



POLICY BRIEF

เรื่อง การส่งเสริมความเสมอภาค ทางเพศของไทยและอาเซียน



คณะอนุกรรมการจัดทำข้อมูลวิชาการ
ด้านประชาคมอาเซียนของรัฐสภา
2566

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

เรื่อง การส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศของไทยและอาเซียน

Policy Brief: Gender Equality Promoting in Thailand and ASEAN

จัดทำโดย	คณะอนุกรรมการจัดทำข้อมูลวิชาการด้านประชาคมอาเซียนของรัฐสภา
ที่ปรึกษาและอนุกรรมการ	นางสาวแก้วเกศร์ ถาวรพันธ์
ประธานอนุกรรมการ	นายมานิช อินทนิม
รองประธานอนุกรรมการ	นายพีระพจน์ รัตนมาลี (รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา) นายอภิชาติ อ่อนสร้อย
ผู้เขียน	นายอานันท์ เกียรติสารพิภพ นางสาวปรียวรรณ สุวรรณสุนัย นายคณาธิป ไกยชน นายคมศักดิ์ บุญเปลื้อง

บทคัดย่อ

การส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ เป็นหนึ่งในเป้าหมายหลักที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเฉพาะเป้าหมายที่ 5 การบรรลุความเสมอภาคทางเพศ และเพิ่มบทบาทของสตรีและเด็กหญิงทุกคน ประชาคมโลกได้มีการร่วมออกพันธกรณีความร่วมมือในการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศระหว่างประเทศ อาทิ หลักการหลักการยอกยาการ์ตา และอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ ปัจจุบันอัตราความเท่าเทียมระหว่างชายและหญิงของโลกเริ่มมีแนวโน้มที่ดีขึ้นตามลำดับ โดยเฉพาะประเทศใน แอชียยุโรปและสแกนดิเนเวีย อย่างไรก็ตาม ในภาพรวมของประชาคมโลกเพศหญิงยังเป็นเพศที่ได้รับผลกระทบ จากวิกฤติด้านแรงงานที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน อีกทั้งผลกระทบจากปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และ เทคโนโลยี อาจส่งผลให้เกิดอุปสรรคในการลดความความเหลื่อมล้ำอย่างทั่วถึง สำหรับประชาคมอาเซียนได้ให้ความสำคัญในประเด็นความเสมอภาคทางเพศ และการสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้หญิงเป็นเป้าหมายสำคัญภายใต้ แผนงานประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน โดยสะท้อนเจตนารมณ์ในการสร้างความเท่าเทียมไว้ใน วิสัยทัศน์อาเซียน 2025 และได้ร่วมลงนามในปฏิญญาและแผนงานในการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ และ ทุกประเทศในรัฐสมาชิกอาเซียนได้ให้ความสำคัญกับการสร้างความเสมอภาคทางเพศผ่านการบัญญัติ ในรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎระเบียบ และแนวปฏิบัติ สำหรับประเทศไทยในฐานะสมาชิกองค์การสหประชาชาติ และประชาคมอาเซียนนั้น ได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ โดยการตราพระราชบัญญัติ ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 เพื่อเป็นกลไกว่าการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศเป็นสิ่งต้องห้าม ในสังคมไทย และต้องเยียวยาความเสียหายให้แก่เหยื่อที่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ อีกทั้งมีเจตจำนงไปสู่ การพัฒนาทางด้านกฎหมาย นโยบาย และมาตรการอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดความเท่าเทียมและเสมอภาคทางเพศ ทั้งผู้หญิง ผู้ชาย และผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ อย่างไรก็ตาม พบว่าในเชิงปฏิบัตินั้นกฎหมายฉบับดังกล่าว ยังปรากฏความเหลื่อมล้ำหลายประการ อาทิ การจ้างงานที่มีสถานะไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศ การถูกคุกคาม ทางเพศในสถานประกอบการ กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศถูกกระทำซ้ำในสถานที่ทำงาน และผู้พิการ ถูกเลือกปฏิบัติ ดังนั้น ไทยควรตระหนักและออกกฎหมายที่จัดการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่ครอบคลุมทุกกลุ่ม ไม่ใช่เฉพาะเพศหญิง แต่รวมถึงกลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ คนพิการ กลุ่มแรงงาน รวมถึงกลุ่มเปราะบาง ของสังคม รวมถึงการกำหนดให้หน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงมีอำนาจอิสระและสามารถสร้างความเสมอภาค ให้กับทุกหน่วยงาน อีกทั้ง อาเซียนควรมีการผลักดันให้นำสาระสำคัญของหลักปฏิญญาสากลและปฏิญญาอาเซียน ในการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศไปขับเคลื่อนการสร้าง ความเท่าเทียมทางเพศให้เกิดขึ้นภายในประเทศ ภายในภูมิภาค และภายในประชาคมโลกอย่างเป็นรูปธรรม

Abstract

Gender equality promoting is one of main targets in accordance with the sustainable development goals especially Goal 5: Achieve gender equality and empower all women and girls. The global community has complied with obligations and cooperate in promoting gender equality between countries, such as the Yogyakarta Principles and the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. At present, the global gender equality proportion between men and women is increasing, especially in countries in Europe and Scandinavian group. However, females were affected by being unemployed when the labor crisis occurred in the global community. In addition, factors of economic, social, and technological nature may be obstacles to reducing inequality. The ASEAN Economic Community has realized the importance of gender equality and strengthening women, which is main purpose of the ASEAN Socio-Cultural Community (ASCC) plan. It is toward the will of creating equality in the ASEAN Community Vision 2025 that we signed the declaration and plan for gender equality promotion. All member countries have realized gender equality through their constitutions, laws, regulations, and guidelines. Thailand, as a member of the United Nations and the ASEAN Economic Community, has given importance to promoting gender equality through the Gender Equality Act B.E. 2558 (2015) as a mechanism to ensure that gender bias is prohibited in Thai society and shall remedy damages to victims of gender bias. Furthermore, its aim is to develop laws, policies, and other schemes that lead to gender equality proportions between men, women, and LGBTQ people. However, such acts were still causing inequality in practice whether in the case of employment, which is inequality between the genders, sexual harassment in the workplace, LGBTQ people are raped in the workplace or disabled persons are bias. Therefore, Thailand should recognize and enact laws that eliminate discrimination that cover all groups, not just females but also includes LGBTQ, disable persons, labor groups including vulnerable groups. In addition, this supposed responsible organization has independent authority in order to build up equality for all organizations. Finally, ASEAN should influence to bring the implementation of the Universal Declaration and the ASEAN Declaration on Gender Equality to concretely drive the realization of gender equality within the country, within the region, and within the global community.

ที่มาและความสำคัญ

ความเสมอภาคทางเพศ หรือความเท่าเทียมระหว่างเพศ (Gender Equality) เป็นเรื่องของมนุษย์ทุกเพศ ทุกวัย ทุกสถานะที่มีสิทธิในความเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียมกัน¹ ความเสมอภาคทางเพศ คือ การเข้าถึงและได้รับสิทธิ หน้าที่ และโอกาสที่เท่าเทียมของบุคคล ทั้งผู้หญิง ผู้ชาย และกลุ่มบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ นอกจากนี้ ยังต้องคำนึงถึงความต้องการจำเพาะ และโอกาสที่แตกต่างกันของผู้หญิง ผู้ชาย และกลุ่มบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ และการขจัดอุปสรรค ซึ่งเป็นผลมาจากเพศภาวะและความทับซ้อนด้วยเหตุและปัจจัยอื่น ๆ (Intersectionality) ส่วนความเท่าเทียมระหว่างเพศ คือ การจัดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ หรือการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด เพื่อให้บุคคลทั้งผู้หญิง ผู้ชาย และกลุ่มบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศเข้าถึงและได้รับสิทธิ หน้าที่ และโอกาส ตามหลักการสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติทั้งทางตรงและทางอ้อม² ดังนั้น องค์การสหประชาชาติจึงตั้งเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน เป้าหมายที่ 5 มุ่งดำเนินการเพื่อให้เกิดความเสมอภาคทางเพศ และเพิ่มบทบาทของผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน โดยกำหนดให้ทุกประเทศต้องยุติการกระทำที่ก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อผู้หญิง การใช้ความรุนแรง ทั้งทางร่างกายและจิตใจ และการล่วงละเมิดทางเพศ ส่งเสริมการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของเพศหญิง ให้มีสิทธิในการเลือกคู่ครองตามวัยที่เหมาะสม รวมทั้งมีสิทธิที่จะพัฒนาศักยภาพตนเองและเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการมีบทบาททางการเมืองและการทำงานของเพศหญิงอย่างเท่าเทียม เพื่อมุ่งหวังให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม³

จากรายงานสถานการณ์ความเท่าเทียมกันระหว่างชายหญิงใน พ.ศ. 2565 ของ World Economic Forum พบว่า ความเท่าเทียมกันระหว่างชายและหญิงอัตราเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 67.9 เป็นร้อยละ 68.1 ซึ่งอาจต้องใช้เวลา 132 ปี ถึงจะเข้าสู่ความเท่าเทียมกัน โดยช่องว่างระหว่างเพศด้านแรงงานนับว่าเป็นวิกฤตใหม่ โดยได้รับผลกระทบจากปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี โดยร้อยละ 15 ของเพศหญิงวัยทำงานทั่วโลกที่ต้องการทำงานกลับไม่มีงานให้ทำเมื่อเปรียบเทียบกับร้อยละ 10.5 ของเพศชาย ช่องว่างระหว่างเพศที่เกี่ยวกับการจ้างงานไม่ได้เป็นอุปสรรคแค่การเข้าถึงตลาดแรงงานสำหรับผู้หญิงเท่านั้น อีกทั้งผู้หญิงมักจะถูกอยู่ในความเสี่ยงมากกว่าผู้ชายในประเด็นปัญหาด้านการจ้างงาน ความเปราะบางดังกล่าว ประกอบกับอัตราการจ้างงานที่ลดจำนวนลงทำให้รายได้ของผู้หญิงลดลง ส่งผลต่อความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ระหว่างเพศ โดยเฉพาะแล้วผู้หญิงมีรายได้เพียง 51 เซ็นต์ ต่อ 1 ดอลลาร์ฯ ที่ผู้ชายได้รับ⁴

¹ รัชดา ไชยคุปต์, “รู้จักและเข้าใจความเสมอภาคทางเพศ,” <https://www.chula.ac.th/cuinside/23302/> (สืบค้นเมื่อ: 20 มิถุนายน 2566).

² กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, “ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างเพศ,” https://ycap.go.th/download-content_detail/302 (สืบค้นเมื่อ: 20 มิถุนายน 2566).

³ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, “เป้าหมายที่ 5 บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศ และเพิ่มบทบาทของสตรีและเด็กหญิงทุกคน,” <https://sdgs.nesdc.go.th/เกี่ยวกับ-sdgs/เป้าหมายที่-5-บรรลุความเสมอภาค/#:~:text=เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน,ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของ> (สืบค้นเมื่อ: 20 มิถุนายน 2566).

⁴ รายงาน ILO ชี้ ‘ช่องว่างระหว่างเพศที่เกี่ยวกับการจ้างงาน’ มีมากกว่าที่คิด, <https://prachatai.com/journal/2023/03/103215> (สืบค้นเมื่อ: 15 มิถุนายน 2566).

สำหรับอาเซียนพบว่า ช่องว่างระหว่างเพศการมีส่วนร่วมของเพศหญิงด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่ในระดับดี โดยเฉพาะด้านตลาดแรงงาน ซึ่งจำนวน 8 ใน 10 ของประเทศสมาชิกมีความเท่าเทียมทางเพศทางด้านเศรษฐกิจมากกว่าร้อยละ 70 แม้ว่าอาเซียนจะมีแนวโน้มการส่งเสริมสตรีและความเสมอภาคทางเพศในด้านการเมืองอยู่ในระดับที่ดีขึ้น แต่ความเสมอภาคด้านการมีส่วนร่วมทางการเมืองในหลายประเทศยังมีช่องว่างระหว่างเพศอยู่ในระดับสูง อาเซียนจึงได้กำหนดให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนสิทธิสตรีอยู่ในวาระการพัฒนาสังคมและวัฒนธรรมของภูมิภาค ภายใต้แผนงานประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community Blueprint 2025) เพื่อส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศและการสร้างความเข้มแข็งให้กับสตรีและพลเมืองอาเซียนทุกคน⁵ นอกจากนี้ อาเซียนได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการอาเซียนด้านสตรี พ.ศ. 2564 - 2568 (ASEAN Committee on Women Work Plan 2021-2025) มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาประเด็นการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศและความก้าวหน้าของสตรีในระดับภูมิภาคอาเซียน โดยกำหนดวิสัยทัศน์มุ่งปฏิบัติเพื่อบรรลุความเสมอภาคทางเพศ และการเสริมพลังของสตรีและเด็กหญิงทุกคน⁶

สำหรับไทยนั้น สถานการณ์ความเสมอภาคทางเพศในช่วงที่ผ่านมาปรับตัวไปในทิศทางที่ดีขึ้น โดยดัชนีความก้าวหน้าช่องว่างระหว่างเพศ (Gender Inequality Index) ใน พ.ศ. 2566 มีคะแนน 0.711 ดีขึ้นจาก พ.ศ. 2565 ซึ่งจัดอยู่ในอันดับ 74 ของโลก สะท้อนถึงพัฒนาการเรื่องความเสมอภาคทางเพศที่ดีขึ้นในสังคมไทย ซึ่งมีสาเหตุมาจากการที่ไทยได้ให้ความสำคัญต่อประเด็นดังกล่าวอย่างจริงจัง โดยได้บรรจุไว้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ในหมวด 3 มาตรา 27 กำหนดให้บุคคลมีความเสมอภาคกันทางกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียม และการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลจะกระทำมิได้ และได้มีการออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศ คือ “พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558” มีเป้าหมายในการให้ความคุ้มครองแก่เพศหญิง เพศชาย รวมทั้งบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศให้สามารถดำรงสถานะของตนอยู่ในสังคมไทยได้อย่างเท่าเทียม เสมอภาคกัน อีกทั้งยังต้องการเปิดช่องทางที่สะดวกและรวดเร็วเพื่อให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ตกเป็นเหยื่อของการเลือกปฏิบัติ

แม้สถานการณ์โดยรวมของความเสมอภาคทางเพศของไทยจะดีขึ้น และกฎหมายว่าด้วยความเท่าเทียมระหว่างเพศมีเจตนารมณ์ที่ต้องการให้การเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมหมดสิ้นไปตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายระหว่างประเทศ โดยการทำให้บรรลุตามเจตนารมณ์นั้นนอกจากจะต้องมีกฎหมายในระดับพระราชบัญญัติแล้ว และมีกลไกในทางกฎหมายนอกจากการฟ้องคดีต่อศาลแพ่ง หรือศาลปกครองแล้ว และยังมีคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติที่มีอำนาจหน้าที่ในการรับคำร้องและออกคำวินิจฉัยได้ แม้คำวินิจฉัยจะส่งไปยังรัฐบาลเพื่อให้ดำเนินการแก้ไข แต่ก็ไม่มีหลักประกันว่าจะได้รับการแก้ไขหรือไม่ อีกทั้งการจะฟ้องร้องตามกฎหมายว่าด้วยความเท่าเทียมระหว่างเพศฉบับนี้ได้ จะต้องปรากฏว่ามีความเสียหายแก่บุคคลก่อน

⁵ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, “กฎหมายความปลอดภัยพื้นที่สาธารณะของฟิลิปปินส์ (Safe Spaces Act),”

https://lawforasean.krisdika.go.th/File/files/article1dec_genderequalitycooperation.pdf (สืบค้นเมื่อ: 19 มิถุนายน 2566).

⁶ อ้างแล้วเชิงอรรถที่ 1

จึงจะสามารถใช้สิทธิตามกฎหมายได้ และการฟ้องร้องดังกล่าวจะต้องมีการระบุชื่อของผู้ร้อง อาจทำให้ผู้เสียหายกลัวที่จะใช้สิทธิตามกฎหมาย⁷ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศของไทย โดยศึกษาหลักการพื้นฐานทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง แนวทางการดำเนินงานของต่างประเทศ ทั้งประเทศที่ประสบความสำเร็จในการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ และการดำเนินงานของประเทศสมาชิกอาเซียน รวมถึงการดำเนินงานของไทย เพื่อวิเคราะห์หามาตรการที่เหมาะสมต่อการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศและนำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อฝ่ายนิติบัญญัติและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

พันธกรณี ความร่วมมือ และการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศระหว่างประเทศ

สิทธิสตรีและความเสมอภาคทางเพศเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจมากขึ้นในสังคมโลก จะเห็นได้ว่าประเด็นดังกล่าวเป็นหนึ่งในวาระของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) โดยมีเป้าหมายให้ทั่วโลกยุติการเลือกปฏิบัติต่อเพศหญิง และเพิ่มขีดความสามารถให้มีส่วนร่วมในการสร้างความเติบโตทางเศรษฐกิจและการพัฒนา เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนเป้าหมายที่ 5 มีเป้าหมายในการบรรลุความเสมอภาคทางเพศ และเพิ่มบทบาทของสตรีและเด็กหญิงทุกคน กำหนดให้ทุกประเทศต้องยุติการเลือกปฏิบัติ การใช้ความรุนแรง การล่วงละเมิดทางเพศ การเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ต่อสตรี พร้อมทั้งพัฒนาศักยภาพและให้ความสำคัญต่อการมีบทบาททางการเมือง และหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียม⁸ นอกจากนี้ การส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศยังสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนเป้าหมายอื่น ๆ ด้วย อาทิ เป้าหมายที่ 10 ลดความเหลื่อมล้ำ เป้าหมายที่ 16 ส่งเสริมสังคมที่สงบสุข ยุติธรรม และมีสถาบันที่เข้มแข็ง และเป้าหมายที่ 17 ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน อีกทั้งนานาชาติได้ดำเนินการเพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติระหว่างเพศภายใต้กรอบและหลักการที่สำคัญ อาทิ **หลักการยกยอการตา** ซึ่งเป็นหลักการว่าด้วยการใช้กฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ ในประเด็นวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ ซึ่งหลักการดังกล่าวเป็นหลักการที่สร้างความตระหนักถึงสิทธิมนุษยชนที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านเพศวิถี และอัตลักษณ์ทางเพศของบุคคลในสังคม⁹ **อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ**¹⁰ มุ่งขจัดการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงในทุกรูปแบบโดยรัฐมีหน้าที่ต้องสร้างหลักประกันว่าสตรีจะได้รับการปฏิบัติ ส่งเสริม และดูแลอย่างเท่าเทียม พร้อมทั้งการสร้างกลไกและหลักประกันว่าสตรีจะได้รับการปฏิบัติดูแล และส่งเสริมอย่างเท่าเทียม

⁷ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. “สรุปสาระสำคัญจากเสวนาวิชาการ 7 ปี พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ: ศักดิ์ศรี เสมอภาค เป็นธรรม?”, <https://www.law.tu.ac.th/seminar-summary-7years-gender-equality-act/> (22 มิถุนายน 2566).

⁸ อ้างแล้วเชิงบรรณที่ 3

⁹ ไพศาล ลิขิตปรีชากุล. “หลักการยกยอการตาว่าด้วยการใช้กฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศในประเด็นวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ”, <http://library.nhrc.or.th/ulib/document/Fulltext/F00051.pdf> (10 มิถุนายน 2566).

¹⁰ อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ, <https://humanrights.mfa.go.th/th/humanrights/obligation/international-human-rights-mechanism/CEDAW.php> (1 มิถุนายน 2566).

แนวปฏิบัติที่ดีของนานาชาติในการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ

สหภาพยุโรป สหภาพยุโรปได้มีแผนส่งเสริมความเท่าเทียมและบทบาทของสตรีในทางเศรษฐกิจ ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ (EU Gender Equality Strategy 2020 – 2025) ที่ครอบคลุมการส่งเสริมสถานภาพสตรี และความเท่าเทียมทางเพศของแรงงาน โดยสหภาพยุโรปได้ออกกฎหมาย “EU Directive on Gender Balance on Corporate Boards” หรือ “Women on Boards Directive” เพื่อกำหนดให้บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ในสหภาพยุโรป พิจารณาปรับเปลี่ยนสัดส่วนของผู้หญิงและชนกลุ่มน้อยทางเพศที่มักถูกมองข้าม (women and underrepresented genders) ในการดำรงตำแหน่งผู้นำระดับสูงขององค์กรอย่างสมดุล ตลอดจนเปิดเผยและรายงานข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการดังกล่าว เพื่อให้สาธารณชนเข้าถึงข้อมูลและตรวจสอบการดำเนินการขององค์กรได้ โดยสาระสำคัญของกฎหมายดังกล่าว ประกอบด้วย 3 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ 1) การเพิ่มสัดส่วนของผู้หญิงและชนกลุ่มน้อยทางเพศที่มักถูกมองข้าม ในการดำรงตำแหน่ง “กรรมการ” โดยจะให้มีผลบังคับใช้ภายในวันที่ 30 มิถุนายน ค.ศ. 2026 เป็นต้นไป 2) การส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศในการสรรหากรรมการ โดยกำหนดให้การสรรหาคณะกรรมการต้องมีความความโปร่งใส รวมถึงให้พิจารณาคุณสมบัติหรือความสามารถของบุคคลเป็นหลัก โดยคำนึงถึงการส่งเสริมบทบาทของทุกเพศอย่างเท่าเทียมกัน และ 3) การเปิดเผยและรายงานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความเท่าเทียมทางเพศ ประเทศสมาชิกต้องเปิดเผยรายชื่อบริษัทที่สามารถบรรลุเป้าหมายด้านความเท่าเทียมทางเพศให้สาธารณชนได้รับรู้ ส่วนผู้ที่ละเมิดการเปิดเผยอาจได้รับโทษปรับทางปกครองตามที่ประเทศสมาชิกกำหนด

ไอซ์แลนด์ เป็นประเทศแรกของโลกที่ออกกฎหมาย “ค่าตอบแทนที่เท่าเทียม (Equal Payment Tax)”¹¹ ใน ค.ศ. 2018 เพื่อแก้ปัญหาชายหญิงได้รับเงินค่าตอบแทนจากการจ้างงานที่ไม่เท่ากัน โดยผู้หญิงและผู้ชายที่ทำงานในลักษณะเดียวกันในที่ทำงานเดียวกันจะได้รับเงินเดือนเท่ากัน โดยหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่มีพนักงานในองค์กรไม่ต่ำกว่า 25 คน จะต้องได้รับการรับรองจากรัฐบาลว่ามีนโยบายการว่าจ้างที่เสมอภาคกัน โดยมีเป้าหมายกำจัดช่องว่างในการจ้างงานของประชากรเพศหญิงและชายให้หมดไปภายใน ค.ศ. 2020 อีกทั้ง ไอซ์แลนด์เป็นประเทศแรกที่มีการบังคับกฎหมายค่าจ้างที่เท่าเทียมกันตั้งแต่ ค.ศ. 2018

นอร์เวย์ เป็นประเทศแรกในยุโรปที่บังคับใช้กฎหมายความเท่าเทียมทางเพศในกองทัพ โดยรัฐสภานอร์เวย์ได้ลงมติเห็นชอบร่างกฎหมายความเป็นกลางทางเพศในการคัดเลือกบุคลากรของกองทัพที่เปิดโอกาสให้บุคคลทั่วไปทุกเพศสามารถเข้าร่วมคัดเลือกกำลังพลในกองทัพได้โดยเท่าเทียมไม่ว่าจะเป็นเพศชาย เพศหญิง หรือกลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ โดยใน ค.ศ. 2015 พลเมืองชาวนอร์เวย์ทุกคนที่มีอายุถึงเกณฑ์ในการเข้ารับราชการทหารย่อมมีสิทธิตามกฎหมายโดยเท่าเทียมกันในการเข้าสู่กองทัพไม่ว่าบุคคลนั้นจะเป็นเพศใด อีกทั้งกองทัพได้ริเริ่มโครงการทดลองให้ทหารเกณฑ์ชายและทหารเกณฑ์หญิงเข้าร่วมรับการฝึก การปฏิบัติหน้าที่ และเข้าพักร่วมกันโดยไม่แบ่งแยกเพศ¹² เพื่อสลายทัศนคติชายเป็นใหญ่ในกองทัพและส่งเสริมให้ทหารชายและหญิงมีความรู้สึกเป็นพี่น้องไม่แบ่งแยก

¹¹ ปณชัย อารีเพิ่มพร. “ไอซ์แลนด์บังคับใช้กฎหมายเงินเดือนชาย-หญิงต้องเท่าเทียมกันเป็นประเทศแรกของโลก”, <https://thestandard.co/iceland-becomes-legalise-equal-pay/> (สืบค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2566).

¹² “ถึงเวลาหรือยังที่ไทยต้องเกณฑ์ผู้หญิงเป็นทหาร?”, <https://www.posttoday.com/world/592565> (สืบค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2566)

นิวซีแลนด์ เป็นประเทศที่ให้ความสำคัญด้านความเท่าเทียมทางเพศในระดับบริหาร โดยมีคณะรัฐมนตรีที่มีสัดส่วนระหว่างชายหญิงเป็นจำนวนที่เท่ากันเป็นครั้งแรก¹³ ใน ค.ศ. 2023 คณะรัฐมนตรีนิวซีแลนด์มีรัฐมนตรีเพศชายและเพศหญิงในสัดส่วนที่เท่ากัน ประกอบด้วยรัฐมนตรีผู้ชาย 10 คน และผู้หญิงอีก 10 คน อีกทั้งในรัฐบาลชุดปัจจุบัน นิวซีแลนด์มีรัฐมนตรีที่เป็นชาวเมารีถึง 6 คน มากเป็นประวัติการณ์ของรัฐบาลนิวซีแลนด์ ทั้งนี้ ในการเลือกตั้งทั่วไปของนิวซีแลนด์ เมื่อ ค.ศ. 2020 ผลปรากฏว่า มีผู้หญิง 58 คน ได้รับเลือกเป็น สส. จากจำนวนทั้งหมด 120 ที่นั่ง นอกจากนี้ ประมาณ 1 ใน 10 ของสมาชิกรัฐสภายังเป็นกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ขณะที่ 25 คน เป็นชาวเมารี ทำให้รัฐสภาของนิวซีแลนด์ได้รับการยกย่องว่าเป็นรัฐสภาที่มีความหลากหลายมากที่สุดในโลก

ความสำคัญของความเสมอภาคทางเพศต่อประชาคมอาเซียน¹⁴

สำหรับอาเซียนซึ่งเป็นภูมิภาคที่ประกอบด้วยประชากรกว่า 600 ล้านคน มีประชากรที่เป็นเพศหญิงกว่าครึ่งหนึ่งได้มีการกำหนดให้เรื่องการส่งเสริมและสนับสนุนสิทธิสตรีเป็นหนึ่งในวาระสำคัญของการพัฒนาสังคมและวัฒนธรรมของภูมิภาค ดังจะเห็นได้จากการกำหนดให้เรื่องความเสมอภาคทางเพศและการสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้หญิงเป็นเป้าหมายสำคัญภายใต้แผนงานประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community Blueprint 2025) ตลอดจนได้มีการก่อตั้งกลไกความร่วมมือเพื่อดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว เป็นความร่วมมือระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนในการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศเพื่อสะท้อนถึงความพยายามของอาเซียนในการสร้างความเท่าเทียมระหว่างเพศให้เกิดขึ้นในภูมิภาค

ปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยสิทธิมนุษยชนให้ความสำคัญกับสิทธิสตรีที่เป็นสิทธิที่ไม่อาจแยกไปจากสิทธิมนุษยชนและสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐาน อีกทั้งได้สะท้อนเจตนารมณ์ในการสร้างความเท่าเทียมของคนในประชาคมอาเซียนไว้ในวิสัยทัศน์อาเซียน 2025 โดยอาเซียนจะดำเนินการเพื่อให้ประชาชนทุกคนมีส่วนร่วมเพื่อคุณภาพชีวิต การเข้าถึงโอกาส การส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของทั้งเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ฯลฯ นอกจากนี้อาเซียนยังได้มีปฏิญญาและแผนงานในการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ อาทิ (1) ปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการพัฒนาสตรีในภูมิภาค (2) ปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการขจัดความรุนแรงต่อสตรีในภูมิภาค (3) ปฏิญญาฮานอยว่าด้วยการเสริมสร้างสวัสดิการและการพัฒนาของสตรีและเด็กอาเซียน (4) แผนปฏิบัติการอาเซียนว่าด้วยการขจัดความรุนแรงต่อสตรี นอกจากนี้ ยังมีกลไกระดับภูมิภาคในการส่งเสริมสิทธิสตรี อาทิ (1) การประชุมรัฐมนตรีอาเซียนด้านสตรี (2) คณะกรรมการอาเซียนด้านสตรี และอาเซียน +3 (3) การประชุมที่ปรึกษาคณะกรรมการอาเซียนด้านสิทธิสตรีและคณะกรรมการอาเซียนว่าด้วยการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิสตรีและสิทธิเด็ก และ (4) เครือข่ายผู้ประกอบการสตรีอาเซียน¹⁵ ทั้งนี้ ประเทศ

¹³ “ครม. นิวซีแลนด์ มีรัฐมนตรีชาย-หญิงเท่ากันเป็นครั้งแรก”, <https://thestandard.co/new-zealand-cabinet-gender-equality/> (สืบค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2566).

¹⁴ ลัฐิกา เนตรทัศน์, “อาเซียนกับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ”, https://lawforasean.krisdika.go.th/File/files/article1dec_genderequalitycooperation.pdf (สืบค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2566)

¹⁵ ลัฐิกา เนตรทัศน์, “อาเซียนกับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ”, https://lawforasean.krisdika.go.th/File/files/article1dec_genderequalitycooperation.pdf (สืบค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2566).

ในรัฐสมาชิกอาเซียนได้มีการออกกฎหมาย กฎระเบียบ และแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศที่น่าสนใจ ดังนี้

กรณีศึกษาของประเทศในอาเซียน

กัมพูชา กฎหมายของกัมพูชาให้ความสำคัญคุ้มครองการใช้ความรุนแรงบนพื้นฐานของเพศสภาพ (Gender-Based Violence) โดยให้สิทธิเท่าเทียมและคุ้มครองต่อการเลือกปฏิบัติและการถูกล่วงละเมิดทางเพศ ซึ่งบัญญัติไว้ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรกัมพูชา ขณะที่ประมวลกฎหมายอาญาห้ามการกระทำอันก่อให้เกิดความรุนแรงทุกรูปแบบที่ส่งผลกระทบต่อสตรี อาทิ การข่มขืนกระทำชำเรา การล่วงละเมิดทางเพศ การค้าประเวณี และการล่วงละเมิดทางร่างกายและจิตใจต่อสมาชิกในครัวเรือนที่อยู่ในความอุปการะเป็นความผิดทางอาญา พร้อมทั้ง รัฐบาลกัมพูชาได้ผลักดันการต่อสู้กับความรุนแรงบนพื้นฐานของเพศสภาพ โดยการใช้เครื่องมือทางกฎหมายเพิ่มเติม อาทิ แนวปฏิบัติว่าด้วยจรรยาบรรณสื่อปี 2017 สำหรับควบคุมการรายงานข่าวเกี่ยวกับความรุนแรงต่อสตรี การออกแนวทางความช่วยเหลือสำหรับผู้หญิงและเด็กผู้หญิงว่าด้วยความรุนแรงทางเพศ ปี 2016 แผนปฏิบัติการป้องกันความรุนแรงต่อสตรีแห่งชาติ ฉบับที่ 2 ค.ศ. 2014-2018 และแผนยุทธศาสตร์ด้านความเสมอภาคทางเพศและการเสริมพลังสตรี ค.ศ. 2014-2018¹⁶

สปป.ลาว หลังจากการเปลี่ยนแปลงการปกครอง รัฐบาล สปป. ลาว ได้จัดทำกฎหมายรัฐธรรมนูญและได้ระบุถึงสิทธิทางการศึกษา สังคม การเมืองของผู้หญิงและผู้ชายว่า มีสิทธิเท่าเทียมกันและในรัฐธรรมนูญ ในมาตราที่ 22 และ 24 โดยบัญญัติว่า มาตราที่ 22 “พลเมืองลาว โดยไม่จำแนกหญิงชาย ฐานะทางสังคม ระดับการศึกษา ความเชื่อ และชนเผ่าล้วนแต่มีความเท่าเทียมกันทางกฎหมาย” และมาตราที่ 24 “พลเมืองลาวหญิงชาย มีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านการเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรม สังคมและครอบครัว”

เมียนมา รัฐธรรมนูญแห่งสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา ค.ศ. 2008 แก้ไขเพิ่มเติมถึง ค.ศ. 2018 ได้มีการระบุถึงการสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศว่า “สหภาพจะไม่เลือกปฏิบัติกับพลเมืองของสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา จากเชื้อชาติ ชาติกำเนิด ศาสนา ตำแหน่งหน้าที่ วัฒนธรรม สถานะทางเพศ และฐานะ” อีกทั้งใน กฎหมายมาตรา 347 สหภาพจะรับประกันว่าบุคคลใดจะได้รับสิทธิเท่าเทียมกันตามกฎหมายและจะให้ความคุ้มครองทางกฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน และในมาตรา 348 สหภาพจะไม่เลือกปฏิบัติต่อพลเมืองของเมียนมา โดยพิจารณาจากเชื้อชาติ กำเนิด ศาสนา ตำแหน่งทางการ สถานะ วัฒนธรรม เพศ และความมั่งคั่ง¹⁷ เมียนมามีแผนยุทธศาสตร์แห่งชาติเพื่อความก้าวหน้าของผู้หญิง ค.ศ. 2012- 2021 หรือ the National Strategic Plan for the Advancement of Women (NSPAW) ซึ่งนำโดยกรมสวัสดิการสังคม กระทรวงสวัสดิการสังคม การบรรเทาทุกข์ และการตั้งถิ่นฐานใหม่ (Ministry of Social Welfare , Relief and Resettlements) ร่วมมือกับกลุ่มธีมเพศแห่งสหประชาชาติ (UN Gender Theme Group - UNGTG) โดยแผนดังกล่าวมีวัตถุประสงค์จะพัฒนาให้สิทธิของสตรีและเด็กเกิดขึ้นได้จริง และลดการกีดกันทางเพศในสังคมของเมียนมา

¹⁶ “Fighting Domestic Violence in Cambodia”, <https://resourcehub.bakermckenzie.com/en/resources/fighting-domestic-violence/asia/cambodia/topics/1legal-provisions> (Retrieved June 16, 2023).

¹⁷ “Constitution of the Republic of the Union of Myanmar 2008, as amended to 2018”, <https://constitutions.unwomen.org/en/countries/asia/myanmar?provisioncategory=b21e8a4f9df246429cf4e8746437e5ac> (Retrieved June 16, 2023).

เนื่องจากที่ผ่านมาผู้หญิงที่มีการศึกษาดีในเมียนมามักถูกกีดกันไม่ให้เข้าทำงานหรือเข้าไปในสถานที่บางแห่ง รวมถึง ยังวางแผนที่จะให้เกิดการพัฒนาทางการศึกษาและสื่อแก่สตรี นอกจากนี้ องค์การเพื่อการศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ หรือ United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization : UNESCO¹⁸ ในความร่วมมือกับกลุ่มให้ความสำคัญด้านเพศแห่งสหประชาชาติ (UN Gender Theme Group - UNGTG) ยังให้การสนับสนุนแก่ภาครัฐบาลในการดำเนินการตามแผนโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิรูปภาคการศึกษา ด้านอาชีวศึกษา การศึกษาในมหาวิทยาลัยระดับอุดมศึกษา ความรู้หนังสือ และการจ้างงานแก่กลุ่มสตรีในเมียนมา

ฟิลิปปินส์ มีกฎหมาย The Magna Carta of Women (Republic Act No. 9710) เป็นกฎหมาย สิทธิมนุษยชนของผู้หญิงที่ครอบคลุม ซึ่งต้องการผลักดันการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี โดยตระหนักถึงการ ปกป้อง การเติมเต็ม และการส่งเสริมสิทธิของผู้หญิงฟิลิปปินส์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสตรีในสวนชายขอบ ที่ครอบคลุมประเด็นการสร้างความเท่าเทียมระหว่างเพศ อาทิ การคุ้มครองจากความรุนแรงทุกรูปแบบการ คุ้มครองและการรักษาความปลอดภัยในช่วงเวลาที่เกิดภัยพิบัติ และสถานการณ์วิกฤตอื่น ๆ การมีส่วนร่วมและ การเป็นตัวแทนของภาคส่วนทางสังคม กฎหมาย และการเลือกปฏิบัติอย่างเท่าเทียมต่อสตรีในด้านการศึกษา ด้านกีฬา การไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงานในสายงานทหาร ตำรวจ และบริการอื่น ๆ ความมั่นคงทางอาหาร รวมถึง สิทธิเท่าเทียมกันในการครอบครองที่ดินและการออกสัญญาการดูแลและสิทธิบัตร และการจ้างงาน การดำรงชีวิต ทรัพย์สิน เงินทุน และเทคโนโลยี

สิงคโปร์ ในอดีตเมื่อ ค.ศ. 1961 สมัยที่สิงคโปร์ยังอนุญาตให้ผู้ชายยังสามารถมีภรรยาได้หลายคนและ สิทธิสตรีในสิงคโปร์ยังถูกจำกัด รัฐบาลสิงคโปร์โดยพรรคกิจประชา (the People's Action Party: PAP) ได้ออก “กฎบัตรว่าด้วยสตรี” (Woman's Charter)¹⁹ โดยกฎบัตรดังกล่าวได้กำหนดให้สตรีผู้เป็นภรรยาที่มีสิทธิเท่าเทียม กับสามี และกำหนดให้ชายชาวสิงคโปร์มีคู่สมรสเพียงคนเดียวนอกเหนือจากชาวมุสลิมเพื่อเป็นบรรทัดฐาน ทางกฎหมาย อีกทั้งกฎบัตรดังกล่าวได้ให้สิทธิทางกฎหมายของสามีภรรยาในการแต่งงาน แยกทาง และหย่าร้าง พร้อมทั้ง การสร้างความตระหนักรู้ และปรับปรุงกฎบัตรให้มีความเป็นกลางทางเพศมากขึ้นในอนาคต

ปัจจุบันสิงคโปร์ให้สิทธิทางกฎหมายและนโยบายที่มุ่งส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศและการเสริม อำนาจของผู้หญิง²⁰ อาทิ

¹⁸ The Government of the Republic of the Union of Myanmar, Ministry of Education, “National EFA Review Report”, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000229723> (Retrieved June 16, 2023).

¹⁹ Association of Women for Action and Research. (n.d.). “Woman's Charter”, <https://www.aware.org.sg/researchadvocacy/womenscharter/#:~:text=The%20Women's%20Charter%20first%20took,for%20gender%20equality%20in%20Singapore> (Retrieved June 5, 2023).

²⁰ “International Women's Day—Legal rights and policies aimed at promoting gender equality in Singapore”, <https://pkwongnair.com/2023/02/28/international-womens-day-legal-rights-and-policies-aimed-at-promoting-gender-equality-in-singapore/> (Retrieved June 16, 2023).

1. การคุ้มครองสถานที่ทำงาน สิงคโปร์มีข้อบังคับที่ห้ามการเลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงานโดยพิจารณาจากเพศ และกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเท่ากันสำหรับงานที่เท่าเทียมกัน นอกจากนี้ นายจ้างต้องให้สิทธิลูกจ้างลาคลอดโดยได้รับค่าจ้างและป้องกันการเลิกจ้างสำหรับลูกจ้างที่ตั้งครรภ์

2. โอกาสด้านการศึกษาและการฝึกอบรม ผู้หญิงในสิงคโปร์สามารถเข้าถึงระบบการศึกษาคุณภาพสูงพร้อมโอกาสเท่าเทียมกันในการเข้าเรียนในสถาบันการศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา นอกจากนี้ยังมีความคิดริเริ่มที่มุ่งสนับสนุนให้ผู้หญิงเลือกเรียนวิชาสาขา STEM (วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์) ซึ่งแต่เดิมมักมีทัศนคติว่าเป็นวิชาสำหรับผู้ชาย

3. การเข้าถึงการรักษาพยาบาล ผู้หญิงในสิงคโปร์สามารถเข้าถึงระบบการรักษาพยาบาลที่ครอบคลุมพร้อมด้วยสิ่งอำนวยความสะดวกคุณภาพสูงและผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์ นอกจากนี้ยังมีโปรแกรมเพื่อสนับสนุนสุขภาพของผู้หญิง รวมถึง การตรวจคัดกรองมะเร็งเต้านมและการฉีดวัคซีนป้องกันมะเร็งปากมดลูก

4. นโยบายที่เป็นมิตรต่อครอบครัว รัฐบาลสิงคโปร์เสนอนโยบายสนับสนุนพ่อแม่ในวัยทำงาน รวมถึง การจัดการงานที่ยืดหยุ่น เงินอุดหนุนการดูแลลูก และแรงจูงใจด้านภาษีสำหรับแม่ที่ต้องทำงาน

5. การคุ้มครองทางกฎหมาย สิงคโปร์มีกฎหมายคุ้มครองผู้หญิงจากความรุนแรงทางเพศ รวมถึง การล่วงละเมิดทางเพศและความรุนแรงในครอบครัว นอกจากนี้ยังมีการคุ้มครองทางกฎหมายสำหรับสิทธิในทรัพย์สินของผู้หญิงในกรณีที่มีการหย่าร้าง

เวียดนาม ได้กำหนดยุทธศาสตร์เกี่ยวกับความเสมอภาคทางเพศ ค.ศ. 2011-2020 ที่มีแนวทางผลักดันการลดช่องว่างทางเพศด้านเศรษฐกิจ แรงงาน และการจ้างงาน การยกระดับสิทธิอำนาจทางเศรษฐกิจของสตรี การผลักดันการเข้าถึงเศรษฐกิจและตลาดของสตรียากจนในพื้นที่ชนบทและสตรีชนกลุ่มน้อยและการเน้นพัฒนาสตรีที่มีศักยภาพสูง ซึ่งจากผลการสำรวจสำมะโนประชากรและเคหะ ค.ศ. 2021 พบว่า มีสตรีเวียดนามอยู่ในสัดส่วนของภาคแรงงานของประเทศร้อยละ 47.3 จากสถานประกอบการกว่า 285,000 แห่งมีสตรีเป็นผู้บริหารคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 24 และอัตราการรู้หนังสือของสตรีในช่วงอายุ 15-60 ปี มีจำนวนร้อยละ 97

ทั้งนี้ ใน ค.ศ. 2021 รัฐบาลเวียดนามได้ออกยุทธศาสตร์ระดับชาติว่าด้วยความเสมอภาคทางเพศ ค.ศ. 2021-2030 เพื่ออำนวยความสะดวกให้หญิงและชายได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียมกันในทุกมิติมีส่วนร่วมต่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ภายใต้เป้าหมาย 6 ประการ ที่ครอบคลุมทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ แรงงาน ชีวิตครอบครัว และการป้องกันการใช้ความรุนแรงบนพื้นฐานทางเพศในด้านสาธารณสุข การศึกษาและฝึกอบรม การสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายต่าง ๆ รวมทั้ง การปฏิบัติและปรับปรุงกลไกความเสมอภาคทางเพศให้มีความสมบูรณ์ ปรับปรุงระบบนโยบายกฎหมายที่ค้ำประกันหลักการของความเสมอภาคทางเพศในด้านที่เกี่ยวข้อง สอดแทรกเนื้อหาความเสมอภาคทางเพศในการจัดทำนโยบาย กฎหมาย โครงการ ยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ควบคู่กันนั้นคือการจัดทำและปฏิบัติโครงการเพื่อผลักดันการปฏิบัติความเสมอภาคทางเพศ

ตารางที่ 1 นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศของประเทศในอาเซียน

ประเทศ	กฎหมายส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ
บรูไน	1. “Wawasan Brunei 2035” หรือ “Vision Brunei 2035” ²¹
กัมพูชา	1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรกัมพูชา ค.ศ. 1993 ²² 2. กฎหมายคุ้มครองการใช้ความรุนแรงบนพื้นฐานของเพศสภาพ (Gender-Based Violence) ²³
อินโดนีเซีย	1. กฎหมายว่าด้วยความรุนแรงทางเพศ the Sexual Violence Crime Bill (RUU TPKS) ²⁴
สปป.ลาว	1. รัฐธรรมนูญแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (ฉบับปรับปรุง ปี 2015) หมวดที่ 4 สิทธิ และพันธะพื้นฐานของพลเมือง มาตรา 35 และมาตรา 37 ²⁵
มาเลเซีย	1. รัฐธรรมนูญแห่งสหพันธรัฐมาเลเซีย (The Federal Constitutional of Malaysia) หมวดที่ 2 มาตรา 8 ด้านความเท่าเทียม ²⁶ 2. นโยบายระดับชาติด้านสตรี และแผนปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาสตรี ²⁷
เมียนมา	1. รัฐธรรมนูญแห่งสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา พ.ศ. 2551 แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ. 2561
ฟิลิปปินส์	1. กฎหมาย The Magna Carta of Women (Republic Act No. 9710). ²⁸ 2. กฎหมายความปลอดภัยพื้นที่สาธารณะของฟิลิปปินส์ (Safe Spaces Act) ²⁹
สิงคโปร์	1. กฎบัตรว่าด้วยสตรี (Woman’s Charter)

²¹ กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ, “แผนพัฒนาประเทศบรูไนในระยะยาว “วิสัยทัศน์บรูไน ปี 2578” (Vision Brunei 2035)”, <https://api.dtn.go.th/files/v3/5cff75671ac9ee073b7be995/download> (สืบค้นเมื่อ 3 สิงหาคม 2566).

²² ปัญญา อุดชาชน, “ความยุติธรรมกับรัฐธรรมนูญภายใต้ประชาคมอาเซียน ปี พ.ศ. 2558”, https://kpi.ac.th/media/pdf/M7_215.pdf (สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2566).

²³ “Fighting Domestic Violence in Cambodia,” <https://resourcehub.bakermckenzie.com/en/resources/fighting-domestic-violence/asia/cambodia/topics/1legal-provisions> (Retrieved June 16, 2023).

²⁴ UNITED NATION INDONESIA, “The United Nations in Indonesia welcomes the Indonesian Parliament’s approval of the Sexual Violence Crime Bill (RUU TPKS) into law on 12 April 2022”, <https://indonesia.un.org/en/177437-united-nations-indonesia-welcomes-indonesian-parliament’s-approval-sexual-violence-crime>. (Retrieved June 16, 2023).

²⁵ CONSTITUTE, “Lao People’s Democratic Republic 1991 (rev.2015)”, https://www.constituteproject.org/constitution/Laos_2015. (Retrieved June 19, 2023).

²⁶ CONSTITUTE, “Malaysia 1957 (rev. 2007)”, https://www.constituteproject.org/constitution/Malaysia_2007 (Retrieved June 19, 2023).

²⁷ Official Portal DEPARTMENT OF WOMEN DEVELOPMENT, “National Women’s Policy and Women’s Development Action Plan”, <https://www.jpw.gov.my/en/about-jpw/government-policy/national-women-s-policy-and-women-s-development-action-plan> (Retrieved June 16, 2023).

²⁸ Republic of the Philippines, “Magna Carta of Women (Republic Act No. 9710)”, <https://psa.gov.ph/content/q-magna-carta-women-republic-act-no-9710> (Retrieved June 16, 2023).

²⁹ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, “กฎหมายความปลอดภัยพื้นที่สาธารณะของฟิลิปปินส์ (Safe Spaces Act)”, <https://lawforasean.krisdika.go.th/Content/View?Id=699&Type=1> (สืบค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2566).

ประเทศ	กฎหมายส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ
ไทย	1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ในหมวดที่ 3 มาตรา 27 ³⁰ 2. พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558
เวียดนาม	1. ยุทธศาสตร์เกี่ยวกับความเสมอภาคทางเพศในปี ค.ศ. 2011-2020 2. ประกาศกระทรวงสาธารณสุข “การรักเพศเดียวกันและการเป็นคนข้ามเพศ” ไม่ถือว่าเป็นอาการของผู้มีสุขภาพทางจิต

ทั้งนี้ จะเห็นได้ว่าหลักการว่าด้วยความเสมอภาคทางเพศ และจากกรอบความร่วมมือด้านความเสมอภาคทางเพศในระดับนานาชาติและอาเซียนดังกล่าว ไทยได้ร่วมลงนามรับรองหรือให้สัตยาบันไว้จึงเป็นพันธกรณีระหว่างประเทศที่สำคัญ ทำให้ไทยดำเนินการอนุวัติกฎหมายภายในประเทศให้สอดคล้องกับกรอบความร่วมมือ จึงเกิดเป็นกลไกของกฎหมายในการส่งเสริมและคุ้มครองความเสมอภาคทางเพศภายในประเทศ

การศึกษาการบังคับใช้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558³¹ ของไทย

จากการศึกษาการบังคับใช้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมายเป็นการศึกษาพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ รวมทั้งอนุบัญญัติต่าง ๆ ที่มีผลใช้บังคับ พบว่ากฎหมายยังไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ควรจะเป็น คือ ความเสมอภาคทางเพศและการลดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ เนื่องจากกฎหมายฉบับดังกล่าวมีการรับรู้ภายในวงจำกัดทำให้ไม่เห็นผลในทางปฏิบัติ

ความสำคัญของกฎหมาย

1. เป็นเครื่องมือที่เป็นรูปธรรมที่สุดในการยืนยันว่าการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศเป็นสิ่งต้องห้ามในสังคมไทย
2. เป็นเครื่องมือในการบังคับใช้เพื่อเยียวยาความเสียหายให้แก่เหยื่อที่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ
3. นำไปสู่การพัฒนาทางด้านกฎหมาย นโยบาย และมาตรการอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดความเท่าเทียมและเสมอภาคทางเพศทั้งผู้หญิง ผู้ชาย และผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ

เห็นได้ว่านโยบายและกฎหมายต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับหลักความเท่าเทียมระหว่างเพศมากขึ้น เนื่องจากกฎหมายบางฉบับของไทยยังคงมีความเหลื่อมล้ำ อย่างไรก็ตาม การที่พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 กำหนดให้การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศเป็นสิ่งต้องห้ามเป็นการกระตุ้นให้คนในสังคมตระหนักได้มากขึ้นว่าไม่สามารถเลือกปฏิบัติกับบุคคลอื่นด้วยเงื่อนไขแห่งเพศ นอกจากนี้ กฎหมายฉบับนี้ยังมีช่องทางให้ผู้เสียหายสามารถร้องเรียนต่อหน่วยงาน

³⁰ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560, กรุงเทพฯ: สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

³¹ สวตริ์ สุขศรี (2564.), การศึกษาการบังคับใช้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย, กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

ที่เกี่ยวข้องตามบทบัญญัติในกฎหมาย เนื่องจากกฎหมายได้สร้างกลไกเพื่อขับเคลื่อนให้การบังคับใช้กฎหมาย มีผลสัมฤทธิ์ตามเจตนารมณ์ ดังต่อไปนี้

1) คณะกรรมการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ (สทพ.) มีอำนาจหน้าที่ในการวางนโยบาย และแก้ไขปัญหาดังกล่าว ในระดับโครงสร้าง

2) คณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (วลพ.) มีอำนาจในการพิจารณาชี้ขาดคำร้องว่ามีการเลือกปฏิบัติเกิดขึ้นหรือไม่

3) กองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เป็นกองทุนเพื่อจ่ายค่าชดเชยความเสียหายให้กับผู้ถูกเลือกปฏิบัติ และยังเป็นหน่วยงานที่สนับสนุนกิจกรรมเพื่อการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศด้วย

นอกจากนี้ ยังมีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นหน่วยงานผู้บังคับใช้และประสานงานระหว่าง 3 กลไกข้างต้น

อย่างไรก็ตาม กฎหมายฉบับนี้ยังไม่สัมฤทธิ์ผลเนื่องจากเหตุผลต่อไปนี้

1) บทบาทของคณะกรรมการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ มีน้อยเกินไปในการแก้ไขปัญหาและสร้างความเปลี่ยนแปลงในระดับโครงสร้างและปรับเปลี่ยนค่านิยมของคนในสังคมต่อทัศนคติเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ดังนั้น จำเป็นที่ไทยต้องทบทวนอย่างจริงจังเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาในภาพรวม

2) การที่คณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ไม่ได้เป็นคณะกรรมการประจำ ทำให้ไม่สามารถทำงานในเชิงรุกได้อย่างต่อเนื่อง

3) กฎหมายยังกำหนดให้ผู้เสียหายเท่านั้นที่มีสิทธิยื่นคำร้อง จึงทำให้คณะกรรมการไม่สามารถยุติการเลือกปฏิบัติระหว่างเพศได้อย่างชัดเจน และส่งผลกระทบต่อสิทธิของประชาชนโดยรวมและหาผู้เสียหายที่เฉพาะเจาะจงไม่ได้ เช่น การรับสมัครเข้าเรียนหรือทำงานที่มีการระบุเพศหญิง หรือชายเท่านั้น ซึ่งได้สร้างผลกระทบต่อผู้เสียหายในวงกว้างโดยเฉพาะผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ แต่กลับไม่มีผู้เสียหายโดยตรงเพราะผู้เสียหายโดยตรงในกรณีนี้ คือ ผู้ที่สมัครงานหรือสมัครเรียนที่เป็นบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ จึงเป็นการตอกย้ำความเหลื่อมล้ำในสังคมได้อย่างชัดเจน

4) การขาดแคลนบุคลากรที่เชี่ยวชาญและทำงานด้านนี้โดยเฉพาะไม่มีคู่มือการทำงานหรือแนวทางปฏิบัติสำหรับพนักงานเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการทางกฎหมาย ที่สำคัญกฎหมายและสิทธิต่าง ๆ มีการรณรงค์ในวงจำกัด มุ่งเน้นเฉพาะภาครัฐด้วยกันเท่านั้น

5) ปัญหาที่ตัวกฎหมายเองอีกหลายประการ อาทิ คำนิยามที่ไม่ชัดเจน ไม่ครอบคลุมวิถีทางเพศหรืออัตลักษณ์ทางเพศ รวมทั้งกำหนดข้อยกเว้นไม่ให้ถือเป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ทั้งการเมืองและศาสนา จนนำไปสู่การสนับสนุนการเลือกปฏิบัติในมิติดังกล่าว กล่าวคือ คำนิยามสำคัญของกฎหมายที่บัญญัติไว้ว่า “การเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม” สะท้อนว่าไทยมองการเลือกปฏิบัติบางอย่างสามารถกระทำได้และมีความเป็นธรรม แต่จริง ๆ แล้วการเลือกปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบไหนก็คือความไม่เป็นธรรม

การขับเคลื่อนความเท่าเทียมระหว่างเพศผ่านการบังคับใช้กฎหมายของไทย

ไทยได้เข้าเป็นภาคีอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (CEDAW) รวมถึงพิธีสารเลือกรับของอนุสัญญาดังกล่าว ทำให้หน่วยงานได้มีความพยายามเปลี่ยนแปลงทั้งทางนโยบายและการปฏิบัติ รวมถึง โครงสร้างของกฎหมายในเรื่องที่เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศเพื่อให้ผลสอดคล้องกับอนุสัญญา จึงเป็นผลให้มีการบัญญัติพระราชบัญญัติความเท่าเทียมทางเพศ พ.ศ. 2558 ซึ่งก่อนนี้ไทยต้องเผชิญกับความไม่เท่าเทียมและเสมอภาคในหลายด้าน เช่น เรื่องแรงงานที่ได้รับค่าจ้างไม่เท่ากัน การเลือกปฏิบัติแห่งเพศ และสิทธิของผู้พิการ เป็นต้น แม้ว่าไทยจะเข้าร่วมเป็นภาคีอนุสัญญาโดยการเลือกปฏิบัติแห่งเพศ และสิทธิของผู้พิการ เป็นต้น แม้ว่าไทยจะเข้าร่วมเป็นภาคีอนุสัญญาโดยการให้สัตยาบันถึงความเท่าเทียมจำนวนมาก และมีการนำหลักคิดดังกล่าวมาจัดทำร่างกฎหมายแต่กฎหมายหลายฉบับของไทยไม่มีการคำนึงถึงมุมมองความเสมอภาคและความเท่าเทียมจากประสบการณ์

ที่ผ่านมาพบว่ากฎหมายฉบับดังกล่าวในเชิงปฏิบัติไม่ได้ครอบคลุมทุกเพศ ยังปรากฏความเหลื่อมล้ำหลายประการ อาทิ การจ้างงานที่มีสถานะไม่เท่าเทียมกันระหว่างหญิงและชาย การถูกคุกคามทางเพศ ในสถานประกอบการ กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศถูกระงับหรือทำร้ายในสถานที่ทำงาน ผู้พิการถูกเลือกปฏิบัติจากคนในสังคม เป็นต้น ดังนั้น จึงจำเป็นที่กฎหมายต้องคำนึงถึงทุกกลุ่มคนและต้องคำนึงถึงความเสมอภาคอย่างแท้จริง โดยไม่ได้จำกัดเฉพาะความเท่าเทียมระหว่างเพศหญิงชายเท่านั้น แต่ต้องหมายรวมถึงทุกกลุ่มทุกสถานะในสังคมที่สามารถเข้าถึงความเท่าเทียมที่เป็นธรรมได้อย่างเสมอภาคทั้งในกฎหมายและในสังคม

ถึงแม้ว่ากฎหมายได้มีการเพิ่มอำนาจคณะกรรมการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศในการกำหนดมาตรการพิเศษเพื่อส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมระหว่างเพศและการลดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานและวิถีปฏิบัติตามอนุสัญญาที่รัฐไทยได้ให้สัตยาบันไว้ แต่ยังไม่ได้กำหนดนโยบายหรือมาตรการเพื่อจัดการเลือกปฏิบัติทางเพศอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การจัดทำข้อเสนอแนะว่าด้วยแนวปฏิบัติด้านการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศในสถานประกอบการ แต่ไม่ได้มีการพิจารณาแนวทางปฏิบัติอย่างจริงจัง

สำหรับบทบาทของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์นั้น ด้วยกลไกที่ถูกออกแบบโดยกฎหมายฉบับนี้ ส่งผลให้ทัศนคติและความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับระบบการทำงานแบบราชการเป็นเหตุให้ไม่สามารถประเมินผลการบังคับใช้กฎหมายฉบับนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังตัวอย่างกรณีแรงงานข้ามชาติผู้หญิงที่เข้าเมืองมาอย่างผิดกฎหมาย หากถูกระงับหรือทำร้ายจะไม่สามารถเรียกร้องค่าเสียหายหรือค่าคุ้มครองได้ เนื่องจากผู้เสียหายเป็นผู้กระทำผิดทางกฎหมาย จึงจำเป็นต้องกลับไปพิจารณาถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายอีกครั้งว่าการตีความในกรณีดังกล่าวได้ถูกต้องตามเจตนารมณ์ของกฎหมายหรือไม่ และการตีความแต่ละครั้งก็มีข้อกังวลว่าจะขัดกับกฎหมายอื่นหรือไม่ หากผิดหรือขัดกับกฎหมายก็จะไม่ได้รับสิทธิในการคุ้มครอง

ดังนั้น สังคมไทยต้องตระหนักและออกกฎหมายที่จัดการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่ครอบคลุมทุกกลุ่ม ไม่ใช่เฉพาะเพศหญิง แต่รวมถึงกลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ คนพิการ กลุ่มแรงงาน รวมถึง กลุ่มเปราะบางของสังคม เพราะการไม่เลือกปฏิบัติเป็นรากฐานสำคัญของสิทธิมนุษยชน

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศเป็นการเรียกร้องให้เกิดความเสมอภาคระหว่างชายและหญิง อันเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคนที่พึงได้รับการคุ้มครองจากรัฐ โดยประเทศที่ปกครองโดยยึดมั่นในหลักนิติรัฐ จะต้องให้ความสำคัญกับสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ โดยเฉพาะความเสมอภาคทางเพศที่ทุกคนพึงได้รับอย่างเท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ ซึ่งการสร้างความเสมอภาคทางเพศก็เป็นหนึ่งในเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ ซึ่งนานาชาตินำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศของตน รวมถึงหลักการยกยอการเท่า และอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบก็เป็นกรอบความร่วมมือระหว่างประเทศที่ประเทศสมาชิกให้การยอมรับ ตลอดจนความร่วมมือในระดับภูมิภาคอาเซียนซึ่งมีคณะกรรมการว่าด้วยการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิสตรีและสิทธิเด็ก (ACWC) ซึ่งการศึกษากรณีของต่างประเทศสะท้อนให้เห็นถึงพัฒนาการและความสำคัญของการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ โดยเฉพาะสหภาพยุโรปที่มีแผนส่งเสริมความเท่าเทียมและบทบาทของสตรีในทางเศรษฐกิจ ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ ไอซ์แลนด์ซึ่งเป็นประเทศแรกที่ออกกฎหมายค่าตอบแทนที่เท่าเทียมเพื่อแก้ปัญหาชายและหญิงที่ได้รับค่าตอบแทนต่างกัน นิวซีแลนด์ที่ให้ความสำคัญกับการกำหนดสัดส่วนของคณะกรรมการชายและหญิงเป็นจำนวนเท่ากัน และนอร์เวย์ที่มีการบังคับใช้กฎหมายความเท่าเทียมทางเพศในกองทัพ รวมถึงประเทศสมาชิกอาเซียนล้วนให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศด้วยเช่นกัน ดังเห็นได้จากบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

สำหรับไทยได้มีการตราและบังคับใช้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงพัฒนาการของการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศให้สอดคล้องกับหลักสากลและบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปมากขึ้น ซึ่งถือว่ากฎหมายดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็นในการเปลี่ยนผ่านไทยไปสู่สังคมเสมอภาคและเท่าเทียมระหว่างเพศ ทั้งในด้านการใช้เป็นเครื่องมือยืนยันว่าการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศนั้นเป็นเรื่องต้องห้าม และในด้านการเยียวยาความเสียหายให้กับผู้ที่ถูกเลือกปฏิบัติ รวมถึงการเป็นจุดเริ่มต้นเพื่อต่อยอดไปสู่การตรากฎหมาย และกฎระเบียบต่าง ๆ รวมถึงการออกนโยบายของรัฐที่ครอบคลุมมิติต่าง ๆ มากขึ้น อย่างไรก็ตาม กฎหมายดังกล่าว รวมถึงอนุบัญญัติยังขาดความชัดเจนก่อให้เกิดปัญหาการใช้การตีความ และไม่สอดคล้องกับหลักสากล โดยเฉพาะหลักความเสมอภาคอันเป็นหลักการพื้นฐานในการประกันสิทธิเสรีภาพของประชาชน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเจตนารมณ์ของกฎหมาย จึงได้จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศของไทย ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในเชิงนิติบัญญัติ

จากสถานการณ์ในปัจจุบันที่กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติมักจะถูกมองว่าเป็นกฎหมายการเมือง จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนากระบวนการในการร่างกฎหมายและเล็งเห็นถึงความสำคัญของกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน หากกฎหมายที่ออกมาบังคับใช้ไม่สัมฤทธิ์ผลมากพอและต้องนำไปสู่การยกเลิกกฎหมายนั้น ๆ หมายถึง การยกเลิกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอีกมากมาย ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อทางลบแก่ประชาชนและสังคมได้ พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 บังคับใช้มานานกว่า 7 ปีแล้วนั้น

จำเป็นต้องกลับมาทบทวนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและแก้ไขกฎหมายเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้ ในกรณีพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 นั้น ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่ทราบถึงการมีอยู่ของกฎหมายฉบับดังกล่าว จึงทำให้ไม่เห็นผลในทางปฏิบัติ ดังนั้น กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความเท่าเทียมทางเพศจะต้องตั้งอยู่บนฐานเรื่องเพศสถานะและเพศวิถี โดยเริ่มต้นจากการสร้างความเข้าใจร่วมกันภายในสังคมว่าปัจจุบันนี้ไม่ได้มีเพียงแค่ 2 เพศตามหลักกายภาพทางธรรมชาติแต่ยังมีเพศที่หลากหลาย โดยกฎหมายจะต้องไม่ทำหน้าที่หรือเป็นเครื่องมือเพื่อรองรับอคติทางเพศ กฎหมายต้องไม่ผลิตซ้ำความไม่เท่าเทียมที่ถูกตรึงโดยรัฐ ความเท่าเทียมแห่งกฎหมายขึ้นอยู่กับทัศนใจของคนในสังคม จึงสมควรแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.1 ควรปรับปรุงแก้ไขบทนิยามในมาตรา 3 “การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม” พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ให้สอดคล้องกับหลักการสากล เนื่องจากถ้อยคำดังกล่าวขัดหรือแย้งกับข้อความคิดว่าด้วยการเลือกปฏิบัติและอาจสร้างความสับสนแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ และประชาชนทั่วไปว่าการเลือกปฏิบัติอาจทำให้ไม่ผิดกฎหมาย แต่เป็นการเลือกปฏิบัติที่เป็นธรรม เพราะตามหลักสากลย่อมไม่มีการเลือกปฏิบัติใดที่เป็นธรรม ดังนั้น จึงควรใช้คำว่า “การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ” หรือคำว่า “การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ”

1.2 ควรตัดบทยกเว้นตามมาตรา 17 วรรคสอง ของพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่ว่า “การปฏิบัติตามหลักการทางศาสนา หรือเพื่อความมั่นคงของประเทศ ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ” เนื่องจากการมีข้อยกเว้นในประเด็นศาสนาและความมั่นคงตามมาตรา 17 ย่อมทำให้กฎหมายฉบับนี้ขัดแย้งกับสิ่งที่เกิดขึ้นในความเป็นจริง เนื่องจากมีข้อเท็จจริงจำนวนมากบ่งชี้ว่า ข้ออ้างเรื่องหลักศาสนาหรือความมั่นคงของประเทศเป็นบ่อเกิดของการเลือกปฏิบัติจำนวนมาก ดังนั้น เพื่อเป็นการสร้างสังคมแห่งความเสมอภาคและจัดการเลือกปฏิบัติ จึงควรตัดข้อยกเว้นดังกล่าวออกจากบทบัญญัติข้างต้น

1.3 ควรปรับปรุงแก้ไขมาตรา 18 ของพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ในกรณีผู้มีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (วลพ.) ได้ โดยปัจจุบันมาตรา 18 กำหนดว่า “บุคคลใดเห็นว่าตนได้รับหรือจะได้รับความเสียหายจากการกระทำในลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติ” ซึ่งสอดคล้องกับข้อ 5 และข้อ 18 (1) ระเบียบการยื่นคำร้องฯ ต่อคณะกรรมการ วลพ. ที่โดยถ้อยคำและเจตนารมณ์มุ่งหมายให้สิทธิในการร้องเรียนไว้เฉพาะกับ “ผู้ได้รับหรือจะได้รับความเสียหาย” จากการถูกเลือกปฏิบัติโดยตรงเท่านั้น บุคคลอื่นใดหรือแม้แต่ภาคประชาสังคมที่พบเห็นการกระทำในลักษณะของการเลือกปฏิบัติไม่มีสิทธิยื่นคำร้องดังกล่าวได้ทราบใดที่ไม่ได้รับมอบหมายจากผู้เสียหายโดยตรง แม้ว่าคณะกรรมการ วลพ. จะได้พบเห็นการกระทำในลักษณะของการเลือกปฏิบัติอย่างชัดเจนก็ไม่สามารถดำเนินการใด ๆ เพื่อยุติการเลือกปฏิบัตินั้นได้เช่นกัน

1.4 สำหรับการตรากฎหมายของฝ่ายนิติบัญญัติ รวมถึงการออกกฎ ระเบียบ หรือนโยบายที่เกี่ยวข้องจะต้องให้ประชาชนมีส่วนร่วมด้วย เพื่อไม่ให้ประชาชนบางกลุ่มโดยเฉพาะกลุ่มที่มีอัตลักษณ์ทางเพศที่แตกต่างหลากหลายไม่ให้อกถัมจากผู้มีอำนาจ ทั้งนี้ เพื่อให้บุคคลทุกคนสามารถได้รับสิทธิประโยชน์หรือเข้าถึงทรัพยากรต่าง ๆ ที่สมควรได้รับอย่างเท่าเทียม

2. ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายและการบังคับใช้กฎหมาย

2.1 การบังคับใช้กฎหมาย ต้องเริ่มจากการทบทวนพิจารณาถึงบทบาทของคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (วลพ.) ให้มีตำแหน่งประจำเพื่อการทำงานที่ต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ มีการเพิ่มบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อทำหน้าที่ดูแลประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศโดยตรง และควรมีการจัดทำคู่มือเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินงานสำหรับบุคลากรที่ไม่ได้เป็นนักกฎหมาย มีการรวบรวมกรณีศึกษาจากทั้งไทยและต่างประเทศเพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์และช่วยให้คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องสามารถตีความกรณีการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง

2.2 ควรเพิ่มอัตรากำลังของพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อดูแลประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศ โดยเฉพาะเจ้าพนักงานที่ประจำอยู่ในหน่วยงานระดับจังหวัด ทั้งนี้ เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมาย การสร้างความรู้ความเข้าใจในประเด็นดังกล่าว รวมทั้งการดูแลรับเรื่องร้องเรียนการเลือกปฏิบัติมีความครอบคลุมและทั่วถึงมากขึ้น

2.3 ควรเพิ่มการทำงานในเชิงรุกมากขึ้น โดยเฉพาะคณะกรรมการ สทพ. ควรมีนโยบายส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการส่งเสริมความเสมอภาคและจัดการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมระหว่างเพศให้กับบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ให้มากขึ้นด้วย

2.4 ควรพิจารณาทบทวนให้หน่วยงานผู้รับผิดชอบบังคับใช้กฎหมายฉบับนี้มีสถานภาพเป็นหน่วยงานที่มีความอิสระ หรือไม่ต้องทำงานอยู่ภายใต้กระทรวงใดกระทรวงหนึ่ง เพื่อให้สามารถบังคับใช้กฎหมายได้กับทุกหน่วยงาน และมีอำนาจโดยอิสระในการตรวจสอบหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งหน่วยงานของรัฐ เพื่อให้ดำเนินการให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายได้

3. ข้อเสนอแนะของอาเซียน และ AIPA

3.1 กรณีที่มีการประชุมสมัชชารัฐสภาอาเซียนเกี่ยวกับเรื่องความเสมอภาคทางเพศ ควรมีการนำเสนอความคืบหน้าของการสร้างความเสมอภาคทางเพศในแต่ละประเทศสมาชิกให้กับที่ประชุมสมัชชารัฐสภาอาเซียนได้ทราบเพื่อให้เกิดประเด็นหรือข้อหารือที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหรือส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศภายในรัฐสมาชิก

3.2 ปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยสิทธิมนุษยชนถือเป็นกรอบหลักการสำคัญของการส่งเสริมคุ้มครองความเสมอภาคทางเพศ ดังนั้น รัฐสมาชิกอาเซียนควรมีการผลักดันให้ฝ่ายนิติบัญญัตินำสาระสำคัญของปฏิญญาอาเซียนในด้านที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศไปขับเคลื่อนเป็นกฎหมายภายในประเทศ หรือให้ฝ่ายบริหารจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศให้เกิดเป็นรูปธรรมต่อไป

บรรณานุกรม

หนังสือและเอกสารภาษาไทย

- สาวตรี สุขศรี. (2564) การศึกษาการบังคับใช้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย. กรุงเทพฯ: บริษัท กู๊ดเฮด พรินท์ติ้ง แอนด์ แพคเกจจิ้ง กรุ๊ป จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560. กรุงเทพฯ: สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ. (2552) หลักการออกยาการว่าด้วยการใช้กฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ ในประเด็นวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ แนวทางสร้างหลักประกันคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ให้ก้าวสู่ความเสมอภาคและเคารพสิทธิทางเพศ พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพฯ: หจก.ไอเดีย สแควร์.

ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ภาษาไทย

- กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ. (2558) “แผนพัฒนาประเทศบรูไนฯ ในระยะยาว วิสัยทัศน์บรูไน ปี 2578” (Vision Brunei 2035)”. สืบค้นเมื่อ 3 สิงหาคม 2566. จาก <https://api.dtn.go.th/files/v3/5cff75671ac9ee073b7be995/download>
- กรมองค์การระหว่างประเทศ. (ม.ป.ป.) อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ. สืบค้นเมื่อ 22 มิถุนายน 2566. จาก <https://humanrights.mfa.go.th/th/humanrights/obligation/international-human-rights-mechanism/CEDAW.php>
- ปณชัย อารีเพิ่มพร. (2561) ไอซ์แลนด์บังคับใช้กฎหมายเงินเดือนชาย-หญิงต้องเท่าเทียมกันเป็นประเทศแรกของโลก. สืบค้นเมื่อ 22 มิถุนายน 2566. จาก <https://thestandard.co/iceland-becomes-legalise-equal-pay/>
- ประชาไท. (2556) รายงาน ILO ซี “ช่องว่างระหว่างเพศที่เกี่ยวกับการจ้างงาน” มีมากกว่าที่คิด, สืบค้นเมื่อ 2 มิถุนายน 2566. จาก <https://prachatai.com/journal/2023/03/103215>
- ปัญญา อุดชาชน. (ม.ป.ป.) ความยุติธรรมกับรัฐธรรมนูญ ภายใต้ประชาคมอาเซียน ปี พ.ศ. 2558, สืบค้นเมื่อ 22 มิถุนายน 2566. จาก https://kpi.ac.th/media/pdf/M7_215.pdf
- ปิยะขวัญ ชมชื่น. (2562) กฎหมายความปลอดภัยพื้นที่สาธารณะของฟิลิปปินส์ (Safe Spaces Act). สืบค้นเมื่อ 22 มิถุนายน 2566. จาก <https://lawforasean.krisdika.go.th/Content/View?Id=699&Type=1>
- พีรดา ภูมิสวัสดิ์. (2565) ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างเพศ. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2566. จาก <https://hrm.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/3/2022/02/ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างเพศ>

- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2565) **สรุปสาระสำคัญจากเสวนาวิชาการ 7 ปี พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ: ศักดิ์ศรี เสมอภาค เป็นธรรม?** สืบค้นเมื่อ 22 มิถุนายน 2566. จาก <https://www.law.tu.ac.th/seminar-summary-7years-gender-equality-act/>.
- รัชดา ไชยคุปต์. (2562) **รู้จักและเข้าใจความเสมอภาคทางเพศ**. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2566. จาก <https://www.chula.ac.th/cuinside/23302/>.
- ลัฐิกา เนตรทัศน์. (ม.ป.ป.) **อาเซียนกับการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ**. สืบค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2566. จาก https://lawforasean.krisdika.go.th/File/files/article1dec_genderequalitycooperation.pdf
- สถาบันพระปกเกล้า.สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (ม.ป.ป.) **เป้าหมายที่ 5 บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศและเพิ่มบทบาทของสตรีและเด็กหญิงทุกคน**. สืบค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2566. จาก <https://sdgs.nesdc.go.th/เกี่ยวกับ-sdgs/เป้าหมายที่-5-บรรลุความ/#:~:text=เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน,ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของ>
- Equitable education. (2563) **บรูไน: ชูนโยบายพัฒนาการศึกษาเท่าเทียมในยุคดิจิทัล**. สืบค้นเมื่อ 16 มิถุนายน 2566. จาก <https://afe.eef.or.th/bruneis-drive-toward-equitable-education/>
- POST TODAY. (2562) **ถึงเวลาหรือยังที่ไทยต้องเกณฑ์ผู้หญิงเป็นทหาร**. สืบค้นเมื่อ 22 มิถุนายน 2566. จาก <https://www.posttoday.com/world/592565>
- THE STANDARD TEAM. (2566) **กรม. นิวซีแลนด์ มีรัฐมนตรีชาย-หญิงเท่ากันเป็นครั้งแรก**. สืบค้นเมื่อ 22 มิถุนายน 2566. จาก <https://thestandard.co/new-zealand-cabinet-gender-equality/>

ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ภาษาอังกฤษ

- Association of Woman for Action and Research. (n.d.) **What is the Women's Charter?**. Retrieved June 19, 2023 from <https://www.aware.org.sg/researchadvocacy/womenscharter/#:~:text=The%20Women's%20Charter%20first%20took,for%20gender%20equality%20in%20Singapore>
- Baker McKenzie. (n.d.) **Fighting Domestic Cambodia**. Retrieved June 19, 2023 from <https://resourcehub.bakermckenzie.com/en/resources/fighting-domestic-violence/asia/cambodia/topics/1legal-provisions>
- CONSTITUTE. (n.d.) **Lao People,s Democratic Republic 1991 (rev.2015)**. Retrieved June 19, 2023 from https://www.constituteproject.org/constitution/Laos_2015
- The Government of the Republic of the Union of Myanmar Ministry of Education. (2014) **National EFA Review Report**. Retrieved June 19, 2023 from <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000229723>
- Philippine Statistics Authority. (2010.) **Magna Carta of Women (Republic Act No. 9710)**. Retrieved June 10, 2023 from <https://psa.gov.ph/content/q-magna-carta-women-republic-act-no-9710>

PK Wong & Nair LLC. (2023) **International Women's Day-Legal rights and policies aimed at promoting gender equality in Singapore**. Retrieved June 10, 2023 from <https://pkwongnair.com/2023/02/28/international-womens-day-legal-rights-and-policies-aimed-at-promoting-gender-equality-in-singapore/>

UN WOMEN. (n.d.) **Global Gender Equality Constitutional Database Myanmar**. Retrieved June 19, 2023 from <https://constitutions.unwomen.org/en/countries/asia/myanmar?provisioncategory=b21e8a4f9df246429cf4e8746437e5ac>

UNITED NATION INDONESIA. (2022) **The United Nations in Indonesia welcomes the Indonesian Parliament's approval of the Sexual Violence Crime Bill (RUU TPKS) into law on 12 April 2022**. Retrieved June 10, 2023 from <https://indonesia.un.org/en/177437-united-nations-indonesia-welcomes-indonesian-parliament's-approval-sexual-violence-crime>



คำสั่งคณะกรรมการประชาคมอาเซียนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ที่ ๗ /๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำข้อมูลวิชาการด้านประชาคมอาเซียนของรัฐสภา

ตามที่ได้มีคำสั่งรัฐสภา ที่ ๑๗/๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประชาคมอาเซียนของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ นั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และ แผนปฏิบัติการด้านประชาคมอาเซียนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นไปอย่างต่อเนื่องและบรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนด จึงให้ยกเลิกคำสั่งคณะกรรมการประชาคมอาเซียนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ที่ ๔/๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำข้อมูลวิชาการด้านประชาคมอาเซียนของรัฐสภา ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ และแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำข้อมูลวิชาการด้านประชาคมอาเซียนของรัฐสภา ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| ๑. ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
(นางสาวแก้วเกศร์ ถาวรพันธ์) | ที่ปรึกษาและอนุกรรมการ |
| ๒. ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร | ประธานอนุกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา | รองประธานอนุกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการสำนักภาษาต่างประเทศ
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา | รองประธานอนุกรรมการ |
| ๕. ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร | อนุกรรมการ |
| ๖. ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานภาษาฝรั่งเศส รัสเซีย และอิตาลี
สำนักภาษาต่างประเทศ
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา | อนุกรรมการ |
| ๗. นายอานันท์ เกียรติสารพิภพ | อนุกรรมการ |
| ๘. นางสาวชุตินญา สุริยมณฑล | อนุกรรมการ |
| ๙. นายพีรเดช คงเดชา | อนุกรรมการ |
| ๑๐. นายภราดร อารวรรณ | อนุกรรมการ |
| ๑๑. นายชิวานนท์ กันย์ภักดิ์ | อนุกรรมการ |
| ๑๒. นางสาวมาณริกา จันทาโก | อนุกรรมการ |
| ๑๓. นางสาวปรียวรรณ สุวรรณสุนย์ | อนุกรรมการและเลขานุการ |
| ๑๔. นายอภิวัฒน์ สุดสาว | อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๕. นายคนาริพ ไกยชน | อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๖. นายคมศักดิ์ บุญเปลื้อง | อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

/โดยให้คณะกรรมการ...

โดยให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ด้านประชาคมอาเซียน
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ดังนี้

๑. จัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี ภายใต้แนวทางการพัฒนาตามแผนดำเนินการ
จัดทำข้อมูลวิชาการด้านประชาคมอาเซียนของรัฐสภาและความเคลื่อนไหวของประชาคมอาเซียนในขอบเขต
ของนิติบัญญัติ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๒. จัดทำข้อมูลวิชาการด้านประชาคมอาเซียนของรัฐสภาและความเคลื่อนไหวของประชาคมอาเซียน
ในขอบเขตของนิติบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับสามเสาหลักประชาคมอาเซียน

๓. ร่วมมือกับเครือข่ายด้านประชาคมอาเซียนของรัฐสภาในการติดตามความเคลื่อนไหวของ
ประชาคมอาเซียนในขอบเขตนิติบัญญัติ

๔. ดำเนินการอื่น ตามที่คณะกรรมการประชาคมอาเซียนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามอบหมาย
และเมื่อคณะกรรมการดำเนินการใด ๆ แล้วเสร็จ ให้รายงานต่อคณะกรรมการประชาคมอาเซียนของส่วนราชการ
สังกัดรัฐสภาเพื่อทราบเป็นระยะต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖



(นางสาวสตีจิตร์ ไตรพิบูลย์สุข)
ประธานกรรมการประชาคมอาเซียน
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

คณะกรรมการจัดทำข้อมูลวิชาการ
ด้านประชาคมอาเซียนของรัฐสภา

1111 ถนนสามเสน แขวงถนนนครไชยศรี เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300

โทรศัพท์ 0 2242 5900 ต่อ 7461

อีเมล: acc.parliament@gmail.com



QR Code

เว็บไซต์ศูนย์ประชาคมอาเซียนฯ



QR Code

Facebook ศูนย์ประชาคมอาเซียนฯ



ASEAN

Community Center of
the Secretariat of the House
of Representatives