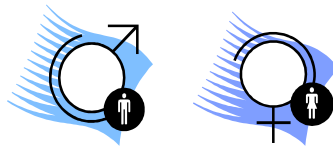


ຄູ່ມື
ການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງຊາຍ



(ອົງການຄອນເຊັນເວີນວາຍ ລາວ)
ພຶດສະພາ 2008

ສາລະບານ

ຄຳສັບຫຍໍ້.....	3
ພາກນິຍາມ.....	4
ພາກສະເໜີ.....	8
ພາກທີ 1: ການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງຊາຍ ພາຍ ໃນອົງການຄອນເຊັນ.....	10
ພາກທີ 2: ການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງຊາຍ ໃນວົງຈອນການຄຸ້ມຄອງໂຄງການ (PCM).....	15
ລາຍການກວດສອບ ສິ່ງທີ່ຄວນຄຳນຶງຕໍ່ບົດບາດຍິງຊາຍ ໃນວົງຈອນການຄຸ້ມຄອງໂຄງການ.....	18
ພາກທີ 3: ບາງເຄື່ອງມືເພີ່ມເຕີມສຳລັບການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງຊາຍ.....	24
I. ບາງເຄື່ອງມືສຳລັບການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງຊາຍໃນລະດັບອົງການ.....	24
II. ບາງເຄື່ອງມືວິເຄາະບົດບາດຍິງຊາຍສຳລັບພາກສະໜາມ.....	24
ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 1 : ແຜນຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບົດບາດຍິງຊາຍຂອງອົງການຄອນເຊັນ.....	29
ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 2: ລາຍລະອຽດໜ້າວຽກຂອງຜູ້ປະສານງານກັບບົດບາດຍິງຊາຍ.....	34
ເອກະສານອ້າງອີງ.....	36

ຄຳສັບຫຍໍ້

APSM	ກອງປະຊຸມພະນັກງານປະຈຳປີ
CBA	ທີ່ປຶກສາດ້ານການສ້າງຄວາມສາມາດ
CD	ຫົວໜ້າອົງການ
CDO	ພະນັກງານພັດທະນາຊຸມຊົນ
GAP	ແຜນຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບົດບາດຍິງຊາຍ
GDG	ກຸ່ມພັດທະນາບົດບາດຍິງຊາຍ
LWU	ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ
PCM	ວົງຈອນການຄຸ້ມຄອງໂຄງການ
PGNs	ຄວາມຕ້ອງການທາງປະຕິບັດ
PMM	ກອງປະຊຸມ ທີມງານຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານແຜນງານ
PDT	ທີມງານພັດທະນາໂຄງການ
PM	ຫົວໜ້າໂຄງການ
PSO	ພະນັກງານສະໜັບສະໜູນໂຄງການ
SGNs	ຄວາມຕ້ອງການທາງດ້ານຍຸດທະສາດ
SMT	ທີມງານຜູ້ບໍລິຫານອາວຸໂສ
TOR	ລາຍລະອຽດໜ້າວຽກ
VDC	ຄະນະພັດທະນາບ້ານ

ພາກນິຍາມ

ເພດ – ແມ່ນຄວາມແຕກຕ່າງລະຫວ່າງຍິງ ແລະ ຊາຍ ທາງດ້ານຊີວະສາດ ເຊິ່ງແມ່ນທຳມະຊາດສ້າງຂຶ້ນມາແຕ່ກຳເນີດ ແລະ ຄືກັນໝົດໃນທົ່ວໂລກ. ເພດ ແມ່ນເວົ້າເຖິງດ້ານຊີວະສາດ, ຮ່າງກາຍຂອງຄົນເຮົາ ແລະ ການກຳເນີດເປັນເພດຍິງ ແລະ ຊາຍ.

ບົດບາດຍິງຊາຍ - ໝາຍເຖິງຄວາມແຕກຕ່າງທາງດ້ານສັງຄົມ ແລະ ການພົວພັນລະຫວ່າງ ຍິງ ແລະ ຊາຍ. ບົດບາດຍິງຊາຍ ຖືກສ້າງຂຶ້ນບົນພື້ນຖານການເຊື່ອຖືທາງດ້ານຮີດຄອງປະເພນີ/ວັດທະນາທຳ ແລະ ຄວາມຄາດຫວັງຂອງສັງຄົມ ທີ່ເປັນຕົວກຳນົດລັກສະນະສະເພາະຂອງບຸກຄົນໃດໜຶ່ງ. ບົດບາດຍິງຊາຍ ມີການປ່ຽນແປງ ແລະ ແຕກຕ່າງກັນອອກໄປຢູ່ໃນວັດທະນາທຳຕ່າງໆ, ເຊິ່ງກໍ່ຂຶ້ນກັບຈຸດພິເສດສະພາບແວດລ້ອມຂອງແຕ່ລະບ່ອນ ແລະ ມັນກໍ່ສາມາດປ່ຽນແປງໄດ້.

ບົດບາດຂອງຍິງ ແລະ ຊາຍ – ແມ່ນການປະພຶດທີ່ໄດ້ຮຽນມາຈາກສັງຄົມ/ຊຸມຊົນໃດໜຶ່ງ ຫຼື ກຸ່ມຄົນສະເພາະໃດໜຶ່ງ ເຊິ່ງໄດ້ກາຍມາເປັນເງື່ອນໄຂໃນການກຳນົດຄວາມເຂົ້າໃຈຂອງບຸກຄົນຕໍ່ ກິດຈະກຳ, ໜ້າທີ່ວຽກງານ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບທີ່ຍິງ ແລະ ຊາຍ ປະຕິບັດ. ການກຳນົດຄວາມເຂົ້າໃຈຕໍ່ບົດບາດຂອງຍິງ ແລະ ຊາຍ ມີຜົນກະທົບມາຈາກ ອາຍຸ, ຊົນຊັ້ນ, ເຊື້ອຊາດ, ຊົນເຜົ່າ, ສາດສະໜາ ແລະ ໂດຍສະພາບພູມສາດ (ສະຖານທີ່), ເສດຖະກິດ ແລະ ສະພາບແວດລ້ອມທາງການເມືອງ. ການປ່ຽນແປງບົດບາດຂອງຍິງ ແລະ ຊາຍ ສາມາດເກີດຂຶ້ນໄດ້ ເມື່ອມີການຜັນປ່ຽນທາງດ້ານເສດຖະກິດ, ທຳມະຊາດ ຫຼື ສະພາບທາງການເມືອງ ເຊິ່ງລວມໄປເຖິງບັນດາການພັດທະນາຕ່າງໆ.

- **ບົດບາດການຜະລິດ** - ໝາຍເຖິງກິດຈະກຳທີ່ຍິງ ແລະ ຊາຍປະຕິບັດ ເພື່ອທຳການຜະລິດໃດໜຶ່ງເປັນສິນຄ້າ ຫຼື ເປັນການບໍລິການ ເພື່ອຄ້າຂາຍ, ແລກປ່ຽນ ຫຼື ເພື່ອຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການໃນການລ້ຽງດູຄອບຄົວ. ຕົວຢ່າງ : ໃນວຽກງານກະສິກຳ, ກິດຈະກຳທຳການຜະລິດ ລວມມີ ການປູກຝັງ, ລ້ຽງສັດ ແລະ ເຮັດສວນ ເຊິ່ງໝາຍເຖິງຕົວຂອງຊາວນາເອງເປັນຜູ້ເຮັດ ຫຼື ຄົນອື່ນໆ ທີ່ເປັນລູກຈ້າງ. ທັງຍິງ ແລະ ຊາຍ ແມ່ນມີບົດບາດໃນວຽກງານການຜະລິດ, ແຕ່ພາລະໜ້າທີ່ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງເຂົາເຈົ້າແຕກຕ່າງກັນ. ສ່ວນຫຼາຍການເລັ່ງເຫັນຄວາມສຳຄັນຕໍ່ບົດບາດຂອງແມ່ຍິງໃນວຽກງານການຜະລິດແມ່ນມີໜ້ອຍກວ່າຜູ້ຊາຍ.
- **ບົດບາດການດູແລຄອບຄົວ** - ໝາຍເຖິງກິດຈະກຳທີ່ມີຄວາມຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ເຮັດເພື່ອຮັບປະກັນການຂະຫຍາຍຕົວດ້ານແຮງງານຂອງສັງຄົມ ເຊິ່ງກິດຈະກຳເຫຼົ່ານີ້ລວມມີ : ການລ້ຽງ ແລະ ດູແລລູກ, ການເບິ່ງແຍງສະມາຊິກໃນຄອບຄົວ ເຊັ່ນ : ລູກ, ຜູ້ເຖົ້າ ແລະ ຍາດພີ່ນ້ອງ. ຢູ່ໃນລະດັບຊຸມຊົນ, ວຽກງານດູແລຄອບຄົວສ່ວນຫຼາຍເປັນວຽກທີ່ຕ້ອງໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ສິ້ນເປືອງເວລາຫຼາຍ. ສ່ວນຫຼາຍແມ່ນແມ່ຍິງເປັນຜູ້ເຮັດ.
- **ບົດບາດໃນວຽກງານຮັບໃຊ້ຊຸມຊົນ** - ກິດຈະກຳທີ່ສ່ວນຫຼາຍແມ່ນແມ່ຍິງເປັນຜູ້ເຮັດ ເຊິ່ງເປັນວຽກເພີ່ມນອກເໜືອຈາກວຽກດູແລຄອບຄົວທີ່ເຮັດຢູ່ແລ້ວ. ວຽກຮັບໃຊ້ຊຸມຊົນດັ່ງກ່າວ ເປັນການຮັບປະກັນໃນດ້ານການຈັດຫາ ແລະ ບຳລຸງຮັກສາຊັບພະຍາກອນທີ່ມີໃນທ້ອງຖິ່ນ ເຊິ່ງທຸກໆຄົນນຳໃຊ້ເຊັ່ນ : ນ້ຳກິນ-ນ້ຳໃຊ້, ການຮັກສາສຸຂະພາບ ແລະ ການສຶກສາ. ວຽກງານເຫຼົ່ານີ້ສ່ວນຫຼາຍເປັນວຽກທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງ ແລະ ເຮັດໃນຊ່ວງເວລາຫວ່າງຂອງແມ່ຍິງ.
- **ບົດບາດໃນວຽກງານການເມືອງ/ນຳພາຊຸມຊົນ** - ກິດຈະກຳທີ່ສ່ວນຫຼາຍແມ່ນຜູ້ຊາຍເປັນຄົນເຮັດ ເຊິ່ງເປັນຕົວຫຼັກໃນການເຂົ້າຮ່ວມຈັດຕັ້ງທາງການເມືອງ ສ່ວນຫຼາຍແມ່ນຢູ່ໃນຂອບເຂດລະດັບຊາດ. ວຽກນີ້ສ່ວນຫຼາຍເປັນວຽກທີ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງ ແລະ ມີຜົນໃນການເພີ່ມອຳນາດ ແລະ ຖານະຢູ່ໃນສັງຄົມ.

ການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງຊາຍ - ແມ່ນຍຸດທະສາດອັນໜຶ່ງທີ່ແນ່ໃສ່ເປົ້າໝາຍເພື່ອຮັບປະກັນວ່າຍິງ ແລະ ຊາຍມີສິດສະເໝີພາບ ແລະ ໂອກາດເທົ່າທຽມກັນໃນການໄດ້ເຂົ້າເຖິງ/ຊົມໃຊ້ ແລະ ຄວບຄຸມຊັບພະຍາກອນ, ຜົນປະໂຫຍດຈາກການພັດທະນາ ແລະ ຂະບວນການຕັດສິນໃຈ ໃນທຸກຂັ້ນຕອນຂອງຂະບວນການພັດທະນາ, ນະໂຍບາຍ, ແຜນງານ, ກິດຈະກຳ ແລະ ງົບປະມານ ໃນດ້ານການເມືອງ, ເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມ. ການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງຊາຍ ແມ່ນຂະບວນການ, ວິທີການ ທີ່ນຳໄປສູ່ເປົ້າໝາຍຄວາມສະເໝີພາບບົດບາດຍິງຊາຍ.

ຄວາມຕ້ອງການດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍ - ແມ່ນຄວາມເປັນຈິງທີ່ວ່າຍິງ ແລະ ຊາຍມີບົດບາດ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບແຕກຕ່າງກັນ. ດ້ວຍເຫດນັ້ນ ເຂົາເຈົ້າຈຶ່ງມີຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ຄວາມສົນໃຈທີ່ແຕກຕ່າງກັນ. ຄວາມຕ້ອງການເຫຼົ່ານີ້ ສາມາດແບ່ງອອກເປັນສອງປະເພດຄື ຄວາມຕ້ອງການທາງປະຕິບັດ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການທາງຍຸດທະສາດ.

ຄວາມຕ້ອງການທາງປະຕິບັດ - ແມ່ນຄວາມຕ້ອງການທີ່ແມ່ຍິງກຳນົດ ອີງຕາມພາລະບົດບາດຂອງເຂົາເຈົ້າທີ່ຖືກຍອມຮັບຢູ່ໃນສັງຄົມ. ເຖິງແມ່ນວ່າຄວາມຕ້ອງການທາງປະຕິບັດ ຈະເກີດມາຈາກການແບ່ງງານ ແລະ ຖານະການດ້ອຍໂອກາດທາງສັງຄົມຂອງແມ່ຍິງກໍຕາມ, ແຕ່ມັນກໍບໍ່ໄດ້ທ້າທາຍລະບົບຄວາມເຊື່ອຖືບົດບາດເດີມທີ່ມີຢູ່ແລ້ວໃນສັງຄົມ. ຄວາມຕ້ອງການທາງປະຕິບັດ ແມ່ນຄວາມຕ້ອງການທີ່ຕອບສະໜອງຄວາມຈຳເປັນພື້ນຖານໃນການດຳລົງຊີວິດປະຈຳວັນ ເພື່ອແກ້ໄຂຄວາມຢູ່ລອດ ເຊິ່ງຖືກກຳນົດອອກມາໃນສະພາບແວດລ້ອມສະເພາະ. ຄວາມຕ້ອງການທາງປະຕິບັດ ສ່ວນຫຼາຍແມ່ນຄຳນຶງເຖິງບັນຫາການຂາດເຂີນຕໍ່ເງື່ອນໄຂການດຳລົງຊີວິດປະຈຳວັນ ເຊັ່ນ : ການໃຫ້ບໍລິການເລື່ອງນ້ຳ, ການບໍລິການສຸຂະພາບ ແລະ ການຈ້າງງານ.

ຄວາມຕ້ອງການທາງຍຸດທະສາດ - ແມ່ນຄວາມຕ້ອງການທີ່ແມ່ຍິງກຳນົດເນື່ອງມາຈາກຖານະການດ້ອຍໂອກາດທາງສັງຄົມຂອງແມ່ຍິງ ເຊິ່ງຄວາມຕ້ອງການທາງຍຸດທະສາດນີ້ ມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນອອກໄປອີງຕາມສະພາບຈຸດພິເສດສະເພາະທີ່ກ່ຽວພັນເຖິງບົດບາດການແບ່ງງານ, ອຳນາດ ແລະ ການຕັດສິນໃຈ (ການຄວບຄຸມ), ເຊິ່ງອາດລວມໄປເຖິງບັນຫາຕ່າງໆເຊັ່ນ : ສິດທິທີ່ຖືກຕ້ອງທາງກົດໝາຍ, ການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຢູ່ໃນຄອບຄົວ, ຄວາມເທົ່າທຽມທາງດ້ານຄ່າແຮງງານ ແລະ ການມີສິດຕັດສິນຄວບຄຸມສຸຂະພາບຮ່າງກາຍຂອງແມ່ຍິງເອງ. ການບັນລຸເປົ້າໝາຍຄວາມຕ້ອງການທາງຍຸດທະສາດນີ້ ສາມາດຊ່ວຍໃຫ້ແມ່ຍິງໄດ້ຮັບຄວາມສະເໝີພາບຫຼາຍຂຶ້ນ ແລະ ປ່ຽນແປງບົດບາດເດີມຂອງເຂົາເຈົ້າທີ່ມີຢູ່ແລ້ວ ເຊິ່ງດ້ວຍວິທີນີ້ມັນໄດ້ປ່ຽນແປງ ແລະ ທ້າທາຍ ຖານະການດ້ອຍໂອກາດທາງສັງຄົມຂອງແມ່ຍິງ. ຄວາມຕ້ອງການທາງຍຸດທະສາດ ມີລັກສະນະຍາວນານ ແລະ ບໍ່ສາມາດເຫັນຜົນປະຈຳຕາໄດ້ຫຼາຍກວ່າຄວາມຕ້ອງການທາງປະຕິບັດ, ແຕ່ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ ຄວາມໝາຍຕົ້ນຕໍກໍຄື ຖ້າຫາກຄວາມຕ້ອງການທາງປະຕິບັດ ໄດ້ຖືກສົ່ງເສີມ ແລະ ໄດ້ຮັບການເຂົ້າໃຈ, ຄວາມຄືບໜ້າທີ່ນຳໄປສູ່ເປົ້າໝາຍຄວາມຕ້ອງການທາງຍຸດທະສາດ ແມ່ນສາມາດບັນລຸໄດ້.

ຄວາມສະເໝີພາບບົດບາດຍິງຊາຍ - ໝາຍເຖິງວ່າຍິງ ແລະ ຊາຍມີໂອກາດເງື່ອນໄຂເທົ່າທຽມກັນ ໃນການຮັບຮູ້ສິດທິຕົນເອງ ມີຢ່າງເຕັມທີ່ ແລະ ໃຊ້ຄວາມສາມາດປົ່ມຊ້ອນປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການພັດທະນາດ້ານການເມືອງ, ເສດຖະກິດ, ສັງຄົມ ແລະ ວັດທະນະທຳ. ນອກຈາກການມີໂອກາດເທົ່າທຽມກັນແລ້ວ ກໍຍັງລວມໄປເຖິງການໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດເທົ່າທຽມກັນຈາກຜົນໄດ້ຮັບທີ່ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນວຽກງານການພັດທະນາ. ດັ່ງນັ້ນ, ຄວາມສະເໝີພາບບົດບາດຍິງຊາຍ ແມ່ນການເລັ່ງເຫັນຄຸນຄ່າທີ່ເທົ່າທຽມກັນຂອງຄວາມຄ້າຍຄືກັນ ແລະ ແຕກຕ່າງກັນລະຫວ່າງ ຍິງ ແລະ ຊາຍ ພ້ອມທັງເຫັນຄວາມແຕກຕ່າງທາງດ້ານບົດບາດທີ່ເຂົາເຈົ້າມີຢູ່ໃນສັງຄົມ. ເພື່ອບັນລຸເປົ້າໝາຍຄວາມສະເໝີພາບບົດບາດຍິງຊາຍ ມັນຮຽກຮ້ອງໃຫ້ເກີດມີການປ່ຽນແປງບັນທັດຖານ (ຄວາມເຊື່ອຖື, ການປະຕິບັດ) ຫຼື ທຳນຽມທີ່ມີມາແຕ່ດັ້ງເດີມຂອງສັງຄົມ.

ຄວາມຊາບຊົມຕໍ່ບົດບາດຍິງຊາຍ - ຄວາມສາມາດໃນການເຂົ້າໃຈບັນຫາ, ຍອມຮັບ ແລະ ເບິ່ງເຫັນຄວາມແຕກຕ່າງດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບຕ່າງໆ ທີ່ມີຢູ່ແລ້ວໃນສັງຄົມ ແລະ ສາມາດນຳເອົາສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ໄປສ້າງເປັນແຜນຍຸດທະສາດ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ.

ການເຂົ້າເຖິງ - ໝາຍເຖິງການມີໂອກາດໄດ້ຊົມໃຊ້ສິ່ງທີ່ມະນຸດມີຄວາມຕ້ອງການໃນຊີວິດປະຈຳວັນ ຕົວຢ່າງເຊັ່ນ: ແຫລ່ງຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດ (ດິນ, ນ້ຳ, ປ່າ, ອື່ນໆ), ການສຶກສາ, ການຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບ, ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ, ທຶນຮອນ, ສິນເຊື່ອ, ລາຍໄດ້, ອຸປະກອນການຜະລິດ, ວຽກເຮັດງານທຳທີ່ໄດ້ຄ່າຈ້າງ, ໂຄງລ່າງພື້ນຖານ (ຖະໜົນຫົນທາງ, ໂຮງໝໍ, ໂຮງຮຽນ, ນ້ຳສະອາດ, ຕະຫຼາດ, ໄຟຟ້າ), ພາຫະນະຂົນສົ່ງ ແລະ ອື່ນໆ... ຄວາມສະເໝີພາບໃນການເຂົ້າເຖິງ/ຊົມໃຊ້ ແມ່ນກ່ຽວພັນກັບຄວາມສະເໝີພາບໃນການໄດ້ມີໂອກາດ ເຊິ່ງມັນມີຄວາມຈຳເປັນທີ່ຈະຕ້ອງໄດ້ມີການດັດແກ້ (ປະຕິຮູບ) ທາງກົດໝາຍເພື່ອລົບລ້າງທຸກໆຮູບການ ການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງ.

ການຄວບຄຸມ - ໝາຍເຖິງ ການມີສິດອຳນາດໃນການຊີ້ນຳ, ນຳພາ ແລະ ຄວາມສາມາດໃນການຕັດສິນບັນຫາຕ່າງໆ. ການສ້າງຈິດສຳນຶກ ແລະ ການປຸກລະດົມແມ່ຍິງ ສາມາດເປັນການຊ່ວຍໃຫ້ເຂົາເຈົ້າມີສິດໃນຂະບວນການຕັດສິນໃຈ ແລະ ເພື່ອເປັນການບັນລຸເປົ້າໝາຍສິດເທົ່າທຽມກັນໃນການຄວບຄຸມຊັບພະຍາກອນ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດຕ່າງໆ ລະຫວ່າງ ຍິງ ແລະ ຊາຍ.

ຈິດສຳນຶກ (ບົດບາດຍິງຊາຍ) - ແມ່ນການມີຄວາມສຳນຶກ/ເຂົ້າໃຈ ເຖິງຄວາມແຕກຕ່າງທາງດ້ານເພດ ແລະ ບົດບາດ ພ້ອມທັງຄຳນຶງວ່າ ບົດບາດຍິງຊາຍ ແມ່ນສ້າງຂຶ້ນມາໂດຍການປະຕິບັດຕາມຮີດຄອງປະເພນີ ແຕ່ມັນກໍ່ສາມາດປ່ຽນແປງໄດ້. ໃນດ້ານຂອງການແບ່ງງານ ກໍ່ຄວນຈະມີຄວາມເທົ່າທຽມ ແລະ ເປັນເອກະພາບກັນ ລະຫວ່າງ ຍິງ ແລະ ຊາຍ. ບໍ່ຄວນຈະມີຝ່າຍໃດໜຶ່ງເປັນຜູ້ບົງການ/ຄອບງຳ ບໍ່ວ່າຈະເປັນທາງດ້ານເສດຖະກິດ ຫຼື ການເມືອງ. ພື້ນຖານຫຼັກຂອງການມີຈິດສຳນຶກບົດບາດຍິງຊາຍ ແມ່ນຄວາມເຊື່ອຖືຕໍ່ຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດ. ຈິດສຳນຶກ (ບົດບາດຍິງຊາຍ) ຍັງສາມາດເອີ້ນອີກຄຳໜຶ່ງວ່າ: ການມີສະຕິຕໍ່ບົດບາດຍິງຊາຍ.

ການປຸກລະດົມໃຫ້ມີສ່ວນຮ່ວມ - ໄດ້ໃຫ້ຄຳນິຍາມວ່າ ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນຄວາມສະເໝີພາບຂອງແມ່ຍິງກັບຜູ້ຊາຍ ໃນທຸກລະດັບການຕັດສິນໃຈ, ການສ້າງນະໂຍບາຍ, ການສ້າງແຜນ ແລະ ການບໍລິຫານ ໂດຍສະເພາະມັນໄດ້ພົວພັນເຖິງບັນດາໂຄງການພັດທະນາຕ່າງໆ ທີ່ຖືເອົາການມີສ່ວນຮ່ວມໃນທຸກໆຂັ້ນຕອນຂອງວົງຈອນການຄຸ້ມຄອງໂຄງການເປັນຈຸດສຳຄັນ.

ສະຫວັດດີການ - ລະດັບສະຫວັດດີການທາງດ້ານວັດຖຸຂອງແມ່ຍິງ (ເຊັ່ນ: ລາຍຮັບ, ການຕອບສະໜອງສະບຽງອາຫານ, ການດູແລສຸຂະພາບ) ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຜູ້ຊາຍ.

ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ - ແມ່ນຂະບວນການສ້າງຄວາມສາມາດໃຫ້ແກ່ບຸກຄົນ ຫຼື ກຸ່ມຄົນໃດໜຶ່ງ ເພື່ອເປັນການສ້າງທາງເລືອກ ແລະ ປ່ຽນແປງທາງເລືອກດັ່ງກ່າວໃຫ້ກາຍເປັນກົດຈະກຳ ແລະ ຜົນໄດ້ຮັບ. ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແມ່ຍິງແມ່ນຂະບວນການອັນໜຶ່ງທີ່ສ້າງຄວາມສາມາດໃຫ້ເຂົາເຈົ້າໄດ້ມີສິດຕັດສິນ/ຄວບຄຸມ ຊັບພະຍາກອນຕ່າງໆ ເທົ່າທຽມກັບເພດຊາຍ ແລະ ມີສິດສະເໝີພາບເຂົ້າຮ່ວມໃນຂະບວນການພັດທະນາ ເພື່ອບັນລຸເປົ້າໝາຍການຕັດສິນໃຈ/ຄວບຄຸມ ບັນດາຜົນຜະລິດຕ່າງໆ ບົນພື້ນຖານຄວາມສະເໝີພາບກັບເພດຊາຍ.



ພາກສະເໜີ

ອົງການຄອນເຊີນປະຈຳ ສປປ ລາວ ໄດ້ລິເລີ່ມສ້າງຂະບວນການ ການສ້າງຈິດສຳນຶກກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງຊາຍ ຕັ້ງແຕ່ປີ 2000. ຂະບວນການດັ່ງກ່າວໄດ້ເລີ່ມຕົ້ນໂດຍມີການແຕ່ງຕັ້ງກຸ່ມຮັບຜິດຊອບສະເພາະວຽກງານບົດບາດຍິງຊາຍຢູ່ພາຍໃນອົງການ ເຊິ່ງປະກອບມີ: ຫົວໜ້າອົງການ (CD), ທີ່ປຶກສາດ້ານການສ້າງຄວາມສາມາດ (CBA), ພະນັກງານສະໜັບສະໜູນໂຄງການ (PSO). ນອກຈາກນັ້ນ ກໍ່ຍັງມີການຈັດຝຶກອົບຮົມໃຫ້ແກ່ພະນັກງານຂອງອົງການຄອນເຊີນ, ຄູ່ຮ່ວມງານຈາກພາກສ່ວນລັດຖະບານ ແລະ ບັນດາຕົວແທນຄະນະພັດທະນາບ້ານ (VDC) ຈຳນວນໜຶ່ງໃນເຂດບ້ານເປົ້າໝາຍຂອງໂຄງການ. ຕໍ່ມາໃນປີ 2002, ແຜນຍຸດທະສາດ 4 ປີ (2002-2006) ຂອງອົງການຄອນເຊີນ ກໍ່ໄດ້ຮັບການອະນຸມັດຈາກຫ້ອງການໃຫຍ່ຢູ່ດັບບູນ ເຊິ່ງໜຶ່ງໃນບັນດາເປົ້າໝາຍຂອງແຜນຍຸດທະສາດ ກໍ່ໄດ້ກຳນົດໃຫ້ມີການສ້າງເອກະສານຄູ່ມືການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ນຳໃຊ້ຄູ່ມືດັ່ງກ່າວເຂົ້າໃນວົງຈອນການຄຸ້ມຄອງໂຄງການ. ມາຮອດປີ 2003, ພະນັກງານສະໜັບສະໜູນໂຄງການ (PSO) ໄດ້ຮ່າງຄູ່ມືການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງຊາຍຂຶ້ນ ແລະ ໄດ້ນຳສະເໜີເປັນຄັ້ງທຳອິດໃນກອງປະຊຸມທີມງານພັດທະນາໂຄງການ (PDT) ທີ່ຈັດຂຶ້ນໃນເດືອນທັນວາ. ເອກະສານຄູ່ມືດັ່ງກ່າວ ໄດ້ຖືກດັດແກ້ ແລະ ນຳສະເໜີຕໍ່ກອງປະຊຸມ PDT ເປັນຄັ້ງທີ 2 ໃນເດືອນກໍລະກົດ 2004. ຜ່ານການຄົ້ນຄວ້າປຶກສາຫາລືໃນກອງປະຊຸມ, ທີມງານໄດ້ໃຫ້ຄຳເຫັນຕໍ່ເອກະສານຄູ່ມືດັ່ງກ່າວວ່າ:

- ເນື້ອໃນມີຄວາມສັບສົນ, ເຂົ້າໃຈຍາກ (ເປັນພາສາອັງກິດ ທີມງານພັດທະນາຊຸມຊົນ CDO ບໍ່ເຂົ້າໃຈ ຫຼື ບໍ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ຢ່າງເຕັມເມັດເຕັມໜ່ວຍ).
- ຕົວຊີ້ວັດມີຄວາມສັບສົນ, ບໍ່ໄດ້ແນະນຳເຖິງວິທີການນຳໃຊ້ ແລະ ບໍ່ສອດຄ່ອງກັບສະພາບຕົວຈິງໃນພາກສະໜາມ.
- ການຮ່າງຄູ່ມືຂາດການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງທີມງານ ແລະ ເຂົາເຈົ້າບໍ່ເຂົ້າໃຈຈຸດປະສົງ ຂອງເອກະສານຄູ່ມື.
- ທີມງານຄວນມີໂອກາດໄດ້ປະກອບຄຳເຫັນໃສ່ປຶ້ມຄູ່ມື ເນື່ອງຈາກເຂົາເຈົ້າ ຈະເປັນຜູ້ນຳໃຊ້ຕົວຈິງຢູ່ພາກສະໜາມ.

ອີງຕາມຂໍ້ຄິດເຫັນຕ່າງໆທີ່ໄດ້ກ່າວມາຂ້າງເທິງນັ້ນ, ເອກະສານຄູ່ມືສະບັບນີ້ຈຶ່ງໄດ້ຖືກປັບປຸງຄືນ ໃນເດືອນຕຸລາ ປີ 2004 ໂດຍໄດ້ນຳໃຊ້ວິການແບບສ່ວນຮ່ວມເຊິ່ງໃຫ້ທີມງານພາກສະໜາມໄດ້ເຂົ້າມາເປັນສ່ວນໜຶ່ງໃນການດັດແກ້ຄູ່ມືນີ້ຮ່ວມກັນ. ເຂົາເຈົ້າໄດ້ປະກອບຄຳຄິດເຫັນຕໍ່ເນື້ອໃນ ແລະ ສະເໜີແນວຄວາມຄິດເພື່ອເຮັດໃຫ້ຄູ່ມືສະບັບນີ້ສະດວກໃນການນຳໃຊ້. ນອກຈາກການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງພະນັກງານພາກສະໜາມແລ້ວ, ບັນດາຫົວໜ້າໂຄງການ (PM) ກໍ່ໄດ້ໃຫ້ແນວຄວາມຄິດທີ່ເປັນປະໂຫຍດພ້ອມທັງໃຫ້ຄຳປຶກສາ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີແນະນຳຕໍ່ຄູ່ມືສະບັບນີ້.

ມາຮອດຕົ້ນປີ 2008, ພາຍຫຼັງທີ່ໄດ້ມີການຢຽມຢາມຂອງທ່ານ ນາງ ແດນນີ (ທີ່ປຶກສາດ້ານຄວາມສະເໝີພາບບົດບາດຍິງຊາຍ) ຈາກຫ້ອງການໃຫຍ່ຢູ່ດັບບຸນ, ກໍ່ໄດ້ໃຫ້ຄຳແນະນຳແກ່ອົງການຄອນເຊີນລາວ ເພື່ອສືບຕໍ່ປັບປຸງເອກະສານຄູ່ມືການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ມີຢູ່ແລ້ວນັ້ນ ໃຫ້ດີຂຶ້ນຕື່ມ. ທ່ານ ນາງ ແດນນີ ໄດ້ໃຫ້ຄຳເຫັນວ່າ “ມັນມີຄວາມຈຳເປັນສຳລັບພະນັກງານອົງການຄອນເຊີນລາວ ທີ່ຈະຕ້ອງສາມາດນຳໃຊ້ເຄື່ອງມືບາງອັນເພີ່ມເຕີມໃນການວິເຄາະບົດບາດຍິງຊາຍ ເພື່ອເປັນເຄື່ອງມື ຊ່ວຍໃນການກຳນົດບັນຫາຫຼັກຕົ້ນຕໍຂອງຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ຊ່ວຍໃນການອອກແບບວິທີການ ແລະ ແຜນງານ” (ທ່ານ ນາງແດນນີ, 2008). ດ້ວຍເຫດນີ້, ຄູ່ມືດັດແກ້ສະບັບນີ້ ມີຈຸດປະສົງກໍ່ເພື່ອສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນເຖິງການປັບປຸງຈາກການໃຫ້ຄຳແນະນຳຂອງທ່ານ ນາງແດນນີ ແລະ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ມັນສາມາດປະຕິບັດໄດ້ ສຳລັບພະນັກງານໂຄງການ.

ເອກະສານຄູ່ມືນີ້ສ້າງຂຶ້ນມາເພື່ອຫຍັງ?

ເອກະສານຄູ່ມືສະບັບນີ້ ສ້າງຂຶ້ນມາເພື່ອໃຫ້ເປັນແນວຄວາມຄິດລິເລີ່ມ, ເປັນແນວທາງ ຫຼື ເປັນບ່ອນອ້າງອີງໃຫ້ແກ່ອົງການຄອນເຊີນລາວ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນກິດຈະກຳທີ່ສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງຊາຍ (GAP) ພາຍໃນອົງການຄອນເຊີນລາວ ເຊິ່ງມີເປົ້າໝາຍເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບບົດບາດຍິງຊາຍຢູ່ໃນລະດັບອົງການ ແລະ ພາກສະໜາມ. ຈຸດປະສົງຕົ້ນຕໍແມ່ນເພື່ອສ້າງຂະບວນການ ການຮຽນຮູ້ ແລະ ອຳນວຍຄວາມສະດວກ/ເງື່ອນໄຂ ໃນການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງຊາຍເຂົ້າໃນວົງຈອນການຄຸ້ມຄອງໂຄງການ (PCM).

ຈະນຳໃຊ້ຄູ່ມືນີ້ແນວໃດ?/ ວິທີການນຳໃຊ້ເອກະສານຄູ່ມື

ເອກະສານຄູ່ມືສະບັບນີ້ ໄດ້ສ້າງຂຶ້ນໂດຍອີງໃສ່ວົງຈອນການຄຸ້ມຄອງໂຄງການຂອງອົງການຄອນເຊີນທີ່ມີຢູ່ແລ້ວ ເຊິ່ງມັນສາມາດນຳໃຊ້ເປັນເອກະສານອ້າງອີງ ແລະ ເຄື່ອງມືສຳລັບປະຕິບັດ ໃຫ້ແກ່ທີມງານໂຄງການ ເພື່ອສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນເຖິງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການທີ່ເອົາໃຈໃສ່ບົດບາດຍິງຊາຍ. ພ້ອມກັນນີ້ ຄູ່ມືນີ້ ຍັງໄດ້ລວບລວມເອົາ ລາຍການກວດສອບສິ່ງທີ່ຄວນຄຳນຶງຕໍ່ບົດບາດຍິງຊາຍ ເຊິ່ງລວມມີປະເດັນຫຼັກໆ ແລະ ຄຳຖາມ ທີ່ຊ່ວຍໃຫ້ຄຳນຶງເຖິງ ແລະ ເຕືອນໃຫ້ພວກເຮົາຮູ້ ກ່ຽວກັບສິ່ງທີ່ກຳລັງເຮັດ ແລະ ສິ່ງທີ່ບໍ່ຄວນລົມໃນເວລາທີ່ເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງຊາຍເຂົ້າໃນທຸກຂົງເຂດວຽກງານ ຂອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການ. ຄູ່ມືສະບັບນີ້ ຈະເລັ່ງໃສ່ສະເພາະໃນລະດັບໂຄງການ, ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ ມັນກໍ່ຍັງໄດ້ສັງລວມໂດຍຫຍໍ້ກ່ຽວກັບ ລະບົບການຄຸ້ມຄອງພາຍໃນອົງການ ເຊິ່ງຖືວ່າເປັນຈຸດສຳຄັນເຊັ່ນດຽວກັນ ໃນການຜັກດັນໃຫ້ເກີດມີຂະບວນການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງຊາຍ ທີ່ມີປະສິດທິຜົນ.

ໃຜຈະເປັນຜູ້ນຳໃຊ້?

ມັນມີຄວາມຈຳເປັນທີ່ຈະຕ້ອງຮັບຮູ້ວ່າ ເອກະສານຄູ່ມືສະບັບນີ້ ບໍ່ໄດ້ຈຳກັດສະເພາະໃຫ້ແກ່ພະນັກງານກຸ່ມໃດໜຶ່ງໃນອົງການຄອນເຊີນເທົ່ານັ້ນ ເຖິງແມ່ນວ່າພະນັກງານໂຄງການຈະເປັນເປົ້າໝາຍຫຼັກໃນການນຳໃຊ້ຄູ່ມືນີ້ກໍ່ຕາມ. ຄວາມຈິງແລ້ວ ຄູ່ມືນີ້ ແມ່ນສ້າງຂຶ້ນມາເພື່ອພະນັກງານທັງໝົດຂອງອົງການຄອນເຊີນ ຜູ້ທີ່ຢາກຈະສຶກສາຮຽນຮູ້ ແລະ ນຳໃຊ້ຄູ່ມືນີ້, ເນື່ອງຈາກວ່າມັນກໍ່ເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງຂະບວນການຮຽນຮູ້ພາຍໃນອົງການ ເພື່ອໃຫ້ທຸກໆຄົນໄດ້ມີການແລກປ່ຽນປະສົບການ, ບົດຮຽນທີ່ຖອດຖອນໄດ້ ແລະ ຕົວຢ່າງທີ່ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໄດ້ດີໃນໄລຍະຜ່ານມາ.

ອົງການຄອນເຊີນ ຫວັງຢ່າງຍິ່ງວ່າເອກະສານຄູ່ມືສະບັບນີ້ ຈະເປັນການລິເລີ່ມຂະບວນການສ້າງຈິດສຳນຶກໃນເບື້ອງຕົ້ນ ແລະ ສ້າງຄວາມເຂົ້າໃຈໃຫ້ພະນັກງານຂອງອົງການຄອນເຊີນເອງ, ບັນດາຄູ່ຮ່ວມງານ ແລະ ຜູ້ທີ່ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງໃນໂຄງການ ເພື່ອເນັ້ນໜັກ, ເລັ່ງເຫັນບັນຫາບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ນຳເອົາໄປຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ. ຄະນະທີມງານສ້າງເອກະສານຄູ່ມືນີ້ ມີຄວາມຍິນດີເປັນຢ່າງຍິ່ງ ແລະ ພ້ອມທີ່ຈະຮັບເອົາຄຳຕິຊົມ, ຂໍ້ຄິດເຫັນ ແລະ ຄຳສະເໜີແນະຕ່າງໆຂອງທ່ານເພື່ອນຳໄປປັບປຸງເນື້ອໃນໃຫ້ມີຄວາມສົມບູນຂຶ້ນ, ເອກະສານຄູ່ມືນີ້ສາມາດດັດແປງແກ້ໄຂໃຫ້ຖືກກັບສະພາບຕົວຈິງໄດ້ຕະຫຼອດເວລາຕາມຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ເໝາະສົມ. ທາງທີມງານສ້າງເອກະສານຄູ່ມື ຂໍສະແດງຄວາມຂອບໃຈມານະໂອກາດນີ້ ສຳລັບບັນດາທ່ານທີ່ໄດ້ສະຫຼະເວລາອັນມີຄ່າ ແລະ ໃຫ້ການຮ່ວມມື ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການສ້າງເອກະສານສະບັບນີ້ ໃຫ້ບັນລຸຕາມເປົ້າໝາຍທີ່ວາງໄວ້.

“ການພັດທະນາ ທີ່ຂາດການມີສ່ວນຮ່ວມຈາກແມ່ຍິງ
ກໍ່ປຸງເໝືອນດັ່ງນົກທີ່ກຳລັງບິນໄປດ້ວຍປີກຂ້າງດຽວ”

Abeba Habtom, Director, Ministry of Education, Asmara, Eritrea

ພາກທີ 1: ການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງຊາຍ ພາຍໃນອົງການຄອນເຊີນ

ໂດຍລວມແລ້ວ ຄຸນຄ່າຂອງອົງການ, ໂຄງຮ່າງການຈັດຕັ້ງ ແລະ ລະບົບຕ່າງໆ ມີຄວາມສຳຄັນໃນການຜັກດັນໃຫ້ເກີດມີການປ່ຽນແປງບັນທັດຖານ (ຄວາມເຊື່ອຖື, ການປະຕິບັດ), ແນວຄິດດັ່ງເດີມ, ທັດສະນະ ແລະ ການປະພຶດຕ່າງໆ ດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍ. ດັ່ງນັ້ນ, ການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ໄດ້ປະສິດທິຜົນ ແມ່ນຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີຄວາມສາມາດໃນການຈັດຕັ້ງ ແລະ ນຳໄປປະຕິບັດຕົວຈິງ ຢ່າງມີຍຸດທະສາດ ເຊິ່ງຈະຕ້ອງເລີ່ມຕົ້ນຈາກລະດັບສະຖາບັນ/ອົງການ ໄປຈົນເຖິງລະດັບໂຄງການ. ສະນັ້ນ, ພາກທີໜຶ່ງຂອງຄູ່ມືນີ້ ຈຶ່ງໄດ້ສັງລວມໂດຍຫຍໍ້ເອົາຈຸດເລີ່ມຕົ້ນທີ່ສຳຄັນ ເຊິ່ງເຫັນວ່າເປັນຊ່ອງທາງໃນການສາມາດເນັ້ນໜັກບັນຫາຄວາມສະເໝີພາບບົດບາດຍິງຊາຍ.

1. ພາລະກິດຂອງອົງການຄອນເຊີນ:

ອີງຕາມແຜນຍຸດທະສາດຂອງອົງການຄອນເຊີນລາວໃນປະຈຸບັນ ນັບແຕ່ປີ 2007-2011. ພາລະກິດຂອງອົງການຄອນເຊີນແມ່ນ: “ເພື່ອປັບປຸງຊີວິດການເປັນຢູ່ຂອງປະຊາຊົນຜູ້ທຸກຍາກທີ່ສຸດ ແລະ ຜູ້ທີ່ດ້ອຍໂອກາດທີ່ສຸດ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ເຂົາເຈົ້າໄດ້ຮັບປັດໃຈສິ່ງຈຳເປັນອັນພື້ນຖານ ທີ່ມີລັກສະນະຍືນຍົງ. ສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ຈະສາມາດບັນລຸໄດ້ກໍດ້ວຍການສົ່ງເສີມປະຊາຊົນ ແລະ ບຸກຄົນໃຫ້ໄດ້ຊົມໃຊ້ ແລະ ຄຸ້ມຄອງແຫຼ່ງຊັບພະຍາກອນຕ່າງໆໂດຍການເພີ່ມທະວີຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ລັດຖະບານ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ ເພື່ອຕອບສະໜອງຄວາມມັ່ງມາດປາຖະໜາຂອງປະຊາຊົນ ແລະ ໂດຍການສົ່ງເສີມຂະບວນການແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ສ້າງນະໂຍບາຍທີ່ເປັນຜົນປະໂຫຍດໃຫ້ແກ່ປະຊາຊົນຜູ້ທຸກຍາກທີ່ສຸດ”

ນອກຈາກນີ້, ບັນຫາຄວາມສະເໝີພາບບົດບາດຍິງຊາຍ ກໍ່ນອນຢູ່ໃນໜຶ່ງ ໃນບັນດາຫົວຂໍ້ເຊື່ອມສານ ແລະ ວິທີການ ທີ່ອົງການຄອນເຊີນວາງເປົ້າໝາຍເພື່ອເນັ້ນໜັກເຂົ້າໃນບັນດາແຜນງານຂອງອົງການ. ອີກດ້ານໜຶ່ງ, ໃນແຜນຍຸດທະສາດຂອງອົງການ ແມ່ນໄດ້ກ່າວໄວ້ຢ່າງຈະແຈ້ງວ່າ “ບັນດາຫົວຂໍ້ເຊື່ອມສານເຫຼົ່ານີ້ ບໍ່ຄວນຈະຖືກເບິ່ງເປັນລັກສະນະທີ່ແຍກອອກຈາກໃຈກາງຂອງວຽກແຜນງານໂຄງການ. ພວກມັນຖືວ່າບໍ່ໄດ້ຖືກເອົາເຂົ້າມາເພີ່ມເຕີມ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ມີຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງອົງການເທົ່ານັ້ນ. ອັນທີ່ຈິງແລ້ວ, ພວກມັນເປັນຕົວແທນໃຫ້ແກ່ຄວາມພະຍາຍາມຂັ້ນພື້ນຖານທີ່ຈະລວບລວມເອົາປັດໃຈອັນເປັນພື້ນຖານທີ່ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມຊັບຊ້ອນຂອງບັນຫາຄວາມທຸກຍາກ ໃນເວລາເອົາມາໝູນໃຊ້ເຂົ້າໃນການອອກແບບໂຄງການ ແລະ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ” (ແຜນຍຸດທະສາດຂອງອົງການຄອນເຊີນລາວ 2007-2011).

ດ້ວຍເຫດນີ້, ການສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບບົດບາດຍິງຊາຍ ກໍ່ໝາຍຄວາມວ່າ ອົງການຄອນເຊີນຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ມີການແກ້ໄຂໂດຍເນັ້ນໜັກໃສ່ໂຄງຮ່າງ ແລະ ບັນຫາທາງດ້ານສັງຄົມທີ່ບໍ່ມີຊັອນເຊິ່ງບໍ່ສາມາດເປີດໂອກາດໃນການເຂົ້າເຖິງການບໍລິການຂັ້ນພື້ນຖານ (ເຊັ່ນ: ດ້ານສຸຂະພາບ ແລະ ການສຶກສາ), ຄວາມຮັ່ງມີ ແລະ ໂອກາດ. ສະນັ້ນ, ອົງການຄອນເຊີນ ຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ຄຳນຶງໄວ້ວ່າ:

- ການມີສ່ວນຮ່ວມ ແມ່ນວິທີການ/ເຄື່ອງມືອັນໜຶ່ງ ເພື່ອສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ຍິງ ແລະ ຊາຍ ໂດຍຜ່ານການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານວົງຈອນໂຄງການ ຢູ່ຂັ້ນບ້ານ.
- ຄວນມີການເອົາໃຈໃສ່ເປັນພິເສດ ຕໍ່ຄວາມຕ້ອງການທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ຂອງຜູ້ດ້ອຍໂອກາດທັງຍິງ ແລະ ຊາຍ ຢູ່ໃນແຕ່ລະຊຸມເຜົ່າ.

- ແມ່ຍິງ ຄວນໄດ້ຮັບການເອົາໃຈໃສ່ ເຊິ່ງເລີ້ມຕົ້ນແຕ່ຂັ້ນຕອນການສ້າງໂຄງການ ຕະຫຼອດເຖິງໄລຍະການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການ.
- ແມ່ຍິງ ຄວນໄດ້ຮັບສິດ ແລະ ໂອກາດ ໃນການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ, ຄວາມສາມາດ ແລະ ຄວາມຊຳນິຊຳນານ ເທົ່າທຽມກັບເພດຊາຍ.
- ຍິງ ແລະ ຊາຍ ຄວນໄດ້ຮັບສິດ ແລະ ໂອກາດໃນການເຂົ້າຮ່ວມ, ການຊົມໃຊ້ ແລະ ຄຸ້ມຄອງຊັບພະຍາກອນ, ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ, ອຳນາດ ແລະ ການຍອມຮັບໃນສັງຄົມ ເທົ່າທຽມກັນ.

2. ແຜນຍຸດທະສາດ

ແຜນຍຸດທະສາດ ແມ່ນສ່ວນໜຶ່ງຂອງຂະບວນການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງຊາຍ ເຊິ່ງສາມາດຊ່ວຍໃຫ້ເຫັນວ່າມີການປ່ຽນແປງໃດແດ່ ແລະ ມີປະສິບການຮຽນຮູ້ອັນໃດເກີດຂຶ້ນ ທີ່ຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ບັນລຸເປົ້າໝາຍຄວາມສະເໝີພາບບົດບາດຍິງຊາຍ. ແຜນຍຸດທະສາດ ຈະສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງຈຸດໝາຍປາຍທາງທີ່ອົງການຈະເດີນຕາມ ອີງໃສ່ການກຳນົດທິດທາງອັນຈະແຈ້ງອອກມາ. ສະນັ້ນ, ມັນມີຄວາມສຳຄັນເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ແຜນຍຸດທະສາດຂອງອົງການຄອນເຊີນ ບໍ່ໄດ້ລືມທີ່ຈະນຳເອົາບົດບາດຍິງຊາຍ ເຂົ້າເປັນຫົວຂໍ້ໜຶ່ງໃນເປົ້າໝາຍແຜນຍຸດທະສາດຂອງອົງການ.

ແຜນຍຸດທະສາດຂອງອົງການຄອນເຊີນລາວ ແຕ່ປີ 2007-2011 ໄດ້ກຳນົດປະເດັນຄວາມສະເໝີພາບດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍ ເຊິ່ງຖືເປັນເປົ້າໝາຍຕົ້ນຕໍທີ່ຈະຕ້ອງໄດ້ບັນລຸ. ເຊິ່ງໃນແຜນຍຸດທະສາດໄດ້ວາງເປົ້າໝາຍເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ອົງການຄອນເຊີນມີຄວາມເຂົ້າໃຈເລິກເຊິ່ງກ່ຽວກັບບັນຫາດ້ານຄວາມສະເໝີພາບຢູ່ໃນ ສປປ ລາວ, ໂດຍສະເພາະທີ່ກ່ຽວພັນກັບບັນຫາດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ການແກ້ໄຂບັນຫາດັ່ງກ່າວ ໂດຍຜ່ານແຜນງານໂຄງການ ແລະ ການສະໜັບສະໜູນດ້ານນະໂຍບາຍ. ແຜນປະຕິບັດຍຸດທະສາດທີ່ສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບບົດບາດຍິງຊາຍຂອງອົງການຄອນເຊີນ ລວມມີ:

- ສ້າງຄວາມເຂົ້າໃຈໃຫ້ແກ່ພະນັກງານຂອງອົງການຄອນເຊີນ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມງານ ໄດ້ຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບບັນຫາດ້ານຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບ, ສາເຫດ ແລະ ວິທີທາງເພື່ອແກ້ໄຂສຳລັບສ່ວນບຸກຄົນ ແລະ ອົງການ.
- ພັດທະນາຍຸດທະສາດເພື່ອສ້າງຄວາມເຂົ້າໃຈ ແລະ ແກ້ໄຂບັນຫາການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຢູ່ໃນ ສປປ ລາວ.
- ຕິດຕາມ ແລະ ທົບທວນຄືນທຸກໆແຜນງານໂຄງການເພື່ອຮັບປະກັນວ່າອຸປະສັກຕ່າງໆທີ່ເປັນສິ່ງກົດຂວາງໃຫ້ແກ່ການເຂົ້າມາມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດໄດ້ຖືກແກ້ໄຂ ໂດຍສະເພາະທີ່ພົວພັນເຖິງແມ່ຍິງ.

ນອກຈາກນີ້, ແຜນຍຸດທະສາດຂອງອົງການຄອນເຊີນ ຍັງໄດ້ວາງເປົ້າໝາຍເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍໂດຍນຳໃຊ້ກົນໄກຮູບແບບວິທີການບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງທີ່ແຕກຕ່າງກັນອອກໄປ, ເຊິ່ງລວມໄປເຖິງການຮັບເອົາພະນັກງານທີ່ເປັນເພດຍິງຫຼາຍຂຶ້ນ ແລະ ໃນຂະນະດຽວກັນກໍ່ສົ່ງເສີມໃຫ້ເຂົາເຈົ້າໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມຢູ່ໃນລະດັບຕັດສິນບັນຫາຂອງອົງການ. ຄາດວ່າຮອດປີ 2011, ອົງການຄອນເຊີນລາວ ຈະບັນລຸເປົ້າໝາຍດັ່ງລຸ່ມນີ້:

- ຢ່າງໜ້ອຍ 50% ຂອງຕຳແໜ່ງຕ່າງໆຢູ່ໃນອົງການຄອນເຊີນ ມີຈຳນວນແມ່ຍິງໄດ້ຖືກບັນຈຸ ແລະ ເປັນຕົວແທນຢູ່ໃນຕຳແໜ່ງຜູ້ບໍລິຫານ
- ຢ່າງໜ້ອຍ 40% ຂອງຕຳແໜ່ງຕ່າງໆຢູ່ໃນອົງການຄອນເຊີນ ມີຈຳນວນພະນັກງານທີ່ເປັນຊົນເຜົ່າໄດ້ຖືກບັນຈຸ ແລະ ເປັນຕົວແທນຢູ່ໃນຕຳແໜ່ງຜູ້ບໍລິຫານ.

3. ນະໂຍບາຍ ແລະ ຄູ່ມືຕ່າງໆ

ບັນດານະໂຍບາຍ ແລະ ຄູ່ມືຕ່າງໆເປັນສິ່ງຍິ່ງຍືນໃຫ້ເຫັນວ່າ ອົງການໄດ້ໃຫ້ຄວາມສຳຄັນ ແລະ ມີຄວາມຈົບຖ້ວນໃນການສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບບົດບາດຍິງຊາຍຫຼືບໍ່. ສະນັ້ນ, ມັນຈຶ່ງມີຄວາມສຳຄັນສຳລັບອົງການທີ່ຄວນຈະເບິ່ງເຖິງບັນຫາຕ່າງໆທີ່ພົວພັນເຖິງບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ກຳນົດເບິ່ງວ່າອົງການສາມາດເຮັດຫຍັງໄດ້ແດ່ ເພື່ອສົ່ງເສີມໃຫ້ບົດບາດຍິງຊາຍ ພົ້ນເດັ່ນຂຶ້ນມາ. ນະໂຍບາຍ ແລະ ຄູ່ມືຕ່າງໆ ຄວນເບິ່ງວ່າສ້າງຂຶ້ນມາເພື່ອໃຜ ແລະ ມັນມີຄວາມສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງກຸ່ມເປົ້າໝາຍທັງຍິງ ແລະ ຊາຍແນວໃດ. ການມີນະໂຍບາຍເປັນສິ່ງຄຳປະກັນວ່າ ການເຮັດວຽກຕ່າງໆຂອງອົງການຄອນເຊີນເປັນໄປຕາມພາລະບົດບາດ ແລະ ກອບວຽກທີ່ໄດ້ຖືກມອບໝາຍ ເຊິ່ງມັນສາມາດເປັນແນວທາງໃນການເຮັດວຽກໃຫ້ແກ່ພະນັກງານ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ສິ່ງທີ່ພົບເຫັນເລື້ອຍໆກໍ່ຄືບາງຄັ້ງມີນະໂຍບາຍດີ ແຕ່ການປະຕິບັດຕົວຈິງຊັບພຶດກົງກັນຂ້າມ. ສະນັ້ນ, ເພື່ອເປັນການຫຼີກລ້ຽງຄວາມຜິດພາດ/ເຂົ້າໃຈຜິດ ເມື່ອມີການນຳເອົານະໂຍບາຍ ແລະ ຄູ່ມືຕ່າງໆຂອງອົງການໄປຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ, ມັນມີຄວາມຈຳເປັນທີ່ຈະຕ້ອງໄດ້ມີການເຜີຍແຜ່ສ້າງຄວາມເຂົ້າໃຈດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ຄູ່ມື ໃຫ້ພະນັກງານຂອງອົງການຄອນເຊີນເອງ ແລະ ກຸ່ມເປົ້າໝາຍ ພ້ອມທັງສ້າງລະບົບຕິດຕາມທີ່ດີ ເພື່ອສາມາດວັດແທກບັນດາຜົນໄດ້ຮັບຕ່າງໆໃນເວລາຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກິດຈະກຳຕົວຈິງ.

4. ໂຄງຮ່າງການຈັດຕັ້ງ

ອົງການຄອນເຊີນ ມີລະບົບໂຄງຮ່າງການຈັດຕັ້ງຂອງຕົນເອງ ເຊິ່ງກໍ່ມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນໃນແຕ່ລະລະດັບອົງຕາມບົດບາດໜ້າທີ່ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບ. ໂຄງຮ່າງການຈັດຕັ້ງຂອງອົງການ ເປັນສິ່ງທີ່ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງຮູບພາບລັກສະນະຂອງອົງການທີ່ມີຄວາມດຸ່ນດ່ຽງດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍ (gender balance) ແລະ ເປັນສິ່ງຊີ້ບອກໃຫ້ເຫັນເຖິງຖານະບົດບາດຂອງຍິງ ແລະ ຊາຍ (ຈຳນວນຍິງ ແລະ ຊາຍທີ່ຢູ່ໃນຕຳແໜ່ງຜູ້ບໍລິຫານ) ຢູ່ໃນອົງການ. ຄວາມສະເໝີພາບ ແລະ ຄວາມດຸ່ນດ່ຽງບົດບາດຍິງ ຊາຍ ໃນໂຄງຮ່າງການຈັດຕັ້ງຂອງອົງການຄອນເຊີນ ອາດຈະເບິ່ງໃນ 3 ລະດັບດັ່ງລຸ່ມນີ້:

- **ທີມງານຜູ້ບໍລິຫານອາວຸໂສ (SMT):** ແມ່ນລະດັບຂັ້ນບໍລິຫານສູງສຸດທີ່ມີສິດຕິດສິນບັນຫາຕ່າງໆຂຶ້ນສຸດທ້າຍຢູ່ໃນອົງການ ເຊິ່ງບັນດາສະມາຊິກຂອງ SMT ປະກອບມີ ຫົວໜ້າອົງການ, ຜູ້ຊ່ວຍຫົວໜ້າອົງການ, ຫົວໜ້າແຜນງານຝ່າຍລາວ, ຫົວໜ້າສະໜັບສະໜູນລະບົບຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານ, ຫົວໜ້າຮັບປະກັນດ້ານຄຸນນະພາບ ແລະ ຫົວໜ້າບັນຊີ. ເນື່ອງຈາກເຫັນໄດ້ວ່າ SMT ມີບົດບາດສຳຄັນໃນການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານທັງໝົດຂອງອົງການໂດຍລວມ ແລະ ມີສິດຕິດສິນບັນຫາສຳຄັນຕ່າງໆ. ດັ່ງນັ້ນ, SMT ຄວນມີບົດບາດໃນການຕິດຕາມ ແລະ ໃຫ້ທິດທາງສຳລັບອົງການເພື່ອປັບປຸງແຜນຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຍຸດທະສາດດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍ. ຖ້າມີຄວາມເປັນໄປໄດ້ສຳລັບຂະບວນການຕິດສິນໃຈ, ຢ່າງໜ້ອຍ ຄວນມີແມ່ຍິງ 1 ຫຼື 2 ຄົນ ໃນຈຳນວນສະມາຊິກຂອງ SMT.
- **ກອງປະຊຸມທີມງານຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານແຜນງານ (PMM):** ສະມາຊິກປະກອບມີ ຫົວໜ້າແຜນງານ, ຜູ້ປະສານງານໂຄງການ, ຫົວໜ້າໂຄງການ, ທີ່ປຶກສາ, ຜູ້ຊ່ວຍຫົວໜ້າອົງການ, ຫົວໜ້າແຜນງານຝ່າຍລາວ ແລະ ຫົວໜ້າອົງການ. PMM ຖືວ່າເປັນເວທີໜຶ່ງທີ່ໃຫ້ໂອກາດແກ່ຂະບວນການຮຽນຮູ້ ແລະ ແລກປ່ຽນປະສົບການຢູ່ພາກສະໜາມຂອງບັນດາໂຄງການພັດທະນາຂອງອົງການຄອນເຊີນ. PMM ມີບົດບາດສຳຄັນໃນການສະເໜີຂໍ້ຄິດເຫັນຕ່າງໆໃຫ້ SMT ຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ຕິດສິນ. ການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງຊາຍ ກໍ່ຖືວ່າມີຢູ່ໃນຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງ PMM ເນື່ອງຈາກວ່າການນຳເອົາຄວາມສະເໝີພາບບົດບາດຍິງຊາຍໄປຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແມ່ນຈະປະກົດອອກມາໃນລະດັບແຜນງານ. ດັ່ງນັ້ນ, PMM ມີບົດບາດສຳຄັນໃນການລິເລີ່ມການສົນທະນາປຶກສາຫາລືກ່ຽວພັນເຖິງບົດຮຽນທີ່ຖອດຖອນໄດ້ ແລະ ຕົວຢ່າງທີ່ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໄດ້ດີ ໃນການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງຊາຍ, ການຕິດຕາມ ແລະ ບັນຫາຕ່າງໆທີ່ພົບພໍ້ໃນເວລາເຮັດວຽກຢູ່ສະໜາມ. ບົດບາດຍິງຊາຍ ຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ມີການສົນທະນາຢ່າງເປັນປະຈຳ ເພື່ອຈະໄດ້ຫາວິທີ

ທາງຊ່ວຍທຶມງານໂຄງການໃນການວາງຍຸດທະສາດ ແລະ ວິທີການໃນການເຮັດວຽກກັບກຸ່ມຊົນເຜົ່າ ໂດຍໃຫ້ມີຄວາມ
ຊາບຊຶມຕໍ່ບົດບາດຍິງຊາຍ.

- **ກອງປະຊຸມພະນັກງານປະຈຳປີ (APSM):** ເປັນການເຕົ້າຮວມເອົາພະນັກງານທັງໝົດຂອງອົງການຄອນເຊັນ
(ລວມມີທັງ ແມ່ບ້ານ, ພະນັກງານຂັບລົດ ແລະ ອື່ນໆ). ກອງປະຊຸມປະຈຳປີ APSM ເປັນສ່ວນໜຶ່ງໃນການເສີມ
ສ້າງຄວາມສາມັກຄີ ລະຫວ່າງ ພະນັກງານຂອງອົງການຄອນເຊັນເອງ ໂດຍເຮັດໃຫ້ເຂົາເຈົ້າຮູ້ຈັກກັນຫຼາຍຂຶ້ນ.
APSM ກໍ່ຖືວ່າເປັນການຮຽນຮູ້ພາຍໃນອົງການ ເຊິ່ງເປັນເວທີທີ່ໃຫ້ໂອກາດພະນັກງານໄດ້ສຶກສາຮຽນຮູ້ ແລະ ສົນທະ
ນາກ່ຽວກັບປະເດັນຕ່າງໆ ລວມໄປເຖິງນະໂຍບາຍຂອງອົງການ ແລະ ປະເດັນທີ່ພົວພັນກັບແຜນງານໂຄງການ. ໃນ
ລະດັບນີ້, APSM ເປັນຈຸດເລີ່ມຕົ້ນທີ່ດີໃນການສ້າງຂະບວນການປູກຈິດສຳນຶກກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງຊາຍໃຫ້ພະນັກ
ງານຂອງອົງການໝົດທຸກຄົນ. ມັນມີຄວາມສຳຄັນທີ່ຈະຕ້ອງຮັບປະກັນວ່າ ທຸກໆປີໃນກອງປະຊຸມ APSM ບົດບາດຍິງ
ຊາຍໄດ້ຖືກເອົາເຂົ້າເປັນຫົວຂໍ້/ພາກໜຶ່ງໃນກອງປະຊຸມ.

5. ດ້ານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ/ຄູ່ມືສຳລັບການຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ

ຄູ່ມືສຳລັບການຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ ແມ່ນນະໂຍບາຍທີ່ໃຫ້ສິດ ແລະ ປົກປ້ອງສິດຜົນປະໂຫຍດໃນການເຮັດວຽກຂອງພະນັກ
ງານອົງການຄອນເຊັນ. ດັ່ງນັ້ນ, ນະໂຍບາຍດັ່ງກ່າວ ຄວນພິຈາລະນາເຖິງການໃຫ້ສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດທີ່ເທົ່າທຽມກັນ
ລະຫວ່າງ ພະນັກງານຍິງ ແລະ ຊາຍຢູ່ໃນແຕ່ລະຕຳແໜ່ງ. ສິ່ງທີ່ຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ເອົາໃຈໃສ່ກໍ່ຄືການເບິ່ງວ່ານະໂຍບາຍໄດ້ອຳ
ນວຍເງື່ອນໄຂສະດວກໃຫ້ພະນັກງານຍິງໃນເວລາຈຳເປັນຄືແນວໃດ (ຕົວຢ່າງ: ການລາພັກເກີດລູກ, ເງິນທົດແທນຕ່າງໆ ແລະ
ອື່ນໆ). ພ້ອມດຽວກັນ, ມັນກໍ່ອາດມີຄວາມຈຳເປັນທີ່ຈະຕ້ອງໄດ້ມີການທົບທວນຄືນນະໂຍບາຍການຄຸ້ມຄອງພະນັກງານເປັນ
ແຕ່ລະໄລຍະ ເຊິ່ງມັນຈະເປັນການສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມພໍໃຈຂອງພະນັກງານຕໍ່ລະບົບການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານໂດຍລວມ
ຂອງອົງການ. ດ້ວຍວິທີນີ້, ມັນຈະຊ່ວຍໃຫ້ເຫັນວ່ານະໂຍບາຍຂອງອົງການໄດ້ໃຫ້ຜົນປະໂຫຍດແກ່ພະນັກງານຍິງ ແລະ ຊາຍ
ແນວໃດ ແລະ ເບິ່ງວ່ານະໂຍບາຍດັ່ງກ່າວຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ມີການປັບປຸງເພີ່ມເຕີມຫຼືບໍ່ ເພື່ອໃຫ້ກາຍເປັນນະໂຍບາຍທີ່ເອົາໃຈໃສ່
ບົດບາດຍິງຊາຍ.

6. ຜູ້ປະສານງານຫຼັກບົດບາດຍິງຊາຍ

ມັນມີຄວາມຈຳເປັນ, ຖ້າເປັນໄປໄດ້, ສຳລັບອົງການຄອນເຊັນ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າມີພະນັກງານ ຫຼື ກຸ່ມຄົນໃດໜຶ່ງ ໄດ້ຖືກມອບ
ໝາຍພາລະບົດບາດ ແລະ ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບສະເພາະກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງຊາຍນັບຕັ້ງແຕ່ໃນລະດັບອົງການໄປຈົນເຖິງໂຄງ
ການ. ເນື່ອງຈາກວ່າບົດບາດຍິງຊາຍ ຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ມີການຜັກດັນ ແລະ ກະຕຸກຊຸກຍູ້ຢູ່ຕະຫຼອດເວລາ, ສະນັ້ນ ມັນຈຶ່ງຈຳເປັນ
ທີ່ຈະຕ້ອງມີບຸກຄົນໃດໜຶ່ງເປັນຜູ້ນຳພາຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂະບວນການ ແລະ ຕິດຕາມກິດຈະກຳທີ່ໄດ້ເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງຊາຍ.
ຜູ້ປະສານງານຫຼັກບົດບາດຍິງຊາຍ ບໍ່ຄວນມີສະເພາະແຕ່ຢູ່ທ້ອງຖານວຽງຈັນ ແຕ່ຄວນມີໃນແຕ່ລະໂຄງການຢ່າງໜ້ອຍ 1 ຄົນ
ຮັບຜິດຊອບ (ກະຈຸນາເບິ່ງເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 2 ສຳລັບລາຍລະອຽດບົດບາດ ແລະ ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບຂອງຜູ້ປະສານງານ
ຫຼັກບົດບາດຍິງຊາຍ). ການສ້າງຜູ້ປະສານງານຫຼັກບົດບາດຍິງຊາຍນີ້ ແມ່ນເພື່ອຮັບປະກັນວ່າອົງການຄອນເຊັນມີລະບົບຮອງ
ຮັບທີ່ໃຫ້ໂອກາດໃນການສົ່ງເສີມກິດຈະກຳເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງຊາຍ.

7. ລະບົບການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ

ໃນປະຈຸບັນ, ອົງການຄອນເຊັນຍັງຢູ່ໃນໄລຍະສ້າງລະບົບການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ. ໃນຈຸດນີ້, ມັນມີຄວາມສຳຄັນທີ່ຈະ
ຕ້ອງຮັບປະກັນວ່າບັນຫາຄວາມສະເໝີພາບບົດບາດຍິງຊາຍໄດ້ຖືກກຳນົດເຂົ້າໃນພາກໜຶ່ງຂອງບົດລາຍງານຄວາມຄືບໜ້າ

ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກິດຈະກຳປະຈຳເດືອນ (ບົດລາຍງານປະຈຳເດືອນ) ແລະ ຍິ່ງເປັນການຕິຖາສາມາດເອົາເຂົ້າໃນບົດລາຍງານປະຈຳໄຕມາດ ແລະ ປະຈຳປີ. ວິທີນີ້ຈະເປັນການຊ່ວຍປັບປຸງການລາຍງານ ແລະ ການຕິດຕາມຂອງພະນັກງານໃຫ້ດີຂຶ້ນ ໂດຍຄຳນຶງເຖິງບົດບາດຍິ່ງຊາຍ. ໂດຍທົ່ວໄປ ບົດລາຍງານຄວນເວົ້າກ່ຽວກັບ ຜົນໄດ້ຮັບ, ຜົນສຳເລັດ ແລະ ຂໍ້ຫຍຸ້ງຍາກຕ່າງໆ ຂອງກິດຈະກຳການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິ່ງຊາຍຢູ່ໃນໂຄງການ.

ນອກຈາກນີ້, ການມີຕົວຊີ້ວັດທີ່ຈະແຈ້ງ ກໍ່ເປັນສິ່ງສຳຄັນສຳລັບການຕິດຕາມ ແລະ ການປະເມີນຜົນໂຄງການ, ດັ່ງນັ້ນ ໃນຈຸດນີ້ມັນຈຶ່ງມີຄວາມຈຳເປັນທີ່ຈະຕ້ອງມີການກຳນົດຕົວຊີ້ວັດທີ່ສະແດງເຖິງຄວາມສະເໝີພາບບົດບາດຍິ່ງຊາຍ/ຄວາມຊາບຊຶມຕໍ່ບົດບາດຍິ່ງຊາຍ ເຊິ່ງຕົວຊີ້ວັດດັ່ງກ່າວ ອາດບໍ່ຈຳກັດສະເພາະດ້ານ ດັ່ງລຸ່ມນີ້:

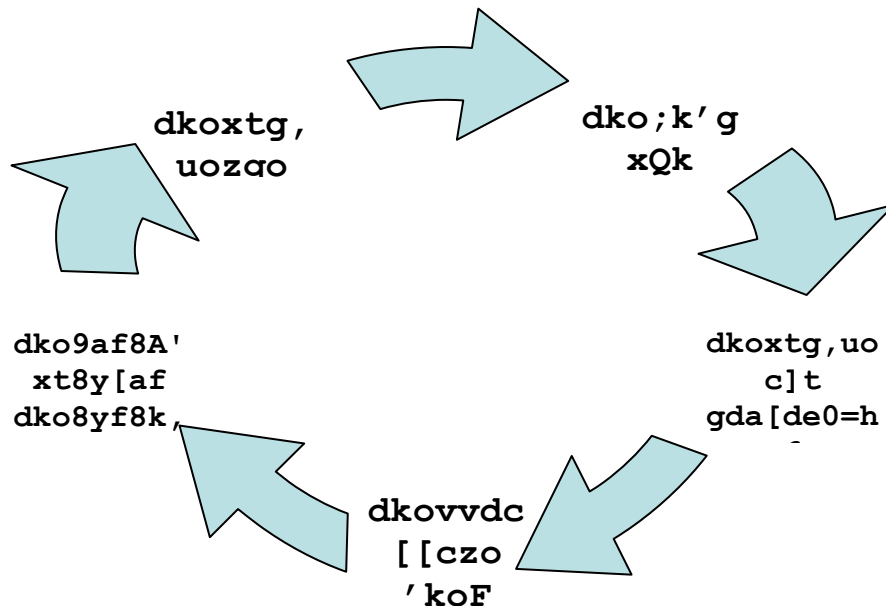
- ຕ້ອງສະທ້ອນອອກມາໃຫ້ເຫັນເວລາອອກແບບແຜນງານ
- ເປົ້າໝາຍ ແລະ ຈຸດປະສົງ ຕ້ອງສົ່ງເສີມສະພາບການດຳລົງຊີວິດຂອງຍິງ ແລະ ຊາຍໃຫ້ດີຂຶ້ນ - ອາດຈະເປັນການປ່ຽນແປງດ້ານນະໂຍບາຍ ຫຼື ໂຄງຮ່າງຕ່າງໆ
- ໃນລະດັບຜົນໄດ້ຮັບຂອງໂຄງການ (outcome) - ຄວນເບິ່ງການປ່ຽນແປງທາງດ້ານການເຂົ້າເຖິງ/ຊົມໃຊ້ ການບໍລິການ ແລະ ຄຸນນະພາບຂອງການບໍລິການ; ເບິ່ງລະດັບການເສີມສ້າງຄວາມສາມາດ, ຄວາມຊຳນິຊຳນານ, ຄວາມໝັ້ນໃຈ, ການປ່ຽນແປງຕຳແໜ່ງ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຕັດສິນໃຈ, ການປ່ຽນແປງທັດສະນະຄະຕິ.
- ໃນລະດັບຜົນໄດ້ຮັບຂອງກິດຈະກຳ (outputs) ແລະ ກິດຈະກຳ - ເບິ່ງກິດຈະກຳທີ່ວາງເປົ້າໝາຍສຸມໃສ່, ເບິ່ງບັນຫາຄວາມສະເໝີພາບ ແລະ ຄວາມຍຸດຕິທຳໃນການເຂົ້າມາຮ່ວມໂຄງການ, ກິດຈະກຳສະເພາະໃດໜຶ່ງ ເພື່ອສາມາດເຂົ້າເຖິງແມ່ຍິງ, ການເຂົ້າມາມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ການຖືກຈຳແນກ, ການຝຶກອົບຮົມສະເພາະກ່ຽວກັບການສ້າງຈິດສຳນຶກບົດບາດຍິ່ງຊາຍ ຫຼື ຄວາມສະເໝີພາບ.

8. ແຜນຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບົດບາດຍິ່ງຊາຍຂອງອົງການຄອນເຊັນ (GAP) (ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 1):

ແຜນຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບົດບາດຍິ່ງຊາຍຂອງອົງການ (GAP) ໄດ້ຖືກສ້າງຂຶ້ນມາໂດຍອີງຕາມຄຳແນະນຳຂອງທີ່ປຶກສາດ້ານຄວາມສະເໝີພາບບົດບາດຍິ່ງຊາຍ. ແຜນດັ່ງກ່າວພະຍາຍາມຈະສືບຕໍ່ກິດຈະກຳທີ່ສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບບົດບາດຍິ່ງຊາຍ ຢູ່ໃນອົງການຄອນເຊັນລາວ ໂດຍຈະໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນຜູ້ປະສານງານຫຼັກບົດບາດຍິ່ງຊາຍ ພ້ອມດຽວກັນກໍ່ລວມເອົາບັນດາພະນັກງານທັງໝົດຂອງອົງການໃນທຸກລະດັບ (ລະດັບອົງການໄປຈົນເຖິງໂຄງການ). ແຜນຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນີ້ ຍັງໄດ້ອີງໃສ່ແຜນຍຸດທະສາດຂອງອົງການຄອນເຊັນ ສຳລັບປີ 2007-2011 ເຊິ່ງແຜນດັ່ງກ່າວຈະຖືກທົດລອງນຳໃຊ້, ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ທົບທວນຄືນໂດຍບັນດາຜູ້ປະສານງານຫຼັກບົດບາດຍິ່ງຊາຍ.

ພາກທີ 2: ການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງຊາຍ ໃນວົງຈອນການຄຸ້ມຄອງໂຄງການ (PCM)

ໂຄງການແມ່ນ “ຫົວໃຈ” ຂອງການເຊື່ອມສານຄວາມສະເໝີພາບບົດບາດຍິງຊາຍໃນທຸກໆກິດຈະກຳຂອງໂຄງການ. ສິ່ງທີ່ສຳຄັນທີ່ສຸດຢູ່ໃນລະດັບນີ້ ແມ່ນເລີ່ມຕົ້ນຈາກການອອກແບບໂຄງການ ແລະ ມີງົບປະມານຮອງຮັບເພື່ອຈະນຳເອົາໄປໃຊ້ເຂົ້າໃນກິດຈະກຳທີ່ສົ່ງເສີມການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງຊາຍ. ອົງການຄອນເຊັນ ພະຍາຍາມສ້າງຄູ່ມືການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງຊາຍນີ້ອີງໃສ່ວົງຈອນການຄຸ້ມຄອງໂຄງການ (PCM) ຂອງອົງການຄອນເຊັນທີ່ມີຢູ່ ເຊິ່ງເຫັນວ່າບົດບາດຍິງຊາຍສາມາດເຊື່ອມເຂົ້າໃນທຸກຂັ້ນຕອນຂອງ PCM.



ຈາກວົງຈອນການຄຸ້ມຄອງໂຄງການຂ້າງເທິງ, ບັນດາຕົວຢ່າງລຸ່ມນີ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າບົດບາດຍິງຊາຍຄວນໄດ້ຖືກຄຳນຶງແນວໃດເວລາທີ່ມີງານດຳເນີນຢູ່ໃນຂັ້ນຕອນຕ່າງໆຂອງ PCM. ແນວໃດກໍ່ຕາມ, ລາຍລະອຽດເພີ່ມເຕີມທີ່ກ່ຽວພັນກັບແຕ່ລະຂັ້ນຕອນຂອງ PCM ສາມາດເຫັນໄດ້ຢູ່ໃນລາຍການກວດສອບສິ່ງທີ່ຄວນຄຳນຶງຕໍ່ບົດບາດຍິງຊາຍຢູ່ໃນ PCM.

ການປະເມີນ ແລະ ເກັບກຳຂໍ້ມູນ (ການວິເຄາະສະພາບລວມ):

- ແມ່ນຫຍັງທີ່ເປັນສາເຫດທີ່ພາໃຫ້ເກີດມີຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບບົດບາດຍິງຊາຍ?
- ຜົນກະທົບມີຫຍັງແດ່? ບົດບາດສາຍພົວພັນຂອງຍິງ ແລະ ຊາຍ ມີຫຍັງແດ່?
- ສິ່ງກົດຂວາງ ຫຼື ຂໍ້ຈຳກັດສະເພາະທີ່ເຮັດໃຫ້ຍິງ ແລະ ຊາຍບໍ່ໄດ້ເຂົ້າມາມີສ່ວນຮ່ວມ, ຊົມໃຊ້ ແລະ ຄວບຄຸມຊັບພະຍາກອນ; ການບໍລິການ ແລະ ສະຖາບັນການຈັດຕັ້ງ ມີຫຍັງແດ່?
- ທຳຄວາມເຂົ້າໃຈບັນຫາຈາກມຸມມອງ/ແນວຄວາມຄິດທີ່ແຕກຕ່າງກັນ

ການອອກແບບແຜນງານ (ການວິເຄາະທາງເລືອກ):

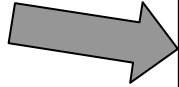
- ເບິ່ງຄວາມແຕກຕ່າງດ້ານຄວາມຕ້ອງການທາງປະຕິບັດ; ຄວາມຕ້ອງການທາງຍຸດທະສາດ

- ການປະຕິບັດ ແລະ ກິດຈະກຳ ຈະມີຜົນກະທົບທີ່ແຕກຕ່າງກັນ
- ແຕ່ລະກຸ່ມຕ່າງກໍ່ຕ້ອງການ ການສະໜັບສະໜູນ ແລະ ຊັບພະຍາກອນທີ່ແຕກຕ່າງກັນ
- ການວາງເປົ້າໝາຍຂອງໂຄງການ - ມີຈຸດປະສົງສະເພາະ, ຜົນໄດ້ຮັບ ຫຼື ກິດຈະກຳທີ່ລວມຢູ່ໃນຂະແໜງການຂອງແຜນງານ ເພື່ອເລັ່ງໃສ່ຄວາມຕ້ອງການທາງປະຕິບັດ ແລະ/ຫຼື ຍຸດທະສາດຂອງກຸ່ມທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບຄວາມສະເໝີພາບ
- ມີການກຳນົດຕົວຊີ້ວັດ

ຈາກວົງຈອນການຄຸ້ມຄອງໂຄງການຂອງອົງການຄອນເຊີນ ທີ່ໄດ້ສະເໜີຂ້າງເທິງ, ເອກະສານຄູ່ມືນີ້ໄດ້ສັງລວມຫຍໍ້ຂັ້ນຕອນໂດຍອີງຕາມຄວາມແທດເໝາະກັບສະພາບຕົວຈິງທີ່ທີມງານໄດ້ນຳໃຊ້ຢູ່ພາກສະໜາມ. PCM ແບບສັງລວມນີ້ ເຮັດໃຫ້ເຂົ້າໃຈງ່າຍ ແລະ ສາມາດເປັນປ່ອນອີງສຳລັບການປະຕິບັດແຕ່ລະຂັ້ນຕອນຂອງ PCM ໂດຍຄຳນຶງເຖິງບົດບາດຍິ່ງຊາຍ ລາຍລະອຽດມີດັ່ງລຸ່ມນີ້:

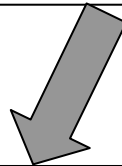
1. ການວິເຄາະສະພາບການ

- ກຳນົດແນວຄວາມຄິດ, ຄວາມເຂົ້າໃຈຕໍ່ບັນຫາຄວາມທຸກຍາກທີ່ເປັນຜົນກະທົບຕໍ່ການດຳລົງຊີວິດປະຈຳວັນຂອງຍິງ ແລະ ຊາຍ ພ້ອມທັງກຳນົດວິທີແກ້ໄຂການຮັບມືກັບບັນຫາຂອງເຂົາເຈົ້າ
- ກຳນົດບົດບາດຂອງຍິງ ແລະ ຊາຍ ແລະ ການພົວພັນຂອງເຂົາເຈົ້າໃນດ້ານການເຂົ້າເຖິງ/ຊົມໃຊ້ ແລະ ການຄວບຄຸມຊັບພະຍາກອນ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດ
- ຮັບປະກັນວ່າຂໍ້ມູນທີ່ເກັບມາ ໄດ້ມີການແຍກເພດ ແລະ ຖືກວິເຄາະ
- ກຳນົດຄວາມຕ້ອງການບົດບາດຍິງຊາຍ (ຄວາມຕ້ອງການທາງດ້ານປະຕິບັດ ແລະ ທາງຍຸດທະສາດ ໄດ້ຖືກກຳນົດອອກມາບໍ່?)
- ທຳຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບການພົວພັນຂອງຍິງ ແລະ ຊາຍຕໍ່ການປະຕິບັດຮີດຄອງປະເພນີ ຫຼື ລະບົບຄວາມເຊື່ອຖືທີ່ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ການດຳລົງຊີວິດຂອງເຂົາເຈົ້າ



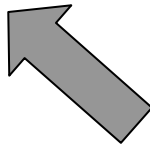
2. ການວາງແຜນ/ອອກແບບ

- ຮັບປະກັນວ່າກິດຈະກຳຕ່າງໆຈະຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ຄວາມສົນໃຈທີ່ແຕກຕ່າງກັນຂອງຍິງ ແລະ ຊາຍ ພ້ອມທັງຄຳນຶງເຖິງຮີດຄອງປະເພນີ
- ກຳນົດຕົວຊີ້ວັດທີ່ຄຳນຶງເຖິງບົດບາດຍິງຊາຍ ທາງດ້ານປະລິມານ ແລະ ຄຸນນະພາບ, ຕົວຢ່າງ: ການປ່ຽນແປງດ້ານການເຂົ້າເຖິງ/ຊົມໃຊ້ຊັບພະຍາກອນ ແລະ ການຕັດສິນໃຈຂອງຍິງ ແລະ ຊາຍທີ່ເທົ່າທຽມກັນ, ການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງໃນຄອບຄົວ, ທັດສະນະທີ່ມີການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງ, ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແມ່ຍິງ ແລະ ຄວາມເຂົ້າໃຈຂອງຜູ້ຊາຍເຖິງຄວາມສຳຄັນໃນການສ້າງຄວາມສະເໝີພາບ
- ຮັບປະກັນໃຫ້ມີຕົວແທນ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງຕັ້ງໜ້າຂອງຍິງ ແລະ ຊາຍທີ່ມາຈາກກຸ່ມຄົນທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ແລະ ຈາກກຸ່ມຜູ້ດ້ອຍໂອກາດໃນຂະບວນການວາງແຜນ ແລະ ກວດສອບເບິ່ງວ່າຄວາມຕ້ອງການຂອງເຂົາເຈົ້າໄດ້ຖືກສະທ້ອນເຂົ້າໃນແຜນກິດຈະກຳ



3. ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ

- ຮັບປະກັນໃຫ້ມີຕົວແທນ ແລະ ສ່ວນຮ່ວມທີ່ເໝາະສົມຂອງທັງສອງເພດໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກິດຈະກຳ
- ຮັບປະກັນຄວາມສະເໝີພາບຂອງຍິງ ແລະ ຊາຍໃນການໄດ້ເຂົ້າເຖິງ/ຊົມໃຊ້ ແລະ ການຄວບຄຸມຊັບພະຍາກອນ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດຂອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກິດຈະກຳ
- ຮັບປະກັນວ່າການເຂົ້າມາມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງຈະບໍ່ເປັນການເພີ່ມວຽກໃຫ້ເຂົາເຈົ້າຫຼາຍໂພດ, ແຕ່ມັນເປັນການເປີດໂອກາດໃຫ້ເຂົາເຈົ້າໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນຂະບວນການຕັດສິນໃຈ



4. ການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ

- ວັດແທກຕົວຊີ້ວັດທີ່ຄຳນຶງເຖິງບົດບາດຍິງຊາຍ ທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນຂັ້ນຕອນການວາງແຜນ
- ປະເມີນຜົນກະທົບຂອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກິດຈະກຳໂຄງການທີ່ມີຕໍ່ຍິງ ແລະ ຊາຍ, ແລະ ການປ່ຽນແປງທາງດ້ານສັງຄົມ ແລະ ການພົວພັນຂອງຍິງ ແລະ ຊາຍ ທີ່ສົ່ງຜົນສະທ້ອນໃຫ້ມີການປ່ຽນແປງຢູ່ໃນຊຸມຊົນ.
- ກວດສອບເບິ່ງຄວາມເຂົ້າໃຈ ແລະ ທັດສະນະຂອງຜູ້ຊາຍ ຕໍ່ການປ່ຽນແປງບົດບາດຂອງແມ່ຍິງຢູ່ໃນຊຸມຊົນ
- ຮັບປະກັນວ່າບັນຫາຄວາມສະເໝີພາບບົດບາດຍິງ ແລະ ຊາຍ ໄດ້ຖືກລວມເຂົ້າໃນການປະເມີນຜົນກະທົບຂອງໂຄງການຢູ່ສະເໝີ

ລາຍການກວດສອບ ສິ່ງທີ່ຄວນຄຳນຶງຕໍ່ບົດບາດຍິງຊາຍ ໃນວົງຈອນການຄຸ້ມຄອງໂຄງການ

ລາຍການກວດສອບນີ້ ສາມາດນຳໃຊ້ເປັນສິ່ງອ້າງອີງສຳລັບວົງຈອນການຄຸ້ມຄອງໂຄງການ, ມັນສາມາດເປັນເຄື່ອງຊ່ວຍເຕືອນໃຫ້ທີມງານໂຄງການຄຳນຶງວ່າ “ແມ່ນຫຍັງ” ຄືສິ່ງທີ່ພວກເຂົາຄວນຄຳນຶງ ແລະ “ຈະເຮັດແນວໃດ” ເພື່ອເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງຊາຍ. ນອກຈາກນີ້, ມັນກໍ່ຍັງຊ່ວຍໃຫ້ທີມງານສາມາດສັງເກດເຫັນໄດ້ຕື່ມອີກວ່າມີດ້ານໃດແດ່ທີ່ຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ເອົາໃຈໃສ່ເພີ່ມຕື່ມຕໍ່ບົດບາດຍິງຊາຍ. ຖ້າຄຳຕອບຂອງທີມງານສ່ວນຫຼາຍແມ່ນ “ເປັນປະຈຳ” ໝາຍຄວາມວ່າທ່ານກຳລັງເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງຊາຍໄດ້ດີ, ຖ້າຄຳຕອບຂອງທ່ານຫຼາຍກວ່າເຄິ່ງໜຶ່ງແມ່ນ “ບາງຄັ້ງຄາວ” ຫຼື “ບໍ່ເຄີຍ” ໝາຍຄວາມວ່າທີມງານຕ້ອງໄດ້ເອົາໃຈໃສ່ປັບປຸງການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງຊາຍຕື່ມ. ແນວໃດກໍ່ຕາມ, ລາຍການກວດສອບນີ້ ສາມາດປັບປຸງໄດ້ອີງຕາມຄວາມເໝາະສົມ ແລະ ສະພາບຕົວຈິງ.

1. ການວິເຄາະສະພາບການ: ທ່ານ ແລະ ທີມງານຂອງທ່ານໄດ້ເຮັດຕາມລາຍການກວດສອບນີ້ບໍ່?

ສິ່ງທີ່ຕ້ອງຄຳນຶງ	ເປັນປະຈຳ	ບາງຄັ້ງຄາວ	ບໍ່ເຄີຍ	ຖ້າບໍ່ເຄີຍ, ຍ້ອນຫຍັງ?
- ກຳນົດແນວຄວາມຄິດ, ຄວາມເຂົ້າໃຈຕໍ່ບັນຫາຄວາມທຸກຍາກທີ່ເປັນຜົນກະທົບຕໍ່ການດຳລົງຊີວິດປະຈຳວັນຂອງຍິງ ແລະ ຊາຍ ພ້ອມທັງກຳນົດວິທີແກ້ໄຂການຮັບມືກັບບັນຫາຂອງເຂົາເຈົ້າ				
- ທຳຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບບົດບາດຂອງຍິງ ແລະ ຊາຍ ໃນຊຸມຊົນເຊັ່ນ: ການແບ່ງງານ (ໃຜເຮັດຫຍັງ, ຢູ່ໃສ, ເວລາໃດ?) ແລະ ແມ່ນໃຜເປັນຜູ້ຕັດສິນໃຈ				
- ກຳນົດບົດບາດຄວາມແຕກຕ່າງຂອງຍິງ ແລະ ຊາຍ ໃນດ້ານການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ຄວບຄຸມຊັບພະຍາກອນ ແລະ ສິດຜົນປະໂຫຍດ				
- ທຳຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບການພົວພັນຂອງຍິງ ແລະ ຊາຍ ຕໍ່ການປະຕິບັດຮີດຄອງປະເພນີ ຫຼື ລະບົບຄວາມເຊື່ອຖືທີ່ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ການດຳລົງຊີວິດຂອງເຂົາເຈົ້າ				
- ກຳນົດຄວາມຕ້ອງການບົດບາດຍິງຊາຍ (ຄວາມຕ້ອງການທາງດ້ານປະຕິບັດ ແລະ ທາງຍຸດທະສາດ ໄດ້ຖືກກຳນົດອອກມາບໍ່?)				
ຈະເຮັດແນວໃດ	ເປັນປະຈຳ	ບາງຄັ້ງຄາວ	ບໍ່ເຄີຍ	ຖ້າບໍ່ເຄີຍ, ຍ້ອນຫຍັງ?
- ນຳເອົາບຸກຄົນ ຫຼື ໜ່ວຍງານທີ່ມີຄວາມຮູ້ຄວາມຊຳນານດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງແມ່ຍິງ (ສະຫະພັນແມ່ຍິງແຂວງ, ເມືອງ) ເຂົ້າຮ່ວມໃນຂັ້ນຕອນການວິເຄາະສະພາບລວມ				

- ມີການແຍກກຸ່ມສົນທະນາສະເພາະກຸ່ມຍິງ ແລະ ຊາຍ ເວລາຈັດກອງປະຊຸມ/ລົງເກັບກຳຂໍ້ມູນຢູ່ບ້ານ				
- ນຳໃຊ້ເຄື່ອງມືວິເຄາະເຊັ່ນ: ຕາຕະລາງກິດຈະກຳ ແລະ ປະຕິທິນລະດູການ (ເພື່ອຮູ້ເຖິງການແບ່ງງານ ແລະ ເວລາທີ່ຍິງ ແລະ ຊາຍໃຊ້ໃນຊີວິດປະຈຳວັນ ແລະປະຈຳປີ)				
- ນຳໃຊ້ເຄື່ອງມືວິເຄາະ ການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ການຄວບຄຸມ (ເພື່ອສຶກສາເບິ່ງລະດັບຂອງການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ຄວບຄຸມ ຊັບພະຍາກອນ ແລະ ຜົນໄດ້ຮັບທີ່ແຕກຕ່າງກັນຂອງຍິງ ແລະ ຊາຍ) ພ້ອມທັງກຳນົດໂອກາດ ແລະ ສິ່ງກົດຂວາງທີ່ເຮັດໃຫ້ຍິງ ແລະ ຊາຍ ບໍ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງ ແລະ ຄວບຄຸມຊັບພະຍາກອນຕ່າງໆ.				
- ຖາມຄວາມຕ້ອງການຂອງທັງຍິງ ແລະ ຊາຍ, ກຳນົດບັນຫາ ແລະ ອຸປະສັກສິ່ງກົດຂວາງທີ່ຍິງ ແລະ ຊາຍ ກຳລັງປະເຊີນຢູ່ (ອາດຈະເຮັດໂດຍໃຊ້ວິທີການກຳນົດບັນຫາ ແລະ ປະເມີນຄວາມຕ້ອງການບົດບາດຍິງຊາຍ)				
- ວິເຄາະຄວາມສ່ຽງທີ່ອາດເກີດຂຶ້ນ ເຊິ່ງອາດຈະເປັນອຸປະສັກໃນການເຂົ້າມາມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກິດຈະກຳໂຄງການ				
- ສຶກສາການປະຕິບັດເຊື່ອຖືຮີດຄອງປະເພນີ ທີ່ເປັນຂໍ້ຫ້າມຕໍ່ຍິງ ແລະ ຊາຍ				
- ເກັບກຳ ແລະ ວິເຄາະຂໍ້ມູນແຍກເພດຍິງ-ຊາຍ				
- ສ້າງເຄື່ອງມືທີ່ມີຄວາມເໝາະສົມໃນການເກັບກຳຂໍ້ມູນ (ແບບສອບຖາມ, ອຸປະກອນຕ່າງໆ)				

2. ການວາງແຜນ/ອອກແບບ: ທ່ານ ແລະ ທີມງານຂອງທ່ານໄດ້ເຮັດຕາມລາຍການກວດສອບນີ້ບໍ່?

ສິ່ງທີ່ຕ້ອງຄຳນຶງ	ເປັນປະຈຳ	ບາງຄັ້ງຄາວ	ບໍ່ເຄີຍ	ຖ້າບໍ່ເຄີຍ, ຍ້ອນຫຍັງ?
- ກິດຈະກຳທີ່ວາງແຜນໄດ້ເອົາໃຈໃສ່ບົດບາດຍິງຊາຍບໍ່?				
- ຮັບປະກັນວ່າກິດຈະກຳຕ່າງໆຈະຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ຄວາມສົນໃຈທີ່ແຕກຕ່າງກັນຂອງຍິງ ແລະ ຊາຍ ພ້ອມທັງຄຳນຶງເຖິງຮີດຄອງປະເພນີ				
- ກິດຈະກຳທີ່ອອກແບບບໍ່ຄວນເປັນການເພີ່ມວຽກໃຫ້ແມ່ຍິງ ແລະ ລົບກວນເວລາທຳການຜະລິດຂອງເຂົາເຈົ້າ				
- ບັນຫາຂອງແມ່ຍິງທີ່ໄດ້ຈາກການໄປເຮັດການວິເຄາະສະພາບລວມ/ເກັບກຳຂໍ້ມູນ ໄດ້ຖືກເອົາເຂົ້າເປັນແຜນບໍ່?				
- ຮັບປະກັນໃຫ້ມີຕົວແທນ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງຕັ້ງໜ້າຂອງຍິງ ແລະ ຊາຍທີ່ມາຈາກກຸ່ມຄົນທີ່ແຕກຕ່າງ				

ກັນ ແລະ ຈາກກຸ່ມຜູ້ດ້ອຍໂອກາດໃນຂະບວນການວາງແຜນ ແລະ ກວດສອບເບິ່ງວ່າຄວາມຕ້ອງການຂອງເຂົາເຈົ້າໄດ້ຖືກສະທ້ອນເຂົ້າໃນແຜນກິດຈະກຳ				
- ຕົວຊີ້ວັດທາງປະລິມານ ແລະ ຄຸນນະພາບໄດ້ກຳນົດອອກມາບໍ່?				
- ກຳນົດຍຸດທະສາດ ຫຼື ວິທີການກັບຄູ່ຮ່ວມງານເພື່ອໃຫ້ແມ່ຍິງໄດ້ເຂົ້າມາມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກິດຈະກຳໂຄງການ				
- ມີແຜນງົບປະມານຮອງຮັບການປະຕິບັດກິດຈະກຳບໍ່?				
ຈະເຮັດແນວໃດ	ເປັນປະຈຳ	ບາງຄັ້ງຄາວ	ບໍ່ເລີຍ	ຖ້າບໍ່ເລີຍ, ຍ້ອນຫຍັງ?
- ກຳນົດກິດຈະກຳເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງຊາຍ, ບາງຄັ້ງກໍມີຄວາມຈຳເປັນທີ່ຈະຕ້ອງອອກແບບກິດຈະກຳໃສ່ສະເພາະກຸ່ມຜູ້ທີ່ດ້ອຍໂອກາດ. ຕົວຢ່າງ: ກິດຈະກຳທີ່ເລັ່ງໃສ່ສະເພາະກຸ່ມແມ່ຍິງ ຫຼື ຜູ້ຊາຍຢ່າງດຽວ				
- ສ້າງກິດຈະກຳທີ່ເໝາະສົມ ແລະ ຄຳນຶງເຖິງໄລຍະເວລາ/ລະດູການການເຮັດວຽກຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຮີດຄອງປະເພນີ				
- ກຳນົດຕົວຊີ້ວັດທີ່ຄຳນຶງເຖິງບົດບາດຍິງຊາຍທາງດ້ານປະລິມານ ແລະ ຄຸນນະພາບ, ຕົວຢ່າງ: ການປ່ຽນແປງດ້ານການເຂົ້າເຖິງ/ຊົມໃຊ້ຊັບພະຍາກອນ ແລະ ການຕັດສິນໃຈຂອງຍິງ ແລະ ຊາຍທີ່ເທົ່າທຽມກັນ, ການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງໃນຄອບຄົວ, ທັດສະນະທີ່ມີການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງ, ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແມ່ຍິງ ແລະ ຄວາມເຂົ້າໃຈຂອງຜູ້ຊາຍເຖິງຄວາມສຳຄັນໃນການສ້າງຄວາມສະເໝີພາບ				
- ແຜນກິດຈະກຳທີ່ຈະເຮັດຄວນກຳນົດຈຳນວນຍິງ ແລະ ຊາຍເຂົ້າຮ່ວມຢ່າງຈະແຈ້ງ				
- ກຳນົດໃຫ້ມີແມ່ຍິງເຂົ້າຮ່ວມໃນລະດັບການຄຸ້ມຄອງກິດຈະກຳ (ຕົວຢ່າງ: ຄະນະພັດທະນາບ້ານ, 1/2 ຄວນມີແມ່ຍິງເປັນຕົວແທນ)				
- ກຳນົດໃຫ້ມີຍິງ ແລະ ຊາຍເຂົ້າຮ່ວມໃນຂະບວນການວາງແຜນ ແລະ ໃນກອງປະຊຸມປຶກສາຫາລື ເພື່ອສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນວ່າ ກິດຈະກຳທີ່ຖືກນຳສະເໜີໄດ້ຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ຄວາມສົນໃຈຂອງເຂົາເຈົ້າຫຼືບໍ່				

3. ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ: ທ່ານ ແລະ ທີມງານຂອງທ່ານໄດ້ເຮັດຕາມລາຍການກວດສອບນີ້ບໍ່?

ສິ່ງທີ່ຕ້ອງຄຳນຶງ	ເປັນປະຈຳ	ບາງຄັ້ງຄາວ	ບໍ່ເຄີຍ	ຖ້າບໍ່ເຄີຍ, ຍ້ອນ ຫຍັງ?
- ຮັບປະກັນໃຫ້ມີຕົວແທນ ແລະ ສ່ວນຮ່ວມທີ່ເໝາະ ສົມຂອງທັງສອງເພດໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກິດຈະກຳ				
- ແມ່ຍິງໄດ້ຖືກມອບໝາຍບົດບາດສະເພາະໃນການຈັດ ຕັ້ງປະຕິບັດກິດຈະກຳບໍ່?				
- ແມ່ຍິງໄດ້ຊົມໃຊ້ຊັບພະຍາກອນຂອງໂຄງການ ແລະ ຮັບ ຜົນປະໂຫຍດຄືກັນກັບເພດຊາຍບໍ່?				
- ຮັບປະກັນວ່າການເຂົ້າມາມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງຈະບໍ່ ເປັນການເພີ່ມວຽກໃຫ້ເຂົາເຈົ້າຫຼາຍໂພດ, ແຕ່ມັນເປັນ ການເປີດໂອກາດໃຫ້ເຂົາເຈົ້າໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນ ຂະບວນການຕັດສິນໃຈ				
- ຕິດຕາມກິດຈະກຳຢ່າງເປັນປົກກະຕິ ແລະ ເບິ່ງວ່າແມ່ຍິງ ຕ້ອງການການສະໜັບສະໜູນເພີ່ມຫຍັງແດ່ໃນການ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກິດຈະກຳ				
- ເປີດໂອກາດ/ຊ່ອງຫວ່າງ ສຳລັບກິດຈະກຳການເຊື່ອມ ສານບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ອາດເກີດຂຶ້ນ ອີງຕາມຄວາມ ຕ້ອງການຂອງຊຸມຊົນ				
ຈະເຮັດແນວໃດ	ເປັນປະຈຳ	ບາງຄັ້ງຄາວ	ບໍ່ເຄີຍ	ຖ້າບໍ່ເຄີຍ, ຍ້ອນ ຫຍັງ?
- ຈັດຝຶກອົບຮົມໃຫ້ຄວາມຮູ້ພື້ນຖານ (ສ້າງຈິດສຳນຶກ) ດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍແກ່ທີມງານໂຄງການ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມ ງານລັດ				
- ສົ່ງເສີມກິດຈະກຳການສ້າງຈິດສຳນຶກບົດບາດຍິງຊາຍໃນ ລະດັບຊຸມຊົນ ເຊິ່ງກິດຈະກຳລວມມີ ການຝຶກອົບຮົມ, ທັດສະນະສຶກສາ, ການສ້າງສື່ໂຄສະນາຊຸມຊົນ, ອື່ນໆ				
- ໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນ ແລະ ຄຳປຶກສາແກ່ຍິງ ແລະ ຊາຍຢ່າງເປັນປົກກະຕິ ເພື່ອປັບປຸງກິດຈະກຳຂອງເຂົາ ເຈົ້າໃຫ້ດີຂຶ້ນ				
- ວິເຄາະເຖິງໂອກາດ ແລະ ສິ່ງກົດຂວາງຕ່າງໆທີ່ສະກັດ ກັ້ນການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຍິງ ແລະ ຊາຍ ໃນການປະຕິ ບັດກິດຈະກຳຂອງໂຄງການ				
- ກວດສອບເບິ່ງວ່າມີຄວາມຕ້ອງການຢາກໃຫ້ມີກິດຈະກຳ ສະເພາະບົດບາດຍິງຊາຍບໍ່?				
- ມີການລາຍງານຢ່າງເປັນປົກກະຕິກ ແລະ ແລກປ່ຽນບົດ				

ຮຽນໃນການຈັດຕັ້ງກິດຈະກຳທີ່ພົວພັນເຖິງບົດບາດຍິງ ຊາຍໃນກອງປະຊຸມປະຈຳເດືອນຂອງພະນັກງານ ຫຼື ອົງ ຕາມຄວາມເໝາະສົມ (ບັນຫາຂໍ້ຫຍຸ້ງຍາກມີຫຍັງແດ່?)				
- ກຳນົດຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມກິດຈະກຳຕ່າງໆ ເຊັ່ນໃນກອງປະຊຸມ, ຝຶກອົບຮົມ, ຫັດສະນະສຶກສາ ແລະ ອື່ນໆ ເຊິ່ງຄວນມີ ແມ່ຍິງເຂົ້າຮ່ວມຢ່າງໜ້ອຍ 30%				

4. ການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ: ທ່ານ ແລະ ທີມງານຂອງທ່ານໄດ້ເຮັດຕາມລາຍການກວດສອບນີ້ບໍ່?

ສິ່ງທີ່ຕ້ອງຄຳນຶງ	ເປັນປະຈຳ	ບາງຄັ້ງຄາວ	ບໍ່ເຄີຍ	ຖ້າບໍ່ເຄີຍ, ຍ້ອນ ຫຍັງ?
- ປະເມີນຜົນກະທົບ (ທາງບວກ ແລະ ລົບ) ຂອງການຈັດ ຕັ້ງປະຕິບັດກິດຈະກຳໂຄງການທີ່ມີຕໍ່ຍິງ ແລະ ຊາຍ, ແລະ ການປ່ຽນແປງທາງດ້ານສັງຄົມ ແລະ ການພົວພັນ ຂອງຍິງ ແລະ ຊາຍ ທີ່ສົ່ງຜົນສະທ້ອນໃຫ້ມີການປ່ຽນ ແປງຢູ່ໃນຊຸມຊົນ				
- ຈາກຂັ້ນຕອນການວາງແຜນ ຕົວຊີ້ວັດທີ່ຄຳນຶງເຖິງ ບົດບາດຍິງຊາຍໄດ້ກຳນົດອອກມາຢ່າງຈະແຈ້ງບໍ່?				
- ຜົນໄດ້ຮັບຂອງກິດຈະກຳໂຄງການ ໄດ້ຖືກຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນເລື້ອຍປານໃດ?				
- ກວດສອບເບິ່ງຄວາມຄິດເຫັນຂອງແມ່ຍິງ ກ່ຽວກັບໝາກ ຜົນຂອງໂຄງການ ແລະ ການປ່ຽນແປງບົດບາດຂອງເຂົາ ເຈົ້າ				
- ຊຸມຊົນ (ຍິງ ແລະ ຊາຍ) ໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນຂະບວນການ ຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນບໍ່?				
- ກວດສອບເບິ່ງຄວາມເຂົ້າໃຈ ແລະ ຫັດສະນະຂອງຜູ້ຊາຍ ຕໍ່ການປ່ຽນແປງບົດບາດຂອງແມ່ຍິງຢູ່ໃນຊຸມຊົນ				
- ຮັບປະກັນວ່າບັນຫາຄວາມສະເໝີພາບບົດບາດຍິງຊາຍ ໄດ້ຖືກລວມເຂົ້າໃນການປະເມີນຜົນກະທົບຂອງໂຄງການ ຢູ່ສະເໝີ				
ຈະເຮັດແນວໃດ	ເປັນປະຈຳ	ບາງຄັ້ງຄາວ	ບໍ່ເຄີຍ	ຖ້າບໍ່ເຄີຍ, ຍ້ອນ ຫຍັງ?
- ເຮັດການປະເມີນບົດບາດຍິງຊາຍເພື່ອກວດສອບເບິ່ງວ່າ ພະນັກງານໂຄງການ, ຄູ່ຮ່ວມງານ ແລະ ຊຸມຊົນ ໄດ້ມີ ຄວາມເຂົ້າໃຈດີຂຶ້ນ ຕໍ່ກັບແນວຄວາມຄິດບົດບາດຍິງ ຊາຍ ແລະ ວິທີການໃນການເຊື່ອມສານ ແລະ ສາມາດນຳ ເອົາໄປຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໄດ້ (ເບິ່ງການປ່ຽນແປງທາງ				

ດ້ານພຶດຕິກຳ ແລະ ທັດສະນະຄະຕິ)				
- ລວບລວມເອົາປະເດັນຄວາມສະເໝີພາບບົດບາດຍິງ ຊາຍເຂົ້າໃນລະບົບການລາຍງານ ແລະ ຕິດຕາມ (ຕົວຢ່າງ: ເອົາເຂົ້າໃນບົດລາຍງານກິດຈະກຳປະຈຳ ເດືອນ)				
- ການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງຊາຍເຂົ້າໃນແຕ່ລະກິດຈະກຳ (ມີຈັກກິດຈະກຳໄດ້ເຊື່ອມບົດບາດຍິງຊາຍ, ຄິດເປັນ ສ່ວນຮ້ອຍ)				
- ເຮັດການປະເມີນຜົນກະທົບຕໍ່ບົດບາດຍິງຊາຍເພື່ອເບິ່ງ ວ່າກິດຈະກຳຂອງໂຄງການໄດ້ຕອບສະໜອງຄວາມ ຕ້ອງການຂອງກຸ່ມແມ່ຍິງຜູ້ທີ່ທຸກຍາກທີ່ສຸດ ໂດຍອາດ ນຳໃຊ້ເຄື່ອງມືວິເຄາະຂອງ Longwe Women's Empowerment framework				
- ບັນທຶກສິ່ງທີ່ໄດ້ເປັນບົດຮຽນ, ບັນຫາຕ່າງໆ ແລະ ບັນດາຕົວຢ່າງທີ່ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໄດ້ດີ ທີ່ກ່ຽວພັນເຖິງ ບົດບາດຍິງຊາຍ (ອາດນຳໃຊ້ວິທີການຂຽນເປັນກໍລະນີ ສຶກສາ)				

ພາກທີ 3: ບາງເຄື່ອງມືເພີ່ມເຕີມສໍາລັບການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງຊາຍ

I. ບາງເຄື່ອງມືສໍາລັບການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງຊາຍໃນລະດັບອົງການ

- ຂັດຕິດມີບົດລາຍງານການຄຸ້ມຄອງຊັບພະຍາກອນມະນຸດ - ແບບຟອມ/ເຄື່ອງມືຕ່າງໆ
- ແບບຟອມການສໍາພາດ
- ອື່ນໆ

II. ບາງເຄື່ອງມືວິເຄາະບົດບາດຍິງຊາຍສໍາລັບພາກສະໜາມ

1. ຕາຕະລາງວິເຄາະກິດຈະກຳ/ການແບ່ງງານ (ເຄື່ອງມືວິເຄາະຂອງຮາເວີດ)

ຈຸດສໍາຄັນຂອງເຄື່ອງມືວິເຄາະຂອງຮາເວີດ ແມ່ນເລັ່ງໃສ່ກິດຈະກຳ/ໜ້າວຽກ, ປະເດັນຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວພັນເຖິງການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ການຄວບຄຸມຊັບພະຍາກອນ ແລະ ການວິເຄາະວົງຈອນຂອງໂຄງການ. ຕາຕະລາງວິເຄາະກິດຈະກຳ/ການແບ່ງງານນີ້ ຈະເບິ່ງປະເດັນຢູ່ບ່ອນວ່າໃຜເຮັດຫຍັງ, ເມື່ອໃດ ແລະ ຢູ່ໃສ. ສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ ຈະນຳໄປສູ່ການວິເຄາະການແບ່ງງານຂອງຍິງ ແລະ ຊາຍໃນວຽກງານການຜະລິດ ແລະ ການດູແລຄອບຄົວ ຢູ່ໃນຄົວເຮືອນ ແລະ ຊຸມຊົນ. ພ້ອມນັ້ນ, ຕາຕະລາງວິເຄາະດັ່ງກ່າວ ຍັງບອກຂໍ້ມູນແຍກເພດ, ອາຍຸ, ແລະ ປັດໃຈອື່ນໆ. ຕາຕະລາງຂ້າງລຸ່ມສະແດງໃຫ້ເຫັນເປັນຕົວຢ່າງ:

ກິດຈະກຳ	ແມ່ນໃຜ		ເມື່ອໃດ	ຢູ່ໃສ
	♂ / ♀	♂ / ♀		
ວຽກການຜະລິດ				
ປູກເຂົ້າ, ເສຍຫຍ້າ, ເອົາເຂົ້າຂຶ້ນເລົ້າ ເກັບກ່ຽວເຂົ້າ ປູກມັນຕົ້ນ ປູກສາລີ ປູກຜັກສວນຄົວ ຜະລິດແນວພັນເຂົ້າ ໄຖນາ ອື່ນໆ				
ວຽກດູແລຄອບຄົວ				
ວຽກເຮືອນ ລ້ຽງງົວ, ຄວາຍ ເກັບຝົນ ຕັກນໍ້າ ຕຳເຂົ້າ ເກັບເຄື່ອງປ່າຂອງດົງ ອື່ນໆ				
ວຽກຊຸມຊົນ/ສັງຄົມ				

ງານແຕ່ງດອງ ປະຊຸມບ້ານ ງານສົບ ອື່ນໆ				
--	--	--	--	--

2. ຕາຕະລາງວິເຄາະການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ການຄວບຄຸມ (ເຄື່ອງມືວິເຄາະຂອງຮາເວີດ)

ຕາຕະລາງນີ້ໃຊ້ໃນການກຳນົດບັນດາຊັບພະຍາກອນທີ່ໄດ້ຖືກນຳໃຊ້ໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ເຊິ່ງໄດ້ມາຈາກການກຳນົດຢູ່ໃນຕາຕະລາງວິເຄາະກົດຈະກຳ/ການແບ່ງງານ. ຕາຕະລາງນີ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າລະຫວ່າງ ຊາຍ ແລະ ຍິງ ໃຜມີສິດໄດ້ເຂົ້າເຖິງ ແລະ ຄວບຄຸມຊັບພະຍາກອນ ແລະ ໃຜມີສິດຄວບຄຸມຜົນປະໂຫຍດຕ່າງໆທີ່ໄດ້ມາຈາກຊັບພະຍາກອນດັ່ງກ່າວ.

ຊັບພະຍາກອນຕ່າງໆ	ການເຂົ້າເຖິງຊັບພະຍາກອນ		ການຄວບຄຸມຊັບພະຍາກອນ	
	♂ / ♀	♂ / ♀	♂ / ♀	♂ / ♀
ດິນ				
ປ່າໄມ້				
ເຄື່ອງຮັບໃຊ້				
ແຮງງານ				
ການສຶກສາ/ ການຝຶກອົບຮົມ				
ເງິນ				
ອື່ນໆ				
ຜົນປະໂຫຍດຕ່າງໆ	ການເຂົ້າເຖິງຜົນປະໂຫຍດ		ການຄວບຄຸມຜົນປະໂຫຍດ	
	♂ / ♀	♂ / ♀	♂ / ♀	♂ / ♀
ລາຍຮັບ				
ການເປັນເຈົ້າຂອງຊັບສົມບັດ				
ປັດໃຈພື້ນຖານ (ອາຫານ, ທີ່ພັກ, ເຄື່ອງນຸ່ງຫົ່ມ)				
ການສຶກສາ				
ອື່ນໆ				

3. ຕາຕະລາງວິເຄາະປັດໃຈທີ່ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ການພົວພັນບົດບາດຍິງຊາຍ

ເປັນການກຳນົດປັດໃຈທີ່ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ຄວາມແຕກຕ່າງດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍ ທີ່ມີຢູ່ໃນ 2 ຕາຕະລາງວິເຄາະຂ້າງເທິງ. ປັດໃຈຕ່າງໆທີ່ສົ່ງຜົນກະທົບນີ້ ຈະສ້າງໃຫ້ມີໂອກາດ ແລະ ສິ່ງກົດຂວາງທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ຕໍ່ການເຂົ້າມາມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຍິງ ແລະ ຊາຍ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກົດຈະກຳທີ່ໄດ້ວາງແຜນໄວ້.

ປັດໃຈຕ່າງໆ	ໂອກາດ		ສິ່ງກົດຂວາງ	
	♂ / ♀	♂ / ♀	♂ / ♀	♂ / ♀
ສະພາບເສດຖະກິດ <ul style="list-style-type: none"> ການຈ້າງງານ ອັດຕາຄ່າແຮງງານ 				
ປັດໃຈການເຕີບໂຕດ້ານປະຊາກອນ <ul style="list-style-type: none"> ອັດຕາການເສຍຊີວິດ ບັນຫາສຸຂະພາບ 				
ການສຶກສາ/ຝຶກອົບຮົມ				
ການເຊື່ອຖື, ການປະຕິບັດຢູ່ໃນຊຸມຊົນ				
ສະພາບແວດລ້ອມ				
ເຫດການທາງການເມືອງ				
ທັດສະນະທີ່ມີຕໍ່ກຸ່ມຄົນໃດໜຶ່ງ				

4. ການປະເມີນຄວາມຕ້ອງການບົດບາດຍິງຊາຍ (ຕາຕະລາງວິເຄາະຂອງໂມເຊີ)

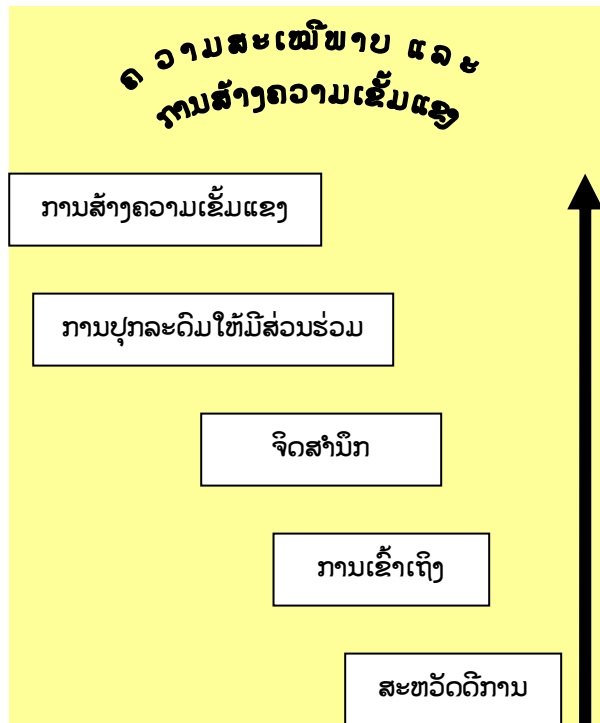
ຕາຕະລາງວິເຄາະຂອງໂມເຊີ ແມ່ນອີງໃສ່ຄວາມຄິດທີ່ວ່າແມ່ຍິງ (ທີ່ເປັນກຸ່ມ) ມີຄວາມຕ້ອງການສະເພາະເຈາະຈົງ ເຊິ່ງແຕກຕ່າງຈາກຄວາມຕ້ອງການຂອງຜູ້ຊາຍ (ທີ່ເປັນກຸ່ມ) ເຊິ່ງເປັນຜົນເນື່ອງມາຈາກ 3 ບົດບາດທີ່ແມ່ຍິງປະຕິບັດ ແລະ ຖານະບົດບາດຂອງເຂົາເຈົ້າທີ່ດ້ອຍກວ່າຜູ້ຊາຍ ຢູ່ໃນສັງຄົມ. ຕາຕະລາງນີ້ ສາມາດນຳໃຊ້ໃຫ້ເປັນປະໂຫຍດໄດ້ ໃນເວລາກຳນົດ/ວາງແຜນກິດຈະກຳໂຄງການ ໂດຍການເບິ່ງໃນດ້ານຄວາມຕ້ອງການບົດບາດຍິງຊາຍ ທີ່ແຕກຕ່າງກັນ. ຕາຕະລາງຂ້າງລຸ່ມສະແດງໃຫ້ເຫັນເປັນຕົວຢ່າງ:

ຄວາມຕ້ອງການທາງປະຕິບັດ (PGNs)	ຄວາມຕ້ອງການທາງຍຸດທະສາດ (SGNs)
<ul style="list-style-type: none"> ການມີນ້ຳກິນ-ນ້ຳໃຊ້ ອາຫານ ການບໍລິການດ້ານສຸຂະພາບ ພື້ນດັງໄຟ ຕະຫຼາດສຳລັບຂາຍຜະລິດຕະພັນຈາກຫວາຍ ການຈ້າງງານ (ວຽກທີ່ໄດ້ເງິນ) ອື່ນໆ 	<ul style="list-style-type: none"> ຈັດຕັ້ງກຸ່ມລວມກັນ ສິດໃນການປາກເວົ້າ ຄວາມຊຳນານໃນການເປັນຜູ້ນຳ ແລະ ການມີຕຳແໜ່ງເປັນຜູ້ນຳໃນໂຄງການ ແລະ ໃນຊຸມຊົນ ການສຶກສາ ອື່ນໆ

5. Llongwe ເຄື່ອງມືວິເຄາະການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແມ່ຍິງ

ເຄື່ອງມືນີ້ໄດ້ຖືກດັດແປງມາຈາກເຄື່ອງມືທີ່ສ້າງຂຶ້ນໂດຍ ຊາຣາ (Sarah Hlupekile Llongwe) ແລະໄດ້ຮັບອິດທິພົນມາຈາກການດັດແປງຂອງອົງການແຄຣ໌ ໃນກຸ່ມເຄືອຄ້າຍການສ້າງຄວາມສະເໝີພາບຢູ່ໃນອົງການຂອງເຂົາເຈົ້າ. ເຄື່ອງມືວິເຄາະນີ້ ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມຄືບໜ້າຕໍ່ການສ້າງຄວາມສະເໝີພາບ ແລະ ການສ້າງຄວາມ

ເຂັ້ມແຂງ, ມັນສາມາດນຳໃຊ້ເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ພະນັກງານແຜນງານ ແລະ ພະນັກງານໂຄງການມີຄວາມເຂົ້າໃຈເຖິງຄວາມໝາຍຂອງຄວາມສະເໝີພາບ ແລະ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແມ່ຍິງວ່າມີຄວາມໝາຍແນວໃດໃນທາງປະຕິບັດ ແລະ ໂຄງການພັດທະນາຄວນຈະຢູ່ໃນລະດັບໃດເພື່ອສະໜັບສະໜູນການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງດັ່ງກ່າວ. ມັນສາມາດມີຄວາມເປັນໄປໄດ້ທີ່ຈະນຳໃຊ້ເຄື່ອງມືນີ້ໄດ້ຕະຫຼອດເວລາເຂົ້າໃນການຕິດຕາມຄວາມຄືບໜ້າຕໍ່ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ. ສ່ວນຫຼາຍ ເຄື່ອງມືນີ້ຈະຖືກນຳສະເໜີໃນຮູບແບບເປັນຂັ້ນຕອນ ຫຼື ລະດັບເຊິ່ງແຕ່ລະຂັ້ນຕອນຈະເປັນເຄື່ອງສະແດງຊີ້ໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມຄືບໜ້າຕໍ່ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ. ລະດັບຂັ້ນຕອນຕ່າງໆທີ່ຢູ່ໃນເຄື່ອງມືນີ້ ມີດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:



ການນຳໃຊ້ເຄື່ອງມືນີ້ ແມ່ນລວມໄປເຖິງການທົດລອງນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນແຜນງານ ຫຼື ກິດຈະກຳຂອງໂຄງການ ໂດຍທຽບໃສ່ແຕ່ລະ 5 ລະດັບ. ຈາກນັ້ນ ກໍ່ມີການກວດສອບເບິ່ງວ່າໂຄງການໄດ້ລວບລວມເອົາບັນດາກິດຈະກຳທີ່ສິ່ງຜົນໃຫ້ເກີດມີການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ ແລະ ຄວາມສະເໝີພາບ ຫຼືບໍ່, ແລະ/ຫຼື ເພື່ອຊອກຫາສ້າງກິດຈະກຳທີ່ພາໃຫ້ຜົນກະທົບຂອງໂຄງການນັ້ນນຳໄປສູ່ຂັ້ນສູງສຸດຂອງເຄື່ອງມືນີ້. ເຄື່ອງມືນີ້ ບໍ່ພຽງແຕ່ສາມາດນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນໂຄງການ, ແຕ່ຍັງສາມາດນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນຂະບວນການການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ເພາະວ່າການທີ່ໄດ້ຮູ້ວ່າ ແມ່ນໃຜໄດ້ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ໃຜມີສິດຕິດສິນໃຈໃນແຕ່ລະຂັ້ນຕອນນັ້ນ ສາມາດເຮັດໃຫ້ເຫັນເຖິງປະໂຫຍດຂອງການປະກອບສ່ວນຂອງໂຄງການ ຕໍ່ຄວາມສະເໝີພາບ ແລະ ຄວາມເຂັ້ມແຂງ ໄດ້ຫຼາຍທີ່ສຸດ.

6. ຍຸດທະສາດການເຊື່ອມສານໂດຍນຳໃຊ້ລາຍການກວດສອບກິດຈະກຳ ແລະ ຮູບສະແດງຂັ້ນຕອນ

ໃນການອອກແບບກິດຈະກຳ, ພະນັກງານໂຄງການ ຄວນນຳໃຊ້ລາຍການກວດສອບ ແລະ ຮູບສະແດງຂັ້ນຕອນດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້. ພະນັກງານໂຄງການ ຈະຕ້ອງຖາມຄຳຖາມດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້ ແລະ ປະຕິບັດຕາມຂັ້ນຕອນໄປຈົນສຸດ ໃນການອອກແບບທຸກໆກິດຈະກຳ.

ກໍລະນີທີ 1:

ທ່ານ ຕ້ອງການຢາກເຮັດການໂຄສະນາສ້າງຄວາມເຂົ້າໃຈ ກ່ຽວກັບ ການວາງແຜນຄອບຄົວ. ໃນຂະນະທີ່ທ່ານດຳເນີນການໂຄສະນານັ້ນ, ພວກແມ່ຍິງໄດ້ຈົມໃຫ້ທ່ານຟັງວ່າ ຜົວຂອງພວກເຂົາບໍ່ຢາກໃຫ້ເຂົາເຈົ້າຄຸມກຳເນີດ ຍ້ອນວ່າຢາກມີລູກຫຼາຍຄົນ. ຕໍ່ກັບປະເດັນນີ້ ມັນບໍ່ສາມາດທີ່ຈະແກ້ໄຂໄດ້ ນອກເສຍຈາກວ່າຈະຕ້ອງຫາວິທີການທີ່ເວົ້າເນັ້ນໜັກກ່ຽວກັບຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບບົດບາດຍິງຊາຍ.

ຄວາມສະເໝີພາບບົດບາດຍິງຊາຍ

- ມີອຸປະສັກຫຍັງແດ່ ທີ່ກົດກັນບໍ່ໃຫ້ແມ່ຍິງເຂົ້າມາມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກກິດຈະກຳ?
 - ແມ່ນໃຜຈະເປັນຜູ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດເພື່ອເນັ້ນໜັກບັນຫາດັ່ງກ່າວ? → ເອົາການວາງແຜນກິດຈະກຳເຂົ້າ
- ແມ່ຍິງຈະໄດ້ຮັບການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງແນວໃດຈາກການເຮັດກິດຈະກຳນີ້?
 - ແມ່ນໃຜຈະເປັນຜູ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ເພື່ອຊ່ວຍເຮັດໃຫ້ກິດຈະກຳນີ້ເປັນການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແມ່ຍິງ? → ເອົາການວາງແຜນກິດຈະກຳເຂົ້າ

ຫຼັງຈາກທີ່ສຳເລັດລາຍການກວດສອບແລ້ວ, ທ່ານອາດຈະຕ້ອງໄດ້ເອົາວິທີການເຊື່ອມສານບາງອັນເຂົ້າໃນການວາງແຜນກິດຈະກຳ. ທ່ານອາດຈະຕ້ອງໄດ້ຕັດສິນໃຈວ່າ ມັນບໍ່ມີຄວາມເໝາະສົມທີ່ຈະເຮັດກິດຈະກຳນີ້.

ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 1 : ແຜນຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບາດຄົງຊາຍຂອງອົງການຄອນເຊັນ ມີນາ 2008 - ທັນວາ 2011

ຈຸດປະສົງ	ກິດຈະກຳ	ຜູ້ຮັບຜິດຊອບ	ເຮັດກັບໃຜ	ເມື່ອໃດ	ໝາຍເຫດ
1. To ensure that Concern Laos address gender inequality in all projects and organization	Activity one: Gender Focal Points				
	1.1. Revise TOR (including expectation, roles, skills, benefits, etc)	QM	-	April 2008	
	1.2. Find gender focal point persons in each project (Someone who are interested and committed)	QM drafts the letter	New CD sends out the letter to all staff	June 2008	
	1.3. Meeting – identify the delivery and support to gender focal points (raise gender, roles and responsibilities, expectation, training needs, project indicators ‘gender’ including setting up positive actions for evaluating effectiveness, revise logframe, work objectives, etc)	GDG	QM and HRO	June or July 2008	3 days
	1.4. Follow up support to focal point persons	QM		2008 -2011	
	1.5. Yearly planning review with focal point persons	GDG	QM	April 2009	Annually (2009 - 2011)
2. To have useful guidelines for gender mainstreaming	1.6. Gender equality training for Concern Lao PDR support staff	GDG	QM	July 2008	Annually (2008-2011)
	Activity Two: Improve ‘Gender Guidelines for Mainstreaming with PCM’				
	2.1. Revise Gender Guidelines for Mainstreaming with PCM (in both languages)	QM	GDG	April – June 2008	
	2.2 Gender training for Programme staff (mainstreaming guidelines and	GDG	QM	August 2008	Annually (2008-2011)

	practical application in the projects)					
3. To increase opportunities for women to enter, stay and advance within Concern	Activity Three: Positive actions of HR Unit					
	3.1. Promote Concern's family friendly policies already in place ie., generous maternity leave policy, emergency leave if children get seriously ill, health insurance for children, flexible working hours for parents when we place job advertisements or in promoting Concern. In addition Concern will consider introducing allowances to cover child care costs or providing crèche facilities in the future.	HR	SMT	Starting April 2008 and ongoing	Ongoing throughout period of this plan	
	3.2. Promote LODYS (internship) scheme for women candidates amongst new university an college graduates. HRD Officer to promote LODYS for women by meeting with universities and colleges. HR Manager will also identify female applicants who apply for posts may be more suitable for internships and refer these to HRD Officer for follow up	HR and HRO	CD/SSM	Starting May 2008	Ongoing throughout period of this plan	
	3.3. Reserve positions for women to address gender inequality in teams. It is not acceptable to have a project team made up entirely of men. In these cases, Concern will decide a quota for women in these posts and advertise some positions as	HR	SMT	As necessary	Ongoing throughout period of this plan	

	reserved for women					
	3.4 Devise and implement a structured training programme for women in mid level posts (eg., TSO, CSO) to upgrade them to the level of higher management (eg., Project and Programme Manager) as we have only one women in these posts.	HRO	HR	By 30 June 2008. must be included in Concern HRD Plan	Ongoing throughout period of this plan	
	3.5 Develop shared commitment to advancement of women within Concern amongst senior staff by awareness raising and pushing structured CB of women. By 2011, women hold at least 50% of the positions in Concern Lao PDR and are well represented in management positions.	SMT	HR and HRO	By end 2008	Include in induction for new staff.	
	3.6 Develop a recording system to provide more data in regards to women in Concern. Eg., the changes of staff (both male and female), number of women moving to senior positions, number of women and men leaving the organization including the reasons, etc.	HR	CD/SSM, with the support of GDG and QM on the method of collection (if needed)	This information could be obtained monthly and included in the monthly HR reports then consolidated into annual HR report.		
	3.7. Reserve positions for ethnic minorities to work in project teams particularly in places that ethnic minorities are largely presented in the project areas. By 2011, ethnic minorities hold at least 40% of the	HR	CD	2008-2011	Review annually throughout period of the plan	

	positions in Concern Lao PDR and are well represented in management positions.				
4. To start to address gender-based violence against women	Activity Four: Gender-based violence against women				
	4.1. Train focal points on data collection	GDG	Focal point persons	July – August 2008	
	4.2. Conduct survey on gender-based violence against women (based on GDG member's projects)	GDG	Focal point persons	2009	
	4.3. Awareness raising on violence against women at village levels	GDG	Focal point persons	2009	
5. To revise gender action plan	Activity Five: Revision of gender action plan				
	6.1. Annual review of gender action plan	SMT	GDG and QM	December 2008	Annual (2008-2011)
	6.2 Mid-term review of the action plan	EA (Danny)	GDG and QM	January 2010	
6. To implement activity that empower women in each project	Activity Six: Women's Empowerment Activities				
	6.1. Train focal point persons in Women's empowerment, leadership, Advocacy for activities for women's participation, etc	GDG	Focal point persons	July 2008 – 2011	Based on GDG's plan
	6.2. Follow up actual practice and support at the project levels	GDG	QM	2008 – 2011	
7. To improve our reporting and monitoring on gender	Activities 7:				
	7.1. Review mainstreaming parts of project/programme meetings	QM	PMT	2008	
	7.2. Revise project monthly activity report formats so that they include section on reporting progress on	PMT	SMT	July 2008	Ongoing throughout period of this plan

	gender equality.				
	7.3. Gender Focal Persons to prepare monthly report of their activities and present this to PM and QM.	Gender Focal Persons	Keoamphone and PMT	2008-2011	Ongoing throughout period of this plan

ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 2: ລາຍລະອຽດໜ້າວຽກຂອງຜູ້ປະສານງານຫຼັກບົດບາດຍິງຊາຍ

Background

Concern Laos started to implement gender initiatives since 2000. Within the same year, it began appointing a Gender Focal Group, which included: Country Director (CD), Capacity Building Advisor (CBA), and Programme Support Officer (PSO). Since then, a number of gender meetings and awareness sessions for Concern Laos staff were organized. In 2004, the gender guideline has also been developed and approved by Programme Development Team (PDT). The major point for improvement the guideline process was the project team contributed to provide constructive inputs and comments with understanding to the guideline.

In February 2008, after the visit of Equality Advisor, recommendations have been made to Concern Laos to develop a new gender action plan that will collaborate with Concern Laos Strategy Plan 2007-2011. The Gender Action Plan is thought to be essential particularly in consideration that both programme and organization need to further develop positive actions to build on Gender Equality practices. In March 2008, CD, Gender and Development Group (GDG) and Quality Manager (QM) met to draft the gender action plan 2008-2011. The objective of the action plan seeks to contribute to Concern Laos' commitment on providing positive actions on gender equality within Concern Laos programme and organization. This plan will be further endorsed by the SMT members in May 2008.

To achieve the plan, it was recommended that Concern Laos should continue to deliver support of gender focal point persons. One of the key actions is to find gender focal points who will implement this plan through learning and bringing practical experiences on gender, which will be built through a number of initiatives including meetings, awareness, training, working group, etc. Both programme and support staff members were identified as key persons to promote gender positive actions for gender equality policy development in Concern Laos and thereby the action plan will not be possible without key participation of this group.

Gender Focal Point Persons will receive structured capacity building and support to help them carry out this part of their work. Please note that the role of Gender Focal Point Person is in addition to your normal tasks and not a full time job in itself

Objectives

- To support focal point persons (both from programme and support departments) to develop their understanding and competence in mainstreaming gender in their work.
- To further implement gender action plan 2008-2011 and contribute to Concern Laos' continuous positive actions on gender equality policy development and practices.

Specific tasks

- Have regular coordination with Gender Focal Point Persons in Vientiane Office
- Attend meetings to identify the delivery and support to gender focal points including identifying training needs, setting up positive actions, setting work

objectives and reviewing gender action plan on required basis (tentatively on annual basis)

- Participate in trainings, workshops, or study visits as a requirement to further build on understanding and competency on relevant topics.
- Follow up and ensure that work objectives are implemented including gender is mainstreamed in the responsible tasks (both applicable to programme and support staffs)
- Report progress against activity which has taken gender sensitivity into implementation
- Provide all necessary information regarding gender to team members and act as facilitator and give advice to the team
- Assist in a training design and train team member in regards to gender awareness.
- Coordinate with other concerned government offices (LWU), projects, or other organizations.
- By participating in this, your performance on gender will be reviewed as one of the indicators of your annual performance. This will help the team to ensure that your career development needs on certain topic is prioritized.

Expected Outputs

- Gender Focal Point Persons developed their competency and skills on gender mainstreaming and analysis within the programme and organization.
- Concern Laos Gender Action Plan was implemented, reviewed and improved on an annual basis.
- Coordination and learning on gender positive actions are developed and practiced through improved verbal and written reporting systems and channels.
- Gender Focal Point Persons will be required to provide monthly and yearly reports of their gender activities

ເອກະສານອ້າງອີງ:

ບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນການພັດທະນາ, ໂດຍ ດຣ. ອຸທາກິ ຈຸລະມະນີ-ຄຳຜຸຍ, ສູນຂໍ້ມູນຂ່າວສານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ເພື່ອການພັດທະນາ, ວຽງຈັນ: ໂຮງພິມ ສຶກສາ, 2000

ຜູ້ມີປະຕິບັດ ສຳລັບວົງການຈັດຕັ້ງຕ່າງໆ, ການສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ໃນການເຄື່ອນໄຫວຕ້ານການສວຍໃຊ້ແຮງງານເດັກ ແລະ ການຄ້າມະນຸດ, ໂດຍ ເນລິນ ຮາສເພສ ແລະ ບຸດສະກອນ ສຸຣິຍະສານ. ວົງການແຮງງານສາກົນ (ILO), 2003

ຜູ້ມີຜົນກະທົບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ສຳລັບພະນັກງານ ແລະ ຜູ້ຮ່ວມງານຂອງວົງການຄອນເຊັນ, ໂດຍ ແສງອຳພອນ ຈິດຕະລັດ, 2001-2002

The Oxfam Gender Training Manual, OXFAM UK & Ireland, 1994

Fiona Gell and Paresh Motla. Gender Mainstreaming Tools Questions and checklists to use across the programme management cycle, Oxfam GB, November 2002

A Guide to Gender-Analysis Frameworks, By Candida March, Ines Smyth, and Maitrayee Mukhopadhyay, Oxfam Publication, 1999

Introductory Gender Analysis & Gender Planning Training Module for UNDP Staff, Quito, Ecuador. 2001

Moser, Caroline O. N. (1989) 'Gender Planning in the Third World: Meeting Practical and Strategic Gender Needs', *World Development*, 17 (11): 1799-1825.

WARI (women's Action and Resource Initiative), *Training course on Women, Gender & Development in Southeast Asia, Course reader*, 2003