



สมาคมศูนย์รวมการศึกษาและวัฒนธรรมของชาวไทยภูเขาในประเทศไทย (ศ.ว.ท.)

252 ม.2 ต.สันทรายน้อย อ.สันทราย จ.เชียงใหม่ 50210 Tel: +[66(0)53] 39-8591, 49-2544, Fax: +[66(0)53] 39-8592

INTER MOUNTAIN PEOPLES' EDUCATION AND CULTURE IN THAILAND ASSOCIATION (IMPECT)

252 M.2, T.Sansainoi, A.Sansai, Chiangmai 50210 Thailand, Email: impect.th@gmail.com, www.impect.or.th

นโยบายและแนวทางการทำงานด้านเพศสภาพ

สมาคมศูนย์รวมการศึกษาและวัฒนธรรมของชาวไทยภูเขาในประเทศไทย (ศ.ว.ท.)

ความเป็นมาของนโยบาย

สมาคมศูนย์รวมการศึกษาและวัฒนธรรมของชาวไทยภูเขาประเทศไทย (ศ.ว.ท./IMPECT) เป็นองค์กรชนเผ่าพื้นเมืองที่ทำงานเพื่อส่งเสริมสิทธิชนเผ่าพื้นเมือง ซึ่งสิทธิชนเผ่าพื้นเมืองเป็นส่วนหนึ่งของกรอบการทำงานด้านสิทธิมนุษยชน และปฏิญญาสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิชนเผ่าพื้นเมือง (UNDRIP) ได้สะท้อนให้เห็นว่าเครื่องมือสิทธิมนุษยชนที่ผ่านมายังไม่เพียงพอ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องมีการรับรองการปกป้องสิทธิร่วมของชนเผ่าพื้นเมืองอย่างมีประสิทธิภาพ โดย UNDRIP เป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่จำเป็นต่อการรับรองสิทธิปัจเจกและองค์กรรวมของชนเผ่าพื้นเมือง สิทธิของผู้หญิงก็เป็นประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญ ในตัวอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ หรือ CEDAW ได้ผ่านการรับรองเพื่อแก้ไขปัญหาความไม่เท่าเทียมด้านเพศโดยเฉพาะการเลือกปฏิบัติและการทำให้ผู้หญิงเป็นกลุ่มชายขอบทั่วโลก

ชนเผ่าพื้นเมืองเป็นกลุ่มที่ถูกทำให้อยู่ชายขอบและอ่อนแอ ในขณะที่เดียวกันภายในชุมชนชนเผ่าพื้นเมืองส่วนใหญ่ที่ผู้หญิงเป็นกลุ่มที่อยู่ชายขอบและเสียเปรียบมากที่สุด ถึงแม้ว่าสถานะของผู้หญิงชนเผ่าพื้นเมืองจะมีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มชาติพันธุ์และพื้นที่ แต่ในฐานะที่เป็นชนเผ่าพื้นเมืองและผู้หญิงชนเผ่าพื้นเมืองจึงทำให้ต้องเผชิญกับการละเมิดสิทธิหลากหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการละเมิดจากการมีอคติต่อเชื้อชาติ การครอบงำจากวัฒนธรรมกระแสหลักและรัฐชาติ นอกจากการเลือกปฏิบัติทางชาติพันธุ์แล้ว ชนเผ่าพื้นเมืองยังเผชิญกับความเป็นชายขอบของสังคมเศรษฐกิจและถูกจัดให้เป็นกลุ่มที่ยากจนที่สุดในสังคม ซึ่งการเลือกปฏิบัติทางด้านชาติพันธุ์และเศรษฐกิจดังที่กล่าวมานั้นสามารถทำให้เกิดการละเมิดสิทธิของผู้หญิงชนเผ่าพื้นเมืองจากหน่วยงานรัฐ นโยบาย ฝ่ายบริหารของรัฐ สังคมกระแสหลัก และอื่นๆ

ภายในสังคมของชนเผ่าพื้นเมืองก็เช่นกันที่ผู้หญิงจะถูกตีตราให้ทำงานในบ้านและถูกกันไม่ให้เป็นผู้นำหรือแม้แต่เข้าร่วมในกิจกรรมของชุมชน ผู้หญิงจะถูกพิจารณาว่าด้อยกว่าผู้ชาย หลากๆกลุ่มชาติพันธุ์ยังคงมีประเพณีที่ปกครองโดยผู้ชายและผู้หญิงก็ยังคงไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ถึงแม้ในความจริงแล้วผู้หญิงจะมีบทบาทที่สำคัญและขาดไม่ได้ในการจัดการทรัพยากร การหาและผลิตอาหารและสร้างความมั่นคงทางอาหาร การเสริมสร้างความรู้ภูมิปัญญา การสร้างสันติภาพและลดความขัดแย้ง การหาสิ่งที่จำเป็นขั้นพื้นฐานให้ครอบครัวและชุมชน การเสริมสร้างสังคมร่วม และอื่นๆ แต่อย่างไรก็ตามโครงสร้างตามจารีตประเพณีและโครงสร้างอื่นๆก็ยังไม่เห็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจผู้หญิงซึ่งส่งผลให้การตัดสินใจบางอย่างอาจทำให้เกิดการผลิตซ้ำในการเลือกปฏิบัติและการละเมิด

ผู้หญิงชนเผ่าพื้นเมืองนั้นถ้าเปรียบเทียบกับผู้ชายชนเผ่าพื้นเมืองแล้วเป็นกลุ่มที่เข้าถึงการศึกษาในระดับสูงน้อยมากรวมถึงการได้รับการบริการด้านสาธารณสุขและการจ้างงานด้วย ทำให้เงื่อนไขที่ยากลำบากอยู่แล้วของชุมชนในการเข้ารับบริการขั้นพื้นฐานของสังคมซึ่งเป็นผลพวงจากจารีตประเพณีของชุมชนชนเผ่าพื้นเมืองและสังคมที่กว้างขึ้น ซึ่งเป็นมุมมองตามประเพณีของชนเผ่าพื้นเมืองผนวกกับสังคมที่ใหญ่กว่าที่ผู้ชายก็ได้รับการศึกษามากกว่า และจากการที่ไม่ได้รับความเท่าเทียมกันของโอกาสในการได้รับการบริการสาธารณะของ

รัฐ และถูกกีดกันออกจากกิจกรรมต่างๆ ของสังคม เช่น โอกาสได้รับการศึกษา โอกาสได้รับการจ้างงาน โอกาสในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข จึงส่งผลกระทบต่อผู้หญิงในหลายๆด้าน เช่น ด้านอนามัยเจริญพันธุ์ของผู้หญิงชนเผ่าพื้นเมืองที่ไม่ได้รับการดูแลจึงทำให้ผู้หญิงชนเผ่าพื้นเมืองยิ่งลำบากและมีความเสี่ยงมากขึ้น

การเลือกปฏิบัติที่หลากหลายรูปแบบและซับซ้อนนั้นจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองเฉพาะเหล่านี้ แหล่งที่มาที่เฉพาะเจาะจงและหลายของการเลือกปฏิบัติรวมในรูปแบบที่ซับซ้อนและต้องการที่เฉพาะเจาะจงซึ่งไม่ใช่แค่ปรับตามความต้องการเฉพาะของผู้หญิงเท่านั้น แต่ต้องคำนึงถึงความต้องการเฉพาะของผู้หญิงที่เป็นชนเผ่าพื้นเมืองด้วย ในการนี้สมาคมฯ ได้มีการพัฒนานโยบายขึ้นมาเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนสิทธิของผู้หญิงชนเผ่าพื้นเมือง สมาคมฯในฐานะที่เป็นองค์กรที่ส่งเสริมสิทธิชนเผ่าพื้นเมืองและคำนึงถึงความเท่าเทียมและความยุติธรรมทางสังคมทั่วไปและความเสมอภาคทางเพศสภาพ ดังนั้นเพื่อให้เกิดความมั่นใจ สมาคมฯ จึงได้ออกแบบหลักการในการส่งเสริมและดำเนินการโดยผ่านกลไกกำกับดูแล แผนงาน และจริยธรรมในการปฏิบัติงานในด้านผู้หญิงชนเผ่าพื้นเมือง เพื่อให้บรรลุนโยบายเพศสภาพจึงได้ออกแบบหลักการดังนี้

ในฐานะที่เป็นนโยบายขององค์กร จึงเป็นความรับผิดชอบของกลไกต่าง ๆ ภายใต้โครงสร้างขององค์กร และภาคีองค์กรหรือเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ต้องมีความเข้าใจร่วมกันและถือปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าว โดยมีหลักการพื้นฐานและแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับ **ความเท่าเทียมทางเพศสภาพ** ที่ต้องเข้าใจร่วมกัน ดังนี้

- **ความเท่าเทียม** หมายถึง ความเท่าเทียมของมนุษย์ทุกคนในการได้รับสิทธิพื้นฐานตามหลักสิทธิมนุษยชน
- **ความเสมอภาค** หมายถึง แต่ละปัจเจกบุคคลมีความแตกต่างกัน ดังนั้นการปฏิบัติต่อพวกเขาต้องคำนึงถึงความต้องการของแต่ละบุคคล
- **ความเสมอภาคทางเพศ** เป็นกระบวนการที่เป็นธรรมแก่ผู้หญิงและผู้ชาย เพื่อยืนยันความยุติธรรม ยุทธศาสตร์ และมาตรการที่มักจะต้องมีเพื่อชดเชยการเสียเปรียบทางสังคมและผู้หญิงทางประวัติศาสตร์ที่ป้องกันไม่ให้คุณผู้หญิงและผู้ชายการดำเนินงานในระดับพื้นที่ ดังนั้นความเสมอภาคจะนำไปสู่ความเท่าเทียมกัน

ที่ใดมีความไม่เท่าเทียมกันทางเพศสภาพ มักจะเป็นปกติที่ผู้หญิงจะเป็นผู้ที่เสียเปรียบและไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและเข้าถึงทรัพยากรทางสังคมและเศรษฐกิจ ดังนั้นลักษณะสำคัญของการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศสภาพเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของผู้หญิงโดยเน้นในการค้นหาและบรรเทาอำนาจที่ไม่สมดุล และให้ผู้หญิงเป็นอิสระมากขึ้นในการจัดการชีวิตของตนเอง ความเท่าเทียมกันทางเพศไม่ได้มีความหมายว่าผู้ชายและผู้หญิงต้องเหมือนกัน เพียงแต่การเข้าถึงโอกาสและไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงชีวิตที่จะไม่ขึ้นอยู่กับสิ่งใด หรือไม่ถูกจำกัดด้วยเพศสภาพ การบรรลุความเท่าเทียมทางเพศต้องมีการเพิ่มความสามารถของผู้หญิงเพื่อให้มีความมั่นใจว่าการตัดสินใจโดยภาครัฐและเอกชนและการเข้าถึงทรัพยากรจะไม่เน้นหนักไปที่ผู้ชาย ดังนั้นทั้งผู้หญิงและผู้ชายจึงสามารถมีส่วนร่วมที่เท่าเทียมในฐานะผู้ผลิตและการสืบพันธุ์

http://wiki.answers.com/Q/What_is_the_difference_between_Gender_Equality_and_Gender_Equity

- สำหรับผู้หญิงชนเผ่าพื้นเมือง ความเท่าเทียมทางเพศและการเพิ่มศักยภาพโดยอ้างอิงถึงสิทธิปัจเจกและสิทธิองค์รวมในฐานะที่เป็นชนเผ่าพื้นเมือง ซึ่งจะเสริมความยุติธรรม บทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในสังคมชนเผ่าพื้นเมือง โดยเฉพาะเรื่องการจัดการทรัพยากร การพัฒนาชุมชน และการรักษาสังคมสันติวัฒนธรรมขององค์กร

เป้าหมายของนโยบาย

นโยบายและแนวทางการทำงานด้านเพศสภาพของสมาคม IMPECT มีเป้าหมายเพื่อยืนยันถึงความเท่าเทียมด้านเพศสภาพและเสริมสร้างศักยภาพของผู้หญิงที่มีจริยธรรมและหลักการทางการเมืองที่เป็นแนวทางให้องค์กรกำกับดูแลในกลไกการดำเนินงานและเป็นมีการบูรณาการเข้ากับการทำงานขององค์กร จนเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร

1. ยุทธศาสตร์

1.1 มุมมองทางเพศสภาพถูกนำไปใช้ในทุกขั้นตอนของแผนงานและกระบวนการพัฒนาโครงการดังต่อไปนี้:

- 1) การประยุกต์ใช้การวิเคราะห์ทางเพศสภาพในรอบโครงการ การวางแผน การดำเนินการ การติดตามและประเมินผล การประเมินผลกระทบ และตรวจเช็คข้อมูลที่เตรียมการจัดทำรายงาน ฯลฯ
- 2) การกำหนดมาตรการของตัวชี้วัดที่วัดทางเพศสภาพ / ตัวชี้วัดทางสังคมและเศรษฐกิจที่แยกเรื่องความเพศสภาพออกไป โอกาสในการลดความเสมอภาคทางเพศสภาพและความเท่าเทียม
- 3) รับรองการมีส่วนร่วมของผู้หญิงชนเผ่าพื้นเมืองในการพัฒนาโครงการ
- 4) ให้ความพยายามเป็นพิเศษ เพื่อให้ผู้หญิงได้แสดงตัวตนและสามารถรับรู้โดยตรงในทุกๆ กิจกรรมและแผนงานขององค์กร

1.2 แนวทางความอ่อนไหวทางวัฒนธรรมและความพิการ จะถูกนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาเรื่องเพศสภาพขององค์กร ซึ่งทาง IMPECT จะให้ความเคารพบทบาทที่แตกต่างกัน ความรับผิดชอบ สิทธิ หน้าที่ ความรู้และทักษะของผู้ชายและผู้หญิงที่เข้าร่วมหรือผู้ที่ได้รับผลกระทบจากแผนงานหรือโครงการขององค์กร ในบริบทเช่นนี้มีความต้องการเฉพาะและสถานการณ์ของผู้หญิงที่ไม่สามารถเข้าร่วมในกิจกรรมของ IMPECT ได้อย่างเต็มที่ ต้องได้รับการแก้ไขด้วย

1.3 ต้องตรวจสอบว่ามีกฎหมาย นโยบาย แผนงาน และสถาบันในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ ระดับภูมิภาค และระดับโลกที่ส่งผลกระทบต่อความเท่าเทียมทางเพศสภาพ และสำรวจความเป็นไปได้ในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศสภาพกับสิ่งเหล่านี้

1.4 เสริมให้เกิดแผนงานประเด็นผู้หญิง ซึ่งรวมถึงการพัฒนาศักยภาพให้เกิดความเข้มแข็งและรูปแบบต่างๆ สำหรับการสนับสนุนแกนนำ องค์กรหรือกลุ่มของผู้หญิงชนเผ่าพื้นเมือง

- 1.5 จัดฝึกอบรมเพื่อสร้างความตระหนักเรื่องบทบาทหญิงชายให้แก่บุคลากรและสมาชิกองค์กร รวมถึงบูรณาการให้มีกิจกรรมพัฒนาศักยภาพเพื่อแก้ไขประเด็นและปัญหาที่เกี่ยวกับผู้หญิงชนเผ่าพื้นเมือง
- 1.6 ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้ชายในการทำงานประเด็นเพศสภาพและกิจกรรมสิทธิผู้หญิงชนเผ่าพื้นเมืองในทุกแผนงานของสมาคม IMPECT
- 1.7 ให้การสนับสนุน สมาชิกสมาคม คณะกรรมการอำนวยการสมาคม และเจ้าหน้าที่สมาคม ในการนำนโยบายนี้ไปสู่ปฏิบัติการอย่างจริงจัง
- 1.8 รวบรวม วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลต่างๆและสถานการณ์ที่เกี่ยวกับผู้หญิงชนเผ่าพื้นเมืองจากการดำเนินกิจกรรมขององค์กร สมาชิก และองค์กรภาคีอย่างเป็นประจำ

2. แนวทางปฏิบัติ

2.1 การประชุมสมาชิกประจำปี ต้องมี

- 1) สัดส่วนของสมาชิกสมาคมที่เป็นผู้หญิงเข้าร่วมในการประชุมสมาชิกประจำปี
- 2) การเลือกคณะกรรมการอำนวยการสมาคม โดยต้องมีสัดส่วนของผู้หญิงและสามารถเข้าร่วมในกระบวนการตัดสินใจได้
- 3) การรับรองว่าโครงสร้างและกลไกการทำงานขององค์กรต้องแสดงให้เห็นถึงความเท่าเทียมทางเพศสภาพ
- 4) ความมั่นใจว่าแผนงานที่ผ่านการอนุมัติจากที่ประชุมสมาชิกประจำปี ต้องสะท้อนถึงยุทธศาสตร์ที่กล่าวไว้ในนโยบายและแนวทางการทำงานด้านเพศสภาพ
- 5) การกำกับดูแลในกระบวนการทบทวนและประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรว่าเป็นไปตามนโยบายและแนวทางการทำงานด้านเพศสภาพ
- 6) การส่งเสริมนโยบายและแนวทางการทำงานด้านเพศสภาพให้กับเครือข่ายสมาชิกสมาคม ได้นำไปปรับใช้ภายในองค์กรของตนเอง

2.2 คณะกรรมการอำนวยการสมาคมฯ ต้องมี

- 1) การรับรองว่ากลไกย่อยของคณะกรรมการที่จัดตั้งขึ้นและเจ้าหน้าที่สมาคม IMPECT มีสัดส่วนที่สมดุลทางเพศสภาพ
- 2) ความแน่ใจว่าวัฒนธรรมการทำงานของคณะกรรมการอำนวยการสมาคมฯ และสำนักงานสมาคม ตั้งอยู่บนฐานความเคารพซึ่งกันและกัน มีการเอื้อเฟื้อ มีความสุภาพ มีค่านิยมร่วมของความเท่าเทียมทางเพศสภาพ มีหลักธรรมาภิบาล มีความรับผิดชอบและโปร่งใส
- 3) รับรองว่าจะไม่มีความรุนแรงหรือการละเมิดทุกรูปแบบในคณะกรรมการอำนวยการสมาคม สำนักงานเลขานุการ และกลไกหรือโครงการขององค์กร ทั้งนี้จะมีกระบวนการลงโทษที่ถูกออกแบบโดยคณะกรรมการฯ ที่เหมาะสมซึ่งไม่ได้หมายรวมถึงการตักเตือนหรือบอกเลิกสัญญาเท่านั้น (เอาออก ?)
- 4) การรับรองว่าแนวคิดและมุมมองด้านเพศสภาพ (Gender-sensitive approach) จะถูกนำไปปรับใช้ในกระบวนการวางแผน การติดตาม และการประเมินผลการดำเนินงานของสมาคม
- 5) การปรับปรุงแนวทางดำเนินการตามนโยบายนี้เพื่อให้เกิดการปรับใช้ที่เหมาะสม

2.3 คณะเจ้าหน้าที่บริหารงานสมาคม ต้องมี

- 1) ความมั่นใจว่าเจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในนโยบายเทศสภาพ ต้องมีความเคารพ ไม่มีการเลือกปฏิบัติ และความรุนแรงทุกรูปแบบในการทำงานและการบริหารจัดการองค์กร
- 2) การเปิดช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวกับความรุนแรงทุกรูปแบบในสำนักงาน และมีการส่งต่อให้คณะกรรมการอำนาจการสมาคมฯ และที่ปรึกษาเพื่อสนับสนุนและหาแนวทางที่เหมาะสมในการจัดการ
- 3) การส่งเสริมและดำเนินกิจกรรมและแผนงานของทุกภาคส่วนที่เน้นความสมดุลทางเทศสภาพ เพื่อนำสู่การแก้ปัญหาและเอื้อให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้หญิงชนเผ่าพื้นเมือง รวมถึงสำนักงานสงวนสิทธิในการไม่ยอมรับผู้แทนใด ๆ ที่กระทำการละเมิดนโยบายนี้ด้วย
- 4) การรับรองว่ารายงานการดำเนินงานและแผนงานจะต้องสะท้อนมุมมองและผลที่เกิดขึ้นที่เกี่ยวข้องกับผู้หญิงชนเผ่าพื้นเมืองด้วย
- 5) การพัฒนาแนวทางที่ให้ความสำคัญและวิธีการทำงานที่มีแนวคิดด้านเทศสภาพขององค์กร
- 6) ผู้รับผิดชอบในการประสานการฝึกอบรมด้านเทศสภาพให้แก่สำนักงาน และต้องมีการทบทวนความต้องการการพัฒนาศักยภาพในด้านเทศสภาพด้วย

2.4 คณะติดตามเกี่ยวกับนโยบายเทศสภาพและการมีส่วนร่วม มีหน้าที่

- 1) ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาแผนงานและการดำเนินการโดยคำนึงถึงความต้องการของและลำดับความสำคัญของผู้หญิงชนเผ่าพื้นเมืองให้เป็นไปตามนโยบายเทศสภาพขององค์กร
- 2) ทำงานอย่างใกล้ชิดกับผู้ประสานงานโครงการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมนโยบายเทศสภาพและผู้ประสานงานฝ่ายงานของสมาคม
- 3) จัดให้เกิดการติดตามและประเมินการดำเนินงานนโยบายเทศสภาพของสมาคม
- 4) ให้คำแนะนำกับผู้บริหารงานสมาคมและคณะกรรมการสมาคมฯ ที่เหมาะสมในการปรับปรุงการดำเนินงานนโยบายเทศสภาพของสมาคม