

## สรุปข้อมูลประกอบการสัมมนา Gender Seal

### ที่มาและความสำคัญ

กรุงเทพมหานครสมัครเข้าร่วมโครงการตรารับรองความเสมอภาคทางเพศสำหรับหน่วยงานภาครัฐ (Gender Equality Seal for Public Institutions) โดย United Nations Development Programme (UNDP) เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

และ UNDP ได้ประชุมชี้แจงรายละเอียดการประเมินเมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยมีเกณฑ์การประเมิน ๕ มิติ ๔๐ ตัวชี้วัด ได้แก่

- (๑) การวางแผนและการจัดการเพื่อความเท่าเทียมทางเพศ
- (๒) โครงสร้างและศักยภาพขององค์กร (Gender Architecture & Capacities)
- (๓) สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความเท่าเทียม
- (๔) การให้บริการและผลลัพธ์ต่อผู้รับบริการ/ประชาชน
- (๕) การมีส่วนร่วม ความโปร่งใส และความเชื่อมโยงระดับนานาชาติ

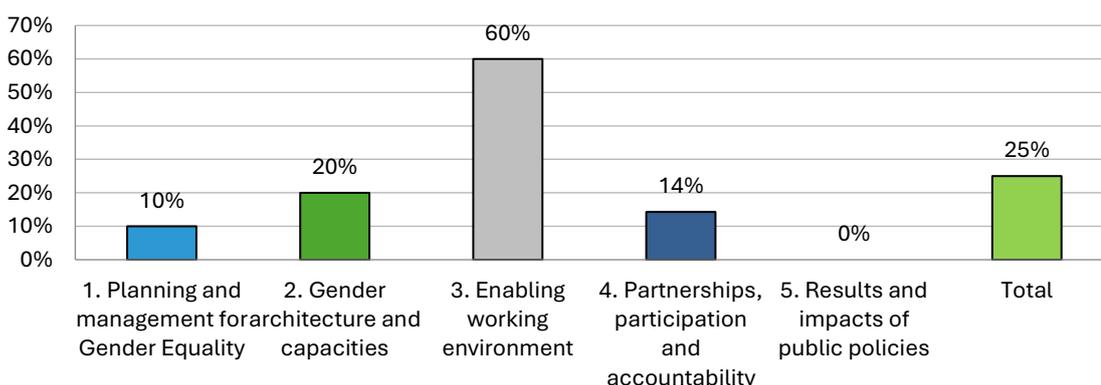
การประเมินแบ่งออกเป็น ๓ ระดับ ได้แก่

- ระดับเหรียญทอง (ผ่าน ๓๒ ตัวชี้วัด ร้อยละ ๘๐)
- ระดับเหรียญเงิน (ผ่าน ๒๘ ตัวชี้วัด ร้อยละ ๗๐)
- ระดับเหรียญทองแดง (ผ่าน ๒๔ ตัวชี้วัด ร้อยละ ๖๐)

### การดำเนินการและผลการตรวจประเมินครั้งที่ ๑

สำนักงาน ก.ก. ได้รวบรวมข้อมูลและเอกสารหลักฐานเพื่อใช้ในการประเมินผล และได้ส่งข้อมูลให้กับ UNDP เพื่อประเมินผลครั้งที่ ๑ เมื่อเดือนธันวาคม ๒๕๖๖ และ UNDP ได้แจ้งผลการประเมินกลับมาในวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ โดยกรุงเทพมหานคร มีผลดำเนินการผ่านเกณฑ์มาตรฐานย่อยในแต่ละมิติ ประเมินร้อยละ ๒๕ ดังนี้

ผลการประเมินแยกรายมิติ



ผลการประเมินครั้งที่ ๑

[u.bangkok.go.th/SED0506\\_GR1](http://u.bangkok.go.th/SED0506_GR1)

และ UNDP ได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะแยกรายเกณฑ์มาตรฐานเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนางานของกรุงเทพมหานครและเตรียมความพร้อมก่อนการการตรวจประเมินจากผู้ตรวจประเมินภายนอก (External Assessment) ซึ่งเป็นการประเมินรอบสุดท้ายก่อนประกาศรางวัล ข้อเสนอแนะดังกล่าว มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล ดังนี้

เกณฑ์มาตรฐาน	ข้อคิดเห็นจาก UNDP
๑.๑.๑ Institutional plan document (Strategic or other relevant plan) with explicit gender strategies, results and goals, harmonized with SDGs, National Development Plan (NDP) and National Gender Equality Policy/Plan (NGEP), developed and formally approved.	<ul style="list-style-type: none"><li>- จัดทำแผนการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของกรุงเทพมหานครที่สอดคล้องต่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) หรือแผนระดับชาติ และแผน/นโยบายระดับชาติว่าด้วยการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ</li><li>- เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการขับเคลื่อนความเท่าเทียมทางเพศต้องสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน รวมถึงต้องมีกลไกการติดตามและการประเมินผลที่วัดได้</li></ul>
๑.๑.๒ A systematic institutional mechanism to conduct gender analysis and mainstream a gender perspective in legislation, public policy, plans, programs and services is in place.	<ul style="list-style-type: none"><li>- ต้องมีหลักฐานแสดงให้เห็นกลไกในการวิเคราะห์เพศและการนำเพศมาเป็นข้อมูลในการทำงาน</li><li>- จัดทำคู่มือหรือแนวทางเกี่ยวกับแนวคิดการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศและการนำไปปฏิบัติให้กับเจ้าหน้าที่ของกรุงเทพมหานครในการจัดทำแผนนโยบาย โครงการ หรือบริการของกรุงเทพมหานคร</li></ul>
๑.๑.๔ Institutional gender results, targets and indicators are periodically monitored and reported on.	<ul style="list-style-type: none"><li>- ต้องมีหลักฐานการรายงานติดตามความคืบหน้าของเป้าหมายด้านความเสมอภาคทางเพศของกรุงเทพมหานคร และมีระบบการติดตามตัวชี้วัดการดำเนินโครงการ/กิจกรรม และประเมินผลลัพธ์ที่ชัดเจน</li></ul>
๕.๑.๑ The institution shows significant results in the formulation or implementation of a law, program or policy contributing to advancing gender equality and women's empowerment within the framework of the ๒๐๓๐ Agenda, in the areas of institutional responsibility.	<ul style="list-style-type: none"><li>- ต้องมีหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่า กรุงเทพมหานครได้รับการประเมินผลจากหน่วยงานภายนอกในด้านความเสมอภาคทางเพศและความหลากหลายทางเพศ</li></ul>

## การดำเนินการภายหลังการประเมินผลครั้งที่ ๑

ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำตรารับรองความเสมอภาคทางเพศสำหรับสถาบันภาครัฐ ตามคำสั่งกรุงเทพมหานครที่ ๔๗๐๘/๒๕๖๗ สั่ง ณ วันที่ ๑๗ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๗ โดยมีรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (รองศาสตราจารย์ทวิดา กมลเวชช) เป็นประธานคณะกรรมการฯ รองปลัดกรุงเทพมหานครสั่งราชการสำนักงาน ก.ก. หัวหน้าหน่วยงาน/ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. สนพ. สนศ. สงม. สพส. สยป. สวท. สนอ. ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. ผอ.สปส. ผอ.สกต. ผอ.สพท และมีผู้เชี่ยวชาญจาก สนพ. สนอ. และ สนศ. เป็นกรรมการ โดยมี ผอ.กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร เป็นกรรมการและเลขานุการ มีอำนาจกำหนดแผน กลยุทธ์ และขับเคลื่อนการจัดทำตรารับรองความเท่าเทียมทางเพศสำหรับหน่วยงานรัฐของกรุงเทพมหานคร

และคณะกรรมการฯ ได้แต่งตั้งคณะทำงานส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของกรุงเทพมหานคร ตามคำสั่งคณะกรรมการฯ ที่ ๑/๒๕๖๘ สั่ง ณ วันที่ ๖ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๘ จำนวน ๒ คณะทำงาน ได้แก่

(๑) คณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของกรุงเทพมหานคร โดยมีหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เป็นประธานคณะทำงาน มีผู้แทนจากหน่วยงานเกี่ยวข้องประกอบด้วย สพส. สงม. สยป. (หัวหน้ากลุ่มงานยุทธศาสตร์และประเมินผลด้านการศึกษา พัฒนาสังคม และสร้างสรรค์เมือง กองยุทธศาสตร์คุณภาพชีวิตเมือง และนายรัฐกร ชนวงษ์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ กองยุทธศาสตร์คุณภาพชีวิตเมือง) สนอ. สนย. สดท. สงม. สวท. สนศ. สำนักงาน ก.ก. สปส. สกต. เป็นคณะทำงาน โดยมี หัวหน้ากลุ่มงานขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคล กองพัฒนาระบบราชการ-กรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก. เป็นคณะทำงานและเลขานุการ มีอำนาจจัดทำแผนปฏิบัติการด้านความเท่าเทียมทางเพศ รวมถึงการชี้แจงข้อมูล กลั่นกรอง และจัดส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการจัดทำตรารับรองความเท่าเทียมทางเพศฯ รวมถึงรายงานความก้าวหน้าและประเมินผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการด้านความส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศต่อคณะกรรมการฯ

(๒) คณะทำงานสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของกรุงเทพมหานคร มีหัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เป็นประธานคณะทำงาน ผู้แทนจาก สปส. สกต. และสำนักงาน ก.ก. เป็นคณะทำงาน โดยมี หัวหน้ากลุ่มงานขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคล กองพัฒนาระบบราชการ กรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก. เป็นคณะทำงานและเลขานุการ ทำหน้าที่จัดทำแผนสื่อสารและประชาสัมพันธ์ เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของกรุงเทพมหานคร จัดทำเอกสารและสื่อประชาสัมพันธ์ จัดทำโครงการหรือกิจกรรมเพื่อสร้างการรับรู้ของการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ และติดตามและประเมินผลการดำเนินการ โดยทางคณะทำงานจัดทำแผนฯ ได้นำผลการประเมินครั้งที่ ๑ มากำหนดตัวชี้วัดและความรับผิดชอบที่หน่วยงานต้องดำเนินการ โดยสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลเกี่ยวข้องในมิติที่ ๑ และมิติที่ ๕ มีการดำเนินการ ดังนี้

หลักฐาน...

หลักฐาน/เอกสาร (ตามเกณฑ์ UNDP)	หลักฐาน/เอกสารของกทม.	ไฟล์เอกสาร
<b>มติที่ ๑ : การวางแผนและการจัดการเพื่อความเท่าเทียมทางเพศ (Planning and Management for Gender Equality)</b>		
เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ แผนของหน่วยงานได้รวมเอาเป้าหมายความเท่าเทียมทางเพศที่สอดคล้องกับกฎหมาย/นโยบายระดับชาติ และกรอบงาน ในระดับภูมิภาคและนานาชาติ รวมถึงเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)		
๑.๑.๑ แผนงานของหน่วยงาน (แผนยุทธศาสตร์ หรือแผนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง) ที่มีกลยุทธ์ ผลลัพธ์ และเป้าหมายด้านเพศสภาพที่ชัดเจน สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) แผนพัฒนาแห่งชาติและนโยบาย/แผนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศแห่งชาติถูกพัฒนาและได้รับการอนุมัติอย่างเป็นทางการ		
เอกสารของแผนยุทธศาสตร์หรือนโยบายและแผนของหน่วยงานในเรื่องความเท่าเทียมทางเพศที่ได้รับการอนุมัติแล้วโดยผู้มีอำนาจสูงสุดของหน่วยงาน  Document on strategic plan or institutional policy and plan on gender equality approved by the highest authorities.	- Strategy Map ยุทธศาสตร์การพัฒนากรุงเทพมหานคร (๙ ด้าน ๙ ดี) กับการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ (สยป.) (List แสดง ๓๐ โครงการ/กิจกรรม ตามลิงก์ที่แนบ :  <a href="http://u.bangkok.go.th/gendersealstrategymap">u.bangkok.go.th/gendersealstrategymap</a> ) - แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ (สำนักงาน ก.ก.) - แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกทม ๒๕๖๖-๒๕๗๐ (เป้าประสงค์ที่ ๑ กลยุทธ์ที่ ๑.๔ ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ) (สำนักงาน ก.ก.)	<a href="https://drive.google.com/drive/u/1/folders/1K9-G4kJ2sM8joPf3DDYnRxNFMeLF8e1">https://drive.google.com/drive/u/1/folders/1K9-G4kJ2sM8joPf3DDYnRxNFMeLF8e1</a>
๑.๑.๒ หน่วยงานมีกลไกหรือกระบวนการที่มีความเป็นระบบในการวิเคราะห์ด้านเพศสภาพและผลักดันประเด็นเรื่องเพศในกฎหมาย นโยบายสาธารณะ แผนงาน โครงการ และ บริการต่างๆ		
เอกสารแนะนำ ระเบียบปฏิบัติ และขั้นตอนที่จะนำไปสู่การวิเคราะห์ด้านเพศสภาพ (gender analysis) และการผลักดันเรื่องเพศให้เป็นกระแสหลัก (gender mainstreaming) Guidance document, protocols and procedures to ensure gender analysis and gender mainstreaming.	- กระบวนการและผลการวิเคราะห์ด้านเพศสภาพของโครงการในแผนปฏิบัติการ - คู่มือการวิเคราะห์และบูรณาการมิติเรื่องเพศเข้าสู่ นโยบายสาธารณะ แผนงาน โครงการ หรือการบริการของกรุงเทพมหานคร ในภาคผนวกของแผนปฏิบัติการฯ *เป็นการจัดทำร่วมกันระหว่าง สยป. และ สำนักงาน ก.ก. - แบบรายงานการวิเคราะห์โครงการยุทธศาสตร์ (กลไกวิเคราะห์โครงการที่จะขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ของกทม.) (สยป.)	<a href="https://drive.google.com/drive/u/1/folders/1GLQk78bJX94yaCAxpsTLhG5IWMbXHIL5">https://drive.google.com/drive/u/1/folders/1GLQk78bJX94yaCAxpsTLhG5IWMbXHIL5</a>

<b>หลักฐาน/เอกสาร (ตามเกณฑ์ UNDP)</b>	<b>หลักฐาน/เอกสารของกทม.</b>	<b>ไฟล์เอกสาร</b>
<p>๑.๑.๓ หน่วยงานมีการดำเนินกิจกรรม โครงการ หรือบริการที่สอดคล้องกับเป้าหมายด้านเพศสภาพของ หน่วยงานอย่างน้อย ๑ อย่าง โดยมีตัวชี้วัดและเป้าหมายย่อยด้านเพศสภาพที่ชัดเจน</p>		
<p>รายงานผลการดำเนินกิจกรรม โครงการ หรือบริการ พร้อมหลักฐาน การติดตามผลเป้าหมายย่อยด้าน เพศสภาพ และมีตัวชี้วัดที่ได้รับการ ปรับข้อมูลให้ทันสมัยอย่างน้อย ๑ ครั้ง ในปีปัจจุบันหรือปีก่อนหน้า</p> <p>Program, project or service reports with evidence of monitoring of gender targets, and indicator matrix updated at least once during the current or previous year.</p>	<p>- คำอธิบายการรายงานผล การติดตามและประเมินผล การดำเนินโครงการ/กิจกรรม ของกรุงเทพมหานคร ผ่านระบบบริหารจัดการแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร (BMA Policy Tracking) ตามประเมินผลการปฏิบัติ ราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี งบประมาณ (สยป.)</p> <p>- รายละเอียดโครงการในระบบ policy tracking สรุปผลโครงการตามแผนปฏิบัติการฯ (โครงการโดดเด่น)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• สนับสนุนผ้าอนามัย (สนศ)</li> <li>• Pride Clinic (สนพ. / สนอ.)</li> <li>• โครงการแก้ไขปัญหาความรุนแรง (สพส).</li> </ul>	<p><a href="https://drive.google.com/drive/u/1/folders/1yeaFGhYCy6ycyAC_rCp3LZ-EbOOe111O">https://drive.google.com/drive/u/1/folders/1yeaFGhYCy6ycyAC_rCp3LZ-EbOOe111O</a></p>
<p>๑.๑.๔ ผลลัพธ์ เป้าหมายย่อย และตัวชี้วัด ด้านเพศสภาพของหน่วยงานได้รับการติดตามและรายงานผล เป็นระยะ</p>		
<p>รายงานของหน่วยงานที่สามารถเป็น หลักฐาน และแสดงให้เห็นถึงการ ติดตามเป้าหมายย่อยและผลลัพธ์ ด้านเพศสภาพของหน่วยงานในช่วง ปีที่ผ่านมาหรือปีปัจจุบัน</p> <p>Institutional reports that evidence monitoring of gender targets and results, during the previous or the current year.</p>	<p>รายละเอียดโครงการในระบบ policy tracking สรุปผลโครงการตามแผนปฏิบัติการฯ (เชื่อมโยงกับ ตัวชี้วัด ๑.๑.๑)</p>	<p><a href="https://drive.google.com/drive/u/1/folders/1azCMqbr9xbiWCMBs1RLU6Bd72m6sJ4UB">https://drive.google.com/drive/u/1/folders/1azCMqbr9xbiWCMBs1RLU6Bd72m6sJ4UB</a></p>

หลักฐาน/เอกสาร (ตามเกณฑ์ UNDP)	หลักฐาน/เอกสารของกทม.	ไฟล์เอกสาร
<b>มิตินี้ ๕ : ผลลัพธ์และผลกระทบจากนโยบายสาธารณะ (Results and Impacts of Public Policies)</b>		
๕.๑ หน่วยงานมีส่วนช่วยสนับสนุนให้การดำเนินการตามเป้าหมายความเท่าเทียมทางเพศระดับชาติและ SDG บรรลุผล และมีการติดตามและ รายงานผลการสนับสนุนของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ		
๕.๑.๑ หน่วยงานแสดงให้เห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจนในการกำหนดหรือดำเนินงานตามกฎหมาย โครงการหรือนโยบายที่สนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศและการเสริมสร้างศักยภาพของสตรี ภายใต้ ๒๐๓๐ Agenda ตามความรับผิดชอบของหน่วยงาน		
การประเมินหรือรายงานจากภายนอกที่แสดงผลสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงจากนโยบายสาธารณะ External evaluations, or independent reports showing transformative results from public policies.	<ul style="list-style-type: none"><li>- SDG Profile Bangkok ความคืบหน้าการพัฒนาที่ยั่งยืนจัดทำโดย UNDP และกระทรวงมหาดไทย</li><li>- เอกสารแสดงความร่วมมือ SDG Profile ของกระทรวงมหาดไทยและกรุงเทพมหานคร (สยป.)</li><li>- ผลสำรวจสื่อประชาสัมพันธ์และภาพลักษณ์ของกรุงเทพมหานคร</li><li>- รายงานสรุปผลของโครงการ (Final Report) โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อสำรวจความคิดเห็น ความพึงพอใจและความต้องการ ของประชาชน ต่อนโยบาย และโครงการในการแก้ปัญหาของ กรุงเทพมหานคร (สปส.)</li></ul>	<a href="https://drive.google.com/drive/u/1/folders/1WyywGfiZpaTHsOw5VcDTtMN1CvUelcU">https://drive.google.com/drive/u/1/folders/1WyywGfiZpaTHsOw5VcDTtMN1CvUelcU</a>
๕.๑.๓ ในช่วงปีที่ผ่านมาหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการรายงานระดับชาติสำหรับ SDGs, CEDAW, ปฏิญญาปักกิ่งฯ และเครื่องมือส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศอื่นๆ ในระดับนานาชาติ		
ในช่วงปีที่ผ่านมาหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการรายงานระดับชาติสำหรับ SDGs, CEDAW, ปฏิญญาปักกิ่งฯ และ เครื่องมือส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศอื่นๆ ในระดับนานาชาติ SDGs, CEDAW, Beijing, UPR reports.	<ul style="list-style-type: none"><li>- SDG Profile Bangkok ความคืบหน้าการพัฒนาที่ยั่งยืนจัดทำโดย UNDP และกระทรวงมหาดไทย</li><li>- เอกสารแสดงความร่วมมือ SDG Profile ของกระทรวงมหาดไทยและกรุงเทพมหานคร (สยป.)</li><li>- เข้าร่วมการประชุม ๑๒th Asia-Pacific Forum on Sustainable Development (APFSD) (สยป.)</li><li>- รายงาน CEDAW ๒๐๒๔ โดยกรมกิจการสตรี (โดยมีข้อมูลของกทม. เป็นส่วนหนึ่ง) (สกต. สพส.)</li></ul>	<a href="https://drive.google.com/drive/u/1/folders/14oMw-EUvKDmMK8VeFmNUdMniOoMwr09">https://drive.google.com/drive/u/1/folders/14oMw-EUvKDmMK8VeFmNUdMniOoMwr09</a>

ตารางรายละเอียดการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการในส่วนที่ สยป. รับผิดชอบ

รายละเอียดตัวชี้วัดและการดำเนินงานตามแผนฯ



[u.bangkok.go.th/SED0506\\_GSed](http://u.bangkok.go.th/SED0506_GSed)

## การตรวจประเมินจากผู้เชี่ยวชาญภายนอก (External Assessment)

สำนักงาน ก.ก. ได้แจ้งคณะกรรมการฯ ว่า UNDP ได้กำหนดการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญภายนอก (External Assessment) ระหว่างวันที่ ๙ - ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ เพื่อประเมินผลการขับเคลื่อนโครงการ ตรารับรองความเสมอภาคทางเพศสำหรับหน่วยงานภาครัฐของกรุงเทพมหานคร และจะการประกาศผลการประเมินรางวัลของกรุงเทพมหานครในเดือนมีนาคม ๒๕๖๙ รายชื่อคณะประเมิน ได้แก่

๑ Ms. Damaris Rosabal ผู้เชี่ยวชาญด้านเพศภาวะ โครงการจัดทำตรารับรองความเท่าเทียมทางเพศสำหรับหน่วยงานรัฐ โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP)

๑.๒ Ms. Yenny Widjaja ผู้เชี่ยวชาญด้านความเท่าเทียมทางเพศ โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ประจำภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก

๑.๓ คุณสุปราณี พงษ์เรืองพันธ์ ที่ปรึกษาด้านความเท่าเทียมทางเพศและการมีส่วนร่วมทางสังคม โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ประจำประเทศไทย

๑.๔ คุณจุฑาธร ประวิติยากร ผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายและนโยบายความเท่าเทียมทางเพศ

## การเตรียมความพร้อมในการตรวจประเมิน

สำนักงาน ก.ก. ได้จัดประชุมคณะกรรมการจัดทำตรารับรองความเสมอภาคทางเพศสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ โดยได้แจ้งรายละเอียดการตรวจประเมินผล และข้อมูลที่ได้จัดส่งให้ทางคณะผู้ตรวจประเมินเพื่อใช้ประกอบการประเมินผล UNDP เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๙ โดยเป็นข้อมูลรายละเอียดการดำเนินการฯ ตามที่ได้กล่าวถึงไป รวมถึงได้จัดทำข้อมูลสรุปให้กับผู้ที่เข้ารับการสัมภาษณ์ ดังนี้

ข้อมูลเอกสารและรายละเอียดการประเมินฯ



[https://u.bangkok.go.th/SED0506\\_GS](https://u.bangkok.go.th/SED0506_GS)

**\*\*สรุปข้อมูลประกอบการประเมินฯ\*\***



[https://u.bangkok.go.th/SED0506\\_GS2](https://u.bangkok.go.th/SED0506_GS2)

ทั้งนี้ รองศาสตราจารย์ทวิตา กมลเวช รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมีข้อคิดเห็นว่า ผู้เข้ารับการสัมภาษณ์ ควรศึกษาข้อมูลการดำเนินงานให้ครบทุกมิติและทุกหน่วยงาน เพื่อให้เห็นภาพรวมของขับเคลื่อนการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ และสามารถให้ข้อมูลรายละเอียดการดำเนินงานเชิงลึกของหน่วยงานเพิ่มเติมได้

โดยมีข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ สยป. มีดังนี้

ข้อมูลที่สำนักงาน ก.ก. จัดทำ	ข้อคิดเห็นและเสนอแนะเพิ่มเติมจาก กยช. (เพิ่มเติม)
<b>มติที่ ๑ : การวางแผนและการจัดการเพื่อความเท่าเทียมทางเพศ (Planning and Management for Gender Equality)</b>	
๑.๑ แผนของหน่วยงานได้รวมเอาเป้าหมายความเท่าเทียมทางเพศที่สอดคล้องกับกฎหมาย นโยบายระดับชาติ และกรอบงานในระดับภูมิภาค และนานาชาติ รวมถึงเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG)	
๑.๑.๑ แผนงานของหน่วยงาน (แผนยุทธศาสตร์ หรือแผนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง) ที่มีกลยุทธ์ ผลลัพธ์ และเป้าหมายด้านเพศสภาพที่ชัดเจน สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) แผนพัฒนาแห่งชาติและนโยบาย/แผนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศแห่งชาติถูกพัฒนาและได้รับการอนุมัติอย่างเป็นทางการ	
<p>กรุงเทพมหานครได้บูรณาการหลักการด้านความเสมอภาคระหว่างเพศไว้ในเครื่องมือการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และแผนเชิงนโยบายขององค์กรอย่างเป็นระบบ เอกสารดังกล่าวได้รับการอนุมัติจากผู้บริหารระดับสูง และมีความสอดคล้องกับกรอบการพัฒนาในระดับชาติและระดับสากล อาทิ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ในระดับยุทธศาสตร์</p> <p>๑. กรุงเทพมหานครได้บรรจุประเด็นการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศไว้ใน Strategy Map ยุทธศาสตร์การพัฒนากรุงเทพมหานคร (๙ ด้าน ๙ ดี) ที่สะท้อนทิศทางเชิงนโยบายที่มุ่งส่งเสริมความเท่าเทียม การไม่เลือกปฏิบัติ และการเข้าถึงบริการภาครัฐอย่างทั่วถึง ทั้งนี้ Strategy Map ดังกล่าวได้แสดงรายการโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศจำนวน ๓๒ โครงการ/กิจกรรม โดยมีการรายงานผลความคืบหน้าการดำเนินการผ่านระบบติดตามประเมินแผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร (BMA Policy Tracking) รวมทั้งเปิดข้อมูลให้ประชาชนเข้ามาตรวจสอบหรือแสดงความคิดเห็นต่อการพัฒนากรุงเทพมหานครได้</p>	<p>- ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมีวิสัยทัศน์ “เมืองน่าอยู่สำหรับทุกคน” โดยมุ่งยกระดับคุณภาพชีวิตของคนทุกคนในเมืองอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการ/ความจำเป็นของคนแต่ละกลุ่ม ผ่านยุทธศาสตร์ ๙ ด้าน ๙ ดี ซึ่งแต่ละด้านมีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) และแผนระดับชาติ และถ่ายทอดมาเป็นตัววัดผลและค่าเป้าหมายให้กับหน่วยงานสังกัด กทม. ในแต่ละปี</p> <p>- การจัดทำเป้าหมายการพัฒนากรุงเทพมหานครในแต่ละปี ดำเนินการผ่าน <b>คณะกรรมการยุทธศาสตร์การพัฒนา กรุงเทพมหานคร</b> ซึ่งประกอบด้วย คณะผู้บริหาร กรุงเทพมหานคร หน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครได้แก่ สยป. สงม. สวพ. สำนักงาน ก.ก. หน่วยงานภายนอกสังกัด ได้แก่ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และผู้ทรงคุณวุฒิจากสาขาต่าง ๆ อาทิ <u>ดร.เสรี นนทสูติ</u> <u>ผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิมนุษยชนและกฎหมายระหว่างประเทศ</u>ซึ่งท่านมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนให้การทำงานของกรุงเทพมหานครต้องคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนและต้องครอบคลุมคนทุกกลุ่มโดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง <b>คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนา กรุงเทพมหานคร</b> ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ หรือแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา กรุงเทพมหานคร <b>แผนปฏิบัติราชการประจำปีของ กรุงเทพมหานคร</b></p> <p>- SDGs เป้าหมายที่ ๕ Gender Equality ได้ถ่ายทอดลงมาในยุทธศาสตร์การพัฒนากรุงเทพมหานคร ตัวอย่างเช่น เป้าหมายย่อยที่ ๕.๖ สร้างหลักประกันว่าจะมีการเข้าถึงสุขภาวะทางเพศและอนามัยการเจริญพันธุ์ ได้ถ่ายทอดลงมาผ่านยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพดี และด้านเรียนดี ในการจัดหาผ้าอนามัยให้นักเรียนหญิงในโรงเรียน รวมถึงมีบริการวัคซีนป้องกันมะเร็งปากมดลูก (HPV) ให้กับนักเรียนหญิงฟรี</p>

ข้อมูลที่สำนักงาน ก.ก. จัดทำ	ข้อคิดเห็นและเสนอแนะเพิ่มเติมจาก กยช. (เพิ่มเติม)
	<p>- ในภาพรวมจากยุทธศาสตร์ ๙ ด้าน ๙ ดี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีโครงการที่สอดคล้องกับประเด็นการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ จำนวน ๓๒ โครงการ/กิจกรรม จากยุทธศาสตร์ ๕ ด้าน คือ ด้านสุขภาพดี เรียนดี เศรษฐกิจดี สังคมดี และบริหารจัดการดี ซึ่งทุกโครงการได้รายงานผลและติดตามผ่าน BMA Policy Tracking</p>
<p><b>๑.๑.๒</b> หน่วยงานมีกลไกหรือกระบวนการที่มีความเป็นระบบในการวิเคราะห์ด้านเพศสภาพและผลักดันประเด็นเรื่องเพศในกฎหมาย นโยบายสาธารณะ แผนงาน โครงการ และ บริการต่างๆ</p>	
<p>มีกลไกและกระบวนการในการวิเคราะห์ มิติทางเพศ (Gender Analysis) และการบูรณาการประเด็นความเท่าเทียมทางเพศ (Gender Mainstreaming) ในการกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ และการให้บริการสาธารณะขององค์กร โดยบรรจุอยู่ในแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของ กรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๖๘-๒๕๗๐ เพื่อสนับสนุนให้หน่วยงานในสังกัด สามารถนำประเด็นด้านเพศสภาพไปใช้ในกระบวนการวางแผนและการดำเนินงาน ได้อย่างเป็นรูปธรรม ตัวอย่างสำคัญ ที่สะท้อนการนำการวิเคราะห์มิติทางเพศ (Gender Analysis) ไปใช้จริงในระดับ การออกแบบโครงการ คือ โครงการ สนับสนุนผ้าอนามัยฟรีสำหรับนักเรียนใน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดย พิจารณาถึงความต้องการเฉพาะของผู้หญิงด้านสุขอนามัยประจำเดือน และ ข้อจำกัดในการเข้าถึงทรัพยากรที่จำเป็น ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวถูกนำมาใช้ในการ กำหนดกลุ่มเป้าหมาย รูปแบบการให้ความช่วยเหลือ และแนวทางการดำเนินโครงการ เพื่อแก้ไขความเหลื่อมล้ำเชิงเพศ อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>- มีกลไกวิเคราะห์โครงการที่จะขับเคลื่อน แผนยุทธศาสตร์ของกทผ. (แบบ วค.สยป.) ซึ่งในกระบวนการวิเคราะห์โครงการ ได้มีการบูรณาการตัวชี้วัดทั้งในระดับชาติ และระดับสากลมาใช้เป็นกรอบในการ</p>	<p>- สำนักงาน ก.ก. ได้ร่วมกับสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล จัดทำ กรอบการวิเคราะห์ด้านเพศสภาพ (Gender Analysis) และคู่มือการวิเคราะห์ด้านเพศสภาพเพื่อผลักดันประเด็นการ ส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศเขาสู่นโยบายสาธารณะ แผนงาน โครงการ/กิจกรรม หรือการบริการของกรุงเทพมหานคร ปรากฏ เป็นภาคผนวกในแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมทาง เพศของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๘-๒๕๗๐ (สำนักงาน ก.ก. จัดทำเล่มแผนฯ) โดยการวิเคราะห์ฯ ได้นำแนวคิดเรื่องความ เสมอภาคทางเพศ เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในทุกขั้นตอนการจัดทำ นโยบาย โดยมี ๔ ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>๑. <b>การนิยามปัญหา</b> กำหนดปัญหา (pain point) ที่เกิดจากความแตกต่างทางเพศ และวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่เสมอภาค</p> <p>๒. <b>การกำหนดนโยบาย/ออกแบบ</b> กำหนดเป้าหมายและ การดำเนินการที่จะช่วยลดผลกระทบที่เกิดจากความแตกต่าง ทางเพศ และกำหนดตัวชี้วัด/ผลลัพธ์ที่สามารถวัดความก้าวหน้า และผลลัพธ์การเปลี่ยนแปลงได้</p> <p>๓. <b>การดำเนินการ</b> ออกแบบกระบวนการ/เครื่องมือจัดเก็บ ข้อมูลแบบแยกเพศ หรือตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การ ติดตามและประเมินผลทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ</p> <p>๔. <b>การติดตามและประเมินผล</b> ออกแบบเครื่องมือติดตามและ ประเมินผลอย่างเป็นระบบ นำข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ที่มีกรแบ่งเพศ/กลุ่ม มาประเมินผลลัพธ์โครงการ</p> <p><u>ตัวอย่าง</u> ประเด็น “ความจนรายเดือน (Poor period)” หมายถึง ความยากจนที่เกิดจากการเข้าถึงผ้าอนามัยของ นักเรียนหญิง โดยจากผลวิจัยพบว่าหากนักเรียนหญิงไม่สามารถ เข้าถึงผ้าอนามัยได้จะทำให้มีโอกาสขาดเรียน ๓-๕ วัน/เดือน (ประมาณ ๓๐ วัน/ปี) ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึง การศึกษาระหว่างนักเรียนหญิงกับนักเรียนชาย นอกจากนี้ ผู้ปกครองของนักเรียนหญิงต้องแบกรับค่าใช้จ่ายผ้าอนามัยของ บุตรหลานส่งผลกระทบต่อฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองด้วย</p>

ข้อมูลที่สำนักงาน ก.ก. จัดทำ	ข้อคิดเห็นและเสนอแนะเพิ่มเติมจาก กยช. (เพิ่มเติม)
<p>ประเมินผลการดำเนินงาน ดังนั้น โครงการของกรุงเทพมหานครจึงมีความสอดคล้องกับตัวชี้วัดในระดับชาติและระดับสากลควบคู่ไปกับการขับเคลื่อนตามแผนยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร มิได้จำกัดอยู่เพียงความสอดคล้องกับแผนในระดับกรุงเทพมหานครเท่านั้น"</p>	<p>กรุงเทพมหานครจึงได้จัดหาผ้าอนามัยให้กับนักเรียนหญิงเพื่อลดผลกระทบดังกล่าว และเป็นตัววัดผลภายใต้ยุทธศาสตร์ด้านเรียนดี - เจ้าหน้าที่สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผลจะเป็นผู้วิเคราะห์โครงการที่หน่วยงานเสนอ ตามแบบวิเคราะห์โครงการ (วค.สยป.) โดยมีการพิจารณาจากหลายองค์ประกอบ อาทิ ความสอดคล้องกับแผนระดับสากล แผนระดับชาติ แผนเฉพาะด้าน และนโยบายของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร รวมถึงประเมินความเหมาะสมระหว่างเป้าหมาย ตัวชี้วัด และการดำเนินโครงการ ซึ่งผลจากการวิเคราะห์จะถูกนำเสนอให้ผู้บริหารกรุงเทพมหานครพิจารณาให้ความเห็นชอบโครงการดังกล่าว เพื่อนำไปบรรจุในแผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร สำหรับให้หน่วยงานนำไปขับเคลื่อนและติดตามผลต่อไป</p>
<p><b>๑.๑.๔ ผลลัพธ์ เป้าหมายย่อย และตัวชี้วัด ด้านเพศสภาพของหน่วยงานได้รับการติดตามและรายงานผลเป็นระยะ</b></p>	
<p>ระบบการติดตามและรายงานผลลัพธ์โครงการ/กิจกรรมอย่างเป็นระบบ โดยการรายงานผ่าน ระบบบริหารจัดการแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร (BMA Policy Tracking) ซึ่งเป็นกลไกกลางในการติดตามตัวชี้วัดและผลการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายด้านความเสมอภาคระหว่างเพศกับตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ มีการรายงานผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และตัวชี้วัดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐</p>	<p>- กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้กำหนดให้การรายงานผลดำเนินการตัววัดผลและโครงการ จะต้องมีการรายงานผ่านระบบบริหารจัดการแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร (BMA Policy Tracking) เป็นประจำทุกเดือน หากตัววัดผลใดไม่ได้รายงานผ่านในระบบจะถูกหักคะแนนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในช่วงสิ้นปีงบประมาณ รวมถึงตัวระบบยังสามารถติดตามผลการดำเนินการรายเดือน และประเมินผลเทียบกับค่าเป้าหมายได้ - กระบวนการดังกล่าวถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนในคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ และกระบวนการประเมินผลนี้ จะมีการทบทวนความเหมาะสมทุกปี ผ่านคณะกรรมการอำนวยการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่ และหน่วยงานที่ทำหน้าที่ตรวจประเมิน ได้แก่ สยป. สงม. สผว. และสำนักงาน ก.ก.</p>

ข้อมูลที่สำนักงาน ก.ก. จัดทำ	ข้อคิดเห็นและเสนอแนะเพิ่มเติมจาก กยช. (เพิ่มเติม)
<b>มิตินี้ ๕ : ผลลัพธ์และผลกระทบจากนโยบายสาธารณะ (Results and Impacts of Public Policies)</b>	
๕.๑ หน่วยงานมีส่วนช่วยสนับสนุนให้การดำเนินการตามเป้าหมายความเท่าเทียมทางเพศระดับชาติและ SDG บรรลุผล และมีการติดตามและ รายงานผลการสนับสนุนของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	
๕.๑.๑ หน่วยงานแสดงให้เห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจนในการกำหนดหรือดำเนินงานตามกฎหมาย โครงการหรือนโยบายที่สนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศและการเสริมสร้างศักยภาพของสตรี ภายใต้ ๒๐๓๐ Agenda ตามความรับผิดชอบของหน่วยงาน	
<p>๑. กรุงเทพมหานครได้กำหนดและดำเนินนโยบาย ประเด็นการสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศและการเสริมสร้างศักยภาพของสตรี ภายใต้กรอบเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) โดยเฉพาะเป้าหมายที่ ๕ อย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการจัดทำ SDG Profile Bangkok ซึ่งแสดงถึงการบูรณาการประเด็นความเท่าเทียมทางเพศเข้ากับแผนและทิศทางการพัฒนาเมือง และเป็นการดำเนินการร่วมกับทางกระทรวงมหาดไทย ในการขับเคลื่อน SDGs ซึ่งสะท้อนบทบาทและความรับผิดชอบของหน่วยงานในการผลักดันนโยบายสาธารณะที่สอดคล้องกับกรอบสากลด้านความเท่าเทียมทางเพศ</p> <p>๒. มีผลสำรวจภาพลักษณ์และสื่อประชาสัมพันธ์ของกรุงเทพมหานคร รวมถึง รายงานการประเมินจากที่ปรึกษาภายนอก ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการรับรู้และความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินนโยบาย โดยเฉพาะเรื่องบริการด้านสาธารณสุข คลินิกเพศหลากหลาย และการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศอย่างทั่วถึงและไม่เลือกปฏิบัติ สะท้อนถึงความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกจากนโยบายสาธารณะที่สนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศ"</p>	<p>UNDP ร่วมกับกระทรวงมหาดไทย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA) และสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) จัดทำรายงานความก้าวหน้าของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ระดับจังหวัด (Provincial SDG Progress Report: SDG Profile) โดยในรายงานดังกล่าวได้ระบุว่า เป้าหมายที่ ๕ Gender Equality ไม่สามารถติดตามและประเมินผลได้เพราะระเบียบการใช้ฐานข้อมูลเพื่อตอบตัวชี้วัด SDGs Profile กำหนดไว้ว่าจะต้องเป็นฐานข้อมูลที่มีระเบียบวิธีการเก็บข้อมูลแบบเดียวกันทั้งประเทศ ทำให้ข้อมูลที่รายงานผ่าน BMA Policy Tracking ไม่ถูกนำไปใช้อ้างอิงในรายงานเพราะเป็นระบบที่มีการใช้เพียงภายในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร และการจะได้ข้อมูลเพื่อไปตอบ SDGs Profile นั้น ทางหน่วยงานต้องประสานขอข้อมูลจากระบบของรัฐบาลกลาง อาทิ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งบางระบบก็ไม่ได้มีการเก็บข้อมูลของกรุงเทพมหานคร เนื่องจากเป็นข้อจำกัดทางด้านการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานรัฐบาลและกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ ปัญหาดังกล่าวไม่กระทบต่อการทำงานระหว่างกรุงเทพมหานครและรัฐบาลกลาง</p>

ทั้งนี้ รองศาสตราจารย์ทวิตา กมลเวชช ได้มีข้อคิดเห็นต่อการเตรียมความพร้อมในการให้สัมภาษณ์ ดังนี้

มิติ	คำถาม	แนวคิดและแนวทางการตอบ (กยช.)
มิติที่ ๑ การวางแผนและการจัดการเพื่อความเท่าเทียมทางเพศ	Gender ถูกนำมาใช้ ตั้งแต่ต้นน้ำ ของการวางแผนหรือไม่  ผู้บริหารใช้ข้อมูล gender ในการตัดสินใจจริงหรือไม่	กระบวนการทำงานด้านแผนของกรุงเทพมหานคร อยู่บนแนวคิดการนำข้อมูลมาขับเคลื่อนเมือง (Data Driven City) โดยใช้ข้อมูลสถิติ ข้อมูลทางวิชาการ มีการอ้างอิงงานวิจัยต่าง ๆ มาประกอบการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา ทำให้เราเห็นถึงความต้องการและ pain point ของประชาชน แต่ละกลุ่ม ดังนั้น การมุ่งสู่วิสัยทัศน์การเป็นเมืองน่าอยู่สำหรับทุกคน (Livable city for all) ตามนโยบายของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร จึงต้องมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่คำนึงถึงความแตกต่างหลากหลายภายในเมือง ยกตัวอย่างเช่น จากสถิติพบว่ามะเร็งปากมดลูกคือมะเร็งที่พบมากเป็นอันดับ ๕ ของประเทศไทย และมากกว่าร้อยละ ๙๕ ของคนที่เป็นมะเร็งปากมดลูกมีสาเหตุจากการติดเชื้อ HPV ดังนั้นการฉีดวัคซีนป้องกัน HPV จึงเป็นมาตรการสำคัญในการป้องกันมะเร็งฯ และวัยที่วัคซีนมีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ เด็กอายุ ๑๑-๑๒ ปี (คนที่ยังไม่เคยมีเพศสัมพันธ์ หรือไม่เคยติดเชื้อมาก่อน) จึงนำไปสู่โครงการฉีดมะเร็งปากมดลูกฟรีให้กับนักเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ควบคู่ไปกับการให้ความรู้เกี่ยวกับวัยเจริญพันธุ์ ดังนั้น การคำนึงถึงความแตกต่างทางด้านเพศ จึงเป็นหนึ่งในกระบวนการทำงานของกรุงเทพมหานครตั้งแต่การกำหนดประเด็นปัญหา ไปจนถึงการกำหนดเป้าหมายและถ่ายทอดไปสู่โครงการของหน่วยงาน
	ตัวชี้วัดช่วยเปลี่ยน “วิธีคิด” ขององค์กรอย่างไร ฯลฯ	โดยทั่วไปกรุงเทพมหานครกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาหรือบริบทของสังคม ดังนั้น การกำหนดประเด็นใดขึ้นมาเป็นตัวชี้วัด ย่อมสะท้อนให้เห็นว่าคนทั้งองค์กรตั้งแต่ผู้บริหารไปจนถึงเจ้าหน้าที่ ได้เห็นถึงความสำคัญของประเด็นเหล่านั้น เช่น การกำหนดตัวชี้วัดการจัดการผ้าอนามัยให้กับนักเรียนหญิง ทำให้พบว่ากรุงเทพมหานครไม่สามารถของบจาก สปสช. เพื่อจัดซื้อผ้าอนามัยให้กับนักเรียนได้ เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านกฎหมาย จึงทำให้ กทม. ต้องตั้งงบประมาณจัดหาให้นักเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเอง ทำให้เราได้กลับมาทบทวนว่า ความแตกต่างทางด้านเพศส่งผลให้เกิดความเหลื่อมล้ำต่อคุณภาพชีวิตในด้านอื่น ๆ ได้อีกหรือไม่ เพื่อที่เราจะได้ค้นหาทางแก้ไขให้ทุกคนได้รับสวัสดิการจากรัฐอย่างเหมาะสม
	อธิบายบทบาทของ สยป. ในฐานะตัวเชื่อมยุทธศาสตร์เมือง	บทบาทของสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล คือการผลักดันกรุงเทพมหานครมุ่งสู่การเป็นเมืองระดับสากล ด้วยการนำตัวชี้วัดหรือเกณฑ์ระดับสากลมาเป็นตัววัดผลในการให้บริการของกรุงเทพมหานคร โดยนักวิเคราะห์นโยบายและแผนนอกจากทำหน้าที่ศึกษาตัวชี้วัดจากแผนสากลหรือแผนระดับชาติแล้ว ยังต้องสามารถนำตัวชี้วัดดังกล่าวมาแปลงไปสู่การปฏิบัติของหน่วยงาน ปรับเปลี่ยนบริบทของตัวชี้วัดให้เหมาะสมกับภารกิจของกรุงเทพมหานคร รวมทั้งต้องสื่อสารให้ตั้งแต่ระดับผู้บริหารไปจนถึงหน่วยปฏิบัติเข้าใจในทิศทางเดียวกัน

มิติ	คำถาม	แนวคิดและแนวทางการตอบ (กยช.)
	ชี้ให้เห็นว่า gender ถูกฝังในแผน ไม่ได้อยู่แค่ในโครงการ	กลไกการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของกรุงเทพมหานคร ได้ถูกฝังอยู่ตั้งแต่ในยุทธศาสตร์การพัฒนา ๙ ด้าน ๙ ดี และถูกถ่ายทอดลงมา กลายเป็นตัววัดผลในแผนของกรุงเทพมหานคร เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนในรูปแบบของโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน และสามารถติดตามประเมินผลประเด็นดังกล่าวผ่าน BMA Policy Tracking ซึ่งเป็นกลไกที่ใช้ในการขับเคลื่อน ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครทุกหน่วยงาน
มิติที่ ๕ การมีส่วนร่วม ความโปร่งใส และความ เชื่อมโยง ระดับ สากล	<b>แนวคิด</b> หลักที่ควร สื่อสาร คือ เมืองที่เท่าเทียม ต้องฟังเสียง ประชาชน ตรวจสอบได้ เชื่อมโยงเมือง กับมาตรฐาน โลก	ผู้บริหารกรุงเทพมหานครได้ขับเคลื่อนเมืองด้วยแนวคิด Open Bangkok โดยมุ่งเน้นการเปิดให้การทำงานของรัฐบาลเป็นไปด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ ผลักดันให้ข้อมูลทุกอย่างเปิดเผยเป็นสาธารณะ ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงได้ ในขณะเดียวกันประชาชนยังสามารถส่งข้อร้องเรียน ข้อคิดเห็น ความต้องการผ่านเข้ามาแพลตฟอร์มที่จัดทำไว้อย่าง Traffy Fondue นอกจากนี้ยังผลักดันให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง เกิดการรวมกลุ่มกันของคนในชุมชนผ่านการจัดสรรงบประมาณชุมชนละ ๒๐๐,๐๐๐ บาท เพื่อให้เกิดการพัฒนาเมืองที่ไปสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในเมืองอย่างแท้จริง
	- เสียงของกลุ่ม เปราะบางเข้าไป อยู่ใน decision- making จริง หรือไม่	
	บทบาทของ Gender Seal = กลไก accountability ของเมือง	การเข้าร่วมโครงการ Gender Seal เป็นการประกาศให้กับประชาชน ได้รับทราบว่า กรุงเทพมหานครตระหนักถึงความแตกต่างทางด้านเพศ และพร้อมที่จะสนับสนุนประชาชนทุกกลุ่มให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีได้อย่างเท่าเทียม สามารถเข้าถึงบริการสาธารณะได้ตามความจำเป็นของคนแต่ละกลุ่ม รวมถึงการเข้าร่วมโครงการฯ ของกรุงเทพมหานคร ยังเป็นการสร้างกลไกที่นำมาใช้ตรวจสอบการทำงานของกรุงเทพมหานคร ว่า ได้มีการผลักดันเพื่อลดช่องว่างระหว่างทั้งสองเพศอย่างเป็นรูปธรรมหรือไม่
ประเด็นที่ UN มัก ถาม	- ถ้าไม่มี UN แล้ว ระบบจะ เดินได้อย่างไร	แต่เดิมการผลักดันประเด็นทางด้านเพศของกรุงเทพมหานคร ไม่ได้มีการจัดทำอย่างเป็นระบบ เนื่องจากถูกผลักดันผ่านยุทธศาสตร์ต่าง ๆ การเข้าร่วมโครงการฯ ทำให้ กทม. ได้จัดตั้งกลไกการทำงานเพื่อส่งเสริม
	- เมืองเรียนรู้ อะไรจาก external assessment	ความเท่าเทียมทางเพศอย่างเป็นระบบ โดยต่อยอดจากกลไกการทำงานเดิมของกรุงเทพมหานคร ดังนั้น ภายหลังจากประเมินผล กรุงเทพมหานคร ก็ยังคงสามารถผลักดันงานต่อไปได้ และทำได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม