

ผนวก ค

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหาร และคณะทำงานงานศูนย์ประสานงาน
ด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ในการสัมภาษณ์เชิงลึกมีแนวคำถามในการสัมภาษณ์ จำนวน 6 ข้อ ดังนี้

1. ความเป็นมาในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักในการพัฒนา (Gender Mainstreaming) ในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
2. ความคิดเห็นในเรื่องความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย
3. การดำเนินการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา (Gender Mainstreaming)
4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
5. ปัญหาอุปสรรคในการนำการดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
6. แนวทางในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้ประสบผลสำเร็จ

โดยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารและปฏิบัติงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดังนี้

1. สัมภาษณ์ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน วันที่ 11 มกราคม พ.ศ. 2551
2. สัมภาษณ์ประธานคณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชายฯ วันที่ 26 มกราคม พ.ศ. 2551
3. สัมภาษณ์ผู้อำนวยการศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย วันที่ 6 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551
4. สัมภาษณ์คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย คนที่ 1 วันที่ 11 ธันวาคม พ.ศ. 2550
5. สัมภาษณ์คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย คนที่ 2 วันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2550

6. สัมภาษณ์คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย คนที่ 3 วันที่ 24 ธันวาคม พ.ศ. 2550

7. สัมภาษณ์คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย คนที่ 4 วันที่ 24 ธันวาคม พ.ศ. 2550

8. สัมภาษณ์คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย คนที่ 5 วันที่ 21 มกราคม พ.ศ. 2551

1. ความเป็นมาในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักในการพัฒนา (Gender Mainstreaming) ในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer - CGEO) : เราเป็นผู้ดูแลรักษากฎหมาย กฎหมายแรงงานพูดเรื่องนี้ไว้เรื่องความเท่าเทียม เรื่องการคุ้มครองแรงงาน การให้สิทธิแรงงานหญิงก็เพื่อให้แรงงานหญิงได้รับการคุ้มครอง สตรีโดยสภาพสรีระร่างกายอาจจะอ่อนแอกว่าบุรุษ ฉะนั้นจึงมีกฎหมายออกมาคุ้มครองเพื่อให้เขาได้มีสิทธิเท่าเทียมกันได้รับการคุ้มครองเป็นกรณีพิเศษ ฉะนั้นเรื่องบทบาทหญิงชายเป็นกฎหมายบังคับไว้ เราจึงจำเป็นต้องทำ เราต้องดูแลเรื่องความเท่าเทียมกันด้วย เพราะฉะนั้นเรื่องนี้ จึงเป็นเรื่องที่จำเป็นต้องทำ

ประธานคณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย (Gender Focal Point - GFP) : เกี่ยวข้องกับสิทธิสตรีและมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งประเทศไทยเราเป็นสมาชิกอยู่ องค์การแรงงานระหว่างประเทศก็พยายามกดดันให้ประเทศสมาชิกรับเอาเรื่องนี้ คือให้สัตยาบันไทยก็เป็นหนึ่งในนั้นให้สัตยาบันไปแล้วในเรื่องสิทธิสตรีประเด็นสำคัญก็คือ เรื่องความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพราะวัฒนธรรมไทยตั้งแต่ในอดีตที่ถูกดำเนิน ที่ถูกวิพากษ์วิจารณ์ และถูกเรียกร้องจากนอกประเทศและจากในประเทศเองกระแสเรียกร้องมากขึ้นเรื่อย ๆ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในฐานะที่เป็นหน่วยงานราชการที่จะต้องดูแลเรื่องการใช้แรงงาน ซึ่งการใช้แรงงานมีทั้งเด็กและสตรี มีการออกกฎหมายแรงงานในเรื่องสิทธิสตรีมานานแล้วด้วยจะเห็นได้ที่มีการคุ้มครองแรงงานเป็นพิเศษ เช่น งานอันตราย ชั่วโมงการทำงานที่เสี่ยงกับเพศหญิง เรื่องของหญิงมีครรภ์ เราก็ทยอยออกมาเลย ๆ ก่อนมีการให้สัตยาบันด้วยซ้ำไป

อีกอันหนึ่งเป็นความกดดันขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ และการเรียกร้องของผู้เกี่ยวข้องในสังคมไทย ทั้งผู้หญิงและผู้ชายเป็นเรื่องของการแข่งขันทางการค้า ที่เป็นเงื่อนไขของอารยประเทศภาคเอกชนหลายกลุ่มการค้า หลายแบรนด์ดัง ๆ ระดับโลก เขานำมาใช้เป็นเงื่อนไข

ในการค้าระหว่างกันว่า ผู้ผลิตต้องดูแลเรื่องผู้หญิงให้ได้มาตรฐานขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศนั่นก็คือเรื่องสิทธิสตรีก็เลยส่งผลให้ต้องมีการปฏิบัติในเรื่องนี้

ผู้อำนวยการศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย (Gender Focal Point - GFP) : เนื่องจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่อง การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายอยู่แล้ว จะเห็นได้จากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายหลักที่กรมฯ ใช้ในการคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความเป็นธรรม รวมทั้งการคุ้มครองสิทธิแรงงานหญิงในด้านสภาพการจ้าง ความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อให้เกิดความเสมอภาคในการทำงานของผู้ใช้แรงงาน ประกอบกับ มติ ค.ร.ม. เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2544 กำหนด ให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม มอบหมายให้ผู้บริหารระดับรองหัวหน้าส่วนราชการขึ้นไป จำนวน 1 คน ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer - CGEO) ในหน่วยงาน โดยให้มีหน่วยงานระดับสำนักหรือกอง ทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย รวมทั้งจัดทำแผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายและการดำเนินการเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และมอบหมายให้สำนักงาน ก.พ.ทำหน้าที่ในการกำหนดให้ส่วนราชการต่าง ๆ ดำเนินการตามมติดังกล่าว

คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย 1 : เรื่องนี้ถือว่าเป็นภาคบังคับเพราะมีมติคณะรัฐมนตรีที่ให้ทุกหน่วยงานต้องดำเนินการในเรื่องนี้ไม่ใช่เฉพาะกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแห่งเดียวการที่ให้ภาคราชการทำก็เพราะว่าการให้ภาคราชการเริ่มต้นนั้นง่ายกว่าเพราะสั่งให้ทำได้แต่ทางให้ภาคเอกชนทำก็ต้องขอความร่วมมือซึ่งไม่ได้ซึ่งในทางปฏิบัติอาจไม่มีใครทำ

คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย 2 : เรื่องนี้เป็นเรื่องที่ทำให้หน่วยงานราชการต่าง ๆ ทำ คือทุกหน่วยงานต้องทำ เหมือนกับที่กระทรวงแรงงานทำแผนแม่บทด้านแรงงาน เราก็ให้หน่วยงานอื่นช่วยในการรายงานข้อมูล กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ดูแลเรื่องสตรี เขาก็มีองค์กรด้านสิทธิสตรีในระดับสากลอยู่ เหมือนกับที่เรา มีองค์กรแรงงานระหว่างประเทศอยู่เหมือนกันในเรื่องนี้กระทรวงการพัฒนาสังคมฯ เป็นเจ้าภาพ เขาก็ต้องเตรียมว่าจะเขียนรายงานเรื่องนี้อย่างไรเราจะรายงานเรื่องนี้ได้ก็ต้องให้หน่วยงานราชการที่มีการให้บริการกับประชาชนช่วยกันทำ

คณะกรรมการศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย 3 : เขาสั่งกันมาก็ทำกันไป มีแผนมีอะไรแสดงว่าต้องเริ่มจากเจ้าหน้าที่เขาถึงตั้งหน่วยงานไว้ที่กองการเจ้าหน้าที่ จนสุดท้ายที่ผ่านมาพอส่งแผนไปแล้วนี้กว่าจบแล้ว ไม่รู้ว่ามีมีการดำเนินการตามแผนอะไรบ้าง

คณะกรรมการศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย 4 : ภาครัฐโดยสำนักงานข้าราชการพลเรือนและสำนักงานกิจการสตรีและครอบครัวเป็นองค์กรหลักในการดูแลในเรื่องนี้ มีมติคณะรัฐมนตรีให้ทุกหน่วยงานราชการทำในโรงเรียน มีการตั้งคณะกรรมการต่าง ๆ กรมเราดูแลผู้ให้แรงงานด้วยในส่วนของผู้ประกอบการนักรวิชากรแรงงานที่ดูแลนายจ้างลูกจ้าง ก็ต้องไปดูเรื่องความเสมอภาคไม่ให้กีดกันในเรื่องห้องน้ำดูว่าสัดส่วนเป็นอย่างไร ค่าแรงต้องดูว่าได้รับความเป็นธรรมไม่เอาเปรียบระหว่างผู้หญิงผู้ชาย

คณะกรรมการศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย 5 : ส่วนหนึ่งเป็นมติคณะรัฐมนตรี กระทรวงการพัฒนาสังคมเป็นหน่วยงานหลักขอความร่วมมือให้ทุกกรมทำแผน นำความเสมอภาคหญิงชายไปสอดแทรกในโครงการนโยบายต่าง ๆ แล้วมีการรายงานผลให้คณะรัฐมนตรีทราบ อีกส่วนหนึ่งเป็นเรื่องของกฎหมายภารกิจของกรมเกี่ยวข้องกับกฎหมายการดำเนินการจึงต้องอิงเรื่องนี้อยู่แล้ว

2. ความคิดเห็นในเรื่องความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer - CGEO) : ปัญหาตรงนี้พูดถึงนโยบายรัฐบาลจนถึงขณะนี้เปลี่ยนแปลงตั้งแต่สมัยสมบูรณาญาสิทธิราชย์ระบบอุปถัมภ์จนถึงขณะนี้ต้องบอกอย่างนี้ว่าประเทศไทยส่งเสริมบทบาทของหญิงชายในลักษณะที่เสมอภาคกัน แต่ถ้าถามว่ามีความเท่าเทียมกันไหมผมบอกว่า เท่าเทียมกันพูดในเชิงคณิตศาสตร์ไม่ได้ หนึ่งพวกหนึ่งเป็นสองแต่ความเสมอภาคต้องเสมอภาคกัน

การส่งเสริมให้มีสิทธิหน้าที่ในการทำงานให้เสมอภาคกันต้องแยกกันให้ออกระหว่างความเสมอภาคและการเท่าเทียมกันความเสมอภาคอาจไม่เท่าเทียมก็ได้ในลักษณะของภารกิจนั้นย่อมมีความแตกต่างกัน สตรีอะไรแตกต่างกันแต่ให้สิทธิเสมอภาคกัน ในการเข้าสู่หรือกระทำหน้าที่ในการทำงานในลักษณะที่เสมอภาคกันสิ่งนี้เป็นเรื่องที่เราต้องช่วยในการผลักดัน

การที่ผู้หญิงออกมาเรียกร้องเป็นเรื่องที่ดีเป็นเรื่องที่ควรสนับสนุน ในรัฐธรรมนูญก็เขียนไว้เรื่องความเสมอภาคการที่ผู้หญิงออกมาเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ เป็นเรื่องที่เขาควรจะได้เพื่อเป็นการรักษาสติของเขาคือเรื่องที่ดี

บางคนเขาเรียกร้องว่าเขาไม่ได้รับความเท่าเทียมในค่านาน้ำชื่อนางหรือนางสาว สิทธิในการขอใช้นามสกุลเป็นสิ่งที่เขาเรียกร้องได้เป็นสิ่งที่ต้องมองให้ลึก ๆ สิ่งที่เขาเรียกร้อง ต้องเป็นสิ่งที่เขาได้รับผลกระทบในชีวิต

ถามว่าการเรียกร้องสิทธิจะทำให้ครอบครัวแตกแยกหรือไม่ ในครอบครัวเรามีการอบรมสั่งสอนขัดเกลามาดี มีความคิด ความเข้าใจ ความอบอุ่น ถ้าเขาเข้าใจดีแล้วเขาใช้สิทธิเรียกร้องก็ไม่เห็นว่าจะทำให้เกิดความเสียหายอะไร ไม่ได้ทำให้ครอบครัวแตกแยกในความเห็นผม ถ้าครอบครัวเลี้ยงมาดีเขาจะแยกออก ความกระทบทางจิตใจมีบ้าง ถ้าเลี้ยงเขาไม่ดีเขาไม่เข้าใจ เขาเห็นการกระทำแบบนี้ทำไมต้องขอค่านาน้ำชื่อนี้แบบนี้แล้วคุณไม่อธิบายให้เขาเข้าใจก็เกิดการแตกแยกได้ ฉะนั้นตรงนี้เป็นเรื่องที่ดี

ขณะนี้มีความเสมอภาคเท่าเทียมกันอยู่แล้ว วิธีจะทำให้เท่าเทียมต้องดูแลให้โอกาสได้แสดงบทบาทหน้าที่เท่ากัน ถ้าคุณให้โอกาสผู้ชายมากกว่าผู้หญิงไม่ได้ ต้องให้โอกาสเขาเท่าเทียมกันให้โอกาสหญิงได้แสดงบทบาทหน้าที่ ความสามารถเท่าเทียมกับชาย แต่ก่อนนักปกครองกว่าจะมีผู้ว่า นายอำเภอ แม้กระทั่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้หญิงสู้กันแทบตาย ฉะนั้นต้องให้โอกาสถ้าคุณไม่เปิดโอกาสก็ไม่ได้ยกตัวอย่างสมัยอยู่สำนักงานประกันสังคม ผมเปิดรับสมัครพนักงานขับรถผู้หญิงมีคำถามว่าทำไมต้องเป็นชายก็เลยตัดคำว่าชายออกไป เอาผู้หญิงก็ได้เดี๋ยวนี้พนักงานขับรถเป็นผู้หญิงมีเยอะไม่ว่าจะเป็นแท็กซี่ รถเมล์ เขาเปิดโอกาสให้เยอะ แต่งานบางอย่างผู้หญิงเขาจะรู้ของเขาเอง

ประธานคณะกรรมการศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย (Gender Focal Point - GFP) : ผู้หญิง ผู้ชายในความเป็นจริงยังไม่เท่ากันในสถานะผู้ชายเหนือกว่าผมพูดถึงภาคราชการนะในองค์กรเรายังไม่เท่ากัน ยิ่งไปกว่านั้นเท่าแต่ต้องดูระดับการศึกษา หน้าที่การงาน ระดับต่ำ ๆ ประเภทแรงงานไร้ฝีมือผู้หญิงยังอยู่ต่ำมาก แต่ระดับฝีมือผู้หญิงเริ่มขึ้นมาเคียงบ่าเคียงไหล่ แต่ก็ยังไม่เคียงได้แค่นี้

การที่ผู้หญิงออกมาเรียกร้องสิทธิเป็นประโยชน์อย่าทะเลาะกันยุ่งอยู่กับงูเห่าที่งูเห่ากว่าก็นำแต่อย่ามามองว่าเป็นผู้หญิงผู้ชายมันเหมือนเป็นวัฒนธรรมคุณมีหัวหน้าเป็นผู้หญิงยังตะขิดตะขวงใจ แต่ถ้ามีหัวหน้าเป็นผู้ชายสบายมากง่แงไม่เก่งช่างมัน

ถ้าจะทำให้เท่าเทียมทำอะไรจะต้องดำเนินการ ดังนี้

1. ต้องให้ความรู้ปรับเปลี่ยนทัศนคติทั้งผู้ชายและผู้หญิงว่าเรื่องเพศไม่เกี่ยวข้องกับผู้ชายว่าถ้าคุณกดผู้หญิงคุณมีแต่เสีย ประเทศชาติก็เสียนะไม่ได้คนเก่ง ๆ มาทำงานเพราะว่าเป็นผู้หญิง แทนที่จะพัฒนาอย่างรวดเร็วก็ช้าลง

2. ต้องเปิดโอกาสในการทำงานให้มีโอกาสทำงานที่หลากหลายพัฒนาศักยภาพเขา

ผู้อำนวยการศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย (Gender Focal Point - GFP) : ในปัจจุบันหญิงชายมีความเท่าเทียมกันมากขึ้นกว่าในอดีต ทั้งในเรื่องของสิทธิตามกฎหมาย หรือในสังคม ดังจะเห็นได้จาก การแก้ไขกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสตรีให้มีโอกาสเสมอภาคทัดเทียมกับชาย ดังเช่น รัฐธรรมนูญฯ มาตรา 30 ที่กำหนดว่าบุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกันชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล เพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพฯ หรือประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรือกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ก็ได้บัญญัติกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานสตรี เช่น สตรีมีครรภ์ ซึ่งเกี่ยวข้องการอนามัยเจริญพันธุ์ของสตรีเป็นต้น หรือในเรื่องของความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการต่าง ๆ

ประกอบกับเมื่อพิจารณาความเสมอภาคในสถานที่ทำงาน จะเห็นว่า ในปัจจุบันนี้ กระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการปกครองบังคับบัญชา ที่มีการมอบหมายงาน การสั่งงาน โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถมากกว่าเพศ หรือการบริหารทรัพยากรบุคคล เปิดโอกาสให้เสมอภาคกันโดยคำนึงถึงเรื่องของความสามารถ มากกว่าความเป็นหญิงชาย ดังจะเห็นได้จากในการสรรหาคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือผู้บริหารระดับสูงของกรม เช่น รองอธิบดี ก็มีสตรีเข้ามาในสัดส่วนที่มากกว่าในอดีต หรือการที่สตรีได้รับการสนับสนุนให้เป็นนักการเมืองมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามความเหลื่อมล้ำในสังคมไทยก็อาจมีอยู่บ้าง ดังจะเห็นได้จากการที่องค์กรสตรีได้ออกมาเรียกร้องสิทธิที่พึงได้รับต่าง ๆ ดังจะเห็นได้จากข่าวที่ปรากฏในหนังสือพิมพ์ เช่น สตรีถูกกีดกันทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เป็นต้น

การที่ผู้หญิงออกมาเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ ให้ทัดเทียมกันกับชายเป็นเรื่องที่ดี เนื่องจากยังมีสังคมอีกด้านหนึ่งที่สตรียังคงถูกกลืนสิทธิอยู่ในเรื่องนั้น ๆ เช่น การที่สตรีต้องแบกรับภาระการตัดสินใจยุติการตั้งครรภ์ (การทำแท้ง) แต่เพียงผู้เดียว ทั้งในด้านความเสี่ยงต่ออันตรายต่อชีวิต และการถูกหมิ่นเหยียดประณาม นับว่ายังคงเป็นปัญหาของความเหลื่อมล้ำทางสังคม ระหว่างหญิงชายในสังคมไทยอย่างเห็นได้ชัดอยู่ ดังนั้น เมื่อการเรียกร้องสิทธิเกิดขึ้นการแก้ไขปัญหาดังกล่าวก็อาจตามมา เช่น มีการแก้ไขข้อกฎหมายให้เท่าเทียมกัน ดังที่ปรากฏมาแล้ว เช่น การแก้ไขกฎหมายที่ผู้หญิงสามารถเลือกใช้นามสกุลได้ เป็นต้น

การที่จะทำให้เกิดความเท่าเทียมกันนั้นต้องร่วมมือกันในการปลูกฝังความคิดและสร้างค่านิยมให้แก่ประชาชนทุกระดับเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน สร้างความเท่าเทียมกันอันจะนำไปสู่ความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย โดยเริ่มตั้งแต่สถาบันครอบครัว สถานศึกษา สถานที่ทำงาน การส่งเสริมจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ในการรณรงค์ ส่งเสริม สร้างความรู้ ความเข้าใจ

และค่านิยมเกี่ยวกับความเสมอภาคหญิงชาย ให้เกิดในองค์กร และธำรงรักษาค่านิยมดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง

คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย 1 : คิดว่าเรื่องความไม่เสมอภาคทางเพศนี้ไม่เห็นเป็นปัญหาที่ชัดเจน ประเทศเราไม่มีวัฒนธรรมเรื่องการกดขี่ทางเพศที่ชัดเจนอย่างประเทศอื่นเช่นอินเดียจีน ที่ชัดเจนว่ามีการกดขี่ข่มเหงผู้หญิง แต่ทางจะให้พูดถึงความไม่เท่าเทียมก็มีบ้างเช่นการแต่งตั้งหรือบรรจุบุคลากรในบางตำแหน่งหน้าที่จะมีการเลือกผู้ชายมากกว่า เช่น เจ้าหน้าที่โกล่เกลี่ย ซึ่งอาจมองว่าต้องทำงานคลุกคลีกับนายจ้างลูกจ้างจำนวนมาก หรือทำงานนอกเวลาผู้ชายอาจเหมาะกว่า แต่ที่จริงแล้วผู้หญิงก็ทำได้ไม่แตกต่างกัน อีกตัวอย่างก็คือการแต่งตั้งข้าราชการระดับสูงทั้ง ๆ ที่สัดส่วนข้าราชการผู้หญิงมีมากกว่าผู้ชายแต่ข้าราชการระดับสูงส่วนใหญ่จะเป็นผู้ชาย

ถ้าคิดว่าสิทธิต่าง ๆ ที่ถูกกำหนดไว้มันทำให้ยึดอัดก็เป็นเรื่องที่ดีที่ผู้หญิงจะออกมาเรียกร้อง_ต้องให้โอกาส คือให้โอกาสในเรื่องต่าง ๆ เท่าเทียมกับผู้ชายเช่นโอกาสในการศึกษาโอกาสในการทำงาน เมื่อมีโอกาสแล้วผู้หญิงจะเลือกหรือไม่ก็เป็นอีกเรื่องหนึ่ง

คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย 2 : ส่วนตัวคิดว่าไม่เป็นปัญหา เพราะเดี๋ยวนี้ผู้หญิงมีโอกาสเท่าเทียมผู้ชายทั้งในเรื่องการศึกษากการประกอบอาชีพ ในเรื่องความสัมพันธ์ส่วนตัว ถ้าผู้หญิงจะยอมสามีทุกอย่างก็อาจจะเห็นว่ามันไม่เสมอภาค แต่ถ้าเขายอมเพราะรัก ยอมแล้วมีความสุขก็น่าเป็นอีกเรื่องหนึ่ง ถ้าเขาอยู่กันได้เป็นเรื่องของการตกลงระหว่างสองฝ่าย สมมุติว่าเราเป็นนักสิทธิสตรีเราเห็นเพื่อนบ้านยอมสามีเราก็ไปบอกว่าอย่าไปยอมแล้วเขาก็ลงขันมาสู้ก็เลยกลายเป็นทะเลาะเบาะแว้งกัน อย่างนี้ไม่น่าจะเรียกว่าเสมอภาค

การจะตัดสินว่าใครทำถูกทำไม่ถูกบางทีเรามองตัวเองเป็นหลัก ถ้าได้รับผลกระทบจากปัญหาที่ออกมาเรียกร้องเราก็บอกว่าใช่ที่ดี แต่ถ้าเราไม่ได้รับผลกระทบเราก็จะมองว่าทำไมออกมาวุ่นวาย การที่ต้องออกมาเรียกร้องสิทธิก็เพื่อให้รัฐ ให้สังคมหันมามองบ้าง

ความไม่เท่าเทียมทางเพศไม่ใช่เรื่องของผู้หญิงอย่างเดียวเพราะไม่เท่าเทียมไม่ได้ระบุเพศ แต่เป็นเรื่องของความสัมพันธ์ของทั้งสองเพศที่ไม่เสมอกัน ในส่วนบุคคลขึ้นอยู่กับตัวเราเองด้วยว่าเรามีการพัฒนาตนเองแค่ไหนในเรื่องของการศึกษา เศรษฐกิจ ถ้าเราอยู่กับบ้านให้ผู้ชายหาเลี้ยงเราจะไปเรียกร้องอะไร ในการแก้ปัญหาในเรื่องโครงสร้างทางสังคมมากกว่าต้องเปิดโอกาสในเรื่องการศึกษา การทำงานต้องมีโอกาสเท่ากัน สังคมไทยเริ่มตระหนักเรื่องนี้มากขึ้นหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลก็มากขึ้น ประเด็นปัญหาต่าง ๆ ก็ถูกแก้ไขโดยกฎหมายในเรื่องหลัก ๆ การข่มขืน การทำร้ายร่างกาย และอาจจะมีเรื่องอื่น ๆ เช่น สิทธิในการทำนิติกรรมต้องขอความเห็นชอบจากสามี ก็ต้องแก้ไขกันไป แต่ถ้าเอามาตรฐานที่ระบือดยิบ สังคมไทยไม่ใช่ไม่ใช่สังคมที่

มองว่าเรื่องนี้เป็นปัญหา บางทีก็เหมือนเขามองว่าเราเป็นปัญหา แต่เราอยู่ของเรามีความสุขสังคมมีความสุขแล้วยอมรับได้

คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย 3 : ถ้ามองในภาพรวมหลายเรื่องที่ยพยายามส่งเสริมกันอยู่ก็ดูว่ายังไม่เท่าเทียมกัน ถ้ามองในด้านครอบครัวก็จะเห็นได้ว่าผู้ชายยังคงเป็นผู้นำครอบครัวอยู่ดีเรื่องบางเรื่องผู้ชายก็เปิดโอกาสให้ผู้หญิงได้มีโอกาสตัดสินใจเพิ่มมากขึ้นโดยส่วนมากเป็นเรื่องของความเกรงใจมากกว่า แต่ละครอบครัวก็ไม่เหมือนกันบางรายอยากทำงานมาก ๆ ต้องการเงินกลับไปดูแลครอบครัว ผู้ชายกลับไปทำงานบ้านก็มี ผู้หญิงไปทำงานเพิ่มเพิ่มนอกจากงานในหน้าที่การงานก็ไม่เกี่ยวข้องกับตัวกฎหมายที่ดูแลอยู่ ถ้ามีมุมมองที่คิดว่าหญิงและชายไม่เท่าเทียมกันแบบนี้การมองแบบนี้ก็จะทำให้หญิงชายมีแต่ความแตกแยกด้วยซ้ำไป

อย่างการแก้ไขกฎหมายอาญาชายข่มขืนหญิงอื่นที่ไม่ใช่ภรรยาตน แม้เป็นบุคคลหมายถึงว่าต่อไปผู้หญิงก็ข่มขืนผู้ชายได้ ถ้าหากกฎหมายแบบนี้แก้แล้วได้ประโยชน์อะไรเดิมเจตนาคุ้มครองผู้หญิงเป็นหลักแต่เดี๋ยวนี้มีเพศอื่นด้วยถ้าเอาประเด็นนี้มาพูดว่าเป็นความเสมอภาคหญิงชายความเสมอภาคหญิงชายก็มีทั้ง 2 ด้านคือ ด้านผู้กระทำและด้านผู้ถูกกระทำ ที่เราร่างกฎหมายแรงงานหญิงเอาไว้เราไม่อยากจะให้มีการใช้แรงงานหญิงที่ไม่เป็นธรรม แต่ไม่มุกกลับก็อาจมองได้ว่าการกำหนดอย่างนี้มันกดดันหญิงไม่ให้สามารถทำงานกลางคืน ซึ่งปัจจุบันสามารถทำได้ตรงนี้จะ เป็นปัญหา เช่น หญิงลาคลอด 90 วัน เท่าเทียมคืออะไรชายลาไปเลี้ยงดูบุตร ซึ่งมันไม่ใช่การบอกว่าเท่าเทียมผู้ชายท้องได้หรือเปล่า ต้องดูวัตถุประสงค์ของการลาคลอด 1. เพื่อสุขภาพหญิงคนนั้น 2. เด็กได้รับการดูแลพอจะดูแลเหมือนแม่ได้อย่างไร พ่อมาดูแลได้แต่ให้มันได้หรือเปล่า ปัจจุบันตอบว่าไม่ต้องเลี้ยงด้วยนมแม่ก็ได้ ถ้าไม่อยากจะส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ก็ทำได้ แล้วสุขภาพของหญิง เช่น มดลูกเข้าอู่มันใช้เวลากี่วัน มันคืออะไร ชายลามาเลี้ยงดูบุตรแล้วให้หญิงกลับไปทำงานมันไม่ได้

ผมคิดว่าไม่น่ามีปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้หญิงและผู้ชายอยู่ กองนิติการเองก่อนนี้ก็มีผู้หญิงมาก ตอนหลังมุมมองเปลี่ยนไปต้องมีการฟ้องร้องคดีกันมากขึ้นเดินทางไปต่างจังหวัดบ่อย ๆ ผู้หญิงก็อาจไม่สะดวกที่จะไปจึงมีนโยบายรับผู้ชายมากขึ้นแต่หัวหน้าก็ยังเป็นผู้หญิงอยู่ตอนนี้ผู้ชายเยอะกว่าผู้หญิง แต่ก็ไม่มีปัญหาอะไรทำงานร่วมกัน ผู้หญิงเขาก็รู้สภาพของเขาไปไม่ได้ไปไม่ได้ ผู้หญิงเขาก็รู้ว่างานอย่างนี้เป็นงานที่ผู้หญิงหรือผู้ชายทำ

สมัยก่อนไปฟ้องคดีต้องไปแจ้งความกับตำรวจ เจ้าหน้าที่ผู้หญิงไปสะดวกกว่าเขาอยากรับคำร้องมากกว่าเจ้าหน้าที่ผู้ชาย ถ้ามองอย่างนี้ผมก็ว่ามันเป็นการเลือกปฏิบัติอย่างหนึ่ง

คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย 4 : ปัจจุบันหญิงชายมีความเท่าเทียมกันมากกว่าในอดีตสังเกตจากครอบครัวสมัยใหม่ในการรับผิดชอบหรือการร่วมกันอยู่ในครอบครัวค่อนข้างเท่าเทียมกันมากขึ้น สมมุติย้อนไปถึงสมัยพ่อแม่เราจะเห็นว่าผู้ชายมีบทบาทในครอบครัวมีบทบาทในการตัดสินใจมากกว่าปัจจุบันมุมมองเปลี่ยนไปผู้หญิงเริ่มมีบทบาททัดเทียมผู้ชายมากขึ้น แต่คงไม่ทั้งหมดแม้แต่ในระบบราชการเองยังมีวัฒนธรรมบางอย่างที่เอื้อกับผู้ชายมากกว่า เช่นในเรื่องของตำแหน่งหน้าที่บางตำแหน่งที่เอื้อกับผู้ชายซึ่งอาจจะเป็นค่านิยมที่ปลูกฝังกันมาหรือเป็นค่านิยมขององค์กร อย่างเช่นความเหมาะสมกับตำแหน่งสอบแข่งขันกันความสามารถของผู้หญิงและผู้ชายเท่าเทียมกัน ส่วนใหญ่ก็จะมองว่าผู้ชายดีกว่าในเรื่องของความเป็นผู้นำก็จะเลือกผู้ชาย ซึ่งเป็นแนวคิดของคนรุ่นเก่า ลักษณะของผู้หญิงที่จู้จี้ขี้บ่นมีส่วนเพราะเป็นธรรมชาติที่สร้างให้ผู้หญิงเลี้ยงดูลูก ความละเอียดอ่อน ความช่างสังเกตอาจจะมีมากกว่าผู้ชายขณะเดียวกันผู้ชายถูกสร้างขึ้นมาเพื่อปกป้องดูแลเป็นเรื่องธรรมชาติ ถ้าโยงไปถึงเรื่องตำแหน่งหน้าที่การงานก็ต้องดูว่าในแต่ละหน้าที่เหมาะสมกับผู้หญิงหรือผู้ชาย

เชื่อว่ามีความแตกต่างกันในเรื่องบทบาทหน้าที่ เหมือนกับผู้หญิงมีหน้าที่เลี้ยงดูลูก ผู้ชายมีหน้าที่ปกป้องดูแลเป็นเรื่องธรรมชาติแต่ในปัจจุบันพัฒนาแล้วผู้หญิงออกมาทำงาน หาเลี้ยงครอบครัวด้วยตัวเองมีการพัฒนามาระดับหนึ่งจนคิดว่าผู้หญิงกับผู้ชายเท่าเทียมกันแล้วเพียงแต่ว่าโอกาสในบางด้านผู้หญิงยังถูกจำกัดอยู่

สังคมไทยเรากล่อมเกลามาตั้งแต่ยังเด็กให้ผู้หญิงเป็นช้างเท้าหลังให้ดูแลครอบครัว การที่ผู้หญิงออกมาเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ ควรแยกบทบาทไม่ใช่ผู้หญิงทำคนเดียวการเรียกร้องเป็นสิทธิตัวเองอยากเรียกร้องเช่นค่านำหน้าชื่อผู้ชายเป็นนาย ผู้หญิงเป็นนางสาวแต่งงานแล้วเป็นนางคิดว่าคนที่แต่งงานแล้วน่าจะบอกว่าเป็นนางนะสำหรับตัวเองอยากมีสิทธิเลือก

ในสังคมไทยเรื่องความไม่เท่าเทียมอย่างไรก็ขจัดไม่ได้เพราะวัฒนธรรมของเราเป็นแบบนี้มาตั้งแต่สมัยพ่อขุนรามถูกหล่อหลอมมา การแก้ปัญหาไม่ใช่ผู้หญิงมาเรียกร้องอย่างนั้น อย่างนี้ฝ่ายเดียวมันทำไม่ได้ ต้องร่วมกันต้องให้ผู้ชายยอมรับจริง ๆ ก่อน มันถึงจะเกิดความเสมอภาค พ่อแม่ต้องเป็นตัวอย่างในเรื่องความเสมอภาคไม่จำเป็นว่าเสมอภาคต้องแบ่งทุกอย่างเท่ากัน เหมือนกับแบ่งหน้าที่กันให้ชัดเจนไม่กตขี้กัน นั่นแหละคือความเสมอภาคแล้ว เราให้เกียรติกันและกันเวลาที่อยู่ในครอบครัวเด็กเห็นพ่อให้เกียรติแม่ แม่ให้เกียรติพ่อเราก็จะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อไป เข้าสังคม เข้าโรงเรียน เขาก็จะให้เกียรติผู้หญิงให้เกียรติผู้ชาย

คณะกรรมการศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย 5 : คิดว่าปัจจุบันผู้หญิงชายเท่าเทียมกันไม่แตกต่างกัน

3. การดำเนินการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา (Gender Mainstreaming)

ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer - CGEO) : การส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าเลื่อนตำแหน่งให้เท่าเทียมคณะกรรมการในระดับอธิบดี รองอธิบดี ผู้ตรวจ กองการเจ้าหน้าที่เป็นเลขฯ จะดูในขั้นสุดท้ายเรื่องการแต่งตั้งเลื่อนระดับ ว่ามีส่วนผู้หญิงผู้ชายเป็นอย่างไร เราไม่ได้ดูที่เพศ เราดูที่ความสามารถผู้หญิงบางคนมีความสามารถมากกว่าผู้ชายเสียอีกในบางตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองหลายคนที่เป็นผู้หญิง ดูให้เกิดความเท่าเทียม สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดที่เป็นผู้หญิงทำงานได้ดีปกครองลูกน้อง ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีไม่ใช่จุดอ่อนเรื่องการสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้า ส่งเสริมให้มีบทบาทหน้าที่ เช่นให้ทำหน้าที่ในเรื่องต่าง ๆ ก็คือแนวทางที่กรมทำ

มีเรื่องแผน กองการเจ้าหน้าที่เป็นคนทำ การอบรมส่งเสริมความรู้ เรื่องบทบาทของหญิงชาย มีการจัดทำโครงสร้างคณะกรรมการ คณะทำงานต่าง ๆ มีผมเป็นประธาน

การจัดทำงบประมาณถ้าเฉพาะเจาะจงไม่มีแต่กลมกลืนกันไปกับงบประมาณอื่น ๆ

ในส่วนของการเจ้าหน้าที่ที่มีการอบรมให้ความรู้

ประธานคณะกรรมการศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย (Gender Focal Point - GFP) : การดำเนินการมี 2 ด้าน

1. ส่งเสริมพัฒนาให้ความรู้ลูกจ้างหญิง และนายจ้างว่ากฎหมายให้สิทธิอะไรรวมทั้งลูกจ้างชายคนอื่น ๆ ด้วย หากิจกรรมอะไรบางอย่างที่คิดว่าเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างหญิงใส่เข้าไปดำเนินการในสถานประกอบกิจการต่าง ๆ เช่น โรงเรียนในโรงงาน สถานที่เลี้ยงเด็กเล็กก่อนวัยเรียน อาสาสมัครแรงงานหญิง เป็นต้น

2. บังคับใช้กฎหมาย มีกฎหมายคุ้มครองดูแลลูกจ้างหญิงเป็นพิเศษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกจ้างหญิงมีครรภ์ยังเป็นพิเศษไปอีก อันนี้คือกฎหมายเราไปกำกับดูแลให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องในเวลาเดียวกันเราก็ต้องให้ความรู้ลูกจ้างหญิงว่าในเรื่องการทำงานอย่าทำเพื่อเงินเพียงอย่างเดียว เวลาห้ามไม่ให้ทำก็อย่าทำ ความจริงเขาห้ามนายจ้างไม่ให้ใช้ลูกจ้างหญิงทำแต่ลูกจ้างหญิงอยากทำ ลูกจ้างหญิงควรรู้ตัว รู้กฎหมายข้อนั้นด้วยว่าทำไมเขาห้ามและอย่าไปทำ

ตอนนี้ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นแต่การยอมรับจากนายจ้างและลูกจ้างแม่แต่ลูกจ้างหญิงเราผลึกเขาออกแถวหน้า แต่ทัศนคติหรือวัฒนธรรมก็ยังติดกันอยู่ ที่เห็น ๆ คนที่มีความรู้สูง ๆ ผู้หญิงที่เป็นผู้นำแล้วจะอยู่แถวหน้า พูดถึงว่าลูกจ้างประมาณ 9 ล้านคน ลูกจ้างหญิง 5 ล้านคน ตรงนี้เป็นจุดไม่ใช่หนึ่ง ถ้าเทียบกับลูกจ้างหญิงทั้งหมดก็อาจจะน้อยไปหน่อย แต่ก็ถือว่าเป็นการเริ่มต้นที่ดีบางครั้งมีข้อจำกัดเยอะ ศูนย์เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนเดียวบ้านไกลบ้าง อะไรไม่รู้มีปัจจัยหลายอย่างที่เป็นตัวแปรที่ทำให้การดำเนินการเรื่องนี้ไม่กว้างขวางเท่าที่ควร

มีงบประมาณดำเนินการเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมพัฒนาให้ความรู้ลูกจ้างงบประมาณเรื่องการบังคับใช้กฎหมาย

ในส่วนของผู้บริหารที่เราให้ความรู้จริงแล้วมีข้อจำกัดในเรื่องการให้ความรู้ ในเชิงปริมาณหรือเรื่องคุณภาพโดยทั่วไปข้าราชการรู้แต่ไม่ละเอียดลึกซึ้ง

ผู้อำนวยการศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย (Gender Focal Point - GFP) : กรมฯ มีแนวทางในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายโดยการนำมุมมองของ “บทบาทหญิงชาย” เข้ามาผสมผสานในการบริหารจัดการภายในกรมฯ และโครงการต่าง ๆ ที่เป็นผลผลิตของกรมฯ เพื่อนำไปสู่การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายในภาครัฐ ซึ่งกรมฯ มีแนวทางในการดำเนินการอยู่ 2 ประการ กล่าวคือ ประการแรกเป็นการดำเนินการส่งเสริมบทบาทหญิงชายให้แก่ข้าราชการภายในกรมฯ ส่วนประการที่สองเกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมฯ ที่ต้องกำกับดูแลคุ้มครองแรงงาน อีกทั้งยังต้องดำเนินการด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล กฎหมาย ข้อบังคับ ข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานสากล และมติคณะรัฐมนตรีในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวได้อาศัยกระบวนการจัดทำแผนส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายเป็นตัวขับเคลื่อนให้โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

มีการจัดทำโครงการ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้โดยตรงได้แก่

1. แต่งตั้งผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEO) ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย คณะกรรมการกำกับดูแลการทำงานของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาค และคณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพื่อดำเนินการด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องภายในกรมฯ

2. จัดทำแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2550 - 2554 โดยมีการกำหนดโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ได้แก่ แผนงานการสร้างความรู้/พัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมความ

เสมอภาคระหว่างหญิงชาย แผนงานส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิด้านแรงงาน/สุขภาพ แผนงานการมีส่วนร่วมทางอาชีพการทำงานของแรงงานหญิง แผนงานการจัดความรุนแรง แผนงานการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ/การบริหาร/การเป็นผู้นำ แผนงานการสร้างความรู้/พัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย แผนงานการพัฒนากลไกในการทำงาน (กฎ ระเบียบ และข้อปฏิบัติต่าง ๆ) และแผนงานการจัดทำข้อมูลจำแนกเพศ ซึ่งแผนงานเหล่านี้ต่างมีกิจกรรมย่อยที่มีส่วนในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายทั้งสิ้น

การจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการเรื่องดังกล่าวไม่ได้กำหนดไว้เป็นการเฉพาะแต่กรมฯ มีการบูรณาการภารกิจดังกล่าวไว้ในแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมอื่น ๆ ของกรมฯ

ในส่วนของผู้เจ้าหน้าที่มีการให้ความรู้แก่ข้าราชการกรมฯ โดยสอดแทรกอยู่ในโครงการต่าง ๆ ซึ่งกำหนดไว้ในแผนงานการสร้างความรู้ และพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และมีการพัฒนากลไกในการทำงาน (กฎ ระเบียบ และข้อปฏิบัติต่าง ๆ) เช่น การตั้งกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง โดยคำนึงถึงหลักความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย การตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย โดยคำนึงถึงหลักความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย การตั้งคณะทำงานดำเนินการในด้านต่าง ๆ ภายในกองโดยคำนึงถึงหลักความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย การปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการหญิงชาย เป็นต้น

คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย 1 : มีการจัดทำแผนส่งเสริมบทบาทหญิงชายของกรม การเก็บข้อมูลแยกเพศ แต่การจัดทำกิจกรรมโครงการเรื่องนี้โดยตรง และการประชาสัมพันธ์ยังไม่มี และไม่มีการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการในเรื่องนี้

ในส่วนของผู้เจ้าหน้าที่ที่มีการอบรมบ้างในการวางแผนนั้นมีการกำหนดให้หน่วยงานที่มีการจัดอบรมเจ้าหน้าที่ให้ผนวกเรื่องนี้เข้าไปด้วย ส่วนจะอบรมอย่างไรนั้นในรายละเอียดแต่ละหน่วยงานก็จะดำเนินการเอง บางหน่วยงานก็อบรมกันเอง

คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย 2 : ก็มีการจัดทำแผนแม่บททางกองการเจ้าหน้าที่เขาเป็นคนทำ ในหน่วยงานของตัวเองก็รายงานไปว่าเราไม่ปัญหาอะไร เพราะเราไม่เคยให้บริการลูกค้าโดยมีการแบ่งแยกเพศแล้วให้บริการแตกต่างกัน การเก็บข้อมูลแยกเพศก็มีนะเช่นเรื่องกรรมการสหภาพแรงงานเราก็มีแยกหญิงชาย ไม่มีการจัดทำโครงการ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้โดยตรง การประชาสัมพันธ์ก็ยังมี ในอินเทอร์เน็ตก็มีการพูดคุยเรื่องนี้ ไม่มีการจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับเรื่องนี้ด้วย

ในส่วนของผู้เจ้าหน้าที่ไม่มีการดำเนินการอะไร คิดว่าคนส่วนใหญ่ไม่รู้อย่างพี่ก็ไม่ได้เคยได้รับการอบรม เคยอบรมครั้งหนึ่งก็ตอนไปทำแผนซึ่งเป็นการอบรมในการวางแผนระดับชาติโดยกระทรวงการพัฒนาสังคมฯ

คณะกรรมการศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย 3 : ก็มีการจัดทำแผน ตั้งคณะกรรมการประชุมกันมาจากทุกหน่วยงานใครเกี่ยวข้องกับเรื่องอะไรก็กลับไปดูที่หน่วยงานของตนเอง

เรื่องโครงการ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ อันนี้ผมไม่รู้ แต่ในส่วนของผมไม่มี ไม่ได้ทำกิจกรรมขึ้นมาโดยเฉพาะในฐานะที่เป็นคณะกรรมการบอกในกองว่าต่อไปต้องเก็บตัวเลขสถิติการให้บริการ เช่น เป็นทนายความให้แก่ลูกจ้างก็ต้องดูว่าให้บริการชายเท่าไร หญิงเท่าไรแต่มันไม่ใช่เก็บตัวเลขอย่างเดียว การเก็บตัวเลขไม่ได้แสดงความเสมอภาคที่เราให้บริการทั้งผู้ชายและผู้หญิงซึ่งในความเป็นจริงเลือกไม่ได้อยู่แล้ว งบประมาณไม่มีจัดให้

ในส่วนของผู้เจ้าหน้าที่ก็ยังไม่มีการดำเนินการอะไร

คณะกรรมการศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย 4 : มีการจัดทำแผน เรากำหนดเองโดยเอาตัวอย่างที่ก.พ.ส่งมาให้ดูเป็นแบบว่าแผนที่จะต้องประกอบด้วยอะไรบ้าง โครงสร้างส่วนใหญ่ของแผนเขาให้หัวข้อมาแล้วเราแตกเป็นแผนของเรา มอบให้กองการเจ้าหน้าที่เป็นศูนย์เสมอภาคหญิงชายติดตามผลส่งสค. รายงานปีละครั้งเป็นการดำเนินงานตามแผน ปัญหาอุปสรรค จริง ๆ แล้วเขาเริ่มปี 2544 แต่เราเริ่มสองปีที่ผ่านมา แผนปี49 ทำไปยังไม่ได้ใช้เขาให้ปรับเป็น50 เพราะว่า สค.ให้ปรับดูจากยอดของหน่วยงานที่มีแต่แผนแต่ไม่ได้ดำเนินการอะไรมากมาย สค. ดูจากรายงานที่ส่งไปเป็นตัวชี้วัดว่าจะประสบความสำเร็จหรือไม่ เขาทำเพราะว่ามีองค์กรต่างประเทศเป็นตัวสนับสนุนได้รับงบประมาณมา สถานที่ จัดป้าย เชิญคนมาพูด เอ็นจีโอ ผลักดันเรื่องนี้ค่อนข้างเยอะเขามีเงินแต่ไม่รู้ว่ามีมากน้อยแค่ไหน

โครงการกิจกรรมไม่มีเป็นพิเศษที่จะมีก็คืองานวันสตรีสากลถือเป็นกิจกรรมหลักสำนักคุ้มครองเคยร่วมจัดนิทรรศการกับสค.ด้วย

ไม่มีการตั้งงบประมาณไปแฝงไว้ สค.มีความหวังให้กรมจัดงบประมาณส่วนหนึ่ง เขาสนับสนุนส่วนหนึ่งในการเข้ามาส่งเสริมภาคแรงงาน เขาอยากลงไปตรงนั้นเขาบอกว่าเรามีเครือข่าย มีกลุ่มเป้าหมายเขาอยากจะทำแต่เรายังให้ความร่วมมือค่อนข้างน้อยสำหรับเขา

ก็นำเรื่องนี้ไปเป็นส่วนหนึ่งของการอบรมเจ้าหน้าที่

คณะกรรมการศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย 5 : เดิมไม่ได้คำนึงถึงตอนนั้นก็มาสอดคล้องแทรกในภารกิจของกรม_ส่วนมากเราแฝงไว้ในภารกิจสำคัญให้ความสำคัญกับเรื่องบทบาทหญิงชายเพิ่มมากขึ้น

ไม่มีการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการในเรื่องนี้จึงต้องแฝงเรื่องนี้ไว้กับภารกิจหลักของกรม

ในส่วนของผู้เจ้าหน้าที่ที่มีการอบรมอยู่ในแผนของหน่วยงาน ตัวอย่างกองสวัสดิการแรงงานเคยแฝงเข้าไปในการอบรมเจ้าหน้าที่สมัครงานของเราจะต้องมีพูดถึงเรื่องนี้ วิทยากรเราติดต่อจากกระทรวงการพัฒนาสังคม ถ้ากระทรวงการพัฒนาสังคมไม่ว่างก็หาจากหน่วยงานภายใน อย่างที่กองเคยจัดอบรมวิทยากรไม่ได้ก็ถามผู้บริหารท่านหนึ่งท่านบอกว่าท่านมีประเด็นเรื่องนี้ ท่านก็มาเป็นวิทยากรให้

4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer - CGEO) : เห็นได้ชัดก็คือจะเกิดการแข่งขันกันทำงานโดยแสดงถึงความสามารถ ศักยภาพเพราะเมื่อมีความเท่าเทียมกัน อยู่บนพื้นฐานของความรู้ความสามารถ ศักยภาพของตัวเองเมื่อการทำงานมีการแข่งขันด้วยการแสดงความรู้ ความสามารถวัดกันด้วยฝีมือก็จะเกิดประโยชน์กับหน่วยงาน

ผลงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดีหรือไม่ดีส่งผลต่อผู้ใช้แรงงาน การปฏิบัติภารกิจของกรม การดูแลผู้ใช้แรงงานก็จะเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไม่ว่าจะเป็นเรื่องการส่งเสริมการดูแล การบังคับใช้กฎหมาย บุคคลเหล่านี้ได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่งานที่จะได้ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการคุ้มครองแรงงาน การดูแลความสงบสุข การแรงงานสัมพันธ์ การบังคับใช้กฎหมายก็จะเป็นไปอย่างทั่วถึงมากขึ้น เพราะคนมีประสิทธิภาพแข่งขันกันทำงาน แข่งกันทำความดี การเสริมสร้างโอกาสความเท่าเทียมก็จะทำให้ตรงนี้ดีขึ้น

ประธานคณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย (Gender Focal Point - GFP) : เอาเรื่องความเสมอภาคหญิงชายมาพิจารณาระบบคุณธรรมจริง ๆ ในการแต่งตั้งโยกย้ายได้ทำจริง ๆ พิจารณาจริง ๆ การพัฒนาผู้หญิง ถ้าเราพัฒนาผู้หญิงได้เยอะกว่า เพราะผู้หญิงปริมาณเยอะกว่า เราต้องเปลี่ยนทัศนคติผู้หญิงด้วย ในราชการผู้หญิงไม่ค่อยก้าวหน้าเพราะมีข้อจำกัดเรื่องวัฒนธรรมครอบครัวไปไม่ได้ใครจะดูแลลูกให้ไปอยู่ต่างจังหวัดไม่ไปผู้ชายไปก็ต้องปรับเปลี่ยนตรงนั้น

การดำเนินการในเรื่องนี้เป็นประโยชน์อย่างยิ่งและราชการต้องเป็นผู้นำเรื่องนี้จะทำเรื่องเสมอภาคหญิงชายน่าจะเริ่มที่หน่วยงานของรัฐเพราะภาคราชการผู้หญิงผู้ชายใกล้เคียงกันมากความรู้ความสามารถ การศึกษา เผลอ ๆ ในเชิงปริมาณมากกว่า แต่ในกลุ่มผู้ใช้แรงงานยังมีปัญหายกตัวอย่างเช่น สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดที่เป็นผู้หญิงเวลาเข้าไปพูดก็ยังเป็น

หัวหน้าได้ผู้หญิงก็จะมีลูกฮึด ผู้ชายไปพูดเรื่องเดียวกันผู้หญิงก็ไม่เชื่อถือไม่ลึกซึ้งเท่า ความเชื่อมั่นผู้หญิงผู้ชายพูดมันแตกต่างกัน ข้าราชการเป็นผู้นำให้ผู้หญิงเห็น ดึงกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้หญิงให้ขึ้นมาสู่แถวหน้ากับผู้ชายได้ต่างกันแต่เพศ เก่งเท่ากัน ดีเท่ากัน ผู้หญิงสมัยนี้ไม่ต้องทำงานบ้านเหมือนสมัยก่อน

ผู้อำนวยการศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย (Gender Focal Point - GFP) : การส่งเสริมบทบาทหญิงชายให้เป็นกระแสหลักจะทำให้เกิดประโยชน์กับข้าราชการกรมฯ เนื่องจากข้าราชการกรมฯ ทั้งหญิงและชายจะได้รับสิทธิและโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ และสภาพการทำงานที่เอื้อต่อการแสดงศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างเท่าเทียม เช่น โอกาสในการสรรหาคัดเลือก การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถต่าง ๆ ได้อย่างเท่าเทียมกัน

เนื่องจากภารกิจของกรมฯ ที่ต้องดูแลนายจ้าง ลูกจ้างให้ได้รับการคุ้มครองอย่างเสมอภาคกัน ภายใต้กฎหมาย จำนวน 3 ฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และกฎหมายลำดับรองที่ออกตามความในพระราชบัญญัติทั้ง 3 ฉบับ ดังนั้น ผู้ใช้แรงงานย่อมได้ประโยชน์จากการส่งเสริมบทบาทหญิงชายให้เป็นกระแสหลัก เนื่องจากจะเป็นการเสริมสร้างให้แรงงานได้รับการคุ้มครองและดูแลอย่างทั่วถึง ไม่ว่าจะเป็นด้านสิทธิของนายจ้าง ลูกจ้าง ด้านสุขภาพอนามัย ความปลอดภัยในการทำงาน มีหลักประกันที่มั่นคง ตลอดจนได้รับสวัสดิการแรงงานอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย 1 : มีประโยชน์ เพราะถ้าเรื่องนี้เป็นกระแส_เมื่อมีการแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งก็จะได้มีการนำเรื่องนี้มาพิจารณาด้วยก็จะทำให้มีความเป็นธรรมมากขึ้น

คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย 2 : คิดว่าไม่น่าจะได้ประโยชน์อะไร อย่างที่บอกแล้วว่ากรมเราคิดว่าเรื่องนี้ไม่ใช่ปัญหา โดยเฉพาะในเรื่องการบริหารงานบุคคล ประโยชน์ถ้าจะมีก็อาจทำให้รู้สึกว่าได้ทำงานในองค์กรที่ไม่มีการกีดกันทางเพศ จะได้รับบริการที่เสมอภาคจากทางราชการ เมื่อคุณก้าวเข้ามาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ไม่ว่าหญิงหรือชายก็จะได้รับการดูแลอย่างเท่าเทียมกัน ถ้ามว่าผู้ใช้แรงงานจะได้รับการคุ้มครองมากขึ้นไหม ก็อาจเป็นประโยชน์ในแง่ที่ว่าเวลาออกกฎหมายก็คำนึงถึงเรื่องนี้บ้างออกกฎหมายให้มีการคุ้มครองแรงงานหญิงมากขึ้น อย่างที่บอกคิดว่ามันไม่ใช่ปัญหาของเรา ไม่ได้เป็นปัญหาหลักเพราะเราไม่ได้ให้บริการโดยมีความเหลื่อมล้ำทางเพศอยู่แล้ว คิดว่ามันไม่ใช่งานของเราโดยตรง ยกตัวอย่างมีคนเคยถามเหมือนกันว่าทำไมสัดส่วนกรรมการสหภาพแรงงานที่เป็นผู้หญิง

ถึงน้อยกว่าผู้ชาย ก็ผู้หญิงเขาไม่สนใจจะทำอย่างไร เราไม่ได้กำหนดคุณสมบัติห้ามผู้หญิงเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน เรากำหนดอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี เป็นคนไทย ในกรณีที่ผู้หญิงไม่ได้เขามามีส่วนร่วมเพราะมีภาระต้องดูแลครอบครัวหรือพื้นที่ทางสังคมส่วนใหญ่เป็นของผู้ชายนั้นมองว่าเป็นปัญหาสังคม ต้องไปแก้ไขตรงนั้นในระดับโครงสร้าง แต่ถ้าลูกจ้างหญิงลาคลอดแล้วกลับมาถูกลดเงินเดือนอย่างนี้ต้องไปดู

คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย 3 : เท่าที่คุยในคณะทำงานยังไม่เห็นว่าเป็นปัญหาในเรื่องของแรงงาน เราอาจมองไม่เห็นสภาพปัญหาที่แท้จริงของหน่วยเราที่จะต้องนำไปแก้ได้ ประโยชน์ในตัวเจ้าหน้าที่ก็อาจจะมี แต่ในส่วนขององค์กรไม่มีอะไรที่แตกต่างหรือเป็นปัญหาจึงไม่แน่ใจว่าจะมีประโยชน์อะไรที่ชัดเจน

ยังไม่เห็นมีใครมองว่าเป็นปัญหา แต่ก็อาจเป็นไปได้อย่างเรื่องสวัสดิการใช้แต่ปริมาณ โดยไม่มีการแบ่งแยกชายหญิงว่าอะไรเท่าไร การศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ทำในภาพรวม อาจมีการตั้งโครงการไปศึกษาวิจัยว่า การจ้างเหมาค่าแรงทำไมมีแต่ลูกจ้างหญิงไม่มีลูกจ้างชาย

เรื่องของการคุ้มครองแรงงานไม่ได้แบ่งเป็นลูกจ้างหญิงหรือชายเป็นการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานมีแต่การกำหนดคุ้มครองไว้เป็นพิเศษเช่นห้ามทำงานล่วงเวลาก็เพื่อความปลอดภัยของลูกจ้างหญิง

คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย 4: พอมีอยู่บ้างอย่างน้อยดูเหมือนว่าตกลง ไม่ประสบความสำเร็จ ที่ดูว่าตกลงเพราะไม่รู้ว่าจะเกิดประโยชน์อะไร ในมุมมองของเราวันนี้คิดว่าเรื่องนี้ไม่ได้เป็นปัญหาอะไร เราอยู่ในสังคมแบบนี้เราไม่ถูกเอาเปรียบเราไม่เดือดร้อนในเรื่องความเสมอภาคระหว่างผู้หญิง ผู้ชายอีกมุมหนึ่งเราเขาอาจถูกเอาเปรียบ เช่น แรงงานต่างด้าว แต่พอได้รับรู้ในเรื่องโครงการต่าง ๆ ได้เข้าใจมากขึ้นเขาไม่ได้ส่งเสริมให้เสมอภาคแบบอันนี้เท่ากัน ที่มองว่าตกลงเพราะมันไม่มีทางเป็นไปได้ ทำไปทำไม เสียงบประมาณเปล่า ๆ อีกเรื่องหนึ่งมันเป็นการเพิ่มงานของเรา เรามีความรู้สึกว่าทำงานเยอะแต่ทำงานให้หน่วยงานอื่นประโยชน์ที่เกิดไม่คุ้มค่างบประมาณที่เสียไป คิดว่าเป็นภาระทำให้ต้องทำงานเพิ่มมากขึ้น กรมเราไม่มีปัญหาเรื่องนี้ไม่ใช่กรมที่เหยียดหญิงมีการแต่งตั้งผู้บริหารที่เป็นผู้หญิง

ประโยชน์กับลูกจ้างก็อาจมีบ้างแต่สถานการณ์ที่ระบบหรือว่าดีแล้วไม่มีปัญหา

คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย 5 : ในการดำเนินการโครงการต่าง ๆ เดิมเราไม่ได้คำนึงถึงเรื่องมิติหญิงชายทำให้ที่ผ่านมาโครงการต่าง ๆ ไม่ประสบผลสำเร็จเพราะบางทีมีมิติเรื่องหญิงชายมาเกี่ยว เอาเรื่องนี้มาใช้จะทำให้การดำเนินการของกรมคิดเรื่องนี้ด้วย การดำเนินการก็จะรอบคอบมากขึ้นและแก้ปัญหาได้ตรงจุด บางเรื่อง บางโครงการเรา

ไม่ได้คำนึงถึงเรื่องนี้ทั้งที่เรื่องนี้มีผลทำให้โครงการไม่ประสบผลสำเร็จ คิดว่าตัวนี้จะช่วยให้การดำเนินการประสบความสำเร็จ

เจ้าหน้าที่ก็จะมีความรู้ อย่างน้อย ๆ งานของเราล้มคำนึงถึงมติหญิงชายอาจมีผลทำต่อความสำเร็จของงานเราก็ได้

บางโครงการเราไม่ได้คำนึงถึงเรื่องนี้ทั้งที่เรื่องนี้มีผลทำให้โครงการไม่ประสบผลสำเร็จ คิดว่าตัวนี้จะช่วยให้การดำเนินการประสบความสำเร็จยกตัวอย่างเราไปส่งเสริมเรื่องศูนย์เลี้ยงเด็กเล็กก่อนวัยเรียนในสถานประกอบกิจการ เราส่งเสริมผู้ใช้แรงงานให้เขาเอาลูกมาเลี้ยงกับเรา ในทางปฏิบัติเราเข้าไปส่งเสริมคนเป็นแม่ก็เห็นด้วยแต่ไม่ประสบความสำเร็จเพราะเมื่อถึงเวลาจริง ๆ แม่ไม่สามารถนำลูกมาเลี้ยงได้เพราะพ่อไม่ยอมให้มาเกรงว่าจะเสียค่าใช้จ่ายมากอยากให้ไปฝากยายเลี้ยงมากกว่า ตรงนี้เราก็ได้หาทางออกเราจะต้องไปปรับทัศนคติของพ่อด้วยใหม่ ทำให้เรารู้ว่าแนวทางที่จะทำให้เรื่องนี้ประสบความสำเร็จเราต้องให้ความรู้แก่พ่อด้วย

5. ปัญหาอุปสรรคในการนำการดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer - CGEO) : ในส่วนของการวางแผน กำหนดนโยบาย ผู้บริหารของกรมในระดับต่าง ๆ จะต้องเข้าใจและมีจิตสำนึกในเรื่องนี้ที่ชัดเจน จริงจังไม่ใช่พูดเรื่องอย่างเดียวผมเน้นที่ผู้บริหารระดับต่าง ๆ ผมคุยเรื่องนี้ดูแลปัญหานี้ในการประชุมผมจะสอดแทรกเรื่องนี้ผู้ใช้แรงงานต้องได้รับการดูแลด้วย หรือแม้การแก้ไขกฎหมายบางอย่างเราก็ต้องดูเรื่องความเท่าเทียม เช่น การล่วงเกินทางเพศ

ในส่วนของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ต้องได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันในการแสดงความรู้ความสามารถ ในภาคราชการถ้าพูดถึงสัดส่วนแล้ว ผู้หญิงมีสัดส่วนมากกว่าชายผมย้ำว่าความเท่าเทียมต้องมีความเสมอภาคเท่าเทียมกันในเรื่องที่ควรจะทำเท่าเทียม บางอย่างเอามาเทียบเป็นคณิตศาสตร์ไม่ได้แต่ให้ออกสาเขาถ้าเขาทำได้ ผู้หญิงสรีระบางอย่างอาจไม่แข็งแรงเท่าชายจึงต้องออกกฎหมายคุ้มครองให้เป็นพิเศษ เช่น งานบางอย่างที่ผู้หญิงต้องทำไม่ได้ เพราะเป็นแม่ เป็นผู้ให้กำเนิดในต่างประเทศหลาย ๆ แห่ง เขาก็ให้ความเท่าเทียมในการดูแลเด็กให้ผู้ชายลาไปดูแลลูกได้

ประธานคณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย (Gender Focal Point - GFP) : มีนายจ้างจำนวนหนึ่งขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ มองแต่เรื่องของกำไรขาดทุน เรื่องของธุรกิจมากเกินไปมองข้ามเรื่องเพศหญิงที่จะต้องดูแลเป็นพิเศษที่จะต้องให้สวัสดิการเป็นพิเศษ ที่จะต้องใส่ใจเป็นพิเศษที่สำคัญที่สุดลูกจ้างหญิงของเรายังมีข้อจำกัดเรื่องปัญหาความ

ยากจน ปัญหาเรื่องการทำมาหากิน ทั้ง ๆ ที่รู้ที่ไม่ใช้สิทธิของตัวเองตามกฎหมาย เช่น เขาไม่ให้ทำงานล่วงเวลาก็ต้องทำเพราะไม่มีสตางค์อันนี้เป็นปัญหาเศรษฐกิจ โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานหญิง ไร้ฝีมือมีมากกว่าครึ่งหนึ่งของลูกจ้างหญิงทั้งหมด การขับเคลื่อนตรงนี้เลยค่อนข้างยาก

มันเป็นมาตรฐานฝรั่งค่าจ้างขั้นต่ำไม่พอกิน คุณต้องทำโอที กฎหมายบอกไม่ให้ทำโอทีเดี๋ยวนี้ห้องเขาต้องปิดพอนายจ้างจะให้สิทธิลูกจ้างก็ต้องปิด

ปัญหาใหญ่ที่สุดคือลูกจ้างหญิงเรียกร้องมาได้ซึ่งสิทธิของตัวเองขอความเท่าเทียมได้ก็คงจะดีลูกจ้างหญิงวัฒนธรรมไทยยังติดอยู่ในตัวลูกจ้างหญิงถึงแม้ลูกจ้างหญิงรุ่นใหม่ ๆ ในระดับไร้ฝีมือก็ไม่อยากแสดงบทบาทพระบววัฒนธรรมไทยข้างเท้าหลังยังงี้ก็ยังเป็นข้างเท้าหลังดันขึ้นมาไม่ค่อยได้

ในส่วนของผู้เจ้านายที่เรายังมีข้อจำกัดทัศนคติในการทำงาน เรื่องนี้ การต่อสู้ให้ผลงานออกมาเต็มที่การหาเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้โดยตรงมีข้อจำกัด เรื่องการศึกษาแนวการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเรายังมีข้อจำกัดในการดำเนินการ เราไม่ได้ปั้นคนที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนี้ ไม่ได้คัดคน การพัฒนาคนมีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ ข้อจำกัดเรื่องปริมาณงานหลากหลาย เยอะแยะ อัตรากำลังเราน้อยเราจึงดึงคนจำนวนหนึ่งมาทำเฉพาะเรื่องนี้ก็เป็นเรื่องที่ยากแต่เราก็ตัดใจทำ

ผู้อำนวยการศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย (Gender Focal Point - GFP) การวางแผนและการกำหนดนโยบายที่ผ่านมาไม่พบปัญหาอุปสรรค แต่ในเรื่องของการจัดสรรงบประมาณเพื่อมาทำกิจกรรมตามแผนฯ ยังไม่มีการจัดสรรเป็นการเฉพาะในเรื่องดังกล่าวอย่างชัดเจน

ส่วนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจากการดำเนินการที่ผ่านมาพบว่ามีปัญหาอุปสรรค อยู่บ้างเนื่องจากข้าราชการบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนทำให้ไม่เห็นถึงความสำคัญในเรื่องดังกล่าว ซึ่งต้องแก้ไขโดยการสร้างความรู้ความเข้าใจให้ข้าราชการเพื่อทราบและตระหนักในเรื่องความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพื่อจะได้นำมามุมมองในเรื่องดังกล่าวมาใช้ในกระบวนการทำงาน

คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย 1 : คิดว่าเจ้าหน้าที่ ที่ทำหน้าที่กำหนดนโยบายและวางแผนยังไม่เข้าใจเรื่องนี้ชัดเจนดังนั้นในส่วนของการวางแผนและกำหนดนโยบายนั้นอาจไม่มีประสิทธิภาพมากนัก

คิดว่าเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไม่เข้าใจเรื่องนี้มากนัก และอาจเห็นว่าเรื่องนี้ไม่มีความสำคัญและรู้สึกว่าเป็นปัญหา ซึ่งมันอาจจะเป็นเพราะรู้สึกคุ้นเคยหรือชินกับปัญหาเลยคิดว่าไม่เป็นปัญหาและเราก็ไม่คิดจะตั้งคำถามกับเรื่องเหล่านี้ ซึ่งมีผลต่อการดำเนินการให้ประสบความสำเร็จ

คณะกรรมการศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย 2 : กรมเราไม่เคยเห็นว่าเรื่องนี้เป็นปัญหา เราไม่ให้ความสำคัญเพราะไม่ใช่งานหลักและรู้สึกว่ามันไม่ใช่ปัญหาในหน่วยงานของเรา ไม่ได้เป็นตัวชี้วัดจึงไม่ได้ถูกบรรจุไว้ในแผน ในกิจกรรมหลักได้แต่พูดไปอย่างนั้น ๆ ให้ทำก็ทำรายเราก็บอกว่าเรากำลังถึงเรื่องนี้แต่ไม่มีอะไรเป็นรูปธรรมก็เพราะเราคิดว่ามันไม่เป็นปัญหา

เจ้าหน้าที่ที่ไม่เห็นว่าเป็นปัญหา อาจจะไม่เข้าใจเรื่องนี้ ไม่ตระหนัก แต่ก็ไม่ใช่เรื่องผิด เพราะสังคมไทยไม่รู้สึกว่าเรื่องนี้เป็นปัญหาและยอมรับได้ถ้าหากเรามองเข้าไปในสังคมมุสลิม เราอาจรู้สึก ต่างประเทศชาติตะวันตกที่มาตรฐานเรื่องนี้เขาสูง เขาก็ดูเรื่องนี้ละเอียด เขาอาจมองว่าเรามีปัญหาถ้าเอามาตรฐานสากลมาจับ แต่ ณ วันนี้ เราก็เทียบเท่ามาตรฐานสากลมากขึ้นเรื่อย ๆ มีหน่วยงานที่เข้ามาทำเรื่องนี้มากขึ้น

คณะกรรมการศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย 3 : ในเรื่องการทำแผนนั้น กองการเจ้าหน้าที่เป็นแม่ข่ายในการยกร่างคณะกรรมการก็มาดูในรายละเอียด ผลลัพธ์ก็จะมาจากการยกร่าง ของกองการเจ้าหน้าที่ซึ่งปรับมาจากแผนที่เขาไปประชุมสัมมนาร่วมกับกระทรวงการพัฒนาสังคมฯ เราพยายามปรับว่าเนื้อหาเรามีอะไร ในเนื้อหาปกตินี้เราเกี่ยวข้องกับความเสมอภาคหญิงชายตรงไหนบ้างแล้วเราเห็นว่ามันไม่เสมอภาคแต่ละหน่วยกลับไปดูก็เห็นว่ามันไม่มีอะไรที่ไม่เสมอภาค

คิดว่าเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไม่เข้าใจเรื่องนี้มากนัก ก็คงต้องส่งเสริมความรู้ตรงนี้เพิ่มเติม

คณะกรรมการศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย 4 : ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญ คำนึงทัศนคติเรื่องนี้ต้องใช้เวลานานไม่เห็นเป็นเรื่องสำคัญไม่เดือดร้อน

คณะกรรมการศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย 5 : มันไม่ใช่ภารกิจหลักของเรา ภารกิจหลักของเราจะอยู่แล้ว บางครั้งเราก็ไปมุงมันกับภารกิจของเราทำให้เราลืมตรงนี้ไปตรงนี้เป็นส่วนเสริมทีหลัง บางทีอาจเป็นเพราะเราไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุนด้วยเราต้องทำภายใต้งบประมาณปกติของเราดังนั้นเราจึงต้องเอางานหลักไว้ก่อนบางครั้งก็ทำให้ละเลยการให้ความสำคัญตรงนี้ไปทำก็เพียงเพื่อให้บรรลุไปตามแผนเท่านั้นเอง เขายังคับให้เราต้องมีแผนเราก็มีให้ แต่พูดความจริงแล้วกรมต้องทำอย่างต่อเนื่อง

เจ้าหน้าที่ยังไม่ค่อยเข้าใจในเรื่องนี้ มันเข้าใจยาก เหมือนกับเขาไม่สามารถนำมาประยุกต์เข้ากับงานได้ ต้องมีการอบรมแต่วิทยากรที่เข้ามาอบรมบางครั้งก็พูดเข้าใจยากไม่สามารถยกตัวอย่างให้เห็นได้จากกิจกรรมของเราให้เห็นชัด ซึ่งวิทยากรที่มาบรรยายส่วนใหญ่ไม่เข้าใจงานเราเขาก็ยกตัวอย่างงานของเขามันมียากว่าจะนำมาใช้กับงานของเราอย่างไร เขาน่าจะมาวิเคราะห์งานเราให้เห็นชัด ๆ พอยกตัวอย่างมาเรารู้เลย เรื่องการประยุกต์ใช้จึงมีปัญหา เช่น

เขายกเฉย ๆ ว่าแรงงานสัมพันธ์ใช้มติหญิงชายในการดำเนินการได้แต่ไม่ได้บอกว่าจะต้องทำอย่างไร อยากให้เขายกตัวอย่าง เขาไม่มีความพร้อมวิทยากรบางทีมไม่มีความพร้อม

อบรมตอนแรก ห้องน้ำให้มีสัดส่วนหญิงชายเท่ากันผู้ชายน้อยผู้หญิงเยอะควรจัดให้เป็นของผู้หญิงผู้ชายไปทำงานรวมกันข้างล่างเขายกตัวอย่างอย่างนี้ ทั้งชั้นมีผู้ชาย 2 คน จะให้เขาใช้ 4 ห้องเลยหรือ อันนี้คือการปรับโดยคำนึงถึงบทบาทหญิงชายเขาว่าอย่างนั้น พอตอนหลังเขาเปลี่ยนอีกเรียกไปอบรมเรื่องแผนบอกเราต้องเสียบเข้าไปในงานของเราเป็น 2 ชัยก บางกองเขาก็ไม่เสียบเข้าไปอันไหนเราพอใส่ได้เราก็ใส่เข้าไปถ้าเป็นอย่างนี้จะไม่ยั่งยืนนะพี่ว่า

6. แนวทางในการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนาในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้ประสบผลสำเร็จ

ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer - CGEO) : ต้องปลูกจิตสำนึกให้กับคนในองค์กรอย่างทั่วถึงไม่อย่างนั้นไม่สำเร็จ

ประธานคณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย (Gender Focal Point - GFP) : ผู้บริหารระดับสูงต้องยอมรับและเป็นผู้นำโดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงที่เป็นผู้ชายอย่าพูดแต่ปาก บนเวทีก็พูดแต่เวลาลงมาด้วยอะไรก็ไม่รู้จะมองเห็นใครสักคนจะมองผู้ชายมากกว่าอาจเป็นเพราะกินเหล้าด้วยกัน เคยไปเที่ยวด้วยกัน ก็นึกถึงผู้ชายเวลาแต่งตั้งหรือโปรโมทใครสักคนคนที่รู้จักคนที่สนิทก็จะถูกหยิบขึ้นมาพิจารณา ผู้หญิงไม่มีโอกาสแบบนี้นั่งกินเหล้าทั้งคืนกับนาย ผู้หญิงก็กลับบ้านไปนั่งได้ไถ่เงาเกลียด ต้องแยกเรื่องส่วนตัวเดี๋ยวนี้ยอมรับว่ามาร่วมกันไปถึงเรื่องของการโปรโมท

ผู้อำนวยการศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย (Gender Focal Point - GFP) : การส่งเสริมบทบาทหญิงชายให้เป็นกระแสหลักในกรมฯ จะประสบผลสำเร็จได้หากสร้างความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหญิงชายให้แก่ข้าราชการก่อน โดยใช้วิธีการผสมผสานเรื่องดังกล่าวไปสู่กระบวนการบริหารงาน หรือวิธีการปฏิบัติในการทำงาน ซึ่งอาศัยกระบวนการของการสร้างแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดความสำเร็จในการในการส่งเสริมบทบาทหญิงชายให้สำเร็จ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ รณรงค์ส่งเสริมเรื่องความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในสถานที่ทำงานอย่างต่อเนื่อง และประการสำคัญ คือ ผู้บริหารระดับสูงต้องเป็นผู้ดำเนินการสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และให้การสนับสนุนการดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย 1: เรื่องนี้จะประสบผลสำเร็จได้ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ และเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ สร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารบอกว่าเห็นความสำคัญไม่ได้เห็นจริง ไม่เคยเห็นพูด ถ้าอย่างนั้นต้องมีนโยบายที่ชัดเจน

คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย 2: เรื่องนี้จะประสบผลสำเร็จได้ต้องใช้คำว่าห้วสายทางกระดิก ทุกวันนี้โครงการ ภารกิจกิจกรรมต่าง ๆ มากมายที่เป็นไปในลักษณะผู้ปฏิบัติงานทำกันแบบเป็นงานประจำ ยกตัวอย่างการทำกิจกรรมเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ กรมทำเพราะว่าเป็นตัวชี้วัด ถ้าไม่ใช่ก็คงไม่ทำ การจะส่งเสริมบทบาทหญิงชายให้เป็นกระแสหลักต้องดูว่าผู้บริหารให้ความสำคัญขนาดไหนถ้านายพูดเรื่องนี้ตลอดเวลา ประชุมกรมก็พูด คอยถามว่าเรื่องนี้ไปถึงไหนแล้ว คุณทำหรือยังบรรจุไว้ในแผนในโครงการหรือยังมันก็สำเร็จเรื่องของการให้ความรู้ การสร้างจิตสำนึก

คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย 3: กรมให้ความสำคัญในระดับหนึ่ง ประเด็นปัญหาที่คืออะไรคือความเสมอภาคหญิงชาย ตรงไหนที่มันไม่เสมอภาค กรมเรามีส่วนรับผิดชอบมากน้อยแค่ไหนวิเคราะห์เป็นหรือไม่ เจ้าหน้าที่ไม่เข้าใจคนของตัวเองหรือไม่ คงต้องดูหน่วยงานอื่นด้วยถ้ามีปัญหาแบบเดียวกันคงมาจากตัวแม่คือสำนักงานกิจการสตรีและครอบครัวที่ไม่ชัดเจนในเรื่องนี้

ต้องทำความเข้าใจกันใหม่ว่าบทบาทหญิงชายเป็นปัญหาของกรมหรือไม่ บุคลากรในองค์กรมีแนวคิดที่แบ่งแยกหญิงหรือชายหรือไม่ แต่ถ้าเป็นบทบาทในการให้การคุ้มครองลูกจ้างอันนี้ต้องไปดูว่ามีอะไรเข้าไปกีดกันการคุ้มครองแรงงานทั้งชายและหญิงหรือไม่พูดตรง ๆ หากันไม่เจอว่าอะไรเป็นปัญหาระหว่างหญิงชายต้องเข้าใจกันว่าการอะไรจากเรื่องนี้ ถ้ามว่า กจ. จะดูแลเรื่องนี้อย่างไรอย่างแรกต้องดูแลบุคลากรในกรมว่าได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมกันหรือยังเริ่มจากจุดนั้นมาก่อน ทำไปทำไมไม่เฉพาะเจ้าหน้าที่ดูว่าหน่วยงานทั้งหลายให้การดูแลลูกจ้างทั้งหลายเป็นธรรมหรือไม่

คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย 4: ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ กำหนดเป็นนโยบายให้ดำเนินการ

คณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย 5: เราต้องให้ความรู้เจ้าหน้าที่ก่อนให้มีความเข้าใจที่ชัดเจน เราวิเคราะห์ตัวเองไม่ได้จะไปสอดแทรกให้ผู้อื่นได้อย่างไร ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับเรื่องนี้เป็นการเฉพาะ ไม่ใช่พอเราจะถามท่านก็บอกว่าเห็นความสำคัญ
