

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุปสรรคของการพัฒนาประเทศที่สำคัญคือ ความยากจน¹ ซึ่งมีผู้กล่าวว่า คนจนคือ คนที่ไม่ได้เป็นเจ้าของทรัพย์สิน เช่น ที่ดิน เครื่องอุปโภคบริโภค การเข้าถึงการบริการทางด้านสุขภาพ การศึกษา การฝึกอบรม, ทักษะด้านอาชีพ เครือข่ายทางสังคม, และทรัพยากรทางธรรมชาติ (Narayan et.al, 2000 อ้างถึงใน ชื่นฤทัย กาญจนะจิตรา, สุรีย์พร พันพิ่ง และ รัชพันธุ์ เสงยจิตร, 2548, น. 6) ด้วยเหตุนี้ ผู้หญิงจึงตกอยู่ในฐานะคนที่ยากจน เพราะผู้หญิงขาดโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร และผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่จำเป็น สำหรับการพัฒนาคูณภาพชีวิตของตนเอง ดังนั้นการขจัดความยากจนจึงต้องเน้นการพัฒนาความเสมอภาคหญิงชาย เพราะผู้หญิงเป็นกลุ่มที่ยากจนที่สุดของกลุ่มคนยากจน ยกตัวอย่างงานวิจัยเกี่ยวกับประเด็นความไม่เสมอภาคระหว่างหญิงชายในสังคมไทย ซึ่งศึกษาโดย นภัส ศิริสัมพันธ์ และคณะ (2542, น. 1) และ ภาวดี ทองอุไทย (2545) และ พิมพัทธ์ บุญมงคล, นาถฤดี เต๋นดวง และ นิภรณ์ สัมหจรียา (2546, น. 16-17) ในรายงานของผู้หญิง พบว่า

1. ขาดโอกาสในการเข้าถึงการฝึกอบรม ทักษะ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น การขาดทักษะในการบริหารจัดการ ฯลฯ เนื่องจากผู้หญิงมีภาระงานมากกว่าผู้ชาย กล่าวคือนอกจากผู้หญิงต้องประกอบอาชีพเช่นเดียวกับผู้ชายแล้วยังต้องรับผิดชอบงานในบ้าน จึงไม่สามารถหึงความรับผิดชอบในครอบครัวในการไปร่วมกิจกรรมพัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพ ดังนั้นเมื่อมีหลักสูตรฝึกอบรม พัฒนาทักษะ ภาครัฐมุ่งเน้นไปที่ผู้ชายทำให้ผู้หญิงขาดความรู้ในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้

¹ ความยากจน หมายถึง สภาพการดำรงชีวิตอยู่โดยมีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ที่รัฐกำหนดไม่ว่าวัดโดยรายได้ประชาชาติต่อคน หรือโดยใช้เส้น ความยากจน (Poverty Line) ซึ่งคำนวณจากความต้องการอาหารและสินค้าอุปโภคจำเป็นพื้นฐานต่ำ” (สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.), “ผลการดำเนินการแก้ไขปัญหาคความยากจนและการกระจายรายได้,” <http://overty.nesdb.doc.co.th/poverty_new/doc/news/wanchat_20031111030649.pdf>, กรกฎาคม 2546.

2. ขาดโอกาสในการเข้าถึงค่าตอบแทนที่เท่าเทียมชายเนื่องจากผู้หญิงส่วนใหญ่จะถูกเอาเปรียบแรงงาน ได้ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม ผู้หญิงได้รับค่าจ้างต่ำกว่าชายในงานประเภทเดียวกัน

3. ขาดความก้าวหน้าในการทำงาน ดังจะเห็นได้จากกรณีสัดส่วนของผู้หญิงที่จะได้เลื่อนตำแหน่งขึ้นจากระดับล่างยังคงค่อนข้างต่ำ และบางครั้งก็ถูกกีดกันการเลื่อนตำแหน่ง เนื่องจากทัศนคติของนายจ้างที่มองว่าผู้หญิงไม่พร้อมที่จะรับภาระงานที่มากขึ้น นอกจากนี้ในการประกอบอาชีพยังเกิดการแบ่งแยกเพศ ทำให้สตรีหลายออกไปจากงานบางอย่าง หรือมอบงานบางอย่างให้สตรีทำเท่านั้น เช่นผู้หญิงมักถูกมอบหมายงานที่แสดงออกถึงความเป็นหญิง ได้แก่ เลขาฯ การ, เสมียน เป็นต้น ส่วนผู้ชายจะอยู่ในตำแหน่งผู้บริหาร เป็นต้น

4. ขาดโอกาสในการตัดสินใจ เนื่องจากสังคมมองบทบาทของผู้หญิงเป็นผู้ตาม หรือเป็นช่างเท้าหลัง จึงทำให้ภารกิจการตัดสินใจเป็นบทบาทของผู้ชาย ทำให้เห็นว่าทัศนคติและความเชื่อของสังคมไม่เอื้อต่อการพัฒนาความเสมอภาคหญิงชาย

5. ขาดโอกาสในการเข้าถึงปัจจัยการผลิต เทคโนโลยีการผลิต เนื่องจากส่วนใหญ่อุตสาหกรรมการผลิตจะมุ่งเน้นไปที่ผู้ชายซึ่งครอบครองพื้นที่ดังกล่าว

จากผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นภาพของความไม่เสมอภาคในแรงงานของผู้หญิง ถึงแม้จะมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ให้ค้ำประกันถึงความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย แต่ก็ยังเป็นปัญหาอยู่ นั่นจำเป็นที่จะต้องมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง ซึ่ง มาลี พฤษ์พงศาวิไล (2545, น. 7) กล่าวไว้ว่า สถานภาพทางกฎหมายของสตรีในบรรดาประเทศทั้งหลาย ทั้งปวง รวมทั้งประเทศไทย ซึ่งต่างอ้างว่าปกครองในระบอบประชาธิปไตยนั้น แท้ที่จริงสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของสตรีได้รับความคุ้มครองอย่างเต็มที่หรือไม่ และในขณะที่ระบอบประชาธิปไตยได้เผยแพร่แนวคิดเรื่องความเสมอภาคทางกฎหมาย และการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม (Equality before the Law and Equality under the Law) ของบุคคลนั้น ในทางความเป็นจริงสตรีมีความเสมอภาคกับบุรุษหรือไม่ เป็นการตั้งคำถามและศึกษาจนได้ข้อสรุปว่า ถึงกฎหมายจะรับรองความเสมอภาคหญิงชายแต่ยังมีปัญหาการบังคับใช้อยู่ เมื่อมองย้อนหลังไปในประวัติศาสตร์ไทย จะพบว่า การต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งความเสมอภาคของสตรีไทยนั้นต้องใช้เวลาอันยาวนาน เนื่องจากยังมีช่องว่างของความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ในการเข้าถึง ควบคุม ทรัพยากร และโอกาสทางเศรษฐกิจ การมีสิทธิ มีเสียง และอำนาจทางการเมือง ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากความไม่เท่าเทียมกันนี้ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง และเด็ก รวมทั้งยังส่งผลกระทบต่ออย่างกว้างขวางไปทั่วสังคม และในที่สุดก็ส่งผลกระทบต่อทุกคนในสังคมด้วย (ธนาคารโลก, 2543)

ประเทศไทยภายใต้การบริหารของรัฐบาลที่นำโดย พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร² ได้กำหนดนโยบายที่เป็นรูปธรรมเพื่อแก้ปัญหาความยากจน ได้แก่ นโยบาย 30 บาทรักษาทุกโรค นโยบายแปลงสินทรัพย์เป็นทุน, นโยบายพักชำระหนี้เกษตรกร ฯลฯ ซึ่งบทบัญญัติเรื่องความเสมอภาคระหว่างหญิงชายมีอยู่ในกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยมานานแล้ว ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับพุทธศักราช 2540³ บัญญัติไว้ในมาตรา 30 ว่า “บุคคลย่อมเสมอภาคกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ในมาตรา 30 วรรค 2 ว่า “ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน” และในวรรค 3 ที่ว่า “มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้น เพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิ และเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่นย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติ” และในมาตรา 80 ...รัฐต้องส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย...” ซึ่งการบัญญัติไว้เช่นนี้เป็นารแสดงให้เห็นถึงเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญที่ต้องการให้เกิดความเสมอภาคในสังคมระหว่างหญิงชาย แต่ผลปรากฏว่าสาระดังกล่าว ยังไม่ได้รับการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง นอกจากนั้นแผนปฏิบัติการเพื่อความก้าวหน้าของสตรีตามปฏิญญาปักกิ่ง ในปี 2538 ได้กล่าวไว้ชัดเจนว่า ความเสมอภาค คือ แก่นของการพัฒนา และความเสมอภาคเป็นเป้าหมายของการพัฒนา ดังนั้น ประเด็นความเสมอภาคหญิงชาย จึงเป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนา ซึ่งรัฐบาลต้องนำไปปฏิบัติอย่างเอาใจจริงเอาใจ

² วิทยานิพนธ์เล่มนี้เรียบเรียงขึ้นระหว่างที่ พ.ต.ท.ดร.ทักษิณ ชินวัตร ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ต่อมาเมื่อวันที่ 19 กันยายน 2549 คณะปฏิรูปการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (คปต.) ได้ยึดอำนาจการปกครองและยกเลิกรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2549 ซึ่งมาตรา 3 ของรัฐธรรมนูญ ฉบับนี้บัญญัติเรื่องสิทธิเสรีภาพของประชาชน โดยมีสาระว่า “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และความเสมอภาคที่ประชาชนเคยได้รับการคุ้มครองตามประเพณีการปกครองประเทศไทยในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และตามพันธกรณีของระหว่างประเทศย่อมได้รับการคุ้มครอง”

³ เป็นรัฐธรรมนูญที่ถือได้ว่าเป็นฉบับที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์มากกว่าฉบับก่อน ๆ โดยได้คุ้มครองความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และการมีส่วนร่วมในกระบวนการออกกฎหมายของสตรี และยังได้ขยายขอบเขตของการคุ้มครอง นอกเหนือไปจากเรื่องความเสมอภาคทางเพศไปสู่การห้ามกีดกัน หรือการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อบุคคลประเภทอื่น ๆ (มาลี พฤษ์พงศาวิไล, คู่มือผู้นำแรงงาน: แนวทางสู่ความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในสภาพแรงงานและสถานที่ทำงาน (กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท., 2540), น. 1-4.

กลไกการส่งเสริมความเสมอภาคในประเทศไทย

ในการประชุมเมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2544 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบตามข้อเสนอของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี (ปัจจุบัน คือ สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์) เกี่ยวกับการจัดตั้งกลไกในการส่งเสริมความเสมอภาค และบทบาทที่เท่าเทียมกันของหญิงและชายอย่างจริงจัง โดยคณะรัฐมนตรีเห็นชอบกับการมอบหมายให้ผู้บริหารระดับรองหัวหน้าส่วนราชการขึ้นไปทำหน้าที่เป็น ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer - CGEO) และให้หน่วยงานระดับสำนัก/กอง ทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย และให้จัดทำแผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

ต่อมาในการประชุมครั้งที่สอง เมื่อวันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ. 2544 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) มีมติเห็นชอบตามข้อเสนอของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) เรื่อง การกำหนดคุณสมบัติ อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย และบทบาทหน้าที่ของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (Gender Focal Point) ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้แจ้งให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ที่ นร 0708/ว 3 ลงวันที่ 11 เมษายน 2545 (ว3/2545) เรื่องการกำหนดคุณสมบัติ อำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร ด้านการส่งเสริมบทบาทหญิงชาย และบทบาทของศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย กำหนดให้ทุกส่วนราชการมีการจัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชายในส่วนราชการและส่วนราชการได้มีการดำเนินการตามหนังสือเวียนดังกล่าว โดยให้มีการรายงานผลการดำเนินงานต่อสำนักงาน

อย่างไรก็ตาม เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2545 มีการบังคับใช้พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ทำให้มีความล่าช้าในการดำเนินการต่างๆ ส่วนราชการไม่สามารถรายงานผลการดำเนินการแต่งตั้งผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer - CGEO) คณะกรรมการและศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย ได้ เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านโครงสร้าง และการโยกย้ายผู้บริหาร และหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคหญิงชาย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย วันที่ 20-22 มกราคม 2546 โดยมี

กลุ่มเป้าหมาย 30 คน จากส่วนราชการต่าง ๆ วัตถุประสงค์ คือ เพื่อร่วมกันจัดทำวิธีการเขียนแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และร่วมกันกำหนดเป้าหมายของการดำเนินการด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในส่วนราชการเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน หลังจากนั้นในช่วงเดือนพฤษภาคม 2546 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) จัดทำคู่มือการจัดทำแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายและจัดส่งให้ทุกส่วนราชการ

ต่อมาในเดือนสิงหาคม 2546 สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการระดับชาติ เรื่องยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสถานภาพสตรี วัตถุประสงค์ คือ เพื่อนำเสนอทิศทางการดำเนินงานด้านสตรีของประเทศไทย โดยมีผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายเป็นผู้เข้าร่วมอภิปราย และในวันที่ 1-2 กันยายน 2546 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว จัดโครงการฝึกอบรมหัวหน้าศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในหน่วยงาน (Gender Focal Point) ของกระทรวง ทบวง กรม เรื่องการส่งเสริมการบูรณาการมิติหญิงชาย โดยมีตัวแทนจากศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายและ/หรือผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดทำเป็นแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของส่วนราชการเข้าร่วมการประชุม (สำนักงานวิจัยและพัฒนาบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.), 2548)

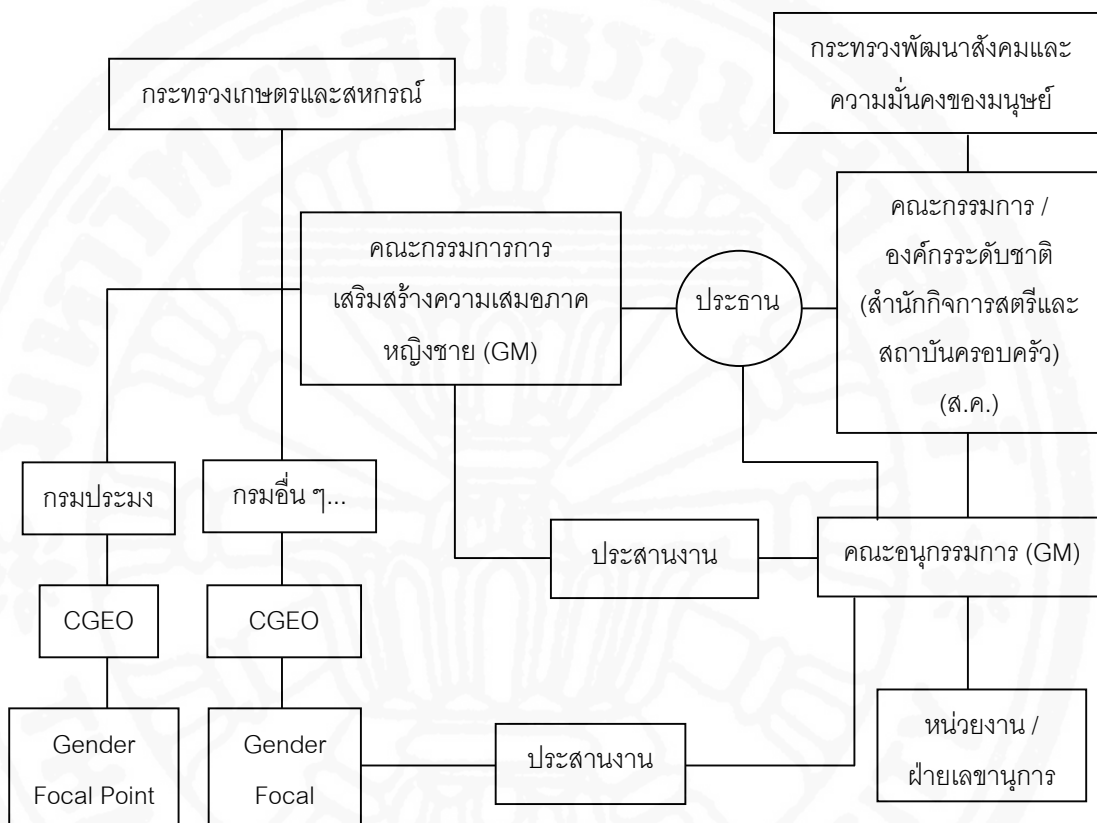
ตำแหน่ง CGEO และ Gender Focal Point ในกรมประมง

กรมประมงเป็นกรมหนึ่งในกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่ต้องปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับโครงสร้างผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer - CGEO) และศูนย์ประสานงานด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย (Gender Focal Point) ดังแผนภาพที่ 1.1

แผนภาพที่ 1.1

กลไกการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายในกรมประมง

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์



ที่มา: ปรับปรุงจากเมทีนี- พงษ์เวช, “แนวทางการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็น กระแสหลักการพัฒนา สถาบันวิจัยและบทบาทหญิงชายในการพัฒนา,” 2544.

กลไกการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายในการประมงลุ่มแม่น้ำโขง

สำนักงานเลขาธิการ คณะกรรมการแม่น้ำโขง (Mekong River Commission-MRC) เป็นหน่วยงานที่สนับสนุนให้มีการจัดตั้งเครือข่ายระดับชาติในลุ่มแม่น้ำโขง ประกอบด้วยสมาชิกเครือข่ายทั้งหมด 4 ประเทศ ได้แก่ เครือข่ายผู้หญิงกัมพูชาในการประมง เครือข่ายผู้หญิงเวียดนามในการประมง เครือข่ายผู้หญิงลาวในการประมง และเครือข่ายผู้หญิงไทยในการประมง โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความเสมอภาคหญิงชาย โครงการดังกล่าวได้ส่งเสริมให้มีการใช้การวิเคราะห์

บทบาทหญิงชาย (Gender Analysis) ในการพัฒนาประมง (Napaporn Sriputinibondh, and Ubolratana Suntornratana, 2001)

ดังนั้นจากกลไกการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายในระดับภูมิภาคดังกล่าวข้างต้น แสดงว่าการจัดตั้งเครือข่ายผู้หญิงในการประมงและการที่มีกิจกรรมของเครือข่ายผู้หญิงในการประมงเป็นความพยายามในการสร้างกลไกการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายในประเทศไทย แต่การดำเนินงานในทางปฏิบัติยังไม่ปรากฏเป็นรูปธรรมเนื่องจากกรมประมงไม่ได้นำกิจกรรมของเครือข่ายผู้หญิงในการประมงมาใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์และโครงการต่าง ๆ ของกรมประมง

จากสถานการณ์ดังกล่าวข้างต้นทำให้เห็นว่ากรมประมงยังไม่ได้มีนโยบายที่จะนำวิถี และแนวทางการพัฒนาที่มีมุมมองหญิงชายมากำหนดแนวทางนโยบายการพัฒนาของกรม ทั้ง ๆ ที่มีกลไกในระดับกรมแล้วคือ ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer - CGEO) และ หัวหน้าศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (Gender Focal Point) และมีกลไกและเครือข่ายในระดับภูมิภาคคือเครือข่ายผู้หญิงในการประมง ในกลุ่มแม่น้ำโขงที่มาสับสนุน ดังนั้นจึงเป็นความจำเป็นที่น่าจะศึกษาถึงสาเหตุที่ไม่มีการใช้กลไก ดังกล่าวในการทำให้ความเสมอภาคหญิงชายเข้าไปอยู่ในกลไกการพัฒนาของกรมประมง ตลอดจนศึกษาถึงเรื่องในปัจจัยที่จะทำให้กรมประมงสามารถนำประเด็นมิติหญิงชายเข้าไปในนโยบาย แผนงาน โครงการของกรมประมงได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขในการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็น กระแสหลักการพัฒนา (Gender Mainstreaming) ในกรมประมง
2. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา (Gender Mainstreaming) ในกรมประมง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. มีข้อมูลของสาเหตุปัจจัยที่การเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา (Gender Mainstreaming) ไม่ได้รับการนำไปปฏิบัติในกรมประมง
2. มีข้อมูลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหารและการวางแผนที่มี มุมมองความเสมอภาคหญิงชายในโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ของกรมประมง

3. เป็นการกระตุ้นให้กรมประมงตระหนักถึงเรื่องการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชาย ให้เป็นกระแสหลักการพัฒนา

4. เสนอแนะแนวทางและวิธีการในการนำการเสริมสร้างความเสมอภาคหญิงชายให้ เป็นกระแสหลักการพัฒนา (Gender Mainstreaming) ไปสู่การปฏิบัติของกรมประมง

นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

1. Gender Mainstreaming หมายถึง ยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมความเสมอภาคของ ชาวประมงหญิงและชายให้ เป็นกระแสหลักการพัฒนาในการดำเนินงานของกรมประมง

2. Gender หมายถึง ความเป็นหญิงและชายที่เกิดจากการกำหนดของวัฒนธรรม ค่านิยม และประเพณี

3. Gender Perspective หมายถึง วิธีมองหรือมุมมองเรื่องความแตกต่างระหว่าง หญิงและชาย

4. Gender Responsive หมายถึง การตอบสนองต่อเรื่องความแตกต่างระหว่างหญิง และชาย

5. เจตคติ หมายถึง ความคิดเห็นที่มีอารมณ์ หรือความรู้สึกมาประกอบเป็นแนวโน้ม อันเป็นความพร้อมที่จะทำให้มีการแสดงออกในการสนับสนุนหรือต่อต้านสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือ สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

6. ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer - CGEO) หมายถึง ผู้บริหารระดับรองปลัดกระทรวง หรือ รองอธิบดีขึ้นไป จำนวน 1 คน ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย ในหน่วยงานทุกกระทรวง ทบวง กรม

7. หัวหน้าศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (Gender Focal Point) หมายถึง หัวหน้าหน่วยงานระดับสำนัก/กอง ทำหน้าที่ในการสนับสนุนการดำเนินงานให้แก่ ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย โดยรับผิดชอบในการจัดทำนโยบาย และจัดทำแผน เกี่ยวกับการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายระดับชาติไปดำเนินการสู่การปฏิบัติใน กระทรวง ทบวง กรม