

การส่งเสริม
ความเสมอภาคหญิงชาย...



ความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย คือ อะไร??

หลายคนคงเคยได้ยินคำว่า ความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และคงมีบางคนที่ยกข้ออ้างว่าเป็นเรื่องของการที่ผู้หญิงอยากจะมีหมวด มันเป็นอย่างนั้นจริงๆ หรือ แท้จริงแล้ว ความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย คือ อะไรกันแน่!!



ความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (Gender Equality) คือ การที่ผู้หญิงและผู้ชายมีสถานภาพที่เท่าเทียมกันในสังคม การจะเป็นเช่นนั้นได้ เงื่อนไขทางสังคมต้องเอื้อให้ทั้งผู้หญิงผู้ชายมีและใช้สิทธิของความเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งเอื้อให้ทั้งสองเพศมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอย่างไม่แตกต่างกัน ความเสมอภาคมี 2 แบบ คือ

ความเสมอภาคทางนิตินัย (Formal equality or de jure equality) คือ การมีกฎหมายกำหนดให้สิทธิผู้หญิงและผู้ชายเท่าเทียมกัน เช่น ผู้หญิงผู้ชายมีสิทธิเท่าเทียมกันในการเข้าทำงาน ทำงานแบบเดียวกันก็ได้รับเงินเดือนเท่ากัน ฯลฯ และความเสมอภาคในทางปฏิบัติ (Substantive equality or de facto equality) คือ การปฏิบัติอย่างเข้าใจข้อจำกัดของบุคคลที่แตกต่างกัน เพื่อให้บุคคลนั้นได้รับสิทธิและโอกาสเท่ากับบุคคลอื่น ๆ การสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย คือ การสร้าง “ความเป็นธรรม” เป็นการหาวิธีการปฏิบัติต่อสิ่งที่ไม่เหมือนกัน เพื่อให้เกิดผลที่เหมือนกัน ดังนั้นการมีมาตรการบางอย่างเพื่อส่งเสริมฝ่ายที่ด้อยกว่า เพื่อให้ผลสุดท้าย ทั้งสองฝ่ายมีความเท่าเทียมกัน จึงไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ ความเสมอภาคในทางปฏิบัติจึงเป็นการสร้างความเสมอภาคที่แท้จริง เช่น นายจ้างรับลูกจ้างผู้หญิงผู้ชายเข้าทำงาน โดยพิจารณาตามความรู้ความสามารถเป็นหลัก ไม่คำนึงว่า ผู้นั้นเป็นหญิงหรือชาย แต่งงานหรือไม่ กำลังตั้งครรภ์หรือไม่ เป็นต้น

ความเสมอภาคเป็นเรื่องของสิทธิมนุษยชน พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้คำจำกัดความ “สิทธิมนุษยชน” ว่า เป็นศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลที่ได้รับการรับรองหรือคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หรือตามกฎหมายไทย หรือตามสนธิสัญญาที่ประเทศไทยมีพันธกรณีที่ต้องปฏิบัติตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนกล่าวว่า ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หรือศักดิ์ศรีความเป็นคนเป็นสิ่งที่ทุกคนมีติดตัวมาแต่กำเนิด โดยไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมืองหรือแนวคิดอื่น ๆ เผ่าพันธุ์ สังคม ทรัพย์สิน ถิ่นกำเนิด หรือสถานะอื่น ๆ เช่น คนเราทุกคนมีสิทธิได้รับการยอมรับนับถือว่าเป็นบุคคลตามกฎหมายไม่ว่าที่ไหน เมื่อไร



ประเทศไทยมีพันธกรณีระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนที่จะต้องปฏิบัติตามสนธิสัญญาต่าง ๆ เช่น

Universal Declaration of Human Rights 1948

Convention relating to the Status of Refugees 1951

Convention on the Political Rights of Women 1952

Protocol amending the 1926 Slavery Convention 1953

Declaration on the Rights of Mentally Retarded Persons 1971

Declaration on Race and Racial Prejudice 1971

Declaration on the Rights of Disabled Persons 1975

Convention on the Elimination of Discrimination against Women 1979

จากพันธกรณีข้างต้น จะพบว่า ผู้หญิงเป็นกลุ่มหนึ่งที่สังคมในระดับนานาชาติให้ความสนใจและดูแลเพื่อให้ได้รับความเสมอภาค ทั้งในเรื่องโอกาสและการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกับผู้ชาย เนื่องจากผู้หญิงเป็นประชากรครึ่งหนึ่งของโลกและมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาและความก้าวหน้าของมนุษย์และของโลก

การเสริมสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงชายจึงเป็นแนวทางการพัฒนาหลักแนวทางหนึ่งในกระแสโลก ซึ่งภาครัฐและเอกชนทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ เช่น องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ธนาคารโลก สหประชาชาติ UNESCO ฯลฯ ได้นำมาใช้ในการดำเนินงานและส่งเสริมเพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติ การเอารัดเอาเปรียบ และความไม่เสมอภาคที่เกิดจากการมีเพศที่ต่างกัน



การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ในการบริหารงานภาครัฐ

Gender Mainstreaming หรือการบูรณาการบทบาทความสัมพันธ์หญิงชายในกระบวนการเข้าสู่กระแสหลักของการพัฒนาเกิดขึ้นในการประชุมระดับโลกว่าด้วยเรื่องสตรี ครั้งที่ ๔ เมื่อปี ๒๕๓๘ ในแผนปฏิบัติการปักกิ่ง นับเป็นปรากฏการณ์ที่น่าสนใจอย่างมาก เพราะเป็นเรื่องที่ประเด็นความเสมอภาคระหว่างหญิงชายถูกนำเข้าสู่กระบวนการนโยบายสาธารณะ โดยเริ่มจากในเวทีองค์การสหประชาชาติ และแพร่สะพัดสู่กระบวนการสาธารณะของประเทศต่าง ๆ (อ้างถึงในเมทินี พงษ์เวช, ๒๕๕๒) อย่างรวดเร็วและไม่เคยมีมาก่อน กว่า ๑๐๐ ประเทศได้นำนวัตกรรมนี้ไปใช้ในเวลาต่อมา

ประเทศไทยได้นำหลักความเสมอภาคระหว่างหญิงชายสู่กระแสหลักของการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรมผ่านมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๔ ซึ่งเห็นชอบให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม มีกลไกเพื่อขับเคลื่อนเรื่องความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย คือ ผู้บริหารด้านการเสริมสร้าง



บทบาทหญิงชายในทุกส่วนราชการ เรียกกันง่าย ๆ ว่า CGEO (Chief Gender Equality Officer) ซึ่งต้องเป็นนักบริหารในระดับรองอธิบดีขึ้นไป ให้มีคณะกรรมการกำกับติดตามการดำเนินงาน และศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (Gender Focal Point : GFP) เป็นหน่วยงานแกนนำในการส่งเสริมความเสมอภาครองรับด้วย นอกจากนี้ ยังได้กำหนดภารกิจให้จัดทำและ

ดำเนินการตามแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ที่ประกอบด้วยกลยุทธ์ที่สำคัญ ๒ ส่วนหลัก คือ กลยุทธ์หลัก : การดำเนินงานของส่วนราชการที่จะต้องนำหลักของความเสมอภาคระหว่างหญิงชายสู่กระบวนการทำงานเพื่อให้เกิดความเสมอภาคและเป็นธรรมต่อกลุ่มเป้าหมายหรือผู้รับบริการ และกลยุทธ์รอง : การบริหารงานบุคคลของส่วนราชการที่ต้องให้เกิดความเสมอภาคระหว่างข้าราชการหญิงชาย

แผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายจึงเป็นเครื่องมือส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของประเทศไทยที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ Gender Mainstreaming ขององค์การสหประชาชาติที่ให้นำบทบาทความสัมพันธ์หญิงชายมาพิจารณาในกระบวนการกำหนดนโยบาย โครงการ การบริหาร การเงิน ตลอดจนวิธีปฏิบัติงานขององค์กร หรือในกระแสหลักของการบริหาร การดำเนินงานตามภารกิจหลักขององค์กรเพื่อนำไปสู่ความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ซึ่งหมายความว่า นโยบายหรือการดำเนินการใด ๆ จะต้องได้รับการประเมินว่ามีผลกระทบต่อช่องว่าง



ระหว่างหญิงชายอย่างไร โดยเฉพาะจุดของการเข้าถึง การใช้ทรัพยากร โอกาส ศักยภาพในการกำหนดวิถีชีวิตของตน (เมทินี พงษ์เวช, ๒๕๕๒)

สรุปแล้วเจตนารมณ์ที่สำคัญของการจัดทำแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย คือ ต้องการให้ส่วนราชการนำมุมมอง “บทบาทหญิงชาย” เข้ามาผสมผสานในการบริหารจัดการภายใน และโครงการต่าง ๆ ที่เป็นผลผลิตของหน่วยงาน หรืออีกนัยหนึ่งใช้มุมมองเรื่องบทบาทหญิงชายเป็นวิธีการ (Mean) นำสู่การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในภาครัฐ ซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้าย (End) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวได้ร่วมกันจัดทำคู่มือแผนแม่บทการสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในส่วนราชการขึ้น เป็นคู่มือที่ผสมผสานระหว่างการแนะนำแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับบทบาทหญิงชายและการทำแผนกลยุทธ์ที่มีเป้าหมายเพื่อสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในการบริหารจัดการราชการไทย

ขั้นตอนการจัดทำแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้กำหนดไว้ในคู่มือแผนแม่บทการสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในส่วนราชการ มีอยู่ด้วยกัน ๖ ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ ๑ การสร้างกรอบการทำงานและมอบหมายงาน

ขั้นตอนที่ ๒ การกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายด้านความ

เสมอภาคระหว่างหญิงชายของส่วนราชการ

ขั้นตอนที่ ๓ การวิเคราะห์องค์การ

ขั้นตอนที่ ๔ การกำหนดกลยุทธ์ และวิธีการนำไปสู่เป้าหมาย

ขั้นตอนที่ ๕ การกำหนดแผนปฏิบัติการ

ขั้นตอนที่ ๖ การประเมินผลโครงการตามแผนปฏิบัติการ^๖



ในช่วงปี ๒๕๕๐ - ๒๕๕๔ มีหน่วยงานราชการจัดทำแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย จำนวน ๘๘ หน่วยงาน กิจกรรมที่ดำเนินการเน้นในเรื่องของการจำแนกเพศของฐานข้อมูล ทั้งในส่วนของข้าราชการและในส่วนของผู้มารับบริการของส่วนราชการ รวมทั้งมีความพยายามที่จะเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร และสาระความรู้ ในเรื่องบทบาทความสัมพันธ์หญิงชายและความเสมอภาคระหว่างหญิงชายผ่านช่องทางต่าง ๆ โดยเฉพาะเว็บไซต์ของส่วนราชการ โดยสามารถจำแนกกิจกรรมตามกลยุทธ์ของแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ตามตารางดังนี้

^๖อ่านรายละเอียดได้จากเอกสาร คู่มือแผนแม่บทการสร้างความเสมอภาคหญิงชายในส่วนราชการ

ส่วนราชการ ที่จัดทำ แผนแม่บทฯ	จำนวนกิจกรรม ทั้งหมด	จำนวน กลยุทธ์หลัก	คิดเป็น ร้อยละ	จำนวน กลยุทธ์รอง	คิดเป็น ร้อยละ
๘๘	๙๕๗	๒๕๓	๒๖.๔๓๖	๗๐๔	๗๓.๕๖๓

จากการศึกษาเรื่องการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในภาคราชการ : การวิเคราะห์กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ พบว่า สอดคล้องกับข้อมูลตามตารางข้างบนเป็นอย่างมาก กล่าวคือ หากมองความก้าวหน้าของการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายผ่านกิจกรรมตามแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย จะเห็นได้ว่าเป็นความก้าวหน้าในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลที่รวมการพัฒนาบุคลากรและการแยกเพศข้อมูลข้าราชการเป็นสำคัญ สำหรับในส่วนที่เป็นหัวใจของการสร้างกระแสความเสมอภาคที่ถือเป็นนวัตกรรมเชิงนโยบายที่จะต้องบูรณาการบทบาทความสัมพันธ์หญิงชายในกระบวนการนโยบาย แผนงาน และโครงการต่าง ๆ ของส่วนราชการนั้น ระดับความก้าวหน้าโดยรวมจำกัดอยู่เพียงการจำแนกเพศข้อมูลผู้ที่มารับบริการที่บางส่วนราชการเริ่มดำเนินการ แต่ยังไม่ได้ดำเนินการในระดับของการใช้ข้อมูลแยกเพศในการกำหนดประเด็นหญิงชาย หรือนำไปประกอบการกำหนดนโยบายและการวางแผนที่เอื้อต่อการเสริมสร้างความเสมอภาคแต่อย่างใด (เมทินี พงษ์เวช, ๒๕๕๒)

ข้อที่ควรพิจารณา ก็คือ การจะนำประเด็นหญิงชายเข้าไปบูรณาการในระบบราชการนั้น ประการแรก ผู้บริหารทั้งหลายต้องตระหนักถึงความสำคัญของแนวคิดการวิเคราะห์บทบาทความสัมพันธ์หญิงชาย การจัดทำข้อมูลแยกเพศ และนำไปใช้ในองค์กร เพื่อสร้างความตระหนักและความเสมอภาคหญิงชายภายในองค์กรของตนเสียก่อน ประการที่สอง บูรณาการแนวคิดเข้าไปในนโยบาย และการวางแผนงานโครงการ กิจกรรมทุกระดับ โดยไม่แยกขาดจากการทำงาน วัตถุประสงค์ นโยบาย และกลุ่มเป้าหมายที่องค์กรดำเนินการอยู่ ดังนั้น การบูรณาการจึงไม่ใช่เติมหรือเพิ่มเข้าไปเป็นงานใหม่ แต่เป็นการใช้แนวคิดบทบาทความสัมพันธ์หญิงชายวิเคราะห์นโยบาย วางแผน สร้างโครงการ กิจกรรมในกลุ่มเป้าหมายที่องค์กรทำอยู่แล้วให้ดีขึ้น โดยคำนึงถึงสิทธิและความเสมอภาคทางสังคมมากขึ้น (นาถฤดี เต๋นดวง, ๒๕๔๙)

การที่ส่วนราชการหรือองค์กรต่าง ๆ จะบรรลุถึงจุดนั้นได้ จำเป็นต้องอาศัยการสร้างเงื่อนไขหลายประการ ที่สำคัญ คือ ต้องอาศัยเทคนิคและทักษะในการวิเคราะห์บทบาทความสัมพันธ์หญิงชาย ทักษะในการทำตัวชี้วัด ในการวางแผนงานและโครงการที่คำนึงถึงบทบาทความสัมพันธ์หญิงชาย ซึ่งสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวพยายามที่จะดำเนินการเสริมสร้างศักยภาพให้แก่ผู้รับผิดชอบงานในส่วนราชการต่าง ๆ อย่างเพียงพอ



รายละเอียดงานที่สามารถจัดทำได้ในกลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รอง ได้แก่

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง
❖ การส่งเสริมการศึกษาและการฝึกอบรมทักษะต่าง ๆ แก่หญิง และชายโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ	◆ การพัฒนาข้าราชการ
❖ การขจัดความรุนแรงต่อผู้หญิงในครอบครัว และ/หรือในชุมชน ในประเด็นต่างๆ อาทิ การค้ามนุษย์ การบังคับค้าประเวณี ภาพสื่อลามกอนาจาร การข่มขืน และการล่วงละเมิดทางเพศ	◆ การพัฒนากลไกในการทำงาน (กฎ ระเบียบ และข้อปฏิบัติต่างๆ)
❖ การส่งเสริมคุ้มครองพิทักษ์สิทธิการเจริญพันธุ์ การมีสุขภาพทางเพศ เพศสัมพันธ์ที่ปลอดภัยไม่ถูกบังคับ	◆ การจัดให้มีข้อมูล และองค์ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหญิงชาย (การจัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศ)
❖ การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายหรือพระราชบัญญัติที่จัดการเลือกปฏิบัติหรือส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	◆ การสร้างเครือข่าย
❖ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในทางการเมือง การบริหารและการเป็นผู้นำของผู้หญิงในระดับต่าง ๆ	◆ การบริหาร/ดำเนินงานตามภารกิจหลักของส่วนราชการ
❖ การปรับเปลี่ยนเจตคติต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ การกีดกันที่เป็นอุปสรรคต่อการสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	◆ การขจัดความรุนแรงในการทำงาน
❖ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจหรือการส่งเสริมอาชีพ หรือการมีงานที่มั่นคงและปลอดภัยของผู้หญิง	◆ การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนข้าราชการทั้งหญิงและชาย
❖ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในการบริหารจัดการทรัพยากร การรักษาสภาพแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	◆ การให้บริการทางสุขภาพ
❖ การวิจัยที่ส่งเสริมศักยภาพของผู้หญิงหรือสร้างเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย หรือใช้แนวคิดบทบาทความสัมพันธ์หญิงชายในการสร้างองค์ความรู้แก้ไขปัญหาต่าง ๆ	
❖ การจัดทำข้อมูลและสารสนเทศจำแนกเพศประชาชน กลุ่มเป้าหมายหรือผู้รับบริการขององค์กร	
❖ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการฝึกอบรม การเรียนการสอน ในระดับต่างๆ เพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายทั้งในระบบและนอกระบบ	
❖ งานอื่น ๆ ที่มีการบูรณาการมิติหญิงชาย	



แนวทางการบูรณาการบทบาทความสัมพันธ์หญิงชายในองค์กร

- ❖ ฝึกรอบรมเจ้าหน้าที่/ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ประชาชนซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายขององค์กร ทั้งหญิงและชายให้เข้าใจแนวคิด สร้างความตระหนักและเข้าใจร่วมกันทั้งหญิงและชาย
- ❖ กิจกรรม/โครงการต้องมีลักษณะครบวงจร วางอยู่บนพื้นฐานหลักการของการพึ่งตนเอง ทรัพยากร วัฒนธรรม ความต้องการ ท้องถิ่น ชุมชน และประชาชนทั้งหญิงชาย
- ❖ กิจกรรม/โครงการที่เน้นการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ต้องมีการส่งเสริมเปลี่ยนแปลงสถานภาพ บทบาทความสัมพันธ์หญิงชายและความเสมอภาคด้วย
- ❖ กิจกรรม/โครงการต้องเน้นการรวมพลังเครือข่าย การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร องค์ความรู้ ภูมิปัญญา กฎหมาย การจัดการ การนำเสนอปัญหาต่อสาธารณะ (การทำให้เป็นปัญหา สังคมไม่ใช่ปัญหาส่วนบุคคล)
- ❖ กิจกรรม/โครงการที่ลดการกีดกัน การเลือกปฏิบัติในระบบโครงสร้างทางสังคม เช่น กฎหมาย ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ไม่เป็นธรรม และส่งเสริมโอกาสสิทธิที่เท่าเทียม
- ❖ กิจกรรม/โครงการที่เปิดโอกาสให้ผู้หญิงได้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็น และเข้าร่วมพัฒนา ตนเองให้มากที่สุดทุกระดับ อาจใช้มาตรการพิเศษให้ผู้หญิง/เด็กผู้หญิงมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ในการดำเนินการ หากจำเป็นให้เพิ่มจำนวนผู้หญิงในกิจกรรม/การดำเนินงาน โดยเฉพาะในระดับ การตัดสินใจและระดมการถูกรวบงำให้เป็นบทบาทรอง
- ❖ กิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมผู้หญิงทุกกลุ่ม ทุกระดับ ทั้งที่มีและไม่มีประสบการณ์เข้าร่วมกิจกรรม
- ❖ กิจกรรม/โครงการที่จัดการเลือกปฏิบัติระหว่างเพศ

การพัฒนาสตรีในปัจจุบันเน้นที่การเปลี่ยนแปลงสถานภาพของผู้หญิง และการจะส่งเสริม ความเสมอภาคระหว่างหญิงชายให้บรรลุได้ตามแนวคิดการพัฒนา GAD นั้น คือ การบูรณาการ บทบาทความสัมพันธ์หญิงชายเข้าไปในกระแสหลักของการพัฒนา ซึ่งมีหน่วยงานราชการเป็นกลไก ขับเคลื่อนผ่านการจัดทำนโยบาย แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เจือปนที่จำเป็นสำหรับการบูรณาการ คือ การจัดการกับกลไกการขับเคลื่อน และการจัดการกับระบบการสร้างความศรัทธภาพให้กับกลไกการ ขับเคลื่อน ซึ่งหมายความรวมถึง CGEO และ GFP ของแต่ละส่วนราชการ

การจัดการกับกลไกการขับเคลื่อนนั้น อาจต้องเริ่มต้นที่การจัดทำแผนงาน/โครงการที่มีการ บูรณาการบทบาทความสัมพันธ์หญิงชายที่ตอบสนองต่อความต้องการหรือบทบาทที่แตกต่างกันของ หญิงและชาย เพื่อให้เกิดการยอมรับในเบื้องต้นว่า เป็นสิ่งจำเป็น หากไม่ทำจะบังเกิดผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน เมื่อเริ่มมีทักษะแล้วจึงค่อยก้าวไปให้ถึงการรื้อสร้าง (Deconstruction) การปฏิรูปเพื่อแก้ไขโครงสร้างที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่เป็นหลักการสำคัญตามแนวคิด การพัฒนาผู้หญิง GAD ตามที่กล่าวแล้วข้างต้นก็ได้



การจัดทำงบประมาณที่มีมิติหญิงชาย

ในการจัดทำแผนงาน/โครงการ นอกจากต้องคำนึงถึงกลุ่มเป้าหมายแล้ว ยังต้องประเมินและบูรณาการมิติหญิงชายในทุกระดับของกระบวนการจัดทำงบประมาณ และการปรับโครงสร้างรายได้และรายจ่ายเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เรียกว่า การจัดทำงบประมาณที่มีมิติหญิงชาย

การจัดทำงบประมาณที่มีมิติหญิงชาย หรือ Gender budgeting ไม่ใช่การจัดสรรงบประมาณให้ผู้หญิงผู้ชายได้รับเท่ากันหรือเหมือนกัน แต่เป็นการจัดทำงบประมาณ (แผนงาน โครงการ กิจกรรม ที่ใช้งบประมาณ) เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้หญิงและผู้ชายอย่างเพียงพอ รวมทั้งพิจารณาถึงผลกระทบ (impact) ทั้งผลดีและผลเสียของการใช้จ่ายงบประมาณที่มีต่อผู้หญิงและผู้ชาย



Rhonda Sharp ศาสตราจารย์ด้านเศรษฐศาสตร์ของ University of South Australia ได้แบ่งกลุ่มงบประมาณโดยใช้มิติหญิงชายเป็นเกณฑ์ออกเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ งบประมาณที่เน้นกลุ่มเป้าหมายสตรีและเด็กหญิงเป็นหลัก งบประมาณของภาครัฐที่มีผู้หญิงหรือเด็กหญิงเป็นกลุ่มเป้าหมาย ตัวอย่างเช่น แผนงานด้านสุขภาพของผู้หญิง แผนงานสำหรับผู้ประกอบกิจการสตรี เงินช่วยเหลือสำหรับแม่เลี้ยงเดี่ยว การช่วยเหลือสนับสนุนแม่ค้า โครงการรู้หนังสือของผู้หญิง โครงการลักษณะนี้มักจัดขึ้นเป็นการเฉพาะกิจ เป็นมาตรการพิเศษชั่วคราวเพื่อช่วยเหลือผู้หญิงและเด็กหญิง ซึ่งเป็นกลุ่มที่ด้อยโอกาส

กลุ่มที่ ๒ งบประมาณที่ใช้ส่งเสริมความเท่าเทียมกันของบุคลากรหญิงชายในหน่วยงานภาครัฐ

งบประมาณสำหรับแผนงาน/โครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เจ้าหน้าที่หญิงชายของภาครัฐมีโอกาสในอาชีพเท่าเทียมกัน ตัวอย่างเช่น โครงการอบรมทักษะเฉพาะด้านสำหรับผู้บริหารชายหญิง การจัดสถานที่รับเลี้ยงเด็ก ห้องนมแม่ การจัดค่ายเยาวชนฤดูร้อน เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของพ่อแม่ ช่วงปิดเทอม การให้ผู้ชายลาเพื่อช่วยภรรยาเลี้ยงดูบุตร เป็นต้น

กลุ่มที่ ๓ การบูรณาการมิติหญิงชายในการจัดทำงบประมาณ

งบประมาณส่วนนี้ไม่ใช่งบประมาณสำหรับแผนงาน/โครงการในสองกลุ่มแรก โดยทั่วไปงบประมาณในกลุ่มนี้จะมีมากกว่าร้อยละ ๙๕ ของงบประมาณทั้งหมด ซึ่งเป็นงบประมาณปกติที่สามารถบูรณาการมิติหญิงชายได้ การจัดทำงบประมาณที่มีมิติหญิงชายให้ความสำคัญกับ



❖ เพศของประชากร

หลักการจัดทำงบประมาณที่มีมิติหญิงชายจะไม่คิดว่า ทั้งสองเพศ คือ เพศหญิงเพศชาย มีความต้องการแบบเดียวกัน หรือได้รับผลประโยชน์/ผลกระทบจากกิจกรรมของภาครัฐเหมือนกัน หรือเท่าเทียมกัน เนื่องจากผู้หญิงและผู้ชายมีบทบาท ความรับผิดชอบ ทรัพยากร รวมทั้งวิถีชีวิตแตกต่างกัน

❖ เศรษฐกิจภาคอภีบาล

เศรษฐกิจภาคอภีบาล หรืองานดูแลและให้บริการที่ไม่ได้รับค่าตอบแทน ได้แก่ งานบ้าน และงานดูแลสมาชิกในครอบครัว งานอาสาสมัคร และงานชุมชน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานที่ผู้หญิง รับผิดชอบ การจัดทำงบประมาณที่มีมิติหญิงชายจะคำนึงถึงงานดังกล่าวด้วย เพราะหากมองข้ามเรื่องนี้ไป อาจทำให้การจัดทำแผนงาน/โครงการละเลยข้อจำกัดของผู้รับผิดชอบงานดังกล่าว ดังนั้น แผนงาน/โครงการที่มีมิติหญิงชายจะพิจารณาเศรษฐกิจภาคอภีบาลที่อาจเป็นข้อจำกัดทำให้ผู้หญิง ไม่สามารถมีส่วนร่วมในงานของภาครัฐได้เท่ากับผู้ชาย และหามาตรการหรือวิธีการเพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้หญิงเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น ดังนั้น งบประมาณที่มีมิติหญิงชายจึงไม่เพียงจัดทำขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนทั้งสองเพศ แต่ยังจัดทำขึ้นเพื่อลดความไม่เท่าเทียม และ สร้างความเสมอภาคระหว่างเพศให้เกิดขึ้นอีกด้วย

แนวทางในการจัดทำงบประมาณที่มีมิติหญิงชาย

การจัดทำงบประมาณที่มีมิติหญิงชาย ต้องมีความรู้และข้อมูลที่จำเป็น ได้แก่ การวิเคราะห์ บทบาทหญิงชาย และข้อมูลแยกเพศหรือแยกบทบาทหญิงชาย

๑. การวิเคราะห์บทบาทหญิงชาย

การเข้าใจถึงความเสมอภาคหญิงชายนั้น ต้องมีความรู้เรื่องบทบาทหญิงชาย (gender) และการวิเคราะห์บทบาทหญิงชาย (gender analysis) ที่กล่าวมาแล้วในตอนต้น กล่าวโดยสรุปคือ

บทบาทหญิงชาย คือ สิ่งที่สังคมกำหนดหรือคาดหวังว่า ผู้หญิงและผู้ชายควรมีลักษณะ ใด ๆ ซึ่งมักแตกต่างกันในแต่ละสังคมและกาลเวลา ผู้หญิงผู้ชายเรียนรู้และแสดงบทบาทหญิงชาย ตามที่สังคมคาดหวัง เพื่อให้ได้รับการยอมรับ โดยมีสถาบันต่าง ๆ เช่น ครอบครัว โรงเรียน ศาสนา ชุมชน ฯลฯ สอนและถ่ายทอดเพื่อให้หญิงชายรุ่นต่อไปทำตามบทบาทดังกล่าว

บทบาทหญิงชายทำให้ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้หญิงและผู้ชายแตกต่างกัน วิถีชีวิต ความคิด ทักษะคติ ความสนใจ และความต้องการจึงมีความแตกต่างกัน ตัวอย่างง่าย ๆ เช่น ความสนใจในหนังสือ นิตยสาร กีฬา สินค้าระหว่างผู้หญิงและผู้ชายไม่เหมือนกัน การเข้าใจบทบาท หญิงชายและการวิเคราะห์บทบาทหญิงชายจะช่วยให้เข้าใจวิถีชีวิต ความต้องการและความจำเป็น ข้อจำกัด ปัญหาของผู้หญิงและผู้ชายมากขึ้น ซึ่งจะช่วยในการจัดทำแผนงาน/โครงการที่มีมิติหญิงชาย



หรืองบประมาณที่มีมิติหญิงชาย ซึ่งอาจต้องมีการปรับแนวทางและวิธีการเพื่อตอบสนองความต้องการหรือพัฒนาศักยภาพของเพศใดเพศหนึ่งที่ต่อยกว่าเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันมากขึ้น

ตัวอย่างบทบาทหญิงชายที่ส่งผลต่อผู้หญิงและผู้ชาย



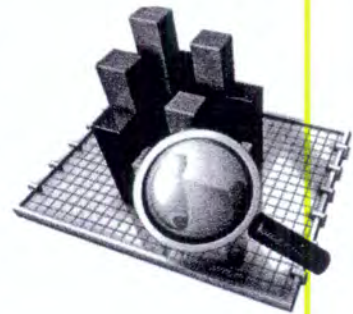
- สวย → ให้ความสำคัญกับความสวยงามมากกว่าผู้ชาย
- อ่อนหวาน เชื่อฟัง → ตามใจและยอมผู้อื่นมากกว่าผู้ชาย ไม่ค่อยมีความสามารถในการต่อรอง
- รับผิดชอบเรื่องในบ้านมาก → ให้ความสำคัญกับเรื่องครอบครัวมากกว่าผู้ชาย



- ผู้นำ กล้าตัดสินใจ → มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าต่อรอง กล้าขัดแย้งกับผู้อื่น ใช้อำนาจและความรุนแรงมากกว่าผู้หญิง
- กล้าหาญ → มีกิจกรรมเสี่ยงมากกว่าผู้หญิง เช่น ดื่มเหล้า สูบบุหรี่ แข่งรถ ปีนเขา มีผู้หญิงหลายคน
- รับผิดชอบเรื่องในบ้านน้อย → ให้ความสำคัญกับการทำงานนอกบ้านและรับภาระในการหาเลี้ยงครอบครัวมากกว่าเรื่องในบ้าน

๒. ข้อมูลแยกเพศ (sex-disaggregated data) และข้อมูลแยกบทบาทหญิงชาย (gender-disaggregated data)

ข้อมูลแยกเพศและแยกบทบาทหญิงชายเป็นข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย หรือลูกค้า หรือผู้รับบริการที่จัดเก็บและประมวลผลโดยแยกผู้ชายและผู้หญิง และ/หรือเด็กชายหรือเด็กหญิง โดยคำนึงถึงบทบาทของผู้หญิงและผู้ชาย สภาพความเป็นจริง เงื่อนไข และสถานการณ์ต่างๆ ที่ปรากฏในสังคม เช่น การรู้หนังสือ ระดับการศึกษา การจ้างงาน ค่าจ้าง การเป็นเจ้าของบ้านและที่ดิน การเป็นเจ้าของกิจการเงินกู้และสินเชื่อ และหนี้สิน ความคิดเห็นและความพึงพอใจในเรื่องต่างๆ เป็นต้น ฐานข้อมูลแยกเพศจะนำไปสู่ข้อมูลแยกบทบาทหญิงชาย ซึ่งเป็นข้อมูลที่ช่วยให้ทราบว่า ผู้ที่มีบทบาท ภาระความรับผิดชอบต่างกันได้รับสิทธิประโยชน์แตกต่างกันอย่างไร



ข้อมูลแยกเพศเป็นเครื่องมือสำคัญในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์หญิงชาย จะทำให้ผู้บริหารผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการมองเห็นช่องว่างที่เกิดจากบทบาทหญิงชาย (gender gap) ซึ่งเป็นความแตกต่าง ความไม่เหมือนกัน ความเหลื่อมล้ำ และ/หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอันมีผลมาจาก

