



ຄະນະພັດທະນາຊຸມນະບົດ ແລະ ລຶບລ້າງຄວາມທຸກຍາກຂັ້ນສູນກາງ  
ກອງທຶນຫຼຸດຜ່ອນຄວາມທຸກຍາກ ໄລຍະທີ 2 (ທລຍ 2)



## ປຶ້ມຄູ່ມື

ສິດສະເໝີພາບ ຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການມີ  
ສ່ວນຮ່ວມຂອງກຸ່ມຜູ້ດ້ອຍໂອກາດ  
(GENDER EQUALITY AND SOCIAL INCLUSION)

ສຳລັບຜູ້ປະສານງານກຸ່ມບ້ານ



ກຸມພາ 2015

# ປຶ້ມຄູ່ມື

ກ່ຽວກັບ

## ສິດສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງກຸ່ມຜູ້ດ້ອຍໂອກາດ (Gender Equality And Social Inclusion)

ສຳລັບ

### ຜູ້ປະສານງານກຸ່ມບ້ານ

ຜະລິດໂດຍ: ກອງທຶນຫລຸດຜ່ອນຄວາມທຸກຍາກ ໄລຍະ 2 (ທລຍ 2)

ຮຽບຮຽງໂດຍ: ໜ່ວຍງານ ສົ່ງເສີມສິດສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງກຸ່ມຜູ້  
ດ້ອຍໂອກາດ (GESI)

ກວດກາໂດຍ: ທ່ານຜູ້ອຳນວຍການ ບໍລິຫານ ທລຍ,  
ຫົວໜ້າພະແນກພັດທະນາຊຸມຊົນ,  
ໜ່ວຍງານຂໍ້ມູນຂ່າວສານ, ການສຶກສາ ແລະ ປະຊາສຳພັນ (IEC)

ກຸມພາ

2015

## ຄຳນຳ

ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານ ກອງທຶນຫຼຸດຜ່ອນຄວາມທຸກໄລຍະທີ 2 (ທລຍ 2) ໄດ້ເນັ້ນໃສ່ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ຊຸມຊົນ ກໍ່ຄືການສ້າງໃຫ້ຊຸມຊົນສາມາດໃນການວາງແຜນ ແລະ ຈັດຕັ້ງ ປະຕິບັດວຽກງານພັດທະນາໄດ້ດ້ວຍຕົວເຂົາເຈົ້າເອງ ໂດຍສະເພາະແມ່ນແມ່ຍິງ, ກຸ່ມຊົນເຜົ່າສ່ວນໜ້ອຍ ແລະ ຜູ້ທຸກຍາກໃນຂອບເຂດພື້ນທີ່ເປົ້າໝາຍຂອງ ທລຍ, ທັງນີ້ກໍ່ເພື່ອເຮັດໃຫ້ມີຄວາມສະເໝີພາບ ລະຫວ່າງ ຍິງ-ຊາຍ ແລະ ໃຫ້ມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງເຕັມທີ່ຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ກຸ່ມຜູ້ດ້ອຍໂອກາດ ຊຶ່ງເປັນ ຫຼັກການທີ່ສຳຄັນຂອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານ ທລຍ 2 ແລະ ຕ້ອງໄດ້ພັກດັນໃຫ້ເກີດຂຶ້ນໃນທາງ ປະຕິບັດຕົວຈິງຂອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານ ທລຍ 2.

ສະນັ້ນ, ເພື່ອເປັນຄູ່ມືອ້າງອີງໃຫ້ແກ່ຜູ້ປະສານງານກຸ່ມບ້ານຂອງ ທລຍ ນຳເອົາໄປເປັນຄູ່ມືການ ຮຽນ. ດັ່ງນັ້ນ, ຄະນະຮັບຜິດຊອບໂຄງການ ທລຍ ຂັ້ນສູນກາງ ຈຶ່ງໄດ້ຜະລິດປຶ້ມຄູ່ມື ກ່ຽວກັບ **“ສິດສະ ເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງກຸ່ມຜູ້ດ້ອຍໂອກາດ”** ທີ່ວນີ້ຂຶ້ນມາ. ປຶ້ມຄູ່ມືດັ່ງກ່າວນີ້, ນອກຈາກໄດ້ສັງລວມເອົາເນື້ອໃນພື້ນຖານ ກ່ຽວກັບ ສິດສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ; ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງກຸ່ມ ຜູ້ດ້ອຍໂອກາດ ແລະ ການວາງແຜນແບບມີສ່ວນຮ່ວມແລ້ວ ຍັງໄດ້ສັງລວມເອົາວິທີການສົ່ງເສີມສິດສະ ເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງກຸ່ມຜູ້ດ້ອຍໂອກາດ ໃນວຽກງານພັດທະນະ ພ້ອມທັງສັງລວມບົດຮຽນກ່ຽວກັບ ທັກສະໃນການເປັນຜູ້ນຳພາກຸ່ມສົນທະນາໃນເວລາປະຊຸມອີກດ້ວຍ.

ເພື່ອເຮັດໃຫ້ການສຶກສາຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ປະສານງານກຸ່ມບ້ານ ມີປະສິດທິຜົນອັນສູງສຸດນັ້ນ, ຄະນະ ຮັບຜິດຊອບ ທລຍ ຂັ້ນສູນກາງຂໍສະເໜີ ແລະ ຮຽກຮ້ອງມາຍັງຜູ້ປະສານງານກຸ່ມບ້ານ ຈຶ່ງນຳໃຊ້ປຶ້ມຄູ່ມື ສະບັບນີ້ ເພື່ອຮຽນຮູ້ໃຫ້ໄດ້ຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງໃນແຕ່ລະພາກຂອງບົດຮຽນ ຄຽງຄູ່ກັບການຮຽນຮູ້ທີ່ໄດ້ຮັບຈາກ ການສຶດສອນຂອງພະນັກງານ ທລຍ ຂັ້ນເມືອງ ແລະ ຂັ້ນແຂວງ ຢູ່ກອງປະຊຸມປະຈຳເດືອນ ແລະ ຝຶກ ອົບຮົມຄືນໃຫ້ແກ່ຜູ້ປະສານງານກຸ່ມບ້ານ ໃນໄລຍະການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການຍ່ອຍດ້ວຍ.

ສະແດງຄວາມນັບຖື,

ຜູ້ອຳນວຍການບໍລິຫານ ທລຍ



ບຸນກວ້າງ ສຸວັນນະພັນ  
Bounkhouang SOUVANNAPHANH

**ສາລະບານ**

ພາກທີ I: ນະໂຍບາຍ ແລະ ສົນທິສັນຍາທີ່ພົວພັນເຖິງສິດສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ແລະ ຊົນເຜົ່າ ໃນ ສ ປ ປ ລາວ..... 1

    ບົດທີ 1: ແຜນຍຸດທະສາດແຫ່ງຊາດ ເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ 5 ປີ (2011-2015) ຄັ້ງທີ II..1

    ບົດທີ 2: ກົດໝາຍຂອງລາວທີ່ກ່າວເຖິງສິດຂອງພົນລະເມືອງລາວ ຢູ່ໃນລັດຖະທຳມະນູນ ແລະ ກົດໝາຍສັນຊາດ ລາວ, ກົດໝາຍສື່ມວນຊົນ..... 2

    ບົດທີ 3: ນະໂຍບາຍຂອງລັດຖະບານ ແຫ່ງ ສ ປ ປ ລາວ..... 3

ພາກທີ II: ເພດ, ບົດບາດ ແລະ ສິດສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ..... 7

    ບົດທີ 1: ເພດ ແລະ ບົດບາດ ຫລື ສິດທິຂອງຍິ ແລະ ຊາຍ ..... 7

    ບົດທີ 2: ສິດສະເໝີພາບ ແລະ ຄວາມທ່ຽງທຳລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ..... 13

        1. GE = ສິດສະເໝີພາບ ຍິງ-ຊາຍ ໝາຍເຖິງຫຍັງ? ແລະ ສະແດງອອກແນວໃດ ?..... 13

        2. GE = ຄວາມທ່ຽງທຳ ລະຫວ່າງ ຍິງຊາຍ (Gender Equity) ແມ່ນຫຍັງ? ..... 14

        3. ສາມຫລັກການ ແລະ ສາມຮູບແບບ ຂອງສິດສະເໝີພາບ. .... 14

ພາກທີ III: ການພັດທະນາ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງກຸ່ມຜູ້ດ້ອຍໂອກາດ ..... 20

    ບົດທີ 1: ການພັດທະນາແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ການພັດທະນາແມ່ຍິງ..... 20

        A. ຫ້າ (5) ແນວຄວາມຄິດໃນການພັດທະນາແມ່ຍິງ..... 23

        B. ການພັດທະນາແມ່ຍິງ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານ ຫລຍ ..... 24

        A. ແນວຄວາມຄິດແມ່ຍິງໃນການພັດທະນາ. .... 26

        B. “ແມ່ຍິງໃນການພັດທະນາ” (Women in Development): ..... 26

        C. ແນວຄວາມຄິດສິດສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການພັດທະນາ (Gender And Development): ..... 26

        D. ສິດສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການພັດທະນາແມ່ນຫຍັງ? ..... 26

    ບົດທີ 2: ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງກຸ່ມຜູ້ດ້ອຍໂອກາດ (Social Inclusion=SI)..... 28

ພາກທີ IV: ການສົ່ງເສີມ ສິດສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງກຸ່ມຜູ້ດ້ອຍໂອກາດເຂົ້າໃນວຽກ ງານພັດທະນາ ..... 30

ບົດທີ 1: ການສົ່ງເສີມສິດສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ..... 30

1. ຄວາມໝາຍ ແລະ ຄວາມສໍາຄັນ..... 30
2. ເຄື່ອງມືສໍາລັບການເຊື່ອມທັດສະນະບົດບາດຍິງ-ຊາຍ: ..... 31
3. ການວາງແຜນພັດທະນາທີ່ເອົາໃຈໃສ່ ສິດສະເໝີພາບ ຍິງ-ຊາຍ ..... 32

ບົດທີ 2: ການສົ່ງເສີມສິດສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງກຸ່ມຜູ້ດ້ອຍໂອກາດເຂົ້າໃນແຕ່ລະ ຂັ້ນຕອນຂອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານ ທລຍ ..... 33

1. ຮອບວຽນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການຍ່ອຍຂອງ ທລຍ..... 33
2. ການສົ່ງເສີມສິດສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ໃນແຕ່ລະຂັ້ນຕອນຂອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການ ..... 34

ພາກທີ V: ທັກສະຜູ້ພາກຸ່ມສົນທະນາໃນເວລາປະຊຸມ/ຝຶກອົບຮົມ/ຜູ້ດໍາເນີນການສໍາມະນາ (Role and Skill of Facilitator of focus group discussion)..... 37

ບົດທີ 1: ທັກສະຜູ້ພາກຸ່ມສົນທະນາໃນເວລາປະຊຸມ/ຄູຝຶກ (Role and Skill of Facilitator of focus group discussion) ..... 37

- 1) ຜູ້ພາກຸ່ມສົນທະນາ (Facilitator of group discussion)..... 37
- 2) ການກະກຽມ: ..... 40
- 3) ທີ່ມງານ : ..... 40
- 4) ທັດສະນະການວາງຕົວຂອງຜູ້ພາກຸ່ມສົນທະນາ : ..... 40
- 5) ເຕັກນິກການຖາມ: ..... 41

ບົດທີ 2: ບັນຫາທີ່ຜູ້ພາກຸ່ມສົນທະນາ/ຄູຝຶກອາດປະເຊີນ ..... 43

1. ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມທີ່ງຽບອາຍ ..... 43
2. ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມທີ່ເວົ້າຫລາຍ ..... 43
3. ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມທີ່ຮູ້ໝົດທຸກຢ່າງ..... 44
4. ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມເຮັດໂຕເປັນເຈົ້ານາຍ ..... 44
5. ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມມັກລົມກັນ ..... 44
6. ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມທີ່ຂັດຄ້ານຕະຫລອດ - ແຂງກະດ້າງ ..... 45

7. ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຕະຫລົກ..... 45

8. ວິທີຈັດການກັບສິ່ງລົບກວນ, ສິ່ງບຸ່ງເບນຄວາມລົນໃຈ..... 45

ບົດທີ 3: ກົດເກນ 10 ຢ່າງຂອງການເປັນຜູ້ພາກຸ່ມສົນທະນາ/ຄູຝຶກ ..... 46

1) ຟັງຫລາຍກວ່າເວົ້າ..... 46

2) ຮັບປະກັນການມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງເຕັມສ່ວນ..... 46

3) ພັ້ນໃຈວ່າຈະໄດ້ຍິນສຽງຂອງແມ່ຍິງ ໂດຍສະເພາະແມ່ນແມ່ຍິງຊົນເຜົ່າ ແລະ ແມ່ຍິງທີ່ງຽບ..... 46

4) ນຳໃຊ້ອຸປະກອນຊ່ວຍ ດ້ານທັດສະນະວິໄສ (ແບບເຮັດໃຫ້ເຫັນ/ປະຈັກຕາ)..... 46

5) ຮັບປະກັນ ການເຂົ້າໃຈເປັນລັກສະນະດຽວກັນ ກ່ຽວກັບຂໍ້ຄິດເຫັນຕົ້ນຕໍ..... 46

6) ຈົ່ງກະກຽມເປັນຢ່າງດີ..... 47

7) ມີຜູ້ບັນທຶກໜຶ່ງຄົນ..... 47

8) ບໍລິຫານເວລາຢ່າງສະຫລາດ..... 47

9) ເລັ່ງເປົ້າໝາຍໃສ່ກຸ່ມທີ່ມີຂະໜາດນ້ອຍກວ່າ..... 47

10) ຮັກສາການມີອາລົມເບີກບານ ສະນຸກສະໜານ..... 47

**ພາກທີ I**  
**ນະໂຍບາຍ ແລະ ສິນທິສັນຍາທີ່ພົວພັນເຖິງສິດສະເໝີພາບ**  
**ຍິງ-ຊາຍ ແລະ ຊົນເຜົ່າ ໃນ ສ ປ ປ ລາວ**

**ບົດທີ 1:**  
**ແຜນຍຸດທະສາດແຫ່ງຊາດ ເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ 5 ປີ**  
**(2011-2015) ຄັ້ງທີ II**

ຄະນະກຳມະການສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ ແຫ່ງຊາດ ໄດ້ມີແຜນຍຸດທະສາດ ເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງໃນໄລຍະ 5 ປີ, 2011-2015 ຄັ້ງທີ II ຊຶ່ງປະກອບມີ 4 ແຜນງານຄື:

1) ແຜນງານທີ I: ພັດທະນາລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ, ສະຖິຕິແຍກເພດ ແລະ ດຳເນີນການໂຄສະນາ ເຜີຍແຜ່, ປູກຈິດສຳນຶກ ແລະ ສ້າງຂະບວນການ ເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການມອບສິດເປັນເຈົ້າໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ.

❖ ຄາດໝາຍສູ້ຊົນ:

- ເຊື່ອມຊຶມ
- ຈັດຕັ້ງການສຶກສາຄົ້ນຄ້ວາ,

2) ແຜນງານທີ II: ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ບັນດາອົງການຈັດຕັ້ງ ແລະ ບຸກຄະລາກອນທີ່ເຮັດວຽກ ສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ.

❖ ຄາດໝາຍສູ້ຊົນ:

- ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານການຈັດຕັ້ງ,

3) ແຜນງານທີ III: ຮັບປະກັນສິດສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການມອບສິດເປັນເຈົ້າໃນທຸກດ້ານ.

❖ ຄາດໝາຍສູ້ຊົນ:

- ສູ້ຊົນໃຫ້ຈຳນວນເພດຍິງ ເປັນສະມາຊິກສະພາແຫ່ງຊາດໃຫ້ໄດ້ 30% ຂຶ້ນໄປ;
- ສູ້ຊົນເພີ່ມຈຳນວນແມ່ຍິງ

4) ແຜນງານທີ IV : ການປະຕິບັດພັນທະຂອງສປປລາວຕໍ່ສົນທິສັນຍາຊີດໍ ແລະ ສົນທິສັນຍາສາກົນ ຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວພັນເຖິງແມ່ຍິງ (ລວມມີ 2 ຄາດໝາຍ ແລະ 10 ແຜນດໍາເນີນງານ).

❖ ຄາດໝາຍສູ້ຊົນ:

- ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານການຈັດຕັ້ງ,
- ການຈັດຕັ້ງ

**ບົດທີ 2:**  
**ກົດໝາຍຂອງລາວທີ່ກ່າວສິດຂອງພົນລະເມືອງລາວ ຢູ່ໃນລັດຖະທໍາມະນູນ ແລະ ກົດໝາຍສັນຊາດລາວ, ກົດໝາຍສີ່ມວນຊົນ**

ລັດຖະທໍາມະນູນລາວກ່າວເຖິງສິດພື້ນຖານຂອງປະຊາຊົນລາວດັ່ງນີ້ :

ມາດຕາ 21. ພົນລະເມືອງລາວ ແມ່ນ ຜູ້ຖືສັນຊາດລາວ ຕາມທີ່ກົດໝາຍລະບຸ.

ມາດຕາ 22. ພົນລະເມືອງລາວ ໂດຍບໍ່ຈໍາແນກ ເພດ, ຖານະພາບສັງຄົມ, ການສຶກສາ, ຄວາມເຊື່ອ ແລະ ຊົນເຜົ່າ ທຸກຄົນ ເທົ່າທຽມກັນ ຕໍ່ໜ້າກົດໝາຍ.

ມາດຕາ 23. ພົນລະເມືອງລາວ ອາຍຸ 18 ປີ ຂຶ້ນໄປ ມີສິດ ເລືອກຕັ້ງ ແລະ ມີສິດ ຖືກເລືອກຕັ້ງ ເວ ລາໄດ້ 21 ປີ ຂຶ້ນໄປ ຍົກເວັ້ນ ບຸກຄົນເສຍສະຕິ ແລະ ບຸກຄົນທີ່ຖືກຕັດສິດ ເລືອກຕັ້ງ ແລະ ສິດຖືກເລືອກຕັ້ງ ໂດຍສານ.

ມາດຕາ 24. ພົນລະເມືອງລາວ ທັງສອງເພດ ມີສິດເທົ່າທຽມກັນໃນທາງການເມືອງ, ເສດຖະກິດ, ວັດທະນະທໍາ ແລະ ທາງສັງຄົມ ແລະ ພາຍໃນຄອບຄົວ.

ມາດຕາ 25. ພົນລະເມືອງລາວ ມີສິດ ໄດ້ຮັບການສຶກສາ.

ມາດຕາ 26. ພົນລະເມືອງລາວ ມີສິດເຮັດວຽກ ແລະ ມີອາຊີບ ທີ່ບໍ່ຜິດກົດໝາຍ. ຄົນເຮັດວຽກມີສິດພັກຜ່ອນ, ມີສິດໄດ້ຮັບການປົ່ນປົວຈາກແພດໝໍເວລາເຈັບເປັນ, ລວມທັງ ຜູ້ເສຍອົງຄະ ແລະ ພິການ, ຜູ້ມີອາຍຸສູງ, ແລະ ກໍລະນີອື່ນໆ ຕາມກົດໝາຍລະບຸ.

ມາດຕາ 27. ພົນລະເມືອງລາວ ມີອິດສະຫລະພາບ ຕັ້ງຖິ່ນຖານ ແລະ ຍົກຍ້າຍ ຕາມກົດໝາຍລະບຸ.

ມາດຕາ 28. ພົນລະເມືອງລາວ ມີສິດ ທີ່ຈະຮ້ອງທຸກ ແລະ ພ້ອງຮ້ອງ ແລະ ສະເໜີ ແນວຄິດ ຕໍ່ອົງ ການຈັດຕັ້ງຂອງລັດ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ໃນກໍລະນີທີ່ເປັນປະເດນ ກ່ຽວກັບສິດ ແລະ ຜົນຜະໂຫຍດຂອງ



ສ່ວນລວມ ແລະ ຂອງສ່ວນບຸກຄົນ. ຄໍາຮ້ອງທຸກ, ຄໍາພ້ອງຮ້ອງ ແລະ ແນວຄວາມຄິດຂອງ ພົນລະເມືອງ ຕ້ອງຖືກພິຈາລະນາ ເພື່ອແກ້ໄຂຕາມກົດໝາຍລະບຸ.

**ມາດຕາ 29.** ສິດທິຂອງພົນລະເມືອງລາວ ຕໍ່ຮ່າງກາຍ ແລະ ຕໍ່ເຄຫາສະໂນຂອງເຂົາເຈົ້າ ແມ່ນລ່ວງເກີນ ບໍ່ໄດ້. ພົນລະເມືອງລາວ ບໍ່ສາມາດຖືກຈັບກຸມ ຫລື ເປັນຜູ້ຕ້ອງຫາ ໂດຍປັດສະຈາກ ການ ຍັງຢືນ ຫລື ອະນຸມັດ ໂດຍອົງການຈັດຕັ້ງກ່ຽວຂ້ອງ, ນອກຈາກ ກໍລະນີ ທີ່ກົດໝາຍລະບຸ.

**ມາດຕາ 30.** ພົນລະເມືອງລາວ ມີສິດ ແລະ ມີອິດສະຫລະພາບທີ່ຈະເຊື່ອຫລື ບໍ່ເຊື່ອຖືສາສະໜາ.

**ມາດຕາ 31.** ພົນລະເມືອງລາວ ມີສິດ ແລະ ອິດສະຫລະພາບໃນການປາກເວົ້າ, ໃຫ້ຂ່າວກັນ ແລະ ລວມ ກັນ; ແລະ ມີສິດ ທີ່ຈະສ້າງຕັ້ງສະມາຄົມ ແລະ ສ້າງກນເດີນຂະບວນ ທີ່ບໍ່ຕ້ານກັບກົດໝາຍ.

**ມາດຕາ 32.** ພົນລະເມືອງລາວມີສິດ ແລະ ອິດສະຫລະພາບ ທີ່ຈະສຶກສາຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ຈະນໍາໃຊ້ ວິທະຍາສາດ; ເຕັກນິກ ແລະ ເຕັກໂນໂລຊີ ທີ່ນໍາໜ້າ; ແລະ ທີ່ຈະສ້າງສິລະປະ ແລະ ວັນນະ ກໍາ ແລະ ດໍາເນີນກິດຈະກຳວັດທະນະທໍາ ທີ່ບໍ່ຕ້ານກັບກົດໝາຍ.

**ມາດຕາ 33.** ລັດປົກປ້ອງ ສິດທິທາງກົດໝາຍ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດຂອງພົນລະເມືອງລາວ ທີ່ຢູ່ຕ່າງປະເທດ.

**ມາດຕາ 34.** ພົນລະເມືອງລາວ ມີ ພັນທະ ໃນການນັບຖື ລັດຖະທໍາມະນູນ ແລະ ກົດໝາຍ, ແລະ ໃນ ການປະຕິບັດວິໄນການເຮັດວຽກ, ກົດລະບຽບການດໍາລົງຊີວິດໃນສັງຄົມ ແລະ ກົດລະບຽບ ແລະ ລະບຽບການໃນປະເທດ.

**ມາດຕາ 35.** ພົນລະເມືອງລາວມີພັນທະໃນການຈ່າຍພາສີ ແລະ ອາກອນ ໂດຍສອດຄ່ອງຕາມກົດໝາຍ.

**ມາດຕາ 36.** ພົນລະເມືອງລາວມີພັນທະປ້ອງກັນປະເທດ, ປົກປັກຮັກສາຄວາມສະຫງົບຂອງປະຊາຊົນ ແລະ ປະຕິບັດພັນທະ ທາງທະຫານ ຕາມກົດໝາຍລະບຸ.

**ບົດທີ 3:**  
**ນະໂຍບາຍຂອງລັດຖະບານ ແຫ່ງ ສ ປ ປ ລາວ**

ນະໂຍບາຍ ຂອງລັດຖະບານລາວ ທີ່ສະໜັບສະໜູນ ສິດສະເໝີພາບ ຍິງ-ຊາຍ (ສິດສະເໝີ ພາບລະຫວ່າງເພດ) ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງສັງຄົມ.

ລັດຖະບານ ສປປ ລາວ ເປັນພາຄີ ຂອງ ສິນທິສັນຍາສາກົນ ວ່າດ້ວຍ ສິດທິມະນຸດ, ແລະ ຖະແຫລ ງການອາຊຽນ ເຊັ່ນ :

**ຕາຕະລາງທີ 1: ສົນທິສັນຍາ ແລະ ນະໂຍບາຍ ຕ່າງໆ ກ່ຽວກັບ ສິດສະເໝີພາບຍິງຊາຍ**

ລ/ດ	ຊື່ຂອງສົນທິສັນຍາ ແລະ ຖະແຫລງການ	ຖານະພາບຕໍ່ສົນທິສັນຍາ	ຕາມລຳດັບປີ
1	ຖະແຫຼງ ກາ ສາກົ ວ່າດ້ວຍ ສິດທິມະນຸດ (Universal Declaration of Human Rights–UDHR) ທີ່ ຮັບຮອງ ໂດຍ ສະຫະປະຊາຊາດ ໃ ປີ 1948.	ພາຄີ	1948
2	ສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍສິດທິທາງການເມືອງຂອງແມ່ຍິງ	ພາຄີ	1969
3	ສົນທິສັນຍາ ວ່າດ້ວຍ ການກຳຈັດ ການຈຳແນກເຊື້ອຊາດ ໃນທຸກຮູບການ	ຮັບຮອງປະຕິບັດ	1974
4	ສົນທິສັນຍາ ວ່າດ້ວຍ ການຈຳແນກ ທຸກຮູບການຈຳແນກ ຕໍ່ແມ່ຍິງ (ຊີດໍ)	ລົງນາມ ສັດຕະຍາບັນ	1980 1981
5	ສົນທິສັນຍາ ວ່າດ້ວຍ ສິດທິເດັກ	ຮັບຮອງ	1991
6	ສີ ທີສ ຍາ ສາກົ ວ່າດ້ວຍ ສິດທິ ທາງເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ແລະ ວັດທະນະທຳ.	ລົງນາມສັດຕະຍາບັນ	2000 2007
7	ສີ ທີ ສ ຍາສາກົ ວ່າດ້ວຍ ສິດທິ ພິ ລະເມືອງ ແລະ ສິດທິ ທາງກາ ເມືອງ.	ລົງນາມ ສັດຕະຍາບັນ	2000 2009
8	ຖະແຫລງການ ສະຫະປະຊາຊາດ ວ່າດ້ວຍ ສິດທິຂອງ ຄົນພື້ນເມືອງ (UNDRIP)	ລົງຄະແນນສຽງທີ່ສະມັດ ຊາໃຫຍ່ສະຫະປະຊາຊາດ	2007
9	ສົນທິສັນຍາ ວ່າດ້ວຍສິດທິຄົນພິການ	ລົງນາມ ສັດຕະຍາບັນ	2008-2009
10	ການປົກປ້ອງ ທຸກຄົນທີ່ສູນຫາຍແບບຖືກບັງຄັບ	ລົງນາມ	2008
11	ສົນທິສັນຍາ ຕ້ານ ການທໍລະມານ ແລະ ການລົງໂທດ ແບບໂຫດຮ້າຍ, ໄຮ້ມະນຸດສະທຳ ແລະ ປະຈານ;	ລົງນາມ ສັດຕະຍາບັນ	2010 2012
<b>ຖະແຫລງການ ອາຊຽນ</b>			
1	ຖະແຫລງການ ວ່າດ້ວຍ ການລົບລ້າງ ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ ແມ່ຍິງ ໃນຂົງເຂດ ອາຊຽນ	ລົງນາມຮ່ວມ	2004
2	ຖະແຫລງການ ສິດທິມະນຸດ ຂອງ ອາຊຽນ	ລົງນາມຮ່ວມ	2012
3	ຖະແຫລງການ ວຽງຈັນ ວ່າດ້ວຍ ການຍົກລະດັບ ທັດສະນະ ຕໍ່ Gender ແລະ ການຮ່ວມມືກັນຂອງ ແມ່ຍິງອາຊຽນເພື່ອຄວາມຍືນຍົງຂອງສະພາບແວດລ້ອມ	ລົງນາມຮ່ວມ	2012

4	ຖະແຫລງການວ່າດ້ວຍ ການລົບລ້າງຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ລົບລ້າງຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ເດັກນ້ອຍໃນຂົງເຂດອາຊຽນ	ລົງນາມຮ່ວມ	2013
5	ຖະແຫລງການຂອງ ອາຊຽນ ວ່າດ້ວຍ ການຍົກລະດັບການປ້ອງກັນໃນສັງຄົມ.	ລົງນາມຮ່ວມ	2013

**1) ລັດຖະທຳມະນູນສປປລາວ (1991 ແລະ 2003):**

ພົນລະເມືອງລາວທຸກຊົນເຜົ່າ ທຸກຄົນ ມີສິດເທົ່າທຽມກັນ ໃນທາງສັງຄົມ, ການເມືອງ, ເສດຖະກິດ ແລະ ກົດໝາຍ.

ມາດຕາ 8 “ທຸກກຸ່ມຊົນເຜົ່າ ມີສິດທິ ຮັກສາຮີດຄອງປະເພນີ ແລະ ວັດທະນະທຳຂອງຕົນ, ແລະ ຂອງຊາດ. ການຈຳແນກ ລະຫວ່າງ ກຸ່ມຊົນເຜົ່າ ແມ່ນສິ່ງຕ້ອງຫ້າມ. (ຜິດກົດໝາຍ).

**2) ອອກກົດໝາຍ :**

ກົດໝາຍ ວ່າດ້ວຍ ການພັດທະນາ ແລະ ປົກປ້ອງແມ່ຍິງ, ພະຈິກ 2004, (ສິດເທົ່າທຽມກັນ ຂອງແມ່ຍິງ ຕໍ່ທີ່ດິນ ແລະ ກຳມະສິດ, ແລະ ສິດທິ ໄດ້ຮັບຄຳຈ້າງເທົ່າທຽມກັບຜູ້ຊາຍ ຕໍ່ວຽກທີ່ເທົ່າທຽມກັນ).

ດຳລັດ ວ່າດ້ວຍການ ພັດທະນາຊົນນະບົດ ແລະ ການຫລຸດຜ່ອນຄວາມທຸກຍາກ (ນຍ/201) ກ່າວເຖິງ ສິດສະເໝີພາບ ຍິງ-ຊາຍ ທີ່ເປັນມາດຖານຂອງການພັດທະນາ.

**3) ສ້າງຕັ້ງ ອົງການຈັດຕັ້ງຕ່າງໆ :**

- ຄະນະກຳມະການແຫ່ງຊາດ ເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງ ແມ່ຍິງ
- ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ (ສູນໃຫ້ຄຳປຶກແມ່ຍິງທີ່ປະສົບກັບຄວາມຮຸນແຮງ, ຄະນະກຳມະການແຫ່ງຊາດຕ້ານການຄ້າມະນຸດ)
- ສະຫະພັນກຳມະບານ

**4) ອອກນະໂຍບາຍຕ່າງໆ :**

- ແຜນການຫ້າປີ ສຳລັບ ການພັດທະນາ ເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ (NSED).
- ສິດສະເໝີພາບ ຍິງ-ຊາຍ : ໃນຂະແໜງການ ສາທາລະນະສຸກ, ການສຶກສາ, ການຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບ, ການໃຊ້ແຮງງານ, ແລະ ໃນການເມືອງ (ການບໍລິການຂອງສັງຄົມ ແລະ ສະພາແຫ່ງຊາດ)

- ແຜນການພັດທະນາຊຸມນະບົດ ແລະ ຫລຸດຜ່ອນຄວາມທຸກຍາກ (2011 – 2015) (NRDPEP) ກ່າວວ່າ ທຸກກຸ່ມຊຸມເຜົ່າທົ່ວປະເທດຕ້ອງມີສ່ວນຮ່ວມໃນການພັດທະນາຊຸມນະບົດ ແລະ ການຫລຸດຜ່ອນຄວາມທຸກຍາກ.
- 5) ຄຳເຫັນ ມັວ ທ້າຍຂອງກຳມະກາ ວ່າດ້ວຍກາ ລົບລ້າງກາ ຈຳແ ກຕໍ່ແມ່ຍິງຂອງລັດຖະບານ ສປປ ລາວ ໃນປີ 2009 (ຂໍ້ 44 ແລະ ຂໍ້ 45; ກອງປະຊຸມສະໄໝທີ່ 44,30 ກໍລະກົດ - 7 ສິງຫາ 2009).

**ຂໍ້44. ແມ່ຍິງຊື່ ະບົດ**

8. ຄະ ະກຳມະກາ ຮັບຮູ້ ແຜ ງາ ຫຼຸດຜ່ອ ຄວາມທຸກຍາກ, ກາ ສ້າງຕັ້ງ ຄະນະກຳມະກາ ຄຸ້ມຄອງ ກາ ພັດທະ າຊື່ ະບົດ ແລະ ລົບລ້າງຄວາມທຸກຍາກແຫ່ງຊາດ, ໂຄງກາ ພັດທະ າ, ແຜ ງາ ແລະ ມາດຕາກາ ຕ່າງໆ ຊຶ່ງໄດ້ຮັບກາ ລິເລີ່ມ ໂດຍລັດພາຄີ, ລວມທັງ ຢູ່ໃ ເຂດຊື່ ະບົດ ແລະ ຫ່າງໄກ ສອກຫຼີກ, ແລະ ໂຄງກາ ອອກໄປຕາດີ ໄລຍະ 1 ແລະ 2. ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ຄະ ະກຳມະກາ ສະແດງ ຄວາມເປັ ຫ່ວງ ອັ ຮ້າຍແຮງຂອງຕີ ຕໍ່ຖາ ະທີ່ເສຍປຽບ ຂອງແມ່ຍິງ ຢູ່ໃ ເຂດຊື່ ະບົດ ແລະ ຫ່າງ ໄກສອກຫຼີກ ທີ່ປະກອບເປັ ຊັດສ່ວ ໃຫຍ່ ຂອງແມ່ຍິງ ຢູ່ສປປ ລາວ, ຊຶ່ງສະແດງໃຫ້ເຫັ ໂດຍ ຄວາມທຸກຍາກ, ຄວາມກົກໜັງສີ, ຄວາມຫຍຸ້ງຍາກຕ່າງໆ ໃ ກາ ເຂົ້າຫາກາ ປົນປົວ ສຸຂະພາບ, ການ ສຶກສາ ແລະ ກາ ບໍລິກາ ສັງຄົມ, ແລະ ກາ ເຂົ້າຮ່ວມ ທີ່ບໍ່ທັ ພຽງພໍ ໃ ຂະບວ ກາ ຕັດສີ ບັ ຫາ ໃ ລະດັບຊຸມຊື່ , ລວມທັງສະພາບ້າ . ຄຽງຄູ່ກັນນີ້ ກໍຍັງມີຄວາມເປັ ຫ່ວງວ່າ ໂຄງກາ ພັດທະ າຕ່າງໆ ອາດຈະບໍ່ລວມເອົາ ຫັດສະ ະກ່ຽວກັບເພດເຂົ້າ ສະເໝີໄປ ກໍເປັ ໄດ້. ຄະ ະກຳມະກາ ຍັງມີຄວາມ ເປັ ຫ່ວງຕື່ມວ່າ ຮີດເກົ່າຄອງເດີມ ກ່ຽວກັບ ເພດຍິງ ຍັງຄົງແຜ່ຂະຫຍາຍ ຢ່າງກວ້າງຂວາງ ໃ ຊຸມຊື່ ຊື່ ະບົດຕ່າງໆ. ....ແລະ ເປັ ຫ່ວງວ່າ ບັ ດາໂຄງກາ ລົງທຶ ຂອງຕ່າງປະເທດ ອາດຈະມີຜິ ກະທົບ ທາງລົບຕໍ່ສະພາບແມ່ຍິງຊື່ ະບົດ ກໍເປັ ໄດ້.
9. ຄະ ະກຳມະກາ ສະເໜີໃຫ້ ລັດພາຄີ ດຳ ະ ມາດຕາກາ ອັ ຈຳເປັນ ເພື່ອເພີ່ມ ແລະ ເສີມ ຂະຫຍາຍກາ ເຂົ້າຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງ ໃ ກາ ອອກແບບ ແລະ ຈັດຕັ້ງ ປະຕິບັດແຜ ກາ ພັດທະ າທ້ອງ ຖິ່ນ, ແລະ ເອົາໃຈໃສ່ ເປັ ພິເສດ ຕໍ່ຄວາມຕ້ອງກາ ຂອງແມ່ຍິງຊື່ ະບົດ ໂດຍຮັບປະກັ ໃຫ້ເຂົາເຈົ້າ ໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມ ໃ ຂະບວ ກາ ຕັດສີ ບັ ຫາ ແລະ ມີຄວາມສາມາດດີຂຶ້ນ ໃນກາ ເຂົ້າຫາ, ເປັ ຕີ ແມ່ ກາ ປົນປົວສຸຂະພາບ, ກາ ສຶກສາ ແລະ ກາ ບໍລິກາ ສັງຄົມ. ຍິ່ງກວ່ານັ້ນ, ລັດພາຄີ ຄວ ຮັບປະກັ ໃຫ້ ໂຄງກາ ພັດທະ າຕ່າງໆ ໄດ້ຮັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ກໍຕໍ່ເມື່ອ ກາ ປະເມີ ຜິ ກະທົບ ທາງເພດ ກ່ຽວກັບ ແມ່ຍິງຊື່ ະບົດ ໄດ້ຮັບກາ ດຳ ະ ຢ່າງສຳເລັດຜິ ເທົ່ານັ້ນ....ຄະ ະກຳມະກາ ສະເໜີໃຫ້ ລັດພາຄີ ເອົາຜິ ສຳເລັດ ຂອງກາ ປະຕິບັດແບບສ້າງສັ ຂອງລັດຖະບາ ແລະ ສະຖິຕິ ຮອບດ້າ ກ່ຽວກັບ ສະພາບຂອງແມ່ຍິງຊື່ ະບົດໃ ທຸກຂົງເຂດ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບສີ ທີ່ສັ ຍາ ເຂົ້າໃ ບົດ ລາຍງາ ສະບັບຕໍ່ໄປຂອງຕີ .

## ພາກທີ II

### ເພດ, ບົດບາດ ແລະ ສິດສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ

#### ບົດທີ 1:

#### ເພດ ແລະ ບົດບາດ ຫລື ສິດທິຂອງຍິ ແລະ ຊາຍ

##### 1) ຄຳວ່າ "sex" ຫລືເພດ

ໃນທິດສະດີຄຳວ່າ Sex ຫລື ເພດ ໝາຍເຖິງຄວາມແຕກຕ່າງທາງລັກສະນະຮ່າງກາຍລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ<sup>1</sup>, ເປັນສິ່ງທີ່ທຳມະຊາດສ້າງຂຶ້ນມາ.

##### 2) ຄຳວ່າ "Gender" ຫລື ບົດບາດ

ບົດບາດ/ສິດທິຂອງຍິງຊາຍ ໝາຍເຖິງ ສິ່ງທີ່ສັງຄົມສ້າງຂຶ້ນເປັນເອກະລັກໃນຕົວຕົນ (ອັດຕະລັກ), ເປັນຄຸນສົມບັດ ແລະ ເປັນບົດບາດ ສະເພາະ ຍິງ-ຊາຍ ແລະ ໃຫ້ຄວາມສຳຄັນທາງສັງຄົມ ແລະ ທາງວັດທະນະທຳ ແບບແຕກຕ່າງກັນຕໍ່ຮ່າງກາຍຂອງ ຍິງ ແລະ ຊາຍ, ເຊິ່ງມັນສົ່ງຜົນໃຫ້ເກີດເປັນສາຍພົວພັນບົກຄອງກັນແບບເລື່ອມລ້ຳຕໍ່າສູງ ເປັນລຳດັບຊັ້ນລະຫວ່າງ ຍິງ-ຊາຍ ແລະ ເກີດເປັນການກະຈາຍອຳນາດທີ່ໃຫ້ສິດທິ ທີ່ເອື້ອອຳນວຍແກ່ຜູ້ຊາຍຫລາຍກວ່າ ແລະ ສ້າງຂໍ້ເສຍປຽບໃຫ້ແມ່ຍິງຫລາຍກວ່າ.

ການສ້າງຕໍາແໜ່ງໃນສັງຄົມໃຫ້ສະເພາະ ຍິງ ແລະ ສະເພາະ ຊາຍ ປະກົດຕົວຂຶ້ນດ້ວຍການກະທົບໃສ່ຂອງປັດໃຈທາງການເມືອງ, ເສດຖະກິດ, ວັດທະນະທຳ, ສັງຄົມ, ສາສະໜາ, ອຸດົມການ ແລະ ສິ່ງແວດລ້ອມຊຶ່ງມັນກໍ່ສາມາດປ່ຽນແປງໄດ້ ໂດຍອີງຕາມປັດໃຈດັ່ງກ່າວນັ້ນ.

##### 3) ສັງລວມຫຍໍ້:

ຄວາມແຕກຕ່າງ ລະຫວ່າງ ເພດ ແລະ ບົດບາດ ຫລື ສິດທິຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍໃນສັງຄົມ.

#### ຕາຕະລາງທີ 2: ຄວາມແຕກຕ່າງ ລະຫວ່າງ ເພດ ແລະ ບົດບາດ/ສິດທິຂອງຍິງ, ຊາຍ

<sup>1</sup>ຂໍ້ແນະນຳລວມທົ່ວໄປ ຂອງຄະນະກຳມະການ ສົນທິສັນຍາສາກົນ ວ່າດ້ວຍການລົບລ້າງທຸກຮູບການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງ (ຊີດໍ) ເລກທີ 28 ຂໍ້ 5;

ເພດ (Sex)	ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ (Gender)
<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ ທຳມະຊາດເປັນຜູ້ສ້າງຂຶ້ນ</li> <li>✚ ເປັນມາແຕ່ເກີດ/ແຕ່ກຳເນີດ</li> <li>✚ ຄືກັນໝົດໃນທົ່ວໂລກ</li> <li>✚ ບໍ່ສາມາດປ່ຽນແປງໄດ້</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ ສັງຄົມ ແລະ ວັດທະນະທຳເປັນຜູ້ສ້າງຂຶ້ນ;</li> <li>✚ ຖືກສ້າງໃຫ້ເປັນແບບນີ້-ແບບນີ້ ໂດຍການອົບລົມສັ່ງສອນໂດຍກົງ ແລະ ຈາກສະພາບແວດລ້ອມ;</li> <li>✚ ແຕກຕ່າງກັນຕາມແຕ່ລະບ່ອນ, ແຕ່ລະສັງຄົມ, ແຕ່ລະຊົນເຜົ່າ;</li> <li>✚ ສາມາດປ່ຽນແປງໄດ້.</li> </ul>

4) ຂໍ້ຄວນຄຳນຶງ:

❖ ບໍ່ຄວນພິຈາລະນາ ຄິດແບບຕາຍຕົວຢ່າງດຽວ ຕໍ່ຍິງ, ຕໍ່ຊາຍ (Do not Stereotype Gender)

ຕົວຢ່າງ:

ຄິດແບບຕາຍຕົວວ່າ: ແມ່ຍິງບໍ່ກ້າຕັດສິນໃຈ, ແມ່ຍິງເຮັດວຽກໜັກບໍ່ໄດ້ ແຕ່ໃນຄວາມເປັນຈິງມັນບໍ່ແມ່ນເປັນແບບນັ້ນທຸກຄົນ, ໃນສັງຄົມ ມີແມ່ຍິງທີ່ກ້າຕັດສິນໃຈ ແລະ ມີຜູ້ຊາຍທີ່ບໍ່ກ້າຕັດສິນໃຈ, ມີແມ່ຍິງທີ່ເຮັດວຽກໜັກໄດ້ ແລະ ມີແມ່ຍິງທີ່ເຮັດວຽກໜັກບໍ່ໄດ້, ບໍ່ແມ່ນຜູ້ຊາຍທຸກຄົນກ້າຕັດສິນໃຈ, ມັນເປັນສະເພາະບຸກຄົນ, ບໍ່ແມ່ນເປັນສະເພາະເພດ.

❖ ບໍ່ຄວນຈຳແນກ ດ້ວຍເຫດຜົນ ຍ້ອນວ່າເປັນເພດຍິງ ຫລື ເພດຊາຍ, ລວມທັງການເຮັດວຽກມັນບໍ່ມີວຽກແມ່ຍິງວຽກຜູ້ຊາຍ, ທຸກວຽກ ແມ່ນວຽກທີ່ມະນຸດເຮັດ, ຄົນໃດເຮັດກໍໄດ້ ອີງຕາມເທື່ອແຮງ ແລະ ຄວາມສາ ມາດຂອງແຕ່ລະຄົນ.

ແນວຄິດແບບເດີມໆຄິດວ່າ ວຽກໜັກ ແມ່ນວຽກຜູ້ຊາຍ (ວຽກໃຫ່ຍ) ວຽກເບົາ ແມ່ນວຽກແມ່ຍິງ (ແມ່ຍິງເຮັດວຽກເອກະສານໃນຫ້ອງການ, ຜູ້ຊາຍເຮັດວຽກກໍ່ສ້າງໃນສະໜາມ). ຄວນຫລີກລ້ຽງການພິຈາລະນາແບບນັ້ນ, ແຕ່ພິຈາລະນາວ່າ ເຮັດວຽກໃດແລ້ວມັນເຮັດໃຫ້ສູນເສຍສຸຂະພາບຫລາຍກວ່າ, ວຽກນັ້ນ ແມ່ນວຽກໜັກກວ່າ.



5) ຂໍ້ສັງເກດກ່ຽວກັບ ການປ່ຽນແປງທາງເພດ:

ສະຖານະພາບທາງເພດ ກໍ່ຄືເພດເຄົ້າເປັນສິ່ງທີ່ຕິດຕົວເຮົາມາແຕ່ກຳເນີດ ຊຶ່ງເອີ້ນກັນວ່າ “ເພດເຄົ້າ”, ສະຖານະພາບທາງເພດກໍ່ອາດບໍ່ແມ່ນປັດໃຈກຳນົດຄວາມເປັນຍິງ ຄວາມເປັນຊາຍໄດ້ຢ່າງແທ້ຈິງ, ທັງໝົດທັງມວນແມ່ນເນື່ອງຈາກບຸກຄົນ ບາງຄົນ/ບາງກຸ່ມ ອາດເກີດມີການປ່ຽນແປງທາງເພດ ຊຶ່ງເອີ້ນກັນວ່າ “ເພດເກີດ”.

ການປ່ຽນແປງທາງເພດ (Sexual Deviations) ແມ່ນກຸ່ມຄົນທີ່ມີພຶດຕິກຳທາງເພດຜິດປົກກະຕິ ຊຶ່ງເກີດຈາກການປ່ຽນແປງຂອງຮໍໂມນໃນຮ່າງກາຍ ທີ່ອາດມີສາຍເຫດມາຈາກປັດໃຈທາງດ້ານສັງຄົມ, ສິ່ງແວດລ້ອມ ແລະ ເສດຖະກິດ. ກຸ່ມຄົນທີ່ມີພຶດຕິກຳທາງເພດຜິດປົກກະຕິ ແບ່ງອອກເປັນ 3 ປະເພດຄື:

1. ກຸ່ມປະຕິເສດເພດ (Transsexual):

ແມ່ນກຸ່ມຄົນທີ່ບໍ່ຍອມຮັບ ຫລື ປະຕິເສດເພດເກີດຂອງຕົນເອງ ສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນມັກເກີດຂຶ້ນກັບເພດຊາຍ ໂດຍຊາຍເຫຼົ່ານີ້ຈະມີລັກສະນະທ່າທາງສະແດງອອກຄືແມ່ຍິງ ແລະ ກໍ່ມັກແຕ່ງກາຍເປັນຍິງ, ຖ້າແມ່ຍິງກໍ່ມັກແຕ່ງກາຍເປັນຊາຍ.

2. ຮັກຮ່ວມເພດ (Homosexual):

ແມ່ນກຸ່ມຄົນທີ່ມີຄວາມເພິ່ງພໍໃຈທີ່ຈະມີເພດສຳພັນກັບເພດດຽວກັນ ເຊັ່ນ: ຊາຍມີເພດສຳພັນກັບຊາຍ, ຍິງມີເພດສຳພັນກັບຍິງ.

ກ. ຊາຍຮັກຊາຍ ຫລື ເກ (Gay): ເກ ແບ່ງອອກເປັນ 2 ປະເພດຄື: ເກຄົງ ໝາຍເຖິງຜູ້ທີ່ສະແດງບົດບາດທາງເພດເປັນຊາຍ ຫລື ຝ່າຍກະທຳເມື່ອມີເພດສຳພັນ, ສ່ວນອີກປະເພດນຶ່ງແມ່ນ ເກ ຄວີນ ໝາຍເຖິງຜູ້ທີ່ສະແດງບົດບາດທາງເພດເປັນຍິງ ຫລື ຝ່າຍຖືກກະທຳ ເມື່ອມີເພດສຳພັນ.

ຂ. ຍິງຮັກຍິງ (Lesbian): ຄົນທີ່ວ່າໄປມັກຮ້ອງກັນວ່າ ທອມ, ທອມມີ 2 ປະເພດຄື: ທອມ ທີ່ສະແດງອອກພາຍນອກມີລັກສະນະກາຍພາຍນອກເປັນຊາຍ, ສ່ວນອີກປະເພດນຶ່ງແມ່ນ “ ດີ ” ໝາຍເຖິງ ການສະແດງອອກພາຍນອກຈະມີລັກສະນະເປັນຍິງ.

3. ຮັກສອງເພດ (Bisexuality):

ໝາຍເຖິງ ຜູ້ທີ່ສາມາດມີເພດສຳພັນໄດ້ກັບທັງຍິງ ແລະ ຊາຍ.

**ຕາຕະລາງທີ 3: ສົມທຽບຄວາມແຕກຕ່າງລະຫວ່າງເພດເຮົາ ແລະ ເພດເກີດ**

ເພດ	ຍິງ	ຊາຍ	ຄວາມແຕກຕ່າງ
ເພດເຮົາ	ແມ່ພັນ	ພໍ່ພັນ	ເປັນມາແຕ່ກຳເນີດ
ເພດເກີດ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ແຕ່ງກາຍເປັນຊາຍ(ທອມ);</li> <li>- ແຕ່ງກາຍເປັນຍິງ (ດີ້)</li> <li>- ມີເພດສຳພັນກັບເພດດຽວກັນ;</li> <li>- ມີເພດສຳພັນໄດ້ກັບທັງເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ຊາຍແຕ່ງກາຍເປັນຍິງ (ກະເທີຍ);</li> <li>- ຮ່ວມເພດດຽວກັນ (ເກ-ຝ່າຍກະທຳ);</li> <li>- ຮ່ວມເພດດຽວກັນ (ເກ-ຝ່າຍຖືກກະທຳ);</li> <li>- ຮ່ວມເພດໄດ້ທັງຍິງ ແລະ ຊາຍ).</li> </ul>	<p>ເພດເກີດ ແມ່ນ ເກີດຈາກການປ່ຽນແປງທາງດ້ານ:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ຮໍໂມນໃນຮ່າງກາຍ;</li> <li>2. ສັງຄົມ ແລະ ສິ່ງແວດລ້ອມ;</li> <li>3. ເສດຖະກິດ.</li> </ol>

6) ຮູບພາບປະກອບການຄົ້ນຄ້ວາກ່ຽວກັບ ເພດ ແລະ ບົດບາດ/ສິດທິຂອງຍິງ,ຊາຍ

ຮູບພາບທີ 1 : ສະແດງເຖິງເພດ ເພາະເປັນສິ່ງທີ່ໄດ້ມາແຕ່ກຳເນີດ ບອກວ່າເປັນຍິງ ຫລື ຊາຍ ໂດຍເບິ່ງຈາກອະໄວຍະວະເພດ





ຮູບພາບທີ 2: ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງບົດບາດ ຄື: ຜູ້ຊາຍຕັດຜົມສັ້ນ ໃສ່ເຄື່ອງສີບົວ, ນຸ່ງສົ້ງ; ຜູ້ຍິງຈົ່ງຜົມຍາວໃສ່ເຄື່ອງສີບົວ, ນຸ່ງສົ້ນ ຫລື ກະໂປ່ງ.



7) ສິດທິມະນຸດ.

5.1 ຫຼັກການພື້ນຖານຂອງສິດທິມະນຸດ:<sup>2</sup>

1. ສິດທິມະນຸດ ເປັນສິດທິຂອງທຸກຄົນທີ່ຕິດຕົວມາຕັ້ງແຕ່ເກີດ;
2. ມະນຸດທຸກຄົນມີກຽດສັກສີຂອງຄວາມເປັນຄົນເທົ່າທຽມກັນ ແລະ ມີຄວາມສະເໝີພາບກັນ ;
3. ສິດທິມະນຸດ ເປັນສິດທິພື້ນຖານທີ່ທຸກຄົນຕ້ອງມີ ແລະ ບໍ່ສາມາດປ່ຽນແທນກັນໄດ້;
4. ສິດທິມະນຸດ ບໍ່ຖືກຈຳກັດດ້ວຍເຂດແດນ, ເຊື້ອຊາດ, ສາສະໜາ ແລະ ວັດທະນະທຳ;
5. ສິດທິມະນຸດ ເປັນ ເອກະພາບ, ທຸກໆສິດລ້ວ ແຕ່ມີຄວາມສຳຄັນ ໂດຍບໍ່ຈຳແກກຖາ ະທາງດ້ານ ກາ ເມືອງ ຫຼື ເສດຖະກິດສຳຄັນ ກວ່າ;
6. ສິດທິມະນຸດໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນ ລັດຖະທຳມະນູນ ແລະ ກົດໝາຍພາຍໃນ ປະເທດ ແລະ ສາກົນ ;
7. ລັດຕ້ອງເຄົາລົບ, ປົກປ້ອງ ແລະ ອຳນວຍເຫຼືອນໄຂໃຫ້ທຸກຄົນໄດ້ເຂົ້າເຖິງ, ໄດ້ຊົມໃຊ້ສິດທິພື້ນຖານ ແລະ ລັດບໍ່ສາມາດລະເມີດໄດ້.

<sup>2</sup> ຂໍ້ມູນ “ຫຼັກການພື້ນຖານຂອງສິດທິມະນຸດ” ໄດ້ມາຈາກບົດນຳສະເໜີຂອງທ່ານ ນາງ ດຣ. ຈອມຄຳ ບຸບຜາລີວັນ ຫົວໜ້າສະຖາບັນອົບຮົມກົດໝາຍ ແລະ ວຽກງານຍຸຕິທຳ. ວັນທີ 3 ກັນຍາ 2014

5.2 ສິດທິມະນຸດ ຂັ້ນພື້ນຖານອັນຈຳເປັນ :

1. ສິດທິ ໃນການມີຊີວິດ
2. ສິດທິ ໃນການບໍ່ຖືກຈຳແນກ
3. ສິດທິ ໃນການມີທີ່ຢູ່ອາໄສ
4. ສິດທິ ໃນການຮັກສາສຸຂະພາບ
5. ສິດທິ ໃນການມີວຽກເຮັດງານທຳ
6. ສິດທິ ໃນການສຶກສາ
7. ສິດທິ ໃນການດຳລົງຊີວິດຕາມມາດຖານ ທີ່ເໝາະສົມ

5.3 ອິດສະຫລະພາບອັນຈຳເປັນຂອງ ມະນຸດ :

1. ແຕ່ລະຄົນ ມີສິດ ທີ່ຖືກນັບຖື (ຖືກປະຕິບັດດ້ວຍຄວາມນັບຖື) ;
2. ແຕ່ລະຄົນ ມີສິດ ທີ່ຈະເວົ້າວ່າ ບໍ່ (ສິດປະຕິເສດ) ໂດຍປັດສະຈາກການອະທິບາຍ ແລະ ປັດສະຈາກຄວາມລະອາຍໃຈ;
3. ແຕ່ລະຄົນ ມີສິດ ທີ່ຈະໃຊ້ເວລາຊ້າ ຫລື ແກ່ຍາວເວລາ ເພື່ອຄິດ;
4. ແຕ່ລະຄົນ ມີສິດ ທີ່ຈະປ່ຽນແນວຄິດຂອງຕົນ;
5. ແຕ່ລະຄົນ ມີສິດ ທີ່ຈະຂໍສິ່ງທີ່ຕົນເອງຢາກຂໍ ;
6. ແຕ່ລະຄົນມີສິດ ທີ່ຈະຂໍຂໍ້ມູນ;
7. ແຕ່ລະຄົນ ມີສິດ ທີ່ຈະຜິດພາດ;
8. ແຕ່ລະຄົນ ມີສິດ ທີ່ຈະເລືອກ ແລະ ຮັບເອົາສິ່ງເປັນຜົນມາຈາກການເລືອກ;
9. ແຕ່ລະຄົນ ມີສິດ ທີ່ຈະມີ ແລະ ສະແດງອອກ ຄວາມຮູ້ສຶກຂອງຕົນ;
10. ແຕ່ລະຄົນ ມີສິດ ທີ່ຈະຂໍໃຫ້ຊ່ວຍເຫລືອ;
11. ແຕ່ລະຄົນ ມີສິດ ທີ່ຈະແຍກຕົນເອງອອກຕ່າງຫາກ ເພື່ອເປັນອິດສະຫລະ ຈາກ ຄວາມຄາດຫວັງ, ການຍອມຮັບ/ຮັບຮູ້, ອິດທິພົນ ຂອງຄົນອື່ນ .

ລາຍລະອຽດເບິ່ງໃນ Wikipedia: [http://en.wikipedia.org/wiki/Human\\_rights](http://en.wikipedia.org/wiki/Human_rights)

## ບົດທີ 2: ສິດສະເໝີພາບ ແລະ ຄວາມທ່ຽງທຳລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ

### 1. GE = ສິດສະເໝີພາບ ຍິງ-ຊາຍ ໝາຍເຖິງຫຍັງ? ແລະ ສະແດງອອກແນວໃດ ? (Gender Equality)

ສິດສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ໝາຍເຖິງ ການທີ່ເພດຊາຍ ແລະ ເພດຍິງ ມີສິດທິ ແລະ ເສລີພາບໃນການສະແດງບົດບາດຂອງຕົນເອງຕໍ່ສັງຄົມໄດ້ຢ່າງເທົ່າທຽມກັນ, ບົດບາດຂອງຍິງ ແລະ ຊາຍໃນສັງຄົມເທົ່າທຽມກັນ ຍິງ ແລະ ຊາຍ ຖືກຮັບຮູ້ວ່າມີສະຖານະພາບເຊັ່ນດຽວກັນ ແລະ ໄດ້ຮັບເງື່ອນໄຂເຊັ່ນດຽວກັນ ບໍ່ມີການກົດກັນທາງເພດ ເພື່ອຊົມໃຊ້ສິດທິມະນຸດຂອງເຂົາເຈົ້າ, ເພື່ອສະແດງສັກກາຍຂອງເຂົາເຈົ້າໃນທຸກຂົງເຂດການພັດທະນາຍິງ ແລະ ຊາຍ ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດດັ່ງດຽວກັນຈາກການພັດທະນາ, ຄວາມສຳຄັນຂອງສິດສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ຈຶ່ງຂຶ້ນຢູ່ກັບຄວາມເຂົ້າໃຈໃນບົດບາດທາງເພດ.

ຄວາມສະເໝີພາບ ແລະ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ ແມ່ນໄປຄຽງຄູ່ກັນ, ຖ້າແມ່ຍິງບໍ່ມີຄວາມເຂັ້ມແຂງ ຄວາມສາມາດກໍຈະບໍ່ຖືກປັບປຸງ<sup>3</sup>. ແມ່ຍິງຈະເຂັ້ມແຂງກໍຕໍ່ເມື່ອ ຜູ້ຊາຍພ້ອມທີ່ຈະໃຫ້ໂອກາດແກ່ແມ່ຍິງ ແລະ ພ້ອມທີ່ຈະປ່ຽນແປງ ໃຫ້ແມ່ຍິງມີສິດ, ມີບົດບາດ, ເຂົ້າຮ່ວມໃນທຸກຂັ້ນຕອນຂອງການພັດທະນາ ຈຶ່ງຈະເຮັດໃຫ້ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍມີສິດສະເໝີພາບກັນ, ໄດ້ຮັບຜົນ



ປະໂຫຍດຈາກການພັດທະນາເຊັ່ນດຽວກັນ ດັ່ງ 2 ຮູບພາບທີ່ສະແດງໃຫ້ເຫັນລຸ່ມນີ້ :

ການສົ່ງເສີມສິດສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ແມ່ນຂະບວນການພັດທະນາ ແລະ ຂະບວນການປ່ຽນແປງແບບຕໍ່ເນື່ອງຍາວນານ ແລະ ເປັນກ້າວໆ ເພື່ອບັນລຸເປົ້າໝາຍໃນການສ້າງຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍເທື່ອລະກ້າວ.

<sup>3</sup>ເນື້ອໃນຈາກປຶ້ມຄູ່ມື ການຝຶກອົບຮົມຂອງອົງການ ຢູນິເຊັບ ຄວາມສະເໝີພາບ ແລະ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ

2. GE = ຄວາມທ່ຽງທຳ ລະຫວ່າງ ຍິງຊາຍ (Gender Equity) ແມ່ນຫຍັງ?

ແມ່ນຂັ້ນຕອນ ແລະ ໝາກຜົນການປະຕິບັດຢ່າງເປັນທຳຕໍ່ຍິງຕໍ່ຊາຍ, ເຊິ່ງລວມມີການປະຕິບັດຍຸດທະສາດ ແລະ ມາດຕະການຕ່າງໆ (ລວມທັງມາດຕະການສະເພາະຊົ່ວຄາວ) ທີ່ລົບລ້າງການເອົາປຽບທາງສັງຄົມຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເຮັດໃຫ້ແມ່ຍິງຕົກຢູ່ໃນສະພາບບໍ່ສາມາດຊົມໃຊ້ສິດທິຂອງເຂົາເຈົ້າຢ່າງເທົ່າກັບຜູ້ຊາຍ, ສະແດງໃຫ້ເຫັນດັ່ງ 2 ຮູບພາບລຸ່ມນີ້:



3. ສາມຫລັກການ ແລະສາມຮູບແບບ ຂອງສິດສະເໝີພາບ.

❖ ສາມຫລັກການ ຂອງສິດສະເໝີພາບ (ລະບຸໃນສົນທິສັນຍາຊີດໍ)

- 1) ສີ ທີສ ຍາ ອະທິບາຍວ່າ ສິດສະເໝີພາບ (ຄວາມສະເໝີພາບ) ລະຫວ່າງ ຍິງ ແລະ ຊາຍ ແມ່ ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ ຕ້ອງ: 1). ມີໂອກາດ ຄືກັ້ , 2). ເຂົ້າເຖິງໄດ້ ຄືກັ້ , ໄດ້ຜີ ອອກ, 3). ຜີ ຮັບ ຫຼື ໄດ້ຜີ ປະໂຫຍດ ຄືກັ້ .

❖ ສາມຮູບແບບຂອງ ສິດສະເໝີພາບ

- 1) ແບບທາງກາ ໝາຍຄວາມວ່າ ສິດສະເໝີພາບລະຫວ່າງ ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ ກຳົດໄວ້ ພາຍໃຕ້ກົດໝາຍ;
- 2) ແບບປົກປ້ອງ ໝາຍຄວາມວ່າ ແມ່ຍິງ ຫຼື ຜູ້ຊາຍ ມີສິດສະເໝີພາບກັນ ທີ່ຈະໄດ້ສິດທິໃດ ໜຶ່ງສະເພາະ, ຍ້ອນວ່າເປັນ ແມ່ຍິງ, ຫຼື ຍ້ອ ວ່າ ເປັ ຜູ້ຊາຍ;
- 3) ແບບດັດສົມ ໝາຍຄວາມວ່າ ມີກາ ດັດສົມ (ດັດປັບ) ໃດໜຶ່ງ ເພື່ອໃຫ້ແມ່ຍິງມີສິດທິເທົ່າ ທຽມກັບຜູ້ຊາຍໄດ້ແທ້ໆໃ ຕົວຈິງຂອງແຕ່ລະເລື້ອງ (ແຕ່ລະເນື້ອຫາ).

❖ ການກຳົດສິດສະເໝີພາບລະຫວ່າງ ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ

- 1) ມັນເປັນການຍາກໃນການກຳນົດວ່າອັນໃດແມ່ນໄດ້ສິດທິຄືກັນ ແລະ ໄດ້ສິດທິຕ່າງກັນ;
- 2) ແມ່ຍິງ ແມ່ນຄົນຄືກັນກັບຜູ້ຊາຍ ໄດ້ຮັບການປະຕິບັດສິດທິມະນຸດສະຍະຊົນຄືກັນ;

ມັນຈຳເປັນຕ້ອງດັດສົມເພາະວ່າ ສິດສະເໝີພາບແບບທາງການ ບໍ່ສາມາດຮັບປະກັນໃຫ້ເກີດສິດສະເໝີພາບໄດ້ໃນຕົວຈິງດ້ວຍຕົວຂອງມັນເອງ ເຊັ່ນວ່າ ການໃຫ້ສິດທິ ແມ່ຍິງເທົ່າທຽມກັບຜູ້ຊາຍນັ້ນ ແຕ່ແມ່ຍິງຍັງໃຊ້ສິດນັ້ນບໍ່ໄດ້ ຍ້ອນໃນຕົວຈິງຍັງມີການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງຢູ່ ອັນເນື່ອງມາຈາກບາງຢ່າງໃນວັດທະນະທຳທີ່ມີມາແຕ່ປະຫວັດສາດມີການເອົາປຽບແມ່ຍິງ, ແລະ ສິ່ງໃໝ່ທີ່ເກີດຂຶ້ນໃນປັດຈຸບັນທີ່ຈຳແນກແມ່ຍິງໃນແງ່ມຸມໃດໜຶ່ງຂອງຊີວິດ.



ດັ່ງນັ້ນ, ເພື່ອໃຫ້ເກີດມີສິດສະເໝີພາບທີ່ແທ້ຈິງລະຫວ່າງ ຍິງຊາຍ, ມັນຈຳເປັນຕ້ອງດັດສົມໃນການປະຕິບັດຕົວຈິງດ້ວຍການໃຊ້ມາດຕະການພິເສດຊົ່ວຄາວ / Temporary special Measures/ ລະບຸໃນມາດຕາ 4 ຂອງສົນທິສັນຍາຊີດໍ.

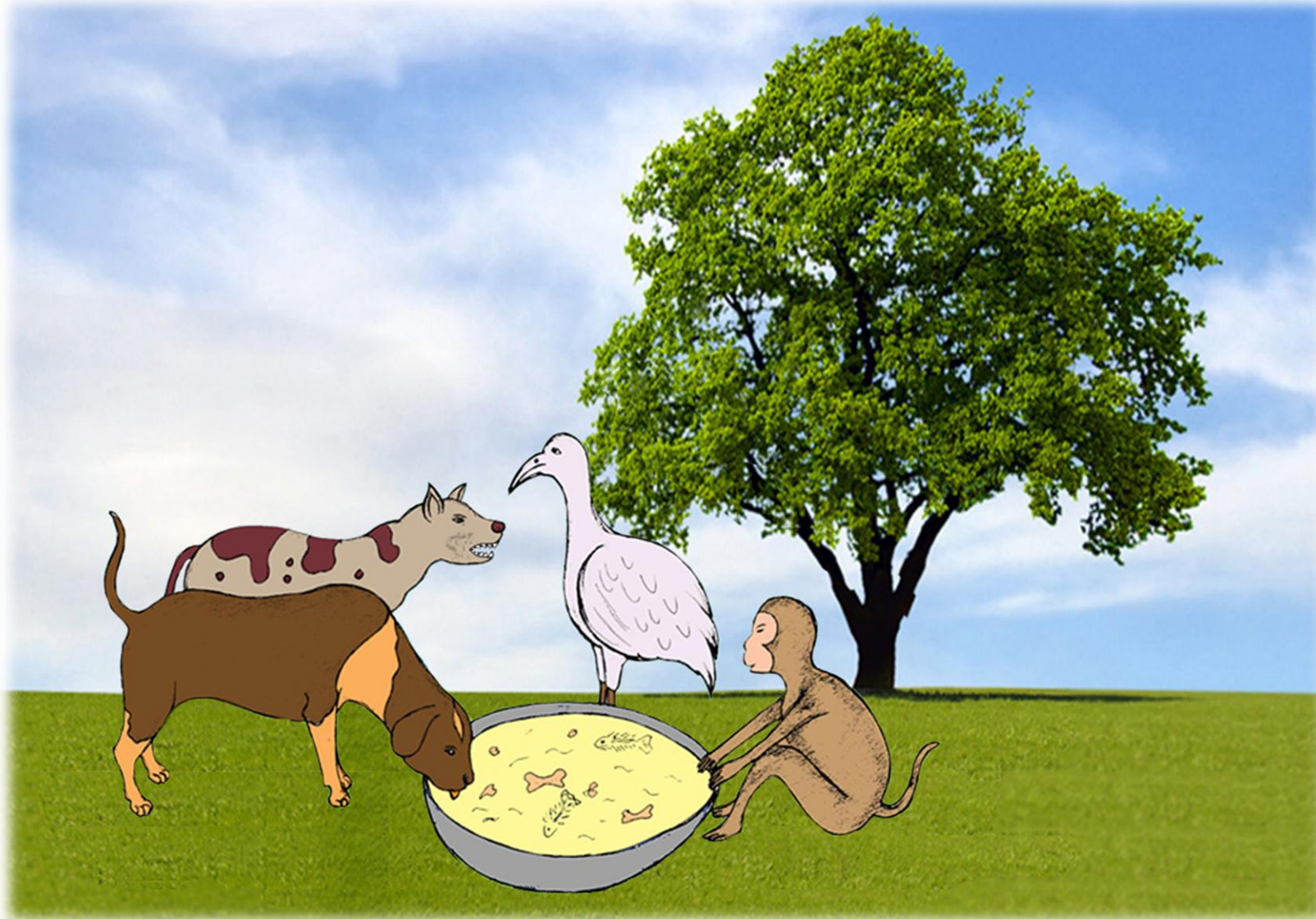
- ❖ ຄວາມສະເໝີພາບສະແດງອອກໃນ 2 ດ້ານ, ດ້ານປະລິມານ ແລະດ້ານຄຸນນະພາບ
  - ✓ ດ້ານປະລິມານ: ການມີສ່ວນຮ່ວມທີ່ເປັນຈຳນວນຂອງຍິງ-ຊາຍໃນວຽກງານ ແລະກິດຈະກຳຕ່າງໆ, ໜ້າທີ່ຕຳແໜ່ງໃນອົງການຈັດຕັ້ງ ແລະ ອື່ນໆທີ່ສາມາດສະແດງອອກເປັນຈຳນວນຕົວເລກ (ແບບແຍກເພດ) ທີ່ເທົ່າທຽມກັນ;



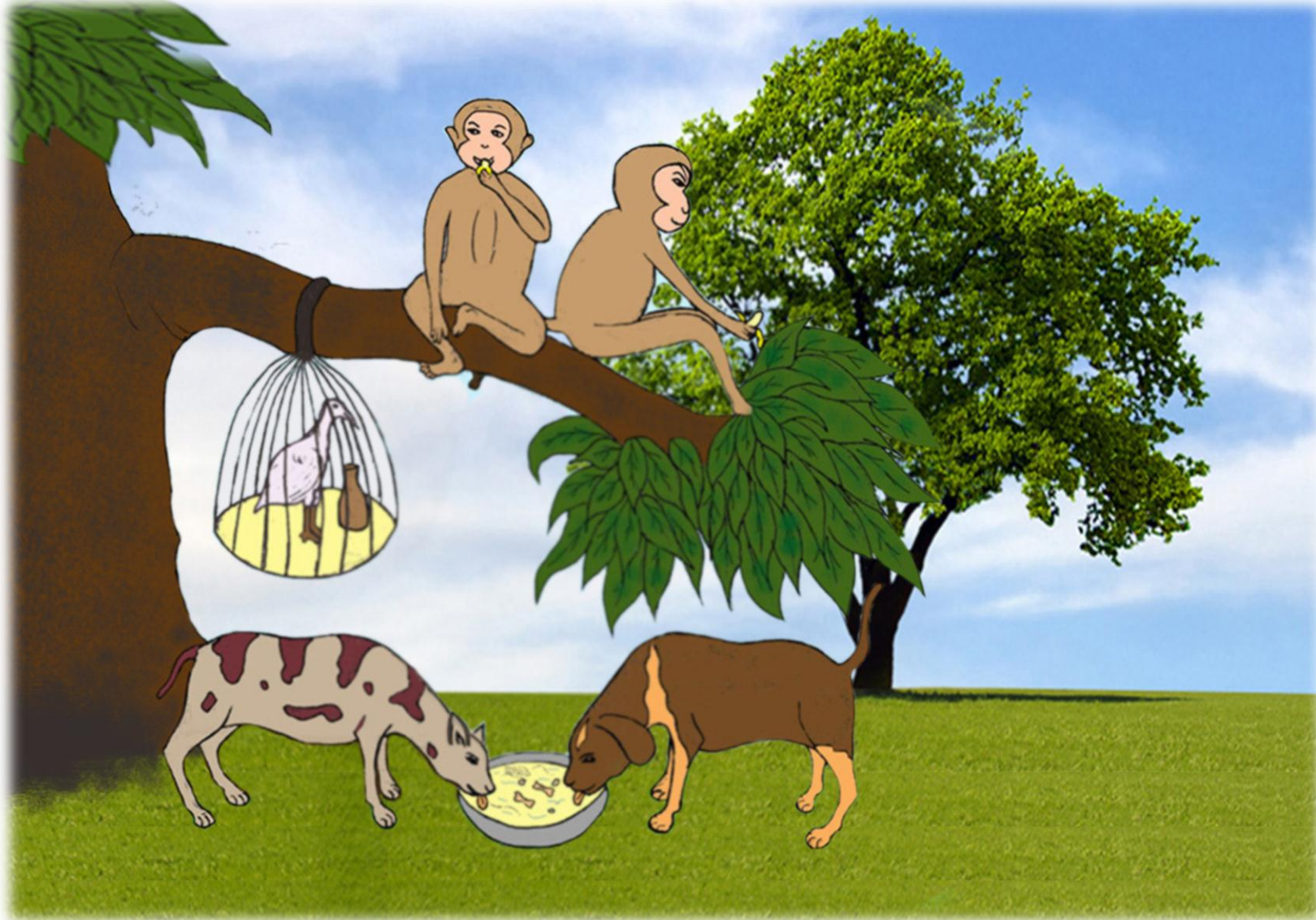
- ✓ ດ້ານຄຸນນະພາບ: ໝາຍເຖິງຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດຄຳນິຍົມ, ການຍອມຮັບ, ຄວາມຄິດຄວາມເຫັນຂອງຍິງ-ຊາຍ. ຂໍ້ມູນທາງດ້ານຄຸນນະພາບໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວສະແດງອອກເປັນພາສາຄວາມເວົ້າ.



ຮູບແບບທີ 1: .....ສິດສະເໝີພາບແບບທາງການ.....



ຮູບແບບທີ 2: .....ສິດສະເໝີພາບແບບປົກປ້ອງ ແຕ່ຈຳແນກ.....





ຮູບແບບທີ 3: .....ສິດສະເໝີພາບທີ່ແທ້ຈິງ.....



# ພາກທີ III ການພັດທະນາ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງກຸ່ມຜູ້ດ້ອຍໂອກາດ

## ບົດທີ 1: ການພັດທະນາແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ການພັດທະນາແມ່ຍິງ

ໃນຊຸມປີ 1950-1970 ໂຄງການພັດທະນາໄດ້ຖືກສ້າງຂຶ້ນຢ່າງຫລວງຫລາຍ ແຕ່ໂຄງການເຫລົ່ານັ້ນ ເຄີຍມີລັກສະນະສະຫວັດດີການໝາຍຄວາມວ່າ: ມີແຕ່ຝ່າຍໃຫ້ເປັນຜູ້ເຄື່ອນໄຫວ ແລະຝ່າຍຮັບມີແຕ່ຄອຍຖ້າຮັບ. ຜ່ານການປະຕິບັດແບບໃຫ້ສະຫວັດດີການດັ່ງກ່າວນີ້ ນັກພັດທະນາໄດ້ຖອດຖອນບົດຮຽນໃນລະດັບສາກົນວ່າ:

ການດຳເນີນການພັດທະນາແບບມີແຕ່ຝ່າຍດຽວເປັນຜູ້ໃຫ້  
ໂດຍຜູ້ຮັບບໍ່ໄດ້ເປັນເຈົ້າການນຳ ແລະບໍ່ມີສ່ວນຮ່ວມນຳກັນໃນຊຸມຊົນນັ້ນ,  
ການພັດທະນາແມ່ນບໍ່ມີປະສິດທິຜົນ ແລະບໍ່ຍືນຍົງຄົງຕົວ<sup>4</sup>.

ດັ່ງນັ້ນ, ໃນຊຸມປີຫລັງໆມານີ້ ນັກທົດສະດີກໍຄົນກັບພັດທະນາຈຶ່ງໄດ້ຮັບເອົາແນວຄິດ ແລະ ວິທີການໃໝ່ອັນໄດ້ແກ່: ວິທີການພັດທະນາແບບມີສ່ວນຮ່ວມ (Participatory Development) ໂດຍສະເພາະແມ່ນຮູບແບບຂອງວິທີການພັດທະນາທີ່ຂັບເຄື່ອນໂດຍຊຸມ (Community Driven Development ຫລື CDD) ຈຶ່ງຈະພາໃຫ້ການພັດທະນາບັນລຸຜົນສຳເລັດ ແລະຍືນຍົງ (Sustainable).

### 1) ວິທີການພັດທະນາທີ່ຂັບເຄື່ອນໂດຍຊຸມຊົນເອງ ແມ່ນຫຍັງ?

ວິທີການພັດທະນາທີ່ຂັບເຄື່ອນໂດຍຊຸມຊົນເອງ ແມ່ນຂະບວນການໜຶ່ງຊຶ່ງ:

- ຊຸມຊົນເປັນຜູ້ຮັບຜິດຊອບໃນການພັດທະນາຊຸມຊົນຂອງເຂົາເຈົ້າ;
- ຊຸມຊົນເປັນຜູ້ຄວບຄຸມການຕັດສິນບັນຫາ ແລະ ຂັບພະຍາກອນຕ່າງໆ;
- ຊຸມຊົນເປັນຜູ້ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກການພັດທະນາຊຸມຊົນຂອງເຂົາເຈົ້າເອງ.

<sup>4</sup>ທົດສະດີການພັດທະນາແບບມີສ່ວນຮ່ວມແມ່ນ ສັງລວມຈາກປຶ້ມຄູ່ມືກ່ຽວກັບ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍຂອງ ທລຍ, ສິງຫາ 2004



2) ເປັນຫຍັງຈຶ່ງໃຊ້ວິທີການພັດທະນາທີ່ຂັບເຄື່ອນໂດຍຊຸມຊົນເອງ?

- ບໍ່ມີລັດຖະບານ ຫຼື ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ບໍ່ສັງກັດລັດຖະບານໃດໆ ສາມາດສະໜັບສະໜູນທຸກໆບ້ານ ໃນທຸກໆມື້ ໂດຍບໍ່ຄິດມູນຄ່າ;
- ຊຸມຊົນ ສາມາດລະດົມທ່າແຮງທີ່ມີຢູ່ຂອງເຂົາເຈົ້າເພື່ອເຮັດວຽກງານຮ່ວມກັນ, ຖ້າໄດ້ຮັບການອໍານວຍຄວາມສະດວກຢ່າງເໝາະສົມ;
- ເປັນການພິສູດແລ້ວວ່າ ຖ້າຫາກຂໍ້ມູນຂ່າວສານ, ອໍານາດໃນການຕັດສິນບັນຫາ ແລະ ຊັບພະຍາກອນ ຖືກສະໜອງໃຫ້ຊຸມຊົນ ເຂົາເຈົ້າສາມາດຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນໄດ້ດີກວ່າ ແລະ ມີປະສິດທິພາບກວ່າ ໂດຍການປະກອບສ່ວນ ແລະ ຄວາມເປັນເຈົ້າການຂອງເຂົາເຈົ້າ;
- ວິທີການພັດທະນາທີ່ຂັບເຄື່ອນໂດຍຊຸມຊົນເອງ ສ້າງເງື່ອນໄຂສໍາລັບການຈັດຕັ້ງຂັ້ນຊຸມຊົນໃຫ້ຍືນຍົງ ເພື່ອປະຕິບັດຕາມຫຼັກການ ແລະ ກົດລະບຽບທີ່ກຳນົດໄວ້, ລະດົມຊັບພະຍາກອນ ແລະ ແບ່ງປັນປະໂຫຍດຢ່າງສະເໝີພາບກັນ ແລະ ຄົງຮັກສາໄວ້ສິ່ງກໍ່ສ້າງທີ່ພັກ-ລັດໄດ້ລົງທຶນໃຫ້.

3) ການພັດທະນາແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ປະກອບດ້ວຍ 5 ຮ່ວມຄື:

1. ຮ່ວມຄິດ:

ແມ່ນການຮ່ວມຄົນຄ້ວາ, ປຶກສາຫາລືກັນ ກ່ຽວກັບ ບັນຫາທີ່ພົວພັນເຖິງ:

- ຊຸມຊົນກຳນົດບັນຫາຂອງຊຸມຊົນເອງວ່າມີຫຍັງແນ່?;
- ຊຸມຊົນຈັດລຽງວ່າ ອັນໃດເປັນບັນຫາທີ່ສໍາຄັນກ່ວາໝູ່ (ຈັດບຸລິມະສິດ)?;

- ຊຸມຊົນຜູ້ໃດຕ້ອງການເຮັດຫຍັງ? (ຮ່ວມເລື່ອງການວາງແຜນ ແລະ ວິທີຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕົວຈິງ);
- ເວລາປະຕິບັດແລ້ວກໍ່ຮ່ວມຄິດ-ຄົ້ນ, ຮ່ວມຄົ້ນຄ້ວາ ເພື່ອຕີລາຄາຜົນສໍາເລັດ.

**2. ຮ່ວມຕັດສິນໃຈ:**

ຫລັງຈາກຄົ້ນຄ້ວາຄັກແນ່ແລ້ວ ແມ່ນຕ້ອງຕົກລົງຮ່ວມກັນຢ່າງເປັນເອກະພາບໃນການ:

- ເຮັດໃນສິ່ງທີ່ເຫັນວ່າຈໍາເປັນ ເພື່ອໃຫ້ຄຸນນະພາບຊີວິດດີຂຶ້ນ;
- ເຮັດໃນສິ່ງທີ່ເຫັນວ່າເໝາະສົມ ແລ້ວສາມາດເຮັດໄດ້;
- ຕົກລົງໃນການກໍານົດໂຄງການ ແລະ ເຮັດແຜນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ.

**3. ຮ່ວມຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ.**

**ຮ່ວມຕັດສິນໃຈແລ້ວຕ້ອງ:** ຮ່ວມໃຈ; ຮ່ວມມືໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕົວຈິງ ແບບເປັນການແບ່ງງານ, ການຮ່ວມງານ, ການປະສານງານ, ປະຕິບັດຕາມພາລະໜ້າທີ່ຂອງໃຜລາວທີ່ໄດ້ຕົກລົງກັນ.

**4. ຮ່ວມຮັບຜິດຊອບ.**

ຮ່ວມຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແລ້ວຍັງບໍ່ພຽງພໍ, ແຕ່ຕ້ອງໄດ້ຮ່ວມຮັບຜິດຊອບແຕ່ຕົ້ນຕະຫລອດປາຍຮ່ວມນໍາກັນອີກ. ຖ້າແມ່ນໂຄງການພັດທະນາຂະໜາດໃຫຍ່ມີຂອບເຂດກ້ວາງຂວາງກໍ່ຕ້ອງໄດ້ແບ່ງຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານ, ຕິດຕາມຜົນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໄປຕາມພາກສ່ວນ ຫລື ໜ່ວຍງານ. ແຕ່ສຸດທ້າຍກໍ່ຕ້ອງຮັບປະກັນໃຫ້ມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຊຸມຊົນທັງໝົດທັງຍິງ

ແລະ ຊາຍ ໂດຍສະເພາະກຸ່ມຜູ້ດ້ອຍໂອກາດກວ່າໝູ່ພາຍໃນຊຸມຊົນນັ້ນ ໃຫ້ມາມີສ່ວນຮ່ວມໃນທຸກຂັ້ນຕອນຂອງຂະບວນການພັດທະນາ.



**5. ຮ່ວມຮັບຜົນປະໂຫຍດ.**

**ໂຄງການພັດທະນາ** ຕ້ອງນຳເອົາຜົນປະໂຫຍດມາໃຫ້ຊຸມຊົນກຸ່ມເປົ້າໝາຍ. ດັ່ງນັ້ນ, ຕ້ອງໄດ້ເອົາໃຈໃສ່ວ່າຜົນປະໂຫຍດນັ້ນໄດ້ຖືກແຈກຢາຍໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ ແລະ ມີສ່ວນຮ່ວມ ໃນໂຄງການຢ່າງທົ່ວເຖິງ ແລະຍຸດຕິທຳແລ້ວບໍ່? ຜົນປະໂຫຍດແມ່ນລວມທັງດ້ານວັດຖຸ ແລະຈິດໃຈ (ການໃຫ້ກຳລັງໃຈ,ການຍອມຮັບຈາກສັງຄົມ, ກຽດສັກສີ, ຖານະບົດບາດ...)

**4) ການພັດທະນາແມ່ຍິງ**

ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການໃນໄລຍະຜ່ານມາເຫັນວ່າ ພົບຂໍ້ຫຍຸ້ງຍາກຫລາຍທີ່ຈະໃຫ້ ໂອກາດເທົ່າທຽມກັນແກ່ແມ່ຍິງ ເນື່ອງຈາກແມ່ຍິງສ່ວນຫລາຍຍັງຖືກຈຳກັດຢູ່ໃນສະພາບທີ່ຂາດອຳນາດ ແລະ ຄວາມເຂັ້ມແຂງພາຍໃນຕົວແມ່ຍິງເອງໃນການກຳຄິດກຳຕັດສິນໃຈໃນສິ່ງທີ່ຕົນເອງຢາກເຮັດ. ຂະບວນການສົ່ງເສີມຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງຮັບຮູ້ວ່າ ຄວາມສະເໝີພາບບໍ່ແມ່ນວ່າຈະມອບໃຫ້ໄດ້ກໍໄດ້ໂລດ, ແຕ່ຈະຕ້ອງແມ່ນແມ່ຍິງເອງເປັນຜູ້ສ້າງມັນຈາກໂອກາດທີ່ມີມາໃນແຕ່ລະຊ່ອງທາງ ໂດຍຜ່ານຂະບວນການຝຶກຝົນຕົນເອງ, ເລີ່ມຈາກການຊອກຮູ້ຮຳຮຽນ ແລະ ນຳລົງປະຕິບັດໃນຊີວິດຕົວຈິງ. ດັ່ງນັ້ນ ສັງຄົມ, ອົງການຈັດຕັ້ງ, ການຈັດຕັ້ງ, ຄອບຄົວ ຕ້ອງໄດ້ສ້າງໂອກາດ ສ້າງເງື່ອນໄຂໃຫ້ແມ່ຍິງສາມາດເຄື່ອນໄຫວ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕາມຂະບວນການໄດ້ ແລະ ຍັງຕ້ອງໄດ້ຊ່ວຍເຫລືອ, ອຳນວຍຄວາມສະດວກ ແລະ ໃຫ້ຄຳປຶກສາແກ່ແມ່ຍິງເພື່ອເພີ່ມຄວາມເຊື່ອໝັ້ນໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງຕື່ມ ໂດຍສະເພາະໃນໄລຍະຕົ້ນຂອງການຝຶກຝົນ ຫລື ພັດທະນາຕົນເອງ.

**A. ຫ້າ (5) ແນວຄວາມຄິດໃນການພັດທະນາແມ່ຍິງ.**

1. ການໃຫ້ສະຫວັດດີການ
2. ການສົ່ງເສີມການກຸ້ມຕົນເອງທາງດ້ານເສດຖະກິດ
3. ການສົ່ງເສີມປະສິດທິພາບຂອງຍິງ-ຊາຍ
4. ການສົ່ງເສີມສິດສະເໝີພາບ
5. ການສົ່ງເສີມຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແມ່ຍິງ (ການມອບໃຫ້ແມ່ຍິງເປັນເຈົ້າການໃນການຕັດສິນບັນຫາຕ່າງໆ).

**B. ການພັດທະນາແມ່ຍິງ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານ ທລຍ**

- ✓ ການສົ່ງເສີມ ແລະ ໃຫ້ສິດທິແມ່ຍິງເປັນພິເສດໃນການເຂົ້າມາບັນຈຸເປັນພະນັກງານ ທລຍ ໃນແຕ່ລະຂັ້ນ,
- ✓ ການສົ່ງເສີມການກຸ້ມຕົນເອງທາງດ້ານເສດຖະກິດ ທລຍ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂດຍທາງກົງ ແລະ ທາງອ້ອມ ແມ່ນ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການທົດລອງຂອງ ທລຍ (LONG),
- ✓ ການສົ່ງເສີມປະສິດທິພາບ ແລະ ສົ່ງເສີມຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງແມ່ຍິງ ຜ່ານຂະບວນການ ສ້າງທີມງານຂັ້ນບ້ານ ແລະ ຂັ້ນກຸ່ມກໍ່ຕິການສົ່ງເສີມໃຫ້ແມ່ຍິງປະກອບເຂົ້າເປັນຜູ້ປະສານ ງານກຸ່ມບ້ານ, ທີມງານຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂັ້ນບ້ານ ແລະ ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃນດ້ານຕ່າງໆທີ່ ຕິດພັນກັບວຽກງານພັດທະນາ ແລະ ແກ້ໄຂຄວາມທຸກຍາກ, ໃຫ້ແມ່ຍິງເປັນເຈົ້າການ ແລະ ຕັດສິນບັນຫາເອງ;
- ✓ ທລຍ ກຳນົດໂຕເລກຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມທີ່ເປັນແມ່ຍິງຢ່າງຊັດເຈນໃນຂອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກ ງານ ທລຍ ໂດຍມີລະບຽບຫຼັກການ ແລະ ຕົວຊີ້ວັດທີ່ແນ່ນອນໃນການສົ່ງເສີມ;

**5) ການເສີມສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານ ທລຍ**

1. ການເສີມສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງຜ່ານ ການສ້າງຕັ້ງຜູ້ປະສານງານກຸ່ມບ້ານ ແລະ ຜ່ານຂະ ບວນການໃຫ້ໂອກາດ ແລະ ເສີມສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ເຂົາເຈົ້າຕາມຂະບວນການ ຂອງ ທລຍ;
2. ການເສີມສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງຜ່ານ ການສ້າງຕັ້ງທີມງານຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂັ້ນບ້ານ ແລະ ຜ່ານຂະບວນການໃຫ້ໂອກາດ ແລະ ເສີມສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ເຂົາເຈົ້າຕາມຂະບວນ ການຂອງ ທລຍ;



3. ການເສີມສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງຜ່ານຂະບວນການເຂົ້າຮ່ວມ ແລະ ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກິດຈະກຳຂອງ ທລຍ ໃນຮອບວຽນຂອງໂຄງການຄື:

- ແມ່ຍິງໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມ ແລະ ມີສ່ວນຮ່ວມຕັດສິນໃຈໃນການວາງແຜນພັດທະນາບ້ານ, ແຜນພັດທະນາກຸ່ມບ້ານ;
- ມີສ່ວນຮ່ວມຕັດສິນໃຈ ແລະ ເຂົ້າຮ່ວມໃນຂະບວນການສຳຫລວດອອກແບບ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການຍ່ອຍທີ່ເຂົາເຈົ້າຈະໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດ;
- ຊ່ວຍເຫລືອ, ອຳນວຍຄວາມສະດວກ ແລະ ໃຫ້ຄຳປຶກສາແກ່ແມ່ຍິງ ເພື່ອເພີ່ມຄວາມເຊື່ອໝັ້ນໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ ໃຫ້ກຳຄິດກ້າຕັດສິນໃຈໃນສິ່ງທີ່ຕົນເອງຢາກເຮັດ;



- ມີສ່ວນຮ່ວມຕັດສິນໃຈ, ມອບໃຫ້ເຂົາເຈົ້າຕັດສິນ ແລະ ຮ່ວມກັນໃນການຄຸ້ມຄອງນຳໃຊ້ໂດຍເຂົາເຈົ້າເອງ,
- ມີສ່ວນຮ່ວມຕັດສິນໃຈໃນຂະບວນການເສີມສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງອີງຕາມກິດຈະກຳຕ່າງໆທີ່ທລຍ ມີໃນຮອບວຽນໂຄງການເຊັ່ນ: ບໍລິຫານການເງິນ, ຈັດຊື້ຈັດຈ້າງ, ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງລ່າງ, ການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ບູລະນະສ້ອມແປງໂຄງລ່າງ, ການຮັບຄຳຄິດຄຳເຫັນ ແລະ ຕັດສິນໃຈແກ່ໄຂບັນຫາ;
- ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການກວດສອບ ແລະ ສະແດງຄວາມຄິດຄວາມເຫັນ ແລະ ອື່ນໆ.



- 4. ການຈັດຝຶກອົບຮົມ ເພື່ອເພີ່ມຄວາມສາມາດໃຫ້ແກ່ເຂົາເຈົ້າ ແລະ ສ້າງເງື່ອນໄຂສະເພາະ ໃຫ້ແມ່ຍິງໄດ້ມີໂອກາດໃນການຕັດສິນໃຈໃນຊຸມຊົນຂອງເຂົາເຈົ້າ.

**“ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ຄົນ”**  
**ຫລື ພັດທະນາທັງຍິງ ແລະ ຊາຍ ໃຫ້ມີໂອກາດເທົ່າທຽມກັນໄດ້**  
**ກາຍເປັນສ່ວນປະກອບທີ່ແຍກອອກຈາກກັນບໍ່ໄດ້ກັບຂະບວນການພັດທະນາ**

**6) ການຫັນຈາກແນວຄວາມຄິດ “ແມ່ຍິງໃນການພັດທະນາ ຫລື WID ກ້າວໄປຫາສິດສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການພັດທະນາຫລື GAD”**

**A. ແນວຄວາມຄິດແມ່ຍິງໃນການພັດທະນາ.**

ແມ່ນເລີ່ມເກີດມີ ແລະ ຂະຫຍາຍຕົວແຕ່ຊຸມປີ 1970 ພ້ອມໆກັບການຈັດຕັ້ງຈຸດປະສົງ ແລະ ວາງນະໂຍບາຍ, ພ້ອມທັງການອອກແບບກົດຈະກຳທີ່ດຶງເອົາແມ່ຍິງເຂົ້າຮ່ວມການພັດທະນາຢ່າງເຕັມສ່ວນ.

**B. “ແມ່ຍິງໃນການພັດທະນາ” (Women in Development):**

ສິດສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການພັດທະນາບໍ່ແມ່ນເລື່ອງດຽວກັນກັບ “ແມ່ຍິງໃນການພັດທະນາ”(Gender and Development is not Women in Development).

**C. ແນວຄວາມຄິດສິດສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການພັດທະນາ (Gender And Development):**

ແນວຄວາມຄິດນີ້ ໄດ້ຖືກພັດທະນາຂຶ້ນໃນຊຸມປີ 1980 ພ້ອມໆກັບການຈັດຕັ້ງຈຸດປະສົງທີ່ເລັ່ງໄສ່ ຫລຸດຜ່ອນສະພາບຄວາມແຕກຕ່າງລະຫວ່າງຍິງ ແລະ ຊາຍທາງດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ການເມືອງຊຶ່ງນັ້ນຖືວ່າ ເປັນປະຖົມປັດໃຈທີ່ກ້າວໄປເຖິງການບັນລຸເປົ້າໝາຍຂອງການພັດທະນາທີ່ມີຄົນເປັນໃຈກາງ.

**D. ສິດສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການພັດທະນາແມ່ນຫຍັງ?**

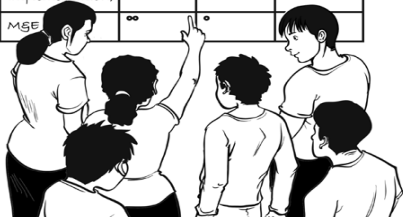
ສິດສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການພັດທະນາ ແມ່ນ:

- ພິຈາລະນາທັງສອງເພດ (ຍິງ-ຊາຍ), ແລະ ພິຈາລະນາສາຍພົວພັນທາງບົດບາດ (ແລະ ສິດທິ) ທີ່ທັງສອງເພດມີ (ຄືກັນ, ຫລື ຕ່າງກັນ);



- ບໍ່ພິຈາລະນາ ບັນຫາຂອງແມ່ຍິງ ສະເພາະ, ແຕ່ພິຈາລະນາເບິ່ງບົດບາດ, ໜ້າທີ່ຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ສະຖານະພາບຂອງແມ່ຍິງ ໂດຍສົມທຽບໃສ່ ຜູ້ຊາຍ;
- ພິຈາລະນາ ຄວາມຈຳເປັນ ທີ່ທັງສອງເພດ ຕ້ອງປ່ຽນແປງ ເພື່ອສະໜັບສະໜູນ ເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ ເຮັດການປ່ຽນແປງນັ້ນ;

	Informed	Consulted	Partnership
Identification,	oo	o	o
Planning,	oooo	ooo	o
Implementation,	oooooooo	ooo	ooo
MSE	oo	o	o



- ຄວນຮັບຮູ້ວ່າ ຖ້າບໍ່ມີຍິງ ແລະ ມີພຽງຜູ້ຊາຍ ກໍຈະບໍ່ມີຄຳວ່າ ສິດສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ແລະ ການພັດທະນາແນວຄວາມຄິດ 2 ປະເພດນີ້ (ແມ່ຍິງໃນການພັດທະນາ-WID ແລະ ສິດສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການພັດທະນາ-GAD) ເກີດຂຶ້ນມາໃນຂະບວນການພັດທະນາແມ່ນຄຳສັບສະເພາະທີ່ໝາຍເຖິງ: ແນວຄວາມຄິດ/ທັດສະນະ ຫລື ວິທີການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຂະບວນການພັດທະນາ ແລະ ໂດຍສະເພາະກ່ຽວຂ້ອງກັບຂະບວນການພັດທະນາແມ່ຍິງ. ໃນປະຈຸບັນ 2 ແນວຄວາມຄິດນີ້ຍັງຖືກນຳໃຊ້ໄປພ້ອມໆກັນຢູ່ໃນຂົງເຂດທີ່ມີສະພາບດ້ອຍພັດທະນາ, ໂດຍສະເພາະໃນເວລາ ຫລື ໃນສະພາບທີ່ແມ່ຍິງຢູ່ບ່ອນນັ້ນ ຍັງດ້ອຍໂອກາດຫລາຍ ແລະ ສະຖານະພາບຍັງຕ່ຳຫລາຍຈຳເປັນຕ້ອງເລັ່ງໃສ່ແມ່ຍິງໂດຍສະເພາະເສຍກ່ອນ ຫລື ອາດພ້ອມໆກັນກໍໄດ້.

**ບົດທີ 2:**  
**ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງກຸ່ມຜູ້ດ້ອຍໂອກາດ (Social Inclusion=SI)**

“ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງກຸ່ມຜູ້ດ້ອຍໂອກາດ”ຄຳສັບນີ້ ມີຄວາມໝາຍກວ້າງກວ່າ ຄຳວ່າ “ສິດສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການພັດທະນາ”.

ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍ ສິດທິມະນຸດ ແລະ ວິທີການປະຕິບັດສິດທິມະນຸດ ລະບຸວ່າ: “ມະນຸດແຕ່ລະຄົນບໍ່ວ່າຈະມີອັດຕະລັກແນວໃດກໍຕາມ ມີສິດທິທີ່ຈະປົກປ້ອງ ແລະ ນຳໃຊ້ສິດທິມະນຸດ ຂອງຕົນໄດ້ຢ່າງເຕັມຢູ່ມ”.

ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງກຸ່ມຜູ້ດ້ອຍໂອກາດ ແມ່ນ “ກຸ່ມພວກນີ້ໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມ ຢ່າງມີບົດບາດໃນສັງຄົມ ແລະ ໃນທຸກແງ່ຂອງການພັດທະນາ ເພື່ອຍົກລະດັບຄວາມສາມາດ/ຄວາມຊຳນານ, ເພື່ອໄດ້ຮັບໂອກາດ, ໄດ້ຮັບສັກສີໃນຄວາມເປັນມະນຸດ ເຖິງຈະເປັນຜູ້ດ້ອຍໂອກາດຍ້ອນອັດຕະລັກໃນຕົວຕົນກໍຕາມ”

ເປັນທີ່ຮັບຮູ້ກັນວ່າ ກຸ່ມຜູ້ດ້ອຍໂອກາດ ອາດສາມາດ ຖືກຕັດອອກຈາກການເຂົ້າຮ່ວມໃນສັງຄົມ, ຈາກການເຮັດການຕັດສິນໃຈ ແລະ ຈາກການພັດທະນາດ້ວຍເຫດຜົນຫລາຍຢ່າງ ທີ່ອີງໃສ່ອັດຕະລັກຂອງເຂົາເຈົ້າ, ເຊັ່ນ :

- ຍ້ອນ ສິດທິ ຍິງ-ຊາຍ ຕ່າງກັນ;
- ຍ້ອນ ເປັນຊົນເຜົ່າ ຫລື ເຊື້ອຊາດ ສີຜິວ ໃດໜຶ່ງ;
- ຍ້ອນ ມີພາສາປາກເວົ້າ ຕ່າງກັບໝູ່;
- ຍ້ອນສາສະໜາ, ຄວາມເຊື່ອຖື, ຜີສາງ, ຮີດຄອງຕ່າງໆ;
- ຍ້ອນຊົນຊັ້ນ ຫລື ຖານະເສດຖະກິດ, ລວມທັງຕຳແໜ່ງໃນວຽກງານ, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ;
- ຍ້ອນມີພາວະທາງເພດຕ່າງກັນ;
- ຍ້ອນ ອາຍຸ;
- ຍ້ອນລະດັບ ການສຶກສາ;
- ຍ້ອນຂາດຄວາມສາມາດດ້ານໃດໜຶ່ງໃນຮ່າງກາຍ (ພິການ);
- ຍ້ອນມາຈາກພູມສັນຖານຕ່າງກັນ (ເຊັ່ນ : ມາຈາກຊຸມຊົນທຸກຍາກ/ສະລຳ, ມາຈາກປ່າຈາກດົງ, ຈາກພູດອຍ).

ການຖືກຕັດອອກ ເປັນເລື່ອງທີ່ເກີດຂຶ້ນເລື້ອຍໆທີ່ເໜັງຕີງປ່ຽນແປງໄປມາຢູ່ເລື້ອຍໆ: ເຊິ່ງເປັນການປະຕິບັດ ແລະ ມີປະຕິກິລິຍາຕໍ່ກັນຂອງທັງສອງຝ່າຍ, ຝ່າຍຜູ້ຕັດແຍກຄົນອື່ນອອກ (ຜູ້ບອກບໍ່ໃຫ້

ເຂົ້າຮ່ວມແມ່ນຜູ້ມີສິດກວ່າ) ແລະ ຝ່າຍຜູ້ຖືກຕັດແຍກ (ບໍ່ໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມ, ມີສິດບໍ່ເທົ່າທຽມກັບໝູ່ ຫລື ຄົນອື່ນ). ການຕັດແຍກກັນ ແມ່ນເນື່ອງມາຈາກຄວາມຄິດຄວາມເຂົ້າໃຈ ແລະ ຄວາມອັກຄະຕິຕໍ່ກັນ.

ການຕັດແຍກອອກ ອາດເຮັດໃຫ້ຜູ້ຖືກຕັດແຍກກາຍເປັນຜູ້ທີ່ຢູ່ເສີຍໆ, ບໍ່ກ້າ/ບໍ່ສະແດງທ່າທິຫຍັງອອກ, ບໍ່ມີປະຕິກິລິຍາ, ບໍ່ໂຕ້ຕອບ, ບໍ່ຕໍ່ສູ້, ບໍ່ສົນໃຈ.

**ເປັນຫຍັງ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງກຸ່ມຜູ້ດ້ອຍໂອກາດ ຈຶ່ງເປັນສິ່ງສໍາຄັນ ?**

ເພາະມັນເປັນເງື່ອນໄຂຮັບປະກັນ:

- ຜົນສໍາເລັດຂອງການເຮັດວຽກ, ການຫລຸດຜ່ອນຄວາມທຸກຍາກ;
- ຄວາມຍືນຍົງຂອງການພັດທະນາ;
- ການຕັດແຍກກັນເປັນສາເຫດ ຂອງການສູນເສຍເສດຖະກິດຂອງສັງຄົມທັງໝົດ;
- ການຕັດແຍກກັນ ແມ່ນການລະເມີດສິດທິມະນຸດຂອງກັນ ແລະ ກັນ.

ຄວາມຕ້ອງການໃຫ້ມີການເອົາໃຈໃສ່ເລື່ອງການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງກຸ່ມຜູ້ດ້ອຍໂອກາດ ແລະ ໂອກາດໄດ້ຮັບການພັດທະນາ ແລະ ຫລຸດຜ່ອນຄວາມທຸກຍາກ ເພື່ອໃຫ້ເຂົາເຈົ້າມີຊີວິດການເປັນຢູ່ທີ່ດີຂຶ້ນທຽບເທົ່າກັບກຸ່ມອື່ນໃນສັງຄົມ. ຂໍ້ມູນເປີເຊັນ (%) ຄວາມທຸກຍາກ ທີ່ສາມາດເບິ່ງໄດ້ຢ່າງເດັ່ນຊັດ ເຖິງຄວາມທຸກຍາກຂອງກຸ່ມຊົນເຜົ່າສ່ວນໜ້ອຍ ດັ່ງລາຍລະອຽດຢູ່ຕາຕະລາງລຸ່ມນີ້:

**ຕາຕະລາງທີ 4: ສະພາບຄວາມທຸກຍາກຂອງຊົນເຜົ່າໃນ ສ ປ ປ ລາວ, LECS 2007/08**

ຊົນເຜົ່າໃນສປປລາວ	ຈໍານວນປະຊາກອນຕໍ່ປະຊາກອນທັງໝົດໃນປະເທດ (%)	ອັດຕາຄວາມທຸກຍາກຕໍ່ປະຊາກອນທັງໝົດໃນປະເທດ (%)
ລາວ-ໄຕ, 8 ຊົນເຜົ່າ: ແຊກ; ຍວນ; ໄຕ; ໄທ ເໜືອ; ຜູ້ໄທ; ຍັງ; ລາວ; ລື້.	65%	19%
ມອນ-ຂະແມ, 32 ຊົນເຜົ່າ: ກຶມມຸ; ກະຕາງ; ກະຕູ; ກຽງ; ກຣີ; ຂະແມ; ງວນ; ເຈັງ; ສາມຕ່າວ; ສະດາງ; ຊ່ວຍ; ຊິງມູນ; ຍະເທີນ, ຕະໂອ້ຍ, ຕຽງ; ຕຣີ; ຕຸມ; ແທ່ນ; ບິດ; ເບຣົາ; ປະໂກະ; ໄປຣ; ຜ້ອງ; ມະກອງ; ມ້ອຍ; ຢຣຸ; ແຢະ; ລະເມດ; ລະວີ; ໂອຍ; ເອີດູ; ຮ່າຣັກ.	24%	47%
ມົ້ງ-ອີວມັງນ, 2 ຊົນເຜົ່າ: ມົ້ງ; ອີວມັງນ	8%	43%
ຈີນ-ຕີເບດ, 7 ຊົນເຜົ່າ: ສິງສີລີ; ສີລາ; ລາທູ, ໂລໂລ; ຫໍ້, ອາຄາ, ຮ່າຍີ່.	3%	42%

**ພາກທີ IV**  
**ການສົ່ງເສີມ ສິດສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມ**  
**ຂອງກຸ່ມຜູ້ດ້ອຍໂອກາດເຂົ້າໃນວຽກງານພັດທະນາ**

**ບົດທີ 1:**  
**ການສົ່ງເສີມສິດສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ**

**1. ຄວາມໝາຍ ແລະ ຄວາມສໍາຄັນ**

ການສົ່ງເສີມສິດສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ແມ່ນຂະບວນການພັດທະນາ ແລະ ຂະບວນການປ່ຽນແປງແບບຕໍ່ເນື່ອງຍາວນານ ແລະ ເປັນກ້າວໆ ເພື່ອບັນລຸເປົ້າໝາຍ ໃນການສ້າງຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ເທື່ອລະກ້າວ.

- ❖ **ການສົ່ງເສີມສິດສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ:** ແມ່ນຍຸດທະສາດລະດັບສາກົນທີ່ໄດ້ຖືກຮັບຮອງເອົາໃນແຜນປະຕິບັດງານປັບກົງກ່ຽວກັບ 12 ຂົງເຂດຄວາມເປັນຫວ່າງທີ່ແມ່ນອຸປະສັກຕໍ່ຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ (ກອງປະຊຸມແມ່ຍິງໂລກຄັ້ງທີ 4 ປີ 1995).
- ❖ **ຈຸດປະສົງ:** ຍຸດທະສາດການສົ່ງເສີມສິດສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ໄດ້ຖືກວາງອອກ ເພື່ອບັນລຸເປົ້າໝາຍຂອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສົນທິສັນຍາ ວ່າດ້ວຍການລົບລ້າງທຸກຮູບການຈໍາແນກຕໍ່ແມ່ຍິງ (CEDAW).
- ❖ **ການປະຕິບັດ:** ຢູ່ຫລາຍປະເທດທົ່ວໂລກຍຸດທະສາດດັ່ງກ່າວ ໄດ້ເອົາເຂົ້າໃນນະໂຍບາຍ, ກົດໝາຍ, ການຈັດຕັ້ງ, ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ, ການວາງແຜນສ້າງເສດຖະກິດ-ສັງຄົມຂອງທຸກຂະແໜງການ.

ປະຈຸບັນຢູ່ ສປປ ລາວ ວິທີການສົ່ງເສີມສິດສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ຖືກນໍາມາປະຕິບັດນັບມື້ນັບຫລາຍຂຶ້ນ ເປັນຕົ້ນໃນຂອບເຂດຂອງໂຄງການຕາມຂະແໜງການຕ່າງໆ. ຂະບວນການສົ່ງເສີມສິດສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍນີ້ ຍັງມີທ່າກ້າວຂະຫຍາຍຕົວໄປໃນຂົງເຂດອື່ນໆອີກເຊັ່ນ: ຄະນະກຳມະການສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ, ສະຫະພັນຍິງລາວ, ຊາວໜຸ່ມ, ສາທາລະນະສຸກ ແລະ ອື່ນໆ.

❖ ເນື້ອໃນການສົ່ງເສີມສິດສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ: ແມ່ນການຍົກສູງຈິດສຳນຶກ ແລະ ຄວາມເຂົ້າໃຈ ໃນຄວາມສະເໝີພາບ (ຄວາມເລື່ອມລ້ຳຕໍ່າສູງ) ລະຫວ່າງເພດຢູ່ໃນສັງຄົມ ແລະ ພ້ອມທັງມີ ການດຳເນີນບາດກ້າວຊຶ່ງນຳເອົາຄວາມຮູ້ເລົ່ານັ້ນ ເຂົ້າໃນການວາງແຜນ, ການເຄື່ອນໄຫວວຽກ ໃດໜຶ່ງ ແລະ ການຕິດຕາມປະເມີນຜົນ.

**2. ເຄື່ອງມືສຳລັບການເຊື່ອມທັດສະນະບົດບາດຍິງ-ຊາຍ:**

ມີ 3 ຂົງເຂດຕົ້ນຕໍຄື:

**ຂົງເຂດທີ 1: ການວິເຄາະບົດບາດຍິງ-ຊາຍ;**

ຂະບວນການນີ້ ແມ່ນຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການວິເຄາະ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍຢ່າງເລິກເຊິ່ງ ໂດຍມີທັດສະນະຢ່າງໜັກແໜ້ນວ່າ ຈະນຳເອົາບັນຫາທີ່ວິເຄາະແລ້ວ ເຂົ້າໄປນຳໃຊ້ໃນຂະບວນການພັດທະນານັບແຕ່ຂັ້ນຕອນທຳອິດຈົນເຖິງຂັ້ນຕອນສຸດທ້າຍ.

ການວິເຄາະສິດສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ແມ່ນໄດ້ຈາກການເກັບກຳຂໍ້ມູນ ແລະ ຄົ້ນຄວ້າວິໃຈພາບຄວາມເປັນຈິງກ່ຽວກັບຍິງ-ຊາຍໃນທຸກຂົງເຂດ ແລະ ໜ້າວຽກ.

**ຂົງເຂດທີ 2: ຂໍ້ມູນແຍກເພດຍິງ-ຊາຍ ໃນທຸກຂົງເຂດ ແລະ ການເຄື່ອນໄຫວ;**

ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີສະຖິຕິແຍກເພດ ຍິງ-ຊາຍ ສຳລັບການວິໃຈທີ່ມີຄວາມໝາຍ ແລະ ສາມາດເຮັດການແນະນຳແບບຊຸກຍູ້ ສົ່ງເສີມບາດກ້າວໃນການແກ້ໄຂຕົວຈິງ (ການວາງຂໍ້ກຳນົດກ່ຽວກັບການພັດທະນາ, ອອກຂໍ້ແນະນຳເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ).

ຂໍ້ມູນທີ່ແຍກເພດ ຫລື ສະຖິຕິບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ໄດ້ມາຈາກການເກັບກຳຂໍ້ມູນຢ່າງເປັນລະບົບ ໂດຍອົງການທີ່ຮັບຜິດຊອບ, ສະຖິຕິແຍກເພດ ຊ່ອງແສງໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຍິງ-ຊາຍ ໃນຂົງເຂດນັ້ນໆ.

**ຂົງເຂດທີ 3: ການວາງແຜນທີ່ເອົາໃຈໃສ່ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ.**

ການວາງແຜນ ທີ່ເອົາໃຈໃສ່ ສົ່ງເສີມສິດສະເໝີພາບ ຍິງ-ຊາຍ ແມ່ນເຄື່ອງມືທີ່ມີປະສິດທິຜົນ ແລະ ເປັນມາດຕະການໜຶ່ງທີ່ສັກສິດ ໃນການເຮັດໃຫ້ແນວຄິດອຸດົມຄະຕິທີ່ຢາກສ້າງຄວາມສາມາດ ແລະ ຄວາມເຂັ້ມແຂງທັງສອງເພດ ໄດ້ປະກົດເປັນຈິງ ໃນທຸກຂົງເຂດ ແລະ ທຸກລະດັບ.

ທລຍ ໄລຍະທີ I ຈົນເຖິງໄລຍະທີ II ໄດ້ເອົາໃຈໃສ່ ສົ່ງເສີມສິດສະເໝີພາບ ຍິງ-ຊາຍ ໃນທຸກກິດຈະກຳ ຢູ່ໃນຂົງເຂດພື້ນທີ່ເປົ້າໝາຍຂອງ ທລຍ ໂດຍສະເພາະແມ່ນໃນຂັ້ນຕອນການວາງແຜນ, ທລຍ ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ຕົວແທນຊຸມຊົນທັງຍິງ ແລະ ຊາຍ (ຝຶກອົບຮົມ) ກ່ຽວກັບ ຮູບແບບ ແລະ ວິທີການວາງແຜນພັດທະນາທີ່ຂັບເຄື່ອນໂດຍຊຸມຊົນ, ວິທີການຈັດຕັ້ງ

ປະຕິບັດໂຄງການຍ່ອຍ, ການບໍລິຫານການເງິນງົບປະມານໂຄງການຍ່ອຍ, ຈັດຊື້ຈັດຈ້າງ, ຕິດຕາມ, ຄຸ້ມຄອງນໍາໃຊ້ ແລະ ບຸລະນະສ້ອມແປງ ທີ່ເນັ້ນ ການເອົາໃຈໃສ່ສົ່ງເສີມສິດສະເໝີພາບ ຍິງ-ຊາຍໃນແຕ່ລະບາດກ້າວຂອງແຕ່ລະກິດຈະກຳ.

**3. ການວາງແຜນພັດທະນາທີ່ເອົາໃຈໃສ່ ສິດສະເໝີພາບ ຍິງ-ຊາຍ**

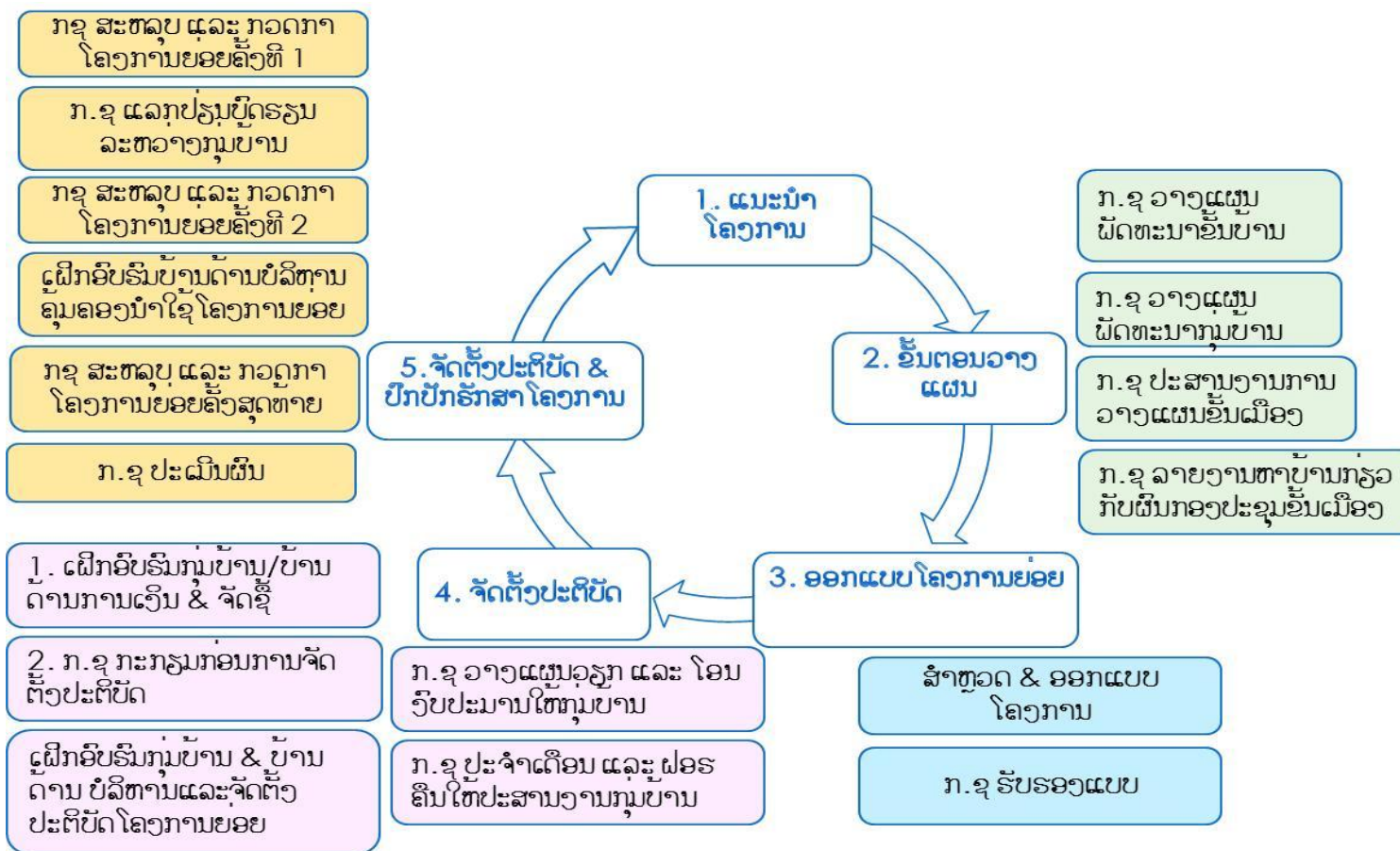
**ຈຸດປະສົງ:** ເພື່ອເຮັດໃຫ້ແຜນພັດທະນາ ສາມາດຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການທາງດ້ານການພັດທະນາຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ ຊຶ່ງແນໃສ່ແກ້ໄຂ ຫລື ປັບປຸງສະພາບການ ແລະ ສະຖານະພາບຂອງ ແມ່ຍິງໃຫ້ດີຂຶ້ນ ເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງໄປພ້ອມໆກັບວຽກງານວິຊາສະເພາະ.

**ເນື້ອໃນ:** ແມ່ນການສ້າງໂອກາດໃຫ້ທັງຍິງຊາຍໄດ້ຊົມໃຊ້ຊັບພະຍາກອນອັນຈຳເປັນ ເພື່ອຊີວິດການເປັນຢູ່ທີ່ດີຂຶ້ນ ແລະ ເຮັດໃຫ້ແມ່ຍິງມີບົດບາດຫລາຍຂຶ້ນ.

## ບົດທີ 2

# ການສົ່ງເສີມສິດສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງກຸ່ມຜູ້ດ້ອຍໂອກາດ ເຂົ້າໃນແຕ່ລະຂັ້ນຕອນຂອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານ ທລຍ

### 1. ຮອບວຽນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການຍ່ອຍຂອງ ທລຍ.



2. ການສົ່ງເສີມສິດສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ໃນແຕ່ລະຂັ້ນຕອນຂອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການ

ຕາຕະລາງທີ 5: ຂັ້ນຕອນ ແລະ ເຄື່ອງມືການສົ່ງເສີມສິດສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ

ຂັ້ນຕອນ	ການສົ່ງເສີມສິດສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມ ຂອງກຸ່ມຜູ້ດ້ອຍໂອກາດ	ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້
ແນະນຳໂຄງການ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ຢ່າງໜ້ອຍ 50% ຂອງປະຊາຊົນທີ່ເປັນຜູ້ໃຫຍ່ພາຍໃນບ້ານຕ້ອງໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມ,</li> <li>• 40% ຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມທັງໝົດ ຕ້ອງເປັນແມ່ຍິງ,</li> <li>• ຢ່າງໜ້ອຍ 60% ຂອງຄອບຄົວທຸກຍາກພາຍໃນບ້ານຕ້ອງໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມປະຊຸມ,</li> <li>• ຜູ້ທຸກຍາກ ທັງຍິງ-ຊາຍ ໃນທຸກໆຊົນເຜົ່າ, ຜູ້ໄດ້ຮັບຂໍ້ມູນທີ່ຖືກຕ້ອງ ແລະ ມີຄວາມເຂົ້າໃຈທີ່ເປັນອັນດຽວກັນ ກ່ຽວກັບ ໂຄງການ,</li> <li>• ໃຫ້ສິດແກ່ຜູ້ທຸກຍາກ, ທຸກຊົນເຜົ່າ, ຜູ້ດ້ອຍໂອກາດ ທັງຍິງ ແລະ ຊາຍ ປະກອບຄຳເຫັນໃນບັນຫາ ແລະ ຂໍ້ຂ້ອງໃຈທີ່ເຂົາເຈົ້າມີ.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ໃຊ້ຮູບພາບ ເປັນເຄື່ອງມືໃນການສົ່ງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ສ້າງຄວາມເຂົ້າໃຈ ໃນແຕ່ລະຂັ້ນຕອນຂອງການວາງແຜນ.</li> <li>• ໃຊ້ພາສາແປສຳລັບກຸ່ມຄົນສ່ວນໜ້ອຍທີ່ບໍ່ເຂົ້າໃຈພາສາລາວດີ,</li> <li>• ໃຊ້ພາສາຊົນເຜົ່າ ກໍລະນີຊຸມຊົນບໍ່ເຂົ້າໃຈພາສາລາວເປັນສ່ວນຫລາຍ</li> </ul>
ວາງແຜນພັດທະນາແບບມີສ່ວນຮ່ວມຂັ້ນບ້ານ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ທັງຍິງ-ຊາຍ ແລະ ຜູ້ທຸກຍາກທຸກໆຊົນເຜົ່າ ມີສ່ວນຮ່ວມ ໃນການວາງແຜນ ແລະ ສະແດງຄຳຄິດຄຳເຫັນ (ຢ່າງໜ້ອຍ 50% ຂອງປະຊາຊົນທີ່ເປັນຜູ້ໃຫຍ່ພາຍໃນບ້ານຕ້ອງໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມ, 40% ຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມທັງໝົດ ຕ້ອງເປັນແມ່ ຍິງ, ຢ່າງໜ້ອຍ 60% ຂອງຄອບຄົວທຸກຍາກພາຍໃນບ້ານຕ້ອງໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມປະຊຸມ).</li> <li>• ຕ້ອງເກັບກຳຂໍ້ມູນສະພາບບັນຫາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຜູ້ທຸກຍາກ, ຜູ້ດ້ອຍໂອກາດ, ຊົນເຜົ່າຕ່າງໆທັງຍິງ ແລະ ຊາຍ,</li> <li>• ເຮັດການວາງແຜນເປັນແຕ່ລະບ້ານ ແຍກກຸ່ມຍິງ-ຊາຍ, ຊົນເຜົ່າ.</li> <li>• ກຳນົດເອົາ 3 ໃນ 5 ບູລິມະສິດທຳອິດຕ້ອງແມ່ນບູລິມະສິດທີ່ມາຈາກກຸ່ມຍິງ ແລະ ພິຈາລະນາເອົາບູລິມະສິດຂອງກຸ່ມຜູ້ດ້ອຍໂອກາດ ແລະ ແມ່ຍິງເປັນພິເສດ ເພື່ອເອົາເຂົ້າໃສ່ລິດລາຍການແຜນພັດທະນາບ້ານ, ຮັບປະກັນໄດ້ວ່າ ບັນຫາຂອງຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນແຜນພັດທະນາ.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ຈັດກອງປະຊຸມຢູ່ແຕ່ລະຄຸ້ມບ້ານ,</li> <li>• ແຕ້ມແຜນວາດທາງທາງຄົມຂອງບ້ານ,</li> <li>• ການວິເຄາະຕົ້ນໄມ້ບັນຫາ,</li> <li>• ການຈັດລະດັບຄວາມທຸກຍາກຂອງຄົວເຮືອນ,</li> <li>• ການຈັດລຽງບູລິມະສິດຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາບ້ານ,</li> <li>• ລົງຄະແນນສຽງຮັບສະໝັກ ຕົວແທນບ້ານ</li> </ul>



ຂັ້ນຕອນ	ການສົ່ງເສີມສິດສິເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມ ຂອງກຸ່ມຜູ້ດ້ອຍໂອກາດ	ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້
	<ul style="list-style-type: none"> <li>ຄັດເລືອກຕົວແທນບ້ານ/ກຸ່ມບ້ານ ໂດຍຊຸມຊົນໃນບ້ານ ເພື່ອເປັນຕົວແທນໃຫ້ບ້ານ ເຂົ້າຮ່ວມວາງແຜນ ແລະ ສະເໜີບູລິມະສິດແຜນພັດທະນາບ້ານຢູ່ກອງປະຊຸມຂັ້ນກຸ່ມບ້ານ (ຖ້າໃນບ້ານມີ 3 ຊົນເຜົ່າກໍຕ້ອງມີຕົວແທນທີ່ມາຈາກ 3 ຊົນເຜົ່າ).</li> </ul>	
<p><b>ວາງແຜນພັດທະນາ ແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ຂັ້ນ ກຸ່ມບ້ານ</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ອໍານວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ທັງຕົວແທນແຕ່ລະບ້ານຍິງ-ຊາຍ ແລະ ຜູ້ທຸກຍາກທຸກໆ ຊົນເຜົ່າມີສ່ວນຮ່ວມໃນການວາງແຜນ ແລະ ສະແດງຄໍາຄິດຄໍາເຫັນໃນກອງປະຊຸມ,</li> <li>ຕ້ອງເກັບກໍາຂໍ້ມູນສະພາບບັນຫາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບບ້ານທຸກຍາກພາຍໃນກຸ່ມບ້ານ, ຜູ້ ດ້ອຍໂອກາດ, ຊົນເຜົ່າຕ່າງໆ ທັງຍິງ ແລະ ຊາຍ,</li> <li>ເຮັດການວາງແຜນເປັນຄຸ້ມບ້ານ ແຍກກຸ່ມຍິງ-ຊາຍ, ຊົນເຜົ່າກໍານົດເອົາ 3 ບູລິມະ ສິດທໍາອິດຕ້ອງ ແມ່ນບູລິມະສິດຂອງກຸ່ມຍິງ ແລະ ພິຈາລະນາເອົາບູລິມະສິດຂອງ ກຸ່ມຜູ້ດ້ອຍໂອກາດ ແລະ ແມ່ຍິງເປັນພິເສດ ເພື່ອເອົາໃສ່ລິດລາຍການແຜນພັດທະ ນາກຸ່ມບ້ານໄລຍະ 5 ປີ ແລະ ເຂົ້າໃນແຜນການລົງທຶນຂອງໂຄງການ,</li> <li>ຮັບປະກັນໄດ້ວ່າ ບັນຫາຂອງຍິງ-ຊາຍ, ຜູ້ທຸກຍາກ, ຊົນເຜົ່າສ່ວນໜ້ອຍ ເຂົ້າໃນ ແຜນພັດທະນາ,</li> <li>ຄັດເລືອກຕົວແທນກຸ່ມບ້ານ ເພື່ອເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມ ປະສານງານການວາງແຜນ ພັດທະນາກຸ່ມບ້ານຂັ້ນເມືອງ ຍິງ 3, ຊາຍ 3 (ຖ້າໃນບ້ານມີ 3 ຊົນເຜົ່າກໍຕ້ອງມີຕົວ ແທນທີ່ມາຈາກ 3 ຊົນເຜົ່າ).</li> <li>60% ຂອງງົບປະມານກຸ່ມບ້ານຕ້ອງຕົກໃສ່ບ້ານທຸກ, 66% ຂອງຈໍານວນໂຄງການ ຍ່ອຍ ຕ້ອງຕົກໃສ່ບ້ານທຸກ.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ຈັດກອງປະຊຸມຢູ່ແຕ່ລະຄຸ້ມບ້ານ,</li> <li>ແຕ້ມແຜນວາດທາງທາງຄົມຂອງບ້ານ,</li> <li>ການວິເຄາະເບິ່ງຈຸດແຂງ, ກາລະໂອກາດ, ຈຸດ ອ່ອນ ແລະ ຄວາມມຸ້ງມາດປາດຖະໜາ.</li> <li>ການຈັດລະດັບຄວາມທຸກຍາກຂອງບ້ານ,</li> <li>ການຈັດລຽງບູລິມະສິດຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາ ກຸ່ມບ້ານ,</li> <li>ລົງຄະແນນສຽງຮັບສະໝັກ ຕົວແທນກຸ່ມບ້ານ.</li> <li>ຝຶກອົບຮົມ ຕົວແທນບ້ານ</li> <li>ສ້າງຜູ້ອໍານວຍຄວາມສະດວກຈາກຊຸມຊົນເອງ ຊຶ່ງ ບໍ່ແມ່ນອໍານາດການປົກຄອງບ້ານ ຫລື ກຸ່ມບ້ານ (ຄັດເລືອກຜູ້ປະສານງານກຸ່ມບ້ານ 3 ທ່ານ/ກຸ່ມ ບ້ານ ຍິງ 2 ທ່ານ ຊາຍ 1 ທ່ານ).</li> </ul>
<p><b>ກອງປະຊຸມປະສານ ງານ ແລະ ວາງ ແຜນຂັ້ນເມືອງ</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ອໍານວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ຕົວແທນແຕ່ລະກຸ່ມບ້ານທັງຍິງ-ຊາຍ ແລະ ຜູ້ທຸກຍາກ ທຸກໆຊົນເຜົ່າ ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການວາງແຜນ ແລະ ສະແດງຄໍາຄິດຄໍາເຫັນໃນກອງ ປະຊຸມຂັ້ນເມືອງ,</li> <li>ຍອມຮັບໃນການສະເໜີຄໍາຄິດຄໍາເຫັນຂອງຕົວແທນແຕ່ລະກຸ່ມບ້ານ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ການວາງແຜນແບບມີສ່ວນຮ່ວມ</li> <li>ເຫັນອີກເຫັນໃຈກຸ່ມບ້ານທີ່ທຸກຍາກກ່ອນ</li> <li>ດຶງເອົາຄໍາຄິດຄໍາເຫັນຂອງຕົວແທນກຸ່ມບ້ານທຸກໆ ຄົນ ຈາກທຸກໆກຸ່ມບ້ານ</li> </ul>

ຂັ້ນຕອນ	ການສົ່ງເສີມສິດສິເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມ ຂອງກຸ່ມຜູ້ດ້ອຍໂອກາດ	ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້
	<ul style="list-style-type: none"> <li>ຮັບປະກັນວ່າ 60% ຂອງງົບປະມານກຸ່ມບ້ານຕ້ອງຕົກໃສ່ບ້ານທຸກ, 66% ຂອງຈຳນວນໂຄງການຍ່ອຍ ຕ້ອງຕົກໃສ່ບ້ານທຸກ.</li> </ul>	
<p><b>ສຳຫລວດອອກແບບ</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ຮັບປະກັນໄດ້ວ່າ ບູລິມະສິດຂອງຜູ້ທຸກຍາກ, ຊົນເຜົ່າ, ຍິງ-ຊາຍ ເຂົ້າໃນແຜນການລົງທຶນຂອງໂຄງການ ແລະ ສາມາດແກ້ໄຂຄວາມທຸກຍາກຂອງເຂົາເຈົ້າຢ່າງແທ້ຈິງ,</li> <li>ສຳຫລວດລະອຽດ ເພື່ອປ້ອງກັນຜົນກະທົບທາງສັງຄົມ ແລະ ສິ່ງແວດລ້ອມ ໂດຍສະເພາະແມ່ນຜູ້ທຸກຍາກ ແລະ ຊົນເຜົ່າ ຊຶ່ງມັນອາດເກີດຂຶ້ນໃນຊ່ວຍໄລຍະສຳຫລວດ,</li> <li>ຮັບປະກັນການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຊຸມຊົນ ທັງຍິງຊາຍ ແລະ ຜູ້ທຸກຍາກ ໃນການກຳນົດພື້ນທີ່ການກໍ່ສ້າງທີ່ແນ່ນອນ,</li> </ul>	<p>ແຜນການລົງທຶນທີ່ເອົາໃຈໃສ່ສິດສະເໝີພາບ ແລະ ຄວາມເປັນທຳຂອງຜູ້ທຸກຍາກ, ຊົນເຜົ່າ ແລະ ຍິງ-ຊາຍ.</p> <p>ແບບຟອມສຳຫລວດທີ່ເອົາໃຈໃສ່ຜົນກະທົບທີ່ອາດເກີດຂຶ້ນຕໍ່ຜູ້ທຸກຍາກ, ຍິງ-ຊາຍ ທັງກ່ອນ ແລະ ຫລັງ ການກໍ່ສ້າງໂຄງການ.</p>
<p><b>ຮັບຮອງເອົາໂຄງການຍ່ອຍ</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ຮັບປະກັນວ່າ ໂຄງການໄດ້ຖືກຮັບຮອງເອົາຈາກທັງຍິງ-ຊາຍ, ຜູ້ທຸກຍາກ ຊຶ່ງເປັນຜູ້ກຳນົດຄວາມຕ້ອງການຂອງເຂົາເຈົ້າເອງ,</li> </ul>	<p>ແບບຂອງໂຄງການສະແດງໃຫ້ຊຸມຊົນເຫັນ ທັງອະທິບາຍລະອຽດ</p>
<p><b>ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ທັງຍິງຊາຍ, ຊົນເຜົ່າ ແລະ ຜູ້ທຸກຍາກ ເປັນເຈົ້າການ ແລະ ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການດ້ວຍເຂົາເຈົ້າເອງ,</li> <li>ກຳນົດໃຫ້ແມ່ຍິງເປັນຫົວໜ້າທີມງານຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການຍ່ອຍຂັ້ນບ້ານ.</li> </ul>	<p>ຄູ່ມືການຈັດຊື້ຈັດຈ້າງ, ບໍລິຫານການເງິນ, ວິຊາການ ແລະ ການຕິດຕາມຄວາມຄືບໜ້າ ແລະ ຝຶກອົບຮົມ</p>
<p><b>ການຕິດຕາມກວດກາ ແລະ ລາຍງານ</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ຮັບປະກັນວ່າຍິງ-ຊາຍ ໄດ້ປະກອບຄຳຄິດຄຳເຫັນ ເພື່ອລາຍງານຄວາມຄືບໜ້າຂອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການຍ່ອຍ ລວມທັງບັນຫາຂອງທັງຍິງ ແລະ ຊາຍ, ຜູ້ທຸກຍາກໃນທຸກໆຊົນເຜົ່າ ເອົາເຂົ້າໃນບົດລາຍງານ.</li> <li>ຈັດກອງປະຊຸມສະຫລຸບ ແລະ ຕິດຕາມຄວາມຄືບໜ້າໂຄງການຍ່ອຍຂັ້ນບ້ານ</li> </ul>	<p>ວິທີການຈັດກອງປະຊຸມ ແລະ ນຳໃຊ້ແບບຟອມ SPIM.</p> <p>ໃຊ້ແບບຟອມ CKM ໃນການຍ້ຽມຢາມ ແລະ ແລກປ່ຽນບົດຮຽນ.</p>
<p><b>ການປະເມີນຜົນ</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ຮັບປະກັນວ່າຄຳຄິດຄຳເຫັນຂອງທັງ ຍິງ-ຊາຍ ໂດຍສະເພາະແມ່ນຜູ້ທຸກຍາກໃນທຸກໆຊົນເຜົ່າ ໄດ້ປະກອບເຂົ້າໃນບົດລາຍງານການປະເມີນຜົນໂຄງການ.</li> </ul>	<p>ຕາຕະລາງວິເຄາະແບບແຍກເພດ ຮ່າງປະເມີນຜູ້ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດ</p>

## ພາກທີ V

# ທັກສະຜູ້ພາກຸ່ມສົນທະນາໃນເວລາປະຊຸມ/ຝຶກອົບຮົມ/ຜູ້ດຳເນີນການສຳມະນາ (Role and Skill of Facilitator of focus group discussion)

### ບົດທີ 1:

## ທັກສະຜູ້ພາກຸ່ມສົນທະນາໃນເວລາປະຊຸມ/ຮູ້ຝຶກ (Role and Skill of Facilitator of focus group discussion)

- ເປັນຜູ້ຕັ້ງຄຳຖາມໃຫ້ກຸ່ມສົນທະນາກັນ, ພາທຸກຄົນໃນກຸ່ມດຳເນີນການສົນທະນາຮ່ວມກັນ
- ບໍ່ຕັດສິນບັນຫາ, ບໍ່ມີຄຳຕອບໃຫ້ກຸ່ມ,
- ຊັກຊວນໃຫ້ກຸ່ມໃຫ້ຄຳຕອບຕໍ່ກັນເອງ
- ເປີດໂອກາດໃຫ້ທຸກຄົນໃນກຸ່ມໄດ້ເວົ້າຕາມທີ່ແຕ່ລະຄົນຄິດຕາມໃຈຂອງແຕ່ລະຄົນ, ບໍ່ວິຈານຄຳເຫັນວ່າຖືກ ຫລື ຜິດ, ທຸກຄຳຄິດຄຳເຫັນລ້ວນແຕ່ມີຄວາມສຳຄັນ.

### 1) ຜູ້ພາກຸ່ມສົນທະນາ (Facilitator of group discussion)

#### ➤ ບົດບາດ:

- ເປັນຜູ້ຕັ້ງຄຳຖາມໃຫ້ກຸ່ມສົນທະນາກັນ, ພາທຸກຄົນໃນກຸ່ມດຳເນີນການສົນທະນາຮ່ວມກັນ
- ບໍ່ຕັດສິນບັນຫາ, ບໍ່ມີຄຳຕອບໃຫ້ກຸ່ມ,
- ຊັກຊວນກຸ່ມໃຫ້ຄຳຕອບຕໍ່ກັນເອງ
- ເປີດໂອກາດໃຫ້ທຸກຄົນໃນກຸ່ມໄດ້ເວົ້າຕາມທີ່ແຕ່ລະຄົນຄິດຕາມໃຈຂອງແຕ່ລະຄົນ, ບໍ່ວິຈານ.

#### ➤ ການວາງຕົວ:

- ເປັນກາງ, ຖ້າບໍ່ຈຳເປັນ - ບໍ່ຄວນເວົ້າວ່າ “ເຫັນດີ” ຕໍ່ຄຳເຫັນຂອງຜູ້ໃດຜູ້ໜຶ່ງ, ແລ້ວ ຫລື “ບໍ່ເຫັນດີ” ຕໍ່ຄຳເຫັນຂອງຜູ້ໃດຜູ້ໜຶ່ງ,
- ບໍ່ຟັງແຕ່ຜູ້ດຽວເວົ້າ ຫລື ລົມນຳແຕ່ຜູ້ທີ່ເວົ້າໄດ້ດີ.

#### ➤ ການຟັງ :

- ພັງໃຫ້ເຂົ້າໃຈເລື່ອງຕາມຜູ້ເວົ້າໆໃຫ້ພັງ, ບໍ່ສະຫລຸບເລື່ອງໃດໜຶ່ງດ້ວຍຄວາມເຂົ້າໃຈຂອງຕົນເອງ ໂດຍທີ່ຕົນເອງບໍ່ໄດ້ຢູ່ໃນເລື່ອງນັ້ນ.
- ພັງທຸກຄົນໃນກຸ່ມເວົ້າຈົນແລ້ວ,
- ພັງແລ້ວຄວນຮູ້ວ່າຕ້ອງສະຫລຸບສັງລວມຄຳຄິດເຫັນທັງຫລາຍໃນຈຸດໜຶ່ງກ່ອນໆຈະກ້າວໄປຈຸດໃໝ່ທີ່ຕໍ່ເນື່ອງກັນ,
- ສັງລວມການສົນທະນາຕອນຈົບ. ຖ້າມີຄຳເຫັນບໍ່ລົງລອຍກັນກໍສະຫລຸບໃຫ້ເຫັນຄຸນຄ່າຂອງຄວາມແຕກຕ່າງກັນຂອງຄຳເຫັນເຫລົ່ານັ້ນ.

➤ **ສະແດງຕົນເປັນນັກພັງທີ່ດີ :**

- ພັງດ້ວຍການງົກທົວພັງ, ຈ້ອງຕາເບິ່ງຜູ້ເວົ້າດ້ວຍຄວາມສົນໃຈ.
- ພັງໄປນຳ ແລະ ບອກໄປນຳວ່າ "ຫນ້າສົນໃຈດີ"
- ພັງແລ້ວຕົບມືຊົມເຊີຍໄປນຳບາງຄັ້ງຄາວເພື່ອເປັນການຜ່ອນຄາຍບັນຍາກາດ, ແຕ່ບໍ່ແມ່ນຊົມເຊີຍຄຳຕອບຂອງຜູ້ໃດໜຶ່ງສະເພາະ.
- ເມື່ອຜູ້ໜຶ່ງເວົ້າຈົບແລ້ວກໍຄວນຊວນໃຫ້ມີຜູ້ເວົ້າຜູ້ຕໍ່ໄປອີກ.
- ເມື່ອມີແຕ່ຜູ້ດຽວເວົ້າຫລາຍໂພດ, ດົນໂພດ, ຈົນເຮັດໃຫ້ການສົນທະນາກັນຂອງກຸ່ມບໍ່ສາມາດເກີດຂຶ້ນໄດ້, ຄວນຂໍດ້ວຍວິທີນີ້ມນວນເຊັ່ນ: ສະເໜີໃຫ້ຜູ້ນັ້ນເຊົາເວົ້າຈັກຄາວກ່ອນ ແລະ ຂໍໃຫ້ຜູ້ອື່ນເວົ້າຕໍ່ໄປ; ຖ້າຍັງແກ້ບໍ່ຕົກ, ຜູ້ຊ່ວຍໃນທິມຄວນພາຜູ້ກ່ຽວແຍກໄປສົນທະນານອກກຸ່ມຕາມທີ່ເໝາະສົມຫລືພັກຜ່ອນການສົນທະນາກ່ອນໄລຍະໜຶ່ງ.

➤ **ການເວົ້າ :**

- ເວົ້າດ້ວຍສຽງແຈ້ງ, ບໍ່ແຮງບໍ່ຄ່ອຍເກີນໄປ
- ບໍ່ເວົ້າໄວແລະບໍ່ເວົ້າຊ້າຈົນຜູ້ພັງມີຄວາມສັບສົນ
- ເວົ້າເປັນວັກເປັນຕອນ.
- ຖ້າຄິດວ່າການເວົ້າອາດບໍ່ໃຫ້ຄວາມຈະແຈ້ງພຽງພໍກໍຄວນໃຊ້ການຂຽນຄຳສັບຫລັກ ຫລື ແຕ້ມ, ຂີດ ແບບໃດໜຶ່ງຂອງເລື່ອງທີ່ເວົ້ານັ້ນໄປພ້ອມກັບເວລາເວົ້າເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ຜູ້ພັງເຂົ້າໃຈເລື່ອງທີ່ເວົ້ານັ້ນໄດ້ງ່າຍຂຶ້ນ ແລະ ມອງເຫັນພາບໄດ້ໃນສະຫມອງ. (ເວົ້າແບບຮູບປະທຳ)
- ໃຊ້ພາສາເວົ້າໃນລະດັບເປັນແບບກັນເອງກັບຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມສົນທະນາໃນກຸ່ມ, ບໍ່ໃຊ້ພາສາເອກກະສານ, ບໍ່ໃຊ້ພາສາຕ່າງປະເທດບົນເປີເປີສ໌ນຳ, ບໍ່ໃຊ້ພາສາວິຊາການ.

- ໃຊ້ບາງຄຳສັບທ້ອງຖິ່ນ (ຂອງເຜົ່າ) ຂອງກຸ່ມເພື່ອສ້າງຄວາມສະບາຍໃຈແລະບັນຍາກາດໃຫ້ກຸ່ມຮູ້ສຶກສະບາຍໃຈ, ບໍ່ເຄັ່ງຕຶງ. ແຕ່ບໍ່ໝາຍຄວາມວ່າຈະໃຊ້ພາສາຊົນເຜົ່າເປັນເລື່ອງຕະຫລົກທີ່ຫຍໍ້ຫຍັນຊົນເຜົ່າ.
- ໃຊ້ປະໂຫຍກສັ້ນໆແລະງ່າຍດາຍ, ຟັງແລ້ວຫລາຍຄົນເຂົ້າໃຈໄດ້ງ່າຍດີ, ບໍ່ສັບສົນຜູ້ຟັງ.
- ເວົ້າແຕ່ລະປະໂຫຍກໃຫ້ຈົບ, ຊັດເຈນ, ແລະເປັນວັກເປັນຕອນ.
- ທັງເວົ້າທັງຫລວງເບິ່ງຜູ້ຟັງ, ສັງເກດວ່າຜູ້ຟັງເຂົ້າໃຈບໍ່, ຍັງຟັງຢູ່ບໍ່.

➤ ຊຸກຍູ້ໃຫ້ທຸກຄົນໄດ້ອອກຄຳເຫັນ :

- ເມື່ອມີຄົນໃດໜຶ່ງມີດຽບແລະບໍ່ຍອມປາກເວົ້າເລີຍຄວນສະເໜີໃຫ້ລາວເວົ້າດ້ວຍວິທີຖາມວ່າຈາກປະສົບການຂອງລາວເອງຕົວຢ່າງ: ຖາມລາວວ່າເລື່ອງແບບນັ້ນລາວເຄີຍພົບມາແລ້ວ ຫລື ຍັງແລະຂໍໃຫ້ລາວເລົ່າໃຫ້ຟັງ.
- ຖ້າໃນກຸ່ມມີຫລາຍຄົນບໍ່ມັກອອກຄຳເຫັນເລີຍຄວນໃຊ້ວິທີການຮ້ອງຊີ້ແຕ່ລະຄົນໃຫ້ເປັນຜູ້ຕອບທຳອິດຕາມລຳດັບ; ຫລື ຈະໃຊ້ວິທີການໃດໜຶ່ງເພື່ອໃຫ້ພວກຜູ້ບໍ່ມັກອອກຄຳເຫັນນັ້ນໄດ້ເວົ້າເປັນພວກຜູ້ເວົ້າທຳອິດ.

➤ ກ່າວຄຳຂອບໃຈ :

ສະແດງຄວາມຂອບໃຈກັບກຸ່ມຫລັງຈາກການສົນທະນາແຕ່ລະວັກ, ແລະຕອນຈົບ. ແລະຄວນສະເໜີໃຫ້ກຸ່ມຖາມຄືນໄດ້, ຫລືຈະຖາມເລື່ອງໃດກໍໄດ້.

**ຜູ້ອຳນວຍຄວາມສະດວກ:**

- ຕາໃຫຍ່: ສັງເກດເບິ່ງໃຫ້ເຫັນວ່າທຸກຄົນໃນກຸ່ມສົນໃຈສົນທະນານຳກັນ
- ຫູໃຫຍ່: ງ່ຽງຫູຟັງຄຳຄິດເຫັນຂອງທຸກຄົນໃນກຸ່ມ, ຟັງທຸກເລື່ອງ, ບໍ່ແມ່ນຟັງແຕ່ເລື່ອງຂະແໜງການຂອງຕົນເອງ ຫລື ຟັງແຕ່ເລື່ອງທີ່ຕົນຢາກຟັງ;
- ຈິງໃຈ: ຈິງໃຈວ່າຢາກຟັງສຽງຈາກທຸກຄົນ, ເປີດໃຈຮັບຟັງຄຳເຫັນຂອງທຸກຄົນ;
- ມືເຖິງ: ບໍ່ໃຊ້ມືໄວ້ຊື້ຕີນຊື້ມືອອກຄຳສັ່ງກັບຄົນໃນກຸ່ມ;
- ຂາເຖິງ: ຍ່າງເຂົ້າໄປນັ່ງໃກ້ກັບຄອບຄົວຜູ້ທຸກຈົນ, ແມ່ຍິງຜູ້ລຳບາກ, ແມ່ຍິງຜູ້ເຂັ້ມແຂງ, ຜູ້ໃຫຍ່ແລະເດັກນ້ອຍ;
- ປາກ : ຖາມແບບກະຕຸ້ນໃຫ້ຄົນຄິດ, ບໍ່ໃຫ້ຄຳອະທິບາຍ ຫລືສອນຜູ້ອື່ນຫລາຍໂພດ.

**2) ການກະກຽມ:**

- ຜູ້ຈະພາກຸ່ມສົນທະນາຈຳເປັນຕ້ອງໃຊ້ເວລາກະຕຽມຕົນເອງແລະທິມຂອງຕົນເອງໃຫ້ເຂົ້າໃຈ ທົ່ວຂໍ້ເລື່ອງແລະຈຸດປະສົງທີ່ຕ້ອງການໃຫ້ກຸ່ມສົນທະນາ. ສະມາຊິກຄວນຮູ້ໄວ້ກ່ອນວ່າໜ້າວຽກ ຂອງຕົນເອງທີ່ຈະເຮັດນັ້ນແມ່ນຫຍັງ. ການກະຕຽມຕົວເອງກ່ອນ, ຊ້ອມຕົວເອງໄວ້ກ່ອນ ເປັນເລື່ອງທີ່ຈະຮັບປະກັນເຮັດໃຫ້ການເຮັດຕົວຈິງໄດ້ດີ.
- ກ່ອນຈະຈັດການສົນທະນາກັບກຸ່ມຕ້ອງຈັດສະຖານທີ່ໄວ້ກ່ອນ, ກວດເບິ່ງວ່າຈະມີບ່ອນນັ່ງ ສະດວກສຳລັບທຸກຄົນບໍ່, ເປັນບ່ອນຈະສົນທະນາກັນໄດ້ໂດຍບໍ່ມີສິ່ງລົບກວນຫລືບໍ່ມີຜູ້ລັກຟັງ (ຖ້າເປັນກໍລະນີຈຳເປັນ).
- ຄວນຈັດສະຖານທີ່ໄວ້ກ່ອນເພື່ອໃຫ້ທຸກຄົນໄດ້ນັ່ງແຖວດຽວກັນ ເຊັ່ນນັ່ງເປັນຮູບກົງວົງເດືອນ ເພາະທຸກຄົນຈະໄດ້ເຫັນໜ້າກັນດີແລະຮູ້ວ່າສື່ກວ່າທຸກຄົນເທົ່າທຽມກັນເພື່ອຈະຮ່ວມກັນ ສົນທະນາ.

**3) ທິມງານ :**

ທິມງານທີ່ຈະພາກຸ່ມດຳເນີນການສົນທະນາ, ສ່ວນຫລາຍປະກອບມີ 3 ຄົນຄື: ຜູ້ຖາມ, ຜູ້ ບັນທຶກຄຳຄິດເຫັນຈາກການສົນທະນາຂອງກຸ່ມ, ຜູ້ສັ່ງເກດການທີ່ຈະຊ່ວຍຕິດຕາມວ່າການຖາມ ໄປຕາມຈຸດປະສົງທີ່ຢາກຖາມ, ເບິ່ງບັນຍາກາດການສົນທະນາເພື່ອຊ່ວຍປັບ, ເພື່ອເຕືອນໃຫ້ ພັກຜ່ອນໃນເວລາເໝາະສົມ.

**4) ຫັດສະນະການວາງຕົວຂອງຜູ້ພາກຸ່ມສົນທະນາ :**

- ບໍ່ວາງຕົວແບບຂົ່ມຂູ່, ຫລືຖືໂຕເອງວ່າສຳຄັນກວ່າຜູ້ອື່ນຢູ່ໃນທິມ ຫລື ຢູ່ໃນກຸ່ມສົນທະນາ;
- ແຕ່ງຕົວສະອາດງ່າຍດາຍ ແລະ ໃກ້ກັບລະດັບດຽວກັນກັບຜູ້ຕອບ ຫລື ບໍ່ຕ່າງກັບຜູ້ຕອບຈົນ ເກີນໄປ (ບໍ່ແຕ່ງໂຕໂອ້ອວດລົດນິຍົມ ຫລື ໃສ່ເງິນຄຳຫລາຍຈົນເກີນໄປ);
- ວາງຕົວແບບເປັນກັນເອງກັບທຸກຄົນໃນກຸ່ມດ້ວຍທ່າທາງສະບາຍໆ;
- ສະແດງຄວາມສົນໃຈແບບເປັນເພື່ອນກັບທຸກຄົນໃນກຸ່ມ;
- ບໍ່ສ້າງບັນຍາກາດທາງການໂພດແບບໃດໜຶ່ງ ເພື່ອເລີ່ມຕົ້ນການສົນທະນາ ແລະ ຕະຫລອດ ການສົນທະນາ;
- ໃຊ້ພາສາຮ່າງກາຍ (ສາຍຕາ, ຮອຍຍິ້ມ, ແບບນັ່ງ, ແລະອື່ນໆ...) ທີ່ສ້າງຄວາມໝັ້ນໃຈໃຫ້ ຜູ້ຕອບໃນກຸ່ມເຫັນແລ້ວ ມີສັດທາຢາກຕອບ ແລະ ຕອບດ້ວຍຄວາມຈິງໃຈ ແລະ ກ້າທີ່ຈະ ຕອບ, ກ້າທີ່ຈະເປີດໃຈສົນທະນານຳກຸ່ມ.

5) ເຕັກນິກການຖາມ:

5.1) ການຖາມ :

ເປັນຄວາມສາມາດທີ່ຈຳເປັນສະເພາະຜູ້ຈະເປັນຜູ້ພາກມຸ່ງດຳເນີນການສົນທະນາ. ເພື່ອຈະເຮັດໃຫ້ກຸ່ມເກີດການສົນທະນາແລ້ວໃຫ້ຄຳຕອບຕໍ່ຄຳຖາມໃດໜຶ່ງນັ້ນ. ຄວນເຂົ້າໃຈກ່ອນວ່າການສົນທະນາກັນ ບໍ່ແມ່ນການບອກຄຳຕອບທີ່ວ່າ ເຫັນດີ ຫລື ບໍ່ເຫັນດີ, ຫລື ວ່າແມ່ນແລະ ບໍ່ແມ່ນ.



ການສົນທະນາກັນແມ່ນການແລກ ປ່ຽນຄຳຄິດຄຳເຫັນຂອງທຸກຄົນໃນກຸ່ມກ່ຽວກັບເລື່ອງທີ່ຕັ້ງຂຶ້ນ, ໝາຍຄວາມວ່າກ່ຽວກັບເລື່ອງໃດໜຶ່ງທີ່ຕັ້ງຄຳຖາມຂຶ້ນ. ດັ່ງນັ້ນ, ຜູ້ຈະພາກມຸ່ງດຳເນີນການສົນທະນາຂອງທຸກຄົນໃນກຸ່ມນັ້ນ, ກໍຕ້ອງຮູ້ໄວ້ກ່ອນວ່າຈະມີຈັກຄຳຖາມທີ່ຢາກຖາມກ່ຽວກັບເລື່ອງໃດໜຶ່ງ, ຕົວຢ່າງວ່າຢາກຮູ້ກ່ຽວກັບການສຶກສາຂອງເດັກນ້ອຍຢູ່ຂັ້ນບ້ານ, ຈະຕ້ອງຖາມເລື່ອງຫຍັງແດ່, ທີ່ລາວຄິດແລະຕຽມເປັນຫົວຂໍ້ເລື່ອງໄວ້, ທີ່ເອີ້ນວ່າ**ຫົວຂໍ້ຄຳຖາມຫລືຄຳຖາມຫລັກ**. ຫົວຂໍ້ຄຳຖາມຫລືຄຳຖາມຫລັກກໍຄືກັນກັບຄຳຖາມທັງຫລາຍທີ່ມີລະອຽດໃນໃບສອບຖາມສະຖິຕິ (questionnaire) ທີ່ຕ້ອງຖາມຕາມລຳດັບທີ່ບັງຄັບໄວ້.

- ການພາກມຸ່ງສົນທະນາບໍ່ບັງຄັບໃຫ້ຖາມຕາມລຳດັບຫົວຂໍ້ເລື່ອງຫລືຕາມຫົວຂໍ້ຄຳຖາມຫລັກເພາະແລ້ວແຕ່ ຄຳຕອບທີ່ຈະອອກມາຈາກກຸ່ມ, ແລ້ວຜູ້ຖາມກໍສາມາດຖາມເຈາະຈີ້ມໄດ້ຕະຫລອດ.
- ໂດຍປົກກະຕິແລ້ວ, ຄຳຖາມເຈາະຈີ້ມ (probing question) ສາມາດເປັນໄດ້ທັງຄຳຖາມປິດ ແລະ ຄຳຖາມເປີດ
- ຄຳຖາມເປີດແມ່ນພວກຄຳຖາມທີ່ລົງທ້າຍດ້ວຍຄຳວ່າ ແມ່ນຫຍັງແດ່, ມີແນວໃດແດ່, ເປັນຫຍັງ ແລະເຮັດແນວໃດ, ໃຜແດ່, ຍາມໃດຫລືຕອນໃດ, ຢູ່ບ່ອນໃດ, ເປັນຫຍັງຈຶ່ງແມ່ນແບບນັ້ນ. ໃນພາສາອັງກິດແມ່ນເລີ່ມຕົ້ນດ້ວຍອັກສອນ W 5 ໂຕເຊັ່ນ : What, Why and how, Who, When, Where, why it is like that.

5.2) ຕອນເລີ່ມຕົ້ນກ່ອນຖາມ :

- ກ່ອນຈະເລີ່ມຕົ້ນຄວນອະທິບາຍຈຸດປະສົງວ່າຢາກຟັງຄຳຄິດເຫັນຂອງຊາວບ້ານກ່ຽວກັບເລື່ອງໃດແລະເປັນຫຍັງຈຶ່ງຢາກຟັງເລື່ອງນັ້ນ. ຖ້າໃຊ້ວິທີອະທິບາຍດ້ວຍຮູບພາບຫລືແຕ້ມອະທິບາຍໄປພ້ອມກັບເວລາເວົ້າໄດ້ກໍຍິ່ງດີເພາະຜູ້ຟັງຈະເຂົ້າໃຈໄດ້ງ່າຍແລະໄວກວ່າວິທີທີ່ມີແຕ່ເວົ້າໃຫ້ຟັງ.
- ຄວນບອກກັບກຸ່ມວ່າທຸກເລື່ອງທີ່ຈະສົນທະນາກັນນັ້ນແມ່ນເປັນການຟັງຄຳຄິດເຫັນຂອງແຕ່ລະຄົນເຊິ່ງມັນຍ່ອມແຕກຕ່າງກັນໄດ້ເພາະແຕ່ລະຄົນມີວິທີຄິດຕາມແບບຂອງໃຜຂອງລາວເພາະຕ່າງຄົນຕ່າງມີປະສົບການຊີວິດຕ່າງກັນ. ດັ່ງນັ້ນຈຶ່ງຂໍໃຫ້ທຸກຄົນສະບາຍໃຈທີ່ຈະສົນທະນາທຸກເລື່ອງ, ແລະຈະບໍ່ມີການເວົ້າວ່າຄຳຄິດເຫັນໃດໜຶ່ງຜິດຫລືຖືກ, ວ່າສະຫລາດຫລືໂງ່.
- ອະທິບາຍໃຫ້ກຸ່ມເຫັນວ່າການໃຫ້ຄຳຄິດເຫັນຂອງເຂົາເຈົ້ານັ້ນມີຄວາມສຳຄັນແນວໃດ, ແລ້ວສະເໜີຂໍຄວາມຮ່ວມມືໃຫ້ກຸ່ມສະແດງຄຳຄິດຄຳເຫັນດ້ວຍຄວາມສັດຊື່ແລະຈິງໃຈ.(ຕົວຢ່າງ: ການໃຫ້ຄຳຄິດເຫັນຂອງເຂົາເຈົ້າແມ່ນການເຂົ້າຮ່ວມໃນວຽກງານອັນໜຶ່ງທີ່ສຳຄັນກ່ຽວກັບເຂົາເຈົ້າແລະສັງຄົມທັງຫມົດຄືແນວໃດ).
- ກ່າວຄຳຂອບໃຈທີ່ທຸກຄົນໃນກຸ່ມສະລະເວລາໃຫ້ເພື່ອມາຮ່ວມກັນເຮັດວຽກຂອງໂຄງການ.
- ໃຫ້ແຕ່ລະຄົນໃນກຸ່ມສະເໜີຕົນເອງເທື່ອລະຄົນ, ດ້ວຍການສະເໜີແບບເປັນກັນເອງແລະແຈ້ງບອກເລື່ອງທີ່ບໍ່ລື່ນກາຍຄົນໃນກຸ່ມຈົນເກີນໄປ. ແລ້ວສະເໜີໃຫ້ແຕ່ລະຄົນໃນກຸ່ມສະເໜີຕົນເອງ. ຄວນໃຊ້ວິທີເຮຮາແດ່, ແຕ່ບໍ່ຄວນແກ່ຍາວເວລາດົນ, ຄວນເຫັນໃຈຊາວບ້ານຜູ້ບໍ່ມີເວລາຫລາຍ.

5.3) ເລີ່ມໃຊ້ຄຳຖາມ:

- ສ້າງປະໂຫຍກຄຳຖາມທີ່ບໍ່ສັບສົນແລະບໍ່ຍາວ, ຟັງແລ້ວເຂົ້າໃຈງ່າຍແລະຖືກຕ້ອງຕາມຈຸດປະສົງທີ່ຢາກຖາມ.
- ຖາມແລະເວົ້າປະໂຫຍກຄຳຖາມຄືນອີກ, ຖ້າເຫັນວ່າຜູ້ຟັງມີຄວາມສັບສົນ, ຍ້ອນຄຳຖາມບໍ່ແຈ້ງ, ຄວນອະທິບາຍຄືນເປັນວັກເປັນຕອນ.
- ຖ້າຖາມແລະອະທິບາຍຄຳຖາມແລ້ວແຕ່ຜູ້ຟັງຍັງສັບສົນຍ້ອນພາສາຫລືປະໂຫຍກທີ່ໃຊ້ຖາມ, ຄວນຂໍໃຫ້ຜູ້ໃດໜຶ່ງໃນກຸ່ມນັ້ນຊ່ວຍອະທິບາຍຄຳຖາມດ້ວຍພາສາຫລືວິທີເວົ້າຕາມແບບຂອງພວກຜູ້ຟັງທີ່ມາຈາກທ້ອງຖິ່ນດຽວກັນ.
- ຕັ້ງຄຳຖາມແລ້ວກໍເຊີນທຸກຄົນຕອບແຕ່ຕ້ອງບອກກັບກຸ່ມໂລດວ່າຫມົດທຸກຄຳຕອບມີຄຸນຄ່າຄືກັນ, ຫນ້າສົນໃຈເພື່ອສົນທະນາກັນ.



- ຖາມແລ້ວປ່ອຍເວລາໃຫ້ຜູ້ຕອບທັງຫລາຍຄິດກ່ອນ, ບໍ່ເລັ່ງໃຫ້ກຸ່ມພົວພັງຫລືບໍ່ເວົ້າຄຳ ຖາມຄືນຢູ່ເລື້ອຍໆ/ຖີ່ໆໂພດຈົນເຮັດໃຫ້ຜູ້ຕອບສະມາທິບໍ່ໄດ້, ຄິດຫາຄຳຕອບບໍ່ໄດ້.
- ບໍ່ປ່ຽນປະໂຫຍກຄຳຖາມ, ເວົ້າປະໂຫຍກຄຳຖາມດຽວຄືນຢູ່ທຸກເທື່ອທີ່ຢາກຖາມຄືນ.
- ບາງຄັ້ງຖາມແລ້ວຄວນຍົ້ມຕອນທ້າຍຄຳຖາມເພື່ອຜ່ອນຄາຍບັນຍາກາດ, ຫລືໃຊ້ບາງຄຳ ເວົ້າຜ່ອຍຄາຍໄປນຳ.
- ເມື່ອຮູ້ສຶກວ່າຖາມຫລາຍຄຳຖາມແລ້ວ, ແລະດົນແລ້ວຄວນຊວນກຸ່ມພັກຜ່ອນກ່ອນ, ແລ້ວ ຈິ່ງສິນທະນາຕໍ່ໄປ.

ຫມາຍເຫດ:ບາງຄົນມັກວາງໂມງເວລາໄວ້ກ່ອນວ່າຈະມີການພັກຜ່ອນໃນເວລາແນ່ນອນ ໃດໜຶ່ງ (ຕົວຢ່າງ : ຕອນ 10 ໂມງຫລືອື່ນໆ); ວິທີນີ້ມັນອາດບໍ່ເໝາະສົມທຸກຄັ້ງເພາະ ມັນຄວນຂຶ້ນກັບບັນຍາກາດຂອງການສິນທະນາແລະຫົວຂໍ້ທີ່ກຳລັງສິນທະນາຂອງກຸ່ມ.

**ບົດທີ 2:**  
**ບັນຫາທີ່ຜູ້ພາກຸ່ມສິນທະນາ/ຄູຝຶກອາດປະເຊີນ**

**1. ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມທີ່ງຽບອາຍ**



ວິທີການແກ້ໄຂທີ່ອາດນຳໃຊ້ໄດ້...?

- ປະສານສານຕາ
- ປ່ຽນຄຳຖາມໃຫ້ງ່າຍຂຶ້ນ
- ມອບໝາຍໃຫ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນການສິນທະນາກຸ່ມຍ່ອຍ
- ສະແດງການຮັບຮູ້/ຍ້ອງຍໍການປະກອບສ່ວນຂອງຜູ້ກ່ຽວ
- ຖາມ ແລະ ໂອ້ລົມເປັນການສ່ວນຕົວໃນລະຫວ່າງພັກຜ່ອນ
- ສະເໜີໃຫ້ອອກຄຳເຫັນເປັນບາງຄັ້ງ ເມື່ອເວລາ ເໝາະສົມທີ່ຈະເປັນຜູນຂອງລາວ.

**2. ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມທີ່ເວົ້າຫລາຍ**



ວິທີການແກ້ໄຂທີ່ອາດນຳໃຊ້ໄດ້...?

- ເບິ່ງໂມງຂອງທ່ານ
- ໃຊ້ຈັງຫວະຢຸດຫາຍໃຈ
- ເນັ້ນເຖິງຈຸດທີ່ສອດຄ່ອງແລະເວລາທີ່ມີຈຳກັດ
- ສະເໜີໃຫ້ອະທິບາຍວ່າຄຳເຫັນຂອງລາວເພີ່ມຄຸນຄ່າໃຫ້ກັບຫົວຂໍ້ແນວໃດ
- ໂຍນຄຳເຫັນກັບໃຫ້ກັບກຸ່ມຄືນ

- ຢ້າເຖິງກຳນົດເວລາທີ່ມີຈຳກັດ

### 3. ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມທີ່ຮູ້ໝົດທຸກຢ່າງ



#### ວິທີການແກ້ໄຂທີ່ອາດນຳໃຊ້ໄດ້...?

- ກ່າວຄຳຂອບໃຈສຳລັບການປະກອບສ່ວນທີ່ມີຄ່າ; ຂຽນຄຳເຫັນດັ່ງກ່າວລົງໃສ່ກະດານ
- ທວນຄຳເວົ້າຄືນ ແລະ ຖືຄຳເຫັນດັ່ງກ່າວເທົ່າທຽມກັບຄຳເຫັນອື່ນໆ
- ໂຍນຄຳເຫັນ (ຂໍ້ຖືກຖຽງ) ໄປຫາກຸ່ມ
- ຫລີກລ້ຽງການອ້າງອີງເຖິງທັດສະນະສ່ວນຕົວຂອງທ່ານ
- ແຍກທັດສະນະຄະຕິ (ຄຳເຫັນ) ອອກຈາກສິ່ງທີ່ເກີດຂຶ້ນຕົວຈິງ

### 4. ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມເຮັດໂຕເປັນເຈົ້ານາຍ



#### ວິທີການແກ້ໄຂທີ່ອາດນຳໃຊ້ໄດ້...?

- ປ່ອຍໃຫ້ລາວອອກຄຳເຫັນ/ຄຳແນະນຳຕ່າງໆ
- ມອບໝາຍໜ້າທີ່ໃຫ້ເປັນຜູ້ອຳນວຍຄວາມສະດວກນຳພາການສົນທະນາໃນກຸ່ມຍ່ອຍ
- ໃຫ້ລາວເປັນເລຂາ
- ມອບໜ້າທີ່ພິເສດອື່ນໆ

### 5. ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມມັກລົມກັນ



#### ວິທີການແກ້ໄຂທີ່ອາດນຳໃຊ້ໄດ້...?

- ສະເໜີໃຫ້ສຳມະນາກອນແລກປ່ຽນຄຳເຫັນທີ່ລົມກັນນັ້ນກັບໝົດກຸ່ມ
- ຍ່າໆໄປຫາຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມທີ່ກຳລັງລົມກັນ
- ເອີ້ນຊື່ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມດັ່ງກ່າວ ແລະ ຖາມວ່າເຂົາເຈົ້າຢາກເພີ່ມເຕີມ/ເສີມຄຳເຫັນຫຍັງບໍ່ກ່ຽວກັບຫົວຂໍ້ທີ່ກຳລັງອະທິບາຍ
- ຢ້າຄືນຈຸດທີ່ຫາກໍ່ອະທິບາຍຜ່ານໄປ ແລະ ຖາມຄຳເຫັນຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ.

6. ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມທີ່ຂັດຄ້ານຕະຫລອດ - ແຂງກະດ້າງ



ວິທີການແກ້ໄຂທີ່ອາດນໍາໃຊ້ໄດ້...?

- ໃຈເຢັນ, ປ່ອຍໃຫ້ອາລົມສະທ້ອນອອກມາເປັນຄໍາເວົ້າ (“ຂ້າພະເຈົ້າຮູ້ວ່າ ຫົວຂໍ້ນີ້ເປັນສິ່ງທີ່ທ່ານເປັນຫວ່າງ”)
- ຫວນຄໍາເວົ້າຄືນ, ສະຫລຸບໃຫ້ຈະແຈ້ງ ແລະ ເປັນຄໍາເວົ້າ ທີ່ມີລັກສະນະເປັນກາງ;
- ສະເໜີໃຫ້ຍົກຕົວຢ່າງທີ່ເຈາະຈົງ ສໍາລັບຄໍາເຫັນທີ່ຍົກຂຶ້ນມາ
- ຊອກຫາດ້ານດີໃນຄໍາເຫັນທີ່ຍົກຂຶ້ນ, ສະແດງຄໍາເຫັນດີ, ແລະ ຜ່ານໄປ
- ຕອບຄໍາເຫັນດັ່ງກ່າວ, ແຕ່ບໍ່ໃຫ້ເປັນການບຸກຕອບໂຕ້ຄືນ
- ເປີດກວ້າງໃຫ້ກຸ່ມສົນທະນາ
- ຊີ້ໃຫ້ເຫັນກໍານົດເວລາທີ່ມີຈໍາກັດ, ຍົກການສົນທະນາຫົວຂໍ້ດັ່ງກ່າວໄວ້ຄັ້ງໜ້າ

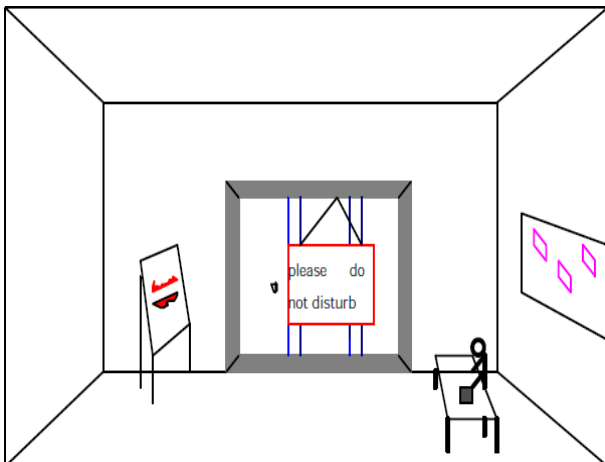
7. ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຕະຫລົກ



ວິທີການແກ້ໄຂທີ່ອາດນໍາໃຊ້ໄດ້...?

- ຮ່ວມຂະບວນຫົວນໍາຜູ້ກ່ຽວ
- ສອດແຊກເອົາເລື່ອງຂວນຫົວຂອງລາວ ໃຫ້ເຂົ້າກັບຫົວຂໍ້, ອາດຖືເປັນຫົວຂໍ້ໜຶ່ງ
- ນໍາເອົາກຸ່ມກັບເຂົ້າມາສູ່ວຽກ
- ພະຍາຍາມບໍ່ສົນໃຈ/ມອງຂ້າງຄໍາເວົ້າຕະຫລົກທີ່ບໍ່ເໝາະສົມ
- ທົບຫວນຄໍາເວົ້າຄືນ ແລະ ປຸງເປັນຄໍາເວົ້າ ທີ່ມີລັກສະນະເປັນກາງ.

8. ວິທີຈັດການກັບສິ່ງລົບກວນ, ສິ່ງບຸ່ງເບນຄວາມສົນໃຈ



ວິທີການແກ້ໄຂທີ່ອາດນໍາໃຊ້ໄດ້...?

- ເລືອກບ່ອນທີ່ເປັນຈຸດໃຈກາງ
- ຫ້ອງທີ່ເໝາະສົມ
- ຈັດໃຫ້ມີອາຫານຫວ່າງ
- ອາດພິຈາລະນາໃຫ້ມີ ອາຫານທຸ່ງ
- ຕົກລົງກ່ຽວກັບລະບຽບ: ເວລາ, ໂທລະສັບ
- ຈັດການກັບສຽງລົບກວນພາຍນອກ

- ຮັບປະກັນໃຫ້ມີສະພາບແວດລ້ອມ ແລະ ບັນຍາກາດທີ່ດີ.

**ບົດທີ 3:**  
**ກົດເກນ 10 ຢ່າງຂອງການເປັນຜູ້ພາກຸ່ມສົນທະນາ/ຄູ່ຝຶກ**

ເປົ້າໝາຍ: ເພື່ອປັບປຸງທັກສະການອໍານວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ກຸ່ມຂອງທ່ານ.

1) ຟັງຫລາຍກວ່າເວົ້າ.

ຈົ່ງຢ່າບັນລະຍາຍ. ວາງຕົວແບບມີປະຕິກິລິຍາສອງສິ້ນໃນການສົນທະນາ. ສະເໜີແນວຄວາມຄິດ ຫລັກແລະຈຸດປະສົງໃນຕອນເລີ່ມຕົ້ນປະຊຸມ, ສະນັ້ນຈົ່ງປ່ອຍໃຫ້ສໍາມະນາກອນເປັນຜູ້ປາກເວົ້າເກືອບທັງ ໝົດ.

2) ຮັບປະກັນການມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງເຕັມສ່ວນ.

ປະຕິບັດຕໍ່ສໍາມະນາກອນຢ່າງສະເໝີພາບແລະໃຫ້ການນັບຖື. ພື້ນໃຈວ່າຜູ້ທີ່ບໍ່ມັກເວົ້າຈະໄດ້ ໂອກາດໃນການກ່າວເວົ້າ. ຈົ່ງຢ່າປ່ອຍໃຫ້ຜູ້ໃດໜຶ່ງມີອິດທິພົນເໜືອກອງປະຊຸມ (ໂດຍການໃຊ້ສຽງດັງ, ໃຊ້ ພາສາທີ່ແຂງກະດ້າງ, ເວົ້າຫລາຍໂພດ) - ເຖິງແມ່ນວ່າຈະແມ່ນພະນັກງານລັດ, ກຸ່ມບ້ານຫລືຄະນະບ້ານ. ນໍາໃຊ້ “ໄມ້ສັນຍາລັກປຸງຜຽນເວົ້າ” ເພື່ອຊ່ວຍເຮັດໃຫ້ກຸ່ມຮັກສາຈຸດສຸມຄວາມສົນໃຈ.

3) ພື້ນໃຈວ່າຈະໄດ້ຍິນສຽງຂອງແມ່ຍິງ ໂດຍສະເພາະແມ່ນແມ່ຍິງຊົນເຜົ່າ ແລະ ແມ່ຍິງທີ່ງ່ຽບ.

ຊຸກຍູ້ແມ່ຍິງຢ່າງເປີດເຜີຍແລະກຸ່ມຊົນເຜົ່າໃຫ້ອອກຄໍາຄິດເຫັນຂອງເຂົາເຈົ້າ. ຈັດການປະຊຸມແຍກ ຕ່າງຫາກສໍາລັບແມ່ຍິງ, ຖ້າຫາກຕ້ອງການ. ( ຖ້າຫາກຈໍາເປັນ, ພື້ນໃຈວ່າມີການແປພາສາສໍາລັບຜູ້ທີ່ປາກ ເວົ້າພາສາຊົນເຜົ່າ.)

4) ນໍາໃຊ້ອຸປະກອນຊ່ວຍ ດ້ານທັດສະນະວິໄສ (ແບບເຮັດໃຫ້ເຫັນ/ປະຈັກຕາ).

ອຸປະກອນເຊັ່ນຮູບພາບ, ຮູບແຕ້ມ, ສັນຍາລັກເຮັດໃຫ້ກອງປະຊຸມໜ້າສົນໃຈຂຶ້ນຕື່ມ, ໂດຍສະເພາະ ຢູ່ບ່ອນທີ່ມີອັດຕາການກົກໜັງສືສູງ. ນໍາໃຊ້ອຸປະກອນເຫລົ່ານີ້ໃຫ້ຫລາຍເທົ່າທີ່ຈະຫລາຍໄດ້.

5) ຮັບປະກັນ ການເຂົ້າໃຈເປັນລັກສະນະດຽວກັນ ກ່ຽວກັບຂໍ້ຄິດເຫັນຕົ້ນຕໍ.

ກວດກາຄືນວ່າທຸກຄົນເຂົ້າໃຈແນວຄວາມຄິດຕົ້ນຕໍ. ເຊື່ອເຊີນໃຫ້ສໍາມະນາກອນອະທິບາຍຈຸດຕົ້ນຕໍ ຊຶ່ງທ່ານເອງປະສົງຢາກສື່ຄວາມໝາຍ ( ຕົວຢ່າງ “ທ່ານເຂົ້າໃຈແນວໃດເມື່ອຂ້າພະເຈົ້າກ່າວຄໍາວ່າ “ການ ພັດທະນາແບບມີສ່ວນຮ່ວມ”). ຈົ່ງໃຊ້ຄໍາສັບຕາມທີ່ທ່ານເອງເຂົ້າໃຈເພື່ອອະທິບາຍຈຸດທີ່ຜູ້ເຂົ້າປະຊຸມໄດ້ ຖ່າຍທອດໃຫ້ຟັງ.

6) ຈົ່ງກະກຽມເປັນຢ່າງດີ.

- ພື້ນໃຈວ່າທ່ານຮູ້ຈັກເປັນການລ່ວງໜ້າວ່າກອງປະຊຸມຈະຈັດຂຶ້ນຢູ່ໃສ.
- ພື້ນໃຈວ່າອຸປະກອນທຸກຢ່າງທີ່ທ່ານຕ້ອງການມີພ້ອມໃຊ້ (ແຜ່ນເຈ້ຍ, ປາກກາຂຽນ , ອຸປະກອນໂຄສະນາເສີຍແຕ່ ( IEC), ເຄື່ອງມືຮັບໃຊ້ການນັບ/ກະຕ່າ).
- ປະພຶດເປັນແບບຢ່າງທີ່ດີໂດຍການມາປະຊຸມຖືກຕາມເວລາ.
- ຮູ້ຂະໜາດກຸ່ມທີ່ທ່ານຈະເຮັດວຽກນໍາແລະວ່າທ່ານປະສົງຢາກແຍກອອກເປັນກຸ່ມຍ່ອຍຫລືບໍ່( ຖ້າເປັນເຊັ່ນນັ້ນ, ບົນພື້ນຖານອັນໃດທີ່ທ່ານຈະແບ່ງກຸ່ມຕົວຢ່າງແບ່ງຕາມເພດ, ອາຍຸ, ຊົນເຜົ່າ).

7) ມີຜູ້ບັນທຶກໜຶ່ງຄົນ.

ມອບໝາຍໃຫ້ຜູ້ໜຶ່ງ ( ອາດຈະແມ່ນຜູ້ອໍານວຍຄວາມສະດວກຂອງກຸ່ມບ້ານ) ເພື່ອເຮັດໜ້າທີ່ເປັນບັນທຶກ. ຜູ້ກ່ຽວບັນທຶກການຕັດສິນໃຈຕົ້ນຕໍໃນກອງປະຊຸມ, ຈົດກ່າຍເອົາແຜນທີ່ ( ຈາກການສ້າງແຜນວາດ) ແລະຮັກສາເວລາ (ບອກເຕືອນຜູ້ອໍານວຍຄວາມສະດວກເມື່ອໃດໄລຍະປະຊຸມຫາກໝົດເວລາແລ້ວ).

8) ບໍລິຫານເວລາຢ່າງສະຫລາດ.

ຮັກສາກອງປະຊຸມໃຫ້ຢູ່ໃນຂອບເຂດເວລາແລະເນື້ອຫາ, ແຕ່ກໍຕ້ອງປ່ອຍໃຫ້ມີຄວາມຍືດຍຸ່ນ. ຮູ້ຈັກວ່າເມື່ອໃດຄວນເຂົ້າແຊກແຊງໃນການຄົ້ນຄວ້າເພື່ອເຮັດໃຫ້ກອງປະຊຸມດໍາເນີນໄປຕາມກໍານົດການ.

9) ເລັ່ງເປົ້າໝາຍໃສ່ກຸ່ມທີ່ມີຂະໜາດນ້ອຍກວ່າ.

ຈົ່ງພະຍາຍາມຮັກສາຂະໜາດຂອງກຸ່ມບໍ່ໃຫ້ກາຍ 25 ຄົນ. ຖ້າຫາກຈໍາເປັນ, ໃຫ້ພິຈາລະນາແບ່ງອອກເປັນກຸ່ມຍ່ອຍແລະແຕ່ງຕັ້ງຜູ້ອໍານວຍຄວາມສະດວກແລະຜູ້ບັນທຶກຢ່າງລະໜຶ່ງຄົນສໍາລັບແຕ່ລະກຸ່ມ. ພິຈາລະນາແບ່ງຜູ້ຊາຍແລະແມ່ຍິງອອກເປັນກຸ່ມຕ່າງຫາກແລະ, ຖ້າຫາກເໝາະສົມຍ້ອນເຫດຜົນທາງພາສາ, ຈົ່ງແຍກກຸ່ມສະເພາະຊົນເຜົ່າ. ອາດເປັນປະໂຫຍດທີ່ຈະແບ່ງກຸ່ມອີງຕາມອາຍຸ ( ຕົວຢ່າງທີ່ແຕ່ງງານແລ້ວແລະຍັງເປັນໂສດ).

10) ຮັກສາການມີອາລົມເບີກບານ ສະນຸກສະໜານ.

ການມີສ່ວນຮ່ວມຈະດີກວ່າຖ້າຫາກການປະຊຸມເຕັມໄປດ້ວຍຄວາມມ່ວນຊື່ນ!

ມາຈາກຄວາມຕ້ອງການຂອງປະຊາຊົນ, ໂດຍປະຊາຊົນ  
ແລະ ເພື່ອຜົນປະໂຫຍດຂອງປະຊາຊົນ

**FROM THE PEOPLE, BY THE PEOPLE,  
FOR THE PEOPLE**



ຫ້ອງວ່າການລັດຖະບານ

ຄະນະພັດທະນາຊຸມນະບົດ ແລະ ລຶບລ້າງຄວາມທຸກຍາກຂັ້ນສູນກາງ

ຫ້ອງການ ທລຍ ສູນກາງ

ຖະໜົນນາໄຮ່ດຽວ, ບ້ານສີສະຫວາດໃຕ້, ເມືອງຈັນທະບູລີ,

P.O BOX 4625, ມະຄອນຫລວງວຽງຈັນ

**GOVERNMENT'S OFFICE**  
**National Committee for Rural Development**  
**& Poverty Eradication**  
**POVERTY REDUCTION FUND**

Nahaidiao Road,  
Sisavathtai Village,  
Chanthaboury District,  
P.O Box 4625,

+856 021 261 479 / 261 480

+856 021 261 481

info@prflaos.org

www.prflaos.org



ສະໜັບສະໜູນ ໂດຍ/ SUPPORTED BY:



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra  
Swiss Agency for Development  
and Cooperation SDC

**Australian  
AID**