

ภาคผนวก 8ก

รายงานการประเมินด้านเพศภาวะ (GENDER ASSESSMENT)

ประกอบการยื่นข้อเสนอเพื่อ
ขอรับการสนับสนุนจากกองทุน
ภูมิอากาศสีเขียว (GCF)

โครงการเพิ่มศักยภาพการปลูก
ข้าวที่เท่าทันต่อภูมิอากาศ
(Thai Rice GCF)

จัดทำโดย สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย



ภาคผนวก 8ก

รายงานการประเมินด้านเพศภาวะ(Gender Assessment)

ข้อเสนอเพื่อขอรับการสนับสนุนจากกองทุนภูมิภาคเอเชีย (GCF)

โครงการเพิ่มศักยภาพการปลูกข้าวที่เท่าทันต่อภูมิภาค (Thai Rice GCF)

เมษายน 2566

ฉบับที่ 1

องค์กรความร่วมมือระหว่างประเทศของเยอรมัน (GIZ)

สารบัญ

บทที่ 1: บทนำ	2
บทที่ 2: ข้อมูลเกี่ยวกับเพศภาวะในประเทศหรือภูมิภาค	3
2.1 ระดับเมตา (ระดับ Meta หรือระดับบรรทัดฐาน).....	3
2.2 ระดับมหภาค (ระดับ Macro หรือระดับนโยบายและกฎหมาย).....	7
2.3 ระดับกลาง (ระดับ Meso หรือระดับสถาบัน).....	10
2.4 ระดับจุลภาค (ระดับ Micro หรือระดับกลุ่มเป้าหมาย)	12
บทที่ 3: มิติทางเพศในภาคเกษตรกรรม?.....	18
3.1 ระดับเมตา.....	18
3.2 ระดับมหภาค	20
3.3 ระดับกลาง.....	21
3.4 ระดับจุลภาค	23
บทที่ 4: การคำนึงถึงเพศภาวะและความเชี่ยวชาญด้านมิติหญิง รวมทั้งความเท่าเทียมระหว่างเพศในองค์กร พันธมิตร	34
บทที่ 5: การคำนึงถึงเพศภาวะและความเชี่ยวชาญด้านเพศภาวะในโครงการ/ในหมู่เจ้าหน้าที่โครงการใน ประเทศ	42
5.1 โอกาสที่เท่าเทียมกันในทีมงาน.....	42
5.2 ความเชี่ยวชาญด้านเพศภาวะของสมาชิกในทีมงาน	42
เอกสารอ้างอิง.....	45

บทที่ 1: บทนำ

การประเมินด้านเพศภาวะนี้จัดทำขึ้นเพื่อสนับสนุนข้อเสนอเพื่อขอรับการสนับสนุนจากกองทุนภูมิอากาศสีเขียวสำหรับโครงการ “เพิ่มศักยภาพการปลูกข้าวที่เท่าทันต่อภูมิอากาศ” (Strengthening climate-smart rice farming หรือ Thai Rice GCF) ซึ่งมีองค์ประกอบที่เป็นความร่วมมือทางวิชาการและความร่วมมือทางการเงิน โครงการนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างความสามารถของเกษตรกรผู้ปลูกข้าวในประเทศไทยในการฟื้นตัวจากผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการมีส่วนร่วมในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการทำนาผ่านการส่งเสริมการผลิตข้าวที่ยั่งยืนและปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่ำ ในระหว่างการพัฒนาแนวคิดโครงการ (Concept Note) ได้มีการระบุเบื้องต้นถึงความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับเพศภาวะซึ่งชี้ว่าชาวนาหญิงมักถูกมองข้ามจากผู้กำหนดนโยบาย และไม่ได้รับการบริการที่เพียงพอจากโครงการสนับสนุนด้านการเกษตรและชนบท ด้วยเหตุนี้ ผู้หญิงจึงมักมีความเสี่ยงที่จะตกหล่นจากการฝึกอบรมและโครงการริเริ่มทางการเงินเพื่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ทำให้ความไม่เสมอภาคระหว่างเพศที่มีอยู่ยิ่งขยายกว้างมากยิ่งขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดของกองทุนภูมิอากาศสีเขียวที่เกี่ยวข้องกับเพศภาวะในการจัดทำข้อเสนอเพื่อขอรับการสนับสนุน จึงได้มีการจัดทำการประเมินด้านเพศภาวะนี้

รายงานนี้เขียนขึ้นจากผลการศึกษารายงานและเอกสารทางวิชาการ และชุดการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นเจ้าหน้าที่รัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) และเจ้าหน้าที่ภาคสนามของ GIZ นอกจากนี้ยังอ้างอิงข้อมูลที่เก็บรวบรวมไว้ระหว่างการลงพื้นที่เพื่อพบปะกับกลุ่มสตรีและเกษตรกรรายใหญ่ที่จังหวัดเชียงรายและจังหวัดร้อยเอ็ด โปรดดูรายชื่อผู้ให้ข้อมูลจากภาคผนวก

บทที่ 2: ข้อมูลเกี่ยวกับมิติทางเพศในประเทศหรือภูมิภาค

2.1 ระดับเมตา (Meta หรือบรรทัดฐาน)

สถิติความเสมอภาคระหว่างเพศ

ตามข้อมูลจากดัชนีความไม่เสมอภาคระหว่างประเทศประจำปี พ.ศ. 2564 (UNDP, 2021) ประเทศไทยจัดอยู่ในอันดับที่ 79 จาก 191 ประเทศ ในขณะที่มาเลเซียและเวียดนาม ซึ่งเป็นประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เช่นเดียวกัน จัดอยู่ในอันดับที่ 57 และ 71 ตามลำดับ ไทยมีอัตราการมีส่วนร่วมของกำลังแรงงานแยกตามเพศอยู่ที่ร้อยละ 59 สำหรับผู้หญิง และร้อยละ 75 สำหรับผู้ชาย ในขณะที่เวียดนามอยู่ที่ร้อยละ 69.6 สำหรับผู้หญิง และร้อยละ 79.4 สำหรับผู้ชาย ซึ่งแสดงถึงช่องว่างระหว่างหญิงและชายที่สูงกว่าในประเทศไทยเมื่อเปรียบเทียบกับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และแปซิฟิก² ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีผู้หญิงที่มีที่นั่งในรัฐสภาจำนวนน้อยกว่า คิดเป็นเพียงร้อยละ 22 ส่วนประเทศไทยมีผู้หญิงที่ดำรงตำแหน่งในรัฐสภาเพียงร้อยละ 16 (World Bank, 2021) อัตราการคลอดในวัยรุ่นมีสูงมากในสองประเทศนี้ (ประเทศไทย 32.7 และเวียดนาม 34.6 ต่อการคลอด 1,000 ครั้ง) เมื่อเทียบกับประเทศอย่างมาเลเซีย (9.3 ต่อการคลอด 1,000 ครั้ง) (UNDP, 2021)

องค์การเพื่อการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและเสริมพลังทางสังคมของผู้หญิงแห่งสหประชาชาติ (UN Women) ตั้งข้อสังเกตว่า ความท้าทายที่ประเทศไทยเผชิญอยู่ในแง่ของความเสมอภาคระหว่างเพศและการเสริมพลังของผู้หญิง ได้แก่ การขาดข้อมูลแยกตามเพศ ความรุนแรงต่อผู้หญิง (รวมถึงการค้าหญิงและเด็กหญิง) ความเปราะบางของผู้หญิงที่ระบุตนเองว่าเป็นกลุ่มชาติพันธุ์และหญิงชนบท ความชุกของการติดเชื้อเอชไอวี/เอดส์ การมีส่วนร่วมที่ต่ำของผู้หญิงในทางการเมือง และบรรทัดฐานและความเชื่อดั้งเดิมที่เป็นรากฐานของการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิง (UNDP, 2021)

ด้วยข้อมูลแยกตามเพศที่มีอยู่อย่างจำกัด ช่องว่างระหว่างเพศสามารถดูได้ในตารางที่ 1 ผู้หญิงทำได้ดีกว่าผู้ชายในบางด้าน (เช่น การอ่านและทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)) ขึ้นพื้นฐาน ตามรายงานผลการทบทวนการดำเนินงานตามวาระการพัฒนาที่ยั่งยืน ค.ศ. 2030 ระดับชาติโดยสมัครใจ (รายงาน Voluntary National Review หรือ VNR) ของประเทศไทย สัดส่วนของบริษัทที่มีผู้บริหารหญิงอย่างน้อยหนึ่งคนเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 74 ในปี พ.ศ. 2560 เป็นร้อยละ 86 ในปี 2563 (Thailand, 2021³). ผู้หญิงใช้เวลาทำงาน

² ไม่รวมประเทศที่มีรายได้สูง สำหรับรายชื่อประเทศโดยละเอียด โปรดไปที่: Proportion of seats held by women in national parliaments (%) - East Asia & Pacific (excluding high income) | Data (worldbank.org)

³ รายงานผลการทบทวนการดำเนินงานตามวาระการพัฒนาที่ยั่งยืน ค.ศ. 2030 ระดับชาติโดยสมัครใจ ประจำปี พ.ศ. 2564

ดูแลครอบครัวนานเกินสัดส่วนเมื่อเทียบกับผู้ชาย โดยเฉลี่ยแล้วผู้หญิงใช้เวลาดูแลครอบครัวและทำงานบ้านมากกว่าผู้ชายหนึ่งชั่วโมงต่อวัน (Thailand, 2021).

ตารางที่ 1: ช่องว่างระหว่างเพศในประเทศไทย*

ตัวชี้วัด	ผู้หญิง	ผู้ชาย
อัตราผู้อ่านออกเขียนได้ที่อายุ 15 ปีขึ้นไป	ร้อยละ 93.8	ร้อยละ 92.4
สัดส่วนของเด็กและเยาวชนที่บรรลุระดับความสามารถขั้นต่ำในวิชาคณิตศาสตร์ (มัธยมศึกษาตอนต้น)	51.05	43.04
สัดส่วนของเด็กและเยาวชนที่บรรลุระดับความสามารถขั้นต่ำในการอ่าน (มัธยมศึกษาตอนต้น)	49.18	30.54
สัดส่วนของเยาวชนและผู้ใหญ่ที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) (ค้นหา ดาวน์โหลด ติดตั้ง และกำหนดค่าซอฟต์แวร์)	17.09	14.47
การเชื่อมต่อและติดตั้งอุปกรณ์ใหม่	9.76	9.2
การเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยใช้ภาษาโปรแกรมเฉพาะ	0.76	1.02
สัดส่วนของบุคคลที่เป็นเจ้าของโทรศัพท์มือถือ	87.9	88.4
สัดส่วนการจ้างงานนอกระบบในการจ้างงานนอกภาคเกษตรกรรม	65.2	51
สัดส่วนของผู้ใหญ่ (อายุ 15 ปีขึ้นไป) ที่มีบัญชีกับสถาบันการเงิน หรือผู้ให้บริการทางการเงินผ่านโทรศัพท์มือถือ (ร้อยละของผู้ใหญ่ที่อายุ 15 ปีขึ้นไป)	79.78	83.69
สัดส่วนของเวลาที่ใช้ไปกับงานดูแลครอบครัวและงานบ้าน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง	ร้อยละ 11.8	ร้อยละ 3.8
ผู้หญิงอายุ 20-24 ปี ที่แต่งงานหรืออยู่กินฉันสามีภรรยา ก่อนอายุ 18 ปี	ร้อยละ 20.2	
ผู้หญิงวัยเจริญพันธุ์ (15-49 ปี) ที่ความต้องการวางแผนครอบครัวได้รับการตอบสนองด้วยวิธีการสมัยใหม่	ร้อยละ 88.2	
สัดส่วนหนึ่งของผู้หญิงในรัฐสภาระดับชาติ (ปี พ.ศ. 2564)	ร้อยละ 15.8	
สัดส่วนของผู้หญิงที่ได้รับเลือกตั้งเข้าไปรับตำแหน่งในองค์กรที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาของรัฐบาลท้องถิ่น	ร้อยละ 17.9	
สัดส่วนของผู้หญิงในตำแหน่งบริหาร	ร้อยละ 35.1	

สัดส่วนของผู้หญิงในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงและระดับกลาง	ร้อยละ 31	
ผู้หญิงอายุ 15-49 ปีที่รายงานว่าเคยถูกระงับหรือทำร้ายทางร่างกายและ/หรือทางเพศโดยคนรักปัจจุบันหรืออดีตในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมา	ร้อยละ 9.3	

ที่มา: UN Women, ไม่ระบุวันที่

*ข้อมูลระหว่างปี พ.ศ. 2561 ถึง พ.ศ. 2564

ความรุนแรงต่อผู้หญิง

ความรุนแรงต่อผู้หญิงยังคงแพร่หลายในประเทศไทย จำนวนผู้หญิงที่เผชิญความรุนแรงและได้รับการสนับสนุนจากศูนย์บริการช่วยเหลือเด็กและสตรีที่ถูกกระทำรุนแรง (One Stop Crisis Center: OSCC) หรือ “ศูนย์พึ่งได้”⁴) ภายใต้กระทรวงสาธารณสุข เพิ่มขึ้นจาก 26 คนต่อวันในปี พ.ศ. 2550 เป็น 36 คนต่อวันในปี พ.ศ. 2558⁵ มากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 55) ของกรณีเหล่านี้เกี่ยวข้องกับคนรักของตนในฐานะผู้ทำร้าย (Sumanon, 2020) จำนวนเหตุการณ์ความรุนแรงในครอบครัวที่ได้รับการรายงานเพิ่มขึ้นจาก 25,767 เป็น 31,866 ระหว่างปี พ.ศ. 2553 และ พ.ศ. 2556 ตามลำดับ (Chuemchit et al., 2018) จากเหตุการณ์ความรุนแรงต่อผู้หญิงมากกว่า 30,000 กรณีที่รายงานไปยังศูนย์พึ่งได้ มีเพียงประมาณ 5,000 คดีเท่านั้นที่ตำรวจบันทึกไว้ และมีเพียง 1,500 คดีเท่านั้นที่นำไปสู่การจับกุมผู้กระทำความผิด (Skinnider et al., 2017) รายงานในปี พ.ศ. 2554 ระบุว่ากรณีความรุนแรงในภาคเหนือและภาคกลางมีสัดส่วนที่สูงกว่าเมื่อเทียบกับภาคอื่นๆ (OWAFD, 2011; UNDP, 2021)

วัฒนธรรมความละเอียดอ่อนที่ฝังรากลึกในประเทศไทยทำให้การรายงานเหตุการณ์ความรุนแรงเหล่านี้ ตลอดจนการรายงานกรณีการคุกคามเป็นเรื่องยาก องค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย (Thai PBS) ใช้คำว่า “มีอยู่ทุกหนทุกแห่ง” กับการคุกคามทางเพศในประเทศไทย ซึ่งหมายความว่ามีความถี่จำนวนมากเกินไปและแพร่หลายเกินกว่าจะนับได้ ภาพลักษณ์ที่แสดงออกและอำนาจที่เข้มแข็งของผู้ชายถูกใช้เพื่อข่มขู่ คุกคามเหยื่อ และผู้ทำร้ายอาจเป็นครู นักการเมือง เจ้าหน้าที่รัฐ หรือแม้แต่พ่อหรือญาติที่เป็นผู้ชาย บ่อยครั้งที่ผู้กระทำความผิดมีอำนาจมากกว่าเหยื่อ และเหยื่อกลัวเกินกว่าจะรายงานเพราะกลัวว่าจะไม่มีใครเชื่อ การตีตราผู้หญิงที่ตกเป็นเหยื่อการคุกคามหรือการล่วงละเมิดทางเพศยังคงมีอยู่มากในประเทศไทย และผู้หญิงมักถูก

⁴ ศูนย์ OSCC เป็นหน่วยงานสหวิชาชีพที่ให้บริการที่ครอบคลุมแก่เหยื่อของความรุนแรงในประเทศไทย ศูนย์แห่งนี้ไม่เพียงมีแพทย์และพยาบาลเท่านั้น แต่ยังมีผู้แทนจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงานอัยการสูงสุด องค์การพัฒนาเอกชน บ้านพักฉุกเฉิน และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปัจจุบันมีศูนย์ OSCC ในโรงพยาบาลที่กรุงเทพฯ และต่างจังหวัดประมาณ 108 แห่ง

⁵ แม้ว่าเรื่องนี้จะน่ากังวล แต่ก็ไม่ใช่ข่าวน่าดี การที่มีการรายงานจำนวนกรณีเพิ่มขึ้นเป็นเพราะผู้หญิงกล้ารายงานมากขึ้น หรือเพราะจำนวนกรณีความรุนแรงมีเพิ่มมากขึ้น

ตำหนิว่าเป็นต้นเหตุของปัญหา กระบวนการยุติธรรมของไทยยังไม่มีความพร้อมเชิงระบบที่จะให้การสนับสนุน แก่เหยื่อ (Bunnag, 2022)

ในประเทศไทย และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ราบลุ่ม ชุมชนส่วนใหญ่ปฏิบัติตามแบบแผนการอยู่อาศัย ร่วมกันและสืบทอดมรดก “ทางฝั่งผู้หญิง” หรือ “matrilocal” (Curran & Meijer-Irons, 2014) กล่าวคือ ผู้ชายแต่งงานเข้าบ้านผู้หญิงและผู้หญิงจะอาศัยอยู่กับหรือใกล้บ้านของพ่อแม่และเครือญาติ ลูกสาวซึ่งมักจะเป็นลูกสาวคนสุดท้องที่ดูแลพ่อแม่สูงอายุ มีแนวโน้มที่จะได้รับส่วนแบ่งที่มากกว่าของมรดกซึ่งเป็นที่ดินและทรัพย์สิน รูปแบบการอยู่อาศัยร่วมกันทางฝั่งผู้หญิงมีข้อดี การอยู่ใกล้พ่อแม่ช่วยลดโอกาสที่จะเกิดความรุนแรง ในครอบครัว (ตามข้อมูลจาก Sigalla (2018) ในแทนซาเนีย) และการอยู่ห่างจากรูปแบบการอยู่อาศัยร่วมกัน ดังกล่าวโดยการย้ายเข้ามาอยู่ในเขตเมืองอาจทำให้สถานะของผู้หญิงด้อยลง เนื่องจากสูญเสียระบบสนับสนุนที่มีอยู่ในถิ่นกำเนิด (Mills, 1997) รูปแบบการอยู่อาศัยร่วมกันทางฝั่งผู้หญิงให้ความคุ้มครองแก่ผู้หญิง และยังนำไปสู่การคาดหวังให้ผู้หญิงมีความรับผิดชอบมากขึ้นต่อพ่อแม่ที่สูงอายุ เมื่อผู้หญิงและผู้ชายย้ายถิ่นฐานจากชนบทสู่เมืองเพื่อหางานทำ ผู้หญิงมีแนวโน้มที่จะส่งเงินกลับบ้านเป็นประจำจากความรับผิดชอบที่สังคมคาดหวังให้ดูแลพ่อแม่ของตน (Rungmanee et al., 2021)

ทัศนคติเหมารวมทางเพศ และการมีส่วนร่วมทางการเมืองของผู้หญิง

แม้ว่าสถิติและรายงานจะชี้ให้เห็นข้อเท็จจริงที่ว่าความไม่เสมอภาคระหว่างเพศยังคงมีอยู่ในประเทศไทย แต่ประเด็นเกี่ยวกับเพศภาวะก็ปรากฏให้เห็นอย่างละเอียดอ่อนในชีวิตประจำวัน โดยผิวเผินผู้หญิงในพื้นที่ชนบทของไทยดูเหมือนจะมีอิสระและสถานะทางสังคมที่สูง อย่างไรก็ตามก็ยังมีทัศนคติเหมารวมทางเพศที่แข็งแกร่งซึ่งทำให้สถานะของผู้หญิงด้อยลง ผู้หญิงไม่สามารถบวชเป็นพระได้ เพราะศาสนามองผู้หญิงว่าเป็นจุดอ่อน ทัศนคติเหมารวมทางเพศว่าผู้หญิงขาดความแข็งแกร่งทางร่างกายอาจส่งผลต่อการเลือกงานของผู้หญิงหรือสามารถใช้เป็นข้ออ้างสำหรับการจ่ายค่าจ้างที่ไม่เท่ากันของหญิงและชายได้ แม้ว่าผู้หญิงจะทำงานนอกบ้านเคียงบ่าเคียงไหล่กับผู้ชาย แต่ผู้หญิงก็ได้รับการคาดหวังให้ดูแลผิพพรรณให้ดูดีสวยงาม และได้รับการคาดหวังให้บอบบางน่าทะนุถนอมและดูเป็นผู้หญิง (Richardson and Roberts, 2020) แม้ว่าผู้หญิงและผู้ชายต่างก็ทำงานนอกบ้านเหมือนกัน แต่ผู้หญิงก็ยังคงทำงานบ้านส่วนใหญ่ อย่างไรก็ตาม แม้จะมีการแบ่งงานอย่างชัดเจนเช่นนี้ ในภาพรวมก็ยังมีความรู้สึกที่ชัดเจนในหมู่ผู้หญิงถึงความเท่าเทียมกันกับผู้ชาย และผู้หญิงเชื่อว่าพวกเขาสามารถทำได้ทุกอย่างที่ผู้ชายทำได้ ผู้หญิงมักถูกมองว่าเก่งในด้านธุรกิจและการสื่อสาร และมีความเชื่ออย่างกว้างขวางว่าผู้หญิงมีความอดทนมากกว่า ด้วยเหตุนี้จึงสามารถทำงานที่ "น่าเบื่อ" ได้ดีกว่า (Richardson and Roberts, 2020)

ผู้หญิงต้องเผชิญกับอุปสรรคทางวัฒนธรรมในการมีส่วนร่วมทางการเมือง ตัวอย่างเช่น “บรรทัดฐานแนวคิดแบบชายเป็นใหญ่ (ปิตาธิปไตย) เป็นความท้าทายต่อผู้หญิงที่ลงสมัครรับเลือกตั้งในระดับท้องถิ่น – ซึ่งเป็นบรรทัดฐานที่คาดหวังให้พวกเธอต้องอยู่บ้าน” (UNDP 2021:12) ความสัมพันธ์และการเจรจาที่ซับซ้อนที่เกี่ยวข้องกับการเมืองทำให้ผู้หญิงยากที่จะก้าวหน้าในเวทีการเมือง

ผู้หญิงที่ระบุตนเองว่าเป็นกลุ่มชาติพันธุ์

กลุ่มชาติพันธุ์ที่ระบุตนเองว่าเป็นชนพื้นเมืองส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในพื้นที่ภูเขาทางภาคเหนือของประเทศไทย แม้ว่าบางกลุ่มจะถูกบังคับให้ย้ายออกจากชุมชนของตนเนื่องจากสูญเสียพื้นที่เพาะปลูกให้กับนักลงทุนภายนอก (IWNT, 2011) แม้ว่าชาวเขาจำนวนมากจะมีบัตรประจำตัวประชาชน แต่ผู้หญิงที่มีสัญชาติไทยมีจำนวนน้อยกว่า เนื่องจากผู้หญิงที่สามารถอ่าน เขียน และพูดภาษาไทยได้ดีมีจำนวนน้อยกว่า (IWNT, 2011)

ผู้หญิงที่ไม่มีสัญชาติอย่างเป็นทางการจำต้องทนรับกับรูปแบบหนึ่งของการคุมขังภายในชุมชนของตนเอง เมื่อโอกาสทางเศรษฐกิจมีอยู่อย่างจำกัดในชุมชนและมาตรการความปลอดภัยดั้งเดิมไม่สามารถปกป้องผู้หญิงเหล่านี้ได้ หลายคนตัดสินใจเข้าสู่อุตสาหกรรมทางเพศหรือทำงานผิดกฎหมายเพื่อหาเลี้ยงชีพและเข้าถึงทรัพยากรที่จะช่วยให้พวกเธอและครอบครัวได้รับสัญชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้ที่เป็นหม้ายและมีลูกที่ต้องดูแล (IWNT, 2011)

ระบบความเชื่อดั้งเดิมจำกัดวิธีที่ผู้หญิงในชุมชนชาวเขาแสดงออกและแสดงความคิดเห็น และผู้หญิงมีหน้าที่รับผิดชอบแค่เพียงเรื่องการเจริญพันธุ์ ประเทศไทยมีแรงงานข้ามชาติจำนวนมากจากประเทศเพื่อนบ้าน โดยในหลายกรณีพำนักอยู่เป็นระยะเวลาสั้น แรงงานข้ามชาติเหล่านี้ถือเป็นกลุ่มที่เปราะบางมากที่สุดกลุ่มหนึ่งในประเทศไทย สถานะทางกฎหมายที่ล่อแหลมของพวกเขากลับมาถูกซ้ำเติมจากข้อเท็จจริงที่ว่าแรงงานข้ามชาติหญิงมีความเสี่ยงต่อปัญหาด้านความปลอดภัยมากกว่า (ทั้งในชุมชนและในครัวเรือนในแง่ของความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศ) ผู้หญิงได้รับค่าจ้างน้อยกว่าผู้ชายเนื่องจากการเลือกปฏิบัติระหว่างเพศและการแบ่งแยกเพศตามประเภทงานที่ทำ และผู้หญิงต้องแบกรับภาระที่หนักกว่าในการดูแลครอบครัวและลูกๆ (ทั้งทางร่างกายเมื่อลูกอยู่กับพวกเธอ และผ่านการส่งเงินกลับเมื่อทิ้งลูกไว้เบื้องหลัง) (Pearson and Kusakabe, 2012).

2.2 ระดับมหภาค (Macro หรือนโยบายและกฎหมาย)

ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, CEDAW*) เมื่อปี พ.ศ. 2528 และให้สัตยาบันเพิ่มเติมต่อพิธีสารเลือกรับเมื่อปี พ.ศ. 2543 และยังได้ร่วมลงนามรับรองปฏิญญาปักกิ่งและแผนปฏิบัติ

การเพื่อความก้าวหน้าของสตรี (Beijing Declaration and Platform for Action, BFPA) เมื่อปี พ.ศ. 2538 การแก้ไขเพิ่มเติมล่าสุดของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความเสมอภาคระหว่างเพศรวมถึง:

- พระราชบัญญัติชื้อบุคคลได้รับการแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อให้ผู้หญิงมีสิทธิเลือกซื้อสกุล (พ.ศ. 2548)
- การแก้ไขประมวลกฎหมายแพ่งเพื่อให้หญิงและชายมีเหตุผลเท่าเทียมกันในการหย่าร้าง (พ.ศ. 2550)
- การข่มขืนกระทำชำเราถือเป็นความผิดทางอาญาตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2508 และพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2550 กำหนดให้การข่มขืนกระทำชำเราคู่สมรสเป็นความผิดทางอาญา
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 และประมวลกฎหมายอาญาได้เล็งเห็นถึงการคุ้มครองทางกฎหมายในสถานที่ทำงาน และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานได้ขยายการคุ้มครองจากการล่วงละเมิดทางเพศ การคุกคาม หรือการก่อกวนโดยผู้บังคับบัญชา ให้ครอบคลุมคนงานทุกคนทั้งหญิงและชาย โดยมีโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท การคุกคามทางเพศยังคงเป็นปัญหาในที่ทำงาน (UNDP, 2021)
- พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ตราขึ้นเพื่อใช้เป็นมาตรการป้องกันและปราบปรามการค้าหญิงและเด็ก
- พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2550 ตราขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2550 และมีการแก้ไขประมวลกฎหมายอาญาที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดให้การข่มขืนกระทำชำเราคู่สมรสเป็นความผิดทางอาญาเพื่อต่อสู้กับความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศ
- การแก้ไขประมวลกฎหมายอาญาของไทยเพื่ออ่อนปรนกฎระเบียบที่เข้มงวดในปัจจุบันเกี่ยวกับการทำแท้งโดยทำให้การยุติการตั้งครรภ์ในช่วง 12 สัปดาห์แรก (พ.ศ. 2564) ไม่มีความผิดทางอาญา

พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศตราขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2558 พระราชบัญญัตินี้ได้จัดตั้งคณะกรรมการสามชุดเพื่อขับเคลื่อนความเท่าเทียมระหว่างเพศ ได้แก่ คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ คณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ซึ่งเป็นกฎหมายไทยฉบับแรกที่ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การคุ้มครองทุกคนจากการเลือกปฏิบัติระหว่างเพศ รวมถึงบุคคลข้ามเพศด้วย แม้ว่ากรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวจะตระหนักถึงความท้าทายที่บุคคลข้ามเพศต้องเผชิญ “พระราชบัญญัตินี้ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์จากคณะกรรมการการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบว่ามีข้อบกพร่องในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับหลักการทางศาสนาและความมั่นคงของชาติ” (UNDP 2021:15)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ห้ามการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศและยืนยันหลักความเท่าเทียมกันระหว่างหญิงและชาย UNDP (2021:16) ยกย่องว่าเป็น “ครั้งแรกที่มีการเรียกร้องให้จัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงเพศภาวะ(Gender Responsive Budgeting) โดยกำหนดให้รัฐบาลเมื่อจัดสรรงบประมาณต้องคำนึงถึงความต้องการที่แตกต่างกันของประชาชนตามเพศ อายุ และเงื่อนไขอื่นๆ เพื่อประกันความเสมอภาค”⁷ เพื่อให้สอดคล้องกับทฤษฎีดังกล่าว สำนักงานงบประมาณได้ขอให้กระทรวงที่ใช้จ่ายงบประมาณระบุในรูปแบบฟอร์มคำของบประมาณว่า คำของบประมาณแต่ละรายการทำให้เกิดผลกระทบด้านเพศภาวะหรือไม่ (OECD, 2021) โดยสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนเป้าหมายที่ 5 (Sustainable Development Goal: SDG 5) (ความเสมอภาคระหว่างเพศ) และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาสตรีไทย หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาสตรี (พ.ศ. 2560-2564) โดยมีวิสัยทัศน์ที่จะสร้างความเท่าเทียมกันทางสังคมโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ ซึ่งเป็นกลไกหลักของไทยในการส่งเสริมการพัฒนาสตรี (UNDP, 2021)

แผนปฏิบัติการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563-2565) ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ครอบคลุม 4 ประเด็นหลัก ได้แก่ (ก) การสร้างความตระหนักเพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในเรื่องความเสมอภาคระหว่างเพศ; (ข) การเสริมพลังของบุคคลโดยคำนึงถึงเพศภาวะ; (ค) ทุกองค์กรต้องมีนโยบายด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ และ (ง) การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ การตรวจติดตามในระดับกระทรวงจะดำเนินการผ่านผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายประจำส่วนราชการ (Chief Gender Equality Officer: CGEO) และศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (Gender Focal Point: GFP) ซึ่งได้รับการแต่งตั้งในแต่ละกระทรวง ตั้งแต่เดือนมีนาคม พ.ศ. 2558 เป็นต้นมา คณะรัฐมนตรีได้แต่งตั้งปลัดกระทรวงทั้งหมดให้ทำหน้าที่เป็น CGEO ของแต่ละกระทรวง

UNDP (2021:16) ได้สรุปจุดอ่อนของนโยบายความเท่าเทียมระหว่างเพศของประเทศไทยไว้ดังนี้

“ในข้อสังเกตโดยสรุปประจำปี พ.ศ. 2560 ของ CEDAW เกี่ยวกับสถานะของความเท่าเทียมระหว่างเพศในประเทศไทย คณะกรรมการได้แสดงความกังวลเป็นพิเศษต่อสถานการณ์ของผู้หญิงไทยในชนบท รวมถึงผู้หญิงพื้นเมืองและชนกลุ่มน้อยทางชาติพันธุ์และศาสนา ซึ่งยังคงได้รับผลกระทบอย่างมากจากความยากจนและโอกาสทางเศรษฐกิจที่จำกัด CEDAW ระบุว่าผู้หญิงไทย โดยเฉพาะผู้หญิงในชนบท ยังตกหล่นจากการมีส่วนร่วมในการจัดทำและดำเนินการ

⁷ รายงานของรัฐบาลไทย ปี พ.ศ. 2563: การดำเนินการตามปฏิญญาปักกิ่งและแผนปฏิบัติการเพื่อความก้าวหน้าของสตรี (พ.ศ. 2538) และผลลัพธ์ของการประชุมสมัชชาสหประชาชาติ สมัยพิเศษที่ 23 (พ.ศ. 2543) ในบริบทของการครบรอบ 25 ปีของการประชุมระดับโลกว่าด้วยสตรี ครั้งที่ 4 และการรับรองปฏิญญาและแผนปฏิบัติการปักกิ่ง

ตามนโยบายและแผนปฏิบัติการด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติ แม้ว่าแท้ที่จริงแล้วพวกเธอเป็นผู้ได้รับผลกระทบอย่างมากจากผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติ นอกจากการขาดแนวทางนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบูรณาการความเท่าเทียมระหว่างเพศ และการมีส่วนร่วมที่จำกัดของผู้หญิงในการร่วมจัดทำและดำเนินการตามนโยบายและแผนด้านสภาพภูมิอากาศแล้ว ความท้าทายที่สำคัญอีกประการหนึ่งในการบูรณาการประเด็นด้านเพศภาวะและประเด็นทางสังคมเข้ากับการดำเนินการด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศก็คือการขาดข้อมูลแยกตามเพศ"

การขาดข้อมูลส่งผลให้รัฐบาลไม่สามารถออกแบบมาตรการเฉพาะได้ ประเทศไทยถือว่าการพัฒนาฐานข้อมูลแยกตามเพศเป็นก้าวต่อไปในความพยายามที่จะบรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศ (UNDP, 2021) โดยในปี พ.ศ. 2563 จากตัวชี้วัดทั้งหมดมีเพียงร้อยละ 45.9 ที่จำเป็นต้องนำไปใช้ในการตรวจติดตาม SDGs จากมุมมองด้านเพศภาวะโดยมีช่องว่างในด้านสำคัญ เช่น ตัวชี้วัดตลาดแรงงาน อาทิ ช่องว่างค่าจ้างระหว่างหญิงและชาย เพศภาวะกับความยากจน การคุกคามทางร่างกายและทางเพศ การเข้าถึงทรัพย์สิน (รวมถึงที่ดิน) ของผู้หญิง และเพศภาวะกับสิ่งแวดล้อม ยังขาดวิธีการที่เป็นระบบในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อเป็นการตรวจติดตามอย่างสม่ำเสมอ (UN Women, ไม่ระบุวันที่) ประเทศไทยได้พัฒนากฎหมายและนโยบาย ตลอดจนกลไกการบูรณาการประเด็นด้านเพศภาวะแต่ก็ยังคงจำเป็นต้องนำสู่การลงมือปฏิบัติให้เกิดผลจริง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว การพัฒนาการเก็บรวบรวมข้อมูลแยกตามเพศให้เป็นระบบ รวมถึงการเสริมสร้างขีดความสามารถขององค์กร ยังคงเป็นงานเร่งด่วน

2.3 ระดับกลาง (Meso หรือสถาบัน)

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้มอบหมายให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวเป็นกลไกระดับชาติด้านสตรี ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ การเสริมพลังของสตรี และการมีส่วนร่วมทางสังคม กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวมีหน้าที่กำหนดนโยบายและกระบวนการในการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคมให้กับสตรีและเด็กหญิง จัดทำกลไกส่งเสริมการประสานงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชนที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังเป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานภาพสตรีแห่งชาติ (กยส.) ซึ่งมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวดำเนินการตามแผนพัฒนาสตรีแห่งชาติ ระยะ 5 ปี (UNDP, 2021) มีผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายประจำส่วนราชการ (Chief Gender Equality Officers: CGEOs) และศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (Gender Focal Points: GFPs) อยู่ในส่วนราชการและ

หน่วยงานภาครัฐ 131 แห่ง ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการให้และประสานงานการสนับสนุนการบูรณาการประเด็นด้านเพศภาวะในหน่วยงานภาครัฐในระดับจังหวัดและท้องถิ่น (ADB, 2013) หน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ที่มีบทบาทสำคัญในประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศ ได้แก่ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ⁸ และคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย (คปก.)⁹ แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (พ.ศ. 2562-2566) กำหนดแผนสิทธิมนุษยชนของผู้หญิงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้านความเสมอภาคระหว่างเพศ

รัฐบาลไทยได้จัดตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน เป้าหมายที่ 5 (SDG 5) คณะทำงานประกอบด้วยตัวแทนจากหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาสังคม เช่น มูลนิธิเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน สมาคมส่งเสริมศักยภาพสตรีพิการ (AEPWWDs) มูลนิธิเพื่อสตรี มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ ร่วมกับสมาคมเครือข่ายแรงงานนอกระบบ (HomeNet Thailand Association) และ WeMove คณะทำงานแลกเปลี่ยนข้อมูลและหารือเกี่ยวกับทิศทางในอนาคตของความเท่าเทียมระหว่างเพศ (UNDP, 2021)

สถาบันพัฒนาเอกชนที่สำคัญอื่นๆ และองค์กรภาคประชาสังคม (Civil Society Organisations: CSOs) ที่ทำงานด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศภาวะและประเด็น LGBTQ ได้แก่ เครือข่ายสุขภาพและโอกาส (Health and Opportunity Network: HON) ในพญา, มูลนิธิเอ็มพลัส (เอชไอวี/เอดส์, LGBTQ), สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา (Gender and Development Research Institute: GDRI) (กรุงเทพฯ), สมาคมฟ้าสีรุ้งแห่งประเทศไทย (กรุงเทพฯ), มูลนิธิธีรนาถกาญจนอักษร, มูลนิธิส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน, มูลนิธิซิสเตอร์ (พญา), SHero (เกี่ยวกับความรุนแรงในครอบครัวและด้วยเหตุแห่งเพศ), มูลนิธิเครือข่ายเพื่อนกะเทยเพื่อสิทธิมนุษยชน (The Foundation of Transgender Alliance for Human Rights: Thai TGA), สมาคมคนข้ามเพศแห่งประเทศไทย, เครือข่ายผู้ชายข้ามเพศแห่งประเทศไทย (TMAT), พลังบันดาลใจคนข้ามเพศ (Transpiration Power) และ มูลนิธิเอเชียแปซิฟิก ทรานส์เจนเดอร์ เนตเวิร์ค (Asia Pacific Transgender Network Foundation: APTN)

กรอบความร่วมมือหุ้นส่วนระหว่างไทยกับสหประชาชาติ (United Nations Partnership Framework: UN-PAF) พ.ศ. 2560-2564 ลงนามโดยทีมสหประชาชาติประจำประเทศ (United Nations Country Team: UNCT) และรัฐบาลไทย เมื่อเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2560 เพื่อบรรลุผลลัพธ์เพียงหนึ่งเดียว ได้แก่ “ภายในปี พ.ศ. 2564 ระบบ โครงสร้าง และกระบวนการที่ครอบคลุม จะขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งยึดประชาชนเป็น

⁸ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติตรวจสอบและรายงานข้อเท็จจริงกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชน ส่งเสริมความตระหนักด้านสิทธิมนุษยชน ให้คำแนะนำแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและรัฐบาลในการส่งเสริมและปกป้องสิทธิมนุษยชน และจัดทำรายงานการประเมินสถานการณ์สิทธิมนุษยชนเสนอต่อรัฐสภา และคณะรัฐมนตรี

⁹ คณะกรรมการพิจารณาและจัดทำร่างกฎหมายตามที่นายกรัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย เสนอความเห็น หรือดำเนินการอื่นๆ ทางกฎหมายให้แก่หน่วยงานของรัฐ ฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการในสาขากฎหมาย และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาหลักการทางกฎหมาย และการบริหารงานของรัฐ และงานอื่นๆ

ศูนย์กลางและเท่าเทียมสำหรับทุกคนในประเทศไทย” UN Women เป็นประธานกลุ่มหัวข้อเพศภาวะ (Gender Theme Group) เมื่อปี พ.ศ. 2560 โดยทำหน้าที่เป็นกลุ่มที่ปรึกษาให้กับทีมสหประชาชาติประจำประเทศ ในประเด็นด้านเพศภาวะเพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามกรอบ UNPAF รวมถึงการเสริมสร้างผลกระทบ โดยรวมของสหประชาชาติในการขับเคลื่อนความเท่าเทียมระหว่างเพศและการเสริมพลังของผู้หญิง และเป็นผู้นำการรายงาน UNCT CEDAW เมื่อปี พ.ศ. 2560

ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2562 กลุ่มหัวข้อได้เปลี่ยนไปเป็นกลุ่มความเท่าเทียมระหว่างเพศและการมีส่วนร่วมทางสังคม (Gender Equality and Social Inclusion: GESI) ซึ่งมี UN Women และ UNDP เป็นประธาน โดยมีเป้าหมายที่ไม่เพียงให้คำแนะนำต่อทีมสหประชาชาติประจำประเทศในประเด็นด้านเพศภาวะเท่านั้น แต่ยังสนับสนุนการดำเนินการตามกรอบความรับผิดชอบของทีมสหประชาชาติประจำประเทศไทย (UNCT accountability frameworks) และข้อเสนอแนะ รวมถึงการอำนวยความสะดวกให้กับแผนปฏิบัติการทั้งระบบ (SWAP) ว่าด้วยความเท่าเทียมระหว่างเพศและการเสริมพลังของสตรี นอกจากนี้ยังจัดให้มีการฝึกอบรมและการติดตามการดำเนินการโดยใช้ตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพ (“ดัชนีชี้วัด” หรือ “scorecard”) UN Women ร่วมเป็นผู้นำกลุ่มผลลัพธ์ UNCT SDG ด้านสันติภาพและธรรมาภิบาลร่วมกับ UNDP (ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561) และกลุ่มย่อยด้านโควิด-19 และความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศ (GBV) ในประเทศไทย (ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2563) (UN Women, ไม่ระบุวันที่)

2.4 ระดับจุลภาค (Micro หรือกลุ่มเป้าหมาย)

การเลือกปฏิบัติต่อสตรี

จากข้อมูลของสมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรีฯ (Association for the Promotion of the status of Women: APSW) การเลือกปฏิบัติต่อสตรียังคงมีอยู่ในหลายพื้นที่ของประเทศไทย โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบท ซึ่งรวมถึงแนวปฏิบัติในการจ้างงาน การปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อคนงานหญิง และการเข้าถึงทรัพยากร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ขาดนโยบายที่ส่งเสริมการเสริมพลังทางเศรษฐกิจและการเข้าถึงบริการทางการเงินสำหรับกลุ่มสตรีด้วย โอกาส มีผู้หญิงเพียงร้อยละ 13.67 เท่านั้นที่กู้ยืมเงินจากสถาบันการเงิน ภายใต้แผนแม่บท 20 ปี ประเทศไทย มีเป้าหมายที่จะขยายการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้ครอบคลุมทุกกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมให้มากที่สุด อย่างไรก็ตาม ผู้หญิงจำนวนมากในพื้นที่ชนบทไม่ได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่จากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ เนื่องจากจำนวนผู้ใช้อินเทอร์เน็ตในพื้นที่ชนบทยังมีน้อย และทักษะด้านธุรกิจออนไลน์จำเป็นต้อง

ได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้น (UN Women, ไม่ระบุวันที่) UN Women (ไม่ระบุวันที่) ยังตั้งข้อสังเกตอีกว่า นโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจและการพัฒนาสร้างความยากลำบากมากขึ้นให้กับผู้หญิง โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ชนบทหรือพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากความขัดแย้ง ในการเข้าถึงทรัพยากรธรรมชาติและทรัพยากรทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพราะผู้หญิงเหล่านั้นได้รับผลกระทบจากความยากจน การเลือกปฏิบัติ และการแสวงหาผลประโยชน์ รวมทั้งการไม่มีส่วนร่วมหรือไม่มีบทบาทในตำแหน่งที่มีอำนาจตัดสินใจ

การเข้าร่วมของสตรีในองค์กรที่มีอำนาจตัดสินใจ

ผู้หญิงมีบทบาทน้อยเกินไปในองค์กรที่มีอำนาจตัดสินใจทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน มีผู้ว่าราชการจังหวัดที่เป็นสตรีเพียงคนเดียวจาก 76 จังหวัด (ร้อยละ 1.32) นายองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ที่เป็นสตรีคิดเป็นร้อยละ 8 และนายองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) คิดเป็นร้อยละ 6.45 เท่านั้น (UNDP, 2021) ตัวเลขเหล่านี้ส่งผลให้ประเทศไทยติดอันดับประเทศที่ผู้หญิงมีบทบาทน้อยที่สุดในทางการเมืองในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก จากมุมมองของความเท่าเทียมระหว่างเพศ ผู้หญิงในตำแหน่งผู้นำจะทำงานหนักกว่าผู้ชาย เนื่องจากผู้หญิงที่มุ่งหวังจะมีบทบาทอย่างแข็งขันในชุมชนยังคงถูกคาดหวังให้ทำงานบ้านให้เสร็จก่อนที่จะออกไปทำงานนอกครอบครัว (สัมภาษณ์ Homenet, 19 กันยายน พ.ศ. 2565).

การเข้าถึงบริการอนามัยการเจริญพันธุ์ของสตรี

สาธารณสุขมูลฐานของประเทศไทย ซึ่งรวมถึงบริการอนามัยการเจริญพันธุ์ ดำเนินการผ่านเครือข่ายของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล UNDP (2021:11) บันทึกความสำเร็จของบริการอนามัยการเจริญพันธุ์ในประเทศไทยไว้ ดังนี้

“ร้อยละ 80 ของหญิงตั้งครรภ์ทั้งหมดใช้บริการฝากครรภ์ในปี พ.ศ. 2530 ร้อยละ 92 ในปี พ.ศ. 2543 และร้อยละ 100 ในปี พ.ศ. 2555 เมื่อมีการใช้ระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า (Universal Health Coverage: UHC) การเข้ารับบริการดูแลระหว่างการคลอดบุตรเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 90.8 ในปี พ.ศ. 2533 เป็นร้อยละ 99.7 ในปี พ.ศ. 2555 นอกจากนี้ อัตราการคุมกำเนิดในหญิงวัยเจริญพันธุ์ (Contraceptive Prevalence Rate : CPR) เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 14.8 ในปี พ.ศ. 2513 เป็นร้อยละ 79.3 ในปี พ.ศ. 2555 อัตราการเจริญพันธุ์รวมยอดลดลงจากบุตร 5.9 คนต่อผู้หญิง 1 คนในช่วงทศวรรษที่ 1970 (พ.ศ. 2513-2522) เหลือ 1.6 คนในปี พ.ศ. 2554”

อย่างไรก็ดี ยังคงมีความท้าทายบางประการ เช่น การตั้งครรถ์ในวัยรุ่นในระดับสูง อัตราการคลอดในวัยรุ่นเพิ่มขึ้นจาก 42 คนต่อผู้หญิง 1,000 คนที่มีอายุ 15-19 ปีในปี พ.ศ. 2550 เป็น 52 คนในปี พ.ศ. 2555 แต่ลดลงเหลือ 44 คนในปี พ.ศ. 2563 (World Bank, 2020) ความต้องการความรู้เรื่องการคุมกำเนิดที่ไม่ได้รับการตอบสนองในกลุ่มผู้หญิงอายุน้อย (ร้อยละ 11.6 ของผู้หญิงอายุ 15-19 ปี) มีมากกว่าในกลุ่มผู้หญิงอายุมากขึ้น (ร้อยละ 8.3 ของผู้หญิงอายุ 45-49 ปี) (UNDP, 2021) การตั้งครรถ์ในวัยรุ่นสร้างความเครียดและภาระให้กับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย เด็กหญิงที่ตั้งครรถ์ยังคงถูกห้ามไม่ให้ไปโรงเรียนและต้องเผชิญกับการตีตรา การตั้งครรถ์ในวัยรุ่นกลายเป็นปัญหาสำหรับเด็กหญิงและครอบครัว ในขณะที่เด็กผู้ชายและครอบครัวมักจะไม่ต้องเผชิญกับผลที่ตามมาใดๆ (สัมภาษณ์ Homenet, 19 กันยายน พ.ศ. 2565)

ผู้หญิงในประเทศไทยยังคงเผชิญกับความท้าทายหลายประการในการเข้าถึงการทำแท้งที่ปลอดภัย แม้ว่าตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2565 จะมีการอนุญาตให้ทำแท้งได้จนถึงสัปดาห์ที่ 20 ของการตั้งครรถ์ การทำแท้งในช่วง 12 สัปดาห์แรกได้รับอนุญาตตามกฎหมายในประเทศไทยตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564 ก่อนหน้านี้อการทำแท้งถือเป็นสิ่งผิดกฎหมายโดยมีข้อยกเว้นที่จำกัดสำหรับกรณีที่การตั้งครรถ์เป็นอันตรายต่อสุขภาพกายหรือสุขภาพจิตของผู้เป็นแม่ เด็กหญิงมีอายุต่ำกว่า 15 ปี และเกิดตั้งครรถ์จากการถูกข่มขืนหรือร่วมประเวณีกับบุคคลในสายเลือดเดียวกัน หรือทารกในครรภ์มีความพิการหรือความผิดปกติร้ายแรง (AP News, 2022) มีการประเมินอย่างเป็นทางการว่ามีการทำแท้งประมาณ 30,000 ครั้งในแต่ละปี (รวมถึงการทำแท้งที่ตั้งใจ การแท้งที่เกิดขึ้นเอง การทำแท้งเพื่อการรักษา) แต่ตัวเลขนี้อาจประเมินต่ำกว่าความเป็นจริง โดยตัวเลขอื่นๆ ชี้ว่าอาจมีถึง 200,000-300,000 ครั้งต่อปี (UNDP, 2021)

ผู้หญิงในสถานการณ์ที่เปราะบาง

หนึ่งในกลุ่มย่อยของผู้หญิงที่อยู่ในสถานการณ์เปราะบางคือแม่วัยเยาว์ โดยเฉพาะแม่อายุน้อย (รวมถึงแม่วัยรุ่น) ที่มีลูกเล็ก พวกเธอมักเผชิญกับความยากลำบากเนื่องจากต้องหยุดเรียนกลางคัน และเผชิญกับอุปสรรคในการได้งานทำเนื่องจากต้องรับผิดชอบในการดูแลลูก นอกจากนี้ พวกเธอมักจะเผชิญกับการตีตราแม้ว่าในปัจจุบันจะมีแม่วัยรุ่นมากขึ้นในหมู่บ้าน และผู้คนที่เริ่มคุ้นเคยมากขึ้นกับการเห็นแม่วัยเยาว์ (สัมภาษณ์ Homenet, 19 กันยายน พ.ศ. 2565) ในปี พ.ศ. 2556 มีครัวเรือนที่มีพ่อหรือแม่เลี้ยงเดี่ยวจำนวน 1.4 ล้านครัวเรือน (ร้อยละ 7.1 ของครัวเรือนทั้งหมด)

ผู้หญิงอีกกลุ่มย่อยที่อยู่ในสถานการณ์เปราะบางคือผู้หญิงสูงอายุในครอบครัวข้ามรุ่น ครอบครัวข้ามรุ่นคือครอบครัวที่ประกอบด้วยปู่ย่าตายายและหลานซึ่งมีพ่อแม่ทำงานและอาศัยอยู่ที่อื่น เนื่องจากขาดแคลนบริการรับเลี้ยงเด็กที่ราคาไม่แพงในเขตเมืองหลายแห่ง พ่อแม่จึงมักส่งลูกๆ กลับบ้านไปให้ปู่ย่าหรือตายายดูแล มี

ครอบครัวข้ามรุ่น 400,000 ครอบครัว (ผู้สูงอายุหญิงหรือชายอยู่ลำพังกับหลาน) ในปี พ.ศ. 2556 ซึ่งคิดเป็นประมาณร้อยละ 2 ของครัวเรือนทั้งหมด โดยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น (UNDP, 2021) ในบรรดาครอบครัวข้ามรุ่น ผู้หญิงเป็นหัวหน้าครอบครัวประเภทนี้มากกว่า (มีผู้สูงอายุที่อยู่กับหลานมากกว่า) และผู้หญิงเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะมีความเปราะบางมากกว่า ประมาณร้อยละ 20 ของผู้สูงอายุในครอบครัวข้ามรุ่นมีรายได้ต่ำกว่าเส้นความยากจน ซึ่งต่ำกว่าอัตราความยากจนของประเทศเกินสองเท่า (UNDP, 2021)

กลุ่มย่อยที่สามเป็นผู้สูงอายุหญิง ผู้สูงอายุชาวไทยจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ อาศัยอยู่ในสถานการณครอบครัวที่เปราะบาง ไม่ว่าจะเป็นการอยู่คนเดียว อยู่ร่วมกับคู่สมรสสูงอายุ หรืออยู่กับหลาน ร้อยละ 63 ของผู้สูงอายุอาศัยอยู่ในพื้นที่ชนบท (UNDP, 2021) ผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ตามลำพังเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 8 ในปี พ.ศ. 2557 เป็นร้อยละ 10.8 ในปี พ.ศ. 2560 และคาดว่าอีกไม่นานร้อยละ 20 ของผู้สูงอายุจะมีชีวิตอยู่ต่ำกว่าเส้นความยากจน โดยส่วนใหญ่จะเป็นผู้หญิง (Charoensuthipan, 2019)

กลุ่มย่อยที่สี่เป็นผู้หญิงพิการและผู้หญิงที่ดูแลผู้ป่วยและผู้พิการ คนพิการได้รับเงินสนับสนุนจากรัฐบาลเพียงเดือนละ 800 บาท ผู้หญิงต้องเผชิญกับการเลือกปฏิบัติซ้ำซ้อนเนื่องจากเพศและความพิการ และมีปัญหาในการหางานทำ ซึ่งทำให้พวกเธอตกหล่นจากมาตรการชดเชยที่มีอยู่ภายใต้ระบบประกันสังคมของรัฐบาลที่เชื่อมโยงกับการจ้างงาน ผู้หญิงมักจะเป็นผู้ดูแลผู้พิการทั้งทางด้านการเงินและทางร่างกาย ซึ่งทำให้พวกเธอต้องรับผิดชอบมากขึ้นอย่างเกินสัดส่วน (Protection international, 2020)

กลุ่มย่อยที่ห้าของผู้หญิงกลุ่มเปราะบางคือผู้หญิงที่ระบุตนเองว่าเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มชาติพันธุ์ส่วนใหญ่ในชนบทของไทยอาศัยอยู่ในพื้นที่ห่างไกลที่เป็นภูเขา¹⁰ พวกเธอประสบกับความไม่เท่าเทียมด้านสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญ ตามข้อมูลจากการศึกษาล่าสุดในพื้นที่ภาคเหนือของประเทศไทย (Thummapol et al., 2018) กลุ่มชาติพันธุ์เผชิญกับการเลือกปฏิบัติในการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเนื่องจากผู้สูงอายุมีปัญหาในการสื่อสารภาษาไทยและรู้สึกอึดอัดใจที่จะเข้ารับบริการ ดังนั้น ผู้หญิงที่ระบุตนเองว่าเป็นกลุ่มชาติพันธุ์จึงมีความเสี่ยงมากขึ้นต่อโรคที่สามารถป้องกันได้ (เช่น มะเร็งปากมดลูก และเอชไอวี/เอดส์) กลุ่มชาติพันธุ์ในประเทศไทยมีแนวโน้มที่จะเป็นปิตาธิปไตย (ชายเป็นใหญ่) มากกว่าคนไทยในพื้นที่ราบลุ่ม ซึ่งทำให้ผู้หญิงมีภาระงานมากขึ้น ส่งผลให้พวกเธอไม่มีเวลาในการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ (UNDP, 2021)

กลุ่มย่อยที่หกประกอบด้วยผู้หญิงที่ข้ามแดนมาจากประเทศเพื่อนบ้าน แม้ว่าพวกเธอจะทำงานคล้ายๆ กับพลเมืองไทย แต่แรงงานข้ามชาติหญิงก็มักจะได้รับค่าจ้างน้อยกว่าและมีโอกาสน้อยกว่าในการเข้าถึงการฝึกอบรมและการเติบโตในสายอาชีพ สถานการณ์นี้ยังคงมีอยู่แม้จะมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.

¹⁰ เนื่องจากคนพื้นเมือง (กลุ่มชาติพันธุ์) อาศัยอยู่ในพื้นที่ที่เป็นภูเขา จึงมีเพียงไม่กี่คนที่อาศัยอยู่ในชุมชนผลิตข้าวในพื้นที่ราบลุ่ม

2541 ซึ่งรับประกันการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันของพนักงานทุกคน และการปฏิบัติและค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันระหว่างหญิงและชายในการจ้างงาน

งานดูแลครอบครัว

ในสังคมไทย งานดูแลครอบครัวดำเนินการโดยผู้หญิงเกือบทั้งหมด ทั้งการดูแลเด็กและการดูแลผู้สูงอายุ ดังที่ได้กล่าวแล้วข้างต้น ความเปราะบางของผู้หญิงส่วนใหญ่มาจากความรับผิดชอบในงานดูแลครอบครัว แม้จะมีกลไกของรัฐบาลที่พยายามช่วยลดภาระงานดังกล่าว แต่กลไกเหล่านี้ยังมีขนาดและขอบเขตที่จำกัด ตัวอย่างเช่น มีการแนะนำและฝึกอบรมอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในแต่ละหมู่บ้าน โดย อสม. จะออกเยี่ยมผู้ป่วยหรือผู้สูงอายุ และตรวจสุขภาพเด็กเล็ก พวกเขาได้รับการฝึกอบรมและได้รับค่าตอบแทนเล็กน้อยสำหรับงานของพวกเขา อสม. ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง ล่าสุดทุกตำบลได้เปิดตัวโครงการผู้ดูแลผู้ป่วย โดยเทศบาลจะจ่ายเงินให้กับผู้ดูแลที่ออกเยี่ยมผู้สูงอายุติดเตียง (สัมภาษณ์กลุ่มสตรีจังหวัดร้อยเอ็ด, 1 ตุลาคม พ.ศ. 2565)

นอกจากนี้ยังมีบางตำบลที่มีการจัดตั้งศูนย์รับเลี้ยงเด็กด้วย ประมาณร้อยละ 85 ของเด็กอายุ 3-5 ปี เข้าเรียนที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หรือการศึกษาก่อนประถมศึกษา อย่างไรก็ตาม การขาดแคลนบริการรับเลี้ยงเด็กกราคาไม่แพงสำหรับเด็กอายุต่ำกว่า 3 ขวบยังคงเป็นปัญหา (Unicef, 2019)

การระบาดของโควิด-19 ส่งผลให้โรงเรียนต้องปิดตัวลง ทำให้งานดูแลเด็กของผู้หญิงเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ยังเพิ่มงานด้านการดูแลสุขภาพที่บ้านของผู้หญิง รวมทั้งกิจกรรมการเจริญพันธุ์อื่นๆ เนื่องจากสมาชิกในครอบครัวใช้เวลาอยู่ที่บ้านนานขึ้น (UNDP, 2021)

บทสรุปสำหรับโครงการ

- ประเทศไทยเป็นสังคมที่มีแบบแผนการอยู่อาศัยร่วมกันและสืบทอดมรดกทางฝั่งผู้หญิง และผู้หญิงมีทรัพยากรและอำนาจในครัวเรือนในระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตาม การเลือกปฏิบัติระหว่างเพศและความไม่เท่าเทียมระหว่างหญิงชายยังคงมีอยู่ ความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศยังคงอยู่ การตั้งครรภในวัยรุ่นทำให้เด็กผู้หญิงถูกตีตรา และผู้หญิงในตำแหน่งผู้นำมีรายได้น้อยกว่าผู้ชายมาก ทักษะคติเหมารวมที่เกี่ยวข้องกับเพศภาวะเป็นที่แพร่หลาย และบรรทัดฐานที่เกี่ยวข้องกับเพศภาวะและบทบาทหญิงชายที่คาดหวังให้ผู้หญิงเป็นแม่และภรรยาที่ดียังคงแข็งแกร่ง

- เนื่องจากขาดข้อมูลแยกตามเพศ จึงเป็นการยากที่จะเข้าใจขอบเขตของปัญหาความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศ แม้ว่าจะมีกฎหมายหลายฉบับที่ถูกนำมาใช้เพื่อให้สถานการณ์ความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศดีขึ้น แต่กลไกและการปฏิบัติการเพื่อบรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศยังคงอ่อนแอ
- ผู้หญิงไทยโดยทั่วไปมีการศึกษาที่ดี มีทักษะ ICT ขั้นพื้นฐานค่อนข้างดีเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ชาย และมีความกระตือรือร้นในกิจกรรมที่ให้ผลตอบแทนที่ดี มีโอกาสมากมายที่ผู้หญิงสามารถเข้าไปสำรวจและทดลองทำหากได้รับการยอมรับ และการสนับสนุนที่เหมาะสม
- กลุ่มผู้หญิงที่มีความเปราะบางเป็นพิเศษบางกลุ่ม ได้แก่ แม่เลี้ยงเดี่ยวที่มีลูกเล็ก หญิงสูงอายุในครอบครัวข้ามรุ่น หญิงสูงอายุที่อาศัยอยู่ตามลำพัง ผู้หญิงพิการ และผู้หญิงที่มีความวิตกกังวลในการดูแลคนในครอบครัว (ผู้สูงอายุ ผู้ป่วย ผู้พิการ) ผู้หญิงที่ระบุตนเองว่าเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ และแรงงานข้ามชาติหญิง
- มีการสนับสนุนเพียงเล็กน้อยสำหรับความรับผิดชอบในงานดูแลครอบครัวของผู้หญิง บริการรับเลี้ยงเด็กราคาไม่แพงสำหรับเด็กอายุต่ำกว่า 3 ขวบยังคงขาดแคลน

บทที่ 3: มิติทางเพศในภาคเกษตรกรรม

3.1 ระดับเมตา

การจ้างงานของผู้หญิงในภาคเกษตรกรรม

จากข้อมูลของธนาคารโลก (ค.ศ. 2020) สัดส่วนการจ้างงานของผู้หญิงในภาคเกษตรกรรมของไทยที่ประมาณการไว้เมื่อเทียบกับการจ้างงานทั้งหมดของผู้หญิง ลดลงจากร้อยละ 60.8 ในปี พ.ศ. 2534 เหลือร้อยละ 27.6 ในปี พ.ศ. 2562 ผู้หญิงไทยมีส่วนร่วมในกลุ่มเกษตรกรรมอย่างแข็งขัน สามารถเข้าถึงทรัพยากรการผลิตของครอบครัวได้อย่างเท่าเทียม และสามารถควบคุมรายได้ของครัวเรือนได้ดีกว่าผู้ชาย (Aker et al., 2017) ผู้หญิงและผู้ชายมีสิทธิเท่าเทียมกันในที่ดิน และสิทธิในการรับมรดกที่เท่าเทียมกันได้รับการประกันจากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ แม้ว่าผู้ที่ดูแลพ่อแม่ (ซึ่งมีแนวโน้มจะเป็นลูกสาว) มักจะได้รับมากกว่า (UNDP, 2021) การศึกษาทางประวัติศาสตร์และชาติพันธุ์วิทยายบรยายถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้หญิงกับสามีว่ามีความเท่าเทียมกัน (Curran & Meijer-Irons, 2014) ผู้หญิงและผู้ชายมีสิทธิทางเศรษฐกิจเหมือนกัน รวมถึงการเปิดบัญชีธนาคาร การได้รับสินเชื่อ และการเข้าถึงบริการทางการเงินที่เป็นทางการ รัฐบาลไทยได้วางมาตรการหลายประการ เช่น กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ เพื่อขยายเงินกู้ให้กับหมู่บ้านและชุมชนเมือง และจัดให้มีการฝึกอบรมวิชาชีพให้กับทั้งหญิงและชาย (UNDP, 2021)

ผู้หญิงในฐานะคนงานในครอบครัวที่ไม่ได้รับค่าจ้าง

แม้จะมีแนวโน้มเชิงบวกดังกล่าว แต่ความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศในประเทศไทยยังคงมีอยู่ในรูปแบบที่ละเอียดอ่อนอย่างยิ่ง ประเด็นหนึ่งคือการมองข้ามการมีส่วนร่วมของผู้หญิง คนงานหญิงส่วนใหญ่ (ร้อยละ 53) ในภาคเกษตรกรรมถือเป็นคนงานในครอบครัวที่ไม่ได้รับค่าจ้าง การจัดประเภทงานของผู้หญิงเป็นงานของครอบครัวที่ไม่ได้รับค่าจ้างทำให้การทำงานด้านการเกษตรของผู้หญิงถูกมองข้าม ผู้ชายอาจทำนาร่วมกับผู้หญิง แต่ผู้หญิงก็อาจทำกิจกรรมการเกษตรอื่นๆ ที่สวนหลังบ้านด้วย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงานของครอบครัวที่ไม่ได้รับค่าตอบแทน ในกรณีนี้ ครัวเรือนเกษตรกรรมจะถูกนับตามกิจกรรมด้านการเกษตรของผู้ชาย เนื่องจากผู้หญิงถูกมองว่า “เป็นผู้ช่วย” ของผู้ชาย การมองข้ามการทำงานของผู้หญิงดังกล่าวทำให้ไม่มีมาตรการภายใต้นโยบาย/แผนงานที่จะสนับสนุนกิจกรรมด้านการเกษตรของผู้หญิงได้อย่างพอเพียง ดังนั้น มาตรการภายใต้นโยบาย เช่น การขยายตลาดการค้าของสินค้าเกษตรอาจไม่เป็นประโยชน์ต่อแรงงานหญิงที่ไม่ได้รับค่าจ้างมากเท่าที่ควร

เนื่องจากงานที่ผู้หญิงทำไม่ได้นำมาคิดคำนวณรวมอย่างเต็มที่ ส่งผลให้แรงงานหญิงที่ไม่ได้รับค่าจ้างมีความเปราะบางมากกว่าเมื่อเทียบกับผู้ชายในภาคเกษตรกรรม (Korwatanasakul, 2020)

ในประเทศไทย ผู้หญิงร้อยละ 27 เป็นเจ้าของที่ดินเพื่อเกษตรกรรมตามกฎหมาย ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศสมาชิก OECD (ร้อยละ 18) อย่างไรก็ตาม เป็นที่สังเกตด้วยว่า ผู้หญิงไทยคิดเป็นร้อยละ 41 ของแรงงานภาคเกษตรกรรม สัดส่วนของผู้หญิงที่ทำงานในภาคเกษตรกรรมจึงมากกว่าสัดส่วนของผู้หญิงที่ถือครองที่ดินเพื่อเกษตรกรรมในประเทศไทย (OECD, 2021)

การแบ่งงานระหว่างเพศในภาคเกษตรกรรมของไทย

มีการแบ่งงานระหว่างเพศในภาคเกษตรกรรมของไทยอย่างชัดเจน ผู้ชายทำงานที่เรียกว่างานที่ต้องใช้กำลังทางกายมาก ซึ่งรวมถึงการใช้เครื่องจักร (รถแทรกเตอร์ รถเกี่ยวข้าว ฯลฯ) รวมถึงการฉีดพ่นสารเคมี แรงงานภาคเกษตรมักได้รับค่าจ้างตามงานที่ทำเสร็จ และประเภทของงานที่ผู้ชายทำมักได้รับค่าจ้างต่อชั่วโมงมากกว่างานของผู้หญิง เช่น การปลูกข้าวแบบปักดำ จะจ่ายเป็นรายวันและเกือบทั้งหมดจะได้รับค่าจ้างในอัตราที่ต่ำกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีของแรงงานข้ามชาติในภาคเกษตรกรรม แรงงานข้ามชาติหญิงมักทำงานบรรจุหีบห่อ ในขณะที่แรงงานข้ามชาติชายทำงานเก็บเกี่ยวพืชผลและงานหนักอื่นๆ ผู้ชายจึงได้รับค่าจ้างสูงกว่าผู้หญิง (การเสวนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับผู้หญิงที่จังหวัดเชียงราย, 30 กันยายน พ.ศ. 2565) การแบ่งงานระหว่างเพศดังกล่าวมีพื้นฐานมาจากการรับรู้ของผู้หญิงทำงานที่ "น่าเบื่อ" ได้ดีกว่า (Richardson and Roberts, 2020) ผู้หญิงถือเป็นแรงงานรองในพื้นที่เกษตรกรรมมากกว่าเป็นผู้หารายได้หลัก (Nguyen et al., 2019) ผู้หญิงยังมีแนวโน้มที่จะมุ่งความสนใจไปที่การผลิตพืชผลที่มีมูลค่าต่ำกว่า เช่น การปลูกผักหลังบ้าน การเลี้ยงสัตว์เล็ก การเตรียมและการแปรรูปอาหาร การขายปลีกสินค้าเกษตร หรือกิจกรรมสร้างรายได้นอกภาคเกษตร แม้ว่ากิจกรรมเหล่านี้จะสร้างรายได้สูงกว่าการผลิตทางการเกษตรหลัก แต่กิจกรรมของผู้หญิงก็มักจะถือเป็นรายได้เสริมเกือบทั้งหมด

แม้ว่าบทบาทชายหญิงและทัศนคติเหมารวมทางเพศจะแพร่หลายอย่างต่อเนื่อง แต่ทั้งผู้หญิงและผู้ชายในพื้นที่ชนบทยังคงรู้สึกถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศในภาคเกษตรกรรม การศึกษาที่สำรวจความคิดและความรู้สึกของผู้หญิงไทยที่มีส่วนร่วมในภาคเกษตรกรรมโดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและการสังเกตของนักวิจัยพบว่ามีความรู้สึกเป็นหุ้นส่วนระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย (Richardson & Roberts, 2020) ซึ่งอาจเกิดจากการที่ผู้หญิงมีแนวโน้มที่จะรับผิดชอบด้านการจัดการทางการเงินในระดับครัวเรือนในประเทศไทย อย่างไรก็ตาม อาจมีพื้นฐานมาจากความรู้สึกผูกพันกับกลุ่มซึ่งในประวัติศาสตร์ที่ผ่านมาอยู่ในระดับสูงในประเทศไทย (Pimpa, 2012; Hofstede, 1984) ความรู้สึกผูกพันกับกลุ่มในระดับที่สูงนี้ ซึ่งแสดงออกในรูปแบบของการให้ความสำคัญ

ของผู้คนกับพันธสัญญาที่มีต่อกลุ่ม เช่น “... ครอบครัว ครอบครัวขยาย หรือความสัมพันธ์แบบขยาย” (Pimpa, 2012) ทำให้ผู้หญิงแยกเรื่องส่วนตัวออกจากเรื่องของครอบครัวได้ยาก และ/หรือรับรู้ถึงส่วนที่เธอได้ลงทุนลงแรงไปแยกต่างหาก คุณค่าทางวัฒนธรรมดังกล่าวทำให้การมองเห็นและการระบุประเด็นด้านเพศภาวะในพื้นที่ชนบทของไทยว่าเป็นปัญหา เป็นเรื่องยากมากขึ้น ประเด็นเรื่องเพศภาวะและบทบาทหญิงชายยังคงมีอยู่แต่ได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของแนวทางปฏิบัติในชีวิตประจำวันในพื้นที่ชนบท

3.2 ระดับมหภาค

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (กษ.) รับผิดชอบด้านความมั่นคงทางอาหารในประเทศไทย ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ได้รวมเป้าหมาย SDG 5 (ความเสมอภาคระหว่างเพศ) เข้าไว้ด้วย ในฐานะที่เป็นหนึ่งในเป้าหมาย SDG ที่ใช้เป็นแนวทาง โดยกล่าวถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศและการเสริมพลังของสตรีในการเป็นหุ้นส่วนระหว่างภาครัฐและเอกชนภายใต้หนึ่งในห้ากลยุทธ์หลัก (ยุทธศาสตร์ที่ 2: การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการสินค้าเกษตรตลอดห่วงโซ่อุปทาน)

ในแผนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร มีการกล่าวถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศเป็นระยะๆ แผนปฏิบัติการของกรมส่งเสริมการเกษตร (พ.ศ. 2563-2565) ได้รวมการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับความเท่าเทียมระหว่างเพศภายใต้ “การพัฒนากลุ่มเกษตรกรกรรมและวิสาหกิจชุมชนสู่กลุ่ม/เครือข่าย/องค์กรอัจฉริยะ” (กิจกรรม 1.3 หน้า 9) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับกลุ่มสตรีและเกษตรกรสตรีเพื่อเพิ่มรายได้ครัวเรือนเพื่อความมั่นคงทางอาหาร และเพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับสินค้าเกษตร แผนปฏิบัติการต่อมาของกรมส่งเสริมการเกษตร (พ.ศ. 2566-2570) ยังอ้างถึงกลุ่มภรรยาเกษตรกรตามข้อ 4.1 “องค์กรเกษตรกรกรรมเข้มแข็ง” แผนดังกล่าวมีจุดมุ่งหมายเพื่อลงทะเบียนกลุ่มภรรยาเกษตรกรและถ่ายทอดความรู้ด้านการเกษตรผ่านกลุ่มเหล่านี้

แม้ว่ากระทรวงเกษตรและสหกรณ์ไม่มีนโยบายหรือยุทธศาสตร์เรื่องเพศภาวะและบทบาทหญิงชายแยกต่างหาก แต่ก็ปฏิบัติตามนโยบายระดับชาติว่าด้วยความเท่าเทียมระหว่างเพศ โดยตระหนักถึงบทบาทของสตรีในด้านการเกษตร แต่ให้ความสำคัญมากกว่ากับกิจกรรมหลังการเก็บเกี่ยวและการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ทำงานร่วมกับกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย เพื่อพัฒนาและส่งเสริมโครงการ “หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์” (OTOP)¹¹ สินค้า OTOP จำนวนมากผลิตโดยกลุ่มสตรี แต่โดยทั่วไปแล้วประเด็นเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศและความสมดุลของอำนาจไม่ได้รวมไว้ในนโยบายการเกษตรที่มีอยู่

¹¹ หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) เป็นโครงการกระตุ้นธุรกิจประกอบการท้องถิ่น ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อสนับสนุนผลิตภัณฑ์ที่ผลิตและจำหน่ายในท้องถิ่นอันเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละตำบลทั่วไทย สินค้าชิ้นเยี่ยมจากตำบลได้รับการคัดเลือกให้ได้รับตราสินค้าอย่างเป็นทางการที่เรียกว่า “สินค้า OTOP ติดดาว” และได้รับการสนับสนุนด้านการส่งเสริมการขายทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(Nguyen et al., 2019) แม้ว่าความร่วมมือของผู้หญิงในภาคเกษตรกรรมในประเทศไทยจะอยู่ในระดับที่สูงขึ้น แต่อุปสรรคสำคัญต่อความเท่าเทียมระหว่างหญิงชายและการเสริมพลังของผู้หญิงยังคงมีอยู่ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขผ่านโครงการส่งเสริม (Richardson & Roberts, 2020) นโยบายและแผนส่วนใหญ่ไม่ตระหนักถึงบทบาทของผู้หญิงในวัฒนธรรมเกษตรกรรมอย่างเต็มที่ ไม่ระบุประเด็นที่ผู้หญิงทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างว่าเป็นปัญหา อีกทั้งไม่ระบุการเห็นงานของผู้หญิงเป็นเพียงรายได้เสริมว่าเป็นปัญหา

แผนขับเคลื่อนการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2562-2564 โดยคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (สทพ.) ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของสตรีในภาคเกษตรกรรม แผนดังกล่าวตั้งข้อสังเกตภายใต้พันธกรณีต่อเป้าหมาย SDG 2 (ความหิวโหยเป็นศูนย์) ว่ากิจกรรมทางการเกษตรที่ผู้หญิงมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อการเกษตรที่ยั่งยืน ซึ่งรวมถึงการดูแลสัตว์เล็ก การเก็บรวบรวมและการแปรรูปอาหารจากป่า เกษตรผสมผสาน และการผลิตอาหารให้กับครอบครัว ด้วยกระแสโลกาภิวัตน์และการทำให้เป็นธุรกิจการค้าวิถีเกษตรกรรมแบบดั้งเดิมของผู้หญิงถูกทำลายไป และรายได้ที่เป็นเงินสดมีความสำคัญมากกว่าความมั่นคงทางอาหารของครอบครัวและการเกษตรที่ยั่งยืน ดังนั้น แผนดังกล่าวจึงระบุว่าจะช่วยสิ่งแวดล้อมและดำเนินการเกษตรกรรมแบบยั่งยืน การสนับสนุนให้ผู้หญิงมีอำนาจการตัดสินใจมากขึ้นจึงเป็นสิ่งสำคัญ

3.3 ระดับกลาง

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวได้ชี้แจงแนวทางการดำเนินการไปยังทุกกระทรวงเพื่อให้แต่งตั้งผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายประจำส่วนราชการ (Chief Gender Equality Officer: CGEO) เมื่อเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2563 อย่างไรก็ตาม การแต่งตั้งดังกล่าวยังไม่ได้ดำเนินการครบทุกแห่ง¹².

กรมการข้าวส่งเสริมและสนับสนุนชาวนาที่ได้รับการรับรองมาตรฐานการผลิตข้าวยั่งยืน (Sustainable Rice Platform: SRP) โดยมีข้อสังเกตว่า ตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพของการปลูกข้าวที่ยั่งยืนได้รวมการเสริมพลังของผู้หญิงเป็นหนึ่งในเป็นตัวชี้วัดด้วย “ตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพของการปลูกข้าวที่ยั่งยืน” (เวอร์ชัน 2.1, มกราคม พ.ศ. 2563) ตั้งสมมติฐานว่า การเสริมพลังของผู้หญิงนำไปสู่สุขภาพที่ดีขึ้นของตัวมารดาเอง สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของครอบครัว การเสริมพลังของผู้หญิงคาดว่าจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการผลิตและความสามารถในการทำกำไรที่เพิ่มสูงขึ้น (หน้า 35) การตรวจวัดการเสริมพลังของผู้หญิงใช้ดัชนีชี้วัดที่ครอบคลุมหัวข้อต่อไปนี้

- การที่ผู้หญิงมีอำนาจควบคุมการตัดสินใจเกี่ยวกับการผลิตทางการเกษตรของครอบครัว

¹² เจ้าหน้าที่กรมการข้าวจำนวนมากดูเหมือนจะไม่ทราบว่าผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายประจำส่วนราชการ (CGEO) อยู่

- การที่ผู้หญิงมีอำนาจควบคุมการตัดสินใจเกี่ยวกับแรงงานที่ตนเองลงไป
- ความพึงพอใจของผู้หญิงเกี่ยวกับแรงงานที่ตนเองลงไป
- การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและการเสริมสร้างศักยภาพของผู้หญิง
- การที่ผู้หญิงเข้าถึงทรัพยากรตามฤดูกาลที่ใช้สำหรับกิจกรรมในไร่นา
- การที่ผู้หญิงมีอำนาจควบคุมทรัพยากรระยะยาวที่ใช้สำหรับกิจกรรมในไร่นา
- การที่ผู้หญิงมีอำนาจควบคุมการตัดสินใจเกี่ยวกับรายได้ของครัวเรือน
- การที่ผู้หญิงมีอำนาจควบคุมรายได้ส่วนบุคคลของตนเอง
- การมีส่วนร่วมของผู้หญิงในการตัดสินใจร่วมกัน
- ความรุนแรงต่อผู้หญิง

กรมส่งเสริมการเกษตรทำงานร่วมกับเกษตรกรอย่างใกล้ชิด ในอดีตเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย อย่างไรก็ตาม เนื่องจากมีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ดีขึ้น การเดินทางไปยังหมู่บ้านต่างๆ กลายเป็นเรื่องง่ายและรวดเร็วยิ่งขึ้น นอกจากนี้ เนื่องจากผู้หญิงมีแนวโน้มที่จะมีผลการเรียนที่ดีกว่า ผู้หญิงจึงเข้ามาทำงานเป็นเจ้าหน้าที่รัฐในกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มากขึ้น ส่งผลให้ขณะนี้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่เป็นผู้หญิงมีมากขึ้น กระทั่งในบางอำเภอ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรทั้งหมดเป็นผู้หญิง¹³.

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) กำลังดำเนินโครงการหลายโครงการที่มุ่งเป้าไปที่ประชาชนในชนบท ซึ่งบางโครงการส่งเสริมการบูรณาการประเด็นเพศภาวะและสนับสนุนนโยบายระดับชาติด้านความเสมอภาคระหว่างเพศ โครงการมีข้อมูลแยกตามเพศและใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์และระบุหาตัวผู้ที่มีปัญหาในการชำระคืนเงินกู้ แม้ว่าข้อมูลแยกตามเพศดังกล่าวจะใช้เป็นการภายในเท่านั้นและจะไม่เปิดเผยต่อสาธารณะ¹⁴ ธ.ก.ส. ได้รับโล่รางวัลประกาศเกียรติคุณในฐานะองค์กรดีเด่นด้านการคุ้มครองสิทธิและส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ เนื่องในวันสตรีสากล พ.ศ. 2559 (BAAC, 2015)

ธ.ก.ส. ให้บริการประกันชีวิตและประกันภัยทางการเกษตร ผู้ใดมีบัญชีกับ ธ.ก.ส. ก็มีประกันคุ้มครอง ไม่มีหลักฐานบ่งชี้ว่าผู้หญิงประสบปัญหาในการเข้าถึงสินเชื่อของ ธ.ก.ส. ในขณะเดียวกัน ธ.ก.ส. ยังไม่มีโครงการทางการเงินที่เน้นไปที่สตรี เป็นที่น่าสังเกตว่า ธ.ก.ส. เป็นหนึ่งในกรรมการของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี สังกัด

¹³ เรื่องนี้ถูกกล่าวถึงซ้ำๆ หลายครั้งระหว่างการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ภาคสนามของ GIZ และระหว่างการประชุมที่จังหวัดเชียงรายและจังหวัดร้อยเอ็ด

¹⁴ จากการสัมภาษณ์นาย Jameekorn Rangmanee ธ.ก.ส. กาญจนบุรี โดย ดร. อารีญา โอบิเตียกู มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เมื่อวันที่ 6 ตุลาคม พ.ศ. 2565

กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย โดยได้มีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด¹⁵ ในแต่ละจังหวัด ซึ่งผู้หญิงสามารถกู้ยืมเงินเพื่อสร้างรายได้ มีการจัดตั้งคณะกรรมการกองทุนร่วมกับผู้นำสตรีในจังหวัดเพื่อบริหารจัดการกองทุน เงินทุนนี้ไม่ได้ใช้เพื่อการปลูกข้าว แต่เพื่อกิจกรรมการเกษตรประเภทอื่นและกิจกรรมนอกภาคการเกษตรของสตรี¹⁶ กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัดใช้ร้อยละ 80 ของเงินกองทุนเพื่อให้กู้ยืมและร้อยละ 20 เพื่อเป็นเงินอุดหนุน โดยมีวงเงินสนับสนุนสูงสุด 200,000 บาท ประสบการณ์การเรียนรู้ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัดเกี่ยวกับความต้องการสินเชื่อของสตรี อาจเป็นประโยชน์ในการสะท้อนถึงโครงการทางการเงินที่เน้นไปที่สตรีของ ธ.ก.ส. เอง

3.4 ระดับจุลภาค

การมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของสตรีในด้านการเกษตร

ผู้ชายเคยมีบทบาทสำคัญในงานภาคการเกษตร แต่สถานการณ์ทางเศรษฐกิจและความต้องการเงินสดได้ผลักดันให้ผู้หญิงเข้ามามีบทบาทมากขึ้นในภาคเกษตรกรรมของไทย ในปัจจุบันผู้หญิงมักจะดูแลส่วนใหญ่ของงานด้านการจัดการและการจัดการทางการเงินให้กับไร่นาและครอบครัว ในขณะที่ผู้ชายทำงานในไร่นาและหาเงินจากนอกหมู่บ้านด้วย ผู้หญิงยังเสริมรายได้ของครอบครัวด้วยการทำงานที่สร้างรายได้ทั้งในไร่นาและที่อื่นด้วยเหตุนี้ ผู้หญิงจึงมีบทบาทในการตัดสินใจที่มากขึ้นควบคู่ไปกับสามี อย่างไรก็ตาม เนื่องจากมีการแบ่งงานระหว่างเพศและแบ่งบทบาทหญิงชายในครอบครัวและชุมชน รวมถึงตำแหน่งทางสังคมที่ต่ำกว่าของผู้หญิง และการขาดผู้หญิงในบทบาทผู้นำ บทบาทของการจัดการทางการเงินในความเป็นจริงจึงดูเหมือนจะเป็นภาระและความรับผิดชอบสำหรับผู้หญิงเสียมากกว่า และไม่ได้ช่วยเสริมพลังและเสรีภาพให้กับผู้หญิงเสมอไป (Rungreangkulkij et al. 2019)

ภาระเวลาและงานดูแลครอบครัวของสตรี

ตามที่กล่าวไว้ข้างต้น ผู้หญิงมีหน้าที่ดูแลงานบ้านเกือบทั้งหมด และผู้ชายแค่ "ช่วย" ทำงานบ้านเท่านั้น แม้ว่าผู้หญิงจะทำงานเกษตรกรรมมากกว่า แต่ภาระงานภายในครัวเรือนก็ไม่มีเปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตาม ในความ

¹⁵ กลุ่มสตรีขึ้นทะเบียนกับสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ กองทุนบริหารโดยคณะกรรมการประจำจังหวัด ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนที่ได้รับเลือกตั้งหนึ่งคนต่อหนึ่งอำเภอ (<http://www.womenfund.in.th/>)

¹⁶ แม้ว่ากองทุนจะสนับสนุนกิจกรรมทางเศรษฐกิจของสตรี แต่ก็มีข้อบ่งชี้ว่า หากไม่มีโครงการเสริมเพื่อสร้างความตระหนักรู้ด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ เงินกู้ยืมก็จะมีผลกระทบที่จำกัดในการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างหญิงชาย (Akkasaeng, 2020)

เป็นอยู่แบบชนบท ผู้หญิงมักไม่มองว่างานบ้านเป็นภาระ ผู้หญิงมองว่าเกษตรกรรมเป็นการหาเลี้ยงชีพในอุดมคติที่ช่วยให้พวกเขาสร้างสมดุลระหว่างงานบ้านและงานดูแลครอบครัวกับงานที่ให้ผลตอบแทน ผู้หญิงและผู้ชายมักหางานทำในเมืองหลังจากสำเร็จการศึกษา แต่เมื่อผู้หญิงมีลูกหรือเมื่อพ่อแม่ต้องการการดูแล ผู้หญิงคือคนที่กลับมารับงานดูแลครอบครัวควบคู่ไปกับงานเกษตรกรรม¹⁷.

การแบ่งงานระหว่างเพศและช่องว่างของค่าจ้าง

ในส่วนของการผลิตข้าว ภาระงานได้ลดลงเนื่องจากงานส่วนใหญ่เปลี่ยนไปใช้เครื่องจักร การไถนาที่เมื่อก่อนเป็นงานของผู้ชาย ปัจจุบันใช้รถแทรกเตอร์ (แม้จะผู้ชายจะเป็นคนขับ) การปลูกข้าวแบบปักดำซึ่งเคยเป็นงานของผู้หญิง ปัจจุบันได้เลิกวิธีการนี้ไปแล้วเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากเปลี่ยนไปใช้เทคนิคการปลูกแบบหว่านหรือใช้เครื่องหยอดแถวข้าววงอก การเก็บเกี่ยวซึ่งเมื่อก่อนทำโดยทั้งผู้หญิงและผู้ชาย แต่มักทำโดยผู้หญิงมากกว่า ปัจจุบันกลับทำโดยผู้รับจ้างเก็บเกี่ยว แต่การแบ่งงานระหว่างเพศของหญิงชายในภาคเกษตรกรรมยังคงแข็งแกร่ง และผู้ชายมักทำงานที่ต้องออกแรง (รวมถึงการทำงานควบคุมเครื่องจักร) และฉีดพ่นสารเคมี ในขณะที่ผู้หญิงมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการไร่นา ซึ่งยังคงมีความจำเป็นต้องทำการปลูกข้าวแบบปักดำเสริมอยู่บ้าง เนื่องจากมีบางจุดที่เมล็ดข้าวไม่งอก ในบางพื้นที่จำเป็นต้องมีการกำจัดวัชพืช กิจกรรมทั้งสองประการนี้ผู้หญิงเป็นคนทำ การกำจัดวัชพืชจะยากขึ้นเมื่อมีการหว่านข้าวแล้วและไม่สามารถใช้เครื่องจักรได้ ที่จังหวัดร้อยเอ็ด ชาวนาจะตัดข้าวไปพร้อมกับวัชพืชเพื่อกำจัดวัชพืช การตัดดังกล่าวทำโดยผู้ชายโดยใช้เครื่องตัดหญ้า

แม้ว่าภาระงานทางการเกษตรสำหรับทั้งหญิงและชายจะลดลง เกษตรกรรมยังคงเป็นงานหนักทางร่างกาย ปัญหาสุขภาพที่พบบ่อยที่สุดของหญิงชนบทคืออาการปวดหลังหรือปวดตามร่างกาย จากข้อมูลของ Akter et al. (2017) ประมาณร้อยละ 70 ของผู้ตอบแบบสอบถามในการเสวนากลุ่มกล่าวถึงปัญหาเหล่านี้ว่ามีสาเหตุมาจากภาระงานของพวกเขา แม้กระนั้น ผู้หญิงส่วนใหญ่ไม่ได้ขอความช่วยเหลือจากแพทย์เพื่อลดความเจ็บปวดดังกล่าว พวกเขาเพียงแค่นวดหรือใช้วิธีการรักษาแบบสามัญประจำบ้านเท่านั้น เช่น แผ่นแปะหรือการนวดตัว เพื่อฟื้นฟูกล้ามเนื้อที่แข็งตึง นอกจากนี้ เกษตรกรหญิงทุกคนในประเทศไทยยังได้รับการตรวจสุขภาพทุกเดือนและการตรวจเลือดปีละสองครั้งโดยการสนับสนุนจากภาครัฐ เพื่อตรวจหาการปนเปื้อนของสารกำจัดศัตรูพืช (Akter et al., 2017)

เยาวชนมีแนวโน้มที่จะออกจากหมู่บ้านในชนบทเพื่อรับการศึกษาและหางานทำนอกภาคเกษตรกรรม ซึ่งเกิดขึ้นทั้งกับผู้หญิงและผู้ชาย อย่างไรก็ตาม เมื่อผู้หญิงมีลูกและ/หรือเมื่อพ่อแม่แก่ตัว มักเป็นผู้หญิงที่กลับมาบ้าน

¹⁷ ประเด็นเหล่านี้ถูกกล่าวถึงซ้ำๆ หลายครั้งระหว่างการสนทนากลุ่มกับกลุ่มสตรีที่จังหวัดเชียงรายและจังหวัดร้อยเอ็ด โดยเฉพาะอย่างยิ่งจังหวัดร้อยเอ็ด (ซึ่งมีคนหนุ่มสาวอพยพย้ายออกไปทำงานมากขึ้น)

เพื่อดูแลเด็กและคนชรา และเริ่มประกอบอาชีพเกษตรกรรมควบคู่ไปกับงานดูแลครอบครัว ผู้หญิงที่เดินทางกลับเหล่านี้ต้องบริหารจัดการครอบครัวและเกษตรกรรมด้วยตนเอง ภาระงานด้านการทำนาของผู้หญิงในครอบครัวที่ผู้หญิงเป็นหัวหน้าไม่ได้เพิ่มมากขึ้นเสมอไป เนื่องจากงานผลิตข้าวส่วนใหญ่เปลี่ยนไปใช้เครื่องจักร และผู้หญิงจะจ้างแรงงานในการเตรียมดิน พนสารเคมี และเก็บเกี่ยว หัวหน้าครัวเรือนที่เป็นผู้หญิงกล่าวว่า ความยากลำบากในการไม่มีผู้ชายอยู่ด้วยคือการที่พวกเขาไม่มีใครที่จะให้คำปรึกษา กล่าวคือ ไม่มีใครช่วยพวกเขาในงานจัดการไร่นา ผู้หญิงต้องจัดการกิจกรรมประจำวันในไร่นาและตัดสินใจด้านการจัดการพืชผล นอกเหนือจากการจัดการครอบครัวในแต่ละวัน (FAO, 2010) กระนั้น ยังมีบางคนที่ไม่มีเวลาในการสร้างสมดุลระหว่างงานในครัวเรือนกับงานเกษตรกรรม ตัวอย่างเช่น หญิงสาวที่มีลูกเล็กถูกมองว่ามีความยากลำบากในการแบ่งภาคระหว่างกิจกรรมการงานต่างๆ¹⁸.

มีการขาดแคลนแรงงานอย่างรุนแรงในภาคเกษตรกรรม และเกษตรกรรมก็จ้างคนงาน บางครั้งคนงานก็คือชาวบ้านคนอื่นๆ แต่บ่อยครั้งพวกเขาก็จ้างแรงงานข้ามชาติชาวพม่า โดยเฉพาะในภาคเหนือ พวกเขาจ้างแรงงานไทยใหญ่เพราะพูดภาษาไทย แรงงานข้ามชาติหญิงมักได้รับค่าจ้างน้อยกว่าแรงงานชาย ตัวอย่างเช่น สำหรับงานเก็บเกี่ยวงานหนึ่ง ผู้ชายได้ค่าจ้าง 500 บาท ขณะที่ผู้หญิงได้เพียง 300 บาท ความแตกต่างนี้ได้รับการอธิบายว่าเกิดจากงานที่แตกต่างกัน โดยผู้ชายทำงานเก็บเกี่ยว และผู้หญิงทำงานด้านการบรรจุหีบห่อ¹⁹.

การรับเทคโนโลยีมาใช้

ระหว่างการฝึกอบรมที่จัดโดยกรมการข้าวและองค์การพัฒนาเอกชน มักสังเกตได้ว่าผู้หญิงคือผู้ที่เรียนรู้เทคโนโลยีการเกษตรใหม่ๆ ได้ดีที่สุด ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมส่วนใหญ่ไม่เพียงเป็นผู้หญิง แต่พวกเขายังติดต่อกับเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรน้อยกว่าผู้ชาย ผู้หญิงยังมีแนวโน้มที่จะทำได้ดีกว่าในช่วงการเรียนรู้ในห้องเรียน แม้ว่าการตัดสินใจว่าจะรับเทคโนโลยีนั้นมาใช้หรือไม่ไม่ได้กระทำโดยผู้หญิงเพียงฝ่ายเดียว แต่ผู้หญิงก็สามารถเป็นผู้นำในการเลือกรับเทคโนโลยี การตัดสินใจของผู้หญิงอาจมีความสำคัญมากกว่า เนื่องจากส่วนใหญ่ผู้หญิงมักจะเป็นผู้ใช้เทคโนโลยี งานในละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติทางการเกษตรแบบใหม่ๆ ถือได้ว่าดำเนินการโดยผู้หญิง²⁰ ดังนั้น ผู้หญิงจึงมีแนวโน้มที่จะขึ้นำการตัดสินใจของครอบครัวได้ดีกว่าในการรับเอาวิธีการต่างๆ มาใช้ ดังที่ได้แสดงไว้ในการเสวนากลุ่ม (Focus Group Discussion: FGD) กับผู้หญิงที่จังหวัดเชียงราย ระหว่างการอภิปรายเกี่ยวกับเทคโนโลยีการเกษตร ดังนี้

¹⁸ กล่าวถึงระหว่างการสนทนากลุ่มกับสตรีที่จังหวัดเชียงราย

¹⁹ กล่าวถึงระหว่างการสัมภาษณ์เกษตรกรสตรีและระหว่างการสนทนากลุ่มกับสตรีที่จังหวัดเชียงราย

²⁰ ประเด็นนี้ได้รับการสะท้อนตลอดการลงพื้นที่สำหรับรายงานนี้ ทั้งที่จังหวัดเชียงรายและจังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งจากเจ้าหน้าที่ภาคสนามของ GIZ และผู้นำสตรีที่ให้สัมภาษณ์

“เกษตรกรชายจำนวนมากถูกล้างสมองว่าจำเป็นต้องใช้สารเคมีเพื่อทำการเกษตร แต่เราเริ่มตระหนักว่า การใช้สารเคมีน้อยลงและหันมาทำการเกษตรแบบอินทรีย์น่าจะดีกว่า ผู้หญิงทำงานอย่างหนักเพื่อใช้สารเคมีให้น้อยลงและสนับสนุนวิธีการเกษตรอินทรีย์ ผู้ชายรู้สึกกลัวเสียหน้าและไม่ค่อยให้ความร่วมมือแต่ก็เริ่มเข้าใจ ผู้ชายให้ความสำคัญกับสารเคมีมากกว่าผู้หญิง เนื่องจากผู้ชายไม่ต้องการทำงานแบบเก็บรายละเอียดย่อยและต้องการแค่ใช้ความแข็งแรงทางร่างกายในการใช้สารเคมี ผู้หญิงมีความอดทนมากกว่าในการลงรายละเอียดย่อยเพื่อจัดการไร่นา ผู้หญิงกำลังเสียสละเพื่อครอบครัวและชุมชน พวกเขาทำงานหนักขึ้นเรื่อยๆ” (FGD, 20 September 2022)

ผู้หญิงในฐานะผู้จัดการการเงินของครอบครัวมีความอ่อนไหวต่อต้นทุนของเทคโนโลยีใหม่ๆ ก่อนที่จะคิดถึงการผลิตที่อาจเกิดขึ้น ปฏิบัติการแรกของผู้หญิงที่มีต่อเทคโนโลยี เช่น การปรับระดับพื้นที่นาด้วยระบบเลเซอร์ (Land Laser Levelling: LLL) คือ มันแพงเกินไป การเกษตรทฤษฎีใหม่เป็นที่นิยมในหมู่เกษตรกรสตรี ไม่เพียงเพราะได้รับการสนับสนุนจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระองค์ก่อน²¹ แต่ยังเป็นเพราะว่าไม่แพงอีกด้วย แนวคิดทั้งหมดคือการหาวิธีลดค่าใช้จ่ายให้เหลือน้อยที่สุด ทฤษฎีดังกล่าวเหมาะกับความชอบส่วนตัวของเกษตรกรสตรี และเป็นเรื่องง่ายที่พวกเขาที่จะยอมรับและนำมาใช้²² เมื่อมีการแนะนำเทคโนโลยีใหม่ สิ่งสำคัญคือต้องลดต้นทุนเริ่มต้นให้เหลือน้อยที่สุดเพื่อดึงดูดความสนใจของเกษตรกรสตรี

ผู้หญิงมักกระตือรือร้นที่จะเปิดรับต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ แต่มีบางด้านที่พวกเขาไม่สามารถควบคุมได้ ตัวอย่างเช่น รถแทรกเตอร์ทำงานโดยผู้ชาย ผู้ประกอบการชายเหล่านี้ไม่ชอบไถพรวนดินในขณะที่ยังมีต่อซังข้าวอยู่ทั่วไป เพราะจะทำให้รถแทรกเตอร์เสียหายได้ ดังนั้น พวกเขาจะเผาต่อซัง บางครั้งโดยไม่ได้ปรึกษาเรื่องนี้กับเจ้าของที่ดินหรือกับภรรยาเลยด้วยซ้ำ²³.

ทั้งผู้หญิงและผู้ชายใช้โซเชียลมีเดียเพื่อรับข้อมูลเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ดังที่เห็นในหัวข้อก่อนหน้านี้ มีผู้หญิงจำนวนน้อยกว่าที่ทำงานพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ แต่ผู้หญิงเก่งกว่าเล็กน้อยในแง่ของการใช้งานแอปพลิเคชัน ที่จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้หญิงคือผู้ที่ช่วยเหลือผู้สูงอายุในการดาวน์โหลดแอปพลิเคชันและลงทะเบียนเข้าร่วมโครงการสนับสนุนต่างๆ²⁴ พวกเขาใช้ Google เมื่อมีคำถาม และดู YouTube เพื่อเรียนรู้วิธีการนำแนวทาง

²¹ พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงรกรธาธิบายเรื่องการประยุกต์ใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงกับการเกษตรเมื่อปี พ.ศ. 2537 เกษตรทฤษฎีใหม่เป็นระบบเกษตรกรรมแบบบูรณาการและยั่งยืน สอดคล้องกับแนวพระราชดำริและพระวิริยะอุตสาหะด้านการพัฒนาและอนุรักษ์แหล่งน้ำ การฟื้นฟูและอนุรักษ์ดิน เกษตรกรรมยั่งยืน และการพัฒนาชุมชนแบบพึ่งพาตนเอง จุดมุ่งหมายคือการเพิ่มประสิทธิภาพของพื้นที่การเกษตร (TICA, 2019)

²² ประเด็นนี้ได้รับการกล่าวถึงระหว่างการสนทนากลุ่มกับเกษตรกรสตรีที่จังหวัดเชียงรายและร้อยเอ็ด (สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 29 กันยายน และ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2565)

²³ จากการสัมภาษณ์กลุ่มสตรีที่จังหวัดร้อยเอ็ดเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2565

²⁴ จากการสัมภาษณ์กลุ่มสตรีที่จังหวัดร้อยเอ็ดเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2565

ปฏิบัติทางเทคโนโลยีการเกษตรใหม่ๆ²⁵ มาใช้ การเรียนรู้ผ่านอินเทอร์เน็ตดังกล่าวจึงเป็นการได้มาซึ่งความรู้เสริมเพื่อสนับสนุนสิ่งที่พวกเขาได้เรียนรู้ระหว่างการฝึกอบรมและเพิ่มความเข้าใจในเทคโนโลยี

ทั้งหญิงและชายได้รับการคัดเลือกและได้รับการฝึกอบรมให้เป็นเกษตรกรอัจฉริยะและหมอดินโดยเจ้าหน้าที่เกษตรกรตำบล แต่เนื่องจากไม่ได้รับการสนับสนุนใดๆ นอกจากการฝึกอบรมเบื้องต้น เกษตรกรจึงนำตัวอย่างดินไปที่ศูนย์ด้วยตนเอง (ตามคำแนะนำของเจ้าหน้าที่เกษตรกรตำบล) เพื่อตรวจสอบคุณภาพดินแทนที่จะไปที่หาหมอดิน หากเกษตรกรไปที่สหกรณ์พร้อมกับผลการวินิจฉัยดิน สหกรณ์จะให้ข้อมูลการผสมปุ๋ยที่เหมาะสมกับเกษตรกร การติดต่อหน่วยงานของรัฐมักกระทำโดยผู้หญิง²⁶.

การรับรอง

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกคนต่างตั้งข้อสังเกตระหว่างการลงภาคสนามว่า แม้ว่าเกษตรกรจะผลิตข้าวที่มีคุณภาพดีกว่า แต่ก็มักจะไม่ได้รับการสะท้อนกลับมาในรูปของราคาตลาด มีตลาดเล็กๆ สำหรับข้าวอินทรีย์ซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์เฉพาะสำหรับผู้ซื้อบางกลุ่มในเขตเมือง โรงเรียนบางแห่งซื้อข้าวที่ได้มาตรฐานการผลิตข้าวยั่งยืน (SRP) โดยให้ค่าตอบแทนเพิ่มเล็กน้อย ผู้นำสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ดกล่าวว่า แม้แต่เกษตรกรที่สามารถผลิตข้าวอินทรีย์ได้ก็ยังขายข้าวของตนเป็นข้าว SRP เพื่อรับค่าตอบแทนเพิ่มเล็กๆ น้อยๆ ที่โครงการจัดให้สำหรับข้าว SRP แทนที่จะขายเป็นข้าวอินทรีย์ (ซึ่งควรจะได้ราคาที่สูงกว่า)²⁷ ตลาดข้าวคุณภาพเยี่ยม (พรีเมียม) ยังคงมีขนาดเล็กและยังไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร

มีความพยายามของกลุ่มสตรีในการพัฒนาตลาดข้าวคุณภาพเยี่ยมเช่นนี้ กลุ่มสตรีบางกลุ่มใช้ใบรับรองการปฏิบัติที่ดีทางการเกษตร (Good Agriculture Practices: GAP)²⁸ เป็นเรื่องราวเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของตนเพื่อดึงดูดผู้บริโภคที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อม²⁹

กิจกรรมสร้างรายได้ของสตรี

²⁵ จากการสัมภาษณ์กลุ่มสตรีที่จังหวัดเชียงรายเมื่อวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2565

²⁶ จากการสัมภาษณ์กลุ่มสตรีที่จังหวัดร้อยเอ็ด เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2565

²⁷ จากการสัมภาษณ์ผู้นำสตรีที่วิสาหกิจเกษตรแปลงใหญ่ จังหวัดร้อยเอ็ด เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2565

²⁸ การปฏิบัติที่ดีทางการเกษตร (Good Agriculture Practices: GAP) สำหรับข้าวเป็นมาตรฐานสมัครใจที่รับรองว่า ข้าวปลอดภัยต่อการบริโภค และมีคุณภาพดี โดยมีข้อกำหนดสำหรับทุกขั้นตอนในการผลิตข้าว

²⁹ จากกลุ่มสตรีที่จังหวัดสุพรรณบุรี วันที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2565

เนื่องจากเกษตรกรรมเป็นอาชีพที่มีความผันผวน เกษตรกรจึงต้องการกระจายความหลากหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีของเกษตรกรสตรีซึ่งมักทำหน้าที่เป็นทั้งผู้จัดการไร่นาและผู้จัดการการเงินของครอบครัว ดังที่เห็นในแผนของกรมส่งเสริมการเกษตร³⁰ มีกลุ่มสตรีในทุกหมู่บ้าน โดยเฉพาะในหมู่บ้านที่ชาวบ้านมีความสามัคคีกันอย่างเหนียวแน่น จะมีกลุ่มสตรีที่กระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสร้างรายได้ร่วมกัน และกลุ่มที่รวมตัวกันได้อย่างเหนียวแน่นมากกว่าจะมีการจัดตั้งเป็นวิสาหกิจชุมชนและจดทะเบียนในลักษณะดังกล่าว

กลุ่มเหล่านี้บางกลุ่มยังทำปุ๋ยหมักและปุ๋ยชีวภาพโดยใช้ไส้เดือนอีกด้วย พวกเขามีแนวโน้มที่จะดำเนินการในพื้นที่ขนาดเล็ก ดังนั้นจึงมีผลผลิตเพียงพอสำหรับสวนหลังบ้านเท่านั้น กลุ่มสตรีจังหวัดเชียงราย³¹ เล่าว่า ถ้ามีเครื่องจักรผสมวัตถุดิบและกรองไส้เดือนก็จะสามารถเพิ่มการผลิตปุ๋ยชีวภาพ³² ได้ ในปัจจุบัน กิจกรรมเหล่านี้ได้รับการปฏิบัติเสมือนเป็นกิจกรรมสร้างรายได้รองเล็กๆ ของผู้หญิง และเป็นเพียงส่วนต่อขยายของงานบ้านเท่านั้น โดยทั่วไปแล้วผู้หญิงไม่ถูกมองว่าเป็นผู้ประกอบการ ดังนั้นพวกเธอก็จะถูกกละเลยจากการสนับสนุนเพื่อรองรับการเติบโตหรือขยายตัว หากผู้ผลิตสตรีเหล่านี้ได้รับการสนับสนุนในฐานะผู้ประกอบการและผู้ให้บริการ ก็เป็นโอกาสและศักยภาพที่ดีมากที่พวกเธอจะเพิ่มรายได้และได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ประกอบการ

สิ่งสำคัญที่ต้องตั้งข้อสังเกตคือต้นทุนการผลิตที่ลดลงและแหล่งรายได้ที่หลากหลายสร้างความรู้สึกมั่นคงในหมู่เกษตรกรสตรี ผู้หญิงในจังหวัดเชียงรายเน้นย้ำถึงความสำคัญของความหลากหลายเพื่อความมั่นคงในการดำรงชีวิต ความรู้สึกมั่นคงที่ได้รับจากการมีแหล่งรายได้ที่หลากหลายนั้นแข็งแกร่งกว่าความรู้สึกมั่นคงที่ได้จากการประกันภัย³³

กลุ่มสตรีส่วนใหญ่เน้นที่กิจกรรมสร้างรายได้ เฉพาะเมื่อมีองค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) เข้ามาทำงานในพื้นที่เท่านั้นที่กลุ่มสตรีจะเริ่มมีส่วนร่วมในด้านอื่นๆ ด้วย เช่น ปัญหาสิ่งแวดล้อมและสิทธิขั้นพื้นฐาน (สัมภาษณ์ Homenet เมื่อวันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2565) เมื่อพิจารณาว่าผู้หญิงมีความตระหนักเพิ่มมากขึ้นในประเด็นสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ รวมถึงเทคโนโลยีใหม่ๆ จึงถือเป็นโอกาสที่ดีสำหรับโครงการที่จะให้ผู้หญิงเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแข็งขันมากขึ้นในด้านการเกษตรที่เท่าทันต่อภูมิอากาศ

ผู้หญิงในการเป็นผู้นำ

³⁰ แผนปฏิบัติการของกรมส่งเสริมการเกษตร (พ.ศ. 2563-2565) และ (พ.ศ. 2566-2570) โปรดดูข้อ 3.2 ของรายงานฉบับนี้

³¹ การสนทนากับกลุ่มสตรีที่จังหวัดเชียงราย วันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2565

³² จากการสัมภาษณ์ผู้นำสตรีที่จังหวัดเชียงรายท่านหนึ่ง (วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2565) ทราบว่า เธอซื้อมูลวัว 25-30 กิโลกรัม ด้วยเงิน 30 บาท มาทำปุ๋ยไส้เดือน ผ่านไปหนึ่งเดือนเธอสามารถผลิตปุ๋ยไส้เดือนได้ 20 กก. ซึ่งขายได้ กก.ละ 20 บาท

³³ จากการสนทนากลุ่มกับกลุ่มสตรีที่จังหวัดเชียงราย เมื่อวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2565

ผู้ใหญ่บ้านหรือหัวหน้ากลุ่มเกษตรกรที่เป็นผู้หญิงมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ซึ่งยังสอดคล้องกับความจริงที่ว่าผู้ชายมักยุ่งอยู่กับการทำงานนอกหมู่บ้าน และข้อเท็จจริงที่ว่าภารกิจการบริหารส่วนตำบล (อบต.) เข้มแข็งขึ้น (โดยมีอำนาจในการควบคุมงบประมาณ) ผู้ใหญ่บ้านจึงค่อย ๆ สูญเสียอิทธิพลและทรัพยากรทางการเมือง ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใดก็ตาม โดยที่ชัดเจนว่ามีผู้หญิงจำนวนมากขึ้นในตำแหน่งผู้นำที่เป็นทางการ พวกเขาจึงทำหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดี

การดำรงตำแหน่งผู้นำเป็นเรื่องยากสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย เนื่องจากผู้หญิงที่ทำงานเพื่อชุมชนจำเป็นต้องทำงานบ้านให้เสร็จก่อนที่จะออกไปทำงานนอกบ้าน มิฉะนั้นพวกเขาจะถูกวิจารณ์จากทั้งสมาชิกในครอบครัวและสมาชิกในชุมชน³⁴

เป็นที่น่าสังเกตว่า ผู้นำสตรีที่เข้มแข็งจำนวนมากในหมู่บ้านเป็นผู้หญิงที่ได้รวบรวมประสบการณ์จากภายนอกหมู่บ้านของตนผ่านทางการศึกษาและการทำงานก่อนที่จะกลับบ้านเกิดหลังจากเวลาผ่านไปช่วงหนึ่ง พวกเขาแสดงท่าทีที่มั่นใจมากขึ้นและมักมีความรู้มากกว่าและมีความชัดเจนมากกว่าเมื่อเทียบกับผู้ที่ใช้ชีวิตภายในหมู่บ้านเดิมมาโดยตลอด ผู้หญิงเหล่านี้ลงสมัครรับเลือกตั้งในระดับท้องถิ่นและได้รับเลือกตั้งด้วย ตัวอย่างเช่น ในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด³⁵ มีผู้หญิงจำนวนหนึ่งได้เป็นสมาชิกสภาตำบล ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการใช้งบประมาณของตำบล ผู้หญิงเหล่านี้สามารถเน้นย้ำถึงความสำคัญของกิจกรรมของกลุ่มสตรีและสามารถจัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้กับกลุ่มสตรีได้มากขึ้น ถึงผู้นำตำบลจะช่วยส่งเสริมกลุ่มสตรี แต่ข้อเท็จจริงที่ว่าผู้หญิงอยู่ในตำแหน่งผู้นำย่อมสร้างความแตกต่างได้

เกษตรกรสูงอายุและเกษตรกรรุ่นหนุ่มสาว

เยาวชนมีแนวโน้มที่จะออกจากหมู่บ้านไปเพื่อไปศึกษาและทำงาน และผลที่ตามมาคือประชากรเกษตรกรรายย่อยที่เหลืออยู่โดยเฉลี่ยแล้วคือผู้สูงอายุ เนื่องจากมีการใช้เครื่องจักร เกษตรกรสูงวัยจึงยังคงสามารถทำการเกษตรต่อไปได้ โดยเฉพาะในการผลิตข้าว มีรูปแบบของคู่สามีภรรยาหนุ่มสาวที่ขอให้สมาชิกในครอบครัว ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพ่อแม่และ/หรือพี่น้องให้ช่วยดูแลลูกๆ ของพวกเขาขณะออกไปหางานทำที่อื่น (Rungmanee et al., 2021) ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของครอบครัวข้ามรุ่น ครอบครัวข้ามรุ่นที่มีผู้สูงอายุคนเดียวเป็นหัวหน้าครอบครัวมีจำนวนมากกว่าครอบครัวข้ามรุ่นที่ผู้ชายสูงอายุเป็นหัวหน้า (UNDP, 2021) คราวเรือนเหล่านี้มักประสบปัญหาทั้งด้านการเงินและความพร้อมด้านแรงงาน

³⁴ จากการสนทนากลุ่มกับกลุ่มสตรีที่จังหวัดเชียงราย เมื่อวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2565

³⁵ การสัมภาษณ์กลุ่มสตรี เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2565

มีบางคนทีกลับมาจากเมืองและเริ่มทำการเกษตร เกษตรกรที่เริ่มอายุมากขึ้นและกลับคืนถิ่นเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะเปิดกว้างต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ มากกว่า และสามารถทำหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีหรือเกษตรกรสาธิตได้ในอนาคต อาจมีโอกาสมากขึ้นที่พวกเขาจะสนใจรับเอาแนวทางปฏิบัติทางการเกษตรแบบใหม่ๆ มาใช้และแสดงให้เห็นถึงประโยชน์ของแนวทางใหม่ๆ ดังกล่าว

เพื่อส่งเสริมให้คนรุ่นใหม่ทำการเกษตร สิ่งสำคัญคือต้องสร้างแรงบันดาลใจให้เยาวชนในมิติที่นำต้นตอของการเกษตรผ่านความรู้เกี่ยวกับข้อมูลทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีใหม่ๆ ปัจจุบันการสอนเทคโนโลยีการเกษตรไม่ได้อยู่ในหลักสูตรและเป็นกิจกรรมนอกหลักสูตรที่มีอยู่อย่างจำกัด หากมีโอกาสมากขึ้นที่เยาวชนจะได้รับแรงบันดาลใจจากเทคโนโลยีการเกษตร อาจมีเกษตรกรรุ่นใหม่จำนวนมากขึ้นที่สามารถกลายเป็นผู้นำการเกษตรที่เท่าทันต่อภูมิอากาศได้ในอนาคต

แรงงานข้ามชาติ

ข้อมูลการสำรวจที่เกิดขึ้นก่อนการแพร่ระบาดของโควิด-19 พบว่ารายได้ของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญโดยขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ซึ่งรวมถึงเพศภาวะ พืชผลทางการเกษตร สัญชาติ ประเภทของแรงงาน และจังหวัดที่จ้างงาน ประมาณร้อยละ 58 ของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นแรงงานข้ามชาติ ซึ่งรายงานว่าทำงานเต็มเวลา ได้ค่าจ้างน้อยกว่าค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำตามกฎหมายของจังหวัดที่พวกเขาทำงาน ในขณะที่ร้อยละ 50 ของผู้ชายได้รับค่าจ้างน้อยกว่าค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ สัดส่วนดังกล่าวของแรงงานข้ามชาติหญิงอยู่ที่ร้อยละ 66 (ILO, 2022) คำแนะนำที่สำคัญในรายงานของ ILO รวมถึงการพัฒนาช่องทางการย้ายถิ่นตามปกติซึ่งมีต้นทุนน้อยกว่า ใช้เวลาน้อยกว่า และซับซ้อนน้อยกว่า การแก้ไขกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมให้ครอบคลุมคนงานทุกคนในภาคเกษตรกรรม การทบทวนวิธีการใช้แผนการจ้างงานบริเวณพื้นที่ชายแดน และการจัดการกับช่องว่างของค่าจ้างระหว่างเพศที่มีนัยสำคัญ (ILO, 2022)

โดยสรุป ผู้หญิงในชนบทของประเทศไทยมีบทบาทสำคัญในภาคเกษตรกรรม แต่การลงทุนลงแรงของผู้หญิงมักถูกมองข้าม เนื่องจากโดยทั่วไปพวกเขาถูกมองว่าเป็นแรงงานในครอบครัวที่ไม่ได้รับค่าจ้าง การไม่ตระหนักถึงการลงทุนลงแรงอย่างอิสระและความต้องการของผู้หญิง สะท้อนให้เห็นได้จากการขาดความสนใจเป็นพิเศษต่อผู้หญิงและความแตกต่างระหว่างเพศในนโยบายและแผนที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร ผู้หญิงยังคงต้องจัดสรรเวลาและความพยายามให้กับความรับผิดชอบดูแลครอบครัว ผู้หญิงมีความสนใจในเทคโนโลยีใหม่ๆ และสามารถเป็นตัวขับเคลื่อนหลักให้กับแนวทางปฏิบัติทางการเกษตรแบบใหม่ๆ ได้ แต่พวกเขาอาจจัดลำดับความสำคัญ

ของประเภทของเทคโนโลยีที่พวกเขาอยากจะได้รับมาใช้แตกต่างจากผู้ชายหรือผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก ดังนั้นจึงจำเป็นต้องใส่ใจกับความต้องการของพวกเขา ผู้หญิงมีบทบาทสำคัญในการรักษาเสถียรภาพของรายได้ที่ผันผวนจากการเกษตร โดยการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมหารายได้จากนอกภาคการเกษตรหรือนอกสถานที่ทำการเกษตร อย่างไรก็ตาม กิจกรรมของพวกเขามองว่าเป็นการต่อยอดงานบ้านมากกว่าที่จะเป็นเป็นธุรกิจที่จริงจัง ดังนั้น ศักยภาพในการขยายธุรกิจจึงยังไม่ถูกนำไปใช้ สตรีในตำแหน่งผู้นำสามารถสนับสนุนความพยายามในการรับรู้และตระหนักถึงกิจกรรมของสตรีในชุมชนและเศรษฐกิจให้ดียิ่งขึ้น และสามารถสร้างความแตกต่างด้วยการเปลี่ยนแปลงการจัดสรรทรัพยากร

บทสรุปสำหรับโครงการ

- ผู้หญิงมีบทบาทสำคัญในภาคเกษตรกรรม แต่พวกเขามองว่าเป็นแรงงานในครอบครัวที่ไม่ได้รับค่าตอบแทน สิ่งที่สำคัญคือการเก็บรวบรวมและตรวจติดตามข้อมูลแยกตามเพศอย่างเหมาะสม เพื่อให้การลงทุนลงแรงของผู้หญิงได้รับการสะท้อนถึงอย่างถูกต้องในนโยบายและแผนต่างๆ
- ผู้หญิงมีบทบาทสำคัญในภาคเกษตรกรรม แต่ในขณะเดียวกัน พวกเธอก็เป็นผู้รับผิดชอบงานดูแลครอบครัวที่บ้านเกือบทั้งหมด สิ่งที่สำคัญคือการสร้างความสมดุลให้กับภาระงานของผู้หญิงและผู้ชายในครัวเรือนและชุมชนด้วยการช่วยกันทำงานบ้าน รวมทั้งจัดให้มีบริการทางสังคม เช่น บริการรับเลี้ยงเด็ก
- สัดส่วนของผู้หญิงที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านการเกษตรอยู่ในระดับสูง จะมีประโยชน์หากมีสื่อการเรียนรู้เสริมเพื่อติดตามผลที่เผยแพร่ทางออนไลน์ เป็นที่น่าสังเกตว่าเกษตรกรสตรีมักชอบใช้แอปพลิเคชันออนไลน์มากกว่าผู้ชาย สื่อออนไลน์ดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของพวกเขา
- ผู้หญิงมีความสนใจในเทคโนโลยีการเกษตร แต่อาจมีลำดับความสำคัญหรือความสนใจที่แตกต่างจากผู้ชาย ตัวอย่างเช่น พวกเขาอาจสนใจในมิติด้านการลดต้นทุนของเทคโนโลยีมากกว่า สิ่งที่สำคัญคือต้องละเอียดอ่อนมากพอที่จะรับรู้ถึงความต้องการและความสนใจของเกษตรกรที่แตกต่างกันระหว่างหญิงกับชาย เมื่อแนะนำเทคโนโลยีและแนวทางปฏิบัติที่เท่าทันต่อภูมิอากาศ

- ชายหนุ่มหญิงสาวละทิ้งไร่นา แต่เมื่อผู้หญิงมีลูกหรือพ่อแม่เริ่มสูงอายุหรือป่วย ผู้หญิงมักจะกลับไปยังหมู่บ้านในชนบท ผู้หญิงดังกล่าวซึ่งได้รับประสบการณ์และความรู้จากภายนอกอาจเปิดกว้างมากขึ้นในการรับเอาแนวทางปฏิบัติทางการเกษตรแบบใหม่ๆ มาใช้ การกระตุ้นส่งเสริมและให้การสนับสนุนผู้หญิงที่กลับถิ่นฐานเหล่านี้ในการใช้เทคโนโลยีที่เท่าทันต่อภูมิอากาศอาจเป็นกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ
- ผู้หญิงมีบทบาทสำคัญในกิจกรรมสร้างรายได้นอกไร่นาและนอกภาคเกษตร อย่างไรก็ตาม กิจกรรมเหล่านี้มักถูกมองว่าเป็นการต่อยอดงานบ้านมากกว่าเป็นธุรกิจที่จริงจัง การไม่รับรู้ถึงกิจกรรมของผู้หญิงส่งผลให้ผู้หญิงมีตำแหน่งทางสังคมที่ต่ำกว่าในสังคม สิ่งสำคัญคือกิจกรรมสร้างรายได้ของผู้หญิงจะต้องได้รับการปฏิบัติเสมือนเป็นธุรกิจที่จริงจัง ได้รับการสนับสนุนอย่างเหมาะสม และได้รับโอกาสทางธุรกิจ ตัวอย่างเช่น ผู้ผลิตสตรีและกลุ่มสตรีสามารถมีบทบาทเป็นผู้ให้บริการในโครงการได้ โดยเฉพาะในบริบทของการผลิตปุ๋ยชีวภาพ
- กลุ่มสตรีบางกลุ่มชายชาวคุณภาพเยี่ยมในบรรจุมณฑลขนาดเล็กให้กับผู้บริโภคโดยตรง อย่างไรก็ตาม ตลาดข้าวพรีเมียมยังพัฒนาได้ไม่มากเท่าที่ควร จึงมีความจำเป็นต้องสนับสนุนการพัฒนาตลาดข้าวพรีเมียมและเชื่อมโยงกลุ่มสตรีให้เข้าถึงตลาดดังกล่าว
- การอำนวยความสะดวกในการเป็นผู้นำของสตรีเป็นสิ่งสำคัญ ผู้หญิงในบทบาทผู้นำยังคงมีจำนวนน้อย และผู้หญิงเผชิญกับอุปสรรคที่มากกว่าในการรับบทบาทผู้นำเมื่อเทียบกับผู้ชาย ผู้หญิงสามารถสร้างความแตกต่างในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนผู้หญิงคนอื่นๆ ได้ หากพวกเธออยู่ในตำแหน่งที่มีอำนาจตัดสินใจ เพื่อให้มั่นใจว่าความพยายามด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศจะยั่งยืนในพื้นที่โครงการ การส่งเสริมให้ผู้หญิงดำรงตำแหน่งผู้นำถือเป็นสิ่งสำคัญ
- กลุ่มสตรีมีแนวโน้มที่จะมุ่งเน้นไปที่กิจกรรมสร้างรายได้ ด้วยการสนับสนุนและกระตุ้นส่งเสริมจากภายนอก พวกเขาจึงมีศักยภาพที่จะมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้สนับสนุนเทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและเท่าทันต่อภูมิอากาศ

- แรงงานข้ามชาติมีความจำเป็นต่องานเกษตรกรรม แต่เป็นที่สังเกตว่าแรงงานข้ามชาติหญิงได้รับค่าจ้างน้อยกว่าแรงงานชาย สิ่งสำคัญคือต้องประกันความเท่าเทียมกันระหว่างหญิงชายในด้านค่าจ้างแรงงานในหมู่แรงงานข้ามชาติ
- คนหนุ่มสาวมักออกจากชุมชนเพื่อรับการศึกษาแล้วไม่กลับมาอีก สิ่งสำคัญคือต้องนำเสนอโอกาสให้คนหนุ่มสาวเพื่อจะได้รับแรงบันดาลใจจากเทคโนโลยีการเกษตรที่เท่าทันต่อภูมิอากาศ เพื่อที่พวกเขาอาจสนใจที่จะรับมาปฏิบัติในอนาคต การสนับสนุนคู่มือสาวที่เพิ่งเริ่มต้นครอบครัวให้อยู่หรือกลับมาเยี่ยมหมู่บ้านของตน เพื่อเริ่มต้นการทำเกษตรกรรมอาจเป็นแนวทางเสริมในการสนับสนุนให้เกิดการรับเอาแนวทางการปลูกข้าวที่เท่าทันต่อภูมิอากาศมาปฏิบัติ

บทที่ 4: การคำนึงถึงเพศภาวะและความเชี่ยวชาญด้านเพศภาวะ รวมทั้งความเท่าเทียมระหว่างเพศในองค์กรพันธมิตร

กรมการข้าว (กช.)

กรมการข้าวในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์นำนโยบาย/ยุทธศาสตร์ระดับชาติมาใช้เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ เช่น พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนปฏิบัติการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ อย่างไรก็ตาม กรมการข้าวไม่มีแผนปฏิบัติการด้านเพศภาวะที่จัดทำขึ้นเป็นการเฉพาะเพื่อวัตถุประสงค์ของตนเอง และดูเหมือนว่าเจ้าหน้าที่จะไม่ตระหนักว่าผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายประจำส่วนราชการ (CGEO) คือใคร กรมการข้าวไม่ได้ส่งเสริมประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศ และการรับรู้เรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในภาคส่วนข้าวไม่ได้มีการสื่อสารกันในหมู่เจ้าหน้าที่เป็นการทั่วไป³⁶

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) ในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้รวมประเด็นเฉพาะเกี่ยวกับเพศภาวะไว้ในยุทธศาสตร์ (พ.ศ. 2560-2579) รวมถึงการเสริมสร้างกลไกการพัฒนาสตรี เพื่อให้มั่นใจว่าหน่วยงานของรัฐจะจัดทำข้อมูลแยกตามเพศในระบบการติดตามและประเมินผลของตน รวมทั้งการจัดสรรเงินทุนเพื่อการวิจัยด้านความต้องการและความแตกต่างระหว่างเพศ ด้วยการสนับสนุนจากกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กรมการข้าวสามารถระบุประเด็นด้านเพศภาวะเพื่อนำไปใช้กับโครงการของตน ตรวจสอบให้แน่ใจว่าข้อมูลที่เก็บรวบรวมนั้นเป็นข้อมูลแยกตามเพศ และระบุตัวและฝึกอบรมบุคลากรในตำแหน่งการติดตามและประเมินผล

เนื่องจากการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในการผลิตข้าวในประเทศไทยมีอยู่ในระดับสูง กรมการข้าวจึงควรสามารถรวบรวมแนวทางปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของสตรีในการทำเกษตรกรรมที่เท่าทันต่อภูมิอากาศให้ประสบผลสำเร็จ เพื่อการเรียนรู้และแบ่งปันกับชุมชน นอกจากนี้ กรมการข้าวยังสามารถระบุถึงโอกาสที่โครงการสนับสนุนต่างๆ สร้างขึ้นเพื่อเสริมพลังให้กับผู้หญิงในการเข้าไปทำงานอย่างแข็งขันในระดับผู้นำ โดยเป็นที่น่าสังเกตว่าจำนวนผู้หญิงในตำแหน่งผู้นำยังคงต่ำมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับที่มีลำดับชั้นที่สูงกว่าหมู่บ้าน (ตำบล อำเภอ ฯลฯ)

นอกจากนี้ มีการตั้งข้อสังเกตอีกว่า ขณะนี้กรมการข้าวกำลังสนับสนุนให้มีการพัฒนามาตรฐานสินค้าเกษตรหรือ มกช. (Thai Agricultural Standard: TAS) สำหรับข้าวยั่งยืน ซึ่งเป็นมาตรฐานระดับชาติที่อิงกับมาตรฐาน SRP ระดับโลก จึงขอให้ข้อเสนอแนะว่า มาตรฐาน TAS ควรอย่างยิ่งที่จะนำแนวทางของ SRP มาใช้ในการ

³⁶ จากการตอบคำถามของกรมการข้าวระหว่างการสัมภาษณ์โดยทีมงาน ESS เมื่อวันที่ 10 กันยายน พ.ศ. 2565

รวมตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพด้านการเสริมพลังของสตรีไว้ในกรอบการตรวจติดตามและการปฏิบัติงาน (ดูข้อ 3.3 ของรายงานนี้)

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.)

ในรายงานความยั่งยืนประจำปี พ.ศ. 2563 ธ.ก.ส. ได้รวมแนวปฏิบัติเกี่ยวกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน เป้าหมายที่ 5 (ความเท่าเทียมระหว่างเพศ) ไว้ดังต่อไปนี้

ในการดำเนินธุรกิจ ธ.ก.ส. เคารพสิทธิมนุษยชนโดยยึดถือและปฏิบัติตามหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ไม่มีการเลือกปฏิบัติในการสรรหาและรับพนักงานธนาคาร ทั้งชายและหญิงมีโอกาสเท่าเทียมกันในการสรรหาเพื่อรับเข้ามาเป็นพนักงาน มีสวัสดิการและมีการพัฒนาเส้นทางการเติบโตในสายอาชีพอย่างชัดเจนควบคู่ไปกับการดูแลรักษาและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไม่มีการเลือกปฏิบัติต่อเชื้อชาติหรือศาสนา เป้าหมายสูงสุดคือสามารถให้บริการทางการเงินและสร้างมูลค่าที่ยั่งยืนให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด ในส่วนของการเข้าถึงบริการทางการเงิน เมื่อรับลงทะเบียนผู้แทนครัวเรือนเป็นลูกค้า ธ.ก.ส. เปิดรับทั้งชายและหญิงอย่างเท่าเทียมกัน (BAAC, 2020:5)

ในยุทธศาสตร์ธุรกิจสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ธ.ก.ส. ให้ความสำคัญกับการจัดหาบุคลากรที่มีความสามารถสูงขึ้นเพื่อรองรับคนรุ่นต่างๆ โดยเฉพาะเกษตรกรหนุ่มสาว นอกจากนี้ยังเน้นการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และจัดให้มีขั้นตอนการร้องทุกข์สำหรับการร้องเรียนและการประพฤติมิชอบของพนักงาน แม้ว่าจะไม่มีการกล่าวถึงการคุกคามทางเพศเป็นการเฉพาะ คณะอนุกรรมการธรรมาภิบาลและกำกับการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์มีอนุกรรมการที่เป็นผู้หญิงและผู้ชายจำนวนเท่ากัน (ผู้หญิง 3 คนจากจำนวนอนุกรรมการทั้งหมด 6 คน)

แม้ว่า ธ.ก.ส. จะมีนโยบายที่ครอบคลุมถ้วนหน้าและเคารพสิทธิมนุษยชน แต่ไม่มีแผนปฏิบัติการด้านเพศภาวะที่เป็นรูปธรรม คณะกรรมการและผู้บริหารของ ธ.ก.ส. ประกอบด้วยผู้ชายเป็นส่วนใหญ่ จากรายงานประจำปี พ.ศ. 2564 คณะผู้บริหารแบ่งตามเพศได้ดังนี้

- ในคณะกรรมการจำนวน 15 คน มี 3 คนเป็นผู้หญิง
- ในคณะกรรมการบริหารจำนวน 21 คน มี 2 คนเป็นผู้หญิง
- คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ (ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนนายจ้างและผู้แทนลูกจ้าง) เป็นผู้ชายทั้งหมด
- คณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์เป็นผู้ชายทั้งหมด (รวม 7 คน)

- ในคณะอนุกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (รวม 8 คน เป็นชาย 7 คน และหญิง 1 คน) ผู้หญิงเพียงหนึ่งเดียวคือ 1 ใน 2 ผู้ทรงคุณวุฒิ

แม้ว่าจะมีผู้หญิงจำนวนน้อยอยู่ในฝ่ายบริหาร ไม่ได้หมายความว่าความก้าวหน้าของการดำเนินงานของ ธ.ก.ส. จะไม่ให้ความสำคัญกับประเด็นด้านเพศภาวะเสมอไป แต่ก็ยังมีโอกาสสำหรับความพยายามที่จะเพิ่มจำนวนของผู้หญิงในตำแหน่งผู้บริหารให้มากขึ้น

ธ.ก.ส. รวบรวมข้อมูลลูกค้าและผู้รับบริการแยกตามเพศ แต่ข้อมูลดังกล่าวไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณะ ความสมดุลระหว่างหญิงชายของลูกค้าดูเหมือนจะแตกต่างกันไปในแต่ละสถานที่ ซึ่งถือเป็นการปรับปรุงจากสมัยก่อนที่ลูกค้า ธ.ก.ส. ส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย (เนื่องจากเป็นหัวหน้าครอบครัวและที่ดินจดทะเบียนในชื่อผู้ชาย) ปัจจุบันผู้หญิงจัดการเรื่องเอกสารได้ดีกว่า ผู้หญิงจึงติดต่อ ธ.ก.ส. ด้วยตนเองมากขึ้น³⁷ ลูกค้าหญิงดูเหมือนจะตระหนักถึงการประกันภัย/เงินชดเชยที่ตนมีสิทธิได้รับจากรัฐบาลผ่าน ธ.ก.ส.

โครงการ ธ.ก.ส. หลายโครงการสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ ตัวอย่างเช่น โครงการเชื่อมโยงการเงินรายย่อย (สิ้นสุดเมื่อปี พ.ศ. 2552) สนับสนุนผู้หญิงทางอ้อมโดยการจัดให้เข้าถึงสินเชื่ออย่างเป็นทางการ และสนับสนุนกิจกรรมสร้างรายได้ทางเลือก เช่น การผลิตผักขนาดเล็ก³⁸ “โครงการธนาคารต้นไม้” ของ ธ.ก.ส. ก่อตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริมให้สมาชิกปลูกต้นไม้ในที่ดินของตนเอง ช่วยให้สมาชิกมีรายได้เพื่อเพิ่มความมั่นคงทางการเงิน และเพิ่มจำนวนต้นไม้ในชุมชน ปัจจุบันโครงการนี้ดำเนินการในชุมชนกว่า 800 แห่ง ผู้เข้าร่วมครึ่งหนึ่งเป็นผู้หญิง และร้อยละ 90 ของกรรมการในคณะกรรมการเป็นผู้หญิง (The Government of Thailand National Review, 2014) อย่างไรก็ตาม มาตรการอื่นๆ ของ ธ.ก.ส. เช่น การให้กู้ยืมระยะยาวเพื่อรีไฟแนนซ์หนี้เก่าโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรักษากรรมสิทธิ์ในที่ดิน³⁹ ไม่ได้ให้ความสำคัญกับเพศภาวะเมื่อกำหนดเป้าหมายผู้รับประโยชน์ และด้วยเหตุดังกล่าวจึงไม่อาจตอบสนองต่อความต้องการของสตรีในชนบท

เพื่อให้หลักประกันว่า ธ.ก.ส. จะสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าสตรี รวมทั้งกระตุ้นส่งเสริมลูกค้าวัยหนุ่มสาวให้มากขึ้น ธ.ก.ส. จำเป็นต้องฝึกอบรมพนักงานให้ทำงานร่วมกับผู้หญิงและเยาวชน และสะท้อนความต้องการของเขาเหล่านั้นในการดำเนินงาน ดังที่เห็นในข้อ 3.3 ของรายงานฉบับนี้ ธ.ก.ส. เป็นหนึ่งในกรรมการของคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ประสบการณ์ในการดำเนินงานของกองทุนสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาโครงการหรือแผนงานที่เน้นสตรีเป็นหลักของ ธ.ก.ส. เองได้

³⁷ จากการสนทนากลุ่มกับผู้นำสตรีที่จังหวัดเชียงราย (29 กันยายน พ.ศ. 2565)

³⁸ https://www.thai-german-cooperation.info/en_US/history_rural_2/

³⁹ https://www.baac.or.th/en/content-product.php?content_group_sub=2

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (สผ.)

สผ. เป็นหน่วยงานภาครัฐภายใต้กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ทส.) และเป็นต้นสังกัดของกองบริหารกองทุนสิ่งแวดล้อม และทำหน้าที่เป็นหน่วยงานประสานงานกลางของอนุสัญญาด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ รวมถึงกองทุนภูมิอากาศสีเขียว (GCF) สผ. มีข้าราชการทั้งหมด 272 คน โดยร้อยละ 72 เป็นผู้หญิง ระดับบริหารมากกว่าร้อยละ 70 เป็นผู้หญิง (GIZ, 2021) “สผ. ใช้แนวทางที่เป็นกลางทางเพศ (ที่ไม่ระบุเพศ) ในนโยบายการสรรหาบุคลากรและการเติบโตทางสายอาชีพในทุกระดับ” (GIZ, 2021)

สผ. ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานประสานงานกลางของรัฐบาลด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ร่วมกับกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว แม้ว่า สผ. ได้เริ่มตระหนักถึงความสำคัญของประเด็นมิติทางเพศต่อการพัฒนานโยบายสภาพภูมิอากาศ โดยได้ประสานงานกับกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว พันธกิจของ สผ. ไม่ได้กล่าวถึงมิติทางเพศอย่างชัดเจน สผ. บริหารจัดการแนวปฏิบัติด้านการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA) ระดับชาติ แต่ก็ไม่ได้รวมมิติทางเพศไว้ด้วยเช่นกัน กองทุนสิ่งแวดล้อมที่บริหารโดย สผ. ก็ไม่ได้ใช้เกณฑ์ด้านเพศภาวะในการตัดสินใจให้ทุนสนับสนุน (GIZ, 2021)

เนื่องจาก สผ. เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สผ. จึงอยู่ภายใต้แผนระดับชาติของรัฐบาลในเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศในประเทศไทย สผ. จึงควรมีผู้ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (gender focal point) ของตนเอง ตามที่กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวให้แนวทางไว้ แต่ในความเป็นจริงยังไม่มีผู้ประสานงานดังกล่าว สผ. ยังขาดแผนปฏิบัติการด้านเพศภาวะ (Gender Action Plan: GAP) แต่เนื่องจากรัฐบาลไทยมีนโยบายความเท่าเทียมระหว่างเพศอยู่แล้ว สผ. จึงอยู่ภายใต้บังคับของบทบัญญัติดังกล่าว

สถาบันวิจัยข้าวระหว่างประเทศ (International Rice Research Institute: IRRI)

สถาบันวิจัยข้าวในระหว่างประเทศ (IRRI) ในฐานะสมาชิกของกลุ่มที่ปรึกษาเพื่อการวิจัยการเกษตรระหว่างประเทศ (Consultative Group on International Agricultural Research (CGIAR) มีพันธสัญญาที่แน่วแน่ต่อความเท่าเทียมระหว่างเพศและการเสริมพลังของสตรี เนื่องจากเชื่อว่าเมื่อสตรีได้รับการเสริมพลัง ไม่เพียงสตรีจะได้รับประโยชน์ แต่จะนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาสุขภาพและความยั่งยืนของระบบอาหารโดยรวม (สัมภาษณ์ ดร. จิน บาตี ผู้อำนวยการ IRRI ประจำภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และแปซิฟิก เมื่อวันที่ 8 กันยายน พ.ศ. 2565) ในช่วงการประชุมระหว่าง IRRI กับรัฐบาลไทยเมื่อวันที่ 15 ตุลาคม พ.ศ. 2563 ในหัวข้อโครงการริเริ่ม “One CGIAR” มร. แมทธิว มอเรลล์ ผู้อำนวยการใหญ่ของ IRRI ได้ให้คำมั่นกับรองปลัดกระทรวง

เกษตรและสหกรณ์ว่า One CGIAR จะ “บูรณาการวาระการประชุมแบบองค์รวมด้านความมั่นคงทางอาหาร และโภชนาการ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ สิ่งแวดล้อม วิธีการดำรงชีวิต และความเจริญรุ่งเรือง และเพศภาวะ และการเสริมพลังของเยาวชนในภาคเกษตรกรรม” (IRRI, 2020)

IRRI เผยแพร่งานวิจัยในหัวข้อเพศภาวะในการผลิตข้าวอย่างสม่ำเสมอ และได้กลายเป็นผู้นำการวิจัยด้านเพศภาวะและวิธีการดำรงชีวิต IRRI เป็นผู้ว่าจ้างที่ให้โอกาสที่เท่าเทียม โดยให้คุณค่ากับความหลากหลาย กล่าวคือ ผู้หญิงและชนกลุ่มน้อยได้รับการกระตุ้นส่งเสริมให้มาสมัครงาน ภาพรวมการออกแบบและการดำเนินการด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศที่สำนักงาน IRRI อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของทีมบริหาร ซึ่งประกอบด้วยฝ่ายวิจัย ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และฝ่ายปฏิบัติการ⁴⁰

IRRI ดำเนินการ “กลยุทธ์ด้านเพศภาวะของ IRRI ในที่ทำงาน” นอกจากนี้ หลักจรรยาบรรณของ IRRI ระบุอย่างชัดเจนถึงการไม่ยอมรับการเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของเชื้อชาติ ชาติพันธุ์ ความเชื่อทางศาสนา เพศ และเพศภาวะ ปัจจุบัน IRRI ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ One CGIAR⁴¹, อยู่ภายใต้นโยบายและแนวปฏิบัติของ One CGIAR ซึ่งรวมถึง “กรอบเพศภาวะ ความหลากหลาย และการครอบคลุมถ้วนหน้าในสถานที่ทำงานของ CGIAR”⁴². ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2565 ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า IRRI จ้างผู้ชาย 541 คน และผู้หญิง 407 คน ทำให้มีอัตราส่วน 1:0.7 (ชายต่อหญิง) ซึ่งเท่ากับว่ามีผู้หญิงร้อยละ 43 ในบรรดาพนักงาน IRRI ทั้งหมด

แม้ว่า IRRI จะไม่มีผลงานโครงการใดๆ ที่ตั้งเป้าหมายเพื่อการวิจัยเพศภาวะเป็นการเฉพาะ แต่ IRRI ก็ใช้ 'เลนส์แห่งเพศภาวะ' ในทุกกิจกรรม IRRI ได้ระบุความท้าทายบางประการในประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศ ดังนี้

- 1) การเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับน้ำและการเกษตร;
- 2) การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการน้ำและการเกษตร
- 3) การเข้าถึงเทคโนโลยีและการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาการเกษตรที่เท่าทันต่อภูมิอากาศ
- 4) การเข้าถึงบริการทางการเงินเพื่อลงทุนในการเกษตรที่เท่าทันต่อภูมิอากาศ

IRRI ได้สร้างชื่อเสียงให้กับตนเองในฐานะผู้นำทางความคิดด้านความเชื่อมโยงระหว่างเพศภาวะและวิธีการดำรงชีวิตในบริบทเกษตรกรรม และมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่ประเทศอินเดีย สำหรับโครงการ Thai Rice GCF ยัง

⁴⁰ ข้อมูลจาก Ms. Jocelyn Amarante ผู้จัดการอาวุโส ฝ่ายทุนสนับสนุน สัญญา และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ IRRI

⁴¹ One CGIAR มุ่งที่จะเปลี่ยนนิยามความเป็นหุ้นส่วน ความรู้ สันติวิธี และการมีตัวตนอยู่ทั่วโลกของ CGIAR โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดการบูรณาการและสร้างผลกระทบที่มากขึ้น One CGIAR มุ่งเป้าไปที่ธรรมาภิบาลที่เป็นเอกภาพ และการบูรณาการเชิงสถาบัน นอกเหนือจากความเปลี่ยนแปลงด้านอื่นๆ ที่ <https://www.cgiar.org/food-security-impact/one-cgiar/>

⁴² กรอบเพศภาวะ ความหลากหลาย และการครอบคลุมถ้วนหน้าในสถานที่ทำงานของ CGIAR จัดทำขึ้นเมื่อเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2563 และระบุถึงวิสัยทัศน์ร่วมกันในประเด็นเพศภาวะ ความหลากหลาย และการครอบคลุมถ้วนหน้า โดยกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบในการนำกรอบดังกล่าวไปปฏิบัติทั่วทั้งระบบในทุกระดับ พร้อมทั้งกำหนดหลักการ สาขาที่มุ่งเน้น และวัตถุประสงค์ คู่มือ <https://gdi.cgiar.org/2020/08/31/framework-for-gender-diversity-and-inclusion-in-cgiars-workplaces/>

ไม่ได้มีการมอบหมายเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นของไทยที่จะรับผิดชอบประเด็นเพศภาวะและวิถีการดำรงชีวิตอย่างชัดเจน (ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม พ.ศ. 2565) ประเด็นเพศภาวะในประเทศไทยมีความละเอียดอ่อนและมองเห็นได้ชัดเจนน้อยกว่าเมื่อเทียบกับเอเชียใต้หรือแอฟริกา ผู้หญิงมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการทำการเกษตร อย่างไรก็ตาม ช่องว่างระหว่างเพศในการเป็นผู้นำ ตลอดจนความรับผิดชอบในงานบ้านและงานดูแลครอบครัว และความแตกต่างของค่าจ้าง ยังคงมีอยู่ดังที่แจกแจงในบทก่อนหน้า โดยทั่วไปช่องว่างนี้ถูกรับรู้ว่าเป็นการสะท้อนถึงความแตกต่างตามธรรมชาติ และการจะตั้งประเด็นดังกล่าวว่าเป็นปัญหาเป็นเรื่องที่ทำหาย IRRI จำเป็นต้องแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ด้านเพศภาวะที่ไม่เพียงได้รับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมเท่านั้น แต่ยังต้องได้รับการสนับสนุนที่แข็งแกร่งจากผู้นำการวิจัยของ IRRI ด้านเพศภาวะและวิถีการดำรงชีวิต และจากผู้บริหารระดับสูงของ IRRI ประเทศไทยด้วย

บทสรุปสำหรับโครงการ

กรมการข้าว:

- ผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายประจำส่วนราชการ (CGEO) คูเหมือนจะไม่เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายในหมู่เจ้าหน้าที่กรมการข้าว จึงจำเป็นต้องมีการสร้างความตระหนักที่ดีขึ้นเกี่ยวกับบทบาทของ CGEO และทำให้ CGEO เป็นที่รับรู้และยอมรับ
- ไม่มีผู้ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (GFP) ในกรมการข้าว การมี GFPs ในระดับกรม สำนักงาน และโครงการ จะสนับสนุนการทำงานของ CGEO
- ไม่มีแผนปฏิบัติการด้านเพศภาวะของกรมการข้าว การมีแผนปฏิบัติการจะช่วยสนับสนุนความพยายามด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศของโครงการ
- กรมการข้าวปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับที่เป็นมาตรฐานของรัฐบาลไทยในด้านจริยธรรม การกำหนดนโยบายต่อต้านการเลือกปฏิบัติและการคุกคามทางเพศให้กับกรมการข้าว จะช่วยเน้นย้ำความสำคัญของความเท่าเทียมระหว่างเพศในกรมการข้าว

- แม้ว่าผู้หญิงจะมีบทบาทสำคัญในภาคเกษตรกรรม แต่ประเด็นด้านเพศภาวะในประเทศไทยยังมีความละเอียดอ่อนและไม่สามารถระบุชี้ชัดได้โดยง่าย การฝึกอบรมและการสร้างความตระหนักเพื่อชี้แจงปัญหาความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศที่ละเอียดอ่อนและซ่อนเร้นอยู่ให้กับบุคลากรทุกระดับของกรมการข้าว สามารถช่วยให้กรมการข้าวตรวจติดตาม และขับเคลื่อนประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศในภาคส่วนข้าวได้ในที่สุด
- เป็นที่น่าสังเกตว่า มาตรฐานการผลิตข้าวยั่งยืน (SRP) มีการรวมตัวบ่งชี้ด้านการเสริมพลังของสตรีไว้เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจติดตามสถานะของการเสริมพลังของสตรีในภาคส่วนข้าว แนวปฏิบัติที่ดีดังกล่าวจำเป็นต้องส่งต่อไปให้กับมาตรฐานสินค้าเกษตร หรือ มกษ. (TAS) ด้วยเช่นกัน

ธ.ก.ส.:

- ธ.ก.ส. มีลูกค้าผู้หญิงมากกว่าในอดีต ธ.ก.ส. สามารถเสริมสร้างการบริการเพื่อสนับสนุนความพยายามในการบูรณาการประเด็นเพศภาวะ โดยการมอบหมายผู้ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (GFP) และพัฒนาแผนปฏิบัติการด้านเพศภาวะ ฝ่ายบริหารของ ธ.ก.ส. สามารถเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อที่จะสามารถชี้แนะกระบวนการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และกำหนดทิศทางที่ชัดเจนในประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศในองค์กรและการให้บริการของ ธ.ก.ส.
- ตามที่กล่าวไว้ในหัวข้อก่อนหน้านี้ เกษตรกรสตรีมีแนวโน้มที่จะมีความต้องการและปัจจัยขับเคลื่อนด้านความรู้ที่แตกต่างจากเกษตรกรชาย ธ.ก.ส. อาจใช้ความพยายามในการเข้าถึงกลุ่มเกษตรกรสตรีให้มากขึ้น เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของเกษตรกรสตรีได้ดีขึ้น ทั้งในด้านการสนับสนุนทางการเงิน (การให้กู้ยืม) และผลิตภัณฑ์ประกันภัย

IRRI:

- IRRI ในฐานะองค์กรได้ประกาศพันธสัญญาที่แน่วแน่ต่อความเท่าเทียมระหว่างเพศ และจัดทำจรรยาบรรณที่สนับสนุนการไม่เลือกปฏิบัติ การมอบหมายผู้ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (GFP) ในระดับสำนักงานประเทศไทยอาจช่วย

นำพันธสัญญาดังกล่าวขององค์กรลงสู่การปฏิบัติระดับประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- แม้จะมีความมุ่งมั่นที่ชัดเจนในประเด็นนี้ แต่ขณะนี้ยังไม่มีแผนปฏิบัติการด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศของ IRRI สำหรับประเทศไทย แผนปฏิบัติการดังกล่าวจะช่วยชี้แนะแนวทางในการดำเนินงานของ IRRI ภายในประเทศ
- เพื่อช่วยให้แผนปฏิบัติการดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่ IRRI ประเทศไทยจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องความเท่าเทียมระหว่างเพศ ข้อกำหนดขอบเขตงาน (Terms of Reference: TOR) ของเจ้าหน้าที่จำเป็นต้องรวมถึงการทำงานเพื่อความเท่าเทียมระหว่างเพศ เพื่อให้การรับมือกับประเด็นด้านเพศภาวะจะกลายเป็นความรับผิดชอบของทุกคน

สผ.:

- สผ. ตระหนักถึงความสำคัญของมุมมองด้านเพศภาวะ และเป็นหนึ่งในสองผู้ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (GFP) ของรัฐบาลในสาขาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในประเทศไทย อย่างไรก็ตาม สผ. ยังไม่ได้บูรณาการประเด็นด้านเพศภาวะเข้ากับการดำเนินงานขององค์กร เช่น การรวมความเท่าเทียมระหว่างเพศไว้ในพันธกิจ การรวมแนวทางปฏิบัติด้านเพศภาวะไว้ในแนวปฏิบัติด้านการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA) หรือการรวมประเด็นด้านเพศภาวะเป็นเกณฑ์การเบิกจ่ายจากกองทุนสิ่งแวดล้อม

บทที่ 5: การคำนึงถึงเพศภาวะและความเชี่ยวชาญด้านเพศภาวะในโครงการ/ในหมู่เจ้าหน้าที่โครงการภายในประเทศ

5.1 โอกาสที่เท่าเทียมกันในทีมงาน

โครงการยังอยู่ในขั้นตอนการเสนอโครงการ ดังนั้น การคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้าร่วมทีมงานจึงยังไม่เสร็จสิ้น สอดคล้องกับกลยุทธ์ด้านเพศภาวะของ GIZ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะติดตามการดำเนินการด้านโอกาสที่เท่าเทียมกันใน GIZ พนักงานใหม่จะได้รับการปฐมนิเทศเกี่ยวกับกลยุทธ์ด้านเพศภาวะของ GIZ นโยบายด้านการคุกคามทางเพศ และการทำงานของคณะทำงานด้านเพศภาวะของ GIZ ประเทศไทย

ขณะนี้สำนักงาน GIZ ประเทศไทยกำลังสรุปนโยบายด้านการคุกคามทางเพศขององค์กร

5.2 ความเชี่ยวชาญด้านเพศภาวะของสมาชิกในทีมงาน

ปัจจุบันสำนักงาน GIZ ประเทศไทยมีผู้ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (GFP) แบบไม่เต็มเวลา (ร้อยละ 10 ของเวลางานทั้งหมดจัดสรรให้กับการทำงานในฐานะ GFP) โดยหลักการโครงการ GIZ ทุกโครงการต้องแต่งตั้ง GFP แต่ยังไม่ทุกโครงการที่ดำเนินการแล้ว ผู้ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (GFP) ระดับประเทศ และ GFPs ระดับโครงการ รวมกันเป็นคณะทำงานด้านเพศภาวะของ GIZ ซึ่งประชุมกันเดือนละครั้ง พวกเขาแลกเปลี่ยนประสบการณ์และหารือเกี่ยวกับกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งเป็นเวทีที่มีประสิทธิภาพสำหรับการเรียนรู้แบบเพื่อนสู่เพื่อน⁴³

GIZ ประเทศไทยให้หลักประกันว่า ข้อเสนอโครงการทั้งหมดจะรวมการพิจารณาประเด็นด้านเพศภาวะและการปรับปรุงความเท่าเทียมระหว่างเพศในทุกที่ที่เป็นไปได้ ข้อเสนอของ GIZ ทั้งหมดจะต้องได้รับการประเมินโดย GFP ระดับประเทศ โดยนำไปเปรียบเทียบกับเช็คลิสต์ Safeguards + Gender checklist ของ GIZ ผู้ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (GFP) ระดับประเทศจะให้คำแนะนำว่า ข้อเสนอโครงการจำเป็นต้องทำการวิเคราะห์ด้านเพศภาวะก่อนเริ่มโครงการหรือไม่ อย่างไรก็ตาม โครงการส่วนใหญ่ที่พัฒนาขึ้นโดย GIZ ประเทศไทยจนถึงปัจจุบัน ได้รับเครื่องหมายด้านเพศภาวะระดับ G-0 (ไม่เป็นอันตราย) จุดมุ่งหมายคือการทำให้โครงการส่วนใหญ่ขึ้นไปถึงระดับ GG1 (รวมความเท่าเทียมระหว่างเพศไว้ในวัตถุประสงค์) บางโครงการ

⁴³ จากการเสวนากลุ่มด้านเพศภาวะของ GIZ ประเทศไทย เมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน พ.ศ. 2565

ประสบความสำเร็จแล้วในแง่ของความเท่าเทียมระหว่างเพศ⁴⁴ ซึ่งเป็นผลมาจากการรวมตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องกับเพศภาวะไว้ในการออกแบบโครงการดังกล่าว

พนักงานที่สำนักงานใหญ่ของ GIZ ประเทศไทยได้รับการฝึกอบรมด้านเพศภาวะจากบุคลากรภายนอกองค์กรอย่างใกล้ชิด ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ภาคสนามทุกคนจะได้รับโอกาสดังกล่าว การบูรณาการประเด็นเพศภาวะเข้ากับโครงการยังคงเป็นเรื่องใหม่สำหรับพนักงาน GIZ ประเทศไทย และปัจจุบันพวกเขาได้รับการแนะนำให้รู้จักกับกรอบ “การเข้าถึง-ประโยชน์-การเสริมพลัง” ของการบูรณาการประเด็นเพศภาวะ

เจ้าหน้าที่โครงการ GIZ ประเทศไทยจำเป็นต้องทำงานร่วมกับพันธมิตรของตน และบางครั้งพวกเขาก็เผชิญกับความยากลำบากในการสนับสนุนเรื่องเพศภาวะ เนื่องจากสถาบันพันธมิตรมักไม่มีนโยบายหรือแผนปฏิบัติการด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ ขั้นตอนแรกที่เจ้าหน้าที่เหล่านั้นกำลังดำเนินการคือการแนะนำกลยุทธ์และหลักปฏิบัติด้านเพศภาวะของ GIZ ให้กับพันธมิตร

ดูเหมือนว่าพนักงาน GIZ ประเทศไทยมีความตระหนักในประเด็นด้านเพศภาวะในระดับหนึ่ง แต่ก็ยังมีความจำเป็นต้องปรับปรุงขีดความสามารถในแง่ของการนำความรู้ด้านเพศภาวะลงสู่ปฏิบัติในการดำเนินโครงการ และการจัดการ การโน้มน้าวและชี้แนะให้พันธมิตรรับเอาแนวทางการบูรณาการประเด็นด้านเพศภาวะ/แนวทางการเปลี่ยนแปลงด้านเพศภาวะไปใช้ในการดำเนินโครงการและการติดตามผลถือเป็นความท้าทายเพิ่มเติม

บทสรุปสำหรับโครงการ

- ในระหว่างกระบวนการสรรหาพนักงาน จำเป็นต้องคำนึงถึงความสมดุลระหว่างเพศ ในหมู่พนักงานโดยทั่วไปและที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งเฉพาะ ข้อกำหนดขอบเขตงาน (Terms of Reference: TOR) ของพนักงานจำเป็นต้องรวมการนำแนวทางการเปลี่ยนแปลงด้านเพศภาวะมาใช้ในการทำงานของพวกเขาด้วย
- จำเป็นต้องสรรหาผู้ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (GFP) ให้กับโครงการ Thai Rice GCF หากต่อไปโครงการต่างๆ ของ GIZ จะหันมาใช้แนวทางการบูรณาการประเด็นด้านเพศภาวะอย่างจริงจังมากขึ้น GFP แบบไม่เต็มเวลาอาจไม่สามารถจัดการภาระงานได้ และการมีพนักงานเต็มเวลาเพื่อการนี้อาจเป็นประโยชน์มากกว่า

⁴⁴ เช่น โครงการการผลิตปาล์มน้ำมันและน้ำมันปาล์มอย่างยั่งยืนและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (ไปที่ https://www.thai-german-cooperation.info/en_US/five-female-leading-farmers-thoughts-on-sustainable-palm-oil-production/)

- ควรกำหนด GFPs ให้กับทุกโครงการ การให้ทุกโครงการเข้าร่วมในคณะทำงานด้านเพศภาวะ การเรียนรู้แบบเพื่อนสู่เพื่อนจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- ต้องมีการฝึกอบรมด้านเพศภาวะให้กับพนักงานทุกระดับ การฝึกอบรมด้านเพศภาวะต้องดำเนินการอย่างสม่ำเสมอสำหรับทุกระดับ ตั้งแต่ระดับผู้บริหารไปจนถึงเจ้าหน้าที่ภาคสนาม จำเป็นต้องจัดฝึกอบรมให้กับผู้จัดการ/ผู้บริหารเพื่อให้พวกเขาสามารถแสดงความเป็นผู้นำในแนวทางการเปลี่ยนแปลงด้านเพศภาวะ เจ้าหน้าที่โครงการจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อจะสามารถระบุประเด็นด้านเพศภาวะในภาคสนาม และวิธีการตรวจติดตามความเท่าเทียมระหว่างเพศในโครงการ นอกจากนี้ การฝึกอบรมการสื่อสารด้านเพศภาวะเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้เจ้าหน้าที่โครงการสามารถสื่อสารในประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศไปยังพันธมิตรระดับชาติและผู้รับประโยชน์ขั้นสุดท้ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ควรมีการพัฒนาตัวชี้วัดเพื่อตรวจติดตามประเด็นด้านเพศภาวะสำหรับทุกโครงการ ซึ่งจะช่วยให้ผู้อำนวยการโครงการสามารถมุ่งความสนใจไปที่ประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศได้อย่างต่อเนื่อง
- การแข่งขันประสบการณ์ด้านเพศภาวะกับหน่วยงานอื่นๆ และกับสำนักงาน GIZ ในประเทศอื่นๆ จะส่งผลดีในการจูงใจทีมงานในประเทศให้พัฒนาต่อยอดแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับเพศภาวะต่อไป และในการส่งเสริมการพัฒนาโครงการที่มีมิติด้านเพศภาวะที่แข็งแกร่ง

- Akter, Sonia, Pieter Rutsaert, Joyce Luis, Nyo Me Htwe, Su Su San, Budi Raharjo, Arlyna Pustika, (2017) Women’s empowerment and gender equity in agriculture: A different perspective from Southeast Asia, *Food Policy*, Volume 69, Pages 270-279, <https://doi.org/10.1016/j.foodpol.2017.05.003>.
- AP News “New Thai rules allow abortions up to 20th week of pregnancy” (September 27, 2022) <https://apnews.com/article/abortion-health-thailand-statutes-4de6fb7a91e9007be6418561f67be5ae>.
- Asian Development Bank. (2013) Thailand: Country Partnership Strategy 2013-2016 - Gender Analysis (Summary), pp. 2–3.
- BAAC (2015) Annual Report 2015.
- BAAC (2020) Sustainable development report: Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives (BAAC).
- BAAC (2021) Annual report 2021.
- Bunnag, Nad (2022) OPINION: How a high-profile case reflects Thai society’s views on sexual harassment victims and offenders?, April 17, 2022, Thai PBS World, available online at <https://www.thaipbsworld.com/opinion-how-a-high-profile-case-reflects-thai-societys-views-on-sexual-harassment-victims-and-offenders/>.
- Charoensuthipan, Penchan (2019) “Elderly face increasing burden:Ageing population presents new challenges to society’s welfare”, Bangkok Post, 5 June 2019 <https://www.bangkokpost.com/thailand/special-reports/1689648/elderly-face-increasing-burden>.
- Chuemchit, M, Chernkwanma S, Rugkua R, Daengthern L, Abdullakasim P, Wieringa SE. Prevalence of Intimate Partner Violence in Thailand. *J Fam Violence*. 2018;33(5):315-323. doi: 10.1007/s10896-018-9960-9. Epub 2018 Apr 7. PMID: 29904232; PMCID: PMC5986850.
- Curran SR, Meijer-Irons J. (2014) Climate variability, and ownership and migration: Evidence from Thailand about gender impacts. *Wash J Environ Law Policy*. 4(1):37-74. PMID: 27547492; PMCID: PMC4991643. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4991643/>.
- FAO (2010) Gender dimensions of agricultural and rural employment: Differentiated pathways out of poverty, FAO, IFAD and ILO: Rome.

- GIZ (2021) Gender analysis for a proposal on “Climate, coastal and marine biodiversity” Thailand, July.
- Hofstede, G. (1984). National cultures revisited. *Asia Pacific Journal of Management*, 2, 22-28. <http://dx.doi.org/10.1007/BF01732507>.
- ILO (2022) Labour Act exclusion leads to low pay and challenging conditions for migrant workers in Thai agricultural sector, ILO Bangkok, available online at https://www.ilo.org/asia/media-centre/news/WCMS_844750/lang--en/index.htm.
- Indigenous Women Network of Thailand (IWNT) (2011) “Report on the situation on the rights of ethnic minority women in Thailand”, with collaboration from the Network for the Advancement of Women and Peace, supported by UN Women.
- IRRI (2020) “Thailand welcomes One CGIAR, seeks rice research collaboration” <https://www.irri.org/news-and-events/news/thailand-welcomes-one-cgiar-seeks-more-rice-research-collaboration>.
- Korwatanasakul, Upalat (2020) How can trade liberalization boost women’s employment and well-being? An analysis of the Thai labor market, Asia Pathways, ADB Institute, Posted August 17, 2020, Available online at <https://www.asiapathways-adbi.org/2020/08/how-trade-liberalization-boost-women-employment-well-being-thai-labor-market/>.
- Mills, Mary Beth (1997) “Contesting the margins of modernity: women, migration, and consumption in Thailand”, *American Ethnologist*, 24:1, 37-61.
- Nguyen, H., Mortensen, S., & Pravalprukskul, P. (2019). *Pathways for women’s empowerment in agriculture in South and Southeast Asia*. Stockholm Environment Institute.
- OECD (2021), *SIGI 2021 Regional Report for Southeast Asia*, Social Institutions and Gender Index, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/236f41d0-en>.
- OWAFD (2011) Report on Gender-based Violence Against Women and Girl (VAW/G) Indicators; Office of Women’s Affairs and Family Development, Ministry of Social Development and Human Security, with support from UNDP Thailand. Available online at <https://www.undp.org/thailand/publications/report-gender-based-violence-against-women-and-girls-vaw/g-indicators>.
- Pearson, R. and Kusakabe, K. (2012) *Thailand’s Hidden Workforce: Burmese migrant women factory workers*, Zed Books: London.
- Pimpa, N. (2012). Amazing Thailand: Organizational culture in the Thai public sector. *International Business Research*, 5(11), 35-42. <https://doi.org/10.5539/ibr.v5n11p35>.
- Protection international (2020) “Thailand Covid-19: Reality if twice as harsh now for disable women defending human rights”, Protection international 21 April 2020.

<https://www.protectioninternational.org/en/news/thailand-covid19-reality-twice-harsh-now-disabled-women-defending-human-rights>.

- Richardson, M., Roberts, R. (2020) Modern women and traditional gender stereotypes: An examination of the roles women assume in Thailand's Agricultural System, *Journal of International Agricultural and Extension Education*, Vol 27(4). DOI: 10.5191/jiaee.2020.27407.
- Rungmanee, Soimart, Souknida Sautouky, Maw Thoe Myar and Patcharin Lapanun (2021) Migration and Women's Land Tenure Security in the Greater Mekong Sub-region: Case Studies from Thailand, Lao PDR, and Myanmar, The Regional Center for Social Science and Sustainable Development (RCSD): Thailand.
- Rungreangkulkij, Somporn, Ingkata Kotnara, Nilubol Rujiraprasert, Napaphat Khuandee (2019) "Gender inequality identified as an underlying cause of depression in Thai women", *Journal of interntional women's studies*, 20:7, 395-407.
- Sigalla, Geoffrey Nimrod, Declare Mushi, Tine Gammeltoft (2018) " 'Staying for the children': The role of natal relatives in supporting women experiencing intimate partner violence during pregnancy in northern Tanzania – a qualitative study", *Plos One* 13:6.
- Skinnider, E., Montgomery, r., & Garrett, S. (2017). *The Trial of Rape*. Bangkok, Thailand: UN Women, UNDP, UNODC.
- Sumano, Boonwara (2020) Abuse against women still prevalent, [November 25, 2020](https://tdri.or.th/en/2020/11/abuse-against-women-still-prevalent/), available online at <https://tdri.or.th/en/2020/11/abuse-against-women-still-prevalent/>.
- Thailand. (2021). Thailand's voluntary national review on the implementation of the 2030 agenda for sustainable development 2021 (May 2021), https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/279482021_VNR_Report_Thailand.pdf.
- The Government of Thailand's National Review (2014) Implementation of Beijing Declaration and Platform for Action (1995) and the outcomes of the twenty-third special session of the General Assembly (2000) in the context of the twentieth anniversary of the Fourth World Conference on Women and the adoption of the Beijing Declaration and Platform for Action 2015, October 2014.
- Thummapol, Onouma, Sylvia Barton, Tanya Park. (2018) Healthcare Access Experiences Among Indigenous Women in Northern Rural Thailand: A Focused Ethnographic Study in *Central Asian Journal of Global Health*, Vol. 7, No. 1.
- TICA (2019) *The New Theory Agriculture*

<https://im->

[age.mfa.go.th/mfa/0/GH2PYnujXi/%E0%B9%80%E0%B8%AD%E0%B8%81%E0%B8%AA%E0%B8%B2%E0%B8%A3/4.PPT_New_Theory_%E0%B8%81.%E0%B8%A2.63.pdf](https://im-age.mfa.go.th/mfa/0/GH2PYnujXi/%E0%B9%80%E0%B8%AD%E0%B8%81%E0%B8%AA%E0%B8%B2%E0%B8%A3/4.PPT_New_Theory_%E0%B8%81.%E0%B8%A2.63.pdf).

UNDP (2021) FP170: Enhancing climate resilience in Thailand through effective water management and sustainable agriculture, Gender assessment, Annex 8, Green Climate Fund, B.30/02/Add.02. 14 September 2021: Thailand UNDP.

Unicef (2019) “Closing the gap in early childhood care for every child in Thailand”, 2 April.

<https://www.unicef.org/thailand/stories/closing-gap-early-childhood-care-every-child-thailand>.

UN Women (n.d. a) Women Count: Thailand

<https://data.unwomen.org/country/thailand>.

UN Women (n.d. b) UN Women Asia and the Pacific: Thailand

https://asiapacific.unwomen.org/en/countries/thailand#_ftnref7.

World Bank. (2020). World bank open data. Washington, DC: World Bank.

<https://www.asiapathways-adbi.org/2020/08/how-trade-liberalization-boost-women-employment-well-being-thai-labor-market>.

World Bank 2021 “Proportion of seats held by women in national parliaments (%)

<https://data.worldbank.org/indicator/SG.GEN.PARL.ZS?locations=VN>.