



ສະຖານະອົງຄວາມຮູ້: ແມ່ຍິງ ແລະ ແມ່ນ້ຳໃນພາກພື້ນແມ່ນ້ຳຂອງ

**ໃນປັດຈຸບັນ ບັນດາແມ່ຍິງໄດ້
ລິເລີ່ມບາດກ້າວໃໝ່ຢ່າງສ້າງສັນ
ໃນການຍົກສູງການສົ່ງສຽງ,
ການໄນ້ມນ້ຳ ແລະ ຄວາມເປັນ
ຜູ້ນຳຂອງຕົນ ເຊິ່ງສິ່ງນີ້ພິສູດ
ໃຫ້ເຫັນເຖິງການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງ
ອຳນາດທີ່ຜູ້ຍິງມີ ແລະ ສິ່ງທີ່
ພວກເຂົາຄວນເຮັດຮ່ວມກັນ
ເພື່ອປົກປ້ອງແມ່ນ້ຳໃນ
ພູມມິພາກນີ້ໃຫ້ດີຂຶ້ນ.**

ພາກສະເໜີ

ບົດສຶກສາ ສະຖານະອົງຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບ ແມ່ຍິງ ແລະ ແມ່ນ້ຳໃນ
ພາກພື້ນແມ່ນ້ຳຂອງ ໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນເຖິງການມີສ່ວນຮ່ວມທີ່ສຳຄັນຂອງ
ແມ່ຍິງ ທັງທີ່ເປັນຢູ່ແລ້ວ ແລະ ສິ່ງທີ່ຈະເກີດຂຶ້ນ ເພື່ອໃຫ້ເກີດມີສະພາບ
ທາງສັງຄົມ, ສິ່ງແວດລ້ອມ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງທີ່ດີຂຶ້ນສຳລັບແມ່ນ້ຳຂອງ
ຂອງພວກເຮົາ. ບົດສຶກສານີ້ ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງການມີໝາກຜົນທີ່ດີ
ຈາກການທີ່ແມ່ຍິງມີສ່ວນຮ່ວມໃນຂະບວນການຕັດສິນໃຈ ກ່ຽວກັບ
ການຄຸ້ມຄອງຊັບພະຍາກອນນ້ຳ. ແຕ່ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ ພື້ນທີ່ເພື່ອໃຫ້
ມີຄວາມເປັນຜູ້ນຳ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງແທ້ຈິງຂອງແມ່ຍິງ
ນັ້ນແມ່ນຍັງເປັນສິ່ງທີ່ມີຄວາມທ້າທາຍຫຼາຍ. ການສຶກສາໃນຄັ້ງນີ້
ຍັງສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງ ປັດໄຈທີ່ກຳໃຫ້ເກີດຄວາມບໍ່ເທົ່າທຽມກັນ
ທີ່ເກີດຂຶ້ນໃນທຸກປະເທດພາກພື້ນແມ່ນ້ຳຂອງ. ພ້ອມນັ້ນກໍຍັງໄດ້ຍົກ
ໃຫ້ເຫັນເຖິງຕົວແບບທີ່ດີ ຂອງບົດບາດແມ່ຍິງທີ່ມີຄວາມສຳຄັນ ແລະ
ສາມາດປະກອບສ່ວນໃນການຕັດສິນໃຈໃນການຄຸ້ມຄອງແມ່ນ້ຳ ແລະ
ຊັບພະຍາກອນນ້ຳ ທີ່ພວກເຂົາ ແລະ ຊຸມຊົນໄດ້ອາໄສ ເພື່ອການດຳລົງ
ຊີວິດຕະຫຼອດມາ.

ແມ່ຍິງຊົນເຜົ່າ ແຫ່ງແມ່ນ້ຳເຊຊານ, ແຂວງລັດຕະນະຄີຣີ, ກຳປູເຈຍ.
ຮູບພາບໂດຍ ອົງການ, Oxfam

ຂອບເຂດຂອງການສຶກສາ

ການເຮັດບົດສຶກສາຄັ້ງນີ້ ແມ່ນອີງໃສ່ການທົບທວນເອກະສານຕ່າງໆ ແລະ ສຳພາດຜູ້ທີ່ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ ໃນພາກພື້ນແມ່ນ້ຳຂອງ ເພື່ອໃຫ້ໄດ້ ແນວຄວາມຄິດ ແລະ ການແບ່ງປັນປະສົບການກ່ຽວກັບ ສະຖານະພາບ ຂອງແມ່ຍິງໃນແຕ່ລະພື້ນທີ່. ການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ແມ່ນໄດ້ສຶກສາເຖິງ ແນວໂນ້ມ, ອຸປະສັກ ແລະ ໂອກາດຕ່າງໆທີ່ຈະເກີດຂຶ້ນ ເມື່ອແມ່ຍິງ ມີສ່ວນຮ່ວມໃນທຸກລະດັບຂອງການຄຸ້ມຄອງນັບຕັ້ງແຕ່ ຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ, ຂັ້ນສູນກາງ ແລະ ລະຫວ່າງປະເທດ.

ການສຶກສາຄັ້ງນີ້ແມ່ນໄດ້ເຈາະຈົງ ກຸ່ມແມ່ຍິງ ໂດຍສະເພາະ ແມ່ຍິງທີ່ມີ ການພົວພັນໃນວຽກງານການຄຸ້ມຄອງແມ່ນ້ຳໃນພາກພື້ນແມ່ນ້ຳຂອງ.

ຜູ້ທີ່ໃຫ້ການສຳພາດໃນບົດສຶກສາຄັ້ງນີ້ ໄດ້ເວົ້າເປັນສຽງດຽວກັນວ່າ ແມ່ຍິງທີ່ດຳລົງຊີວິດຢູ່ຕາມແຄມຝັ່ງແມ່ນ້ຳແມ່ນໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຢ່າງ ໜັກໜ່ວງຈາກການປ່ຽນແປງທາງສັງຄົມ ແລະ ສະພາບແວດລ້ອມ. ສະນັ້ນເມື່ອອີງໃສ່ຂໍ້ມູນນີ້ ການສຶກສາຈາກເອກະສານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ ບົດບາດແມ່ຍິງ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງແມ່ນ້ຳໃນພາກພື້ນ ແມ່ນສະ ທ້ອນໃຫ້ເຫັນເຖິງຊ່ອງວ່າງທີ່ສຳຄັນ 5 ຢ່າງທີ່ມີຜົນຕໍ່ກັບບົດບາດຂອງ ແມ່ຍິງຄື: (1) ການວັດແທກຄວາມປ່ຽນແປງທາງດ້ານເພດ ແລະ ບັນທັດຖານທາງສັງຄົມ (2) ການພິຈາລະນາເຖິງຄວາມເຊື່ອມໂຍງ ຂອງສະພາບການເມືອງໃນເວດວິທະຍາ ແລະ ເສດຖະກິດ; (3) ມຸມມອງ ແນວຄວາມຄິດໃນພາກພື້ນ; (4) ການສະໜອງທຶນໃຫ້ກັບ ຊຸມຊົນ ເພື່ອເປັນການສະໜັບສະໜູນໃຫ້ທ້ອງຖິ່ນມີຄວາມເປັນເຈົ້າການໃນການ ປະຕິບັດວຽກງານໂດຍຊຸມຊົນເອງ; (5) ກຳນົດຮູບແບບຂອງການເປັນ ຜູ້ນຳໃນການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ການຕັດສິນໃຈ ດ້ານຊັບພະຍາກອນນ້ຳ.

ບົດສຶກສານີ້ ໄດ້ສຶກສາເຖິງຮູບແບບທາງອຳນາດ ແລະ ພາວະ ການເປັນ ຜູ້ນຳ ເພື່ອຊ່ວຍປະກອບການທຳຄວາມເຂົ້າໃຈວິທີການທີ່ພາກສ່ວນຕ່າງໆ ໄດ້ມີການພົວພັນເຊິ່ງ ກັນແລະກັນ ໃນລະດັບຂັ້ນຕ່າງໆຂອງການຄຸ້ມຄອງ ຊັບພະຍາກອນນ້ຳ. ໃນພາກພື້ນແມ່ນ້ຳຂອງ ໂດຍສະເພາະໃນຊຸມຊົນ ທີ່ແມ່ຍິງດຳລົງຊີວິດຢູ່ລຽບຕາມແຄມແມ່ນ້ຳ ແມ່ນມີສາຍພົວພັນທີ່ເລິກ ເຊິ່ງກັບແມ່ນ້ຳ ເພາະແມ່ນ້ຳມີຄວາມສຳຄັນຕໍ່ກັບການດຳລົງຊີວິດຂອງ ພວກເຂົາ ແລະ ການນຳໃຊ້ຄວາມສາມາດສະເພາະຂອງແມ່ຍິງທີ່ເປັນ ເອກະລັກ ແລະ ຄວາມເປັນເຈົ້າການ ທີ່ຮັບຜິດຊອບຮ່ວມກັນ ເພື່ອນຳ ໄປສູ່ການປ່ຽນແປງທີ່ມີຄວາມໝາຍສຳຄັນ.

ຜົນໄດ້ຮັບຈາກການສຶກສາ

ເຖິງແມ່ນວ່າ ທົ່ວໂລກຈະມີບາດກ້າວທີ່ດີຂຶ້ນຕໍ່ກັບຄວາມສະເໝີພາບ ລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ແຕ່ການຍອມຮັບຂອງການມີສ່ວນຮ່ວມ ຢ່າງແທ້ຈິງ ຂອງແມ່ຍິງ ໃນການເມືອງ ແລະ ການຕັດສິນໃຈກ່ຽວກັບ ການນຳໃຊ້ ແລະ ຄຸ້ມຄອງຊັບພະຍາກອນນ້ຳ ພັດຍັງມີລັກສະນະຫຼ້າຫຼັງຢູ່ພາຍໃຕ້ ນະໂຍບາຍພັນທະໃນການເສີມສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງແກ່ແມ່ຍິງ. ນອກຈາກນັ້ນ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນຂະບວນການການ ຄຸ້ມຄອງ ແລະ ຈັດການຊັບພະຍາກອນນ້ຳ ພັດເປັນເລື່ອງທີ່ເກີນບົດບາດ ຂອງແມ່ຍິງທີ່ຕ້ອງເບິ່ງແຍງຄອບຄົວ ໂດຍສະເພາະ ຕອນທີ່ຕ້ອງປະເຊີນ

ກັບການພັດທະນາ ທີ່ຄຸກຄາມການດຳລົງຊີວິດຂອງພວກເຂົາ ເຊິ່ງສິ່ງນີ້ ແມ່ນຍັງຖືກເຊື່ອຊ້ອນຢູ່ໃນວົງກວ້າງ. ອີກສິ່ງທີ່ສຳຄັນຈາກບົດສຶກສານີ້ ແມ່ນສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າໃນຄວາມເປັນຈິງແລ້ວ ແນວຄວາມຄິດເຫັນ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງ ແມ່ນຍັງປາກົດມີໜ້ອຍໃນພາກພື້ນ ແມ່ນ້ຳຂອງຂອງພວກເຮົາ.

ແມ່ຍິງແມ່ນສາມາດມີສ່ວນສຳຄັນຕໍ່ຜົນຮັບທາງສັງຄົມ ແລະ ຂະບວນ ການຕ່າງໆ ໂດຍຜ່ານຫຼາຍຊ່ອງທາງ ເຊິ່ງສ່ວນໃຫຍ່ແລ້ວແມ່ນຊ່ອງທາງ ທີ່ບໍ່ເປັນທາງການ. ຍົກຕົວຢ່າງ ພວກເຂົາໄດ້ໃຫ້ຄວາມຮູ້ແກ່ຊຸມຊົນກ່ຽວ ກັບຄວາມທ້າທາຍ ແລະ ການປ່ຽນແປງທີ່ເກີດຂຶ້ນໃນສະພາບ ຄວາມເປັນຈິງ, ການປະຕິບັດຕາມບັນທັດຖານທາງສັງຄົມ ແລະ ວັດທະນະທຳ ເຊິ່ງໄດ້ເຮັດໃຫ້ແນວຄວາມຄິດຂອງແມ່ຍິງໄດ້ຖືກຮັບຮູ້ ໂດຍບໍ່ຂັດກັບຂະນິບທຳນຽມປະຕິບັດ ແລະ ຍັງຊ່ວຍລະດົມຜູ້ທີ່ມີ ສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງອື່ນໆ ເພື່ອໃຫ້ບັນລຸຜົນທີ່ຄາດໄວ້ ແລະ ພ້ອມກັນປະຕິບັດ ວຽກງານຮ່ວມກັນ.

ເຖິງແມ່ນວ່າ ໃນລະດັບໂຄງສ້າງທາງດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ຂະບວນ ການຕັດສິນໃຈກ່ຽວກັບການຄຸ້ມຄອງຊັບພະຍາກອນນ້ຳນັ້ນ ແມ່ຍິງຈະ ບໍ່ຢູ່ໃນແຖວໜ້າກໍຕາມ ແຕ່ໃນຄວາມເປັນຈິງໃນສັງຄົມ ພວກເຂົາສາມາດ ໂນ້ມນ້າວ, ມີບົດບາດ ແລະ ເປັນຜູ້ນຳພາໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໄດ້ຢ່າງມີ ປະສິດທິພາບສູງ. ມີຫຼາຍຕົວຢ່າງທີ່ໂດດເດັ່ນທີ່ມີໃຫ້ເຫັນໃນປະເທດໄທ, ມຽນມາ ແລະ ກຳປູເຈຍ ກ່ຽວກັບ ແມ່ຍິງ ໃນແຖວໜ້າ ທີ່ອອກມາຕໍ່ສູ້ ຫຼື ປະທ້ວງ ເພື່ອຂັດຄ້ານການກໍ່ສ້າງເຂື່ອນໄຟຟ້າ ຫຼື ໂຄງການລົງທຶນທີ່ ກໍ່ຜົນກະທົບອື່ນໆ. ໃນກໍລະນີ ຂະບວນການປະທ້ວງເພື່ອຂັດຄ້ານການ ກໍ່ສ້າງເຂື່ອນ ມິດໂສນ (Myitsone) ທີ່ຈະສ້າງໃນປະເທດມຽນມາ ຈະເຫັນວ່າ ຢູ່ໃນແຖວໜ້າຂອງການປະທ້ວງສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນແມ່ຍິງ ຊົນເຜົ່າຊາວຄະຊິນ (Kachin) ໂດຍການຮ່ວມ ຂະບວນຂອງພວກ ເຂົາແມ່ນເພື່ອເປັນກອບ “ປ້ອງກັນ” ນັກເຄື່ອນໄຫວກິດຈະກິດທີ່ເປັນ ຜູ້ຊາຍ ເພື່ອບໍ່ໃຫ້ປະເຊີນໜ້າໂດຍກົງກັບເຈົ້າໜ້າທີ່ດ້ວຍການມາເຕົ້າ ໂຮມອ້ອມເອົາ ແລະ ພ້ອມກັນໂຮ່ສຽງ.

ໃນທຳນອງດຽວກັນກັບກໍລະນີຂ້າງເທິງ ໃນໜ່ວຍງານພາກລັດ, ອົງການ ຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມເອງ ກໍ່ມີແມ່ຍິງຫຼາຍຄົນ ທີ່ເປັນແຮງບັນດານໃຈ ສຳລັບການເປັນຜູ້ນຳໃນຂະແໜງການ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງ ທີ່ເຫັນວ່າ ນອກຈາກຈະຜັກດັນຕົນເອງແລ້ວ ຍັງໄດ້ມີການສະໜັບສະໜູນ ແລະ ເສີມສ້າງສັກກະຍາພາບໃຫ້ກຸ່ມແມ່ຍິງນຳກັນອີກ ເພື່ອໃຫ້ຕົວເອງ ແລະ ແມ່ຍິງໃນຂະແໜງການ ແລະ ໃນອົງກອນກ້າວໄປພ້ອມໆກັນ. ອົງກອນ ຫຼື ເຄືອຂ່າຍເດັ່ນໆທີ່ມີແມ່ຍິງເປັນຜູ້ນຳອົງກອນ ທີ່ເຮັດວຽກ ກ່ຽວກັບສິດທິແມ່ຍິງ ໄດ້ແກ່ ສູນວິໄຈ ທາງສັງຄົມ ແລະ ການພັດທະນາ ຂອງຫວຽດນາມ (CSRD), ອົງການ Weaving Bonds Across Borders (WBAB) ຂອງມຽນມາ ແລະ ອົງການ Focus on the Global South (ເຊິ່ງ ຕົວແທນຂອງອົງກອນເຫຼົ່ານີ້ກໍ່ໄດ້ປະກອບຄຳ ຄິດເຫັນໃນບົດສຶກສານີ້ດ້ວຍ). ອົງການຕ່າງໆເຫຼົ່ານີ້ ເປັນດັ່ງຕົວແທນທີ່ ສະແດງໃຫ້ເຫັນບົດບາດອັນສຳຄັນຂອງແມ່ຍິງໃນການເປັນຜູ້ນຳ ເພື່ອສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ບົດບາດຂອງແມ່ຍິງໃນການຄຸ້ມຄອງຊັບພະຍາ ກອນນ້ຳ, ການຕັດສິນໃຈ ແລະ ການພັດທະນາ ນັ້ນມີຄວາມສຳຄັນຍິ່ງ.

ການວິເຄາະຂໍ້ມູນໃນບົດສຶກສານີ້ ແມ່ນອີງໃສ່ກອບການວິເຄາະ ກ່ຽວກັບ ເພດພາວະ ຂອງ ທ່ານ Aruna Rao ແລະ David Kelleher

ເຊິ່ງໄດ້ເບິ່ງໃນ 2 ລັກສະນະຄື: ສະເພາະບຸກຄົນ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງ ຫຼື ຕາມລະບົບ; ແລະ ຄວາມເປັນທາງການ ແລະ ບໍ່ເປັນທາງການ ໂດຍໄດ້ແຍກອອກເປັນ 4 ສ່ວນຄື: 1) ໜ່ວຍງານ & ສຽງສະທ້ອນ (ໜ່ວຍງານ), 2) ການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ຄວາມເປັນເຈົ້າການຄຸ້ມຄອງ ຊັບພະຍາກອນ (ການເຂົ້າເຖິງ), 3) ບັນທັດຖານທາງສັງຄົມ, ຄວາມເຊື່ອ ແລະ ຮິດຄອງປະເພນີ (ບັນທັດຖານ), 4) ບໍລິບົດທາງດ້ານກົດໝາຍ, ເສດຖະກິດ ແລະ ສະຖາບັນ (ໂຄງສ້າງ). ສະນັ້ນ ບົດລາຍງານສຶກສານີ້ໄດ້ ອີງໃສ່ 4 ສ່ວນດັ່ງກ່າວ ເປັນແນວທາງໃນການພິຈາລະນາ ແລະ ການ ປະຕິບັດໃນພາກຕົວຈິງ ເພື່ອເປັນການສືບຕໍ່ໃນການສະໜັບສະໜູນ ການພັດທະນາສັກ ກະຍາພາບການເປັນຜູ້ນໍາ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມ ຂອງແມ່ຍິງ ໃນການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ຕັດສິນ ກ່ຽວກັບແມ່ນໍ້າ ໂດຍ ນໍາສະເໜີຜ່ານຄໍາຄິດເຫັນ ແລະ ກໍລະນີສຶກສາຕົວຈິງ ທີ່ປະກອບໃນ ບົດສຶກສານີ້.

ປະເດັນສໍາຄັນທີ່ຄວນຄໍານຶງ ເພື່ອການປະຕິບັດ

ອີງໃສ່ການວິເຄາະຂໍ້ມູນ ຈາກການສຶກສາ ສິ່ງທີ່ສໍາຄັນສໍາລັບການປະຕິບັດ ມີຄື:

ໜ່ວຍງານ ຫຼື ອົງການຈັດຕັ້ງ

- ມີຫຼາຍຄັ້ງ ແມ່ຍິງອາດຈະຮູ້ສຶກບໍ່ປອດໄພ ຫຼື ຮູ້ສຶກບໍ່ສະດວກໃຈ ທີ່ຈະສະແດງຄວາມຄິດເຫັນ ຫຼື ແນວຄວາມຄິດຂອງຕົນເອງ ໃຫ້ຜູ້ອື່ນຮູ້ ເຊັ່ນ ພວກເຂົາອາດຈະບໍ່ມີຄວາມໝັ້ນໃຈ, ຮູ້ສຶກວ່າ ຈະບໍ່ມີຄົນອື່ນຮັບຟັງສິ່ງທີ່ຕົນເອງເວົ້າ ຫຼື ຮູ້ສຶກບໍ່ໄດ້ຮັບ ຄວາມເຄົາລົບ, ອາດຈະມີບັນຫາກ່ຽວກັບຄໍາສັບທາງວິຊາການ ຫຼື ເປັນພາສາທີ່ບໍ່ເຂົ້າໃຈ, ອາດຈະບໍ່ສະດວກໃຈທີ່ຈະເວົ້າ ເນື່ອງຈາກຄວາມເຊື່ອທາງສັງຄົມ ແລະ ຂະນົບທໍານຽມ ຫຼື ຄວາມບໍ່ສົມດຸນກ່ຽວກັບອໍານາດ ກໍລະນີທີ່ຢູ່ໃນທີ່ປະຊຸມ (ທີ່ມີຫຼາຍຄົນ). ສະນັ້ນ ໃນເວລາທີ່ແມ່ຍິງຕ້ອງການ ທີ່ຈະ ປະກອບຄວາມຄິດເຫັນຂອງຕົນ ເຖິງແມ່ນວ່າ ພວກເຂົາ ຈະເປັນຜູ້ນໍາ ຫຼື ເປັນຄົນທີ່ມີອໍານາດຢູ່ແລ້ວກໍຕາມ ແຕ່ພວກເຂົາ ກໍຍັງຕ້ອງການສະໜັບສະໜູນຈາກຄົວຄອບ, ຊຸມຊົນ ແລະ ເພື່ອຮ່ວມງານຂອງເຂົາເອງດ້ວຍ.
- ເພື່ອຜັກດັນໃຫ້ແມ່ຍິງກ້າວໄປເປັນຜູ້ນໍາ ຫຼື ຢູ່ໃນຕໍາແໜ່ງທີ່ ສາມາດມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຕັດສິນໃຈໄດ້ນັ້ນ ການສະໜັບ ສະໜູນຈາກອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ ແລະ ເຄືອຂ່າຍທາງ ສັງຄົມ ຈະຕ້ອງມີການເສີມສ້າງຄວາມຮູ້ ແລະ ຄວາມເຂົ້າໃຈ ໃຫ້ແກ່ ແມ່ຍິງ ເພື່ອເປັນການສ້າງຄວາມໝັ້ນໃຈ ໂດຍຜ່ານການ ເຂົ້າຮ່ວມການຝຶກອົບຮົມ, ການລົງຢ້ຽມຢາມພື້ນທີ່ເພື່ອແລກ ປ່ຽນບົດຮຽນ, ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການເຮັດກິດຈະກຳ ບົດວິໄຈ (ຕົວຢ່າງ: ບົດວິໄຈຊາວບ້ານ). ການເຮັດງານວິໄຈຊຸມຊົນ, ການສ້າງຜະລິດຕະພັນຄວາມຮູ້ໃນຊຸມຊົນ ແລະ ການເຮັດງານ ວິໄຈແບບມີສ່ວນຮ່ວມກ່ຽວກັບແມ່ຍິງນັ້ນ ແມ່ນ ສິ່ງທີ່ສໍາຄັນ ທີ່ຈະຊ່ວຍສ້າງພື້ນຖານຄວາມຮູ້ທາງດ້ານວິຊາການ ແລະ ຄວາມເປັນຜູ້ນໍາໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງໄດ້ເປັນຢ່າງດີ.

ການເຂົ້າເຖິງ

- ຄວາມຮູ້ ທີ່ເປັນພູມປັນຍາ ຈາກແມ່ຍິງ ແລະ ກຸ່ມຊົນເຜົ່າ ນັ້ນ ແມ່ນຍັງບໍ່ທັນໄດ້ຮັບການຍອມຮັບເທົ່າທີ່ຄວນ ວ່າເປັນຄວາມຮູ້ ທີ່ເປັນວິທະຍາດສາດ ແລະ ປະຈັກຕາ ພ້ອມນັ້ນ ຫຼາຍຄົນກໍ ຍັງບໍ່ເຫັນຄຸນຄ່າ ແລະ ພູມປັນຍາດັ່ງກ່າວກໍບໍ່ໄດ້ຖືກຍອມຮັບ ໂດຍກົດໝາຍ ແລະ ນະໂຍບາຍ ຫຼືຮ້າຍແຮງກວ່ານັ້ນ ພັດເຫັນ ເປັນສິ່ງ ຫຼື ການປະຕິບັດ ທີ່ຜິດກົດໝາຍ. ສະນັ້ນມັນຈຶ່ງມີ ຄວາມຈໍາເປັນຢ່າງຍິ່ງທີ່ຈະຕ້ອງໄດ້ມີການແລກປ່ຽນບົດຮຽນ ແລະ ການເຮັດບົດສຶກສາຫຼາຍຂຶ້ນ ເພື່ອເປັນການສະໜັບສະໜູນ ໃຫ້ເກີດເປັນຄັງຄວາມຮູ້ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມຂອງທຸກພາກສ່ວນ ທີ່ສາມາດລວມເຂົ້າໃນນະໂຍບາຍ ແລະ ງານວິຊາການໄດ້.
- ສິ່ງທີ່ສໍາຄັນແມ່ນ ຈະຕ້ອງມີການຮັບຟັງຄໍາເຫັນຂອງແມ່ຍິງ ເພື່ອໃຫ້ເກີດມີຄວາມເຂົ້າໃຈຫຼາຍຂຶ້ນກ່ຽວກັບຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ຊ່ອງທາງທີ່ຈະຕ້ອງມີ ເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ເຂົາເຈົ້າສາມາດບັນລຸ ຄວາມຕ້ອງການທີ່ພວກເຂົາສະເໜີໄດ້. ສໍາລັບໂຄງການ ຫຼື ອົງ ການທີ່ເຮັດວຽກຮ່ວມກັບແມ່ຍິງນັ້ນ ກ່ອນອື່ນ ຕ້ອງໄດ້ມີການ ສອບຖາມໂດຍກົງຕໍ່ແມ່ຍິງວ່າ ພວກເຂົາຕ້ອງການການຊ່ວຍ ເຫຼືອແນວໃດ, ຢາກພັດທະນາຫັກສະຫຍັງ, ການຊ່ວຍເຫຼືອ ຈາກພາກລັດອັນໃດທີ່ພວກເຂົາຢາກໃຫ້ມາສະໜັບສະໜູນ ແລະ ພວກເຂົາຢາກຈະຝຶກຫັກສະອັນໃໝ່ ຫຼື ການຊ່ວຍເຫຼືອ ເພີ່ມເຕີມຄືແນວໃດ.

ບັນທັດຖານ

- ຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບນໍ້າ, ສິດທິສ່ວນບຸກຄົນ ແລະ ຄວາມສະເໝີພາບ ຂອງບົດບາດ-ຍິງຊາຍ ຕໍ່ກັບຊັບພະຍາກອນທໍາມະຊາດ ແມ່ນຈະຕ້ອງເລີ່ມສອນສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ ຕັ້ງແຕ່ຢູ່ໃນຂັ້ນເລີ່ມຕົ້ນ ໄປຈົນເຖິງລະດັບໄວຍະວຸດ. ການທີ່ຈະເຮັດໃຫ້ເກີດມີ ຄວາມສະເໝີພາບຂອງຍິງ-ຊາຍໃຫ້ມີຫຼາຍຂຶ້ນໃນລະບົບສັງຄົມ ທີ່ຜູ້ຊາຍເປັນໃຫຍ່ນັ້ນ ແມ່ນ ຍັງເປັນສິ່ງທີ່ໄກ ເຊິ່ງຕ້ອງການ ທັງເວລາ ແລະ ຊັບພະຍາກອນ ເພື່ອໃຫ້ມີການດໍາເນີນໄປຢ່າງ ມີປະສິດທິພາບ. ໃນຂະນະດຽວກັນ ຄົນໄວໜຸ່ມເອງກໍ ຈະຕ້ອງໄດ້ມີການຮຽນຮູ້ ແລະ ຜັກດັນໃຫ້ມີສ່ວນຮ່ວມ ໃນການສ້າງຄວາມສະເໝີພາບ ໃນການຈັດການແຫຼ່ງນໍ້າ ແລະ ຊັບພະຍາກອນນໍ້າເນື່ອງຈາກຄົນໄວໜຸ່ມໃນປັດຈຸບັນແມ່ນເປັນ ໂຕແປທີ່ສໍາຄັນ ທີ່ຈະປ່ຽນແປງ ບັນທັດຖານທາງສັງຄົມ ແລະ ວັດທະນາທໍາເດີມ ໄດ້ໃນແຕ່ລະຊ່ອງເວລາ.
- ສິ່ງທີ່ສໍາຄັນອີກຢ່າງໜຶ່ງກໍຄື ຈະຕ້ອງມີການຊອກຫາຊ່ອງທາງ ຫຼື ພື້ນທີ່ໃໝ່ທີ່ແມ່ຍິງສາມາດນໍາພາ ແລະ ສະເໜີສິ່ງທີ່ພວກ ເຂົາຕ້ອງການ ໃຫ້ສັງຄົມໄດ້ຮັບຮູ້ໄດ້ ໂດຍບໍ່ສ້າງພາລະ ຫຼື ຄວາມກົດດັນໃຫ້ແກ່ພວກເຂົາ ເພາະໃນສະພາບທາງສັງຄົມ ແມ່ຍິງເອງແມ່ນຕ້ອງຮັບຜິດຊອບຫຼາຍໜ້າວຽກຢູ່ແລ້ວ ເຊັ່ນ ການເບິ່ງແຍງສະມາຊິກໃນຄອບຄົວຂອງຕົນໃຫ້ຢູ່ດີກິນດີ, ການສ້າງຄວາມສາມັກຄີພາຍໃນຊຸມຊົນ ແລະ ການສ້າງລາຍ ໄດ້ໃຫ້ກັບຄອບຄົວ. ສະນັ້ນການເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມຕ່າງໆ ຂອງແມ່ຍິງ ແມ່ນອາດຈະເພີ່ມຄວາມຮັບຜິດຊອບໃຫ້ແກ່

ແມ່ຍິງຫຼາຍຂຶ້ນ ໂດຍສະເພາະ ເມື່ອກອງປະຊຸມ ຫຼື ກິດຈະກຳຈັດຂຶ້ນໃນເວລາທີ່ແມ່ຍິງຕ້ອງຮັບຜິດຊອບ ວຽກງານອື່ນໆ ທີ່ຈຳເປັນຂອງພວກເຂົາ. ນອກເໜືອຈາກນີ້ ກໍ່ອາດຈະສ້າງຄວາມຕຶງຄຽດແກ່ແມ່ຍິງໄດ້ ເມື່ອສິ່ງທີ່ພວກເຂົາຈະນຳສະເໜີ ເປັນປະເດັນທີ່ມີການຖືກຖຽງກັນ ເຊິ່ງສິ່ງນີ້ກໍ່ອາດຈະຍິ່ງໄປ ເພີ່ມຄວາມກົດດັນແກ່ແມ່ຍິງອີກກໍ່ເປັນໄດ້.

ໂຄງສ້າງ

- ສືບຕໍ່ໃນການຜັກດັນໃຫ້ມີການປ່ຽນແປງທາງໃນນະໂຍບາຍ, ກິດຈະກຳ ແລະ ສະຖາບັນ ກ່ຽວກັບ ຄວາມສະເໝີພາບຂອງບົດບາຍຍິງ-ຊາຍ. ແຕ່ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ດີ ວິທີການຕ່າງໆ ເຊັ່ນ ການວິເຄາະກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນການພັດທະນາ ນັ້ນແມ່ນບໍ່ພຽງພໍທີ່ຈະຮັບປະກັນການມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງສະເໝີພາບໃນຂະບວນການຕັດສິນໃຈຂອງແມ່ຍິງ. ສະນັ້ນ ເພື່ອຫຼີກລ້ຽງບໍ່ໃຫ້ວຽກງານທາງດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍການເປັນແຕ່ການເຮັດຕາມແຜນກິດຈະກຳເທົ່ານັ້ນ ມັນຈຶ່ງມີຄວາມຈຳເປັນທີ່ຈະຕ້ອງເອົາໃຈໃສ່ຢ່າງຈິງຈັງກ່ຽວກັບ ເລື່ອງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ທີ່ຈະຕ້ອງຄຳນຶງເຖິງທຸກໆຂັ້ນຕອນໃນການອອກແບບ ຫຼື ພັດທະນາກິດຈະກຳ ຫຼື ໂຄງການ ລວມເຖິງໃນຂັ້ນຕອນການປະຕິບັດກິດຈະກຳ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ຊັບພະຍາກອນທີ່ຈຳເປັນນັ້ນແມ່ນມີການຈັດສັນໃຫ້ກັບທຸກໆພາກສ່ວນຢ່າງເທົ່າທຽມກັນ ແລະ ມີສ່ວນຮ່ວມຂອງທຸກຝ່າຍ.
- ກຳນົດເປົ້າໝາຍທີ່ເຈາະຈົງ ເພື່ອ ເປັນການປຸກລະດົມ ຜູ້ນຳທາງດ້ານການເມືອງໃນທຸກໆຂັ້ນ ໃຫ້ຮັບຮູ້ເຖິງ ຄວາມສຳຄັນຂອງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ສິດທິຂອງແມ່ຍິງຢູ່ໃນທຸກໆຂົງເຂດວຽກງານ.

ສູດແຫ່ງຄວາມສຳເລັດ ການເປັນຜູ້ນຳແມ່ຍິງ

ບົດລາຍງານນີ້ ໄດ້ສະເໜີ ສູດແຫ່ງຄວາມສຳເລັດ ທີ່ຈະເນັ້ນຢ້ຳເຖິງປັດໄຈສຳຄັນໃນການເຮັດໃຫ້ແມ່ຍິງກາຍເປັນຜູ້ນຳຄື:

- 1) ຕົວຕົນ: ມີສານພົວພັນທີ່ແໜ້ນແຟ້ນຕໍ່ກັບແມ່ນ້ຳ ແລະ ຊັບພະຍາກອນນ້ຳ
- 2) ຄວາມຈຳເປັນ: ຮັບຮູ້ເຖິງຄວາມສ່ຽງ ແລະ ໄພຂົ່ມຂູ່ ທີ່ຈະເກີດຂຶ້ນຕໍ່ຕົນເອງ ແລະ ຊຸມຊົນ (ຕົວຢ່າງ: ຈາກ ໂຄງການພັດທະນາຊົນລະປະທານຂະໜາດໃຫຍ່ ຫຼື ສ້າງເຂື່ອນໄຟຟ້າຂະໜາດໃຫຍ່)

- 3) ຄວາມຮູ້: ເສີມສ້າງ ແລະ ແບ່ງປັນຄວາມຮູ້ ທີ່ແມ່ຍິງສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ແລະ ເພື່ອເປັນການສະໜັບສະໜູນ ຊຸມຊົນ ເພື່ອເສີມສ້າງຄວາມອາດສາມາດ ໃຫ້ສາມາດສະແດງຄວາມຄິດເຫັນຂອງເຂົາເຈົ້າໄດ້
- 4) ເຄືອຂ່າຍໃນການສະໜັບສະໜູນ: ການສ້າງເຄືອຂ່າຍທີ່ເປັນທາງການ ຫຼື ບໍ່ເປັນທາງການ ແມ່ນເປັນການສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງການສະໜັບສະໜູນບົດບາດຂອງແມ່ຍິງໃນການເປັນຜູ້ນຳ
- 5) ໜ່ວຍງານ: ສະໜັບສະໜູນແມ່ຍິງເມື່ອປະເຊີນກັບຄວາມບໍ່ສະຖຽນລະພາບ ແລະ ບໍ່ເຊື່ອໝັ້ນຕົວເອງ ໃນການຮັກສາສຸຂະພາບທາງດ້ານຈິດໃຈຈາກຄົນໃນຄອບຄົວ, ຊຸມຊົນ ຫຼື ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ

ນອກນັ້ນ ງານສຶກສາຄັ້ງນີ້ ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມທ້າທາຍກ່ຽວກັບຄຸ້ມຄອງ ເຊັ່ນ ປະເດັນເລື່ອງ ‘ການກັ່ນແກ້ງ’ ເຊິ່ງເປັນສິ່ງທີ່ແມ່ຍິງສ່ຽງຕໍ່ການຖືກຫົວໜ້າສັງວຽກຕາມຄຳສັ່ງ ເມື່ອພວກເຂົາຖືກໃຫ້ເຂົ້າຮັບຕຳແໜ່ງໃນໜ່ວຍງານລັດຖະບານ ຫຼື ບໍລິສັດ ແລະ ຄວາມແຕກຕ່າງດ້ານອາຍຸ ກໍ່ອາດເປັນອຸປະສັກໃນການໄດ້ຮັບໂອກາດ ທີ່ຄວນຈະໄດ້ຮັບເພື່ອການເສີມສ້າງຄວາມສາມາດ ແລະ ຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງໃນການເປັນຜູ້ນຳ ແລະ ໃນຂະນະດຽວກັນ ມັນກໍ່ເປັນສິ່ງທີ່ທ້າທາຍທີ່ຈະຮູ້ວ່າ ສິ່ງທີ່ຈະນຳໄປສູ່ຄວາມສຳເລັດ 5 ຢ່າງນັ້ນ ແມ່ນໄດ້ຖືກກະກຽມໄວ້ໃຫ້ແລ້ວ ກ່ອນທີ່ແມ່ຍິງຈະສາມາດເປັນຜູ້ນຳ ແລະ ກ້າວຂ້າມສັງຄົມທີ່ຜູ້ຊາຍເປັນໃຫຍ່ ເພື່ອໃຫ້ສຽງຂອງແມ່ຍິງໄດ້ຖືກຮັບຮູ້. ແຕ່ຢ່າງໃດກໍ່ດີ ການມີສິ່ງດັ່ງກ່າວ ກໍ່ເປັນການສ້າງຄວາມຫວັງທີ່ຈະອາດເກີດຂຶ້ນໄດ້ໃນອະນາຄົດ.

ບົດສະຫຼຸບ

ໃນປັດຈຸບັນ ບັນດາແມ່ຍິງໄດ້ລິເລີ່ມບາດກ້າວໃໝ່ຢ່າງສ້າງສັນ ໃນການຍົກສູງການສິ່ງສ່ຽງ, ການໂນ້ມນ້ຳວ ແລະ ຄວາມເປັນຜູ້ນຳຂອງຕົນ ເຊິ່ງສິ່ງນີ້ພິສູດໃຫ້ເຫັນເຖິງການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງອຳນາດທີ່ຜູ້ຍິງມີ ແລະ ສິ່ງທີ່ພວກເຂົາຄວນເຮັດຮ່ວມກັນ ເພື່ອປົກປ້ອງແມ່ນ້ຳໃນພູມມິພາກນີ້ໃຫ້ດີຂຶ້ນ.

ເມື່ອແມ່ຍິງກ້າວເຂົ້າສູ່ບົດບາດການເປັນຜູ້ນຳ ໂດຍທີ່ມີເຄືອຂ່າຍທີ່ເຄື່ອນໄຫວພາຍໃຕ້ຈຸດປະສົງອັນດຽວກັນ ຄອຍໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນຢູ່ຂ້າງຫຼັງ ກໍ່ຈະເຮັດໃຫ້ເກີດມີການປະຕິບັດຢ່າງມີໝາກຜົນ ແລະ ເປັນໄປຢ່າງຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ ແລະ ແມ່ຍິງຈະກ້າວໜ້າຕໍ່ໄປຢ່າງບໍ່ຢຸດຢັ້ງ.

ຜູ້ຂຽນ: ທ່ານ Karen Delfau ແລະ Pichamon Yeophantong
ສະໜັບສະໜູນໂດຍ: ອົງການ Oxfam, ມູນນິທິ John D. and Catherine T. MacArthur ແລະ ລັດຖະບານ ອົດສະຕຣາລີ
ການປະຕິເສດຄວາມຮັບຜິດຊອບ (Disclaimer): ມຸມມອງ ຫຼື ຄວາມຄິດເຫັນທີ່ນຳສະເໜີໃນເອກະສານສະບັບນີ້ ອາດບໍ່ໄດ້ເປັນການສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງແນວຄວາມຄິດ ຫຼື ຫັດສະນະໃດໆ ຂອງ ອົງການ Oxfam, ມູນນິທິ John D. and Catherine T. MacArthur ແລະ ລັດຖະບານ ອົດສະຕຣາລີ.