

Gender and Climate Change Adaptation Training

Training Report



Project Contact : Mr. Khamphone Mounlamai, Project Manager
Email Address : khamphonedpcd@nafri.org.la

September
2013

Table of Contents

Executive Summary	3
1. Background and Introduction	5
2. Training Objectives	5
3. Training Team	5
4. Method and Process	5
Method	5
Process	6
Lesson 01: Introduction of Participants and Training Expectation	6
Lesson 02: Group Formation and Ground Rules	6
Lesson 03: Background to Gender	6
Lesson 04: Gender Today in Lao PDR	6
Lesson 05: Sex and Gender	7
Lesson 06: Gender and Social Division of Labour	7
Lesson 07: Gender and Participation of both Men and Women	7
Lesson 08: Overview of Gender Perspective of Climate Change	8
Lesson 09: Impacts of Climate Change on Gender	8
Lesson 10: Gender-related Climate Change Adaptation	8
Lesson 11: Gender and Access to Resources for Maintaining Livelihood	8
Lesson 12: Issues and Challenges in the Gender and Climate Change Adaptation	9
Lesson 13: Identification of Stakeholders in the Climate Change Adaptation	9
Lesson 14: Gender and Climate Change Adaptation Indicators	9
Lesson 15: Reflection and Summary	9
5. Training Outcome	10
Savannakhet Province	10
Sayaboury Province	10
Distinction and Difference	11
6. Summary	11
Advantages	12
Disadvantages	12
Participants' Comments, Suggestions and Recommendations	12
Lessons Learnt	12
Annex 01	Pre-training Assessment Form
.....	13
Annex 02	Post-training Assessment Form (Evaluation)
.....	14
Annex 03	Training Agenda
.....	16
Annex 04	Facilitator's Note
.....	18
Annex 05	Handouts
.....	42
Handout 01 Historical Development of Gender	42
Handout 02 Some International Treaties, Laws and Regulations	43
Handout 03 Sex-Gender Differences	45
Handout 04 Gender and Social Division of Labour	46
Handout 05 Steps and Types of Gender and Participation	48
Handout 06 Participatory Gender Mainstreaming Approach	50

Handout 07	Overview of Climate Change Adaptation	52
Handout 08	Risks in Climate Change	54
Handout 09	Gender Impacts of Climate Change.....	55
Handout 10	Access to Resource and Adaptation.....	57
Handout 11	Initial Analysis of Direct and Indirect Impacts of Climate Change on Gender.	58
Handout 12	Identification of Gender Indicators.....	59
Handout 13	Activity Print-out: Gender or Sex?	60

Executive Summary

Gender and Climate Change Adaptation trainings were done in two provinces. The total training is 4 days. Between 06 – 09 August 2013, the training was conducted at the meeting hall of the Provincial Department of Agriculture and Forestry, in Kaison Phomvihan District, Savannakhet Province, with the total participants of 45 people (35 women). The second training was implemented between 13 – 16 August 2013 at a meeting room of the Provincial Department of Agriculture and Forestry, Sayaboury District, Sayaboury, with the total participants of 43 people (26 women).

There are 15 lessons divided into 3 main parts including introduction to gender and the concepts of gender, climate change and climate change adaptation and gender related impacts in climate change adaptation. The lessons are designed for participatory method. They encourage participants to be active and engage in discussions and experience sharing with one another.

The training outcome is very satisfactory. Participants actively involve in the training activities and discussion. They contribute their knowledge and real-life lessons from their experiences. This helps the training went well. However, the participants in Savannakhet think that gender is about women, which contributed to very high number of female participants. In Sayaboury, one disadvantage is the small training venue.

The first part of the training is about gender. This to the majority of participants in both provinces (63% in Savannakhet and 76% in Sayaboury) have never had proper trainings on gender and/or climate change. This contributes to the difficulties of discussion, experience-sharing, and contextualization of gender in climate change adaptation in the second and third part of the training.

In Sayaboury province, some of the training games and activities could not be done due to limited space of the training venue. However, a few alternative activities were put in place to help the participants discuss and understand the lessons.

In general, participants contribute to the training actively. They share real-life experiences that relate to climate change and gender with one another. The training materials are easy for them to understand and follow with the training process. However, the weak points about the training are that the participants need to be well-informed about the purposes of the training and who should participate in the training. The second point is that the training venue needs to be booked ahead and suitable for the participants to work on discussions, games and activities. The last point is that participants need to know and understand about climate change and climate change adaptation prior to the training.

For most participants, the training was their first time, especially on the topic of gender. Saying this, most participants understand better about gender and climate change adaptation after the training. They thought that the lessons could be applied in both their domestic/household areas and work environment. There should be more training on gender and gender related to other areas of climate change and climate change adaptation.

It is highly recommended that for next training participants need to be clearly identified and informed prior to the training. The training venue needs to be suitable to the training contents and contexts, especially the games and activities that are not for only energizing participants but also to let them conceptualize and absorb the lessons. More importantly, building basic knowledge and understanding of climate change and climate change adaptation to participants prior to GCCA is a must. Without this knowledge, the participants will not be able to contribute and/or share much of their experiences in the training, especially the topics on impacts of climate change on gender and gender consideration while planning climate change adaptation strategies.

1. Background and Introduction

Climate change is a global phenomenon that affects wellbeing of all nations. Climate change is new to human race and its impacts cause a lot of damages to social and economic wellbeing. Lao PDR is one country that faces with many impacts from the climate change including severe droughts and floods. Especially, climate change has put risks to agricultural production and hence food security.

Improving the Resilience of Agriculture Sector to Climate Change (IRAS) has initiated many capacity building programs to help both local farmers, local authorities up to provincial and national levels to be aware of the impacts of climate change and how they can adapt to the changes and climate change impacts. One of the most important issues in the climate change adaptation program is gender and, therefore, Gender and Climate Change Adaptation (GCCA) training program is implemented in two project target provinces: Savannakhet and Sayaboury.

The GCCA training is a necessary activity to strengthen local sectors to know and understand the gender elements in the climate change adaptation environments. GCCA is to help provincial and district authorities to be more aware of gender, its functions and impacts on climate change adaptation.

2. Training Objectives

- The main aim of the Gender and Climate Change Adaptation Training is to create gender awareness and sensitivity among local partners and implementers. Specific objectives of this training include:
- To enhance the understanding of the relationship between gender and climate change, gender and climate change adaptation and climate change impacts on gender.
- To build capacity of training participants on gender awareness in climate change adaptation and apply gender equality and equity in project activities and in their work.
- To build in gender mainstreaming elements in the climate change adaptation/mitigation strategies, especially IRAS project implementing strategy.
- To help participants be aware of gender equality and equity in their work on climate change and climate change adaptation.



Picture 01: Workshop Chair is introducing himself to the participants.

3. Training Team

In the GCCA, there are 4 people in the training team. The team comprises of one (1) team lead from IRAS, two (2) assistants from IRAS (one person for the training in Savannakhet province and the other is for Sayaboury province), and one (1) trainer-facilitator from Agro-Forestry Development Consultant Co. Ltd. (AFC). The team members are:

- | | |
|-------------------------------|-------|
| 1. Mrs. Dalavanh Vongsakhone | IRAS |
| 2. Mr. Kansam Latthanhot | AFC |
| 3. Mr. Lee Sichamphone | NAFRI |
| 4. Mrs. Siliphone Thongpasong | NAFRI |

4. Method and Process

Method

The main training method is participatory adult-learning that focuses on participants' experiences and contribution to each training topic and/or module. Participants are encouraged bring in work-life experience and share their knowledge, understanding and other experiences with other participants in the training room.

Another method used in the training is activity-based with minimal uses of theories and/or long-explained description and/or texts. Participants work on practical exercises, games and activities with group discussions. All of them are encouraged to take turns presenting the outcomes of their discussion to other participants. Other participants are also encouraged to question the presentations and contribute to fulfill gaps in the presentations/discussions.

Process

The training lasts for 4 days (see Training Agenda attached in the Appendix). Each day, participants are encouraged to participate actively by sharing their real-life experiences about gender, climate change and climate change adaptation. The list of topics or modules are outlined and explained below:

Lesson 01: Introduction of Participants and Training Expectation

This is the first step in the training, which is important for participants to get to know briefly about each other. They first know each participant's name, organization, and their expectations from the training. The main objectives of this lesson are:

- to know briefly about each other.
- to reduce shyness and build confidence to speak in front of each other.
- to provide their expectation from the training.

The participants play a throw-the-ball game. They are asked to throw the ball to the one they would like to know his/her name and brief information. A tape will mark the one who drops the ball and these people need to contribute to the training by singing songs or telling a funny joke.

Lesson 02: Group Formation and Ground Rules

After participants introduce themselves to each other, they are asked to form a group. Forming participants into small groups help them sharing knowledge and experiences with one another more conveniently. Also, each group is assigned tasks in the training such as timekeepers, reporters, and rules keepers. Each group takes turns to be responsible for the tasks throughout the four days. The main objectives of groups are:

- to discuss and share knowledge and experience.
- to be able to participate in games and activities easier.
- to have a small platform to increase participants' contribution of their knowledge and understanding.

In this activity, participants form a group of 4 to 6 people. Each group needs to identify 3 people: group lead, timekeepers and rule keepers. The rest of the team is members. After the groups are formed, the participants are asked about what ground rules they need to have in the training. The ground rules cover the time they need to come into the training, the rules about mobile phones usages and paying attention to the speakers.

Lesson 03: Background to Gender

Understanding the background and/or the development of gender is very important for participants to understand and be aware of gender and gender in climate change adaptation. The participants need to know and understand correctly that gender is not natural condition of human society, but it is a socio-cultural and historical development within human society. In which, it differs from one culture to another. The main objectives of this lesson includes:

- To know and understand the development of gender and its concepts.
- To be aware that gender is socially constructed within particular society and/or socio-culture.
- To be able to identify the basic difference between sex and gender.

In this lesson, participants started to realize that gender is a historical and social constructed. Gender has developed for many years and the roles of men and women are defined by society, its traditions and cultural practices. This information and knowledge are very new to participants and therefore they actively listen and discuss among themselves in groups. The participants realized that they have limited knowledge about gender prior to the training.

Lesson 04: Gender Today in Lao PDR

Today, in Lao PDR, gender is a crucial part of social economic development and culture. Gender is relevant to all sectors in development arena. To know and understand well about gender and gender issues and policies and/or be sensitive to gender can help implementing development projects better and more suitable with national social and economic



Picture 02: Participants are writing their names in their groups.

development plan and the millennium development goals. The key objectives of this lesson are:

- To know and understand the roles and functions of a few main organizations that work mainly on gender and gender issues.
- To be aware of gender tools such as laws, regulations and other agreements at national and international levels.
- To understand briefly about the process and progress of gender in Laos.

Lesson 05: Sex and Gender

Many people do not understand the difference between sex and gender. Worse, many people use the word gender as a task for women to work on in the development practices. Therefore, participants need to understand clearly about the difference between sex, which is natural selection, and gender, which is socially constructed. Hence, the participants will understand better about the role of gender in climate change adaptation.

In this lesson, participants are asked to identify and list everyday household activities that belong to men's and/or women's responsibility. They also practice exercise on which sayings belong to 'sex' category and which sayings belong to 'gender' category (See appendix). The objectives of this lesson are:

- To understand the difference between sex and gender.
- To be able to identify gender elements in climate change adaptation and other gender-related activities.
- To be aware and sensitive to gender when implementing project activities and other tasks in participants' everyday work.

Lesson 06: Gender and Social Division of Labour

In all societies, men and women have been given different roles in the area of work. Different cultures assign different roles to men and women. Learning and understand this difference helps participants understand potential impacts of climate change on men and women, both directly and indirectly, and how both sexes can adapt to climate change.

In this lesson, participants play a game called 'I agree'. The facilitator announce a statement related to gender and then participants need to decide if they agree with the statement or not. If they agree, they go to one corner of the room. If they do not agree, they go to the other corner. After each statement, the participants need to give reasons why they agree and why they do not agree, and very often, they have a small debate. In this lesson, participants learn:

- Basic concept and understanding about gender division of labour.
- Discuss and sharing knowledge and experiences about roles and responsibilities of men and women in domestic work, household work, economic and income generation, social and politic areas.
- Build understanding of the different impacts on both men and women that will be used in the next lessons.

Lesson 07: Gender and Participation of both Men and Women

For gender, participation means both men and women participate in all areas of work starting from planning to implementing and being responsible for the outcomes, both mistakes, failures and benefits are share equally among both sexes. However, in practice, the understanding of participation is different among men and women. Due to the division of labour, participants discuss about the gender participation, which is often minimal and not clear about where and when men should participate in women activities, and vice versa. Participants learn about the 5 participations: thinking and planning, decision-making, implementing, share responsibility and mutual benefits. The objectives of this lesson are:

- To learn about gender participation in climate change adaptation.
- To know and understand about gender participatory approach.



Picture 03: A participant is presenting the differences of men and women

- For participants to be able to mainstreaming gender into their work, especially the climate change adaptation.

Lesson 08: Overview of Gender Perspective of Climate Change

Theories of Climate Change Adaptation varies but in general it is about a reduction of risks while improving community capacity and resilience and mostly for those who rely on natural resources for their livelihood such as rain-fed rice farmers, fishers and NTFPs collectors. This lesson explains about community social economic risks and impacts of climate change on community wellbeing and family livelihood. The objectives of this lesson include:

- To know and understand the general overview and concepts of climate change and climate change adaptation.
- To be able to identify and anticipate risks and issues about climate change.
- To be able to identify gender-related issues in climate change.



Picture 04: Group Discussion on the roles of men and women and impacts of climate change

Lesson 09: Impacts of Climate Change on Gender

There are many impacts of climate change on communities and factors that intensify the impacts are different depending on the nature of climate conditions, local geography and community livelihood. In Gender, the roles and responsibilities of women and men are different and therefore climate change affect women and men differently, dependent on socio-cultural circumstances of the locals.

This lesson emphasizes on the impacts of climate change of food security. Most of the time, women are responsible for food and therefore, the impacts of climate change on them are more direct. This makes women more vulnerable than men. The objectives of this lesson include:

- To learn about the possible impacts of climate change on men and women.
- To understand why it is important to identify gender differences and be ready about climate change adaptation.

Lesson 10: Gender-related Climate Change Adaptation

Gender is one factor affecting the ability of community to adapt to climate change. Women and men play different roles and have different social, political and economic positions in society. They have different responsibility and hence different impacts, capacity, resources and ability to adapt to climate change. This lesson outlines direct and indirect impacts of climate change on women and men and how they cope with and adapt to climate change. The key objectives of this lesson include:

- To understand the different adaptation method applied by women and men when facing impacts of climate change.
- To know and understand the importance of the analysis of different strategies used by women and men when supporting local communities on climate change adaptation.

Lesson 11: Gender and Access to Resources for Maintaining Livelihood

Sustainable access to natural resources is a critical factor for rural community livelihood. In this, women and men have different advantages and limitations affected by socio-cultural and traditional practices. To understand Climate change adaptation of both sexes is necessary to identify power relation in the decision making mechanism of local community, especially on who can get to access the limited resources. In many cases, men can access much more conveniently due to their physical and local tradition. In this lesson, participants learn about resources used by women and men. The objectives of the lesson are:

- To understand the different accesses to resources between women and men.
- To identify the impacts of climate change on natural resources and the risks women and men have to face and how to adapt to the situation.

Lesson 12: Issues and Challenges in the Gender and Climate Change Adaptation

In this lesson, participants need to analyze issues related to climate change and direct and indirect impacts on gender (impacts on men and women). They need to discuss in group and present their analysis. Participants play a farming game. In this game, participants form a team of two people and decide to plant crops in each season. The crops include rice, maize and cassava. There are 6 climate conditions:

1. Severe drought when no produces can be harvested.
2. Normal drought when only maize can be harvested.
3. Good climate when rice and maize can be harvest double, but normal harvest for cassava.
4. Good climate when rice and cassava can be harvest double, but normal harvest for maize.
5. Normal Flood when only rice can be harvested.
6. Severe Flood when no produce can be harvested.

In each season, one volunteer will make a draw to see which number they get. This lesson aims to help participants:

- Be aware of uncertainty of climate conditions.
- Acquire basic tool to analyze climate change impacts on gender and the different approaches taken by men and women to adapt to the change.
- Understand risks associated with different approaches taken by both sexes and what are the risk mitigation methods they can use.



Picture 05: A participant is presenting indicators of gender in the climate change adaptation.

Lesson 13: Identification of Stakeholders in the Climate Change Adaptation

Identifying stakeholders involved in the gender and climate change adaptation is very important in the implementation of climate change adaptation projects and climate change adaptation strategies at national level. Each stakeholder needs to be sure and clear about their roles and responsibilities and their technical and/or financial contribution to the adaptation. This multi-stakeholder partnership approach needs mutual understanding among and between each partner organization. The objectives of this lesson is for participants to:

- Learn about each stakeholder's roles and responsibility.
- Be able to identify main partner organizations who work in the climate change adaptation.
- Be able to identify rights, roles and responsibility of each stakeholder.

Participants play a making-plane game. Each group need to make paper planes, 5 big planes at A4 size and 10 small planes at ½ A4 size. They need to form a plan and divide roles and responsibility for each member in the team. This game helps them understand the importance of teamwork and how each stakeholder contribute to the same goal.

Lesson 14: Gender and Climate Change Adaptation Indicators

In this lesson, participants need to be clear about the gender indicators in the climate change adaptation project and/or gender elements in the IRAS project. Participants are asked to identify indicators and how they monitor if the goal of the project. They need to be sure that the indicators tell them about the progress of the project and what indicators they need. The indicators include both outcome indicators (the immediate outcomes of the project or each activity) and impact indicators (the long-term impacts after project activities or the end of the project). The objective of this activity is for participants to:

- Be able to identify project or activity success indicators.
- Be able to come up with a plan to monitor the gender elements in the project and project activities.

Lesson 15: Reflection and Summary

This lesson is to sum up all the topics and activities done in the training. Participants are asked to review what they have learnt and what they need for more explanation. After this, they are given training evaluation form to fill and to comment on each topic (see Training Outcome section).

5. Training Outcome

Savannakhet Province

Before the training session starts, participants were asked to complete a pre-training assessment. This is to identify how much they know about climate change adaptation, their participation in previous trainings related to gender, climate change and climate change adaptation.

It is found that 63% of the participants have never participated in any training related to climate change, climate change adaptation and gender topics. About 30% of the participants used to be in both climate changes related trainings and gender trainings.

When asked about how they might be able to use gender in climate change adaptation, participants answered in very general. They said this training would help them in the planning and implementation of their work and to make their work more gender-sensitive. However, it was clearer that all participants do not understand much about gender. They mostly relate gender to women, which is common misunderstanding.

In the training, the total number of people participating in GCCA training in Savannakhet province is 45 people (35 female). The reason for having high female participants (78%) is that the provincial and district project officials and IRAS staff misunderstand that the training topic is about gender and therefore it is about women. This is one reason why they need to understand the correct concept of gender and how they can apply to their everyday work.

Participants actively involve in the training and express their ideas, sharing their experiences about gender issues. However, because they do not have much experience on the gender and gender-related issues, many of them find it difficult to relate gender to their work and especially climate change adaptation. With participatory training that encourages thinking, discussion and sharing of experiences, participants are able to draw out real-life examples in their districts and make linkages to gender and climate change.

In response to the lessons in the training, participants have limited understanding of gender issues. They mostly referred to the presence of women and men in a meeting, workshop and or activities. They do not have full understanding about gender, gender division of labour, gender participation and involvement and/or gender violence. After the first part of the training, participants started to know and understand the difference between **Gender and Sex**. Hence, on the lessons about gender, most participants (72% to 80%) think that they understand well about gender after the training while a few participants (4% to 12%) think they have very well understanding about gender after the training.

On climate change linked with gender, since the majority of the participants (63%) never receive any form of training on climate change, climate change issues and/or climate change adaptation, about 43% of the participants feel that they understand little about gender issues in climate change adaptation. This is because climate change topics are very new to them and this training is for most participants their first time to learn about climate change, gender and gender issues in climate change.

After the training, participants were asked to evaluate their understanding of the topics, the training organization and to provide their suggestions on the training. In general, the overall outcome of the training is satisfactory for the participants. One of the indicators is that participants begin to realize that what they used to know about gender was somehow mistaken. They realized that there is a historical and societal element that influence the construction of socio-cultural practices and therefore gender in many societies. This means that they start to be sensitive towards gender.

In Savannakhet in general, to the participants, the training objective is clear, the agenda is well prepared and 84% out of the total participants think that games and activities in the training are suitable with the topics and help them learn a lot. Almost all (95%) participants think that the trainer prepared training materials very well and almost 90% think that the facilitation helped the learning go smoothly. Others including coffee break, training venue and accommodation for participants from district are well prepared by the training assistants and IRAS staff.

Sayaboury Province

In Sayaboury, more than one third of the participants (76%) have never had training on gender and about 67% never participate in climate change related training. Unlike participants in Savannakhet province, none of the participants in Sayaboury province has participated in both gender

training and climate change training. In the pre-assessment, participants think that understanding gender and its issues in climate change adaptation will help much in their work. They expect to learn about roles and responsibilities of men and women in the climate change adaptation work.

Unlike participants in Savannakhet province, participants in Sayaboury province are more equal in the ratio between men and women. The total participants in Sayaboury training are 43 people. In this, 17 people (40%) out of them are men. This is because Sayaboury was informed about the number of male and female participants after training team learnt about Savannakhet male-female participation. It is suspected that if they are not informed about the ratio of male and female participants, the outcome of female participants might be a lot higher.

Participants in Sayaboury were as active as participants in Savannakhet. However, unfortunately, the training venue in Sayaboury was a lot smaller. This made it difficult for participants to move around when practicing activities and games. Saying this, however, participants engaged actively in group discussion, experience sharing, presentation of discussion outcomes and providing their experiences during discussions.

On gender topics, a little more than half of the participants (55%) understand well about gender. The lessons on the difference between sex and gender and gender participation receive highest satisfactory rate (30% very well understanding and 65% well understanding). This is because they start to realize the distinctions between sex (physical) and gender (socially constructed). Especially, representatives from Lao Women Union said that this is the first time they fully participate in the discussion about men-women, sex and gender and specifically gender division of labour. Previously, gender awareness was done in a lecture, one-way communication mode without much discussion and/or experience sharing with facilitators.

On the lessons on climate changes and gender in climate change adaptation, most participant understand the topics, but some of them (40%) think they feel they need more detailed explanation on the impacts of climate change on people's livelihoods. More than half of the participants, about 80%, have never had trainings on climate change. This gives rise to some confusions and misconceptions about gender and climate change during the training because most of them have never had climate change and/or climate change adaptation training prior to this GCCA training.

All Participants think that the training objectives are clear and the agenda is easy to understand and follow. The majority of the participants (65%) view the trainer explained lessons very clear while about one third (30%) think that the trainer has not answered participants' questions clear enough. Due to the small training venue, some participants (43%) think that the training venue is not suitable. However, the training materials and coffee breaks are well prepared.

Distinction and Difference

In regards to the GCCA trainings in both provinces, it is observed that participants in Sayaboury province have better understanding of the issues of climate change and the knowledge of gender more than participants in Savannakhet province. This can be because the majority of participants in Sayaboury province received trainings on gender or climate change while less than a quarter (23%) of the participants in Savannakhet received the trainings before GCCA.

In Sayaboury, due to the limited space of the training venue, a few games and activities were not implemented. These games and activities are important for conceptualizing the contents of the training and to have a discussion among the groups in the training. However, alternative activities had to put in place for participants to discuss.

At the level of each lesson, male participants in Savannakhet province were more active than male participants in Sayaboury province. Noticeably, male participants in Sayaboury province are technical staff while a few male participants in Savannakhet are in the management positions. Therefore, the level of discussion is very different in each lesson. In Savannakhet, the discussion was livelier and participants contributed their ideas and experiences more than participants in Sayaboury.

6. Summary

The training outcome is very satisfactory. Participants actively involve in the training activities and discussion. They contribute their knowledge and real-life lessons from their experiences. This helps the training went well.

However, the participants in Savannakhet think that gender is about women, which contributed to very high number of female participants. In Sayaboury, one disadvantage is the small training venue.

Advantages

- Participants contribute actively in the training.
- Lunches are provided. This helps participants come to training on time.
- Training materials are ready and easy for participants to understand.

Disadvantages

- Savannakhet participants have not been informed well about the equal participation between men and women.
- The training venue in Sayaboury is too small. Some games and activities could not be done to fulfill and/or reinforce participants' understanding of the topics.
- The majority of the participants did not know and have never participated in the climate change and/or climate change adaptation trainings. This creates a gap between participants who have been trained on the topics. Therefore, a few of them have advantages to understand and be able to link between gender and climate change better.

Participants' Comments, Suggestions and Recommendations

- It is the first time for most of the participants to participate in training on gender and some of them think the training is very important for their work and official duties.
- Many lessons can be applied in work, life and other projects. Especially the gender elements in the division of labor, which can apply to workplace environments.
- The knowledge and information gained here should be disseminated in both communities and workplaces.
- There should be more training related on gender like this in other agricultural and forestry areas.
- Before the training, stakeholders and/or participants should be clearly identified as well as their sex if it is about gender.

Lessons Learnt

- Participants need to be clearly identified prior to the training.
- Participants need to have basic knowledge and understanding about the climate change issues and climate change adaptation before attending GCCA.
- Training room needs to be larger and suitable for games and activities for Sayaboury province.

Annex 01 Pre-training Assessment Form

ແບບຟອມປະເມີນຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ອນການຝຶກອົບຮົມ

ບົດບາດຍິງ-ຊາຍກັບການປັບໃຫ້ເຂົ້າກັບການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດ

1. ເພດ: ☐ ຊາຍ ☐ ຍິງ

2. ອາຍຸ: _____

3. ອາຊີບປະຈຸບັນ: _____

4. ຕຳແໜ່ງ: _____

5. ອົງການຈັດຕັ້ງ/ໜ່ວຍງານ: _____

6. ຜ່ານມາທ່ານເຄີຍຝຶກອົບຮົມ

ກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍບໍ່? ☐ ເຄີຍ ☐ ບໍ່ເຄີຍ

ຖ້າເຄີຍຝຶກ ທ່ານໄດ້ຝຶກຫົວຂໍ້ໃດແດ່? ☐ ເພດ ແລະ ບົດບາດ

☐ ການພັດທະນາບົດບາດຍິງ-ຊາຍ

☐ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການແບ່ງງານໃນສັງຄົມ

☐ ຮູບແບບການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ

☐ ວິທີການສົ່ງເສີມການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ

7. ຜ່ານມາທ່ານເຄີຍຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບ

ການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດບໍ່? ☐ ເຄີຍ ☐ ບໍ່ເຄີຍ

ຖ້າເຄີຍຝຶກ ທ່ານໄດ້ຝຶກຫົວຂໍ້ໃດແດ່? ☐ ສາຍເຫດຂອງການປ່ຽນແປງສະພາບດິນຟ້າອາກາດ

☐ ຜົນກະທົບຂອງການປ່ຽນແປງສະພາບດິນຟ້າອາກາດຕໍ່ກັບບົດບາດ
ຍິງ-ຊາຍ.

☐ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງຊັບພະຍາກອນທີ່ຈຳເປັນ.

☐ ວິທີການສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການຫຼຸດຜ່ອນຄວາມສ່ຽງ

ຖ້າເຄີຍ ທ່ານຝຶກຢູ່ໃສ? ໃຜຝຶກໃຫ້? _____

ຖ້າເຄີຍ ທ່ານນຳໃຊ້ບົດຮຽນດັ່ງກ່າວແນວໃດ? _____

8. ທ່ານຄິດວ່າ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດ ມີຄວາມກ່ຽວພັນກັນແນວໃດ?

9. ທ່ານຄິດວ່າ ການຝຶກອົບຮົມຄັ້ງນີ້ ຈະຊ່ວຍວຽກງານຂອງທ່ານໄດ້ແນວໃດ?

10. ຄຳເຫັນອື່ນໆ ແລະ ສິ່ງທີ່ທ່ານຢາກໄດ້ຈາກການຝຶກອົບຮົມ:

ຂໍຂອບໃຈ

Annex 02

Post-training Assessment Form (Evaluation)

ແບບຟອມປະເມີນການຝຶກອົບຮົມ

ບົດບາດຍິງ-ຊາຍກັບການປັບໂຕໃຫ້ເຂົ້າກັບການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດ

ເພດ:

☐ ຊາຍ

☐ ຍິງ

ວັນທີ:

____ / ____ / ____

1. ທ່ານມີຄວາມຮັບຮູ້ ແລະ ເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບແຕ່ລະຫົວຂໍ້ການຝຶກອົບຮົມແນວໃດ?

(ໃຫ້ໝາຍເຄື່ອງໝາຍ ☒ ໃສ່ຫ້ອງທີ່ທ່ານຄິດວ່າເໝາະສົມທີ່ສຸດ)

ລ/ດ	ເນື້ອໃນ ແລະ ຫົວຂໍ້ການຝຶກອົບຮົມ	ເຂົ້າໃຈ ດີຫຼາຍ	ເຂົ້າໃຈ ດີ	ເຂົ້າໃຈ ປາກາງ	ເຂົ້າໃຈ ໜ້ອຍ	ບໍ່ເຂົ້າໃຈ
1	ປະຫວັດຄວາມເປັນມາຂອງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ					
2	ວຽກງານບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນປະຈຸບັນ					
3	ເພດ ແລະ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ					
4	ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການແບ່ງງານໃນສັງຄົມ					
5	ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຍິງ-ຊາຍ					
6	ພາບລວມຂອງການປັບໂຕໃຫ້ເຂົ້າກັບການປ່ຽນ ແປງສະພາບດິນຟ້າອາກາດ					
7	ຜົນກະທົບຂອງການປ່ຽນແປງສະພາບດິນຟ້າອາ ກາດຕໍ່ກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ					
8	ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການປັບໂຕໃຫ້ເຂົ້າກັບ ການປ່ຽນແປງສະພາບດິນຟ້າອາກາດ					
9	ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງຊັບພະຍາ ກອນທີ່ຈຳເປັນຕໍ່ການດຳລົງຊີວິດ					
10	ບັນຫາບົດບາດຍິງ-ຊາຍທີ່ກ່ຽວກັບການປັບໂຕ ໃຫ້ເຂົ້າ ກັບການປ່ຽນແປງສະພາບດິນຟ້າອາກາດ					
11	ການກຳນົດພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ					
12	ການສ້າງແຜນຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ					
ຄຳເຫັນເພີ່ມ:						
ຂໍສະເໜີ:						

2. ວາລະກອງປະຊຸມ ແລະ ຈຸດປະສົງເປົ້າໝາຍຂອງກອງປະຊຸມ

ລ/ດ	ເນື້ອໃນ	ເຂົ້າໃຈ ດີຫຼາຍ	ເຂົ້າໃຈ ດີ	ເຂົ້າໃຈ ປາກາງ	ເຂົ້າໃຈ ໜ້ອຍ	ບໍ່ເຂົ້າໃຈ
1	ຈຸດປະສົງ ແລະ ເປົ້າໝາຍການຈັດກອງປະຊຸມ ມີຄວາມຊັດເຈນ ຈະແຈ້ງ					
2	ວາລະກອງປະຊຸມເຂົ້າໃຈງ່າຍ					
3	ກິດຈະກຳຕ່າງໆກ່ຽວຂ້ອງກັບເນື້ອໃນກອງປະຊຸມ					
4	ໄລຍະເວລາຂອງການຝຶກເໝາະສົມ					
ຄຳເຫັນເພີ່ມ:						

3. ຄູ່ຝຶກ ແລະ ທີມງານຜູ້ອຳນວຍຄວາມສະດວກ

ລ/ດ	ເນື້ອໃນ	ເຂົ້າໃຈ ດີຫຼາຍ	ເຂົ້າໃຈ ດີ	ເຂົ້າໃຈ ປາກາງ	ເຂົ້າໃຈ ໜ້ອຍ	ບໍ່ເຂົ້າໃຈ
1	ການອະທິບາຍເນື້ອໃນບົດຮຽນ					
2	ຄວາມຮູ້ ແລະ ວິທີການນຳສົ່ງບົດຮຽນ					
3	ການອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການປຶກສາຫາລື ແລກປ່ຽນຄຳຄິດຄຳເຫັນ					
4	ການກະກຽມບົດຮຽນ ແລະ ອຸບປະກອນ					
5	ການຕອບຄຳຖາມຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ					
ຄຳເຫັນເພີ່ມ:						

4. ອຸບປະກອນ ແລະ ສະພາບແວດລ້ອມຂອງການຝຶກອົບຮົມ

ລ/ດ	ເນື້ອໃນ	ດີຫຼາຍ	ດີ	ປາກາງ	ໜ້ອຍ	ປັບປຸງ
1	ພຽງພໍ ແລະ ກ່ຽວຂ້ອງກັບເນື້ອໃນການຝຶກອົບຮົມ					
2	ຫ້ອງປະຊຸມຝຶກອົບຮົມ					
3	ແສງສະຫວ່າງ ແລະ ອຸບປະກອນຮັບໃຊ້ໃນຫ້ອງ ປະຊຸມຝຶກອົບຮົມ					
4	ນ້ຳຊາ-ການເຟ ແລະ ອາຫານຫວ່າງ					
5	ຄວາມສະດວກຂອງທີ່ພັກ					
ຄຳເຫັນເພີ່ມ:						

Annex 03 Training Agenda

ວາລະການຝຶກອົບຮົມ

ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດ

ວັນ ແລະ ເວລາ	ກິດຈະກຳ	ຜູ້ຮັບຜິດຊອບ
ມື້ທີ 1:		
08:00 – 08:30	ລົງທະບຽນຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ	IRAS
08:30 – 09:00	ພິທີເປີດກອງປະຊຸມ	IRAS
09:00 – 09:15	ສະເໜີຄວາມຄືບໜ້າຂອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ໂຄງການ IRAS ໃນໄລຍະຜ່ານມາ ແລະ ແນະນຳຈຸດປະສົງຂອງ ການຝຶກອົບຮົມ	IRAS
09:15 – 09:45	ແນະນຳຕົນເອງ ແລະ ສະເໜີຄວາມຄາດຫວັງຂອງຜູ້ ເຂົ້າຮ່ວມ	ຄູຝຶກ ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ
09:45 – 10:00	ພັກຜ່ອນ	
10:00 – 10:45	ຈັດຕັ້ງກຸ່ມສົນທະນາ ແລະ ສ້າງລະບຽບການ ຝຶກອົບຮົມ ແລະ ປະເມີນກ່ອນການຝຶກ	ຄູຝຶກ ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ
10:45 – 11:45	ພາກທີ 1: ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ປະຫວັດຄວາມເປັນມາຂອງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ວຽກງານບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນປະຈຸບັນ.	ຄູຝຶກ
11:45 – 13:15	ພັກກິນເຂົ້າໜຽງ	
13:15 – 14:45	ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແມ່ນຫຍັງ? ເປັນວຽກງານ ຂອງໃຜ? ໃຜມີສ່ວນຮ່ວມ?	ຄູຝຶກ
14:45 – 15:00	ພັກຜ່ອນ	
15:00 – 16:15	ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການແບ່ງວຽກງານໃນ ສັງຄົມ.	ຄູຝຶກ
16:15 – 16:00	ສະຫຼຸບປະຈຳວັນ	
ມື້ທີ 2:		
08:30 – 09:45	ການມີສ່ວນຮ່ວມລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍໃນສັງຄົມ	ຄູຝຶກ
09:45 – 10:00	ພັກຜ່ອນ	
10:00 – 11:45	ພາກທີ 2: ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການປັບໂຕ ໃຫ້ເຂົ້າກັບການປັບໂຕປ່ຽນແປງສະພາບດິນຟ້າອາກາດ ພາບລວມຂອງການປັບໂຕໃຫ້ເຂົ້າກັບການປ່ຽນແປງສະພາບດິນຟ້າ	ຄູຝຶກ

	ອາກາດທີ່ມີການປ່ຽນແປງ	
11:45 – 13:15	ພັກກິນເຂົ້າທ່ຽງ	
13:15 – 14:45	ຜົນກະທົບຂອງການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດຕໍ່ກັບບົດ ບາດຍິງ-ຊາຍ	ຄູຝຶກ
14:45 – 15:00	ພັກຜ່ອນ	
15:00 – 16:15	ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການປັບໂຕໃຫ້ເຂົ້າກັບການ ປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດ	ຄູຝຶກ
16:15 – 16:30	ສະຫຼຸບປະຈຳວັນ	
ມື້ທີ 3:		
08:30 – 09:45	ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ນຳໃຊ້ຊັບ ພະຍາກອນທີ່ຈຳເປັນຕໍ່ຊີວິດການເປັນຢູ່ຂອງປະຊາຊົນ	ຄູຝຶກ
09:45 – 10:00	ພັກຜ່ອນ	
10:00 – 11:45	ບັນຫາບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນການປັບໂຕໃຫ້ເຂົ້າກັບການ ປ່ຽນແປງສະພາບດິນຟ້າອາກາດ	ຄູຝຶກ
11:45 – 13:15	ພັກກິນເຂົ້າທ່ຽງ	
13:15 – 14:45	ບັນຫາບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນການປັບໂຕໃຫ້ເຂົ້າກັບການ ປ່ຽນແປງສະພາບດິນຟ້າອາກາດ (ຕໍ່)	ຄູຝຶກ
14:45 – 15:00	ພັກຜ່ອນ	
15:00 – 16:15	ການກຳນົດພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ	ຄູຝຶກ
16:15 – 16:00	ສະຫຼຸບປະຈຳວັນ	
ມື້ທີ 4:		
08:30 – 09:45	ສ້າງແຜນຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນ ການປັບໂຕໃຫ້ເຂົ້າກັບການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດ	ຄູຝຶກ
09:45 – 10:00	ພັກຜ່ອນ	
10:00 – 11:45	ສ້າງແຜນຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນ ການປັບໂຕໃຫ້ເຂົ້າກັບການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດ(ຕໍ່).	ຄູຝຶກ
11:45 – 13:15	ພັກກິນເຂົ້າທ່ຽງ	
13:15 – 14:45	ທົບທວນຄືນ ແລະ ປະເມີນຜົນການຝຶກອົບຮົມ	ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ
14:45 – 15:00	ພັກຜ່ອນ	
15:00 – 16:30	ພິທີປິດກອງປະຊຸມ ແລະ ມອບ-ຮັບໃບຢັ້ງຢືນ	IRAS

ບົດທີ 01: ພາກແນະນຳຕົນເອງ ແລະ ສະເໜີຄວາມຄາດຫວັງ**ອະທິບາຍຫຍໍ້**

ບາດກ້າວທຳອິດໃນການຝຶກອົບຮົມມີຄວາມສຳຄັນຫຼາຍ ເປັນການເປີດຫົວເລື່ອງ ແລະ ທັງ ເປັນການແນະນຳຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມທັງໝົດ. ການແນະນຳ ສາມາດເຮັດໄດ້ຫຼາຍວິທີ ແຕ່ທີ່ສຳຄັນ ແມ່ນຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມທັງໝົດສາມາດສ້າງສາຍສຳພັນ ເບື້ອງຕົ້ນນຳກັນ ຮູ້ຈັກຊື່ ໜ້າທີ່ການງານ ແລະ ຂໍ້ມູນອື່ນໆ ເພື່ອໃຫ້ມີຄວາມລື້ງເຄີຍ ແລະ ບໍ່ເຂີນອາຍຸກັນໃນເວລາຝຶກອົບຮົມ.

ຈຸດປະສົງ:

- ເພື່ອສ້າງຄວາມລື້ງເຄີຍເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ.
- ເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນຄວາມເຂີນອາຍ ແລະ ໃຫ້ສາມາດກ້າສະແດງອອກຄຳຄິດເຫັນ.
- ເພື່ອທົບທວນຄືນຄວາມຄາດຫວັງຫຼັງຈາກສິ້ນສຸດກອງປະຊຸມຝຶກອົບຮົມ.

ຂັ້ນຕອນ ແລະ ເນື້ອໃນ

1. ຄູ່ຝຶກແນະນຳຕົນເອງກ່ອນ ສະເໜີຊື່ ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ຕົນເອງສັງກັດຢູ່ ແນະນຳກ່ຽວ ກັບວຽກງານ ແລະ ປະສົບການຂອງຕົນເອງທີ່ຜ່ານມາເພື່ອສ້າງຄວາມເຊື່ອຖື ແລະ ຄວາມໝັ້ນໃຈໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ.
2. ອະທິບາຍຈຸດປະສົງໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຮັບຮູ້ ແລະ ໃຫ້ປະຕິບັດ ກົດຈະກຳ 01.
3. ຫຼັງຈາກປະຕິບັດກົດຈະກຳແລ້ວ ໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມນຶ່ງປະຈຳບ່ອນໃຜລາວ ແລະ ແຈກຢາຍ ບັດຄຳ ແລະ ບົກເຟີດ ໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມທຸກຄົນ.
4. ຄູ່ຝຶກອະທິບາຍວ່າ: ໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຂຽນຄວາມຄາດຫວັງຂອງຕົນເອງ ກ່ຽວກັບການມາ ຝຶກອົບຮົມຄັ້ງນີ້ໃສ່ບັດຄຳ ໃຫ້ຂຽນ 1 ຄວາມຄາດຫວັງຕໍ່ 1 ບັດ. ຄວາມຄາດຫວັງດັ່ງ ກ່າວ ອາດຈະແມ່ນບົດຮຽນທີ່ຕ້ອງການຮຽນຮູ້ຈາກການຝຶກອົບຮົມທາງດ້ານວິຊາການ, ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ອື່ນໆ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຫົວຂໍ້ຂອງການຝຶກ ອົບຮົມ.
5. ຄູ່ຝຶກເກັບບັດຄຳຈາກຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ ແລ້ວຕິດໃສ່ເຈ້ຍແຜ່ນໃຫຍ່ ໂດຍໃຫ້ຈັດເປັນໝວດ ແລະ ໃຫ້ແຍກຄວາມຄາດຫວັງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຫົວຂໍ້ກອງປະຊຸມອອກຕ່າງຫາກ. ຄູ່ຝຶກ ຄວນອະທິບາຍໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຮັບຮູ້ວ່າ ຄວາມຄາດຫວັງດັ່ງກ່າວທີ່ແຍກອອກຕ່າງຫາກ ບໍ່ສາມາດຕອບສະໜອງໃນກອງປະຊຸມດັ່ງກ່າວນີ້ໄດ້.

ກິດຈະກຳ 01: ໂຍນໝາກບານ

ຈຸດປະສົງ: ເພື່ອໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມແນະນຳຕົນເອງແບບສ້າງສັນ ມ່ວນຊື່ນ ແລະ ເປັນກັນເອງ ແລະ ເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນຄວາມເຂັມອາຍຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ.

ຂັ້ນຕອນກິດຈະກຳ:

1. ຈັດທີ່ປະຊຸມໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຍືນເປັນຮູບວົງມົນ (ສາມາດສ້າງໃຫ້ມີກິດຈະກຳໃດໜຶ່ງ ເຊັ່ນ: ຮ້ອງເພງຮ່ວມກັນ, ອອກກຳລັງກາຍ ແລະ ອື່ນໆ). ຖ້າທີ່ປະຊຸມບໍ່ອຳນວຍກໍ່ສາ ມາດໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຍືນຢູ່ກັບທີ່ກໍ່ໄດ້.
2. ຄູ່ຝຶກອະທິບາຍວ່າ:
 - a. ຄູ່ຝຶກຈະໂຍກໝາກບານນ້ອຍໃຫ້.
 - b. ຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບໝາກບານນ້ອຍ ຕ້ອງສະເໜີຊື່ ແລະ ນາມສະກຸນຂອງໂຕເອງ ພ້ອມ ທັງແນະນຳໃຫ້ທີ່ປະຊຸມຮູ້ວ່າຕົນເອງມາຈາກພາກສ່ວນໃດ, ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບ ຫຍັງ ແລະ ພ້ອມທັງກິດຈະກຳຍາມຫວ່າງ ແລະ ອື່ນໆ.
 - c. ຫຼັງຈາກສະເໜີແລ້ວ ໃຫ້ໂຍນໝາກບານນ້ອຍໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຄົນຕໍ່ໄປ (ປະຕິ ບັດຈົນຄົບໝົດທຸກຄົນໃນທີ່ປະຊຸມ).
 - d. ຖ້າຜູ້ໃດຮັບບໍ່ໄດ້ ຫຼຸດມືຕົກ ໃຫ້ບັນທຶກຊື່ຜູ້ກ່ຽວໄວ້ ເພື່ອໃຫ້ຜູ້ກ່ຽວນຳພາສ້າງ ບັນຍາກາດ.
3. ຫຼັງຈາກສະເໜີໝົດທຸກຄົນແລ້ວ ໃຫ້ຜູ້ທີ່ຮັບໝາກບານບໍ່ໄດ້ສ້າງບັນຍາກາດ ໂດຍການ ຮ້ອງເພງ ພ້ອມ ຫຼື ເລົ່ານິທານຊວນຫົວ. ຫຼື ຮັກສາໄວ້ໃຫ້ສ້າງບັນຍາກາດໃນການຝຶກ ອົບຮົມໃນຂັ້ນຕໍ່ໄປ.

ບົດທີ 02: ຈັດຕັ້ງກຸ່ມສິນທະນາ ແລະ ສ້າງລະບຽບ ແລະ ປະເມີນກ່ອນການຝຶກອົບຮົມ

ອະທິບາຍຫຍໍ້:

ການຈັດຕັ້ງກຸ່ມກໍ່ເພື່ອໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໄດ້ສິນທະນາແລກປ່ຽນຄວາມຮູ້ ແລະ ປະສົບການເຊິ່ງ ກັນ ແລະ ກັນ ແລະ ເພື່ອໃຫ້ມີການຕິດຕາມສະຫຼຸບລາຍງານ ແລະ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ເວລາ ແລະ ການປະຕິບັດກົດລະບຽບໃນການຝຶກອົບຮົມ. ການປະເມີນກ່ອນການຝຶກ ກໍ່ ເພື່ອຢັ້ງຢືນແນວຄິດ ຄວາມຮູ້ ຄວາມເຂົ້າໃຈຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ ແລະ ເພື່ອປຽບທຽບກັບຜົນ ໄດ້ຮັບຫຼັງການຝຶກອົບຮົມ.

ຈຸດປະສົງ:

- ເພື່ອໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມມີກຸ່ມສິນທະນາແລກປ່ຽນບົດຮຽນ ແລະ ປະຕິບັດກົດຈະກຳຮ່ວມ ກັນໃນການຝຶກອົບຮົມ.
- ເພື່ອໃຫ້ມີຄວາມເປັນລະບຽບໃນການຝຶກອົບຮົມ.
- ເພື່ອສ້າງໃຫ້ມີກຸ່ມຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ຜູ້ຮັບຜິດຊອບລາຍງານປະຈຳວັນ.

ຂັ້ນຕອນ ແລະ ເນື້ອໃນ

1. ກ່ອນອື່ນໝົດ ສະເໜີໃຫ້ທີ່ປະຊຸມທັງໝົດຄົ້ນຄວ້າລະບຽບທີ່ຈະຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ເຊິ່ງມີ ຫົວຂໍ້ດັ່ງລຸ່ມນີ້:
 - a. ການປະຕິບັດເວລາ (ຕົວຢ່າງ: ມາຊ້າຍເກີນ 5 ນາທີ)
 - b. ການນຳໃຊ້ມືຖື (ຕົວຢ່າງ: ໃຫ້ປິດສຽງ ແລະ ເປີດລະບົບສັນ)
 - c. ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງທຸກຄົນ (ຕົວຢ່າງ: ໃຫ້ກຽດຜູ້ທີ່ກຳລັງເວົ້າ/ສະເໜີ)
 - d. ຖ້າມີການຜິດລະບຽບດັ່ງກ່າວ ອາດໃຫ້ປະຕິບັດວິໄນໂດຍໃຫ້ສ້າງບັນຍາກາດ ເຊັ່ນ: ຮ້ອງເພງ, ຟ້ອນ, ລຳ, ເລົ່ານິທານຊວນຫົວ, ນຳພາເຮັດກົດຈະກຳ, ໆລໆ.
2. ຫຼັງຈາກທີ່ປະຊຸມເປັນເອກະພາບກັນກ່ຽວກັບລະບຽບແລ້ວໃຫ້ທີ່ປະຊຸມຈັດເປັນກຸ່ມ (ກົດຈະກຳທີ 02: ໝູ່ຢູ່ໃສ) ໂດຍນຳໃຊ້ເງື່ອນໄຂຕ່າງໆດັ່ງລຸ່ມນີ້:
 - ຈັດໃຫ້ແຕ່ລະກຸ່ມມີທັງຍິງ ແລະ ຊາຍປົນກັນ;
 - ໃຫ້ແຕ່ລະຂະແໜງການ ຫຼືພາກສ່ວນດຽວກັນ ແຍກກັນຢູ່ຄົນລະກຸ່ມ;
 - ກຸ່ມໜຶ່ງໃຫ້ມີປະມານ 4 – 6 ຄົນ;
 - ໃຫ້ແຕ່ລະກຸ່ມຈັດຕັ້ງຫົວໜ້າກຸ່ມ
3. ແຕ້ມຕາງຕະລາງກຸ່ມໃສ່ເຈ້ຍແຜ່ນໃຫຍ່.
4. ຫຼັງຈາກຈັດກຸ່ມແລ້ວ ໃຫ້ຂັດເລືອກກຸ່ມສິດເວນປະຈຳວັນ ເພື່ອ:
 - ສະຫຼຸບລາຍງານການຝຶກອົບຮົມປະຈຳວັນ;
 - ຕິດຕາມການປະຕິບັດເວລາ ແລະ ລະບຽບຂອງການຝຶກອົບຮົມ;

ກິດຈະກຳ 02:

ໝູ່ຢູ່ໃສ

ຈຸດປະສົງ

- ເພື່ອສ້າງໃຫ້ມີກຸ່ມສົນທະນາໃນການຝຶກອົບຮົມ.
- ເພື່ອສ້າງບັນຍາກາດມ່ວນຊື່ນ ເປັນກັນເອງ ແລະ ໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມລົງເຄີຍກັນຫຼາຍຂຶ້ນ.

ຂັ້ນຕອນ

1. ກະກຽມໂດຍການແຕ້ມຕາງຕະລາງກຸ່ມໃສ່ເຈ້ຍແຜ່ນໃຫຍ່ (ປະມານ 4 – 5 ກຸ່ມ ແລ້ວ ແຕ່ຈຳນວນຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຕົວຈິງ) ແລະ ຕັດບັດຄຳໃຫ້ເປັນແຜ່ນນ້ອຍ ຫຼາຍສີ ຫຼາຍແຜ່ນ ຕາມຈຳນວນຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ.
2. ຫຼັງຈາກນັ້ນໃຫ້ຂຽນລາຍການໂຕສັດໃສ່ແຜ່ນເຈ້ຍດັ່ງກ່າວເຊັ່ນ: ເປັດ, ຊ້າງ, ມ້າ, ໄກ່, ນົກ, ໆລໆ. ຫຼັງຈາກນັ້ນກໍ່ພັບໄວ້ ແລະ ເກັບໃສ່ກັບເຈ້ຍເພື່ອໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຈົກສະຫຼາກ.
3. ໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຢືນເປັນຮູບວົງມົນ ແລະ ອະທິບາຍວິທີເຮັດກິດຈະກຳວ່າ: ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ ຕ້ອງຊອກຫາໝູ່ເພື່ອນຂອງຕົນເອງ ໂດຍການໃຊ້ສຽງສັດ! ສຽງສັດດຽວກັນໃຫ້ໂຮມໂຕ ເຂົ້າຫາກັນ ແລະ ຢືນເປັນກຸ່ມ. ຫ້າມບໍ່ໃຫ້ເວົ້າພາສາຄົນ ແລະ ບໍ່ໃຫ້ບອກຜູ້ອື່ນວ່າໂຕ ເອງໄດ້ສັດຫຍັງ.
4. ໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຈົກສະຫຼາກ ແຕ່ບໍ່ໃຫ້ເປີດເບິ່ງເທື່ອ. ຫຼັງຈາກທຸກຄົນຈົກສະຫຼາກໄດ້ຄົບ ແລ້ວ ໃຫ້ເປີດເບິ່ງພ້ອມກັນ (ເຕືອນວ່າບໍ່ໃຫ້ບອກໃຜ ແລະ ບໍ່ໃຫ້ເວົ້າພາສາຄົນ).
5. ໃຫ້ເວລາໃນການຊອກຫາໝູ່ສັດຂອງຕົນ 2 – 3 ນາທີ ແລະ ທຸກຄົນຕ້ອງຮ້ອງເປັນສຽງ ໂຕສັດທີ່ຕົນເອງຈົກສະຫຼາກໄດ້ ຈົນກວ່າຈະຮວມກຸ່ມໄດ້.

ພາກທີ 1: ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ

ບົດທີ 03: ປະຫວັດຄວາມເປັນມາຂອງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ

ອະທິບາຍຫຍໍ້

ການຮັບຮູ້ ແລະ ເຂົ້າໃຈແຈ້ງກ່ຽວກັບປະຫວັດຄວາມເປັນມາມີຄວາມສໍາຄັນຕໍ່ການສຶກສາ ຮຽນຮູ້ ແລະ ວິເຄາະ ກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນການປັບໂຕໃຫ້ເຂົ້າກັບການປ່ຽນແປງດິນ ພ້ອມກັບ ທັງນີ້ກໍຍ້ອນວ່າ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ບໍ່ແມ່ນການກໍານົດຂອງທຳມະຊາດ ແຕ່ ມັນແມ່ນວິວັດທະນາການຂອງສັງຄົມມະນຸດ ປະກອບກັບພື້ນຖານ ວັດທະນະທຳ.

ຈຸດປະສົງ:

- ເພື່ອສ້າງຄວາມຮູ້ ຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບ ການພັດທະນາຂອງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ.
- ເພື່ອໃຫ້ຮູ້ ແລະ ເຂົ້າໃຈແຈ້ງ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ.

ຂັ້ນຕອນ ແລະ ເນື້ອໃນ

1. ອະທິບາຍຈຸດປະສົງໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຮັບຮູ້.
2. ໃຫ້ຖາມທີ່ປະຊຸມວ່າ: “ທ່ານຄິດວ່າ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍມີຄວາມເປັນມາແນວໃດ?”
3. ຫຼັງຈາກຮັບຟັງຄໍາສະເໜີຈາກຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມແລ້ວ ໃຫ້ອະທິບາຍ (ອີງໃສ່ ເອກະສານ ແຈກຢາຍ 01).
4. ຫຼັງຈາກນັ້ນໃຫ້ສະຫຼຸບໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໄດ້ເຫັນວ່າ:
 - a. ມະນຸດປ່ຽນແປງຈາກຍຸກປະຖົມບູຮານຈົນເຖິງປະຈຸບັນ ແລະ ການພັດທະນາ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ກໍ ປ່ຽນຈາກ ການຊ່ວຍກັນລ່າເນື້ອ ເກັບຜັກຫັກໜໍ່ ກາຍມາ ເປັນການແບ່ງວຽກ ທີ່ມີຜູ້ຊາຍເປັນແຮງ ງານຕົ້ນຕໍໃນ ການທຳມາຫາກິນ ລ້ຽງ ຊີບຄອບຄົວ ແລະ ແມ່ຍິງເປັນຜູ້ເບິ່ງແຍງເຮືອນຊານທີ່ພັກອາ ໃສ.
 - b. ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ບໍ່ໄດ້ກໍານົດມາຈາກທຳມະຊາດ ແຕ່ແມ່ນການພັດທະນາ ຂອງສັງຄົມມະນຸດ.
 - c. ບົດບາດ-ຍິງ-ຊາຍ ບໍ່ໄດ້ແມ່ນວຽກງານທີ່ຕິດພັນກັບແມ່ຍິງພຽງຝ່າຍດຽວ ແຕ່ ແມ່ນວຽກງານຂອງທຸກ ເພດ ທຸກໄວ ແລະ ທຸກຊັ້ນຄົນ.
 - d. ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ບໍ່ແມ່ນການເຂົ້າຮ່ວມ ມີໜ້າຂອງແມ່ຍິງ ຫຼື ການປະປົນກັນ ຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ ຊາຍ. ແຕ່ແມ່ນການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງທັງສອງເພດ.
 - e. ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ສາມາດປ່ຽນແປງ ແລະ ປັບໂຕໃຫ້ເຂົ້າກັບສະພາບສັງຄົມ.

ບົດທີ 04: ວຽກງານບົດບາດຍິງຊາຍໃນປະຈຸບັນ

ອະທິບາຍຫຍໍ້

ໃນປະຈຸບັນ ວຽກງານບົດບາດຍິງ-ຊາຍມີຄວາມສໍາຄັນ ແລະ ຈຳເປັນຕໍ່ການພັດທະນາເສດ ທະກິດ ສັງຄົມ ແລະ ວັດທະນະທຳ. ໃນ ສປປ ລາວ ວຽກງານບົດບາດຍິງ-ຊາຍກໍ່ເປັນວຽກ ງານໜຶ່ງທີ່ສໍາຄັນ ແລະ ເປັນວຽກງານທີ່ຕິດ ພັນກັບການພັດທະນາໃນທຸກດ້ານ. ການທຳ ຄວາມເຂົ້າໃຈກັບບັນດານິຕິກຳ ເຄື່ອງມື ແລະ ສິນທິສັນຍາຕ່າງໆ ຈະ ຊ່ວຍໃຫ້ເຂົ້າໃຈການ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານດີຂຶ້ນ ແລະ ຖືກກັບເນື້ອໃນຈິດໃຈຂອງແຜນພັດທະນາເສດທະກິດ ສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ແລະ ວຽກງານສະຫະສະຫວັດແຫ່ງການພັດທະນາ.

ຈຸດປະສົງ:

- ເພື່ອໃຫ້ຮັບຮູ້ ແລະ ເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບບັນດາອົງກອນ ສິນທິສັນຍາ ກົດໝາຍທີ່ກ່ຽວພັນກັບ ວຽກງານບົດບາດ ຍິງຊາຍ.
- ເພື່ອຮັບຮູ້ ແລະ ເຂົ້າໃຈການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນປະຈຸບັນ.

ຂັ້ນຕອນ ແລະ ເນື້ອໃນ

1. ອະທິບາຍຈຸດປະສົງໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຮັບຮູ້.
2. ແຈກຢາຍ ເອກະສານແຈກຢາຍ 02 ໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ.
3. ໃຫ້ເວລາຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມສຶກສາອະກະສານ 5 – 10 ນາທີ. ຫຼັງຈາກນັ້ນ ໃຫ້ອະທິບາຍ.
4. ສະຫຼຸບໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຟັງວ່າ:
 - a. ພັກ ແລະ ລັດທະບານລາວ ເອົາໃຈໃສ່ວຽກງານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ໃນທຸກລຳ ດັບຂັ້ນ ນັບຕັ້ງແຕ່ຮາກ ຖານ ຈົນຮອດລະດັບສາກົນ.
 - b. ວຽກງານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ເປັນວຽກທີ່ລະອຽດອ່ອນ ແລະ ບາງຄັ້ງຊັບສິນ ຫຍຸ້ງ ຍາກ ແລະ ຄວາມ ເຂົ້າໃຈຂອງແຕ່ລະພາກສ່ວນກໍ່ຕ່າງກັນ ເຮັດໃຫ້ມີການໂຕ້ ຖຽງໃນທຸກລະດັບ ແລະ ທຸກຂະແໜ ງການ.
 - c. ຜູ້ທີ່ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານການປັບໂຕໃຫ້ເຂົ້າກັບການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາ ກາດ ຈຳເປັນຕ້ອງ ເຂົ້າໃຈວຽກງານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ທັງໃນດ້ານນິຕິກຳ ແລະ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕົວຈິງ ເພື່ອຄວາມມີ ປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານດັ່ງກ່າວ.

ບົດທີ 05: ເພດ ແລະ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ

ອະທິບາຍຫຍໍ້

ຄຳວ່າ ເພດ, ບົດບາດ ແລະ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ຍັງມີຫຼາຍພາກສ່ວນມີຄວາມເຂົ້າໃຈຜິດ ແລະ ຍິ່ງໄປກວ່ານັ້ນ ນຳໃຊ້ຢ່າງບໍ່ຖືກຕ້ອງ ແລະ ບໍ່ສອດຄ່ອງກັບຄວາມໝາຍ ແລະ ສະພາບຄວາມເປັນຈິງໃນສັງຄົມ. ຖ້າເຂົ້າໃຈຄວາມໝາຍຄວາມສຳຄັນ ແລະ ຮູ້ຈັກນຳໃຊ້ຢ່າງ ຖືກຕ້ອງສອດຄ່ອງກັບຄວາມເປັນຈິງແລ້ວ ກໍ່ສາມາດຊ່ວຍໃຫ້ວຽກງານການປັບໂຕໃຫ້ເຂົ້າ ກັບການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດ ທີ່ຕິດພັນກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ເດີນແມ່ນ ແລ່ນສະດວກ ແລະ ປະສິບຜົນສຳເລັດຕາມຄາດໝາຍ.

ຈຸດປະສົງ:

- ເພື່ອຮັບຮູ້ ແລະ ເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບຄວາມແຕກຕ່າງລະຫວ່າງ ເພດ, ບົດບາດ ແລະ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ.
- ເພື່ອໃຫ້ມີຈິດສຳນຶກກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ສາມາດນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນການຈັດ ຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານໄດ້ດີຂຶ້ນ.

ຂັ້ນຕອນ ແລະ ເນື້ອໃນ

1. ອະທິບາຍຈຸດປະສົງໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຮັບຮູ້ ແລະ ຈັດທີ່ປະຊຸມໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມນັ່ງເປັນກຸ່ມ ເທື່ອນີ້ ໃຫ້ແຍກເປັນ 2 ກຸ່ມ: ກຸ່ມຍິງ ແລະ ກຸ່ມຊາຍ.
2. ໃຫ້ແຕ່ລະກຸ່ມຂັດເລືອກຜູ້ຮັບຜິດຊອບເປັນຫົວໜ້າກຸ່ມ ແລະ ຂັດເລືອກຕົວແທນກຸ່ມຜູ້ທີ່ ຈະອອກມານຳສະເໜີ.
3. ຕັ້ງຄຳຖາມໃຫ້ແຕ່ລະກຸ່ມຄື້ນຄວ້າວ່າ: ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍມີລັກສະນະຄືກັນ ແລະ ຕ່າງ ກັນແນວໃດ? ໃຫ້ເວລາຄື້ນຄວ້າ 10 – 15 ນາທີ ແລ້ວນຳສະເໜີ.
4. ຫຼັງຈາກນຳສະເໜີແລ້ວ ໃຫ້ຄູ່ຝຶກໃຈແຍກໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມທັງໝົດເຫັນວ່າ ອັນໃດແມ່ນ ເພດ ອັນໃດແມ່ນ ບົດບາດ. ນຳໃຊ້ ເອກະສານແຈກຢາຍ 03 ແລະ ກິດຈະກຳ 03.
5. ສະຫຼຸບໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມເຂົ້າໃຈວ່າ:
 - a. ເພດ ແລະ ບົດບາດ ມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນ.
 - b. ເພດແມ່ນທຳມະຊາດ ເປັນຜູ້ກຳນົດໃຫ້ ແລະ ບໍ່ອາດສາມາດປ່ຽນແປງໄດ້.
 - c. ບົດບາດ ແມ່ນວິວັດທະນາການທາງວັດທະນະທຳ-ສັງຄົມ ເປັນການປ່ຽນແປງ ແລະ ກຳນົດຂຶ້ນໂດຍສັງຄົມ ແລະ ມີການປ່ຽນແປງຢູ່ສະເໝີ.
 - d. ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແມ່ນການ “ສະແດງ” ບົດບາດຂອງຜູ້ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍໃນສັງ ຄົມ ໂດຍທີ່ມີການແລກປ່ຽນ ແບ່ງປັນ ແລະ ຮ່ວມແຮງ ຮ່ວມຈິດ ຮ່ວມໃຈ ກັນ ທັງສອງເພດ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດທຸກວຽກງານ.

ກິດຈະກຳ 03: ເພດ ຫຼື ບົດບາດ?

ກຳນົດປະໂຫຍກ ຫຼື ຄຳເວົ້າລຸ່ມນີ້ວ່າແມ່ນ *ເພດ* (ພ) ຫຼື *ບົດບາດ* (ບ) ພ້ອມອະທິບາຍ:

1. ແມ່ຍິງຖືພາ ແລະ ໃຫ້ກຳເນີດລູກຊາຍ. _____
2. ຜູ້ຊາຍເປັນຜູ້ນຳຄອບຄົວ. _____

3. ແມ່ຍິງມີເຕົ້ານົມທີ່ໃຫຍ່ ແລະ ເໝາະສົມໃຫ້ລູກກິນນ້ຳນົມ. _____
4. ຜູ້ຊາຍແຂງແຮງ ມັກໃຊ້ກຳລັງ ແຕ່ແມ່ຍິງອ່ອນຫວານ. _____
5. ລູກສາວຂີ້ດີ້ ມີນິໄສຄືຜູ້ຊາຍ ແລະ ບໍ່ມັກຫຼິ້ນນຳໝູ່ຜູ້ຍິງນຳກັນ. _____
6. ລູກຊາຍເປັນຜູ້ສືບຕະກູນ ແລະ ເປັນຜູ້ສືບມູນມໍລະດົກ. _____
7. ແມ່ຍິງຕ້ອງເປັນແມ່ບ້ານແມ່ເຮືອນ ຮັກນວນສະຫງວນໂຕ. _____
8. ວຽກຂັບເຮືອບິນ ແມ່ນວຽກຂອງຜູ້ຊາຍ. _____
9. ລູກຊາຍຕ້ອງຮຽນໃຫ້ສູງໆ ລູກສາວບໍ່ຈຳເປັນ ໃຫ້ຜົວຫາລ້ຽງກໍ່ໄດ້. _____
10. ຜູ້ຊາຍມີຮ່າງກາຍໃຫຍ່ກວ່າແມ່ຍິງ ແລະ ແຂງແຮງກວ່າ. _____

ແຕ່ລະຂໍ້ມື 1 ຄະແນນ ໃຫ້ລວມຄະແນນທັງໝົດ. ຄະແນນລວມ: _____

ບົດທີ 06: ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການແບ່ງວຽກງານໃນສັງຄົມ

ອະທິບາຍຫຍໍ້

ໃນທຸກໆຍຸກ ທຸກໆສະໄໝ ສັງຄົມໄດ້ມີການແບ່ງງານກັນລະຫວ່າງເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ. ພາລະບົດບາດທີ່ສັງຄົມແຕ່ລະຍຸກສະໄໝ ແລະ ແຕ່ລະວັດທະນະທຳ ກໍ່ມີການແບ່ງງານທີ່ ແຕກຕ່າງກັນ. ການຮຽນຮູ້ ແລະ ທຳຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບການຈັດສັນວຽກງານໃນສັງຄົມ ກໍ່ຄືໃນຊຸມຊົນທ້ອງຖິ່ນ ສາມາດເຮັດໃຫ້ວຽກງານການປັບໂຕໃຫ້ເຂົ້າກັບການປ່ຽນແປງດິນ ພ້ອມທັງມີຄວາມສະດວກຂຶ້ນ ເນື່ອງຈາກສາມາດຮູ້ໄດ້ຜົນກະທົບທາງກົງ ແລະ ທາງ ອ້ອມຕໍ່ກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ກໍ່ຄື ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ ທີ່ຕ້ອງໄດ້ປັບໂຕໃຫ້ສາມາດດຳລົງ ຊີວິດກັບສະພາບແວດລ້ອມທີ່ມີການປ່ຽນແປງ.

ຈຸດປະສົງ:

- ເພື່ອໃຫ້ຮຽນຮູ້ ແລະ ເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບການແບ່ງວຽກງານໃນສັງຄົມລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ.
- ເພື່ອສຶກສາ ສົນທະນາກ່ຽວກັບພາລະບົດບາດ ແລະ ໜ້າທີ່ຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ.
- ເພື່ອໃຫ້ເຂົ້າໃຈພາລະ ບົດບາດ ແລະ ໜ້າທີ່ຂອງທັງສອງເພດໃນສັງຄົມປະຈຸບັນ.
- ເພື່ອເປັນຂໍ້ມູນໃນການວິເຄາະຜົນກະທົບຂອງການປ່ຽນແປງດິນພ້ອມທັງພາລະ ປັບໂຕຂອງຍິງ-ຊາຍໃນຫົວຂໍ້ຕ່າງໄປ.

ຂັ້ນຕອນ ແລະ ເນື້ອໃນ

1. ອະທິບາຍຈຸດປະສົງໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຮັບຮູ້.
2. ໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຍືນເປັນວົງມົນ ແລະ ປະຕິບັດກິດຈະກຳ 04.
3. ຫຼັງຈາກນັ້ນໃຫ້ທີ່ປະຊຸມແບ່ງກຸ່ມສົນທະນາເປັນ 2 ກຸ່ມ ກຸ່ມແມ່ຍິງ ແລະ ກຸ່ມຜູ້ຊາຍ. ໃຫ້ ທັງສອງກຸ່ມຄົ້ນຄວ້າຄຳຖາມຕ່າງໆດັ່ງລຸ່ມນີ້:
 - a. ວຽກດູແລເບິ່ງແຍງຄອບຄົວ ແມ່ນວຽກຂອງໃຜ? ຍ້ອນຫຍັງ?
 - b. ວຽກການຜະລິດຮັບປະກັນຄວາມໝັ້ນຄົງຂອງຄອບຄົວເປັນວຽກຂອງໃຜ? ຍ້ອນຫຍັງ?
 - c. ວຽກຊຸມຊົນ ວຽກລວມ ວຽກບ້ານການເມືອງ ແມ່ນວຽກຂອງໃຜ? ເປັນຫຍັງ?
4. ໃຫ້ແຕ່ລະກຸ່ມສົ່ງຕົວແທນຂຶ້ນນຳສະເໜີໃຫ້ທີ່ປະຊຸມຟັງ ແລະ ສົນທະນາເຖິງຄວາມ ແຕກຕ່າງລະຫວ່າງທັງສອງກຸ່ມ.
5. ແຈກຢາຍ ເອກະສານແຈກຢາຍ 04 ເພື່ອໃຫ້ທີ່ປະຊຸມຄົ້ນຄວ້າປະມານ 10 - 15 ນາທີ. ຫຼັງຈາກນັ້ນໃຫ້ອະທິບາຍເອກະສານ ແລະ ສະຫຼຸບ.

ກິດຈະກຳ 04: ຂ້ອຍເຫັນດີ

ໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຢືນເປັນວົງມົນ ແລະ ຈັດໃຫ້ມີສະຖານທີ່ 3 ບ່ອນ: ເຫັນດີ ບໍ່ເຫັນດີ ແລະ ເປັນກາງ. ໃຫ້ສິດຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມເປັນຜູ້ເລືອກ ແລະ ຖາມຄຳເຫັນຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມວ່າເປັນຫຍັງຈຶ່ງເຫັນດີ ຫຼື ບໍ່ເຫັນດີ ຫຼື ເປັນກາງ ກັບຄຳເວົ້າດັ່ງລຸ່ມນີ້:

1. ຜູ້ຊາຍຕ້ອງເປັນຜູ້ນຳຄອບຄົວ ໃຫ້ເມຍຢູ່ບ້ານລ້ຽງລູກ ເບິ່ງແຍງວຽກເຮືອນ.
2. ແມ່ຍິງຕ້ອງກຳກັບການລ້ຽງລູກ ເພາະວ່າແມ່ຍິງຮູ້ລ້ຽງລູກດີກວ່າຜູ້ຊາຍ.
3. ແມ່ຍິງບໍ່ກ້າຫານ ແລະ ອ່ອນແອກວ່າເພດຊາຍ ຈຶ່ງບໍ່ສາມາດເປັນຜູ້ນຳລະດັບສູງໄດ້.
4. ແມ່ຍິງບໍ່ຄວນເຮັດວຽກນອກບ້ານ ຫຼື ໄປເຮັດວຽກ ຫຼື ຮຽນຢູ່ຕ່າງແຂວງ ຫຼື ຕ່າງປະເທດ.
5. ໃນຄວາມເປັນຈິງ ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍບໍ່ສາມາດມີສິດເທົ່າທຽມກັນໄດ້.

ໃນການສົນທະນາ ໃຫ້ເປີດກວ້າງຄຳຄິດເຫັນຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມທຸກຄົນ ຫຼັງຈາກນັ້ນ ສາມາດ ເພີ່ມຂໍ້ມູນຫຼາຍຂຶ້ນ ອີງໃສ່ຕາງຕະລາງລຸ່ມນີ້:

ກິດຈະກຳ	ຜູ້ຍິງ	ຜູ້ຊາຍ
ປະຊຸມຂຶ້ນບ້ານ		✓
ເຂົ້າປາຫາໝໍ ຫາເຫັດ ມາແກງຫິນແລງ	✓	
ແຕ່ງຢູ່ຄົວກິນ	✓	

ບົດທີ 7: ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຍິງ-ຊາຍ

ອະທິບາຍຫຍໍ້

ໃນວຽກງານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ການມີສ່ວນຮ່ວມໝາຍເຖິງການມີສ່ວນຂອງທັງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ ທັງໃນການວາງແຜນ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ການຕິດຕາມ ແລະ ການປະເມີນຜົນ ເພື່ອຮັບປະກັນຄວາມສະເໝີພາບ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດຮ່ວມກັນຂອງທັງສອງເພດ. ມີຫຼາຍ ພາກສ່ວນຍັງບໍ່ເຂົ້າໃຈແຈ້ງວ່າ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ ໃນວຽກງານ ຕ່າງໆນັ້ນ ໝາຍຄວາມວ່າແນວໃດ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແບບໃດ ດ້ວຍຮູບການ ແລະ ວິທີການໃດ. ດັ່ງນັ້ນ ຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບ ການມີສ່ວນຮ່ວມ ຈຶ່ງມີຄວາມສຳຄັນຕໍ່ກັບວຽກງານ ການປັບໂຕໃຫ້ເຂົ້າກັບສະພາບແວດລ້ອມທີ່ມີການປ່ຽນແປງ ແລະ ເພື່ອໃຫ້ທັງສອງເພດ ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດທີ່ຊອບທຳຮ່ວມກັນ.

ຈຸດປະສົງ:

- ເພື່ອໃຫ້ຮຽນຮູ້ການພັດທະນາແບບມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຍິງ-ຊາຍ ໃນວຽກງານການປັບໂຕ ໃຫ້ເຂົ້າກັບການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດ.
- ເພື່ອຮັບຮູ້ ແລະ ເຂົ້າໃຈການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານແບບມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຍິງ-ຊາຍ.
- ເພື່ອໃຫ້ສາມາດສົ່ງເສີມການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍໃນວຽກງານການ ປັບໂຕໃຫ້ເຂົ້າກັບການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດ.

ຂັ້ນຕອນ ແລະ ເນື້ອໃນ

1. ອະທິບາຍຈຸດປະສົງໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຮັບຮູ້.
2. ລະດົມແນວຄວາມຄິດຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ ໂດຍຕັ້ງຄຳຖາມ ແລະ ຂຽນໃສ່ເຈ້ຍແຜ່ນໃຫຍ່:
 - a. ຍິງ ແລະ ຊາຍຄວນມີສ່ວນຮ່ວມໃນວຽກງານໃດແດ່? ຮູບແບບໃດ?
 - b. ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຄວນແບ່ງວຽກງານຂອງຜູ້ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍອອກຈາກ ກັນ ຫຼືບໍ່? ຍ້ອນຫຍັງ?
3. ໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຈັດເປັນກຸ່ມ ແລະ ສຶກສາຫົວຂໍ້ດັ່ງກ່າວ ໃຊ້ເວລາປະມານ 10 – 15 ນາທີ ແລະ ໃຫ້ຕົວແທນຂອງກຸ່ມຂຶ້ນມານຳສະເໜີຕໍ່ທັງປະຊຸມ.
4. ຫຼັງຈາກສະເໜີແລ້ວ ໃຫ້ຄູ່ຝຶກສະເໜີ ເອກະສານແຈກຢາຍ 05 ແລະ ເອກະສານແຈກ ຢາຍ 06. ໃຫ້ຄູ່ຝຶກຮ່ວມສົນທະນາ ແລະ ອະທິບາຍເອກະສານດັ່ງກ່າວ ຕາມລຳດັບ.

ພາກທີ 2: ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການປັບໂຕໃຫ້ເຂົ້າກັບການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດ

ບົດທີ 8: ພາບລວມຂອງການປັບໂຕໃຫ້ເຂົ້າກັບການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດ

ອະທິບາຍຫຍໍ້

ນິຍາມຂອງການປັບໂຕໃຫ້ເຂົ້າກັບການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດ ມີຫຼາກຫຼາຍ ແລະ ມີຈຸດ ສຸມທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ແຕ່ ໂດຍລວມແລ້ວ ມັນໝາຍເຖິງ ການຫຼຸດຜ່ອນຄວາມສ່ຽງ ແລະ ເພີ່ມ ຄວາມສາມາດໃນການປັບປຸງຊີວິດການເປັນຢູ່ ຂອງຊຸມຊົນທີ່ດຳລົງຊີວິດພາຍໃຕ້ເງື່ອນໄຂ ອຳນວຍຄວາມສະດວກຈາກທຳມະຊາດ ຈາກດິນຟ້າອາກາດ ກໍ່ຄື ຊັບພະຍາກອນທຳມະ ຊາດເຊັ່ນ: ຊາວນາທີ່ອີງໃສ່ຟ້າຝົນ, ຊາວປະມົງ, ແລະຊາວສວນ ທີ່ອີງໃສ່ທຳມະຊາດເປັນ ຫຼັກ ໃນການຜະລິດ ແລະ ການດຳລົງຊີວິດ.

ຈຸດປະສົງ:

- ເພື່ອຮັບຮູ້ ແລະ ເຂົ້າໃຈພາບລວມກ່ຽວກັບການປ່ຽນແປງສະພາບດິນຟ້າອາກາດ.
- ເພື່ອໃຫ້ເຂົ້າໃຈຄວາມສ່ຽງ ແລະ ບັນຫາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການປ່ຽນແປງສະພາບດິນຟ້າ ອາກາດ.

ຂັ້ນຕອນ ແລະ ເນື້ອໃນ

1. ອະທິບາຍຈຸດປະສົງໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຮັບຮູ້.
2. ແຈກຢາຍເອກະສານແຈກຢາຍທີ 07 (ppt) ໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ ແລະ ອະທິບາຍ.
3. ແບ່ງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມອອກເປັນກຸ່ມຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ (4 ກຸ່ມ) ແລະ ສຶກສາ ເອກະສານ ແຈກຢາຍ 08.
4. ໃຫ້ເວລາສຶກສາ 20 – 30 ນາທີ ແລະ ໃຫ້ຕົວແທນທັງ 4 ກຸ່ມຂຶ້ນມານຳສະເໜີ.
5. ຫຼັງຈາກນັ້ນ ໃຫ້ຄູ່ຝຶກສັງລວມແນວຄວາມຄິດທັງໝົດ.

ບົດທີ 9: ຜົນກະທົບຂອງການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດຕໍ່ກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ

ອະທິບາຍຫຍໍ້

ການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດມີຜົນກະທົບຫຼາຍດ້ານ ແລະ ມີຫຼາຍປັດໃຈທີ່ເຮັດໃຫ້ຜົນກະທົບດັ່ງກ່າວມີຄວາມຮຸນແຮງແຕກຕ່າງກັນ. ກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ຍ້ອນວ່າບົດບາດ ພາລະໜ້າທີ່ ແລະ ກິດຈະກຳມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນ ຈຶ່ງເຮັດໃຫ້ມີຜົນກະທົບຕໍ່ຍິງ ແລະ ຊາຍ ແຕກຕ່າງກັນ. ໝາຍຄວາມວ່າ ຍ້ອນຄວາມສາມາດໃນການເຂົ້າເຖິງຊັບພະຍາກອນ ຕ່າງກັນ ເຮັດໃຫ້ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຈາກການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດ ແຕກຕ່າງກັນ ແຕ່ໃນນີ້ ກໍ່ຂຶ້ນກັບຫຼາຍປັດໃຈ.

ຈຸດປະສົງ:

- ເພື່ອຮຽນຮູ້ຂະບວນການ ແລະ ຜົນກະທົບຂອງການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດ.
- ເພື່ອໃຫ້ເຂົ້າໃຈຄວາມຈຳເປັນໃນການປັບໂຕໃຫ້ເຂົ້າກັບການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດ ຂອງຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບທາງກົງ.

ຂັ້ນຕອນ ແລະ ເນື້ອໃນ

1. ອະທິບາຍຈຸດປະສົງໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຮັບຮູ້.
2. ໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມແຍກເປັນກຸ່ມຕາມທີ່ໄດ້ຈັດຕັ້ງໄວ້ໃນມື້ທຳອິດ (4 ກຸ່ມ)
3. ປະຕິບັດ ກິດຈະກຳ 05 ເພື່ອຮຽນຮູ້ ແລະ ເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບຜົນກະທົບ ແລະ ຄວາມສ່ຽງ ຂອງຍິງ ແລະ ຊາຍໃນການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດ.
4. ຫຼັງຈາກນັ້ນ ສະຫຼຸບຫຍໍ້ໃຫ້ທ່ານປະຊຸມວ່າ:
 - a. ການປ່ຽນແປງດິນຟ້າມີຜົນກະທົບຕໍ່ກັບທຸກພາກສ່ວນ ທຸກຂະແໜງການ ແລະ ຄົນທຸກເພດ ທຸກໄວ. ແຕ່ວ່າ ຜົນກະທົບດັ່ງກ່າວແຕກຕ່າງກັນ ແລະ ຂຶ້ນກັບ ທ້ອງຖິ່ນ.
 - b. ການທີ່ເຮົາຈະສາມາດເຂົ້າໃຈຜົນກະທົບຕ່າງໆ ຫຼື ຄວາມສ່ຽງຂອງຜົນກະທົບທີ່ ອາດຈະເກີດຂຶ້ນໄດ້ ກໍ່ຕ້ອງມີການສຶກສາ ຄົ້ນຄວ້າ ວິເຄາະ ວິໄຈ ກ່ຽວກັບບັນ ຫາສະເພາະດ້ານເຊັ່ນ ພື້ນຖານພູມສັນຖານ ຂອງປະເທດ ແລະ ແຕ່ລະເຂດ, ປະຫວັດການປ່ຽນແປງຂອງອຸນນະພູມ ແລະ ສິ່ງທີ່ສຳຄັນກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍແມ່ນພື້ນຖານວັດທະນະທຳຂອງ ສປປ ລາວ ເພື່ອສາມາດເຂົ້າໃຈ ແລະ ສ້າງແຜນການປັບໂຕໃຫ້ເຂົ້າກັບສະພາບດິນຟ້າອາກາດທີ່ປ່ຽນແປງໄດ້.

ຈຸດປະສົງ

- ເພື່ອສ້າງບັນຍາກາດໃນການຮຽນຮູ້.
- ເພື່ອໃຫ້ສາມາດເຂົ້າໃຈ ກ່ຽວກັບຜົນກະທົບຂອງການປ່ຽນແປງສະພາບດິນຟ້າອາກາດ.

ຂັ້ນຕອນກິດຈະກຳ

1. ກະກຽມໃຫ້ນັກສຳມະນາກອນມີອຸປະກອນ ຈອກຢາງ ຫຼື ຈອກເຈ້ຍ ຜູ້ລະໜ່ວຍ ແລະ ໄມ້ຖູ່ຜູ້ລະຄູ່ ເພື່ອເປັນເຄື່ອມຫາປາ.
2. ເອົາໝາກຖົ່ວດິນ ຫຼື ໝາກຖົ່ວຂຽວໃສ່ໃນຖ້ວຍເຈ້ຍ ແລະ ໃຫ້ມີ 3 – 4 ຖ້ວຍຢາຍກັນ ຕາມຄວາມເໝາະສົມຂອງສະຖານທີ່.
3. ຈັດໃຫ້ຊາວປະມົງຢູ່ຕາມເຂດແຫຼ່ງນ້ຳເພື່ອຫາປາ.
4. ໃນຮອບທຳອິດ
 - a. ໃຫ້ເວລາ 2 – 3 ນາທີ ເພື່ອຫາປາ.
 - b. ຈຸດກຸ້ມຢູ່ກຸ້ມກິນແມ່ນ 10 ໂຕ (ຫຼືຖົ່ວ 10 ເມັດ) ຕໍ່ຄົນ.
 - c. ຖ້າບໍ່ຮອດ 10 ໃຫ້ຖືວ່າ ຂາດສານອາຫານ (ອອກຈາກການແຂ່ງຂັນ).
5. ໃນຮອບທີ 2 ໃຫ້ເອົາໝາກຖົ່ວສ່ວນໜຶ່ງອອກຈາກຖ້ວຍໃດໜຶ່ງ ໂດຍອະທິບາຍວ່າ ຝົນ ຕົກຊ້າ ບໍ່ຖືກຕ້ອງຕາມລະດູການ ເຮັດໃຫ້ນ້ຳແຫ້ງລົງຫຼາຍ ແລະ ປາຈຳນວນໜຶ່ງບໍ່ສາ ມາດຂະຫຍາຍພັນໄດ້.
 - a. ໃຫ້ເວລາ 2 – 3 ນາທີ ເພື່ອຫາປາ.
 - b. ຈຸດກຸ້ມຢູ່ກຸ້ມກິນແມ່ນ 15 ໂຕ (ຫຼືຖົ່ວ 15 ເມັດ) ຕໍ່ຄົນ (ປະຊາກອນເພີ່ມຂຶ້ນ).
 - c. ຖ້າບໍ່ຮອດ 15 ໃຫ້ຖືວ່າ ຂາດສານອາຫານ (ອອກຈາກການແຂ່ງຂັນ).
6. ໃນຮອບທີ 3 ໃຫ້ເອົາໝາກຖົ່ວສ່ວນໜຶ່ງອອກຈາກຖ້ວຍໃດໜຶ່ງ ໂດຍອະທິບາຍວ່າ ຝົນ ຕົກຊ້າ ບໍ່ຖືກຕ້ອງຕາມລະດູການ ເຮັດໃຫ້ນ້ຳແຫ້ງລົງຫຼາຍ ແລະ ປາຈຳນວນໜຶ່ງບໍ່ສາ ມາດຂະຫຍາຍພັນໄດ້.
 - a. ໃຫ້ເວລາ 2 – 3 ນາທີ ເພື່ອຫາປາ.
 - b. ຈຸດກຸ້ມຢູ່ກຸ້ມກິນແມ່ນ 20 ໂຕ (ຫຼືຖົ່ວ 20 ເມັດ) ຕໍ່ຄົນ (ປະຊາກອນເພີ່ມຂຶ້ນ).
 - c. ຖ້າບໍ່ຮອດ 20 ໃຫ້ຖືວ່າ ຂາດສານອາຫານ (ອອກຈາກການແຂ່ງຂັນ).
7. ໃນຮອບທີ 4 ໃຫ້ທຸກໆຖາດເຈ້ຍໃສ່ປາ ມີປາໜ້ອຍ ແລະ ໃຫ້ເຫດຜົນວ່າ ຍ້ອຍຫຼາຍຟ້າ ຫຼາຍປີມາແລ້ວ ຝົນບໍ່ຕົກຕາມລະດູ ປາກໍ່ບໍ່ສາມາດຂະຫຍາຍພັນຕາມລະດູໄດ້ ເຮັດໃຫ້ຊັບພະຍາກອນປາມີໜ້ອຍ.
 - a. ໃຫ້ເວລາ 2 – 3 ນາທີ ເພື່ອຫາປາ.
 - b. ຈຸດກຸ້ມຢູ່ກຸ້ມກິນແມ່ນ 25 ໂຕ (ຫຼືຖົ່ວ 25 ເມັດ) ຕໍ່ຄົນ (ປະຊາກອນເພີ່ມຂຶ້ນ).
 - c. ຖ້າບໍ່ຮອດ 25 ໃຫ້ຖືວ່າ ຂາດສານອາຫານ (ອອກຈາກການແຂ່ງຂັນ).
8. ຫຼັງຈາກປະຕິບັດກິດຈະກຳແລ້ວ ໃຫ້ສົນທະນາແລກປ່ຽນຄຳຄິດຄຳເຫັນກ່ຽວກັບຊັບພະຍາກອນທີ່ໜ້ອຍລົງເນື່ອງຈາກຜົນກະທົບຂອງການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດ. ໂດຍສ້າງ ຄຳຖາມດັ່ງລຸ່ມນີ້:
 - a. ຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດມີຄວາມຈຳກັດບໍ່? ຈຳກັດດ້ານໃດແດ່?
 - b. ເມື່ອມີການຫຼຸດລົງຂອງຊັບພະຍາກອນ ເຮົາຄວນມີວິທີປ້ອງກັນ ແລະ ແກ້ໄຂ ແນວໃດ? ຫຼື
 - c. ເຮົາຈະສາມາດປັບໂຕໃຫ້ເຂົ້າກັບການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດແນວໃດ?
 - d. ໃຜຄວນເປັນເຈົ້າການຮັບຜິດຊອບຫຼັກ? ຮັບຜິດຊອບແບບໃດ?
 - e. ໃນກໍລະນີດັ່ງກ່າວ ໃຜໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຫຼາຍກວ່າໝູ່? ເພດໃດ? ກຸ່ມຄົນໃດ?

9. ຂຽນຄຳຕອບໃສ່ເຈ້ຍແຜ່ນໃຫຍ່ ແລະ ນຳສະເໜີຕໍ່ທີ່ປະຊຸມ.
10. ຄູຝຶກ ແລະ ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມສຶກສາ ສົນທະນາ ແລະ ສະຫຼຸບຮ່ວມກັນ.

ບົດທີ 10: ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການປັບໂຕໃຫ້ເຂົ້າກັບການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດ

ອະທິບາຍຫຍໍ້

ບົດບາດຍິງ-ຊາຍແມ່ນໜຶ່ງປັດໃຈຫຼັກສໍາຄັນຕໍ່ກັບຂະບວນການປັບໂຕໃຫ້ເຂົ້າກັບການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດ. ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍມີພາລະ ບົດບາດ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບແຕກ ຕ່າງກັນ ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ມີຜົນກະທົບທີ່ແຕກ ຕ່າງກັນ ແລະ ມີຄວາມສາມາດໃນການປັບໂຕ ແຕກຕ່າງກັນ.

ຈຸດປະສົງ:

- ເພື່ອຮຽນຮູ້ ແລະ ເຂົ້າໃຈຂະບວນການ ແລະ ຜົນກະທົບຂອງການປ່ຽນແປງດິນຟ້າ ອາກາດຕິດພັນກັບ ບົດບາດ-ຍິງຊາຍ.
- ເພື່ອໃຫ້ເຂົ້າໃຈຄວາມຈຳເປັນຂອງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ໃນວຽກງານການປັບໂຕໃຫ້ເຂົ້າ ກັບການປ່ຽນແປງດິນຟ້າ ອາກາດ.

ຂັ້ນຕອນ ແລະ ເນື້ອໃນ

1. ອະທິບາຍຈຸດປະສົງໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຮັບຮູ້.
2. ຄູ່ຝຶກອະທິບາຍ ເອກະສານແຈກຢາຍ 09 (ppt) ແລະ ໃຫ້ຈັດຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມເປັນ 2 ກຸ່ມຄື ກຸ່ມຍິງ ແລະ ກຸ່ມຊາຍ ແລະ ໃຫ້ທັງສອງກຸ່ມສຶກສາ ເອກະສານແຈກຢາຍ 09 (ppt).
3. ໃຫ້ແຕ່ລະກຸ່ມສັງລວມຂໍ້ມູນ ແລະ ຕອບຄໍາຖາມດັ່ງລຸ່ມນີ້
 - a. ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຈາກການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດຕ່າງ ກັນ ແລະ ຄືກັນ ແນວໃດແດ່?
 - b. ໃນການວາງແຜນຍຸດທະສາດການປັບໂຕໃຫ້ເຂົ້າກັບການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາ ກາດ ໃຜ ຫຼື ພາກສ່ວນ ໃດຄວນເປັນຫຼັກ? ໃຜ ຫຼື ພາກສ່ວນໃດຄວນມີສ່ວນ ຮ່ວມ? ແລະ ມີພາລະບົດບາດແນວໃດ?
4. ໃຫ້ຕົວແທນຂອງແຕ່ລະກຸ່ມຂຶ້ນມານຳສະເໜີຄໍາຄິດຄຳເຫັນຕໍ່ທີ່ປະຊຸມ.

ບົດທີ 11: ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງຊັບພະຍາກອນທີ່ຈຳເປັນຕໍ່ຊີວິດການເປັນຢູ່

ອະທິບາຍຫຍໍ້

ການເຂົ້າເຖິງຊັບພະຍາກອນຕ່າງໆທີ່ຈຳເປັນຕໍ່ການດຳລົງຊີວິດມີຄວາມສຳຄັນຫຼາຍ ໃນນັ້ນ ຍິງ ແລະ ຊາຍ ມີຂໍ້ສະດວກ ແລະ ຂໍ້ຈຳກັດແຕກຕ່າງກັນທາງດ້ານບົດບາດ ວັດທະນະທຳ ສັງຄົມ ແລະ ຮິດຄອງປະເພນີ. ການປັບໂຕຂອງທັງສອງເພດ ຈຶ່ງມີຄວາມຈຳເປັນຕ້ອງເຂົ້າ ໃຈພື້ນຖານຂອງບົດບາດ ສັງຄົມ ແລະ ສິດອຳນາດໃນການຕັດສິນ ບັນຫາຂອງທັງສອງເພດ ເພື່ອສາມາດເຂົ້າໃຈການປັບໂຕຂອງເຂົາເຈົ້າໄດ້ຢ່າງຖືກຕ້ອງ.

ຈຸດປະສົງ:

- ເພື່ອຮຽນຮູ້ ແລະ ເຂົ້າໃຈການເຂົ້າເຖິງຊັບພະຍາກອນທີ່ຈຳເປັນຕໍ່ການດຳລົງຊີວິດ.
- ເພື່ອໃຫ້ເຂົ້າໃຈ ການປ່ຽນແປງຂອງຊັບພະຍາກອນ ແລະ ປັບໂຕຂອງຊຸມຊົນ.
- ເພື່ອໃຫ້ເຂົ້າໃຈບັນຫາບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນການປັບໂຕໃຫ້ເຂົ້າກັບສະພາບແວດລ້ອມ ທີ່ປ່ຽນແປງ.

ຂັ້ນຕອນ ແລະ ເນື້ອໃນ

1. ອະທິບາຍຈຸດປະສົງໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຮັບຮູ້.
2. ໃຫ້ຈັດຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມເປັນກຸ່ມຍ່ອຍ 4 ກຸ່ມ ແລະ ໃຫ້ທັງສອງກຸ່ມສຶກສາ ເອກະສານແຈກຢາຍ 10 ໂດຍໃຊ້ເວລາປະມານ 20 – 30 ນາທີ.
3. ໃຫ້ແຕ່ລະກຸ່ມສະແດງຄຳຄິດຄຳເຫັນວ່າ ກຸ່ມເຫັນດີ ຫຼື ບໍ່ເຫັນດີ ຫຼື ສະເໜີແນະເພີ່ມຕື່ມ.
4. ໃຫ້ຕົວແທນຂອງແຕ່ລະກຸ່ມຂຶ້ນນຳສະເໜີຕໍ່ທີ່ປະຊຸມ.

ບົດທີ 12: ບັນຫາບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນການປັບໂຕໃຫ້ເຂົ້າກັບການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດ

ອະທິບາຍຫຍໍ້:

ໃນບົດນີ້ ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຈະໄດ້ວິເຄາະເບື້ອງຕົ້ນກ່ຽວກັບບັນຫາຕ່າງໆຂອງການປ່ຽນແປງດິນຟ້າ ອາກາດ ທີ່ກະທົບຕໍ່ ເພດຊາຍ ແລະ ເພດຍິງ ທັງທາງກົງ ແລະ ທາງອ້ອມ ໂດຍອີງໃສ່ການ ປຶກສາຫາລື ແລກປ່ຽນປະສົບການເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນໃນທີ່ປະຊຸມ.

ຈຸດປະສົງ:

- ເພື່ອສຶກສາລວງເລິກກ່ຽວກັບບັນຫາທີ່ກ່ຽວພັນກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນການປັບໂຕໃຫ້ ເຂົ້າກັບການປ່ຽນແປງ ດິນຟ້າອາກາດໃນ ສປປ ລາວ.
- ເພື່ອຮັບຮູ້ ແລະ ເຂົ້າໃຈບັນດາຄວາມສ່ຽງ ຜົນກະທົບທາງລົບທີ່ມີຕໍ່ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການປັບໂຕໃຫ້ເຂົ້າ ກັບການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດ.

ຂັ້ນຕອນ ແລະ ເນື້ອໃນ

1. ອະທິບາຍຈຸດປະສົງໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຮັບຮູ້.
2. ກ່ອນອື່ນໝົດ ໃຫ້ປະຕິບັດ ກິດຈະກຳ 06.
3. ຫຼັງຈາກນັ້ນ ໃຫ້ຈັດຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມເປັນ 4 ກຸ່ມຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້.
4. ໃຫ້ແຕ່ລະກຸ່ມສຶກສາ ວິເຄາະ ຜົນກະທົບຂອງການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດຕໍ່ກັບບົດ ບາດຍິງ-ຊາຍ ໂດຍນຳໃຊ້ ເອກະສານແຈກຢາຍ 11.

ກິດຈະກຳ 06:

ດິນຟ້າອາກາດປ່ຽນແປງ ແລະ ລະດູການທີ່ປ່ຽນໄປ

ຈຸດປະສົງ

ໃນປະຈຸບັນ ລະດູການຜະລິດມີການປ່ຽນແປງຫຼາຍກວ່າແຕ່ກ່ອນ ບາງປີ ມີປະລິມານນ້ຳຝົນ ຫຼາຍ ແລະ ບາງປີ ມີປະລິມານນ້ຳຝົນໜ້ອຍ ເຮັດໃຫ້ການຜະລິດມີຄວາມສ່ຽງຫຼາຍຂຶ້ນ. ໃນ ນັ້ນ ມັນຍັງເຮັດໃຫ້ມີຜົນກະທົບຕໍ່ຊີວິດການເປັນຢູ່ຂອງຊຸມຊົນ ໂດຍສະເພາະຕໍ່ກັບບົດບາດ ຍິງ-ຊາຍ ໃນການປັບໂຕໃຫ້ເຂົ້າກັບສະພາບການປ່ຽນແປງຂອງດິນຟ້າອາກາດ.

ຂັ້ນຕອນກິດຈະກຳ

1. ຈັດຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໃຫ້ເປັນ 3 ທີມດັ່ງນີ້: ທີມທີ 1: ມີແຕ່ຜູ້ຍິງທັງໝົດ. ທີມທີ 2: ມີແຕ່ຜູ້ຊາຍ, ແລະ ທີມທີ 3: ມີທັງຍິງ ແລະ ຊາຍປົນກັນ.
2. ແຕ່ລະຄົນຈະມີເມັດພືດ (ສາມາດເອົາກ້ອນຫິນນ້ອຍແທນໄດ້) 5 ເມັດ. ໃຫ້ກຳນົດຕົວ ເລກໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ.
3. ໃຫ້ໝາຍສະຖານທີ່ເປັນ 3 ຈຸດ:
 - a. ຈຸດທີ 1: ປູກມັນຕົ້ນ ທົນທານຕໍ່ສະພາບດິນຟ້າອາກາດ ແຕ່ບໍ່ແມ່ນໄພນີ້ຖ້ວມ.
 - b. ຈຸດທີ 2: ປູກສາລີ ທົນທານຕໍ່ສະພາບດິນຟ້າອາກາດ ແຕ່ບໍ່ແມ່ນໄພແລ້ງ ຫຼື ນ້ຳຖ້ວມ.
 - c. ຈຸດທີ 3: ປູກເຂົ້າ ບໍ່ທົນທັງແລ້ງ ແລະ ນ້ຳຖ້ວມ.
4. ກຳນົດໃຫ້ມີສະຫຼາກ 6 ອັນ (ເລກ 1 ເຖິງ ເລກ 6):
 - a. ເລກ 1: ໝາຍເຖິງໄພນ້ຳຖ້ວມຮຸນແຮງ ບໍ່ສາມາດເກັບກູ້ຜະລິດຕະພັນໜຶ່ງໄດ້.
 - b. ເລກ 2: ໝາຍເຖິງນ້ຳຖ້ວມປານກາງ ຜູ້ທີ່ປູກເຂົ້າ ສາມາດເກັບກ່ຽວໄດ້ 1 ເມັດ.
 - c. ເລກ 3 – 4: ໝາຍເຖິງສະພາບດິນຟ້າອາກາດເອື້ອອຳນວຍ ແຕ່ລະຄົນເກັບ ກ່ຽວຜົນຜະລິດໄດ້ດັ່ງນີ້:
 - i. ເລກ 3: ມັນຕົ້ນ 1 ເມັດ, ເຂົ້າ ແລະ ສາລີ ຢ່າງລະ 2 ເມັດ.
 - ii. ເລກ 4: ມັນຕົ້ນ 2 ເມັດ, ເຂົ້າ ແລະ ສາລີ ຢ່າງລະ 1 ເມັດ.
 - d. ເລກ 5: ໝາຍເຖິງໄພແຫ້ງແລ້ງ ຜູ້ປູກສາລີສາມາດເກັບກ່ຽວໄດ້ 1 ເມັດ.
 - e. ເລກ 6: ໝາຍເຖິງໄພແຫ້ງແລ້ງຮຸນແຮງ ບໍ່ສາມາດເກັບກ່ຽວໄດ້.
5. ໃນແຕ່ລະຮອບ ໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມປູກ ໂດຍການວາງເມັດພັນໃສ່ຕາມຈຸດ ໃສ່ຕາມໃຈ ແລະ ສາມາດປຶກສາຫາລືກັນໄດ້. ສຳລັບຜູ້ທີ່ບໍ່ເຫຼືອເມັດພືດ ກໍ່ໃຫ້ອອກ ຈາກກິດຈະກຳ ແລະ ໃຫ້ “ຍ້າຍໄປໃຊ້ແຮງງານຕ່າງແຂວງ”.
6. ຫຼັງຈາກ 5 – 8 ຮອບ (ຫຼືຫຼາຍກວ່າຖ້າເວລາມີພຽງພໍ) ໃຫ້ເຕົ້າໂຮມຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ ແລະ ຖາມຄຳຄິດຄຳເຫັນ ແລະ ຄວາມຮູ້ສຶກຕໍ່ກິດຈະກຳ (ໃຫ້ເນັ້ນໜັກບົດບາດຍິງ-ຊາຍ).

ບົດທີ 13: ການກຳນົດພາກສ່ວນຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ

ອະທິບາຍຫຍໍ້:

ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບວຽກງານບົດບາດຍິ່ງຊາຍ ແລະ ການປັບໂຕໃຫ້ເຂົ້າກັບການປ່ຽນ ແປງດິນຟ້າອາກາດນັ້ນ ມີຫຼາຍພາກສ່ວນ ແລະ ແຕ່ລະພາກສ່ວນກໍ່ມີບົດບາດທີ່ແຕກຕ່າງ ກັນ. ໃນນັ້ນ ຄວາມເຂົ້າໃຈທີ່ຖືກຕ້ອງກ່ຽວກັບ ພາລະບົດບາດ ແລະ ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບຂອງ ແຕ່ລະພາກສ່ວນ ມີຄວາມສຳຄັນໃນການເຮັດວຽກແບບຄູ່ຮ່ວມງານ ໃນການປະສານສົມທົບ ການປະສານງານ ແລະ ການຮ່ວມຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ. ຖ້າຕ່າງຝ່າຍຕ່າງເຂົ້າໃຈພາລະ ບົດບາດ ແລະ ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບຂອງແຕ່ລະພາກສ່ວນແລ້ວ ກໍ່ຈະເຮັດໃຫ້ສາມາດຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານໄດ້ຢ່າງ ສະດວກ ວ່ອງໄວ ແລະ ຖືກຕ້ອງ ສາມາດໄດ້ສ້າງຜົນງານ ແລະ ຜົນ ໄດ້ຮັບທີ່ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນ.

ຈຸດປະສົງ:

- ເພື່ອຮຽນຮູ້ການກຳນົດພາກສ່ວນຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບວຽກງານຂອງຕົນ.
- ເພື່ອສາມາດກຳນົດພາກສ່ວນຫຼັກສຳຄັນ ແລະ ພາກສ່ວນອື່ນໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບວຽກງານ ການປັບໂຕໃຫ້ເຂົ້າກັບການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດ.
- ເພື່ອສາມາດກຳນົດເງື່ອນໄຂ ສິດ ພາລະບົດບາດ ໜ້າທີ່ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງ ແຕ່ລະພາກສ່ວນ ດັ່ງກ່າວ.

ຂັ້ນຕອນ ແລະ ເນື້ອໃນ

1. ອະທິບາຍຈຸດປະສົງໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຮັບຮູ້ ແລະ ໃຫ້ປະຕິບັດ ກົດຈະກຳ 07.
2. ຫຼັງຈາກນັ້ນໃຫ້ຈັດຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມເປັນ 4 ກຸ່ມ ແລະ ໃຫ້ແຕ່ລະກຸ່ມຕອບຄຳຖາມດັ່ງລຸ່ມນີ້:
 - a. ມີພາກສ່ວນໃດແດ່ ທີ່ຕ້ອງມີສ່ວນຮ່ວມໃນວຽກງານ ການປັບໂຕໃຫ້ເຂົ້າກັບ ການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດ?
 - b. ແຕ່ລະພາກສ່ວນມີ ສິດ ພາລະບົດບາດ ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບ ແລະ ຮູບແບບການ ມີສ່ວນຮ່ວມ ແນວໃດ?
 - c. ແຕ່ລະພາກສ່ວນປະກອບສ່ວນຫຍັງໃນດ້ານເຕັກນິກວິຊາການ ແລະ ອື່ນໆ?
3. ໃຫ້ເວລາຄົ້ນຄວ້າ 30 – 40 ນາທີ ແລະ ໃຫ້ຕົວແທນກຸ່ມນຳສະເໜີ.

ກິດຈະກຳ 07: ແຂ່ງຜະລິດເຮືອບິນ

ຈຸດປະສົງ

- ເພື່ອສ້າງບັນຍາກາດໃນການຮຽນຮູ້.
- ເພື່ອໃຫ້ເຂົ້າໃຈການເຮັດວຽກແບບເປັນຄູ່ຮ່ວມງານ.

ຂັ້ນຕອນກິດຈະກຳ

1. ອະທິບາຍໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຮັບຮູ້ວ່າ:
 - a. ເຂົາເຈົ້າຕ້ອງວາງແຜນການຜະລິດ “ຍິນ” ໂດຍນຳໃຊ້ອຸປະກອນຕ່າງໆທີ່ມີຢູ່.
 - b. ແຕ່ລະຄົນສາມາດເຮັດໄດ້ໜ້າວຽກດຽວ ແລະ ບໍ່ສາມາດເຮັດໜ້າວຽກອື່ນໆໄດ້.
 - c. ເຂົາເຈົ້າຕ້ອງພັບຍິນໃຫຍ່ 25 ລຳ ແລະ ຍິນນ້ອຍ 25 ລຳພາຍໃນເວລາ 10 ນາທີ ແລະ ຕ້ອງໃຫ້ໄດ້ທັງປະລິມານ ແລະ ຄຸນນະພາບ.
2. ໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຕົກລົງເລືອກຫົວໜ້າທີມ 2 ທ່ານ (ຍິງ 1 ທ່ານ).
3. ແຕ່ລະທ່ານຕ້ອງສະລັບກັນເລືອກຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມທີມໃຫ້ໄດ້ທີມລະ 7 ທ່ານ.
4. ໃນຮອບທຳອິດ ໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມກິດຈະກຳເປັນຜູ້ກຳນົດພາລະບົດບາດ ແລະ ໜ້າທີ່ເອງ.
5. ໃນຮອບທີ 2 ໃຫ້ກຳນົດພາລະບົດບາດ ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບດັ່ງນີ້:
 - a. ຫົວໜ້າທີມ 1 ທ່ານ
 - b. ຜູ້ພັບຍິນນ້ອຍ 1 ທ່ານ
 - c. ຜູ້ພັບຍິນໃຫຍ່ 1 ທ່ານ
 - d. ຜູ້ຕັດເຈ້ຍ 1 ທ່ານ
 - e. ຜູ້ຂົນສົ່ງ 2 ທ່ານ
 - f. ຜູ້ລະບາຍສີ/ແຕ້ມ 1 ທ່ານ
 - g. ຜູ້ກວດກາຄຸນນະພາບ 1 ທ່ານ
6. ຫຼັງຈາກຮອບທີສອງແລ້ວ ໃຫ້ສະຫຼຸບໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຟັງວ່າ ການເຮັດວຽກເປັນທີມ ຫຼື ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກກັບຫຼາຍຝ່າຍ ມັນຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການກຳນົດສິດ ພາລະບົດ ບາດ ແລະ ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບຢ່າງຊັດເຈນ. ໂດຍສະເພາະວຽກງານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ມັນແມ່ນວຽກງານທີ່ລະອຽດອ່ອນ ແລະ ຕ້ອງການການສະໜັບສະໜູນ ຊຸກຍູ້ຈາກຫຼາຍ ພາກສ່ວນ. ບົດບາດຍິງ-ຊາຍບໍ່ແມ່ນວຽກງານຂອງແມ່ຍິງ ຫຼື ພາກສ່ວນສະຫະພັນແມ່ຍິງຝ່າຍດຽວ.

ບົດທີ 14: ການສ້າງແຜນຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນການປັບໂຕໃຫ້ເຂົ້າ ກັບການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດ

ອະທິບາຍຫຍໍ້:

ໃນຂັ້ນຕອນສຸດທ້າຍຂອງການຝຶກອົບຮົມ ແມ່ນການວາງແຜນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແບບມີ ສ່ວນຮ່ວມຫຼາຍຝ່າຍ. ການວາງແຜນດັ່ງກ່າວ ແມ່ນການເອົາແຜນກົດຈະກຳທີ່ຈະຈັດຕັ້ງປະ ຕິບັດຫຼັງຈາກການຝຶກອົບຮົມດັ່ງກ່າວນີ້ ມາສຶກສາ ແລະ ວາງແຜນການໃຫ້ທຸກຝ່າຍໄດ້ຮັບຮູ້ ເຂົ້າໃຈ ແລະ ເປັນເອກະພາບກັນໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ເພື່ອໃຫ້ວຽກງານຂອງການສົ່ງ ເສີມບົດບາດຍິງຊາຍສາມາດຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໄດ້ຢ່າງເປັນຮູບປະທຳ.

ຈຸດປະສົງ:

- ເພື່ອສ້າງແຜນ ແລະ ກຳນົດຜົນໄດ້ຮັບທີ່ຕ້ອງການ.
- ກຳນົດຕົວຊີ້ວັດຕ່າງໆໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການປັບ ຕົວໃຫ້ເຂົ້າກັບການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດ.

ຂັ້ນຕອນ ແລະ ເນື້ອໃນ

1. ອະທິບາຍຈຸດປະສົງໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຮັບຮູ້.
2. ກ່ອນອື່ນໝົດ ໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມປະຕິບັດ ກົດຈະກຳ 08.
3. ຫຼັງຈາກນັ້ນ ໃຫ້ຈັດຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມເປັນ 4 ກຸ່ມ: ໃຫ້ແຕ່ລະກຸ່ມກຳນົດຕົວຊີ້ວັດບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນການປັບໂຕໃຫ້ເຂົ້າກັບສະ ພາບແວດລ້ອມທີ່ມີການປ່ຽນແປງ. ໃຫ້ເວລາກຸ່ມຄື້ນ ຄວ້າ 10 – 15 ນາທີ. ນຳໃຊ້ ເອກະສານແຈກຢາຍ 12 ແລະ ໃຫ້ຕົວແທນຂອງແຕ່ລະ ກຸ່ມຂຶ້ນນຳສະເໜີຜົນການຄື້ນຄວ້າ.
4. ຫຼັງຈາກນັ້ນ ໃຫ້ແຕ່ລະກຸ່ມຄື້ນຄວ້າກົດຈະກຳໃນຕໍ່ໜ້າ ແລະ ສ້າງເງື່ອນໄຂໃຫ້ມີບົດ ບາດຍິງ-ຊາຍໂດຍອີງໃສ່ຕົວຊີ້ວັດທີ່ໄດ້ຄື້ນຄວ້າໃນເບື້ອງຕົ້ນ ແລະ ນຳໃຊ້ ເອກະສານ ແຈກຢາຍ 13.
5. ຫຼັງຈາກຄື້ນຄວ້າແລ້ວ ໃຫ້ຕົວແທນຂອງແຕ່ລະກຸ່ມຂຶ້ນນຳສະເໜີ. ໃນໂອກາດນີ້ ຄວນ ໃຫ້ຕົວແທນຂອງພາກສ່ວນໂຄງການ ແລະ ການຈັດຕັ້ງທີ່ເປັນຫຼັກໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິ ບັດໂຄງການເປັນຜູ້ພິຈາລະນາຊ່ວຍເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບເປົ້າໝາຍ ແລະ ແຜນການ ໂດຍລວມຂອງໂຄງການ.

ກິດຈະກຳ 08: ຂ້າມນ້ຳ

ຈຸດປະສົງ

- ເພື່ອເປັນການສ້າງບັນຍາກາດມ່ວນຊື່ນໄປພ້ອມກັນກັບການຮຽນຮູ້.
- ເພື່ອໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມເຂົ້າໃຈຄວາມສຳຄັນຂອງການວາງແຜນແບບມີສ່ວນຮ່ວມ.

ຂັ້ນຕອນກິດຈະກຳ

1. ໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມສົ່ງຕົວແທນ 3 ຄົນຈາກແຕ່ລະກຸ່ມ (4 ກຸ່ມ).
2. ແຕ່ລະກຸ່ມມີກ້ອນຫີນ (ເຈ້ຍ A4) 3 ກ້ອນ.
3. ໃຫ້ແຕ່ລະກຸ່ມຂ້າມແມ່ນ້ຳ ຈາກຈຸດໜຶ່ງໄປຫາອີກຈຸດໜຶ່ງຂອງຫ້ອງຝັກອົບຮົມ ຫຼື ຖ້າສະ ຖານທີ່ເອື້ອຍ ອ່ານວຍ ກໍ່ສາມາດເຮັດກິດຈະກຳຢູ່ກາງເດີນກໍ່ໄດ້.
4. ບອກແຕ່ລະທີມວ່າ ເຂົາເຈົ້າພົບກັບບັນຫານ້ຳປ່າຈຳນວນຫຼາຍກຳລັງໄຫຼເຂົ້າມາຫາ ບ້ານເຂົາເຈົ້າ. ດັ່ງນັ້ນ ເຂົາເຈົ້າຕ້ອງຂ້າມນ້ຳໄປອີກຟາກໜຶ່ງເພື່ອຂຶ້ນໄປທີ່ປອດໄພ.
5. ສະມາຊິກຂອງແຕ່ລະທີມຕ້ອງຂ້າມນ້ຳໄປພ້ອມກັນ ແລະ ເທື່ອດຽວ. ເຂົາເຈົ້າຕົກນ້ຳ ບໍ່ໄດ້ (ໝາຍຄວາມວ່າຕົນ ຂອງເຂົາເຈົ້າຕ້ອງຢູ່ເທິງແຜ່ນເຈ້ຍເທົ່ານັ້ນ).
6. ອີກຢ່າງໜຶ່ງ ຕ້ອງຂ້າມນ້ຳໃຫ້ໄດ້ພາຍໃນເວລາ 2 ນາທີ (ຫຼືຂຶ້ນກັບໄລຍະທາງຕົວຈິງ).

ບົດທີ 15: ທົບທວນຄືນ ແລະ ສະຫຼຸບ

ອະທິບາຍຫຍໍ້

ໃນຂັ້ນຕອນສຸດທ້າຍນີ້ ແມ່ນການສະຫຼຸບບັນຊີກອບຮົມ ເປັນການທົບທວນບົດຮຽນຕ່າງໆ ຈຸດດີ ຈຸດອ່ອນ ຂໍ້ຄົງຄ້າງ ແລະ ບົດຮຽນທີ່ຖອດຖອນໄດ້ຈາກການຝຶກອົບຮົມ. ເປັນການ ກະຕຸ້ນໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມເຫັນພາບລວກ ແລະ ເນື້ອໃນຈິດໃຈຫຼັກຂອງການຝຶກອົບຮົມ. ທີ່ສໍາຄັນ ມັນແມ່ນການຍ້າໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຈົດຈໍາເອົາຈຸດສໍາຄັນຫຼັກ ຂອງບົດຮຽນ ແລະ ຄວາມຮູ້ປະສົບ ການຕ່າງໆທີ່ໄດ້ແລກປ່ຽນຮຽນຮູ້ຈາກເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນໃນທີ່ປະຊຸມ.

ຈຸດປະສົງ:

- ເພື່ອສ້າງທົບທວນຄືນບົດຮຽນຕ່າງໆ.
- ເພື່ອໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມເຂົ້າໃຈ ແລະ ຈົດຈໍາໄດ້ຂໍ້ມູນ ບົດຮຽນຫຼັກທີ່ສໍາຄັນ.
- ເພື່ອເປີດໂອກາດໃຫ້ມີການແລກປ່ຽນຄວາມເຂົ້າໃຈ ແລະ ສົນທະນາກັນ.

ຂັ້ນຕອນ ແລະ ເນື້ອໃນ

1. ອະທິບາຍຈຸດປະສົງໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຮັບຮູ້.
2. ໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມແບ່ງເປັນ 4 ກຸ່ມ ແລະ ໃຫ້ແຕ່ລະກຸ່ມສະຫຼຸບສັງລວມບົດຮຽນທັງໝົດໃສ່ ເຈ້ຍແຜ່ນໃຫຍ່. ໃຫ້ ເວລາການສະຫຼຸບສັງລວມ 25 – 30 ນາທີ.
3. ໃຫ້ແຕ່ລະກຸ່ມສົ່ງຕົວແທນຂຶ້ນມານໍາສະເໜີ.



1



2



3



4



5



6



7



8

ເອກະສານແຈກຢາຍ 02: ບັນດາສິນທິສັນຍາ ແລະ ກົດໝາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງບາງສ່ວນ

ພາກລັດ

ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ (Lao Woman Union)

ຄະນະກຳມະການແຫ່ງຊາດເພື່ອສິ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ (LaoNCAW)

ສາກົນ:

ອົງການສະຫະປະຊາຊາດເພື່ອພັດທະນາແມ່ຍິງ (UNIFEM)

ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ:

ສະມາຄົມພັດທະນາບົດບາດຍິງ-ຊາຍ

ອົງການອາຟີຊິບ (AFESIP)

ເຄື່ອງມື ແລະ ນິຕິກຳ

ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການພັດທະນາ ແລະ ປົກປ້ອງແມ່ຍິງ

ນະໂຍບາຍສິ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ

ລັດຖະທຳມະນູນ ມາດຕາ 24 ລະບຸວ່າ ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ ມີສິດເທົ່າທຽມກັນໃນວຽກງານ ການເມືອງ, ເສດຖະກິດ, ວັດທະນະທຳ-ສັງຄົມ ແລະ ຄອບຄົວ.

ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍການລົບລ້າງທຸກຮູບການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງ (CEDAW)

ເປົ້າໝາຍສະຫະພາບໝູ່ 3 (MDG 3): ສິ່ງເສີມບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ສ້າງຄວາມເຂັ້ມ ແຂງໃຫ້ແມ່ຍິງ.

ໃນ ສ.ປ.ປ. ລາວ, ເຄື່ອງມືລະດັບຊາດເພື່ອສິ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍປະກອບມີ ລັດຖະທຳມະນູນ (1991), ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການພັດທະນາ ແລະ ປົກປ້ອງແມ່ຍິງ ແລະ ອື່ນໆ. ໃນມາດຕາ 24 ຂອງລັດຖະທຳມະນູນໄດ້ລະບຸໄວ້ວ່າ ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ ມີ ສິດເທົ່າທຽມກັນໃນວຽກງານການເມືອງ, ເສດຖະກິດ, ວັດທະນະທຳ-ສັງຄົມ ແລະ ຄອບຄົວ.

ແຜນງານນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດເພື່ອສິ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ໄດ້ ລະບຸໄວ້ຢູ່ໃນ ແຜນຍຸດທະສາດການເຕີບໂຕ ແລະ ລົບລ້າງຄວາມທຸກຍາກແຫ່ງຊາດ (NGPES). ແຜນຍຸດທະສາດດັ່ງກ່າວ ຮັບປະກັນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ໃນຂະແໜງ ການຕ່າງໆ. ລັດຖະບານລາວໄດ້ສຸມໃສ່ ວຽກງານບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນຂະແໜງເສດຖະກິດ ເພື່ອ ຮັບປະກັນການຫຼຸດພື້ນຜິດຈາກຄວາມທຸກຈົນຂອງ ປະຊາຊົນລາວບັນດາເຜົ່າ ທັງຍິງ ແລະ ຊາຍ ໂດຍສະເພາະການເຂົ້າເຖິງການບໍລິການຕ່າງໆເຊັ່ນ ການສຶກສາ ສາທາລະນະສຸກ ແລະ ການສິ່ງເສີມການຜະລິດກະສິກຳ-ລ້ຽງສັດ ແລະ ການຄ້າ ແລະ ໂດຍສະເພາະໃຫ້ແມ່ຍິງ ບັນດາ ເຜົ່າມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ຮັບປະກັນໃຫ້ແຜນງານ ແລະ ນະໂຍບາຍລະ ດັບ ຊາດສອດຄ່ອງກັບຄວາມເປັນຈິງໃນທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການທີ່ແທ້ຈິງຂອງແມ່ຍິງ.

ໃນເວທີສາກົນ ສ.ປ.ປ. ລາວ ໄດ້ຮັບຮອງເອົາສິນທິສັນຍາຕ່າງໆເຊັ່ນ: ສິນທິສັນຍາວ່າ ດ້ວຍການລົບລ້າງທຸກຮູບແບບການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງ (CEDAW), ແຜນປະຕິບັດປັກກິ່ງ ແລະ ເປົ້າໝາຍສະຫະສະຫວັດການພັດທະນາ (MDGs 2000) ແລະ ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍສິດທິ ເດັກ. ໃນປີ 2000 ຄະນະກຳມະການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງໄດ້ຮັບການສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນ ເພື່ອຮັບປະກັນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສິນທິສັນຍາ CEDAW ແລະ ລາຍງານການເຄື່ອນໄຫວທຸກໆ 4 ປີໃຫ້ CEDAW ສາກົນ.

ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ຮັບຜິດຊອບຫຼັກກຳລັງ ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ ແລະ ຄະນະກຳມະທິການ ແຫ່ງຊາດເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ (LaoNCAW) ໂດຍມີພາລະບົດບາດໃນການປົກ ປ້ອງສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດຂອງແມ່ຍິງລາວບັນດາເຜົ່າ ໂດຍການປະສານງານ ແລະ ສົມທົບ ກັບພາກລັດ ເອກະຊົນ ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງອື່ນໆ ເພື່ອຮັບປະກັນການປະ ຕິບັດສິນທິສັນຍາ ວຽກງານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ສິດສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ.

ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງ (ໂດຍສະເພາະແມ່ຍິງເຊົາເຜົ່າ ແລະ ຜູ້ທຸກຍາກ) ມີຄວາມ ສຳຄັນຕໍ່ຜົນສຳເລັດຂອງວຽກງານການຫຼຸດຜ່ອນ ແລະ ລົບລ້າງຄວາມທຸກຍາກແຫ່ງຊາດ. ໃນ ຍຸດທະສາດການສົ່ງເສີມ ແລະ ພັດທະນາແມ່ຍິງແຫ່ງຊາດໄດ້ກຳນົດໂດຍລວມດັ່ງລຸ່ມນີ້:

1. ສົ່ງເສີມກິດຈະກຳສ້າງລາຍຮັບໃຫ້ແມ່ຍິງ.
2. ປັບປຸງການເຂົ້າເຖິງການບໍລິການພື້ນຖານເຊັ່ນ ການສຶກສາ ແລະ ສຸກຂະພາບ.
3. ເພີ່ມການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນຂະແໜງການຕ່າງໆ.
4. ເພີ່ມການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການປະກອບຄໍາຄິດເຫັນເຂົ້າໃນຂະບວນການວາງແຜນ ຍຸດທະສາດ ແລະ ນະໂຍບາຍ.

ວຽກງານບົດບາດຍິງ-ຊາຍໄດ້ຈັດເຂົ້າໃນທຸກວຽກງານ ແລະ ທຸກຂະແໜງການ ລວມທັງ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການຕ່າງໆຂອງພາກລັດ ເອກະຊົນ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງອື່ນໆໃນ ສ.ປ.ປ. ລາວ. ຫຼາຍໆອົງກອນໄດ້ພັດທະນາເຄື່ອງມືເພື່ອປຸກຈິດສຳນຶກ, ເພື່ອການສົ່ງເສີມ ແລະ ເຊື່ອມສານວຽກງານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແມ່ຍິງບັນດາເຜົ່າເຂົ້າ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານຂອງໃຜລາວ.

Handout 03

Sex-Gender Differences

ເອກະສານແຈກຢາຍ 03

ຄວາມແຕກຕ່າງຂອງ ເພດ ແລະ ບົດບາດ

ເພດ

ເກີດຂຶ້ນຕາມທຳມະຊາດ
ແຕກຕ່າງກັນທາງກາຍຍະພາບ
ບໍ່ສາມາດກຳນົດໄດ້ເອງ

ບົດບາດ

ສ້າງຄົມເປັນຜູ້ກຳນົດໃຫ້ (ໜ້າທີ່)
ແຕກຕ່າງກັນທາງວັດທະນະທຳ-ສັງຄົມ
ກຳນົດ ແລະ ປ່ຽນແປງໄດ້

1. **ເພດ:** ເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ ແມ່ນກົດເກນທຳມະຊາດທີ່ເກີດຂຶ້ນເອງ ໃນນັ້ນມີທັງ ຄວາມແຕກຕ່າງ ແລະ ຄວາມຄ້າຍຄືກັນເຊັ່ນ:

ຕ່າງກັນ

ອະໄວຍາວະເພດ (ໂຄງສ້າງທາງກາຍ)
ການສືບເພົ່າພັນ

ຄືກັນ

ມີຊີວິດຈິດໃຈ
ມີຄວາມຕ້ອງການທາງກາຍ
ມີຄວາມນິກົດ

2. **ບົດບາດ:** ຜູ້ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ ມີພາລະບົດບາດຕ່າງກັນໃນສັງຄົມ ເປັນການກຳນົດຂອງສັງຄົມ ທີ່ມີການ ພັດທະນາມາຍາວນານຫຼາຍຍຸກຫຼາຍສະໄໝ ເຊິ່ງແຕ່ລະຊົນຊາດກໍ່ມີການກຳນົດທີ່ຕ່າງກັນ ມີຂໍ້ທ້າມ ຂໍ້ກຳນົດ ຂອບເຂດ ເງື່ອນໄຂ ແລະ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ລະຫວ່າງ ຜູ້ຍິງ-ຜູ້ຍິງ ຜູ້ຊາຍ-ຜູ້ຊາຍ ແລະ ຜູ້ຍິງຕໍ່ກັບຜູ້ຊາຍ ຫຼື ຜູ້ຊາຍຕໍ່ກັບແມ່ຍິງ ແຕກຕ່າງກັນເຊັ່ນ: ການແຕ່ງດອງຂອງອິນ ເດຍທີ່ໃຫ້ແມ່ຍິງເປັນຜູ້ເສຍຄ່າດອງ.

3. **ນິຕິບັນຍັດ (ກົດໝາຍ):** ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ ມີສິດເທົ່າທຽມກັນ ມີພັນທະຕໍ່ພັນ ລັດ ແລະ ປະເທດ ຊາດອັນດຽວກັນ ມີສິດທິມະນຸດຄືກັນ. ນອກຈາກທີ່ມີການກຳນົດທີ່ແຕກຕ່າງກັນຢູ່ປະເທດ ອື່ນໆເຊັ່ນ ປະເທດທີ່ ປົກຄອງດ້ວຍສາດສະໜາບາງປະເທດທີ່ບໍ່ໃຫ້ແມ່ຍິງມີສິດໃນການເຮັດວຽກ ທຸລະກິດ ການເມືອງ ການປົກຄອງ ແລະ ບາງປະເທດ ບໍ່ໃຫ້ແມ່ຍິງມີສິດເລືອກຕັ້ງ.

4. **ວັດທະນະທຳ:** ໃນຫຼາຍວັດທະນະທຳ ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍມີພາລະ ບົດບາດ ການກຳນົດໜ້າທີ່ ແຕກຕ່າງ ກັນ. ຕົວຢ່າງ ການແຕ່ງງານໃນປະເທດອິນເດຍ ແມ່ນຝ່າຍຍິງ (ເຈົ້າສາວ) ເປັນຜູ້ສູ່ຂໍ້ຝ່າຍ ຊາຍຕາມປະເພນີ. ໃນບາງເຜົ່າຂອງປະເທດໃນສາຍພູຫຼີມະໄລ ແມ່ຍິງມີສິດເອົາຜົວຫຼາຍຄົນໄດ້.

Handout 04 Gender and Social Division of Labour

ເອກະສານແຈກຢາຍ 4: ບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ການແບ່ງງານໃນສັງຄົມ

ການແບ່ງງານໃນສັງຄົມ ໝາຍເຖິງການຈັດສັນພາລະບົດບາດ ແລະ ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບ ຂອງໜ້າວຽກຕ່າງໆທີ່ບຸກຄົນໃນສັງຄົມໄດ້ຮັບມອບໝາຍໃຫ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ. ໃນນີ້ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການແບ່ງງານໃນສັງຄົມແມ່ນ ການກຳນົດພາລະບົດບາດ ແລະ ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບຂອງ ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍໃນສັງຄົມໃດໜຶ່ງ.

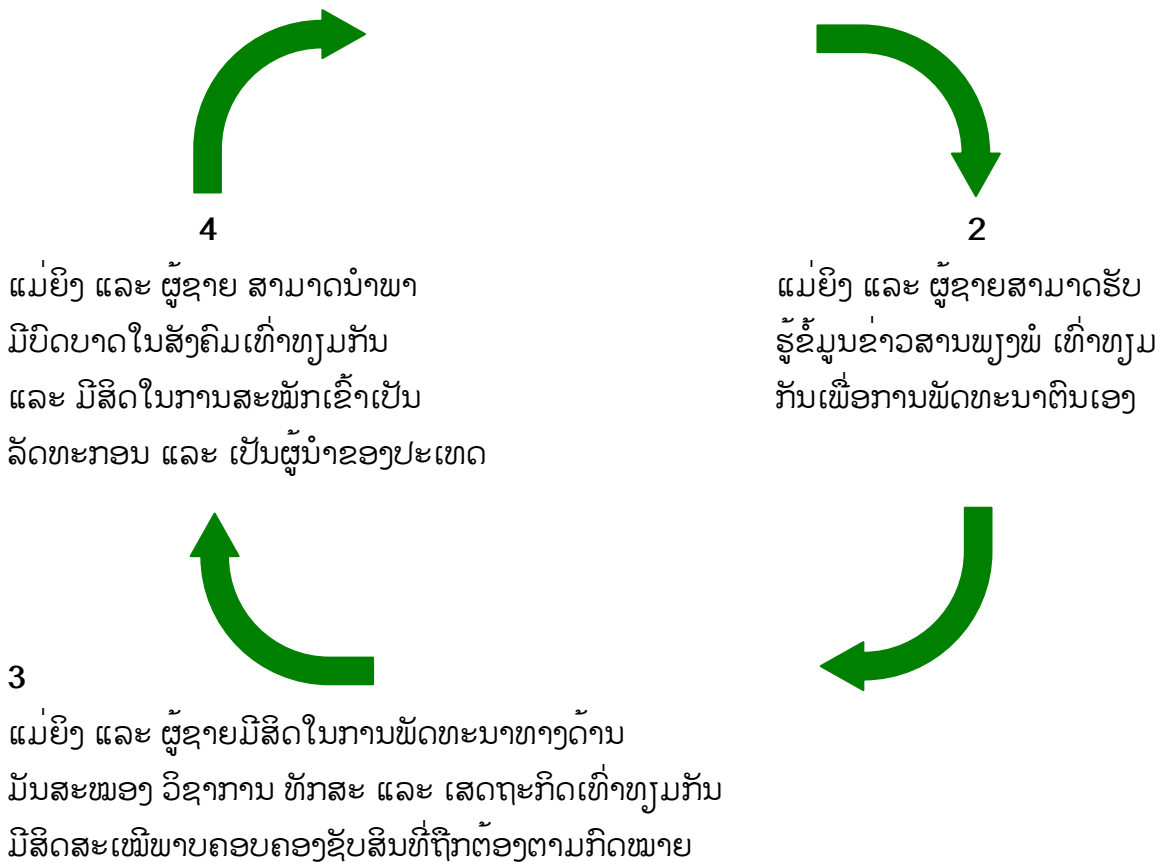
ໂດຍລວມແລ້ວ ສັງຄົມໄດ້ຈັດໃຫ້ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍມີພາລະບົດບາດທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ເຊິ່ງ ສາມາດແບ່ງອອກເປັນ 3 ໜ້າວຽກໜັກໄດ້ດັ່ງນີ້:

1. **ບົດບາດການເບິ່ງແຍງຄອບຄົວ:** ໝາຍເຖິງພາລະ ໜ້າທີ່ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນການເບິ່ງ ແຍງສະມາຊິກໃນຄອບຄົວ ສະໜອງພື້ນຖານຄວາມຕ້ອງການໃນການດຳລົງຊີວິດເຊັ່ນ ຈັດກຽມ ອາຫານການກິນ ເບິ່ງແຍງລູກນ້ອຍ ແລະ ສະມາຊິກອື່ນໆ ອານາໄມເຮືອນຊານ ຈັດຫນ້າດື່ມ ນ້ຳໃຊ້ ແລະ ອື່ນໆທີ່ຕິດພັນກັບບ້ານຊ່ອງເຮືອນຊານ ແລະ ບໍ່ມີລາຍຮັບ ຫຼື ຄ່າຕອບແທນທີ່ເປັນ ເມັດເງິນໃນການປະຕິບັດ.
2. **ບົດບາດການຜະລິດ ແລະ ຄ້ຳປະກັນສະບຽງອາຫານ:** ໝາຍເຖິງກິດຈະກຳທາງການຜະລິດ ກະສິກຳ ປູກຝັງ-ລ້ຽງສັດ ຫັດຖະກຳ ຈັກສານ ການສ້າງລາຍຮັບເຂົ້າໃນຄອບຄົວ ແລະ ການທຳ ມາຫາກິນດ້ວຍການຮັບຈ້າງໃຊ້ແຮງງານ ທັງຮ່າງກາຍ ແລະ ມັນສະໝອງ. ເປັນວຽກທີ່ສ້າງລາຍ ຮັບ ແລະ ຄ້ຳປະກັນການດຳລົງຊີວິດຂອງສະມາຊິກໃນຄອບຄົວ.
3. **ບົດບາດການເຂົ້າຮ່ວມວຽກລວມໝູ່ ສັງຄົມ ແລະ ການປົກຄອງ:** ວຽກຊຸມຊົນ ສັງຄົມ ຫຼື ສາມາດ ເອີ້ນໄດ້ວ່າ ວຽກລວມ ກໍ່ຄືວຽກງານຂອງຊຸມຊົນ ຂອງສັງຄົມໂດຍລວມ ເຊິ່ງເປັນວຽກທີ່ອາດຈະ ໄດ້ຮັບ ຫຼື ບໍ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງ. ເປັນວຽກງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການປົກຄອງໃນຊຸມຊົນ ເປັນວຽກງານ ການເມືອງ-ເສດທະກິດ.

ໃນອາດີດຜ່ານມາ ແມ່ຍິງໄດ້ຮັບສິດທີ່ແຕກຕ່າງກັນກັບຜູ້ຊາຍ ແລະ ເຮັດໃຫ້ມີພາລະບົດ ບາດທີ່ແຕກຕ່າງ ແລະ ດ້ອຍກວ່າເພດຊາຍ. ແຕ່ໃນປະຈຸບັນ ທາງດ້ານສັງຄົມ ແລະ ທາງດ້ານລະ ບຽບກົດໝາຍ ກໍ່ຄືວຽກງານການດ້ານຕ່າງໆ ບໍ່ວ່າຈະເປັນເສດທະກິດ ວັດທະນະທຳ ການເມືອງ ແລະ ການປົກຄອງ ກໍ່ໄດ້ຍົກສູງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ໝາຍຄວາມວ່າ ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍມີສິດສະເໝີ ພາບຕໍ່ໜ້າລະບຽບກົດໝາຍ.

ດັ່ງນັ້ນສາມາດສະຫຼຸບໄດ້ວ່າ:

ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ ສາມາດເຮັດວຽກຮ່ວມກັນ
ທັງໃນວຽກບ້ານນາເຮືອນ ວຽກສັງຄົມ ແລະ ວຽກເສດທະກິດ



ການແບ່ງວຽກງານຂອງຍິງ-ຊາຍໃນສັງຄົມ ແມ່ນປັດໃຈໜຶ່ງທີ່ເຮັດໃຫ້ມີການຈຳແນກພາລະ ບົດບາດ ແລະ ໜ້າທີ່ຂອງເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍໃນຄອບຄົວ ຊຸມຊົນ ແລະ ສັງຄົມໂດຍລວມ. ໃນນີ້ ຕ້ອງເຂົ້າໃຈວ່າ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍເປັນສິ່ງທີ່ກຳນົດຂຶ້ນໃນສັງຄົມ ແລະ ມີການປ່ຽນແປງຢູ່ຕະ ຫຼອກເວລາ ຂຶ້ນກັບຍຸກສະໄໝ ແລະ ລະບອບການປົກຄອງທີ່ປ່ຽນແປງ ແລະ ວັດທະນະທຳຂອງແຕ່ ລະຫ້ອງຖິ່ນ. ການແບ່ງວຽກທີ່ເທົ່າທຽມ ບໍ່ ໄດ້ໝາຍຄວາມວ່າຕ້ອງເຮັດວຽກໜ້າວຽກດຽວກັນ ແຕ່ມັນ ໝາຍເຖິງການເຮັດວຽກງານທີ່ມີຂອບເຂດແນ່ນອນ ມີເວລາພັກຜ່ອນ ແບ່ງປັນຊ່ວຍເຫຼືອເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ ຕາມຄວາມເໝາະສົມ ແລະ ແທດເໝາະກັບສະພາບ ຄວາມເປັນຈິງ.

Handout 05 Steps and Types of Gender and Participation

ເອກະສານແຈກຢາຍ 05: ຮູບແບບການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ

ກ່ອນອື່ນໝົດ ຕ້ອງທຳຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບຄຳວ່າ “ການມີສ່ວນຮ່ວມ”. ການມີສ່ວນຮ່ວມ ໝາຍເຖິງ ການມີສ່ວນຂອງສະມາຊິກທຸກພາກສ່ວນ ທຸກເພດ ທຸກໄວ ທຸກຊົນເຜົ່າ ແລະ ທຸກຊັ້ນຄົນ ໃນສັງຄົມ. ການມີສ່ວນຮ່ວມຕ້ອງໄດ້ກຳນົດຢ່າງຈະແຈ້ງເພື່ອໃຫ້ມີຄວາມເຂົ້າໃຈທີ່ຖືກຕ້ອງ ແລະ ເປັນເອກະພາບກັນ. ໃນນັ້ນ ການມີສ່ວນຮ່ວມຕ້ອງໃຫ້ສາມາດປະຕິບັດໄດ້ 5 ຮູບແບບລຸ່ມນີ້:

1. ຮ່ວມຄິດ: ຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ວາງແຜນ.
2. ຮ່ວມຕັດສິນໃຈ: ຕົກລົງເຫັນດີ ເປັນເອກະພາບຮ່ວມກັນ.
3. ຮ່ວມຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ: ເຮັດວຽກເປັນທີມງານຕາມພາລະບົດບາດ ໜ້າທີ່.
4. ຮ່ວມຮັບຜິດຊອບ: ຮັບທັງສິ່ງທີ່ເຮັດໄດ້ດີ ແລະ ສິ່ງທີ່ຕ້ອງປັບປຸງແກ້ໄຂ.
5. ຮ່ວມຮັບຜົນປະໂຫຍດ: ຜົນງານທີ່ໄດ້ຮັບແມ່ນຂອງໝົດທຸກຄົນ.

1. ຮ່ວມຄິດ

- ✓ ຄົ້ນຄວ້າປຶກສາຫາລືຮ່ວມກັນ.
- ✓ ກຳນົດບັນຫາ ແລະ ຫາວິທີແກ້ໄຂຮ່ວມກັນ.
- ✓ ຈັດລຽງບຸລິມະສິດຂອງບັນຫາ ວິທີທາງແກ້ໄຂຮ່ວມກັນ.
- ✓ ວາງແຜນຍຸດທະສາດ ແລະ ວິທີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຮ່ວມກັນ.
- ✓ ຮ່ວມກັນຕິດຕາມ ປະເມີນຜົນ ແລະ ຕີລາຄາການເຮັດວຽກຮ່ວມກັນ.

2. ຮ່ວມຕັດສິນໃຈ

- ✓ ຕັດສິນຊື້ຂາດບັນຫາຮ່ວມກັນ.
- ✓ ຕົກລົງເຫັນດີ ຫຼື ບໍ່ເຫັນດີ ແລະ ເປັນເອກະພາບກັນປະກອບຄຳຄິດເຫັນ.
- ✓ ຕັດສິນຂໍ້ກຳນົດ ກົດລະບຽບ ແລະ ອື່ນໆຮ່ວມກັນ.

3. ຮ່ວມຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ

- ✓ ຮ່ວມແຮງຮ່ວມໃຈກັນຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ພ້ອມພຽງກັນ.
- ✓ ເຮັດໜ້າທີ່ຂອງຕົນ ບົນພື້ນຖານການຊ່ວຍເຫຼືອກັນຍາມຈຳເປັນ.
- ✓ ຮ່ວມກັນຈັດຫາ ແລະ ນຳໃຊ້ຊັບພະຍາກອນທີ່ຈຳເປັນ.
- ✓ ປະກອບສ່ວນຊ່ວຍເຫຼືອດ້ານຕ່າງໆຕາມຄວາມສາມາດ ແລະ ເໝາະສົມ.

4. ຮ່ວມຮັບຜິດຊອບ

- ✓ ຮັບຜິດຊອບແຕ່ຕົນຈົນສຳເລັດລຸ່ວງຮ່ວມກັນ.
- ✓ ແບ່ງໜ້າທີ່ຄວາມຮັບຜິດຊອບຢ່າງລະອຽດ ຈະແຈ້ງ ແລະ ບໍ່ທັບຊ້ອນກັນ.

- ✓ ຮັບປະກັນການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງທຸກພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.
- ✓ ຮັບຜິດຊອບໜ້າວຽກທີ່ໄດ້ຮັບມອບໝາຍ.

5. ຮ່ວມຮັບຜິດປະໂຫຍດ

- ✓ ຮັບປະກັນການແຈກຢາຍຜິດປະໂຫຍດທົ່ວເຖິງກັນ ແລະ ຍຸດຕິທຳ.
- ✓ ຜິດປະໂຫຍດຮ່ວມທາງດ້ານວັດຖຸ (ການເງິນ, ເຄື່ອງມືອຸປະກອນ ໆລໆ) ແລະ ຈິດໃຈ (ການຍອມຮັບຈາກສັງຄົມ, ກຽດສັກສີ, ຖານະ ບົດບາດ ໜ້າທີ່ ໆລໆ.)



ການສົ່ງເສີມການມີສ່ວນຮ່ວມມີຫຼາຍວິທີ ຫຼາຍຮູບແບບ ແລະ ຫຼາຍລຳດັບຂຶ້ນ ມັນຂຶ້ນກັບ ປັດໃຈທາງດ້ານສະພາບແວດລ້ອມອ້ອມຂ້າງເຊັ່ນ ບັນຫາທີ່ເກີດຂຶ້ນ ຊັບພະຍາກອນທີ່ມີຢູ່ ແລະ ທີ່ ຍັງຂາດເຂີນ ບັນດາພາກສ່ວນຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ວັດທະນະທຳສັງຄົມ ລະບອບການເມືອງການປົກຄອງ ແລະ ກອບນິຕິບັນຍັດຕ່າງໆ. ນອກນີ້ ມັນຍັງມີປັດໃຈທາງດ້ານພູມສັນຖານ ກໍ່ຄືການເຂົ້າເຖິງ ເຂດທາງໂກສອກຫຼີກ ທາງດ້ານການສຶກສາ ເນື້ອທີ່ທຳການຜະລິດ ການເຂົ້າເຖິງການບໍລິການຂອງ ລັດ ແລະ ເອກະຊົນ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ.

ໂດຍລວມແລ້ວ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງບົດບາດຍິງ-ຊາຍມີຢູ່ 8 ຮູບການເຊິ່ງມີລາຍລະອຽດ ດັ່ງລຸ່ມນີ້:

1. ການມີສ່ວນຮ່ວມແບບທຳຮັບ (ເມີນເສີຍ)
 - ✓ ມີການເຄື່ອນໄຫວເມື່ອໄດ້ຮັບການບ່ອກເລົ່າ ຫຼື ຮັບຄຳສັ່ງ.
 - ✓ ບໍ່ມີແນວຄິດລິເລີ່ມ.
 - ✓ ຍອມຮັບສະພາບ ແລະ ຢູ່ຕາມມີຕາມເກີດ.
 - ✓ ເຮັດຕາມບອກ ກິນຕາມເບີກ.
2. ການມີສ່ວນຮ່ວມແບບໃຫ້ຂໍ້ມູນ (ຖາມມາຕອບໄປ)
 - ✓ ຕອບຕາມຄຳຖາມ.
 - ✓ ເຂົ້າຮ່ວມກິດຈະກຳ ແຕ່ຟັງແບບບໍ່ປະກອບສ່ວນ.
 - ✓ ບໍ່ສະໜອງຄຳຄິດຄຳເຫັນ.
3. ການມີສ່ວນຮ່ວມແບບປຶກສາຫາລືໄດ້
 - ✓ ສາມາດໂອ້ລົມປຶກສາຫາລືບັນຫາໄດ້.
 - ✓ ໃຫ້ຄຳເຫັນ ແຕ່ບໍ່ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ.
 - ✓ ປະຕິບັດຕາມນັກວິຊາການ.
4. ການມີສ່ວນຮ່ວມເພື່ອຜົນຕອບແທນ
 - ✓ ເຂົ້າຮ່ວມຍ້ອນມີຜົນປະໂຫຍດ ທັງທາງກົງ ແລະ ທາງອ້ອມ.
 - ✓ ໄດ້ຮັບສິ່ງຕອບແທນເປັນອັດຕາ ແລະ ວັດຖຸ.
5. ການມີສ່ວນຮ່ວມເພື່ອຜົນປະໂຫຍດລວມ
 - ✓ ເພື່ອສ່ວນລວມໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດໃນດ້ານຕ່າງໆ.
 - ✓ ເພື່ອໃຫ້ຊຸມຊົນມີການພັດທະນາ ສ້າງອາຊີບ ລາຍຮັບທີ່ຍືນຍົງ.

6. ການມີສ່ວນຮ່ວມແບບປະຕິດສຳພັນ

- ✓ ເຂົ້າຮ່ວມວິເຄາະ ວາງແຜນ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ.
- ✓ ມີການປະກອບສ່ວນທາງແຮງງານ ເຕັກນິກ ວິຊາການຫຼາຍດ້ານ.
- ✓ ມີແນວຄິດລິເລີ່ມ ແລະ ສະເໜີແນະ.

7. ການມີສ່ວນຮ່ວມແບບຫ້າວຫັນ

- ✓ ມີການປະກອບສ່ວນຮອບດ້ານ.
- ✓ ມີການພົວພັນພາຍໃນ ແລະ ພາຍນອກ
- ✓ ມີການປະສານງານກັນເປັນປະຈຳ
- ✓ ນຳໃຊ້ຊັບພະຍາກອນຢ່າງເໝາະສົມ
- ✓ ຜົນປະໂຫຍດແຈກຢາຍຢ່າງເໝາະສົມ
- ✓ ສາມາດຕັດສິນໃຈໄດ້ດ້ວຍຕົນເອງ.

8. ການມີສ່ວນຮ່ວມແບບຊຸກຍູ້-ສົ່ງເສີມ

- ✓ ເປັນແບບຢ່າງຮອບດ້ານໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ.
- ✓ ກະຕຸກຊຸກຍູ້ໃຫ້ເກີດການພັດທະນາພາຍໃນກຸ່ມ ແລະ ເພື່ອນບ້ານ.





1



2



3



4



5



6



7



8

ການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດ

- ການເອົາໃຈໃສ່ວຽກງານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ
ສາມາດເຮັດ ໃຫ້ບັນລຸວຽກງານການປັບໂຕ
ໃຫ້ເຂົ້າກັບສະພາບດິນ ຟ້າອາກາດທີ່ປ່ຽນແປງ.
 - ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຍິງ-ຊາຍ.
 - ການຮ່ວມຕັດສິນຢັນຫາ.
 - ການແກ້ໄຂທີ່ຖືກຕ້ອງ ເປັນທຳ.

Handout 08 Risks in Climate Change

ເອກະສານແຈກຢາຍ 08: ຄວາມສ່ຽງຂອງການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດ

ການປ່ຽນແປງຂອງສະພາບດິນຟ້າອາກາດ ເຮັດໃຫ້ເກີດມີຜົນກະທົບຫຼາຍດ້ານຕໍ່ກັບການ ດຳລົງຊີວິດຂອງມະນຸດ. ພົນລະເມືອງຫຼາຍພື້ນທີ່ມີຄວາມສ່ຽງຕໍ່ໄພທຳມະຊາດ ທັງໄພນ້ຳຖ້ວມ ໄພແຫ້ງແລ້ງ ແລະ ພະຍຸ ໆລໆ. ສິ່ງເລົ່ານີ້ກະທົບຕໍ່ການເປັນຢູ່ຂອງແມ່ຍິງ ເດັກນ້ອຍ ແລະ ຜູ້ອາວຸ ໂສ ແລະ ໂດຍສະເພາະຄົນທຸກຈົນທີ່ ຫ່າງໄກສອກຫຼີກ. ດັ່ງນັ້ນ ການສຶກສາຜົນກະທົບ ແລະ ຄວາມ ສ່ຽງຕ່າງໆ ສາມາດເຮັດໃຫ້ມີການວາງແຜນ ແລະ ປັບໂຕໄດ້ງ່າຍຂຶ້ນ.

ສຶກສາຕາຕະລາງລຸ່ມນີ້ ແລະ ເພີ່ມຄວາມສ່ຽງອື່ນໆທີ່ອາດເກີດຂຶ້ນ:

ຄວາມສ່ຽງ	ຕົວຢ່າງ	ຜົນກະທົບ
ໄພແຫ້ງແລ້ງທີ່ເກີດຂຶ້ນ ແລະ ແກ່ຍາວຫຼາຍກວ່າເກົ່າ ແລະ ບັນຫາການຂາດເຂີນນ້ຳກິນນ້ຳໃຊ້.	ປະເທດໂມລອກໂຄ ປະສົບໄພແຫ້ງແລ້ງຍາວນານຫຼາຍກວ່າ 10 ປີ (1984 – 2000).	ແມ່ຍິງເປັນຫຼັກໃນການຫນ້າ, ຊົມໃຊ້ນ້ຳ ແລະ ແຕ່ງກິນ ແລະ ໄພແຫ້ງແລ້ງ ເຮັດໃຫ້ ຊີວິດການເປັນຢູ່ຄອບຄົວຜິດ ເຄື່ອງ ແລະ ເຮັດໃຫ້ຕ້ອງເຮັດ ວຽກຫຼາຍ ແລະ ຫັກຂຶ້ນ.
ໄພນ້ຳຖ້ວມ ແລະ ລະດັບນ້ຳທະ ເລທີ່ສູງຂຶ້ນ	ປະເທດໄທຖືກໄພນ້ຳຖ້ວມ 2/3 ຂອງປະເທດ.	ຊາວກະສິກອນ ສູນເສຍຜົນຜະລິດ.
ຄວາມຮຸນແຮງທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນຂອງການປ່ຽນແປງພູມອາກາດ	ພາຍຸຕ່າງໆທີ່ມີຄວາມຮຸນ ແຮງຫຼາຍຂຶ້ນ ຕົວຢ່າງ ອາເມລິກາ	ສະຖິຕິຈາກທົ່ວໂລກສ່ອງ ແສງໃຫ້ເຫັນວ່າ ແມ່ຍິງມີ ຄວາມສ່ຽງ ແລະ ມີອັດຕາ ການເສຍຊີວິດຫຼາຍກວ່າ.



1



2



3



4



5



6



7



8

ກໍລະນີສຶກສາ

- ເຜົ່າ ຮຸມລາ ປະເທດ ເນປານ ທີ່ອາໄສຢູ່ສາຍພູ ທີ່ມາໄລ.
- ສະພາບດິນຟ້າອາກາດທີ່ປ່ຽນແປງເຮັດໃຫ້ຄວາມ ຊຸມໃນດິນແຫງລົງຫຼາຍ ເຮັດໃຫ້ນ້ຳກິນນ້ຳໄຊຫຼຸດ ໜ້ອຍຖອຍລົງເລື້ອຍໆ. ການເກັບນ້ຳ ຟື້ນ ແລະ ຫາ ອາຫານ ແມ່ນໜ້າທີ່ຂອງແມ່ຍິງ ເຮັດໃຫ້ຕ້ອງເສຍ ເວລາ ແລະ ແຮງງານຫຼາຍຂຶ້ນ ແລະ ມີຜົນກະທົບ ຕໍ່ສະພາບຊີວິດຂອງຄອບຄົວ.



9

ກໍລະນີສຶກສາ

- ຜູ້ຊາຍ ກໍ່ຖືກກົດດັນຫຼາຍຂຶ້ນ ເພື່ອຫາລ້ຽງຊີບ ຄອບຄົວ ຫຼາຍຄົນຕ້ອງຕັດໄມ້ເພື່ອຂາຍ ແລະ ແລກຊື້ອາຫານ. ບາງຄົນ ກໍ່ຂາຍແຮງງານຢູ່ຕ່າງຖິ່ນ ແລະ ເຮັດວຽກໜັກ.
- ນອກຈາກນີ້ ເຂົາເຈົ້າຕ້ອງພົບກັບບັນຫາທາງຈິດ ໃຈອີກດ້ວຍ.



10

Handout 10

Access to Resource and Adaptation

ເອກະສານແຈກຢາຍ 10: ການເຂົ້າເຖິງຊັບພະຍາກອນ ແລະ ການປັບໂຕ

	ແມ່ຍິງ	ຜູ້ຊາຍ	ຜົນກະທົບ ແລະ ການປັບໂຕ
ບົດບາດ	ຢູ່ບ້ານເບິ່ງແຍງລູກເຕົ້າ ຜູ້ເຖົ້າຜູ້ແກ່ ແລະ ສະມາຊິກຜູ້ທີ່ເຈັບໄຂ້.	ສາມາດຍົກຍ້າຍເພື່ອ ທຳມາຫາກິນໃນເມືອງ ອື່ນ ເພື່ອຊອກຫາໂອກາດທາງເສດຖະກິດ-ການເງິນ.	ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ເພື່ອຊອກທຳມາຫາກິນຂອງ ເພດຊາຍສາມາດສ້າງໂອກາດທາງເສດຖະກິດໃຫ້ຄອບຄົວຍາມຈຳເປັນ. ແຕ່ມັນກໍ່ໝາຍເຖິງການເພີ່ມວຽກໃຫ້ກັບ ແມ່ຍິງ ແລະ ຍັງເຮັດໃຫ້ເຂົາເຈົ້າມີຄວາມສ່ຽງຕໍ່ຄວາມຮຸນແຮງ ແລະ ພະຍາດທາງເພດສຳພັນ.
	ຜະລິດເຄື່ອງປູກຂອງຝັງ ແລະ ລ້ຽງສັດ ເພື່ອບໍລິໂພກໃນຄົວເຮືອນ	ຜະລິດເຄື່ອງປູກຂອງຝັງ ແລະ ລ້ຽງສັດເພື່ອຈຳໜ່າຍເປັນສິນຄ້າ.	ຜະລິດຕະພັນເຄື່ອງປູກຂອງຝັງ ແລະ ສັດລ້ຽງ ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບທາງກົງ ແລະ ທາງອ້ອມ ຈາກການປ່ຽນແປງດິນ ພຳອາກາດ. ຜູ້ຊາຍຈະຜະລິດໃນພື້ນທີ່ທີ່ມີຄວາມອຸດົມ ສົມບູນເພື່ອຈຳໜ່າຍເປັນສິນຄ້າ ໃນຄະນະທີ່ແມ່ຍິງຜະລິດຕາມມີຕາມເກີດເພື່ອຄ້ຳປະກັນສະບຽງ.
	ຮັບຜິດຊອບເກັບມ້ຽນ ສະບຽງອາຫານ ແຕ່ງຢູ່ຄົວກິນ.	ຮັບຜິດຊອບການຊື້-ຂາຍຜະລິດຕະພັນກະສິກຳ-ລ້ຽງສັດ.	ການປ່ຽນແປງດິນພຳອາກາດ ເຮັດໃຫ້ຜົນຜະລິດກະສິກຳ-ລ້ຽງສັດ ມີບັນຫາຂາດແຄນ ຍ້ອນໄພນ້ຳຖ້ວມ ໄພແຫ້ງແລ້ງ ສະພາບດິນພຳອາກາດບໍ່ອ່ານວຍຕໍ່ການຜະລິດ ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ມີສະບຽງອາຫານບໍ່ພຽງພໍ ບໍ່ສາມາດຂາຍໄດ້. ເຮັດໃຫ້ຕ້ອງຫາວິທີການສ້າງລາຍຮັບຮູບແບບອື່ນ. ແຕ່ໃນເວລາທີ່ຂາດສະບຽງອາຫານ ແມ່ຍິງສ່ວນຫຼາຍຈະໃຫ້ສະມາຊິກຄອບຄົວກິນກ່ອນຕົນເອງ.
ການເຂົ້າເຖິງຊັບພະຍາກອນ	ມີລາຍຮັບຕ່ຳ ແລະ ຂຶ້ນກັບສະມາຊິກ ຄອບຄົວເພດຊາຍ.	ມີລາຍຮັບສູງກວ່າ ແລະ ມີຊັບສິນ ແລະ ທີ່ດິນເພື່ອການຜະລິດ.	ໂດຍທົ່ວໄປ ສະມາຊິກເພດຊາຍຈະມີລາຍຮັບ ແລະ ຊັບສິນຫຼາຍກວ່າເພດຍິງ ເຮັດໃຫ້ມີຄວາມສາມາດໃນການປັບໂຕເພື່ອຊອກຫາໂອກາດ ແລະ ທາງເລືອກໃນການ ສ້າງເສດຖະກິດເພື່ອປັບປຸງຊີວິດ.
	ເຂົ້າເຖິງການສຶກສາ ແລະ ຂໍ້ມູນຂ່າວສານໜ້ອຍກວ່າ.	ເຂົ້າເຖິງການສຶກສາ ແລະ ຂໍ້ມູນຂ່າວສານຫຼາຍກວ່າ.	ຄວາມຮູ້ໃຫມ່ໆ ເຕັກນິກ ທັກສະ ແລະ ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ໃໝ່ໆ ເປັນສິ່ງຈຳເປັນຕໍ່ການປັບໂຕເຊັ່ນ: ການພະຍາກອນອາກາດ, ການວິເຄາະຄວາມສ່ຽງ ແລະ ທັກສະທາງ ການຜະລິດແບບໃໝ່. ສິ່ງດັ່ງກ່າວເຮັດໃຫ້ຜູ້ຊາຍມີຄວາມສາມາດໃນການປັບໂຕດີກວ່າແມ່ຍິງ.
ພື້ນຖານວັດທະນະທຳ	ມີສິດມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຕັດສິນບັນຫາທາງການເງິນ ແລະ ຊັບສິນໜ້ອຍກວ່າ.	ມີສິດມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຕັດສິນບັນຫາທາງການເງິນ ແລະ ຊັບສິນຫຼາຍກວ່າ.	ການຕັດສິນບັນຫາທາງການເງິນ ແລະ ຊັບພະຍາກອນ ອື່ນໆ ສາມາດເຮັດໃຫ້ການບໍລິຫານຄວາມສ່ຽງຂອງແມ່ ຍິງ ກ່ຽວກັບຊີວິດການເປັນຢູ່ຂອງຄອບຄົວ ມີຂໍ້ຈຳກັດ.
	ມີສ່ວນຮ່ວມໃນວຽກງານການບໍລິຫານຊຸມຊົນໜ້ອຍ.	ມີສ່ວນຮ່ວມໃນຂະບວນການແກ້ໄຂບັນຫາ ແລະ ວຽກງານຂອງຊຸມຊົນຫຼາຍ.	ຜູ້ຊາຍ ມີອິດທິພົນຫຼາຍໃນການຕັດສິນບັນຫາກ່ຽວກັບ ການບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງ ເຮັດໃຫ້ແມ່ຍິງ ແລະ ສິດທິຂອງແມ່ ຍິງຖືກມີການຈຳກັດໃນບາງດ້ານ.
	ມີຂໍ້ຈຳກັດທາງດ້ານວັດທະນະທຳຮີດ ຄອງປະເພນີຫຼາຍ.	ມີຂໍ້ຈຳກັດທາງດ້ານວັດທະນະທຳຮີດຄອງປະເພນີໜ້ອຍກວ່າ.	ການໄປມາຫາສູ່ກັນແມ່ນຂໍ້ກຸນແຈສຳຄັນຕໍ່ການເຂົ້າເຖິງ ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ການບໍລິຫານຕ່າງໆ. ການປັບໂຕ ແລະ ການຫຼີກໜີໄພພິບັດຕ່າງໆກໍ່ມີຈຳກັດສຳລັບເພດຍິງ.

ຂໍ້ດຈາກ www.careclimatechange.org/adaptation

Handout 11 Initial Analysis of Direct and Indirect Impacts of Climate Change on Gender.

ເອກະສານແຈກຢາຍ 11: ວິເຄາະເບື້ອງຕົ້ນ ຜົນກະທົບທາງກົງ ແລະທາງອ້ອມຂອງການປ່ຽນ ແປງດິນ
ຟ້າອາກາດຕໍ່ກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ

ບັນຫາການປ່ຽນແປງ ດິນຟ້າອາກາດ	ຜົນກະທົບ ໂດຍລວມ	ຜົນກະທົບຕໍ່ເພດຊາຍ		ຜົນກະທົບຕໍ່ເພດຍິງ	
		ທາງກົງ	ທາງອ້ອມ	ທາງກົງ	ທາງອ້ອມ
<i>ຕົວຢ່າງ:</i> ນ້ຳໃນແມ່ນ້ຳສາຍຫຼັກ ເກືອດແຫ້ງຫຼາຍ	ບໍ່ສາມາດເຮັດ ການຜະລິດກະ ສິກໍາໄດ້ຄືເກົ່າ ຜົນຜະລິດຕໍ່າ.	ຕ້ອງໃຊ້ແຮງ ງານຂອງຕົນໄປ ຮັບຈ້າງຫຼາຍຂຶ້ນ ເພື່ອຊື້ອາຫານ.	ອາດເຄື່ອນຍ້າຍ ໄປໃຊ້ແຮງງານ ຢູ່ບ່ອນອື່ນ ເຮັດ ໃຫ້ມີຄວາມສ່ຽງ.	ຕ້ອງຫນ້າມາ ໃຊ້ໃນຄົວເຮືອນ ລຳບາກຂຶ້ນ.	ເສຍສຸກຂະໜາບ ຈົດເວລາທີ່ຄອບ ຄົວໄປໃຊ້ແຮງ ງານຢູ່ຖິ່ນອື່ນ.

ເອກະສານແຈກຢາຍ 12: ການກຳນົດຕົວຊີ້ວັດຂອງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ

ຕົວຊີ້ວັດ: ໝາຍເຖິງຂໍ້ມູນທີ່ບອກເຖິງຄຸນລັກສະນະ ຫຼື ສະພາບການຕ່າງໆ ເຊັ່ນ: ຕົວເລກ, ຈຳ ນວນຄົນ ຫຼື ວັດຖຸອຸປະກອນ, ການປ່ຽນແປງຕ່າງໆ ໆລໆ.

ໃນບົດບາດຍິງຊາຍ ຕົວຊີ້ວັດໂດຍລວມແລ້ວມີ 4 ຢ່າງດັ່ງລຸ່ມນີ້:

1. **ຕົວຊີ້ວັດທາງດ້ານປັດໃຈນຳເຂົ້າ (Input Indicators):** ໝາຍເຖິງຊັບພະຍາກອນ ຕ່າງໆທີ່ນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນວຽກງານ.
2. **ຕົວຊີ້ວັດທາງດ້ານຂະບວນການ (Process Indicators):** ໝາຍເຖິງກິດຈະກຳທີ່ມີ ການຕິດຕາມເປັນໄລຍະ ເພື່ອກວດກາຄວາມຄືບໜ້າຂອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ.
3. **ຕົວຊີ້ວັດທາງດ້ານຜົນໄດ້ຮັບ (Output Indicators):** ໝາຍເຖິງການວັດແທກຜົນ ໄດ້ຮັບໃນເບື້ອງຕົ້ນຫຼັງຈາກການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການ.
4. **ຕົວຊີ້ວັດທາງດ້ານຜົນກະທົບ (Outcome/Impact Indicators):** ໝາຍເຖິງຜົນ ກະທົບຂອງໂຄງການໃນໄລຍະຍາວ.

ແລະມີ 2 ປະເພດ ດັ່ງລຸ່ມນີ້:

1. **ທາງດ້ານປະລິມານ (Quantitative):** ແມ່ນຕົວເລກທີ່ເປັນຈຳນວນ ເປັນເປີເຊັນ ຂອງຜົນສຳເລັດໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການ.
2. **ທາງດ້ານຄຸນນະພາບ (Qualitative):** ແມ່ນແນວຄວາມຄິດ ຄຳຄິດເຫັນ ພຶດຕິ ກຳທີ່ເປັນການກະທຳ ການສະແດງອອກ ທີ່ເປັນຜົນໄດ້ຮັບຈາກການຈັດຕັ້ງປະຕິ ບັດໂຄງການ.

ແບບຝຶກຫັດກຳນົດຕົວຊີ້ວັດ ໃຫ້ອີງໃສ່ ເອກະສານແຈກຢາຍ 06 ເພື່ອກຳນົດ.

ກິດຈະກຳ 03: ເພດ ຫຼື ບົດບາດ?

ກຳນົດປະໂຫຍກ ຫຼື ຄຳເວົ້າລຸ່ມນີ້ວ່າແມ່ນ ເພດ (ພ) ຫຼື ບົດບາດ (ບ) ພ້ອມອະທິບາຍ:

1. ແມ່ຍິງຖືພາ ແລະ ໃຫ້ກຳເນີດລູກຊາຍ. _____
2. ຜູ້ຊາຍເປັນຜູ້ນຳຄອບຄົວ. _____
3. ແມ່ຍິງມີເຕົ້ານົມທີ່ໃຫຍ່ ແລະ ເໝາະສົມໃຫ້ລູກກິນນ້ຳນົມ. _____
4. ຜູ້ຊາຍແຂງແຮງ ມັກໃຊ້ກຳລັງ ແຕ່ແມ່ຍິງອ່ອນຫວານ. _____
5. ລູກສາວຂີ້ດີ ມີນິໄສຄືຜູ້ຊາຍ ແລະ ບໍ່ມັກຫຼິ້ນນຳໝູ່ຜູ້ຍິງນຳກັນ. _____
6. ລູກຊາຍເປັນຜູ້ສືບຕະກູນ ແລະ ເປັນຜູ້ສືບມູນມໍລະດົກ. _____
7. ແມ່ຍິງຕ້ອງເປັນແມ່ບ້ານແມ່ເຮືອນ ຮັກນວນສະຫງວນໂຕ. _____
8. ວຽກຂັບເຮືອບິນ ແມ່ນວຽກຂອງຜູ້ຊາຍ. _____
9. ລູກຊາຍຕ້ອງຮຽນໃຫ້ສູງໆ ລູກສາວບໍ່ຈຳເປັນ ໃຫ້ຜົວຫາລ້ຽງກໍ່ໄດ້. _____
10. ຜູ້ຊາຍມີຮ່າງກາຍໃຫຍ່ກວ່າແມ່ຍິງ ແລະ ແຂງແຮງກວ່າ. _____

ແຕ່ລະຂໍ້ມີ 1 ຄະແນນ ໃຫ້ລວມຄະແນນທັງໝົດ. ຄະແນນລວມ: _____