



แผนปฏิบัติการ ด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ ของกรุงเทพมหานคร

พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐



<https://shorturl.at/RIZVb>

แผนปฏิบัติการ
ด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ
ของกรุงเทพมหานคร

พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐

คำนำ

กรุงเทพมหานครตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมความเท่าเทียมในทุกมิติ ภายใต้นโยบายของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ด้วยเหตุนี้ สำนักงาน ก.ก. จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ ขึ้น เพื่อเป็นกรอบการดำเนินงานที่เป็นระบบสำหรับหน่วยงานภาครัฐ โดยแผนฉบับนี้มีเป้าหมายในสร้างแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศให้เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานครอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งส่งเสริมให้ทรัพยากรบุคคลมีความรู้ ความเข้าใจในมิติเรื่องเพศ ตระหนักถึงความสำคัญของเพศภาวะและความหลากหลายทางเพศ ทั้งในระดับบุคคล กลไกการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนกรุงเทพมหานครให้เป็นเมืองสำหรับทุกคน

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการฉบับนี้ มุ่งเน้นการบูรณาการมิติความเท่าเทียมทางเพศ ทั้งด้านการบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ไปจนถึงด้านสภาพแวดล้อมการทำงานสำหรับทุกคน ด้วยการเสริมสร้างกลไกการจัดการระบบงานภายในองค์กร การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนความเท่าเทียมทางเพศ และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เป็นมิตร และส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของกรุงเทพมหานครอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงาน ก.ก. หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการสนับสนุนหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกรุงเทพมหานครให้สามารถขับเคลื่อนโครงการและกิจกรรมที่ส่งเสริมความเท่าเทียมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำแผนปฏิบัติการดังกล่าวไปบูรณาการให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในประเด็นมิติเรื่องเพศ ตระหนักถึงความสำคัญของเพศภาวะและความหลากหลายทางเพศ โดยสามารถเคารพในความแตกต่างของมิติทางเพศที่เกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคมโดยรวมอย่างยั่งยืน

สารบัญ

ความเป็นมาในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของกรุงเทพมหานคร _____ ๑

กรอบแนวคิด _____ ๒

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร _____ ๘

แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ _____ ๑๐

แผนงานที่ ๑ พัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนความเท่าเทียมทางเพศในองค์กร _____ ๑๒

แผนงานที่ ๒ ส่งเสริมกลไกการทำงานที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ _____ ๑๓

แผนงานที่ ๓ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานสำหรับทุกคนในองค์กร _____ ๑๔

การถ่ายทอดเป้าหมายแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ ลงสู่หน่วยงานของกรุงเทพมหานคร _____ ๑๕

ภาคผนวก _____ ๒๔

กรอบการวิเคราะห์ด้านเพศสภาพ (Gender Analysis) เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการฯ

กระบวนการวิเคราะห์ด้านเพศสภาพ _____ ๒๕

ผลการวิเคราะห์ด้านเพศสภาพ _____ ๒๖

คู่มือการวิเคราะห์ด้านเพศสภาพ เพื่อผลักดันเรื่องเพศเข้าสู่นโยบายสาธารณะ แผนงาน โครงการ
กิจกรรม หรือการบริการของกรุงเทพมหานคร _____ ๒๙

**ความเป็นมาในการจัดทำแผนปฏิบัติการ
ด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ
ของกรุงเทพมหานคร**

ความเป็นมาในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของกรุงเทพมหานคร

๑. กรอบแนวคิด

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของกรุงเทพมหานคร ได้อาศัยกรอบกฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนยุทธศาสตร์ในระดับต่าง ๆ ดังนี้

๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๕๐

มาตรา ๓๐ บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเสมอกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ จะกระทำมิได้

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม

มาตรา ๔๐ บุคคลย่อมมีสิทธิในกระบวนการยุติธรรม ดังต่อไปนี้

(๖) เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ หรือผู้พิการหรือทุพพลภาพ ย่อมมีสิทธิได้รับความคุ้มครองในการดำเนินกระบวนการพิจารณาตัวอย่างเหมาะสม และย่อมมีสิทธิได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมในคดีที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรงทางเพศ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๖๐

มาตรา ๔ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับการคุ้มครอง

มาตรา ๒๗ บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิ เสรีภาพ และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมือง อันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ หรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้

๑.๒ พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘

พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ มุ่งส่งเสริมและคุ้มครองความเท่าเทียมระหว่างเพศ ด้วยเหตุการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ พร้อมกำหนดกลไกคณะกรรมการในการขับเคลื่อนการดำเนินงานไว้ ได้แก่ คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในการกำหนดนโยบาย มาตรการ และแผนปฏิบัติงาน และคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ในการรับเรื่องร้องเรียนและดำเนินการเพื่อคุ้มครองผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่ปัจจุบันไม่มีมาตรการป้องกันการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศที่ชัดเจน ส่งผลให้บุคคลซึ่งถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศไม่ได้รับ

ความคุ้มครองและไม่ได้รับความเป็นธรรมเท่าที่ควร สมควรมีกฎหมายเพื่อกำหนดมาตรการคุ้มครองผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศและป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ถือเป็นกฎหมายหลักที่วางรากฐานด้านสิทธิมนุษยชนในบริบทของความเท่าเทียมทางเพศในประเทศไทย โดยได้ให้คำนิยามของ “การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ” ไว้ในมาตรา ๓ ว่า หมายถึง การกระทำหรือไม่กระทำการใดอันเป็นการแบ่งแยกกีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใด ๆ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกทางเพศที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด และมาตรา ๑๗ ระบุว่า “การกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ ประกาศ มาตรการ โครงการ หรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลในลักษณะใดที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศจะกระทำมิได้”

แม้บทบัญญัติดังกล่าวจะสะท้อนถึงพัฒนาการเชิงบวกด้านกฎหมายและนโยบายของรัฐในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ แต่ในทางปฏิบัติยังคงพบการเลือกปฏิบัติอันมีสาเหตุมาจากความแตกต่างทางเพศอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยที่ยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญ ได้แก่ เจตคติและทัศนคติของสังคมต่อบทบาททางเพศ ภาพจำและอคติที่ตอกย้ำบทบาทหญิงชายแบบเหมารวม รวมถึงโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงอำนาจแบบชายเป็นใหญ่ที่ยังฝังรากอยู่ในหลายระดับของสังคม ปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นความท้าทายที่ต้องได้รับการแก้ไขควบคู่ไปกับการบังคับใช้กฎหมาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของความเท่าเทียมทางเพศอย่างแท้จริงในทุกมิติของสังคมไทย

๑.๓ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

รัฐบาลไทยได้ให้ความสำคัญกับการลดความเหลื่อมล้ำและส่งเสริมความเท่าเทียมในสังคมผ่านกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) โดยเน้นการสร้างโอกาสที่เท่าเทียมและการเสริมสร้างศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติ เพื่อเตรียมพร้อมประชากรทุกกลุ่มให้สามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศอย่างทั่วถึง ไม่ว่าจะเป็นในด้านเศรษฐกิจ สังคม หรือคุณภาพชีวิต อันเป็นแนวทางสำคัญในการสร้างความเป็นธรรมในสังคมไทย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

ยุทธศาสตร์ชาติมีเป้าหมายการพัฒนาที่ให้ความสำคัญการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทยทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเอง และทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกัน การเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

แนวทางนี้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ซึ่งให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพบริการสาธารณะให้สามารถเข้าถึงได้อย่างครอบคลุมและเหมาะสมกับความต้องการของประชากรกลุ่มต่าง ๆ โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง เช่น เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ที่อยู่ในภาวะเสียเปรียบทางสังคม เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงสิทธิและโอกาสในการใช้บริการของรัฐได้อย่างเท่าเทียมและมีคุณภาพ

๑.๔ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ระบุไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งประกอบด้วยทั้งหมด ๒๓ ประเด็นหลัก โดยประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเท่าเทียมระหว่างเพศ ได้แก่ ประเด็นที่ ๑๕ พลังทางสังคม ซึ่งมีทิศทางการดำเนินงานที่เน้นการสร้างพลังทางสังคมผ่านการเปิดพื้นที่ให้ประชาชนทุกกลุ่ม ทุกเพศ และทุกช่วงวัย เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ โดยเน้นการส่งเสริมกระบวนการปรึกษาหารือ การสร้างความเข้าใจ และการยอมรับในคุณค่าและความแตกต่างของผู้คน เพื่อร่วมกันกำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ โดยกำหนดแนวทางดำเนินงานผ่าน ๒ แผนย่อย ได้แก่ การเสริมสร้างทุนทางสังคม และการเตรียมความพร้อมสำหรับสังคมสูงวัยในเชิงรุก

สำหรับแผนย่อยด้านการเสริมสร้างทุนทางสังคม ได้ตั้งเป้าหมายในการขยายบทบาทของภาคีเครือข่ายในการพัฒนาสังคมอย่างต่อเนื่อง โดยมีแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมบทบาทของสตรี สิทธิมนุษยชน และศักยภาพของทุกเพศสภาพ เพื่อให้ทุกคนสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมบนพื้นฐานของความเข้าใจ ความเท่าเทียม และการไม่เลือกปฏิบัติทางเพศ แนวทางดังกล่าวรวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของสังคมต่อบทบาทของทุกเพศสภาพ การส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกันในครอบครัว การพัฒนาระบบสวัสดิการในสถานประกอบการที่เอื้อต่อการทำงานควบคู่กับการดูแลครอบครัวอย่างสมดุล การเพิ่มโอกาสของสตรีในการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจ และการพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ความสามารถ และภาวะผู้นำของสตรีให้สามารถมีบทบาทในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน

๑.๕ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในทุกมิติ โดยมุ่งเน้นการยกระดับบริการสังคมของภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ เข้าถึงได้ และสอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของประชากรกลุ่มต่าง ๆ ทั้งในเชิงเศรษฐกิจและสังคม

สาระสำคัญของแผนฉบับนี้คือการผลักดันให้เกิดระบบสวัสดิการที่มีคุณภาพ ครอบคลุม และเหมาะสมกับกลุ่มเปราะบางในสังคม เช่น เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ที่อยู่ในภาวะเสียเปรียบทางสังคม เพื่อส่งเสริมให้ทุกคนสามารถเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานและบริการของรัฐได้อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ลดช่องว่างความเหลื่อมล้ำ และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของประชาชนทุกกลุ่มอย่างยั่งยืน

๑.๖ อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women: CEDAW)

อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women: CEDAW) มีผลบังคับใช้กับประเทศไทยตั้งแต่วันที่ ๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๒๘ โดยอนุสัญญานี้ถือเป็นกลไกสำคัญในระดับนานาชาติที่ส่งเสริมสิทธิของสตรีอย่างครอบคลุม มีหลักการพื้นฐานสำคัญ ๓ ประการ ได้แก่ การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ การจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ และพันธกรณีของรัฐภาคีในการดำเนินการตามข้อกำหนดของอนุสัญญาอย่างเป็นรูปธรรม

อนุสัญญา CEDAW ประกอบด้วยบทบัญญัติทั้งหมด ๖ ภาค รวม ๓๐ ข้อ โดยในภาคที่ ๑ ถึงภาคที่ ๔ (ข้อ ๑-๑๖) เป็นการระบุถึงมาตรการในเชิงนโยบายและการปฏิบัติที่รัฐภาคีต้องดำเนินการเพื่อยุติการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในด้านต่าง ๆ เช่น การศึกษา การจ้างงาน สุขภาพ และชีวิตครอบครัว ขณะที่ภาคที่ ๕ และภาคที่ ๖ (ข้อ ๑๗-๓๐) มุ่งเน้นการกำหนดกระบวนการ ตลอดจนกลไกในการติดตาม ตรวจสอบ และรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินการตามพันธกรณีของแต่ละประเทศ เพื่อให้การขับเคลื่อนอนุสัญญาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

๑.๗ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

เป้าหมายที่ ๕ บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศ และเพิ่มบทบาทของสตรีและเด็กหญิงทุกคน

เป้าประสงค์ครอบคลุมประเด็นเรื่องการยุติการเลือกปฏิบัติ และขจัดความรุนแรงและภัยทุกรูปแบบต่อผู้หญิงและเด็กหญิง (๕.๑, ๕.๒ และ ๕.๓) ยอมรับและให้คุณค่าต่อการดูแลและทำงานบ้าน แบบไม่ได้รับค่าจ้าง (๕.๔) การมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพในการเป็นผู้นำและการตัดสินใจในทุกระดับ (๕.๕) การเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยการเจริญพันธุ์โดยถ้วนหน้าในเชิงนโยบาย อนามัยการเจริญพันธุ์ คุณแม่วัยใส การคุมกำเนิด และการมีเพศสัมพันธ์ที่ถูกต้อง (๕.๖) ตลอดจนการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในทรัพยากรทางเศรษฐกิจ (๕.๖) เพิ่มพูนการใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมผู้หญิงและเด็กหญิง (๕.๖) ตลอดจนสร้างความเสมอภาคทางเพศด้านอื่น ๆ เช่น นโยบาย กฎระเบียบเพื่อความเสมอภาคทางเพศ งบประมาณเพื่อสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศ การจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ (Gender-responsive Budgeting) (๕.๖)

เป้าหมายที่ ๑๐ ลดความไม่เสมอภาคภายในและระหว่างประเทศ

เป้าประสงค์เน้นที่ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ ความแตกต่างของรายได้ (๑๐.๑) ให้ทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองได้ โดยไม่เลือกปฏิบัติ (๑๐.๒) ขจัดนโยบายและผลของนโยบายที่นำไปสู่ความไม่เสมอภาค (๑๐.๓) และใช้นโยบายการคลัง ค่าจ้าง และการคุ้มครองทางสังคมเป็นเครื่องมือ (๑๐.๔) เป็นต้น

เป้าหมายที่ ๑๖ ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรม และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ และครอบคลุมในทุกระดับ

เป้าประสงค์ครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ การลดความรุนแรงทุกรูปแบบ (๑๖.๑) ยุติการข่มเหงหาประโยชน์ และความรุนแรงทุกรูปแบบที่มีต่อเด็ก (๑๖.๒) นิติธรรมและการเข้าถึงความยุติธรรมอย่างเท่าเทียม (๑๖.๓) ลดการลักลอบค้าอาวุธ ฟอกเงิน และต่อสู้กับองค์กรอาชญากรรม (๑๖.๔) ลดการทุจริตคอร์รัปชัน (๑๖.๕) มีความรับผิดชอบ ความโปร่งใสของสถาบันของรัฐ ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ (๑๖.๖) การตัดสินใจที่รับผิดชอบครอบคลุม ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (๑๖.๗) มีตัวแทนจากประเทศกำลังพัฒนาในองค์กรที่มีบทบาทตัดสินใจระดับโลก (๑๖.๘) เอกลักษณ์ทางกฎหมายสำหรับทุกคน (๑๖.๙) และการเข้าถึงข้อมูลรัฐ (Open Data) และการปกป้องเสรีภาพขั้นพื้นฐาน (๑๖.๑๐) ตลอดจนความร่วมมือเพื่อการป้องกันความรุนแรง ต่อสู้กับการก่อการร้าย และอาชญากรรม (๑๖.๑๐) และการบังคับใช้กฎหมายและนโยบายแบบไม่เลือกปฏิบัติเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (๑๖.๑๐)

๑.๘ รายงานความก้าวหน้าเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓

รายงานความก้าวหน้าเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓ ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พบว่า สถานการณ์ด้านความเสมอภาคระหว่างชายหญิงของประเทศไทยปรับตัวไปในทิศทางที่ดีขึ้น โดยดัชนีความไม่เสมอภาคทางเพศ (Gender Inequality Index) ในปี ๒๕๖๒ มีคะแนน ๐.๓๕๙ ซึ่งดีขึ้นจากปี ๒๕๕๙ ที่มีคะแนน ๐.๔๑๙ ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญต่อประเด็นดังกล่าวอย่างจริงจัง โดยมีการระบุไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยและแผนพัฒนาประเทศทุกระดับ

๑.๙ แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

โดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ขึ้น เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์ด้านความเท่าเทียมทางเพศอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการขับเคลื่อนประเด็นที่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างเต็มที่ในรอบที่ผ่านมา ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าอย่างเป็นรูปธรรมในการส่งเสริมสิทธิ ความเสมอภาค และการไม่เลือกปฏิบัติระหว่างเพศในสังคมไทย โดยมีโครงสร้างของแผนปฏิบัติการฉบับนี้ ๓ แผนงานหลัก ได้แก่

แผนงานหลักที่ ๑ ส่งเสริมให้สังคมปรับเปลี่ยนค่านิยม ความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักในความเท่าเทียมระหว่างเพศ

แผนงานหลักที่ ๒ ส่งเสริมให้ทุกองค์กรทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน มีนโยบาย กฎ ระเบียบ และกลไกต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

แผนงานหลักที่ ๓ ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อก่อให้เกิดนวัตกรรมในการสร้างความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๑.๑๐ นโยบาย ๙ ด้าน ๙ ดี

นโยบาย ๙ ด้าน ๙ ดี ของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์) เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาเมืองที่มุ่งยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในทุกมิติ ภายใต้หลักการบริหารจัดการเมืองอย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมทั้ง ๙ ด้าน ประกอบด้วย ด้านเดินทางดี ด้านปลอดภัยดี ด้านโปร่งใสดี ด้านสิ่งแวดล้อมดี ด้านสุขภาพดี ด้านเรียนดี ด้านเศรษฐกิจดี ด้านสังคมดี ด้านบริหารจัดการดี โดยมีเป้าหมายเพื่อให้กรุงเทพมหานครเป็นเมืองน่าอยู่สำหรับทุกคน

แนวคิดภายใต้นโยบาย ๙ ด้าน ๙ ดีของกรุงเทพมหานคร นำไปสู่การส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ ทั้งภายในองค์กรและการให้บริการประชาชนอย่างเป็นระบบและยั่งยืน โดยตระหนักถึงความสำคัญของการคุ้มครองสิทธิ การรับฟังเสียงของทุกเพศ และการเปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถเข้าถึงทรัพยากร บริการ และการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาเมืองอย่างเท่าเทียม ปราศจากการเลือกปฏิบัติ ทั้งในด้านโครงสร้าง การบริหารจัดการ พื้นที่บริการสาธารณะ และนโยบายที่ครอบคลุมความหลากหลายทางเพศ

กรุงเทพมหานครได้กำหนดทิศทางและพัฒนาแผนงานที่มุ่งสร้างระบบบริการที่ตอบสนองต่อความแตกต่างของประชากรในทุกมิติ ส่งเสริมการออกแบบสภาพแวดล้อมและกิจกรรมที่ปลอดภัย เป็นมิตร และคำนึงถึงความเท่าเทียมทางเพศ พร้อมทั้งผลักดันกลไกเชิงนโยบายที่สนับสนุนการสร้างเมืองแห่งความเท่าเทียม ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของนโยบาย ๙ ด้าน ๙ ดี และเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนกรุงเทพมหานครสู่การเป็นเมืองที่เปิดกว้าง ครอบคลุม และเป็นธรรมต่อทุกคน

๑.๑๑ การส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครได้มีประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง ข้อบัญญัติในการส่งเสริมความเสมอภาคและจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๔ เพื่อกำหนดข้อปฏิบัติทั้ง ๔ ด้าน ประกอบด้วย การแต่งกาย การจัดพื้นที่ที่เหมาะสมการประกาศ รับสมัครงานและการกำหนดคุณสมบัติผู้รับสมัครงาน และการใช้ถ้อยคำ ภาษา กิริยาท่าทาง และเอกสารต่าง ๆ และประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง เจตนารมณ์เป็น “องค์กรไร้ความรุนแรง” เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ซึ่งคณะผู้บริหาร ข้าราชการ และบุคลากรทุกคนของกรุงเทพมหานครมีเจตนารมณ์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงในองค์กรและร่วมส่งเสริมการยุติความรุนแรงในสังคม ด้วยการใช้ปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการใดที่เป็นการก่อให้เกิดความรุนแรง การทำร้ายร่างกาย หรือจิตใจ รวมถึงการกระทำใด ๆ โดยมุ่งประสงค์ให้เกิดอันตรายแก่ร่างกาย จิตใจ สุขภาพ ชื่อเสียง หรือการกระทำที่กระทบต่อเสรีภาพโดยการบังคับหรือใช้อำนาจครอบงำผิดคลองธรรมให้ต้องกระทำการ ไม่กระทำการ หรือยอมรับการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดโดยมิชอบ ต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน บุคลากรทุกคน และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกับ กรุงเทพมหานคร

ปัจจุบัน ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์) มีนโยบาย “หน่วยงาน กทม. เข้าใจ สนับสนุนความเท่าเทียม และยอมรับความหลากหลายทางเพศ” โดยได้ดำเนินการประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติทางเพศ และการป้องกันการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงาน เมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครทราบและถือปฏิบัติ และมีเจตนาร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล และสร้างองค์กรที่ปราศจากการเลือกปฏิบัติทางเพศ การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงาน ด้วยการใช้ปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการใดที่เป็นเลือกปฏิบัติ ล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ประชาชน ผู้รับบริการ และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกับ กรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครได้จัดตั้งกลไกเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในระดับองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำตรารับรองความเท่าเทียมทางเพศสำหรับหน่วยงานรัฐของกรุงเทพมหานคร นอกจากนี้ ยังได้แต่งตั้งคณะทำงานส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของกรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งออกเป็นคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของกรุงเทพมหานคร และคณะทำงานสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศอย่างครอบคลุมในทุกมิติของการดำเนินนโยบาย โดยมุ่งพัฒนาให้กรุงเทพมหานครเป็นสังคมที่เปิดกว้าง ยอมรับและเคารพในความแตกต่างหลากหลายของบุคลากรทุกกลุ่ม ไม่จำกัดเพียงเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศชายและเพศหญิงเท่านั้น หากแต่ยังครอบคลุมถึงเพศหลากหลายและกลุ่มผู้ไม่ระบุเพศด้วย อาทิ การส่งเสริมสิทธิในการแต่งกายตามเพศสภาพของบุคลากรภายในองค์กรโดยไม่เลือกปฏิบัติ อีกทั้งยังดำเนินโครงการและกิจกรรมตามนโยบาย ๙ ด้าน ๙ ดี ทั้งในส่วนที่ใช้งบประมาณและไม่ใช้งบประมาณ ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนความเท่าเทียมทางเพศอย่างเป็นรูปธรรมทั้งในระดับองค์กรและการให้บริการแก่ประชาชน

ทั้งนี้ กรุงเทพมหานครสร้างการมีส่วนร่วมร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ตลอดจนภาคประชาชน ในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ เช่น บันทึกข้อตกลงความร่วมมือการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหา ความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และบุคคลในครอบครัว กลไกการรับคำร้องเรียนจากประชาชนเรื่อง การเลือกปฏิบัติหรือการละเมิดสิทธิที่เกิดขึ้นจากการกระทำของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน การเปิดเผยข้อมูล เพื่อให้ประชาชนเข้าถึง ตรวจสอบ และแสดงความคิดเห็นได้ รวมไปถึงการพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความรู้ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงในครอบครัว ทั้งต่อเด็ก สตรี และบุคคลในครอบครัว แก่ผู้แทนชุมชน อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และอาสาสมัครสาธารณสุขในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เป็นต้น

๑.๑๒ การเข้าร่วมโครงการจัดทำตรารับรองความเท่าเทียมทางเพศสำหรับหน่วยงานรัฐ (Gender Equality Seal for Public Institutions)

ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้ลงนามเข้าร่วมโครงการจัดทำตรารับรองความเท่าเทียมทางเพศ สำหรับหน่วยงานรัฐ (Gender Equality Seal for Public Institutions) ตามคำเชิญของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Programme: UNDP) เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ ประกอบด้วย ๕ มิติ อิงตามพันธกรณีระหว่างประเทศเกี่ยวกับความเท่าเทียมทางเพศและการเสริมพลังสตรี ดังนี้

- มิติที่ ๑ การวางแผนและการจัดการเพื่อความเท่าเทียมทางเพศ
- มิติที่ ๒ ระบบโครงสร้างและความสามารถในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ
- มิติที่ ๓ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ
- มิติที่ ๔ ความร่วมมือ การมีส่วนร่วม และการระดมทุนในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ
- มิติที่ ๕ ผลลัพธ์และผลกระทบจากนโยบายสาธารณะ

ทั้งนี้ จากการเข้าร่วมโครงการดังกล่าว มีการประเมินผลข้าราชการกรุงเทพมหานครจาก UNDP ในประเด็นศักยภาพด้านเพศสภาพ (Gender Capacities) และสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) จึงได้นำผลการประเมินและข้อเสนอแนะจาก UNDP มาเป็นกรอบแนวคิดในการจัดทำแผนปฏิบัติการ ด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐) ประกอบด้วย การจัดทำแผนการฝึกอบรม การพัฒนากลไกการทำงาน การสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักรู้ เรื่องช่องทางการร้องเรียน และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

๒. ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT)

๑. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกรุงเทพมหานคร เพื่อระบุจุดแข็งและจุดอ่อนในการดำเนินงาน ด้านความเท่าเทียมทางเพศของกรุงเทพมหานคร โดยใช้เครื่องมือ SWOT Analysis ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญและประกาศนโยบายส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ
- มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยอมรับความแตกต่าง และส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ
- เกณฑ์การสรรหา เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปอย่างโปร่งใส
- บุคลากรมีความรู้ ความสามารถด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ
- มีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการไม่เกิดการล่วงละเมิดทางเพศ

จุดอ่อน (Weaknesses)

- ไม่มีแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ
- มีกลไกการดำเนินการด้านความเท่าเทียมทางเพศที่ไม่ชัดเจน
- ไม่มีหน่วยงานที่ดำเนินการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการด้านความเท่าเทียมทางเพศ
- มีฐานข้อมูลที่จำแนกเพศแต่ไม่มีการนำมุมมองเรื่องเพศ (gender lens) มาใช้ในการจัดทำ

งบประมาณหรือในโครงการต่าง ๆ

- ไม่มีการสร้างนวัตกรรมที่เกี่ยวกับความเท่าเทียมทางเพศ

โอกาส (Opportunities)

- นโยบายของรัฐบาลที่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ เช่น

พระราชบัญญัติสมรสเท่าเทียม เป็นต้น

- กรอบพันธกรณีระหว่างประเทศ เช่น CEDAW ปฏิญญาปักกิ่ง และ SDGs เป็นต้น
- มีภาคีเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศที่ผลักดันประเด็นความเท่าเทียมทางเพศ
- สังคมยุคใหม่มีมุมมองเปิดกว้างเรื่องความเท่าเทียมทางเพศมากขึ้น
- สื่อต่าง ๆ ให้การสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศ

อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threats)

- เจตคติคนรุ่นเก่าที่ยังไม่เปิดรับเรื่องความเท่าเทียมทางเพศ
- ความไม่ต่อเนื่องของนโยบายรัฐบาล
- ความเชื่อทางศาสนาที่ไม่เอื้อให้เกิดความเท่าเทียมทางเพศ

๒. จัดทำกลยุทธ์ในการดำเนินงานด้านความเท่าเทียมทางเพศของกรุงเทพมหานคร ดำเนินการโดยเชื่อมโยงจุดแข็งและจุดอ่อนที่ปรากฏจากการวิเคราะห์ข้างต้น เพื่อวางแผนทางการขับเคลื่อนงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งกลยุทธ์ออกเป็น ๒ กลยุทธ์หลัก ได้แก่

กลยุทธ์เชิงรุก

- การจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ
- การจัดทำแนวทางการปฏิบัติลงสู่ระดับหน่วยงานที่ชัดเจน
- จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมในเรื่องความเท่าเทียมทางเพศ
- จัดตั้งคณะกรรมการหรือตัวแทนประสานงานด้านความเท่าเทียมทางเพศในหน่วยงาน
- ปรับปรุงกลไกการร้องเรียนในเรื่องของการกระทำที่เกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศ
- ผลักดันให้มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมาตรการที่ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในหน่วยงาน

กลยุทธ์เชิงรับ

- สร้างความรู้ ทักษะ ทักษะ ในเรื่องความเท่าเทียมทางเพศให้แก่คนในชุมชน และสร้างผู้นำต้นแบบที่ช่วยส่งเสริมเรื่องความเท่าเทียมทางเพศ

- สร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายภาคประชาชน
- พัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสารสังคมด้านความเท่าเทียมทางเพศ
- ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเกี่ยวกับความเท่าเทียมทางเพศ

**แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริม
ความเท่าเทียมทางเพศของกรุงเทพมหานคร**

แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของ กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐

แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนนโยบายด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของกรุงเทพมหานคร โดยอ้างอิงจากการศึกษากรอบแนวคิดของยุทธศาสตร์ชาติ แผนและนโยบายด้านความเท่าเทียมทางเพศ การส่งเสริมศักยภาพสตรี และการไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ เป็นต้น รวมทั้งนโยบายของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ผลการประเมินด้านเพศสภาพ (Gender Capacities) และสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) ตลอดจนผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร (SWOT) ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการพัฒนาองค์กรภาครัฐให้เป็นต้นแบบในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ

จากการศึกษาข้อมูล ได้นำไปสู่กระบวนการวิเคราะห์ด้านเพศสภาพ (Gender Analysis) เพื่อบูรณาการมิติทางเพศเข้าสู่นโยบายสาธารณะ แผนงาน โครงการ และบริการของกรุงเทพมหานครอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย ๔ ขั้นตอนหลัก (ตามรายละเอียดในภาคผนวก) ได้แก่ ๑. การนิยามปัญหา ๒. การกำหนดนโยบาย/ออกแบบ ๓. การดำเนินการ และ ๔. การติดตามและประเมินผลโดยคำนึงถึงมิติทางเพศ ผลการวิเคราะห์สะท้อนให้เห็นปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร อาทิ ข้าราชการและบุคลากรยังขาดความรู้และความเข้าใจเรื่องความเท่าเทียมทางเพศ หน่วยงานยังขาดกลไกในการขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อีกทั้งยังมีข้อร้องเรียนจากทั้งบุคลากรภายในและประชาชนเกี่ยวกับการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศที่ส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน จากประเด็นปัญหาดังกล่าว จึงได้ออกแบบโครงการ/กิจกรรมที่สะท้อนถึงการมุ่งแก้ไขปัญหาดังกล่าว พร้อมกำหนดตัวชี้วัดด้านเพศสภาพเพื่อให้สามารถประเมินผลลัพธ์ของการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ ในการดำเนินโครงการและกิจกรรม จำเป็นต้องมีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ ข้อมูลจำแนกเพศ ความคิดเห็นหรือความพึงพอใจ และผลการดำเนินงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อสรุปและรายงานผลต่อผู้บริหารผ่านแบบติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ต่อไป

จากผลการวิเคราะห์ด้านเพศสภาพ (Gender Analysis) ตามแนวทางการวิเคราะห์โครงการ/กิจกรรมด้านเพศสภาพเพื่อผลักดันประเด็นเรื่องเพศฯ ข้างต้น ได้กำหนดเป็นแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ ประกอบด้วย ๓ แผนงานครอบคลุมโครงการและกิจกรรมรวมทั้งสิ้น ๑๒ โครงการ ซึ่งมีเป้าหมายในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ ดังต่อไปนี้

แผนงาน	เป้าหมาย
แผนงานที่ ๑ พัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนความเท่าเทียมทางเพศในองค์กร	ข้าราชการกรุงเทพมหานครทุกระดับมีความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมทางเพศอย่างต่อเนื่อง
แผนงานที่ ๒ ส่งเสริมกลไกการทำงานที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ	หน่วยงานมีการดำเนินโครงการ/กิจกรรม หรือการให้บริการที่คำนึงถึงมิติทางเพศมากขึ้น
แผนงานที่ ๓ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานสำหรับทุกคนในองค์กร	กรุงเทพมหานครมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เคารพสิทธิ คำนึงถึงความเท่าเทียมทางเพศ และเอื้อต่อการทำงานของทุกคนในองค์กร

แผนงานที่ ๑

พัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนความเท่าเทียมทางเพศในองค์กร

การขับเคลื่อนความเท่าเทียมทางเพศในระดับองค์กรจะเกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืน จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจ และมีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อความหลากหลายทางเพศในสังคม การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลจึงเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อน ซึ่งควรเริ่มตั้งแต่การสร้างภาวะผู้นำในระดับผู้บริหารไปจนถึงการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักรู้ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานทุกระดับที่รับผิดชอบในเรื่องนโยบาย โครงการ กิจกรรม และการบริการของหน่วยงาน รวมทั้งการพัฒนาเครื่องมือการเรียนรู้ที่เข้าถึงได้ง่ายและเหมาะสมกับบริบทของยุคดิจิทัล

จากการประเมินผลศักยภาพด้านเพศสภาพ (Gender Capacities) ของกรุงเทพมหานคร แผนงานนี้จึงมุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของบุคลากรกรุงเทพมหานคร ผ่านกระบวนการเรียนรู้ การฝึกอบรม และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรสามารถนำมิติความเท่าเทียมทางเพศไปใช้จริงในการปฏิบัติงาน และเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญขององค์กรในการสร้างสังคมที่เท่าเทียมสำหรับทุกคน

เป้าหมาย : ข้าราชการกรุงเทพมหานครทุกระดับมีความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมทางเพศอย่างต่อเนื่อง

๑. ส่งเสริมศักยภาพด้านความเท่าเทียมทางเพศผ่านหลักสูตรการฝึกอบรมของกรุงเทพมหานคร
๒. จัดทำบทเรียนการเรียนรู้รูปแบบออนไลน์ (e-Learning) เกี่ยวกับความเท่าเทียมทางเพศเพื่อให้เข้าถึงได้ตลอดเวลา ทุกหน่วยงาน
๓. ส่งเสริมความรู้เรื่องการบูรณาการเพศสภาพให้เป็นกระแสหลัก (Gender Mainstreaming) ให้บุคลากรเข้าใจและสามารถนำไปใช้จริงในการวางแผนหรือดำเนินงาน
๔. สื่อสารและประชาสัมพันธ์เรื่องความเท่าเทียมทางเพศของกรุงเทพมหานคร เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติเชิงบวกต่อประเด็นความเท่าเทียมทางเพศในองค์กรและสังคม

แผนงานที่ ๒

ส่งเสริมกลไกการทำงานที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ

การส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างสังคมที่เปิดกว้าง ยุติธรรม และให้เกียรติศักดิ์ศรีของทุกคน กรุงเทพมหานครในฐานะองค์การภาครัฐที่มีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน จึงจำเป็นต้องมีกลไกภายในองค์กรที่สามารถขับเคลื่อนความเท่าเทียมทางเพศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนงานนี้มุ่งเน้นการพัฒนาและเสริมสร้างกลไกภายในองค์กรให้เข้มแข็ง ทั้งในด้านระบบงาน ข้อมูลและความร่วมมือ เพื่อให้สามารถบูรณาการมิติความเท่าเทียมทางเพศ (Gender Mainstreaming) เข้าไปในทุกระดับของการดำเนินงาน ตั้งแต่นโยบาย แผนงาน โครงการ ไปจนถึงการบริการสาธารณะ

การดำเนินงานจะครอบคลุมทั้งการจัดทำแนวทางปฏิบัติ การพัฒนาระบบข้อมูล การส่งเสริมความร่วมมือภายในและระหว่างองค์กร และการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรมในการขับเคลื่อนความเสมอภาคระหว่างเพศในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

เป้าหมาย : หน่วยงานมีการดำเนินโครงการ/กิจกรรม หรือการให้บริการที่คำนึงถึงมิติทางเพศมากขึ้น

๑. อบรมผู้นำให้มีความสามารถในการเป็นพลังขับเคลื่อนด้านความเท่าเทียมทางเพศภายในหน่วยงาน
๒. มีมาตรการหรือแนวทางที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ เช่น คู่มือ แนวปฏิบัติ หรือข้อเสนอเชิงนโยบายที่หน่วยงานสามารถนำไปใช้ได้จริง
๓. หน่วยงานมีการจัดโครงการ/กิจกรรม หรือการให้บริการที่คำนึงถึงมิติทางเพศ เช่น โครงการฝึกอาชีพที่เข้าถึงได้ทั้งหญิง ชาย และผู้มีความหลากหลายทางเพศ
๔. มีการสร้างการมีส่วนร่วมหรือการบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย ทั้งในระดับท้องถิ่น ประเทศ และระหว่างประเทศ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานรัฐ เอกชน หรือภาคประชาสังคม
๕. มีการจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลจำแนกเพศ เพื่อใช้ในการวางแผน กำหนดนโยบาย และติดตามผลการดำเนินงานในด้านความเท่าเทียมทางเพศอย่างเป็นระบบ

แผนงานที่ ๓

ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานสำหรับทุกคนในองค์กร

การส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างองค์กรที่มีความเท่าเทียม ปลอดภัย และเอื้อต่อบุคลากรทุกเพศทุกวัย กรุงเทพมหานครจึงมุ่งเน้นการส่งเสริมสภาพแวดล้อมผ่านกิจกรรมต่าง ๆ และประเมินอย่างรอบด้าน เพื่อให้เข้าใจข้อจำกัด ความต้องการ และโอกาสในการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมกับทุกคน

แผนงานนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจและประเมินประสบการณ์ของบุคลากรในที่ทำงาน โดยให้ความสำคัญกับประเด็นด้านสิทธิ ความเท่าเทียม ศักดิ์ศรี และความปลอดภัย รวมถึงความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ผลการประเมินจะถูกนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนานโยบาย มาตรการ หรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักการสิทธิมนุษยชนและความเท่าเทียมทางเพศ เพื่อลดการเลือกปฏิบัติหรือคุกคามในที่ทำงาน ซึ่งมีส่วนสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ปลอดภัย เป็นมิตร และเคารพศักดิ์ศรีของทุกคนอย่างแท้จริง

เป้าหมาย : กรุงเทพมหานครมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เคารพสิทธิ คำนึงถึงความเท่าเทียมทางเพศ และเอื้อต่อการทำงานของทุกคนในองค์กร

การส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงาน และการประเมินผลโดยตรวจสอบว่ามีการเลือกปฏิบัติหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงานหรือไม่ รวมถึงการติดตามผลร้องเรียนและแนวโน้มความเปลี่ยนแปลง เพื่อเสนอแนวทางปรับปรุงนโยบายและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น การปรับปรุงกายภาพ การให้คำปรึกษา หรือมาตรการเฝ้าระวังภัยคุกคาม

**การถ่ายทอดเป้าหมายแผนปฏิบัติการ
ด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ
ของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐
สู่หน่วยงานของกรุงเทพมหานคร**

แผนงานที่ ๑ : พัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนความเท่าเทียมทางเพศในองค์กร

เป้าหมาย : ข้าราชการกรุงเทพมหานครมีความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมทางเพศอย่างต่อเนื่อง

โครงการหรือกิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑. การส่งเสริมศักยภาพด้านความเท่าเทียมทางเพศผ่านหลักสูตรการฝึกอบรมของกรุงเทพมหานคร	จำนวนหลักสูตรที่บรรจุเนื้อหาเกี่ยวกับความเท่าเทียมทางเพศ (เช่น หลักสูตรนักบริหารมหานคร หลักสูตรปฐมนิเทศ)	หลักสูตร	๑	๒	๓	สำนักงาน ก.ก.
๒. การจัดทำบทเรียนการเรียนรู้รูปแบบออนไลน์เรื่องความเท่าเทียมทางเพศ (e-Learning)	จำนวนบทเรียนออนไลน์เรื่องความเท่าเทียมทางเพศที่จัดทำในรูปแบบ Micro Learning หรือ e-Training เป็นต้น	บทเรียน	-	๒	๓	สำนักงาน ก.ก.
	ร้อยละของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่เข้าเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ทำแบบทดสอบผ่านเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละ	-	๘๐	๙๐	ทุกหน่วยงาน

หมายเหตุ : สำนักงาน ก.ก. บรรจุเนื้อหาเกี่ยวกับความเท่าเทียมทางเพศ เช่น การบริหารบนความหลากหลายทางเพศ การบูรณาการมิติเพศภาวะ และการส่งเสริมศักยภาพสตรี เป็นต้น ในหลักสูตรการฝึกอบรมของกรุงเทพมหานคร เช่น หลักสูตรนักบริหารมหานคร หลักสูตรปฐมนิเทศ และเวียนแจ้งประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการ-กรุงเทพมหานครเข้าร่วมอบรม ผ่านระบบ e-Training ในบทเรียนออนไลน์เรื่องความเท่าเทียมทางเพศ

แผนงานที่ ๑ : พัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนความเท่าเทียมทางเพศในองค์กร (ต่อ)

โครงการหรือกิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๓. การส่งเสริมความรู้เรื่องการบูรณาการ เพศภาวะให้เป็นกระแสหลัก (Gender Mainstreaming)	มีแนวทางการวิเคราะห์และบูรณาการ มิติเรื่องเพศเข้าสู่แผนงาน โครงการ/ กิจกรรม หรือการให้บริการของ กรุงเทพมหานคร และเผยแพร่ ทุกหน่วยงาน	แนวทาง	๑	-	-	- สำนักงาน ก.ก. - สำนักยุทธศาสตร์ และประเมินผล

นินยาม

การบูรณาการเพศสภาวะให้เป็นกระแสหลัก หมายถึง การนำมิติของเพศสภาวะหรือความแตกต่างทางเพศของบุคคล (เช่น เพศหญิง เพศชาย และผู้มีความหลากหลายทางเพศ) เข้ามาพิจารณาอย่างเป็นระบบในทุกขั้นตอนของการกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือการให้บริการขององค์กร เพื่อให้มั่นใจว่าทุกคนมีโอกาสเข้าถึงสิทธิ ทรัพยากร และโอกาสอย่างเท่าเทียม การบูรณาการนี้ไม่ได้จำกัดเฉพาะด้านสวัสดิการหรือสิทธิสตรีเท่านั้น แต่ครอบคลุมถึงกระบวนการคิด วิเคราะห์ ออกแบบ ดำเนินการ และประเมินผล โดยยึดหลักความเสมอภาค และมุ่งลดอุปสรรคเชิงโครงสร้างที่ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างเพศในทุกมิติของการพัฒนา

แผนงานที่ ๑ : พัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนความเท่าเทียมทางเพศในองค์กร (ต่อ)

โครงการหรือกิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๔. การสื่อสารและประชาสัมพันธ์เรื่อง ความเท่าเทียมทางเพศของ กรุงเทพมหานคร	มีแนวทางการสื่อสารที่คำนึงถึง ความเท่าเทียมทางเพศของ กรุงเทพมหานคร และเผยแพร่ ให้ทุกหน่วยงาน	แนวทาง	๑	-	-	สำนักงาน ประชาสัมพันธ์
	ร้อยละของหน่วยงานมีการจัดทำหรือ เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์เพื่อรณรงค์ และสร้างความตระหนักในเรื่อง ความเท่าเทียมทางเพศ	ร้อยละ	๖๐	๘๐	๑๐๐	ทุกหน่วยงาน

นินยาม

แนวทางการสื่อสารที่คำนึงถึงความเท่าเทียมทางเพศ หมายถึง แนวทางการสื่อสารที่คำนึงถึงบริบทความเท่าเทียมทางสังคมและเพศ โดยเป็นแนวทางที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร หรือสาระสำคัญต่าง ๆ ของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงบริบทของความหลากหลายทางสังคมและเพศ ตลอดจนความเท่าเทียมในการเข้าถึง เข้าใจ และมีส่วนร่วมของผู้รับสาร ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารภายในองค์กรหรือสู่สาธารณะ แนวทางดังกล่าวจะช่วยลดอคติทางเพศ ส่งเสริมการเคารพในความแตกต่าง และสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรหรือสังคมที่ไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

แผนงานที่ ๒ : ส่งเสริมกลไกการทำงานที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ
 เป้าหมาย : หน่วยงานมีการดำเนินโครงการ/กิจกรรม หรือการให้บริการที่คำนึงถึงมิติทางเพศมากขึ้น

โครงการหรือกิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑. การพัฒนาตัวแทนในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของหน่วยงาน	ร้อยละของหน่วยงานมีการกำหนดให้มีตัวแทนในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ	ร้อยละ	๑๐๐	-	-	ทุกหน่วยงาน
	จำนวนครั้งที่มีการอบรมตัวแทนในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ	ครั้ง	-	๑	-	สำนักงาน ก.ก.
๒. การจัดทำมาตรการหรือแนวทางที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ	จำนวนมาตรการ/แนวทางที่ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ	มาตรการ/ แนวทาง	-	๑	-	- สำนักงาน ก.ก. - ทุกหน่วยงาน

นิยาม

- กลไกการทำงาน** หมายถึง เครื่องมือ วิธีการ หรือระบบที่จัดตั้งขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีประกอบด้วย โครงสร้าง องค์ประกอบ หน้าที่ และขั้นตอนการปฏิบัติที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ
- ตัวแทนในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ** หมายถึง เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบด้านแผนงาน ประชาสัมพันธ์ หรือการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ และการประสานงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ เป็นต้น โดยสำนักงาน ก.ก. จะดำเนินการให้ความรู้เบื้องต้นแก่ตัวแทนของหน่วยงานดังกล่าว เช่น ความรู้ด้านความเท่าเทียมทางเพศ ด้านการบูรณาการมุมมองมิติทางเพศภาวะในการดำเนินการของหน่วยงาน เพื่อช่วยส่งเสริมกลไกการทำงานที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศต่อไป

แผนงานที่ ๒ : ส่งเสริมกลไกการทำงานที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ (ต่อ)

โครงการหรือกิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๓. การจัดโครงการ/กิจกรรม หรือ การให้บริการที่คำนึงถึงมิติทางเพศ	ร้อยละของหน่วยงานมีการจัดทำ หรือดำเนินการ (อย่างใดอย่างหนึ่ง) ๑) โครงการ/กิจกรรม ๒) การปรับปรุงการให้บริการ ๓) การรณรงค์ ที่คำนึงถึงมิติทางเพศ หรือเอื้อต่อ การส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ร้อยละ	-	๘๐	๑๐๐	ทุกหน่วยงาน
๔. การสร้างการมีส่วนร่วมหรือการบูรณาการ การทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย	จำนวนครั้งที่หน่วยงานของ กรุงเทพมหานครร่วมมือกับ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือภาคประชาสังคม ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ในการส่งเสริม ความเท่าเทียมทางเพศเพิ่มขึ้น	ครั้ง	๕	๘	๑๐	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กับความเท่าเทียม ทางเพศ

แผนงานที่ ๒ : ส่งเสริมกลไกการทำงานที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ (ต่อ)

โครงการหรือกิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๕. การจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูล จำแนกเพศ (sex-disaggregated data)	จำนวนหน่วยงานที่มีการจัดทำ ฐานข้อมูลจำแนกเพศอย่างเป็นระบบ มากขึ้น	จำนวน	๕	๑๐	๒๕	ทุกหน่วยงาน
	จำนวนหน่วยงานที่มีการใช้ประโยชน์ จากการจัดทำฐานข้อมูลจำแนกเพศ	จำนวน	๕	๘	๑๐	ทุกหน่วยงาน

นิยาม

๑. **มิติทางเพศ** หมายถึง ความแตกต่างและบทบาทที่สังคมกำหนดให้กับหญิง ชาย และคนที่มีความหลากหลายทางเพศ ซึ่งส่งผลต่อโอกาส สิทธิ และการเข้าถึงทรัพยากรในชีวิตประจำวัน เช่น ผู้หญิงอาจมีบทบาทดูแลครอบครัวมากกว่า ทำให้มีเวลาทำงานน้อยกว่าเพศชาย เป็นต้น การเข้าใจมิติทางเพศช่วยให้นโยบายและโครงการต่าง ๆ สามารถออกแบบให้เหมาะสมและเท่าเทียมกับทุกกลุ่มมากขึ้น
๒. **ความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย** หมายถึง การดำเนินกิจกรรมหรือโครงการที่หน่วยงานสร้างการมีส่วนร่วมกับภาครัฐ ภาคเอกชน หรือภาคประชาสังคม เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ โดยอาจอยู่ในรูปแบบการเป็นเจ้าภาพร่วม การประชุมร่วม การสนับสนุน การจัดทำบันทึกข้อตกลง การรับเชิญเข้าร่วมการประชุม/กิจกรรม หรือการเปิดรับฟังความคิดเห็นของประชาชน เช่น กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี (สพส.) เทศกาล Pride Month (สวท.) A Safe Journey with Her (สกด.) เป็นต้น
๓. **หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับความเท่าเทียมทางเพศ** หมายถึง หน่วยงานที่มีภารกิจเกี่ยวข้องโดยตรงหรือโดยอ้อมกับการส่งเสริม ค้ำครอง หรือสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ ความหลากหลายทางเพศ หรือการป้องกันและแก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติหรือการละเมิดสิทธิเพราะเหตุแห่งเพศ ไม่ว่าจะเป็นด้านนโยบาย การบริการ การพัฒนา การรณรงค์ หรือการบริหารภายในหน่วยงาน
๔. **ข้อมูลจำแนกเพศ** หมายถึง ข้อมูลที่มีการจัดเก็บจำแนกเพศ เพศสภาพ อายุ และสถานะต่าง ๆ เช่น ความพิการ สถานะทางเศรษฐกิจ สังคม เพื่อให้เห็นจำนวนของผู้หญิง ผู้ชาย เด็กหญิง เด็กชาย ตลอดจนเพศหลากหลาย ในการเข้าถึงและการได้รับประโยชน์จากการดำเนินการนโยบาย มาตรการ โครงการ/กิจกรรม และการให้บริการของหน่วยงาน

แผนงานที่ ๓ : ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานสำหรับทุกคนในองค์กร

เป้าหมาย : กรุงเทพมหานครมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เคารพสิทธิ คำนึงถึงความเท่าเทียมทางเพศ และเอื้อต่อการทำงานของทุกคนในองค์กร

โครงการหรือกิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑. การจัดกิจกรรมภายในหน่วยงาน เพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีสำหรับทุกคนในองค์กร	ร้อยละของหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมภายในหน่วยงาน เพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เคารพสิทธิ คำนึงถึง ความเท่าเทียมทางเพศ และเอื้อต่อการทำงานของทุกคนในองค์กรเป็นประจำทุกปี	ร้อยละ	๘๐	๙๐	๑๐๐	ทุกหน่วยงาน
๒. การประชาสัมพันธ์ช่องทางการร้องเรียน และแนวทางการไม่เลือกปฏิบัติทางเพศฯ	ร้อยละของหน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ช่องทางการร้องเรียน และแนวทางการไม่เลือกปฏิบัติทางเพศฯ อย่างต่อเนื่องภายในหน่วยงานผ่านช่องทางต่าง ๆ	ร้อยละ	๘๐	๙๐	๑๐๐	ทุกหน่วยงาน

แผนงานที่ ๓ : ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานสำหรับทุกคนในองค์กร

โครงการหรือกิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย			หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๓. การประเมินสภาพแวดล้อมการทำงานสำหรับทุกคนในองค์กร	ร้อยละของข้าราชการมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมการทำงานที่เคารพสิทธิ คำนึงถึงความเท่าเทียมทางเพศ และเอื้อต่อการทำงานของทุกคนในองค์กร (ระดับมากขึ้นไป)	ร้อยละ	๗๐	๘๐	๑๐๐	- สำนักงาน ก.ก. - ทุกหน่วยงาน
	จำนวนเรื่องร้องเรียนด้านการเลือกปฏิบัติทางเพศ และการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศภายในหน่วยงานของกรุงเทพมหานครลดลง (สำรวจทุกสิ้นปีงบประมาณ)	ร้อยละ	-	ลดลง อย่างน้อย ร้อยละ ๑๐	ลดลง อย่างน้อย ร้อยละ ๑๐	ทุกหน่วยงาน

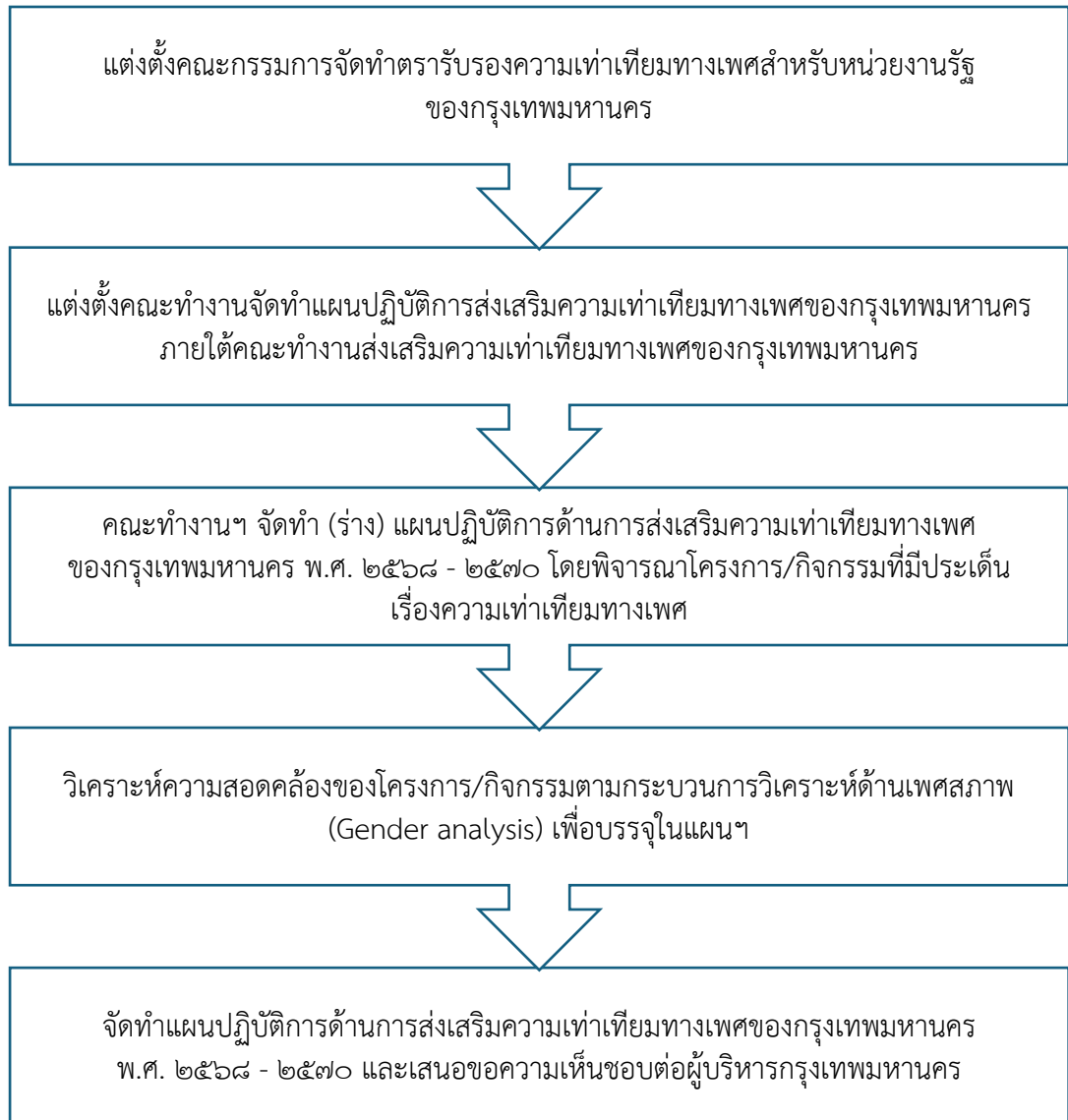
นิยาม

การประเมินสภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง การประเมินความคิดเห็นของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ในประเด็นสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความเท่าเทียมสำหรับทุกคน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ปราศจากการเลือกปฏิบัติและการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน และการรับรู้ช่องทางการร้องเรียนเพื่อนำไปนำไปใช้ในการพัฒนาแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของกรุงเทพมหานครต่อไป

A low-angle, upward-looking photograph of several modern skyscrapers. The buildings are made of glass and steel, with their lines converging towards the top of the frame. The sky is a pale, hazy blue. The overall tone is bright and clean.

தாகவனக

กระบวนการวิเคราะห์ด้านเพศสภาพ (Gender Analysis)



ผลการวิเคราะห์ด้านเพศสภาพ (Gender Analysis)

โครงการ/ กิจกรรม	การนิยามปัญหา				การกำหนดนโยบาย/ ออกแบบ			การดำเนินการ			การติดตามและ ประเมินผล		
	ระบุ กลุ่มเป้าหมาย ที่สะท้อน ปัญหา ด้านความ เสมอภาค ระหว่างเพศ	วิเคราะห์ ความ แตกต่าง ด้าน ความ เสมอภาค ระหว่าง เพศ	ทบทวน กฎหมาย แผน ยุทธศาสตร์ นโยบายทั้ง ในระดับชาติ และระดับ สากล ที่เกี่ยวข้อง	จัด กระบวนการ ปรึกษาหารือ และรับฟัง ความคิดเห็น จาก กลุ่มเป้าหมาย	กำหนด วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ และ แนวทาง ดำเนินการ ของ โครงการ	ออกแบบ กรอบ ผลลัพธ์ ที่บูรณา การมิติ เรื่องเพศ	กำหนด ตัวชี้วัด ผลลัพธ์ที่ สามารถวัด ความก้าวหน้า และความ เปลี่ยนแปลง ด้านความ เสมอภาค ระหว่างเพศได้	ออกแบบ ฟอร์ม เครื่องมือ และ กระบวนการ เก็บข้อมูล แยกตามเพศ	ดำเนินการ เก็บข้อมูล เชิง ปริมาณ และเชิง คุณภาพ	ส่งเสริม การมีส่วนร่วม ของผู้หญิง และกลุ่ม เปราะบาง	ออกแบบ แผนและ เครื่องมือ ติดตาม และ ประเมินผล	ใช้ข้อมูล เชิง ปริมาณ และ ข้อมูล เชิง คุณภาพ	พัฒนา ระบบ ติดตาม
แผนงานที่ ๑ : พัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนความเท่าเทียมทางเพศในองค์กร													
๑. การส่งเสริม ศักยภาพด้าน ความเท่าเทียม ทางเพศผ่าน หลักสูตร การฝึกอบรมของ กรุงเทพมหานคร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๒. การจัดทำ บทเรียนการ เรียนรู้รูปแบบ ออนไลน์เรื่อง ความเท่าเทียม ทางเพศ (e-Learning)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๓. การส่งเสริม ความรู้เรื่อง การบูรณาการ เพศภาวะให้ เป็นกระแสหลัก (Gender Mainstreaming)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๔. การสื่อสาร และ ประชาสัมพันธ์ เรื่องความ เท่าเทียม ทางเพศของ กรุงเทพมหานคร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

โครงการ/ กิจกรรม	การนิยามปัญหา				การกำหนดนโยบาย/ ออกแบบ			การดำเนินการ			การติดตามและ ประเมินผล		
	ระบุ กลุ่มเป้าหมาย ที่สะท้อน ปัญหา ด้านความ เสมอภาค ระหว่างเพศ	วิเคราะห์ ความ แตกต่าง ด้าน ความ เสมอภาค ระหว่าง เพศ	ทบทวน กฎหมาย แผน ยุทธศาสตร์ นโยบายทั้ง ในระดับชาติ และระดับ สากล ประเทศ ที่เกี่ยวข้อง	จัด กระบวนการ ปรึกษาหารือ และรับฟัง ความคิดเห็น จาก กลุ่มเป้าหมาย	กำหนด วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ และ แนวทาง ดำเนินการ ของ โครงการ	ออกแบบ กรอบ ผลลัพธ์ ที่บูรณา การมิติ เรื่องเพศ	กำหนด ตัวชี้วัด ผลลัพธ์ที่ สามารถวัด ความก้าวหน้า และความ เปลี่ยนแปลง ด้านความ เสมอภาค ระหว่างเพศได้	ออกแบบ ฟอร์ม เครื่องมือ และ กระบวนการ เก็บข้อมูล แยกตามเพศ	ดำเนินการ เก็บข้อมูล เชิง ปริมาณ และเชิง คุณภาพ	ส่งเสริม การมีส่วน ร่วมของ ผู้หญิง และกลุ่ม เปราะบาง	ออกแบบ แผนและ เครื่องมือ ติดตาม และ ประเมินผล	ใช้ข้อมูล เชิง ปริมาณ และ ข้อมูล เชิง คุณภาพ	พัฒนา ระบบ ติดตาม
แผนงานที่ ๒ : ส่งเสริมกลไกการทำงานที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ													
๑. การพัฒนา ตัวแทนใน การส่งเสริม ความเท่าเทียม ทางเพศของ หน่วยงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๒.การจัดทำ มาตรการหรือ แนวทางที่เอื้อต่อ การส่งเสริมความ เท่าเทียมทางเพศ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๓. การจัด โครงการ/ กิจกรรม หรือ การให้บริการ ที่คำนึงถึงมิติ ทางเพศ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๔. การสร้างการ มีส่วนร่วมหรือ การบูรณาการ การทำงาน ร่วมกับภาคี เครือข่าย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๕. การจัดทำ และพัฒนา ระบบฐานข้อมูล จำแนกเพศ (sex- disaggregated data)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

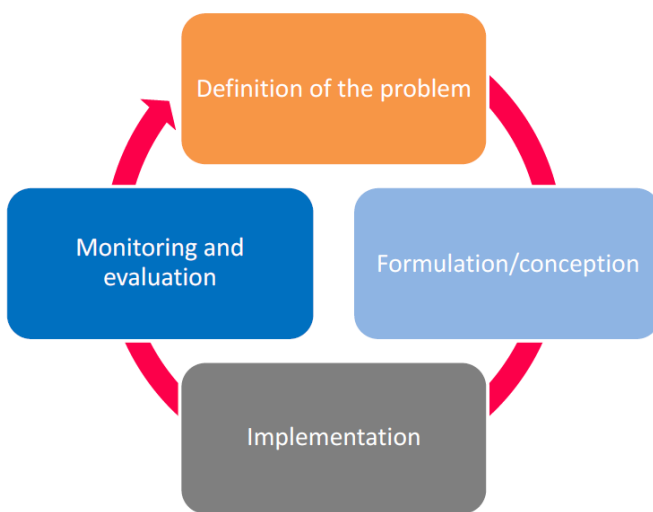
โครงการ/ กิจกรรม	การนิยามปัญหา				การกำหนดนโยบาย/ ออกแบบ			การดำเนินการ			การติดตามและ ประเมินผล		
	ระบุ กลุ่มเป้าหมาย ที่สะท้อน ปัญหา ด้านความ เสมอภาค ระหว่างเพศ	วิเคราะห์ ความ แตกต่าง ด้าน ความ เสมอภาค ระหว่าง เพศ	ทบทวน กฎหมาย แผน ยุทธศาสตร์ นโยบายทั้ง ในระดับชาติ และระดับ สากล ประเทศ ที่เกี่ยวข้อง	จัด กระบวนการ ปรึกษาหารือ และรับฟัง ความคิดเห็น จาก กลุ่มเป้าหมาย	กำหนด วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ และ แนวทาง ดำเนินการ ของ โครงการ	ออกแบบ กรอบ ผลลัพธ์ ที่บูรณา การมิติ เรื่องเพศ	กำหนด ตัวชี้วัด ผลลัพธ์ที่ สามารถวัด ความก้าวหน้า และความ เปลี่ยนแปลง ด้านความ เสมอภาค ระหว่างเพศได้	ออกแบบ แบบฟอร์ม เครื่องมือ และ กระบวนการ เก็บข้อมูล แยกตามเพศ	ดำเนินการ เก็บข้อมูล เชิง ปริมาณ และเชิง คุณภาพ	ส่งเสริม การมีส่วน ร่วมของ ผู้หญิง และกลุ่ม เปราะบาง	ออกแบบ แผนและ เครื่องมือ ติดตาม และ ประเมินผล	ใช้ข้อมูล เชิง ปริมาณ และ ข้อมูล เชิง คุณภาพ	พัฒนา ระบบ ติดตาม
แผนงานที่ ๓ : ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานสำหรับทุกคนในองค์กร													
๑. การจัด กิจกรรมภายใน หน่วยงานเพื่อ ส่งเสริม สภาพแวดล้อม การทำงาน ที่ดีสำหรับทุกคน ในองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๒. การประชาสัมพันธ์ช่องทาง การร้องเรียน และแนวทางการ ไม่เลือก ปฏิบัติ ทางเพศฯ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๓. การประเมิน สภาพแวดล้อม การทำงาน สำหรับทุกคน ในองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

คู่มือการวิเคราะห์ด้านเพศสภาพ เพื่อผลักดันเรื่องเพศเข้าสู่ นโยบายสาธารณะ แผนงาน โครงการ กิจกรรม หรือการบริการของกรุงเทพมหานคร

การบูรณาการมิติเรื่องเพศในนโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรม หรือการบริการของกรุงเทพมหานคร หมายถึง การนำแนวคิดเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศมาผนวกไว้ในทุกขั้นตอนของวงจรนโยบายของ กรุงเทพมหานคร ตั้งแต่การกำหนดปัญหา การออกแบบนโยบายและโครงการ การดำเนินงาน ตลอดจน การติดตามและประเมินผล โดยยึดหลักการ “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” (Leave No One Behind) เพื่อขจัด ความเหลื่อมล้ำเชิงโครงสร้างและส่งเสริมสิทธิ พลั ง และโอกาสที่เท่าเทียมให้กับผู้หญิง รวมถึงกลุ่มเปราะบาง หรือกลุ่มที่มักถูกมองข้าม เช่น ผู้มีรายได้น้อย คนพิการ กลุ่มชาติพันธุ์ และผู้มีความหลากหลายทางเพศ ให้สามารถเข้าถึงบริการและมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมในสังคมเมืองของกรุงเทพมหานคร

Gender Mainstreaming หรือการผลักดันเรื่องเพศให้เป็นกระแสหลัก ตามคำจำกัดความของ โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) หมายถึง การผนวกประเด็นความเสมอภาคระหว่างเพศเข้าไป ในทุกด้านของนโยบาย การบริหาร การคลัง โครงการ และกระบวนการทำงาน รวมถึงในวัฒนธรรมขององค์กร การบูรณาการนี้ต้องดำเนินในทุกระดับและทุกขั้นตอนของกระบวนการกำหนดนโยบาย โดยมีการกำหนด มาตรการและกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเรื่องความเสมอภาคระหว่างเพศ และการเสริม พลั งให้ผู้หญิงมีสิทธิมีเสียง และมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมในทุกมิติของการพัฒนา

สำหรับวงจรของนโยบายสาธารณะมี ๔ ขั้นตอนหลัก ดังนี้



๑. การนิยามปัญหา (Problem Definition)
๒. การกำหนดนโยบาย/ออกแบบ (Formulation/Conception)
๓. การดำเนินการ (Implementation)
๔. การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation)

๑. การนิยามปัญหา (Definition of the Problem)

การบูรณาการมิติเรื่องเพศ หมายถึง การนำแนวคิดเรื่องความเสมอภาคระหว่างเพศเข้ามาเป็น ส่วนหนึ่งในทุกขั้นตอนของการจัดทำนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือการบริการ ตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหา การออกแบบ การดำเนินการ ไปจนถึงการติดตามและประเมินผล เพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และเสริมสร้างพลังให้กับผู้หญิง ทั้งนี้ ครอบคลุมถึงการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ ทั้งในรูปแบบ การกำหนดกฎระเบียบหรือการดำเนินการในระดับชุมชนโดยตรง

๑.๑ การบูรณาการแนวคิดความเท่าเทียมทางเพศ (Gender Equality Integration)

๑.๑.๑ แนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” (Leave-No-One-Behind: LNOB) เป็นหลักการสำคัญขององค์การสหประชาชาติ ที่มุ่งเน้นให้ทุกคน โดยเฉพาะกลุ่มที่ถูกกีดกันมากที่สุด เข้าถึงสิทธิและโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน พร้อมทั้งจัดการเลือกปฏิบัติและลดความเหลื่อมล้ำ ทั้งในระดับประเทศและระหว่างประเทศ รวมถึงต้องแก้ไขปัญหาเชิงโครงสร้างที่เป็นรากเหง้าของความไม่เป็นธรรมเหล่านี้ หลายคนที่ถูก “ทิ้งไว้ข้างหลัง” มักเผชิญกับความเสียเปรียบหลายด้านพร้อมกัน เช่น ความยากจน เพศ เชื้อชาติ หรือ ความพิการ สิ่งเหล่านี้มักซ้อนทับกันและส่งผลกระทบรุนแรงมากขึ้น โดยเฉพาะกับผู้หญิงและเด็กผู้หญิงในบางกลุ่ม ซึ่งมักเผชิญกับ ความรุนแรงและการเลือกปฏิบัติรุนแรงกว่ากลุ่มอื่น

ขั้นตอนการบูรณาการแนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” ให้เป็นรูปธรรม:

- ๑) ระบุกลุ่มเป้าหมาย: ค้นหากลุ่มคนที่ถูกกีดกันหรือถูกละเลยมากที่สุด โดยอ้างอิงจากข้อมูลและหลักฐานที่เป็นจริง
- ๒) วิเคราะห์สาเหตุ: ให้ความสำคัญกับกลุ่มหลักและกลุ่มย่อยที่พบว่าถูกกีดกันมากที่สุด และวิเคราะห์สาเหตุของการถูกกีดกันนั้น
- ๓) กำหนดแนวทางแก้ไข: ระบุการดำเนินงานหรือมาตรการที่ตอบโจทยปัญหา อุปสรรค และช่องว่างด้านศักยภาพที่ค้นพบจากการวิเคราะห์
- ๔) กำหนดตัวชี้วัดและวิธีติดตามผล: เพื่อประเมินความก้าวหน้าในการเปลี่ยนแปลง
- ๕) จัดให้มีระบบตรวจสอบและรับผิดชอบ: เพื่อให้การดำเนินงานมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้

๑.๒ การวิเคราะห์ด้านเพศสภาพ (Gender Analysis) การวิเคราะห์ด้านเพศสภาพเป็นเครื่องมือสำคัญในการบูรณาการมุมมองเรื่องเพศสู่นโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยช่วยให้เข้าใจความไม่เสมอภาคระหว่างเพศ ต้นเหตุหรือเงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง และแนวทางในการส่งเสริมความเสมอภาคอย่างแท้จริงระหว่างหญิงและชาย การวิเคราะห์ด้านเพศยังช่วยให้นโยบายภาครัฐมีความแม่นยำและสอดคล้องกับบริบท โดยกำหนดว่า ควรทำอะไร เมื่อไร อย่างไร และร่วมกับใคร เพื่อปิดช่องว่างความไม่เท่าเทียมและเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้หญิงอย่างเป็นรูปธรรม

๑.๒.๑ การรวบรวมข้อมูลแยกตามเพศและตัวแปรอื่น ๆ ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ควรให้ความสำคัญกับการจัดเก็บข้อมูลแยกตามเพศให้ได้มากที่สุด เนื่องจากข้อมูลที่แยกตามเพศจะช่วยให้สามารถวัดและเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผู้หญิงและผู้ชายได้อย่างชัดเจน ซึ่งความแตกต่างเหล่านี้อาจไม่ปรากฏ หากไม่มีการจำแนกข้อมูล ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างเพศ (Gender Gap) ที่สะท้อนถึงความไม่เสมอภาคระหว่างหญิงและชายในแต่ละตัวแปรหรือบริบทที่กำหนด

๑.๒.๒ การวิเคราะห์สาเหตุของความไม่เสมอภาค การระบุปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่เสมอภาค เพียงการทบทวนข้อมูลในเบื้องต้นอาจยังไม่เพียงพอ แต่จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์เชิงลึกเพิ่มเติมเพื่อค้นหาสาเหตุที่แท้จริง และเงื่อนไขที่ทำให้ความไม่เสมอภาคเกิดขึ้นหรือดำรงอยู่ต่อไป แนวทางสนับสนุนต่อไปนี้จะช่วยให้สามารถดำเนินกระบวนการวิเคราะห์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑) **ทบทวนกรอบกฎหมายและระเบียบที่มีอยู่** การทบทวนกรอบนโยบายและข้อผูกพันด้านสิทธิสตรีทั้งในระดับประเทศและระหว่างประเทศ รวมถึงข้อเสนอแนะจากกลไกสากล เช่น CEDAW, SDGs เป็นแนวทางสำคัญในการทำความเข้าใจความไม่เสมอภาคระหว่างเพศ ตัวอย่างเช่น การใช้ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ CEDAW เป็นเกณฑ์ประเมิน สามารถช่วยวางรากฐานการวิเคราะห์มิติทางเพศในระยะต้นของกระบวนการวางแผนนโยบายได้

๒) **กำหนดชุดคำถามสำคัญ** การใช้ชุดคำถามเชิงวิเคราะห์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าจะช่วยชี้แนะการวิเคราะห์ในแต่ละบริบท และสามารถปรับให้เหมาะสมตามสภาพแวดล้อม ตัวอย่างข้อคำถาม

- **การแบ่งงานระหว่างเพศ** : ใครทำกิจกรรมอะไร กิจกรรมใดเป็นบทบาทหลักของผู้หญิงหรือผู้ชาย
- **การเข้าถึงและควบคุมทรัพยากร** : ใครสามารถเข้าถึงหรือควบคุมรายได้ การศึกษา หรือเวลาว่างได้มากกว่ากันระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย
- **สิทธิและสถานะทางกฎหมาย** : ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกับผู้ชายตามกฎหมายหรือไม่ ใครเข้าถึงบริการสาธารณะ การแสดงความคิดเห็น หรือการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจมากกว่ากัน
- **อำนาจในการตัดสินใจ** : ใครเป็นผู้มีอำนาจตัดสินใจในครัวเรือนหรือสถาบันต่าง ๆ
- **ข้อจำกัดและแรงจูงใจ** : อะไรคืออุปสรรคและแรงจูงใจที่แตกต่างกันระหว่างหญิงและชาย ในการเข้าถึงบริการหรือมีส่วนร่วมในสังคมมากกว่ากัน
- **การใช้เวลา** : ผู้หญิงและผู้ชายใช้เวลาในแต่ละวันไปกับการทำงานหารายได้ งานบ้าน หรือการพักผ่อนอย่างไร

๓) **พัฒนากระบวนการปรึกษาหารือและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง** ควรส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และสถาบันการศึกษา ร่วมกันวิเคราะห์ประเด็นความไม่เสมอภาคระหว่างเพศ รวมถึงเปิดโอกาสให้ผู้หญิง โดยเฉพาะในภาคส่วนที่มีบทบาทน้อยได้เข้ามามีส่วนร่วม เพื่อให้ได้มุมมองที่หลากหลาย ครอบคลุม และเชื่อมโยงกับสภาพชีวิตจริงในกรุงเทพมหานคร

๔) **ขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน** สามารถขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญภายนอก หรือจากหน่วยงานภายในที่รับผิดชอบด้านความเสมอภาคระหว่างเพศ เช่น คณะทำงานส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของกรุงเทพมหานคร ผู้เชี่ยวชาญด้านเพศสภาพของกรุงเทพมหานคร หรือหน่วยงานที่มีภารกิจเกี่ยวกับสิทธิสตรี เพื่อให้การวิเคราะห์และดำเนินงานมีความถูกต้องและเหมาะสมยิ่งขึ้น

ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อค้นหาความไม่เสมอภาค

(กรณีภาระงานซ้ำซ้อนของผู้หญิงทำงานนอกบ้านและในบ้าน)

a) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสบการณ์ของผู้หญิง

* แม้มีบทบาทเป็นแรงงานนอกบ้านเทียบเท่าผู้ชาย แต่ยังคงรับผิดชอบงานบ้านและดูแลครอบครัวเป็นภาระหลัก

* ขาดการแบ่งงานบ้านอย่างเท่าเทียมกับคู่สมรสหรือสมาชิกในครอบครัว

* ขาดการสนับสนุนจากระบบบริการสาธารณะของกรุงเทพมหานคร เช่น ศูนย์ดูแลเด็ก หรือสถานรับเลี้ยงผู้สูงอายุที่ไม่เพียงพอ หรือเข้าถึงยาก

* มีเวลาพักผ่อนน้อย เสี่ยงต่อสุขภาพกายและจิต

* เผชิญกับแรงกดดันทางสังคมที่ยังคาดหวังให้ผู้หญิงทำหน้าที่ดูแลบ้านอย่างสมบูรณ์

b) ปัจจัยระดับกว้างที่ส่งผลกระทบต่อผู้หญิง

* นโยบายแรงงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครยังไม่คำนึงถึงภาระและบทบาทของผู้หญิงอย่างเพียงพอ

* การขาดบริการสาธารณะเสริมของกรุงเทพมหานคร เช่น ศูนย์รับเลี้ยงเด็กในเขตเมือง หรือศูนย์บริการดูแลระยะสั้นที่มีคุณภาพและราคาเข้าถึงได้

* วัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงานราชการกรุงเทพมหานครที่ไม่สนับสนุนเวลาทำงานยืดหยุ่น หรือการทำงานแบบ Hybrid สำหรับผู้หญิงที่มีภาระครอบครัว

* ค่านิยมและบทบาททางเพศที่ยังรากลึกในสังคมของกรุงเทพมหานครที่ส่งเสริมให้ผู้หญิงต้องรับภาระงานบ้านโดยอัตโนมัติ

* การขาดกลไกสนับสนุนทางเศรษฐกิจจากกรุงเทพมหานคร เช่น เงินอุดหนุนสำหรับผู้ดูแลครอบครัว (หากเป็นนโยบายที่กรุงเทพมหานครสามารถดำเนินการได้)

c) สิ่งผู้หญิง ประสบโดยตรง:

* ความเครียดและเหนื่อยล้าจากการทำงานสองบทบาท (งานนอกบ้านและงานในบ้าน)

* มีเวลาในการพัฒนาตนเองหรือพักผ่อนน้อยกว่าผู้ชายในสถานการณ์เดียวกัน

* รายได้ที่ได้จากงานนอกบ้านถูกใช้ไปกับค่าใช้จ่ายในครอบครัวโดยไม่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้หารายได้หลัก

* เสี่ยงต่อปัญหาสุขภาพเรื้อรัง เช่น ออฟฟิศซินโดรม ความดันโลหิตสูง ภาวะซึมเศร้า เป็นต้น

* โอกาสในการเติบโตทางอาชีพลดลง เพราะต้องปฏิเสธโอกาสที่ต้องใช้เวลาอกบ้านมากขึ้น

* มีบทบาทจำกัดในกระบวนการตัดสินใจในครอบครัวและสังคมกรุงเทพมหานคร จากภาระที่มากเกินไป

๒. การกำหนดนโยบาย/ออกแบบ (Formulation/Conception)

๒.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยทฤษฎีแห่งการเปลี่ยนแปลง (Theory of Change) การดำเนินการ การสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเหตุและผล บนพื้นฐานของข้อมูลและหลักฐานที่เชื่อถือได้ แนวคิด "ทฤษฎีแห่งการเปลี่ยนแปลง" (Theory of Change) เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยระบุสถานการณ์เริ่มต้น กำหนดนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม และเชื่อมโยงกลยุทธ์กับผลลัพธ์ที่ต้องการอย่างมีเหตุผล นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้สามารถทบทวน ปรับปรุง หรือแก้ไขกลยุทธ์และสมมติฐานได้อย่างยืดหยุ่น หากผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง

ตัวอย่างองค์ประกอบของทฤษฎีแห่งการเปลี่ยนแปลง

- **คำอธิบายภาพรวม :** ข้อความสั้น ๆ ที่สรุปความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่เราทำ (โครงการ/นโยบายของกรุงเทพมหานคร) การเปลี่ยนแปลงที่คาดหวัง และเป้าหมายสุดท้าย เช่น “ถ้ากรุงเทพมหานคร ดำเนินการ [กิจกรรม] จะนำไปสู่ [ผลลัพธ์ที่คาดหวัง] เพื่อบรรลุ [เป้าหมายสูงสุด]”
- **การระบุปัญหา :** ระบุว่า กรุงเทพมหานครกำลังเผชิญกับปัญหาอะไร และปัญหานั้นเกิดจากอะไร (โดยเน้นมิติทางเพศ)
- **เป้าหมายหลัก :** สิ่งที่เราต้องการให้เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร พร้อมทั้งวิธีวัดผลว่าประสบความสำเร็จหรือไม่
- **กระบวนการเปลี่ยนแปลง :** ความเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่กรุงเทพมหานครลงทุนลงแรงไป (เช่น กิจกรรมหรือทรัพยากร) กับผลลัพธ์ในระยะสั้น ไปจนถึงเป้าหมายในระยะยาว
- **หลักฐานความก้าวหน้า :** ตัวชี้วัดหรือหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงกำลังเกิดขึ้นในกลุ่มประชากรต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานคร
- **แนวคิดสนับสนุน :** แนวคิดหรือหลักการที่อยู่เบื้องหลังว่าทำไมสิ่งที่กรุงเทพมหานครทำถึงน่าจะได้ผล
- **สิ่งที่ต้องลงมือทำ :** กิจกรรมต่าง ๆ และช่วงเวลาที่กรุงเทพมหานครจะดำเนินการ
- **ผู้เกี่ยวข้อง :** ใครบ้างที่มีส่วนร่วมในโครงการของกรุงเทพมหานคร และแต่ละฝ่ายมีบทบาทหน้าที่อย่างไร
- **ขอบเขตของการเปลี่ยนแปลง :** ประเด็นย่อย ๆ หรือมิติต่าง ๆ ที่กรุงเทพมหานครต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (โดยเน้นมิติทางเพศ)
- **อุปสรรคและความเสี่ยง :** ปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานของกรุงเทพมหานคร และแนวทางการรับมือ
- **งบประมาณที่ใช้ :** ศึกษาจากคู่มือการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ (Gender Responsive Budgeting - GRB : A Practical Handbook)
- **ผลกระทบที่ตามมา :** ผลที่ไม่คาดคิดที่อาจเกิดขึ้น ทั้งในด้านที่ดีและด้านที่เป็นปัญหาจากการดำเนินโครงการของกรุงเทพมหานคร

๒.๒ การกำหนดกรอบผลลัพธ์

การออกแบบกรอบผลลัพธ์ที่บูรณาการมิติเรื่องเพศ เป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดทิศทางของโครงการ เพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวกและประเมินความสำเร็จอย่างเป็นระบบ ผลลัพธ์ ตัวชี้วัด และกิจกรรมต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ด้านความเสมอภาคระหว่างเพศที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ ต้องตระหนักว่าการแก้ไขสาเหตุ และผลกระทบทั้งหมด ไม่อาจดำเนินการได้พร้อมกัน การกำหนดกรอบผลลัพธ์จึงต้องอาศัยการตัดสินใจอย่างรอบคอบ โดยคำนึงถึงภารกิจ บทบาท และอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานที่รับผิดชอบ

องค์ประกอบสำคัญที่ควรนำมาพิจารณา

- พิจารณาว่ากรอบนโยบายระดับประเทศ หรือระดับท้องถิ่น หรือระดับกรุงเทพมหานคร ได้กำหนดแนวทางหรือเงื่อนไขเกี่ยวกับปัญหาที่ต้องการแก้ไขไว้แล้วหรือไม่
- ตรวจสอบว่าประเด็นความไม่เสมอภาคระหว่างเพศที่ต้องจัดการ สอดคล้องกับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานกรุงเทพมหานครหรือไม่
- หากแผนหรือโครงการเดิมยังไม่ได้กำหนดเป้าหมายด้านความเสมอภาคระหว่างเพศ ควรอธิบายบทบาทหน้าที่หน่วยงานของกรุงเทพมหานคร ตามกฎหมายและนโยบายระดับชาติที่เกี่ยวข้อง
- ตระหนักว่าสาเหตุเชิงโครงสร้างของปัญหาความไม่เสมอภาคและผลกระทบที่ตามมา อาจอยู่นอกเหนือขอบเขตของหน่วยงานเดียว จึงควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน (Inter-institutional approach) เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ

ตัวอย่างผลลัพธ์ที่สะท้อนถึงความเสมอภาคระหว่างเพศหรือคำนึงถึงมิติทางเพศ

- ผลลัพธ์ที่แสดงความแตกต่างระหว่างผู้หญิงและผู้ชายอย่างชัดเจน รวมถึงผลลัพธ์ที่ตอบสนองความต้องการของกลุ่มเปราะบางในกรุงเทพมหานคร
- ผลลัพธ์เฉพาะที่มุ่งแก้ไขความไม่เสมอภาคในการเข้าถึงโอกาส ทรัพยากร และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจระหว่างหญิงและชายในบริการหรือโครงการของกรุงเทพมหานคร
- ผลลัพธ์เชิงเปลี่ยนแปลง (Gender Transformational Results) ที่ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงค่านิยม บรรทัดฐาน พฤติกรรม และโครงสร้างอำนาจที่ไม่เท่าเทียม ซึ่งเป็นรากฐานของการเลือกปฏิบัติและความรุนแรงต่อผู้หญิงในกรุงเทพมหานคร

๒.๓ การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อวัดผลลัพธ์

ตัวชี้วัดด้านความเสมอภาคระหว่างเพศ ควรสะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจริงทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ โดยเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ในเรื่องความเสมอภาคทางเพศ ไม่เพียงแต่ชี้ให้เห็นแนวโน้มโดยรวม แต่ยังต้องแสดงให้เห็นความแตกต่างของกลุ่มประชากรในแต่ละช่วงวัย เพศ สถานะทางเศรษฐกิจ สภาพร่างกาย หรือพื้นที่อาศัย เพื่อให้สามารถระบุได้ว่ากลุ่มใดกำลังตกหล่นหรือเข้าไม่ถึงบริการหรือโอกาสอย่างเท่าเทียม โดยตัวชี้วัดควรมีความหลากหลาย ครอบคลุมหลายระดับ และสามารถนำไปใช้ได้จริงในทุกขั้นตอนของกระบวนการนโยบาย ตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดทิศทางและนโยบาย การดำเนินโครงการ การติดตามความก้าวหน้า และการประเมินผลในภาพรวม

ตัวอย่างการกำหนดตัวชี้วัด

ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด
๑. ผู้หญิงที่ได้รับความรุนแรงในครอบครัว ได้รับการช่วยเหลือและสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปลอดภัย	๑. จำนวนผู้หญิงที่ได้รับความรุนแรงในครอบครัว เข้ารับบริการจากศูนย์ช่วยเหลือของกรุงเทพมหานคร หรือได้รับความคุ้มครอง ๒. จำนวนผู้หญิงที่ได้รับความรุนแรงในครอบครัว ใช้บริการรับคำปรึกษาทางกฎหมายหรือที่พักพิงชั่วคราว ๓. ระดับการรับรู้และเข้าใจของประชาชน/ชุมชนเกี่ยวกับสิทธิของผู้หญิงในการปกป้องตนเองจากความรุนแรงในครอบครัว (วัดจากแบบสำรวจหรือกิจกรรมรณรงค์ของกรุงเทพมหานคร)
๒. นักเรียนหญิงและชายมีความรู้ความเข้าใจในการป้องกันตนเองจากการคุกคามทางเพศ และสามารถแจ้งเหตุหรือขอความช่วยเหลือได้อย่างเหมาะสม	๑. จำนวนโรงเรียนของกรุงเทพมหานครที่จัดอบรม/กิจกรรมให้ความรู้เรื่องการป้องกันการคุกคามทางเพศ ๒. ระดับความรู้ของนักเรียนก่อนและหลังการอบรม การป้องกันการคุกคามทางเพศ (จากแบบสอบถาม) ๓. จำนวนรายงานเหตุคุกคามทางเพศที่เพิ่มขึ้นในช่วงแรก (สะท้อนว่ากล้าแจ้งมากขึ้น) และลดลงในระยะยาว (สะท้อนว่าการป้องกันได้ผล)
๓. นักเรียนหญิงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔-๖ ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครได้รับการสนับสนุนผ่านน้ามัยฟรี	๑. จำนวนนักเรียนหญิงที่ได้รับผ่านน้ามัยฟรี ๒. ความพึงพอใจของนักเรียนต่อโครงการ ๓. จำนวนนักเรียนที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขอนามัยประจำเดือนและเพศศึกษาที่เหมาะสมกับวัย
๔. ผู้หญิงได้รับความรู้เกี่ยวกับการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ และบุตรได้รับการดูแลอย่างเหมาะสมที่ศูนย์เด็กเล็กน้าอยู่คู่คุณแม่	๑. ร้อยละของมารดาที่ได้รับความรู้และให้นมแม่อย่างต่อเนื่องหลังเข้าร่วมกิจกรรม ๒. ร้อยละของเด็กที่มีพัฒนาการสมวัยในศูนย์เด็กเล็ก ๓. ระดับความพึงพอใจของมารดาที่มีต่อการดูแลเด็กในศูนย์เด็กเล็ก
๕. กลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศได้รับการเฉพาะทางจากคลินิกสุขภาพเพศหลากหลาย (Pride Clinic)	๑. ร้อยละของผู้ที่มีความเสี่ยงสูงที่เข้ามาใช้บริการคลินิกสุขภาพเพศหลากหลายต้องได้รับการตรวจคัดกรอง HIV ๒. จำนวนประชาชนที่เข้ารับบริการกับคลินิกสุขภาพเพศหลากหลายเพิ่มขึ้น ๓. สัดส่วนของผู้ป่วยที่ปรึกษาแพทย์ผ่านระบบ telemedicine และ/หรือรับยาจากที่บ้านเทียบกับจำนวนผู้รับบริการทั้งหมด

๓. การดำเนินงาน (Implementation)

๓.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการดำเนินงาน

ในการดำเนินโครงการหรือบริการของกรุงเทพมหานครต้องมีการเก็บข้อมูลที่แยกตามเพศ อายุ และอื่นๆ อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะสามารถนำมุมมองเรื่องความเท่าเทียมทางเพศมาบูรณาการในทุกขั้นตอนของกระบวนการการทำงานของหน่วยงาน/ส่วนราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางดำเนินการดังนี้

- **ออกแบบแบบฟอร์มและเครื่องมือเก็บข้อมูล :** สร้างแบบฟอร์มหรือเครื่องมือที่สามารถระบุข้อมูลเพศและข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างชัดเจน เช่น โครงการเกี่ยวข้องกับการฝึกอาชีพ ควรมีช่องระบุเพศ อายุ ระดับการศึกษา เพื่อดูว่าหญิง-ชายเข้าร่วมเท่าเทียมกันหรือไม่ หากพบกลุ่มใดมีส่วนน้อยผิดปกติ อาจต้องพิจารณาอุปสรรคด้านต่าง ๆ เช่น เวลา การเดินทาง ความเหมาะสมของหลักสูตร



แนวทางการจัดเก็บข้อมูลแบบแยกเพศ (Sex-disaggregated Data)

ข้อมูลที่จัดเก็บควรมีการจำแนกตามเพศ เพศสภาพ อายุ และสถานะทางสังคมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ความพิการ และสถานะทางเศรษฐกิจสังคม เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงจำนวนและสัดส่วนของผู้หญิง ผู้ชาย เด็กหญิง และเด็กชาย ที่สามารถเข้าถึงและได้รับประโยชน์จากการดำเนินนโยบาย มาตรการ โครงการ กิจกรรม และการบริการของหน่วยงาน

การจัดเก็บข้อมูลดังกล่าวควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีโปรแกรม แบบฟอร์ม หรือฐานข้อมูลที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูลอย่างครบถ้วน ตลอดจนมีแนวทางสำหรับหน่วยงาน/ส่วนราชการของกรุงเทพมหานครที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในแต่ละโครงการ กิจกรรม และการบริการที่มีเป้าหมายส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ ส่งเสริมศักยภาพสตรี หรือแม้กระทั่งภารกิจหรืองานประจำทั้งหมด เพื่อนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์และขับเคลื่อนความเท่าเทียมทางเพศอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป แนวทางสำหรับทุกหน่วยงาน/ส่วนราชการในการจัดเก็บข้อมูลฯ ควรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังต่อไปนี้

๑. กำหนดมาตรฐานการจำแนกข้อมูล

- ใช้หมวดหมู่ที่ครอบคลุม เช่น ชาย หญิง เพศสภาพที่หลากหลาย รวมถึง “ไม่ประสงค์ระบุ” เพื่อเคารพสิทธิของผู้ให้ข้อมูล

- ระบุอายุ และกำหนดช่วงอายุอย่างชัดเจน (เช่น เด็กเล็ก เด็กวัยเรียน เยาวชน ผู้ใหญ่ ผู้สูงอายุ) เพื่อสะท้อนการเข้าถึงสิทธิและบริการในแต่ละช่วงวัย

๒. บูรณาการสถานะทางสังคมที่สำคัญ

- เก็บข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพิการและสถานะทางเศรษฐกิจสังคม เช่น รายได้ จากการทำงาน หรือการศึกษา เพื่อวิเคราะห์ความเหลื่อมล้ำเชิงโครงสร้าง โดยข้อมูลดังกล่าวช่วยให้สามารถมองเห็นความแตกต่างในการเข้าถึงบริการและผลประโยชน์ของประชาชนกลุ่มต่าง ๆ ได้อย่างรอบด้าน

- ข้อมูลอื่น ๆ ขึ้นอยู่กับการพิจารณาของหน่วยงาน/ส่วนราชการ ตามความเหมาะสม

๓. ประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์และติดตามผล

- ใช้ข้อมูลจำแนกเพศและสถานะต่าง ๆ เพื่อวิเคราะห์ว่ามาตรการ นโยบาย หรือโครงการ ส่งผลกระทบต่อกลุ่มประชากรแต่ละกลุ่มอย่างไร

- สร้างดัชนีหรือตัวชี้วัดที่สามารถสะท้อนถึงความเท่าเทียม เช่น อัตราการเข้าถึงบริการ อัตราการมีส่วนร่วม หรือระดับความพึงพอใจแยกตามเพศและกลุ่มประชากร

- **ประมวลผลข้อมูลเชิงสถิติ :** นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาประมวลผลให้เป็นสถิติที่สะท้อนประเด็นทางเพศ เช่น สถิติผู้ใช้บริการสาธารณะของกรุงเทพมหานครแยกตามเพศ มาวิเคราะห์เพื่อดูว่าบริการนั้นตอบโจทย์ความต้องการของทั้งหญิงและชายหรือไม่ หากพบว่ากลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมีส่วนน้อยผิดปกติ อาจต้องพิจารณาว่ามีอุปสรรคในเรื่องใด

- **ยกระดับคุณภาพข้อมูลสถิติ :** การประมวลผลข้อมูลเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ข้อมูลสถิติโดยเฉพาะข้อมูลด้านเพศมีคุณภาพมากขึ้น

- **ให้ความสำคัญกับการเก็บข้อมูลตัวแปรทางเพศ :** ต้องเน้นการเก็บข้อมูลที่แสดงตัวแปรทางเพศอย่างชัดเจน เพื่อให้ข้อมูลเหล่านี้เป็นพื้นฐานสำหรับประเมินผลโครงการในปัจจุบันและใช้วางแผนนโยบายในอนาคต

- **กำหนดรูปแบบและคำนิยามสถิติเพศ :** กำหนดรูปแบบสถิติด้านเพศ และทำคำจำกัดความของข้อมูลให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถนำไปใช้และเปรียบเทียบกับข้อมูลอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น คำนิยาม "ผู้หญิง" ควรครอบคลุมผู้หญิงทุกกลุ่ม รวมถึงกลุ่มเปราะบาง

๓.๒ มาตรการเสริมระหว่างการทำงานเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ เพื่อให้การดำเนินงานครอบคลุมมิติความเท่าเทียมทางเพศมากขึ้น หน่วยงานของกรุงเทพมหานครควรพิจารณาดำเนินมาตรการเพิ่มเติม ดังนี้

- **จัดตั้งกลไกการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง :** จัดให้มีช่องทางหรือคณะทำงานที่เปิดโอกาสให้ผู้หญิงและกลุ่มเปราะบางมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการดำเนินงานและการปรับเปลี่ยนแนวทางดำเนินโครงการหรือบริการของกรุงเทพมหานคร เช่น การจัดประชุมรับฟังความคิดเห็นจากตัวแทนกลุ่มผู้หญิงในพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากโครงการพัฒนาชุมชน เป็นต้น

- **พิจารณาความสมดุลระหว่างหญิงและชายในโครงสร้างการทำงาน :** ตรวจสอบและส่งเสริมความสมดุลระหว่างหญิงและชายในโครงสร้างการทำงานของโครงการ ทั้งในด้านบทบาท หน้าที่ และอำนาจการตัดสินใจ เช่น คณะทำงานหรือคณะกรรมการของกรุงเทพมหานคร ควรมีสัดส่วนหญิง-ชายที่เหมาะสม เป็นต้น

- **ส่งเสริมการจัดซื้อจัดจ้างจากวิสาหกิจที่มีผู้หญิงเป็นเจ้าของ/บริหาร :** สนับสนุนการจัดซื้อจัดจ้างจากวิสาหกิจขนาดกลาง ขนาดย่อม และขนาดย่อม (MSMEs) โดยให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับกิจการที่ผู้หญิงเป็นเจ้าของหรือบริหาร เพื่อส่งเสริมศักยภาพทางเศรษฐกิจของผู้หญิงในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

๔. การติดตามและประเมินผลที่คำนึงถึงมิติทางเพศ (Monitoring & Evaluation)

การติดตามผล (Monitoring) ใช้เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในระยะสั้นและปรับทิศทางการดำเนินงานให้เหมาะสม ส่วนการประเมินผล (Evaluation) ใช้ประเมินผลลัพธ์ในระดับกลางถึงระยะยาว ช่วงกลางหรือสิ้นสุดวงจรแผนงาน/นโยบาย ทั้งนี้ การติดตามและประเมินผลจากมุมมองความเสมอภาคทางเพศไม่มีรูปแบบตายตัว เครื่องมือที่ใช้ควรมีความสร้างสรรค์ ยืดหยุ่น และปรับใช้ได้ตามบริบท เพื่อให้ประเมินความคืบหน้าได้รอบด้าน และแก้ไขปัญหาได้อย่างทัน่วงที่

๔.๑ การออกแบบแผนการติดตามและประเมินผล

๔.๑.๑ แนวทางการจัดทำแผน การจัดทำแผนควรพิจารณาแนวทางต่อไปนี้

- **ระบุเหตุผล ช่วงเวลา และผู้รับผิดชอบ :** ระบุให้ชัดเจนว่า ทำไมต้องติดตามผล เมื่อไหร่ และใครเป็นผู้รับผิดชอบ พร้อมบูรณาการผลลัพธ์ด้านความเสมอภาคระหว่างเพศเข้าไปในแผน เช่น โครงการพัฒนาพื้นที่สีเขียวของกรุงเทพมหานคร ควรมีแผนติดตามการเข้าถึงและการใช้ประโยชน์จากพื้นที่ของหญิงและชายแยกกัน

- **กำหนดบทบาท หน้าที่ และทรัพยากรที่จำเป็น :** กำหนดบทบาทหน้าที่ ความต้องการข้อมูลและทรัพยากรที่จำเป็น ทั้งในด้านงบประมาณและบุคลากรสำหรับการติดตามและประเมินผล

- **กำหนดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร :** กำหนดกิจกรรมการฝึกอบรมหรือพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการติดตามและประเมินผลที่คำนึงถึงมิติทางเพศไว้ในแผนโครงการอย่างชัดเจน เพื่อให้เจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานครมีความรู้ความเข้าใจในการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลเพศ

๔.๒ มาตรการในระยะการติดตามผล

- **๔.๒.๑ การติดตามเชิงปริมาณ** ใช้ข้อมูลและสถิติที่แยกตามเพศอย่างชัดเจน ทั้งจากข้อมูลทุติยภูมิ (ข้อมูลที่มีอยู่แล้ว) และข้อมูลที่เกิดจากการดำเนินนโยบายของกรุงเทพมหานคร เช่น จำนวนผู้หญิงและผู้ชายที่เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมอาชีพของกรุงเทพมหานคร

- **๔.๒.๒ การติดตามเชิงคุณภาพ** เป็นกระบวนการเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต หรือการสนทนากลุ่ม โดยมุ่งเน้นประเด็นด้านความเสมอภาคทางเพศ เช่น บทบาทและหน้าที่ของแต่ละเพศ การเข้าถึงและควบคุมทรัพยากร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการใช้เวลา การติดตามนี้จะอ้างอิงจากข้อมูลการวิเคราะห์มิติเรื่องเพศที่ได้จากขั้นตอนก่อนหน้า ตัวอย่างเช่น การสัมภาษณ์ผู้หญิงที่เข้าร่วมอบรมอาชีพของกรุงเทพมหานคร เพื่อทำความเข้าใจถึงอุปสรรคเชิงโครงสร้างหรือวัฒนธรรมที่ขัดขวางการเข้าถึงโอกาส เช่น ภาระการดูแลครอบครัว ข้อจำกัดด้านเวลาและการเดินทาง หรือความไม่มั่นใจในตนเอง

- **๔.๒.๓ การติดตามการมีส่วนร่วมอื่น ๆ** ควรพิจารณาการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่ายและนิติบุคคลที่เกี่ยวข้องในกระบวนการติดตามผล เพื่อเสริมความรอบด้านและความน่าเชื่อถือของการประเมินผล หลายหน่วยงานแนะนำให้มีการติดตามผลด้านความเสมอภาคทางเพศควบคู่ไปกับการติดตามผลตามปกติ เช่น การประเมินรอบด้านว่าองค์กรได้นำมุมมองเรื่องเพศไปปรับใช้ในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานหรือไม่ (Gender Audit) หรือใช้วิธีประเมินเฉพาะประเด็นด้านความเสมอภาคระหว่างเพศ แทนการประเมินภาพรวมทั้งหมดของโครงการ เพื่อให้เข้าใจผลกระทบเชิงเพศได้ลึกซึ้งและชัดเจนยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ระยะเวลาของการติดตามผลควรเอื้อต่อการประเมินของผู้บริหารโครงการใน กรุงเทพมหานคร ว่าผลลัพธ์ของโครงการเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ หากไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ควรสามารถวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงได้ เพื่อวางแผนทางแก้ไขอย่างตรงจุด โดยควรพิจารณาใช้กลยุทธ์เสริม หรือมาตรการเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโครงการ และตอบสนองต่อปัญหาที่อาจเกิดขึ้นอย่างเหมาะสม และทันเวลา ดังนี้

- **ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง :** เชิญหน่วยงานรัฐด้านความเสมอภาค ระหว่างเพศ องค์กรภาคประชาสังคมด้านสตรี และผู้เชี่ยวชาญด้านเพศสภาพ ในกระบวนการติดตามและ ประเมินผล เพื่อให้ได้มุมมองที่หลากหลายและครอบคลุม

- **พัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ :** จัดกิจกรรมการฝึกอบรมให้กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องใน เรื่องของการติดตามและประเมินผลที่คำนึงถึงมิติทางเพศ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานคร สามารถนำ แนวคิดนี้ไปใช้ได้จริง

๔.๓ มาตรการในระยะประเมินผล

- **การประเมินผลคุณภาพ** ประเมินคุณภาพของการบูรณาการมิติทางเพศทั้งวงจรรนโยบาย ตั้งแต่การวิเคราะห์ การดำเนินงาน จนถึงการติดตามผล

- **การประเมินนโยบาย/โครงการ** ประเมินว่านโยบายหรือโครงการมีส่วนสนับสนุน ความเสมอภาคระหว่างเพศหรือไม่ และในระดับใด

อ้างอิงและดัดแปลงจากเกณฑ์มาตรฐานรับรองความเท่าเทียมทางเพศสำหรับหน่วยงานรัฐ
(Gender Equality Seal for Public Institutions)

Tool 4.6 Gender Analysis and Mainstreaming in Public Policies

รายการตรวจสอบการวิเคราะห์ด้านเพศสภาพ (Gender Analysis)

ขั้นตอนที่ ๑ การนิยามปัญหา (Definition of the Problem)

- ☐ ระบุกลุ่มเป้าหมายที่สะท้อนปัญหาด้านความเสมอภาคระหว่างเพศ โดยใช้ข้อมูลหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการแนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” ในกระบวนการของกรุงเทพมหานคร
- ☐ วิเคราะห์ความแตกต่างด้านความเสมอภาคระหว่างเพศที่ปรากฏในมิติต่าง ๆ สาเหตุเชิงโครงสร้างที่ทำให้เกิดความไม่เสมอภาค และวิเคราะห์ความซับซ้อนทับซ้อนของปัญหาความเหลื่อมล้ำ
- ☐ ทบทวนกฎหมาย นโยบาย และพันธกรณีระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง (เช่น CEDAW, SDGs) เพื่อระบุข้อจำกัดเชิงโครงสร้างที่อาจมีผลกระทบต่อการดำเนินงานของกรุงเทพมหานคร
- ☐ จัดกระบวนการปรึกษาหารือและรับฟังความคิดเห็นจากกลุ่มเป้าหมาย รวมถึงกลุ่มผู้หญิงและกลุ่มเปราะบางอื่น ๆ หรือขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญด้านเพศสภาพหรือสิทธิสตรีเพื่อสนับสนุนการวิเคราะห์ (ถ้ามี)

ขั้นตอนที่ ๒ การกำหนดนโยบาย/ออกแบบ (Formulation/Conception)

- ☐ กำหนดวัตถุประสงค์ กลยุทธ์ และแนวทางดำเนินการของโครงการ ประเมินอุปสรรค ความเสี่ยง และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น ทั้งผลที่คาดหวังและผลกระทบไม่คาดคิด โดยอิงจาก "ทฤษฎีแห่งการเปลี่ยนแปลง" (Theory of Change) เพื่อให้โครงการของกรุงเทพมหานคร มีทิศทางที่ชัดเจน
- ☐ ออกแบบกรอบผลลัพธ์ที่บูรณาการมิติเรื่องเพศและสะท้อนความเปลี่ยนแปลงที่คาดหวัง หรือพิจารณาความสอดคล้องกับกรอบนโยบายระดับชาติ ระดับท้องถิ่น (กรุงเทพมหานคร)
- ☐ กำหนดตัวชี้วัดผลลัพธ์ที่สามารถวัดความก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงด้านความเสมอภาคระหว่างเพศได้

ขั้นตอนที่ ๓ การดำเนินการ (Implementation)

- ☐ ออกแบบแบบฟอร์ม เครื่องมือ หรือกระบวนการเก็บข้อมูลแยกตามเพศ และตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ☐ ดำเนินการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่คำนึงถึงบทบาท ความต้องการ และข้อจำกัดตามเพศของผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ
- ☐ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้หญิงและกลุ่มเปราะบางในโครงสร้างการดำเนินงาน การตัดสินใจ และกระบวนการของโครงการ

ขั้นตอนที่ ๔ การติดตามและประเมินผลที่คำนึงถึงมิติทางเพศ (Monitoring & Evaluation)

- ☐ ออกแบบแผนและเครื่องมือติดตามและประเมินผลที่บูรณาการเป้าหมายด้านความเสมอภาคทางเพศอย่างเป็นระบบ
- ☐ ใช้ข้อมูลเชิงปริมาณ (สถิติที่แยกตามเพศ) และข้อมูลเชิงคุณภาพ (สัมภาษณ์ สทนากลุ่ม) เพื่อประเมินความคืบหน้าและประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในด้านความเสมอภาคทางเพศหลังเสร็จสิ้นโครงการ
- ☐ พัฒนาระบบติดตามเสริม เช่น การตรวจสอบด้านเพศ (Gender Audit) การประเมินเฉพาะประเด็น หรือส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานและภาคีที่เกี่ยวข้องในการติดตามและประเมินผล (ถ้ามี) เพื่อให้การประเมินโครงการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

