

แผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2550 - 2554

หลักการและเหตุผล

นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ ๓ พฤศจิกายน 2549 ได้ให้ความสำคัญต่อความเสมอภาคในโอกาสของบุคคลไว้ ดังจะเห็นได้จากการกำหนดนโยบายสังคมที่มุ่งเน้นให้ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์บนพื้นฐานของกฎหมาย โดยการส่งเสริมบทบาทครอบครัว สิทธิชุมชน สิทธิสตรี และการคุ้มครองดูแลเด็กและเยาวชน รวมทั้งได้กำหนดนโยบายเศรษฐกิจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานซึ่งสอดคล้องกับภารกิจกรมในการเสริมสร้างให้แรงงานมีงานทำ มีอาชีพเสริม ได้รับการคุ้มครองและดูแลด้านสุขภาพอนามัย ความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนมีหลักประกันที่มั่นคง รวมทั้งสวัสดิการแรงงานอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้บริหารงานภายใต้กฎหมายจำนวน 3 ฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และกฎหมายลำดับรองที่ออกตามความในพระราชบัญญัติทั้ง 3 ฉบับ กฎหมายดังกล่าวว่าด้วยการคุ้มครอง ดูแล ให้ความเป็นธรรมในด้านประสิทธิภาพประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้างการทำงาน และคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานทั้งหญิงและชาย ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากลที่อยู่ในรูปของอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ที่นำมาใช้ในการดูแลเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อแรงงานทั้งหญิงและชายทั่วโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งอนุสัญญา ฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับคนงานชายและหญิงในงานที่มีค่าเท่ากัน ค.ศ. 1951 และอนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958 รวมทั้งมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2544 ซึ่งได้กำหนดให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม ดำเนินการตามนโยบายส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

เพื่อให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีการดำเนินการด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล กฎหมาย ข้อบังคับ ข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานสากล และมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวข้างต้น กรมฯ จึงได้จัดทำแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2550-2554 ฉบับนี้ขึ้น

วิสัยทัศน์

มุ่งมั่นบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร และคุ้มครองแรงงาน โดยยึดหลักความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

เป้าหมาย

1. แรงงานหญิงชาย ได้รับการคุ้มครองในเรื่องสิทธิประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมตามกฎหมายแรงงาน
2. ข้าราชการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทั้งหญิงและชายได้รับสิทธิและโอกาสความก้าวหน้าในงาน การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ และสภาพการทำงานที่เอื้อต่อการแสดงศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

กลยุทธ์

กลยุทธ์หลัก

บูรณาการมิติหญิงชายในภารกิจหลักของส่วนราชการเพื่อลงสู่กลุ่มประชาชนเป้าหมายในด้านต่าง ๆ

1. การศึกษาและการฝึกอบรม
2. กฎหมายและนโยบายของรัฐ
3. เศรษฐกิจ/การมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจ/การทำงานของผู้หญิง
4. ความรุนแรงต่อผู้หญิง
5. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการบริหาร

กลยุทธ์รอง

บูรณาการมิติหญิงชายในการสร้างความเสมอภาคหญิงชายในส่วนราชการ (ภายในองค์กร)

1. พัฒนาข้าราชการ และพัฒนากลไกในการบริหารงานบุคคล
2. พัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

แผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2550 - 2554

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด แผนงาน /โครงการ / กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ	ระยะเวลาที่ ดำเนินการ
กลยุทธ์หลัก • การศึกษาและการ ฝึกอบรม	แผนงานการสร้างความรู้/พัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย - อบรมให้ความรู้ด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายให้แก่นายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชนทั่วไป - การให้ความรู้ด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในโครงการฝึกอบรม ประชุมชี้แจง ฯลฯ ที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจัดให้นายจ้าง ลูกจ้าง และประชาชนทั่วไป - การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์สิทธิ บทบาทความเสมอภาคระหว่างหญิงชายให้แก่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ผู้นำแรงงาน นายจ้าง ลูกจ้าง ข้าราชการ และประชาชนทั่วไป	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม ไม่น้อยกว่า 5,000 คน/ปี จำนวนผู้ได้รับความรู้ 7,500 คน/ปี จำนวนผู้ได้รับข้อมูล ไม่น้อยกว่า 1,500 คน/ปี	สคร. กภ. สคร. สรส. กสว. กภ. สสค. สปท.	2551 - 2554 2551 - 2554 2551 - 2554

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด แผนงาน /โครงการ / กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ	ระยะเวลาที่ ดำเนินการ
กฎหมายและนโยบายของรัฐ	แผนงานส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิด้านแรงงาน/สุขภาพ กำกับ ดูแลแรงงานในระบบให้ได้รับการคุ้มครองสิทธิเรื่องการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันระหว่างลูกจ้างหญิงและลูกจ้างชายในการจ้างงาน	จำนวนลูกจ้างที่ผ่านการคุ้มครองแรงงานไม่น้อยกว่า 1,050,000 คน/ปี	สคร. กภ.	2551 - 2554
เศรษฐกิจ / การมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจ / การทำงานของผู้หญิง	แผนงานการมีส่วนร่วมทางอาชีพ การทำงานของแรงงานหญิง การนำมุมมองความเสมอภาคระหว่างหญิงชายไปใช้ในการตรวจประเมินรับรอง มรท. 8001 - 2546 ให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน	จำนวนการตรวจประเมินรับรอง 200 ครั้ง/ปี	สพม.	2550 - 2554
ความรุนแรงต่อผู้หญิง	แผนงานการจัดความรุนแรง การจัดอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจด้านสิทธิแรงงานในเรื่องการถูกล่วงเกินทางเพศให้แก่แรงงานหญิง	จำนวนแรงงานหญิงที่เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่า 2,000 คน/ปี	สคร.	2551 - 2554
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการบริหาร	แผนงานการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ / การบริหาร /การเป็นผู้นำ การจัดงานรณรงค์ส่งเสริมสิทธิแรงงานสตรี (วันสตรี	จำนวนการจัดงาน	สคร. สสค.	2550 - 2554

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด แผนงาน /โครงการ / กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ	ระยะเวลาที่ ดำเนินการ
	สากล) ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค - การจัดอบรมสร้างและพัฒนาเครือข่ายด้านคุ้มครองแรงงาน	วันสตรีสากล 10 ครั้ง/ ปี จำนวนผู้เข้ารับการอบรม เครือข่ายไม่น้อยกว่า 5,000 คน/ปี	สคร. สสค.	2551 - 2554
กลยุทธ์รอง • พัฒนาข้าราชการ และพัฒนากลไกใน การบริหารงานบุคคล	1. แผนงานการสร้างความรู้/ พัฒนาศักยภาพด้านการส่งเสริม ความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย - การให้ความรู้ด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายให้แก่ข้าราชการในโครงการต่าง ๆ ของกรม 2. แผนงานการพัฒนากลไกในการทำงาน (กฎ ระเบียบ และ ข้อปฏิบัติต่าง ๆ) - การตั้งกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง โดยคำนึงถึงหลักความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	จำนวนการให้ความรู้ 9 ครั้ง/ปี จำนวนคณะกรรมการที่จัดตั้ง ไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง/ปี (ถ้ามี)	กจ. (พัฒนาฯ) สลก. กน. กภ. กสว. สปท. สคร. สพม. สรส.. กจ. (วินัยฯ)	2550 - 2554 2550 - 2554

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด แผนงาน /โครงการ / กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ	ระยะเวลาที่ ดำเนินการ
	- การตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย โดยคำนึงถึงหลักความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย - การตั้งคณะทำงานดำเนินการในด้านต่าง ๆ ภายในกอง โดยคำนึงถึงหลักความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย - การปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการหญิงชาย	จำนวนคณะกรรมการที่จัดตั้ง ไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง/ปี (ถ้ามี) จำนวนคณะกรรมการที่จัดตั้ง ไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง/ปี (ถ้ามี) จำนวนการปรับปรุงสภาพ แวดล้อม 2 ครั้ง/ปี	กจ. (วินัยฯ) กก. กก. สปท.	2550 - 2554 2550 - 2554 2550 - 2554
• พัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	แผนงานการจัดทำข้อมูลจำแนกเพศ - การจัดทำข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรมความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทย - การจัดทำข้อมูลผู้เข้าประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการมาตรฐานแรงงานไทยตามประเภทกิจการ	จำนวนการจัดทำข้อมูล จำแนกเพศผู้เข้ารับบริการฝึก อบรม 4 ครั้ง / ปี จำนวนการจัดทำข้อมูล จำแนกเพศผู้เข้าประชุมเชิง ปฏิบัติการ 2 ครั้ง / ปี	สพม. สพม.	2550 - 2554 2550 - 2554

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด แผนงาน /โครงการ / กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ	ระยะเวลาที่ ดำเนินการ
	- การจัดทำข้อมูลผู้เข้าสัมมนาไตรภาคีเชิงวิชาการมาตรฐานแรงงานแห่งชาติ	จำนวนการจัดทำข้อมูล จำแนกเพศผู้เข้าสัมมนาไตร ภาคี 1 ครั้ง / ปี	สพม.	2550 - 2554
	- การจัดทำข้อมูลผู้เข้าร่วมสัมมนา ประชุมด้านมาตรฐาน แรงงานระหว่างประเทศ	จำนวนการจัดทำข้อมูล จำแนกเพศผู้เข้าสัมมนา 1 ครั้ง / ปี	สพม.	2550 - 2554
	- การจัดทำฐานข้อมูลจำแนกเพศผู้ใช้แรงงานที่เข้ารับ บริการเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาดำเนินการ ให้เกิดความเป็นธรรมสอดคล้องกับหลักความเสมอภาค ระหว่างหญิงชาย	จำนวนการจัดทำฐานข้อมูล จำแนกเพศผู้ใช้แรงงานที่รับ บริการ 1 ครั้ง / ปี	กน. สปท. กก. สรส.	2550 - 2554
	- การจัดทำฐานข้อมูลข้าราชการไทยในระบบ DPIS แยก เพศหญิงชาย	จำนวนการจัดทำฐานข้อมูล 12 ครั้ง / ปี	กจ. (วินัยฯ)	2550 - 2554
	- การจัดทำฐานข้อมูลผู้รับบริการทำบัตรเจ้าหน้าที่ของรัฐ แยกเพศหญิงชาย	จำนวนการจัดทำฐานข้อมูล 2 ครั้ง / ปี	กจ. (วินัยฯ)	2550 - 2554

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด แผนงาน /โครงการ / กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ	ระยะเวลาที่ ดำเนินการ
	- การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรผู้ถูกร้องเรียน ร้องกล่าวหา แยกเพศหญิงชาย - การจัดทำฐานข้อมูลลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และ พนักงานราชการแยกเพศหญิงชาย - การจัดทำฐานข้อมูลข้าราชการทุกหน่วยแยกเพศหญิงชาย - การจัดทำฐานข้อมูลข้าราชการทุกสายงานแยกเพศหญิงชาย - การจัดทำฐานข้อมูลข้าราชการที่ส่งผลงานเพื่อการประเมิน ตำแหน่งทางวิชาการแยกเพศหญิงชาย - การจัดทำฐานข้อมูลข้าราชการผู้ผ่านการประเมิน ตำแหน่งทางวิชาการแยกเพศหญิงชาย	จำนวนการจัดทำฐานข้อมูล 2 ครั้ง / ปี จำนวนการจัดทำฐานข้อมูล 12 ครั้ง / ปี จำนวนการจัดทำฐานข้อมูล 12 ครั้ง / ปี จำนวนการจัดทำฐานข้อมูล 12 ครั้ง / ปี จำนวนการจัดทำฐานข้อมูล 12 ครั้ง / ปี จำนวนการจัดทำฐานข้อมูล 12 ครั้ง / ปี	กจ. (วินัยฯ) กจ. (สรรหาฯ) กจ. (สรรหาฯ) กจ. (สรรหาฯ) กจ. (อัตราฯ) กจ. (อัตราฯ)	2550 - 2554 2550 - 2554 2550 - 2554 2550 - 2554 2550 - 2554 2550 - 2554