

ผนวก ก

แผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2549 - 2553

หลักการและเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้ให้ความสำคัญต่อความเสมอภาค ในโอกาสของบุคคลไว้ ดังจะเห็นได้จากสาระสำคัญตามมาตรา 4 ซึ่งบัญญัติว่า “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ และเสรีภาพของบุคคล ย่อมได้รับความคุ้มครอง” มาตรา 5 ซึ่งบัญญัติว่า “ประชาชนชาวไทยไม่ว่าเหล่ากำเนิด เพศ หรือศาสนาใด ย่อมอยู่ในความคุ้มครองแห่งรัฐธรรมนูญนี้เสมอกัน” มาตรา 30 ซึ่งบัญญัติว่า “บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน. .” และมาตรา 80 ซึ่งบัญญัติว่า “รัฐต้องคุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน ส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย เสริมสร้างและพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของครอบครัว...” รวมทั้งรัฐธรรมนูญยังได้บัญญัติไว้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในมาตรา 86 ว่า “รัฐต้องส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงานโดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิง จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ การประกันสังคม รวมทั้งค่าตอบแทนแรงงานให้เป็นธรรม” ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้บริหารกฎหมาย จำนวน 3 ฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และกฎหมายลำดับรองที่ออกตามความในพระราชบัญญัติทั้ง 3 ฉบับ กฎหมายดังกล่าวว่าด้วยการคุ้มครอง ดูแล ให้ความเป็นธรรมในด้านสิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้าง การทำงาน และคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานทั้งหญิงและชาย ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากลที่อยู่ในรูปของอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ที่นำมาใช้ ในการดูแลเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อแรงงานทั้งหญิงและชายทั่วโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่ากัน ค.ศ. 1951 และอนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958 รวมทั้งมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2544 ซึ่งได้กำหนดให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม ดำเนินการตามนโยบายส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

เพื่อให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีการดำเนินการด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ กฎหมาย ข้อบังคับ ข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานสากล และมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวข้างต้น กรมฯ จึงได้จัดทำแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2549 - 2553 ฉบับนี้ขึ้น

อำนาจหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2545 ได้กำหนดภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่ามีภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การแรงงานสัมพันธ์ การแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และการสวัสดิการแรงงาน โดยการพัฒนามาตรฐาน รูปแบบ กลไก มาตรการ ส่งเสริม สนับสนุน และแก้ไขปัญหาเพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางการค้าและพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. กำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงาน รวมทั้งการส่งเสริม กำกับ ดูแลให้การรับรองสถานประกอบกิจการที่มีการบริหารจัดการตามมาตรฐานแรงงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากล
2. คุ้มครองดูแลแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนดและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
3. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
4. ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาระบบความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน
5. ส่งเสริม พัฒนาและเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจด้านมาตรฐานแรงงาน คุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน
6. ส่งเสริมและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน
7. ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงาน และความไม่สงบด้านแรงงาน

8. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดทำแผนงาน และประสานแผนปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของ กระทรวง

9. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่ กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

วิสัยทัศน์

มุ่งมั่นบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร และคุ้มครองแรงงานโดยยึดหลักความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

ภารกิจ

1. บริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย
2. คุ้มครองแรงงานหญิงชาย ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน

เป้าหมาย

1. ข้าราชการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทั้งหญิงชายได้รับสิทธิและโอกาสความก้าวหน้าในการงาน การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ และสภาพการทำงานที่เอื้อต่อการแสดงศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม
2. แรงงานหญิงชาย ได้รับการคุ้มครองในเรื่องสิทธิประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมตามกฎหมายแรงงาน

กลยุทธ์หลัก

1. พัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย
2. พัฒนาข้าราชการ และพัฒนากลไกในการบริหารงานบุคคล
3. ส่งเสริม พัฒนาและกำกับดูแลให้แรงงานหญิงชายได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน
4. พัฒนาเครือข่ายให้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

แผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2549 - 2553

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์ระดับกิจกรรม	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1. พัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	1.1 จัดทำฐานข้อมูลจำแนกเพศบุคลากรทุกหน่วยงานของกรมฯ	1.1 มีฐานข้อมูลจำแนกเพศบุคลากรของหน่วยงานเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาดำเนินการได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้อง กับหลักความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	2549-2553	กจ.
	1.2 จัดทำฐานข้อมูลจำแนกเพศแรงงานกลุ่มเป้าหมาย	1.2 มีฐานข้อมูลจำแนกเพศแรงงานกลุ่มเป้าหมายเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาดำเนินการได้อย่างเหมาะสมและให้สอดคล้องกับหลักความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	2550-2553	กน. สปท. กภ. สรส. สพม.
2. พัฒนาข้าราชการ และพัฒนากลไกในการบริหารงานบุคคล	2.1 การให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพและความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	2.1 ข้าราชการมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพ และความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	2549-2553	กจ. สลก. กน. กภ. กสว. สปท. สพม. สรส.

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์ระดับกิจกรรม	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	2.2 นำหลักความเสมอภาคระหว่างหญิงชายมาใช้ในการบริหารงานบุคคล	2.2 การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานคำนึงถึงความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	2550-2553	กจ. กภ.
	2.3 การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน โดยคำนึงถึงความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	2.3 มีการจัดสภาพแวดล้อมที่คำนึงถึง ความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และเอื้อต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของหญิงชาย	2550-2553	สปท. กภ.
3. ส่งเสริม พัฒนาและกำกับดูแลให้แรงงานหญิงชายได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย	3.1 ส่งเสริม พัฒนาและกำกับดูแลแรงงานให้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย	3.1 แรงงานหญิงชายได้รับการพัฒนา และคุ้มครองดูแลอย่างเสมอภาค	2550-2553	สปท. กภ. กสว. สคร. สพม. สรส.
4. พัฒนาเครือข่ายให้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	การส่งเสริม และพัฒนาเครือข่ายในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายภายนอกหน่วยงาน	4.1 เครือข่ายได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานสัมพันธ์ที่สอดคล้องกับความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	2550-2553	สปท. สคร. สพม. สรส.