



• **กรมที่ดิน** จัดสัมมนาทางวิชาการ เรื่องการขับเคลื่อนวาระแห่งชาติด้านจริยธรรม ธรรมภิบาล, และการป้องกันกาทุจริตและประพฤติมิชอบในภาคราชการสู่การปฏิบัติของกรมที่ดิน ทั้ง 4 ภาค, จัดกิจกรรมร้อยความดี ทำให้พ่อดู, จัดทำโครงการสร้างเครือข่าย “กรมที่ดินใสสะอาด”

• **กรมการปกครอง** ตั้งคณะกรรมการการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์โครงการพัฒนาคนของแผ่นดินและคณะทำงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์โครงการพัฒนาคนของแผ่นดิน มีกลยุทธ์ คือ ด้านเสริมสร้างพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรม ด้านส่งเสริมการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการพัฒนาคนของแผ่นดิน และด้านการสนับสนุนการพัฒนาแบบยั่งยืน

• **กรมโยธาธิการและผังเมือง** มีกิจกรรมพาข้าราชการไปปฏิบัติธรรม,สร้างเครือข่ายราชการใสสะอาด และเครือข่ายรวมพล ผู้ปฏิบัติธรรม

• ในส่วนของ**สถาบันดำรงราชานุภาพ** ในฐานะที่เป็นเลขานุการของคณะอนุกรรมการเสริมสร้างจริยธรรมและคุณธรรม ธรรมภิบาลของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงมหาดไทยและคณะทำงานพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ได้ผลักดันให้มีกิจกรรมต่างๆ ให้แก่ข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย อาทิ

- ฟังเทศน์ เดินเทียน เนื่องในวันมาฆบูชาและวิสาขบูชา ที่วัดราชบพิธสถิตมหาสีมาราม
- จัดอภิปรายเรื่องธรรมะกับการทำงาน โดย พล.ต.อ.วชิษฐ เดชกุญชร
- จัดอภิปรายเรื่อง “รู้จักสุข รู้จักทุกข์ รู้จักธรรม” โดยคุณกรรณิการ์ ธรรมเกษตร และคุณสิริเรียม ภักดีดำรงฤทธิ์
- จัดสัมมนาและศึกษาดูงาน “ศาสนิกสัมพันธ์ ศีลภาวนาวัฒนธรรม และศาสนา” จ.พระนครศรีอยุธยา
- จัดประชุมสมาชิกกลุ่มเพื่อนชาวพุทธ เมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2550 เพื่อหาแนวทางจัดตั้งชมรมส่งเสริมด้านจริยธรรม คุณธรรม ซึ่งมีผู้ให้ความสนใจมาร่วมประชุมกันอย่างอุ่นหนาฝาคั่ง และได้ขอยุติเป็นเอกฉันท์ว่าให้มีการจัดตั้ง “ชมรมจริยธรรมสัมพันธ์ กระทรวงมหาดไทย” คาดว่าอีกไม่นานเกินรอเราจะมีศูนย์รวมของการมาร่วมกันทำสิ่งดีๆ เพื่อเสริมสร้างจริยธรรมของชาวมหาดไทยกันแล้ว

ท่านที่สนใจการดำเนินงานตามโครงการเสริมสร้างจริยธรรมฯ สามารถ

Click เข้าไปดูรายละเอียดที่ www.stabundamrong.go.th

เนื้อที่หมดแล้วขอเชิญพบกับมุมจริยธรรมได้ใหม่ฉบับหน้า เราจะนำสิ่งดีๆ ที่น่าสนใจมาเล่าสู่กันฟังอีก

ปัจจุบัน **“สิทธิมนุษยชน”** เป็นประเด็นที่นานาชาติให้ความสำคัญ โดยมีจุดเน้นเรื่องความเสมอภาคของการได้รับการปฏิบัติ และได้รับโอกาสในฐานะของความเป็นมนุษย์ ซึ่งทุกคนมีเท่าเทียมกันในการแสดงศักยภาพ แต่บางครั้ง **“บทบาท”** ที่แตกต่างกันระหว่างผู้หญิงกับผู้ชายที่สังคมกำหนดขึ้น ทำให้ผู้หญิงและผู้ชายได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างกัน เป็นเหตุให้ **“กลุ่มผู้หญิง”** ซึ่งเป็นประชากรครึ่งหนึ่งของโลก ไม่ได้มีโอกาสในการแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่

บทบาทหญิงชาย นับเป็นมุมมองหนึ่งในการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ กล่าวคือ

- เพื่อใช้ในการวิเคราะห์บุคลากรขององค์กร และลูกค้า/ผู้รับบริการ
- เพื่อศึกษาถึงทรัพยากรหญิงและชายในองค์กร เพื่อให้สร้างสภาพที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากรทั้งชายและหญิง
- เพื่อการศึกษาถึงองค์ประกอบของความเป็นผู้หญิงและผู้ชายในสังคมซึ่งไม่ใช่การศึกษาเรื่องเพศหญิง/ชายในองค์กร หรือการเรียกร้องสิทธิของผู้หญิง
- เพื่อนำมุมมอง **“บทบาทหญิงชาย”** มาใช้จะสามารถให้บริการประชาชนทั้งหญิงชายได้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

ทั้งนี้ การเสริมสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย ได้ถูกกำหนดเป็นเป้าประสงค์ไว้ในแผนพัฒนาสตรีในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฯ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) ว่า

มุมมองบทบาทหญิงชาย

ส่วนพัฒนาและบริหารจัดการความรู้ สตร.สป.

“ให้คนในสังคมมีการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานของการเคารพศักดิ์ศรีและคุณค่าความเป็นมนุษย์ มีความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย มีเจตคติที่เอื้อต่อการส่งเสริมบทบาทของหญิงและชายในการร่วมพัฒนาประเทศ สตรีได้รับโอกาสในการพัฒนาและมีส่วนร่วมในสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง การบริหาร และการปกครองอย่างเต็มที่ ทั้งให้สตรีได้รับการคุ้มครองทางสุภาพะ มีความมั่นคงในชีวิตและร่างกาย และเข้าถึงบริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของสตรี”

สืบเนื่องมาจากประเทศไทยต้องปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมกันของอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ ตามพันธะสัญญาระหว่างประเทศได้แก่

- ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) ที่กำหนดว่า ทุกคนมีสิทธิและเสรีภาพทั้งปวงที่กำหนดไว้ โดยปราศจากการแบ่งแยกไม่ว่าชนชาติใด
- กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on civil and Political - ICCPR)
- กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights - ICESCR)
- อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women - CEDAW) จัดทำขึ้นโดยสหประชาชาติ ซึ่งประเทศไทยเป็นภาคีเมื่อปี 2528
- ปฏิญญาปักกิ่งและแผนปฏิบัติการเพื่อความก้าวหน้าของสตรี (Beijing Declaration and Platform for Action) เมื่อปี 2538
- อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ พ.ศ. 2501 (Convention Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation)
- เป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษของสหประชาชาติ (Millennium Development Goals - MDGs)
- อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (Convention on the Rights of Child - CRC)

กอปรกับหลักการพื้นฐานของรัฐธรรมนูญ, พ.ศ. 2540 ที่ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายโดย

มาตรา 30 กำหนดว่าชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องเพศกระทำมิได้ มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมบุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติ

มาตรา 80 กำหนดให้รัฐต้องส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย คณะรัฐมนตรี มีมติเมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2544 ให้มีผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายในระหว่างกระทรวง ทบวง กรม ซึ่งเป็นตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการหรือรองอธิบดีกรมฯ แม้แต่ร่างรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ได้คงหลักการเดิมในเรื่องนี้อยู่เช่นกัน

สรุป การดำเนินการขององค์กรภาครัฐที่เอื้อต่อความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ได้แก่

1. ขับเคลื่อนสังคมไทยให้มีการปรับเปลี่ยนเจตคติในเรื่องศักดิ์ศรีและคุณค่าความเป็นมนุษย์และความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย
2. ให้ความรู้ ความเข้าใจ และข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบาย กฎหมาย พันธกรณีระหว่างประเทศ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย
3. ทบทวน ปรับปรุง แก้ไข และบังคับใช้กฎหมายเพื่อจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี
4. เร่งรัดให้ทุกหน่วยงานมีแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย และนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง
5. ประสานเชื่อมโยงให้ภาคีทุกภาคส่วนทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด ระดับท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรประชาชน องค์กรศาสนา สถาบันการศึกษา สถาบันครอบครัว สถาบันสื่อมวลชน ฯลฯ มีการขับเคลื่อนในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย
6. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสตรีให้มีความพร้อมในด้านต่างๆ