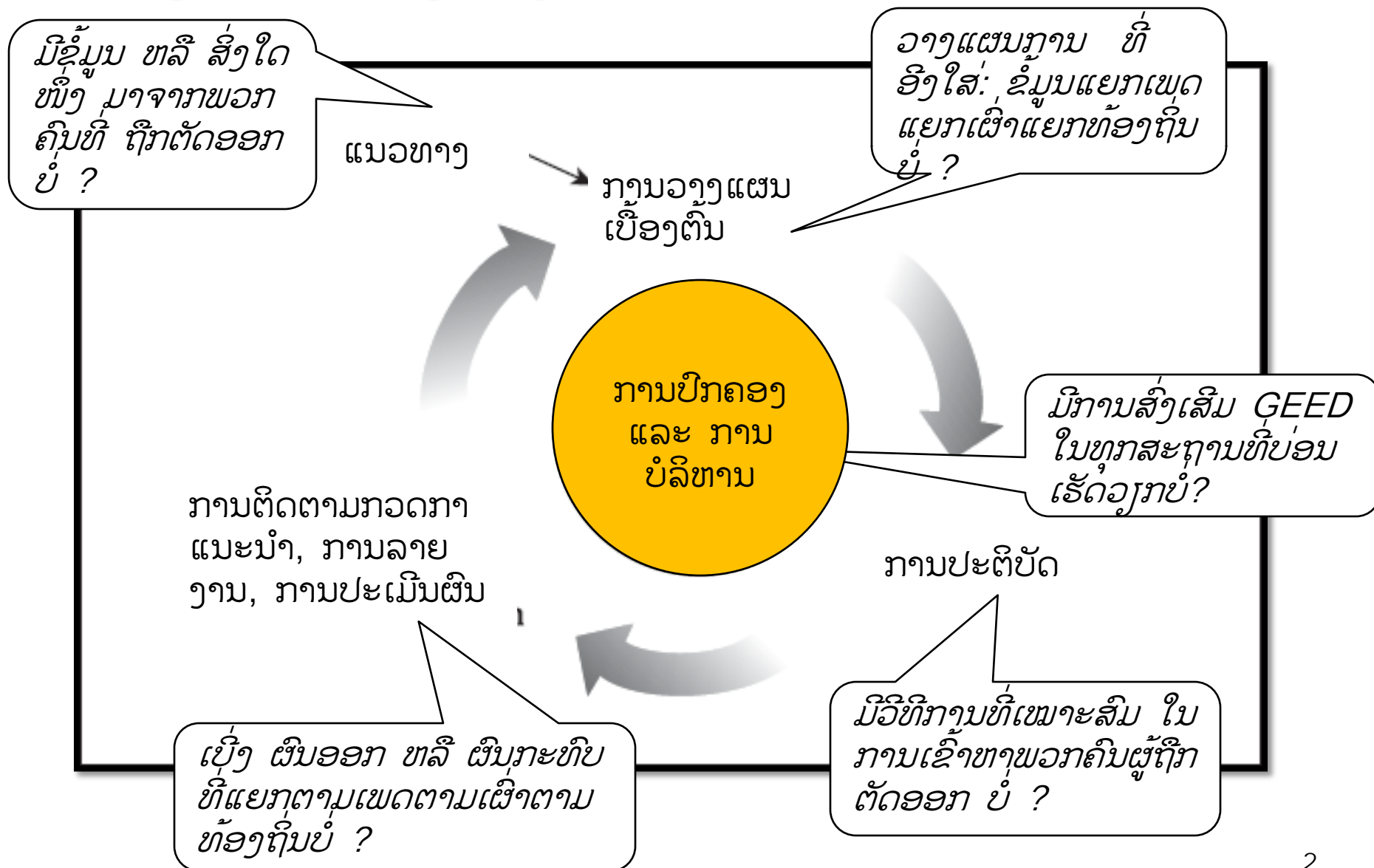




ສິດສະເໝີພາບ ຍິງຊາຍ & ການມີ ສ່ວນຮ່ວມຂອງຊົນເຜົ່າ

GEED Day 2 Slides

ວົງຈອນຂອງໂຄງການ ແລະ GEED



ວົງຈອນຂອງໂຄງການ ແລະ GEED

- ບໍລິຫານ ແລະ ຊີ້ນຳ ແຕ່ລະຂັ້ນຕອນຂອງໂຄງການ ໃຫ້ມີຫລາຍຊົນເຜົ່າໃນບ່ອນເຮັດວຽກ; (ພາກ 1)
- ຂັ້ນຕອນການວາງແຜນ: ຮັບປະກັນໃຫ້ມີຂໍ້ມູນທີ່ແຍກຄວາມຕ້ອງການອັນຈຳເປັນ ແລະ ບຸລິມະສິດ ຂອງ ແມ່ຍິງ, ຂອງຜູ້ຊາຍ, ແຍກຕາມເພດຍິງຊາຍ ຂອງແຕ່ລະເຜົ່າ, ແຕ່ລະທ້ອງຖິ່ນ. (ພາກ II)
- ຂັ້ນຕອນການປະຕິບັດ: ຍິງ ແລະ ຊາຍ, ໂດຍສະເພາະມາຈາກ ຊົນເຜົ່າ ສາມາດມີສ່ວນຮ່ວມໄດ້ຢ່າງທ້າວທັນ ບົນພື້ນຖານຄວາມເທົ່າທຽມກັນ. (ພາກ III)

ວົງຈອນຂອງໂຄງການ ແລະ GEED (ຕໍ່)

- ຂັ້ນຕອນ ຮັບຜົນອອກ/ຮັບຜົນປະໂຫຍດ (ຫຼັງການປະຕິບັດ) ຕ້ອງປະຕິບັດໃຫ້ມີຂັ້ນຕອນນີ້ ເພື່ອຜົນປະໂຫຍດສໍາລັບທຸກຄົນ, ແຕ່ ເນັ້ນໃສ່ຜົນປະໂຫຍດໃຫ້ແກ່ພວກຜູ້ທຸກຍາກກວ່າ, ແລະ ພວກຜູ້ດ້ອຍໂອກາດ (ຕົວຢ່າງ : ແມ່ຍິງຊົນເຜົ່າ (ພາກ IV))
- ຂັ້ນຕອນຕິດຕາມກວດກາ ຜົນກະທົບ ຕ້ອງແຍກຕາມເພດ, ຕາມເຜົ່າ ແລະ ທ້ອງຖິ່ນ.



Part I

Workplace Diversity

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 ?



Instruments/Tools and GEED: Through the Project Cycle with a Practical Case Study

ກໍລະນີສຶກສາ

ສຸກສາລາ ສາຍຫວ້ຍລາດ ໂຄງການ DDF

- ເປັນສຸກສາລາຫາກໍສ້າງແລ້ວໃໝ່ !
- ໄດ້ບັນລຸຜົນຕາມເປົ້າໝາຍເປັນຢ່າງດີ !
- ພວກເຮົາມາພ້ອມກັນຄົ້ນຄວ້າ ກໍລະນີສຶກສານີ້ ໂດຍອີງໃສ່ແນວທາງ GEED ແລະ ແນວທາງການໃຫ້ພວກຄົນທີ່ດ້ອຍໂອກາດໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມ . . .



ວິທີການ/ເຄື່ອງມື ສົ່ງເສີມ GEED: ພາກ II - ການວາງແຜນການ

ວາງແຜນກັບຂັ້ນຕ່າງໆ ແລະ ໃຊ້ຈຳນວນເວລາເຮັດແຕກຕ່າງກັນ :

- ແຜນຍຸດທະສາດແຫ່ງຊາດ (5 ປີ);
- ແຜນຍຸດທະສາດຂັ້ນກະຊວງ (5 ປີ ພ້ອມທັງວິໄສທັດຍາວນານ);
- ແຜນການຂະແໜງການ ແລະ ແຜນແມ່ບົດ;
- ແຜນການປະຕິບັດ ແລະ ແຜນປະຈຳປີ (ຕົວຢ່າງ : ແຜນການປະຕິບັດ ສິດສະເໜີພາບຍິງຊາຍ);
- ແຜນງົບປະມານ.

ວິທີການ/ເຄື່ອງມື ສົ່ງເສີມ GEED: ພາກ II - ການວາງແຜນການ

ວາງແຜນ ທີ່ອີງໃສ່ນະໂຍບາຍ ແລະ ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ :

- ຂໍ້ມູນມືໜຶ່ງ ແລະ ຂໍ້ມູນມືສອງ;
- ຂໍ້ມູນສະຖິຕິ (ປະລິມານ) ແລະ ຂໍ້ມູນລົງເລິກ (ຄຸນນະພາບ) ທີ່ໄດ້ມາຈາກ ການສຳຫລວດສະເພາະ;
- ຊຸດຂໍ້ມູນສະຖິຕິຂະໜາດກວ້າງ (ຕົວຢ່າງ : ການສຳຫລວດພື້ນລະເມືອງ).

GEED Planning: SWOT Analysis

	HELPFUL (for your objective)	HARMFUL (for your objective)
INTERNAL (within organisation)	Strengths • • • • • • S	Weaknesses • • • • • • W
EXTERNAL (outside organisation)	Opportunities • • • • • • O	Threats • • • • • • T

ວິທີການ/ເຄື່ອງມື ສົ່ງເສີມ GEED:

ພາກ III - ການປະຕິບັດ

- “ການປະຕິບັດ” ປະກອບດ້ວຍຫລາຍແງ່ຫລາຍດ້ານ ຂອງໂຄງການ ແລະ ຂອງການໃຫ້ການບໍລິການ (ຂຶ້ນກັບປະເພດໂຄງການ)
- ສຸມໃສ່ການມີສ່ວນຮ່ວມ : “ການມີສ່ວນຮ່ວມ ໝາຍຄວາມວ່າ ຂັ້ນຕອນຕ່າງໆ ຕ້ອງມີແມ່ຍິງ, ມີຜູ້ຊາຍ ຈາກທຸກຊົນເຜົ່າທີ່ມີວັດທະນະທຳແຕກຕ່າງກັນ ທາງສັງຄົມ-ເສດຖະກິດ ເຂົ້າຮ່ວມໂດຍທີ່ພວກເຂົາເຈົ້າສາມາດມີສິດເປັນເຈົ້າການນຳກັນ ແລະ ສາມາດຮ່ວມກັນ ຄວບຄຸມ ການປ່ຽນແປງໃໝ່ໃນການພັດທະນາ, ຄວບຄຸມການຕັດສິນໃຈ ແລະ ຄວບຄຸມຊັບພະຍາກອນ ທີ່ກະທົບຕໍ່ເຂົາເຈົ້າ”

ວິທີການ/ເຄື່ອງມື ສົ່ງເສີມ GEED: ພາກ III - ການປະຕິບັດ (ຕໍ່)

ທັງໝົດນີ້ ໝາຍຄວາມວ່າ :

ການມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງຕັ້ງໜ້າ (ຫ້າວຫັນ) ຂອງແມ່ຍິງ
ແລະ ຂອງຜູ້ຊາຍນັ້ນ ຕ້ອງໄດ້ຮັບຄວາມສະດວກ
ແລະ ຮັບການສະໜັບສະໜູນ, ເຖິງວ່າພວກເຂົາເຈົ້າ
ຈະເປັນຄົນມາຈາກຊົນເຜົ່າໃດກໍຕາມ.

ທ່ານມີສ່ວນຮ່ວມໃນການ
ເປັນແຮງງານ ຫລື ດ້ວຍການ
ປະກອບສ່ວນ ວັດຖຸ ເພື່ອ
ແລກປ່ຽນ ໃຫ້ໄດ້ຜົນ
ປະໂຫຍດໂດຍທົ່ວ (ທາງວັດຖຸ
ຫລື ທາງສັງຄົມ).

ທ່ານ ແລະ ພະ
ພົງຄຳຄິດຄຳເຫັນ
, ແຕ່ທ່ານບໍ່ມີອິດທິພົນ
ການຕັດສິນບັນຫາທີ່ມີ.

ທ່ານມີສ່ວນຮ່ວມ ດ້ວຍຄວາມຕື່ນເຕັ້ນ
ທ່ານເອງ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ໂຄງການ ປະຕິບັດ
ໄດ້ຕາມຈຸດປະສົງ. ທ່ານໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນ
ການຕິດຕາມ ແນະນຳ ແລະ ການ
ປະຕິບັດ, ແລະ ມີບົດບາດຕົວເມື່ອອອກ
ຂອງໂຄງການ ແຕ່ທ່ານບໍ່ໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມ
ໃນຂັ້ນຕອນ ການກະກຽມໂຄງການ.

ທ່ານໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນ
ເວລາກະກຽມໂຄງການ,
ປະຕິບັດ ແລະ ປະເມີນຜົນ
ໂຄງການ, ແລະ ທ່ານມີ
ອິດທິພົນ ໃນການຕັດສິນວ່າ
ໂຄງການຄວນປະຕິບັດ
ແນວໃດ

ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່
ໂຄງການ: ເປັນຜູ້ເລີ່ມ
ໂຄງການ ແລະ ໃຫ້ການ
ຮ່ວມມື ຊ່ວຍເຫລືອທີ່
ຈຳເປັນ ຕໍ່ການຈັດຕັ້ງ
ປະຕິບັດໂຄງການ.

ທ່ານກາລິເລີ້ມ ແລະ
ກາເຮັດອັນທີ່ຈຳເປັນ
ເພື່ອປະຕິບັດໂຄງການ
ໃຫ້ໄດ້ດີ

ທ່ານໃຫ້ແຕ່ລະພາກສ່ວນ
ກ່ຽວຂ້ອງ ມີສ່ວນຮ່ວມ
ຕັດສິນໃຈນຳກັນ, ຮຽນຮູ້
ຮ່ວມກັນ

ມີສ່ວນຮ່ວມ ຕາມທ້າ
ທີ່ການ, ຕາມການ
ມອບໝາຍໜ້າທີ່

ເປັນພຽງແຕ່ຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນ ແຕ່ບໍ່ມີອິດທິ
ພົນຫຍັງ ທີ່ຈະບອກວ່າຕ້ອງເອົາຂໍ້ມູນ
ໄປນຳໃຊ້ແນວໃດ.

ການມີສ່ວນຮ່ວມ
ຍ້ອນ ໄດ້ຜົນປະໂຫຍດ

ການມີສ່ວນຮ່ວມ
ປະກອບຄຳຄິດຄຳເຫັນ
ໃຫ້ຄົນອື່ນ

ເປັນຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນ

ທ່ານຮູ້ສຶກວ່າຕົນເອງບໍ່ມີ
ອິດທິພົນຫຍັງ ໃນແງຂອງ
ການຕັດສິນບັນຫາ ຫລື ໃນ
ການ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ
ໂຄງການ, ມີແຕ່ເຮັດໄປ
ຕາມຂະບວນ

ປະຕິບັດໜ້າວຽກ
(ຕາມຂະບວນ)

ເຂົ້າຮ່ວມ ຕາມການ
ປຸກລະດົມ

ມີສ່ວນຮ່ວມ ເນື່ອງ
ໃຫ້ຄຳຄິດຄຳເຫັນ, ໃນ
ການໃຫ້ຄຳປຶກສາ

ທ່ານເປັນຜູ້ມີຄວາມມຸ່ງໝັ້ນ
ສູງ ໃນຄວາມຮັບຜິດຊອບ
ຕໍ່ໂຄງການ (ຕັດສິນໃຈ
ເລື່ອງຄຸມຄອງເອງ)

ວິທີການ/ເຄື່ອງມື ສົ່ງເສີມ GEED: ພາກ III - ການປະຕິບັດ

ສົນທະນາໃນກຸ່ມໃຫຍ່ & ລະດົມສະໝອງ :

ພວກທ່ານຈະສາມາດໃຊ້ວິທີການແນວໃດແດ່ ເພື່ອດໍາເນີນການປຶກສາຫາລືແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ແບບມີຫລາຍຊົນເຜົ່າເຂົ້າຮ່ວມ ?

ພວກທ່ານຈະສາມາດຊ່ວຍຂັ້ນເມືອງ ແລະ ຂັ້ນຖັດລົງໄປ ໄດ້ແນວໃດ ເພື່ອພິຈາລະນາ ໃຫ້ມີທຸກຊົນເຜົ່າ ແລະ ໃຫ້ຮູ້ວ່າ ຊົນເຜົ່າໃດແດ່ ມີສ່ວນຮ່ວມ ໃນການປະຕິບັດໂຄງການ ?

ວິທີການ/ເຄື່ອງມື ສົ່ງເສີມ GEED: ພາກ IV - ເຮັດ M&E ແບບເນັ້ນໃສ່ ຜົນກະທົບເປັນຜົນອອກ

ສົນທະນາໃນກຸ່ມໃຫຍ່ & ລະດົມສະໝອງ :

ກັບຄືນ ໄປຄືນຄວ້າ ກໍລະນີສຶກສາ ສຸກສາລາ ສາຍຫ້ວຍລາດ !

ຄໍາຖາມ : ຖ້າວ່າ ພວກທ່ານຢາກຈະເຮັດ ການຕິດຕາມກວດກາ (monitoring) ທີ່ເນັ້ນໃສ່ ຜົນກະທົບເປັນຜົນອອກ ໃນແງ່ GEED ຫລາຍຂຶ້ນ, ພວກທ່ານຈຳເປັນຕ້ອງຮູ້ຫຍັງແດ່ ?

ສົນທະນາຕໍ່ໄປ ໃນກຸ່ມຍ່ອຍ: “ພວກທ່ານຈະເຮັດ monitoring ແບບໃດ ເພື່ອຈະຮູ້ວ່າ ໃນຂະແໜງການຂອງທ່ານ ຫລື ໃນ ໂຄງການຂອງທ່ານ ພວກຄົນທີ່ແຕກຕ່າງກັນທັງຫລາຍ ໄດ້ເຂົ້າ ເຖິງການບໍລິການ ແລະ ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດ ຈາກ ການໃຫ້ການ ບໍລິການ ?”