



แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

จัดทำโดย

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
กองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ กลุ่มมาตรการและกลไก
1034 ถนนกรุงเกษม แขวงคลองมหานาค เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร 10100
โทรศัพท์ 0 2659 6752 โทรสาร 0 2659 6750
E-mail : mm4gender@dwf.go.th
Website : <http://www.dwf.go.th>

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี
(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

จัดทำโดย
กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

คำนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เป็นแผนหลักในการพัฒนาประเทศที่กำหนดกรอบทิศทางการจัดทำแผนพัฒนาในด้านต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องและบูรณาการร่วมกัน โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยกำหนดที่จะบรรลุเป้าหมายในปี ๒๕๘๐ ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติฯ มีเป้าหมายและประเด็นการพัฒนาประการหนึ่ง คือ ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม โดยภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติฯ ประกอบไปด้วยแผนพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นแผนระดับที่สอง เช่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนความมั่นคง แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

การพัฒนาสตรีและการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ เป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในฐานะหน่วยงานประสานในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและเสริมพลังสตรี เพื่อให้สอดคล้องกับกรอบพันธกรณีระหว่างประเทศด้านสตรี และหลักกฎหมายภายในประเทศ ได้จัดทำแผนพัฒนาสตรีแห่งชาติเป็นแผนเฉพาะมาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่แผนพัฒนาสตรีแห่งชาติ ฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๓๐ - ๒๕๓๔) ในปัจจุบันแผนการพัฒนสตรีได้รับการกำหนดให้เป็นแผนระดับที่สาม ภายใต้ชื่อแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) (แผนฉบับที่ ๑๒) ซึ่งสิ้นสุดลงในปี พ.ศ. ๒๕๖๕

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ร่วมกับศูนย์สาธารณประโยชน์และประชาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ขึ้น เพื่อให้ประเทศไทยมีทิศทางและแนวทางในการพัฒนาสตรีที่ชัดเจน และสอดคล้องการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และประเด็นที่อุบัติใหม่ ที่เป็นข้อท้าทายต่อการเสริมพลังสตรี รวมทั้งเพื่อส่งเสริมการประสานความร่วมมือจากภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน ประชาสังคม และภาควิชาการ ในการส่งเสริมสิทธิสตรี พัฒนาศักยภาพ และการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศอย่างเป็นรูปธรรม

กระบวนการในการจัดทำแผนฯ มีแนวทางสำคัญ ๕ ประการ คือ ๑) แผนฯ จะต้องสอดคล้องกับหลักการสากลระหว่างประเทศด้านสตรี เช่น อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ ปฏิญญาปักกิ่งและแผนปฏิบัติการปักกิ่ง เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน เป้าหมายที่ ๕ บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศ และเสริมพลังสตรีและเด็กหญิงทุกคน ๒) การกำหนดแนวทางเพื่อปิดช่องว่าง และข้อท้าทายจากการดำเนินการของแผนฯ ที่ผ่านมา ๓) แผนฯ ใหม่สามารถคาดการณ์และรองรับอนาคต ภายใต้สภาพเศรษฐกิจ สังคม และข้อท้าทายที่เกิดขึ้นใหม่ที่เป็นอุปสรรคกีดขวางความก้าวหน้าของสตรี ๔) หลักการมีส่วนร่วมและการรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนในการกำหนดทิศทางและประเด็นสำคัญในแผนฯ และ ๕) แผนฯ จะต้องกำหนดกรอบการดำเนินงานและตัวชี้วัดที่ชัดเจน และมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติอย่างแท้จริง รวมทั้งมีการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผนฯ

แผนฯ ได้ผ่านกระบวนการในการทบทวนวรรณกรรม การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) การประชุมกลุ่มย่อย (focus group) เพื่อรับฟังความคิดเห็น ๔ ภาค และการจัดวิพากษ์แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี โดยผ่านการวิพากษ์แผนฯ ทุกภาคส่วน จำนวน ๕ ครั้ง และการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนต่อแผนฯ

วิสัยทัศน์ของแผน คือ “สตรีและเด็กหญิงมีโอกาสพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ ได้รับ การปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ปลอดภัยจากความรุนแรงทุกรูปแบบ ภายใต้สังคมที่ตระหนัก และเข้าใจถึงความเสมอภาคระหว่างเพศ” แผนฯ ประกอบไปด้วยเสาหลัก ๖ เสาหลัก ได้แก่ เสาหลักที่ ๑ การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี เสาหลักที่ ๒ การขจัดความรุนแรงต่อสตรี เสาหลักที่ ๓ การมีส่วนร่วมของสตรี ในระดับการตัดสินใจ เสาหลักที่ ๔ การสื่อสารสาธารณะเพื่อปรับเปลี่ยนเจตคติ ค่านิยม ระบบความคิดความเชื่อ ของสังคม ให้เอื้อต่อความเสมอภาคระหว่างเพศ เสาหลักที่ ๕ การจัดทำเครื่องมือบริหารจัดการเพื่อเสริมพลัง สตรีและส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และเสาหลักที่ ๖ การพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core competency) ของกลไกการพัฒนาสตรีระดับชาติ

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนฯ จะเป็นแนวทางในการส่งเสริม การประสานความร่วมมือจากภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน ประชาสังคม และภาควิชาการ ในการส่งเสริมสิทธิสตรี พัฒนาศักยภาพ และการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศอย่างเป็นรูปธรรม

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร	๑
ส่วนที่ ๒ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนัยของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐	๕
๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๑)	๖
๒.๒ แผนระดับที่ ๒	๘
๒.๓ แผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง	๑๑
ส่วนที่ ๓ ความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) แห่งสหประชาชาติ เป้าหมายที่ ๕ “การบรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศและเสริมสร้าง ความเข้มแข็งให้แก่สตรีและเด็กหญิง”	๑๓
ส่วนที่ ๔ สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๑๔
๔.๑ การประเมินการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ด้านการพัฒนาสตรี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	๑๔
๔.๒ สถานการณ์ ปัญหา และแนวโน้มหรือความท้าทายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	๑๘
๔.๓ โอกาสในการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเสมอภาคระหว่างเพศ	๒๒
๔.๔ ประเด็นที่อุบัติใหม่ (Emerging issues) และการคาดการณ์อนาคต (Foresight)	๒๓
๔.๕ ภาพรวมของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๒๕
ภาคผนวก	๗๙
ภาคผนวกที่ ๑ การบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติ	๘๐
ภาคผนวกที่ ๒ คำอธิบายมาตรการในแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรีฯ	๘๖
ภาคผนวกที่ ๓ ตัวอย่างและแหล่งข้อมูลในการนำแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติ	๑๑๑
ภาคผนวกที่ ๔ โครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๖๗๐)	๑๑๔

สารบัญตาราง

ตารางที่ ๑	ผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศรี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาศรี ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) รายปี	๑๕
ตารางที่ ๒	ผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศรี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาศรี ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) เรียงตามลำดับ	๑๕
ตารางที่ ๓	สรุปเสาหลัก มาตรการ กลยุทธ์ ตามแผนปฏิบัติการ ด้านการพัฒนาศรี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๒๙
ตารางที่ ๔	รายละเอียดมาตรการในเสาหลักที่ ๑	๓๕
ตารางที่ ๕	รายละเอียดมาตรการในเสาหลักที่ ๒	๔๔
ตารางที่ ๖	รายละเอียดมาตรการในเสาหลักที่ ๓	๕๘
ตารางที่ ๗	รายละเอียดมาตรการในเสาหลักที่ ๔	๖๓
ตารางที่ ๘	รายละเอียดมาตรการในเสาหลักที่ ๕	๖๖
ตารางที่ ๙	รายละเอียดมาตรการในเสาหลักที่ ๖	๗๓

๑. สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี
(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร

ความเสมอภาคระหว่างเพศและการเสริมพลังสตรีเป็นประเด็นสำคัญที่ประชาคมโลกให้ความสำคัญและมีความพยายามร่วมกันในการดำเนินการในประเด็นดังกล่าวเป็นระยะเวลามากกว่าสี่ทศวรรษ ดังปรากฏในอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women หรือ CEDAW) ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๒๒ ซึ่งระบุว่า “การเลือกปฏิบัติต่อสตรีขัดต่อหลักการของความเสมอภาคของสิทธิและความเคารพต่อเกียรติศักดิ์ของมนุษย์ เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของสตรีด้วยเงื่อนไขที่เสมอภาคกับบุรุษในการดำรงอยู่ทางการเมือง สังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรมในประเทศของตน ขัดขวางความเจริญเติบโตแห่งความรุ่งเรืองของสังคมและครอบครัว และทำให้พัฒนาการอย่างสมบูรณ์ของศักยภาพต่าง ๆ ของสตรีในการให้บริการแก่ประเทศของตน และมนุษยชาติเป็นไปได้โดยยากยิ่งขึ้น” และข้อความในพันธกิจของแผนปฏิบัติการปักกิ่ง (Beijing Platform for Action) เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๓๘ ที่ระบุว่า “ความเสมอภาคระหว่างหญิงและชายเป็นเรื่องของสิทธิมนุษยชน และปัจจัยหลักอันเป็นที่มาของความยุติธรรมทางสังคมและยังเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จำเป็นพื้นฐานสำหรับความเท่าเทียม การพัฒนา และสันติภาพ”

ประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญและการแก้ไขปัญหาความไม่เสมอภาคระหว่างเพศและส่งเสริมสถานภาพสตรีมาโดยตลอด โดยมีแนวทางในการปฏิบัติด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศในยุทธศาสตร์ชาติและแผนต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนและส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและส่งเสริมสถานภาพสตรี กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นหน่วยงานประสานงานกลางระดับชาติที่มีภารกิจหลักในการพัฒนาศักยภาพสตรี การคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิสตรี รวมทั้งการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ โดยการกำหนดนโยบาย แผนงาน และประสานความร่วมมือในการดำเนินการดังกล่าวให้สอดคล้องกับกรอบพันธกรณีระหว่างประเทศด้านสตรี และหลักกฎหมายภายในประเทศ ซึ่งที่ผ่านมาได้มีการจัดทำแผนพัฒนาสตรีแห่งชาติเป็นแผนเฉพาะมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่แผนพัฒนาสตรีแห่งชาติ ฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๓๐ - ๒๕๓๔) และในปัจจุบันแผนการพัฒนาสตรีอยู่ภายใต้ชื่อแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ที่สิ้นสุดลงในปี พ.ศ. ๒๕๖๕

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จัดทำขึ้น โดยกระบวนการศึกษาทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรีที่ผ่านมา เช่น แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) การทบทวนวรรณกรรม การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้เชี่ยวชาญ และผู้เกี่ยวข้อง การเสวนากลุ่มย่อยจากทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม รวมทั้งการสำรวจความคิดเห็นของประชาชน เพื่อนำมากำหนดแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทสังคมไทยที่มีความเปลี่ยนแปลงในมิติเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เพื่อให้หน่วยงานและภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีแนวทางการขับเคลื่อนการเสริมพลังสตรีและความเสมอภาคระหว่างเพศที่ตรงตามความจำเป็นเร่งด่วน สอดรับกับสถานการณ์ เกิดผลลัพธ์ที่ตรงตามสถานการณ์ และมีประสิทธิภาพ

แผนปฏิบัติการฯ มีวิสัยทัศน์ คือ “สตรีและเด็กหญิงมีโอกาสพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ปลอดภัยจากความรุนแรงทุกรูปแบบ ภายใต้สังคมที่ตระหนักและเข้าใจถึงความเสมอภาคระหว่างเพศ” โดยแนวคิดหลักในการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ให้ความสำคัญต่อการปรับเปลี่ยนเจตคติและระบบความคิดความเชื่อของสังคมให้เอื้อต่อการยกระดับสถานภาพของสตรีและความเสมอภาคระหว่างเพศ ซึ่งแผนปฏิบัติการฯ ประกอบไปด้วย ๖ เสาหลัก ๒๑ มาตรการ ดังนี้

เสาหลักที่ ๑ การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี ประกอบด้วย ๕ มาตรการ ได้แก่

มาตรการที่ ๑ การสร้างกระบวนการเรียนรู้เรื่องเพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศ เช่น การศึกษาปัญหา ค้นหาความต้องการและช่องว่างการเรียนรู้เรื่องเพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศ ในกลุ่มคนในสถาบันการศึกษา ข้าราชการ ทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค การพัฒนาและออกแบบคู่มือชุดการเรียนรู้เรื่องเพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศ

มาตรการที่ ๒ การส่งเสริมคุณค่าสตรีในโลกแห่งการทำงาน ประกอบไปด้วย การศึกษาสถานการณ์และประเด็นปัญหาของผู้หญิงในโลกแห่งการทำงาน การผลักดันนโยบาย/มาตรการ/แนวปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อสตรี การสร้างต้นแบบยกย่องเชิดชูสถานที่ปฏิบัติงานทั้งในภาครัฐและเอกชนที่เป็นตัวอย่างที่ดีในด้านการมีแนวปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อสตรี

มาตรการที่ ๓ มาตรการส่งเสริมการศึกษาและการทำงานด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม และคณิตศาสตร์ (Science, Technology, Engineering and Mathematics - STEM) ของสตรี โดยเน้นในประเด็นที่ยังเป็นช่องว่างในเรื่องโอกาสทางการศึกษาของเด็กหญิง เช่น การส่งเสริมให้เด็กหญิงเข้าสู่อุตสาหกรรม สาขา STEM การสร้างสตรีต้นแบบในสาขา STEM การสร้างเครือข่ายในสาขา STEM และการส่งเสริมการศึกษาของกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

มาตรการที่ ๔ มาตรการสร้างความเข้มแข็งผู้ประกอบการสตรี โดยการสร้างความรู้ความเข้าใจให้พ่อแม่ผู้ปกครองและโรงเรียนในการพัฒนาเด็กหญิงให้เป็นผู้ประกอบการ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้โรงเรียนเพื่อพัฒนาศักยภาพเด็กผู้หญิงให้เป็นผู้ประกอบการ การพัฒนาศักยภาพสตรีให้เป็นผู้ประกอบการ และการจัดเครือข่ายที่ปรึกษาให้คำแนะนำเชื่อมโยงสตรีเข้าถึงเครือข่ายภาครัฐกิจ

มาตรการที่ ๕ ส่งเสริมการเข้าถึงโอกาสการพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรีกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ (กลุ่มชาติพันธุ์ สตรีในชนบทห่างไกล สตรีครอบครัวฐานะยากจน สตรีที่ประสบปัญหาจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด-๑๙) สตรีในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ สตรีพิการ และสตรีสูงอายุ) ซึ่งกำหนดให้มีการพัฒนาศักยภาพของสตรีกลุ่มเป้าหมายเฉพาะในด้านการศึกษา สวัสดิการ การทำงาน และการมีสุขภาพที่ดี

เสาหลักที่ ๒ การขจัดความรุนแรงต่อสตรี ประกอบด้วย ๔ มาตรการ ได้แก่

มาตรการที่ ๖ การสร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อขจัดรากเหง้าความรุนแรงที่เกิดขึ้นต่อสตรี โดยกำหนดให้มีการศึกษาปัญหา ค้นหาความต้องการและช่องว่างการเรียนรู้เพื่อขจัดรากเหง้าความรุนแรงทุกรูปแบบที่เกิดขึ้นต่อสตรี การพัฒนาออกแบบชุดเครื่องมือการเรียนรู้เรื่องความรุนแรง การเสริมสร้างศักยภาพสตรีเพื่อขจัดความรุนแรง การสร้างสื่อสังคมเพื่อแบ่งปันความรู้และการป้องกันการเกิดความรุนแรง

มาตรการที่ ๗ มาตรการสร้างพื้นที่ปลอดภัยและกระตุ้นเตือนสังคมให้ตระหนักถึงการป้องกันภัยจากความรุนแรงต่อสตรี ซึ่งกำหนดให้มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมการสร้างพื้นที่ปลอดภัยจากความรุนแรงให้แก่สตรี เช่น โรงเรียนปลอดภัย เส้นทางปลอดภัย ฯลฯ การรณรงค์ให้ส่วนราชการตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาและไม่ทนต่อเรื่องการล่วงละเมิดทางเพศ

มาตรการที่ ๘ การส่งเสริมการเข้าถึงความยุติธรรมของสตรี ซึ่งประกอบไปด้วยแผนการเผยแพร่ข้อมูลความรู้เรื่องการเข้าถึงความยุติธรรมแก่สตรี การสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องความรุนแรงกับบุคลากรด้านความยุติธรรมให้ละเอียดอ่อนต่อปัญหาด้านเพศภาวะ

มาตรการที่ ๙ การริเริ่ม/เสนอกฎหมายที่คุ้มครองสตรีจากความรุนแรงและให้ความยุติธรรมต่อสตรีผู้ถูกรังแก ซึ่งกำหนดให้มีการศึกษาปัญหาการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรงต่อสตรีในทุกโอกาส การสร้างกลไกความร่วมมือในการเสนอแนะและผลักดันกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรงต่อสตรีในทุกรูปแบบ และการสร้างการรับรู้แก่สังคมและขยายแนวร่วม เพื่อให้ได้มาซึ่งแรงสนับสนุนในการขับเคลื่อนกฎหมาย

เสาหลักที่ ๓ การมีส่วนร่วมของสตรีในระดับการตัดสินใจ ประกอบด้วย ๓ มาตรการ ได้แก่

มาตรการที่ ๑๐ กำหนดสัดส่วนสตรีดำรงตำแหน่งระดับตัดสินใจทุกระดับให้มีจำนวนไม่น้อยกว่า ๑ ใน ๓ โดยเน้นในการเพิ่มสัดส่วนของสตรีในการมีส่วนร่วมในทุกระดับ โดยการใช้มาตรการพิเศษเพื่อเร่งเพิ่มจำนวนผู้หญิงในระดับตัดสินใจทุกระดับ เพื่อลดช่องว่างความไม่เสมอภาคระหว่างเพศ

มาตรการที่ ๑๑ การสร้างความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของสตรีในระดับการตัดสินใจ มาตรการนี้กำหนดให้สร้างความรู้ความเข้าใจของสังคมในทุกระดับ เพื่อขจัดอคติและภาพเหมารวมทางเพศ ผ่านการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่สังคมในการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในระดับตัดสินใจ

มาตรการที่ ๑๒ การพัฒนาทักษะสตรีในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจระดับบริหาร ซึ่งประกอบไปด้วยแผนการเสริมสร้างศักยภาพสตรีในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจระดับบริหารทุกระดับ การสร้างสภาพแวดล้อมในการส่งเสริมผู้หญิงในการมีส่วนร่วมในระดับตัดสินใจทางการเมือง เช่น ศูนย์บ่มเพาะสตรีเข้าสู่การเมือง การมีระบบพี่เลี้ยง การรวมกลุ่มสตรีทางการเมือง

เสาหลักที่ ๔ การสื่อสารสาธารณะเพื่อปรับเปลี่ยนเจตคติ ค่านิยม ระบบความคิดความเชื่อของสังคม ให้เอื้อต่อความเสมอภาคระหว่างเพศ ประกอบด้วย ๒ มาตรการ ได้แก่

มาตรการที่ ๑๓ การสื่อสารสาธารณะเพื่อสร้างความตระหนักต่อความเสมอภาคระหว่างเพศและสิทธิสตรี โดยการสร้างกระแสให้สังคมไม่ยอมทนต่อความรุนแรงในสตรีและพร้อมรับบทบาทผู้นำสตรี โดยมาตรการที่ได้แยกย่อยออกเป็นการดำเนินการในแต่ละปี เพื่อให้เกิดแนวทางการขับเคลื่อนที่ชัดเจน

มาตรการที่ ๑๔ ขับเคลื่อนสื่อมวลชนเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและยกระดับสถานภาพสตรี โดยการส่งเสริมการผลิตสื่อเพื่อเผยแพร่ภาพลักษณ์เชิงบวกของสตรีและไม่ผลิตภาพเหมารวมเกี่ยวกับผู้หญิงซึ่งเป็นภาพลักษณ์เชิงลบ การเฝ้าระวังตรวจตราไม่ให้สื่อตอกย้ำค่านิยมเชิงลบและภาพเหมารวมเชิงลบที่สังคมได้รับรู้มาช้านาน

เสาหลักที่ ๕ การจัดทำเครื่องมือบริหารจัดการเพื่อเสริมพลังสตรีและส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ ประกอบด้วย ๔ มาตรการ ได้แก่

มาตรการที่ ๑๕ การจัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศและศึกษาสถานการณ์เพื่อยกระดับสถานภาพและส่งเสริมการพัฒนาสตรี ซึ่งเป็นข้อมูลจำแนกเพศของผู้รับบริการในทุกหน่วยงาน และข้อมูลจำแนกเพศของบุคลากรและผู้บริหารของหน่วยงาน รวมทั้งการจัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศในโครงการ/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการกับผู้รับบริการและกลุ่มเป้าหมายของหน่วยงาน

มาตรการที่ ๑๖ การจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ โดยมีแผนส่งเสริมให้หน่วยงานจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ การทบทวนการทำงานและความท้าทายในการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงเพศภาวะ การเพิ่มงบประมาณและเงินทุนในการส่งเสริมพลังสตรีและส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ

มาตรการที่ ๑๗ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสตรีในด้านการบริหารจัดการธุรกิจ โดยมีเป้าหมาย เพื่อให้สตรีมีศักยภาพในการบริหารจัดการธุรกิจ โดยจัดทำหลักสูตรเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสตรี ทางด้านเศรษฐกิจและธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับสตรี และจัดตั้งศูนย์พัฒนาส่งเสริมศักยภาพสตรี เพื่อพัฒนาศักยภาพสตรีในเชิงธุรกิจ และส่งเสริมบทบาทสตรีในการมีส่วนร่วมธุรกิจ (women on boards)

มาตรการที่ ๑๘ การเสริมพลังคนรุ่นใหม่เพื่อสร้างความเสมอภาคระหว่างเพศและเสริมพลังสตรี มีเป้าหมายเพื่อสร้างเครือข่ายคนรุ่นใหม่และความริเริ่มในการสร้างความเสมอภาคระหว่างเพศและเสริมพลังสตรี ผ่านกิจกรรมเสริมพลังผู้บริหารภาคธุรกิจเอกชนในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ การส่งเสริมนวัตกรรมด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและเสริมพลังสตรี รวมทั้งการส่งเสริมให้เยาวชนมีส่วนร่วมในการสร้างความเสมอภาคระหว่างเพศและการเสริมพลังสตรี

เสาหลักที่ ๖ การพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core competency) ของกลไกพัฒนาสตรีระดับชาติ ประกอบด้วย ๓ มาตรการ ได้แก่

มาตรการที่ ๑๙ การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสตรี ได้แก่ ด้านความตระหนัก/ความรู้ความเข้าใจ/ความเชี่ยวชาญและทักษะในประเด็นเพศภาวะและการพัฒนาสตรี (Gender competence) ด้านการเชิดชูบทบาทสตรีให้เป็นที่ประจักษ์ ด้านการชี้แนะและเฝ้าระวังสังคม (Gender alert) และด้านการเสริมพลังและสร้างความร่วมมือองค์กรพันธมิตรและเครือข่าย (Partnership) ซึ่งจะต้องพัฒนาสมรรถนะ มีความตระหนักความรู้ความเข้าใจ ความเชี่ยวชาญและทักษะในประเด็นเกี่ยวกับสตรี และต้องเชิดชูบทบาทสตรี ตลอดจนชี้แนะและเฝ้าระวังประเด็นทางสตรี ในขณะเดียวกัน ต้องสร้างเครือข่ายและพันธมิตรให้บรรลุผลด้วย

มาตรการที่ ๒๐ การพัฒนาบทบาทเชิงรุกของกลไกระดับชาติด้านสตรีและส่งเสริมภาพลักษณ์ด้านการพัฒนาสตรี ซึ่งกำหนดให้มีการพัฒนาบทบาทเฝ้าระวังสังคม โดยเฉพาะปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศ อันเป็นภัยร้ายต่อผู้หญิง การพัฒนาบทบาทประชาสัมพันธ์เชิงรุกที่ช่วยสร้าง visibility ของสตรีที่มีบทบาทและความสามารถเพื่อให้เป็นที่ประจักษ์ในสังคม

มาตรการที่ ๒๑ การสร้างความร่วมมืออย่างยั่งยืนและเสริมพลังแก่พันธมิตรเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic partners) ทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ และภาคประชาชน ซึ่งจะประกอบไปด้วยแผนการจัดกิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยนปรึกษาหารือระหว่างองค์กรพันธมิตร ผู้เชี่ยวชาญ ตลอดจนผู้ร่วมอุดมการณ์เพื่อยกระดับสถานภาพสตรี การเสริมพลังของผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer : CGEO) และศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างเพศ (Gender Focal Point : GFP) ให้มีความรู้ความเข้าใจประเด็นทางเพศภาวะและการขับเคลื่อนภารกิจที่กำหนดไว้ในแผนการสร้างช่องทางสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดการสื่อสาร และสนับสนุนการดำเนินงานของทุกส่วน โดยกำหนดให้มีการทบทวนปรับปรุงแนวทาง กฎระเบียบการปฏิบัติงาน เพื่อให้การขับเคลื่อนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และติดตามผลการดำเนินงานของ CGEO และ GFP พร้อมทั้ง การสร้างแรงสนับสนุนแรงจูงใจ โดยการมอบรางวัลแก่ผู้ที่ขับเคลื่อนเรื่องความเสมอภาคระหว่างเพศ

ส่วนที่ ๒ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป็นแผนระดับที่ ๓ ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์เฉพาะด้านที่นำไปสู่การปฏิบัติ และเป็นแผนหลักที่กำหนดทิศทางและแนวทางในการพัฒนาสตรีของประเทศไทย โดยคำนึงถึงความสอดคล้องและบูรณาการร่วมกับแผนหลักของประเทศ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ และแผนที่เกี่ยวข้อง เช่น แผนปฏิบัติการของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ขับเคลื่อนที่นำไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง

ภาพที่ ๑ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ



ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะยาวที่ใช้เป็น



ที่มา: คัดลอกจาก ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี. จาก

<http://nscr.nesdb.go.th/wp-content/uploads/๒๐๒๐/๐๔/>

ยุทธศาสตร์ชาติ-ฉบับประชาชน.pdf.

กรอบในการจัดทำนโยบายและแผนระดับชาติ และแผนระดับอื่น ๆ โดยมีเป้าหมาย “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยมี ยุทธศาสตร์ ๖ ด้าน ได้แก่ (๑) ยุทธศาสตร์ ความมั่นคง (๒) ยุทธศาสตร์การสร้าง ความสามารถในการแข่งขัน (๓) ยุทธศาสตร์ การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม (๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้าง

ทรัพยากรมนุษย์ (๕) ยุทธศาสตร์การเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ (๖) ยุทธศาสตร์ การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ชาติ จึงเป็นกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาที่กำหนดทิศทางของแผนปฏิบัติการ ด้านการพัฒนาสตรี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยที่ผู้หญิงและเด็กหญิงเป็นประชาชนจำนวนกึ่งหนึ่งของประเทศที่สมควรได้รับประโยชน์และมีส่วนร่วมในการพัฒนา ดังนั้น สตรีจึงมีความสำคัญในทุกมิติ ของยุทธศาสตร์ชาติ โดยเฉพาะการให้ความสำคัญต่อ (๑) การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของสตรีในฐานะ ที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ของชาติ โดยเปิดโอกาสให้สตรีได้สามารถเข้าถึงโอกาสการพัฒนา (๒) การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมต่อสตรีที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติและถูกกระทำ จากความรุนแรงในทุกรูปแบบ (๓) การพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมมีส่วนร่วมในการพัฒนาและยกระดับสถานภาพสตรี (๔) การปรับเปลี่ยนเจตคติ ของสังคมให้มีความตระหนักต่อความเสมอภาคระหว่างเพศ อันเป็นค่านิยมที่พึงประสงค์ในการพัฒนาและการอยู่ร่วมกันในสังคมที่มีคุณภาพ และ (๕) การสนับสนุนให้สตรีเป็นผู้นำและหุ้นส่วนการพัฒนาที่เข้มแข็ง ในทุกระดับ

๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๑)

๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

๑.๑ เป้าหมาย สร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ

๑.๑.๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ โดยสร้าง หลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัย ทุกเพศภาวะ และทุกกลุ่ม เชื่อมโยงระบบ ข้อมูลสวัสดิการ และสร้างความร่วมมือกับภาครัฐในการให้บริการจากภาคส่วนอื่น ๆ ส่งเสริมการเข้าสู่ระบบ ประกันสังคมของแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบอย่างทั่วถึง และสร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการ สาธารณสุขและการศึกษา การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างทั่วถึง เน้นการสร้างหลักประกันในการเข้าถึง ความยุติธรรมและช่วยเหลือผู้มีรายได้น้อยในการต่อสู้คดี และการมีมาตรการที่ละเอียดอ่อนสำหรับคดีความผิด เกี่ยวกับเพศ พัฒนาระบบช่วยเหลือผู้พ้นโทษในการกลับคืนสู่สังคม

๑.๑.๒ ประเด็นที่ ๓ การเสริมสร้างพลังทางสังคม สร้างสังคมที่เข้มแข็ง สร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทางสังคม โดยเฉพาะเยาวชนที่จะเติบโตเป็นผู้นำรุ่นใหม่ และการทำงานร่วมกันระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ส่งเสริม ความเสมอภาคระหว่างเพศและบทบาทสตรีในการสร้างสรรค์สังคม “โดยปรับเปลี่ยนเจตคติและบทบาทเพศ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและการยอมรับของสังคมต่อเรื่องเพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศ

ส่งเสริมให้ทุกเพศมีส่วนร่วมรับผิดชอบครอบครัวและร่วมกันพัฒนาสังคม ส่งเสริมความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว พัฒนาระบบสวัสดิการทางสังคมในสถานประกอบการเพื่อให้ทั้งชายและหญิงสามารถดูแลครอบครัวได้อย่างสมดุลกับการทำงาน ส่งเสริมการสร้างประชากรรุ่นใหม่บนรากฐานของครอบครัวที่มีคุณภาพ เพิ่มโอกาสของสตรีในการทำงานเชิงเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนเพิ่มศักยภาพความรู้ความสามารถและภาวะผู้นำของสตรีเพื่อให้สามารถมีบทบาทในทางการเมืองและการบริหารทั้งในระดับสากล ระดับชาติ และในระดับท้องถิ่น ได้อย่างเหมาะสมและกว้างขวาง”

๑.๑.๓ ประเด็นที่ ๔ การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนาการพึ่งตนเอง และการจัดการตนเองในเป้าหมายสร้างภูมิคุ้มกันทางปัญญาให้กับชุมชน สร้างการเรียนรู้ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก และสร้างหลักประกันให้คนทุกกลุ่มได้รับโอกาสและเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองโดยไม่จำกัดเพศภาวะ

๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

๒.๑ เป้าหมาย สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

๒.๑.๑ ประเด็นที่ ๑ การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม มุ่งเน้นให้สถาบันทางสังคมร่วมปลูกฝังค่านิยมวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ ทั้งคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งการยอมรับความหลากหลายของสังคมที่ประกอบด้วยกลุ่มคนหลากหลาย ซึ่งรวมถึงผู้ชายและผู้หญิง และใช้กลไกชุมชนและสร้างการมีส่วนร่วมจากเยาวชน ใช้สื่อและสื่อสารมวลชนในการปลูกฝังค่านิยมสร้างสรรค์

๒.๑.๒ ประเด็นที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาคนในทุกช่วงวัย ทั้งหญิงและชายเพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ พัฒนาการเรียนรู้และทักษะชีวิตมีความสามารถในการพัฒนาเป็นผู้ประกอบการใหม่ มีหลักประกันทางสังคมที่สอดคล้องกับความจำเป็นในการดำรงชีวิต

๒.๑.๓ ประเด็นที่ ๓ ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ มุ่งเน้นผู้เรียนใช้ความรู้และระบบคิดในลักษณะสหวิทยาการ เช่น ความรู้ทางวิทยาศาสตร์และการตั้งคำถาม การใช้เทคโนโลยี ความรู้ทางวิศวกรรมศาสตร์ และระบบคิดของเหตุผลและการหาความสัมพันธ์เพื่อหาทางแก้ปัญหา สามารถนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพ

๒.๑.๔ ประเด็นที่ ๖ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มุ่งเน้นการสร้างครอบครัวที่เป็นสุข การเกื้อกูลกันในการดูแลสมาชิกครอบครัว การทำงานและการดำรงชีวิตที่สมดุล และส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่การเลี้ยงดูแรกเกิดจนถึงการดูแลผู้สูงอายุ ทั้งนี้ภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการสนับสนุน การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒.๑.๕ ประเด็นที่ ๗ การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและวัฒนธรรม ปลูกฝังคุณธรรมของความเป็นนักกีฬาและส่งเสริมกิจกรรมกีฬาและนันทนาการที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนทุกกลุ่ม ทุกเพศ

๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

๓.๑ เป้าหมาย ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

๓.๑.๑ ประเด็นที่ ๕ พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่ ด้วยการสร้างและพัฒนาผู้ประกอบการให้มี “ทักษะและจิตวิญญาณของการเป็นผู้ประกอบการที่มีความสามารถในการแข่งขัน” สามารถสร้างและใช้เทคโนโลยี/นวัตกรรมในการผลิตและบริการ เป็นนักการค้าและผู้ประกอบการที่เข้มแข็ง มีโอกาสเข้าถึงแหล่งเงินทุน เข้าถึงแหล่งข้อมูล การให้คำปรึกษา และการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร

๔) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

๔.๑ เป้าหมาย กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

๔.๑.๑ ประเด็นที่ ๗ การมีกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสถานการณ์ปัญหา มาตรฐานสากลจากข้อตกลงระหว่างประเทศ สามารถป้องกันการกระทำผิดและลงโทษผู้กระทำผิด

๔.๑.๒ ประเด็นที่ ๘ กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชน อำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชนด้วยการสร้างโอกาสในการเข้าถึงความยุติธรรม บุคลากรและหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ทิศทางของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรีฯ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์และการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม โดยพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมมีส่วนร่วมในการพัฒนาสตรี การปรับเปลี่ยนเจตคติของสังคมให้มีความตระหนักต่อความเสมอภาคระหว่างเพศ ช่วยลดภาระการดูแลที่ไม่มีค่าตอบแทน มีมาตรการคุ้มครองทางสังคมที่ให้ความมั่นคงในการดำรงชีวิตของสตรี เปิดโอกาสให้สตรีพัฒนาศักยภาพของตนเองสามารถเป็นผู้ประกอบการและสามารถเข้าถึงโอกาสการเรียนรู้ พัฒนาการเรียนรู้ของเด็กหญิงให้ก้าวไปข้างหน้าพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษใหม่ ลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรมด้วยการส่งเสริมให้สตรีผู้ถูกกระทำจากความรุนแรงสามารถเข้าถึงความยุติธรรม การมีกฎหมายที่มีประสิทธิภาพในการคุ้มครองสตรี และมีมาตรการที่ละเอียดอ่อนสำหรับคดีความผิดเกี่ยวกับเพศ รวมทั้งสนับสนุนให้สตรีเป็นผู้นำและหุ้นส่วนการพัฒนาที่เข้มแข็งในทุกระดับเพื่อสร้างสังคมแห่งความเสมอภาคระหว่างเพศ โดยที่มีระบบฐานข้อมูลจำแนกเพศในการพัฒนา

๒.๒ แผนระดับที่ ๒

๒.๒.๑ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

(๑) ประเด็น พลังทางสังคม

(๑.๑) เป้าหมายระดับประเด็นแผนแม่บทฯ ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมเพิ่มขึ้น

(๑.๒) แผนย่อยการเสริมสร้างทุนทางสังคม โดยมีแนวทางการพัฒนาส่งเสริมศักยภาพบทบาทสตรี และสิทธิมนุษยชน ให้ทุกเพศสภาพร่วมเป็นพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาสังคมด้วยการปรับเปลี่ยนทัศนคติและบทบาทของทุกเพศสภาพ เสริมสร้างความเข้าใจและการยอมรับของสังคมต่อเรื่องเพศสภาพและความเสมอภาคทางเพศ ส่งเสริมให้ทุกเพศสภาพมีส่วนร่วมรับผิดชอบครอบครัว และร่วมกันพัฒนาสังคม ส่งเสริมความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว พัฒนาระบบสวัสดิการทางสังคมในสถานประกอบการเพื่อให้ทั้งชายและหญิงสามารถดูแลครอบครัวได้อย่างสมดุลกับการทำงาน เพื่อส่งเสริมการสร้างประชากรรุ่นใหม่บนรากฐานของครอบครัวที่มีคุณภาพ เพิ่มโอกาสของสตรีในการทำงานเชิงเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนเพิ่มศักยภาพ ความรู้ความสามารถ และภาวะผู้นำของสตรีเพื่อให้สามารถมีบทบาทในทางการเมืองและการบริหารทั้งในระดับนานาชาติ ระดับชาติ และในระดับท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและกว้างขวาง

(๒) ประเด็น การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม

(๒.๑) เป้าหมายระดับประเด็นแผนแม่บทฯ คนไทยมีคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามและมีความรัก และภูมิใจในความเป็นไทยมากขึ้นนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต สังคมไทยมีความสุขและเป็นที่ยอมรับของนานาชาติมากขึ้น

(๒.๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และการเสริมสร้างจิตสาธารณะและการเป็นพลเมืองที่ดี โดยมุ่งเน้นให้สถาบันทางสังคมร่วมปลูกฝังค่านิยมวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ ทั้งคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งการยอมรับความหลากหลายที่เกิดขึ้น เน้นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ รวมทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยที่ภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีส่วนร่วม ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเชื่อมโยง และบูรณาการข้อมูลระหว่างกระทรวง

(๓) ประเด็น ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม

(๓.๑) เป้าหมายระดับประเด็นแผนแม่บทฯ คนไทยทุกคนได้รับการคุ้มครอง และมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น

(๓.๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การคุ้มครองทางสังคมขั้นพื้นฐานและหลักประกันทางเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ ขยายฐานความคุ้มครองทางสังคม สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติในเป้าหมาย เพื่อสร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัย ทุกเพศภาวะและทุกกลุ่ม รวมทั้งสร้างหลักประกันสวัสดิการสำหรับแรงงานให้ได้รับความยุติธรรม และมีความเท่าเทียมทางเพศ และส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

(๔) ประเด็น เศรษฐกิจฐานราก

(๔.๑) เป้าหมายระดับประเด็นแผนแม่บทฯ รายได้ของประชากรกลุ่มรายได้น้อยเพิ่มขึ้นอย่างกระจายและอย่างต่อเนื่อง

(๔.๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การยกระดับศักยภาพการเป็นผู้ประกอบการธุรกิจ เน้นการเพิ่มพูนองค์ความรู้และทักษะในการเป็นผู้ประกอบการธุรกิจของเกษตรกร แรงงานทั่วไป และกลุ่มประชากรที่มีรายได้น้อยและไม่มั่นคง ให้เป็นผู้ประกอบการผ่านการสนับสนุนการช่วยเหลือทางวิชาการต่าง ๆ เพื่อสร้างเสริมองค์ความรู้และทักษะที่สำคัญและจำเป็นในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้า เพื่อยกระดับและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและก่อให้เกิดการสร้างรายได้ด้วยตนเอง

การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติของแผนปฏิบัติการฯ

การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและบทบาทของสตรีในการสร้างสรรค์สังคม โดยปรับเปลี่ยนทัศนคติและบทบาทเพศ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและการยอมรับของสังคมต่อเรื่องเพศสภาวะ และความเสมอภาคระหว่างเพศ เพิ่มโอกาสของสตรีในการทำงานเชิงเศรษฐกิจโดยเฉพาะการสร้างผู้ประกอบการสตรีรุ่นใหม่ ตลอดจนเพิ่มศักยภาพความรู้ความสามารถและภาวะผู้นำของสตรีเพื่อให้สามารถมีบทบาทในทางการเมืองและการบริหารทั้งในระดับสากล ระดับชาติและในระดับท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม และกว้างขวาง

๒.๒.๒ แผนปฏิรูปประเทศ

(๑) แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา

เป้าหมายเพื่อผู้เรียนทุกกลุ่มวัยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะที่จำเป็นของโลกอนาคต สามารถแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวินัย มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และเป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่ มีความรับผิดชอบ และมีจิตสาธารณะ

(๒) แผนปฏิรูปประเทศด้านสาธารณสุข

เป้าหมายเพื่อส่งเสริมการบริการในระบบสุขภาพและสาธารณสุข โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพใช้ได้อย่างทั่วถึง และเท่าเทียมกัน

(ก) แผนปฏิรูปประเทศด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมายเพื่อการเตรียมและพัฒนาศมรรถนะคนทั้งเรื่องความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง รวมทั้งส่งเสริมการมีชีวิตที่มั่นคงบนพื้นฐานของความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

การบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิรูปประเทศของแผนปฏิบัติการฯ

กำหนดแนวทางการศึกษาที่เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและการยอมรับของสังคมต่อเรื่องเพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศ มีการพัฒนาระบบสาธารณสุขและสวัสดิการทางสังคมเพื่อให้ทั้งชายและหญิงสามารถดูแลครอบครัวได้อย่างสมดุลกับการทำงาน และส่งเสริมการสร้างประชากรรุ่นใหม่บนรากฐานของความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

๒.๒.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

(๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

โดยการปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และการพัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า การกำหนดมาตรการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานให้พ่อแม่สามารถเลี้ยงดูบุตรได้ด้วยตนเอง และรณรงค์ให้ผู้ชายตระหนักและมีส่วนร่วมในการทำหน้าที่ในบ้านและดูแลบุตรมากขึ้น ปรับปรุงสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย และผลักดันกฎหมายการพัฒนาเด็กปฐมวัย รวมทั้งผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง โดยเริ่มต้นจากการสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว กำหนดมาตรการดูแลครอบครัวเป้าหมายเฉพาะ สร้างมาตรการจูงใจให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการลงทุนพัฒนาด้านสังคมในรูปแบบใหม่

(๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

โดยเพิ่มโอกาสให้แก่กลุ่มเป้าหมายประชากรร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุดให้สามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพของรัฐและมีอาชีพ ได้แก่ ขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพแก่เด็กและเยาวชนที่ด้อยโอกาส รวมทั้งการบริการด้านสุขภาพ และเพิ่มสวัสดิการให้กลุ่มเป้าหมายร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุดอย่างเพียงพอและเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมและจัดหาโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสม ให้ประชากรกลุ่มต่าง ๆ โดยเฉพาะกลุ่มเด็ก - เยาวชน สตรี ผู้พิการ ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม เพื่อให้เข้าถึงบริการของรัฐและโอกาสทางสังคมได้อย่างเท่าเทียม

๒.๒.๔ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีความสอดคล้องเพื่อให้บรรลุแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้าพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูง และคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป้าหมายหนึ่งของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) คือ การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยลดความเหลื่อมล้ำทั้งในเชิงรายได้ ความมั่งคั่ง และโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจ สนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงจัดให้มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ซึ่งแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรีฯ สอดคล้องอย่างเด่นชัดในหมวดหมายที่ ๑๒ คือ คนไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้บรรลุ คือ การให้คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย รวมทั้งมีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง

อย่างพลิกโฉม สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข รวมทั้งมุ่งบรรลุเป้าหมายในการพัฒนา กำลังคน มีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต โดยแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรีฯ มุ่งดำเนินการเพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของหมุดหมายที่ ๑๒ อาทิ การพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยในทุกมิติ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง รวมทั้งการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

การบรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ และฉบับที่๑๓ ของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรีฯ

การเสริมสร้างทุนมนุษย์ของสตรีให้มีความเข้มแข็ง ด้วยการสนับสนุนให้ผู้หญิงสามารถเข้าถึงเศรษฐกิจ และทรัพยากรได้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน รวมทั้งสร้างพลังสตรีให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการบริหารงานมากขึ้น มีการยอมรับผู้นำสตรีและเปิดกว้างทางโอกาสในการบริหารมากขึ้น ทั้งนี้ จะต้องมีการปรับเปลี่ยนเจตคติไปสู่ความเสมอภาคระหว่างเพศ และการสร้างเงื่อนไขและกลไกที่เอื้อต่อการพัฒนา ศักยภาพของสตรี

๒.๓ แผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง

สถานะของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรีฯ เป็นแผนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสตรีของประเทศ และเป็นแผนที่ถูกจัดไว้ในระดับที่ ๓ ที่มีการพัฒนาสตรีเป็นประเด็นหลักในการจัดทำแผนฯ โดยเนื้อหาของแผนฯ มีความสอดคล้องกับแผนที่เกี่ยวข้องโดยตรงที่เป็นแผนที่อยู่ในระดับเดียวกัน และครอบคลุมการปฏิบัติของหลายหน่วยงาน ดังนี้

๒.๓.๑ แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

โดยแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีความเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ดังนี้

เรื่องที่ ๑ พัฒนาศักยภาพคนและสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัวอย่างยั่งยืน โดยพัฒนาทักษะสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สำหรับคนทุกช่วงวัย สร้างเสริมให้กลุ่มเปราะบางทุกกลุ่ม ทุกช่วงวัย ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ทักษะอาชีพ สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ เพื่อสร้างรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต เตรียมความพร้อมในการพัฒนาคนเพื่อเข้าสู่สังคมสูงวัย และพัฒนาทักษะผู้สูงอายุ ให้มีคุณภาพเหมาะสมตามช่วงวัย สร้างเสริมการสร้างครอบครัวและเตรียมความพร้อมของพ่อแม่ ผู้ปกครอง ให้มีทักษะในการเลี้ยงดูบุตรหลาน และสร้างเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อครอบครัว ให้สถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งมีความเชื่อมโยงในมาตรการที่ ๒ ของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยมีการส่งเสริมคุณค่าสตรีในโลกแห่งการทำงาน ประกอบไปด้วย การศึกษาสถานการณ์และประเด็นปัญหาของผู้หญิงในโลกแห่งการทำงาน การผลักดันนโยบาย/มาตรการ/แนวปฏิบัติ ที่เป็นมิตรต่อสตรี และมาตรการที่ ๕ ส่งเสริมการเข้าถึงโอกาสการพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรีกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ (กลุ่มชาติพันธุ์ สตรีชนบทห่างไกล สตรีครอบครัวยากจน สตรีที่ประสบปัญหาจากโควิด - ๑๙ สตรีในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ สตรีพิการ และสตรีสูงอายุ) เพื่อสตรีจะได้เข้าถึงการศึกษา สวัสดิการ และการทำงาน

เรื่องที่ ๒ สร้างโอกาสและยกระดับการคุ้มครองทางสังคมสำหรับคนทุกช่วงวัย โดยกำหนดนโยบาย มาตรการ ในการคุ้มครองทางสังคม รวมถึงการพัฒนานวัตกรรม ทางสังคม เพื่อสร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ ยกกระดับการคุ้มครองทางสังคม โดยการจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐาน การสร้างเสริมการเข้าถึงสิทธิ การสร้างหลักประกันทางสังคม สำหรับคนทุกช่วงวัย กลุ่มเปราะบาง กลุ่มผู้ประสบปัญหาทางสังคม และกลุ่มเป้าหมายของกระทรวงแบบพุ่งเป้า ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว พัฒนาระบบการให้ความช่วยเหลือเยียวยาในสถานการณ์วิกฤติอย่างทันทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

สร้างโอกาสและการพัฒนาคุณภาพชีวิตครัวเรือนเปราะบางแบบพุ่งเป้า เสริมสร้างโอกาสในการเข้าถึงที่อยู่อาศัยและที่ดินทำกินที่มั่นคงและได้มาตรฐาน และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตให้กับประชาชนในทุกกลุ่มเป้าหมาย และยกระดับการบริหารจัดการกองทุนในสังกัดกระทรวง พม. เพื่อขับเคลื่อนการคุ้มครองทางสังคมคนทุกช่วงวัย ซึ่งเชื่อมโยงกับมาตรการที่ ๖ โดยมีการสร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อขจัดรากเหง้าความรุนแรงที่เกิดขึ้นต่อสตรี โดยกำหนดให้มีการศึกษาปัญหา ค้นหาความต้องการและช่องว่างการเรียนรู้เพื่อขจัดรากเหง้าความรุนแรงทุกรูปแบบที่เกิดขึ้นต่อสตรี และมาตรการที่ ๘ มีการส่งเสริมการเข้าถึงความยุติธรรมของสตรี ซึ่งประกอบไปด้วย แผนการเผยแพร่ข้อมูลความรู้เรื่องการเข้าถึงความยุติธรรมของสตรี การสร้างความเข้าใจเรื่องความรุนแรงกับบุคลากรด้านยุติธรรมให้ละเอียดอ่อนต่อปัญหาด้านเพศภาวะ

เรื่องที่ ๓ พัฒนาทุนทางสังคม สร้างการมีส่วนร่วม เสริมเศรษฐกิจฐานราก ส่งเสริมเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน โดยสานพลังเครือข่าย ร่วมกับภาคธุรกิจเพื่อสังคม วิชากิจเพื่อสังคม ภาคประชาสังคม องค์กรชุมชน องค์กรตามกลุ่มเป้าหมาย สถาบันการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรระหว่างประเทศ เพื่อเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน ส่งเสริมการลงทุนทางสังคมในรูปแบบใหม่ ปรับกลไกการขับเคลื่อนงานเชิงพื้นที่ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาสังคมแบบองค์รวม เสริมสร้างพลเมืองที่มีส่วนร่วม (Engage Citizen) พลเมืองตื่นรู้ (Active Citizen) อาสาสมัครพัฒนาสังคมจิตอาสา เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม และเสริมสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการเพิ่มมูลค่าและความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานรากให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์และทุนทางสังคม โดยมีความเชื่อมโยงกับมาตรการที่ ๑๓ โดยมีการสื่อสารสาธารณะเพื่อสร้างความตระหนัก โดยการสร้างกระแสให้สังคมไม่ยอมทนต่อความรุนแรงในสตรีและพร้อมรับบทบาทผู้นำสตรี และมาตรการที่ ๑๔ ขับเคลื่อนสื่อมวลชนเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและยกระดับสถานภาพสตรี โดยการส่งเสริมการผลิตสื่อเพื่อเผยแพร่ภาพลักษณ์เชิงบวกของสตรี

๒.๓.๒ แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ได้ระบุประเด็นความเสมอภาคระหว่างเพศไว้อย่างชัดเจน ดังนี้ ความเสมอภาคระหว่างหญิงและชายเป็นสิ่งที่ได้ถูกระบุไว้อย่างชัดเจนในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๒๗ ว่า “บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน” อีกทั้งชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันซึ่งมีความเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการพัฒนาสตรี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มาตรการที่ ๑ เรื่อง การสร้างกระบวนการเรียนรู้เรื่องเพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศ โดยมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติค่านิยมของสังคมไปสู่ค่านิยมที่เคารพความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย ทั้งระหว่างสมาชิกภายในครอบครัว และระหว่างสมาชิกในองค์กรทางสังคมอื่น ๆ และปรับเปลี่ยนทัศนคติ และค่านิยมดั้งเดิมของสังคมไทยที่ถือว่าความรุนแรงภายในครอบครัวเป็นเรื่องส่วนตัว ไปสู่ค่านิยมใหม่ที่ถือว่า ความรุนแรงภายในครอบครัวเป็นปัญหาสังคมที่บุคคลทุกคนควรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา และมาตรการที่ ๘ เรื่อง การส่งเสริมการเข้าถึงความยุติธรรมต่อสตรี ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสวัสดิการเพื่อสตรีและครอบครัวอย่างบูรณาการเพื่อแก้ไขปัญหาความรุนแรงในครอบครัวและการเข้าสู่ธุรกิจการค้ามนุษย์ เช่น การใช้ประโยชน์จากกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มสตรีที่เปราะบางไม่ให้เข้าสู่ธุรกิจการค้ามนุษย์ และการใช้ประโยชน์จากกองทุนยุติธรรมในการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาความรุนแรงในครอบครัว สตรีและเด็กที่ตกเป็นเหยื่อจากการค้ามนุษย์ เป็นต้น ตลอดจนมาตรการดูแลกลุ่มสตรีที่ตั้งครรภ์ขณะต้องโทษคุมขัง เป็นกรณีพิเศษ

ส่วนที่ ๓ ความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ (SDGs) เป้าหมายที่ ๕ “การบรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศ และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สตรี และเด็กหญิง”

อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women : CEDAW) และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals: SDGs) เป็นข้อตกลงและแนวทางการพัฒนาระหว่างประเทศที่มุ่งพัฒนาและแก้ไขปัญหาความไม่เท่าเทียมที่เพิ่มขึ้นต่อสตรีทั่วโลก ซึ่งประเทศไทยได้เข้าร่วมเป็นภาคีในการปฏิบัติและขับเคลื่อนร่วมกับนานาชาติ ในการที่จะบรรลุเป้าหมายในการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเสริมพลังความเข้มแข็งผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน โดยในอนุสัญญา CEDAW ระบุหลักการว่า “การพัฒนาของประเทศที่สมบูรณ์ต้องให้สตรีได้เข้าร่วมอย่างเต็มที่ในทุก ๆ สาขาอย่างเสมอภาค และคำนึงถึงความสำคัญของสตรีในการมีส่วนร่วมช่วยสวัสดิการของครอบครัว โดยเฉพาะบทบาทในการเลี้ยงดูบุตรที่ผู้ชายและสังคมควรมีส่วนร่วมรับผิดชอบ อีกทั้งจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงบทบาททางเพศแบบดั้งเดิมทั้งของหญิงและชายเพื่อให้บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศอย่างเต็มที่” และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDGs) ได้กำหนดให้ “การบรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สตรีและเด็กหญิง” เป็นเป้าหมายที่ ๕ ของการพัฒนา

หลักการและเป้าหมายของ CEDAW และ SDG ๕ ดังกล่าว ล้วนเป็นเป้าหมายเดียวกันกับแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรีฯ ของประเทศไทยที่มุ่งสร้าง “สังคมที่มีความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย” โดยกำหนดทิศทางของแผนฯ ให้มีความสอดคล้องกับประเด็นที่ระบุใน CEDAW และ SDG ๕ ดังนี้

๓.๑ เสาหลักที่ ๑ การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี

การปรับเปลี่ยนเจตคติของสังคมให้เอื้อต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี ส่งเสริมให้สตรีได้เข้าถึงการทำงานและสามารถสร้างรายได้โดยไม่ต้องแบกรับภาระการดูแลที่ไม่ได้รับค่าจ้างเพียงพอ สนับสนุนโอกาสการศึกษาของเด็กหญิงในสาขา STEM และเสริมพลังให้เกิดผู้ประกอบการสตรีด้วยการบ่มเพาะเด็กหญิงและผู้หญิง รวมทั้งการมีมาตรการสนับสนุนการพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรีกลุ่มเป้าหมายเฉพาะซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายย่อย SDG ๕ ได้แก่

- ๓.๑.๑ เป้าหมายที่ ๕.๑ ยุติการเลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบต่อผู้หญิงและเด็กหญิง
- ๓.๑.๒ เป้าหมายที่ ๕.๔ ยอมรับและให้คุณค่าต่อการดูแลและทำงานบ้านแบบไม่ได้รับค่าจ้าง และส่งเสริมการแบ่งความรับผิดชอบการดูแลบ้านภายในครอบครัว
- ๓.๑.๓ เป้าหมายที่ ๕.๕ การมีส่วนร่วมของสตรีอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการมีโอกาสการเป็นผู้นำและการตัดสินใจในทุกระดับ ในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และชีวิตสาธารณะ
- ๓.๑.๔ เป้าหมายที่ ๕.a มีการดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในทรัพยากรทางเศรษฐกิจ
- ๓.๑.๕ เป้าหมายที่ ๕.b เพิ่มพูนการใช้เทคโนโลยีที่ส่งเสริมผู้หญิงและเด็กหญิง

๓.๒ เสาหลักที่ ๒ การจัดการความรุนแรงต่อสตรี

การปรับเปลี่ยนเจตคติของสังคมที่เป็นรากเหง้าของปัญหาความรุนแรงที่เกิดขึ้นต่อสตรี การมีพื้นที่/สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย การสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับสตรีที่เป็นผู้ถูกระงับจากความรุนแรง การเผยแพร่ข้อมูลช่องทางให้การให้ความช่วยเหลือ การสร้างความตระหนักและความรู้ความเข้าใจของบุคลากรในระบบยุติธรรม การจัดทำระบบข้อมูลความรุนแรงที่เกิดขึ้นต่อสตรี และการปรับปรุง/ทบทวน/เสนอกฎหมายให้ครอบคลุมการกระทำความรุนแรงทุกรูปแบบและแก้ไขปัญหาพฤติกรรมผู้กระทำเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายย่อย SDG ดังนี้

๓.๒.๑ เป้าหมายที่ ๕.๒ ขจัดความรุนแรงในทุกรูปแบบต่อผู้หญิงและเด็กหญิง

๓.๒.๒ เป้าหมายที่ ๕.๓ การมีนโยบายและบังคับใช้กฎหมายที่ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และการเสริมพลังผู้หญิงและเด็กหญิง

๓.๓ เสาหลักที่ ๓ การมีส่วนร่วมของสตรีในระดับการตัดสินใจ

การเห็นคุณค่าการมีส่วนร่วมของสตรีในระดับตัดสินใจและพร้อมรับบทบาทการนำของสตรี และการสร้างความเข้าใจและการยอมรับมาตรการพิเศษชั่วคราวเพื่อลดความเหลื่อมล้ำระหว่างเพศ ในการมีส่วนร่วมระดับการตัดสินใจ เป็นแนวทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายย่อย SDG ได้แก่

๓.๓.๑ เป้าหมายที่ ๕.๑ ยุติการเลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบต่อผู้หญิงและเด็กหญิง

๓.๓.๒ เป้าหมายที่ ๕.๕ การมีส่วนร่วมของสตรีอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการมีโอกาสดำเนินการเป็นผู้นำและการตัดสินใจในทุกระดับ ในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และชีวิตสาธารณะ

๓.๔ เสาหลักที่ ๔ การสื่อสารสาธารณะเพื่อปรับเปลี่ยนเจตคติ ค่านิยม ระบบความคิดความเชื่อของสังคม ให้เอื้อต่อความเสมอภาคระหว่างเพศ

๓.๔.๑ เป้าหมายที่ ๕.๑ ยุติการเลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบต่อผู้หญิงและเด็กหญิง

๓.๕ เสาหลักที่ ๕ การจัดทำเครื่องมือบริหารจัดการเพื่อเสริมพลังสตรีและส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ

๓.๕.๑ เป้าหมายที่ ๕.๓ การมีนโยบายและบังคับใช้กฎหมายที่ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและการเสริมพลังผู้หญิงและเด็กหญิง

๓.๖ เสาหลักที่ ๖ การพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core competency) ของกลไกการพัฒนาสตรีระดับชาติ

๓.๖.๑ เป้าหมายที่ ๕.๓ เรื่องการมีนโยบายและบังคับใช้กฎหมายที่ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และการเสริมพลังผู้หญิงและเด็กหญิง

ส่วนที่ ๔ สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๔.๑ การประเมินการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

ตามที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การพัฒนาสตรี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยยุทธศาสตร์ฯ มีวิสัยทัศน์ คือ “สร้างสังคมเสมอภาค ปราศจากการเลือกปฏิบัติ สตรีมีคุณภาพชีวิตที่ดี มั่นคงปลอดภัย ร่วมสร้างชาติ นำสมัย” เพื่อเป็นยุทธศาสตร์หลักในการเสริมพลังสตรีและส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ ซึ่งต่อมากองรัฐมนตรี มีมติเมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ เห็นชอบการจำแนกแผนออกเป็น ๓ ระดับ คือ แผนระดับที่ ๑ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับที่ ๒ ได้แก่ แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ และแผนความมั่นคง แผนระดับที่ ๓ หมายถึง แผนที่จัดทำขึ้นเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของแผนระดับที่ ๑ และ ๒ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือจัดทำขึ้นตามที่กฎหมายกำหนด หรือจัดทำขึ้นตามพันธกรณีหรืออนุสัญญาระหว่างประเทศ และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๒ เห็นชอบให้หน่วยงานของรัฐปรับปรุงแผนระดับ ๓ ในความรับผิดชอบตามแนวมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งส่งผลให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาสตรี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาสตรี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ซึ่งถือเป็นแผนระดับที่ ๓ ได้รับการปรับปรุงเป็นแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) โดยนำยุทธศาสตร์

การพัฒนาสตรี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ มาปรับปรุงโดยคงสาระสำคัญแต่ปรับปรุงรูปแบบให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติกำหนด รวมทั้งได้เพิ่มเติมภาคผนวกในส่วนของแผนปฏิบัติการซึ่งส่วนราชการที่เกี่ยวข้องได้ปรับปรุงโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ พร้อมขยายระยะเวลาการดำเนินงานถึง พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้สอดคล้องกับระยะเวลาตามยุทธศาสตร์ชาติ

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ประกอบด้วย ๕ มาตรการ ดังนี้ มาตรการที่ ๑ ปรับเปลี่ยนเจตคติของสังคมในประเด็นความเสมอภาคเท่าเทียมกันระหว่างหญิงชาย (Paradigm Shift Measures) มาตรการที่ ๒ เสริมพลัง เพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตแก่สตรีทุกกลุ่มและทุกระดับ (Empowerment Measures) มาตรการที่ ๓ พัฒนาเงื่อนไขและปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสตรีที่มีประสิทธิภาพและเสมอภาค (Enabling Condition Measures) มาตรการที่ ๔ กำหนดมาตรการเฝ้าระวัง ขจัดปัจจัยเสี่ยงป้องกันคุ้มครองช่วยเหลือและเยียวยา (Protective and Corrective Measures) และมาตรการที่ ๕ สร้างความเข้มแข็งของกลไก และกระบวนการพัฒนาสตรี (Strengthen WID Mechanism and Processes)

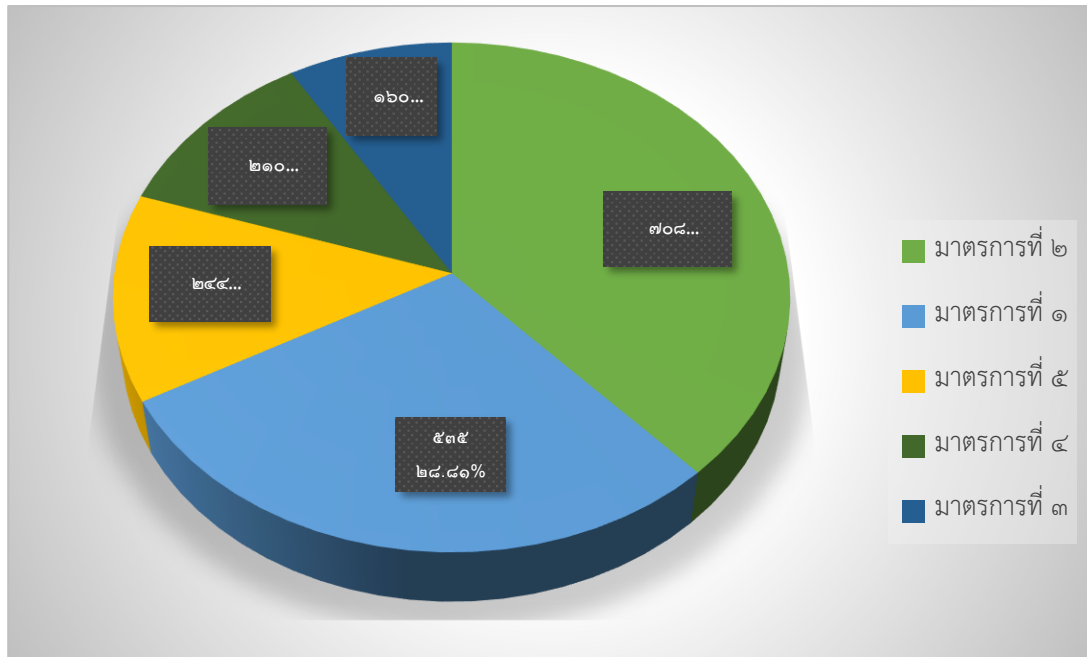
จากการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนฯ ประจำปี โดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว พบว่าสถานการณ์ภาพรวมในการดำเนินงานตามแผนฯ เพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและการเสริมพลังสตรีมีทิศทางที่ดีขึ้น โดยหน่วยงานได้ดำเนินการตามมาตรการของแผนฯ ตั้งแต่ช่วงปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ในการประมวลเชิงปริมาณจาก ๑๓๙ หน่วยงาน พบว่ามีการดำเนินการตามแผนฯ จำนวนทั้งสิ้น ๑,๘๕๗ โครงการ ดังนี้

ตารางที่ ๑ ผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาสตรี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) รายปี

มาตรการ	ปี พ.ศ.			
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
มาตรการที่ ๑	๕๔	๘๒	๑๖๒	๒๓๗
มาตรการที่ ๒	๙๘	๑๐๐	๒๓๔	๒๗๖
มาตรการที่ ๓	๒๕	๒๗	๗๐	๙๗
มาตรการที่ ๔	๓๐	๓๕	๕๗	๘๘
มาตรการที่ ๕	๔๒	๖๐	๔๕	๓๘

ตารางที่ ๒ ผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาสตรี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) เรียงตามลำดับ

ลำดับที่	มาตรการที่	จำนวนโครงการ	ร้อยละ
๑	มาตรการที่ ๒	๗๐๘	๓๘.๑๓
๒	มาตรการที่ ๑	๕๓๕	๒๘.๘๑
๓	มาตรการที่ ๕	๒๔๔	๑๓.๑๔
๔	มาตรการที่ ๔	๒๑๐	๑๑.๓๑
๕	มาตรการที่ ๓	๑๖๐	๘.๖๒



จากตารางผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศตริ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาศตริ ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ภาพรวมจะเห็นได้ว่า หน่วยงานที่รายงานผล ได้มีการดำเนินการตามมาตรการที่ ๒ : เสริมพลัง เพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตแก่สตรีทุกกลุ่มและทุกระดับ (Empowerment Measures) มากที่สุด จำนวน ๗๐๘ โครงการ คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๘๑ โดยเสริมพลังและเพิ่มบทบาทของผู้หญิงในการมีส่วนร่วมในทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การส่งเสริมบทบาทและทักษะบุคลากรหญิงในการประกอบอาชีพ มุ่งเน้นในการส่งเสริมสุขภาพกาย และจิตของบุคลากรหญิงเพื่อให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีทักษะในการประกอบอาชีพ นอกจากนี้ หน่วยงานบางส่วนได้ดำเนินการเพื่อส่งเสริมในการฝึกอาชีพเพื่อเพิ่มศักยภาพในการประกอบอาชีพให้แก่กลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้ผู้หญิงมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ รองลงมาคือดำเนินการตาม มาตรการที่ ๑ : ปรับเปลี่ยนเจตคติของสังคมในประเด็นความเสมอภาคเท่าเทียมกันระหว่างหญิงชาย (Paradigm Shift Measures) จำนวน ๕๓๕ โครงการ คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๘๑ โดยหน่วยงานส่วนใหญ่ ดำเนินการเพื่อเสริมสร้างเจตคติที่ดีในเรื่องความเสมอภาคระหว่างเพศของบุคลากรในหน่วยงาน โครงการส่วนใหญ่เป็นการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และรณรงค์สร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องความเสมอภาคระหว่างเพศ ผ่านสื่อต่าง ๆ ทั้งภายในและนอกหน่วยงาน ต่อมาเป็นส่วนของการดำเนินการที่สอดคล้องกับ มาตรการที่ ๕ : สร้างความเข้มแข็งของกลไกและกระบวนการพัฒนาศตริ (Strengthen WID Mechanism and Processes) จำนวน ๒๔๔ โครงการ คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑๔ หน่วยงานได้ดำเนินการสร้างความเข้มแข็งของกลไกและกระบวนการพัฒนาศตริ โดยส่วนใหญ่ได้ปรับปรุงกลไกภาครัฐในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ คือ ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer – CGEO) และศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างเพศ (Gender Focal Points – GFP) ในระดับกระทรวง และระดับกรม เพื่อให้มีความสอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนบุคลากรของหน่วยงาน การจัดสรรงบประมาณ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของเพศหญิงโดยตรง เป็นต้น ใกล้เคียงกับดำเนินการตาม มาตรการที่ ๔ : กำหนดมาตรการเฝ้าระวัง ป้องกัน คุ้มครอง ช่วยเหลือ และเยียวยา (Protective and Corrective Measures) จำนวน ๑๑๐ โครงการ คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๓๑ หน่วยงานส่วนใหญ่ได้ให้ความรู้และเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับ

ระบบและกลไกในการป้องกันปัญหาสังคมที่ส่งผลต่อผู้หญิงแก่บุคลากรในหน่วยงาน เช่น ความรุนแรง ในครอบครัวการล่วงละเมิดทางเพศ รวมทั้งการเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมภายหลังเกษียณ ในส่วนของการดำเนินการตาม **มาตรการที่ ๓ : พัฒนาเงื่อนไขและปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสตรีที่มีประสิทธิผลและเสมอภาค (Enabling Condition Measures)** ซึ่งมีข้อมูลการดำเนินการที่สอดคล้องกับมาตรการนี้ น้อยที่สุด โดยมี ๑๖๐ โครงการ คิดเป็นร้อยละ ๘.๖๒ หน่วยงานส่วนใหญ่ได้ดำเนินโครงการในการกำหนดเงื่อนไขการพัฒนาสตรีเข้าสู่แผนปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยเน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติจำแนกเพศ โดยเฉพาะการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรจำแนกเพศในหน่วยงาน

การวิเคราะห์ผลเชิงคุณภาพสะท้อนให้เห็นผลการดำเนินงานของภาครัฐในส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและเสริมพลังสตรีตามแผนฯ ดังนี้

๑) การดำเนินการโดยส่วนใหญ่มุ่งเน้นการบูรณาการมิติทางเพศภาวะ (gender mainstreaming) เข้าสู่ภายในองค์กร โดยเน้นการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน สรรหาและแต่งตั้ง การอบรมให้ความรู้เจ้าหน้าที่ในองค์กรประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การจัดทำข้อมูลจำแนกเพศในองค์กร

๒) หน่วยงานมีความริเริ่มในการขยายการดำเนินงานที่มีเพศภาวะสู่การปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มเป้าหมายของหน่วยงาน อาทิ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับผู้ใช้บริการที่เป็นผู้หญิง เช่น การจัดห้องน้ำ การจัดทำข้อมูลจำแนกเพศของผู้ใช้บริการ และการส่งเสริมสวัสดิการแก่แรงงานสตรี โดยเฉพาะ

๓) การดำเนินการโครงการส่วนใหญ่เน้นเป้าหมายรวมแก่ผู้รับบริการทั้งหญิงและชาย อย่างไรก็ตาม นโยบายและการดำเนินงานโครงการ กิจกรรม โดยการคิดวิเคราะห์ที่มีถึงข้อจำกัด ผลกระทบและการได้รับประโยชน์ที่แตกต่างของผู้หญิงและผู้ชาย (gender sensitivity) ยังคงมีอยู่จำกัดอาจนำไปสู่ความไม่ละเอียดอ่อนต่อข้อจำกัด และโอกาสในการเข้าถึงที่แตกต่างกันของผู้หญิงและผู้ชาย ซึ่งนำไปสู่ความไม่เสมอภาคระหว่างเพศได้

๔) ข้อมูลจำแนกเพศในหลายหน่วยงานมีทิศทางในการพัฒนาที่ดีขึ้น โดยเฉพาะฐานข้อมูลจำแนกเพศของบุคลากร นอกจากนี้ การจัดทำข้อมูลจำแนกเพศของผู้ใช้บริการมีแนวโน้มที่ดีขึ้น โดยในหลายหน่วยงานได้จัดทำข้อมูลจำแนกเพศของผู้ใช้บริการ เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการวิเคราะห์ผู้ที่เข้าถึงบริการภาครัฐ ในบางหน่วยงานได้มีการจัดทำข้อมูลจำแนกเพศที่มีรายละเอียดไปถึงประเด็นเพศภาวะและความทับซ้อนกับปัจจัยอื่น ๆ (intersectionality) เช่น ความพิการ วัย

๕) มีช่องว่างระหว่างการรายงานกับการปฏิบัติโดยพบว่า ในหลายโครงการกิจกรรมเป็นการดำเนินการของหน่วยงานตามปกติ ซึ่งอาจจะยังไม่แสดงถึงผลกระทบที่ชัดเจนกับการส่งเสริมความเสมอภาค ระหว่างเพศ เช่น การอบรมข้าราชการใหม่โดยไม่ได้มีการสอดแทรกในประเด็นเพศภาวะ

ซึ่งจากการประเมินผลดังกล่าวจะพบช่องว่าง ได้แก่ ตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการที่ไม่สามารถวัดการดำเนินงานในทางปฏิบัติได้จริง ยังมีประเด็นที่ต้องขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง เช่น การเสริมพลังสตรีและการพัฒนากลไกและนโยบายที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและเสริมพลังสตรี การขจัดอคติทางเพศ รวมทั้งประเด็นที่ยังดำเนินการค่อนข้างจำกัด เช่น การตั้งภาคีเครือข่ายทั้งภาคองค์กรธุรกิจเอกชน และสื่อสารมวลชนเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนแผนฯ และการเพิ่มสัดส่วนของภาคส่วนต่าง ๆ เช่น องค์กรธุรกิจเอกชนเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาสตรี เป็นต้น ซึ่งประเด็นดังกล่าวได้ถูกนำมาวิเคราะห์ร่วมกับข้อท้าทาย และบริบทต่าง ๆ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๔.๒ สถานการณ์ ปัญหา และแนวโน้มหรือความท้าทายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

๔.๒.๑ ด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี

ภาพรวมด้านการศึกษาของผู้หญิงดีขึ้น สัดส่วนจำนวนผู้หญิงในการศึกษามากกว่าผู้ชายเกือบทุกระดับ (เว้นแต่ในสายอาชีพ/อาชีวศึกษา) เมื่อพิจารณารายสาขา พบว่า ผู้หญิงส่วนใหญ่จะศึกษาด้านสาธารณสุข การบริการ และด้านธุรกิจ/สังคม/การศึกษา ขณะที่ผู้ชายส่วนใหญ่ศึกษาด้านเกษตรศาสตร์ และวิศวกรรมศาสตร์ แม้ว่าผลการทดสอบ PISA (๒๐๑๘) พบว่านักเรียนหญิงได้คะแนนมากกว่าชายทั้งคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ก็ตาม แต่จากการสำรวจในหมู่นักเรียนที่มีคะแนนสูงจากการทดสอบพบว่า ๑ ใน ๕ ของนักเรียนชาย ระบุว่า จะศึกษาต่อและมีอาชีพด้านวิทยาศาสตร์และวิศวกรรมศาสตร์ แต่ ๑ ใน ๗ ของนักเรียนหญิง ระบุว่า จะศึกษาต่อและมีอาชีพด้านวิทยาศาสตร์และวิศวกรรมศาสตร์^๑ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงภาพเหมารวมดั้งเดิมทางเพศที่ส่งผลต่อการตัดสินใจและโอกาสในการศึกษาของผู้หญิง

ภาพรวมด้านสุขภาพและอนามัยเจริญพันธุ์ อายุขัยเฉลี่ยของคนไทยเพิ่มสูงขึ้น เพศหญิงมีอายุขัยเฉลี่ยสูงกว่าเพศชาย ในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อายุเฉลี่ยของผู้หญิงอยู่ที่ ๘๐.๔ ปี และอายุเฉลี่ยของผู้ชายอยู่ที่ ๗๓.๒ ปี โดยพฤติกรรมเสี่ยงด้านสุขภาพของผู้หญิงดีกว่าชาย แต่สิ่งที่น่ากังวลซึ่งไม่ได้เกิดจากผู้หญิงโดยตรงคือ การได้รับควันบุหรี่มือสอง และการถูกรังสีจากความร้อนในครอบครัวที่มีปัจจัยกระตุ้นจากการดื่มแอลกอฮอล์และใช้สารเสพติด สำหรับด้านอนามัยเจริญพันธุ์ พบว่า อัตราการตายของมารดาต่อการเกิดมีชีพแสนคนและอัตราส่วนการตายของทารกแรกเกิดลดลง รวมถึงปัญหาการตั้งครรภ์ในวัยรุ่นมีแนวโน้มดีขึ้น การเข้าถึงบริการทางแพทย์ของแม่และเด็กมีอัตราการเข้าถึงสูงกว่าร้อยละ ๙๙^๒ อย่างไรก็ตาม ในช่วงการแพร่ระบาดโควิด-๑๙ พบว่าสาเหตุการเสียชีวิตของมารดาจากการคลอดลูกเกือบครึ่งหนึ่งมีสาเหตุมาจากโควิด-๑๙ และในระดับพื้นที่พบว่าอัตราการเสียชีวิตสูงสุดอยู่ในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีปัญหาความไม่สงบในพื้นที่^๓

ด้านสถานการณ์เศรษฐกิจ จากการสำรวจในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ พบว่า ในจำนวนประชากรที่เป็นผู้มีงานทำประมาณ ๓๗ ล้านคน เป็นผู้หญิงประมาณ ๑๗ ล้านคน หรือร้อยละ ๔๕.๙ โดยประชากรที่อยู่ในระบบทำงานที่เป็นทางการ (Formal sector) เป็นชายมากกว่าเพศหญิงประมาณ ๓ ล้านคน โดยผู้หญิงที่ไม่ได้อยู่ในระบบทำงานส่วนใหญ่ทำงานบ้านและการดูแลครอบครัวเป็นหลัก จึงทำให้ไม่ได้เข้าสู่ระบบแรงงานและขาดรายได้จนเจ็ครอบครัวยุติมาจากการพึ่งพาตนเอง และหากสตรีทำงานเสริมหรือทำงานนอกระบบเพื่อให้มีรายได้ ก็จะมีภาระเป็น ๒ เท่า (Double burden) ทั้งภาระการหารายได้และภาระการทำงานบ้าน/การดูแลที่ไม่ได้รับค่าจ้าง นอกจากนี้ ผู้หญิงยังมีทางเลือกในอาชีพน้อยกว่าผู้ชาย โดยพบว่าผู้หญิงทำงานอยู่ในภาคการเกษตรและภาคบริการมากกว่าร้อยละ ๕๐ (ประมาณ ๙.๕ ล้านคน จาก ๑๗ ล้านคน) และเป็นแรงงานนอกระบบประมาณ ๗.๔ ล้านคน^๔ ซึ่งหมายถึงผู้หญิงที่เป็นแรงงานนอกระบบจำนวนมากที่อาจยังเข้าไม่ถึงสิทธิและความคุ้มครอง และประสบปัญหาการปรับตัวเพื่อแสวงหาอาชีพทางเลือกอื่นเพื่อสร้างรายได้เมื่อธุรกิจบริการที่พึ่งพาตนเองที่พึ่งพาตัวเองที่พึ่งพาตัวเองโดยเฉพาะในช่วงการแพร่ระบาดของสถานการณ์โควิด-๑๙ ส่วนธุรกิจสตาร์ทอัพ ข้อมูลจากการสำรวจระบบนิเวศวิสาหกิจเริ่มต้น (สตาร์ทอัพ) ประเทศไทย ประจำปี ๒๕๖๑ แสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการสตาร์ทอัพส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ ๘๑.๖๔) และเพศหญิงเพียงร้อยละ ๑๘.๓๖ ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ผู้หญิงที่จะเริ่มต้นในธุรกิจสตาร์ทอัพยังมีค่อนข้างน้อยอยู่เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ชาย^๕

^๑ Sasiwimon Warunsiri Paweenawat (๒๐๒๑). Country Gender Assessment.

^๒ สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (๒๕๖๒). รายงานการศึกษาข้อสมมติเพื่อใช้ในการคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๓ - ๒๕๘๓ (ฉบับปรับปรุง).

^๓ สำนักงานสถิติแห่งชาติ. การสำรวจสถานการณ์เด็กและสตรีในประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๒

^๔ กรมอนามัย สืบค้นวันที่ ๑๕ ต.ค. ๖๔ <https://dashboard.anamai.moph.go.th/dashboard/mmr/index?year=๒๐๒๑>

^๕ สำนักงานสถิติแห่งชาติ (๒๕๖๓). การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.

^๖ STARTUP ECOSYSTEM SURVEY: THAILAND ๒๐๑๘

๔.๒.๒ ด้านการมีส่วนร่วมของสตรีในระดับตัดสินใจ

การมีส่วนร่วมของผู้หญิงในการเมืองการบริหารหรือการตัดสินใจระดับชาติยังอยู่ในระดับที่ต่ำ ทั้งในฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายตุลาการ โดยที่ผ่านมามีประเทศไทยมีนายกรัฐมนตรีที่เป็นผู้หญิงเพียงครั้งเดียว และในรอบ ๑๐ ปี ประเทศไทยมีผู้หญิงที่เข้าสู่คณะรัฐมนตรีทั้งสิ้น คิดเป็นร้อยละ ๘ เท่านั้น ส่วนในฝ่ายตุลาการ คณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญที่ผ่านมามีตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๔๐ - ๒๕๖๐ มีผู้หญิงเพียงคนเดียวจากทั้งหมด ๕๔ คน คณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญชุดปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๔) มีจำนวน ๙ คน เป็นผู้ชายทั้งหมด ในส่วนศาลฎีกาเพิ่งเริ่มมีผู้หญิงดำรงตำแหน่งประธานศาลฎีกาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ จำนวน ๒ คน ซึ่งถือว่าเป็นแนวโน้มที่ดีที่เปิดโอกาสให้ผู้หญิงก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งสำคัญในระดับตุลาการ^๗

ในส่วนของการบริหารราชการ พบว่า การขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูงในภาคราชการของผู้หญิงยังคงเป็นเรื่องที่ค่อนข้างยากและมีความท้าทายเป็นอย่างมาก^๘ ส่วนในภาคธุรกิจ แม้ว่าสถานการณ์การมีส่วนร่วมในระดับบริหารของผู้หญิงจะดีกว่าหลายประเทศในภูมิภาคอาเซียน แต่สำหรับธุรกิจขนาดใหญ่ในกลุ่มบริษัท SET๑๐๐ พบว่า มีผู้หญิงเป็นประธานกรรมการบริหารเพียงร้อยละ ๕ และเป็น CEO เพียงร้อยละ ๑๓ เท่านั้น นอกจากนี้ พบว่าโครงสร้างกรรมการนโยบายระดับชาติที่เกี่ยวข้องกับประเด็นอุบัติใหม่ที่สำคัญและเป็นกระแสในระดับสากล เช่น Climate change, Renewable energy และโควิด-๑๙ ผู้หญิงมีส่วนร่วมน้อยมาก

๔.๒.๓ ด้านการละเมิดสิทธิของสตรี : ความรุนแรงต่อผู้หญิงและเด็กหญิง

สถานการณ์ด้านการละเมิดสิทธิของสตรี โดยเฉพาะความรุนแรงอันเนื่องมาจากเพศ (Gender-based Violence) ที่เกิดขึ้นต่อสตรีในทุกรูปแบบ ซึ่งเป็นประเด็นที่สำคัญเร่งด่วนของประเทศไทย และเป็นประเด็นร่วมในระดับสากลที่เป็นความท้าทายสำคัญ ทั้งอนุสัญญา CEDAW และวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ สำหรับในประเทศไทยความรุนแรงต่อสตรี การคุกคามทางเพศ การล่วงละเมิดทางเพศ ยังคงอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะปัญหาความรุนแรงในครอบครัวและความรุนแรงต่อคู่ครอง โดยผู้ที่ถูกกระทำความรุนแรงที่เข้ารับบริการที่ศูนย์พึ่งได้เฉลี่ยกว่าร้อยละ ๙๐ เป็นเพศหญิง ซึ่งในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวนผู้ที่ถูกกระทำความรุนแรงเพศหญิง ๑๓,๒๔๘ คน ได้เพิ่มขึ้นเป็น ๑๔,๕๒๓ คน ในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ในส่วนประเภทของความรุนแรง พบว่าเป็นการทำร้ายร่างกายร้อยละ ๕๙.๗ และเป็นความรุนแรงทางเพศร้อยละ ๓๒.๘ โดยกลุ่มผู้ที่ถูกกระทำจากความรุนแรงทางเพศในจำนวนนี้เป็นผู้ที่ถูกกระทำจากการข่มขืน/กระทำอนาจารถึง ร้อยละ ๑๗.๗ และเมื่อพิจารณาในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้กระทำและผู้ถูกกระทำ พบว่า ความรุนแรงที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่มาจากบุคคลในครอบครัวและเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคู่สมรสและคู่รักมากที่สุดร้อยละ ๕๕^๙

ส่วนการคุกคามและล่วงละเมิดทางเพศต่อสตรียังคงมีอยู่ในทุกพื้นที่และเป็นประเด็นสำคัญ ทั้งการถูกคุกคามทางเพศในโรงเรียนหรือระหว่างการเดินทางมาโรงเรียนของเด็กผู้หญิง^{๑๐} และพบว่า ผู้กระทำมักเป็นผู้มีอำนาจเหนือกว่า เช่น ครู อาจารย์ เพื่อน รุ่นพี่^{๑๑} ในสถานที่ทำงาน ก็จะมีพบเห็นพฤติกรรม การคุกคามทางเพศในลักษณะต่าง ๆ ได้แก่ การพูดตลก (ทะเล่) หรือพูดจาลามกเกี่ยวกับเรื่องทางเพศ การใช้สายตาแหะโลมชี้ชวนที่เล่นทีจริง การส่งรูป/คลิปอนาจาร การแตะเนื้อต้องตัว และการรุกรานพื้นที่

^๗ จากการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนฯ

^๘ สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ. (๒๕๖๔). กำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๓

^๙ ข้อมูลปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ออกจากกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในรายงานสถานการณ์ด้านความรุนแรงในครอบครัวสำหรับกรรณตามมาตรา ๑๗ ประจำปี ๒๕๖๒ (กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, ๒๕๖๓) และข้อมูลปี ๒๕๖๓ จากรายงานสถานการณ์สิทธิมนุษยชน ปี ๒๕๖๓ (สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, ๒๕๖๔)

^{๑๐} Center for Philanthropy and Civil Society/NIDA (๒๐๒๑). *Gender Equality in Education: An ASEAN Sourcebook*.

^{๑๑} “แฉปมคุกคามทางเพศ พบมีทั้งครูและรุ่นพี่” ในไทยรัฐออนไลน์ (๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๔) สืบค้นจาก <https://www.thaipost.net/main/detail/ ๑๐๖๖๑๔> เมื่อ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔.

ส่วนตัว^{๑๒} ในที่สาธารณะและระบบขนส่งสาธารณะ พบว่าจากผลการสำรวจของเครือข่ายเมืองปลอดภัย เพื่อผู้หญิง ปี ๒๕๖๐ พบว่า ร้อยละ ๓๕ หรือมากกว่า ๑ ใน ๓ ของผู้ตอบแบบสำรวจ ระบุว่า ตนเองเคยถูกคุกคามทางเพศขณะใช้บริการขนส่งสาธารณะ^{๑๓} และมีผู้หญิงเป็นผู้ถูกรังแกถึงร้อยละ ๘๕^{๑๔} ลักษณะพฤติกรรมการคุกคามทางเพศที่พบบ่อย ได้แก่ มองใต้กระโปรง/คอเสื้อ เปียกซัด ลูบคลำ ผิวปาก พุดจาแทะโลม พุดลามกชวนคุยเรื่องเพศและการถูกอวัยวะเพศถูกรังแก^{๑๕}

ทั้งนี้ ในด้านการเข้าถึงบริการและการสนับสนุนที่จำเป็นสำหรับผู้หญิงที่ถูกกระทำจากความรุนแรง ได้มีการให้บริการและเยียวยาทั้งจากหน่วยงานภาครัฐและองค์กรภาคประชาสังคมที่ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง^{๑๖} แม้ว่าจะมีความพยายามแก้ไขปัญหาคความรุนแรงที่เกิดขึ้นต่อผู้หญิงจากหลายฝ่าย แต่ก็ยังมีช่องว่างในการแก้ปัญหา ได้แก่ ๑) ความรุนแรงที่เกิดขึ้นต่อจิตใจของสตรี การทำให้เกิดบาดแผลทางจิตใจ สร้างความเจ็บปวดหรืออับอายโดยเฉพาะการทำร้ายจิตใจจาก “การนอกใจ” “มีซู้” เป็นต้น^{๑๗} ๒) การป้องกันภัยจากอาชญากรรมในการใช้ชีวิตประจำวันของเด็กหญิงและผู้หญิง รวมถึง ๓) ช่องว่างทางกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม ได้แก่ การไม่เข้าแจ้งความ/ร้องเรียนเมื่อเกิดเหตุ ด้วยเหตุผลหลายประการ เช่น ความอับอาย การกลัวเสียชื่อเสียง หรือหวาดกลัวที่จะถูกแก้แค้น^{๑๘} รวมถึงความตระหนักรู้และความเข้าใจเรื่องเพศภาวะของเจ้าหน้าที่ในกระบวนการยุติธรรม^{๑๙} ความครอบคลุมของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น การไม่สามารถเอาผิดต่อการกระทำความรุนแรงต่อสตรีที่ไม่ได้ระบุชัดเจนและเฉพาะเจาะจงในกฎหมาย (เช่น การถ่ายใต้กระโปรง ลักษณะการล่วงละเมิดทางเพศที่ไม่เข้าข่ายการข่มขืนตามกฎหมาย) มาตรการป้องกัน/คุ้มครองผู้ถูกรังแกและพยายามยังมีจำกัด การฟื้นฟูพฤติกรรมผู้กระทำความผิด เป็นต้น

๔.๒.๔ ด้านปัญหาของสตรีกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

สตรีกลุ่มเป้าหมายเฉพาะที่ต้องเผชิญกับปัญหาลักษณะพิเศษ เนื่องด้วยลักษณะเฉพาะบางอย่าง ได้แก่ ลักษณะทางสังคมวัฒนธรรม การอยู่ในพื้นที่ห่างไกล หรือสตรีที่มีข้อจำกัดทางความสามารถ ร่างกายและสติปัญญา จึงยิ่งทำให้ผู้หญิงกลุ่มเป้าหมายตกอยู่ในสถานการณ์ลำบากและ ไม่เป็นธรรม และถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ โดยลักษณะของปัญหาหลักที่เกิดขึ้นต่อสตรีกลุ่มเป้าหมายเฉพาะในแต่ละกลุ่ม ได้แก่

^{๑๒} Milleu Insight ได้สำรวจการคุกคาม/ล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน ๔ ประเทศ ได้แก่ มาเลเซีย สิงคโปร์ ประเทศไทย และฟิลิปปินส์ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง ๑,๐๐๐ คนในแต่ละประเทศ อ้างจาก HR Note.asia (September, ๙, ๒๐๒๑) “HR ต้องทำอะไร เมื่อเกิด Sexual Harassment ในที่ทำงาน” สืบค้นจาก <https://th.hrnote.asia/tips/๒๐๑๙๕-sexual-harassment-hr/?fbclid=IwARoH&Yg&uNFxt&gJvDtmrXHYUOObv๐๗๑๖ siMvjRxxLeBWQAiEEkrkaMc> เมื่อ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๔.

^{๑๓} ธนกร วงษ์ปัญญา, ผลสำรวจดัชนีไทย ๑ ใน ๓ เคยถูกคุกคามทางเพศบนรถเมล์/รถไฟฟ้า ผู้หญิงตกเป็นเหยื่อมากที่สุด, The Standard, ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๐.

^{๑๔} รณรงค์ สามีคศิริธรรมและอรุณ เกตุสาคร (๒๕๖๒) “การสำรวจความคิดเห็นต่อการคุกคามทางเพศบนระบบขนส่งสาธารณะในเขตกรุงเทพมหานคร” วารสารสหศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ปีที่ ๒๐ ฉบับที่ ๒.

^{๑๕} เครือข่ายเมืองปลอดภัย สืบค้นจาก <https://women-wellbeing.com/wp-content/uploads/๒๐๑๙/๑๐/infographic-oor.jpg> เมื่อ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๔.

^{๑๖} ได้แก่ ศูนย์พึ่งได้ กระทรวงสาธารณสุข เป็นศูนย์หลักที่ให้บริการความช่วยเหลือแก่ผู้ถูกรังแกผู้ถูกรังแกความรุนแรงแบบครบวงจร (One Stop Crisis Center) จำนวนรวม ๑๐,๖๑๑ แห่งทั่วประเทศ^{๑๖} ศูนย์ช่วยเหลือสังคม กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (สายด่วน ๑๓๐๐) บ้านพักเด็กและครอบครัว กรมกิจการเด็กและเยาวชน ที่มีอยู่ทุกจังหวัดทั่วประเทศ ศูนย์ปฏิบัติการป้องกันความรุนแรงในครอบครัว กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (ศปก. สค.) องค์กรสาธารณประโยชน์อื่น ๆ เช่น สมาคมบัณฑิตสตรีทางกฎหมายแห่งประเทศไทย สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรี มูลนิธิหญิงชายก้าวไกล มูลนิธิปิณทูลสงกุลเพื่อเด็กและสตรี มูลนิธิศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็ก สมาคมวางแผนครอบครัวแห่งประเทศไทย มูลนิธิเพื่อนหญิง มูลนิธิเด็ก เยาวชน และครอบครัว รวมทั้งช่องทางขอรับความช่วยเหลือผ่านหน่วยงานอื่น ๆ เช่น สายด่วนตำรวจนครบาล ๑๙๑ สำนักอัยการสูงสุด ๑๑๕๗

^{๑๗} Manee Apanantikul (๒๐๑๐). “Disclosing Middle-Aged Thai Women’s Voice about Unfaithful Husbands” Pacific Rim Int Nurs Res; ๑๔(๔) pp. ๓๔๖ – ๓๕๙.

^{๑๘} Eileen Skinnider et al (๒๐๑๗) *The Trial of Rape: Understanding the Criminal Justice System Response to Sexual Violence in Thailand and Vietnam*. UN Women, UNDP and UNODC.

^{๑๙} Eileen Skinnider et al (Op. cit).

สตรีมุสลิมในจังหวัดชายแดนใต้ ต้องเผชิญกับความรุนแรงในครอบครัวที่มีจารีตประเพณีตามหลักศาสนาที่ถือว่าผู้ชายเป็นใหญ่และในพื้นที่ที่มีการใช้กฎหมายอิสลามในเรื่องเกี่ยวกับครอบครัว โดยเฉพาะ เช่น ปัญหาการถูกสามีทำร้ายร่างกาย การบังคับให้มีเพศสัมพันธ์โดยไม่เต็มใจ และหากผู้หญิงต้องการหย่าก็ต้องมีผู้นำศาสนาเข้ามาเกี่ยวข้องซึ่งมักจะไกล่เกลี่ย หรือเมื่อถูกข่มขืนก็มักจะได้รับ การแก้ปัญหาด้วยการแต่งงาน นอกจากนี้ สตรีหม้ายยังได้รับแรงกดดันให้แต่งงานใหม่ เพราะการเป็นหญิงหม้ายทำให้เสี่ยงต่อการถูกล่วงละเมิดทางเพศจากการถูกเนื้อต้องตัวหรือเกี่ยวพาราสีมากกว่าผู้หญิงทั่วไปการแต่งงานใหม่จึงกลายเป็นกลไกในการป้องกันตนเองแต่ในขณะเดียวกันก็อาจตกเป็นผู้ถูกกระทำจากความรุนแรงจากสามีใหม่^{๒๐}

สตรีกลุ่มชาติพันธุ์ ตัวอย่างกลุ่มชาติพันธุ์ม้ง ที่มีอุปสรรคจากกฎจารีตประเพณีที่ให้ตัดขาดผู้หญิงที่หย่าจากสามีออกจากตระกูล ทำให้ผู้หญิงต้องทนอยู่ในชีวิตแต่งงานที่ถูกกระทำจากความรุนแรงในครอบครัว อีกทั้งไม่มีกติกาทาสังคมที่ลงโทษผู้ชายที่มีภรรยาหลายคน โดยเห็นว่าการมีภรรยาและลูกหลายคนจะช่วยให้ช่วยกันทำมาหากิน และตามกฎจารีตชุมชนจะไม่ยอมรับผู้หญิงที่ตั้งครรภ์นอกสมรส โดยถือว่า “ผิดผี” และหากผู้หญิงถูกขยาดลักพาตัวและถูกกักขังข้ามวันข้ามคืน (ถูกขูด) ผู้หญิงคนนั้นต้องยอมแต่งงานกับผู้ชายที่ขูดเธอ ซึ่งเมื่อผู้หญิงเข้าไปแจ้งความเพื่อดำเนินคดี ตำรวจมักจะผลักดันให้กลับไป ไกล่เกลี่ยตกลงกันเอง^{๒๑}

สตรีพิการ จากประชากรพิการจำนวนประมาณ ๓.๗ ล้านคน หรือร้อยละ ๕.๕ ของประชากรทั่วประเทศมีสัดส่วนจำนวนผู้หญิงสูงกว่าผู้ชายเล็กน้อย (ร้อยละ ๕.๗ และ ๕.๒ ตามลำดับ) แต่ประชากรพิการที่ได้จดทะเบียนคนพิการมีเพียงร้อยละ ๔๔.๔ เท่านั้น จึงอนุมานว่ามีผู้พิการ (ทั้งชายและหญิง) จำนวนมาก ที่ยังเข้าไม่ถึงความช่วยเหลือจากระบบสวัสดิการสำหรับคนพิการของรัฐ^{๒๒} อีกทั้ง กลุ่มสตรีพิการมีปัญหาพิเศษเนื่องมาจากเงื่อนไขทางร่างกายอันเป็นข้อจำกัดต่อความสามารถในการปกป้องคุ้มครองตนเอง จึงตกอยู่ในความเสี่ยงที่จะถูกละเมิดสิทธิและถูกกระทำจากความรุนแรงทางเพศ

กลุ่มเด็กหญิงและผู้หญิงที่เป็นผู้ถูกกระทำจากการแสวงประโยชน์ทางเพศและการค้ามนุษย์และรวมถึงกลุ่มแรงงานข้ามชาติสตรีที่ตกเป็นผู้ถูกกระทำ ในปี ๒๕๖๓ มีการดำเนินคดีค้ามนุษย์จำนวน ๑๓๒ คดี โดยส่วนใหญ่เป็นการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ (ค้าประเวณี สื่อลามก และทางเพศรูปแบบอื่น) จำนวน ๑๑๘ คดี (ร้อยละ ๘๙.๓๙) จำนวนผู้เสียหาย ๒๓๐ คน เป็นผู้หญิงถึง ๑๖๕ คน และในจำนวน ๑๑๘ คดี ที่เป็นการแสวงหาประโยชน์ทางเพศนั้น เป็นการค้าประเวณีเด็กและบังคับค้าประเวณีเด็ก และการผลิตสื่อลามกเผยแพร่ในรูปแบบสื่อออนไลน์ และการแสวงหาประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น^{๒๓} ทั้งนี้ ประเทศไทยมีการจัดทำนโยบายและแผนเฉพาะเพื่อเร่งแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ซึ่งเป็นความก้าวหน้าในระดับหนึ่ง แต่ยังคงต้องติดตามและเอาใจใส่การนำนโยบายและแผนไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

^{๒๐} The Active (๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๔) “๑๗ ปีเด็กและผู้หญิงแบกบาดแผลความรุนแรงชายแดนใต้” สืบค้นจาก <https://theactive.net/data/women-and-children-in-the-south-border-of-thailand/> เมื่อ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔.

^{๒๑} สุชาติา ทวีสิทธิ์ (๒๕๖๒). การเข้าถึงความยุติธรรมในระบบกฎหมายพหุวัฒนธรรมของกลุ่มผู้หญิงชาติพันธุ์ในประเทศไทย ผู้หญิงชาติพันธุ์ม้งและผู้หญิงมาเลย์. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, มหาวิทยาลัยมหิดล. เอกสารอิเล็กทรอนิกส์.

^{๒๒} สถิติคนพิการที่จดทะเบียนทั่วประเทศ สืบค้นจาก <http://cep-kk.go.th/statistics/> เมื่อ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๔.

^{๒๓} กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (n.d.). รายงานการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย ปี ๒๕๖๓. เอกสารอิเล็กทรอนิกส์.

๔.๓ โอกาสในการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเสมอภาคระหว่างเพศ

แม้ว่าสถานการณ์การพัฒนาสตรีจะยังคงมีปัญหาอยู่หลายด้าน แต่ก็ปรากฏว่ามีเงื่อนไขทางสังคมบางอย่างที่เป็นโอกาสที่ดีในการเปลี่ยนแปลงสังคมไปสู่ความเสมอภาคระหว่างเพศ ได้แก่

๔.๓.๑ กรอบรัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่ให้สิทธิเสรีภาพและความคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเท่าเทียมกันทั้งชายและหญิง การกำหนดให้รัฐพึงให้ความช่วยเหลือเด็ก เยาวชน สตรี และคุ้มครองป้องกันมิให้บุคคลถูกใช้ความรุนแรงหรือปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม รวมถึงการบังคับให้การบำบัด พิ้นฟู และเยียวยาผู้กระทำ นอกจากนี้ ยังมีมาตรการพิเศษเพื่อช่วยลดความเหลื่อมล้ำเพื่อมิให้บุคคลถูกเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมอีกด้วย ส่วนด้านการมีส่วนร่วมของสตรีในภาคการเมืองนั้น รัฐธรรมนูญยังได้กำหนดผู้สมัครรับเลือกตั้งแบบบัญชีรายชื่อของพรรคการเมืองต้องมีความเท่าเทียมกันระหว่างชายและหญิง และได้กำหนดให้มีสัดส่วนของผู้หญิงในคณะกรรมการวิสามัญของสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภาอีกด้วย รวมทั้งพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ที่เป็นกลไกทางกฎหมายที่รับประกันความเสมอภาคเท่าเทียมระหว่างเพศ และเป็นกรอบทางกฎหมายที่จะช่วยบริหารจัดการเลือกปฏิบัติและส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ด้วยการกำหนดให้มีคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ คณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ

๔.๓.๒ กฎหมายและข้อตกลงระหว่างประเทศ อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women - CEDAW) เป็นกฎหมายระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนที่มีเจตนารมณ์ในการแก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงและเด็กหญิงทั่วโลก ซึ่งประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีในอนุสัญญามาตั้งแต่ ปี พ.ศ. ๒๕๒๘ และได้ปฏิบัติตามพันธกรณีของรัฐภาคีตามที่ระบุในอนุสัญญาฯ และต้องรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินการตามอนุสัญญาฯ เป็นระยะ ต่อคณะกรรมการว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีเป็นคณะกรรมการประจำอนุสัญญาฯ อีกทั้งประเทศไทยได้รับรองปฏิญญาเอเชียแปซิฟิกว่าด้วยการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและการเสริมพลังของสตรี : การทบทวนแผนปฏิบัติการปักกิ่ง +๒๕ ซึ่งมีสาระสำคัญเป็นการยืนยันเจตนารมณ์ร่วมกันของประเทศภาคีสมาชิกในเอเชียและแปซิฟิก เพื่อให้ตระหนักถึงสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของสตรีเพื่ออนาคตที่เท่าเทียมกัน ส่วนในสนธิสัญญาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี ได้แก่ อนุสัญญา ILO ฉบับที่ ๑๑๑ ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) (ILO Convention No. ๑๑๑ on Discrimination (Employment and Occupation), ๑๙๕๘) เพื่อยกระดับมาตรฐานแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลในการจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ อันเป็นหลักการพื้นฐานด้านสิทธิมนุษยชน และประการสำคัญที่เป็นกรอบการพัฒนาของนานาประเทศทั่วโลก คือ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals หรือSDGs) โดยเฉพาะเป้าหมายที่ ๕ ที่ “มุ่งดำเนินการเพื่อให้เกิดความเสมอภาคระหว่างเพศ และเพิ่มบทบาทของผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน โดยกำหนดให้ทุกประเทศต้องยุติการกระทำที่ก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อผู้หญิง การใช้ความรุนแรงทั้งทางร่างกายและจิตใจ และการล่วงละเมิดทางเพศ ส่งเสริมการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของเพศหญิงให้มีสิทธิในการเลือกคู่ครองตามวัยที่เหมาะสม รวมทั้งมีสิทธิที่จะพัฒนาศักยภาพตนเองและเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการมีบทบาททางการเมืองและการทำงานของเพศหญิงอย่างเท่าเทียม”

๔.๓.๓ ความตื่นตัวและการเติบโตของคนรุ่นใหม่ คนรุ่นใหม่ของสังคมที่เติบโตขึ้น และมีความตื่นตัวด้านสิทธิและเสรีภาพซึ่งรวมถึงสิทธิของสตรีที่ควรจะได้รับปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกับผู้ชาย ดังจะเห็นได้จากการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมที่เป็นคนรุ่นใหม่และมีบทบาทเคลื่อนไหวในประเด็นสตรี และการที่คนรุ่นใหม่จำนวนหนึ่งที่กล้าออกมาส่งเสียง ร้องเรียน และชูประเด็นการคุกคามทางเพศที่ตั้งคำถาม ให้สังคมได้รับรู้ถึงปัญหาและการขับเคลื่อนเพื่อแก้ปัญหาในกรณีต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการคุกคามออนไลน์ ในกลุ่มนักศึกษา การคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นต่อนักเรียนในโรงเรียน และการล่วงละเมิดทางเพศ ในกลุ่มนักกิจกรรมของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ความตื่นตัวของคนรุ่นใหม่และการเชื่อมโยงระหว่างกันในโซเชียล มีเดีย จึงเป็นบรรยากาศของสังคมที่เอื้ออำนวยต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาสตรีให้บรรลุผล

๔.๔ ประเด็นที่อุบัติใหม่ (Emerging issues) และการคาดการณ์อนาคต (Foresight)

๔.๔.๑ ผลกระทบต่อชีวิตของสตรีในช่วงแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด-๑๙)

การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด-๑๙) ได้ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสตรีโดยเฉพาะความรุนแรงในครอบครัวและสร้างภาระให้สตรีที่ต้องแบกรับมากขึ้น ได้แก่ ความรุนแรงในครอบครัว มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ภาระของสตรีที่ต้องแบกรับในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด-๑๙) ปัญหาความเครียดและสุขภาพ

๔.๔.๒ ความรุนแรงต่อผู้หญิงและเด็กหญิงที่ประเด็นอุบัติใหม่จากการที่โลกเชื่อมโยงกันด้วย อินเทอร์เน็ตและการแพร่หลายของโซเชียลมีเดีย

ในโลกเสมือนจริงมีปัญหาความรุนแรงและการละเมิดสิทธิที่เกิดขึ้นต่อผู้หญิง มากเป็นพิเศษ ได้แก่ การคุกคามทางเพศออนไลน์ รูปแบบต่าง ๆ เช่น การใช้ข้อความในลักษณะคุกคามทางเพศทั้งในสื่อโซเชียลและเว็บบอร์ดสาธารณะ การตั้งกระทู้ การใช้ Chatroom ทั้งการเขียนและการพูด การคอมเมนต์ การขโมยใช้รูปส่วนตัวโดยไม่ได้รับอนุญาต การปลอมแปลงติดต่อ เป็นต้น เพื่อกลั่นแกล้งรังแกทางเพศ ช่มชู้ทางเพศ ลวนลามทางเพศ กระทำอนาจารและแก้แค้น นอกจากนี้ ยังมีการ Blackmail ซึ่งบางกรณีนำไปสู่การข่มขืนกระทำชำเรา^{๒๔} หรือเรียกเงินค่าไถ่จนทำให้ผู้หญิงและเด็กผู้หญิงเกิดความเครียดจนถึงขั้นต้องการฆ่าตัวตาย^{๒๕} Romance scam หรือการหลอกลวงให้หลงรัก สถิติอาชญากรรม Romance scam ในประเทศไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๑ มีผู้ที่ตกเป็นเหยื่อจำนวน ๓๓๒ ราย มูลค่าความเสียหาย ๑๙๓ ล้านบาท และผู้หญิงตกเป็นผู้ถูกกระทำจาก Romance scam มากที่สุดถึงร้อยละ ๘๕.๖๑^{๒๖} โดยผู้กระทำผิดจะปลอมแปลงข้อมูลส่วนตัวของตนเอง เข้าไปสร้างความคุ้นเคยกับผู้ถูกกระทำและสานสัมพันธ์ฉันทุ่รัก จนทำให้ผู้ถูกกระทำหลายรายต้องสูญเสียเงินเป็นจำนวนมาก การฉ้อโกงออนไลน์ที่ผู้หญิงจำนวนมากตกเป็นเหยื่อ โดยเฉพาะการหลอกลวงให้หลงเชื่อและลงทุน โดยใช้ภาพของบุคคลที่น่าเชื่อถือ จากนั้นส่งข้อความถึงเป้าหมายเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในเชิงธุรกิจ และอ้างว่ามีช่องทางการลงทุนที่ได้รับผลตอบแทนสูง^{๒๗} จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นได้ว่า การปกป้องคุ้มครองผู้หญิงจากการกระทำและอาชญากรรมในโลกเสมือนจริง ซึ่งเป็นประเด็นปัญหาที่อุบัติขึ้นมาใหม่เป็นเรื่องที่มีความสำคัญ รัฐจึงต้องดำเนินการโดยเร่งด่วนในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยบนพื้นที่ไซเบอร์เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความรุนแรงต่อผู้หญิงและเด็กหญิง

^{๒๔} “บุกรวบหนุ่มลวงเด็กหญิงข่มขืน ถ่ายคลิปโป๊ พบเหยื่อหลายราย” ใน ประเด็นเด็ด ๗ สี. วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ สืบค้นจาก <https://news.ch7.com/detail/๔๖๘๔๙๗>

^{๒๕} “พลทหารกราบขอโทษแม่ที่เรียนหญิง ม. ๓ หลังหลอกเหยื่อถ่ายคลิปโป๊-ขู่อัดเงิน” ใน เข้านี้ที่หมอชิต. วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ สืบค้นจาก <https://news.ch7.com/detail/๔๖๘๙๘๑>

^{๒๖} โครงการวิจัยเรื่อง “ข้อจำกัดของกระบวนการยุติธรรมเพื่อป้องกันและปราบปรามพิศาวาชญากรรมและแนวทางสร้างความตระหนักรู้ให้ประชาชน” (ทศพล ทรศนกุลพันธ์, ๒๕๖๒)

^{๒๗} ช่างสด (๑๔ กันยายน ๒๕๖๔). “ตำรวจเตือนภัย ต้นลงทุนออนไลน์ ยกเคสนักเรียนหญิง ม. ๖ ชิงทองเป็นตัวอย่าง” สืบค้นจาก https://www.khaosod.co.th/breaking-news/news_๖๖๑๙๕๙๐ เมื่อ ๒๓ ตุลาคม ๒๕๖๔.

๔.๔.๓ ประเด็นสตรีกับผลกระทบการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเป็นประเด็นร่วมที่นานาชาติประเทศต่างให้ความสนใจ เนื่องจากผลกระทบนั้นมีความชัดเจนมากขึ้นและเป็นปัญหาร่วมกันทั่วโลก เช่น การเพิ่มสูงขึ้นของอุณหภูมิ การละลายของน้ำแข็ง ภัยธรรมชาติซึ่งมีความถี่ของการเกิดมากขึ้นและยิ่งทวีความรุนแรง เป็นต้น การดำเนินการแก้ไขจึงต้องเชื่อมโยงไปถึงความร่วมมือจากนานาชาติ โดยในระดับโลกมีกรอบอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (United Nations Framework Convention on Climate Change : UNFCCC) และมีการจัดการประชุมรัฐภาคีกรอบอนุสัญญา (Conference of the Parties : COP) โดยเห็นพ้องกันว่าปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเป็นปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมที่กว้างขวางและส่งผลกระทบต่อตรงต่อการดำรงชีวิต ความยากจน และความเท่าเทียม^{๒๘} และมีการเชื่อมโยงประเด็นสตรีกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ มีงานวิจัยเพิ่มมากขึ้น แสดงให้เห็นว่าผู้หญิงได้รับผลกระทบสูงกว่าผู้ชาย จากภัยพิบัติและภาระหนักเพิ่มขึ้นจากปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เนื่องจากเป็นผู้ที่ต้องพึ่งพิงทรัพยากรธรรมชาติอย่างใกล้ชิด อย่างไรก็ตาม ในการประชุมร่วมตัดสินใจและร่วมแก้ไขปัญหการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่ผ่านมา ผู้หญิงกลับมีบทบาทน้อยมาก^{๒๙}

การเชื่อมโยงประเด็นการคำนึงถึงความเสมอภาคระหว่างเพศในการแก้ไขปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศจึงยังคงมีช่องว่างและข้อท้าทายทั้งในแง่องค์ความรู้และการบริหารจัดการ เช่น การเสริมสร้างความเข้าใจในการคำนึงถึงความเสมอภาคระหว่างเพศและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การจัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศผู้ได้รับผลกระทบจากปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การขาดการสื่อสารให้ข้อมูลที่จำเป็นสำหรับผู้หญิงเกี่ยวกับปัญหาสภาพภูมิอากาศรวมถึงความรู้ในการปรับตัวและแก้ไขปัญหาของตนเอง รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสตรีในทุกระดับ เป็นต้น

๔.๔.๔ ความท้าทายสำคัญ: การเปลี่ยนแปลงเจตคติแบบชายเป็นใหญ่

ความท้าทายที่สำคัญในการเอาชนะปัญหาความไม่เสมอภาคระหว่างเพศ ซึ่งผู้หญิงได้รับการปฏิบัติอย่างไม่ธรรมนั้น คือ การปรับเปลี่ยนเจตคติของผู้คนอันเป็นผลจากบรรทัดฐานด้านเพศภาวะของสังคม (Gender Norms) ที่กำหนดความคิดและการปฏิบัติของคนในสังคมว่าจะ “ให้ค่า” หรือ “ด้อยค่า” ผู้หญิงในมิติต่าง ๆ และกำหนดคติความสัมพันธทางสังคม ตลอดจนความคาดหวังของสังคม เช่น การมองว่าบทบาทผู้ชายให้เป็นผู้มีส่วนนำ ส่วนผู้หญิงเป็นผู้ตาม หรือผู้ชายเป็นผู้หาเลี้ยงส่วนผู้หญิงเป็นผู้ดูแล

โดยเฉพาะปัญหาความรุนแรงต่อสตรีที่รากเหง้าของปัญหาอยู่ที่บรรทัดฐานของสังคมที่กำหนดสถานภาพของผู้หญิงให้ด้อยกว่าผู้ชาย จึงเกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างเพศ เช่น การที่ผู้หญิงที่เข้าไปมีตำแหน่งทางการเมืองและการตัดสินใจของประเทศไทยยังมีไม่มากนัก เนื่องจากอุปสรรคจากเจตคติของผู้คนที่คิดว่าผู้หญิงอาจไม่เหมาะสมกับการทำงานเป็นผู้นำทางการเมือง โดยถือว่าเป็นเรื่องปกติที่ผู้นำเป็นผู้ชาย บรรทัดฐานทางเพศภาวะที่ปรากฏในโรงเรียนซึ่งเป็นสถาบันหลักในการหล่อหลอมกล่อมเกลาสมาชิกของสังคม โดยพบว่า บรรยายาคทั่วไปในโรงเรียนดูเหมือนจะยอมรับบทบาทของเด็กผู้หญิงในที่สาธารณะมากขึ้น แต่สภาพแวดล้อมและแนวปฏิบัติของโรงเรียนยังคงติดขัดต่อภาพเหมารวมทางเพศ เช่น บอร์ดนิทรรศการโรงเรียนแสดงภาพนักวิทยาศาสตร์ที่มีชื่อเสียงและประสบความสำเร็จในการค้นพบเรื่องสำคัญโดยเป็นภาพนักวิทยาศาสตร์ชายทั้งหมด แต่ภาพของผู้หญิงกลับถูกใช้เพื่อสื่อสารถึงปัญหาการขบถนินทาหรือการกลั่นแกล้งเด็กผู้หญิงด้วยกัน ส่วนในหนังสือเรียนก็ปรากฏรูปครอบครัวที่แสดงถึงบทบาททางเพศภาวะแบบดั้งเดิมที่พ่อเป็นผู้หาเลี้ยงครอบครัวและแม่เป็นผู้ดูแลบ้าน ปัญหาความรุนแรงในครอบครัวผู้หญิงและเด็กหญิงต้องตกเป็นผู้ถูกกระทำจากความรุนแรงที่เกิดขึ้นทั้งในครอบครัวจากคู่ครองของตนและปัญหาการคุกคาม

^{๒๘} UNDP (๒๐๑๙). Resource Guide on Gender and Climate Change. <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgkem๒๖/files/publications/Resource.pdf>

^{๒๙} (UNWomen, ๒๐๑๗). <https://www.unwomen.org/en/news/stories/๒๐๑๗/๑๑/announcement-first-ever-gender-action-plan-on-climate-action-adopted>

และล่วงละเมิดทางเพศจากผู้อื่นที่ไม่ใช่คู่ครอง จากตัวอย่างข้างต้นจะเห็นได้ว่า บรรทัดฐานทางสังคมด้านเพศภาวะที่ดำรงอยู่ในมิติต่าง ๆ ของสังคมเป็นความท้าทายที่สำคัญในการเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมที่เสมอภาคระหว่างเพศ ยิ่งไปกว่านั้น เจตคติ ความคิดความเชื่อในประเด็นต่าง ๆ ข้างต้นยังถูกผลิตซ้ำและต่อยอดจากการหล่อหลอมกล่อมเกลาทางสังคม ทำให้คนในสังคมรุ่นแล้วรุ่นเล่าเชื่อและกระทำตามโดยขาดการไตร่ตรองว่าเป็นสิ่งที่ควรหรือไม่ควรกระทำ โดยเฉพาะสื่อบันเทิงที่สอดแทรกความคิดเหล่านี้เข้าไปอย่างแนบเนียน เช่น ละคร เกมโชว์ โฆษณา เป็นต้น ดังนั้น การปรับเปลี่ยนเจตคติของสังคมจึงเป็นเรื่องใหญ่และมีความสำคัญอย่างเร่งด่วนที่ต้องรีบดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

๔.๕ ภาพรวมของของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์ของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป็นการมองไปข้างหน้าเพื่อสร้าง “สังคมที่มีความเสมอภาคระหว่างเพศ” กล่าวคือ “สตรีและเด็กหญิงมีโอกาสพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ปลอดภัยจากความรุนแรงทุกรูปแบบ ภายใต้สังคมที่ตระหนักและเข้าใจถึงความเสมอภาคระหว่างเพศ” โดยที่แนวคิดหลักในการจัดทำแผนฯ ให้ความสำคัญต่อการปรับเปลี่ยนเจตคติและระบบความคิดความเชื่อของสังคมให้เอื้อต่อการยกระดับสถานภาพของสตรีและความเสมอภาคระหว่างเพศ ที่บรรจุอยู่ในแต่ละเสาหลักการพัฒนา เนื่องจากปัญหาเจตคติเป็นปัญหาที่สืบเนื่องจากบรรทัดฐานทางเพศภาวะของสังคม (Gender norms) ที่ไม่เป็นธรรมสำหรับสตรี การปรับเปลี่ยนเจตคติของสังคม จึงเป็นความท้าทายที่สำคัญและเป็นการจุดชนวนที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Trigger point) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของแผนฯ ซึ่งในที่สุดแล้วจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงบรรทัดฐานด้านเพศภาวะของสังคมที่ให้คุณค่าต่อความเสมอภาคระหว่างเพศ และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้หญิงและสร้างความเสมอภาคระหว่างเพศในสังคมไทยได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้ ต้องมีกลไกที่ช่วยขับเคลื่อนสถานภาพของสตรีและความเสมอภาคระหว่างเพศที่เป็นตัวช่วยหรือเป็นพื้นฐาน (Foundation) ในการขับเคลื่อนสังคมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามแผนปฏิบัติการฯ ได้แก่ กฎหมาย/กฎระเบียบ การจัดทำข้อมูลจำแนกเพศ การจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติทางเพศภาวะ และการสร้างความเข้มแข็งและเสริมพลังขับเคลื่อนของกลไกการพัฒนาสตรี ซึ่งกลไกเหล่านี้มีบางส่วนที่เป็นยังคงเป็นปัญหาและต้องได้รับการเสริมแรงให้มีกำลังขับเคลื่อนแผนฯ และขับเคลื่อนการพัฒนาสตรี

๔.๕.๑ วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อส่งเสริมการเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี
- ๒) เพื่อขจัดหรือลดความรุนแรงที่เกิดขึ้นต่อสตรีและลดอุปสรรคในการเข้าถึงความยุติธรรมของสตรีผู้ถูกกระทำจากความรุนแรง
- ๓) เพื่อส่งเสริมบทบาทการนำของสตรีและการมีส่วนร่วมของสตรีในระดับตัดสินใจ
- ๔) เพื่อปรับเปลี่ยนเจตคติ ระบบความคิดความเชื่อของสังคมให้เอื้อต่อความเสมอภาคระหว่างเพศ และความก้าวหน้าของสตรี
- ๕) เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของกลไกเชิงสถาบันและเครื่องมือการบริหารจัดการที่สนับสนุนการขับเคลื่อนความเสมอภาคระหว่างเพศ และความก้าวหน้าของสตรี

๔.๕.๒ เป้าหมาย

- ๑) เป้าหมาย “สังคมมีเจตคติ ความคิดความเชื่อ และการปฏิบัติที่เอื้ออำนวยต่อการส่งเสริมสถานสตรีและลดความเหลื่อมล้ำระหว่างหญิงและชาย ทำให้สตรีสามารถเข้าถึงโอกาสการพัฒนาและสะสมทุนมนุษย์ของตนเอง ได้รับการเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ถูกกระทำรุนแรงในทุกรูปแบบ โดยที่สังคมลดอคติและภาพเหมารวมทางเพศที่ไม่เป็นธรรมต่อผู้หญิงและเด็กหญิง รวมทั้งพร้อมรับบทบาทการนำและการมีส่วนร่วมในระดับตัดสินใจของสตรี ตลอดจนกลไกการพัฒนาสตรีมีความเข้มแข็ง สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาสตรีได้อย่างยั่งยืน”

๔.๕.๓ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic goals) ๖ เสาหลัก

ในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของแผนฯ เพื่อแก้ไขปัญหาตามประเด็นสถานการณ์ การพัฒนาสตรีที่ยังมีช่องว่างของปัญหา และเพื่อบรรลุเป้าหมายความเสมอภาคระหว่างเพศตามที่ระบุไว้ในวิสัยทัศน์ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์อันเป็นผลลัพธ์ในระดับสูง (High-level outcome) หรือผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเพศภาวะของสังคม (Gender impact) ได้แก่

เสาหลักที่ ๑ การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี โดยการเสริมสร้างทุนมนุษย์ของสตรีให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น ด้วยการสนับสนุนให้ผู้หญิงสามารถเข้าถึงเศรษฐกิจและทรัพยากร เข้าถึงความรู้ที่จะทำให้สตรีและเด็กหญิงมีโอกาส มีความก้าวหน้าในชีวิต การมีสุขภาพที่ดี และไม่ทอดทิ้งสตรีกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

เสาหลักที่ ๒ การขจัดความรุนแรงต่อสตรีให้หมดไปหรือลดลง ด้วยการสร้างความตระหนักต่อปัญหาความรุนแรงและส่งเสริมการเรียนรู้ที่ให้คุณค่าต่อสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ รวมทั้งความสัมพันธ์ในครอบครัวระหว่างคู่ครองที่เข้าใจและเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน สร้างพื้นที่หรือสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับผู้หญิงและเด็กหญิง ช่วยเหลือผู้หญิงที่ได้รับผลกระทบจากการถูกกระทำ ความรุนแรง และการเสริมสร้างประสิทธิภาพของกลไกในระบบยุติธรรมที่จะทำให้ผู้หญิงสามารถเข้าถึงความยุติธรรมได้ดียิ่งขึ้น

เสาหลักที่ ๓ การมีส่วนร่วมของสตรีในระดับการตัดสินใจ โดยการเสริมพลังผู้หญิงให้มีส่วนร่วมในระดับบริหารและการตัดสินใจให้มากขึ้น ด้วยการส่งเสริมให้สังคมยอมรับบทบาทผู้นำสตรี

เสาหลักที่ ๔ การสื่อสารสาธารณะเพื่อปรับเปลี่ยนเจตคติ ค่านิยม ระบบความคิด ความเชื่อของสังคมให้เอื้อต่อความเสมอภาคระหว่างเพศ อันเป็นพื้นฐานในการแก้ไขปัญหาในทุกประเด็น โดยรณรงค์ให้สังคมเกิดความตระหนักและกล้าท้าทายต่อบรรทัดฐานทางเพศที่ไม่เป็นธรรมต่อผู้หญิงในแต่ละเรื่อง รวมทั้งสนับสนุนสตรี (Women's visibility) ที่มีภาพลักษณ์เชิงบวกให้ปรากฏในพื้นที่สื่อสารสาธารณะ และปฏิเสธหรือไม่ให้การยอมรับสื่อที่ตอกย้ำภาพเหมารวมและอคติทางเพศ

เสาหลักที่ ๕ การจัดทำเครื่องมือบริหารจัดการเพื่อเสริมพลังสตรีและส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ ที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรีฯ ได้แก่ การจัดทำระบบข้อมูลจำแนกเพศอย่างจริงจัง และการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ

เสาหลักที่ ๖ การพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core competency) ของกลไกพัฒนาสตรี ให้มีความเข้มแข็งสามารถเป็นหัวรถจักรนำขบวน การขับเคลื่อนการพัฒนาสตรีได้อย่างยั่งยืน ได้แก่ คณะกรรมการระดับชาติด้านสตรี กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ในฐานะกลไกการพัฒนาสตรีหลักที่เป็นหน่วยงานกลางและมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง และกลไก CGEO/GFP ซึ่งเป็นกลไกขับเคลื่อนงานพัฒนาสตรีของทุกหน่วยงานที่มีอยู่แล้ว รวมทั้งภาคีเครือข่ายในการดำเนินงานด้านสตรี

๔.๕.๔ ผลลัพธ์สำคัญ (Key results)

- ๑) สถานการณ์การพัฒนาทุนมนุษย์สตรีดีขึ้นในทุกด้าน (เศรษฐกิจ การศึกษา สุขภาพ)
- ๒) สถานการณ์ความรุนแรงในทุกรูปแบบต่อสตรีลดลง
- ๓) สถานการณ์การนำของสตรีในระดับตัดสินใจดีขึ้น
- ๔) สังคมมีเจตคติด้านความเสมอภาคระหว่างเพศดีขึ้น

๔.๕.๕ เป้าหมายภาพรวมของแผนสตรี

๑) ผู้หญิงมีทุนมนุษย์เพิ่มขึ้น ได้แก่ สัดส่วนจำนวนนักศึกษาหญิงที่เข้าเรียนระดับอุดมศึกษาในสาขา STEM เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ สัดส่วนจำนวนสตรีที่ทำงานใน สาขา STEM เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐ ผู้ประกอบการสตรีท้อปสตรี เพิ่มขึ้นอย่างน้อยเป็นร้อยละ ๓๐

๒) ผู้หญิงมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในทุกระดับ เพิ่มขึ้น ๑ ใน ๓ จัดตั้งเครือข่ายที่ปรึกษาให้คำแนะนำแก่ผู้ประกอบการสตรีที่เชื่อมโยงกับเครือข่ายภาคธุรกิจในระดับจังหวัด การสร้างสภาพแวดล้อมในการส่งเสริมผู้หญิงในการมีส่วนร่วมในระดับตัดสินใจทางการเมือง เช่น ศูนย์บ่มเพาะสตรีเข้าสู่การเมือง การมีระบบพี่เลี้ยง การรวมกลุ่มสตรีทางการเมือง

๓) ความรุนแรงและการเลือกปฏิบัติต่อสตรีลดลง มีกฎหมายที่ครอบคลุมปัญหาความรุนแรงต่อสตรีที่นำเข้าสู่สภา

๔) มีเครื่องมือและกลไกในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและเสริมพลัง เช่น จำนวนหน่วยงานที่มีการจัดทำข้อมูลจำแนกเพศ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐ เพิ่มงบประมาณและเงินทุนในการเสริมพลังสตรีและการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ ร้อยละ ๑๐

๔.๕.๖ มาตรการการพัฒนาภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประกอบด้วย ๖ เสาหลัก ๒๑ มาตรการ ดังนี้

เสาหลักที่ ๑ การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี

มาตรการที่ ๑ การสร้างกระบวนการเรียนรู้เรื่องเพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศ

มาตรการที่ ๒ การส่งเสริมคุณค่าสตรีในโลกแห่งการทำงาน

มาตรการที่ ๓ มาตรการส่งเสริมการศึกษาและการทำงานด้าน STEM (วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม และคณิตศาสตร์) ของสตรี

มาตรการที่ ๔ มาตรการสร้างความเข้มแข็งผู้ประกอบการสตรี

มาตรการที่ ๕ ส่งเสริมการเข้าถึงโอกาสการพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรีกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ (กลุ่มชาติพันธุ์ สตรีในชนบท ห่างไกล สตรีครอบครัวฐานะยากจน สตรีที่ประสบปัญหาจากโควิด-๑๙ สตรีในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ สตรีพิการ และสตรีสูงอายุ)

เสาหลักที่ ๒ การขจัดความรุนแรงต่อสตรี

มาตรการที่ ๖ การสร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อขจัดรากเหง้าความรุนแรงที่เกิดขึ้นต่อสตรี

มาตรการที่ ๗ มาตรการสร้างพื้นที่ปลอดภัยและกระตุ้นเตือนสังคมให้ตระหนักถึงการป้องกันภัยจากความรุนแรงต่อสตรี

มาตรการที่ ๘ การส่งเสริมการเข้าถึงความยุติธรรมของสตรี

มาตรการที่ ๙ การริเริ่ม/เสนอกฎหมายที่คุ้มครองสตรีจากความรุนแรงและให้ความยุติธรรมต่อสตรีผู้ถูกกระทำ

เสาหลักที่ ๓ การมีส่วนร่วมของสตรีในระดับการตัดสินใจ

มาตรการที่ ๑๐ กำหนดสัดส่วนสตรีดำรงตำแหน่งระดับตัดสินใจทุกระดับให้มีจำนวนไม่น้อยกว่า ๑ ใน ๓

มาตรการที่ ๑๑ การสร้างความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของสตรีในระดับการตัดสินใจ

มาตรการที่ ๑๒ การพัฒนาทักษะสตรีในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจระดับบริหาร

เสาหลักที่ ๔ การสื่อสารสาธารณะเพื่อปรับเปลี่ยนเจตคติ ค่านิยม ระบบความคิด ความเชื่อของสังคม ให้เอื้อต่อความเสมอภาคระหว่างเพศ

มาตรการที่ ๑๓ การสื่อสารสาธารณะเพื่อสร้างความตระหนักต่อความเสมอภาคระหว่างเพศและสิทธิสตรี

มาตรการที่ ๑๔ ขับเคลื่อนสื่อมวลชนเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและยกระดับสถานภาพสตรี

เสาหลักที่ ๕ การจัดทำเครื่องมือบริหารจัดการเพื่อเสริมพลังสตรีและส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ

มาตรการที่ ๑๕ การจัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศและศึกษาสถานการณ์เพื่อยกระดับสถานภาพและส่งเสริมการพัฒนาสตรี

มาตรการที่ ๑๖ การจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ

มาตรการที่ ๑๗ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสตรีในด้านการบริหารจัดการธุรกิจ

มาตรการที่ ๑๘ การเสริมพลังคนรุ่นใหม่เพื่อสร้างความเสมอภาคระหว่างเพศและเสริมพลังสตรี

เสาหลักที่ ๖ การพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core competency) ของกลไกพัฒนาสตรี

ระดับชาติ

มาตรการที่ ๑๙ การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสตรี ได้แก่ ด้านความตระหนัก/ความรู้ความเข้าใจ/ความเชี่ยวชาญและทักษะในประเด็นเพศภาวะและการพัฒนาสตรี (Gender competence) ด้านการเชิดชูบทบาทสตรีให้เป็นที่ประจักษ์ ด้านการชี้แนะและเฝ้าระวังสังคม (Gender alert) และด้านการเสริมพลังและสร้างความร่วมมือองค์กรพันธมิตรและเครือข่าย (Partnership)

มาตรการที่ ๒๐ การพัฒนาบทบาทเชิงรุกของกลไกระดับชาติด้านสตรีและส่งเสริมภาพลักษณ์ด้านการพัฒนาสตรี

มาตรการที่ ๒๑ การสร้างความร่วมมืออย่างยั่งยืนและเสริมพลังแก่พันธมิตรเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic partners) ทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ และภาคประชาชน

ทั้งนี้ มาตรการที่กำหนดในแผนฯ เป็นมาตรการที่ตอบสนองต่อการบรรลุเป้าหมายในแต่ละเสาหลักการพัฒนา (Pillars) โดยเป็นมาตรการที่พิจารณาจากการจัดลำดับความสำคัญ เพื่อให้สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางปฏิบัติจริงของทุกฝ่ายและบรรลุผลได้ในการดำเนินงานตามช่วงเวลาที่กำหนดของแผน คือ ภายในระยะ ๕ ปี โดยไม่ซ้ำซ้อนกับแผนพัฒนาในระดับเดียวกันที่มีการดำเนินการโดยตรงอยู่แล้ว วัตถุประสงค์ดำเนินงานได้ และใช้พลังขับเคลื่อนจากกลไกพัฒนาที่มีอยู่ และมีความสอดคล้องกับประเด็นการพัฒนาสตรีและการขจัดความเหลื่อมล้ำทางเพศในระดับสากลตามที่ระบุในอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (CEDAW) และเป้าหมายที่ ๕ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDG ๕) รวมทั้งสอดคล้องกับความคิดเห็นจากการประชุมกลุ่มย่อยผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกระบวนการปรึกษาหารือเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการฯ และข้อเสนอจากสมัชชาสตรี

ประการสำคัญ การขับเคลื่อนมาตรการของแผนปฏิบัติการฯ ให้บังเกิดผลและคำนึงถึงการพัฒนาสตรีอย่างยั่งยืนขึ้นอยู่กับความเข้มแข็งของกลไกการพัฒนาสตรีระดับชาติ (National Women's Machinery: NWM) ซึ่งเป็นกลไกทำงานด้านสตรีและเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนแผนฯ ดังนั้น การเสริมพลังขับเคลื่อนกลไกการพัฒนาสตรีระดับชาติ โดยเฉพาะกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวซึ่งเป็นกลไกหน่วยงานในส่วนกลาง และผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer : CGEO) กับศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างเพศ (Gender Focal Point : GFP) ซึ่งเป็นกลไกภายในส่วนราชการระดับกระทรวง/กรม จึงเป็นเสาหลักการพัฒนาที่เป็นเงื่อนไขจำเป็นเบื้องต้น (Pre-requisite and necessary condition) เพื่อความสำเร็จในการผลักดันมาตรการตามที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรีฯ อย่างยั่งยืน

ตารางที่ ๓ สรุปเสาหลัก มาตรการ กลยุทธ์ ตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เสาหลัก	มาตรการ	กลยุทธ์
เสาหลักที่ ๑ การพัฒนา ทุนมนุษย์ของสตรี	มาตรการที่ ๑ การสร้างกระบวนการ เรียนรู้เรื่องเพศภาวะ และความเสมอภาค ระหว่างเพศ	๑.๑ พัฒนาและออกแบบคู่มือชุดการเรียนรู้/หลักสูตรเรื่องเพศ ภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศในสังคมปัจจุบันสำหรับ กลุ่มเป้าหมาย
		๑.๒ จัดการเรียนรู้/อบรมเรื่องเพศภาวะ และความเสมอภาคระหว่างเพศในสังคมปัจจุบันสำหรับ กลุ่มเป้าหมาย
		๑.๓ เสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่บริการด้านสาธารณสุข ให้บริการอย่างคำนึงถึงความละเอียดอ่อนทางเพศภาวะ
		๑.๔ สร้างสื่อสังคมเพื่อเป็นช่องทางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านเพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศ
	มาตรการที่ ๒ การส่งเสริมคุณค่าสตรี ในโลกแห่งการทำงาน	๒.๑ ผลักดันนโยบาย/มาตรการ/แนวปฏิบัติที่เป็นมิตร ต่อสตรี
		๒.๒ สร้างต้นแบบ ยกย่องเชิดชูสถานปฏิบัติงานทั้งหน่วย ราชการ ภาคเอกชน ที่เป็นตัวอย่างที่ดีในการมีแนวปฏิบัติ ที่เป็นมิตรต่อสตรี
	มาตรการที่ ๓ มาตรการส่งเสริม การศึกษาและการทำงาน ด้าน STEM (วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม และ คณิตศาสตร์) ของสตรี	๓.๑ จัดกิจกรรมส่งเสริมให้เด็กหญิงเข้าสู่สาขา STEM
		๓.๒ สร้างศักยภาพของบุคลากรด้านการศึกษาให้สามารถ ดึงความสนใจและพัฒนาศักยภาพของเด็กหญิงในสาขา STEM
		๓.๓ สร้างต้นแบบสตรีในสาขา STEM
		๓.๔ สนับสนุนทุนการศึกษา/ทุนวิจัยแก่ผู้หญิงในสาขา STEM
	มาตรการที่ ๔ มาตรการสร้างความ เข้มแข็งผู้ประกอบการสตรี	๔.๑ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาศักยภาพ ของเด็กหญิงเพื่อเป็นผู้ประกอบการ
		๔.๒ พัฒนาศักยภาพของสตรีเพื่อเป็นผู้ประกอบการ
		๔.๓ พัฒนานโยบาย/มาตรการในการส่งเสริมผู้ประกอบการ สตรี
		๔.๔ จัดตั้งเครือข่ายที่ปรึกษาให้คำแนะนำแก่ผู้ประกอบการ สตรี ที่เชื่อมโยงกับเครือข่ายภาครัฐกิจ

เสาหลัก	มาตรการ	กลยุทธ์
	มาตรการที่ ๕ ส่งเสริมการเข้าถึงโอกาสการพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรีกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ (กลุ่มชาติพันธุ์ สตรีในชนบทห่างไกล สตรีครอบครัวฐานะยากจน สตรีที่ประสบปัญหาจากโควิด ๑๙ สตรีในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ สตรีพิการ และสตรีสูงอายุ)	๕.๑ พัฒนาศักยภาพสตรีกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ (กลุ่มชาติพันธุ์ สตรีในชนบทห่างไกล สตรีครอบครัวฐานะยากจน สตรีที่ประสบปัญหาจากโควิด - ๑๙ สตรีในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ สตรีพิการ และสตรีสูงอายุ) ในด้านการศึกษา สวัสดิการและการทำงาน และการมีสุขภาวะที่ดี
เสาหลักที่ ๒ การขจัดความรุนแรงต่อสตรี	มาตรการที่ ๖ การสร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อขจัดรากเหง้าความรุนแรงที่เกิดขึ้นต่อสตรี	๖.๑ พัฒนาและออกแบบคู่มือ/ชุดการเรียนรู้ประเด็นขจัดความรุนแรงในทุกรูปแบบที่เกิดขึ้นต่อสตรีสำหรับกลุ่มเป้าหมาย ๖.๒ เสริมสร้างศักยภาพกลุ่มเป้าหมายเพื่อขจัดรากเหง้าความรุนแรงในทุกรูปแบบที่เกิดขึ้นต่อสตรี ๖.๓ สร้างสื่อสังคมและช่องทางเพื่อแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงต่อผู้หญิง
	มาตรการที่ ๗ มาตรการสร้างพื้นที่ปลอดภัยและกระตุ้นเตือนสังคมให้ตระหนักถึงการป้องกันภัยจากความรุนแรงต่อสตรี	๗.๑ ขับเคลื่อนกิจกรรมสร้างพื้นที่ปลอดภัยจากความรุนแรงต่อสตรี เพื่อสร้างเมืองปลอดภัย ชุมชนปลอดภัย โรงเรียนปลอดภัย เส้นทางปลอดภัย ที่ทำงานปลอดภัย และไซเบอร์ปลอดภัย ๗.๒ รณรงค์ให้ส่วนราชการและภาคเอกชนตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาและไม่ยอมทน (Zero-tolerance) ต่อการคุกคามทางเพศและล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานของหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน
	มาตรการที่ ๘ การส่งเสริมการเข้าถึงความยุติธรรมของสตรี	๘.๑ เผยแพร่ข้อมูล/การให้ความรู้เพื่อช่วยให้สตรีเข้าถึงความช่วยเหลือจากการถูกระทำความรุนแรง ๘.๒ สร้างความตระหนักและความเข้าใจของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมต่อประเด็นเพศภาวะและแนวปฏิบัติต่อสตรีผู้ถูกระทำความรุนแรง ๘.๓ เพิ่มอัตราพนักงานสอบสวนหญิงเพื่อทำการสอบสวนคดีการกระทำความรุนแรงต่อสตรี

เสาหลัก	มาตรการ	กลยุทธ์
	มาตรการที่ ๙ การริเริ่ม/เสนอกฎหมาย ที่คุ้มครองสตรีจาก ความรุนแรงและให้ ความยุติธรรมต่อสตรี ผู้ถูกรักษา	๙.๑ ศึกษาสภาพปัญหาการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง กับความรุนแรงทุกรูปแบบต่อสตรี
		๙.๒ สร้างกลไกความร่วมมือในการเสนอและผลักดันกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรงต่อสตรีในทุกรูปแบบ
		๙.๓ สร้างกลไกความช่วยเหลือผู้เสียหายที่ได้รับ จากการปฏิบัติด้วยความรุนแรงต่อสตรีทุกรูปแบบ เพื่อให้ สามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมและได้รับการเยียวยา จากการถูกรักษา และป้องกันการประทุษร้ายซ้ำ
		๙.๔ สร้างการรับรู้แก่สังคมและขยายแนวร่วมเพื่อสนับสนุน และผลักดันกฎหมายฉบับใหม่
เสาหลักที่ ๓ การมีส่วนร่วมของ สตรีในระดับ การตัดสินใจ	มาตรการที่ ๑๐ กำหนดสัดส่วนสตรีดำรง ตำแหน่งระดับตัดสินใจ ทุกระดับให้มีจำนวน ไม่น้อยกว่า ๑ ใน ๓	๑๐.๑ พรรคการเมืองทุกพรรคส่งเสริมสตรี ลงสมัคร รับเลือกตั้งในสัดส่วนเท่าเทียมชาย
		๑๐.๒ คณะรัฐบาลประกอบด้วยสตรีในสัดส่วนไม่น้อยกว่า ๑ ใน ๓
		๑๐.๓ มีมติคณะรัฐมนตรีกำหนดให้การแต่งตั้งข้าราชการ ตำแหน่งบริหารทุกระดับมีสตรีในสัดส่วนไม่น้อยกว่า ๑ ใน ๓
	มาตรการที่ ๑๑ การสร้างความรู้ ความเข้าใจถึง ความสำคัญของการ มีส่วนร่วมของสตรี ในระดับการตัดสินใจ	๑๑.๑ สร้างความเข้าใจในกลุ่มพรรคการเมืองและนักการเมือง ถึงประโยชน์ที่สตรีมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อประโยชน์ สาธารณะ
		๑๑.๒ รมรณรงค์เพื่อทำความเข้าใจของสังคมต่อความสำคัญและ ประโยชน์สาธารณะในการที่สตรีต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทุกระดับ
	มาตรการที่ ๑๒ การพัฒนาทักษะสตรี ในการมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจระดับบริหาร	๑๒.๑ เสริมสร้างศักยภาพสตรีในการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจระดับบริหารในทุกระดับ
๑๒.๒ สร้างสภาพแวดล้อมในการส่งเสริมผู้หญิง ในการมีส่วนร่วมในระดับตัดสินใจทางการเมือง เช่น ศูนย์บ่มเพาะสตรีเข้าสู่การเมือง การมีระบบพี่เลี้ยง การรวมกลุ่มสตรีทางการเมือง		
เสาหลักที่ ๔ การสื่อสารสาธารณะ เพื่อปรับเปลี่ยนเจตคติ ค่านิยม ระบบความคิด ความเชื่อของสังคม ให้เอื้อต่อ	มาตรการที่ ๑๓ การสื่อสารสาธารณะ เพื่อสร้างความตระหนัก ต่อความเสมอภาค ระหว่างเพศและ สิทธิสตรี	๑๓.๑ กิจกรรมรณรงค์สร้างความตระหนักของสังคมต่อปัญหา ความไม่เสมอภาคระหว่างเพศปัญหาด้านความรุนแรง ทุกรูปแบบต่อสตรีบทบาทของผู้หญิงในสังคม
		๑๓.๒ ผลิตสื่อสังคมในการสร้างความตระหนักของสังคม ต่อปัญหาความไม่เสมอภาคระหว่างเพศ ปัญหาด้าน ความรุนแรงทุกรูปแบบต่อสตรีบทบาทของผู้หญิงในสังคม

เสาหลัก	มาตรการ	กลยุทธ์
ความเสมอภาคระหว่างเพศ	มาตรการที่ ๑๔ ขับเคลื่อนสื่อมวลชนเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและยกระดับสถานภาพสตรี	๑๔.๑ ส่งเสริมการผลิตและเผยแพร่สื่อภาพลักษณ์เชิงบวกของสตรีที่มีคุณค่าโดยไม่ผลิตซ้ำความคิดความเชื่อแบบเดิมที่เป็นภาพเหมารวมและอคติทางเพศต่อสตรี
		๑๔.๒ เผื่อระวังสื่อที่ตอกย้ำและผลิตซ้ำภาพเหมารวมและอคติทางเพศต่อสตรีรวมทั้งค่านิยมที่ไม่ถูกต้องต่อสตรี เช่น รายการโทรทัศน์ที่ใช้คำพูดลวนลามหรือคุกคามทางเพศ การกระทำความรุนแรงทางเพศ การใช้ภาษาเหยียดเพศ
เสาหลักที่ ๕ การจัดทำเครื่องมือบริหารจัดการเพื่อเสริมพลังสตรีและส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ	มาตรการที่ ๑๕ การจัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศและศึกษาสถานการณ์เพื่อยกระดับสถานภาพและส่งเสริมการพัฒนาสตรี	๑๕.๑ ศึกษาสถานการณ์ปัญหา ค้นหาความต้องการและช่องว่างการเรียนรู้เรื่องประเด็นสตรี เพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศในสังคมปัจจุบัน
		๑๕.๒ จัดทำข้อมูลจำแนกเพศประชาชนผู้รับบริการตามภารกิจของทุกหน่วยงาน และข้อมูลจำแนกเพศของบุคลากรในสังกัดของหน่วยงาน ผู้บริหารระดับต่าง ๆ และเจ้าหน้าที่ในสายงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน
		๑๕.๓ จัดเก็บข้อมูลความรุนแรงต่อสตรีตามภารกิจของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
		๑๕.๔ จัดทำระบบฐานข้อมูลกลางด้านความรุนแรงต่อสตรีที่สามารถสะท้อนสถานการณ์ความรุนแรงได้อย่างครอบคลุมและข้อมูลทันสมัยเป็นปัจจุบัน
		๑๕.๕ จัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศผู้บริหารในระดับตัดสินใจของภาครัฐและภาคเอกชน
		๑๕.๖ จัดทำรายงานสถิติ/รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาสตรี
	มาตรการที่ ๑๖ การจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ	๑๖.๑ ส่งเสริมให้หน่วยงานจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ
๑๖.๒ ประเมินการดำเนินงานและข้อท้าทายในการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ		
๑๖.๓ เพิ่มงบประมาณและเงินทุนในการเสริมพลังสตรีและการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ		
มาตรการที่ ๑๗	๑๗.๑ จัดทำหลักสูตรเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสตรีทางด้านเศรษฐกิจและธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับสตรี	

เสาหลัก	มาตรการ	กลยุทธ์
	การส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพสตรีในด้านการ บริหารจัดการธุรกิจ	๑๗.๒ จัดตั้งศูนย์พัฒนาส่งเสริมศักยภาพสตรี (เพื่อพัฒนา ศักยภาพสตรีในเชิงธุรกิจ และส่งเสริมบทบาทสตรี ในการมีส่วนร่วมธุรกิจ (women on boards)
	มาตรการที่ ๑๘ การเสริมพลังคนรุ่นใหม่ เพื่อสร้างความเสมอภาค ระหว่างเพศและ เสริมพลังสตรี	๑๘.๑ กิจกรรมเสริมพลังผู้บริหารภาคธุรกิจเอกชน ในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ
		๑๘.๒ ส่งเสริมนวัตกรรมด้านการส่งเสริมความเสมอภาค ระหว่างเพศและเสริมพลังสตรี
		๑๘.๓ ส่งเสริมให้เยาวชนมีส่วนร่วมในการสร้าง ความเสมอภาคระหว่างเพศและการเสริมพลังสตรี
เสาหลักที่ ๖ การพัฒนาสมรรถนะ หลัก (Core competency) ของกลไกพัฒนาสตรี ระดับชาติ	มาตรการที่ ๑๙ การพัฒนาสมรรถนะ หลักของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานด้านสตรี ได้แก่ ด้านความตระหนัก/ ความรู้ความเข้าใจ/ ความเชี่ยวชาญและ ทักษะในประเด็น เพศภาวะและการพัฒนา สตรี (Gender competence) ด้านการเชิดชูบทบาท สตรีให้เป็นที่ประจักษ์ ด้านการขึ้นนำและ ฝ้าระวังสังคม(Gender alert) และด้านการ เสริมพลังและสร้าง ความร่วมมือองค์กร พันธมิตรและเครือข่าย (Partnership)	๑๙.๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ เรื่องเพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศ
		๑๙.๒ พัฒนาศักยภาพพี่เลี้ยง (Coaching) หรือที่ปรึกษา (Mentorship) เพื่อส่งเสริมสมรรถนะด้านสตรีและ ความเสมอภาคระหว่างเพศ
	มาตรการที่ ๒๐ การพัฒนามาตรฐานเชิงรุก ของกลไกระดับชาติ ด้านสตรีและส่งเสริม ภาพลักษณ์ด้านการ พัฒนาสตรี	๒๐.๑ พัฒนามาตรฐานฝ้าระวังสังคม (Gender alert) เช่น การแสดงจุดยืน/หลักการและให้ความรู้ความเข้าใจแก่ สังคมในด้านการพัฒนาสตรี โดยเฉพาะปัญหาการคุกคามและ ล่วงละเมิดทางเพศที่เป็นภัยร้ายแรง
		๒๐.๒ พัฒนามาตรฐานการประชาสัมพันธ์เชิงรุกขององค์กร ที่ช่วยสร้าง Visibility ของสตรีที่มีความสามารถให้เห็น เป็นที่ประจักษ์

เสาหลัก	มาตรการ	กลยุทธ์
	มาตรการที่ ๒๑ การสร้างความร่วมมือ อย่างยั่งยืนและเสริมพลัง แก่พันธมิตร เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic partners) ทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ และภาคประชาชน	๒๑.๑ จัดกิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยน ปรีกษาหารือ ระหว่างองค์กร พันธมิตร ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ที่มีจิตใจร่วมกันในการยกระดับ สถานภาพสตรีและลดความเหลื่อมล้ำระหว่างเพศ
		๒๑.๒ เสริมพลังขับเคลื่อนเครือข่าย ในการขับเคลื่อน แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี
		๒๑.๓ ฝึกอบรมหลักสูตรด้านความเสมอภาคระหว่างเพศ เพื่อเสริมศักยภาพของ CGEO และ GFP
		๒๑.๔ สร้างระบบข้อมูลกลางสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการติดต่อสื่อสารเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน ของ CGEO/GFP
		๒๑.๕ ทบทวนปรับปรุง นโยบาย กฎระเบียบแนวทาง การปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการเสริมพลังสตรี และความเสมอภาคระหว่างเพศของศูนย์ประสานงาน ด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ
		๒๑.๖ ติดตามการปฏิบัติงานของ CGEO/GFP
		๒๑.๗ สร้างแรงสนับสนุน แรงจูงใจ เช่น การมอบรางวัล แก่ผู้ที่ขับเคลื่อนงานในการเสริมพลังสตรี ส่งเสริม ความเสมอภาคระหว่างเพศ

ในการดำเนินการแต่ละมาตรการใน “๖ เสาหลัก ๒๑ มาตรการ” ของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรีฯ จะมีหน่วยงานที่รับผิดชอบหลักเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจโดยตรงต่อกลุ่มเป้าหมายและมีอำนาจหน้าที่หรือบทบาทในลักษณะงานที่ดำเนินการ และมีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวเป็นกลไกกลางในการประสานและสนับสนุนการทำงานขององค์กรพันธมิตร โดยทีมงานที่รับผิดชอบดำเนินการของหน่วยงานนั้น อาจร่วมมือกับหรือมอบหมายให้องค์กรภาควิชาการ องค์กรภาคประชาสังคม องค์กรพันธมิตรอื่น ๆ เป็นองค์กรดำเนินการ (Implementing agency) **มาตรการ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และหน่วยงานรับผิดชอบของแต่ละเสาหลักมีดังนี้**

เสาหลักที่ ๑ : การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี

คำอธิบาย

การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรีเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาโดยที่มุ่งเป้าไปยังการขจัดเครื่องกีดขวาง (Barriers) ที่ยังคงอยู่และเป็นอุปสรรคต่อโอกาสการพัฒนาของสตรีในด้านเศรษฐกิจ การศึกษา และสุขภาพ โดยในเสาหลักนี้พยายามส่งเสริมทุนมนุษย์ของสตรีเพื่อลดอุปสรรคและส่งเสริมความก้าวหน้าของสตรี โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนบรรทัดฐานทางเพศภาวะ (Gender norms) แบบดั้งเดิมของสังคมที่ยึดติดกับภาพเหมารวมทางเพศที่เห็นว่าสตรีควรมีหน้าที่หลักในการรับภาระการดูแลที่ไม่ได้รับค่าจ้าง (Unpaid care) มากกว่าการแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงานและพัฒนาตนเอง ซึ่งความคิดเช่นนี้ส่งผลถึงปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อสตรี อีกทั้งยังต้องสนับสนุนให้สตรีมีอาชีพและรายได้สามารถพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจ มีโอกาสเรียนและทำงานสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีซึ่งเป็นสาขาที่มีความสำคัญในปัจจุบันและอนาคต ได้รับการสนับสนุนและพัฒนาให้เป็นผู้ประกอบการ นอกจากนี้ยังต้องมีการเรียนรู้เพื่อสร้างความตระหนักในประเด็นเพศภาวะ รวมถึงการไม่ทอดทิ้งสตรีกลุ่มเปราะบางเฉพาะที่สมควรได้รับการพัฒนาทุนมนุษย์ด้วย

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ของสังคมโดยเฉพาะนักเรียนนักศึกษาซึ่งเป็นคนรุ่นใหม่และกลุ่มข้าราชการซึ่งเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อน สังคมของประเทศให้ตระหนักถึงคุณค่าและสนับสนุนความก้าวหน้าของสตรีโดยที่ไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ
- ๒) เพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี ได้แก่ การเข้าถึงการทำงานและมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจมากขึ้นด้วยการแบ่งเบาภาระของสตรีจากงานการดูแลครอบครัว การส่งเสริมให้เด็กหญิงและผู้หญิงให้เข้าเรียนและทำงานในสาขา STEM มากขึ้น การสร้างโอกาสเป็นผู้ประกอบการสตรีที่มีความสามารถ การให้บริการต่อสตรีโดยคำนึงถึงเพศภาวะ รวมทั้งการเข้าถึงโอกาสการพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรีกลุ่มเปราะบางเฉพาะ

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายภาพรวมระยะ ๕ ปี ของเสาหลักที่ ๑

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เส้นฐานข้อมูล (Baseline data)	หมายเหตุ
สัดส่วนเวลาเฉลี่ยที่ใช้ ในการทำงานบ้านและงานดูแล ที่ไม่ได้รับค่าจ้างของหญิงและชาย	เท่ากัน (กำหนดค่าเป้าหมาย ตามแผนที่นำทาง SDG 5)	การใช้เวลาในการทำงานบ้านและงานดูแลที่ไม่ได้รับค่าจ้าง ผู้หญิง ๒๓.๘๘ ชั่วโมง ผู้ชาย ๑๓.๑๓ ชั่วโมง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ ๒๕๕๘ การสำรวจการใช้เวลา ของประชากร)	ดัชนีชี้วัดความไม่เสมอภาคระหว่างเพศ (Gender Inequality Index 2021) ประเทศไทยอยู่ในลำดับที่ ๗๙ จาก ๑๘๖ ประเทศ
สัดส่วนจำนวนนักศึกษาหญิง ที่เข้าเรียนระดับอุดมศึกษา ในสาขา STEM	เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐	ผู้หญิง ๑๙๕,๖๘๖ คน (ร้อยละ ๔๕.๙) ผู้ชาย ๒๓๐,๖๕๗ คน (ร้อยละ ๕๔.๑) (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ๒๕๖๒ สถิตินักศึกษาจำแนกเพศและสาขาวิชาในปี ๒๕๖๑)	การศึกษา สัดส่วนประชากรที่ได้รับการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ประชากร อายุมากกว่า ๒๕ ปีขึ้นไป) ร้อยละ ๔๗.๖ ของผู้หญิง ร้อยละ ๕๑.๗ ของผู้ชาย (ประเทศเดนมาร์ก ที่มีช่องว่าง
สัดส่วนจำนวนสตรีที่ทำงาน ในสาขา STEM	เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐	ไม่มีเส้นฐานข้อมูล เริ่มจัดเก็บข้อมูลในช่วงปี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ และเปรียบเทียบผล ภายหลังสิ้นสุดแผน	ความไม่เสมอภาคระหว่างเพศน้อยที่สุด สัดส่วนประชากรที่ได้รับการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ประชากร อายุมากกว่า ๒๕ ปีขึ้นไป) ร้อยละ ๙๒.๑ ของผู้หญิง ร้อยละ ๙๕.๒ ของผู้ชาย)
สัดส่วนจำนวนผู้ประกอบการ สตาร์ทอัพสตรี	เพิ่มขึ้นอย่างน้อย เป็นร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๑๘.๓๖ (สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม แห่งชาติ ๒๕๖๑ รายงานการสำรวจระบบนิเวศ วิสาหกิจเริ่มต้นประเทศไทย)	

ตารางที่ ๔ รายละเอียดมาตรการในเสาหลักที่ ๑

เสาหลักที่ ๑ การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายต่อปี	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
มาตรการที่ ๑ การสร้างกระบวนการเรียนรู้เรื่องเพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศ			
เป้าหมายมาตรการ : สังคมที่เห็นคุณค่าและสนับสนุนความก้าวหน้าของสตรีโดยไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ			
<p>๑.๑ พัฒนาและออกแบบคู่มือชุดการเรียนรู้/หลักสูตรเรื่องเพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศในสังคมปัจจุบันสำหรับกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>(๑) นักเรียน เช่น กิจกรรมเรียนรู้ใน/นอกหลักสูตร</p> <p>(๒) ครูและนักศึกษาคู ความรู้เรื่องความเสมอภาคระหว่างเพศในโรงเรียน</p> <p>(๓) นักศึกษา ปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่</p> <p>(๔) ข้าราชการ ปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ และการอบรมข้าราชการระดับต้น กลาง สูง</p>	<p>จำนวนชุดการเรียนรู้/หลักสูตรอบรมสำหรับกลุ่มเป้าหมาย</p>	<p>อย่างน้อย ๑ กลุ่มเป้าหมาย/ หน่วย/ปี</p>	<p>หน่วยงานด้านการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - กระทรวงศึกษาธิการ - กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม <p>สถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - มหาวิทยาลัย - สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ) - ศูนย์สาธารณประโยชน์และประชาสังคม <p>สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์</p> <ul style="list-style-type: none"> - โครงการสตรีและเยาวชนศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ - สถาบันพระปกเกล้า <p>หน่วยงานพัฒนาบุคลากรภาครัฐ</p> <ul style="list-style-type: none"> - สำนักงาน ก.พ.
<p>๑.๒ จัดการเรียนรู้/อบรมเรื่องเพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศในสังคมปัจจุบันสำหรับกลุ่มเป้าหมาย</p>	<p>จำนวนการจัดกิจกรรมสำหรับกลุ่มเป้าหมาย</p>	<p>อย่างน้อย ๑ กลุ่มเป้าหมาย/ หน่วย/ปี ครอบคลุม ทุกภูมิภาคและ หน่วยงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงาน
<p>๑.๓ เสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่บริการด้านสาธารณสุขให้บริการอย่างคำนึงถึงความละเอียดอ่อนทางเพศภาวะ</p>	<p>จำนวนกิจกรรม</p>	<p>อย่างน้อย ๑ โครงการ/หน่วยงาน/ปี</p>	<p>หน่วยงานภาครัฐ</p> <ul style="list-style-type: none"> - กระทรวงสาธารณสุข - กรุงเทพมหานคร

เสาหลักที่ ๑ การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายต่อปี	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
			<p>ภาคประชาสังคมที่ดำเนินงานด้านสุขภาพ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - มูลนิธิสร้างความเข้าใจเรื่องสุขภาพผู้หญิง (สคส.)
<p>๑.๔ สร้างสื่อสังคมเพื่อเป็นช่องทางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านเพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศ</p>	<p>จำนวนสื่อสังคมและช่องทางการเรียนรู้ด้านเพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศ</p>	<p>อย่างน้อย ๑ สื่อ/หน่วย/ปี</p> <p>อย่างน้อย ๑ ช่องทาง/หน่วย/ปี</p>	<ul style="list-style-type: none"> - กรมประชาสัมพันธ์ - องค์กรสื่อ <p>ภาคธุรกิจเอกชน เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - บริษัท ยูนิลีเวอร์ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด - บริษัท ลอรีอัล (ประเทศไทย) จำกัด - เทสโก โลตัส - บริษัท เจเอสแอล โกลบอล มีเดีย จำกัด - กลุ่มเครือข่ายนักธุรกิจเอสเอ็มอีรุ่นใหม่ - บริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด - บริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน) - สหพันธ์สมาคมสตรีนักธุรกิจและวิชาชีพแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์ <p>องค์กรภาคประชาสังคม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - มูลนิธิศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็ก - มูลนิธิผู้หญิง - มูลนิธิหญิงชายก้าวไกล - มูลนิธิเพื่อนหญิง - มูลนิธิส่งเสริมความเสมอภาคทางสังคม - มูลนิธิเอ็มพาวเวอร์ - สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์

เสาหลักที่ ๑ การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายต่อปี	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
			<ul style="list-style-type: none"> - สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีในพระอุปถัมภ์พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าโสมสวลี กรมหมื่นสุทธนารีนาถ - สมาคมติดตามการพัฒนาสตรีในประเทศไทย - สมาคมบัณฑิตสตรีทางกฎหมายแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์ - สภาสมาคมสตรีแห่งชาติในพระบรมราชินูปถัมภ์ องค์กรวิชาการ เช่น <ul style="list-style-type: none"> - มหาวิทยาลัย - สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ) - ศูนย์สาธารณสุขประโยชน์และประชาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ - โครงการสตรีและเยาวชนศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
มาตรการที่ ๒ การส่งเสริมคุณค่าสตรีในโลกแห่งการทำงาน			
เป้าหมายมาตรการ : สตรีมีโอกาสเข้าถึงการทำงานและมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจรวมทั้งการแบ่งเบาภาระของสตรีจากงานการดูแลครอบครัวมากขึ้น			
๒.๑ ผลักดันนโยบาย/มาตรการ/แนวปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อสตรี	จำนวนนโยบาย/มาตรการ/แนวปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อสตรี	อย่างน้อย ๑ นโยบาย/มาตรการ/แนวปฏิบัติที่ดี/หน่วยงาน/ปี	หน่วยงานรัฐที่มีภารกิจโดยตรงต่อแรงงานสตรี <ul style="list-style-type: none"> - กระทรวงแรงงาน - กระทรวงอุตสาหกรรม - กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ภาคธุรกิจเอกชน เช่น <ul style="list-style-type: none"> - บริษัท ยูนิลีเวอร์ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด - บริษัท ลอรีอัล (ประเทศไทย) จำกัด

เสาหลักที่ ๑ การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายต่อปี	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
			<ul style="list-style-type: none"> - เทสโก โลตัส - บริษัท เจเอสแอล โกลบอล มีเดีย จำกัด - กลุ่มเครือข่ายนักธุรกิจเอสเอ็มอีรุ่นใหม่ - บริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด - บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) - สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ <p>หน่วยงานสนับสนุน</p> <ul style="list-style-type: none"> - กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
<p>๒.๒ สร้างต้นแบบ ยกย่องเชิดชูสถานปฏิบัติงานทั้งหน่วยราชการ ภาคเอกชนที่เป็นตัวอย่างที่ดีในการมีแนวปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อสตรี</p>	<p>จำนวนกิจกรรม</p>	<p>อย่างน้อย ๑ กิจกรรม/หน่วย/ปี</p>	<ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงาน ภาคเอกชน เช่น สหพันธ์สมาคมสตรีนักธุรกิจและวิชาชีพ แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์ ภาคประชาสังคม เช่น <ul style="list-style-type: none"> - มูลนิธิศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็ก - มูลนิธิผู้หญิง - มูลนิธิหญิงชายก้าวไกล - มูลนิธิเพื่อนหญิง - มูลนิธิส่งเสริมความเสมอภาคทางสังคม - มูลนิธิเอ็มพาวเวอร์ - สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรม ราชูปถัมภ์ - สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีในพระอุปถัมภ์ พระเจ้าวรวงศ์เธอพระองค์เจ้าโสมสวลี กรมหมื่นสุทธนารีนาถ - สมาคมติดตามการพัฒนาสตรีในประเทศไทย

เสาหลักที่ ๑ การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายต่อปี	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
			<ul style="list-style-type: none"> - สมาคมบัณฑิตสตรีทางกฎหมายแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์ - สภาสมาคมสตรีแห่งชาติในพระบรมราชินูปถัมภ์ - สภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ - สำนักงานคณะกรรมการอิสลามประจำกรุงเทพมหานคร - สมาคมส่งเสริมสิทธิและความเสมอภาค - สมาคมสมาพันธ์สตรีมุสลิม (แห่งประเทศไทย) <p>องค์กรระหว่างประเทศ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - องค์กรเพื่อการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและเพิ่มพลังของผู้หญิงแห่งสหประชาชาติ ประจำประเทศไทย (UN WOMEN) <p>หน่วยงานสนับสนุน</p> <ul style="list-style-type: none"> - กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
มาตรการที่ ๓ มาตรการส่งเสริมการศึกษาและการทำงานด้าน STEM (วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม และคณิตศาสตร์) ของสตรี			
เป้าหมายมาตรการ : เด็กหญิงได้เข้าเรียนและได้รับการสนับสนุนในสาขา STEM มากขึ้น			
๓.๑ จัดกิจกรรมส่งเสริมให้เด็กหญิงเข้าสู่สาขา STEM	จำนวนกิจกรรมเกี่ยวกับเด็กหญิงในสาขา STEM	อย่างน้อย ๑ กิจกรรม/หน่วย/ปี ครอบคลุมทุกภูมิภาค	<p>หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม - กระทรวงศึกษาธิการ
๓.๒ สร้างศักยภาพของบุคลากรด้านการศึกษาให้สามารถดึงความสนใจและพัฒนาศักยภาพของเด็กหญิงในสาขา STEM	จำนวนกิจกรรมสำหรับครูเพื่อส่งเสริมเด็กหญิงในสาขา STEM	อย่างน้อยหน่วยงานละ ๑ โครงการ/หน่วย/ปี ให้ครอบคลุมทุกภูมิภาค	<ul style="list-style-type: none"> - กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ <p>สมาคมวิทยาศาสตร์แห่งประเทศไทย และองค์กรวิชาการในสาขา STEM เช่น สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สวทช.)</p>

เสาหลักที่ ๑ การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายต่อปี	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓.๓ สร้างต้นแบบสตรีในสาขา STEM	จำนวนสตรีต้นแบบในสาขา STEM ฐานข้อมูลประวัติและผลงานของสตรีในสาขา STEM	เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ทุกปี ๑ ฐานข้อมูลภายในระยะเวลา ๕ ปี	องค์กรระหว่างประเทศ เช่น องค์กรการศึกษา วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ องค์กรภาครัฐกิจเอกชนที่ทำงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เช่น บริษัท ลอริอัล (ประเทศไทย) จำกัด หน่วยงานสนับสนุน - กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
๓.๔ สนับสนุนทุนการศึกษา/ทุนวิจัยแก่ผู้หญิงในสาขา STEM	จำนวนทุนที่สนับสนุน	เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ทุกปี	
มาตรการที่ ๔ มาตรการสร้างความเข้มแข็งผู้ประกอบการสตรี			
เป้าหมายมาตรการ : สตรีได้รับการบ่มเพาะและเสริมศักยภาพให้เป็นผู้ประกอบการที่มีความสามารถ			
๔.๑ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาศักยภาพของเด็กหญิงเพื่อเป็นผู้ประกอบการ	จำนวนกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กหญิงเพื่อเป็นผู้ประกอบการ	อย่างน้อย ๑ โครงการ/หน่วย/ปี ให้ครอบคลุมทุกภูมิภาค	หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการค้า - กระทรวงศึกษาธิการ - กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม - กระทรวงพาณิชย์
๔.๒ พัฒนาศักยภาพของสตรีเพื่อเป็นผู้ประกอบการ	จำนวนกิจกรรมพัฒนาศักยภาพผู้หญิงเพื่อเป็นผู้ประกอบการ	อย่างน้อย ๒ ครั้ง/หน่วย/ปี ให้ครอบคลุมทุกภูมิภาค	- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ภาครัฐกิจเอกชน เช่น - สมาคมนักธุรกิจสตรี - สมาคมธนาคารไทย
๔.๓ พัฒนานโยบาย/มาตรการในการส่งเสริมผู้ประกอบการสตรี	จำนวนนโยบาย/มาตรการ	จำนวน ๑ นโยบาย/มาตรการ/หน่วย/ปี	- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย - สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย - สมาคมโรตารีแห่งประเทศไทย

เสาหลักที่ ๑ การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายต่อปี	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๔.๔ จัดตั้งเครือข่ายที่ปรึกษาให้คำแนะนำแก่ผู้ประกอบการสตรีที่เชื่อมโยงกับเครือข่ายภาคธุรกิจ	จำนวนเครือข่ายที่ปรึกษาสำหรับผู้ประกอบการสตรีในทุกภูมิภาค	๔ เครือข่าย	- สหพันธ์สมาคมสตรีนักธุรกิจและวิชาชีพแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์
มาตรการที่ ๕ ส่งเสริมการเข้าถึงโอกาสการพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรีกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ (กลุ่มชาติพันธุ์ สตรีในชนบทห่างไกล สตรีครอบครัวฐานะยากจน สตรีที่ประสบปัญหาจากโควิด ๑๙ สตรีในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ สตรีพิการ และสตรีสูงอายุ)			
เป้าหมายมาตรการ : สตรีกลุ่มเป้าหมายเฉพาะสามารถเข้าถึงโอกาสการพัฒนาทุนมนุษย์ได้มากขึ้น			
๕.๑ พัฒนาศักยภาพสตรีกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ (กลุ่มชาติพันธุ์ สตรีในชนบทห่างไกล สตรีครอบครัวฐานะยากจน สตรีที่ประสบปัญหาจากโควิด ๑๙ สตรีในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ สตรีพิการ และสตรีสูงอายุ) ในด้านการศึกษา สวัสดิการและการทำงาน และการมีสุขภาวะที่ดี	จำนวนโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน	อย่างน้อยหน่วยงานละ ๑ แผนงาน/โครงการ/หน่วย/ปี	หน่วยงานภาครัฐ - กระทรวงศึกษาธิการ - กระทรวงแรงงาน - กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ - กระทรวงสาธารณสุข - กรุงเทพมหานคร - ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนใต้ (ศอบต.) ภาคธุรกิจเอกชน เช่น - สมาคมนักธุรกิจสตรี - สมาคมธนาคารไทย - สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย - สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย - สมาคมโรตารีแห่งประเทศไทย - สหพันธ์สมาคมสตรีนักธุรกิจและวิชาชีพแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์ องค์กรพัฒนาเอกชน เช่น มูลนิธิเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

เสาหลักที่ ๒ : การจัดการความรุนแรงต่อสตรี

คำอธิบาย

ปัญหาความรุนแรงต่อสตรี ได้แก่ ปัญหาความรุนแรงในครอบครัวและความรุนแรงต่อคู่รัก การคุกคามและล่วงละเมิดทางเพศต่อสตรียังคงมีอยู่ในทุกพื้นที่ ซึ่งมีรากเหง้าจากเจตคติของสังคมแบบชายเป็นใหญ่ที่ไม่คำนึงถึงสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของสตรี ในเสาหลักนี้จึงพยายามสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อความรุนแรงต่อสตรี ปรับเปลี่ยนเจตคติของคนในสังคมให้ตระหนักถึงศักดิ์ศรีความมนุษย์ของสตรีที่ไม่สมควรถูกทำร้ายทั้งร่างกายและจิตใจ สร้างพื้นที่ปลอดภัยจากความรุนแรง ส่วนสตรีที่ถูกกระทำจากความรุนแรงก็ให้ได้รับการช่วยเหลือ ดูแล และการเยียวยา โดยที่มีกฎหมายแก้ไขความรุนแรงต่อสตรีที่มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ถึงสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของสตรี
- ๒) เพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัยจากความรุนแรงต่อสตรี
- ๓) เพื่อช่วยให้สตรีที่ถูกกระทำจากความรุนแรงได้เข้าถึงการดูแลและได้รับความยุติธรรม
- ๔) เพื่อพัฒนากฎหมายคุ้มครองสตรีจากความรุนแรงทุกรูปแบบ โดยคำนึงสิทธิของสตรีเป็นสำคัญ

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายภาพรวมระยะ ๕ ปี ของเสาหลักที่ ๒

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เส้นฐานข้อมูล	หมายเหตุ
อัตราส่วนของผู้หญิงอายุ ๑๕ ปี ขึ้นไปที่เคยประสบความรุนแรงจากคู่ครองในรอบ ๑๒ เดือน (ทางกาย ทางจิตใจ และทางเพศ)	ลดลง	ยังไม่มีฐานข้อมูลกลางการคำนวณสถานะตัวชี้วัดได้ ต้องดำเนินการสำรวจโดยเริ่มช่วงเริ่มแผนและเปรียบเทียบกับช่วงสิ้นสุดแผน	รายงานสถานการณ์ความรุนแรงระดับโลก (๒๕๖๑) ขององค์การอนามัยโลก พบว่า ๑ ใน ๓
อัตราส่วนของผู้หญิงอายุ ๑๕ ปี ขึ้นไปที่เคยประสบความรุนแรงทางเพศโดยบุคคลที่ไม่ใช่คู่ครองในรอบ ๑๒ เดือน (การคุกคามทางเพศและการล่วงละเมิดทางเพศ)	ลดลง	ข้อมูลเทียบเคียง สถิติผู้ถูกกระทำ ความรุนแรงทางเพศ โดยเฉลี่ย ๔๖ ราย/วัน โดยร้อยละ ๙๐ ของผู้ถูกกระทำความรุนแรงทางเพศเป็นผู้หญิง (กองบริหารสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข ๒๕๖๔)	(ร้อยละ ๓๐) ของผู้หญิงทั่วโลกถูกกระทำ ความรุนแรง
กฎหมายที่ครอบคลุมปัญหาความรุนแรงต่อสตรีที่นำเข้าสู่สภา	๑ ฉบับ	กฎหมายอยู่ระหว่างการแก้ไข	

ตารางที่ ๕ รายละเอียดมาตรการในเสาหลักที่ ๒

เสาหลักที่ ๒ การจัดการความรุนแรงต่อสตรี	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายต่อปี	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
มาตรการที่ ๖ การสร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อจัดการรากเหง้าความรุนแรงที่เกิดขึ้นต่อสตรี			
เป้าหมายมาตรการ : คนในสังคมตระหนักถึงปัญหาความรุนแรงต่อสตรี และเคารพคุณค่าความเป็นมนุษย์ของสตรี			
<p>๖.๑ พัฒนาและออกแบบคู่มือ/ชุดการเรียนรู้ประเด็นจัดการความรุนแรงในทุกรูปแบบที่เกิดขึ้นต่อสตรีสำหรับกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่</p> <p>(๑) นักเรียน นักศึกษา</p> <p>(๒) ครู</p> <p>(๓) ข้าราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค</p> <p>(๔) ข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>(๕) ประชาชน</p>	<p>จำนวนคู่มือ/ชุดการเรียนรู้</p>	<p>อย่างน้อย ๑ คู่มือ/ชุดการเรียนรู้/กลุ่มเป้าหมาย/หน่วย</p>	<p>หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับประเด็นความรุนแรงต่อสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - กระทรวงสาธารณสุข - สำนักงานตำรวจแห่งชาติ - สำนักงานอัยการสูงสุด - กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) <p>กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว</p> <p>องค์กรระหว่างประเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> - สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ ประจำประเทศไทย (UNDP) - องค์กรเพื่อการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและเพิ่มพลังของผู้หญิงแห่งสหประชาชาติ ประจำประเทศไทย (UN WOMEN)
<p>๖.๒ เสริมสร้างศักยภาพกลุ่มเป้าหมายเพื่อจัดการรากเหง้าความรุนแรงในทุกรูปแบบที่เกิดขึ้นต่อสตรี</p>	<p>จำนวนกิจกรรมสำหรับกลุ่มเป้าหมาย</p>	<p>อย่างน้อย ๑ กลุ่มเป้าหมาย/หน่วย/ปี ให้ครอบคลุมทุกภูมิภาค</p>	<p>องค์กรพัฒนาเอกชน/องค์กรสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ - สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีในพระอุปถัมภ์พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าโสมสวลี กรมหมื่นสุทธนารีนาถ - สมาคมติดตามการพัฒนาสตรีในประเทศไทย

เสาหลักที่ ๒ การขจัดความรุนแรงต่อสตรี	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายต่อปี	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
			<ul style="list-style-type: none"> - สมาคมบัณฑิตสตรีทางกฎหมายแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์ - สภาสมาคมสตรีแห่งชาติในพระบรมราชินูปถัมภ์ - สหพันธ์สมาคมสตรีนักธุรกิจและวิชาชีพแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์ - สภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ - สมาคมส่งเสริมสิทธิและความเสมอภาค - สมาคมสมาพันธ์สตรีมุสลิม (แห่งประเทศไทย) - มูลนิธิความร่วมมือเพื่อต้านการค้าหญิง - มูลนิธิสถาบันวิจัยบทบาทหญิงชาย และการพัฒนา - มูลนิธิประเทศไทยใสสะอาด - สมาคมผู้หญิงเพื่อสันติภาพ (WE PEACE) - มูลนิธิพิทักษ์สตรี - มูลนิธิเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน - มูลนิธิศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็ก - มูลนิธิผู้หญิง - มูลนิธิหญิงชายก้าวไกล - มูลนิธิเพื่อนหญิง - มูลนิธิส่งเสริมความเสมอภาคทางสังคม - มูลนิธิเอ็มพาวเวอร์
๖.๓ สร้างสื่อสังคมและช่องทางเพื่อแบ่งปันและ แลกเปลี่ยนความรู้ในการป้องกันและแก้ไข ปัญหาความรุนแรงต่อผู้หญิง	จำนวนสื่อสังคมและ ช่องทางการเรียนรู้ ประเด็นความรุนแรง ทุกรูปแบบต่อสตรี	อย่างน้อย ๑ สื่อสังคมและ ๑ ช่องทาง/หน่วย/ปี	หน่วยงานที่เกี่ยวข้องประเด็นความรุนแรงต่อสตรี <ul style="list-style-type: none"> - กระทรวงสาธารณสุข - สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

เสาหลักที่ ๒ การจัดความรุนแรงต่อสตรี	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายต่อปี	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
			<ul style="list-style-type: none"> - สำนักงานอัยการสูงสุด - กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว - หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงาน องค์กรวิชาการ เช่น - มหาวิทยาลัย - สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ) - ศูนย์สาธารณประโยชน์และประชาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ - โครงการสตรีและเยาวชนศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ องค์กรภาคประชาสังคม เช่น - มูลนิธิศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็ก - มูลนิธิผู้หญิง - มูลนิธิหญิงชายก้าวไกล - มูลนิธิเพื่อนหญิง - มูลนิธิส่งเสริมความเสมอภาคทางสังคม - มูลนิธิเอ็มพาวเวอร์ - สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ - สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีในพระอุปถัมภ์พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าโสมสวลี กรมหมื่นสุทธนารีนาถ - สมาคมติดตามการพัฒนาสตรีในประเทศไทย - สมาคมบัณฑิตสตรีทางกฎหมายแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์ - สภาสมาคมสตรีแห่งชาติในพระบรมราชินูปถัมภ์

เสาหลักที่ ๒ การขจัดความรุนแรงต่อสตรี	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายต่อปี	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
			<ul style="list-style-type: none"> - สภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ - สำนักงานคณะกรรมการอิสลามประจำกรุงเทพมหานคร - สมาคมส่งเสริมสิทธิและความเสมอภาค - สมาคมสมาพันธ์สตรีมุสลิม (แห่งประเทศไทย) - มุลนิธิความร่วมมือเพื่อดำเนินการค้าหญิง - มุลนิธิสถาบันวิจัยบทบาทหญิงชาย และการพัฒนา - สมาคมผู้หญิงเพื่อสันติภาพ (WE PEACE) - มุลนิธิพิทักษ์สตรี - มุลนิธิเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน <p>ภาคธุรกิจเอกชน เช่น สหพันธ์สมาคมสตรีนักธุรกิจและวิชาชีพแห่งประเทศไทยในพระบรมราชินูปถัมภ์</p> <p>องค์กรระหว่างประเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> - สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ ประจำประเทศไทย (UNDP) - องค์กรเพื่อการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและเพิ่มพลังของผู้หญิงแห่งสหประชาชาติ ประจำประเทศไทย (UN WOMEN)
มาตรการที่ ๗ มาตรการสร้างพื้นที่ปลอดภัยและกระตุ้นเตือนสังคมให้ตระหนักถึงการป้องกันภัยจากความรุนแรงต่อสตรี			
เป้าหมายมาตรการ : การมีพื้นที่ปลอดภัยสำหรับสตรี (เมืองปลอดภัย ชุมชนปลอดภัย โรงเรียนปลอดภัย เดินทางปลอดภัย ที่ทำงานปลอดภัย และไซเบอร์ปลอดภัย)			
๗.๑ ขับเคลื่อนกิจกรรมสร้างพื้นที่ปลอดภัยจากความรุนแรงต่อสตรี เพื่อสร้างเมืองปลอดภัย ชุมชนปลอดภัย โรงเรียนปลอดภัย เดินทางปลอดภัย ที่ทำงานปลอดภัย และไซเบอร์ปลอดภัย	จำนวนพื้นที่ปลอดภัยของหน่วยงานที่เป็นรูปธรรม	พื้นที่ปลอดภัยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐/ปี (จำนวนสถานที่หรือหน่วยงานเพิ่มขึ้นจากเดิมเมื่อเทียบข้อมูล Baseline)	<ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงาน <p>องค์กรภาคประชาสังคม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - มุลนิธิหญิงชายก้าวไกล - มุลนิธิเพื่อนหญิง

เสาหลักที่ ๒ การจัดการความรุนแรงต่อสตรี	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายต่อปี	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
<p>๗.๒ รมรณรงค์ให้ส่วนราชการและภาคเอกชนตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาและไม่ยอมทน (Zero-tolerance) ต่อการคุกคามทางเพศและล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน</p>	<p>จำนวนกิจกรรมภายในองค์กร</p>	<p>อย่างน้อย ๘ ครั้ง/ปี ในภาครัฐและภาคเอกชน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - มูลนิธิส่งเสริมความเสมอภาคทางสังคม - มูลนิธิเอ็มพาวเวอร์ - สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ - สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีในพระอุปถัมภ์พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าโสมสวลี กรมหมื่นสุทธนารีนาถ - สมาคมติดตามการพัฒนาสตรีในประเทศไทย - สมาคมบัณฑิตสตรีทางกฎหมายแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ - สภาสมาคมสตรีแห่งชาติในพระบรมราชูปถัมภ์ - สภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ - สำนักงานคณะกรรมการอิสลามประจำกรุงเทพมหานคร - สมาคมส่งเสริมสิทธิและความเสมอภาค - สมาคมสมาพันธ์สตรีมุสลิม (แห่งประเทศไทย) - สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย - สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย - สมาคมผู้หญิงเพื่อสันติภาพ (WE PEACE) - มูลนิธิพิทักษ์สตรี <p>องค์กรระหว่างประเทศ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ ประจำประเทศไทย (UNDP) - องค์กรเพื่อการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและเพิ่มพลังของผู้หญิงแห่งสหประชาชาติ ประจำประเทศไทย (UN WOMEN)

เสาหลักที่ ๒ การจัดการความรุนแรงต่อสตรี	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายต่อปี	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
			<p>ภาคธุรกิจเอกชน เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - บริษัท ยูนิลีเวอร์ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด - บริษัท ลอรีอัล (ประเทศไทย) จำกัด - เทสโก โลตัส - บริษัท เจเอสแอล โกลบอล มีเดีย จำกัด - กลุ่มเครือข่ายนักธุรกิจเอสเอ็มอีรุ่นใหม่ - บริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด - บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) - สหพันธ์สมาคมสตรีนักธุรกิจและวิชาชีพแห่งประเทศไทย <p>ในพระบรมราชูปถัมภ์</p>
<p>มาตรการที่ ๘ การส่งเสริมการเข้าถึงความยุติธรรมของสตรี</p>			
<p>เป้าหมายมาตรการ : สตรีที่ถูกรักษาจากความรุนแรงสามารถเข้าถึงความช่วยเหลือได้มากขึ้น</p>			
<p>๘.๑ เผยแพร่ข้อมูล/การให้ความรู้เพื่อช่วยให้สตรีเข้าถึงความช่วยเหลือจากการถูกรักษาความรุนแรง</p>	<p>จำนวนการเผยแพร่ข้อมูล</p>	<p>อย่างน้อย ๔ ครั้ง/หน่วย/ปี</p>	<p>หน่วยงานที่รับผิดชอบในประเด็นป้องกันและแก้ไขความรุนแรงและด้านสิทธิมนุษยชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ - กระทรวงยุติธรรม - กระทรวงสาธารณสุข - คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ - หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงาน <p>องค์กรพัฒนาเอกชน/องค์กรสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - มูลนิธิศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็ก - มูลนิธิผู้หญิง

เสาหลักที่ ๒ การจัดการความรุนแรงต่อสตรี	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายต่อปี	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
			<ul style="list-style-type: none"> - มูลนิธิหญิงชายก้าวไกล - มูลนิธิเพื่อนหญิง - มูลนิธิส่งเสริมความเสมอภาคทางสังคม - มูลนิธิเอ็มพาวเวอร์ - สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ - สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีในพระอุปถัมภ์พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าโสมสวลี กรมหมื่นสุทธนารีนาถ - สมาคมติดตามการพัฒนาสตรีในประเทศไทย - สมาคมบัณฑิตสตรีทางกฎหมายแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ - สภาสมาคมสตรีแห่งชาติในพระบรมราชูปถัมภ์ - สหพันธ์สมาคมสตรีนักธุรกิจและวิชาชีพแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ - สภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ - สำนักงานคณะกรรมการอิสลามประจำกรุงเทพมหานคร - สมาคมส่งเสริมสิทธิและความเสมอภาค - สมาคมสมาพันธ์สตรีมุสลิม (แห่งประเทศไทย) - มูลนิธิความร่วมมือเพื่อดำเนินการค้าหญิง - มูลนิธิสถาบันวิจัยบทบาทหญิงชาย และการพัฒนา - สภาองค์กรนายจ้างแห่งประเทศไทย - สภาองค์กรลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย - มูลนิธิประเทศไทยใสสะอาด - สมาคมผู้หญิงเพื่อสันติภาพ (WE PEACE)

เสาหลักที่ ๒ การจัดการความรุนแรงต่อสตรี	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายต่อปี	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
			<ul style="list-style-type: none"> - มูลนิธิพิทักษ์สตรี - มูลนิธิเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน องค์กรระหว่างประเทศ <ul style="list-style-type: none"> - สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ ประจำประเทศไทย (UNDP) - องค์กรเพื่อการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและเพิ่มพลังของผู้หญิงแห่งสหประชาชาติ ประจำประเทศไทย (UN WOMEN)
๘.๒ สร้างความตระหนักและความเข้าใจของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมต่อประเด็นเพศภาวะและแนวปฏิบัติต่อสตรีผู้ถูกระทำ ความรุนแรง	จำนวนกิจกรรมสร้างความตระหนัก	อย่างน้อย ๑ ครั้ง/หน่วยงาน/ปี	หน่วยงานภาครัฐ เช่น <ul style="list-style-type: none"> - กระทรวงยุติธรรม - สำนักอัยการสูงสุด - สำนักงานตำรวจแห่งชาติ - กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หน่วยงานสนับสนุน <ul style="list-style-type: none"> - ทุกหน่วยงาน
๘.๓ เพิ่มอัตราพนักงานสอบสวนหญิงเพื่อทำการสอบสวนคดีการกระทำ ความรุนแรงต่อสตรี	จำนวนพนักงานสอบสวนหญิงเพิ่มขึ้น	อย่างน้อยปีละ ๕๐ คน	สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
มาตรการที่ ๙ การริเริ่ม/เสนอกฎหมายที่คุ้มครองสตรีจากความรุนแรงและให้ความยุติธรรมต่อสตรีผู้ถูกระทำ			
เป้าหมายมาตรการ : การมีกฎหมายที่มีประสิทธิภาพในการคุ้มครองสตรีจากความรุนแรงทุกรูปแบบ			
๙.๑ ศึกษาสภาพปัญหาการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรงทุกรูปแบบต่อสตรี	จำนวนรายงานผลการศึกษา	จำนวน ๑ ฉบับ	หน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรงในทุกรูปแบบ <ul style="list-style-type: none"> - กระทรวงยุติธรรม - สำนักงานตำรวจแห่งชาติ - สำนักอัยการสูงสุด

เสาหลักที่ ๒ การจัดการความรุนแรงต่อสตรี	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายต่อปี	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
			<ul style="list-style-type: none"> - กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ องค์กรภาคประชาสังคม เช่น - มูลนิธิศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็ก - มูลนิธิผู้หญิง - มูลนิธิหญิงชายก้าวไกล - มูลนิธิเพื่อนหญิง - มูลนิธิส่งเสริมความเสมอภาคทางสังคม - มูลนิธิเอ็มพาวเวอร์ องค์กรวิชาการ เช่น - มหาวิทยาลัย - ศูนย์สาธารณสุขประโยชน์และประชาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ - โครงการสตรีและเยาวชนศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
<p>๙.๒ สร้างกลไกความร่วมมือในการเสนอและผลักดันกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรงต่อสตรีในทุกรูปแบบ</p>	<p>มีการจัดตั้งคณะกรรมการ</p> <p>จำนวนกฎหมายที่ริเริ่ม/กฎระเบียบ/มาตรการ</p>	<p>จำนวนกลไกความร่วมมือที่มีองค์ประกอบอย่างน้อยจาก ๕ หน่วยงาน ๑ กลไก</p> <p>จำนวนอย่างน้อย ๑ ฉบับ</p>	<p>หน่วยงานภาครัฐ</p> <ul style="list-style-type: none"> - กระทรวงยุติธรรม - สำนักงานตำรวจแห่งชาติ - สำนักงานอัยการสูงสุด - กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว องค์กรวิชาการ เช่น - มหาวิทยาลัย - สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ) - ศูนย์สาธารณสุขประโยชน์และประชาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ - โครงการสตรีและเยาวชนศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ องค์กรอิสระ - คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

เสาหลักที่ ๒ การขจัดความรุนแรงต่อสตรี	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายต่อปี	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
			<p>องค์กรสื่อ</p> <ul style="list-style-type: none"> - กรมประชาสัมพันธ์ - สถานีวิทยุโทรทัศน์ภาครัฐและเอกชน - สมาคมผู้สื่อข่าวฯ <p>องค์กรภาคประชาสังคม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - มูลนิธิศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็ก - มูลนิธิผู้หญิง - มูลนิธิหญิงชายก้าวไกล - มูลนิธิเพื่อนหญิง - มูลนิธิส่งเสริมความเสมอภาคทางสังคม - มูลนิธิเอ็มพาวเวอร์ - สมาคมบัณฑิตสตรีทางกฎหมายแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์ - สภาสมาคมสตรีแห่งชาติ ในพระบรมราชินูปถัมภ์ - สภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ - สำนักงานคณะกรรมการอิสลามประจำกรุงเทพมหานคร - สมาคมส่งเสริมสิทธิและความเสมอภาค - สมาคมสมาพันธ์สตรีมุสลิม (แห่งประเทศไทย) - มูลนิธิความร่วมมือเพื่อดำเนินการค้าหญิง - มูลนิธิสถาบันวิจัยบทบาทหญิงชาย และการพัฒนา
<p>๙.๓ สร้างกลไกความช่วยเหลือผู้เสียหายที่ได้รับจากการปฏิบัติด้วยความรุนแรงต่อสตรีทุกรูปแบบ เพื่อให้สามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมและได้รับการเยียวยาจากการถูกกระทำและป้องกันการประทุษร้ายซ้ำ</p>	<p>ศูนย์ช่วยเหลือผู้เสียหายที่ถูกกระทำด้วยความรุนแรงต่อสตรี โดยความร่วมมือทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน</p>	<p>มีศูนย์ช่วยเหลือผู้เสียหายที่ถูกกระทำด้วยความรุนแรงต่อสตรีในทุกจังหวัดอย่างน้อย ๑ แห่ง</p>	<p>หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ - กระทรวงยุติธรรม - สำนักงานตำรวจแห่งชาติ - สำนักงานอัยการสูงสุด

เสาหลักที่ ๒ การจัดการความรุนแรงต่อสตรี	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายต่อปี	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
			องค์กรวิชาการ องค์กรภาคประชาสังคม
๙.๔ สร้างการรับรู้แก่สังคมและขยายแนวร่วม เพื่อสนับสนุนและผลักดันกฎหมายฉบับใหม่	จำนวนกิจกรรมรณรงค์	อย่างน้อย ๒ ครั้ง/หน่วย/ปี	หน่วยงานภาครัฐ - กระทรวงยุติธรรม - สำนักงานตำรวจแห่งชาติ - สำนักงานอัยการสูงสุด - กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว องค์กรวิชาการ เช่น - มหาวิทยาลัย - สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ) - ศูนย์สาธารณประโยชน์และประชาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ - โครงการสตรีและเยาวชนศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ องค์กรอิสระ - คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ องค์กรสื่อ - กรมประชาสัมพันธ์ - สถานีวิทยุโทรทัศน์ภาครัฐและเอกชน - สมาคมผู้สื่อข่าวฯ องค์กรภาคประชาสังคม - มูลนิธิศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็ก - มูลนิธิผู้หญิง - มูลนิธิหญิงชายก้าวไกล - มูลนิธิเพื่อนหญิง - มูลนิธิส่งเสริมความเสมอภาคทางสังคม

เสาหลักที่ ๒ การจัดการความรุนแรงต่อสตรี	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายต่อปี	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
			<ul style="list-style-type: none"> - มูลนิธิเอ็มพาวเวอร์ - สมาคมบัณฑิตสตรีทางกฎหมายแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์ - สภาสมาคมสตรีแห่งชาติในพระบรมราชินูปถัมภ์ - สภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ - สำนักงานคณะกรรมการอิสลามประจำกรุงเทพมหานคร - สมาคมส่งเสริมสิทธิและความเสมอภาค - สมาคมสมาพันธ์สตรีมุสลิม (แห่งประเทศไทย) - มูลนิธิความร่วมมือเพื่อต้านการค้าหญิง - มูลนิธิสถาบันวิจัยบทบาทหญิงชาย และการพัฒนา ภาคธุรกิจเอกชน เช่น - บริษัท ยูนิลีเวอร์ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด - บริษัท ลอรีอัล (ประเทศไทย) จำกัด - เทสโก โลตัส - บริษัท เจเอสแอล โกลบอล มีเดีย จำกัด - กลุ่มเครือข่ายนักธุรกิจเอสเอ็มอีรุ่นใหม่ - บริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด - บริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน) - สหพันธ์สมาคมสตรีนักธุรกิจและวิชาชีพแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์

เสาหลักที่ ๓ : การมีส่วนร่วมของสตรีในระดับการตัดสินใจ

คำอธิบาย

การมีส่วนร่วมของผู้หญิงในการเมืองการบริหารหรือการตัดสินใจระดับชาติมีจำนวนน้อยทั้งในฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายตุลาการ ภาคธุรกิจ ซึ่งในเสาหลักนี้เป็นการสนับสนุนให้สตรีมีโอกาสเข้าไปให้มีบทบาทการนำเพื่อเป็นตัวแทนและสะท้อนมุมมองของสตรีในกลไกการบริหาร และสร้างความเป็นธรรมและยกระดับสถานภาพสตรีรวมทั้ง ต้องสร้างความเข้าใจของสังคมต่อมาตรการพิเศษชั่วคราวเพื่อส่งเสริมบทบาทสตรีตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญ เพื่อให้สังคมส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในทุกระดับของสตรี

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อพัฒนาให้คนรุ่นใหม่และผู้นำของสังคมได้ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทการนำของสตรีในระดับบริหารและการตัดสินใจ
- ๒) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจของสังคมต่อมาตรการพิเศษชั่วคราวที่ช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางเพศ
- ๓) เพื่อพัฒนาศักยภาพของสตรีให้มีความรู้และทักษะการเป็นผู้นำในระดับตัดสินใจ

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายภาพรวมระยะ ๕ ปี ของเสาหลักที่ ๓

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เส้นฐานข้อมูล	หมายเหตุ
สัดส่วนจำนวนที่นั่งของสตรี			ดัชนีชี้วัดความไม่เสมอภาคระหว่างเพศ (Gender Inequality Index 2021) ประเทศไทยอยู่ในลำดับที่ ๗๙ จาก ๑๘๖ ประเทศ โดยมี สัดส่วนผู้หญิงในรัฐสภา ร้อยละ ๑๓.๙ (ประเทศเดนมาร์ก ที่มีช่องว่างความไม่เสมอภาคระหว่างเพศน้อยที่สุด สัดส่วนผู้หญิงในรัฐสภา ร้อยละ ๓๙.๗)
i. คณะรัฐมนตรีและในรัฐสภา	จำนวนไม่น้อยกว่า ๑ ใน ๓	<ul style="list-style-type: none"> สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหญิง จำนวน ๗๘ คน (ร้อยละ ๑๖.๑๒) จากจำนวนทั้งสิ้น ๒๔๘ คน (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๒๕๖๕) สมาชิกวุฒิสภาหญิง จำนวน ๒๖ คน (ร้อยละ ๑๐.๕) จากจำนวนทั้งสิ้น ๔๐๖ คน (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๒๕๖๕) 	
ii. ตำแหน่งผู้บริหารส่วนราชการระดับกระทรวงและกรม	จำนวนไม่น้อยกว่า ๑ ใน ๓	<ul style="list-style-type: none"> ปลัดกระทรวงหญิง ๒ คน (ร้อยละ ๑๑.๑๑) อธิบดีหญิง ๒๔ คน (ร้อยละ ๑๙.๘๓) ผู้หญิงที่ดำรงตำแหน่งระดับบริหาร เป็นผู้หญิง จำนวน ๑๔๗ คน (ร้อยละ ๒๘.๔๙) จากจำนวนทั้งสิ้น ๕๑๖ ตำแหน่ง (สำนักงาน ก.พ. ๒๕๖๔ กำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน) 	
iii. ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการภูมิภาค (ผู้ว่าและรองผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ)	จำนวนไม่น้อยกว่า ๑ ใน ๓	<ul style="list-style-type: none"> ผู้ว่าราชการจังหวัดหญิง ๑ คน (ร้อยละ ๑.๓๐) (มท. ๒ ๖.ค. ๒๕๖๕) รองผู้ว่าราชการจังหวัดหญิง ๒๒ คน (ร้อยละ ๑๐.๐๙) จาก ๒๑๘ คน (มท. ๑๖ ๖.ค. ๒๕๖๕) 	
iv. ตำแหน่งผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวนไม่น้อยกว่า ๑ ใน ๓	ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หญิงมีจำนวน ๖๙๑ คน (๙.๑๕%) จากจำนวนทั้งสิ้น ๗,๕๔๘ คน (กองการเลือกตั้งท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๒๕๖๕)	
v. ตำแหน่งผู้บริหารของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์	จำนวนไม่น้อยกว่า ๑ ใน ๓	<ul style="list-style-type: none"> ประธานกรรมการร้อยละ ๕ CEO ร้อยละ ๑๓ (ฝ่ายสื่อสารและบริการผู้ลงทุน สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ๒๕๖๔)	

ตารางที่ ๖ รายละเอียดมาตรการในเสาหลักที่ ๓

เสาหลักที่ ๓ การมีส่วนร่วมของสตรีในระดับการตัดสินใจ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายต่อปี	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
มาตรการที่ ๑๐ กำหนดสัดส่วนสตรีดำรงตำแหน่งระดับตัดสินใจทุกระดับให้มีจำนวนไม่น้อยกว่า ๑ ใน ๓			
เป้าหมายมาตรการ: จำนวนผู้หญิงในระดับตัดสินใจเพิ่มมากขึ้น			
๑๐.๑ พรรคการเมืองทุกพรรคส่งเสริมสตรีลงสมัครรับเลือกตั้งในสัดส่วนเท่ากับชาย	จำนวนผู้หญิงลงสมัครรับเลือกตั้ง	เท่ากับชาย	- พรรคการเมือง - องค์กรภาคประชาสังคม - องค์กรวิชาการ
๑๐.๒ คณะรัฐบาลประกอบด้วยสตรีในสัดส่วนไม่น้อยกว่า ๑ ใน ๓	จำนวนผู้หญิงในคณะรัฐบาล	ผู้หญิงไม่น้อยกว่า ๑ ใน ๓	- พรรคการเมือง - องค์กรภาคประชาสังคม - องค์กรวิชาการ
๑๐.๓ มีมติคณะรัฐมนตรีกำหนดให้การแต่งตั้งข้าราชการตำแหน่งบริหารทุกระดับมีสตรีในสัดส่วนไม่น้อยกว่า ๑ ใน ๓	มติคณะรัฐมนตรีกำหนดให้แต่งตั้งข้าราชการตำแหน่งบริหารทุกระดับมีสตรีในสัดส่วนไม่น้อยกว่า ๑ ใน ๓	มีมติคณะรัฐมนตรี	- กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐทุกหน่วย
มาตรการที่ ๑๑ การสร้างความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของสตรีในระดับการตัดสินใจ			
เป้าหมายมาตรการ: สังคมมีความตระหนักและเข้าใจถึงบทบาทการนำสตรีโดยไม่ยึดติดกับภาพเหมารวมและอคติทางเพศ			
๑๑.๑ สร้างความเข้าใจในกลุ่มพรรคการเมืองและนักการเมืองถึงประโยชน์ที่สตรีมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อประโยชน์สาธารณะ	จำนวนกิจกรรมสร้างความรู้	๓ กิจกรรม/ปี	พรรคการเมือง หน่วยงานภาครัฐ - กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว - สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง องค์กรวิชาการ เช่น - สถาบันพระปกเกล้า - ศูนย์สาธารณประโยชน์และประชาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ - โครงการสตรีและเยาวชนศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

			องค์กรภาคประชาสังคม เช่น <ul style="list-style-type: none"> - มูลนิธิหญิงชายก้าวไกล - มูลนิธิเพื่อนหญิง - มูลนิธิส่งเสริมความเสมอภาคทางสังคม - มูลนิธิเอ็มพาวเวอร์ - สมาคมบัณฑิตสตรีทางกฎหมายแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์ - สภาสมาคมสตรีแห่งชาติในพระบรมราชินูปถัมภ์ - สภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ - สำนักงานคณะกรรมการอิสลามประจำ กรุงเทพมหานคร - สมาคมส่งเสริมสิทธิและความเสมอภาค - สมาคมสมาพันธ์สตรีมุสลิม (แห่งประเทศไทย) - มูลนิธิความร่วมมือเพื่อต้านการค้าหญิง - มูลนิธิสถาบันวิจัยบทบาทหญิงชาย และการพัฒนา
๑๑.๒ วรรณคดีเพื่อทำความเข้าใจของสังคม ต่อความสำคัญและประโยชน์สาธารณะ ในการที่สตรีต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทุกระดับ	จำนวนกิจกรรมวรรณคดี	๒ กิจกรรม/หน่วย/ปี	หน่วยงานรัฐทุกหน่วยงาน ภาคการเมือง <ul style="list-style-type: none"> - พรรคการเมือง สมาคมที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> - สมาคมองค์การบริหารส่วนจังหวัด - สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย - สมาคมองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งประเทศไทย - สำนักงานคณะกรรมการตลาดหลักทรัพย์และกำกับ หลักทรัพย์แห่งประเทศไทย องค์กรสื่อ

มาตรการที่ ๑๒ การพัฒนาทักษะสตรีในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจระดับบริหาร			
เป้าหมายมาตรการ : สตรีมีความรู้และทักษะในการมีส่วนร่วมในระดับตัดสินใจในทุกระดับ			
๑๒.๑ เสริมสร้างศักยภาพสตรีในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจระดับบริหารในทุกระดับ	จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการ	อย่างน้อย ๒ กิจกรรม/หน่วย/ปี	หน่วยงานรัฐทุกหน่วยงาน ภาคการเมือง - พรรคการเมือง สมาคมที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ - สมาคมองค์การบริหารส่วนจังหวัด - สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย - สมาคมองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งประเทศไทย ภาคเอกชน - สถาบันพัฒนากรรมการบริษัทไทย (IOD) - ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย - สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน
๑๒.๒ สร้างสภาพแวดล้อมในการส่งเสริมผู้หญิงในการมีส่วนร่วมในระดับตัดสินใจทางการเมือง เช่น ศูนย์บ่มเพาะสตรีเข้าสู่การเมือง การมีระบบพี่เลี้ยง การรวมกลุ่มสตรีทางการเมือง	จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการ	อย่างน้อย ๑ กิจกรรม/หน่วยงาน/ปี	หน่วยงานภาครัฐและเอกชน พรรคการเมือง ภาควิชาการ - สถาบันพระปกเกล้า องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการปกครองส่วนท้องถิ่น - สมาคมองค์การบริหารส่วนจังหวัด - สมาคมสันนิบาตเทศบาลฯ - สมาคมองค์การบริหารส่วนตำบลฯ ภาคสื่อมวลชน

เสาหลักที่ ๔ : การสื่อสารสาธารณะเพื่อปรับเปลี่ยนเจตคติ ค่านิยม ระบบความคิดความเชื่อของสังคม ให้เอื้อต่อความเสมอภาคระหว่างเพศ

คำอธิบาย

การปรับเปลี่ยนเจตคติ ค่านิยม ระบบความคิดความเชื่อจากเดิมที่ให้คุณค่าความสำคัญต่อเพศชายมากกว่าเพศหญิงจนนำไปสู่ความไม่เสมอภาคระหว่างเพศ ทำให้เกิดปัญหาการเลือกปฏิบัติที่ส่งผลกระทบต่อผู้หญิงเป็นอย่างมาก และความคิดจากสังคมดั้งเดิมเช่นนี้ยังถูกตอกย้ำด้วยกระบวนการผลิตซ้ำภาพเหมารวมทางเพศผ่านสื่อสาธารณะ เช่น รายการโทรทัศน์ และสื่อบันเทิงประเภทต่าง ๆ ดังนั้น มาตรการในเสาหลักนี้จะมุ่งสร้างบรรทัดฐานของสังคมที่ให้ค่านิยมต่อความเสมอภาคระหว่างเพศอันเป็นพื้นฐานในการแก้ไขปัญหาในทุกประเด็นผ่านการสื่อสารสาธารณะด้วยการรณรงค์และขับเคลื่อนการทำงานกับสื่อมวลชน โดยทำให้สังคมเกิดความตระหนักและกล้าท้าทายต่อบรรทัดฐานทางเพศที่ไม่เป็นธรรมต่อผู้หญิง

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อสร้างสังคมมีเจตคติที่เอื้อต่อความเสมอภาคระหว่างเพศและความก้าวหน้าของสตรี การขจัดความรุนแรงต่อสตรี และการมีส่วนร่วมของสตรีในระดับการตัดสินใจ
- ๒) เพื่อให้สื่อมวลชนช่วยส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและยกระดับสถานภาพสตรี

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายภาพรวมระยะ ๕ ปี ของเสาหลักที่ ๔

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เส้นฐานข้อมูล	หมายเหตุ
ประชากรมีเจตคติที่เอื้อต่อความเสมอภาคระหว่างเพศ และความก้าวหน้าของสตรี การขจัดความรุนแรงต่อสตรี และการมีส่วนร่วมของสตรีในระดับการตัดสินใจ	ดีขึ้น ร้อยละ ๑๐	ประชาชนมีความเข้าใจในเรื่องความเสมอภาคระหว่างเพศ ร้อยละ ๗๖.๗๔ (กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ๒๕๖๔ สรุปรายการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนต่อความเสมอภาคระหว่างเพศ)	ตัวชี้วัดสากลไม่มี การวัดเจตคติของสังคมต่อความเสมอภาคระหว่างเพศ

ตารางที่ ๗ รายละเอียดมาตรการในเสาหลักที่ ๔

เสาหลักที่ ๔ การสื่อสารสาธารณะเพื่อปรับเปลี่ยนเจตคติ ค่านิยม ระบบความคิดความเชื่อของสังคมให้เอื้อต่อความเสมอภาคระหว่างเพศ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายต่อปี	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
มาตรการที่ ๑๓ การสื่อสารสาธารณะเพื่อสร้างความตระหนักต่อความเสมอภาคระหว่างเพศและสิทธิสตรี			
เป้าหมายมาตรการ : สังคมมีเจตคติที่เอื้อต่อความเสมอภาคระหว่างเพศและความก้าวหน้าของสตรี การขจัดความรุนแรงต่อสตรี และการมีส่วนร่วมของสตรีในระดับการตัดสินใจ			
๑๓.๑ กิจกรรมรณรงค์สร้างความตระหนักของสังคมต่อปัญหาความไม่เสมอภาคระหว่างเพศปัญหาด้านความรุนแรงทุกรูปแบบต่อสตรีบทบาทของผู้หญิงในสังคม	จำนวนกิจกรรมรณรงค์	๒ กิจกรรม/หน่วยงาน/ปี	ทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐภาคธุรกิจเอกชนภาคประชาสังคม
๑๓.๒ ผลิตสื่อสังคมในการสร้างความตระหนักของสังคมต่อปัญหาความไม่เสมอภาคระหว่างเพศปัญหาด้านความรุนแรงทุกรูปแบบต่อสตรีบทบาทของผู้หญิงในสังคม	จำนวนสื่อสร้างความตระหนัก	๒ สื่อ/หน่วยงาน/ปี	องค์กรสื่อทั้งภาครัฐและเอกชน องค์กรอิสระ เช่น - สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) หน่วยงานภาครัฐ องค์กรภาคประชาสังคม
มาตรการที่ ๑๔ ขับเคลื่อนสื่อมวลชนเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและยกระดับสถานภาพสตรี			
เป้าหมายมาตรการ : สื่อมวลชนช่วยส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและยกระดับสถานภาพสตรี			
๑๔.๑ ส่งเสริมการผลิตและเผยแพร่สื่อภาพลักษณ์เชิงบวกของสตรีที่มีคุณค่าโดยไม่ผลิตซ้ำความคิดความเชื่อแบบเดิมที่เป็นภาพเหมารวมและอคติทางเพศต่อสตรี	จำนวนสื่อละคร/รายการโทรทัศน์/ภาพยนตร์	อย่างน้อย ๑ เรื่อง/ปี	หน่วยงานภาครัฐ เช่น - กระทรวงวัฒนธรรม - สำนักงานกระจายเสียงวิทยุโทรทัศน์และโทรคมนาคม - กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

เสาหลักที่ ๔ การสื่อสารสาธารณะเพื่อปรับเปลี่ยนเจตคติ ค่านิยม ระบบความคิดความเชื่อของสังคมให้เอื้อต่อความเสมอภาคระหว่างเพศ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายต่อปี	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๑๔.๒ ฝึกระวังสื่อที่ตอกย้ำและผลิตซ้ำภาพเหมารวมและอคติทางเพศต่อสตรีรวมทั้งค่านิยมที่ไม่ถูกต้องต่อสตรี เช่น รายการโทรทัศน์ที่ใช้คำพูดลวนลามหรือคุกคามทางเพศ การกระทำความรุนแรงทางเพศ การใช้ภาษาเหยียดเพศ	จำนวนการแจ้งเตือนที่ตอกย้ำ	อย่างน้อย ๑ ครั้ง	องค์กรภาคประชาสังคม องค์กรสื่อ องค์กรอิสระ - กองทุนสื่อสร้างสรรค์ - สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

เสาหลักที่ ๕ : การจัดทำเครื่องมือบริหารจัดการเพื่อเสริมพลังสตรีและส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ

คำอธิบาย

ข้อมูลจำแนกเพศ และสถานการณ์ด้านสตรีในประเด็นต่าง ๆ เช่น ความรุนแรงต่อสตรี บทบาทของผู้นำสตรี การมีส่วนร่วมของผู้หญิงทางเศรษฐกิจ สติปัญญาหญิง ในด้านการศึกษา มีความสำคัญในการติดตามสถานการณ์การพัฒนาด้านสตรี ในเสาหลักนี้จึงกำหนดให้ทุกหน่วยงานมีการจัดทำข้อมูลจำแนกเพศ และสถานการณ์ด้านสตรีในทุกภารกิจของหน่วยงาน เพื่อจัดทำฐานข้อมูลและรายงานวิเคราะห์ในการติดตามสถานการณ์สตรีในภาพรวมของประเทศทั้งในด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรีการขจัดความรุนแรงต่อสตรี และการส่งเสริมบทบาทของสตรีในกระบวนการตัดสินใจ รวมทั้งการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะที่ทุกหน่วยงานจะต้องมีการริเริ่มนำมาปรับใช้ตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๗๑ วรรค ๔ ที่ว่า “ในการจัดสรรงบประมาณ รัฐควรคำนึงถึงความจำเป็นและความต้องการที่แตกต่างกันของเพศ... เพื่อความเป็นธรรม” ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่จะต้องได้รับการปฏิบัติเพื่อสร้างความเสมอภาคระหว่างเพศให้เกิดขึ้น

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้หน่วยงานที่มีการจัดทำ/จัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศเพื่อยกระดับสถานภาพและส่งเสริมการพัฒนาสตรี
- ๒) เพื่อให้หน่วยงานที่มีการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายภาพรวมระยะ ๕ ปี ของเสาหลักที่ ๕

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ฐานข้อมูล
จำนวนหน่วยงานที่มีการจัดทำข้อมูลจำแนกเพศ	ร้อยละ ๘๕ ของหน่วยงานทั้งหมด	หน่วยงานที่การจัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศ ๕๓ หน่วยงาน (กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ๒๕๖๕ รายงานการติดตามผลการดำเนินงานในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ ปี ๒๕๖๔)
จำนวนหน่วยงานที่จัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕๐ ของหน่วยงานทั้งหมด	องค์กรนำร่องในปัจจุบัน ๓ หน่วยงาน (กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ๒๕๖๕ รายงานการขับเคลื่อนองค์กรนำร่อง ในการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ)
ศูนย์พัฒนาส่งเสริมศักยภาพสตรี	มีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาส่งเสริมศักยภาพสตรี	ยังไม่มีศูนย์ส่งเสริมศักยภาพสตรี

ตารางที่ ๘ รายละเอียดมาตรการในเสาหลักที่ ๕

เสาหลักที่ ๕ การจัดทำเครื่องมือบริหารจัดการเพื่อเสริมพลังสตรีและส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
มาตรการที่ ๑๕ การจัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศและศึกษาสถานการณ์เพื่อยกระดับสถานภาพและส่งเสริมการพัฒนาสตรี			
เป้าหมายมาตรการ : หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการจัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศและจัดทำสถานการณ์ด้านสตรี			
๑๕.๑ ศึกษาสถานการณ์ปัญหา ค้นหาความต้องการและช่องว่างการเรียนรู้เรื่องประเด็นสตรี เพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศในสังคมปัจจุบัน	จำนวนรายงาน	จำนวน ๑ ฉบับ/หน่วย/ปี	<p>หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัย เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - มหาวิทยาลัย - สถาบันพระปกเกล้า - สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) - สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) - สำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ (สวทน.) - สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) - สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) - สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) - สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ) - ศูนย์สาธารณสุขประโยชน์และประชาสังคม - สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ - โครงการสตรีและเยาวชนศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
๑๕.๒ จัดทำข้อมูลจำแนกเพศประชาชน ผู้รับบริการตามภารกิจของทุกหน่วยงาน และ	จำนวนหน่วยงานที่มีการจัดทำ/จัดเก็บ	เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐ /ปี	ทุกหน่วยงาน

เสาหลักที่ ๕ การจัดทำเครื่องมือบริหารจัดการเพื่อเสริมพลังสตรีและส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
ข้อมูลจำแนกเพศของบุคลากรในสังกัดของหน่วยงาน ผู้บริหารระดับต่าง ๆ และเจ้าหน้าที่ในสายงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน			
๑๕.๓ จัดเก็บข้อมูลความรุนแรงต่อสตรีตามภารกิจของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	จำนวนหน่วยงานที่มีการจัดทำ/จัดเก็บข้อมูลความรุนแรงต่อสตรีในที่ทำงาน	เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐ /ปี	หน่วยงานรัฐที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับความรุนแรงต่อสตรี <ul style="list-style-type: none"> - กระทรวงยุติธรรม - กระทรวงสาธารณสุข - สำนักงานตำรวจแห่งชาติ - กรุงเทพมหานคร - กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว หน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บสถิติ เช่น <ul style="list-style-type: none"> สำนักงานสถิติแห่งชาติ องค์กรภาคประชาสังคม เช่น <ul style="list-style-type: none"> - มูลนิธิศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็ก - มูลนิธิผู้หญิง - มูลนิธิหญิงชายก้าวไกล - มูลนิธิเพื่อนหญิง - มูลนิธิส่งเสริมความเสมอภาคทางสังคม - มูลนิธิเอ็มพาวเวอร์ องค์กรระหว่างประเทศ <ul style="list-style-type: none"> - สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ ประจำประเทศไทย (UNDP) - องค์กรเพื่อการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และเพิ่มพลังของผู้หญิงแห่งสหประชาชาติ ประจำประเทศไทย (UN WOMEN)

เสาหลักที่ ๕ การจัดทำเครื่องมือบริหารจัดการเพื่อเสริมพลังสตรีและส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๑๕.๔ จัดทำระบบฐานข้อมูลกลางด้านความรุนแรงต่อสตรีที่สามารถสะท้อนสถานการณ์ความรุนแรงได้อย่างครอบคลุมและข้อมูลทันสมัยเป็นปัจจุบัน	ระบบฐานข้อมูลกลาง รายงานความรุนแรงต่อสตรี	๑ ระบบ	หน่วยรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรงต่อสตรี องค์กรที่เกี่ยวข้องการจัดเก็บสถิติ เช่น สำนักงานสถิติแห่งชาติ องค์กรวิชาการ
๑๕.๕ จัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศผู้บริหารในระดับตัดสินใจของภาครัฐและภาคเอกชน	จำนวนหน่วยงานที่มีการจัดทำข้อมูลจำแนกเพศผู้บริหาร/ผู้นำ ทางการเมืองและการบริหาร	เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕/ปี	ภาครัฐและเอกชนทุกหน่วยงาน หน่วยงานที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับผู้นำ ผู้บริหาร ในระดับต่าง ๆ - กรมการปกครอง (ผู้บริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาค) - กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ผู้บริหารท้องถิ่น) - สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (กำลังคนภาครัฐ) - สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (คณะกรรมการนโยบายสำคัญระดับชาติ) - องค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ (กรรมการและผู้บริหาร) - องค์กรรัฐวิสาหกิจ (กรรมการและผู้บริหาร) - สำนักงานคณะกรรมการตลาดหลักทรัพย์และกำกับหลักทรัพย์ (กรรมการและผู้บริหารบริษัทจดทะเบียน)
๑๕.๖ จัดทำรายงานสถิติ/รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาสตรี	จำนวนรายงานสถิติ/รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์ การพัฒนาของสตรี	อย่างน้อย ๑ ฉบับ/ปี	- กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว - สำนักงานสถิติแห่งชาติ - สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

เสาหลักที่ ๕ การจัดทำเครื่องมือบริหารจัดการเพื่อเสริมพลังสตรีและส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
มาตรการที่ ๑๖ การจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ			
เป้าหมายมาตรการ : หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ			
๑๖.๑ ส่งเสริมให้หน่วยงานจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ	จำนวนหน่วยงานนำร่อง	อย่างน้อย ๕ หน่วยงาน/ปี	ทุกหน่วยงาน หน่วยสนับสนุน - กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว - สถาบันพระปกเกล้า - สำนักงานประมาณ
๑๖.๒ ประเมินการดำเนินงานและข้อท้าทายในการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ	จำนวนรายงานทบทวน/ปรับปรุง	๑ ฉบับ/ปี	หน่วยงานที่ร่วมจัดทำบันทึกข้อตกลงการขับเคลื่อนการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ <ul style="list-style-type: none"> ● สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ● สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ● สำนักงานประมาณ ● กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ● สถาบันพระปกเกล้า ● สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ● องค์การเพื่อการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและเพิ่มพลังของผู้หญิงแห่งสหประชาชาติ (UN WOMEN)
๑๖.๓ เพิ่มงบประมาณและเงินทุนในการเสริมพลังสตรีและการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ	จำนวนงบประมาณที่จัดสรร	เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐	ทุกหน่วยงาน

เสาหลักที่ ๕ การจัดทำเครื่องมือบริหารจัดการเพื่อเสริมพลังสตรีและส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
มาตรการที่ ๑๖ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสตรีในด้านการบริหารจัดการธุรกิจ			
เป้าหมายมาตรการ : เพื่อให้สตรีมีศักยภาพในการบริหารจัดการธุรกิจ			
๑๗.๑ จัดทำหลักสูตรเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสตรี ทางด้านเศรษฐกิจและธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับสตรี	มีหลักสูตรพัฒนาศักยภาพสตรี	อย่างน้อย ๑ หลักสูตร	<ul style="list-style-type: none"> - สหพันธ์สมาคมสตรีนักธุรกิจและวิชาชีพแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์ - หอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย - มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย - สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย - สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) - สถาบันคีนันแห่งเอเชีย - กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว - องค์กรเพื่อการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและเพิ่มพลังของผู้หญิงแห่งสหประชาชาติ (UN WOMEN)
๑๗.๒ จัดตั้งศูนย์พัฒนาส่งเสริมศักยภาพสตรี (เพื่อพัฒนาศักยภาพสตรีในเชิงธุรกิจ และส่งเสริมบทบาทสตรีในการมีส่วนร่วมธุรกิจ (women on boards))	มีการตั้งศูนย์ฯ	อย่างน้อย ๑ แห่ง	<ul style="list-style-type: none"> - สหพันธ์สมาคมสตรีนักธุรกิจและวิชาชีพแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์ - หอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย - มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย - กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (งบประมาณ)

เสาหลักที่ ๕ การจัดทำเครื่องมือบริหารจัดการเพื่อเสริมพลังสตรีและส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
มาตรการที่ ๑๘ การเสริมพลังคนรุ่นใหม่เพื่อสร้างความเสมอภาคระหว่างเพศและเสริมพลังสตรี			
เป้าหมายมาตรการ : สร้างเครือข่ายคนรุ่นใหม่และความริเริ่มในการสร้างความเสมอภาคระหว่างเพศและเสริมพลังสตรี			
๑๘.๑ กิจกรรมเสริมพลังผู้บริหารภาคธุรกิจเอกชนในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ	จำนวนกิจกรรม	๑ กิจกรรม/หน่วย/ปี	<ul style="list-style-type: none"> - สหพันธ์สมาคมสตรีนักธุรกิจและวิชาชีพแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์ - สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ - องค์การเพื่อการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและเพิ่มพลังของผู้หญิงแห่งสหประชาชาติ (UN WOMEN) - หอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย
๑๘.๒ ส่งเสริมนวัตกรรมด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและเสริมพลังสตรี	จำนวนกิจกรรม	๑ กิจกรรม/หน่วย/ปี	<p>ภาครัฐ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม - กระทรวงศึกษาธิการ - กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว - สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) <p>ภาควิชาการ</p> <p>ภาคธุรกิจเอกชน</p>
๑๘.๓ ส่งเสริมให้เยาวชนมีส่วนร่วมในการสร้างความเสมอภาคระหว่างเพศและการเสริมพลังสตรี	จำนวนกิจกรรม	๑ กิจกรรม/หน่วย/ปี	<p>กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์</p> <p>สถาบันการศึกษา</p> <p>องค์กรภาคประชาสังคม</p> <p>ภาคธุรกิจเอกชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - สหพันธ์สมาคมสตรีนักธุรกิจและวิชาชีพแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์ - สภาองค์การพัฒนาเด็กและเยาวชนในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี (สอ. ดย.)

เสาหลักที่ ๒ : การพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core competency) ของกลไกพัฒนาศรีระดับชาติ

คำอธิบาย

กลไกหลักในการทำงานด้านการพัฒนาศรี เช่น คณะกรรมการระดับชาติด้านสตรี กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว CGEO และ GFP จะต้องได้รับการเสริมพลังให้มีความแข็งแกร่งในด้านสมรรถนะหลัก (Core competency) ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ความสามารถในการชี้แนะสั่งคม การมีบทบาทเชิงรุกในการประชาสัมพันธ์ และการเสริมพลังและได้รับความร่วมมือจากพันธมิตรและเครือข่ายให้เป็นประโยชน์และร่วมเป็นกำลังในการพัฒนาศรีอย่างเต็มที่ เพื่อให้การขับเคลื่อนบรรลุเป้าหมายความเสมอภาคระหว่างเพศประสบผลสำเร็จ

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรของกลไกหลักด้านสตรี
- ๒) เพื่อพัฒนาบทบาทเชิงรุกและส่งเสริมภาพลักษณ์ในงานการพัฒนาศรีของกลไกระดับชาติด้านสตรี
- ๓) เพื่อสร้างความร่วมมืออย่างยั่งยืนและเสริมพลังแก่พันธมิตรเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic partners) ในการพัฒนาศรี

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายภาพรวมระยะ ๕ ปี ของเสาหลักที่ ๖

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data)
ร้อยละกลุ่มตัวอย่าง เช่น ประชาชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชน ที่รับรู้และเข้าใจบทบาทของกลไกพัฒนาสตรี	เพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๕	ยังไม่มีข้อมูลพื้นฐาน จะเริ่มดำเนินการสำรวจในปี ๒๕๖๖ เพื่อทำข้อมูลเส้นพื้นฐาน
จำนวนข้อตกลงความร่วมมือกับพันธมิตรทุกภาคส่วน	เพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๕	๓ ข้อตกลงความร่วมมือที่ยังมีผลในปัจจุบัน - ประกาศเจตนารมณ์ “การส่งเสริมความเสมอภาคและจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ” จำนวน ๖๓ หน่วยงาน/๗๗ จังหวัด (รวม กทม.) - บันทึกข้อตกลงการขับเคลื่อนการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ จำนวน ๘ หน่วยงาน - บันทึกข้อตกลงการขับเคลื่อนหลักสูตร “ธรรมาภิบาลกับการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศสำหรับผู้บริหาร” ร่วมกับสถาบันพระปกเกล้า (กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)
จำนวนหน่วยงาน (GFP) ที่ขับเคลื่อนภารกิจตามแผนและรายงานผลการดำเนินงาน	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๗๓ (๑๐๔ หน่วยงาน) (กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ๒๕๖๔ รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี)

ตารางที่ ๙ รายละเอียดมาตรการในเสาหลักที่ ๖

เสาหลักที่ ๖ การพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core competency) ของกลไกพัฒนาสตรีระดับชาติ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
<p>มาตรการที่ ๑๙ การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสตรี ได้แก่ ด้านความตระหนัก/ความรู้ความเข้าใจ/ความเชี่ยวชาญและทักษะในประเด็นเพศภาวะ และการพัฒนาสตรี (Gender competence) ด้านการเชิดชูบทบาทสตรีให้เป็นที่ประจักษ์ ด้านการชี้แนะและเฝ้าระวังสังคม (Gender alert) และด้านการเสริมพลัง และสร้างความร่วมมือองค์กรพันธมิตรและเครือข่าย (Partnership)</p>			
<p>เป้าหมายมาตรการ : สมรรถนะหลักของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสตรีมีความเข้มแข็ง</p>			
<p>๑๙.๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องเพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศ</p>	<p>จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ</p>	<p>ร้อยละ ๘๕/หน่วย/ปี</p>	<ul style="list-style-type: none"> - กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว - สำนักงาน ก.พ. - สำนักงาน ก.พ.ร. องค์กรวิชาการ - มหาวิทยาลัย - สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ) - ศูนย์สาธารณสุขประโยชน์และประชาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ - โครงการสตรีและเยาวชนศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ - สถาบันพระปกเกล้า องค์กรระหว่างประเทศ เช่น - องค์กรเพื่อการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและเพิ่มพลังของผู้หญิงแห่งสหประชาชาติ ประจำประเทศไทย (UN WOMEN) - สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ ประจำประเทศไทย (UNDP)
<p>๑๙.๒ พัฒนาศักยภาพพี่เลี้ยง (Coaching) หรือที่ปรึกษา (Mentorship) เพื่อส่งเสริมสมรรถนะด้านสตรีและความเสมอภาคระหว่างเพศ</p>	<p>จำนวนพี่เลี้ยง/ที่ปรึกษา</p>	<p>เพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๐ ต่อปี</p>	<ul style="list-style-type: none"> - กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว องค์กรวิชาการ เช่น - มหาวิทยาลัย - ศูนย์สาธารณสุขประโยชน์และประชาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

เสาหลักที่ ๖ การพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core competency) ของกลไกพัฒนาสตรีระดับชาติ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
			<ul style="list-style-type: none"> - โครงการสตรีและเยาวชนศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ องค์กรระหว่างประเทศ - องค์กรเพื่อการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและเพิ่มพลังของผู้หญิงแห่งสหประชาชาติ ประจำประเทศไทย (UN WOMEN) - สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ ประจำประเทศไทย (UNDP)
มาตรการที่ ๒๐ การพัฒนาบทบาทเชิงรุกของกลไกระดับชาติด้านสตรีและส่งเสริมภาพลักษณ์ด้านการพัฒนาสตรี			
เป้าหมายมาตรการ : กลไกระดับชาติด้านสตรีมีบทบาทเชิงรุกในการพัฒนาสตรี			
<p>๒๐.๑ พัฒนารูปแบบการเฝ้าระวังสังคม (Gender alert) เช่น การแสดงจุดยืน/หลักการและให้ความรู้ความเข้าใจแก่สังคม ในด้านการพัฒนาสตรี โดยเฉพาะปัญหาการคุกคามและล่วงละเมิดทางเพศที่เป็นภัยร้ายแรง</p>	<p>จำนวนประเด็นชี้นำและเฝ้าระวังสังคม</p>	<p>ร้อยละ ๘๕ ของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> - กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว องค์กรวิชาการ เช่น - มหาวิทยาลัย - สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ) - ศูนย์สาธารณสุขประโยชน์และประชาสังคม - สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ - โครงการสตรีและเยาวชนศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ องค์กรระหว่างประเทศ - องค์กรเพื่อการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและเพิ่มพลังของผู้หญิงแห่งสหประชาชาติ ประจำประเทศไทย (UN WOMEN) - สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ ประจำประเทศไทย (UNDP) องค์กรภาคประชาสังคม เช่น มูลนิธิหญิงชายก้าวไกล องค์กรสื่อ
<p>๒๐.๒ พัฒนารูปแบบการประชาสัมพันธ์เชิงรุกขององค์กรที่ช่วยสร้าง Visibility ของสตรีที่มีความสามารถให้เห็นเป็นที่ประจักษ์</p>	<p>จำนวนกิจกรรมประชาสัมพันธ์บทบาทสตรี</p>	<p>ร้อยละ ๘๕ ของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น</p>	<p>ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม องค์กรสื่อ</p>

เสาหลักที่ ๖ การพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core competency) ของกลไกพัฒนาสตรีระดับชาติ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
มาตรการที่ ๒๑ การสร้างความร่วมมืออย่างยั่งยืนและเสริมพลังแก่พันธมิตรเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic partners) ทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ และภาคประชาชน			
เป้าหมายมาตรการ : พันธมิตรเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic partners) และเครือข่ายการพัฒนาสตรีได้รับการเสริมพลังให้เข้มแข็งเพื่อสร้างความร่วมมืออย่างยั่งยืนกับกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว			
๒๑.๑ จัดกิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยน ปรึกษาหารือระหว่างองค์กรพันธมิตร ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ที่มีจิตใจร่วมกันในการยกระดับสถานภาพสตรีและลดความเหลื่อมล้ำระหว่างเพศ	จำนวนกิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยน	อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ร่วมกับหน่วยงานรัฐและเอกชน องค์กรวิชาการ ภาคประชาสังคม องค์กรระหว่างประเทศ
๒๑.๒ เสริมพลังขับเคลื่อนเครือข่ายในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี	จำนวนเวทีการเรียนรู้/ฝึกอบรม	อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ร่วมกับหน่วยงานรัฐและเอกชน องค์กรวิชาการ ภาคประชาสังคม องค์กรระหว่างประเทศ
๒๑.๓ ฝึกอบรมหลักสูตรด้านความเสมอภาคระหว่างเพศเพื่อเสริมศักยภาพของ CGEO และ GFP	จำนวนการฝึกอบรมหลักสูตรด้านความเสมอภาคระหว่างเพศสำหรับ CGEO และ GFP	อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว สถาบันพระปกเกล้า และองค์กรวิชาการ
๒๑.๔ สร้างระบบข้อมูลกลางสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการติดต่อสื่อสารเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของ CGEO/GFP	- มีระบบข้อมูลกลาง - จำนวนครั้งที่มีการติดต่อสื่อสารกับ CGEO/GFP	มี อย่างน้อย ๒ ครั้ง/หน่วยงาน/ปี	กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
๒๑.๕ ทบทวนปรับปรุง นโยบาย กฎระเบียบ แนวทางการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการเสริมพลังสตรีและความเสมอภาคระหว่างเพศของศูนย์ประสานงานด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ	จำนวนนโยบาย/กฎระเบียบ/แนวทางการปฏิบัติงานที่ปรับปรุง	อย่างน้อย ๑ เรื่อง/ปี	กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงาน
๒๑.๖ ติดตามการปฏิบัติงานของ CGEO/GFP	จำนวนรายงานการติดตาม	อย่างน้อย ๑ ฉบับ/ปี	กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
๒๑.๗ สร้างแรงสนับสนุน แรงจูงใจ เช่น การมอบรางวัลแก่ผู้ที่ขับเคลื่อนงานในการเสริมพลังสตรี ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ	จำนวนการจัดกิจกรรม	อย่างน้อย ๑ กิจกรรม/ปี	กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ร่วมกับ ภาคธุรกิจเอกชน และเครือข่ายภาคประชาสังคม

๔.๔.๖ กระบวนการในการติดตามและประเมินผล

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ และการดำเนินงานอื่นเพิ่มเติมนอกเหนือจากแผนปฏิบัติการฯ ให้แก่กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวภายในเดือนธันวาคมของทุกปี ผ่านระบบติดตามและประเมินผลออนไลน์ (ระบบในการติดตามการลดความเหลื่อมล้ำระหว่างเพศ) ซึ่งกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวได้จัดทำขึ้น ซึ่งจะประมวลและแสดงผลการรายงานเป็นประจำทุกปี (Monitoring report) ที่มีการสรุปเฉพาะในรูปแบบต่าง ๆ ที่ง่ายต่อการทำความเข้าใจ เช่น ข้อมูลตัวชี้วัดที่สำคัญเพื่อให้มองเห็นข้อมูล (Data visualization) ซึ่งยังเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้สื่อสารเพื่อความเข้าใจที่ตรงกันระหว่าง ผู้กำกับนโยบาย ผู้บริหาร รวมทั้งผู้ปฏิบัตินำเสนอรายงานต่อ คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาสถานภาพสตรี (กสส.) และคณะกรรมการนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานภาพสตรีแห่งชาติ (กยส.) รวมทั้งการเผยแพร่รายงานต่อสาธารณะเพื่อแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบในการอธิบายต่อสาธารณะ (Public accountability) ในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐที่ใช้งบประมาณสาธารณะในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ

ภาคผนวก

ภาคผนวกที่ ๑ การบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติ

๑. กรอบการบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนแผน

ตามกรอบของแผนฯ “๑ วิสัยทัศน์ ๖ เสาหลัก ๒๑ มาตรการ” ให้บรรลุวิสัยทัศน์ “สังคมเสมอภาคระหว่างเพศ” ตามที่ตั้งใจไว้ จะต้องสร้างความชัดเจนถึงลักษณะและสาระสำคัญของแผนฯ ในกลุ่มผู้กำหนดนโยบายและกลุ่มผู้นำแผนฯ ไปปฏิบัติและกำหนดแนวทางเพื่อให้สามารถนำแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างแท้จริง ด้วยการทำความเข้าใจและสร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วน การย้ำความสำคัญของนโยบาย การถ่ายทอดเป้าหมายของแผนฯ ไปสู่การมอบหมายภารกิจของหน่วยงาน และการผลักดัน/เสริมพลัง ให้กลไกพัฒนาสตรีของหน่วยงาน ได้แก่ CGEO และ GFP ให้มีบทบาทในการขับเคลื่อนแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติภายในองค์กรโดยคำนึงถึงประเด็นสำคัญต่อไปนี้



กลไกการขับเคลื่อนที่เข้มแข็งและมีความเข้าใจตรงกันต่อเป้าหมายและมาตรการในแผนปฏิบัติการฯ เป็นผู้ขับเคลื่อนหลัก (Key drivers) ของแผนฯ ได้แก่ กยส. CGEO/GFP กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว รวมทั้งหน่วยงานผู้ปฏิบัติ ที่ต้องมีการเสริมแรงทางบวกเพื่อเป็นกำลังใจและเกิดพลังร่วม



ทิศทางของแผนปฏิบัติการและแนวทางการขับเคลื่อน กล่าวคือ เป็นการจัดทำแผนการขับเคลื่อนที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ เปรียบเสมือนการใช้แผนขับเคลื่อนเป็นเข็มทิศและแผนปฏิบัติการเป็นแผนที่ในการเดินทาง บอกทิศทางว่าจะไปไหนและไปอย่างไร อีกทั้งช่วยชี้เป้าว่าเป็นเป้าหมายร่วมของสังคมไทยและของสังคมโลกด้วย (โดยเฉพาะ CEDAW และ SDGs)



สภาพแวดล้อมการขับเคลื่อน การสร้างสภาพแวดล้อมของแผนฯ ให้สนับสนุนการขับเคลื่อนให้เกิดผล ได้แก่ การส่งสัญญาณจากผู้บริหารประเทศ (Tone from the top) ที่นอกจากแสดงถึงความตั้งใจและเจตจำนงทางการเมืองแล้ว ยังเป็นการย้ำความสำคัญเชิงนโยบายแก่หน่วยงานผู้ปฏิบัติ และเป็นการสร้างแรงสนับสนุนจากสังคมและองค์กรพันธมิตรของแผนปฏิบัติการฯ

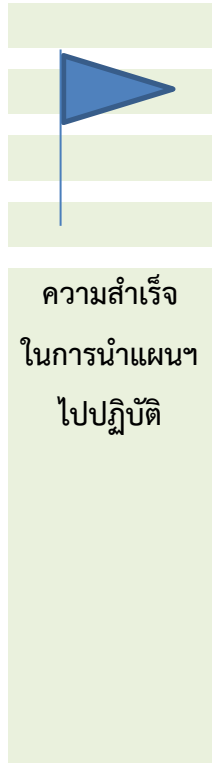


การติดตามประเมินผลการนำแผนไปปฏิบัติ อันได้แก่ การติดตามประเมินผลเป็นระยะเหมือนจุดเช็คอินในการเดินทางสู่เป้าหมาย ว่าขณะนี้แผนฯ ได้ดำเนินมาถึงจุดใด ใกล้หรือไกลจากการบรรลุเป้าหมายหรือไม่

๒. แนวทางการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรีฯ สู่การปฏิบัติ

การขับเคลื่อนเพื่อความสำเร็จของการนำแผนฯ ไปปฏิบัติในบริบทการพัฒนาสตรีของประเทศไทย ต้องคำนึงถึงปัจจัยที่สำคัญหรือเป็นจุดวิกฤติที่นำไปสู่ความสำเร็จ (Critical success factors) ที่ทำให้สามารถนำแผนฯ ไปปฏิบัติได้ (Actionable) สามารถส่งมอบผลงานได้ (Deliverable) ดังแผนภูมิต่อไปนี้

๑. การยอมรับนโยบายอย่างเป็นทางการ และการแสดงเจตจำนงทางการเมือง (Policy adoption and political will) ในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรีฯ
๒. สร้างพลังร่วมในการขับเคลื่อนแผนด้วยการใช้เป้าหมายการพัฒนาสตรีในระดับสากลโดยเฉพาะ SDGs, CEDAW, ASEAN และ APEC เป็นเครื่องมือในการทำงาน
๓. ความชัดเจนในการบรรลุเป้าหมายและมาตรการของแผน (Policy clarification) การสื่อสารแผนฯ ให้เข้าใจตรงกัน (Policy communication) และการถ่ายทอดเป้าหมายไปยังหน่วยงานรับผิดชอบ
๔. กลไกการขับเคลื่อนแผนฯ ด้วยกลไกการพัฒนาระดับชาติที่เข้มแข็ง และเป็น Champions ในการผลักดันแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติ
๕. สร้างแรงจูงใจ (Incentives) ในการนำแผนไปปฏิบัติให้บังเกิดผลสำเร็จ (รางวัล)
๖. สร้างพันธมิตร เครือข่าย และแรงสนับสนุนจากสาธารณะ
๗. การติดตามประเมินผลและการนำข้อมูลจากการติดตามประเมินผลมาใช้เพื่อการปรับแผนฯ



๑) การยอมรับนโยบาย (Policy adoption) และการแสดงเจตจำนงทางการเมือง (Political will) ของผู้บริหารระดับสูง

คณะกรรมการนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานภาพสตรีแห่งชาติ (กยส.) ประกาศเจตนารมณ์ขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรีฯ ให้แก่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เป็นสาระสำคัญของประเทศไทยที่สอดคล้องกับเป้าหมายระดับสากลเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) เป้าหมายที่ ๕ การบรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สตรีและเด็กหญิง

การประกาศเจตนารมณ์จะเป็นการสื่อสารทางนโยบายถึงหน่วยงานผู้ปฏิบัติและสื่อสารสังคมถึงความมุ่งมั่นตั้งใจและการให้คำมั่นว่ารัฐตระหนักถึงปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเพศโดยเฉพาะระหว่างหญิงและชาย และจะทำทุกวิถีทางเพื่อยกระดับสถานภาพสตรีไทยด้วยการ “ส่งเสริมความก้าวหน้าของสตรีด้วยการพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี ให้เข้าถึงโอกาสการพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ ๒๑ ขจัดกลั้วละเมียดทางเพศและความรุนแรงต่อสตรี รวมทั้งการช่วยเหลือสตรีผู้ถูกระทำจากความรุนแรงให้เข้าถึงความยุติธรรม และสนับสนุนให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจ และประการสำคัญการปรับเจตคติของประชาชนให้มีความตระหนักต่อปัญหาของสตรีและเห็นคุณค่าของสตรีต่อความอยู่ดีมีสุขของครอบครัว การสร้างผลผลิตในการทำงาน และการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ”

ทั้งนี้ นอกจากคณะกรรมการนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานภาพสตรีแห่งชาติ (กยส.) แล้ว ในการประกาศเจตนารมณ์ต่อสาธารณะยังควรให้บทบาทแก่หน่วยงานภาครัฐที่เป็นหน่วยงานนำ (Lead agencies) และมีความพร้อมในการนำแผนฯ ไปปฏิบัติ ได้แก่

- กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ในฐานะกลไกการพัฒนาสตรีในระดับชาติ และเป็นจักรกล (Engine) ในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ
- กรมอื่น ๆ ในกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งทำหน้าที่ให้บริการทางสังคมและความมั่นคงแก่ประชาชนกลุ่มต่าง ๆ ได้แก่ ผู้พิการ ผู้สูงอายุ เด็กและเยาวชน โดยกลุ่มทั้งหลายนี้ต่างก็มีสตรีเป็นส่วนหนึ่งของผู้รับบริการ
- หน่วยงานของกระทรวงยุติธรรมที่พร้อมรับบทบาทนำในการแก้ปัญหาความรุนแรงต่อผู้หญิง และเด็กหญิง (ในแผนฯ ระบุว่า เป็นกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ)
- หน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการ (ในแผนฯ ระบุว่า เป็นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) รวมทั้งกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ การวิจัย และนวัตกรรมที่พร้อมขับเคลื่อนด้านการศึกษาของเด็กหญิงและเยาวชนสตรี (ด้านทุนมนุษย์ - การศึกษา)
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่เป็นผู้รับผิดชอบและภารกิจหลักในการพัฒนาข้าราชการ ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการหญิงมากกว่ากึ่งหนึ่ง
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในฐานะหน่วยงานขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาของประเทศและเป็นเลขานุการของคณะกรรมการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (กพย.)
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ (ด้านการจัดเก็บสถิติและข้อมูลจำแนกเพศ)
- หน่วยงานของกระทรวงแรงงาน (ด้านทุนมนุษย์ - สวัสดิการแรงงานสตรี คຸ້ມຄອງแรงงาน)
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (ด้านการสนับสนุนผู้นำสตรี)
- หน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่พร้อมประกาศตัว พร้อมรับนโยบาย และดำเนินการปฏิบัติและสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนฯ เพื่อการยกระดับสถานภาพสตรีและสร้างความเสมอภาคระหว่างเพศ

๒) สร้างพลังร่วมในการขับเคลื่อนแผนฯ ด้วยการใช้อำนาจการพัฒนาสตรีในระดับสากล โดยเฉพาะอนุสัญญา CEDAW และเป้าหมาย SDGs เป็นเครื่องมือในการทำงาน

อนุสัญญา CEDAW และเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ SDGs เป็นข้อตกลงร่วมกันในระดับสากลที่นานาประเทศให้การยอมรับเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งเนื้อหาของแผนฯ ได้รับการออกแบบให้คำนึงถึงเป้าหมาย/แนวทาง/มาตรการ ดังที่ระบุไว้ในข้อตกลงระหว่างประเทศ CEDAW และ SDGs



การมีวาระนโยบายร่วมกับวาระระดับโลก (Global agenda) จะช่วยให้เกิดพลังร่วมในการขับเคลื่อนแผนฯ ให้บรรลุผลโดยเฉพาะอย่างยิ่ง SDGs ที่กำลังมีการขับเคลื่อนอย่างจริงจังและคาบเกี่ยวในระยะเวลาช่วงเดียวกับแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรีฯ การเชื่อมโยงการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการกับการขับเคลื่อน SDGs จึงเป็นการเสริมกำลังร่วม (Synergy) กับพลังที่มีกำลังจากกลไกขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้งภายใน ประเทศที่ครอบคลุมหน่วยนโยบายและหน่วยปฏิบัติ โดยสามารถนำประเด็น

ของแผนปฏิบัติการฯ ไปบรรจุในแผนที่นำทาง (Roadmap) ในการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาของประเทศทั้งเป้าหมายที่ ๕ และเป้าหมายข้ออื่น ๆ ที่ควรมีการพิจารณาสอดแทรกการพัฒนาสตรีและความเสมอภาคระหว่างเพศ และทั้งได้รับแรงสนับสนุนจากองค์กรระหว่างประเทศที่เป็นหุ้นส่วนการพัฒนาและความร่วมมือจากนานาประเทศที่มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาสตรีอีกด้วย

ทั้งนี้ สามารถทำได้ด้วยการจัดเวทีการปรึกษาหารือทางนโยบาย (Policy dialogue) กับหน่วยงานและผู้ทรงคุณวุฒิทั้งเวทีขนาดเล็ก เวทีขนาดใหญ่ ทางกร และไม่เป็นทางการ เพื่อให้เกิดพลังร่วมในการขับเคลื่อน

๓) ความชัดเจนของแผนฯ (Policy clarification) การสื่อสารแผนฯ เพื่อสร้างการรับรู้ถึงเป้าหมายของแผนฯ (Policy communication) ร่วมกันในกลุ่มผู้กำหนดนโยบายและกลุ่มผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อความชัดเจนในการมอบภารกิจ (Work assignment)

หลักการสำคัญของแผนฯ ที่ต้องทำความเข้าใจให้ตรงกัน

การสื่อสารแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรีฯ ให้เข้าใจตรงกัน โดยชี้ให้เห็นว่าฯ เป็นยุทธศาสตร์ของชาติด้านการพัฒนาสตรีที่มีทิศทางและความสอดคล้องกับเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และแผนปฏิรูปประเทศในเรื่องการลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการพัฒนาคุณภาพของมนุษย์ อันเป็นพลังของสังคมในการสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงของประเทศ และมีความสอดคล้องกับแนวทางในระดับสากลตามที่ระบุในอนุสัญญาและข้อตกลงระหว่างประเทศทั้ง CEDAW และ SDGs ที่มุ่งยุติการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบต่อสตรี ขจัดความรุนแรงต่อสตรี และการเสริมพลังสตรีให้เข้มแข็ง

ภาพรวมของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรีฯ “๑ วิสัยทัศน์ ๖ เสาหลัก ๒๑ มาตรการ” กำหนดให้ทุกฝ่ายถือธงนำร่วมกันในการมุ่งสู่ “สังคมที่มีความเสมอภาคระหว่างเพศ ที่ไม่สมควรมีเพศใดที่ต้องถูกเหยียดหยามหรือไม่ได้รับความเป็นธรรม” ซึ่งในแผนฯ เน้นประเด็นที่มีความสำคัญลำดับต้น (Priority issues) ประกอบด้วย ๖ ประเด็นหรือเสาหลัก (Thematic pillars) ได้แก่

- ๑) การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี
- ๒) การขจัดความรุนแรงต่อสตรี
- ๓) การมีส่วนร่วมของสตรีในระดับตัดสินใจ
- ๔) การสื่อสารสาธารณะเพื่อปรับเปลี่ยนเจตคติ ค่านิยม ระบบความคิดความเชื่อของสังคมให้เอื้อต่อความเสมอภาคระหว่างเพศ
- ๕) การจัดทำเครื่องมือบริหารจัดการเพื่อเสริมพลังสตรีและส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ
- ๖) การพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core competency) ของกลไกการพัฒนาสตรีระดับชาติ

การสร้างความร่วมมือกับพันธมิตร (Partnership)

การสร้างความร่วมมือจากองค์กรพันธมิตรสามารถพิจารณาจากความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาของงานในแต่ละมาตรการตามเสาหลักของแผนกับภารกิจของหน่วยงานที่มีศักยภาพที่จะเป็นพันธมิตร โดยที่กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว มีบทบาทหลักในการแสวงหาและสร้างความร่วมมือในการทำงานกับองค์กรพันธมิตรแต่ไม่ได้หมายความว่าต้องลงมือปฏิบัติเองในทุกเรื่อง โดยพิจารณาจากหน่วยงานรับผิดชอบตามที่ระบุในมาตรการตามที่กล่าวมาแล้ว

วิธีการและเครื่องมือในการสื่อสารนโยบาย

(๑) **ประชุมเชิงปฏิบัติการ** เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในลักษณะและเนื้อหาของแผนฯ ให้แก่หน่วยงานภาครัฐที่เป็นกลไกการขับเคลื่อนที่สำคัญ โดยเฉพาะกลไกระดับกระทรวง/กรม ได้แก่ ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEO) และศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างเพศ (GFP) โดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวเป็นหน่วยงานหลักในการประสานงานและสร้างความรู้ความเข้าใจในการแปลงมาตรการให้เป็นแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ของกระทรวง/กรม เพื่อให้แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรีฯ ลงไปสู่การปฏิบัติจริงในหน่วยงาน

(๒) **จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)** ของทุกหน่วยงาน เพื่อกำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนและการประสานความร่วมมือร่วมกันระหว่างหน่วยงาน โดยกำหนดตามเป้าหมายการบรรลุผลและเวลาภายในระยะ ๕ ปี ดังตัวอย่างต่อไปนี้

Priorities	Key Actions	หน่วยงานรับผิดชอบ	OUTPUT
๑.๑			
๑.๒			

ปีที่ ๕: Gender impact/National outcome ๒/International gender

(๓) กลไกการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๓.๑ กลไกระดับหน่วยงานทุกหน่วยงานขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรีฯ โดยการประสานความร่วมมือของทุกหน่วยงานผ่าน CGEO และ GFP หรือหน่วยงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งรายงานความก้าวหน้าปัญหา อุปสรรค เพื่อให้ CGEO และ GFP สามารถประสานงานร่วมกับกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ในการสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนฯ

๓.๒ กลไกระดับชาติ โดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว มีหน้าที่ในการดำเนินการรวมทั้งสนับสนุนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนทั้งในด้านวิชาการและผ่านงบประมาณ ในกรณีที่หน่วยงานต้องการรับการสนับสนุน โดยผ่านกองทุนสนับสนุนที่เกี่ยวข้อง เช่น กองทุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ นอกจากนี้ทำหน้าที่ในการรายงานความก้าวหน้าต่อคณะกรรมการนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานภาพสตรีแห่งชาติ (กยส.) ประจำปี

(๔) สร้างการรับรู้สาธารณะถึงความก้าวหน้าของแผนฯ กระตุ้นความตื่นตัวของสังคม และความร่วมมือจากองค์กรพันธมิตร/เครือข่ายทั้งในและต่างประเทศเพื่อเป็นแรงผลักดันสนับสนุนการทำงาน

การดำเนินการขับเคลื่อนแผนฯ ให้สำเร็จในทุกมาตรการและบรรลุเป้าหมายของแผนฯ ควรมีการสร้างการมีส่วนร่วมกับองค์กรพันธมิตรที่พร้อมสนับสนุนและร่วมมือในการดำเนินการตามแผนฯ ได้แก่ องค์กรสื่อ องค์กรภาคประชาสังคม (เช่น องค์กรสตรี องค์กรคุ้มครองสิทธิ) องค์กรระหว่างประเทศ (เช่น UN Women, UNICEF, ILO) และองค์กรธุรกิจเอกชน

ประการสำคัญ ควรสร้างการรับรู้ของสังคมต่อความก้าวหน้าของแผนฯ เพื่อสร้างความตื่นตัวและการสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายการยกระดับและเสริมพลังสตรีเพื่อก้าวสู่สังคมเสมอภาค โดยใช้รูปแบบการสื่อสารสังคมที่สร้างสรรค์และมีพลังในการเข้าถึงประชาชน

(๕) การสร้างแรงจูงใจ (Incentives) ในการนำแผนฯ ไปปฏิบัติอย่างจริงจัง

แรงจูงใจก่อให้เกิดพลังขับเคลื่อนจากภายในและเป็นการตอกย้ำในทางบวก โดยเฉพาะหน่วยงานผู้ปฏิบัติของรัฐ และ CGEO/GFP ซึ่งเป็นกลไกการพัฒนาศาสตร์ของหน่วยงาน จึงควรมีการสนับสนุนการปฏิบัติที่ดีที่สมควรเป็นตัวอย่างด้วยการยกย่องให้รางวัลหน่วยงานและ CGEO/GFP ที่มีผลงานด้านการส่งเสริมสถานภาพสตรีและความเสมอภาคระหว่างเพศ โดยจัดให้เป็นรางวัลที่โดดเด่น เป็นเอกลักษณ์ และได้รับเกียรติจากผู้บริหารประเทศ รวมทั้งใช้ชื่อรางวัลที่สามารถสื่อสารกับสังคมได้ เช่น รางวัลหน่วยงานในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศเนื่องในวันสตรีสากล หรือรางวัลที่สะท้อนการดำเนินการในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านจัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศด้านพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านส่งเสริมสิทธิมนุษยชนสตรี ด้านเสริมพลังสตรี

(๖) การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนแผนฯ เนื่องด้วยการติดตามและประเมินผลเป็นกลไกที่สำคัญเพื่อบ่งชี้ว่าการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาศาสตร์ฯ เป็นไปตามวัตถุประสงค์/เป้าหมายของแผนที่วางไว้หรือไม่ **ข้อมูลจากการติดตามและประเมินผล** จึงเป็นข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ในการขับเคลื่อนแผนฯ ใช้วิเคราะห์ทิศทางการดำเนินงานตามแผนฯ แก้ไขอุปสรรค และพัฒนาโอกาสความสำเร็จ ด้วยการปรับแผนฯ ปรับกระบวนการขับเคลื่อนแผนฯ ยกกระดับเป้าหมายของแผนฯ ขยายการมีส่วนร่วมขององค์กรพันธมิตร หรือเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่หน่วยงานผู้ปฏิบัติ เป็นต้น

ภาคผนวกที่ ๒ คำอธิบายมาตรการในแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรีฯ

เสาหลักที่ ๑ : การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี

ความพยายามในการส่งเสริมทุนมนุษย์ของสตรีได้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นส่วนสำคัญในการลดอุปสรรคและส่งเสริมความก้าวหน้าของสตรีโดยตรง โดยเฉพาะการเข้าถึงทุนในการประกอบอาชีพและพัฒนาตนเอง การดูแลอนามัยเจริญพันธุ์ของสตรี และการดูแลแม่และเด็ก

ในแผนปฏิบัติการฯ ฉบับนี้ ได้กำหนดมาตรการสำคัญที่ดำเนินการในเรื่องที่ยังคงเป็นช่องว่างในการพัฒนาสตรีที่นอกเหนือไปจากการดำเนินงานที่ระบุข้างต้นเพื่อบรรลุเป้าหมายการเพิ่มทุนมนุษย์ของสตรี โดยที่มุ่งเป้าไปยังการขจัดเครื่องกีดขวาง (Barriers) ที่ยังคงอยู่และเป็นอุปสรรคต่อโอกาสการพัฒนาของสตรี โดยเฉพาะการทำทลายความคิดความเชื่อของสังคมที่ติดขัดกับภาพเหมารวมและอคติทางเพศแบบดั้งเดิมที่จำกัดการเรียนรู้ของเด็กหญิงและผู้หญิง ทำให้สตรีไม่สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ จึงเป็นเรื่องยากที่ผู้หญิงจะสามารถพึ่งพาตนเองทางเศรษฐกิจหรือก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อนเศรษฐกิจของสังคม มาตรการภายใต้เสาหลักที่ ๑ ประกอบด้วย

มาตรการที่ ๑ การสร้างกระบวนการเรียนรู้เรื่องเพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศ

เป้าหมายมาตรการ : สังคมที่เห็นคุณค่าและสนับสนุนความก้าวหน้าของสตรีโดยไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

การสร้างกระบวนการเรียนรู้เรื่องเพศภาวะเป็นการสร้างความตระหนักของสังคมต่อประเด็นอคติทางเพศและภาพเหมารวมทางเพศเป็นมาตรการทำทลายบรรทัดฐานทางเพศแบบดั้งเดิมที่จำกัดบทบาทสตรีไว้ในพื้นที่ของครอบครัวที่สตรีมีฐานะเป็นผู้ดูแล จนกลายเป็นการกีดขวางโอกาสความก้าวหน้าของชีวิตผู้หญิงในโลกยุคใหม่และไม่เป็นธรรมต่อผู้หญิงอย่างยิ่ง โดยการปรับเปลี่ยนความคิดความเชื่อและการปฏิบัติของครอบครัวและโรงเรียนซึ่งเป็นสถาบันทางสังคมที่เป็นแหล่งการหล่อหลอมกลุ่มเกลาสมาชิกของสังคมตั้งแต่วัยเยาว์

การดำเนินงานในมาตรการข้อนี้จะเป็นเงื่อนไขพื้นฐาน (Pre-condition) ของการพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรีที่กลุ่มเป้าหมายจะเกิดความตระหนักและสามารถขับเคลื่อนสังคมด้วยมุมมองด้านเพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศ เช่น เมื่อครอบครัวให้คุณค่าต่อลูกสาวลูกชายอย่างเท่าเทียมกัน พ่อแม่ก็จะเลี้ยงดูลูกสาวและลูกชายโดยไม่ยึดติดกับภาพเหมารวมทางเพศ ลูกสาวก็จะได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และการศึกษามากขึ้นโดยไม่เสียโอกาสไปกับภาระรับผิดชอบงานบ้านตามความคาดหวังต่อบทบาททางเพศแบบดั้งเดิม หรือเมื่อโรงเรียนตระหนักต่อภาพเหมารวมและอคติทางเพศที่อาจเกิดขึ้นในบริบทของโรงเรียน ก็จะปฏิบัติต่อนักเรียนหญิงและนักเรียนชายอย่างเสมอภาค ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนหญิงให้มีความรู้และทักษะที่ไม่ได้ขึ้นกับบรรทัดฐานของสังคม โดยหลีกเลี่ยงการตอกย้ำแนวคิดและการให้ค่าต่อเพศภาวะที่ไม่ถูกต้อง ได้แก่

➤ ความเสมอภาคระหว่างเพศในครอบครัว ในประเด็นการเลี้ยงดูเด็กทั้งเด็กหญิงและเด็กชายให้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่รักความเป็นธรรมปลอดจากอคติและภาพเหมารวมทางเพศ/ คุณค่าของลูกสาว - ลูกชายที่ไม่แตกต่างกัน/การให้โอกาสทางการศึกษาที่มีความเสมอภาคระหว่างลูกสาวและลูกชาย/คุณค่าและความสำคัญของ Unpaid care work และการช่วยแบ่งเบาความรับผิดชอบในครอบครัวระหว่างหญิงและชายอย่างเท่าเทียมกัน

➤ ความเสมอภาคระหว่างเพศในระบบการศึกษา ความสามารถ/ความถนัด/ความสนใจของนักเรียนหญิง-นักเรียนชายที่ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพศ การสร้างความตระหนักต่อความเสมอภาคระหว่างเพศในโรงเรียน/สถานศึกษา การจัดภาพเหมารวมและอคติทางเพศในตำราเรียนและในการปฏิบัติในโรงเรียน

➤ ความเสมอภาคระหว่างเพศในการทำงาน ได้แก่ โอกาสในการเรียนรู้และความก้าวหน้าในงาน การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม การไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

➤ ความเสมอภาคระหว่างเพศในการเป็นผู้รับประโยชน์จากนโยบายและการบริการของรัฐ
มาตรการนี้จึงเป็นการสร้างการเรียนรู้ใหม่เพื่อทำลายและสลาย ขจัด หรือลดทอนบรรทัดฐานเพศภาวะแบบประเพณีดั้งเดิมที่สตรีมักเป็นผู้เสียโอกาสและไม่ได้รับความเป็นธรรม และการสร้างความรู้ความเข้าใจที่สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้

มาตรการ ๑.๑ พัฒนาและออกแบบคู่มือชุดการเรียนรู้/หลักสูตรเรื่องเพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศในสังคมปัจจุบันสำหรับกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่

๑.๑.๑ กลุ่มนักเรียน ได้แก่ ชุดการเรียนรู้ในแต่ละช่วงชั้นของนักเรียนเรื่องความเสมอภาคระหว่างเพศ

๑.๑.๒ กลุ่มนักศึกษาในมหาวิทยาลัย ได้แก่ การปฐมนิเทศ/หลักสูตรพื้นฐาน/ชุดการเรียนรู้/กิจกรรมนักศึกษา

๑.๑.๓ กลุ่มครูและนักศึกษาครู ได้แก่ ชุดการเรียนรู้ความเสมอภาคระหว่างเพศและแนวปฏิบัติในโรงเรียน

๑.๑.๔ กลุ่มข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้แก่ ชุดการเรียนรู้ความเสมอภาคระหว่างเพศสำหรับข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ของรัฐบรรจุใหม่

๑.๑.๕ หน่วยงานของรัฐที่มีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของตนเอง โดยการบรรจุเนื้อหาความเสมอภาคระหว่างเพศเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในเนื้อหาหลักสูตรที่หน่วยงานดำเนินการ

๑.๑.๖ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ชุดการเรียนรู้ความเสมอภาคระหว่างเพศสำหรับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น

๑.๑.๗ กระทรวง พม. ได้แก่ การสร้างความตระหนักในประเด็นเพศภาวะและความเข้าใจในการบูรณาการมุมมองด้านเพศภาวะเข้าไปในภาระงานของหน่วยงานกระทรวง พม.

มาตรการ ๑.๒ จัดการเรียนรู้/อบรมเรื่องเพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศในสังคมปัจจุบันสำหรับกลุ่มเป้าหมาย เช่น หลักสูตรอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ คู่มือสำหรับกลุ่มเป้าหมาย นิทรรศการสำเร็จรูป กิจกรรมยกประเด็นพิเศษที่สร้างและกระตุ้นความคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นเพศภาวะ

มาตรการ ๑.๓ เสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่บริการด้านสาธารณสุขให้บริการอย่างคำนึงถึงความละเอียดอ่อนทางเพศภาวะ อันเป็นส่วนสำคัญในการสร้างสุขภาวะของสตรีที่เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการจะมีความตระหนักและความเข้าใจต่อประเด็นที่เป็นปัญหาของสตรี

มาตรการ ๑.๔ สร้างสื่อสังคมเพื่อเป็นช่องทางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านเพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศ

มาตรการที่ ๒ การส่งเสริมคุณค่าสตรีในโลกแห่งการทำงาน

เป้าหมายมาตรการ : สตรีมีโอกาสเข้าถึงการทำงานและมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจรวมทั้งการแบ่งเบาภาระของสตรีจากงานการดูแลครอบครัวมากขึ้น

มาตรการนี้เป็นมาตรการส่งเสริมให้สังคมตระหนักถึงคุณค่าของผู้หญิงในโลกของการทำงานและสร้างโอกาสให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานทางเศรษฐกิจและร่วมขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศในประเด็นสำคัญต่อไปนี้

➤ คุณค่าของผู้หญิงในการทำงานที่สร้างผลผลิตแก่สังคมทั้งแรงงานสตรีในระบบ/นอกระบบ เนื่องด้วยการทำงานเป็นการสร้างรายได้ที่ให้ความมั่นคงทางเศรษฐกิจสำหรับผู้หญิงและครอบครัว ผู้หญิงจึงมีโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากรมากขึ้น และทำให้ผู้หญิงมีความตระหนักถึงคุณค่าในตนเองและความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่มีคุณค่า (Decent work) ที่ผู้หญิงได้มีการพัฒนาตนเอง ได้รับการคุ้มครองทางสังคม (Social protection) จากสิทธิและสวัสดิการที่สมควรได้รับจากการทำงาน ได้รับความเป็นธรรมในการจ้างงาน อีกทั้งยังได้รับการยอมรับจากสังคมจากคุณค่าของตนเองจากการทำงานด้วย^{๓๐} ซึ่งการมีงานที่มีคุณค่าเป็นเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติในเป้าหมายที่ ๘ (SDG ๘) “การส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่มีผลิตภาพ และการมีงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน” โดยคำนึงถึงความเสมอภาคระหว่างเพศในการทำงาน ดังเป้าหมายย่อย ๘.๕ (SDG ๘.๕) ที่ระบุอย่างชัดเจนว่าเป็น “...การมีงานทำที่มีคุณค่าสำหรับทั้งหญิงและชาย... (Target ๘.๕ : Achieved... decent work for all women and men...)”

ด้วยเหตุนี้การสร้างความตระหนักถึงคุณค่าของผู้หญิงในการทำงานจะช่วยให้ผู้หญิงเข้าถึงงานที่มีคุณค่ามากขึ้น สามารถมีความมั่นคงในชีวิตมากขึ้นทั้งจากรายได้และจากมาตรการคุ้มครองทางสังคมในลักษณะต่าง ๆ เช่น การดูแลเมื่อเจ็บป่วยและการคลอดบุตร การประกันการว่างงานและขาดรายได้ ส่วนองค์กรที่ทำงานหรือสถานประกอบการก็จะได้รับประโยชน์จากรู้ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า เพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ ด้วยมุมมองและทักษะที่เกิดจากความหลากหลาย (Diversity) ของหญิงและชายที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

➤ คุณค่าของงานดูแลที่ไม่ได้รับค่าจ้าง (Unpaid care work) ของสตรี ความตระหนักต่อคุณค่างานดูแลที่ไม่ได้รับค่าจ้างของสตรีทำให้สังคมมองเห็นบทบาทสำคัญที่ผู้หญิงมักเป็นกำลังหลักในการรับผิดชอบตามความคาดหวังของสังคม เช่น การเลี้ยง/ดูแลลูก การดูแลอาหารการกินของสมาชิกในครอบครัว การทำงานบ้าน การดูแลสมาชิกครอบครัวที่เจ็บป่วย เป็นต้น ซึ่งงานเหล่านี้สังคมอาจมองข้ามไป โดยเห็นว่าเป็นเรื่องปกติของผู้ที่มีสถานะทางสังคมเป็น “แม่ ภรรยา และลูกสาว” จึงทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อสตรี หรืออาจทำให้สตรีต้องเสียสละ/เสียโอกาสในการพัฒนาตนเอง/เสียทางเลือกอื่น ๆ ในชีวิตที่นอกเหนือไปจากการดูแลรับผิดชอบครอบครัว

การสร้างความตระหนักในประเด็นดังกล่าว จะช่วยให้สังคมเข้าใจถึงความจำเป็นที่ต้องสนับสนุนการแบ่งเบาภาระของผู้หญิง (Double burden) ที่ต้องทำงานนอกบ้าน (สร้างรายได้) และในบ้าน (ไม่ได้รับค่าจ้าง) ด้วยการลดข้อจำกัดที่เกิดขึ้นจากความคาดหวังของสังคมต่อบทบาทสตรีแบบดั้งเดิม เช่น การมีนโยบายของสถานที่ทำงานที่เป็นมิตรต่อครอบครัว (Family-friendly policy) การส่งเสริมการแบ่งเบาความรับผิดชอบเรื่องงานบ้านระหว่างสมาชิกในครอบครัว มาตรการในเรื่องนี้ ประกอบด้วย

^{๓๐} ความหมายของงานที่มีคุณค่า (Decent work)

มาตรการ ๒.๑ ผลักดันนโยบาย/มาตรการ/แนวปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อสตรี

หน่วยงานทั้งรัฐและเอกชนสามารถส่งเสริมคุณค่าผู้หญิงด้วยการช่วยแบ่งเบาภาระของผู้หญิงทำงาน สนับสนุนให้มีมาตรการของที่ทำงานที่เป็นมิตรต่อผู้หญิงและครอบครัว เช่น การอนุญาตให้ลาคลอดได้ทั้งบิดาและมารดา การมีพื้นที่ในที่ทำงานสำหรับปั๊มนมแม่ การมีศูนย์เลี้ยงเด็กที่มีคุณภาพ การทำงานที่ยืดหยุ่นอย่างเวลาทำงานและการ Work from home ที่จะช่วยรักษาบุคลากรสตรีที่มีคุณภาพ ไม่ให้ออกจากงานเพราะต้องมีภาระตามบทบาทดั้งเดิม อีกทั้ง ในช่วงหลังการแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด-๑๙) ที่ผู้หญิงจำนวนมากได้รับผลกระทบจากการตกงาน ไม่มีงานทำ ขาดรายได้ ในการดูแลครอบครัว ดังนั้น จะต้องมีการดำเนินงานเพื่อกระตุ้นเตือนให้สังคมและหน่วยงานราชการให้ความสำคัญต่อสวัสดิการและมาตรการเร่งด่วนเฉพาะหน้า ที่จะช่วยบรรเทาภาระของผู้หญิงจากภาวะเศรษฐกิจ และกระตุ้นให้ภาคธุรกิจซึ่งเป็นแหล่งจ้างงานให้ตระหนักถึงคุณค่าของผู้หญิงในการทำงาน ที่จะต้องพยายามรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพไว้ในองค์กร

มาตรการ ๒.๒ สร้างต้นแบบ ยกย่องเชิดชูสถานปฏิบัติงานทั้งหน่วยราชการ ภาคเอกชน ที่เป็นตัวอย่างที่ดีในการมีแนวปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อสตรี

การสร้างต้นแบบและจัดให้มีกิจกรรมที่เป็นแรงจูงใจ (Incentives) สำหรับหน่วยงานที่มีแนวปฏิบัติที่ดีในการดูแลพนักงานหญิง เป็นแนวทางการสร้างความตระหนักของสังคม รวมไปถึงการทำให้สังคมมองเห็นและรับรู้บทบาทของผู้หญิงทำงาน (Women's visibility) รมรณรงค์บทบาทชายในอุดมคติที่เข้าใจ สนับสนุนและช่วยแบ่งเบาภาระคู่ชีวิต และการสร้างการมีส่วนร่วม (Engagement) ในการสนับสนุนคุณค่าของสตรีจากภาคธุรกิจเอกชนซึ่งเป็นแหล่งจ้างงานของผู้หญิง

มาตรการที่ ๓ มาตรการส่งเสริมการศึกษาและการทำงานด้าน STEM (วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม และคณิตศาสตร์) ของสตรี

เป้าหมายมาตรการ : เด็กหญิงได้เข้าเรียนและได้รับการสนับสนุนในสาขา STEM มากขึ้น

การศึกษาด้าน STEM เป็นการเสริมสร้างทักษะและความรู้ความสามารถของมนุษย์ในโลกยุคใหม่ เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่โลกการทำงานในอนาคตที่มี STEM เป็นเครื่องมือการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และเป็นสาขาที่กำลังเติบโตอย่างรวดเร็ว จึงเกิดความต้องการกำลังแรงงานที่มีทักษะในสาขา STEM และมีแนวโน้มในการให้ค่าตอบแทนที่มากกว่าสาขาอื่น อย่างไรก็ตาม โดยทั่วไปแล้วผู้หญิงมักจะมีโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาและประกอบอาชีพด้าน STEM น้อยกว่าผู้ชายเป็นอย่างมาก ด้วยสาเหตุหลักอย่างหนึ่งคือความคิดความเชื่อและความคาดหวังของสังคมต่อความสามารถ/ความถนัดและบทบาทของหญิงและชายที่ติดตรึงอย่างแน่นหนา

ดังนั้น การส่งเสริมการศึกษาของเด็กหญิงและผู้หญิงในสาขา STEM จะช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าของสตรีและสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจแก่สตรีมากขึ้นแล้ว และยังเป็นวิธีการเชิงยุทธศาสตร์ที่ช่วยทะลายความคิดความเชื่อและแนวปฏิบัติทางเพศภาวะแบบประเพณีนิยม ช่วยส่งเสริมความสามารถของเด็กผู้หญิงในการที่จะฝึกฝนการคิดเชิงวิเคราะห์ การใช้หลักเหตุผลและค้นคว้าหาความจริงด้วยกระบวนการวิทยาศาสตร์ บ่มเพาะจิตใจและวิธีคิดแบบนักประดิษฐ์ (Innovators) ที่มุ่งมั่น พยายามแก้ไขปัญหา สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อย่างไม่ย่อท้อ รวมทั้งเป็นการพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัล (Digital literacy) ของเด็กผู้หญิง อันเป็นความรู้/ทักษะที่สำคัญในการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ ให้สามารถรู้เท่าทันข้อมูลในโลกเสมือนจริง ไม่ตกเป็นเหยื่อข้อมูลที่เป็นเท็จและการแสวงหาประโยชน์อีกด้วย มาตรการที่มุ่งเป้าไปที่การเข้าถึงการศึกษา เรื่อง STEM ของเด็กผู้หญิง ได้แก่

มาตรการ ๓.๑ จัดกิจกรรมส่งเสริมให้เด็กหญิงเข้าสู่สาขา STEM การอบรม/การเรียนรู้ให้เด็กหญิงตระหนักกับรู้และจัดการกับภาพเหมารวมและอคติทางเพศของตนเองที่ส่งผลต่อการตอกย้ำการแบ่งแยกความถนัดทางวิชาการของนักเรียนหญิงและนักเรียนชายตามค่านิยมแบบดั้งเดิม เช่น ความคิดที่ว่า “นักเรียนหญิงเก่งภาษา แต่ไม่เก่งคณิตศาสตร์ นักเรียนชายเก่งคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ แต่ไม่เก่งภาษาและสังคม” เป็นต้น และการจัดกิจกรรมด้าน STEM สำหรับนักเรียนหญิง

มาตรการ ๓.๒ สร้างศักยภาพของบุคลากรด้านการศึกษาให้สามารถดึงความสนใจและพัฒนาศักยภาพของเด็กหญิงในสาขา STEM เช่น การอบรมครูผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนและการแนะแนวการศึกษาต่อและการเข้าสู่อาชีพด้าน STEM ที่จะช่วยให้นักเรียนหญิงมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้และมีโอกาสเข้าสู่สาขาการเรียน/อาชีพด้าน STEM มากขึ้น

มาตรการ ๓.๓ สร้างต้นแบบสตรีในสาขา STEM

มาตรการ ๓.๔ สนับสนุนทุนการศึกษา/ทุนวิจัยแก่ผู้หญิงในสาขา STEM

มาตรการที่ ๔ มาตรการสร้างความเข้มแข็งผู้ประกอบการสตรี

เป้าหมายมาตรการ : สตรีได้รับการบ่มเพาะและเสริมศักยภาพให้เป็นผู้ประกอบการที่มีความสามารถ

ความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม เพราะผู้ประกอบการเป็นผู้มีความมุ่งมั่น ต้องการประสบความสำเร็จ และกล้าเปลี่ยนแปลง อีกทั้งเป็น “หนทางที่นำมาซึ่งรายได้ ลดความยากจน และความผาสุกมั่นคงในชีวิตของตนเองและครอบครัว”^{๓๑} อย่างไรก็ตาม เครื่องกีดขวางสำคัญของผู้หญิงในการก้าวสู่การเป็นผู้ประกอบการธุรกิจ ได้แก่

➤ การที่ผู้หญิงถูกหล่อหลอมกล่อมเกลามาทางเพศภาวะตั้งแต่วัยเยาว์จากครอบครัวและโรงเรียนที่ทำให้ผู้หญิงมีความคิดจิตใจและบุคลิกภาพที่อาจไม่สอดคล้องกับโลกผู้ประกอบการที่ต้องเน้นการแข่งขันมั่นใจในตนเอง โดยจากการศึกษาของ UNICEF และ UNDP พบว่า เด็กหญิงวัยรุ่นไทยมีความกลัวที่จะล้มเหลว ไม่กล้าเสี่ยงเมื่อเปรียบเทียบกับเด็กชาย รวมทั้งยังขาดทักษะที่จำเป็นสำหรับการเป็นผู้ประกอบการ เช่น การสร้าง/มีเครือข่ายทางสังคมสนับสนุน^{๓๒}

➤ ความเชื่อและเจตคติของสังคมที่มีต่อผู้ประกอบการหญิงทำให้ยากต่อการขอระดมทุน สังคมยังคงคิดและมือคดทิศทางเพศว่าผู้หญิงจะทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จได้น้อยกว่าผู้ชาย จากเจตคติดังกล่าว ทำให้การที่ผู้ประกอบการหญิงจะกล้าคิด กล้านำเสนอไอเดียใหม่ ๆ และการได้รับการสนับสนุนการลงทุนกลายเป็นเรื่องยาก และยังอาจถูกมองและได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างจากผู้ประกอบการที่เป็นชาย

➤ ความคาดหวังของสังคมที่มีต่อผู้หญิงในการดูแลครอบครัวและงานบ้านเป็นภาระที่ผู้หญิงแบกรับโดยถือว่าเป็นความรับผิดชอบในลำดับแรก สังคมมองว่าผู้หญิงควรทุ่มเทเพื่อครอบครัวมากกว่าการทุ่มเทเพื่อธุรกิจ หรือไม่ก็ต้องทำทั้งสองเรื่องโดยไม่อาจละเว้นภาระหลักในการดูแลครอบครัว ดังบทประพันธ์ที่ว่า “เปลก็ไกวตาก็แกว่งแข็งหรือไม่ ไม่อวดหยิ่งหญิงไทยมิใช่ชั่ว ไหนเฝ้าภากรากกร่า ไหนทำครัว ใรรู้จักแต่จะยั่วผิวเมื่อไร”^{๓๓} ดังจะเห็นได้จากเหตุผลการล้มเลิกกิจการของผู้หญิงว่ามาจากการตั้งครร์และความจำเป็นที่ต้องทำหน้าที่เป็นแม่ที่ดี และเด็กหญิงถูกคาดหวังให้ดูแลบ้าน/ใช้เวลาในบ้าน จึงขาดโอกาสในการฝึกฝนทักษะในการเล่นและการเรียนรู้เรื่องอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการ

^{๓๑}Unicef and UNDP (๒๐๒๑). Addressing Gender Barriers to Entrepreneurship and Leadership.

^{๓๒} Ibid.

^{๓๓} คำประพันธ์ของพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระนราธิปประพันธ์พงศ์ ที่ทรงพรรณนาคำเรีงสตุติ สตรีไทยนักรบ ไว้ในหนังสือเรื่อง นารีเรีงนาม อ้างจาก ญาดา อาร์มลีร์. “ย่อนดู หญิงไทย (ในวรรณคดี) ที่ใจสู้” ใน มติชนสุดสัปดาห์ ฉบับวันที่ ๘-๑๔ มีนาคม ๒๕๖๒ จาก https://www.matichonweekly.com/column/article_๑๗๗๔๖๑

มาตรการในแผนปฏิบัติการฯ ฉบับนี้ จึงมุ่งไปที่การปรับเปลี่ยนการหล่อหลอมกล่อมเกลาจากสถาบันครอบครัวและการศึกษาให้เอื้อต่อการเตรียมเด็กหญิงให้พร้อมต่อการเป็นผู้ประกอบการและการปรับเปลี่ยนเจตคติของสังคมให้สนับสนุนการเติบโตของเด็กหญิงและการเติบโตของผู้ประกอบการหญิง สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้หญิงมีความมั่นใจในความสามารถและความเข้มแข็งของตน ไม่ท้อถอยเพราะความเชื่อเรื่องข้อจำกัดของเพศ โดยมาตรการดังกล่าว ได้แก่

มาตรการ ๔.๑ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาศักยภาพของเด็กหญิงเพื่อเป็นผู้ประกอบการ

มาตรการ ๔.๒ พัฒนาศักยภาพของสตรีเพื่อเป็นผู้ประกอบการ

มาตรการ ๔.๓ พัฒนานโยบาย/มาตรการในการส่งเสริมผู้ประกอบการสตรี

มาตรการ ๔.๔ จัดตั้งเครือข่ายที่ปรึกษา ให้คำแนะนำแก่ผู้ประกอบการสตรีที่เชื่อมโยงกับเครือข่ายภาคธุรกิจ สามารถสร้างแรงบันดาลใจทางธุรกิจแก่ผู้ประกอบการผู้หญิงและผู้ประกอบการรุ่นเยาว์

มาตรการที่ ๕ ส่งเสริมการเข้าถึงโอกาสการพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรีกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ (กลุ่มชาติพันธุ์ สตรีในชนบทห่างไกล สตรีครอบครัวฐานะยากจน สตรีที่ประสบปัญหาจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด-๑๙) สตรีในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ สตรีพิการ และสตรีสูงอายุ)

เป้าหมายมาตรการ : สตรีกลุ่มเป้าหมายเฉพาะสามารถเข้าถึงโอกาสการพัฒนาทุนมนุษย์ได้มากขึ้น

มาตรการข้อนี้เป็นการพัฒนาศักยภาพสตรีกลุ่มเป้าหมายเฉพาะในด้านการศึกษา สวัสดิการและการทำงาน และการมีสุขภาพที่ดี โดยการติดตามความสำเร็จควรพิจารณาตัวชี้วัดด้านคุณภาพชีวิตของกลุ่มเป้าหมายเฉพาะดีขึ้น (เทียบจากข้อมูล Baseline) ได้แก่ อัตราการเรียนรู้ต่อของสตรี อัตราการมีงานทำของสตรี อัตราการเข้าถึงสวัสดิการของสตรี และอัตราการตายของมารดา เป็นต้น

เสาหลักที่ ๒ : การขจัดความรุนแรงต่อสตรี

แผนปฏิบัติการฯ ฉบับนี้ จะพิจารณามาตรการในการขจัดความรุนแรงต่อผู้หญิงและเด็กหญิงในประเด็นที่ยังคงเป็นช่องว่างของปัญหาความรุนแรงต่อสตรีที่ยังมิได้มีการดำเนินการหรือควรมีการดำเนินการเข้มข้นมากขึ้นกว้างขวางยิ่งขึ้น ดังนี้

มาตรการที่ ๖ การสร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อขจัดรากเหง้าความรุนแรงที่เกิดขึ้นต่อสตรี

เป้าหมายมาตรการ : คนในสังคมตระหนักถึงปัญหาความรุนแรงต่อสตรี และเคารพคุณค่าความเป็นมนุษย์ของสตรี

มาตรการนี้เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สร้างความตระหนักต่อปัญหาความรุนแรงและการที่ต้องพยายามขจัดความรุนแรงที่เกิดขึ้นต่อสตรีให้หมดไป รวมทั้งการทำทนายภาพเหมารวมและอคติทางเพศ และการปฏิบัติของครอบครัว โรงเรียน สื่อ และสังคมในภาพกว้างที่มีผลต่อความรุนแรงที่เกิดขึ้นต่อผู้หญิงและเด็กหญิงจากบรรทัดฐานของวัฒนธรรมชายเป็นใหญ่ โดยสร้างกระบวนการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายคนรุ่นใหม่และข้าราชการซึ่งเป็นกลไกการขับเคลื่อนประเทศ ได้แก่

มาตรการ ๖.๑ พัฒนาและออกแบบคู่มือ/ชุดการเรียนรู้ประเด็นขจัดความรุนแรงในทุกรูปแบบที่เกิดขึ้นต่อสตรีสำหรับกลุ่มเป้าหมาย

มาตรการ ๖.๒ เสริมสร้างศักยภาพกลุ่มเป้าหมายเพื่อขจัดรากเหง้าความรุนแรงในทุกรูปแบบที่เกิดขึ้นต่อสตรี

มาตรการ ๖.๓ สร้างสื่อสังคมและช่องทางเพื่อแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงต่อผู้หญิง เช่น การผลิตสื่อสังคมสมัยใหม่ และการมี Learning hub/platform เพื่อแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับการขจัดความรุนแรงต่อสตรี ในประเด็น

- ความรุนแรงในครอบครัว
- การคุกคามและล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน และในที่สาธารณะ
- ความรุนแรงต่อสตรีออนไลน์

มาตรการที่ ๗ มาตรการสร้างพื้นที่ปลอดภัยและกระตุ้นเตือนสังคมให้ตระหนักถึงการป้องกันภัยจากความรุนแรงต่อสตรี

เป้าหมายมาตรการ : การมีพื้นที่ปลอดภัยสำหรับสตรี (เมืองปลอดภัย ชุมชนปลอดภัย โรงเรียนปลอดภัย เส้นทางปลอดภัย ที่ทำงานปลอดภัย และไซเบอร์ปลอดภัย)

มาตรการ ๗.๑ ขับเคลื่อนกิจกรรมสร้างพื้นที่ปลอดภัยจากความรุนแรงต่อสตรี เพื่อสร้างเมืองปลอดภัย ชุมชนปลอดภัย โรงเรียนปลอดภัย เส้นทางปลอดภัย ที่ทำงานปลอดภัย และไซเบอร์ปลอดภัย เช่น การติดป้ายเตือนให้ช่วยสอดส่องดูแลในที่ทำงานและในที่สาธารณะ การมีที่จอดรถสำหรับสตรี การติดตั้งกล้องวงจรปิด การจัดเวลาตรวจตราพื้นที่ การปรับภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัยต่อสตรี การสำรวจและแจ้งข้อมูลพื้นที่อันตราย การพัฒนาแอปพลิเคชันเพื่อแจ้งและติดตามข้อมูลพื้นที่อันตราย เป็นต้น

มาตรการ ๗.๒ รมรณรงค์ให้ส่วนราชการและภาคเอกชนตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาและไม่ยอมทน (Zero-tolerance) ต่อการคุกคามทางเพศและล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ย้ำความสำคัญ/กำชับทางนโยบาย โดยขับเคลื่อนด้วยกลไก CGEO/GFP ของหน่วยงาน เพื่อให้ส่วนราชการเป็นพื้นที่ปลอดภัยในการทำงานสำหรับสตรี และมีกลยุทธ์สนับสนุน เช่น การสื่อสารภายในหน่วยงาน การให้รางวัลหน่วยงาน การสร้างแรงจูงใจ เป็นต้น เพื่อให้เป็นตัวอย่างแก่สังคมและแสดงถึงความมุ่งมั่นในการจัดการปัญหาความรุนแรงของรัฐ

มาตรการที่ ๘ การส่งเสริมการเข้าถึงความยุติธรรมของสตรี

เป้าหมายมาตรการ : สตรีที่ถูกกระทำจากความรุนแรงสามารถเข้าถึงความช่วยเหลือได้มากขึ้น

มาตรการ ๘.๑ เผยแพร่ข้อมูล/การให้ความรู้เพื่อช่วยให้สตรีเข้าถึงความช่วยเหลือจากการถูกกระทำ ความรุนแรง การช่วยเหลือ/เยียวยาผู้ถูกกระทำเป็นมาตรการสำคัญที่จะรับประกันว่าผู้หญิงและเด็กหญิงที่ถูกกระทำ ความรุนแรงจะได้รับการดูแลให้ได้รับสิ่งจำเป็น โดยจัดให้มีการเผยแพร่ข้อมูลการเข้าถึงความช่วยเหลือและความรู้ในเรื่องต่อไปนี้

- ช่องทางการให้ความช่วยเหลือผู้ถูกกระทำจากความรุนแรงให้กว้างขวาง ลงไปจนถึงในระดับชุมชน
- ความรู้ทางกฎหมายเรื่องการคุ้มครองสตรีที่ถูกกระทำจากความรุนแรง (ความรุนแรงในครอบครัว/การคุกคามทางเพศและการล่วงละเมิดทางเพศ)

ทั้งนี้ การเผยแพร่ข้อมูลข้างต้นต้องดำเนินการอย่างครอบคลุมให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลในทุกพื้นที่ โดยเฉพาะพื้นที่ห่างไกล พื้นที่ที่มีลักษณะเฉพาะทางสังคมวัฒนธรรม (กลุ่มชาติพันธุ์ พื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้)^{๓๔} โดยใช้ช่องทางและวิธีการสื่อสารที่มีความสอดคล้องกับลักษณะ

^{๓๔} ข้อเสนอแนะนี้ได้รับการสัมภาษณ์และประชุมกลุ่มย่อยที่ระบุว่าสตรีกลุ่มเฉพาะอาจมีอุปสรรคในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น

ของกลุ่มเป้าหมาย เช่น การใช้ภาษาท้องถิ่น การใช้สื่อโซเชียล การเผยแพร่ผ่านกลไกหน่วยงานของรัฐ กลไกการปกครอง กลไกอาสาสมัครในพื้นที่ กลไกผู้นำชุมชน เป็นต้น

มาตรการ ๘.๒ สร้างความตระหนักและความเข้าใจของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมต่อประเด็น เพศภาวะและแนวปฏิบัติต่อสตรีผู้ถูกระทำความรุนแรง

การสร้างความตระหนักและปรับเปลี่ยนเจตคติในกลุ่มผู้รักษากฎหมายเพื่อให้เข้าใจ ความละเอียดอ่อนของประเด็นเพศภาวะและปัญหาความรุนแรงที่เกิดขึ้นต่อผู้หญิง เป็นประตูที่จะช่วย ส่งเสริมผู้หญิงให้เข้าถึงความยุติธรรมมากขึ้นและสอดคล้องกับอนุสัญญา CEDAW ที่ระบุอย่างชัดเจนว่า “เป็นเรื่องจำเป็นที่จะต้องมีการอบรมเพื่อสร้างความละเอียดอ่อนทางเพศภาวะสำหรับตุลาการและเจ้าหน้าที่ บังคับใช้กฎหมายและเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้อง”

นอกจากนี้ การตระหนักในประเด็นเพศภาวะยังจะทำให้บุคลากรในระบบยุติธรรมคำนึงถึง ความสำคัญในการอำนวยความสะดวกอันเป็นการอำนวยความสะดวกแก่ผู้หญิงซึ่งเป็นผู้ถูกระทำ เช่น สอบสวนตรวจสอบข้อเท็จจริงในสถานที่ที่เหมาะสม มอบหมายให้บุคลากรหญิงตรวจสอบร่องรอย การถูกทำร้ายร่างกาย ละเว้นคำถามที่สร้างความอับอายหรือกล่าวโทษผู้ถูกระทำ เร่งรัดการพิจารณา กระบวนการพิจารณาคดีและให้ความช่วยเหลือคุ้มครองเด็กหญิงและผู้หญิงที่เป็นผู้ถูกระทำ เป็นต้น โดยกิจกรรมที่ขับเคลื่อน ต่อเนื่อง/คู่ขนานอาจเป็นการจัดกิจกรรมสร้างการมีส่วนร่วมของสังคมและกระตุ้น แรงจูงใจบุคลากรและองค์กรในระบบยุติธรรม เช่น กิจกรรมแคมเปญ Vote โรงพักที่เป็นมิตรกับผู้หญิง เป็นต้น

มาตรการ ๘.๓ เพิ่มอัตราพนักงานสอบสวนหญิงเพื่อทำการสอบสวนคดีการกระทำความรุนแรง ต่อสตรี

มาตรการที่ ๙ การริเริ่ม/เสนอกฎหมายที่คุ้มครองสตรีจากความรุนแรงและให้ความยุติธรรมต่อสตรี ผู้ถูกระทำ^{๓๔}

เป้าหมายมาตรการ : การมีกฎหมายที่มีประสิทธิภาพในการคุ้มครองสตรีจากความรุนแรงทุกรูปแบบ

การมีกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายที่สามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุดและทันต่อสภาพการณ์ ของปัญหาจะเป็นเครื่องมือที่ช่วยปกป้องผู้หญิงและเด็กหญิงซึ่งเป็นผู้ถูกระทำและการดำเนินการ ทางกฎหมายต่อผู้กระทำ

ทั้งนี้ การเสนอกฎหมายที่ชัดเจน หนักแน่น และมีพลัง จะต้องเกิดจากความร่วมมืออย่างจริงจัง จากองค์กรพันธมิตร ได้แก่ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว หน่วยงานภาครัฐด้านสิทธิมนุษยชน (กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพและคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน) องค์กรวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญด้านสตรี และ ผู้เชี่ยวชาญทางกฎหมาย รวมไปถึงฝ่ายบริหารและการเมืองที่เข้าใจและพร้อมสนับสนุนผลักดันมีส่วนร่วม ในการพัฒนากฎหมาย นอกจากนี้ยังต้องมีแรงสนับสนุนจากสังคม องค์กรภาคประชาสังคม และสื่อที่เป็น พันธมิตร โดยในการดำเนินการจะต้องมีจังหวะก้าวเพื่อให้กฎหมายมีประสิทธิภาพ ได้แก่

มาตรการ ๙.๑ ศึกษาสภาพปัญหาการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรงทุกรูปแบบต่อสตรี

มาตรการ ๙.๒ สร้างกลไกความร่วมมือในการเสนอและผลักดันกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ ความรุนแรงต่อสตรีในทุกรูปแบบ จากการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายรวมทั้งพลังทางสังคม เพื่อผลักดันกฎหมาย การทำความเข้าใจกับฝ่ายการเมือง จนถึงการสร้างการยอมรับจากทุกฝ่าย

^{๓๔} ข้อเสนอจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทางกฎหมายและผู้เชี่ยวชาญด้านสตรี

มาตรการ ๙.๓ สร้างกลไกความช่วยเหลือผู้เสียหายที่ได้รับจากการปฏิบัติด้วยความรุนแรงต่อสตรีทุกรูปแบบ เพื่อให้สามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมและได้รับการเยียวยาจากการถูกรังแก และป้องกันการประทุษร้ายซ้ำ

มาตรการ ๙.๔ สร้างการรับรู้แก่สังคมและขยายแนวร่วมเพื่อสนับสนุนและผลักดันกฎหมายฉบับใหม่

เสาหลักที่ ๓ : การมีส่วนร่วมของสตรีในระดับการตัดสินใจ

มาตรการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสตรีในระดับตัดสินใจ เป็นการทำให้สตรีได้รับการรวมเข้าไปให้มีบทบาทการนำ เป็นตัวแทนและสะท้อนมุมมองของสตรีในกลไกการบริหาร เพื่อสร้างความเป็นธรรมและยกระดับสถานภาพสตรี โดยกำหนดเป้าหมายระดับสูงซึ่งเป็นตัวชี้วัดการพัฒนาที่บ่งบอกถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นต่อสถานภาพของผู้หญิง ดังนี้

มาตรการที่ ๑๐ กำหนดสัดส่วนสตรีดำรงตำแหน่งระดับตัดสินใจทุกระดับให้มีจำนวนไม่น้อยกว่า ๑ ใน ๓^{๓๖}
เป้าหมายมาตรการ : จำนวนผู้หญิงในระดับตัดสินใจเพิ่มมากขึ้น

การจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างความตระหนักและความรู้ความเข้าใจในการขจัดภาพเหมารวมและอคติทางเพศที่เป็นเครื่องกีดขวางการเป็นผู้นำของสตรีสำหรับกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะในกลุ่มนักเรียนนักศึกษาที่ควรมีกระบวนการเรียนรู้เพื่อซึมซับคุณค่าที่จะพร้อมรับและเชื่อมั่นบทบาทการนำของสตรีและในระดับชุมชนที่ผู้นำทั้งหญิงและชายจะได้มองเห็นและตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบทบาทการนำของสตรี และคำนึงถึงการเปิดพื้นที่ให้สตรีมีส่วนร่วมในบทบาทสาธารณะมากขึ้น โดยดำเนินการตามมาตรการต่อไปนี้

มาตรการ ๑๐.๑ พรรคการเมืองทุกพรรคส่งเสริมสตรีลงสมัครรับเลือกตั้งในสัดส่วนเท่ากับชาย

มาตรการ ๑๐.๒ คณะรัฐบาลประกอบด้วยสตรีในสัดส่วนไม่น้อยกว่า ๑ ใน ๓

มาตรการ ๑๐.๓ มีมติคณะรัฐมนตรีกำหนดให้การแต่งตั้งข้าราชการตำแหน่งบริหารทุกระดับมีสตรีในสัดส่วนไม่น้อยกว่า ๑ ใน ๓

มาตรการที่ ๑๑ การสร้างความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของสตรีในระดับการตัดสินใจ^{๓๗}

เป้าหมายมาตรการ : สังคมมีความตระหนักและเข้าใจถึงบทบาทการนำสตรีโดยไม่ยึดติดกับภาพเหมารวมและอคติทางเพศ

มาตรการพิเศษชั่วคราว เป็นมาตรการที่ได้รับการยอมรับและมีการผลักดันจากทั่วโลกว่าเป็นแนวปฏิบัติที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการกำหนดโควตาสัดส่วนของผู้หญิงในระดับการตัดสินใจ ดังที่ระบุไว้ในอนุสัญญา CEDAW ที่สนับสนุนให้มีมาตรการพิเศษชั่วคราวที่มุ่งเร่งรัดให้มีความเสมอภาคที่แท้จริงระหว่างหญิงและชาย และจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในด้านการเมืองและอื่น ๆ โดยการรับประกันว่าผู้หญิงจะได้รับความเสมอภาคในการเข้าร่วมในการตัดสินใจในนโยบายของรัฐและการรับตำแหน่งราชการในทุก ๆ ระดับ^{๓๘}

^{๓๖} ข้อเสนอจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญสตรีที่ระบุว่าสังคมต้องเข้าใจว่าการมีสตรีในระดับตัดสินใจช่วยสร้างความเป็นธรรมและจะส่งผลดีต่อสังคมอย่างไร

^{๓๗} ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญสตรีและการสนทนากลุ่มพบว่าในพื้นที่ที่มีสังคมวัฒนธรรมที่ติดยึดกับบทบาทเพศภาวะดั้งเดิมที่ผู้หญิงไม่สมควรเป็นผู้นำ การมีมาตรการพิเศษช่วยให้ผู้หญิงมีพื้นที่ในระดับนโยบายได้เป็นอย่างดี

^{๓๘} ใน CEDAW, Article ๔ และ Article ๗ para. b และคณะกรรมการประจำอนุสัญญาได้ระบุในเอกสารข้อสังเกตเชิงสรุปต่อรายงานประเทศไทยฉบับที่ ๖-๗ ให้มีการใช้มาตรการพิเศษชั่วคราวเพื่อเร่งรัดการมีส่วนร่วมของสตรีในระดับตัดสินใจ

ทั้งนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้รับประกันการมีส่วนร่วมของสตรีในภาคการเมืองโดยบัญญัติเกี่ยวกับผู้สมัครรับเลือกตั้งแบบบัญชีรายชื่อของพรรคการเมืองโดยต้องคำนึงถึงความเท่าเทียมกันระหว่างชายและหญิง และกำหนดให้มีสัดส่วนของผู้หญิงในคณะกรรมการวิสามัญด้านเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ หรือคนพิการหรือทุพพลภาพของสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภา

ดังนั้น การที่จะขับเคลื่อนการยกระดับมาตรการพิเศษชั่วคราวให้ไปถึงการเพิ่มสัดส่วนจำนวนสตรีในรัฐสภาให้บรรลุผลในทางปฏิบัติจะต้องมีการรณรงค์เชิงนโยบาย (Advocacy campaign) และเตรียมความพร้อมของสังคมด้วยการนำเสนอแนวคิด ให้ความรู้ความเข้าใจ และสร้างการยอมรับต่อมาตรการพิเศษชั่วคราวสำหรับสตรี โดยดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้

มาตรการ ๑๑.๑ สร้างความเข้าใจในกลุ่มพรรคการเมืองและนักการเมืองถึงประโยชน์ที่สตรีมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อประโยชน์สาธารณะ

มาตรการ ๑๑.๒ รณรงค์เพื่อทำความเข้าใจของสังคมต่อความสำคัญและประโยชน์สาธารณะในการที่สตรีต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกระดับ

ทั้งนี้ การขับเคลื่อนให้เกิดผลจะต้องรณรงค์อย่างจริงจัง และผลักดันจนไปถึงฝ่ายการเมือง ซึ่งเป็นผู้กำหนดนโยบาย ที่จะต้องใช้พลังร่วมจากหลายภาคส่วน ได้แก่ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว องค์การวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย ผู้เชี่ยวชาญด้านสตรี องค์การภาคประชาสังคม องค์การสตรี องค์การสิทธิ และประชาธิปไตย พันธมิตร สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และสมาชิกวุฒิสภา และพันธมิตรสื่อที่จะช่วยสนับสนุนให้เกิด Momentum ในการจุดประกายการถกเถียง พูดคุย ปรีกษาหารือ เป็นแรงกระเพื่อมที่ส่งผลต่อการผลักดันให้เกิดนโยบายที่เป็นรูปธรรมต่อไป อีกทั้งการขับเคลื่อนมาตรการพิเศษชั่วคราวนี้เป็นประเด็นเชิงนโยบายขององค์กรระหว่างประเทศ เช่น UN Women ดังนั้น จึงสามารถเชื่อมโยง/สานต่อเพื่อให้ได้พลังร่วมได้

มาตรการที่ ๑๒ การพัฒนาทักษะสตรีในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจระดับบริหาร

เป้าหมายมาตรการ : สตรีมีความรู้และทักษะในการมีส่วนร่วมในระดับตัดสินใจในทุกระดับ

มาตรการ ๑๒.๑ เสริมสร้างศักยภาพสตรีในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจระดับบริหารในทุกระดับ

มาตรการ ๑๒.๒ สร้างสภาพแวดล้อมในการส่งเสริมผู้หญิงในการมีส่วนร่วมในระดับตัดสินใจทางการเมือง เช่น ศูนย์บ่มเพาะสตรีเข้าสู่การเมือง การมีระบบพี่เลี้ยง การรวมกลุ่มสตรีทางการเมือง เป็นต้น

เสาหลักที่ ๔ : การสื่อสารสาธารณะเพื่อปรับเปลี่ยนเจตคติ ค่านิยม ระบบความคิดความเชื่อของสังคมให้เอื้อต่อความเสมอภาคระหว่างเพศ

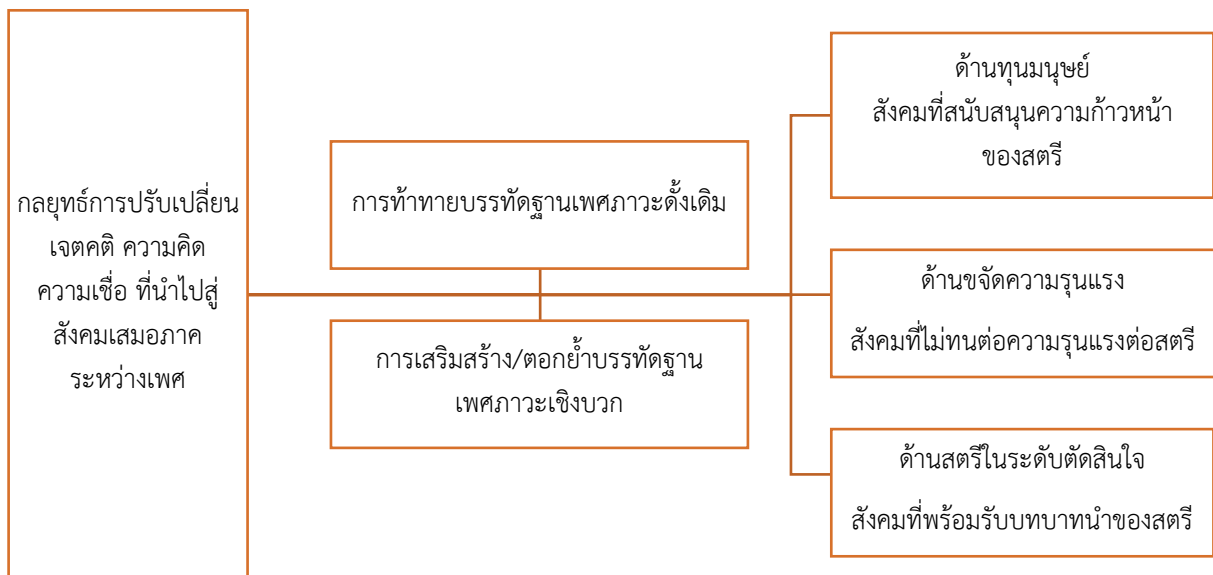
ภาพเหมารวมและอคติทางเพศที่ฝังลึกและแพร่หลายในสังคมเป็นรากเหง้าของปัญหาความเหลื่อมล้ำระหว่างเพศ ที่ทำให้มีการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงในมิติต่าง ๆ ที่ปิดกั้นผู้หญิงจากโอกาสการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ควรได้รับ ไม่ว่าจะเป็นการเข้าถึงทรัพยากรทางเศรษฐกิจและการได้รับโอกาสในการเรียนรู้ การดูแลสุขภาพ การมีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจ และการมีความปลอดภัยจากความรุนแรงทั้งในครอบครัวและนอกครอบครัว ซึ่งภาพเหมารวมและอคติทางเพศที่เป็นปัญหานี้เกิดขึ้นจาก เจตคติ ค่านิยม ระบบความคิดความเชื่อของคนในสังคมที่ได้รับอิทธิพลจากบรรทัดฐานทางเพศภาวะที่นำมาสู่พฤติกรรมและการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อสตรี

ดังนั้น ความท้าทายสำคัญในการขับเคลื่อนความเสมอภาคระหว่างเพศและการพัฒนาสตรีคือการสร้างบรรทัดฐานทางเพศภาวะของสังคม (Gender norms)^{๓๙} ที่ให้คุณค่าต่อความเสมอภาคระหว่างเพศ โดยปลูกฝังและหล่อหลอมความคิดนี้ให้เป็นซอฟต์แวร์หรือความคิดหลักของสังคม และขจัดซอฟต์แวร์เก่าที่เป็นอันตรายและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพของสตรีและของมนุษย์ทั้งหมด ซึ่งเมื่อบรรทัดฐานทางเพศภาวะเปลี่ยนแปลง ความคิดความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับสมาชิกอื่นของสังคมว่ามีการประพฤติปฏิบัติ (และควรจะประพฤติปฏิบัติ) อย่างไรย่อมเปลี่ยนไป และในท้ายที่สุดบรรทัดฐานใหม่ก็จะส่งผลต่อพฤติกรรมใหม่ที่พึงประสงค์^{๔๐}

โดยที่ผ่านมาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างก็ตระหนักถึงเรื่องค่านิยม เจตคติ ระบบความคิดความเชื่อของคนในสังคมว่าเป็นอุปสรรคต่อความเสมอภาคระหว่างเพศ แต่ยังคงมีข้อจำกัดบางประการต่อการลงแรงขับเคลื่อนให้เกิดผลอย่างจริงจังและต่อเนื่องและการใช้มาตรการสื่อสารรณรงค์ที่มีประสิทธิภาพ โดยเลือกใช้วิธีการสื่อสารและเนื้อหาที่สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย โดยที่การดำเนินการดังกล่าวยังมีน้อยเกินไปและไม่เต็มที่ อีกทั้งอาจยังไม่ได้คำนึงถึงการมีแผนงานหรือโปรแกรมปรับเปลี่ยนเจตคติที่มุ่งเป้าหมายไปยังผู้ชายและเด็กชายด้วย รวมทั้งขาดการติดตามการเปลี่ยนแปลงค่านิยมและเจตคติอย่างเป็นระบบ

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรีฯ จึงกำหนดให้การปรับเปลี่ยนค่านิยม เจตคติ ระบบความคิดความเชื่อของคนในสังคม เป็นมาตรการในประเด็นคาบเกี่ยวและเป็นกลยุทธ์หลักของแผนปฏิบัติการฯ อันเป็นแนวทางที่ใช้เพื่อสร้างบรรทัดฐานทางเพศภาวะขึ้นมาใหม่ที่ไม่ยอมรับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมและเป็นอันตรายต่อสตรีและตั้งความคาดหวังของสังคมต่อบทบาทเพศภาวะที่ไม่ติดยึดกับภาพเหมารวมและอคติทางเพศแบบดั้งเดิม และ เป็นบรรทัดฐานเชิงบวกที่ให้ความสำคัญต่อความเป็นธรรมต่อผู้หญิงและความเสมอภาคระหว่างเพศ ดังนี้

ภาพที่ ๑ กรอบมาตรการเสาหลักที่ ๔ การสื่อสารสาธารณะเพื่อปรับเปลี่ยนเจตคติ ค่านิยม ระบบความคิดความเชื่อของสังคมให้เอื้อต่อความเสมอภาคระหว่างเพศ



^{๓๙} Bicchieri (๒๐๑๗ อ้างใน Georgina Waylen, ๒๐๑๘) บรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง “กฎแห่งพฤติกรรมของสังคมที่ปัจเจกบุคคลยอมรับที่จะปฏิบัติตาม เพราะคนส่วนใหญ่ในกลุ่มสังคมที่ตนสังกัดต่างก็ปฏิบัติตามกฎนั้นและคนส่วนใหญ่ต่างก็มีความเชื่อว่าคุณอื่น ๆ ก็ปฏิบัติตามกฎเช่นกัน หรือควรปฏิบัติตามกฎนั้น” โดยบรรทัดฐานประกอบด้วยลักษณะพฤติกรรมที่คนส่วนใหญ่กระทำ (Descriptive norms) และลักษณะการกระทำที่คนส่วนใหญ่ยอมรับและไม่ยอมรับ (Injunctive norms) (Cialdini et al, ๑๙๙๑ อ้างใน Georgina Waylen, ๒๐๑๘)

^{๔๐} Georgina Waylen, (๒๐๑๘). “Nudges for Gender Equality? What Can Behavior Change Offer Gender and Politics?” European Journal of Politics and Gender, vol.๑ no. ๑-๒ pp. ๑๖๗-๑๘๓.

มาตรการที่ ๑๓ การสื่อสารสาธารณะเพื่อสร้างความตระหนักรู้ต่อความเสมอภาคระหว่างเพศและสิทธิสตรี
เป้าหมายมาตรการ : สังคมมีเจตคติที่เอื้อต่อความเสมอภาคระหว่างเพศและความก้าวหน้าของสตรี
การจัดความรุนแรงต่อสตรี และการมีส่วนร่วมของสตรีในระดับการตัดสินใจ

- การสร้างความตระหนักของสังคมต่อ “ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเพศและความจำเป็นที่ต้องเสริมสร้างโอกาสของสตรีในการเพิ่มพูนทุนมนุษย์”
- การปลูกฝังให้ยึด “ไม่ยอมรับและไม่ยอมทนความรุนแรงต่อสตรีในทุกรูปแบบ”
- การเปิดการรับรู้และเตรียมความพร้อมของสังคมให้ “พร้อมรับบทบาทการนำของสตรี”

มาตรการนี้เป็นการสร้างความตระหนักของสังคมวงกว้างเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่คำนึงถึงความเสมอภาคระหว่างเพศโดยเฉพาะในการอบรมเลี้ยงดูเด็กในครอบครัวและการกล่อมเกลாத่างสังคมในโรงเรียน^{๔๑} โดยเป็นการใช้กลยุทธ์การสื่อสารทั้งด้านรณรงค์และประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพซึ่งมีการวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย การใช้เนื้อหาการรณรงค์และช่องทางการสื่อสาร รวมทั้งวิธีการสื่อสารรณรงค์ที่สร้างสรรค์และสอดคล้องกับลักษณะกลุ่มเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นการใช้สื่อละครและสื่อบันเทิง (เช่น ละครภาพยนตร์) สื่อสำหรับเด็ก (อนิเมชัน การ์ตูน เกมส์) สื่อโฆษณา ผู้มีอิทธิพลทางความคิด (Influencer) สื่อโซเชียล และสื่ออื่น ๆ ที่ใช้สะกิดความคิดของคน โดยการสร้างความตระหนักนี้ รวมไปถึงการสร้างกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วม (Engagement) กับสังคม และการสร้างพื้นที่ ให้สตรีมีบทบาทเด่นชัดในพื้นที่สาธารณะที่สังคมสามารถมองเห็นได้ (Women’s visibility) ด้วย ทั้งนี้ การขับเคลื่อนให้เกิดผลต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญ/มืออาชีพด้านการสื่อสารรณรงค์และการเป็นพันธมิตรกับสื่อด้วย ได้แก่

มาตรการ ๑๓.๑ กิจกรรมรณรงค์สร้างความตระหนักของสังคมต่อปัญหาความไม่เสมอภาคระหว่างเพศ
ปัญหาด้านความรุนแรงทุกรูปแบบต่อสตรี บทบาทของผู้หญิงในสังคม

ประเด็นที่มุ่งสื่อสารกับสังคมเพื่อเสริมสร้างโอกาสการสะสมทุนมนุษย์ของสตรี

➢ การสื่อสารเพื่อสร้างความตระหนักถึงอคติทางเพศ ภาพเหมารวมทางเพศ จำกัดบทบาทสตรีไว้ในพื้นที่ของครอบครัวที่สตรีมีฐานะเป็นผู้ดูแลหลัก จนกลายเป็นการกีดขวางโอกาสความก้าวหน้าของชีวิตผู้หญิงในโลกยุคใหม่และไม่เป็นธรรมต่อผู้หญิง โดยการปรับเปลี่ยนความคิดความเชื่อและการปฏิบัติของครอบครัวและโรงเรียนซึ่งเป็นสถาบันทางสังคมที่เป็นแหล่งการหล่อหลอมกล่อมเกลาสมาชิกของสังคมตั้งแต่วัยเยาว์ โดยการใช้สื่อในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้เด็กหญิงได้รับการบ่มเพาะความคิดจิตใจ บุคลิกภาพ และทักษะที่เอื้อต่อความก้าวหน้าในชีวิตสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้หญิงมีความมั่นใจในความสามารถและความเข้มแข็งของตน ไม่ท้อถอยเพราะความเชื่อเรื่องข้อจำกัดของเพศ

➢ การสร้างการรับรู้ของสังคมต่อคุณค่าของผู้หญิงในโลกของการทำงานและสร้างโอกาสให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานทางเศรษฐกิจและร่วมขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ด้วยการชี้ประเด็น คุณค่าของผู้หญิงในการทำงานที่สร้างผลผลิตแก่สังคมทั้งแรงงานสตรีในระบบ/นอกระบบ และคุณค่าของงานดูแลที่ไม่ได้รับค่าจ้าง (Unpaid care work) ของสตรี และทำให้สังคมมองเห็นและรับรู้บทบาทของผู้หญิงทำงาน (Women’s visibility) เช่น การผลิตละครที่คำนึงถึงบทบาทการทำงานสมัยใหม่ของสตรีในละคร บทบาทชายในอุดมคติที่เข้าใจสนับสนุนและช่วยแบ่งเบาภาระคู่ชีวิต และการสร้างการมีส่วนร่วม (Engagement) ในการสนับสนุนคุณค่าของสตรีจากภาคธุรกิจเอกชนซึ่งเป็นแหล่งจ้างงานของผู้หญิง โดยอาจจัดให้มีกิจกรรมที่เป็นแรงจูงใจ (Incentives) สำหรับหน่วยงานที่มีแนวปฏิบัติที่ดีในการดูแลพนักงานหญิง เป็นต้น

^{๔๑} การสร้างความตระหนักเรื่องเพศภาวะเป็นประเด็นที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มรวมทั้งสมาชิกสตรีเน้นย้ำในทิศทางเดียวกันว่าหากความคิดความเชื่อของสังคมไม่เปลี่ยน การเปลี่ยนแปลงทางสังคมอาจเกิดขึ้นช้าหรือเกิดขึ้นแต่ไม่ยั่งยืน

➤ การรณรงค์ให้สังคม ครอบครัว และโรงเรียน ตระหนักถึงความสำคัญที่เด็กผู้หญิงจะต้องมีโอกาสในการศึกษาด้าน STEM และความไม่จำเป็นที่ผู้หญิงและผู้ชายจะต้องมีหน้าที่การงานตามความคาดหวังต่อบทบาททางเพศแบบดั้งเดิม รวมทั้งสร้างการรับรู้ของสังคมต่อ Visibility ของผู้หญิงใน STEM

➤ การสื่อสารรณรงค์ที่ช่วยปรับเปลี่ยนความคิดความเชื่อของสังคมให้ส่งเสริมบทบาทของผู้หญิงในโลกธุรกิจ ทำให้สังคมมองเห็นความสำคัญของการมีผู้ประกอบการหญิง สนับสนุนและถ่ายทอดตัวอย่างและเรื่องราวความสำเร็จของผู้ประกอบการหญิงให้เป็นที่รู้จักมากขึ้น ถ่ายทอดแรงบันดาลใจจากต้นแบบไปสู่เด็กหญิงและเยาวชนสตรี เช่น Storybooks บทสัมภาษณ์ และการใช้สื่อประเภทอื่น ๆ เป็นต้น

มาตรการ ๑๓.๒ ผลิตสื่อสังคมในการสร้างความตระหนักของสังคมต่อปัญหาความไม่เสมอภาคระหว่างเพศ ปัญหาด้านความรุนแรงทุกรูปแบบต่อสตรี บทบาทของผู้หญิงในสังคม ประเด็นต่อไปนี้

➤ ความรุนแรงระหว่างคู่ครอง (การควบคุมผู้หญิง การนอกใจ-ทำร้ายจิตใจ การลดคุณค่าความเป็นมนุษย์ของผู้หญิง การกล่าวโทษผู้ถูกกระทำ)

➤ การตอกย้ำการให้คุณค่าเชิงบวกเรื่องความสัมพันธ์ชีวิตคู่ที่เคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่ใช้ความรุนแรง ไม่นอกใจกัน เชื่อใจกัน

➤ การไม่ยอมรับความรุนแรงและไม่นิ่งเฉยต่อความรุนแรงที่เกิดขึ้นต่อผู้หญิงและเด็กหญิงในทุกรูปแบบในทุกพื้นที่ (ครอบครัว โรงเรียน ที่ทำงาน ที่สาธารณะ และออนไลน์)

➤ การมีพื้นที่และสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากความรุนแรง ได้แก่ ที่บ้าน ที่โรงเรียน ที่ทำงาน และที่สาธารณะ โดยเป็นการเตือนภัยให้สังคมตระหนักถึงภัยที่อาจเกิดขึ้นและภัยที่เกิดขึ้นแล้ว

➤ การกล่าวโทษผู้ถูกกระทำจากความรุนแรงซึ่งไม่เป็นธรรมต่อสตรี ที่มีรากเหง้าจากภาพเหมารวมและอคติทางเพศของสังคมต่อสตรีที่ถูกกระทำ ความรุนแรง เช่น การกล่าวหาว่าผู้หญิงเป็นต้นเหตุของความรุนแรงจากการแต่งตัว กิริยามารยาท ความดึงดูดทางเพศ เป็นต้น

➤ การสื่อสารรณรงค์ให้สังคมสนใจและใส่ใจต่อกรณีความรุนแรงที่เกิดขึ้นต่อสตรี และสร้างพลังทางสังคมที่ช่วยผลักดันการเข้าถึงความยุติธรรมของสตรีผู้ถูกกระทำ ซึ่งพลังทางสังคมเมื่อรวมกันจะก่อเกิดเป็นกระแสสังคมที่ช่วยติดตามทวงถามความยุติธรรมที่เกิดขึ้นต่อสตรี เป็นการส่งเสียง (Voice) ของสังคมทั้งหญิงและชายที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามกฎหมายดังที่ปรากฏมาแล้วในหลายกรณี เป็นการนำตัวผู้กระทำผิดมาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมเพื่อลงโทษตามความผิดที่ตนเองเป็นผู้ก่อ ซึ่งการดำเนินการทางกฎหมายนี้จะช่วยดำรงความยุติธรรมและยืนยันความรับผิดชอบต่อการกระทำผิดของผู้ก่อเหตุทางสังคม (Accountability of perpetrators) ไม่ใช่การกระทำผิดแล้วยังลอยนวล จนถึงสามารถผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับนโยบาย และไม่กล่าวโทษสตรีผู้ถูกกระทำว่าเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความรุนแรง

มาตรการที่ ๑๔ ขับเคลื่อนสื่อมวลชนเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและยกระดับสถานภาพสตรี

เป้าหมายมาตรการ : สื่อมวลชนช่วยส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและยกระดับสถานภาพสตรี

สื่อมวลชนมีบทบาทสำคัญในการสร้างและตอกย้ำความคิดความเชื่อของคนในสังคม จึงต้องทำงานร่วมกับสื่อเพื่อจัดการผลิตซ้ำความคิดที่ไม่เป็นธรรมต่อสตรี ส่งเสริมการผลิตสื่อที่สร้างภาพลักษณ์เชิงบวกและสร้างความคิดที่ถูกต้องและเอื้อต่อการพัฒนาสถานภาพสตรี โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

มาตรการ ๑๔.๑ ส่งเสริมการผลิตและเผยแพร่สื่อภาพลักษณ์เชิงบวกของสตรีที่มีคุณค่าโดยไม่ผลิตซ้ำความคิดความเชื่อแบบเดิมที่เป็นภาพเหมารวมและอคติทางเพศต่อสตรี

มาตรการ ๑๔.๒ เฝ้าระวังสื่อที่ตอกย้ำและผลิตซ้ำภาพเหมารวมและอคติทางเพศต่อสตรี รวมทั้งค่านิยมที่ไม่ถูกต้องต่อสตรี เช่น รายการโทรทัศน์ที่ใช้คำพูดลวมลามหรือคุกคามทางเพศ การกระทำความรุนแรงทางเพศ การใช้ภาษาเหยียดเพศ

เสาหลักที่ ๕ : การจัดทำเครื่องมือบริหารจัดการเพื่อเสริมพลังสตรีและส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ

การจัดทำเครื่องมือบริหารจัดการเพื่อเสริมพลังสตรีและส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศมีความสำคัญในการติดตามสถานการณ์การพัฒนาศรี แผนปฏิบัติการฯ ฉบับนี้ จึงกำหนดให้ทุกหน่วยงานมีการจัดทำข้อมูลจำแนกเพศในทุกภารกิจของหน่วยงาน และจัดทำฐานข้อมูลกลางและรายงานวิเคราะห์เพื่อการติดตามสถานการณ์สตรีในภาพรวมของประเทศ ทั้งในด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี การขจัดความรุนแรงต่อสตรี และการส่งเสริมบทบาทของสตรีในกระบวนการตัดสินใจ รวมทั้งการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ ดังนี้

มาตรการที่ ๑๕ การจัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศและศึกษาสถานการณ์เพื่อยกระดับสถานภาพและส่งเสริมการพัฒนาสตรี

เป้าหมายมาตรการ : หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการจัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศและจัดทำสถานการณ์ด้านสตรี

มาตรการที่ ๑๕.๑ ศึกษาสถานการณ์ปัญหา ค้นหาความต้องการและช่องว่างการเรียนรู้เรื่องประเด็นสตรี เพศภาวะ และความเสมอภาคระหว่างเพศในสังคมปัจจุบัน

มาตรการ ๑๕.๒ จัดทำข้อมูลจำแนกเพศประชาชนผู้รับบริการตามภารกิจของทุกหน่วยงาน และข้อมูลจำแนกเพศของบุคลากรในสังกัดของหน่วยงาน ผู้บริหารระดับต่าง ๆ และเจ้าหน้าที่ในสายงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน

ข้อมูลจำแนกเพศ เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการนโยบาย ทั้งในการวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาทุนมนุษย์ของสตรีเพื่อความชัดเจนในการกำหนดประเด็นปัญหาและทิศทางการขับเคลื่อนการนำแผนฯ ไปปฏิบัติ และประโยชน์ในการติดตาม/ประเมินผลความก้าวหน้าในการพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี โดยมีการจัดทำรายงานสถิติและ/หรือรายงานการวิเคราะห์เพื่อเผยแพร่ต่อสาธารณะเป็นระยะ ประกอบด้วย

➤ ข้อมูลด้านสถานการณ์การพัฒนาทุนมนุษย์และความก้าวหน้าของสถานภาพสตรีและความเสมอภาคระหว่างเพศ (ด้านเศรษฐกิจ/การเข้าถึงทรัพยากร ด้านการศึกษา (โดยเฉพาะสาขา STEM) ด้านสวัสดิการของสตรี)

➤ ข้อมูลจำแนกเพศของประชาชนผู้ได้รับประโยชน์/ผู้เข้ารับบริการตามภารกิจของหน่วยงาน

➤ ข้อมูลจำแนกเพศของบุคลากรในสังกัดของหน่วยงาน (ผู้บริหารระดับต่าง ๆ และเจ้าหน้าที่ในสายงานต่าง ๆ)

ทั้งนี้ การจัดทำข้อมูลจำแนกเพศของหน่วยงานเป็นเรื่องพื้นฐานในการดำเนินงานด้านการพัฒนาศรี ข้อมูลจำแนกเพศของบุคลากรตามสายงานและข้อมูลจำแนกเพศผู้บริหารทุกระดับเป็นเรื่องไม่ยากที่ทุกหน่วยงานสามารถดำเนินการได้ ดังนั้น จึงต้องขับเคลื่อนให้ CGEO/GFP ซึ่งเป็นกลไกภายในหน่วยงานมีบทบาทในการทำงานตามภารกิจหลักนี้ อันจะเป็นเบื้องต้นในการบูรณาการประเด็นเพศภาวะเข้าไปในภารกิจของหน่วยงาน และจะเป็นข้อมูลที่แสดงความก้าวหน้าของบทบาทสตรีในหน่วยราชการอีกด้วย

มาตรการ ๑๕.๓ จัดเก็บข้อมูลความรุนแรงต่อสตรีตามภารกิจของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

การที่จะขับเคลื่อนมาตรการแก้ไขปัญหาคความรุนแรงต่อสตรีสำคัญให้สำเร็จ จะต้องม็เครื่องมือ/กลไกดำเนินการที่สนับสนุนการทำงาน โดยเฉพาะระบบข้อมูลความรุนแรงที่เป็นปัจจุบันและมีช่องทางเปิดให้

สาธารณะได้เข้าถึงข้อมูลดังกล่าว โดยการจัดทำระบบข้อมูลแสดงถึงความรุนแรงต่อสตรีและเด็กหญิง ในทุกแง่มุมตามมาตรฐานสากล จะช่วยติดตามสถานการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้นต่อสตรีของประเทศ ใช้ข้อมูลประเมินผลสัมฤทธิ์ในการแก้ไขปัญหา ข้อมูลจึงเป็น Evidence-based ในการทำงาน และสามารถนำมาใช้ในการสื่อสารรณรงค์ต่อสาธารณะได้

ทั้งนี้ ข้อมูลที่จัดเก็บควรจัดทำให้เป็นระบบฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน มีตัวชี้วัดที่สามารถบ่งชี้สถานการณ์เป็นข้อมูลที่เชื่อถือได้ ทันการณ์ และง่ายต่อการใช้งาน แล้วนำข้อมูลทั้งหลายมาสรุป เรียบเรียง วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเผยแพร่ข้อมูลความรุนแรงต่อสตรีของประเทศไทยได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งการจัดทำระบบข้อมูลความรุนแรงต่อสตรีให้เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ จะต้องได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ในการเก็บข้อมูลและนำเสนอข้อมูลโดยมี CGEO/GFP เป็นกำลังหลักในการเก็บข้อมูลความรุนแรงของหน่วยงาน

มาตรการ ๑๕.๔ จัดทำระบบฐานข้อมูลกลางด้านความรุนแรงต่อสตรีที่สามารถสะท้อนสถานการณ์ความรุนแรงได้อย่างครอบคลุมและข้อมูลทันสมัยเป็นปัจจุบัน

มาตรการ ๑๕.๕ จัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศผู้บริหารในระดับตัดสินใจของภาครัฐและภาคเอกชน

ข้อมูลจำนวนสตรีที่มีบทบาทในระดับการตัดสินใจในนโยบายสาธารณะ ได้แก่

➤ ข้อมูลจำแนกเพศเกี่ยวกับการเลือกตั้ง ทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น (ผู้สมัครรับเลือกตั้ง ผู้ได้รับการเลือกตั้ง ผู้บริหารพรรคการเมือง)

➤ ข้อมูลจำแนกเพศผู้บริหารภาครัฐทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น รวมทั้งผู้บริหารราชการ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

➤ ข้อมูลจำแนกเพศของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภา และของคณะกรรมการธิการ และอนุกรรมการชุดต่าง ๆ

➤ ข้อมูลจำแนกเพศของคณะกรรมการและอนุกรรมการด้านต่าง ๆ ขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ

➤ ข้อมูลจำแนกเพศของคณะกรรมการที่กำหนดนโยบายสำคัญในระดับชาติ เช่น กรรมการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กรรมการนโยบายที่เกี่ยวข้องกับสตรีในเรื่องต่าง ๆ กรรมการนโยบายการพัฒนาเด็กปฐมวัย กรรมการนโยบายการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ กรรมการนโยบายการจัดการทรัพยากร กรรมการนโยบายสุขภาพ กรรมการด้านสวัสดิการสังคม กรรมการนโยบายพลังงาน กรรมการนโยบายการเงินการคลัง กรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ กรรมการนโยบายด้านวิทยาศาสตร์ และกรรมการนโยบายด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในเรื่องอื่น ๆ

มาตรการ ๑๕.๖ จัดทำรายงานสถิติ/รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาสตรี

มาตรการที่ ๑๖ การจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ

เป้าหมายมาตรการ : หน่วยงานมีการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ

การจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ เป็นการดำเนินการตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๗๑ วรรค ๔ ที่ว่า “ในการจัดสรรงบประมาณ รัฐจึงคำนึงถึงความจำเป็นและความต้องการที่แตกต่างกันของเพศ... เพื่อความเป็นธรรม” ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญสอดคล้องกับแนวทางของสากลที่จะต้องได้รับการปฏิบัติเพื่อบูรณาการประเด็นเพศภาวะเข้าไปในแผนงาน/โครงการของหน่วยงานเพื่อสร้างความเสมอภาคระหว่างเพศให้เกิดขึ้น โดยงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะจะทำให้การใช้งบประมาณมีประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผลสูงสุด ตรงกับความต้องการและความจำเป็นของกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้ง ทำให้นโยบายและบริการ สาธารณะของรัฐ มีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งส่งผลดีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิตของประชาชน ในประเทศโดยตรง โดยดำเนินการต่อไปนี้

มาตรการ ๑๖.๑ ส่งเสริมให้หน่วยงานจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ

ด้วยการสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้เกี่ยวข้องในหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานอื่นในระดับ นโยบายและปฏิบัติ เผยแพร่และทำความเข้าใจต่อคู่มือการจัดทำงบประมาณฯ และที่สำคัญต้องมีการชี้แจง ทำความเข้าใจกับผู้บริหารระดับสูงและผู้นำทางการเมืองที่รับผิดชอบด้านงบประมาณของประเทศ ให้ตระหนักถึงความสำคัญในการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ

มาตรการ ๑๖.๒ ประเมินการดำเนินงานและข้อท้าทายในการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ

มาตรการ ๑๖.๓ เพิ่มงบประมาณและเงินทุนในการเสริมพลังสตรีและการส่งเสริมความเสมอภาค ระหว่างเพศ

มาตรการที่ ๑๗ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสตรีในด้านการบริหารจัดการธุรกิจ

เป้าหมายมาตรการ : เพื่อให้สตรีมีศักยภาพในการบริหารจัดการธุรกิจ

มีเป้าหมายเพื่อให้สตรีมีศักยภาพในการบริหารจัดการธุรกิจ โดยจัดทำหลักสูตรเพื่อการส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพสตรี ทางด้านเศรษฐกิจและธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับสตรี และจัดตั้งศูนย์พัฒนาส่งเสริมศักยภาพสตรี เพื่อพัฒนาศักยภาพสตรีในเชิงธุรกิจ และส่งเสริมบทบาทสตรีในการมีส่วนร่วมธุรกิจ (women on boards)

มาตรการ ๑๗.๑ จัดทำหลักสูตรเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสตรี ทางด้านเศรษฐกิจและ ธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับสตรี

มาตรการ ๑๗.๒ จัดตั้งศูนย์พัฒนาส่งเสริมศักยภาพสตรี เพื่อพัฒนาศักยภาพสตรีในเชิงธุรกิจ และส่งเสริมบทบาทสตรีในการมีส่วนร่วมธุรกิจ (women on boards)

มาตรการที่ ๑๘ การเสริมพลังคนรุ่นใหม่เพื่อสร้างความเสมอภาคระหว่างเพศและเสริมพลังสตรี

เป้าหมายมาตรการ : สร้างเครือข่ายคนรุ่นใหม่และความริเริ่มในการสร้างความเสมอภาคระหว่างเพศและ เสริมพลังสตรี

มีเป้าหมายเพื่อสร้างเครือข่ายคนรุ่นใหม่และความริเริ่มในการสร้างความเสมอภาคระหว่างเพศและ เสริมพลังสตรี ผ่านกิจกรรมเสริมพลังผู้บริหารภาคธุรกิจเอกชนในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ การส่งเสริมนวัตกรรมด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและเสริมพลังสตรี รวมทั้งการส่งเสริม ให้เยาวชนมีส่วนร่วมในการสร้างความเสมอภาคระหว่างเพศและการเสริมพลังสตรี

มาตรการ ๑๘.๑ กิจกรรมเสริมพลังผู้บริหารภาคธุรกิจเอกชนในการส่งเสริมความเสมอภาค ระหว่างเพศ

มาตรการ ๑๘.๒ ส่งเสริมนวัตกรรมด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและเสริมพลังสตรี

มาตรการ ๑๘.๓ ส่งเสริมให้เยาวชนมีส่วนร่วมในการสร้างความเสมอภาคระหว่างเพศ และการเสริมพลังสตรี

เสาหลักที่ ๖ : การพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core competency) ของกลไกพัฒนาสตรีระดับชาติ

“กลไกการพัฒนาสตรีระดับชาติ (National Women’s Machinery: NWM) เป็นกลไกเชิงสถาบันที่สำคัญเพื่อการส่งเสริมความก้าวหน้าของสตรี” โดยมีภารกิจหลักในการสนับสนุนทางนโยบายและประสานงานให้เกิดการบูรณาการประเด็นเพศภาวะเข้าไปในนโยบายทุกด้านของประเทศ^{๔๒} และเป็นข้อห่วงใย ๑ ใน ๑๒ เรื่องที่ระบุไว้ในปฏิญญาปักกิ่ง และระบุในอนุสัญญา CEDAW “ข้อ ๓ รัฐภาคีต้องมีมาตรการเพื่อรับประกันการพัฒนาของสตรี Article ๓: Take all appropriate measures to ensure women’s development” รวมทั้งข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ CEDAW ที่ให้มีการเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลไกการพัฒนาสตรีระดับชาติให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รับงบประมาณและบุคลากรที่เพียงพอต่อการทำงาน มีอำนาจหน้าที่และความสามารถในการให้คำแนะนำประเด็นสตรีต่อหน่วยงานของรัฐทุกแห่ง สามารถติดตามสถานการณ์สตรีได้อย่างรอบด้าน และพัฒนานโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการที่นำไปสู่การจัดการเลือกปฏิบัติอย่างได้ผล^{๔๓}

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นหน่วยงานหลักที่เป็นกลไกการพัฒนาสตรีระดับชาติของประเทศไทย โดยเป็นหน่วยงานประสานงานกลางระดับชาติ ที่ต้องมีบทบาทนำและสนับสนุนการดำเนินงานส่งเสริมสถานภาพสตรีและการบรรลุความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย ในการกำหนดนโยบาย การพัฒนามาตรการกลไกและแนวทาง ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการสร้าง ความเสมอภาคระหว่างเพศ การเสริมพลังสตรี และคุ้มครองสิทธิสตรี รวมทั้งประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อการดำเนินการในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และเสริมพลังสตรี ตามพันธกรณีระหว่างประเทศ

ด้วยเหตุนี้ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ในฐานะกลไกการพัฒนาสตรีระดับชาติที่เป็นหน่วยงานกลางและหน่วยงานหลักในการทำงานด้านการพัฒนาสตรี จะต้องได้รับการ **เสริมพลังให้มีความแข็งแกร่งโดยเฉพาะในด้านสมรรถนะหลัก (Core competency) ขององค์กร** เพื่อให้การขับเคลื่อนบรรลุเป้าหมายความเสมอภาคระหว่างเพศประสบผลสำเร็จ ซึ่งประเด็นนี้ได้รับการ **เน้นย้ำเป็นอย่างมาก**จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและการประชุมกลุ่มย่อยในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ที่แสดงความคาดหวังต่อบทบาทของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว เป็นต้นว่า “กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว จะต้องมีความชัดเจนในการทำงานเชิงนโยบาย มีความรู้ความเข้าใจและความเชี่ยวชาญในประเด็นเพศภาวะ สนับสนุนการทำงานของภาคส่วนอื่น มีเครือข่ายสนับสนุนการทำงาน สามารถขับเคลื่อนภาคส่วนต่าง ๆ ให้ความสนใจและให้ความร่วมมือทำงานและบูรณาการมุมมองด้านเพศภาวะเข้าไปในภารกิจการทำงานของหน่วยงานอื่น” “อยากให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว มี Gender DNA คือให้มีมุมมองและความคิดมีสายตามองโลกในประเด็นเพศภาวะตลอดเวลาเหมือนเป็นดีเอ็นเอของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว” “เป็นผู้นำของสังคมในด้านเพศภาวะ” “ประเทศไทยต้องมีองค์กรต้นแบบในเรื่องความเสมอภาคระหว่างเพศ เป็นตัวอย่างให้หน่วยงานอื่น ๆ เห็นว่า ถ้าองค์กรเราจริงเรื่องความเสมอภาคระหว่างเพศ จะมีแนวปฏิบัติ

^{๔๒} Beijing Platform for Action (Para. ๒๐๑). “A national machinery for the advancement of women is the central policy-coordinating unit inside government. Its main task is to support government-wide mainstreaming of a gender-equality perspective in all policy areas.” The Fourth World Conference on Women in Beijing in ๑๙๙๕

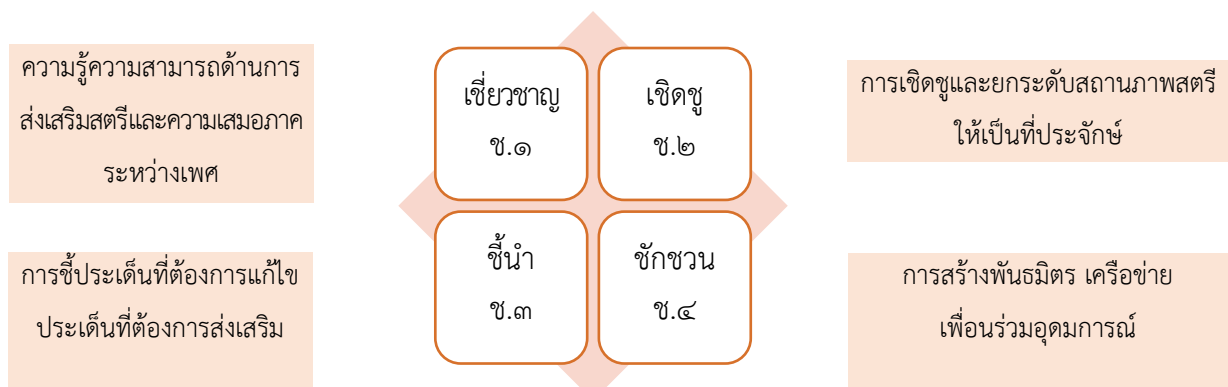
^{๔๓} Committee on the Elimination of Discrimination against Women. **Concluding Observations on the Combined Sixth and Seventh Periodic Reports of Thailand**. Adopted by the Committee at its sixty-seventh session (July ๓-๒๑, ๒๐๑๗). CEDAW/C/THAI/CO/๖-๗.

เป็นเช่นใด” “กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ควรมีบทบาทเชิงรุก สร้างความตระหนัก/ให้ความรู้ แก่สังคมในเรื่องเพศภาวะ และผลักดันนโยบายลงไปสู่การปฏิบัติ”

มาตรการที่ ๑๙ การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสตรี ได้แก่ ด้านความตระหนัก/ ความรู้ความเข้าใจ/ความเชี่ยวชาญและทักษะในประเด็นเพศภาวะและการพัฒนาสตรี (Gender competence) ด้านการเชิดชูบทบาทสตรีให้เป็นที่ประจักษ์ ด้านการชี้แนะและเฝ้าระวังสังคม (Gender alert) และด้านการเสริมพลังและสร้างร่วมมือองค์กรพันธมิตรและเครือข่าย (Partnership)
เป้าหมายมาตรการ : สมรรถนะหลักของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสตรีมีความเข้มแข็ง

ในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการฯ ให้บรรลุผลอย่างยั่งยืน ได้กำหนดมาตรการพัฒนาสมรรถนะหลัก ของกลไกระดับชาติด้านสตรี ที่จะทำให้องค์กรมีบทบาทเชิงรุก (Active role) เป็นองค์กรนำของสังคม ในการขับเคลื่อนเป้าหมายการยกระดับสถานภาพสตรีเพื่อความเสมอภาคระหว่างเพศตามทิศทางของแผนปฏิบัติ การด้านการพัฒนาสตรีฯ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๔ ด้าน ได้แก่ สมรรถนะหลักด้านความเชี่ยวชาญ (ช.๑) สมรรถนะหลักด้านเชิดชูบทบาทสตรี (ช.๒) สมรรถนะหลักด้านการชี้แนะสังคม (ช.๓) และสมรรถนะ ในการชักชวนพันธมิตร (Partnership) (ช.๔) ดังรายละเอียดในแต่ละเรื่อง ดังนี้

ภาพที่ ๒ สมรรถนะหลักด้านการมีบทบาทเชิงรุกขององค์กรที่เป็นกลไกหลักในการพัฒนาสตรี



๑) สมรรถนะหลักด้านความเชี่ยวชาญ (ช.๑) ได้แก่ ความตระหนัก/ความรู้ ความเข้าใจ และ ทักษะในประเด็นเพศภาวะและการพัฒนาสตรีเพื่อการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี (Gender competence)^{๔๔} ของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสตรี จะต้องมีความตระหนักในความสำคัญของประเด็นเพศภาวะ มีความรู้ความเข้าใจในหลักการส่งเสริมสถานภาพสตรี และการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ โดยจัดให้มี ชุดการเรียนรู้ที่บุคลากรในสังกัดของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ต้องเข้ารับการเรียนรู้/การอบรม โดยเฉพาะบุคลากรที่เข้าใหม่ โดยจำแนกออกเป็นชุดการเรียนรู้ใน ๒ ลักษณะ ได้แก่

^{๔๔} ความหมายของ Gender competence “...the knowledge and the ability to recognise (...the attitudes and the behaviour of women and men are linked to social stipulations in the daily routine of private, career and work life.) and to deal with it ensuring that discriminatory structures are changed and new and diverse development opportunities are opened to all genders.” โดย Angelika Blickhäuser and Henning von Bargen (๒๐๐๗). Gender Toolbox. สืบค้นเมื่อ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๕ จาก http://gendertoolbox.eu/toolboxEN/Downloads/๕.%๒๐Materials/Engl_PDFsMaterials/๕.๑.๓%๒๐What%๒๐is%๒๐gender%๒๐competence_eng.pdf

- ชุดการเรียนรู้พื้นฐานสำหรับบุคลากร ได้แก่ แนวคิดและความสำคัญของการคำนึงถึงเพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศ ความสำคัญของภารกิจหลักของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ในการส่งเสริมสถานภาพสตรีและความเสมอภาคระหว่างเพศ ความเป็นธรรมต่อสตรี ความตระหนักและความภูมิใจในตนเองต่อการกิจการในการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้มีความยั่งยืน ภาคภูมิใจในงานที่ทำ

- ชุดการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารและสำหรับบุคลากรที่มีภารกิจเกี่ยวข้องโดยตรง ประกอบด้วย

ก. ชุดการเรียนรู้เฉพาะทาง ที่ให้ความรู้ความเข้าใจในประเด็นปัญหาที่เป็นเรื่องเฉพาะหรือเป็นประเด็นสำคัญเร่งด่วน หรือเป็นประเด็นที่เกิดขึ้นใหม่ รวมทั้งความเข้าใจต่ออนุสัญญา ข้อตกลงระหว่างประเทศ และกลไกการพัฒนาสตรีที่เกี่ยวข้องในระดับสากลและระดับภูมิภาค (ได้แก่ CEDAW, SDGs, CSW และข้อตกลงระหว่างรัฐที่เป็นสมาชิก APEC และ ASEAN) หรือเป็นประเด็นที่ในระดับสากลกำลังให้ความสำคัญ เช่น ผลกระทบของการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19) ต่อสตรี สตรีกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เป็นต้น โดยเนื้อหาเหล่านี้สอดคล้องกับเป้าหมายหลักของแผนปฏิบัติการฯ ได้แก่ (๑) การเพิ่มพูนทุนมนุษย์ของสตรี (๒) การคุ้มครองสิทธิและขจัดความรุนแรงต่อสตรี (๓) การส่งเสริมสตรีในระดับตัดสินใจ

ข. ชุดการเรียนรู้การบริหารจัดการองค์กร ได้แก่ การบริหารที่คำนึงถึงเพศภาวะ การนำนโยบายการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและการขับเคลื่อนให้ได้ผล ทักษะการทำงานสื่อสารรณรงค์ให้มีประสิทธิภาพ การสร้างเครือข่ายและบริหารเครือข่าย การติดตามและประเมินผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการขับเคลื่อนภารกิจของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว การสร้างความเสมอภาคระหว่างเพศในที่ทำงาน การจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ การบูรณาการประเด็นเพศภาวะเข้าไปในแผนงาน/โครงการ ประเด็นการพัฒนาที่มีความเชื่อมโยงกับข้อตกลงระหว่างประเทศและเป้าหมายในระดับสากล เป็นต้น

รวมทั้งการบริหารองค์กรสมัยใหม่ที่มีประสิทธิภาพ เช่น หลักการสื่อสารภายในและนอกองค์กร การสื่อสารสองทาง การสร้างทีม การสร้างและพัฒนาความเป็นผู้นำ เรียนรู้หลักการทำงานแบบคล่องตัว (Agile) ขององค์กรสมัยใหม่ที่เน้นการทำงานเป็นทีม ลดขั้นตอนการทำงาน ทำให้ง่าย คล่องตัวและยืดหยุ่น คล่องแคล่วว่องไวสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

ทั้งนี้ การเรียนรู้ของบุคคลจะปรับเปลี่ยนเป็นการเรียนรู้ขององค์กร เกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรที่มีลักษณะโดดเด่นและเป็นเอกลักษณ์ (Unique) ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว และเมื่อกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาสตรี และมีเครือข่ายกับผู้เชี่ยวชาญภายนอกหน่วยงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว จึงสามารถให้คำปรึกษาในลักษณะต่าง ๆ เช่น การจัดทำเอกสารข้อเสนอแนะนโยบายที่สำคัญ การเชื่อมโยงเป้าหมายการพัฒนาของประเทศให้มีมิติการพัฒนาสตรีและความเสมอภาคระหว่างเพศ การตอบสนองต่ออนุสัญญาและข้อตกลงระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสตรี การตอบข้อซักถาม (Help Desk) สำหรับหน่วยงานต่าง ๆ ที่ต้องการผลักดันนโยบาย/มาตรการพัฒนาสตรี การเป็นศูนย์ข้อมูลด้านการพัฒนาสตรีของประเทศ

๒) สมรรถนะหลักด้านเชิดชูบทบาทสตรี (ข. ๒)

กลไกด้านสตรีเกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรีซึ่งเป็นประชากรครึ่งหนึ่งของสังคม โดยครอบคลุมชีวิตของสตรีในทุกพื้นที่ตั้งแต่ในครอบครัว ในโรงเรียน ในองค์กร/หน่วยงาน ในชุมชน ในที่สาธารณะ และในสังคม กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว จึงต้องแสดงอัตลักษณ์ของตน แสดงจุดยืนขององค์กรขับเคลื่อนการพัฒนาสตรี ปกป้องคุ้มครองการละเมิดสิทธิ/รักษาความเป็นธรรมต่อสตรี ขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี สนับสนุนความก้าวหน้าของสตรี และส่งเสริมการเป็นผู้นำสตรี รวมทั้งเชิดชูและแสดงความชื่นชม (Recognition) ต่อองค์กรและหรือบุคคลที่มีแนวปฏิบัติที่ดีในการยกระดับสภาพของสตรีทั้งบุคลากรของหน่วยงาน บุคลากร CGEO/GFP และบุคลากรที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนการพัฒนาสตรีที่มีความโดดเด่น

บทบาทการเชิดชูสตรีอันเป็นภารกิจหลักนี้ต้องทำให้มีความเด่นชัดจากสายตาของสังคม กล่าวคือ เป็นการสร้างความแข็งแกร่งของแบรนด์ (Branding) หรือภาพจำของสาธารณะต่อบทบาทหลักขององค์กร เป็นต้นว่าหากมีเหตุใดที่เกี่ยวข้องกับสตรี สังคมก็จะจดจำและระลึกว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับกลไกด้านสตรี ซึ่งมีศักยภาพและมีอำนาจหน้าที่ที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงและเป็นที่ยิ่งของสังคมในเรื่องการพัฒนาสตรีได้

๓) สมรรถนะหลักด้านการชี้นำสังคม (ข.๓) ให้สังคมตระหนักถึงประเด็นเพศภาวะและปัญหาความเหลื่อมล้ำระหว่างเพศ

ในการสร้างสังคมที่คำนึงถึงความเสมอภาคระหว่างเพศ จะต้องมีผู้เฝ้าระวัง (Guarding) ปกป้องสตรีจากความไม่เป็นธรรม บทบาทของกลไกด้านสตรี ในฐานะผู้เฝ้าระวังก็จะติดตามสถานการณ์ของสังคม ชี้ประเด็นให้สังคมเห็นถึงความก้าวหน้าและความเหลื่อมล้ำระหว่างเพศ ส่งสัญญาณเตือนหากมีการปฏิบัติที่เป็นปัญหา/อุปสรรคขวางกั้น เช่น สื่อละครที่ตอกย้ำภาพเหมารวมและอคติทางเพศ การข่มเหงรังแก และเปิดโอกาสเด็กหญิงและผู้หญิง ความละเอียดอ่อนทางเพศภาวะในการปฏิบัติต่อสตรี รวมทั้งการส่งสัญญาณการชื่นชมสนับสนุนเมื่อมีนโยบายการปฏิบัติที่ดี และปรากฏการณ์ทางสังคมที่เกื้อหนุนการยกระดับสภาพสตรี เช่น การจัดระบบคมนาคมขนส่งสาธารณะที่คุ้มครองสตรีจากการคุกคามและล่วงละเมิดทางเพศที่อาจเกิดขึ้น การสนับสนุนทุนการศึกษาด้าน STEM สำหรับสตรี การส่งเสริมสตรีให้เป็นผู้และผู้ประกอบการ การคำนึงถึงการปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานสตรีอย่างเป็นมิตร การยกย่องหน่วยงานที่มีนโยบาย/มาตรการในการแบ่งเบาภาระสตรีจากการดูแลบ้าน การชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของบทบาทผู้ชายในการดูแลครอบครัว เป็นต้น

โดยที่สมรรถนะหลัก ข.๓ ด้านการชี้นำจะบรรลุผลได้นั้น บุคลากรกลไกด้านสตรี ต้องมีความรู้ความเข้าใจด้านยุทธศาสตร์สื่อสาร (Communication strategy) ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นหนึ่งในชุดความรู้ที่ต้องเรียนรู้ตามที่ระบุไว้ใน ข.๑ ด้านความเชี่ยวชาญ

๔) สมรรถนะในการชักชวนพันธมิตร (Partnership) (ข. ๔) ความร่วมมือในการขับเคลื่อนแผนอย่างครบวงจรตลอดกระบวนการดำเนินการตามแผน

การเปลี่ยนแปลงสังคมไม่อาจเกิดขึ้นได้เพียงเพราะความพยายามของหน่วยงานเพียงหน่วยงานเดียว กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว จึงต้องสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานและภาคส่วนอื่น ๆ ของสังคม และแสวงหาความร่วมมือจากพันธมิตรการพัฒนาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ซึ่งการมีพันธมิตรและเครือข่ายการทำงานจะทำให้เกิดพลังร่วมจากการมีส่วนร่วม (Engagement) ของภาคีต่าง ๆ ที่สนับสนุนการขับเคลื่อนเพื่อการพัฒนาสตรีของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ไม่เฉพาะช่วงเวลาตามกรอบแผนเท่านั้น แต่เป็นความร่วมมือในระยะยาวอย่างยั่งยืน

การชักชวนยังหมายรวมถึง การชักชวนสังคมด้วยการสื่อสารรณรงค์ที่มีประสิทธิภาพเนื่องด้วยการสื่อสารรณรงค์เป็นวิธีการหลักที่จะช่วยโน้มน้าวสังคมให้ตระหนักถึงความสำคัญในประเด็นเพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศ รวมทั้งสร้างการรับรู้ต่อประเด็นปัญหาสำคัญและสร้างแนวร่วมสนับสนุน

โดยสมรรถนะในการสื่อสารรณรงค์ที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีการเรียนรู้ พัฒนาทักษะของบุคลากรตามทีละบุใน ช. ๑ (เชี่ยวชาญ) และการทำงานกับผู้เชี่ยวชาญ/มีอาชีพด้านการสื่อสาร เพื่อวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายซึ่งมีความหลากหลาย กำหนดเป้าหมายในการสื่อสารที่ชัดเจน ใช้เนื้อหา/ประเด็นและวิธีการสื่อสารที่เหมาะสมสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย มีข้อมูลสนับสนุนการสื่อสาร และสามารถสร้างการมีส่วนร่วมจากสังคมในประเด็นที่รณรงค์

ทั้งนี้ ในการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย การดำเนินการตามมาตรการย่อยต่อไปนี้

มาตรการ ๑๙.๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องเพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศ

ด้วยการจัดกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะ ๔ ช. ดังรายละเอียดที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

มาตรการ ๑๙.๒ พัฒนาศักยภาพพี่เลี้ยง (Coaching) หรือที่ปรึกษา (Mentorship) เพื่อส่งเสริมสมรรถนะด้านสตรีและความเสมอภาคระหว่างเพศ

ระบบโค้ชเป็นระบบพี่เลี้ยงที่ให้คำแนะนำเพื่อเสริมพลังสมรรถนะหลักขององค์กรให้แข็งแกร่งด้วยการแปลงสมรรถนะหลักให้กลายเป็นพฤติกรรมของบุคลากรภายในหน่วยงานผ่านกระบวนการเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริง โดยสร้างการยอมรับการขับเคลื่อนบทบาทเชิงรุก ๔ ช. ให้เป็นข้อผูกมัด (Commitment) ของบุคลากรภายในหน่วยงาน และเป็นการให้คุณค่าร่วม (Shared values) อันเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงาน โดยใช้กระบวนการย้ำเตือนทางนโยบายการแจ้งเตือนการประชุมมอบภารกิจ การประกาศอย่างเป็นทางการ รวมทั้งการจัดเวทีการแลกเปลี่ยนและสนทนาระหว่างบุคลากรทุกระดับ และการสื่อสารรณรงค์ภายในองค์กรในรูปแบบอื่น ๆ ด้วยการจุดประกายสร้างแรงบันดาลใจ และการมีจุดร่วมทางอุดมการณ์ในการส่งเสริมสถานภาพของสตรีและความเสมอภาคระหว่างเพศ อันเป็นการสร้างความภาคภูมิใจในการปฏิบัติภารกิจของตน และในที่สุดจะสามารถนำสมรรถนะหลักดังกล่าวมาเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความก้าวหน้าในงาน (Career path) ของบุคลากร และการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เช่น การคัดเลือกบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัล การเปลี่ยนแปลง โยกย้าย และการเลื่อน/เข้ารับตำแหน่ง โดยเฉพาะในระดับบริหารและระดับผู้เชี่ยวชาญ

มาตรการที่ ๒๐ การพัฒนาบทบาทเชิงรุกของกลไกระดับชาติด้านสตรีและส่งเสริมภาพลักษณ์ด้านการพัฒนาสตรี

เป้าหมายมาตรการ : กลไกระดับชาติด้านสตรีมีบทบาทเชิงรุกในการพัฒนาสตรี

บทบาท ๔ ช. (เชี่ยวชาญ เชิดชู ชี้นำ ชักชวน) ข้างต้นสะท้อนภาพลักษณ์และอัตลักษณ์ขององค์กรนำในการยกระดับสถานภาพสตรี เพื่อสร้างการยอมรับ ความเชื่อมั่น และความร่วมมือจากภาคส่วนต่าง ๆ ของสังคมในการเดินไปสู่สังคมที่มีความเสมอภาคระหว่างเพศ อันเป็นกลยุทธ์ในการวางตำแหน่งแบรนด์ขององค์กร (Brand positioning strategy) ที่มีประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่การสร้างภาพลักษณ์และภาพจำองค์กรที่แข็งแกร่งในการยกระดับสถานภาพสตรี และการส่งเสริมความเสมอภาคความเป็นธรรม และลด/ขจัดความเหลื่อมล้ำระหว่างหญิงและชาย ทั้งนี้ เพื่อการขับเคลื่อนให้บทบาท ๔ ช. ได้รับการยอมรับ อันเป็นการสร้างการรับรู้ของสังคมถึงบทบาทเชิงรุกทั้ง ๔ ด้านของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว โดยการประชาสัมพันธ์ผลงานให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว มีบทบาทในพื้นที่สื่อหรือเป็นการสร้าง Visibility ให้สังคมมองเห็นบทบาทเชิงรุกของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว โดยดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้

มาตรการ ๒๐.๑ พัฒนาศักยภาพเฝ้าระวังสังคม (Gender alert) เช่น การแสดงจุดยืน/หลักการและให้ความรู้ความเข้าใจแก่สังคม ในด้านการพัฒนาสตรี โดยเฉพาะปัญหาการคุกคามและล่วงละเมิดทางเพศที่เป็นภัยร้ายแรง

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ร่วมมือกับองค์กรวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อเตรียมจัดทำแผนการทำงาน โดยจัดให้ผู้บริหารระดับสูงและคณะโฆษก (Spokespersons) เป็นกระบอกเสียงของกรมฯ ทำหน้าที่ให้ความคิดเห็นต่อประเด็นเพศภาวะ ปัญหาความไม่เป็นธรรมที่เกิดขึ้นต่อสตรี และปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเพศ โดยอิงหลักวิชาการและกรอบนโยบายผ่านทางสื่อต่าง ๆ และมีคณะทำงานที่ทำหน้าที่ติดตามประเด็นสำคัญตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งคณะทำงานจะต้องเตรียมพร้อมข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำ สามารถนำมาใช้เพื่อกำหนดประเด็นสื่อสารในเรื่องเพศภาวะหรือใช้เป็นเนื้อหา (Content) ในการเผยแพร่ อีกทั้งได้รับความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญ/มีอาชีพด้านการสื่อสารมวลชน (นักการตลาด นักโฆษณา นักประชาสัมพันธ์) ที่มีความรู้ความสามารถ ร่วมออกแบบแผนกลยุทธ์การสื่อสารขององค์กรและดำเนินการตามแผนฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีองค์กรพันธมิตรในวงการสื่อสนับสนุนการดำเนินงาน เช่น การสนับสนุนพื้นที่สื่อการใช้ช่องทางการสื่อสารที่ลงไปถึงกลุ่มเป้าหมาย สนับสนุนการเผยแพร่เนื้อหา และการทำงานร่วมกับพันธมิตรสื่อโดยสื่อเป็นผู้มีบทบาทในการผลิตเนื้อหาและเผยแพร่ (เช่น รายการข่าวสดนิยามทำสรุประเด็นข่าวความรุนแรงต่อสตรีในอดีตและเผยแพร่เป็นประจำทุกสัปดาห์ เพื่อกระตุ้นความตระหนักของสังคมในประเด็นความรุนแรงที่เกิดขึ้นต่อผู้หญิงและเด็กหญิง)

มาตรการ ๒๐.๒ พัฒนาศักยภาพการประชาสัมพันธ์เชิงรุกขององค์กรที่ช่วยสร้าง Visibility ของสตรีที่มีความสามารถให้เห็นเป็นที่ประจักษ์

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว อาจร่วมมือกับองค์กรวิชาการผู้เชี่ยวชาญด้านสตรีและผู้เชี่ยวชาญด้านการประชาสัมพันธ์ เป็นคณะทำงานที่สามารถจับประเด็นเนื้อหาการเชิดชูสตรีที่เกิดขึ้นได้ตามสถานการณ์ของสังคมที่น่าสนใจ เช่น ผู้นำสตรีในวงการต่าง ๆ เด็กและเยาวชนสตรีที่สร้างการเปลี่ยนแปลงแนวปฏิบัติที่ส่งเสริมสถานภาพสตรีที่สมควรเป็นแบบอย่าง นักต่อสู้เพื่อสิทธิสตรี สตรีในวิชาชีพที่มีความเชี่ยวชาญโดดเด่นในสาขาอาชีพของตน เช่น นักวิทยาศาสตร์ นักประดิษฐ์ นักกีฬา สื่อมวลชน นักกฎหมาย นักธุรกิจ ศิลปิน เชฟชื่อดัง นักเขียน ผู้กำกับภาพยนตร์ นักธรรมชาติวิทยา รวมทั้งประวัติชีวิตของสตรีที่เป็นปัจเจกบุคคลธรรมดาแต่มีเรื่องราวชีวิตที่น่าสนใจ สร้างการเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งที่มีความหวังและที่ชื่นชม หรือชีวิตของตัวละครในวรรณคดี ในวรรณกรรม ในภาพยนตร์ที่สามารถนำไปเป็นประเด็นถกเถียงสร้างการรับรู้แก่สังคมได้ โดยการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ต้องใช้ช่องทางและวิธีการที่มีความสอดคล้องกับความสนใจของกลุ่มเป้าหมาย เช่น การแถลงข่าว การจัดทำสื่อบุคคล การเล่าเรื่อง การทำคลิปเผยแพร่ การจัดเสวนา โดยมีองค์กรพันธมิตรสื่อร่วมดำเนินงาน เพื่อให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว เป็นที่รู้จักของสังคม และสร้างภาพลักษณ์เพื่อการจดจำ

มาตรการที่ ๒๑ การสร้างความร่วมมืออย่างยั่งยืนและเสริมพลังแก่พันธมิตรเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic partners) ทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ และภาคประชาชน

เป้าหมายมาตรการ : พันธมิตรเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic partners) และเครือข่ายการพัฒนาสตรีได้รับการเสริมพลังให้เข้มแข็งเพื่อสร้างความร่วมมืออย่างยั่งยืนกับกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

การสร้างพันธมิตรและเครือข่าย เป็นสมรรถนะหลัก ช. ๔ ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ในการทำงานแนวราบกับหน่วยงานภาครัฐด้วยกัน กลไก CGEO/GFP ของหน่วยงานต่าง ๆ และภาคส่วนอื่นของสังคม โดยเฉพาะองค์กรภาคประชาสังคมและองค์กรวิชาการ เพื่อสร้างความร่วมมือในการขับเคลื่อนแผนฯ

และขับเคลื่อนความเสมอภาคระหว่างเพศได้อย่างยั่งยืน ซึ่งบุคลากรของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการทำงานเพื่อสร้างพันธมิตรและเครือข่ายตามที่ระบุไว้ในสมรรถนะ ช. ๑ (ความเชี่ยวชาญด้านเพศภาวะ) โดยการทำงานกับองค์กรพันธมิตรเชิงยุทธศาสตร์ที่จะต้องเป็นกระบวนการ ทั้งให้และรับ เป็นการทำงานในแนวราบ ด้วยความไว้วางใจไม่ใช้การสั่งการจากเบื้องบนแต่เป็นการให้เกียรติซึ่งกันและกันโดยที่ไม่แสวงหาประโยชน์เฉพาะหน้าเป็นครั้งคราว

ทั้งนี้ พันธมิตรและเครือข่ายยังต้องได้รับการเสริมพลังให้เข้มแข็ง ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ ด้านทรัพยากรทั้งเงินทุนและบุคลากร และด้านกำลังใจ (Moral support) จากผู้ที่มีจิตร่วมเดียวกัน หรือใจตรงกัน (Like-minded persons) ที่รักความเป็นธรรมต่อสตรี และเป็นกระบวนการที่ขยายฐานของผู้มีจิตร่วมที่จะเข้ามาสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาสตรี

การดำเนินการในมาตรการนี้ ประกอบด้วย

มาตรการ ๒๑.๑ จัดกิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยน ปรีกษาหารือ ระหว่างองค์กรพันธมิตร ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ที่มีจิตใจร่วมกันในการยกระดับสถานภาพสตรีและลดความเหลื่อมล้ำระหว่างเพศ

เวทีแลกเปลี่ยนเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร ให้รู้จักกันสามารถทำงานร่วมกัน หนุนเนื่องกัน และแบ่งปันการเรียนรู้และประสบการณ์ระหว่างกัน รวมทั้งเป็นการระดมสมองและระดมความร่วมมือจากองค์กรและเครือข่ายต่าง ๆ และมีการขับเคลื่อนกระชับความสัมพันธ์พันธมิตรเดิม และแสวงหาพันธมิตรใหม่ ได้แก่

➤ การทำงานร่วมกับองค์กรพันธมิตรที่มีประสบการณ์ทำงานร่วมกันในเรื่องที่สอดคล้องกับทิศทางของแผนฯ ซึ่งขับเคลื่อนให้ขยายผลอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ฐานการทำงานที่สำเร็จมาแล้วก่อนหน้านี้ เช่น การส่งเสริมเจตคติและความเสมอภาคระหว่างเพศในโรงเรียนที่ควรนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดขึ้นจริง ด้วยการนำคู่มือความเสมอภาคระหว่างเพศในการศึกษา (Gender Equality in Education: An ASEAN Sourcebook) มาพัฒนาเป็นแผนงาน/โครงการเพื่อสร้างพลังขับเคลื่อนอย่างจริงจัง มีการสรุปบทเรียนเพื่อการเรียนรู้ และต้นแบบการขยายผล

➤ การจัดเวทีแลกเปลี่ยนและปรีกษาหารือในประเด็นสตรีและความเสมอภาคระหว่างเพศ โดยเป็นพื้นที่รับฟังข้อเสนอแนะและความห่วงกังวล (Voicing concerns) ระหว่างกรมกิจการสตรีฯ กับองค์กรพันธมิตร ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ที่มีจิตใจร่วมกันในการยกระดับสถานภาพสตรีและลดความเหลื่อมล้ำระหว่างเพศ เพื่อให้ได้รับข้อมูลสร้างความไว้วางใจและเกิดเครือข่ายความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการ

➤ การสนับสนุนบทบาทขององค์กรภาคประชาสังคม (รวมถึงองค์กรวิชาการ และองค์กรอื่น ๆ ที่เป็นพันธมิตรและมีศักยภาพในการทำงาน) ด้วยการจัดสรรงบประมาณในการทำงานให้หนุนเสริมการขับเคลื่อนแผนฯ โดยเฉพาะรณรงค์สื่อสารกับสังคมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านเจตคติ และสร้างการรับรู้ทางนโยบายตามประเด็นที่กำหนดไว้ในแผนฯ (Advocacy and communication) และนำโครงการบางเรื่องไปปฏิบัติ

➤ การทำงานร่วมกับองค์กรพันธมิตร/เครือข่ายด้วยความจริงจัง จริงใจ เปิดกว้าง และโปร่งใส

➤ จัดกิจกรรมสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพ สนับสนุน และเข้าร่วมกิจกรรมระหว่างพันธมิตร/สมาชิกเครือข่าย

➤ การพัฒนาให้เกิดกลไกอย่างเป็นทางการในระดับนโยบายด้านความร่วมมือกับองค์กรพันธมิตร

➤ การรณรงค์ต่อสังคมเพื่อขยายแนวร่วมและรวมถึงแนวร่วมใหม่ ๆ เช่น องค์กรเด็กและเยาวชน กลุ่มพ่อแม่ กลุ่มผู้สนใจเรื่องการเลี้ยงดูเด็ก กลุ่มนักวิชาชีพ เพื่อชักชวนให้ร่วมสร้าง “สังคมเสมอภาค”

มาตรการ ๒๑.๒ เสริมพลังขับเคลื่อนเครือข่าย ในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer: CGEO) และ ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างเพศ (Gender Focal Point: GFP) เป็นกลไกการพัฒนาสตรี ภายในหน่วยงานระดับกระทรวง/กรม ที่จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๔ โดยที่กลไก CGEO/GFP ของประเทศไทยได้รับการยอมรับและยกย่องให้เป็นแนวปฏิบัติที่ดีของประเทศสมาชิกอาเซียน^{๔๕} ว่าเป็นกลไกหลักในการปฏิบัติ การนำประเด็นด้านเพศภาวะเข้าสู่ระบบการทำงาน ของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี

การที่ CGEO/GFP เป็นกลไกที่มีอยู่แล้วตามกฎหมายและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงควรจะถูกนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการทำงานขับเคลื่อนแผนฯ ต่อไป ทั้งนี้ การฟื้นฟูเสริมพลังกลไก CGEO/GFP ให้มีพลังขับเคลื่อนแผนฯ โดยสามารถ “ทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องไม่ใช่เฉพาะครั้ง เฉพาะกิจ”^{๔๖} โดยมีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ร่วมกับองค์กรวิชาการ พัฒนา เสริมพลัง และฟื้นฟูพลังขับเคลื่อน ของ CGEO/GFP ให้แข็งแกร่งมีชีวิตชีวา โดยมีแนวทางดังนี้

มาตรการ ๒๑.๓ ฝึกอบรมหลักสูตรด้านความเสมอภาคระหว่างเพศเพื่อเสริมศักยภาพ ของ CGEO และ GFP

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือการอบรมหลักสูตรที่ทำให้บุคลากร CGEO และ GFP ที่ปฏิบัติงานมีความตระหนักถึงความสำคัญ มีความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานภายใต้กรอบคิด ความเสมอภาคระหว่างเพศที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ได้แก่

- ความตระหนักในประเด็นเพศภาวะ
- ความรู้ ความเข้าใจในหัวข้อเฉพาะและการมีทักษะการบริหารจัดการเพื่อบริหารการประเด็น เพศภาวะเข้าไปในแผนงาน/โครงการของหน่วยงาน
- ความเข้าใจที่ตรงกันในการขับเคลื่อนแผนฯ ให้เข้าใจภารกิจหลักและภารกิจรองตามที่กำหนดในแผน

ฯ

ภารกิจการขับเคลื่อนของ CGEO/GFP ตามที่กำหนดในแผนฯ

• ภารกิจหลัก

- (๑) การจัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศของผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับของหน่วยงาน
- (๒) การผลักดันมาตรการป้องกันแก้ไขการคุกคามทางเพศและล่วงละเมิดทางเพศให้เกิดความตระหนัก รับรู้ภายในหน่วยงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
- (๓) การเข้าร่วมปฏิบัติการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรีฯ

• ภารกิจรอง

การมีมาตรการ/การดำเนินงานอื่น ๆ ที่ช่วยขับเคลื่อนความเสมอภาคระหว่างเพศภายในหน่วยงาน เช่น สร้างความตระหนักและเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในเรื่องเพศภาวะแก่บุคลากร ในหน่วยงาน การมีนโยบายการทำงานที่เป็นมิตรต่อสตรี การสร้างเครือข่ายของบุคลากรที่สนใจ ในงานด้านการส่งเสริมสถานภาพสตรีและความเสมอภาคระหว่างเพศ รวมถึง การศึกษาวิจัย ด้านแนวทางการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศตามภารกิจของหน่วยงาน เพื่อสร้างองค์ความรู้ ในการนำนโยบายการพัฒนาการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศไปสู่การปฏิบัติ ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

^{๔๕} ASEAN Committee on Women (ACW) and ASEAN Commission on the Promotion and Protection of the Rights of Women and Children (ACWC). ASEAN Gender Mainstreaming Strategic Framework ๒๐๒๑-๒๐๒๕. September, ๒๐๒๑.

^{๔๖} ข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญสตรีและการสนทนากลุ่มย่อย ระบุว่า CGEO GFP เป็นกลไกที่มีอยู่แล้ว จึงควรจะถูกนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ต่อไป ฟื้นฟู เสริมพลังและกลไก GFP/CGEO และ “ทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องไม่ใช่เฉพาะครั้ง เฉพาะกิจ”^{๔๖}

ความรู้ความเข้าใจของ CGEO/GFP และการขยายแนวร่วมปฏิบัติภายในหน่วยงานยังเกิดขึ้นได้จากการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ ระหว่าง CGEO/GFP และบุคลากรอื่น ๆ ในหน่วยงานที่สนใจงานด้านนี้ โดยมีองค์กรวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญร่วมให้ข้อคิดเห็น ร่วมค้นหาแนวปฏิบัติที่ดี ให้คำแนะนำและตัวอย่างแนวปฏิบัติในการขับเคลื่อนประเด็นเพศภาวะในองค์กรได้อีกด้วย

มาตรการ ๒๑.๔ สร้างระบบข้อมูลกลางสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการติดต่อสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของ CGEO/GFP

มาตรการ ๒๑.๕ ทบทวนปรับปรุง นโยบาย กฎระเบียบแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการเสริมพลังสตรีและความเสมอภาคระหว่างเพศของศูนย์ประสานงานด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ

มาตรการ ๒๑.๖ ติดตามการปฏิบัติงานของ CGEO/GFP

เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศตามกรอบภารกิจในแผนปฏิบัติการฯ ว่ามีความคืบหน้าอย่างไร ในประเด็นใดบ้าง และจะต้องส่งเสริมและพัฒนาในประเด็นอื่น ๆ ต่อไปอย่างไร โดยนำผลการติดตามไปกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น และสามารถพัฒนาต่อยอดไปสู่การกำหนดนโยบายที่จะผลักดันความเสมอภาคระหว่างเพศให้บรรลุผล

มาตรการ ๒๑.๗ สร้างแรงสนับสนุน แรงจูงใจ เช่น การมอบรางวัลแก่ผู้ที่ขับเคลื่อนงานในการเสริมพลังสตรี ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ

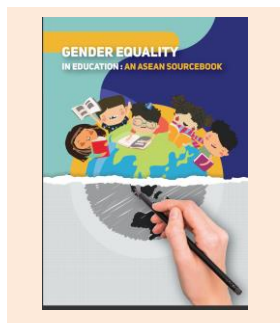
การให้กำลังใจและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ CGEO/GFP และบุคคลหรือองค์กรผู้ที่ขับเคลื่อนความเสมอภาคระหว่างเพศ ด้วยการแสดงความชื่นชม ชมเชย ขอบคุณ และยกย่องให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสังคม เช่น การมอบรางวัล การเผยแพร่ผลงาน การสนับสนุนให้เข้าร่วมการเรียนรู้ที่สำคัญ เช่น การประชุม การสัมมนา การดูงาน จะเป็นการเสริมพลังของ Champion ที่เป็นกำลังหลักในการพัฒนาสตรีและยังเป็นการสร้าง Visibility ให้สังคมเห็นบทบาทและความสำคัญของผู้ขับเคลื่อนความเสมอภาคระหว่างเพศที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

ภาคผนวกที่ ๓ ตัวอย่างและแหล่งข้อมูลในการนำแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติ

การจัดทำคู่มือการนำแผนฯ ไปปฏิบัติ

การจัดทำคู่มือการนำแผนฯ ไปปฏิบัติ และตัวอย่างโครงการ/กิจกรรมที่เป็นแนวทางการปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ด้านการพัฒนาศรีที่มีความสอดคล้องกับแผนฯ และในปีต่อ ๆ ไปควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานถึงแนวปฏิบัติที่ดีอันเกิดจากการปฏิบัติด้วย ดังตัวอย่างแนวทางการปฏิบัติที่น่าสนใจ ต่อไปนี้

ตัวอย่าง: การจัดภาพเหมารวมและอคติทางเพศ และความเสมอภาคระหว่างเพศในการศึกษา



➤ การนำคู่มือความเสมอภาคระหว่างเพศในการศึกษาสำหรับประเทศสมาชิกอาเซียน (Gender Equality in Education: An ASEAN Sourcebook)^{๔๗} มาใช้ในในกลุ่มประชาคมโรงเรียน ด้วยคู่มือฉบับนี้เป็นการพัฒนามาจากการศึกษาวิจัย มีเนื้อหาทั้งด้านความสำคัญของแนวคิด สภาพปัญหาภาพเหมารวมและอคติทางเพศที่เกิดขึ้นจริงในบริบทของโรงเรียนและครอบครัว และแนวทางการแก้ปัญหาพร้อมตัวอย่างที่น่าสนใจ รวมทั้งกรณีศึกษาและสื่อสร้างสรรค์ที่สามารถนำมาใช้ได้ทันที

➤ การส่งเสริมเด็กหญิงในการศึกษา STEM

ความเชื่อของนักเรียนเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในวิชาคณิตศาสตร์นั้นสัมพันธ์กับผลการเรียนของนักเรียน การขาดความมั่นใจในตัวเองของเด็กหญิงอาจส่งผลทำให้เด็กหญิงเรียนด้านวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ได้ไม่ดีเท่าเด็กผู้ชาย ครูและผู้ปกครองสามารถหยุดความไม่เชื่อมั่นเหล่านี้ได้ด้วยการช่วยให้เด็กผู้หญิงมีความมั่นใจในการ "คิดเหมือนนักวิทยาศาสตร์" ดังนั้น การใช้กลยุทธ์การกระตุ้นความรู้ความเข้าใจของครูในชั้นเรียนจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับเด็กผู้หญิง ตัวอย่างเช่น ในโครเอเชีย เยอรมนี ไอร์แลนด์ อิตาลี เกาหลี โปแลนด์ และสาธารณรัฐสโลวัก เด็กผู้หญิงได้รับประโยชน์สูงสุดเมื่อครูถามคำถามนักเรียนที่กระตุ้นให้พวกเขาไตร่ตรองถึงปัญหาและใช้เวลาในการคิด ตลอดจนให้นักเรียนตัดสินใจด้วยตัวเองว่าจะใช้ขั้นตอนใดในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน นำเสนอปัญหาในบริบทต่าง ๆ เพื่อให้นักเรียนรู้ว่าเข้าใจแนวคิดหรือไม่ ได้เรียนรู้จากความผิดพลาดและหาวิธีแก้ปัญหาใหม่ นำเสนอปัญหาที่ต้องการให้นักเรียนประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้เรียนรู้ในบริบทใหม่ และกำหนดปัญหาที่สามารถแก้ไขได้ด้วยวิธีต่าง ๆ ^{๔๘}

^{๔๗} กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ร่วมกับ ศูนย์สาธารณสุขประโยชน์และประชาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์จัดทำคู่มือฉบับนี้ขึ้น

^{๔๘} OECD. (๒๐๑๕). [The ABC of Gender Equality in Education: Aptitude, Behaviour, Confidence, PISA, OECD Publishing, Paris.](#)

ตัวอย่าง: การขจัดความรุนแรงต่อสตรี

➤ #Metoo Movement

มีทู หรือ “ฉันทัวร์” เป็นแฮชแท็กที่แพร่หลายในสื่อโซเชียลจนเป็นกระแสสังคมในระดับโลก เพื่อประณามการกระทำล่วงละเมิดทางเพศและการคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นต่อผู้หญิงและเด็กหญิง และบอกเล่าประสบการณ์อันเจ็บปวดของสตรีผู้ถูกรังแก ทำให้สังคมเกิดการรับรู้และตระหนักถึง “ความหนักหนาสาหัสของปัญหา (Magnitude of the problem)” ที่เกิดขึ้นต่อผู้หญิงและเด็กหญิงทั่วโลก ในทุกระดับในทุกวงการของสังคม

➤ การเผยแพร่ช่องทางข้อมูลให้ความช่วยเหลือผู้ถูกรังแก



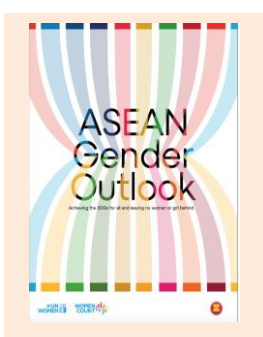
ในประเทศออสเตรเลีย มีการจัดทำโปสเตอร์ การ์ด ที่มีข้อมูลช่องทางการให้ความช่วยเหลือสตรีผู้ถูกรังแกในครอบครัวทั้งผู้หญิงและเด็กหญิง ผู้ถูกรังแก และผู้ชายผู้กระทำความรุนแรงที่ต้องการการสนับสนุน เพื่อปรับเปลี่ยนเจตคติและพฤติกรรม พร้อมทั้งหมายเลขโทรศัพท์ เป็นสื่อสิ่งพิมพ์เผยแพร่ในที่สาธารณะ และเผยแพร่ในสื่อสังคม เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลให้มากที่สุด และ Knowtheline Campaign ที่ให้ข้อมูลการสร้าง

ความตระหนักต่อการคุกคามทางเพศในที่ทำงานพร้อมช่องทางการร้องเรียนไปยังหน่วยงานส่วนกลาง

➤ “Don’t tell me how to dress”

การรณรงค์ “Don’t tell me how to dress” ในประเทศไทย ซึ่งริเริ่มขึ้นเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้จุดประกายความคิดแก่สังคมให้ตระหนักถึงสิทธิในร่างกายของผู้หญิง และปลูกฝังความเข้าใจที่ถูกต้อง ต่อสาเหตุการคุกคามและล่วงละเมิดทางเพศว่าไม่ใช่เป็นเพราะการแต่งกายของฝ่ายหญิงที่ตกเป็นเหยื่อ ความรุนแรง โดยมีการติดแฮชแท็ก #Don’tTellMeHowtoDress #TellMantoRespect และเผยแพร่ ส่งต่อในสื่อโซเชียลของผู้มีชื่อเสียงจำนวนมากและขยายการรับรู้สู่ผู้คนในสังคมอย่างกว้างขวาง อีกทั้ง มีการจัด นิทรรศการแสดงเสื้อผ้าของผู้หญิงที่ถูกล่วงละเมิดทางเพศ และการจัดเสวนาในเวทีต่าง ๆ ร่วมกับองค์กร ภาครัฐประชาสังคม หน่วยงานภาครัฐ UN Women และมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง และ TikTok แพลตฟอร์ม วิดีโอสั้นระดับโลกได้เปิดตัวการรณรงค์ #Don’tTellMeHowtoDress โดยให้ผู้ใช้ TikTok ช่วยกันสร้างเนื้อหา การรณรงค์ในเรื่องนี้^{๔๙}

ตัวอย่าง: การจัดทำรายงานข้อมูลความเสมอภาคระหว่างเพศ



➤ ASEAN Gender Outlook และ Women and Men in Sweden

ตัวอย่างรายงานทั้งสองฉบับนี้ เป็นการจัดทำรายงานข้อมูลสถานภาพสตรี ด้วยการ นำเสนอข้อมูลจำแนกเพศที่สำคัญ ได้แก่ เศรษฐกิจ สุขภาพ การศึกษา ความรุนแรง ต่อสตรี บทบาทผู้นำในระดับตัดสินใจ และนำเสนอข้อมูลด้วย Infographic ที่ทำให้ เข้าใจและเห็นภาพโดยง่าย โดยที่ใน ASEAN Gender Outlook ได้วิเคราะห์ สถานการณ์สตรีกับการบรรลุเป้าหมาย SDGs ด้วย

^{๔๙} ที่มา: UN Women (November ๑๒, ๒๐๑๘); พัทธา พูนพิริยะ ใน The Standard (May ๒๔, ๒๐๑๘)

ตัวอย่าง: การส่งเสริมสตรีในระดับตัดสินใจ

หน่วยงาน Oxfam ดำเนินโครงการที่ช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมของสตรีในประเทศต่าง ๆ เช่น โครงการ 'Engendering Change' ซึ่งเน้นการสร้างความเข้าใจทางการเมืองของผู้หญิงว่าใครเป็นผู้มีอำนาจตัดสินใจในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ และมีโครงการที่ทำให้ผู้หญิงเข้าใจถึงโครงสร้างสังคมที่ค้ำจุนความไม่เท่าเทียมทางเพศที่ไม่เป็นธรรม ตัวอย่างอีกโครงการหนึ่งเป็นโครงการวิจัยแบบมีส่วนร่วมเกี่ยวกับประสบการณ์ ความยากจนของผู้หญิง ซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยทำลายโครงสร้างทางสังคมที่ไม่เป็นธรรม โดยแสดงประสบการณ์และความต้องการของตนเองต่อข้าราชการและนักการเมืองในพื้นที่และระดับชาติ โดยที่การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้หญิงนั้นสำคัญต่อการสร้างความเท่าเทียมระหว่างเพศ กิจกรรมและนโยบายต่าง ๆ จึงสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ในปีบริบทประเทศไทย แต่ที่จำเป็นคือจะต้องมีการร่วมมือจากทุกฝ่าย ผู้หญิงต้องได้รับโอกาสบอกเล่าว่าตนเองถูกเลือกปฏิบัติอย่างไร ได้รับความรู้ที่ตนเองเสียเปรียบ และสามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ได้และลุกขึ้นทวงสิทธิของตน ภาครัฐต้องเกื้อหนุนผ่านนโยบาย สำหรับภาคส่วนอื่นก็ต้องช่วยกระตุ้นและผลักดันให้ความรู้ที่สามารถให้ได้ การเปลี่ยนแปลงต้องปะทุจากภายใน และได้รับการส่งเสริมจากภายนอก^{๕๐}

ตัวอย่างโครงการให้รางวัลเพื่อการพัฒนาศักยภาพสตรี

รางวัล UN Women ๒๐๒๑ Thailand WEPs Awards สนับสนุนสตรีใน ๖ ประเด็น คือ

๑. Leadership Commitment สำหรับผู้นำองค์กรในภาคธุรกิจที่มีบทบาทส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ
๒. Gender-inclusive Workplace สำหรับองค์กรที่ได้นำมาตรการเพื่อความเท่าเทียม และหลากหลายทางเพศไปใช้ในที่ทำงาน เช่น การรับสมัครพนักงาน การรับรองความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดี และการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียม
๓. Gender-responsive Marketplace สำหรับองค์กรที่คำนึงถึงความเสมอภาคระหว่างเพศผ่านห่วงโซ่อุปทาน (Supply chain) ของตนเอง ตั้งแต่การจัดหาวัตถุดิบ ไปจนถึงการค้าขายและประชาสัมพันธ์สินค้า
๔. Community Engagement & Partnerships สำหรับองค์กรที่ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศผ่านการมีส่วนร่วมของชุมชนและการเป็นหุ้นส่วน รวมถึงการบูรณาการความเสมอภาคระหว่างเพศกับความยั่งยืน ผ่านโครงการการกุศลหรือโครงการด้าน Corporate Social Responsibility (CSR) และการสนับสนุนและร่วมมือกับองค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรระหว่างประเทศหรือองค์กรอื่น ๆ ที่มุ่งมั่นส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศให้แพร่หลายมากขึ้น
๕. Transparency & Reporting สำหรับองค์กรที่มีการชี้วัด วิเคราะห์ และจัดทำรายงานเกี่ยวกับประสิทธิภาพของนโยบาย และแนวปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ และเพิ่มศักยภาพสตรี โดยมีการกำหนดเป้าหมายและการรายงานผลอย่างโปร่งใส ชัดเจน และสม่ำเสมอ
๖. Youth Leadership for Generation Equality รางวัลพิเศษที่มอบให้ผู้นำรุ่นใหม่ขององค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศในที่ทำงาน ตลาดสินค้า และ/หรือชุมชน

^{๕๐} Hoare and Gell (๒๐๐๙). Women's Leadership and Participation: Case Studies on Learning for Action.

ภาคผนวกที่ ๔

โครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี

(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

สรุปเสาทัก มาตรการ กลยุทธ์
จำนวน 505 โครงการ/กิจกรรม จาก 98 หน่วยงาน

เสาทัก/มาตรการ	จำนวนโครงการ	งบประมาณ					
		2566	2567	2568	2569	2570	รวม
เสาทักที่ 1 การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี	178	312,822,323	535,086,265	477,171,365	487,279,515	494,946,115	2,307,305,583
มาตรการที่ 1 การสร้างกระบวนการเรียนรู้เรื่องเพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศ	72	9,564,300	8,922,820	12,792,500	8,961,100	12,800,600	53,041,320
กลยุทธ์ 1.1 พัฒนาและออกแบบคู่มือชุดการเรียนรู้/หลักสูตรเรื่องเพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศในสังคมปัจจุบันสำหรับกลุ่มเป้าหมาย	2	-	-	-	-	-	-
กลยุทธ์ 1.2 จัดการเรียนรู้/อบรมเรื่องเพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศในสังคมปัจจุบันสำหรับกลุ่มเป้าหมาย	50	9,556,300	8,914,820	12,784,500	8,953,100	12,792,600	53,001,320
กลยุทธ์ 1.3 เสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่บริการด้านสาธารณสุขให้บริการอย่างคำนึงถึงความละเอียดอ่อนทางเพศภาวะ	6	8,000	8,000	8,000	8,000	8,000	40,000
กลยุทธ์ 1.4 สร้างสื่อสังคมเพื่อเป็นช่องทางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านเพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศ	14	-	-	-	-	-	-
มาตรการที่ 2 การส่งเสริมคุณค่าสตรีในโลกแห่งการทำงาน	59	22,304,250	26,981,930	27,433,950	29,521,450	29,888,950	136,130,530
กลยุทธ์ 2.1 ผลักดันนโยบาย/มาตรการ/แนวปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อสตรี	44	16,083,000	19,038,400	19,487,700	21,575,200	21,942,700	98,127,000
กลยุทธ์ 2.2 สร้างต้นแบบ ยกย่องเชิดชูสถานปฏิบัติงานทั้งหน่วยราชการ ภาคเอกชนที่เป็นตัวอย่างที่ดีในการมีแนวปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อสตรี	15	6,221,250	7,943,530	7,946,250	7,946,250	7,946,250	38,003,530

เสาหลัก/มาตรการ	จำนวนโครงการ	งบประมาณ					
		2566	2567	2568	2569	2570	รวม
มาตรการที่ 3 มาตรการส่งเสริมการศึกษาและการทำงานด้าน STEM (วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม และคณิตศาสตร์) ของสตรี	8	55,201,173	2,399,200	3,399,200	3,399,200	3,399,200	67,797,973
กลยุทธ์ 3.1 จัดกิจกรรมส่งเสริมให้เด็กหญิงเข้าสู่สาขา STEM	5	1,989,200	2,099,200	3,099,200	3,099,200	3,099,200	13,386,000
กลยุทธ์ 3.2 สร้างศักยภาพของบุคลากรด้านการศึกษาให้สามารถดึงความสนใจและพัฒนาศักยภาพของเด็กหญิงในสาขา STEM	-	-	-	-	-	-	-
กลยุทธ์ 3.3 สร้างต้นแบบสตรีในสาขา STEM	3	53,211,973	300,000	300,000	300,000	300,000	54,411,973
กลยุทธ์ 3.4 สนับสนุนทุนการศึกษา/ทุนวิจัยแก่ผู้หญิงในสาขา STEM	-	-	-	-	-	-	-
มาตรการที่ 4 มาตรการสร้างความเข้มแข็งผู้ประกอบการสตรี	14	50,989,100	152,113,150	145,307,950	156,019,600	159,214,600	663,644,400
กลยุทธ์ 4.1 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาศักยภาพของเด็กหญิงเพื่อเป็นผู้ประกอบการ	-	-	-	-	-	-	-
กลยุทธ์ 4.2 พัฒนาศักยภาพของสตรีเพื่อเป็นผู้ประกอบการ	13	46,769,100	126,859,650	120,054,450	130,766,100	133,961,100	558,410,400
กลยุทธ์ 4.3 พัฒนานโยบาย/มาตรการในการส่งเสริมผู้ประกอบการสตรี	-	-	-	-	-	-	-
กลยุทธ์ 4.4 จัดตั้งเครือข่ายที่ปรึกษาให้คำแนะนำแก่ผู้ประกอบการสตรีที่เชื่อมโยงกับเครือข่ายภาครัฐกิจ	1	4,220,000	25,253,500	25,253,500	25,253,500	25,253,500	105,234,000
มาตรการที่ 5 ส่งเสริมการเข้าถึงโอกาสการพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ (กลุ่มชาติพันธุ์ สตรีในชนบทห่างไกล สตรีครอบครัวฐานะยากจน สตรีที่ประสบปัญหาจากโควิด 19 สตรีในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ สตรีพิการ และสตรีสูงอายุ)	25	174,763,500	344,669,165	288,237,765	289,378,165	289,642,765	1,386,691,360

เสาหลัก/มาตรการ	จำนวนโครงการ	งบประมาณ					
		2566	2567	2568	2569	2570	รวม
กลยุทธ์ 5.1 พัฒนาศักยภาพสตรีกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ (กลุ่มชาติพันธุ์ สตรีในชนบทห่างไกล สตรีครอบครัวฐานะยากจน สตรีที่ประสบปัญหาจากโควิด ๑๙ สตรีในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ สตรีพิการ และสตรีสูงอายุ) ในด้านการศึกษา สวัสดิการและการทำงาน และการมีสุขภาวะที่ดี	25	174,763,500	344,669,165	288,237,765	289,378,165	289,642,765	1,386,691,360
เสาหลักที่ 2 การขจัดความรุนแรงต่อสตรี	106	567,082,500	516,665,820	670,744,200	669,544,200	672,754,200	3,096,790,920
มาตรการที่ 6 การสร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อขจัดรากเหง้าความรุนแรงที่เกิดขึ้นต่อสตรี	21	6,102,400	10,764,800	6,250,000	2,050,000	2,260,000	27,427,200
กลยุทธ์ 6.1 พัฒนาและออกแบบคู่มือ/ชุดการเรียนรู้ประเด็นขจัดความรุนแรงในทุกรูปแบบที่เกิดขึ้นต่อสตรีสำหรับกลุ่มเป้าหมาย	1	-	4,014,000	4,200,000	-	-	-
กลยุทธ์ 6.2 เสริมสร้างศักยภาพกลุ่มเป้าหมายเพื่อขจัดรากเหง้าความรุนแรงในทุกรูปแบบที่เกิดขึ้นต่อสตรี	10	5,602,400	6,750,800	2,050,000	2,050,000	2,260,000	18,713,200
กลยุทธ์ 6.3 สร้างสื่อสังคมและช่องทางเพื่อแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงต่อผู้หญิง	10	500,000	-	-	-	-	500,000
มาตรการที่ 7 มาตรการสร้างพื้นที่ปลอดภัยและกระตุ้นเตือนสังคมให้ตระหนักถึงการป้องกันภัยจากความรุนแรงต่อสตรี	55	121,037,600	3,561,620	1,435,000	1,435,000	1,435,000	128,904,220
กลยุทธ์ 7.1 ขับเคลื่อนกิจกรรมสร้างพื้นที่ปลอดภัยจากความรุนแรงต่อสตรี เพื่อสร้างเมืองปลอดภัย ชุมชนปลอดภัย โรงเรียนปลอดภัย เดินทางปลอดภัย ที่ทำงานปลอดภัย และไซเบอร์ปลอดภัย	19	119,933,100	3,046,620	920,000	920,000	920,000	125,739,720
กลยุทธ์ 7.2 รมรณรงค์ให้ส่วนราชการและภาคเอกชนตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาและไม่ยอมทน (Zero-tolerance) ต่อการคุกคามทางเพศและล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน	36	1,104,500	515,000	515,000	515,000	515,000	3,164,500
มาตรการที่ 8 การส่งเสริมการเข้าถึงความยุติธรรมของสตรี	30	439,942,500	502,339,400	663,059,200	666,059,200	669,059,200	2,940,459,500

เสาหลัก/มาตรการ	จำนวนโครงการ	งบประมาณ					
		2566	2567	2568	2569	2570	รวม
กลยุทธ์ 8.1 เผยแพร่ข้อมูล/การให้ความรู้เพื่อช่วยให้สตรีเข้าถึงความช่วยเหลือจากการถูกระทำ ความรุนแรง	18	437,637,500	492,960,200	651,009,200	651,009,200	651,009,200	2,883,625,300
กลยุทธ์ 8.2 สร้างความตระหนักและความเข้าใจของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมต่อประเด็นเพศภาวะและแนวปฏิบัติต่อสตรีผู้ถูกระทำ ความรุนแรง	12	2,305,000	9,379,200	12,050,000	15,050,000	18,050,000	56,834,200
กลยุทธ์ 8.3 เพิ่มอัตราพนักงานสอบสวนหญิงเพื่อทำการสอบสวนคดีการกระทำ ความรุนแรงต่อสตรี	-	-	-	-	-	-	-
มาตรการที่ 9 การริเริ่ม/เสนอกฎหมายที่คุ้มครองสตรีจากความรุนแรงและให้ ความยุติธรรมต่อสตรีผู้ถูกระทำ	-	-	-	-	-	-	-
กลยุทธ์ 9.1 ศึกษาสภาพปัญหาการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรง ทุกรูปแบบต่อสตรี	-	-	-	-	-	-	-
กลยุทธ์ 9.2 สร้างกลไกความร่วมมือในการเสนอและผลักดันกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กับความรุนแรงต่อสตรีในทุกรูปแบบ	-	-	-	-	-	-	-
กลยุทธ์ 9.3 สร้างกลไกความช่วยเหลือผู้เสียหายที่ได้รับจากการปฏิบัติด้วยความ รุนแรงต่อสตรีทุกรูปแบบ เพื่อให้สามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมและได้รับการ เยียวยาจากการถูกระทำ และป้องกันการประทุษร้ายซ้ำ	-	-	-	-	-	-	-
กลยุทธ์ 9.4 สร้างการรับรู้แก่สังคมและขยายแนวร่วมเพื่อสนับสนุนและผลักดัน กฎหมายฉบับใหม่	-	-	-	-	-	-	-
เสาหลักที่ 3 การมีส่วนร่วมของสตรีในระดับการตัดสินใจ	26	11,469,030	49,258,400	49,998,800	49,498,800	49,998,800	210,223,830
มาตรการที่ 10 กำหนดสัดส่วนสตรีดำรงตำแหน่งระดับตัดสินใจทุกระดับให้มี จำนวนไม่น้อยกว่า 1 ใน 3	-	-	-	-	-	-	-
กลยุทธ์ 10.1 พรรคการเมืองทุกพรรคส่งเสริมสตรี ลงสมัครรับเลือกตั้งในสัดส่วน เท่ากับชาย	-	-	-	-	-	-	-

เสาหลัก/มาตรการ	จำนวนโครงการ	งบประมาณ					
		2566	2567	2568	2569	2570	รวม
กลยุทธ์ 10.2 คณะรัฐบาลประกอบด้วยสตรีในสัดส่วนไม่น้อยกว่า 1 ใน 3	-	-	-	-	-	-	-
กลยุทธ์ 10.3 มีมติคณะรัฐมนตรีกำหนดให้การแต่งตั้งข้าราชการตำแหน่งบริหารทุกระดับมีสตรีในสัดส่วนไม่น้อยกว่า 1 ใน 3	-	-	-	-	-	-	-
มาตรการที่ 11 การสร้างความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของสตรีในระดับการตัดสินใจ	3	8,097,130	42,177,000	42,177,000	42,177,000	42,177,000	176,805,130
กลยุทธ์ 11.1 สร้างความเข้าใจในกลุ่มพรรคการเมืองและนักการเมืองถึงประโยชน์ที่สตรีมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อประโยชน์สาธารณะ	-	-	-	-	-	-	-
กลยุทธ์ 11.2 รณรงค์เพื่อทำความเข้าใจของสังคมต่อความสำคัญและประโยชน์สาธารณะในการที่สตรีต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกระดับ	3	8,097,130	42,177,000	42,177,000	42,177,000	42,177,000	176,805,130
มาตรการที่ 12 การพัฒนาทักษะสตรีในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจระดับบริหาร	23	3,371,900	7,081,400	7,821,800	7,321,800	7,821,800	33,418,700
กลยุทธ์ 12.1 เสริมสร้างศักยภาพสตรีในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจระดับบริหารในทุกระดับ	22	3,371,900	7,081,400	7,821,800	7,321,800	7,821,800	33,418,700
กลยุทธ์ 12.2 สร้างสภาพแวดล้อมในการส่งเสริมผู้หญิงในการมีส่วนร่วมในระดับตัดสินใจทางการเมือง เช่น ศูนย์บ่มเพาะสตรีเข้าสู่การเมือง การมีระบบพี่เลี้ยง	1	-	-	-	-	-	-
เสาหลักที่ 4 การสื่อสารสาธารณะเพื่อปรับเปลี่ยนเจตคติ ค่านิยม ระบบความคิดความเชื่อของสังคม ให้เอื้อต่อความเสมอภาคระหว่างเพศ	52	5,182,750	4,130,000	4,130,000	4,130,000	4,130,000	21,702,750
มาตรการที่ 13 การสื่อสารสาธารณะเพื่อสร้างความตระหนักต่อความเสมอภาคระหว่างเพศและสิทธิสตรี	43	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	50,000
กลยุทธ์ 13.1 กิจกรรมรณรงค์สร้างความตระหนักของสังคมต่อปัญหาความไม่เสมอภาคระหว่างเพศปัญหาด้านความรุนแรงทุกรูปแบบต่อสตรีบทบาทของผู้หญิงในสังคม	41	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	50,000

เสาหลัก/มาตรการ	จำนวนโครงการ	งบประมาณ					
		2566	2567	2568	2569	2570	รวม
กลยุทธ์ 13.2 ผลិតสื่อสังคมในการสร้างความตระหนักของสังคมต่อปัญหาความไม่เสมอภาคระหว่างเพศปัญหาด้านความรุนแรงทุกรูปแบบต่อสตรีบทบาทของผู้หญิงในสังคม	2	-	-	-	-	-	-
มาตรการที่ 14 ขับเคลื่อนสื่อมวลชนเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและยกระดับสถานภาพสตรี	9	5,172,750	4,120,000	4,120,000	4,120,000	4,120,000	21,652,750
กลยุทธ์ 14.1 ส่งเสริมการผลิตและเผยแพร่สื่อภาพลักษณ์เชิงบวกของสตรีที่มีคุณค่าโดยไม่ผลิตซ้ำความคิดความเชื่อแบบเดิมที่เป็นภาพเหมารวมและอคติทางเพศต่อสตรี	8	1,172,750	120,000	120,000	120,000	120,000	1,652,750
กลยุทธ์ 14.2 ฝึกระวังสื่อที่ตอกย้ำและผลิตซ้ำภาพเหมารวมและอคติทางเพศต่อสตรีรวมทั้งค่านิยมที่ไม่ถูกต้องต่อสตรี เช่น รายการโทรทัศน์ที่ใช้คำพูดลวนลามหรือคุกคามทางเพศ การกระทำความรุนแรงทางเพศการใช้ภาษาเหยียดเพศ	1	4,000,000	4,000,000	4,000,000	4,000,000	4,000,000	-
เสาหลักที่ 5 การจัดทำเครื่องมือบริหารจัดการเพื่อเสริมพลังสตรีและส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ	107	16,571,209,850	29,576,599,330	29,151,071,850	28,719,248,850	28,279,425,850	132,297,555,730
มาตรการที่ 15 การจัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศและศึกษาสถานการณ์เพื่อยกระดับสถานภาพและส่งเสริมการพัฒนาสตรี	95	16,568,267,850	29,567,647,330	29,142,119,850	28,710,296,850	28,270,473,850	132,258,805,730
กลยุทธ์ 15.1 ศึกษาสถานการณ์ปัญหา ค้นหาความต้องการและช่องว่างการเรียนรู้เรื่องประเด็นสตรี เพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศในสังคมปัจจุบัน	13	3,891,950	2,625,750	2,591,950	2,591,950	2,591,950	14,293,550
กลยุทธ์ 15.2 จัดทำข้อมูลจำแนกเพศประชาชนผู้รับบริการตามภารกิจของทุกหน่วยงาน และข้อมูลจำแนกเพศของบุคลากรในสังกัดของหน่วยงาน ผู้บริหารระดับต่าง ๆ และเจ้าหน้าที่ในสายงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน	60	16,564,375,900	29,565,021,580	29,139,527,900	28,707,704,900	28,267,881,900	132,244,512,180
กลยุทธ์ 15.3 จัดเก็บข้อมูลความรุนแรงต่อสตรีตามภารกิจของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	10	-	-	-	-	-	-

เสาหลัก/มาตรการ	จำนวนโครงการ	งบประมาณ					
		2566	2567	2568	2569	2570	รวม
กลยุทธ์ 15.4 จัดทำระบบฐานข้อมูลกลางด้านความรุนแรงต่อสตรีที่สามารถสะท้อนสถานการณ์ความรุนแรงได้อย่างครอบคลุมและข้อมูลทันสมัยเป็นปัจจุบัน	1	-	-	-	-	-	-
กลยุทธ์ 15.5 จัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศผู้บริหารในระดับตัดสินใจของภาครัฐและภาคเอกชน	7	-	-	-	-	-	-
กลยุทธ์ 15.6 จัดทำรายงานสถิติ/รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาศสตรี	4	-	-	-	-	-	-
มาตรการที่ 16 การจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ	12	2,942,000	8,952,000	8,952,000	8,952,000	8,952,000	38,750,000
กลยุทธ์ 16.1 ส่งเสริมให้หน่วยงานจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ	6	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	25,000
กลยุทธ์ 16.2 ประเมินการดำเนินงานและข้อท้าทายในการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ	3	-	-	-	-	-	-
กลยุทธ์ 16.3 เพิ่มงบประมาณและเงินทุนในการเสริมพลังสตรีและการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ	3	2,937,000	8,947,000	8,947,000	8,947,000	8,947,000	38,725,000
มาตรการที่ 17 การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสตรีในด้านการบริหารจัดการธุรกิจ	-	-	-	-	-	-	-
กลยุทธ์ 17.1 จัดทำหลักสูตรเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสตรี ทางด้านเศรษฐกิจและธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับสตรี	-	-	-	-	-	-	-
กลยุทธ์ 17.2 จัดตั้งศูนย์พัฒนาส่งเสริมศักยภาพสตรี (เพื่อพัฒนาศักยภาพสตรีในเชิงธุรกิจ และส่งเสริมบทบาทสตรีในการมีส่วนร่วมธุรกิจ (women on boards)	-	-	-	-	-	-	-
มาตรการที่ 18 การเสริมพลังคนรุ่นใหม่เพื่อสร้างความเสมอภาคระหว่างเพศและเสริมพลังสตรี	-	-	-	-	-	-	-

เสาหลัก/มาตรการ	จำนวนโครงการ	งบประมาณ					
		2566	2567	2568	2569	2570	รวม
กลยุทธ์ 18.1 กิจกรรมเสริมพลังผู้บริหารภาคธุรกิจเอกชนในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ	-	-	-	-	-	-	-
กลยุทธ์ 18.2 ส่งเสริมนวัตกรรมด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและเสริมพลังสตรี	-	-	-	-	-	-	-
กลยุทธ์ 18.3 ส่งเสริมให้เยาวชนมีส่วนร่วมในการสร้างความเสมอภาคระหว่างเพศและการเสริมพลังสตรี	-	-	-	-	-	-	-
เสาหลักที่ 6 การพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core competency) ของกลไกพัฒนาสตรีระดับชาติ	36	13,038,430	16,671,200	20,115,000	20,120,000	20,175,000	90,119,630
มาตรการที่ 19 การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสตรี ได้แก่ ด้านความตระหนัก/ความรู้ความเข้าใจ/ความเชี่ยวชาญและทักษะในประเด็นเพศภาวะและการพัฒนาสตรี (Gender competence) ด้านการขีดความสามารถสตรีให้เป็นที่ประจักษ์ ด้านการขึ้นนำและเฝ้าระวังสังคม (Gender alert) และด้านการเสริมพลังและสร้างความร่วมมือองค์กรพันธมิตรและเครือข่าย (Partnership)	18	3,721,800	2,267,200	2,045,000	2,045,000	2,045,000	12,124,000
กลยุทธ์ 19.1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องเพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศ	17	3,721,800	2,204,000	2,045,000	2,045,000	2,045,000	12,060,800
กลยุทธ์ 19.2 พัฒนาศักยภาพพี่เลี้ยง (Coaching) หรือที่ปรึกษา (Mentorship) เพื่อส่งเสริมสมรรถนะด้านสตรีและความเสมอภาคระหว่างเพศ	1	-	63,200	-	-	-	-

เสาหลัก/มาตรการ	จำนวนโครงการ	งบประมาณ					
		2566	2567	2568	2569	2570	รวม
มาตรการที่ 20 การพัฒนาบทบาทเชิงรุกของกลไกระดับชาติด้านสตรีและส่งเสริมภาพลักษณ์ด้านการพัฒนาสตรี	3	-	-	-	-	-	-
กลยุทธ์ 20.1 พัฒนาบทบาทเฝ้าระวังสังคม (Gender alert) เช่น การแสดงจุดยืน/หลักการและให้ความรู้ความเข้าใจแก่สังคม ในด้านการพัฒนาสตรี โดยเฉพาะปัญหาการคุกคามและล่วงละเมิดทางเพศ ที่เป็นภัยร้ายแรง	3	-	-	-	-	-	-
กลยุทธ์ 20.2 พัฒนาบทบาทการประชาสัมพันธ์เชิงรุกขององค์กรที่ช่วยสร้าง Visibility ของสตรีที่มีความสามารถให้เห็นเป็นที่ประจักษ์	-	-	-	-	-	-	-
มาตรการที่ 21 การสร้างความร่วมมืออย่างยั่งยืนและเสริมพลังแก่พันธมิตรเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic partners) ทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ และภาคประชาชน	15	9,316,630	14,404,000	18,070,000	18,075,000	18,130,000	77,995,630
กลยุทธ์ 21.1 จัดกิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยน ปรึกษาหารือ ระหว่างองค์กรพันธมิตร ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ที่มีจิตใจร่วมกันในการยกระดับสถานภาพสตรีและลดความเหลื่อมล้ำระหว่างเพศ	2	443,250	6,174,000	6,200,000	6,200,000	6,200,000	25,217,250
กลยุทธ์ 21.2 เสริมพลังขับเคลื่อนเครือข่าย ในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี	2	685,100	380,000	4,000,000	4,000,000	4,000,000	13,065,100
กลยุทธ์ 21.3 ฝึกอบรมหลักสูตรด้านความเสมอภาคระหว่างเพศเพื่อเสริมศักยภาพของ CGEO และ GFP	1	-	-	-	-	-	-
กลยุทธ์ 21.4 สร้างระบบข้อมูลกลางสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการติดต่อสื่อสารเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของ CGEO/GFP	3	3,708,400	-	-	-	-	3,708,400
กลยุทธ์ 21.5 ทบทวนปรับปรุง นโยบาย กฎระเบียบแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการเสริมพลังสตรีและความเสมอภาคระหว่างเพศของศูนย์ประสานงานด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ	5	318,980	345,000	345,000	350,000	405,000	1,763,980

เสาหลัก/มาตรการ	จำนวนโครงการ	งบประมาณ					
		2566	2567	2568	2569	2570	รวม
กลยุทธ์ 21.6 ติดตามการปฏิบัติงานของ CGEO/GFP	1	-	-	-	-	-	-
กลยุทธ์ 21.7 สร้างแรงสนับสนุน แรงจูงใจ เช่น การมอบรางวัลแก่ผู้ที่ขับเคลื่อนงานในการเสริมพลังสตรี ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ	1	4,160,900	7,505,000	7,525,000	7,525,000	7,525,000	-
รวมงบประมาณทั้งสิ้น	505	17,480,804,883	30,698,411,015	30,373,231,215	29,949,821,365	29,521,429,965	138,023,698,443

โครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี (พ.ศ. 2566 - 2570)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 1 การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี (178 โครงการ/กิจกรรม)			312,822,323	535,086,265	477,171,365	487,279,515	494,946,115		
มาตรการที่ 1 การสร้างกระบวนการเรียนรู้เรื่องเพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศ (72 โครงการ/กิจกรรม)			9,564,300	8,922,820	12,792,500	8,961,100	12,800,600		
กลยุทธ์ 1.1 พัฒนาและออกแบบคู่มือชุดการเรียนรู้/หลักสูตรเรื่องเพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศในสังคมปัจจุบันสำหรับกลุ่มเป้าหมาย (2 โครงการ/กิจกรรม)			-	-	-	-	-		
1	หลักสูตรอบรมข้าราชการบรรจุใหม่	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงอุตสาหกรรม	สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม
2	การฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงอุตสาหกรรม	สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม
กลยุทธ์ 1.2 จัดการเรียนรู้/อบรมเรื่องเพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศในสังคมปัจจุบันสำหรับกลุ่มเป้าหมาย (50 โครงการ/กิจกรรม)			9,556,300	8,914,820	12,784,500	8,953,100	12,792,600		
3	โครงการปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ (สอดแทรกเนื้อหาความเสมอภาคระหว่างหญิงชายและการล่วงละเมิดทางเพศ)	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม						กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมการข้าว
4	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ระเบียบ ข้อกฎหมายและหลักธรรมาภิบาลสำหรับผู้ปฏิบัติงานในรูปแบบOnline โดยใช้โปรแกรม Zoom Cloud Meeting	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	24,500	24,500	24,500	24,500	24,500	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมการข้าว

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 1 การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี (178 โครงการ/กิจกรรม)			312,822,323	535,086,265	477,171,365	487,279,515	494,946,115		
5	สร้างมาตรฐานความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	-	-	-	-	-	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมชลประทาน
6	กิจกรรมการเพิ่มช่องทางในการเผยแพร่ข่าวสารด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมตรวจบัญชีสหกรณ์
7	กิจกรรมการสร้างความรู้สอดแทรกวิถีทัศน์เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในการประชุมผู้บริหาร (conference)	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมตรวจบัญชีสหกรณ์
8	อบรม/สอดแทรกให้ความรู้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกรมปศุสัตว์ (เช่น ปฐมนิเทศข้าราชการใหม่/ข้าราชการระดับต้น กลาง สูง)	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมปศุสัตว์
9	การบรรจุเนื้อหาความเสมอภาคระหว่างเพศเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม เช่น โครงการปลูกจิตสำนึกที่ดี สำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมฝนหลวงและการบินเกษตร
10	- โครงการปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ - โครงการฝึกอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมพัฒนาที่ดิน

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 1 การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี (178 โครงการ/กิจกรรม)			312,822,323	535,086,265	477,171,365	487,279,515	494,946,115		
11	พัฒนาองค์ความรู้ เรื่อง ความเสมอภาคระหว่างเพศ โดยบรรจุหัวข้อวิชาในหลักสูตรฝึกอบรม เช่น ปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ หรือนักบริหารของกรมวิชาการเกษตร	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ ภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมวิชาการเกษตร
12	โครงการปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ ภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมหม่อนไหม
13	การเผยแพร่ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างเจตคติที่ดีเกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศและความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย รวมทั้งปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ ภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
14	การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างเพศ และการจัดทำแผนงานรองรับแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี (พ.ศ. 2566 - 2570)	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ ภาพรวม	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	กระทรวงกลาโหม	กระทรวงกลาโหม
15	การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับกลไกส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศให้กับอีวีสิ่งพลของ กท. โดยรวม	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ ภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงกลาโหม	กระทรวงกลาโหม
16	โครงการพัฒนาบุคลากรของกรมธนารักษ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ ภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงการคลัง	กรมธนารักษ์

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 1 การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี (178 โครงการ/กิจกรรม)			312,822,323	535,086,265	477,171,365	487,279,515	494,946,115		
17	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารการทูต (นบท.) โดยมีการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างเพศ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงการต่างประเทศ	กระทรวงการต่างประเทศ
18	โครงการฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการให้มีความรู้และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาคทั้งหญิงชาย	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงการต่างประเทศ	กระทรวงการต่างประเทศ
19	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรข้าราชการแรกเข้า โดยมีการให้ความรู้เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างเพศ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงการต่างประเทศ	กระทรวงการต่างประเทศ
20	กิจกรรมให้ความรู้ด้านจิตวิทยาแก่บุคลากรเรื่องการวางตัวที่เหมาะสมในที่ทำงานและการทำงานเป็นทีมอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมเพื่อให้ทุกเพศสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพสูงสุด	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงการต่างประเทศ	กระทรวงการต่างประเทศ
21	ปฐมนิเทศข้าราชการและพนักงานราชการบรรจุใหม่	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงคมนาคม	กรมท่าอากาศยาน (กรมการบินพลเรือน)
22	สวดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างหญิงชายไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงคมนาคม	สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 1 การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี (178 โครงการ/กิจกรรม)			312,822,323	535,086,265	477,171,365	487,279,515	494,946,115		
23	กิจกรรมการเผยแพร่ความรู้/ข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในกรมอุตสาหกรรมพิเศษ เช่น 1) ปิดประกาศประชาสัมพันธ์ในช่องทางต่าง ๆ ของหน่วยงาน เช่น Intranet การเวียนแจ้ง กลุ่ม LINE@TMD HR Community เป็นต้น 2) การให้ความรู้/อบรม เรื่อง เพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศ สำหรับกลุ่มข้าราชการบรรจุใหม่	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	กรมอุตสาหกรรมพิเศษ
24	โครงการพัฒนานักบริหารดิจิทัลระดับกลางกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (นบ.ดศ.)	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	2,970,200	0	3,839,500	0	3,839,500	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
25	หลักสูตรธรรมาภิบาลกับการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศสำหรับผู้บริหาร	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
26	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดีกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	624,300	1,653,200	1,653,200	1,653,200	1,653,200	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
27	โครงการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับวินัย คุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	-	0	0	0	กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	กรมควบคุมมลพิษ

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 1 การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี (178 โครงการ/กิจกรรม)			312,822,323	535,086,265	477,171,365	487,279,515	494,946,115		
28	การฝึกอบรมสัมมนา เรื่อง การส่งเสริมความเสมอภาคหรือการ สอดแทรกในหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ	(2) การส่งเสริมความ เสมอภาคระหว่างเพศ ภาพรวม	21,600	27,000	32,400	40,500	40,500	กระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	กรมทรัพยากรทางทะเล และชายฝั่ง
29	กิจกรรมสอดแทรกเนื้อหาความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในโครงการ ฝึกอบรมหลักสูตร การปฐมนิเทศข้าราชการและพนักงานราชการบรรจุ ใหม่	(2) การส่งเสริมความ เสมอภาคระหว่างเพศ ภาพรวม	0	-	0	0	0	กระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	กรมทรัพยากรทางทะเล และชายฝั่ง
30	โครงการสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องเพศภาวะและความเสมอภาค ระหว่างเพศ (โดยกรมหรือหน่วยงานภายนอก)	(2) การส่งเสริมความ เสมอภาคระหว่างเพศ ภาพรวม	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	กระทรวงพาณิชย์	กรมเจรจาการค้าระหว่าง ประเทศ
31	โครงการ/หลักสูตรพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านการทำงานเป็นทีม/ ด้านจิตวิทยาหรือเทคนิคในการทำงานร่วมกันระหว่างหญิงชาย	(2) การส่งเสริมความ เสมอภาคระหว่างเพศ ภาพรวม	15,000	20,000	20,000	20,000	20,000	กระทรวงพาณิชย์	กรมการค้าต่างประเทศ
32	การให้ความรู้การเสริมสร้างเจตคติความเสมอภาคระหว่างเพศ	(2) การส่งเสริมความ เสมอภาคระหว่างเพศ ภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงมหาดไทย	กรมที่ดิน
33	นักบริหารงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นบ.ปภ.)	(2) การส่งเสริมความ เสมอภาคระหว่างเพศ ภาพรวม	0	2,178,900	2,178,900	2,178,900	2,178,900	กระทรวงมหาดไทย	กรมป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 1 การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี (178 โครงการ/กิจกรรม)			312,822,323	535,086,265	477,171,365	487,279,515	494,946,115		
34	เจ้าหน้าที่บริหารงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (จบ.ปภ.)	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	958,000	958,000	958,000	958,000	958,000	กระทรวงมหาดไทย	กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
35	โครงการจัดซื้อสิ่งของสำรองจ่ายช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัย : เงินอุดหนุนสงเคราะห์ราษฎรประสบภัยธรรมชาติและสาธารณภัยอื่น ๆ กิจกรรม : จัดซื้อสิ่งของสำรองจ่าย (ถุงยังชีพ)	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	100,000	75,220	100,000	100,000	100,000	กระทรวงมหาดไทย	กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
36	การฝึกกองบัญชาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ (ส่วนหน้า)	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	3,600,000	2,700,000	2,700,000	2,700,000	2,700,000	กระทรวงมหาดไทย	กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
37	สอดแทรกเนื้อหาเรื่องความเสมอภาคระหว่างหญิงชายไว้ในบางหลักสูตรของการฝึกอบรม/สัมมนาที่เหมาะสม	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	-	-	-	-	-	กระทรวงมหาดไทย	กรมโยธาธิการและผังเมือง
38	สนับสนุนให้บุคลากรหญิงเข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการเตรียมความพร้อม เพื่อให้สามารถดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีโดยเฉพาะ	-	-	-	-	-	กระทรวงมหาดไทย	กรมโยธาธิการและผังเมือง
39	กำหนดเป็นหัวข้อวิชาสำหรับเจ้าหน้าที่บรรจุใหม่โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศบุคลากรกรมบังคับคดี	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงยุติธรรม	กรมบังคับคดี

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 1 การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี (178 โครงการ/กิจกรรม)			312,822,323	535,086,265	477,171,365	487,279,515	494,946,115		
40	การส่งเสริมให้บุคลากร กรมราชทัณฑ์เรียนรู้ทางไกลผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ในหลักสูตร "การบริหารบนความหลากหลาย (Diversity and Inclusion Management)" ของสำนักงาน ก.พ.	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงยุติธรรม	กรมราชทัณฑ์ (บค.)
41	โครงการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลากรสายสนับสนุน ของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ให้สอดคล้องกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	208,800	300,000	300,000	300,000	300,000	กระทรวงวัฒนธรรม	สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
42	โครงการสร้างผู้นำยุคใหม่ ซีอัสตย์ รอบรู้ สู้งาน มีธรรมมาภิบาลในการบริหาร	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	448,000	450,000	450,000	450,000	450,000	กระทรวงวัฒนธรรม	สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
43	โครงการพัฒนาคณาจารย์ เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์)	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	208,000	210,000	210,000	210,000	210,000	กระทรวงวัฒนธรรม	สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
44	โครงการยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอนามัยตามหลักธรรมาภิบาล	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงสาธารณสุข	กรมอนามัย
45	โครงการพัฒนาบุคลากรใหม่กรมโรงงานอุตสาหกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	193,000	0	0	0	0	กระทรวงอุตสาหกรรม	กรมโรงงานอุตสาหกรรม

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 1 การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี (178 โครงการ/กิจกรรม)			312,822,323	535,086,265	477,171,365	487,279,515	494,946,115		
46	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่	การส่งเสริมความ เสมอภาคระหว่างเพศ ภาพรวม	119,900	200,000	200,000	200,000	200,000	กระทรวงอุตสาหกรรม	สำนักงานมาตรฐาน ผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม
47	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้าน ความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	(2) การส่งเสริมความ เสมอภาคระหว่างเพศ ภาพรวม	0	53,000	53,000	53,000	53,000	สำนักนายกรัฐมนตรี	สำนักงบประมาณ
48	จัดอบรมสัมมนา หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี มีเนื้อหาการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน	(2) การส่งเสริมความ เสมอภาคระหว่างเพศ ภาพรวม	0	0	0	0	0	สำนักนายกรัฐมนตรี	สำนักงานเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี
49	การอบรมให้ความรู้เรื่องเพศสภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศใน การปฐมนิเทศข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานใหม่	(2) การส่งเสริมความ เสมอภาคระหว่างเพศ ภาพรวม	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	สำนักนายกรัฐมนตรี	สำนักงานเลขาธิการ นายกรัฐมนตรี
50	การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างเพศ	(2) การส่งเสริมความ เสมอภาคระหว่างเพศ ภาพรวม	0	0	0	0	0	สำนักนายกรัฐมนตรี	สำนักงานเลขาธิการ นายกรัฐมนตรี

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 1 การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี (178 โครงการ/กิจกรรม)			312,822,323	535,086,265	477,171,365	487,279,515	494,946,115		
51	โครงการสนับสนุนการสื่อสารประชาสัมพันธ์ของสำนักงาน ก.พ. ในรูปแบบกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการเรียนรู้ผ่านการฝึกปฏิบัติจริงเพื่อสร้างความตระหนักในเรื่องการเคารพสิทธิและความเสมอภาคระหว่างเพศ เช่น กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพกาย/สุขภาพจิต/การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และสนับสนุนให้ข้าราชการไทยโอบรับความหลากหลายทางเพศ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	สำนักนายกรัฐมนตรี	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
52	การบรรยายให้ความรู้เรื่องเพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	องค์กรอิสระ / องค์การมหาชน / นิติบุคคล	สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ
กลยุทธ์ 1.3 เสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่บริการด้านสาธารณสุขให้บริการอย่างคำนึงถึงความละเอียดอ่อนทางเพศภาวะ (6 โครงการ/กิจกรรม)			8,000	8,000	8,000	8,000	8,000		
53	เสริมสร้างการบริการด้านสาธารณสุขโดยคำนึงถึงความละเอียดอ่อนทางเพศภาวะ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	-	-	-	-	-	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมชลประทาน
54	กิจกรรมตรวจสอบสุขภาพประจำปี	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	8,000	8,000	8,000	8,000	8,000	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 1 การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี (178 โครงการ/กิจกรรม)			312,822,323	535,086,265	477,171,365	487,279,515	494,946,115		
55	กิจกรรมเสริมสร้างการออกกำลังกาย เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพกายและใจที่ดี	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมตรวจบัญชีสหกรณ์
56	1. โครงการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน 2. กิจกรรมฉีดวัคซีนไข้หวัดใหญ่ประจำปีให้แก่บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงพลังงาน	สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน
57	การเสริมพลัง (empowerment) สำหรับเจ้าหน้าที่ให้บริการด้านสาธารณสุขให้บริการอย่างคำนึงถึงความละเอียดอ่อนทางเพศภาวะ	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีโดยเฉพาะ	0	0	0	0	0	กระทรวงสาธารณสุข	กรมการแพทย์
58	โครงการส่งเสริมการเกิดอย่างมีคุณภาพ	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีโดยเฉพาะ	0	0	0	0	0	กระทรวงสาธารณสุข	กรมอนามัย
กลยุทธ์ 1.4 สร้างสื่อสังคมเพื่อเป็นช่องทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านเพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศ (14 โครงการ/กิจกรรม)			-	-	-	-	-		
59	จัดทำสื่อเพื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ในประเด็นความเสมอภาคเท่าเทียมระหว่างหญิงชาย	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีโดยเฉพาะ	-	-	-	-	-	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมชลประทาน

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 1 การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี (178 โครงการ/กิจกรรม)			312,822,323	535,086,265	477,171,365	487,279,515	494,946,115		
60	กิจกรรมเผยแพร่ความรู้เรื่อง gender ในโครงการฝึกอบรมของหน่วยงาน	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมส่งเสริมสหกรณ์
61	กิจกรรมเผยแพร่ความรู้เรื่อง gender ในเว็บไซต์ของหน่วยงาน	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมส่งเสริมสหกรณ์
62	กิจกรรมเผยแพร่ความรู้เรื่อง gender ในกลุ่มไลน์ของหน่วยงาน	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมส่งเสริมสหกรณ์
63	โครงการเผยแพร่และสร้างความรู้ ความเข้าใจ ความเสมอภาคเท่าเทียมกันระหว่างหญิงชาย ผ่านช่องทางต่าง ๆ ของหน่วยงาน	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	-	0	0	0	กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	กรมควบคุมมลพิษ
64	กิจกรรมเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเรื่องความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ผ่านสื่อช่องทางต่าง ๆ ของหน่วยงาน เช่นเสียงตามสาย สื่อโซเชียลของกรม ทช. และบอร์ดประชาสัมพันธ์	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	-	0	0	0	กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง
65	แผนงานส่งเสริมเผยแพร่ความรู้ผ่านสื่อช่องทางต่างๆ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม						กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	กรมทรัพยากรน้ำ

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 1 การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี (178 โครงการ/กิจกรรม)			312,822,323	535,086,265	477,171,365	487,279,515	494,946,115		
66	กิจกรรมประชาสัมพันธ์ เผยแพร่สื่อต่าง ๆ เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับด้าน เพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน	(2) การส่งเสริมความ เสมอภาคระหว่างเพศ ภาพรวม	0	-	0	0	0	กระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	สำนักงานปลัดกระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม
67	ประชาสัมพันธ์ความรู้ และข้อมูลข่าวสาร ด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ในเอกสารเผยแพร่และ Website ของกรมฯ (www.dpt.go.th)	(2) การส่งเสริมความ เสมอภาคระหว่างเพศ ภาพรวม	-	-	-	-	-	กระทรวงมหาดไทย	กรมโยธาธิการและผังเมือง
68	เผยแพร่ความรู้เรื่องเพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศ	(2) การส่งเสริมความ เสมอภาคระหว่างเพศ ภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงวัฒนธรรม	กรมส่งเสริมวัฒนธรรม
69	เผยแพร่ความรู้เรื่องเพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศ	(2) การส่งเสริมความ เสมอภาคระหว่างเพศ ภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงวัฒนธรรม	สำนักงานศิลปวัฒนธรรม ร่วมสมัย
70	โครงการประชาสัมพันธ์รณรงค์ใช้สื่ออย่างสร้างสรรค์และรู้เท่าทันสื่อ		-	-	-	-	-	สำนักนายกรัฐมนตรี	กรมประชาสัมพันธ์
71	โครงการพัฒนาบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์		-	-	-	-	-	สำนักนายกรัฐมนตรี	กรมประชาสัมพันธ์
72	การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	(2) การส่งเสริมความ เสมอภาคระหว่างเพศ ภาพรวม	0	0	0	0	0	สำนักนายกรัฐมนตรี	สำนักงบประมาณ

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 1 การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี (178 โครงการ/กิจกรรม)			312,822,323	535,086,265	477,171,365	487,279,515	494,946,115		
มาตรการที่ 2 การส่งเสริมคุณค่าสตรีในโลกแห่งการทำงาน (59 โครงการ/กิจกรรม)			22,304,250	26,981,930	27,433,950	29,521,450	29,888,950		
กลยุทธ์ 2.1 ผลักดันนโยบาย/มาตรการ/แนวปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อสตรี (44 โครงการ/กิจกรรม)			16,083,000	19,038,400	19,487,700	21,575,200	21,942,700		
73	ประกาศการส่งเสริมความเสมอภาคและจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	-	-	-	-	-	กระทรวงวัฒนธรรม	กรมส่งเสริมวัฒนธรรม
74	การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี คป.กาฬสินธุ์	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรี โดยเฉพาะ	30,000	30,000	30,000	30,000	30,000	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมชลประทาน
75	การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี คป.ร้อยเอ็ด	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรี โดยเฉพาะ	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมชลประทาน
76	ส่งเสริมจ้างแรงงานสตรี	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรี โดยเฉพาะ	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมชลประทาน
77	กิจกรรมการตรวจสอบสุขภาพประจำปี	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมส่งเสริมสหกรณ์
78	กิจกรรมการปฏิบัติธรรมตามแนวทางวิถีสัทธ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมส่งเสริมสหกรณ์

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 1 การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี (178 โครงการ/กิจกรรม)			312,822,323	535,086,265	477,171,365	487,279,515	494,946,115		
79	โครงการเสริมสร้างประสบการณ์ด้านการสหกรณ์ให้แก่นักเรียน ในโครงการพระราชดำริสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้ากรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมส่งเสริมสหกรณ์
80	กิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาพบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมส่งเสริมสหกรณ์
81	โครงการจริยธรรมในการทำงานและการบริหารคน	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ
82	นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติและโอกาสที่เท่าเทียม	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ
83	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	500,000	500,000	500,000	500,000	500,000	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ
84	กิจกรรมให้คำปรึกษา ชี้แจง แนะนำ การตอบปัญหาเกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	1,000,000	1,000,000	1,000,000	1,000,000	1,000,000	กระทรวงแรงงาน	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
85	กิจกรรมตรวจแรงงานในระบบ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	1,000,000	1,500,000	1,500,000	1,500,000	1,500,000	กระทรวงแรงงาน	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 1 การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี (178 โครงการ/กิจกรรม)			312,822,323	535,086,265	477,171,365	487,279,515	494,946,115		
86	โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	2,320,000	3,000,000	3,000,000	3,000,000	3,000,000	กระทรวงแรงงาน	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
87	โครงการจัดสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานและครอบครัว กิจกรรมส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานหญิงในสถานประกอบกิจการ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	1,792,000	1,971,200	2,168,700	2,385,200	2,623,700	กระทรวงแรงงาน	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
88	การตรวจแรงงานนอกระบบ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	1,530,000	1,530,000	1,530,000	1,530,000	1,530,000	กระทรวงแรงงาน	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
89	โครงการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิและเลือกกรรมการผู้แทนผู้จ้างงาน กรรมการผู้แทนผู้รับงานไปทำที่บ้านในคณะกรรมการคุ้มครองการรับงานไปทำที่บ้าน	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	129,000	-	129,000	-	129,000	กระทรวงแรงงาน	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
90	การจัดทำแนวทางพิจารณาบรรจุข้าราชการหญิงเพื่อปฏิบัติงานตามสาขาวิชาชีพเฉพาะและลักษณะงานที่ปฏิบัติ เช่น สายงานงบประมาณและการเงิน สายงานตรวจสอบภายใน สายงานเอกลักษณ์ เป็นต้น	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรี โดยเฉพาะ	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	กระทรวงกลาโหม	กระทรวงกลาโหม
91	มีแผนการบรรจุกำลังพลที่ไม่มีข้อจำกัด เพื่อให้เกิดความเสมอภาคระหว่างเพศ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงกลาโหม	กระทรวงกลาโหม
92	การจัดทำฐานข้อมูลจำแนกกำลังพลหญิง - ชาย เพื่อเป็นข้อมูลอ้างอิงสำหรับกำหนดนโยบาย มาตรการและแนวทางส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภายในหน่วยงานของ กท.	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงกลาโหม	กระทรวงกลาโหม

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 1 การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี (178 โครงการ/กิจกรรม)			312,822,323	535,086,265	477,171,365	487,279,515	494,946,115		
93	การส่งเสริมรูปแบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับชีวิตและวิถีใหม่ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก เพื่อเปิดโอกาสให้สตรีที่ตั้งครรภ์ และ/หรือ สตรีที่มีบุตร บริหารจัดการเวลาได้อย่างเหมาะสม	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงการต่างประเทศ	กระทรวงการต่างประเทศ
94	กิจกรรมเสริมพลังสร้างความเท่าเทียมระหว่างเพศ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	600,000	2,314,000	2,500,000	2,500,000	2,500,000	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
95	คนต้นแบบ : หญิงเก่ง แห่ง DLT	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรี โดยเฉพาะ	0	0	0	0	0	กระทรวงคมนาคม	กรมการขนส่งทางบก
96	การจัดสถานที่หรือกิจกรรมออกกำลังกายภายในหน่วยงานให้เหมาะสมต่อหญิงชาย	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงคมนาคม	กรมทางหลวง
97	การจัดสวัสดิการหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ ให้บริการตรวจสุขภาพประจำปี แก่ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่กรมทางหลวง	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงคมนาคม	กรมทางหลวง
98	โครงการ ตรวจสุขภาพประจำปีทุกปีงบประมาณ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงคมนาคม	สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม
99	โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิต สุขภาวะ และความมั่นคงในชีวิต	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 1 การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี (178 โครงการ/กิจกรรม)			312,822,323	535,086,265	477,171,365	487,279,515	494,946,115		
100	กิจกรรมสอดแทรกเนื้อหาความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในโครงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	-	0	0	0	กระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
101	การประกาศเจตนารมณ์การส่งเสริมความเสมอภาคและจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	-	0	0	0	กระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
102	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการคณะทำงานเครือข่ายขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับภาค	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีโดยเฉพาะ	2,000,000	2,000,000	2,000,000	3,000,000	3,000,000	กระทรวงมหาดไทย	กรมการพัฒนาชุมชน
103	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการคณะทำงานเครือข่ายขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับประเทศ	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีโดยเฉพาะ	5,000,000	5,000,000	5,000,000	6,000,000	6,000,000	กระทรวงมหาดไทย	กรมการพัฒนาชุมชน
104	โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงมหาดไทย	กรมที่ดิน
105	การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการส่งเสริมสตรีตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริม และประสานงานสตรีแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๑	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีโดยเฉพาะ	-	-	-	-	-	กระทรวงมหาดไทย	สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
106	โครงการพัฒนาและบังคับใช้กฎหมายด้านส่งเสริมสุขภาพและด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีโดยเฉพาะ	0	0	0	0	0	กระทรวงสาธารณสุข	กรมควบคุมโรค

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 1 การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี (178 โครงการ/กิจกรรม)			312,822,323	535,086,265	477,171,365	487,279,515	494,946,115		
107	โครงการยกระดับการขับเคลื่อนระบบสุขภาพและอนามัยการเจริญพันธุ์ในวัยรุ่น	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรี โดยเฉพาะ	0	0	0	0	0	กระทรวงสาธารณสุข	กรมอนามัย
108	โครงการมหัศจรรย์ 1,000 วัน Plus สู่ 2,500 วัน	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรี โดยเฉพาะ	0	0	0	0	0	กระทรวงสาธารณสุข	กรมอนามัย
109	โครงการฝึกอบรม เรื่อง เทคนิคการเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ ภาพรวม	0	63,200	0	0	0	กระทรวงอุตสาหกรรม	กรมโรงงานอุตสาหกรรม
110	โครงการฝึกอบรม เรื่อง ภาวะผู้นำกับการเป็นหัวหน้างานในยุค Next Normal	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ ภาพรวม	52,000	0	0	0	0	กระทรวงอุตสาหกรรม	กรมโรงงานอุตสาหกรรม
111	หลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือก “คนดี ศรี กสอ.” และข้าราชการพลเรือนดีเด่น กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ ภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงอุตสาหกรรม	กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม
112	โครงการตรวจสอบสุขภาพให้แก่บุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ ภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงอุตสาหกรรม	กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม
113	กิจกรรมการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการและพนักงานราชการ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ ภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงอุตสาหกรรม	กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 1 การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี (178 โครงการ/กิจกรรม)			312,822,323	535,086,265	477,171,365	487,279,515	494,946,115		
114	กิจกรรมการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในองค์กร โดยมีช่องทาง การร้องเรียนที่หลากหลาย	กิจกรรมภายใน หน่วยงาน	-	-	-	-	-	กระทรวงอุตสาหกรรม	สำนักงานคณะกรรมการ อ้อยและน้ำตาลทราย
115	กิจกรรมการประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วง ละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของสำนักงาน	กิจกรรมภายใน หน่วยงาน	-	-	-	-	-	กระทรวงอุตสาหกรรม	สำนักงานคณะกรรมการ อ้อยและน้ำตาลทราย
116	การสร้างห้องพยาบาลเพื่อดูแลสุขภาพเมื่อเจ็บป่วย	(2) การส่งเสริมความ เสมอภาคระหว่างเพศ ภาพรวม	0	0	0	0	0	สำนักนายกรัฐมนตรี	สำนักงานสภาพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ
กลยุทธ์ 2.2 สร้างต้นแบบ ยกย่องเชิดชูสถานปฏิบัติงานทั้งหน่วยราชการ ภาคเอกชนที่เป็นตัวอย่างที่ดีใน การมีแนวปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อสตรี (15 โครงการ/กิจกรรม)			6,221,250	7,943,530	7,946,250	7,946,250	7,946,250		
117	กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพสตรี เพื่อพัฒนาให้เป็นเกษตรกรสตรี ระดับท้องถิ่นและระดับชาติ	(2) การส่งเสริมความ เสมอภาคระหว่างเพศ ภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและ สหกรณ์	กรมตรวจบัญชีสหกรณ์
118	โครงการปลูกฝังวิถีคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ ส่วนรวม	(2) การส่งเสริมความ เสมอภาคระหว่างเพศ ภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและ สหกรณ์	กรมส่งเสริมสหกรณ์
119	โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมป้องกันและปราบปรามการทุจริต	(2) การส่งเสริมความ เสมอภาคระหว่างเพศ ภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและ สหกรณ์	กรมส่งเสริมสหกรณ์

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 1 การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี (178 โครงการ/กิจกรรม)			312,822,323	535,086,265	477,171,365	487,279,515	494,946,115		
120	โครงการพัฒนาแรงงานหญิงเพื่อสร้างความเสมอภาคและการทำงานที่มีคุณค่า(สตรีสากล) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีโดยเฉพาะ	1,300,000	3,000,000	3,000,000	3,000,000	3,000,000	กระทรวงแรงงาน	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
121	ส่งเสริมข้าราชการหญิงให้มีความก้าวหน้าตามสายงานตามความเหมาะสม	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีโดยเฉพาะ	0	0	0	0	0	กระทรวงกลาโหม	กระทรวงกลาโหม
122	การจัดกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน กท. และนอก กท. เพื่อส่งเสริมบทบาทของกำลังพลหญิง โดยสมาคมภริยาของ กท.	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีโดยเฉพาะ	0	0	0	0	0	กระทรวงกลาโหม	กระทรวงกลาโหม
123	โครงการส่งเสริมและเชิดชูเกียรติภาคีเครือข่าย	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
124	โครงการส่งเสริมความร่วมมือเพื่อสังคม (พิธีประทานรางวัล "ประชาชนดี")	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	2,815,300	2,815,300	2,815,300	2,815,300	2,815,300	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
125	โครงการเชิดชูเกียรติอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	1,691,950	1,691,950	1,691,950	1,691,950	1,691,950	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 1 การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี (178 โครงการ/กิจกรรม)			312,822,323	535,086,265	477,171,365	487,279,515	494,946,115		
126	การคัดเลือกข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมทางหลวง เพื่อประกาศยกย่องและเชิดชูเกียรติเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงคมนาคม	กรมทางหลวง
127	โครงการคัดเลือกสตรีดีเด่นด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีโดยเฉพาะ	0	-	0	0	0	กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม
128	โครงการส่งเสริมธรรมาภิบาล และต่อต้านการทุจริตประพฤตินิชอบ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	25,000	47,280	50,000	50,000	50,000	กระทรวงมหาดไทย	กรมที่ดิน
129	โครงการคัดเลือกข้าราชการ กรมที่ดิน ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	89,000	89,000	89,000	89,000	89,000	กระทรวงมหาดไทย	กรมที่ดิน
130	การติดตามประเมินผลเรือนจำที่มีผู้ต้องขังหญิงที่ปฏิบัติตามเกณฑ์ขั้นต่ำของข้อกำหนดกรุงเทพ (Bangkok Rules)	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีโดยเฉพาะ	0	0	0	0	0	กระทรวงยุติธรรม	กรมราชทัณฑ์ (บค.)
131	สร้างต้นแบบ ยกย่องเชิดชูเป็นตัวอย่างที่ดีในการมีแนวปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อสตรี	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีโดยเฉพาะ	0	0	0	0	0	กระทรวงยุติธรรม	กรมสอบสวนคดีพิเศษ

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 1 การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี (178 โครงการ/กิจกรรม)			312,822,323	535,086,265	477,171,365	487,279,515	494,946,115		
มาตรการที่ 3 มาตรการส่งเสริมการศึกษาและการทำงานด้าน STEM (วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม และคณิตศาสตร์) ของสตรี (8 โครงการ/กิจกรรม)			55,201,173	2,399,200	3,399,200	3,399,200	3,399,200		
กลยุทธ์ 3.1 จัดกิจกรรมส่งเสริมให้เด็กหญิงเข้าสู่สาขา STEM (5 โครงการ/กิจกรรม)			1,989,200	2,099,200	3,099,200	3,099,200	3,099,200		
132	โครงการ STEM Careers ส่งเสริมการเรียนรู้และสร้างแรงบันดาลใจด้านอาชีพเพิ่มเติมแห่งอนาคต	ดำเนินการอยู่แล้ว และมีความเชื่อมโยง กับแผนปฏิบัติการ ด้านการพัฒนาสตรี	900,000	900,000	900,000	900,000	900,000	กระทรวงการ อุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม	องค์การพิพิธภัณฑ์ วิทยาศาสตร์แห่งชาติ (อพวช.) (อพวช.)
133	กิจกรรม Maker Girls (ส่งเสริมทักษะกระบวนการทางวิศวกรรมผ่านการสร้างชิ้นงานต้นแบบ)	ดำเนินการอยู่แล้ว และมีความเชื่อมโยง กับแผนปฏิบัติการ ด้านการพัฒนาสตรี	120,000	120,000	120,000	120,000	120,000	กระทรวงการ อุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม	องค์การพิพิธภัณฑ์ วิทยาศาสตร์แห่งชาติ (อพวช.) (อพวช.)
134	โครงการ SiT Talks : Science inspired by Teen (ส่งเสริมให้เยาวชนเข้าใจ เห็นความสำคัญ และกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี)	ดำเนินการอยู่แล้ว และจะนำประเด็นการ เสริมพลังสตรีและ ความเสมอภาคไป สอดแทรก	900,000	900,000	900,000	900,000	900,000	กระทรวงการ อุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม	องค์การพิพิธภัณฑ์ วิทยาศาสตร์แห่งชาติ (อพวช.) (อพวช.)
135	โครงการฝึกอบรม Girls in ICT Days 2023 : Digital Skills for Girls	(1) สำหรับ กลุ่มเป้าหมายสตรี โดยเฉพาะ	69,200	179,200	179,200	179,200	179,200	กระทรวงดิจิทัลเพื่อ เศรษฐกิจและสังคม	สำนักงาน ปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อ เศรษฐกิจและสังคม

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 1 การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี (178 โครงการ/กิจกรรม)			312,822,323	535,086,265	477,171,365	487,279,515	494,946,115		
136	โครงการ ศูนย์นวัตกรรมแห่งอนาคต FUTURIUM : JOB WORLD (การแนะแนว อาชีพด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม 29 อาชีพ)	กำลังดำเนินการ และจะนำประเด็นการเสริมพลังสตรีและความเสมอภาคไปสอดแทรก	-	-	1,000,000	1,000,000	1,000,000	กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม	องค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ (อพวช.)
กลยุทธ์ 3.3 สร้างต้นแบบสตรีในสาขา STEM (3 โครงการ/กิจกรรม)			53,211,973	300,000	300,000	300,000	300,000		
137	ฝึกอบรม/สัมมนา	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ ภาพรวม	52,068,427	-	-	-	-	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมชลประทาน
138	การพัฒนาบุคลากรเพศหญิง ด้านอุดมศึกษา ตามหลักสูตรต่าง ๆ ได้แก่ 1) การศึกษา หลักสูตรนักเรียนอุดมศึกษา (สำหรับผู้จบชั้น ม.6) 2) การอบรม หลักสูตรนักอุดมศึกษาชั้นสูง (ผู้ที่บรรจุเป็นนักอุดมศึกษา) หมายเหตุ : ดำเนินการเฉพาะในปีงบประมาณที่มีอัตราว่าง	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ ภาพรวม	843,546	0	0	0	0	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	กรมอุดมศึกษา
139	โครงการ Research Show by Naturalist (ในปี 2023 นำเสนอ theme Women in Science 12 นักวิทยาศาสตร์หญิง นำเสนองานวิจัยผ่านการเล่าเรื่อง)	ดำเนินการอยู่แล้ว และมีความเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม	องค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ (อพวช.)
มาตรการที่ 4 มาตรการสร้างความเข้มแข็งผู้ประกอบการสตรี (14 โครงการ/กิจกรรม)			50,989,100	152,113,150	145,307,950	156,019,600	159,214,600		
กลยุทธ์ 4.2 พัฒนาศักยภาพของสตรีเพื่อเป็นผู้ประกอบการ (13 โครงการ/กิจกรรม)			46,769,100	126,859,650	120,054,450	130,766,100	133,961,100		

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 1 การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี (178 โครงการ/กิจกรรม)			312,822,323	535,086,265	477,171,365	487,279,515	494,946,115		
140	กิจกรรมการสร้างความมั่นคงในครอบครัวด้วยกลไกการบัญชี ด้านการจัดทำบัญชีต้นทุนประกอบอาชีพ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	8,942,500	22,763,850	22,763,850	22,763,850	22,233,850	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมตรวจบัญชีสหกรณ์
141	กิจกรรมการส่งเสริมให้สตรีมีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชน (ครูบัญชี)	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	1,472,500	3,701,800	3,701,800	3,701,800	3,701,800	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมตรวจบัญชีสหกรณ์
142	กิจกรรมการสร้างความมั่นคงในครอบครัวด้วยกลไกการบัญชี ด้านการจัดทำบัญชีครัวเรือน	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	4,800,000	28,892,000	26,791,800	25,853,450	25,853,450	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมตรวจบัญชีสหกรณ์
143	กิจกรรมการฝึกอบรมอาชีพเสริมรายได้สำหรับบุคลากรทั้งในส่วนกลาง และภูมิภาคเพื่อสร้างรายได้เสริมให้กับบุคลากร โดยคำนึงถึงมิติหญิงชาย	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	72,000	72,000	72,000	72,000	72,000	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมตรวจบัญชีสหกรณ์
144	โครงการส่งเสริมและพัฒนาสินค้าเกษตรอัตลักษณ์พื้นถิ่น	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีโดยเฉพาะ	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมส่งเสริมสหกรณ์
145	โครงการส่งเสริมการพัฒนาสังคมด้วยระบบเศรษฐกิจเพิ่มมูลค่า (BC Gand Traditional Attractions)	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	8,430,000	0	0	0	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
146	โครงการพัฒนาเยาวชนชนเผ่าสู่ผู้ประกอบการรุ่นใหม่	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	70,000	0	0	0	0	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
147	โครงการส่งเสริมเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ชุมชน	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	2,500,000	30,000,000	30,500,000	40,000,000	40,500,000	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 1 การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี (178 โครงการ/กิจกรรม)			312,822,323	535,086,265	477,171,365	487,279,515	494,946,115		
148	โครงการสวัสดิการลดความเหลื่อมล้ำ (ทุนประกอบอาชีพแก่สตรีผู้ติดเชื้อเอชไอวีและผู้ได้รับผลกระทบจากปัญหาเอชไอวี)	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีโดยเฉพาะ	3,000,000	3,000,000	3,000,000	3,000,000	3,000,000	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
149	โครงการขับเคลื่อนการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจในพื้นที่นิคมสร้างตนเอง (BCG)	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	5,462,100	10,750,000	13,975,000	16,125,000	19,350,000	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
150	โครงการพัฒนาทักษะอาชีพสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีโดยเฉพาะ	3,850,000	3,850,000	3,850,000	3,850,000	3,850,000	กระทรวงมหาดไทย	กรมการพัฒนาชุมชน
151	โครงการส่งเสริมช่องทางตลาดผลิตภัณฑ์กลุ่มอาชีพสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีโดยเฉพาะ	15,400,000	15,400,000	15,400,000	15,400,000	15,400,000	กระทรวงมหาดไทย	กรมการพัฒนาชุมชน
152	กิจกรรมเทศกาลศิลปะแห่งกรุงเทพ (BAF) ครั้งที่ 8	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	1,200,000	0	0	0	0	กระทรวงวัฒนธรรม	สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย
กลยุทธ์ 4.4 จัดตั้งเครือข่ายที่ปรึกษาให้คำแนะนำแก่ผู้ประกอบการสตรีที่เชื่อมโยงกับเครือข่ายภาครัฐกิจ (1 โครงการ/กิจกรรม)			4,220,000	25,253,500	25,253,500	25,253,500	25,253,500		
153	โครงการสถาบันพัฒนาสิทธิมนุษยชน	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	4,220,000	25,253,500	25,253,500	25,253,500	25,253,500	กระทรวงยุติธรรม	กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ
มาตรการที่ 5 ส่งเสริมการเข้าถึงโอกาสการพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรีกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ (กลุ่มชาติพันธุ์ สตรีในชนบททางไกล สตรีครอบครัวฐานะยากจน สตรีที่ประสบปัญหาจากโควิด 19 สตรีในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ สตรีพิการ และสตรีสูงอายุ) (25 โครงการ/กิจกรรม)			174,763,500	344,669,165	288,237,765	289,378,165	289,642,765		

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 1 การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี (178 โครงการ/กิจกรรม)			312,822,323	535,086,265	477,171,365	487,279,515	494,946,115		
กลยุทธ์ 5.1 พัฒนาศักยภาพสตรีกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ (กลุ่มชาติพันธุ์ สตรีในชนบทห่างไกล สตรีครอบครัวฐานะยากจน สตรีที่ประสบปัญหาจากโควิด 19 สตรีในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ สตรีพิการ และสตรีสูงอายุ) ในด้านการศึกษา สวัสดิการและการทำงาน และการมีสุขภาวะที่ดี (25 โครงการ/กิจกรรม)			174,763,500	344,669,165	288,237,765	289,378,165	289,642,765		
154	โครงการธนาคารแพะตำบลสันติสุขจังหวัดชายแดนใต้ (กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาอาชีพด้านการปศุสัตว์ (แพะ))	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมปศุสัตว์
155	โครงการพัฒนาศักยภาพอาสาปศุสัตว์	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมปศุสัตว์
156	โครงการส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์ในพื้นที่เฉพาะ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมปศุสัตว์
157	โครงการพัฒนาฝีมือแรงงานสตรีเพื่อยกระดับศักยภาพแรงงาน	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีโดยเฉพาะ	5,850,000	55,800,000	0	0	0	กระทรวงแรงงาน	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
158	โครงการส่งเสริมสวัสดิการเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเกษียณอย่างมีคุณภาพของประชากรวัยแรงงานอายุ 25-59 ปี กิจกรรมส่งเสริมสวัสดิการแรงงานสูงอายุเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	1,987,200	2,185,900	2,404,500	2,644,900	2,909,500	กระทรวงแรงงาน	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 1 การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี (178 โครงการ/กิจกรรม)			312,822,323	535,086,265	477,171,365	487,279,515	494,946,115		
159	โครงการส่งเสริมและพัฒนาทักษะชีวิตเด็กและเยาวชนไทยในศตวรรษที่ 21/กิจกรรมการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเด็กและเยาวชนเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการตั้งครรภ์ในวัยรุ่น (สำหรับแม่วัยรุ่นและครอบครัวที่มีรายได้น้อย)	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรี โดยเฉพาะ	893,700	0	0	0	0	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	กรมกิจการเด็กและเยาวชน
160	โครงการพัฒนาทักษะอาชีพแก่สตรีและครอบครัวเปราะบางสู่ความยั่งยืน	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	154,089,600	285,733,265	285,733,265	285,733,265	285,733,265	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
161	โครงการขับเคลื่อนความร่วมมือการพัฒนาทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 (RF21: Precision Farming)	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
162	การส่งเสริมทักษะอาชีพแก่คนไร้ที่พึ่งและคนขอทานในสถานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง (ฟื้นฟูและพัฒนาศักยภาพกลุ่มเป้าหมาย)	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
163	โครงการประกันภัยเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานที่ดินจังหวัด 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดนราธิวาส ปัตตานี ยะลา สตูล และสงขลา (เฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา สะบ้าย้อย นาทวี และจะนะ)	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงมหาดไทย	กรมที่ดิน

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 1 การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี (178 โครงการ/กิจกรรม)			312,822,323	535,086,265	477,171,365	487,279,515	494,946,115		
164	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้รับบริการบ้านกึ่งวิถี	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	523,000					กระทรวงยุติธรรม	กรมคุมประพฤติ
165	โครงการสร้างงานสร้างอาชีพให้กับผู้กระทำผิดที่เป็นสตรีในภาครัฐและภาคเอกชน	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	10,340,000					กระทรวงยุติธรรม	กรมคุมประพฤติ
166	โครงการรณรงค์ปันสุข ทำความดีเพื่อชาติ ศาสน์ กษัตริย์ กรมการแพทย์ กิจกรรม : ตรวจคัดกรองโรคมะเร็งสำหรับผู้ต้องขังหญิง	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีโดยเฉพาะ	900,000	950,000	100,000	1,000,000	1,000,000	กระทรวงสาธารณสุข	กรมการแพทย์
167	โครงการขับเคลื่อนระบบการส่งเสริมสุขภาพดูแลผู้สูงอายุและผู้มีภาวะพึ่งพิงระยะยาวแบบบูรณาการ (Long Term Care) แบบ New Normal	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงสาธารณสุข	กรมอนามัย
168	โครงการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมตามแนวทางโครงการพระราชดำริและโครงการเฉลิมพระเกียรติ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงสาธารณสุข	กรมอนามัย
169	โครงการยกระดับการเข้าถึงบริการส่งเสริมสุขภาพแต่ละกลุ่มวัยและอนามัยสิ่งแวดล้อมสำหรับกลุ่มเปราะบางและด้อยโอกาสของสังคม	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงสาธารณสุข	กรมอนามัย

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 1 การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี (178 โครงการ/กิจกรรม)			312,822,323	535,086,265	477,171,365	487,279,515	494,946,115		
170	โครงการส่งเสริมสุขภาพเด็กกลุ่มเปราะบาง	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงสาธารณสุข	กรมอนามัย
171	โครงการยกระดับครอบครัว ชุมชนรอบรู้สุขภาพภายใต้วิถีชีวิตปกติใหม่	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงสาธารณสุข	กรมอนามัย
172	โครงการขับเคลื่อนนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 – 2570) - นโยบายและแผนความมั่นคงที่ 1 การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ - นโยบายและแผนความมั่นคงที่ 5 การป้องกันและแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	สำนักนายกรัฐมนตรี	สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ
173	โครงการขับเคลื่อนนโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ (พ.ศ. 2566 – 2570)	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	สำนักนายกรัฐมนตรี	สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ
174	โครงการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	สำนักนายกรัฐมนตรี	สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ
175	โครงการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมการอยู่ร่วมกันภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรมในประเทศไทย (พ.ศ. 2566 – 2570)	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	สำนักนายกรัฐมนตรี	สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 1 การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี (178 โครงการ/กิจกรรม)			312,822,323	535,086,265	477,171,365	487,279,515	494,946,115		
176	โครงการประชุมคณะกรรมการบริหารจัดการผู้หลบหนีเข้าเมืองของ สภาความมั่นคงแห่งชาติ	(2) การส่งเสริมความ เสมอภาคระหว่างเพศ ภาพรวม	0	0	0	0	0	สำนักนายกรัฐมนตรี	สำนักงานสภาความ มั่นคงแห่งชาติ
177	การจัดสภาพแวดล้อมในสำนักงาน ป.ป.ท. ที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะและ ส่งเสริมสุขภาวะที่ดีให้แก่สตรี	(1) สำหรับ กลุ่มเป้าหมายสตรี โดยเฉพาะ	0	0	0	0	0	องค์การอิสระ / องค์การมหาชน / นิติ บุคคล	สำนักงานคณะกรรมการ ป้องกันและปราบปราม การทุจริตในภาครัฐ
178	ส่งเสริมการดำเนินดำเนินงานมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม : การ จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกเพื่อจัดทำข้อมูลมรดกภูมิปัญญาทาง วัฒนธรรมเพื่อเสนอขึ้นทะเบียนเป็นรายการตัวแทนมรดกวัฒนธรรมที่ จับต้องไม่ได้ของมนุษยชาติที่อยู่เนสโก	(2) การส่งเสริมความ เสมอภาคระหว่างเพศ ภาพรวม	180,000	-	-	-	-	กระทรวงวัฒนธรรม	กรมส่งเสริมวัฒนธรรม

โครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี (พ.ศ. 2566 - 2570)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 2 การจัดการความรุนแรงต่อสตรี (105 โครงการ/กิจกรรม)			567,082,500	516,665,820	#VALUE!	669,544,200	672,754,200		
มาตรการที่ 6 การสร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อจัดการกับความรุนแรงที่เกิดขึ้นต่อสตรี (21 โครงการ/กิจกรรม)			6,102,400	10,764,800	6,250,000	2,050,000	2,260,000		
กลยุทธ์ 6.1 พัฒนาและออกแบบคู่มือ/ชุดการเรียนรู้ประเด็นจัดการความรุนแรงในทุกรูปแบบที่เกิดขึ้นต่อสตรีสำหรับกลุ่มเป้าหมาย (1 โครงการ/กิจกรรม)			0	4,014,000	4,200,000	0	0		
1	โครงการ “การพัฒนาแนวปฏิบัติว่าด้วยการจัดการคดีทางเพศในระบบการศึกษาของอาเซียน” (โครงการสำคัญ)	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	4,014,000	4,200,000	0	0	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
กลยุทธ์ 6.2 เสริมสร้างศักยภาพกลุ่มเป้าหมายเพื่อจัดการกับความรุนแรงในทุกรูปแบบที่เกิดขึ้นต่อสตรี (10 โครงการ/กิจกรรม)			5,602,400	6,750,800	2,050,000	2,050,000	2,260,000		
2	มีนโยบายส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและการล่วงละเมิดทางเพศต่อสตรี	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีโดยเฉพาะ	0	0	0	0	0	กระทรวงกลาโหม	กระทรวงกลาโหม
3	โครงการฝึกทักษะการป้องกันตัวเบื้องต้น เพื่อให้บุคลากรสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงในสังคมด้วยตัวเอง	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงการต่างประเทศ	กระทรวงการต่างประเทศ
4	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	กรมการท่องเที่ยว

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 2 การจัดการความรุนแรงต่อสตรี (105 โครงการ/กิจกรรม)			567,082,500	516,665,820	#VALUE!	669,544,200	672,754,200		
5	กิจกรรมเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตแก่สตรี	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	1,540,000	2,000,000	2,000,000	2,000,000	2,000,000	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
6	โครงการพัฒนาความแตกต่างอย่างกลมกลืน (Diversity Management)	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	210,000	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
7	โครงการปฐมนิเทศข้าราชการ และพนักงานราชการบรรจุใหม่	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม
8	โครงการเตรียมความพร้อมก่อนสมรสและก่อนมีบุตรเพื่อให้เกิดทุกรายมีคุณภาพ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงสาธารณสุข	กรมอนามัย
9	โครงการมหัศจรรย์ 1,000 วัน Plus สู่ 2,500 วัน	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงสาธารณสุข	กรมอนามัย
10	โครงการฝึกอบรม เรื่อง พัฒนาสุขภาพจิต พิชิตความสุข	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	33,800	0	0	0	กระทรวงอุตสาหกรรม	กรมโรงงานอุตสาหกรรม
11	โครงการแนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการความรุนแรงต่อผู้หญิงและเด็กดีเด่น ประจำปี พ.ศ.	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	4,012,400	4,667,000	0	0	0	องค์กรอิสระ / องค์กรมหาชน / นิติบุคคล	สำนักงานอัยการสูงสุด
กลยุทธ์ 6.3 สร้างสื่อสังคมและช่องทางเพื่อแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงต่อผู้หญิง (10 โครงการ/กิจกรรม)			500,000	-	-	-	-		

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 2 การขจัดความรุนแรงต่อสตรี (105 โครงการ/กิจกรรม)			567,082,500	516,665,820	#VALUE!	669,544,200	672,754,200		
12	สร้างสื่อสังคมและช่องทางเพื่อแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงต่อผู้หญิง	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงการคลัง	กรมสรรพสามิต
13	โครงการเผยแพร่ผลงานบริการวิชาการ : ด้านเพศ ครอบครั้ว ชุมชน และสังคม	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	500,000	0	0	0	0	กระทรวงการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
14	การประกาศแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในสถานที่ปฏิบัติงาน	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงคมนาคม	กรมทางหลวง
15	กิจกรรมเปิดพื้นที่สื่อสารประชาสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรใน สป.ดศ. ผ่าน Intranet	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีโดยเฉพาะ	0	0	0	0	0	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
16	การรณรงค์ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางสื่อต่างๆ ได้แก่ เว็บไซต์กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม, บอร์ดประชาสัมพันธ์, กลุ่ม Line ขององค์กร	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม
17	กิจกรรมประชาสัมพันธ์ การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ ในประเด็นเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงต่อหญิง	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 2 การจัดการความรุนแรงต่อสตรี (105 โครงการ/กิจกรรม)			567,082,500	516,665,820	#VALUE!	669,544,200	672,754,200		
18	เผยแพร่องค์ความรู้ด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงพาณิชย์	กรมการค้าต่างประเทศ
19	จัดให้มีช่องทางสื่อสารระหว่างองค์กรกับกลุ่มสตรีผู้ถูกคุกคามและสามารถหาวิธีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็ว	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีโดยเฉพาะ	0	0	0	0	0	กระทรวงยุติธรรม	กรมบังคับคดี
20	ระบบการแจ้งเหตุล่วงละเมิดทางเพศออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชัน Line Chatbot “น้อง HR Moj”	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงยุติธรรม	สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม
21	โครงการยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอนามัยตามหลักธรรมาภิบาล	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงสาธารณสุข	กรมอนามัย
มาตรการที่ 7 มาตรการสร้างพื้นที่ปลอดภัยและกระตุ้นเตือนสังคมให้ตระหนักถึงการป้องกันภัยจากความรุนแรงต่อสตรี (55 โครงการ/กิจกรรม)			121,037,600	3,561,620	#VALUE!	1,435,000	1,435,000		
กลยุทธ์ 7.1 ขับเคลื่อนกิจกรรมสร้างพื้นที่ปลอดภัยจากความรุนแรงต่อสตรี เพื่อสร้างเมืองปลอดภัย ชุมชนปลอดภัย โรงเรียนปลอดภัย เดินทางปลอดภัย ที่ทำงานปลอดภัย และไซเบอร์ปลอดภัย (19 โครงการ/กิจกรรม)			119,933,100	3,046,620	#VALUE!	920,000	920,000		
22	เสริมสร้างสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานเพื่อลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศ	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีโดยเฉพาะ	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมชลประทาน

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 2 การจัดการความรุนแรงต่อสตรี (105 โครงการ/กิจกรรม)			567,082,500	516,665,820	#VALUE!	669,544,200	672,754,200		
23	โครงการเสริมสร้างสวัสดิภาพในการทำงาน (เช่น ตรวจสอบกล่องวงจรปิด หลอดไฟฟ้าส่องสว่าง จัดเวรยามตรวจตรา ฯลฯ) ประจำปี	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมพัฒนาที่ดิน
24	กิจกรรมการติดตั้งกล่องวงจรปิดในสถานที่ทำงานของหน่วยงาน	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมส่งเสริมสหกรณ์
25	การขับเคลื่อนการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ผ่านความร่วมมือของหญิงชายรวมทั้งกลุ่มความหลากหลายทางเพศในหน่วยงาน	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
26	ตรวจและกำกับสถานประกอบกิจการ/หน่วยงานรัฐวิสาหกิจให้ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยฯ (พื้นฐาน/เทคนิค)	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	916,000	916,000	920,000	920,000	920,000	กระทรวงแรงงาน	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
27	โครงการคุ้มครองสวัสดิภาพและจัดสวัสดิการเด็กที่ประสบปัญหาทางสังคม	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	108,017,100	0	0	0	0	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	กรมกิจการเด็กและเยาวชน
28	โครงการ “ขับเคลื่อนงานเพื่อขจัดปัญหาความรุนแรงต่อสตรีในสังคม” (โครงการสำคัญ)	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีโดยเฉพาะ	0	2,130,620	0	0	0	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 2 การจัดการความรุนแรงต่อสตรี (105 โครงการ/กิจกรรม)			567,082,500	516,665,820	#VALUE!	669,544,200	672,754,200		
29	สังคมไทยไร้ความรุนแรง (ปีที่ 3) แผนงานวิจัยที่ 4 การบูรณาการขับเคลื่อนแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหามหาความรุนแรงตามมาตรฐานสากลและบริบทของสังคมไทยด้วยการสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน (Participation)โครงการย่อยเรื่อง ""การบูรณาการสร้างสังคมไทยไร้ความรุนแรงตามมาตรฐานสากลและบริบทของสังคมไทย"	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีโดยเฉพาะ	11,000,000	0	0	0	0	กระทรวงการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.)
30	1) การจัดให้มีเวรรักษาการณ์และผู้ตรวจเวร ตลอด ๒๔ ชั่วโมง เพื่อรักษาความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานเข้าเวรภายในหน่วยงาน 2) การจัดห้องน้ำแยกเพศหญิงชาย และจัดปริมาณตามสัดส่วนของผู้ใช้บริการ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	พ	0	0	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	กรมอุตุนิยมวิทยา
31	กิจกรรมสร้างพื้นที่ปลอดภัยในสถานที่ทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่ที่เป็นผู้หญิง เช่น พื้นที่จอดรถสำหรับสตรี หรือเพิ่มแสงสว่างที่บริเวณที่จอดรถ/พื้นที่ระเบียงทางเดินเมื่อต้องทำงานล่วงเวลา	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 2 การจัดการความรุนแรงต่อสตรี (105 โครงการ/กิจกรรม)			567,082,500	516,665,820	#VALUE!	669,544,200	672,754,200		
32	จัดสถานที่ออกกำลังกายให้เพียงพอและเหมาะสมกับหญิงชาย	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงมหาดไทย	กรมโยธาธิการและผังเมือง
33	จัดอุปกรณ์ออกกำลังกายที่เหมาะสมกับหญิงชาย	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงมหาดไทย	กรมโยธาธิการและผังเมือง
34	จัดสภาพแวดล้อมกลุ่มผู้สูงอายุกลุ่มสตรี ผู้พิการ ให้เหมาะสมเมื่อมารับบริการในพื้นที่ของหน่วยงาน (ห้องน้ำผู้พิการ, รถเข็นวีลแชร์, 24hrs CCTV)	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงยุติธรรม	กรมบังคับคดี
35	รณรงค์ให้ส่วนราชการตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาและไม่ยอมทน (zero - tolerance) ต่อการคุกคามทางเพศและล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงยุติธรรม	กรมสอบสวนคดีพิเศษ
36	โครงการกีฬาสาธิตสัมพันธ์บุคลากรสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงยุติธรรม และสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงยุติธรรม	สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 2 การจัดการความรุนแรงต่อสตรี (105 โครงการ/กิจกรรม)			567,082,500	516,665,820	#VALUE!	669,544,200	672,754,200		
37	ห้องออกกำลังกายกระทรวงยุติธรรม	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงยุติธรรม	สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม
38	โครงการพัฒนาและยกระดับระบบการจัดการสุขาภิบาลอาหารและอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยวไทย	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงสาธารณสุข	กรมอนามัย
39	เพิ่มพื้นที่ที่ปลอดภัยสำหรับสตรี ในที่ทำงาน	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	องค์กรอิสระ / องค์กรมหาชน / นิติบุคคล	สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน
40	คัดแยกและช่วยเหลือผู้เสียหายจากความผิดการค้ามนุษย์	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีโดยเฉพาะ	0	0	0	0	0	องค์กรอิสระ / องค์กรมหาชน / นิติบุคคล	สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
กลยุทธ์ 7.2 รมรจคให้ส่วนราชการและภาคเอกชนตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาและไม่ยอมทน (Zero-tolerance) ต่อการคุกคามทางเพศและล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน (36 โครงการ/กิจกรรม)			1,104,500	515,000	515,000	515,000	515,000		
41	โครงการรณรงค์สร้างตระหนักรู้ถึงความสำคัญของปัญหาและไม่ยอมทน (Zero - tolerance) ต่อการคุกคามทางเพศและล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	สำนักนายกรัฐมนตรี	สำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 2 การจัดการความรุนแรงต่อสตรี (105 โครงการ/กิจกรรม)			567,082,500	516,665,820	#VALUE!	669,544,200	672,754,200		
42	การรณรงค์ต่อต้านการคุกคามทางเพศ	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีโดยเฉพาะ	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมชลประทาน
43	การรณรงค์การตระหนักถึงความสำคัญของขจัดการคุกคามทางเพศและล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน (ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน)	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีโดยเฉพาะ	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมฝนหลวงและการบินเกษตร
44	โครงการประชาสัมพันธ์ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน และตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ประจำปี	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมพัฒนาที่ดิน
45	ผู้บริหารประกาศเจตนารมณ์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
46	กิจกรรมสื่อสารและสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาและไม่ยอมทน (zero-tolerance) ต่อการคุกคามทางเพศและการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานขอหน่วยงานภาครัฐ	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีโดยเฉพาะ	0	0	0	0	0	กระทรวงการคลัง	สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 2 การจัดการความรุนแรงต่อสตรี (105 โครงการ/กิจกรรม)			567,082,500	516,665,820	#VALUE!	669,544,200	672,754,200		
47	กิจกรรมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แนวปฏิบัติเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงการต่างประเทศ	กระทรวงการต่างประเทศ
48	1. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศ และล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานของหน่วยงาน กิจกรรม : - ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน - แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม	สำนักงานปลัดกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม
49	กิจกรรม MD Safety Zone for ALL	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	กระทรวงคมนาคม	กรมเจ้าท่า
50	กิจกรรมจัดทำมาตรการป้องกันการคุกคามทางเพศและล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงคมนาคม	กรมเจ้าท่า

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 2 การขจัดความรุนแรงต่อสตรี (105 โครงการ/กิจกรรม)			567,082,500	516,665,820	#VALUE!	669,544,200	672,754,200		
51	โครงการเผยแพร่ให้ความรู้และข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ในช่องทางต่าง ๆ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงคมนาคม	สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม
52	กิจกรรมการประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ในวันสตรีสากล (8 มีนาคม ของทุกปี) โดยผู้บริหารหน่วยงานและให้มีการถ่ายทอดสู่ทุกหน่วยงานในสังกัด	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	กรมอุตุนิยมวิทยา
53	กิจกรรมเปิดพื้นที่สื่อสารประชาสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรใน สป.ดศ. ผ่านเสียงตามสาย	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
54	โครงการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 2 การจัดการความรุนแรงต่อสตรี (105 โครงการ/กิจกรรม)			567,082,500	516,665,820	#VALUE!	669,544,200	672,754,200		
55	ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ลงวันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2563) - มีการเผยแพร่ประกาศให้คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ทาง Intranet ของกระทรวงเพื่อทราบและถือปฏิบัติ รวมทั้งติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงพลังงาน	สำนักงาน ปลัดกระทรวงพลังงาน
56	โครงการสร้างความตระหนักเรื่องความเสมอภาคระหว่างเพศ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงพาณิชย์	กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ
57	กำหนดแนวทางการปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	-	-	-	-	-	กระทรวงมหาดไทย	กรมโยธาธิการและผังเมือง
58	ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงวัฒนธรรม	กรมส่งเสริมวัฒนธรรม

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 2 การจัดการความรุนแรงต่อสตรี (105 โครงการ/กิจกรรม)			567,082,500	516,665,820	#VALUE!	669,544,200	672,754,200		
59	เผยแพร่ความรู้เรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงวัฒนธรรม	กรมส่งเสริมวัฒนธรรม
60	จัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีโดยเฉพาะ	0	0	0	0	0	กระทรวงวัฒนธรรม	สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย
61	เผยแพร่ความรู้เรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงวัฒนธรรม	สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย
62	ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงสาธารณสุข	กรมสุขภาพจิต
63	โครงการยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอนามัยตามหลักธรรมาภิบาล	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงสาธารณสุข	กรมอนามัย
64	กิจกรรมประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิดและการคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ 2566	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงสาธารณสุข	สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 2 การจัดการความรุนแรงต่อสตรี (105 โครงการ/กิจกรรม)			567,082,500	516,665,820	#VALUE!	669,544,200	672,754,200		
65	ให้ความรู้แก่บุคลากร เรื่อง แนวปฏิบัติ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงสาธารณสุข	สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
66	กิจกรรมรณรงค์ "Zero Tolerance for SEAH (Sexual Exploitation, Abuse, and Harassment)" เนื่องในวันยุติความรุนแรงต่อสตรีสากล	ส่งเสริมความเสมอภาคภาพรวม	589,500	0	0	0	0	กระทรวงสาธารณสุข	สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
67	เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของการจัดการคุกคามทางเพศและล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานให้บุคลากรในกรมได้รับทราบผ่านการจัดกิจกรรมต่าง ๆ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	500,000	500,000	500,000	500,000	500,000	กระทรวงอุตสาหกรรม	กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่
68	กิจกรรมประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับความเสมอภาคหญิงชาย และการป้องกันการคุกคามทางเพศและล่วงละเมิดทางเพศในสำนักงาน	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงอุตสาหกรรม	สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย
69	โครงการ "เสริมสร้าง สลน. พื้นที่ปลอดภัย"	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	สำนักนายกรัฐมนตรี	สำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 2 การจัดการความรุนแรงต่อสตรี (105 โครงการ/กิจกรรม)			567,082,500	516,665,820	#VALUE!	669,544,200	672,754,200		
70	ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไข ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	(2) การส่งเสริมความเสมอ ภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงวัฒนธรรม	กรมส่งเสริมวัฒนธรรม
71	เผยแพร่ความรู้เรื่องการป้องกันและแก้ไข ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	(2) การส่งเสริมความเสมอ ภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงวัฒนธรรม	กรมส่งเสริมวัฒนธรรม
72	โครงการรณรงค์สร้างตระหนักรู้ถึง ความสำคัญของปัญหาและไม่ยอมทน (Zero - tolerance) ต่อการคุกคาม ทางเพศและล่วงละเมิดทางเพศในที่ ทำงาน	(2) การส่งเสริมความเสมอ ภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงวัฒนธรรม	กรมส่งเสริมวัฒนธรรม
73	การบรรจุความรู้ เรื่อง "บทบาทชาย หญิงและความเสมอภาคหญิงชาย" ใน โครงการฝึกอบรมและปฐมนิเทศ ข้าราชการและพนักงานราชการบรรจุ ใหม่	(2) การส่งเสริมความเสมอ ภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	สำนักนายกรัฐมนตรี	สำนักงานสภาพ พัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ
74	การประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการ ล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศ	(2) การส่งเสริมความเสมอ ภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	องค์กรอิสระ / องค์การมหาชน / นิติบุคคล	สำนักงาน คณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการ ทุจริตในภาครัฐ
75	การสร้างช่องทางร้องเรียนการล่วง ละเมิดและคุกคามทางเพศในสังกัด สำนักงาน ป.ป.ท.	(2) การส่งเสริมความเสมอ ภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	องค์กรอิสระ / องค์การมหาชน / นิติบุคคล	สำนักงาน คณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการ ทุจริตในภาครัฐ

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 2 การขจัดความรุนแรงต่อสตรี (105 โครงการ/กิจกรรม)			567,082,500	516,665,820	#VALUE!	669,544,200	672,754,200		
76	การรณรงค์ให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาและไม่ยอมทน (Zero-tolerance) ต่อการคุกคามทางเพศ และล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานของสำนักงาน ปปง.	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	องค์กรอิสระ / องค์กรมหาชน / นิติบุคคล	สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน
มาตรการที่ 8 การส่งเสริมการเข้าถึงความยุติธรรมของสตรี (30 โครงการ/กิจกรรม)			439,942,500	502,339,400	663,059,200	666,059,200	669,059,200		
กลยุทธ์ 8.1 เผยแพร่ข้อมูล/การให้ความรู้เพื่อช่วยให้สตรีเข้าถึงความช่วยเหลือจากการถูกระทำความรุนแรง (18 โครงการ/กิจกรรม)			437,637,500	492,960,200	651,009,200	651,009,200	651,009,200		
77	เผยแพร่ข้อมูล/การให้ความรู้เพื่อช่วยให้สตรีเข้าถึงความช่วยเหลือจากการถูกระทำความรุนแรง	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงการคลัง	กรมสรรพสามิต
78	โครงการการสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อครอบครัว กิจกรรม สร้างทัศนคติความรู้ ความเข้าใจต่อประชาชนเพื่อยุติความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และบุคคลในครอบครัว	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	2,435,900	2,500,000	2,500,000	2,500,000	2,500,000	กระทรวงการพัฒนากำลังคนและความมั่นคงของมนุษย์	กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
79	กิจกรรมขับเคลื่อนตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	5,042,800	6,439,000	6,500,000	6,500,000	6,500,000	กระทรวงการพัฒนากำลังคนและความมั่นคงของมนุษย์	กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 2 การจัดการความรุนแรงต่อสตรี (105 โครงการ/กิจกรรม)			567,082,500	516,665,820	#VALUE!	669,544,200	672,754,200		
80	การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับความรุนแรงต่อสตรี และช่องทางการร้องเรียน/ร้องทุกข์เกี่ยวกับการคุกคามทางเพศและล่วงละเมิดทางเพศ	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีโดยเฉพาะ	0	0	0	0	0	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	กรมอุตุนิยมวิทยา
81	กิจกรรมเปิดพื้นที่สื่อสารประชาสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรใน สป.ดศ. ผ่าน Intranet	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
82	โครงการสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	7,200	7,200	7,200	7,200	7,200	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	สำนักงานสถิติแห่งชาติ
83	โครงการเสริมสร้างความรู้เพื่อป้องกันการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	สำนักงานสถิติแห่งชาติ
84	กิจกรรมการเผยแพร่ข้อมูลและให้ความรู้เพื่อช่วยให้สตรีเข้าถึงความช่วยเหลือจากการกระทำความรุนแรงโดยจัดให้มีช่องทางร้องทุกข์ในกรณีที่ไม่ได้รับความเสมอภาค หรือถูกล่วงละเมิดทางเพศ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	สำนักงานปลัดกระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 2 การขจัดความรุนแรงต่อสตรี (105 โครงการ/กิจกรรม)			567,082,500	516,665,820	#VALUE!	669,544,200	672,754,200		
85	การช่วยเหลือประชาชน (ชาย/หญิง/กลุ่มความหลากหลายทางเพศ) ที่ตกเป็นผู้เสียหายหรือเหยื่ออาชญากรรมและจำเลยในคดีอาญาได้รับการช่วยเหลืออย่างเป็นธรรม เสมอภาคและเท่าเทียม โดยการช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติค่าตอบแทนผู้เสียหายและค่าทดแทนและค่าใช้จ่ายแก่จำเลยในคดีอาญา พ.ศ. 2544 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	400,000,000	450,000,000	607,000,000	607,000,000	607,000,000	กระทรวงยุติธรรม	กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ
86	ค่าตอบแทนและช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมาย	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	29,525,000	32,104,000	33,092,000	33,092,000	33,092,000	กระทรวงยุติธรรม	กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ
87	โครงการการช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมายและการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	626,600	1,910,000	1,910,000	1,910,000	1,910,000	กระทรวงยุติธรรม	กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ
88	โครงการยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอนามัยตามหลักธรรมาภิบาล	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงสาธารณสุข	กรมอนามัย
89	สร้างความตระหนักด้านการเข้าถึงความช่วยเหลือของสตรี จากการถูกกระทำความรุนแรง	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีโดยเฉพาะ	0	0	0	0	0	กระทรวงอุตสาหกรรม	กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม
90	การเผยแพร่ส่งเสริมความตระหนักรู้และเสริมสร้างโอกาสในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงอุตสาหกรรม	สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 2 การจัดการความรุนแรงต่อสตรี (105 โครงการ/กิจกรรม)			567,082,500	516,665,820	#VALUE!	669,544,200	672,754,200		
91	กิจกรรมเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการช่วยเหลือจากการถูกระทำ ความรุนแรง	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงอุตสาหกรรม	สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม
92	ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	สำนักนายกรัฐมนตรี	สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
93	โครงการป้องกันและส่งเสริมการเข้าถึงความช่วยเหลือจากการถูกระทำ ความรุนแรงต่อสตรี	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	สำนักนายกรัฐมนตรี	สำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี
94	การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศ/การคุกคามทางเพศ และช่องทางสำหรับการแจ้งเรื่อง/ร้องเรียนสำหรับบุคลากรสภาพัฒน์	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	สำนักนายกรัฐมนตรี	สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
กลยุทธ์ 8.2 สร้างความตระหนักและความเข้าใจของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมต่อประเด็นเพศภาวะและแนวปฏิบัติต่อสตรีผู้ถูกระทำ ความรุนแรง (12 โครงการ/กิจกรรม)			2,305,000	9,379,200	12,050,000	15,050,000	18,050,000		
95	การจัดการความรุนแรงต่อสตรี คป. ภาพสินธุ์	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีโดยเฉพาะ	30,000	30,000	30,000	30,000	30,000	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมชลประทาน
96	การจัดการความรุนแรงต่อสตรี คป. ร้อยเอ็ด	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีโดยเฉพาะ	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมชลประทาน

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 2 การจัดการความรุนแรงต่อสตรี (105 โครงการ/กิจกรรม)			567,082,500	516,665,820	#VALUE!	669,544,200	672,754,200		
97	การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในกระบวนการยุติธรรมต่อประเด็นเพศภาวะ และแนวปฏิบัติต่อสตรี ผู้ถูกกระทำ ความรุนแรง	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีโดยเฉพาะ	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
98	สร้างความตระหนักและความเข้าใจของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมต่อประเด็นเพศภาวะและแนวปฏิบัติต่อสตรีผู้ถูกกระทำ ความรุนแรง	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงการคลัง	กรมสรรพสามิต
99	การประกาศมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	กรมอุตุนิยมวิทยา
100	ระบบร้องเรียน ร้องทุกข์ เพื่อป้องกันการไม่ได้รับความเป็นธรรมด้านการเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	กรมทรัพยากรน้ำ
101	กิจกรรมการเผยแพร่ข้อมูลและให้ความรู้เพื่อช่วยให้สตรีเข้าถึงความช่วยเหลือจากการกระทำ ความรุนแรง โดยจัดให้มีช่องทาง การร้องทุกข์ ในกรณีที่มิได้รับความเสมอภาค หรือถูกละเมิดทางเพศ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 2 การขจัดความรุนแรงต่อสตรี (105 โครงการ/กิจกรรม)			567,082,500	516,665,820	#VALUE!	669,544,200	672,754,200		
102	โครงการเสริมสร้างบทบาทไทยในเวทีโลกด้วยพันธกรณีสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ - ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมสิทธิมนุษยชนในการปฏิบัติหน้าที่บังคับใช้กฎหมายต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	2,255,000	9,329,200	12,000,000	15,000,000	18,000,000	กระทรวงยุติธรรม	กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ
103	จัดทำหลักสูตรอบรมข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ข้าราชการดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ/พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ (ที่มีวิชาการบรรยายเรื่องสิทธิมนุษยชนในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาที่สอดแทรกความรู้ที่เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างเพศ) จำนวน 6 ชั่วโมง	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงยุติธรรม	กรมสอบสวนคดีพิเศษ
104	การส่งเสริมให้พนักงานสอบสวนคดีพิเศษและเจ้าหน้าที่คดีพิเศษมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพิทักษ์สิทธิสตรีที่ถูกคุกคามหรือเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์โดยเข้ารับอบรมตามหลักสูตรพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงยุติธรรม	กรมสอบสวนคดีพิเศษ

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 2 การจัดการความรุนแรงต่อสตรี (105 โครงการ/กิจกรรม)			567,082,500	516,665,820	#VALUE!	669,544,200	672,754,200		
105	แลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่ กระทำความผิดฐานค้ำมนุษย์ (TIPNET)	(2) การส่งเสริมความเสมอ ภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงยุติธรรม	กรมสอบสวนคดีพิเศษ
106	ประกาศเจตนารมณ์ส่งเสริมความเสมอ ภาคและจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่ เป็นธรรมระหว่างเพศ	(2) การส่งเสริมความเสมอ ภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	สำนักนายกรัฐมนตรี	สำนักงานเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี

โครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี (พ.ศ. 2566 - 2570)									
ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 3 การมีส่วนร่วมของสตรีในระดับการตัดสินใจ (26 โครงการ/กิจกรรม)			11,469,030	49,258,400	49,998,800	49,498,800	49,998,800		
มาตรการที่ 11 การสร้างความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของสตรีในระดับการตัดสินใจ (3 โครงการ/กิจกรรม)			8,097,130	42,177,000	42,177,000	42,177,000	42,177,000		
กลยุทธ์ 11.2 รณรงค์เพื่อทำความเข้าใจของสังคมต่อความสำคัญและประโยชน์สาธารณะในการที่สตรีต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกระดับ (3 โครงการ/กิจกรรม)			8,097,130	42,177,000	42,177,000	42,177,000	42,177,000		
1	กิจกรรมสมัชชาสตรี	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรี โดยเฉพาะ	2,460,000	5,800,000	5,800,000	5,800,000	5,800,000	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
2	โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านสิทธิมนุษยชนในสังคม	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	625,530	21,521,600	21,521,600	21,521,600	21,521,600	กระทรวงยุติธรรม	กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ
3	โครงการสร้างความมั่นคงด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อสร้างสังคมสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	5,011,600	14,855,400	14,855,400	14,855,400	14,855,400	กระทรวงยุติธรรม	กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 3 การมีส่วนร่วมของสตรีในระดับการตัดสินใจ (26 โครงการ/กิจกรรม)			11,469,030	49,258,400	49,998,800	49,498,800	49,998,800		
มาตรการที่ 12 การพัฒนาทักษะสตรีในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจระดับบริหาร (23 โครงการ/กิจกรรม)			3,371,900	7,081,400	7,821,800	7,321,800	7,821,800		
กลยุทธ์ 12.1 เสริมสร้างศักยภาพสตรีในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจระดับบริหารในทุกระดับ (22 โครงการ/กิจกรรม)			3,371,900	7,081,400	7,821,800	7,321,800	7,821,800		
4	การมีส่วนร่วมของสตรีในระดับการตัดสินใจ คป.ภาพสินธุ์	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรี โดยเฉพาะ	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมชลประทาน
5	การมีส่วนร่วมของสตรีในระดับการตัดสินใจ คป.ร้อยเอ็ด	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรี โดยเฉพาะ	40,000	40,000	40,000	40,000	40,000	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมชลประทาน
6	การจัดทำสถิติข้อมูลการมีส่วนร่วมของสตรีในการตัดสินใจระดับบริหารประจำปี	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรี โดยเฉพาะ	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมพัฒนาที่ดิน
7	ผลักดันให้สตรีมีบทบาทในการตัดสินใจในการบริหารงาน(ส่งเสริมการเป็นผู้นำของสตรี)	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรี โดยเฉพาะ	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมหม่อนไหม

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 3 การมีส่วนร่วมของสตรีในระดับการตัดสินใจ (26 โครงการ/กิจกรรม)			11,469,030	49,258,400	49,998,800	49,498,800	49,998,800		
8	กิจกรรมสรรหาผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเพื่อดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการไตรภาคีสังกัดกระทรวงแรงงานและศาลแรงงานและการคัดเลือกผู้แทนนายจ้างและผู้แทนลูกจ้างเพื่อเข้าร่วมประชุมใหญ่ประจำปีองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	1,900,000	1,400,000	1,900,000	1,400,000	1,900,000	กระทรวงแรงงาน	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
9	การแต่งตั้งบุคลากรเพศหญิงร่วมเป็นคณะกรรมการในการบริหารงานบุคคลในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกับเพศชาย	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรี โดยเฉพาะ	0	0	0	0	0	กระทรวงการต่างประเทศ	กระทรวงการต่างประเทศ
10	สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมสถานภาพการมีส่วนร่วมและการตัดสินใจของสตรี	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรี โดยเฉพาะ	800,000	2,259,600	2,500,000	2,500,000	2,500,000	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
11	โครงการพัฒนาศักยภาพองค์กรสาธารณประโยชน์และองค์กรสวัสดิการชุมชน	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	31,200	44,000	44,000	44,000	44,000	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
12	กิจกรรมการมีส่วนร่วมด้านการบริหารหรือการตัดสินใจของสตรีในกรมอุตสาหกรรมพิเศษ เช่น การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ คณะทำงาน ระดับหน่วยงานขึ้นไป หรือการเข้าร่วมประชุมระดับชาติ/นานาชาติ เป็นต้น	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรี โดยเฉพาะ	0	0	0	0	0	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	กรมอุตสาหกรรมพิเศษ

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 3 การมีส่วนร่วมของสตรีในระดับการตัดสินใจ (26 โครงการ/กิจกรรม)			11,469,030	49,258,400	49,998,800	49,498,800	49,998,800		
13	โครงการพัฒนาทักษะและสร้างความรู้พร้อมในการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	524,000	3,287,800	3,287,800	3,287,800	3,287,800	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
14	โครงการส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการอบรมนักบริหารระดับสูง	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	สำนักงานสถิติแห่งชาติ
15	โครงการฟื้นฟูและอนุรักษ์ป่าทุ่งทะเลอันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดกระบี่	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	-	0	0	0	กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
16	กิจกรรมการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่เป็นเพศหญิงได้รับการคัดเลือกหรือแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ หรือคณะทำงานเพื่อปฏิบัติงานราชการต่าง ๆ ในหน่วยงานมากขึ้น	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	-	0	0	0	กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
17	1. การประชุมผู้บริหารของกระทรวงพลังงาน 2. การประชุมผู้บริหารของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค)	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงพลังงาน	สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน
18	สนับสนุนให้บุคลากรหญิงมีส่วนร่วมเป็นกรรมการตรวจการจ้างงานก่อสร้างโดยเฉพาะ	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีโดยเฉพาะ	-	-	-	-	-	กระทรวงมหาดไทย	กรมโยธาธิการและผังเมือง

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 3 การมีส่วนร่วมของสตรีในระดับการตัดสินใจ (26 โครงการ/กิจกรรม)			11,469,030	49,258,400	49,998,800	49,498,800	49,998,800		
19	กิจกรรมส่งเสริมให้สตรีมีบทบาทสำคัญ/มีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการต่าง ๆ ของหน่วยงาน	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงสาธารณสุข	กรมการแพทย์
20	โครงการยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอนามัยตามหลักธรรมาภิบาล	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงสาธารณสุข	กรมอนามัย
21	โครงการจัดทำคำรับรองและประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ระดับหน่วยงานในสังกัด สป./กพร.สป.	ส่งเสริมความเสมอภาคภาพรวม	26,700					กระทรวงสาธารณสุข	สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
22	โครงการเสริมสร้างศักยภาพสตรีในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจระดับบริหารในทุกระดับ	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรี โดยเฉพาะ	0	0	0	0	0	สำนักนายกรัฐมนตรี	สำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี
23	โครงการสนับสนุนให้กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเกิดความเสมอภาค เช่น การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การบริหารผลการปฏิบัติงาน การพัฒนา การโอน/ย้าย เป็นต้น	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	สำนักนายกรัฐมนตรี	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 3 การมีส่วนร่วมของสตรีในระดับการตัดสินใจ (26 โครงการ/กิจกรรม)			11,469,030	49,258,400	49,998,800	49,498,800	49,998,800		
24	การส่งเสริมและการมีส่วนร่วมของผู้บริหารเกี่ยวกับบทบาทของคณะกรรมการ/คณะทำงานต่าง ๆ (มีบุคลากรสตรีอยู่ในคณะกรรมการ/คณะทำงานที่เหมาะสม)	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีโดยเฉพาะ	0	0	0	0	0	สำนักนายกรัฐมนตรี	สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
25	การเพิ่มบทบาทสตรีในระดับผู้นำองค์กร (เน้นระดับกรรมการ)	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีโดยเฉพาะ	-	-	-	-	-	องค์การอิสระ / องค์การมหาชน / นิติบุคคล	สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (สำนักงาน ก.ล.ต.)
กลยุทธ์ 12.2 สร้างสภาพแวดล้อมในการส่งเสริมผู้หญิงในการมีส่วนร่วมในระดับตัดสินใจทางการเมือง เช่น ศูนย์บ่มเพาะสตรีเข้าสู่การเมือง การมีระบบพี่เลี้ยง (1 โครงการ/กิจกรรม)			0	0	0	0	0		
26	เสริมสร้างพัฒนาทักษะสตรีในการตัดสินใจ	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีโดยเฉพาะ	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมชลประทาน

โครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี (พ.ศ. 2566 - 2570)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
	เสาหลักที่ 4 การสื่อสารสาธารณะเพื่อปรับเปลี่ยนเจตคติ ค่านิยม ระบบความคิดความเชื่อของสังคม ให้เอื้อต่อความเสมอภาคระหว่างเพศ (53 โครงการ/กิจกรรม)		5,182,750	4,130,000	4,130,000	4,130,000	4,130,000		
	มาตรการที่ 13 การสื่อสารสาธารณะเพื่อสร้างความตระหนักต่อความเสมอภาคระหว่างเพศและสิทธิสตรี (44 โครงการ/กิจกรรม)		10,000	10,000	10,000	10,000	10,000		
	กลยุทธ์ 13.1 กิจกรรมรณรงค์สร้างความตระหนักของสังคมต่อปัญหาความไม่เสมอภาคระหว่างเพศปัญหาด้านความรุนแรงทุกรูปแบบต่อสตรีบทบาทของผู้หญิงในสังคม (42 โครงการ/กิจกรรม)		10,000	10,000	10,000	10,000	10,000		
1	ร่วมกิจกรรมรณรงค์เนื่องในวันสตรีสากลกับจังหวัดพิษณุโลก	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมชลประทาน
2	การส่งเสริมบทบาทการเป็นผู้นำของสตรี	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีโดยเฉพาะ	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมชลประทาน
3	การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและความเสมอภาคทางเพศ ประจำปี	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมพัฒนาที่ดิน
4	การประชาสัมพันธ์สร้างความตระหนักในเรื่องการเคารพสิทธิสตรีและการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ
5	โครงการส่งเสริมจิตสำนึกความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงการคลัง	กรมธนารักษ์
6	โครงการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของกรมบัญชีกลาง	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงการคลัง	กรมบัญชีกลาง
7	เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงการคลัง	กรมสรรพากร
8	กิจกรรมเผยแพร่ความรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับเรื่องบทบาทหญิงชายบริเวณห้องสมุดสำนักงานเศรษฐกิจการคลังและเผยแพร่ความรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประชาสัมพันธ์บนจอ LCD และบอร์ดประชาสัมพันธ์เป็นรูปแบบ Infographic	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงการคลัง	สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง
9	จัดให้บุคลากรหญิงและบุคลากรชายได้รับการเสนอชื่อเพื่อศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงานและสัมมนาอย่างเสมอภาค	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงการคลัง	สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 4 การสื่อสารสาธารณะเพื่อปรับเปลี่ยนเจตคติ ค่านิยม ระบบความคิดความเชื่อของสังคม ให้เอื้อต่อความเสมอภาคระหว่างเพศ (53 โครงการ/กิจกรรม)			5,182,750	4,130,000	4,130,000	4,130,000	4,130,000		
10	จัดให้บุคลากรหญิงและบุคลากรชายมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามระบบการประเมินผลงาน	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงการคลัง	สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง
11	กิจกรรมประชาสัมพันธ์สร้างความตระหนักในเรื่องการเคารพสิทธิสตรีและการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงการคลัง	สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ
12	โครงการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อประเภทต่าง ๆ ของกระทรวงฯ เกี่ยวกับการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและยกระดับสถานภาพสตรี ทั้งนี้ ตามที่ได้รับข้อมูลจากส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงการต่างประเทศ	กระทรวงการต่างประเทศ
13	2. การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับความเสมอภาคหญิงชาย ประจำปี (จำนวน 12 ครั้ง) ผ่านทางอีเมลของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม
14	การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงคมนาคม	กรมทางหลวง
15	การสำรวจสถานการณ์ด้านเจตคติของสังคม เกี่ยวกับปัญหาด้านเพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศ ในกรมอุตุนิยมวิทยา (ดำเนินการในปีที่ 1 -2566)	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	กรมอุตุนิยมวิทยา
16	สำรวจการเปลี่ยนแปลงเจตคติด้านเพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศ ในกรมอุตุนิยมวิทยา (ดำเนินการในปีที่ 5 (พ.ศ. 2570))	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	กรมอุตุนิยมวิทยา

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
	เสาหลักที่ 4 การสื่อสารสาธารณะเพื่อปรับเปลี่ยนเจตคติ ค่านิยม ระบบความคิดความเชื่อของสังคม ให้เอื้อต่อความเสมอภาคระหว่างเพศ (53 โครงการ/กิจกรรม)		5,182,750	4,130,000	4,130,000	4,130,000	4,130,000		
17	กิจกรรมวันสตรีสากลประจำปี	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
18	กิจกรรมวันสตรีสากลประจำปี	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
19	โครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีและความสามัคคีระหว่างบุคลากรหญิงชาย	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงพาณิชย์	กรมการค้าต่างประเทศ
20	จัดทำสื่อรณรงค์ประชาสัมพันธ์ยูติความรุนแรงต่อสตรี	การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงมหาดไทย	สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
21	จัดทำสื่อเผยแพร่ความรู้ด้านกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิสตรี	การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงมหาดไทย	สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
22	สร้างความตระหนักรู้ให้กับบุคลากรกรมบังคับคดีในมิติด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (สื่อประชาสัมพันธ์ โฆษณา การแจ้งเวียนหนังสือ)	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงยุติธรรม	กรมบังคับคดี
23	สำรวจสถานการณ์ด้าน เจตคติของบุคลากร กรมราชทัณฑ์ ได้แก่ ปัญหาด้านเพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศ ปัญหาด้านความรุนแรงทุกรูปแบบต่อสตรี และความพร้อมรับการนำของสตรีและเตรียมวางแผนรณรงค์	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงยุติธรรม	กรมราชทัณฑ์ (บ.ค.)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 4 การสื่อสารสาธารณะเพื่อปรับเปลี่ยนเจตคติ ค่านิยม ระบบความคิดความเชื่อของสังคม ให้เอื้อต่อความเสมอภาคระหว่างเพศ (53 โครงการ/กิจกรรม)			5,182,750	4,130,000	4,130,000	4,130,000	4,130,000		
24	การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการรณรงค์การปลุกสังคมให้ยืนหยัด "ไม่ยอมรับและไม่ยอมทนความรุนแรงต่อสตรีในทุกรูปแบบ"	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงยุติธรรม	กรมราชทัณฑ์ (บค.)
25	สำรวจการเปลี่ยนแปลง เจตคติของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ด้านเพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงยุติธรรม	กรมราชทัณฑ์ (บค.)
26	เสริมสร้างความตระหนักของสังคมต่อ"ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเพศและความจำเป็นที่ต้องเสริมสร้างโอกาสของสตรีในการเพิ่มพูนทุนมนุษย์" (โครงการสื่อสารสร้างสรรคเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและวินัยข้าราชการ)	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงยุติธรรม	กรมสอบสวนคดีพิเศษ
27	กิจกรรมการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ และกิจกรรมการจัดทำข้อมูลแยกเพศ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงยุติธรรม	สถาบันนิติวิทยาศาสตร์
28	โครงการพัฒนาบุคลากรกรมการศาสนา	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงวัฒนธรรม	กรมการศาสนา
29	โครงการเปิดศูนย์วัฒนธรรมแห่งประเทศไทยเป็นแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงวัฒนธรรม	กรมส่งเสริมวัฒนธรรม
30	โครงการเสริมสร้างความตระหนักต่อสถาบันหลักของชาติและพัฒนาการกลไกในการอนุรักษ์และสืบทอดวัฒนธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570 - กิจกรรมสนองงานพระราชพิธี รัฐพิธี งานพิธีการทางศาสนาและกิจกรรมอื่นๆตามนโยบายรัฐบาลและกระทรวงวัฒนธรรม - กิจกรรมงานมหกรรมรัตนโกสินทร์ - กิจกรรมถอดบทเรียนการขับเคลื่อนงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม	(๒) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงวัฒนธรรม	สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
	เสาหลักที่ 4 การสื่อสารสาธารณะเพื่อปรับเปลี่ยนเจตคติ ค่านิยม ระบบความคิดความเชื่อของสังคม ให้เอื้อต่อความเสมอภาคระหว่างเพศ (53 โครงการ/กิจกรรม)		5,182,750	4,130,000	4,130,000	4,130,000	4,130,000		
31	โครงการพัฒนาศักยภาพการเป็นข้าราชการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงวัฒนธรรม	สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม
32	กลไกการปกป้องคุ้มครองสิทธิและแก้ปัญหาแก่ผู้ถูกร่วมกับเอชไอวี กลุ่มประชากรหลักและผู้ที่ได้รับผลกระทบที่มีประสิทธิภาพในระดับพื้นที่	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงสาธารณสุข	กรมควบคุมโรค
33	โครงการยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอนามัยตามหลักธรรมาภิบาล	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงสาธารณสุข	กรมอนามัย
34	โครงการพัฒนาบุคลากรใหม่กรมโรงงานอุตสาหกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงอุตสาหกรรม	กรมโรงงานอุตสาหกรรม
35	ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายผ่าน Facebook	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	สำนักนายกรัฐมนตรี	สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
36	โครงการสื่อสารเพื่อปรับเปลี่ยนเจตคติ ค่านิยม ระบบความคิดความเชื่อของสังคม ให้เอื้อต่อความเสมอภาคระหว่างเพศของสลด.	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	สำนักนายกรัฐมนตรี	สำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี
37	แผนงานการจัดฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมิติหญิงชายและความหลากหลายของบุคลากรในบริบทของการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ได้แก่ การเรียนรู้ทางไกล (e-Learning) หลักสูตรการบริหารบนความหลากหลาย (Diversity and Inclusion Management)	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	สำนักนายกรัฐมนตรี	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 4 การสื่อสารสาธารณะเพื่อปรับเปลี่ยนเจตคติ ค่านิยม ระบบความคิดความเชื่อของสังคม ให้เอื้อต่อความเสมอภาคระหว่างเพศ (53 โครงการ/กิจกรรม)			5,182,750	4,130,000	4,130,000	4,130,000	4,130,000		
38	แผนงานการเสริมสร้างเจตคติของผู้บริหารส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยคำนึงถึงมิติหญิงชาย และความหลากหลายของบุคลากรในส่วนราชการ เช่น การสอดแทรกวิชาความรู้เกี่ยวกับบทบาทผู้นำกับการบริหารจัดการความหลากหลายของบุคลากรในองค์กรผู้นำสตรีท่ามกลางการบริหารบนความหลากหลายของภาครัฐ การบริหารและภาวะผู้นำในบทบาทของสตรี เป็นต้น	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	สำนักงานรัฐมนตรี สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	
39	การแต่งตั้งข้าราชการหญิงให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท.	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีโดยเฉพาะ	0	0	0	0	0	องค์กรอิสระ / องค์การมหาชน /นิติบุคคล สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ	
40	การรณรงค์ให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ไม่ยอมรับและไม่ยอมทนความรุนแรงต่อความรุนแรงต่อสตรีในทุกรูปแบบ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	องค์กรอิสระ / องค์การมหาชน /นิติบุคคล สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน	
41	กิจกรรมจัดฉายภาพยนตร์ โดยคัดเลือกภาพยนตร์ที่ส่งเสริมความหลากหลายทางเพศ และความเสมอภาคเพศหญิง เพศชายและในทุกกลุ่มความหลากหลาย	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	องค์กรอิสระ / องค์การมหาชน /นิติบุคคล หอภาพยนตร์	
กลยุทธ์ 13.2 ผลิตสื่อสังคมในการสร้างความตระหนักของสังคมต่อปัญหาความไม่เสมอภาคระหว่างเพศ (2 โครงการ/กิจกรรม)			-	-	-	-	-		
42	เผยแพร่สื่อรณรงค์เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างเพศ และการไม่ยอมรับและไม่ยอมทนความรุนแรงต่อสตรีในทุกรูปแบบ (ดำเนินการในปีที่ 2-4 (พ.ศ. 2567-2569))	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม กรมอุดมศึกษา	
43	กิจกรรมวันสตรีสากลประจำปี	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
	เสาหลักที่ 4 การสื่อสารสาธารณะเพื่อปรับเปลี่ยนเจตคติ ค่านิยม ระบบความคิดความเชื่อของสังคม ให้เอื้อต่อความเสมอภาคระหว่างเพศ (53 โครงการ/กิจกรรม)		5,182,750	4,130,000	4,130,000	4,130,000	4,130,000		
	มาตรการที่ 14 ขับเคลื่อนสื่อมวลชนเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและยกระดับสถานภาพสตรี (9 โครงการ/กิจกรรม)		5,172,750	4,120,000	4,120,000	4,120,000	4,120,000		
	กลยุทธ์ 14.1 ส่งเสริมการผลิตและเผยแพร่สื่อภาพลักษณ์เชิงบวกของสตรีที่มีคุณค่าโดยไม่ผลิตซ้ำความคิดความเชื่อแบบเดิมที่เป็นภาพเหมารวมและอคติทางเพศต่อสตรี (8 โครงการ/กิจกรรม)		1,172,750	120,000	120,000	120,000	120,000		
44	การสื่อสารสาธารณะเพื่อปรับเปลี่ยนเจตคติค่านิยม ระบบความคิด ความเชื่อของสังคม ให้เอื้อต่อความเสมอภาคระหว่างเพศ คป.ภาพลินธุ์	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีโดยเฉพาะ	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมชลประทาน
45	การสื่อสารสาธารณะเพื่อปรับเปลี่ยนเจตคติค่านิยม ระบบความคิด ความเชื่อของสังคม ให้เอื้อต่อความเสมอภาคระหว่างเพศ คป.ร้อยเอ็ด	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีโดยเฉพาะ	40,000	40,000	40,000	40,000	40,000	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมชลประทาน
46	โครงการความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	30,000	30,000	30,000	30,000	30,000	กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ
47	เสริมสร้างข้อมูลใหม่ในแบนเนอร์ LED Gender Equality	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงยุติธรรม	กรมบังคับคดี

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 4 การสื่อสารสาธารณะเพื่อปรับเปลี่ยนเจตคติ ค่านิยม ระบบความคิดความเชื่อของสังคม ให้เอื้อต่อความเสมอภาคระหว่างเพศ (53 โครงการ/กิจกรรม)			5,182,750	4,130,000	4,130,000	4,130,000	4,130,000		
48	กิจกรรมส่งเสริมความหลากหลายทางเพศ Pride Month วรรณคดีเกี่ยวกับความหลากหลายทางเพศ (สื่อประชาสัมพันธ์ให้ความรู้,สื่อประชาสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์)	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงยุติธรรม	กรมบังคับคดี
49	สร้างภูมิคุ้มกันของสังคมในมิติทางวัฒนธรรม/การรณรงค์สร้างภูมิคุ้มกันและเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม การผลิตสื่อ (Viral Clip) รณรงค์สร้างการมีส่วนร่วม ค่านิยม จิตสำนึก และสร้างภูมิคุ้มกันของสังคมในมิติทางวัฒนธรรม	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	320,000	0	0	0	0	กระทรวงวัฒนธรรม	สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม
50	พัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์/การส่งเสริมการรู้เท่าทันสื่อ เพื่อปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมของคนในสังคม ในรูปแบบ Digital Content	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	400,000	0	0	0	0	กระทรวงวัฒนธรรม	สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม
51	พัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์/การประกวดสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	332,750	0	0	0	0	กระทรวงวัฒนธรรม	สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม
กลยุทธ์ 14.2 เฝ้าระวังสื่อที่ตอกย้ำและผลิตซ้ำภาพเหมารวมและอคติทางเพศต่อสตรีรวมทั้งค่านิยมที่ไม่ถูกต้องต่อสตรี (1 โครงการ/กิจกรรม)			4,000,000	4,000,000	4,000,000	4,000,000	4,000,000		
52	พัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์/การดำเนินงานของศูนย์ปฏิบัติการสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์แห่งชาติ 1765 สายด่วนวัฒนธรรม	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	4,000,000	4,000,000	4,000,000	4,000,000	4,000,000	กระทรวงวัฒนธรรม	สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

โครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี (พ.ศ. 2566 - 2570)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566		2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 5 การจัดทำเครื่องมือบริหารจัดการเพื่อเสริมพลังสตรีและส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ (106 โครงการ/กิจกรรม)			16,571,209,850	29,576,599,330	29,151,071,850	28,719,248,850	28,279,425,850		
มาตรการที่ 15 การจัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศและศึกษาสถานการณ์เพื่อยกระดับสถานภาพและส่งเสริมการพัฒนาสตรี (94 โครงการ/กิจกรรม)			16,568,267,850	29,567,647,330	29,142,119,850	28,710,296,850	28,270,473,850		
กลยุทธ์ 15.1 ศึกษาสถานการณ์ปัญหา ค้นหาความต้องการและช่องว่างการเรียนรู้เรื่องประเด็นสตรี เพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศในสังคมปัจจุบัน (13 โครงการ/กิจกรรม)			3,891,950	2,625,750	2,591,950	2,591,950	2,591,950		
1	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการสมัชชาสตรีและสมัชชาครอบครัว	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีโดยเฉพาะ	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมชลประทาน
2	โครงการส่งเสริมการทำเกษตรปลอดภัยในเขตนิคมสหกรณ์	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมส่งเสริมสหกรณ์
3	โครงการพัฒนาศักยภาพสหกรณ์นอกภาคการเกษตรสู่ความเข้มแข็ง	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมส่งเสริมสหกรณ์
4	การรับฟังความคิดเห็นหรือความต้องการเกี่ยวข้องกับความเท่าเทียมระหว่างเพศ และความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงาน อาทิ การแต่งกายตามความหลากหลายทางเพศที่เหมาะสม/การแก้ไขปัญหา การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ/การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้เหมาะสม	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	-	0	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
5	แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566		2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 5 การจัดทำเครื่องมือบริหารจัดการเพื่อเสริมพลังสตรีและส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ (106 โครงการ/กิจกรรม)			16,571,209,850	29,576,599,330	29,151,071,850	28,719,248,850	28,279,425,850		
6	โครงการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	1,691,950	1,691,950	1,691,950	1,691,950	1,691,950	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
7	ชุดโครงการวิจัย ด้านเพศ ครอบครัว ชุมชน และสังคม	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	1,000,000					กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
8	โครงการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	สำนักงานสถิติแห่งชาติ
9	โครงการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่สำหรับข้าราชการในสังกัดกรมควบคุมมลพิษโดยสอดแทรกความรู้เรื่องความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	-	0	0	0	กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	กรมควบคุมมลพิษ
10	โครงการหมู่บ้านพิทักษ์ป่ารักษาสิ่งแวดล้อม	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	300,000	-	0	0	0	กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
11	โครงการมูลนิธิ SCG	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	400,000	400,000	400,000	400,000	400,000	กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
12	โครงการมูลนิธิสมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช วัดบวรนิเวศวิหาร ในพระบรมราชูปถัมภ์	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	500,000	500,000	500,000	500,000	500,000	กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
13	โครงการฝึกอบรม เรื่อง พัฒนาสุขภาพจิตพิชิตความสุข	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	33,800	0	0	0	กระทรวงอุตสาหกรรม	กรมโรงงานอุตสาหกรรม

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566		2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
	เสาหลักที่ 5 การจัดทำเครื่องมือบริหารจัดการเพื่อเสริมพลังสตรีและส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ (106 โครงการ/กิจกรรม)		16,571,209,850	29,576,599,330	29,151,071,850	28,719,248,850	28,279,425,850		
	กลยุทธ์ 15.2 จัดทำข้อมูลจำแนกเพศประชาชนผู้รับบริการตามภารกิจของทุกหน่วยงาน และข้อมูลจำแนกเพศของบุคลากรในสังกัดของหน่วยงาน ผู้บริหารระดับต่าง ๆ และเจ้าหน้าที่ในสายงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน (59 โครงการ/กิจกรรม)		16,564,375,900	29,565,021,580	29,139,527,900	28,707,704,900	28,267,881,900		
14	โครงการอบรมให้ความรู้/จัดสวัสดิการภายในแก่บุคลากรของหน่วยงาน(ส่วนกลาง)	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมปศุสัตว์
15	การจัดทำข้อมูลจำแนกเพศประชาชนผู้รับบริการตามภารกิจของทุกหน่วยงานและข้อมูลจำแนกเพศของบุคลากรในสังกัดของหน่วยงาน ประจำปี	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมพัฒนาที่ดิน
16	การมีระบบฐานข้อมูลที่จำแนกเพศเพื่อการบริหารงานด้านบุคคลของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
17	โครงการส่งเสริมการค้าเงินงานอันเนื่องมาจากพระราชดำริ/กิจกรรมพัฒนาและส่งเสริมศิลปหัตถกรรม	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	22,523,100	22,523,100	22,523,100	22,523,100	22,523,100	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
18	การสร้างฐานข้อมูลจำแนกเพศของบุคลากรในหน่วยงานในด้านการพัฒนาบุคลากรให้ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
19	จัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศ - บุคลากรในหน่วยงาน - ผู้ให้บริการ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ
20	การจัดทำสถิติจำแนกเพศหญิงชายของบุคลากรภายในองค์กร	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงการคลัง	กรมธนารักษ์

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566		2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 5 การจัดทำเครื่องมือบริหารจัดการเพื่อเสริมพลังสตรีและส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ (106 โครงการ/กิจกรรม)			16,571,209,850	29,576,599,330	29,151,071,850	28,719,248,850	28,279,425,850		
21	จัดทำข้อมูลจำแนกเพศประชาชนผู้รับบริการตามภารกิจของทุกหน่วยงานและข้อมูลจำแนกเพศของบุคลากรในสังกัด	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงการคลัง	กรมสรรพสามิต
22	จัดทำข้อมูลแยกเพศผู้ยื่นแบบแสดงรายการภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา (ภ.ง.ด.90,91)	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงการคลัง	กรมสรรพากร
23	กิจกรรมการจัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศของบุคลากรในหน่วยงาน	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงการคลัง	สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ
24	โครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	16,343,326,500	29,313,820,700	28,888,820,700	28,455,820,700	28,014,820,700	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	กรมกิจการเด็กและเยาวชน
25	การจัดเก็บสถิติข้อมูลจำแนกเพศผู้ใช้บริการตามภารกิจของหน่วยงาน	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
26	กิจกรรมสำรวจข้อมูลจำแนกเพศบุคลากรกรมเจ้าท่า	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงคมนาคม	กรมเจ้าท่า
27	การจัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของกรมทางหลวง	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงคมนาคม	กรมทางหลวง
28	การจัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศของบุคลากรของหน่วยงานบนโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงคมนาคม	สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566		2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 5 การจัดทำเครื่องมือบริหารจัดการเพื่อเสริมพลังสตรีและส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ (106 โครงการ/กิจกรรม)			16,571,209,850	29,576,599,330	29,151,071,850	28,719,248,850	28,279,425,850		
29	จัดทำฐานข้อมูลแยกเพศข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงคมนาคม	สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม
30	1) การจัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศของบุคลากรภายในหน่วยงาน ทุกประเภท และทุกระดับตำแหน่ง 2) การจัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศของผู้ใช้บริการ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	กรมอุตุนิยมวิทยา
31	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การเป็นข้าราชการที่ดี กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	624,300	1,653,200	1,653,200	1,653,200	1,653,200	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
32	โครงการ Digital Law สัญจร	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	532,700	1,259,800	1,259,800	1,259,800	1,259,800	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
33	โครงการพัฒนาทักษะและสร้างความพร้อมในการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	524,000	3,287,800	3,287,800	3,287,800	3,287,800	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
34	โครงการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพ การช่วยเหลือประชาชนด้านคดีและภัยออนไลน์ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	9,247,800	10,000,000	10,000,000	10,000,000	10,000,000	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
35	ศูนย์บริการข้อมูลภาครัฐเพื่อประชาชน (Government Contact Center : GCC 1111)	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	100,913,900	108,700,000	108,700,000	108,700,000	108,700,000	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566		2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 5 การจัดทำเครื่องมือบริหารจัดการเพื่อเสริมพลังสตรีและส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ (106 โครงการ/กิจกรรม)			16,571,209,850	29,576,599,330	29,151,071,850	28,719,248,850	28,279,425,850		
36	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร e-Commerce ในรูปแบบกลยุทธ์ทางการตลาดและการส่งเสริมการขาย	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	70,100	0	0	0	0	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
37	การตรวจสุขภาพประจำปี	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
38	โครงการศูนย์ประสานงานและแก้ไข ปัญหาข่าวปลอม (Anti-Fake News Center : AFNC)	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	86,033,700	91,192,200	91,192,200	91,192,200	91,192,200	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
39	โครงการอบรม สัมมนา สร้างเครือข่าย การรู้ทันภัยออนไลน์ และส่งเสริมความรู้ตามพระราชบัญญัติว่าด้วย การกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	249,800	640,600	640,600	640,600	640,600	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
40	การจัดเก็บข้อมูลบุคลากร สป.ดศ.ใน ระบบ DPIS	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
41	โครงการจัดทำฐานข้อมูลผู้รับบริการในมิติหญิงชาย	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	สำนักงานสถิติแห่งชาติ
42	โครงการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรจำแนกเพศ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566		2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 5 การจัดทำเครื่องมือบริหารจัดการเพื่อเสริมพลังสตรีและส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ (106 โครงการ/กิจกรรม)			16,571,209,850	29,576,599,330	29,151,071,850	28,719,248,850	28,279,425,850		
43	การจัดเก็บข้อมูลการจำแนกเพศของกลุ่มเป้าหมายในการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่สำคัญของกรมควบคุมมลพิษ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	-	0	0	0	กระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	กรมควบคุมมลพิษ
44	กิจกรรมการจัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศของบุคลากรภายในกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	กรมทรัพยากรทางทะเล และชายฝั่ง
45	โครงการจัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศของข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	กรมทรัพยากรน้ำ
46	การจัดทำฐานข้อมูลจำแนกเพศของบุคลากรในหน่วยงานของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงพลังงาน	สำนักงานปลัดกระทรวง พลังงาน
47	จัดทำข้อมูลจำแนกเพศในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงพาณิชย์	กรมการค้าต่างประเทศ
48	การจัดทำข้อมูลจำแนกเพศทุกฐานข้อมูลของข้าราชการ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงมหาดไทย	กรมที่ดิน

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566		2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 5 การจัดทำเครื่องมือบริหารจัดการเพื่อเสริมพลังสตรีและส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ (106 โครงการ/กิจกรรม)			16,571,209,850	29,576,599,330	29,151,071,850	28,719,248,850	28,279,425,850		
49	การจัดทำข้อมูลจำแนกเพศของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงมหาดไทย	สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
50	จัดทำฐานข้อมูลจำแนกเพศ บุคลากรกรมโยธาธิการและผังเมืองเพื่อประกอบการดำเนินการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงมหาดไทย	กรมโยธาธิการและผังเมือง
51	จัดทำฐานข้อมูลจำแนกเพศของบุคลากรในสังกัดกรมราชทัณฑ์ ผู้บริหารระดับต่างๆ และเจ้าหน้าที่ในสายงานต่างๆ ของกรมราชทัณฑ์	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงยุติธรรม	กรมราชทัณฑ์ (บค.)
52	จัดทำฐานข้อมูลจำแนกเพศของผู้ต้องราชทัณฑ์	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงยุติธรรม	กรมราชทัณฑ์ (บค.)
53	จัดทำข้อมูลจำแนกเพศประชาชนผู้รับบริการตามภารกิจของทุกหน่วยงาน และข้อมูลจำแนกเพศของบุคลากรในสังกัด 1. ข้อมูลข้าราชการ 2. ข้อมูลพนักงานราชการ 3. ข้อมูลลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานจ้างเหมาบริการ 4. ข้อมูลการฝึกอบรม 5. ข้อมูลเครือข่าย	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงยุติธรรม	กรมสอบสวนคดีพิเศษ

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566		2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 5 การจัดทำเครื่องมือบริหารจัดการเพื่อเสริมพลังสตรีและส่งเสริม ความเสมอภาคระหว่างเพศ (106 โครงการ/กิจกรรม)			16,571,209,850	29,576,599,330	29,151,071,850	28,719,248,850	28,279,425,850		
54	การจัดทำ/จัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศของบุคลากรและผู้บริหารของหน่วยงานรวมทั้งการจัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศ ในโครงการ/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการกับผู้ให้บริการและกลุ่มเป้าหมายของหน่วยงาน	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงยุติธรรม	สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม
55	โครงการขับเคลื่อนการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนและความเสมอภาคระหว่างเพศ มิติด้านการศึกษา	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	330,000	0	0	0	0	กระทรวงศึกษาธิการ	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.)
56	โครงการส่งเสริมศักยภาพภาคีสตรีครุภูมิปัญญาไทยมุ่งต่อยอดการพัฒนาองค์ความรู้เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นบนฐานทางวัฒนธรรมและสังคมแห่งการแบ่งปัน	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	5,580,880	0	0	0	กระทรวงศึกษาธิการ	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.)
57	โครงการความร่วมมือภาคีเครือข่ายด้านการศึกษาต่อยอดองค์ความรู้ภูมิปัญญาของชาติเพื่อส่งเสริมการพัฒนาอาชีพและการเป็นผู้ประกอบการของสตรีตามแนวทางวิถีชีวิตรูปแบบใหม่	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีโดยเฉพาะ	0	0	4,295,200	0	0	กระทรวงศึกษาธิการ	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.)
58	โครงการยกระดับความร่วมมือภาคีเครือข่ายด้านการศึกษาต่อยอดองค์ความรู้ภูมิปัญญาของชาติเพื่อส่งเสริมการพัฒนาอาชีพและการเป็นผู้ประกอบการของสตรีตามแนวทางวิถีชีวิตรูปแบบใหม่	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีโดยเฉพาะ	0	0	0	4,680,200	0	กระทรวงศึกษาธิการ	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566		2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 5 การจัดทำเครื่องมือบริหารจัดการเพื่อเสริมพลังสตรีและส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ (106 โครงการ/กิจกรรม)			16,571,209,850	29,576,599,330	29,151,071,850	28,719,248,850	28,279,425,850		
59	โครงการพัฒนาฐานข้อมูลภูมิปัญญาของชาติเพื่อบูรณาการ ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพและการเป็นผู้ประกอบการของสตรี	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีโดยเฉพาะ	0	0	0	0	5,065,200	กระทรวงศึกษาธิการ	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.)
60	โครงการยกระดับความร่วมมือภาคีเครือข่ายด้านการศึกษาเพื่อขับเคลื่อนฐานข้อมูลการพัฒนาสังคมจากหน่วยงานพื้นที่สู่หน่วยงานนโยบาย	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	6,363,300	7,155,300	7,947,300	8,739,300	กระทรวงศึกษาธิการ	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.)
61	การจัดเก็บข้อมูลการจำแนกเพศของบุคลากรภายใน สป. เช่น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ วุฒิการศึกษาของบุคลากรในการประเมินผลความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรใน สป. ประจำปีงบประมาณ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงศึกษาธิการ	สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
62	การสำรวจความต้องการ/ความคาดหวังของผู้มารับบริการ (จำแนกเพศ) เพื่อการยกระดับการให้บริการของหน่วยงาน	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงสาธารณสุข	กรมการแพทย์
63	โครงการยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอนามัยตามหลักธรรมาภิบาล	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงสาธารณสุข	กรมอนามัย

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566		2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 5 การจัดทำเครื่องมือบริหารจัดการเพื่อเสริมพลังสตรีและส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ (106 โครงการ/กิจกรรม)			16,571,209,850	29,576,599,330	29,151,071,850	28,719,248,850	28,279,425,850		
64	พัฒนาระบบฐานข้อมูลจำแนกเพศเพื่อยกระดับสถานภาพและส่งเสริมการพัฒนาสตรี	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีโดยเฉพาะ	0	0	0	0	0	กระทรวงอุตสาหกรรม	กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม
65	พัฒนาปรับปรุงฐานข้อมูลระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงอุตสาหกรรม	สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม
66	กิจกรรมการจัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศของบุคลากรในสังกัด โดยแสดงข้อมูลผู้บริหารระดับต่างๆ และเจ้าหน้าที่แยกตามสายงานต่างๆ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงอุตสาหกรรม	สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม
67	การจัดทำฐานข้อมูลระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของสำนักงานงบประมาณ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	สำนักนายกรัฐมนตรี	สำนักงบประมาณ
68	การจัดทำข้อมูลและฐานข้อมูลแบบจำแนกเพศหญิงและชายของบุคลากร สลน. ทุกด้านอย่างต่อเนื่อง	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	สำนักนายกรัฐมนตรี	สำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี
69	การจัดทำข้อมูลจำแนกเพศของบุคลากรในสังกัดของหน่วยงาน	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	สำนักนายกรัฐมนตรี	สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566		2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 5 การจัดทำเครื่องมือบริหารจัดการเพื่อเสริมพลังสตรีและส่งเสริม ความเสมอภาคระหว่างเพศ (106 โครงการ/กิจกรรม)			16,571,209,850	29,576,599,330	29,151,071,850	28,719,248,850	28,279,425,850		
70	การพัฒนาปรับปรุงฐานข้อมูลระบบ สารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS)	(2) การส่งเสริมความ เสมอภาคระหว่างเพศ ภาพรวม	0	0	0	0	0	สำนักนายกรัฐมนตรี	สำนักงานสภาพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ
71	การจัดเก็บข้อมูลบุคลากรในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ท. โดยจำแนกเพศ	(2) การส่งเสริมความ เสมอภาคระหว่างเพศ ภาพรวม	0	0	0	0	0	องค์กรอิสระ / องค์การ มหาชน / นิติบุคคล	สำนักงานคณะกรรมการ ป้องกันและปราบปราม การทุจริตในภาครัฐ
72	การจัดทำข้อมูลการจำแนกเพศของบุคลากร สังกัดสำนักงานป้องกันและปราบปรามการ ฟอกเงิน	(2) การส่งเสริมความ เสมอภาคระหว่างเพศ ภาพรวม	0	0	0	0	0	องค์กรอิสระ / องค์การ มหาชน / นิติบุคคล	สำนักงานคณะกรรมการ ป้องกันและปราบปราม การฟอกเงิน
73	การจัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศของบุคลากรและ ผู้บริหารของหน่วยงาน	(2) การส่งเสริมความ เสมอภาคระหว่างเพศ ภาพรวม	-	-	0	0	0	กระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	สำนักงานนโยบายและ แผนทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม
กลยุทธ์ 15.3 จัดเก็บข้อมูลความรุนแรงต่อสตรีตามภารกิจของหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง (10 โครงการ/กิจกรรม)			-	-	-	-	-		
74	จัดเก็บข้อมูลการแจ้งเหตุร้องเรียนการคุกคาม และล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน	(1) สำหรับ กลุ่มเป้าหมายสตรี โดยเฉพาะ	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและ สหกรณ์	กรมปศุสัตว์
75	การรายงานข้อมูลความรุนแรงต่อสตรี ประจำปี	(1) สำหรับ กลุ่มเป้าหมายสตรี โดยเฉพาะ	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและ สหกรณ์	กรมพัฒนาที่ดิน
76	จัดเก็บข้อมูลความรุนแรงต่อสตรีตามภารกิจ ของหน่วยงาน	(2) การส่งเสริมความ เสมอภาคระหว่างเพศ ภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงการคลัง	กรมสรรพสามิต

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566		2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 5 การจัดทำเครื่องมือบริหารจัดการเพื่อเสริมพลังสตรีและส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ (106 โครงการ/กิจกรรม)			16,571,209,850	29,576,599,330	29,151,071,850	28,719,248,850	28,279,425,850		
77	การจัดเก็บข้อมูลปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานเพื่อนำไปสู่การป้องกันและแก้ไขปัญหาในเชิงนโยบาย	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงการต่างประเทศ	กระทรวงการต่างประเทศ
78	การจัดเก็บฐานข้อมูลการคุกคามและล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน หรือการร้องเรียน/ร้องทุกข์ เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรี โดยเฉพาะ	0	0	0	0	0	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	กรมอุดมศึกษา
79	โครงการสำรวจสถานการณ์เด็กและสตรีในประเทศไทย	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	สำนักงานสถิติแห่งชาติ
80	จัดเก็บข้อมูลการคุกคามและล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานของกรมราชทัณฑ์	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรี โดยเฉพาะ	0	0	0	0	0	กระทรวงยุติธรรม	กรมราชทัณฑ์ (บค.)
81	จัดเก็บข้อมูลความรุนแรงต่อสตรีที่ถูกคุกคามทางเพศในการทำงาน	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรี โดยเฉพาะ	0	0	0	0	0	กระทรวงยุติธรรม	กรมสอบสวนคดีพิเศษ
82	โครงการยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอนามัยตามหลักธรรมาภิบาล	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงสาธารณสุข	กรมอนามัย
83	จัดทำฐานข้อมูลความรุนแรงต่อสตรีของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรี โดยเฉพาะ	0	0	0	0	0	กระทรวงอุตสาหกรรม	กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม
กลยุทธ์ 15.4 จัดทำระบบฐานข้อมูลกลางด้านความรุนแรงต่อสตรีที่สามารถสะท้อนสถานการณ์ความรุนแรงได้อย่างครอบคลุมและข้อมูลทันสมัยเป็นปัจจุบัน (1 โครงการ/กิจกรรม)			0	0	0	0	0		

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566		2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 5 การจัดทำเครื่องมือบริหารจัดการเพื่อเสริมพลังสตรีและส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ (106 โครงการ/กิจกรรม)			16,571,209,850	29,576,599,330	29,151,071,850	28,719,248,850	28,279,425,850		
84	โครงการจัดทำบัญชีข้อมูลภาครัฐ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	สำนักงานสถิติแห่งชาติ
กลยุทธ์ 15.5 จัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศผู้บริหารในระดับตัดสินใจของภาครัฐและภาคเอกชน (7 โครงการ/กิจกรรม)			-	-	-	-	-		
85	จัดทำข้อมูลจำแนกสัดส่วนตามเพศในการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ ของสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงคมนาคม	สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม
86	จัดทำข้อมูลบุคลากร (DPIS) ของกรม โดยจำแนกเพศหญิงและชาย	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงพาณิชย์	กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ
87	การจัดทำข้อมูลจำแนกเพศของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้นและระดับสูง)	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงมหาดไทย	สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
88	จัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศผู้บริหารของกรมราชทัณฑ์	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรีโดยเฉพาะ	0	0	0	0	0	กระทรวงยุติธรรม	กรมราชทัณฑ์ (บค.)
89	ระบบฐานข้อมูลในมิติหญิงชาย	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	สำนักนายกรัฐมนตรี	สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566		2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 5 การจัดทำเครื่องมือบริหารจัดการเพื่อเสริมพลังสตรีและส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ (106 โครงการ/กิจกรรม)			16,571,209,850	29,576,599,330	29,151,071,850	28,719,248,850	28,279,425,850		
90	แผนงานการเผยแพร่เอกสาร/บทความทางวิชาการและการจัดทำแผ่นพับประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับมิติหญิงชายและความหลากหลายของบุคลากรในบริบทของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น ข้อมูลกำลังคนภาครัฐที่มีการจำแนกเพศหญิงชาย เป็นต้น	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	สำนักนายกรัฐมนตรี	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
91	การกำหนดให้ บจ. เปิดเผยข้อมูลกรรมการและผู้บริหารระดับสูงโดยแบ่งตามเพศ ในรายงาน 56-1 One Report	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	องค์กรอิสระ / องค์กรมหาชน / นิติบุคคล	สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (สำนักงาน ก.ล.ต.)
กลยุทธ์ 15.6 จัดทำรายงานสถิติ/รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาสตรี (4 โครงการ/กิจกรรม)			-	-	-	-	-		
92	เสริมพลังสตรีและความเสมอภาคชาย/หญิง	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมชลประทาน
93	โครงการสำรวจเจตคติของบุคลากรต่อบทบาทระหว่างเพศ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
94	โครงการวิเคราะห์ข้อมูลตามมิติหญิงชาย	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	สำนักงานสถิติแห่งชาติ
95	การจัดทำข้อมูลความเสมอภาคหญิงชาย	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	สำนักนายกรัฐมนตรี	สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566		2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 5 การจัดทำเครื่องมือบริหารจัดการเพื่อเสริมพลังสตรีและส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ (106 โครงการ/กิจกรรม)			16,571,209,850	29,576,599,330	29,151,071,850	28,719,248,850	28,279,425,850		
มาตรการที่ 16 การจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ (12 โครงการ/กิจกรรม)			2,942,000	8,952,000	8,952,000	8,952,000	8,952,000		
กลยุทธ์ 16.1 ส่งเสริมให้หน่วยงานจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ (6 โครงการ/กิจกรรม)			5,000	5,000	5,000	5,000	5,000		
96	การจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงเพศภาวะ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
97	ปรับปรุงแนวทางในการจัดทำคำของบประมาณของ สป.ดศ. ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2568 เป็นต้นไป โดยคำนึงถึงมิติเพศภาวะ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
98	การส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงมหาดไทย	สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
99	การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการยื่นคำขอตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่คำนึงถึงความเสมอภาคมิติหญิงชาย	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	สำนักนายกรัฐมนตรี	สำนักงบประมาณ
100	เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	สำนักนายกรัฐมนตรี	สำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี
101	การจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	องค์กรอิสระ / องค์กรมหาชน / นิติบุคคล	สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566		2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 5 การจัดทำเครื่องมือบริหารจัดการเพื่อเสริมพลังสตรีและส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ (106 โครงการ/กิจกรรม)			16,571,209,850	29,576,599,330	29,151,071,850	28,719,248,850	28,279,425,850		
กลยุทธ์ 16.2 ประเมินการดำเนินงานและข้อท้าทายในการจัดหางบประมาณที่คำนึงมิติเพศภาวะ (3 โครงการ/กิจกรรม)			-	-	-	-	-		
102	การประชุมคณะทำงานศูนย์ประสานงาน ด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
103	การชี้แจงกระบวนการจัดหางบประมาณรายจ่ายประจำปีกรมการแพทย์ (โดยเสริมหลักการจัดหางบประมาณที่คำนึงถึงเพศภาวะ)	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงสาธารณสุข	กรมการแพทย์
104	โครงการยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอนามัยตามหลักธรรมาภิบาล	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงสาธารณสุข	กรมอนามัย
กลยุทธ์ 16.3 เพิ่มงบประมาณและเงินทุนในการเสริมพลังสตรีและการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ (3 โครงการ/กิจกรรม)			2,937,000	8,947,000	8,947,000	8,947,000	8,947,000		
105	การจัดทำเครื่องมือบริหารจัดการเพื่อเสริมพลังสตรี และส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ คป.ภาพสินธุ์	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	60,000	60,000	60,000	60,000	60,000	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมชลประทาน
106	การจัดทำเครื่องมือบริหารจัดการเพื่อเสริมพลังสตรี และส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ คป.ร้อยเอ็ด	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมชลประทาน
107	สนับสนุนเครือข่ายขับเคลื่อนงานด้านการพัฒนาสตรี	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมายสตรี โดยเฉพาะ	2,827,000	8,837,000	8,837,000	8,837,000	8,837,000	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

โครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี (พ.ศ. 2566 - 2570)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 6 การพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core competency) ของกลไกการพัฒนาสตรีระดับชาติ (36 โครงการ/กิจกรรม)			13,038,430	16,671,200	20,115,000	20,120,000	20,175,000		
มาตรการที่ 19 การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสตรี (18 โครงการ/กิจกรรม)			3,721,800	2,267,200	2,045,000	2,045,000	2,045,000		
กลยุทธ์ 19.1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องเพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศ (17 โครงการ/กิจกรรม)			3,721,800	2,204,000	2,045,000	2,045,000	2,045,000		
1	การฝึกอบรมข้าราชการ/บุคลากรใหม่	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	กรมกิจการเด็กและเยาวชน
2	การฝึกอบรมหัวหน้าหน่วย	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	200,000	200,000	200,000	200,000	200,000	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	กรมกิจการเด็กและเยาวชน
3	ดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลโดยยึดหลักความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และปฏิบัติตามกฎระเบียบฯ ที่กำหนดไว้	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงคมนาคม	สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม
4	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	กรมควบคุมมลพิษ
5	เสริมสร้างองค์ความรู้แก่ทรัพยากรบุคคลกรมทรัพยากรธรณี	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	กรมทรัพยากรธรณี
6	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร"รู้จักและเข้าใจความเสมอภาคทางเพศ"	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	159,000	0	0	0	กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	กรมป่าไม้

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 6 การพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core competency) ของกลไกการพัฒนา สตรีระดับชาติ (36 โครงการ/กิจกรรม)			13,038,430	16,671,200	20,115,000	20,120,000	20,175,000		
7	โครงการอบรมพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ให้กับบุคลากรในทุกระดับโดยเท่าเทียมกัน	(2) การส่งเสริมความเสมอ ภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	กรมทรัพยากรน้ำ
8	กิจกรรมส่งเสริมบทบาทสตรีต่อการมีส่วนร่วมในการ บริหารจัดการทรัพยากรน้ำ - การสร้างเครือข่ายบริหารจัดการทรัพยากรน้ำและ จัดตั้งกลุ่มผู้ใช้น้ำ - การสร้างเครือข่ายผู้รู้เพื่อการแจ้งข้อมูลเพื่อการ เตือนภัย - การรับฟังความคิดเห็นต่อโครงการพัฒนา อนุรักษ์ พื้นฟูแหล่งน้ำ - การอบรมสัมมนาการบริหารจัดการน้ำ - อื่นๆ	(2) การส่งเสริมความเสมอ ภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	กรมทรัพยากรน้ำ
9	ปรับปรุงข้อมูลเว็บไซต์ศูนย์ประสานงานด้านความ เสมอภาคระหว่างหญิงชายกรมทรัพยากรน้ำ	(2) การส่งเสริมความเสมอ ภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	กรมทรัพยากรน้ำ
10	1. โครงการการพัฒนาข้าราชการใหม่ 2. โครงการพัฒนาบุคลากรตาม Training Roadmap ของกระทรวงพลังงาน	(2) การส่งเสริมความเสมอ ภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงพลังงาน	สำนักงานปลัดกระทรวง พลังงาน
11	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ทำหน้าที่ตรวจ ราชการและนิเทศงานกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	(2) การส่งเสริมความเสมอ ภาคระหว่างเพศภาพรวม	174,000	0	0	0	0	กระทรวงสาธารณสุข	สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข
12	โครงการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรกองตรวจราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	(2) การส่งเสริมความเสมอ ภาคระหว่างเพศภาพรวม	80,000	0	0	0	0	กระทรวงสาธารณสุข	สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 6 การพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core competency) ของกลไกการพัฒนา สตรีระดับชาติ (36 โครงการ/กิจกรรม)			13,038,430	16,671,200	20,115,000	20,120,000	20,175,000		
13	โครงการพัฒนาความรู้ในการบริหารจัดการเรื่อง ร้องเรียนให้แก่บุคลากรกองตรวจราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	(2) การส่งเสริมความเสมอ ภาคระหว่างเพศภาพรวม	30,000	0	0	0	0	กระทรวงสาธารณสุข	สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข
14	การประชุมเชิงปฏิบัติการผู้ปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับกรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	(2) การส่งเสริมความเสมอ ภาคระหว่างเพศภาพรวม	803,000	0	0	0	0	กระทรวงสาธารณสุข	สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข
15	การประชุมเชิงปฏิบัติการผู้ปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของหน่วยงานส่วนกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	(2) การส่งเสริมความเสมอ ภาคระหว่างเพศภาพรวม	537,800	0	0	0	0	กระทรวงสาธารณสุข	สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข
16	โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน การเงิน การคลังและการบัญชี หน่วยงานใน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขใน ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 2 รุ่น	(2) การส่งเสริมความเสมอ ภาคระหว่างเพศภาพรวม	1,795,000	1,795,000	1,795,000	1,795,000	1,795,000	กระทรวงสาธารณสุข	สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข
17	โครงการฝึกอบรม เรื่อง ภาวะผู้นำกับการเป็น หัวหน้างานในยุค Next Normal	(2) การส่งเสริมความเสมอ ภาคระหว่างเพศภาพรวม	52,000	0	0	0	0	กระทรวงอุตสาหกรรม	กรมโรงงานอุตสาหกรรม
กลยุทธ์ 19.2 พัฒนาศักยภาพที่เลี้ยง (Coaching) หรือที่ปรึกษา (Mentorship) เพื่อส่งเสริมสมรรถนะด้านสตรีและความเสมอภาคระหว่างเพศ (1 โครงการ/ กิจกรรม)			0	63,200	0	0	0		
18	โครงการฝึกอบรม เรื่อง เทคนิคการเป็นผู้ที่มี ประสิทธิภาพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	(2) การส่งเสริมความเสมอ ภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	63,200	0	0	0	กระทรวงอุตสาหกรรม	กรมโรงงานอุตสาหกรรม

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 6 การพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core competency) ของกลไกการพัฒนาสตรีระดับชาติ (36 โครงการ/กิจกรรม)			13,038,430	16,671,200	20,115,000	20,120,000	20,175,000		
มาตรการที่ 20 พัฒนาศักยภาพเชิงรุกของกลไกระดับชาติด้านสตรีและส่งเสริมภาพลักษณ์ด้านการพัฒนาสตรี (3 โครงการ/กิจกรรม)			-	-	-	-	-		
กลยุทธ์ 20.1 พัฒนาศักยภาพเฝ้าระวังสังคม (Gender alert) เช่น การแสดงจุดยืน/หลักการและให้ความรู้ความเข้าใจแก่สังคม ในด้านการพัฒนาสตรี โดยเฉพาะปัญหาการคุกคามและล่วงละเมิดทางเพศ ที่เป็นภัยร้ายแรง (3 โครงการ/กิจกรรม)			-	-	-	-	-		
19	จัดให้มีพนักงานรักษาความปลอดภัยตรวจตราตามส่วนต่าง ๆ ของอาคารโดยเฉพาะทางเดินระหว่างตึก และที่จอดรถ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงคมนาคม	สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม
20	สำรวจ ตรวจสอบแสงสว่างภายในอาคารสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงคมนาคม	สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม
21	โครงการนำอาสาสมัครคุมประพฤติเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันสังคมให้ปลอดภัยจากอาชญากรรม	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงยุติธรรม	กรมคุมประพฤติ
มาตรการที่ 21 การสร้างความร่วมมืออย่างยั่งยืนและเสริมพลังแก่พันธมิตรเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic partners) ทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ และภาคประชาชน (15 โครงการ/กิจกรรม)			9,316,630	14,404,000	18,070,000	18,075,000	18,130,000		
กลยุทธ์ 21.1 จัดกิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยน ปรัชญาหรือ ระหว่างองค์กรพันธมิตรผู้เชี่ยวชาญ และผู้ที่มีจิตใจร่วมกันในการยกระดับสถานภาพสตรีและลดความเหลื่อมล้ำระหว่างเพศ (2 โครงการ/กิจกรรม)			443,250	6,174,000	6,200,000	6,200,000	6,200,000		
22	กิจกรรมขับเคลื่อนการดำเนินงานตามกรอบความร่วมมือและพันธกรณีระหว่างประเทศ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	443,250	6,174,000	6,200,000	6,200,000	6,200,000	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 6 การพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core competency) ของกลไกการพัฒนาสตรีระดับชาติ (36 โครงการ/กิจกรรม)			13,038,430	16,671,200	20,115,000	20,120,000	20,175,000		
23	ผู้บริหารด้านการส่งเสริมบทบาทหญิงชาย (CGEO) หรือเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (GFP) เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายและความเท่าเทียมระหว่างเพศ ในระดับกรม และระดับประเทศ	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
กลยุทธ์ 21.2 เสริมพลังขับเคลื่อนเครือข่าย ในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี (2 โครงการ/กิจกรรม)			685,100	380,000	4,000,000	4,000,000	4,000,000		
24	กิจกรรมการบูรณาการเพศภาวะเข้าสู่นโยบายและกลไก	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	685,100	380,000	4,000,000	4,000,000	4,000,000	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
25	การสร้างความเข้มแข็งของกลไกและกระบวนการพัฒนาสตรี	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	กรมทรัพยากรน้ำ
	1. แต่งตั้งผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer : CGEO)								
	2. จัดตั้งศูนย์ประสานงานและคณะกรรมการกำกับดูแลงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย								
	3. ประกาศกรมทรัพยากรน้ำ เรื่อง เจตนาสมัครใจ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน								
	4. แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกรมทรัพยากรน้ำ								
	5. คู่มือ แนวทางปฏิบัติเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกรมทรัพยากรน้ำ								

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 6 การพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core competency) ของกลไกการพัฒนา สตรีระดับชาติ (36 โครงการ/กิจกรรม)			13,038,430	16,671,200	20,115,000	20,120,000	20,175,000		
กลยุทธ์ 21.3 ฝึกอบรมหลักสูตรด้านความเสมอภาคระหว่างเพศเพื่อเสริมศักยภาพ ของ CGEO และ GFP (1 โครงการ/กิจกรรม)			0	0	0	0	0		
26	กิจกรรมการมีส่วนร่วมหรือเข้าร่วมในกิจกรรม/ โครงการตามแนวทางแผนปฏิบัติการด้านการ พัฒนาสตรีและหรือความเสมอภาคระหว่างเพศ เช่น การส่งผู้แทนเข้าร่วมประชุม/สัมมนา อบรม	(2) การส่งเสริมความเสมอ ภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	กรมทรัพยากรทางทะเล และชายฝั่ง
กลยุทธ์ 21.4 สร้างระบบข้อมูลกลางสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการ ติดต่อสื่อสารเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของ CGEO/GFP (3 โครงการ/กิจกรรม)			3,708,400	-	-	-	-		
27	โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการข้อมูลด้าน การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ	(2) การส่งเสริมความเสมอ ภาคระหว่างเพศภาพรวม	3,328,900	0	0	0	0	กระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์	กรมกิจการสตรีและ สถาบันครอบครัว
28	โครงการสร้างเครือข่ายระหว่างส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ในการดำเนินงานด้านการ ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	(2) การส่งเสริมความเสมอ ภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงคมนาคม	สำนักงานปลัดกระทรวง คมนาคม
29	โครงการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหลักสูตร หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี	(2) การส่งเสริมความเสมอ ภาคระหว่างเพศภาพรวม	379,500	0	0	0	0	กระทรวงสาธารณสุข	สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 6 การพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core competency) ของกลไกการพัฒนา สตรีระดับชาติ (36 โครงการ/กิจกรรม)			13,038,430	16,671,200	20,115,000	20,120,000	20,175,000		
กลยุทธ์ 21.5 ทบทวนปรับปรุง นโยบาย กฎระเบียบแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อ สนับสนุนการขับเคลื่อนการเสริมพลังสตรีและความเสมอภาคระหว่างเพศของศูนย์ ประสานงานด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ (5 โครงการ/กิจกรรม)			318,980	345,000	345,000	350,000	405,000		
30	การจัดทำหรือทบทวนแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยคำนึงถึงความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	(2) การส่งเสริมความเสมอ ภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงคมนาคม	สำนักงานปลัดกระทรวง คมนาคม
31	โครงการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมฯ	(2) การส่งเสริมความเสมอ ภาคระหว่างเพศภาพรวม	134,490	150,000	150,000	150,000	150,000	กระทรวงพาณิชย์	กรมส่งเสริมการค้า ระหว่างประเทศ
32	โครงการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมฯ	(2) การส่งเสริมความเสมอ ภาคระหว่างเพศภาพรวม	134,490	145,000	145,000	150,000	205,000	กระทรวงพาณิชย์	กรมส่งเสริมการค้า ระหว่างประเทศ
33	การพัฒนาสมรรถนะหลักของกลไกการพัฒนา สตรีระดับชาติ คป.ร้อยเอ็ด	(2) การส่งเสริมความเสมอ ภาคระหว่างเพศภาพรวม	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมชลประทาน
34	การพัฒนาสมรรถนะหลักของกลไกการพัฒนา สตรีระดับชาติ คป.กาฬสินธุ์	(2) การส่งเสริมความเสมอ ภาคระหว่างเพศภาพรวม	30,000	30,000	30,000	30,000	30,000	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรมชลประทาน

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ประเภทโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ					หน่วยงาน	
			2566	2567	2568	2569	2570	หลัก	ย่อย
เสาหลักที่ 6 การพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core competency) ของกลไกการพัฒนา สตรีระดับชาติ (36 โครงการ/กิจกรรม)			13,038,430	16,671,200	20,115,000	20,120,000	20,175,000		
กลยุทธ์ 21.6 ติดตามการปฏิบัติงานของ CGEO/GFP (1 โครงการ/กิจกรรม)									
35	การติดตามรายงานผลการดำเนินงานตาม แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี พ.ศ. 2566 - 2570	(2) การส่งเสริมความเสมอ ภาคระหว่างเพศภาพรวม	0	0	0	0	0	กระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์	กรมกิจการสตรีและ สถาบันครอบครัว
กลยุทธ์ 21.7 สร้างแรงบันดาลใจ เช่น การมอบรางวัลแก่ผู้ที่ขับเคลื่อนงาน ในการเสริมพลังสตรี ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ (1 โครงการ/กิจกรรม)			4,160,900	7,505,000	7,525,000	7,525,000	7,525,000		
36	การจัดกิจกรรมเนื่องในวันสำคัญของสตรี	(1) สำหรับกลุ่มเป้าหมาย สตรีโดยเฉพาะ	4,160,900	7,505,000	7,525,000	7,525,000	7,525,000	กระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์	กรมกิจการสตรีและ สถาบันครอบครัว

สรุปภาพรวมหน่วยงานที่ส่งโครงการ/กิจกรรม เพื่อบรรจุในแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี พ.ศ. 2566 -2570

หน่วยงานที่จัดส่งแผนปฏิบัติการฯ เทียบเท่ากรมจำนวนทั้งสิ้น 98 หน่วยงาน

ลำดับที่	หน่วยงาน (กระทรวง/กรม)	จำนวนโครงการ	เสาหลักที่					
			1	2	3	4	5	6
1	กระทรวงกลาโหม (1 หน่วยงาน)	8	7	1				
2	กระทรวงการคลัง (6 หน่วยงาน)	17	1	4	-	7	5	-
	กรมธนารักษ์	3	1			1	1	
	กรมบัญชีกลาง	1				1		
	กรมสรรพสามิต	5		3			2	
	กรมสรรพากร	2				1	1	
	สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ	3		1		1	1	
	สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง	3				3		
3	กระทรวงการต่างประเทศ (1 หน่วยงาน)	10	5	2	1	1	1	
4	กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (1 หน่วยงาน)	1	-	1	-	-	-	-
	กรมการท่องเที่ยว	1		1				
5	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (3 หน่วยงาน)	36	13	7	3	-	6	7
	กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว	15	2	5	2		1	5
	กรมกิจการเด็กและเยาวชน	5	1	1			1	2
	กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	16	10	1	1		4	
6	กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (5 หน่วยงาน)	11	5	3	-	2	1	-
	สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.)	1		1				
	สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ	1				1		
	สำนักงานปลัดกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม	2		1		1		
	องค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ (อพวช.)	5	5					
	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	2		1			1	
7	กระทรวงคมนาคม (6 หน่วยงาน)	22	7	4	-	1	5	5
	กรมการขนส่งทางบก	1	1					
	กรมทางหลวง	6	3	1		1	1	
	กรมท่าอากาศยาน (กรมการบินพลเรือน)	1	1					
	กรมเจ้าท่า	3		2			1	
	สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร	1					1	
	สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม	10	2	1			2	5
8	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (3 หน่วยงาน)	46	7	10	3	6	20	-
	กรมอุตุนิยมวิทยา	12	2	4	1	3	2	
	สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	23	4	3	1	3	12	
	สำนักงานสถิติแห่งชาติ	11	1	3	1		6	
9	กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (9 หน่วยงาน)	35	10	7	2	-	8	8
	กรมควบคุมมลพิษ	5	2				2	1
	กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง	5	3				1	1
	กรมทรัพยากรธรณี	1						1
	กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม	3	1	2				
	กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช	4			1		3	
	สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	6	1	4	1			
	สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	3	2				1	
	กรมป่าไม้	1						1

ลำดับที่	หน่วยงาน (กระทรวง/กรม)	จำนวนโครงการ	เสาหลักที่					
	กรมทรัพยากรน้ำ	7	1	1			1	4
10	กระทรวงพลังงาน (1 หน่วยงาน)	5	1	1	1	-	1	1
	สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน	5	1	1	1		1	1
11	กระทรวงพาณิชย์ (3 หน่วยงาน)	9	2	2	-	1	2	2
	กรมการค้าต่างประเทศ	4	1	1		1	1	
	กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	2						2
	กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ	3	1	1			1	
12	กระทรวงมหาดไทย (5 หน่วยงาน)	28	17	3	1	2	5	-
	กรมการพัฒนาชุมชน	4	4					
	กรมที่ดิน	6	5				1	
	กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	4	4					
	กรมโยธาธิการและผังเมือง	8	3	3	1		1	
	สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	6	1			2	3	
13	กระทรวงยุติธรรม (7 หน่วยงาน)	38	7	13	2	8	7	1
7	กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ	7	1	4	2			
6	กรมบังคับคดี	6	1	2		3		
	กรมสอบสวนคดีพิเศษ	8	1	4		1	2	
	สถาบันนิติวิทยาศาสตร์	1				1		
	สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม	4		3			1	
	กรมราชทัณฑ์	9	2			3	4	
	กรมคุมประพฤติ	3	2					1
14	กระทรวงวัฒนธรรม (5 หน่วยงาน)	23	8	7	-	8	-	-
	กรมการศาสนา	1				1		
	กรมส่งเสริมวัฒนธรรม	9	3	5		1		
	สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	3	3					
	สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	6				6		
	สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย	4	2	2				
15	กระทรวงสาธารณสุข (5 หน่วยงาน)	39	12	10	3	2	5	7
	กรมการแพทย์	5	2		1		2	
	กรมควบคุมโรค	2	1			1		
	กรมสุขภาพจิต	1		1				
	กรมอนามัย	20	9	6	1	1	3	
	สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	11		3	1			7
16	กระทรวงอุตสาหกรรม (7 หน่วยงาน)	25	11	6	-	1	5	2
	กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม	6	3	1			2	
	กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่	1		1				
	กรมโรงงานอุตสาหกรรม	8	3	1		1	1	2
	สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม	3	1	1			1	
	สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม	1	1					
	สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย	3	2	1				
	สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม	3	1	1			1	
17	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (13 หน่วยงาน)	81	40	11	5	6	16	3
	กรมชลประทาน	24	7	4	3	4	4	2
	กรมตรวจบัญชีสหกรณ์	9	9					
	กรมปศุสัตว์	6	4				2	

ลำดับที่	หน่วยงาน (กระทรวง/กรม)	จำนวนโครงการ	เสาหลักที่					
	กรมฝนหลวงและการบินเกษตร	2	1	1				
	กรมพัฒนาที่ดิน	7	1	2	1	1	2	
	กรมวิชาการเกษตร	1	1					
	กรมส่งเสริมสหกรณ์	13	10	1			2	
	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	1					1	
	สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	2		1			1	
	สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ	5	3			1	1	
	สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	7	1	2			3	1
	กรมการข้าว	2	2					
	กรมหม่อนไหม	2	1		1			
18	กระทรวงแรงงาน (2 หน่วยงาน)	11	9	1	1	-	-	-
	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	1	1					
	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	10	8	1	1			
19	สำนักนายกรัฐมนตรี (7 หน่วยงาน)	37	14	7	3	4	9	-
	สำนักงบประมาณ	4	2				2	
	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	5	1		1	2	1	
	สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	6	5				1	
	สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	6	1	2	1		2	
	สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี	5	1	2		1	1	
	สำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี	9	2	3	1	1	2	
	กรมประชาสัมพันธ์	2	2					
20	สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ	7	2	2		1	2	
21	สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน	4		2		1	1	
22	สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	1		1				
23	หอภาพยนตร์	1				1		
24	สำนักงานอัยการสูงสุด	1		1				
25	สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (สำนักงาน ก.ล.ต.)	2			1		1	
26	กระทรวงศึกษาธิการ (2 หน่วยงาน)	7	-	-	-	-	7	-
	สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	1					1	
	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สทศ.)	6					6	
รวม		505	178	106	26	52	107	36



กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

SCAN ME 
เพื่อดาวน์โหลดหนังสือ

