

ກອງປະຊຸມສຳມະນາ ການສົ່ງເສີມ ສິດ
ສະເໝີພາບ ຍິງຊາຍ ແລະ ການມີສ່ວນ
ຮ່ວມຂອງຊົນເຜົ່າທັງຫຼາຍ (GEED)

ຈຸດປະສົງ Objectives

1. ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມ ຈະມີຄວາມຮູ້ເພີ່ມຂຶ້ນ ກ່ຽວກັບ ຄວາມສໍາຄັນ ແລະ ຄວາມຈໍາເປັນ ໃນການສົ່ງເສີມ ສິດສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຊົນເຜົ່າທັງຫຼາຍ (GEED).
2. ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມ ຈະມີຄວາມຮູ້ເພີ່ມຂຶ້ນ ກ່ຽວກັບ ວິທີການສົ່ງເສີມ GEED ແລະ ການນໍາເອົາ GEED ເຂົ້າໃສ່ໃນວຽກງານຂອງຕົນ.
3. ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມ – ໂດຍສະເພາະ ຜູ້ເປັນ gender focal points – ຈະຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ຕົກລົງຮ່ວມກັນ ໃນການເປັນເຄືອຂ່າຍນໍາກັນ ກ່ຽວກັບ ການສົ່ງເສີມ GEED, ທີ່ສະໜັບສະໜູນໂດຍ SDC.

ສິດສະໝີພາບ ຍິງຊາຍ &
ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຊົນເຜົ່າ
ທັງຫຼາຍ - GEED :
ຄວາມເປັນມາ ແລະ
ແນວທາງໃນເລື່ອງ GEED

ປະເດນ ທີ່ MDGs ບໍ່ໄດ້ເອົາໃຈໃສ່ພິຈາລະນາ (ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ : ທີ່ມີງານນັກວິຊາການ ຂອງ ສປຊ ວ່າດ້ວຍ “ອະນາຄົດ ທີ່ພວກເຮົາຢາກໃຫ້ມີເພື່ອທຸກຄົນ”)

- ຄວາມບໍ່ເທົ່າທຽມກັນ (Inequalities)
- ການຕັດອອກຈາກ ການມີສ່ວນຮ່ວມ (Social Exclusion);
- ສິດທິມະນຸດ (Human Rights);
- ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ (Violence Against Women - VAW);
- ການຂາດສານອາຫານ ທີ່ບໍ່ລົດລະ (ບໍ່ລົດໜ້ອຍຖອຍລົງ (ທີ່ຍາວນານ) (Persistent Malnutrition);

ປະເດນ ທີ່ MDGs ບໍ່ໄດ້ເອົາໃຈໃສ່ພິຈາລະນາ (ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ : ທີ່ມງານນັກວິຊາການ ຂອງ ສປຊ ວ່າດ້ວຍ “ອະນາຄົດ ທີ່ພວກເຮົາຢາກໃຫ້ມີເພື່ອທຸກຄົນ”) - (ຕໍ່)

- ລະບົບການປົກຄອງ (Governance);
- ການປົກຄອງດ້ວຍກົດໝາຍ (Rule of Law);
- “ພວກຜູ້ທຸກຍາກກວ່າໝູ່ ແລະ ພວກຜູ້ທີ່ຖືກຈຳແນກກວ່າໝູ່ ຍ້ອນວ່າເປັນເພດໃດໜຶ່ງ, ຍ້ອນວ່າມີສຳອາຍຸໃດໜຶ່ງ, ຍ້ອນມີຄວາມບໍ່ສົມປະກອບໃນຮ່າງກາຍ (ພິການ), ຍ້ອນເປັນຊົນເຜົ່າໃດໜຶ່ງ ແລະ ພວກນີ້ຖືກຕົກເປັນພວກຜູ້ດ້ອຍໂອກາດກວ່າໝູ່ຢູ່ເລື້ອຍໆ”

MDGs ແລະ ຫລາຍກວ່ານັ້ນ ຄື : ວິໄສທັດ ໃນ MDGs ທັງໝົດ :

- 3 ຫລັກການພື້ນຖານ ແມ່ນ :
 - ສິດທິມະນຸດ;
 - ສິດສະເໝີພາບ;
 - ຄວາມຍືນຍົງ.
- 4 ມາດຖານໃນ ຈຸດປະສົງລວມຂອງ Post-MDGs ທັງໝົດ :
 - ການພັດທະນາສັງຄົມ ທີ່ຄົນທຸກພວກໃນສັງຄົມ ໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມ (Inclusive social development);

MDGs ແລະ ຫລາຍກວ່ານັ້ນ ຄື : ວິໄສທັດ ໃນ MDGs ທັງໝົດ (ຕໍ່)

- ການພັດທະນາເສດຖະກິດ ທີ່ຄົນທຸກພວກໃນ ສັງຄົມ ໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມ (Inclusive economic development);
- ຄວາມຍືນຍົງທາງສະພາບແວດລ້ອມ (Environmental sustainability);
- ຄວາມສະຫງົບ ແລະ ຄວາມປອດໄພ (Peace and Security);

MDGs ແລະ ຫລາຍກວ່ານັ້ນ ຄື : ວິໄສທັດ ໃນ MDGs ທັງໝົດ (ຕໍ່)

- 5 ຢ່າງທີ່ຕ້ອງຄໍານຶງ ແລະ ເຮັດໃຫ້ສາມາດເກີດມີໃນຕົວຈິງ ຄື :
 1. ການມີສ່ວນຮ່ວມ - Participation
 2. ຄວາມຮັບຜິດຊອບທີ່ສາມາດກວດສອບໄດ້ - Accountability
 3. ການບໍ່ຈໍາແນກ - Non-Discrimination

MDGs ແລະ ຫລາຍກວ່ານັ້ນ ຄື : ວິໄສທັດ ໃນ MDGs ທັງໝົດ (ຕໍ່)

4. ໃຫ້ສິດເປັນເຈົ້າການໃດໜຶ່ງ (ໃຫ້ອຳນາດໃນ
ການເປັນເຈົ້າການ) - Empowerment
5. ການປົກຄອງດ້ວຍກົດໝາຍ - Rule of Law

ສົ່ງເສີມໃຫ້ພວກຜູ້ດ້ອຍໂອກາດໃນສັງຄົມ ບໍ່ຖືກຕັດອອກ ແມ່ນຫຍັງ ? (= Social Inclusion ແມ່ນຫຍັງ)

- ມັນແມ່ນ ການສ້າງຂັ້ນຕອນ (ສ້າງຂະບວນການ) ທີ່ແນໃສ່ ປັບປຸງ ສະມັດຖະພາບ, ໂອກາດ, ແລະ ສັກສີ ຂອງພວກຄົນ ຜູ້ທີ່ຖືກເປັນຜູ້ດ້ອຍໂອກາດ ຍ້ອນເຫດຜົນວ່າ ມີຄຸນລັກສະນະສະເພາະຂອງ ເຂົາເຈົ້າ (ຍ້ອນອັດຕະລັກຂອງເຂົາເຈົ້າ); ປັບປຸງ ເພື່ອໃຫ້ເຂົາເຈົ້າສາມາດກາຍ ເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງ ສັງຄົມ ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມ ໃນການພັດທະນາທຸກດ້ານ.

ສົ່ງເສີມໃຫ້ພວກຜູ້ດ້ອຍໂອກາດໃນສັງຄົມ ໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມ
ແມ່ນຫຍັງ ? (= Social Inclusion ແມ່ນຫຍັງ ?) –
(ຕໍ່)

- ສປຊ ລະບຸວ່າ : ພວກຜູ້ດ້ອຍໂອກາດ ແມ່ນ
ພວກຜູ້ທີ່ຖືກຕັດອອກ ຈາກ “ການມີສ່ວນຮ່ວມທີ່
ເທົ່າທຽມກັບພວກອື່ນໃນສັງຄົມ” ຍ້ອນເຫດຜົນ
ເຊັ່ນວ່າ “ຄວາມທຸກຍາກ, ຍ້ອນເປັນເຊື້ອຊາດໃດ
ໜຶ່ງ, ຍ້ອນຄວາມບໍ່ສົມປະກອບໃນຮ່າງກາຍ ແລະ
ຍ້ອນວ່າເປັນເພດໃດໜຶ່ງ”

ສົ່ງເສີມໃຫ້ພວກຜູ້ດ້ອຍໂອກາດໃນສັງຄົມ ໄດ້ມີສ່ວນ
ຮ່ວມ ແມ່ນຫຍັງ ? (= Social Inclusion ແມ່ນ
ຫຍັງ ?) – (ຕໍ່)

- ຫລັກການຂອງ ການບໍ່ຕັດອອກ ແມ່ນ : ໃຫ້
ແຕ່ລະຄົນ, ໂດຍບໍ່ຈຳແນກ ຄຸນລັກສະນະ (ອັດຕະ
ລັກ) ຂອງເຂົາເຈົ້າ, ໄດ້ຊົມໃຊ້ ແລະ ປົກປ້ອງສິດ
ຂອງຕົນຢ່າງເຕັມປຽມ, ລວມທັງ ຊົມໃຊ້ ສິດສະ
ເໝີພາບໃນຕົວຈິງ. (substantive equality).

ສິດສະເໝີພາບ ລະຫວ່າງ ຍິງຊາຍ (ຄົນທຸກເພດ) Gender Equality

- ສິດສະເໝີພາບ ແມ່ນ ມາດຖານສາກົນສຳລັບ ມະນຸດທຸກຄົນ, ແມ່ນ ມາດຖານສິດທິມະນຸດ ອັນ ໜຶ່ງ ແລະ ແມ່ນມາດຖານສິດທິທາງກົດໝາຍ ອັນ ໜຶ່ງ → “ສິດທິມະນຸດແມ່ຍິງ”;
- ມັນບໍ່ໝາຍຄວາມວ່າ ປະຕິບັດຕໍ່ທຸກເພດ “ແບບ ດຽວກັນ - ຄືກັນ” ຫລືໃຫ້ໂອກາດແກ່ທຸກເພດ “ແບບດຽວກັນ - ຄືກັນ”;

ສິດສະເໝີພາບ ລະຫວ່າງຄົນທຸກເພດ

Gender Equality

- ເພື່ອຈະບັນລຸ ສິດສະເໝີພາບ ສໍາລັບ ຄົນທຸກພວກ ຄົນແຕ່ລະເພດ ທີ່ສ້າງຄົມສ້າງຂຶ້ນໃຫ້ມີຄວາມແຕກ ຕ່າງກັນໃນສັງຄົມ ນັ້ນ, ມັນຈໍາເປັນຕ້ອງພິຈາລະ ນາຄືນໃໝ່ ແລະ ທົບທວນຄືນໃໝ່ ໃນການແຈກ ຢາຍ (ແບ່ງປັນ) ຊັບພະຍາກອນ ແລະ ການໃຫ້ ອໍານາດ ລະຫວ່າງ ຍິງຊາຍ, ທັງນີ້ແມ່ນເພື່ອສະ ໜັບສະໜັບເພດຍິງ (ເພື່ອຄວາມເປັນທໍາສໍາລັບ ເພດຍິງ)

ສິດສະເໝີພາບ ລະຫວ່າງຄົນທຸກເພດ Gender Equality (ຕໍ່)

- ສັງຄົມໃນໂລກຈຳເປັນສະເພາະ (ຫລື ເວົ້າອີກແບບໜຶ່ງ ແມ່ນເວົ້າວ່າ ນຳໃຊ້ມາດຕະການພິເສດສະເພາະ) ເພື່ອບໍ່ໃຫ້ເພດຍິງ “ຖືກຈຳແນກ”
[ສົນທະນາ ກ່ຽວກັບ CEDAW ໃນຕອນປ່າຍ!]

ສົ່ງເສີມການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຊົນເຜົ່າທັງຫຼາຍ Promoting Ethnic Diversity (ED)

- ສົ່ງເສີມການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຊົນເຜົ່າທັງຫຼາຍ (ED) ແມ່ນ ພາກສ່ວນໜຶ່ງ ຂອງ ການສົ່ງເສີມການບໍ່ຕັດອອກ ຈາກ ມີສ່ວນຮ່ວມ (Social Inclusion (SI);
- ທີ່ອີງໃສ່ ຫຼັກການ ຂອງ ສິດສະເໝີພາບ ເປັນພື້ນຖານບ່ອນອື່ງ;
- ທີ່ເຮັດໃຫ້ ແຕ່ລະຊົນເຜົ່າ ໃນສັງຄົມທີ່ມີຫຼາຍຊົນເຜົ່າ ສາມາດຊົມໃຊ້ສິດໄດ້ ໃນການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການພັດທະນາ

ສົ່ງເສີມການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຊົນເຜົ່າທັງຫຼາຍ

Promoting Ethnic Diversity (ED)

- ບາງຊົນເຜົ່າ ຖືກ “ຕັດອອກຈາກ ການມີສ່ວນຮ່ວມ” ຍ້ອນວ່າເຂົາເຈົ້າຢູ່ໃນພູມລຳເນົາທີ່ບໍ່ສະດວກໃດໜຶ່ງ (location), ຍ້ອນພາສາ, ຍ້ອນລະດັບການສຶກສາ → ຍ້ອນມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກຫຼາຍກວ່າຊົນເຜົ່າອື່ນ ເພື່ອຈະຮັບຜົນປະໂຫຍດຢ່າງເທົ່າທຽມກັບຊົນເຜົ່າອື່ນ;

ສົ່ງເສີມການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຊົນເຜົ່າທັງຫຼາຍ Promoting Ethnic Diversity (ED) (ຕໍ່)

- ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຊົນເຜົ່າທັງຫຼາຍ ໃນການພັດທະນາ ໝາຍເຖິງ ການມີຊົນເຜົ່າເປັນຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ ໃນການພັດທະນາ ແລະ ໝາຍເຖິງ ທັງ ການຊົນເຜົ່າທັງຫຼາຍຢູ່ໃນ ບ່ອນເຮັດວຽກທັງຫຼາຍ ;
- ໃຊ້ເງື່ອນໄຂຈຳເປັນສະເພາະ (=ມາດຕະການພິເສດ ສະເພາະ) ເພື່ອສົ່ງເສີມ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຊົນເຜົ່າ ນັ້ນຕ້ອງບໍ່ເປັນລັກສະນະ “ແບບຈຳແນກ” (ອີງໃສ່ ສົນທິສັນຍາສາກົນ ວ່າດ້ວຍ ການກຳຈັດການຈຳແນກເຊື້ອ ຊາດ CERD).

ລັດຖະບານ ສປປ ລາວ :
ຄວາມເອົາໃຈໃສ່ ຕໍ່
ສິນທິສັນຍາສາກົນ ກ່ຽວກັບ
ສິດທິມະນຸດ

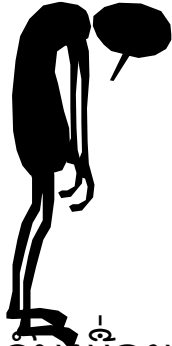
ລັດຖະບານ ສປປ ລາວ : ສົນທິສັນຍາສາກົນ ແລະ ຖະແຫລງການ ຕ່າງໆ ກ່ຽວກັບ ສິດທິມະນຸດ

- ເອກະສານແຈກ : ລາຍຊື່ ສົນທິສັນຍາສາກົນ
ທັງຫລາຍ
- ສປປ ລາວ ໄດ້ເຊັນ ສົນທິສັນຍາສາກົນ ແລະ
ກົດໝາຍສາກົນ ວ່າດ້ວຍ ສິດທິມະນຸດ ເກືອບໝົດ
ທຸກສະບັບ (9 ສະບັບ).
 - ສົນທິສັນຍາສາກົນ ວ່າດ້ວຍ ການກຳຈັດ ການ
ຈຳແນກເຊື້ອຊາດ – ເຊັນໃນປີ 1974

ລັດຖະບານ ສປປ ລາວ : ສົນທິສັນຍາສາກົນ ແລະ ຖະແຫລງການ ຕ່າງໆ ກ່ຽວກັບ ສິດທິມະນຸດ (ຕໍ່)

- ສົນທິສັນຍາ ວ່າດ້ວຍ ການລົບລ້າງທຸກຮບການ ຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງ CEDAW – ເຊັນໃນປີ 1981
- ສປປ ລາວ ໄດ້ລົງຄະແນນສຽງ “ເຫັນດີ” ນຳສະມັດຊາ ໃຫຍ່ ສປຊ ທີ່ສະເໜີຂໍສຽງສະໜັບສະໜູນ ກ່ຽວກັບ ສິດທິ ຄົນພື້ນເມືອງ.
- ສປປ ລາວ ເປັນພາຄີ ໃນຖະແຫລງ (3 ສະບັບ) ຂອງ ASEAN ວ່າດ້ວຍ ສິດທິ.

ມັນເປັນທຳບໍ່ ?

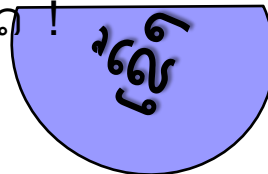


ຜູ້ຊາຍ. ເປັນຄົນເມື່ອຍເພຍ.
ກິນອາຫານບໍ່ດີ ແລະ ເປັນຄົນ
ບໍ່ແຂງແຮງ. ບໍ່ມີໃຜຊ່ວຍເຮັດ
ວຽກຊອງລາວເລີຍ, ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້
ລາວບໍ່ມີເວລາພັກຜ່ອນເພື່ອ
ຮັກສາສຸຂະພາບ. ແລະ ລາວກໍ
ມັກກິນແຕ່ເຝີເທົານັ້ນ.

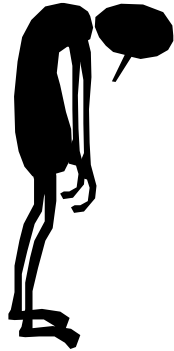


ແມ່ຍິງ. ເປັນຄົນຫ້າວຫັນ. ກິນ
ອາຫານດີ ແລະ ມີສຸຂະພາບ
ແຂງແຮງ. ທີ່ມງານຂອງລາວ
ຊ່ວຍເຮັດວຽກໃຫ້ລາວທັງໝົດ,
ລາວຈຶ່ງມີເວລາຮັກສາສຸຂະພາບ
ໃຫ້ແຂງແຮງ. ແຕ່ລະຄົນ
ອາຫານ ລາວມັກກິນເຂົ້າ ທີ່ສຸດ!

ຍິງຊາຍສອງຄົນນີ້ ບໍ່ຮູ້ຈັກກັນເລີຍ. ມີອີກ
ຄົນໜຶ່ງ (ບຸກຄົນທີສາມ) ໄດ້ເຊີນທັງສອງ
ຄົນນີ້ ໄປກິນເຂົ້າທຽງນຳກັນ, ແລະ ຄົນທີ
ສາມນີ້ ກໍຮູ້ວ່າພາເຂົ້າຕອນທຽງນັ້ນຕ້ອງມີ
ເຂົ້າໃຫ້ທັງສອງຄົນກິນ. ບ່ອນກິນເຂົ້າທຽງ
ນັ້ນ ຢູ່ໄກຈາກແຕ່ລະຄົນຜູ້ທີ່ຖືກເຊີນນັ້ນ
100 ແມັດ !



ມັນເປັນທຳບໍ່ ?

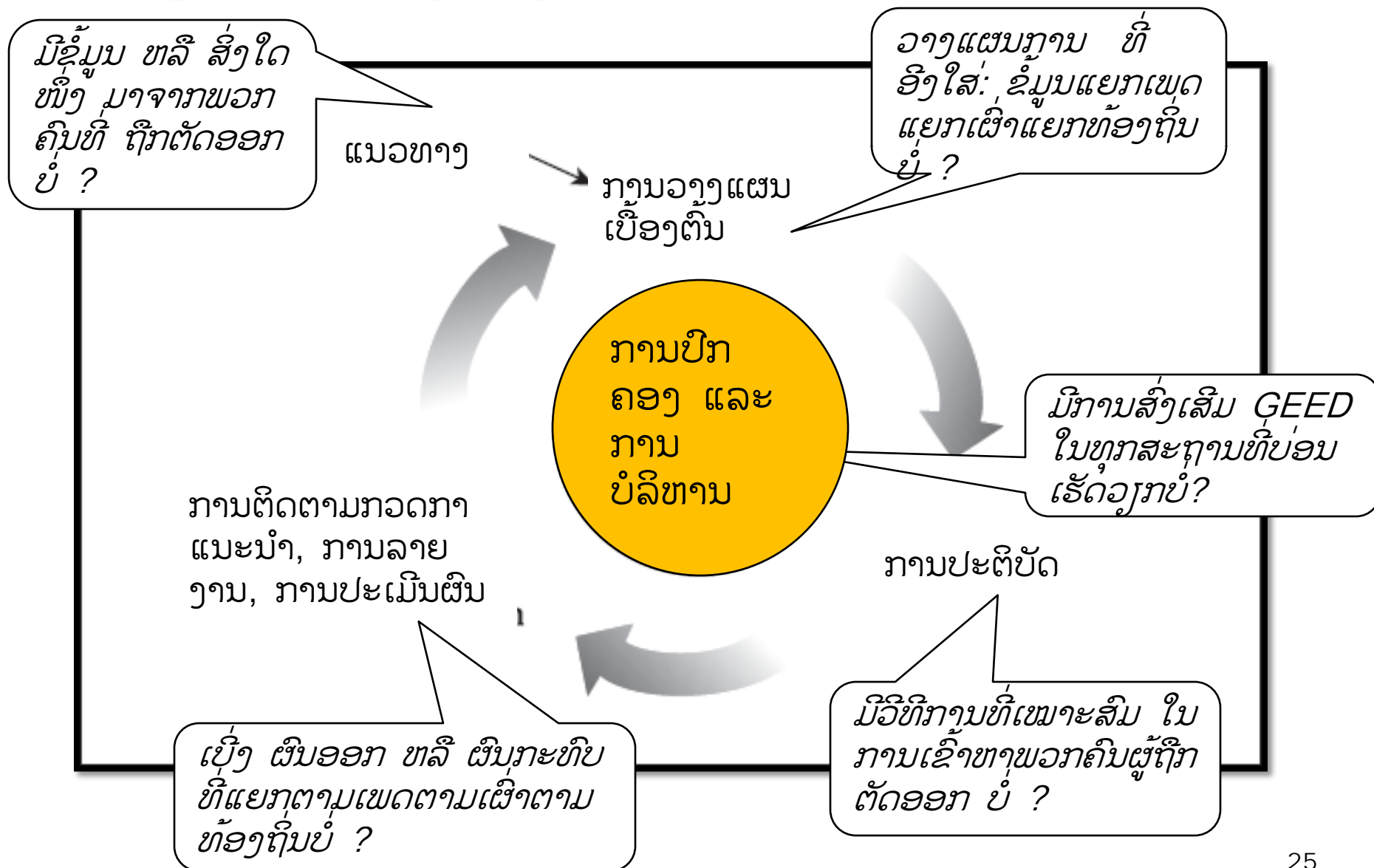


ຄໍາຖາມ ສໍາລັບສົນທະນາໃນກຸ່ມໃຫຍ່ :

1. ທ່ານຄິດວ່າ ມີຫຍັງເກີດຂຶ້ນ ໃນ ການທີ່ສອງຄົນນີ້ຖືກເຊີນກິນເຂົ້າທ່ຽງ ?
2. ສະພາບການແບບນີ້ ຍຸຕິທຳບໍ່/ເປັນທຳບໍ່ ສໍາລັບທັງສອງຄົນ ນີ້ ? ເປັນຫຍັງ ຈຶ່ງວ່າ ບໍ່ ຍຸຕິທຳ/ບໍ່ເປັນທຳ ?

ມີຫລາຍຊົນເຜົ່າໃນ ສະຖານທີ່ບ່ອນເຮັດວຽກ

ວົງຈອນຂອງໂຄງການ ແລະ GEED



ມີຫລາຍຊົນເຜົ່າໃນບ່ອນເຮັດວຽກ ແມ່ນຫຍັງ ?

ແມ່ນ : ໃນບ່ອນເຮັດວຽກ ບໍ່ມີການຕັດອອກແບບບໍ່ໃຫ້ຄົນ
ບາງພວກໃດໜຶ່ງເປັນພະນັກງານ, ຍ້ອນວ່າເຂົາເຈົ້າມີແຕກ
ຕ່າງໝູ່ ເຊັ່ນ :

- ເປັນເພດໃດໜຶ່ງ
- ເປັນຊົນເຜົ່າ ຫລື ເຊື້ອຊາດໃດໜຶ່ງ
- ຍ້ອນເຊື້ອຖືສາສະໜາໃດໜຶ່ງ
- ຍ້ອນຖານະຊົນຊັ້ນ ຫລື ຖານາທາງເສດຖະກິດ
- ຍ້ອນມີຮ່າງກາຍບໍ່ສົມປະກອບໃດໜຶ່ງ

(ອ້າງອີງຈາກ : ກົດໝາຍແຮງງານລາວ)

ມີຫລາຍຊົນເຜົ່າໃນບ່ອນເຮັດວຽກ ແມ່ນຫຍັງ ?

ຜົນອອກ ຈາກ ການສຳຫລວດ

ບົດສັງລວມ ຂອງ SDC :*

Table 1: Overall Staff Profile						
Ethnic group	Female (N)	Male (N)	Total (N)	% of Staff in SDC supported projects	% of Lao Population (2005)	% of Difference (Representation and Lao Population 2005)
Tai-Kadai	301	1104	1405	86.1	64.9	+21.2
Mon-Khmer	33	134	167	10.2	22.6	-12.4
Sino-Tibetan	1	8	9	0.6	2.9	-2.3
Hmong-Mien	6	45	51	3.1	8.5	-5.4
Others	0	0	0	0.0	1.1	-1.1
Total	341	1291	1632	100.0	100	0.0

*Note: Tai-Kadai ethno-linguistic group more usually referred to as Lao-Tai

Workplace Diversity: Survey Results

JVC Unofficial Results' Summary: (names of organisations removed, as unofficial)

Name/ Acronym	Hmong- Mien	Lao-Tai	Mon- Khmer	no data	Sino- Tibetan	Grand Total	% non-Lao-Tai Groups
International Non-Governmental Organizations (INGOs)							
1	3	69	18		1	91	24.2%
2		10			4	14	28.6%
3		6				6	0.0%
4		16		1		17	0.0%
5		3	6			9	66.7%
6	11	28	3		2	44	36.4%
7	2	59	4			65	9.2%
8		6	4			10	40.0%
9		18	1			19	5.3%
10		53	1		3	57	7.0%
11	16	24	3		4	47	48.9%
12	9	65	3		1	78	16.7%
13	2	35	4			41	14.6%
Sub-Total:	43	392	47	1	15	498	
Percentage	8.6%	78.7%	9.4%	0.2%	3.0%		
Civil Society Organizations (CSOs)							
1		39	2			41	4.9%
2	1					1	100.0%
3	2	8				10	20.0%
4		10	1			11	9.1%
Sub-total:	3	57	3			63	9.5%
Percentage:	4.8%	90.5%	4.8%				
Grand Total	46	449	50	1	15	561	

GEED and Workplace Diversity

ສິນທະນາໃນກຸ່ມໃຫຍ່ ແລະ ລະດົມສະໝອງ:

1. ແມ່ນບໍ່ ທີ່ເວົ້າວ່າ “ການສົ່ງເສີມ ສິດສະເໝີພາບ ຍິງຊາຍ ເຮັດໄດ້ງ່າຍກວ່າ ການສົ່ງເສີມ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຊົນເຜົ່າທັງຫຼາຍ” ? ຖ້າແມ່ນ, ເປັນຫຍັງ ? ຖ້າບໍ່ແມ່ນ, ເປັນຫຍັງ ?
2. ຕ້ອງເຮັດຫຍັງ ທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ບໍ່ ລະຫວ່າງການສົ່ງເສີມ ສິດສະເໝີພາບ ຍິງຊາຍ ແລະ ການສົ່ງເສີມການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຊົນເຜົ່າທັງຫຼາຍ ? ຫລື ວ່າ ຕ້ອງເຮັດຄືກັນທັງໝົດ ?

ສ້າງກະແສ ການສົ່ງເສີມ GEED (Mainstreaming GEED)

ກຸ່ມຍ່ອຍຄົ້ນຄວ້າ Group work! See Hand-Outs.