



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 สว่างสาละ)

อธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ



แผนปฏิบัติการ ด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (พ.ศ. 2566 - 2570)

ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ สกพ.)
เมื่อวันที่ 4 กันยายน 2566



กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์



แผนปฏิบัติการฯ

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 บทสรุปผู้บริหาร	1
ส่วนที่ 2 ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี 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 ซึ่งเป็นการกำหนดมาตรการพิเศษไว้นั่นเอง 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” โดยพระราชบัญญัตินี้ 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 และได้มีการจัดทำคู่มือการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ (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 และผู้ หญิงจากการคุกคามทางเพศ (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 สีมืด 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 และสื่อมวลชน 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) บรรลุค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ในระดับเสี่ยง (สีส้ม) 2 เป้าหมายย่อยจาก 9 เป้าหมายย่อย คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 22.2 ประกอบด้วย การจัดการความรุนแรงต่อสตรี และเด็กหญิง ทั้งในที่สาธารณะและที่ส่วนบุคคล รวมทั้งการค้ามนุษย์ การแสวงหาประโยชน์ทางเพศ และการแสวงหาประโยชน์ในรูปแบบอื่น ๆ การสร้างหลักประกันให้ผู้หญิงได้มีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ และมีโอกาสที่เท่าเทียมสำหรับการเป็นผู้นำในทุกระดับการตัดสินใจ ทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และชีวิต ของประชาชน กำหนดว่าให้มุ่งดำเนินการเพื่อให้เกิดความเสมอภาคระหว่างเพศและเพิ่มบทบาทของ 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 หน่วยงานภาครัฐได้มีการขับเคลื่อนเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ โดยกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (กระทรวง พม.) จัดทำคู่มือการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ (Gender Responsive Budgeting: GRB) เพื่อเป็นคู่มือสำหรับหน่วยงานภาครัฐในการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ นอกจากนี้ กระทรวง พม. ได้ร่วมกับสถาบันพระปกเกล้า จัดทำหลักสูตรวุฒิปัตถธรรมาภิบาลกับการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศสำหรับผู้บริหาร 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 ตลอดจนห่วงโซ่คุณค่าอย่างเป็นรูปธรรม 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 ทั้งในเรื่องการพัฒนาชุดความรู้และสร้างกระบวนการเรียนรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในทุกภาคส่วน รวมทั้งการสร้างเครือข่ายและช่องทางในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความเท่าเทียมระหว่างเพศ โดยหน่วยงานภาครัฐหลายหน่วยงาน สอดแทรกประเด็นความรู้เรื่องมิติหญิงชาย ความเท่าเทียมระหว่างเพศให้กับบุคลากรในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ผู้ปฏิบัติงานจนถึงระดับผู้บริหารหน่วยงาน รวมถึงการจัดทำเอกสารความรู้ บทความเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศด้วย แต่อย่างไรก็ตามการสร้างความรู้ความเข้าใจดังกล่าว ยังมุ่งให้เฉพาะกับบุคลากรในหน่วยงานเท่านั้น ยังไม่ได้มีการต่อยอดการให้ความรู้กับกลุ่มเป้าหมายหรือผู้รับบริการของหน่วยงาน

แผนงานหลักที่ 2 ส่งเสริมให้มีการสร้างพลังเกิดขึ้นแก่เพศสภาพ ได้มีการพัฒนาและจัดทำคู่มือที่สำคัญ ได้แก่ คู่มือการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ (Gender Responsive Budgeting: GRB) โดยกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์และจัดทำงบประมาณของหน่วยงานที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ และเป็นไปตามมาตรา 71 ที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 กำหนดไว้ และฝึกอบรมให้ความรู้การจัดทำงบประมาณดังกล่าว ให้ส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดความเข้าใจเพิ่มขึ้น หน่วยงานต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญในการสร้างและพัฒนาช่องทางการเข้าถึงสิทธิจากการถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการป้องกันไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ และการสนับสนุนให้มีสวัสดิการที่เอื้อต่อการทำงานของกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เช่น

กลุ่มพ่อแม่เลี้ยงเดี่ยว กลุ่มสตรีที่ตั้งครรภ์ พนักงานที่มีบุตรหลานที่ต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษ เช่น กรมบังคับคดี จัดให้มีช่องทางการสื่อสารระหว่างองค์กรผู้ถูกคุกคาม เพื่อให้สามารถหาวิธีการแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว 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 “การส่งเสริมความเสมอภาคและจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ” 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”

และศูนย์สาธารณะประโยชน์และประชาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ได้มีโครงการศึกษาวิจัย เรื่องสตรีกับเศรษฐกิจ BCG ในเขตเศรษฐกิจไทยและ APEC และรายงานในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นต้น ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่าการวิจัยรายประเด็นเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียม ระหว่างเพศส่วนใหญ่ หน่วยงานที่มีการดำเนินงานจะเป็นสถาบันการศึกษา หรือในองค์กรที่มีภารกิจ 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 ยังต้องม ีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องต่อไป ในสถาบันทางสังคมต่าง ๆ ทั้ง สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถานที่ ทำงาน และสื่อมวลชน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นประเด็นสำคัญที่จะต้องนำมาวิเคราะห์ร่วมกับสถานการณ์ 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 หรืออาจเนื่องจากปัญหาเสพติด การดำเนินงานตามกฎหมายกรณีที่ถูกกระทำความรุนแรงยังไม่เข้มข้นมากพอ 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 รวมถึงปัญหานี้อกระบบที่เป็นผลกระทบมาจากการว่างงานทั้งของแรงงานหญิงและแรงงานชาย 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 โดยพบว่า ในปี 2564 เด็กและเยาวชน จำนวน 2.3 แสนคน ไม่สามารถกลับสู่ระบบการศึกษาได้⁷ นอกจากนี้ ปัญหาการตั้งครรภ์ในวัยรุ่นถือเป็นสาเหตุอีกประการหนึ่งที่มีส่วนทำให้เด็กและเยาวชนหลุดจากระบบการศึกษา ข้อมูลจากการรายงานประจำปีของสำนักงานมายการเจริญพันธุ์ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ระบุว่า ในปี 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 วิโรจน์สัตบุษย์. 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.

มีการเพิ่มข้าลง โครงสร้างอายุเปลี่ยนแปลง ทำให้มีประชากรสูงวัยมากขึ้น ในอนาคตเพศหญิงจะเป็นประชากรกลุ่มใหญ่กว่าเพศชาย สำหรับอัตราการตาย พบว่าเพศหญิงมีอัตราการตายน้อยกว่าเพศชาย อัตราตายด้วยโรคมะเร็งทุกชนิด 5 ปีย้อนหลัง ปี พ.ศ. 2559-2560 พบว่าแนวโน้มการตายด้วยโรคมะเร็งทุกชนิดตั้งแต่ปี 2561 เพศหญิงมีอัตราการตายแนวโน้มสูงขึ้น แต่อย่างน้อยกว่าเพศชาย แนวโน้มการฆ่าตัวตายในเพศหญิงเพิ่มขึ้นแต่อยู่ในอัตราที่ต่ำกว่าเพศชาย ในขณะที่การป่วยด้วยโรคประสาท อาการทางกายที่เกิดจากจิตใจและความเครียด มีแนวโน้มที่ลดลงแต่ก็พบว่ามีผู้ป่วยหญิงมากกว่าชายเช่นกัน คือผู้ป่วยหญิง คิดเป็นร้อยละ 69 และผู้ป่วยชาย คิดเป็นร้อยละ 31⁹ แต่อย่างไรก็ตามการเข้าถึงบริการสุขภาพของผู้หญิง เช่น การคุมกำเนิด การยุติการตั้งครรภ์ที่ปลอดภัย หรือการตั้งครรภ์ในวัยรุ่น ภาครัฐยังไม่ได้มีการจัดบริการรองรับที่มีคุณภาพต่อผู้หญิง และขาดการเตรียมความพร้อม รวมถึงการสร้างความรู้ความเข้าใจในมิติของผู้หญิง และความเท่าเทียมระหว่างเพศ รวมถึงมิติเรื่องความรุนแรงที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจของผู้หญิง ซึ่งถือเป็นสาเหตุหนึ่งของการเกิดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ส่งผลให้ผู้หญิงต้องไปใช้บริการในสถานบริการที่ผิดกฎหมาย และเป็นอันตรายต่อสุขภาพของผู้หญิง ซึ่งอาจส่งผลกระทบรุนแรงถึงขั้นเสียชีวิตได้ 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 สำหรับในส่วนของสมาชิกวุฒิสภา (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 ผู้ถูกระทำ ความรุนแรงเพศจึงมีจำนวนสูงและไม่มีแนวโน้มปรับตัวดีขึ้น นอกจากนี้สถิติดังกล่าวยังสูงกว่าจำนวน การดำเนินคดีทางกฎหมายในแต่ละปีมาก ซึ่งสะท้อนถึงปัญหาการบังคับใช้กฎหมายที่ยังขาดความเข้มแข็ง และเด็ดขาด สถานการณ์ด้านการละเมิดสิทธิของสตรี โดยเฉพาะความรุนแรงอันเนื่องมาจากเพศที่เกิดขึ้น ในทุกรูปแบบ และความรุนแรงในครอบครัวและความรุนแรงต่อคู่ครอง ผู้ที่ถูกกระทำความรุนแรงที่เข้ารับบริการ ที่ศูนย์พึ่งได้ เฉลี่ยกว่าร้อยละ 90 เป็นเพศหญิง ในปี 2562 เพิ่มขึ้นเป็น 14,452 คน ส่วนประเภทของความรุนแรง พบว่าเป็นการทำร้ายร่างกาย ร้อยละ 59.7 และเป็นความรุนแรงทางเพศ ร้อยละ 32.8 โดยกลุ่มผู้ถูกระทำ จากความรุนแรงทางเพศในจำนวนนี้เป็นผู้ที่ถูกระทำจากการข่มขืน/กระทำอนาจารถึงร้อยละ 17.7¹³ และเมื่อพิจารณาในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้กระทำและผู้ถูกระทำ พบว่า ความรุนแรงที่เกิดขึ้น ส่วนใหญ่มาจากบุคคลในครอบครัวและเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคู่สมรสและคู่รักมากที่สุด ร้อยละ 55 สาเหตุปัจจัยกระตุ้นที่ทำให้เกิดความรุนแรงเป็นลำดับต้น ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว (นอกใจ หึงหวง ทะเลาะ) การใช้สารกระตุ้น (เหล้า ยาเสพติด สีสลามก) สภาพแวดล้อม (โอกาสในการลงมือ)

การคุกคามและการล่วงละเมิดทางเพศยังคงมีอยู่ในทุกพื้นที่และเป็นปัญหาสำคัญ ทั้งการถูกคุกคามทางเพศในโรงเรียน สถานที่ทำงาน และในที่สาธารณะและการขนส่งสาธารณะ การถูกคุกคามหรือถูกล่วงละเมิด ของเด็กนักเรียนในโรงเรียนทั้งหญิง ชาย หรือกลุ่มหลากหลายทางเพศ ส่วนใหญ่พบว่าผู้กระทำมักเป็น ผู้มีอำนาจเหนือกว่า เช่น ครู อาจารย์ เพื่อน ในสถานที่ทำงานจะพบพฤติกรรมการคุกคามและการล่วงละเมิด ทางเพศในลักษณะต่าง ๆ เช่น การพูดจาส่อเสียดไปทางเรื่องเพศ การแตะโลม การส่งรูป/คลิปอนาจาร การแตะเนื้อต้องตัว การรุกรานพื้นที่ส่วนตัว สำหรับในที่สาธารณะและขนส่งสาธารณะ จะพบพฤติกรรม การคุกคามทางเพศ ได้แก่ การแอบมองใต้กระโปรง/คอเสื้อ การเบียด และการถูกอวัยวะเพศถูกรีดขูด รวบรวมถึงการถูกคุกคามและหลอกลวงทางสื่อและสังคมออนไลน์ ผ่านรูปแบบต่าง ๆ เช่น การใช้ข้อความลักษณะ คุกคามทางเพศ การขโมยรูปส่วนตัวไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาต การปลอมแปลงติดต่อ การหลอกลวงให้รัก และการฉ้อโกงออนไลน์ ก็เป็นปัญหาสำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไข เนื่องจากผู้เสียหายส่วนใหญ่เป็นเยาวชน และเพศหญิง

สถิติการรับแจ้งคดีข่มขืนกระทำชำเราของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ในเดือนมิถุนายน 2563 มีอัตราการรับแจ้งคดีข่มขืนเพิ่มสูงขึ้นกว่าร้อยละ 14.4 และองค์การอนามัยโลก พบว่าสถิติผู้หญิงที่แจ้งความ ร้องทุกข์เฉลี่ย 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.

มิติที่ 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 ครอบครัวขาดรายได้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการดูแลเด็ก โดยเฉพาะกลุ่มที่มีภาวะทุพโภชนาการ ความพิการ และความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา มีการคาดการณ์ว่าในสถานการณ์ที่รัฐบาลประกาศใช้มาตรการจำกัดการเดินทางและกักตัวเพื่อบรรเทาผลกระทบของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 อีกทั้งการแพร่ระบาดอย่างกว้างขวางของยาเสพติดในพื้นที่ ส่งผลให้ความรุนแรงในครอบครัวและความรุนแรงทางเพศสูงขึ้น ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเด็กและสตรีของแผนพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำเป็นต้องคำนึงถึงการคุ้มครองเด็กและผู้หญิงภายใต้บริบทเฉพาะ ที่มีความท้าทายในหลายๆด้าน ทั้งทางด้านสังคมวัฒนธรรม และสถานการณ์ความไม่สงบที่ยังคงดำรงอยู่

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

สังคมไทยบางส่วนยังไม่ให้การยอมรับอย่างแท้จริง ซึ่งมีปัจจัยสำคัญมาจากอคติทางเพศและการขาดความเข้าใจในสังคมต่อวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศที่แตกต่างกัน ปัญหาสำคัญอีกประการที่ผู้มีความหลากหลายทางเพศประสบ คือ การถูกกระทำด้วยความรุนแรง ทั้งในสถานศึกษาและสถานที่ทำงาน

การคุกคามด้วยเหตุทางเพศในหลายรูปแบบ ตั้งแต่การล้อเลียน เหน็บแนม นินทา ใส่ร้าย ดุถูกเหยียดหยาม ลวนลาม ไปจนถึงความรุนแรงทางร่างกายและทางเพศ นอกเหนือจากทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหลากหลายทางเพศ จะส่งผลให้เกิดการเลือกปฏิบัติด้านการศึกษา การทำงาน และการถูกระทำความรุนแรงแล้ว กฎหมายยังเป็นอีกหนึ่งอุปสรรคใหญ่ที่มีผลต่อการใช้ชีวิตของกลุ่มเพศหลากหลาย เนื่องจากกฎหมายไทยยังวางอยู่บนหลักการพื้นฐาน ใน 2 ประเด็นสำคัญ คือ การจำแนกเพศตามเพศกำเนิดอย่างตายตัว และการรับรองการสมรสตามกฎหมายเฉพาะระหว่างบุคคลต่างเพศเท่านั้น

● **Digital transformation technology disruption** การถูกล่อลวงออนไลน์ เป็นปัญหาสำคัญที่พบได้ในช่วงที่เทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว โดยมูลนิธิหญิงชายก้าวไกล ได้ระบุต้นตอของความรุนแรงทางเพศไว้ว่าในปี 2560 ความรุนแรงทางเพศกว่าร้อยละ 8.8 เกิดจากการรู้จักกันผ่านโซเชียลเน็ตเวิร์ก ซึ่งถือเป็นรูปแบบหนึ่งที่ทำให้เกิดการคุกคามทางเพศที่กำลังมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะผ่านการใช้สื่อสังคมออนไลน์ เป็นเครื่องมือในการเข้าถึงผู้เสียหาย ประกอบกับทัศนคติของสังคมมองว่าการคุกคามทางเพศผ่านช่องทางนี้ ไม่ใช่เรื่องรุนแรง และการดำเนินการทางกฎหมายทำได้ยาก ทั้งที่ความเป็นจริงไม่จะเป็นการส่งต่อรูปภาพ การโพสต์ข้อความที่ล่วงละเมิด หรือการใช้วาจาที่ส่อเสียดในเรื่องเพศ สามารถส่งต่อ ผลิตซ้ำ และแพร่กระจายได้อย่างรวดเร็วส่งผลให้ผู้เสียหายต้องเกิดความอับอาย เกิดความเครียด มีผลกระทบต่องิตใจ เกิดปัญหาสุขภาพจิต ซึมเศร้า และอาจนำไปสู่การฆ่าตัวตายได้¹⁵ รายงานการค้ำนุชย์ประจำปี 2564 ของสถานทูตสหรัฐอเมริกาและสถานกงสุลในประเทศไทยพบว่า การแสวงประโยชน์ทางเพศทางอินเทอร์เน็ต โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อเด็กเพิ่มสูงขึ้นในปี 2563 โดยชุดปฏิบัติการปราบปรามการล่วงละเมิดทางเพศต่อเด็กทางอินเทอร์เน็ต (TICAC) ได้รับเบาะแสจากองค์กรนอกภาครัฐแห่งหนึ่งในสหรัฐฯ ว่ากว่า 260,000 เรื่อง เกี่ยวกับการต้องสงสัยคดีเด็กถูกแสวงประโยชน์ทางเพศ ซึ่งสูงชันมากเมื่อเทียบกับประมาณ 117,000 เรื่อง ในปี 2562 นอกจากนี้ TICAC ได้สืบสวนสอบสวนกรณีการกระทำความผิดต่อเด็กทางอินเทอร์เน็ต 94 คดี ในปี 2563 (เทียบกับ 77 คดี ในปี 2562) ซึ่งรวมถึงกรณีการค้ำนุชย์ทางเพศต่อเด็กทางอินเทอร์เน็ต 22 คดี (เทียบกับ 26 คดี ในปี 2562) เมื่อเดือนกันยายน 2563

มิติที่ 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 โดยในช่วงหลายปีที่ผ่านมามีความก้าวหน้าเป็นอย่างมาก 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 การเพิ่มจำนวนผู้หญิงในกระบวนการยุติธรรมจะมีส่วนช่วยให้กระบวนการยุติธรรมมีความอ่อนไหวต่อมิติเพศภาวะมากยิ่งขึ้น

ความท้าทายสำคัญของการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

- การขับเคลื่อนความเท่าเทียมระหว่างเพศในประเทศไทยมีโอกาสประสบความสำเร็จได้อย่างมีนัยยะสำคัญหลายประการ กล่าวคือ ประเทศไทยมีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ที่ให้สิทธิและเสรีภาพและความคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเท่าเทียมกันทั้งชายและหญิง ป้องกันไม่ให้บุคคลถูกใช้ความรุนแรงหรือปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม รวมถึงพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ที่มีเจตนารมณ์ในการคุ้มครองและป้องกันไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ 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 ส่งผลกระทบหลายด้าน รวมถึงระบบการศึกษา มีเด็กจำนวนไม่น้อยทั้งหญิงและชายหลุดจากระบบการศึกษา และเข้าไม่ถึงระบบการเรียนการสอนที่รัฐจัดให้ เนื่องจากปัญหาความยากจน หรือข้อจำกัดทางด้านร่างกาย รวมถึงการขาดอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ใช้ในการเรียนการสอน และอินเทอร์เน็ต ทำให้เด็กจำนวน 2.3 แสนคน¹⁶ ต้องหลุดจากระบบการศึกษา และไม่สามารถกลับเข้าไปเรียนต่อได้ แสดงถึงความเหลื่อมล้ำทางสังคมอย่างเห็นได้ชัด

● **ปัญหาความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และกลุ่มหลากหลายทางเพศ** ยังคงปรากฏให้เห็นอย่างต่อเนื่อง และมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยองค์การเพื่อการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และเสริมพลังทางสังคมผู้หญิงแห่งสหประชาชาติ (UN WOMEN) คาดการณ์ว่า 1 ใน 3 ของผู้หญิงถูกกระทำด้วยความรุนแรง ไม่เพียงเท่านั้นสตรีและเด็กยังเผชิญกับปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศทั้งในที่สาธารณะ 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 รวมถึงการสร้างยอมรับและตระหนักในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ 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 หนังสืออ่านนอกเวลา 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 มีนโยบาย และมาตรการในการคุ้มครองป้องกันไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศในสังคมไทย รวมทั้งส่งเสริมการสร้างพลังให้เกิดขึ้นแก่เพศสภาพ

ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย				
		2566	2567	2568	2569	2570
ร้อยละของหน่วยงานของรัฐที่มีการกำหนดนโยบาย มาตรการ แนวทาง และกลไก ในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	ร้อยละ	60	70	80	90	100
จำนวนมาตรการจูงใจที่เอื้อให้หน่วยงาน ในภาคส่วนต่าง ๆ ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	จำนวน	-	4	6	8	10
จำนวนกฎหมายหรือการผลักดันกฎหมาย ที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	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 มีงานวิจัย 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 และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงควบคู่กับการเรียนรู้ และพัฒนามาตรการใหม่ 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 และให้ผสมผสานแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศควบคู่ไปกับภารกิจหลักของหน่วยงานทั้งในแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการประจำปี 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) สร้างช่องทางให้ภาคประชาสังคมมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาทั้งในระดับนโยบายและระดับพื้นที่
- 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 ระยะครึ่งแผนและสิ้นสุดแผน 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 เพศภาวะที่สังคมกำหนดนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ในแต่ละสังคม เช่น ความเชื่อ ค่านิยม ประเพณี วัฒนธรรม การศึกษา ฯลฯ ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา สภาพการณ์ และสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป</u>
ความเสมอภาคระหว่างเพศ (Gender equality)	การเข้าถึงและได้รับสิทธิ หน้าที่ และโอกาส ที่เท่าเทียมของบุคคล ทั้งผู้หญิง ผู้ชาย และกลุ่มบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ นอกจากนี้ ยังต้องคำนึงถึง ความต้องการจำเพาะ และโอกาสที่แตกต่างกันของผู้หญิง ผู้ชาย และกลุ่มบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ และการขจัดอุปสรรคซึ่งเป็นผลมาจากเพศภาวะ และความทับซ้อนด้วยเหตุและปัจจัยอื่น ๆ (intersectionality) เช่น ความพิการ ชนชั้นชาติพันธุ์ เพื่อให้บุคคลเข้าถึงสิทธิ โอกาส และทรัพยากรในการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ
ความเสมอภาคอย่างแท้จริง (Substantive equality)	การที่บุคคลได้รับสิทธิและโอกาสเท่าเทียมกันทั้งในเชิงกฎหมายและนโยบาย รวมทั้งการเข้าถึงสิทธิและโอกาสต่าง ๆ ทั้งในพื้นที่ส่วนบุคคลและพื้นที่สาธารณะ อย่างเท่าเทียมกัน
การเลือกปฏิบัติต่อสตรี (Discrimination against women)	การแบ่งแยก การกีดกัน หรือการจำกัดใด ๆ เพราะเหตุแห่งเพศ ซึ่งมีผลหรือความมุ่งประสงค์ที่จะทำลายหรือทำให้เสื่อมเสีย การยอมรับ การได้อุปโภค หรือใช้สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของสตรีทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

¹⁷ คำศัพท์เฉพาะในแผนปฏิบัติการกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (พ.ศ. 2563 - 2565)

พริดา ภูมิสวัสดิ์ (2563) คำนิยามที่เกี่ยวข้องกับความเสมอภาคระหว่างเพศ. กองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

คำศัพท์	คำนิยาม
การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ (Gender discrimination)	การกระทำหรือไม่กระทำการใด อันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใด ๆ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม 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 อัตลักษณ์ทางเพศอาจมีความเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงลักษณะทางกายภาพด้วยวิธีการทางการแพทย์ 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 และมีวิวัฒนาการต่อเนื่องตลอดชีวิต
กลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTI)	กลุ่มบุคคลที่มีวิถีทางเพศ (Sexual orientation) และอัตลักษณ์ทางเพศ (Gender identity) ที่มีความหลากหลาย ได้แก่ หญิงรักหญิง (Lesbian) หมายถึง ผู้มีเพศสรีระเป็นหญิง มีความสนใจ

คำศัพท์	คำนิยาม
	ความพึงพอใจ ความรักใคร่ทางเพศ และมีสัมพันธภาพทางเพศกับผู้ที่มิเพศสรีระเป็นหญิงเช่นเดียวกัน ชายรักชาย (Gay) หมายถึง ผู้มีเพศสรีระเป็นชาย มีความสนใจ ความพึงพอใจ ความรักใคร่ทางเพศ และมีสัมพันธภาพทางเพศกับผู้ที่มิเพศสรีระเป็นชายเช่นเดียวกัน คนรักสองเพศ (Bisexual) หมายถึง ผู้ที่มีความสนใจ ความพึงพอใจ ความรักใคร่ทางเพศและมีสัมพันธภาพทางเพศได้ทั้งกับผู้ที่มีเพศสรีระเดียวกันและต่างเพศ คนข้ามเพศ (Transgender) หมายถึง ผู้ที่นิยามอัตลักษณ์ทางเพศของตนเองแตกต่างจากเพศกำเนิด โดยมีความรู้สึก ความชอบ และการแสดงออกทางเพศแตกต่างจากเพศโดยกำเนิด คนที่มิเพศกำกวม (Intersex) ผู้ที่มีเพศสรีระที่กำกวม ไม่สามารถระบุได้ว่าบุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือเพศหญิง โดยอาจพบตั้งแต่แรกเกิด หรือค้นพบในช่วงวัยเจริญพันธุ์
การบูรณาการเพศภาวะให้เป็นกระแสหลัก (Gender mainstreaming)	กระบวนการในการประเมินผลที่ผู้หญิงและผู้ชายได้รับการปฏิบัติใด ๆ ไม่ว่าจะเป็นกฎหมาย นโยบาย แผนงานในทุกประเด็นและทุกระดับ เพื่อให้ความต้องการจำเพาะ สิ่งที่เป็น และประสบการณ์ของผู้หญิงและผู้ชายได้ถูกบรรจุเป็นประเด็นสำคัญในการออกแบบ การดำเนินการ การติดตาม และการประเมินผลนโยบายและแผนงานในมิติทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม เพื่อให้ผู้หญิงและผู้ชายจะได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียม และขจัดความไม่เสมอภาคซึ่งเป้าหมายสูงสุดของการบูรณาการเพศภาวะให้เป็นกระแสหลัก คือการบรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศ (ข้อมติคณะมนตรีเศรษฐกิจและสังคมแห่งสหประชาชาติ 1997/2)
ข้อมูลจำแนกเพศ (Sex-disaggregated data)	ข้อมูลที่มีการจัดเก็บจำแนกเพศ เพศสภาพ อายุ และสถานะต่าง ๆ เช่น ความพิการ สถานะทางเศรษฐกิจ สังคม เพื่อให้เห็นถึงจำนวนของผู้หญิง ผู้ชาย เด็กหญิง เด็กชาย ในการเข้าถึงและการได้รับประโยชน์จากการดำเนินนโยบาย มาตรการ โครงการและกิจกรรมของรัฐ
การวิเคราะห์มิติเพศภาวะ (Gender Analysis - GA)	การวิเคราะห์ถึงวิธีการ การได้รับประโยชน์ และผลกระทบจากโครงการกิจกรรมต่างๆ ที่รัฐกำหนดขึ้น โดยคำนึงถึงความแตกต่าง ข้อจำกัด ปัญหาและอุปสรรคของผู้หญิงและผู้ชายที่ต่างกันไป เพื่อกำหนดนโยบาย รวมทั้งที่ส่งผลให้ผู้หญิง ผู้ชาย และกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ในสังคม ได้รับผลประโยชน์จากการดำเนินการของรัฐอย่างสูงสุด
การจัดทำงบประมาณที่มีมุมมองเพศภาวะ (Gender	การจัดทำงบประมาณที่มีการวิเคราะห์ถึงความจำเป็น การเข้าถึง ผลประโยชน์ และผลกระทบที่แตกต่างของหญิง ชาย และประชากรกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม

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

**กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์**