

แนวทาง การสร้างกระแสความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

305.3
น56น
2544



สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา

Gender and Development Research Institute

	หน้า
บทที่ 1 <u>ผู้หญิง-ผู้ชาย และกระแสหลักของการพัฒนา</u> ✕ <u>จาก WID ไป GAD และ Gender Mainstreaming</u>	1
✦ จาก WID ไป GAD	3
✦ การนำมิติผู้หญิงเข้าสู่กระแสหลัก (Gender Mainstreaming)	4
✦ สรุปแนวทางของ GAD	6
บทที่ 2 <u>การสร้างกระแสความเสมอภาคระหว่างผู้ชาย Gender Mainstreaming :</u> <u>หลักการและแนวคิด</u>	11
✦ วิวัฒนาการของแนวคิด	11
✦ กรอบแนวคิด	14
- ความหมาย	14
- เป้าหมายของการสร้างกระแส	14
- ความสำคัญของการสร้างกระแสความเสมอภาค	16
บทที่ 3 <u>องค์กรและการสร้างกระแสความเสมอภาค</u>	17
✦ การวิเคราะห์องค์กร	17
- ประเภะของภารกิจหลักขององค์กร	18
- นโยบายขององค์กร	18
- แนวการบริหาร/ดำเนินกิจกรรม	18
- โครงสร้างการบริหาร/ดำเนินงาน	19
- บุคลากร	19
- การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากร	20
- วัฒนธรรมองค์กร	20
- ความร่วมมือ/การประสานงานกับหน่วยงานอื่น	20
✦ ปัจจัยในองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างกระแสความเสมอภาค	20

	หน้า
บทที่ 4 <u>การขับเคลื่อนเพื่อสร้างกระแสความเสมอภาค</u>	23
+ ระบบการบริหารจัดการ : กลไกขับเคลื่อน	23
- แกนนำ (Focal Points)	23
- โครงสร้างการบริหารจัดการ	26
- ภารกิจ/บทบาทสำคัญของแต่ละองค์กร	27
+ ระบบการพัฒนาศักยภาพขององค์กร	28
+ เป้าหมายของการพัฒนาศักยภาพ/การฝึกอบรมด้านมิติหญิงชาย	29
- การเพิ่มการตระหนักรู้ในเรื่องประเด็นหญิงชาย	30
- การเสริมสร้างทักษะและความสามารถในการกำหนดนโยบาย แผนงาน และดำเนินงาน ที่ผสมผสานมิติหญิงชาย	30
- การเสริมสร้างความรู้ความสามารถและพียงอำนาจให้แก่ผู้หญิงที่จะ ดำเนินงาน/ณระค์เพื่อความเสมอภาคและเป็นธรรม	30
+ ข้อพิจารณาในการตอบโต้ปฏิกิริยาต่อประเด็นความเสมอภาคในการฝึกอบรม	31
- แนวทางการชี้แจงในเหตุผล	31
+ ความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นที่องค์กรต้องสร้าง	33
+ ความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นของแกนนำ	35
บทที่ 5 <u>เครื่องมือและเทคนิควิธีการสำหรับการสร้างกระแสความเสมอภาค</u>	37
+ เครื่องมือและเทคนิคสำหรับการวิเคราะห์มิติหญิงชาย/ประเด็นหญิงชาย : ตัวอย่าง	37
+ เครื่องมือและเทคนิคเพื่อการสร้างการตระหนักรู้ สร้างและเผยแพร่องค์ความรู้	37
+ เครื่องมือและเทคนิคที่เอื้อต่อการปรึกษาหารือ/การมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง	38
บทที่ 6 <u>ภาพที่คาดหวัง : เมื่อความเสมอภาคเป็นหลักในการดำเนินงานขององค์กร</u>	39
+ แนวทางการบริหาร	39
+ ระบบการบริหารงานบุคคล	40
+ การสร้างศักยภาพในองค์กร	40
+ การบริหาร/ดำเนินงานตามภารกิจหลัก	40
เอกสารอ้างอิง	41