



แผนปฏิบัติการ ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๑

คำนำ

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนได้จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๑ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาคู่สมยอมในกระทำความผิดและการล่วงละเมิดทางเพศ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) รวมทั้งสามารถส่งเสริมการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานด้วยความเป็นสากลที่นานาชาติให้การยอมรับ

การจัดทำแผนดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างการตระหนักรู้ในประเด็นด้านความเสมอภาคระหว่างเพศและจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน และมุ่งป้องกันและแก้ไขปัญหาคู่สมยอมในกระทำความผิดและการล่วงละเมิดทางเพศ (Sexual Harassment) ในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ว่า “กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ เคารพความแตกต่างหลากหลาย และปราศจากการล่วงละเมิดทางเพศ (Sexual Harassment)” โดยมีกลุ่มเป้าหมายที่ครอบคลุมทั้งบุคลากรของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เด็กและเยาวชนในสถานที่ควบคุม และภาคีเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานร่วมกับกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องภายในหน่วยงานทั้งจากสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน รวมทั้งหน่วยงานในส่วนกลาง เพื่อร่วมขับเคลื่อนภารกิจตามแผนนี้ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

กรกฎาคม ๒๕๖๘

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล.....	๓
๒. ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง	๔
- กรอบแนวคิดในการจัดทำแผน	๔
- ข้อมูลจำนวนบุคลากรและเด็กและเยาวชนแบบจำแนกเพศ	๑๖
- สถิติข้อร้องเรียนทางวินัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๘.....	๑๗
- การดำเนินงานที่ผ่านมาของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน.....	๑๘
๓. บทวิเคราะห์	๑๘
๔. วิสัยทัศน์ของแผน.....	๑๙
๕. วัตถุประสงค์ของแผน	๑๙
๖. กลุ่มเป้าหมาย.....	๑๙
๗. กรอบระยะเวลา.....	๑๙
๘. ยุทธศาสตร์หลัก.....	๒๐
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างความเสมอภาคระหว่างเพศ และป้องกันการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ....	๒๐
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมการเป็นองค์กรที่ปราศจากการล่วงละเมิดทางเพศ (Sexual Harassment)	๒๒
๙. การติดตามและประเมินผล	๒๓

๑. หลักการและเหตุผล

การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศเป็นหลักการพื้นฐานที่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๗ ซึ่งกำหนดให้บุคคลชายและหญิงมีสิทธิและเสรีภาพเท่าเทียมกัน และต้องไม่ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมด้วยเหตุแห่งความแตกต่างทางเพศ รวมถึงครอบคลุมถึงกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศตามมิติของสิทธิมนุษยชนสากล อันเป็นพันธกรณีที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันเข้าไปมีส่วนร่วมในอนุสัญญาระหว่างประเทศและหลักสากลต่างๆ อาทิ อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women: CEDAW) ปฏิญญาปักกิ่งและแผนปฏิบัติการเพื่อความก้าวหน้าของสตรี (Beijing Declaration and Platform for Action: BFPA) และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รวมถึงการจัดทำแผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติขึ้นมา เพื่อเป็นหลักประกันว่าสิทธิเสรีภาพของบุคคลพึงได้รับการปกป้องคุ้มครองโดยรัฐ จะไม่มีผู้ใดมาล่วงละเมิดในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ได้

ในบริบทของหน่วยงานภาครัฐ การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศมิใช่เป็นเพียงเรื่องของสิทธิส่วนบุคคลเพียงเท่านั้น แต่ยังเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาประสิทธิภาพองค์กร เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกเพศมีส่วนร่วมและสามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ รวมถึงลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิด การคุกคามทางเพศ และการเลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงาน กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการดูแล แก้ไข บำบัด พื้นฟูศักยภาพของเด็กและเยาวชน ให้สามารถกลับไปใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข จำเป็นต้องเป็นต้นแบบของการดำเนินงานที่เคารพในความหลากหลาย ส่งเสริมความเสมอภาค และปราศจากอคติทางเพศ ทั้งต่อบุคลากรภายในหน่วยงานและผู้รับบริการทุกกลุ่ม ด้วยเหตุนี้มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานที่ครอบคลุมทุกมิติของสิทธิ ความเท่าเทียม และความปลอดภัยทางเพศ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล และมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนสากล

๒. ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผน

๒.๑.๑ แผนระดับที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยการถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติจากระดับนโยบายไปสู่ระดับพื้นที่ในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดเป็นการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาการสร้างความและการธำรงรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์ของชาติ โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อนำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตสร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ

โดยการขับเคลื่อนเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ซึ่งมีเป้าหมายในการลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติในประเด็นส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศและบทบาทของสตรีในการสร้างสรรค์สังคม โดยปรับเปลี่ยนทัศนคติและบทบาทเพศ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและการยอมรับของสังคมต่อเรื่องเพศสภาพและความเสมอภาคทางเพศ ส่งเสริมให้ทุกเพศมีส่วนร่วมรับผิดชอบครอบครัวและร่วมกันพัฒนาสังคม ส่งเสริมความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว พัฒนาระบบสวัสดิการทางสังคมในสถานประกอบการเพื่อให้ทั้งชายและหญิงสามารถดูแลครอบครัวได้อย่างสมดุลกับการทำงาน ส่งเสริมการสร้างประชากรรุ่นใหม่บนรากฐานของครอบครัวที่มีคุณภาพ เพิ่มโอกาสของสตรีในการทำงานเชิงเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนเพิ่มศักยภาพความรู้ความสามารถและภาวะผู้นำของสตรีเพื่อให้สามารถมีบทบาทในทางการเมืองและการบริหารทั้งในระดับสากล ระดับชาติและในระดับท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและกว้างขวาง

๒.๑.๒ แผนระดับที่ ๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เป็นแผนแม่บทเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติมีทั้งสิ้น ๒๓ ประเด็น ซึ่งประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเท่าเทียมระหว่างเพศคือประเด็นที่ ๑๕ ประเด็นพลังทางสังคม มีทิศทางการขับเคลื่อนการเสริมสร้างพลังทางสังคมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนในทุกระดับเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนา ผ่านการระดมสรรพกำลังจากประชากรทุกกลุ่ม ทุกเพศ ทุกวัย การสร้างพื้นที่ให้เกิดการปรึกษาหารือ สร้างความเข้าใจและยอมรับถึงคุณค่าและความแตกต่าง และสร้างเป้าหมายร่วมหรือจุดร่วมอย่างสร้างสรรค์จะมุ่งเน้นการดำเนินการใน ๒ แผนย่อย ได้แก่ การเสริมสร้างทุนทางสังคม และการรองรับ สังคมสูงวัยเชิงรุก

แผนการการเสริมสร้างทุนทางสังคม มีเป้าหมายให้ภาคีมีการพัฒนาบทบาทในการพัฒนาสังคมมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีแนวทางในการพัฒนาที่เกี่ยวข้องคือแนวทางส่งเสริมศักยภาพบทบาทสตรีและสิทธิมนุษยชน ที่จะให้ทุกเพศสภาพร่วมเป็นพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาสังคมด้วยการปรับเปลี่ยนทัศนคติและบทบาทของทุกเพศสภาพ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและการยอมรับของสังคมต่อเรื่องเพศสภาพและความเสมอภาคทางเพศ ส่งเสริมให้ทุกเพศสภาพมีส่วนร่วมรับผิดชอบครอบครัวและร่วมกันพัฒนาสังคม ส่งเสริมความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว พัฒนาระบบสวัสดิการทางสังคมในสถานประกอบการเพื่อให้ทั้งชายและหญิง

สามารถดูแลครอบครัวได้อย่างสมดุลกับการทำงาน เพื่อส่งเสริมการสร้างประชากรรุ่นใหม่บนรากฐานของครอบครัวที่มีคุณภาพ เพิ่มโอกาสของสตรีในการทำงานเชิงเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนเพิ่มศักยภาพความรู้ความสามารถและภาวะผู้นำของสตรีเพื่อให้สามารถมีบทบาทในทางการเมืองและการบริหารทั้งในระดับนานาชาติ ระดับชาติ และในระดับท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและกว้างขวาง

๒.๑.๓ แผนระดับที่ ๓

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

ประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญและการแก้ไขปัญหาความไม่เสมอภาคระหว่างเพศและส่งเสริมสถานภาพสตรีมาโดยตลอด โดยมีแนวทางในการปฏิบัติด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศในยุทธศาสตร์ชาติ และแผนต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนและส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและส่งเสริมสถานภาพสตรี กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นหน่วยงานประสานงานกลางระดับชาติที่มีภารกิจหลักในการพัฒนาศักยภาพสตรี การคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิสตรี รวมทั้งการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ โดยการกำหนดนโยบาย แผนงาน และประสานความร่วมมือ ในการดำเนินการดังกล่าวให้สอดคล้องกับกรอบพันธกรณีระหว่างประเทศด้านสตรี 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 การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้เชี่ยวชาญและผู้เกี่ยวข้อง การเสวนากลุ่มย่อยจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม รวมทั้งการสำรวจความคิดเห็นของประชาชน เพื่อนำมากำหนดแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทสังคมไทยที่มีความเปลี่ยนแปลงในมิติเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เพื่อให้หน่วยงานและภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีแนวทางการขับเคลื่อนการเสริมพลังสตรีและความเสมอภาคระหว่างเพศที่ตรงตามความจำเป็นเร่งด่วน สอดรับกับสถานการณ์ เกิดผลลัพธ์ที่ตรงตามสถานการณ์และมีประสิทธิภาพ

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

เสาหลักที่ ๑ การพัฒนาทุนมนุษย์ของสตรี

มาตรการที่ ๑ การสร้างกระบวนการเรียนรู้เรื่องเพศภาวะและความเสมอภาคระหว่างเพศ

๑.๑ พัฒนาและออกแบบคู่มือชุดการเรียนรู้/หลักสูตรเรื่องเพศภาวะ และความเสมอภาคระหว่างเพศในสังคมปัจจุบันสำหรับ กลุ่มเป้าหมาย (๑) นักเรียน เช่น กิจกรรมเรียนรู้ใน/นอกหลักสูตร (๒) ครูและนักศึกษาคูความรู้เรื่องความเสมอภาคระหว่างเพศ ในโรงเรียน (๓) นักศึกษา ปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ (๔) ข้าราชการ ปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ และการอบรม ข้าราชการระดับต้น กลาง สูง

๑.๒ จัดการเรียนรู้/อบรมเรื่องเพศภาวะและความเสมอภาค ระหว่างเพศในสังคม
ปัจจุบันสำหรับกลุ่มเป้าหมาย

มาตรการที่ ๒ การส่งเสริมคุณค่าสตรีในโลกแห่งการทำงาน

๒.๒ สร้างต้นแบบ ยกย่องเชิดชูสถานปฏิบัติงานทั้งหน่วยราชการ ภาคเอกชนที่เป็น
ตัวอย่างที่ดีในการมีแนวปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อสตรี

เสาหลักที่ ๒ การขจัดความรุนแรงต่อสตรี

มาตรการที่ ๖ การสร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อขจัดรากเหง้าความรุนแรงที่เกิดขึ้นต่อสตรี

๖.๓ สร้างสื่อสังคมและช่องทางเพื่อแบ่งปันและ แลกเปลี่ยนความรู้ในการป้องกัน
และแก้ไข ปัญหาความรุนแรงต่อผู้หญิง

มาตรการที่ ๗ มาตรการสร้างพื้นที่ปลอดภัยและกระตุ้นเตือนสังคมให้ตระหนักถึงการป้องกัน
ภัยจากความรุนแรงต่อสตรี

๗.๑ ขับเคลื่อนกิจกรรมสร้างพื้นที่ปลอดภัยจากความรุนแรงต่อสตรีเพื่อสร้างเมือง
ปลอดภัย ชุมชนปลอดภัย โรงเรียนปลอดภัย เดินทางปลอดภัย ที่ทำงานปลอดภัย และไซเบอร์ปลอดภัย

๗.๒ รณรงค์ให้ส่วนราชการและภาคเอกชน ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาและไม่
ยอมทน (Zero-tolerance) ต่อการคุกคามทางเพศ และล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานของหน่วยงานภาครัฐและ
ภาคเอกชน

มาตรการที่ ๘ การส่งเสริมการเข้าถึงความยุติธรรมของสตรี

๘.๑ เผยแพร่ข้อมูล/การให้ความรู้เพื่อช่วยให้สตรีเข้าถึงความช่วยเหลือจากการถูก
กระทำ ความรุนแรง

๘.๒ สร้างความตระหนักและความเข้าใจ ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมต่อ
ประเด็น เพศภาวะและแนวปฏิบัติต่อสตรีผู้ถูกกระทำ ความรุนแรง

เสาหลักที่ ๓ การมีส่วนร่วมของสตรีในระดับการตัดสินใจ

มาตรการที่ ๑๑ การสร้างความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของสตรีใน
ระดับการตัดสินใจ

๑๑.๒ รณรงค์เพื่อทำความเข้าใจของสังคมต่อความสำคัญและประโยชน์สาธารณะ
ในการที่สตรีต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกระดับ

มาตรการที่ ๑๒ การพัฒนาทักษะสตรีในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจระดับบริหาร

๑๒.๑ เสริมสร้างศักยภาพสตรีในการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจระดับบริหารในทุกระดับ

เสาหลักที่ ๔ การสื่อสารสาธารณะเพื่อปรับเปลี่ยน เจตคติ ค่านิยม ระบบความคิดความเชื่อของสังคม
ให้เอื้อต่อความเสมอภาคระหว่างเพศ

มาตรการที่ ๑๓ การสื่อสารสาธารณะเพื่อสร้างความตระหนักต่อความเสมอภาคระหว่างเพศ
และสิทธิสตรี

๑๓.๑ กิจกรรมรณรงค์สร้างความตระหนักของสังคม ต่อปัญหาความไม่เสมอภาค
ระหว่างเพศปัญหา ด้านความรุนแรงทุกรูปแบบต่อสตรีบทบาทของผู้หญิง ในสังคม

๑๓.๒ ผลิตสื่อสังคมในการสร้างความตระหนัก ของสังคมต่อปัญหาความไม่เสมอภาค
ระหว่างเพศ ปัญหาด้านความรุนแรงทุกรูปแบบต่อสตรี บทบาทของผู้หญิงในสังคม

เสาหลักที่ ๕ การจัดทำเครื่องมือบริหารจัดการ เพื่อเสริมพลังสตรีและส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ

มาตรการที่ ๑๕ การจัดเก็บข้อมูลจำแนกเพศและศึกษาสถานการณ์เพื่อยกระดับสถานภาพ และส่งเสริมการพัฒนาสตรี

๑๕.๒ จัดทำข้อมูลจำแนกเพศประชาชน ผู้รับบริการตามภารกิจของทุกหน่วยงาน และข้อมูลจำแนกเพศของบุคลากรในสังกัดของ หน่วยงาน ผู้บริหารระดับต่าง ๆ และเจ้าหน้าที่ ในสายงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน

มาตรการที่ ๑๖ การจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ

๑๖.๑ ส่งเสริมให้หน่วยงานจัดทำงบประมาณ ที่คำนึงมิติเพศภาวะ

๑๖.๓ เพิ่มงบประมาณและเงินทุนในการเสริมพลัง สตรีและการส่งเสริมความเสมอภาค ระหว่างเพศ

(๒) แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ บัญญัติไว้ใน มาตรา ๓ ความว่า “การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ” หมายความว่า การกระทำหรือไม่กระทำการใดอันเป็นการแบ่งแยกกีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใด ๆ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมโดยปราศจากความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้น เป็นเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกทางเพศที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด และมาตรา ๑๗ “การกำหนด นโยบาย กฎ ระเบียบ ประกาศ มาตรการ โครงการ หรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือ บุคคลในลักษณะใดที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศจะกระทำมิได้” โดยพระราชบัญญัตินี้ ได้กำหนดกลไกคณะกรรมการในการขับเคลื่อนการดำเนินงานไว้ ได้แก่ คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ สทพ.) มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย มาตรการ และแผนปฏิบัติงานเพื่อให้มีการ ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ วลพ.) ในการรับเรื่องร้องเรียนและดำเนินการเพื่อคุ้มครองผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ซึ่ง อาจกล่าวได้ว่าสะท้อนถึงสถานการณ์การส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศที่ดีขึ้นของสังคมไทย แต่อย่างไรก็ตามยังคง พบการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องเพศหรือทางเพศ (Gender discrimination) อยู่ อันเนื่องมาจากปัจจัยปัญหาหลายประการ เช่น เจตคติและทัศนคติของสังคมไทย การมีภาพเหมารวมในเรื่อง บทบาทหญิงชาย อคติทางเพศ และความสัมพันธ์เชิงอำนาจ (ชายเป็นใหญ่) ที่เกิดขึ้นในสังคมไทย

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้มีการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพสตรี และ ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และบูรณาการความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาครัฐภาคเอกชน โดย ร่วมกับสถาบันพระปกเกล้า จัดทำหลักสูตรวุฒิปัตถธรรมาภิบาลกับการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ สำหรับผู้บริหาร เพื่อส่งเสริมความรู้ให้กับผู้บริหารระดับสูงในหน่วยงานราชการ และได้มีการจัดทำคู่มือการ จัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ (Gender Responsive Budgeting: GRB) เพื่อเป็นคู่มือสำหรับ หน่วยงานภาครัฐในการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ รวมทั้งมีการส่งเสริมความรู้ให้กับหน่วยงาน ภาครัฐผ่านกลไกผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer: CGEO) และ ศูนย์ประสานความเสมอภาคระหว่างเพศ (Gender Focal Point: GFP) ทั้งนี้ หน่วยงานภาครัฐบางหน่วยงานและ ภาคเอกชนได้มีการตระหนักและการขับเคลื่อนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในหน่วยงาน โดยการ กำหนดหรือแก้ไขกฎระเบียบให้สอดคล้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เช่น สภานายความ มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ตลอดจนสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานปราบปรามการล่วงละเมิด ทางเพศต่อเด็กทางอินเทอร์เน็ต หรือไทแคค (Thailand Internet Crimes Against Children-TICAC Task Force : TICAC) เพื่อให้ความช่วยเหลือเด็กและผู้หญิงจากการคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment) และการคุกคามทางเพศในสื่อสังคมออนไลน์ (Sexual Harassment Online)

คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ สทพ.) จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ขึ้น โดยในแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศฉบับนี้ เป็นการนำประเด็นที่ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์จากแผนฉบับเดิมมาดำเนินการต่อเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในประเด็นที่ยังไม่บรรลุ ประกอบด้วย ๓ แผนงานหลัก ดังนี้ แผนงานหลักที่ ๑ ส่งเสริมให้สังคมปรับหลักคิด ความรู้ความเข้าใจ และตระหนักในความเท่าเทียมระหว่างเพศ แผนงานหลักที่ ๒ ส่งเสริมให้ทุกองค์กรทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน มีนโยบาย กฎ ระเบียบ และกลไกต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และแผนงานหลักที่ ๓ ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อก่อให้เกิดนวัตกรรมในการสร้างความเท่าเทียมระหว่างเพศ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน และส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศร่วมกับหน่วยงาน และภาคส่วนต่าง ๆ

ซึ่งกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีความเชื่อมโยงกับ แผนงานหลักที่ ๒ ส่งเสริมให้ทุกองค์กรมีนโยบาย กฎ ระเบียบ และกลไกต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ โดยระบุแนวทางการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ส่งเสริมให้มีการกำหนดนโยบาย มาตรการ แนวทาง และกลไก ในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อ ต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
- ส่งเสริมให้มีการกำหนดนโยบาย มาตรการ แนวทางในการส่งเสริมสิทธิและสวัสดิการของบุคคล ทุกเพศ ให้ครอบคลุมในทุกมิติ เช่น มิติการจ้างงาน มิติด้านสุขภาพ มิติด้านครอบครัว เป็นต้น
- ส่งเสริมให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีกฎหรือแนวปฏิบัติกับกลุ่มเฉพาะ เช่น กลุ่มสตรี และกลุ่มบุคคล ที่มีความหลากหลายทางเพศ

(๓) แผนปฏิบัติการเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาการข่มขืนกระทำชำเราและการล่วงละเมิดทางเพศ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

รายงานการศึกษาเรื่องแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการข่มขืนกระทำชำเราและการล่วงละเมิดทางเพศ ของคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาศึกษาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการข่มขืนกระทำชำเราและการล่วงละเมิดทางเพศ สภาผู้แทนราษฎร ที่เสนอคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ คณะรัฐมนตรีรับทราบผลการพิจารณารายงานการศึกษาฯ และข้อเสนอของกระทรวงยุติธรรม คือ ให้มอบหมายกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยคณะกรรมการนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานภาพสตรีแห่งชาติ ดำเนินการขับเคลื่อนแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการข่มขืนกระทำชำเราและการล่วงละเมิดทางเพศ โดยยกระดับให้เป็นวาระแห่งชาติ มีการบูรณาการการทำงานร่วมกัน และติดตามและวางแผนปฏิบัติงานในระยะยาว พร้อมรับประเด็นที่คณะกรรมการวิสามัญพิจารณาศึกษาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการข่มขืนกระทำชำเราและการล่วงละเมิดทางเพศสภาผู้แทนราษฎรเสนอไปพิจารณาเพิ่มเติม และมอบหมายให้กระทรวงยุติธรรม โดยคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ พิจารณายกระดับการดำเนินการขับเคลื่อนแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการข่มขืนกระทำชำเราและการล่วงละเมิดทางเพศ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานด้านกระบวนการยุติธรรม

มาตรการและแนวทางข้างต้น มีเจตนารมณ์ร่วมเพื่อปกป้อง คุ้มครอง บุคคลทุกเพศ ทุกวัยให้ปลอดภัย ไม่ถูกละเมิด และช่วยเหลือ สนับสนุน บุคคลผู้เสียหายให้สามารถกลับคืนสู่ความปกติได้รวดเร็ว อันจะส่งผลให้ประเทศไม่ต้องแบกรับภาระที่เกิดจากผลกระทบจากการข่มขืนกระทำชำเราและการล่วงละเมิดทางเพศ และที่สำคัญไม่ต้องสูญเสียทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพไป

โดยกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีความเชื่อมโยงดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ ปรับความรู้และทัศนคติของสังคม

- อบรม/ถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจเพื่อปรับระบบความคิด (mindset) ที่ไม่เพิกเฉยต่อปัญหาการข่มขืนกระทำชำเรา/ล่วงละเมิดทางเพศ กฎหมาย สิทธิ และกลไกการป้องกันภัย/ความเสี่ยง
- รณรงค์สร้างความตระหนักในการเคารพสิทธิของกันและกัน ลดมายาคติเกี่ยวกับความรุนแรงทางเพศ และร่วมกันขจัดความรุนแรงทางเพศ/การข่มขืนกระทำชำเราและการล่วงละเมิดทางเพศ
- รณรงค์ผ่านสื่อหลากหลายประเภท เช่น โปสเตอร์ (poster) การให้ข้อมูลด้วยภาพ (infographic)
- จัดอบรม/ให้ความรู้แก่บุคลากรทุกระดับ/ส่วนกลาง-ภูมิภาค เพื่อถ่ายทอดความรู้สร้างความเข้าใจกลไกการป้องกันปัญหาความรุนแรงทางเพศ/การข่มขืนกระทำชำเราและการล่วงละเมิดทางเพศให้เครือข่ายระดับชุมชน/ท้องถิ่น
- จัดให้มีการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมบริหารจัดการเลือกปฏิบัติระหว่างเพศ เน้นการมีส่วนร่วมของทุกคนทุกช่วงวัยอย่างเท่าเทียมกัน
- จัดให้มีการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความรู้ความเข้าใจความเสมอภาคทางเพศ ลด/ขจัดการเลือกปฏิบัติในหน่วยงาน/องค์กรราชการ

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงระบบงานเพื่อสร้างความเป็นธรรม

- จัดทำโครงการ/กิจกรรมร่วมกับหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน และภาคธุรกิจ กำหนดแนวทางและจัดให้มีช่องทางร้องทุกข์-ร้องเรียน และแจ้งเหตุกรณีการล่วงละเมิดทางเพศในการทำงานที่ สามารถเข้าถึงได้อย่างปลอดภัย มีประสิทธิภาพ และมีความละเอียดอ่อนต่อเพศภาวะ
- จัดทำแบบประเมินความเสี่ยงในการกระทำผิดซ้ำของผู้กระทำผิดคดีทางเพศ โดยศึกษาวิจัยอย่างเร่งด่วนเพื่อประเมินความเสี่ยง
- กำหนดมาตรการ/วางแผนการคุมประพฤติแก่ผู้กระทำความผิดที่มีความเสี่ยงต่ำ
- ทดลองใช้แบบประเมินความเสี่ยงและปรับให้ได้มาตรฐาน
- จัดอบรมพนักงานเจ้าหน้าที่/ผู้ปฏิบัติงานที่ทำหน้าที่ปรับทัศนคติและพฤติกรรมของผู้กระทำผิดคดีทางเพศ และเพื่อวางแผนการคุมประพฤติแก่ผู้ที่มีความเสี่ยงต่ำ
- จัดทำฐานข้อมูลบันทึกประวัติผู้กระทำความผิด/พัฒนาแบบบันทึกข้อมูล

กลยุทธ์ที่ ๓ ปรับมาตรการทางวินัย กฎหมายและกระบวนการยุติธรรมเพื่อให้ความช่วยเหลือผู้เสียหาย

- จัดทำกรอบ/แนวทางการกำหนดโทษทางวินัยร้ายแรงแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ/ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำความผิดกรณีล่วงละเมิดทางเพศ
- สนับสนุนให้ผู้หญิงเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการสอบสวนวินัยเจ้าหน้าที่ของรัฐ/ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาไม่น้อยกว่าหนึ่งในสาม
- เผยแพร่ข้อมูล/ช่องทางการร้องทุกข์-ร้องเรียน และแจ้งเหตุกรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐ/ข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำความผิดกรณี ล่วงละเมิดทางเพศ

(๔) ความเชื่อมโยงกับ แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และภารกิจของกรม พินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีภารกิจหลักในการพินิจเด็กและเยาวชนที่เข้าสู่กระบวนการ ยุติธรรมทางอาญาด้วยกระบวนการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดให้สามารถกลับเข้าสู่ครอบครัว และดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข นอกจากนี้ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ยังมีอำนาจหน้าที่ใน การกำกับกำกับการปกครอง การคุ้มครองผู้เยาว์ในคดีครอบครัวเพื่อให้ ผู้เยาว์ได้รับการคุ้มครองสวัสดิภาพ

วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรมาตรฐานสากลด้านการพิทักษ์คุ้มครองเด็กและเยาวชนในกระบวนการยุติธรรม”

พันธกิจ

- ๑) พินิจคุ้มครองสิทธิ สวัสดิภาพเด็ก เยาวชนและผู้เยาว์
- ๒) ยกระดับคุณภาพในการดูแล แก้ไข บำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชน
- ๓) ส่งเสริมการใช้กระบวนการยุติธรรมทางเลือกและมาตรการอื่นในการแก้ไขฟื้นฟูเด็กและเยาวชน สร้างความมั่นคงของสถาบันครอบครัว และความเข้มแข็งของชุมชน
- ๔) ส่งเสริมความร่วมมือกับเครือข่ายทั้ง ภาครัฐ ภาคประชาสังคม และเอกชนในการพิทักษ์คุ้มครอง เด็ก เยาวชน และครอบครัว

๕) พัฒนาระบบงานเทคโนโลยี นวัตกรรมและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และป้องกันการล่วงละเมิดทาง เพศ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๑ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จำนวน ๒ เรื่องสำคัญ ได้แก่

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ : พินิจคุ้มครองเด็ก เยาวชน และผู้เยาว์ในกระบวนการยุติธรรมให้มี มาตรฐานสากล มีเป้าหมายในการดูแล แก้ไข บำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนที่อยู่ในสถานที่ควบคุมให้สามารถ กลับไปใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุขและไม่กระทำผิดซ้ำ รวมทั้งพิทักษ์คุ้มครองสวัสดิภาพผู้เยาว์ คนไร้ ความสามารถ และคนเสมือนไร้ความสามารถ

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๓ : พัฒนาขีดสมรรถนะขององค์กรให้มีมาตรฐานด้วยเทคโนโลยี และ นวัตกรรม มีเป้าหมายในการพัฒนาระบบงานให้เป็นมาตรฐาน เป็นองค์กรธรรมาภิบาล พัฒนาบุคลากรให้ เป็นผู้มีสมรรถนะสูง และยกระดับการให้บริการด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

โดยกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนได้ให้ความสำคัญกับเด็กและเยาวชนที่มีความหลากหลาย ทางเพศในสถานที่ควบคุมเนื่องจากเป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความเปราะบาง และมีความเสี่ยงที่จะถูกกลั่นแกล้ง และคุกคามทางเพศระหว่างการอยู่อาศัยในสถานที่ควบคุม ด้วยเหตุนี้กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจึง ได้มีการจัดทำคู่มือแนวทางในการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชนที่มีความหลากหลายทางเพศขึ้นมาเพื่อเป็นมาตรฐาน ในการปฏิบัติของสถานพินิจฯ และศูนย์ฝึกอบรมฯ ซึ่งจะช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นและสนับสนุนให้เด็กและ เยาวชนทุกเพศสามารถรับการแก้ไข บำบัด ฟื้นฟู ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนั้นเองกรมพินิจและ คุ้มครองเด็กและเยาวชนยังได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรในหน่วยงานให้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องกับแนวทางข้างต้น ผ่านการจัดทำและเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์เพื่อให้ ความรู้ในประเด็นด้านความเสมอภาคระหว่างเพศและความหลากหลายระหว่างเพศ การฝึกอบรมเพื่อส่งเสริม พัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ที่เหมาะสม รวมทั้งการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมด้วยตนเองผ่าน ช่องทาง e-Learning

๒.๑.๔ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มีการระบุสาระสำคัญเกี่ยวกับความเท่าเทียมระหว่างเพศ ใน ๔ มาตรา ดังนี้

มาตรา ๔ บัญญัติไว้ว่า ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์สิทธิเสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง ปวงชนชาวไทยย่อมได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญเสมอกัน

มาตรา ๒๗ บัญญัติไว้ว่า บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกันชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อ ทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญหรือเหตุอื่นใดจะกระทำได้

มาตรา ๗๑ มีการระบุเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณของหน่วยงานภาครัฐที่ต้องคำนึงถึงความจำเป็นและความต้องการที่แตกต่างกันของเพศ ซึ่งมุ่งเน้นการจัดสรรทรัพยากรที่ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่เป็นสตรีมากยิ่งขึ้น

มาตรา ๑๒๘ มีการระบุสาระสำคัญเกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้ผู้แทนสตรีหรือผู้แทนองค์กรสตรีเข้าร่วมเป็นกรรมการวิสามัญเพื่อพิจารณากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสตรี ซึ่งจะทำให้การจัดทำกฎหมายต่างๆ ในอนาคตมีความเป็นธรรมและสอดคล้องกับความต้องการของสตรีมากยิ่งขึ้น

(๒) พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘

เป็นกฎหมายที่ให้การคุ้มครองและป้องกันสิทธิให้กับผู้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ และส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างชายหญิง รวมถึงกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ นับว่าเป็นเครื่องมือทางกฎหมายชิ้นแรกของประเทศไทยที่มีการปกป้องคุ้มครองผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ

พรบ. นี้ได้ให้นิยาม “การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ” หมายความว่า “การกระทำหรือไม่กระทำการใดอันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใดๆ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด”

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นหน่วยงานผู้บังคับใช้กฎหมายและประสานงานระหว่างสามกลไกที่สำคัญใน พรบ. ฉบับนี้ได้แก่

(๑) คณะกรรมการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ (สทพ.) มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณากำหนดนโยบายระดับชาติในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ

(๒) คณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (วลพ.) มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินกระบวนการพิจารณาและวินิจฉัยเรื่องร้องเรียนกรณีถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมด้วยเหตุแห่งเพศ

(๓) คณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับและบริหารกองทุนตามนโยบายและแผนปฏิบัติการที่ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการ สทพ. ซึ่งกองทุนนี้มีไว้เพื่อจ่ายค่าชดเชยและเยียวยาให้กับผู้ถูกเลือกปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ. แล้วยังใช้สนับสนุนกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศด้วย

โดยในมาตรา ๑๗ ได้ระบุไว้ว่า “การกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ ประกาศมาตรการ โครงการ หรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศจะกระทำมิได้”

๒.๑.๕ อนุสัญญา กฎหมาย และข้อกำหนดระหว่างประเทศ

(๑) อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women: CEDAW)

อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ ได้รับการรับรองจากที่ประชุมสมัชชาแห่งสหประชาชาติ สมัยที่ ๓๔ เมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๒๒ เป็นหลักการสำคัญที่สหประชาชาติได้ร่วมจัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้รัฐภาคีใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและมาตรการดำเนินงานเพื่อจัดการเลือกปฏิบัติทั้งมวลต่อสตรี และให้หลักประกันว่าสตรีต้องได้รับสิทธิประโยชน์และโอกาสต่างๆ จากรัฐ บนพื้นฐานของความเสมอภาคระหว่างเพศ เพื่อเป็นหลักประกันและส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี ทั้งในด้านนิติบัญญัติ การศึกษา สุขภาพ ความมั่นคงในชีวิตและร่างกาย เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมืองและอื่นๆ ที่เหมาะสมอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

หลักการพื้นฐานของอนุสัญญานี้ ประกอบด้วย ความเสมอภาค (Equality) การไม่เลือกปฏิบัติ (Non-discrimination) และพันธกิจของรัฐ (State obligation) ในการคุ้มครอง สนับสนุน และดำเนินการให้ผู้หญิงได้รับสิทธิและโอกาสในด้านต่างๆ

อนุสัญญานี้ได้นิยาม “การเลือกปฏิบัติต่อสตรี” ว่าหมายถึง “การแบ่งแยก การกีดกัน การจำกัดสิทธิในการยอมรับและการให้โอกาสแก่ผู้หญิงทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ การศึกษา วัฒนธรรม สุขภาพ ความเป็นแม่ ความปลอดภัย หรือด้านใดๆ ก็ตาม ด้วยเหตุแห่งเพศ”

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนในฐานะหน่วยงานภาครัฐจึงให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบายภายในหน่วยงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติต่อสตรี การละเมิดหลักความเสมอภาค และการเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในกระบวนการพัฒนาและสันติภาพอย่างเสมอภาคกัน

(๒) ปฏิญญาปักกิ่งและแผนปฏิบัติการเพื่อความก้าวหน้าของสตรี (Beijing Declaration and Platform for Action: BFA)

ปฏิญญาปักกิ่งและแผนปฏิบัติการเพื่อความก้าวหน้าของสตรี เป็นการแสดงเจตจำนงร่วมกันของรัฐบาลประเทศต่างๆ ที่เข้าร่วมการประชุมระดับโลกว่าด้วยเรื่องสตรี ครั้งที่ ๔ (ระหว่างวันที่ ๔ – ๑๕ กันยายน ๒๕๓๘) ณ กรุงปักกิ่ง สาธารณรัฐประชาชนจีน โดยให้คำมั่นว่าจะดำเนินการเพื่อความก้าวหน้าของสตรี สาระสำคัญของปฏิญญาปักกิ่งเป็นการกล่าวถึงความมุ่งมั่นของรัฐบาลที่จะจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี โดยตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องใช้ความแตกต่างของบทบาทเพศภาวะในการพิจารณานโยบายและโครงการต่างๆ

ปฏิญญาปักกิ่งและแผนปฏิบัติการเพื่อความก้าวหน้าของสตรี เน้น ๑๒ ประเด็นที่น่าห่วงใยเป็นพิเศษที่เป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าของสตรี ได้แก่ ความยากจน การศึกษาและการฝึกอบรมของสตรี สุขภาพ ความรุนแรงต่อสตรี ความขัดแย้งที่มีการใช้อาวุธ เศรษฐกิจ อำนาจและการตัดสินใจ กลไกเชิงสถาบันเพื่อความก้าวหน้าของสตรี สิทธิมนุษยชนของสตรี สตรีกับสื่อมวลชน สตรีกับสิ่งแวดล้อม และเด็กผู้หญิง

ต่อมาเมื่อปี ๒๕๔๓ ได้มีการประชุมสหประชาชาติสมัยพิเศษเพื่อทบทวนและประเมินความคืบหน้าในการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ในโรปีเพื่อความก้าวหน้าของผู้หญิงและปฏิญญาปักกิ่ง และกำหนดประเด็นห่วงใย

เพิ่มเติมอีก ๗ ประเด็น ได้แก่ โลกาภิวัตน์ ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การเคลื่อนย้ายแรงงาน ภาวะประชากรผู้สูงอายุ การแพร่ระบาดของโรคเอดส์ ภัยพิบัติธรรมชาติ และการแบ่งเบาค่าใช้จ่ายในครอบครัว ซึ่งกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนก็ได้ให้ความสำคัญกับประเด็นด้าน การศึกษาและสุขภาพ ของสตรีและเด็กผู้หญิง โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นกลุ่มเปราะบางคือเด็กและเยาวชนหญิงภายในสถานที่ควบคุม

(๓) เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน หรือ SDGs เป็นวาระการพัฒนาใหม่ของโลกที่จะเป็นแรงกดดันในห่วงโซ่การผลิตในอนาคตที่มุ่งเน้นความเชื่อมโยงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยมีหลักการ ๕Ps ได้แก่ ประชาชน โลก ความมั่งคั่ง สันติภาพ และความเป็นหุ้นส่วน ประกอบด้วยเป้าหมาย ๑๗ ข้อ โดยเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับความเท่าเทียมระหว่างเพศและสอดคล้องกับกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนคือ เป้าหมายที่ ๕ บรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศ และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สตรีและเด็กหญิง (Achieve Gender Equality and Empower all Women and Girls) มีสาระสำคัญคือ การยุติการเลือกปฏิบัติต่อเพศหญิงเป็นสิทธิพื้นฐานของมนุษย์ รวมทั้งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างอนาคตที่ยั่งยืน โดยการเสริมสร้างบทบาทของผู้หญิงและเด็กหญิงจะช่วยสนับสนุนการเติบโตและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ แม้ในปัจจุบันจะมีเด็กผู้หญิงที่ได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้น และมีจำนวนผู้หญิงในตลาดแรงงานมากขึ้น แต่ยังคงมีความไม่เสมอภาคระหว่างเพศในการเข้าถึงสิทธิแรงงานและค่าจ้างนอกจากนี้ ความรุนแรงและการละเมิดทางเพศ รวมทั้งการทำงานบ้านและงานที่ไม่ได้รับค่าจ้าง และการเลือกปฏิบัติต่อเพศหญิง ยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญในการบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การส่งเสริมให้ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมในการถือครองที่ดินและทรัพย์สิน ตลอดจนเข้าถึงสิทธิสุขภาวะทางเพศและอนามัยการเจริญพันธุ์ รวมทั้งเข้าถึงเทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ต จึงเป็นปัจจัยเกื้อหนุนสำคัญให้บรรลุเป้าหมายความเท่าเทียมทางเพศ

(๔) ข้อกำหนดสหประชาชาติว่าด้วยการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังหญิงและมาตรการที่มีใช้การคุมขังสำหรับผู้กระทำผิดหญิง (ข้อกำหนดกรุงเทพ) United Nations Rules for the Treatment of Women Prisoners and Non-Custodial Measures for Women Offenders (Bangkok Rules)

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนได้นำข้อกำหนดกรุงเทพมาประยุกต์ใช้สำหรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชนเพศหญิงในสถานที่ควบคุม โดยคำนึงถึงความแตกต่างทางด้าน เพศสภาวะของผู้หญิงและเด็ก ซึ่งแบ่งเป็น ๔ ส่วน ได้แก่

๑. ข้อกำหนดทั่วไป (Rules of General Application) ซึ่งว่าด้วยการบริหารจัดการเรือนจำโดยทั่วไป และใช้กับผู้กระทำผิดเพศหญิงที่อยู่ในระหว่างการควบคุมทุกประเภท ทุกสถานะคดี ทั้งคดีแพ่งและ คดีอาญารวมไปถึงผู้หญิงที่ถูกควบคุมด้วยมาตรการเพื่อความปลอดภัยหรือมาตรการกักกัน (security measures or corrective measures)

๒. ข้อกำหนดที่ใช้สำหรับผู้ต้องขังลักษณะพิเศษ (Rules Applicable to Special Categories) ซึ่งเป็นส่วนที่ว่าด้วยการจำแนกลักษณะและการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังหญิงที่มีลักษณะพิเศษแต่ละประเภท เช่น ผู้ต้องขังที่เคยเป็นเหยื่อของการใช้ความรุนแรง ผู้ต้องขังที่ตั้งครรภ์ และผู้ต้องขังซึ่งเป็นชนพื้นเมือง ชนกลุ่มน้อย หรือชนเผ่า เป็นต้น โดยแบ่งออกเป็น ส่วน A ข้อกำหนดที่ใช้กับผู้ต้องขังที่มีกำหนดโทษ และส่วน B ข้อกำหนดที่ใช้กับผู้ต้องขังระหว่างพิจารณาและสอบสวน ซึ่งข้อกำหนดในส่วน A นั้น สามารถนำมาใช้กับผู้ต้องขังตามส่วน B ได้เท่าที่จะไม่เป็นการขัดกัน หรือเพื่อประโยชน์เป็นการเฉพาะของผู้ต้องขังหญิงกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

๓. มาตรการในการลงโทษโดยไม่ใช้เรือนจำ (Non-Custodial Sanctions and Measures) มุ่งใช้บังคับกับผู้กระทำผิดหญิงที่กระทำความผิดไม่รุนแรง ประกอบกับมีปัจจัยทางกายภาพที่ไม่เหมาะสมกับการถูกคุม

ซัง เช่น เยาวชนหญิง และผู้กระทำความผิดที่ตั้งครรภ์ โดยข้อกำหนดในส่วนที่ ๓ นี้ สามารถใช้บังคับได้ ตั้งแต่ในชั้นการสอบสวน จนกระทั่งหลังมีคำพิพากษา

๔. การวิจัย การวางแผน การประเมินผล และการสร้างการรับรู้ในหมู่ประชาชน (Research, Planning, Evaluation and Public Awareness Raising) เป็นข้อกำหนดที่สนับสนุนให้มีการวิเคราะห์วิจัย ถึงพฤติกรรมและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องต่างๆ ที่เป็นปัจจัยให้เกิดการกระทำความผิดในกลุ่มผู้หญิง รวมถึงการศึกษา ผลกระทบจากการถูกคุมขังที่มีต่อผู้ต้องขังและบุตร นอกจากนี้ ยังต้องการให้มีการกำหนดกิจกรรมที่จะลดการกระทำความผิดซ้ำอันเป็นส่วนหนึ่งของการส่งคนตึกกลับคืนสู่สังคม โดยการดำเนินการต่างๆ ดังกล่าวนี้นี้จะต้องมีการเผยแพร่ให้สาธารณชนได้รับทราบ โดยอาศัยความร่วมมือจากบรรดาสื่อสารมวลชน

๒.๑.๖ ข้อสรุป

เนื่องด้วยยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม โดยมีเป้าหมายในการสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ ด้วยเหตุนี้เองบทบาทในการสร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับคนทุกเพศภาวะ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิต ประกอบกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นพลังทางสังคม ได้มุ่งหวังให้เกิดการมีส่วนร่วมทางสังคมโดยกลุ่มคนที่มีความแตกต่างหลากหลายทั้งในด้านเพศ อายุ การศึกษา ประเด็นด้านการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศและบทบาทของสตรีเพื่อให้มีศักยภาพในการสร้างสรรค์สังคมจึงเป็นสิ่งที่กรมพินิจฯ ให้ความสำคัญ โดยเฉพาะการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนหญิงให้สามารถกลับคืนสู่สังคม และมีศักยภาพเพียงพอในการขับเคลื่อนสังคมต่อไป

นอกจากนั้นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปี ๒๕๖๐ ยังได้กล่าวถึงการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของบุคคลตามกฎหมายอย่างเท่าเทียมกันชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติภาษา เพศ รวมถึงการจัดสรรงบประมาณที่คำนึงถึงความจำเป็นและความต้องการที่แตกต่างกันของเพศ เพื่อให้จัดสรรทรัพยากรที่ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายและการเปิดกว้างให้สตรีเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดกฎหมายเพื่อเป็นตัวแทนในการสะท้อนถึงสภาพปัญหาที่พบเจอของกลุ่มสตรี ในส่วน พรบ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ ๒๕๖๘ ก็มีเป้าหมายในการขจัดปัญหาการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศที่เกิดขึ้นในสังคม โดยกำหนดช่องทางในการร้องเรียนและกลไกในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อคุ้มครองบุคคลทั้งเพศชาย เพศหญิง และเพศอื่นๆ อย่างเท่าเทียมกัน

ในส่วนของอนุสัญญา กฎหมาย และข้อกำหนดระหว่างประเทศ ก็เป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดเป็นมาตรฐานในการดำเนินงานที่เหมาะสมตามหลักสิทธิมนุษยชน และเป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการในการดำเนินงานของกรมพินิจฯ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสากลต่างๆ ทั้ง อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี ปฏิญญาปักกิ่งและแผนปฏิบัติการเพื่อความก้าวหน้าของสตรี เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) และข้อกำหนดสหประชาชาติว่าด้วยการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังหญิงและมาตรการที่มีใช้การคุมขัง สำหรับผู้กระทำความผิดหญิง (ข้อกำหนดกรุงเทพ) ต่างก็ได้กำหนดหลักการสำคัญในการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตต่อสตรีทั้งในช่วงวัยผู้ใหญ่และในขณะที่ยังเป็นเด็กและเยาวชน ทั้งในด้านโอกาสการมีส่วนร่วมทางสังคม เศรษฐกิจ การศึกษา สุขภาพ กระบวนการยุติธรรม

เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนชาวไทย โดยมีเป้าหมายมุ่งเน้นเป็นพิเศษไปที่กลุ่มเป้าหมายที่เป็นสตรี และยังรวมถึงกลุ่มเป้าหมายที่มีความหลากหลายทางเพศ ประเทศไทยจึงได้มีการจัดทำแผนต่างๆ ซึ่งประกอบด้วย แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสตรี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนปฏิบัติการเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาการข่มขืนกระทำ

ข้าเราและการล่วงละเมิดทางเพศ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้กับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนบูรณาการขับเคลื่อนกลไกอย่างพร้อมเพรียงกัน โดยมีกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นหน่วยงานหลักในการประสานความเชื่อมโยงจากทุกภาคส่วนเข้าด้วยกัน ทั้งนี้ก็เพื่อให้ประชาชนทุกเพศได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันในการเข้าถึงทรัพยากรที่สำคัญอันเป็นปัจจัยในการใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข และสามารถเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพในการขับเคลื่อนประเทศต่อไป

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนในฐานะหน่วยงานภาครัฐจึงได้นำหลักการข้างต้นมาปรับใช้และบูรณาการจัดทำเป็นแนวทางในการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยจัดทำแผนปฏิบัติการ ๕ ปี ขึ้นมาเพื่อส่งเสริมศักยภาพการแก้ไข บำบัด ฟื้นฟู กลุ่มเป้าหมายเด็กและเยาวชนทุกเพศให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชนอันเป็นหลักสากล รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และความสามารถที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังเห็นควรจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๑ เพื่อมุ่งเน้นการขับเคลื่อนประเด็นด้านความเสมอภาคระหว่างเพศไม่ให้เกิดการถูกเลือกปฏิบัติขึ้นภายในหน่วยงานทั้งต่อเจ้าหน้าที่และเด็กและเยาวชนในสถานที่ควบคุม และส่งเสริมให้มีกลไกการเฝ้าระวังการกระทำที่ไม่เหมาะสมและอาจนำไปสู่การล่วงละเมิดทางเพศได้

๒.๒ ข้อมูลจำนวนบุคลากรและเด็กและเยาวชนแบบจำแนกเพศ

(๑) ข้อมูลจำนวนเด็กและเยาวชนในสถานที่ควบคุม (ข้อมูล ณ วันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘)

หน่วยงาน	ชาย	หญิง	รวม
สถานพินิจฯ ไม่มีแรกรับ	๖๕	๑	๖๖
สถานพินิจฯ มีแรกรับ	๒,๓๓๒	๑๑๕	๒,๔๔๗
ศูนย์ฝึกฯ	๑,๓๙๐	๑๐๖	๑,๔๙๖
รวม	๓,๗๘๗	๒๒๒	๔,๐๐๙

กรมพินิจฯ มีเด็กและเยาวชนที่อยู่ในการควบคุมดูแล จำนวน ๔,๐๐๙ คน ประกอบไปด้วยเพศชาย จำนวน ๓,๗๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๔๖ และเป็นเพศหญิง จำนวน ๒๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๕๓

(๒) ข้อมูลอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

ประเภทการจ้างงาน	ชาย	หญิง	รวม
ข้าราชการ	๕๓๙	๙๒๐	๑,๔๕๙
ลูกจ้างประจำ	๓๒๘	๑๑๐	๔๓๘
พนักงานราชการ	๑,๐๐๖	๗๖๔	๑,๗๗๐
ลูกจ้างชั่วคราว	๑๓	๔๕	๕๘
รวม	๑,๘๘๖	๑,๘๓๙	๓,๗๒๕

บุคลากรของกรมพินิจฯ ประกอบไปด้วยบุคลากรเพศชาย จำนวน ๑,๘๘๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๖๓ และบุคลากรเพศหญิง จำนวน ๑,๘๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๓๖ ซึ่งเป็นจำนวนที่แตกต่างกันเพียงเล็กน้อย

ประเภทตำแหน่งข้าราชการ	ระดับ	ชาย	หญิง	รวม
บริหาร	สูง	๑	-	๑
	ต้น	-	๓	๓
อำนวยการ	สูง	๑๕	๗	๒๒
	ต้น	๕๑	๓๔	๘๕
วิชาการ	เชี่ยวชาญ	-	๒	๒
	ชำนาญการพิเศษ	๕๔	๕๒	๑๐๖
	ชำนาญการ	๒๘๑	๔๘๖	๗๖๗
	ปฏิบัติการ	๑๑๗	๑๙๖	๓๑๓
ทั่วไป	อาวุโส	๑	๖	๗
	ชำนาญงาน	๑๐	๑๐๙	๑๑๙
	ปฏิบัติงาน	๙	๒๕	๓๔
รวม		๕๓๙	๙๒๐	๑,๔๕๙

กรมพินิจฯ มีข้าราชการเพศชาย จำนวน ๕๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๙๔ และเพศหญิง จำนวน ๙๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๐๕ ซึ่งเป็นจำนวนที่แตกต่างกันอย่างมากระหว่างเพศชายและเพศหญิง แต่หากพิจารณาเฉพาะในตำแหน่งสำคัญ ประกอบด้วยข้าราชการประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ ข้าราชการประเภทอำนวยการ และข้าราชการประเภทบริหาร จะพบว่าเป็นเพศชาย จำนวน ๑๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๗๖ และเป็นเพศหญิง จำนวน ๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๑๖ ซึ่งเป็นจำนวนที่แตกต่างกันเล็กน้อย จึงถือได้ว่าทั้งเพศชายและเพศหญิง ต่างก็มีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานเสมอกัน

จากข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า กรมพินิจฯ มีการจ้างงานบุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ แต่อาจมีข้อยกเว้นในตำแหน่งงานด้านงานอภิบาลและการพินิจที่มีการกำหนดคุณสมบัติโดยใช้ปัจจัยด้านเพศมาเกี่ยวข้อง เนื่องจากลักษณะงานมีความจำเป็นที่จะต้องควบคุมดูแลเด็กและเยาวชนอย่างใกล้ชิด จึงส่งผลให้ในตำแหน่งงานนี้มีความต้องการอัตรากำลังบุคลากรเพศชายสูงกว่าเพศหญิง ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับความเหมาะสมในการควบคุมดูแลเด็กและเยาวชนอย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน โดยกรมพินิจมีบุคลากรปฏิบัติงานในตำแหน่ง นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ (แม่บ้าน) และเจ้าพนักงานอบรมและฝึกวิชาชีพ (ผู้ช่วยแม่บ้าน) รวมจำนวน ๗๒ คน ที่ทำหน้าที่ควบคุมดูแลเด็กและเยาวชนหญิง จำนวน ๒๒๒ คน โดยสัดส่วนบุคลากรต่อจำนวนเด็กและเยาวชนหญิง คิดเป็น ๑ : ๓.๒๒ คน ในส่วนนักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ (พ่อบ้าน) และเจ้าพนักงานอบรมและฝึกวิชาชีพ (ผู้ช่วยพ่อบ้าน) รวมจำนวน ๒๖๖ คน ที่ทำหน้าที่ควบคุมดูแลเด็กและเยาวชนชาย จำนวน ๓,๗๘๗ คน โดยสัดส่วนบุคลากรต่อจำนวนเด็กและเยาวชนชาย คิดเป็น ๑ : ๑๔.๙๓ คน ซึ่งเป็นสัดส่วนที่แตกต่างกันเป็นอย่างมาก

๒.๓ สถิติข้อร้องเรียนทางวินัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘

- ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มีข้อร้องเรียนเรื่องเจ้าหน้าที่พูดจาคุกคามทางเพศเจ้าหน้าที่ จำนวน ๑ ส่วน
- ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการปล่อยปะละเลยของเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นเหตุให้เด็กและเยาวชนในสถานที่ควบคุมกระทำการล่วงละเมิดทางเพศ จำนวน ๔ ส่วน
- ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการปล่อยปะละเลยของเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นเหตุให้เด็กและเยาวชนในสถานที่ควบคุมกระทำการล่วงละเมิดทางเพศ จำนวน ๒ ส่วน

๒.๔ การดำเนินงานที่ผ่านมาของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

(๑) การดำเนินงานเพื่อส่งเสริมการดูแลเด็กและเยาวชนในสถานที่ควบคุม

กองพัฒนาระบบยุติธรรมเด็กและเยาวชนได้จัดทำแนวทางการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชนที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTIQ+) ในสถานที่ควบคุม และจัดทำแนวทางการไว้ทรงผม การแต่งกายและเครื่องแต่งกายประจำวันของเด็กและเยาวชนฉบับปรับปรุงใหม่ เพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้กับสถานพินิจฯ และศูนย์ฝึกฯ ในการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชนกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTIQ+) ในสถานที่ควบคุม ตั้งแต่การประเมินข้อมูล การแต่งกาย การตรวจค้นร่างกาย การจัดสถานที่ให้เป็นการเฉพาะ ไปจนถึงการปกป้องดูแลให้ปลอดภัยจากการล่วงละเมิดทางเพศ นอกจากนี้ยังได้มีการจัดโครงการพัฒนาทักษะผู้ปฏิบัติงานในการดูแลเด็กและเยาวชนที่มีความหลากหลายทางเพศในสถานที่ควบคุม เพื่อเสริมสร้างความรู้ให้กับผู้ปฏิบัติงานใกล้ชิดกับเด็กและเยาวชนให้สามารถปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานของกรมสอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนและหลักการอื่นๆ ที่เป็นสากล และเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะองค์กรสิทธิมนุษยชน

(๒) การดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความรู้และความปลอดภัยให้แก่บุคลากร

กองบริหารทรัพยากรบุคคลในฐานะศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (Gender Focal Point : GFP) ได้ส่งเสริมให้บุคลากรของหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหลากหลายทางเพศ และการคุกคามทางเพศ โดยการจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการอบรมและเผยแพร่ความรู้ในการสร้างองค์กรแห่งความเสมอภาค รวมถึงการประชาสัมพันธ์หลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์ (e-Learning) ในประเด็นด้านความเสมอภาคและความหลากหลายทางเพศที่จัดทำขึ้นโดยหน่วยงานภายนอก ให้บุคลากรได้เลือกเข้าศึกษารายวิชาตามความสนใจ และการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์และเผยแพร่องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น วันสำคัญต่างๆ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ในประเด็นด้านการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ก็ได้มีการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อเป็นการรับประกันถึงความปลอดภัยของบุคลากรจากการล่วงละเมิดทางเพศระหว่างการทำงาน ซึ่งจากสถิติที่ผ่านมากรณีพิพาท มีจำนวนข้อร้องเรียนทางวินัยต่อเจ้าหน้าที่ในประเด็นด้านการล่วงละเมิดทางเพศน้อยมาก เนื่องจากบุคลากรได้ตระหนักถึงความสำคัญของสิทธิเสรีภาพของผู้อื่นเป็นอย่างดี

(๓) การดำเนินงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดทำข้อมูลบุคลากรแบบจำแนกเพศแล้วเผยแพร่ลงในเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล และศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้จัดทำข้อมูลเด็กและเยาวชนในสถานที่ควบคุมแบบจำแนกเพศแล้วเผยแพร่ข้อมูลลงในเว็บไซต์ของกรมพินิจฯ เพื่อเป็นประโยชน์ในการรวบรวมข้อมูลประกอบการจัดทำนโยบายและโครงการที่มีกลุ่มเป้าหมายเฉพาะด้านในอนาคต

นอกจากนี้ยังได้จัดทำประกาศเจตนารมณ์ด้านการส่งเสริม ป้องกัน และคุ้มครองสิทธิมนุษยชนแล้วแจ้งเวียนให้บุคลากรลงนามรับทราบโดยทั่วกัน เพื่อเน้นย้ำว่ากรมพินิจฯ ได้ให้ความสำคัญในงานด้านสิทธิมนุษยชนเป็นอย่างมาก เป็นแนวทางให้หน่วยงานในสังกัดได้ถือปฏิบัติร่วมกันอย่างเคร่งครัด

๓. บทวิเคราะห์

ด้วยภารกิจหลักของกรมพินิจฯ คือการพิทักษ์คุ้มครองสิทธิ สวัสดิภาพเด็ก เยาวชน และผู้เยาว์ทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ ได้ดำเนินการส่งเสริมด้านสุขภาพ การศึกษา ความมั่นคงปลอดภัย กระบวนการยุติธรรม รวมทั้งมีมาตรการดูแลเด็กและเยาวชนหญิงตามหลักสากล เช่น กรณีที่เด็กและเยาวชนหญิงตั้งครรภ์จะได้รับสิทธิคลอดบุตรในโรงพยาบาลนอกสถานที่ควบคุม และเมื่อกลับเข้ามาจะได้รับการดูแลด้านสุขภาพและโภชนาการที่เหมาะสมและการสนับสนุนให้นมบุตรอย่างต่อเนื่อง หากเด็กและเยาวชนมีบุตรอายุต่ำกว่า ๓ ปี และไม่มีผู้ดูแล กรมพินิจฯ สามารถอนุญาตให้อยู่ร่วมในสถานที่ควบคุมได้ในกรณีจำเป็น ก็เพื่อให้สามารถกลับไปใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุขและสอดคล้องกับหลักการมาตรฐานสากลอยู่เสมอ

ในส่วนของกลุ่มเป้าหมายเด็กและเยาวชนที่มีความหลากหลายทางเพศนั้น ก็ได้มีการจัดทำแนวทางในการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชนที่มีความหลากหลายทางเพศในสถานที่ควบคุม เพื่อเป็นแนวปฏิบัติให้กับหน่วยงานในสังกัด จึงเห็นควรติดตามผลการดำเนินงานว่ามีเด็กและเยาวชนที่ได้รับการปฏิบัติตามแนวทางนี้นาน้อยเพียงใด หรือมีหน่วยงานใดที่สามารถนำมาเป็นกรณีศึกษาให้แก่หน่วยงานอื่นได้บ้าง

โครงสร้างบุคลากรของกรมพินิจฯ ในปัจจุบันแสดงให้เห็นว่ามีจำนวนบุคลากรที่สมดุลกันทั้งเพศชายและเพศหญิง และมีจำนวนข้าราชการในตำแหน่งสำคัญทั้งเพศชายและเพศหญิงที่แตกต่างกันเพียงเล็กน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าในการทำงานอาชีพอย่างเท่าเทียมกันไม่มีการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

ในด้านปัญหาเรื่องการล่วงละเมิดทางเพศหรือการคุกคามทางเพศของเจ้าหน้าที่ที่มีจำนวนข้อร้องเรียนที่น้อย และมีระดับความรุนแรงของเหตุการณ์ในระดับต่ำ แต่ก็ยังพบข้อร้องเรียนในประเด็นเรื่องเจ้าหน้าที่ปล่อยปละละเลยให้เกิดการล่วงละเมิดทางเพศของเด็กและเยาวชนเกิดขึ้นอยู่บ้าง จึงเป็นประเด็นที่หน่วยงานควรให้ความสำคัญในการสอดส่องเฝ้าระวังอย่างเข้มงวด

สำหรับประเด็นที่ควรปรับปรุงแก้ไขนั้น กรมพินิจฯ ยังขาดการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในประเด็นด้านความเสมอภาคระหว่างเพศและการล่วงละเมิดทางเพศอย่างต่อเนื่อง จึงควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมในส่วนนี้ ซึ่งในปัจจุบันได้ทดแทนโดยการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อให้ความรู้ และการประชาสัมพันธ์หลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์ (e-Learning) ให้แก่บุคลากรในหน่วยงานเพื่อเข้าศึกษาความรู้ด้วยตนเอง

นอกจากนี้กรมพินิจฯ ควรมีการรวบรวมข้อมูล องค์ความรู้ สถิติ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในประเด็นด้านความเสมอภาคระหว่างเพศและการล่วงละเมิดทางเพศมาไว้ในแหล่งเดียวกัน เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชนในสถานที่ควบคุม การพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากร และการจัดโครงการในอนาคต

๔. วิสัยทัศน์ของแผน

“กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ เคารพความแตกต่างหลากหลาย และปราศจากการล่วงละเมิดทางเพศ (Sexual Harassment)”

๕. วัตถุประสงค์ของแผน

๑. เสริมสร้างการตระหนักรู้ในประเด็นด้านความเสมอภาคระหว่างเพศและจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศให้แก่บุคลากร เด็กและเยาวชน และผู้ที่เกี่ยวข้อง
๒. ป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศ (Sexual Harassment) ในหน่วยงาน

๖. กลุ่มเป้าหมาย

๑. บุคลากรของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
๒. เด็กและเยาวชนในสถานที่ควบคุม
๓. ภาคีเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานร่วมกับกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

๗. กรอบระยะเวลา

ระยะเวลา ๔ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๑

๘. ยุทธศาสตร์หลัก

๘.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : เสริมสร้างความเสมอภาคระหว่างเพศ และป้องกันการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

เป้าประสงค์ : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความเสมอภาคระหว่างเพศ และความหลากหลายทางเพศ

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนบุคลากรกรมพินิจฯ และภาคีเครือข่ายที่ได้รับการฝึกอบรมความรู้ในประเด็นด้านความเสมอภาคระหว่างเพศ และความหลากหลายทางเพศ

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙	ปีงบประมาณ ๒๕๗๐	ปีงบประมาณ ๒๕๗๑
ไม่น้อยกว่า ๓๐๐ คน	รวม ๒ ปี ไม่น้อยกว่า ๖๐๐ คน	รวม ๓ ปี ไม่น้อยกว่า ๙๐๐ คน	รวม ๔ ปี ไม่น้อยกว่า ๑,๒๐๐ คน

๒. กรมพินิจฯ มีฐานข้อมูลบุคลากรและเด็กและเยาวชนในสถานที่ควบคุม โดยแสดงข้อมูลแบบจำแนกเพศ

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙	ปีงบประมาณ ๒๕๗๐	ปีงบประมาณ ๒๕๗๑
มีฐานข้อมูลเด็กและเยาวชนในสถานที่ควบคุมแบบจำแนกเพศ	มีฐานข้อมูลบุคลากรและเด็กและเยาวชนในสถานที่ควบคุมแบบจำแนกเพศ	มีฐานข้อมูลบุคลากรและเด็กและเยาวชนในสถานที่ควบคุมแบบจำแนกเพศ โดยสามารถแสดงผลข้อมูลเป็นรายหน่วยงาน	มีฐานข้อมูลบุคลากรและเด็กและเยาวชนในสถานที่ควบคุมแบบจำแนกเพศ โดยสามารถแสดงผลข้อมูลเป็นรายหน่วยงาน และเป็นปัจจุบัน (real-time)

๓. กรมพินิจฯ มีแหล่งจัดเก็บฐานข้อมูลที่ครอบคลุมข้อมูล ๓ ด้านหลัก ได้แก่ องค์ความรู้จากงานวิจัย/คู่มือ/นวัตกรรม ข้อมูลข่าวสาร กฎหมาย/ระเบียบในประเด็นที่เกี่ยวข้อง

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙	ปีงบประมาณ ๒๕๗๐	ปีงบประมาณ ๒๕๗๑
ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐ ของคลังความรู้มีหมวดข้อมูลตามองค์ประกอบครบถ้วน	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐ ของคลังความรู้มีหมวดข้อมูลตามองค์ประกอบครบถ้วน	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ของคลังความรู้มีหมวดข้อมูลตามองค์ประกอบครบถ้วน	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐ ของคลังความรู้มีหมวดข้อมูลตามองค์ประกอบครบถ้วน

๔. ร้อยละของเด็กและเยาวชนในสถานที่ควบคุมที่ได้รับการอบรมในประเด็นด้านความเสมอภาคระหว่างเพศ และความหลากหลายทางเพศ

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙	ปีงบประมาณ ๒๕๗๐	ปีงบประมาณ ๒๕๗๑
ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐

หน่วยงานหลัก

- สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
- ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน
- กองพัฒนาระบบงานยุติธรรมเด็กและเยาวชน
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ
- สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน
- กองบริหารทรัพยากรบุคคล

แนวทางการดำเนินงาน

๑) สถานพินิจฯ และศูนย์ฝึกฯ จัดกิจกรรม/อบรมให้ความรู้แก่เด็กและเยาวชนในสถานที่ควบคุม ในประเด็นด้านความเสมอภาคระหว่างเพศ และความหลากหลายทางเพศ แล้วรายงานผลการดำเนินงานไปยัง กองพัฒนาระบบงานยุติธรรมเด็กและเยาวชน

๒) สถานพินิจฯ และศูนย์ฝึกฯ เผยแพร่ข้อมูล ความรู้ และสร้างความเข้าใจเรื่องความเสมอภาคทางเพศ และความหลากหลายทางเพศ แก่ภาคีเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานร่วมกับกรมพินิจฯ แล้วรายงานผลการดำเนินงานไปยัง กองพัฒนาระบบงานยุติธรรมเด็กและเยาวชน

๓) กองพัฒนาระบบงานยุติธรรมเด็กและเยาวชน กำหนดประเด็น/หัวข้อในการจัดกิจกรรมให้ความรู้เรื่องความเสมอภาคระหว่างเพศ และความหลากหลายทางเพศ ลงใน “โครงการส่งเสริมและสนับสนุน สถานศึกษาร่วมกับเครือข่ายในการป้องกันปัญหาพฤติกรรมและการกระทำผิดของเด็กและเยาวชน (๑ สถานพินิจฯ ๖ สถานศึกษา)” สำหรับให้สถานพินิจฯ จัดกิจกรรม/อบรมให้ความรู้ แก่เด็กและเยาวชนในสถานศึกษาในพื้นที่ แล้วรายงานผลการดำเนินงานไปยัง กองพัฒนาระบบงานยุติธรรมเด็กและเยาวชน

๔) กองพัฒนาระบบงานยุติธรรมเด็กและเยาวชน ติดตามผลการดำเนินงานตาม “แนวทางการปฏิบัติ ต่อเด็กและเยาวชนที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTIQ+) ในสถานที่ควบคุม” ของสถานพินิจฯ และศูนย์ฝึกฯ

๕) กองพัฒนาระบบงานยุติธรรมเด็กและเยาวชน ดำเนินการรวบรวมผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และความหลากหลายทางเพศ ของสถานพินิจฯ และศูนย์ฝึกฯ พร้อมจัดทำ รายงานสรุปผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ เสนอไปยังผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer - CGEO) ของกรมพินิจฯ ภายในเดือนกันยายนของทุกปี

๖) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ รวบรวมและจัดทำข้อมูลสถิติจำนวนเด็กและเยาวชนในสถานที่ควบคุม และจำนวนบุคลากรของกรมพินิจฯ แบบจำแนกเพศ พร้อมเผยแพร่ให้ข้อมูลลงในเว็บไซต์กรมพินิจฯ

๗) สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน บรรจุนโยบายด้านความเสมอภาคระหว่างเพศ และความหลากหลายทางเพศ ลงในหลักสูตรสำหรับฝึกอบรมบุคลากรบรรจุใหม่ของกรมพินิจฯ

๘) สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน ประชาสัมพันธ์หลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์ (e-Learning) ด้านความเสมอภาคระหว่างเพศ และความหลากหลายทางเพศ ให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน

๙) กองบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำสื่อเพื่อเผยแพร่ความรู้ในประเด็นด้านความเสมอภาคระหว่างเพศ และความหลากหลายทางเพศ ให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน

๑๐) กองบริหารทรัพยากรบุคคล รวบรวมและเผยแพร่ข้อมูล องค์ความรู้ และสื่อที่เกี่ยวข้อง และจัดหมวดหมู่ลงในเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นฐานข้อมูลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่สนใจนำไปใช้ประโยชน์ได้

๘.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ส่งเสริมการเป็นองค์กรที่ปราศจากการล่วงละเมิดทางเพศ (Sexual Harassment)

เป้าประสงค์ : เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนได้รับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นองค์กรที่ปราศจากการล่วงละเมิดทางเพศ (Sexual Harassment)

ตัวชี้วัด

จำนวนบุคลากรที่ถูกกลั่นแกล้งทางวินัยในประเด็นที่เกี่ยวกับการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

ค่าเป้าหมาย :

ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙	ปีงบประมาณ ๒๕๗๐	ปีงบประมาณ ๒๕๗๑
ไม่เกิน ๓ คน	ไม่เกิน ๒ คน	ไม่เกิน ๑ คน	ไม่เกิน ๑ คน

หน่วยงานหลัก

- สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน
- กองบริหารทรัพยากรบุคคล

แนวทางการดำเนินงาน

- ๑) สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน บรรลุเนื้อหาด้านปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศ ลงในหลักสูตรสำหรับฝึกอบรมบุคลากรบรรจุใหม่ของกรมพินิจฯ
- ๒) กองบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำสื่อเพื่อเผยแพร่ความรู้ในประเด็นด้านปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศ ให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน
- ๓) กองบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำประกาศเจตนารมณ์เพื่อต่อต้านการล่วงละเมิดทางเพศในองค์กร พร้อมเผยแพร่ให้บุคลากรในหน่วยงานรับรู้โดยทั่วกัน
- ๔) กองบริหารทรัพยากรบุคคลจัดทำแนวทางการดำเนินการทางวินัยที่เป็นมิตร ในกรณีได้รับข้อร้องเรียนเกี่ยวกับปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศของบุคลากร

๙. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๑ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เป็นการติดตามและประเมินผลความสอดคล้องและความสำเร็จของกลยุทธ์ และการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานว่าได้มีการแปลงแผนนำไปสู่การปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับแนวทางการดำเนินงานที่บรรจุไว้ในแผนฯ หรือไม่ และผลการดำเนินงานดังกล่าวตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ของแผนฯ มากน้อยเพียงใด เพื่อนำมาซึ่งแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข ขั้บเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายและตัวชี้วัดได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (Gender Focal Point - GFP) ซึ่งมีกองบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลักในการติดตามประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนฯ มีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

๑. ติดตามผลการดำเนินงานและตัวชี้วัด จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลังสิ้นปีงบประมาณ
๒. พิจารณาปัญหา อุปสรรค เพื่อใช้เป็นข้อมูล ข้อเสนอแนะในการทบทวนและปรับปรุงแผนต่อไป
๓. สรุปผลและวิเคราะห์การประเมินผลของแผนปฏิบัติราชการ พร้อมจัดทำรายงานเสนอต่อ ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer : CGEO) และคณะกรรมการกำกับดูแลงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เพื่อพิจารณาให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงแผนฯ ในระยะถัดไป

ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐ ๒๑๔๑ ๓๖๐๙

E-MAIL : HRM-STRATEGY@DJOP.MAIL.GO.TH

