



แผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี

พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

จัดทำโดย กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖)

คำนำ

กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (กองทุนฯ) จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยกองทุนฯ จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นทุนใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้กองทุนฯ ได้ถูกจัดตั้งขึ้นภายใต้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคล และมีการดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการ โดยมีอธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวเป็นประธานกรรมการ

เพื่อให้การดำเนินงานกองทุนฯ บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งและเพื่อให้ผู้บริหาร คณะกรรมการ และบุคลากรของกองทุนฯ มีเป้าหมาย แนวทาง แผนการขับเคลื่อนการดำเนินงานในอีก ๕ ปีข้างหน้าที่ชัดเจน กองทุนฯ จึงได้จัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ขึ้น โดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์สถานการณ์ทางสังคม ความเสมอภาคระหว่างเพศและทิศทางการพัฒนาในอนาคต ผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค ปัจจัยความสำเร็จของการขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศและแผนปฏิบัติการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ผ่านการระดมความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งในระดับผู้ปฏิบัติงานในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ภาคีเครือข่ายภาครัฐและภาคเอกชน ตลอดจนผู้รับบริการหรือผู้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ มาจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เพื่อเป็นกรอบการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ในช่วง พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนปฏิบัติการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ แผนปฏิบัติการกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว และแผนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งกฎหมายและพันธสัญญาที่เกี่ยวข้องกับความเท่าเทียมระหว่างเพศ ซึ่งแผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าวจะถูกนำมาใช้ในการกำหนดแผนปฏิบัติการและการใช้จ่ายงบประมาณของกองทุนฯ ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ ต่อไป

สำหรับการขับเคลื่อนภารกิจของกองทุนฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ กองทุนฯ ได้ดำเนินการภายใต้แผนปฏิบัติการและการใช้จ่ายงบประมาณของกองทุนฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ และการกำกับ/เร่งรัด/ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ และเพื่อกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจของกองทุนฯ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ กองทุนฯ ได้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติทบทวนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ขึ้นจำนวน ๒ ครั้ง คือ ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖ ในรูปแบบออนไลน์ ระบบ Video Conference ผ่าน Application Zoom วัตถุประสงค์ประกอบเพื่อรับฟังความคิดเห็นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนฯ ทบทวนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๖๗ ผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนฯ จำนวนทั้งสิ้น ๑๘ หน่วยงาน /๒๙ คน และครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุม สค. (DWF Meeting Room) ชั้น ๑๒ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และระบบ Video Conference ผ่าน Application Zoom วัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี (๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

และ (ร่าง) แผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๗ ผู้เข้าร่วมประชุมฯ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการ ภายใต้ พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ฝ่ายเลขานุการฯ และเจ้าหน้าที่กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว รวมทั้งสิ้นจำนวน ๓๐ คน ซึ่งผลการประชุมฯ ได้มีการวิเคราะห์ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนฯ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรของกองทุน (SWOT Analysis) ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงาน เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด โครงการ/กิจกรรมของกองทุนฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ และได้นำข้อมูลดังกล่าวข้างต้นเสนอต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ในการประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ ในวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนใช้เป็นแนวทางดำเนินงานของกองทุนฯ ต่อไป

สารบัญ

คำนำ	๒
บทที่ ๑ บทนำ	๕
๑.๑ เหตุผลและความจำเป็น	๖
๑.๒ อำนาจและหน้าที่กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๙
บทที่ ๒ การทบทวนและสังเคราะห์สถานการณ์เพื่อทบทวนแผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศและแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๑๑
๒.๑ สถานการณ์และแนวโน้มในอนาคต	๑๑
๒.๒ ความสอดคล้องกับพันธกรณี ข้อตกลง และกรอบความร่วมมือระหว่างประเทศ	๑๗
๒.๓ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนัยของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐	๒๑
๒.๔ ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๖	๓๑
๒.๕ การทบทวนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๓๖
บทที่ ๓ แผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๔๔
บรรณานุกรม	๕๓
ภาคผนวก	๕๕

บทที่ ๑ บทนำ

พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๘ และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๘ เพื่อกำหนดมาตรการคุ้มครองผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และป้องกันมิให้มีการกระทำหรือไม่กระทำใด อันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใด ๆ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด ซึ่งสอดคล้องกับหลักการสิทธิมนุษยชนสากลตามพันธกรณีระหว่างประเทศที่ประเทศไทยเข้าเป็นภาคี และเป็นหลักประกันว่าทุกเพศจะได้รับการปฏิบัติและดูแลจากรัฐอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ฉบับนี้ มีคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (สทพ.) รับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย มาตรการ แผนปฏิบัติการ ให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปรับปรุงกฎหมาย กำหนดแนวทางในการให้ความช่วยเหลือ ขาดเซย เยียวยา หรือบรรเทาทุกข์ และมีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) เป็นหน่วยงานรับผิดชอบในการขับเคลื่อน โดยกำหนดให้จัดตั้งกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมเท่าเทียมระหว่างเพศ (มาตรา ๒๘) ในการดำเนินกิจกรรมหรือกิจการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เพื่อคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ เพื่อช่วยเหลือ ขาดเซยและเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคลซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ เพื่อการสอดส่องดูแลและให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐและหน่วยงานของรัฐ ในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ เพื่อส่งเสริมการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ รวมทั้งเพื่อการติดต่อและประสานงานกับบุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน (มาตรา ๓๐)

กองทุนฯ ได้ดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ และต่อมาได้ปรับชื่อแผนยุทธศาสตร์กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ เป็นแผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศและแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ เพื่อให้สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐* ซึ่งกำหนดให้แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี เป็นแผนระดับที่ ๑ เพียงฉบับเดียว ส่วนแผนที่จัดทำขึ้นตามที่กฎหมายกำหนด ตามพันธกรณีหรืออนุสัญญาระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นแผนในเชิงปฏิบัติที่มีความชัดเจนตามภารกิจและสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และ/หรือแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นแผนระดับที่ ๓

ปัจจุบันกองทุนฯ ดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕ และเพื่อให้การดำเนินงานกองทุนฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องตามบริบทของสังคม สภาพปัญหาและความต้องการของสังคมไทยในปัจจุบัน จึงได้มีการทบทวน แผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริม

ความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ขึ้นเพื่อเป็นกรอบการดำเนินงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ในช่วง พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ต่อไป

๑.๑ ความจำเป็นของการจัดทำแผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

จากสถิติข้อมูลการช่วยเหลือชดเชยและเยียวยาฯ ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ พบว่า มีบุคคลที่เห็นว่าตนได้รับหรือจะได้รับความเสียหายจากการกระทำในลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ วลพ.) ตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๖ เพียง ๖๕ คำร้อง (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖) ดังนี้

ปี	คำร้อง	มีคำวินิจฉัยแล้ว	ถอนคำร้อง	อยู่ระหว่างการพิจารณา	ไม่รับพิจารณา
๒๕๕๘	๒	๒	-	-	-
๒๕๕๙	๑๑	๘	-	-	๓
๒๕๖๐	๑๑	๗	-	-	๔
๒๕๖๑	๑๑	๘	๑	-	๒
๒๕๖๒	๙	๘	๑	-	-
๒๕๖๓	๑๕	๑๑	๓	-	๑
๒๕๖๔	๒	๒	-	-	-
๒๕๖๕	๓	๓	-	-	-
๒๕๖๖	๑	๑	-	-	-
รวม	๖๕	๕๑	๕	๑	๑๐

ซึ่งจากสถิติข้อมูลคำร้องซึ่งคณะกรรมการ วลพ. ได้มีการพิจารณาและมีคำวินิจฉัยเรียบร้อยแล้ว จากจำนวน ๕๐ คำร้อง พบว่ามีผู้ยื่นคำร้องมีความประสงค์ขอรับเงินช่วยเหลือชดเชยและเยียวยาฯ และคณะกรรมการ วลพ. ได้มีคำวินิจฉัยให้กองทุนฯ จ่ายเงินช่วยเหลือชดเชยและเยียวยาฯ เพียง ๒ คำร้อง (กองทุนฯ จ่ายเงินช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยาฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓) แบ่งเป็น

ลำดับ	เรื่องที่ยื่นคำร้อง	คำวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ.
๑	การกีดกัน จำกัดสิทธิประโยชน์ และการจำกัดสิทธิในการแต่งกายตามเพศสภาพ	มติคณะกรรมการ วลพ. ให้ผู้ร้องมีสิทธิได้รับการชดเชยและเยียวยาจากกองทุนฯ ด้วยเหตุที่ผู้ร้องได้รับความเสียหายจากการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ เป็นเงิน ๓๐,๐๐๐ บาท (ค่าพาหนะรถรับจ้างในการเดินทางไปกลับโรงพยาบาล)

ลำดับ	เรื่องที่ยื่นคำร้อง	คำวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ.
		เป็น เงิน ๓,๐๐๐ บาท และค่าชดเชยความเสียหายทางจิตใจที่เกิดกับผู้ร้อง เป็นเงิน ๒๗,๐๐๐ บาท)
๒	การถูกเลือกปฏิบัติในการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด (เรื่องการไว้ทรงผม และการแต่งกาย)	มติคณะกรรมการ วลพ. ให้ผู้ร้องได้รับการเยียวยาจากกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ด้วยเหตุที่ผู้ร้องได้รับความเสียหายจากการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ เป็นเงิน ๑๒,๐๐๐ บาท

ที่ประชุมคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (สทพ.) ได้เคยมีข้อคิดเห็นว่า การที่มีคำร้องเรียนเข้าสู่กระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (วลพ.) จำนวนน้อย อาจเนื่องมาจาก

๑. สังคมยังขาดการรับรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติฯ และบทบาทของกองทุนฯ ในการช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคลซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติ ตามมาตรา ๒๖
๒. คนในสังคมมีต้นทุนที่ต่างกัน ดังนั้น แม้จะมีการรับรู้แต่ก็อาจจะไม่มีความกล้าหาญพอที่จะเข้ามาใช้ช่องทางนี้เพื่อช่วยเหลือตนเอง
๓. คนที่รับรู้และตั้งใจเข้ามาใช้บริการแต่ก็ติดที่เงื่อนไขทางเอกสารที่มีความยากต่อการทำความเข้าใจ ทำให้ผู้รับบริการไม่สะดวกที่จะขอรับบริการความช่วยเหลือ
๔. ยังมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนในสังคมว่าพระราชบัญญัติฯ นี้ เป็นกฎหมายเฉพาะของคนบางกลุ่ม ดังนั้นคนกลุ่มอื่น ๆ จึงไม่ได้เข้ามาร่วมใช้ประโยชน์

กองทุนฯ ตระหนักดีว่า การที่ประชาชนยังไม่รับรู้หรือมีความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ อย่างเพียงพอ รวมทั้งเมื่อถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ประชาชนบางส่วนยังเห็นว่าเป็นเรื่องที่ยอมรับได้ จึงไม่เรียกร้องเพื่อปกป้องสิทธิและโอกาสของตนเองนั้น อาจเนื่องจากประเด็นเรื่องเพศ ความเหลื่อมล้ำทางเพศ การเลือกปฏิบัติหรือการกีดกันด้วยเหตุแห่งเพศ ถูกหล่อหลอมขัดเกลามาอย่างยาวนาน ถูกตอกย้ำให้ฝังแน่นและส่งต่อ ความคิด ความเชื่อหรือแนวปฏิบัติดังกล่าวจากรุ่นสู่รุ่นผ่านกระบวนการทางสังคมในหลายรูปแบบ เช่น การอบรมสั่งสอนในครอบครัว ระบบการศึกษา สื่อแขนงต่าง ๆ กฎ/ระเบียบของหน่วยงาน กฎหมายต่าง ๆ จนคนในสังคมส่วนใหญ่ถูกทำให้เชื่อ และคิดว่าการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศเป็นเรื่องปกติหรือจำยอมกับภาวะ ถือเป็นโครงสร้างทางสังคมที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการเปลี่ยนแปลงค่านิยม ความคิด ความเชื่อและกลไกทางสังคมในมิติต่าง ๆ อย่างจริงจังร่วมกัน ดังนั้นการทบทวนดำเนินงานของกองทุนฯ ซึ่งมีบทบาทเป็นทุนใช้จ่ายเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัติฯ ฉบับนี้ให้มีทิศทางและแผนงานที่ชัดเจนสอดคล้องกับบริบทของสังคมปัจจุบัน จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง

๑.๑.๑ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๑. เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินงานตามพันธกิจของกองทุนฯ ในการช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ สนับสนุนงบประมาณจัดทำโครงการ กิจกรรม และการศึกษาวิจัย คຸ້ມครองป้องกัน และแก้ไขปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ตลอดจนสร้างเสริมความเข้มแข็งของกองทุนฯ กับภาคีเครือข่าย ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม

๒. เพื่อเป็นกรอบและแนวทางการจัดทำแผนงาน โครงการ กิจกรรมของกองทุนฯ และแผนการใช้จ่ายเงิน

๓. เพื่อเป็นกรอบและแนวทางการบริหาร การให้บริการ การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ

๑.๑.๒ กระบวนการจัดทำแผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

การจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนฯ เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานอย่างมีกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุ เป้าประสงค์ตามพันธกิจ (Mission) ของกองทุนฯ ช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) จากกองทุนฯ อันเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจ การกำหนดทิศทาง นโยบาย การวางแผน และการขับเคลื่อนกองทุนฯ ในการทบทวนแผนยุทธศาสตร์เดิมและจัดทำ แผนปฏิบัติการฯ ฉบับใหม่ มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การวิเคราะห์ทบทวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมของกองทุนฯ

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์ศักยภาพของกองทุนฯ โดยพิจารณาจากปัจจัยภายในที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อน และปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาสและอุปสรรคหรือภัยคุกคามที่มีผลต่อการดำเนินงาน เช่น รัฐธรรมนูญและกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง พันธกรณีระหว่างประเทศ ยุทธศาสตร์ แผน และแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ ๓ การกำหนดแผนปฏิบัติการกองทุนฯ เพื่อชี้ทิศทางหรือเป้าหมายของกองทุนฯ ในอนาคต ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ แผนงานและตัวชี้วัดแผนงาน และ กรอบโครงการในการขับเคลื่อน

ขั้นตอนที่ ๔ การกำหนดแผนปฏิบัติการ ตามกรอบโครงการที่ได้จากแผนปฏิบัติการฯ โดยระบุเป้าหมาย งบประมาณ ปีที่ดำเนินการ และตัวชี้วัดแผนงาน เพื่อให้การขับเคลื่อนมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและยกระดับ การปฏิบัติงานให้ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้ดียิ่งขึ้น

๑.๒ อำนาจและหน้าที่กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ (มาตรา ๒๘) ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๘ และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๘ เป็นต้นมา โดยมีหลักการสำคัญดังต่อไปนี้

(๑) เป็นกฎหมายที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่เห็นว่าตนถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมด้วยสาเหตุเกี่ยวกับเพศ ได้เข้าสู่กระบวนการของกฎหมายอย่างเสมอภาคกัน ไม่ว่าบุคคลนั้นจะเป็นชายหรือหญิงหรือผู้แสดงออกแตกต่างจากเพศโดยกำเนิด

(๒) เป็นกฎหมายทางเลือก จึงเป็นเรื่องที่รัฐให้การคุ้มครองในลักษณะของการ “ให้สิทธิ” ไม่ใช่กฎหมายที่ส่งเสริมความขัดแย้งระหว่างหญิงชาย แต่เป็นกฎหมายที่ “เปิดโอกาส” ให้เพศชาย เพศหญิง หรือผู้แสดงออกแตกต่างจากเพศโดยกำเนิดได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเป็นธรรมตามหลักของกฎหมาย ทั้งนี้ หากไม่ประสงค์ใช้สิทธิตามกฎหมายฉบับนี้ หรือเลือกจะใช้สิทธิในช่องทางอื่น ก็ย่อมกระทำได้

(๓) ให้สิทธิตามกฎหมายนี้เป็น “สิทธิเฉพาะตัว” ไม่อาจโอนกันได้และไม่ตกทอดทางมรดกหากผู้ถูกเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมไม่ประสงค์จะใช้สิทธินั้น บุคคลอื่นย่อมไม่อาจใช้สิทธิตามกฎหมายฉบับนี้แทนได้ เว้นแต่กรณี queerness ที่ผู้เสียหายเป็นผู้เยาว์ คนเสมือนไร้ความสามารถ หรือคนไร้ความสามารถ หรือในกรณีที่ผู้เสียหายไม่สามารถยื่นคำขอรับการชดเชยหรือเยียวยาด้วยตนเองได้

(๔) กำหนดให้มีคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ วลพ.) ไว้เป็นการเฉพาะที่มีความ “เป็นอิสระ” และ “เป็นกลาง” เพื่อชี้ขาดตัดสินว่าการกระทำใดเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ โดยมีขั้นตอนของการเข้าสู่กระบวนการที่ชัดเจน

(๕) กำหนดให้กรรมการ วลพ. มีอำนาจและหน้าที่ที่ชัดเจน คำสั่งของกรรมการมีอำนาจบังคับทางกฎหมายที่ชัดเจน และมีบทกำหนดโทษผู้ฝ่าฝืนคำสั่งของกรรมการโดยเฉพาะ

(๖) เพื่อเป็นหลักประกันให้ผู้เข้าสู่กระบวนการทางกฎหมายนี้ได้มั่นใจในความโปร่งใสและเป็นธรรม จึงได้กำหนดให้มีการตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจ กล่าวคือ แม้จะถือคำวินิจฉัยของคณะกรรมการเป็นที่สุด แต่หากคู่กรณีเห็นว่าคำสั่งทางปกครองที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ก็สามารถนำคดีเข้าสู่ศาลปกครองได้ ซึ่งเป็นช่องทางตรวจสอบว่าการกระทำดังกล่าวยังถูกเลือกปฏิบัติอยู่อีกหรือไม่

(๗) มีหลักเกณฑ์ในการชดเชยหรือเยียวยาผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ตามคำสั่งคณะกรรมการ วลพ. โดยกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

(๘) ให้มีกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ ที่มา และกรอบการใช้จ่ายเงินของกองทุนอย่างชัดเจน

(๙) กำหนดค่านิยมของ “การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ” ให้ชัดเจนในการพิจารณาปรับดำเนินการให้แก่ผู้เสียหาย และเพื่อให้เกิดความชัดเจนเกี่ยวกับขอบเขตของการบังคับใช้กฎหมายนี้

(๑๐) กำหนดให้ความผิดตามกฎหมายนี้สามารถเปรียบเทียบได้โดยไม่ต้องดำเนินคดีต่อไปในชั้นศาล

๑.๒.๑ วัตถุประสงค์หลัก (Main Objectives)

เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ตามมาตรา ๒๘ แห่งพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๒.๒ กรอบวัตถุประสงค์ของการใช้จ่ายเงินกองทุนฯ

เงินกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (มาตรา ๓๐) ให้ใช้จ่ายภายใต้กรอบวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

- (๑) เพื่อกิจกรรมหรือกิจการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
- (๒) เพื่อคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ
- (๓) เพื่อช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคลซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามมาตรา ๒๖
- (๔) เพื่อการสอดส่องและดูแลและให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐและหน่วยงานของรัฐในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้
- (๕) เพื่อส่งเสริมการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ
- (๖) เพื่อการติดต่อและประสานงานกับบุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน
- (๗) เพื่อการอื่นตามที่คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ สทพ.) เห็นสมควร

๑.๒.๓ คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ

พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ หมวดที่ ๕ กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ มาตรา ๓๑ กำหนดให้มีคณะกรรมการบริหารกองทุนคณะหนึ่ง ประกอบด้วย อธิบดีเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนสำนักงบประมาณ ผู้แทนกรมบัญชีกลาง และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งคณะกรรมการ สทพ. แต่งตั้งจำนวน ๔ คน ในจำนวนนี้จะต้องเป็นผู้แทนจากภาคเอกชน ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ จำนวน ๓ คน และด้านการบริหารกองทุน จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ ให้รองอธิบดีซึ่งอธิบดีมอบหมายเป็นกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการบริหารกองทุนจะแต่งตั้งข้าราชการในกรมจำนวนไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการก็ได้ โดยใน มาตรา ๓๓ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ดังนี้

- (๑) บริหารกองทุน การรับ การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินกองทุน รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการระดมทุน การลงทุน การจัดหาผลประโยชน์ และการจัดการกองทุน ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการ สทพ. กำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง
- (๒) พิจารณานุมัติการจ่ายเงินชดเชยและเยียวยาแก่ผู้เสียหายเนื่องจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามระเบียบที่คณะกรรมการ สทพ. กำหนด
- (๓) รายงานสถานะทางการเงินและการบริหารกองทุนต่อคณะกรรมการ สทพ.

บทที่ ๒

การทบทวนและสังเคราะห์สถานการณ์เพื่อจัดทำ

(ร่าง) แผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศและแผนปฏิบัติการ

กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

๒.๑ สถานการณ์ความเท่าเทียมระหว่างเพศและแนวโน้มในอนาคต

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกโดยใช้เครื่องมือ PESTEL Analysis พบว่าสถานการณ์ความเท่าเทียมระหว่างเพศในประเทศไทย มีลักษณะดังนี้

ด้านการเมือง ปัจจุบันประเทศไทยนับว่ามีความก้าวหน้าในเรื่องการผลักดันความเท่าเทียมระหว่างเพศ ทางด้านการเมืองเป็นอย่างมากในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ผู้หญิงได้รับโอกาสในการทำบทบาททางการเมืองและภาคธุรกิจมากขึ้น โดยในปี ๒๕๖๖ จำนวนสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหญิงในประเทศไทยเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดด เป็นร้อยละ ๑๙.๘๘ เมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๒ มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหญิงในประเทศไทยที่ได้รับเลือก ร้อยละ ๑๖.๒๐^๑ การเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่รัฐสภาไทยมีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศเป็นครั้งแรก^๒ และใน พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้มีการหยิบยกวัฒนธรรมควีร์ (Queer Culture)^๓ มาเคลื่อนไหวในกระบวนการประชาธิปไตยในนาม ‘มือบ่ไม่มั่งมั่ง แต่ตั่งตั่งค๊ะคุณรัฐบาล’ เพื่อแสดงถึงเจตจำนงต่อเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ^๔ โดยนับเป็นก้าวสำคัญของการเมืองไทยที่จะถูกปรับโฉมให้กลายเป็นพื้นที่ที่โอบรับทุกเพศสภาพอย่างปราศจากการถูกตีตราโดยคำนึงถึงความเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียม อย่างไรก็ตาม ความต้องการในการขับเคลื่อนประเด็นดังกล่าวในการเมืองไทยของกลุ่มนักการเมืองรุ่นใหม่ ยังคงประสบปัญหาในเรื่องของการต่อสู้กับแนวคิดอนุรักษนิยม (Conservatism) ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของระบบโครงสร้างทางการเมืองไทยที่มองความเป็นไปในอนาคตด้วยพื้นฐานของอดีต โดยอาจส่งผลกระทบต่อ การเคลื่อนไหวทางการเมืองของอนุชนรุ่นถัดไป ซึ่งเกิดจากการปะทะกันทางความคิดระหว่างช่วงวัย (Gap Generation) และอาจนำมาซึ่งความขัดแย้งที่ได้กลายเป็นปัจจัยเร่งแห่งการเปลี่ยนผ่านยุคสมัยที่รวดเร็วยิ่งขึ้น^๕

^๑ วคินี พุทธิประภาพร. (๒๕๖๖).เปิดสถิติ ความหลากหลายทางเพศสภาไทย ๒๕๖๖.สืบค้นจาก <https://workpointtoday.com/parliament-230500/>

^๒ ฉันทพร บัวทอง, พริสม์ จิตเป็นธม. (๒๕๖๒). อนาคตใหม่ : ส.ส. ชำมเพศคนแรกของรัฐสภาไทย กับการแต่งกายตามเพศสภาพ และก้าวแรกของความเป็นมนุษย์เท่ากัน. สืบค้น ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖. จาก <https://www.bbc.com/thai/thailand-48382940>

^๓ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (๒๕๖๕). Queer ความหลากหลาย ที่ไม่ได้จำกัดแค่ชื่อ. สืบค้น ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖. จาก <https://tu.ac.th/thammasat-280665-lsed-expert-talk-queer>

^๔ เดือนเพ็ญ จุ้ยประษา. (๒๕๖๔). ฮาวทูเนรมิต ‘มือบ่ไม่มั่งมั่ง แต่ตั่งตั่งค๊ะคุณรัฐบาล’ มือบ่ที่ครีเอทีฟและปังปรีเย่ที่สุดแห่งยุคสมัย. สืบค้น ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖. จาก <https://adaymagazine.com/how-to-create-mob-mai-mungming/>

^๕ ณัฐธยาน์ ลิขิตเดชาโรจน์. (๒๕๖๖). สถานการณ์การเมืองไทย ไม่ว่าจะรุ่นไหนก็เจ็บปวด. สืบค้น ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖. จาก <https://themodernist.in.th/thai-political-situation-no-matter-what-generation-it-is-it-hurts/>

ด้านเศรษฐกิจ จากการสำรวจสภาวะการทำงานของประชากรในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ พบว่า ในจำนวนประชากรที่เป็นผู้มีงานทำประมาณ ๓๗ ล้านคน เป็นผู้หญิงประมาณ ๑๗ ล้านคน หรือร้อยละ ๔๕.๙ โดยประชากรที่อยู่ในระบบทำงานที่เป็นทางการ (Formal sector) เป็นชายมากกว่าเพศหญิงประมาณ ๓ ล้านคน โดยผู้หญิงที่ไม่ได้อยู่ในระบบทำงานส่วนใหญ่ทำงานบ้านและการดูแลครอบครัวเป็นหลัก จึงทำให้ไม่ได้เข้าสู่ระบบแรงงานและขาดรายได้จุนเจือครอบครัวที่มาจากการพึ่งพาตนเอง และหากผู้หญิงทำงานเสริมหรือทำงานนอกระบบเพื่อให้มีรายได้ ก็จะมีภาระเป็น ๒ เท่า (Double burden) ทั้งภาระการหารายได้และภาระการทำงานบ้าน/การดูแลที่ไม่ได้รับค่าจ้าง^๖ ขณะที่ผู้มีความหลากหลายทางเพศยังถูกกีดกันด้านการประกอบอาชีพ ผลการสำรวจเจตคติด้านความเสมอภาคระหว่างเพศ ยังพบว่าหน่วยตัวอย่างกว่าร้อยละ ๑๗.๓๖ เห็นว่าไม่ควรให้ผู้ที่เกิดเป็นชายแสดงออกเป็นหญิง (ตุ๊ด) หรือผู้ที่เกิดเป็นหญิงแสดงออกเป็นชาย (ทอม) ประกอบอาชีพบางอาชีพ เช่น ครู แพทย์ ทหาร ตำรวจ^๗ ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการประเมินสถานการณ์ด้านสิทธิมนุษยชนของประเทศไทยปี ๒๕๖๔ พบว่าสภาพปัญหาการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศมีลักษณะเดียวกันกับปี ๒๕๖๔ เช่น ปัญหาการจ้างงานการแต่งกาย การถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน^๘ และผลการศึกษามีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจ ของกลุ่ม LGBTI ในประเทศไทยของธนาคารแห่งประเทศไทย ที่พบว่ากลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศยังคงประสบปัญหาการเลือกปฏิบัติ ถูกจำกัดในด้านโอกาสการทำงานและสิทธิในการเป็นเจ้าของที่อยู่อาศัย ตลอดจนการซื้อหรือเช่าอสังหาริมทรัพย์^๙

ประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศในปัจจุบันมิได้หยุดอยู่เพียงการเคลื่อนไหวในเชิงทางสังคมและทางการเมืองเพียงเท่านั้น แต่ประเด็นดังกล่าวยังได้ก้าวไปสู่ภาคธุรกิจด้านสื่อบันเทิงที่สามารถสร้างมูลค่าการส่งออกจากซอฟต์แวร์พาวเวอร์ (Soft Power) สูงถึง ๑,๐๐๐ ล้านบาท โดยกลุ่มผู้บริโภคแบ่งได้ ๓ ประเภท ได้แก่ ๑) กลุ่มแฟนคลับ (Fandom) เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๗๖ และช่วงอายุรับชมมากที่สุดคือ ๑๕ – ๓๐ ปี ร้อยละ ๕๒ ๒) กลุ่มผู้ชมหลัก เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๗๘ และช่วงอายุรับชมมากที่สุดคือ ๑๕ – ๓๐ ปี ร้อยละ ๔๕ ๓) กลุ่มผู้ชมใหม่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๘๔ และช่วงอายุรับชมมากที่สุดคือ ๑๕ – ๓๐ ปี ร้อยละ ๕๖ โดยเป็นกลุ่มที่มีกำลังซื้อสูง^{๑๐} จนก่อให้เกิดวัฒนธรรมใหม่ ว่า ‘Y Economy’^{๑๑} โดยคำว่า ‘Y (วาย)’ มีที่มาจากคำว่า ‘Yaoi (ยา-โอโย)’ ในภาษาญี่ปุ่น ซึ่งหมายถึง ‘ชายรักชาย’ ดังนั้น นักแสดงภายในอุตสาหกรรมนี้ จึงมักมีการนำเสนอในรูปแบบคู่ชาย - ชาย ซึ่งถูกผลักดันให้กลายเป็นตราสินค้าสำคัญในการทำรายได้มหาศาลแก่บริษัทผู้ผลิต โดยการนำเสนอขายสินค้าในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ผลิตภัณฑ์ที่ปรากฏในละคร การจัดคอนเสิร์ตนัดรวมตัวกันระหว่างกลุ่มผู้สนับสนุนและนักแสดง (Fan Meeting Concert)

^๖ สำนักงานสถิติแห่งชาติ.(๒๕๖๓). การสำรวจสภาวะการทำงานของประชากร กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.

^๗ ศูนย์สำรวจความคิดเห็น “นิด้าโพล” สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.๒๕๖๔. รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการสำรวจเจตคติด้านความเสมอภาคระหว่างเพศ. กรุงเทพฯ.

^๘ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ.(๒๕๖๕).รายงานผลการประเมินสถานการณ์ด้านสิทธิมนุษยชนของประเทศไทย ปี ๒๕๖๔.กรุงเทพฯ

^๙ ธนาคารระหว่างประเทศเพื่อการบูรณะและพัฒนา/ธนาคารโลก .๒๕๖๑.การมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจ ของกลุ่ม LGBTI ในประเทศไทย. The World Bank Group

^{๑๐} The Standard Team. (๒๕๖๓). LINE เปิดผลสำรวจ Y Economy พบ 78% คนดูซีรีส์วายเป็นผู้หญิง กำลังซื้อสูง พร้อมอุดหนุนสินค้าที่ศิลปินเป็นพรเซเลบอร์. สืบค้น ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖. จาก <https://thestandard.co/line-found-people-78-watching-y-series-are-high-purchasing-power-women/>

^{๑๑} มณีสร วรรณศิริกุล. (๒๕๖๖). ‘ซีรีส์วาย’ ซอฟต์แวร์พาวเวอร์ของไทยหรือสื่อที่กำลังทำลายอุตสาหกรรมบันเทิง. สืบค้น ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖. จาก <https://urbancreature.co/series-y-softpower-or-ruin-entertainment/>

และการแสดงฉากเอาใจผู้สนับสนุน (Fan Service)^{๑๒} เป็นต้น ถึงแม้ว่าอุตสาหกรรมนี้จะสามารถสร้างเม็ดเงินได้อย่างมหาศาล แต่เมื่อก้าวเข้าสู่ช่วงเวลาแห่งการเฉลิมฉลอง ‘Pride Month’ การเหยียดเพศกาลมาใช้ในวัตถุประสงค์เชิงการค้ามากกว่าวัตถุประสงค์เชิงสังคม โดยการทำให้สีรุ้งของสายรุ้งเป็นเพียงแค่การตลาดชั่วคราว (Rainbow Washing) ในการประชาสัมพันธ์สินค้าและบริการนั้นกลายเป็นปัญหาสำคัญที่ถูกยกเป็นวงกว้างก่อให้เกิดการตั้งคำถามในประเด็นการสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศขึ้นว่า “เป็นเพียงการตลาดของภาคธุรกิจที่ฉกฉวยโอกาส โดยปราศจากการเปลี่ยนแปลงและความรับผิดชอบทางสังคมหรือไม่?” ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนของบริษัทที่กลุ่มผู้บริโภคกลุ่มใหม่มีลักษณะการเสกซื้อที่เปลี่ยนไป^{๑๓} เพราะการให้คุณค่าในประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศ เป็นหนึ่งในสิ่งที่อนุชนรุ่นใหม่ให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก

ด้านสังคม เจตคติของคนในสังคม ซึ่งยึดติดกับความคิดจำแนกเพศเป็นชาย/หญิงตามเพศกำเนิด รวมทั้งเจตคติที่กำหนดบทบาทของผู้หญิงให้เป็นผู้รับผิดชอบงานบ้านเพียงลำพังทำให้เกิดการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงอย่างไม่เท่าเทียมสอดคล้องกับผลการสำรวจเจตคติด้านความเสมอภาคระหว่างเพศ โดย นิต้าโพล ระหว่างวันที่ ๒๑ - ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ จำนวนทั้งสิ้น ๒,๕๑๗ หน่วยตัวอย่าง พบว่า รูปแบบการแบ่งงานในครอบครัว หน่วยตัวอย่างยังเห็นว่าเพศหญิงเป็นเพศที่อ่อนแอ และต้องทำหน้าที่ในการทำงานบ้านอยู่ถึงร้อยละ ๕๗.๕๓ เห็นว่าครอบครัวที่ทั้งชายและหญิงต่างทำงานหาเลี้ยงชีพทั้งคู่ ผู้หญิงต้องไม่บกพร่องในการทำงานบ้านและดูแลลูก และผู้ชายต้องทำหน้าที่ดูแลซ่อมแซมสิ่งของที่ชำรุดในบ้าน หน่วยตัวอย่างเห็นด้วยถึงร้อยละ ๕๗.๕๓ และหน่วยตัวอย่างร้อยละ ๗๐.๗๐ เห็นว่าการดูแลพ่อแม่ของตนเองและพ่อแม่ของสามีเป็นหน้าที่หลักของผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย สำหรับด้านความก้าวหน้าด้านอาชีพหน่วยตัวอย่างร้อยละ ๒๗.๔๕ เห็นด้วยว่าหากผู้หญิงและผู้ชายมีความสามารถใกล้เคียงกัน ผู้ชายควรได้รับโอกาสในการจ้างงาน/เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งมากกว่าผู้หญิง และเห็นด้วยว่าผู้หญิงควรทุ่มเทกำลังกายกำลังใจเพื่อลูกและครอบครัวมากกว่าทุ่มเทเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในขณะที่ผู้ชายควรมุ่งเรื่องการหารายได้ให้เพื่อนำมาเลี้ยงครอบครัวกว่าร้อยละ ๓๙.๒๕^{๑๔} จากทัศนคติดังกล่าว นำมาสู่การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ซึ่งพบว่าเด็กหญิงและสตรี ยังพบการจำกัดบทบาทของเพศหญิงในบางพื้นที่ หรือในงานบางประเภท รวมทั้งการใช้ความรุนแรงต่อเด็กหญิงและสตรี เช่น การถูกบังคับให้ค้าประเวณี การใช้ความรุนแรงในครอบครัว การกระทำต่อร่างกายและจิตใจของคู่รักจากความมีเมตตา สารเสพติด พื้นฐานจากครอบครัวและสังคม เป็นต้น แต่ก็ยังพบความพยายามในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เช่น ยกย่องให้กรุงเทพมหานครเป็นเมืองชั้นนำของโลกในเรื่องการสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศคือการร่วมกันผลักดันในการเป็นเจ้าภาพงาน ‘World Pride ๒๐๒๘’ ซึ่งนอกจากจะกระตุ้นเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวแล้ว ยังเป็นการสร้างความตระหนักรู้ร่วมกันของผู้คนในสังคม โดยเฉพาะการเคารพศักดิ์ศรีความเป็น

^{๑๒} Prepanod Nainapat. (๒๕๖๕). รู้จักกับ ‘แฟนเซอร์วิส’ จากอนิเมชันลมพัดกระโปรง สูโลกความจริงที่ผู้ชายจับกัน. สืบค้น ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖. จาก <https://thematter.co/entertainment/fanservice-savisu/21641>

^{๑๓} Thanayarat Khotwanta. (๒๕๖๕). อย่าให้สายรุ้งเป็นแค่มาร์เก็ตติ้ง : Rainbow Washing และการขยับเพดานเรื่องเพศในภาคธุรกิจ. สืบค้น ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖. จาก <https://thematter.co/social/rainbow-washing-in-pride-month/176763>

^{๑๔} ศูนย์สำรวจความคิดเห็น “นิต้าโพล” สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ๒๕๖๔. รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการสำรวจเจตคติด้านความเสมอภาคระหว่างเพศ. กรุงเทพฯ.

มนุษย์และสิทธิเสรีภาพ^{๑๕} แต่เมื่ออ้างอิงจากงานวิจัยเรื่อง ‘A Brief on school bullying on the basis of sexual orientation and gender identity: LGBT-friendly Thailand?’ โดย UNESCO, Plan International และมหาวิทยาลัยมหิดล ชี้ให้เห็นว่ากว่า ๕๖ เปอร์เซ็นต์ของกลุ่มตัวอย่างนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศเคยถูกรังแกในช่วงหนึ่งเดือนของการสำรวจ โดยอาจกล่าวได้ว่าถึงแม้ประเทศไทยกลายเป็นมิตรต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ แต่นั่นเป็นเพียงแค่มุมมองที่ดีขึ้นของสังคมที่เกิดขึ้น เพราะไม่ได้มีการยอมรับในเพศสภาพที่แตกต่างไปจากเพศกำเนิดอย่างแท้จริง^{๑๖} โดยประเด็นดังกล่าวจะยิ่งปรากฏชัดขึ้นเมื่อเปรียบระหว่างสังคมในเมืองและสังคมชนบท ซึ่งถูกขัดเกลา มาด้วยข้อมูล บริบท และความเข้าใจที่แตกต่างกัน^{๑๗} ดังนั้น การทะลวงกำแพงที่ปิดกั้นความหลากหลายทางเพศ อย่างยั่งยืนนั้นต้องทำงานกับระบบชุดความคิดที่มีอยู่เดิมอย่างยาวนาน เพราะการสร้างบรรทัดฐานชุดความคิด ในสังคมใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับความเชื่อและความไม่เข้าใจ ย่อมใช้เวลาและความต่อเนื่อง

ด้านเทคโนโลยี ปี ๒๕๖๕ เป็นปีทองของแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดีย จากข้อมูล We Are Social พบว่า ประเทศไทยติดอันดับ ๗ จากประเทศทั่วโลกที่มีการใช้อินเทอร์เน็ตต่อวันสูงที่สุด และติดอันดับ ๑๕ จากประเทศทั่วโลกที่มีการใช้โซเชียลมีเดียสูงที่สุด แพลตฟอร์มที่ชาวไทยมีการใช้งานมากที่สุด อันดับ ๑ ยังคงตกเป็นของ YouTube ตามมาด้วย Facebook และ Line ที่น่าสนใจคือ แพลตฟอร์ม TikTok ได้แซงหน้าแพลตฟอร์มแชร์รูปภาพอย่าง Instagram และแพลตฟอร์มขวัญใจ Gen Z อย่าง Twitter^{๑๘} การเติบโตของเทคโนโลยีส่งผลทำให้มนุษย์เข้าถึงโลกอินเทอร์เน็ตและมีสื่อเป็นของตัวเองเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งการรับรู้ข่าวสารและการสัมผัสข้อมูลที่หลากหลาย มีการพัฒนาช่องทางสื่อสารออนไลน์ที่เข้าถึงข้อมูลได้ง่ายขึ้น ทำให้พลเมืองสามารถทำหน้าที่เป็นทั้งผู้รับสารและผู้ส่งสาร อาจส่งผลทำให้ประชากรนั้นถูกขัดเกลาเป็นพลเมืองตื่นรู้บนโลกดิจิทัล (Active Citizens on Digital World) อยู่เสมอ โดยอ้างอิงจากสถิติข้อมูลพฤติกรรมทางดิจิทัลจากการใช้งานอินเทอร์เน็ตในประเทศไทย ประจำปี ๒๐๒๓ โดย We Are Social และ Meltwater ซึ่งมีผู้ใช้งานกว่า ๖๑ ล้านคนหรือมากถึง ร้อยละ ๘๕ ของประชากร ซึ่งแบ่งออกเป็นเพศหญิง ร้อยละ ๕๒ และเพศชาย ร้อยละ ๔๘ และอัตราการใช้อินเทอร์เน็ตสูงขึ้นไป ร้อยละ ๐.๒ อีกทั้งมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นอีกอย่างต่อเนื่อง ถึงแม้ว่าในประเทศไทยจะมีอัตราการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตสูง และอาจอนุมานว่าตนเป็นพลเมืองที่ตื่นรู้บนโลกดิจิทัลแล้ว ความตื่นตัวของคนรุ่นใหม่และการเชื่อมโยงระหว่างกัน ในโซเชียลมีเดีย ทำให้เกิดเคลื่อนไหวในประเด็นสตรีเพิ่มมากขึ้น คนรุ่นใหม่จำนวนหนึ่งกล้าออกมาส่งเสียง ร้องเรียน

^{๑๕} Spring Life. (๒๕๖๖). พิธา ร่วมมือ ชัชชาติ เตรียมชูกรุงเทพฯ เป็นเจ้าภาพ World Pride 2028. สืบค้น ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖. จาก <https://www.springnews.co.th/lifestyle/spring-life/839343>

^{๑๖} Thai PBS World. (๒๐๒๓). The Paradox of Thai public acceptance of LGBTQ. สืบค้น ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖. จาก <https://www.thaipbsworld.com/the-paradox-of-thai-public-acceptance-of-lgbtq/>

^{๑๗} Thai Health Resource Center. (๒๕๖๕). เปิดจุดเปลี่ยนการยอมรับ LGBTQ. สืบค้น ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖. จาก <https://resourcecenter.thaihealth.or.th/article/%E0%B9%80%E0%B8%9B%E0%B8%B4%E0%B8%94%E0%B8%88%E0%B8%B8%E0%B8%94%E0%B9%80%E0%B8%9B%E0%B8%A5%E0%B8%B5%E0%B9%88%E0%B8%A2%E0%B8%99%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%A2%E0%B8%AD%E0%B8%A1%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%9A-lgbtq>

^{๑๘} ถ้า ตั้งสุวรรณ.(๒๕๖๕).อัปเดตสถานการณ์โซเชียลมีเดียรอบครึ่งปีแรก 2565 และสัญญาณการปรับตัวของแบรนด์ในอนาคต .สืบค้นจาก <https://adaddictth.com/exclusive/first-half-2022-business-usage>

และชูประเด็นการคุกคามทางเพศที่ตั้งคำถามให้สังคมได้รับรู้ถึงปัญหาและการขับเคลื่อนเพื่อแก้ปัญหาในกรณีต่าง ๆ ในโลกออนไลน์จึงเป็นบรรยากาศของสังคมที่เอื้ออำนวยต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาสตรีให้บรรลุผล

ด้านสิ่งแวดล้อม ประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศที่กำลังเผชิญกับผลกระทบจากสภาพภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งก่อให้เกิดปรากฏการณ์ด้านสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบในระยะยาวมากมาย เช่น น้ำทะเลหนุนสูง ปะการังฟอกขาว และสัตว์ทะเลหายาก^{๑๙} โดยส่งผลกระทบไปยังอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและการบริการ ซึ่งเป็นหนึ่งในแหล่งรายได้สำคัญ อีกทั้งลุกลามไปถึงปัญหาเชิงการเมืองที่สะท้อนให้เห็นแนวคิดในการถือครองอำนาจทรัพยากรที่สำคัญที่ถูกจำกัดโดยนายทุน จนส่งผลทำให้มิติการต่อสู้ด้านความเท่าเทียมทางเพศถูกกดทับและมองข้าม ยกตัวอย่างกรณี โครงการโรงไฟฟ้าถ่านหินบ่อนอกและบ้านกรูด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งถูกต่อต้านโดย “กลุ่มรักษ์ท้องถิ่นบ่อนอก” และ “กลุ่มอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมบ้านกรูด” ด้วยเหตุผลความกังวลทางด้านสิ่งแวดล้อมดังกรณีโรงไฟฟ้าถ่านหินแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ที่ได้ส่งผลกระทบร้ายแรงต่อสุขภาพและวิถีชีวิต^{๒๐} เมื่ออ้างอิงจากองค์กรสหประชาชาติ เมื่อเกิดสภาวะการเปลี่ยนแปลงทางสิ่งแวดล้อม กลุ่มเปราะบางมักจะเพศหญิงซึ่งได้รับผลกระทบมากที่สุด เนื่องจากมีสถานภาพเศรษฐกิจและสังคมด้อยกว่าเพศชาย^{๒๑} เมื่ออ้างอิงจากการประชุม World Economic Forum 2023 ภายใต้แนวคิด “ความร่วมมือในโลกที่แตกเป็นเสี่ยง (Collaboration in a Fragmented World)” ที่ให้ความสำคัญกับเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy)^{๒๒} ซึ่งอยู่ภายใต้การแบ่งขั้วอำนาจการจัดการทรัพยากรโดยชาติมหาอำนาจฝั่งตะวันตกและตะวันออก ดังนั้น การก่อตัวของกระบวนการต่อต้านการฟอกเขียว (Green Washing) อาจทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น เนื่องจากกลุ่มทุนมีลักษณะการแก้ปัญหาที่ฉาบฉวย ระบุข้อความบนผลิตภัณฑ์ไม่ชัดเจน ไม่มีหลักฐานการตรวจสอบที่มาของสินค้าได้ ซึ่งการดำเนินธุรกิจในรูปแบบนี้จึงเป็นภัยต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมมากกว่าที่คิด^{๒๓} อีกทั้งช่องว่างระหว่างเพศทางสิ่งแวดล้อมก็จะได้รับผลกระทบในระยะยาวไปด้วย^{๒๔}

^{๑๙} SCG. (๒๕๖๓). Climate change ปรากฏการณ์ที่ไม่ได้เกิดผลกระทบกับธรรมชาติอย่างเดียว. สืบค้น ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖. จาก <https://www.scg.com/sustainability/circular-economy/interesting/climate-change/>

^{๒๐} Greenpeace. (๒๕๖๖). โครงการโรงไฟฟ้าถ่านหินบ่อนอกและบ้านกรูด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. สืบค้น ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖. จาก <https://www.greenpeace.org/thailand/explore/resist/coal/coal-area/prachuap-khiri-khan/>

^{๒๑} Spectrum. (๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๕). เชื้อมัยว่าสิ่งแวดล้อม มีผลต่อความเท่าเทียมทางเพศ ? หลาย ๆ คนอาจจะมองว่าประเด็นเรื่อง.... Facebook. <https://www.facebook.com/showyourspectrum/photos/a.276495186375492/1014035862621417/?type=3>

^{๒๒} Bitkub Exchange. (๒๕๖๖). สรุปแนวคิดสำคัญจาก World Economic Forum 2023 “ความร่วมมือในโลกที่แตกเป็นเสี่ยง”. สืบค้น ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖. จาก <https://www.bitkub.com/th/blog/world-economic-forum-2023-b9549898a1d8>

^{๒๓} Leah Das. (๒๕๖๕). หลุมพรางของการฟอกเขียว (greenwashing). สืบค้น ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖. จาก <https://www.greenpeace.org/thailand/story/23953/what-is-greenwashing/>

^{๒๔} Economist Impact. (๒๕๖๖). Gender inequality and climate change are not separate challenges. สืบค้น ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖. จาก https://impact.economist.com/sustainability/social-sustainability/gender-inequality-and-climate-change-are-not-separate-challenges?gclid=Cj0KCQjwk961BhDHARisAEK04xbpnHlQhgOD_8cjqWggWDVVD7baoYseTnNzKx6UwnIQXTz-yQHT_4aAvo7EALw_wcB&gclid=aw.ds

ด้านกฎหมาย การผลักดันเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในประเทศไทย นับตั้งแต่การมีผลบังคับใช้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ในฐานะกฎหมายทางเลือกในการคุ้มครองและป้องกันสิทธิให้กับผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ทั้งชาย หญิง และกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ รวมไปถึงการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติสมรสเท่าเทียม ซึ่งหมายถึงการมอบสิทธิให้แก่คู่รักที่มีความหลากหลายทางเพศ ในฐานะ ‘คู่สมรส’ ตามกฎหมาย ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีความก้าวหน้าทางกฎหมายของประเทศไทยที่พยายามปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก^{๒๕} แต่เมื่อพิจารณาถึงขอบเขตของการบังคับใช้กฎหมาย ยกตัวอย่าง มาตรา ๓๐ วรรค ๓ พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ว่าด้วยการช่วยเหลือ ชดเชย และเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคลซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามมาตรา ๒๖^{๒๖} แต่เมื่อผู้เสียหายได้เข้าสู่กระบวนการพิจารณาคำร้อง ปรากฏว่าผู้เสียหายจำนวนหลายรายมิได้ต้องการการชดเชย และเยียวยาในลักษณะรูปธรรม แต่เป็นความต้องการบรรลุวัตถุประสงค์ของปัจเจกบุคคลเชิงนามธรรม ถึงแม้ทางด้านกฎหมายนั้นได้มีการประกาศบังคับใช้อย่างเป็นทางการในบางฉบับแล้ว แต่ความเท่าเทียมระหว่างเพศ ยังคงเผชิญกับความท้าทายสำคัญที่กฎหมายมีอาจครอบคลุมไปถึง อาทิ ความเหลื่อมล้ำระหว่างเพศที่เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่ทัศนคติทางสังคมที่ถูกครอบงำด้วยแนวคิดโลกเก่า หรือการแก้ไขกฎหมายสูงสุดอย่างกฎหมายรัฐธรรมนูญ เพื่อความสอดคล้องและเชื่อมโยงประชาชนให้มีสิทธิและความเท่าเทียมอย่างแท้จริง เป็นต้น

แนวโน้มปัญหาการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศในประเทศไทย จะพบว่าคนรุ่นใหม่ของสังคมที่เติบโตขึ้นและ มีความตื่นตัวด้านสิทธิและเสรีภาพซึ่งรวมถึงสิทธิของสตรีที่ควรจะได้รับปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ในฐานะความเป็นมนุษย์ ดังจะเห็นได้จากการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมที่เป็นคนรุ่นใหม่และมีบทบาทเคลื่อนไหวในประเด็นสตรี การชูประเด็นการคุกคามทางเพศที่ตั้งคำถามให้สังคมได้รับรู้ถึงปัญหาและการขับเคลื่อนเพื่อแก้ปัญหาในกรณีต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการคุกคามออนไลน์ในกลุ่มนักศึกษา การคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นต่อนักเรียนในโรงเรียน และการล่วงละเมิดทางเพศในกลุ่มนักกิจกรรมของมหาวิทยาลัยเชื่อมโยงกันโซเชียลมีเดีย จึงเป็นบรรยากาศของสังคมที่เอื้ออำนวยต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาศรีให้บรรลุผล ประกอบกับการหยิบยกเทศกาลมาใช้ในการวัตถุประสงค์เชิงการค้าสร้างความตื่นตัวต่อสังคมในประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะประเด็นความหลากหลายทางเพศ แต่เมื่อพิจารณาอย่างถี่ถ้วนจะพบว่าปัญหาความไม่เท่าเทียมระหว่างชายและหญิงก็ยังคงมีอยู่ โดยสามารถพบเห็นในสังคมออนไลน์ต่างๆ การรายงานข่าวสารประจำวัน เนื่องจากประสบปัญหาในเรื่องของการต่อสู้กับแนวคิดอนุรักษนิยม (Conservatism) เกิดจากการปะทะกันทางความคิดระหว่างช่วงวัย (Gap Generation) อีกทั้งการยอมรับ

^{๒๕} Pongrapas Saengsuriyong. (๒๕๖๕). ทำไมต้องสมรสเท่าเทียม? เทียบร่าง พ.ร.บ.คู่ชีวิต-สมรสเท่าเทียม ฉบับ กมธ. แก้ไข. สืบค้น ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖. จาก <https://thematter.co/social/marriage-equality-bill-2nd-reading/192318>

^{๒๖} Praewpan S., (๒๕๖๖). การบังคับใช้กฎหมาย ‘ความเท่าเทียมระหว่างเพศ’ ตามบริบทของประเทศไทยเป็นอย่างไร ชวนค้นหาคำตอบจากงานวิจัยของ ‘ผศ. สาวตรี สุขศรี’. สืบค้น ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖. จาก <https://www.sdgmovement.com/2023/01/11/gender-equality-to-provide-protection/>

เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในประเด็นความหลากหลายทางเพศ เป็นเพียงการตลาดของภาคธุรกิจที่ฉกฉวยโอกาส โดยปราศจากการเปลี่ยนแปลงและความรับผิดชอบทางสังคม โดยอาจกล่าวได้ว่าถึงแม้ประเทศไทยดูคล้ายเป็นมิตรต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ แต่นั่นเป็นเพียงแค่ความอดทนอดกลั้นของสังคมที่เกิดขึ้นเพราะไม่ได้มีการยอมรับในเพศสภาพที่แตกต่างไปจากเพศกำเนิดอย่างแท้จริง โดยประเด็นดังกล่าวจะยิ่งปรากฏชัดขึ้นเมื่อเปรียบเทียบระหว่างสังคมในเมืองและสังคมชนบท

เมื่อพิจารณาถึงขอบเขตของการบังคับใช้กฎหมาย ยกตัวอย่าง มาตรา ๓๐ วรรค ๓ พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ว่าด้วยการช่วยเหลือ ชดเชย และเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคลซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามมาตรา ๒๖ เมื่อผู้เสียหายได้เข้าสู่กระบวนการพิจารณาคำร้องปรากฏว่าผู้เสียหายจำนวนหลายรายมิได้ต้องการการชดเชย และเยียวยาในลักษณะรูปธรรม แต่เป็นความต้องการบรรลุมติประสงค์ของปัจเจกบุคคลเชิงนามธรรม ถึงแม้ทางด้านกฎหมายนั้นได้มีการประกาศบังคับใช้อย่างเป็นทางการในบางฉบับแล้ว แต่ความเท่าเทียมระหว่างเพศยังคงเผชิญกับความท้าทายสำคัญที่กฎหมายมีอาจครอบคลุมไปถึง อาทิ พระราชบัญญัติเครื่องแบบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๗๘ /ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การไว้ผมและแต่งกายของข้าราชการ ลูกจ้าง และผู้ทำงานในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๖๖ และกฎสำนักนายกรัฐมนตรี ฉบับที่ ๙๔ (พ.ศ. ๒๕๕๓) ออกตามความในพระราชบัญญัติเครื่องแบบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๗๘ ซึ่งได้กำหนดรูปแบบการแต่งกายของข้าราชการพลเรือนของข้าราชการโดยแบ่งออกเป็นข้าราชการชายและข้าราชการหญิง อันเป็นการกำหนดรูปแบบการแต่งกายที่ยึดโยงกับเพศตามกำเนิดของบุคคล หรือแนวปฏิบัติตามหนังสือตอบข้อหารือของสำนักนายกรัฐมนตรี ได้ตีความถ้อยคำเครื่องแบบข้าราชการชายและข้าราชการหญิงโดยยึดโยงกับเพศตามกำเนิด ทั้งนี้ สำนักนายกรัฐมนตรีจะพิจารณาให้บุคคลสามารถเลือกแต่งกายด้วยเครื่องแบบชายหรือหญิงตามเพศสภาพได้ก็ต่อเมื่อมีกฎหมายอื่นบัญญัติให้เพศสภาพมีสถานะทางกฎหมายอีกสถานะหนึ่ง หรือให้บุคคลสามารถเลือกสถานะความเป็นชายหรือหญิงได้ และมีสิทธิเช่นเดียวกับเพศชายหรือหญิงที่ตนเลือกเท่านั้น

๒.๒ ความสอดคล้องกับกฎหมาย พันธกรณี ข้อตกลง และกรอบความร่วมมือระหว่างประเทศ

๒.๒.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งถือเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศไทย มีสาระสำคัญเกี่ยวกับการกำหนดรูปแบบและกระบวนการในการปกครอง ขอบเขต อำนาจและความรับผิดชอบขององค์การทางการเมือง การปกครองแห่งรัฐ รวมถึงการกำหนดหลักประกันในเรื่องสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของประชาชน มีบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพ รวมทั้งความเท่าเทียมของบุคคลอยู่หลายมาตรา ประกอบด้วย

หมวดที่ ๑ มาตราที่ ๔ กำหนดให้ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง ปวงชนชาวไทยย่อมได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญเสมอกัน

หมวดที่ ๓ มาตราที่ ๒๗ กำหนดให้บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าจะด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ หรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเพื่อคุ้มครองหรืออำนวยความสะดวกให้แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการหรือผู้ด้อยโอกาส ย่อมไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม

บุคคลผู้เป็นทหาร ตำรวจ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ และพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรของรัฐ ย่อมมีสิทธิ และเสรีภาพเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป

๒.๒.๒ พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘

พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งประกาศใช้เมื่อวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๘ มีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองทุกคนจากการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ เนื่องจากที่ผ่านมาประเทศไทยไม่มีมาตรการป้องกันการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศที่ชัดเจน ส่งผลให้บุคคลซึ่งถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ไม่ได้รับความคุ้มครองและไม่ได้รับความเป็นธรรมเท่าที่ควร

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ฉบับนี้ กำหนดให้การดำเนินการกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ ประกาศ มาตรการ โครงการ หรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ องค์กร เอกชนหรือบุคคลใด ในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศจะกระทำมิได้ และการดำเนินการดังกล่าวเพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเพื่อคุ้มครอง สวัสดิภาพ และความปลอดภัย หรือการปฏิบัติตามหลักการทางศาสนา หรือเพื่อความมั่นคงของประเทศ ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ดังนั้นบุคคลใดเห็นว่าตนได้รับหรือจะได้รับความเสียหายจากการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และมีใช่เป็นเรื่องที่มีการฟ้องร้องเป็นคดี อยู่ในศาลหรือที่ศาลพิพากษาหรือมีคำสั่งเด็ดขาดแล้ว สามารถยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ วลพ.) และเมื่อคณะกรรมการ วลพ. มีคำวินิจฉัยว่ามีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ให้ผู้เสียหายมีสิทธิขอรับการชดเชยและเยียวยาได้ภายใน ๑ ปี นับแต่วันที่ได้รับแจ้ง คำวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ.

พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ฉบับนี้ กำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศขึ้น เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัตินี้ และกำหนดให้การใช้จ่ายเงินกองทุนฯ อยู่ภายใต้กรอบวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

๑. เพื่อกิจกรรมหรือกิจการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
๒. เพื่อคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

๓. เพื่อช่วยเหลือ ขาดเซย และเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคลซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามมาตรา ๒๖

๔. เพื่อการสอดส่องดูแลและให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และหน่วยงานของรัฐในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

๕. เพื่อส่งเสริมการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

๖. เพื่อการติดต่อและประสานงานกับบุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน

๗. เพื่อการอื่นตามที่คณะกรรมการ สทพ. เห็นสมควร

๒.๒.๓ อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ

อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women - CEDAW) เป็นอนุสัญญาที่มุ่งหมายที่จะคุ้มครองสิทธิของผู้หญิงในเรื่องต่างๆ เป็นสำคัญ ประเทศไทยเข้าเป็นภาคี CEDAW เมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๒๘ และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๒๘ โดยรัฐภาคีมีพันธกรณีที่จะต้องขจัดการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิง สร้างความเท่าเทียมกันระหว่างผู้ชายและผู้หญิงในด้านต่างๆ เช่น การเมือง เศรษฐกิจ สังคม การจ้างงาน ป้องกันการใช้ความรุนแรงกับผู้หญิง และความเท่าเทียมกันทางกฎหมายโดยเฉพาะในด้านกฎหมายแพ่ง และกฎหมายครอบครัว ซึ่งเป็นหลักประกันความเท่าเทียมกันในชีวิตส่วนบุคคล ภายใต้หลักการสำคัญ ๓ ประการ คือ ความเสมอภาค (Equality) การไม่เลือกปฏิบัติ (Non-discrimination) และพันธกรณีของรัฐภาคี (State Obligation)

๒.๒.๔ ปฏิญญาปักกิ่งและแผนปฏิบัติการเพื่อความก้าวหน้าของสตรี

ปฏิญญาปักกิ่งและแผนปฏิบัติการเพื่อความก้าวหน้าของสตรี ที่สมาชิกสหประชาชาติรับรองในการประชุมระดับโลกว่าด้วยเรื่องสตรี ครั้งที่ ๔ (วันที่ ๔ - ๑๕ กันยายน ๒๕๓๘) ที่กรุงปักกิ่ง สาธารณรัฐประชาชนจีน ได้ประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันของรัฐภาคีในการที่จะบรรลุเป้าหมายของความเสมอภาค การพัฒนา และสันติภาพสำหรับสตรีทั้งปวงในทุกแห่งหนเพื่อผลประโยชน์ของมวลมนุษยชาติ และแผนปฏิบัติการเพื่อความก้าวหน้าของสตรีได้ระบุประเด็นปัญหาของสตรีที่เป็นอุปสรรคต่อความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และการเพิ่มพลังให้สตรี รวม ๑๒ ประเด็น ต่อมาในปี ๒๕๔๓ ที่ประชุมสมัชชาสหประชาชาติสมัยพิเศษ (วันที่ ๕ - ๙ มิถุนายน ๒๕๔๓) ซึ่งมุ่งทบทวนและประเมินความก้าวหน้าในการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ไนโรบีเพื่อความก้าวหน้าของสตรี และปฏิญญาและแผนปฏิบัติการปักกิ่ง) ยังได้ประกาศปฏิญญาทางการเมือง การดำเนินการและการริเริ่มในโอกาสต่อไป ซึ่งครอบคลุม ๗ ประเด็น ตามลำดับ ดังนี้

ประเด็นปัญหาของสตรีที่เป็นอุปสรรคต่อ ความเสมอภาคระหว่างหญิงชายและการเพิ่มพลังให้สตรี (พ.ศ. ๒๕๓๘)	
๑. สตรีกับความยากจน	๗. สตรีกับอำนาจและการตัดสินใจ
๒. การศึกษาและการฝึกอบรมของสตรี	๘. กลไกเชิงสถาบันเพื่อความก้าวหน้าของสตรี
๓. สตรีกับสุขภาพ	๙. สิทธิมนุษยชนของสตรี
๔. ความรุนแรงต่อสตรี	๑๐. สตรีกับสื่อมวลชน
๕. สตรีกับความขัดแย้งที่มีการใช้กำลังอาวุธ	๑๑. สตรีกับสิ่งแวดล้อม
๖. สตรีกับเศรษฐกิจ	๑๒. เด็กผู้หญิง
ประเด็นหัวใจของสตรีที่เป็นอุปสรรคต่อ ความเสมอภาคระหว่างหญิงชายและการเพิ่มพลังให้สตรีเพิ่มเติม (๒๕๔๓)	
๑. โลกาภิวัตน์	๕. การแพร่ระบาดของโรคเอดส์
๒. ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๖. ภัยพิบัติธรรมชาติ
๓. การเคลื่อนย้ายแรงงาน	๗. การแบ่งภาระความรับผิดชอบระหว่างหญิงชาย
๔. ภาวะประชากรผู้สูงอายุ	

๒.๒.๕ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals - SDGs)

องค์การสหประชาชาติได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาขึ้นโดยอาศัยกรอบความคิดที่มองการพัฒนาเป็นมิติของเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมให้มีความเชื่อมโยงกัน เรียกว่าเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือ Sustainable Development Goals (SDGs) ซึ่งใช้เป็นทิศทางการพัฒนาร่วมกันของประเทศสมาชิกตั้งแต่เดือนกันยายน ปี ๒๕๕๘ ถึงเดือนสิงหาคม ๒๕๗๓ ครอบคลุมระยะเวลา ๑๗ ปี ประกอบด้วย ๑๗ เป้าหมายที่ครอบคลุมการพัฒนาในด้านต่างๆ โดยประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศถูกกำหนดไว้ในหัวข้อที่ ๕ บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศและให้อำนาจของผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน ดังนี้

๑. ยุติการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบที่มีต่อผู้หญิงและเด็กหญิงในทุกที่
๒. ขจัดความรุนแรงทุกรูปแบบที่มีต่อผู้หญิงและเด็กหญิงทั้งในที่สาธารณะและที่ส่วนตัว รวมถึงการค้ามนุษย์ การแสวงประโยชน์ทางเพศ และการแสวงประโยชน์ในรูปแบบอื่น
๓. ขจัดการปฏิบัติที่เป็นอันตรายทุกรูปแบบ อาทิ การแต่งงานเด็กก่อนวัยอันควร การบังคับแต่งงาน และการทำลาย/ขลิบอวัยวะเพศหญิง
๔. ยอมรับและให้คุณค่าต่องานด้านการดูแลและงานบ้านที่ไม่ได้รับการตีค่าเป็นตัวเงิน โดยออกนโยบายด้านบริการสาธารณะ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการคุ้มครองทางสังคม รวมทั้งการส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกันภายในครัวเรือน และครอบครัว ตามความเหมาะสมของแต่ละประเทศ
๕. สร้างหลักประกันว่าผู้หญิงจะมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ และมีโอกาสที่เท่าเทียมในการแสดงภาวะในการตัดสินใจทางการเมือง เศรษฐกิจ และกิจกรรมสาธารณะทุกระดับ

๒.๓ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนัยของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

๒.๓.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี เป็นกรอบการพัฒนาระยะยาว โดยมีวิสัยทัศน์ที่ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อนำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์ชาตินี้มุ่งถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่อง มีการบูรณาการ สร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ข้างต้น ยุทธศาสตร์ชาติประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ได้แก่

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศ ช่วยลด และป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว จำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน และการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้งในสาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ สร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร เพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคตภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน ได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศ มีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะความคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนา และสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟู และสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่น อย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ข้างต้น ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนฯ คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศ มีความพร้อม

ทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะความคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง และยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาส ความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำ ไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม

๒.๓.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

หลักการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาที่ยั่งยืน และคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาที่ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๙ - ๑๑ และยึดหลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลผลิตภาพ การผลิตบนฐานการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม ยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ มีทั้งหมด ๑๐ ยุทธศาสตร์ โดยมี ๖ ยุทธศาสตร์ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และอีก ๔ ยุทธศาสตร์สนับสนุน ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์แนวทางการพัฒนาที่สำคัญประกอบด้วย (๑) ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ อาทิ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียนที่สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ความมีระเบียบวินัย และจิตสาธารณะ (๒) พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะ ความรู้และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า อาทิ ส่งเสริมเด็กปฐมวัยให้มีการพัฒนาทักษะทางสมองและสังคมที่เหมาะสม เด็กวัยเรียนและวัยรุ่นมีทักษะความคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ (๓) ยกระดับคุณภาพการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิต (๔) ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและให้ทุกภาคส่วน คำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ (๕) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบสุขภาพภาครัฐและปรับระบบการเงิน การคลัง ด้านสุขภาพ (๖) พัฒนาระบบการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสังคมสูงวัย อาทิ ผลักดันให้มีกฎหมาย การดูแลผู้สูงอายุระยะยาว (๗) ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง อาทิ กำหนดมาตรการดูแลครอบครัวที่เปราะบาง และส่งเสริมสถาบันการศึกษาให้เป็นแหล่งบริการความรู้ทางวิชาการ ที่ทุกคนเข้าถึงได้

๒. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย (๑) การเพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มเป้าหมายประชากร ร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุดสามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพของรัฐและมีอาชีพ (๒) การกระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมและทั่วถึง (๓) เสริมสร้างศักยภาพชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและการสร้างความเข้มแข็ง การเงินฐานรากตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้

๓. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ประกอบด้วย (๑) การบริหารจัดการเศรษฐกิจส่วนรวมทั้งในด้านการคลัง (๒) การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ

๔. ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย (๑) การรักษาฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติสร้างสมดุลของการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและ

เป็นธรรม (๒) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อให้เกิดความมั่นคง สมดุล และยั่งยืน (๓) การแก้ไขปัญหาวิกฤตสิ่งแวดล้อม (๔) ส่งเสริมการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (๕) สนับสนุนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (๖) การบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ (๗) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการและกลไกแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (๘) การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ

๕. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย (๑) การรักษาความมั่นคงภายใน เพื่อให้เกิดความสงบในสังคมและธำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ (๒) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศ (๓) การส่งเสริมความร่วมมือกับต่างประเทศด้านความมั่นคง (๔) การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (๕) การบริหารจัดการความมั่นคงเพื่อการพัฒนา

๖. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย แนวทางการพัฒนาสำคัญประกอบด้วย (๑) ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานบทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสมเกิดความคุ้มค่า (๒) ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณและสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ เพื่อให้การจัดสรรและการใช้จ่ายมีประสิทธิภาพ (๓) เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากล (๔) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๕) ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (๖) ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ แนวทางการพัฒนาสำคัญประกอบด้วย (๑) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านขนส่ง (๒) การสนับสนุนการพัฒนาระบบขนส่ง (๓) พัฒนาระบบโลจิสติกส์ (๔) พัฒนาด้านพลังงาน (๕) พัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล (๖) พัฒนาระบบน้ำประปา

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ประกอบด้วย (๑) เร่งส่งเสริมการลงทุนวิจัย พัฒนาและผลักดันสู่การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์และเชิงสังคม (๒) พัฒนาผู้ประกอบการให้เป็นผู้ประกอบการทางเทคโนโลยี (๓) พัฒนาสภาวะแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีวิจัย และนวัตกรรม ด้านบุคลากรวิจัย

๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย (๑) การพัฒนาภาคเพื่อสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้กระจายตัวอย่างทั่วถึง (๒) การพัฒนาเมือง (๓) การพัฒนาพื้นที่ เศรษฐกิจ

๑๐. ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนาแนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย (๑) ขยายความร่วมมือทางการค้าและการลงทุนกับมิตรประเทศ และแสวงหาตลาดใหม่สำหรับสินค้าและบริการ (๒) พัฒนาความเชื่อมโยงด้านการคมนาคมขนส่ง โลจิสติกส์และโทรคมนาคมในกรอบความร่วมมืออนุภูมิภาค (๓) พัฒนาและส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ การบริการ และการลงทุนที่โดดเด่นในภูมิภาค (๔) ส่งเสริมการลงทุนไทยในต่างประเทศของผู้ประกอบการไทย (๕) เปิดประตูการค้าและพัฒนาความร่วมมือ

กับประเทศเพื่อนบ้านในลักษณะหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ทั้งในอนุภูมิภาคและภูมิภาคที่มีความเสมอภาคกัน (๖) สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาประเทศในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติประเทศ (๗) เข้าร่วมเป็นภาคีความร่วมมือระหว่างประเทศโดยมีบทบาทที่สร้างสรรค์ (๘) ส่งเสริมความร่วมมือกับภูมิภาคและนานาชาติในการสร้างความมั่นคงในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความอยู่ดีมีสุขของประชาชน (๙) บูรณาการภารกิจด้านความร่วมมือระหว่างประเทศและด้านต่างประเทศ (๑๐) ส่งเสริมให้เกิดการปรับตัวภายในประเทศที่สำคัญ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ข้างต้นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนฯ คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย (๑) การเพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มเป่าหมายประชากรวัยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุดสามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพของรัฐและมีอาชีพ (๒) การกระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการ ที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมและทั่วถึง (๓) เสริมสร้างศักยภาพชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน และการสร้างความเข้มแข็ง การเงินฐานรากตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้

๒.๓.๓ แผนปฏิบัติการพัฒนาสตรี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนปฏิบัติการพัฒนาสตรี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กำหนดวิสัยทัศน์คือ “สังคมที่มีความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย” ซึ่งประกอบไปด้วย ๓ เสาหลัก ๑๒ มาตรา ๒ ประเด็นคาบเกี่ยว โดยมีรายละเอียดดังนี้

เสาหลัก (Pillar) ๑ การเสริมสร้างทุนมนุษย์ของสตรีให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น ด้วยการสนับสนุนให้ผู้หญิงสามารถเข้าถึงเศรษฐกิจและทรัพยากร เข้าถึงความรู้ที่จะทำให้สตรีและเด็กหญิงมีโอกาสและมีความก้าวหน้าในชีวิต และการมีสุขภาวะที่ดี ประกอบด้วย ๔ มาตรการ คือ (๑) การเรียนรู้ด้านเพศสภาพ (๒) คุณค่าสตรีในโลกการทำงาน (๓) การส่งเสริมสตรีใน STEM และ (๔) การส่งเสริมผู้ประกอบการสตรี

เสาหลัก (Pillar) ๒ การขจัดความรุนแรงต่อสตรีและเด็กหญิงให้หมดไปหรือลดลง ด้วยการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างคู่ครองที่เข้าใจและเคารพต่อกัน การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับผู้หญิงและเด็กหญิง การดูแลผู้หญิงที่ได้รับผลกระทบจากการถูกกระทำรุนแรง และการเสริมสร้างประสิทธิภาพของกลไกในระบบยุติธรรมที่จะทำให้ผู้หญิงสามารถเข้าถึงความยุติธรรมได้ดียิ่งขึ้น ประกอบด้วย ๔ มาตรการ คือ (๑) การเรียนรู้ที่จะไม่ทนต่อความรุนแรง (๒) การมีพื้นที่ปลอดภัยสำหรับสตรีและเด็กหญิง (๓) การช่วยเหลือและเข้าถึงความยุติธรรม และ (๔) กฎหมายที่ครอบคลุม/มีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาการส่งเสริมสตรีในระดับตัดสินใจ

เสาหลัก (Pillar) ๓ การเสริมพลังผู้หญิงให้มีส่วนร่วมในระดับบริหารและการตัดสินใจให้มากขึ้น ด้วยการส่งเสริมให้สังคมยอมรับบทบาทผู้นำสตรี และสนับสนุนการทำให้สังคมมองเห็นบทบาทสตรี (Women's visibility) ในพื้นที่สาธารณะ ประกอบด้วย ๒ มาตรการ คือ (๑) การเรียนรู้ที่จะพร้อมรับและส่งเสริมบทบาทการเป็นผู้นำของสตรี และ (๒) การรณรงค์นโยบายการใช้มาตรการพิเศษชั่วคราว

ประเด็นคาบเกี่ยว (Cross-cutting pillar) ๑ การปรับเปลี่ยนเจตคติจากเดิมที่ให้คุณค่าความสำคัญต่อเพศชายมากกว่าเพศหญิง เพื่อสร้างบรรทัดฐานของสังคมที่ให้คุณค่าต่อความเสมอภาคหญิงชายอันเป็นพื้นฐาน

ในการแก้ไขปัญหาในทุกประเด็น โดยต้องทำให้สังคมเกิดความตระหนักและกล้าท้าทายต่อบรรทัดฐานทางเพศที่ไม่เป็นธรรมต่อผู้หญิงในแต่ละเรื่อง

ประเด็นคาบเกี่ยว (Cross-cutting pillar) ๒ การปรับปรุงเงื่อนไขและกลไกเชิงสถาบันที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี ได้แก่ การปรับปรุงกฎหมายที่ยังไม่ครอบคลุมสถานการณ์ปัญหาของผู้หญิง การจัดทำระบบข้อมูลแยกเพศอย่างจริงจัง และการสร้างความเข้มแข็งและความแข็งแกร่งให้แก่กลไกการพัฒนาสตรีในระดับชาติ

โดยมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเท่าเทียมระหว่างเพศ คือ เสาหลักที่ ๒ การขจัดความรุนแรงต่อสตรี มาตรการที่ ๗ มาตรการส่งเสริมการเข้าถึงความยุติธรรมของสตรีและเผยแพร่ข้อมูล/ความรู้เพื่อช่วยให้สตรีเข้าถึงความช่วยเหลือจากการถูกระทำความรุนแรง และมาตรการที่ ๘ มาตรการริเริ่ม/เสนอกฎหมายที่คุ้มครองสตรีจากความรุนแรงและให้ความยุติธรรมต่อสตรีผู้ถูกระทำ เสาหลักที่ ๓ การมีส่วนร่วมของสตรีในระดับการตัดสินใจ มาตรการที่ ๑๐ มาตรการรณรงค์ผลักดันเชิงนโยบายและการสร้างความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญของการมีมาตรการพิเศษชั่วคราวเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางเพศ และประเด็นคาบเกี่ยว ๒ การจัดทำ/จัดเก็บข้อมูลแยกเพศเพื่อยกระดับสถานภาพและส่งเสริมการพัฒนาสตรี มาตรการที่ ๑๒ การจัดทำ/จัดเก็บข้อมูลแยกเพศเพื่อยกระดับสถานภาพและส่งเสริมการพัฒนาสตรี

๒.๓.๔ (ร่าง) แผนปฏิบัติการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

แผนความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคมไทย ประกอบด้วย ๔ แผนงานหลัก คือ

แผนงานหลักที่ ๑ ส่งเสริมให้สังคมปรับหลักคิด ความรู้ความเข้าใจ และตระหนักในความเท่าเทียมระหว่างเพศ โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

๑. สร้างกระบวนการเรียนรู้และการขับเคลื่อนทางสังคม โดยเฉพาะเรื่องสิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความหลากหลายทางเพศในสถาบันทางสังคมต่างๆ

๒. สร้างและผลักดันให้หลักสูตรสิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความหลากหลายทางเพศเป็นสาขาวิชาหลักในการเรียนการสอนขั้นพื้นฐาน และทุกระดับ

๓. จัดทำหลักสูตรเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนทั้งในระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานและระดับผู้บริหาร

๔. ส่งเสริมให้มีแนวทางปฏิบัติด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในสถาบันการศึกษา

๕. ส่งเสริมให้มีการปลูกฝังค่านิยม และสร้างวัฒนธรรมการยอมรับความหลากหลายและความแตกต่างของบุคคล

๖. สร้างผู้นำทางความคิดเรื่องความเสมอภาคระหว่างเพศในสถาบันการศึกษา

๗. สร้างหุ้นส่วนในการดำเนินการและเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

แผนงานหลักที่ ๒ ส่งเสริมให้ทุกองค์กรมีนโยบาย กฎ ระเบียบ และกลไกต่างๆ ที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๑. ผลักดันให้มีการแก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบที่ขัดต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศและหลักสิทธิมนุษยชน

๒. พัฒนาและปรับปรุงกฎหมายที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๓. ส่งเสริมให้มีการกำหนดนโยบาย มาตรการ แนวทาง และกลไกในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๔. ผลักดันให้มีการกำหนดมาตรการจูงใจให้หน่วยงานมีการดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๕. ส่งเสริมให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีกฎหรือแนวทางปฏิบัติกับกลุ่มเฉพาะ

๖. ส่งเสริมให้มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เกิดการยอมรับ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในภาคส่วนต่างๆ

๗. ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกส่วนภูมิภาคเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในระดับชุมชน

แผนงานหลักที่ ๓ แผนงานหลักที่ 3 ส่งเสริมการวิจัยและการพัฒนาเพื่อก่อให้เกิดนวัตกรรมในการสร้างความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสารสังคมด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๒. ส่งเสริมการวิจัยรายประเด็น และวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อนำไปกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

๓. ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๔. พัฒนาระบบบริหารจัดการงานวิจัย ส่งเสริมการนำไปประยุกต์ใช้ รวมถึงการติดตามและประเมินผลการวิจัย

๒.๓.๕ แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ คือ “ประชาชนเข้าถึงโอกาส และการคุ้มครองทางสังคม มีความมั่นคงในชีวิต” และประเด็นการขับเคลื่อนงานที่สำคัญ ๔ เรื่อง ประกอบด้วย

เรื่องที่ ๑ พัฒนาศักยภาพคนและสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัวอย่างยั่งยืน เป้าหมายคนทุกช่วงวัยได้รับโอกาสและการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ และครอบครัวไทยมีความเข้มแข็ง มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ สามารถพึ่งพาตนเองได้ แนวทาง/กลยุทธ์ ๑) พัฒนาทักษะสมรรถนะ ที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับคนทุกช่วงวัย ๒) ส่งเสริมให้กลุ่มเปราะบางทุกกลุ่มทุกช่วงวัย ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ทักษะอาชีพ สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ เพื่อสร้างรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ๓) เตรียม

ความพร้อมในการพัฒนาคนเพื่อเข้าสู่สังคมสูงวัย และพัฒนาทักษะผู้สูงอายุ ให้มีคุณภาพเหมาะสมตามช่วงวัย

๔) ส่งเสริมการสร้างครอบครัวและเตรียมความพร้อมของพ่อแม่ ผู้ปกครองให้มีทักษะในการเลี้ยงดูบุตรหลาน และ

๕) ส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อครอบครัว ให้สถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้

เรื่องที่ ๒ สร้างโอกาสและยกระดับการคุ้มครองทางสังคมสำหรับคนทุกช่วงวัย เป้าหมาย ประชาชนทุกช่วงวัยได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต แนวทาง/กลยุทธ์ ๑) กำหนดนโยบาย มาตรการในการคุ้มครองทางสังคม รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมทางสังคมเพื่อสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ ๒) ยกระดับการคุ้มครองทางสังคม โดยการจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐาน การส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิ การสร้างหลักประกันทางสังคม สำหรับคนทุกช่วงวัย กลุ่มเปราะบาง กลุ่มผู้ประสบปัญหาทางสังคม และกลุ่มเป้าหมายของกระทรวงแบบพุ่งเป้า ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ๓) พัฒนาระบบการให้ความช่วยเหลือเยียวยาในสถานการณ์วิกฤติอย่างทันที่และมีประสิทธิภาพ ๔) สร้างโอกาสและการพัฒนาคุณภาพชีวิตครัวเรือนเปราะบางแบบพุ่งเป้า ๕) เสริมสร้างโอกาสในการเข้าถึงที่อยู่อาศัยที่มั่นคงและได้มาตรฐาน และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตให้กับประชาชนในทุกกลุ่มเป้าหมาย และ ๖) ยกระดับการบริหารจัดการกองทุนในสังกัดกระทรวงฯ เพื่อขับเคลื่อนการคุ้มครองทางสังคมคนทุกช่วงวัย

เรื่องที่ ๓ พัฒนาทุนทางสังคม สร้างการมีส่วนร่วมเสริมเศรษฐกิจฐานราก สู่การเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน เป้าหมาย องค์กรเครือข่ายมีความเข้มแข็งและร่วมเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาสังคมอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ แนวทาง/กลยุทธ์ ๑) สานพลังเครือข่ายร่วมกับภาครัฐ ภาคธุรกิจ ภาคธุรกิจเพื่อสังคม วิชากิจเพื่อสังคม ภาคประชาสังคม องค์กรชุมชน องค์กรตามกลุ่มเป้าหมาย สถาบันการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรระหว่างประเทศ เพื่อเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน ๒) ส่งเสริมการลงทุนทางสังคมในรูปแบบใหม่ ๓) ปรับกลไกการขับเคลื่อนงานเชิงพื้นที่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาสังคมแบบองค์รวม ๔) เสริมสร้างพลเมืองที่มีส่วนร่วม (Engage Citizen) พลเมืองตื่นรู้ (Active Citizen) อาสาสมัครพัฒนาสังคม จิตอาสา เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม และ ๕) เสริมสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการเพิ่มมูลค่าและความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานรากให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์และทุนทางสังคม

เรื่องที่ ๔ มุ่งพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์สูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล เป้าหมาย องค์กร พม. ก้าวสู่องค์กรยุคดิจิทัล มีผลสัมฤทธิ์สูง และบุคลากรมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนงานในศตวรรษที่ ๒๑ แนวทาง/กลยุทธ์ ๑) ปรับเปลี่ยนองค์กร พม. สู่องค์กรยุคดิจิทัล โดยการพัฒนาและบูรณาการข้อมูลขนาดใหญ่เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย รวมถึงการพัฒนาระบบงานและบริการที่สะดวกเข้าถึงง่ายด้วยดิจิทัล และส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมในการพัฒนาองค์กร ๒) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร การปรับโครงสร้างให้มีความยืดหยุ่น ตลอดจนการพัฒนากฎหมาย ระเบียบ ประกาศต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง รวมถึงสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารองค์กร ๓) มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะบุคลากร (Skillsets) ในการทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ ทั้งการปลูกฝังบุคลากรให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มุ่งประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน และ ๔) สื่อสารสังคมสร้าง

ภาพลักษณ์องค์กร ทั้งในเชิงนโยบายและการขับเคลื่อนภารกิจเพื่อสร้างการรับรู้ของกลุ่มเป้าหมาย และภาคส่วนต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓.๖ แผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

แผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
มีวิสัยทัศน์ “สตรีและครอบครัวมั่นคง สังคมเสมอภาค”

พันธกิจ

- (๑) พัฒนาศักยภาพสตรี ส่งเสริมความเสมอภาคและความเท่าเทียมระหว่างเพศ
- (๒) ค้ำครองพิทักษ์สิทธิสตรี ผู้แสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด และบุคคลในครอบครัว
- (๓) ค้ำครองและพัฒนาอาชีพผู้ประสบปัญหาจากการค้าประเวณี
- (๔) ส่งเสริม พัฒนา สร้างความเข้มแข็งให้แก่สถาบันครอบครัว ค้ำครองสวัสดิภาพบุคคลในครอบครัว
- (๕) ป้องกัน แก้ไข ค้ำครอง พิทักษ์สิทธิ และจัดสวัสดิการสังคม
- (๖) เป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านความเสมอภาคระหว่างเพศและด้านครอบครัว

แผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) สค. ประกอบด้วย ๔ เรื่อง ดังนี้

๑. เรื่องที่ ๑ ส่งเสริมความเสมอภาคในสังคมและสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว เป้าหมาย

๑) ครอบครัวมีสัมพันธภาพที่ดีทำหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม ๒) สถาบันการศึกษาทุกระดับมีมาตรการด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และ ๓) องค์กรมีการขับเคลื่อนการดำเนินการเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ
กลยุทธ์ ได้แก่ (๑) ส่งเสริมให้สมาชิกในครอบครัวมีทักษะ รู้บทบาทหน้าที่ และหลักความเสมอภาคระหว่างเพศ (๒) สร้างสภาวะแวดล้อมและเงื่อนไขที่เอื้อต่อการส่งเสริมให้ครอบครัวไทยมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว (๓) ผลักดันให้สถาบันการศึกษามีมาตรการด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ (๔) ส่งเสริมให้องค์กรนำแนวคิดความเสมอภาคระหว่างเพศไปใช้กำหนดนโยบายในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจ (Gender Mainstreaming) และ (๕) ส่งเสริมให้องค์กรนำร่องด้านการจัดหางบประมาณที่ค้ำถึงมิติเพศภาวะ (GRB)

๒. เรื่องที่ ๒ พัฒนาศักยภาพและยกระดับบทบาททางเศรษฐกิจ การมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรี

เป้าหมาย ๑) สตรีมีบทบาทและการมีส่วนร่วมทางการเมืองเพิ่มขึ้น ๒) สตรีมีบทบาทและการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจและมีเพิ่มขึ้น
กลยุทธ์ ได้แก่ ๑) ส่งเสริมศักยภาพให้สตรีมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเข้ามามีบทบาททางการเมืองทุกระดับ ๒) ผลักดันกฎหมาย ระเบียบ มาตรการให้สตรีมีสิทธิส่วนในทางการเมืองหรือการบริหารมากขึ้น ๓) พัฒนาทักษะเพื่อการประกอบอาชีพแบบครบวงจร พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและรองรับความต้องการตลาดแรงงาน

๓. เรื่องที่ ๓ เสริมพลัง ยุติความรุนแรง และขจัดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ เป้าหมาย

๑) บูรณาการทุกภาคส่วนเพื่อลดปัญหาความรุนแรง ขจัดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศทุกรูปแบบ และป้องกันการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ ๒) สร้างนวัตกรรมที่เสริมพลังด้วยเหตุแห่งเพศ ยุติความรุนแรง และขจัดการเลือกปฏิบัติ
กลยุทธ์ (๑) ส่งเสริมและพัฒนากลไกทุกระดับให้มีความเข้มแข็ง มีบทบาทในการขับเคลื่อนงาน (๒) การค้ำครองช่วยเหลือผู้เสียหายจากการถูกรังแกทุกรูปแบบ (๓) ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีการดำเนินงานด้านสตรี ครอบครัว และ

ความเสมอภาคระหว่างเพศ (๔) พัฒนาปรับปรุงกระบวนการ เพื่อนำไปสู่นวัตกรรมที่เอื้อต่อการทำงานด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ สตรี และครอบครัว

๔. เรื่องที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล เป้าหมาย ๑) องค์กรมีการบริหารจัดการที่สร้างระบบนิเวศน์ในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ๒) บุคลากรมีความเชี่ยวชาญตามสมรรถนะหลัก สามารถประยุกต์ใช้ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ๓) ระบบฐานข้อมูลและการเชื่อมโยงและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ (๑) ส่งเสริมให้มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์กร และเปิดพื้นที่ทางวิชาการในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ งานวิจัยระหว่างหน่วยงาน เพื่อพัฒนานวัตกรรมในการดำเนินงานด้านสตรี ครอบครัว และความเสมอภาคระหว่างเพศ (๒) เพิ่มพูนความรู้และทักษะตามสมรรถนะหลัก (๓) พัฒนาระบบฐานข้อมูลเชื่อมโยงข้อมูลด้านสตรี ครอบครัว และความเสมอภาคระหว่างเพศให้เป็นปัจจุบัน และสามารถนำไปวิเคราะห์และตัดสินใจเชิงนโยบายได้ (๔) พัฒนาปรับปรุงกระบวนการ เพื่อนำไปสู่นวัตกรรมที่เอื้อต่อการทำงานด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ สตรี และครอบครัว (๕) พัฒนานโยบายและกระบวนการทำงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ (๖) การพัฒนา หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานที่เอื้อต่อการดำเนินงานขององค์กร

ทั้งนี้ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ คือ ยุทธศาสตร์ส่งเสริมให้ครอบครัวเข้มแข็ง เสมอภาค และปราศจากความรุนแรง และ ยุทธศาสตร์สร้างเจตคติที่ดีและส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ

แผนผังความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ แผนระดับชาติ และทิศทางการพัฒนาในระดับสากลกับแผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”							
	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ				ยุทธศาสตร์ที่ ๔ คือ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม			
เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน	เป้าหมายที่ ๕ บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศและให้อำนาจของผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน							
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม							
แผนปฏิบัติการพัฒนาสตรี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	วิสัยทัศน์ คือ “สังคมที่มีความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย”							
	เสาหลักที่ ๑ การเสริมสร้างทุนมนุษย์ของสตรีให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น			เสาหลักที่ ๒ การจัดความรุนแรงต่อสตรี			เสาหลักที่ ๓ การมีส่วนร่วมของสตรีในระดับการตัดสินใจ	
แผนปฏิบัติการกรมฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	วิสัยทัศน์ คือ “ประชาชนเข้าถึงโอกาส และการคุ้มครองทางสังคม มีความมั่นคงในชีวิต”							
	เรื่องที่ ๑ พัฒนาศักยภาพคนและสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัวอย่างยั่งยืน				เรื่องที่ ๒ สร้างโอกาสและยกระดับการคุ้มครองทางสังคมสำหรับคนทุกช่วงวัย			
แผนปฏิบัติการราชการ สค. (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	วิสัยทัศน์ คือ “สตรีและครอบครัวมีความมั่นคง สังคมเสมอภาค”							
	เรื่องที่ ๑ ส่งเสริมความเสมอภาคในสังคมและสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว		เรื่องที่ ๒ พัฒนาศักยภาพและยกระดับบทบาททางเศรษฐกิจ การมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรี		เรื่องที่ ๓ เสริมพลัง ยุติความรุนแรง และจัดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ		เรื่องที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล	
แผนขับเคลื่อนกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	วิสัยทัศน์กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ คือ “เป็นกลไกขับเคลื่อนและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม”							
	แผนงานที่ ๑ การช่วยเหลือ ขาดเซย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ		แผนงานที่ ๒ การส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ		แผนงานที่ ๓ การสร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม		แผนงานที่ ๔ การบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้เข้าถึงง่าย และมีประสิทธิภาพ	
	เป้าประสงค์ที่ ๑ กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ และการเข้าถึงกระบวนการช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘	เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสามารถเข้าถึงกระบวนการช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘	เป้าประสงค์ พัฒนาองค์ความรู้และกระบวนการถ่ายทอดความรู้เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม	เป้าประสงค์ที่ ๑ มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคมในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	เป้าประสงค์ที่ ๒ สนับสนุนงบประมาณแก่หน่วยงานเครือข่ายเพื่อร่วมขับเคลื่อนความเท่าเทียมระหว่างเพศ	เป้าประสงค์ที่ ๑ มีระบบการบริหารจัดการกองทุนฯ	เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรมีทักษะในการบริหารจัดการกองทุนฯ	เป้าประสงค์ที่ ๓ มีเทคโนโลยีที่รองรับการบริหารจัดการกองทุนฯ
กลยุทธ์ที่ ๑ สนับสนุนให้องค์กรภาคประชาสังคม/ภาคเอกชนมีส่วนร่วมเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูล/ความรู้เพื่อช่วยให้บุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ	กลยุทธ์ที่ ๑ สนับสนุนให้องค์กรภาคประชาสังคม/ภาคเอกชนมีส่วนร่วมเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูล/ความรู้เพื่อช่วยให้บุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ	กลยุทธ์ที่ ๑ รวบรวมข้อมูลหน่วยงานเครือข่ายที่มีการปฏิบัติงานเพื่อความ เป็นธรรมทางสังคม/ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายสร้างผู้นำด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนางองค์ความรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนารูปแบบสื่อ/พัฒนาวิธีการสื่อสารที่มีความน่าสนใจ สอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย	กลยุทธ์ที่ ๑ การสนับสนุนงบประมาณจัดทำโครงการกิจกรรม และการศึกษาวิชาชีพ เพื่อคุ้มครองป้องกันและแก้ไขปัญหากลุ่มเสี่ยงเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างความเข้มแข็งของกลไกในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	กลยุทธ์ที่ ๑ เผยแพร่และประชาสัมพันธ์การสนับสนุนงบประมาณให้แก่หน่วยงานเครือข่ายอย่างทั่วถึง กลยุทธ์ที่ ๒ กำหนดยุทธศาสตร์การให้งบประมาณสนับสนุนแก่หน่วยงานเครือข่ายให้ชัดเจนเพื่อให้การส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศมีความชัดเจน มีประสิทธิภาพ สามารถประเมินผลในภาพรวมได้อย่างเป็นรูปธรรม	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบการสื่อสารและประชาสัมพันธ์บทบาทภารกิจของกองทุนฯ	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบการสื่อสารและประชาสัมพันธ์บทบาทภารกิจของกองทุนฯ	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบการสื่อสารและประชาสัมพันธ์บทบาทภารกิจของกองทุนฯ	
กลยุทธ์ที่ ๒ จัดทำสื่อพัฒนาช่องทางการเข้าถึงสื่อที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ที่มีความสอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย	กลยุทธ์ที่ ๒ จัดทำสื่อพัฒนาช่องทางการเข้าถึงสื่อที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ที่มีความสอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย				กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการขับเคลื่อนการบริหารจัดการกองทุนฯ	กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการขับเคลื่อนการบริหารจัดการกองทุนฯ	กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการขับเคลื่อนการบริหารจัดการกองทุนฯ	

๒.๔ ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๖

แผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประกอบด้วย
ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงาน ๔ ยุทธศาสตร์/แผนงาน คือ

๑. การช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ
๒. การส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ
๓. การสร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม
๔. การบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้เข้าถึงง่าย และมีประสิทธิภาพ

และในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้นำแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มาจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๖ ภายในวงเงิน ๖,๘๐๐,๐๐๐ บาท (หกล้านแปดแสนบาทถ้วน) ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ สทพ.) ประกอบด้วย ๔ กิจกรรมหลัก ได้แก่ (๑) การจัดการเลือกปฏิบัติและความไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (๒) การสร้างความตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม (๓) การสนับสนุนโครงการเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และ (๔) การบริหารกองทุน ซึ่งมีผลการดำเนินงานและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๖

๑.๑ การจัดการเลือกปฏิบัติและความไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

๑.๑.๑ จัดกิจกรรมสานพลังเครือข่ายร่วมจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ : Gender Fair 2023 ภายใต้แนวคิด “Innovation for Gender Equality : ส่งเสริมนวัตกรรมเพื่อสร้างสังคมแห่งความเท่าเทียมระหว่างเพศ” ณ บริเวณลานด้านหน้าหอศิลป์วัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร (หอศิลป์กรุงเทพฯ) เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ เพื่อรณรงค์สร้างความรู้ความเข้าใจการส่งเสริมความเท่าเทียมและจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และกระตุ้นให้เครือข่ายมีส่วนร่วมขับเคลื่อนความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม รวมทั้งเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติหน่วยงาน/องค์กรตัวอย่าง ซึ่งประกอบกิจการโดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ จำนวน ๑๗ หน่วยงาน โดยได้รับเกียรติจากปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (นายอนุกุล ปัดแก้ว) เป็นประธานในงาน ทั้งนี้มีกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรม ประกอบด้วย Dr. Sarah Taylor เอกอัครราชทูตแคนาดาประจำประเทศไทย ผู้แทนสถานทูตออสเตรเลียประจำประเทศไทย ผู้แทนสถานทูตสาธารณรัฐเกาหลีประจำประเทศไทย ผู้บริหาร UN Women UNFPA ผู้บริหารองค์กรตัวอย่างและผู้ติดตาม จำนวน ๑๗ หน่วยงาน หน่วยงานภาคีเครือข่าย จำนวน ๑๓ หน่วยงาน สื่อมวลชน นักเรียน นิสิต นักศึกษา และประชาชนทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น ๓๐๐ คน กิจกรรมที่สำคัญได้แก่ การยกย่องเชิดชูเกียรติโดยการมอบประกาศเกียรติคุณแก่ องค์กรเครือข่ายตัวอย่างด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ จำนวน ๑๗ หน่วยงาน การจัดแสดงนิทรรศการภายใต้แนวคิด “Innovation for Gender Equality ชายหญิงสิ่งสมมุติ /จัดบูธนำเสนอผลการดำเนินงานและผลิตภัณฑ์ที่คำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศของ

หน่วยงานเครือข่ายภาครัฐ สถาบันการศึกษา และภาคเอกชน ๑๗ หน่วยงาน กิจกรรม Flash mob ภายใต้แนวคิด “Gender Equality for All” จากเยาวชน นักเรียน นักศึกษา การแสดงแฟชั่นโชว์ ชุด I Just Dress Not Just a Fashion โดยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และ คุณสิรินยา บิชอพ (คุณซินดี้) การแสดงทัศนะ (Gender Talk) ในประเด็น “Innovation for Gender Equality” โดย Ms. Norul Mohamed Rashid ผู้แทนองค์การ UN Women Miss Grand International 2022 (Isabella Menin) คุณกวนาถ คุณพลิน และคุณตรีชฎา หงษ์หยก และกิจกรรมการแสดงเพื่อสื่อสารประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศ ได้แก่ การแสดงทิวฟานีโชว์ และมินิคอนเสิร์ตจาก ANGIE (แองจี้-จิตติษา)

๑.๑.๒ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์สื่อของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมความเสมอภาคและขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และกระตุ้นให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมขับเคลื่อนความเท่าเทียมระหว่างเพศ ทั้งในช่องทางออนไลน์ คือ Facebook page Miss International Queen Pageant และ Miss Tiffany’s Universe และในกิจกรรม Pride for all talk : Miss International Queen 2023 รวมทั้งจัดกิจกรรมเวทีเสวนาหัวข้อ “Equality for All” ร่วมกับบริษัท ทิวฟานีโชว์ พัทยา เนื่องในเดือน Pride Month ประจำปี ๒๕๖๖ โดย คุณจินตนา จันทรบำรุง อธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว คุณเกิดโชค เกษมวงศ์จิตร รองอธิบดีกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ คุณพริษฐ์ วัชรสินธุ ว่าที่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและผู้จัดการการสื่อสารและการรณรงค์นโยบาย พรรคก้าวไกล และคุณลักขณา ปันวิชัย (คำ ผกา) คอลัมนิสต์และพิธีกร เมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ ห้างสรรพสินค้า Central world

๑.๑.๓ บำรุงรักษาระบบสารสนเทศเพื่อคุ้มครองและป้องกันการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ โดยจัดทำการป้องกันและแก้ไขปัญหาการถูกโจมตีทางไซเบอร์ จนทำให้ระบบสารสนเทศฯ สามารถกลับมาใช้งานได้ปกติ และได้จัดการอบรมการใช้งานระบบขอรับเงินสนับสนุนโครงการ ผ่านระบบ Web Conference โปรแกรม ZOOM เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ แก่เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ในฐานะผู้พิจารณาโครงการเบื้องต้น และหน่วยงานภาคีเครือข่ายในฐานะผู้เสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ ทั้งนี้มีเจ้าหน้าที่ สนง.พมจ. เข้าร่วมอบรม จำนวน ๔๙ จังหวัด/ ๘๔ คน และหน่วยงานภาคีเครือข่ายเข้าร่วมอบรม จำนวน ๑๓๔ แห่ง/ ๑๙๖ คน

๑.๒ การสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม

๑.๒.๑ จัดการอบรมพัฒนาศักยภาพวิทยากรด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ จำนวน ๒ รุ่น ดังนี้

รุ่นที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๒๕ - ๒๗ มกราคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมอลิซาเบธ สะพานควาย กรุงเทพฯ วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มเติมองค์ความรู้ให้แก่ผู้ที่เคยเข้ารับการอบรมพัฒนาศักยภาพวิทยากรด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติหน้าที่เป็นวิทยากรให้กับกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) และองค์กรเครือข่ายต่าง ๆ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วยผู้แทนจากศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว สถานคุ้มครองและพัฒนาอาชีพ สค. ที่เคยเข้ารับการอบรมพัฒนาศักยภาพวิทยากรด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ จำนวน ๒๙ คน ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ สค. รวมทั้งสิ้น ๓๗ คน รูปแบบกิจกรรมเป็น

การบรรยายและกิจกรรมลักษณะกระบวนการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นการถ่ายทอดเทคนิค วิธีการ เครื่องมือ และกระบวนการที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้หรือออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสม

วันที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๒๗ - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ ณ โรงแรมเดอะพาลาสโซ กรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์เพื่อสร้างและพัฒนาวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ รองรับการดำเนินงานสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศเพื่อความเป็นธรรมในสังคม ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) รวมถึงสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรเครือข่ายต่าง ๆ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย ผู้แทน สนง.พมจ. เข้าร่วม จำนวน ๒๐ จังหวัด/๓๔ คน วิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ สค. จำนวน ๑๗ คน รวมทั้งสิ้นจำนวน ๕๑ คน เข้าร่วมกิจกรรม

๑.๒.๒ ทบทวนและจัดทำคู่มือเพื่อขอรับเงินสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๕) ประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงาน ได้แก่ สถาบันการศึกษา สำนักพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.) NGOs ศูนย์การรัฐฯ สถานคุ้มครองฯ จำนวน ๔๖๙ แห่ง

๑.๒.๓ จัดการประกวดสื่อเพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้กับสังคมตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ หัวข้อ “ทุกเพศ ทุกคน เท่ากัน All genders are equal” โดยเปิดรับสมัครส่งผลงานตั้งแต่วันที่ ๑ - ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เปิดรับผลงานระหว่างวันที่ ๗ มีนาคม - ๑๗ เมษายน ๒๕๖๖ โดยมีผู้สมัครส่งผลงานทั้งสิ้น ๒๓๓ คน ทั้งนี้มีการส่งผลงานเข้าประกวด จำนวน ๙๙ ผลงาน แบ่งเป็น (๑) คลิปความยาวไม่เกิน ๑๒๐ วินาที ประเภทนักเรียน นิสิต นักศึกษา จำนวน ๔๘ ผลงาน ประเภทประชาชน จำนวน ๖ ผลงาน และ (๒) E-Poster ขนาด A3 ประเภทนักเรียน นิสิต นักศึกษา จำนวน ๓๙ ผลงาน ประเภทประชาชน จำนวน ๖ ผลงาน

มีการจัดกิจกรรมภายใต้การจัดการประกวดฯ ดังกล่าว ดังนี้

๑) จัดอบรมการผลิตสื่อเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระหว่างวันที่ ๔ - ๖ มีนาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมเดอะพาลาสโซ กรุงเทพฯ และถ่ายทอดผ่านระบบออนไลน์ ผ่าน Face book กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจ เรื่องการผลิตสื่อในเนื้อหาความเท่าเทียมระหว่างเพศ ให้ผู้สมัครส่งผลงานประกวดสื่อฯ ทั้งนี้มีผู้สมัครเข้ารับการประกวด วิทยากร ผู้บริหาร และ เจ้าหน้าที่ สค.เข้าร่วม จำนวน ๖๐ คน

๒) จัดกิจกรรมประกาศผลรางวัลประกวดสื่อฯ เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุม ออดิทอเรียมชั้น ๕ หอศิลปวัฒนธรรมแห่งกรุงเทพมหานคร เพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ เพื่อเชิดชูเกียรติและร่วมรณรงค์สร้างความรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ เนื่องในเดือน Pride Month กิจกรรมภายในงานประกอบด้วย การแสดงภายใต้หัวข้อ ทุกเพศ ทุกคน เท่ากัน “All gender are equal” Ted Talk เรื่อง สื่อกับความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม โดยนายกสมาคมฟ้าสีรุ้งแห่งประเทศไทย การประกาศรางวัลและมอบรางวัล ได้แก่ ผู้ชนะการประกวด จำนวน ๙ ผลงาน แบ่งเป็น ประเภทคลิป ๔ ผลงาน ประเภท E-poster จำนวน ๕ ผลงาน

๑.๒.๓ สนับสนุนให้องค์กรภาคประชาสังคม/ภาคเอกชนมีส่วนร่วมเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลความรู้เพื่อช่วยให้นักคนที่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสามารถเข้าถึงกระบวนการช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติ

ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยสนับสนุนองค์กร Bangkok pride จัดกิจกรรม Pride parade 2023 ของในวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๖

๑.๓ การสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๑.๓.๑ สนับสนุนหน่วยงานเครือข่ายเพื่อส่งเสริมคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ จำนวน ๑๓ โครงการ เป็นเงิน ๒,๔๘๘,๔๐๐ บาท (สองล้านสี่แสนแปดหมื่นแปดพันสี่ร้อยบาทถ้วน) ได้รับการพิจารณาอนุมัติการสนับสนุนงบประมาณให้แก่ หน่วยงาน/องค์กรดำเนินโครงการเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ จำนวน ๙ โครงการเป็นเงิน ๑,๖๘๕,๔๖๐ บาท (หนึ่งล้านหกแสนแปดหมื่นห้าพันสี่ร้อยหกสิบบาทถ้วน)

๑.๓.๒ การลงพื้นที่ติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการ ณ วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ มีโครงการที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณโครงการได้ดำเนินโครงการแล้ว จำนวน ๑ โครงการ ได้แก่ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “คนเท่ากัน” ของสำนักงานเทศบาลตำบลหรือเสาะ จังหวัดนราธิวาส , อยู่ระหว่างดำเนินโครงการ จำนวน ๒ โครงการ คือ โครงการพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตผู้เรียนในสถานศึกษา จังหวัดอ่างทอง ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอ่างทอง (จังหวัดอ่างทอง) และ “เราเท่าเทียม : หลากความคิดหลายเรื่องรวมจุดร่วมเดียวกันเพื่อความเท่าเทียมระหว่างเพศ” ซีซั่น ๑ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก (จังหวัดชลบุรี)

เนื่องจากงบประมาณมีจำนวนจำกัด คณะอนุกรรมการติดตามประเมินผลโครงการ มีมติลงพื้นที่ติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ จำนวน ๑๕๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป จากมติดังกล่าวคณะอนุกรรมการติดตามฯ ได้ติดตามและประเมินผลโดยร่วมสังเกตการณ์การจัดกิจกรรมโครงการโดยการลงพื้นที่ ร่วมกับรายงานเอกสารตามแบบรายงานผลการดำเนินงานและการใช้จ่ายเงินสนับสนุนโครงการตามวัตถุประสงค์ของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (กทพ. ๓) จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่โครงการพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตผู้เรียนในสถานศึกษาจังหวัดอ่างทอง และติดตามและประเมินผลโครงการโดยการรายงานผลการดำเนินงานและการสัมภาษณ์ จำนวน ๑ แห่ง คือ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “คนเท่ากัน” ของสำนักงานเทศบาลตำบลหรือเสาะ จังหวัดนราธิวาส

๑.๔ การบริหารกองทุน

๑.๔.๑ การประชุมคณะกรรมการการบริหารกองทุนฯและอนุกรรมการภายใต้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ได้มีการประชุมคณะกรรมการการบริหารกองทุนฯและอนุกรรมการภายใต้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ จำนวน ๑๐ ครั้ง และมีมติที่สำคัญ ได้แก่ การแต่งตั้งคณะกรรมการประกวดสื่อเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ การอนุมัติสนับสนุนงบประมาณโครงการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ จำนวน ๙ โครงการ พิจารณาแนวทางการปรับปรุง/ข้อสังเกต สำหรับการพัฒนาระบบงานพิจารณาสนับสนุนงบประมาณโครงการแก่หน่วยงาน/องค์กร การติดตามประเมินผลโครงการ เป็นต้น

๑.๔.๒ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ได้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ จำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖ ในรูปแบบออนไลน์ ระบบ Video Conference ผ่าน Application Zoom วัตถุประสงค์ประกอบเพื่อรับฟังความคิดเห็นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนฯ ทบทวนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๖๗ ผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนฯ อันได้แก่ หน่วยงานที่ยื่นโครงการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมอบรมพัฒนาศักยภาพวิทยากรด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ และผู้ประสานงานและผู้พิจารณาโครงการเบื้องต้นตามขั้นตอนที่กองทุนฯ จำนวนทั้งสิ้น ๑๘ หน่วยงาน /๒๙ คน

ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุม สค. (DWF Meeting Room) ชั้น ๑๒ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และระบบ Video Conference ผ่าน Application Zoom วัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี (๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และ (ร่าง) แผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๗ ผู้เข้าร่วมประชุมฯ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศและฝ่ายเลขานุการฯ ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศและฝ่ายเลขานุการฯ ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศและฝ่ายเลขานุการฯ และเจ้าหน้าที่กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว รวมทั้งสิ้นจำนวน ๓๐ คน

๒. ปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๖

ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานของกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๖ พบปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๖ ทั้งในด้านการกำหนดนโยบายและแผนงาน และในด้านการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประเด็น	ปัญหา และอุปสรรค
การกำหนดนโยบาย แผนงานและ กิจกรรม	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีผู้ยื่นขอรับเงินช่วยเหลือเยียวยาฯ ทำให้กองทุนฯ ต้องปรับบทบาทหน้าที่ไปดำเนินการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศควบคู่กับภารกิจหลักในการบริหารจัดการงบประมาณเพื่อใช้จ่ายภายใต้วัตถุประสงค์ที่กองทุนฯ กำหนด - การส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศภายใต้วัตถุประสงค์การใช้เงินของกองทุนฯ ไม่มีกรอบการดำเนินงานที่ชัดเจน มีความซ้ำซ้อน/ทับซ้อนกับภารกิจกรม สค. - กองทุนฯ ถูกคาดหวังและถูกมอบหมายภารกิจให้ดำเนินงานด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในภาพกว้าง ตาม พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘

ประเด็น	ปัญหา และอุปสรรค
<p>การปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงาน</p> <p>๑. กิจกรรมการช่วยเหลือ ชดเชย และเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่ผู้เสียหายจากการถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ยังไม่มีผู้เสียหาย ยื่นขอรับเงินช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยาฯ จากกองทุนฯ ทั้งนี้ผู้ยื่นคำร้องต้องการการยอมรับ - ระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศได้รับการโจมตีทางไซเบอร์ ทำให้ประสบปัญหาการเข้าถึงข้อมูล และบริการของกองทุนทางออนไลน์ ในบางช่วงเวลา - ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่รู้ว่าการถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ สามารถได้รับการคุ้มครองตาม พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ยังขาดการดำเนินงานในด้านการคุ้มครองป้องกัน เช่น การให้คำแนะนำปรึกษา ด้านกฎหมายหรือด้านจิตเวช
<p>๒. กิจกรรมการสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ยังอยู่ในวงจำกัด ไม่เป็นกระแสในสังคมวงกว้าง - ผู้ปฏิบัติงาน/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง/ผู้เสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณ ยังมี ความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องต่อเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม
<p>๓. กิจกรรมการสนับสนุนโครงการเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานเสนอขอรับการสนับสนุนโครงการเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ มีจำนวนน้อย และเสนอโครงการในรูปแบบเดิม - โครงการส่วนใหญ่เป็นโครงการอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๑ - ๒ วัน ไม่สะท้อนให้เห็นการต่อยอดขยายผลเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคมในวงกว้าง - โครงการที่เสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณของกองทุนฯ การเขียน หลักการและเหตุผลไม่ได้เชื่อมโยงกับสภาพปัญหาและความต้องการของพื้นที่
<p>๔. กิจกรรมการบริหารกองทุน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ขาดบุคลากรสนับสนุนการดำเนินงานด้านการเงิน กฎหมาย

๒.๕ การทบทวนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ในปี ๒๕๖๖ กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศได้จัดให้มีการทบทวนแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๗ ขึ้น โดยได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการจำนวน ๒ ครั้ง คือ

ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖ ในรูปแบบออนไลน์ ระบบ Video Conference ผ่าน Application Zoom วัตถุประสงค์ประกอบเพื่อรับฟังความคิดเห็นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนฯ ทบทวนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

และจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๖๗ ผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนฯ อันได้แก่ หน่วยงานที่ยื่นโครงการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมอบรมพัฒนาศักยภาพวิทยากรด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ และผู้ประสานงานและผู้พิจารณาโครงการเบื้องต้นตามขั้นตอนที่กองทุนฯ จำนวนทั้งสิ้น ๑๘ หน่วยงาน /๒๙ คน

ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุม สค. (DWF Meeting Room) ชั้น ๑๒ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และระบบ Video Conference ผ่าน Application Zoom วัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี (๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และ (ร่าง) แผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๗ ผู้เข้าร่วมประชุมฯ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศและฝ่ายเลขานุการฯ ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศและฝ่ายเลขานุการฯ ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศและฝ่ายเลขานุการฯ และเจ้าหน้าที่กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว รวมทั้งสิ้นจำนวน ๓๐ คน

จากการประชุมฯ ดังกล่าว นำมาสู่ข้อมูลสำคัญในการทบทวนแผนปฏิบัติการแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๗ ดังนี้

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ กองทุนฯ ได้ใช้เครื่องมือ SWOT Analysis ในการวิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอกของกองทุนฯ ทั้งนี้ได้ประมวลผลข้อมูลจากการประชุมฯ มีผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนฯ ดังนี้

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<ul style="list-style-type: none"> - กองทุนฯ มีวัตถุประสงค์การใช้จ่ายเงินที่ชัดเจน ดำเนินงานภายใต้ พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ - กองทุนฯ มีกลไกการบริหารจัดการกองทุนฯ ที่ชัดเจน มีประสิทธิภาพ (มีคณะกรรมการฯ/คณะอนุกรรมการฯ/ระบบการเงิน/ผลประเมินระบบบริหารจัดการกองทุนฯ ได้ค่าคะแนนรวมเกิน ๔.๐๐๐ ในปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕ จากค่าคะแนน ๕.๐๐๐) - ภารกิจของกองทุนฯ สามารถดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายและเครือข่ายที่หลากหลาย 	<ul style="list-style-type: none"> - พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ และ บทบาทภารกิจของกองทุนฯ ยังไม่เป็นที่รู้จักของประชาชนทั่วไป - การประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ และการสร้างการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทภารกิจกองทุนฯ ยังไม่ทั่วถึง ตรงจุด - งบประมาณกองทุนฯ มีจำนวนจำกัด ยังไม่มีการแสวงหารายได้เพิ่มเติมจากแหล่งทุนอื่น นอกจากเงินอุดหนุนที่รัฐบาลจัดสรรให้จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี

<ul style="list-style-type: none"> - การสนับสนุนงบประมาณกองทุนฯ ให้แก่เครือข่าย มีความคล่องตัว สามารถตอบสนองต่อความต้องการ ในการแก้ไขปัญหาเฉพาะตามความต้องการของ กลุ่มเป้าหมาย/พื้นที่ - บุคลากร/เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเพื่อให้บริการ กลุ่มเป้าหมาย/ผู้รับบริการอย่างเต็มศักยภาพ (พิจารณาจากผลประเมินระบบบริหารจัดการ กองทุนฯ และผลประเมินความพึงพอใจ) - กองทุนฯ มีการพัฒนาการประชาสัมพันธ์ เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านความเท่าเทียม ระหว่างเพศ (การผลิตเนื้อหาและการเพิ่มช่องทางใน การติดต่อสื่อสารให้กลุ่มเป้าหมายเข้าถึงได้มากขึ้น) 	<ul style="list-style-type: none"> - กระบวนการขอรับเงินสนับสนุนของเครือข่ายจาก กองทุนฯ มีรายละเอียดมาก หลายขั้นตอน - กองทุนฯ ยังขาดแคลนบุคลากรที่สามารถทำหน้าที่ วิทยากรถ่ายทอดความรู้ด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ สำหรับโครงการที่เครือข่ายขอรับเงินสนับสนุนจาก กองทุนฯ และดำเนินโครงการในระดับพื้นที่ - บุคลากรกองทุนฯ มีจำนวนน้อย และไม่มีความ เชี่ยวชาญเพียงพอต่อปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ ในปัจจุบัน (รวมทั้งหน่วยงาน/บุคลากร ภายใน สค. ยังไม่เข้าใจบทบาทภารกิจของกองทุนฯ)
<p style="text-align: center;">โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - กรม สค. มีอำนาจหน้าที่ตาม พ.ร.บ.ความเท่าเทียม ระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ในสนับสนุนการขับเคลื่อน ภารกิจตาม พรบ. - สังคมทั้งภายในและภายนอกประเทศ มีความตื่นตัว เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ และเปิดรับความ หลากหลายทางเพศมากขึ้น - ประชาชน องค์กรในระดับพื้นที่มีความกระตือรือร้น ในการผลักดันประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศ - ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้มี platform การสื่อสารสื่อประชาสัมพันธ์ที่มีความ หลากหลาย 	<p style="text-align: center;">ภัยคุกคาม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ระเบียบ/ประกาศ/ข้อกำหนด/แนวปฏิบัติของ หน่วยงานราชการบางอย่าง ยังไม่สามารถปรับปรุง/ พัฒนาให้สอดคล้องตามเจตนารมณ์ที่ พ.ร.บ.ความเท่า เทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนด - การขับเคลื่อนประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศ มีความคาดหวังที่หลากหลายมากขึ้น (สมรสเท่าเทียม/ รับรองเพศ) ทำให้ พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ไม่ได้ได้รับความนิยมมากนัก - ความเท่าเทียมระหว่างเพศ ความหลากหลายทางเพศ เป็นประเด็นที่มีความเฉพาะ เนื้อหามีความซับซ้อน และยังมีปัจจัยความเชื่อ วัฒนธรรมเฉพาะในแต่ละ พื้นที่ที่ยังสร้างอคติทางเพศ เช่น ผู้สูงอายุ กลุ่มชาติพันธุ์ เป็นต้น - สถานการณ์การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศใน สถานศึกษามีจำนวนมากขึ้น เช่น การbully กลั่นแกล้ง - บุคลากร ผู้ประสานงาน เช่น เจ้าหน้าที่ พมจ. ไม่ทราบ ข้อมูล ไม่มีองค์ความรู้ มีการสับเปลี่ยนผู้รับผิดชอบ

	<ul style="list-style-type: none"> - กรม สค. ยังไม่มีการเชื่อมโยง แบ่งบทบาทหน้าที่กับกองทุนฯ ในการขับเคลื่อนภารกิจตาม พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม - กรม สค. ยังไม่มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรภายใน หรือบุคลากรของ สนง.พมจ. ให้สามารถทำหน้าที่วิทยากรถ่ายทอดความรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศได้
--	--

๒. การวิเคราะห์กลุ่มผู้รับบริการและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๗

ผู้เข้าร่วมประชุมฯ ได้ร่วมกันวิเคราะห์กลุ่มผู้รับบริการและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๗ โดยเห็นว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ กองทุนฯ ยังคงการแบ่งกลุ่มผู้รับบริการและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็น ๔ กลุ่ม ตามเดิม คือ

- ๑) หน่วยงานที่ยื่นขอรับการสนับสนุนทั้งที่ได้รับและไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ
- ๒) ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม
- ๓) ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว สถานคุ้มครองและพัฒนาอาชีพฯ หรือสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด
- ๔) ผู้ขอรับการช่วยเหลือเยียวยาตามกระบวนการช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยาแก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ภายใต้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘

ทั้งนี้ในการดำเนินงานในปี ๒๕๖๗ เสนอให้ให้ความสำคัญกับกลุ่ม ๑) หน่วยงานที่ยื่นขอรับการสนับสนุนทั้งที่ได้รับและไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ และ ๒) ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม โดยในกลุ่มที่ ๑) เสนอให้แสวงหาความร่วมมือจากหน่วยงานในระดับพื้นที่ และหน่วยงาน MOU และใน กลุ่มที่ ๒) เสนอให้พิจารณากลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาสาสมัครระดับพื้นที่ เข้าร่วมกิจกรรม

๓. การทบทวนแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

ผู้เข้าร่วมประชุมส่วนใหญ่ได้เสนอข้อเสนอแนะให้มีการพิจารณาปรับปรุงแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ให้สอดคล้องกับกรอบวัตถุประสงค์การใช้จ่ายเงินกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ตาม หมวด ๕ กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ มาตรา ๓๐ กรอบวัตถุประสงค์การจ่ายเงินของกองทุน ตาม พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ดังนี้

- (๑) เพื่อกิจกรรมหรือกิจการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
- (๒) เพื่อคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ
- (๓) เพื่อช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคลซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดย

ไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามมาตรา ๒๖

(๔) เพื่อการสอดส่องและดูแลและให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และหน่วยงานของรัฐในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

(๕) เพื่อส่งเสริมการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

(๖) เพื่อการติดต่อและประสานงานกับบุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

(๗) เพื่อการอื่นตามที่คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ(คณะกรรมการ สทพ.) เห็นสมควร และมีข้อเสนอแนะต่อกิจกรรมภายใต้ยุทธศาสตร์/แผนงาน ดังนี้

๓.๑ ด้านการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้

- ประชาสัมพันธ์บทบาทของกองทุนฯ ในฐานะแหล่งทุนในการสนับสนุนเครือข่ายดำเนินงานด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

- ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้เชิงรุก โดยการจัดกิจกรรมในระดับพื้นที่ /กลุ่มเป้าหมาย อพม. แรงงานในระบบ นอกระบบ/ขอความร่วมมือ พมจ. นำการให้ความรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศบรรจุไว้ในกิจกรรมที่ดำเนินการกับกลุ่มเป้าหมาย

- พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์ที่ง่ายต่อความเข้าใจ

- จัดให้มีการ MOU กับ ก. การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ก. สาธารณสุข ก. แรงงาน เพื่อประชาสัมพันธ์สื่อที่กองทุนดำเนินการ ในกิจกรรมต่าง ๆ

๓.๒ ด้านการพัฒนาวิทยากรด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ

- กำหนด/ตรวจสอบคุณสมบัติด้านจริยธรรมสำหรับผู้เข้าร่วมกิจกรรมอบรมสร้างวิทยากรฯ

- เพิ่มจำนวนวิทยากรด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศให้กระจายตัวอย่างทั่วถึง/ครอบคลุม NGOs อปท. ตำรวจชุมชน สภากลางชุมชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

- สนับสนุนงบประมาณให้ พมจ. สร้างวิทยากรตัวคูณ ให้กับอาสาสมัครในระดับพื้นที่

- เพิ่มทักษะการเป็นวิทยากรให้กับบุคลากรที่ผ่านการอบรมการเป็นวิทยากรอย่างสม่ำเสมอ

- พัฒนารูปแบบการเรียนรู้โดยไม่เน้นสอนทฤษฎี ใช้การยกตัวอย่างที่สามารถนำไปปรับใช้ได้ รวมทั้งแทรกเนื้อหาการขอรับการสนับสนุนงบประมาณโครงการ

- จัดให้มีกลไกดำเนินงานเฉพาะด้านวิชาการเพื่อรับผิดชอบด้านการพัฒนาวิทยากรด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ

- ผนวกกิจกรรมอบรมพนักงานเจ้าหน้าที่ตาม พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ร่วมกับกิจกรรมการฝึกอบรมสร้างวิทยากรด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๓.๓ ด้านการสนับสนุนงบประมาณดำเนินโครงการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

- จัดทำแผนการสนับสนุนงบประมาณโครงการที่ชัดเจนและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงาน องค์กรรับทราบ
- จัดเวทีแลกเปลี่ยน เพิ่มองค์ความรู้ด้านการเขียนโครงการให้กับองค์กรที่สนใจเสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณ
- จัดให้มีเจ้าหน้าที่ให้ข้อเสนอแนะ/คำแนะนำอย่างใกล้ชิดแก่ผู้เสนอโครงการขอรับการสนับสนุนงบประมาณ
- พัฒนาความร่วมมือกับกลุ่มองค์กรสื่อ สนับสนุนงบประมาณโครงการในการพัฒนา platform ให้ความรู้ประชาชน/หน่วยงาน MOU

๓.๔ ด้านการสร้างและพัฒนาเครือข่ายการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

- บูรณาการการดำเนินงานร่วมกันภายใน กระทรวง พม. /กองทุน ภายใต้ พม.
- ผลักดันประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศเป็นประเด็นการขับเคลื่อนที่สำคัญในระดับจังหวัด ร่วมกับประเด็นสังคมด้านอื่นๆ
- ขับเคลื่อนการดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศกับหน่วยงาน MOU

๓.๕ ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

- การผลักดันกลุ่มกองทุนฯ เป็นกองภายใต้กรมฯ
- สร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับบุคลากร สค. ให้รับทราบข้อมูลที่สำคัญของกองทุนฯ

ทั้งนี้จากการข้อสังเกตของคณะกรรมการจัดทำบันทึกข้อตกลงการประเมินผลทุนหมุนเวียนในการประเมินผลประจำปี ๒๕๖๕ ได้ให้ข้อสังเกตว่ากองทุนฯ มีวัตถุประสงค์และภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ข้ำซ้อนกับภารกิจของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการดำเนินงานกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวควรกำหนดแนวทาง และงบประมาณในการดำเนินงานของกองทุนฯ ให้ชัดเจนเพื่อให้สะท้อนการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์การตั้งได้อย่างชัดเจน

เมื่อพิจารณากรอบวัตถุประสงค์การใช้จ่ายเงินกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ตาม หมวด ๕ กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ มาตรา ๓๐ กรอบวัตถุประสงค์การจ่ายเงินของกองทุน ตาม พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ทั้ง ๗ ข้อ พบว่า พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ หมวด ๒ คณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศและกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว มาตรา ๑๖ ให้กรม สค. รับผิดชอบงานธุรการและงานวิชาการของคณะกรรมการ สทพ. และคณะกรรมการ วลพ. และมีอำนาจหน้าที่ ข้ำซ้อนกับกรอบวัตถุประสงค์การใช้จ่ายเงินกองทุน ๒ ข้อ ได้แก่ (๑) ดำเนินการให้มีการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันมิให้เกิด การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และ (๒) ประสานงานกับบุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เพื่อให้ความคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศทั้งในระดับประเทศ และระหว่างประเทศ รายละเอียดแสดงดังตาราง

หมวด ๕	หมวด ๒
<p>กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p>	<p>คณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศและกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว</p>
<p>มาตรา ๓๐</p>	<p>มาตรา ๑๖</p>
<p>กรอบวัตถุประสงค์การจ่ายเงินของกองทุน</p>	<p>อำนาจหน้าที่กรมรับผิดชอบงานธุรการและงานวิชาการของคณะกรรมการ สทพ. และคณะกรรมการ วลพ.</p>
<p>(๑) รับคำร้องว่ามีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ พร้อมทั้งทำความเข้าใจความเห็นต่อ คณะกรรมการ สทพ. คณะกรรมการ วลพ. หรือคณะอนุกรรมการ แล้วแต่กรณี</p> <p>(๒) ดำเนินการให้มีการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันมิให้เกิด การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ</p> <p>(๓) ประสานงานกับบุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เพื่อให้ความคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศทั้งในระดับประเทศ และระหว่างประเทศ</p> <p>(๔) จัดทำรายงานเกี่ยวกับการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ เสนอคณะกรรมการ สทพ. เพื่อเสนอต่อคณะรัฐมนตรีอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง</p> <p>(๕) ปฏิบัติการอื่นตามที่กฎหมายกำหนด หรือตามที่ รัฐมนตรี คณะกรรมการ สทพ. คณะกรรมการ วลพ. หรือคณะอนุกรรมการมอบหมาย</p>	<p>(๑) เพื่อกิจกรรมหรือกิจการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>(๒) เพื่อคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ</p> <p>(๓) เพื่อช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคลซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามมาตรา ๒๖</p> <p>(๔) เพื่อการสอดส่องและดูแลและให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และหน่วยงานของรัฐในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้</p> <p>(๕) เพื่อส่งเสริมการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ</p> <p>(๖) เพื่อการติดต่อและประสานงานกับบุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน</p> <p>(๗) เพื่อการอื่นตามที่คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ(คณะกรรมการ สทพ.) เห็นสมควร</p>

ดังนั้นเมื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ และนำประเด็นซ้ำซ้อนกับภารกิจกรม สค. ออกแล้ว พบว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงาน ทั้ง ๔ ประเด็น ได้แก่ ๑) การช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ๒) การส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ ๓) การสร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม ๔) การบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้เข้าถึงง่าย และมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมกรอบวัตถุประสงค์การจ่ายเงินของกองทุนฯ และ ลดการซ้ำซ้อนกับภารกิจกรม สค. แล้ว จึงยังคง วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงาน เป้าประสงค์หลัก ผลผลิต ผลลัพธ์ของแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยขอให้บรรยายละเอียดโครงการ/กิจกรรม ค่าเป้าหมายให้มีความเหมาะสม ชัดเจนมากขึ้น สำหรับบทบาทหรือภารกิจที่มีความซ้ำซ้อน กองทุนจะทำหน้าที่ในการให้การสนับสนุนเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมดังกล่าว บรรลุเป้าหมาย

๔. การจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๗

ผู้เข้าร่วมประชุมฯ ต่างเห็นว่าในการจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๗ ให้ยึดตามแนวทางตามที่คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ สทพ.) เห็นชอบ ในการแบ่งกิจกรรมเป็น ๔ กิจกรรม ได้แก่

- ๑) การจัดการเลือกปฏิบัติและความไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ
- ๒) การสร้างความตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม
- ๓) การสนับสนุนโครงการเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
- ๔) การบริหารกองทุน

ทั้งนี้รายละเอียดภายใต้กิจกรรมทั้ง ๔ กิจกรรม ให้มีความเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการกองทุนฯ การระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง (ร่าง) แผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๗ ได้แก่

- ให้ยึดหลัก กิจกรรมที่ ๒) เป็นการสร้างความตระหนักผู้ทั่วไป และกิจกรรมที่ ๓) เป็นการสนับสนุนหน่วยงานเครือข่ายเพื่อร่วมขับเคลื่อนความเท่าเทียมระหว่างเพศ
- ให้กำหนดทิศทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานส่งเสริมความตระหนักผู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ รายปี เช่น กำหนดประเด็น ประเภทกลุ่มเป้าหมาย
- เพิ่มกิจกรรม หรือรายละเอียดเพิ่มเติมภายในกิจกรรมย่อยที่สะท้อนให้เห็นการขับเคลื่อนตามวัตถุประสงค์การใช้เงินในประเด็นที่ยังไม่ได้ดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม
- พิจารณาตัวชี้วัดการประเมินผลแต่ละกิจกรรม และนิยามความหมายและชี้แจงรายละเอียดพร้อมระบุค่าเป้าหมาย

บทที่ ๓ แผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศและแผนปฏิบัติการ กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์ เป็นกลไกขับเคลื่อนและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

- พันธกิจ**
๑. ช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ
 ๒. สนับสนุนงบประมาณจัดทำโครงการ กิจกรรม และการศึกษาวิจัย เพื่อคุ้มครองป้องกันและแก้ไข
ปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ
 ๓. สร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงาน

๑. การช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ
๒. การส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ
๓. การสร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม
๔. การบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้เข้าถึงง่าย และมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินงานตามพันธกิจของกองทุนฯ ในการช่วยเหลือ ชดเชย
เยียวยาแก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ สนับสนุนงบประมาณจัดทำโครงการ กิจกรรม และ
การศึกษาวิจัย คุ้มครองป้องกันและแก้ไขปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ตลอดจน
สร้างเสริมความเข้มแข็งของกองทุนฯ กับภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม
๒. เพื่อเป็นกรอบและแนวทางการจัดทำแผนงาน โครงการ กิจกรรมของกองทุนฯ และแผน
การใช้จ่ายเงิน
๓. เพื่อเป็นกรอบและแนวทางการบริหาร การให้บริการ การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน
ของกองทุนฯ

เป้าประสงค์หลัก

๑. บุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสามารถเข้าถึงกระบวนการช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘
๒. มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
๓. มีระบบการบริหารจัดการกองทุนที่มีประสิทธิภาพ

ผลผลิตภาพรวม (Output)

๑. ผู้เสียหายที่มีสิทธิ์ขอรับเงินช่วยเหลือ ชดเชย และเยียวยาตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ. ยื่นขอรับเงินช่วยเหลือ ชดเชย และเยียวยาจากกองทุนฯ
๒. หน่วยงานเครือข่ายกลุ่มเป้าหมายได้รับการส่งเสริมความรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ
๓. หน่วยงานกลุ่มเป้าหมายได้รับการสนับสนุนงบประมาณเพื่อดำเนินงานด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
๔. ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ผลลัพธ์ภาพรวม (Outcome)

๑. ผู้เสียหายที่มีสิทธิ์ขอรับเงินช่วยเหลือ ชดเชย และเยียวยาตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ. ได้รับเงินช่วยเหลือ ชดเชย และเยียวยาจากกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
๒. หน่วยงานกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณดำเนินการกำหนดแนวทางขยายผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
๓. กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม
๔. กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศผ่านเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียนของกรมบัญชีกลาง

ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๑ การช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ (เน้นความรู้ กลไก การช่วยเหลือ ตาม พ.ร.บ.)

เป้าประสงค์ ๑. กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ และการเข้าถึงกระบวนการช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘

๒. บุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสามารถเข้าถึงกระบวนการช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
เป้าประสงค์ที่ ๑ กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ และการเข้าถึงกระบวนการช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘	๑. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ และการเข้าถึงกระบวนการช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘	๘๐	๘๐	๘๕	๘๕	๘๕	๑. สนับสนุนให้องค์กรภาคประชาสังคม/ภาคเอกชนมีส่วนร่วมเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูล/ความรู้เพื่อช่วยให้บุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสามารถเข้าถึงกระบวนการช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ๒. จัดทำสื่อ/พัฒนาช่องทางทางการเข้าถึงสื่อที่เกี่ยวกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ที่มีความสอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย	๑. การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ๒. ปรับปรุงระบบสารสนเทศ/ส่งเสริมการสื่อสารสาธารณะ/สื่อออนไลน์เพื่อสร้างการรับรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ๓. การจ่ายเงินช่วยเหลือ ชดเชย และเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่ผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ตามมาตรา ๒๖

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
	๒. จำนวนช่องทางและวิธีการสื่อสารที่มีความสอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย	๑	๑	๑	๑	๑		
เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสามารถเข้าถึงกระบวนการช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘	ร้อยละความพึงพอใจต่อช่องทางและวิธีการสื่อสารที่กำหนด	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕		

ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๒ การส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ

เป้าประสงค์ พัฒนาการองค์ความรู้และกระบวนการถ่ายทอดความรู้เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม (เน้นหน่วยงานภาครัฐ พมจ. ศูนย์/สถาน วิทยาการเก่า)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
เป้าประสงค์ที่ ๑ พัฒนาองค์ความรู้และ กระบวนการถ่ายทอด ความรู้เพื่อส่งเสริม ความเท่าเทียม ระหว่างเพศในสังคม	๑.ระดับความสำเร็จของ จัดกิจกรรมสร้างความ ตระหนักรู้เรื่องความ เท่าเทียมระหว่างเพศ ๒. ร้อยละของ กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วม กิจกรรมมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องความ เท่าเทียมระหว่างเพศ ๓. ร้อยละความตระหนัก เรื่องการส่งเสริมความ เท่าเทียมระหว่างเพศ ในสังคม ๔. จำนวนสื่อ/รูปแบบ การสื่อสารที่มีความ สอดคล้องกับลักษณะ ของกลุ่มเป้าหมาย	๕	๕	๕	๕	๕	๑. รวบรวมข้อมูลหน่วยงาน เครือข่ายที่มีการปฏิบัติงาน เพื่อความเป็นธรรมทางสังคม/ ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริม ความเท่าเทียมระหว่างเพศ ๒. ส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพเครือข่ายสร้างผู้นำ ด้านการส่งเสริมความเท่า เทียมระหว่างเพศ ๓. พัฒนาองค์ความรู้เรื่อง ความเท่าเทียมระหว่างเพศ ๔. พัฒนารูปแบบสื่อ/พัฒนา วิธีการสื่อสารที่มีความ น่าสนใจ สอดคล้องกับ ลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย	๑. การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ ให้สังคมตระหนักเรื่องความ เท่าเทียมระหว่างเพศ ๒. จัดกิจกรรมสร้างความตระหนัก เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๓ การสร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม

เป้าประสงค์ ๑. มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๒. สนับสนุนงบประมาณแก่หน่วยงานเครือข่ายเพื่อร่วมขับเคลื่อนความเท่าเทียมระหว่างเพศ (หน่วยงานเครือข่ายขอรับเงิน)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
เป้าประสงค์ที่ ๑ มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๑. ร้อยละของ กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วม กิจกรรมมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องความ เท่าเทียมระหว่างเพศ ๒. จำนวนหน่วยงาน เครือข่ายที่ร่วม ขับเคลื่อนการส่งเสริม ความเท่าเทียม ระหว่างเพศ	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๑. การสนับสนุนงบประมาณ จัดทำโครงการ กิจกรรม และการศึกษาวิจัย เพื่อ คุ้มครองป้องกันและแก้ไข ปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติ ด้วยเหตุแห่งเพศ ๒. สร้างความเข้มแข็งของ กลไกในการส่งเสริมความ เท่าเทียมระหว่างเพศ	๑. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพิ่ม ประสิทธิภาพหน่วยงานเพื่อ คุ้มครองและป้องกันมิให้มีการ เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ระหว่างเพศภายในหน่วยงาน และ ประชาชนเป้าหมาย ๒. จัดทำฐานข้อมูลหน่วยงาน เครือข่ายที่ร่วมขับเคลื่อนการ ส่งเสริมความเท่าเทียม ระหว่างเพศ
เป้าประสงค์ที่ ๒ สนับสนุนงบประมาณ แก่หน่วยงานเครือข่าย เพื่อร่วมขับเคลื่อน ความเท่าเทียม ระหว่างเพศ	๑. จำนวนหน่วยงาน กลุ่มเป้าหมายได้รับการ สนับสนุนงบประมาณ เพื่อดำเนินงานด้าน การส่งเสริมความ เท่าเทียมระหว่างเพศ	๒๐	๒๐	๒๕	๓๐	๓๐	๑. เผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์การสนับสนุน งบประมาณให้แก่หน่วยงาน เครือข่ายอย่างทั่วถึง ๒. กำหนดยุทธศาสตร์การให้ งบประมาณสนับสนุนแก่ หน่วยงานเครือข่ายให้ชัดเจน	๑. การสนับสนุนงบประมาณแก่ หน่วยงานเครือข่ายเพื่อจัดทำ โครงการ กิจกรรม และการศึกษา วิจัยเพื่อคุ้มครองป้องกันและแก้ไข ปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุ แห่งเพศ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
	๒. ร้อยละหน่วยงาน กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับ การสนับสนุน งบประมาณดำเนินการ กำหนดแนวทางขยาย ผลการดำเนินงานด้าน การส่งเสริมความเท่า เทียมระหว่างเพศ	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	เพื่อให้การส่งเสริมความเท่า เทียมระหว่างเพศมีความ ชัดเจน มีประสิทธิภาพ สามารถประเมินผลใน ภาพรวมได้อย่างเป็นรูปธรรม	๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการการพัฒนา ศักยภาพการเขียนโครงการตาม หลักเกณฑ์กองทุนส่งเสริมความ เท่าเทียมระหว่างเพศ ๓. การติดตามและประเมินผลการ ดำเนินโครงการของหน่วยงานที่ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ

ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงานที่ ๔ การบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้เข้าถึงง่าย และมีประสิทธิภาพ

- เป้าประสงค์ที่**
๑. มีระบบการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศที่มีประสิทธิภาพ
 ๒. บุคลากรมีทักษะในการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
 ๓. มีเทคโนโลยีที่รองรับการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
เป้าประสงค์ที่ ๑ มีระบบการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศที่มีประสิทธิภาพ	๑. ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการกองทุนฯ (ค่าพื้นฐาน ๔.๑๒) ๒. ระดับความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ค่าพื้นฐาน ๗๘.๒๓) ๓. ร้อยละรายได้ของกองทุนฯ เพิ่มมากขึ้น	๔.๑	๔.๒	๔.๓	๔.๔	๔.๕	๑. พัฒนาระบบการสื่อสารและประชาสัมพันธ์บทบาทภารกิจของกองทุนฯ ๒. ส่งเสริมการขับเคลื่อนการบริหารจัดการกองทุนฯ	๑. พัฒนามาตรฐานการดำเนินงาน ๒. สร้างมาตรฐานในการจูงใจร่วมสนับสนุนงบประมาณเพื่อลดหย่อนภาษี ๓. สื่อสารภายในระหว่างคณะกรรมการและอนุกรรมการภายใต้ พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ในการกำหนดนโยบาย แนวทางการขับเคลื่อนงาน ๔. ระดมทุนผ่านการจัดกิจกรรมร่วมกับกิจกรรม (Event) ของภาคีเครือข่าย ๕. สร้างระบบการเงินที่มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรมีทักษะใน การบริหารจัดการ กองทุนส่งเสริมความ เท่าเทียมระหว่างเพศ	ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนา ศักยภาพมีขีด ความสามารถหรือ สมรรถนะเพิ่มขึ้น	๘๐	๘๐	๙๐	๙๐	๑๐๐	การเสริมสร้างทักษะ ผู้ปฏิบัติงานสนับสนุนงาน กองทุนฯ	๑. การพัฒนาทักษะบุคลากรด้าน การจัดการกองทุนฯ (การกลั่นกรอง โครงการเบื้องต้น การประสานงาน กับผู้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณ โครงการ การเขียนคำขอของงบประมาณ การจัดทำบัญชี การบริหารพัสดุ การรายงานผลการดำเนินงานของ กองทุนฯ และการประชาสัมพันธ์) ๒. การอบรมการใช้ระบบสารสนเทศ เชิงดิจิทัลของบุคลากรกองทุนฯ ๓. พัฒนาระบบการจัดการความรู้ (KM) และ platform การเรียนรู้
เป้าประสงค์ที่ ๓ มีเทคโนโลยีที่รองรับ การบริหารจัดการ กองทุนส่งเสริมความ เท่าเทียมระหว่างเพศ	ระดับความสำเร็จของ การพัฒนาระบบข้อมูล การบริหารจัดการและ ระบบสารสนเทศเชิง ดิจิทัลของกองทุนฯ	๓	๓	๔	๔	๕	พัฒนาเครื่องมือด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศรองรับ การบริหารจัดการกองทุนฯ	๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูล ผู้รับบริการของกองทุนฯ ๒. พัฒนาระบบการติดตามประเมินผล ๓. สร้างระบบการเงินที่มีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

- Alexandra Håkansson Schmidt. (2023). DigiALL: Innovation and Technology for Gender Equality – UN Women and the Thai Ministry of Social Development and Human Security host the 2023 Gender Fair. Retrieved July 20, 2023. From <https://asiapacific.unwomen.org/en/stories/news/2023/06/innovation-and-technology-for-gender-equality>
- BCC News ไทย. (๒๐๒๐). LGBT: “แดร์กควีน” กับ “ราชฎรร” เสี่ยงเรียกร้องเพื่อความเท่าเทียมของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ. สืบค้น ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖. จาก <https://www.bbc.com/thai/thailand-54715657>
- Blaise Hope. (2022). HeForShe: Gen Z prioritize equality and the environment. Retrieved July 20, 2023. From <https://sustainabilitymag.com/diversity-and-inclusion-dandi/heforshe-gen-z-prioritise-equality-and-the-environment>
- Mikyla Reta. (2022). How Environmental and Climate Injustice Affects the LGBTQI+ Community. Retrieved July 20, 2023. From <https://www.americanprogress.org/article/how-environmental-and-climate-injustice-affects-the-lgbtqi-community/>
- Post Today. (๒๐๒๓). 22 ปี ของการต่อสู้ ‘สมรสเท่าเทียม’ บนเวทีการเมืองไทย. สืบค้น 20 กรกฎาคม 2566. จาก <https://www.posttoday.com/lifestyle/694940>
- UNCTAD. (2023). UNCTAD and Thailand partner to strengthen women’s capacity to use technology. Retrieved July 20, 2023. From <https://unctad.org/news/unctad-and-thailand-partner-strengthen-womens-capacity-use-technology>
- UNDP Thailand. (2023). Towards an equal and inclusive society. Retrieved July 20, 2023. From <https://www.undp.org/thailand/gender-equality>
- Voice online. (๒๐๑๙). บันทึก ส.ส. กะเทย: มองอย่างไรเมื่อกะเทยเข้าสภาของไทย. สืบค้น 20 กรกฎาคม 2566. จาก <https://voicetv.co.th/read/o30zaEZjl>
- Voice online. (๒๐๑๙). บันทึก ส.ส. กะเทย: เสื้อผ้า หน้าผม และคำเรียกขาน ในสภา. สืบค้น 20 กรกฎาคม 2566. จาก <https://voicetv.co.th/read/Ko-esb-V3>
- ธนาคารระหว่างประเทศเพื่อการบูรณะและพัฒนา/ธนาคารโลก .๒๕๖๑.การมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจ ของกลุ่ม LGBTI ในประเทศไทย. The World Bank Group
- ธัชไท กীরติพงศ์ไพบูลย์. LGBT+ เปิดกว้างสู่สังคมที่เท่าเทียม ฟังพาแต่ไม่ฟังฟัง. สืบค้น ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖. จาก <https://thaipublica.org/2022/01/future-thailand-thuttai-keeratipongpaiboon/>

วัชชีรานนท์ ทองเทพ, วสวัตดี ลุขรัง. (๒๐๒๒). LGBTQ+: “ป็นป็น แพนไจน่า ฮีลส์” กับวัฒนธรรม “แดร์ก” สิทธิของผู้มีความหลากหลายทางเพศ และธุรกิจแฟชั่น. สืบค้น ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖. จาก <https://www.bbc.com/thai/thailand-60672647>

ศูนย์สำรวจความคิดเห็น “นิด้าโพล” สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.๒๕๖๔. รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการสำรวจเจตคติด้านความเสมอภาคระหว่างเพศ. กรุงเทพฯ.

สำนักงานสภาพัฒนาการและเศรษฐกิจแห่งชาติ.๒๕๖๔.รายงานความก้าวหน้าเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓.พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพฯ. บริษัท ซีดีมีเดีย ไกด์จำกัด.

สิทธิพล วิบูลย์ธนากุล. ‘ความหลากหลายทางเพศ’ กับเศรษฐกิจ. สืบค้น ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖. จาก <https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/121111>

ภาคผนวก

**ผลการประชุมเชิงปฏิบัติทบทวนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ
กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ครั้งที่ ๑
วันพฤหัสบดีที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น.
ระบบ Video Conference ผ่าน Application Zoom**

วัตถุประสงค์ เพื่อรับฟังความคิดเห็นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนฯ ทบทวนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๖๗

ผู้เข้าร่วมประชุม มีกลุ่มเป้าหมายตอบรับเข้าร่วมกิจกรรม จำนวนทั้งสิ้น ๑๘ หน่วยงาน /๒๙ คน แบ่งตามประเภทกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

๑. หน่วยงานที่ยื่นโครงการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ จำนวน ๖ หน่วยงาน/๙ คน
๒. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม (กิจกรรมการอบรมพัฒนาศักยภาพวิทยากรด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ) จำนวน ๕ หน่วยงาน/๗ คน
๓. ผู้ประสานงานและผู้พิจารณาโครงการเบื้องต้นตามขั้นตอนที่กองทุนฯ กำหนด จำนวน ๗ หน่วยงาน/๑๓ คน

ประเภทผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	หน่วยงาน	ชื่อ-สกุล
๑. หน่วยงานที่ยื่น โครงการขอรับการ สนับสนุนงบประมาณ จากกองทุนฯ	๑. มูลนิธิเชียงใหม่คนละไม้คนละมือ	๑. นายศักดิ์ดา ศิลประเสริฐ ประธานกรรมการมูลนิธิ
	๒. ชมรมผู้สูงอายุบ้านหนองพังกา	๒. นางสาวอัญญา วรรณพัฒน์ เลขานุการและประชาสัมพันธ์
	๓. โรงเรียนอนุบาลเกาะคา (น้ำตาล อนุเคราะห์)	๓. นางอัญชลี แสงแก้ว ครู
		๔. นางสาวจตุพร ศรีวินทนาสกุล ครู
๔. มูลนิธิส่งเสริมสวัสดิการสังคมไทย	๕. นางสาวนัธพร ศิริรังษี ผู้รับผิดชอบโครงการฯ	

ประเภทผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	หน่วยงาน	ชื่อ-สกุล
	๕. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ตะวันออก	๖. นางสาวจากรุวรรณ นิธิไพบูลย์ อาจารย์สาขาเทคโนโลยีการโฆษณา และประชาสัมพันธ์ ๗. นางสาวพิชญา โกมลวัฒน์พงศ์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๘. นางสาวกุลวรินทร์ สุขพิพัฒน์พร เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
	๖. สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคง ของมนุษย์จังหวัดเลย	๙. นายศิวดล ปัจฉิมกุล ผู้ช่วยปฏิบัติงานพัฒนาสังคม
๒. ผู้เข้าร่วมกิจกรรม สร้างความตระหนักรู้ เรื่องความเท่าเทียม ระหว่างเพศในสังคม (กิจกรรมการอบรม พัฒนาศักยภาพวิทยากร ด้านความเท่าเทียม ระหว่างเพศ)	๑. กองคุ้มครองและพัฒนาอาชีพ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว	๑.นางสาวกิงกาญจน์ ชูพิทักษ์เผ่าพงษ์ นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ
	๒. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว	๒. นางสาวอภัสรินทร์ ปัญญามูลวงศา นักพัฒนาสังคมชำนาญการ ๓. นายจารุกิตต์ คงพุกา นักพัฒนาสังคมชำนาญการ
	๓. สถานคุ้มครองและพัฒนาอาชีพบ้านเกร็ดตระการ	๔. นายเฉลิมพล มณีรัตน์ นักพัฒนาสังคม
	๔. ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพฯ ๓๖ พรรษา จชลบุรี	๕. นางสาวจรีพร อัมพาสล นักพัฒนาสังคม
	๕. ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว ภาคใต้จังหวัดสงขลา	๖. ว่าที่ร้อยตรีหญิงมลธิรา ชูแก้วรวง นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ ๗. นางสาวปรีฉัตร รัตติโชติ เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
๓. ผู้ประสานงานและ ผู้พิจารณาโครงการ เบื้องต้นตามขั้นตอนที่ กองทุนฯ กำหนด (สำนักงานพัฒนาสังคม และความมั่นคงของ มนุษย์จังหวัด,ศูนย์	๑. สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ มนุษย์จังหวัดสกลนคร	๑. นายธีรพงษ์ นิระเคน นักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ
	๒. สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ มนุษย์จังหวัดนครสวรรค์	๒. นางสาวมนัสนันท์ ถาวรายุศม์ นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ
	๓. สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ มนุษย์จังหวัดชัยนาท	๓. นางสาววันทนี พานิชวัฒนะ นักพัฒนาสังคม ๔. นายวิชัย สนเอี่ยม

ประเภทผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	หน่วยงาน	ชื่อ-สกุล
เรียนรู้การพัฒนาสตรี และครอบครัว, สถาน คุ้มครองและพัฒนา อาชีพฯ)		วิทยาการด้านครอบครัวจังหวัดชัยนาท
	๔. สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ มนุษย์จังหวัดเชียงใหม่	๕. นางสาวสลักใจ บุญธรรม เจ้าหน้าที่ศูนย์ปฏิบัติการเพื่อป้องกัน การกระทำความรุนแรงในครอบครัว
		๖. นางสาวณัฐจริน ไชยวงศ์ นักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ
	๕. สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคง ของมนุษย์จังหวัดนครราชสีมา	๗. นางสาวจุฑามาศ ตาฮา นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ
	๖. สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคง ของมนุษย์จังหวัดลำปาง	๘. นายวายุภักดิ์ ศรีชัย นักพัฒนาสังคมชำนาญ
	๗. สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคง ของมนุษย์จังหวัดอ่างทอง	๙. นางสาวสุภาพร ทองมา นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
	๖. ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว ภาคเหนือ จังหวัดลำปาง	๑๐. นางวรรณิตา สุทธิวงศ์ เจ้าพนักงานพัฒนาสังคม
	๗. ศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว รัตนภา จังหวัดขอนแก่น	๑๑. นายจักรี อุทัยสา นักพัฒนาสังคมชำนาญการ
		๑๒. นางสาวลลิตา แสนสนุก เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
		๑๓. นางสาววิภาณันท์ สะพรหม นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

ผลการประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ
๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ครั้งที่ ๑

- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (Swot Analysis)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<ul style="list-style-type: none"> - มีวัตถุประสงค์ พันธกิจ ที่มีความชัดเจน มีกลไกการดำเนินงานที่คล่องตัว เป็นอิสระ ดำเนินกิจกรรมที่มีความหลากหลาย - มีการชดเชยและเยียวยาแก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ - ดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายและเครือข่ายที่มีความหลากหลาย - การสนับสนุนงบประมาณกองทุนฯ <ul style="list-style-type: none"> - มีการสนับสนุนงบประมาณดำเนินโครงการกิจกรรมที่สามารถแก้ไขปัญหาความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศได้ตรงจุด - มีกระบวนการและห้วงเวลาพิจารณาโครงการที่ยื่นเสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณกองทุนฯ ที่มีความชัดเจน - บุคลากร เจ้าหน้าที่ดูแลให้คำปรึกษา และให้คำแนะนำในการเขียนโครงการเป็นอย่างดี - การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร <ul style="list-style-type: none"> - มีสื่อประชาสัมพันธ์ที่ได้จากการประกวดฯ ที่สามารถสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในวงกว้างได้ - มีการเพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสารให้กลุ่มเป้าหมายเข้าถึงได้มากขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร <ul style="list-style-type: none"> - ไม่ทั่วถึง ไม่ตรงจุด ทั้งประเด็นการสร้างความรู้ตระหนักรู้ การขอรับการสนับสนุนงบประมาณ และการขอรับการชดเชยเยียวยา - ประชาชนยังไม่เข้าใจ พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ความเท่าเทียมระหว่างเพศ ความหลากหลายทางเพศ - ประชาชน/หน่วยงานส่วนใหญ่ยังไม่รับรู้ที่สามารถเสนอโครงการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ ได้ - การขอรับการสนับสนุนงบประมาณ <ul style="list-style-type: none"> - การเขียนโครงการมีรายละเอียดมากและมีข้อจำกัดตามกฎหมาย ทำให้เข้าถึงงบประมาณกองทุนฯ ยาก - การเสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณ มีหลายขั้นตอน การประสานหลายทอดผ่านตัวกลาง คือ ผู้ประสานงาน (พมจ./ศูนย์เรียนรู้ฯ) ทำให้ไม่มีความคล่องตัว ล่าช้า และอาจทำให้มีความผิดพลาดในการประสานงาน - ขาดวิทยากรที่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในระดับพื้นที่ - ไม่มีข้อมูลสถานการณ์ความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศ จำนวนประชากรแยกเพศ - บุคลากร <ul style="list-style-type: none"> - จำนวนไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ เกิดภาวะงานล้นมือ (Work Overload) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรภายใน ของ สศ. ยังไม่รู้จัก เข้าใจ และ ทราบข้อมูลของกองทุนฯ เพื่อนำไปถ่ายทอดขยายผลต่อ - งบประมาณ - มีจำนวนจำกัด ไม่สามารถสนับสนุนหน่วยงาน ขับเคลื่อนประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศได้อย่างทั่วถึง - ไม่มีการแสวงหารายได้เพิ่มเติมจากแหล่งทุนอื่น
<p style="text-align: center;"><u>โอกาส</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - สังคมมีความตื่นตัวเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ และ เปิดรับความหลากหลายทางเพศมากขึ้น - ประชาชน องค์กรในระดับพื้นที่มีความกระตือรือร้นในการผลักดันประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศ - มี platform การสื่อสารสื่อประชาสัมพันธ์ที่มีความหลากหลาย สามารถเผยแพร่ประชาสัมพันธ์สื่อให้เกิดการรับรู้ในวงกว้างได้ 	<p style="text-align: center;"><u>ภัยคุกคาม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ความเท่าเทียมระหว่างเพศ ความหลากหลายทางเพศ เป็นประเด็นที่มีความเฉพาะ เนื้อหาที่มีความซับซ้อน - สถานการณ์การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศใน สถานศึกษามีจำนวนมากขึ้น เกิดการ bully กลั่นแกล้ง ในโรงเรียน - ประชากรในวัยสูงอายุ มีชุดความเชื่อเดิม ยังไม่ ยอมรับ ตระหนักและเข้าใจในประเด็นความเท่าเทียม ระหว่างเพศ ความหลากหลายทางเพศ - มีความทับซ้อนของข้อจำกัดในการสลายความคิดและ มุมมองอคติทางเพศ เช่น ผู้สูงอายุ กลุ่มชาติพันธุ์ เป็นต้น - บุคลากร <ul style="list-style-type: none"> - เจ้าหน้าที่ พมจ. ไม่ทราบข้อมูล ไม่มีองค์ความรู้ เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ การพิจารณาโครงการ เบื้องต้น อีกทั้งมีการสับเปลี่ยนผู้รับผิดชอบ ทำให้ต้อง เรียนรู้การทำงานใหม่ - เจ้าหน้าที่ในพื้นที่ยังไม่มีความรู้และความเข้าใจ เทียบเท่ากับเจ้าหน้าที่ส่วนกลาง ซึ่งส่งผลกระทบต่อ ขั้นตอนการให้ข้อมูลและการส่งเอกสาร ซึ่งทำให้เกิดความ ล่าช้าและไม่สอดคล้องต่อระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม ภายในพื้นที่

- **ข้อเสนอแนะ**

ด้านการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้

๑. ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ การเสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณให้มากยิ่งขึ้น เช่น รอบการพิจารณา การพิจารณาอนุมัติโครงการ

๒. ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้เชิงรุก โดยการจัดกิจกรรมในระดับพื้นที่ พบเครือข่าย/ประชาชน เพื่อประชาสัมพันธ์กองทุนฯ ให้เป็นที่รู้จัก และเสริมสร้างองค์ความรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๓. พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์ในการสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศที่ง่ายต่อความเข้าใจ

๔. ขอความร่วมมือสถานศึกษาประชาสัมพันธ์สื่อที่กองทุนดำเนินการ ในกิจกรรมต่างๆ เช่น การปฐมนิเทศนักศึกษา เพื่อสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ การป้องกันแก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติ การ bully ในสถานศึกษา

ด้านการพัฒนาวิทยากรด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๑. เพิ่มจำนวนวิทยากรด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศให้มีจำนวนมากขึ้นและกระจายตัวอย่างทั่วถึงโดยการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ เครือข่าย เป็นวิทยากรด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๒. สนับสนุนงบประมาณให้ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดทำหน้าที่ขยายผลองค์ความรู้ สร้างวิทยากรตัวคูณ ให้กับอาสาสมัครในระดับพื้นที่

๓. เพิ่มทักษะการเป็นวิทยากรให้กับบุคลากรที่ผ่านการอบรมการเป็นวิทยากรอย่างสม่ำเสมอ

ด้านการสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๑. ให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ความหลากหลายทางเพศ กับประชาชนในชุมชนให้มากขึ้น

๒. เปลี่ยนแปลงแนวคิดการให้คำจำกัดความเรื่องเพศ โดยไม่ต้องนิยามว่าใครเพศอะไร แต่ให้ความสำคัญที่การเป็นมนุษย์คนหนึ่งเหมือนกัน จะทำให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศได้ง่ายขึ้น

๓. ร่วมมือกับกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทยในการสำรวจ ศักยภาพ สถานการณ์ความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศ ความรุนแรง การ bully จำนวนผู้มีความหลากหลายทางเพศ เพื่อจัดทำฐานข้อมูล และดำเนินงานในเชิงรุกตามระดับความรุนแรงของสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

๔. การสร้างสื่อแบบหน่วยการเรียนรู้ (Modules) เพื่อสนับสนุนองค์ความรู้เกี่ยวกับมิติความเท่าเทียมระหว่างเพศ ให้แพร่กระจายไปสู่ภาคประชาสังคมมากยิ่งขึ้น

ด้านการสนับสนุนงบประมาณดำเนินโครงการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๑. จัดทำแผนการสนับสนุนงบประมาณโครงการที่ชัดเจนและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงาน องค์กรรับทราบ

๒. จัดเวทีแลกเปลี่ยน เพิ่มองค์ความรู้ด้านการเขียนโครงการให้กับองค์กรที่สนใจเสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณ

ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๑. การผลักดันกลุ่มกองทุนฯ เป็นกองภายใต้กรมฯ
๒. สร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับบุคลากร สค. ให้รับทราบข้อมูลที่สำคัญของกองทุนฯ

- การวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของผู้รับบริการ (กลุ่มเป้าหมาย)

ผู้เข้าร่วมประชุมฯ เห็นว่ากลุ่มผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่กองทุนได้ดำเนินการ แยกตามประเภท ๔ ประเภท ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายแล้ว ทั้งนี้ควรให้ความสำคัญกับกลุ่มเป้าหมาย ๑) หน่วยงานที่ยื่นโครงการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ และ ๒) ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ในสังคม ในลำดับต้น และ ๓) ผู้ประสานงานและผู้พิจารณาโครงการเบื้องต้นตามขั้นตอนที่กองทุนฯ กำหนด ๔) ผู้ขอรับการช่วยเหลือเยียวยาตามกระบวนการช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยาแก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ภายใต้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามลำดับ

กลุ่มเป้าหมาย	ลำดับความสำคัญ
๑) หน่วยงานที่ยื่นโครงการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ	๑
๒) ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม	๑
๓) ผู้ประสานงานและผู้พิจารณาโครงการเบื้องต้นตามขั้นตอนที่กองทุนฯ กำหนด	๒
๔) ผู้ขอรับการช่วยเหลือเยียวยาตามกระบวนการช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยาแก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ภายใต้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘	๓

- การทบทวนแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

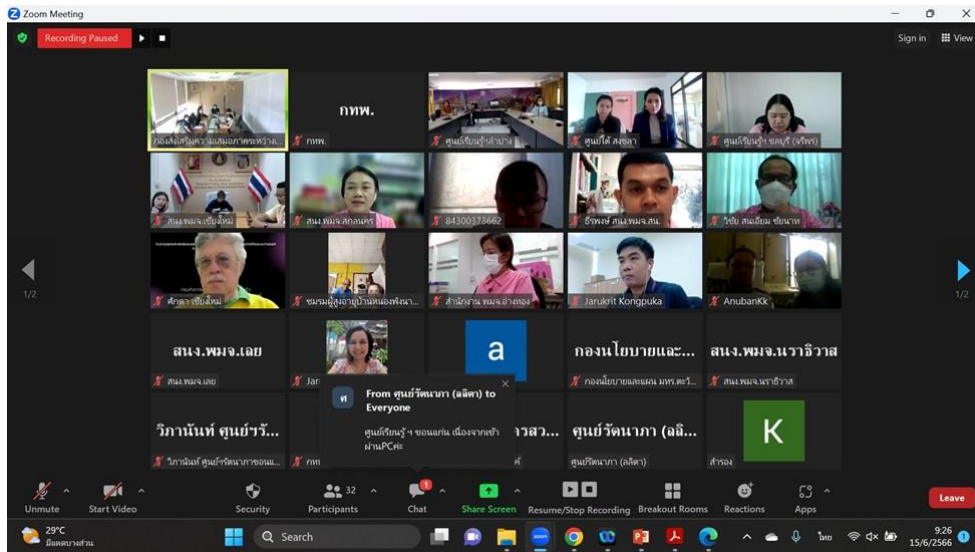
ผู้เข้าร่วมประชุมฯ เห็นว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงาน ครอบคลุมการดำเนินงานของกองทุนฯ แล้ว โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์ เป็นกลไกขับเคลื่อนและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

- พันธกิจ**
๑. ช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ
 ๒. สนับสนุนงบประมาณจัดทำโครงการ กิจกรรม และการศึกษาวิจัย เพื่อคุ้มครองป้องกันและแก้ไขปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ
 ๓. สร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์/แผนงาน

๑. การช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยา แก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ
๒. การส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ
๓. การสร้างเสริมความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม
๔. การบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศให้เข้าถึงง่าย และมีประสิทธิภาพ



ภาพบรรยากาศการประชุมเชิงปฏิบัติทบทวนยุทธศาสตร์
และแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ครั้งที่ ๑

**การประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ
กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ครั้งที่ ๒**

วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุม สค. (DWF Meeting Room) ชั้น ๑๒ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

และระบบ Video Conference ผ่าน Application Zoom

.....

วัตถุประสงค์ เพื่อพิจารณาแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี (๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และ (ร่าง) แผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๗

ผู้เข้าร่วมประชุม มีกลุ่มเป้าหมายตอบรับเข้าร่วมประชุมฯ จำนวนทั้งสิ้น ๓๐ คน แยกตามประเภทกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

๔. ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ จำนวน ๖ คน
๕. ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ จำนวน ๓ คน
๖. ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ จำนวน ๗ คน
๗. ผู้แทนกรมบัญชีกลาง จำนวน ๒ คน
๘. ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว จำนวน ๑๒ คน

ประเภทกลุ่มเป้าหมาย	รายชื่อ
<u>ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการ ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</u>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. คุณศุภาภา เมฆาวงศกุล ๒. คุณถวิลวดี บุรีกุล ๓. คุณสุเพ็ญศรี พึ่งโคกสูง ๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์รณภูมิ สามีคศิริคารมย์ ๕. คุณสมศักดิ์ ชลาชล ๖. คุณชมพูนุท นาครธรรพ
<u>ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการบริหาร กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียม ระหว่างเพศ</u>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. คุณนรินทร์ กรินชัย ๒. คุณอัญชลี มีมุข ๓. คุณสุพัตรา ภู่อานานุสรณ์
<u>ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการ วินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็น ธรรมระหว่างเพศ</u>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. คุณอุบล ร่มโพธิ์ทอง ๒. รองศาสตราจารย์นายแพทย์ธีระ วรธนารัตน์ ๓. คุณณัฐกมล ศิวะศิลป์ ๔. คุณปัญญา กางกรณ์ ๕. คุณวีรมลล์ จันทรดี ๖. คุณสาละมาน๊ะ หลงสะเตียะ

ประเภทกลุ่มเป้าหมาย	รายชื่อ
	๗. คุณทีฆัมพร รอดชั้นเมือง
กรมบัญชีกลาง	๑. คุณมารุต ปรียากร นักวิชาการคลังชำนาญการพิเศษ ๒. คุณसानิต วงปิ่น เจ้าหน้าที่วิเคราะห์โครงการติดตามประเมินผล การดำเนินงานทุนหมุนเวียน
เจ้าหน้าที่ สค.	๑. คุณสุชาดา รุ่งเรืองศักดิ์ นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ ๒. คุณจุฑามาศ วรรณแก้ว นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ ๓. คุณธนญา สุวรรณฤทธิ์ นักพัฒนาสังคมชำนาญการ ๔. คุณกัณษิตา อุปวรรณ นักพัฒนาสังคมชำนาญการ ๕. คุณสุจิตรา กาวิชัย นักพัฒนาสังคมชำนาญการ ๖. คุณสุพัตรา ทองภูเบศร์ นักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ ๗. คุณนุจรินทร์ โกมล นักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ ๘. คุณจิรภา พุดสี นักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ ๙. คุณกนกพล ชื่นกรมรักษ์ นักพัฒนาสังคม ๑๐. คุณปญญิตา นवलนพคุณ นักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ ๑๑. คุณจักรินทร์วิชัย แก้วกาญจน์ เจ้าพนักงานพัฒนาสังคมชำนาญงาน ๑๒. คุณณัฐพล ฉวยสวัสดิ์ เจ้าพนักงานพัฒนาสังคมชำนาญงาน

รายละเอียดการประชุม

➤ การนำเสนอผลการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖) และข้อมูลผลการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ครั้งที่ ๑ โดย นางสาวสุชาดา รุ่งเรืองศักดิ์ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และนางสาวจุฑามาศ วรรณแก้ว นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ

ฝ่ายเลขานุการฯ คณะกรรมการบริหารกองทุนได้นำเสนอข้อมูลประกอบการพิจารณา (ร่าง) แผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๗ อันได้แก่ ข้อมูลของกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ความเป็นมาของแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ที่จัดทำขึ้นภายใต้ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และ แผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๖ และผลการดำเนินงานภายใต้งบประมาณจำนวน ๖,๘๐๐,๐๐๐ บาท (หกล้านแปดแสนบาทถ้วน) ปัญหาและอุปสรรคใน

การดำเนินงาน ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ สทพ. คณะกรรมการจัดทำบันทึกข้อตกลงการประเมินผล
ทุนหมุนเวียน และข้อมูลผลการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียม
ระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖ อันได้แก่การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
วิเคราะห์และจัดลำดับกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนฯ ปัญหา ข้อเสนอแนะ รวมทั้งการทบทวน
แผนปฏิบัติการกองทุนฯ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และจัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการกองทุนฯ พ.ศ. ๒๕๖๗
ทั้งนี้ได้ขอให้ที่ประชุมให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อการทบทวนแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ -
๒๕๗๐) และการขับเคลื่อนการดำเนินงานของกองทุนฯ ในอนาคต รายละเอียดดังนี้

ประเด็น	รายละเอียด
<p>ปัญหาและอุปสรรคใน การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติ การกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๖</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. การช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่ ผู้เสียหายจากการถูกละเมิด ปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ <ul style="list-style-type: none"> - ยังไม่มีผู้เสียหาย ยื่นขอรับเงินช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยาฯ จากกองทุนฯ เนื่องจากผู้ยื่นคำร้องต้องการการยอมรับ - ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่รู้ว่าการถูกละเมิดปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ สามารถได้รับการคุ้มครองตาม พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ยังขาดการดำเนินงานในด้านการคุ้มครองป้องกัน เช่น การให้คำแนะนำปรึกษา ด้านกฎหมายหรือด้านจิตเวช ๒. การสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม <ul style="list-style-type: none"> - การเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ยังอยู่ในวงจำกัด ไม่เป็นกระแสในสังคมวงกว้าง - ผู้ปฏิบัติงาน/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง/ผู้เสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณ ยังมี ความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องต่อเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม ๓. การสนับสนุนโครงการเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ <ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานเสนอขอรับการสนับสนุนโครงการเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เป็นหน่วยงานเดิม มีจำนวนน้อย และเสนอโครงการในรูปแบบเดิมโครงการส่วนใหญ่เป็น โครงการอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๑ – ๒ วัน ไม่สะท้อนให้เห็นการต่อยอดขยายผลเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน สังคมในวงกว้าง - โครงการที่เสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณของกองทุนฯ การเขียนหลักการและ เหตุผลไม่ได้เชื่อมโยงกับสภาพปัญหาและความต้องการของพื้นที่ ๔. การบริหารกองทุน <ul style="list-style-type: none"> - ขาดบุคลากรสนับสนุนการดำเนินงานด้านการเงิน กฎหมาย

ประเด็น	รายละเอียด
<p>ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ สทพ. (การประชุม คณะกรรมการ สทพ. ครั้งที่ ๒/ ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๐ ต.ค. ๒๕๖๕)</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ไม่ควรนำเงินชดเชยเยียวยาไปใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมอื่น เนื่องจากต่อไป ผู้เสียหายจากการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ อาจเพิ่มขึ้นหรือลดลง ๒. ควรมีการพิจารณาถึงสาเหตุ ที่ทำให้ผู้เสียหายยื่นคำร้อง เพื่อขอความช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยาจากกองทุนฯ น้อย ๓. การฝึกอบรมและการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียม ระหว่างเพศ ควรครอบคลุมถึงสื่อมวลชน ๔. ควรระบุกลุ่มเสี่ยง และมีมาตรการหรือกิจกรรมที่ชัดเจน เพื่อสะท้อนถึงเรื่อง การคุ้มครองป้องกัน เช่น การให้คำแนะนำปรึกษาด้านกฎหมายหรือด้านจิตเวช ๕. พิจารณาให้มีการศึกษา วิจัยอย่างจริงจัง และเผยแพร่ผลการศึกษาวิจัย แทน การรณรงค์ให้ความรู้เพียงช่องทางเดียว
<p>ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ จัดทำบันทึกข้อตกลงการ ประเมินผลทุนหมุนเวียน (ข้อสังเกตประจำปีบัญชี ๒๕๖๖)</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. กองทุนฯ มีวัตถุประสงค์และภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ข้าช้อนกับภารกิจของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว เพื่อให้เกิดความชัดเจนใน การดำเนินงานกรมกิจการสตรีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวควรกำหนดแนวทาง และงบประมาณในการดำเนินงานของกองทุนฯ ให้ชัดเจนเพื่อให้สะท้อนการดำเนินงาน ตามวัตถุประสงค์การตั้งได้อย่างชัดเจน ๒. กองทุนฯ ควรทบทวนบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการเยียวยาผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุ แห่งเพศและการส่งเสริมการศึกษา การวิจัย ว่ามีศักยภาพและทรัพยากรใน การดำเนินการที่เพียงพอหรือไม่หรืออาจคัดเลือกเครือข่ายหรือพันธมิตรในการดำเนินงาน ตามภารกิจดังกล่าวเพิ่มเติม
<p>ผลการการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมองค์กรของ กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียม ระหว่างเพศ (Swot Analysis) จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ จัดทำยุทธศาสตร์และ แผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริม ความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ครั้งที่ ๑</p>	<p><u>จุดแข็ง</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีวัตถุประสงค์ พันธกิจ ที่มีความชัดเจน มีกลไกการดำเนินงานที่คล่องตัว เป็นอิสระ ดำเนินกิจกรรมที่มีความหลากหลาย ๒. มีการชดเชยและเยียวยาแก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ๓. ดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายและเครือข่ายที่มีความหลากหลาย ๔. การสนับสนุนงบประมาณกองทุนฯ สามารถแก้ไขปัญหาความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศ ได้ตรงจุด มีกระบวนการและห้วงเวลาพิจารณาโครงการที่มีความชัดเจน ๕. บุคลากร เจ้าหน้าที่ดูแลให้คำปรึกษา และให้คำแนะนำในการเขียนโครงการเป็นอย่างดี ๖. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร มีสื่อประชาสัมพันธ์ และมีการเพิ่มช่องทาง ในการติดต่อสื่อสารให้กลุ่มเป้าหมายเข้าถึงได้มากขึ้น

ประเด็น	รายละเอียด
	<p><u>จุดอ่อน</u></p> <p>๑. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ไม่ทั่วถึง ไม่ตรงจุด ทั้งประเด็นการสร้าง ความตระหนักรู้ การขอรับการสนับสนุนงบประมาณ และการขอรับการชดเชยเยียวยา</p> <p>๒. การขอรับการสนับสนุนงบประมาณ การเขียนโครงการมีรายละเอียดมากและมีข้อจำกัดตามกฎหมาย การเสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณ มีหลายขั้นตอน การประสานหลายทอดผ่านตัวกลาง ทำให้ไม่มีความคล่องตัว ลำช้า และอาจทำให้มีความผิดพลาดในการประสานงาน</p> <p>๓. ขาดวิทยากรที่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในระดับพื้นที่ ไม่มีข้อมูลสถานการณ์ความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศ จำนวนประชากรแยกเพศ</p> <p>๔. บุคลากร จำนวนไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ บุคลากรภายใน ของ สค. ยังไม่เข้าใจ และทราบข้อมูลของกองทุนฯ</p> <p>๕. งบประมาณ มีจำนวนจำกัด ไม่มีการแสวงหารายได้เพิ่มเติมจากแหล่งทุนอื่น</p> <p><u>โอกาส</u></p> <p>๑. สังคมมีความตื่นตัวเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ และเปิดรับความหลากหลายทางเพศมากขึ้น</p> <p>๒. ประชาชน องค์กรในระดับพื้นที่มีความกระตือรือร้นในการผลักดันประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>๓. มี platform การสื่อสารสื่อประชาสัมพันธ์ที่มีความหลากหลาย</p> <p><u>ภัยคุกคาม</u></p> <p>๑. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ ความหลากหลายทางเพศ เป็นประเด็นที่มีความเฉพาะ เนื้อหาที่มีความซับซ้อน และยังมีปัจจัยความเชื่อ วัฒนธรรมเฉพาะในแต่ละพื้นที่ที่ยังสร้างอคติทางเพศ เช่น ผู้สูงอายุ กลุ่มชาติพันธุ์ เป็นต้น</p> <p>๒. สถานการณ์การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศในสถานศึกษามีจำนวนมากขึ้น เช่น การ bully กลั่นแกล้ง</p> <p>๓. บุคลากร ผู้ประสานงาน เช่น เจ้าหน้าที่ พมจ. ไม่ทราบข้อมูล ไม่มีองค์ความรู้ มีการสับเปลี่ยนผู้รับผิดชอบ</p>
<p>ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงาน ตามภารกิจของกองทุนฯ จาก การประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำ ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียม</p>	<p><u>ด้านการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้</u></p> <p>๑. ประชาสัมพันธ์บทบาทของกองทุนฯ ในฐานะแหล่งทุนในการสนับสนุนเครือข่าย ดำเนินงานด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>๒. ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้เชิงรุก โดยการจัดกิจกรรมในระดับพื้นที่</p> <p>๓. พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์ที่ง่ายต่อความเข้าใจ</p>

ประเด็น	รายละเอียด
ระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ครั้งที่ ๑	<p>๔. ขอความร่วมมือสถานศึกษาประชาสัมพันธ์สื่อที่กองทุนดำเนินการ ในกิจกรรมต่างๆ <u>ด้านการพัฒนาวิทยากรด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ</u></p> <p>๑. เพิ่มจำนวนวิทยากรด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศให้กระจายตัวอย่างทั่วถึง</p> <p>๒. สนับสนุนงบประมาณให้ พมจ. สร้างวิทยากรตัวคุณ ให้กับอาสาสมัครในระดับพื้นที่</p> <p>๓. เพิ่มทักษะการเป็นวิทยากรให้กับบุคลากรที่ผ่านการอบรมการเป็นวิทยากรอย่างสม่ำเสมอ</p> <p><u>ด้านการสนับสนุนงบประมาณดำเนินโครงการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</u></p> <p>๑. จัดทำแผนการสนับสนุนงบประมาณโครงการที่ชัดเจนและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงาน องค์กรรับทราบ</p> <p>๒. จัดเวทีแลกเปลี่ยน เพิ่มองค์ความรู้ด้านการเขียนโครงการให้กับองค์กรที่สนใจเสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณ</p> <p><u>ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</u></p> <p>๑. การผลักดันกลุ่มกองทุนฯ เป็นกองภายใต้กรมฯ</p> <p>๒. สร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับบุคลากร สค. ให้รับทราบข้อมูลที่สำคัญของกองทุนฯ</p>
ข้อเสนอแนะในการสร้างความเสมอภาคระหว่างเพศในสังคม	<p>๑. ให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ความหลากหลายทางเพศ กับประชาชนในชุมชนให้มากขึ้น</p> <p>๒. เปลี่ยนแปลงแนวคิดการให้คำจำกัดความเรื่องเพศ โดยไม่ต้องนิยามว่าใครเพศอะไร แต่ให้ความสำคัญที่การเป็นมนุษย์คนหนึ่งเหมือนกัน</p> <p>๓. ร่วมมือกับกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย สสำรวจ ศึกษาวิจัย สถานการณ์ความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศ ความรุนแรง การ bully จำนวนผู้มีความหลากหลาย</p> <p>๔. สร้างสื่อแบบหน่วยการเรียนรู้ (Modules) เพื่อสนับสนุนองค์ความรู้เกี่ยวกับมิติความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p>

ทั้งนี้ที่ประชุมมีการอภิปรายกันอย่างกว้างขวาง ดังนี้

รายชื่อ	ข้อเสนอแนะ
รองศาสตราจารย์นายแพทย์ธีระ วรธนารัตน์ (คกก.วลพ.)	<p>๑. งบประมาณกองทุนฯ มีจำกัด ต้องลงทุนในมาตรการที่คิดว่าคุ้มค่า จำเป็น ใน ๓ ส่วนหลัก คือ ๑) การส่งเสริมและการป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ๒) การช่วยเหลือ ชดเชย เยียวยา และ ๓) การสร้างหรือพัฒนาเครือข่าย ทั้งนี้หากภายในแผนปฏิบัติการมีการจัดกลุ่มตาม ๓ ประเภทและจัดสรรงบประมาณตามสัดส่วนความจำเป็น ก็จะสามารถกำหนดตัวชี้วัดหรือ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์และ ติดตามได้อย่างตรงจุดได้มากขึ้น</p>

รายชื่อ	ข้อเสนอแนะ
	๒. นำประเด็น SDGs เป้าหมายที่ ๕ gender equality มากำหนดกรอบกิจกรรมต่างๆ อัจฉริยภาพการงานร่วมกับเป้าหมาย SDGs อื่น เช่น ประเด็นสุขภาพ ที่อยู่อาศัย ด้วย โดยไม่จำเป็นต้องดำเนินการแต่ในด้าน gender equality เพียงอย่างเดียวเท่านั้น
ดร.สมศักดิ์ ชลาชล (คกก.สทพ.)	ให้นำ LGBTQ ที่ประสบความสำเร็จ มาเป็นแบบอย่างในการส่งเสริมพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย LGBTQ เช่น จัดการอบรมสร้างอาชีพ พัฒนาศักยภาพเพื่อให้เป็นผู้ที่มี ศักยภาพ โดยไม่ต้องถูกหลอกจากการค้นหาไอดอลโดยตนเอง
คุณอุบล รัมโพธิ์ทอง (คกก.วลพ.)	<p>๑. ให้สร้างความรู้ความเข้าใจกับกลุ่มเป้าหมายแรงงานในระบบ และในกลุ่ม ชุมชน แรงงานนอกระบบ เนื่องจากพบมีการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ แต่ว่าเข้าไม่ถึง พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘</p> <p>๒. ให้หนุนเสริมการนำประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศ กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียม ระหว่างเพศ ถ่ายทอดสู่การปฏิบัติในระดับจังหวัด เพิ่มเติมจากกองทุนฯ ภายใต้ พม. ทั้ง ๔ กองทุน เพื่อให้ พมจ. หรือเครือข่าย ถ่ายทอดประเด็นดังกล่าวสู่ชุมชน และ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถถ่ายทอดและสื่อสารประเด็นดังกล่าวสู่กลุ่มเป้าหมาย ภายใต้กำกับดูแลได้โดยไร้ข้อจำกัด</p> <p>๓. ขอความร่วมมือ พมจ. เพิ่มการให้ความรู้เรื่องประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศในการจัดการให้ความรู้ในประเด็นอื่นๆ ของกระทรวง พม. นอกเหนือจากประเด็น ด้านเด็ก ผู้หญิง ผู้สูงอายุ สวัสดิการชุมชน ครั้งละ ๑ ชม. ก็จะช่วยสนับสนุนการสร้าง ความรู้ในวงกว้างได้</p> <p>๔. ให้มีการตั้งหลักเกณฑ์การชดเชยเยียวยาผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ เช่น พ.ร.บ. ประกันสังคม หรือ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สปสช. มาตรา ๔๑ ที่มีเกณฑ์การชดเชยเยียวยา ค่าทำคลอดสำหรับคนที่แท้งอายุครรภ์ตามที่ หลักเกณฑ์กำหนด จะทำให้มีการเบิกจ่ายงบประมาณการช่วยเหลือชดเชย เยียวยา</p>
คุณสุเพ็ญศรี พึ่งโคกสูง (คกก.สทพ.)	<p>๑. ให้เพิ่มกลุ่มเป้าหมายในการอบรมสร้างวิทยากรด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ ให้ครอบคลุม หน่วยงานภาครัฐ NGO องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. ให้มีกำหนดคุณสมบัติด้านจริยธรรมสำหรับผู้เข้าร่วมกิจกรรมอบรมสร้างวิทยากรฯ รวมทั้งตรวจสอบคุณสมบัติ เป็นผู้มีการฝ่าฝืนจริยธรรมต่อเพศใดเพศหนึ่งหรือไม่ มีการถูกรุขหา ถูกฟ้องร้อง ถูกแจ้งความดำเนินคดี หรือไม่ ในระยะ ๑๐ ปี</p> <p>๓. ให้ดำเนินการติดตามนิเทศ เพื่อให้คำแนะนำหน่วยงานต่างๆ ในการรับรู้และเข้าใจ พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘</p> <p>๔. ขับเคลื่อนการดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในกลุ่มแรงงานร่วมกับ สหพันธ์แรงงาน สหภาพแรงงาน</p>

รายชื่อ	ข้อเสนอแนะ
	<p>๕. ให้เจ้าหน้าที่ กองทุนฯ ให้ความช่วยเหลือหน่วยงานเครือข่ายในการเสนอโครงการขอรับการสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้สามารถเข้าถึงงบประมาณกองทุนได้ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มจำนวนการขอรับการสนับสนุนงบประมาณได้ มากกว่าที่จะมุ่งพัฒนาช่องทางการเข้าถึงงบประมาณ platform เฟลตฟอรมต่างๆ เพียงอย่างเดียว</p> <p>๖. เห็นควรให้คงข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ สทพ. ไว้ ทั้งนี้เสนอวิธีการเพิ่มจำนวนผู้ยื่นขอรับเงินชดเชยเยียวยา โดยเห็นว่าเจ้าหน้าที่ผู้รับคำวินิจฉัยฯ ต้องเพิ่มบทบาทตนเอง โดยให้ข้อมูลผู้เสียหาย ชักถาม ไต่สวน แจ้งสิทธิ แนะนำการเขียนคำร้อง ตั้งประเด็นประมาณการค่าเสียหาย เพิ่มประเด็นการวินิจฉัย เพื่อให้การวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ. นำไปสู่การให้เงินช่วยเหลือชดเชยเยียวยา เสนอให้ปรับบทบาทเจ้าหน้าที่ วลพ. ในการให้ความช่วยเหลือผู้ยื่นคำร้อง เช่น เจ้าหน้าที่นิติกร เจ้าหน้าที่รับเรื่อง วลพ. หรือคณะกรรมการ วลพ. ต้องแนะนำสิทธิด้วย ก่อนมีคำวินิจฉัย หรือเขียนคำร้องเพิ่มค่าเสียหาย</p> <p>๗. เสนอให้ส่งเสริมการรณรงค์สร้างความเข้าใจ พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ในระดับภูมิภาค ระดับพื้นที่ เพื่อสร้างการรับรู้ช่องทางการร้องเรียนเทคนิคการเขียนคำร้อง ทั้งนี้อาจเริ่มที่หน่วยงาน MOU เช่น มหาวิทยาลัย สถานศึกษา หรือกลุ่มวิทยากรส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ อันจะนำไปสู่การเพิ่มจำนวนผู้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการ วลพ.</p>
<p>คุณสุภัตรา ภูธนานุสรณ์ (คกก.กทพ.)</p>	<p>๑. ได้สะท้อนประสบการณ์ในการทำงานต่อประเด็นการพัฒนาวิทยากร เนื่องจากปัญหาสำคัญในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศคือการขาดแคลนวิทยากร นับตั้งแต่ก่อนมีการปฏิรูประบบราชการ อีกทั้งการสร้างและขยายองค์ความรู้ในด้านดังกล่าวยังเป็นเรื่องที่ยาก ทั้งนี้มีหลายหน่วยงานที่ขาดรับในขับเคลื่อนการดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศไปยังกลุ่มเป้าหมายของตนเอง ทั้งภาครัฐ ภาคประชาสังคม สถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ทั้งนี้ก็ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างทั่วถึงได้ตามข้อเสนอแนะ ทั้งนี้การจะดำเนินการดังกล่าวบรรลุเป้าหมายจำเป็นต้องมีหลักสูตรทั้งสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ และกลุ่มเป้าหมายทั่วไป แต่ในสถานการณ์ปัจจุบันยังไม่มีชัดเจนในประเด็นนี้</p> <p>๒. เสนอให้มีการฟื้นฟูกลไกการดำเนินงานด้านวิชาการเพื่อทำหน้าที่ในการดำเนินการประเด็นดังกล่าว เพื่อแบ่งเบาภาระงานของเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ที่ต้องดำเนินงานด้านบริหาร และขับเคลื่อนงานตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งกองทุนฯ ทั้ง ๗ ข้อ ทั้งนี้เห็นว่าจำเป็นต้องมีหน่วยงานภายใน สค. มารับบทบาทหน้าที่ดังกล่าว</p>

รายชื่อ	ข้อเสนอแนะ
<p>ดร. ศุภาภา เมฆาวงสกุล (คคก.สทพ.)</p>	<p>๑. ให้คณะกรรมการ กทพ. ยึดหลักคิดในการบริหารจัดการกองทุน โดยยึดหลักแผนปฏิบัติการฯ ระยะ ๕ ปี เป็นเป้าหมายในการขับเคลื่อนงาน พิจารณาบริหารกองทุนโดยยึดภาพรวมงบประมาณ ที่คาดว่าจะได้รับในระยะ ๕ ปี (๓๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท) ในการบริหารจัดการในระยะ ๕ ปี ไม่ใช่การบริหารในลักษณะรายปี</p> <p>๒. การวางกรอบบริหารควรวีต มาตรา ๓๐ กรอบวัตถุประสงค์การจ่ายเงินของกองทุน ตาม พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ดังนี้</p> <p>(๑) เพื่อกิจกรรมหรือกิจการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>(๒) เพื่อคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ</p> <p>(๓) เพื่อช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคลซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามมาตรา ๒๖</p> <p>(๔) เพื่อการสอดส่องและดูแลและให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐและหน่วยงานของรัฐในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้</p> <p>(๕) เพื่อส่งเสริมการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ</p> <p>(๖) เพื่อการติดต่อและประสานงานกับบุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน</p> <p>(๗) เพื่อการอื่นตามที่คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ สทพ.) เห็นสมควร</p> <p>ทั้งนี้ ในวัตถุประสงค์ข้อ (๔) สค.ได้มีการทำงานร่วมกับ CGEO ซึ่งกองทุนฯ สามารถออกแบบในการทำงานร่วมกับคนเหล่านี้ได้</p> <p>๓. พบมีการซ้อนทับ การซ้ำซ้อนของการดำเนินงาน ระหว่าง กระทรวง กรม และการขับเคลื่อนงานตาม พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ เสนอให้มีการปรับปรุงกฎหมาย การคุ้มครองและป้องกันมิให้เกิดการเลือกปฏิบัติ การอคติทางเพศ เพื่อให้การบังคับใช้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำให้ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจของกองทุนฯ ให้ชัดเจนไม่ทับซ้อน</p> <p>๔. ให้รณรงค์ สร้างการรับรู้ต่อ พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อให้เกิดการยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการ วลพ.ที่มากขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาที่ต้นเหตุ ทั้งนี้ การกำหนดเกณฑ์การชดเชยเยียวยาเป็นเพียงการแก้ไขที่ปลายเหตุ</p> <p>๕. ไม่เห็นด้วยในการปรับลด หรือยกเลิกงบประมาณในการชดเชยเยียวยาผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยเหตุแห่งเพศ</p>

รายชื่อ	ข้อเสนอแนะ
ดร.ถวิลวดี บุรีกุล (คกก.สทพ.)	<p>๑. ให้มีการพัฒนากิจกรรมใหม่ๆ พัฒนาความร่วมมือกับกลุ่มเป้าหมายเครือข่าย เช่น องค์การสื่อ สมาคม ในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สนับสนุนการดำเนินงานของกองทุน ในวัตถุประสงค์การใช้เงินกองทุนฯ ข้อที่ (๓) (๔) (๕) เช่น การสนับสนุนให้เข้ารับการสนับสนุนงบประมาณโครงการ ในการพัฒนา platform ให้ความรู้ประชาชน</p> <p>๒. ในการอบรมให้ความรู้ หรือการพัฒนาวิทยากร เสนอให้ดำเนินการกับกลุ่มเป้าหมาย ตำรวจชุมชน สภามัคคุเทศน์ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน</p> <p>๓. เสนอให้พัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อเป็นวิทยากรส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ โดยไม่เน้นสอนทฤษฎี ใช้การยกตัวอย่างที่สามารถนำไปปรับใช้ได้ รวมทั้งแทรกเนื้อหาในประเด็นการขอรับการสนับสนุนงบประมาณโครงการเพื่อให้เกิดการนำเงินกองทุนฯ ไปใช้ประโยชน์</p> <p>๔. เสนอให้ดำเนินกิจกรรมกับกลุ่มเป้าหมาย สมาชิกสภาหญิง หรือนำสมาชิกสภาหญิง มาร่วมขับเคลื่อนการดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p>
คุณณัฐกมล ศิวะศิลป์ (คกก.วลพ.)	<p>สอบถามความเห็นต่อที่ประชุมในประเด็น การวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ที่เป็นความเสียหายทางด้านจิตใจที่ไม่มีใบเสร็จ จะมีหลักเกณฑ์การพิจารณาอย่างไร มีค่าน้ำหนักในการประเมินความเสียหายเพื่อนำไปสู่การพิจารณาเงินชดเชยเยียวยาให้เหมาะสมหรือไม่ เนื่องจากเห็นว่าการสนับสนุนให้ทุกคำร้องในอัตรา ๓๐,๐๐๐ บาท ทุกกรณีอาจไม่เหมาะสม</p>
ดร.อัญชลี มีมุข (คกก.กทพ.)	<p>๑. ได้ให้ข้อมูลแก่ที่ประชุมว่า กลุ่ม อพม. เป็นอีกกลุ่มเป้าหมายที่เป็นอาสาสมัคร ของ พม. ยังมีความรู้ความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศที่ไม่ถูกต้อง มีการใช้ถ้อยคำที่เป็นการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ เสนอให้ กระทรวง พม. มีการบูรณาการการทำงานร่วมกัน</p> <p>๒. ให้ พม. มีการบูรณาการกองทุนฯ ภายใต้การดูแลของ พม. เพื่อให้ร่วมกันขับเคลื่อนการทำงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศร่วมกันอย่างทั่วถึง เพื่อแก้ไขปัญหางบประมาณจำกัดของกองทุนฯ และให้เกิดการหนุนเสริมการทำงานกองทุนฯ จากกองทุนฯ อื่นๆ ของ พม.</p> <p>๓. จัดให้มีการ MOU หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการสร้างความเท่าเทียมระหว่างเพศ การสร้างความตระหนักรู้ การประชาสัมพันธ์สื่อฯ ที่กองทุนดำเนินการเพื่อหนุนเสริม ข้อเสนอแนะของผู้ใช้บริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งใน ก. การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ก. สาธารณสุข ก. แรงงาน และให้มีการนิเทศหน่วยงานต่างๆ ว่าจะทำร่วมกันได้อย่างไร กำหนดเป็นวาระแห่งชาติ</p>

รายชื่อ	ข้อเสนอแนะ
	<p>๔. ให้นำข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ สทพ. ในข้อที่ ๑. ไม่ควรนำเงินชดเชยเยียวยา ไปใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมอื่น เนื่องจากต่อไปผู้เสียหายจากการถูกเลือกปฏิบัติ ด้วยเหตุแห่งเพศ อาจเพิ่มขึ้นหรือลดลง และ ๒. ควรมีการพิจารณาถึงสาเหตุ ที่ทำให้ ผู้เสียหายยื่นคำร้อง เพื่อขอความช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยาจากกองทุนฯ น้อย ออกจากข้อเสนอแนะต่อการขับเคลื่อนกองทุนฯ เห็นว่าไม่ใช่บทบาทของกองทุน ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เนื่องจากกองทุนฯ มีหน้าที่จ่ายเงินตามคำวินิจฉัย ของ กกก.วลพ.</p>
<p>คุณนรินทร์ กรินชัย (คกก.กทพ.)</p>	<p>๑. ชี้แจงต่อที่ประชุมว่า ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ สทพ. ในข้อที่ ๑. ไม่ควรนำเงิน ชดเชยเยียวยาไปใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมอื่น เนื่องจากต่อไปผู้เสียหายจาก การถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ อาจเพิ่มขึ้นหรือลดลง และ ๒. ควรมีการ พิจารณาถึงสาเหตุที่ทำให้ผู้เสียหายยื่นคำร้อง เพื่อขอความช่วยเหลือ ชดเชยและ เยียวยาจากกองทุนฯ น้อย ไม่ใช่บทบาทของกองทุนฯ และการยื่นคำร้องต่อ คณะกรรมการ วลพ. เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นกับคณะกรรมการ วลพ. แต่ส่งผล กระทบต่อ กองทุนฯ เพราะงบประมาณที่ตั้งไว้ ไม่ถูกใช้</p> <p>๒. ให้ข้อมูลที่ประชุมว่า โครงการที่ยื่นเสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนฯ มีกิจกรรมให้ความรู้เรื่อง พ.ร.บ.ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ การยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการ วลพ. ทั้งนี้ยังมีการให้ข้อมูลของกองทุนฯ น้อยกว่า ประเด็นอื่น</p> <p>๓. ให้ข้อมูลที่ประชุมว่า จากการพูดคุยกับผู้ถูกเลือกปฏิบัติฯ พบว่า ผู้ถูกเลือกปฏิบัติ ไม่ได้ต้องการเงินช่วยเหลือ แต่ต้องการการยอมรับ การเปลี่ยนนโยบาย การได้รับสิทธิ เท่าเทียมผู้อื่น</p> <p>๔. ให้ประเมินความเสียหายจากการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ที่ไม่ได้ขอรับเงิน ชดเชยเยียวยา เช่น การขอให้แก้ไขกฎหมาย การให้สิทธิ การให้การยอมรับ เป็น งบประมาณ เพื่อให้เกิดการเบิกจ่ายงบประมาณในส่วนของเงินชดเชยเยียวยา โดยกัน งบประมาณส่วนดังกล่าวไว้ และขอความเห็นชอบ คกก.สทพ. เพื่อนำงบประมาณไป ใช้ประโยชน์ต่อไป</p> <p>๕. ให้นำประเด็นความเสียหายทางด้านจิตใจเสนอให้ จิตแพทย์ นักจิตวิทยา ประเมิน ค่าความเสียหาย ซึ่งจะมีใบรับรองแพทย์ที่มีความเสียหายทางด้านจิตใจ เป็นหลักฐาน ให้คณะกรรมการ วลพ.ไปใช้ประกอบการพิจารณา</p>
<p>คุณมารุต ปรียากร นักวิชาการ คลังชำนาญการพิเศษ</p>	<p>๑. ให้กองทุนขับเคลื่อนการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์การใช้เงินกองทุนฯ ทั้ง ๗ ข้อ ซึ่งในการประเมินผลจะพิจารณาทั้งในแผนระยะ ๕ ปี ว่ามีทิศทาง ยุทธศาสตร์</p>

รายชื่อ	ข้อเสนอแนะ
	<p>ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ทุกประเด็นหรือไม่ ทั้งนี้ในการจัดทำแผนปฏิบัติการรายปี จะต้องสอดคล้องและมีกิจกรรมในแผนระยะ ๕ ปีรองรับด้วย</p> <p>๒. ประเด็นความซ้ำซ้อนกับภารกิจกรม สค. เสนอให้มีการพิจารณาร่วมกันระหว่างกรม สค. รวมทั้งคณะกรรมการชุดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการที่ก่อให้เกิดผลกระทบ</p>
<p>คุณสุชาดา รุ่งเรืองศักดิ์ (ฝ่ายเลขานุการ กกก. กทพ.)</p>	<p>มีข้อกังวลต่อประเด็นความซ้ำซ้อนกับภารกิจของ สค. ของข้อสังเกตของคณะกรรมการจัดทำบันทึกข้อตกลงการประเมินผลทุนหมุนเวียน ซึ่งได้รับข้อสังเกตดังกล่าวเป็นปีที่ ๓ อีกทั้งตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิได้กล่าวถึงความซ้ำซ้อนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศของ กรม กระทรวง ทั้งนี้เห็นว่า สค. มีภารกิจในการอบรมพนักงานเจ้าหน้าที่ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ อยู่แล้ว จึงเสนอผนวกกิจกรรมดังกล่าว ร่วมกับกิจกรรมการฝึกอบรมสร้างวิทยากรด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ เพื่อให้เกิดความครบถ้วน และเสริมสร้างศักยภาพพนักงานเจ้าหน้าที่ฯ ให้มีฐานความรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ การเป็นวิทยากรด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เพื่อให้มีวิทยากรกระจายตัวในพื้นที่ และจะทำให้ลดความซ้ำซ้อนของกิจกรรมระหว่างกรม สค. และ กองทุนฯ และกองทุนจะได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์การใช้เงินของกองทุนฯ ในประเด็นอื่นที่ยังไม่ครบถ้วนต่อไป</p>
<p>คุณจินตนา จันทรบำรุง (ประธาน กกก. กทพ.)</p>	<p>๑. ให้ข้อมูลนโยบายการปฏิรูปกระทรวง พม. แก่ที่ประชุม โดยการปฏิรูปกองทุนฯ เป็นหนึ่งในนโยบายเร่งด่วนที่มีแผนจะดำเนินการอยู่แล้ว ทั้งนี้ กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศนับว่าเป็นกองทุนที่งบประมาณน้อยที่สุดของ พม. ไม่มีกลไกในระดับจังหวัด ทำให้ขาดการขับเคลื่อนงานในระดับพื้นที่ ทั้งนี้ประเด็นข้อคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิในประเด็นดังกล่าวจะนำเสนอต่อ ปลัดกระทรวง พม. ต่อไป</p> <p>๒. ให้ข้อมูลสถานการณ์ความเท่าเทียมระหว่างเพศในประเด็นการมีส่วนร่วมของสตรีในด้านการเมือง ว่าประเทศไทยมี สส.หญิง จำนวน ๙๕ คนเพิ่มจากปีที่ผ่านมา ที่มีจำนวน ๖๔ คน ในการจัดลำดับ ผู้หญิงกับการมีส่วนร่วมกับการเมือง ประเทศไทยอยู่ในลำดับที่ ๑๒๐ จาก ๑๔๖ ประเทศ ทั้งนี้มีความยินดีที่จะขับเคลื่อนการดำเนินงานประเด็นดังกล่าวร่วมกับสถาบันพระปกเกล้า ทั้งในด้านการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรีและการอบรมกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน</p> <p>๓. ให้ข้อมูลการสร้างความเท่าเทียมระหว่างเพศตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนะ เป็นภารกิจหลักของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) ที่ต้องดำเนินการ โดยกองทุนฯ ดำเนินการหนุนเสริม ทั้งนี้ในประเด็นการสร้างการมีส่วนร่วมของสตรีทางการเมือง สค. มีการดำเนินการอยู่แล้ว ทั้งนี้ทุกข้อเสนอของท่านจะนำไปขับเคลื่อนการดำเนินงานทั้งในการขับเคลื่อนโดย สค. และ กองทุนฯ</p>

รายชื่อ	ข้อเสนอแนะ
	<p>๔. เสนอให้ปรับปรุงแผนระยะ ๕ ปี ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์การใช้เงินกองทุนทั้ง ๗ ข้อ</p> <p>๕. เห็นด้วยกับข้อเสนอในการบูรณาการกิจกรรมอบรมพนักงานเจ้าหน้าที่ตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ของ สค. ร่วมกับกิจกรรมกิจกรรมการฝึกอบรมสร้างวิทยากรด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>๖. ให้ข้อมูลสถานการณ์เงินช่วยเหลือชดเชยเยียวยา ที่ไม่มีผู้มาใช้บริการ และมีผลกระทบต่อการดำเนินงานของกองทุนฯ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีการเบิกจ่ายงบประมาณช่วยเหลือชดเชยเยียวยา และไม่สามารถปรับงบประมาณไปดำเนินกิจกรรมอื่นได้ เนื่องจากเป็นมติของคณะกรรมการ สทพ. จึงทำให้ไม่ผ่านการประเมินผลทุนหมุนเวียน ที่ดำเนินการโดยกรมบัญชีกลางและบริษัทที่ปรึกษาทริส - การช่วยเหลือชดเชยเยียวยาเป็นภารกิจหลักของกองทุนฯ ทั้งนี้เนื่องจากไม่มีผู้ขอรับเงินช่วยเหลือชดเชยเยียวยา จึงปรับทิศทางไปดำเนินการในประเด็นการส่งเสริมป้องกัน ซึ่งบางส่วนทับซ้อนกับภารกิจของ สค. <p>๗. เห็นชอบข้อเสนอในการจัดทำเกณฑ์การพิจารณาค่าชดเชยเยียวยา และการปรับปรุง พ.ร.บ. ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์และปัญหา</p> <p>๘. เสนอให้คณะกรรมการ วลพ. พิจารณาในประเด็นการจัดทำเกณฑ์การพิจารณาสนับสนุนเงินชดเชยเยียวยา เพื่อให้สอดคล้องกับเกณฑ์ชดเชยเยียวยา</p>

➤ การพิจารณาแผนปฏิบัติการกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และ (ร่าง) แผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดย นางสาวสุชาดา รุ่งเรืองศักดิ์ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

ฝ่ายเลขานุการฯ คณะกรรมการบริหารกองทุนได้นำเสนอ (ร่าง) แผนปฏิบัติการกองทุนฯ พ.ศ. ๒๕๖๗ ซึ่งพัฒนาจากข้อมูลที่ได้จากการประชุมฯ ครั้งที่ ๑ ร่วมกับปัญหาอุปสรรคในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๖ และข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และคณะกรรมการจัดทำบันทึกข้อตกลงการประเมินผลทุนหมุนเวียน และได้ขอให้ที่ประชุมพิจารณา (ร่าง) แผนปฏิบัติการกองทุนฯ พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้งนี้ที่ประชุมได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

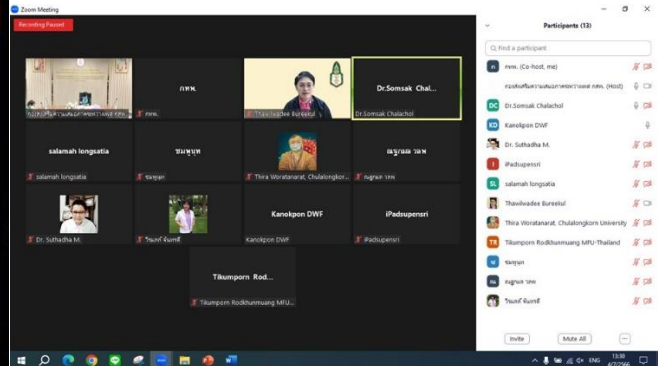
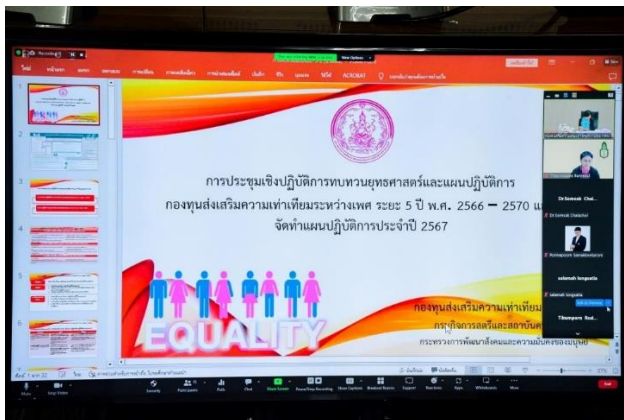
ลำดับ	กิจกรรม	งบประมาณ
๑	การจัดการเลือกปฏิบัติและความไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (งบประมาณร้อยละ ๑๐)	๗๓๐,๐๐๐.๐๐
	๑.๑ การช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่ผู้เสียหายจากการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ	๓๘๐,๐๐๐.๐๐
	๑.๒ การดูแล รักษา/ปรับปรุงระบบสารสนเทศเพื่อคุ้มครองและป้องกันการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ	๓๕๐,๐๐๐.๐๐
๒	การสร้างความตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม (งบประมาณร้อยละ ๔๐)	๒,๙๒๐,๐๐๐.๐๐
	๒.๑ การฝึกอบรมสร้างวิทยากรด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๖๙๐,๐๐๐.๐๐
	๒.๒ การประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างความตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๑,๒๓๐,๐๐๐.๐๐
	๒.๓ การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้สังคมตระหนักเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ	๑,๐๐๐,๐๐๐.๐๐
๓	การสนับสนุนโครงการเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (งบประมาณร้อยละ ๔๐)	๒,๙๒๐,๐๐๐.๐๐
	๓.๑ การสนับสนุนหน่วยงานเครือข่ายเพื่อส่งเสริมคุ้มครองและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ	๒,๖๒๘,๐๐๐.๐๐
	๓.๒ การลงพื้นที่ติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการ	๒๙๒,๐๐๐.๐๐
๔	การบริหารกองทุน (งบประมาณร้อยละ ๑๐)	๗๓๐,๐๐๐.๐๐
	๔.๑ การจัดประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ/คณะอนุกรรมการภายใต้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ/คณะทำงาน	๒๖๙,๘๘๐.๐๐
	๔.๒ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ระยะ ๕ ปี และแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๘	๖๐,๑๒๐.๐๐
	๔.๓ ค่าวัสดุสำนักงาน	๕๐,๐๐๐.๐๐
	๔.๔ ค่าธรรมเนียมการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบสำหรับงวดบัญชีปี ๒๕๖๗	๓๕๐,๐๐๐.๐๐

ทั้งนี้ที่ประชุมมีการอภิปรายกันอย่างกว้างขวาง ดังนี้

รายชื่อ	ข้อเสนอแนะ
ดร.ศุภาภา เมฆาวงศกุล (คกก.สทพ.)	<p>๑. ควรจัดทำแผนบริหารกองทุนที่ครอบคลุม การรับ การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินกองทุน รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการระดมทุน การลงทุน การจัดหาผลประโยชน์ และการจัดการกองทุน ตามอำนาจหน้าที่คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ใน มาตรา ๓๓ พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘</p> <p>๒. เห็นชอบกิจกรรมหลักทั้ง ๔ กิจกรรมในแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๗ ทั้งนี้ ขอให้ไปพิจารณารายละเอียดกิจกรรมในกิจกรรมหลักที่ ๒ และ ๓ ไม่ให้มีความทับซ้อน</p>

รายชื่อ	ข้อเสนอแนะ
	<p>กัน โดยยึดหลัก กิจกรรมที่ ๒ เป็นการสร้างความตระหนักรู้ทั่วไป และกิจกรรมที่ ๓ เป็นการสนับสนุนหน่วยงานเครือข่ายเพื่อร่วมขับเคลื่อนความเท่าเทียมระหว่างเพศ</p> <p>๓. กำหนดทิศทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานส่งเสริมความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศรายปี เช่น กำหนดประเด็น ประเภทกลุ่มเป้าหมาย ช่วงวัย พื้นที่ ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการประเมินในปี พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>๔. เพิ่มกิจกรรม หรือรายละเอียดเพิ่มเติมภายในกิจกรรมย่อยที่สะท้อนให้เห็นการขับเคลื่อนตามวัตถุประสงค์การใช้เงินในประเด็นที่ยังไม่ได้ดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม ได้แก่ข้อ (๔) – (๖) เช่น การเพิ่มรายละเอียดในกิจกรรม ๑.๒ การดูแล รักษา/ปรับปรุงระบบสารสนเทศเพื่อคุ้มครองและป้องกันการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ เพื่อให้เกิดการสอดส่องและดูแลและให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐและหน่วยงานของรัฐในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ หรือเพื่อการติดต่อและประสานงานกับบุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน โดยการเพิ่มเครื่องมือภายใน เว็บไซต์กองทุน ได้แก่ hot line สายด่วนให้ร้องเรียน หรือการให้ความรู้ การทำ prevention literacy เพื่อให้เกิด gender lane กับสังคม เพื่อให้เกิดความฉลาดรู้ หรือทำ gender diligent การตรวจประเมินการขับเคลื่อนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศของหน่วยงาน</p> <p>๕. เพิ่มกิจกรรม ที่สนับสนุนวัตถุประสงค์ข้อ (๕) ในแผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปี ๒๕๖๗ กิจกรรมที่ ๒ เช่น การศึกษา วิจัย หรือการจัดการประกวดบทความวิชาการ</p> <p>๖. พิจารณาตัวชี้วัดการประเมินผลแต่ละกิจกรรม และนิยามความหมายและชี้แจงรายละเอียดเพื่อสร้างความเข้าใจ พร้อมระบุค่าเป้าหมายที่สามารถประเมินผลสำเร็จได้ โดยเฉพาะตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ</p>
<p>คุณสุเพ็ญศรี พิงโคกสูง (คกก.สทพ.)</p>	<p>เสนอให้ดำเนินกิจกรรมร่วมกับกลุ่มเป้าหมาย หน่วยงาน MOU โดยส่งเสริมให้เสนอโครงการขอรับการสนับสนุนงบประมาณโครงการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เพื่อไปดำเนินงานภายในองค์กร ทั้งนี้ขอให้คณะกรรมการ สทพ. กทพ. และคณะกรรมการ วลพ. ร่วมกันติดตามว่ามีจำนวนคำร้อง จำนวนโครงการ เป็นอย่างไร</p>
<p>คุณอุบล รมโพธิ์ทอง (คกก.วลพ.)</p>	<p>ให้ข้อเสนอแนะต่อกิจกรรมการฝึกอบรมสร้างวิทยากรด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ โดยเสนอให้พิจารณาถึงความชำนาญของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ทั้งนี้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ๑ คน อาจไม่มีความชำนาญในทุกประเด็น อาจต้องเพิ่มจำนวนผู้เข้าร่วมอบรมให้มีจำนวนมากขึ้นเพื่อให้ได้ค่าเป้าหมายจำนวนวิทยากรตามเป้าหมายที่ต้องการ เช่น ต้องการวิทยากร จำนวน ๑๐๐ คน อาจจะต้องจัดอบรมให้ความรู้กับกลุ่มเป้าหมายจำนวน ๒,๐๐๐ คน เป็นต้น</p>

รายชื่อ	ข้อเสนอแนะ
คุณจินตนา จันทร์บำรุง (ประธาน กกก. กทพ.)	เห็นชอบให้มีการตั้งงบประมาณสำหรับเงินชดเชยเยียวยา ทั้งนี้อาจต้องกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาการตั้งงบประมาณแล้วไม่ได้ใช้งบประมาณ



ภาพบรรยากาศการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ครั้งที่ ๒