

แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของกรุงเทพมหานคร

นโยบายผู้ว่าฯ กทม. “หน่วยงาน กทม. เข้าใจ สนับสนุนความเท่าเทียม และยอมรับความหลากหลายทางเพศ”

จัดทำประกาศ กทม. เรื่อง นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติทางเพศ และการป้องกัน การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงาน (ณ วันที่ 18 มิ.ย. 65)

ปี 2566

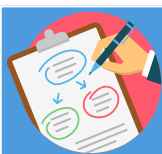


สำรวจความคิดเห็นของข้าราชการ กทม. ต่อการดำเนินงานตามนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติทางเพศฯ โดยภาพรวมความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก

ปี 2567



ทุกหน่วยงานส่งเสริมนโยบายฯ ต่อเนื่อง ผ่านการประชาสัมพันธ์และจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น สื่อออนไลน์ สื่อวิทยุทัศน์ การรณรงค์ ประกาศเจตนารมณ์ การประชุม/อบรม ภายในหน่วยงาน เป็นต้น



สำนักงาน ก.ก. จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2568 - 2570)



ระดับบุคคล
(Individual)

แผนงานที่ 1

พัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล เพื่อขับเคลื่อนความเท่าเทียมทางเพศในองค์กร



เป้าหมาย : ข้าราชการ กทม. ทุกระดับมีความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมทางเพศอย่างต่อเนื่อง

1. ส่งเสริมศักยภาพผ่านหลักสูตรการฝึกอบรมของกรุงเทพมหานคร
2. จัดทำบทเรียนการเรียนรู้รูปแบบออนไลน์ (e-Learning)
3. ส่งเสริมความรู้เรื่องการบูรณาการเพศภาวะให้เป็นกระแสหลัก (Gender Mainstreaming)
4. สื่อสารและประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติเชิงบวกต่อประเด็นความเท่าเทียมทางเพศในองค์กรและสังคม



กลไกการทำงาน
(Mechanism)

แผนงานที่ 2

ส่งเสริมกลไกการทำงานที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ



เป้าหมาย : ส่งเสริมกลไกการทำงานที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ

1. อบรมผู้นำขับเคลื่อนด้านความเท่าเทียมทางเพศภายในหน่วยงาน
2. มีมาตรการหรือแนวทางที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ
3. จัดโครงการ/กิจกรรม หรือการให้บริการที่คำนึงถึงมิติทางเพศ
4. สร้างการมีส่วนร่วมหรือการบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย ภาครัฐ เอกชน หรือภาคประชาสังคม
5. จัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลจำแนกเพศเพื่อการดำเนินงานในด้านความเท่าเทียมทางเพศอย่างเป็นระบบ



สภาพแวดล้อมการทำงาน
(Work Environment)

แผนงานที่ 3

ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานสำหรับทุกคนในองค์กร



เป้าหมาย : ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานสำหรับทุกคนในองค์กร

1. ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงาน
2. ประชาสัมพันธ์ช่องทางการร้องเรียน
3. ประเมินผลสภาพแวดล้อม โดยสำรวจว่ามีการเลือกปฏิบัติหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงานหรือไม่ รวมถึงการติดตามผลร้องเรียนและแนวโน้มความเปลี่ยนแปลงเพื่อเสนอแนวทางปรับปรุงนโยบายและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน



ทุกหน่วยงานดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ และรายงานผลการดำเนินการให้สำนักงาน ก.ก. เพื่อรวบรวมและนำเสนอผู้บริหารทุกสิ้นปีงบประมาณ

