

ทบทวนวรรณกรรม เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา : กรณีศึกษากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้ศึกษาจะนำแนวคิดเรื่องการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา (Gender Mainstreaming) มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิเคราะห์การดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ทั้งในเรื่องของการวางแผน การกำหนดนโยบาย และการปฏิบัติ ในบทนี้จึงจะกล่าวถึงแนวความคิด ความหมายเรื่องความเสมอภาคหญิงชาย พัฒนาการทางความคิด และความเป็นมาในเรื่องการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา (Gender Mainstreaming) ทั้งในระดับสากลและในประเทศไทย เครื่องมือในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผน การดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในประเทศไทย การดำเนินการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา รวมถึงงานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับประเด็นดังกล่าวด้วย

1. แนวคิดและความหมายของความเสมอภาคหญิงชาย (Gender Equality)

1.1 ความเสมอภาคหญิงชายมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศอย่างไร

ธนาคารโลก (World Bank, 2000, pp. 1-5) ได้ทำการศึกษาความเท่าเทียมทางเพศในกลุ่มประเทศต่าง ๆ พบว่าความไม่เท่าเทียมทางเพศยังคงมีอยู่ทั่วโลกซึ่งจะแตกต่างกันไปทั้งในด้านลักษณะของการจำแนกและระดับความรุนแรงที่แตกต่างกันไปในแต่ละประเทศหรือแต่ละพื้นที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศกำลังพัฒนาพบว่าไม่มีประเทศใดเลยที่เพศหญิงมีสิทธิเท่าเทียมเพศชายทั้งสิทธิในด้านกฎหมาย และสิทธิด้านเศรษฐกิจและสังคม ประเทศที่มีช่องว่างความไม่เท่าเทียมทางเพศสูงจะเป็นผลเสียต่อความเป็นอยู่ของประชากร ได้แก่ระดับความยากจน การด้อยโอกาสทางโภชนาการ ความเจ็บป่วย และการด้อยสิทธิต่าง ๆ ความไม่เท่าเทียมทางเพศไม่ได้ส่งผลกระทบเฉพาะเพศหญิงเท่านั้น แต่ส่งผลกระทบเป็นลูกโซ่ต่อทุกคนในสังคม การศึกษานี้พบว่า

มารดาที่ไม่รู้หนังสือซึ่งเป็นผลมาจากความไม่เท่าเทียมทางเพศด้านโอกาสในการได้รับการศึกษา จะมีความสามารถในการดูแลบุตรด้อยกว่าสตรีที่ได้รับการศึกษา การขาดการศึกษาของสตรีทำให้ขาดความรู้ในด้านโภชนาการที่ดีอีกด้วย ซึ่งมีผลต่อการดูแลตนเองและบุตรด้วยการศึกษาพบว่าอัตราการฉีดวัคซีนในเด็กจะสูงขึ้นตามระดับการศึกษาของมารดาและรายได้ของครอบครัว โดยรายได้ของครอบครัวที่เพิ่มสูงขึ้นนั้นปัจจัยที่สำคัญก็คือการมีโอกาสในการหารายได้ของเพศหญิง ความไม่เท่าเทียมระหว่างหญิงชายยังเป็นอุปสรรคต่อการผลิตในการดำเนินธุรกิจซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการแก้ปัญหาความยากจนและการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ เช่น การกำหนดห้ามไม่ให้ผู้หญิงทำงานบางประเภท หรือการห้ามทำงานในบางช่วงเวลา มีผลกระทบต่อค่าจ้างแรงงานที่สูงขึ้นเนื่องจากต้องนำแรงงานชายมาทดแทน นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อพัฒนาศักยภาพของแรงงานหญิงนำไปสู่การลดผลิตภาพของกำลังแรงงานด้วย

การศึกษาของธนาคารโลกยังชี้ให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมของเพศหญิงในด้านการบริหาร ถือเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อการดำเนินธุรกิจและการกำกับดูแลการดำเนินการของภาครัฐให้มีความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล โดยได้ศึกษาเปรียบเทียบประเทศที่มีรายได้ เสรีภาพในด้าน การศึกษา และด้านกฎหมายที่ใกล้เคียงกัน โดยพิจารณาเปรียบเทียบดัชนีการทุจริต (The corruption index) กับดัชนีสิทธิด้านเศรษฐกิจและสังคมของเพศหญิงพบว่า ประเทศที่เปิดโอกาสให้เพศหญิงมีส่วนร่วมในการบริหารประเทศ หรือให้สิทธิในด้านเศรษฐกิจและสังคมมากขึ้น จะทำให้ระดับของการทุจริตของประเทศลดลงทั้งนี้เนื่องจากเพศหญิงมีแนวโน้มที่จะจ่ายสินบนให้กับเจ้าหน้าที่รัฐน้อยกว่าเพศชายด้วยเหตุตามที่กล่าวแล้วนี้การลดช่องว่างความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศจึงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ และเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมเพิ่มความแข็งแกร่งให้แก่เศรษฐกิจของประเทศ ลดปัญหาความยากจน และส่งเสริมการปกครองประเทศให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 แนวคิดเรื่องความเสมอภาคหญิงชาย

เพศที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดมีอิทธิพลต่อโอกาสในชีวิตของมนุษย์เช่นเดียวกับตัวแปรสำคัญอื่น ๆ เช่น ชนชั้นทางสังคม ฐานะทางเศรษฐกิจ หรือวรรณะเชื้อชาติ การเกิดเป็นเพศหญิงเพศชาย ทำให้ทุกคนถูกสังคมคาดหวังว่าแต่ละเพศควรมีความประพฤติหรือการปฏิบัติตัวอย่างไร ติดตัวมาตั้งแต่แรกคลอดเป็นสมาชิกในสังคม โดยความคาดหวังและความเชื่อที่แตกต่างกันไปตามวัฒนธรรม บรรทัดฐาน และค่านิยมของสังคมแต่ละสังคม ความแตกต่างดังกล่าวส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์เชิงอำนาจในลักษณะที่ฝ่ายหนึ่งเหนือกว่าอีกฝ่ายหนึ่ง

การที่เพศชายมีสถานภาพเหนือกว่าเพศหญิงอันมีผลมาจากอคติทางเพศ ภาพเหมารวม ความเป็นหญิงหรือความเป็นชาย พฤติกรรมที่มาจากการเรียนรู้ทางวัฒนธรรม และความคาดหวังของสังคมและบทบาทที่ได้รับมอบหมายเนื่องมาจากสภาพทางเพศ ย่อมนำมาซึ่งความไม่เสมอภาคระหว่างเพศและการเลือกปฏิบัติ (สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, 2547, น. 3-5)

ภัสสร ลิมานนท์ (อ้างถึงใน สุมาลี สันติพลวุฒิ และคณะ, 2545, น. 2-6) ได้สรุปปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมทางเพศว่ามีสาเหตุมาจาก 3 ปัจจัยหลักด้วยกัน คือ

1. ปัจจัยทางธรรมชาติและชีวภาพ ความแตกต่างของบทบาททางเพศนั้นเกิดจากพื้นฐานด้านสรีระหรือชีวภาพ กล่าวคือโครงสร้างของเพศชาย เช่น กระดูก กล้ามเนื้อ แข็งแกร่งกว่าเพศหญิงในขณะที่สภาพร่างกายของเพศหญิงอ่อนแอและใกล้ชิดธรรมชาติมากกว่า เช่น การมีประจำเดือน การตั้งครรภ์ การคลอดบุตร เป็นต้น

สอดคล้องกับ อัญญาภักดิ์ธวัช รักจิตธรรม (2550, น. 17) ที่มองว่าความไม่เสมอภาคทางเพศเป็นผลจากการที่สังคมกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับมนุษย์แต่ละเพศ โดยกำหนดบทบาทหลักของผู้หญิงจากบทบาทตามธรรมชาติ คือ การเป็นแม่ที่ให้นกำเนิดบุตร และการเป็นภรรยา บทบาทดังกล่าวทำให้เพศหญิงต้องเป็นผู้ดูแลบุตร และจัดการงานในครัวเรือนซึ่งเป็นงานซึ่งถูกมองว่าไม่มีค่าตอบแทน ต้องพึ่งพาและเชื่อฟังเพศชาย ซึ่งมีบทบาทในการเป็นผู้นำครอบครัว เป็นผู้หารายได้เลี้ยงครอบครัว จึงมีกิจกรรมภายนอกบ้านได้มากกว่าเพศหญิงเพื่อทำกิจกรรมที่ให้ค่าตอบแทนเป็นเงิน สิ่งของ ฐานะทางเศรษฐกิจ สังคม เป็นเหตุให้ชายมีสถานภาพเหนือกว่าเพศหญิงซึ่งนำไปสู่ความไม่เสมอภาคทางเพศและการเลือกปฏิบัติ

2. โครงสร้างครอบครัว (Family Structure) เป็นการโยงแนวคิดเรื่องการกำหนดบทบาทเพศเข้าไว้กับสังคมวิทยาครอบครัว โดยสันนิษฐานว่าโครงสร้างครอบครัวเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการแบ่งงานระหว่างเพศ และยังผลให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันในสถานภาพหญิงและชายภายในครอบครัว กล่าวคือ เมื่อเกิดระบบการผลิตในครอบครัวเดียวมีการแบ่งงานกันทำ สมาชิกมักจะอยู่ในฐานะผู้ผลิต เลี้ยงดูครอบครัวและประกอบกิจกรรมนอกบ้าน สมาชิกจึงอยู่ในฐานะที่เหนือกว่าและมีอำนาจมากกว่าภรรยา ในขณะที่งานที่อยู่ใต้ความรับผิดชอบของภรรยา เช่น งานบ้าน การอบรมเลี้ยงดูบุตร มิได้เปิดโอกาสให้ได้เข้าควบคุมการผลิต ฐานะของเพศหญิงจึงด้อยกว่า

3. ปัจจัยทางวัฒนธรรม (Culture) และบรรทัดฐานทางสังคม (Social Norms) ในแต่ละวัฒนธรรมสมาชิกหญิงชายเมื่อแรกเกิดจะถูกปลูกฝังให้มีอุปนิสัยแตกต่างกันออกไป โดยสมาชิกใหม่แต่ละเพศต้องยอมรับเจตคติและบทบาทที่สังคมกำหนดไว้ให้โดยอาศัยพื้นฐานมาจากเพศที่กำหนดโดยธรรมชาติ ซึ่งเพศที่กำหนดโดยสังคมนั้นจะแตกต่างกันออกไปในเกือบทุกสังคม

แล้วแต่ค่านิยมและความเชื่อของแต่ละวัฒนธรรม นอกจากนี้ยังสามารถเปลี่ยนแปลงได้เพราะบทบาทที่กำหนดขึ้นเป็นของไม่ยั่งยืน เช่น ในวัฒนธรรมของประเทศที่นับถือศาสนาอิสลามจะมองว่าผู้หญิงไร้เกียรติ เป็นทาสผู้ชาย ต้องพึ่งพาผู้ชาย หรือวัฒนธรรมของคนจีนในไทยยุคก่อนผู้หญิงที่เป็นลูกสะใภ้จะต้องมีหน้าที่รับใช้สามีและบิดามารดาของสามี แต่ปัจจุบันแนวคิดดังกล่าวก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงไป

1.3 ความหมายของความเสมอภาคหญิงชาย (Gender Equality)

องค์การสหประชาชาติ (United Nation, 2001, p. 24) กล่าวถึงความเสมอภาคหญิงชายว่า ความเสมอภาคไม่ได้หมายความว่าผู้หญิงและผู้ชายจะต้องเหมือนกัน แต่หมายความว่า สิทธิ ความรับผิดชอบ และโอกาสที่เท่าเทียมกันของผู้หญิง ผู้ชาย เด็กหญิง และเด็กชาย โดยสิทธิ ความรับผิดชอบและโอกาสจะไม่ได้ขึ้นอยู่กับการศึกษาที่พวกเขาเกิดเป็นเพศไหน แต่ต้องให้ความสำคัญและพิจารณาถึงผลประโยชน์ ความต้องการของทั้งสองเพศโดยตรงถึงความแตกต่างที่หลากหลาย ความเท่าเทียมกันทางเพศไม่ใช่ประเด็นของผู้หญิงแต่ควรจะเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับผู้ชายเช่นเดียวกับประเด็นเรื่องของผู้หญิงที่เป็นเรื่องของสิทธิมนุษยชนและเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่บ่งชี้ถึงการพัฒนาที่ใช้มนุษย์เป็นศูนย์กลางอย่างยั่งยืน

สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (2547, น. 10-12) ให้ความหมายของความเสมอภาคหญิงชายว่า หมายถึง การยอมรับและเห็นคุณค่าของความแตกต่างระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย และบทบาทที่แตกต่างกันในสังคม รวมถึงการหาช่องทางที่จะปรับเปลี่ยนโครงสร้างของสังคมให้มีความสมดุลในเชิงอำนาจระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย โดยการสร้างความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างทางสังคมของหญิงและชายที่จะนำไปสู่ความเท่าเทียมทั้งในด้านส่วนตัว ครอบครัว และชุมชน

กรวิภา บุญเชื้อ (2548, น. 5) ให้ความหมายความเสมอภาคทางหญิงชายว่า หมายถึง การที่หญิงชายในสังคมมีสถานภาพเท่าเทียมกัน เงื่อนไขทางสังคมต่อผู้หญิงและผู้ชายจะเอื้อต่อการมีและใช้สิทธิของความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน รวมทั้งเอื้อต่อการมีส่วนร่วมที่จะสร้างประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอย่างไม่แตกต่างกัน ความเสมอภาคมิได้หมายถึง ผู้หญิงและผู้ชายจะต้องเหมือนกัน แต่อยู่ตรงที่ว่า ความต่างนั้นต้องไม่สร้างผลกระทบในเชิงลบต่อวิถีชีวิตของผู้หญิงและผู้ชาย ไม่ก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติ และย่อมต้องมีส่วนร่วมที่จะเอื้อต่อการแบ่งสรรปันส่วน "อำนาจ" อย่างเป็นธรรมระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย

Pietila and Vickers (อ้างถึงใน บุญเสริม หุตะแพทย์, 2545, น. 100) อธิบายว่าความเสมอภาคเป็นทั้งเป้าหมายและวิธีการซึ่งบุคคลได้มาซึ่งการปฏิบัติที่เสมอภาคภายใต้กฎหมายและความเสมอภาคในสิทธิและโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ความสามารถและทักษะของตนเองเพื่อให้มีความสามารถในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรมของชาติ ทั้งในฐานะผู้ที่ได้รับประโยชน์และผู้ดำเนินการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้หญิงเสมอภาคหมายถึงความตระหนักรู้เกี่ยวกับสิทธิซึ่งถูกปฏิเสธ เนื่องจากแนวปฏิบัติทางวัฒนธรรมสถาบัน พฤติกรรม และทัศนคติของคนในสังคม

พิมพัลย์ บุญมงคล และคณะ (2546, น. 15-16) ให้ความหมายความเสมอภาคหญิงชายว่า หมายถึง ความเท่าเทียมในสิทธิหน้าที่ โอกาสทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง การปฏิบัติต่อและคุณค่าทั้งของผู้หญิงและผู้ชาย เด็กหญิงและเด็กชาย การสร้างความเสมอภาคหญิงชายเป็นหน้าที่ของคนทุกคนในสังคมทั้งผู้หญิงและผู้ชายจำเป็นต้องเรียนรู้ เข้าใจ และปรับบทบาทและความสัมพันธ์ระหว่างหญิงชายให้เกิดความเสมอภาคและเพื่อไม่ก่อให้เกิดการใช้อำนาจครอบงำฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด ความแตกต่างทางสรีระจะต้องไม่กลายเป็นเงื่อนไขในการกำหนดสิทธิและโอกาสของทั้งผู้หญิงและผู้ชายและการประเมินคุณค่าของคนในแต่ละเพศทำ การบรรลุความเท่าเทียมระหว่างหญิงชายไม่ใช่ความรับผิดชอบของผู้หญิงแต่เพียงฝ่ายเดียวแต่เป็นหน้าที่ของทุกคนในสังคม การยกสถานะที่เสียเปรียบของผู้หญิงและส่งเสริมให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาเป็นวิธีการปรับความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย การส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศไม่ได้หมายถึงการเอาอำนาจของผู้ชายมาให้กับผู้หญิงแต่หมายถึงการเสริมสถานะความเป็นอยู่ให้ทั้งสองเพศสมประโยชน์ทั้งคู่ ทั้งนี้ความไม่เท่าเทียมทางเพศนั้นฝังรากลึกอยู่ในทุกมิติของความสัมพันธ์ในสังคมทุกสังคม การเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายจึงต้องทำอย่างเป็นระบบ และในทุกขั้นตอนของการวิเคราะห์ปัญหา ออกแบบแนวทางแก้ไข การปฏิบัติติดตาม และประเมินผล

เมทินี พงษ์เวช (2545, น. 13) อธิบายเรื่องความเสมอภาคหญิงชายว่า ความเสมอภาคหญิงชายมิได้หมายถึงว่าผู้หญิงและผู้ชายจะต้องเหมือนกัน ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีว่าผู้หญิงและผู้ชายมีความแตกต่างกันทั้งในสรีระและวิถีชีวิต ประเด็นสำคัญมิได้อยู่ที่ความแตกต่าง แต่อยู่ตรงที่ว่าความแตกต่างนั้นย่อมไม่สร้างผลกระทบในเชิงลบต่อวิถีชีวิตของผู้หญิงและผู้ชาย ไม่ก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติและย่อมต้องมีส่วนเอื้ออาทรแบ่งปันส่วนอำนาจอย่างเป็นธรรมระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย ความเสมอภาคมิใช่ความเหมือนแต่หมายถึงการยอมรับและเห็นคุณค่าของความแตกต่างระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย และบทบาทที่แตกต่างกันในสังคม สิทธิที่จะแตกต่าง เพราะฉะนั้น

ความเสมอภาคจึงรวมถึงการหาช่องทางปรับเปลี่ยนโครงสร้างของสังคม ให้มีความสมดุลในเชิงอำนาจระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความเสมอภาคหญิงชายในยุทธศาสตร์การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา (Gender Mainstreaming) ไม่ใช่ความพยายามที่จะทำให้ผู้หญิงและผู้ชายเหมือนกัน แต่หมายถึง การเสริมอำนาจ (Empowerment) และการมีส่วนร่วมของทั้งสองเพศในทุกพื้นที่ของสังคมทั้งในพื้นที่สาธารณะและพื้นที่ส่วนตัว ผ่านความเข้าใจในเงื่อนไขและวิถีชีวิตที่แตกต่างกันระหว่างเพศหญิงและเพศชาย

ความเสมอภาคหญิงชายจึงไม่ได้หมายความว่า ผู้หญิงต้องทำทุกสิ่งทุกอย่างได้เหมือนผู้ชาย หรือต้องทำทุกอย่างได้เหมือนกันเพื่อให้เกิดความเสมอภาค ขณะเดียวกันความแตกต่างนั้นต้องไม่สร้างผลกระทบในเชิงลบต่อวิถีชีวิตของผู้หญิงและผู้ชาย ไม่ก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติ และย่อมต้องมีส่วนที่จะเอื้อต่อการแบ่งสรรปันส่วน "อำนาจ" อย่างเป็นธรรมระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย

การสร้างความเสมอภาคหญิงชายเป็นหน้าที่ของคนทุกคนในสังคมที่จะต้องเรียนรู้เข้าใจ และปรับบทบาทและความสัมพันธ์ระหว่างหญิงชายให้เกิดความเสมอภาค และไม่ก่อให้เกิดการใช้อำนาจครอบงำฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด ความแตกต่างทางสรีระจะต้องไม่กลายเป็นเงื่อนไขในการกำหนดสิทธิและโอกาสของทั้งผู้หญิงและผู้ชายและการประเมินคุณค่าของคนในแต่ละเพศทำ

2. แนวคิดสตรีนิยมกับการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชาย

การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา (Gender Mainstreaming) นำแนวทางการวิเคราะห์บทบาทหญิงชายและการพัฒนา (Gender and Development - GAD) ซึ่งมีจุดเน้นที่การพัฒนา และปรับเปลี่ยนความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างหญิงชายในส่วนที่เกี่ยวกับการเข้าถึงควบคุมและใช้ทรัพยากร การตัดสินใจ และการได้รับประโยชน์ต่าง ๆ ภายใต้ระบบใด ระบบหนึ่ง โดยระบบนั้นอาจเป็นหน่วยงานองค์กร ชุมชน รัฐบาล หรือสังคมก็ได้ (เมทินี พงษ์เวช, 2544, น. 4) มาใช้ในการแก้ไขความไม่เสมอภาคทางเพศ และเสริมสร้างศักยภาพหญิงและชาย ซึ่งแนวทางการวิเคราะห์บทบาทหญิงชายและการพัฒนา มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีสตรีนิยมสังคมนิยม (Socialist Feminism) ซึ่งเกิดจากการเคลื่อนไหวเพื่อสิทธิสตรีในทศวรรษที่ 1970 (พ.ศ. 2517-2522) โดยผสมผสานแนวคิดสตรีนิยมแบบสุดขั้ว (Radical Feminism) และแนวคิดมาร์กซิสต์ (Marxism) เข้าด้วยกัน และนำวิธีการของวัตถุนิยมประวัติศาสตร์ของมาร์กซิสต์มาใช้วิเคราะห์ประเด็นปัญหาต่าง ๆ

แนวคิดมาร์กซิสต์ มองว่าการที่ผู้หญิงจะเป็นอิสระจากการกดขี่ได้จำเป็นจะต้องมีความอิสระจากชนชั้นก่อน เพราะสังคมชนชั้นกดขี่ผู้หญิง นักทฤษฎีมาร์กซิสต์มองว่าการกดขี่ผู้หญิงโดยการแบ่งงานทางเพศในระบบทุนนิยมก็คือ การแยกตลาด และบ้านออกจากกัน ซึ่งเป็นการแบ่งงานแยกการดำเนินชีวิตออกจากวิธีการผลิต อันเป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้หญิงตกเป็นเบี้ยล่างของผู้ชายที่มีอำนาจเหนือกว่าเพราะสามารถควบคุมแรงงานของผู้หญิงในการให้กำเนิดและอบรมเลี้ยงดูบุตร (กรวิภา บุญเชื้อ, 2538, น. 14-25) ทางออกของความไม่เสมอภาคทางเพศตามแนวทางของมาร์กซิสต์ก็คือ การทำลายการกดขี่ทางชนชั้นให้หมดไป โดยอาศัยการปฏิวัติด้วยการรวมเป็นหนึ่งเดียวของชนชั้นแรงงานทั้งหญิงและชาย แต่การรวมพลังเฉพาะผู้หญิงเพื่อต่อต้านผู้ชายเป็นการต่อต้านการปฏิวัติ เพราะเป็นการแบ่งพลังอันเป็นศักยภาพของการปฏิวัติชนชั้นแรงงาน การปฏิวัติของชนชั้นแรงงานจะเป็นการทำลายระบบชนชั้นทางสังคมซึ่งเป็นประโยชน์ทางเศรษฐกิจส่วนตนจะกลายเป็นประโยชน์ของชุมชน ขณะเดียวกันก็จะปลดปล่อยให้เป็นอิสระจากผลอันเกิดจากการเอารัดเอาเปรียบของชนชั้นนั้นก็คือ ความไม่เสมอภาคทางเพศ (สุเทพ สุนทรเภาลัย, 2540, น. 303)

ส่วนแนวคิดสตรีนิยมแบบสุดขั้ว มองว่าการอธิบายปัญหาของผู้หญิงโดยทฤษฎีมาร์กซิสต์ เป็นแนวทางที่ถูกสร้างและประยุกต์ใช้โดยผู้ชาย จึงให้ความสำคัญกับประโยชน์ของผู้ชายมากกว่า การมีอิสระเพิ่มขึ้นของผู้หญิงในพื้นที่สาธารณะคล้ายผู้ชายแต่ผู้ชายไม่ได้มีบทบาทในพื้นที่ส่วนตัวแบบผู้หญิงเพิ่มมากขึ้น ผู้หญิงจึงไม่ได้รับประโยชน์อะไรจากการเปลี่ยนแปลง เพราะความสัมพันธ์ระหว่างหญิงชายยังคงเป็นเช่นเดิม แนวคิดสตรีนิยมแบบสุดขั้วเสนอว่าการกดขี่เอารัดเอาเปรียบผู้หญิงเป็นรูปแบบที่เก่าแก่ที่สุด และปรากฏในเกือบทุกสังคม และสังคมในปัจจุบันเป็นรูปแบบของสังคมที่ผู้ชายเป็นใหญ่หรือปิตาธิปไตย (Patriarchy) อำนาจของปิตาธิปไตยนั้นกดขี่และครอบงำผู้หญิงทั้งในด้านวัตถุและจิตใจ การครอบงำและกดขี่ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงสถาบันที่เป็นทางการหรือในพื้นที่สาธารณะเท่านั้นแต่เกิดขึ้นในพื้นที่ส่วนตัวด้วย ข้อเสนอของแนวคิดสตรีนิยมแบบสุดขั้วจึงไม่ใช่เรื่องความเท่าเทียมกับผู้ชายในโครงสร้างสังคมที่เป็นอยู่หรือการทำให้ผู้หญิงเหมือนผู้ชาย แต่เป็นการปฏิเสธการกดขี่ในทุกรูปแบบทั้งในระบบการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม (ชลิดาภรณ์ ส่งสัมพันธ์, 2550, น. 10)

แนวคิดสตรีนิยมแนวสังคมนิยมได้นำเอาแนวคิดเรื่องปิตาธิปไตยของแนวคิดสตรีนิยมแบบสุดขั้ว และทฤษฎีเศรษฐศาสตร์การเมืองแนวมาร์กซิสต์มาปรับใช้ โดยเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาการกดขี่ผู้หญิงผ่านการวิเคราะห์การแบ่งงานระหว่างเพศภายในและภายนอกครอบครัว การให้กำเนิด การอบรมเลี้ยงดูบุตรและการผลิต และเห็นว่าความแตกต่างระหว่างหญิงชายไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ ดังนั้นการล้มล้างอำนาจการครอบงำของผู้ชายจำเป็นต้องอาศัยการ

เปลี่ยนแปลงระบบเศรษฐกิจทั้งระบบ และต้องเปลี่ยนแปลงสถาบันต่าง ๆ ที่กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างหญิงชายด้วย

จากพื้นฐานแนวคิดทฤษฎีสตรีนิยมแนวสังคมนิยมดังกล่าว แนวคิดบทบาทหญิงชายและการพัฒนา จึงวิเคราะห์ปัญหาความไม่เสมอภาคทางเพศเชื่อมโยงกับความสัมพันธ์ระหว่างหญิงชาย ด้านการผลิตกับการให้กำเนิด และการอบรมเลี้ยงดูบุตรเข้าด้วยกัน ประกอบกับแนวคิดการวิเคราะห์บทบาทหญิงชายและการพัฒนาไม่ยอมรับว่า ปัจจัยทางชีวภาพเป็นตัวกำหนดความแตกต่างระหว่างเพศ ความแตกต่างทางสรีระไม่ใช่สาเหตุสำคัญของพฤติกรรมทางสังคมที่แตกต่างกันของหญิงและชาย หากแต่เป็นผลมาจากกระบวนการขัดเกลาทางสังคม ส่งผลให้แนวคิดนี้มุ่งพินิจใน 3 ประเด็นสำคัญด้วยกัน คือ (กรวิภา บุญเชื้อ, 2538, น. 14-16)

1. การผลิตกับการให้กำเนิดและอบรมเลี้ยงดูบุตร แนวคิดการวิเคราะห์บทบาทหญิงชายและการพัฒนา มองว่าการผลิตกับการให้กำเนิดและอบรมเลี้ยงดูบุตรของชายหญิงเป็นบทบาทที่ประสานกันอย่างลงตัวภายในครอบครัวแต่การสอดประสานดังกล่าวไม่หมายความว่าผู้ชายต้องเป็นผู้หาเลี้ยงครอบครัวและผู้หญิงทำหน้าที่เป็นแม่บ้าน แต่ต้องการให้หญิงและชายมีตารางการทำงานที่ยืดหยุ่น เพื่อให้ผู้ชายมีส่วนร่วมรับผิดชอบในหน้าที่ของพ่อ

2. บทบาทหญิงชายและชนชั้นทางสังคม แนวคิดการวิเคราะห์บทบาทหญิงชายและการพัฒนา เสนอว่าชีวิตทางสังคมและเศรษฐกิจของแต่ละสังคม ไม่ใช่ปัจจัยเดียวที่กำหนดแบบแผนพฤติกรรมซึ่งแตกต่างกันของหญิงชาย เพราะสังคมเป็นองค์รวมที่ซับซ้อนประกอบด้วยระบบย่อยมากมาย มีการจัดลำดับทางสังคมที่แตกต่างกันโดยมีปัจจัยต่าง ๆ เช่น อายุ ชนชั้น เชื้อชาติ ศาสนา ฯลฯ ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่มีส่วนต่อการจัดลำดับชั้นทางสังคม ดังนั้นการวิเคราะห์บทบาทหญิงชายจึงต้องคำนึงถึงลักษณะเฉพาะทางวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ของแต่ละสังคมที่มีความแตกต่างกันไปด้วย

3. การแบ่งงานระหว่างเพศ แนวคิดการวิเคราะห์บทบาทหญิงชายและการพัฒนาเห็นว่า การแบ่งงานทางเพศไม่ใช่แนวคิดที่ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างหญิงชายในวัฒนธรรมต่าง ๆ และพบว่าในหลาย ๆ กรณีการแบ่งงานทางเพศมีการเปลี่ยนแปลงตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม แต่การพิจารณาถึงแบ่งงานระหว่างเพศจะช่วยให้เราเข้าใจว่าหญิงและชายมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันอย่างไร

การวิเคราะห์บทบาทหญิงชายและการพัฒนาเน้นที่การวิเคราะห์เชิงโครงสร้าง เพื่อที่จะสร้างความเข้าใจในเรื่องความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างเพศ ดังนั้นกลยุทธ์ในการแก้ไขความไม่เสมอภาคทางเพศจึงมุ่งเน้นที่การปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางสังคม โดยให้รัฐเข้ามามีบทบาทสำคัญในการดำเนินการดังกล่าว และมีมุมมองในการแก้ไขปัญหาของผู้หญิงโดยการให้ความสำคัญกับ

บทบาทของทั้งผู้หญิงและผู้ชายมากกว่าการมุ่งเน้นไปที่ผู้หญิงแต่เพียงฝ่ายเดียว ซึ่งแนวคิดนี้เป็นที่ยอมรับในระดับสากลและเป็นพื้นฐานของยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา (Gender Mainstreaming)

3. ความเป็นมาและพัฒนาการความคิดการเสริมสร้างความเสมอภาค

หญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา

กรวิภา บุญเชื้อ (2538, น. 2-4) ได้กล่าวถึงพัฒนาการทางความคิดการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา (Gender Mainstreaming) ว่ามีจุดเริ่มต้นมาจากองค์การสหประชาชาติซึ่งในทศวรรษที่สองแห่งการพัฒนาของสหประชาชาติ (พ.ศ. 2513-2523) สหประชาชาติได้ให้ความสนใจต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ในห้วงเวลานี้เองที่สตรีได้รับความสนใจและกล่าวถึง โดยมีความพยายามให้สตรีเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา ทั้งนี้สหประชาชาติได้มีมติให้ปี พ.ศ. 2518 เป็นปีสตรีสากล (International Women's Year) และประกาศให้ทศวรรษ 1970 (พ.ศ. 2518-2528) เป็นทศวรรษสตรี (The International Decade for Women) ทศวรรษสตรีก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมายก่ให้เกิดการระดมความสนใจ เงินทุน และผู้คนจากทั่วโลกในการเข้าร่วมการเคลื่อนไหวเพื่อสิทธิสตรี รัฐบาลของประเทศต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญต่อปัญหาของสตรี รัฐบาลจาก 116 ประเทศ ซึ่งเป็นสมาชิกสหประชาชาติได้ลงมติรับรองและลงนามในอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discriminations Against Women - CEDAW) ส่งผลให้มีการแก้ไขกฎหมายว่าด้วยการกีดกันทางเพศการจัดตั้งกลไกระดับชาติสำหรับสตรีในการพัฒนา รวมทั้งกำหนดให้การพัฒนาสตรีเป็นพันธะผูกพันที่รัฐบาลของประเทศภาคีสมาชิกจะต้องดำเนินการ สำหรับกิจกรรมเด่นที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการเคลื่อนไหวในระดับนานาชาติมากที่สุดก็คือ การที่องค์การสหประชาชาติได้จัดการประชุมเรื่องสตรีโลกขึ้น

การประชุมสตรีโลกเป็นการผลักดันให้ประเทศสมาชิกของสหประชาชาติที่ลงนามรับรองอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี (CEDAW) ดำเนินการเพื่อให้เกิดความคืบหน้าในการพัฒนาสตรี ซึ่งการประชุมสตรีโลกตัวแทนประเทศสมาชิกต้องมาเสนอรายงานความก้าวหน้าในการพัฒนาสตรีต่อสหประชาชาติ จึงเป็นการกระตุ้นให้ประเทศสมาชิกต้องมีแผนงานงบประมาณ และกลไกที่ชัดเจนในการพัฒนาสตรี

ในการประชุมสตรีโลกนั้นสหประชาชาติได้กำหนดให้มีการประชุมทุก 10 ปี ซึ่งการประชุมสตรีโลกครั้งแรกจัดขึ้นที่กรุงเม็กซิโกซิตี ประเทศเม็กซิโก ในปี พ.ศ. 2518 เพื่อกำหนดลักษณะของ

สตรีที่มีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอย่างแท้จริงและเต็มความสามารถรวมทั้งกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว ที่ประชุมได้ยอมรับแผนปฏิบัติการ (World Plan of Action) ซึ่งกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์การดำเนินงานในช่วงทศวรรษสตรี (พ.ศ. 2518-2528) รวมทั้งได้เรียกร้องให้องค์การภาครัฐและเอกชนทั้งระดับชาติและนานาชาติช่วยกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์แผนปฏิบัติการที่วางไว้ แนวคิดหลักของแผนปฏิบัติการในช่วงทศวรรษสตรีคือ เสมอภาค พัฒนา และสันติภาพ

ต่อมาในปี พ.ศ. 2523 ได้มีการจัดการประชุมสตรีโลกครั้งที่สองจัดขึ้น ณ กรุงโคเปนเฮเกน ประเทศเดนมาร์ก ทั้ง ๆ ที่ยังไม่ครบ 10 ปี เนื่องจากช่วงเวลาดังกล่าวเป็นช่วงกึ่งทศวรรษสตรีการประชุมครั้งนี้ได้พิจารณาถึงความสำเร็จและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในช่วง 5 ปีแรก ของทศวรรษสตรีที่ประชุมได้เสริมสร้างความเข้าใจระหว่างชาติว่าโลกจะต้องให้ความสนใจต่อสตรีในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมในชีวิตทุก ๆ ด้าน และได้มีมติให้ทำการสำรวจบทบาทสตรีในการพัฒนาทั่วโลก นอกจากนี้ที่ประชุมเรื่องสตรีโลกครั้งที่สองได้มีมติรับรองโครงการปฏิบัติการ (The Program of Action) สำหรับช่วง 5 ปีหลังของทศวรรษสตรีโดยยังคงเน้นว่าสุขภาพ การศึกษา และการจ้างงาน เป็นปัญหาสำคัญของสตรี

ในปี พ.ศ. 2528 ซึ่งเป็นปีสิ้นสุดทศวรรษสตรี ได้มีการประชุมสตรีโลกครั้งที่สามขึ้นที่กรุงไนโรบี ประเทศเคนยา การประชุมดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนและประเมินผลความสำเร็จและความล้มเหลวของทศวรรษสตรี จุดเด่นของการประชุมครั้งนี้อยู่ที่การจัดทำและมีมติรับรองยุทธศาสตร์ไนโรบีเพื่อความก้าวหน้าของสตรี (Forward Looking strategies) เพื่อใช้เป็นแผนแม่บทระดับโลกว่าด้วยการเสริมสร้างความเสมอภาค ยุทธศาสตร์ดังกล่าวให้ความสำคัญของสตรีในฐานะปัญญาชน ผู้กำหนดนโยบาย ผู้วางแผน ตลอดจนในฐานะผู้ให้ประโยชน์และผู้รับประโยชน์จากการพัฒนา ยุทธศาสตร์ไนโรบีได้เน้นถึงความสำคัญของกลไกระดับชาติเพื่อความก้าวหน้าของสตรี และมีข้อเสนอแนะให้ทุกประเทศจัดตั้งกลไกระดับชาติขึ้นภายในปี พ.ศ. 2538

ในปี พ.ศ. 2538 องค์การสหประชาชาติได้จัดการประชุมสตรีโลกครั้งที่สี่ขึ้น ณ กรุงปักกิ่ง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ผู้เข้าร่วมประชุม 189 ประเทศ รวมทั้งประเทศไทย ได้ร่วมลงนามรับรองปฏิญญาปักกิ่งอย่างเป็นทางการปักกิ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของนานาชาติต่อการสร้างความเสมอภาคหญิงชาย ได้มีการเน้นย้ำถึงการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา (Gender Mainstreaming) อย่างชัดเจน ส่งผลให้ประเด็นบทบาทหญิงชายและความเสมอภาคกลายเป็นกระแสที่นานาชาติประเทศ รวมทั้งองค์กรระหว่างประเทศให้ความสำคัญและถือเป็นเป้าหมายที่ต้องดำเนินการให้บรรลุผล

แผนปฏิบัติการปักกิ่งได้มีการทบทวนเป้าหมายและยุทธศาสตร์ในโรบิเพื่อความก้าวหน้าของสตรีพบว่า แม้ว่าจะมีความพยายามจากภาครัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลายฝ่ายแล้วก็ตาม การพัฒนาสตรีก็ยังไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ จึงได้กำหนดประเด็นที่น่าห่วงใยเป็นพิเศษที่ต้องมีการดำเนินการเป็นลำดับแรก ๆ ในการพัฒนาสตรีรวม 12 ประเด็น คือ

- สตรีกับความยากจน
- การศึกษาและการฝึกอบรมของสตรี
- สตรีและสุขภาพอนามัย
- ความรุนแรงต่อสตรี
- สตรีและความขัดแย้งที่มีการใช้อาวุธ
- สตรีและเศรษฐกิจ
- สตรีกับการใช้อำนาจและการตัดสินใจ
- กลไกทางสถาบันเพื่อความก้าวหน้าของสตรี
- สิทธิมนุษยชนของสตรี
- สตรีและสื่อ
- สตรีและสิ่งแวดล้อม
- การเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดต่อสตรีและเด็ก

นอกจากนั้นยังมีการกล่าวถึงการนำการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา (Gender Mainstreaming) มาเป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อบรรลุผลในการพัฒนาและเสริมสร้างพลังสตรีตามประเด็นที่กำหนดไว้ทั้ง 12 ประเด็น โดยระบุให้รัฐบาลและหน่วยงานต่าง ๆ ต้องส่งเสริมให้มีนโยบายที่จริงจังและชัดเจนในการที่จะผสมผสานมิติหญิงชายในกระบวนการกำหนดนโยบายและโครงการต่าง ๆ เพื่อให้แน่ใจว่าก่อนที่จะมีการตัดสินใจใด ๆ ได้มีการสะท้อนมุมมองบทบาทหญิงชาย (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี, 2540, น. 9)

จากการเน้นย้ำเกี่ยวกับการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาตลอดการประชุมที่ปักกิ่ง รวมทั้งที่ปรากฏในแผนปฏิบัติการปักกิ่งที่ได้รับการรับรองอย่างเป็นเอกฉันท์จากผู้แทน 189 ประเทศ ทำให้เกิดกระแสตื่นตัวให้ความสนใจในประเด็นดังกล่าวอย่างกว้างขวางในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านสตรีในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก รวมทั้งองค์กรระหว่างประเทศต่าง ๆ ได้ขานรับและกำหนดแนวทางปฏิบัติกันอย่างกว้างขวาง

4. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา

การส่งเสริมความเสมอภาคทางหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา (Gender Mainstreaming) ได้รับการนำเสนอโดยแผนปฏิบัติการปักกิ่งให้เป็นยุทธศาสตร์เพื่อการยกระดับความเท่าเทียมทางเพศ การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาไม่ใช่จุดหมายในตัวมันเอง แต่เป็นแผนการไปสู่เป้าหมายของความเท่าเทียมกันระหว่างเพศ โดยการให้มีมุมมองด้านความเสมอภาคหญิงชายในการวางนโยบาย การศึกษา การออกกฎหมาย การจัดสรรทรัพยากร การวางแผน และการนำไปปฏิบัติ รวมทั้งการติดตามผลทั้งในระดับโครงการและกิจกรรม

การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา (Gender Mainstreaming) จึงหมายถึง การที่หญิงและชายมีความสามารถและโอกาสเท่า ๆ กันในการเข้าถึงทรัพยากรและสิ่งอันเป็นประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งหมายความรวมถึงการมีส่วนร่วมที่เท่ากันในการกำหนดว่าอะไรมีคุณค่าเหมาะสมในการนำมาพิจารณาเป็นทางเลือกให้แก่ตนเองและสังคม รวมทั้งการแบ่งปันผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเป็นธรรม เป็นวิธีการบริหารจัดการที่น่าประสบความสำเร็จ ความสนใจของหญิงชายผนวกรวมกันในการออกแบบ การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผลนโยบายและสถาบัน เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ต้องใช้เวลาในการปรับเปลี่ยนความคิดทัศนคติของบุคคล องค์กรสถาบัน เมื่อใดก็ตามที่สังคมได้มีการตระหนักถึงคุณค่าของความเสมอภาคทางเพศในการพัฒนา มุมมองเรื่องบทบาทเพศและความแตกต่างก็จะแทรกซึมเข้าไปในชุมชนและสังคมทุกด้าน การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักพัฒนามิได้มุ่งเพียงการให้ผู้หญิงและชายมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกันเท่านั้นแต่ยังรวมถึงการเปลี่ยนแปลงนโยบายและองค์กรเพื่อให้สามารถส่งเสริมความเสมอภาคได้อย่างเต็มที่ (เมทินี พงษ์เวช, 2544, น. 14)

ยุทธศาสตร์การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักพัฒนาเป็นการประเมินว่าเรื่องแต่ละเรื่องว่ามีปัจจัยด้านความแตกต่างและความไม่เสมอภาคของหญิงชายเข้าไปเกี่ยวข้องอย่างไร และทำไมจึงเกิดขึ้น เพื่อหาความเป็นไปได้ในการลดช่องว่างของความไม่เท่าเทียมที่เกิดขึ้นแล้วตัดสินใจเลือกวิธีการดำเนินงาน การจะบรรลุเป้าหมายของความเท่าเทียมต้องมีการปรับเปลี่ยนในหลายระดับ ทั้งการเปลี่ยนแปลงเจตคติและความสัมพันธ์ เปลี่ยนกรอบแนวคิดของกฎหมาย สถาบันทางเศรษฐกิจ และโครงสร้างในการตัดสินใจทางการเมือง การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักพัฒนาไม่มีแบบแผนหรือรูปแบบที่ตายตัวที่จะใช้ได้ในทุกเรื่อง การเลือกใช้ยุทธศาสตร์และเครื่องมือในการดำเนินงานขึ้นอยู่กับสภาพทางสังคม

เศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรม ซึ่งต้องมีการปรับให้เข้ากับแต่ละเรื่องแต่ละประเด็นมากกว่าที่จะเพิ่มกิจกรรมเพื่อผู้หญิงขึ้นมาต่างหาก อย่างไรก็ตาม การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักในการพัฒนามีขั้นตอนที่สำคัญ 2 ขั้นตอนที่จะต้องดำเนินการคือ ขั้นตอนแรก การวิเคราะห์บทบาทหญิงชาย ซึ่งอาจประกอบไปด้วยหัวข้อต่าง ๆ เช่น ทำไมผู้หญิง ผู้ชายจึงมีบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกัน ระดับความต้องการของทั้งสองเพศมีความแตกต่างกันหรือไม่ ทั้งผู้หญิงและผู้ชายมีความเสมอภาคในการเข้าถึงและควบคุมทรัพยากรหรือไม่ เป็นต้น ขั้นตอนที่สอง ต้องมีการนำมุมมองหญิงชายไปใช้ในการกำหนดแผน กระบวนการดังกล่าวต้องทำการวิเคราะห์บทบาทหญิงชายก่อนจึงจะทำให้พบปัญหาความไม่เสมอภาคทางเพศ จากนั้นในแผนจะต้องทำการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงบทบาทความสัมพันธ์หญิงชายที่กำหนดไว้ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแก้ไขความไม่เสมอภาคอย่างเป็นระบบ ซึ่งกลวิธีสำคัญคือการลดการกีดกันต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและสร้างโอกาสให้กับผู้ที่ไม่ได้รับความเสมอภาค (สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2548, น. 2)

5. การบูรณาการแนวคิดความเสมอภาคหญิงชายในองค์กร

การบูรณาการแนวคิดความเสมอภาคหญิงชายเข้าไปในองค์กร เป็นแนวทางสำคัญในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2548, น. 2) ได้เสนอกลไกในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักในองค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. การสนับสนุนและการมุ่งมั่นต่อหลักการความเสมอภาคของฝ่ายผู้บริหาร ถ้าผู้บริหารในองค์กรแสดงเจตจำนงในเป้าหมายของประเด็นความเสมอภาคหญิงชาย จะเป็นสัญญาณที่เด่นชัดที่จะมีผลในการเปลี่ยนแปลงองค์กร

2. กรอบนโยบายขององค์กร ในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย กรอบนโยบายดังกล่าวจะต้องครอบคลุมทั้งนโยบายภายในและภายนอก นโยบายภายในองค์กร ได้แก่ บุคลากรที่ให้งานมีความเหมาะสม งบประมาณ ระยะเวลาดำเนินการ นโยบายภายนอกองค์กร ได้แก่ ภารกิจขององค์กรจะต้องมุ่งมั่นต่อความเสมอภาคทางเพศ เช่น การรับสมัครคนเข้าทำงานจะต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติ รวมถึงการเลื่อนตำแหน่งด้วย

3. โครงสร้างวัฒนธรรมองค์กร ถ้าผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการส่งเสริมความเสมอภาคจะทำให้เกิดวัฒนธรรมที่ที่เคารพต่อความเสมอภาคทางเพศ

4. รูปแบบการบริหารงาน สมรรถนะทางวิชาการ และการดำเนินงาน เมื่อองค์กรมีวัฒนธรรมที่เอื้ออำนวยต่อการนำความเสมอภาคหญิงชายเข้าสู่กระแสหลักจะทำให้มีสมรรถนะทางวิชาการและจะมีการพัฒนามากยิ่งขึ้น องค์กรจะสร้างรูปแบบที่อ่อนไหวต่อเรื่องเพศ เพื่อที่จะทำให้เกิดการวิเคราะห์บทบาทหญิงชายได้ทั้งองค์กร

5. องค์กรต้องมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ เนื่องจากเรื่องการผสมผสานมิติหญิงชายเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ดังนั้นระบบที่โปร่งใสตรวจสอบได้ จึงมีความจำเป็น เพราะเป็นทั้งแรงกระตุ้นและสิ่งจำเป็นต่อการส่งเสริม และเน้นย้ำพฤติกรรมใหม่ ๆ

นอกจากนี้ นาถฤดี เด่นดวง (2550) ได้เสนอแนวทางในการบูรณาการแนวคิดความเสมอภาคหญิงชายในระบบราชการว่า จะต้องดำเนินการ ดังนี้

ประการแรก ผู้บริหารทั้งหลายต้องตระหนักถึงความสำคัญของแนวคิดความเสมอภาคหญิงชาย การวิเคราะห์บทบาทหญิงชาย การจัดทำข้อมูลแยกเพศ และการนำไปใช้ในองค์กรเพื่อสร้างความตระหนักและความเสมอภาคหญิงชายในองค์กรตนเองก่อน

ประการที่สอง จะต้องบูรณาการแนวคิดความเสมอภาคหญิงชายเข้าไปในนโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรมทุกระดับ โดยไม่แยกขาดจากการทำงาน วัตถุประสงค์ นโยบายและกลุ่มเป้าหมายที่องค์กรดำเนินการอยู่ การบูรณาการไม่ใช่เติมหรือเพิ่มเข้าไปเป็นงานใหม่ แต่เป็นการใช้แนวคิดบทบาทหญิงชายวิเคราะห์นโยบาย วางแผน สร้างโครงการ กิจกรรม ในกลุ่มเป้าหมายที่องค์กรทำอยู่แล้วให้ดีขึ้น โดยคำนึงถึงสิทธิและความเสมอภาคทางสังคมมากขึ้น

โดยมีแนวทางในการบูรณาการความเสมอภาคหญิงชายเข้าไปในองค์กร ดังนี้

1. ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่/ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และประชาชนซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายขององค์กรทั้งหญิงและชายให้เข้าใจแนวคิด สร้างความตระหนักและเข้าใจร่วมกันทั้งหญิงชาย

2. กิจกรรม/โครงการ ต้องมีลักษณะครบวงจร วางอยู่บนพื้นฐานหลักการพึ่งพาตนเอง ทรัพยากร ความต้องการ ท้องถิ่น ชุมชน และประชาชนทั้งหญิงชาย

3. กิจกรรม/โครงการที่เน้นการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ต้องมีการส่งเสริมเปลี่ยนแปลงสถานภาพ บทบาทความสัมพันธ์หญิงชายและความเสมอภาคด้วย

4. กิจกรรม เน้นการรวมพลังเครือข่าย การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารองค์ความรู้ ภูมิปัญญา กฎหมาย การจัดการ การนำเสนอปัญหาต่อสาธารณะ (ทำให้เป็นปัญหาสังคมไม่ใช่ปัญหาส่วนบุคคล)

5. กิจกรรม/โครงการที่ลดการกีดกัน การเลือกปฏิบัติในระบบโครงสร้างทางสังคม เช่น กฎหมาย ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ไม่เป็นธรรม และส่งเสริมโอกาสสิทธิที่เท่าเทียม

6. เปิดโอกาสให้ผู้หญิงได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และเข้าร่วมการพัฒนาตนเองให้มากที่สุด ทุกระดับ อาจใช้มาตรการพิเศษให้ผู้หญิง/เด็กหญิงมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนในการดำเนินการ หากจำเป็นให้เพิ่มจำนวนผู้หญิงในกิจกรรม/การดำเนินงาน โดยเฉพาะระดับการตัดสินใจและระดมทุนการถูกครอบงำให้เป็นบทบาทรอง
7. ส่งเสริมทุกกลุ่ม ทุกระดับ ทั้งที่มีและไม่มีประสบการณ์เข้าร่วมกิจกรรม
8. จัดการเลือกปฏิบัติในเพศเดียวกัน

6. เครื่องมือในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย

ให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา

การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาจะไม่สามารถสำเร็จได้ถ้าไม่สามารถทำให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายตระหนักถึงปัญหาความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศและความจำเป็นในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาซึ่งจะนำไปสู่ความเสมอภาคทางเพศ การจะทำให้เกิดการตระหนักรู้ได้นั้นจะต้องมีหลักฐานข้อเท็จจริงที่ยืนยันให้เห็นถึงสภาพปัญหาที่แท้จริง ซึ่งต้องอาศัยเครื่องมือที่สนับสนุนการดำเนินการดังกล่าว ในส่วนนี้ผู้ศึกษาจะสรุปเครื่องมือที่จำเป็นในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาซึ่งได้แก่

1. การจัดทำข้อมูลแยกเพศ การเก็บข้อมูลแยกเพศจะช่วยให้เห็นบทบาทของหญิงและชายที่ถูกต้องตามความเป็นจริงช่วยให้เข้าใจสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับหญิงและชายในสังคม นอกจากนี้ข้อมูลดังกล่าวจะแสดงให้เห็นถึงความไม่เท่าเทียมกันของบทบาทหญิงชายอันจะเป็นเครื่องมือโน้มน้าวให้ผู้ที่เกี่ยวข้องปรับเปลี่ยนแนวคิด นโยบายหรือวางพื้นฐานในการปฏิบัติต่อหญิงและชายโดยเท่าเทียมกัน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีและการสื่อสาร, 2545, น.3)

2. การวิเคราะห์บทบาทหญิงชาย (Gender Analysis) เป็นเครื่องมือที่สำคัญอีกประการหนึ่งในการเสริมสร้างความเสมอภาคทางเพศให้เป็นกระแสหลักของการพัฒนา เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้เห็นเชิงประจักษ์ว่านโยบายที่มีอยู่มีผลกระทบที่แตกต่างกันต่อผู้หญิงและผู้ชายอย่างไร ช่วยให้ผู้กำหนดนโยบายและวางแผนสามารถผนวกประเด็นบทบาทหญิงชายเข้ากับนโยบายและแผนงานที่ทำอยู่ได้อย่างกลมกลืน การวิเคราะห์มิติหญิงชาย จะช่วยให้นักวางแผนสามารถวางแผนได้อย่างรอบด้านและสามารถนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน เท่าเทียม และมีประสิทธิภาพมากกว่าและก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างสูงสุด

3. การฝึกอบรมเพื่อสร้างการตระหนักรู้และให้ความรู้ การฝึกอบรมด้านมิติหญิงชาย แตกต่างจากการอบรมอื่น ๆ ซึ่งสามารถแยกออกมาโดด ๆ เฉพาะเรื่องได้แต่การฝึกอบรมด้านมิติหญิงชายนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการเคลื่อนไหวที่มีหลักของความเสมอภาคหญิงชายและหลักของความเป็นธรรมในสังคม การฝึกอบรมด้านมิติหญิงชายเป็นการจัดการอบรมให้มีการมองโลกรอบ ๆ ตัวอย่างเป็นระบบผ่านเลนส์ที่ปรับจุดโฟกัสไปที่บทบาทภาระหน้าที่ของผู้หญิงผู้ชาย การจัดสรรทรัพยากรให้กับผู้หญิงและผู้ชาย (เมทินี พงษ์เวช, 2544, น. 29) เพื่อให้เกิดการตระหนักรู้ถึงปัญหาและความจำเป็นในการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา

4. การใช้วิธีการทางงบประมาณ การจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในโครงการเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาการจัดทำงบประมาณเชิงมิติหญิงชายไม่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดสรรงบประมาณแยกสำหรับผู้หญิงโดยเฉพาะ แต่ต้องการให้มีการวิเคราะห์รายจ่ายหรือวิธีการหาเงินของทางราชการโดยใช้มุมมองบทบาทหญิงชาย โดยการระบุผลกระทบที่มีต่อผู้หญิงและเด็กผู้หญิง โดยเปรียบเทียบกับผู้ชายและเด็กผู้ชาย เนื่องจากโดยปกติการจัดทำงบประมาณรายจ่ายภาครัฐโดยทั่ว ๆ ไปจะแยกตามกระทรวง และการแบ่งภาระหน้าที่ ซึ่งเป็นการ ยากที่จะเห็นได้ว่าการจัดงบประมาณดังกล่าวให้ความสำคัญต่อความต้องการของประชาชนกลุ่มต่าง ๆ ทั้งหญิงและชายเพียงใด ทั้งนี้ อาจจะพิจารณาการให้ความสำคัญกับความต้องการดังกล่าวได้โดยพิจารณาจาก 1) การใช้จ่ายที่มุ่งความเท่าเทียมทางเพศ 2) การบริการสาธารณะที่จัดเพื่อผู้หญิง 3) ระบบการบริหารในรัฐบาลที่จัดสรรงบประมาณให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านสตรี 4) การกระจายรายได้โดยลดความไม่เท่าเทียมทางรายได้ของผู้หญิง เป็นต้น คำถามหลักของการจัดทำงบประมาณประเภทนี้คือ มาตรการการเงินนั้น ๆ มีผลกระทบอย่างไรต่อความเสมอภาคทางเพศ มาตรการดังกล่าวทำให้ความเสมอภาคทางเพศลดลงเพิ่มขึ้น หรือปล่อยไว้เช่นเดิม ไม่มีการเปลี่ยนแปลงต่อความเสมอภาคเพศ (Diane Elson, online, 2003)

5. การศึกษาที่คำนึงถึงมิติหญิงชาย มีขึ้นเพื่อศึกษาค้นคว้า รวบรวมและตรวจสอบประเด็นสำคัญเกี่ยวกับหญิงชายในแง่มุมต่าง ๆ เพื่อให้เข้าใจสภาพที่เป็นจริงของสังคมเห็นความไม่เท่าเทียมกันระหว่างหญิงชายและนำไปกำกับนโยบายและมาตรการในการพัฒนาเพื่อสร้างความเสมอภาคและความเป็นธรรมขึ้นในสังคม (อมรา พงศาพิชญ์ และ บุญเสริม นุตะแพทย์, 2545, น. 194) เช่นเดียวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาเป็นทั้งเครื่องมือและมีความจำเป็น ต้องให้ความสำคัญกับการผนวกบทบาทหญิงชายเข้ากับกระบวนการศึกษาทุกขั้นตอน ในการศึกษาควรคำนึงถึงมิติชายหญิงทั้งในการศึกษาภาพรวมและการศึกษาเฉพาะด้าน สิ่งที่ควรคำนึงถึงคือ 1) การศึกษามีขอบเขตเกี่ยวกับผู้หญิงและผู้ชายอย่างไร และได้เข้ามาเกี่ยวข้องกับกำหนดและ

ออกแบบการศึกษาหรือไม่ 2) ความแตกต่างระหว่างหญิงชายมีผลต่อกรอบความคิด วัตถุประสงค์ วิธีการศึกษา ผลที่คาดว่าจะได้รับ และประโยชน์ในการนำไปใช้หรือไม่ 3) นักวิจัยมีความเข้าใจในมิติชายหญิงที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษาเพียงใด และสามารถผนวกมิติชายหญิงเข้ามาในงานวิจัยหรือไม่ 4) การเผยแพร่และการนำผลงานวิจัยไปใช้มีการชี้ให้เห็นถึงมิติชายหญิงโดยเฉพาะหรือไม่ และมีข้อเสนอแนะในการลดช่องว่างระหว่างชายหญิงหรือไม่

7. การวางแผนเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา

7.1 การจัดทำแผนที่คำนึงถึงบทบาทหญิงชาย

ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในองค์กรประการหนึ่งก็คือ แผนการดำเนินการ ดังจะเห็นได้จากการที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานจัดทำแผนแม่บทด้านความเสมอภาคหญิงชาย ขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายในองค์กรนั้น ๆ

การวางแผนโดยคำนึงถึงบทบาทหญิงชายมีเป้าหมายอยู่ที่การสร้างความเสมอภาคระหว่างเพศจะต้องมีการผนวกประเด็นบทบาทหญิงชายเข้าไปอยู่ในทุกขั้นตอนของการวางแผนงานที่ดีจะช่วยผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงทิศทางในการดำเนินงาน ช่วยลดและป้องกันความเสียหายจากการทำงานซ้ำซ้อนกัน และทำให้สามารถควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เพราะการสร้างความเสมอภาคระหว่างเพศ หรือการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา จะต้องเกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนแนวคิด เจตคติ และพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์กรตั้งแต่ระดับบริหารจนถึงระดับปฏิบัติงาน รวมทั้งบุคลากรนอกที่มีความสัมพันธ์กับองค์กรด้วย

โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP, อ้างถึงใน วัชรวิทย์ อึ้งเหมอนันต์, 2550, น. 13) ได้เสนอขั้นตอนในการจัดทำแผนเพื่อส่งเสริมบทบาทหญิงชาย ดังนี้

1. ระบุปัญหา
2. การสร้างโครงการ
3. การประเมินโครงการ
4. การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

5. การติดตามและการดำเนินการ
6. การประเมินผล
7. การประเมินผลกระทบและบทเรียนที่ได้รับ

ปริศนา พงษ์ทัตศิริกุล (2545, น. 157-158) ได้เสนอว่าการวางแผนที่คำนึงถึงบทบาทหญิงชายจะต้องมีการดำเนินการ ดังนี้

1. การวิเคราะห์บทบาทหญิงชาย เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่จะต้องมีการดำเนินการก่อนการวางแผนทุกครั้งซึ่งการวิเคราะห์บทบาทหญิงชายจะดำเนินการได้นั้นจะต้องมีข้อมูลที่ดีโดยเฉพาะข้อมูลแยกเพศซึ่งจะทำให้ทราบถึงปัญหา สถานการณ์ที่หญิงและชายประสบอยู่คืออะไร การวิเคราะห์บทบาทหญิงชายจะช่วยทำให้ผู้วางแผนสามารถวิเคราะห์ได้ว่าในกระบวนการพัฒนานั้นมีมิติหญิงชายอยู่หรือขาดหายไป และในกระบวนการพัฒนานั้นใครได้รับประโยชน์ และใครได้รับผลกระทบในรูปแบบใด

2. กำหนดเป้าหมาย ทั้งนี้การกำหนดเป้าหมายในการวางแผนในการส่งเสริมบทบาทหญิงชาย ไม่ได้มองผู้หญิงเป็นเป้าหมายหลักในการดำเนินการ แต่เป้าหมายคือการสร้างความเสมอภาคทางเพศ (กรวิภา บุญเชื้อ, 2547, น. 4)

3. การกำหนดวัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์ที่ดีจะต้องตอบคำถามเหล่านี้ 1.ต้องการเปลี่ยนแปลงอะไรหรือต้องการแก้ปัญหาอะไร 2.ปัญหาดังกล่าวกระทบกับใครโดยตรง ผู้ได้รับผลกระทบและเกี่ยวข้องมองปัญหานั้นอย่างไร 3.มีการดำเนินการอย่างไรบ้างที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์

4. กำหนดวิธีการ หรือแนวทางในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งต้องมีความชัดเจนว่าจะต้องทำอะไร อย่างไรบ้าง และต้องมีการพิจารณาอย่างรอบด้านโดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องพิจารณาว่าผลจากการดำเนินการนั้นจะต้องไม่ก่อให้เกิดช่องว่างหรือความไม่เท่าเทียมทางเพศเพิ่มมากขึ้น

5. การนำแผนสู่การปฏิบัติ ผู้นำแผนไปปฏิบัติจะต้องมีความรู้ มีทักษะที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการตามแผน ในการนำแผนไปปฏิบัตินั้นผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้และทักษะในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เช่น ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหญิงชาย ทักษะในการวิเคราะห์บทบาทเพศ และการเก็บข้อมูลแยกเพศ เป็นต้น

6. การประเมินผล เพื่อเป็นการตรวจสอบว่าแผนงานนั้นได้ดำเนินการไปตามแนวทางที่กำหนดไว้หรือไม่ ปัญหาและอุปสรรคคืออะไร และได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงไร

7.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการเป็นการดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของนโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัตินั้นเป็นกระบวนการนั้นคือ มีความต่อเนื่องไม่หยุดนิ่งมีขั้นตอนในการดำเนินงาน ไม่ใช่กิจกรรมที่เกิดขึ้นชั่วคราวแล้วเลือนหายไป ไม่ใช่กิจกรรมชั้กชย่อน แต่เป็นกิจกรรมที่มีความต่อเนื่องและขั้นตอนแต่ละขั้นตอนมีความสัมพันธ์กันอยู่ตลอดเวลา (ศุภชัย ยาวะประภาษ,, 2545, น. 90)

ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2539, น. 152) ได้สรุปให้เห็นถึงปัจจัยสำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จไว้ ดังนี้

1. เป้าหมายต่าง ๆ ของนโยบาย แผนงาน ตลอดจนแนวทางปฏิบัติจะต้องมีการกำหนดอย่างแน่นอน ชัดเจน ทั้งนี้เพื่อป้องกันการบิดเบือนแก้ไขในขณะปฏิบัติการหรืออย่างน้อยที่สุดต้องอยู่ในระดับที่สามารถใช้อ้างอิงสำหรับการติดตามประเมินผล และจัดข้อขัดแย้งได้

2.นโยบาย หรือแผนงานที่กำหนดขึ้นมาต้องตั้งอยู่บนหลักเหตุผลสามารถที่จะแยกความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างปัจจัยนำเข้า กิจกรรมและผลของการดำเนินการได้ รวมทั้งต้องมีการมอบหมายอำนาจแก่งานปฏิบัติงานอย่างพอเพียงที่จะบังคับใช้หรือให้บริการต่าง ๆ ได้

3. โครงสร้างการดำเนินการต้องถูกกำหนดขึ้นมาเพื่อให้เอื้อต่อความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นการจัดรูปแบบการประสานงานทั้งภายในและระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การสร้างระเบียบวิธีการตัดสินใจการปฏิบัติงานที่แน่นอน การอนุมัติเบิกจ่ายงบประมาณที่เพียงพอและต่อเนื่องรวมทั้งการเปิดโอกาสให้ได้รับการสนับสนุนจากภายนอก

4. บุคลากรในหน่วยงานต้องมีความพร้อม และผูกพันในการทำงานต้องยอมรับในเป้าหมายและระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ โดยเฉพาะในระดับสูงจะต้องมีความรู้และความสามารถในการที่จะดำเนินการแล้ว จะต้องมีความรู้ความสามารถในด้านการจัดการด้วย

5. นโยบายที่จะปฏิบัตินั้นต้องการแรงสนับสนุนจากภายนอก เช่น กลุ่มผลประโยชน์ผู้มีอำนาจ ผู้มีอิทธิพลที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนประชาชนทั่วไปหรืออย่างน้อยที่สุดก็ควรเป็นกลางไม่มีปฏิกิริยาคัดค้าน

6. การเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงานซึ่งจะต้องมีการปรับและทบทวนให้สอดคล้องกับเป้าหมายในการดำเนินการ นอกจากนี้ในกรณีที่มีการกำหนดนโยบายขึ้นใหม่จะต้องไม่ขัดแย้งกับนโยบายที่ดำเนินการอยู่

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2545, น. 101-118) กล่าวถึงปัจจัยที่กำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติว่ามีดังนี้

1. ลักษณะของนโยบาย ต้องมีความชัดเจน มีความเป็นไปได้
2. วัตถุประสงค์ ต้องมีความชัดเจน มีความสอดคล้องกันกับนโยบาย
3. ทรัพยากร ทั้งในด้านบุคลากร งบประมาณ และเทคโนโลยีจะต้องมีความพร้อมและเพียงพอ

4. ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ประเภทของหน่วยงาน โครงสร้าง และลำดับชั้นการบังคับบัญชา ความสามารถของผู้นำ ความสัมพันธ์กับหน่วยงานที่กำหนดนโยบาย

5. ทักษะของผู้ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

วรเดช จันทรศร (2545, น. 103-105) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติว่า ประกอบด้วยปัจจัย 7 ประการด้วยกันคือ

1. บรรทัดฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ต้องมีความชัดเจน
2. กระบวนการติดต่อสื่อสารต้องมีประสิทธิภาพ สามารถเชื่อมโยงระหว่างผู้กำหนดนโยบายและผู้ปฏิบัติได้
3. กิจกรรมที่ใช้ในการดำเนินการ ต้องมีความชัดเจนเชื่อมโยงกับนโยบายและวัตถุประสงค์
4. ลักษณะของหน่วยงานปฏิบัติต้องให้ความร่วมมือและมีความสามารถในการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติสามารถกำหนดกิจกรรมในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติงาน
5. ทรัพยากร จะต้องเพียงพอซึ่งได้แก่ จำนวนและคุณภาพของบุคลากร ข้อมูลที่ทันสมัยการจัดสรรงบประมาณที่ถูกต้องเหมาะสม
6. สภาพะทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม
7. ความร่วมมือและการสนับสนุนของผู้ปฏิบัติ จะต้องมีความเข้าใจนโยบาย มีทัศนคติที่ดีและให้ความร่วมมืออย่างดีในการปฏิบัติตามนโยบาย

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า การจัดทำแผนในการส่งเสริมบทบาทหญิงชายให้เป็นกระแสหลักในการพัฒนาให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพนั้น จะต้องให้ความสำคัญใน 2 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผน ซึ่งจะต้องมีการระบุปัญหาและเป้าหมายในการดำเนินการที่ชัดเจน กำหนดวิธีการและขั้นตอนในการดำเนินการ การประเมินผล การทบทวนบทเรียนและการแลกเปลี่ยนบทเรียน ซึ่งในทุกขั้นตอนของการวางแผนจะต้องผนวกมุมมองด้านบทบาทหญิงชายไว้ในทุกขั้นตอน

2. การนำนโยบายไปปฏิบัติ จะต้องมียุทธศาสตร์ที่เหมาะสมและเพียงพอทั้งในด้านงบประมาณ เทคโนโลยี และบุคลากร ซึ่งบุคลากรนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการนโยบายและแผนงาน มีเจตคติเชิงบวกและความมุ่งมั่นตั้งใจในการดำเนินการตามนโยบายแผนงาน นอกจากนี้จะต้องมีการสื่อสารที่ดีและมีประสิทธิภาพทั้งในหน่วยงานที่ปฏิบัติและระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสื่อสารระหว่างผู้บริหารหรือระดับนโยบายกับระดับปฏิบัติงานด้วย

8. แบบจำลองการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลัก

การพัฒนา (Gender Mainstreaming Model)

(วัชร อึ้งเหมอนันต์, 2550, น. 12-19)

แบบจำลอง ที่ 1

S.K. Guha ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของกองทุนสตรีเพื่อการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNIFEM) ได้เสนอแนวทางในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา (Gender Mainstreaming Tools) ไว้ดังนี้

1. นโยบายส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย
2. กฎหมายและกฎระเบียบของกระทรวง
3. การฝึกอบรม
4. การวิเคราะห์บทบาทหญิงชาย (Gender Analysis)
5. การพัฒนาสถาบัน
6. การรณรงค์
7. การติดตามนโยบาย และการติดตามการวิเคราะห์บทบาทหญิงชาย
8. ข้อมูลที่แยกเพศ
9. กระบวนการจัดสรรทรัพยากรที่คำนึงถึงความแตกต่างและผลกระทบต่อ
10. หญิงชาย
11. การพัฒนาศักยภาพในการวิเคราะห์ความแตกต่างหญิงชายในภาคส่วนต่าง ๆ
12. การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ
13. ระบบความยุติธรรม ที่มีการถ่วงดุลอำนาจและตรวจสอบได้

แบบจำลองที่ 2

Oxfam ซึ่งเป็นองค์กรพัฒนาเอกชนสากล ได้กำหนดแนวทางการทำการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา (Gender Mainstreaming) เพื่อนำไปใช้ในระดับโครงการพัฒนา มีขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานการณ์ (Situation Analysis) จากมุมมองความเสมอภาคหญิงชาย (Gender Perspective) เพื่อให้ทราบถึงปัญหาในองค์กร
2. การนำผลการวิเคราะห์สถานการณ์ไปวางแผนในโครงการ จากมุมมองความเสมอภาคหญิงชาย
3. การประเมิน (Appraisal) เพื่อดูข้อดี ข้อเสียของแผนดังกล่าว โดยเน้นผลกระทบของโครงการต่อหญิงและชาย
4. การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (Implementation) เพื่อให้ผลการปฏิบัติเป็นไปตามที่ได้วางแผน
5. การติดตามกิจกรรมโครงการ (Monitoring) เพื่อทราบถึงผลการปฏิบัติงาน
6. การประเมินผลโครงการ (Evaluation) เพื่อดูข้อดี ข้อเสียของแผนโครงการ สำหรับวิธีการเปลี่ยนแนวคิดในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา (Gender Mainstreaming) มีข้อสังเกต ดังนี้
 1. ไม่มองผู้หญิงเป็นกลุ่มเป้าหมายในการทำงาน แต่ให้ใช้การวิเคราะห์บทบาท
 2. หญิงชายในการวางแผนการพัฒนาทุกโครงการ โดยให้ความสำคัญเสมอภาคหญิงชายเป็นเป้าหมายของโครงการ
 3. เปลี่ยนแนวคิดจากการทำงานเพื่อสตรี มาเป็นแนวคิดที่ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกส่วนที่ร่วมรับผิดชอบมีความตระหนัก และร่วมแก้ปัญหาความไม่เสมอภาคหญิงชายในกิจกรรมโครงการ
 4. เปลี่ยนจากการมองสตรีเป็นภาคส่วนหนึ่งของการพัฒนาเป็นการวิเคราะห์
 5. ความแตกต่างหญิงชายและความไม่เสมอภาคทางเพศในทุกภาคส่วนของการพัฒนาในทุกองค์กรในวัฒนธรรมทุกระดับ และทุกบริบท
 6. เปลี่ยนมุมมองที่มองการพัฒนาเป็นเป้าหมายสู่การยกระดับความเท่าเทียมหญิงและชายโดยเน้นการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมขององค์กรและสร้างความเข้าใจบทบาทหญิงชายของผู้ปฏิบัติงาน

แบบจำลองที่ 3

Joana M.D. Vitor (2003 อ้างถึงใน วัชรวิทย์ อึ้งเหมอนันต์, 2550, น. 16) ได้ศึกษาเรื่อง “East Timor Gender Mainstreaming Project” พบขั้นตอนในการนำความเสมอภาคทางเพศเข้าสู่องค์กร ดังนี้

ขั้นตอนแรก ทบทวนแนวทางการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา

ขั้นตอนที่สอง ตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์สถานการณ์ (Situation Analysis) ขององค์กรที่ปฏิบัติงาน และในองค์กรว่าเห็นประเด็นมิติหญิงชาย (Gender Issue) หรือไม่อย่างไร ต่อจากนั้นชักนำให้ผู้นำขององค์กรนั้น ๆ สนับสนุนคณะทำงานในการเสริมสร้างความเสมอภาคทางเพศให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา

ขั้นตอนที่สาม พัฒนาแนวทางและวิธีการ

- อธิบายความหมายของคำว่า “มิติหญิงชาย” (Gender) และมีการสร้างการตระหนักรู้ในเรื่องมิติหญิงชาย (Gender Awareness)
- ใช้เทคนิคแบบง่าย ๆ ในการสร้างความเสมอภาคทางเพศ
- สร้างกรอบการติดตาม และกรอบการประเมินผล โดยสำนักงานเสริมสร้างความเสมอภาคทางเพศ (The Office for the Promotion of Equality)

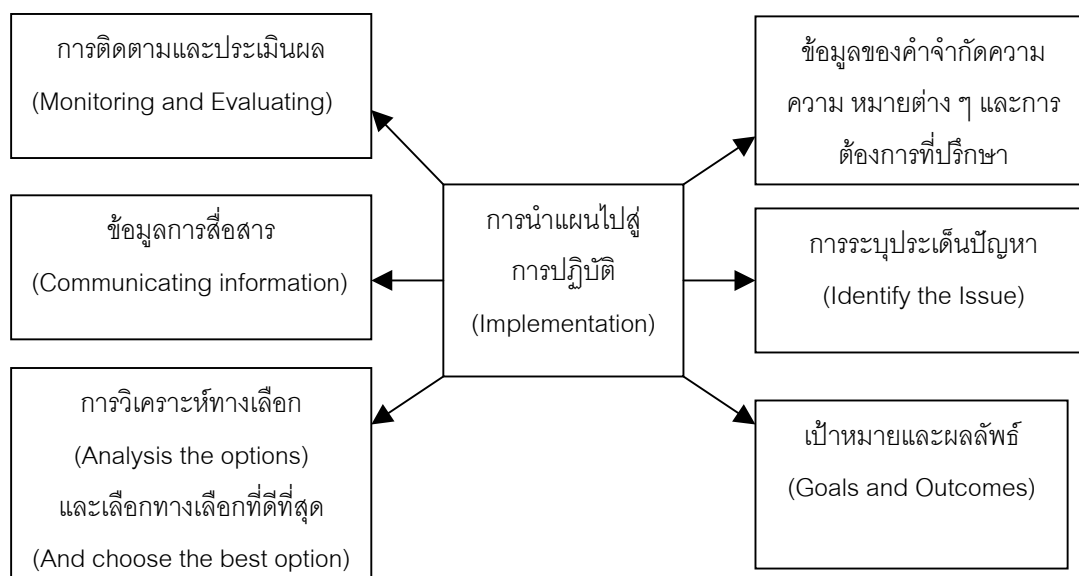
ขั้นตอนที่สี่ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการประชุมทุกเรื่องของกระทรวง กรม ต่าง ๆ

ขั้นตอนที่ห้า สมาชิกของคณะทำงานในสำนักงานสร้างความเสมอภาคทางเพศและที่ปรึกษา เสนอแนะแนวทางการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย เช่น มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการในประเด็นมิติหญิงชาย (Gender Issue) และสร้างการตระหนักรู้ในเรื่องมิติหญิงชาย (Gender Awareness)

ขั้นตอนที่หก การประเมินผล (Evaluation) เพื่อดูว่าการดำเนินงานที่ผ่านมาประสบปัญหาอะไร และควรมีการปรับปรุงอย่างไร

ภาพที่ 2.1

แบบจำลองเพื่อใช้ในการตัดสินใจภายในองค์กรในการพัฒนาคำถามที่เกี่ยวกับการตอบสนอง เรื่องความแตกต่างระหว่างหญิงชาย (Gender Sensitivity) ในการพัฒนา และการนำนโยบายไปปฏิบัติ โครงการ กฎหมายและการบริการ



ที่มา: Joana M.D. Vitor, Putting Gender Mainstreaming Into Practice, 2003 (อ้างถึงใน วัชรวิชัย, 2550 หน้า 16.)

แบบจำลองที่ 4

กรวิภา บุญซื่อ (2547) ได้พัฒนาการสร้างแบบจำลองในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา (Gender Mainstreaming) ที่มีประสิทธิภาพสำหรับประเทศไทย ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. แบบจำลองการพัฒนาแนวความคิดการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักในระดับองค์กร (Gender Mainstreaming Model) มี 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1.1 การเก็บข้อมูลแยกเพศ (Sex desegregated data collection) เพื่อวิเคราะห์ดูผลกระทบที่ต่างหรือไม่แตกต่างของโครงการ/นโยบายต่อหญิงและชาย

1.2 การวางแผน (Planning) เพื่อนำผลของการวิเคราะห์ไปวางแผนให้โครงการแผนการ หรือนโยบายโดยเน้นเป้าหมายของการสร้างความเสมอภาคทางเพศ

1.3 การนำแผนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ (Implementation)

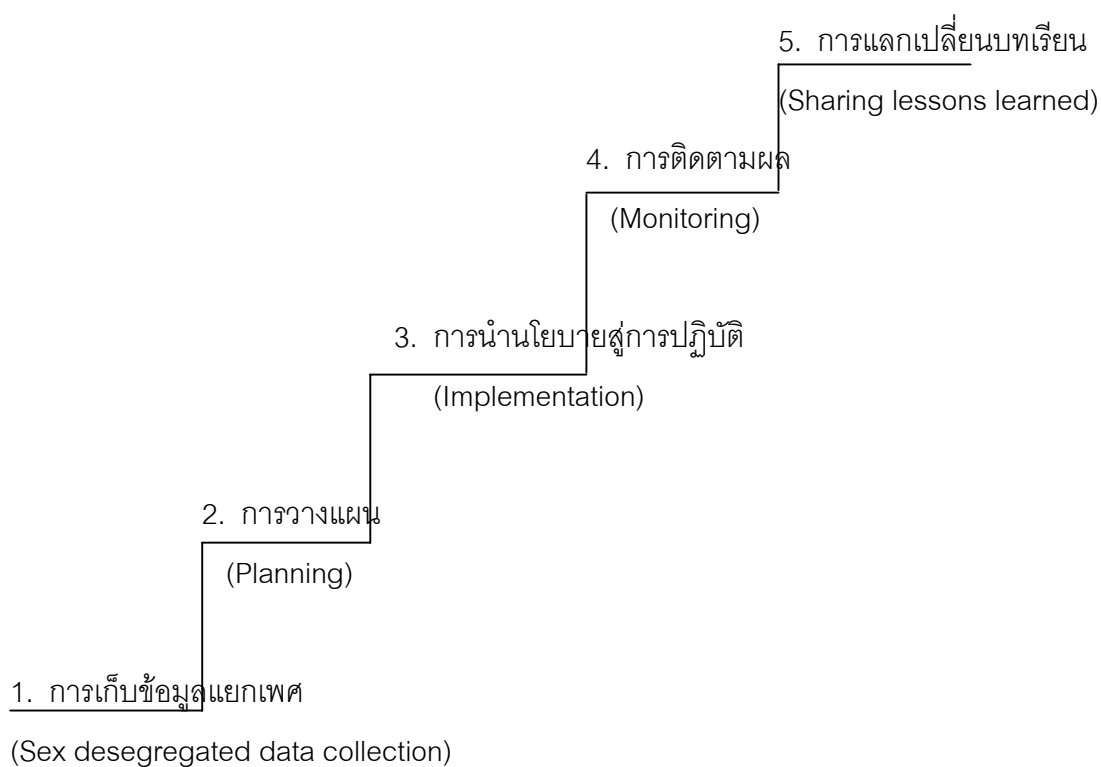
1.4 การติดตามผล (Monitoring) เพื่อดูว่าแผนนั้นได้รับการปฏิบัติอย่างไร ตรงตามเป้าหมายหรือไม่ มีปัญหาต้องแก้ที่จุดไหน

1.5 การแลกเปลี่ยนบทเรียน (Sharing lessons learned) เพื่อปรับปรุงกระบวนการวิธีการ

ภาพที่ 2.2

แบบจำลองของการพัฒนาแนวคิดการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย

ให้เป็นกระแสหลักในระดับองค์กร (Gender mainstreaming Model I)



ที่มา: กรวิภา บุญเชื้อ, “เอกสารประกอบการเรียนการสอนวิชาเรียนนิชาสัมมนาวิทยานิพนธ์,”

(สศ.605) หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสตรีศึกษา มหาวิทยาลัย

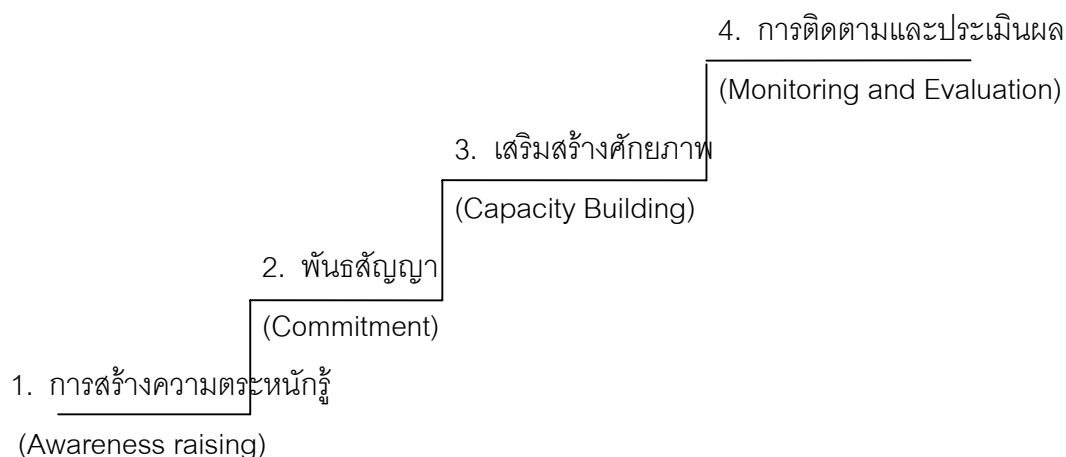
ธรรมศาสตร์, 2547

แบบจำลองการพัฒนาแนวคิดการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักในระดับผู้ปฏิบัติงาน (Gender Mainstreaming Model) ของแต่ละหน่วยงานมี 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การสร้างความตระหนักรู้ (Awareness raising) การที่จะให้คนทำเรื่องใดเรื่องหนึ่งต้องสร้างความเข้าใจ และจิตสำนึกเสียก่อน ดังนั้น ขั้นตอนที่ 1 จึงต้องฝึกอบรมบุคลากรให้มีความเข้าใจเรื่องความเสมอภาคทางเพศ
2. พันธสัญญา (Commitment) ต้องทำให้เกิดความเข้าใจในประเด็นความเสมอภาคทางเพศ ในระดับที่คนพร้อมที่จะนำความเข้าใจดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติในระดับพันธสัญญา
3. เสริมสร้างศักยภาพ (Capacity Building) เมื่อคนมีพันธสัญญาแล้วต้องเสริมศักยภาพให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถทำการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา (Gender Mainstreaming) เข้าไปในการวางแผน วางนโยบาย โครงการขององค์กร
4. การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation) ในการติดตามประเมินผล ต้องมีการสร้างตัวชี้วัด และดูว่าในกระบวนการแต่ละขั้นมีข้ออ่อนหรือปัญหาในการปฏิบัติหรือไม่ อย่างไร และมีการติดตามที่จุดใดตั้งแต่ขั้นที่ 1 ถึง 4

ภาพที่ 2.3

แบบจำลองการพัฒนาแนวคิดการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย
ให้เป็นกระแสหลักในระดับผู้ปฏิบัติงาน (Gender Mainstreaming Model II)



ที่มา: กรวิภา บุญเชื้อ, “เอกสารประกอบการเรียนการสอนวิชาเรียนวิชาสัมมนาวิทยานิพนธ์,”

(สศ.605) หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสตรีศึกษา มหาวิทยาลัย

ธรรมศาสตร์, 2547

จากแนวคิด พัฒนาการ ยุทธศาสตร์ เครื่องมือ กลไก ตลอดจนแบบจำลองในการส่งเสริมความเสมอภาคทางหญิงชายให้เป็นกระแสหลักในการพัฒนาตามที่กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่าการส่งเสริมความเสมอภาคทางหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการแก้ไขความไม่เสมอภาคทางเพศ ขณะเดียวกันก็เป็นแนวทางที่จะเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องในเรื่องบทบาทเพศ การส่งเสริมความเสมอภาคทางหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาจะนำไปสู่การลดอคติทางเพศ ก่อให้เกิดความเท่าเทียมระหว่างเพศ ส่งผลการพัฒนาศักยภาพของหญิงและชายที่เป็นไปอย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

ทั้งนี้ในการดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคทางหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนานั้นหน่วยงานภาครัฐนับว่ามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งเพราะเป็นผู้กำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ และเงื่อนไขในการพัฒนาต่าง ๆ ทั้งนี้การส่งเสริมสร้างเสมอภาคทางหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในองค์กรจะสำเร็จได้นั้นต้องทำใน 2 ระดับ คือ ในระดับองค์กร และในระดับเจ้าหน้าที่ ดังนี้ (กรวิภา บุญเชื้อ, 2547, น. 8)

1. ในระดับองค์กร จะต้องมีการจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลแยกเพศ ซึ่งจะนำไปสู่การวางแผนและกำหนดนโยบายที่ชัดเจน ทั้งนี้แผนงานนั้นจะต้องมาจากข้อมูลที่แท้จริงภายในหน่วยงานนั้น ๆ และมีการผนวกแนวคิดบทบาทหญิงชายไว้ในทุกขั้นตอนของการจัดทำแผน การนำไปปฏิบัติ การติดตามผล การศึกษาผลกระทบและการแลกเปลี่ยนบทเรียน เพื่อปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้จะต้องมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้การดำเนินการในการส่งเสริมความเสมอภาคทางหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ในระดับเจ้าหน้าที่นั้นจะต้องสร้างความรู้ ความเข้าใจอย่างแท้จริงในเรื่องการส่งเสริมความเสมอภาคทางหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับบริหาร และระดับปฏิบัติเล็งเห็นถึงความสำคัญ และเกิดความมุ่งมั่นตั้งใจในการดำเนินการเรื่องดังกล่าวโดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของผู้บริหารนอกจากจะมีความมุ่งมั่นตั้งใจแล้วจะต้องเป็นผู้นำในการดำเนินงานด้วย นอกจากนี้จะต้องพัฒนาทักษะในส่วนที่เกี่ยวข้องคือ ทักษะในการวิเคราะห์บทบาทหญิงชาย และทักษะในการเก็บข้อมูลแยกเพศ ซึ่งทักษะทั้งสองประการเป็นทักษะที่สำคัญต่อการดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคทางหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา

ในการศึกษาเรื่อง การส่งเสริมความเสมอภาคทางหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา : กรณีศึกษากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้ศึกษาจะได้นำแนวคิดการบูรณาการความเสมอภาคทางหญิงชายในองค์กร และแนวคิดที่ได้จากแบบจำลองในการส่งเสริมความเสมอภาคทางหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา (Gender Mainstreaming) ประกอบกับแนวคิดเรื่องการวางแผน

เพื่อส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา มาปรับใช้ในการวิเคราะห์แผนแม่บทและนโยบายด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ นอกจากนี้จะได้นำแนวคิดเรื่องการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา และแนวคิดเรื่องความเสมอภาคทางเพศมาใช้ ในการกำหนดแนวคำถามและวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ระดับลึก (In-depth Interview) ผู้บริหารระดับสูง และคณะทำงานศูนย์ประสานความเสมอภาคหญิงชายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รวมทั้งจะนำแนวคิดเรื่องการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา มาใช้ในการออกแบบสอบถามเพื่อใช้ในการสำรวจความรู้เรื่องการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา ของคณะทำงานศูนย์ปฏิบัติงานด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายและข้าราชการผู้ปฏิบัติงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ข้อ 11-30) นำแนวคิดเรื่องความเสมอภาคหญิงชายมาใช้ในการออกแบบสอบถามเพื่อสำรวจเจตคติของคณะทำงานศูนย์ปฏิบัติงานด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายและข้าราชการผู้ปฏิบัติงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในเรื่องอคติเกี่ยวกับเรื่องบทบาทเพศ (ข้อ 31-35) เจตคติเกี่ยวกับความเสมอภาคทางเพศ (ข้อ 36-38) เจตคติในเรื่องการเห็นความสำคัญของการนำบทบาทหญิงชายมาใช้ในการดำเนินงาน (ข้อ 39-40) และเจตคติในเรื่องของความมุ่งมั่นตั้งใจในการนำความเสมอภาคทางเพศมาใช้ในการดำเนินงาน (ข้อ 41-43) รวมทั้งนำแนวคิดเรื่องเครื่องมือในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา มาใช้ในการออกแบบสอบถามเพื่อสำรวจทักษะในการวิเคราะห์บทบาทเพศ (44-47) ทักษะในเก็บข้อมูลแยกเพศ (ข้อ 48-52) ของคณะทำงานศูนย์ปฏิบัติงานด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย และข้าราชการผู้ปฏิบัติงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และแนวคิดเรื่องการวางแผนเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา มาใช้ในการออกแบบสอบถาม เพื่อสำรวจทักษะในการบูรณาการบทบาทหญิงชายในกระบวนการวางแผนและโครงการของคณะทำงานศูนย์ปฏิบัติงานด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายและข้าราชการผู้ปฏิบัติงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ข้อ 53-56)

9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กนิษฐา ศรีรอด (2547) ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นเรื่องความเสมอภาคหญิงชายของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นเรื่องความเสมอภาคหญิงชายในด้านการบริหารงานบุคคลภาครัฐ โดยเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็น ปัญหาและอุปสรรคในการสร้างความเสมอภาคหญิงชายในหน่วยงาน โดยสำรวจความคิดเห็นข้าราชการส่วนกลางในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และข้าราชการส่วนกลางในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ระดับ 6-8 ผลการศึกษาพบว่าในเรื่องการรับรู้เรื่องความเสมอภาคหญิงชายข้าราชการทั้งสองหน่วยงานมีความรู้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ข้าราชการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะมีความรู้ในประเด็นเฉพาะทางมากกว่าเช่นในเรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความเสมอภาคทางเพศ ซึ่งอาจมาจากการที่ข้าราชการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะต้องดูแลในเรื่องของการบังคับใช้กฎหมายจึงได้รับการอบรมที่หลากหลายกว่า ในเรื่องของการอบรมนั้นกนิษฐาให้ข้อสังเกตว่าการได้รับการอบรมในเรื่องความเสมอภาคทางเพศนั้นไม่มีผลต่อการรับรู้ในเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่าข้าราชการที่ไม่ได้รับการอบรมมีการรับรู้เรื่องนี้ดีกว่าข้าราชการที่เคยผ่านการอบรมซึ่งอาจมีผลมาจากระยะเวลาในการอบรมที่สั้น ประกอบกับเนื้อหาสาระในการอบรมไม่เข้มข้นเพียงพอ ในด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับความเสมอภาคทางเพศ ข้าราชการทั้งสองหน่วยงานมีความคิดเห็นในเรื่องของความเสมอภาคที่มีต่อการมอบหมายงาน การพัฒนาศักยภาพ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามลำดับโดยเห็นว่า ไม่ควรนำความแตกต่างทางเพศมาเป็นประเด็นสำคัญในการพิจารณาเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ข้าราชการทั้งสองหน่วยงานมีความเห็นตรงกันว่า ปัญหาสำคัญที่ทำให้การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายก็คือเจตคติของผู้บริหารชายที่ให้ความสำคัญกับผู้ชายมากกว่าและไม่ให้ความสำคัญในเรื่องของความเสมอภาคหญิงชาย

วศินี ทองนวล (2548) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการส่งเสริมและสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน โดยสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการส่งเสริมและสร้างความเสมอภาคภาคระหว่างหญิงชายในการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน ของผู้บริหารด้านการส่งเสริมบทบาทหญิงชาย (CGEO) ในหน่วยงานภาครัฐระดับกระทรวง ทบวง กรม และหน่วยงานเทียบเท่ากรม จำนวน 20 กระทรวง 122 กรม ผลจากการศึกษาพบว่าผู้บริหารด้านการส่งเสริมบทบาทหญิงชาย (CGEO) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ดำรงตำแหน่งเป็น

หัวหน้าศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (Gender Focal Point) มีการรับรู้เรื่องความเสมอภาคหญิงชายผ่านทางหนังสือเวียนของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ในด้านภาพรวมเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางการส่งเสริมและสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน ส่วนใหญ่เห็นด้วยในเรื่องของการเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้อเสนอแนะหน่วยงานราชการควรเพิ่มการพัฒนาศักยภาพเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น

นุมนวล ยัพรราช (2549) ศึกษาเรื่อง การนำความเสมอภาคหญิงชายเข้าสู่กระแสหลักของการพัฒนาในสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงวัฒนธรรม และได้ดำเนินการแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูงด้านความเสมอภาคหญิงชาย และหัวหน้าศูนย์ประสานงานความเสมอภาคหญิงชายแล้ว การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) ศึกษาสภาพของการส่งเสริมบทบาทหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา (Gender Mainstreaming) ในกระทรวงวัฒนธรรม 2) ศึกษาขีดจำกัดที่เป็นอุปสรรคต่อการส่งเสริมบทบาทหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกระทรวงวัฒนธรรม 3) ศึกษาอุดมการณ์ทางวัฒนธรรมของกระทรวงวัฒนธรรม เพื่อสร้างวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับการสร้างส่งเสริมบทบาทหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา โดยดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกจากบุคลากรของกระทรวงวัฒนธรรม ได้แก่ บุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ บุคลากรในระดับหัวหน้าศูนย์ประสานงานความเสมอภาคหญิงชาย และบุคลากรในระดับผู้อำนวยการศูนย์ ผลการศึกษพบว่า การส่งเสริมบทบาทหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกระทรวงวัฒนธรรมนั้นยังไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ไม่เข้าใจปัญหาความไม่เสมอภาคระหว่างเพศ ดังนั้น แนวทางในการผลักดันให้เกิดความเสมอภาคทางเพศจะต้องสร้างความเข้าใจในเรื่องดังกล่าว และส่งเสริมให้เกิดสิทธิที่เท่าเทียมกันของบุคลากรในหน่วยงาน ผลการศึกษานี้ยังพบว่าบุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติที่ผ่านการฝึกอบรมในประเด็นเรื่องความเสมอภาคทางเพศเห็นว่า เนื้อหาและรูปแบบการฝึกอบรมที่จัดให้ไม่น่าสนใจ และไม่มีประโยชน์โดยตรงกับตนเอง เนื่องจากการฝึกอบรมมุ่งทักษะเชิงเทคนิคและไม่สะท้อนสภาพความเป็นจริงของบทบาทและความสัมพันธ์หญิงชายในสังคม ทำให้ผู้เข้าอบรมขาดความตั้งใจที่จะรับการฝึกอบรมอย่างเต็มที่ ดังนั้นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเสมอภาคทางเพศจะต้องมีเนื้อหาการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนส่วนใหญ่ ซึ่งสามารถทำได้โดยการนำข้อถกเถียงในสังคมเข้ามาเป็นเนื้อหาหลัก นอกจากนี้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจะต้องใช้แนวทางการมีส่วนร่วมกับกลุ่มเคลื่อนไหวทางสังคมเพื่อสิทธิและความเสมอภาคของสตรี และ

ต้องเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจการตัดสินใจในระดับนโยบายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานระดับพื้นฐานขององค์กรด้วย

วัชร อึ้งเหมอนันต์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา : กรณีศึกษา กรมประมง โดยศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขในการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมประมง และแนวทางในการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมประมง ผลการศึกษาพบว่าในด้านปัจจัยภายในซึ่งหมายถึงข้าราชการในกรมประมงยังขาดองค์ความรู้ในเรื่องปฏิญญาและแผนปฏิบัติการปักกิ่ง และอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบในระดับสูง เนื่องจากไม่รู้จักและไม่เข้าใจยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา อีกทั้งยังขาดทักษะและความสามารถในการเก็บข้อมูลแยกเพศ และขาดทักษะในการวิเคราะห์บทบาทชายหญิง เพราะส่วนใหญ่ยังไม่เคยผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรมิติหญิงชายในกระแสหลักการพัฒนาและการผลักดันมิติหญิงชายให้เป็นกระแสหลัก นอกจากนี้ยังพบว่าข้าราชการกรมประมงยังไม่รู้เรื่อง ไม่เข้าใจการวางแผนอย่างมีมิติหญิงชายว่าควรทำอย่างไร และการวิเคราะห์บทบาทหญิงชายในแผนและโครงการต่าง ๆ ทำเพื่ออะไร โดยเข้าใจแต่เพียงว่าการวางแผน นโยบาย โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีมิติหญิงชายจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อชาวประมงหญิงและชายเท่านั้น สำหรับปัจจัยด้านองค์กรในการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา พบว่า ข้าราชการกรมประมงไม่ทราบว่ากรมประมงได้รับการสนับสนุนจากผู้นำองค์กรในการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาหรือไม่ และข้าราชการกรมประมงเห็นว่ากรมประมงขาดนโยบายการบริหาร เนื่องจากไม่มีนโยบายเฉพาะในการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา เพราะไม่ได้มีการระบุนโยบายดังกล่าวไว้อย่างชัดเจนและเฉพาะเจาะจง อีกทั้งยังไม่มียุทธศาสตร์ในการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม

ข้าราชการกรมประมงมองว่า กรมประมงมีการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมระหว่างหญิงชายอยู่แล้ว แต่ยังไม่มีความใส่ใจต่อประเด็นความไม่เสมอภาคหญิงชาย และมีความเห็นว่าควรใช้หลักการมีส่วนร่วมหญิงชาย และการไม่เลือกปฏิบัติทางเพศมาใช้ในการประเมินผลงาน โดยไม่ทราบว่ากรมประมงใช้หลักจริยธรรมทางเพศและความรับผิดชอบต่อครอบครัวในการประเมินผลการปฏิบัติราชการหรือไม่ วัชร อึ้งเหมอนันต์ สรุปผลการศึกษาว่า การเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ในกรมประมง แต่ถ้ากรมประมงได้ปฏิบัติตามแนวทางการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา ก็จะทำให้กรมประมงประสบความสำเร็จในเรื่องดังกล่าวและได้มีข้อเสนอแนะต่อกรมประมง ดังนี้

1) กรมประมงควรผลักดันให้นโยบายในการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา เป็นนโยบายหลักของกรมเช่นเดียวกับนโยบายอื่น ๆ ของกรมประมง พร้อมทั้งกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงาน โครงการกิจกรรม ให้มีประเด็นมิติหญิงชาย เพื่อบูม่งสู่ความเสมอภาคหญิงชาย 2) กรมประมงควรส่งเสริมให้ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer - CGEO) และผู้ปฏิบัติงานในศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงาน (Gender Focal Point) ให้สามารถทำหน้าที่ได้อย่างเป็นจริงเพื่อเป็นกลไกในการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชาย 3) กรมประมงควรมีระบบบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี โดยต้องมีการจัดฝึกอบรม ให้ความรู้ ความเข้าใจอย่างต่อเนื่องและมากพอที่จะให้บุคลากรและผู้นำองค์กร เห็นว่าความเสมอภาคชายหญิงเป็นเรื่องที่มีผลต่อการพัฒนาประเทศ และฝ่ายบริหารของกรมประมงควรให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนามากกว่านี้ เพื่อให้ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer - CGEO) และผู้ปฏิบัติงานในศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงาน (Gender Focal Point) สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

จากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นสะท้อนให้เห็นถึงลั้มเหลวในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในองค์กรภาครัฐ ซึ่งเป็นองค์การที่มีความสำคัญและเป็นกลไกหลักในการผลักดัน ส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา สำหรับปัจจัยที่ทำให้เกิดความล้มเหลว งานวิจัยที่กล่าวมาได้นำเสนอสอดคล้องกันว่ามาจากปัจจัยสำคัญ 2 ประการ คือ การไม่เห็นความสำคัญของผู้บริหาร และการขาดความรู้ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งงานวิจัยเหล่านี้ได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบของการสัมภาษณ์เชิงลึก (นุมนวล ยัพพรช) หรือการใช้แบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็น (กนิษฐา ศรีรอด, วัชรวิธ อึ้งเหมอนันต์) ในส่วนของผู้บริหารนั้นแม้จะมีความรู้แต่ก็เป็นการศึกษาในเรื่องของความคิดเห็นเกี่ยวกับความเสมอภาคหญิงชายที่มีต่อประเด็นต่าง ๆ เช่น การมอบหมายงาน การเลื่อนตำแหน่ง (วคินี ทองนวล) ไม่ใช่การศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด เจตคติหรือนโยบายของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักในองค์กรโดยตรง ทำให้ไม่สามารถสรุปได้ว่าความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อความล้มเหลวในการดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในองค์กรมาจากการไม่ให้ความสำคัญของผู้บริหารนั้นถูกต้องหรือไม่ นอกจากนี้ผู้ศึกษายังเชื่อว่าน่าจะมีปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา เช่น แผนการดำเนินงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ

ดังนั้นในการศึกษา เรื่อง การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา : กรณีศึกษากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานผู้ศึกษาจะทำการศึกษาทั้งในส่วนของแผนงาน ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบว่าเพราะเหตุใดการดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรและอะไรคือปัญหา อุปสรรคที่แท้จริงในการดำเนินการดังกล่าว

10. การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลัก การพัฒนาในประเทศไทย

ในการดำเนินการบูรณาการความเสมอภาคหญิงชายเข้าสู่กระแสหลักในประเทศไทย เพื่อแก้ไขปัญหาความไม่เสมอภาคระหว่างเพศนั้น มาลี พฤษภงศาวิไล (2537, น. 12-10, 12-11) ได้กล่าวถึงความเป็นมาของกลไกระดับชาติของประเทศไทยว่า ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2518-2528 ภายหลังจากที่สหประชาชาติมีมติให้ พ.ศ. 2518 เป็นปีสตรีสากล (International Women's Year) และประกาศให้ทศวรรษ 1970 (พ.ศ. 2518-2528) เป็นทศวรรษสตรี (The International Decade for Women) ทำให้ประเทศไทยในฐานะของสมาชิกต้องเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์การสหประชาชาติ ซึ่งได้นำไปสู่การผลักดันให้เกิดนโยบายและการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเพื่อให้บรรลุถึงความเสมอภาคทางเพศมากขึ้น และในปี พ.ศ. 2519 รัฐบาลได้มอบหมายให้คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นหน่วยงานรับผิดชอบการดำเนินงานตามแนวทางทศวรรษการพัฒนาสตรี ต่อมาในปี พ.ศ. 2522 คณะทำงานในคณะอนุกรรมการพัฒนาบทบาทและสถานภาพสตรี สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้จัดทำแผนพัฒนาสตรีระยะยาวฉบับแรก (พ.ศ. 2522-2544) ขึ้น และได้มีการตั้งคณะกรรมการพัฒนาสตรีแห่งชาติขึ้นเมื่อวันที่ 26 สิงหาคม พ.ศ. 2526 ตามข้อเสนอแนะของคณะทำงานวางแผนพัฒนาสตรีระยะยาว โดยมีเป้าหมายที่จะให้คณะกรรมการพัฒนาสตรีแห่งชาติมีฐานะเป็นองค์กรถาวรของรัฐ ทำหน้าที่ในการให้คำแนะนำปรึกษาด้านนโยบายแก่รัฐบาลในกิจการเกี่ยวกับสตรี ในระยะแรกคณะกรรมการนี้เป็นเพียงคณะกรรมการที่แต่งตั้งขึ้นโดยมติคณะรัฐมนตรี ส่งผลให้ต้องหมดวาระไปทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงคณะรัฐมนตรี ทำให้งานของคณะกรรมการฯ ขาดความต่อเนื่อง

ในปี พ.ศ. 2528 ประเทศไทยเข้าเป็นภาคีอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discriminations against Women - CEDAW) โดยการภาคยานุวัติ แม้อนุสัญญาจะไม่สามารถใช้เป็นเครื่องมือทางกฎหมายได้ อย่างไรก็ตามอนุสัญญามีผลต่อการดำเนินการของรัฐบาลเพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติต่อ

สตรีและเป็นหลักประกันสิทธิมนุษยชน การรณรงค์เพื่อเปลี่ยนแปลงกฎหมายและข้อระเบียบต่าง ๆ ได้ใช้อุญฉันทนาแทนมาตรฐานในการตัดสินใจกฎหมายและการปฏิบัติ บทบัญญัติของอนุสัญญาที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปในฐานะที่เป็นตัวแทนของมาตรฐานความเสมอภาคและสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยต้องพยายามบรรลุให้ได้ (คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ, 2541, น. 13) จากการที่ประชุมมีมติรับรองยุทธศาสตร์เพื่อความก้าวหน้าของสตรี ใน พ.ศ. 2528 และการเข้าเป็นภาคีอนุสัญญาดังกล่าว มีผลให้รัฐบาลต้องใช้อุญฉันทนาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและแผนงานในเรื่องเกี่ยวกับสตรี โดยมีการดำเนินการ ที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1) มีการผนวกแผนพัฒนาสตรี ระยะ 5 ปี เข้าในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 ตั้งแต่ พ.ศ. 2524 เป็นต้นมา 2) มีการจัดตั้งกลไกระดับชาติที่ถาวรเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าและคุ้มครองสิทธิสตรีคือคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (กสส.) ขึ้น ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ พ.ศ. 2532 โดยมีสำนักงานซึ่งเป็นหน่วยงานระดับกอง สังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยคณะกรรมการฯ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- 1) กำหนดนโยบายแผนหลัก และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการส่งเสริมกิจกรรม บทบาท และสถานภาพของสตรี
- 2) เสนอความเห็นเกี่ยวกับกลไก มาตรการต่าง ๆ รวมทั้งการแก้ไขกฎหมาย
- 3) ประสาน ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติ และ
- 4) ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง โดยเน้นการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย การคุ้มครองและการมีส่วนร่วมของสตรีในทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และพันธกรณีสากลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (มาลี พฤษพงษ์สวัสดิ์, 2537, น. 12-10, 12-11)

จากนั้นใน ปี พ.ศ. 2533 ประเทศไทยได้ยกเลิกข้อสงวนในอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (CEDAW) 2 ข้อ คือ มาตรา 11 และมาตรา 15 ส่งผลให้สตรีได้รับความเสมอภาคในเรื่องสิทธิและโอกาสที่จะได้รับการจ้างงาน และการทำนิติกรรม ในปี พ.ศ. 2535 ประเทศไทยยกเลิกข้อสงวนในอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (CEDAW) อีก 1 ข้อ คือเรื่องการถือสัญชาติของบุตรที่เกิดจากหญิงไทย และคณะรัฐมนตรีมีมติให้ ปี พ.ศ. 2535 เป็น “ปีสตรีไทย” และในปี พ.ศ. 2537 ประเทศไทยร่วมรับรองปฏิญญาจาการ์ ต้าว่าด้วยความก้าวหน้าของสตรีในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก

การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของสตรีและการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีได้รับการบรรจุโดยเฉพาะเป็นครั้งแรกในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 ซึ่งกล่าวถึงความ

จำเป็นที่จะต้องส่งเสริมความตระหนักถึงบทบาทหญิงชาย การตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและบทบาทการมีส่วนร่วมของสตรีในทุกด้านและขั้นตอนของการพัฒนา (คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ, 2541, น. 13)

ต่อมาในปี พ.ศ. 2538 มีการประชุมสตรีโลกครั้งที่ 4 ว่าด้วยเรื่องสิทธิสตรีและการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบที่กรุงปักกิ่ง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน การประชุมครั้งนี้มีเนื้อหาในการประชุมเน้นหนักในเรื่องการส่งเสริมบทบาทสตรีกับการพัฒนาอย่างชัดแจ้งซึ่งรวมทั้งบทบาทในการตัดสินใจในระดับต่าง ๆ ในการประชุมครั้งนี้มีประเด็นที่สำคัญ และส่งผลให้มีการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมของรัฐบาลไทยมากขึ้น เนื่องจากรัฐบาลไทยได้ให้การรับรองปฏิญญาและแผนปฏิบัติการปักกิ่ง (Beijing Platform for Action) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ ทั้งนี้การปฏิบัติตามปฏิญญาและแผนปฏิบัติการปักกิ่งเน้นการปฏิบัติของรัฐบาลที่จะต้องมีการวิเคราะห์นโยบายและโครงการต่าง ๆ โดยคำนึงถึงบทบาทที่แตกต่างของหญิงและชาย รวมถึงนโยบายและโครงการทั้งหลายของรัฐบาลจะต้องสะท้อนบทบาทหญิงชายในการดำเนินการด้วย

กล่าวได้ว่าการเสริมสร้างความเสมอภาคทางเพศให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา (Gender Mainstreaming) นั้น เป็นพันธกรณีที่ประเทศไทยจะต้องดำเนินการในฐานะภาคีอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (The U.N. Convention on the Elimination of Discrimination Against Women - CEDAW) ประกอบกับการรับรองปฏิญญาและแผนปฏิบัติการปักกิ่ง (Beijing Platform for Action) ดังนั้น ประเทศไทยจึงมีข้อผูกพันที่จะต้องดำเนินการตามหลักการของอนุสัญญาฯ ซึ่งมีสาระสำคัญว่าอนุสัญญาฯ รับรองความเสมอภาคในสิทธิและโอกาสของผู้หญิงที่จะพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของตน และโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ทั้งในฐานะ “ผู้ทำการพัฒนา” และ “ผู้ได้รับประโยชน์จากการพัฒนา” (มาลี พฤษพงษ์สวัสดิ์, 2550, น. 249) รวมทั้งพันธกรณีตามแผนปฏิบัติการปักกิ่ง ซึ่งกำหนดให้รัฐบาลและหน่วยงานต่าง ๆ จะต้องระดมทรัพยากรอย่างเพียงพอเพื่อสร้างความก้าวหน้าแก่สตรี รวมทั้งจะเสริมความเสมอภาค โอกาสอันเท่าเทียม และการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมของหญิงและชายในทศวรรษระดับชาติ ในทศวรรษการสร้างนโยบาย และในการสร้างหรือทำกลไกในทุกระดับ (เกียรติชัย พงษ์พาณิชย์, 2545, น. 73)

การนำยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความเสมอภาคทางเพศให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา (Gender Mainstreaming) มาปรับใช้ในประเทศไทย อยู่ภายใต้ยุทธศาสตร์ “การบูรณาการมิติหญิงชาย” ซึ่งกระบวนการดังกล่าวเน้นกลุ่มเป้าหมายคือ ข้าราชการ ตามแนวคิดที่ว่า ข้าราชการคือกลุ่มบุคคลที่ออกนโยบายและนำนโยบายไปปฏิบัติ ถ้าข้าราชการมีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยว

กับบทบาทหญิงชายก็จะทำให้กระบวนการดำเนินงานหรือการพัฒนาต่าง ๆ สามารถลดความเหลื่อมล้ำทางเพศที่มีอยู่ในสังคมได้ การนำความเสมอภาคหญิงชายเข้าสู่กระแสหลักของการพัฒนา เกี่ยวข้องกับการศึกษาองค์ประกอบของความเป็นผู้ชายและความเป็นผู้หญิงในสังคม บทบาทที่แตกต่างกันของทั้งสองเพศ ความคาดหวังจากสังคมที่มีต่อผู้หญิงผู้ชายแตกต่างกัน ซึ่งข้าราชการในฐานะที่เป็นองค์กร จะต้องศึกษาวิเคราะห์ความแตกต่างของทรัพยากรหญิงชายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถสร้างสภาพที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากรทั้งสองกลุ่ม และองค์กรจะสามารถใช้ศักยภาพจากบุคลากรได้อย่างเต็มที่ และส่งผลให้มีการบริการประชาชนทั้งหญิงชายได้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2546, น. 2)

จากนั้นในปี พ.ศ. 2543 คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบกับการจัดทำนโยบายและแผน ขจัดความรุนแรงต่อเด็กและสตรี เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2543 รวมทั้งจัดทำระบบข้อมูลและ ตัวบ่งชี้ด้านความรุนแรงต่อสตรี เพื่อให้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการกำหนดแผนงานโครงการในการ แก้ไขความรุนแรงต่อสตรี และในปีนี้ได้มีการแต่งตั้งตำแหน่งผู้บริหาร ด้านการเสริมสร้างบทบาท หญิงชาย (Chief Gender Equality Officers - CGEO) และจัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความ เสมอภาคระหว่างหญิงชาย (Gender Focal Point - GFP) ภายในหน่วยงานระดับกระทรวง ทบวง กรม และให้มีการจัดทำแผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และบูรณาการ หลักความเท่าเทียม ระหว่างหญิงชายในแผนงานโครงการของหน่วยงาน และในการประชุมคณะ รัฐมนตรีเมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2544 ได้มีมติเห็นชอบตามที่คณะกรรมการส่งเสริมและ ประสานงานสตรีแห่งชาติ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี (ปัจจุบันคือสำนักงานกิจการสตรี และสถาบันครอบครัว สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์) เสนอเกี่ยวกับ กลไกในการส่งเสริมความเสมอภาคและบทบาทที่เท่าเทียมกันของหญิงและชายอย่างจริงจัง โดย ให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม มอบหมายให้ผู้บริหารระดับรองหัวหน้าส่วนราชการขึ้นไปจำนวน 1 คน ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer - CGEO) ในหน่วยงาน และจัดให้มีหน่วยงานระดับสำนัก/กอง ทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงานด้าน ความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงาน และให้จัดทำแผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาค ระหว่างหญิงชายในแผนงาน/โครงการของหน่วยงาน

ต่อมาในการประชุมครั้งที่สอง เมื่อวันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ. 2544 คณะกรรมการข้าราชการ พลเรือน (ก.พ.) มีมติเห็นชอบตามข้อเสนอของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) เรื่อง การกำหนดคุณสมบัติ อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย และ บทบาทหน้าที่ของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (Gender Focal Point -

GFP) ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้แจ้งให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ที่ นร 0708/ ว 3 ลงวันที่ 11 เมษายน 2545 (ว3/2545) เรื่องการกำหนดคุณสมบัติ อำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร ด้านการส่งเสริมบทบาทหญิงชาย และบทบาทศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชายในส่วนราชการ และส่วนราชการได้มีการดำเนินการตามหนังสือเวียนดังกล่าว โดยให้มีการรายงานผลการดำเนินงานต่อสำนักงาน ซึ่งตามสาระสำคัญของหนังสือสำนักงาน ก.พ.นี้ ส่วนราชการจะต้องดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี โดยเพิ่มรายละเอียดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย และบทบาทหน้าที่ของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และในส่วนของกลไกต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลศูนย์ มีการรายงานแผนแม่บทและผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้วย

ต่อมาคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้ยกฐานะสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติเป็นส่วนราชการระดับกรม และมีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2545 กำหนดให้มีสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) สังกัด กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทำหน้าที่ในการส่งเสริม ประสานงาน และพัฒนาความเสมอภาคและความเป็นธรรมของหญิงและชาย ซึ่งถือเป็นหน่วยงานระดับชาติเกี่ยวกับสตรี ศักยภาพ ความเสมอภาค และความเป็นธรรมของหญิงและชาย และความมั่นคงของสถาบันครอบครัว (สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, ออนไลน์, 2550) อย่างไรก็ตาม การบังคับใช้พระราชบัญญัติฯ ดังกล่าว ส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินการต่าง ๆ ส่วนราชการไม่สามารถรายงานผลการดำเนินการแต่งตั้งผู้บริหารด้านการเสริมสร้างเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer - CGEO) คณะกรรมการและศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชายได้เนื่องจากโครงสร้างของแต่ละกระทรวงมีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านโครงสร้าง และการโยกย้ายผู้บริหาร ทำให้หน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชายยังไม่มีความพร้อมในการดำเนินงาน

จากนั้นเมื่อวันที่ 20-22 มกราคม 2546 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย เพื่อร่วมกันจัดทำวิธีการเขียนแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และร่วมกันกำหนดเป้าหมายของการดำเนินการ ด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ในส่วนราชการเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน และได้จัดทำคู่มือการจัดทำแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายและจัดส่งให้ทุกส่วนราชการ ในช่วงเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2546 ต่อมาในเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2546 สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) จัดการ

ประชุมเชิงปฏิบัติการระดับชาติ เรื่องยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสถานภาพสตรี วัดอุปพระงค์ คือ เพื่อนำเสนอทิศทางในการดำเนินงานด้านสตรีของประเทศไทย โดยมีผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายเป็นผู้เข้าร่วมอภิปราย และในวันที่ 1-2 กันยายน 2546 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว จัดโครงการฝึกอบรมหัวหน้าศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงาน (Gender Focal Point - GFP) ของกระทรวง ทบวง กรม เรื่องการส่งเสริมการบูรณาการมิติหญิงชาย โดยมีตัวแทนจากศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายและ/หรือผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดทำเป็นแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของส่วนราชการเข้าร่วมการประชุม (สำนักงานวิจัยและพัฒนาบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548)

สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2546, น. 1-23) ได้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสถานภาพสตรี : มุมมองและการดำเนินงานของภาครัฐ ในหัวข้อการบูรณาการให้ความเสมอภาคเป็นค่านิยมหลักในกระแสสังคมและการบูรณาการมิติหญิงชายในการบริหารราชการ พบว่าแม้จะได้มีการกำหนดให้มีกลไกในการส่งเสริมความเสมอภาคในหน่วยงานภาครัฐแล้วก็ตาม แต่การนำไปสู่การปฏิบัติและดำเนินการในเชิงรูปธรรมยังต้องมีปัจจัยอีกหลายด้าน เช่นเจตนาธรรมทางการเมือง ความเข้าใจและความตระหนักถึงระบบความคิด ความเชื่อ และค่านิยมที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าถึงและการมีส่วนร่วมของหญิงชายในสังคมไทยด้านต่าง ๆ ข้อมูลแยกเพศและสารสนเทศเกี่ยวกับมิติหญิงชาย เครื่องมือในการวิเคราะห์ที่เหมาะสม ทักษะและทรัพยากรที่เพียงพอ ระบบการติดตามประเมินผล ความเชี่ยวชาญจากภาคเอกชน การประสานเชื่อมโยงระหว่างภาคีทุกภาคส่วน แรงจูงใจในการร่วมสร้างกระแสความเสมอภาคในภาครัฐตลอดจนเสียงเรียกร้องจากประชาสังคมที่ประชุมฯ ได้เสนอแนะให้ทุกหน่วยราชการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับประชากรทุกด้านเพื่อใช้ประโยชน์ในการนำเสนอสถานการณ์หรือช่องว่างระหว่างหญิงชายให้ผู้กำหนดนโยบาย สมาชิกรัฐสภานักวางแผน และนักบริหาร มีความตระหนักและการตัดสินใจที่จะนำไปสู่การลดช่องว่างดังกล่าวให้ทุกหน่วยราชการประเมินผลกระทบของนโยบายสาธารณะในความรับผิดชอบและโครงการต่าง ๆ ที่มีผลต่อกลุ่มเป้าหมายหญิงและชายแยกจากกัน และเปรียบเทียบผลการใช้งบประมาณที่เป็นประโยชน์แก่หญิงและชาย และให้ทุกหน่วยราชการยึดหลักการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายเป็นหลักในการบริหารและดำเนินงานขององค์กร

นอกจากนี้สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2546, น. 5-13) ได้ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) จัดฝึกอบรมหัวหน้าศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย (Gender Focal Point) ของ

กระทรวง กรม ต่าง ๆ พบว่าการทำงานในศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชายเพื่อให้บรรลุผลตามแผนแม่บทด้านการสร้างความเสมอภาคหญิงชายเป็นภาระมากกว่าหน้าที่ ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการประจำที่มีปริมาณมาก บุคลากรไม่มีความรู้และไม่ให้ความสำคัญในประเด็นบทบาทหญิงชายและความเสมอภาคระหว่างเพศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารยังไม่เห็นว่าประเด็นบทบาทหญิงชายเป็นภารกิจหลัก ผู้เข้ารับการอบรมฯ ได้เสนอแนะให้จัดหลักสูตรในการอบรมปีละ 1 ครั้ง และเพิ่มระยะเวลาในการอบรมโดยจัดหลักสูตรเฉพาะผู้บริหารและหัวหน้าศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย ซึ่งจะต้องเข้ารับการอบรมด้วยตนเอง เพื่อสร้างความตระหนักรู้และส่งผลให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์ และนำดัชนีชี้วัด (Key Performance Indicators-KPI) มาใช้ในการจัดทำแผนเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงาน ให้องค์กรสร้างเครือข่ายในการสนับสนุนเพื่อให้เกิดพลังขับเคลื่อนความเสมอภาคหญิงชาย และการทำงานด้านบทบาทหญิงชายควรเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นคณะทำงานและสร้างเครือข่ายการทำงาน รวมทั้งให้มีการประชาสัมพันธ์เชิงรุก

11. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกับการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา

11.1 กระทรวงแรงงาน

การดำเนินการจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประสบผลสำเร็จในปี พ.ศ. 2536 โดยรัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่และกิจการบางส่วนของกระทรวงมหาดไทยไปเป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2536 อันมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 23 กันยายน พ.ศ. 2536 (สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2548, น. 10)

ในช่วงการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ประเทศไทยเผชิญกับปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจและแรงกดดันต่าง ๆ ทั้งจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมภายในประเทศ ดังนั้น คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2542 เห็นชอบให้มีแผนปฏิรูประบบบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อเปลี่ยนแปลงระบบบริหารราชการไปสู่รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ดังนั้น ในปี 2545 รัฐบาลจึงได้ตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติปรับ

ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐ มีการบริหารราชการแผ่นดินอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดรูปแบบการจัดโครงสร้างและปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานใหม่ให้ชัดเจนเป็นผลให้มีการปรับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมไปเป็นกระทรวงแรงงาน โดยโอนงานด้านประชาสงเคราะห์ ไปยังกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำหรับการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และประเด็นยุทธศาสตร์ กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2548 -2551 ไว้ดังนี้ (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, น. 86-87)

วิสัยทัศน์

กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรหลักในการบริหารแรงงาน พัฒนาประชากรให้มีความทำมีศักยภาพสนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขัน มีหลักประกันมั่นคง และคุณภาพชีวิต

พันธกิจ

1. สนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาฝีมือแรงงาน เสริมสร้างศักยภาพองค์ความรู้และความสามารถของกำลังแรงงาน
2. ส่งเสริม ขยายโอกาส และเพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพและมิงานทำของประชากร รวมทั้งจัดระบบการทำงานของแรงงานต่างด้าวและคุ้มครองคนหางาน
3. คุ้มครองแรงงานให้มีความมั่นคง มีความปลอดภัย ได้รับค่าตอบแทนการทำงานที่เป็นธรรม และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี
4. บริหารจัดการให้แรงงานมีหลักประกันการดำรงชีวิตที่มั่นคงพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการด้านแรงงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

1. แรงงานทั้งในและนอกระบบ สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูล แหล่งงานเพื่อเพิ่มโอกาสและทางเลือกในการประกอบอาชีพ
2. แรงงานมีความรู้ ทักษะ และฝีมือตามมาตรฐานสากล
3. แรงงานทั้งในระบบและนอกระบบได้รับการคุ้มครองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน และมีหลักประกันความมั่นคงในการดำรงชีวิต
4. ผู้ประกอบการมีระบบการจัดการแรงงานที่ดีตามมาตรฐานสากล สามารถแข่งขันทางการค้ากับนานาประเทศ
5. กระทรวงแรงงานมีระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2548 -2551

1. การขยายโอกาสการมีงานทำทั้งในและนอกระบบ
2. การเพิ่มศักยภาพแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล
3. การขยายการคุ้มครองแรงงานให้ได้หลักประกันอย่างทั่วถึง
4. การพัฒนาระบบการจัดการแรงงานของผู้ประกอบการเพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางการค้า
5. การพัฒนาศักยภาพองค์กรให้เป็นองค์กรชั้นนำ

แผนปฏิบัติการ 4 ปี

ในช่วง 4 ปีข้างหน้าจะเป็นการเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับประชาชนวัยทำงาน ซึ่งเป็นฐานรากในการสนับสนุนการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และความมั่นคงของประเทศ โดยสามารถเข้าถึงแหล่งการมีงานทำมากขึ้น ได้รับการคุ้มครองมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมาย ได้รับการพัฒนาฝีมือตลอดช่วงวัยทำงาน เพื่อให้ฝีมือและศักยภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ รวมทั้งการจัดระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอย่างเหมาะสม ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพองค์กรให้มีระบบบริหารจัดการด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ ทั้งนี้ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ 5 ด้าน ได้แก่ (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, 2548, น. 2-3)

1. การขยายโอกาสและเพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพและการมีงานทำเพื่อขยายความยากจน โดยการพัฒนาประสิทธิภาพการบริการจัดหางานในระบบ เพื่อเสริมสร้างโอกาสและทางเลือกในการทำงานและประกอบอาชีพ

2. การคุ้มครองทางสังคมให้แรงงานมีหลักประกันที่เหมาะสม โดยการสร้างและขยายระบบการคุ้มครองทางสังคมสู่แรงงานนอกระบบและพัฒนาประสิทธิภาพการคุ้มครองและสร้างหลักประกันทางสังคม รวมทั้งเสริมสร้างมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่แรงงานในระบบอย่างทั่วถึง ตลอดจนการดูแลและรักษาสีทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีหลักประกันที่มั่นคง

3. การเสริมสร้างและดำเนินการพัฒนาศักยภาพแรงงาน โดยการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย และการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่องตลอดช่วงวัยการทำงานเพื่อเป็นส่วนในการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

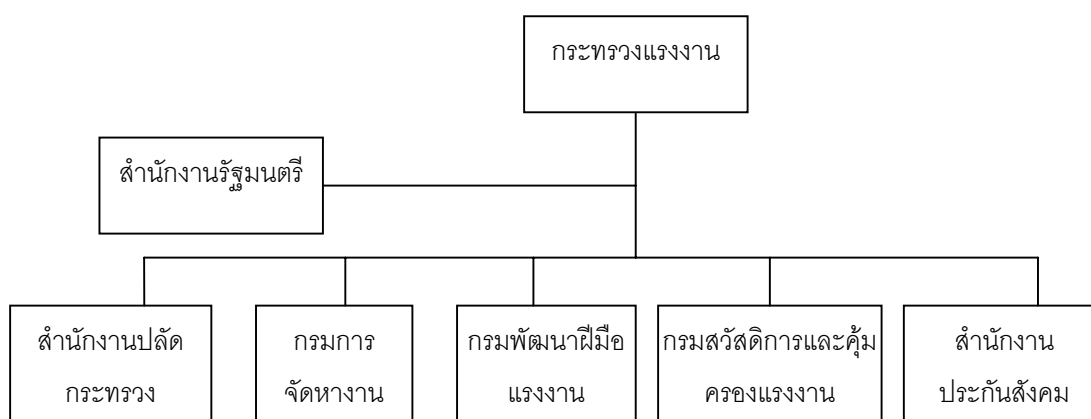
4. การจัดระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว โดยการวางระบบฐานข้อมูลและการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายรวมทั้งการประสานความร่วมมือและเครือข่ายการมี

ส่วนร่วมเพื่อจัดระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายให้มีความเหมาะสม สามารถสนับสนุนการประกอบการโดยไม่กระทบต่อความมั่นคงของประเทศ

5. การพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านแรงงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรสู่ความเป็นเลิศ การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านแรงงานเพื่อการบริหารและติดตามประเมินผล รวมทั้งการพัฒนากฎระเบียบให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

ภาพที่ 2.4

โครงสร้างกระทรวงแรงงาน



11.2 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน นับตั้งแต่วันที่ 3 ตุลาคม 2545 เป็นต้นมา และเพื่อให้การบริหารงานมีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติดังกล่าว รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงออกกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2545 ลงวันที่ 9 ตุลาคม 2545 เพื่อกำหนดภารกิจแบ่งส่วนราชการและกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการภายในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้เหมาะสมกับสภาพของงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, ออนไลน์, 2550)

ภารกิจ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การแรงงาน

สัมพันธ์ การแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และการสวัสดิการแรงงาน โดยการพัฒนามาตรฐานรูปแบบ กลไก มาตรการ ส่งเสริม สนับสนุนและแก้ไขปัญหาเพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางการค้าและพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

อำนาจหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

1 กำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงาน รวมทั้งการส่งเสริม กำกับ ดูแล ให้การรับรองสถานประกอบกิจการที่มีการบริหารจัดการตามมาตรฐานแรงงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากล

2 คุ้มครองดูแลแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายกำหนดและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

3 ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

4 ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาระบบความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5 ส่งเสริม พัฒนา และเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจด้านมาตรฐานแรงงาน คุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน

6 ส่งเสริมและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน

7 ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงานและความไม่สงบด้านแรงงาน

8 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดทำแผนงานและประสานแผนปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของกระทรวง

9 ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรหลักในการกำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงาน เสริมสร้างความมั่นคงด้านสภาพการจ้างและสภาพการทำงานให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ

1. พัฒนามาตรฐานแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

2. คุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงาน

3. ส่งเสริม พัฒนาและกำกับดูแลความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงาน

4. ส่งเสริมและพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน

5. พัฒนาระบบบริหารจัดการและขีดสมรรถนะบุคลากร

กลยุทธ์

1. ส่งเสริม พัฒนาและกำกับดูแลแรงงานที่รับไปทำที่บ้านและงานเกษตรกรรม

2. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน

3. กำกับดูแลแรงงานให้ได้รับสิทธิตามมาตรฐานแรงงาน

4. ส่งเสริมและพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการ

5. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานประกอบกิจการในอุตสาหกรรมส่งออกและที่เกี่ยวข้อง มีการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001-2546)

6. พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านแรงงาน

นโยบาย

1. เร่งกำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย ให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและเพิ่มโอกาสทางการค้าเสรี โดยการศึกษวิเคราะห์มาตรฐานแรงงาน ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มาตรฐานแรงงานองค์การเอกชนของประเทศคู่ค้าที่สำคัญ และมาตรฐาน อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. ส่งเสริม พัฒนา กำกับ ดูแล และดำเนินการเชิงรุกด้านคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน เพื่อให้นายจ้าง ลูกจ้าง ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างถูกต้องทั่วถึง รวมทั้งปรับปรุงแก้ไขกฎหมายให้เกิดประโยชน์ และเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

3. คุ้มครองแรงงานหญิงและเด็กให้ได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

4. เร่งรัดดำเนินการให้มีการคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรและผู้รับงานไปทำที่บ้านโดยเร็ว

5. สนับสนุนให้มีการจัดตั้งองค์กรอิสระด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

6. ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการระบบทวิภาคีในสถานประกอบกิจการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7. ส่งเสริมและพัฒนาให้องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้างทุกระดับ เพื่อให้มีความเข้มแข็ง มีความเป็นเอกภาพในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรมและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

8. ส่งเสริม สนับสนุนให้นายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้แก่ลูกจ้าง

9. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ที่ได้มาตรฐานสำหรับลูกจ้างผู้พิการ รวมทั้งประสานขอความร่วมมือ จากนายจ้างเพื่อให้รับคนพิการเข้าทำงานเพิ่มมากขึ้น

10. รณรงค์ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเพื่อป้องกันโรคเอดส์และยาเสพติดในกลุ่มผู้ใช้แรงงานอย่างทั่วถึง

11. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อให้มีข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการใช้ เทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ทันสมัยอย่างมีประสิทธิภาพ

12. กำกับ ดูแล และติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ของการบริหารงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้มีประสิทธิภาพ

การแบ่งส่วนราชการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2548, น. 10)

1 ราชการบริหารส่วนกลาง

- สำนักงานเลขาธิการกรม
- กองการเจ้าหน้าที่
- กองตรวจความปลอดภัย
- กองนิติการ
- กองสวัสดิการแรงงาน
- สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน
- สำนักคุ้มครองแรงงาน
- สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
- สำนักแรงงานสัมพันธ์
- สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 10 พื้นที่

2 ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

- สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด 75 จังหวัด

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

ในการบริหารงานตามภารกิจหลักของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีหน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องดังนี้

ราชการส่วนกลางประกอบด้วย

- สำนักงานเลขาธิการกรม มีอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานสารบรรณของกรม ดำเนินการช่วยอำนวยความสะดวกและประสานราชการ งานเลขานุการ งานประชาสัมพันธ์ ตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่ และยานพาหนะของกรม
- กองการเจ้าหน้าที่ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบงานและบริหารงานบุคคลของกรม ดำเนินการเกี่ยวกับงานสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างของกรม
- กองตรวจความปลอดภัย มีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมดูแลนายจ้าง ลูกจ้างให้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีหน้าที่กำหนดแนวทางมาตรการ และวิธีปฏิบัติด้านการตรวจความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- กองนิติการ มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมายและระเบียบในความรับผิดชอบของกรม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง งานคดีที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรม รวมทั้งให้ความช่วยเหลือด้านคดีแก่ลูกจ้าง และพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับการอุทธรณ์คำสั่ง หรือวินิจฉัยด้านคุ้มครองแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ และแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
- กองสวัสดิการแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดและพัฒนาระบบการจัด
- สวัสดิการแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุน และดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน
- สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมและพัฒนา
- ระบบความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดำเนินการเกี่ยวกับการรับรองบริการ ตลอดจนส่งเสริม และพัฒนาเครือข่ายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- สำนักคุ้มครองแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงาน กำหนดแนวทางมาตรฐานและวิธีการปฏิบัติด้านการคุ้มครองแรงงาน ทั้งในระบบและนอกระบบ รวมทั้งแรงงานหญิงและเด็ก ควบคุมดูแลนายจ้างและลูกจ้างให้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนศึกษาวิเคราะห์สภาพการทำงานและพัฒนามาตรฐานแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง

- สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนามาตรฐานแรงงาน บริหารจัดการมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ รวมทั้งจัดระบบรับรองมาตรฐานแรงงาน ส่งเสริมพัฒนาความรู้ด้านมาตรฐานแรงงาน และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้แก่ลูกจ้างนายจ้าง และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการเกี่ยวกับการต่างประเทศด้านความช่วยเหลือและความร่วมมือ ตลอดจนจัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

- สำนักแรงงานสัมพันธ์ มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ และแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ดำเนินการตามกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเสนอแนวทางมาตรการ และวิธีปฏิบัติด้านแรงงานสัมพันธ์และแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

- กลุ่มงานตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ การเงิน การบัญชี การบริหารพัสดุ ทรัพย์สิน ตลอดจนการบริหารงานด้านอื่น ๆ ของทางราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง มติคณะรัฐมนตรี และนโยบาย ตลอดจนศึกษาวิเคราะห์และเสนอแนะวิธีหรือมาตรการในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เสนอแนะวิธีป้องกัน ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตรวจสอบภายใน

- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะ/ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบภายในกรมให้สอดคล้องกับแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ติดตามประเมินผลเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ ประสานและดำเนินการร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ปฏิบัติงานร่วมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ราชการส่วนภูมิภาคประกอบด้วย

- สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด 75 จังหวัด

12. การดำเนินการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย

ให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา

ในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนานั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2544 ในเรื่องพิธีสารเลือกรับของอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบและการดำเนินการเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708/ว 3 ลงวันที่ 11 เมษายน 2545 เรื่อง การกำหนดคุณสมบัติ อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย และบทบาทหน้าที่ของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการ ดังนี้

1. แต่งตั้งอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำรงตำแหน่งผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer - CGEO) โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้ (คำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ 1148/2548 เรื่อง แต่งตั้งผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย ลงวันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2548)

- 1.1 ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างข้าราชการหญิงและชาย โดยจัดกิจกรรม ต่าง ๆ ตามแผนแม่บทของส่วนราชการ

- 1.2 ริเริ่มและจัดให้มีกิจกรรมสร้างความเข้าใจแนวคิดบทบาทหญิงชายให้กับข้าราชการเพื่อให้เกิดความตระหนัก และผสมผสานแนวคิดเรื่องบทบาทหญิงชาย ในการทำงาน ของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

- 1.3 ติดตาม ตรวจสอบ รับฟังและให้คำปรึกษาแนะนำให้การบริหารงานบุคคลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นไปตามหลักความเสมอภาค หลักสิทธิมนุษยชนและมติ ก.พ. ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 7 ลงวันที่ 18 กันยายน 2543 เรื่อง แนวทางการส่งเสริมและสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงและชายในการบริหารงานบุคคลราชการพลเรือน

- 1.4 สร้างเครือข่ายการดำเนินการเกี่ยวกับบทบาทหญิงชายระหว่างส่วนราชการ เพื่อร่วมมือกันในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้เกี่ยวกับบทบาทหญิงชาย และจัดกิจกรรมร่วมกันต่อไป

- 1.5 กำกับ ดูแลการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพื่อติดตามและรายงานผลการดำเนินการเรื่องนี้ต่อไป

2. แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ประกอบด้วยผู้อำนวยการสำนักและผู้อำนวยการกองต่าง เป็นคณะกรรมการ โดยมีอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นประธานคณะกรรมการ ทำหน้าที่กำกับ ดูแลและให้คำแนะนำการดำเนินการของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายด้วย (คำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ 536/2545 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับ ดูแลงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ลงวันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2545 และคำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ 1149/2548 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับ ดูแลงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ลงวันที่ 24 สิงหาคม 2548)

3. แต่งตั้งคณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย มีนายเชาวฤทธิ์ ตันติศักดิ์ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 9 ชช. (ผู้ตรวจราชการกรมฯ) ประธานคณะทำงาน นางศรีสุดา สิงห์ไพร ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เป็นรองประธานคณะทำงาน และผู้อำนวยการศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย มีคณะทำงานประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยงานต่าง ๆ ได้แก่ สำนักคุ้มครองแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงานสำนักแรงงานสัมพันธ์ กองสวัสดิการแรงงาน กองนิติการ กองตรวจความปลอดภัย สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มงานตรวจสอบภายใน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร โดยมอบหมายให้กองการเจ้าหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย (Gender Focal Point - GFP) คณะทำงานฯ มีหน้าที่ ดังนี้ (คำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ 307/2549 เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายวันที่ ลงวันที่ 23 มีนาคม พ.ศ. 2549)

3.1 จัดทำแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของกรม และนำแผนแม่บทเสนอให้คณะกรรมการกำกับ ดูแลงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายพิจารณา

3.2 ดำเนินการให้แก่ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย ในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

3.3 ติดตามประเมินผลและจัดทำรายงานการดำเนินงานด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย และความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของกรม

3.4 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้จัดทำแผนแม่บทด้านส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายมีระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2550-2554 มีแนวทางในการดำเนินการทั้งในด้านการพัฒนา

ฐานข้อมูล พัฒนาข้าราชการและพัฒนากลไกในการบริหารงานบุคคล ส่งเสริม พัฒนา และกำกับดูแลให้แรงงานหญิงชายได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย รวมทั้งพัฒนาเครือข่ายให้เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนรายงานผลการปฏิบัติงานให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์