



ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
เรื่อง ประกาศใช้แผนปฏิบัติการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

โดยที่ คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศได้จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) เพื่อให้มีการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคมไทย ปรับหลักคิด สร้างความรู้ความเข้าใจ และตระหนักในความเท่าเทียมระหว่างเพศ ส่งเสริมให้ทุกองค์กร มีนโยบาย กฎ ระเบียบ และกลไกต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ รวมทั้งส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อก่อให้เกิดนวัตกรรมในการสร้างความเท่าเทียมระหว่างเพศ และเพื่อผลักดันให้ทุกภาคส่วน ทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการฯ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ให้เกิดผลเป็นรูปธรรม และมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีรายละเอียดตามแผนปฏิบัติการฯ ท้ายประกาศนี้

บัดนี้ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวในฐานะเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ จึงประกาศใช้แผนปฏิบัติการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

(นางจันทนา จันทน์บำรุง)

อธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

กรรมการและเลขานุการในคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ



แผนปฏิบัติการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565)

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

แผนปฏิบัติการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565)

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

ส่วนที่ 1 บทสรุปผู้บริหาร

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างต่อเนื่อง และพยายามผลักดันให้การส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เป็นนโยบายและหลักการสำคัญในการพัฒนาเรื่อง ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐาน เพราะได้มีการบรรจุประเด็นเรื่องการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยมาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ พุทธศักราช 2517 จนถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 ซึ่งได้กล่าวถึงการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศไว้ถึง 7 มาตราด้วยกัน ที่ครอบคลุมทั้งในเรื่องสิทธิของหญิงและชายที่เท่าเทียมกัน การไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ การจัดสรรงบประมาณที่รัฐต้องคำนึงถึงความจำเป็นและความต้องการที่แตกต่างกันของเพศ วัย และสภาพบุคคล เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม และยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติ เพื่อส่งเสริมให้ประชากรทุกคน ทุกเพศ ทุกวัยเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ เพื่อสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ที่มุ่งยกระดับคุณภาพบริการทางสังคมให้ทั่วถึง ทั้งการสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคม การกระจายสวัสดิการที่มีคุณภาพครอบคลุม ทั่วถึงเหมาะสมกับประชากรกลุ่มต่าง ๆ โดยเฉพาะเด็ก เยาวชน สตรี ผู้พิการ ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ให้เข้าถึงบริการของรัฐได้อย่างเท่าเทียมกัน

ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมไทยในปัจจุบันทำให้เห็นถึงสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในแง่มิติการพัฒนาจากที่ซับซ้อนด้วยปัญหาสู่ประเด็นสังคมที่ชัดเจนขึ้น สิ่งที่สำคัญ คือเป้าหมายการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยการลดช่องว่างทางชนชั้นและรายได้ ในบริบทสังคมปัจจุบัน การพิจารณาความเหลื่อมล้ำในสังคมไทยโดยเฉพาะในด้านการพัฒนามนุษย์จะต้องพิจารณาในแง่ของมิติอื่นมากกว่ามิติเศรษฐกิจ เช่น มิติสุขภาวะ มิติการศึกษา มิติความเสมอภาคทางเพศ มิติความเสมอภาค เท่าเทียม และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิมนุษยชน เป็นต้น

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 มาตรา 30 กำหนดคำว่า “เพศสภาพ” ไว้ใน มาตรา 30 “บุคคลย่อมเสมอภาคกันในทางกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน” ห้ามการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องเพศ คำอธิบายรายมาตราในบันทึกเจตนารมณ์รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 อธิบายไว้ว่า “รัฐมีหน้าที่ในการจัดอุปสรรคและส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่นโดยไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม อันเป็นหลักการสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความแตกต่างเรื่องเพศ นอกจากหมายถึงความแตกต่าง

ระหว่างชายหญิงแล้ว ยังหมายรวมถึงความแตกต่างของบุคคลที่มีอัตลักษณ์ทางเพศ (Sexual Identity) หรือ เพศสภาพ (Gender) หรือความหลากหลายทางเพศ (Sexual Diversity) แตกต่างจากเพศที่ผู้นั้นถือกำเนิดอยู่ ด้วย จึงไม่ได้บัญญัติคำดังกล่าวข้างต้นไว้ในมาตรา 30 เนื่องจากคำว่าเพศ ได้หมายรวมถึงคำดังกล่าวอยู่แล้ว และจำต้องไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลนั้น ๆ” หรือ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 มาตรา 4 ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคล ย่อมได้รับความคุ้มครอง ปวงชนชาวไทย ย่อมได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญเสมอกันมาตรา 27 บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพ และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ หรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเพื่อคุ้มครองหรืออำนวยความสะดวกให้แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ หรือผู้ด้อยโอกาส ย่อมไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม หรือ คำว่า “เพศ” ที่ปรากฏใน มาตรา 27 วรรคสองของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 จึงรวมถึงการห้ามเลือกปฏิบัติ เพราะความแตกต่างของบุคคลที่มีอัตลักษณ์ทางเพศ หรือเพศสภาพ หรือความหลากหลายทางเพศที่ผู้นั้น ถือกำเนิด

นอกจากนี้ หลักการของความเสมอภาคระหว่างเพศยังมีความชอบธรรมอยู่บนพื้นฐานของ พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 บัญญัติไว้ใน มาตรา 3 ความว่า “การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ” หมายความว่า การกระทำหรือไม่กระทำการใดอันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือ จำกัดสิทธิประโยชน์ใด ๆ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็น เพศชายหรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกทางเพศที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด โดยมีการกำหนดกลไกในการ ร้องเรียนและดำเนินงาน คือ คณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมด้วยเหตุแห่งเพศ (วลพ.) มีอำนาจในการวินิจฉัยว่าการร้องเรียนดังกล่าวเกิดจากเหตุแห่งเพศซึ่งมีผลผูกพันทางกฎหมาย คำวินิจฉัย สามารถนำไปใช้เพื่ออ้างสิทธิในกระบวนการทางกฎหมายอื่นๆ ได้

กลไกการร้องเรียนผ่านคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ โดยบุคคล กลุ่มบุคคลที่ถูก ละเมิดสิทธิมนุษยชน สามารถที่จะยื่นคำร้องโดยเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน แห่งชาติได้หรือคณะกรรมการคนใดคนหนึ่ง หรือสามารถเรียกร้องผ่านองค์กรที่ทำงานด้านสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ ได้ โดยการร้องเรียนบุคคลข้ามเพศที่ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน สามารถดำเนินการต่อคณะกรรมการ สิทธิมนุษยชนแห่งชาติและถ้าประเด็นนั้นเข้าข่ายถูกละเมิดจะมีคณะกรรมการที่รับผิดชอบด้าน สิทธิมนุษยชนของบุคคลข้ามเพศจะดำเนินการประสานงานกับทั้งสองฝ่ายเพื่อให้ชี้แจงข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น เกี่ยวกับข้อร้องเรียนและเข้าสู่กระบวนการตรวจสอบต่อไป ตัวอย่างเช่น กรณีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ การเรียกร้อง เมื่อตุลาคม 2562 นักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ซึ่งเป็นผู้หญิงข้ามเพศ ร้องกับคณะกรรมการ วินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (วลพ.) เรื่องการที่ทางมหาวิทยาลัยห้ามแต่งกายข้ามเพศ

ในการถ่ายรูปแบบประกอบใบจบการศึกษา เนื่องจากมีผลต่อการสมัครงานและขีดประกาศชุดรับปริญญา และต้องการให้มหาวิทยาลัยอนุญาตให้นักศึกษาที่มีความหลากหลายทางเพศสามารถแต่งกายตามเพศสภาพของตนได้ในทุกการดำเนินกิจกรรมและตลอดการศึกษา โดยไม่ต้องขออนุญาตเป็นรายกรณี หรือ เมื่อปี 2560 กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ได้ทำหนังสือส่งเรียนอธิการบดีมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เพื่อขอความร่วมมือในการดำเนินการตามรายงานผลการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน และพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ซึ่งทางมหาวิทยาลัยจะต้องทบทวน ปรับแก้ไข นโยบายให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 โดยรายงานผลดังกล่าวเป็นกรณีการปฏิบัติไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งเพศ กรณีกล่าวอ้างว่านิสิตนักศึกษาที่มีอัตลักษณ์ทางเพศหรือวิถีทางเพศไม่ตรงกับเพศกำเนิดถูกบังคับให้ไว้ทรงผมและแต่งกายตามเพศกำเนิดในการเข้าเรียน การสอบวัดผล การฝึกปฏิบัติงาน และการเข้ารับพระราชทานปริญญาบัตร

จากการมีกลไกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมไทยในปัจจุบันอาจจะกล่าวได้ว่าสะท้อนถึงสถานการณ์ที่ดีขึ้นในแง่ของมิติความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคมไทย แต่ในอีกแง่หนึ่งก็ยังคงทำให้ต้องคำนึงถึงว่าประเทศไทยนั้นยังคงพบการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมทางเพศ (Gender discrimination) อยู่ อันเนื่องมาจากปัจจัยปัญหาหลายประการ เช่น การมีภาพเหมารวมในเรื่องเพศ อคติทางเพศ หรือในแง่ของความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่เกิดขึ้นในสังคม

ปัญหาความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศในสังคมไทยยังคงอยู่อย่างต่อเนื่องในระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชนและสังคม อันเนื่องมาจากปัจจัยหลายประการที่ฝังตัวอยู่ในระบบโครงสร้างทางสังคม ทั้งในแง่ของเงื่อนไขทางสังคม วัฒนธรรม และการบริหารจัดการที่วางอยู่บนฐานคิดที่แตกต่างกัน เช่น การขาดการรับฟังความคิดเห็นจากกลุ่มเป้าหมายในการดำเนินการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ และขาดการบูรณาการในการแก้ปัญหาอย่างองค์รวมและที่ต้นเหตุอย่างแท้จริง การใช้กลไกคุ้มครองไม่เป็นไปตามข้อกำหนดปัญหาความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศในสังคมไทยถูกสะท้อนออกมาในกรณีที่ปรากฏในข่าวและสื่อสังคมออนไลน์ ทำให้ผลจากการเกิดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศเป็นการใช้ความเป็นเพศสร้างเงื่อนไขสำคัญนำไปสู่การกีดกันทางสังคม (exclusion) ทั้งนี้ในแง่ของความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศมีสิ่งที่จะต้องพิจารณาสำคัญคือ ปัญหาเรื่องช่องว่างของสังคม โดยเฉพาะในเรื่องการดำเนินนโยบาย กล่าวคือ การคำนึงถึงมิติที่มากกว่าแค่เพศกำเนิด ในการพิจารณาต้องคำนึงถึงมิติของเพศสถานะ ชนชั้น สีมิว เชื้อชาติ ศาสนา ฐานะทางเศรษฐกิจ เป็นต้น เพราะในหลายครั้งการขาดการพิจารณาในมิติเพียงมิติเดียวนั้นอาจจะทำให้การแก้ปัญหานั้นเป็นไปอย่างไม่ตรงจุดและไม่สามารถสร้างความเท่าเทียมระหว่างเพศได้อย่างแท้จริง เช่น การกำหนดความเป็นมารดาในปัจจุบัน มักผูกติดกับเพศกำเนิดที่เป็นเพศหญิง ทำให้ปัจจุบันพ่อเลี้ยงเดี่ยวหรือกลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศอื่น ๆ นั้นถูกเบียดขับออกไป หรือในกรณีการรณรงค์ให้กินนมแม่ซึ่งเป็นสิ่งที่ดีในทางสุขภาพ แต่หากมองในแง่ของเชิงชนชั้น นโยบายดังกล่าวถูกตอบสนองได้ดีส่วนใหญ่กับชนชั้นกลางที่มีเวลาเลี้ยงดูบุตร และมีสถานะทางสังคมที่ดี ในทางตรงกันข้ามในแง่มิติของบุคคลและครอบครัวที่หาเช้ากินค่ำ มีรายได้น้อยทำงานในระดับรากหญ้าไม่สามารถทำตามนโยบายกินนมแม่ได้ด้วยข้อจำกัดอย่างที่กล่าวไป อีกทั้งยังไม่รวมถึงกลุ่มที่เข้าไม่ถึงสวัสดิการทางสังคมที่ถูกกีดกันจากความแตกต่างด้าน ศาสนา เชื้อชาติ การไม่ได้สัญชาติ เป็นต้น

พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 มีการกำหนดกลไกคณะกรรมการในการขับเคลื่อน ไว้ 3 คณะ ได้แก่ คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ สทพ.) คณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ วลพ.) คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ซึ่งคณะกรรมการ สทพ. นับเป็นกลไกการทำงานเชิงรุก และ คณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และการมีกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เพื่อการชดเชย เยียวยา หรือคุ้มครอง เป็นกลไกการทำงานเชิงสนองตอบ พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ มีเจตนารมณ์สำคัญ เพื่อเป็นกรอบและหลักการในการคุ้มครองป้องกันไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ และต้องการกระตุ้นให้ทุกภาคส่วนในสังคมเข้ามามีส่วนร่วมกับภาคีต่าง ๆ เพื่อสร้างความเท่าเทียมระหว่างเพศ ทั้งในระดับผู้กำหนดนโยบาย (Policy Maker) ให้เห็นถึงตัวอย่างของการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมระหว่างเพศในกลุ่มต่าง ๆ โดยเฉพาะที่เกิดจากความแตกต่างทางเพศ และความหลากหลายทางเพศนี้ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและการขับเคลื่อนจากนโยบายให้เกิดผลเป็นรูปธรรมต่อไป

คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ สทพ.) ได้ร่วมกันทบทวนปัญหาหรือสาเหตุสำคัญของการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุ แห่งเพศ รวมถึงปัจจัยที่ยังส่งผลให้มีการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศในสังคมไทย โดยคณะกรรมการ สทพ. ได้สรุปประเด็นปัญหาสำคัญใน 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ (1) การเลือกปฏิบัติเพราะความแตกต่างทางเพศ (2) การปรับหลักคิดให้สังคมยอมรับเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ และ (3) มุ่งขจัดความรุนแรงเพราะเหตุแห่งความแตกต่างทางเพศ¹ และมีมติให้จัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน และส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ร่วมกับหน่วยงานในภาคส่วนต่าง ๆ โดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ในฐานะฝ่ายเลขานุการ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 – 2565) โดยมีแผนงานหลัก 4 แผนงานหลัก ประกอบด้วย แผนงานหลักที่ 1 ส่งเสริมให้สังคมปรับหลักคิด ความรู้ความเข้าใจ และตระหนักในความเท่าเทียมระหว่างเพศ แผนงานหลักที่ 2 ส่งเสริมให้มีการสร้างพลังให้เกิดขึ้นแก่เพศสภาพ แผนงานหลักที่ 3 ส่งเสริมให้ทุกองค์กรมีนโยบาย กฎ ระเบียบ และกลไกต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ แผนงานหลักที่ 4 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อก่อให้เกิดนวัตกรรมในการสร้างความเท่าเทียมระหว่างเพศ ซึ่งแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศฯ ดังกล่าว ได้ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการ สทพ. แล้วเมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม 2563 และมีมติให้เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานภาครัฐหลายหน่วยงาน เช่น กระทรวงยุติธรรม กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กระทรวงศึกษาธิการ เป็นต้น เพื่อจะได้ใช้เป็นแผนปฏิบัติการในการบูรณาการการดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ร่วมกับภาคส่วนต่าง ๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ได้ส่งแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ให้สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พิจารณาก่อนเสนอคณะรัฐมนตรี โดยการประชุมคณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง

¹ รายงานการประชุมคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ครั้งที่ 2/2562 เมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2562 และครั้งที่ 3/2562 เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2562.

ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2563 ได้มีข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวมาปรับแผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าว ให้มีความครอบคลุม ชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้มีหนังสือแจ้งข้อเสนอแนะอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2563 เพื่อให้แผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าว สามารถสร้างเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในสังคมไทย และครอบคลุมประชากรทุกเพศให้ได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานไม่ให้เกิดเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และการทำงาน สอดรับกับนโยบายของรัฐบาลที่ว่า “เราจะไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง”

ส่วนที่ 2 ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี
เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560

2.1 ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ 1)

- 1) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
 - (1) เป้าหมาย สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ
 - (2) ประเด็นยุทธศาสตร์
 - (2.1) การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ
 - (2.2) การเสริมสร้างพลังทางสังคม
 - ส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศและบทบาทของสตรีในการสร้างสรรค์สังคม

(3) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

ขับเคลื่อนการสร้างความรู้ ความเข้าใจและปรับเปลี่ยนเจตคติ ทักษะคิ
ให้กลุ่มต่าง ๆ ในสังคม ให้เกิดการยอมรับ และเข้าใจในความหลากหลายของกลุ่มต่าง ๆ โดยเฉพาะ กลุ่มบุคคล
หลากหลายทางเพศ โดยมุ่งสร้างเจตคติที่ดีตั้งแต่เริ่มต้นในสถาบันทางสังคม เช่น ครอบครัว ผ่านการเลี้ยงดู
และปลูกฝังแนวคิด ค่านิยมในเรื่องศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สถาบันการศึกษา ผ่านการเรียนการสอน รวมถึง
การกำหนดแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันในประเด็นสิทธิมนุษยชน สถานที่ทำงาน
การสร้างความรู้ความเข้าใจและยอมรับ รวมถึงเปิดโอกาสในการส่งเสริมความก้าวหน้าที่เหมาะสม และสื่อมวลชน
ส่งเสริมการเสนอภาพลักษณ์ที่ไม่ก่อให้เกิดการสร้างการรับรู้ที่ผิดหรือในเชิงล้อเลียน รวมทั้งสร้างต้นแบบในการ
ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เพื่อเป็นผู้นำทางความคิด ร่วมสร้างวัฒนธรรมที่ไม่แบ่งแยกเลือกปฏิบัติ
และกีดกันทางเพศ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสและสร้างคุณค่าให้ทุกคนตระหนักในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ รวมถึง
เคารพในเนื้อตัวร่างกายของคนในสังคม ไม่ว่าจะเป็นเพศใด วัยใด หรือกลุ่มใดก็ตามมีส่วนร่วมสำคัญในการพัฒนา
ประเทศ

2) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

- (1) เป้าหมาย สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคน
ตลอดช่วงชีวิต
- (2) ประเด็นยุทธศาสตร์
 - (2.1) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ
ทรัพยากรมนุษย์
 - (2.2) การส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบครัว และชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

(3) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

ขับเคลื่อนและส่งเสริมให้คนทุกกลุ่ม ทุกเพศได้รับหลักประกันทางสังคม รวมถึงสิทธิต่าง ๆ ที่กฎหมายให้ความคุ้มครอง ตลอดจนสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับคนในสังคม ในเรื่องเพศสภาพ การส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ผ่านหลักสูตร “การส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ” สำหรับเจ้าหน้าที่รัฐทุกระดับ ทั้งในภาครัฐ ภาคเอกชน ท้องถิ่น ภาคประชาสังคม และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ผ่านสถาบันการศึกษา และสื่อสารมวลชน สร้างเครือข่ายเพื่อเป็นฐานพลังสำคัญในการต่อรองและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับกลุ่มผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ สร้างช่องทางและพัฒนาการเข้าถึงสิทธิของผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ โดยบูรณาการกับหน่วยงานต่าง ๆ ร่วมเป็นเครือข่ายในการเฝ้าระวังคุ้มครองและช่วยเหลือผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ซึ่งสอดคล้องกับการส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบครัวยุ และชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.2 แผนระดับที่ 2 (เฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

2.2.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

(1) ประเด็น พลังทางสังคม

(1.1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

- ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมเพิ่มขึ้น
- การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ

ขับเคลื่อนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคมไทย โดยมุ่งเน้นให้มีการสร้างพลังให้กับกลุ่มเฉพาะ เช่น กลุ่มสตรี กลุ่มผู้หลากหลายทางเพศ และกลุ่มผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ เพื่อเป็นการสร้างโอกาสทางสังคม มีการกำหนดแผนงานหลักให้มีการส่งเสริมสร้างพลังให้เกิดขึ้นแก่เพศสภาพ โดยการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดไว้ในมาตรา 71 คือ การจัดทำงบประมาณที่มีมุมมองในเรื่อง เพศ วัย ความแตกต่างของบุคคล ในภาคส่วนต่าง ๆ โดยเฉพาะในหน่วยงานภาครัฐ รวมทั้งการกำหนดมาตรการ กลไกเพื่อคุ้มครองผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ให้สามารถเข้าถึงช่องทางการยื่นร้องเรียน เพื่อขอรับสิทธิตามกฎหมายได้อย่างรวดเร็ว สะดวก และเป็นธรรม ตลอดจนการทบทวน แก้ไข และปรับปรุงกฎหมายที่เอื้อให้เกิดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ เพื่อลดปัญหาความเหลื่อมล้ำที่ยังคงปรากฏอยู่ในสังคมไทย การสร้างเครือข่ายการเฝ้าระวังและคุ้มครองช่วยเหลือผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศในภาคส่วนต่าง ๆ การจัดทำบันทึกข้อตกลงร่วมกับหน่วยงาน เพื่อร่วมกันเป็นหน่วยงานที่รับเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ การสร้างทีมที่ปรึกษาในพื้นที่ เพื่อช่วยกันคัดกรองและสร้างความรู้ความเข้าใจในประเด็นเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ซึ่งถือเป็นการบูรณาการการดำเนินงานในทุกภาคส่วน ตั้งแต่ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบ เพื่อช่วยให้สังคมไทยปราศจากการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศอย่างแท้จริง

(1.2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ

แผนย่อยการเสริมสร้างทุนทางสังคม

- แนวทางการพัฒนา

1) เสริมสร้างสังคมแห่งการให้และช่วยเหลือกันและกัน

2) ส่งเสริมศักยภาพ บทบาทสตรีและสิทธิมนุษยชน

- เป้าหมายของแผนย่อย ภาครัฐพัฒนามีบทบาทในการพัฒนาสังคม

มากขึ้นอย่างต่อเนื่อง

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

มุ่งเน้นให้มีการสร้างพลังให้กับกลุ่มเฉพาะ เช่น กลุ่มสตรี กลุ่ม

ผู้หลากหลายทางเพศ และกลุ่มผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ที่ประสบปัญหาเพื่อเป็นการสร้างโอกาสทางสังคม มีการสร้างเครือข่ายการเฝ้าระวังและคุ้มครองช่วยเหลือผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศในภาคส่วนต่าง ๆ โดยเริ่มตั้งแต่ในชุมชน และในหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อสร้างหุ้นส่วนในการขับเคลื่อนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ การไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ให้เกิดขึ้นอย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง สร้างความตระหนักรู้และกระตุ้นให้สังคมเห็นความสำคัญและเคารพในคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของบุคคลในทุกเพศ ทุกวัย ยอมรับและเข้าใจ เห็นคุณค่าซึ่งกันและกัน สร้างทัศนคติและเจตคติที่ดีในเรื่องเพศสภาพ เพศวิถี และความเสมอภาคทางเพศ โดยเริ่มตั้งแต่สถาบันครอบครัว การศึกษาชุมชน และสังคม เพื่อให้ทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและได้รับประโยชน์ในการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน

(2) ประเด็น ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม

(2.1) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

(2.1.1) คนไทยทุกคนได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคม

เพิ่มมากขึ้น

(2.1.2) สร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับคน

ทุกช่วงวัยทุกเพศภาวะและทุกกลุ่ม

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ

ขับเคลื่อนและผลักดันให้มีการกำหนดมาตรการการกลไกเพื่อคุ้มครอง

ผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ หรือผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศไว้อย่างชัดเจน การสร้างช่องทางขอรับการคุ้มครองหรือยื่นเรื่องการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศที่สะดวก รวดเร็ว และเข้าถึงง่าย รวมถึงการสร้างหุ้นส่วนในการคุ้มครอง ผลักดันให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ ที่ไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติและมีประสิทธิภาพสูงสุด ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการสร้างความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคมให้เกิดขึ้น

(2.2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ

แผนย่อยมาตรการแบบเจาะจงกลุ่มเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะกลุ่ม

- แนวทางการพัฒนา

1) จัดให้มีระบบและกลไกในการให้ความช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมาย

2) สนับสนุนให้มีการพัฒนาและนำใช้ระบบข้อมูลและเทคโนโลยี

สารสนเทศเพื่อการจัดสวัสดิการและสร้างหลักประกันทางสังคมของทุกภาคส่วน

- เป้าหมายของแผนย่อย มีระบบกลไกในการให้ความช่วยเหลือ

กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ

ขับเคลื่อนและบูรณาการกับภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ให้มีทุกองค์กรมีการกำหนดนโยบาย มาตรการ กฎ ระเบียบและกลไกต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ สร้างมาตรการจูงใจให้หน่วยงาน และประกาศเจตนารมณ์ร่วมกัน รวมทั้งสร้างและพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีการจัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศ เพื่อใช้เป็นฐานในการวิเคราะห์และจัดทำแผนงานโครงการที่ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ตลอดจนสนับสนุนให้มีการวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศสภาพ ความเท่าเทียมระหว่างเพศ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมาใช้ในการสร้างความเสมอภาคและความเท่าเทียมในสังคมไทย

2.2.2 แผนการปฏิรูปประเทศ ด้าน สังคม

1) เรื่อง/ประเด็นการปฏิรูป กลุ่มผู้เสียเปรียบในสังคม/การจัดการข้อมูลและองค์ความรู้ด้านสังคม

2) ขั้นตอนการดำเนินงาน

(1) ปรับเจตคติ สร้างความรู้ความเข้าใจ ให้ยอมรับในความแตกต่างและความหลากหลายของบุคคลในมิติเรื่องเพศ ผ่านสถาบันทางสังคมที่สำคัญ ประกอบด้วย สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถานที่ทำงาน และสื่อมวลชน

(2) การสร้างพลังให้เกิดขึ้นแก่เพศสภาพ สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการคุ้มครอง ป้องกันการเลือกปฏิบัติ รวมถึงพัฒนาช่องทางในการยื่นคำร้องการถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

(3) ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีนโยบาย มาตรการ กฎ ระเบียบ และกลไกต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

(4) ส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้ ทั้งด้านการวิจัย ข้อมูล เพื่อนำมาพัฒนาสร้างนวัตกรรมส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

2.2.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

1) วัตถุประสงค์ที่ (1.2) เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

2) เป้าหมายรวมที่ (2.1) คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์มีวินัย มีทัศนคติ และพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีความเป็นพลเมืองตื่นรู้ มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์ มีความรับผิดชอบและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณมีวิถีชีวิตที่พอเพียง และมีความเป็นไทย

3) ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

3.1 เป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ที่ 2.1 สร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ

3.2 แนวทางการพัฒนาที่ 4.1 การลดความเหลื่อมล้ำสร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ

3.3 แนวทางการพัฒนาที่ 4.3 การเสริมสร้างพลังทางสังคม

2.3 แผนระดับที่ 3 ที่เกี่ยวข้อง

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาศรี (พ.ศ. 2560 – 2564)
- แผนปฏิบัติการด้านสตรีและครอบครัว (พ.ศ. 2563 – 2565) ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
- แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2562 - 2566)

ส่วนที่ 3 สารสำคัญของแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ 3 ปี

(พ.ศ. 2563 - 2565)

3.1 การประเมินสถานการณ์ ปัญหา และความจำเป็นของแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 – 2565)

กลุ่มผู้หญิงและผู้ชาย

ปัญหาความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศในสังคมไทยยังคงอยู่อย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน และสังคม อันเนื่องมาจากปัจจัยหลายประการในระบบโครงสร้างทางสังคม ประกอบกับเงื่อนไขทางสังคม วัฒนธรรม และการบริหารจัดการที่วางอยู่บนฐานคิดที่แตกต่างกัน และมักใช้ความเป็นเพศสร้างเงื่อนไขสำคัญที่นำไปสู่การกีดกันทางสังคม โดยเฉพาะในเรื่องการกำหนดนโยบายของภาครัฐ ที่ไม่ได้คำนึงถึงมิติของเพศสถานะ การกำหนดบทบาททางสังคม เป็นปัจจัยหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาเชิงโครงสร้างของสังคม เช่น การกำหนดบทบาทความเป็นมารดา มักผูกติดกับเพศกำเนิดที่เป็นเพศหญิง ทำให้ปัจจุบันพ่อเลี้ยงเดี่ยวหรือกลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศอื่น ๆ ที่มีสถานะครอบครัว หรือตกอยู่ในบทบาททางสังคมเดียวกันไม่ได้ถูกกล่าวถึง เมื่อกลุ่มดังกล่าวประสบปัญหาในการดูแลบุตร จึงไม่สามารถเข้าถึงบริการ

หรือสวัสดิการที่รัฐจัดให้ได้ หรือในกรณีการรณรงค์ให้กินนมแม่ ซึ่งเป็นสิ่งที่ดีในทางสุขภาพของบุตร แต่หากพิจารณาเชิงชนชั้นทางสังคม นโยบายดังกล่าวมักถูกตอบสนองได้ดีในชนชั้นกลางที่มีเวลาเลี้ยงดูบุตรและมีฐานะทางสังคมที่ดี แต่ถ้าเป็นบุคคลและครอบครัวที่มีรายได้รายวันและมีรายได้น้อย จะไม่สามารถทำตามนโยบายกินนมแม่ได้ด้วยข้อจำกัดด้านเศรษฐกิจ เป็นต้น

ปัญหาความไม่เท่าเทียมเพศระหว่างเพศของหญิงและชาย ที่ยังปรากฏให้เห็นอย่างต่อเนื่อง คือ ความรุนแรงในครอบครัว และเพศสถานะที่เกิดขึ้นในสังคม ประเด็นสิทธิในเนื้อตัวร่างกายและความสามารถในการเข้าถึงบริการทางสังคม โดยเฉพาะบริการทางด้านอนามัยเจริญพันธุ์ การเลือกปฏิบัติที่เกิดขึ้นในสังคม เช่น การจ้างงาน การเข้าไปมีส่วนร่วมในระบบเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม เยื่อและผู้หญิงกระทำความรุนแรงยังเข้าไม่ถึงการรักษาทั้งทางกายและจิตใจ การให้คำปรึกษา การคุ้มครองความปลอดภัย กระบวนการยุติธรรมและการเยียวยา ไม่สามารถแก้ไขได้เชิงโครงสร้าง ได้แก่ กระบวนการยุติธรรม ระบบการรักษาพยาบาล และการคุ้มครองจากหน่วยงาน ประกอบกับท่ามกลางสภาวะวิกฤติที่ทับซ้อนทั้งในแง่ของการแพร่ระบาดของโควิด 19 และเศรษฐกิจที่ตกต่ำทำให้หลายคนต้องได้รับผลกระทบในเชิงลบ เช่น ภาระค่าใช้จ่ายสูงขึ้นแต่รายรับลดลง การถูกให้ออกจากงาน ภาระที่เพิ่มมากขึ้นทั้งในแง่งานในพื้นที่บ้านและพื้นที่สาธารณะ ความรุนแรงทางเพศสถานะเพิ่มขึ้นทั้งความรุนแรงทางเพศ ความรุนแรงทางร่างกาย ความรุนแรงทางจิตใจ ในช่วงเวลาของการกักตัวและการไม่มีงานทำ ปัญหาเหล่านี้ล้วนเกิดจากความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศ

หากมองในเชิงของช่องว่างของกฎหมายก็ทำให้เห็นถึงความไม่เป็นธรรมระหว่างเพศชัดเจน ด้านความผิดทางอาญาในกรณีการคุกคามทางเพศ เป็นอีกหนึ่งในปัญหาเชิงโครงสร้างที่นำไปสู่การดำเนินการทางคดีที่ยังคงไม่ชัดเจนและยังส่งผลให้เกิดการล่วงละเมิดทางเพศขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากรายงานฉบับสมบูรณ์โครงการการสำรวจสถานะเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในบริบทประเทศไทย และทางเลือกมาตรการทางเศรษฐศาสตร์สังคม และกฎหมาย เป้าหมายที่ 5 บรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศ และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สตรีและเด็กหญิง (Gender Equality) ของกรกิต ชุมภรณ์ และคณะ (2560) พบว่าปัญหากฎหมายด้านการคุกคามทางเพศ อาทิ คำว่า “อนาจาร” ในประมวลกฎหมายอาญามาตรา 278 ทำให้การหาหลักฐานดำเนินคดียากลำบาก และคดีส่วนใหญ่จะถูกพิจารณาว่าเป็นความผิดสถานเบา จึงมักถูกลงโทษเพียงแค่รอลงอาญา หรือจากการศึกษาของ สุริศา นิยมรัตน์ (2560) พบว่า ความผิดในส่วนของการคุกคามตามมาตรา 397 วรรคหนึ่งไม่รวมถึงการคุกคามในทางเพศ (Sexual Harassment) ซึ่งส่งผลให้เกิดปัญหาในการตีความตัวบทกฎหมายเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศ ปัญหาในการกำหนดบทนิยามของกฎหมายเกี่ยวกับคุกคามทางเพศ และปัญหาในการกำหนดบทลงโทษของการคุกคามทางเพศ หากกรณีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้นกับเพศหลากหลายกระบวนการนิยามการล่วงละเมิดทางเพศมักถูกมองไม่เห็นความสำคัญของการติดตามคดีและไม่มีหน่วยงานรองรับและดูแลต่อเนื่อง

ปัญหาที่เกิดขึ้นจากความรุนแรงของอำนาจเชิงโครงสร้างหากกล่าวโดยภาพรวมควรทำความเข้าใจผ่านความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่เกิดขึ้น (Power Relationship) ที่ไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งในปรากฏการณ์นี้จะเห็นความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่ากันทั้งของ เช่น ความเป็นชาย ความเป็นหญิง นายจ้าง ลูกจ้าง เป็นต้น

ทำให้บุคคลที่มีอำนาจน้อยกว่านั้นถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามทางเพศได้ง่าย ซึ่งหากมองความรุนแรงทางเพศ (Sexual abuse) ที่เกิดขึ้น เช่น การข่มขืน รุมโทรม การลวนลามในเนื้อตัวร่างกาย การทำอนาจาร การแท้งโดยดื้อยาสายตาและวาจาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ความรุนแรงที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจ (Psychological) เช่น การดูถูกเหยียดหยาม การบังคับขู่เข็ญ การกักขังหน่วงเหนี่ยว

กรอบสำคัญในการประเมินความเท่าเทียมระหว่างเพศ คือ ดัชนีการพัฒนามนุษย์ หรือ Human Development Index (HDI) ใช้เป็นมาตรฐานในการประเมินความก้าวหน้าระยะยาว ในการพัฒนาขั้นพื้นฐานของมนุษย์ จาก Human Development Report 2020 พบว่า ดัชนีการพัฒนามนุษย์ของประเทศไทยสำหรับปี 2019 คือ 0.777 มีตำแหน่งอยู่ที่ 79 จาก 189 ประเทศ ถูกจัดอยู่ในระดับการพัฒนามนุษย์สูง (High human development) และในมิติของความเท่าเทียมระหว่างเพศ (Gender equality) ถึงเป็นเป้าหมายที่ 5 ที่สำคัญในการดำเนินงานการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals หรือ SDGs) จากรายงานของ The Sustainable Development Goals Report 2020 ของสหประชาชาติ แสดงให้เห็นว่า ในความเป็นจริงนั้นการดำเนินงานในเป้าหมายดังกล่าวนี้อาจจะยิ่งห่างไกลกว่าเดิม เนื่องจากผู้หญิงและเด็กผู้หญิงกำลังได้รับผลกระทบอย่างหนักจากการแพร่ระบาดของโควิด 19 วิกฤตการณ์ดังกล่าวนี้มีส่วนทำให้เกิดการรายงานจำนวนมากขึ้นเกี่ยวกับความรุนแรงต่อผู้หญิงและเด็กผู้หญิงและอาจมีการเพิ่มของการแต่งงานในเด็ก ยิ่งไปกว่านั้นผู้หญิงมีแนวโน้มที่จะรับภาระงานที่เพิ่มมากยิ่งขึ้นจากงานดูแลหรือการบริการ อันเนื่องจากการปิดโรงเรียนและศูนย์รับเลี้ยงเด็ก นอกจากนี้ข้อมูลจาก 133 ประเทศ แสดงให้เห็นว่าผู้หญิงในขณะนี้สามารถเข้าถึงตำแหน่งการตัดสินใจในระดับท้องถิ่นได้ดีขึ้น มีที่นั่งที่ได้รับเลือกตั้งร้อยละ 36.3 ในปี 2019 ผู้หญิงเป็นตัวแทนร้อยละ 39 ของแรงงานทั่วโลกและครึ่งหนึ่งของประชากรวัยทำงานทั่วโลก แต่มีเพียงร้อยละ 28 เท่านั้นในตำแหน่งผู้บริหาร (เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 25 ในปี 2543) ผู้หญิงต้องเผชิญอุปสรรคที่สูงกว่าผู้ชายในการเข้าถึงการจ้างงาน และเมื่อพวกเขาได้งานทำมักถูกกีดกันจากตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ

หากพิจารณาถึงดัชนีช่องว่างทางเพศของไทยจากรายงาน Global Gender Gap Report 2020 ของสภาเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum) ไทยอยู่อันดับ 75 จากทั้งหมด 153 ประเทศ ด้วยคะแนน 0.708 โดยมีตัวชี้วัดจากความเสมอภาคใน 4 หมวด ได้แก่ ดัชนีด้านสุขภาพและการอยู่รอด การสำเร็จการศึกษาในระดับสูง การมีส่วนร่วมและโอกาสทางเศรษฐกิจ และอำนาจทางการเมือง

ในประเด็นของการจ้างงาน จากรายงาน Women in Business 2020 ของ Grant Thornton เผยให้เห็นว่าประเทศไทยมีผู้หญิงในตำแหน่งผู้นำอาวุโสมากกว่าทั้งในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกและค่าเฉลี่ยทั่วโลก ในบริษัทตลาดระดับกลางของประเทศไทยผู้หญิงดำรงตำแหน่งผู้นำระดับสูง ร้อยละ 32 ซึ่งเพิ่มขึ้นเล็กน้อยจากปีที่แล้วและสูงกว่าค่าเฉลี่ยทั่วโลกที่ร้อยละ 27 และค่าเฉลี่ยของ APAC ที่ร้อยละ 26 และจากรายงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ เกี่ยวกับการทำงานของสตรีในประเทศไทย พ.ศ. 2562 พบว่า พิจารณาถึงสตรีที่ทำงานตั้งแต่ปี 2558 - 2562 อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานมีแนวโน้มลดลง ในทางกลับกันอัตราของผู้อยู่นอกกำลังแรงงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น และจากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ แสดงให้เห็นชัดว่าอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน หากจำแนกตามเพศ พ.ศ. 2554 - 2563 มีแนวโน้มที่จะเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง

ทั้งนี้ เป็นผลมาจากโครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงและระบบเศรษฐกิจของประเทศที่มีการพัฒนานำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาทดแทนการจ้างงาน ผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรหรือการสำรวจแรงงาน พ.ศ. 2562 แสดงให้เห็นว่า สตรีที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 29.30 ล้านคน เป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานประมาณ 17.21 ล้านคนหรือร้อยละ 58.7 ของสตรีที่อายุ 15 ปีขึ้นไปทั้งหมด โดยแบ่งเป็นผู้มีงานทำ 17.02 ล้านคน ผู้ว่างงาน 1.68 แสนคน และผู้รอฤดูกาล 2.10 หมื่นคน และอยู่นอกกำลังแรงงานอีก 12.09 ล้านคน หรือร้อยละ 41.3 ได้แก่ ทำงานบ้าน เรียนหนังสือ ซรา เกษียณการทำงาน เป็นต้น เมื่อพิจารณาถึงปัญหาจากการทำงาน พบว่า แรงงานสตรีที่มีปัญหาจำนวน 3.05 ล้านคน (ร้อยละ 17.9 ของสตรีที่ทำงานทั้งหมด) มีปัญหาเรื่องค่าตอบแทนมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่า อาชีพที่มีจำนวนผู้ทำงานเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือ เสมียน พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ตามลำดับ ในขณะที่อาชีพที่มีจำนวนผู้ทำงานเพศชายมากกว่าเพศหญิง คือ ช่างฝีมือและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักร ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการอาวุโส ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตรและประมง และผู้ประกอบการอาชีพงานพื้นฐาน เช่น คนงานด้านการเกษตร ประมง และป่าไม้ คนงานในเหมืองแร่ และคนงานรับจ้างทั่วไป เป็นต้น ตามลำดับ และในบางอาชีพที่มีลักษณะงานเหมาะสมสำหรับเพศชาย เช่น เจ้าหน้าที่เทคนิคและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องด้านต่าง ๆ เช่น วิศวกรรม สถาปนิก เป็นต้น เพศหญิงกลับมีสัดส่วนผู้ทำงานด้านนี้มากกว่าเพศชาย

นอกจากนี้ หากมองในประเด็นของความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายหญิงในประเทศไทย จากงานวิจัยเรื่อง ช่องว่างค่าจ้างระหว่างชายหญิงและผลของการมีลูกในประเทศไทย ของศศิวิมล วรณศิริ และปวีณวัฒน์ (2562) แสดงให้เห็นว่า ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายหญิง (gender wage gap) มีแนวโน้มลดลงอันเนื่องมาจากปัจจัยหลายประการ เช่น ลักษณะเฉพาะของแรงงานหญิงที่แตกต่างจากแรงงานชาย ภาคการผลิตและอาชีพที่แรงงานหญิงเลือกทำ เป็นต้น ในขณะที่เดียวกันการมีลูกส่งผลกระทบต่อค่าจ้างของแรงงานหญิง (motherhood wage penalty) และแรงงานชาย (fatherhood wage penalty) โดยแรงงานที่ไม่มีลูกจะมีระดับค่าจ้างเฉลี่ยที่สูงกว่าแรงงานที่มีลูก เห็นได้ว่าการมีลูกส่งผลกระทบต่อค่าจ้างของแรงงานหญิง (motherhood wage penalty) และแรงงานชาย (fatherhood wage penalty) โดยแรงงานที่ไม่มีลูกจะมีระดับค่าจ้างเฉลี่ยที่สูงกว่าแรงงานที่มีลูก

ในประเด็น ความรุนแรงทางเพศสถานะในครอบครัว พบว่าในปัจจุบันสถานการณ์ของครอบครัวนั้น จากการเก็บรวบรวมสถานการณ์ความรุนแรงทางเพศจากหนังสือพิมพ์ 9 ฉบับ ปี 2562 ของมูลนิธิหญิงชายก้าวไกล พบข่าวความรุนแรงทางเพศ จำนวน 333 ข่าว เป็น ข่าวข่มขืน ร้อยละ 43.9 ข่าวบังคับค้าประเวณี ร้อยละ 11.7 ข่าวพยายามข่มขืน ร้อยละ 10.2 เด็กและเยาวชน 11-15 ปี ถูกกระทำมากที่สุด ร้อยละ 47.3 ในขณะที่ความสัมพันธ์ของผู้กระทำและผู้ถูกกระทำ เกิดจากบุคคลแปลกหน้าไม่รู้จักกัน ร้อยละ 45.9 เป็นคนรู้จักคุ้นเคยและเป็นบุคคลในครอบครัว ร้อยละ 45.6 ถูกกระทำจากบุคคลที่รู้จักกันผ่านสื่อออนไลน์ ร้อยละ 8.5 และพบปัจจัยกระตุ้นมาจากเครื่องดื่มแอลกอฮอล์และการใช้ยาเสพติด

เมื่อเปรียบเทียบกับย้อนหลังปี 2558 มีข่าวความรุนแรงทางเพศ จำนวน 306 ข่าว ปี 2560 มีข่าวความรุนแรงทางเพศ จำนวน 317 ข่าว สะท้อนให้เห็นว่าสถานการณ์ปัญหาความรุนแรงทางเพศ

โดยเฉพาะการข่มขืนยังไม่ลดลงและเป็นปัญหาที่น่ากังวล อีกทั้งยังมีการผลิตซ้ำมายาคติผิด ๆ ต่อการข่มขืนผ่านละคร จากกรณีกระแสวิพากษ์วิจารณ์ฉากข่มขืนละครเรื่องเมียจำเป็น ที่มีลักษณะสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมการข่มขืนโดยเนื้อหาของละครมีการโทษฝ่ายหญิง (Victim Blaming) และทับถมด้วยคำพูดรุนแรงและตอกย้ำความคิดแบบชายเป็นใหญ่ ถือเป็นอุปสรรคต่อความเสมอภาคระหว่างเพศ

สื่อสารมวลชน เป็นปัจจัยหนึ่งในการตอกย้ำ และสร้างภาพลักษณ์ต่างในมิติทางเพศ บทละครและภาพยนตร์มีหลายประเด็นที่ไม่สมควรนำเสนอเพราะเป็นการผลิตซ้ำการข่มขืน การใช้ความรุนแรง การแสดงท่าทีหรือใช้คำพูดรังเกียจ การถ่ายคลิปประจาน และการตั้งคำถามผู้ถูกข่มขืน ซึ่งการโทษผู้ถูกข่มขืนจึงเป็นการกระทำหนึ่งที่สนับสนุนให้เกิดความรุนแรงทางอ้อม ผลิตซ้ำการตีตราผู้ถูกข่มขืน เป็นทัศนคติที่กล่าวโทษผู้ถูกข่มขืนว่ามีส่วนในการทำให้เกิดเหตุการณ์นั้นขึ้น ทัศนคตินี้ยังความรับผิดชอบไปให้ผู้ถูกข่มขืนสิ่งที่น่ากังวล คือ จะยิ่งทำให้ผู้ถูกข่มขืนไม่กล้าแจ้งความดำเนินคดี ถูกตีตราและกล่าวโทษตัวเอง ซึ่งมูลนิธิหญิงชายก้าวไกล มูลนิธิเด็ก เยาวชน และครอบครัว และภาคีเครือข่าย จึงแสดงจุดยืนชัดเจน ต่อต้านฉากข่มขืนในละคร และขอให้ประชาชนในฐานะผู้บริโภคสื่อ ช่วยกันแสดงออกทุกรูปแบบในการไม่สนับสนุนต่อต้าน วิพากษ์วิจารณ์ละครที่มีฉากข่มขืน รวมถึงบรรดารายการที่เข้าข่ายทำลายความเสมอภาคระหว่างเพศด้วยกลุ่มเด็กและเยาวชน

ท่ามกลางสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19 ในปัจจุบันจะพบว่าเด็กและเยาวชนนั้นได้ถูกจำกัดให้อยู่ในพื้นที่ภายในบ้านมากขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อหลายประการ จากการสำรวจของ Mahidol University and UNICEF (2020) เรื่อง A rapid assessment of children left behind during the COVID 19 pandemic situation พบว่า เด็ก ๆ ที่อาศัยอยู่โดยไม่มีพ่อแม่ใช้เวลากับสื่อสังคมออนไลน์ กิจกรรมออนไลน์ ดูทีวี และเล่นเกมมากกว่าก่อนการระบาดของโควิด 19 เมื่อเทียบกับเด็กที่อาศัยอยู่กับพ่อแม่ ครึ่งเรือนที่แม่ไม่อยู่และพ่อมีแนวโน้มที่จะดำเนินพฤติกรรมทางวินัยที่ก้าวร้าว กับเด็กมากกว่าเมื่อเทียบกับครึ่งเรือนประเภทอื่น ๆ และมาตรการที่เกิดขึ้นในการขัดขวางการแพร่ระบาดของโควิด 19 อาจส่งผลกระทบต่อการศึกษาต่อของเด็ก หรือเด็ก ๆ อาจเรียนไม่ทัน และเกิดความเครียดส่งผลสุขภาพจิต

ความรุนแรงทางเพศภาวะในสถานศึกษา เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและสะท้อนให้เห็นชัดเจน โดยตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2563 นั้นข่าวการล่วงละเมิดทางเพศภายในสถานศึกษานั้นเกิดขึ้นบ่อยครั้งและมีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ เช่น ครูข่มขืนนักเรียน รุ่นพี่ข่มขืนรุ่นน้อง การกระทำอนาจารและล่วงละเมิดทางเพศ ซึ่งถือเป็นความรุนแรงที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ที่ซึ่งควรเป็นสถานที่ให้ความปลอดภัยแก่นักเรียน และดูแลนักเรียนภายในโรงเรียน ล้วนแต่เป็นการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างครูกับนักเรียน โดยส่วนใหญ่ผู้ถูกกระทำที่เป็นเด็กหญิง ซึ่งมีอายุต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ สอดคล้องกับการสำรวจพบว่าการไม่ได้รับความเท่าเทียมทางเพศของเด็กหญิงพบมากขึ้นและส่วนใหญ่จะพบในระดับมัธยมศึกษามากกว่าระดับประถมศึกษา

ความรุนแรงและการแสวงหาผลประโยชน์ เด็กอายุ 1-14 ปี จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีแนวโน้มที่จะถูกใช้ความรุนแรงมากกว่าเพศหญิง และไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงเด็กจะได้รับการอบรมโดยผ่านการใช้วิธีการรุนแรงไม่ทางกายก็จิตใจ แต่แนวโน้มจากผลการสำรวจจะมีการใช้ความรุนแรง

การถูกกลั่นแกล้งทางวาจา และในสื่อโลกออนไลน์ (Cyberbullying) หรือการคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment) ประเด็นสำคัญคือ การสื่อสารทางลบของสื่อมวลชนที่มีการใช้คำที่ไม่เหมาะสมและเป็น การลดทอนคุณค่าศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ เกิดเป็นอคติและการผลิตซ้ำ ทั้งนี้ยังพบประเด็นหรือกรณีที่น่าสนใจทั้งรายบุคคลและในสถาบันเกี่ยวกับสิทธิและความเท่าเทียมของผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ ได้แก่ การเลียดหรือการได้รับการยอมรับภายในครอบครัว หากมองจากหน่วยของ สังคมเริ่มต้นจากครอบครัวถือเป็นจุดที่สำคัญ การยอมรับความหลากหลายทางเพศนั้นต้องเริ่มต้นจาก ครอบครัว แม้ในปัจจุบันจะได้รับการยอมรับมากขึ้นแบบเปิดเผย แต่ก็ยังทัศนคติของคนในสังคมมองว่า เพศสภาพที่ไม่ตรงกับเพศกำเนิดเป็นเรื่องไม่ถูกต้อง ผิดศีลธรรม การรักเพศเดียวกันเป็นความวิตกกังวลของ พ่อแม่ในบางครอบครัว จนนำไปสู่ปัญหาการอยู่ร่วมกัน การดูถูกเหยียดหยาม การใช้สารเสพติด ปัจจัยความเสี่ยงด้านสุขภาพ การฆ่าตัวตายหรือการทำร้ายร่างกายและนำไปสู่ปัญหาอื่นๆ

การขาดการยอมรับและการสนับสนุนในครอบครัวที่มีบุตรที่มีความหลากหลายทางเพศและการยอมรับของครอบครัวนั้นมักจะถูกผูกติดกับปัจจัยหลายอย่าง ด้านค่านิยมและธรรมเนียมปฏิบัติประเพณีเดิม ของชุมชนและสังคม การปฏิบัติตามธรรมเนียมปฏิบัติตามบทบาททางเพศของสังคมไทยแบบดั้งเดิม เช่น ความรับผิดชอบของผู้ชายในแง่ของการหาเงินให้กับครอบครัวและผู้หญิงในแง่ของงานบ้านงานเรือนและ เลี้ยงดูลูกให้ดี การประพฤติปฏิบัติให้ตัวเองเป็นคนที่มีคุณค่าในสังคม ในประเด็นของการเลือกปฏิบัติ อีกประการหนึ่งที่ยังคงเห็นได้ชัดในสังคมไทย คือ การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศในการจ้างงาน การประกอบ อาชีพ และการหารายได้

สิทธิและความเท่าเทียมของผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศในสถานศึกษาที่ยังคงมีข้อบกพร่อง และเกิดการเลือกปฏิบัติอย่างเห็นได้ชัด ได้แก่ การไม่ได้มีข้อกำหนดกฎเกณฑ์ที่ปกป้องนักเรียนผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศจากการถูกรังแกและข่มเหงที่มีเหตุผลมาจากวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ ที่แตกต่าง การทำให้ประเด็นในเรื่องเพศและความหลากหลายทางเพศเป็นเรื่องไกลตัวและยังไม่ได้บรรจุ ในหลักสูตรอย่างเพียงพอ การใส่ชุดเครื่องแบบตามเพศสภาพซึ่งเป็นข้อบังคับที่ต้องทำตามซึ่งเป็นอุปสรรค สำหรับนักเรียนนักศึกษาที่มีความหลากหลายทางเพศ การมีกฎระเบียบที่ถูกกำหนดไว้มากมาย ซึ่งเป็นอุปสรรคสำหรับนักเรียนนักศึกษาผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ กฎเกณฑ์ดังกล่าวไม่เพียงแต่จะปลูกฝัง ความคิดที่ว่าเพศมีแค่สองแบบเท่านั้น และอะไรก็ตามที่ไม่เป็นไปตามแบบแผนก็สมควรที่จะได้รับการลงโทษ จึงนับเป็นการลดทอนทั้งเรื่องอัตลักษณ์และเพศวิถีที่หลากหลายของนักเรียนและการขาดความเข้าใจในมิติ การจัดการศึกษาที่เคารพในความแตกต่างหลากหลาย

การเรียกร้องให้ขจัดปัญหาและอุปสรรค เรื่องค่านำหน้านามไม่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ ทางเพศ ส่งผลให้เกิดอุปสรรคในการดำเนินชีวิตของกลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ กระทบกระเทือน ในประเด็นเรื่องสิทธิมนุษยชนในกรณีชาวต่าง ๆ ที่ปรากฏบ่อยครั้งเกี่ยวกับการห้ามครูกระเทยแต่งกายเป็น ผู้หญิงมาสอนและมักถูกรับแรงกดดันจากการทำงาน การนำเสนอชาวต่าง ๆ มากมายที่เกี่ยวข้องกับอุปสรรค ที่เกิดจากค่านำหน้านามที่ส่งผลต่อการเลือกปฏิบัติและความไม่เป็นธรรมทางสังคม เช่น กรณีสาวข้ามเพศท่าน หนึ่งเป็นข้าราชการและไม่สามารถใช้สิทธิเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้สามีที่เป็นผู้ป่วยมะเร็งได้

เพราะไม่สามารถจดทะเบียนสมรสตามกฎหมายได้ (29 ตุลาคม 2563) และสืบเนื่องจากกรณีของคู่หญิงรักหญิง และคู่รักที่มีความหลากหลายทางเพศ ที่ยื่นคำร้องต่อศาลรัฐธรรมนูญ กรณีถูกปฏิเสธการจดทะเบียนสมรส ซึ่งมูลนิธิเพื่อสิทธิและความเป็นธรรมทางเพศ ได้ดำเนินการยื่นคำร้อง เพื่อให้ศาลรัฐธรรมนูญวินิจฉัยว่า บทบัญญัติของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1448 ที่บัญญัติไว้แค่ชายและหญิงสามารถสมรสกันได้ ขัดต่อรัฐธรรมนูญหรือไม่อย่างไร นับว่าเป็นการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศและขัดต่อหลักการสิทธิมนุษยชน ขั้นพื้นฐาน รวมถึงพันธกรณีระหว่างประเทศ อีกกรณีหนึ่งที่ได้เห็นได้ชัดคือ ระเบียบการแต่งกายและนโยบายต่าง ๆ ที่กำหนดอยู่บนฐานคำนำหน้านามโดยเฉพาะในระบบราชการส่วนใหญ่ ซึ่งส่งผลกระทบต่อบุคลากร เจ้าหน้าที่ที่นักเรียน และนักศึกษาที่มีอัตลักษณ์ที่แตกต่างหลากหลาย อีกทั้งในปัจจุบันในกลุ่มของผู้ที่เกิดมามีทั้งอวัยวะเพศชายและอวัยวะเพศหญิง หรือ Intersex ถูกระบุเพศที่ไม่ได้เป็นตามเจตนารมณ์ของตนเมื่อเติบโตมา จึงไม่สามารถมีสิทธิในการเปลี่ยนแปลงเพศตนตามกฎหมายได้ มีเพียงการแก้ไขเอกสารเป็นรายการณ์เท่านั้น

จากข้อจำกัดและสภาพปัญหาข้างต้นสืบเนื่องมาจากการจำแนกเพศชายและหญิง ยังมีอีกหลายประการได้แก่ สิทธิในการระบุตัวตน คำนำหน้านามทำให้เกิดความยุ่งยากในการติดต่อกับระบบราชการ และหน่วยงานต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องมีการรับรองหรือการระบุลักษณะทางเพศ เช่น การทำธุรกรรมทางการเงิน การเดินทางไปต่างประเทศ เนื่องจากมีการระบุเพียงคำนำหน้านาม ชายและหญิง ในหนังสือเดินทางหรือบัตรประจำตัวประชาชน ซึ่งบุคคลข้ามเพศที่มีลักษณะเพศสภาพไม่ตรงกับเพศกำเนิด ซึ่งรูปถ่ายที่ใช้จะไม่ตรงกับคำนำหน้านามซึ่งอาจจะทำให้ถูกปฏิเสธการเข้าประเทศหรือการทำเอกสารต่าง ๆ ได้ ในประเด็นการแต่งกาย ทั้งในการทำงาน การเรียน โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐในซึ่งจะเคร่งครัดการแต่งกายอย่างมากทำให้นำไปสู่การเลือกปฏิบัติ การถูกกีดกันจากผู้มีอำนาจ ระเบียบส่วนใหญ่ไม่ได้รับรองหรือระบุการแต่งกายเกี่ยวกับบุคคลข้ามเพศหรือการแต่งกายตามเพศสภาพ การฝึกงาน เป็นต้น

คำนำหน้าของสาวข้ามเพศทำให้บุคคลข้ามเพศนั้นต้องเข้าสู่กระบวนการเกณฑ์ทหารทุกคน ในเชิงบังคับ ซึ่งทำให้เกิดการบั่นทอนคุณภาพชีวิต จิตใจ สำหรับผู้ที่ไม่ได้สมัครใจ ซึ่งประเด็นนี้ในสังคมไทย บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศมีความกังวลใจอย่างมาก เนื่องจากสภาพปัญหาดังกล่าว ประเด็นดังกล่าว ถือเป็นเรื่องบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศนั้นถูกละเมิดสิทธิจากการมีคำนำหน้าที่ไม่ตรงกับเพศสภาพของตนเอง ประเด็นถัดมาสิทธิตามกฎหมาย หรือสิทธิที่ควรจะได้รับตามกฎหมาย ซึ่งการมีคำนำหน้าทำให้เกิดอุปสรรค ได้แก่ การไม่คุ้มครองหรือไม่บัญญัติถึงบุคคลทุกเพศในการให้ความคุ้มครอง การตรวจค้นร่างกาย และการแบ่งแยกชายและหญิงในเรือนจำ การรับบริการสาธารณสุข การถูกละเมิดเนื่องจากการจำแนกการอยู่อาศัยตามหอพักตามเพศ การจำแนกเพศของห้องน้ำสาธารณะ ซึ่งทำให้เกิดความกังวลใจและเสี่ยงต่อการถูกล่วงละเมิดทางเพศ การรับบริการทางการแพทย์และการแบ่งจำแนกเพศตามห้องพักรักษาตัวก็เช่นเดียวกัน และการสมรสยังไม่รองรับการจดทะเบียนสมรสเพศเดียวกันซึ่งศาลรัฐธรรมนูญไม่รับคำร้อง

การรับรองเพศสภาพของคนข้ามเพศทำให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงเอกสารสำคัญต่าง ๆ ทำได้ยากและกฎหมายในประเทศไทยที่ยังไม่มีการรับรองเพศสภาพ การเปลี่ยนแปลงคำนำหน้านามได้เกิดขึ้นจากแรงสนับสนุนที่เห็นด้วยว่าเป็นการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศให้ได้เข้ารับสิทธิพื้นฐานได้อย่างครอบคลุม ในทางตรงกันข้ามได้เกิดแรงต้านจากผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับร่างกฎหมายการรับรอง

เพศสภาพ ดังกล่าวเนื่องจากจะนำไปสู่ผลกระทบต่อด้านความมั่นคงด้านอาชญากรรม โดยเกรงว่าคนที่มีความหลากหลายทางเพศจะนำคำนำหน้านามเหล่านั้นไปใช้ในเชิงการเป็นอาชญากร เช่น กรณีการเปลี่ยนคำนำหน้านามเพื่อที่จะหลอกลวงคู่สมรสในเรื่องของทรัพย์สิน ปลอมแปลงอัตลักษณ์บุคคล เป็นต้น สิ่งเหล่านี้สะท้อนให้เห็นอคติทางเพศ อาการเกลียดกลัวคนข้ามเพศและบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ

สังคมกังวลว่าหากมีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลเพศในข้อมูลทะเบียนราษฎรจะเอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลที่กระทำความผิด รวมทั้งการเกิดอคติและการเลือกปฏิบัติของผู้ปฏิบัติงานในระบบราชการ การเข้าสู่ระบบการจ้างงานที่ยังมีการเลือกปฏิบัติจากเพศสภาพและเครื่องแบบในการแต่งกายของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ปัจจุบันร่างกฎหมายการรับรองเพศสภาพ ยังคงเป็นข้อถกเถียงมากจากฐานคิดที่มีความแตกต่างกัน การเปลี่ยนแปลงคำนำหน้าจะต้องสอดคล้องกับทางการแพทย์ซึ่งจะต้องผ่าตัดแปลงเพศก่อนจึงจะสามารถเปลี่ยนแปลงคำนำหน้าได้ ในฐานคิดอีกด้านหนึ่งการเปลี่ยนแปลงคำนำหน้านามสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงได้โดยไม่มีเหตุแห่งการแพทย์มาเกี่ยวข้องซึ่งเป็นสิทธิในการกำหนดชีวิตตนเอง (Self-Determination Rights) ของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในการกำหนดวิถีทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศโดยไม่มีข้อกำหนดทางการแพทย์ว่าจะต้องแปลงเพศเพื่อที่จะได้รับคำยินยอมในการเปลี่ยนแปลงคำนำหน้านาม

สำหรับร่างกฎหมายการเปลี่ยนคำนำหน้านามในสังคมไทยมีทั้งร่างของภาครัฐและร่างของภาคประชาสังคม เช่น ร่างของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ร่างของสมาคมฟ้าสีรุ้งแห่งประเทศไทย ร่างของพรรคก้าวไกล ร่างของมูลนิธิเครือข่ายเพื่อนกะเทยเพื่อสิทธิมนุษยชน หรือแนวทางในการรับรองสิทธิของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศที่เกี่ยวกับการรับรองเพศสภาพตามแนวทางของ UNDP ทั้งนี้กำลังอยู่ในกระบวนการพิจารณาร่างดังกล่าวเพื่อนำเสนอสู่ฝ่ายนิติบัญญัติต่อไป

นอกจากกฎหมายรับรองเพศสภาพแล้วอีกประเด็นหนึ่งที่สำคัญที่สะท้อนการยอมรับบุคคลข้ามเพศในสังคมไทยอย่างแท้จริง คือ การสมรสและการมีบุตร สำหรับสังคมไทยในปัจจุบันมี พ.ร.บ.คู่ชีวิตของกระทรวงยุติธรรม ที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีเรียบร้อยแล้วเมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2563 แต่ยังมีกลุ่มที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยกับกฎหมายดังกล่าว โดยความเห็นอีกด้านของสังคม คือ ควรไปแก้มาตรา 1448 ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เพราะ พ.ร.บ.คู่ชีวิต เป็นการจำกัดสิทธิคู่รักของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ และคู่รักชายหญิงกลับได้สิทธิมากกว่า เช่น สิทธิในการเข้าถึงสวัสดิการของรัฐ พ.ร.บ.คู่ชีวิต ทำให้คู่ชีวิตขาดโอกาสในการเข้าถึงสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ที่รัฐได้กำหนดไว้ให้คู่สมรส เช่น การลดหย่อนภาษีของคู่สมรสตามประมวลรัษฎากร หรือไม่ได้บัญญัติเรื่องการรับบุตรบุญธรรมไว้เป็นการเฉพาะ ทำให้ยังคงไม่หลุดกรอบของความคิดและบรรทัดฐานแบบรักต่างเพศในสังคมไทยที่ถูกสถาปนาให้เป็นบรรทัดฐานหลักในสังคม

ช่องว่างที่สำคัญในประเด็นต่าง ๆ ของความเท่าเทียมระหว่างเพศ

การคงอยู่ของการตีตราและการเลือกปฏิบัติในทุกกลุ่มประชากร การตีตรายังเป็นสิ่งที่ประเด็นความเท่าเทียมทางเพศเผชิญอยู่และมีความชัดเจนมากขึ้นจากภาวะวิกฤตทางด้านโรคระบาดและสุขภาพอันส่งผลต่อการเลือกปฏิบัติในมิติเศรษฐกิจและสังคม ความมั่นคงของมนุษย์ด้านมิติเพศถูกมองข้ามไป

ความเป็นเพศจึงไม่ได้เป็นจุดเดียวที่คนนำมาเหยียดกัน ที่ผ่านมาการเหยียดความเป็นผู้หญิง การเหยียดเพศ หลากหลายมีมาอย่างต่อเนื่อง การตีแผ่ปัญหานี้มีให้เห็นมากขึ้นหลังจากที่ประเทศไทยมีการออก พระราชบัญญัติความเท่าเทียมทางเพศ พ.ศ. 2558 การมีกลไกภาครัฐรับเรื่องร้องเรียนการละเมิดสิทธิ และการเลือกปฏิบัติทางเพศของภาครัฐ จึงเป็นอีกช่องทางที่ทำให้คนไทยนึกถึงและเข้าถึงการพิจารณา ต่อปัญหาการกระทำที่เลือกปฏิบัติ ในการร้องเรียนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนเชิงนโยบายจึงมีให้เห็นมากขึ้น เช่น การร้องเรียนกรณีให้แต่งกายตามเพศสถานะในการรับปริญญา และการแต่งกายตามเพศสภาพในการเรียน ในระดับมหาวิทยาลัย เป็นต้น สิ่งที่ถูกพูดถึงมากขึ้นตอนนี้คือ การมีกฎหมายสมรสเท่าเทียม การแต่งงานของ คนรักเพศเดียวกันที่จะต้องถูกรับรองจากรัฐ และกฎหมายการรับรองเพศ สำหรับคนข้ามเพศในประเทศไทย ฉะนั้นการคิดเรื่องกฎหมายคุ้มครองจึงมีเรียกร้องและรณรงค์ชัดเจนขึ้น หากแต่ในระดับบุคคลกลับพบว่า มีจำนวนเรื่องร้องเรียนน้อย เป็นเพราะการร้องเรียนระดับปัจเจกเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อนของตัวผู้ที่ เลือกปฏิบัติและผู้กระทำการเลือกปฏิบัติ เป็นเรื่องอำนาจและความปลอดภัย ประเด็นที่พบมากที่สุดของการ ร้องเรียน คือ การจ้างงานหลายตำแหน่งในหลายองค์กรเปิดรับสมัครงานที่ระบุเพศน้อยลง คนข้ามเพศเมื่อไป สมัครงานจะประสบปัญหามากที่สุด ด้วยเรื่องของเพศสภาพไม่ตรงกับเพศกำเนิด การตัดสินใจรับคนเข้าทำงาน โดยที่ไม่มองความสามารถและคุณสมบัติของผู้สมัครจึงยังมีอยู่ ในภาครัฐที่มีการอ้างข้อจำกัดว่าด้วยระเบียบ ราชการ และภาคเอกชนที่ยังมีเรื่องอคติทางเพศ ส่งผลให้เกิดปัญหาการละเมิดสิทธิในการจ้างงานของกลุ่มเพศ หลากหลาย และการสูญเสียทรัพยากรมนุษย์ที่ใช้เรื่องเพศกำเนิดมาตัดสิน การตีตราและการผลิตซ้ำเรื่องเพศ หลากหลายส่งผลกระทบต่อชีวิตประจำวันของผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ

ข้อกักจัดการเข้าถึงการมีงานและรายได้จึงทำให้เกิดช่องว่างที่กลายเป็นความเหลื่อมล้ำของ การเข้าถึงทรัพยากรด้วย บุคคลที่เป็นเพศหลากหลายเผชิญกับการละเมิดมาตั้งแต่ครอบครัวและการเรียนใน ระบบการศึกษา เมื่อครอบครัวและโรงเรียนไม่ใช่พื้นที่ปลอดภัย การพูดคุยเพื่อสร้างความเข้าใจจึงยังไม่เกิด บวกกับความคิดแบ่งแยกคนออกจากกลุ่ม และลงโทษยังมีให้เห็น พ่อแม่และครูเลือกใช้การกีดกันและ การลงโทษซ้ำๆ จึงทำให้การเปิดเผยตัวตนทางเพศของเด็กและเยาวชนเป็นเรื่องการกลัวสังคม หลายกรณีจึงมี การละเมิดสิทธิเด็ก การเกิดขึ้นของคลินิก LGBTQ ในไทยจึงเป็นตัวสะท้อนว่าการมีทีมวิชาชีพที่มาทำงานกับ กลุ่มเพศหลากหลายมีจำเป็นในการรักษาชีวิตและคุ้มครองเด็กและเยาวชนต่อการปฏิบัติที่ไม่ดีจากผู้ปกครอง และครูที่ไม่มีมิติความละเอียดอ่อนทางเพศ นับเป็นเรื่องสุขภาวะที่เชื่อมโยงกันทั้งสุขภาพกาย จิตใจและสังคม นั้นมีความสำคัญต่อบริการทางสังคม

ช่วงกักตัวและรักษาระยะห่างในประเทศไทย ทุกคนต้องอยู่บ้านตามข้อปฏิบัติทางสาธารณสุข แม้ข้อดีที่สุดคือการลดการกระจายเชื้อ แต่ในทางตรงกันข้ามเราพบข่าวความรุนแรงในครอบครัวที่เกิดขึ้น และ การตีตราสำหรับผู้ป่วยโควิดที่ไม่สามารถเข้าบ้านได้ หลายคนหายแล้ว แต่กลับบ้านไม่ได้ หลายคนกลับบ้าน แต่ถูกรังเกียจจากชุมชน การตีตราจึงเกิดเป็นการกีดกันแบบที่เคยเกิดขึ้นในการรักษาเอชไอวี จากภาวะ การแพร่ระบาดของโควิด นั้นส่งผลกระทบต่อปัญหาทางสังคมด้วยอย่างประจักษ์อยู่ทุกวันนี้ ทั้งครอบครัว แรงงาน การขาดรายได้ เด็กและผู้หญิงที่ได้รับผลกระทบ และกลุ่มเพศหลากหลาย สิ่งที่น่าคิดคือทั้งการดูแล คนในบ้านไม่ปลอดภัยเพราะความไม่เข้าใจเรื่องช่วงวัยและเพศจนทำให้เกิดความรุนแรงมากขึ้น

การเปลี่ยนแปลงต่อความเข้าใจเรื่องเพศหลากหลาย นับตั้งแต่ 17 พฤษภาคม 1990 ผ่านมาแล้วกว่า 30 ปี องค์การอนามัยโลกได้ถอดถอนการรักเพศเดียวกันออกจากบัญชีจำแนกโรค เพื่อให้เห็นว่าความรักเพศเดียวกันไม่ได้เป็นโรค แม้ผ่านมาแล้วสามสิบปี การสร้างความรู้ยังไม่หยุดนิ่ง อคติยังมีอยู่กับกลุ่มคนเพศหลากหลาย การเลือกปฏิบัติมีความซับซ้อนและกีดกันคน ความรุนแรงมีมากขึ้นด้วยความซับซ้อนจากศาสนา วัฒนธรรม สีมืด ดังนั้นเส้นทางการต่อสู้ของสิทธิเพศหลากหลายถูกคลี่ให้เห็นรากแห่งปัญหานี้ในสหรัฐอเมริกาการถูกเบียดขับจากสังคมในช่วงปี 1980-1990 การเป็นเพศหลากหลายถูกกีดกันจากการมีอคติกับเอชไอวีเอดส์ การเป็นคนผิวสีที่ถูกเลือกปฏิบัติและประสบกับความรุนแรง ในหลายกรณีมีการฆาตกรรมและความรุนแรง ในกลุ่มคนข้ามเพศถูกฆาตกรรมในจำนวนที่มากขึ้น แกลลาตินอเมริกามีตัวเลขของการฆ่าด้วยเหตุแห่งความเกลียดชังเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในภูมิภาคเอเชียมีคนข้ามเพศอพยพย้ายถิ่นมากขึ้นตามไปด้วยเพื่อหลีกเลี่ยงจากความรุนแรงและการรักษาชีวิต แนวโน้มนี้ก็จะเกิดในประเทศไทยได้เช่นกัน จากตัวอย่างที่กล่าวมาเป็นผลจากการมีอยู่ของอคติและการเลือกปฏิบัติ ผลกระทบจากชุดความคิดแห่งการลดทอนความเป็นมนุษย์นี้จึงเป็นข้อท้าทายต่อสังคมไทยที่ยังต้องการสร้างความเข้าใจเรื่องความแตกต่างความหลากหลายให้เกิดขึ้นกับสังคมไทย

ร่างกฎหมายเพื่อเพศหลากหลายถูกเร่งเร้าให้เกิดการผลักดันสู่สภาผู้แทนราษฎร ความต้องการเป็นเรื่องจำเป็นต่อชีวิตและความมั่นคงของมนุษย์ การคุ้มครองผ่านกฎหมายเป็นหลักที่จะให้ปัญหาของการละเมิดถูกคุ้มครองในระดับชาติ สิ่งที่จะเกิดขึ้นหลังโควิดคือการออกมาเรียกร้องและต่อต้านการเลือกปฏิบัติ แม้จะพูดกันมากเรื่องฐานวิถีชีวิตใหม่แต่เรื่องอคติยังไม่ไปไหนและยังคงอยู่ ความเท่าเทียมจะถูกพูดถึงมากขึ้นในระดับชุมชนเพราะด้วยความกดขี่ที่เกิดขึ้นมายาวนานจากรัฐบาล

พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ เป็นการขับเคลื่อนระดับนโยบายมากกว่า 10 ปี ทำให้กฎหมายนี้มีความเป็นสากลสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญด้วย รวมถึงมีการเน้นย้ำถึงการให้ความหมายในมิติของคำว่าเพศ เพศภาวะ และเพศวิถี รวมทั้งความเสมอภาค ความเท่าเทียมและสิทธิมนุษยชน และการเข้ามามีส่วนร่วมกับภาคีต่าง ๆ เพื่อสร้างความเท่าเทียมในระดับผู้กำหนดนโยบาย (Policy Maker) ตัวอย่างของการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมระหว่างเพศในกลุ่มของความหลากหลายทางเพศ และจุดเด่นของกฎหมายนี้คือคุ้มครองถึงคนที่มีความหลากหลายทางเพศ รวมทั้งการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการกฎหมายนี้เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนจากนโยบายต่าง ๆ ต่อไป

3.2 สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565)

3.2.1 วัตถุประสงค์

เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคมไทย

3.2.2 เป้าหมายและตัวชี้วัด

1) เป้าหมาย

(1) ทุกภาคส่วนมีความรู้ ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของความเท่าเทียมระหว่างเพศ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคคลทุกเพศได้รับการพัฒนาศักยภาพ และมีเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม

(2) มีกฎหมายและมาตรการในการคุ้มครองป้องกันไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศในสังคมไทย

(3) มีองค์ความรู้ งานวิจัย ที่สะท้อนถึงสถานการณ์และแนวทางแก้ไขในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในประเทศไทย

2) ค่าเป้าหมาย

(1) สังคมไทยมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ตั้งแต่ระดับครอบครัว สถาบันการศึกษา สถานที่ทำงาน สื่อมวลชน โดยมีการสร้างความรู้ ส่งเสริมเจตคติที่ดี ในการยอมรับความแตกต่างและความหลากหลายในมิติต่าง ๆ โดยเฉพาะเรื่องเพศภาวะ

(2) ภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง กำหนดมาตรการที่เอื้อให้เกิดการคุ้มครอง และป้องกันการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ รวมถึงแนวปฏิบัติที่เหมาะสมในการสร้างสภาพแวดล้อมการอยู่ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3) ตัวชี้วัด

(1) ร้อยละ 80 ของสถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและรูปแบบในการ ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ การสร้างคามยอมรับและตระหนักในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิมนุษยชนที่ทุกคนพึงมีพึงได้

(2) ภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง มีกฎหมายและมาตรการเพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ รวมทั้งปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ กฎ ให้เอื้อต่อการไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

(3) ร้อยละ 50 ของหน่วยงานภาครัฐมีงานวิจัย และฐานข้อมูลจำแนกเพศ เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย และแนวทางในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ สอดคล้องกับภารกิจที่รับผิดชอบ

3.2.3 แนวทางการดำเนินการ/พัฒนา

(1) สร้างรูปแบบ และสื่อความรู้ผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ การยอมรับในความแตกต่างของบุคคลด้วยเหตุแห่งเพศ เพื่อปรับเจตคติของคนในสังคม ผ่านสถาบันทางสังคม ที่สำคัญ ประกอบด้วย ครอบครัว สถาบันการศึกษา สถานที่ทำงาน และสื่อมวลชน

(2) การสร้างพลังให้เกิดขึ้นแก่เพศสภาพ สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการคุ้มครอง ป้องกันการเลือกปฏิบัติ รวมถึงพัฒนาช่องทางในการยื่นคำร้องการถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

(3) ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีนโยบาย มาตรการ กฎ ระเบียบ และกลไกต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

(4) ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อก่อให้เกิดนวัตกรรมในการสร้างความเท่าเทียมระหว่างเพศ
เป้าหมาย/ตัวชี้วัดระดับแนวทางการดำเนินการ/พัฒนา (ตัวชี้วัดเชิง outcome)

(1) สถาบันทางสังคมทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและรูปแบบการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ การสร้างความยอมรับและตระหนักในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิมนุษยชนที่ทุกคนพึงมีพึงได้

(2) ภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง มีกฎหมายและมาตรการเพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ รวมทั้งปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ กฎ ให้เอื้อต่อการไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

(3) หน่วยงานภาครัฐมีงานวิจัย และฐานข้อมูลจำแนกเพศ เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย และแนวทางในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ สอดคล้องกับภารกิจที่รับผิดชอบ

แผนงานหลักที่ 1 ส่งเสริมให้สังคมปรับหลักคิด ความรู้ความเข้าใจ และตระหนักในความเท่าเทียม
ระหว่างเพศ

เป้าหมาย สถาบันทางสังคมทุกระดับมีเจตคติที่ดีเรื่องศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเสมอภาคและ
ความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย		
		2564	2565	2566
ร้อยละของหน่วยงานที่มีการสร้างความ ตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่าง เพศ	ร้อยละ	-	60	80
ร้อยละของสถาบันทางสังคมที่มีส่วนร่วม ในการสร้างความเท่าเทียมระหว่างเพศ	จำนวน	-	60	80

หน่วยงานหลัก กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการ
อุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กรมประชาสัมพันธ์ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรภาคเอกชน องค์กรภาคประชาสังคม

กลยุทธ์

1. พัฒนาชุดความรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในทุกภาคส่วน
แนวทางการดำเนินงาน
 - 1.1 พัฒนาชุดความรู้และหลักสูตรอบรมครบครัน เรื่องความหลากหลายทางเพศ ประเด็นการอบรม
เลี้ยงดู การปรับตัว และการสร้างเสริมทัศนคติต่าง ๆ
 - 1.2 พัฒนาหลักสูตร “การส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ” สำหรับเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ใน
ภาคเอกชน ภาคท้องถิ่น และภาคประชาสังคม
 - 1.3 พัฒนาหลักสูตรและชุดคู่มือการเรียนการสอนเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสถาบันการศึกษา
ให้กับบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ
 - 1.4 พัฒนาชุดความรู้และคู่มือด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศสำหรับสื่อสารมวลชน โดย
เน้นด้านการสื่อสารภาพลักษณ์ที่ถูกต้องเหมาะสม
2. สร้างกระบวนการเรียนรู้ในเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในทุกภาคส่วน
แนวทางการดำเนินงาน
 - 2.1 จัดอบรมผู้นำเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน
ภาคท้องถิ่น และภาคประชาสังคม
 - 2.2 ผลักดันการบรรจุหลักสูตร “ความเท่าเทียมระหว่างเพศ” ในหลักสูตรการเรียนใน
สถาบันการศึกษาทุกระดับ

- 2.3 สร้างผู้นำทางความคิดเรื่องความเสมอภาคระหว่างเพศในสถาบันการศึกษา เพื่อเป็นแบบอย่างในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
 - 2.4 ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการเคารพสิทธิมนุษยชนและความเท่าเทียมระหว่างเพศ แบบอย่างที่ดีของสถาบันการศึกษาในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
 - 2.5 ส่งเสริมให้มีแนวปฏิบัติด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในสถาบันการศึกษา โดยมุ่งเน้นสร้างความเข้าใจ และสร้างการยอมรับในความแตกต่างในมิติเพศภาวะ และความหลากหลายทางเพศ
3. สร้างเครือข่ายและช่องทางในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความเท่าเทียมระหว่างเพศ
แนวทางการดำเนินงาน
 - 3.1 สนับสนุนให้องค์กรภาคประชาสังคม/ภาคเอกชนมีส่วนร่วมสร้างความตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ
 - 3.2 สนับสนุนให้ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเป็นผู้ประสานงานหลักในการขับเคลื่อนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในท้องถิ่น
 - 3.3 การจัดทำสื่อสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
 - 3.4 ส่งเสริมให้มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เกิดการยอมรับ แลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณ์ในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม

กิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ 3 ปี

ที่	กิจกรรม	วงเงินงบประมาณ (หน่วยบาท)		
		2564	2565	2566
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาชุดความรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในทุกภาคส่วน				
1.1	พัฒนาชุดความรู้และหลักสูตรอบรมครอบครัวเรื่องความหลากหลายทางเพศ ประเด็นการอบรมเลี้ยงดู การปรับตัว และการสร้างเสริมทัศนคติต่าง ๆ		750,000	750,000
1.2	พัฒนาหลักสูตร “การส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ” สำหรับเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ในภาคเอกชน ภาคท้องถิ่น และภาคประชาสังคม	-	500,000	500,000
1.3	พัฒนาหลักสูตรและชุดคู่มือการเรียนการสอนเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสถาบันการศึกษาให้กับบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ	-	750,000	750,000
1.4	พัฒนาชุดความรู้และคู่มือด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศสำหรับสื่อสารมวลชน โดยเน้นด้านการสื่อสารภาพลักษณ์ที่ถูกต้องเหมาะสม	-	500,000	500,000
กลยุทธ์ที่ 2 สร้างกระบวนการเรียนรู้ในเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศทุกภาคส่วน				
2.1	จัดอบรมผู้นำเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคท้องถิ่น และภาคประชาสังคม	-	500,000	500,000
2.2	ผลักดันการบรรจุหลักสูตร “ความเท่าเทียมระหว่างเพศ” ในหลักสูตรการเรียนในสถาบันการศึกษาทุกระดับ	-	500,000	500,000
2.3	สร้างผู้นำทางความคิดเรื่องความเสมอภาคระหว่างเพศในสถาบันการศึกษา เพื่อเป็นแบบอย่าง ในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	-	1,000,000	1,000,000
2.4	ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการเคารพสิทธิมนุษยชนและความเท่าเทียมระหว่างเพศ	-	400,000	400,000

ที่	กิจกรรม	วงเงินงบประมาณ (หน่วยบาท)		
		2564	2565	2566
	แบบอย่างที่ดีของสถาบันการศึกษาในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ			
2.5	ส่งเสริมให้มีแนวปฏิบัติด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในสถาบันการศึกษา โดยมุ่งเน้นสร้างความเข้าใจ และสร้างการยอมรับในความแตกต่างในมิติเพศภาวะ และความหลากหลายทางเพศ	-	500,000	500,000
กลยุทธ์ที่ 3 สร้างเครือข่ายและช่องทางในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความเท่าเทียมระหว่างเพศ				
3.1	สนับสนุนให้องค์กรภาคประชาสังคม/ภาคเอกชนมีส่วนร่วมสร้างความตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ	-	400,000	400,000
3.2	สนับสนุนให้ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเป็นผู้ประสานงานหลักในการขับเคลื่อนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในท้องถิ่น	-	750,000	750,000
3.3	การจัดทำสื่อสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	-	750,000	750,000
3.4	ส่งเสริมให้มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เกิดการยอมรับ แลกเปลี่ยน ความรู้ และประสบการณ์ในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม	-	500,000	500,000

แผนงานหลักที่ 2 ส่งเสริมให้มีการสร้างพลังเกิดขึ้นแก่เพศสภาพ

เป้าหมาย บุคคลทุกเพศได้รับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ ไม่ถูกเลือกปฏิบัติ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง
ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย		
		2564	2565	2566
มีกลไกคุ้มครองผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ	จำนวน	-	5	10
จำนวนช่องทางในการเข้าถึงบริการความช่วยเหลือจากการถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ	จำนวน	-	5	10
ร้อยละของหน่วยงานที่มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการป้องกันไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ	ร้อยละ	-	50	70

หน่วยงานหลัก กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงมหาดไทย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมประชาสัมพันธ์ องค์กรภาคเอกชน องค์กรภาคประชาสังคม
กลยุทธ์

1. ติดตามการจัดสรรงบประมาณตามมาตรา 71 วรรคท้าย ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

แนวทางการดำเนินงาน

- 1.1 จัดทำคู่มือการอบรมและติดตามการดำเนินงานของทุกหน่วยงาน
 - 1.2 สร้างระบบการติดตาม (Monitoring System) และรายงานผล
 2. เสริมสร้างผู้นำด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศในทุกภาคส่วน
- แนวทางการดำเนินงาน
- 2.1 จัดตั้งกลุ่มผู้นำที่มีศักยภาพและพัฒนาให้เป็นเครือข่ายที่มีความเข้มแข็งและเชื่อมโยงกับโครงข่าย
 - 2.2 ส่งเสริมอาสาสมัครเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้และความตระหนักรู้ด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ
 - 2.3 ส่งเสริมการถ่ายทอดความรู้และฝึกอบรมแก่กลุ่มผู้ถูกเลือกปฏิบัติเพื่อเสริมพลังความเชื่อมั่นคุณค่าในตนเอง
 - 2.4 จัดตั้งศูนย์ประสานการช่วยเหลือผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ
 - 2.5 ส่งเสริมให้เกิดสื่อสร้างสรรค์เพื่อความเสมอภาคระหว่างเพศให้มากขึ้น

3. กำหนดมาตรการ กลไกเพื่อคุ้มครองผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ
แนวทางการดำเนินงาน
 - 3.1 แก้ไข ปรับปรุง ระเบียบ ประกาศ คำสั่งในการคุ้มครองผู้ถูกกระทำให้สามารถบังคับใช้ได้เป็นรูปธรรม
 - 3.2 จัดทำคู่มือแนวทางคุ้มครองผู้ถูกเลือกปฏิบัติ
 - 3.3 สร้างเครือข่ายการเฝ้าระวังคุ้มครองและช่วยเหลือผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ
4. สร้างและพัฒนาช่องทางการเข้าถึงสิทธิจากการถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ
แนวทางการดำเนินงาน
 - 4.1 จัดทำบันทึกข้อตกลงร่วมกับหน่วยรับเรื่องร้องเรียน
 - 4.2 จัดทำบันทึกข้อตกลงสร้างเครือข่ายวิทยากรร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ
 - 4.3 จัดตั้งทีมให้คำปรึกษาแก่ผู้ประสงค์ยื่นคำร้องในหน่วยงานภาคเอกชนและภาคประชาสังคม
 - 4.4 เพิ่ม/สร้างช่องทางการเข้าถึงบริการช่วยเหลือการถูกเลือกปฏิบัติให้ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
5. สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการป้องกันไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ
แนวทางการดำเนินงาน
 - 5.1 สนับสนุนให้หน่วยงานทุกภาคส่วนมีสวัสดิการที่เอื้อต่อการทำงานของกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เช่น กลุ่มพ่อแม่เลี้ยงเดี่ยว กลุ่มสตรีที่ตั้งครรภ์ พนักงานที่มีบุตร/หลานที่ต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษ เป็นต้น
 - 5.2 ส่งเสริมให้หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการในการสร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นแก่กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เช่น การจ้างพนักงานชั่วคราวมาทำงานแทนสตรีที่คลอดบุตร ระบบ work from home
 - 5.3 ส่งเสริมให้หน่วยงานทุกภาคส่วนกำหนดแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน ไม่มีการเลือกปฏิบัติกับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เช่น กลุ่มหลากหลายทางเพศ กลุ่มเปราะบาง เป็นต้น

กิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ 3 ปี

ที่	กิจกรรม	วงเงินงบประมาณ (หน่วยบาท)		
		2564	2565	2566
กลยุทธ์ที่ 1 ติดตามการจัดสรรงบประมาณตามมาตรา 71 วรรคท้าย ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560				
1.1	จัดทำคู่มือการอบรมและติดตามการดำเนินงานของทุกหน่วยงาน	500,000	400,000	400,000
1.2	สร้างระบบการติดตาม (Monitoring System) และรายงานผล	-	750,000	750,000
กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างผู้นำด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศในทุกภาคส่วน				
2.1	จัดตั้งกลุ่มผู้นำที่มีศักยภาพและพัฒนาให้เป็นเครือข่ายที่มีความเข้มแข็งและเชื่อมโยงกับโครงข่าย	-	400,000	400,000
2.2	ส่งเสริมอาสาสมัครเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้และความตระหนักด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ	-	400,000	400,000
2.3	ส่งเสริมการถ่ายทอดความรู้และฝึกอบรมแก่กลุ่มผู้ถูกเลือกปฏิบัติเพื่อเสริมพลังความเชื่อมั่นคุณค่าในตนเอง	-	500,000	500,000
2.4	จัดตั้งศูนย์ประสานการช่วยเหลือผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ	200,000	250,000	250,000
2.5	ส่งเสริมให้เกิดสื่อสร้างสรรค์เพื่อความเสมอภาคระหว่างเพศให้มากขึ้น	200,000	400,000	400,000
กลยุทธ์ที่ 3 กำหนดมาตรการ กลไกเพื่อคุ้มครองผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ				
3.1	แก้ไข ปรับปรุง ระเบียบ ประกาศ คำสั่งในการคุ้มครองผู้ถูกกระทำให้สามารถบังคับใช้ได้เป็นรูปธรรม	100,000	400,000	400,000
3.2	จัดทำคู่มือแนวทางคุ้มครองผู้ถูกเลือกปฏิบัติ	-	500,000	500,000
3.3	สนับสนุนให้ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเป็นผู้ประสานงานหลักในการขับเคลื่อนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในท้องถิ่น	-	400,000	400,000

ที่	กิจกรรม	วงเงินงบประมาณ (หน่วยบาท)		
		2564	2565	2566
กลยุทธ์ที่ 4 สร้างและพัฒนาช่องทางการเข้าถึงสิทธิจากการถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ				
4.1	จัดทำบันทึกข้อตกลงร่วมกับหน่วยรับเรื่องร้องเรียน	-	200,000	-
4.2	จัดทำบันทึกข้อตกลงสร้างเครือข่ายวิทยากรร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ	-	200,000	-
4.3	จัดตั้งทีมให้คำปรึกษาแก่ผู้ประสงค์ยื่นคำร้องในหน่วยงานภาคเอกชนและภาคประชาสังคม	-	300,000	-
4.4	เพิ่ม/สร้างช่องทางการเข้าถึงบริการช่วยเหลือการถูกเลือกปฏิบัติให้ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	-	250,000	250,000
กลยุทธ์ที่ 5 สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการป้องกันไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ				
5.1	สนับสนุนให้หน่วยงานทุกภาคส่วนมีสวัสดิการที่เอื้อต่อการทำงานของกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เช่น กลุ่มพ่อแม่เลี้ยงเดี่ยว กลุ่มสตรีที่ตั้งครรภ์ พนักงานที่มีบุตร/หลานที่ต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษ เป็นต้น	-	500,000	500,000
5.2	ส่งเสริมให้หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการในการสร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นแก่กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เช่น การจ้างพนักงานชั่วคราวมาทำงานแทนสตรีที่คลอดบุตร ระบบ work from home	-	300,000	300,000
5.3	ส่งเสริมให้หน่วยงานทุกภาคส่วนกำหนดแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน ไม่มีการเลือกปฏิบัติกับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เช่น กลุ่มหลากหลายทางเพศ กลุ่มเปราะบาง เป็นต้น	-	300,000	300,000

แผนงานหลักที่ 3 ส่งเสริมให้ทุกองค์กรมีนโยบาย กฎ ระเบียบ และกลไกต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

เป้าหมาย หน่วยงาน องค์กรทุกภาคส่วนมีศักยภาพและร่วมกันขับเคลื่อนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย		
		2564	2565	2566
ร้อยละของหน่วยงานที่มีการขับเคลื่อนการดำเนินการสร้างกระบวนการเรียนรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ	ร้อยละ	-	50	70
จำนวนมาตรการจูงใจที่เอื้อให้หน่วยงานในภาคส่วนต่าง ๆ ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	จำนวน	-	3	5

หน่วยงานหลัก กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงยุติธรรม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กรมประชาสัมพันธ์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์

1. สร้างกระบวนการเรียนรู้และการขัดเกลาทางสังคม
แนวทางการดำเนินงาน
 - 1.1 สร้างความรู้ใหม่เรื่องสิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความหลากหลายทางเพศในระบบสถาบันทางสังคมต่าง ๆ เช่น หลักสูตรพ่อแม่ แบบเรียน หนังสืออ่านนอกเวลา สื่อสังคมออนไลน์ บทละคร ภาพยนตร์ เป็นต้น
 - 1.2 สร้างและผลักดันให้หลักสูตร สิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความหลากหลายทางเพศ เป็นวิชาหลักในการเรียนการสอนขั้นพื้นฐาน และทุกระดับ
 - 1.3 ส่งเสริมให้มีการปลูกฝังค่านิยม และสร้างวัฒนธรรมการยอมรับความหลากหลายและความแตกต่างของบุคคล การให้เกียรติบุคคล เพื่อป้องกันการกลั่นแกล้งทั้งทางตรง ทางอ้อม และทางออนไลน์
 - 1.4 มีมาตรการในการกำกับดูแลสื่อมวลชนในการผลิตซ้ำ และตอกย้ำภาพลักษณ์เชิงล่อเลียนเรื่องเพศภาวะ

2. ผลักดันให้มีการแก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบที่ขัดต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศและหลักสิทธิมนุษยชน
แนวทางการดำเนินงาน
 - 2.1 ทบทวนและบูรณาการกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ เช่น พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ร่างพระราชบัญญัติคู่ชีวิต เป็นต้น
 - 2.2 ปรับปรุงกฎหมายที่เอื้อให้เกิดการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เช่น การลาไปเลี้ยงดูบุตรให้ครอบคลุมทั้งภาครัฐและภาคเอกชน
 - 2.3 ส่งเสริมให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีกฎหรือแนวปฏิบัติกับกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ
3. กำหนดมาตรการจูงใจให้หน่วยงานกำหนดนโยบายหรือการดำเนินงานที่ไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ
แนวทางการดำเนินงาน
 - 3.1 การประกาศเจตนารมณ์ส่งเสริมความเสมอภาคและจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ
 - 3.2 การมอบรางวัลให้แก่หน่วยงานต้นแบบ/ดีเด่นเพื่อจูงใจให้ดำเนินงานความเท่าเทียมระหว่างเพศ
 - 3.3 จัดทำคู่มือประชาสัมพันธ์การส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้แก่หน่วยงาน/องค์กรทุกภาคส่วน
 - 3.4 กำหนดมาตรการการดำเนินงานที่ไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในบริษัท ภิบาล และบริษัทมหาชน
4. สร้างความเข้มแข็งของกลไกในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
แนวทางการดำเนินงาน
 - 4.1 ส่งเสริมความเข้าใจและตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ
 - 4.2 สร้างกลไกความร่วมมือความเท่าเทียมระหว่างเพศและการเข้าถึงการคุกคามทางเพศทุกรูปแบบ
 - 4.3 ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกในส่วนภูมิภาคเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ในระดับชุมชน

กิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ 3 ปี

ที่	กิจกรรม	วงเงินงบประมาณ (หน่วยบาท)		
		2564	2565	2566
กลยุทธ์ที่ 1 สร้างกระบวนการเรียนรู้และการขัดเกลาทางสังคม				
1.1	สร้างความรู้ใหม่เรื่องสิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความหลากหลายทางเพศในระบบสถาบันทางสังคมต่าง ๆ เช่น หลักสูตรพ่อแม่แบบเรียน หนังสืออ่านนอกเวลา สื่อสังคมออนไลน์ บทละคร ภาพยนตร์ เป็นต้น	-	1,000,000	1,000,000
1.2	สร้างและผลักดันให้หลักสูตร สิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความหลากหลายทางเพศ เป็นวิชาหลักในการเรียนการสอนขั้นพื้นฐาน และทุกระดับ	-	500,000	500,000
1.3	ส่งเสริมให้มีการปลูกฝังค่านิยม และสร้างวัฒนธรรมการยอมรับความหลากหลายและความแตกต่างของบุคคล การให้เกียรติบุคคล เพื่อป้องกันการกลั่นแกล้งทั้งทางตรง ทางอ้อม และทางออนไลน์	-	1,000,000	1,000,000
1.4	มีมาตรการในการกำกับดูแลสื่อมวลชนในการผลิตซ้ำ และตอกย้ำภาพลักษณ์เชิงล้อเลียนเรื่องเพศภาวะ	-	500,000	500,000
กลยุทธ์ที่ 2 ผลักดันให้มีการแก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบที่ขัดต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศและหลักสิทธิมนุษยชน				
2.1	ทบทวนและบูรณาการกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ เช่น พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ร่างพระราชบัญญัติคูชีวิต เป็นต้น	-	600,000	600,000
2.2	ปรับปรุงกฎหมายที่เอื้อให้เกิดการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เช่น การลาไปเลี้ยงดูบุตรให้ครอบคลุมทั้งภาครัฐและภาคเอกชน	-	600,000	600,000
2.3	ส่งเสริมให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีกฎหรือแนวปฏิบัติกับกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ	300,000	300,000	300,000

ที่	กิจกรรม	วงเงินงบประมาณ (หน่วยบาท)		
		2564	2565	2566
กลยุทธ์ที่ 3 กำหนดมาตรการจูงใจให้หน่วยงานกำหนดนโยบายหรือการดำเนินงานที่ไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ				
3.1	การประกาศเจตนารมณ์ส่งเสริมความเสมอภาคและจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ	300,000	300,000	400,000
3.2	การมอบรางวัลให้แก่หน่วยงานต้นแบบ/ดีเด่นเพื่อจูงใจให้ดำเนินงานความเท่าเทียมระหว่างเพศ	-	400,000	400,000
3.3	จัดทำแนวทางการประชาสัมพันธ์การส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้แก่หน่วยงาน/องค์กรทุกภาคส่วน	-	250,000	250,000
3.4	กำหนดมาตรการการดำเนินงานที่ไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในบริษัทภิบาล และบริษัทมหาชน	-	250,000	250,000
กลยุทธ์ที่ 4 สร้างความเข้มแข็งของกลไกในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ				
4.1	ส่งเสริมความเข้าใจและตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ	500,000	750,000	750,000
4.2	สร้างกลไกความร่วมมือความเท่าเทียมระหว่างเพศและการเข้าถึงการคุกคามทางเพศทุกรูปแบบ	500,000	750,000	750,000
4.3	ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกในส่วนภูมิภาคเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ในระดับชุมชน	-	750,000	750,000

แผนงานหลักที่ 4 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อก่อให้เกิดนวัตกรรมในการสร้างความเท่าเทียมระหว่างเพศ

เป้าหมาย สร้างองค์ความรู้และฐานข้อมูลทางวิชาการเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย		
		2564	2565	2566
จำนวนฐานข้อมูลสารสนเทศด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ	จำนวน	-	2	4
ร้อยละของงานวิจัยด้านสังคมมีประเด็นการพัฒนาเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	ร้อยละ	-	10	20
ร้อยละของหน่วยงานที่มีการจัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศอย่างเป็นระบบ	ร้อยละ	-	10	20

หน่วยงานหลัก กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสารสังคมด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ
 - แนวทางการดำเนินงาน
 - 1.1 จัดทำข้อมูลจำแนกเพศ (Gender Aggregated Data) ในทุก ๆ ฐานข้อมูลระดับประเทศ
 - 1.2 ปรับปรุงการจัดทำฐานข้อมูลจำแนกเพศ
 - 1.3 การจัดทำรายงานสถานะข้อมูลจำแนกเพศของประเทศไทย
2. การวิจัยรายประเด็นเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
 - แนวทางการดำเนินงาน
 - 2.1 ประเด็นการเลือกปฏิบัติและผลกระทบจากการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ
 - 2.2 สร้างแรงจูงใจเพื่อให้สถานประกอบการ ส่งเสริมและให้ความรู้เกี่ยวกับการไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ
 - 2.3 ศึกษาผลการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558
3. ส่งเสริมวิจัยการสร้างนวัตกรรมเกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศ
 - แนวทางการดำเนินงาน
 - 3.1 วิจัยและสร้างองค์ความรู้ แนวทางด้านสิทธิมนุษยชน การสร้างสังคมแบบพหุวัฒนธรรม
 - 3.2 วิจัยและพัฒนาารูปแบบการสร้างสังคมไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงรูปแบบสภาพแวดล้อมและระบบนิเวศที่ดีในการอยู่ร่วมกันในสังคมแห่งความหลากหลาย

- 3.3 ศึกษาวิจัยประเด็นและปัจจัยที่ทำให้เกิดทัศนคติที่ผิดหรือการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม
 - 3.4 ศึกษาวิจัยช่องว่างเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญ (strategic challenge) เพื่อนำไปกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เช่น การมีส่วนร่วมทางการเมือง รูปแบบการเลือกปฏิบัติ
 - 3.5 วิจัยและถอดบทเรียนตัวอย่างที่ดีในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการงานวิจัย ส่งเสริมการนำไปประยุกต์ใช้ ติดตามและประเมินผลการวิจัย
- แนวทางการดำเนินงาน
- 4.1 จัดทำระบบที่เชื่อมต่อกับฐานข้อมูลงานวิจัยส่วนกลาง
 - 4.2 จัดสัมมนาวิชาการ เรื่อง ความเท่าเทียมระหว่างเพศ
 - 4.3 ส่งเสริมเผยแพร่ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการต่อยอดและพัฒนาเป็นนวัตกรรมในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

กิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ 3 ปี

ที่	กิจกรรม	วงเงินงบประมาณ (หน่วยบาท)		
		2564	2565	2566
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสารสังคมด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ				
1.1	จัดทำข้อมูลจำแนกเพศ (Gender Aggregated Data) ในทุก ๆ ฐานข้อมูลระดับประเทศ	-	1,150,000	1,150,000
1.2	ปรับปรุงการจัดทำฐานข้อมูลจำแนกเพศ	-	1,000,000	1,000,000
1.3	การจัดทำรายงานสถานะข้อมูลจำแนกเพศของประเทศไทย	-	1,000,000	1,000,000
กลยุทธ์ที่ 2 การวิจัยรายประเด็นเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ				
2.1	ประเด็นการเลือกปฏิบัติและผลกระทบจากการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ	-	450,000	-
2.2	สร้างแรงจูงใจเพื่อให้สถานประกอบการ ส่งเสริมและให้ความรู้เกี่ยวกับการไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ	-	-	800,000
2.3	ศึกษาผลการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558	-	-	750,000
กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมวิจัยการสร้างนวัตกรรมเกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศ				
3.1	วิจัยและสร้างองค์ความรู้ แนวทางด้านสิทธิมนุษยชน การสร้างสังคมแบบพหุวัฒนธรรม	-	650,000	650,000
3.2	วิจัยและพัฒนาารูปแบบการสร้างสังคมไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงรูปแบบสภาพแวดล้อมและระบบนิเวศที่ดีในการอยู่ร่วมกันในสังคมแห่งความหลากหลาย	-	-	1,000,000
3.3	ศึกษาวิจัยประเด็นและปัจจัยที่ทำให้เกิดทัศนคติที่ผิดหรือการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม	-	-	1,200,000
3.4	ศึกษาวิจัยช่องว่างเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญ (strategic challenge) เพื่อนำไปกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เช่น การมีส่วนร่วมทางการเมือง รูปแบบการเลือกปฏิบัติ	-	-	1,000,000

ที่	กิจกรรม	วงเงินงบประมาณ (หน่วยบาท)		
		2564	2565	2566
3.5	วิจัยและถอดบทเรียนตัวอย่างที่ดีในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ	-	-	1,000,000
กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการงานวิจัย ส่งเสริมการนำไปประยุกต์ใช้ ติดตามและประเมินผลการวิจัย				
4.1	จัดทำระบบที่เชื่อมต่อกับฐานข้อมูลงานวิจัยส่วนกลาง	-	750,000	750,000
4.2	จัดสัมมนาวิชาการ เรื่อง ความเท่าเทียมระหว่างเพศ	-	500,000	500,000
4.3	ส่งเสริมเผยแพร่ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการต่อยอดและพัฒนาเป็นนวัตกรรมในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	-	-	800,000

การขับเคลื่อนและการติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศไปสู่การปฏิบัติ

แนวทางการขับเคลื่อน

- 1) การสร้างความรู้ความเข้าใจให้ทุกภาคส่วนตระหนักความสำคัญและประโยชน์ของการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
- 2) ผลักดันให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการจัดทำแผนงานในระดับกระทรวง ระดับกรม และให้ผสมผสานแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศควบคู่ไปกับภารกิจหลักของหน่วยงาน ทั้งในแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการประจำปี หรือแผนของหน่วยงานในภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง
- 3) สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดทำแผนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ในระดับพื้นที่ ชุมชน หรือจังหวัด ทุก ๆ ปี โดยให้นำแนวทางการดำเนินงานที่ปรากฏในแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศเป็นหลักในการกำหนดโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในพื้นที่
- 4) สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ โดยสนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยและนำผลการศึกษาวิจัยมาใช้เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในทุกระดับ รวมถึงการจัดทำฐานข้อมูลแยกเพศในหน่วยงานภาครัฐ เพื่อใช้เป็นกรอบสำคัญในการประเมินการพัฒนาและความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
- 5) ปรับปรุง แก้ไข กฎ ระเบียบ และกฎหมายต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
- 6) สร้างช่องทางให้ภาคประชาสังคมมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาทั้งในระดับนโยบายและระดับพื้นที่
- 7) ส่งเสริมและสร้างความร่วมมือให้ทุกภาคส่วน เช่น สถาบันการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม สื่อมวลชน เข้ามามีส่วนร่วมและมีบทบาทในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และนำแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศไปสู่การปฏิบัติ โดยกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นแกนในการประสานเครือข่ายและเชื่อมโยงการดำเนินงานของภาคส่วนต่าง ๆ

การติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

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 อุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
- 4) การจัดทำรายงานผลการติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะครึ่งแผนและสิ้นสุดแผน รวมถึงการประเมินความก้าวหน้าของการดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในภาคส่วนต่าง ๆ ทั่วประเทศ

ภาคผนวก

คำนิยามที่เกี่ยวข้อง²

คำศัพท์	คำนิยาม
เพศภาวะ (Gender)	คุณลักษณะ และบทบาททางสังคมที่สังคมกำหนด “ความเป็นหญิง”(Femininity) และ “ความเป็นชาย”(Masculinity) โดยผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคมผ่านทางสถาบันทางสังคมต่าง ๆ ซึ่งคุณลักษณะและบทบาทดังกล่าว ส่งผลต่อการแสดงบทบาททางเพศ ความคาดหวัง ความสัมพันธ์ การเข้าถึงสิทธิ และโอกาส ในสังคมของผู้หญิง ผู้ชาย เด็กหญิง เด็กชาย และผู้ที่มีอัตลักษณ์ทางเพศอื่น ๆ ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เพศภาวะที่สังคมกำหนดนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ในแต่ละสังคม เช่น ความเชื่อ ค่านิยม ประเพณี วัฒนธรรม การศึกษา ฯลฯ ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา สภาพการณ์ และสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป
ความเสมอภาคระหว่างเพศ (Gender Equality)	หมายถึง การเข้าถึงและได้รับสิทธิ หน้าที่ และโอกาส ที่เท่าเทียมของบุคคล ทั้งผู้หญิง ผู้ชาย และกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ นอกจากนี้ ยังต้องคำนึงถึงความต้องการจำเพาะ และโอกาสที่แตกต่างกันของผู้หญิง ผู้ชาย และกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ และการขจัดอุปสรรคซึ่งเป็นผลมาจากเพศภาวะและความทับซ้อนด้วยเหตุและปัจจัยอื่น ๆ (intersectionality) เพื่อให้บุคคลเข้าถึงสิทธิ โอกาส และทรัพยากรในการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ
ความเท่าเทียมระหว่างเพศ	การจัดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ หรือ การแสดงออกที่แตกต่างจากเพศ โดยกำเนิด เพื่อให้บุคคลทั้งผู้หญิง ผู้ชาย และกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศเข้าถึงและได้รับสิทธิ หน้าที่ และโอกาส ตามหลักการสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติทั้งทางตรงและทางอ้อม
กลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTI)	กลุ่มบุคคลที่มีเพศวิถี (sexual orientation) และอัตลักษณ์ทางเพศ (gender identity) ที่มีความหลากหลาย ได้แก่ หญิงรักหญิง (Lesbian) หมายถึง ผู้มีเพศสรีระเป็นหญิง มีความสนใจ ความพึงพอใจ ความรักใคร่ทางเพศ และมีสัมพันธ์ภาพทางเพศกับผู้มีเพศสรีระเป็นหญิงเช่นเดียวกัน ชายรักชาย (Gay) หมายถึง ผู้มีเพศสรีระเป็นชาย มีความสนใจ ความพึงพอใจ ความรักใคร่ทางเพศ และมีสัมพันธ์ภาพทางเพศกับผู้มีเพศสรีระเป็นชายเช่นเดียวกัน

² ที่มา : คำศัพท์เฉพาะในแผนปฏิบัติการกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (พ.ศ. 2563 - 2565)

คำศัพท์	คำนิยาม
	<p>คนข้ามเพศ (Transgender) หมายถึง ผู้ที่นิยามอัตลักษณ์ทางเพศของตนเองแตกต่างจากเพศกำเนิด โดยมีความรู้สึก ความชอบ และการแสดงออกทางเพศแตกต่างจากเพศโดยกำเนิด</p> <p>คนที่มีเพศกำกวม (Intersex) ผู้ที่มีเพศสรีระที่กำกวม ไม่สามารถระบุได้ว่าบุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือเพศหญิง โดยอาจพบตั้งแต่แรกเกิด หรือค้นพบในช่วงวัยเจริญพันธุ์</p>
<p>การจัดทำงบประมาณที่มีมุมมองเพศภาวะ (Gender Responsive Budgeting : GRB)</p>	<p>การจัดทำงบประมาณที่มีการวิเคราะห์ถึงความจำเป็น การเข้าถึง ผลประโยชน์ และผลกระทบที่แตกต่างของหญิง ชาย และประชากรกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม เพื่อให้เกิดการกระจายทรัพยากรที่เป็นธรรมและเหมาะสมแก่ประชากรกลุ่มต่าง ๆ ซึ่งเป้าหมายคือการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม และการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ</p>
<p>การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ</p>	<p>การกระทำหรือไม่กระทำการใดอันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใด ๆ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด³</p>
<p>การจัดทำข้อมูลจำแนกเพศ</p>	<p>การจัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศ เพศสภาพ อายุ และสถานะต่าง ๆ เช่น ความพิการ สถานะทางเศรษฐกิจ สังคม เพื่อให้เห็นถึงจำนวนผู้หญิง ผู้ชาย เด็กหญิง เด็กชาย ในการเข้าถึงและการได้รับประโยชน์จากการดำเนินนโยบาย มาตรการ โครงการ และกิจกรรมของรัฐ⁴</p>

³ พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558.

⁴ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างเพศ. กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว 2563.