



**T** raining   **E** conomic Empowerment   **A** ssistive Technology   **M** edical Rehabilitation

ການຝຶກອົບຮົມການເຊື່ອມ

ໂຍງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ

**TEAM** Laos

## ວິທີການສ້າງຄວາມສາມາດ ຂອງ ໂຄງການ TEAM ຂອງອົງການ ເວີນເອດຢູເຄຊັນ ລາວ

ຄຽງຄູ່ກັບການສະໜອງທຶນ ໃຫ້ກັບ 15 ອົງການທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ສາກົນ ເພື່ອພັດທະນາ ແລະ ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ຂະແໜງການ ຊ່ວຍເຫຼືອຄົນພິການ ແລະ ພື້ນຟູໜ້າທີ່ການ ໃນ ລາວ, ໂຄງການ TEAM ຂອງອົງການ ສຶກສາໂລກ ທີ່ໄດ້ຮັບທຶນຈາກ ອົງການ USAID-LWVF ກໍ່ຍັງໄດ້ເຮັດວຽກກັບ ຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບທຶນສ່ຳຍ່ອຍ ເພື່ອສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ພວກເຂົາໃນດ້ານຄວາມສາມາດໃນການບໍ່ຫານ ທຶນ ແລະ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການຂອງພວກເຂົາມີປະສິດທິພາບ. WEL-TEAM ໄດ້ດໍາເນີນ ການປະເມີນອົງການຈັດຕັ້ງ ຂອງຜູ້ທີ່ຍື່ນຂໍທຶນນໍາ ໂຄງການ TEAM ທັງໝົດ ເພື່ອກວດເບິ່ງຄວາມສາມາດ ດ້ານການບໍ່ລິຫານທຶນ, ການບໍ່ລິຫານດ້ານການເງິນ, ບຸກຄະລາກອນ, ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກິດຈະກຳ ແລະ ການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ. ຖ້າຫາກ ອົງການດັ່ງກ່າວໄດ້ຮັບອະນຸມັດໃຫ້ຮັບທຶນ, ພະນັກງານ ຂອງ WEL-TEAM ຈະເຮັດວຽກຮ່ວມກັບ ອົງການຈັດຕັ້ງດັ່ງກ່າວ ເພື່ອສົນທະນາກ່ຽວກັບ ຜົນໄດ້ຮັບຂອງການປະເມີນ, ເຊິ່ງລວມທັງ ຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານອົງການຈັດຕັ້ງ ແລະ ຂອບເຂດທີ່ຕ້ອງໄດ້ປັບປຸງ. ຫຼັງຈາກນັ້ນ ໂຄງການ TEAM ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງດັ່ງກ່າວ ຈະເຮັດວຽກຮ່ວມກັນ ເພື່ອສ້າງ ແຜນສ້າງຄວາມສາມາດ ທີ່ມີເປົ້າໝາຍສະເພາະທີ່ສາມາດວັດແທກໄດ້. ການສ້າງຄວາມສາມາດເກືອບທັງໝົດ ແມ່ນກ່ຽວຂ້ອງກັບ ຄວາມສາມາດຂອງອົງການຈັດຕັ້ງ ເພື່ອໃຫ້ສາມາດຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກິດຈະກຳຂອງໂຄງການໃຫ້ປະສິດຜົນສໍາເລັດ ແລະ ເພື່ອບໍ່ລິຫານທຶນຍ່ອຍທີ່ໄດ້ຮັບ, ແຕ່ຖ້າຫາກວ່າ ມີບັນດາຂົງເຂດພິເສດ ທີ່ອົງການຈັດຕັ້ງໄດ້ລະບຸວ່າແມ່ນ ບຸລິມະສິດ, ບັນດາຂົງເຂດດັ່ງກ່າວຈະຖືກລວມເຂົ້ານໍາ ຖ້າເປັນໄປໄດ້.

ການສ້າງຄວາມສາມາດ ແມ່ນໜຶ່ງໃນບັນດາອົງປະກອບຕົ້ນຕໍ ຂອງໂຄງການ TEAM, ແລະ ການປະກອບສ່ວນ ຈາກ ອົງການສຶກສາໂລກແມ່ນມີຫຼາຍຮູບແບບ. ວິທີການໜຶ່ງ ແມ່ນ ການຝຶກສອນວຽກແບບເປັນແຕ່ລະພາກສ່ວນ, ເຊິ່ງພະນັກງານຂອງໂຄງການ TEAM ທີ່ມີຄວາມຊ່ຽວຊານທີ່ຈໍາເປັນດັ່ງກ່າວ ຈະເຮັດວຽກຢ່າງໃກ້ຊິດກັບ ພະນັກງານໜຶ່ງຄົນ ຫຼື ຫຼາຍຄົນ ຂອງອົງການຈັດຕັ້ງດັ່ງກ່າວຢ່າງເປັນປົກກະຕິ ເປັນໄລຍະເວລາດົນນານ ເພື່ອສົນທະນາກ່ຽວກັບບັນຫາສະເພາະ, ອາດຈະຜ່ານທາງໂທລະສັບ, ອີເມລ ຫຼື ແບບກົງໜ້າ, ຫຼື ລວມໝົດທຸກວິທີເຫຼົ່ານີ້. ເທື່ອຕ່າງໄປ ໂຄງການ WEL-TEAM ຈະຈັດຕັ້ງ ການຝຶກອົບຮົມແບບເປັນທາງການ ສໍາລັບຜູ້ຮັບທຶນຍ່ອຍທັງໝົດ. ມາຮອດປະຈຸບັນນີ້, ໂຄງການ TEAM ໄດ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ການຝຶກອົບຮົມ ກ່ຽວກັບ ລະບຽບການຂອງ ອົງການ USAID, ລະບຽບການດ້ານການເງິນຂອງ ໂຄງການ TEAM ຂອງອົງການສຶກສາໂລກ ແລະ ການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ. ນອກຈາກນັ້ນ, ບາງການຝຶກອົບຮົມ ແມ່ນຖືກສະໜອງໃຫ້ ແບບເປັນທາງເລືອກເພີ່ມເຕີມ, ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ ຜູ້ຮັບທຶນຍ່ອຍ ສາມາດເລືອກຫົວຂໍ້ ທີ່ແທດເໝາະກັບພວກເຂົາ ຫຼື ມີຄວາມຈໍາເປັນທີ່ສຸດສໍາລັບອົງການຈັດຕັ້ງຂອງພວກເຂົາໄດ້. ຮອດປະຈຸບັນ, ໂຄງການ TEAM ໄດ້ສະໜອງການຝຶກອົບຮົມ ກ່ຽວກັບ ການພັດທະນາຫຼັກສູດ, ການຝຶກອົບຮົມການຊ່ວຍເຫຼືອດ້ານຈິດຕະວິທະຍາ, ການຝຶກອົບຮົມຄູຝຶກ (ToT), ການຝຶກອົບຮົມການຄຸ້ມຄອງວົງຈອນຂອງໂຄງການ (PCM), ແລະ ການຝຶກອົບຮົມການລວມເອົາບັນຫາບົດບາດຍິ່ງຊາຍ. ໂຄງການ TEAM ຊຸກຍູ້ໃຫ້ ບັນດາຜູ້ຮັບທຶນຍ່ອຍ ສົ່ງພະນັກງານທີ່ເໝາະສົມເຂົ້າຮ່ວມການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມທັງໝົດ ແມ່ນເປີດກວ້າງສໍາລັບພະນັກງານທຸກຄົນ ຕາມຄວາມເໝາະສົມ, ບໍ່ພຽງແຕ່ສໍາລັບພະນັກງານຂອງໂຄງການທີ່ໄດ້ຮັບທຶນຈາກ ໂຄງການ TEAM ເທົ່ານັ້ນ. ການຝຶກອົບຮົມທັງໝົດ ຂອງໂຄງການ WEL-TEAM ແມ່ນວິທີແບບມີສ່ວນຮ່ວມ, ມີການສະທ້ອນຄືນ ແລະ ອະນຸຍາດໃຫ້ ມີເວລາຫຼາຍເທົ່າທີ່ເປັນໄປໄດ້ ສໍາລັບ “ການຮຽນຮູ້ດ້ວຍການປະຕິບັດ” ແລະ ການນໍາໃຊ້ທັກສະ ແລະ ຄວາມຮູ້ ໃນວຽກຕົວຈິງ.

ໂຄງການ TEAM ຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບຄວາມສໍາຄັນ ຂອງການສະທ້ອນຄືນ, ການຕັ້ງເປົ້າໝາຍ ແລະ ການຕິດຕາມໄລຍະຍາວ ແລະ ເປັນປົກກະຕິ ທີ່ຈໍາເປັນສໍາລັບ ການສ້າງຄວາມສາມາດແບບມີປະສິດທິພາບ. ບັນດາຕົວຢ່າງ ກ່ຽວກັບ ວິທີການທີ່ໂຄງການ TEAM ສົ່ງເສີມບັນດາຄຸນຄ່າຕ່າງໆ ເຫຼົ່ານີ້:

- ຫຼາຍໆ ການຝຶກອົບຮົມຂອງ ໂຄງການ WEL-TEAM ແມ່ນໄດ້ຮັບການຕິດຕາມໂດຍ ພາກປະຕິບັດຕົວຈິງ ທີ່ດໍາເນີນໂດຍ ຄູ່ຝຶກ ຫຼື ພະນັກງານ ຂອງໂຄງການ TEAM ຮ່ວມກັບ ຜູ້ຮັບທຶນຍ່ອຍເປັນແຕ່ລະອົງການ ຫຼື ເປັນກຸ່ມນ້ອຍ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ມີໂອກາດສໍາລັບ ອົງການຈັດຕັ້ງ ເພື່ອ ນໍາໃຊ້ ແລະ ປະຕິບັດຕົວຈິງ ສິ່ງທີ່ພວກເຂົາໄດ້ຮຽນຮູ້ ຢູ່ໃນການຝຶກອົບຮົມ ເຂົ້າໃນສະພາບການຂອງພວກເຂົາເອງ ໂດຍມີ ຄໍາຊີ້ນໍາ ແລະ ຄໍາຄິດຄໍາເຫັນ
- ວິດີໂອ ແມ່ນນໍາໃຊ້ ຢູ່ໃນ ພາກປະຕິບັດຕົວຈິງການຝຶກອົບຮົມຄູ່ຝຶກ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ ບັນດາຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມສາມາດເຫັນພວກເຂົາເອງ ໃນເວລາທີ່ກໍາລັງຖ່າຍທອດການຝຶກອົບຮົມ ເຊິ່ງນໍາໃຊ້ເພື່ອເປັນເຄື່ອງມື ສໍາລັບການສະທ້ອນຄືນກ່ຽວກັບຕົນເອງ ແລະ ການປະເມີນຕົນເອງ
- ບັນດາຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ ການຝຶກອົບຮົມ ຈະຕັ້ງ ເປົ້າໝາຍ ແບບ SMART ຢູ່ໃນທ້າຍການຝຶກອົບຮົມ ສໍາລັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃນອະນາຄົດ ເຊິ່ງຈະຖືກຕິດຕາມໂດຍ ຄະນະບໍລິຫານ ຂອງອົງການຈັດຕັ້ງ, ຄູ່ຝຶກ ແລະ/ຫຼື ພະນັກງານຂອງໂຄງການ TEAM
- ແຜນການສ້າງຄວາມສາມາດ ກັບຜູ້ຮັບທຶນຍ່ອຍແຕ່ລະອົງການ ໃນບາງກໍລະນີ ແມ່ນຈະຖືກຕິດຕາມປະຈໍາແຕ່ລະເດືອນ ເພື່ອປະເມີນ ແລະ ສະທ້ອນຄືນ ກ່ຽວກັບຄວາມຄືບໜ້າ ຂອງພຶດຕິກຳສະເພາະ ທີ່ສາມາດສັງເກດເຫັນໄດ້ ເພື່ອວັດແທກຄວາມສາມາດ ໃນໄລຍະຍາວ.

ບັນດາບິ້ມຄູ່ມື ຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ ດັ່ງກ່າວນີ້ ໄດ້ຖືກນໍາໃຊ້ ຢູ່ໃນ ການຝຶກອົບຮົມ 8 ຄັ້ງ ສໍາລັບຜູ້ຮັບທຶນຍ່ອຍຂອງໂຄງການ TEAM, ແລະ ສາມາດ ພິມອອກໃຫ້ໄດ້ ຕາມການຮ້ອງຂໍ ຈາກໂຄງການ WEL TEAM ([bernard\\_franck@la.worlded.org](mailto:bernard_franck@la.worlded.org)), ຫຼື ຢູ່ເວັບໄຊ ທີ່ <https://sites.google.com/site/teamlaopdr/capacity-building>

ເອກະສານທີ່ມີໃນປະຈຸບັນມີຄື:

1. ລະບຽບການ ແລະ ຫຼັກການຂອງ USAID ສໍາລັບ ໂຄງການ TEAM
2. ຂັ້ນຕອນ ແລະ ລະບຽບການດ້ານການເງິນຂອງ ໂຄງການ TEAM
- 3.1 ຄໍາແນະນໍາ ກ່ຽວກັບ ການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ
- 3.2 ເຄື່ອງມື ການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນຂອງ ໂຄງການ TEAM
4. ການອອກແບບ ຫຼັກສູດ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ
5. ຄໍາແນະນໍາ ກ່ຽວກັບ ຄວາມບົກຜ່ອງທາງຈິດ
6. ການຝຶກອົບຮົມ ຄູ່ຝຶກ (TOT)
7. ການຄຸ້ມຄອງວົງຈອນຂອງໂຄງການ

8. ການພັດທະນາ ໂດຍລວມເອົາບົດບາດຍິ່ງຊາຍ

ກຳລັງພັດທະນາຂຶ້ນ ແລະ ຈະມີໃຫ້ໃນໄວ້ນີ້ ມີຄື:

9. ສິ່ງທີ່ຄວນຮູ້ ກ່ຽວກັບສະພາບຂອງຄວາມພິການ

10. ຄວາມເຂົ້າໃຈ ກ່ຽວກັບ ຄວາມບົກຜ່ອງ ແລະ ຄວາມພິການ ທີ່ສອດຄ່ອງກັບ UNCRPD, ICF ແລະ ບົດລາຍງານສາກົນກ່ຽວກັບ ຄວາມພິການ

11. ການເຮັດໃຫ້ເກີດປະໂຫຍດສູງສຸດ ຕໍ່ກັບການເຮັດໜ້າທີ່ ຂອງບັນດາບຸກຄົນທີ່ມີຄວາມບົກຜ່ອງ ໂດຍການນຳໃຊ້ເຕັກໂນໂລຢີຊ່ວຍເຫຼືອ ທີ່ຫຼາກຫຼາຍ

12. ການບໍລິຫານຈັດການ ກໍລະນີ ດ້ານການລວມເອົາ ຜູ້ພິການ

“ເອກະສານດັ່ງກ່າວນີ້ ແມ່ນໄດ້ຖືກຜະລິດຂຶ້ນໂດຍອົງການສຶກສາໂລກ ພາຍໃຕ້ ຂໍ້ຕົກລົງ ເລກທີ APC-GM-0063, ໂດຍຜ່ານ Advancing Partners & Communities (APC), ເຊິ່ງເປັນ ຂໍ້ຕົກລົງຮ່ວມມື 5 ປີ ທີ່ໃຫ້ທຶນ ໂດຍ ອົງການພັດທະນາສາກົນຂອງ U.S. ພາຍໃຕ້ຂໍ້ຕົກລົງ ເລກທີ AID-OAA-A-12-00047, ເຊິ່ງເລີ່ມຕົ້ນໃນ ວັນທີ 1 ເດືອນຕຸລາ 2012.”



## ເອກະສານປະກອບການສຳມະນາການເຊື່ອມໂຍງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ

### ສາລະບານ

ແນະນຳ ແລະ ຄວາມຄາດຫວັງ .....	7
ພາກທີ 1: ສິດທິຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ .....	9
ບົດບາດຍິງ-ຊາຍແມ່ນຫຍັງ? .....	9
ທິດສອບຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ .....	10
ບົດບາດຂອງຍິງ ແລະ ຊາຍ ແລະ ຄຸນຄ່າຂອງແຮງງານ .....	11
ບົດບາດຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ .....	11
ການແບ່ງງານບົນພື້ນຖານເພດ ແລະ ຄຸນຄ່າຂອງແຮງງານ .....	11
ກອບກົດໝາຍທີ່ປົກປ້ອງ ແລະ ສົ່ງເສີມສິດທິແມ່ຍິງ: .....	12
ສົນທິສັນຍາສາກົນວ່າດ້ວຍການລົບລ້າງທຸກຮູບການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງ (CEDAW) (1979) .....	12
ກອງປະຊຸມການດຳເນີນການຄາມໂຄງການປະຕິບັດການສາກົນວ່າດ້ວຍປະຊາຊກອນ ແລະ ການພັດທະນາ, ທີ່ ໄຄໂຣ, ICPD (1994) .....	12
ແຜນປະຕິບັດງານປັກກິ່ງ (1995) .....	13
ເປົ້າໝາຍສະຫະສະຫວັດເພື່ອການພັດທະນາ (MDGs) (2000) .....	13
ເປົ້າໝາຍການພັດທະນາຍືນຍົງ (SDG) .....	14
ພາກທີ 2: ເຊື່ອມໂຍງບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນແຜນການ/ໂຄງການ .....	15
ການເຊື່ອມໂຍງບົດບາດຍິງ-ຊາຍແມ່ນຫຍັງ? .....	15
4 ຂັ້ນຕອນຂອງການເຊື່ອມໂຍງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ .....	17

ພາກທີ 3: ເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດເຊື່ອມບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນການພັດທະນາ , ການວິເຄາະສະຖານະການ ແລະ ການອອກແບບກິດຈະກຳເພື່ອການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ	20
ພາກທີ4: ເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບການເຊື່ອມໂຍງບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນການພັດທະນາ ແລະ ກຳ ນົດບັນຫາເພື່ອວິເຄາະກິດຈະກຳ ແລະ ການສົ່ງເສີມ.....	20
ພາກທີ 5: ເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງ ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກຍິງ ດ້ວຍການນຳໃຊ້ ບາງເຕັກນິກ ແລະ ການພິຈາລະນາ .....	28
ເສັ້ນທາງແຫ່ງຄວາມຝັນ .....	28

## ແນະນຳ ແລະ ຄວາມຄາດຫວັງ

ໂຄງການ TEAM ຂອງອົງການສຶກສາໂລກປະຈຳລາວແມ່ນໂຄງການທີ່ໄດ້ທຶນຊ່ວຍເຫຼືອໂດຍອົງການ ຜູ້ໃຫ້ທຶນ USAID ທີ່ມີເປົ້າໝາຍພັດທະນາ ແລະ ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ຂະແໜງຄົນພິການ, ຂະແໜງກາຍະພາບບຳບັດ, ແລະ ຂະແໜງການແພດພື້ນພູໜ້າທີ່ການ ຢູ່ໃນປະເທດລາວ. ເປົ້າໝາຍຂອງ ໂຄງການ TEAM ແມ່ນເພື່ອສ້າງຄວາມອາດສາມາດໃຫ້ແກ່ຄົນພິການ, ໂດຍສະເພາະແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກຍິງ ໄດ້ມີອິດສະຫຼະພາບ ແລະ ປະສົບຜົນສຳເລັດຢ່າງໃຫຍ່ຫຼວງໃນການເຂົ້າຮ່ວມທຸກຮູບແບບ ຂອງການດຳລົງຊີວິດຢ່າງເຕັມເມັດເຕັມໜ່ວຍ ແລະ ເທົ່າທຽມກັນ. ໂຄງການ TEAM ປະກອບດ້ວຍ 4 ອົງປະກອບຫຼັກຄືດັ່ງນີ້: (i) ການຝຶກອົບຮົມ, (ii) ການສ້າງຄວາມສາມາດທາງດ້ານເສດຖະກິດ, (iii) ການຈັດສົ່ງເທັກໂນໂລຊີຊ່ວຍຄົນພິການ ແລະ (iv) ການບໍລິການປືນປົວດ້ານການແພດແລະພື້ນ ພູໜ້າທີ່ການທາງຮ່າງກາຍ.

ໂດຍການຈັດສົ່ງທຶນຊ່ວຍເຫຼືອໃຫ້ອົງການພັດທະນາທັງພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ, ອົງການສຶກ ສາໂລກປະຈຳລາວ ເປັນຜູ້ບໍລິຫານເງິນຊ່ວຍເຫຼືອລ້າທັງໝົດທີ່ໄດ້ຮັບມາຈາກອົງການ USAID ແລະ ປະສານງານເພື່ອໃຫ້ບັນລຸເປົ້າໝາຍທີ່ແຕກຕ່າງກັນຕາມທີ່ກຳນົດໄວ້ຢູ່ໃນສີ່ອົງປະກອບດັ່ງກ່າວ. ໂດຍ ອົງການສຶກສາໂລກປະຈຳລາວຈະເປັນສະໜັບສະໜູນໃນການສ້າງຂີດຄວາມສາມາດໃນການບໍລິຫານ ທຶນຊ່ວຍ ເຫຼືອ ແລະ ສະໜັບສະໜູນທາງດ້ານວິຊາການໃຫ້ແກ່ຜູ້ໄດ້ຮັບທຶນອີກ.

ຄູ່ມືນີ້ໄດ້ອອກແບບເພື່ອນຳໃຊ້ເປັນແຫຼ່ງຂໍ້ມູນພື້ນຖານ ໃນການສຳມະນາ ການເຊື່ອມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ໃນການພັດທະນາ ເພື່ອຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບທຶນສະໜັບສະໜູນຈາກ TEAM ໂດຍ ສະມາຄົມພັດທະນາ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ (GDA).

ສະມາຄົມພັດທະນາບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແມ່ນ ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ບໍ່ຫວັງຜົນກຳໄລ ທີ່ ພັດທະນາມາ ຈາກ ກຸ່ມພັດທະນາບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ປີ 2012. ໂດຍຮ່ວມມືກັບ ສູນກາງສະຫະພັນຍິງ, ອົງການຈັດຕັ້ງ ສາກົນ ແລະ ຜູ້ໃຫ້ທຶນ, ສະມາຄົມ ໄດ້ເຮັດວຽກ ເພື່ອເພີ່ມຈິດສຳນຶກ, ຈັດກິດຈະກຳຮ່ວມ, ແລກປ່ຽນ ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ, ຄວາມຮູ້ແລະປະສົບການ ກ່ຽວກັບ ການເຊື່ອມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການຈຳແນກ ຄຸນລັກສະນະທາງເພດ.

ເມື່ອການສຳມະນາສິ້ນສຸດ, ຜູ້ໄດ້ຮັບທຶນຈາກ TEAM ຈະເຂົ້າໃຈແຈ້ງຂຶ້ນຕໍ່ກັບ:

- ຄວາມໝາຍ ແລະ ຄວາມສໍາຄັນຂອງ “ເຊື່ອມບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນການພັດທະນາ” ແມ່ນ ຫຍັງ
- ສະພາບການໃນສາກົນ ແລະ ສປປ ລາວ ກ່ຽວກັບຄວາມຮຸນແຮງບົນພື້ນຖານຄຸນລັກສະນະ ທາງເພດ, ການຈໍາແນກ ແລະ ກອບປະຕິບັດທາງສັງຄົມ ທີ່ມີຜົນຕໍ່ກັບໃຫ້ບໍລິການ ແລະ ຜູ້ ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດ.
- ຄວາມຕ້ອງການພິເສດຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກຍິງ, ໂດຍສະເພາະແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍທີ່ ອ່ອນແອ
- ຄວາມເປັນໄປໄດ້ໃນການເຊື່ອມບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນວຽກງານການພັດທະນາໃນ ສປປ ລາວ
- ແມ່ນບັນຫາ ແລະ ສິ່ງກ້າວໜ້າ ຫຍັງ ເມື່ອພັດທະນາ ແລະ ປະຕິບັດໂຄງການ ເພື່ອຮັບປະກັນ ວ່າໄດ້ມີການເຊື່ອມບົດບາດຍິງ-ຊາຍແລ້ວ
- ເຕັກນິກທີ່ເປັນຮູບປະທໍາ ທີ່ສາມາດນໍາໃຊ້ເພື່ອປະໂຫຍດແກ່ໂຄງການ ເພື່ອການປັບປຸງການ ເຂົ້າຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກຍິງ ຊຶ່ງເປັນຜູ້ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຂອງໂຄງການ

ໃນຄູ່ມືນີ້ແມ່ນ ສ່ວນໃຫຍ່ແລ້ວແມ່ນອະທິບາຍ ແລະ ຍົກຕົວຢ່າງຈາກບັນດາໂຄງການ, ຜູ້ໃຫ້ທຶນອິດ ສະລະ. ຄູ່ມືນີ້ນໍາໃຊ້ເປັນແຫຼ່ງຂໍ້ມູນພື້ນຖານສໍາຫຼັບຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມນໍາໃຊ້ໃນຄອບຄົວ ແລະ ອົງກອນ ເຊິ່ງ ສາມາດນໍາໃຊ້ເປັນບ່ອນອີງໃນການ ອອກແບບ ແລະ ປະຕິບັດ ໂຄງການປັດຈຸບັນ ແລະ ອະນາຄົດ. ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມແມ່ນຖືກຊຸກຍູ້ໃຫ້ແລກປ່ຽນເຄື່ອງມືເຫຼົ່ານີ້ກັບໝູ່ຮ່ວມງານຢູ່ໃນອົງການຂອງຕົນເອງ.



## ພາກທີ 1: ສິດທິຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ

ປັດໄຈນຳເຂົ້າ: ບົດນຳສະເໜີ ກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ສິນທິສັນຍາສາກົນ ຊິດ ແລະ ນະໂຍບາຍ ກ່ຽວຂ້ອງກັບສິດທິແມ່ຍິງ.

ຂໍ້ມູນເພີ່ມເຕີມ:

### ບົດບາດຍິງ-ຊາຍແມ່ນຫຍັງ?

ຄຳວ່າ **ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ** ແມ່ນໝາຍເຖິງຄວາມແຕກຕ່າງທາງສັງຄົມລະຫວ່າງ ຍິງ ແລະ ຊາຍ ໂດຍ ຜ່ານວົງຈອນການດຳລົງຊີວິດ. ຄວາມແຕກຕ່າງທາງສັງຄົມໄດ້ຈາກການຮຽນຮູ້ ຈາກເຫດການ ແລະ ປັດໄຈຕ່າງໆ. ມັນຜັງຮາກລົງເລິກຢູ່ໃນວັດທະນະທຳ, ສັງຄົມທີ່ມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນ ແລະ ບົດບາດ ທາງສັງຄົມກໍ່ສາມາດປ່ຽນແປງຕະລອດເວລາ ແລະ ມີຮູບແບບທີ່ຫຼາກຫຼາຍທັງ ຍັງຢູ່ພາຍໃນ ແລະ ລະຫວ່າງວັດທະນະທຳ. “ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ” ກຳນົດບົດບາດ, ອຳນາດ ແລະ ຊັບພະຍາກອນ ສຳຫຼັບ ແມ່ຍິງ ແລະ ຊາຍ ຢູ່ໃນແຕ່ລະວັດທະນະທຳ. ອີງຕາມປະຫວັດສາດ, ໄດ້ກ່າວເຖິງສາຍພົວພັນບົດ ບາດຍິງ-ຊາຍ ແມ່ນນຳພາໂດຍຄວາມຕ້ອງການທີ່ຈະຍົກເອົາຄວາມຕ້ອງການຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ເຫດ ການຕ່າງໆ ຊຶ່ງແມ່ຍິງແມ່ນມີທ່າອ່ຽງດ້ອຍໂອກາດຫຼາຍກວ່າຜູ້ຊາຍ.

**ສົມມຸດຖານກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ:** ສຳຫລັບຫຼາຍຄົນ ຄຳວ່າ “ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ” ດັ່ງກັບວ່າ ຖືກຍກຂຶ້ນມາເປັນບັນຫາສຳຄັນ.

- ບາງຢ່າງເລື່ອງກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແມ່ນເວົ້າເຖິງພຽງແຕ່ແມ່ຍິງເທົ່ານັ້ນ
- ອັນອື່ນກໍ່ແມ່ນກ່ຽວກັບຄວາມສຳຄັນຕໍ່ກັບສຸຂະພາບຈະເລີນພັນ ຫຼື
- ຄວາມຮຸນແຮງບົນພື້ນຖານຄຸນລັກສະນະທາງເພດ (GBV)

ຄວາມສັບສົນກ່ຽວກັບຄວາມໝາຍຂອງ ແລະ ຄວາມເຂົ້າໃຈສ່ວນບຸກຄົນ ແລະ ສະຖາບັນ ເປັນເຮັດ ໃຫ້ມີການວິເຄາະພຽງຜິວຜິນ ແລະ ຈຳກັດຄືນຄວາມຖີ່ ແລະ ການເຊື່ອມໂຍງກັນຂອງຍິງ-ຊາຍ ລວມທັງວິທີການຫຼາຍພາກສ່ວນ. ບາງອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມໄດ້ຍົກປະເດັນນີ້ເປັນສິ່ງຮີບຮ້ອນກ່ຽວ ກັບຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບຂອງຍິງ-ຊາຍໃນການວາງແຜນງານ ມັນຄ້າຍຄືກັບ “ສັງຄົມວິສະວະກອນ” ຊຶ່ງມັນຂັດກັບກອບປະຕິບັດທາງສັງຄົມໃນແຕ່ລະສັງຄົມທີ່ແຕກຕ່າງກັນ.

ການວິເຄາະບົດບາດຍິງ-ຊາຍໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງສິ່ງທີ່ຕ້ອງຄຳນຶງແມ່ນ “ຫຼັກປະຕິບັດທາງວັດທະ ນະທຳ” ຊຶ່ງອີກຄວາມໝາຍ ແມ່ນຄວາມປາດຖະໜາເຊື່ອງຊ້ອນຂອງຜູ້ຊາຍເພື່ອຮັກສາຜົນປະໂຫຍດທີ່

ມີ. ອີກດ້ານນຶ່ງ ແມ່ຍິງເອງກໍ່ມີຄວາມເຂົ້າໃຈບັນຫາທີ່ແຕກຕ່າງກັບຜູ້ຊາຍ ຊຶ່ງເປັນຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ສິດຂອງເຂົາເຈົ້າ.

**ເພດໝາຍເຖິງ:**

- ກຳນົດເພດຍິງ-ຊາຍດ້ວຍຊີວະວິທະຍາ.
- ເພດແມ່ນເກີດມາພ້ອມ ແລະ ຈາກທຳມະຊາດ.
- ເພດບໍ່ສາມາດປ່ຽນໄດ້.
- ຍັງໝາຍເຖິງຄວາມແຕກຕ່າງທາງຮູບປະທຳດ້ານອະໄວຍະວະສືບພັນ ແລະ ໜ້າທີ່ຂອງມັນ.

**ບົດບາດໝາຍເຖິງ:**

- ສັງຄົມເປັນຕົວກຳນົດຄວາມເປັນແມ່ຍິງ ແລະ ຄວາມເປັນຜູ້ຊາຍຂອງ ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ.
- ບົດບາດຍິງ-ຊາຍແມ່ນສ້າງຂຶ້ນໂດຍສັງຄົມ-ວັດທະນະທຳ ແລະ ຄົນເຮົາເປັນຜູ້ສ້າງ.
- ບົດບາດຍິງ-ຊາຍບໍ່ໄດ້ເກີດມາພ້ອມ ສາມາດປ່ຽນແປງໄດ້ຕະຫຼອດ.
- ມັນໝາຍເຖິງ ຄຸນະພາບຂອງຄວາມເປັນຍິງ ແລະ ຄວາມເປັນຊາຍ, ລັກສະນະຂອງການປະພຶດ, ບົດບາດ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບ.

**ທົດສອບຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ**

ຈົ່ງຈຳແນກບັນດາຂໍ້ຄວາມລຸ່ມນີ້ ແລ້ວໝາຍ (✓) ໃສ່ຫ້ອງ ບົດບາດ ຫຼື ເພດ ໃຫ້ຖືກຕ້ອງ.

ລ/ດ	ຂໍ້ຄວາມ	ບົດບາດ	ເພດ
1	ແມ່ຍິງເກີດລູກໄດ້; ຜູ້ຊາຍເກີດບໍ່ໄດ້		
2	ແມ່ຍິງຕ້ອງສຸພາບ; ຜູ້ຊາຍຕ້ອງເຂັ້ງແຂງ		
3	ຜູ້ຊາຍສຽງແຕກເວລາຊອນບ່າວ, ແມ່ຍິງບໍ່ເປັນແບບນັ້ນ		
4	ຜູ້ຊາຍມີກ້າມເນື້ອໃຫຍ່, ແມ່ຍິງມີກ້າມຊີ້ນໜ້ອຍ ແລະ ຮູບຮ່າງບອບບາງ		
5	ຜູ້ຊາຍມີໜວດ ແລະ ເຄົາ, ແມ່ຍິງ		
6	ແມ່ຍິງເປັນປະຈຳເດືອນ, ຜູ້ຊາຍບໍ່ເປັນ		

7	ແມ່ຍິງມີນົມໃຫ້ລູກກິນໄດ້, ຜູ້ຊາຍບໍ່ມີ		
8	ແມ່ຍິງຢູ່ກັບເຍົາເພີ່າກັບເຮືອນ, ຜູ້ຊາຍເຮັດວຽກຊອກເງິນ ຊອກຄ່າ		

### ບົດບາດຂອງຍິງ ແລະ ຊາຍ ແລະ ຄຸນຄ່າຂອງແຮງງານ

#### ບົດບາດຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ

ບົດບາດຂອງຍິງ-ຊາຍ ແລະ ພຶດຕິກຳ ລ້ວນແຕ່ໄດ້ຮຽນຮູ້ຈາກສັງຄົມ, ຊຸມຊົນ ຫຼື ກຸ່ມສັງຄົມ ໂດຍມີເງື່ອນໄຂເຊັ່ນ: ກິດຈະກຳ, ໜ້າທີ່ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບແບ່ງປັນຊັດເຈນລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ. ບົດບາດຂອງຍິງ-ຊາຍ ມີການຄຳນຶງການກຳນົດຮູບແບບ ແລະ ປຸງແປງຕະຫຼອດເວລາ. ປັດໄຈທີ່ສ້າງໃຫ້ມີການປຸງແປງບົດບາດຂອງ ຍິງ ແລະ ຊາຍ:

- ອາຍຸ
- ຊົນຊັ້ນ
- ເຊື້ອຊາດ
- ຊົນເຜົ່າ
- ສາສະໜາ ແລະ ອຸດົມການ
- ສິ່ງແວດລ້ອມພູມສັນຖານ
- ສິ່ງແວດລ້ອມທາງເສດຖະກິດ
- ສິ່ງແວດລ້ອມທາງການເມືອງ

#### ການແບ່ງງານບົນພື້ນຖານເພດ ແລະ ຄຸນຄ່າຂອງແຮງງານ

ຄວາມໝາຍຂອງການແບ່ງງານບົນພື້ນຖານຄວາມເປັນເພດ ໝາຍເຖິງຄວາມເປັນຈິງທີ່ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍຖືກມອບໝາຍບົດບາດໜ້າທີ່ຂອງຕົນແລະໃນສັງຄົມ. ບົດບາດເຫຼົ່ານັ້ນແມ່ນມີການຈຳແນກຢ່າງຊັດເຈນ. ເຖິງວ່າຈະມີຄວາມແຕກຕ່າງທາງສັງຄົມ ແລະ ວັດທະນະທຳ, ວຽກຂອງແມ່ຍິງກໍຍັງຈັດຢູ່ໃນປະເພດ ບໍ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງ. ຍິ່ງໄປກວ່ານັ້ນ, ການຈຳແນກຢູ່ໃນຄອບຄົວກໍຍັງນຳຜົນມາຍັງສັງຄົມ, ເມື່ອໃດທີ່ວຽກງານມີຄວາມຕ້ອງການທັກສະທີ່ມີລັກສະນະຕາຍຕົວວ່າ “ຄຸນລັກສະນະຂອງແມ່ຍິງ” ນັ້ນແມ່ນໃຫ້ຄຸນຄ່າໜ້ອຍທີ່ສຸດ. ແບບສະບັບຕາຍຕົວຂອງບົດບາດຍິງບຸກຄົນຢູ່ການກິດຂີ່ແຮງງານ ແລະ ລະບົບການສຶກສາ ໄດ້ມຄວາມໝາຍສຳຄັນ ຈຳນວນຂອງແມ່ຍິງທີ່ຢູ່ໃນສະພາບ ຄົນຮັບໃຊ້, ມີຄວາມ

ຊໍານານຕໍ່າ, ສະຖານະພາບຕໍ່າກວ່າ ແລະ ເຮັດວຽກທີ່ໄດ້ຄ່າຈ້າງໜ້ອຍ ໃນຂະນະທີ່ຜູ້ຊາຍມີແນວ  
ໂນ້ມ ວ່າມີສະຖານະພາບສູງກວ່າ ແລະ ໄດ້ວຽກທີ່ມີຄ່າຕອບແທນດີກວ່າ.

ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ການແກ້ໄຂບໍ່ແມ່ນການແລກປ່ຽນວຽກກັນຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ ເພື່ອຮັບເອົາ  
ຄຸນລັກສະນະຂອງຜູ້ຊາຍ ຊຶ່ງມັນເຮັດໃຫ້ເປັນຜົນເສຍຕໍ່ກັບວົງຈອນທຳມະຊາດການດຳລົງຊີວິດຂອງ  
ຕົນເອງ. ຈະດີກວ່າ ຫາກແກ້ໄຂທັງສອງ ໂດຍການໃຫ້ໂອກາດທີ່ເທົ່າທຽມກັນ ຍິງ-ຊາຍ ທາງດ້ານ  
ການສຶກສາ, ຝຶກອົບຮົມ ແລະ ເຮັດວຽກປະເພດທີ່ສ້າງຄຸນຄ່າເທົ່າທຽມກັນເພື່ອປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນ  
ການພັດທະນາເສດຖະກິດຂອງຄອບຄົວ ແລະ ປະກອບສ່ວນໃນການພັດທະນາເສດຖະກິດຂອງຊາດ.  
ຊຶ່ງຄວນຕ້ອງໄດ້ເອົາໃຈໃສ່ວຽກງານຂອງຜູ້ຊາຍຢູ່ຊຶ່ງເຂດສຸຂະພາບຈະເລີນພັນ, ເຊັ່ນ: ຮັບຜິດຊອບ  
ວຽກຄອບຄົວ ແລະ ບົວລະບັດສະມາຊິກໃນຄອບຄົວ.

ມີຄວາມຈຳເປັນທີ່ຈະຕ້ອງໄດ້ຍົກເອົາບັນຫາຄຸນຄ່າຂອງວຽກແມ່ຍິງທີ່ບໍ່ໄດ້ຄິດເປັນມູນຄ່ານັ້ນຢ່າງຈິງຈັງ.  
ໃຫ້ຄວາມສຳຄັນຢ່າງສະເໝີພາບໃນການກວດກາຄືນໂຄງສ້າງຮີດຄອງຂອງຄອບຄົວ ທີ່ສະໜັບສະໜູນ  
ຄຸນຄ່າຄວາມເປັນຜູ້ຊາຍ, ຫຼັກປະຕິບັດ ແລະ ຮີດຄອງປະເພນີ ຊຶ່ງໃຫ້ຄວາມໝາຍກັບບົດບາດຂອງຜູ້  
ຊາຍເປັນຫົວນ້ຳຄອບຄົວ ແລະ ຈຳກັດບົດບາດຂອງແມ່ຍິງ ເປັນແມ່, ເມຍ, ລູດສາວ ແລະ ຜູ້ເບີ່ງ  
ແຍງຄອບຄົວພື້ນຖານໃນຄອບຄົວ ແຕ່ບົດບາດຂອງເຂົາເຈົ້າບໍ່ໄດ້ຖືກຮັບຮູ້ຄຸນຄ່າແຮງງານອື່ນໆ (ວຽກ  
ເຮືອນ, ວຽກຊຸມຊົນ). ຊຶ່ງການບໍ່ຮັບຮູ້ວ່າແມ່ຍິງ ໄດ້ປະກອບສ່ວນໃຫ້ວຽກເຮືອນນັ້ນ ຄຸນວຽກຂອງເຂົາ  
ເຈົ້າກໍ່ດ້ອຍຄ່າ.

**ກອບກົດໝາຍທີ່ປົກປ້ອງ ແລະ ສົ່ງເສີມສິດທິແມ່ຍິງ:**

**ສົນທິສັນຍາສາກົນວ່າດ້ວຍການລົບລ້າງທຸກຮູບການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງ (CEDAW) (1979)**

CEDAW ໄດ້ຮັບການຮັບຮອງຈາກກອງປະຊຸມສະມັດຊາໃຫຍ່ສະຫະປະຊາຊາດໃນປີ 1979 ເຊິ່ງມີ  
ຜົນບັງຄັບໃຊ້ໃນນາມສົນທິສັນຍາສາກົນໃນປີ 1981. ສປປ ລາວ ໃຫ້ສັດຕະຍາບັນໃນ ປີ 1983.  
ສປປ ລາວ ໃຫ້ຄຳໝັ້ນສັນຍາໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕາມຫຼັກການ ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ມີສິດສະເໝີ  
ພາບທາງດ້ານໂອກາດຕ່າງໆ ຂອງຍິງ-ຊາຍ ເພື່ອຫຼີກລ່ຽງທຸກຮູບການຈຳແນກ.

**ກອງປະຊຸມການດຳເນີນການຄາມໂຄງການປະຕິບັດການສາກົນວ່າດ້ວຍປະຊາຊກອນ ແລະ ການພັດ  
ທະນາ, ທີ່ ໄຄໂຣ, ICPD (1994)**

ກອງປະຊຸມ ICPD ທີ່ ໄຄໂຣ, ບັນດາປະເທດຕ່າງໆໄດ້ເຫັນດີວ່າ ປະເດັນ ປະຊາກອນ ແລະ ການ  
ພັດທະນາ ແມ່ນມີຄວາມກ່ຽວເນື່ອງກັນ ແລະ ສົ່ງເສີມຄວາມເຂັ້ມໃຫ້ກັບແມ່ຍິງ ຊ່ວຍຕອບສະນອງ

ຄວາມຕ້ອງການຂອງປະຊາຊົນ ເພື່ອການສຶກສາ ແລະ ສາທາ ຊຶ່ງລວມທັງສຸຂະພາບຈະເລີນພັນ ແມ່ນມີຄວາມຈຳເປັນເພື່ອ ສິ່ງເສີມບຸກຄົນ ແລະ ດຸ່ນດ່ຽງຕໍ່ກັບການພັດທະນາ. ສິ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ, ຫຼຸດຜ່ອນຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ກັບແມ່ຍິງ ແລະ ຮັບປະກັນແມ່ຍິງສາມາດຄວບຄຸມຢ່າງສົມບູນ ດັ່ງທີ່ໄດ້ຮັບຮູ້ແລ້ວວ່າ ເຂົາເຈົ້າແມ່ນເສົາຫຼັກຂອງນະໂຍບາຍປະຊາກອນ ແລະ ການພັດທະນາ.

### ແຜນປະຕິບັດງານປັກກິ່ງ (1995)

ແຜນປະຕິບັດງານ ປັກກິ່ງແມ່ນມີເປົ້າໝາຍເພື່ອ ເສີມສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງແມ່ຍິງ ແລະ ປົກສາທາລີກ່ຽວກັບຄວາມສຳຄັນຂອງແມ່ຍິງຢູ່ໃນສັງຄົມ ຊຶ່ງເປັນຜູ້ທີ່ປະກອບສ່ວນຕົ້ນຕໍເຂົ້າໃນເສດຖະກິດ ແລະ ຕໍ່ສູ້ກັບຄວາມທຸກຍາກ, ພ້ອມນັ້ນກໍ່ມີບົດບາດສຳຄັນຢູ່ໃນຄອບຄົວ, ຊຸມຊົນ ແລະ ບ່ອນເຮັດວຽກ. ພ້ອມນັ້ນກໍ່ຍັງກ່າວເຖິງຄວາມກ່ຽວເນື່ອງກັນລະຫວ່າງ ຄວາມທຸກຍາກ ແລະ ການເຊື່ອມໂຊມຂອງ ສິ່ງແວດລ້ອມ ແລະ ຜົນກະທົບຕໍ່ກັບແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍແນວໃດ ຊຶ່ງເຫັນວ່າສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນຜົນກະທົບໂດຍກົງແກ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກ ຫຼາຍກວ່າຜູ້ຊາຍ — “ຄວາມທຸກຍາກຂອງການສະໜັບສະໜູນສິດທິແມ່ຍິງ”.

### ເປົ້າໝາຍສະຫະສະຫວັດເພື່ອການພັດທະນາ (MDGs) (2000)

ໃນປີ 2000 ກອງປະຊຸມສະຫັດສະຫວັດສາກົນ ໄດ້ຮັບຮອງເອົາຖະແຫຼງການສະຫະສະຫວັດ, ທີ່ມີບັນດາເປົ້າໝາຍທີ່ມີເພື່ອການຫຼຸດຜ່ອນຄວາມທຸກຍາກໃນທຸກຂົງເຂດ. ເປົ້າໝາຍສະຫັດສະຫວັດ ທັງ 8, ແມ່ນມີຂົງເຂດສະເພາະຂອງຖະແຫຼງການທີ່ຈະຕ້ອງບັນລຸພາຍໃນປີ 2015, ມີດັ່ງນີ້:

1. ຫຼຸດຜ່ອນຄວາມທຸກຍາກ ແລະ ຜູ້ອິດທິວທິວໂລກ,
2. ບັນລຸການສຶກສາໂດຍພື້ນຖານ,
3. ສິ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ,
4. ຫຼຸດອັດຕາການຕາຍຂອງແມ່ ແລະ ເດັກ,
5. ປັບປຸງສຸຂະພາບແມ່,
6. ຕໍ່ສູ້ກັບພະຍາດ HIV/AIDS, ໄຂ້ເລືອດອອກ ແລະ ພະຍາດຕິດເຊື້ອຕ່າງໆ,
7. ຮັບປະກັນຄວາມຍືນຍົງຂອງສິ່ງແວດລ້ອມ,
8. ພັດທະນາການຮ່ວມມືທົ່ວໂລກເພື່ອການພັດທະນາ.
9. ຫຼຸດຜ່ອນຜົນກະທົບຈາກລະເບີດບໍ່ທັນແຕກໃນ ສປປ ລາວ

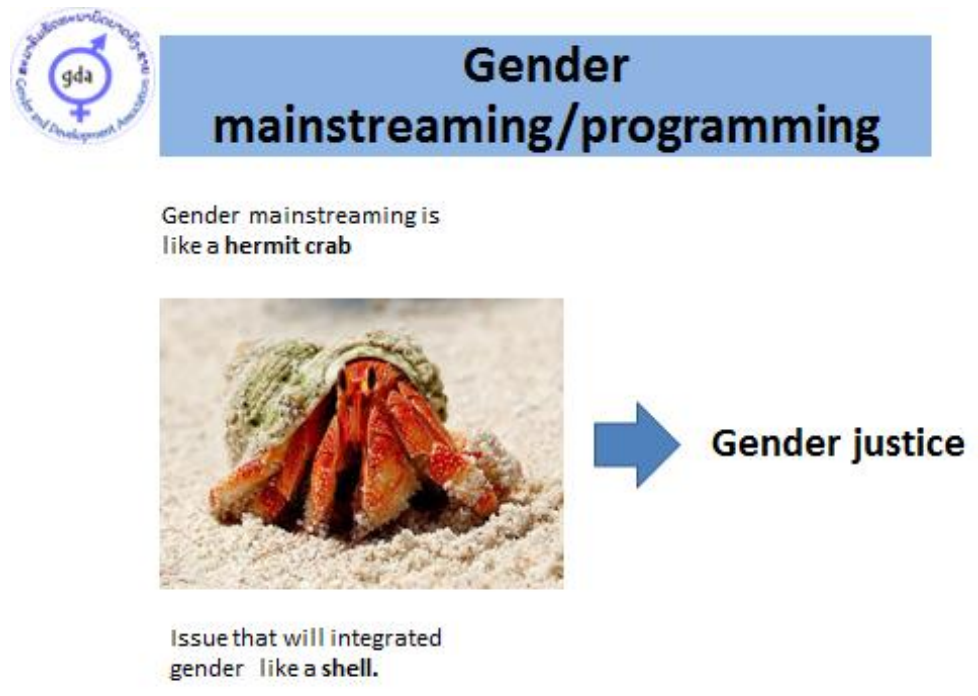
## ເປົ້າໝາຍການພັດທະນາຍືນຍົງ (SDG)

ການພັດທະນາຫຼັງຈາກສິ້ນສຸດ ເປົ້າໝາຍສະຫະສະຫວັດແລ້ວໃນປີ 2015, ລັດຖະບານລາວກໍ່ໄດ້ຮັບຮອງເອົາເປົ້າໝາຍເພື່ອການພັດທະນາຍືນຍົງ (SDG), ພ້ອມທັງຮັບຮອງເອົາບັນດາເປົ້າໝາຍ ເຫຼົ່ານັ້ນ ເປັນຄາດໝາຍສູງຊີນ ແລະ ຕົວຊີ້ວັດ ເພື່ອບັນລຸຂອງລັດຖະບານທີ່ໄດ້ວາງອອກ. ເປົ້າໝາຍເພື່ອການພັດທະນາຍືນຍົງ ມີທັງໝົດ 17 ເປົ້າໝາຍ ແລະ ເປົ້າໝາຍທີ 18 ແມ່ນສະເພາະສໍາຫຼັບ ສປປ ລາວ ຊຶ່ງຈະຕ້ອງບັນລຸ ພາຍໃນປີ 2030 ມີດັ່ງນີ້:

1. ປາສະຈາກຄວາມທຸກຍາກ
2. ຄວາມອິດທິວໝົດໄປ
3. ສຸຂະພາບທີ່ດີ ແລະ ຊີວິດທີ່ດີ
4. ການສຶກສາທີ່ມີຄຸນນະພາບ
5. ຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ
6. ນໍ້າດື່ມສະອາດ ແລະ ຖືກສຸຂະອານາໄມ
7. ພະລັງງານສະອາດ
8. ວຍກເຮັດງານທຳທີ່ດີ ແລະ ເສດຖະກິດຂະຫຍາຍຕົວ
9. ອຸດສະຫະກຳ, ແນວຄິດສ້າງສັນ ແລະ ໂຄງລ່າງພື້ນຖານ
10. ຫຼຸດຜ່ອນຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບ
11. ເມືອງ ແລະ ຊຸມຊົນ ທີ່ຍືນຍົງ
12. ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ກັບການຊົມໃຊ້ ແລະ ການຜະລິດ
13. ແຜນປະຕິບັດດ້ານພູມອາກາດ
14. ການດຳລົງຊີວິດຂອງພື້ນທີ່ລຸ່ມນ້ຳ
15. ການດຳລົງຊີວິດຢູ່ຜືນແຜ່ນດິນ
16. ສັນຕິພາບ ແລະ ສະຖາບັນເຂັ້ມແຂງ
17. ການຮ່ວມມືເພື່ອບັນລຸເປົ້າໝາຍ
18. ຫຼຸດຜ່ອນຜົນກະທົບຈາກລະເບີດບໍ່ທັນແຕກ


## ພາກທີ 2: ເຊື່ອມໂຍງບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນແຜນການ/ໂຄງການ

### ການເຊື່ອມໂຍງບົດບາດຍິງ-ຊາຍແມ່ນຫຍັງ?



**Gender mainstreaming/programming**

Gender mainstreaming is like a hermit crab



Issue that will integrated gender like a shell.

Gender justice

ຮູບພາບນີ້ແມ່ນເປັນການສົມທຽບກັນກ່ຽວກັບການເຊື່ອມໂຍງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ຄືດັ່ງກັບປູທີ່ຕ້ອງອາໄສກາບຫອຍເພື່ອສາມາດດຳລົງຊີວິດຢູ່ໄດ້. ກາບຫອຍແມ່ນບັນດາຂົງເຂດວຽກງານເຊັ່ນ: ການສຶກສາ, ສາທາ, ວຽກງານເກັບກູ້ລະເບີດ, ໄພພິບັດ ແລະ ອື່ນໆ.

### ການເຊື່ອມໂຍງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ

- ແນວຄວາມຄິດ ແລະ ການປະຕິບັດ ກຳນົດເນື້ອໃນ ແລະ ແນວທາງຂອງການພັດທະນາ.
- ເຊື່ອມໂຍງແນວຄວາມຄິດ ແລະ ການປະຕິບັດ ກຳນົດຜູ້ໄດ້ຮັບຫຍັງເພື່ອສາມາດໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນທາງດ້ານບັດໄຈຕ່າງໆໄດ້.
- ທຸກໆແຜນງານຈຳຕ້ອງປະກອບສ່ວນໃນການສ້າງຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ.
- ຄວນຕ້ອງໄດ້ມີພື້ນທີ່ສຳຫຼັບແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍໄດ້ປະກອບ ວິໄສທັດ/ໜ້າທີ່
- ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ ຕ້ອງໄດ້ຮັບຄວາມສະເໝີພາບໃນການແບ່ງປັນຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ຜົນໄດ້ຮັບຈາກບັນດາກິດຈະກຳ.

ປະເດັນສົນທະນາ

- ສິ່ງໃດທີ່ເຮົາຄວນຄິດ. ກ່ອນປະຕິບັດຕ້ອງຄຳນຶງເຖິງຢູ່ສະເໝີ. ຈາກນັ້ນເຮົາຈະເຫັນຜົນໄດ້ຮັບ. ຖ້າຫາກຜົນໄດ້ຮັບບໍ່ໄດ້ດີຕ້ອງໄດ້ທົບທວນອີກຄັ້ງວ່າຄວນຕ້ອງປັບປຸງ ແລະ ຜົນໄດ້ຮັບກໍ່ຈະມີການປ່ຽນແປງ. ພວກເຮົາຕ້ອງໄດ້ສົມທຽບລະຫວ່າງຜົນໄດ້ຮັບທັງສອງ ແລະ ຮຽນຮູ້ຈາກສິ່ງທີ່ເຮົາໄດ້ເຮັດ. ເມື່ອເລີ່ມຕົ້ນຄິດບົດບາດຍິງ-ຊາຍຄວນຕ້ອງໄດ້ຄຳນຶງເຖິງຕອນນີ້ເລີຍ.
- ການມີ 2 ຂົງເຂດສຳຫຼັບການເຊື່ອມໂຍງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ. ອົງການ ແລະ ໂຄງການ. ໃນເວລາດຽວກັນ, ພວກເຮົາເຊື່ອມໂຍງບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນອົງການທີ່ຈະຕ້ອງມີກິນອາຍຂອງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ. ເມື່ອອົງການຄຳນຶງເຖິງເລື່ອງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ໂຄງການກໍ່ຈະມີກິນອາຍຂອງມັນເຊັ່ນກັນ
- ໃນການຄາດຄະເນ ຢູ່ໃນເອກະສານໂຄງການຂອງທ່ານ, ບົດບາດຍິງ-ຊາຍຄວນຖືກບັນຈຸເປັນສິ່ງທ້າທາຍ ເນື່ອງຈາກການແບ່ງປັນຊັບພະຍາກອນທີ່ບໍ່ເທົ່າທຽມເປັນອຸປະສັກຂອງຄວາມສຳຫຼັດໂຄງການ. ໃນສະຖານະການແບບນີ້ ບາງອົງກອນໄດ້ຈັດໃຫ້ມີການປູກຝັງຈິດສຳນຶກກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນຄວາມສ່ຽງດັ່ງກ່າວ. ມີຕົວຢ່າງທີ່ດີຈາກປະເທດ ມຽນມາ: ເມື່ອແມ່ຍິງລິເລີ່ມໃຫ້ກູ້ຢືມຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ເມື່ອຈຳນວນເງິນຫຼາຍຂຶ້ນຜູ້ຊາຍກໍ່ເຂົ້າມາຄວບຄຸມ. ເຂົາເຈົ້າມີລາຍຮັບ ແຕ່ກໍ່ບໍ່ໄດ້ເຮັດໃຫ້ແມ່ຍິງມີຄວາມເຂັ້ມແຂງ ເນື່ອງຈາກໂຄງການ. ບາງຄັ້ງ, ເມື່ອແມ່ຍິງມີລາຍຮັບເປັນເງິນ ແລະ ຄວາມເຊື່ອໝັ້ນຕົນເອງເພີ່ມຂຶ້ນ ແລະ ຂໍ້ຂັດແຍ້ງກໍ່ເກີດຂຶ້ນ. ເຖິງວ່າໂຄງການຈະປະສົບຜົນສະເຫຼີດກໍ່ຕາມ ແຕ່ມັນບໍ່ມີຄວາມໝາຍຫຍັງຕໍ່ກັບຜູ້ຊາຍ.
- ບາງຄັ້ງ, ແມ່ຍິງເອງກໍ່ອັບອາຍທີ່ຈະຕ້ອງໄປພົບ ສານ (ການເຂົ້າເຖິງຄວາມຍຸດຕິທຳ). ການຝຶກອົບຮົມບົດບາດຍິງ-ຊາຍກໍ່ບໍ່ແມ່ນຄຳຕອບແກ່ການເຊື່ອມໂຍງບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນໂຄງການ. ດັ່ງນັ້ນ, ສະໜັບສະໜູນການຝຶກອົບຮົມປູກຝັງຈິດສຳນຶກບົດບາດຍິງ-ຊາຍແກ່ຊຸມຊົນແມ່ນມີຄວາມສຳຄັນ. ຕ້ອງການໃຫ້ມີການຝຶກອົບຮົມທີ່ມີຄວາມໝາຍໃນການປະເມີນຜົນໄດ້ຮັບພ້ອມ.
- ບັນຈຸສິ່ງຄາດຄະເນ ແມ່ນມີຄວາມສຳຄັນ ເພື່ອພິສູດເຖິງຂະບວນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ. ການກະຕວງ ແລະ ຄວາມສ່ຽງ ແມ່ນເພື່ອຄວາມປອດໄພແກ່ທ່ານ, ການກະຕວງທີ່ດີແມ່ນມາຈາກການວິເຄາະຂໍ້ມູນຂອງທ່ານເອງ.





# Gender mainstreaming/programming



## 4 ຂັ້ນຕອນຂອງການເຊື່ອມໂຍງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ

### ➤ ຂັ້ນຕອນ 1: ອອກແບບ

- **ສະຖິຕິແຍກເພດ (SDD):** ໃນເມື່ອເຮົາຈະເຊື່ອມໂຍງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ຂໍ້ມູນແມ່ນມີຄວາມຈໍາເປັນຕ້ອງໄດ້ແຍກເພດ.
- **ຂໍ້ມູນເພື່ອການວິເຄາະບົດບາດຍິງ-ຊາຍ:** ຂໍ້ມູນຈະຕ້ອງໄດ້ມີການວິເຄາະໃນມູມມອງຂອງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ.

### ➤ ຂັ້ນຕອນ 2: ວາງແຜນ

ເຮົາເອງກໍຮູ້ວ່າການອອກແບບບົດສະເໜີໂຄງການລວມທັງການວາງແຜນ. ພວກເຮົາສະເໜີຜູ້ໃຫ້ທຶນ ເພື່ອສະໜັບສະໜູນ/ເຊື່ອເຮົາ. ໃນບົດສະເໜີໂຄງການ, ພວກເຮົາມີ**ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ກັບທາງເທິງ ແລະ ທາງລຸ່ມ**. ເຮົາຮັບຜິດຊອບຕໍ່ກັບຜູ້ທີ່ເຊື່ອໝັ້ນເຮົາທັງທີ່ບໍ່ເຄີຍຮູ້ຈັກກັນມາກ່ອນ. ໃນຂະນະດຽວກັນ. ເຮົາກໍຮັບຜິດຊອບຕໍ່ກັບຊຸມຊົນ. ມັນເອີ້ນວ່າເປັນຄວາມຮັບຜິດຊອບເນື່ອງຈາກວ່າ ເງິນນັ້ນແມ່ນຂອງຊຸມຊົນ.

ການເຊື່ອມໂຍງບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນຂົງເຂດນີ້,

- 1) ແມ່ຍິງ ແລະ ຊາຍຮ່ວມກັນໃນການສ້າງແຜນ
- 2) ບົດບາດຍິງ-ຊາຍຕ້ອງບັນຈຸໃນຮ່າງລັອກແຟມ

➤ **ຂັ້ນຕອນ 3: ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ (ຕົວຊີ້ວັດ)**

ການຂຽນບົດສະເໜີໂຄງໂດຍທົ່ວໄປແມ່ນເຮົາເຮັດຮ່ວມກັນກັບທີມງານ. ບາງຄັ້ງ, ຜູ້ທີ່ຂຽນບົດສະເໜີບໍ່ເຄີຍໄປຊຸມຊົນ ແລະ ບໍ່ຮູ້ສິ່ງທີ່ເກີດຂຶ້ນໃນທ້ອງຖິ່ນ. ມັນມີຄວາມສໍາຄັນທີ່ຈະຕ້ອງມີພື້ນທີ່ສໍາຫຼັບຊຸມຊົນໃນການແລກປ່ຽນຄວາມຄິດເຫັນ ແລະ ຄໍາສະເໜີ. ຫາກມີສ່ວນຮ່ວມຈາກຊຸມຊົນຫຼາຍເທົ່າໃດ, ກໍ່ຈະຍິ່ງເຫັນໄດ້ຜົນໄດ້ຮັບ. ໃນຂົງເຂດນີ້, ຈະຕ້ອງໄດ້ຮັບປະກັນວ່າທັງຍິງ ແລະ ຊາຍ ມີສ່ວນຮ່ວມໃນທຸກຂັ້ນຕອນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການ ໂດຍສະເພາະການເຊື່ອມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ.

**ຕົວຊີ້ວັດ:** ຕົວຊີ້ວັດບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແມ່ນເວົ້າເຖິງ ຍິງ-ຊາຍ. ຕົວຊີ້ວັດເອົາໃຈໃສ່ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແມ່ນຍົກເອົາປະເດັນທີ່ສື່ເຖິງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ.

➤ **ຂັ້ນຕອນ 4: ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງອົງການ**

ເປັນຫົວໃຈຂອງຂະບວນການ. ມັນມີຄວາມສໍາຄັນໃຫ້ອົງການມີຄວາມສາມາດຫຼາຍກວ່າບຸກຄົນມີຄວາມສາມາດ. ອາດແບ່ງເປັນ 2 ປະເພດພະນັກງານໃນອົງການ; ທີມສະໜັບສະໜູນວິຊາການ ແລະ ໜ່ວຍງານສະໜັບສະໜູນແຜນງານ. ຫ້ອງການ (ສະໜອງລະບົບ) ກໍ່ມີຄວາມສໍາຄັນຫຼາຍ. ໃນເວລາດຽວກັນ, ທີມວິຊາການກໍ່ສໍາຄັນໃນການສະໜັບສະໜູນທາງດ້ານວິຊາການແກ່ແຜນງານ ແລະ ພາຍໃນອົງການນໍາ. ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງອົງກອນກ່ຽວກັບເຊື່ອມໂຍງບົດບາດຍິງ-ຊາຍແມ່ນໝາກຫົວໃຈຂອງອົງການ.

**ຫົວຂໍ້ສົນທະນາ**

- ສິ່ງໃດກໍ່ຕາມທີ່ເຮົາເຮັດ ແມ່ນເພື່ອບັນລຸຕົວຊີ້ວັດ. ສະນັ້ນ, ໃນນາມນັກພັດທະນາ, ພວກເຮົາຕ້ອງກວດກາຕົວຊີ້ວັດກ່ອນປະຕິບັດໃນຊຸມຊົນ. ອີກດ້ານນຶ່ງມັນເອີ້ນວ່າຜົນໄດ້ຮັບບົນພື້ນຖານການປະຕິບັດ.
- ເມື່ອໃດເລີ່ມການຕິດຕາມ? ພວກເຮົາຈໍາເປັນຕ້ອງຕິດຕາມໃນລະຫວ່າງໄລຍະການສ້າງແຜນ. ການຕິດຕາມເປັນວຽກສອດປະສານ. ພວກເຮົາຕິດຕາມ 2 ສິ່ງ: ຄວາມກ້າວໜ້າຂອງກິດຈະກຳ ຊຶ່ງຕອບເຮົາວ່ານະບັດຈຸບັນເຮົາຢູ່ໃສ ແລະ ຂະບວນການຕິດຕາມ ຊຶ່ງເຮົາຈະເຮັດແນວໃດ. ເຖິງແມ່ນວ່າການຝຶກອົບຮົມ ກໍ່ຍັງຕ້ອງຕິດຕາມທັງສອງຢ່າງ. ຕົວຢ່າງ: ເພື່ອເບິ່ງຄວາມກ້າວໜ້າ, ເຮົາເບິ່ງຕະລາງເວລາ ແລະ ປະເມີນຜົນຄວາມຄືບໜ້າຂອງການຝຶກອົບຮົມ. ເຄື່ອງມືໃນການຕິດຕາມແມ່ນຈໍາເປັນຕ້ອງມີການເອົາໃຈໃສ່ບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຊັ່ນກັນ.

- ບໍ່ວ່າທ່ານກະກຽມແບບສອບຖາມແນວ, ມັນມີຄວາມສໍາຄັນຕ້ອງໄດ້ອີງໃສ່ຕົວຊີ້ວັດ ທີ່ລະບຸໃນເອກະສານໂຄງການ. ການຕິດຕາມບໍ່ແມ່ນການທົບທວນ ແລະ ໃຫ້ຄໍາປຶກສາ.
- ສິ່ງທີ່ຜູ້ໃຫ້ທຶນສົນໃຈ ແມ່ນຜົນໄດ້ຮັບເນື່ອງຈາກວ່າ ຜົນໄດ້ຮັບແມ່ນເປັນຕົວຊີ້ວັດ. ດັ່ງນັ້ນຕົວຊີ້ວັດກໍ່ຕ້ອງເອົາໃຈໃສ່ບົດບາດຍິ່ງ-ຊາຍ.
- ປັດຈຸບັນນີ້, ອົງການທັງຫຼາຍນຳໃຊ້ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນແຜນຍຸດທະສາດຂອງເຂົາ. ການເຊື່ອມໂຍງບົດບາດຍິ່ງ-ຊາຍເປັນໜຶ່ງໃນຍຸດທະສາດເຊັ່ນກັນ. ເມື່ອເຮົາເບິ່ງເລື່ອງການເຊື່ອມໂຍງບົດບາດຍິ່ງ-ຊາຍ, ທໍາມະດາແລ້ວແມ່ນເບິ່ງຂະບວນການ (ຄຸນນະພາບ) ລວມທັງ ຄວາມກ້າວໜ້າ (ປະລິມານ).
- ຂໍ້ມູນ ແລະ ຕົວເລກ: ຂໍ້ມູນທີ່ນັບໄດ້ ແລະ ນັບບໍ່ໄດ້. ການເຊື່ອມໂຍງບົດບາດຍິ່ງ-ຊາຍ ຕ້ອງການ ເປັນແບບ ປູເສສວນ (ປູ ແລະ ກາບຫອຍ). ເພື່ອເຊື່ອມໂຍງບົດບາດຍິ່ງ-ຊາຍ, ພວກເຮົາຕ້ອງການ ຫອຍທີ່ເປັນດັ່ງ ການດໍາລົງຊີວິດ, ກະສິກໍາ ແລະ ອື່ນໆ. ສໍາຫຼັບຜົນໄດ້ຮັບເບື້ອງຕົ້ນແມ່ນຕ້ອງການນຳໃຊ້ຕົວຊີ້ວັດ. ບັນດາຕົວຊີ້ວັດແມ່ນວັດແທກຜົນໄດ້ຮັບຕໍ່ກັບເປົ້າໝາຍ. ຄວາມແຕກຕ່າງລະຫວ່າງຈຸດປະສົງ ແລະ ຕົວຊີ້ນັ້ນ, ຈຸດປະສົງແມ່ນບໍ່ມີຕົວຕົນ ແລະ ຕົວຊີ້ວັດ ສາມາດຈັບຕ້ອງໄດ້. ຕົວຊີ້ວັດແມ່ນສິ່ງທີ່ເຮົາຕ້ອງການບັນລຸໃນໄລຍະເວລາຂອງໂຄງການ.
- ຄວາມສະເໝີພາບຍິ່ງ-ຊາຍມີຄວາມໝາຍແນວໃດ? ຄວາມສະເໝີພາບຍິ່ງ-ຊາຍ ເນື່ອງຈາກການຈໍາແນກຍິ່ງ-ຊາຍ ສະນັ້ນຄວາມສະເໝີພາບຍິ່ງ-ຊາຍແມ່ນໝາຍເຖິງປາສະຈາກການຈໍາແນກຍິ່ງ-ຊາຍ. ການພັດທະນາ, ຄວາມຮັກ, ສັນຕິສຸກ, ຄວາມສາມັກຄີແຫ່ງຊາດ ແລະ ຄວາມຄຽດຊັງເປັນຄຸນນະພາບທີ່ຈັບຕ້ອງບໍ່ໄດ້. ຄວາມສະເໝີພາບຍິ່ງ-ຊາຍ ມັນບໍ່ແມ່ນບໍ່ມີຕົວຕົນ ແຕ່ມັນສາມາດເບິ່ງເຫັນໄດ້ຜ່ານຕົວຊີ້ວັດ. ຜູ້ຄົນເລີ່ມສົນທະນາ “ເລື່ອງຄວາມສະເໝີພາບຍິ່ງ-ຊາຍ” ເປັນຂະບວນການຂອງຕົວຊີ້ວັດ ຫຼາຍກ່ອນຄວາມກ້າວໜ້າຕົວຊີ້ວັດ.

ການເຊື່ອມໂຍງບົດບາດຍິ່ງ-ຊາຍເປັນການປະຕິບັດ. ສະນັ້ນ, ມີຄວາມຈໍາເປັນຈະຕ້ອງໄດ້ປະຕິບັດ ແລະ ຮຽນຮູ້ຂາກຄວາມຜິດພາດຈຶ່ງສາມາດເຮັດໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ. ດັ່ງການຮຽນລອຍນໍ້າ, ຫາກມີພຽງແຕ່ນັ່ງຢູ່ຕະຝັ່ງກໍ່ຈະບໍ່ສາມາດລອຍເປັນໄດ້. ພຽງແຕ່ເຮົາຕ້ອງໄດ້ລົງນໍ້າ ແລະ ພະຍາຍາມຮຽນເຮົາກໍ່ຈະສາມາດລອຍໄດ້ໃນທີ່ສຸດ. ພວກເຮົາຈໍາເປັນຕ້ອງຮຽນຮູ້ ແລະ ປະຕິບັດ ມັນກໍ່ຄືກັນກັບການເຊື່ອມໂຍງບົດບາດຍິ່ງ-ຊາຍ. ດັ່ງທີ່ເຮົາຈະຂຽນເລກບວກໄດ້ “+”, ມັນກໍ່ເລີ່ມຈາກໝາຍລົບກ່ອນ “-“. ເມື່ອເຮົາຕັດລົບ, ມັນຈະກາຍເປັນບວກ.

### ພາກທີ 3: ເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດເຊື່ອມບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນການພັດທະນາ, ການວິເຄາະສະຖານະການ ແລະ ການອອກແບບກິດຈະກຳເພື່ອການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ

ປັດໄຈນຳເຂົ້າ: ແນະນຳ ແລະ ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບການລະບົບການຮຽນຮູ້ປະຕິບັດຕົວຈິງດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ (GALs)

#### ເປົ້າໝາຍຂອງເຄື່ອງມື ເພັດ:

ການວິເຄາະຮູບເພັດແມ່ນສ້າງຂຶ້ນໂດຍອີງຕາມ 5 ອົງປະກອບຂອງສິດທິທີ່ໄດ້ລະບຸຢູ່ໃນ ຊື່ດໍ:

ສິດ 1: ປາສະຈາກຄວາມຮຸນແຮງ

ສິດ 2: ສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍໃນການຕັດສິນບັນຫາ

ສິດ 3: ສິດທິສະເໝີພາບທາງດ້ານຊັບສິນ

ສິດ 4: ອິສະຫຼະທາງດ້ານ ແນວຄິດ, ການເຄື່ອນໄຫວ ແລະ ໂຮມຊຸມນຸມ

ສິດ 5: ສິດສະເໝີພາບ ໃນການເຮັດວຽກງານ ແລະ ພັກຜ່ອນ

#### ເປົ້າໝາຍຕໍ່ກັບຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ

- ສະທ້ອນຄືນເລິກຊຶ່ງໃນສິ່ງທີ່ເຂົາເຈົ້າຕ້ອງການປັດຈຸບັນ ສຳຫຼັບອະນາຄົດກ່ຽວກັບສາຍພົວພັນບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ໂດຍອີງຕາມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງເຂົາເຈົ້າ.
- ແລກປ່ຽນຄວາມຄິດເຫັນກັບແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ
- ຮຽນຮູ້ເຄື່ອງມື ແລະ ປັບປຸງ ເຄື່ອງມືຮູບເພັດ ກາຍເປັນພັນທະສັນຍາຂອງຄອບຄົວດ້ານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ.
- ປັບປຸງ ທັກສະ ການແຕ້ມ, ການຟັງ ແລະ ອຳນວຍຄວາມສະດວກກຸ່ມ

#### ເປົ້າໝາຍຕໍ່ກັບອົງການ

- ຈຳແນກຕົວຊີ້ວັດຊັດເຈນ ທີ່ສາມາດນຳໃຊ້ລະບົບຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນຂອ
- ອົງການ.
- ລະບຸຄວາມຄືບໜ້າທີ່ໄດ້ຮັບ ແລະ ການປັບປຸງຕົວຊີ້ວັດສຳຫຼັບການຕິດຕາມໃນອະນາຄົດ.

### ພາກທີ4: ເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບການເຊື່ອມໂຍງບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນການພັດທະນາ ແລະ ກຳນົດບັນຫາເພື່ອວິເຄາະກິດຈະກຳ ແລະ ການສົ່ງເສີມ

ປັດໄຈນຳເຂົ້າ: ບົດສະເໜີ ຄຳແນະນຳ ແລະ ຂັ້ນຕອນຂອງເຄື່ອງມືຕົ້ນໄມ້ຄວາມດຸ່ນດ່ຽງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ

## ຂໍ້ມູນເພີ່ມເຕີມ:

### ຕົ້ນໄມ້ຄວາມດຸ່ນດ່ຽງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ

ຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍພາຍໃນຫຼັງຄາເຮືອນ ແມ່ນປະເດັນສາເຫດຕົ້ນຕໍອັນນຶ່ງຂອງຄວາມບໍ່ດຸ່ນດ່ຽງ ແລະ ບໍ່ມີປະສິດທິພາບໃນຕົ້ນໄມ້ຫຼັງຄາເຮືອນນັ້ນ ຊຶ່ງເຮັດໃຫ້ພວກມັນລົ້ມໄດ້ງ່າຍ.

ການເຮັດວຽກຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍແມ່ນບໍ່ສະເໝີພາບຢູ່ແລ້ວ, ການນຳພາ ແລະ ການແບ່ງງານທີ່ບໍ່ສະເໝີພາບ ທີ່ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນຕົ້ນໄມ້. ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍກໍອາດຈະບໍ່ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຢ່າງສະເໝີພາບຈາກ ໝາກ ແລະ ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທີ່ບໍ່ມີຜົນປະໂຫຍດແມ່ນເຮັດໃຫ້ຕົ້ນໄມ້ລົ້ມໄດ້ເຊັ່ນກັນ.

ລຳຕົ້ນຂອງຕົ້ນໄມ້ຫຼັງຄາເຮືອນ ແມ່ນຈະຖືກເຮັດໃຫ້ໂຄ້ງໂງ່ໄປທາງໃດທາງນຶ່ງ ຫຼື ໄປທາງອື່ນ ເນື່ອງຈາກຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບໃນການເປັນເຈົ້າຂອງຊັບສິນ ແລະ ການບໍ່ໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຕັດສິນໃຈ. ໝາຍຄວາມວ່າແຕ່ລະຄົນແມ່ນຜ່ານບົນເສັ້ນທາງຂອງຕົນເອງໂດຍບໍ່ໄດ້ສົນໃຈສິ່ງອື່ນໆ ແລະ ຕົ້ນໄມ້ກາຍເປັນອ່ອນແອ.

ມັນມີຄວາມສຳຄັນທີ່ຈະຕ້ອງຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃຫ້ເກີດຜົນແຕ່ລະດ້ານຂອງ ລຳຕົ້ນ ກໍເທົ່າກັບຊ່ວຍໃຫ້ການເຕີບໃຫຍ່ຢ່າງເຂັ້ມແຂງ ແລະ ຊ່ວຍໃຫ້ການລຳລຽງສິ່ງທີ່ດຶງຈາກຮາກໄປຫາກິ່ງໆ. ພ້ອມກັນນັ້ນ, ຕົ້ນໄມ້ກໍຍັງອອກດອກ ແລະ ຊຶ່ງໂດຍແມ່ນຜົນມາຈາກຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບ ແລະ ອາດເປັນທັງຮາກເຫງົາທີ່ສາມາດຖອນຮາກບັນຫາອື່ນໆໄດ້ນຳ. ແມ້ວ່າຮາກຈະໄດ້ຮັບຜູ້ແຕ່ຫາກໄດ້ຮັບພຽງແຕ່ດ້ານດຽວ ຕົວຢ່າງ: ຝັກອົບຮົມ ຫຼື ໃຫ້ບັດໃຈນຳເຂົ້າພຽງແຕ່ກັບຜູ້ຊາຍ ຫຼື ຖ້າຫາກການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກ່ຽວກັບຕົ້ນໄມ້ແມ່ນບໍ່ເປັນໄປຢ່າງສະເໝີພາບ ຕົວຢ່າງ: ກຳມະສິດໃນຊັບສິນ, ຊຶ່ງອາດເຮັດໃຫ້ຕົ້ນໄມ້ນັ້ນສູງໃຫຍ່ພຽງແຕ່ດ້ານດຽວ ແລະ ກໍອາດລົ້ມໄວເຊັ່ນກັນ.

### ເປົ້າໝາຍຂອງ ຕົ້ນໄມ້ຄວາມດຸ່ນດ່ຽງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ

ຕົ້ນໄມ້ຄວາມດຸ່ນດ່ຽງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ເປັນເຄື່ອງມືທີ່ລວບລວມຂໍ້ທີ່ຊົງພະລັງ ຊຶ່ງເກັບກຳໂດຍບັນດາເຄື່ອງມືບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ເຊັ່ນ: ການເຂົ້າເຖິງ/ຄວບຄຸມ ແລະ ຕະລາງເວລາ. ແຕ່ລະຄົນມີວິທີການວິເຄາະຕາມຄວາມເປັນຈິງຂອງຕົນເອງ, ປາສະຈາກອັກຄະຕິ. ໃນຮູບແບບສິ່ງທ້າທາຍ “ວັດທະນະທຳ”, ຊຶ່ງມັນຮັບຮອງຄວາມຄືບໜ້າຫຼາຍກວ່າເປັນການຄາດເດົາຫຼືອັດສະລະລ່າຍ ຊຶ່ງສາ ມາດສະແດງເຖິງແນວທາງຕໍ່ໜ້າຢ່າງເປັນຮູບປະທຳ ແລະ ຄວາມນຳເຊື່ອຖືໃນການສະແດງອອກມາວ່າຄວາມບໍ່ດຸ່ນດ່ຽງໂດຍຕົວຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມເອງ, ຫຼາຍກວ່າທີ່ຈະເປັນການຄາດເດົາແບບຄຸມເຄືອກກ່ຽວກັບສິ່ງທີ່ເຂົາເຈົ້າຮູ້ແລ້ວວ່າຈະໂນ້ມນ້າວຜູ້ນຳຊຸມຊົນແນວໃດເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ. ເຄື່ອງມືນີ້ບໍ່ໄດ້ຍຸດຄຸ້ມພຽງແຕ່ການ

ວິເຄາະ, ມັນລວມທັງສຸມໃສ່ການກຳນົດພັນທະກິດຮີບດ່ວນ ແລະ ໄລຍະຍາວທີ່ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມສາມາດ ປັບປຸງຕົ້ນໄມ້ຄວາມດຸ່ນດ່ຽງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ເພີ່ມການດຳລົງຊີວິດທີ່ດີ ໂດຍຜ່ານການແບ່ງ ງານຢ່າງມີປະສິດທິພາບ, ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທາງດ້ານວຽກງານການຜະລິດຫຼາຍຂຶ້ນ, ສະເໝີພາບໃນການ ຮ່ວມເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ການຕັດສິນໃຈ.

ເຊິ່ງນີ້ແມ່ນ ໄລຍະຂອງປະກອບສ່ວນ ເປົ້າໝາຍເພື່ອປຸກຝັງຈິດສຳນຶກ ແລະ ກຳນົດ 5 ການ ປ່ຽນແປງ ທີ່ສາມາດຕິດຕາມໄດ້. ເຄື່ອງມືແມ່ນໄດ້ຖືກອອກແບບໂດຍຄອບຄົວ ຊຶ່ງມີສະມາຊິກ 1 ຫຼື ຫຼາຍຄົນທີ່ລວມທັງ 2 ເພດ (ຄູ່ຜົວເມຍ, ພໍ່ແມ່, ລູກໆ. ຕົວຢ່າງ: ເຖິງແມ້ວ່າລູກຊາຍ ແລະ ລູກສາວ ຈະບໍ່ໄດ້ເຮັດວຽກການສ້າງລາຍຮັບ ແຕ່ວ່າເຂົາເຈົ້າກໍ່ມີສະພາບຂອງຄວາມບໍ່ເໝີພາບໃນການເຮັດວຽກ (ເຮືອນ). ເພື່ອເປົ້າໝາຍນີ້ ແລະ ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມສ່ວນໃຫຍ່, ຄວນຈະຕ້ອງເຮັດໃຫ້ມີຄວາມງ່າຍດາຍ ແລະ ສຸມໃສ່ການປ່ຽນແປງໃນສາຍພົວພັນລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ. ແນະນຳວ່າຄວນໄດ້ມີການປັບປຸງເພື່ອຜູ້ທີ່ ມີເມຍຫຼາຍຄົນ ແລະ ຫົວໜ້າຄອບຄົວດ່ຽວ ຊຶ່ງສາມາດເບິ່ງໃນບັນທຶກເພື່ອຜູ້ອຳນວຍຄວາມສະດວກ ແປລຸ່ມນີ້:

### **ເປົ້າໝາຍສຳຫຼັບຜູ້ອຳນວຍຄວາມສະດວກ**

- ກຳນົດຜູ້ທີ່ປະກອບສ່ວນໃນວຽກຄອບຄົວຫຼາຍກວ່າໝູ່ ແມ່ຍິງ ຫຼື ຜູ້ຊາຍ;
- ກຳນົດແມ່ນໃຜທີ່ໃຊ້ຈ່າຍທັງໝົດສຳຫຼັບຄອບຄົວແມ່ຍິງ ຫຼື ຜູ້ຊາຍ;
- ກຳນົດແມ່ນໃຜທີ່ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຫຼາຍທີ່ສຸດ ຈາກລາຍຮັບຂອງຄອບຄົວ: ແມ່ຍິງ ຫຼື ຜູ້ ຊາຍ;
- ກຳນົດແມ່ນຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບໃນກຳມະສິດ ແລະ ການຕັດສິນໃຈ;
- ຕັດສິນໃຈກ່ຽວກັບສິ່ງໃດກໍ່ຕາມກ່ຽວກັບຕົ້ນໄມ້ຂອງຄອບຄົວມີຄວາມດຸ່ນດ່ຽງ;
- ຕັດສິນໃຈຂອບເຂດບູລິມະສິດ ເພື່ອການປັບປຸງຕົ້ນໄມ້ຄວາມດຸ່ນດ່ຽງ ຊຶ່ງສາມາດໃຫ້ຍືນຕັ້ງຊື່ ແລະ ອອກໜາກສົມບູນກໍ່ປຽບສະເໝີອນ ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ;
- ເບິ່ງວ່າຄອບຄົວໃດ “ທີ່ທັບມ້າງກອບການປະຕິບັດບົດບາດຍິງ-ຊາຍ” ຊຶ່ງເປັນພື້ນຖານຂອງ ການປ່ຽນແປງ.

## ເປົ້າໝາຍສໍາຫຼັບອົງກອນ

- ເພື່ອເປັນການຊອກຮູ້ໂຄງສ້າງທີ່ແຕກຕ່າງຂອງຫຼັງຄາເຮືອນ, ລວມທັງພາລະຂອງຄອບຄົວທີ່ມີຫຼາຍເມຍ ແລະ ຄອບຄົວທີ່ມີຫົວໜ້າຄອບຄົວເປັນແມ່ຍິງ ເພື່ອຊອກຫາປັດໃຈນໍາເຂົ້າສໍາຫຼັບເຮັດແຜນວາດຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງສັງຄົມ;
- ອະທິບາຍ ແລະ ກໍານົດປະລິມານຢ່າງກວ້າງຂວາງຂອງຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບໃນການປະກອບສ່ວນວຽກຄອບຄົວ, ການຄວບຄຸມລາຍຮັບ ແລະ ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍເພື່ອຫຼີກລ່ຽງການເອື້ອຍອີງໃສ່ ອັກຄະຕິຍິງ-ຊາຍ;
- ທົບທວນຄືນປະເພດຂອງຍຸດທະສາດ ຊຶ່ງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ ເຫັນແນວທາງທີ່ຈະໄປຕໍ່ເພື່ອຕົ້ນໄມ້ມີຄວາມດຸ່ນດ່ຽງ;
- ເລີ່ມຄິດກ່ຽວກັບປະເພດການບໍລິການທີ່ອາດມີຄວາມຈໍາເປັນເພື່ອປະກອບສ່ວນໃຫ້ການປະຕິບັດຂອງບຸກຄົນ ແລະ ການແລກປ່ຽນຂອງກຸ່ມ.

ຂັ້ນຕອນ1: ລໍາຕົ້ນ: ໃຜແຕ່ຢູ່ໃນຫຼັງຄາເຮືອນ? ແຕ້ມສອງເສັ້ນໃສ່ກາງເຈ້ຍສໍາຫຼັບແຕ້ມລໍາຕົ້ນ, ໃສ່ສັນຍາລັກແຕ່ລະ ສະມາຊິກຂອງຫຼັງຄາເຮືອນ ໃສ່ໃນລໍາຕົ້ນ. ແມ່ຍິງ (ລວມທັງແມ່ຍິງໃນຄອບຄົວທີ່ມີຫຼາຍເມຍ) ແມ່ນເອົາໄວ້ດ້ານຊ້າຍມືຂອງລໍາຕົ້ນ, ສ່ວນຜູ້ຊາຍແມ່ນເອົາໄວ້ດ້ານຂວາມື, ສ່ວນເຄິ່ງກາງແມ່ນອີງໃສ່ຂະໜາດຂອງຈໍານວນແຕ່ລະກຸ່ມເພດ. ໝາຍເຫດ: ມັນຈະດີທີ່ສຸດຫາກບໍ່ຕ້ອງໃຊ້ສັນຍາລັກເພດດ້ວຍສີ ຫຼື ເຮັດໃຫ້ສັບສົນກັບສີຂອງໝາກໄມ້.

ຂັ້ນຕອນທີ2: ຮາກ, ຜູ້ທີ່ສະໜັບສະໜູນວຽກງານໃດ?

ກ. ແຕ້ມ 2 ຮາກ ສໍາຫຼັບແມ່ຍິງ ແລະ 2 ຮາກສໍາຫຼັບຜູ້ຊາຍ ໃນແຕ່ລະດ້ານຂອງລໍາຕົ້ນທີ່ໃສ່ສີແຕກຕ່າງກັນ. ຮາກແກ້ວແມ່ນສໍາຫຼັບກິດຈະກຳລວມ ແລະ ເສັ້ນຂົດແມ່ນສີສັນຍາລັກຂອງຍິງ ແລະ ຊາຍ.

ຂ. ຢູ່ດ້ານນອກຂອງຮາກແຕ່ລະຂ້າງໃສ່ກິດຈະກຳທີ່ແຕ່ລະເພດທີ່ເຂົາເຈົ້າໄດ້ປະຕິບັດ. ຂົດວົງສິ່ງທີ່ແມ່ນຫຍັງທີ່ມັນເປັນ ສີດໍາ ເປັນສິ່ງທີ່ເຮົາອາດຈະຕ້ອງປ່ຽນແປງ. ຂົດວົງສິ່ງທີ່ລາຍຮັບທີ່ຫາມາໄດ້ເປັນສີຟ້າ, ຄວາມໜ້າແໜ້ນແມ່ນສະແດງເຖິງຈໍານວນລາຍຮັບທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ບາງສິ່ງທີ່ອາດຈະຕ້ອງຮັກສາໄວ້.

ຄ. ດ້ານຂ້າງຂອງຮາກແມ່ນໃສ່ກິດຈະກຳທີ່ແຕ່ລະເພດໄດ້ປະຕິບັດ ເພື່ອຄອບຄົວ ຕົວຢ່າງ: ວຽກເຮືອນ ຂະໜາດດຽວກັນ ແລະ ກົດບັນຍັດການຂົດວົງ.

ງ. ຮາກແກ້ວແມ່ນເປັນບັນດາກິດຈະກຳທີ່ທັງຍິງ-ຊາຍເຮັດ, ໃສ່ສັນຍາລັກກວ່າແມ່ນໃຜເຮັດຫຼາຍກວ່າ  
ໝູ່. ອີກທັງນຳໃຊ້ຂະໜາດ ແລະ ກົດບັນຍັດຂີດວົງອັນດຽວກັນ.

ຂັ້ນຕອນ3: ກິ່ງງ່າ ໃຜໄດ້ຫຍັງແດ່, ໝາກ?

ກ. ແຕ້ມ 4 ງ່າໂດຍອີງໃສ່ຕາມຈຳນວນຮາກ, ຍິງ, ຊາຍ ແລະ ງ່າກາງ ເພື່ອກາຍເປັນເຮືອນຍອດ.

ຂ. ຢູ່ດ້ານຂ້າງຂອງງ່າແຕ່ລະຂ້າງ, ແຕ້ມສັນຍາລັກຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສ່ວນຕົວແຕ່ລະເພດໃຊ້ເພື່ອຕົນເອງ.  
ຂີດວົງອ້ອມສິ່ງທີ່ເຂົາຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສ່ວນຕົວໃນບ່ອນວ່າງຂອງວົງ ແລະ ໃສ່ເສັ້ນໜາສຳຫຼັບຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນ  
ສິ່ງທີ່ຕ້ອງການປ່ຽນແປງ.

ຄ. ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນເຮືອນທີ່ມີພຽງຄົນດຍວຈ່າຍ ຄວນໃສ່ດ້ານຂ້າງນຶ່ງຂອງງ່າ. ຂີດວົງອ້ອມລາຍຈ່າຍ  
ສີດຳ ເປັນສິ່ງທີ່ຕ້ອງການປ່ຽນແປງ ແລະ ເສັ້ນໜາສຳຫຼັບຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທີ່ຂ້າງວນຫຼາຍ;

ງ. ຂີດວົງອ້ອມແບບດຽວກັນໃສ່ລາຍຈ່າຍຮ່ວມ ໃສ່ເຄິ່ງກາງຂອງງ່າ ແລະ ໃສ່ສັນຍາລັກເພດໃສ່ດ້ານ  
ຂ້າງໃຜທີ່ສະໜັບສະໜູນຫຼາຍທີ່ສຸດ. ຂີດວົງອ້ອມຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທີ່ຈຳເປັນສີຟ້າ ແຕ່ລາຍຈ່າຍຈຳນວນຫຼາຍ  
ແມ່ນໃສ່ສີດຳ ຊຶ່ງເປັນສິ່ງຕ້ອງຮັກສາໄວ້.

ຂັ້ນຕອນ4: ແມ່ນຫຍັງຢູ່ໝູ່ນັ້ນໄມ້?

ກ. ຊັບສົມບັດທີ່ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ ຕົວຢ່າງ: ໃຜເປັນເຈົ້າຂອງດິນ? ໃຜເປັນເຈົ້າຂອງສັດລ້ຽງ?  
ໃຜເປັນເຈົ້າຂອງເຮືອນ?

ຂ. ປະເພດຂອງການຕັດສິນໃຈ ທີ່ຍິງ-ຊາຍ ໄດ້ກະທຳ- ຊຶ່ງອາດເປັນການຕັດສິນໃຈທີ່ແມ່ຍິງເຮັດພຽງ  
ຜູ້ດຽວ ຫຼື ຜູ້ຊາຍຈ່າຍຜູ້ດຽວ ແລະ ແມ່ນຫຍັງທີ່ຕັດສິນຮ່ວມກັນ? ຫຼື ພຽງແຕ່ຜູ້ດຽວທີ່ຕັດສິນໃຈທັງ  
ໝົດ ຫຼື ວ່າເຂົາເຈົ້າໄດ້ປຶກສາຫາລືກັນຢູ່ຕະຫຼອດ?

ຂັ້ນຕອນ 5: ການປະຕິບັດ: ສິ່ງທີ່ຕ້ອງການປ່ຽນແປງແມ່ນຫຍັງ?

ຕົ້ນໄມ້ມີຄວາມດຸ່ນດ່ຽງບໍ່? ສ່ວນໃຫຍ່ແລ້ວແມ່ນແມ່ຍິງທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ຜູ້ຊາຍເປັນເຈົ້າຂອງຊັບສິນ.  
ລາຍຮັບ ແລະ ລາຍຈ່າຍທັງໝົດ. ໃສ່ສັນຍາລັກຕົວແທນຂອງລະດັບຄວາມດຸ່ນດ່ຽງຂອງເພດ ເລີ່ມ  
ຈາກຈຸດສູງສຸດຂອງລຳຕົ້ນ.

ຂີດວົງສີຟ້າ ເປັນສິ່ງທີ່ເຮັດໃຫ້ຕົ້ນໄມ້ສົມດຸນ, ແຕ່ເປັນສິ່ງທີ່ບໍ່ຈຳເປັນຕ້ອງປ່ຽນແປງ.



ທ່ານຄິດວ່າຈະເຮັດໃຫ້ຕົນໄມ້ສົມດຸນໄດ້ແນວໃດ? ພະລາກິດຫຍັງທີ່ຄວນເຮັດຮ່ວມກັນ, ລາຍຈ່າຍຫຍັງທີ່ຄວນຕັດອອກ, ຊັບສິນຫຍັງທີ່ຄວນເປັນເຈົ້າຂອງຮ່ວມກັນ? ກິດຈະກຳທີ່ສາມາດສ້າງລາຍຮັບເພີ່ມຂຶ້ນ ແລະ ນຳໃຊ້ເວລາໜ້ອຍລົງ? ກຳນົດ 5 ກິດຈະກຳຈະຕ້ອງເຮັດໃຫ້ສຳເຫຼັດ- ສິ່ງທີ່ເຮົາຕ້ອງການຫຼາຍຂຶ້ນ ຫຼື ໜ້ອຍລົງ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ຕົນໄມ້ມີຄວາມສົມດຸນເຊັ່ນ: ໝາກ ແລະ ຮາກຂອງ, ໝາກມ່ວງເທິງງ່າ ຫຼື ໝາກຂອງໂກໂກຕາມລຳງ່າ. ໃນສັນຍາລັກເປັນເຫຼົ່ານີ້ເປັນສີຂຽວ ທັງໝົດ. ໃສ່ສີສັນຍາລັກສີດຳ ແລະ ສ້າງໝາກສີຂຽວໃສ່ບ່ອນໃໝ່ທີ່ເໝາະສົມ ແລະ ປຸງໝາກເປັນສີແດໃສ່ອັນທີ່ເຮົາຕ້ອງການປຸງແປງ ເມື່ອສຳເລັດ.

### **ຕົ້ນໄມ້ຄວາມເທົ່າທຽມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ: ບາງປະເດັນຈາກປະສົບການຕົວຈິງ**

ຕົ້ນໄມ້ຄວາມເທົ່າທຽມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ໄດ້ພິສູດຢ່າງມີປະສິດທິພາບໃນການຍົກໃຫ້ເຫັນຄວາມຖີ່ຂອງຄວາມບໍ່ເທົ່າທຽມກັນ ທີ່ແມ່ຍິງເຮັດວຽກເຮືອນເປັນສ່ວນໃຫຍ່ ແຕ່ຜູ້ຊາຍແມ່ນຄວບຄຸມ ແລະ ໃຊ້ຈ່າຍເງິນຄຳ. ສຳຫຼັບແມ່ຍິງແມ່ນສົນລະວົນກັບວຽກເຮືອນທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງ ແລະ ບໍ່ສາມາດຄວບຄຸມລາຍຮັບທີ່ມາຈາກກິດຈະກຳສ້າງລາຍຮັບ ຊຶ່ງກິດກັນເຂົາເຈົ້າອອກຫ່າງຈາກການເພີ່ມສະມັດຕະພາບທາງດ້ານເສດຖະກິດ, ການນຳໃຊ້ເງິນທີ່ໄດ້ຈາກການລົງທຶນຂອງເຂົາເອງ ຫຼື ເພື່ອຄວາມຜາສຸກຂອງຄອບຄົວ ແລະ ຕົນເອງ. ສຳຫຼັບແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ ຫກອບການປະຕິບັດຄວາມເປັນຍິງ-ຊາຍກາຍເປັນແຮງກົດດັນຂັ້ນສູງ (ຕົວຢ່າງ: ຜູ້ຊາຍຕິດເຫຼົ້າ) ອາດຈຳກັດເຮັດໃຫ້ເຂົາເຈົ້າບໍ່ສາມາດນຳໃຊ້ລາຍຮັບຢ່າງມີປະສິດທິພາບ. ຜູ້ຊາຍຫຼາຍທັງຫຼາຍຫາກໍ່ຮູ້ຕົວເອງວ່າ ເມຍຂອງຕົນເຮັດວຍກຫຼາຍປານໃດ, ແລະ ຕົນນຳໃຊ້ເງິນຖິ້ມຫຼ້າໄປຫຼາຍປານໃດ ຊຶ່ງມັນສາມາດນຳໃຊ້ໃຫ້ມີປະສິດທິຜົນ ຫຼື ເພື່ອສະໜັບສະໜູນຄອບຄົວ. ໃນກໍລະນີການນຳໃຊ້ເງິນທີ່ບໍ່ຖືກເປົ້າແມ່ນໄດ້ກາຍເປັນຄວາມສູນເສຍແກ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ, ມັນນຳພາໄປສູ່ຄວາມບໍ່ຜາສຸກ ແລະ ຄວາມຮຸນແຮງໃນຄອບຄົວ, ສ່ວນໃຫຍ່ແລ້ວມັນກໍ່ບໍ່ແມ່ນແຕ່ເປັນການກະທຳຂອງຜູ້ຊາຍ, ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ.

ຊຶ່ງມັນອາດຈະເປັນໃຊ້ຈ່າຍສອງເທົ່າຕົວຂອງລາຍຮັບຄອບຄົວ ເນື່ອງຈາກການຂາດປະສິດທິພາບໃນການແບ່ງງານ ແລະ ຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບ. ສິ່ງສຳຄັນແມ່ນຈຳນວນຂອງກໍລະນີຕົວຢ່າງ ຢູ່ໃນທຸກຂະບວນການຂອງ GALs ຜ່ານມາ, ຊຶ່ງເຮັດໃຫ້ຮູ້ແຈ້ງວ່າມັນມີການປຸງແປງພຶດຕິກຳຂອງຜູ້ຊາຍໂດຍສະເພາະກໍ່ແມ່ນ ແບ່ງເບົາວຽກເຮືອນນຳກັນ ແລະ ມີສ່ວນຮ່ວມຫຼາຍຂຶ້ນໃນການຕັດສິນໃຈຢູ່ໃນຄອບຄົວ ແລະ ປຸງແປງກຳມະສິດໃນຊັບສິນ ຊຶ່ງເຮັດໃຫ້ທັງຜູ້ຊາຍ ແລະ ສະມາຊິກມີຄວາມສຸກຍິ່ງຂຶ້ນ.

ສ່ວນຕົ້ນໄມ້ນີ້ແມ່ນຊ່ວຍເບິ່ງການປ່ຽນໃນລະດັບໂຄງສ້າງຂອງຄອບຄົວ ຊຶ່ງມັນກວມທັງຄອບຄົວທີ່ມີ ຫຼາຍເມຍ, ຄອບຄົວທີ່ມີແມ່ຍິງເປັນຫົວໜ້າຄອບຄົວ, ການແບ່ງງານ ແລະ ລາຍຈ່າຍ. ໃນກອງປະຊຸມ ປຶກສາຫາລື ການປ່ຽນແປງນັ້ນ ຕົ້ນໄມ້ດຸ່ນດ່ຽງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ຈະບໍ່ໄດ້ເບິ່ງລາຍລະອຽດຂອງແຕ່ລະ ປະດັບປັນຫາຄວາມແຕກຕ່າງລະຫວ່າງແມ່ຍິງໃນຄອບຄົວທີ່ມີຫຼາຍເມຍ ຫຼື ຊະມາຊິກທີ່ມີເພດດຽວກັນ, ແຕ່ວ່າມັນສາມາດໂຕ້ແຍ້ງໄດ້ວ່າກຸ່ມນີ້ສາມາດປັບວຽກ/ລາຍຈ່າຍ ປຽບຕົ້ນໄມ້ ທີ່ມີຮາກ ແລະ ກິ່ງງ່າ ແມ່ນສຳຫຼັບບັນດາຜູ້ໃຫຍ່. (ຖ້າຫາກມີແມ່ຍິງຫຼາຍ ແນ່ນອນຕົ້ນໄມ້ຈະລົ້ມໄປທາງຂ້າງ- ແລະ ໂຄ່ນ ລົ້ມໃນທີ່ສຸດ) ສາຍພົວພັນໃນພາຍໃນຄອບຄົວໄດ້ມີການສົນທະນາລາຍລະອຽດກ່ຽວກັບແຜນທີ່ຄວາມ ເຂັ້ມແຂງຂອງພາວະການນຳພາ ແລະ ວິເຄາະຫຼາຍຂຶ້ນກ່ຽວກັບເລື່ອງພາຍໃນຄອບຄົວ ກ່ຽວກັບການ ດຳລົງຊີວິດທີ່ໄດ້ເຮັດປແລ້ວໃນ ພາກທີ 2. ຊຶ່ງມີພຽງແຕ່ສະມາຊິກແຕ່ເພດດຽວ, ຕົ້ນໄມ້ຄວາມດຸ່ນດ່ຽງ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍສາມາດແທນທີ່ດ້ວຍ ຕົ້ນໄມ້ເສດຖະກິດ ຫຼື ຕົ້ນໄມ້ການດຳລົງຊີວິດ (ເບິ່ງໃນຄູ່ມື ພາກທີ2) ເມື່ອເບິ່ງແລ້ວສິ່ງທີ່ສາມາດເຮັດໃຫ້ມີປະສິດທິຜົນ ແລະ ສາມາດຫຼຸດຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ. ຊຶ່ງ ສະພາບການໃນກຸ່ມໃຫຍ່ຂອງຜູ້ຄົນທີ່ຢູ່ໃນຄອບຄົວເຫຼົ່ານັ້ນປຽບດັ່ງປະສົມ ຫຼື ເປັນປະສົມກຸ່ມຍິງ-ຊາຍ, ແມ່ຍິງເອງບໍ່ຈຳເປັນຕ້ອງຕົກຕ່ຳຫາກບໍ່ມີຜູ້ຊາຍ ແລະ ຜູ້ຊາຍເອງກໍສາມາດເຮັດວຽກແທນແມ່ຍິງໄດ້.

**ບາງບົດສະຫຼຸບບົດຮຽນຈາກ Bukonzo Joint, Western Uganda**

ວິເຄາະຕົ້ນໄມ້ຄວາມດຸ່ນດ່ຽງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ:

- ເມື່ອບໍ່ມີຄວາມເປັນອັນນຶ່ງອັນດຽວ ແລະ ຄວາມຮ່ວມມືພາຍໃນຄອບຄົວ, ຜູ້ຊາຍຄວບຄຸມລາຍ ຮັບ ແລະ ສ້າງແຜນ. 70% ຂອງຜູ້ຊາຍຍອມຮັບວ່າໄດ້ລັກຜົນຜະລິດກາເຟໂດຍເມຍຂອງ ພວກເຂົາເຈົ້າ ໄປຊາຍໃນເມືອງ, ແລະ ໃຊ້ເງິນສ່ວນຫຼາຍໄປກັບການຊື້ເຫຼົ້າ ແລະ ຫຼິ້ນສາວຊ ຂາຍບໍລິການໃນບາເຫຼົ້າ.
- 70% ຂອງຜູ້ຊາຍຍອມຮັບວ່າດື່ມເຫຼົ້າຫຼາຍ ເນື່ອງຈາກວ່າຜູ້ຊາຍອື່ນໆທີ່ດື່ມກໍດືງດູດໃຫ້ເຂົ້າໄປ ໃນກຸ່ມ, ຊຶ່ງມັນເປັນອັນຕະລາຍເພາະວ່າມີຜົນຕໍ່ສຸຂະພາບຮ່າງກາຍເນື່ອງຈາກການຕິດເຫຼົ້າ ແລະ ຄວາມສ່ຽງສູງຕໍ່ການຕິດເຊື້ອ HIV/AIDS ຢູ່ໃນຕົວເມືອງ ແລະ ເຮັດໃຫ້ຄວາມສຸກໃນ ຄອບຄົວຫຼຸດລົງ.
- ຜູ້ຊາຍແມ່ນບໍ່ເຕັມໃຈທີ່ຈະເຮັດວຽກເຮືອນ ແລະ ເອື້ອຍອີງໃນແຜມ່ຍິງທຸກສິ່ງ, ເນື່ອງຈາກຜູ້ ຊາຍທີ່ມີຫຼາຍເມຍນັ້ນບໍ່ມີເວລາຊ່ວຍວຽກເມຍເລີຍ, ເຂົາເຈົ້າເຮັດພຽງແຕ່ຕິດຕາມ ແລະ ແນະ ນຳໃຫ້ແມ່ຍິງເຮັດວຽກ. ຜູ້ຊາຍເວົ້າວ່າເນື່ອງວ່າເຂົາເຈົ້າໃຫຍ່ມາຍ້ອນການສິດສອນຂອງພໍ່ແມ່, ເຂົາເຈົ້າໄດ້ເຕີບໃຫຍ່ຂຶ້ນໃນສະຖານະການທີ່ວຽກເຮືອນແມ່ນແມ່ຍິງເປັນຜູ້ເຮັດຍົກເວັ້ນການກຳ ສ້າງ ແລະ ເຮັດສວນຄົວ, ເມື່ອຜູ້ຊາຍໄດ້ຊ່ວຍວຽກເມຍຂອງເຂົາເຈົ້າຜູ້ຊາຍອື່ນໆກໍທົວຂວັນ,

ຜູ້ຊາຍບາງຄົນບອກວ່າແມ່ຍິງເອງກໍ່ກະຈາຍຂ່າວລືນັ້ນ ແລະ ບໍ່ຍິນດີກັບການຊ່ວຍເຫຼືອຂອງຜູ້ຊາຍ

- ຜູ້ຊາຍເຮັດວຽກທີ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງເທົ່ານັ້ນ
- ແມ່ຍິງເວົ້າວ່າເຂົາເຈົ້າຂາດການວາງແຜນ ເພື່ອເຮັດວຽກທຸກອັນ
- ດິນແມ່ນເປັນກຳມະສິດຂອງຜູ້ຊາຍ ຊຶ່ງເປັນສາເຫດຂອງການຄວບຄຸມລາຍຮັບຂອງຕົນເອງ ແລະ ຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ສາເຫດຂອງການໃຊ້ຈ່າຍທີ່ບໍ່ມີປະສິດທິຜົນ.

### ການປະຕິບັດ

- ໄດ້ມີການຕົກລົງວ່າ ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍຈະແບ່ງວຽກກັບຄູ່ຜົວເມຍຂອງຕົນ ແລະ ໂນ້ມນ້າວໃຫ້ຜູ້ຊາຍສ່ວນໃຫຍ່ແລກແບ່ງເບົາບາງວຽກ ແລະ ຫຼຸດຜ່ອນການເຮັດວຽກໜັກຂອງແມ່ຍິງ. ຢູ່ໃນການລົງຍ້ຽມຢາມບ້ານ, ຜູ້ຊາຍບາງຄົນເຫັນວ່າມີຄວາມຈຳເປັນຈະຕ້ອງໄດ້ຊ່ວຍວຽກແມ່ຍິງເພື່ອແບ່ງເບົາພາລະ. ເມື່ອມີການປຸງແປງວຽກເຊັ່ນວ່າ: ໄປເອົາຟື້ນ, ເສຍຫຍ້າ, ປຸກເຮືອນ, ເກັບກູ້ຜົນຜະລິດ, ຂົນສົ່ງຜົນຜະລິດ, ແຕ່ງກິນ ແລະ ຊັກເຄື່ອງ.
- ມັນໄດ້ມີການຕົກລົງເຫັນດີວ່າຜູ້ຊາຍຄວນຊ່ວຍເຫຼືອພາແມ່ຍິງໄປພົບແພດ ແລະ ເບິ່ງແຍງລູກນ້ອຍ.
- ເມື່ອເວລາຜ່ານໄປມີຜູ້ຊາຍຫຼາຍຄົນທີ່ໄດ້ເອົາຊື່ເມຍຂອງເຂົາເຈົ້າໃສ່ໃນເອກະສານສິດທິທີ່ດິນ.

ມັນມີຄວາມຄ້າຍຄືກັນທີ່ພົບເຫັນໃນຂະບວນການອື່ນໆໃນ ອາຟຣິກາຕາເວັນອອກ ເມື່ອທຽບແລ້ວ ອັດຕາການຕິດເຫຼົ້າຂອງຜູ້ຊາຍແມ່ນສູງຫຼາຍ ແລະ ມີຜົນກະທົບທາງລົບເນື່ອງຈາກການມີກຳມະສິດໃນທີ່ດິນຂອງຜູ້ຊາຍ ຊຶ່ງມີຜົນຕໍ່ກັບຄຸນນະພາບ ແລະ ປະລິມານຜົນຜະລິດກາເຟ.

ພາກທີ 5: ເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງ ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກຍິງ ດ້ວຍການນຳໃຊ້ບາງເຕັກນິກ ແລະ ການພິຈາລະນາ

ປັດໄຈນຳເຈົ້າ: ແນະນຳ ແລະ ຂັ້ນຕອນຂອງ ເຄື່ອງມື ເສັ້ນທາງແຫ່ງຄວາມຝັນ

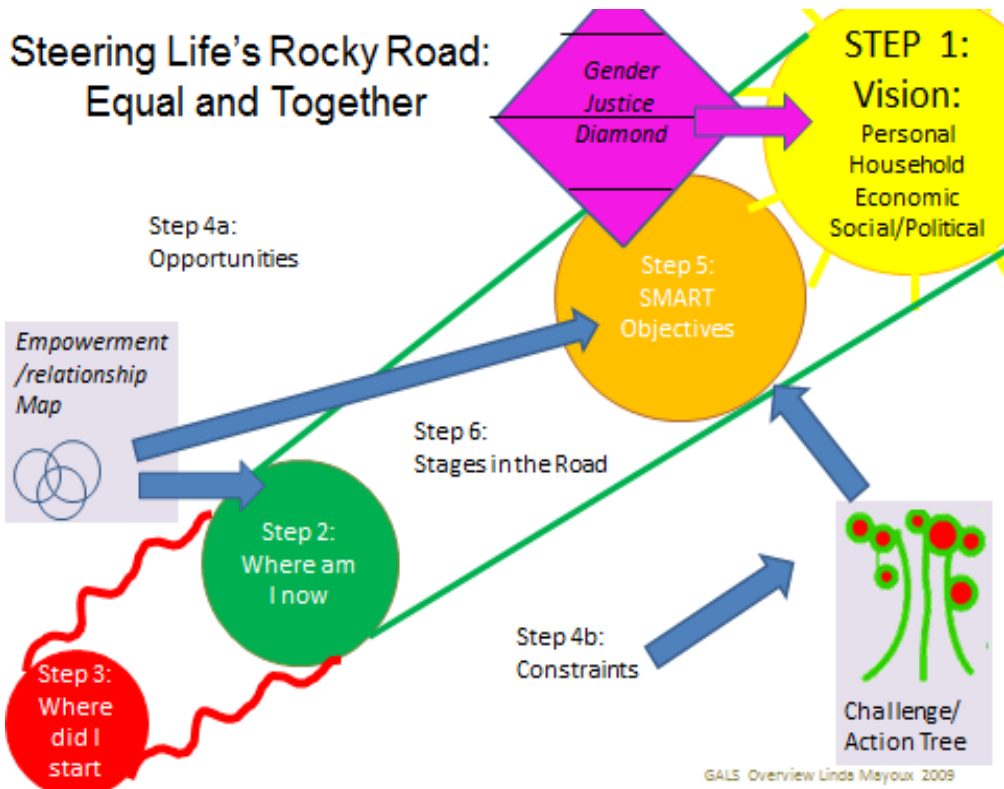
**ເອກະສານເພີ່ມເຕີມ:**

**ເສັ້ນທາງແຫ່ງຄວາມຝັນ**

ສຳຫຼັບເບື້ອງຕົ້ນ ເສັ້ນທາງແຫ່ງຄວາມຝັນ, ທ່ານຄວນຄັດເລືອກສິ່ງທີ່ສຳຄັນທີ່ສຸດຈາກການແຕ້ມໃນ ບົດຝຶກທັດ ຈິດວິນຍານຮ່ວມກັນ (Soul mate). ແຕ່ຄວນຕ້ອງເປັນສິ່ງທີ່ທ່ານຄິດວ່າສາມາດບັນລຸຜົນ ສຳເຫຼັດ ຫຼື ເຮັດໃຫ້ເກີດຜົນເປັນຈິງ ແລະ ມີຄວາມຄືບໜ້າເປັນຮູບປະທຳ ເພື່ອນຳໄປທຽບໃສ່ກອບ ເວລາປະມານ 1 ປີ ຫຼືສັ້ນກວ່ານັ້ນ.

ຫຼັງຈາກນັ້ນເຮົາສາມາດນຳໃຊ້ເຄື່ອງມືອັນດຽວກັນນີ້ທີ່ມີກອບເວລາຍາວກວ່າ ຫຼື ສິ່ງອື່ນໆ. ເມື່ອ ທ່ານໄດ້ຮຽນຮູ້ຫຼັກການ ແລະ ຂະບວນການພື້ນຖານແລ້ວ, ມັນກໍສາມາດທີ່ຈະກ້າວຕໍ່ໄປຫາຄວາມຝັນ ໃຫຍ່ຂຶ້ນ ແລະ ທະເຍີທະຍານຍິ່ງຂຶ້ນໄດ້.

ສຳຫຼັບເສັ້ນທາງເບື້ອງຕົ້ນນີ້, ຄົ້ນຄິດ, ເລີ່ມຈາກສິ່ງທີ່ມີຄວາມຊັດເຈນ ແລະ ເປັນຈິງທີ່ເຮົາສາມາດຮຽນ ຮູ້ໄດ້ວ່າຈະວາງແຜນແນວໃດ ແລະ ໃຊ້ເວລາເທົ່າໃດ ແລະ ເລີ່ມມີຄວາມໝັ້ນໃຈໃນສິ່ງທີ່ສາມາດ ປ່ຽນແປງໄດ້ ແລະ ຮູ້ສຶກດີກັບເສັ້ນທາງການເດີນທາງຂອງເຮົາເອງ.



### ເປົ້າໝາຍຂອງເສັ້ນທາງແຫ່ງຄວາມຝັນ

ເສັ້ນທາງແຫ່ງຄວາມຝັນ ແມ່ນເປັນຂັ້ນຕົ້ນເພື່ອກ້າວໄປຫາ ເສັ້ນທາງ ຫຼາຍເລັ່ນຂອງບຸກຄົນ (Individual Multilane Highway). ຜົນໄດ້ຮັບແມ່ນແຜນເພື່ອຊ່ວຍຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມສາມາດກ້າວໄປຫາອົງປະກອບທີ່ມີຄວາມເປັນຈິງໃນເປົ້າໝາຍຂອງເຂົາເຈົ້າ ຈາກບົດຝຶກທັດຈິດວິນຍານຂອງວິໄສທັດ. ເຊັ່ນວ່າ: ທຸລະກິດຂະນາດນ້ອຍ, ປັບປຸງເຮືອນ ຫຼື ສົ່ງລູກໄປໂຮງຮຽນ ກໍ່ເປັນອົງກອນຂອງແຜນໄລຍະຍາວ.

ມັນເປັນການແຕ້ມທໍາອິດແຍກອອກຕ່າງຫາກ, ຈາກນັ້ນອົງກອນສໍາຄັນຈະຖືກກອບປິ່ນໃສ່ປື້ມບັນທຶກຕາມຫຼັງເພື່ອເອົາໄປໃສ່ເທິງສຸດ ຂອງເສັ້ນທາງທີ່ຫຼາຍເລັ່ນສ່ວນບຸກຄົນ. ມັນຊ່ວຍໃຫ້ເປັນບ່ອນອ້າງອີງ ແລະ ເຫັດຜົນອັນສົມຄວນເພື່ອປະເມີນໂອກາດຂອງຍິງ-ຊາຍ ແລະ ອຸປະສັກ ແລະ ຄວາມຈໍາເປັນການຝຶກອົບຮົມໃຫ້ເພື່ອນເພື່ອບັນລຸວິໄສທັດນີ້ໂດຍໃຊ້ເຄື່ອງມືຕໍ່ໄປ.

### ເປົ້າໝາຍສໍາຫຼັບຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ:

- ເປັນການແນະນໍາຫຼັກການແລະຂັ້ນຕອນສ້າງແຜນເບື້ອງຕົ້ນ

- ນຳເອົາຄວາມຄິດດ້ານວິໄສທັດໃຫ້ເກີດຜົນ ລວມທັງເປົ້າໝາຍຊັດເຈນ ແລະ ສິ່ງທີ່ຈະເຮັດ ລວມທັງຄາດໝາຍສູ້ຊົນ.
- ການລະດົມສະໝອງ ແລະ ແລກປ່ຽນ ບັນດາໂອກາດ ແລະ ສິ່ງທ້າທາຍຕ່າງໆ ທີ່ສາມາດ ເປັນໄປໄດ້
- ແນະນຳ ແລະ ເສີມຄວາມເຂັ້ມແຂງ ວັດທະນະທຳ ການສ້າງແຜນ, ການປະຕິບັດ, ສະທ້ອນຄືນການຮຽນຮູ້
- ເສີມຄວາມເຂັ້ມແຂງ ຄວາມຮູ້ພື້ນຖານການແຕ້ມ ແລະ ທັກສະການວິເຄາະ

**ເປົ້າໝາຍສຳຫຼັບອົງການ:**

- ເພີ່ມທະວີຄວາມເຂົ້າໃຈ ແລະ ຄຳລົບ ວິໄສທັດຂອງກັນແລະກັນ, ສະພາບປັດຈຸບັນ ແລະ ວິທີການທີ່ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມວາງແຜນຍຸດທະສາດ ເພື່ອບັນລຸຜົນສຳເລັດຂອງເຂົາເຈົ້າ;
- ເພີ່ມທະວີຄວາມເຂົ້າໃຈດ້ານໂອກາດ ແລະ ສິ່ງທ້າທາຍ ແລະ ບົດບາດທີ່ອາດເປັນໄດ້ຂອງອົງ ການຈັດຕັ້ງ;
- ເພີ່ມທະວີຄວາມເຂົ້າໃຈ ຄວາມຄືກັນ ແລະ ແຕກຕ່າງກັນຂອງຍິງ ແລະ ຊາຍ ທີ່ມີພື້ນຖານ ຄວາມເປັນມາແຕ່ກຕ່າງກັນ ແລະ ບຸກຄົນ;
- ປັບປຸງທັກສະການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງພະນັກງານ ແລະ ການສື່ສານກັບແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍໃນ ຊຸມຊົນກັບຜູ້ທີ່ເຂົາເຈົ້າເຮັດວຽກນຳ;
- ສ້າງໂອກາດພື້ນຖານເພື່ອ ເສີມສ້າງໃຫ້ເຂັ້ມແຂງດ້ານຄວາມເປັນເຈົ້າຂອງ ຊັບສິນ ແລະ ການຮ່ວມມືກັນໃນຄອບຄົວ.

ເສັ້ນທາງວິໄສທັດ ເປັນເສັ້ນທາງທຳອິດ ແຜນອັນນຶ່ງເພື່ອລິເລີ່ມ ແລະ ເດີນໜ້າໄປຕາມຄວາມຝັນ. ຊຶ່ງມັນຈະຖືກແຕ້ມໃນເຈ້ຍສອງສາມໃບຕໍ່ໄປ ຫຼັງຈາກວິໄສທັດ, ເລີ່ມຈາກການໃຊ້ສໍດຳ ແລະ ສໍສີ. ຈົ່ງຈື່ໄວ້ວ່າໃຫ້ໃສ່ວັນທີ່ຢູ່ເທິງສຸດດ້ານຊ້າຍມືແຈບື້ມ ແລະ ຈົ່ງຈື່ວ່າ ນີ້ແມ່ນເສັ້ນທາງຂອງເຈົ້າ. ສົນທະນາ ແລະ ຮຽນຮູ້ ແຕ່ບໍ່ແມ່ນໄປກ່າຍເອົາຂອງຄົນອື່ນ.

**ຂັ້ນຕອນທີ1: ແຕ້ມວົງມົນທຳອິດ-ອະນາຄົດ**

ແຕ້ມວົງມົນໃຫຍ່ຢູ່ເທິງສຸດດ້ານແຈຂວາມືຂອງໃບເຈ້ຍ. ນີ້ແມ່ນບົ່ງບອກເຖິງອະນາຄົດ, ສາເຫດທີ່ຕ້ອງ ເປັນວົງມົນໃຫຍ່ຢູ່ເທິງສຸດກໍເນື່ອງຈາກມັນປະສານເໝືອນດັ່ງດວງຕາເວັນ ແລະ ເຮົາກຳລັງຈະຂຶ້ນໄປ

ທ້ອງຟ້າ, ວິໄສທັດແມ່ນສິ່ງທີ່ຈະຈຸດປະກາຍຕົວເຮົາແລະດີເຮົາຂຶ້ນ ສືບຕໍ່ເດີນໜ້າ ຖ້າຫາກວ່າເຮົາອາດຈະລົ້ມ ຫຼື ຫຍຸ້ງຍາກກັບກ້ອນຫີນອຸປະສັກຕາມເສັ້ນທາງກໍຕາມ.

### **ຂັ້ນຕອນທີ1: ວົງມົນທີ2 ປັດຈຸບັນ ແລະ ຮ່າງເສັ້ນທາງ**

ແຕ່ມວົງມົນໃຫຍ່ທີ່ສອງ ຢູ່ດ້ານລຸ່ມສຸດແຈຊ້າຍມືຂອງໃບເຈ້ຍ, ຊຶ່ງມັນບົ່ງບອກເຖິງສະພາບປັດຈຸບັນ. ແຕ່ມສອງເສັ້ນສີເຊື່ອມລະຫວ່າງວົງມົນທຳອິດ, ຊຶ່ງມັນບົ່ງບອກເຖິງເສັ້ນທາງຈາກປັດຈຸບັນ (ດ້ານລຸ່ມ) ຫາ ອະນາຄົດ (ເທິງສຸດ). ເສັ້ນຊື່ ແລະ ເດີນໄປທາງໜ້ານັ້ນ ແມ່ນເຮັດແນວໃດຈະບັນລຸຄວາມມຸ່ງຫວັງຂອງທ່ານເພື່ອໄປຮອດວິໄສທັດທີ່ຕັ້ງໄວ້.

ຢູ່ດ້ານລຸ່ມແມ່ນແຕ່ມວົງມົນ ໝາຍເຖິງສະພາບການປັດຈຸບັນເພື່ອຈະເປັນການລິເລີມໄປຕາມວິໄສທັດຂອງເຮົາ ຕົວຢ່າງ: ແມ່ນເຮືອນປະເພດນວໃດທີ່ເຮົາມີປັດຈຸບັນ ແລະ ໃຜເປັນເຈົ້າຂອງ?

### **ຂັ້ນຕອນທີ3: ໂອກາດ ແລະ ອຸປະສັກ**

ຢູ່ດ້ານຂ້າງທາງເທິງ ແລະ ລຸ່ມຂອງເສັ້ນທາງເຮົາຈະແຕ່ມ: ໂອກາດທີ່ມີຢ່າງນ້ອຍ 10 ອັນຢູ່ທາງເທິງຂອງເສັ້ນທາງ ເປັນສິ່ງທີ່ຈະຊ່ວຍເຮົາຖ້າຫາກເຮົາລົ້ມເຫຼວ, ມັນມີຄວາມສຳຄັນຫຼາຍທີ່ຈະຕ້ອງໄດ້ເຫັນຊັດເຈນ ແລະ ຫຼີກລ່ຽງຖ້າຫາກເປັນໄປໄດ້. ສິ່ງທີ່ຢູ່ພາຍໃຕ້ການຄວບຄຸມຂອງເຮົາແມ່ນຈະຢູ່ໄກ້ກັບເສັ້ນທາງທີ່ສຸດ. ສິ່ງທີ່ເຮົາບໍ່ສາມາດຄວບຄຸມມັນໄດ້ແມ່ນເອົາອອກຫ່າງໄປຈາກເສັ້ນທາງ.

### **ຂັ້ນຕອນທີ4: ເປົ້າໝາຍ ແລະ ຄາດໝາຍສູ້ຊົນ**

ທຸກໆການເລີ່ມຕົ້ນເດີນທາງແມ່ນຈາກບາດກ້າວນ້ອຍໆ, ວິໄສທັດຂອງເຮົາແມ່ນເປັນໄລຍະຍາວ, ສິ່ງສຳຄັນແມ່ນຕ້ອງ ການແຜນທີ່ມີຄວາມເປັນຈິງທີ່ສຸດ, ທີ່ບົ່ງບອກເຖິງໂອກາດ ແລະ ສິ່ງທ້າທາຍ, ຈາກນັ້ນເຮົາສາມາດເຄື່ອນຍ້າຍໄດ້. ແຕ່ມວົງມົນອັນນຶ່ງຢູ່ໄກ້ກັບວິໄສທັດ ແລະ ລະບຸໃສ່ວ່າທ່ານຈະບັນລຸວິໄສທັດແນວໃດພາຍໃນ 1 ປີ. ແລ້ວໃສ່ 3-4 ວົງມົນເປັນຈຸດສຳຄັນທີ່ທ່ານຕາດຫວັງໄວ້ ພ້ອມທັງສິ່ງທີ່ສາມາດບອກວ່າມັນບັນລຸທີ່ວັດແທກໄດ້ວ່າຄາດໝາຍສູ້ຊົນສຳ ເຫຼັດຕາມເສັ້ນທາງ. ບາຫວ່າງລະຫວ່າງແຕ່ລະວົງມົນ ຊຶ່ງເຮົາສາມາດບັນຈຸການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໄດ້.

### **ຂັ້ນຕອນທີ5: ຄາດໝາຍສູ້ຊົນ ແລະ ແຜນປະຕິບັດທີ່ SMART**

ປັດຈຸບັນທ່ານໄດ້ລະບຸຄາດໝາຍສູ້ຊົນແລ້ວໃສ່ໃນແຕ່ລະວົງມົນ ນອກນັ້ນທ່ານຍັງຕ້ອງລະບຸວ່າໂກບານໃດຈະໄປຮອດ ແຕ່ລະຄາດໝາຍໄດ້ ໂດຍສະເພາະຕັ້ງແຕ່ຈຸດເລີ່ມຕົ້ນ.

ຈາກນັ້ນກໍ່ແມ່ນຢູ່ໃນລະຫວ່າງແຕ່ລະຄາດໝາຍແມ່ນໃສ່ສິ່ງທີ່ຈະປະຕິບັດ ເພື່ອບັນລຸໄປແຕ່ລະຄາດໝາຍ, ບັນດາກິດຈະກຳ ແລະ ຄາດໝາຍນັ້ນສາມາດປັບປຸງໄດ້ຖ້າມີຄວາມຈຳເປັນ.

ຈາກນັ້ນເຮົາຈະດຳເນີນຄວາມຄືບໜ້າຜ່ານຊ່ວງເວລາ ແລະ ປັບປຸງຮູບແຕ້ມໄດ້ຕະຫຼອດເວລາຕາມຄວາມຕ້ອງການ ເພື່ອໄປເຖິງຄວາມຝັນຂອງເຮົາໂກເທົ່າທີ່ຈະເປັນໄປໄດ້.