศชาย

ในด้านภาคธุรกิจ รายงานผลการสำรวจผู้หญิงในภาคธุรกิจของบริษัท Grant Thornton ระหว่างปี 2560 - 2563 พบว่าประเทศไทยมีพัฒนาการอยู่ในระดับคงที่ โดยสัดส่วนของผู้หญิงที่ดำรงตำแหน่งด้านการบริหารระดับสูงในประเทศไทยปี 2563 อยู่ที่ร้อยละ 32 ลดลงจากร้อยละ 37 ในปี 2561 ในขณะที่สัดส่วนของบริษัทที่มีผู้หญิงดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงอย่างน้อย 1 คน มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยในปี 2563 อยู่ที่ร้อยละ 86 เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 74 ในปี 2560

³ สำนักงานสถิติแห่งชาติ. รายงานการสำรวจการทำงานของสตรีในประเทศไทย ปี 2564.

⁴ สำนักงานสถิติแห่งชาติ. การสำรวจภาวะการทำงานของประชากรทั่วราชอาณาจักร ไตรมาสที่ 2: เมษายน - มิถุนายน 2565.

สัดส่วนของผู้หญิงมีบทบาทในคณะกรรมการบริหารบริษัทจดทะเบียนไทยมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น แต่ยังคงพบปัญหาการเข้าถึงบริการกองทุน สินเชื่อหรือสวัสดิการที่รัฐจัดให้ รวมถึงปัญหานี้ออกแบบที่เป็นผลกระทบมาจากการว่างงานทั้งของแรงงานหญิงและแรงงานชาย รวมถึงธุรกิจรายย่อยขนาดเล็กที่ประสบปัญหา และขาดโอกาสในการเข้าถึงสินเชื่อของภาครัฐ แม้จะมีกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีแต่มีข้อจำกัดเรื่องเงื่อนไขในการขอรับการสนับสนุนจากกองทุนดังกล่าว ตลอดจนปัญหาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้หญิง ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ที่สามารถเกิดขึ้นได้กับคนทุกเพศ ไม่ว่าจะเป็นเพศหญิง เพศชาย หรือบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ รวมถึงปัญหาการเลือกปฏิบัติ โดยเฉพาะการรับสมัครเข้าทำงานมีการให้ตรวจการตั้งครรภ์ก่อน เพราะคิดว่าการตั้งครรภ์ของผู้หญิงจะเป็นภาระในการทำงานและผลกระทบของสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พบว่าเพศหญิงถูกเลิกจ้างมากกว่าผู้ชาย⁵

มิติที่ 2 ด้านการศึกษา ดัชนีความเสมอภาคระหว่างเพศ (Gender Parity Index: GPI) ในภาพรวมทุกระดับการศึกษามีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2562 ดัชนี GPI อยู่ที่ 1.07 เพิ่มขึ้นจาก 1.04 ในปี 2559 สะท้อนให้เห็นถึงการเข้าเรียนของเพศหญิงมากกว่าเพศชายเล็กน้อย แนวโน้มการเข้าเรียนการศึกษา ของเพศหญิงจะสูงกว่าเพศชายเมื่อระดับการศึกษาสูงขึ้น โดยเฉพาะระดับมัธยมศึกษาเป็นต้นไป สัดส่วนจำนวนนักเรียนหญิงมากกว่านักเรียนชาย ช่องว่างของสัดส่วนจำนวนนักเรียนหญิงและนักเรียนชาย ตั้งแต่ปี 2559 เป็นต้นมา มีแนวโน้มที่ลดลงเรื่อย ๆ เพศชายมีจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิง 0.1-0.2 ปี และเพศชายมีอัตราการอ่านออกเขียนได้ดีกว่าเพศหญิง⁶ การแพร่ระบาดของสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้รูปแบบการเรียนการสอนในระบบโรงเรียนเกิดความเปลี่ยนแปลง มีการเรียนออนไลน์ ทำให้ผู้หญิงมีภาระหน้าที่เพิ่มขึ้นในการดูแลการเรียนออนไลน์ของบุตรหลานที่บ้าน ไม่เพียงเท่านั้นสถานการณ์ดังกล่าวยังส่งผลกระทบต่อได้รับการศึกษาต่อของเด็กและเยาวชน โดยพบว่าในปี 2564 เด็กและเยาวชน จำนวน 2.3 แสนคน ไม่สามารถกลับสู่ระบบการศึกษาได้⁷ นอกจากนี้ ปัญหาการตั้งครรภ์ในวัยรุ่นถือเป็นสาเหตุอีกประการหนึ่งที่มีส่วนทำให้เด็กและเยาวชนหลุดจากระบบการศึกษา ข้อมูลจากการรายงานประจำปีของสำนักอนามัยการเจริญพันธุ์ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ระบุว่าในปี 2565 เด็กหญิงไทยอายุระหว่าง 10-19 ปี ให้กำเนิดบุตร เฉลี่ยเดือนละ 3,946 คน หรือราว 47,378 คนต่อปี ซึ่งลดลงจากปี 2562 ทั้งนี้ กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการประกาศกฎกระทรวงกำหนดประเภทของสถานศึกษา และการดำเนินการของสถานศึกษาในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการตั้งครรภ์ในวัยรุ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566 ที่มีสาระสำคัญ คือการให้ความคุ้มครองนักเรียนหรือนักศึกษาที่ตั้งครรภ์ในวัยเรียน ไม่ต้องออกจากการศึกษากลางคัน และป้องกันไม่ให้เด็กต้องหลุดจากระบบการศึกษาที่ถือเป็นสิทธิตามกฎหมายขั้นพื้นฐาน

มิติที่ 3 ด้านสุขภาพ ภาพรวมด้านสุขภาพของไทยมีแนวโน้มที่ดีขึ้น โดยอายุขัยเฉลี่ยของคนไทยเพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะในเพศหญิงที่มีอายุขัยเฉลี่ยสูงกว่าเพศชาย จากการคาดการณ์ประชากรจำนวนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น พบว่าอัตราการเพิ่มขึ้นของประชากรเพศหญิงเพิ่มมากกว่าเพศชาย⁸ อัตราการเกิดลดลง ประชากร

⁵ ยงยุทธ แฉล้มวงค์ และโชคชัย วิโรจน์สัตตบุษย์. ผลกระทบโควิด-19 ที่มีต่อเศรษฐกิจและการจ้างงาน: กรณีศึกษาแรงงานหญิง TDRI.

⁶ อ้างแล้วใน 1.

⁷ สืบค้นจาก <http://globalcompact-th.com/highlights/detail/57>. เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2566.

⁸ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. สารประชากร.

มีการเพิ่มข้างลง โครงสร้างอายุเปลี่ยนแปลง ทำให้มีประชากรสูงวัยมากขึ้น ในอนาคตเพศหญิงจะเป็นประชากรกลุ่มใหญ่กว่าเพศชาย สำหรับอัตราการตาย พบว่าเพศหญิงมีอัตราการตายน้อยกว่าเพศชาย อัตราตายด้วยโรคมะเร็งทุกชนิด 5 ปีย้อนหลัง ปี พ.ศ. 2559-2560 พบว่าแนวโน้มการตายด้วยโรคมะเร็งทุกชนิดตั้งแต่ปี 2561 เพศหญิงมีอัตราการตายแนวโน้มสูงขึ้น แต่ยังมีน้อยกว่าเพศชาย แนวโน้มการฆ่าตัวตายในเพศหญิงเพิ่มขึ้นแต่อยู่ในอัตราที่ต่ำกว่าเพศชาย ในขณะที่การป่วยด้วยโรคประสาท อาการทางกายที่เกิดจากจิตใจและความเครียด มีแนวโน้มที่ลดลงแต่ก็พบว่ามีผู้ป่วยหญิงมากกว่าชายเช่นกัน คือผู้ป่วยหญิง คิดเป็นร้อยละ 69 และผู้ป่วยชาย คิดเป็นร้อยละ 31⁹ แต่อย่างไรก็ตามการเข้าถึงบริการสุขภาพของผู้หญิง เช่น การคุมกำเนิด การยุติการตั้งครรภ์ที่ปลอดภัย หรือการตั้งครรภ์ในวัยรุ่น ภาครัฐยังไม่ได้มีการจัดบริการรองรับที่มีคุณภาพต่อผู้หญิง และขาดการเตรียมความพร้อม รวมถึงการสร้างความรู้ความเข้าใจในมิติของผู้หญิง และความเท่าเทียมระหว่างเพศ รวมถึงมิติเรื่องความรุนแรงที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจของผู้หญิง ซึ่งถือเป็นสาเหตุหนึ่งของการเกิดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ส่งผลให้ผู้หญิงต้องไปใช้บริการในสถานบริการที่ผิดกฎหมาย และเป็นอันตรายต่อสุขภาพของผู้หญิง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพถึงขั้นเสียชีวิตได้ หรือแม้แต่โรคมะเร็งที่เกี่ยวข้องกับอนามัยเจริญพันธุ์ของผู้หญิง เช่น มะเร็งเต้านม มะเร็งปากมดลูก เมื่อผู้หญิงเข้าสู่ระบบการรักษา ค่าใช้จ่ายที่ระบบประกันสุขภาพยังไม่ครอบคลุม ผู้หญิงจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายเอง ทำให้ผู้หญิงที่ประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจไม่สามารถเข้าสู่ระบบการรักษาได้

มิติที่ 4 ด้านการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการปกครอง ภาพรวมสัดส่วนของผู้หญิงที่ดำรงตำแหน่งสำคัญในทางการเมืองของประเทศไทยนั้นยังอยู่ในระดับที่ค่อนข้างต่ำ โดยสัดส่วนผู้หญิงที่เข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองของประเทศไทย พบว่า การเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (สส.) ในปี 2562 มีผู้หญิงเป็น สส. คิดเป็นร้อยละ 15.2 เมื่อเทียบกับผู้ชายที่มีสัดส่วนถึง ร้อยละ 84 ในขณะที่มีผู้แทนที่เป็นบุคคลหลากหลายทางเพศ เพียงร้อยละ 0.8 เท่านั้น¹⁰ ซึ่งสัดส่วน สส.หญิงของไทย อยู่ในอันดับ 8 จาก 9 ประเทศในอาเซียนที่มีสภาฯ สำหรับในสภานิติบัญญัติสภา (สว.) พบว่าสัดส่วนผู้หญิงที่เป็น สว. มีจำนวนน้อยกว่าผู้หญิงที่เป็น สส. โดยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2562 มีสตรีที่ได้รับการแต่งตั้งเป็น สว. จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 จากจำนวน สว. ทั้งหมด 250 คน โดยมีประธานวุฒิสภาและรองประธานวุฒิสภาทั้งสองคนเป็นผู้ชายทั้งหมด¹¹ จะเห็นได้ว่าสัดส่วนของผู้หญิงกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองว่ายังมีจำนวนน้อยกว่าผู้ชาย โดยในคณะรัฐมนตรี มีสัดส่วนผู้หญิงไม่ถึง 10 เปอร์เซ็นต์ การเลือกตั้งระดับท้องถิ่นในช่วงปี 2563 - 2564 มีผู้หญิงได้รับเลือกตั้ง ร้อยละ 19.61 ซึ่งถือว่าเป็นสัดส่วนที่น้อยเมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยทั้งในระดับโลกและระดับภูมิภาค

สำหรับการมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารของผู้หญิงยังอยู่ในสัดส่วนที่น้อยกว่าชาย หากพิจารณาในส่วนของภาครัฐ ผู้บริหารหญิงในระดับปลัดกระทรวง มีเพียงร้อยละ 11.1 ระดับอธิบดี ร้อยละ 19.8 ผู้ว่าราชการจังหวัด 76 จังหวัด เป็นผู้ชายมากถึง 75 จังหวัด ร้อยละ 98.7 เป็นผู้หญิงเพียง 1 คนเท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 1.3 ถึงแม้ว่าประเทศไทยได้มีความพยายามในการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้ผู้หญิงเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง รวมถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง

⁹ รายงานสถิติสุขภาพคนไทย. สืบค้นจาก www.hiso.or.th/thaihealthstat/area/index.php เมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2566.

¹⁰ “ผู้หญิงอยู่ตรงไหนในการเมืองไทยปี 2565” .ILAW. สืบค้นจาก <http://www.ilaw.or.th/node/6097>.

¹¹ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี พ.ศ. 2566 -2570.

กับบทบาทสตรีในกฎหมายพรรคการเมืองที่สอดคล้องกับการเสนอรายชื่อของ สส. ระบบสัดส่วนแบบบัญชีรายชื่อ (Party list) ให้คำนึงถึงความเท่าเทียมกันระหว่างชายและหญิง แต่ยังไม่เกิดผลในทางปฏิบัติ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังไม่ได้มีการดำเนินการประเด็นนี้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง ซึ่งถือเป็นประเด็นท้าทายที่สำคัญในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของผู้หญิง¹²

มติที่ 5 ด้านการกระทำความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศและการคุกคามทางเพศ ผู้ถูกระทำความรุนแรงทางเพศหญิงมีจำนวนสูงและไม่มีแนวโน้มปรับตัวดีขึ้น นอกจากนี้สถิติดังกล่าวยังสูงกว่าจำนวนการดำเนินคดีทางกฎหมายในแต่ละปีมาก ซึ่งสะท้อนถึงปัญหาการบังคับใช้กฎหมายที่ยังขาดความเข้มแข็งและเด็ดขาด สถานการณ์ด้านการละเมิดสิทธิของสตรี โดยเฉพาะความรุนแรงอันเนื่องมาจากเพศที่เกิดขึ้นในทุกรูปแบบ และความรุนแรงในครอบครัวและความรุนแรงต่อคู่ครอง ผู้ที่ถูกกระทำความรุนแรงที่เข้ารับบริการที่ศูนย์พึ่งได้ เฉลี่ยกว่าร้อยละ 90 เป็นเพศหญิง ในปี 2562 เพิ่มขึ้นเป็น 14,452 คน ส่วนประเภทของความรุนแรงพบว่าเป็นการทำร้ายร่างกาย ร้อยละ 59.7 และเป็นความรุนแรงทางเพศ ร้อยละ 32.8 โดยกลุ่มผู้ถูกระทำความรุนแรงทางเพศในจำนวนนี้เป็นผู้ที่ถูกระทำความรุนแรงจากการข่มขืน/กระทำอนาจารถึงร้อยละ 17.7¹³ และเมื่อพิจารณาในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้กระทำและผู้ถูกระทำความรุนแรงที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่มาจากบุคคลในครอบครัวและเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคู่สมรสและคู่รักมากที่สุด ร้อยละ 55 สาเหตุปัจจัยกระตุ้นที่ทำให้เกิดความรุนแรงเป็นลำดับต้น ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว (นอกใจ หึงหวง ทะเลาะ) การใช้สารกระตุ้น (เหล้า ยาเสพติด สีสลอม) สภาพแวดล้อม (โอกาสในการลงมือ)

การคุกคามและการล่วงละเมิดทางเพศยังคงมีอยู่ในทุกพื้นที่และเป็นปัญหาสำคัญ ทั้งการถูกคุกคามทางเพศในโรงเรียน สถานที่ทำงาน และในที่สาธารณะและการขนส่งสาธารณะ การถูกคุกคามหรือถูกล่วงละเมิดของเด็กนักเรียนในโรงเรียนทั้งหญิง ชาย หรือกลุ่มหลากหลายทางเพศ ส่วนใหญ่พบว่าผู้กระทำมักเป็นผู้มีอำนาจเหนือกว่า เช่น ครู อาจารย์ เพื่อน ในสถานที่ทำงานจะพบพฤติกรรมการคุกคามและการล่วงละเมิดทางเพศในลักษณะต่าง ๆ เช่น การพูดจาสื่อเสียไปทางเรื่องเพศ การแตะโลม การส่งรูป/คลิปอนาจาร การแตะเนื้อต้องตัว การรุกรานพื้นที่ส่วนตัว สำหรับในที่สาธารณะและขนส่งสาธารณะ จะพบพฤติกรรม การคุกคามทางเพศ ได้แก่ การแอบมองใต้กระโปรง/คอเสื้อ การเบียด และการถูกอวัยวะเพศถูไถร่างกาย รวมถึงการถูกคุกคามและหลอกลวงทางสื่อและสังคมออนไลน์ ผ่านรูปแบบต่าง ๆ เช่น การใช้ข้อความลักษณะ คุกคามทางเพศ การขโมยรูปส่วนตัวไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาต การปลอมแปลงติดต่อ การหลอกลวงให้รัก และการฉ้อโกงออนไลน์ ก็เป็นปัญหาสำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไข เนื่องจากผู้เสียหายส่วนใหญ่เป็นเยาวชน และเพศหญิง

สถิติการรับแจ้งคดีข่มขืนกระทำชำเราของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ในเดือนมิถุนายน 2563 มีอัตราการรับแจ้งคดีข่มขืนเพิ่มสูงขึ้นกว่าร้อยละ 14.4 และองค์การอนามัยโลก พบว่าสถิติผู้หญิงที่แจ้งความร้องทุกข์เฉลี่ย 30,000 คนต่อปี โดยกลุ่มอาชีพที่ถูกกระทำอันดับแรก ได้แก่ นักเรียน/นักศึกษา ร้อยละ 60.9 รองลงมาคือลูกจ้าง ร้อยละ 21.6¹⁴

¹² อ้างแล้วใน 11.

¹³ สืบค้นจาก <http://workpointtoday.com/violence-to-th-women-2022/>.

¹⁴ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. รายงานภาวะสังคมไทย ไตรมาสสอง ปี 2563.

มติที่ 6 ด้านสถานการณ์พิเศษ

- **ผลกระทบจากสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019** ผลกระทบจากสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้ความเท่าเทียมทางเพศเดินถอยหลังทั่วโลก โดยเพศหญิงได้รับผลกระทบมากกว่าและรุนแรงกว่าเพศชายในแง่ของการจ้างงาน อัตราการว่างงานในกลุ่มสตรีสูงถึงร้อยละ 45 ผลสำรวจสุขภาพผู้หญิงและครอบครัวช่วงสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ขององค์การอนามัยโลก ปี 2563 พบสาเหตุของความรุนแรงในครอบครัว 4 สาเหตุ ได้แก่ คนในครอบครัวต้องอาศัยอยู่กับผู้กระทำความรุนแรงมากขึ้น เกิดความเครียดสะสมในครอบครัว การเว้นระยะห่างทางสังคมจากญาติ พี่น้อง เพื่อน คนรู้จัก และผู้ถูกกระทำความรุนแรงเข้าไม่ถึงการช่วยเหลือเมื่อถูกละเมิด

- **สถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้** (ผลกระทบต่อเด็กและสตรีในทุกด้าน) ผลกระทบที่ส่งมาจากสถานการณ์ความไม่สงบ ทำให้มีหญิงหม้ายและเด็กกำพร้าเพิ่มมากขึ้นในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ปัตตานี ยะลา นราธิวาส และใน 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา) หญิงหม้ายต้องเผชิญความรุนแรงเชิงโครงสร้างและวัฒนธรรม เสี่ยงต่อการถูกล่วงละเมิดทางเพศ การเข้าไม่ถึงสิทธิและการคุ้มครองตามกระบวนการยุติธรรม โดยเฉพาะเมื่อแต่งงานใหม่ และเกิดปัญหาการหย่าร้างตามมา เด็กกำพร้าต้องการมาตรการเยียวยาทางจิตใจในระยะยาวอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้ก้าวพ้นบาดแผลทางจิตใจอันเกิดจากการสูญเสีย สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซ้ำเติมสถานการณ์ด้านเด็กและครอบครัวด้วยความเปราะบางที่มีอยู่ก่อนหน้าวิกฤตนี้ ผู้หญิงที่ต้องรับผิดชอบครอบครัวมีความยากจนและยากลำบากยิ่งขึ้น ครอบครัวขาดรายได้ส่งผลต่อคุณภาพการดูแลเด็ก โดยเฉพาะกลุ่มที่มีภาวะทุพโภชนาการ ความพิการ และความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา มีการคาดการณ์ว่าในสถานการณ์ที่รัฐบาลประกาศใช้มาตรการจำกัดการเดินทางและกักตัวเพื่อระงับการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 อีกทั้งทั้งการแพร่ระบาดอย่างกว้างขวางของยาเสพติดในพื้นที่ ส่งผลให้ความรุนแรงในครอบครัวและความรุนแรงทางเพศสูงขึ้น ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเด็กและสตรีของแผนพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำเป็นต้องคำนึงถึงการคุ้มครองเด็กและผู้หญิงภายใต้บริบทเฉพาะ ที่มีความท้าทายในหลายๆด้าน ทั้งทางด้านสังคมวัฒนธรรม และสถานการณ์ความไม่สงบที่ยังคงดำรงอยู่

- **ความหลากหลายทางเพศ** ผู้มีความหลากหลายทางเพศถูกจำกัดสิทธิและถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศในหลายด้าน ด้านการศึกษา มักถูกปิดกั้นโอกาสทางการศึกษาเมื่อเทียบกับกลุ่มประชากรทั่วไป รวมถึงถูกจำกัดสิทธิในการแสดงออกทางเพศสภาพ เช่น การให้แต่งกายชุดนักศึกษาและชุดรับปริญญาตามเพศ และห้ามนักเรียนนักศึกษาแต่งกายข้ามเพศ ด้านการทำงาน กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศยังถูกปิดกั้นโอกาสในการทำงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสังคมยังมีทัศนคติว่ากลุ่มหลากหลายทางเพศมีอาชีพ เช่น คาบาเรตโชว์ ช่างแต่งหน้า นางแบบ นางงาม และนักแสดง เป็นต้น ซึ่งอาชีพดังกล่าวยังไม่ได้รับการรับรองและคุ้มครองทางกฎหมาย รวมถึงไม่มีสวัสดิการต่าง ๆ ประกอบกับยังไม่มีมารองรับวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศอย่างชัดเจน

สังคมไทยบางส่วนยังไม่ให้การยอมรับอย่างแท้จริง ซึ่งมีปัจจัยสำคัญมาจากอคติทางเพศและการขาดความเข้าใจในสังคมต่อวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศที่แตกต่างกัน ปัญหาสำคัญอีกประการที่ผู้มีความหลากหลายทางเพศประสบ คือ การถูกกระทำด้วยความรุนแรง ทั้งในสถานศึกษาและสถานที่ทำงาน

การถูกคุกคามด้วยเหตุทางเพศในหลายรูปแบบ ตั้งแต่การล้อเลียน เหน็บแนม นินทา ใส่ร้าย ตูถูกเหยียดหยาม ลวนลาม ไปจนถึงความรุนแรงทางร่างกายและทางเพศ นอกเหนือจากทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหลากหลายทางเพศ จะส่งผลให้เกิดการเลือกปฏิบัติด้านการศึกษา การทำงาน และการถูกระงับความรุนแรงแล้ว กฎหมายยังเป็นอีกหนึ่งอุปสรรคใหญ่ที่มีผลต่อการใช้ชีวิตของกลุ่มเพศหลากหลาย เนื่องจากกฎหมายไทยยังวางอยู่บนหลักการพื้นฐาน ใน 2 ประเด็นสำคัญ คือ การจำแนกเพศตามเพศกำเนิดอย่างตายตัว และการรับรองการสมรสตามกฎหมายเฉพาะระหว่างบุคคลต่างเพศเท่านั้น

● **Digital transformation technology disruption** การถูกละเมิดออนไลน์ เป็นปัญหาสำคัญที่พบได้ในช่วงที่เทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว โดยมูลนิธิหญิงชายก้าวไกล ได้ระบุต้นตอของความรุนแรงทางเพศไว้ว่าในปี 2560 ความรุนแรงทางเพศกว่าร้อยละ 8.8 เกิดจากการรู้จักกันผ่านโซเชียลเน็ตเวิร์ก ซึ่งถือเป็นรูปแบบหนึ่งที่ทำให้เกิดการคุกคามทางเพศที่กำลังมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะผ่านการใช้สื่อสังคมออนไลน์ เป็นเครื่องมือในการเข้าถึงผู้เสียหาย ประกอบกับทัศนคติของสังคมมองว่าการคุกคามทางเพศผ่านช่องทางนี้ ไม่ใช่เรื่องรุนแรง และการดำเนินการทางกฎหมายทำได้ยาก ทั้งที่ความเป็นจริงไม่จำเป็นที่จะเป็นการส่งต่อรูปภาพ การโพสต์ข้อความที่ล่วงละเมิด หรือการใส่ร้ายที่สื่อเสียดในเรื่องเพศ สามารถส่งต่อ ผลิตซ้ำ และแพร่กระจายได้อย่างรวดเร็วส่งผลให้ผู้เสียหายต้องเกิดความอับอาย เกิดความเครียด มีผลกระทบต้อจิตใจ เกิดปัญหาสุขภาพจิต ซึมเศร้า และอาจนำไปสู่การฆ่าตัวตายได้¹⁵ รายงานการค้ามนุษย์ประจำปี 2564 ของสถานทูตสหรัฐอเมริกาและสถานกงสุลในประเทศไทยพบว่าการแสวงประโยชน์ทางเพศทางอินเทอร์เน็ต โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อเด็กเพิ่มสูงขึ้นในปี 2563 โดยชุดปฏิบัติการปราบปรามการล่วงละเมิดทางเพศต่อเด็กทางอินเทอร์เน็ต (TICAC) ได้รับเบาะแสจากองค์กรนอกภาครัฐแห่งหนึ่งในสหรัฐฯ ว่ากว่า 260,000 เรื่อง เกี่ยวกับกรณีต้องสงสัยคดีเด็กถูกแสวงประโยชน์ทางเพศ ซึ่งสูงขึ้นมาเมื่อเทียบกับประมาณ 117,000 เรื่อง ในปี 2562 นอกจากนี้ TICAC ได้สืบสวนสอบสวนกรณีการกระทำความผิดต่อเด็กทางอินเทอร์เน็ต 94 คดี ในปี 2563 (เทียบกับ 77 คดี ในปี 2562) ซึ่งรวมถึงกรณีการค้ามนุษย์ทางเพศต่อเด็กทางอินเทอร์เน็ต 22 คดี (เทียบกับ 26 คดี ในปี 2562) เมื่อเดือนกันยายน 2563

มติที่ 7 ด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม การคุ้มครองความเท่าเทียมระหว่างเพศ โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้รับรองหลักความเสมอภาคทางเพศไว้ในมาตรา 27 วรรคสองว่า “ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน” ภายใต้บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 บุคคลทุกคนไม่ว่าจะมีเพศชาย เพศหญิง รวมถึงกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายในวิถีทางเพศ (Sexual Orientation) อัตลักษณ์ทางเพศ (Gender Identity) การแสดงออกทางเพศสภาพ (Gender Expression) และคุณลักษณะทางเพศ (Sex Characteristics) ย่อมได้รับการคุ้มครองความเท่าเทียมระหว่างเพศ โดยมีสิทธิและเสรีภาพตามที่รัฐธรรมนูญรับรองไว้อย่างเท่าเทียมกัน การเข้าร่วมเป็นภาคีในอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบ (The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women - CEDAW) ส่งผลให้ประเทศไทยต้องตรากฎหมายเพื่อปฏิบัติตามพันธกรณีดังกล่าว โดยในช่วงหลายปีที่ผ่านมาความก้าวหน้าเป็นอย่างมาก ประเทศไทยได้มีการบัญญัติ ทบทวน และปรับแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสตรีและการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เช่น พระราชบัญญัติความเท่าเทียม

¹⁵ สืบค้นจาก <http://news.thaipbs.or.th/content/275846> เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2565.

ระหว่างพ.ศ. 2558 พระราชบัญญัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาคอร์รัปชัน พ.ศ. 2559 การแก้ไขประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 301 และมาตรา 305 ที่มีสาระสำคัญ คือ กำหนดให้หญิงสามารถทำแท้งได้ภายในอายุครรภ์ 12 สัปดาห์ โดยไม่มีความผิด และปรับลดอัตราโทษกรณีที่หญิงทำแท้งเมื่ออายุครรภ์เกินกว่า 12 สัปดาห์ และไม่เข้าเหตุยกเว้นความผิดตามที่กฎหมายกำหนด มีโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกิน 10,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และอยู่ระหว่างทบทวนพระราชบัญญัติคุ้มครองสวัสดิภาพบุคคลในครอบครัว พ.ศ. 2562 เพื่อให้กลไกการคุ้มครองสวัสดิภาพผู้ถูกระทำความรุนแรงในครอบครัวมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การให้ความคุ้มครองผู้หญิงที่เข้าสู่กระบวนการยุติธรรมให้เกิดประสิทธิภาพ และเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย รวมถึงป้องกันให้ผู้หญิงไม่ถูกระงับข้อกล่าวหา ต้องมีการดำเนินงานควบคู่ไปกับการสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในกระบวนการยุติธรรม เพราะสัดส่วนของผู้หญิงที่ดำรงตำแหน่งในระดับสูงไม่มากนัก รวมถึงมีความคิดหรือความเชื่อที่ว่าผู้พิพากษาหญิงมีความเหมาะสมที่จะทำหน้าที่ตัดสินคดีในคดีเกี่ยวกับเยาวชนและครอบครัวได้ดีกว่าผู้พิพากษาชาย ดังนั้น การเพิ่มจำนวนผู้หญิงในกระบวนการยุติธรรมจะมีส่วนช่วยทำให้กระบวนการยุติธรรมมีความอ่อนไหวต่อมิติเพศภาวะมากยิ่งขึ้น

ความท้าทายสำคัญของการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

- การขับเคลื่อนความเท่าเทียมระหว่างเพศในประเทศไทยมีโอกาสประสบความสำเร็จได้อย่างมีนัยยะสำคัญหลายประการ กล่าวคือ ประเทศไทยมีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ที่ให้สิทธิและเสรีภาพและความคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเท่าเทียมกันทั้งชายและหญิง ป้องกันไม่ให้บุคคลถูกใช้ความรุนแรงหรือปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม รวมถึงพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ที่มีเจตนารมณ์ในการคุ้มครองและป้องกันไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ต่อบุคคลทุกเพศ เพศชาย เพศหญิง และผู้ที่แสดงออกแตกต่างจากเพศโดยกำเนิด และกำหนดกลไกในการขับเคลื่อนและคุ้มครองตามพระราชบัญญัติฯ ได้แก่ คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ สทพ.) คณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ วลพ.) และกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และพันธกรณีและข้อตกลงระหว่างประเทศ ที่ประเทศไทยได้ร่วมลงนามไว้ เช่น อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women - CEDAW) ทำให้ประเทศไทยต้องมีการสร้างแนวทางปฏิบัติเพื่อดำเนินงานตามอนุสัญญาดังกล่าว แต่อย่างไรก็ดี ความท้าทายและอุปสรรคสำคัญในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ยังคงมีอยู่หลายประการ คือ

- **เจตคติ ค่านิยม วัฒนธรรม และความเชื่อดั้งเดิมของสังคม** ยังเป็นปัญหาสำคัญที่ฝังรากลึกและยึดติดกับความคิดแบบทวิเพศ หรือการจำแนกเพศแค่เพศชาย เพศหญิง ตามเพศกำเนิด รวมทั้งการกำหนดบทบาทหญิงชายในสังคม ทำให้เกิดการเลือกปฏิบัติทั้งกับตัวผู้หญิงเอง และกลุ่มหลากหลายทางเพศ ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน โดยการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และการยอมรับในความแตกต่างหลากหลาย รวมถึงเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของคนทุกเพศ ทั้งนี้ต้องเริ่มตั้งแต่สถาบันครอบครัว โรงเรียน สถานที่ทำงาน และสื่อสารมวลชนต่าง ๆ เป็นฐานในการสร้างเจตคติในการยอมรับให้เกียรติ และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ซึ่งกันและกัน

● **การมีส่วนร่วมและโอกาสทางเศรษฐกิจ** ในภาพรวมมีแนวโน้มที่ดีขึ้น แต่ยังคงมีประเด็นสำคัญที่ต้องขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมระหว่างเพศ เช่น การสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน เนื่องจากแรงงานหญิง ยังคงประสบปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติ มีความเสี่ยงในการว่างงาน และถูกเลิกจ้างเป็นลำดับแรก กรณีแรงงานหญิงที่ตั้งครรภ์ หรือมีบุตรมีความเสี่ยงที่จะไม่ได้รับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเท่าเทียมกับแรงงานชาย ตลอดจนการจัดสวัสดิการให้กับแรงงานหญิงที่จำเป็น เช่น สิทธิในการลาคลอด การจัดสถานรับเลี้ยงเด็กในสถานประกอบการ รวมถึงการกำหนดมาตรการหรือนโยบายการทำงานที่บ้าน เพื่อเอื้อให้แรงงานหญิงสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพควบคู่ไปกับการดูแลบุตร ที่สำคัญจะต้องมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและปลอดภัยในการทำงานให้กับแรงงานทุกเพศ ให้ปราศจากความรุนแรงและการล่วงละเมิดทางเพศในการทำงาน สำหรับแรงงานนอกระบบ ยังไม่ได้รับการคุ้มครองทางสังคม และตามกฎหมาย ทั้งในเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ และความปลอดภัยในการทำงาน จึงต้องเร่งผลักดันให้มีการแก้ไข ทบทวนกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาเหล่านี้

● **ด้านการศึกษา** สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลกระทบต่อหลายด้าน รวมถึงระบบการศึกษา มีเด็กจำนวนไม่น้อยทั้งหญิงและชายหลุดจากระบบการศึกษา และเข้าไม่ถึงระบบการเรียนการสอนที่รัฐจัดให้ เนื่องจากปัญหาความยากจน หรือข้อจำกัดทางด้านร่างกาย รวมถึงการขาดอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ใช้ในการเรียนการสอน และอินเทอร์เน็ต ทำให้เด็กจำนวน 2.3 แสนคน¹⁶ ต้องหลุดจากระบบการศึกษา และไม่สามารถกลับไปเรียนต่อได้ แสดงถึงความเหลื่อมล้ำทางสังคมอย่างเห็นได้ชัด

● **ปัญหาความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และกลุ่มหลากหลายทางเพศ** ยังคงปรากฏให้เห็นอย่างต่อเนื่อง และมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยองค์การเพื่อการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และเสริมพลังทางสังคมผู้หญิงแห่งสหประชาชาติ (UN WOMEN) คาดการณ์ว่า 1 ใน 3 ของผู้หญิงถูกกระทำด้วยความรุนแรง ไม่เพียงเท่านั้น สตรีและเด็กยังเผชิญกับปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศทั้งในที่สาธารณะ การทำงาน รวมทั้งทางสื่อออนไลน์ ซึ่งเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง รัฐจึงควรต้องมีมาตรการในการจัดการปัญหานี้อย่างจริงจัง ควบคู่ไปกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในพื้นที่ต่าง ๆ และบนพื้นที่ไซเบอร์เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และกลุ่มหลากหลายทางเพศ

ทั้งนี้ การขับเคลื่อนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้บรรลุผลสำเร็จ ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม บูรณาการความร่วมมือสร้างการมีส่วนร่วม ในการปรับเจตคติ สร้างการยอมรับ และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพื่อร่วมกันลดช่องว่างความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศ ในมิติต่าง ๆ บนหลักการการพัฒนาที่ครอบคลุม และไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง

¹⁶ https://www.thaich8.com/news_detail/104371

4.2 สารสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (พ.ศ. 2566 - 2570)

4.2.1 วัตถุประสงค์

เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคมไทย

4.2.2 เป้าหมายและตัวชี้วัด

1) เป้าหมาย

(1) หน่วยงานภาครัฐ (ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น) มีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของความเท่าเทียมระหว่างเพศ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคคลทุกเพศได้รับการพัฒนาศักยภาพ และเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม

(2) ภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง (ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม) มีนโยบายและมาตรการในการคุ้มครองป้องกันไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศในสังคมไทย

(3) สถาบันการศึกษาของรัฐ หน่วยงานวิจัย และนวัตกรรมที่สะท้อนถึงแนวทางในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในประเทศไทย

2) ค่าเป้าหมาย

(1) หน่วยงานภาครัฐ (ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น) มีส่วนร่วมในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ โดยร่วมกันสร้างความรู้ ส่งเสริมเจตคติที่ดี สร้างการยอมรับความแตกต่าง และความหลากหลายในมิติต่าง ๆ

(2) ภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง (ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม) มีนโยบายและมาตรการที่เอื้อให้เกิดการคุ้มครอง และป้องกันการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ รวมถึงแนวปฏิบัติที่เหมาะสมในการสร้างสภาพแวดล้อมการอยู่ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

(3) สถาบันการศึกษาของรัฐ หน่วยงานวิจัย และนวัตกรรม รวมถึงฐานข้อมูลจำแนกเพศ เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย และแนวทางในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

3) ตัวชี้วัด

(1) ร้อยละ 80 ของหน่วยงานภาครัฐ (ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น) มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและรูปแบบในการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ การสร้างความยอมรับและตระหนักในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิมนุษยชนที่ทุกคนพึงมีพึงได้

(2) ภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง มีนโยบายและมาตรการเพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ รวมทั้งปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ ให้เอื้อต่อการไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

(3) ร้อยละ 50 ของสถาบันการศึกษาของรัฐ หน่วยงานวิจัย นวัตกรรม รวมถึงฐานข้อมูลจำแนกเพศ เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย และแนวทางในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ให้สอดคล้องกับภารกิจที่รับผิดชอบ

4.2.3 แนวทางการดำเนินการ/พัฒนา

1) ผลักดันให้หน่วยงานภาครัฐ (ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น) ร่วมกันขับเคลื่อนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศและกำหนดแนวทาง รูปแบบในการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ การสร้างความยอมรับและตระหนักในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิมนุษยชน

2) ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วน (ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม) มีนโยบาย มาตรการ กฎระเบียบ และกลไกต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในทุกมิติ

3) ผลักดันให้มีการทบทวน แก้ไข และปรับปรุงกฎหมายให้เอื้อต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

4) ส่งเสริมให้สถาบันการศึกษาของรัฐ มีการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

เป้าหมาย/ตัวชี้วัดระดับแนวทางการดำเนินการ/พัฒนา (ตัวชี้วัดเชิง outcome)

1) หน่วยงานภาครัฐ (ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น) มีแนวทางและรูปแบบการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ รวมถึงการสร้างควมยอมรับและตระหนักในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิมนุษยชนที่ทุกคนพึงมีพึงได้

2) ภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง (ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม) มีกฎหมายและมาตรการเพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ รวมทั้งปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ ให้เอื้อต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

3) สถาบันการศึกษาของรัฐ มีงานวิจัย และพัฒนานวัตกรรม ตลอดจนจัดทำฐานข้อมูลจำแนกเพศเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย และแนวทางในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

แผนงานหลักที่ 1 ส่งเสริมให้สังคมปรับหลักคิด ความรู้ความเข้าใจ และตระหนักในความเท่าเทียมระหว่างเพศ

เป้าหมาย ทุกภาคส่วน (ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม) มีความรู้ ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของความเท่าเทียมระหว่างเพศ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคคลทุกเพศได้รับการพัฒนาศักยภาพ และเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม

ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย				
		2566	2567	2568	2569	2570
ร้อยละของหน่วยงานของรัฐที่มีกระบวนการเรียนรู้และการขัดเกลาทางสังคมเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	ร้อยละ	60	70	80	90	100
ร้อยละของหน่วยงานของรัฐที่มีส่วนร่วมในการสร้างความเท่าเทียมระหว่างเพศ	ร้อยละ	20	40	60	80	100
จำนวนหลักสูตร/องค์ความรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ	จำนวน	1	2	3	4	5

หน่วยงานหลัก กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กรมประชาสัมพันธ์ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การภาคเอกชน องค์การภาคประชาสังคม

แนวทางการดำเนินงาน

1. สร้างกระบวนการเรียนรู้และการขัดเกลาทางสังคม โดยเฉพาะเรื่องสิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความหลากหลายทางเพศในระบบสถาบันทางสังคมต่าง ๆ เช่น หลักสูตรพ่อแม่ แบบเรียน หนังสือ อ่านนอกเวลา สื่อสังคมออนไลน์ บทละคร ภาพยนตร์ เป็นต้น
2. ส่งเสริมให้ทุกคนมีเจตคติที่ดีในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ โดยมีการปลูกฝังและเรียนรู้แนวคิดพื้นฐานเรื่องการเคารพสิทธิ และความแตกต่างของบุคคล ในระบบสถาบันทางสังคมต่าง ๆ ทั้งครอบครัว โรงเรียน ชุมชน สังคม
3. สร้างและผลักดันให้หลักสูตร สิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความหลากหลายทางเพศ เป็นวิชาหลักในการเรียนการสอนขั้นพื้นฐาน และทุกระดับ
4. จัดทำหลักสูตรเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนทั้งในระดับเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานและระดับผู้บริหาร
5. ส่งเสริมให้สถาบันการศึกษาจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง (Experiential Learning) ของสถานการณ์ปัญหา และอุปสรรคในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เพื่อให้เกิดการร่วมคิดและหาแนวทางในการแก้ไขและส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในมิติต่าง ๆ
6. ส่งเสริมให้มีแนวปฏิบัติด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในสถาบันการศึกษา โดยมุ่งเน้นสร้างความเข้าใจ และสร้างการยอมรับในความแตกต่างในมิติเพศภาวะ และความหลากหลายทางเพศ

7. ส่งเสริมให้มีการปลูกฝังค่านิยม และสร้างวัฒนธรรมการยอมรับความหลากหลายและความแตกต่างของบุคคล การให้เกียรติบุคคล เพื่อป้องกันการกลั่นแกล้งทั้งทางตรง ทางอ้อม และทางออนไลน์
8. สร้างผู้นำทางความคิดเรื่องความเสมอภาคระหว่างเพศในสถาบันการศึกษา เพื่อเป็นแบบอย่างในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
9. สร้างหุ้นส่วนในการดำเนินการและเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

แผนงานหลักที่ 2 ส่งเสริมให้ทุกองค์กรมีนโยบาย กฎ ระเบียบ และกลไกต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

เป้าหมาย องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีนโยบายและมาตรการในการคุ้มครองป้องกันไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศในสังคมไทย รวมทั้งส่งเสริมการสร้างพลังให้เกิดขึ้นแก่เพศสภาพ

ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย				
		2566	2567	2568	2569	2570
ร้อยละของหน่วยงานของรัฐที่มีการกำหนดนโยบาย มาตรการ แนวทาง และกลไกในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	ร้อยละ	60	70	80	90	100
จำนวนมาตรการจูงใจที่เอื้อให้หน่วยงานในภาคส่วนต่าง ๆ ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	จำนวน	-	4	6	8	10
จำนวนกฎหมายหรือการผลักดันกฎหมายที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	จำนวน	1	2	3	4	5

หน่วยงานหลัก หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงาน องค์กรภาคเอกชน องค์กรภาคประชาสังคม และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แนวทางการดำเนินงาน

1. ผลักดันให้มีการแก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบที่ขัดต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และหลักสิทธิมนุษยชน
2. พัฒนาและปรับปรุงกฎหมายให้เอื้อต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
3. ส่งเสริมให้มีการกำหนดนโยบาย มาตรการ แนวทาง และกลไก ในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
4. ส่งเสริมให้มีการกำหนดนโยบาย มาตรการ แนวทางในการส่งเสริมสิทธิและสวัสดิการของบุคคลทุกเพศ ให้ครอบคลุมในทุกมิติ เช่น มิติการจ้างงาน มิติด้านสุขภาพ มิติด้านครอบครัว เป็นต้น
5. ผลักดันให้มีการกำหนดมาตรการจูงใจให้หน่วยงานมีการดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
6. ส่งเสริมให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีกฎหมายหรือแนวปฏิบัติกับกลุ่มเฉพาะ เช่น กลุ่มสตรี และกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ

7. ส่งเสริมให้มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เกิดการยอมรับ แลกเปลี่ยน ความรู้ และประสบการณ์ในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม
8. ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกในส่วนภูมิภาคเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในระดับชุมชน

แผนงานหลักที่ 3 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อก่อให้เกิดนวัตกรรมในการสร้างความเท่าเทียมระหว่างเพศ

เป้าหมาย สถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ینگานวิจัย และพัฒนานวัตกรรม ที่สะท้อนถึงสถานการณ์และแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในประเทศไทย

ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย				
		2566	2567	2568	2569	2570
จำนวนฐานข้อมูลสารสนเทศด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศเพิ่มขึ้นอย่างน้อยปีละ 1 ฐานข้อมูล	จำนวน	2	3	4	5	6
ร้อยละของงานวิจัยด้านสังคมมีประเด็นการพัฒนาเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	ร้อยละ	20	40	60	80	100
ร้อยละของหน่วยงานของรัฐมีการจัดทำฐานข้อมูลจำแนกเพศอย่างเป็นระบบเพิ่มขึ้น	จำนวน	20	40	60	80	100

หน่วยงานหลัก กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

แนวทางการดำเนินงาน

1. พัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสารสังคมด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ
2. ส่งเสริมการวิจัยเชิงลึก เพื่อศึกษารากเหง้าของปัญหาที่ก่อให้เกิดความไม่เท่าเทียมทางเพศในสังคมไทย
3. ส่งเสริมการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อแก้ไขปัญหา และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงควบคู่กับการเรียนรู้และพัฒนามาตรการใหม่ ๆ ในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
4. ส่งเสริมการวิจัยรายประเด็น และวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญ (strategic challenge) เพื่อนำไปกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เช่น การมีส่วนร่วมทางการเมือง รูปแบบการเลือกปฏิบัติ
5. ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศ
6. พัฒนาระบบบริหารจัดการงานวิจัย ส่งเสริมการนำไปประยุกต์ใช้ รวมถึงการติดตามและประเมินผลการวิจัย

การขับเคลื่อนและการติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศไปสู่การปฏิบัติ

แนวทางการขับเคลื่อน

- 1) การสร้างความรู้ความเข้าใจให้ทุกภาคส่วนตระหนักความสำคัญและประโยชน์ของการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
- 2) ผลักดันให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการจัดทำแผนงานในระดับกระทรวง ระดับกรม และให้ผสมผสานแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศควบคู่ไปกับภารกิจหลักของหน่วยงาน ทั้งในแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการประจำปี หรือแผนของหน่วยงานในภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง
- 3) สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดทำแผนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ในระดับพื้นที่ ชุมชน หรือจังหวัด ทุก ๆ ปี โดยให้นำแนวทางการดำเนินงานที่ปรากฏในแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศเป็นหลักในการกำหนดโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในพื้นที่
- 4) สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ โดยสนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยและนำผลการศึกษาวิจัยมาใช้เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในทุกระดับ รวมถึงการจัดทำฐานข้อมูลแยกเพศในหน่วยงานภาครัฐ เพื่อใช้เป็นกรอบสำคัญในการประเมินการพัฒนาและความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
- 5) ปรับปรุง แก้ไข กฎ ระเบียบ และกฎหมายต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
- 6) สร้างช่องทางให้ภาคประชาสังคมมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา ทั้งในระดับนโยบายและระดับพื้นที่
- 7) ส่งเสริมและสร้างความร่วมมือให้ทุกภาคส่วน เช่น สถาบันการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม สื่อมวลชน เข้ามามีส่วนร่วมและมีบทบาทในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และนำแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศไปสู่การปฏิบัติ โดยกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นหลักในการประสานเครือข่ายและเชื่อมโยงการดำเนินงานของภาคส่วนต่าง ๆ

การติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

แนวทางการติดตามประเมินผล

- 1) การติดตามประเมินผล 3 ระยะ ประกอบด้วย การประเมินผลก่อนการดำเนินการ การประเมินผลระหว่างดำเนินการ และการประเมินผลหลังการดำเนินการ
- 2) การติดตามประเมินผลแผนงานหลักในระดับกระทรวง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยผ่านกลไกผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer - CGEO) และศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (Gender Focal Point – GFP) ในหน่วยงานภาครัฐ ในรูปแบบการจัดทำแผนแม่บทการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และการรายงานผลการดำเนินงานประจำปี
- 3) การติดตามประเมินผลในระดับพื้นที่ โดยการจัดเวทีสาธารณะเพื่อแลกเปลี่ยนปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
- 4) การจัดทำรายงานผลการติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะเวลาครึ่งแผนและสิ้นสุดแผน รวมถึงการประเมินความก้าวหน้าของการดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในภาคส่วนต่าง ๆ ทั่วประเทศ

ภาคผนวก

คำนิยามที่เกี่ยวข้อง¹⁷

คำศัพท์	คำนิยาม
เพศสรีระ (Sex)	ความแตกต่างทางชีววิทยาระหว่างเพศหญิงกับเพศชายที่ถูกกำหนดโดยธรรมชาติ ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ เช่น ผู้หญิงมีมดลูก รังไข่ ประจำเดือน มีโครโมโซม XX ผู้ชาย มีอสุจิ อวัยวะเพศชาย มีโครโมโซม XY เป็นต้น
เพศภาวะ (Gender)	<u>คุณลักษณะ และบทบาททางสังคม “ความเป็นหญิง”(Femininity) และ “ความเป็นชาย”(Masculinity) ที่สังคมกำหนด โดยผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคมผ่านทางสถาบันทางสังคมต่าง ๆ ซึ่งคุณลักษณะและบทบาทดังกล่าวส่งผลต่อการแสดงบทบาททางเพศ ความคาดหวัง ความสัมพันธ์ การเข้าถึงสิทธิ และโอกาส ในสังคมของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นผู้หญิง ผู้ชาย เด็กหญิง เด็กชาย และผู้ที่มีอัตลักษณ์ทางเพศอื่น ๆ ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เพศภาวะที่สังคมกำหนดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ในแต่ละสังคม เช่น ความเชื่อ ค่านิยม ประเพณี วัฒนธรรม การศึกษา ฯลฯ ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา สภาพการณ์ และสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป</u>
ความเสมอภาคระหว่างเพศ (Gender equality)	การเข้าถึงและได้รับสิทธิ หน้าที่ และโอกาส ที่เท่าเทียมของบุคคล ทั้งผู้หญิง ผู้ชาย และกลุ่มบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ นอกจากนี้ ยังต้องคำนึงถึงความต้องการจำเพาะ และโอกาสที่แตกต่างกันของผู้หญิง ผู้ชาย และกลุ่มบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ และการขจัดอุปสรรคซึ่งเป็นผลมาจากเพศภาวะ และความทับซ้อนด้วยเหตุและปัจจัยอื่น ๆ (intersectionality) เช่น ความพิการ ชนชั้นชาติพันธุ์ เพื่อให้บุคคลเข้าถึงสิทธิ โอกาส และทรัพยากรในการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ
ความเสมอภาคอย่างแท้จริง (Substantive equality)	การที่บุคคลได้รับสิทธิและโอกาสเท่าเทียมกันทั้งในเชิงกฎหมายและนโยบาย รวมทั้งการเข้าถึงสิทธิและโอกาสต่าง ๆ ทั้งในพื้นที่ส่วนบุคคลและพื้นที่สาธารณะอย่างเท่าเทียมกัน
การเลือกปฏิบัติต่อสตรี (Discrimination against women)	การแบ่งแยก การกีดกัน หรือการจำกัดใด ๆ เพราะเหตุแห่งเพศ ซึ่งมีผลหรือความมุ่งประสงค์ที่จะทำลายหรือทำให้เสื่อมเสีย การยอมรับ การได้อุปโภค หรือใช้สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของสตรีทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

¹⁷ คำศัพท์เฉพาะในแผนปฏิบัติการกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (พ.ศ. 2563 - 2565)

พีรดา ภูมิสวัสดิ์ (2563) คำนิยามที่เกี่ยวข้องกับความเสมอภาคระหว่างเพศ. กองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

คำศัพท์	คำนิยาม
การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ (Gender discrimination)	การกระทำหรือไม่กระทำการใด อันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใด ๆ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด (พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558)
ภาพเหมารวมทางเพศ (Gender stereotypes)	ความคิดความเชื่อแบบเหมารวมตายตัวเกี่ยวกับคุณลักษณะ บทบาท และความสามารถของผู้หญิง ผู้ชาย หรือบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ซึ่งส่งผลถึงการจำกัดโอกาส ทางเลือก และการพัฒนาของบุคคลอย่างเต็มศักยภาพ
การปฏิบัติที่เหมารวมทางเพศ (Gender stereotyping)	การปฏิบัติที่เกิดจากความคิดความเชื่อแบบเหมารวมตายตัวเกี่ยวกับคุณลักษณะ บทบาท และความสามารถตามเพศสรีระ ทำให้เกิดเลือกปฏิบัติโดยใช้เหตุแห่งเพศเป็นเหตุในการเลือกปฏิบัติ
วิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ (Sexual Orientation and Gender Identity - SOGI)	Sexual orientation (วิถีทางเพศ) หมายถึง ความรู้สึกที่เกี่ยวกับความชอบ ความพึงพอใจทางเพศ หรือความสัมพันธ์ทางเพศของบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นไปตามบรรทัดฐานที่สังคมส่วนใหญ่กำหนดหรือไม่ก็ได้ โดยทั่วไปวิถีทางเพศ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ รักต่างเพศ (Heterosexual) รักเพศเดียวกัน (Homosexual) และรักสองเพศ (Bisexual) Gender identity (อัตลักษณ์ทางเพศ) หมายถึง การกำหนดนิยามตัวตนทางเพศของบุคคลในระดับจิตใต้สำนึก รวมถึงประสบการณ์การเรียนรู้เพศสภาพของตน ซึ่งอาจสอดคล้องหรือแตกต่างจากเพศสรีระ นอกจากนี้ ยังเกี่ยวข้องความรู้สึกของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับสรีระ (ซึ่งหากสามารถเลือกได้อย่างอิสระ อัตลักษณ์ทางเพศอาจมีความเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงลักษณะทางกายภาพด้วยวิธีการแพทย์ การผ่าตัด หรือวิธีอื่น ๆ)
การแสดงออกทางเพศ (Gender expression)	การแสดงออกถึงอัตลักษณ์ทางเพศของแต่ละบุคคล และการแสดงออกที่รับรู้ในสายตาของผู้อื่น โดยทั่วไปบุคคลมักจะแสดงออกทางเพศที่ตรงกับอัตลักษณ์ทางเพศของตนไม่ว่าจะมีเพศกำเนิดเป็นเพศใดก็ตาม
เพศวิถี (Sexuality)	ความเข้าใจและความสัมพันธ์ต่อร่างกายมนุษย์ ความผูกพันทางอารมณ์ และความรัก เพศ เพศภาวะ อัตลักษณ์ทางเพศ วิถีทางเพศ ความรื่นรมย์ทางเพศ และการเจริญพันธุ์ ซึ่งเพศวิถีมีความซับซ้อนและมีความเกี่ยวข้องกับแง่มุมทางชีววิทยา สังคม จิตวิทยา จิตวิญญาณ ศาสนา การเมือง กฎหมาย ประวัติศาสตร์ จริยธรรม วัฒนธรรม และมีวิวัฒนาการต่อเนื่องตลอดชั่วชีวิต
กลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTI)	กลุ่มบุคคลที่มีวิถีทางเพศ (Sexual orientation) และอัตลักษณ์ทางเพศ (Gender identity) ที่มีความหลากหลาย ได้แก่ หญิงรักหญิง (Lesbian) หมายถึง ผู้มีเพศสรีระเป็นหญิง มีความสนใจ

คำศัพท์	คำนิยาม
	<p>ความพึงพอใจ ความรักใคร่ทางเพศ และมีสัมพันธ์ภาพทางเพศกับผู้ที่มิเพศสรีระเป็นหญิงเช่นเดียวกัน</p> <p>ชายรักชาย (Gay) หมายถึง ผู้มีเพศสรีระเป็นชาย มีความสนใจ ความพึงพอใจ ความรักใคร่ทางเพศ และมีสัมพันธ์ภาพทางเพศกับผู้ที่มิเพศสรีระเป็นชาย เช่นเดียวกัน</p> <p>คนรักสองเพศ (Bisexual) หมายถึง ผู้ที่มีความสนใจ ความพึงพอใจ ความรักใคร่ทางเพศและมีสัมพันธ์ภาพทางเพศได้ทั้งกับผู้ที่มีเพศสรีระเดียวกันและต่างเพศ</p> <p>คนข้ามเพศ (Transgender) หมายถึง ผู้ที่นิยามอัตลักษณ์ทางเพศของตนเอง แตกต่างจากเพศกำเนิด โดยมีความรู้สึก ความชอบ และการแสดงออกทางเพศ แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด</p> <p>คนที่มีเพศกำกวม (Intersex) ผู้ที่มีเพศสรีระที่กำกวม ไม่สามารถระบุได้ว่าบุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือเพศหญิง โดยอาจพบตั้งแต่แรกเกิด หรือค้นพบในช่วงวัยเจริญพันธุ์</p>
<p>การบูรณาการเพศภาวะให้ เป็นกระแสหลัก (Gender mainstreaming)</p>	<p>กระบวนการในการประเมินผลที่ผู้หญิงและผู้ชายได้รับการปฏิบัติใด ๆ ไม่ว่าจะ เป็นกฎหมาย นโยบาย แผนงานในทุกประเด็นและทุกระดับ เพื่อให้ความต้องการจำเป็น สิ่งที่เป็น และประสบการณ์ของผู้หญิงและผู้ชาย ได้ถูกบรรจุเป็นประเด็นสำคัญในการออกแบบ การดำเนินการ การติดตาม และการประเมินผลนโยบายและแผนงานในมิติทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม เพื่อให้ผู้หญิงและผู้ชายจะได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียม และขจัดความไม่เสมอภาค ซึ่งเป้าหมายสูงสุดของการบูรณาการเพศภาวะให้ เป็นกระแสหลัก คือการบรรลุ ความเสมอภาคระหว่างเพศ (ข้อมติคณะมนตรีเศรษฐกิจและสังคม แห่งสหประชาชาติ 1997/2)</p>
<p>ข้อมูลจำแนกเพศ (Sex- disaggregated data)</p>	<p>ข้อมูลที่มีการจัดเก็บจำแนกเพศ เพศสภาพ อายุ และสถานะต่าง ๆ เช่น ความพิการ สถานะทางเศรษฐกิจ สังคม เพื่อให้เห็นถึงจำนวนของผู้หญิง ผู้ชาย เด็กหญิง เด็กชาย ในการเข้าถึงและการได้รับประโยชน์จากการดำเนินนโยบาย มาตรการ โครงการและกิจกรรมของรัฐ</p>
<p>การวิเคราะห์มิติเพศภาวะ (Gender Analysis - GA)</p>	<p>การวิเคราะห์ถึงวิธีการ การได้รับประโยชน์ และผลกระทบจากโครงการกิจกรรม ต่างๆ ที่รัฐกำหนดขึ้น โดยคำนึงถึงความแตกต่าง ข้อจำกัด ปัญหาและอุปสรรค ของผู้หญิงและผู้ชายที่แตกต่างกัน เพื่อกำหนดนโยบาย รวมทั้งที่ส่งผลให้ผู้หญิง ผู้ชาย และกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ในสังคม ได้รับผลประโยชน์จากการดำเนินการของรัฐ อย่างสูงสุด</p>
<p>การจัดทำงบประมาณที่มี มุมมองเพศภาวะ (Gender</p>	<p>การจัดทำงบประมาณที่มีการวิเคราะห์ถึงความจำเป็น การเข้าถึง ผลประโยชน์ และผลกระทบที่แตกต่างของหญิง ชาย และประชากรกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม</p>

คำศัพท์	คำนิยาม
Responsive Budgeting : (GRB)	เพื่อให้เกิดการกระจายทรัพยากรที่เป็นธรรมและเหมาะสมแก่ประชากรกลุ่มต่าง ๆ ซึ่งเป้าหมายคือการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม และการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ
ปิตาธิปไตย หรือระบบชายเป็นใหญ่ (Patriarchy)	ระบบการจัดสรรอำนาจที่ไม่เท่าเทียมระหว่างหญิงชายในสังคม โดยมากผู้หญิงจะตกอยู่ในสถานะที่ด้อยกว่า ถูกกดทับและแสวงประโยชน์ทั้งในทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมทั้งในพื้นที่ส่วนตัวและสาธารณะ
สตรีนิยม (Feminism)	ทฤษฎีและขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เพื่อจัดการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงและหรือผู้ที่ได้รับผลจากระบบปิตาธิปไตย รวมทั้งการสร้างให้เกิดความเสมอภาคระหว่างเพศ

**กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์**