

ร่างฉบับสมบูรณ์

แนวทางปฏิบัติบูรณาการเพศภาวะตามหลักการและเกณฑ์กำหนดการผลิตน้ำมันปาล์มอย่างยั่งยืน (P&C 2018) และมาตรฐานสำหรับเกษตรกรรายย่อยอิสระ (ISH 2019)



องค์กรเจรจาระหว่างประเทศว่าด้วยน้ำมันปาล์มยั่งยืน (RSPO)

แองเจลิกา เซนเดอร์ส
มาร์ญูเลน มอทซ์
21 กรกฎาคม 2020



Arthur van Schendelstraat 752
3511 MK Utrecht
Utrecht The Netherlands
Tel: +31(0)30 234 8281

ข้อมูลทางบรรณานุกรม

สารบัญ

Colophon	Error! Bookmark not defined.
Table of contents	3
Preface	Error! Bookmark not defined.
Introduction	5
Part I What is Women’s Economic Empowerment and Why is it Important for RSPO Members	7
The role of women in the palm oil sector	7
What is women’s economic empowerment	8
How can we achieve women’s economic empowerment	9
The business case for women’s economic empowerment	10
Part II The Company as an Employer	12
Strategies to address gender-based constraints of female employees	12
Strategy 1. Gender-equality in the workplace	15
Strategy 2. Flexible working conditions for men and women	19
Strategy 3. Addressing gender-based violence	22
Strategy 4. Equal job opportunities	25
Part III Working with Independent Smallholders	28
Strategies to address gender-based constraints of female smallholders	28
Strategy 1. Engage women in smallholder organisations as members and leaders	30
Strategy 2. Equal access of women to group and/or company services	34
Part IV Companies and Communities	Error! Bookmark not defined.
Strategy 1 Involvement of women in Community Land Use Planning and Free and Prior Informed Consent processes	39
Strategy 2 Organising gender-sensitive community initiatives	42
Strategy 3 Equal decision-making of men and women in the household	45
Strategy 4. Reduction of unpaid care and domestic work	48
Strategy 5 Small business development	51
Part V Internal Processes and Capacities	54
1. Quick gender scan	54
2. Gender risk assessment	58
Additional Resources	60
References	62



อาร์มภบท

โดย RSPO

บทนำ

จากผลงานวิจัย¹ ในภาคการผลิตน้ำมันปาล์มเผยให้เห็นว่าผู้หญิงเป็นกลุ่มชายขอบ ถูกกีดกัน และไม่มีส่วนร่วมตัดสินใจ ทำให้พวกเขาไม่ได้รับโอกาสที่เท่าเทียมทั้งในฐานะที่เป็นแรงงาน และ/หรือเกษตรกรรายย่อย ซึ่งผลกระทบไม่ได้มีเพียงต่อผู้หญิงเท่านั้นแต่ยังมีผลกับครอบครัวโดยรวมด้วย ความยากลำบากที่พวกเขาได้รับในภาคการผลิตน้ำมันปาล์มคือปัญหากรรมสิทธิ์ที่ดินและการใช้ที่ดินที่ไม่ได้รับการยอมรับ ขาดการฝึกอบรม ขาดโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียม ขาดการคุ้มครอง (การคุ้มครองทางกายภาพจากการถูกคุกคาม และความคุ้มครองด้านการเงิน เช่น เงินประกันจากการจ้างงานไม่เป็นทางการ) และขาดการยอมรับในงานที่ทำทั้งในฐานะที่เป็นแรงงานและเกษตรกรรายย่อย

บริษัทที่ขาดความตระหนักถึงเรื่องดังกล่าวไม่เพียงแต่จะได้รับความเสี่ยงเรื่องแรงงานที่ไม่มีเสถียรภาพ แต่อาจเป็นข้อจำกัดศักยภาพในการทำอะไรให้เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากไม่มีการบูรณาการเพศภาวะเข้ามา ซึ่งหมายถึงการขาดการมีส่วนร่วมของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรรวม

บริษัทที่ไม่เห็นความสำคัญหรือไม่ให้คุณค่าบทบาทของผู้หญิงในการจัดหาทะเลาะปาล์มสดในฐานะที่พวกเขาเป็นสมาชิกครอบครัวเกษตรกรผลิตปาล์มรายย่อยจะพลาดโอกาสในการเพิ่มผลิต คุณภาพ และความมั่นคงของห่วงโซ่อุปทานที่เกษตรกรหญิงรายย่อยจะสามารถจัดให้ได้ดี

การนำมาตรฐานใหม่ขององค์กรเพื่อการเจรจาสำหรับการผลิตน้ำมันปาล์มอย่างยั่งยืน หรือ Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO) มาใช้ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2018 ทำให้บริษัทผู้ผลิตปาล์มน้ำมันจำเป็นต้องปรับนโยบายของตนให้สะท้อนและผนวกมุมมองและการปฏิบัติที่มีความเท่าเทียมกันทางเพศให้มากขึ้น สารสำคัญนี้ได้บรรจุไว้ในหลักการและเกณฑ์กำหนดการผลิตน้ำมันปาล์มอย่างยั่งยืนตามกรอบ RSPO ฉบับปี 2018 (RSPO P&C 2018)² ด้วยความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามเกณฑ์ข้อกำหนดด้านเพศสภาพถือเป็นการปฏิบัติตามมาตรฐานขององค์กรไปด้วยซึ่งจะช่วยให้เกิดความเท่าเทียมกันทางเพศมากขึ้นอันเป็นหนึ่งในวัตถุประสงค์ด้านความยั่งยืนขององค์กร นอกจากนี้ การปฏิบัติตามหลักการนี้ยังนำมาซึ่งการทำให้แก่บริษัทสมาชิก เนื่องจาก RSPO มั่นใจว่ามี “กรณีศึกษาทางธุรกิจ” ที่ได้นำมาตรฐานด้านเพศสภาพของ RSPO มาใช้กรณีศึกษาทางธุรกิจนี้เป็นสาเหตุให้มีการดำเนินการซึ่งคาดว่าจะทำให้กระบวนการขององค์กรมีคุณค่ามากขึ้น ซึ่งเป็นเช่นเดียวกับการดำเนินการตามมาตรฐานสำหรับเกษตรกรรายย่อยอิสระตามกรอบ RSPO ฉบับปี 2019 (RSPO Independent Smallholder Standard 2019 หรือ ISH 2019) และความรับผิดชอบของผู้จัดการกลุ่มและสมาชิกกลุ่ม

เอกสารฉบับนี้นำเสนอกลยุทธ์ที่สมาชิกของ RSPO สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เป็นแนวทางที่นำไปดำเนินการได้อย่างเป็นแบบเนียน โดยธุรกิจจะสามารถบูรณาการเพศภาวะด้วยการนำมาตรการเพิ่มขีดความสามารถทางเศรษฐกิจให้กับกลุ่มสตรีไปใช้ บริษัทและกลุ่มเกษตรกรรายย่อยสามารถเลือกใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมและเกี่ยวข้องกับตนมากที่สุดมาเป็นแนวทางในการวางแผนดำเนินการด้านเพศสภาพได้

¹ จากหลายแหล่ง ได้แก่:

Center for International Forestry Research (CIFOR) Li T. (2015). *Social impacts of oil palm in Indonesia: A gendered perspective from West Kalimantan*. Bogor Indonesia.

Joselyn Bigirwa (2018). Gender-based impacts of commercial oil palm plantations in Kalangala in: Richard Ssemmanda and Michael Opige (eds.) *Oil palm plantations in forest landscapes: impacts aspirations and ways forward in Uganda* p. 31-36.

² ในขั้นตอนการจัดทำแนวทางปฏิบัติฉบับใหม่ที่ผนวกมุมมองและการปฏิบัติที่มีความเท่าเทียมกันทางเพศ ซึ่งจัดทำโดย CIFOR ด้วยความร่วมมือกับคณะทำงานด้านเพศภาวะและสิทธิมนุษยชนของ RSPO: Center for International Forestry Research (CIFOR) Bimbika Sijapati Basnett Sophia Gnych and Cut Augusta Mindry Anandi (2016). *Transforming the Roundtable on Sustainable Palm Oil for greater gender equality and women's empowerment*.

แต่ละกลยุทธ์จะอธิบายข้อจำกัดด้านเพศสภาพที่ต้องจัดการ ตามด้วยแนวทางสำหรับการนำไปปฏิบัติ และยังอธิบายถึงผลลัพธ์ที่มีต่อกลุ่มสตรีและธุรกิจ ซึ่งจะเชื่อมโยงกับหลักการ P&C ตามกรอบของ RSPO

ในเอกสารฉบับนี้ RSPO แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการนำแนวทางที่รวมเอาเพศสภาพเข้ามาใช้ปฏิบัติในภาคส่วนการผลิตน้ำมันปาล์มโดยรวม ภาคการปลูก การกลั่น การผลิตขนาดเล็ก รวมทั้งการผลิตในระดับครัวเรือนอิสระขนาดย่อยและกลุ่มของพวกเขา โดยจะทำให้มั่นใจได้ว่า

- ผู้หญิงได้รับผลประโยชน์จากกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการผลิตน้ำมันปาล์ม
- สร้างความเข้มแข็งให้ผู้หญิง ทั้งในระดับบริษัท องค์กรขนาดเล็ก และในครัวเรือน
- ธุรกิจได้รับประโยชน์จากการลดความเสี่ยง ลดต้นทุน การสร้างมูลค่า และการเติบโตทางธุรกิจ อันเป็นผลมาจากการนำกลยุทธ์ด้านเพศสภาพเข้ามาใช้

แนวทางปฏิบัติด้านเพศภาวะฉบับนี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน

ส่วนที่ 1 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจของผู้หญิงคืออะไร เหตุใดจึงมีความสำคัญต่อ RSPO

ในส่วนนี้อธิบายว่าผู้หญิงมีบทบาทอย่างไรในภาคส่วนการผลิตน้ำมันปาล์ม โดยผู้หญิงกลุ่มนี้เป็นกลุ่มหลักที่แนวทางปฏิบัติด้านเพศภาวะฉบับนี้ให้ความสำคัญ ทั้งยังตอบคำถามต่างๆ ได้แก่ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจของผู้หญิงมีความสำคัญอย่างไร ทำอย่างไรถึงจะประสบผลสำเร็จ และเหตุใดจึงมีความสำคัญต่อกลยุทธ์ทางธุรกิจของบริษัทในภาคการผลิตน้ำมันปาล์ม

ส่วนที่ 2 บริษัทผู้ว่าจ้าง: กลยุทธ์ในการจัดการกับข้อจำกัดด้านเพศสภาพของลูกค้าหญิง

ในส่วนนี้เป็นกลยุทธ์ในทางปฏิบัติพร้อมยกตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกับทุกบริษัทที่มีลูกค้า ทั้งในสวนปาล์ม โรงงานสกัดน้ำมันปาล์ม เกษตรกรรายย่อยในโครงการ และบริษัทจัดหาแรงงาน

ส่วนที่ 3 การทำงานร่วมกับเกษตรกรรายย่อยอิสระ: กลยุทธ์ในการจัดการกับข้อจำกัดด้านเพศสภาพของเกษตรกรหญิงรายย่อย

ในส่วนนี้เป็นกลยุทธ์ในทางปฏิบัติพร้อมยกตัวอย่างสำหรับเกษตรกรรายย่อยอิสระและกลุ่มของพวกเขา (การจัดการกลุ่ม)

ส่วนที่ 4 บริษัทและชุมชน

ในส่วนนี้เป็นกลยุทธ์ในทางปฏิบัติเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัท

ส่วนที่ 5 กระบวนการภายในและขีดความสามารถภายในองค์กร

ส่วนนี้เป็นการให้ภาพเบื้องต้นเรื่องเพศสภาพซึ่งจะช่วยให้บริษัทได้นำไปประเมินความอ่อนไหวเรื่องเพศสภาพขององค์กร นอกจากนี้ยังนำเสนอเครื่องมือประเมินความเสี่ยงซึ่งสามารถนำมาใช้ในกระบวนการภายในของบริษัท

ส่วนที่ 1 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจของผู้หญิงคืออะไร เหตุใดจึงมีความสำคัญต่อสมาชิก RSPO

บทบาทของผู้หญิงในภาคการผลิตน้ำมันปาล์ม

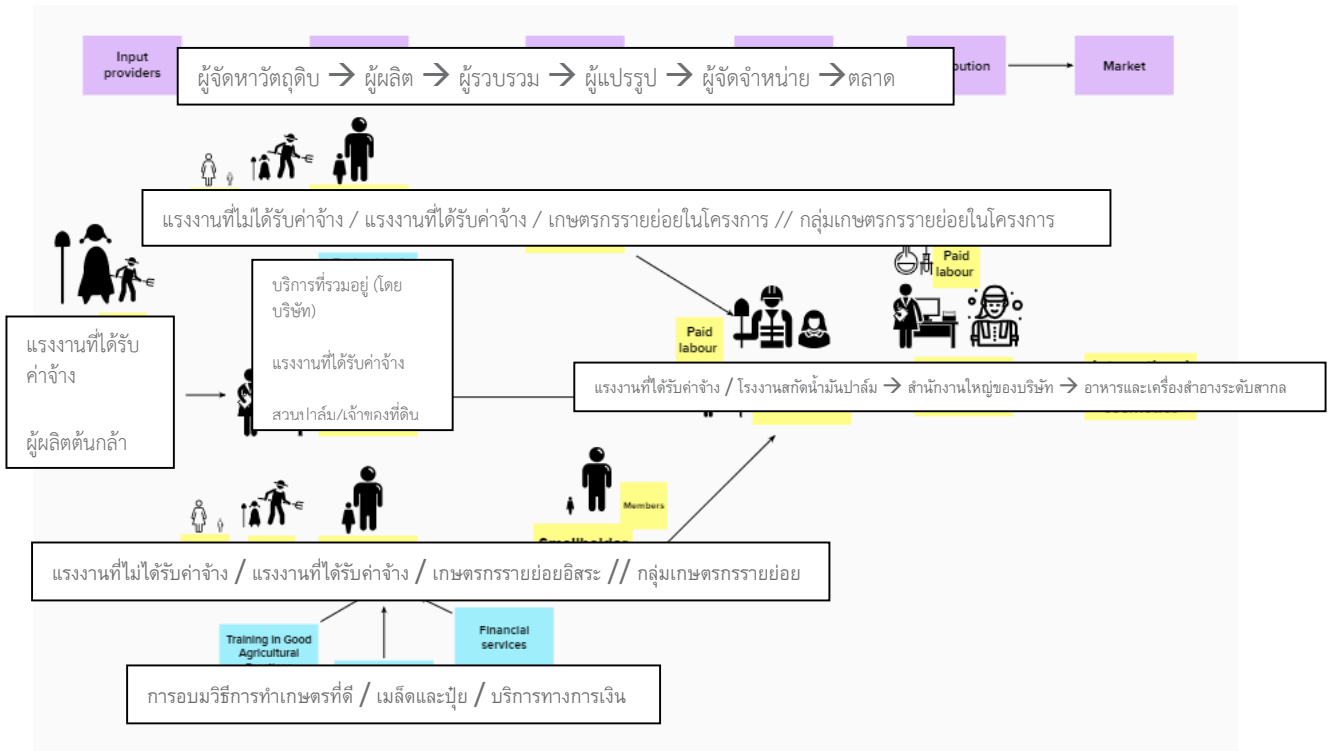
การผลิตน้ำมันปาล์มขึ้นชื่อว่าเป็นภาคส่วนที่มีผู้ชายเกี่ยวข้องเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งแท้จริงแล้วผู้หญิงมีบทบาทสำคัญเพิ่มขึ้นมากแต่ยังไม่ได้เป็นที่รับรู้กัน บทบาทต่างๆ ของผู้หญิงจะแตกต่างกันในแต่ละประเทศ แต่ละทวีป และแต่ละกิจกรรมในห่วงโซ่มูลค่าสมาชิกขององค์กรเพื่อการเจรจาสำหรับการผลิตน้ำมันปาล์มอย่างยั่งยืน (RSPO) จะต้องมีกลยุทธ์เพื่อเพิ่มความเสมอภาคทางเพศภายในบริษัทอันเป็นส่วนหนึ่งของมาตรฐานความยั่งยืนของ RSPO ซึ่งการที่จะทำแบบนั้นได้ เราจำเป็นต้องทราบสถานการณ์ที่แท้จริง อันได้แก่ ผู้หญิงทำงานกันอยู่ในส่วนใด และพวกเขาประสบกับความท้าทายใดบ้างในฐานะที่เป็นผู้หญิงหรือจะกล่าวอีกนัยว่า ข้อจำกัดทางเพศมีอะไรบ้าง และเราจะมีรับมือกับสิ่งเหล่านี้ได้อย่างไรบ้าง

ในหลายๆ ประเทศ ทั้งชายและหญิงทำงานในกิจการผลิตปาล์มน้ำมันเป็นแรงงานในสวนปาล์ม หรือเป็นเกษตรกรผู้ปลูกปาล์ม รายย่อย ทำหน้าที่ตัดฟันต้นที่โตไม่เต็มที่ ตัดแต่งกิ่งปาล์ม ใส่ปุ๋ย ฉีดพ่นยาฆ่าแมลงและยาฆ่าหญ้า ส่วนงานเก็บเกี่ยวนั้นโดยทั่วไปแล้วจะถือเป็นงานของผู้ชาย สำหรับงานเพาะกล้าจะเป็นงานของผู้หญิง นอกจากนี้ ผู้หญิงยังทำงานอื่นๆ ในสวนปาล์ม เช่น งานบริหารและจัดการด้านการเงิน รวมทั้งในสถานบริการเพื่อสังคม (ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก โรงเรียน คลินิกสุขภาพ) ของบริษัทอีกด้วย ในส่วนของสำนักงานใหญ่ของบริษัทขนาดใหญ่ สัดส่วนผู้หญิงนั้นมีจำนวนมากกว่าผู้ชาย โดยทำงานในแผนกบริหารจัดการ แต่ก็มีบ้างที่เป็นวิศวกรและผู้จัดการความยั่งยืน ส่วนแรงงานในโรงงานสกัดน้ำมันปาล์มจะเป็นที่รู้จักกันดีกว่ามีผู้ชายเป็นหลัก

เพื่อให้เห็นภาพบทบาทของผู้หญิงในภาคการผลิตน้ำมันปาล์ม เราจำเป็นต้องมีการนำเสนอให้เห็นภาพที่เจาะลึกลงไปถึงการแบ่งงานตามเพศในการผลิต หากผู้หญิงบางกลุ่มได้ทำให้เป็นที่รับรู้ว่าเป็นที่รับรู้ทำงานอยู่ในส่วนใด ก็จะทำให้เป็นไปได้ที่จะวิเคราะห์ข้อจำกัดทางเพศที่พวกเขาประสบอยู่และสามารถมองหาทางออกให้ได้ แผนภาพดังกล่าวอาจจะทำขึ้นในระดับบริษัท และ/หรือระดับสาขา สำหรับแนวทางปฏิบัติฉบับนี้ เราได้จัดทำแผนภาพการทำงานที่เจาะลึกแบ่งงานตามเพศในระดับสาขา³

เอกสารแนวทางปฏิบัติฉบับนี้เน้นไปที่การจัดการกับข้อจำกัดทางเพศของผู้หญิงในภาคการผลิตน้ำมันปาล์มในภาพรวม โดยจะสร้างความเท่าเทียมกันทางเพศให้เพิ่มมากขึ้น เราจะกำหนดวัตถุประสงค์นี้ให้อยู่ในรูปแบบของข้อกำหนดเฉพาะ และใช้แนวคิดการสร้างเสริมความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจของผู้หญิง

³ แผนภาพนี้จัดทำขึ้นจากแผนผังห่วงโซ่มูลค่าที่เจาะลึกแยกเพศการทำงาน ดังได้อธิบายไว้ในคู่มือหลายๆ ตัวของ AgriProFocus เช่น *โมเดลความยั่งยืนของกาแฟเป็นธุรกิจครอบครัว: แนวทางและเครื่องมือเพื่อรวมสตรีและเยาวชน* ซึ่งตีพิมพ์โดย Hivos AgriProFocus Fair & Sustainable Advisory Services และ *The Sustainable Coffee Program* สนับสนุนโดย IDH the Sustainable Trade Initiative เป็นภาษาอังกฤษ (2014) และภาษาสเปน (2015).



ภาพที่ 1 ตัวอย่างแผนภาพการทำงานจำแนกตามเพศในภาคการผลิตน้ำมันปาล์ม

การสร้างเสริมความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจของผู้หญิงคืออะไร

แนวคิดการสร้างเสริมความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจของผู้หญิงได้ถูกนำมาใช้ในองค์กรระดับสากลหลายแห่ง โดยเฉพาะองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจ เช่น องค์กรอาหารและการเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) และคณะกรรมการผู้สนับสนุนการพัฒนาวิสาหกิจ (DCED) โดยอาจมีการใช้ศัพท์ที่แตกต่างออกไปแต่เน้นที่องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกัน 2 ส่วน อ้างอิงจาก DCED คือ 'ผู้หญิงจะมีความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจได้ก็ต่อเมื่อ ก) พวกเขาสามารถเข้าถึงทรัพยากรการผลิต: ทางเลือกที่ทำให้มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ และ ข) อำนาจหน้าที่ (agency): อำนาจในการตัดสินใจและดำเนินการทางเศรษฐกิจ'⁴

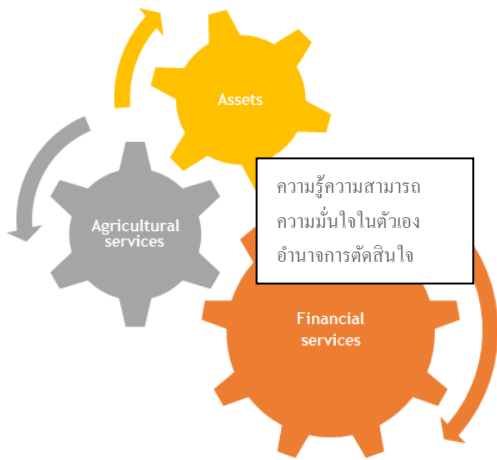
การเข้าถึงทรัพยากรการผลิตคือการเข้าถึงสินทรัพย์ เช่น ที่ดินและเครื่องมือ รวมถึงบริการทางการเงินและการเกษตร เป็น ต้น แม้ว่าการเข้าถึงทรัพยากรจะได้รับการแก้ไขจัดการแล้ว ผู้หญิงจะคงยังไม่มีความเข้มแข็งเนื่องจากพวกเขายังต้องทำการตัดสินใจว่าจะใช้ทรัพยากรอย่างไรภายใต้บรรทัดฐานและประเพณีที่ยังมีความท้าทาย

อำนาจหน้าที่ (agency) ถูกนิยามว่าเป็นความสามารถในการเลือกตัดสินใจด้วยตัวเองและเปลี่ยนทางเลือกที่ตัดสินใจนั้นให้เป็นผลลัพธ์ที่ต้องการได้ ซึ่งไม่ได้เป็นเพียงแต่การควบคุมทรัพยากรและรายได้เท่านั้น แต่ยังรวมถึงความรู้ความสามารถและความมั่นใจในตัวเองอีกด้วย (ที่มา: DCED 2014)

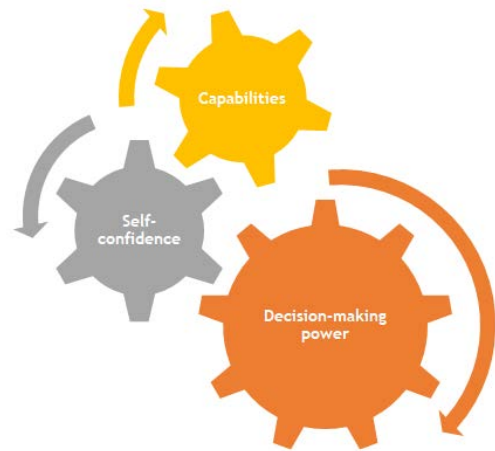
อ้างอิง FAO (2016)⁵ องค์ประกอบหลักของการสร้างเสริมความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจของผู้หญิงคือการเข้าถึงทรัพยากรการผลิต รวมถึงอำนาจ และการปฏิบัติงาน ดังแสดงไว้ในภาพที่ 2 และ 3

⁴ Golla A. Malhotra A. Nanda P. and Mehra R. (2011) *Understanding and Measuring Women's Economic Empowerment: Definition Framework and Indicators* โดย the International Center for Research on Women (2011). ใน Donor Committee for Enterprise Development (DCED) Erin Markel (2014). *Measuring Women's Economic Empowerment in Private Sector Development*.

⁵ FAO (2016) *Developing gender-sensitive value chains. A guiding framework* p. 16-20.



ภาพที่ 2 การเข้าถึงทรัพยากรการผลิต



ภาพที่ 3 พลังความเข้มแข็งและอำนาจหน้าที่

เราจะสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจให้กับผู้หญิงได้อย่างไร

กรอบแนวคิดการเข้าถึง – ประโยชน์ – การสร้างความเข้มแข็ง (Reach – Benefit – Empower Framework) มีประโยชน์มากในการใช้พัฒนากลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจของผู้หญิง ซึ่งรวมถึงภาคการผลิตน้ำมันปาล์มด้วย กรอบแนวทางนี้พัฒนาขึ้นโดยสถาบันวิจัยนโยบายอาหารสากล (International Food Policy Research Institute หรือ IFPRI)⁶ ซึ่งได้ถูกนำมาเอาไปใช้เพื่อ 1) กำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการที่มุ่งเป้าไปที่การสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้หญิง 2) วางกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เหล่านี้ ซึ่งจะเป็นกลยุทธ์ที่มุ่งเป้าไปที่ทั้งหญิงและชาย ทั้งในระดับครัวเรือนและระดับบริษัท และ 3) ตรวจสอบผลงานที่ออกมา

กรอบแนวคิดนี้แยกความแตกต่างระหว่างการเข้าถึง ประโยชน์ และการสร้างความเข้มแข็ง ทั้งยังระบุว่า *การเข้าถึง* ผู้หญิงเพียงอย่างเดียวด้วยการจ้างเป็นพนักงานในบริษัท หรือแม้แต่การฝึกอบรมให้พวกเขา ไม่ได้ทำให้พวกเขาได้รับ *ประโยชน์* ในแง่ของความเป็นอยู่ (ทางเศรษฐกิจและสังคม) ที่ดีขึ้น หรือไม่ได้แปลว่าพวกเขาจะ *มีความเข้มแข็ง* จนทำให้พวกเขามีอำนาจในการตัดสินใจในครอบครัวหรือบริษัทที่พวกเขาทำงานอยู่ ดังนั้น เพื่อให้ผู้หญิงมีความเข้มแข็ง บริษัทควรมีเป้าหมายที่ไปไกลกว่าเพียงการเข้าถึงผู้หญิง โดยทำให้มั่นใจได้ว่าผู้หญิงจะได้รับผลประโยชน์อย่างแท้จริงจากการดำเนินงานและสร้างความเข้มแข็งให้พวกเขา เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการเลือกทางเดินของชีวิตได้อย่างมีกลยุทธ์และดำเนินชีวิตตามที่ตนเองได้เลือกเอง

กรอบแนวคิดนี้นำมาใช้ในการจัดทำเนื้อหาในภาพรวม แต่เราสามารถใช้ได้ในระดับบริษัทด้วย ตารางที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการเข้าถึง - ประโยชน์ – การสร้างความเข้มแข็ง โดยมีการปรับเปลี่ยนให้สามารถใช้ได้กับสมาชิก RSPO

	การเข้าถึง	ประโยชน์	การสร้างความเข้มแข็ง
วัตถุประสงค์	ผู้หญิงมีส่วนในการผลิตน้ำมันปาล์ม ในฐานะเกษตรกรรายย่อย สมาชิกในครอบครัวเกษตรกรรายย่อย หรือ ลูกจ้าง	ยกระดับความเป็นอยู่ที่ดีทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมให้ผู้หญิง	สร้างความเข้มแข็งให้กับขีดความสามารถของผู้หญิงในการตัดสินใจเลือกดำเนินชีวิตอย่างมีกลยุทธ์ รวมไปถึงการตัดสินใจด้าน

⁶ IFPRI Meinzen-Dick Ruth et al. (2017). *Do agricultural development projects reach benefit or empower women* เอกสารวิชาการจัดทำโดย the International Food Policy Research Institute.

			การเงิน และนำการตัดสินใจนั้นไปดำเนินการในรูปแบบของรายจ่าย และการลงทุน
วิธีการ	หาทางลดสิ่งกีดขวางการเข้าถึงของผู้หญิงในการเป็นเกษตรกรรายย่อยในโครงการ (ในฐานะเกษตรกรหรือคู่ครอง) ใช้ระบบโควตากำหนดสัดส่วนของผู้หญิงในการเข้าร่วมฝึกอบรม จ้างงานผู้หญิงอย่างจริงจังทั้งในตำแหน่งประจำและตำแหน่งงานบริหาร	ออกแบบบริการ (เช่น การฝึกอบรมและอุปทานปาล์มดิบ) โดยพิจารณาถึงความต้องการ ความชอบ และข้อจำกัดที่คำนึงถึงเพศสภาพ เพื่อความมั่นใจว่าผู้หญิงจะได้รับประโยชน์จากบริการเหล่านั้น ได้รับการรับรองว่าสามีและผู้นำชุมชนจะสนับสนุน	ยกระดับอำนาจการตัดสินใจของผู้หญิงในครัวเรือนและชุมชนโดยใช้แนวทางชีวิต จัดการกับเรื่องหลักๆ ที่ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันทางเพศ (หรือการลดความเข้มแข็งของผู้หญิง เช่น ความรุนแรงทางเพศ) โดยการกระตุ้นสำนึกของผู้ชายและผู้หญิง
การวัดผล	จำนวน/สัดส่วนของ - เกษตรกรหญิงรายย่อย - ลูกจ้างหญิงในตำแหน่งต่างๆ (รวมถึงงานประจำ งานทางเทคนิค และตำแหน่งงานบริหาร) ผู้หญิงได้ใช้บริการ เช่น การกู้เงิน (จำนวนมากกว่า) หรือการเข้าร่วมฝึกอบรมการปฏิบัติทางการเกษตรที่ดี (Good Agricultural Practices: GAP)	จัดทำข้อมูลผลลัพธ์ที่แยกตามเพศ เช่น - ผลผลิต - รายได้ - สิทธิพล - คุณภาพปาล์ม - เวลาที่ใช้ ฯลฯ ในส่วนที่เป็นผลงานในภาคการผลิตปาล์มน้ำมัน	อำนาจการตัดสินใจของผู้หญิง ยกตัวอย่างเรื่อง - การผลิตทางการเกษตร - รายได้หรือการบริโภคอาหารในครัวเรือน การลดสิ่งที่ทำให้ลดอำนาจของผู้หญิง เช่น - ความรุนแรงทางเพศ - ภาระเวลา - ข้อจำกัดการไปไหนมาไหน

ตารางที่ 1 กรอบแนวคิดการเข้าถึง - ประโยชน์ - การสร้างความเข้มแข็ง ที่นำมาใช้ได้ในการผลิตปาล์มน้ำมัน

กรณีศึกษาทางธุรกิจสำหรับการสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจของผู้หญิง

RSPO ตระหนักว่าบริษัทสมาชิกยังมีข้อได้เปรียบทางธุรกิจเรื่องการสนับสนุนการสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจของผู้หญิงอย่างจริงจัง กรณีศึกษานี้ได้รับการสนับสนุนจาก International Finance Corporation (IFC)⁷ และองค์กรนานาชาติอีกหลายแห่ง⁸ โดยยืนยันว่ามี “กรณีศึกษาทางธุรกิจที่ประสบความสำเร็จ” ในการวางกลยุทธ์ทางธุรกิจที่คำนึงถึงเพศสภาพ กรณีศึกษาทางธุรกิจที่ประสบความสำเร็จนั้นนับเป็นแรงจูงใจหรือเหตุผลในการดำเนินการที่คาดว่าจะทำให้กระบวนการขององค์กรมีประสิทธิภาพหรือเพิ่มคุณค่าของผลิตภัณฑ์ เป็นการประกาศว่าเรื่องเพศสภาพมีความสำคัญในการตัดสินใจทางธุรกิจ และการส่งเสริมความเท่าเทียมกันทางเพศเป็นโอกาสสำหรับธุรกิจ ไม่ใช่ข้อจำกัด

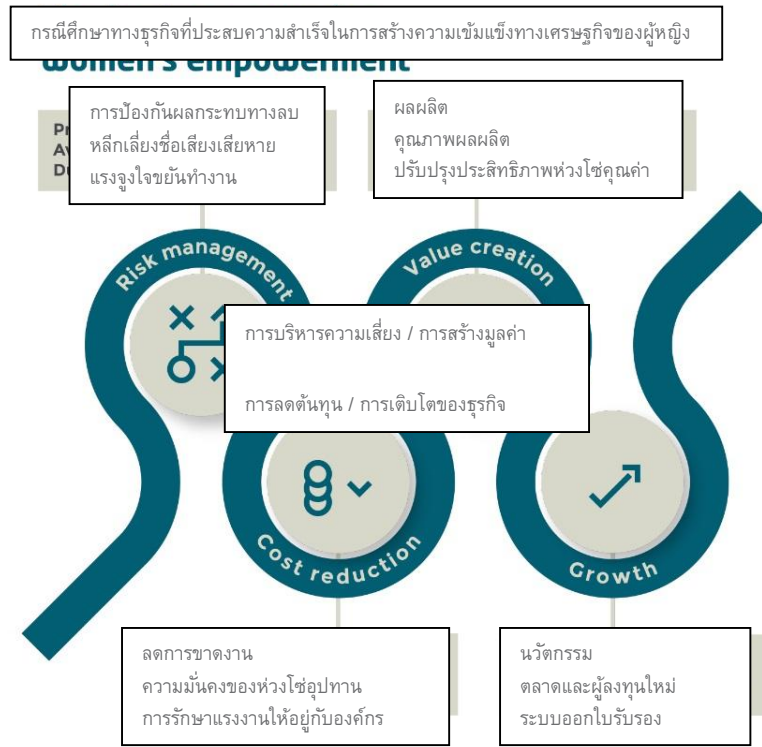
บรรษัทการเงินระหว่างประเทศ (International Finance Corporation หรือ IFC)⁹ และสถาบันอื่นๆ ได้แจกแจงผลประโยชน์ที่จะได้รับสำหรับอุตสาหกรรมเกษตรที่จ้างแรงงานที่เป็นผลมาจากการนำนโยบายที่คำนึงถึงเรื่องเพศสภาพมาใช้ปฏิบัติ ซึ่งให้ประโยชน์กับบริษัทในฐานะเป็นผู้ว่าจ้างทั้งในแง่ของภาพลักษณ์ชื่อเสียงที่ดีขึ้น การลดการหมุนเวียนของพนักงาน และการเพิ่มขีดกำลังความสามารถพิเศษ เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน และได้รับประโยชน์ทางกลยุทธ์ที่กว้างขวางขึ้น

⁷ IFC/World Bank Group (2016). *Investing in Women along Agribusiness Value Chains*.

⁸ สำหรับผลประโยชน์จากการจ้างงานที่มีความหลากหลายทางเพศในที่ทำงาน แหล่งข้อมูลอื่นที่เป็นประโยชน์ ได้แก่ Credit Suisse 2012; Oak Foundation Dalberg ICRW and WITTER 2014; and McKinsey & Company 2017.

⁹ IFC (2013). *Investing in Women's Employment Good for Business Good for Development* p. 4.

ผลประโยชน์ต่อบริษัทที่ซื้อสินค้าจากเกษตรกรรายย่อยมักจะเกี่ยวข้องกับเสถียรภาพของห่วงโซ่อุปทาน คุณภาพของสินค้า และปริมาณผลผลิต ผลประโยชน์สามารถแบ่งเป็นกลุ่มได้ 4 สาขาหลัก (ดูภาพที่ 4)¹⁰ ซึ่งจะนำไปใช้อธิบายข้อโต้แย้งทางธุรกิจ ในการนำกลยุทธ์ต่างๆ ไปใช้ในแนวทางปฏิบัติฉบับนี้



ภาพที่ 4 กรณีศึกษาทางธุรกิจที่ประสบความสำเร็จในการสร้างความเข้มแข็งของผู้หญิง

¹⁰ AgriProFocus/ Fair & Sustainable (2019). *The business case for women's empowerment* แผนภาพนำมาจาก IFC (2013) p. 4.

ส่วนที่ 2 บริษัทผู้ว่าจ้าง

กลยุทธ์ในการแก้ปัญหาข้อจำกัดด้านเพศสภาพของลูกค้าหญิง

หลักการที่ 3 เพิ่มผลผลิต ประสิทธิภาพ ผลกระทบเชิงบวก และความยืดหยุ่น
หลักการที่ 6 เคารพสิทธิและสภาพการทำงานของลูกค้า

เหตุใดการจัดการทรัพยากรบุคคลที่คำนึงถึงเพศสภาพจึงมีความสำคัญ

ผู้บริหารและโดยเฉพาะอย่างยิ่งฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีบทบาทสำคัญในผลการดำเนินงานของบริษัทและการปฏิบัติตามภาระผูกพันทางกฎหมาย ซึ่งรวมไปถึงการปฏิบัติตามหลักการ P&C ตามกรอบของ RSPO ฉบับปี 2018 (RSPO P&C 2018)

โดยปกติผู้บริหารจะมีแรงจูงใจมากในการระบุและลดความเสี่ยงใดๆ ที่เกิดขึ้นกับธุรกิจของตน ภาระผูกพันและความเสี่ยงทั้งหมดต่อไปนี้อาจมีองค์ประกอบทางเพศสภาพเข้ามาเกี่ยวข้อง

- ภาระผูกพันตามกฎหมายข้อบังคับ (การทำตามมาตรฐานและกฎหมาย เช่น การไม่เลือกปฏิบัติ การอนุญาตให้ลาคลอด มาตรฐานด้านสุขภาพและความปลอดภัยในอาชีพ)
- การจัดการความเสี่ยงในขณะปฏิบัติงาน (เพื่อให้มั่นใจว่าผู้หญิงมีอุปกรณ์รักษาความปลอดภัยที่ครบครัน และใช้อุปกรณ์นั้นป้องกันอันตราย เพื่อให้มั่นใจว่าผู้หญิงมีความปลอดภัยในการทำงานในสวนปาล์มขนาดใหญ่และไม่ถูกล่วงละเมิด)
- การจัดการกับความเสี่ยงด้านภาพลักษณ์ชื่อเสียงของบริษัท (หลีกเลี่ยงการเอาเปรียบแรงงานหญิง การล่วงละเมิดในที่ทำงาน)

การจัดการกับเรื่องเหล่านี้ก็เพื่อหลีกเลี่ยงต้นทุนค่าใช้จ่ายที่อาจเกิดขึ้นได้ เช่น การแก้ไขปัญหาชื่อเสียงเสียหาย ทั้งยังนำมาซึ่งประโยชน์ต่างๆ เนื่องจากชื่อเสียงที่ดีขึ้นหรือชื่อเสียงที่มั่นคงจากการปราศจากข้อขัดแย้งในสวนปาล์มและโรงงานสกัดน้ำมันปาล์มจะเป็นที่ชื่นชอบของผู้ซื้อและผู้ผลิต ทั้งยังเอื้อให้มีความสะดวกในการเข้าถึงแหล่งเงินทุนขนาดใหญ่จากสถาบันการเงิน ดึงดูดนักลงทุน และบริษัทแม่ ในการลงทุนปลูกทดแทน เป็นต้น

เหตุใดเพศสภาพจึงมีความสำคัญต่อเกษตรกรรายย่อยในโครงการ

สำหรับ RSPO ‘เกษตรกรรายย่อยในโครงการ’ หรือ ‘scheme smallholder’ ได้แก่ เจ้าของที่ดินหรือตัวแทนที่ 1) ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจดำเนินการในที่ดินและการดำเนินการปลูก และ/หรือ 2) ไม่มีอิสระในการเลือกว่าจะใช้ที่ดินของตนอย่างไร จะปลูกพืชชนิดไหน และจะจัดการดูแลอย่างไร (วิธีการจัดระเบียบ การจัดการ และจัดหาเงินทุนให้กับที่ดิน) นั่นหมายถึงว่า ในระบบโครงการ บริษัทจะเป็นผู้จัดการดำเนินงานเป็นส่วนใหญ่ (หากไม่ใช่ทั้งหมด) สำหรับการดำเนินงานบางอย่าง เช่น การเก็บเกี่ยวผลผลิต บริษัทอาจมีการจ้างคนงานผ่านนายหน้าแรงงาน แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น บริษัทจะเป็นผู้รับผิดชอบให้การดำเนินงานภายใต้โครงการนี้เป็นไปตามหลักการของ RSPO ดังนั้น กลยุทธ์ที่ระบุไว้ในส่วนนี้จะครอบคลุมถึงเกษตรกรหญิงรายย่อยในโครงการด้วย

อะไรคือสิ่งกีดขวางไม่ให้มีการจัดการกับข้อจำกัดด้านเพศสภาพของลูกค้าหญิง

ผู้หญิงไม่ได้ถูกนับว่าเป็นแรงงานสำคัญ

การแข่งขันกันทำในสวนปาล์มหลายแห่งมีพื้นฐานมาจากประเพณีและบรรทัดฐานทางสังคมซึ่งได้กลายเป็นรูปแบบการทำงานในปัจจุบัน ยังผลให้แรงงานหญิงรับหน้าที่ต่างๆ เช่น ใส่ปุ๋ย ฉีดยาฆ่าแมลง และเก็บผลปาล์มร่วง ในขณะที่แรงงานชายจะรับหน้าที่เก็บเกี่ยว ตัดแต่งกิ่ง และขับรถบรรทุกปาล์ม กิจกรรมที่ผู้หญิงทำโดยทั่วไปจะคิดค่าแรงเป็นชิ้นงาน หรือเป็นงาน

ชั่วคราว ซึ่งมีค่าแรงรายวันที่ต่ำกว่า พวกเขาไม่ได้รับประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมซึ่งจะต้องเซ็นสัญญาจ้างงานแบบประจำซึ่งผู้ชายมักจะได้รับประโยชน์นั้นมากกว่า จึงทำให้ผู้หญิงมีโอกาสน้อยมากที่จะขยับขยายได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นในบริษัท

ผู้หญิงที่ทำงานเป็นแรงงานในสวนปาล์มมีสัดส่วนน้อย เนื่องจากพวกเขาต้องทำงานเสริมที่ไม่ได้รับค่าจ้าง ซึ่งรวมถึงการเลี้ยงดูเด็กเล็กและผู้ใหญ่ที่ยังไม่มีรายได้ ทำงานบ้าน เช่น ทำกับข้าว ทำความสะอาดบ้าน หาบน้ำ หาฟืน และงานชุมชนอื่นๆ ที่ไม่ได้รับค่าแรง ซึ่งงานเหล่านี้กินเวลาของผู้หญิง รวมถึงจำกัดการไปไหนมาไหน และอำนาจการตัดสินใจดำเนินงาน ลดความสามารถของผู้หญิงในการเข้าถึงตำแหน่งแรงงานที่มีรายได้ประจำ และทำให้เลิกทำงานในสวนปาล์มเพื่อไปหางานที่มีรายได้ดีกว่าเนื่องจากงานในสวนปาล์มขาดความยืดหยุ่นเมื่อผู้หญิงมีบุตรแล้ว ลูกจ้างหญิงหลายรายยังต้องพึ่งพิงหญิงชราและเด็ก โดยเฉพาะลูกสาวให้ดูแลน้องที่ยังเล็ก หรือนำไปฝากไว้ที่สถานรับเลี้ยงเด็กที่มีสภาพแย่งซึ่งอาจทำให้ไม่ปลอดภัยหรือยับยั้งพัฒนาการของเด็ก สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นสาเหตุให้เกิดความเครียดในหมู่ลูกจ้าง เป็นสิ่งที่ดึงดูดความสนใจของพวกเขาออกไปจากการทำงาน และมักจะนำไปสู่การขาดงาน ถึงแม้ว่าธุรกิจต่างๆ จะทราบดีถึงการขาดงาน และในบางช่วงก็มีอัตราการเปลี่ยนหน้าลูกจ้างสูง แต่ก็ยังไม่มีมาตรการสาเหตุที่แท้จริงและแก้ปัญหาให้ได้ตรงจุด

กรณีศึกษาทางธุรกิจที่ประสบความสำเร็จยังไม่เป็นที่ประจักษ์

ความตระหนักว่าการดูแลใส่ใจลูกจ้างหญิงจะสามารถลดต้นทุนและช่วยสนับสนุนให้แรงงานมีทักษะและนำมาซึ่งความมั่นคงนั้นยังไม่เกิดขึ้นชัดเจน การปฏิบัติตามข้อกำหนดทางสังคมที่มีมาตรฐานสูงซึ่งถูกมองว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าในตลาดลูกค้าอันจะเป็นการเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงตลาดเหล่านี้มากขึ้น

นอกจากนี้ ยังมีความเข้าใจผิดว่าการดูแลใส่ใจในแรงงานหญิงไม่ได้ให้ผลประโยชน์กับผู้ชายเลย แต่ยังมีแนวปฏิบัติที่ดีในอุตสาหกรรมผลิตน้ำมันปาล์มและส่วนอื่นๆ ที่แสดงให้เห็นว่าการปิดช่องว่างความไม่เท่าเทียมกันระหว่างชายและหญิงจะเสริมสร้างเสถียรภาพให้กับบริษัท ทั้งยังสร้างหลักประกันรายได้และความเป็นอยู่ที่ดีของครอบครัวอีกด้วย

รายงานของ IFC ที่ชื่อว่า “การดูแลผู้หญิงในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจการเกษตร” (Investing in women along agribusiness value chains 2016) ได้อธิบายกรณีศึกษาทางธุรกิจในการลงทุนดูแลลูกจ้างหญิงสำหรับธุรกิจการเกษตรขนาดใหญ่ แสดงให้เห็นว่าเมื่อบริษัทลงทุนในแรงงานหญิง พวกเขาจะช่วยปรับปรุงกลุ่มแรงงานและความสามารถโดยรวม ลดค่าใช้จ่ายในการหาแรงงานและแรงงานหมุนเวียน เพิ่มนวัตกรรม และเปิดโอกาสให้ได้รับมุมมองต่างๆ ที่หลากหลายในกลุ่มแรงงานและผู้บริหาร นอกจากนี้ มาตรฐานการจ้างแรงงานที่สูงขึ้นและมีคุณภาพยังสามารถเพิ่มการเข้าถึงตลาดที่มีคุณภาพสูงได้อีกด้วย ดังนั้นบริษัทจะได้รับผลประโยชน์ทางธุรกิจเพิ่มเติมในขณะที่ท้ายที่สุดแล้วก็ช่วยสนับสนุนความเติบโตที่وبرับแรงงานหญิงในอุตสาหกรรมเกษตร ¹¹

เอกสารตีพิมพ์ของ Oxfam ชื่อเรื่อง “สรุปข้อมูลทางธุรกิจเรื่องงานดูแลเด็กและงานในครัวเรือนที่ไม่มีค่าแรง” (Business Briefing on Unpaid Care and Domestic Work 2019) ได้กล่าวถึงข้อโต้แย้งทางธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ การลด และการกระจายหน้าที่ดูแลครอบครัวที่ไม่มีค่าแรงที่ผู้หญิงและเด็กหญิงต้องรับภาระอยู่ ดังนี้

1. การได้มาและการรักษาลูกจ้างที่มีความสามารถ: ธุรกิจที่มีนโยบายบางประการ เช่น การอนุญาตให้ลาคลอดหรือลาออกไปเพื่อทำธุระเรื่องครอบครัวที่ยังได้รับค่าตอบแทน และจัดตารางการทำงานที่ยืดหยุ่นได้ จะช่วยให้ลูกจ้างสามารถจัดการกับภาระหน้าที่รับผิดชอบที่ไม่ได้รับค่าจ้างในครัวเรือนได้ ทั้งยังพบว่านโยบายเหล่านี้ดึงดูดให้คนสนใจเข้ามาทำงานและยังสามารถรักษาแรงงานให้ทำงานอยู่ได้นานอีกด้วย
2. ความสามารถในการผลิตและการมีส่วนร่วมของลูกจ้าง: นายจ้างที่คำนึงถึงชีวิตความเป็นอยู่ของคนงานแบบองค์รวม รวมถึงความรับผิดชอบดูแลคนในครอบครัวและครัวเรือนของพวกเขา จะช่วยแก้ปัญหาลูกจ้างถูกดึงความสนใจ ความเหนื่อยล้า และการขาดงาน ซึ่งจะสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพและความใส่ใจทำงานของลูกจ้างได้

¹¹ IFC (2016). *Investing in Women Along Agribusiness Value Chains*.

3. ความยืดหยุ่นและความหลากหลายของห่วงโซ่อุปทาน: ธุรกิจที่สนับสนุนให้นายจ้างในห่วงโซ่อุปทานของตนแก้ไขปัญหาค่าจ้างงานดูแลครอบครัวที่ไม่ได้รับค่าจ้างจะสามารถช่วยสร้างแหล่งอุปทานที่มั่นคงและหลากหลาย ซึ่งเอื้อต่อความสามารถในการลดความเสี่ยงและตอบสนองความต้องการของลูกค้า¹²

กลยุทธ์สำหรับลูกจ้างหญิง

เพื่อจัดการกับปัญหาสังคมที่มีในลูกจ้างหญิง และเพื่อให้มีการดำเนินงานตามหลักการ RSPO P&C แนวทางปฏิบัติฉบับนี้อธิบายกลยุทธ์ 4 ประการที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างหญิง อันจะทำให้บริษัทมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ที่ 1 ความเสมอภาคทางเพศในที่ทำงาน

กลยุทธ์ที่ 2 เงื่อนไขการทำงานที่ยืดหยุ่นได้สำหรับผู้ชายและผู้หญิง

กลยุทธ์ที่ 3 การจัดการกับความรุนแรงทางเพศ

กลยุทธ์ที่ 4 โอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน

¹² Unilever and Oxfam (2019). *Business Briefing on Unpaid Care and Domestic Work*.

กลยุทธ์ที่ 1 ความเสมอภาคทางเพศในที่ทำงาน

ตัวชี้วัดที่ 6.1.6 การจ่ายเงินค่าจ้างที่เท่าเทียมกันสำหรับตำแหน่งงานที่มีขอบเขตการทำงานเดียวกัน

หลักเกณฑ์ที่ 6.7 มีความปลอดภัยในการทำงาน ไร้ความเสี่ยงต่อสุขภาพ

หลักเกณฑ์ที่ 6.1 การไม่เลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบ

ข้อจำกัดทางเพศสภาพคืออะไร

ลูกจ้างส่วนใหญ่ในอุตสาหกรรมผลิตปาล์มน้ำมันจะเป็นผู้ชายที่ทำงานอยู่ในสวนปาล์มและโรงงานสกัดน้ำมันปาล์มโดยถูกมองว่าเป็นงานหนัก ซึ่งส่วนใหญ่จะมีสัญญาจ้างประจำ ส่วนผู้หญิงส่วนใหญ่จะทำงานชั่วคราวทำให้ได้รับค่าจ้างที่ไม่แน่นอนต่อเนื่องและรายได้ต่ำ ตามที่กล่าวไว้แล้วในบทนำ แรงงานหญิงส่วนใหญ่จะทำงานที่เกี่ยวข้องกับการพ่นยาฆ่าแมลงและใส่ปุ๋ยหรือไม่ก็เก็บลูกปาล์มร่วง ซึ่งเป็นงานชั่วคราวที่ได้ค่าแรงน้อย ด้วยธรรมชาติของงานที่ไม่แน่นอนทำให้เป็นการยากที่ผู้หญิงจะสามารถวางแผนจัดการทำงานเหล่านี้ไปพร้อมกันกับการรับภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในครัวเรือน เช่น การดูแลครอบครัวและงานบ้านที่ไม่ได้รับค่าจ้าง แรงงานชายมักจะได้รับค่าจ้างเป็นระยะเวลานาน เช่น ตลอดฤดูกาล หรือทำงานในตำแหน่งประจำ ซึ่งทำให้เกิดความมีเสถียรภาพที่เพิ่มเติมไปจากการได้รับรายได้ ยังผลให้ได้รับผลประโยชน์เพิ่มเติม เช่น การเข้าร่วมกองทุนประกันสังคม การประกันสุขภาพ และบางครั้งก็ได้รับเบี้ยบำนาญอีกด้วย อย่างไรก็ตาม ก็ยังมีข้อยกเว้น ผู้หญิงที่ทำงานในสำนักงานบริหารหรือห้องทดลองจะมีสัญญาจ้างประจำ เช่นเดียวกับลูกจ้างหญิงที่ทำงานในศูนย์บริการทางสุขภาพและดูแลเด็กเล็กที่เป็นของบริษัท ในหลายกรณี ทางสำนักงานใหญ่จะมีพนักงานหญิงทำงานอยู่เป็นสัดส่วนที่สูงกว่า

โดยปกติแล้วสภาพการใช้แรงงานในสวนปาล์มจะมีความยากลำบาก แรงงานที่ทำอยู่ในส่วนของการบำรุงรักษาต้นปาล์ม (ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง) จะได้รับค่าจ้างให้ทำยอดกระสอบปุ๋ยที่พวกเขาต้องนำไปหว่าน ยอดถึงสารเคมีที่ต้องนำไปฉีด หรือยอดแถวต้นปาล์มที่ต้องกำจัดวัชพืชออก หากแรงงานไม่สามารถทำตามเป้าหมายนี้ได้ รายได้รายวันของพวกเขาจะน้อยลง หรืองานที่ไม่เสร็จในวันนั้นก็จะต้องกลับไปเป็นยอดในวันถัดไป จึงทำให้ต้องนำแรงงานที่ไม่ได้อยู่ในระบบ (ทั้งหญิงและชาย บางครั้งก็แรงงานเด็ก) เข้ามาทำงานให้เสร็จตามเป้า การจ่ายเงินก็มักจะไม่ใช่รายรับเต็มจำนวน บางครั้งก็หักค่าใช้จ่ายต่างๆ ออกจากเงินค่าแรง แรงงานต้องซื้ออุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยเอง จ่ายค่ามอเตอร์ไซด์เดินทางภายในสวนปาล์มเอง ฯลฯ ทำให้ค่าแรงที่ได้นั้นยิ่งน้อยลงไปอีก การพ่นยาฆ่าแมลงยังมีผลให้มีความเสี่ยงต่อสุขภาพการเจริญพันธุ์ เช่น ทำให้แท้ง คลอดก่อนกำหนด ทารกน้ำหนักต่ำกว่าเกณฑ์ และพิการเมื่อแรกเกิด นอกจากนี้การใส่ปุ๋ยยังสามารถส่งผลกระทบต่อสุขภาพได้ด้วย

แรงงานชั่วคราวบางราย (ส่วนใหญ่แรงงานหญิง) ไม่ได้ถูกจ้างจากบริษัทโดยตรงแต่ผ่านบริษัทนายหน้า พวกเขาได้รับเงินเดือนจากผู้คุมงานโดยไม่มีสิทธิเงินเดือนและไม่มีสิทธิในประกันสุขภาพ วันหยุด หรือเงินชดเชยที่เกิดจากอุบัติเหตุจากการทำงาน แรงงานชั่วคราวมักจะถูกจ้างสูงสุดเพียงไม่กี่วันในหนึ่งเดือนเพื่อรักษาสภาพการเป็นแรงงานรับจ้างทั่วไปไว้ ในอินโดนีเซียจำนวนวันสูงสุดปกติอยู่ที่ 20 วัน แต่บางครั้งก็น้อยกว่านี้ บางครั้งแรงงานหญิงก็ชอบการทำงานแบบนี้เนื่องจากพวกเธอมีกิจกรรมอื่นๆ ที่ต้องทำ เช่น ดูแลแปลงผักสวนครัว ปลูกข้าว หรือมีกิจการเล็กๆ มีรายงานว่าผู้หญิงรู้สึกไม่ปลอดภัยเมื่อทำงานในสวนปาล์ม บางครั้งพวกเขาต้องเดินเป็นระยะทางไกลเพียงลำพัง กลัวงูและสัตว์ป่าอื่นๆ และยังกลัวการถูกลวนลามทางเพศด้วย

ปัญหาต่างๆ ที่ได้กล่าวมาแล้วนี้เป็นหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับข้อตกลงการต่อรองร่วม (Collective Bargaining Agreements) และการต่อรองอื่นๆ ระหว่างฝ่ายบริหารและกลุ่มแรงงาน แต่ในความเป็นจริงแล้ว คณะกรรมการและ/หรือสหภาพแรงงานก็ยังมีเพศชายเป็นแกนนำและไม่ได้เป็นตัวแทนของแรงงานสตรีและเป็นปากเสียงให้พวกเขาอย่างเพียงพอ คณะกรรมการด้านเพศสภาพมีส่วนช่วยผู้บริหารในการวิเคราะห์และแนะนำทางออกเพื่อตอบโจทย์เรื่องเพศสภาพ แต่พวกเขามักจะไม่มีประสบการณ์ตรงหรือไม่ได้รับรู้ว่ามีบริษัทอื่นมีประสบการณ์อย่างไรที่จะสามารถนำมาใช้เป็นตัวอย่างหรือแรงบันดาลใจได้

มาตรการหลักในการจัดการข้อจำกัดทางเพศสภาพเหล่านี้

- 1.1 จัดให้มีการเซ็นสัญญาจ้างงานและจ่ายค่าแรงที่เสมอภาค
- 1.2 ปรับปรุงสภาพการทำงานของผู้หญิงในสวนปาล์ม
- 1.3 จัดให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้นในการสื่อสารกันระหว่างแรงงานและผู้บริหาร

วิธีดำเนินการหลัก

1.1 จัดให้มีการเซ็นสัญญาจ้างงานและจ่ายค่าแรงที่เสมอภาค (ตัวชี้วัดที่ 6.1.6)

- วางรากฐานความเสมอภาคทางเพศเข้าไปในนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัท
- ทำสัญญาจ้างงานประจำ แรงงานตามฤดูกาล รวมทั้งผลประโยชน์พ่วงให้กับผู้หญิงมากขึ้น
- พิจารณาการจ้างงานคู่สามีภรรยา แต่ทำสัญญาจ้างทั้งกับสามีและภรรยาเพื่อหลีกเลี่ยงการตกงานของภรรยาหากเลิกกับสามี
- ต่อต้านการเอาเปรียบแรงงานหญิงจากบริษัทนายหน้า ถ้าเป็นไปได้ให้จ้างแรงงานหญิงโดยตรง
- งดการหักค่าอุปการณป้องกันความปลอดภัยและค่าเดินทางในสวนปาล์ม (โดยมอเตอร์ไซค์หรือรถบรรทุก) ออกจากเงินเดือน ซึ่งจะเป็นการลดเงินเดือนลงซึ่งก็น้อยอยู่แล้ว
- การจ่ายเงินค่าจ้างที่เท่าเทียมกันให้กับหญิงและชายสำหรับตำแหน่งงานที่มีขอบเขตการทำงานเดียวกัน

บริษัทตัวอย่าง Muslim Mas - สัญญาจ้างงานสำหรับคู่สามีภรรยา

บริษัทข้ามชาติสัญชาติสิงคโปร์ Musim Mas เปิดตัวระบบการทำสัญญาใหม่เพื่อรองรับการหมุนเวียนแรงงานที่สูง โดยเฉพาะในกลุ่มคนงานสตรี ก่อนหน้านี้ บริษัท จะรับสมัครผู้ชายเพื่อเก็บเกี่ยวทะลายปาล์มสด และผู้หญิงเพื่อฉีดพ่นยาตามแนวทางปฏิบัติที่ดำเนินอยู่อย่างแพร่หลายในภาคนี้ น้ำมันปาล์ม ผู้ชายมักจะมีสัญญาจ้างมากกว่าผู้หญิง คนงานหญิงส่วนใหญ่เป็นแรงงานชั่วคราว บริษัทประสบกับปัญหาการหมุนเวียนของคนงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานชั่วคราว และต้องเผชิญกับค่าใช้จ่ายในการจัดหาแรงงานกลับคืนมา ตลอดจนค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้นในการฝึกอบรมลูกจ้างหญิงที่ได้รับเข้าทำงานใหม่

บริษัท Musim Mas ได้นำระบบการทำสัญญาแบบใหม่โดยทั้งสามีและภรรยาของครอบครัวหนึ่งจะได้รับสัญญาจ้างทั้งคู่ ส่งผลให้อัตราการหมุนเวียนของแรงงานลดลง ทั้งชายและหญิงได้รับค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นๆ ได้แก่ ประกันสุขภาพและประกันสังคม ทั้งคู่ได้รับการฝึกอบรม ความซื่อสัตย์ต่อบริษัทมีเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ บริษัทได้กล่าวถึงเงินออมเพื่อจัดหาที่อยู่อาศัย บ้านหลังหนึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อพนักงานสองคนในเวลาเดียวกัน เมื่อทั้งสามีและภรรยามีสัญญาจ้างงาน พวกเขาก็มีรายได้เป็นของตัวเอง สำหรับผู้หญิง สิ่งนี้ก่อให้เกิดความเป็นอิสระทางการเงินและยังเพิ่มสิทธิเสรีภาพและความภาคภูมิใจในตนเอง

1.2 ปรับปรุงสภาพการทำงานของผู้หญิงในสวนปาล์ม (หลักเกณฑ์และตัวชี้วัดที่ 6.7 - 6.7.3 - 6.7.4)

- ทำให้มั่นใจว่าการจ่ายค่าแรงนั้นเหมาะสมและตั้งเป้า/โควตาที่ทำได้จริง ให้ระบุข้อตกลงนี้ไว้ในสัญญาจ้าง ทั้งแรงงานประจำและแรงงานชั่วคราว
- จัดให้ผู้หญิงทำงานเป็นกลุ่มจะได้ไม่อยู่คนเดียวในสวนปาล์ม ให้ทำงานด้วยกันเป็นทีม
- จัดให้มีการปฐมพยาบาลสนามรักชางูกัดหรือการบาดเจ็บเล็กน้อยในพื้นที่สวนปาล์ม ที่ไม่ใช่แค่เพียงที่ศูนย์หลักที่อยู่ห่างไกลออกไป
- จัดให้มีชุดป้องกันอันตรายสำหรับผู้หญิงในการฉีดพ่นยาและมีการใช้ชุดนั้นในการปฏิบัติงานจริง
- จัดให้มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำ (เช่น การตรวจเลือด ฯลฯ) เพื่อควบคุมสถานการณ์ด้านสุขภาพ แจ้งผลการตรวจให้กับผู้หญิงเพื่อพวกเขาจะได้รับทราบข้อมูลสุขภาพของตน (ปกติไม่ได้ทำประจำ)

1.3 จัดให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้นในการสื่อสารกันระหว่างแรงงานและผู้บริหาร (ตัวชี้วัดที่ 6.1.5)

- สนับสนุนการมีส่วนร่วมของสตรีให้เข้าไปอยู่ในคณะกรรมการคนงาน สหภาพแรงงาน และ/หรือคณะกรรมการด้านเพศสภาพ เพื่อให้เสียงของพวกเขาเป็นที่ได้ยิน และเพื่อให้มั่นใจได้ว่าพวกเขามีตัวแทนเข้าไปเป็นปากเสียงเพื่อสื่อสารกันระหว่างผู้บริหารและแรงงาน จะได้มีการจัดการในเรื่องสิทธิ์และความต้องการของกลุ่มสตรี
- สนับสนุนให้ผู้หญิงเป็นสมาชิกโครงการต่างๆ ด้วยการเชิญตัวแทนสหภาพแรงงานมายังบริษัทเพื่ออธิบายสิทธิประโยชน์ของสมาชิก

- จัดให้ช่องทางนี้เป็นส่วนช่วยให้มีการตระหนักรู้เกี่ยวกับสิทธิและความต้องการของสตรีมากขึ้น

คณะกรรมการด้านเพศสภาพ

อ้างอิง RSPO (2017) คณะกรรมการได้ถูกจัดตั้งขึ้นมาเพื่อดูแลเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสตรีซึ่งอาจถูกร้องขอให้มีการดำเนินงานตามหลักการ RSPO R&C คณะกรรมการชุดนี้ที่มีตัวแทนจากทุกส่วนงานจะพิจารณาเรื่องต่างๆ เช่นการอบรมสิทธิสตรี การให้คำปรึกษากับผู้หญิงที่ได้รับผลกระทบจากความรุนแรง ศูนย์ดูแลเด็กเล็กสำหรับคนงานในสวนปาล์มและโรงงานสกัดน้ำมันปาล์ม ผู้หญิงได้รับอนุญาตให้มีช่วงนมบุตรได้นานถึง 9 เดือนก่อนที่จะทำงานฉีดพ่นยาฆ่าแมลง และผู้หญิงได้รับเวลาพักที่เหมาะสมกับเวลาให้นมบุตร การร้องเรียนสามารถทำได้โดยผ่านกระบวนการ เช่น คณะกรรมการที่ปรึกษาาร่วม (Joint Consultative Committees หรือ JCC) ตัวแทนทางเพศ การร้องทุกข์อาจทำได้ภายใน (พนักงาน) หรือภายนอกองค์กร

คณะกรรมการด้านเพศสภาพของบริษัท Cargill ประเทศอินโดนีเซีย

คณะกรรมการด้านเพศสภาพของบริษัท Cargill ได้จัดตั้งขึ้นเพื่อพนักงานหญิงทุกคนโดยมีตัวแทนจากโรงงานสกัดน้ำมันปาล์มและสวนปาล์ม มีการประชุมกันทุกเดือนและพูดคุยกันหลายเรื่อง เช่น เรื่องการเงิน ฯลฯ ประธานคณะกรรมการรายงานตรงต่อประธานบริษัทและผลการพูดคุยกันก็จะนำมาแชร์ให้กับพนักงานทุกคนได้รับทราบ คณะกรรมการนี้ไม่ได้เป็นตัวแทนให้กับเกษตรกรรายย่อยอิสระ แต่เมื่อได้รับคำร้องขอทางคณะกรรมการสามารถให้คำปรึกษากับเกษตรกรหญิงในเรื่องต่างๆ อย่างไม่จำกัด เมื่อมีการคุกคามเกิดขึ้นจะมีการแจ้งให้ผู้ใหญ่บ้านทราบ

นอกจากนี้ ยังมีภรรยาผู้ใหญ่บ้านที่จัดการประชุมเกษตรกรหญิงรายย่อยเพื่อเพิ่มความตระหนักรู้ในเรื่องต่างๆ ส่วนเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสามีและภรรยาในระดับครัวเรือนและจัดสรรงานบ้านให้สมดุลยังเป็นเรื่องที่ยากที่จะคุยเนื่องจากวัฒนธรรมมุสลิม ผู้ชายจะเป็นหัวหน้าครอบครัว และวัฒนธรรมนี้ยังยึดถือกันอย่างเข้มแข็งในระดับหมู่บ้าน จากประสบการณ์ของพวกเขา การพูดคุยเพื่อตกลงตัดสินใจเรื่องการศึกษาของบุตรร่วมกันนั้นเป็นเรื่องที่ยากกว่าเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเกษตร เนื่องจากฝ่ายหญิงจะปล่อยให้เป็นการตัดสินใจของฝ่ายชาย (ที่มา: บทสัมภาษณ์ Yunita Widiastuti)

ผลลัพธ์ต่อบริษัท

การบริหารความเสี่ยง

หลีกเลี่ยงชื่อเสียงเสียหาย: ลูกค้าและสื่อมีความสนใจเรื่องห่วงโซ่อุปทานเพิ่มมากขึ้นเนื่องจากโลกเราเล็กลงและเชื่อมโยงถึงกันมากกว่าเดิม ความตระหนักรู้ถึงสถานการณ์จริงในห่วงโซ่อุปทานของบริษัท การเข้าไปมีส่วนร่วมในการพูดคุยที่สร้างสรรค์ที่ช่วยเสริมความเข้มแข็งด้านความเสมอภาคทางเพศ จะช่วยลดความเสี่ยงของบริษัทได้เป็นอย่างมากหากชื่อเสียงเกิดเสียหายอย่างไม่ทันตั้งตัว ยกตัวอย่างเช่นเมื่อเป็นที่แจ้งชัดว่าผู้หญิงไม่ได้รับค่าจ้างที่เท่ากันกับเพศชายในการทำงานประเภทเดียวกัน

การลดต้นทุน

การลดต้นทุนจัดหาแรงงานและฝึกอบรม: แรงงานชั่วคราวเข้ามาแล้วออกไป การเปลี่ยนหน้าแรงงานบ่อยๆ ทำให้เสียค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการหาคนงานและการฝึกอบรมพนักงานใหม่ หากผู้หญิงมีสัญญาจ้างระยะยาวหรืองานประจำ พวกเขาก็มีแนวโน้มที่จะอยู่ทำงานกับบริษัท ซึ่งจะช่วยลดต้นทุนการจัดหาแรงงานและการจ้างแรงงานที่สูงเกินไปเพื่อมาชดเชยกับแรงงานที่ขาด

การลดต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับการขาดงาน: ธุรกิจที่มีนโยบายให้มีการทำงานที่ยืดหยุ่นได้จะทำให้ลูกจ้างสามารถบริหารเวลางานในครอบครัวและความรับผิดชอบดูแลครัวเรือนที่ไม่ได้รับค่าจ้าง และเป็นสิ่งดึงดูดใจและรักษาลูกจ้างไว้ให้อยู่ทำงานได้นานๆ ซึ่งจะให้อัตราการขาดงานลดลง

การสร้างมูลค่า

การปฏิบัติตามมาตรฐาน: การปฏิบัติตามข้อเสนอแนะเหล่านี้จะเป็นการเพิ่มการดำเนินการตามหลักการ RSPO P&C และจะได้รับการรับรองในกระบวนการตรวจสอบบัญชีของ RSPO ผลการตรวจสอบนี้จะถูกตีพิมพ์ในเว็บไซต์ของ RSPO และช่วยส่งเสริมกลยุทธ์ลดความเสี่ยงของบริษัท

ผลผลิตมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากการรักษาคนงานเพิ่มขึ้นและการขาดงานลดลง ทั้งยังเกี่ยวข้องกับส่วนของการลดค่าใช้จ่ายอีกด้วย

การเติบโตของธุรกิจ

ชื่อเสียงที่ได้รับในฐานะบริษัทที่ใส่ใจเรื่องเพศสภาพ: ทำให้มีการเข้าถึงตลาดที่มีความยั่งยืนในมูลค่าที่สูงกว่า

ผลลัพธ์ต่อผู้หญิง

	การเข้าถึง	ประโยชน์	การสร้างความเข้มแข็ง
วัตถุประสงค์	ค่าจ้างและสัญญาจ้างที่เท่าเทียมกันสำหรับผู้ชายและผู้หญิง	ค่าจ้างที่สูงกว่า มีเสถียรภาพมากกว่า และความมั่นคงทางรายได้	เสียงของสตรีเป็นที่ได้ยินในการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและแรงงาน
วิธีการ	พัฒนารูปแบบการจ้างงานประเภทต่างๆ ที่หลากหลายเพื่อทดแทนแรงงานชั่วคราวและการทำงานรายชิ้นสำหรับผู้หญิง แผนกทรัพยากรบุคคลชี้แจงว่า ผู้หญิงได้รับค่าจ้างน้อยกว่าผู้ชายหรือไม่ในงานประเภทเดียวกัน หากน้อยกว่าก็แก้ไขสัญญาจ้าง	ผู้หญิงได้รับค่าจ้างที่สูงกว่าจากงานประจำ ผลประโยชน์เพิ่มเติม เช่น การเข้าร่วมในกองทุนประกันสังคมและบางครั้งจะเป็นเบี้ยบ้าน สภาพการทำงาน สุขภาพ และความปลอดภัยในสวนปาล์มที่ดีขึ้น	สนับสนุนและส่งเสริมผู้หญิงให้เป็นสมาชิกคณะกรรมการคนงาน สภาพแรงงาน และคณะกรรมการด้านเพศสภาพ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการทำข้อตกลงต่อรองร่วม
การวัดผล	จำนวน/สัดส่วนของชาย/หญิงในงานประจำและงานตามฤดูกาล	จำนวน/สัดส่วนของชาย/หญิงที่ได้รับประโยชน์จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และผลประโยชน์อื่นๆ	จำนวน/สัดส่วนของชาย/หญิงในแผนกต่างๆ

กลยุทธ์ที่ 2 เงื่อนไขการทำงานที่ยืดหยุ่นได้สำหรับผู้ชายและผู้หญิง

ตัวชี้วัดที่ 6.5.3 จัดให้มีการหยุดงานที่ได้รับค่าจ้าง

ตัวชี้วัดที่ 6.1.4 การจ้างงานทางเลือกสำหรับสตรีมีครรภ์

ตัวชี้วัดที่ 6.1.5 การมีคณะกรรมการด้านเพศสภาพ

ข้อจำกัดทางเพศสภาพคืออะไร

ข้อจำกัดโดยรวมได้แก่การที่ผู้หญิงใช้เวลาทำงานไปด้วยและต้องดูแลครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างไปด้วย พวกเขาต้องดูแลเด็กเล็ก พาสมาชิกในครอบครัวไปพบแพทย์ หรือต้องดูแลสมาชิกในครอบครัวที่เป็นคนชรา ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นงานที่พวกเขาต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้นจากการดูแลทำความสะอาดบ้านโดยปกติ โดยภาพรวม ผู้ชายจะทำงานดูแลบ้านที่ไม่ได้รับค่าจ้างนี้ไว้ให้กับภรรยา แม่ หรือลูกสาวของตน สิ่งที่ทำให้กันทั่วไปคือผู้หญิงจะเลือกทำหน้าที่ดูแลครอบครัวแทนที่จะทำงานเป็นกะในที่ทำงาน โดยข้อจำกัดมีอยู่หลายรูปแบบที่ทำให้สถานการณ์โดยทั่วไปสำหรับแรงงานหญิงที่มีรายได้น้อยแอ่งลง เช่น งานประจำเป็นงานที่ไม่ยืดหยุ่น และงานชั่วคราวมีความยืดหยุ่นแต่ไม่แน่นอน อย่างไรก็ตามสำหรับบริษัทจะหมายถึงต้นทุนที่เพิ่มขึ้นอันเนื่องมาจากการหมุนเวียนของพนักงานและการขาดงานสูง

สตรีมีครรภ์หรือให้นมบุตรจะถูกจำกัดไม่ให้ทำงานที่เกี่ยวข้องกับสารเคมี ไม่เช่นนั้นจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพอย่างร้ายแรง ซึ่งนั่นก็เป็นความจริง แต่นั่นยังหมายความว่าผู้หญิงต้องออกจากงานเมื่อตั้งครรภ์ การไปตรวจครรภ์มักจะเป็นปัญหาเพราะอยู่ในช่วงเวลาทำงาน แม้ว่าจะผิดกฎหมายก็ตาม บางครั้งผู้หญิงก็ถูกไล่ออกเมื่อตั้งครรภ์ นมผงมีราคาแพง และบางครั้งก็คุณภาพต่ำเป็นทางเลือกที่ไม่ดีที่จะนำมาใช้ทดแทนการให้นมบุตรที่เป็นมิตรกับสุขภาพมากกว่า นอกจากนี้ ทางเลือกดูแลเด็กที่ไม่แพงไม่ได้มีอยู่เสมอไป จึงทำให้ผู้หญิงตัดสินใจที่จะอยู่บ้านเลี้ยงลูก หรือให้ลูกสาวหรือสมาชิกในครอบครัวคนอื่นอยู่บ้านเพื่อเลี้ยงเด็กแทนที่จะได้ไปโรงเรียน

มาตรการหลักในการจัดการข้อจำกัดทางเพศสภาพเหล่านี้

- 2.1 จัดให้มีชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่นที่ทำให้ผนวกการทำงานเข้ากับงานดูแลบ้านได้
- 2.2 เสนอให้มีการจ้างงานทางเลือกสำหรับสตรีมีครรภ์และแม่ให้นมบุตร
- 2.3 ให้ความใส่ใจและสนับสนุนลูกจ้างเรื่องการทำหน้าที่ดูแลครอบครัว
- 2.4 สื่อสารนโยบายที่ออกมาใหม่และกระตุ้นให้ผู้ชายร่วมรับผิดชอบงานดูแลบ้านในครอบครัวตนเอง

วิธีดำเนินการมาตรการหลัก

- 2.1 จัดให้มีชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่นที่ทำให้ผนวกการทำงานเข้ากับงานดูแลบ้านได้ (หลักเกณฑ์และตัวชี้วัดที่ 6.5 -6.5.3)
 - วิเคราะห์ว่าจะทำให้ชั่วโมงทำงานยืดหยุ่นมากกว่าเดิมได้อย่างไรบ้าง และต้องมั่นใจว่าไม่จำเป็นต้องมีการทำงานล่วงเวลาแบบบังคับเพื่อชดเชยเวลาที่ใช้ไปในการดูแลครอบครัวที่บ้าน
 - นี้อาจหมายถึงการยอมให้แรงงานเริ่มงานสายกว่าเดิมเมื่อพวกเขาขึ้นนัดพบแพทย์หรืออนุญาตให้มีการลาพักหรือเข้ากะแบบยืดหยุ่นได้
 - ตารางการทำงานที่ยืดหยุ่นกว่าเดิมจะช่วยรักษาแรงงานหญิงไว้ และไม่บีบให้ผู้หญิงต้องเลือกที่จะทำหน้าที่ดูแลบ้านแทนที่จะมาทำงาน
 - สร้างความตระหนักรู้ในข้อเท็จจริงว่าผู้ชายก็มีความรับผิดชอบในการดูแลบ้านอยู่ด้วย
 - แทนที่จะเปลี่ยนการทำงานแบบชั่วคราวเป็นแบบประจำ บริษัทอาจจะพิจารณาปรับปรุงคุณภาพชีวิตของลูกจ้างชั่วคราวแทน

การปรับปรุงคุณภาพชีวิตสำหรับผู้หญิงและแรงงานชั่วคราว

Lim Shu Ling หัวหน้าฝ่ายสื่อสารความยั่งยืนของบริษัทผลิตน้ำมันปาล์มที่ตั้งอยู่สิงคโปร์ชื่อ Golden-Agri Resources (GAR) กล่าวว่า สถานการณ์ทำงานของผู้หญิงนั้นมีความซับซ้อนมากกว่า และการแบ่งงานกันทำในอุตสาหกรรมผลิตปาล์ม

น้ำมันไม่จำเป็นว่าจะถือเป็นการเลือกปฏิบัติกับผู้หญิง งานบางงาน เช่นการเก็บเกี่ยวทะลายปาล์มที่มีน้ำหนักมาก จำเป็นต้องใช้กำลังกาย จึงถูกมอบหมายให้เป็นงานของผู้ชาย

“ดิฉันคิดว่าบางคนอาจจะมองธุรกิจการเกษตรแล้วคิดว่าผู้หญิงอาจจะไม่ได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันกับผู้ชายเนื่องจากมีความเข้าใจว่ามีผู้หญิงทำงานพาร์ทไทม์จำนวนมากกว่า” เธอกล่าว “แต่ก็มีโอกาสที่จะไม่ได้พิจารณาถึงเงื่อนไขเฉพาะในภาคการเกษตรให้ลึกเพียงพอ รวมทั้งบทบาทของผู้หญิงในชุมชนชนบทการเกษตรว่าเป็นอย่างไร”

เธอยังกล่าวเพิ่มด้วยว่าผู้หญิงจำนวนมากต้องการความยืดหยุ่นในชั่วโมงการทำงาน และมักจะทำงานบ้านสลับไปมาด้วย ซึ่งทำให้พวกเขาถูกจ้างเป็นแรงงานพาร์ทไทม์ บริษัทได้เสนอให้มีการจ้างแรงงานหญิงแบบที่สามารถเลือกทำงานในตำแหน่งระยะยาวที่เป็นพาร์ทไทม์ได้ พวกเขาจะไปทำหน้าที่อื่นๆ เช่น ดูแลครอบครัว ดูแลฝึกสวนครัว และประกอบกิจการเล็กๆ ไปด้วยได้ [อ่านบล็อกนี้](http://www.eco-business.com) ที่มา: www.eco-business.com /GAR

2.2 เสนอให้มีการจ้างงานทางเลือกสำหรับสตรีมีครรภ์และแม่ให้นมบุตร (หลักเกณฑ์และตัวชี้วัดที่ 6.1.4 - 6.5)

- ให้สถานรับเลี้ยงเด็กตอนกลางวันในพื้นที่ทำงาน ร้านอาหาร และ/หรือโรงเรียน เป็นสถานที่ทำงานทางเลือกให้กับลูกจ้างหญิง ซึ่งไม่ได้ให้เพียงแค่นโยบายขนส่งที่ต่อแรงงาน แต่ยังสร้างงานทางเลือกให้กับสตรีมีครรภ์และ/หรือแม่ที่ให้นมบุตรอีกด้วย
- อีกทางเลือกหนึ่งอาจจ้างสตรีมีครรภ์ในโรงเพาะกล้าปาล์มหรือโรงงานสกัดน้ำมันปาล์ม แม้ว่าความเห็นโดยทั่วไปที่ว่าผู้หญิงทำงานในสวนปาล์มหนักน้อยกว่าเมื่อเทียบกับผู้ชาย ซึ่งไม่เป็นความจริงทั้งหมด การแบกถังน้ำยาฆ่าแมลงและกระสอบปุ๋ยไม่ได้ถือเป็นการเบา และอาจจะเทียบเท่ากับงานบางประเภทในโรงงานสกัดน้ำมันปาล์ม
- ลองใช้ปุ๋ยอินทรีย์แทนซึ่งจะลดความเสี่ยงด้านสุขภาพลงได้เยอะมาก

2.3 ให้ความสนใจและสนับสนุนลูกจ้างเรื่องการทำหน้าที่ดูแลครอบครัว (หลักเกณฑ์ที่ 6.5)

- สนับสนุนพนักงาน (รวมถึงแรงงานชั่วคราว) เรื่องการทำหน้าที่ดูแลครอบครัวโดยจัดให้มีสถานดูแลเด็กเล็ก โรงเรียน และบริการด้านสุขภาพ ให้บริการโดยไม่หักค่าใช้จ่ายจากเงินเดือน (ซึ่งบางครั้งก็เกิดขึ้น)
- จัดสถานที่ให้นมลูกหรือปั๊มนม
- การจัดให้มีสิ่งเหล่านี้จะช่วยหลีกเลี่ยงความกดดันและใส่ใจถึงสวัสดิภาพเด็กเล็กของสตรี และยังทำให้เด็กโต (โดยเฉพาะเด็กหญิง) ได้เรียนหนังสือในโรงเรียนด้วย

2.4 สื่อสารนโยบายที่ออกมาใหม่และกระตุ้นให้ผู้ชายร่วมรับผิดชอบงานดูแลบ้านในครอบครัวตนเอง (ตัวชี้วัดที่ 6.1.5)

- ทำให้แน่ใจว่าผู้ชายเห็นดีด้วย นโยบายที่ออกมาใหม่ควรจะไปถึงลูกจ้างทุกคน
- ควรจะดำเนินการร่วมกับการยกระดับความตระหนักรู้ของผู้ชายเรื่องการกระจายความรับผิดชอบงานดูแลบ้านในครอบครัวตนเองที่ไม่ได้รับค่าจ้างให้เท่าเทียมกันมากขึ้น
- เน้นย้ำว่าเมื่อผู้ชายไม่ได้ร่วมช่วยรับผิดชอบงานดูแลบ้านที่ไม่ได้รับค่าแรงอย่างเสมอภาค พวกเขาจะพลาดประสบการณ์เชิงบวกและสิ่งยืนยันว่าชีวิตมีคุณค่า เช่น ความผูกพันชีวิตที่มาจากการใช้เวลากับลูกๆ ขณะที่เขากำลังเติบโต

ผลลัพธ์ต่อบริษัท

การบริหารความเสี่ยง

หลีกเลี่ยงชื่อเสียงเสียหาย: การรับรู้และความโปร่งใสเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานในห่วงโซ่อุปทานเป็นก้าวสำคัญในการหลีกเลี่ยงความเสี่ยงชื่อเสียง (อย่างกะทันหัน) การเข้าร่วมหรือกันอย่างสร้างสรรค์กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และจัดการปรับปรุงเท่าที่ทำได้ จะช่วยลดความเสี่ยงด้านชื่อเสียงลงได้อย่างมาก

การลดต้นทุน

การลดต้นทุนการจัดหาแรงงานและฝึกอบรม: การที่พนักงานลาออกและต้องหาคคนใหม่มาแทนเรื่อยๆ ทำให้บริษัทต้องเสียค่าใช้จ่ายในการจัดจ้างอย่างต่อเนื่อง ซึ่งรวมถึงการฝึกอบรมพนักงานใหม่ หากผู้หญิงสามารถมีชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่นขึ้น และได้รับมอบหมายงานทางเลือกขณะตั้งครรภ์หรือให้นมบุตร พวกเขาจะยังคงทำงานอยู่กับบริษัท

การสร้างมูลค่า

ขวัญกำลังใจและผลผลิตที่สูงขึ้น: ผู้หญิงที่ได้รับการช่วยเหลือให้สามารถทำงานพร้อมไปกับทำหน้าที่ในครอบครัวได้ หรือสามารถทำงานในสถานที่ทางเลือกเมื่อตั้งครรภ์ จะมีความจงรักภักดีต่อบริษัทมากกว่า ซึ่งโดยทั่วไปแล้วจะทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และงานโดยรวมมีคุณภาพมากขึ้น

ความเติบโตของธุรกิจ

ความสามารถในการตอบสนองกับความต้องการที่เพิ่มขึ้นอันเป็นวิธีที่คุ้มค่าและคำนึงถึงเพศสภาพ

ผลลัพธ์ต่อผู้หญิง

	การเข้าถึง	ประโยชน์	การสร้างความเข้มแข็ง
วัตถุประสงค์	การจัดกระบวนการทำงานที่ยืดหยุ่นมากขึ้น	สามารถทำงานหลักควบคู่ไปกับความรับผิดชอบงานดูแลครอบครัวที่ไม่ได้รับค่าแรงด้วยกันได้ง่ายขึ้น	การรับรู้ใส่ใจถึงงานดูแลครอบครัวที่ไม่ได้รับค่าจ้างที่ผู้หญิงต้องรับภาระอยู่
วิธีการ	วิเคราะห์ว่าจะจัดชั่วโมงการทำงานให้ยืดหยุ่นได้อย่างไรบ้าง ระบุงานทางเลือกสำหรับสตรีมีครรภ์และแม่ที่ต้องให้นมบุตร จัดให้มีทางเลือกการดูแลเด็กในราคาประหยัดและการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร	ผู้หญิงไม่ถูกบังคับให้เลือก รับผิดชอบงานดูแลครอบครัวแทนที่จะได้ทำงาน มีความเครียดและความกังวลเรื่องสวัสดิการของเด็กเล็กน้อยลง เด็กคนอื่น (โดยเฉพาะเด็กหญิง) สามารถไปโรงเรียนได้	ให้ผู้ดูแลครอบครัวเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการออกแบบและการตัดสินใจเพื่อให้พวกเขาสามารถแสดงความกังวลและกำหนดแผนการที่สะท้อนถึงความต้องการและความสนใจของพวกเขา กระตุ้นให้ผู้ชายร่วมรับผิดชอบงานดูแลบ้านในครอบครัวตนเอง
การวัดผล	การจัดกระบวนการทำงานที่ยืดหยุ่นสนับสนุนผู้ดูแลครอบครัว	จำนวน/สัดส่วนของชาย/หญิงที่ใช้บริการจากการจัดการนี้ การขึ้นชมการดำเนินการ	ยกตัวอย่างผู้ดูแลครอบครัวที่รู้สึกว่าได้รับการยอมรับ งานที่ถูกจัดสรรใหม่ภายในครอบครัวของลูกจ้าง

กลยุทธ์ที่ 3 การจัดการความรุนแรงทางเพศ

หลักเกณฑ์ที่ 6.5 ไม่มีการล่วงละเมิดทารุณกรรมในที่ทำงาน

หลักเกณฑ์ที่ 3.6 มีการจัดทำ สื่อสาร และประยุกต์ใช้แผนสุขภาพความปลอดภัยในอาชีพ

ข้อจำกัดทางเพศสภาพคืออะไร

ตามนิยามขององค์การอาหารและการเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO)¹³ ความรุนแรงที่เกิดจากเพศสภาพ คือความรุนแรงที่เกิดขึ้นโดยเฉพะกับใครก็ตาม เนื่องจากความเป็นหญิงชายของตน ความรุนแรงที่เกิดจากเพศสภาพมีผลต่อชายและหญิง แต่ผู้หญิงมักตกเป็นเป้า ซึ่งเกิดจากอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างชายและหญิง รูปแบบทั่วไปของความรุนแรงที่เกิดจากเพศสภาพ คือการทำร้ายผู้หญิงโดยคู่ของตนซึ่งเป็นผู้ชาย ฝ่ายที่ถูกทำร้ายอาจรู้สึกเศร้า ไม่สนใจการทำงานงานอดิเรกใดๆ นอนไม่หลับ โดดเดี่ยว แยกตัว รู้สึกไร้ค่า และไม่เป็นที่สนใจ ต้องพึ่งพาคู่ของตน หวาดกลัว หวั่นวิตก หรือไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ ถูกปฏิเสธโอกาสทางการเงิน การมีส่วนร่วมในชุมชน หรือเหตุการณ์สำคัญทางศาสนา

ความรุนแรงที่เกิดจากเพศสภาพมีผลต่อประชากรวัยทำงานอายุ 14-45 ปี สร้างความเสียหายในภาคการเกษตรและความมั่นคงทางอาหาร ได้แก่ ความเจ็บป่วย (เช่น โรค HIV) บาดเจ็บ และตั้งครภ์ในวัยรุ่น อันเป็นผลจากความรุนแรงที่ลดกำลังการผลิต ผลิตภาพ และทรัพยากรการดำรงชีพ หยื่อและผู้รอดจากความรุนแรงที่เกิดจากเพศสภาพ ถูกตีตราอีกด้วยจากชุมชนและกิจกรรมทางสังคมโดยปราศจากความช่วยเหลือ

นอกจากนั้น ในสถานที่ทำงานทั่วโลกผู้หญิงยังได้รับผลกระทบจากความรุนแรงที่เกิดจากเพศสภาพอย่างไม่เป็นธรรม รวมถึงการถูกล่วงละเมิดทำร้ายทางเพศ พนักงานหญิงหลายล้านคนต้องทำงานในสิ่งแวดล้อมที่ไม่เป็นมิตร ถูกข่มขู่ หรือสร้างความอับอาย ประสบพฤติกรรมทางเพศที่น่ารังเกียจ ผู้หญิงต้องเผชิญกับการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ทางเพศ เรื่องตลกผิดกาลเทศะ คำพูดจากระแนะกระแหน และการตะแคงต่อตัวที่น่ารังเกียจที่อาจเป็นการล่วงเกินทางเพศ แม้มีการล่วงละเมิดทางเพศเกิดขึ้นมากมายในสถานที่ทำงาน แต่มักไม่ได้ถูกรายงาน เพราะผู้หญิงกลัวว่าคนอื่นอาจไม่เชื่อ ถูกตำหนิ หรือกลัวผลกระทบทางสังคมหน้าที่การทำงาน

ความรุนแรงที่เกิดจากเพศสภาพไม่เพียงทำร้ายเหยื่อ ซึ่งได้แก่ผู้หญิงและครอบครัว ยังลดความสามารถในการผลิตของผู้หญิงในฐานะเกษตรกรหรือพนักงาน บริษัทควรมุ่งจุดยืนต่อต้านความรุนแรงที่เกิดจากเพศสภาพในที่ทำงานหรือ ณ ที่ใดก็ตาม โดยมีการพูดคุยเรื่องดังกล่าวในระดับชุมชน กับผู้ชาย ผู้หญิง และผู้นำชุมชน

มาตรการหลักในการจัดการข้อจำกัดทางเพศสภาพเหล่านี้

- 3.1 ริเริ่มจัดทำนโยบายไม่ยอมรับความรุนแรงจากเพศสภาพ
- 3.2 จัดห้องน้ำ ห้องเปลี่ยนเสื้อผ้าแยกชายหญิง
- 3.3 อบรมพนักงาน คนงาน และผู้รับผิดชอบในชุมชน ในเรื่องการป้องกันจัดการความรุนแรงที่เกิดจากเพศสภาพ
- 3.4 ช่วยเหลือเหยื่อให้ได้รับคำปรึกษาการรักษาพยาบาล
- 3.5 จัดหัวหน้างานเพศหญิงดูแลคนงานหญิง

วิธีดำเนินมาตรการหลัก

- 3.1 ริเริ่มจัดทำนโยบายไม่ยอมรับความรุนแรงที่เกิดจากเพศสภาพ (ตัวชี้วัดที่ 6.5.1)
 - การริเริ่มนโยบายไม่ยอมรับความรุนแรงที่เกิดจากเพศสภาพเป็นการเริ่มต้นที่ดี แต่ไม่เพียงพอที่จะป้องกัน ตรวจสอบ และตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ทั้งในชุมชนหรือที่ทำงาน

¹³ FAO (2018). *How can we protect men women and children from gender-based violence Addressing GBV in the food security and agriculture sector.* [อ่านที่นี่](#)

- ร่วมมือกับองค์กรที่มีประสบการณ์ในการจัดการความรุนแรงที่เกิดจากเพศสภาพในเรื่องการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานหรือระหว่างเดินทางมาทำงาน กับองค์กรเอกชน องค์กรสตรี หรืออาจเป็นที่ปรึกษาที่ได้ถ้าบริษัทไม่มีประสบการณ์ด้านนี้
 - ขอความร่วมมือจากองค์กรที่มีความชำนาญในการช่วยวิเคราะห์ความเข้าใจเรื่องความรุนแรงที่เกิดจากเพศสภาพ และการระบุความเสี่ยงต่างๆ ในด้านความรู้และวัฒนธรรมท้องถิ่น ทักษะคิดและพฤติกรรม และแนวทางปฏิบัติที่เป็นอันตราย
 - สร้างมาตรการป้องกันด้วยการวิเคราะห์ดังกล่าว โดยมีองค์ประกอบสำคัญคือการที่หัวหน้างานและผู้จัดการสนับสนุนให้มีการรายงานเหตุการณ์ ลงโทษพฤติกรรมเลือกปฏิบัติ
- 3.2 จัดห้องน้ำ ห้องเปลี่ยนเสื้อผ้าแยกชายหญิง (หลักเกณฑ์และตัวชี้วัดที่ 3.6 - 6.2.4)
- เราสามารถป้องกันเหตุการณ์มากมายไม่ให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้ เมื่อมีการจัดพื้นที่สิ่งอำนวยความสะดวกแยกชายหญิง เช่น ห้องน้ำ ห้องเปลี่ยนเสื้อผ้า เป็นต้น
 - สิ่งอำนวยความสะดวกต้องกระจายทั่วทั้งสวนปาล์ม และได้รับการทำความสะอาดทุกวัน ในที่ไกลหูไกลตาผู้หญิงมีความเสี่ยงมากขึ้นเพราะไม่มีการควบคุมทางสังคม
 - อาจเสนอแนะให้รวมสถานที่ให้นมเด็กกับห้องเปลี่ยนเสื้อผ้าเข้าด้วยกัน
- 3.3 อบรมพนักงาน คนงาน และผู้รับผิดชอบในชุมชน ในเรื่องการป้องกันจัดการความรุนแรงที่เกิดจากเพศสภาพ (ตัวชี้วัดที่ 6.1.5)
- สื่อสารนโยบายไม่ยอมรับความรุนแรงจากเพศสภาพกับคนงานและพนักงานในบริษัททุกคน
 - จัดเจ้าหน้าที่รับเรื่องร้องเรียนจากเหยื่อความรุนแรงที่เกิดจากเพศสภาพ
 - อบรมพนักงาน คนงาน และผู้รับผิดชอบในชุมชน เพื่อให้เข้าใจความหมาย ที่มา และการป้องกันไม่ให้เกิดความรุนแรงที่เกิดจากเพศสภาพ
 - จัดสถานที่ชี้แจงนโยบายไม่ยอมรับความรุนแรงจากเพศสภาพ และการนำไปปฏิบัติ รวมถึงการรายงานลงโทษเมื่อเกิดเหตุการณ์ดังกล่าว แม้แนวทางบางอย่างอาจมีอยู่แล้วในการฝึกอบรมความปลอดภัยสุขอนามัยทั่วไป แต่ก็ควรให้ความสำคัญกับแนวทางเหล่านี้ หรือจัดให้มีการอบรมต่างหาก
 - ถ้าเป็นไปได้ควรรวมการอบรมของบริษัทเข้ากับการอบรมและนโยบายระดับชุมชน โดยเน้นที่วัยรุ่นคู่รัก อธิบายว่าความรุนแรงในครอบครัวก็คือการล่วงละเมิดทางเพศ
- 3.4 ช่วยเหลือเหยื่อให้ได้รับคำปรึกษาจากพยาบาล (หลักเกณฑ์ที่ 6.5)
- ดึงที่เด็กกลับมาแล้วก่อนหน้า เมื่อเกิดการล่วงละเมิดทำร้ายทางเพศ เหยื่ออาจต้องการคำปรึกษาหรือการรักษาพยาบาล จึงต้องได้รับอนุญาตให้หยุดงานเพื่อพบแพทย์หรือขอคำปรึกษา
 - มอบหมายบุคลากรในบริษัททำหน้าที่ให้คำปรึกษา ซึ่งโดยหลักการแล้วบริษัทควรมีที่ปรึกษาอิสระ
- 3.5 จัดให้หัวหน้างานเพศหญิงดูแลคนงานหญิง (ตัวชี้วัดที่ 6.1.1)
- คนงานเพศหญิงมักถูกหัวหน้างานล่วงละเมิดข่มขู่เพศสัมพันธ์ จึงควรให้มีหัวหน้างานเพศหญิงในงานที่ส่วนใหญ่ทำโดยคนงานหญิง

นโยบายด้านความรุนแรงที่เกิดจากเพศสภาพของบริษัท Bumitama

การล่วงละเมิดทางเพศและความรุนแรงในครอบครัวเป็นเรื่องจริงที่เกิดขึ้นในสวนปาล์ม เช่นเดียวกับที่อื่นๆ บริษัท Bumitama มีนโยบายค่อนข้างก้าวหน้าในเรื่องนี้ โดยได้เผยแพร่ข้อมูลในเรื่องนี้ และมีอีเมลรับเรื่องร้องเรียนการล่วงละเมิดทางเพศโดยไม่ต้องเปิดเผยตัวผู้ร้อง จากคอมพิวเตอร์ฝ่ายบุคคล หรือโทรศัพท์มือถือส่วนตัว

บริษัทมีทำหน้าที่เป็นคนกลาง หรือในบางครั้งอาจทำงานร่วมกับกลุ่มสตรี แพทย์ หรือนักจิตวิทยา การรับรู้เป็นเรื่องสำคัญ บริษัท Bumitama ทำงานร่วมกับผู้นำท้องถิ่น และเข้มงวดในเรื่องพฤติกรรมและการกระทำที่ไม่เหมาะสมของหัวหน้างาน อันอาจนำไปสู่การเลิกจ้าง

ที่มา: จากการสัมภาษณ์ Lim Sian Choo บริษัท Bumitama

ผลลัพธ์ต่อบริษัท

การบริหารความเสี่ยง

การมีข้อจำกัดทางเพศสภาพ จะลดความตั้งใจในการทำงานของแรงงานสตรี

การสร้างมูลค่า

การจัดการความรุนแรงที่เกิดจากเพศสภาพมีส่วนในการเพิ่มผลิตภาพ เพราะเหยื่อความรุนแรงที่เกิดจากเพศสภาพรู้สึก ซึมเศร้า เจ็บป่วย บาดเจ็บ หรือตั้งครรภ์ ผลจากความรุนแรงลดกำลังการผลิตและผลิตภาพ

การลดต้นทุน

ต้นทุนที่ลดลงเนื่องจากการขาดงาน: ตั้งได้กล่าวในกลยุทธ์ที่ 1 ว่า ธุรกิจที่มีนโยบายจัดการความรุนแรงที่เกิดจากเพศสภาพ สามารถรักษาแรงงานสตรีให้อยู่กับบริษัท เพิ่มขวัญกำลังใจ และลดการขาดงานเนื่องจากบาดเจ็บ หรืออาการซึมเศร้า เป็นต้น

การเติบโตของธุรกิจ

ชื่อเสียงในฐานะนายจ้างที่คำนึงถึงเพศสภาพ: การเข้าถึงตลาด การตลาดเพื่อความยั่งยืนมูลค่าสูง ความสามารถในการตอบสนองความต้องการที่เพิ่มขึ้น โดยประหยัดต้นทุน และคำนึงถึงเพศสภาพ

ผลลัพธ์ต่อผู้หญิง

	การเข้าถึง	ประโยชน์	การสร้างความเข้มแข็ง
วัตถุประสงค์	ผู้หญิงเรียนรู้อาการความรุนแรงที่เกิดจากเพศสภาพไม่ใช่เรื่องปกติ	นโยบายไม่ยอมรับความรุนแรงทางเพศในสถานที่ทำงาน	สนับสนุนเหยื่อให้รายงานและให้กำลังใจเหยื่อ
วิธีการ	จัดทำนโยบายไม่ยอมรับความรุนแรงที่เกิดจากเพศสภาพ จัดกลไกรายงานเหตุการณ์ สื่อสารนโยบายภายในบริษัท	ผู้หญิงรู้สึกปลอดภัยในที่ทำงาน	สนับสนุนผู้หญิงให้รายงานเหตุการณ์ สนับสนุนเหยื่อความรุนแรงที่เกิดจากเพศสภาพ ฝึกอบรมนโยบายดังกล่าวกับพนักงานทุกคน โดยเฉพาะผู้ชาย หัวหน้างาน และผู้บริหาร
การวัดผล	จำนวนชายหญิงที่เกี่ยวข้อง		จำนวนครั้งของการให้คำปรึกษากับแรงงานหญิงในเรื่องนโยบายและการพัฒนาแนวทางปฏิบัติ จำนวนเหตุการณ์ที่ถูกรายงาน

กลยุทธ์ที่ 4 โอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน

ตัวชี้วัดที่ 6.1.3 การรับสมัครงานตามทักษะ

ข้อจำกัดทางเพศสภาพคืออะไร

ในสำนักงานใหญ่อุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม แรงงานจำนวนมากเป็นผู้หญิง ทำงานอยู่ในทุกลำดับขั้นและส่วนใหญ่มีการศึกษาดี ซึ่งเป็นการเพิ่มสัดส่วนพนักงานหญิงโดยเฉพาะในบริษัทขนาดใหญ่

การรับสมัครพนักงานหญิงทำงานในสวนปาล์ม

บริษัทต่างๆ มีความสนใจจ้างผู้หญิงไปทำงานในสวน แต่โดยทั่วไปแล้วผู้หญิงมักไม่สนใจงานภาคสนาม แต่จะสนใจทำงานในฝ่ายการเงิน กฎหมาย หรือหน่วยงานพัฒนาเพื่อความยั่งยืนมากกว่า เพราะเห็นว่างานภาคสนามเป็นงานหนัก ที่ทำงานในภาคสนามก็จะเป็นฝ่ายบริหารหรือห้องวิจัยเสียมากกว่า

ที่มา: จากการสัมภาษณ์ Yunita Widiastuti บริษัท Cargill

ในระดับสวนของธุรกิจน้ำมันปาล์ม สัดส่วนพนักงานหญิงน้อยกว่าผู้ชายมาก ส่วนมากเป็นลูกจ้างชั่วคราว ฉีดยาฆ่าแมลง ใส่ปุ๋ย และเก็บผลปาล์มร่วง ไม่ได้รับสิทธิอย่างพนักงาน เช่น ลากิจ ลาคลอด เป็นต้น แถมมีรายได้ไม่แน่นอน จึงไม่รักดีกับบริษัท

เนื่องจากระดับการศึกษาต่ำ และโอกาสหางานยาก ผู้หญิงไม่กล้าที่จะเสนอตัวเข้าทำงานในตำแหน่งที่ใช้ทักษะมากกว่า ผลตอบแทนดีกว่า หรือแม้แต่งานรูปแบบใหม่ที่สามารถเรียนรู้ไปพร้อมกับการทำงานได้เลย

ผู้ชายมักยึดตำแหน่งผู้บริหาร จึงไม่ค่อยสนับสนุนให้ผู้หญิงเติบโตในหน้าที่การงาน

การสร้างโอกาสในการทำงานที่เท่าเทียมกันระหว่างหญิงชายตามความสามารถในการทำงาน นอกจากมีส่วนสร้างแรงงานที่หลากหลาย และกระจายรายได้ในชุมชนและครอบครัวให้ดีขึ้นแล้ว ยังมีผลต่อการเปลี่ยนค่านิยมทางสังคมในเรื่องเพศสภาพ และการแบ่งงานในชุมชนที่ยังคงอนุรักษ์นิยมและจำกัดทั้งหญิงและชาย

มาตรการหลักในการจัดการข้อจำกัดทางเพศสภาพเหล่านี้

- 4.1 ฝึกอบรมให้คำปรึกษาผู้หญิงให้ก้าวข้ามอุปสรรคต่างๆ เช่น การอ่านออกเขียนได้
- 4.2 ส่งเสริมให้ผู้หญิงทำงานรูปแบบใหม่ เช่น การดูแลเครื่องจักร ขับรถบรรทุก หรือควรวรรวมกิจกรรม/หน้าที่การงาน
- 4.3 ส่งเสริมให้ผู้หญิงเป็นหัวหน้าหรือผู้บริหาร (ระดับกลาง) เพราะการมีฝ่ายบริหารในระดับกลางและสูงที่สมดุล หมายถึงการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในที่ทำงาน
- 4.4 พัฒนาการสื่อสารระหว่างคนงานกับฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะการจัดการข้อจำกัดทางเพศสภาพ

วิธีดำเนินการมาตรการหลัก

- 4.1 ฝึกอบรมให้คำปรึกษาผู้หญิงให้ก้าวข้ามอุปสรรคต่างๆ เช่น การอ่านออกเขียนได้
 - จัดให้ผู้หญิงเข้าถึงการศึกษาผู้ใหญ่และการเรียนบริหารการเงิน ซึ่งจะช่วยให้ผู้หญิง (และผู้ชาย) ที่มีการศึกษาน้อย เข้าใจคำสั่งงานได้ดีขึ้น เพิ่มความสามารถในการเข้าใจสัญลักษณ์ และการกรอกแบบฟอร์มเก็บข้อมูล
 - ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นเปิดโอกาสในหน้าที่การงาน เช่น เป็นผู้ช่วยบันทึกข้อมูลที่แผนกคัดแยกปาล์ม
 - การเรียนบริหารการเงินอาจรวมถึงการทำความเข้าใจใบรับเงินเดือน การคำนวณเงินเดือนจากจำนวนวันที่ทำงาน โดยเฉพาะการทำงานล่วงเวลา
 - ถ้าเป็นไปได้ควรสอนการทำงานประมาณในครัวเรือน เพื่อบริหารเงินหมุนเวียนในครัวเรือน โดยอาจเชิญธนาคารท้องถิ่นมาที่โรงงาน ให้คนงานเปิดบัญชีรับเงินเดือน ซึ่งในกรณีของคนงานหญิงจะเป็นการป้องกันไม่ให้สามีหรือญาติพี่น้องผู้ชายมาแย่งเงินเดือน

- 4.2 ส่งเสริมให้ผู้หญิงทำงานรูปแบบใหม่ เช่น การดูแลเครื่องจักร ขับรถบรรทุก หรือรวมกิจกรรม/หน้าที่การงาน
- ฝึกอบรมด้านเทคนิคในขณะทำงานเพื่อให้ผู้หญิงสามารถดูแลรถบรรทุกไปพร้อมกัน ทั้งนี้การอบรมภาคปฏิบัติยังเหมาะสมกับระดับการศึกษาอีกด้วย
 - ในงานรูปแบบใหม่ เช่น การขับรถบรรทุก ก็สามารถใช้อุปกรณ์ดังกล่าว
 - ให้ผู้หญิงทำงานที่สามารถทำร่วมกันได้ เช่น การใส่ปุ๋ยกับการดูแลเด็ก
- 4.3 ส่งเสริมผู้หญิงให้เป็นหัวหน้าหรือผู้บริหาร (ระดับกลาง) เพราะการมีฝ่ายบริหารในระดับกลางและสูงที่สมดุล หมายถึงการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในที่ทำงาน
- บริษัทใหญ่ๆ ในอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์มมักจ้างพนักงานหญิง โดยเฉพาะในสำนักงานใหญ่ ไม่ว่าจะจบปริญญาด้านวิศวกรรม เทคโนโลยีอาหาร หรือบริหารการเงิน ขณะที่ในสำนักงานพื้นที่สวนปาล์มก็มีการจ้างพนักงานหญิงในฝ่ายการเงิน บริหาร ฝ่ายพัฒนาเพื่อความยั่งยืน หรือ ฝ่ายบริหารความปลอดภัย
 - การจัดอบรมความเป็นผู้นำสตรีเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีในการทำให้คนงานหญิง พร้อมมีส่วนร่วมในคณะกรรมการด้านเพศสภาพ หรือในฐานะตัวแทนคนงานในขั้นตอนเจรจาร่วมกัน
 - ในการอบรมประเภทนี้ต้องมีผู้ให้บริการ/หุ้นส่วนการอบรมที่ดี หรือรวมถึงคอร์สเฉพาะที่มีอยู่แล้วในการอบรมภายใน
 - ขั้นตอนต่อไปนี้สามารถสนับสนุนให้ผู้หญิงขึ้นตำแหน่งหัวหน้างาน

การรับสมัครพนักงานหญิง – ประสบการณ์จากบริษัท Bumitama

ผู้หญิงที่จบปริญญาไม่ค่อยทำงานในสวนปาล์ม เราเรียนนักศึกษาหญิงจากคณะวนศาสตร์ เนื่องจากการฝึกอบรมเน้นรายละเอียดด้านน้ำมันปาล์ม บัณฑิตจบใหม่ (ผู้รับการฝึกอบรม) จะถูกส่งไปตามแผนกต่างๆ อย่างไรก็ตามการรับสมัครผู้หญิงเป็นเรื่องยาก เพราะน้ำมันปาล์มไม่ใช่อุตสาหกรรมที่ผู้หญิงสนใจ ปัจจุบันมีเพียงผู้รับการอบรมที่เป็นหญิง 20-30% เท่านั้น

ในสวนปาล์มระดับบริหารอาจแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้างาน ผู้ช่วยผู้จัดการ และผู้จัดการทั่วไป โดยหัวหน้างานบริหารคนงานให้ทำงานของตน อาจเลื่อนตำแหน่งขึ้นมาจากระดับคนงานหรือจากผู้ผ่านการอบรม การฝึกอบรมจัดที่ศูนย์ของ Bumitama มีระยะเวลา 6 เดือน และได้รับเงินเดือนด้วย มีผู้เข้าอบรมปีละ 100 คน เมื่ออบรมเสร็จจะมีการหารือเรื่องตำแหน่งงานและความเป็นไปได้ นอกจากนั้น Bumitama ยังสนับสนุนผู้หญิงให้ขึ้นตำแหน่งหัวหน้างาน โดยการเลื่อนขึ้นจากคนในบริษัท ซึ่งดีกว่ารับบัณฑิตมหาวิทยาลัยจบใหม่ บริษัทเองก็มีกลุ่มทดลองฝึกอบรมดังกล่าวและไปได้ดีทีเดียว ซึ่งถ้าพนักงานอยู่กับบริษัทต่อ ก็มีโอกาสเลื่อนขึ้นขึ้นตำแหน่ง

ที่มา: จากการสัมภาษณ์ Lim Sian Choo

- 4.4 พัฒนาการสื่อสารระหว่างคนงานกับฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะการจัดการข้อจำกัดทางเพศสภาพ
- เพื่อสนับสนุนการสื่อสารระหว่างฝ่ายบริหารและแรงงานในเรื่องเพศสภาพ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องได้รับการอบรมเรื่องการรับรู้ในเพศสภาพ โดยเฉพาะคณะกรรมการด้านเพศสภาพ ควรเข้าใจการจัดการข้อจำกัดต่างๆ และเมื่อเข้าใจวิธีการต่างๆ ดีแล้วจึงสามารถทำงานร่วมกับคนงานหญิงชาย ผู้นำชุมชน แนะนำฝ่ายบริหารในเรื่องความจำเป็นบางอย่าง พร้อมดูแลการรับสมัครงานและนโยบายการให้คำปรึกษา และส่งเสริมผู้หญิงให้เลื่อนขั้นรับตำแหน่งงานใหม่

ผลลัพธ์ต่อบริษัท

การสร้างคุณค่า

มีการเข้าถึงตลาดมูลค่าสูง เนื่องจากประวัติผลประกอบการทางสังคมที่แข็งแกร่ง การเชื่อมต่อกับชุมชนได้รับการปรับปรุง ชุมชนได้รับการพัฒนา คนงานมีความภักดีต่อบริษัทมากกว่าเดิม และมีแรงจูงใจในการทำงานล่วงเวลาเมื่อจำเป็น

การลดต้นทุน

การดูแลพนักงานที่เหมาะสมกับงานและแรงงานมีคุณภาพสูง ช่วยลดต้นทุนในการรับสมัคร รวมทั้งสามารถทำงานแทนตำแหน่งที่ว่าง

การเติบโต

ความสามารถในการตอบสนองอุปสงค์ที่เพิ่มขึ้น ด้วยประสิทธิภาพด้านต้นทุน และคำนึงถึงเพศสภาพ

ผลลัพธ์ต่อผู้หญิง

	การเข้าถึง	ประโยชน์	การสร้างความเข้มแข็ง
วัตถุประสงค์	มีแรงงานที่สมดุลทั้งชาย/หญิง	ผู้หญิงได้ประโยชน์จากการทำงานเท่ากับกับผู้ชาย	ผู้หญิงได้รับการยอมรับในฐานะพนักงาน
วิธีการ	การรับสมัครพนักงานหญิง	ออกแบบหรือจัดอบรมเฉพาะและให้คำปรึกษา	ผู้หญิงมีโอกาสในทางการงาน
การวัดผล	จำนวน/สัดส่วนพนักงานชายหญิง	ผู้หญิงมีรายได้	จำนวน/สัดส่วนผู้ชายและผู้หญิงในตำแหน่งบริหารและหน้าที่ “ที่เคยเป็นของผู้ชายมาก่อน”

ส่วนที่ 3 การทำงานร่วมกับเกษตรกรรายย่อยอิสระ

กลยุทธ์ในการจัดการข้อจำกัดทางเพศสภาพของเกษตรกรหญิงรายย่อย

หลักการที่ 1 ปรับปรุงผลิตภาพ ประสิทธิภาพ ผลกระทบด้านบวก และการฟื้นตัว

หลักการที่ 2 รักษากฎ เคารพสิทธิในที่ดิน และความเป็นอยู่ของชุมชน

หลักการที่ 3 เคารพสิทธิมนุษยชน สิทธิ และสภาพความเป็นอยู่ของคนงาน

ความสำคัญของกลุ่มเกษตรกรรายย่อยที่คำนึงถึงเพศสภาพ

เกษตรกรรายย่อยเริ่มมีบทบาทสำคัญในอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ดังเช่นในอินโดนีเซีย น้ำมันปาล์ม 40% มาจากเกษตรกรรายย่อยอิสระ หรือเกษตรกรรายย่อยในโครงการ โดยมีส่วนใน 40% ของอุปทานทั้งหมด¹⁴ คริวเรือนมีความสำคัญในการเข้าใจการทำงานของระบบการผลิตรายย่อย มีการจัดการที่ดิน แรงงาน และทรัพยากรอื่นๆ ภายในคริวเรือน ผู้หญิงมีบทบาทสำคัญในสวนปาล์มของครอบครัวผู้ผลิตรายย่อย แต่ก็ไม่ได้รับการยอมรับเท่าที่ควร บทบาทของผู้หญิงในการทำสวนปาล์มรายย่อยถือเป็นส่วนหนึ่งของงานบ้าน ดังนั้นบทบาทดังกล่าวจึงไม่เป็นทางการ

ในส่วนนี้อธิบายถึงข้อจำกัดทางเพศสภาพในระดับผู้ผลิตปาล์มรายย่อย และแสดงวิธีการและมาตรการที่ผู้ผลิตปาล์มรายย่อยอิสระในทั้งในส่วนบุคคลและกลุ่ม สามารถนำไปใช้เพื่อเอาชนะข้อจำกัดเหล่านี้ รวมถึงอธิบายความเกี่ยวข้องของสิ่งที่บริษัทสามารถทำกับองค์กรที่ผู้ผลิตปาล์มรายย่อยส่งผลปาล์มสดให้

อะไรคืออุปสรรคขัดขวางการมีส่วนร่วมของเกษตรกรหญิงรายย่อย

ผู้หญิงไม่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญในอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม

ในหลายประเทศน้ำมันปาล์มเป็นเรื่องของผู้ชาย เช่นเดียวกับพืชเศรษฐกิจอื่นๆ ขณะที่พืชพันธุ์เพื่อการดำรงชีพเป็นเรื่องของผู้หญิง นอกจากนี้ น้ำมันปาล์มยังเป็นเรื่องการใช้แรงงาน และมีความเสี่ยงทางการเงิน ดังนั้นจึงเป็นเรื่องของผู้ชาย จากการสัมภาษณ์หญิงชายในคริวเรือนผู้ผลิตปาล์มรายย่อยพบว่า ผู้ชายมีพลังกำลังที่จำเป็นในการเก็บเกี่ยว มีความรู้ประสบการณ์มากกว่าในเรื่องเทคนิคการเก็บเกี่ยว และการใส่ปุ๋ยให้เกิดประโยชน์สูงสุด ขณะที่ผู้หญิงมีบทบาทที่กำหนดไว้แล้วอย่างจำกัด โดยส่วนใหญ่เป็นแค่ผู้ช่วย แทนที่จะเป็นแรงงานจ้างเหมาหรือเกษตรกรรายย่อยรับบริหารสวนปาล์ม ส่วนใหญ่หน้าที่ของผู้หญิงในเรื่องการปลูกปาล์มน้ำมันจำกัดอยู่แค่การดูแล ใส่ปุ๋ย ปลูก และเก็บผลปาล์มร่วง

โครงการที่คำนึงเรื่องเพศสภาพมีประโยชน์กับผู้หญิงเท่านั้น

มักมีความเข้าใจผิดว่าโครงการที่คำนึงเรื่องเพศสภาพในภาคเกษตรเน้นผู้หญิงละเลยผู้ชาย แท้จริงแล้วโครงการที่คำนึงเรื่องเพศสภาพประสบความสำเร็จในการลดช่องว่างหญิงชาย และสร้างประโยชน์ให้ทั้งสองเพศ จากประสบการณ์ที่สะสมมาในภาคการเกษตรอื่นๆ เช่น กาแฟ โกโก้ มีหลักฐานว่าโครงการที่คำนึงเรื่องเพศสภาพมีประโยชน์กับทั้งหญิงชาย จากการวิจัยเรื่องเพศสภาพ/คริวเรือนพบว่า ครอบครัวเกษตรกรสามารถยอมรับคุณค่าที่สมาชิกแต่ละคนในครอบครัวร่วมสร้าง และเพิ่มความเข้าใจในการทำสวนปาล์มรายย่อยในฐานะธุรกิจครอบครัว ก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างสมาชิกในคริวเรือน สร้างความแข็งแกร่งในการทำเกษตรแบบครอบครัวและห่วงโซ่ธุรกิจเกษตรในเวลาเดียวกัน

สิทธิในการใช้ที่ดินของผู้หญิงมักไม่เป็นที่ยอมรับ

ปัจจัยหนึ่งที่ขัดขวางการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในการทำสวนปาล์มรายย่อย คือการไม่ยอมรับรองสิทธิในการใช้ที่ดินของผู้หญิง ในบางประเทศ การยอมรับรองสิทธิดังกล่าวแสดงถึงความต้องการมีส่วนร่วมในการวางแผนการใช้ที่ดิน และกระบวนการให้

¹⁴ CIFOR Li T. (2015). *Social Impacts of Oil Palm in Indonesia: A Gendered Perspective from West Kalimantan*. Bogor Indonesia p. 2.

ความยินยอมโดยได้รับข้อมูลครบถ้วนล่วงหน้าและเป็นอิสระ (Free and Prior Informed Consent หรือ FPIC) ถ้าบริษัทยอมให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมในการจัดหาที่ดิน ผู้หญิงก็จะมีอำนาจเป็นผู้มีส่วนร่วมและมีบทบาททางเศรษฐกิจ เมื่อผู้หญิงมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องการหาที่ดิน ก็จะมีอำนาจต่อรองผลประโยชน์ในส่วนของตน กระบวนการให้ความยินยอมโดยได้รับข้อมูลครบถ้วนล่วงหน้าและเป็นอิสระ (FPIC) จะมีประสิทธิภาพ ก็ต่อเมื่อมีการยอมรับทั้งในระดับชุมชนและภายใน ทั้งหญิงและชาย

บริษัทและกลุ่มต่างๆ ไม่เห็นเหตุผลทางธุรกิจของวิธีการที่ให้น้ำถึงเพศสภาพ

เหตุผลทางธุรกิจในการมีส่วนร่วมของผู้ผลิตปาล์มรายย่อยหญิงและผู้หญิงในครอบครัวผู้ผลิต ยังไม่เป็นที่ยอมรับนัก บริษัทใหญ่ๆ อย่างยูนิลีเวอร์ให้คุณค่าผู้หญิงในฐานะหุ้นส่วนด้านความยั่งยืน ที่ได้รับการส่งเสริมในห่วงโซ่อุปทานและเส้นทางสู่ตลาด ก็เพราะเป็นสิ่งที่ควรทำ แต่ก็มีเหตุผลทางธุรกิจด้วย กล่าวคือผู้หญิงเป็นกลุ่มผู้บริโภคที่โตเร็วที่สุดในโลก มีส่วนในการซื้ออาหารแปรรูปถึง 70% รวมทั้งน้ำมันปาล์ม ขณะที่น้ำมันปาล์มเป็นส่วนผสมของผลิตภัณฑ์บรรจุหีบห่อและอาหารแปรรูปส่วนใหญ่ ดังนั้นจึงเป็นผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจของทั้งยูนิลีเวอร์และผู้ปลูกปาล์ม ในการพัฒนาฐานะของผู้หญิงและสื่อสารไปยังผู้บริโภคหญิง

ในภาคการเกษตรอื่นๆ ทั่วทวีปอย่างชา โกโก้ และกาแฟ ซึ่งมีรูปแบบการปลูกในพื้นที่ขนาดใหญ่ มีการวิเคราะห์รวบรวมประสบการณ์และแนวทางการปฏิบัติมาตรฐานในการมีส่วนร่วมของผู้ผลิตรายย่อยหญิง ที่อาจเป็นประโยชน์ต่อวงการน้ำมันปาล์ม สิ่งพิมพ์เรื่อง *Investing in Women along Agribusiness Value Chains*¹⁵ โดยบริษัทเงินทุนระหว่างประเทศ (International Finance Corporation หรือ IFC) แสดงถึงเหตุผลทางธุรกิจในการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในธุรกิจการเกษตรทั่วโลกว่าเป็นโอกาสทรงคุณค่าทางธุรกิจที่ภาคเอกชนไม่อาจปฏิเสธ

กลยุทธ์

แนวทางปฏิบัติการเพศสภาพฉบับนี้อธิบายถึงกลยุทธ์ต่างๆ ดังนี้

1. สนับสนุนผู้หญิงให้มีส่วนร่วมในองค์กรผู้ผลิตปาล์มรายย่อยในฐานะสมาชิกหรือผู้นำ
2. การเข้าถึงการบริการของกลุ่มและหรือบริษัท อย่างเท่าเทียมกันของผู้หญิง

¹⁵ IFC (2016) อ้างมาก่อน

กลยุทธ์ที่ 1 สนับสนุนผู้หญิงให้มีส่วนร่วมในองค์กรผู้ผลิตปาล์มรายย่อยในฐานะสมาชิกหรือผู้นำ

หลักเกณฑ์ที่ 1.1 กลุ่มเกษตรกรรายย่อยก่อตั้งนิติบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับมาตรฐานเกษตรกรรายย่อยอิสระขององค์กรเพื่อการเจรจาผลิตน้ำมันปาล์มอย่างยั่งยืน ปี 2019 (RSPO ISH 2019)

หลักเกณฑ์ที่ 3.6 ไม่มีการเลือกปฏิบัติ ล่วงละเมิด หรือทารุณกรรมในสวนปาล์ม

ข้อจำกัดจากเพศสภาพคืออะไร

ประเพณีและโครงสร้างทางเศรษฐกิจในประวัติศาสตร์ก่อให้เกิดอุปสรรคความไม่เท่าเทียมกันในการมีส่วนร่วมของสตรีในองค์กรหรือกลุ่มเกษตรกรรายย่อย เป็นเรื่องปกติที่กลุ่มเหล่านี้ลงทะเลเบียนสวนยางในชื่อเจ้าบ้านซึ่งมักเป็นชาย ทำให้ผู้ชายครอบงำองค์กรเกษตรกรรายย่อย และเข้าถึงบริการและผลประโยชน์อื่นๆ พฤติกรรมดังกล่าวส่งเสริมความเชื่อว่า การผลิตน้ำมันปาล์มเป็น “เรื่องของผู้ชาย” และภรรยาแทบไม่ส่วนในการผลิตและขายพืชผล การบริหารรายได้ที่เกิดขึ้น หรือแม้แต่บทบาทในการผลิตน้ำมันปาล์ม ซึ่งเป็นการจำกัดโอกาสของผู้หญิงในการได้ประโยชน์จากการผลิต และลดแรงจูงใจในการมีบทบาทผลิตน้ำมันปาล์ม แม้แต่เจ้าบ้านที่เป็นหญิงในบางครอบครัวก็มักให้สมาชิกผู้ชาย (ลูกชายหรือพี่ชาย) เป็นตัวแทนในองค์กรเกษตรกรรายย่อย ถ้ากลุ่มเกษตรกรรายย่อยจะปรับเปลี่ยนการว่าจ้าง ก็อาจทำให้เกิดโอกาสที่เท่าเทียมกันทั้งหญิงและชาย และทำให้ผลผลิตที่ส่งไปยังบริษัทผู้ซื้อเพิ่มขึ้น

องค์กรเกษตรกรรายย่อยส่วนใหญ่ถูกครอบงำโดยสมาชิกชายที่เป็นตัวแทนของครอบครัว ผู้หญิงไม่ได้เข้าประชุมหรือไม่ก็ไม่กล้าพูด จึงไม่มีบทบาทในการตัดสินใจ ในบางครั้งผู้หญิงที่เป็นหัวหน้าครอบครัวเป็นสมาชิกในกลุ่มก็ส่งญาติผู้ชาย (ลูกชายหรือพี่ชาย) ให้มาประชุมแทน ทำให้ผู้หญิงแทบไม่ได้เข้าถึงบริการของบริษัท

องค์กรเกษตรกรรายย่อยมักไม่ค่อยมีผู้นำเพศหญิง โดยเฉพาะในพื้นที่อนุรักษ์นิยม ผู้หญิงไม่ค่อยได้รับการยอมรับทางสังคมและวัฒนธรรมในองค์กรแบบผสม ในกรณีเหล่านี้การสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรหญิงล้วน คือหินร่องก้าวในการพัฒนาคุณสมบัติความเป็นผู้นำหญิง องค์กรที่ผู้หญิงเป็นผู้นำหรือมีแต่สมาชิกเพศหญิง จึงสามารถหลีกเลี่ยงการยึดครองผลประโยชน์โดยผู้ชาย ซึ่งไม่ใช่เรื่องแปลกในองค์กรผสมที่ชายเป็นผู้นำ องค์กรเพื่อสตรีดังกล่าวสามารถเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเกษตรกรรายย่อยที่ใหญ่กว่าได้

มาตรการหลักในการจัดการข้อจำกัดจากเพศสภาพเหล่านี้

- 1.1 สนับสนุนให้ผู้หญิงสังกัดกลุ่มผู้ผลิตปาล์มรายย่อย
- 1.2 สร้างการรับรู้เรื่องข้อจำกัดจากเพศสภาพ ให้ผู้หญิงสามารถมีส่วนในกลุ่มเกษตรกรรายย่อยและองค์กร ในฐานะสมาชิกและผู้นำ
- 1.3 สร้างวิธีการที่สนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้หญิง ในกลุ่มและองค์กรเกษตรกรรายย่อยในฐานะสมาชิกและผู้นำ
- 1.4 สนับสนุนพัฒนาความเป็นผู้นำของผู้หญิงในกลุ่มหญิงล้วน

การดำเนินการมาตรการหลัก

- 1.1 สนับสนุนให้ผู้หญิงอยู่ในกลุ่มเกษตรกรรายย่อย
 - สร้างการรับรู้ในบทบาทความสำคัญของผู้หญิงในการผลิตน้ำมันปาล์ม
 - สนับสนุนสมาชิกภาพและความเป็นผู้นำของผู้หญิงในองค์กรเกษตรกรรายย่อย
เลือกวิธีที่เหมาะสมกับสถานการณ์:
 - เชิญเจ้าบ้านหญิงให้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเกษตรกรรายย่อย
 - トラバドที่ผู้หญิงยังคงควบคุมผลผลิต ใครก็สามารถเป็นสมาชิกได้ ไม่ว่าจะมียชื่อในกรรมสิทธิ์โฉนดที่ดินหรือไม่
 - ให้สามีและภรรยาลงทะเบียนในฐานะสมาชิกองค์กรเกษตรกรรายย่อย
 - สนับสนุนผู้ชายให้แบ่งที่ดินให้ภรรยา เพื่อสามารถใช้สิทธิของตัวเองเข้ากลุ่ม
 - ลงทะเบียนผู้หญิงในกลุ่ม

สร้างการรับรู้บทบาทของผู้หญิงในสวนของผู้ผลิตรายย่อย

บริษัทผู้ผลิตช็อคโกแลตอย่าง Mondelez International ที่ร่วมหุ้นกับบริษัทอุตสาหกรรม (IFC) กำหนดบทบาทของผู้หญิงและชายในธุรกิจโกโก้ และประเมินการมีส่วนร่วมในขั้นตอนต่างๆ ของกระบวนการผลิตโกโก้

การวิจัยครัวเรือนทำให้บริษัทสามารถประเมินช่องว่างและกำหนดโอกาสสำหรับหญิงชายในการมีส่วนร่วมในกระบวนการผลิตทางการเกษตร และปรับโครงการที่คำนึงถึงเพศสภาพอย่างสอดคล้อง

จากผลวิจัยพบว่า ครอบครัวยุคใหม่สามารถยอมรับคุณค่าที่สมาชิกแต่ละคนทำให้กับครอบครัว และเพิ่มความเข้าใจในไร้วสวนของผู้ผลิตปาล์มรายย่อยรูปแบบธุรกิจครอบครัว ก่อให้เกิดการพัฒนาความร่วมมือระหว่างสมาชิกในครัวเรือน สร้างความแข็งแกร่งให้ครอบครัวเกษตรกร และห่วงโซ่อุปทานธุรกิจการเกษตรในเวลาเดียวกัน

ที่มา: IFC/World Bank Group 2016

1.2 สร้างการรับรู้เรื่องข้อจำกัดทางเพศสภาพเพื่อให้ผู้หญิงมีบทบาทในกลุ่มและองค์กรเกษตรกรรายย่อยในฐานะสมาชิกและผู้นำ

- จัดการประชุมกับสมาชิกในองค์กรเกษตรกรรายย่อย (ทั้งชายและหญิง) โดยใช้ข้อแนะนำต่อไปนี้ในการประเมินปัจจัยต่างๆ ที่นำไปสู่ข้อเท็จจริงว่าผู้หญิงได้ประโยชน์จากองค์กรผู้ผลิตรายย่อยน้อยกว่าผู้ชาย

ข้อแนะนำในการประชุม

- เจือ้นไขสมาชิกภาพในองค์กรคืออะไร
- ผลประโยชน์ของสมาชิกคืออะไร
- สมาชิกชายมีจำนวนกี่คน หญิงกี่คน
- ค่าสมาชิก (ค่าสมัครและค่าบำรุง) เป็นเท่าไร
- กำหนดการ ความถี่ และสถานที่จัดประชุม
- ความเป็นชายหญิงมีผลต่อการเป็นผู้นำหรือไม่
- ระบุจำนวนและเพศของเจ้าหน้าที่ในองค์กร
- ระบุคุณสมบัติของผู้นำองค์กร
- ระบุข้อเรียกร้อง (การเงิน เวลา อื่นๆ) ในการเป็นผู้นำองค์กร
- ระบุบทบาทและตำแหน่งของผู้หญิงในองค์กรผสม
- ความสัมพันธ์เชิงอำนาจภายในองค์กรเป็นอย่างไร
- ระบุคุณสมบัติของผู้นำ/ "กลุ่ม" เพศหญิง ที่มีผลต่อการตัดสินใจเรื่องการบริหารและการพัฒนาห่วงโซ่คุณค่า
- ระบุอุปสรรคที่อาจมีในการสมัครและรักษาสมาชิกภาพของผู้หญิงในองค์กร
- ระบุอุปสรรคสำหรับผู้หญิงในการได้ประโยชน์จากบริการขององค์กรเกษตรกรรายย่อย
- ระบุอุปสรรคที่อาจมีในการดำรงตำแหน่งผู้นำของผู้หญิงในองค์กร

1.3 สร้างวิธีการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในกลุ่มและองค์กรผู้ผลิตปาล์มรายย่อย ทั้งในฐานะสมาชิกและผู้นำ

- ใช้คำแนะนำต่อไปนี้ในการหารือเรื่องข้อจำกัดและคำตอบในเรื่องการเข้าถึงตำแหน่งของผู้หญิงในองค์กรเกษตรกรรายย่อย

คำตอบในเรื่องข้อจำกัดทางเพศสภาพ 3 ข้อที่พบบ่อย – แนวทางในการประชุม

1. ผู้หญิงมักถูกจำกัดการเข้าถึง (บริการของ) องค์กรเกษตรกรรายย่อย

- สนับสนุนการเข้าเป็นสมาชิกของคุณสมรสและสมาชิกในครอบครัว

- สร้างการรับรู้ว่าการผลิตคือธุรกิจครอบครัว และองค์กรเกษตรกรรายย่อยควรให้ความสำคัญในเรื่องมุมมองและความต้องการของสมาชิกในครอบครัว
- สร้างการรับรู้ถ้าครอบครัวเป็นสมาชิกขององค์กรแล้ว สมาชิกในครอบครัวทั้งหมดควรได้รับประโยชน์จากการบริการดังกล่าว เช่น การฝึกอบรม เป็นต้น
- สนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์ขององค์กรเพื่อสนับสนุนสมาชิกในครอบครัวให้เข้าประชุม ฝึกอบรม และเข้าถึงประโยชน์
- ให้ความสำคัญกับเหตุผลทางธุรกิจในการให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมในฐานะสมาชิกสมบูรณ์ (full member) ในองค์กรเกษตรกรรายย่อย

2. เมื่อได้รับอนุญาตให้เป็นสมาชิก ผู้หญิงมักมีข้อจำกัดในการเข้าร่วม

- ประกาศข่าวสารขององค์กรใหม่โดยใช้ช่องทางสื่อสารของทั้งหญิงชาย
- สนับสนุนการเข้าเป็นสมาชิก โดยให้ค่าสมาชิกอยู่ในระดับที่ทั้งหญิงชายสามารถจ่ายได้ตามกำหนดการจ่าย
- จัดการประชุมในเวลาและสถานที่ที่ผู้หญิงสะดวก

3. ผู้หญิงที่เป็นสมาชิกมักไม่มีโอกาสเป็นผู้นำ

- ฝึกอบรมเรื่องธรรมาภิบาลในองค์กรที่ยึดหลักความเท่าเทียมกันทางเพศในด้านความเป็นผู้นำและการตัดสินใจ (โควตา)
- ระบุอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในการดำรงตำแหน่งของผู้หญิงในองค์กร

1.4 สนับสนุนการพัฒนาความเป็นผู้นำของผู้หญิงในกลุ่มหญิงล้วน

- สร้างความเข้มแข็งในกลุ่มหญิงล้วนจากกลุ่มที่มีอยู่แล้ว ในบางแห่งที่ค่อนข้างมีความเป็นอนุรักษ์นิยม องค์กรหญิงล้วนมีความเหมาะสมมากกว่าในการจัดการข้อจำกัดทางเพศสภาพ เพราะในองค์กรดังกล่าวผู้หญิงสามารถแสดงความต้องการ ความคิดเห็น และพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำความมั่นใจ การใช้กลุ่มและเครือข่ายที่มีอยู่แล้วซึ่งอาจไม่เป็นทางการนัก อาจประสบความสำเร็จมากกว่าการเริ่มจากศูนย์
- ลงทุนพัฒนาความเป็นผู้นำของผู้หญิงและสร้างธรรมาภิบาลความโปร่งใส เพื่อส่งเสริมให้ผู้หญิงรับบทบาทใหม่ในห่วงโซ่คุณค่า ในฐานะผู้อบรม สื่อกลาง และผู้นำ Oxfam International¹⁶ องค์กรพัฒนาระดับสากลเก่าแก่พบหลักฐานใหม่แน่นอน จากการศึกษาเชิงคุณภาพและปริมาณในประเทศเอธิโอเปีย มาลี และแทนซาเนีย ในเรื่องผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจและการสนับสนุน จากการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในกลุ่มผลิตภัณฑ์ร่วมกัน ทั้งทั้งตลาดและระบบเพาะปลูกทำการเกษตรต่างๆ การเป็นผู้นำที่คำนึงถึงเพศสภาพและธรรมาภิบาลความโปร่งใสในของกลุ่มมีความสำคัญในการกระจายผลประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าในองค์กรผสมหรือองค์กรหญิงล้วน
- สร้างการยอมรับสนับสนุนจากผู้ชาย

การสร้างการยอมรับจากผู้ชายมีความสำคัญเสมอ แม้แต่ในการสร้างความแข็งแกร่งขององค์กรเกษตรกรของสตรี ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มผสมที่ชายเป็นใหญ่และกลุ่มที่หญิงเป็นใหญ่ (แบบไม่เป็นทางการ) มีผลต่อการเพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในองค์กรเกษตรกรรายย่อยแบบผสมที่เป็นทางการ โดยวิธีการ 4 ข้อต่อไปนี้ ได้พิสูจน์แล้วว่ามีประสิทธิภาพ

 1. สนับสนุนผู้ชายและผู้นำชายให้สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้หญิงภายในกลุ่ม
 2. จัดการประเด็นกฎข้อบังคับสมาชิกภาพในองค์กรที่ชายเป็นใหญ่ ที่แบ่งแยกผู้หญิงหรือแยกประเภท ทั้งทางตรงหรือทางอ้อมที่มักพบบ่อยกว่า
 3. จัดตั้งกลุ่มไม่เป็นทางการเชื่อมต่อกับกลุ่มทางการ เพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในกลุ่มทางการ ขณะที่ส่งเสริมการพัฒนาความสามารถ

¹⁶ Oxfam International S. Baden (2013). *Women's Collective Action: Unlocking the Potential of Agricultural Markets* p. 12.

- สุดท้าย พิจารณาบทบาทของหญิงและชาย และการต่อรองความสัมพันธ์ทางเพศสภาพในระดับครัวเรือน กลุ่ม และชุมชน การใช้แนวทางครัวเรือนที่ระบุในส่วนที่ 4 (กลยุทธ์ที่ 3) ของข้อเสนอแนะนี้ เป็นวิธีการสำคัญในการเพิ่ม การมีส่วนร่วมของผู้หญิงในกลุ่มเกษตรกรรายย่อยแบบทางการ

ผลลัพธ์ต่อกลุ่มเกษตรกรรายย่อยและบริษัท

ลดความเสี่ยง

การผลิตส่งมอบผลผลิตให้กลุ่มที่เพิ่มขึ้นอย่างมีเสถียรภาพ ลดความเสี่ยงในการละเมิดเงื่อนไขการขายหรือเป้าหมายทางค้าที่ กลุ่มตั้งไว้

ลดต้นทุน

ความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทกับครัวเรือนผู้ผลิตรายย่อยมีความราบรื่น เพราะผู้หญิงได้พัฒนาทักษะในการเป็นสมาชิกอย่างมี ส่วนร่วม และมีสิทธิมีเสียงในฐานะสมาชิกและผู้นำ ในการปกป้องผลประโยชน์ครอบครัว

การสร้างมูลค่า

คุณภาพการผลิต ผลปาล์มสดถูกผลิตอย่างยั่งยืนยิ่งขึ้น จากการปฏิบัติตามแนวทางการเกษตรที่ดีโดยเกษตรกรทั้งชายหญิง

การเติบโตของธุรกิจ

การเข้าถึงตลาดขนาดใหญ่มูลค่าสูง กลุ่มเกษตรกรรายย่อยที่มีผลงานดีในด้านความเท่าเทียมทางเพศและสิทธิมนุษยชนมัก เข้าถึงตลาดผลิตภัณฑ์ที่ยั่งยืนมูลค่ามาตรฐานสูง มีความสัมพันธ์ทางการค้าระยะยาว และมีรูปแบบธุรกิจที่มีความมั่นคง

ผลลัพธ์ต่อผู้หญิง

	การเข้าถึง	ประโยชน์	การสร้างความเข้มแข็ง
วัตถุประสงค์	สมาชิกภาพที่สมดุลระหว่างชาย/หญิง ในกลุ่มเกษตรกรรายย่อย	ชายและหญิงได้ประโยชน์จากกลุ่มเกษตรกรรายย่อยโดยเท่าเทียมกัน	ผู้หญิงเป็นทั้งสมาชิกและผู้นำโดยมีสิทธิเป็นของตัวเองในองค์กรเกษตรกรรายย่อย
วิธีการ	<p>รับสมัครเกษตรกรหญิงเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มเกษตรกรรายย่อย</p> <p>สนับสนุนการมีส่วนร่วมของคู่สมรมหาหรือเรื่องข้อจำกัดและคำตอบเรื่องตำแหน่งของผู้หญิงในองค์กรเกษตรกรรายย่อย</p> <p>พัฒนาวิธีการในการเอาชนะข้อจำกัด</p> <p>อบรมผู้หญิงให้เป็นสมาชิกและผู้นำที่มีบทบาท</p>	<p>ดูแลให้ผู้ผลิตรายย่อยสตรีได้ประโยชน์จากการผลิตผลปาล์มสด พืชเศรษฐกิจมูลค่าสูง และเพิ่มรายได้</p> <p>ผู้หญิงได้รับการบริการในสถานที่และเวลาที่สะดวก</p> <p>คู่สมรมได้ประโยชน์จากบริการนี้</p> <p>สร้างความสามารถของผู้นำ ในการจัดการความต้องการจำเพาะของผู้หญิง</p>	<p>ยอมรับบทบาทสำคัญของผู้หญิงในการทำสวนปาล์มน้ำมัน</p> <p>สร้างการยอมรับจากผู้ชายในการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในกลุ่มเกษตรกรรายย่อยในฐานะสมาชิกและผู้นำ</p> <p>สนับสนุนผู้ชายในการกำจัดอุปสรรคให้ผู้หญิงได้เป็นสมาชิกและผู้นำที่มีบทบาทในองค์กร</p> <p>สนับสนุนให้ผู้หญิงได้มีสิทธิมีเสียง แสดงความต้องการและผลประโยชน์ของตน</p>
การวัดผล	<p>จำนวน/สัดส่วนสมาชิก และผู้นำชาย/หญิง ในกลุ่มเกษตรกรรายย่อย</p> <p>จำนวนผู้นำหญิงที่ได้รับการอบรม</p>	<p>รายได้ของเกษตรกรหญิงรายย่อย เช่น การวัดมูลค่าจากจำนวนที่บริษัทได้จากชายและหญิง</p>	<p>จำนวนผู้นำหญิงในองค์กรเกษตรกรรายย่อย</p> <p>จัดการความต้องการ/ผลลัพธ์ต่อผู้หญิง</p>

กลยุทธ์ที่ 2 การเข้าถึงบริการของกลุ่มและบริษัทอย่างเท่าเทียมกัน

หลักเกณฑ์ที่ 1.2 ผู้ผลิตรายย่อยสามารถบริหารสวนอย่างมีประสิทธิภาพ

หลักเกณฑ์ที่ 1.3 ผู้ผลิตรายย่อยดำเนินแนวทางการปฏิบัติทางการเกษตรที่ดี (GAP)

หลักเกณฑ์ที่ 3.5 สภาพการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกมีความปลอดภัยตามกฎหมายขั้นต่ำ

ข้อจำกัดทางเพศสภาพคืออะไร

การไม่ยอมรับบทบาทความสำคัญของผู้หญิงในการผลิตน้ำมันปาล์มคือการกีดกันผู้หญิงจากบริการของบริษัทจนส่งผลต่อการผลิต (เช่น การอบรมการผลิตตามแนวทางการเกษตรที่ดี (GAP) วัตถุประสงค์ และเทคโนโลยี) ผู้ผลิตรายย่อยที่ประสิทธิภาพในการผลิตต่ำ สร้างผลลบต่อกำไรของบริษัทที่รับซื้อผลิตภัณฑ์ จึงมีข้อตกลงทางธุรกิจให้ผู้หญิงเข้าถึงการบริการฝึกอบรมของบริษัทอย่างเท่าเทียม

บริษัทที่ฝึกอบรมแนวทางการปฏิบัติทางการเกษตรที่ดี (GAP) ขาดพนักงานที่มีคุณสมบัติในการออกแบบจัดการอบรมที่ผู้หญิงเข้าร่วมได้ มีผู้ฝึกอบรมแนวทางการปฏิบัติทางการเกษตรที่ดี (GAP trainers) เพศหญิงไม่กี่คน องค์กรมีโครงสร้าง วัฒนธรรม นโยบาย และขั้นตอนที่ปราศจากมาตรการชัดเจน ในการจัดการความไม่เท่าเทียมทางเพศ ดังนั้นผู้หญิงจึงได้รับข้อมูลชั้นสองจากเครือข่ายไม่เป็นทางการเป็นส่วนใหญ่ แทนที่จะได้จากผู้ฝึกอบรมที่มีความเชี่ยวชาญ การใช้แนวทางการปฏิบัติที่ได้รับการพัฒนา เทคโนโลยี และทักษะทางธุรกิจของผู้หญิง ยังคงน้อยกว่าฝ่ายผู้ชาย ท้ายที่สุดผู้ฝึกอบรมแนวทางการปฏิบัติทางการเกษตรที่ดี (GAP) ต้องยอมรับว่าเกษตรกรหญิงมีหลากหลายกลุ่ม อาจต้องใช้วิธีการหลายรูปแบบในการเข้าถึงและจัดการความต้องการเฉพาะกลุ่ม

ในระดับบุคคลระดับการศึกษาต่ำของผู้หญิงเป็นอุปสรรคหลักในการอบรมเฉพาะทาง หน้าที่การดูแลบ้านยังคงขัดขวางไม่ให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมในการอบรมสาธิต โดยเฉพาะเมื่อมีโอกาสในการเรียนรู้ที่ไกลๆ หรือจากผู้เชี่ยวชาญเพศชาย นอกจากนี้ การปราศจากส่วนร่วมของผู้หญิงในองค์กรเกษตรกรรายย่อย ยังลดโอกาสในการสื่อสารกับผู้ให้บริการด้านเทคนิค ผู้หญิงทำงานหนักเป็นสามเท่า ต้องดูแลครอบครัว ทำงานบ้าน งานสวน ทั้งปลูกไว้กินเองและขายออก ผู้หญิงยังต้องทำหน้าที่ในชุมชน จึงมีงานล้นมือ เหลือเวลาน้อย มักไม่ได้เข้าอบรม ในอีกแง่หนึ่งถ้ามีเทคโนโลยีที่ช่วยลดภาระงาน ก็มักเป็นกรณีของฝ่ายชาย

ผู้ผลิตรายย่อยต้องการวัตถุประสงค์อย่างเมล็ดหรือต้นอ่อน ปุ๋ย และยาฆ่าแมลง ซึ่งมักหาไม่ได้ในเวลาที่ต้องการ หรือไม่ก็แพงเกินไป โดยเฉพาะสำหรับผู้หญิงแล้ว วัตถุประสงค์เหล่านี้ยังหายาก และมีราคาแพง ซื้อม่อไม่ได้ เพราะผู้หญิงไม่มีหลักค้ำประกันเงินกู้ ปัญหานี้ค่อนข้างรุนแรงในกลุ่มเกษตรกรรายย่อยหญิง

ผู้หญิงมีความเสี่ยงในเรื่องสุขภาพจากยาฆ่าแมลงและเคมี เพราะต้องทำหน้าที่พ่นสเปรย์ แม้มาตรการความปลอดภัยหลายอย่างจะห้ามผู้หญิงตั้งครรภ์หรือให้นมลูกพ่นสเปรย์ยาฆ่าแมลง แต่ก็ไม่ได้รับการปฏิบัติตาม ผู้หญิงไม่รู้ว่าจะต้องมีเสื้อผ้าชุดป้องกันตอนฉีดสเปรย์ และก็ไม่ซื้อชุดดังกล่าว

เทคโนโลยีอาจเป็นประโยชน์ต่อผู้หญิงเพราะช่วยลดภาระงาน ซึ่งไม่ใช่เรื่องจืดจางทีเดียว แต่อาจเป็นเครื่องมือทั่วไปหรืออุปกรณ์ป้องกัน โดยสามารถใช้เทคโนโลยีในงานการผลิตน้ำมันปาล์มหรืองานบ้าน เช่น การลดเวลาหาน้ำหาพื้น เป็นต้น การลดภาระงานอาจเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้ผู้หญิง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อครอบครัวผู้ผลิตรายย่อย เพราะนอกจากก่อให้เกิดรายได้กับครอบครัวแล้ว บริษัทที่ซื้อผลิตภัณฑ์ยังได้ประโยชน์ เพราะผู้หญิงหรือครอบครัวมีประสิทธิภาพในการผลิตมากขึ้น

มาตรการหลักในการจัดการข้อจำกัดเหล่านี้

2.1 จัดการฝึกอบรมแนวทางการปฏิบัติทางการเกษตรที่ดี (GAP) ให้ผู้หญิงเข้าถึงได้

2.2 จัดหาสินเชื่อให้ผู้หญิงเมื่อต้องการวัตถุประสงค์

2.3 สนับสนุนเทคโนโลยีในการลดภาระงานให้ผู้หญิง

วิธีดำเนินการมาตรการหลัก

2.1 จัดการฝึกอบรมแนวทางการปฏิบัติทางเกษตรที่ดี (GAP) ให้ผู้หญิง (หลักเกณฑ์ 1.3)

- ร่างนโยบายและวิธีการให้ผู้หญิงได้รับการพิจารณาสิทธิเข้าถึงการบริการด้วยสิทธิของตน
- เพิ่มจำนวนผู้ฝึกอบรมแนวทางการปฏิบัติทางเกษตรที่ดี (GAP) เพศหญิง เช่น การสร้างตัวแทน
- เข้าหาครอบครัว เชิญชวนให้เข้าร่วมอบรม GAP
- สร้างบริการสนองความต้องการและผลประโยชน์ของผู้หญิง
- ในกระบวนการนี้เครื่องมือที่เป็นประโยชน์ได้แก่ การพิจารณาองค์กรในแง่เพศสภาพ (gender organizational scan) เพื่อหาช่องว่างด้านความสามารถในองค์กร
- กำหนดโควตาให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมในการอบรม
- เพิ่มการรับรู้ในหมู่ผู้ชายและชุมชนทั้งหมดในเรื่องบทบาทความสำคัญของผู้หญิงในฐานะเกษตรกร
- เชิญชวนเกษตรกรเพศหญิง รวมทั้งสมาชิกผู้หญิงจากครอบครัวผู้ผลิตรายย่อยชาย ให้เข้าร่วมฝึกอบรมแนวทางการปฏิบัติทางเกษตรที่ดี และเข้ารับการอบรมต่อเนื่อง เลือกช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม
- ให้บริการที่ผู้หญิงสามารถเข้าถึงได้ (เวลา สถานที่ และประเภทการอบรม)
- จัดการอบรมและเทคนิคต่อเนื่องให้เหมาะสมกับผู้หญิง
- รับสมัครพนักงานฝึกอบรมต่อเมืองชายหญิงคละกันเท่าที่เป็นไปได้ จากประสบการณ์พบว่าทั้งผู้ฝึกอบรมและคนงานเพศหญิงมักมีประสิทธิภาพมากกว่าเพศชายในการเข้าถึงและอบรมเกษตรกรเพศหญิง
- เลือกผู้หญิงเป็นหัวหน้าเกษตรกรตามแนวทางเกษตรกรถึงเกษตรกร

2.2 จัดหาสินเชื่อให้ผู้หญิงเมื่อต้องการวัตถุดิบการเกษตร

- วัตถุดิบคุณภาพสูง เช่น เมล็ดหรือต้นอ่อน ปุ๋ยหรือยาฆ่าแมลง ควรได้รับการจัดหาโดยบริษัท ให้ทั้งหญิงชายอย่างเท่าเทียมกัน
- หาวัตถุดิบให้ผู้หญิงในเวลาที่เหมาะสม (ต้นฤดู)
- ฝึกเกษตรกรให้ระวังในการใช้ยาฆ่าแมลงอย่างปลอดภัย สอดคล้องกับคำแนะนำของ RSPO
 - จัดหาเสื้อผ้าป้องกันให้ ดูแล มีการใช้งานจริง
 - เน้นย้ำว่าผู้หญิงตั้งครรภ์หรือให้นมลูกไม่ควรพ่นยาฆ่าแมลง เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาสุขภาพต่อผู้หญิงและลูก ควรขอความช่วยเหลือจากคนงานชายหรือคนรับจ้างพ่นสเปรย์
 - บริษัทควรพิจารณาสนับสนุนตั้งกลุ่มผู้ชาย (วัยรุ่น) ให้บริการรับจ้างพ่นสเปรย์
- จัดหาวัตถุดิบและสินเชื่อให้ผู้หญิง
 - บริษัทหรือโรงงานสกัดน้ำมันปาล์มสามารถจัดหาวัตถุดิบแบบผ่อนส่งให้เกษตรกรรายย่อย โดยมีสัญญาค้ำประกัน
 - บริษัทสามารถทำข้อตกลงกับสถาบันการเงินรายย่อย หรือตัวแทนจำหน่ายวัตถุดิบให้สินเชื่อ โดยมีสัญญาค้ำประกันกับบริษัท (หรือโรงงานสกัดน้ำมันปาล์ม)
 - ให้บริการทั้งหญิงชายเท่าเทียมกัน
 - ผลักดันสนับสนุนกลุ่มเครดิตออมทรัพย์
 - ถ้าความสามารถในการออมของกลุ่มยังมีจำกัด ให้ร่วมมือกับสถาบันการเงินรายย่อยในการออกผลิตภัณฑ์สินเชื่อ ด้วยหลักประกันทางสังคมของกลุ่มเหล่านี้

2.3 สนับสนุนเทคโนโลยีในการลดภาระงานให้ผู้หญิง

- สร้างเทคโนโลยีสนองความต้องการและผลประโยชน์ของผู้หญิง
 - จัดสนทนากลุ่ม focus group กับผู้หญิงเพื่อประเมินภาระงานและระบุขั้นตอนยุ่งยาก และโอกาสลดภาระ
 - หาทางลดภาระงานบ้านและการผลิต เพราะล้วนเป็นภาระงานของผู้หญิง

- ทำให้ผู้หญิงเข้าถึงเทคโนโลยี
 - ออกผลิตภัณฑ์สินค้าสำหรับเทคโนโลยีใหม่
 - อาจมีการแจกเครื่องมือเล็กๆ
 - หรือให้เช่าเครื่องจักรใหญ่ๆ

ผลลัพธ์ต่อบริษัทและกลุ่มเกษตรกรรายย่อย

การบริหารความเสี่ยง

หลีกเลี่ยงปัญหาสุขภาพของสตรีและลูกในครรภ์จากการใช้ยาฆ่าแมลงโดยไร้ความรับผิดชอบ หลีกเลี่ยงความเสี่ยงด้านภาพลักษณ์ของบริษัทที่อาจเกิดจากความเสียหายด้านสุขภาพ เช่น จากการใช้ยาฆ่าแมลง

ถ้ามีการลดขั้นตอนการทำงานยุ่งยากด้วยเทคโนโลยีอย่างเครื่องจักรหรือเครื่องมือทั่วไป สภาพการทำงานของผู้หญิงก็จะได้รับการพัฒนา ส่งผลต่อภาพลักษณ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของกลุ่มและบริษัทที่ส่งผลิตผลให้

ผู้หญิงมีแรงจูงใจมากขึ้นในการผลิตส่วนที่เป็นของตน และเพิ่มความภักดีของผู้ผลิตรายย่อยต่อบริษัทหรือโรงงานสกัดน้ำมันปาล์มที่ขายให้

การสร้างคุณค่า

มีการเพิ่มผลผลิตคุณภาพสูงอย่างยั่งยืน เนื่องจากการดำเนินตามแนวทางปฏิบัติด้านการเกษตรที่ดีโดยเกษตรกรทั้งชายหญิง

คุณภาพเพิ่มขึ้น ผู้หญิงมักกระตือรือร้นในการประยุกต์ความรู้จากการอบรม ขณะที่ผู้ชายมักตั้งข้อสงสัยในเรื่องข้อเสนอแนะทางเทคนิค และไม่ค่อยเปลี่ยนพฤติกรรม ขณะที่ผู้หญิงเปิดรับความรู้ใหม่ๆ มากกว่า ยอมรับนวัตกรรมเร็วกว่า ดังนั้นการจำกัดการตัดสินใจของผู้หญิงในธุรกิจครอบครัว เท่ากับจำกัดการยอมรับเทคโนโลยีใหม่ๆ

ผลิตภาพเพิ่มขึ้น เทคโนโลยีที่ได้รับการปรับปรุงช่วยให้การทำงานรวดเร็วขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพและผลิตภาพ เพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้ผู้หญิง บางครั้งผู้ชายใช้เครื่องจักรทำงานแทนผู้หญิง จึงลดภาระงานให้ผู้หญิง แม้แต่เทคโนโลยีที่ลดภาระงานบ้านของผู้หญิงอย่างการหาบน้ำ อาจมีผลทางอ้อมต่อการเพิ่มผลผลิต เพราะสามารถทำงานได้ง่ายขึ้น ใช้เวลาน้อยลง และทำให้ผู้หญิงมีเวลาว่างมากขึ้น

การเติบโตของธุรกิจ

การเข้าถึงตลาดสินค้าที่ได้รับการรับรอง ผู้หญิงในฐานะผู้จัดการคุณภาพภายในครัวเรือน มีหลักฐานในภาคอื่นๆว่าผู้หญิงมักสนใจคุณภาพผลิตผลมากกว่าผู้ชาย มีความรับผิดชอบจัดการเพื่อบรรลุมาตรฐานการรับรอง อย่างไรก็ตามวัฒนธรรมเพศสภาพที่เป็นอยู่มักไม่เห็นคุณค่าผลงานของผู้หญิง

ผลลัพธ์ต่อผู้หญิง

	การเข้าถึง	ประโยชน์	การสร้างความเข้มแข็ง
วัตถุประสงค์	ผู้หญิงได้รับการอบรม GAP เข้าถึง วัตถุประสงค์และเทคโนโลยี	ผู้หญิงได้ประโยชน์จากการผลิตที่ปรับปรุง ดีขึ้น และมีรายได้เพิ่ม	ผู้หญิงได้รับการยอมรับในฐานะ ผู้ผลิตรายย่อย สามารถตัดสินใจ นโยบายผลิตทางการเกษตร
วิธีการ	ตั้งเป้าหมายในการเข้าอบรมของ ผู้หญิง เชิญผู้หญิงเข้าอบรม จัดหาวัตถุประสงค์ให้ผู้หญิง จัดการอบรมที่ผู้หญิงเข้าร่วมได้ ในแง่ เวลา ระยะเวลา และการดูแลเด็ก เป็นต้น	ออกแบบคอร์สอบรมตามความต้องการ และความเป็นไปได้ของผู้หญิง ประเมินการใช้เทคโนโลยีความรู้ใหม่ ถ้า จำเป็นอาจสร้างวิธีการแก้ไขปัญหาคอ ขวดในการปฏิบัติตามแนวปฏิบัติการ เกษตรที่ดี การใช้วัตถุดิบ และเทคโนโลยี จัดให้มีการใช้เทคโนโลยี เครื่องมือ หรือ เครื่องจักรใหม่ เพื่อสร้างประโยชน์เป็น รูปธรรมแก่ผู้หญิง	สร้างการรับรู้ในชุมชนเรื่องบทบาท ความสำคัญของผู้หญิงในฐานะ เกษตรกร จัดการวิถีเพศสภาพในบ้าน เรื่อง กรรมสิทธิ์และการตัดสินใจ ชักจูงให้ ผู้ชาย(คู่สมรส)มีส่วนร่วมในกรรมสิทธิ์ ร่วม สื่อสารว่าผู้หญิงสามารถเป็นผู้ ฝึกอบรม GAP และเกษตรกรหลัก สนับสนุนให้ทรัพย์สินอย่างต้นปาล์ม ได้รับการจดทะเบียนในชื่อผู้หญิง
การวัดผล	สัดส่วนการมีส่วนร่วมของช/ญ ใน การอบรม GAP การเข้าถึงวัตถุประสงค์ และเทคโนโลยี	สัดส่วนช/ญ ที่ใช้เทคนิคใหม่หลังการ อบรม สัดส่วนช/ญ ที่เพิ่มผลผลิต สัดส่วนช/ญ ที่มีรายได้เพิ่ม สัดส่วนช/ญ ที่ใช้เทคโนโลยี เครื่องมือ หรือเครื่องจักรในการผลิต เทคโนโลยีในการลดงานบ้าน เช่น หาบน้ำ	จำนวน/สัดส่วนผู้ฝึกอบรม GAP ช/ ญ จำนวน/สัดส่วนเกษตรกรหลัก ช/ญ ทักษะความมั่นใจที่เพิ่มขึ้นของ ผู้หญิงในการอบรม

ส่วนที่ 4 บริษัทและชุมชน

วิธีการจัดการความต้องการผลประโยชน์ของผู้หญิงในชุมชน

ความสำคัญ

ตัวบริษัทไม่ว่าจะเป็นที่ดิน หรือโรงงานสกัดน้ำมันปาล์ม ล้วนดำเนินกิจการอยู่ในสิ่งแวดล้อม ธุรกิจสามารถสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศในการปฏิบัติงานด้วยการมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น โดยอาจมีรูปแบบการบริหารผลกระทบต่อชุมชน เช่น ความเสียหายด้านสิ่งแวดล้อม การเคลื่อนย้ายประชากร และการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ

บริษัทสามารถกระจายผลกระทบด้านบวกอย่างเท่าเทียมกัน ระหว่างชายหญิงในชุมชนผ่านการจ้างงาน การทำสัญญา การบริจาคการกุศล และการลงทุน โดยให้คำแนะนำเรื่องการรับผลประโยชน์ของชุมชนจากบริษัทในภาพกว้าง

บริษัทมักไม่เห็นเหตุผลทางธุรกิจในเรื่องความสัมพันธ์กับชุมชนที่จะต้องคำนึงเรื่องเพศสภาพ

บริษัทมักมองข้ามความสำคัญเรื่องความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน แม้แต่ความสำคัญของบทบาทผู้หญิงในชุมชน มองข้ามผลกระทบต่อชุมชนของบริษัทต่อผู้หญิง ไม่รับผิดชอบกิจกรรมอื่นๆ นอกเหนือธุรกิจหลักของบริษัทอย่างการผลิตน้ำมันปาล์ม

มองข้ามโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์สร้างสรรค์กับชุมชน ผลกระทบจากการพัฒนาที่เกิดขึ้นสามารถพัฒนาภาพลักษณ์ของบริษัท หลีกเลี่ยงการฟ้องร้อง และการชะงักงันของธุรกิจ ก่อให้เกิดกระบวนการผลิตอย่างยั่งยืนมากขึ้น โดยการปรับปรุงการรับสมัครอย่างมีส่วนร่วมภายในชุมชน

วิธีการ

วิธีการที่จะใช้ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมของผู้หญิงในการวางแผนใช้ที่ดินชุมชน และกระบวนการให้ความยินยอมโดยได้รับข้อมูลครบถ้วนล่วงหน้า และเป็นอิสระ (FPIC)
2. จัดแนวคิดชุมชนที่คำนึงถึงเพศสภาพ
3. ความเท่าเทียมชายหญิงในการตัดสินใจในครัวเรือน
4. การลดงานดูแลภายในที่ไม่ได้รับค่าจ้าง
5. การพัฒนาธุรกิจขนาดเล็ก

กลยุทธ์ที่ 1 การทำให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมในการวางแผนการใช้ที่ดินของชุมชน และกระบวนการให้ความยินยอมโดยได้รับข้อมูลครบถ้วนล่วงหน้าและเป็นอิสระ

หลักเกณฑ์ที่ 4.4 การใช้ที่ดินเพื่อการเพาะปลูกปาล์มน้ำมัน ไม่เป็นการทำให้เสื่อมสิทธิตามกฎหมาย สิทธิตามจารีตประเพณี หรือสิทธิในการใช้ที่ดินของผู้ใช้อื่นๆ โดยปราศจากความยินยอมที่ได้รับข้อมูลครบถ้วนล่วงหน้าและเป็นอิสระ

ข้อจำกัดทางเพศสภาพคืออะไร

โดยทั่วไปแล้ว อัตราการมีกรรมสิทธิ์ในที่ดินของผู้หญิงนั้นมีจำนวนค่อนข้างต่ำในหลายภูมิภาคทั่วโลก เนื่องจากบรรทัดฐานประเพณีและระบบกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินของประชาชนนั้น มักจะเอื้อให้กรรมสิทธิ์ในที่ดินเป็นของผู้ชายมากกว่าในฐานะที่เป็นหัวหน้าครอบครัว และหากมีการใช้ประโยชน์ที่ดินโดยผู้หญิง การใช้เช่นนั้นก็มักจะไม่มีการยอมรับอย่างเป็นทางการ นอกจากนี้ ผู้หญิงยังใช้ประโยชน์ในที่ดินสาธารณะและพื้นที่ป่าในการเก็บพืชที่มีสรรพคุณทางยา หรือถั่วอื่นๆ อีกด้วย

การมีอำนาจเหนือที่ดินมักจะได้รับการกำหนดเป็นเงื่อนไขตั้งต้น สำหรับการเข้าเป็นสมาชิกในกลุ่มเกษตรกรรายย่อยอิสระ หรือโครงการเพื่อเกษตรกรรายย่อยอิสระอื่นๆ ซึ่งหมายถึงการเข้าถึงปัจจัยการผลิตและบริการต่างๆ รวมถึงตลาดที่มีความมั่นคงด้วย ด้วยเหตุนี้ การไม่มีกรรมสิทธิ์ในที่ดินอย่างเป็นทางการ ย่อมส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในห่วงโซ่คุณค่าทางเกษตรกรรม

การวางแผนการใช้ที่ดินของชุมชน และกระบวนการให้ความยินยอมโดยได้รับข้อมูลครบถ้วนล่วงหน้าและเป็นอิสระที่เอื้อให้เกิดการมีส่วนร่วมนั้น อาจเป็นทางออกสำหรับสถานการณ์เหล่านี้ได้ ทั้งนี้ ควรต้องมีการใช้ความรอบคอบเพื่อให้ขั้นตอนดังกล่าวมีการดำเนินการที่คำนึงถึงความละเอียดอ่อนต่อเพศภาวะด้วย

บริษัทการเกษตร หรือความร่วมมือด้านเกษตรกรรมในรูปแบบอื่นๆ ต่างมีความคุ้นเคยกับการวางแผนการใช้ที่ดินของชุมชนที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม ประเทศผู้ผลิตน้ำมันปาล์มหลายแห่งมีระบบและการกำกับดูแลการครอบครองที่ดินที่ไม่มั่นคง ในประเทศเหล่านี้ ที่ดินส่วนมากมักเป็นที่ดินสาธารณะหรือที่ดินตามจารีตประเพณี (ซึ่งตรงข้ามกับสิทธิในที่ดินที่มีโฉนดที่ดินรองรับ) ในกรณีของการเพาะปลูกใหม่ การขยายพื้นที่เพาะปลูก หรือการเปลี่ยนแปลงการใช้ที่ดิน การวางแผนการใช้ที่ดินของชุมชนที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมนั้น มีความสำคัญต่อการที่ชุมชนจะได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในพื้นที่ที่ตนอยู่อาศัย เป้าหมายและการใช้ที่ดินของพวกเขา หรือที่ดินสาธารณะในอนาคต อย่างไรก็ตาม ในหลายๆ กรณีผู้หญิงยังคงไม่มีส่วนร่วมในการประชุมและความจำเป็นและผลประโยชน์ของผู้หญิงอาจไม่ได้รับการคำนึงถึงอย่างเพียงพอ

การให้ความยินยอมโดยได้รับข้อมูลครบถ้วนล่วงหน้าและเป็นอิสระ (Free and Prior Informed Consent หรือ FPIC) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้มั่นใจว่า ก่อนที่บริษัทในห่วงโซ่อุปทานน้ำมันปาล์มจะได้มาซึ่งที่ดินนั้น บริษัทได้ขอความยินยอมจากเจ้าของที่ดิน ซึ่งเจ้าของที่ดินได้รับข้อมูลครบถ้วนล่วงหน้าและเป็นอิสระอย่างแท้จริง ทั้งนี้ การกำหนดค่านิยมของ ความยินยอม โดยละเอียดนั้นมีความจำเป็นต่อประสิทธิภาพของกระบวนการ FPIC ไม่เพียงแต่ในระดับชุมชนเท่านั้น แต่รวมถึงภายในชุมชนเองด้วย หากกระบวนการ FPIC มุ่งเน้นเพียงแค่ความสัมพันธ์ในระดับบริษัท - ชุมชน ความแตกต่างภายในชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งมิติทางด้านเพศสภาพในกระบวนการ FPIC มักจะถูกกลบเกลื่อน กล่าวคือ หากมีการใช้กระบวนการ FPIC โดยไม่คำนึงถึงประเด็นทางด้านเพศสภาพ องค์ประกอบด้านปัจเจกบุคคล (ผู้หญิง) มักจะถูกมองข้าม

มาตรการหลักในการจัดการข้อจำกัดทางเพศสภาพเหล่านี้

- 1.1 การวางแผนการใช้ที่ดินของชุมชนที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม ซึ่งครอบคลุมถึงผู้หญิง
- 1.2 กระบวนการให้ความยินยอมโดยได้รับข้อมูลครบถ้วนล่วงหน้าและเป็นอิสระ (FPIC) ที่รวมถึงผู้หญิง

วิธีดำเนินการมาตรการหลัก

- 1.1. การวางแผนการใช้ที่ดินของชุมชนที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม ซึ่งครอบคลุมถึงผู้หญิง

ผู้หญิงต้องได้รับความสำคัญเป็นพิเศษในการวางแผนการใช้ที่ดิน เพราะความรู้และประสบการณ์ของผู้หญิงในการวางแผนและการตัดสินใจว่าด้วยกระบวนการพัฒนาต่างๆ มักถูกมองข้ามอยู่เสมอ ทั้งนี้ ควรต้องมีการปฏิบัติตามแนวทางดังต่อไปนี้

- กำหนดวัตถุประสงค์ด้านเพศสภาพที่ชัดเจน
- ให้นับใจว่า ผู้หญิงได้รับเชิญให้เข้ามามีส่วนร่วมโดยเฉพาะ และแสดงออกซึ่งความจำเป็นและผลประโยชน์ของพวกเขา (จากรีโอกับพวกเขาในกลุ่มแยก หากจำเป็นโดยอา)
- เชิญทั้งผู้หญิงโสดและผู้หญิงที่มีครอบครัว
- แจ้งให้ผู้หญิงทราบถึงความสำคัญของการนำเสนอให้เห็นถึงผลประโยชน์ของพวกเขา
- สร้างความเข้าใจด้านเพศสภาพให้กับทั้งผู้หญิงและผู้ชาย เนื่องจากทัศนคติทางวัฒนธรรมอาจไม่ยอมรับการปรากฏตัวหรือการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในเวทีสาธารณะ และการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจของพวกเขา
- คำนึงถึงข้อจำกัดด้านเวลา ภาระงาน และการเดินทางเคลื่อนที่ของผู้หญิงด้วยเมื่อมีการจัดประชุม และให้จัดเตรียมเอกสารการประชุมในภาษาที่เหมาะสมสำหรับผู้หญิง
- สร้างความตระหนักรู้และเสริมศักยภาพให้กับเจ้าหน้าที่ขององค์กรที่ปฏิบัติงาน และดำเนินการให้มีความสมดุลด้านเพศสภาพในหมู่เจ้าหน้าที่
- ให้นับใจว่าผู้หญิงมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนคือ:
 - การสร้างความเข้าใจด้านเพศสภาพ
 - การประชุมเพื่อเตรียมงาน
 - การเก็บข้อมูลด้านเศรษฐกิจและสังคมในเรื่องความจำเป็นและผลประโยชน์ของผู้หญิง
 - การวิเคราะห์
 - การประชุมเพื่อเผยแพร่ข้อมูล และการประชุมเพื่อการตัดสินใจที่อาจมีขึ้น

1.2. กระบวนการให้ความยินยอมโดยได้รับข้อมูลครบถ้วนล่วงหน้าและเป็นอิสระ (FPIC) ที่รวมถึงผู้หญิง

- การทำให้ทั้งผู้หญิงและผู้ชายมีส่วนร่วมในกระบวนการนั้น มีความจำเป็นต่อการระบุถึงความจำเป็นที่แท้จริงในทางปฏิบัติของผู้หญิงในการใช้ที่ดิน และทำให้ได้ผลลัพธ์ที่ตรงประเด็นและแม่นยำจากการปรึกษาหารือ
- นำเสนอทางเลือกที่เป็นไปได้และทำได้จริงแก่เจ้าของที่ดินเดิม รวมถึงเจ้าของที่มีสิทธิตามจารีตประเพณีด้วย กระบวนการ FPIC ควรต้องคำนึงถึงความหลากหลาย ความไม่เสมอภาค และมุมมองที่แตกต่างกันภายในชุมชน
- สนับสนุนการมีส่วนร่วมในวงกว้างจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย
- จัดให้มีการอธิบายที่ชัดเจนและเป็นขั้นตอน ถึงเรื่องสิทธิ หน้าที่ และผลประโยชน์ที่จะได้รับ แก่เกษตรกรรายย่อย อิสระที่อาจเข้าร่วมในภาคีเพื่อการเพาะปลูก
- แจ้งให้พวกเขาทราบเกี่ยวกับข้อมูลที่เป็นจริงและมีการบันทึกไว้อย่างดี เกี่ยวกับรายได้ที่สามารถคาดหมายได้จากที่ดิน

ตัวอย่างของการวางแผนการใช้ที่ดินที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในภาคน้ำมันปาล์ม

ในช่วงที่ผ่านมา มีบริษัทการเกษตรจำนวนไม่มาก แต่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ เริ่มที่จะร่วมกันสร้างและทดสอบรูปแบบการทำธุรกิจทางเลือกสำหรับสินค้าที่มาจากภาคชุมชนในประเทศอินโดนีเซีย รูปแบบการค้าเงินธุรกิจใหม่ๆ นี้ มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมด้านเพศสภาพ และการมีส่วนร่วมของเกษตรกรรายย่อยอิสระ โดยมีการรวมเอาการพัฒนาห่วงโซ่คุณค่า (แนวตั้ง) เข้ากับการดำเนินการเพื่อใช้ที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุด (แนวราบ) โดยผนวกเอาปัจจัยด้านที่ดินต่างๆ เช่น พื้นที่ทำการเกษตร ป่า น้ำ แหล่งที่อยู่อาศัย เข้าร่วมด้วย

มีการดำเนินการเพื่อสร้างความละเอียดอ่อนด้านเพศสภาพ และการวางแผนใช้ที่ดินที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมขึ้นภายในชุมชนในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของการใช้ที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้น และมีการมอบทางเลือกให้กับผู้หญิงในชุมชนผู้ผลิตน้ำมันปาล์ม ในการจะใช้ที่ดินของพวกเขาเพื่อเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจ หรือพืชเพื่อการบริโภค หรือทั้งสองประเภท นอกจากนี้ ยังคาดหมายได้ว่าจะมีการดำเนินการเพื่อการเรียนรู้ด้านเพศสภาพซึ่งนำโดยชุมชน เพื่อการวางแผนชีวิตส่วน

บุคคล และการวางแผนเพื่อการหาเลี้ยงชีพเพื่อเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่มีกับผู้ให้บริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภาคเอกชน และหน่วยงานของรัฐ ซึ่งจะเป็นการแก้ปัญหาเรื่องธรรมเนียมประเพณีทางสังคมและวัฒนธรรมที่ก่อให้เกิดผลเสีย และการกำหนดภาพจำด้านเพศสภาพ

การร่วมกันสร้างและดำเนินรูปแบบการทำธุรกิจอย่างมีส่วนร่วมนี้ มักเป็นการร่วมมือกันกับองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร รัฐบาลส่วนท้องถิ่น สถาบันการศึกษา และได้รับการสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกในห่วงโซ่มูลค่า หลังจากขั้นตอนการนำร่องแล้ว การทำธุรกิจรูปแบบใหม่ควรจะได้รับ การขยายและเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินธุรกิจของบริษัท จากนั้นทั้งภาคส่วนจะสามารถร่วมกันสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับปัญหาที่สำคัญของสังคมผ่านการดำเนินธุรกิจของตนได้

ผลลัพธ์ต่อบริษัท

การบริหารความเสี่ยง

เป็นการป้องกันไม่ให้เกิดค่าใช้จ่ายเพื่อการเยียวยา ในกรณีที่เกิดข้อพิพาทขึ้น

การลดต้นทุน

การให้ทั้งผู้ชายและผู้หญิงมีส่วนร่วมในกระบวนการจะทำให้เห็นความจำเป็นที่แท้จริงในทางปฏิบัติของผู้หญิงในการใช้ที่ดิน ทำให้ได้ผลลัพธ์ที่ตรงประเด็นและแม่นยำจากการปรึกษาหารือ เพื่อประโยชน์ในการหาเลี้ยงชีพของครอบครัวในชุมชน นำไปสู่ เสถียรภาพทางเศรษฐกิจสังคม ซึ่งในท้ายที่สุดเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายจากอัตราการลาออกที่สูงของพนักงาน การขาดงาน เนื่องจากความจำเป็นในการหารายได้เพิ่มเติม และความไม่มั่นคงของกำลังแรงงาน ตัวอย่างเช่น

- การนำเสนอทางออกด้านการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อการหาเลี้ยงชีพอย่างยั่งยืน
- นำเสนอแนวปฏิบัติทางเลือกด้านการใช้ที่ดิน และแหล่งรายได้เพื่อลดแรงกดดันด้านความหลากหลายทางชีวภาพ
- ระบุความจำเป็นด้านการพัฒนาอันดับต้นของชุมชน

ผู้หญิงสามารถสร้างความตระหนักรู้ที่มากขึ้นในข้อมูลเชิงลึกดังต่อไปนี้ เกี่ยวกับการดำเนินกระบวนการ FPIC ที่ประสบความสำเร็จให้กับบริษัทได้

- การพัฒนาความรู้ด้านแนวปฏิบัติในการทำเกษตรกรรม ความรู้ด้านสรรพคุณของยาและการรักษา
- การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ออกแบบบริการทางสังคมให้ตรงกับความต้องการของชุมชนพื้นเมือง

ผลลัพธ์ต่อผู้หญิง

	การเข้าถึง	ประโยชน์	การสร้างความเข้มแข็ง
วัตถุประสงค์	ผู้หญิงมีส่วนร่วมในการวางแผนการใช้ที่ดินและกระบวนการ FPIC	สิทธิในการใช้ที่ดินของผู้หญิงเพื่อตอบสนองต่อความจำเป็นของพวกเขา	มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้หญิงในกระบวนการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการใช้ที่ดิน
วิธีการ	ผู้หญิงได้รับเชิญเข้าร่วมในทุกๆ ระยะของการวางแผนการใช้ที่ดินและกระบวนการให้ความยินยอม โดยได้รับข้อมูลครบถ้วนล่วงหน้า และเป็นอิสระที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม	ทำให้มั่นใจว่าการคำนึงถึงความจำเป็นของผู้หญิงในการใช้ที่ดิน (ทั้งสำหรับการเพาะปลูกและงานในครัวเรือนอื่นๆ)	สร้างความเข้าใจด้านเพศสภาพให้กับผู้ชายในเรื่องความสำคัญของการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในกระบวนการเหล่านี้ มีการพิจารณาความคิดเห็นของผู้หญิงด้วย
การวัดผล	สัดส่วนของผู้เข้าร่วม ช/ญ ในกระบวนการต่างๆ	ปริมาณการใช้ที่ดินที่สงวนไว้เพื่อผู้หญิง เพื่อวัตถุประสงค์/ความจำเป็นใดของผู้หญิง (ยกตัวอย่าง)	ตัวอย่างของการตัดสินใจที่มีที่มาจากความคิดเห็นของผู้หญิง

กลยุทธ์ที่ 2 การจัดทำโครงการในชุมชนที่คำนึงถึงความละเอียดอ่อนต่อเพศภาวะ

หลักเกณฑ์ที่ 4.3 หน่วยการรับรองมีบทบาทต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนของท้องถิ่น ตามที่มีการเห็นพ้องโดยชุมชนท้องถิ่น (RSPO standard 2018 หรือ มาตรฐาน RSPO พ.ศ.2561)

ข้อจำกัดทางเพศสภาพคืออะไร

บริษัทต่างๆ เริ่มที่จะตระหนักมากขึ้นว่าการสร้างความสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์กับชุมชนต่างๆ ในรัศมีใกล้เคียงกับบริษัทนั้นมีความสำคัญ อย่างไรก็ตาม การดำเนินการดังกล่าวอาจไม่ได้คำนึงถึงความละเอียดอ่อนทางเพศภาวะเสมอไป ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าเสียดายเพราะโครงการในชุมชนนั้น สามารถส่งเสริมความเท่าเทียมกันทางเพศได้ผ่านการมีส่วนร่วมของบริษัทกับชุมชนท้องถิ่น การมีส่วนร่วมกับชุมชนนั้นมักจะอยู่ในรูปแบบของการที่บริษัทต้องบริหารจัดการผลกระทบเชิงลบที่บริษัทก่อให้เกิดขึ้นในชุมชน เช่น ความเสียหายทางสิ่งแวดล้อม การพลัดถิ่นของประชากร และการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ หรืออยู่ในรูปแบบการสร้างผลกระทบเชิงบวกทางเศรษฐกิจสังคม เช่น การสร้างโรงเรียนหรือสถานีนอนมาย์ต่างๆ จะเป็นการตีหากโครงการเหล่านี้ดำเนินการในลักษณะที่มีการกระจายผลกระทบในเชิงบวกไปสู่ทั้งผู้หญิงและผู้ชาย ผ่านการจ้างงาน การทำนิติกรรมสัญญา และรวมถึงการสมทบทุนและการลงทุนเพื่อการกุศล เครื่องมือนี้เป็นที่น่าเสนอเคล็ดลับในการทำให้ชุมชนได้รับประโยชน์จากธุรกิจมากยิ่งขึ้น

มาตรการหลักระดับครัวเรือน

2.1 คัดเลือกโครงการในชุมชนโดยคำนึงถึงข้อจำกัดทางด้านเพศสภาพของผู้หญิง

2.2 วัดผลกระทบ

2.3 รายงาน

วิธีดำเนินการมาตรการหลัก¹⁷

2.1 คัดเลือกโครงการในชุมชนโดยคำนึงถึงข้อจำกัดทางด้านเพศสภาพของผู้หญิง

ตารางที่ 1 แสดงตัวอย่างของโครงการและกิจกรรมในชุมชนที่บริษัทสามารถมีส่วนร่วมได้ ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของ (ด้านล่าง) การดำเนินการด้านเพศสภาพและกลยุทธ์เพื่อการมีส่วนร่วมกับชุมชนในระดับองค์กร รายการดังกล่าวยังสามารถนำไปใช้เพื่อกระตุ้นให้ฝ่ายบริหารแก้ปัญหาเรื่องความเท่าเทียมทางเพศในความสัมพันธ์ระหว่างบริษัท และชุมชนด้วย

กลยุทธ์ที่ 3, 4 และ 5 ของแนวปฏิบัติด้านเพศสภาพนี้ ได้พิจารณาถึงกลยุทธ์เฉพาะอีกสามประการ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับบริบทของโครงการในชุมชน

2.2 วัดผลกระทบ

- คิดค้นและกำหนดตัวชี้วัดรายการกิจกรรมที่สอดคล้องกับกรอบด้านการเข้าถึง - ประโยชน์ - การสร้างความเข้มแข็ง (Reach – Benefit – Empower framework) (ดูผลลัพธ์สำหรับผู้หญิงด้านล่าง)
- จัดทำระบบสำหรับการเก็บข้อมูลที่แยกเพศชายหญิง
- จัดเก็บข้อมูลเป็นประจำ

2.3 รายงาน

- รายงานผลลัพธ์ที่ได้

¹⁷ กลยุทธ์นี้เป็นไปตามชุดเครื่องมือว่าด้วยเพศสภาพในห่วงโซ่คุณค่าของ AgriProFocus 2014 เครื่องมือที่ 4.3c ธุรกิจและชุมชน (Business and the community) เครื่องมือดังกล่าวมีพื้นฐานมาจาก Oxfam International (2012) ความเสมอภาคทางเพศเพื่อธุรกิจของท่าน (Gender equality it's your business) เอกสารเพื่อการประกอบธุรกิจฉบับที่ 7 (Briefings for Business No. 7) ฉบับสากล

- ใช้วิธีการวัดที่คิดค้นขึ้นตามกรอบด้านการเข้าถึง - ประโยชน์ - การสร้างความเข้มแข็ง (Reach – Benefit – Empower framework)

ตารางที่ 1 โครงการในชุมชนที่มีความละเอียดอ่อนต่อเพศภาวะ

การสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้หญิง

- ให้แน่ใจว่ามีผู้แทนของผู้หญิงในหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลและตัดสินใจ เช่น คณะกรรมการที่มีส่วนร่วมกับชุมชนในท้องถิ่น และทำหน้าที่ตัดสินใจในโครงการเพื่อการลงทุนในชุมชน
- ปรึกษาหารือกับเครือข่ายผู้หญิงภายในองค์กร จากพนักงานผู้หญิงในประเด็น "ข่าวกรอง" เพื่อรวบรวม (หากมี) ด้านเพศสภาพต่างๆ ในชุมชน และการดำเนินการเพื่อแก้ไขประเด็นเหล่านั้น
- จัดตั้งกระบวนการเพื่อให้มีการปรึกษาหารือกับผู้หญิงในชุมชนก่อน เพื่อให้มั่นใจว่ามีการรับฟังความคิดเห็นของพวกเขา (ในบางกรณีอาจจะเป็นการตีความหากมีการปรึกษาหารือกับผู้หญิงแยกต่างหาก)
- ปรึกษาหารือกับผู้หญิงในขั้นตอนการกำหนดขอบเขตของโครงการในชุมชน และทำให้มั่นใจว่ามีผู้แทนของผู้หญิงอยู่ในขั้นตอนการระบุและคัดเลือกโครงการในชุมชน ที่ได้รับการสนับสนุนทางการเงินจากองค์กร รวมถึงในโครงการสร้างการตัดสินใจและการกำกับดูแลด้วย เพื่อให้พวกเขาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการใช้จ่ายเงินสนับสนุน ชุมชนที่ควรได้รับการสนับสนุน และประเภทของโครงการดังกล่าว
- สนับสนุนการจัดตั้งสภาที่ปรึกษาเพื่อชุมชนผู้หญิง หากเห็นว่า (หน่วยงานภายนอก) มีประโยชน์

โครงการในชุมชน

- เชื่อมโยงเจ้าหน้าที่ด้านความหลากหลายขององค์กร บบและดำเนินโครงการกับเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่ออกแ (หากมี) ในชุมชน เจ้าหน้าที่ด้านความหลากหลายอาจสามารถเสนอมุมมองด้านเพศสภาพที่แปลกใหม่ให้กับโครงการในชุมชนได้
- ค้นหาว่ามีโครงการที่มุ่งเน้นประเด็นด้านเพศสภาพใดบ้างที่มีอยู่แล้ว และได้รับการสนับสนุนโดยภาครัฐ ที่องค์กรอาจให้ความสนใจ พิจารณาว่าโครงการต่างๆ ดังกล่าวคุ้มค่าต่อการดำเนินการในรูปแบบใดหรือไม่ ระหว่าง) (ภาคเอกชน ชุมชน และรัฐบาล
- ให้แน่ใจว่าภาคีความร่วมมือ (ไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชน) นั้นมีความเหมาะสมตามค่านิยมในเรื่องเพศสภาพขององค์กร
- ดำเนินงานกับรัฐบาลท้องถิ่นและชุมชนอย่างใกล้ชิด ในเรื่องนโยบายและแนวปฏิบัติที่ส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ และการสร้างอำนาจให้กับผู้หญิง
- พิจารณาระบบอาสาสมัครพนักงานในฐานะกลไกหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดความเข้าใจและการรับมือกับประเด็นด้านเพศสภาพที่ดีขึ้นในชุมชนท้องถิ่น
- สนับสนุนการให้ข้อมูลเชิงความรู้เกี่ยวกับการใช้ความรุนแรงในครอบครัวแก่ชุมชนท้องถิ่น

เสริมสร้างศักยภาพให้กับผู้หญิง

- เพื่อทำให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพในโครงการในชุมชนท้องถิ่นตั้งแต่ขั้นตอนการออกแบบ และการดำเนินโครงการ ระบุความจำเป็นด้านการเรียนรู้ของผู้หญิงในชุมชน และทำให้มั่นใจว่ามีการตอบสนองต่อความจำเป็นเหล่านี้
- ให้ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพและโครงการฝึกอบรมที่ออกแบบมาเพื่อชุมชนท้องถิ่น ซึ่งมุ่งเน้นและเข้าถึงได้โดยทั้งชายและหญิง
- พิจารณาการจัดทำโครงการเพื่อสนับสนุนให้ผู้หญิงเข้ามามีส่วนร่วมในสาขาใหม่ๆ ขององค์กร

การประเมินผลกระทบทางสังคม

- ทำให้มั่นใจว่ามีการคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อความแตกต่างทางเพศสภาพในชุมชนท้องถิ่นด้วยในขั้นตอนการประเมินผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อม และได้มีการรวมเอาข้อมูลซึ่งแบ่งตามเพศชายหญิงไว้ในข้อมูลพื้นฐานที่มีการเก็บรวบรวมด้วย

ผลลัพธ์ต่อบริษัท

การลดความเสี่ยง

มีการหลีกเลี่ยงการเกิดคดีความและการหยุดชะงักของการดำเนินงานของบริษัท

การลดต้นทุน

มีการพัฒนาการคัดเลือกคนเข้าทำงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมมากขึ้นภายในชุมชน

การสร้างมูลค่า

มีการสร้างความรักดีกับผู้ผลิตในท้องถิ่นและชุมชน เพิ่มความรักดีต่อผู้จัดหาวัตถุดิบของเกษตรกรรายย่อย ไร่และผู้ (อิสระ) แรงงาน

การเติบโตของธุรกิจ

มีการบริหารจัดการและรายงานประเด็นด้านความยั่งยืน รวมถึง ประเด็นด้านเพศสภาพ ซึ่งมักจะเป็นประเด็นที่มีความสำคัญ ขององค์กรขนาดใหญ่ แต่ก็ได้รับการคำนึงถึงมากขึ้นโดยวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมภายในห่วงโซ่อุปทานสากล

ผลลัพธ์ต่อผู้หญิง

	การเข้าถึง	ประโยชน์	การสร้างอำนาจ
วัตถุประสงค์	โครงการในชุมชน รวมถึง การบริจาคและการให้ทุน ได้สร้างความเสมอภาคทางเพศในชุมชน	มีส่วนสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้กับผู้หญิงและผู้ชายในชุมชนที่ได้รับผลกระทบ	โครงการในชุมชนมีส่วนทำให้มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้หญิงในชุมชนมากขึ้น
วิธีการ	การดำเนินการเชิงบริหารจัดการเพื่อกำหนดการมีส่วนร่วมของชุมชน/กิจกรรมการลงทุน รวมถึงนโยบายและหลักเกณฑ์	มีการปรึกษาหารือในเชิงรุกกับผู้หญิงในท้องถิ่นในการปรับปรุงการมีส่วนร่วมในชุมชนโครงการการลงทุนต่างๆ	โครงการในชุมชนมีการรับมือประเด็นการลดทอนพลังของผู้หญิงที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในระดับครัวเรือน และจุดยืนของผู้หญิงในโครงสร้างของชุมชน มีการแก้ปัญหาเกี่ยวกับอนามัยการเจริญพันธุ์ และการใช้ความรุนแรงในครอบครัว
การวัดผล	จำนวนทั้งหมด (มูลค่าที่เป็นเงิน) ของการมีส่วนร่วมในชุมชน/โครงการการลงทุนที่มุ่งมั่นดำเนินการเพื่อผู้หญิง	จำนวนของผู้ที่ได้รับประโยชน์โดยตรง (แบ่งตามเพศ) จากการมีส่วนร่วมของชุมชน/โครงการการลงทุน	การประเมินผลกระทบด้านเพศสภาพ ผลกระทบในชุมชนที่เกี่ยวข้องกับเพศสภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 การตัดสินใจโดยเท่าเทียมกันของชายและหญิงในครอบครัว

ข้อจำกัดทางเพศสภาพคืออะไร

พูดสั้นๆ คือ ครอบครัวในหลายๆ ที่ในโลกไม่ใช่หน่วยที่อยู่ร่วมกัน ที่มีความจำเป็น ทรัพยากร ผลประโยชน์ และเป้าหมายร่วมกัน ในความเป็นจริง หญิงและชายในครอบครัวเดียวกันมักมุ่งหวังวิถีชีวิตที่ต่างกัน ในขณะที่ผู้หญิงมีช่องทางการเข้าถึงทรัพยากรการผลิตน้อยกว่า มีอำนาจและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการใช้ทรัพยากร รวมถึงการใช้ประโยชน์จากสิ่งต่างๆ เหล่านี้น้อยกว่า ในขณะที่เดียวกัน ผู้หญิงก็ต้องรับภาระในการทำหน้าในการผลิต ให้กำเนิดบุตรและงานต่างๆ ในชุมชนมากขึ้น ในทางตรงกันข้าม ผู้ชายจะรู้สึกถึงภาระที่มาพร้อมกับหน้าที่ความรับผิดชอบในฐานะที่เป็นผู้นำครอบครัว ปัจจุบันมีความพยายามหลายอย่างที่สนับสนุนการสร้างความเข้มแข็งของผู้หญิง โดยมุ่งเน้นไปที่การสร้างความเข้มแข็งให้ขีดความสามารถทางด้านเศรษฐกิจ โอกาส และการตัดสินใจของผู้หญิงในลักษณะเป็นกลุ่มหรือองค์กร อย่างไรก็ตาม ผู้หญิงกลุ่มเดียวกันนี้ก็มักจะยังคงเป็นผู้ไร้ความสามารถในระดับครอบครัว และไม่มีเสียงในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญในครอบครัวและรูปแบบการใช้จ่าย รวมทั้งการพูดถึงความจำเป็นของตัวเองในด้านการดูแลสุขภาพร่างกาย สถานการณ์เช่นนี้เป็นตัวขัดขวางแรงจูงใจไม่ทำให้สมาชิกในครอบครัวให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วมในครอบครัวในเชิงความเป็นธุรกิจร่วมกัน

วิธีการในครัวเรือนเพื่อแก้ปัญหาข้อจำกัดด้านเพศสภาพ

วิธีการในครัวเรือน (HHMs) เป็นวิธีการการมีส่วนร่วมที่ทำให้สมาชิกในครอบครัวได้ช่วยกันพัฒนาและปรับปรุงความสัมพันธ์และกระบวนการตัดสินใจ รวมทั้งเพื่อให้แบ่งภาระงานได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยมีจุดมุ่งหมายคือเพื่อเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมของครอบครัวและสมาชิกในบ้านให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น วิธีการ HHMs นี้มีหลายแบบ แตกต่างกันไปตามชนิดค่าใช้จ่าย และระยะเวลาของกิจกรรมที่จะใช้กับกิจกรรมภายในครอบครัว เพื่อจัดการกับข้อจำกัดด้านเพศสภาพ

หลักสำคัญของ HHMs คือวิธีในการกำหนดวิสัยทัศน์และวางแผนเพื่อการปฏิบัติในครอบครัว รายละเอียดของเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในกระบวนการนี้มีอยู่และคนทั่วไปสามารถเข้าถึงได้ นอกจากนี้แนวทางเพื่อใช้ในครัวเรือนยังถูกพัฒนาขึ้น และมีบริษัท รวมทั้งองค์กรพัฒนาต่างๆ นำไปใช้งาน

ตัวอย่างของวิธีการในครัวเรือนซึ่งเป็นที่รู้จักกันดีคือระบบการเรียนรู้การปฏิบัติตามเพศสภาพ (Gender Action Learning System: GALs)¹⁸ ซึ่งมีเครื่องมือและแนวทางที่หลากหลาย (ดูภาพประกอบหนึ่งในเครื่องมือและแนวทาง: ต้นไม้ของการปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหา Challenge Action Tree) สมาชิกทุกคนในครอบครัวจะได้รับการส่งเสริมให้สร้างวิสัยทัศน์ของครอบครัว ประเมินสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันของตน เข้าร่วมในการวางแผนเพื่อชีวิตความเป็นอยู่ร่วมกัน และแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการทำงานที่มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน



¹⁸ OxfamNovib (2019). *Gender Action Learning System. Practical Guide for Transforming Gender and Unequal Power Relations in Value Chains.*

อีกตัวอย่างหนึ่งคือแนวทางเพื่อใช้ในครัวเรือนที่ถูกพัฒนาขึ้นในประเทศออสเตรียโดยมูลนิธิฮันส์ อาร์ นอยมันน์ (Hanns R. Neumann Stiftung: HRNS)¹⁹ แนวทางดังกล่าวนำไปสู่การผลิตและผลผลิตห่วงโซ่คุณค่าของกาแฟที่เพิ่มขึ้น อันเนื่องมาจากการใช้แรงงานรวม การจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสม และการใช้ประโยชน์จากรายได้ของครอบครัว ซึ่งทำให้เกิดการนำเทคโนโลยีที่ผ่านการปรับปรุงไปใช้และการลงทุนซ้ำในธุรกิจมากขึ้น

การดำเนินการที่สำคัญของวิธีการในครัวเรือน

- 3.1 เลือกวิธีการในครัวเรือน
- 3.2 ตัดสินใจว่าจะใช้วิธีใดเพื่อเริ่มต้นแนวทาง
- 3.3 เลือกหน่วยงานดำเนินการและสร้างขีดความสามารถ
- 3.4 นำแนวทางที่เหมือนกับการทำธุรกิจมาใช้ตั้งแต่เริ่มต้น
- 3.5 พัฒนากลุ่มแรงงานที่ทำงานภาคสนามของชุมชนและผู้นำการเปลี่ยนแปลง/คู่ต้นแบบ
- 3.6 ต้องแน่ใจว่าได้รับการสนับสนุนจากผู้ชาย

วิธีการดำเนินการที่สำคัญ

- 3.1 เลือกวิธีการในครัวเรือน (เช่น GALs หรือแนวทางเพื่อใช้ในครัวเรือนของมูลนิธิ HRNS)
 - ต้องแน่ใจว่าวิธีนี้จะสามารถบูรณาการการเพิ่มความตระหนักรู้ในเรื่องเพศภาวะเข้ากับการวางแผนธุรกิจ และส่งเสริมแนวความคิดครอบครัวเป็นเสมือนธุรกิจ
 - ในวิธีการดังกล่าวควรมีการวางแผนทางการเงินประกอบด้วย โดยจะไม่เน้นที่ผลกำไรและการขยายธุรกิจเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ต้องให้ความสำคัญกับการออม การวิเคราะห์ความเสี่ยง และการลดความเสี่ยงด้วย
- 3.2 ตัดสินใจว่าจะใช้วิธีใดเพื่อเริ่มต้นแนวทาง
 - ตระหนักว่าแนวทางเพื่อใช้ในครัวเรือนเป็นแนวทางที่ต้องเริ่มต้นปฏิบัติในสังคมชนบท
 - แนวทางทุกข้อมีความเหมือนกันตรงที่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือคู่ต้นแบบจะต้องได้รับการฝึกฝนอบรมเพื่อจะได้เผยแพร่แนวทางเหล่านั้นในหมู่บ้านของตนได้
 - วิธีการบางอย่างต้องทำอย่างละเอียดและต้องใช้เวลาจากผู้นำการเปลี่ยนแปลง/คู่ต้นแบบ รวมทั้งชาวบ้านในชุมชนมากกว่าข้ออื่น ซึ่งสิ่งนี้จะมาพร้อมกับค่าใช้จ่ายที่มากขึ้น
 - เลือกรูปแบบที่สอดคล้องกับทรัพยากรทางการเงินและมนุษย์ของโครงการหรือองค์กรที่มีความเสี่ยง
- 3.3 เลือกหน่วยงานดำเนินการและสร้างขีดความสามารถ
 - บริษัทอาจจำเป็นที่จะต้องเป็นหุ้นส่วนกับองค์กรไม่แสวงผลกำไร (NGO) หรือผู้ให้บริการอื่นใดเพื่อการนี้
 - หุ้นส่วนดังกล่าวอาจจำเป็นต้องมีการสร้างขีดความสามารถจากโครงการหรือองค์กรที่กำหนดมาตรฐาน
- 3.4 นำแนวทางที่เหมือนกับการทำธุรกิจมาใช้ตั้งแต่เริ่มต้น
 - หากแนวทางดังกล่าวจะเกิดความยั่งยืน ก็ควรที่จะพัฒนารูปแบบธุรกิจเพื่อใช้ฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง/คู่ต้นแบบด้วย
 - ข้อนี้จะเป็นการสร้างโอกาสได้ดีที่สุดที่จะขยายวงให้กว้างขึ้น และสามารถเข้าถึงครอบครัวได้ในจำนวนที่มากขึ้น นอกจากนี้ ยังมีบริการฝึกอบรมต่างๆ ที่จำเป็นจะมีค่าใช้จ่าย ให้ตัดสินใจว่าใครจะเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง
- 3.5 ตั้งกลุ่มแรงงานที่ทำงานภาคสนามของชุมชนและผู้นำการเปลี่ยนแปลง/คู่ต้นแบบ

¹⁹ HRNS เป็นมูลนิธิที่ก่อตั้งโดยกลุ่มนอยมันน์ (Neumann Gruppe) ซึ่งเป็นกลุ่มธุรกิจครอบครัวและเป็นผู้นำในตลาดธุรกิจกาแฟของโลก <https://www.hrnstiftung.org/a-scientifically-sound-gender-approach/>

3.6 ต้องแน่ใจว่าได้รับการสนับสนุนจากผู้ชาย

- แน่ใจว่าได้รับการสนับสนุนจากผู้ชายโดยรวม และโดยเฉพาะอย่างยิ่งจากผู้นำชุมชน เพื่อเป็นการรับประกันว่า ชุมชนยอมรับในแนวทางดังกล่าว

ผลลัพธ์ต่อบริษัท

การสร้างมูลค่า

ผลผลิตที่เพิ่มขึ้นและคุณภาพที่ดีขึ้น: ผู้หญิงมีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมในการเพาะปลูกปาล์มน้ำมัน การเพาะปลูกนี้มีพื้นฐานอยู่บนกระบวนการตัดสินใจร่วมกันในการลงทุน รวมถึงการใช้จ่าย สมาชิกในครอบครัวจะร่วมมือกัน และสามีภรรยาจะนำการปฏิบัติทางการเกษตรที่ดี (Good Agricultural Practices: GAPs) ที่ปรับปรุงแล้วไปใช้ ซึ่งจะส่งผลให้มีผลผลิตเพิ่มสูงขึ้นและมีคุณภาพดีขึ้น

ความภักดีในตัวซัพพลายเออร์เพิ่มขึ้น: ปาล์มน้ำมันกลายเป็นพืชผลของครอบครัว แทนที่จะเป็นเพียงของผู้ชายอย่างที่เคยเป็นมา สิ่งนี้ส่งผลให้มีครอบครัวที่จำหน่ายทะเลลายปาล์มสด (FBB) มากขึ้น ทำให้มีผลผลิตหรืออุปทานสูงขึ้น และมี “อัตราความภักดี” มากขึ้น

การเติบโตของธุรกิจ

การเข้าถึงตลาดจริยธรรมมูลค่าสูง: ความเชื่อมต่อระหว่างผู้ซื้อและผู้บริโภคเข้มแข็งขึ้น ผู้บริโภคผลิตภัณฑ์ที่มีส่วนผสมของน้ำมันปาล์มในยุโรปและอเมริกาจะรู้สึกชื่นชมว่าผลิตภัณฑ์เหล่านี้มีขั้นตอนการผลิตที่ยุติธรรม ทั้งหญิงและชายได้ประโยชน์เท่าเทียมกัน สิ่งนี้ช่วยเสริมสร้างให้ความเชื่อมโยงและความสัมพันธ์กับผู้บริโภคคนสุดท้ายเข้มแข็งยิ่งขึ้น

ผลลัพธ์ต่อผู้หญิง

	การเข้าถึง	ประโยชน์	การสร้างความเข้มแข็ง
วัตถุประสงค์	คู่สามีภรรยาตระหนักว่าครอบครัวคือการทำธุรกิจร่วมกัน	ชีวิตความเป็นอยู่ของผู้หญิงดีขึ้น	กระบวนการตัดสินใจร่วมกันในครอบครัว
วิธีการ	คัดเลือกหญิงและชายให้ทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง/คู่ต้นแบบ เพื่อให้เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติตามแนวทางนี้ ให้แน่ใจว่าได้เริ่มนำแนวทางดังกล่าวไปใช้ในหมู่บ้าน โดยเข้าถึงครอบครัว/ครัวเรือนในชนบทจำนวนมาก	รายรับของครอบครัวเพิ่มขึ้น โดยได้มาจากทั้งหญิงและชายร่วมกัน	การเพิ่มความตระหนักรู้ในบทบาทของหญิงในการเพาะปลูกปาล์มน้ำมัน กระบวนการตัดสินใจร่วมกันของสามีภรรยาว่าด้วยการเพาะปลูกปาล์มน้ำมัน กระบวนการตัดสินใจร่วมกันในการใช้จ่าย
การวัดผล	จำนวนของผู้มีการเปลี่ยนแปลง/คู่ต้นแบบ จำนวนของหมู่บ้านที่เข้าถึง	ตัวเลขแสดงผลผลิตทางการเกษตรที่จำหน่ายได้ มีปริมาณสูงขึ้นต่อครัวเรือน รายได้ในครอบครัวเพิ่มขึ้น ชีวิตความเป็นอยู่และการได้รับการศึกษาของเด็กดีขึ้น	ตัวอย่างของการวางแผนร่วมกันในครอบครัว การลดอำนาจของผู้หญิงในครอบครัวมีน้อยลง

กลยุทธ์ที่ 4 การลดงานดูแลและงานบ้านโดยไม่ได้ค่าตอบแทน

หลักเกณฑ์ที่ 6.5 การแนะแนว – การเข้าถึงการดูแลเด็ก (ดูส่วนที่ 2 กลยุทธ์ที่ 2)

ข้อจำกัดทางเพศสภาพคืออะไร

ในประเทศทั้งที่ร่ำรวยและยากจน ผู้หญิงและบ่อยครั้งรวมถึงเด็กผู้หญิง มักทำหน้าที่ดูแลโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนอย่างไม่เท่าเทียมและในปริมาณงานมาก สิ่งที่เป็นปัญหาคือภาระในการดูแลโดยไม่ได้ค่าตอบแทนตกเป็นความรับผิดชอบของผู้หญิงและเด็กมากเกินไป โดยทั่วไปผู้หญิงทั่วโลกทำหน้าที่ดูแลโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนมากเป็นสามเท่าของผู้ชาย และมากเป็นห้าเท่าในชนบทห่างไกลที่มีฐานะยากจน ในพื้นที่ชนบท การแบ่งแยกแรงงานอย่างไม่เป็นเท่าเทียมกันเช่นนี้ บวกกับการขาดสาธารณูปโภคพื้นฐาน (เช่น ไฟฟ้าและน้ำประปา) การขาดแคลนอุปกรณ์หรือเครื่องทุ่นแรงที่ช่วยประหยัดเวลา (เช่น เครื่องซักผ้า) และงานบริการทางเลือกด้านการดูแลในราคาที่จับต้องได้ (เช่น การดูแลเด็ก) ได้สร้างปริมาณงานการดูแลโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนให้เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญแก่ผู้หญิง²⁰ ในพื้นที่ชนบทห่างไกล งานที่เกี่ยวข้องกับเกษตรกรรมจำนวนมากถูกมองว่าเป็นงานบ้านเช่น การไปตักน้ำ (แม้ว่าน้ำนั้นจะเพื่อการปศุสัตว์หรือการชลประทานก็ตาม) การหาไม้เพื่อนำไปใช้เป็นฟืน และการประกอบอาหารให้คนงาน

การดำเนินการที่สำคัญเพื่อแก้ปัญหาข้อจำกัดเหล่านี้

โครงสร้าง 4R (4 อาร์) เป็นโครงสร้างแบบง่ายๆ ที่สรุปขั้นตอนสำคัญที่รัฐบาล องค์กรภาคประชาชน และภาคธุรกิจต้องนำไปใช้ เพื่อสร้างความสมดุลและปลดปล่อยผู้หญิงจากภาระที่หนักอึ้งของการทำงานดูแลโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน

4.1 รับรู้และยอมรับ (Recognize)

4.2 ลด (Reduce)

4.3 แจกจ่ายซ้ำ (Redistribute)

4.4 นำเสนอ (Represent)

วิธีการดำเนินการที่สำคัญ²¹

4.1 รับรู้และยอมรับ (Recognize)

- รับรู้และยอมรับว่าผู้หญิงเป็นทำงานดูแลโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นส่วนใหญ่ และยอมรับว่างานนี้คืองาน ซึ่งก็คือการผลิตประเภทหนึ่งสร้างมูลค่า และเห็นเป็นเช่นนี้เมื่องานด้านนี้ปรากฏในนโยบายทุกอย่างที่เกี่ยวข้อง
- งานดูแลในครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนในระดับของครอบครัวเกษตรกรรายย่อยอิสระ โดยส่วนใหญ่มักเกี่ยวข้องกับดูแลเด็ก การประกอบอาหารให้คนในครอบครัวและแรงงานหรือคนที่มาช่วยงาน และหาบน้ำ
- วิเคราะห์กิจกรรมต่างๆ ที่ส่งผลให้เกิดข้อจำกัดด้านเวลาที่รุนแรงที่สุด

4.2 ลด (Reduce)

- ลดจำนวนชั่วโมงโดยรวมที่ต้องใช้ในการทำหน้าที่ดูแลโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน โดยการปรับปรุงให้สามารถเข้าถึงอุปกรณ์ต่างๆ ที่ช่วยประหยัดเวลาและมีราคาที่จับต้องได้ รวมทั้งสาธารณูปโภคที่ช่วยในการดูแลและสนับสนุนการทำงานเช่น น้ำ ไฟฟ้า และขนส่งสาธารณะ
- เมื่อไม่มีน้ำหรือไม่สามารถเข้าถึงแหล่งน้ำใดๆ ได้ ผู้หญิงจะประสบความยากลำบากในการปฏิบัติกิจต่างๆ เพิ่มขึ้น เช่น การซักผ้า การทำความสะอาดบ้าน และการประกอบอาหาร ฉะนั้น ต้องหาทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงการเข้าถึงแหล่งน้ำ

²⁰ Unilever and Oxfam (2019). *Business Briefing on Unpaid Care and Domestic Work: Why Unpaid Care by Women and Girls Matters to Business and How Companies can Address it* p. 7

²¹ Oxfam (2019) idem.

- การหาไม้ไปใช้ทำฟืนเป็นองค์ประกอบหนึ่งซึ่งต้องใช้เวลานานเพื่อการประกอบอาหาร ดังนั้น วิธีปฏิบัติเพื่อปรับปรุงข้อจำกัดข้อนี้คือ อาจจะมีมุ่งเน้นไปที่การปรับปรุงเตาไฟให้มีสภาพดีขึ้น หรือการใช้เชื้อเพลิงอื่น
- การดูแลเด็กเป็นอุปสรรคสำหรับผู้หญิงในการออกไปทำงานในสวน วิธีแก้คือสถานที่ดูแลเด็กเล็กที่บริษัทจัดเตรียมให้
- ทารอกันว่าจะสามารถจัดตั้งสถานที่อำนวยความสะดวกในการซักผ้าได้หรือไม่

4.3 แจกจ่ายซ้ำ (Redistribute)

- ทำการแจกจ่ายหรือกระจายงานดูแลโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนภายในครอบครัว เพื่อที่ปริมาณงานดังกล่าวจะได้ถูกจัดสรรอย่างยุติธรรมให้แก่สมาชิกในครอบครัว
- โยกย้ายค่าใช้จ่ายบางอย่าง หน้าที่ความรับผิดชอบและโอกาสที่เกี่ยวข้องกับงานดูแลโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนไปยังภาครัฐและภาคเอกชน (เช่น การบริการดูแลเด็กที่บริษัทเป็นผู้สนับสนุน และการลาของพนักงานเพื่อไปดูแลบุตร)
- สร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับการกระจายงานการดูแลโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนอย่างไม่ยุติธรรมและงานอื่นๆ ที่มีถูกเหมารวม
- ทำให้ทั้งชายและหญิงเข้าใจและเห็นอกเห็นใจในเรื่องการกระจายงานและหน้าที่ภายในครอบครัว
- เน้นย้ำว่าถ้าผู้ชายไม่ยอมรับงานดูแลโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนส่วนที่เป็นหน้าที่ของตนอย่างยุติธรรม พวกเขา ก็อาจจะพลาดประสบการณ์ชีวิตที่ดีไปเช่น สายสัมพันธ์ซึ่งจะยืนยาวชั่วชีวิตจากการใช้เวลากับลูกขณะที่เด็กๆ กำลังเติบโต
- หน้าที่ความรับผิดชอบที่ไม่เท่าเทียมกันของการทำงานดูแลโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นการสูญเสียโอกาสของทั้งพ่อและลูกชาย ทั้งยังเป็นอุปสรรคใหญ่หลวงต่อความเท่าเทียมทางเพศ และการสนับสนุนและให้อำนาจแก่ผู้หญิงและเด็กผู้หญิง

4.4 นำเสนอ (Represent)

- ให้ผู้ให้การดูแลที่ส่วนมากมักเป็นผู้หญิง มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานให้การดูแลและภาระงานในครอบครัว รวมถึงการระบุและวางแผนหนทางแก้ไขปัญหา
- ให้ผู้ให้การดูแลเข้าร่วมในการออกแบบและกระบวนการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่คนกลุ่มนี้จะได้พูดถึงข้อกังวลของตัวเอง ได้วางนโยบาย งบประมาณ และแผน ซึ่งจะสะท้อนถึงความต้องการที่จำเป็นและความสนใจของเขา

ผลลัพธ์ต่อบริษัท

การสร้างมูลค่า

ผลผลิตที่เพิ่มขึ้นและคุณภาพที่ดีขึ้น: ผู้หญิงจะรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของร่วมในการเพาะปลูกปาล์มน้ำมัน การผลิตนั้นมีพื้นฐานอยู่บนกระบวนการตัดสินใจร่วมกันในการลงทุนเช่นเดียวกับการใช้จ่าย สมาชิกในครอบครัวจะช่วยกัน และการที่สามีมักรรยานำเอาการปฏิบัติทางการเกษตรที่ดี (GAPs) มาใช้ก็จะส่งผลให้ได้ผลผลิตที่สูงขึ้นและมีคุณภาพดีขึ้น

ความภักดีของผู้ผลิต (ซัพพลายเออร์) ที่เพิ่มขึ้น: ความภักดีในตัวซัพพลายเออร์เพิ่มขึ้น: ปาล์มน้ำมันกลายเป็นพืชผลของครอบครัว แทนที่จะเป็นเพียงของผู้ชายที่เคยเป็นมา สิ่งนี้ส่งผลให้มีครอบครัวที่จำหน่ายทะเลาะปาล์มสด (Fresh Fruit Bunches: FBB) มากขึ้น ทำให้มีผลผลิตหรืออุปทานสูงขึ้น และมี “อัตราความภักดี” มากขึ้น และผู้หญิงก็มีแรงจูงใจมากขึ้นเนื่องมาจากปริมาณงานที่ถูกแบ่งไปให้สามีและงานการดูแลโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนลดลง

การเติบโตของธุรกิจ

การเข้าถึงตลาดที่มีจริยธรรมคุณค่าสูง: การเชื่อมต่อที่เข้มแข็งระหว่างผู้ซื้อและผู้บริโภค ผู้บริโภคผลิตภัณฑ์ที่มีน้ำมันปาล์มเป็นส่วนผสมในยุโรปและอเมริกาจะชื่นชมว่าผลิตภัณฑ์ที่ใช้อยู่ในถูกผลิตอย่างยุติธรรม และให้ประโยชน์แก่ทั้งชายและหญิง สิ่งนี้ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์กับผู้บริโภคคนสุดท้าย

ผลลัพธ์ต่อผู้หญิง

	การเข้าถึง	ประโยชน์	การสร้างความเข้มแข็ง
วัตถุประสงค์	รับรู้ปริมาณงานด้านการดูแลโดยไม่ได้ รับค่าตอบแทนของผู้หญิง	ชีวิตความเป็นอยู่ของผู้หญิงดีขึ้น	มีการแบ่งงานดูแลโดยไม่ได้รับ ค่าตอบแทนระหว่างสามีกับภรรยา อย่างยุติธรรมมากขึ้น
วิธีการ	ระบุความต้องการที่จำเป็นและ ผลประโยชน์ของผู้หญิง เพื่อลดภาระ งานของผู้หญิง ทำให้ผู้ชายเข้าใจในความสำคัญของ การแบ่งงานดูแลโดยไม่ได้รับ ค่าตอบแทน	การปฏิบัติที่นำมาใช้ หรือเทคโนโลยีที่ ช่วยลดปริมาณงานดูแลโดยไม่ได้รับ ค่าตอบแทนของผู้หญิง ชั่วโมงการทำงานดูแลโดยไม่ได้รับ ค่าตอบแทนของผู้หญิงลดลง งานดูแลโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนของ ผู้หญิงเบาลง	ทำให้ครอบครัวเข้าใจและเห็นใจว่า การจัดการปริมาณงานดูแลโดยไม่ได้ รับค่าตอบแทนให้มีความสมดุลนั้น เป็นสิ่งจำเป็นโดยการแบ่งงาน ระหว่างสามีและภรรยา กระบวนการตัดสินใจร่วมกันในการ แบ่งปริมาณงานดูแลโดยไม่ได้รับ ค่าตอบแทน
การวัดผล	# ของหญิงและชายที่เข้าถึง	ปริมาณเวลาที่ประหยัดได้มากขึ้น ซึ่ง เป็นผลจากการนำเอาเทคโนโลยีเข้าไป ใช้ หรือการกระจายงาน	ตัวอย่างของการแจกจ่ายซ้ำและการ ลดงานดูแลโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน ของผู้หญิง

กลยุทธ์ที่ 5 การพัฒนาธุรกิจขนาดเล็ก

หลักเกณฑ์ที่ 4.3 หน่วยการรับรองมีบทบาทต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของท้องถิ่น ตามที่มีการเห็นพ้องโดยชุมชนท้องถิ่น

ข้อจำกัดทางเพศสภาพคืออะไร

ชุมชนในพื้นที่เพาะปลูกปาล์มน้ำมันที่พารายได้จากเงินเดือนที่ได้จากการใช้แรงงานในพื้นที่ผลิตปาล์มน้ำมัน หรือจากการขายทะเลลายปาล์มสดให้แก่บริษัทหรือโรงงานสกัดน้ำมันปาล์ม อย่างไรก็ตาม ครอบครัวยุคใหม่ก็มียาได้จากแหล่งอื่นด้วย ไม่ว่าจะเป็นนาข้าว สวนผัก หรือร้านค้า แต่หากไม่มีรายได้จากแหล่งอื่น ก็มักจะเป็นเรื่องที่น่ากังวลสำหรับคนกลุ่มนี้ ทั้งนี้ เนื่องจากหลายๆ เหตุผล (ผู้หญิงคิดว่างานในสวนหนักและลำบากเกินไป หรือผู้ชายถูกจ้างงานเต็มเวลาหรือเป็นคนรับผิดชอบดูแลต้นปาล์ม) ผู้หญิงมักเป็นผู้ที่ดูแลรับผิดชอบรายได้จากแหล่งอื่น และเนื่องจากเหตุนี้ การสนับสนุนผู้หญิงในการสร้างธุรกิจเล็กๆ จึงมักได้รับคำขอบคุณและชื่นชมยินดี ข้อจำกัดด้านเพศสภาพสำหรับผู้หญิงในการสร้างธุรกิจขนาดเล็กมักมีมากเป็นสองเท่าคือ ผู้หญิงเหล่านี้ขาดทักษะที่จำเป็นทางธุรกิจ และขาดเงินทุนที่จำเป็นต่อการลงทุน ซึ่งกลยุทธ์ต่อไปนี้จะจัดการกับข้อจำกัดดังกล่าวทั้งสองข้อ

การขาดการบริการในการพัฒนาธุรกิจสำหรับผู้หญิงมักมาจากการขาดความสนใจ: “ผู้หญิงไม่สนใจการฝึกอบรมทางเทคนิคและทางธุรกิจ” และอื่นๆ ผู้ให้บริการมักไม่ค่อยพยายามทำความเข้าใจสาเหตุว่าทำไมผู้หญิงจึงไม่ใช้บริการเหล่านี้ ทั้งยังไม่ตระหนักถึงความแตกต่างในมุมมองของชายและหญิง เกี่ยวกับประเภทและคุณภาพของการบริการที่นำเสนอ และไม่เห็นความสำคัญของการประเมินผลที่แตกต่างของการบริการ ว่าเป็นพื้นฐานของการออกแบบผลิตภัณฑ์และการบริการที่มีความเท่าเทียมทางเพศและแนวทางการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ผู้หญิง

การเข้าถึงบริการด้านการเงินก็เป็นความท้าทายอย่างหนึ่งสำหรับผู้หญิงที่ต้องการจะเริ่มต้นหรือปรับปรุงธุรกิจของตัวเองเช่นกัน ประวัติส่วนตัวของผู้หญิงที่เป็นเจ้าของธุรกิจมักเป็นที่ชื่นชอบในสายตาของนักลงทุนน้อยกว่า ธุรกิจของผู้หญิงมักมีขนาดเล็ก และผู้หญิงมักไม่มีหลักประกันที่เพียงพอ และสถาบันการเงินก็อาจต้องการหลักประกันที่สูงกว่าจากผู้ประกอบการหญิง ส่วนบางธนาคารยังอาจขอให้ผู้หญิงต้องมีผู้ชายมาเป็นผู้เซ็นเปิดบัญชีร่วม ในการเปิดบัญชีด้วย นอกจากนี้ ผู้ประกอบการหญิงยังมักเข้าถึงบริการทางการเงินธนาคารพื้นฐานน้อยกว่าเช่น บัญชีเงินฝากที่สามารถใช้เช็คถอนได้ หรือบัญชีเงินฝากทั่วไป ทั้งยังสามารถเข้าถึงเงินกู้ได้น้อยกว่า ดังนั้นผู้หญิงเหล่านี้จึงเลือกที่จะทำแผนธุรกิจของตัวเองในขั้นกับเงินกู้จากครอบครัวหรือเพื่อน หรือเงินกู้สำหรับรายย่อย (microloan) แทนที่จะเป็นการได้เครดิตเงินกู้จากสถาบันการเงิน ดังนั้นเพื่อจัดการกับข้อจำกัดด้านเพศสภาพเหล่านี้ กลยุทธ์การแทรกแซงจึงต้องเข้ามาใช้แก้ปัญหาทั้งฝั่งผู้ผลิต สถาบันการเงิน (ขนาดย่อย) และลูกค้า ซึ่งก็คือผู้ประกอบการหญิง

มาตรการหลักในการจัดการข้อจำกัดทางเพศสภาพเหล่านี้

- 5.1 ช่วยเหลือผู้หญิงในการระบุงิจกรรมทางธุรกิจ
- 5.2 ช่วยเหลือผู้หญิงในการระบุงการบริการด้านการพัฒนาธุรกิจที่มีให้สำหรับผู้หญิงและประเมินบริการเหล่านี้
- 5.3 อำนวยความสะดวกให้เกิดการเชื่อมโยงผู้หญิงเข้ากับองค์กรที่สามารถให้บริการด้านการพัฒนาธุรกิจที่จำเป็น
- 5.4 ระบุงานบริการด้านการเงินที่จำเป็น และเชื่อมโยงผู้หญิงเข้ากับสถาบันการเงิน (ขนาดย่อย)
- 5.5 ส่งเสริมการพัฒนาเครือข่ายของผู้ประกอบการหญิง

วิธีดำเนินมาตรการหลัก

- 5.1 ช่วยเหลือผู้หญิงในการระบุงกิจกรรมทางธุรกิจ
 - สนับสนุนให้ผู้หญิงทำการศึกษารตลาดขนาดเล็กตามพื้นฐานของกฎการตลาด 5P คือ ผลิตภัณฑ์ ราคา โปรโมชัน สถานที่ และคน (product Price Promotion Place and people) และเพื่อให้ได้แรงบันดาลใจ ขอให้ดูเครื่องมือของ AgriProFocus ในการสำรวจตลาดขนาดเล็ก²²

²² AgriProFocus (2014). *Gender in value chains. A practical toolkit to integrate a gender perspective in agricultural value chain development*, Tool 4.4c A mini-market study.

- ช่วยเหลือผู้หญิงในการทำแผนธุรกิจขนาดเล็ก ที่ต้องใช้ในการยื่นเรื่องขอเงินทุน ทั้งนี้ สามารถหาต้นแบบหรือเทมเพลตของเครื่องมือที่ช่วยออกแบบโมเดลธุรกิจได้ในเว็บไซต์
- ช่วยผู้หญิงให้เริ่มต้น ตัวอย่างเช่น เมื่อเกี่ยวกับการบริหารจัดการปัจจัยการผลิต ในวงรอบการผลิต²³ และการกำหนดต้นทุนและราคา²⁴
- สำหรับความช่วยเหลือในข้อนี้ ก็สามารถระบุบุคคลภายนอกได้ด้วยเช่นกัน ดูข้อ 5.2 และ 5.3

5.2 ช่วยเหลือผู้หญิงในการระบุบริการด้านการพัฒนาธุรกิจที่มีสำหรับผู้หญิงและประเมินบริการเหล่านี้

- จัดให้มีการอภิปรายกับกลุ่มสตรี โดยรวมการอภิปรายแบบกลุ่มย่อยเข้ากับแบบเต็มรูปแบบ หลังการแนะนำ การอภิปรายจะเริ่มโดยกลุ่มย่อยใช้ฟลิปชาร์ต²⁵
- ขอให้กลุ่มย่อยแต่ละกลุ่มวาดภาพเพื่อตอบคำถามลงบนกระดาษฟลิปชาร์ต คำถามคือ “การบริการใดที่คุณได้รับเพื่อเริ่มต้นหรือปรับปรุงธุรกิจของคุณ ใครเป็นคนให้บริการนี้”
- คำถามถัดมา “บริการอื่นใดที่คุณต้องใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของธุรกิจของคุณในห่วงโซ่คุณค่า” ให้เขียนคำตอบลงในกระดาษฟลิปชาร์ตอีกแผ่น
- ในห้วงของการอภิปรายแบบเต็มรูปแบบ กลุ่มจะตัดสินใจเลือกทำการประเมินบริการที่สำคัญหนึ่งหรือสองอย่าง โดยจะขอให้แต่ละกลุ่มตอบคำถามต่อไปนี้เพื่อประเมินบริการแต่ละอย่างที่เลือกไว้ โดยวาดลงบนกระดาษฟลิปชาร์ต
- ใครเป็นผู้ให้บริการ (จำนวนชายและหญิง ภรรยา ลูกชายและลูกสาว ครอบครัวที่อาศัยอยู่ติดกับถนน ฯลฯ)
- ได้รับบริการนี้อย่างไร (เวลา สถานที่ เงื่อนไข ฯลฯ)
- บริการนี้มีราคาเท่าไร
- คุณพอใจกับบริการนี้หรือไม่
- คำแนะนำเพื่อปรับปรุงบริการนี้คืออะไร
- กลุ่มจะนำเสนอผลที่ได้จากการอภิปรายแบบเต็มรูปแบบ โดยผู้ดำเนินการอภิปรายจะช่วยสังเคราะห์ผลที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นและคำแนะนำที่สำคัญที่สุดที่มีต่อการปรับปรุงบริการ ที่มาจากมุมมองทางเพศภาวะ

5.3 อำนวยความสะดวกให้เกิดการเชื่อมโยงผู้หญิงเข้ากับองค์กรที่สามารถให้บริการด้านการพัฒนาธุรกิจที่จำเป็น

- บริษัทจะอำนวยความสะดวกให้เกิดการเชื่อมโยงผู้หญิงกลุ่มนี้กับผู้ให้บริการที่มีความเป็นไปได้ ซึ่งอาจเป็น NGO หรือกลุ่มธุรกิจเอกชนก็ได้ ทั้งนี้โดยมีพื้นฐานจากผลการอภิปราย
- จัดให้มีการจัดการในทางปฏิบัติและการเงินกับองค์กรที่เหมาะสมที่สุด
- เพื่อให้มีการให้บริการที่ยั่งยืนแน่นอน การบริการนั้นก็ไม่ควรจะได้รับเงินช่วยเหลือทั้งหมด แต่ควรเป็นการช่วยเหลือผู้ให้บริการในลักษณะของการพัฒนาการบริการที่สามารถปฏิบัติได้ โดยที่ไม่ต้องอาศัยเงินช่วยเหลือหรือต้องใช้เงินช่วยเหลือเพียงเล็กน้อยในระยะยาว ซึ่งการให้เงินช่วยเหลือเพื่อการพัฒนาและเริ่มต้นการปฏิบัติแก่ผู้ให้บริการนั้น ถือเป็นภารกิจที่เหมาะสมสำหรับบริษัท

5.4 ระบุงานบริการด้านการเงินที่จำเป็น และเชื่อมโยงผู้หญิงเข้ากับสถาบันการเงิน (ขนาดย่อย)

- เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน แนะนำว่าควรจะประสานกับผู้ให้บริการทางการเงิน²⁶ หรือ NGOs
- โน้มน้าวธนาคารของโมเดลทางธุรกิจที่ให้บริการพิเศษแก่ผู้หญิง
- ให้ความช่วยเหลือธนาคารในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ทางการเงินสำหรับผู้หญิง

²³ AgriProFocus (2014). idem, Tool 4.4d Input management in the production cycle.

²⁴ AgriProFocus (2014). idem, Tool 4.4d Input management in the production cycle.

²⁵ AgriProFocus (2014). idem, Tool 4.4d Input management in the production cycle.

²⁶ AgriProFocus (2014). Idem, Tool 4.5a Knowing the financial system and how it might fail women.

- ดำเนินการพัฒนาผลิตภัณฑ์ทางการเงินบนพื้นฐานของความต้องการที่จำเป็นและความสนใจของผู้หญิง ตามที่ผู้หญิงเหล่านี้แสดงความประสงค์²⁷
- การปฏิบัติเคียงข้างลูกค้า ผู้ประกอบการหญิง:
- ลงทุนกับการเพิ่มความมั่นใจในตัวเองและการศึกษาด้านการเงินแก่ผู้ประกอบการหญิง
- ประสานความร่วมมือกับองค์กรด้านสังคมของพลเรือน เช่น กระบวนการตัดสินใจร่วมของชายและหญิงในระดับครัวเรือน

5.5 ส่งเสริมการพัฒนาเครือข่ายของผู้ประกอบการหญิง

- เตรียมแก้ไขปัญหเฉพาะเรื่องข้อจำกัดด้านเพศสภาพที่สัมพันธ์กับเวลา การเคลื่อนไหว และการดูแลเด็ก และจัดการให้ผู้ชายมีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ
- ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและกิจกรรมสร้างเครือข่ายระหว่างผู้ประกอบการหญิง และการก่อตั้งสมาคมของผู้ประกอบการหญิง

ผลลัพธ์ต่อบริษัท

ผลลัพธ์ต่อผู้หญิง

	การเข้าถึง	ประโยชน์	การสร้างความเข้มแข็ง
วัตถุประสงค์	มีบริการทางการเงินและการพัฒนาธุรกิจสำหรับผู้หญิง	ผู้หญิงมีความรู้ทางธุรกิจและเครื่องมือหรือวิธีทางการเงิน เพื่อเริ่มต้นหรือปรับปรุงธุรกิจของตนเอง	ผู้หญิงพัฒนาขีดความสามารถในการเป็นผู้ประกอบการและการบริหารจัดการ ผู้หญิงมีส่วนร่วมในเครือข่ายของผู้ประกอบการ มีการอภิปรายเกี่ยวกับข้อจำกัดด้านเวลา การเคลื่อนไหว และการดูแลเด็กในครอบครัว นำไปสู่การแบ่งปริมาณงานและกระบวนการตัดสินใจร่วมกันในครอบครัว
วิธีการ	เชื่อมโยงผู้หญิงกับบริการด้านการเงินและการพัฒนาธุรกิจ	ผู้หญิงนำความรู้ด้านธุรกิจไปใช้กับธุรกิจของตนเอง	ผู้ประกอบการมาประสบการณ์ทำการฝึกสอนและให้คำปรึกษาแก่ผู้ประกอบการหญิง ช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกการพัฒนาเครือข่ายของผู้ประกอบการหญิง และเชื่อมโยงผู้ประกอบการหญิงกับผู้ประกอบการชาย อำนวยความสะดวกให้มีการอภิปรายกับผู้ชายและผู้นำในชุมชน เกี่ยวกับความสำคัญของการที่ผู้หญิงเป็นผู้ประกอบการ
การวัดผล	# % ของลูกค้าชายและหญิงของบริการทางการเงินและการพัฒนาธุรกิจ ผลิตภัณฑ์ทางการเงินที่ถูกพัฒนาและใช้โดยผู้หญิง ขนาดของเงินทุน	# % ของธุรกิจชายและหญิงที่มีการเริ่มต้นหรือปรับปรุง มีรายได้เกิดขึ้น รายละเอียดและประวัติของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ	ตัวอย่างของ: ความสัมพันธ์ของการฝึกสอนและให้คำปรึกษา # ของผู้ประกอบการหญิงในเครือข่าย การอภิปรายในชุมชนเกี่ยวกับผู้หญิงที่เป็นผู้ประกอบการ

²⁷ Women's World Banking (2017) *Opportunity for Women. Growth for Business.* [Watch the video.](#)

ส่วนที่ 5 กระบวนการภายในและขีดความสามารถภายในองค์กร

1. การพิจารณาเพศสภาพอย่างคร่าวๆ

ใครเป็นผู้ทำการสแกน/พิจารณาเพศสภาพ

การสแกนนี้คือเครื่องมือในการประเมินตนเองสำหรับสมาชิกของ RSPO ผู้เชี่ยวชาญด้านเพศสภาพหรือพนักงานบริษัทที่เกี่ยวข้องเช่น จากฝ่ายทรัพยากรบุคคล สามารถเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการสแกนเพศสภาพ การสแกนเพศสภาพมีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินการตอบสนองด้านเพศสภาพของสมาชิก RSPO เช่น

- บริษัทที่ทำธุรกิจด้านการเกษตร
- โรงงานสกัดน้ำมันปาล์ม
- องค์กรระดมเกษตรกรรายย่อยอิสระ/
- บริษัทจัดหาแรงงาน

ต้องเก็บข้อมูลอะไรบ้าง

- การประเมินขีดความสามารถของสมาชิก RSPO เพื่อให้ตรงตามความต้องการที่จำเป็นของพนักงานทั้งชายและหญิง รวมถึงเกษตรกรรายย่อยอิสระ และเพื่อตอบสนอง เพิ่มเติม/P&C ด้านเพศสภาพของ RSPO
- การประเมินนโยบายและกลไกที่ใช้โดยสมาชิกของ RSPO เพื่อนำกลยุทธ์ทางธุรกิจที่อ่อนไหวต่อเพศสภาพมาใช้ เพื่อให้ตรงกับเกณฑ์ด้านเพศสภาพของ RSPO

ทำไมจึงต้องทำการสแกนเพศสภาพ

- การตรวจดูรายการตรวจสอบจะสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับบทบาท ความต้องการที่จำเป็นเฉพาะ และความท้าทายของผู้หญิง รวมถึงความสำคัญในการจัดการกับประเด็นเหล่านี้

คุณจะได้อะไรจากการทำการสแกน

- เรื่องนี้อยู่ในความสนใจของบริษัทที่ต้องการจะแก้ไขข้อจำกัดด้านเพศสภาพที่คนงานหญิง ผู้หญิงในครอบครัว เกษตรกรรายย่อยอิสระ และผู้หญิงในชุมชนต้องประสบ
- การแก้ไขและจัดการข้อจำกัดเหล่านี้ถือเป็นข้อบังคับตามมาตรฐานของ RSPO และยังเป็นผลประโยชน์ทางธุรกิจของสมาชิกอีกด้วย

วิธีการทำการสแกนเพศสภาพ

ขั้นตอนที่ 1 ทำการสแกนเพศสภาพเป็นรายคน จากนั้นควรจะทำตามด้วยการอภิปรายกลุ่มเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 2 ให้คะแนนรวมแก่ห้าโดเมนและทำกราฟแมงมุม

ขั้นตอนที่ 3 มีการอภิปรายและตกลงกันว่าด้วยเรื่องสิ่งที่จะต้องปรับปรุง

ขั้นตอนที่ 4 การวางแผนกลยุทธ์และการดำเนินการแก้ไข

ขั้นตอนที่ 1 ทำการสแกนเพศสภาพเป็นรายคน จากนั้นควรจะทำตามด้วยการอภิปรายกลุ่มเป้าหมาย

เครื่องมือนี้จะประกอบด้วยชุดคำถามสามประโยคจำนวนห้าชุด/โดเมน การสแกนสามารถทำให้เสร็จสิ้นเป็นรายคนได้ ส่วนการจัดกลุ่มอภิปรายจะจัดตามตามแบบฟอร์มรายบุคคลที่ได้กรอกครบถ้วนแล้ว และในตอนท้ายของเครื่องมือนี้ จะทำการสแกนพร้อมด้วยการถามคำถาม คะแนนสูงสุดของแต่ละโดเมนคือสิบห้าคะแนน

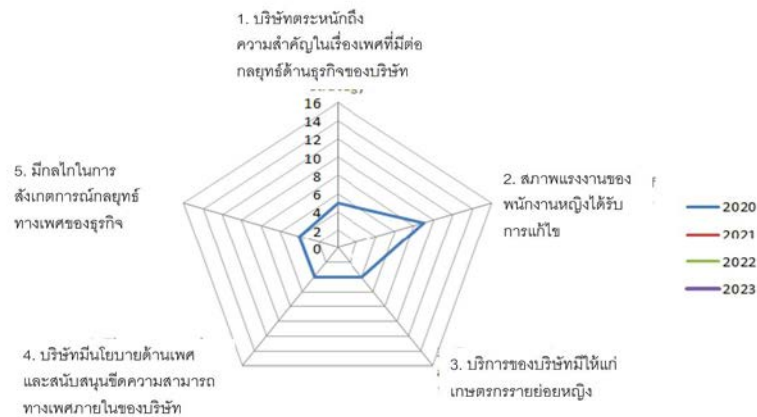
สิ่งที่ควรจะเป็นคือ จัดการอภิปรายกลุ่มหลายครั้งกับกลุ่มคนที่มีความเกี่ยวข้องกับบริษัทแตกต่างกันเช่น คนงานชายและหญิง เกษตรกรรายย่อยอิสระชายและหญิง พนักงานระดับสูง (ประธาน ผู้จัดการ เจ้าหน้าที่โครงการ เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ฯลฯ)

การอภิปรายกลุ่มเป้าหมายจะเริ่มด้วยการอธิบายวัตถุประสงค์ของการอภิปรายเกี่ยวกับชุดคำถาม โดยจะมีทั้งหมดห้าเกณฑ์/โดเมน และหลังจากตอบคำถามต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแล้ว ผู้ถูกสัมภาษณ์จะประเมินประสิทธิภาพในด้านนั้นๆ แล้วให้คะแนน ตารางต่อไปนี้เป็นกรสรุปด้านต่างๆ ทั้งห้า และอธิบายสถานการณ์ที่ควรจะเป็นสำหรับในแต่ละช่อง

	2020	2021	2022	2023
1. บริษัทตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องเพศสภาพที่มีต่อกลยุทธ์ด้านธุรกิจของบริษัท	5			
2. สภาพแรงงานของพนักงานหญิงได้รับการแก้ไข	9			
3. บริการของบริษัทมีให้แก่เกษตรกรรายย่อยอิสระหญิง	4			
4. บริษัทมีนโยบายด้านเพศสภาพและสนับสนุนขีดความสามารถทางเพศสภาพภายในของบริษัท	4			
5. มีกลไกในการสังเกตการณ์กลยุทธ์ทางเพศสภาพของธุรกิจ	4			

ขั้นตอนที่ 2 ให้คะแนนรวมแก่ห้าโดเมนและทำกราฟแมงมุม

ตามคะแนนที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 ตารางด้านบนเสร็จสมบูรณ์แล้ว และต่อมาจะทำกราฟแมงมุม ผู้ตอบแบบสอบถามจะวิเคราะห์คะแนนของแต่ละมิติ/ด้าน ซึ่งจะช่วยให้สามารถทบทวนสถานการณ์ได้ว่าอาจต้องมีการปรับปรุงหรือไม่ ทั้งนี้ อาจมีมิติ/ด้านมากกว่าหนึ่งที่ต้องทำการปรับปรุง



ภาพที่ 6 กราฟแมงมุมที่นำมาจากข้อมูลในตาราง Excel (ตัวอย่าง)

ขั้นตอนที่ 3 มีการอภิปรายและตกลงกันว่าด้วยเรื่องสิ่งที่จะต้องปรับปรุง

ผู้ที่ทำการสัมภาษณ์จะพูดคุยกับพนักงานระดับสูงขึ้นไปของบริษัท เพื่อที่จะระบุช่องว่างและสิ่งที่จะต้องปรับปรุง และหากมีความคิดเห็นที่ต่างกันไป ก็ให้ใช้ช่วงคะแนนมาประกอบ

พนักงานระดับสูงขึ้นไปของบริษัทจะวิเคราะห์กราฟแมงมุมนี้ แล้วจะระบุว่าด้านใดที่ได้คะแนนต่ำสุด จากนั้นจะถามคำถามต่อไปนี้

1. คะแนนที่ต่ำในส่วนนี้มีสาเหตุจากอะไร
2. เคยพยายามทำอะไรเพื่อแก้ไขปัญหาหรือจุดอ่อนนี้
3. ผลลัพธ์เป็นอย่างไร
4. แรงจูงใจในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคนี้คืออะไร
5. ข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปรับปรุงในส่วนนี้คืออะไร

ตารางต่อไปนี้จะคำแนะนำว่าจะใช้เอกสารอธิบายแนวทางด้านเพศสภาพนี้ในการกำหนดการกระทำได้อย่างไร

โดเมนทั้ง 5	คำแนะนำเพื่อใช้กับการชี้แนะทางเพศสภาพ
1. บริษัทตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องเพศสภาพที่มีต่อกลยุทธ์ด้านธุรกิจของบริษัท	กลยุทธ์แต่ละข้อในแนวทางนี้อธิบายว่ากรณีธุรกิจอะไรที่จะนำกลยุทธ์มาปรับใช้
2. สภาพแรงงานของพนักงานหญิงได้รับการแก้ไข	ส่วนที่ 1 ของแนวทางนี้ประกอบด้วยกลยุทธ์หลายอย่างที่นำไปใช้ได้จริงเพื่อปรับปรุงสภาพแรงงานของพนักงานหญิง
3. บริการของบริษัทมีให้แก่เกษตรกรรายย่อยอิสระหญิงด้วยเช่นกัน	ส่วนที่ 2 ของแนวทางนี้อธิบายกลยุทธ์ที่ประกอบด้วยผู้หญิงซึ่งอยู่ในตำแหน่งที่เสมอภาค (มากขึ้น) ในโครงการเกษตรกรรายย่อยอิสระและกลุ่มเกษตรกรรายย่อยอิสระ
4. บริษัทมีนโยบายด้านเพศสภาพและสนับสนุนขีดความสามารถทางเพศสภาพภายในของบริษัท	ในส่วนที่ 2 โดยเฉพาะนี้ อ้างถึงการปฏิบัติในระดับผู้บริหารของบริษัท โดยมีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและคณะกรรมการด้านเพศสภาพที่เกี่ยวข้อง ส่วนที่ 5 ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงทางเพศสภาพ
5. มีกลไกในการสังเกตการณ์กลยุทธ์ทางเพศสภาพของธุรกิจ	ในแนวทางนี้อธิบายเกี่ยวกับกลยุทธ์ทุกข้อ รวมทั้งคำแนะนำในการสังเกตการณ์ผลลัพธ์ของกลยุทธ์ทั้งในระดับของผู้หญิง (ที่สัมพันธ์กับ P&S ที่เกี่ยวข้องของ RSPO) และระดับของกลยุทธ์ทางธุรกิจ ส่วนที่ 5 ให้คำแนะนำในการสื่อสารกลยุทธ์ด้านเพศสภาพของบริษัทและผลสำเร็จ

ขั้นตอนที่ 4 การวางแผนกลยุทธ์และการดำเนินการแก้ไข

ขั้นตอนนี้จะระบุสิ่งที่ต้องปรับปรุงและการนำการดำเนินการแก้ไขไปปฏิบัติ และให้พยายามจัดลำดับความสำคัญ ถ้าเป็นไปได้ ผลลัพธ์ที่ได้จากการอภิปรายกลุ่มหลายครั้งจะถูกนำมารวมไว้ในแผนปฏิบัติการรวมด้านเพศสภาพของบริษัท

จุดที่ต้องมีการปรับปรุง	การดำเนินการที่มีการเสนอ	กรอบเวลา	วิธีการ	ผู้รับผิดชอบ

วันที่:

ชื่อบริษัท:

จำนวนผู้เข้าร่วม/ผู้ตอบคำถาม: หญิง _____ ชาย _____

ตำแหน่งในองค์กรของผู้เข้าร่วม: หญิง _____ ชาย _____

การสแกนเพศสภาพอย่างเร็วๆ	ไม่เห็นด้วย อย่างมาก	ไม่ เห็นด้วย	อาจจะ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างมาก	
	1	2	3	4	5	
1. บริษัทตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องเพศสภาพที่มีต่อกลยุทธ์ด้านธุรกิจของบริษัท						
1.1 การให้ความสำคัญกับความต้องการที่จำเป็นและผลประโยชน์ของพนักงานหญิงเป็นประโยชน์แก่บริษัท		2				
1.2 ให้แน่ใจว่าการเข้าถึงบริการโดยเท่าเทียมกันของเกษตรกรรายย่อยอิสระหญิงเป็นประโยชน์แก่บริษัท		2				
1.3 บริษัทต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์ทางเพศสภาพในแง่ที่ว่าสิ่งนี้สัมพันธ์กับชุมชน	1					
รวม 1	1	4	0	0	0	5
2. สภาพแรงงานของพนักงานหญิงได้รับการแก้ไข						
2.1 พนักงานหญิงได้รับคำปรึกษาเพื่อจะได้แน่ใจว่าสภาพแรงงานสอดคล้องกับความต้องการที่จำเป็นพิเศษและผลประโยชน์ของตนเอง						

และผู้หญิงมีส่วนร่วมในการสื่อสารระหว่างโครงสร้างของผู้บริหารและ คนงาน (เช่น ทางกลุ่มคนงาน คณะกรรมการด้านเพศสภาพ ฯลฯ)				4		
2.2 สภาพแรงงานของพนักงานหญิงถูกปรับให้ตรงกับความต้องการที่ จำเป็นและผลประโยชน์ของพนักงาน (เช่น ที่เกี่ยวข้องกับสภาวะใน การทำงาน ความปลอดภัย ความยืดหยุ่นในงาน การหลีกเลี่ยงการถูก คุกคามทางเพศ ฯลฯ)			3			
2.3 ผู้หญิงมีโอกาสที่จะได้รับการฝึกและการพัฒนาอาชีพเท่าเทียมกับ ผู้ชาย รวมทั้งที่อยู่ในงานด้านเทคนิคและการบริหารจัดการที่ปกติมัก ถูกมองว่าเป็นงานของผู้ชาย		2				
รวม 2	0	2	3	4	0	9
3. บริการของบริษัทที่มีให้แก่ทั้งสามีและภรรยาในครอบครัว เกษตรกรรายย่อยอิสระ						
3.1 บริษัทจะสื่อสารกับเกษตรกรรายย่อยอิสระหญิงเกี่ยวกับวิธีปรับ เปลี่ยนการบริการให้ตรงตามความต้องการที่จำเป็นและผลประโยชน์ ของพวกเขา (เวลา สถานที่ ใครจะเป็นผู้ให้บริการ ฯลฯ)		2				
3.2 บริการของบริษัทที่มีให้แก่คู่สมรสของเกษตรกรรายย่อยอิสระชาย ด้วยเช่นกัน	1					
3.3 การสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าจะทำแยกกันระหว่างชายและ หญิง	1					
รวม 3	2	2	0	0	0	4
4. บริษัทมีนโยบายด้านเพศและสนับสนุนขีดความสามารถทาง เพศสภาพภายในของบริษัท						
4.1 ความเท่าเทียมทางเพศเป็นเป้าหมายด้านกลยุทธ์ของบริษัท สิ่งนี้ สะท้อนอยู่ในนโยบายด้านเพศสภาพ เป้าหมายทางเพศสภาพ และ การสื่อสารของบริษัท	1					
4.2 ฝ่ายทรัพยากรบุคคลสามารถนำนโยบายนี้ไปใช้		2				
4.3 ผู้หญิงได้รับตำแหน่งในระดับต่างๆ ในบริษัท รวมทั้งตำแหน่ง บริหาร	1					
รวม 4	2	2	0	0	0	4
5. มีกลไกในการสังเกตการณ์กลยุทธ์ทางเพศสภาพของธุรกิจ						
5.1 บริษัททราบจำนวนและสัดส่วนที่คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ของพนักงาน ชายหญิง และเกษตรกรรายย่อยอิสระหญิง	1					
5.2 บริษัทมีการติดตามสถานะของพนักงานทั้งชายและหญิงที่อยู่ใน งานต่างประเภท รวมทั้งงานในส่วนบริหารและเทคนิค และใน ตำแหน่งงานประจำและชั่วคราวตามฤดูกาล	1					
5.3 มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม และการประชุมของชายและหญิง รวมทั้งการขาดและการลาออกและ เข้าใหม่ของพนักงาน		2				
รวม 5	2	2	0	0	0	4

2. การประเมินความเสี่ยงทางเพศสภาพ

ทำไมเรื่องนี้จึงสำคัญ

เพื่อให้การนำคำชี้แนะแนวทางทางเพศสภาพไปใช้อย่างประสบผลสำเร็จ องค์กรที่มีความอ่อนไหวทางเพศสภาพนั้นจะเป็นสิ่งที่ขาดไปไม่ได้ ซึ่งถ้าจะให้ดีควรจะเริ่มที่การสแกนเพศสภาพอย่างรวดเร็ว ตามที่ได้บรรยายไว้ในส่วนที่ 5 ข้อ 1 ซึ่งการประเมิน

ความเสี่ยงที่จะนำเสนอในส่วนนี้จะให้คำแนะนำที่ว่า ทำอย่างไรองค์กรภายในของบริษัทจะสามารถนำคำชี้แนะแนวทางทางเพศสภาพนี้ไปใช้ได้แน่นอน

วิธีทำการประเมินความเสี่ยง

ทุกคำถามในช่องความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นที่อยู่ในแนวตั้ง ถ้าตอบว่า ไม่ ให้ดูคำแนะนำการปฏิบัติแล้วทำแผนเพื่อนำไปใช้

ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น	แนะนำการปฏิบัติ
นโยบายด้านเพศสภาพ	<ul style="list-style-type: none"> พัฒนานโยบายด้านเพศสภาพ ทำการสื่อสารนโยบายนั้นกับพนักงานของบริษัทและกับสังคมภายนอก แถลงนโยบายที่ว่าด้วยความเท่าเทียมทางเพศและการเสริมสร้างพลังทางเศรษฐกิจของผู้หญิงต่อสาธารณะ
ได้มีการทำกลยุทธ์ด้านเพศสภาพและแผนปฏิบัติการหรือไม่	<ul style="list-style-type: none"> พัฒนากลยุทธ์เพื่อแก้ไขข้อจำกัดด้านเพศสภาพของพนักงานหญิง เกษตรกรรายย่อยอิสระหญิง และผู้หญิงในชุมชน ระบุว่าบริษัทจะเข้าถึง ให้ประโยชน์ และสร้างพลังให้ผู้หญิงในทุกระดับอย่างไร
มีการนำเสนอเรื่องความเท่าเทียมทางเพศในสำนักงานใหญ่ของบริษัทและในระดับบริหารหรือไม่	<ul style="list-style-type: none"> ทำสิ่งที่พูด! พิจารณาการปฏิบัติที่แน่นอน ที่จะช่วยในการจ้างงานและรักษาพนักงานหญิงไว้ เพื่อปรับปรุงตำแหน่งของผู้หญิงในบริษัท
มีงบประมาณสำหรับกิจกรรมด้านเพศสภาพหรือไม่	<ul style="list-style-type: none"> รับรองว่ามีงบประมาณในการดำเนินการตามกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับด้านเพศสภาพในระดับต่างๆ ในบริษัท กับพนักงาน เกษตรกรรายย่อยอิสระ และในชุมชน
มีผู้เชี่ยวชาญด้านเพศสภาพในบริษัทหรือไม่	<ul style="list-style-type: none"> ต้องแน่ใจว่ามีผู้เชี่ยวชาญด้านเพศสภาพในบริษัท หากจำเป็น ให้จ้างผู้เชี่ยวชาญภายนอกหรือประสานกับ NGOs หรือบริษัทที่ปรึกษา มีส่วนร่วมในเครือข่ายด้านเพศสภาพ แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับบริษัทผลิตน้ำมันปาล์มอื่นๆ กำหนดจุดโฟกัสด้านเพศสภาพสำหรับกลยุทธ์เฉพาะเช่น การตั้งคณะกรรมการด้านเพศสภาพ และฝึกอบรมและให้อุปกรณ์และตัวอย่างแก่คณะกรรมการกลุ่มนี้
มีการวัดผลด้านเพศสภาพหรือไม่	<ul style="list-style-type: none"> รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเพศสภาพ รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการที่บริษัทเข้าถึง ให้ประโยชน์ และสร้างพลังให้ผู้หญิงอย่างไร
มีการสื่อสารเกี่ยวกับผลลัพธ์ด้านเพศสภาพหรือไม่	<ul style="list-style-type: none"> แบ่งปันประสบการณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติที่ดีและเรื่องราวที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในชีวิตของผู้หญิง ตีพิมพ์เพื่อเผยแพร่เรื่องราวเหล่านี้ (เป็นบทความ หรือกรณีศึกษา ฯลฯ) ในเว็บไซต์ของบริษัทหรือที่อื่นๆ และใช้เรื่องพวกนี้เป็นสื่อและแคมเปญเพื่อสร้างความตระหนักรู้

แหล่งข้อมูลเพิ่มเติม

วิดีโอเกี่ยวกับผู้หญิงในภาคการผลิตน้ำมันปาล์ม

‘What is it like being a woman working in palm oil And how one company is working towards gender equality’. In an industry dominated by men what can a palm oil company do to ensure gender equality [Watch the video](#). Source: Cargill on www.eco-business.com 2019.

‘Gender and palm oil: Working together as a couple’. Yuliana Putri Leha 23 has worked gathering oil palm fruits together with her husband Singapul since 2014 in West Kalimantan Indonesia. Yuliana works on a casual basis but says she’s unsure if she could find alternative work if she tried. [Watch the video](#). Source: Center for International Forestry Research (CIFOR) 2017.

‘Gender and palm oil: A day in the life of a female palm oil worker’. Hear from Magdalena Pandan a 35-year-old oil palm plantation worker in West Kalimantan Indonesia who rises before dawn every day to carry out her duties towards her job her family and her croplands. [Watch the video](#). Source: Center for International Forestry Research (CIFOR) 2017.

Science in the field. Hear from CIFOR scientist Bimbika Sijapati Basnett on her team’s research into issues related to gender and women in the expansion of the oil palm industry in Indonesia. [Watch this video](#). Source: Center for International Forestry Research (CIFOR) 2017.

บล็อกเกี่ยวกับผู้หญิงในภาคการผลิตน้ำมันปาล์ม

‘On the ground in Indonesia with a Cargill safety advisor and her understudy’. Alicia and Meta check that the workers are wearing their personal protective equipment and that it is in good condition. Ever-alert Meta and Alicia live and breathe their safety roles at Harapan a more than 32000-hectare plantation employing more than 5800 workers. [Read the story](#). Source: Cargill 2017.

‘Creating a safer healthier workplace’. Environment Health Fire & Safety Inspector Eka Syamsiah Hidayah Nasution 26 years old Jakarta (GAR): “Even one incident is one too many. I want to minimise the risks further even eliminate them.” This is Eka’s philosophy as the Environment Health Fire & Safety Inspector for Golden Agri-Resources (GAR). [Read the story](#). Source: GAR 2017.

‘Engineering a sustainable future’. Novianti Mandasari Environmental Engineer 25 years old Riau (GAR): “Almost 70 per cent of oil palm fresh fruit bunches become waste once crude palm oil (CPO) is extracted. We are referring to waste such as fibres and shells as well as liquid effluent. So a big part of my job is to reuse reduce recycle and manage this “waste” responsibly—I play an important role in producing palm oil sustainably.’ [Read her story and watch the video](#). Source: GAR 2017.

‘Gender equality in palm oil: Where are we at today’. Golden Agri-Resources (GAR) is exploring where we can play a part in creating a more gender-balanced industry. [Read this blog](#). Source: GAR 2017.

กรณีเกี่ยวกับเพศสภาพทางธุรกิจในภาคอื่นๆ

Reducing Absenteeism and Turnover of Female Workers in the Tuna Industry Solomon islands. Two-pager on the experience of SolTuna in partnership with IFC: the business case for addressing gender-based constraints of female employees on the Solomon Islands. Fair & Sustainable/AgriProFocus 2019. [Read here.](#)

Socially responsible fruit growing South Africa. Two-pager on the experience of Afrifresh in partnership with IFC: the business case for better work for women on fresh fruit farms in South Africa. Fair & Sustainable/AgriProFocus 2019. [Read here.](#)

More and better milk. The partnership of FrieslandCampina and 2SCALE in Nigeria. Two-pager on the business case for recognizing female Fulani as dairy producers and the importance of establishing water points. Fair & Sustainable/AgriProFocus 2019. [Read here.](#)

Coffee that ‘Comes with a Story. The experience of Kyagalanyi in partnership with Rain Forest Alliance. Two-pager on the business case for the household approach in Uganda Fair & Sustainable/AgriProFocus 2019. [Read here.](#)

Women: Champions in Meeting Certification Standards. Asociación Aldea Global Jinotega’s experience in partnership with UTZ (now Rainforest Alliance). Two-pager on the business case for mainstreaming gender in the coffee sector in Nicaragua Fair & Sustainable/AgriProFocus 2019. [Read here.](#)

Chocolate from where the cocoa beans grow. Two-pager on the experience of the company POD Chocolate and the NGO Kalimajari with women’s empowerment in cocoa on Bali Indonesia in partnership with UTZ (now Rainforest Alliance) Fair & Sustainable/AgriProFocus 2019. [Read here.](#)

Women’s World Banking 2017 *Opportunity for Women. Growth for Business.* [Watch the video.](#)

เอกสารอ้างอิง

AgriProFocus (2014). *Gender in value chains. Practical toolkit to integrate a gender perspective in agricultural value chain development.*

AgriProFocus for example in *Sustainable coffee as a family business; approaches and tools to included women and youth* a publication by Hivos AgriProFocus Fair & Sustainable Advisory Services and The Sustainable Coffee Program powered by IDH the Sustainable Trade Initiative available in English (2014) and Spanish (2015).

AgriProFocus/ Fair & Sustainable (2019). *The business case for women's empowerment.* Eight two-pagers with case description of different value chains companies and countries.

Joselyn Bigirwa (2018). Gender-based impacts of commercial oil palm plantations in Kalangala in: Richard Ssemmanda and Michael Opige (eds.) *Oil palm plantations in forest landscapes: impacts aspirations and ways forward in Uganda.*

Center for International Forestry Research (CIFOR) Li T. (2015). *Social impacts of oil palm in Indonesia: A gendered perspective from West Kalimantan.* Bogor Indonesia.

Center for International Forestry Research (CIFOR) Bimbika Sijapati Basnett Sophia Gnych and Cut Augusta Mindry Anandi (2016). *Transforming the Roundtable on Sustainable Palm Oil for greater gender equality and women's empowerment.*

Donor Committee for Enterprise Development (DCED) Erin Markel (2014). *Measuring Women's Economic Empowerment in Private Sector Development.*

Food and Agriculture Organisation of the United Nations (FAO) (2016). *Developing gender-sensitive value chains. A guiding framework.*

FAO (2018). *How can we protect men women and children from gender-based violence Addressing GBV in the food security and agriculture sector.*

HRNS is a foundation created by the Neumann Gruppe a family business market leader in the coffee sector worldwide <https://www.hrnstiftung.org/a-scientifically-sound-gender-approach/>

IFPRI Meinzen-Dick Ruth et al. (2017). *Do agricultural development projects reach benefit or empower women* Expert paper prepared by the International Food Policy Research Institute.

International Finance Corporation (IFC) (2013). *Investing in Women's Employment Good for Business Good for Development.*

International Finance Corporation (IFC)/World Bank Group (2016). *Investing in Women along Agribusiness Value Chains.*

Oxfam (2019). *Business Briefing on Unpaid Care and Domestic Work: Why unpaid care by women and girls matters to business and how companies can address it.*

OxfamNovib (2019). *Gender Action Learning System. Practical guide for transforming gender and unequal power relations in value chains.*