RISE UP!

ไว ดับยู ซี เอ โลก

คู่มือ

สร้างผู้นำเยาวสตรีเพื่อการเปลี่ยนแปลง



การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีรูปแบบที่ชัดเจน คือ การนำ**ความรู้ ทักษะ** และ**ค่านิยม สิทธิสตรี** มาผสานกัน เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคลและระบบสังคม ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนโครงสร้างเชิงอำนาจ

เกี่ยวกับ ไว ดับยูซี เอ โลก

เราคือองค์กรสิทธิสตรีระดับโลกที่เข้าไปมีส่วนร่วมกับสตรี เยาวสตรี และเด็กหญิงนับล้านคนทั่วโลก ข้ามผ่านวัฒนธรรมและความเชื่อ เพื่อเปลี่ยนแปลงผู้คนและโลกให้ดีขึ้น จากการเข้าไปมีบทบาทในกว่าร้อยประเทศ งานของเราถูกขับเคลื่อนในระดับรากหญ้า มีฐานปฏิบัติการในชุมชนท้องถิ่น และหยั่งรากลึกในพลังแห่งการเปลี่ยนแปลงของสตรี

เราให้การสนับสนุนและโอกาสแก่สตรี เยาวสตรี และเด็กหญิง ในการเป็นผู้นำและผู้สร้างการเปลี่ยนแปลง ผู้ซึ่งไม่เพียงแต่ปกป้องสิทธิของตน และสร้างการเปลี่ยนแปลงต่อชุมชนของตนเท่านั้น แต่ยังสร้างแรงบันดาลใจให้ ผองเพื่อนกระทำเฉกเช่นเดียวกันอีกด้วย เรามุ่งสร้างเครือข่ายผู้นำสตรีและเยาวสตรีหลากหลายวัยที่มีความเข้มแข็ง ด้วยโครงการที่นำโดยและเป็นไปเพื่อสตรีและเยาวสตรี เพื่อตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันไปในแต่ละชุมชน

Copyright

Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0)

creativecommons.org

Scan code to donate

อนุญาตให้เผยแพร่สิ่งพิมพ์นี้ ผ่านสื่อต่างๆ ได้ ทั้งฉบับ โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงใดๆ ทั้งนี้จะต้องไม่เป็นไปในเชิงพาณิชย์ และต้องให้เครดิตกับ ไว ดับยู ซี เอ โลก

ผลงานของ ไว ดับยู ซี เอ โลก ค.ศ. 2022
พิมพ์ครั้งแรก เดือนกรกฎาคม ค.ศ. 2022

ค้นหาคู่มือออนไลน์ได้ที่ : www.worldywca.org/riseup

สารบัญ

ส่วนที่ 1: เริ่มต้นการใช้งาน *6*

วิธีการใช้คู่มือ **8**

วิธีการอ่านคู่มือ 8

คู่มือสำหรับทุกคน 9

ป้ายกำกับเนื้อหา 9

การจัดรูปแบบเนื้อหา 10

การแปลคู่มือ 11

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง 11

ความเป็นมา **12**

เหตุผลในการปรับปรุงคู่มือ 12

กระบวนการปรับปรุงคู่มือ 14

คู่มือนี้จัดทำขึ้นเพื่อใคร ? 14

การแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลกระทบต่อเยาวสตรีอย่างไร ? 15

ความสำคัญของการสร้างพื้นที่ปลอดภัย 16

ส่วนที่ 2: ภาวะผู้นำและการเรียนรู้ *17*

A. ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง **20**

แนวทางของ ไว ดับยู ซี เอ เพื่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเยาวสตรี 20

ภาวะผู้นำสร้างการเปลี่ยนแปลงได้อย่างไร ? 22

B. สิทธิมนุษยชน **26**

สิทธิมนุษยชนคืออะไร ? 26

ผู้ใดมีหน้าที่ธำรงสิทธิมนุษยชน 27

หน้าที่ของสหประชาชาติต่อสิทธิมนุษยชน 28

ใครคือ “ผู้ทรงสิทธิ” และใครคือ “ผู้ค้ำสิทธิ” 28

เหตุใดการสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนจึงสำคัญต่อเด็กหญิงและเยาวสตรี 30

แนวทางด้านสิทธิมนุษยชน (Human Right Based Approach - HRBA) คืออะไร? 32

HRBA ส่งเสริมแนวทางแห่งการเคลื่อนไหวได้อย่างไร ? 32

และสิ่งนี้มีความหมายต่อเด็กหญิง เยาวสตรี และสตรีอย่างไร ? 33

การคุ้มครองผู้พิทักษ์สิทธิมนุษยชนสตรี 34

C. ค่านิยมและหลักการสิทธิสตรี **36**

ความเสมอภาคและความเท่าเทียม 36

อัตลักษณ์ทับซ้อนและระหว่างวัย 36

ความหลากหลายและความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่ง 38

D. การสร้างทักษะ 39

1. การสร้างพื้นที่ปลอดภัย....39
2. การอยู่อย่างปลอดภัยบนโลกออนไลน์....45
3. การทำความเข้าใจ ค้นหาหลักฐานที่เชื่อถือได้ และการวิจัย 47
4. การรณรงค์และโน้มน้าวให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย 48
5. การสร้างเครือข่ายและการจัดการหุ้นส่วนความร่วมมือ....54
6. กลยุทธ์การรณรงค์ การสื่อสาร และการเฝ้าติดตาม 55
7. การระดมทรัพยากรและการระดมทุน 58
8. การให้ความสำคัญและการโอบรับความหลากหลาย....59
9. การข้ามผ่านความท้าทายของการเป็นผู้นำ....62

E. สิทธิของเยาวสตรีคือสิทธิมนุษยชน : 64

1. สุขภาพทางเพศ อนามัยการเจริญพันธุ์ และสิทธิ 65
2. การเสริมพลังทางเศรษฐกิจ....67
3. สันติภาพและความยุติธรรม....68
4. สภาวะฉุกเฉินทางภูมิอากาศ....70
5. สุขภาพจิต....72
6. ความรุนแรงทางเพศและเพศสภาพ....72
7. ความเชื่อศรัทธาและแนวคิดสตรีนิยม 73

ส่วนที่ 3: ชุดเครื่องมือของผู้ดำเนินการ....76

เริ่มต้นการใช้คู่มือ 78

A. การเตรียมตัวก่อนการอบรม 79

1. การทำความเข้าใจเนื้อหาและบริบทของคู่มือ....79
2. การกำหนดกลุ่มเป้าหมายของการอบรม 80
3. ข้อพิจารณาในการจัดการอบรม....81
4. การสร้างการมีส่วนร่วมของผู้เข้าอบรม....81
5. การกำหนดตารางและหัวข้อการอบรม....82

B. ข้อแนะนำการดำเนินการ....85

C. กิจกรรมละลายพฤติกรรมและกระตุ้นความสนใจ 86

D. วัสดุอุปกรณ์และเอกสาร 87

E. เอกสารอ้างอิงเพิ่มเติมและเทมเพลต....88

ใบลงชื่อเข้าอบรม....88

แบบฟอร์มให้ความยินยอม 88

ข้อมูลการจัดอบรม 88

F. การประเมินผลการอบรมและการสร้างเครือข่ายผู้เข้าอบรม 89

G. แบบฝึกหัด กิจกรรม และเอกสารแจก 91

กิตติกรรมประกาศ *105*

ภาคผนวก *106*

ภาคผนวก 1: คำสำคัญและกลุ่มคำ 106

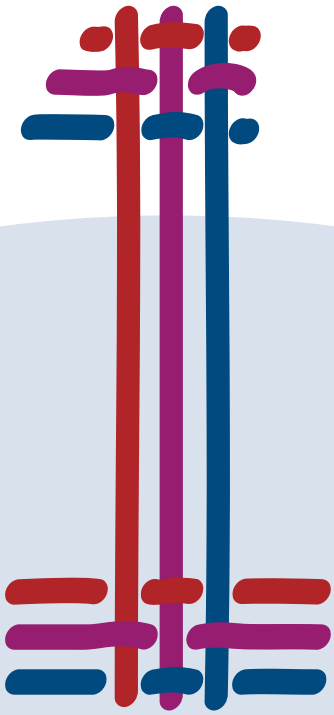
ภาคผนวก 2: ตัวย่อและความหมาย 122

ภาคผนวก 3: แหล่งข้อมูลเพิ่มเติม/อ่านเพิ่มเติม 122

ภาคผนวก 4: การปรับปรุงคู่มือ RiseUp! 135



ส่วนที่ 1: เริ่มต้นการใช้งาน



สวัสดีค่ะ ผู้นำเยาวสตรีทุกท่าน

ขอต้อนรับทุกท่านผู้ใช้คู่มือ ‘RiseUp!’ ของ ไว ดับยู ซี เอ โลก เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับเหล่าเยาวสตรี เรามีความยินดีและตื่นเต้นที่จะได้ร่วมเดินบนเส้นทางนี้ไปพร้อมกับท่าน

ไว ดับยู ซี เอ โลก ตระหนักดีว่า การลงทุนเพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำของสตรี เยาวสตรี และเด็กหญิง จะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น เริ่มจากตัวบุคคล ไปสู่ชุมชน – และทั่วโลก – ในฐานะองค์กรระดับโลกที่เคลื่อนไหว โดยการเข้าไปมีส่วนร่วมและขับเคลื่อนกิจกรรมของสตรีทั่วโลก ไว ดับยู ซี เอ โลก มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาภาวะผู้นำระดับชุมชนให้รุดหน้าไปอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โครงการที่นำโดยและเป็นไปเพื่อประโยชน์ของสตรี เยาวสตรี และเด็กหญิง โดยเชื่อมั่นว่าเมื่อสตรีเหล่านี้ได้ก้าวขึ้นเป็นผู้นำ (leaders) และผู้สร้างการเปลี่ยนแปลง (change-makers) พวกเธอจะกลายเป็นพลังที่ทรงอิทธิพล (influential force) และสร้างการเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้ยิ่งใหญ่และกว้างไกลกว่าเดิม

การทำงานและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของ ไว ดับยู ซี เอ โลก มุ่งเน้นเรื่องสตรีนิยมอย่างต่อเนื่อง เน้นการทำงานในระดับชุมชน ร่วมกับสตรีหลากหลายวัย ให้ความสำคัญกับชุมชนสุดชายขอบและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส รวมทั้งรับผิดชอบในการตอบสนองต่อความต้องการและลำดับความสำคัญของสตรี เยาวสตรี และเด็กหญิง ในทุกความแตกต่าง

แม้ว่า ไว ดับยู ซี เอ จะดำเนินงานด้านการพัฒนาภาวะผู้นำของสตรีมาตั้งแต่แรกเริ่ม โครงการ RiseUp! หรือโครงการพัฒนาภาวะผู้นำของเยาวสตรี ได้ถือกำเนิดขึ้นในปี ค.ศ. 2010 โดยกลุ่มเยาวสตรี[1] จากภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก ที่มีความตั้งใจจะสนับสนุนการเสริมพลังและบทบาทของเยาวสตรี เพื่อให้พวกเธอได้ยืนหยัดขึ้นและค้นพบศักยภาพความเป็นผู้นำของตนเอง เมื่อพูดถึง ‘ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง’ เราหมายถึงความเป็นผู้นำที่มีการผสมผสาน**ความรู้ ทักษะ และค่านิยมสิทธิสตรี** เข้าด้วยกัน ให้สอดคล้องและเป็นไปเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของชุมชน

คู่มือนี้ มุ่งต่อยอดความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และขีดความสามารถที่มีอยู่ของเยาวสตรี ไว ดับยู ซี เอให้ก้าวขึ้นเป็นผู้นำเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม คู่มือนี้แสดงให้เห็นถึงกระบวนการต่างๆ ที่เยาวสตรีใช้ เพื่อค้นหาจุดแข็งของตัวเอง, ศึกษาหาความรู้, แสดงตัวตนเป็นผู้ตัดสินใจ, มีความมั่นใจ ความรู้ ข้อมูล ทักษะ, และการสนับสนุนให้เข้าใจและจัดการกับความไม่สมดุลของอำนาจ, ท้าทายต่อความไม่เป็นธรรม, จัดการให้ผู้มีอำนาจยอมรับผิดชอบต่อการกระทำ และเปลี่ยนแปลงชีวิตของตนไปในทางที่ดีขึ้น ค่านิยมหลักของ RiseUp! ยังถูกนำมาใช้ในคู่มือเพื่อสร้างความแข็งแกร่งให้กับแนวทางการมีส่วนร่วมแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (peer-to-peer) ในการฝึกอบรมและการเป็นพี่เลี้ยง นอกจากนี้ ยังยืนยันว่า ภาวะผู้นำของเยาวสตรีนั้น มีเป้าหมายที่แน่วแน่ในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างแบบปิตาธิปไตย (patriarchal structures) หรือโครงสร้างสังคมที่ชายเป็นใหญ่และช่วยสร้างเครือข่ายสนับสนุนอันทรงพลังของเยาวสตรี ทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยการปลดปล่อยข้อจำกัดของการเป็นผู้นำ (decolonizing leadership)

> **เรียนรู้เพิ่มเติม**
> เรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวคิดของโครงสร้างแบบปิตาธิปไตย และการปลดปล่อยข้อจำกัดของการเป็นผู้นำได้จากเนื้อหาในส่วนที่ 2!

ด้วยการศึกษาคู่มือฉบับนี้ เราหวังที่จะร่วมกันสร้างผืนผ้าประดับที่สวยงามของเหล่าผู้นำเยาวสตรี โดยเริ่มต้นจากเส้นด้ายหลากหลายที่นำมาร้อยเรียงกันเป็นผ้าที่มีเอกลักษณ์ไม่ซ้ำใคร (ซึ่งก็คือ พวกคุณ!) และผ่านการถักทออองค์ประกอบหลักทั้งปวงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสตรีนิยมเข้าไว้ด้วยกัน สิ่งที่เราต้องการ ก็คือการดึงเอาศักยภาพของแต่ละบุคคลออกมาให้เชื่อมร้อยกัน เคลื่อนไหวและสร้างประโยชน์ให้ส่วนรวม [illegible] แต่ละเส้น ซึ่งล้วนมีความสำคัญต่อผืนผ้าที่งดงาม



[1] เยาวสตรีจาก ไว ดับยู ซี เอ หมู่เกาะโซโลมอน ด้วยการสนับสนุนจากกลุ่มเคลื่อนไหวเพื่อสิทธิสตรีฟิจิ

วิธีการใช้คู่มือ

คู่มือนี้ได้รับการออกแบบให้ใช้งานง่ายและสามารถประยุกต์เข้ากับบริบทและผู้ใช้งานที่แตกต่างกัน แนวคิดเบื้องหลังของการปรับใช้คู่มือก็คือ ความสามารถในการร่วมสร้างองค์ประกอบของเนื้อหาจากแง่มุมที่เป็นเรื่องจริงของคุณเอง กับกลุ่มคนหรือชุมชนเดียวกัน เพื่อให้ได้เนื้อหาที่ตรงกับความต้องการและจุดเน้นในบริบทเฉพาะของคุณ แม้ว่าจะมีการกล่าวถึงโครงการ RiseUp! แต่คู่มือนี้มุ่งสร้างเนื้อหาที่เข้าถึงได้ เกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อเด็กหญิงและเยาวสตรีทุกช่วงวัยทั่วทั้งโลก โดยไม่จำเป็นต้องเกี่ยวโยงหรืออยู่ในเครือข่ายของ ไว ดับยู ซี เอ โลก แต่อย่างใด คู่มือนี้ต้องการสื่อสารกับทุกคนที่สนใจศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปเป็นรากฐานพัฒนาความเป็นผู้นำต่อไป คู่มือนี้ไม่เพียงต้องการสร้างความเกี่ยวโยงและประโยชน์ต่อเยาวสตรีและเด็กหญิงเป็นการเฉพาะ แต่ยังขยายขอบเขตไปยังบุรุษและเด็กชาย และก้าวข้ามข้อจำกัดในเรื่องเพศสภาพ ไปยังมนุษย์ทุกคนในทุกความแตกต่างหลากหลาย

คำว่า ‘คุณ’ ที่ใช้ในคู่มือนี้ หมายถึง ใครก็ตามที่คุณเป็น ไม่ว่าจะเป็นสมาชิกของกลุ่มอาสาสมัคร องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร กลุ่มนักศึกษาวิจัย บริษัท หรือผู้นำชุมชน คู่มือนี้ยังถูกออกแบบมาเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรที่สนใจจะส่งเสริมเด็กหญิงและเยาวสตรีบนการเส้นทางสู่ความเป็นผู้นำ คู่มือนี้พยายามจินตนาการถึงความแตกต่างหลากหลายทั้งหมดของผู้คน ด้วยความหวังที่ว่า ทุกคนจะมองเห็นตัวเองในเอกสารทั้งฉบับนี้ และสามารถเลือกนำแง่มุมที่สะท้อนถึงตัวเองมากที่สุดมาปรับใช้

วิธีการอ่านคู่มือ

เนื้อหาของคู่มือนี้แบ่งออกเป็นสาม 3 ส่วน เพื่อช่วยเตรียมความพร้อมและอำนวยความสะดวกในการจัดอบรมของคุณ โดยคำนึงถึงความสนใจ ความต้องการจำเป็น และบริบทของผู้รับการอบรม

ส่วนที่ 1: เริ่มต้นการใช้งาน

เนื้อหาส่วนนี้รวมทุกสิ่งที่คุณจำเป็นต้องรู้เพื่อเตรียมความคิดและจิตใจให้พร้อมสำหรับการละทิ้งความรู้เก่า (Unlearning) การเรียนรู้สิ่งใหม่ (Learning) และการเรียนรู้สิ่งเดิมด้วยมุมมองใหม่ (Relearning) ในเรื่องศิลปะของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป้าหมายของเนื้อหาส่วนนี้ คือการนำคุณไปสู่ส่วนที่ 2 ด้วยมุมมองและความเข้าใจที่ถูกต้อง ด้วยตระหนักดีว่าแต่ละคนอาจมีความเข้าใจในคู่มือนี้ด้วยจุดยืนหรือมุมมองที่ต่างกัน เช่น ในฐานะผู้เรียนรู้ และในฐานะผู้ดำเนินการอบรม เนื้อหาส่วนนี้ประกอบด้วยบทนำ วิธีการใช้งานคู่มือ และข้อมูลพื้นฐานต่างๆ ที่จะช่วยชี้แนวให้คุณสามารถใช้ประโยชน์จากคู่มือนี้ได้มากที่สุด

ส่วนที่ 2: การเรียนรู้และภาวะผู้นำ

เนื้อหาส่วนนี้ นำคุณไปรู้จักกับแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทักษะที่ส่งเสริมการเดินทางไปสู่ความเป็นผู้นำ สิทธิมนุษยชน และประเด็นปัญหาต่างๆ ที่เยาวสตรีได้จัดลำดับความสำคัญเอาไว้ เป้าหมายของเนื้อหาส่วนนี้คือ การให้ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเปิดโอกาสให้คุณได้ศึกษาและเลือกสิ่งที่สะท้อนความเป็นตัวตนและชุมชนของคุณ เพื่อให้คุณแน่ใจว่าสามารถยอมรับแนวคิดหลักเหล่านี้ได้ สังเกตได้ว่าหัวข้อต่างๆ ในส่วนนี้ จะไม่ได้ลงรายละเอียดที่ครบถ้วน แต่ได้รับการออกแบบมาเพื่อให้ข้อมูลพื้นฐานที่ใช้งานได้จริง เพื่อสร้างและพัฒนาความเป็นผู้นำ ด้วยหวังว่าคุณจะได้เรียนรู้เพิ่มเติมตามความสนใจและลำดับความสำคัญที่มีในใจ คู่มือ RiseUp! จะกระตุ้นการเรียนรู้และการสำรวจลึกลงไปในเนื้อหาของหัวข้อต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งวัตถุประสงค์ของส่วนที่ 2 นี้ ก็คือ การให้ข้อมูลที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนคุณในเรื่องนี้

ส่วนที่ 3: ชุดเครื่องมือของผู้ดำเนินการอบรม

เนื้อหาส่วนนี้ ช่วยให้คุณนำสิ่งที่เรียนรู้จากส่วนที่ 2 มาปรับเปลี่ยนเป็นการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับคุณและคนอื่นๆ ในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งรวมถึง :

- ข้อมูลการเตรียมตัวเพื่อการจัดอบรม ได้แก่
    - การทำความเข้าใจเนื้อหาและบริบทของคู่มือ
    - การกำหนดกลุ่มเป้าหมายของการอบรม
    - การดำเนินการการจัดอบรม
    - การสร้างการมีส่วนร่วมของผู้เข้าอบรม
    - การกำหนดวาระและหัวข้อการอบรม
- ข้อแนะนำในการดำเนินการอบรม
- กิจกรรมละลายพฤติกรรมและกระตุ้นความสนใจ
- วัสดุอุปกรณ์และเอกสาร
- เอกสารอ้างอิงเพิ่มเติม
- การประเมินผลการอบรมและการสร้างเครือข่ายผู้เข้าอบรม
- แบบฝึกหัด กิจกรรม เอกสารแจก

ตอนท้ายของคู่มือ คือภาคผนวกซึ่งให้ข้อมูลที่ชัดเจนและครอบคลุมในเรื่องต่อไปนี้

- อภิธานศัพท์และคำศัพท์สำคัญ
- คำย่อและความหมาย
- แหล่งข้อมูลเพิ่มเติมและการอ่านเพิ่มเติม
- ขั้นตอนการปรับปรุงคู่มือ

เนื้อหาแต่ละส่วนของคู่มือนี้ จะเป็นการขยายหรือเสริมความเนื้อหาในส่วนก่อนหน้า เมื่อเดินทางมาถึงส่วนที่ 3 คุณจะมีความรู้ที่จำเป็นเพียงพอสำหรับการเป็นผู้นำ ในการสำรวจเส้นทางเพื่อก้าวเดินต่อไป และ/หรือ วางแผนจัดการอบรมให้กับเด็กหญิงและเยาวสตรีภายในชุมชน

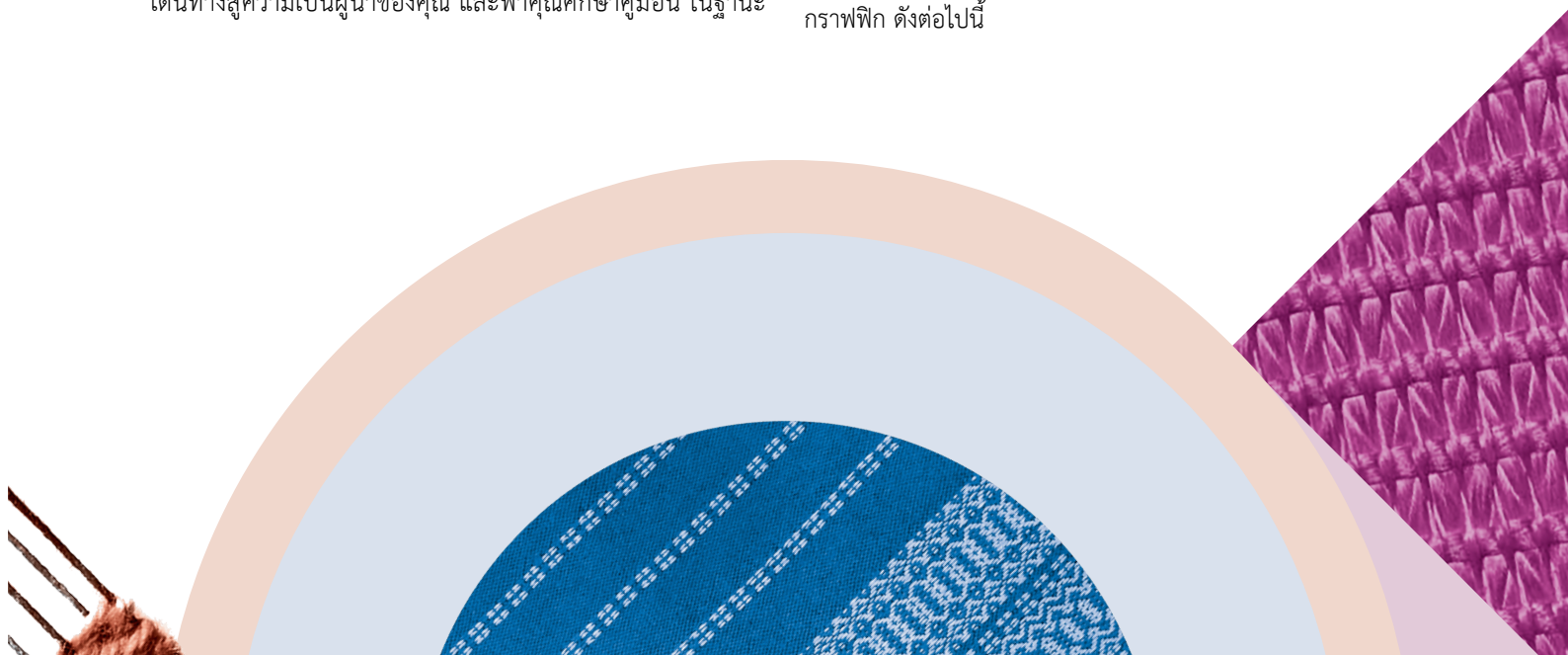
เนื้อหาใน 2 ส่วนแรก ได้รับการออกแบบมาเพื่อสนับสนุนการเดินทางสู่ความเป็นผู้นำของคุณ และพาคุณศึกษาคู่มือนี้ ในฐานะ ‘ผู้เรียนรู้’ โดยไม่สนใจว่าคุณกำลังวางแผนที่จะเป็นผู้ดำเนินการอบรม / สร้างพื้นที่สำหรับจัดการอบรม / สนับสนุนเส้นทางสู่ความเป็นผู้นำให้กับผู้อื่นอยู่ด้วยหรือไม่ คู่มือนี้สามารถนำไปปรับใช้ได้โดยเลือกส่วนที่คุณต้องการตามบริบทของคุณ และบริบทของเยาวสตรีที่คุณทำงานด้วยภายในชุมชนหรือภูมิภาค แม้ว่าจะไม่จำเป็น แต่เราขอแนะนำอย่างยิ่งให้คุณอ่านคู่มือนี้ทั้งฉบับ และแม้จะมีการอ้างถึงการจัดเวิร์กช็อปหรือการจัดอบรมตลอดทั้งเล่ม แต่คุณสามารถเลือกให้ความสนใจเฉพาะในส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 ขึ้นกับเวลา ความรู้ ความสนใจ บริบท รวมทั้งแผนการจัดอบรมของคุณ ซึ่งเนื้อหาในส่วนที่ 3 คือข้อมูลที่จะสนับสนุนคุณในเรื่องการวางแผนออกแบบ ดำเนินการ และประเมินผลการฝึกอบรม

คู่มือสำหรับทุกคน

คู่มือ RiseUp! ถูกออกแบบมาด้วยความใส่ใจในเรื่องการไม่แบ่งแยก เพื่อให้ทุกคนในทุกสภาพร่างกายและอัตลักษณ์สามารถเข้าถึงและใช้งานได้ง่าย คู่มือนี้ถือเป็นเอกสารมีชีวิตที่ปรับปรุงแก้ไขได้ หากพบความคลาดเคลื่อนในเนื้อหา หรือประเด็นปัญหาใดๆ สามารถให้ความเห็นหรือข้อมูลที่เป็นประโยชน์เข้ามาได้ เราเชื่อในพลังของการร่วมสร้างสรรค์และหุ้นส่วนความร่วมมือ ในการเสริมความแข็งแกร่งของกระบวนการฝึกอบรมภาวะผู้นำ ด้วยความร่วมแรงร่วมใจกัน เราจะทำให้กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำนี้ ครอบคลุมทุกความแตกต่างหลากหลายของทุกคนได้มากยิ่งขึ้น หากมีข้อเสนอแนะหรือต้องการเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือกับเรา โปรดติดต่อมาที่ getinvolved@worldywca.org

ป้ายกำกับเนื้อหา

ขณะที่อ่านคู่มือนี้ คุณจะพบองค์ประกอบต่างๆ ของการออกแบบกราฟฟิก ดังต่อไปนี้



คำสำคัญ: เมื่อใดที่คำสำคัญปรากฏขึ้นเป็นครั้งแรกในคู่มือจะถูกไฮไลท์ด้วย สีชมพู โดยจะมีคำจำกัดความไว้ในส่วนอภิธานศัพท์ (glossary) ซึ่งอยู่ในภาคผนวก หรือมีการอธิบายความหมายไว้ในรูปแผ่นโพสต์อิท

มุมมองของผู้ดำเนินการอบรม (Facilitator's Lens)
เมื่อเห็นข้อความในกรอบสีแดง คุณได้รับเชิญให้จินตนาการว่าตนเองคือผู้ดำเนินการอบรม และมีมุมมองของผู้ดำเนินการอบรม เสมือนดั่งมองผ่านแว่น! "มุมมองของผู้ดำเนินการอบรม") เราคาดว่าคุณจะอ่านคู่มือนี้จนจบเพื่อเรียนรู้ทุกแง่มุมของความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงก่อนที่จะจัดการอบรมของคุณเอง ขณะศึกษาเนื้อหาในส่วนที่ 2 คุณอาจจดบันทึกบนกระดาษเปล่าที่อยู่ด้านหลังของคู่มือนี้ เพื่อช่วยเตรียมความพร้อมสำหรับการจัดอบรม เมื่อไปถึงเนื้อหาส่วนที่ 3 กรอบสีแดงนี้จึงเป็นเพียงการให้ความรู้เพิ่มเติมกับคุณ

เรียนรู้เพิ่มเติม
เมื่อคุณเห็นกรอบสีเขียว นั่นคือข้อมูลเพิ่มเติมที่เราเตรียมไว้ให้ และ/หรือ นำคุณไปยังส่วนอื่นๆ ของคู่มือ (ซึ่งส่วนใหญ่จะไปที่ภาคผนวก) เพื่อให้คุณมีแหล่งข้อมูลหากต้องการเรียนรู้เพิ่มเติม

ข้อควรจำ
ข้อความใดๆ ในกรอบสีน้ำเงิน คือสิ่งเตือนใจคุณ ทั้งในฐานะผู้เรียนรู้หรือผู้เข้าอบรม และในฐานะผู้ดำเนินการอบรม

การดูแลตนเอง / การประเมินสุขภาพจิต
เมื่อเห็นกรอบสีเหลือง นั่นหมายถึงเวลาแวะหยุดพัก หลังจากผ่านเนื้อหาหนักๆ มา ด้วยคำถามเช่น คุณรู้สึกอย่างไรกับร่างกาย คุณมีปฏิกิริยาตอบโต้อย่างรุนแรงกับเนื้อหาหรือไม่ คุณได้รับประโยชน์จากการใช้เวลาใคร่ครวญ ได้รับการหนุนใจ หรือได้พูดคุยเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังเรียนรู้กับผู้ใดหรือไม่ กรอบสีเหลืองนี้จะช่วยให้คุณได้หยุดพักหายใจและผ่อนคลาย

การจัดรูปแบบเนื้อหา

ขณะที่อ่านคู่มือฉบับนี้ จะพบว่ามีการนำเสนอข้อมูลต่างๆ ในหลากหลายรูปแบบ ดังต่อไปนี้ :

ส่วนที่ 2 จะจัดรูปแบบของเนื้อหาด้วย 'เส้นด้าย' 3 เส้น แห่งความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง :

ด้ายเส้นที่ 1 คือ ความรู้

การเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาใดสาขาหนึ่ง มิได้หมายความว่าจะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ ความเข้าใจในแนวคิดและประเด็นสำคัญต่างๆ เช่น สิทธิมนุษยชน สุขภาพจิต การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ฯลฯ จะช่วยปรับโลกทัศน์ของคุณไปสู่ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแสดงให้เห็นว่า ปัญหาจำนวนมากที่เด็กหญิงและเยาวสตรีกำลังเผชิญอยู่นั้น เกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงกันอย่างไร

ด้ายเส้นที่ 2 คือ ทักษะ

เช่นเดียวกัน การเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ไม่ได้หมายความว่าจะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ ทักษะของความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้คุณนำความรู้ที่มีอยู่ออกมาใช้และสร้างแรงกระทบในชุมชนและกว้างไกลกว่านั้น

ด้ายเส้นที่ 3 คือ แนวทางสตรีนิยม

เป็นการนำความรู้ที่ได้รับและทักษะที่ได้เรียนรู้ มาใช้กับประเด็นความเสมอภาค อัตลักษณ์ทับซ้อน และความปลอดภัย แนวทางซึ่งคุณใช้เพื่อแบ่งปันทักษะและความรู้ให้กับชุมชนและโลก คือสิ่งที่สร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง และระบบค่านิยมสิทธิสตรีจะสนับสนุนในคุณทำเช่นนั้นได้

เนื้อหาส่วนที่ 3 ประกอบไปด้วยเครื่องมือและเทมเพลตต่างๆ ซึ่งสามารถสั่งพิมพ์ออกมาได้ โดยการเลือกดาวน์โหลดไฟล์ PDF ออกมาเป็นบางหน้า บางครั้งข้อมูลที่พิมพ์ไว้ในเทมเพลตอาจจะออกมาไม่ครบถ้วน ด้วยข้อจำกัดของไฟล์ดิจิทัลที่ไม่อาจควบคุมได้ แนะนำให้ทดลองสั่งพิมพ์เพียงหนึ่งหน้าก่อน หากพบว่าไม่มีปัญหาจึงค่อยสั่งพิมพ์เพิ่ม คุณสามารถใช้เครื่องมือและเทมเพลตเหล่านี้ได้ตามความต้องการ และปรับเปลี่ยนได้ตามความจำเป็น!

หากคุณกำลังอ่านคู่มือ RiseUp ฉบับพิมพ์เป็นเล่มอยู่ โปรดทราบว่า คู่มือเล่มนี้ได้ถูกเขียนและออกแบบมาเพื่อการใช้งานแบบออนไลน์ ซึ่งจะมีการใส่ ลิงก์ (hyperlinks) เพื่อเชื่อมโยงไปยังแหล่งที่มาของข้อมูลทั้งหมด ดังนั้น หากเป็นไปได้ จึงขอแนะนำอย่างยิ่งให้คุณใช้งานคู่มือฉบับออนไลน์ เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุด ถึงแม้ว่าเนื้อหาจากฉบับพิมพ์จะยังคงมีประโยชน์ แต่หากคุณอ่านคู่มือนี้บนอินเทอร์เน็ตคุณจะสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลดีๆ อีกมหาศาล พบกับคู่มือฉบับออนไลน์ได้ที่

www.worldywca.org/riseup

การแปลคู่มือ

เมื่อได้ศึกษาคู่มือนี้จนจบและวางแผนที่จะใช้คู่มือนี้ในพื้นที่เฉพาะ สิ่งใดบ้างที่คุณจะต้องใส่ใจเพื่อสร้างความสอดคล้องกับบริบทของคุณมากที่สุด ?

การแปลคู่มือนี้เป็นภาษาท้องถิ่น เป็นหนึ่งในหลายขั้นตอนหลักที่จะสร้างหลักประกันว่า เด็กหญิงและเยาวสตรี ในแต่ละชุมชนจะได้ประโยชน์จากเนื้อหาสาระของคู่มือนี้ ประเด็นสำคัญก็คือ เมื่อผ่านกระบวนการแปลภาษาแล้ว เนื้อหาต้นฉบับจะต้องยังคงความครบถ้วนสมบูรณ์ ต้องไม่ละเลยเรื่องการใช้คำให้สอดคล้องเหมาะสมกับแต่ละเพศสภาพ รวมทั้งต้องมั่นใจว่าลิขสิทธิ์ยังคงเป็นของ ไว ดับยู ซี เอ โลก เราตระหนักดีว่าเนื้อหาบางส่วนของชุดเครื่องมือนี้ อาจมีความละเอียดอ่อนสูง หรืออาจขัดต่อกฎหมายในบางประเทศ แนะนำให้คุณเว้นว่างไว้ หรือใช้สีดำขีดฆ่าทับเนื้อหาส่วนนั้น ก่อนส่งไปจัดพิมพ์หรือแปลภาษาติดต่อเพื่อสนับสนุนการแปลได้ที่ getinvolved@worldywca.org

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

แม้ว่าคู่มือนี้จะเป็นเหมือนแผนที่นำทางให้คุณ – ผู้เรียนรู้และผู้ดำเนินการอบรม – ใช้เรียนรู้และใช้ประโยชน์จากคู่มือ โดยการนำไปประยุกต์กับบริบทในท้องถิ่นของคุณ หรือใช้ในการทำงานร่วมกับกลุ่มสตรี เยาวสตรี และเด็กหญิง และชุมชนที่กว้างไกลออกไป แต่ผลลัพธ์นั้น แท้จริงแล้วขึ้นอยู่กับคุณ อะไรคือสิ่งที่คุณต้องการจากคู่มือนี้ หลังจากเสร็จสิ้นการอบรมแล้ว คุณ (และเยาวสตรีเช่นเดียวกับคุณ ผู้อาจรับการอบรมร่วมกับคุณ หรือเข้าร่วมการอบรมของคุณ) จะสามารถ :

1. พัฒนา**ความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน** แนวทางตามหลักสิทธิมนุษยชน และความสำคัญของสิทธิมนุษยชนที่มิใช่เพียงในแง่มุมทั่วไปเท่านั้น แต่รวมถึงความสำคัญที่มีต่อเส้นทางสู่ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคุณอีกด้วย
2. เรียนรู้ที่จะ**ค้นหาความท้าทายและโอกาส**ในการสร้างและเสริมความแข็งแกร่งอย่างต่อเนื่องให้กับเส้นทางสู่ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. สร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นใน**ประเด็นปัญหาที่คุณให้ความสำคัญ** ซึ่งส่งผลกระทบต่อสตรี เยาวสตรี และเด็กหญิงทั่วโลก ผ่านการเปิดรับทรัพยากรและโอกาส เพื่อสำรวจความต้องการเฉพาะของชุมชน
4. พัฒนา**ทักษะที่หลากหลาย**เพื่อรณรงค์ในประเด็นปัญหาที่คุณให้ความสำคัญ บนพื้นฐานความสนใจและความต้องการของชุมชน
5. พัฒนาทักษะในการสร้างเสริม **การเห็นคุณค่าและความมั่นใจในตนเอง**
6. พัฒนาความสามารถในการ**สร้างอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย** และการรณรงค์เพื่อสิทธิของตนเองและสิทธิของผู้อื่นภายในชุมชน
7. สร้าง ดำเนินการ และเปิดใช้งาน**พื้นที่ปลอดภัย** และเสริมสร้างบทบาทของคุณในการสนับสนุนการเรียนรู้ การแบ่งปัน และการขับเคลื่อนในรูปแบบเครือข่าย
8. สร้างความเชื่อมโยงและ**การสนับสนุนที่มากขึ้นจาก**คนในระดับเดียวกัน



ความเป็นมา

เหตุผลในการปรับปรุงคู่มือ

ในโลกที่ทุกสิ่งเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จำเป็นอย่างยิ่งที่เครื่องมือและทรัพยากรซึ่งออกแบบมาเพื่อสนับสนุนและเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับเส้นทางสู่ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเยาวสตรี จะต้องปรับเปลี่ยนได้ วัดได้ และสอดคล้องกับความเป็นจริง บริบท และความต้องการของพวกเธอ

คู่มือฉบับก่อนหน้านี้ ได้รับการเผยแพร่ในปี ค.ศ. 2017 หลังจาก**นั้น โลกต้องเผชิญกับการแพร่ระบาดใหญ่ระดับโลกที่สร้างผลกระทบอย่างรุนแรงต่อกลุ่มประชากรสุดชายขอบซึ่งรวมถึงเยาวสตรีด้วย** โควิด-19 ไม่เพียงส่งผลกระทบต่อวิธีทำงาน การปฏิสัมพันธ์ และการทำงานร่วมกันของเราเท่านั้น แต่ยังเผยให้เห็นถึงความเปราะบางของปัญหาความล่าช้าในการจัดการและช่องว่างที่ยังคงมีอยู่มากในประเด็นปัญหาต่างๆ ที่เยาวสตรีให้ความสำคัญ เช่น การใช้ความรุนแรงต่อสตรี การเข้าถึงสุขภาพทางเพศและอนามัยการเจริญพันธ์และสิทธิ ความยุติธรรมเรื่องสภาพภูมิอากาศ และความเท่าเทียมทางเพศ

นอกจากนี้ โควิด-19 ยังได้ทำให้วิธีการรณรงค์เคลื่อนไหวและการพัฒนาขีดความสามารถเปลี่ยนไปเป็นรูปแบบออนไลน์มากขึ้น การมีส่วนร่วมแบบเสมือนจริงนี้ ช่วยให้ผู้ร่วมรณรงค์ที่มีความหลากหลายได้มีส่วนร่วมในพื้นที่และเวทีสนทนาที่ไม่สามารถเข้าถึงได้ในอดีต แต่ก็เพิ่มความจำเป็นของการสร้างพื้นที่ดิจิทัลที่ปลอดภัยและเครื่องมือใหม่ๆ เพื่อคงไว้ซึ่งการมีส่วนร่วมทั้งแบบออนไลน์และออฟไลน์ เพื่อให้แน่ใจได้ว่าพื้นที่ดิจิทัลจะถูกใช้เป็นเครื่องมือเสริมพลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โควิด-19 ได้เสริมแรงให้กับบทบาทของเยาวชนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนในชุมชนด้วยนวัตกรรมและทรัพยากรที่มีอยู่ เยาวชนราว 1.2 พันล้านคน ได้รับผลกระทบจากมาตรการรองรับการแพร่ระบาดของโควิด-19 [2] แม้กระนั้น เยาวชนทั่วโลกได้ยืนหยัดเป็นแนวหน้ารับมือกับผลกระทบด้านลบของโควิด-19 เพื่อรอการฟื้นตัวกลับมาดีขึ้นกว่าเดิม ด้วยการสร้างหลักประกันว่า เยาวชนจะต้องเป็นศูนย์กลางของกระบวนการตัดสินใจทั้งหมด ณ เวลานั้น และในโลกหลังโควิด การลงทุนที่ยั่งยืนมีความสำคัญอย่างยิ่ง [3] โดยการมุ่งเน้นแนวทางการจัดการทรัพยากรบนฐานของชุมชน (local solutions) การสร้างทักษะการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (adaptive programming) แนวทางการใช้ดิจิทัลอย่างยืดหยุ่นและแบบองค์รวม (flexible digital and holistic approaches) การเป็นพี่เลี้ยง (mentoring) และการสนับสนุนของกลุ่มคนระดับเดียวกัน (peer-to-peer support) [4]

ตั้งแต่ช่วงก่อนการระบาดของโควิด-19 ไว ดับยู ซี เอ โลก ได้มุ่งมั่นในการพัฒนาภาวะผู้นำและการรวมพลังของสตรี เยาวสตรี และเด็กหญิง ดังปรากฏใน**เป้าประสงค์ปี ค.ศ. 2035 ของ ไว ดับยู ซี เอ โลก (Goals 2035)**

> ภายในปี ค.ศ. 2035 เยาวสตรีและเด็กหญิงจำนวน 100 ล้านคน จะเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางอำนาจ เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความเท่าเทียมทางเพศ และโลกที่ปราศจากความรุนแรงและสงคราม นำพาการขับเคลื่อนพันธกิจของ ไว ดับยู ซี เอ และสตรีทั้งปวงอย่างยั่งยืน

เราเชื่อในประโยชน์ของการทบทวนเพื่อปรับปรุงเครื่องมือต่างๆ บนพื้นฐานความความต้องการของเยาวสตรี เพื่อให้เครื่องมือเหล่านั้นยังคงประสิทธิผลและสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นได้ความพยายามในการแก้ไขปรับปรุงคู่มือฉบับนี้ ได้ถูกบูรณาการเข้ากับระเบียบวิธีที่สตรีเป็นผู้ร่วมสร้างองค์ความรู้ (feminist consultation methodology) เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในทุกระดับ สิ่งที่สำคัญไม่แพ้กันคือ เรื่องการใช้ภาษาที่จะต้องเข้าใจได้ง่ายและปราศจากการแบ่งแยกในเรื่องอัตลักษณ์และความสามารถใดๆ หลีกเลี่ยงการใช้คำศัพท์เทคนิคและแนวคิดที่เป็นวิชาการมากเกินไป เราส่งเสริมผู้ใช้คู่มือให้จัดลำดับความสำคัญและยกย่องการยอมรับความแตกต่างหลากหลายและการไม่แบ่งแยก เรารับทราบถึงปัญหาซึ่งกระทบต่อบุคคลที่ไม่เป็นไปตามเพศสภาพ (gender non-conforming) และได้เพิ่มเรื่องอัตลักษณ์ทับซ้อน (intersectionality) เข้ามาเป็นหลักการสำคัญและเป็นเครื่องมือในการใช้งาน ปรับเปลี่ยน และปรับให้เข้ากับบริบทของคู่มือ คู่มือนี้ถือเป็นเอกสารมีชีวิตที่สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ หากพบปัญหาหรือความคลาดเคลื่อนใดๆ สามารถแสดงความเห็นหรือส่งข้อมูลอันเป็นประโยชน์มาได้ที่: getinvolved@worldywca.org

[2] Big 6 Youth Organisations. “Young People Championing Post- Pandemic Futures”. December 2020 globalyouthmobilization.org/ wp-content/uploads/2021/03/Final-Young-People-Championing- Post-Pandemic-Futures.pdf

[3] The Global Youth Mobilization (GYM) is a movement of young people taking action to improve their lives and their communities now and in a post-COVID-19 world. Powered by the Big Six – the world’s largest global youth organisations – and supported by the World Health Organization and the United Nations Foundation, GYM aims to harness this momentum to address the negative impacts of the pandemic on young people and support them to build back better. Learn more about GYM globalyouthmobilization.org/about

[4] The Global Youth Mobilization (GYM). Interim Report, February 2022 globalyouthmobilization.org/wp-content/uploads/2022/03/Global- Youth-Mobilization-Interim-Impact-Report-February-2022.pdf

WorldYWCA

เป้าประสงค์ปี ค.ศ. 2035 (Goal 2035): ทฤษฎีแห่งการเปลี่ยนแปลง

ไว ดับยู ซี เอ โลก คือ องค์กรขับเคลื่อนที่เชื่อมโยงและรวมพลังเด็กหญิง เยาวสตรี และสตรีทั่วโลกเพื่อเปลี่ยนแปลงชีวิตของพวกเธอ และโลกให้ดีขึ้น Goal 2035 คือเป้าประสงค์ร่วมของการขับเคลื่อน เป็นความมุ่งมั่นสู่อนาคต และระบุถึงการเปลี่ยนแปลงที่ ไว ดับยู ซี เอ ต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ปี ค.ศ. 2035

วัตถุประสงค์ของ ไว ดับยู ซี เอ โลก

วัตถุประสงค์ของ ไว ดับยู ซี เอ โลก คือ การพัฒนาภาวะผู้นำและการรวมพลังของสตรีและเด็กหญิงทั่วโลกเพื่อให้ได้มาซึ่งความยุติธรรม สันติภาพ สุขภาพที่ดี ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เสรีภาพ และสภาพแวดล้อมที่ดีและยั่งยืน สำหรับทุกคน (ธรรมนูญของ ไว ดับยู ซี เอ โลก)



วิสัยทัศน์ของ ไว ดับยู ซี เอ โลก

วิสัยทัศน์ของ ไว ดับยู ซี เอ โลก คือ โลกที่ไร้การแบ่งแยก ที่ที่ซึ่งความยุติธรรม สันติภาพ สุขภาพที่ดี ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และความใส่ใจสิ่งแวดล้อม ได้รับการส่งเสริมและดำรงไว้อย่างยั่งยืน ภายใต้การนำของสตรี ไว ดับยู ซี เอ โลก ตระหนักถึงคุณค่าที่เท่าเทียมกันของมนุษย์ทุกคน ... เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นี้ ไว ดับยู ซี เอ โลก ดำเนินการรณรงค์และสนับสนุนกิจกรรมจิตอาสา การเข้าร่วมเป็นสมาชิก การยอมรับความแตกต่าง ความใจกว้างยอมรับความเห็นต่าง การเคารพซึ่งกันและกัน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และความพร้อมรับผิดชอบตามภาระผูกพัน ความเข้มแข็งและความเป็นปึกแผ่นของ ไว ดับยู ซี เอ โลก นั้น ได้รับแรงบันดาลใจจากความเลื่อมใสศรัทธาที่มีต่อผู้นำทั้งในอดีตและปัจจุบัน การอุทิศตนให้กับงานด้านมนุษยธรรมของผู้นำเหล่านั้น ช่วยส่งเสริมการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของ ไว ดับยู ซี เอ โลก (ธรรมนูญของ ไว ดับยู ซี เอ โลก)



เป้าประสงค์ปี ค.ศ. 2035

ภายในปี ค.ศ. 2035 เยาวสตรีและเด็กหญิงจำนวน 100 ล้านคน จะเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางอำนาจ เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความเท่าเทียมทางเพศ และโลกที่ปราศจากความรุนแรงและสงคราม นำพาการขับเคลื่อนพันธกิจของ ไว ดับยู ซี เอ และสตรีทั้งปวงอย่างยั่งยืน

ความเชื่อที่เป็นรากฐานของ Goal 2035



โครงสร้างอำนาจที่เป็นอยู่กีดกันมิให้เยาวสตรีและเด็กหญิง ได้มีโอกาสรับรู้และใช้สิทธิมนุษยชน และบรรลุศักยภาพสูงสุดของตนเอง



การสร้างการมีส่วนร่วมและการขับเคลื่อนเยาวสตรีและเด็กหญิงคือตัวเร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวร



เมื่อเยาวสตรีและเด็กหญิงในทุกความแตกต่างหลากหลาย ได้ทำหน้าที่ผู้นำในบ้าน ในชุมชน และในชาติ นั่นหมายความว่า พวกเธอได้พลิกโฉมโครงสร้างอำนาจทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ



ภาวะผู้นำของเยาวสตรีและเด็กหญิงมีความสำคัญต่อการสร้างโลกแห่งสันติภาพ ความยุติธรรม สุขภาพที่ดี เสรีภาพ และความใส่ใจต่อสภาพแวดล้อม



ความมุ่งมั่นในเรื่องความเชื่อศรัทธา ความยุติธรรมในสังคม และสิทธิมนุษยชน เป็นตัวผลักดันขบวนการเคลื่อนไหวของ ไว ดับยู ซี เอ ที่ยอมรับความหลากหลายและการไม่แบ่งแยก

เป้าหมายหลักของ Goal 2035



เยาวสตรีและเด็กหญิงที่มีส่วนร่วม และพันธมิตร



องค์กร ไว ดับยู ซี เอ ผู้นำและขบวนการเคลื่อนไหว



องค์กรพันธมิตรเชิงกลยุทธ์และผู้นำที่มีส่วนสนับสนุน Goal 2035

วิธีการเพื่อบรรลุ Goal 2035

การสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยการสร้างความเชื่อมโยง การขับเคลื่อน และการปรึกษาหารือกับผู้นำที่อยู่ในพื้นที่หรือในเหตุการณ์จริง ทั้งภายในและภายนอก ไว ดับยู ซี เอ



ภาวะผู้นำที่ขับเคลื่อนด้วยแนวทางสิทธิมนุษยชน สตรีนิยม ความเชื่อศรัทธา และความยุติธรรมทางสังคม ซึ่งหยั่งรากอยู่ในชุมชนต่างๆ ทั่วทั้งโลก ด้วยข้อมูลที่ได้รับจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในท้องถิ่น ชุมชน ประเทศชาติ และในภูมิภาค

การลงทุนที่แท้จริงซึ่งขับเคลื่อนโดยวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างภาวะผู้นำให้แก่เยาวสตรี

การประสานความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ระหว่าง ไว ดับยู ซี เอ ทั่วโลก และพันธมิตรทั้งที่เป็นบุคคลหรือองค์กร เพื่อสร้างแรงกระทบที่ได้ผลต่อวาระสิทธิมนุษยชนระดับโลก

การรณรงค์ด้วยหลักฐานเชิงประจักษ์ ที่สร้างแรงบันดาลใจ และมุ่งเน้นการลงมือทำ เพื่อเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอำนาจ

กระบวนการปรับปรุงคู่มือ

ในปี ค.ศ. 2021 ไว ดับยู ซี เอ โลก ได้นำ Torchlight Collective กลุ่มที่ปรึกษาสหสาขาวิชาชีพระหว่างประเทศ เข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบงานที่น่าตื่นเต้น คือการปรับปรุงคู่มือ RiseUp! เพื่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเยาวสตรี

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นี้ ทีมที่ปรึกษาได้เริ่มต้นการเดินทาง (**แผนภาพที่ 1**) เพื่อผลิตคู่มือฉบับใหม่ที่มีสตรี เยาวสตรี และเด็กหญิง เป็นศูนย์กลางในทุกขั้นตอนของกระบวนการทำงาน

เริ่มต้นจากการประเมินคุณภาพของแหล่งข้อมูลต่างๆ ที่มีอยู่ รวมถึงคู่มือ RiseUp! ฉบับก่อนหน้า เพื่อให้เข้าใจแนวทางของ ไว ดับยู ซี เอ และหลักการชี้นำของภาวะผู้นำได้ดียิ่งขึ้น ตามด้วยกระบวนการปรึกษาหารือตามแนวทางสตรีนิยม ซึ่งทีมงานได้เจาะลึกถึงความหมายของคำว่าภาวะผู้นำ เรื่องราวความสำเร็จ และอุปสรรคในการเป็นผู้นำของเยาวสตรี เพื่อยกระดับคู่มือฉบับนี้ ซึ่งรวมถึงประเด็นหลักที่ระบุโดยเยาวสตรีที่มีส่วนร่วมในช่วงการปรึกษาหารือคู่มือ RiseUp! ฉบับปรับปรุงใหม่นี้ เป็นผลของการเดินทางผ่านกระบวนการร่วมสร้างสรรค์และการทำงานร่วมกัน ที่ยึดหลักการไม่แบ่งแยก การยอมรับความหลากหลาย หลักการและแนวปฏิบัติแบบสตรีนิยม เป็นศูนย์กลางอย่างแท้จริง

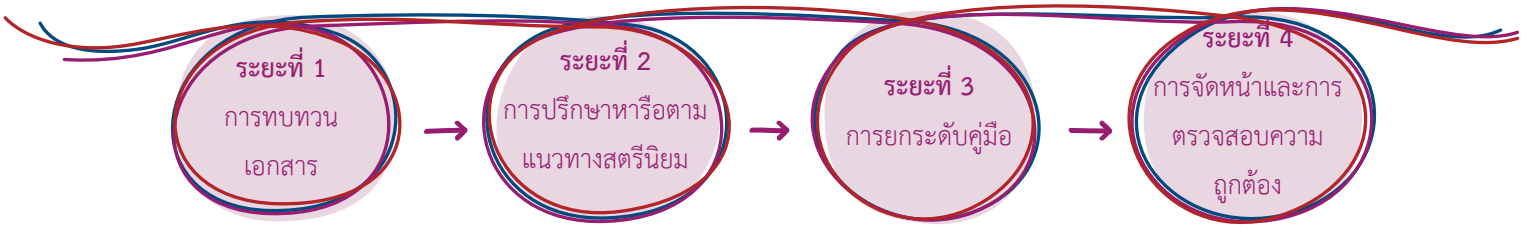
เรียนรู้เพิ่มเติม

ในภาคผนวก 4 คุณจะได้พบกับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับแต่ละขั้นตอนของกระบวนการ ที่สอดคล้องไปกับระเบียบวิธีที่สตรีเป็นผู้ร่วมสร้างองค์ความรู้ของ ไว ดับยู ซี เอ โลก (World YWCA Feminist Consultation Methodology)

คู่มือนี้จัดทำขึ้นเพื่อใคร ?

คู่มือนี้จัดทำขึ้นสำหรับทุกคนที่มีความสนใจในการลงทุนเรื่องพลังอำนาจของสตรี ซึ่งรวมถึงเยาวสตรีที่ต้องการเพิ่มทักษะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ทำงานในชุมชน เป็นคนสุดชายขอบ เสียเปรียบและด้อยโอกาส เยาวสตรีและสตรีผู้ซึ่งอยู่ระหว่างการฝึกฝน และสร้างกลุ่มผู้นำเยาวสตรี รวมทั้ง องค์กรที่ทำงานกับเหล่าเยาวสตรีและเด็กหญิงในการสนับสนุนการเดินทางสู่ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพวกเธอ

แผนภาพที่ 1 การปรับปรุงคู่มือ RiseUp! เพื่อการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นผู้นำของเยาวสตรี



ทบทวนคู่มือ RiseUp! เพื่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเยาวสตรีฉบับก่อนหน้า

ทบทวนเอกสารเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางและหลักการชี้นำสู่ความเป็นผู้นำ ของ ไว ดับยู ซี เอ

ด้วยระเบียบวิธีที่สตรีเป็นผู้ร่วมสร้างองค์ความรู้ของ ไว ดับยู ซี เอ โลก ทีมที่ปรึกษาได้เจาะลึกถึงประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมอบรมการเป็นผู้นำ ความหมายของการเป็นผู้นำและบทบาทของผู้นำเยาวสตรี อุปสรรค และเรื่องราวความสำเร็จ

ปรับปรุงเนื้อหาและโครงสร้างหลักสูตรให้ดีขึ้น และให้สอดคล้องกับปัญหาและความท้าทายต่างๆ ที่ถูกยกขึ้นมาเป็นประเด็นระหว่างการปรึกษาหารือ

ด้วยความร่วมมือกับทีมงาน ไว ดับยู ซี เอ คู่มือที่ปรับปรุงใหม่นี้ได้รับการตรวจทานในขั้นตอนสุดท้ายเพื่อให้มั่นใจได้ว่า เนื้อหาจะเหมาะสมและสามารถสื่อสารได้กับผู้นำเยาวสตรี ผู้ใช้คู่มือฉบับนี้ทุกคน ถึงแม้จะมีความแตกต่างกันก็ตาม

การแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลกระทบต่อเยาวสตรีอย่างไร ?

โควิด-19 ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อเยาวชนทั้งโลก การปิดสถานศึกษามีผลกระทบต่อประชากรวัยเรียนทั่วโลก ราว 87% [5] ขณะที่อัตราการว่างงานและความไม่มั่นคงในงานเพิ่มสูงขึ้น มาตรการล็อกดาวน์นำไปสู่การแยกกักตัว ส่งผลต่อสุขภาพจิตของเยาวชน และทำให้พวกเขามีความเสี่ยงสูงขึ้นต่อการเผชิญความรุนแรงทางเพศและความรุนแรงระหว่างบุคคล รวมไปถึงการกลั่นแกล้งทางอินเทอร์เน็ตเนื่องจากต้องใช้เวลาบนโลกออนไลน์มากขึ้น [6]

การระบาดใหญ่ทำให้ความเหลื่อมล้ำต่างๆ เลวร้ายยิ่งขึ้น เยาวสตรีและเด็กหญิง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้มีฐานะยากจน อาศัยอยู่ตามชุมชนชายขอบหรือในชนบทที่ห่างไกล มีแนวโน้มที่จะต้องออกจากโรงเรียนมากขึ้น เพื่อมาช่วยรับภาระงานดูแลและงานบ้านที่เพิ่มมากขึ้น[7] รวมทั้งภาระทางเศรษฐกิจของครอบครัวอันเนื่องมาจากการตกงานและรายได้ที่ลดลง [8]

การเรียนรู้ทางไกล ทำให้มองเห็นปัญหาความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล (digital divide) หรืออุปสรรคอื่นๆ ที่สตรีเยาวสตรี และเด็กหญิงต้องเผชิญในการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลและการเชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ต เป็นการเพิ่มบริบทที่ท้าทายซึ่งบั่นทอนสิทธิในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ

เยาวสตรีและเด็กหญิงมีอิสรภาพและอำนาจการตัดสินใจน้อยกว่าเด็กชายและชายหนุ่ม ในช่วงเวลาแห่งความผันผวนทางเศรษฐกิจ ความต้องการของพวกเธอมักจะได้รับความสนใจตอบสนองน้อยกว่า [9] งานวิจัยโดย องค์การเพื่อสตรีแห่งสหประชาชาติ (UN Women) บ่งชี้ว่า มีการใช้ความรุนแรงทางเพศกับสตรี เยาวสตรี และเด็กหญิงเพิ่มมากขึ้นนับตั้งแต่เริ่มมีการแพร่ระบาดครั้งใหญ่ ซึ่งเผยให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างความรุนแรง ความไม่มั่นคงด้านอาหาร และสุขภาพจิต[10] ในบางประเทศ พบว่าความไม่มั่นคงด้านอาหารในครัวเรือน ทำให้สตรี เยาวสตรี และเด็กหญิงมีความเสี่ยงสูงที่จะเผชิญกับความรุนแรงหรือการล่วงละเมิดทางเพศและการแสวงหาประโยชน์ด้านแรงงานโดยมิชอบ

[5] UNESCO. Education: From disruption to recovery. en.unesco.org/covid19/educationresponse
[6] Big 6 Youth Organisations. op.cit., p. 2.
[7] UN Women. How COVID-19 Impacts Women and Girls. Available at interactive.unwomen.org/multimedia/explainer/covid19/en/index. html
[8] Plan International (2021). HALTING LIVES 2 In their Own Voice: Girls and Young Women on the Impact of COVID-19. Available at plan-international.org/publications/halting-lives-2
[9] Big 6 Youth Organisations. op.cit., p. 6.
[10] UN Women (2021). Measuring the Shadow Pandemic: Violence Against Women During COVID-19. Available at data.unwomen.org/publications/vaw-rga

เสริมพลังให้เยาวชน ยุติข้อห้ามเรื่องประจำเดือนท่ามกลางวิกฤตโควิด-19 – เนปาล

ผู้นำเยาวสตรี Roni Shakya จัดอบรมเยาวสตรีและเด็กหญิงในเนปาลเพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัยสำหรับเยาวชนในการหารือถึงผลกระทบของการแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่มีต่อสุขอนามัยขณะมีรอบเดือน ด้วยความร่วมมือกับรัฐบาลท้องถิ่น ทีมงานยังได้มอบผ้าอนามัยทำเอง เจลล้างมือ หน้ากากอนามัย และสบู่ แก่เยาวชนที่มีความจำเป็นเพื่อส่งเสริมสุขภาพและแนวปฏิบัติเพื่อความปลอดภัยจากโควิด-19

Global Youth Mobilization “Powering change: young people leading the COVID-19 response and recovery Interim Report” (February 2022) globalyouthmobilization.org/wp-content/uploads/2022/03/Global-Youth-Mobilization- Interim-Impact-Report-February-2022.pdf

แม้ว่าเยาวสตรีจะได้รับผลกระทบอย่างรุนแรงจากการแพร่ระบาด แต่กลับไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการออกแบบและดำเนินกลยุทธ์ตอบสนองต่อโควิด-19 แม้กระนั้น บรรดาเยาวสตรียังแสดงถึงภาวะผู้นำที่เข้มแข็งในการสนับสนุนชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการรับมือที่ด่านหน้า ในภาคส่วนสำคัญด้านสุขภาพและการศึกษา ซึ่งเป็นภาคส่วนหลักที่มีสตรีและเยาวสตรีเป็นผู้นำ

การลงทุนเพื่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformative leadership) ของเยาวสตรีและเด็กหญิง โดยเฉพาะผู้ที่มาจากชุมชนชายขอบที่ไม่ได้รับการดูแลและด้อยโอกาส เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างหลักประกันว่า เยาวสตรีจะได้รับโอกาสเข้าร่วมการตัดสินใจในทุกระดับ และมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการดำเนินกลยุทธ์ นโยบาย และโครงการต่างๆ เพื่อจัดการกับปัญหานี้ และวิกฤตอื่นๆ ทางสังคม เศรษฐกิจ และระบบนิเวศ ด้วยการจัดหาทรัพยากรขององค์กรและการเคลื่อนไหวด้านสิทธิของเยาวชนหญิง เรามีส่วนช่วยในการเปลี่ยนถ่ายอำนาจกลับคืนสู่ชุมชน ผลักดันให้เกิดความเสมอภาคและความยุติธรรม และสร้างพื้นที่ปลอดภัยและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ที่ซึ่งเยาวสตรีและเด็กหญิงสามารถเจริญเติบโตและใช้สิทธิของตนได้อย่างเต็มที่

ความสำคัญของการสร้างพื้นที่ปลอดภัย

‘ปลอดภัย’ ในที่นี้หมายถึง การได้ใช้สิทธิของตนเองอย่างเต็มที่โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ การสร้างพื้นที่ปลอดภัย (Safe Space) คือ การกำหนดพื้นที่สำหรับการอภิปราย ถกเถียงปัญหา ทั้งแบบปกติและแบบ เสมือนจริงที่ทุกคนสามารถมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ แบ่งปันประสบการณ์และความท้าทายต่างๆ เข้าถึงข้อมูล และสร้างความตระหนักรู้และพัฒนาขีดความสามารถ การสร้างพื้นที่ปลอดภัยจะช่วยเปิดโอกาสให้เยาวสตรีและเด็กหญิงได้ค้นพบเพื่อนใหม่ สร้างเครือข่าย และทำงานร่วมกัน

การจัดหาและสร้างพื้นที่ปลอดภัยสำหรับสตรี เยาวสตรี และเด็กหญิง เป็นแนวคิดพื้นฐานของการก่อตั้งขบวนการเคลื่อนไหวของ ไว ดับยู ซี เอ ในปี ค.ศ. 1855 นับแต่นั้นมา ไว ดับยู ซี เอ โลก ได้สรุปหลักการออกแบบ 8 ข้อ และมาตรฐานแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการสร้างพื้นที่ปลอดภัย มาตรฐานเหล่านี้ถูกกำหนดขึ้นจากข้อมูลทางประวัติศาสตร์ ประสบการณ์ การเปลี่ยนผ่านของเทคโนโลยี รวมถึงบริบทที่หลากหลายทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองของเยาวสตรีทั่วโลก มาตรฐานเหล่านี้สามารถนำไปปรับแต่ง ปรับใช้ และปรับให้เข้ากับความต้องการที่แตกต่างกันของแต่ละชุมชนได้

หลักการออกแบบพื้นที่ปลอดภัย และมาตรฐานแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศภายใน ไว ดับยู ซี เอ โลก 10 ประการ ได้แก่

1. การเข้าถึงสำหรับทุกคน (Accessibility)
2. ความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัว (Safety and privacy)
3. ภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วม (Leadership and participation)
4. ความถูกต้องและเชื่อถือได้ของข้อมูล (Accurate and reliable information)
5. ความเชื่อใจและชุมชน (Trust and community)
6. ความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่ง (Inclusivity)
7. แนวทางแบบองค์รวม (Holistic Approaches)
8. ความร่วมมือระหว่างวัย (Intergenerational cooperation)
9. ศักดิ์ศรีและความเคารพ (Dignity and respect)
10. หุ้นส่วนความร่วมมือและภาระรับผิดชอบ (Partnership and accountability)

ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีการสร้างพื้นที่ปลอดภัย ได้จากหัวข้อการสร้างเสริมทักษะ หรืออ้างอิงได้จาก YWCA Safe Spaces Guide and the YWCA Virtual Safe Spaces



ส่วนที่ 2: ภาวะผู้นำและการเรียนรู้



สาเหตุที่คุณอ่านคู่มือนี้ อาจเป็นเพราะคุณเชื่อว่าเป็นไปได้ที่จะเปลี่ยนโลกให้ดีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับสตรี เยาวสตรี และเด็กหญิง คุณมองเห็นความอยุติธรรมที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องรอบๆ ตัวคุณ ซึ่งบางสถานการณ์ก็เลวร้ายกว่าในช่วงปีที่ผ่านมา ไม่ว่าจะเป็นความรุนแรง ความเหลื่อมล้ำ ความยากจน ความเสื่อมโทรมของสภาพภูมิอากาศ เมื่อคุณได้ประสบกับสิ่งเหล่านี้ และเห็นมันเกิดขึ้นในชุมชน ในประเทศ ในภูมิภาคของคุณ และทั่วโลก จนรู้สึกว่าคุณต้องทำอะไรสักอย่างกับเรื่องนี้ คนอื่นๆ ในโลกก็เช่นกัน หลายคนคิดเหมือนคุณและกำลังยืนหยัดขึ้นอย่างกล้าหาญพร้อมประกาศว่า “พอกันทีกับความอยุติธรรม” แต่แค่คำว่า “พอ” นั้นยังไม่เพียงพอ ในช่วงเวลาแห่งความท้าทายเหล่านี้ ทุกๆ คน มีหน้าที่เปลี่ยนความพยายามร่วมกันให้เป็นการกระทำร่วมกัน ซึ่งต้องอาศัยภาวะผู้นำของเยาวชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งของเยาวสตรี เป็นตัวชี้นำ

สตรี เยาวสตรี เด็กหญิง และบุคคลไม่ระบุเพศ ต่างต้องเผชิญกับการกดขี่อย่างเป็นระบบมานานนับศตวรรษ และบ่อยครั้งที่การเลือกปฏิบัติในรูปแบบอื่นๆ เช่น การเหยียดเชื้อชาติ การเหยียดความสามารถการเหยียดชนชั้น และอื่นๆ อีกมากมาย ได้ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางเพศ ซึ่งส่งผลกระทบครอบคลุมขอบเขตของทุกประเด็น ตั้งแต่เรื่องการศึกษาไปจนถึงการบรรเทาภัยพิบัติ และจากเรื่องสุขภาวะไปจนถึงการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ[11] ทั้งนี้ภาวะผู้นำของผู้ที่ได้รับผลกระทบจากความเหลื่อมล้ำ ความไม่เป็นธรรม และการกดขี่มากที่สุดเท่านั้น ที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงได้แบบพลิกโฉมที่สุด

แต่...ใครคือผู้นำ ? ต้องทำอย่างไรจึงจะเป็นผู้นำ ?

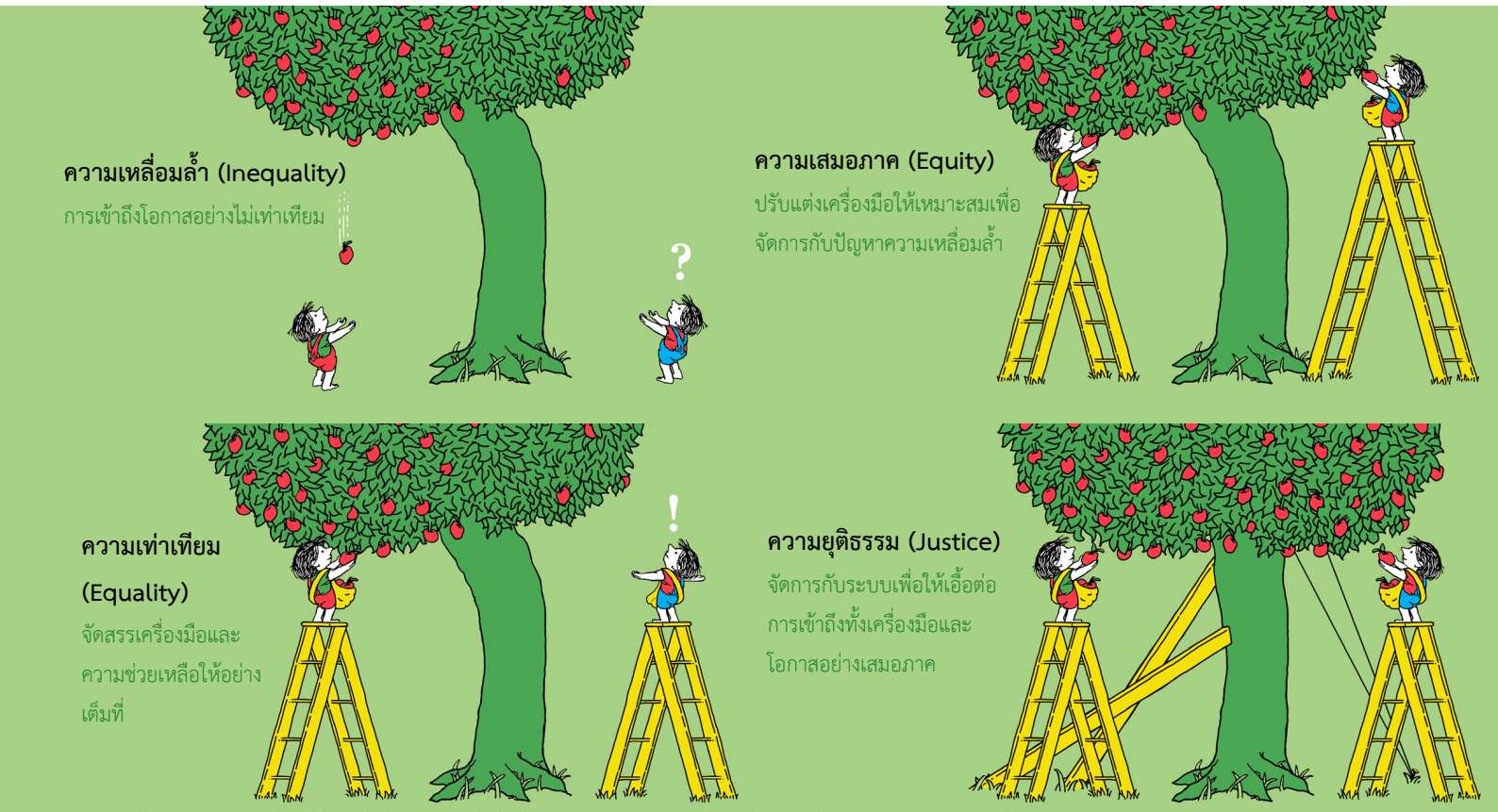
เราทุกคนล้วนมีความเป็นผู้นำในหลากหลายรูปแบบ คู่มือนี้จัดทำขึ้นเพื่อสนับสนุนการเดินทางสู่ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคุณ การศึกษาเรื่องความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะช่วยให้ตัดสินใจได้ว่าคุณจะสร้างแรงกระทบจากการส่งเสริมความเสมอภาค และช่วยสนับสนุนกลุ่มการเคลื่อนไหวระดับโลกเพื่อต่อต้านการเหยียดเชื้อชาติ[12] ต่อต้านการกดขี่ [13] รวมทั้งสนับสนุนความพยายามในการปลดปล่อยข้อจำกัดต่างๆ ได้อย่างไร และทั้งหมดนี้จะส่งผลอย่างไรต่อเด็กหญิง เยาวสตรี และสตรีทุกคน

เนื้อหาในส่วนนี้ ต้องการให้คุณและเยาวสตรีที่คุณทำงานด้วย ได้มีความรู้ ทักษะ ทรัพยากร และระบบค่านิยมสิทธิสตรี ซึ่งมีความจำเป็นตลอดการเดินทางสู่ความเป็นผู้นำ ในส่วนต่อไปนี้ คุณจะมีโอกาสเพิ่มพูนทักษะเพื่อให้สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและมีความหมาย และสำรวจประเด็นปัญหาต่างๆ ที่คุณสนใจและมีความกระตือรือร้น แต่ก่อนอื่น เรามาปูพื้นฐานไปด้วยกัน

[11] www.bridgespan.org/bridgespan/Images/articles/philanthropy-and-feminist-movements/full-report-philanthropy-and-feminist-movements.pdf

[12] simmons.libguides.com/anti-oppression/anti-racism

[13] simmons.libguides.com/anti-oppression/welcome



Illustrations by @lunchbreath, based on Shel Silverstein's *Giving Tree* for John Maeda's *2019 Design in Tech Report*.

การใช้แนวทางสิทธิมนุษยชนกับประเด็นปัญหาที่คุณสนใจ เป็นหนทางหนึ่งในการเรียกร้องความเป็นธรรม เราจะร่วมศึกษาและสำรวจเรื่องนี้ไปด้วยกัน ไม่จำเป็นต้องเป็นนักกฎหมายด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อจะสร้างความเปลี่ยนแปลง! การมีความเข้าใจพื้นฐานในเรื่องสิทธิมนุษยชนจะช่วยคุณในการเคลื่อนไหว รณรงค์ และความพยายามแสวงหาความยุติธรรม

เรามาเริ่มต้นกัน
ด้วยเรื่องความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เรียนรู้เพิ่มเติม การปลดปล่อยข้อจำกัดของความเป็นผู้นำ
คำว่า ‘ปลดปล่อย’ ในที่นี้ มีความหมายอย่างไร เรียนรู้ได้จากพอดแคสต์เหล่านี้ (1) what decolonizing means; (2) the global impact that colonisation has had on indigenous communities; และ (3) how to apply decolonizing approaches to your leadership practice.
www.yorku.ca/edu/unleading/podcast-episodes/decolonizing-leadership



A. ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformative Leadership)

แนวทางของ ไว ดับยู ซี เอ เพื่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเยาวสตรี

เยาวสตรีมีพลังในการทำงานและสร้างสรรค์ผลงานร่วมกับผู้อื่น สร้างแรงบันดาลใจ และบันดาลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์แก่ผู้อื่น เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงเชิงบวกขึ้นในตนเอง ครอบครัว ชุมชน และองค์กร[14]

มีค่านิยมหลายประการที่มีความสำคัญสำหรับเยาวสตรีในการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ การตระหนักรู้ถึงจุดแข็งของตนเอง ความรู้ในสิทธิของตน และโอกาสในการลงมือทำ กระบวนการเรียนรู้และประสบการณ์ที่เยาวสตรีได้ผ่านพบมาในระหว่างที่เธอรับรู้และปกป้องสิทธิมนุษยชนของตน ไปพร้อมๆ กับการสร้างความแข็งแกร่งให้กับกลุ่มการเคลื่อนไหวทั้งในและนอกประเทศ ได้กำหนดลักษณะของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

- **แนวทางสตรีนิยมและพิพัฒนาการ (Feminist and Progressive)** แนวคิดสตรีนิยมเป็นอุดมการณ์และเครื่องมือที่ใช้เป็นกรอบยุทธศาสตร์ ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงอำนาจทางเพศในสังคม แนวคิดนี้ยังช่วยพัฒนากลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ที่ถือว่าการเปลี่ยนแปลงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงอำนาจเหล่านี้ คือหัวใจของกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมทั้งหมด สตรีนิยมไม่ได้เกิดจากแนวคิดเดียว แต่เป็นแนวคิดที่ถูกหล่อหลอมจากประสบการณ์ชีวิต อัตลักษณ์ และชุมชนของนักสตรีนิยมทั่วโลก การแทรกแซงเพื่อสร้างความเท่าเทียมทางเพศ มักจะถูกวิเคราะห์จาก 'มุมมองทางเพศสภาพ' (gender lens) (เช่น การถามถึงปัญหาความเท่าเทียมทางเพศและสิทธิสตรี ว่าได้รับการจัดการแก้ไขอย่างจริงจัง และมีการดำเนินการตามกระบวนการเปลี่ยนแปลงหรือไม่)[15]
- **ใช้ชุมชนเป็นฐาน (Community-based)** ดังที่ได้กล่าวไว้ก่อนหน้านี้ คู่มือฉบับนี้ และโครงการ RiseUp! มีรากฐานมาจากสถานการณ์จริงในแต่ละท้องถิ่นของเยาวสตรี ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นจากความเข้าใจที่ว่า เราจะต้องจัดการกับต้นตอของปัญหาและปัจจัยพื้นฐานที่สร้างความเหลื่อมล้ำ ทำให้เกิดการลดทอนอำนาจ และทำให้เยาวสตรีไม่สามารถใช้สิทธิมนุษยชนของตนในระดับชุมชนและระดับรากหญ้า
- **ระหว่างวัย (Intergenerational)** อธิบายความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างคนต่างรุ่น ต่างวัย แนวทางที่ให้ความสำคัญกับความหลากหลายของวัยนี้ มีพื้นฐานมาจากความเคารพในประสบการณ์ชีวิต และสิ่งต่างๆ ที่สามารถเรียนรู้ได้จากคนทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในวัยใด[16] การแบ่งปันความเป็นผู้นำมักจะเกิดขึ้นระหว่างคนต่างรุ่น จากการทำงานร่วมกัน ผู้หญิงทุกวัยจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อเติบโต ใช้ประโยชน์จากจุดแข็งอย่างเต็มที่ และเติมเต็มศักยภาพของพวกเธอในฐานะผู้สร้างการเปลี่ยนแปลง
- **พร้อมปรับตัวและรับมือ (Resilient and responsive)** ผู้นำที่มีทักษะความยืดหยุ่นสามารถปรับตัว รับมือ และฟื้นตัวจากความทุกข์ยาก ความบอบช้ำ ความโศกเศร้า และการคุกคาม แทนที่จะเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ทักษะนี้สามารถเรียนรู้และทำให้แข็งแกร่งมากขึ้นผ่านการดูแลตนเอง การสร้างเครือข่าย และการทำงานร่วมกัน ทักษะในการปรับตัวและรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ จะช่วยให้ภาวะผู้นำแบบการตอบสนอง มีความยั่งยืน โดยเน้นไปที่เยาวสตรีภายในชุมชน องค์กร ครอบครัว ฯลฯ ในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
- **อย่างยั่งยืน (Sustainable)** การลงทุนระยะยาวทั้งในระดับบุคคลและระดับสถาบันเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อความยั่งยืนของความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำนั้นเป็นสภาวะต่อเนื่องที่มีจุดเริ่มต้นแต่ไร้จุดสิ้นสุด แนวทางแก้ปัญหาที่ยั่งยืนจะเป็นไปได้ ต่อเมื่อเยาวสตรีได้เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจ และข้อเรียกร้องในสิทธิมนุษยชนของพวกเธอได้รับการตอบสนอง โดยสะท้อนให้เห็นในรูปของการให้บริการที่ดีขึ้น การดำเนินการทางกฎหมายที่มีความเป็นธรรม และนโยบายที่เที่ยงธรรม

มุมมองของผู้ดำเนินการอบรม (Facilitator's Lens)

หลังจากอ่านเนื้อหาข้างต้น คุณอาจต้องการที่จะสำรวจภาวะผู้นำแบบต่างๆ กับกลุ่มที่คุณจัดอบรมอยู่ แต่ก่อนที่จะทำเช่นนั้น ลองใช้เวลาสักครู่ พิจารณาถึงภาวะผู้นำแบบต่างๆ ในชีวิตจริงที่คุณเคยพบเห็นมา แบบไหนคือตัวอย่างภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีความเสมอภาค และสร้างผลกระทบได้อย่างมาก ในทางกลับกัน ให้ลองนึกถึงผู้นำที่ไม่ได้สร้างการเปลี่ยนแปลงใดๆ หรือไม่มีคุณสมบัติที่สอดคล้องกับค่านิยมเหล่านี้ ?

เรื่องราวความเป็นผู้นำของเยาวสตรี (นานาโกะ โตโจ อายุ 25 ปี ประเทศญี่ปุ่น)

หลังจากที่นานาโกะสำเร็จการศึกษา เธอได้ค้นหาโอกาสในการทำงานจิตอาสาบนอินเตอร์เน็ต จนได้รู้จักกับไว ดับยู ซี เอ และรู้สึกสนใจที่จะเข้าร่วมในทันที

นานาโกะ มีความหลงใหลกับการทำงานร่วมกับนักเรียนในญี่ปุ่น เธอจัดการอบรมและเวิร์กชอปด้านภาวะผู้นำให้กับนักเรียน เธอเชื่อว่าการขับเคลื่อนและสนับสนุนค่านิยมของภาวะผู้นำตั้งแต่เยาว์วัยเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้ เด็กหญิงเหล่านั้นรู้จักเรียกร้องสิทธิตามที่สมควรได้รับในสังคม

นานาโกะเปิดรับฟังความต้องการของเยาวสตรี และทำงานตามหลักฐานเชิงประจักษ์และสถานการณ์จริงของ ชุมชน เธอสร้างการมีส่วนร่วมของนักเรียนในเวทีการสนทนาเกี่ยวกับศักยภาพของการรณรงค์บนดิจิทัลแพลตฟอร์ม และบทบาทของสื่อกระแสหลักหรือสื่อหลัก ในการกระตุ้นความคิดอย่างมีจิตสำนึก เธอจัดการกับความท้าทายในเรื่องความคับข้องใจในสถานที่ทำงานของเหล่าเยาวสตรี และความเครียดระดับสูงของนักศึกษาในมหาวิทยาลัย

ก่อนที่จะมีการแพร่ระบาดของโควิด-19 เธอได้ไปเยี่ยมเยือนสถาบันการศึกษาเพื่อสื่อสารกับนักศึกษาโดยตรง ปัจจุบันเธอจัดชั้นเรียนเพื่อสร้างการตระหนักรู้และเวิร์กชอปการอบรมให้พวกนักศึกษาเหล่านั้นทางออนไลน์ เพื่อสร้างความสนิทชิดเชื้อระหว่างเยาวสตรีที่ทำงานแล้วกับนักศึกษาในมหาวิทยาลัย เธอมักจะจัดกิจกรรมสันทนาการเป็นกลุ่ม เพื่อให้นักศึกษาและเยาวสตรีเหล่านั้นได้แบ่งปันเพลง หนังสือ และภาพยนตร์ที่โปรดปราน และนานาโกะได้ถือโอกาสนี้ วิเคราะห์พวกเธอผ่านมุมมองทางเพศสภาพ

ด้วยแนวทางการสร้างภาวะผู้นำโดยมีชุมชนเป็นฐาน นานาโกะได้สร้างบรรยากาศแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แม้ว่าเรื่องสุขภาพทางเพศ อนามัยการเจริญพันธุ์และสิทธิจะไม่เป็นที่กล่าวถึงในประเทศญี่ปุ่น แต่นานาโกะก็สามารถชักชวนให้เหล่าเยาวสตรีและเด็กหญิงได้พูดคุยกับเธอถึงการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายและความต้องการต่างๆ

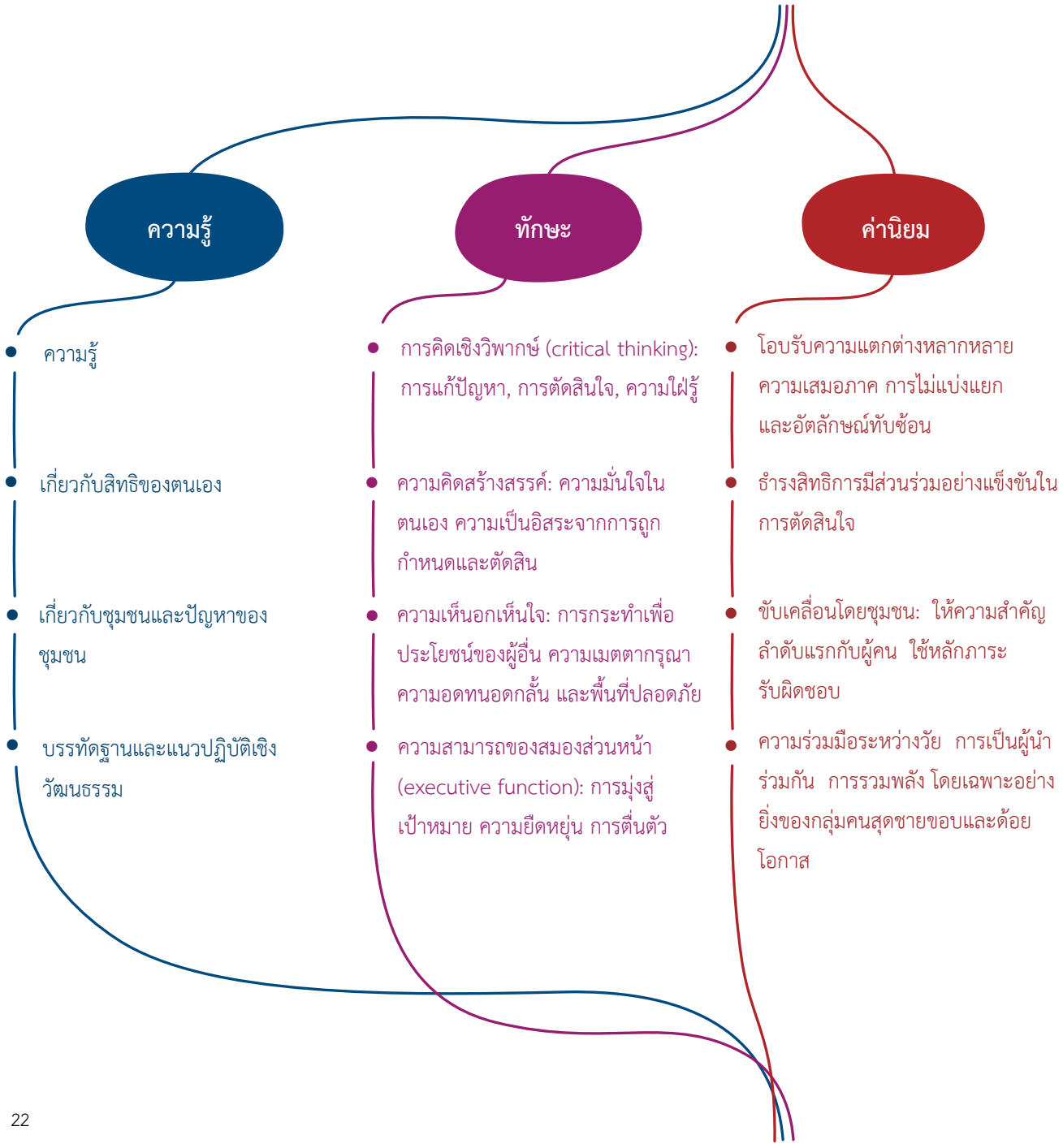
แม้จะดูเหมือนว่าโลกกำลังเจริญรุดหน้าไป แต่ยังเหลือหนทางอีกยาวไกลกว่าจะได้มาซึ่งสิทธิที่เท่าเทียม ที่บ้าน เยาวสตรีไม่มีพื้นที่ปลอดภัยที่จะถามข้อสงสัยเกี่ยวกับร่างกายของตนกับครอบครัว ที่ทำงานก็เต็มไปด้วยวัฒนธรรมแห่งการกีดกันทางเพศ ในครอบครัวของคู่สมรส ผู้หญิงถูกมองว่าจะต้องรับหน้าที่ดูแลลูกและทำงานบ้าน แต่ผู้หญิงเหล่านี้เริ่มสังเกตเห็นความเปลี่ยนแปลงในมุมมองของตนเอง ด้วยการเน้นความสำคัญของการสร้างทักษะ ความมั่นใจ และการแลกเปลี่ยนความรู้ นานาโกะสามารถกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมที่มากขึ้นอย่างยั่งยืนของเยาวสตรีและเด็กหญิง ซึ่งนำไปสู่การรวมกลุ่มกันของบรรดาเยาวสตรีที่มีความทะยานตน ผู้มุ่งมั่นที่จะคิดการใหญ่และทำความฝันให้เป็นจริง เป้าหมายถัดไปของนานาโกะก็คือ การนำพาสตรีก้าวสู่บทบาทการเป็นผู้ตัดสินใจให้มากขึ้นในประเทศญี่ปุ่น

ภาวะผู้นำสร้างการเปลี่ยนแปลงได้อย่างไร ?

ไว ดับยู ซี เอ ยอมรับว่าเยาวสตรีทุกคนมีคุณสมบัติความเป็นผู้นำที่หลากหลาย วัตถุประสงค์ของ RiseUp! และเส้นทางสู่ความเป็นผู้นำก็คือ การสร้างหลักประกันให้เยาวสตรีทุกคน มีความพร้อมที่จะแสดงความเห็นและลงมือจัดการกับประเด็นปัญหาที่สำคัญกับชีวิตของตนและผู้คนรอบข้างด้วยความรู้สึกปลอดภัยและได้รับการสนับสนุน และยังหมายถึงการแสวงหาพื้นที่ เข้าใช้พื้นที่ ถือครองพื้นที่ และแบ่งปันพื้นที่ให้กับเยาวสตรีอื่น ๆ

ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือการเดินทางที่มุ่งไปในทิศทางที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงปฏิรูปที่เปลี่ยนโครงสร้างอำนาจอย่างยืนยาวและยั่งยืน เป็นการสร้างแรงเหวี่ยงของการตั้งคำถามต่อบรรทัดฐานดั้งเดิมที่ขัดขวางความก้าวหน้าของเยาวสตรี สตรี และเด็กหญิง และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในความสัมพันธ์และโครงสร้างอำนาจ เมื่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนำโดยเยาวสตรี จึงกลายเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงปฏิรูปที่ให้ความสำคัญลำดับแรกกับปัญหาที่เกี่ยวโยงกับประเด็นทางเพศ และให้ประเด็นเหล่านี้เป็นศูนย์กลางในการดำเนินการ

เมื่อได้รับความรู้ ทักษะ และค่านิยมที่ถูกต้องและจำเป็นสำหรับการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงแล้ว เยาวสตรีก็พร้อมที่จะเริ่มออกเดินทางเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงปฏิรูป เมทริกซ์ด้านล่างแสดงถึงความรู้ ทักษะ และค่านิยมที่สำคัญ ซึ่ง RiseUp! มองว่ามีความจำเป็นต่อผู้นำเยาวสตรี



ข้อควรจำ

ความเป็นผู้นำเป็นสภาวะต่อเนื่อง ดังนั้น เยาวสตรีสามารถเข้ารับการอบรมเรื่องนี้ได้ในทุกขั้นตอนของการเดินทาง คุณก็เช่นเดียวกัน! องค์ประกอบของเส้นทางสู่ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น มีความเชื่อมโยงและเสริมสร้างกันและกัน ไม่ได้เป็นแนวทางแบบเส้นตรงที่ไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือแบบที่ถูกกำหนดไว้ตายตัว และมิใช่แบบจำลองสำเร็จรูปที่สามารถนำไปใช้กับเรื่องใดๆ ได้

ทัศนคติและทักษะความเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่ได้รับการบ่มเพาะมาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ผู้นำที่ดีคือผู้ผลักดันและจดจ่ออยู่กับการกระทำให้ผู้อื่นดีขึ้นเสมอ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงควรเป็นผู้ที่สามารถวินิจฉัยปัญหาอย่างมีวิจารณญาณและเต็มใจที่จะเรียนรู้จากสถานการณ์และสภาวการณ์ของตน ภาวะผู้นำยังต้องการความเชื่อมั่นในตนเอง และความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ มีความเห็นอกเห็นใจและให้ความร่วมมือ และดำเนินการไปในทิศทางที่ทุกคนมุ่งสร้างสภาพแวดล้อมของตน (บ้าน ชุมชน โลก) ให้เป็นพื้นที่แห่งความเท่าเทียมและเสมอภาค

เมื่อเยาวสตรีได้กลายเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง พวกเธอจะสนับสนุนและเสริมพลังให้ผู้ที่อยู่รอบๆ ตัว ภายในชุมชน กล้าที่จะพูด วิเคราะห์ปัญหา และหาทางแก้ปัญหาผ่านการทำงานร่วมกัน และสร้างการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็น ทีละน้อย อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงปฏิรูป

องค์ประกอบหลักของ RiseUp! เส้นทางสู่ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

- **รู้จักตนเอง**

  การสร้างความรู้จักตนเองและความมั่นใจในตัวเอง เป็นพื้นฐานในการสำรวจ ตรวจสอบ และตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ในทุกขั้นตอนของชีวิต ตัวอย่างเช่น ลองคิดถึงสิ่งที่คุณสนใจ เชื่อมโยงเข้ากับอารมณ์ของคุณและยอมรับมัน พิจารณาถึงอัตลักษณ์ที่ทับซ้อนกันของคุณ สิ่งที่คุณมอบให้กับชุมชน จุดแข็ง ศักยภาพของคุณ และสิ่งที่คุณชื่นชอบมากที่สุดในตัวคุณเอง การเดินทางในส่วนนี้ จะนำพาคุณไปรู้จักกับตัวตนที่มีลักษณะเฉพาะ ไม่เหมือนใครของคุณ และทำให้คุณได้ค้นพบตัวเองในฐานะผู้นำ

- **รู้สิทธิของตน**

  การเรียนรู้เกี่ยวกับสิทธิของคุณ จะทำให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งมากขึ้นในประเด็นปัญหาสิทธิมนุษยชน ทำให้เห็นชัดถึงความเหลื่อมล้ำทางเพศ แจกแจงเรื่องการเลือกปฏิบัติได้อย่างชัดเจน และเปิดเผยสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาได้ เพื่อใช้ประโยชน์จากเส้นทางสู่ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ณ จุดนี้ ให้ลองคิดปัญหาในชุมชนหรือในประเทศของคุณ ... อะไรคือสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ไม่เป็นธรรม ? เยาวสตรีและเด็กหญิงกลุ่มใดที่เสี่ยงต่อการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนมากกว่ากัน ? การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนในบริบทของคุณ ยังรวมถึงการระบุได้ถึงแนวปฏิบัติ ประเพณี หรือแม้แต่นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติในเชิงวัฒนธรรม ตลอดจนบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการปกป้องและส่งเสริมสิทธิของคุณ และมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องนี้ และท้ายที่สุด ให้ลองคิดถึงสิ่งที่จำเป็นต้องแก้ไข จัดการ และเยาวสตรีจะมีส่วนร่วมในเรื่องนี้ได้อย่างไร

- **สร้างความแข็งแกร่งของภาวะผู้นำ**

  เมื่อได้พัฒนาขีดความสามารถในการระบุความท้าทายต่างๆ ในเรื่องสิทธิมนุษยชนแล้ว คุณสามารถสนับสนุนเหตุปัจจัยที่จะส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของคุณเองและเยาวสตรีอื่น ๆ ซึ่งสิ่งนี้จะช่วยสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันและการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้วยข้อมูล การสนับสนุน และการหนุนใจกัน คุณและเหล่าเยาวสตรีจะสามารถระบุถึงปัญหา ตระหนักถึงสิทธิมนุษยชนของตน และพยายามชักจูงเพื่อสร้างหุ้นส่วนความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ กำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา และรณรงค์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม เพื่อนและคนในระดับเดียวกัน กลุ่มคนที่มีแนวคิดเดียวกัน และเครือข่ายองค์กรประชาสังคม ล้วนมีบทบาทส่งเสริมความเป็นผู้นำของคุณทั้งสิ้น ประเด็นเรื่องความไว้วางใจ การไม่แบ่งแยก ความหลากหลาย และความเป็นส่วนตัว เป็นองค์ประกอบที่จำเป็นในการสนับสนุนการวิเคราะห์สิทธิมนุษยชนของคุณ และการเปลี่ยนจากความรู้ในเรื่องสิทธิไปเป็นการลงมือกระทำเพื่อให้ได้มาซึ่งสิทธิ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะตัดสินใจปฏิบัติการคนเดียวหรือเข้าร่วมกับกลุ่มการเคลื่อนไหว สิ่งสำคัญคือต้องแน่ใจว่าจะมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและสนับสนุนภาวะผู้นำในรูปแบบต่าง ๆ

- **รณรงค์และปฏิบัติการร่วมกัน**

  สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยจะช่วยให้คุณประเมินสถานการณ์และรวบรวมข้อมูลเพื่อสนับสนุนการรณรงค์ (ที่บ้าน สถานศึกษา ชุมชน ในประเทศ หรือในระดับโลก) ได้ดียิ่งขึ้น เมื่อคุณเลือกที่จะลงมือกระทำและรณรงค์ คุณได้สร้างโอกาสในการท้าทายแนวปฏิบัติและนโยบายที่ไม่เป็นธรรมและเลือกปฏิบัติ ด้วยความสามารถในการชี้นำและวิเคราะห์สถานการณ์จากมุมมองด้านสิทธิมนุษยชน คุณจะสามารถระบุตัวผู้มีอำนาจตัดสินใจในเรื่องนั้นๆ และเข้าไปมีส่วนร่วมกับพวกเขาเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหา การเข้ามาตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นประจำ จะช่วยคงไว้ซึ่งการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในวงจรการตัดสินใจทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง วัตถุประสงค์ในการรณรงค์ของคุณคือการโน้มน้าวให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ได้มาซึ่งความเท่าเทียม ความยุติธรรม การไม่แบ่งแยกทางสังคม และสิทธิมนุษยชน

- **แบ่งปันความเป็นผู้นำ**

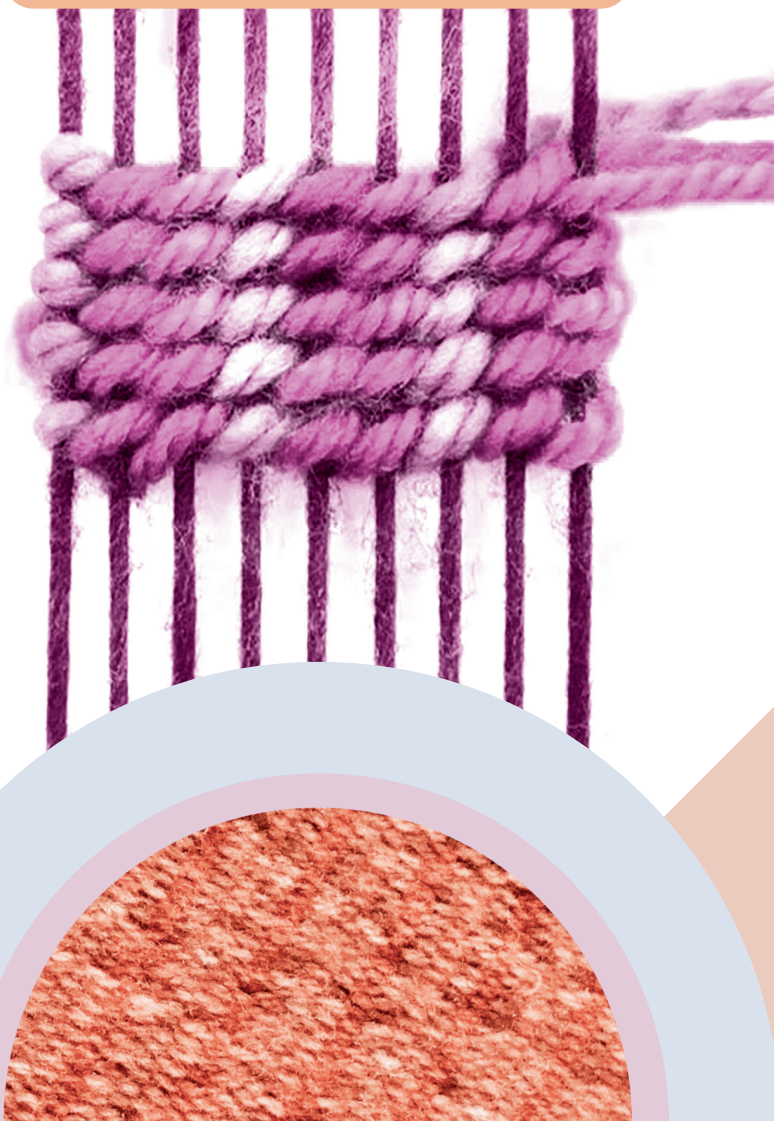
  ในฐานะผู้นำ คุณเข้าใจถึงความสำคัญของการแบ่งปันประสบการณ์ที่ช่วยเสริมพลังให้กับเยาวสตรีและเด็กหญิงในชุมชน ด้วยทราบดีว่าการสนับสนุนผู้อื่นให้มีภาวะผู้นำและเป็นกระบอกเสียงให้พวกเธอนั้น ช่วยเสริมสร้างความพยายามในการต่อสู้เพื่อความเป็นธรรมในสังคมและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นกลายเป็นผู้นำเช่นกัน การแบ่งปันภาวะผู้นำนี้ส่วนใหญ่แล้วจะเป็นการดำเนินการระหว่างวัย โดยคนต่างรุ่น ต่างวัย การเดินทางในส่วนนี้ช่วยกระตุ้นให้คุณได้ส่งเสริมความเชื่อมโยงระหว่างเยาวสตรีและคนอื่นๆ ในบ้าน สถานศึกษา ชุมชน และในประเทศ ได้แบ่งปันทักษะในชีวิต ข้อมูล และประสบการณ์ในการเป็นผู้นำของคุณเอง เพื่อเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น ด้วยการแบ่งปันพื้นที่นี้คุณได้เสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับการรวมพลังของเหล่าเยาวสตรีและเด็กหญิง

ผลที่เกิดขึ้นจะมีสองด้าน ในฐานะเยาวสตรี คุณได้รับการสนับสนุนให้เป็นผู้นำที่มีความมั่นใจและมีความสามารถมากขึ้น ในขณะเดียวกัน คุณจะได้ใช้ความสามารถของคุณเพื่อท้าทายและเปลี่ยนแปลงความไม่เท่าเทียมกันที่หยั่งรากลึกและโครงสร้างอำนาจที่ขัดขวางความก้าวหน้า ทักษะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีตั้งแต่ในระดับปัจเจกนั้น มีพลังมากพอกันที่จะท้าทายถึงระดับชุมชนและประเทศชาติ ให้สนใจจัดการกับความไม่สมดุลของอำนาจทางเพศ การกีดกันในกระบวนการตัดสินใจ และทัศนคติแบบเลือกปฏิบัติ

มุมมองของผู้ดำเนินการอบรม

เมื่อได้อ่านหัวข้อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้แล้ว ให้ใช้เวลาสักครู่เพื่อไตร่ตรองว่า คุณได้ผ่านอะไรมาบ้างจากการเดินทางไปสู่ความเป็นผู้นำมาจนถึงตอนนี้ คุณสามารถแบ่งปันสิ่งใดให้กับกลุ่มของคุณเกี่ยวกับกระบวนการที่นำพาคุณมา ณ จุดนี้ ของเส้นทางสู่ความเป็นผู้นำ ? จากนั้นให้เชิญชวนผู้เข้าอบรมไตร่ตรองถึงการเดินทางของพวกเขาเช่นเดียวกัน

(หมายเหตุ: ดูกิจกรรมที่ 2 ในเนื้อหาส่วนที่ 3)



"ประสบการณ์ได้บอกกับเราว่า เสียงเรียกร้องเพียงลำพังของเยาวสตรี มักจะถูกละเลย แต่เสียงที่ผนึกรวมกันของพวกเธอ จะดังกึกก้องจนทุกคนได้รับรู้"

What Young Women Want YWCA 2014

แผนภาพที่ 2 เส้นทางสู่ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง





B. สิทธิมนุษยชน (Human Rights)

เรามาคุยกันถึงเรื่องสิทธิมนุษยชน สิทธิมนุษยชนคืออะไร ? มีความเป็นมาอย่างไร ? เหตุใดจึงจำเป็นต้องรู้เรื่องสิทธิมนุษยชน ? เหตุใดจึงจำเป็นต้องแน่ใจว่าคนกลุ่มเดียวกับคุณและสมาชิกในชุมชนมีความรู้เรื่องสิทธิมนุษยชนสิทธิมนุษยชนมีความหมายต่องานของคุณอย่างไร ? และคำถามที่เฉพาะเจาะจงคือ แนวทางด้านสิทธิมนุษยชนมีความหมายอย่างไรต่อเด็กหญิง เยาวสตรี และสตรีในทุกความแตกต่าง ?

เราจะมาตอบคำถามเหล่านี้และคำถามอื่นๆ ด้วยกัน แต่ก่อนอื่น ต้องแน่ใจว่าเราได้ครอบคลุมเนื้อหาพื้นฐานเหล่านี้แล้ว

สิทธิมนุษยชนคืออะไร ?

สิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิที่ติดตัวมนุษย์ทุกคนมา ไม่ว่าจะมีเชื้อชาติ เพศ สัญชาติ ชาติพันธุ์ ภาษา ศาสนา หรือสถานะอื่นใด สิทธิมนุษยชน หมายรวมถึงอิสรภาพจากความเป็นทาสและการทรมาน เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการแสดงออก สิทธิในการทำงานและการศึกษา และอื่นๆ อีกมากมาย มนุษย์ทุกคนได้รับการคุ้มครองภายใต้สิทธิมนุษยชน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ [17]

มุมมองของผู้ดำเนินการอบรม

คุณอาจจะยังรู้สึกแปลกใหม่กับแนวคิดเรื่องสิทธิมนุษยชน เช่นเดียวกับที่กลุ่มของคุณอาจจะรู้สึกเมื่อคุณเป็นผู้นำเวิร์กชอปหนึ่งในแบบฝึกหัดที่อาจเลือกใช้กับกลุ่มก็คือ การระดมสมองแบบสั้นๆ ในประเด็นปัญหาสิทธิมนุษยชนหลักๆ ที่ทุกคนให้ความสนใจ ก่อนที่จะเข้าสู่เนื้อหาส่วนนี้ ขอให้ใช้เวลาสักสามนาที บันทึกประเด็นสิทธิมนุษยชน (หรือการละเมิดสิทธิมนุษยชน) ที่คุณพบเห็นภายในชุมชน หรือที่คุณให้ความสนใจในระดับโลก

สิทธิมนุษยชน มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. เป็นสากลและพรากไปไม่ได้ (UNIVERSAL AND INALIENABLE)

   มนุษย์ทุกคนเกิดมาพร้อมกับสิทธิมนุษยชนเหมือนกัน ทุกๆ คน ในทุกหนแห่งของโลก ล้วนได้รับความคุ้มครองจากสิทธิมนุษยชน

   ตัวอย่างเช่น: โดยไม่คำนึงเรื่อง สถานที่เกิด สีผิว ศาสนาที่นับถือ อัตลักษณ์ทางเพศหรือเพศวิถี ความสามารถ ภาษาที่พูด ระดับการศึกษาที่สำเร็จมา หรืองานที่ทำ มนุษย์ทุกคนมีสิทธิที่ไม่สามารถถ่ายโอนหรือถูกพรากไปได้ บางครั้งอาจมีการละเมิดสิทธิ ปฏิเสธสิทธิ หรือมีอุปสรรคในการเข้าถึงสิทธิ แต่สิทธิมนุษยชนยังดำรงอยู่เสมอ

2. เกี่ยวข้องและพึ่งพากัน (INTERDEPENDENT)

   การปฏิบัติตามสิทธิข้อใดข้อหนึ่งนั้น(เป็นบางส่วนหรืออาจจะทั้งหมด) ขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติตามสิทธิข้ออื่นๆ สิทธิของมนุษย์ทุกคนในการได้รับมาตรฐานการครองชีพอย่างเพียงพอนั้น ไม่สามารถแลกมาด้วยการลดทอนสิทธิอื่นใด ซึ่งหมายความว่า เป็นไปไม่ได้ที่จะใช้สิทธิข้อใดข้อหนึ่งอย่างเต็มที่ โดยไม่มีสิทธิข้ออื่นๆ

   ตัวอย่างเช่น: การเข้าถึงสุขอนามัยและการสุขาภิบาลเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน แต่การเข้าถึงผ้าอนามัยของเยาวสตรีและเด็กหญิงในหลายชุมชนและหลายประเทศ กลับถูกขัดขวางโดยอคติและข้อห้ามต่างๆ เรื่องน่าอดสูนี้ ส่งผลกระทบที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพการเจริญพันธุ์ของสตรี เยาวสตรี และเด็กหญิง นอกจากนี้ ในหลายชุมชน เยาวสตรีและเด็กหญิงไม่ได้รับอนุญาตให้ไปโรงเรียน (หรืออาจอับอายเกินกว่าที่จะไป) ในช่วงที่มีรอบเดือน ซึ่งมีผลกระทบต่อสิทธิในการศึกษา ด้วยลักษณะของสิทธิมนุษยชนที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์และพึ่งพาหรือกระทบกันเช่นนี้ จำเป็นต้องมีแนวทางที่ครอบคลุมเพื่อสร้างความมั่นใจว่าเยาวสตรีและเด็กหญิงสามารถเข้าถึงสิทธิในการจัดการสุขอนามัยเมื่อมีรอบเดือน จึงจะทำให้สามารถใช้สิทธิในการศึกษาของตนได้อย่างเต็มที่

3. แบ่งแยกไม่ได้ (INDIVISIBLE)

   สิทธิมนุษยชนไม่สามารถแยกออกจากกัน และไม่สามารถจัดลำดับความสำคัญของสิทธิได้ สิทธิมนุษยชนทุกข้อมีสถานะเท่าเทียมกัน แต่ละข้อ ช่วยสร้างการตระหนักรู้ในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของบุคคลผ่านการตอบสนองความต้องการด้านพัฒนาการ ร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ

   ตัวอย่างเช่น: หลังจากการระบาดของ COVID-19 หลายประเทศดำเนินการตอบโต้ โดยที่ไม่ได้คำนึงถึงความต้องการและสิทธิของสตรี ตัวอย่างเช่น การให้บริการเวชภัณฑ์และ

[17] www.un.org/en/global-issues/human-rights

บริการด้านอนามัยการเจริญพันธุ์ต้องหยุดชะงักลง การหยุดชะงักของบริการเหล่านี้ทำให้เกิดผลเสียที่ตามมาในเรื่องสาธารณสุขในระยะยาว โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อสตรี เยาวสตรี และเด็กหญิง กลยุทธ์การฟื้นฟูของรัฐบาลต่อสถานการณ์ฉุกเฉินของโควิด-19 เรียกร้องให้มีการแทรกแซงช่วยเหลือโดยคำนึงถึงสิทธิสตรี และการสร้างหลักประกันว่าจะมีการสนับสนุนทางการเงินอย่างต่อเนื่องในเรื่องเวชภัณฑ์และบริการด้านอนามัยการเจริญพันธุ์

4. ความเท่าเทียมและการไม่เลือกปฏิบัติ (EQUALITY AND NON-DISCRIMINATION)

มนุษย์ทุกคนมีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกัน ไม่มีผู้ใดสมควรถูกเลือกปฏิบัติจากความแตกต่างของสีผิว เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ เพศ สภาพ อายุ ภาษา เพศวิถี ศาสนา มุมมองทางการเมือง ชาติกำเนิด พื้นเพทางสังคมหรือภูมิศาสตร์ ความพิการ หรือด้วยเงื่อนไขและสถานะอื่นใด

ตัวอย่างเช่น แอนนาเป็นชาวยูเครนวัย *16* ปี ที่ลี้ภัยสงครามมา อทิติเป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยจากอินเดียและเป็นคุณแม่ลูกสอง อิงกริดเป็นผู้นำชุมชนพื้นเมืองในกัวเตมาลา เยาวสตรีทั้งสาม มาจากบริบทที่แตกต่างกันและได้เผชิญกับความท้าทายที่แตกต่างกันมาตลอดทั้งชีวิต อย่างไรก็ตาม พวกเธอเกิดมาพร้อมกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน และมีสิทธิในการเข้าถึงและใช้สิทธิมนุษยชนของตนอย่างเต็มที่ โดยไม่เกี่ยวข้องกับสถานะความเป็นผู้ลี้ภัย ระดับการศึกษา การมีบุตร หรือเรื่องชาติพันธุ์ใดๆ

นี่คือวิดีโอสั้นๆ ที่จะให้ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน

What are the universal human rights? Benedetta Berti

ผู้ใดมีหน้าที่ธำรงสิทธิมนุษยชน

คำตอบสั้นๆ ก็คือ**พวกเราทุกคน** แต่เมื่อพูดถึงสิทธิมนุษยชน เหนือสิ่งอื่นใดเรากำลังพูดถึงระบบกฎหมาย แต่เนื่องจากมันมีความเชื่อมโยงกับแง่มุมอื่นๆ ของชีวิต ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรม ฯลฯ เราจึงควรทำความเข้าใจกับประเด็นเหล่านี้ก่อน

กลไกสำคัญที่ให้อำนาจบังคับใช้สิทธิมนุษยชนและภาระรับผิดชอบที่มาพร้อมกับสิทธิเหล่านั้นก็คือ กฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ (International Human Rights Law) รากฐานของตัวบทกฎหมายนี้ คือ กฎบัตรสหประชาชาติ (The Charter of the United Nations) และปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (The Universal Declaration of Human Rights) ซึ่งรับรองโดยที่ประชุมสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติเมื่อปี ค.ศ. 1945 และ ค.ศ. 1948 ตามลำดับ ภายหลังความน่าสะพรึงกลัวของสงครามโลกครั้งที่ 2 ซึ่งนำไปสู่การก่อตั้งองค์การสหประชาชาติ (United Nation – UN) ที่เรารู้จักกันในปัจจุบัน และถือเป็นวัตถุประสงค์หลักประการหนึ่งขององค์การสหประชาชาติในการ “ยืนยันความเชื่อศรัทธาในสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน” นับแต่นั้นมา สหประชาชาติได้เริ่มขยายขอบเขตของกฎหมายสิทธิมนุษยชนให้ครอบคลุมถึงมาตรฐานเฉพาะต่างๆ สำหรับสตรี เด็ก คนพิการ ชนกลุ่มน้อย และกลุ่มเปราะบางอื่น ๆ ให้ได้รับสิทธิในการปกป้องตนเองจากการเลือกปฏิบัติที่ได้กลายเป็นเรื่องปกติของสังคมต่างๆ มาเป็นเวลานาน[18]

เมื่อได้ให้สัตยาบันสนธิสัญญาสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ (International Human Rights Treaties) แล้ว รัฐภาคีจะต้องดำเนินขั้นตอนตามกระบวนการเพื่อให้กฎหมายภายในประเทศหรือกฎหมายของประเทศ (ส่วนใหญ่คือรัฐธรรมนูญ) เป็นไปตามพันธกรณีและภาระผูกพันของสนธิสัญญานั้น กล่าวโดยสรุป รัฐบาลมีหน้าที่รับผิดชอบให้สิทธิมนุษยชนมีผลบังคับใช้ภายใต้ระบบกฎหมายของประเทศ นอกจากนี้ ในกรณีที่กฎหมายภายในประเทศไม่สามารถจัดการกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน ไม่ว่าจะโดยผู้กระทำการจำนวนเท่าใด หรือแม้แต่โดยรัฐเอง จะมีกลไกและขั้นตอนไว้รองรับการร้องเรียนไม่ว่าจะโดยบุคคล หรือเป็นการรวมพลังกันร้องเรียนทั้งในระดับภูมิภาคและระดับโลกกลไกเหล่านี้รวมถึง ศาลพิเศษ (Special Tribunal) ศาลภูมิภาค (Regional Courts) และศาลอาญา (ศาลอาญาระหว่างประเทศ (International Court of Justice)สำหรับพิจารณาคดีบุคคลในข้อหาฆ่าล้างเผ่าพันธุ์ อาชญากรรมสงคราม อาชญากรรมต่อมนุษยชาติ และการรุกรานและศาลยุติธรรมระหว่างประเทศ (International Court of Justice) หรือศาลโลก ซึ่งเป็นองค์กรหลักของสหประชาชาติทางด้านตุลาการ) หน้าที่หลักของกลไกเหล่านี้คือ การสร้างหลักประกันว่ามาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศจะได้รับการเคารพ มีการนำไปปฏิบัติ และมีผลบังคับใช้ในระดับท้องถิ่นอย่างแท้จริง [19]

[18] www.un.org/en/global-issues/human-rights

[19] www.ohchr.org/en/instruments-and-mechanisms/international-human-rights-law

เรียนรู้เพิ่มเติม

ตัวอย่างหนึ่งของการละเมิดสิทธิมนุษยชน คือการละเมิดสิทธิของชนพื้นเมืองในปาปัวตะวันตกโดยรัฐบาลอินโดนีเซีย ปาปัวตะวันตกหรือปาปัว เป็นจังหวัดที่อยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐบาลอินโดนีเซีย ชาวปาปวนตะวันตกไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายของอินโดนีเซียและไม่สามารถเรียกร้องสิทธิใดๆ จึงได้พยายามแสวงหาความช่วยเหลือจากระดับภูมิภาคและระหว่างประเทศ (มากกว่าจากภายในชาติ) ให้ช่วยจัดการกับปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนและเอกราชของชาวปาปวน (www.lowyinstitute.org/publications/west-papua-issues-wont-go-away-melanesia#sec42351)

หน้าที่ของสหประชาชาติต่อสิทธิมนุษยชน

องค์การสหประชาชาติประกอบด้วย 6 หน่วยงานหลัก ซึ่งมีหน้าที่ในการเฝ้าติดตามและไต่สวนการละเมิดสิทธิมนุษยชน:

- **สมัชชาใหญ่** (General Assembly) เป็นกลไกหลักของสหประชาชาติ ประกอบด้วยผู้แทนจากสมาชิกทั้ง 193 ประเทศร่วมกันทำหน้าที่ปรึกษาหารือและกำหนดนโยบายสำคัญต่างๆ
- **คณะมนตรีความมั่นคง** (Security Council) มีหน้าที่หลักในการธำรงไว้ซึ่งสันติสุขและความมั่นคงระหว่างประเทศภายใต้การกำกับดูแลของสมาชิก 15 ประเทศ (สมาชิกถาวร 5 ประเทศ / สมาชิกไม่ถาวร 10 ประเทศ) โดยที่แต่ละประเทศมี 1 คะแนนเสียงเท่ากัน
- **คณะมนตรีเศรษฐกิจและสังคม** (Economic and Social Council) เป็นองค์กรหลักในการประสานงาน ทบทวน นโยบาย เจรจาเชิงนโยบาย และให้คำแนะนำเกี่ยวกับประเด็นทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนซึ่งนานาประเทศได้ตกลงร่วมกันไว้
- **คณะมนตรีภาวะทรัสตี** (Trusteeship Council) องค์กรหลักนี้ได้ยุติบทบาทลงในปี ค.ศ. 1994 แต่เดิมคณะมนตรีภาวะทรัสตีได้ถูกจัดตั้งขึ้น เพื่อให้การดูแลดินแดนใต้ภาวะทรัสตีของสหประชาชาติจำนวน 11 แห่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การปกครองของสมาชิก 7 ประเทศ เพื่อให้มั่นใจว่าได้มีการดำเนินการอย่างเหมาะสมเพื่อให้ดินแดนเหล่านั้นมีความพร้อมที่จะก้าวไปสู่การปกครองตนเองและความเป็นเอกราช
- **ศาลยุติธรรมระหว่างประเทศ** (International Court of Justice) เป็นองค์กรหลักของสหประชาชาติทางด้านตุลาการ มีที่ทำการอยู่ที่วังสันติภาพ (Peace Palace) กรุงเฮก ประเทศเนเธอร์แลนด์ มีบทบาทในการระงับข้อพิพาททางกฎหมายตามที่รัฐภาคีได้ยื่นฟ้อง ให้เป็นไปตามกฎหมายระหว่างประเทศ
- **สำนักเลขาธิการสหประชาชาติ** (United Nations – UN Secretariat) ประกอบด้วยเลขาธิการสหประชาชาติและเจ้าหน้าที่สหประชาชาติระหว่างประเทศหลายหมื่นคน ปฏิบัติภารกิจประจำวันของ UN ตามอาณัติของสมัชชาใหญ่และองค์กรหลักอื่นๆ ของสหประชาชาติ

มุมมองของผู้ดำเนินการอบรม

ขณะดำเนินการอบรม เป็นเรื่องน่าสนใจที่จะได้ทราบว่า ผู้เข้าอบรมมีการรับรู้เกี่ยวกับ UN อย่างไรบ้าง แต่ก่อนอื่น ในฐานะผู้ดำเนินการอบรม คุณเคยมีความเกี่ยวโยงใดกับสหประชาชาติหรือไม่ หากมี เกี่ยวข้องมากน้อยเพียงใด ? คุณมีภาพสะท้อนเกี่ยวกับ UN อย่างไร ? คุณเคยได้ยินคำวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับระบบสหประชาชาติอย่างไรบ้าง ?

นอกจากหน่วยงานหลักทั้ง 6 แล้ว ยังมีการจัดตั้งหน่วยงานพิเศษอื่นๆ เช่น คณะกรรมาธิการ องค์กรด้านการเงิน กรม และทบวงต่างๆ

เรียนรู้ระบบของสหประชาชาติเพิ่มเติม ได้จากแผนภูมินี้ เกี่ยวกับองค์กรและหน้าที่ความรับผิดชอบโดยสังเขปของหน่วยงานต่างๆ (เราจะเจาะลึกประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ส่งผลกระทบต่อเด็กหญิงและสตรี ในส่วนต่อไปของคู่มือนี้ โปรดติดตามต่อ)

ใครคือ “ผู้ทรงสิทธิ” และใครคือ “ผู้ค้ำสิทธิ”

ผู้ค้ำสิทธิ (Duty bearer) คือองค์กรหรือบุคคลที่มีข้อผูกพันเฉพาะหรือมีหน้าที่ความรับผิดชอบให้เกิดการเคารพ ส่งเสริม และการปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชน และป้องกันมิให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน ขณะที่ในอีกทางหนึ่ง มนุษย์ทุกคนคือ ผู้ทรงสิทธิ (rights-holder) ตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน



ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ทรงสิทธิและผู้ค้ำสิทธินั้น เป็นในลักษณะที่ต้องมีกันทั้งสองฝ่าย:

- **บุคคลและชุมชน** จำเป็นต้องได้รับข้อมูลอย่างครบถ้วน เกี่ยวกับสิทธิของตน เพื่อจะได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่จะมีผลกระทบต่อพวกตน
- **รัฐบาลและผู้ค้ำสิทธิอื่น ๆ** ต้องการการสนับสนุน ในการพัฒนาขีดความสามารถ ทรัพยากร และเจตจำนงทางการเมือง เพื่อให้สามารถบรรลุพันธกิจด้านสิทธิมนุษยชน

เรียนรู้เพิ่มเติม

Rights Holders and Duty Bearers: International Human Rights System

UNCRC (part 2): Who is who?

แนวทางด้านสิทธิมนุษยชนไม่ได้เน้นเพียงผลลัพธ์เท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับ**วิธีการ**เพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์เหล่านั้นด้วย เนื่องจากตระหนักดีว่า ทุกคนเป็นได้ทั้งผู้ดำเนินการ (actors) และแกนนำ (agents of change) ของการเปลี่ยนแปลง มากกว่าที่จะเป็นเพียงผู้รอรับการเปลี่ยนแปลง จึงจำเป็นที่จะสร้างหลักประกันว่า ทุกคนจะมีข้อมูล การศึกษา ทรัพยากร และความสามารถในการทำให้สถาบันต้องมีภาระรับผิดชอบ หัวใจสำคัญคือการมีส่วนร่วม มิใช่เพียงเพื่อสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโครงการ แต่เพื่อให้โครงการก้าวหน้าไปอย่างยั่งยืนอีกด้วย

แนวทางตามสิทธิมนุษยชน ช่วยพัฒนาขีดความสามารถของผู้ค้ำสิทธิในการปฏิบัติหน้าที่ตามภาระหน้าที่และสนับสนุนให้ผู้ทรงสิทธิเรียกร้องในสิทธิของตน [20]

รัฐบาลมีพันธกรณี ใน *3* ระดับ คือ การเคารพ การปกป้อง และการปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชน

1. การเคารพสิทธิ หมายถึง การไม่แทรกแซงการใช้สิทธิของผู้อื่น
2. การปกป้องสิทธิ หมายถึง การป้องกันไม่ให้ผู้ใดแทรกแซงการใช้สิทธิของผู้อื่น
3. การปฏิบัติตามสิทธิ หมายถึง การดำเนินการตามขั้นตอนอย่างแข็งขัน เพื่อดูแลการบังคับใช้กฎหมายการปฏิบัติตามนโยบาย การทำงานของสถาบัน ขั้นตอนการปฏิบัติงานต่างๆ รวมไปถึงการจัดสรรทรัพยากรให้เป็นไปในทางที่เอื้อให้ทุกคนสามารถใช้สิทธิของตนได้อย่างเต็มที่

ตัวอย่าง ของพันธกรณีทั้ง *3* ระดับ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้สิทธิคนพิการ

- **พันธกรณีเรื่องการเคารพสิทธิ** – รัฐภาคีจะต้องละเว้นจากการแทรกแซงการใช้สิทธิของคนพิการ ตัวอย่างเช่น รัฐจะต้องไม่ทำการทดลองทางการแพทย์กับผู้พิการโดยไม่ได้รับความยินยอม หรือกีดกันมิให้ผู้พิการได้เข้าเรียนในสถานศึกษา
- **พันธกรณีเรื่องการปกป้องสิทธิ** - รัฐภาคีจะต้องป้องกันการละเมิดสิทธิคนพิการโดยบุคคลที่สาม ตัวอย่างเช่น รัฐต้อง

[20] www.unfpa.org/human-rights-based-approach

กำหนดให้ผู้จ้างงานภาคเอกชนจัดเตรียมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นธรรมและเป็นประโยชน์ต่อผู้พิการ ซึ่งรวมถึงการช่วยเหลือที่สมเหตุสมผล (reasonable accommodation) ซึ่งหมายถึงการแก้ไขและปรับเปลี่ยนสภาพการทำงานให้รองรับความต้องการของพนักงานทุกคน รวมถึงผู้พิการด้วยรัฐจะต้องดำเนินการอย่างแข็งขันในการปกป้องผู้พิการจากการถูกละเมิดหรือทารุณ

- พันธกรณีเรื่องการปฏิบัติตามสิทธิ - รัฐภาคีจะต้องดำเนินมาตรการทางกฎหมาย การบริหาร งบประมาณ การพิจารณาคดี และมาตรการอื่น ๆ ที่เหมาะสม เพื่อให้สิทธิเหล่านี้เป็นจริงอย่างสมบูรณ์ (ดูกล่องด้านบน)

ต่อไปนี้คือ ตัวอย่างบางส่วนของมาตรการประเภทต่างๆ ในด้านการบริหารและกฎหมาย ที่รัฐสามารถบังคับใช้เพื่อปกป้องสิทธิมนุษยชนของคนพิการ

- ใช้มาตรการทางกฎหมายและมาตรการอื่นๆ เพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติ
- ปกป้องและส่งเสริมสิทธิของคนพิการในนโยบายและโครงการต่างๆ ทั้งหมด เพื่อให้แน่ใจว่าความต้องการเฉพาะของพวกเขาจะได้รับการจัดการดูแลและไม่ถูกละเลย
- หยุดยั้งการปฏิบัติใดๆ ที่ละเมิดสิทธิของคนพิการ ด้วยการสร้างความตระหนักรู้ ดำเนินนโยบาย บังคับใช้กฎหมาย และการสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ
- ดูแลให้ภาครัฐเคารพสิทธิคนพิการ
- สร้างหลักประกันว่าภาคเอกชนและผู้คนจะเคารพสิทธิของผู้พิการ ผ่านโครงการรณรงค์สร้างความตระหนักรู้ สร้างการมองเห็น (visibility) และผ่านระบบการศึกษา
- ทำการวิจัยและพัฒนาสินค้า บริการ และเทคโนโลยีที่ผู้พิการสามารถเข้าถึงได้ ผ่านแนวทางการมีส่วนร่วม และส่งเสริมให้สถาบันอื่นๆ ทำการวิจัยดังกล่าวเช่นกัน
- ให้ข้อมูลที่ผู้พิการสามารถเข้าถึงได้ เกี่ยวกับเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก (assistive technology)
- ส่งเสริมการจัดอบรมเกี่ยวกับสิทธิตามอนุสัญญา แก่พนักงานภาครัฐ สนับสนุนและให้แรงจูงใจแก่ภาคเอกชนให้จัดการอบรมในลักษณะเดียวกัน
- ปรึกษาหารือและให้คนพิการได้เข้ามีส่วนร่วมในการพัฒนาและการดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายและนโยบายต่างๆ และในกระบวนการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับพวกเขา

เหตุใดการสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนจึงสำคัญต่อเด็กหญิงและเยาวสตรี

เมื่อพูดถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน การตระหนักรู้ขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนจะช่วยสนับสนุนในเรื่องต่อไปนี้:

1. ช่วยทำให้บุคคลสามารถเรียกร้องสิทธิของตน การรับรู้เรื่องสิทธิมนุษยชนคือหนึ่งในสิทธิมนุษยชนของคุณ! [21] เมื่อได้ศึกษาในเรื่องนี้แล้ว เยาวสตรีจะรับรู้ได้เมื่อมีการละเมิดสิทธิและรู้จักยืนหยัดเพื่อปกป้องสิทธิของตน
2. ช่วยเน้นย้ำความสำคัญของการยอมรับความหลากหลาย เมื่อผู้คน โดยเฉพาะเด็ก วัยรุ่น และเยาวชน (โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวสตรี!) ได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนของตน จะเป็นการกระตุ้นให้พวกเขาเคารพแนวคิดเรื่องความหลากหลายและความเท่าเทียมตั้งแต่อายุยังน้อย และแสดงให้เห็นว่า ไม่ว่าผู้คนจะมีความแตกต่างกันอย่างไรในเรื่องเชื้อชาติ เพศสภาพ ความมั่งคั่ง ชาติพันธุ์ ภาษา ศาสนา ฯลฯ **เราทุกคนเป็นผู้ทรงสิทธิโดยเท่าเทียมกัน**

มุมมองของผู้ดำเนินการอบรม

อะไรคือความหลากหลายในบริบทท้องถิ่นของคุณ ? ลองไตร่ตรองดูว่า กลุ่มต่าง ๆ ภายในชุมชนของคุณได้รับการปฏิบัติเช่นไร และสิ่งนั้นส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนของพวกเขาอย่างไร ลองใช้เวลาสักครู่ คิดถึงเรื่องราวเหล่านี้ภายในชุมชนของคุณ

[21] "Declaration on the Right and Responsibility of Individuals, Groups, and Organs of Society to Promote and Protect Universally Recognized Human Rights and Fundamental Freedoms," Article 6

3. **ให้มุมมองที่ครบถ้วนมากขึ้นในการทำความเข้าใจประวัติศาสตร์** ความเข้าใจอดีตผ่านมุมมองด้านสิทธิมนุษยชนมีความสำคัญต่อการเรียนรู้จากความไม่เป็นธรรมในอดีตและนำมาซึ่งการแทรกแซงในอนาคต นอกจากนี้ การเรียนรู้เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนผ่านประวัติศาสตร์ยังท้าทายเรื่องเล่าที่มีอคติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องราวที่เล่าผ่านมุมมองของระบบและผู้มีอำนาจในยุคอาณานิคม
4. **ส่งเสริมให้ผู้คนได้ทราบถึงรากเหง้าของปัญหาสิทธิมนุษยชน** การรับรู้สาเหตุที่แท้จริงของปัญหา ทำให้ผู้คนมีความพร้อมมากขึ้นในการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ตัวอย่างเช่น แค่รู้ว่าความรุนแรงทางเพศเป็นประเด็นปัญหาสิทธิมนุษยชนของเยาวสตรีนั้นยังไม่เพียงพอ การที่จะจัดการกับปัญหานี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องรู้ว่าความรุนแรงทางเพศนั้น ได้หยั่งรากลึกอยู่ในความเชื่อเชิงวัฒนธรรมและทัศนคติแบบเลือกปฏิบัติ ซึ่งทำให้ปัญหาความเหลื่อมล้ำและการไร้ซึ่งอำนาจของบรรดาสตรี เยาวสตรี และเด็กหญิง คงอยู่เรื่อยมาอย่างยาวนาน
5. **ส่งเสริมทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และทักษะการวิเคราะห์** นอกจากการให้ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนแล้ว การศึกษาและการสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนยังทำให้ผู้คนได้ใช้ความคิดเชิงวิพากษ์และวิเคราะห์ข้อมูลอีกด้วย ปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนในหลายประเด็นมีความสลับซับซ้อน และทุกประเด็นปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนล้วนมี อัตลักษณ์ทับซ้อน (intersectionality) (อ่านคำจำกัดความของอัตลักษณ์ทับซ้อน ด้านล่าง) การทำงานด้านสิทธิมนุษยชนทำให้เราต้องใช้ความคิด ระบุแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือและไว้ใจได้ท้าทายต่ออคติ และกล้าโต้แย้ง สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้การอภิปรายเรื่องสิทธิมนุษยชนมีประสิทธิภาพและมีความหมายมากขึ้น
6. **ส่งเสริมความเห็นอกเห็นใจและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน** คุณสมบัติสำคัญของงานด้านสิทธิมนุษยชนคือการตระหนักรู้ว่าสิทธิมนุษยชนเป็นเรื่องสากล เมื่อมีการรับรู้ถึงการละเมิดสิทธิไม่ว่าจะที่ใดในโลกก็ตาม ผู้คนจะรู้สึกเห็นอกเห็นใจและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อพบเห็นการละเมิดสิทธิที่คล้ายคลึงกันในส่วนต่างๆ ของโลก และนี่คือที่มาของการจัดตั้งกลุ่มการเคลื่อนไหว! การละเมิดสิทธิของบุคคลหนึ่ง ถือเป็นการละเมิดสิทธิของทุกคน ความเชื่อนี้รวมผู้คนเข้าด้วยกัน – แม้แต่คนที่แตกต่างกันมาก – และกระตุ้นให้เกิดการลงมือทำ
7. **ส่งเสริมให้ผู้คนเห็นคุณค่าของสิทธิมนุษยชน** เมื่อได้ตระหนักรู้และเข้าใจเรื่องสิทธิมนุษยชนแล้ว สิ่งที่เรียนรู้มาจะช่วยหล่อหลอมเป็นค่านิยม พวกเขาจะตระหนักว่าสิทธิมนุษยชนมีความสำคัญและควรค่าแก่การปกป้องมากเพียงใด เมื่อได้รับรู้เรื่องสิทธิมนุษยชน ผู้คนมีแนวโน้มที่จะยืนหยัดต่อสู้เมื่อรู้สึกว่าสิทธิของตน (และสิทธิของผู้อื่น) กำลังถูกคุกคาม
8. **ช่วยเสริมพลังให้กับกิจกรรมเพื่อความยุติธรรมของสังคม** เมื่อผู้คนมีการศึกษาและพรั่งพร้อมด้วยทักษะ ความรู้ และทรัพยากรที่จำเป็น พวกเขาจะช่วยงานเพื่อความยุติธรรมทางสังคมภายในชุมชน ซึ่งรวมถึงการสร้างความตระหนักรู้ให้กับสมาชิกที่เปราะบางที่สุดของสังคม จัดตั้งและสนับสนุนองค์กรที่ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน ความเชื่อในความยุติธรรมและความเท่าเทียมกันทางสังคมเป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญ และ ความรู้เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและแนวทางการรณรงค์เพื่อสนับสนุนสิทธิมนุษยชนคือสิ่งที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลง
9. **ช่วยให้รัฐบาลมีภาระรับผิดชอบ การศึกษาด้านสิทธิมนุษยชน (Human Right Education – HRE)** ไม่เพียงส่งเสริมให้ผู้คนทำให้องค์กรต่างๆ ยอมรับภาระรับผิดชอบ แต่ยังส่งเสริมการทำให้รัฐบาลต้องยอมรับผิดชอบในฐานะผู้ค้ำสิทธิหลัก ผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิมนุษยชนกล่าวไว้ว่า HRE มีความสำคัญต่อความรับผิดชอบของรัฐบาล เมื่อได้รับการติดอาวุธด้วยความรู้ ทักษะ และมุ่งมั่นตั้งใจ พลเมืองจะมีอำนาจท้าทายรัฐบาลในประเด็นสิทธิมนุษยชน และเรียกร้องการเปลี่ยนแปลง การศึกษาด้านสิทธิมนุษยชนยังช่วยทำให้นักเคลื่อนไหวเข้าถึงทรัพยากรและมีเครือข่ายเชื่อมโยงกับชุมชนสิทธิมนุษยชนทั่วโลกอีกด้วย[22]

มุมมองของผู้ดำเนินการอบรม

ในระหว่างการอบรม เป็นการดีที่จะให้ผู้เข้าอบรมได้คิดต่อ ถึงกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นในชุมชน ซึ่งอาจไม่มีผลกระทบโดยตรงต่อพวกเขา แต่ก่อนอื่น คุณเองก็ควรได้ใช้เวลาสักครู่ นึกถึงการละเมิดสิทธิที่เคยพบเห็นในชุมชนของคุณที่แม้จะไม่มีผลกระทบโดยตรง แต่คุณทราบดีว่ามันไม่ถูกต้อง ลองพิจารณาว่าคุณรู้สึกอย่างไร

[22] Adapted from: www.humanrightscareers.com/issues/human-rights-education/

การดูแลตนเอง / การประเมินสุขภาพจิต

เมื่อเดินทางมาถึงจุดนี้ คุณได้รับทราบข้อมูลไปเป็นจำนวนมาก คิดว่าเป็นอย่างไรบ้าง ? คุณอาจต้องการเวลาพักสักครู่ เพื่อยืดเหยียดร่างกาย ดื่มน้ำ และรับอาหารว่าง

แนวทางด้านสิทธิมนุษยชน (Human Right Based Approach - HRBA) คืออะไร?

HRBA คือแนวทางที่ยึดหลักสิทธิมนุษยชน ซึ่งได้รับการสนับสนุนค้ำจุนด้วยหลักการสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ 5 ประการ ที่รู้จักกันว่า 'PANEL' ได้แก่ การมีส่วนร่วม (Participation) ภาระรับผิดชอบ (Accountability) การไม่เลือกปฏิบัติ (Non-Discrimination) และความเสมอภาค (Equality) การเสริมพลัง (Empowerment) และกฎหมาย (Legality) [23]

- **การมีส่วนร่วม (Participation) –** ทุกคนได้รับสิทธิในการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในกระบวนการตัดสินใจในเรื่องที่จะมีผลกระทบต่อการใช้สิทธิของตน
- **ภาระรับผิดชอบ (Accountability) -** ผู้ค้ำสิทธิจะต้องรับผิดชอบหากไม่สามารถปฏิบัติตามข้อผูกพันของตนที่มีต่อผู้ทรงสิทธิ และจะต้องมีการแก้ไขเยียวยาอย่างเหมาะสมทันทีที่เกิดการละเมิดสิทธิ
- **การไม่เลือกปฏิบัติและความเท่าเทียม (Non-Discrimination and Equality) -** ทุกคนล้วนมีสิทธิในสิทธิของตนโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใดๆ การเลือกปฏิบัติทุกประเภทจะต้องได้รับการยับยั้ง ป้องกัน และกำจัดให้หมดไป
- **การเสริมพลัง (Empowerment) -** ทุกคนได้รับสิทธิในการอ้างและใช้สิทธิของตน บุคคลและชุมชนจำเป็นต้องเข้าใจในสิทธิและมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายที่จะมีผลต่อชีวิตของตน
- **การปฏิบัติตามกฎหมาย (Legality) -** แนวทางนี้ควรจะสอดคล้องกับสิทธิทางกฎหมาย ที่กำหนดไว้ในกฎหมายภายในประเทศและกฎหมายระหว่างประเทศ

HRBA ส่งเสริมแนวทางแห่งการเคลื่อนไหวได้อย่างไร ?

ในการออกแบบโครงการ กิจกรรมรณรงค์ หรือการแทรกแซงปัญหาด้านสิทธิมนุษยชน คุณจะต้องคำนึงถึงแนวปฏิบัติที่ดีของ HRBA[24] ดังต่อไปนี้ :

- ในการแทรกแซงต่างๆ จะมีการระบุไว้อย่างชัดเจนว่า การตระหนักรู้สิทธิมนุษยชนคือเป้าหมายสูงสุด
- ทุกคน (โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เด็กหญิงและเยาวสตรีจากพื้นเพที่แตกต่างกัน) ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสินค้าโภคภัณฑ์และบริการของตนเอง มากกว่าที่จะเป็นเพียงผู้รอรับอย่างเดียว
- การมีส่วนร่วมอย่างสำคัญและเท่าเทียม เป็นทั้งวิธีการและวัตถุประสงค์
- กลยุทธ์ใช้เพื่อเสริมพลัง มิใช่เพื่อบั่นทอน
- ทั้งผลลัพธ์และกระบวนการ จะต้องได้รับการเฝ้าติดตามและประเมินผล
- การแทรกแซง มุ่งเน้นไปที่กลุ่มคนชายขอบและกลุ่มผู้ถูกกีดกัน
- กระบวนการต้องเป็นของคนในพื้นที่ และยึดมั่นกับลำดับความสำคัญที่ให้แก่เด็กหญิงและสตรีก่อนกลุ่มอื่น
- การแทรกแซงมีเป้าหมายเพื่อลดความเหลื่อมล้ำและเสริมพลังให้กับผู้ที่ถูกละเลย
- การวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วนในบริบท ประวัติศาสตร์ และสถานการณ์ จะทำให้ทราบถึงสาเหตุโดยตรงของประเด็นปัญหาสำคัญๆ และความไม่เป็นธรรมในสังคม
- การวิเคราะห์เปิดให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholders) ทุกราย ได้เข้ามีส่วนร่วม รวมทั้งหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งเป็นผู้ค้ำสิทธิหลัก และผู้มีหน้าที่รายอื่นที่อยู่นอกภาครัฐ (non-state actors)
- มาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนเป็นแนวทางในการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และตัวบ่งชี้ในการแทรกแซงที่สามารถวัดได้
- การพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งหุ้นส่วนความร่วมมือเชิงกลยุทธ์

[23] Adapted from: ennhri.org/about-nhris/human-rights-based-approach/#:~:text=The%20HRBA%20is%20underpinned%20by,the%20enjoyment%20of%20their%20rights

[24] Adapted from: www.unfpa.org/human-rights-based-approach

และสิ่งนี้มีความหมายต่อเด็กหญิง เยาวสตรี และสตรีอย่างไร ?

สิทธิมนุษยชนของสตรีเป็นศูนย์กลางของระบบค่านิยมของสหประชาชาติมาตั้งแต่ก่อตั้ง ถึงแม้ว่าเรื่องราวของการต่อสู้เพื่อสิทธิมนุษยชนของสตรีจะมีมาอย่างยาวนานพร้อมกับจุดเริ่มต้นของ UN แต่สตรีและเยาวสตรีได้แสดงบทบาทผู้นำการเคลื่อนไหวทางสังคมและสิทธิมนุษยชนมาช้านานก่อนหน้านั้น ยิ่งไปกว่านั้น สตรี เยาวสตรี และเด็กหญิง ยังมีจำนวนมากถึงครึ่งหนึ่งของประชากรโลก ดังนั้นจึงครองศักยภาพกึ่งหนึ่งของโลก อีกด้วย นอกจากจะเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานแล้ว ความเสมอภาคทางเพศยังเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้ได้มาซึ่งสังคมที่สงบสุข เปี่ยมด้วยศักยภาพอันเต็มที่ของมนุษย์และการพัฒนาที่ยั่งยืน

> คุณทราบหรือไม่ว่า ไว ดับยู ซี เอ โลก ได้ผ่านมติเกี่ยวกับสันติภาพมากกว่า 40 ฉบับ ในช่วงหลายทศวรรษนับตั้งแต่ก่อตั้ง และเป็นผู้รณรงค์หลักเพื่อการรับรองและการปฏิบัติตามข้อมติคณะมนตรีความมั่นคงแห่งสหประชาชาติ 1325 (UNSCR 1325) เป้าหมายหลักของ ไว ดับยู ซี เอ ในการรณรงค์เพื่อสันติภาพและความยุติธรรม ก็คือ เพื่อส่งเสริมการไม่แบ่งแยกและการมีส่วนร่วมที่สำคัญและมีความหมายและการเป็นตัวแทนของเยาวสตรีและผู้นำหลากหลายวัย ในการกำหนดนโยบายและกระบวนการสันติภาพ

หนทางในการบรรลุความเท่าเทียมกันอย่างแท้จริงในสิทธิและโอกาสระหว่างบุรุษและสตรีนั้นยังอีกยาวไกล สิ่งที่สำคัญที่สุดคือการจัดการกับความรุนแรงทางเพศที่เกิดขึ้นในหลากหลายรูปแบบ การสร้างความเท่าเทียมในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ สุขภาพที่ดี และทรัพยากรทางเศรษฐกิจ และการมีส่วนร่วมในชีวิตทางการเมืองทั้งของสตรี เยาวสตรี และเด็กหญิง และของบุรุษ ชาย หนุ่ม และเด็กชาย [25]

นอกจากการดำเนินการด้านกฎหมายแล้ว การรวมพลังกันและใช้มุมมองด้านสิทธิมนุษยชนกับความไม่เป็นธรรมเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการเริ่มต้นการสนทนา ผลักดันให้ผู้รับผิดชอบสร้างการเปลี่ยนแปลง และเชื่อมโยงชุมชนที่มีแนวคิดเดียวกัน และเมื่อเวลาผ่านไป การเปลี่ยนแปลงก็อาจเกิดขึ้น ไม่ใช่แค่เพียงในศาลหรือในทางกฎหมายเท่านั้น การเปลี่ยนบรรทัดฐาน การท้าทายการตีตราและข้อห้ามต่างๆ และการสนับสนุนการดำเนินการในระดับรากหญ้า ล้วนมีความสำคัญเทียบเท่าการเปลี่ยนแปลงกฎหมาย

หากพูดถึงกฎหมายสิทธิมนุษยชนที่เน้นให้ความสำคัญกับสตรีเป็นพิเศษนั้น อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women - CEDAW) ถือเป็นสนธิสัญญาสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศที่สำคัญที่สุด CEDAW มุ่งขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ และส่งเสริมสิทธิที่เท่าเทียมกันระหว่างบุรุษและสตรีทั่วโลก อนุสัญญานี้คือตราสารระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการรับรองในที่ประชุมสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติเมื่อเดือนธันวาคม ค.ศ. 1979 และมีผลบังคับใช้เป็นสนธิสัญญาระหว่างประเทศเมื่อเดือนกันยายน ค.ศ. 1981 ภายหลังการให้สัตยาบันของรัฐภาคีลำดับที่ 20 จากสมาชิกทั้งหมด 193 ประเทศ มีสมาชิกจำนวน 189 ประเทศให้สัตยาบันต่ออนุสัญญา CEDAW (ยกเว้น 5 ประเทศ คือ สหรัฐอเมริกา อิหร่าน ปาเลา โซมาเลีย ซูดาน) ทำให้อนุสัญญานี้เป็นหนึ่งในสนธิสัญญาสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการสนับสนุนมากที่สุด [26]

พบกับชุดของวีดิโอสั้นๆ ที่อธิบายถึงหลักการและอาณัติของ CEDAW

CEDAW Quick & Concise: Explaining the Principle of Non Discrimination

CEDAW Quick & Concise: The principle of state obligation

CEDAW Quick & Concise: The principle of substantive equality

คณะกรรมการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (The Committee on the Elimination of Discrimination against Women - CEDAW) คือ องค์กรของผู้ทรงคุณวุฒิอิสระ มีหน้าที่เฝ้าติดตามการปฏิบัติให้เป็นไปตามอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ คณะกรรมการ CEDAW ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิอิสระด้านสิทธิสตรีจำนวน 23 คน จากทั่วโลก เรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงานของคณะกรรมการ CEDAW ได้ ที่นี่

รัฐภาคีทั้ง 189 ประเทศ ที่ให้สัตยาบันต่อ CEDAW จะต้องรายงานถึงมาตรการที่นำไปบังคับใช้เพื่อให้เป็นไปตามสิทธิที่กำหนดไว้ในอนุสัญญา และรายงานความก้าวหน้าของการธำรงไว้ซึ่งสิทธิของสตรี รัฐภาคีจะมีกำหนดเวลาในการดำเนินนโยบาย ลงมือปฏิบัติ

[25] www.un.org/en/global-issues/gender-equality

[26] rutgers.international/resources/cedaw-advocacy/

หน้าที่ และรายงานผล คณะกรรมการ CEDAW จะตรวจสอบรายงานแต่ละฉบับ และแจ้งข้อกังวลและข้อเสนอแนะต่อรัฐภาคีในรูป "ข้อสังเกตเชิงสรุป" (concluding observations) องค์กรพัฒนาเอกชน (Non-governmental organisations - NGOs) และองค์กรภาคประชาสังคม (Civil Society Organisations - CSO) มีบทบาทสำคัญในกระบวนการนี้ เนื่องจากมักจะออกมาเคลื่อนไหวทำให้รัฐบาลต้องรับผิดชอบต่อพันธกรณีที่ได้ผูกพันไว้ รวมทั้งการออกมาวิพากษ์วิจารณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนของรัฐ International Women's Rights Action Watch - IWRAW) เป็นองค์กรหลักของ CEDAW ซึ่งให้การสนับสนุนองค์กรพัฒนาเอกชนทั่วโลกในการแสวงหาความรับผิดชอบต่อสิทธิมนุษยชนของสตรี นอกจากนี้ Rutgers และ ARROW ยังได้จัดทำชุดเครื่องมือ (ดูด้านล่าง) ที่บอกวิธีระบุพันธกรณีที่รัฐบาลมีข้อผูกพันไว้ และการดำเนินการกับประเด็นปัญหาหลักด้านสิทธิมนุษยชนของสตรีที่ได้รายงานไว้

มุมมองของผู้ดำเนินการอบรม

ศึกษาชุดเครื่องมือของ Rutgers / ARROW และวิดีโอ เกี่ยวกับวิธีการระบุพันธกรณีที่รัฐบาลของคุณผูกพันไว้กับ CEDAW และพิจารณาว่ารัฐจะสามารถปฏิบัติให้เป็นไปตามพันธสัญญาเหล่านั้นได้หรือไม่ การเข้าถึงข้อมูลเหล่านี้ทำได้ง่ายหรือไม่ ? คุณต้องเผชิญกับความท้าทายอะไรบ้างขณะพยายามค้นหาความจริงในสิ่งที่พวกเขากำลังทำอยู่ ? เป็นไปได้หรือไม่ ที่คุณจะค้นหาข้อมูลเหล่านี้ของประเทศอื่นๆ ของเพื่อนในกลุ่มก่อนที่พวกเขาจะเริ่มทำแบบฝึกหัดนี้ในการฝึกอบรมหรือเวิร์กชอป ?

การคุ้มครองผู้พิทักษ์สิทธิมนุษยชนสตรี

ทุกคนไม่ว่าจะประกอบอาชีพการงานใด สามารถเป็นผู้พิทักษ์สิทธิมนุษยชนได้ และมักจะเป็นที่รู้จักจากสิ่งที่พวกเขากระทำหรือยืนหยัดต่อสู้เพื่อสิทธิมนุษยชน มากกว่าจากหน้าที่การงาน ผู้พิทักษ์สิทธิมนุษยชนบางคนเป็นนักสิทธิมนุษยชนมืออาชีพ ทนายความที่ทำงานกับคดีสิทธิมนุษยชน นักข่าวหรือคนทำงานสื่อ สมาชิกสหภาพแรงงาน พัฒนากรหรือนักพัฒนาชุมชน อย่างไรก็ตาม ผู้พิทักษ์สิทธิมนุษยชนจำนวนมากไม่มีรายได้จากการทำงานเพื่อสิทธิมนุษยชน บางคนทำงานเพื่อเข้าไปมีส่วนร่วมกับประชาคมระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน ร่วมรณรงค์กับองค์การสหประชาชาติ หน่วยงานระดับภูมิภาค เช่น สหภาพแอฟริกา (African Union) หรือสภายุโรป (Council of Europe) และ/หรือ ในเมืองหลวงของรัฐ [27]

เรียนรู้เพิ่มเติม

ในปี ค.ศ. 2000 คณะมนตรีความมั่นคงแห่งสหประชาชาติได้รับรองข้อมติ 1325 เกี่ยวกับสตรี สันติภาพ และความมั่นคง ซึ่งเป็นการเรียกร้องให้สตรีมีส่วนร่วมมากขึ้น และให้มีการนำมุมมองเรื่องเพศมาใช้กับความพยายามเพื่อสันติภาพและความมั่นคงของ UN ทั้งหมด (รวมถึงการมีส่วนร่วมของสตรีในกระบวนการตัดสินใจและกระบวนการสันติภาพ มุมมองเรื่องเพศในการอบรมและการรักษาสันติภาพ และกระแสหลักเรื่องเพศในระบบการรายงานของ UN) นับแต่นั้นมา คณะมนตรีความมั่นคงแห่งสหประชาชาติได้ รับรองมติเกี่ยวกับสตรี สันติภาพ และความมั่นคง อีกหลายข้อ ในปี ค.ศ. 2008 ได้รับรองมติสำคัญคือ ข้อมติ 1820 (ค.ศ. 2008) ซึ่งเป็นข้อมติแรกที่พูดถึงความรุนแรงทางเพศในสถานการณ์แห่งความขัดแย้ง และข้อมติอื่นๆ ที่ตามมาคือ ข้อมติ 1888 (ค.ศ. 2009) ข้อมติ 1889 (ค.ศ. 2009) ข้อมติ 1960 (ค.ศ. 2010) ซึ่งเน้นความสำคัญเรื่องการป้องกันและตอบสนองต่อปัญหาความรุนแรงทางเพศอันเกิดจากความขัดแย้ง และนำไปสู่การจัดตั้งองค์กรภายใต้โครงสร้างของสหประชาชาติ ซึ่งรวมถึงการแต่งตั้งผู้แทนพิเศษของเลขาธิการสหประชาชาติว่าด้วยความรุนแรงทางเพศในความขัดแย้ง (special representative on sexual violence in conflict) และการจัดตั้งคณะผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักนิติธรรมและความรุนแรงทางเพศในความขัดแย้ง (Team of Experts on the Rule of Law and Sexual Violence in Conflict) คุณทราบหรือไม่ว่า ไว ดับยู ซี เอ โลก เป็นพลังสำคัญในการผลักดันให้มีการรับรองข้อมติ 1325 ?
www.un.org/ruleoflaw/thematic-areas/human-rights-and-gender

ผู้พิทักษ์สิทธิมนุษยชนสตรี (Women human rights defenders WHRDs) คือสตรี เยาวชนสตรี และเด็กหญิงทุกคนที่ทำงานเกี่ยวกับปัญหาสิทธิมนุษยชนใดๆ (ผู้ที่ระบุว่าตนเองเป็น "ผู้พิทักษ์สตรี/เยาวสตรี" หรือ "ผู้พิทักษ์เด็กผู้หญิง") และบุคคลทุกเพศสภาพ ที่ทำงานเพื่อส่งเสริมสิทธิสตรีและสิทธิที่เกี่ยวข้องกับความเท่าเทียมทางเพศ เนื่องจากงานของ WHRDs ถูกมองว่าเป็นการคุกคามสถานะแนวคิดดั้งเดิมที่มีอยู่และท้าทายในเรื่องครอบครัวและบทบาททางเพศ จึงมักทำให้สตรีและเด็กผู้หญิงตกอยู่ในความเสี่ยง อันอาจนำไปสู่การตีตรา การกีดกัน และการเป็นปรปักษ์โดยผู้มีบทบาทหน้าที่ต่างๆ ทั้งภาครัฐและนอกภาครัฐ รวมถึงผู้นำชุมชนและสมาชิกในครอบครัวที่คิด

[27] humanrightshouse.org/we-stand-for/human-rights-defenders

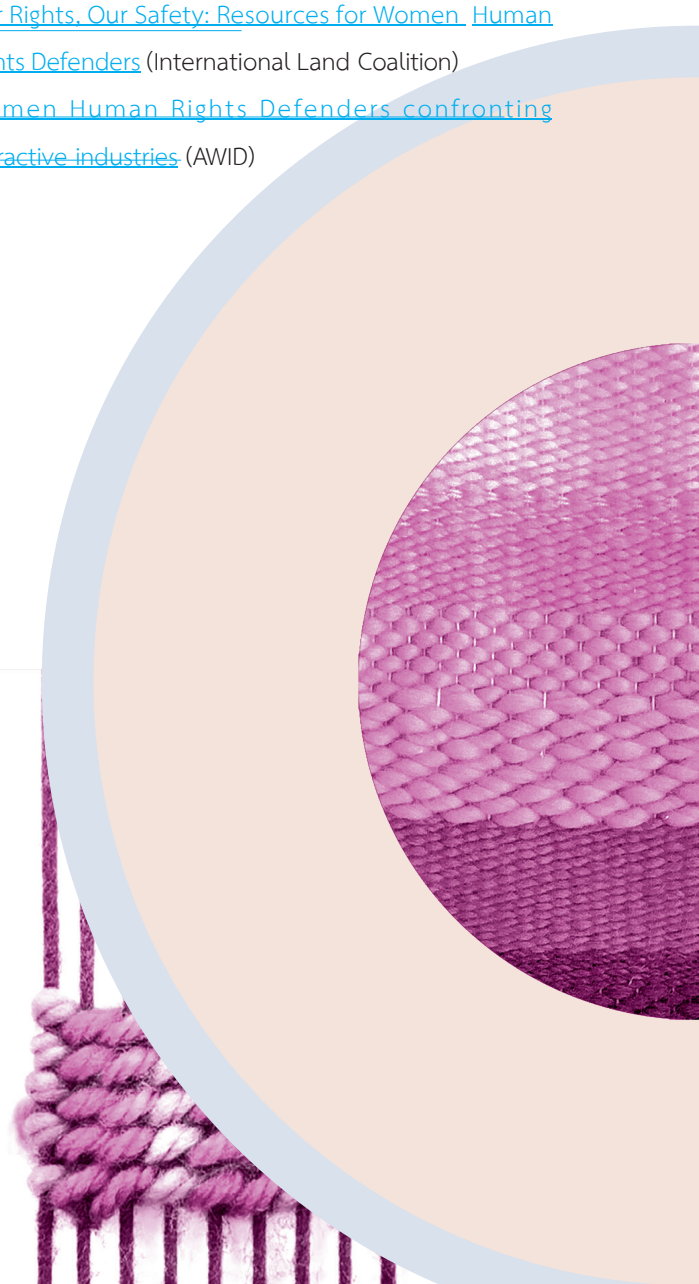
ว่าพวกเธอกำลังคุกคามศาสนา เกียรติภูมิ หรือวัฒนธรรม นอกจากนี้ ตัวงานเอง การมีส่วนร่วมในขบวนการสตรีนิยม หรือสิ่งที่พวกเธอกำลังมุ่งมั่นให้สำเร็จ เช่น การสร้างความตระหนักรู้ถึงสิทธิสตรีหรือสิทธิอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความเท่าเทียมทางเพศ ยังทำให้พวกเธอตกเป็นเป้าโจมตีเพื่อขัดขวางการทำงานทั้งแบบบุคคลและกลุ่มของเหล่าผู้พิทักษ์สิทธิมนุษยชนสตรี [28] นี่เป็นเรื่องจริงโดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับ WHRD ในประเทศที่มีความขัดแย้ง ความไม่สงบทางสังคมและการเมืองที่เกิดขึ้นอยู่ หรือวิกฤตที่ยืดเยื้อ (protracted crisis) [29] ไม่ว่าความขัดแย้งจะเกิดขึ้นมานานหลายทศวรรษ หรือเพิ่งเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์หรือแนวคิดทางการเมืองโลก (political global landscape)

รัฐมีหน้าที่ความรับผิดชอบหลักในสร้างหลักประกันเรื่องสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยสำหรับผู้พิทักษ์สิทธิมนุษยชนทุกคนและคุ้มครองพวกเขาจากการคุกคามและการโจมตี ประชาคมระหว่างประเทศตลอดจนบทบาทของสหประชาชาติในระดับชาติ มีหน้าที่ในการสนับสนุน เข้ามามีส่วนร่วมอย่างสำคัญ และปกป้องพวกเขา การสอบสวนกรณีข่มขู่ คุกคาม การใช้ความรุนแรง และการละเมิดอื่นๆ ต่อผู้พิทักษ์สิทธิมนุษยชนสตรีเป็นสิ่งที่ต้องกระทำในทันที อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติ WHRD มักถูกละเลย โดยปราศจากกลไกความคุ้มครองใดๆ ที่สามารถตอบสนองในเรื่องมิติหญิงชาย (gender-responsive) และการไม่แบ่งแยกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปฏิญญาว่าด้วยผู้พิทักษ์สิทธิมนุษยชน (The Declaration on Human Rights Defenders - HRDs) [30] เป็นอีกหนึ่งขั้นตอนไปสู่การยอมรับบทบาทที่สำคัญของผู้พิทักษ์สิทธิมนุษยชน ที่สรุปเนื้อหาสิทธิของผู้พิทักษ์สิทธิมนุษยชนทุกคน รวมทั้งพันธกรณีของรัฐ นอกจากนี้ สมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติยังได้รับรองข้อมติที่สำคัญนี้ เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ของผู้พิทักษ์สิทธิมนุษยชนสตรี [31]

ต่อไปนี้ คือแหล่งข้อมูลบางส่วนที่จะช่วยให้คุณทำงานด้านสิทธิมนุษยชน ได้อย่างปลอดภัย มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

- Staying Resilient While Trying to Save the World (Volume 2): A Well-Being Workbook for Youth Activists (Amnesty International)
- Gendering Documentation: A guide for and about Women Human Rights Defenders (Women Human Rights Defenders International Coalition)
- Our Right To Safety: Women Human Rights Defenders' Holistic Approach to Protection (Women Human Rights Defenders International Coalition)
- Claiming Rights, Claiming Justice: A Guidebook on Women Human Rights Defenders (Women Human Rights Defenders International Coalition)
- Enhancing the Protection of Women Human Rights Defenders and Journalists: Survivors' perspectives (webcast event, 12 APRIL 2022)
- Our Rights, Our Safety: Resources for Women Human Rights Defenders (International Land Coalition)
- Women Human Rights Defenders confronting extractive industries (AWID)



[28] www.ohchr.org/en/women/women-human-rights-defenders

[29] www.humanitariancoalition.ca/protracted-crises#:~:text=Protracted%20crises%20refer%20to%20situations,and%20breakdown%20of%20their%20livelihoods

[30] Additional languages available here: undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=A%2FRES%2F68%2F181&Language=E&Device Type=Desktop&LangRequested=False

[31] www.ohchr.org/en/women/women-human-rights-defenders

C. ค่านิยมและหลักการสิทธิสตรี (Feminist Valuse + Principles)

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความเข้าใจอย่างแท้จริงว่า ความเป็นผู้นำที่ดีคือการสนับสนุนและทำให้ผู้อื่นได้เป็นผู้นำ และการสร้างพลังอำนาจร่วมกับผู้อื่น ไม่ใช่เหนือผู้อื่น ในคู่มือนี้ คุณจะเห็นค่านิยมและหลักการสิทธิสตรีปรากฏอยู่ในหัวข้อส่วนอื่นๆ อีกมากมาย แต่หัวข้อส่วนนี้เราจะเน้นความสำคัญของการทำความเข้าใจแนวคิดหลักที่เป็นรากฐานของค่านิยมและหลักการเหล่านี้

ความเสมอภาคและความเท่าเทียม (EQUITY + EQUALITY)

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงตระหนักถึงบทบาทของอำนาจที่มีต่อทุกแง่มุมของชีวิต เมื่อก้าวสู่เส้นทางแห่งผู้นำ คุณจำเป็นต้องพิจารณาถึงอำนาจที่คุณมี (หรือถูกมองว่ามี) และวิธีการแบ่งปันอำนาจนั้นให้กับทุกคน หากมีรากฐานมาจากแนวทางเพื่อส่งเสริมความเสมอภาค ความเป็นผู้นำจะมีพลังสร้างแรงเหวี่ยงที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงโดยรวม

อำนาจปรากฏให้เห็นในหลากหลายรูปแบบ ตัวอย่างเช่น วิธีการจัดห้องฝึกอบรม: คุณจัดห้องให้ผู้บรรยายอยู่ด้านหน้าเพื่อพูดกับทุกคนในห้อง ? หรือจัดที่นั่งแบบวงกลมเพื่อให้ทุกคนสามารถแบ่งปันอย่างเท่าเทียม ? มีทางลาดสำหรับผู้ใช้รถเข็นหรือไม่ ? สิ่งสำคัญคือ ต้องตระหนักว่าสิ่งใดที่คุณสามารถทำได้เพื่อเปลี่ยนแปลงพลวัตของอำนาจ (power dynamics) เครื่องมือต่างๆ ในหัวข้อการสร้างทักษะ และชุดเครื่องมือของผู้ดำเนินการ เสนอแนะแนวทางการตั้งคำถามและท้าทายเรื่องนี้

มุมมองของผู้ดำเนินการอบรม

ก่อนที่จะพูดถึงความสำคัญของอัตลักษณ์ทับซ้อนที่มีต่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเยาวสตรี ลองให้ผู้เข้าอบรมหลับตาลงและจินตนาการว่า พวกเธอกำลังมองตัวเองในกระจก ถามว่าเธอเห็นอะไรบ้าง (เพศสภาพ ชนชั้นวรรณะ ภาษา ชาติพันธุ์ อายุ ความพิการ ฯลฯ) ? ความเป็นจริงหรือตัวตนส่วนไหนมีอิทธิพลต่อเรามากกว่า ? ความหลากหลายที่ติดตัวเรามาแต่กำเนิดเหล่านั้น ได้หล่อหลอมวิธีการมองโลกของเราอย่างไร ?

[33] World YWCA Glossary and Definition www.worldywca.org/wp-content/uploads/2020/12/1.World-YWCA-Movement-Glossary-and-Definitions-1-3.pdf

> "เราต้องต่อสู้เพื่อแนวทางสตรีนิยมที่มองว่าความเหลื่อมล้ำของอำนาจ และพลวัตแห่งการครอบงำที่มีมาตั้งแต่อดีตทำให้เพศชายได้สร้างวงจรแห่งการกดขี่นี้ขึ้น และหากไม่สร้างระบบที่ต่อต้านการเหยียดเชื้อชาติและระบบสนับสนุนต่างๆ ซึ่งใส่ใจความต้องการของสตรีที่ถูกเหยียดเชื้อชาติ การต่อสู้กับความรุนแรงทางเพศก็จะไม่มีวันจบสิ้น"
>
> Raquel Bennet, บราซิล

อัตลักษณ์ทับซ้อนและระหว่างวัย (INTERSECTIONAL + INTERGENERATIONAL)

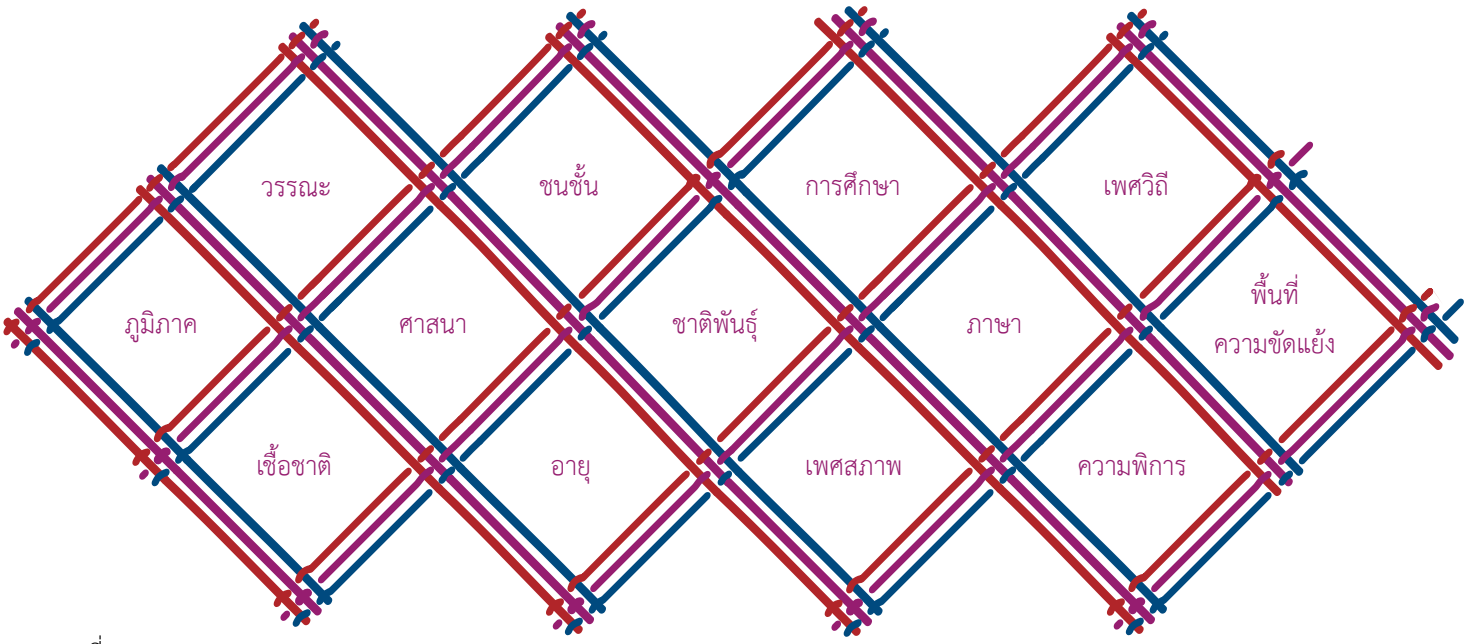
อัตลักษณ์ทับซ้อน เป็นคำที่กำหนดขึ้นโดย Kimberlé Crenshaw ในปี ค.ศ. 1989 เป็นหลักการและเครื่องมือที่ช่วยให้เราเข้าใจและตอบสนองต่อความจริงที่ว่า อัตลักษณ์ทับซ้อนมีส่วนสร้างประสบการณ์ที่ไม่เหมือนใคร ทั้งเรื่องการกดขี่และอภิสิทธิ์ [32] นั่นหมายถึง ธรรมชาติของอัตลักษณ์ที่เกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงกัน สามารถสร้างความสัมพันธ์ของอำนาจ การเลือกปฏิบัติ ข้อได้เปรียบหรือข้อเสียเปรียบ และอภิสิทธิ์ ในรูปแบบใหม่ซึ่งมีความเกี่ยวโยงและส่งผลถึงกัน [33]

Intersectionality 101

อัตลักษณ์ทับซ้อนเป็นสิ่งสำคัญในการปลดปล่อยข้อจำกัดของการเป็นผู้นำและเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอำนาจ เมื่อยอมรับหลักการเรื่องอัตลักษณ์ทับซ้อน เราได้โอบรับความหลากหลายและสร้างรากฐานในการทำงานร่วมกับเหล่าเยาวสตรี และยอมรับอัตลักษณ์ทุกด้านของพวกเธอ การเข้าใจถึงความเป็นจริงในชีวิตที่แตกต่างกันของเยาวสตรีช่วยหลีกเลี่ยงการคุกคาม (การกดขี่) และการกีดกันระหว่างกลุ่มเยาวสตรี และยังตอกย้ำถึงความสำคัญของการยอมรับความหลากหลายและการไม่แบ่งแยก ที่มีต่อการสร้างพื้นที่ปลอดภัยเพื่อให้ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้พัฒนาและเติบโตขึ้น ผ่านการปรึกษาหารือ การเสวนา การอภิปรายที่เป็นประโยชน์ และการปฏิบัติตามหลักการสตรีนิยมและสิทธิมนุษยชน

[32] UNPRPD and UN Women (2022). INTERSECTIONALITY RESOURCE GUIDE AND TOOLKIT An Intersectional Approach to Leave No One Behind. Available at www.unwomen.org/sites/default/files/2022-01/Intersectionality-resource-guide-and-toolkit-en.pdf

แผนภาพที่ 3 อัตลักษณ์ทับซ้อน



ที่มา : World YWCA & Feminism India

การใช้มุมมองเรื่องอัตลักษณ์ทับซ้อน ในเส้นทางสู่ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำเป็นต้องอาศัยสิ่งต่อไปนี้ [34]

- **การสะท้อนความคิด** ตรวจสอบอคติแบบไม่รู้ตัว ความเชื่อ การตัดสิน และแนวปฏิบัติของคุณ และขององค์กรของคุณ และพิจารณาว่าสิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อวิธีการทำงานและการมีส่วนร่วมกับเยาวสตรีคนอื่น ๆ อย่างไรบ้าง
- **ศักดิ์ศรี ทางเลือก และอิสรภาพ** เคารพและธำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรี ทางเลือก และอิสรภาพของเยาวสตรีทุกคน
- **พื้นที่สำหรับทุกคนและ**อารยสถาปัตย์ (universal design) ใช้แนวทางของอารยสถาปัตย์เพื่อการเข้าถึงและใช้งานได้สำหรับทุกคน และการช่วยเหลือที่สมเหตุสมผล (reasonable accommodation)
- **ความรู้ที่หลากหลาย** จัดลำดับความสำคัญและเรียนรู้จากผู้คนที่ทรงความรู้ในหลากหลายรูปแบบ ผู้ซึ่งมักถูกกีดกันจากบทบาทผู้เชี่ยวชาญ มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันระหว่างอำนาจกับการออกแบบและสร้างองค์ความรู้
- **อัตลักษณ์ทับซ้อน** พิจารณาว่า อัตลักษณ์ที่หลากหลายมีปฏิสัมพันธ์กันและก่อให้เกิดผลกระทบทางสังคมที่มีลักษณะเฉพาะซึ่งแตกต่างกันออกไปตามเวลาและสถานที่ ได้อย่างไร
- **อำนาจเชิงความสัมพันธ์** ตระหนักรู้และท้าทายกับอำนาจเชิงความสัมพันธ์ รวมทั้งของตัวคุณเอง ผู้คนอาจเคยมีอำนาจในบางบริบท/เวลา และเคยถูกกดขี่ในบริบท/เวลาอื่น
- **เวลาและสถานที่** ตระหนักถึงอิทธิพลของเวลาและสถานที่ ไม่มีสิ่งใดจีรัง ทั้งอภิสิทธิ์และความเสียเปรียบมีความลื่นไหลและเปลี่ยนแปลงไปตามตำแหน่งแห่งที่ทางสังคม
- **สร้างการเปลี่ยนแปลงและอยู่บนพื้นฐานของสิทธิ** ส่งเสริมสิทธิมนุษยชนและจัดการกับความเหลื่อมล้ำโดยการเปลี่ยนโครงสร้างทางสังคมและเปลี่ยนวิธีการสร้างและจัดสรรรูปแบบความสัมพันธ์และทรัพยากร

มุมมองของผู้ดำเนินการอบรม

หลังจากได้อ่านเนื้อหาส่วนนี้แล้ว ใช้เวลาสักครู่พิจารณาอัตลักษณ์ทับซ้อนของคุณ และต่อบทสนทนาที่คุณเริ่มไว้ในช่วงต้นของเนื้อหา คุณมีประสบการณ์เรื่องอภิสิทธิ์และการกดขี่อย่างไรบ้าง ? ประสบการณ์เหล่านี้ได้หล่อหลอมแนวทางการเรียนรู้และความเป็นผู้นำของคุณอย่างไร ? กระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมได้ใช้เวลาไตร่ตรองกับตนเองเช่นกัน และจัดพื้นที่ปลอดภัยให้พวกเขาได้แบ่งปันประสบการณ์เหล่านั้น (หมายเหตุ: อ่านกิจกรรมที่ 1 ในส่วนที่ 3)

[34] UNPRPD and UN Women (2022). Op. cit., หน้า 13-14.

เช่นเดียวกับเรื่องอัตลักษณ์ทับซ้อน ผู้นำที่แท้จริงเข้าใจถึงความสำคัญของความเหมือนและความแตกต่างระหว่างวัยที่มีต่อการทำงานร่วมกับชุมชน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างการมีส่วนร่วมที่สำคัญระหว่างคนต่างรุ่นต่างวัย เพื่อให้มีแนวร่วมมากขึ้นในการสร้างการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การตระหนักรู้ถึงความแตกต่างระหว่างวัย ช่วยให้เรามองเห็นโอกาสในการสร้างหุ้นส่วนความร่วมมือและการทำงานร่วมกัน

การกีดกันเรื่องอายุ (Ageism) คืออุปสรรคสำคัญของการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นตัวอย่างหนึ่งของการเลือกปฏิบัติที่ปิดกั้นมิให้คุณมองผู้อื่นในแบบที่พวกเขาเป็น แทนที่จะรับรู้เพียงด้านเดียวของพวกเขา มีการนำหลากหลายประเด็นของอัตลักษณ์ทับซ้อนเข้าสู่การสนทนา ซึ่งอายุก็เป็นหนึ่งในเรื่องเหล่านั้น การเลือกปฏิบัติเรื่องอายุนั้น เกิดได้กับกลุ่มคนทั้งอายุน้อยและอายุมาก และรวมไปถึงการรับรู้เชิงลบต่อกลุ่มคนในวัยต่างๆ

สิ่งที่สนับสนุนความสำคัญของประเด็นระหว่างวัย

- สนใจใคร่รู้ เปิดรับ เมตตา และเคารพต่อกลุ่มคนวัยต่างๆ
- คิดในแนวทางของการทำงานร่วมกัน - เอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ ทรัพยากร ระหว่างผู้คนที่แตกต่างกัน.
- ให้โอกาสการเป็นพี่เลี้ยงแก่กลุ่มคนวัยต่างๆ
- นำเสนอกิจกรรมการมีส่วนร่วมที่รองรับสถานการณ์และกิจวัตรที่หลากหลาย
- เปิดกว้างทำความเข้าใจกับวิธีการทำงาน การเข้าถึงและเปิดรับเทคโนโลยี และแนวทางจัดการกับปัญหาสังคมที่แตกต่างกัน และผลกระทบที่มีต่อผู้คนในวัยต่างๆ

ความหลากหลายและความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่ง (DIVERSITY + INCLUSIVITY)

การทำงานร่วมกับกลุ่มคนที่มีอัตลักษณ์ทับซ้อนและกลุ่มคนระหว่างวัย ทำให้คุณได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้คนจำนวนมาก เราทุกคนล้วนมีความแตกต่าง อาจเนื่องมาจากรูปลักษณ์ ความเชื่อทางศาสนาหรือทางจิตวิญญาณ อายุ หรือแม้แต่พื้นเพของเรา การทำความเข้าใจและยอมรับว่าทุกคนแตกต่างกัน และการเคารพและเรียนรู้จากมุมมองที่แตกต่างเหล่านี้ มีความสำคัญยิ่งต่อ:

- การสร้างความสัมพันธ์และพันธมิตรที่สำคัญ
- การสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน
- การเพิ่มข้อมูลเชิงลึกให้กับโครงการอบรมและการมีส่วนร่วมของชุมชน

สิ่งสำคัญคือผู้นำจะต้องไม่แบ่งแยก แต่ที่สำคัญยิ่งกว่าก็คือ ผู้คนจะต้องรู้บทบาทและความรับผิดชอบของตนเมื่อต้องต่อสู้เพื่อการไม่แบ่งแยก ภาษาเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะส่งเสริมและแสดงให้เห็นถึงการสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่ง อย่าลืมเรื่องอัตลักษณ์ทับซ้อนที่ได้เรียนรู้ในเนื้อหาก่อนหน้า การใช้ภาษาที่สร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่ง การสร้างรูปประโยคจากจุดยืนของการแบ่งปันอำนาจและท่าทีการเชิญชวน จะช่วยให้ผู้คนรอบข้างรู้สึกปลอดภัยและรู้สึกได้รับการเสริมพลังให้มีส่วนร่วมอย่างจริงจังมากกว่าที่จะเข้าร่วมแต่ไม่มีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ในบทต่อไป คุณจะได้เรียนรู้เรื่องการสร้างพื้นที่ปลอดภัย ได้ศึกษาถึงวิธีการออกแบบ การยอมรับความหลากหลาย ความเสมอภาค และการเข้าถึงพื้นที่ปลอดภัยโดยยึดหลักการไม่แบ่งแยก ขณะที่ส่วนที่ 8 จะพาคุณเจาะลึกในเรื่องการจัดลำดับความสำคัญและการยอมรับความหลากหลาย และการไม่แบ่งแยก



D. การสร้างทักษะ (SKILLS-BUILDING)

เนื้อหาส่วนนี้ให้ภาพรวมของทักษะที่สำคัญด้านเทคนิค ความเชี่ยวชาญ และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้กับปัญหาและสถานการณ์ที่หลากหลาย เพื่อให้การเคลื่อนไหวของคุณสร้างการเปลี่ยนแปลงได้มากยิ่งขึ้น และเป็นทักษะที่เกี่ยวเนื่องกับเส้นทางสู่ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคุณ

ขณะที่ศึกษาข้อมูลในส่วนนี้ ต้องอย่าลืมว่าคุณกำลังร่วมงานกับกลุ่มเยาวสตรีและเด็กหญิงที่มีความหลากหลาย มีภูมิหลังและสภาพความเป็นจริงที่แตกต่างกันอย่างมาก ตัวอย่างเช่น บางคนอาจคุ้นเคยกับเทคโนโลยีและใช้อินเทอร์เน็ตอยู่เป็นประจำ ขณะที่บางคนอาจมีข้อจำกัดในการใช้เทคโนโลยีแต่ถนัดงานภาคสนามมากกว่า

เมื่อผ่านเนื้อหาส่วนนี้ จำเป็นที่ทุกคนจะต้องคำนึงถึงเรื่องต่อไปนี้:

- เนื้อหาส่วนนี้เป็นการสรุปภาพรวม ยังมีแหล่งข้อมูลเพิ่มเติมอื่นๆ ให้คุณได้ศึกษาต่อไป หากต้องการความรู้ที่ลึกยิ่งขึ้น
- คุณกำลังร่วมงานกับเยาวสตรีและเด็กหญิงจากภูมิหลังและสภาพความเป็นจริงที่แตกต่างกันอย่างยิ่ง ขอให้คุณลองคิดว่าหากคุณเป็นพวกเธอ คุณจะต้องการพัฒนาทักษะเรื่องใดและในระดับใด
- คนบางคนคุ้นเคยและทำงานด้วยทักษะเหล่านี้มาตลอดทั้งชีวิตและอาชีพการงาน แนวคิดต่างๆ เหล่านี้อาจจะไม่เกิดขึ้นทันทีตั้งแต่ครั้งแรก แต่ในฐานะผู้ดำเนินการ คุณจะต้องอดทนทั้งกับตนเองและผู้เข้าอบรม ขณะศึกษาเนื้อหาส่วนนี้!

แต่ละส่วนในเรื่องทักษะจะให้ข้อมูลเบื้องต้น ข้อแนะนำ และกิจกรรมต่างๆ ส่วนคำอธิบายโดยละเอียดของแต่ละกิจกรรมจะอยู่ใน**ชุดเครื่องมือสำหรับผู้ดำเนินการ (Facilitator's Toolbox)** เพื่อวางแผนขั้นตอนต่อไป รวมถึงทักษะที่จะเกี่ยวข้องกับเนื้อหาส่วนต่อไป

ขณะที่สร้างความคุ้นเคยกับทักษะเหล่านี้ อย่าลืมว่าการสร้างความเปลี่ยนแปลงหรือการรณรงค์ ก็คือ ปฏิบัติการร่วม การสร้างเครือข่าย และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ขณะที่ความพยายามเปลี่ยนแปลงบางสิ่งด้วยตนเองอาจเป็นเรื่องใหญ่เกินตัวหรือทำให้คุณโดดเดี่ยว ความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับกลุ่มเพื่อนและชุมชน จะนำพาพวกคุณไปสู่ความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่กว่า ดังนั้น คำว่า 'คุณ' ที่ปรากฏอยู่ในคู่มือฉบับนี้ มิได้หมายถึงตัวคุณเท่านั้น แต่ทุกครั้งเราสื่อถึง คุณและคนอื่นๆ

1. การสร้างพื้นที่ปลอดภัย (CREATING SAFE SPACE)

ความรู้สึก 'ปลอดภัย' หมายถึง การได้ใช้สิทธิของตนอย่างเต็มที่โดยปราศจากการตีตราหรือการเลือกปฏิบัติ พื้นที่ปลอดภัย (Safe Space) หมายถึงพื้นที่ซึ่งผู้มีส่วนร่วมสามารถแบ่งปันประสบการณ์และความท้าทายต่างๆสามารถเข้าถึงข้อมูล สร้างการตระหนักรู้และพัฒนาขีดความสามารถได้ พื้นที่ปลอดภัยยังสร้างโอกาสให้เยาวสตรีและเด็กหญิงได้มีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ได้พบเพื่อนใหม่ และได้สร้างเครือข่ายกับผู้ที่มีความสนใจและปรารถนาการเปลี่ยนแปลงเหมือนๆ กัน โอกาสเหล่านี้ทำให้เกิดการอภิปรายในประเด็นปัญหา ความท้าทาย และทางออกที่เป็นไปได้

เช่นเดียวกัน การฝึกอบรม กลุ่มอภิปราย หรือแม้กระทั่งการสนทนากับเพื่อนในละแวกใกล้เคียง จะช่วยสร้างโอกาสในการหารือหัวข้อต่างๆ ที่อาจมีความยุ่งยาก หรือถูกตัดสินว่าเป็น 'ข้อห้าม' (taboo) ในสังคมภายนอก แม้ว่าการอภิปรายเหล่านี้จะดำเนินไปอย่างน่าตื่นเต้นและเร้าใจ แต่อย่าลืมว่า ทุกคนต่างมีมุมมองและความเชื่อที่ฝังแน่นของตนเอง การสร้างพื้นที่ปลอดภัยสำหรับการอภิปรายนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่จะสร้างหลักประกันว่า ทุกคนจะสามารถมีส่วนร่วมได้อย่างเต็มที่ กระตุ้นให้เกิดการพิจารณาไตร่ตรองถึงประสบการณ์ของตนและของผู้อื่น

องค์ประกอบหลักของพื้นที่ปลอดภัย คือการสร้างการตระหนักรู้ผ่านการอภิปรายที่มีความสมดุล เป็นเหตุเป็นผลทางอารมณ์ เพื่อวางแผนปฏิบัติการสร้างความเปลี่ยนแปลง พื้นที่ปลอดภัยยังเอื้ออำนวยโอกาสในการสร้างการมีส่วนร่วมและการเสวนาโดยตรงกับตัวแทนของภาครัฐ ผู้กำหนดนโยบาย และผู้ตัดสินใจอื่น ๆ

ในพื้นที่ปลอดภัย คุณสามารถที่จะ:

- สร้างการตระหนักรู้เกี่ยวกับประเด็นปัญหาต่าง ๆ
- กำจัดความเชื่อผิดๆ

- เปิดอกพูดคุย โดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติหรือถูกกีดกันทางความคิด
- เอาชนะปัญหาเรื่องการตีตราและความกลัว
- ตรวจสอบยืนยันประสบการณ์ของคุณกับกลุ่มเพื่อน *
- ระบุแนวทางแก้ปัญหาเพื่อจัดการกับประเด็นที่คุณใส่ใจ

* หมายเหตุ: การตรวจสอบในที่นี้ ไม่ได้หมายถึง การเห็นพ้อง การตัดสิน หรือการแก้ไขประสบการณ์ของผู้อื่น แต่หมายถึงการยอมรับในอารมณ์ ความคิด ประสบการณ์ ค่านิยม และความเชื่อของพวกเขา

หลักการออกแบบพื้นที่ปลอดภัย และมาตรฐานแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศภายใน ไว ดับยู ซี เอ โลก 10 ประการ ได้แก่

1. พื้นที่สำหรับทุกคน (Accessibility)

จัดประชุมและฝึกอบรมในบริเวณและตำแหน่งที่ตั้งที่สามารถเข้าถึงได้ อยู่ใจกลาง สะดวกสบาย มั่นใจได้ในเรื่องความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัว และต้องมีการเตรียมพร้อมรองรับหรือมีเครื่องมือที่จำเป็นเพื่อให้แน่ใจว่าผู้เข้าอบรมทุกคนจะสามารถเข้าถึงและมีส่วนร่วมได้อย่างเต็มที่ สร้างหลักประกันว่าสามารถขยายไปยังพื้นที่ห่างไกลและชุมชนที่โดดเดี่ยว ด้วยการใช้โปรแกรมเคลื่อนที่และเครือข่ายในชนบท ในกรณีที่จะจัดอบรมบนแพลตฟอร์มเสมือน (virtual platform) จะต้องแน่ใจว่า ทุกคนสามารถเข้าใช้งานได้ ใช้ง่าย และไม่มีการละเมิดใด ๆ (เช่น การกลั่นแกล้งทางอินเทอร์เน็ต)

ตัวอย่างสถานการณ์:

องค์กรในท้องถิ่นแห่งหนึ่งจัดโครงการพัฒนาความเป็นผู้นำให้กับเยาวสตรีและเด็กหญิง สถานที่จัดตั้งอยู่ห่างไกลจากแหล่งชุมชน เยาวสตรีและเด็กหญิงต้องขึ้นรถบัสอย่างน้อยสองเที่ยว และต้องเดินผ่านป่าไปยังสถานที่จัดงาน แม้ว่า ไว ดับยู ซี เอ จะสนับสนุนค่าพาหนะเป็นรายวัน แต่ผู้เข้าอบรมพบว่าการเดินทางไปกลับเป็นเรื่องที่ยากลำบากมาก เนื่องจากไม่สามารถกลับถึงบ้านก่อนค่ำ พวกเธอได้กล่าวถึงปัญหานี้ในช่วงการให้ข้อเสนอแนะ ซึ่งองค์กรที่จัดโครงการได้ถือเรื่องนี้เป็นประเด็นสำคัญ และกำหนดให้สถานที่จัดโครงการในครั้งต่อ ๆ ไป นอกจากจะต้องเดินทางสะดวกแล้ว ยังต้องมีบริการเรื่องที่พักที่ปลอดภัยและอาหารอีกด้วย เพื่ออำนวยความสะดวกให้พวกเธอสามารถมีส่วนร่วมได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องกังวลเรื่องการคมนาคมขนส่ง การเดินทาง ความปลอดภัย และเวลาที่ต้องใช้ในการเดินทาง

2. ความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัว (Safety and Privacy)

พื้นที่ปลอดภัยจะต้องให้หลักประกันเรื่องความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัวของผู้เข้าร่วม ซึ่งรวมถึงการรักษาความลับเกี่ยวกับการอภิปราย ในกรณีที่จำเป็นต้องเผยแพร่ข้อมูลหรือเนื้อหาใด ๆ จากพื้นที่ปลอดภัย จะต้องขอและได้รับอนุญาตจากผู้เข้าร่วมก่อน

ตัวอย่างสถานการณ์:

องค์กรนอกภาครัฐ (NGO) ในท้องถิ่นแห่งหนึ่ง จัดเวิร์กชอปเรื่องการรับรู้และการป้องกันความรุนแรงในครอบครัวโดยมีเยาวสตรีจากชุมชนท้องถิ่นเข้าร่วมเป็นจำนวนมาก ในระหว่างการแบ่งปันประสบการณ์ เยาวสตรีคนหนึ่งได้เล่าถึงประสบการณ์ส่วนตัวและเกิดอาการสติแตกขณะที่เล่า เนื่องจากนึกได้ว่าเพื่อนบ้านหลายคนกำลังได้ฟังเรื่องราวส่วนตัวที่เธอไม่เคยเล่าให้ใครฟังมาก่อน หนึ่งในทีมงานเข้าใจความรู้สึกนี้ดี จึงได้เตือนผู้เข้าอบรมว่า เยาวสตรีคนนี้ยอมแบ่งปันเรื่องราวส่วนตัวของเธอเพราะมั่นใจเรื่องการรักษาความลับ หวังว่าทุกคนในที่นี้ จะช่วยสนับสนุนให้เธอข้ามผ่านช่วงเวลาแห่งความทุกข์ใจนี้ไปได้ ทั้งนี้ทุกคนสามารถติดต่อเธอหรือเยาวสตรีคนอื่น ๆ ในทีม เพื่อสอบถามเพิ่มเติมและให้ความช่วยเหลือ ผู้เข้าเวิร์กชอปทุกคนได้ให้ความมั่นใจกับเยาวสตรีผู้นั้นว่า เรื่องราวของเธอจะถูกเก็บเป็นความลับ หลายคนเสนอตัวว่าจะแวะไปหาเธอเป็นระยะเพื่อให้แน่ใจว่าเธอสบายดี เยาวสตรีผู้แบ่งปันประสบการณ์จึงรู้สึกโล่งใจที่ตอนนี้เธอมีทั้งพื้นที่ปลอดภัยให้แบ่งปันประสบการณ์และยังมีเพื่อนซึ่งเข้าใจและคอยช่วยเหลือเธออีกด้วย

3. ภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วม (LEADERSHIP AND PARTICIPATION)

พื้นที่ภายใต้การนำของสตรีและเยาวสตรี เป็นพื้นที่ที่มอบความมั่นคงปลอดภัย เปิดกว้างให้ทุกคนเข้าร่วม และเสริมพลังให้กับผู้มีส่วนร่วมทุกวัยในทุกความแตกต่าง การพัฒนาความเป็นผู้นำและการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงเป็นส่วนประกอบสำคัญของการส่งเสริมความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่ง ซึ่งจะช่วยเสริมพลังให้แก่เยาวสตรีในการเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลง

ตัวอย่างสถานการณ์

ระหว่างการประชุมทีมงานเพื่อหารือถึงโครงการและกิจกรรมของเดือนถัดไป ทีมของเรามีพนักงานใหม่ 2 คน ด้วยความที่ยังใหม่ในงาน พวกเธอจึงชอบซักถามเพื่อเรียนรู้เรื่องต่างๆ ระหว่างการประชุมขณะที่ผู้นำทีมกำลังมอบหมายงาน หนึ่งในสองคนนั้นได้สอบถามถึงกำหนดส่งงาน ผู้นำทีมจึงหยุดและใช้เวลาชั่วครู่ในการตอบข้อสงสัยของพนักงานคนนั้น และยังได้สอบถามผู้เข้าประชุมทั้งหมดว่า ใครมีข้อสงสัยหรือข้อกังวลใดๆ เพิ่มเติมหรือไม่ เธอได้กระตุ้นให้ทีมตั้งคำถามเมื่อมีข้อสงสัยใด ๆ และเตือนว่าเป็นเรื่องที่ดีที่จะซักถาม เพราะข้อคำถามนั้นไม่เพียงช่วยผู้ถามเท่านั้น แต่ยังเป็นประโยชน์ต่อคนอื่นอีกด้วย และทุกคนสามารถเข้าพบเธอหรือคนอื่นๆ ในทีมได้ หากต้องการความกระจ่างหรือความช่วยเหลือเพิ่มเติมใด ๆ

4. ความถูกต้องและเชื่อถือได้ของข้อมูล (ACCURATE AND RELIABLE INFORMATION)

การแบ่งปันและส่งเสริมข้อมูลที่ถูกต้องตามข้อเท็จจริงและมีหลักฐานยืนยัน จะเสริมพลังให้ผู้มีส่วนร่วมเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่จำเป็นและตัดสินใจอย่างฉลาดรอบคอบ

ตัวอย่างสถานการณ์

เมื่อเร็วๆ นี้ เราได้จัดอบรมเรื่องสุขภาพทางเพศและอนามัยการเจริญพันธุ์ โดยเน้นเรื่องสุขอนามัยรอบเดือน ผู้ดำเนินการอบรมได้กล่าวถึงช่วงของรอบเดือนว่า ผู้หญิงปกติทุกคนจะมีรอบเดือนทุก ๆ 28 วัน ตายตัวไม่ขาดไม่เกิน หากผู้ใดมีก่อนหรือหลังจากนี้แสดงว่ามีปัญหาสุขภาพร้ายแรง เยาวสตรีและเด็กหญิงที่ได้ฟังต่างรู้สึกตกใจกลัวและสับสน หนึ่งในผู้เข้าอบรมได้ยกมือค้านว่าข้อมูลนี้ไม่ถูกต้อง แต่ผู้ดำเนินการอบรมก็ยังคงยืนกราน โชคดีที่พยาบาลจากคลินิกชุมชนท้องถิ่นซึ่งได้รับเชิญมาบรรยายเช่นกันได้แทรกขึ้นอย่างสุภาพและแจ้งผู้เข้าอบรมว่า ขณะที่สตรีและเด็กหญิงจำนวนมากมีรอบเดือนทุก 28 วัน สตรีคนอื่นๆ อาจมีระยะห่างของรอบเดือนที่ยาวหรือสั้นกว่านั้น พร้อมอธิบายถึงสาเหตุและยกตัวอย่างเพื่อความชัดเจนยิ่งขึ้น เมื่อเสร็จสิ้นการอบรม บรรดาเยาวสตรีรู้สึกขอบคุณและโล่งใจที่ได้ความรู้ใหม่เกี่ยวกับตนเองในเรื่องของร่างกายและรอบเดือน

5. ความเชื่อใจและชุมชน (TRUST AND COMMUNITY)

สถานที่ซึ่งผู้มีส่วนร่วมสามารถมารวมตัวกัน แบ่งปันประสบการณ์อย่างเปิดเผย อภิปรายเรื่องความคิด ความ ท้าทาย และความบอบช้ำ สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความเชื่อใจผู้อื่น โดยที่มั่นใจในเรื่องการรักษาความลับ และรู้สึกว่าได้รับการยอมรับและสนับสนุน

ตัวอย่างสถานการณ์

ซานายา (อายุ 22 ปี) ได้ไปที่ ไว ดับยู ซี เอ ในท้องถิ่น และได้รับการต้อนรับจากสตรีและเยาวสตรีคนอื่น ๆ เมื่อถูกถามถึงวัตถุประสงค์ที่มา เธอรู้สึกเขินอายและไม่มั่นใจในคำตอบ จึงไม่ได้พูดอะไร เยาวสตรีที่ไว ดับยู ซี เอ เข้ามาดูแลและพาเธอไปนั่งพัก หนึ่งในเยาวสตรีเหล่านั้นได้แบ่งปันเรื่องราวการดำเนินงานของ ไว ดับยู ซี เอ และเสนอความช่วยเหลือหากเธอต้องการ ซานายาจึงได้ตระหนักว่า เธอสามารถพูดโดยปราศจากความกลัวใด ๆ ที่ ไว ดับยู ซี เอ เพราะที่นั่นคือพื้นที่สำหรับเยาวสตรี และเธอคงไม่รู้เรื่องนี้หากเยาวสตรีคนอื่น ๆ ไม่ได้ให้กำลังใจเธอ

6. ความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่ง (INCLUSIVITY)

พื้นที่ปลอดภัยซึ่งผู้มีส่วนร่วมสามารถพูดหรือแบ่งปันได้ตามสบายและเปิดเผย และได้รับความเคารพ โดยไม่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์ใดๆ เป็นที่ซึ่งทุกคนในทุกความหลากหลายได้รับการโอบกอดและต้อนรับ

ตัวอย่างสถานการณ์

โมนิกาเชิญนาซนีน เข้าร่วมประชุมกับ NGO ท้องถิ่นของเธอ ซึ่งเป็นโครงการฝึกอบรมความเป็นผู้นำของเยาวสตรีโครงการใหม่ที่เธอคิดว่านาซนีนจะต้องชอบ นาซนีนรู้สึกประหม่า เธอไม่รู้จักใครเลยที่นั่น และคิดว่าเธอต้องแปลกแยกแน่ ๆ และก็เป็นไปตามคาดเมื่อพบว่าเธอแต่งตัวแปลกไปจากคนอื่นๆ อย่างมาก และทุกคนยังจ้องมองผมทรงหนามสีฟ้าของเธอ! เมื่อถึงเวลาแนะนำตัว เธอรู้สึกอายและได้แต่พึมพำชื่อตัวเองเบา ๆ โดยไม่ได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมใด ๆ หนึ่งในบรรดาเยาวสตรีได้เชื้อเชิญให้เธอเล่าถึงสีผมที่งดงามให้ที่ประชุมฟัง และอีกคนหนึ่งถามเธออย่างตื่นเต้นว่า เธอทำให้ผมทรงหนามตั้งสวยเช่นนี้ได้อย่างไร นาซนีนจึงกล้าเงยหน้าขึ้นและตระหนักว่าเยาวสตรีเหล่านั้นกระตือรือร้นที่จะพบและทำความรู้จักกับเธอ เธอจึงรู้สึกผ่อนคลายและเริ่มหัวเราะและสนุกกับการอบรมร่วมกับผู้เข้าอบรมคนอื่น ๆ

7. แนวทางแบบองค์รวม (HOLISTIC APPROACHES)

คำนึงถึงแง่มุมและบริบทต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อชีวิตของผู้มีส่วนร่วม และให้ข้อมูลและบริการที่ตอบสนองและตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้มีส่วนร่วม

ตัวอย่างสถานการณ์

องค์กรของเรานำเสนอโครงการหลากหลายที่เหมาะกับความต้องการของสตรี เยาวสตรี และเด็กหญิงทุกคน เราฝึกทักษะชีวิตภายใต้โครงการเสริมพลังทางเศรษฐกิจให้กับผู้ค้าหาบเร่แผงลอย เราจัดทำโครงการพัฒนาความเป็นผู้นำให้แก่เยาวสตรี เรามีแม้กระทั่งโครงการแก้ปัญหาการไม่รู้หนังสือให้กับคนทุกวัยที่ไม่สามารถเข้ารับการศึกษาที่เหมาะสม หากนำเสนอโครงการประเภทเดียว เราจะไม่สามารถเข้าถึงทุกคนในชุมชน

8. ความร่วมมือระหว่างวัย (INTERGENERATIONAL COOPERATION)

กระตุ้นและสร้างความสัมพันธ์เชิงสนับสนุน เช่น การเสวนาระหว่างวัย การแบ่งปัน การเป็นพี่เลี้ยง การทำงานร่วมกันและความร่วมมือที่อยู่บนพื้นฐานของความเคารพและความเท่าเทียมกันของกลุ่มคนต่างวัย โดยมีเป้าหมายหลักในการพัฒนาความเป็นผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งของสตรี เยาวสตรี และเด็กหญิง

ตัวอย่างสถานการณ์

เยาวสตรีคนหนึ่งได้รับการแต่งตั้งเป็น เลขาธิการแห่งชาติ (National General Secretary - NGS) ของ ไว ดับยู ซี เอ เธอร่วมงานกับ ไว ดับยู ซี เอ มาเป็นเวลา 5 ปี ในฐานะสมาชิกและเจ้าหน้าที่โครงการก่อนที่จะได้รับแต่งตั้งเป็น NGS ในที่ประชุมคณะกรรมการครั้งแรก เธอต้องนำเสนอรายงาน สถานะของโครงการ และเรื่องอื่นๆ แก่คณะกรรมการอำนวยการแห่งชาติ (National Board Members) ในที่ประชุมเธอรู้สึกประหม่าอย่างยิ่งและไม่รู้ว่าจะเริ่มอย่างไร คณะกรรมการอาวุโสท่านหนึ่งได้ลุกขึ้นและบอกกับเธอว่าเป็นเรื่องธรรมดาที่จะรู้สึกประหม่า และเดินไปยืนอยู่ข้างๆ เธอ และคอยชี้แนะเธอตลอดการปฏิบัติหน้าที่ครั้งแรกของการประชุมคณะกรรมการระหว่างที่ช่วยเธออยู่นั้น กรรมการอาวุโสสังเกตเห็นว่าเยาวสตรีมีเทคนิคการนำเสนองานแบบใหม่ ๆ หลายอย่าง เมื่อเลิกประชุมจึงได้ขอให้เธอช่วยสอนวิธีการใช้เทคนิคเหล่านั้น นี่คือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ดีระหว่างคนทั้งสอง

9. ศักดิ์ศรีและความเคารพ (DIGNITY AND RESPECT)

การรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมแห่งศักดิ์ศรีและการเคารพซึ่งกันและกัน การส่งเสริมความเชื่อใจระหว่างผู้เข้าร่วม และการให้บริการพื้นที่ซึ่งผู้คนสามารถช่วยเหลือสนับสนุน สร้างแรงบันดาลใจ ให้กำลังใจ และยอมรับกันและกันโดยปราศจากความกลัวการตัดสินและการเลือกปฏิบัติ

ตัวอย่างสถานการณ์

เมื่อไม่นานนี้ องค์กรของเราได้จัดการประชุมสุดยอดเยาวชน (Youth Summit) โดยมีจุดเน้นในเรื่องเยาวสตรีในชนบท แต่ผู้เข้าร่วมไม่ใช่เฉพาะเยาวสตรีจากชนบทเท่านั้น แต่คือเยาวสตรีที่แตกต่างหลากหลาย ทั้งในเรื่องความเชื่อศรัทธา อัตลักษณ์ทางเพศ ภูมิประเทศ ชาติพันธุ์ และระดับประสบการณ์ จึงเป็นงานที่เต็มไปด้วยความรู้และทำให้ได้รู้จักกับประเด็นปัญหามากมายที่มีผลกระทบต่อเยาวสตรี แม้ว่าเนื้อหาจะมุ่งเน้นเฉพาะเยาวสตรีกลุ่มหนึ่ง แต่การยอมรับเยาวสตรีจากทุกกลุ่มได้สร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ยิ่งใหญ่โดยที่ทุกคนต่าง เคารพซึ่งกันและกัน และเคารพในความแตกต่างของกันและกัน

10. หุ้นส่วนความร่วมมือและภาระรับผิดชอบ (PARTNERSHIP AND ACCOUNTABILITY)

เป็นที่ซึ่งผู้คนได้ลงมือปฏิบัติในเรื่องของชุมชนและความเป็นผู้นำ และพร้อมรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชุมชนที่กว้างไกลออกไป นอกจากนั้น ยังทำหน้าที่สร้างความเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในการสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศและสิทธิสตรี

ตัวอย่างสถานการณ์

ครั้งหนึ่งมีเยาวสตรีมาที่องค์กรของเราเพื่อขอความช่วยเหลือเรื่องปัญหาสุขภาพ เธออธิบายว่า รู้สึกอายที่จะไปโรงพยาบาล และไม่ต้องการขอความช่วยเหลือจากที่นั่น จึงได้ตัดสินใจมาหาเรา เนื่องจากเรามีความสัมพันธ์อันดีกับคลินิกใกล้ ๆ จึงถามเยาวสตรีคนนั้นว่าสะดวกที่จะพูดคุยกับหมอและพยาบาลจากคลินิก หากพวกเขามาที่องค์กรของเราหรือไม่ เธอตอบรับ เพราะรู้สึกสะดวกใจภายในพื้นที่ของเรา เยาวสตรีคนนั้นได้รับความช่วยเหลือตามที่เธอต้องการและค่อยๆ ฟื้นตัวเป็นปกติ เธอยังกลับมาที่ชุมชนและบอกกับสตรี เยาวสตรี และเด็กหญิง ถึงสิ่งที่พวกเราได้ทำเพื่อเธอ ปัจจุบันนี้ เราได้ตั้งคลินิกเล็ก ๆ ขึ้นภายในองค์กร เพื่อช่วยเหลือสตรี เยาวสตรี และเด็กหญิงในชุมชุน ที่รู้สึกอายและไม่ต้องการไปโรงพยาบาล

มุมมองของผู้ดำเนินการอบรม

คุณเคยเข้าร่วมโครงการใดแล้วรู้สึกกังวลเรื่องการเดินทางไปยังสถานที่จัดงานหรือไม่ ? เคยไหมที่ไม่กล้าถามและแบ่งปันความคิดเห็นเพราะไม่แน่ใจว่ามันจะถูกหรือผิด ? ใช้เวลากับกลุ่มเพื่ออภิปรายมาตรฐานแนวปฏิบัติทั้ง 10 ประการข้างต้นให้แต่ละคนและแต่ละกลุ่ม เสนอปัญหาหรือข้อกังวลที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับความเป็นมา ชุมชน หรือประสบการณ์ของพวกเขา ใช้เวลาสักครู่ในการไตร่ตรองถึงการตีความมาตรฐานเหล่านี้ในรูปแบบต่าง ๆ และช่วยให้กลุ่มผู้อบรมกำหนดกรอบมาตรฐานในแนวทางที่เหมาะสมกับพวกเขามากที่สุด

วิธีสร้างพื้นที่ปลอดภัย

การสร้างหรือเอื้ออำนวยให้เกิดพื้นที่ปลอดภัยนั้น มาพร้อมกับความรับผิดชอบมากมาย พื้นที่ปลอดภัยจะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความเชื่อใจ การรับประกันความเป็นส่วนตัว และการรักษาความลับ ผู้เข้าร่วมจะต้องมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้และต้องผ่านกิจกรรมขั้นพื้นฐานและกิจกรรมสร้างความเชื่อใจ

ข้อควรคำนึงในการสร้างพื้นที่ปลอดภัย

- **ประเมินทัศนคติและความเชื่อ:**
  เราทุกคนมีข้อสันนิษฐานและอคติของตนเอง จำเป็นต้องไตร่ตรองถึงข้อสันนิษฐานและความรู้เหล่านี้เพื่อสร้างความตระหนักรู้ในตัวเอง
- **การจัดการอารมณ์:**
  กิจกรรมบางอย่างอาจมีการพูดถึงเรื่องราวส่วนตัว ทำให้เกิดความรู้สึกที่ชัดเจนหรือรุนแรง หรือเร้าอารมณ์สะเทือนใจแก่ผู้เข้าร่วมและผู้ดำเนินการ สิ่งสำคัญคือ จะต้องตระหนักรู้เข้าใจ และจัดการกับช่วงขณะของความอ่อนไหวเหล่านี้อย่างอ่อนโยนและด้วยความเคารพ เพื่อให้พื้นที่ปลอดภัยเหล่านี้สร้างการเปลี่ยนแปลงได้อย่างแท้จริง
- **การจัดการเรื่องการเปิดเผยข้อมูล:**
  แม้ว่าจะไม่ควรให้ผู้เข้าร่วมเปิดเผยถึงประสบการณ์ที่ถูกละเมิดหรือทำร้าย แต่บางครั้งก็มีการแบ่งปันเรื่องราวทำนองนี้ การเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวเช่นนี้ ต้องกระทำอย่างระมัดระวังด้วยความเคารพ และปราศจากการตัดสินใดๆ ทั้งยังจำเป็นต้องจัดทำรายการข้อมูลเพื่อติดต่อผู้ให้บริการและกลุ่มช่วยเหลือต่างๆ ที่ได้รับการฝึกฝนและมีประสบการณ์ในการจัดการกับเรื่องการเปิดเผยข้อมูลเช่นนี้ หากมีผู้เข้าร่วมคนใดถูกกระตุ้นอารมณ์และต้องการความช่วยเหลือเพิ่มเติมหลังจบเวิร์กชอป
- **การสร้างความเชื่อใจ:**
  สิ่งที่ต้องระลึกไว้ก็คือ สิ่งใดก็ตามที่แบ่งปันในพื้นที่ปลอดภัยล้วนเป็นไปเพื่อการเสริมพลังให้กันและกัน จึงควรรับฟังโดยปราศจากอคติ การตัดสิน หรือการเลือกปฏิบัติ แต่ละคนมีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็น ของตน แต่ไม่ได้หมายความว่าทุกคนจะต้องยอมรับความเห็นนั้น อย่างไรก็ตาม คุณควรที่จะแสดงความเห็นได้โดยไม่ถูกผู้ใดโจมตี ระบุและจัดการกับปัญหาความสัมพันธ์เชิงอำนาจ คุณและผู้เข้าร่วมอื่นๆ จะถูกโน้มน้าวโดยบรรทัดฐานทางวัฒนธรรมและสังคมและทัศนคติแบบเหมารวม ควรที่จะมีพลวัตของอำนาจในหมู่ผู้เข้าร่วมบนพื้นฐานของอัตลักษณ์ เช่น เพศสภาพ ชนชั้น ภูมิภาค ความนิยม หรืออื่นๆ บางครั้งอาจเป็นแค่ความอาย!
- **การรักษาความลับและความเป็นส่วนตัว:**
  ผู้เข้าร่วมจะต้องมีความมั่นใจว่าประสบการณ์ที่นำมาแบ่งปันจะยังคงปลอดภัย ภายนอกเขตพื้นที่ปลอดภัยเช่นกัน ผู้เข้าร่วมอาจจะรู้สึกกังวลว่าจะถูกบูลลี่หรือถูกแฉหลังจบเซสชั่น การสร้างความเชื่อใจภายในกลุ่มเป็นกระบวนการอย่างค่อยเป็นค่อยไปที่ผู้เข้าร่วมจะพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างกัน กิจกรรมท้ายบทนี้ จะช่วยให้ผู้เข้าร่วมนิยามพื้นที่ปลอดภัยของตนเอง และได้เรียนรู้ถึงวิธีการแสดงความเคารพ ความเชื่อใจ และภาระรับผิดชอบ

ข้อควรจำ

จัดกลุ่มขนาดเล็กและเรียบง่าย ไม่ควรมีผู้เข้าร่วมมากเกินไป เพื่อให้ทุกคนมีเวลาและสะดวกใจในการแบ่งปันความคิดเห็น จำนวนผู้เข้าร่วมที่เหมาะสมที่สุดคือ ไม่เกิน 12 คน

- กำหนดแนวทางปฏิบัติของกลุ่ม อ้างอิงจากกิจกรรมที่ได้ตกลงไว้ร่วมกันข้างท้ายนี้ เพื่อให้แน่ใจว่าผู้เข้าร่วมเข้าใจถึงสิ่งที่คาดหวัง
- การมีส่วนร่วมในกิจกรรมและการสนทนาต่อไปนี้ จะต้องเป็นไปโดยความสมัครใจ อย่าบังคับให้ผู้เข้าร่วมแบ่งปันประสบการณ์ หากพวกเขาไม่อยากทำ
- การแสดงอารมณ์เป็นเรื่องปกติ และเราทุกคนล้วนแสดงอารมณ์ออกมาในแบบที่ต่างกัน
- สร้างความมั่นใจแก่ผู้เข้าร่วมว่า พวกเขาสามารถออกไปจากห้องไปชั่วขณะได้ทุกเมื่อที่ต้องการ
- อย่ามีปฏิกิริยาเชิงลบหรือละเลยต่อประสบการณ์และความเห็นของผู้อื่น
- อย่าทึกทักเอาเองในเรื่องอัตลักษณ์ทางเพศ
- หลีกเลี่ยงการใช้ภาษาที่เจาะจงเพศ เช่น เลือกใช้คำว่า ‘คู่’ แทนคำว่า ‘แฟนหนุ่ม’ หรือ ‘แฟนสาว’
- หลีกเลี่ยงการตัดสิน: พฤติกรรมทางเพศบางอย่างอาจเรียกว่า ‘สุ่มเสี่ยง’ ไม่ใช่ ‘เลวร้าย’ หรือ ‘ผิด’
- ใช้ภาษาที่เน้นถึงทักษะความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้รอดจากสถานการณ์ที่ยากลำบาก
- ในกรณีที่ผู้เข้าร่วมได้เปิดเผยถึงประสบการณ์ส่วนตัวที่มีรายละเอียดของความรุนแรงและสร้างความไม่สบายใจ อย่าพยายามทำตัวเป็นที่ปรึกษา แต่ควรช่วยเหลือโดยการรับฟัง และอาจให้ข้อมูลรายชื่อผู้ให้บริการและกลุ่มช่วยเหลือที่เกี่ยวข้อง

มุมมองของผู้ดำเนินการอบรม

คุณเคยมีส่วนเกี่ยวข้องกับกลุ่มหรือชมรมที่มีการทำข้อตกลงร่วมกันอย่างชัดเจนหรือไม่ ? ใช้เวลาสักครู่ไตร่ตรองถึงข้อตกลงเหล่านั้นว่าคืออะไรและสนับสนุนกลุ่มอย่างไรบ้าง (กิจกรรมในเนื้อหาส่วนที่ 3 จะช่วยคุณในการร่างข้อตกลงร่วมกันกับกลุ่มอบรมของคุณ)

เรียนรู้เพิ่มเติมเรื่องการสร้างพื้นที่ปลอดภัยได้จากแหล่งข้อมูลต่อไปนี้:

- Facilitation guide: A guide to using participatory methodologies for human rights education (Amnesty International)
- Creating Safe Space for GLBTQ Youth: A Toolkit (Advocates for Youth and Girl's Best Friend Foundation in USA)
- Safe Spaces Guide (World YWCA)
- Virtual Safe Spaces (World YWCA)

2. การอยู่อย่างปลอดภัยบนโลกออนไลน์ (STAYING SAFE ONLINE)

อินเทอร์เน็ตและสื่อสังคมออนไลน์ (หรือโซเชียลมีเดีย) ได้กลายมาเป็นส่วนสำคัญของชีวิต ผู้คนจำนวนมาก ใช้ชีวิตอยู่บนโลกออนไลน์ ใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนรู้ เล่นเกมส์ พูดคุยกับเพื่อน ทำการค้นคว้าวิจัย หรือแม้แต่ซื้อสินค้าและบริการ เช่นเดียวกับในโลกแห่งความจริง โลกออนไลน์ก็มีคนที่คอยจ้องจะทำอันตรายคุณ โดยที่ เยาวสตรีและเด็กหญิงมักจะตกเป็นเป้าหมาย เพียงเพราะพวกเธอยังอ่อนเยาว์และเป็นเพศหญิง และหากพวกเธอมีฝีปากกล้าทางการเมือง พิการ เป็นคนผิวดำ หรือมีอัตลักษณ์ของ LGBTIQ+ ด้วยแล้ว สถานการณ์ก็จะยิ่งแย่ลงไปอีก [35] เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องรู้วิธีดูแลตนเองให้ปลอดภัยบนโลกออนไลน์ โดยการเรียนรู้ถึงอันตรายเหล่านี้ การพูดคุยกับเพื่อน พ่อแม่ หรือครูอาจารย์ และเรียนรู้วิธีการตัดสินใจอย่างฉลาดรอบคอบเพื่อการอยู่อย่างปลอดภัยบนโลกออนไลน์

ภัยบนโลกออนไลน์มีหลายรูปแบบ เช่น ภัยที่มาในรูปซอฟต์แวร์ เช่น ฟิชชิ่ง (phishing) และมัลแวร์ (malwares) หรือภัยจากคน เช่น การกลั่นแกล้งออนไลน์ (online bullying / cyberbullying) และการสอดแนมออนไลน์ (cyberstalking) การกลั่นแกล้งออนไลน์นั้นเป็นอันตรายเช่นเดียวกับการกลั่นแกล้งในรูปแบบอื่นๆ การสอดแนมออนไลน์หมายถึงการใช้อินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีต่างๆ ในการคุกคามบุคคลอื่น โดยอาจกระทำผ่านอีเมล โซเชียลมีเดีย และดิจิทัลแพลตฟอร์มอื่นๆ เช่น แอพพลิเคชั่นส่งข้อความ เป็นต้น การสอดแนมออนไลน์นั้นมีอันตรายมากกว่าการกลั่นแกล้งออนไลน์ และมักมุ่งคุกคามความปลอดภัยของเหยื่อ โดยการกระทำอย่างจงใจและไม่ลดละ

แม้ว่าผู้ถูกกลั่นแกล้งหรือคุกคามจะแสดงความไม่พอใจและขอให้อีกฝ่ายหยุดการกระทำนั้น แต่มักจะไม่ได้ผล ข้อความที่ส่งไปยังเหยื่อหรือเป้าหมายมักจะเป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสมและรบกวนจิตใจ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความหวาดกลัว ทุกข์ใจ กระวนกระวาย และวิตกกังวล

การกลั่นแกล้งและการสอดแนมออนไลน์ หมายรวมถึง:

- การเขียนถ้อยคำหยาบคายหรือดูถูกเหยียดหยามส่งผ่านข้อความหรือบนเกมออนไลน์
- การโพสต์ข้อความที่ทำร้ายจิตใจบนโซเชียลมีเดีย
- การแชร์ภาพหรือคลิปวิดีโอที่น่าอับอาย
- การสร้างบัญชีปลอมเพื่อคุกคามหรือทำให้ผู้อื่นอับอาย
- การส่งข้อความไปหลอกล่อให้ผู้อื่นเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวเพื่อนำไปใช้ในทางที่ผิด (หรือส่งต่อไปให้บุคคลอื่น)
- การสร้างเนื้อหาออนไลน์ เช่น เรื่องราว การ์ตูน ภาพล้อเลียน หรือรูปถ่าย เพื่อเยาะเย้ยเสียดสีผู้อื่น
- การเปิดเผยความลับ กระจายข่าวซุบซิบนินทาหรือข่าวลือ เพื่อทำลายชื่อเสียง
- การขโมยรหัสผ่านเพื่อปลอมตัวเป็นผู้อื่นบนโลกออนไลน์

ข้อแนะนำง่ายๆ เพื่อรับมือกับการกลั่นแกล้งออนไลน์

- รายงานการกลั่นแกล้งให้พ่อแม่หรือผู้ใหญ่ที่เชื่อใจได้รับทราบ
- รายงานและปิดกั้นบัญชีที่ใช้กลั่นแกล้งผู้อื่น
- อย่าตอบกลับหรือตอบโต้ ถ้าคุณละเลยไม่ใส่ใจ พวกเขาอาจหมดความสนใจ
- เก็บข้อความและรูปภาพทั้งหมดที่ได้รับ เพื่อใช้เป็นหลักฐานในภายหลัง

[35] Plan International, Free to be Online. plan-international.org/publications/free-to-be-online

โซเชียลมีเดียเป็นอีกพื้นที่หนึ่ง ซึ่งไม่ได้มีเฉพาะเรื่องที่เป็นการเป็นงานเท่านั้น ยังเต็มไปด้วยการกลั่นแกล้งกันอีกด้วย ต่อไปนี้คือข้อแนะนำการใช้โซเชียลมีเดีย [36]

- รักษาความเป็นส่วนตัวของข้อมูลส่วนบุคคล
- รู้จักวิธีรายงานโพสต์ที่มีเนื้อหาไม่เหมาะสม
- รักษารหัสผ่านให้ปลอดภัยและเปลี่ยนรหัสเป็นประจำอย่างน้อยทุก 3 เดือน
- ตรวจสอบและยืนยันความถูกต้องของการตั้งค่าความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัวเป็นประจำ
- ระมัดระวังสิ่งที่คุณแชร์บนโลกออนไลน์ สิ่งใดที่ต้องการเก็บไว้เป็นเรื่องส่วนตัว อย่าโพสต์ลงออนไลน์ แม้จะตั้งค่าโพสต์เป็นส่วนตัวก็ตาม ระมัดระวังเรื่องนี้ให้ผู้อื่นด้วยเช่นกัน ตัวอย่างเช่น ก่อนโพสต์รูปผู้อื่น จะต้องได้รับอนุญาตก่อน
- หลีกเลี่ยงการเพิ่มคนแปลกหน้าในรายชื่อเพื่อน หรือต้องตรวจสอบความเป็นมา เพื่อนที่มีร่วมกัน หรือความเชื่อมโยงให้ดีก่อน หากคุณต้องการรับคนแปลกหน้าเป็นเพื่อนออนไลน์
- หากต้องไปพบเพื่อนออนไลน์แบบเจอตัวกันเป็นครั้งแรก อย่าลืมเรื่องความปลอดภัย บอกเพื่อนหรือคนที่คุณเชื่อใจถึงรายละเอียดของการนัดพบ เช่น สถานที่ ข้อมูลของคนที่ไปพบ เป็นต้น พยายามนัดพบกันช่วงกลางวันและในที่สาธารณะ จงเชื่อในสัญชาติญาณของตัวเชื่อ หากรู้สึกไม่ชอบมาพากล ให้รีบผละออกมา
- จำไว้ว่า ข้อมูลบนอินเทอร์เน็ตนั้นสืบค้นง่ายและเข้าถึงได้โดยผู้คนมากมาย คุณสามารถควบคุมข้อมูลของตัวเองบนโลกออนไลน์ได้ โดยการจัดการอย่างระมัดระวังกับสิ่งที่คุณแชร์บนโซเชียลมีเดีย ซึ่งรวมถึง รูปภาพและการอัพเดทสถานะ
- ทำตัวสุภาพบนโลกออนไลน์ จำไว้ว่าจะต้องมีเมตตา หลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นส่วนตัว (โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากคุณไม่เห็นด้วยกับคนบางคน!) ใช้ข้อเท็จจริงและเหตุผลในการสนทนา
- พิจารณาอย่างรอบคอบก่อนที่จะแชร์รูปภาพส่วนตัวหรือรูปภาพที่ส่อไปในทางเพศบนโลกออนไลน์หรือแชร์ให้กับผู้อื่น จำเป็นต้องคิดให้ดีว่าสามารถเชื่อใจพวกเขาได้หรือไม่ ว่าจะเคารพความเป็นส่วนตัวของคุณ และในทำนองเดียวกัน คุณก็ไม่ควรแชร์รูปภาพของผู้อื่นหากไม่ได้รับความยินยอม จำไว้ว่าสิ่งเหล่านี้สามารถถูกแชร์ขึ้นบนโลกออนไลน์ หรือ ‘หลุด’ และแพร่ไปได้อย่างง่ายดาย และสามารถสร้างความเจ็บปวด ความโกรธ หรือแม้กระทั่งปัญหาทางกฎหมายให้กับคุณหรือคนอื่นๆ
- หากพบเห็นสิ่งใดบนโลกออนไลน์ที่ไม่ชอบหรือทำให้ไม่ขุ่นเคืองใจ คุณมีทางเลือกหลายอย่าง เช่น บล็อกและเลิกติดตามบัญชีหรือเพจที่โพสต์เนื้อหาในเชิงคุกคามหรือทำให้ไม่สบายใจนั้น และคุณยังสามารถรายงานเนื้อหาของโพสต์นั้น เมื่อพบเนื้อหาที่รบกวนจิตใจ คุณควรจะพูดคุยกับเพื่อน หรือบอกกับคนที่คุณไว้วางใจ เพื่อที่พวกเขาจะได้ช่วยเหลือคุณ

[36] www.worldywca.org/wp- content/uploads/2022/06/WEB-fcm-final_lo_res.pdf (page 103)

การแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้สิ่งต่างๆ ที่เคยกระทำในรูปแบบปกติทั่วไป เช่น การประชุมและการอภิปรายกลุ่ม ต้องย้ายไปอยู่บนโลกออนไลน์ สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ต้องไม่ลืมก็คือ แม้จะเป็นการใช้พื้นที่ออนไลน์ ก็ยังต้องเป็นพื้นที่ปลอดภัยที่มีการเคารพซึ่งกันและกันและมีความสะดวกสบาย

สิ่งที่ควรคำนึงในการจัดประชุมหรืออภิปรายออนไลน์: [37]

- เลือกแพลตฟอร์มที่ผู้เข้าร่วมสามารถเข้าใช้งานได้อย่างสะดวก
- ทดสอบแพลตฟอร์มที่จะใช้ล่วงหน้า
- เตรียมความพร้อมในเรื่องการนำเสนอและกิจกรรม
- เชิญผู้เข้าร่วมประชุมหรืออภิปรายล่วงหน้า พร้อมแจ้งว่ามีผู้ใดเข้าร่วมบ้าง
- ใช้เวลาช่วงเริ่มต้นของการประชุม เพื่อกำหนดแนวทางและกติกาพื้นฐานของการสนทนาและการให้ความเคารพซึ่งกันและกัน
- สร้างความมั่นใจในเรื่องการรักษาความลับและความเป็นส่วนตัว และแม้กระทั่งการไม่เปิดเผยตัวตนในกรณีที่จำเป็น
- สร้างความมั่นใจว่าทุกคนจะได้รับโอกาสในการพูด แม้แต่คนที่ไม่ค่อยพูด

มุมมองของผู้ดำเนินการอบรม

เมื่ออยู่ในกลุ่มการอบรม ไม่ว่าจะออนไลน์หรือแบบพบหน้ากัน ส่วนใหญ่แล้วอย่างน้อยบางคนในกลุ่มจะเคยมีประสบการณ์ประชุมออนไลน์ ใช้เวลาสักครู่ไตร่ตรองถึงธีมกว้างๆ บางอย่างที่ปรากฏขึ้นมาในความคิด เมื่อคุณนึกถึงประสบการณ์ออนไลน์ทั้งหมดของคุณ คุณเคยใช้พื้นที่ดิจิทัลเพื่อสร้างชุมชนหรือไม่อย่างไร ในทางกลับกัน มีช่วงเวลาใดที่คุณเคยอยู่บนโลกออนไลน์ด้วยความรู้สึกโดดเดี่ยวและไม่ปลอดภัยหรือไม่ ? ใช้เวลาพิจารณาสักครู่

[37] Adapted from YWCA Safe Spaces



เรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการอยู่อย่างปลอดภัยบนโลกออนไลน์ ได้จากแหล่งข้อมูลต่อไปนี้:

- Women's Guide to Cyber Safety 2022 (WizCase, May 2022)
- Social media privacy guide (internetmatters.org)
- How online gender-based violence affects the safety of young women and girls (Web Foundation, 8 March, 2021)
- Free to be online? (Plan International)
- It's time to take girls' digital safety and literacy seriously (World Economic Forum, 11 Oct 2021)
- Cyber Safe Girl e-book
- We Rise, We Lead (World YWCA's Young Women-led Feminist Consultation Methodology Guide), World YWCA, 2022

3. การทำความเข้าใจ ค้นหาหลักฐานที่เชื่อถือได้ และการวิจัย (UNDERSTANDING AND FINDING RELIABLE EVIDENCE AND RESEARCH)

ในฐานะผู้นำชุมชน คุณอาจกระตือรือร้นที่จะเปลี่ยนแปลงและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ก่อนที่จะเริ่มลงมือ คุณจำเป็นต้องทำการวิจัยอย่างรอบคอบเพื่อระบุประเด็นปัญหาอย่างชัดเจน เมื่อระบุปัญหาได้แล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการค้นหาหลักฐานที่เชื่อถือได้

หลักฐานหมายถึงข้อเท็จจริงหรือข้อมูลที่จะสนับสนุนสิ่งที่คุณเรียกร้องให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หลักฐานที่เชื่อถือได้หมายถึงข้อมูลที่มาจากแหล่งที่มีความเหมาะสมและมีการตรวจสอบที่มาของข้อมูลบนพื้นฐานของความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านระดับมืออาชีพ งานวิจัยก่อนหน้า หรือแม้แต่ข้อมูลที่เคยตีพิมพ์โดยหน่วยงานเฉพาะหรือแหล่งข้อมูลอื่นๆ

ข้อมูลที่จำเป็นต้องรวบรวม ได้แก่ ผู้คนทั้งหลายได้รับผลกระทบจากปัญหาอย่างไรบ้าง อะไรคือปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหา ข้อใดในปัจจัยเหล่านั้นที่สามารถจัดการได้โดยง่าย และผู้ใดน่าจะสามารถจัดการกับปัญหานั้นได้

ตัวอย่างของแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้:

- หน่วยงานของสหประชาชาติ (เช่น UN Women)
- งานวิจัยขององค์กรนอกภาครัฐ หรือองค์กรประชาสังคม / รายงานที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อที่สนใจ
- เอกสารวิชาการ บทความทางการแพทย์หรือในวารสารการแพทย์ในหัวข้อที่สนใจ
- สำนักงานสถิติแห่งชาติภายในประเทศ

แหล่งข้อมูลเหล่านี้อาจมีความแตกต่างกันไปตามหัวข้อ ตัวอย่างเช่น เมื่อทำการวิจัยเกี่ยวกับสุขภาพทางเพศ อนามัยการเจริญพันธุ์และสิทธิ อาจมีองค์กรท้องถิ่นอื่นๆ ที่ดำเนินการเรื่องนี้อยู่แล้ว สำนักงานและนักเคลื่อนไหวเหล่านั้นอาจจะมีข้อมูลดีๆ อยู่เป็นจำนวนมาก ในทำนองเดียวกัน การรณรงค์ในระดับโลกและโครงการริเริ่มของโซเชียลมีเดียในท้องถิ่นก็อาจมีข้อมูลที่เป็นประโยชน์เช่นกัน

ตัวอย่าง

สถิติงานวิจัยเกี่ยวกับอาชญากรรมที่เกิดขึ้นกับสตรีในประเทศเมียนมา นำไปสู่แหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เช่น:

- UNFPA country data and information
- Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR) report on Sexual and gender-based violence in Myanmar and the gendered impact of its ethnic conflicts
- A variety of Information and reports from an online library, Online Burma/Myanmar Library
- Media article from a popular and local media outlet, The Irrawaddy
- Media article from a popular international media outlet, the New York Times
- Official reports published by UN Women

ตัวอย่างข้างต้นแสดงให้เห็นว่าเราสามารถรวบรวมข้อมูลได้จาก:

- กฎหมายและนโยบาย
- สื่อสิ่งพิมพ์ที่ไม่มีอคติ เป็นอิสระ และไม่แสวงหากำไร
- แหล่งข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตและโซเชียลมีเดียที่ได้รับการตรวจสอบแล้ว
- งานวิจัยจากห้องสมุดในท้องถิ่นหรือห้องสมุดออนไลน์
- การพูดคุยกับผู้เชี่ยวชาญ เช่น นักวิชาการ นักข่าว หรือผู้ทรงคุณวุฒิสาขาต่างๆ

- การพูดคุยกับเพื่อนและคนในกลุ่มเดียวกันภายในชุมชน – ผู้คนที่มีประสบการณ์ในชีวิตจริงในเรื่องที่สนใจ
- นักเคลื่อนไหว องค์กร และผู้ทรงคุณวุฒิคนอื่นๆ ที่เคยทำงานในประเด็นที่สนใจ

อย่าลืมว่า มีข้อมูลที่ไม่ได้รับการยืนยันอยู่เป็นจำนวนมากบนโลกออนไลน์ คลิป TikTok หรือบัญชี Instagram ของผู้อื่น หรือแม้แต่วิดีโอยูทูป ก็อาจมีข้อมูลที่คลาดเคลื่อนอยู่ โปรดตรวจสอบและยืนยันความถูกต้องของแหล่งข้อมูลอย่างรอบคอบ เพื่อให้แน่ใจว่าข้อมูลเหล่านั้นมีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน และพยายามตรวจสอบความถูกต้องอย่างน้อยที่สุดจาก 2 แหล่งข้อมูล

มุมมองของผู้ดำเนินการอบรม

ใช้เวลาสักครู่ พิจารณาถึงแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ คิดถึงบริบทของภูมิภาคและประเทศของคุณ และค้นหาข้อมูลจากเว็บไซต์ของรัฐบาล อย่าลืมว่าแหล่งข้อมูลจะมีความแตกต่างกันในแต่ละประเทศและแต่ละหัวข้อ ตัวอย่างเช่น แหล่งข้อมูลของรัฐบาลในเรื่องการใช้ความรุนแรงต่อสตรีในประเทศไทย อาจแตกต่างจากแหล่งข้อมูลของรัฐบาลในเรื่องการใช้ความรุนแรงต่อสตรีในประเทศเคนยา

ในฐานะผู้นำ คุณอาจเลือกที่จะรวบรวมและจัดเก็บหลักฐานตั้งแต่จุดเริ่มต้น ทราบหรือไม่ว่ามีหลายวิธีที่จะสร้างกระบวนการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลตามหลักสตรีนิยมที่เน้นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ระเบียบวิธีที่สตรีเป็นผู้ร่วมสร้างองค์ความรู้ของ ไว ดับยู ซี เอ โลก คือแหล่งข้อมูลที่จะให้อรรถาธิบายถึงเรื่องนี้ได้อย่างลึกซึ้ง และยังมีเครื่องมือและเทมเพลตมากมายให้คุณได้เริ่มค้นหาหลักฐานที่แท้จริงตั้งแต่จุดเริ่มต้นได้อย่างง่ายดายยิ่งขึ้น วิธีการนี้ช่วยสร้างหลักประกันว่าเสียงของเยาวสตรีและสตรีจะไม่ถูกละเลย และมีการให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับประเด็นความหลากหลาย ความเสมอภาค การเข้าถึง และการไม่แบ่งแยก

อ่านเพิ่มเติมเกี่ยวกับ ระเบียบวิธีที่สตรีเป็นผู้ร่วมสร้างองค์ความรู้ของ ไว ดับยู ซี เอ โลก ได้ที่นี่ :

- We Rise, We Lead: World YWCA's Young Women led Feminist Consultation Guide
- How to Conduct Research: An Overview, Community Tool Box

ข้อแนะนำสำหรับการวิจัยขั้นปฐมภูมิ

คุณสามารถทำให้การวิจัยของคุณเป็นแบบมีส่วนร่วม (participatory) ได้ ด้วยการเปิดให้ผู้ที่จะได้รับประโยชน์จากการแก้ไขปัญหาที่คุณกำลังพยายามจัดการอยู่ มาเป็นผู้ร่วมทำการวิจัย โดยให้พวกเขามีส่วนร่วมในการวางแผนและเป็นผู้นำในการรวบรวมข้อมูลของชุมชน ส่งเสริมความเห็นต่าง และเปิดรับความรู้เชิงลึกที่เป็นประโยชน์จากบรรดาคนที่เคยถูกกีดกันในอดีต

งานวิจัยเชิงประจักษ์ (Evidence based research) ซึ่งกระทำบนพื้นฐานของข้อมูลและสถิติที่เชื่อถือได้นั้น มีน้ำหนักในการโน้มน้าวรัฐบาลและผู้มีอำนาจตัดสินใจ ถึงแม้จะมีตัวอย่างของแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือมากมายข้างต้น แต่อย่าลืมว่าชุมชนที่คุณกำลังทำงานอยู่ด้วยนั้น ก็เป็นแหล่งข้อมูลหลักที่สำคัญอย่างยิ่งแห่งหนึ่ง การรวบรวมข้อมูลที่นำโดยชุมชนมักจะนำเสนอภาพสะท้อนที่แท้จริงของความเป็นจริงในพื้นที่

ทำให้การวิจัยของคุณมีความโปร่งใส (transparent) โดยการแจ้งผู้เข้าร่วมว่าคุณจะดำเนินการอย่างไรกับข้อมูล และจะนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ที่ไหนและใช้อย่างไร

การสร้างพื้นที่ปลอดภัยและยอมรับความหลากหลายของมุมมองในการตีความงานวิจัยของคุณ ยอมรับและส่งเสริมความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย โดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมดำเนินงาน ผู้ร่วมวิจัย แนวร่วม และผู้มีส่วนร่วมกับงานวิจัย สิ่งนี้จะช่วยให้พวกเขารู้สึกถึงอารมณ์ร่วมและการเสริมพลังให้เข้าไปมีส่วนร่วมในงานวิจัยของคุณ

การรักษาความลับ (Confidentiality) มีความสำคัญต่อการสร้างความเชื่อใจ ต้องแน่ใจว่าคุณได้จัดเก็บข้อมูลด้วยความระมัดระวัง สอบถามผู้ที่เข้าร่วมงานวิจัยว่าพวกเขาต้องการปิดบังตัวตนหรือไม่

4. การรณรงค์และโน้มน้าวให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย (ADVOCATING AND INFLUENCING POLICY CHANGE)

เมื่อได้เรียนรู้วิธีการค้นหาข้อมูลและหลักฐานที่เชื่อถือได้แล้ว ก็ถึงเวลาเรียนรู้เรื่องการรณรงค์ การรณรงค์ทุกครั้ง จะต้องกระทำโดยอิงหลักฐานที่เป็นจริง เชื่อถือได้ และ/หรือ หลักฐานปฐมภูมิ ขั้นตอน



"การรณรงค์ประกอบด้วยทั้งกลยุทธ์และปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายของการรณรงค์คือ การทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องที่มีผลกระทบต่อพวกเขา ปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ได้แก่ การล็อบบี้ บรรดาผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งมักจะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาและเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ"

จาก World YWCA Glossary and definitions

"การรณรงค์เป็นการกระทำเพื่อเรียกร้องแทน หรือเพื่อสนับสนุนบุคคลอื่น สถานที่ หรือสิ่งอื่น การรณรงค์ช่วยส่งเสริมความเท่าเทียม ความเป็นธรรมในสังคม การไม่แบ่งแยกทางสังคมและสิทธิมนุษยชน การรณรงค์ มุ่งสร้างสิ่งต่างๆ ให้เกิดขึ้นในทางที่ตรงไปตรงมา และเสริมพลังมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้"

ดัดแปลงจาก: Empowerment Matters CIC, & National Development Team for Inclusion (NDTi). (2014). Advocacy QPM: recognising quality in independent advocacy; Code of Practice. Action for Advocacy.

แรกคือการกำหนดขอบเขตต่อด้วยการพิจารณาองค์ประกอบต่างๆ ที่ต้องใช้เพื่อกิจกรรมรณรงค์ที่มีประสิทธิภาพ

โดยทั่วไปแล้ว การรณรงค์หมายถึงการสนับสนุน ส่งเสริม หรือปกป้องสิทธิ ผลประโยชน์ หรือความคิดเห็น ทุกคนมีสิทธิที่จะใช้ชีวิตที่ดีที่สุดโดยปราศจากความกลัว การเลือกปฏิบัติ และความรุนแรง สิทธิเหล่านั้นได้รับการส่งเสริมและคุ้มครองโดยกฎหมายประเภทต่างๆ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ และระหว่างประเทศ กฎหมายเหล่านี้กำหนดให้รัฐหรือรัฐบาลให้ความคุ้มครองประชาชนและสร้างหลักประกันว่าทุกคนจะสามารถเข้าถึงสิทธิมนุษยชน และช่วยให้พวกเขาได้รับความยุติธรรมหากโดนละเมิดสิทธิ กฎหมายเหล่านี้ยังได้ให้คำมั่นสัญญาว่าจะป้องกันมิให้ความอยุติธรรมบังเกิดขึ้นอีก

ในฐานะผู้นำรุ่นเยาว์ในชุมชน เราอาจเคยได้รับฟังปัญหาหรือความท้าทายที่เพื่อนหรือครอบครัวกำลังเผชิญอยู่ เราอาจพบว่ากฎหมายหรือแผนงานไม่ได้มีผลอย่างที่ควรจะเป็น หรือกลับสร้างผลทางลบต่อผู้คน นี่คือช่วงเวลาสำคัญของการรณรงค์ เพื่อที่จะสนับสนุนผู้คนสร้างความตระหนักรู้และความรู้ถึงประเด็นปัญหา และแม้แต่การสร้างอิทธิพลโน้มน้าวเจ้าหน้าที่ภาครัฐและสาธารณชนให้ออกมาช่วยเหลือและเปลี่ยนแปลงสถานการณ์

การรณรงค์มีหลายประเภท - เนื้อหาในส่วนนี้ จะพูดถึงการรณรงค์หรือการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะ (policy advocacy) ซึ่งเป็นกิจกรรมรณรงค์เพื่อมุ่งเปลี่ยนแปลงหรือสร้างอิทธิพลต่อกฎหมายและโครงการที่ไม่เป็นธรรมของรัฐบาล บริษัทหรือบุคคลที่มีอำนาจและอิทธิพลเหนือประชาชนหรือคนส่วนใหญ่ เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้อง:

- แก้ปัญหาเฉพาะด้านต่างๆ
- เอื้อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นรูปธรรม
- สร้างอิทธิพลต่อโครงการและนโยบายสาธารณะ
- สร้างความแข็งแกร่งให้กับภาคประชาสังคมและกลุ่มเคลื่อนไหวต่างๆ รวมถึงกลุ่มเคลื่อนไหวเพื่อสิทธิสตรีและเยาวชน

- ส่งเสริมการยอมรับความหลากหลายและการไม่แบ่งแยก
- จัดการกับปัญหาความไม่เท่าเทียม
- สร้างหลักประกันเรื่องภาระรับผิดชอบ

ภาระรับผิดชอบคือส่วนสำคัญอย่างยิ่งของการรณรงค์ เนื่องจาก ภาระรับผิดชอบ (accountability) คือกระบวนการอย่างเป็นทางการในการสร้างหลักประกันว่า รัฐบาลหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นจะยึดมั่นในพันธกรณี คำมั่นสัญญา และพันธสัญญาที่ได้ให้ไว้ในเรื่องสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของวัยรุ่น กลไกการแสดงภาระรับผิดชอบ (accountability mechanism) ช่วยแยกแยะว่านโยบายและปฏิบัติการเรื่องใดที่ได้ผล และเรื่องใดที่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง [38] ทั้งยังช่วยยกระดับและเพิ่มประสิทธิภาพของการเจรจาระหว่างภาครัฐ และภาคประชาสังคม และช่วยให้ผู้คนได้ตระหนักรู้และเรียกร้องในสิทธิของตน

การรณรงค์สร้างสถานการณ์ที่เอื้อให้เกิดภาระรับผิดชอบ ดังนี้

- การท้าทายสถานการณ์หรือแนวปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม หรือเลือกปฏิบัติ
- การมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของเยาวสตรีและเด็กหญิงในกระบวนการทางสังคมและการเมืองโดยการมีส่วนร่วมในการเฝ้าติดตามและการประเมินความก้าวหน้า
- กลไกการแสดงภาระรับผิดชอบ (accountability mechanism) และความเข้าใจของผู้มีอำนาจตัดสินใจ ที่ดีขึ้น
- การจัดสรรและการใช้จ่ายด้านทรัพยากรที่ดีขึ้น
- สร้างความรู้และการเรียกร้องบริการและนโยบายที่ดีขึ้น
- สร้างข้อมูลที่ดีขึ้นซึ่งสามารถเข้าถึงโดยเยาวชน

มีหนทางมากมายในการสร้างหลักประกันเรื่องภาระรับผิดชอบและการสร้างอิทธิพลโน้มน้าวการตัดสินใจ ตัวอย่างเช่น การจัดอภิปราย การจัดงานแถลงข่าว หรือการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น การแสดงละครในที่สาธารณะ การใช้เพลงประท้วง ฯลฯ เพื่อบอกแก่สาธารณชนหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ให้สร้างความตระหนักรู้ในเรื่องสิทธิและปกป้องสิทธิเหล่านั้น

ตัวอย่างเช่น องค์กรระดับชุมชนที่นำโดยเยาวชนแห่งหนึ่ง ได้ร่วมมือกับ NGO ท้องถิ่น ในการสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับสุขภาพและสุขอนามัยรอบเดือน (menstrual health and hygiene) โดยการเข้าหาโรงเรียนและองค์กรท้องถิ่นต่างๆ เพื่อจัดอบรมให้แก่ วัยรุ่นที่ยังศึกษาอยู่ กลุ่มวัยรุ่น คณะกรรมการเยาวชน กลุ่มสตรีและคุณแม่ อาสาสมัครสตรีด้านสุขภาพของชุมชน ผู้นำชุมชนและสมาชิกของชุมชน พวกเธอยังได้เชิญเจ้าหน้าที่เพศภาวะและสาธารณสุขอำเภอผู้สนับสนุนและชื่นชมการทำงานของพวกเธอ ซึ่งสัญญาว่าจัดให้มีการอบรมแบบเดียวกันนี้ ในเขตอำเภออื่นๆ นอกจากนี้ รัฐบาลแห่งชาติยังได้จัดสรรการแจกจ่ายผ้าอนามัยฟรีให้แก่โรงเรียนต่างๆ ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ค.ศ. 2020

การรณรงค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงนั้น แท้จริงแล้วเริ่มต้นอย่างไร ?

เนื้อหาในส่วนต่อไปของคู่มือนี้ จะช่วยให้คุณ เพื่อน และกลุ่มของคุณ สามารถวางแผนและเริ่มต้นการรณรงค์ได้

ขั้นตอนง่ายๆ ที่ควรใส่ใจ ในการวางแผนการรณรงค์

1. กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการรณรงค์
2. วิเคราะห์ปัญหาด้วยมุมมองด้านสิทธิมนุษยชน (ดูเนื้อหาในส่วน 2A เรื่องแนวทางด้านสิทธิมนุษยชน)
3. ระบุผู้มีอำนาจตัดสินใจที่เกี่ยวข้องและผู้มีศักยภาพที่จะเป็นหุ้นส่วน (กำหนดผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย) (อ้างอิงเนื้อหาส่วนต่อไปเรื่องการสร้างเครือข่ายและการจัดการหุ้นส่วนความร่วมมือ)
4. ระบุกลยุทธ์ที่มีประโยชน์และสร้างแผนการรณรงค์ (อ้างอิงเนื้อหาเรื่องกลยุทธ์การรณรงค์)
5. ดำเนินการตามแผนการรณรงค์
6. เปิดให้ผู้คนเข้าร่วมการรณรงค์
7. ให้ผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา

ก่อนที่เราจะลงลึกไปถึงเรื่องการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะ ขอให้เปิดพอดแคสต์นี้ เพื่อฟังเสียงจากสตรีและเยาวสตรีโดยตรง รับฟังประสบการณ์และความพยายามในการรณรงค์ของพวกเธอ การขับเคลื่อนแคมเปญ และปฏิบัติการของพวกเธอทั้งในพื้นที่จริงและในระดับนโยบาย

[38] Advocating for change for adolescents! (2018) pmnch.who.int/resources/publications/m/item/toolkit-advocating-for-change-for-adolescents!

การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์

หนึ่งในขั้นตอนแรกๆ ของการวางแผนการรณรงค์ก็คือ การระบุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ **เป้าหมาย (GOAL)** ของคุณคือ คำจำกัดความกว้างๆ ของสิ่งที่คุณต้องการจากการรณรงค์

เป้าหมายของการรณรงค์ (ADVOCACY GOAL) คือ การเปลี่ยนแปลงที่ต้องการให้เกิดขึ้น เป้าหมายของการรณรงค์ควรจะสื่อถึง:

- วิสัยทัศน์
- ปัญหาที่ต้องการแก้ไข
- ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ต้องการให้ร่วมรณรงค์
- สถานที่สำหรับการรณรงค์

วัตถุประสงค์ (objective) บอกถึงรายละเอียดของสิ่งที่คุณต้องการบรรลุ

วัตถุประสงค์ของการรณรงค์ ควรจะสื่อถึง:

- WHO ผู้ที่ต้องการเข้าถึง
  คุณต้องการร่วมงานกับใคร ? เพื่อนของคุณ ? สมาชิกของชุมชนในท้องถิ่น ? เจ้าหน้าที่ภาครัฐ ? หรืออาจจะเป็นคนทั้งหมดนี้
- WHAT การเปลี่ยนแปลงที่ต้องการให้เกิดขึ้น
- WHEN ช่วงเวลาที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
  บางครั้งปฏิบัติการรณรงค์อาจถูกกำหนดไว้ในช่วงระยะเวลาเดียวกับกิจกรรมสาธารณะสำคัญๆ เช่น การเลือกตั้ง เทศกาล หรือช่วงเวลาที่มีประเด็นทางกฎหมาย เช่น การแก้ไขกฎหมาย หรือการพิจารณาคดีสำคัญๆ ในบางกรณี อาจเป็นสถานการณ์ฉุกเฉินหรือเร่งด่วน เช่น ภัยธรรมชาติ หรือความรุนแรง เช่น สงคราม หรือการจลาจล การกำหนดวัตถุประสงค์ของการรณรงค์จำเป็นต้องให้ความใส่ใจกับเรื่องเวลาและต้องกำหนดกรอบเวลาให้เป็นไปตามที่ต้องการ
- WHERE (สถานที่)
  เรื่องสถานที่อาจจะแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับรูปแบบของการจัดกิจกรรมรณรงค์ ว่าจะจัดแบบพบหน้ากัน ตามสถานที่ต่างๆ หรือจะจัดในรูปแบบกิจกรรมออนไลน์ / ดิจิทัล
- WHY สาเหตุที่ต้องจัดการปัญหา
  การระบุถึงสาเหตุของการรณรงค์ มีความสำคัญเนื่องจากจะช่วยเน้นย้ำถึงความจำเป็นของปฏิบัติการรณรงค์ และรูปแบบของปฏิบัติการที่จำเป็นต้องใช้ในการรณรงค์
- HOW วิธีสร้างการตระหนักรู้ถึงประเด็นปัญหา
  ตัวอย่างที่มีรายละเอียดด้านล่างจะช่วยให้คุณเข้าใจวิธีการจัดระเบียบและวางแผนเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของคุณ

ตัวอย่าง: การวางแผนเรื่องเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในประเด็นปัญหาที่มีความสำคัญ

เกิดเหตุการณ์คุกคามทางเพศขึ้นบ่อยครั้งมากตามที่สาธารณะในชุมชน ฉันและเพื่อนๆ รู้สึกหวาดกลัว เมื่อต้องออกนอกสถานที่เพียงลำพังหรือในเวลามืดค่ำ ถ้าบ่นเรื่องนี้กับครอบครัว พวกเขาก็จะบอกให้เราอยู่บ้าน เมื่อต้องไปโรงเรียน ไปกวดวิชา หรือแม้แต่ไปบ้านเพื่อนก็ต้องไปกันเป็นกลุ่ม เราไม่รู้จะหันไปพึ่งใครและจะแก้ปัญหานี้ได้อย่างไร

ในกรณีนี้ เป้าหมายการรณรงค์ ควรจะสื่อถึง:

- วิสัยทัศน์ - ทุกคนควรจะดำรงชีวิตด้วยความมั่นใจ ความเคารพซึ่งกันและกัน และปราศจากความกลัว
- ปัญหาที่ต้องการแก้ไข - มีเหตุคุกคามทางเพศในที่สาธารณะเกิดขึ้นบ่อยครั้ง ผู้คนส่วนใหญ่ในชุมชนรู้สึกไม่สบายใจ โกรธ หวาดกลัว และไม่รู้ว่าจะต้องทำอย่างไร
- ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ต้องการให้ร่วมรณรงค์ - สมาชิกของชุมชน, NGO หรือองค์กรที่สร้างการตระหนักรู้เกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในที่สาธารณะ, เจ้าหน้าที่ภาครัฐในท้องถิ่น เช่นตำรวจ, และสื่อท้องถิ่น
- สถานที่รณรงค์ - ภายในชุมชน

จากตัวอย่างของประเด็นปัญหาข้างต้น วัตถุประสงค์ของการรณรงค์ ควรจะเป็นดังนี้:

- **WHO ผู้ที่ต้องการเข้าถึง**
  a. ชุมชน (รวมถึงบุรุษและเด็กชาย เนื่องจากเป็นผู้ก่อเหตุคุกคามในกรณีนี้ จากหลักฐานที่ได้จากรายงานและประสบการณ์ในชีวิตจริง)
  b. NGO 'Stop Street Harassment' ซึ่งเป็นองค์กรนอกภาครัฐในท้องถิ่น
  c. ชมรมเยาวชนท้องถิ่น - Young People Unite (กลุ่มช่วยเหลือชุมชน) The Bad Boys Club (ชมรมฟิตเนส) และ Eco Club ซึ่งเป็นชมรมสิ่งแวดล้อมท้องถิ่น
  d. เจ้าหน้าที่ภาครัฐท้องถิ่น ซึ่งมีคุณชิงค์เป็นผู้รับผิดชอบพื้นที่ของเรา
  e. คุณรูเดย์ผู้ตรวจการตำรวจท้องที่ และคุณเดวีเพื่อนร่วมงานของเธอ ผู้รับผิดชอบเรื่องเรือนจำสตรี
  f. E-News แพลตฟอร์มสื่อดิจิทัล ซึ่งเป็นที่นิยมอย่างยิ่งในชุมชนและเยาวชนท้องถิ่น

- **WHAT การเปลี่ยนแปลงที่ต้องการให้เกิดขึ้น**
  a. เราต้องการหยุดการคุกคามทางเพศในที่สาธารณะ
  b. ทุกคนควรรู้และเข้าใจว่าการคุกคามทางเพศในที่สาธารณะเป็นสิ่งที่ยอมรับไม่ได้ เป็นอันตราย และมีโทษตามกฎหมาย
  c. ทุกคนควรรู้วิธีการตอบโต้หรือร้องเรียน หากถูกคุกคามหรือเห็นผู้อื่นถูกคุกคาม
  d. การลงโทษต่อการคุกคาม ควรกระทำอย่างรวดเร็วและเข้มงวด

- **WHEN ช่วงเวลาที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง**
  a. เราจะใช้เวลารณรงค์เรื่องนี้ อย่างน้อย 1 ปี
  b. เราจะประเมินการรณรงค์เป็นประจำ เพื่อพิจารณาว่าได้ผลหรือไม่ หรือจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และรูปแบบกิจกรรม

หมายเหตุ: นี่เป็นเพียงตัวอย่างง่ายๆ โดยปกติแล้ว การกำหนดกรอบเวลานั้น จะต้องกระทำหลังจากการหารือร่วมกับหุ้นส่วนความร่วมมือและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เข้าร่วมกิจกรรมรณรงค์แล้วเท่านั้น การกำหนดช่วงเวลาเหล่านี้อาจขึ้นอยู่กับผลของการรณรงค์ที่เกิดขึ้นจริงและความซับซ้อนของปัญหา ในบางกรณีอาจต้องใช้เวลาหลายปี กว่าที่การรณรงค์จะสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นได้ และยังต้องดำเนินการรณรงค์ต่อไปเรื่อยๆ เพื่อให้มั่นใจว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นยังคงได้ผลและมีความสำคัญอยู่

- **WHERE (สถานที่)**
  a. เราจะรณรงค์ทางกายภาพภายในชุมชนของพวกเรา - การจัดเวิร์กชอปและกิจกรรมต่างๆ ควรกระทำภายในท้องถิ่นให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เพื่อให้แน่ใจว่าคนส่วนใหญ่ในชุมชนจะได้มีส่วนร่วม
  b. ออนไลน์ - ใช้โซเชียลมีเดียและแพลตฟอร์มข่าวดิจิทัลยอดนิยม เช่น ข่าวสารออนไลน์ (E-News) ซึ่งมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อคนในพื้นที่โดยเฉพาะเยาวชน

- **WHY สาเหตุที่ต้องจัดการปัญหา**
  a. การคุกคามทางเพศในที่สาธารณะเป็นสิ่งเลวร้าย ยอมรับไม่ได้ และมีโทษตามกฎหมาย
  b. การคุกคามทางเพศก่อให้เกิดอันตรายอย่างรุนแรงและทำให้ขาดความมั่นใจ ส่งผลกระทบอย่างมากต่อสุขภาพจิต และทำให้ผู้คนรู้สึกหวาดกลัวและอ่อนไหว การที่ต้องรู้สึกเช่นนี้ภายในชุมชน และท่ามกลางผองเพื่อนของคุณเองนั้น เป็นเรื่องที่แย่มากๆ

- **HOW วิธีสร้างการตระหนักรู้ถึงประเด็นปัญหา**
  a. จัดเวิร์กชอปและกิจกรรมร่วมกับชุมชนทั้งหมด โดยการทำงานร่วมกับคุณรูเดย์และคุณเดวีซึ่งเป็นตำรวจท้องที่ และได้รับการสนับสนุนจากคุณชิงค์เจ้าหน้าที่ปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่ออธิบายและทำความเข้าใจว่า เหตุใดการคุกคามทางเพศในที่สาธารณะจึงเป็นสิ่งเลวร้าย และจะแก้ปัญหานี้อย่างไร
  b. จัดเวิร์กชอปและกิจกรรมร่วมกับบุรุษและเด็กชาย โดยการทำงานร่วมกับ NGO 'Stop Street Harassment'
  c. จัดกิจกรรมเช่น การประกวดผลงานศิลปะ จัดแสดงละครในที่สาธารณะ จัดอีเวนต์สาธารณะ และจัดงานแถลงข่าวร่วมกับเยาวชนในพื้นที่ โดยได้รับการสนับสนุนจากชมรมเยาวชนและแพลตฟอร์มสื่อดิจิทัลในพื้นที่

เป้าหมาย เปรียบเทียบกับ วัตถุประสงค์

ตัวอย่างข้างตน แสดงให้เห็นว่า **เป้าหมายเป็นเรื่องในระยะยาว** และ**แสดงผลลัพธ์ที่ตั้งใจไว้ในภาพรวม** ขณะที่**วัตถุประสงค์** หมายถึง **กิจกรรมระยะสั้น**และแสดงถึง**ผลลัพธ์ที่เฉพาะเจาะจง**

มุมมองของผู้ดำเนินการอบรม

คุณอาจจะยังสับสนในความแตกต่างระหว่างเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ลองพิจารณาจากการเปรียบเทียบนี้: จินตนาการว่าเป้าหมายของคุณคือ การพิชิตยอดเขาเอเวอเรสต์ วัตถุประสงค์ของคุณก็คือ งานต่างๆ ที่คุณจะต้องทำให้สำเร็จ เพื่อให้คุณไปถึงที่นั่นได้จริง ในกรณีนี้ วัตถุประสงค์ของคุณเป็นไปได้หลากหลาย ตั้งแต่การเตรียมร่างกายให้พร้อมและแข็งแรงพอที่จะปีนเขา การหาผู้นำทางที่เหมาะสมเพื่อเดินทางไปกับคุณ การซื้ออุปกรณ์ที่เหมาะสม เช่น กระเป๋าสะพายหลังและรองเท้าบูท ฯลฯ แบบนี้ช่วยให้คุณคิดถึงวิธีที่จะอธิบายเรื่องนี้ได้ชัดเจนมากขึ้นหรือไม่ ?

ตารางนี้จะช่วยเปรียบเทียบให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

	เป้าหมาย	วัตถุประสงค์
ขอบเขต	กว้าง เป็นคำกล่าวในภาพรวมถึงผลลัพธ์ที่ตั้งใจไว้	แคบ โดยทั่วไปคือเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงอย่างมาก
ความจำเพาะเจาะจง	ผลลัพธ์ที่ต้องการทั้งหมด	การกระทำที่จับต้องได้ที่จำเป็น เพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์นั้นๆ
จำนวน	โดยปกติจะมีเพียงเป้าหมายเดียว	โดยปกติจะต้องใช้วัตถุประสงค์หลายข้อ เพื่อบรรลุเป้าหมายเพียงหนึ่งข้อ
กำหนดเวลา	ระยะยาว	ระยะกลางหรือระยะสั้น
การวัดผล	ส่วนใหญ่จะประเมินผลทุกไตรมาสหรือทุกปี (ระยะยาว)	ส่วนมากจะประเมินผลทุกวัน ทุกสัปดาห์ หรือทุกเดือน (ระยะสั้น)
กลยุทธ์	มีประโยชน์มากในการกำหนดทิศทางหรือวิสัยทัศน์ที่เฉพาะเจาะจง	มีความสำคัญต่อการวางแผนขั้นตอนที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์สุดท้าย

ในการกำหนดวัตถุประสงค์ อย่าลืมหลักการ SMART ดังนี้:

- Specific - มีความเฉพาะเจาะจง วัตถุประสงค์ของคุณจะต้องกำหนดอย่างชัดเจนถึงการเปลี่ยนแปลงที่คุณต้องการ หลีกเลี่ยงการใช้คำศัพท์เฉพาะกลุ่ม หรือคำกลางๆ ที่อาจก่อให้เกิดความเข้าใจผิด
- Measurable - สามารถวัดผลได้ พิจารณาวิธีการวัดผลสิ่งที่คุณต้องการบรรลุ
- Achievable - สามารถบรรลุผลได้ พิจารณาว่าจะแตกขั้นตอนทั้งหมดที่ต้องทำ เพื่อเข้าใกล้เป้าหมายได้อย่างไร
- Relevant - สอดคล้องกับเป้าหมาย จำไว้ว่า วัตถุประสงค์ทุกข้อจะต้องนำคุณเข้าใกล้เป้าหมายไปทีละขั้น
- Timely (or time bound) - มีกรอบเวลาที่ชัดเจน วัตถุประสงค์ของการรณรงค์ส่วนใหญ่จะกำหนดเวลาอย่างสมเหตุสมผล (เช่น 2-5 ปี เพื่อบรรลุเป้าหมาย) อีกสิ่งหนึ่งที่ต้องพิจารณาก็คือ คุณต้องการวัตถุประสงค์ของคุณเป็นจริงในช่วงเวลาเดียวกับอีเวนต์สำคัญๆ เช่น การเลือกตั้งที่กำลังจะมีขึ้น งานฉลองวันชาติ หรือวันสำคัญของโลก เช่น วันสตรีสากล หรือไม่

กิจกรรมที่ 3 ในส่วนที่ 3 จะช่วยให้คุณเข้าใจได้ดีขึ้นถึงวิธีกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

เรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการรณรงค์และโน้มน้าวให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย ได้จากแหล่งข้อมูลต่อไปนี้

- How is advocacy defined? [39]
- Making Research Evidence Matter: A Guide to Policy Advocacy in Transition Countries (International Centre for Policy Advocacy). [40]
- Smart Advocacy (Advanced Family Planning)
- Advocacy Toolkit podcast (YWCA)

[39] UN Women Virtual Knowledge Centre to End Violence Against Women and Girls, 2010

[40] Full citation: Young, Eóin and Lisa Quinn (2012) Making Research Evidence Matter: A Guide to Policy Advocacy in Transition Countries. [Online Publication - International Centre for Policy Advocacy]. Available from:advocacyguide.icpolicyadvocacy.org

5. การสร้างเครือข่ายและการจัดการหุ้นส่วนความร่วมมือ (NETWORKING AND MANAGING PARTNERSHIPS)

เมื่อทราบถึงสิ่งที่ต้องการเปลี่ยนแปลงแล้ว คุณจะต้องมองหาผู้ที่สามารถทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นได้ อาจเป็นแนวร่วมหรือหุ้นส่วนความร่วมมือ ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มคนเหล่านี้คือ ผู้ที่สามารถสร้างอิทธิพลโน้มน้าว ผู้มีอำนาจตัดสินใจ ซึ่งหมายถึงเจ้าหน้าที่ภาครัฐและผู้กำหนดนโยบาย ผู้ออกกฎหมาย หน่วยงานระดับชาติ หน่วยงานระดับนานาชาติ องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร ผู้นำชุมชน ผู้นำทางศาสนา ชมรมเยาวชน สหพันธ์นิสิตนักศึกษา หรือแม้แต่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆ ในชุมชนของคุณ (เช่น พ่อแม่ ปู่ยาตายาย) จำไว้ว่า ความร่วมมือที่ดีและเข้มแข็งจะเกิดขึ้นต่อเมื่อ ทุก ๆ คน สามารถสร้างคุณค่าให้กับกลุ่ม และมีโอกาสเพิ่มหรือเสริมความแข็งแกร่งให้กับวาระและเจตจำนงของการรณรงค์ รวมทั้งสามารถมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในกระบวนการรณรงค์ (หากต้องการ)

การระบุหุ้นส่วนความร่วมมือช่วยให้ :

- มั่นใจว่าการดำเนินงานจะมีประสิทธิภาพ
- มีการใช้ทรัพยากรร่วมกันและการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
- พัฒนาความคิดและกลยุทธ์ใหม่ๆ
- ค้นพบแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ
- พัฒนาขีดความสามารถ

หุ้นส่วนและเครือข่ายความร่วมมือของคุณจะช่วยโยงปัจจัยและอุปสรรคต่างๆ กับผลลัพธ์ อย่าลืมว่า ทุกคนเป็นได้ทั้งมิตรและศัตรู โดยไม่เกี่ยวกับเพศสภาพ ตำแหน่งแห่งที่ หรือสังกัด ตัวอย่างเช่น องค์กรที่สนับสนุนสิทธิของ LGBTQI อาจเป็นแนวร่วมที่โดดเด่นในแคมเปญที่ช่วยส่งเสริมประเด็นของพวกเขาด้วย เช่น แคมเปญเกี่ยวกับความมีอิสรภาพในร่างกาย หรือ สมาชิกของกลุ่มสิทธิบุรุษหรือนักเคลื่อนไหวเพื่อสิทธิบุรุษ มีแนวโน้มที่จะต่อต้านแคมเปญที่ส่งเสริมสิทธิสตรี

แนวร่วม (Allies) ประเภทต่างๆ

- **พันธมิตร (Active Allies)** - เหล่าผู้มีอิทธิพลและผู้มีอำนาจตัดสินใจที่สนับสนุนคุณ กลุ่มคนพวกนี้จะช่วยเหลือคุณ
- **กลุ่มผู้เห็นด้วย (Passive Allies)** – คนที่อาจเห็นด้วยกับคุณ แต่ยังไม่เคยลงมือกระทำสิ่งใด
- **ผู้เป็นกลาง (Neutrals)** - คนที่ไม่ได้ให้ความสนใจกับประเด็นรณรงค์เป็นพิเศษ หรือไม่ได้สนใจจะสนับสนุนคุณ และมีแนวโน้มที่จะวางตัวเป็นกลาง
- **กลุ่มผู้เห็นด้วยกับคู่กรณี (Passive Opposers)** - คนที่อาจไม่เห็นด้วยกับคุณ แต่อาจจะไม่ทำอะไรเลย
- **กลุ่มผู้สนับสนุนคู่กรณี (Active Opposers)** – เหล่าผู้มีอิทธิพลและผู้มีอำนาจตัดสินใจที่ไม่สนับสนุนคุณ กลุ่มคนพวกนี้จะดำเนินการเพื่อต่อต้านคุณ

มุมมองของผู้ดำเนินการอบรม

ในการจัดอบรม ก่อนที่คุณจะให้ความรู้แก่ผู้เข้าอบรมในเรื่องการทำแผนที่แนวร่วมและผู้มีอิทธิพล ให้พิจารณาถึงผู้คนทุกประเภทที่คุณได้พบเจอในชุมชนในแต่ละวัน หลายคนอาจเป็นเพื่อนที่ยินดีให้การสนับสนุนหรือส่งเสริมในสิ่งที่คุณทำ ขณะที่บางคนอาจพร้อมที่จะวิจารณ์ทุกสิ่งที่คุณทำ! คุณคิดว่าใครคือแนวร่วมของคุณ ? ใครบ้างที่อาจเป็นผู้มีอิทธิพลคนสำคัญของคุณ ?

ข้อแนะนำและเคล็ดลับในการสร้างแนวร่วมที่มีศักยภาพ

คนส่วนใหญ่จะทำงานหนักและยุ่งจนไม่มีเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ทำงานในหน่วยงานบริหารและหน่วยงานภาครัฐ ในทำนองเดียวกันองค์กรหลายแห่งและสื่อมวลชนหลายสำนักอาจไม่เต็มใจที่จะร่วมมือกับคุณหรือกลุ่มของคุณ แม้ว่าคุณจะต้องการพวกเขาอย่างมาก ต่อไปนี้คือ ข้อแนะนำและเคล็ดลับในการทำให้เหล่าผู้มีอิทธิพลสำคัญๆ ต้องการเป็นผู้ร่วมมือหลักในแคมเปญรณรงค์ของคุณ

1. สุภาพและเคารพซึ่งกันและกันอยู่เสมอ
2. ทำความเข้าใจและบันทึกเรื่องราวที่เป็นธรรมเนียม บริบท และประเพณีท้องถิ่น และตรวจสอบว่าสิ่งเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมแคมเปญรณรงค์ได้อย่างไร ตัวอย่างเช่น แม้ว่า ความเห็นหรือแนวปฏิบัติทางศาสนาที่มีอิทธิพลครอบงำอยู่จะขัดแย้งกับแคมเปญนี้ แต่ผู้นำทางศาสนาท้องถิ่นที่มีแนวคิดก้าวหน้าอาจกลายเป็นอิทธิพลสำคัญที่เห็นต่างจากคำสอนที่ครอบงำเหล่านั้น [41]
3. ทำความเข้าใจกับผู้มีอิทธิพลอย่างรอบคอบ ตัวอย่างเช่น นักการเมืองอาจให้คำมั่นสัญญาเพื่อการหาเสียงเลือกตั้ง หรือราชาเพลงป๊อปอาจสัญญาว่าจะสนับสนุนประเด็นทางสังคมซึ่งเป็นที่สนใจ ตรวจสอบดูว่าอาชีพการงานหรือประเด็นของพวกเขามีส่วนใดเกี่ยวโยงกับการรณรงค์ของคุณหรือไม่
   หาคำตอบให้กับข้อคำถามเหล่านี้ :
   - ประเด็นของเราและแนวร่วมสอดคล้องอย่างไร ?

[41] The rebel Buddhist monk who supports abortion and LGBT rights

- การรณรงค์ของเราช่วยให้พวกเขาบรรลุเป้าหมายได้อย่างไร ?
- มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเราร่วมกันหรือไม่ ?

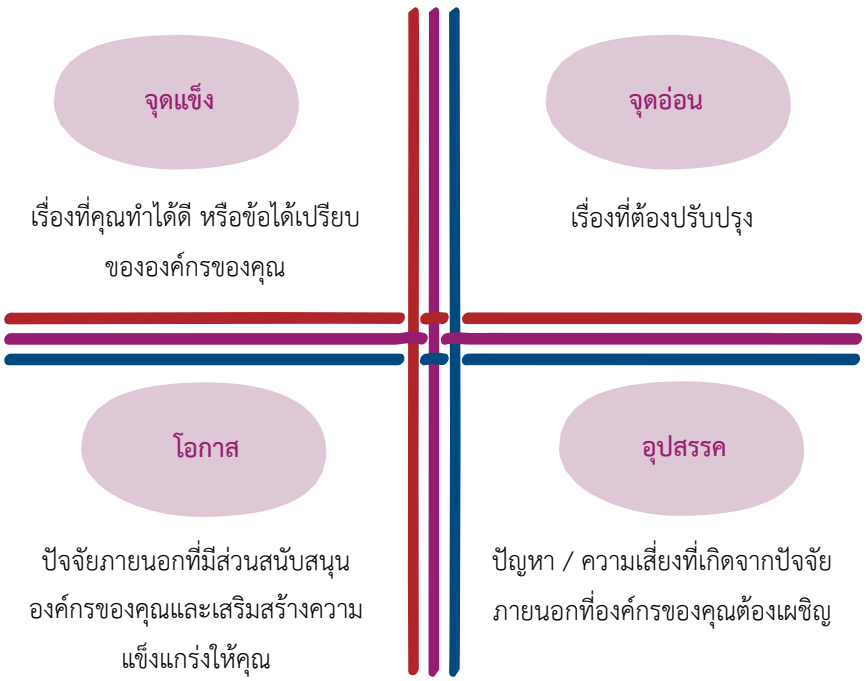
4. อธิบายข้อเรียกร้องของการรณรงค์ด้วยถ้อยคำที่เข้าใจง่าย
5. คาดเดาและเตรียมพร้อมรับคำถามสำคัญที่ผู้คนมักถาม (คำถามที่พบบ่อย) หากไม่ทราบให้ตอบว่า จะไปค้นข้อมูลและแจ้งให้ทราบ (และต้องกลับมาตอบจริงๆ)
6. ระบุและสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก - แจ้งข้อมูลให้รับทราบเป็นระยะ อย่าติดต่อพวกเขาเฉพาะเวลาที่ต้องการความช่วยเหลือ
7. เชิญชวนและขอร้องให้พวกเขาร่วมเป็นเจ้าภาพในกิจกรรมรณรงค์ที่เหมาะสม / เกี่ยวข้อง
8. พูดถึงพวกเขาบ่อยๆ บุคคลสาธารณะส่วนใหญ่ชอบที่จะเป็นข่าวในเชิงบวก ซึ่งจะเป็นสิ่งจูงใจให้พวกเขาช่วยเหลือคุณ
9. เมื่อติดต่อกับข้าราชการ จะต้องส่งมอบเอกสาร รายงาน และข้อเรียกร้องที่เป็นลายลักษณ์อักษร และต้องให้เซ็นรับเอกสารในกรณีส่งมอบเอกสารสำคัญไว้กับสำนักงาน
10. เข้าหาและมอบหมายปฏิบัติการเฉพาะ เมื่อผู้มีอิทธิพลตกลงใจที่จะสนับสนุนแคมเปญรณรงค์ ของคุณ เช่น อาจขอให้พวกเขาส่งจดหมายสนับสนุนโดยเน้นถึงหลักฐานที่เกี่ยวข้องบนแพลตฟอร์มสาธารณะ หรือจัดการประชุมให้กลุ่มของคุณฯลฯ
11. แสดงความขอบคุณพวกเขาอยู่เสมอ และขอบคุณซ้ำ ๆ

6. กลยุทธ์การรณรงค์ การสื่อสาร และการเฝ้าติดตาม (ADVOCACY STRATEGY, COMMUNICATIONS AND MONITORING)

เมื่อระบุหุ้นส่วนความร่วมมือเพื่อบรรลุเป้าหมายได้แล้ว คุณจะต้องพิจารณาเรื่องกลยุทธ์และปฏิบัติการ
ทั้งนี้ ควรเริ่มต้นจากแผนกลยุทธ์ เพราะจะทำให้คุณสามารถกำหนดแผนปฏิบัติการได้

การวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis):

การวิเคราะห์ SWOT เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้คุณลงรายละเอียดของจุดแข็ง (Strengths), จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunities) และ อุปสรรค (Threats) ดูแผนภาพข้างท้ายนี้เพื่อให้เข้าใจวิธีการวางแผนกลยุทธ์



การวิเคราะห์ SWOT นอกจากจะช่วยคุณระบุจุดแข็งและจุดอ่อนภายในแล้ว ยังช่วยให้คุณมองไกลออกไปถึงอิทธิพลภายนอกที่มีต่อการดำเนินงานของคุณ ตัวอย่างเช่น คุณอาจคิดว่าการคุกคามทางเพศในที่สาธารณะเป็นปัญหาใหญ่ในประเทศหรือภูมิภาคของคุณ และในระหว่างการวิเคราะห์ SWOT คุณอาจพบว่ากฎหมายภายในประเทศของคุณ มีมาตรการป้องกันหรือมีบทลงโทษต่อการคุกคามทางเพศในที่สาธารณะที่อ่อนมาก การค้นพบนี้ช่วยให้คุณตระหนักว่า คุณต้องการจัดการกับเรื่องนี้และช่วยเปลี่ยนแปลงกฎหมายของประเทศ

เมื่อวิเคราะห์ SWOT เสร็จสิ้น คุณจำเป็นต้องพิจารณาถึงกลวิธี (tactics) ที่จะใช้ กลวิธีอาจหมายถึงสิ่งต่างๆ เช่น การประชุมกับเจ้าหน้าที่ภาครัฐ จัดการชุมนุม หรือการจัดงานแถลงข่าว อย่าลืมว่าเพื่อให้เกิดประสิทธิผล กลวิธีและกิจกรรมรณรงค์จะต้องทำในเวลาที่เหมาะสมและทันท่วงที กลวิธีที่ถูกต้องจะช่วยกระตุ้นให้ผู้คนจำนวนมากให้การสนับสนุนการดำเนินงานของคุณ

ในการเลือกกลวิธี ควรหารือกับกลุ่มในเรื่องต่อไปนี้:

- กลวิธีนี้ใช้ได้จริงหรือไม่ ? อะไรคือความท้าทายที่คุณเผชิญอยู่ ? เรื่องใดที่คุณคิดว่าจะสำเร็จได้โดยง่าย ?
- ทักษะและทรัพยากรใดที่มีอยู่แล้ว ?
- เคยมีใครทดลองกลวิธีนี้หรือไม่ เกิดอะไรขึ้นบ้าง ?
- กลวิธีนี้จะทำให้แนวร่วมหรือผู้มีอำนาจตัดสินใจเข้ามามีส่วนร่วมหรือไม่ ?

กลวิธีของคุณอาจเป็นได้ทั้งแบบสาธารณะหรือแบบส่วนตัว ขึ้นอยู่กับว่าคุณจัดการกับข้อความและการสื่อความของแคมเปญอย่างไร วิธีการสื่อสารถึงการรณรงค์ของคุณมีความสำคัญ เนื่องจากเป็นการช่วยอธิบายว่าเหตุใดการรณรงค์นี้จึงสำคัญ อะไรคือสิ่งที่คุณต้องการให้เกิดขึ้น คุณจะบรรลุเป้าหมายและสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกขึ้นได้อย่างไร

คุณอาจแบ่งกลวิธีการรณรงค์เป็น 2 รูปแบบ:

- การรณรงค์สาธารณะ (Public campaigning) คือวิธีสร้างการตระหนักรู้ การสนับสนุนจากประชาชน และการดึงกลุ่มเป้าหมายให้มีส่วนร่วม ซึ่งรวมถึงวิธีการใช้สื่อ กลวิธีแบบนี้ ได้แก่ การใช้ข่าวประชาสัมพันธ์ การจัดงานแถลงข่าว แคมเปญบนโซเชียลมีเดียที่ดึงดูดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมการให้อินฟลูเอนเซอร์ในโซเชียลมีเดียและวัฒนธรรมประชานิยม (pop culture) มาช่วยส่งเสริมแคมเปญ
- การรณรงค์ส่วนบุคคล (Private campaigning) - คือวิธีในการดึงดูดและโน้มน้าวผู้มีอำนาจตัดสินใจทางการเมือง กลวิธีแบบนี้ ได้แก่ การเขียนจดหมายถึงผู้มีอำนาจตัดสินใจเป็นรายบุคคล ขอรับการสนับสนุน หรือสร้างการ มีส่วนร่วมของผู้นำทางศาสนาที่โดดเด่นผู้แสดงความเห็นต่อต้านคำสอนที่ครอบงำสังคมอยู่ [42]

ข้อความและการสื่อสารการรณรงค์มีความสำคัญอย่างยิ่ง เป็นการประกาศว่า แคมเปญนี้ต้องการบรรลุเป้าหมายเรื่องใด เหตุใดจึงคุ้มค่าที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น ทำอย่างไรจึงจะบรรลุเป้าหมายนั้น (ระบุแผนปฏิบัติการเฉพาะ) และสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกให้เกิดขึ้น การขยายผลของการรณรงค์มีหลายวิธี ได้แก่

- **การเข้าพบผู้มีอำนาจตัดสินใจ** - อาจเป็นการส่งตัวแทนไปเยี่ยมผู้มีอำนาจตัดสินใจ หรือการเข้าประชุมในสถานที่ร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับผลกระทบ
- **การประชุมสาธารณะ** - ซึ่งรวมถึงการจัดงานแถลงข่าว หรือการจัดทำประชาพิจารณ์
- **การจัดอภิปรายแบบคณะ / การจัดเสวนาระหว่างวัย**
- **การใช้สื่อกระแสหลัก** – การประชุมร่วมกับนักข่าว การจัดงานแถลงข่าว จดหมายถึงบรรณาธิการ หน้าบทความคิดเห็นพิเศษ (op-eds) ฯลฯ
- **เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัล** - คุณสามารถใช้สื่อดิจิทัลหลากหลาย เช่น โซเชียลมีเดียและแคมเปญออนไลน์, พอดแคสต์, วิทยุ, สื่ออิสระและแพลตฟอร์มข่าวดิจิทัล, บล็อก, เว็บไซต์, แพลตฟอร์มสำรวจ, แพลตฟอร์มสำหรับลายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์ และอื่นๆ อีกมากมาย

สิ่งสำคัญของการทำแคมเปญเพื่อการเปลี่ยนแปลงให้ประสบความสำเร็จคือ การตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอว่าคุณกำลังเดินหน้าอยู่ ซึ่งก็คือการประเมินผลนั่นเอง การประเมินผลจะช่วยให้คุณเข้าใจว่างานของคุณคืบหน้าหรือไม่ ควรจะหยุดกิจกรรมที่ไม่ได้ผลหรือไม่ และจำเป็นต้องเปลี่ยนกลยุทธ์หรือไม่ อย่าหมดกำลังใจถ้ากลยุทธ์นั้นไม่ได้ผล แค่เพียงต้องหยุดเพื่อไตร่ตรองและเติมพลัง แต่อย่าสิ้นหวัง!

[42] LGBT in Indonesia: how first church to welcome queer members is a lifeline for some, target for others

เพื่อการติดตามความก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ คุณจำเป็นต้องมีวัตถุประสงค์ของการรณรงค์และตัวชี้วัดที่แน่ชัด เพื่อประเมินสถานะของแคมเปญ และต้องอาศัยเครื่องมือจัดเก็บข้อมูลเพื่อการรวบรวมหลักฐาน

การกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนจะช่วยในเรื่องการประเมินผล ตัวอย่างเช่น ตัวชี้วัดอาจจะเป็นจำนวนครั้งของการเข้าดูวิดีโอยูทูป หรือจำนวนสมาชิกของสื่อที่เข้าร่วมงานแถลงข่าว ตัวชี้วัดอื่นๆ ได้แก่

- กรณีศึกษา
- กลุ่มเป้าหมายหลัก
- การประชุมเพื่อทบทวน
- การติดตามสื่อ
- การติดตามนโยบาย
- การวิเคราะห์โซเชียลมีเดีย
- การสำรวจความคิดเห็นและการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อรับฟังข้อติชมและข้อเสนอแนะ

กิจกรรมต่อไปจะช่วยในเรื่องการวางแผนการประเมินผล

6 ขั้นตอนของการวางแผนกลยุทธ์การรณรงค์

ขั้นตอนที่ 1: กำหนดแผนการรณรงค์

เริ่มจากการพิจารณาข้อคำถามต่อไปนี้

- อะไรคือปัญหาที่คุณให้ความสนใจ ?
- เหตุใดจึงสนใจกับปัญหานี้ ?
- คุณมีความรู้สึกอย่างไรกับปัญหานี้ (ไม่สบายใจ ? โกรธ ? เศร้า ?)
- ใครสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงในเรื่องนี้ได้ ?
- มีใครอื่นที่ควรให้ความสนใจกับปัญหานี้อีกบ้าง ?
- เหตุใดผู้อื่นจึงต้องให้ความสนใจกับปัญหานี้ ?

ใช้การวิจัยเชิงประจักษ์ในการระบุ และสร้างบริบทที่เหมาะสมถึงสาเหตุที่ทำให้ปัญหานี้มีความสำคัญและตรงประเด็น วิเคราะห์ปัญหาจากมุมมองด้านสิทธิมนุษยชน (อ่านข้อมูลเพิ่มเติมเรื่องแนวทางด้านสิทธิมนุษยชนได้ในหัวข้อที่ 1)

ขั้นตอนที่ 2: ร่างเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน

ดังที่อธิบายไว้ในหัวข้อที่ 4 เรื่องการรณรงค์และโน้มน้าวเพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อความหรือแถลงการณ์ที่ชัดเจนว่า สิ่งใดที่คุณต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระยะยาว

ขั้นตอนที่ 3: การกำหนดค่านิยมของการรณรงค์

อะไรคือค่านิยมที่การรณรงค์จะต้องยึดมั่นหรือส่งเสริม ค่านิยมที่ควรจะคำนึงถึง:

- การสร้างพื้นที่ปลอดภัย
- การใช้ภาษาที่ไม่แบ่งแยก
- ความร่วมมือและส่งเสริมการร่วมกันสร้างสรรค์ผลงานกับแนวร่วมและหุ้นส่วนความร่วมมือ
- การโอบรับความหลากหลายและส่งเสริมการไม่แบ่งแยก

พิจารณาสิ่งต่อไปนี้:

- ค่านิยมใดที่คุณต้องการยึดมั่น ?
- ค่านิยมใดที่เพื่อน ชุมชน และแนวร่วมของคุณ ต้องการยึดมั่น ?

ขั้นตอนที่ 4: ระบุแนวร่วม คู่กรณี และผู้ส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรณรงค์

เพื่อให้การรณรงค์ได้รับการสนับสนุนจากสาธารณชน จำเป็นต้องพิจารณาว่าหุ้นส่วนความร่วมมือหรือพันธมิตรรายใดจะช่วยเรียกการสนับสนุนได้มากที่สุด ในทำนองเดียวกัน ควรจะต้องพิจารณาว่ากระบวนการใดเหมาะสมที่สุดในการสร้างความเชื่อใจ สร้างความร่วมมือร่วมใจ และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพไปพร้อมกับการส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน อ่านเพิ่มเติมเรื่องการสร้างเครือข่ายและการจัดการหุ้นส่วนความร่วมมือในหัวข้อที่ 5

ขั้นตอนที่ 5 ส่งสารไปให้ทั่วถึง

การส่งสารที่ดีมีความสำคัญยิ่งต่อการรณรงค์ที่ได้ผลและมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายความว่า

ถ้อยแถลงของการรณรงค์จะต้องมีความชัดเจน และต้องถูกส่งออกไปโดยมีการเสริมในลักษณะที่จะทำให้ผู้คนเกิดความสนใจและสนับสนุนข้อเรียกร้องของการรณรงค์นั้น

หัวข้อที่ 6 ให้รายละเอียดของวิธีการหลากหลายที่ใช้เพื่อสื่อสารการรณรงค์ สามารถศึกษาเพิ่มเติมจาก 198 METHODS OF NONVIOLENT ACTION, หน้า 49 ของ Youth Activist Toolkit จาก Advocates for Youth ปี ค.ศ. 2019

ขั้นตอนที่ 6: เฝ้าติดตามและประเมินผล

การเฝ้าติดตามความก้าวหน้าและผลงานของกลยุทธ์การรณรงค์มีความสำคัญในการทำความเข้าใจว่าสิ่งใดเป็นไปด้วยดีและสิ่งใดต้องปรับปรุง กลไกการเฝ้าติดตามยังช่วยส่งเสริมเรื่องภาระรับผิดชอบ และการรายงาน ที่ชัดเจนจะช่วยในการติดตามการดำเนินกิจกรรมและผลที่เกิดขึ้น เช่น การสนับสนุนของสาธารณชน หรือจำนวนผู้สนับสนุนออนไลน์ที่เพิ่มขึ้น การประเมินผลควรจะกระทำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เอื้อต่อการพิจารณาปรับเปลี่ยนใดๆ หากมีความจำเป็น

พิจารณาสิ่งต่อไปนี้

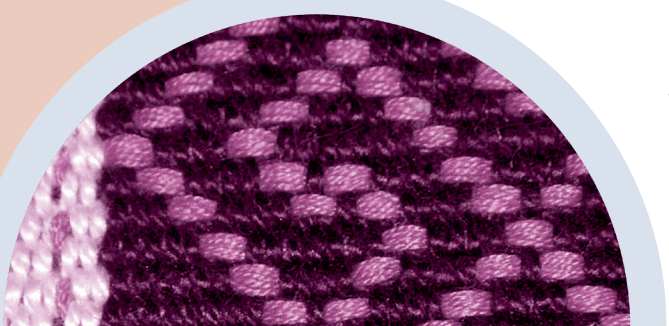
- กลยุทธ์และกิจกรรมรณรงค์ทำงานอย่างไร
- สิ่งใดที่ควรปรับปรุง
- สิ่งใดที่ควรปรับเปลี่ยน

อ้างอิงกิจกรรมที่ 8 ‘การประเมินผลกิจกรรมรณรงค์’

พบกับกิจกรรมอื่นๆ ที่จะช่วยในการวางแผนกลยุทธ์การรณรงค์ในชุดเครื่องมือนี้ ของ The International Planned Parenthood Federation (IPPF) ค.ศ. 2011 รวมทั้ง ชุดเครื่องมือนี้ ของยูนิเซฟ (UNICEF)

มุมมองของผู้ดำเนินการอบรม

เคยไหมที่คุณได้ทดลองทำสิ่งใดแล้วไม่ประสบความสำเร็จ ? คุณรู้สึกอย่างไร ? คุณได้ทำสิ่งใดเพื่อให้รู้สึกดีขึ้นหรือไม่ ? ได้ทดลองทำอีกหรือไม่ ? คุณรู้สึกเช่นไรเมื่อได้ลองทำสิ่งใดแล้วประสบความสำเร็จ ?



7. การระดมทรัพยากรและการระดมทุน (MOBILIZING RESOURCES AND FUNDRAISING)

การสร้างการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรเป็นจำนวนมาก เช่น เงินทุน เวลา และวัสดุอุปกรณ์ การระดมทุนและทรัพยากรเป็นส่วนสำคัญยิ่งของการวางแผนการรณรงค์ คุณควรติดตามดูว่าจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรใดบ้าง เนื่องจากจะมีผลต่อกลยุทธ์และ

แผนการดำเนินงาน งบประมาณในการรณรงค์ควรจะครอบคลุมปัจจัยต่างๆ เช่นค่าใช้จ่ายของทีมงาน ค่าเดินทาง ค่าโทรศัพท์ หรือค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาขีดความสามารถ การจัดกิจกรรมต่างๆ (การทำแคมเปญ การสร้างเครือข่าย การจัดประชุม การสร้างความสัมพันธ์กับสื่อ ฯลฯ) และแม้กระทั่งค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดต่างๆ เช่น ค่ากระดาษชาร์ทและค่าพิมพ์เอกสาร

ค่าใช้จ่ายอื่นๆ อาจรวมถึงการเข้าร่วมอีเวนต์ต่างๆ การจัดทำวิดีโอหรือโซเชียลมีเดีย ฯลฯ

ข้อควรพิจารณาในการระดมทรัพยากร

- คำนึงถึงลำดับความสำคัญของผู้อื่นในขั้นตอนการวางแผนงาน
- คำนึงถึงระยะเวลาที่ต้องใช้ในขั้นตอนการอนุมัติ
- คำนึงถึงจำนวนผู้เข้าร่วมและระยะเวลาที่เข้าร่วม
- อย่าลืมเรื่องการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาขีดความสามารถให้ทีมงาน

เรียนรู้เพิ่มเติม

ตัวอย่างหนึ่งของการละเมิดสิทธิมนุษยชน คือการละเมิดสิทธิของชนพื้นเมืองในปาปัวตะวันตกโดยรัฐบาลอินโดนีเซีย ปาปัวตะวันตกหรือปาปัว เป็นจังหวัดที่อยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐบาลอินโดนีเซีย ชาวปาปวนตะวันตกไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายของอินโดนีเซียและไม่สามารถเรียกร้องสิทธิใดๆ จึงได้พยายามแสวงหาความช่วยเหลือจากระดับภูมิภาคและระหว่างประเทศ (มากกว่าจากภายในชาติ) ให้ช่วยจัดการกับปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนและเอกราชของชาวปาปวน (www.lowyinstitute.org/publications/west-papua-issues-wont-go-away-melanesia#sec42351)

สามารถศึกษาเพิ่มเติมเรื่องการระดมทุนสิทธิสตรี ได้จากลิงก์ข้างท้ายนี้

- Prospera (เครือข่ายระหว่างประเทศเพื่อการระดมทุนสตรี)
- FRIDA
- The Doria Feminist Fund
- Mama Cash
- Toward a feminist funding ecosystem: A framework and practical guide, โดยสมาคมเพื่อสิทธิสตรีในการพัฒนา (Association for Women's Rights in Development - AWID)

มุมมองของผู้ดำเนินการอบรม

นอกจากการระดมทุนแล้ว มีหนทางใดบ้างที่จะระดมทรัพยากรอื่นๆ ? หุ้นส่วนรายใดมีเครื่องพิมพ์สำนักงานให้ใช้หรือไม่ ? มีเพื่อนคนใดทำงานกับหนังสือพิมพ์หรือนิตยสารหรือไม่ ? เคยได้ยินเรื่องการระดมทุน (crowdfunding) หรือไม่ ? ลองพิจารณาทางเลือกเหล่านี้ดูก่อน

ข้อควรจำ

- ศึกษากฎหมายการรับ (หรือร่วม) บริจาคในประเทศของคุณ เนื่องจากมีความแตกต่างกันในแต่ละประเทศ
- ศึกษาผู้ให้ทุนอย่างรอบคอบ – สอบถามคนในกลุ่มถึงสาเหตุที่ผู้บริจาครายใหญ่ให้ความสนใจกับการรณรงค์ของคุณ มีวัตถุประสงค์เฉพาะหรือมีเงื่อนไขอื่นใดในการให้ทุนหรือไม่ ?
- ศึกษาเรื่องการระดมทุนจากเว็บไซต์รับบริจาค หรือการเก็บเงินค่าสมาชิก
- คนก็คือทรัพยากรอย่างหนึ่ง ใช้เครือข่ายของคุณเพื่อรับการสนับสนุน รวมทั้งใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลายในการขับเคลื่อนการรณรงค์

8. การให้ความสำคัญและการโอบรับความหลากหลาย (PRIORITIZING AND CELEBRATING DIVERSITY)

เมื่อคุณรณรงค์เพื่อเปลี่ยนแปลงแก้ไขปัญหา คุณจะได้พบและร่วมงานกับผู้คนที่แตกต่างและมาจากหลากหลายพื้นที่และภูมิหลัง ตัวอย่างของสิ่งที่ทำให้คนเราแตกต่างกัน ได้แก่

- เพศสภาพ
- เพศวิถี
- ชาติพันธุ์หรือวัฒนธรรม
- ศาสนาหรือจิตวิญญาณ
- สถานภาพสมรส
- สถานภาพทางบิดามารดา
- สถานภาพทางสังคมหรือความมั่งคั่ง
- การศึกษา
- อายุ
- ขนาดร่างกาย
- สมรรถภาพทางร่างกาย
- ตำแหน่งที่ตั้งหรือภูมิภาค



มุมมองของผู้ดำเนินการอบรม

ใช้เวลาสักครู่ พิจารณาถึงแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ คิดถึงบริบทของภูมิภาคและประเทศของคุณ และค้นหาข้อมูลจากเว็บไซต์ของรัฐบาล อย่าลืมว่าแหล่งข้อมูลจะมีความแตกต่างกันในแต่ละประเทศและแต่ละหัวข้อ ตัวอย่างเช่น แหล่งข้อมูลของรัฐบาลในเรื่องการใช้ความรุนแรงต่อสตรีในประเทศไทย อาจแตกต่างจากแหล่งข้อมูลของรัฐบาลในเรื่องการใช้ความรุนแรงต่อสตรีในประเทศเคนยา

- ความหลากหลาย (Diversity) หมายถึงทุกเรื่องที่ทำให้คนเราแตกต่างกัน
- การเลือกปฏิบัติ (Discrimination) หมายถึงการที่ผู้คนถูกปฏิบัติอย่างไม่เหมาะสมเพียงเพราะพวกเขา มีความแตกต่างบางประการ
- การไม่แบ่งแยก (Inclusion) หมายถึงพื้นที่ซึ่งคนทุกคนได้รับความเคารพและยอมรับในคุณค่าตามการรับรู้ในแบบที่เขาเป็นและประสบการณ์ที่เขามี ถึงแม้จะมีความแตกต่างจากผู้อื่น
- ความเสมอภาค (Equity) หมายถึงการกระจายโอกาส อำนาจ และทรัพยากรเพื่อตอบสนองความต้องการของทุกคน โดยไม่คำนึงถึง อายุ ความสามารถ เพศสภาพ รายได้ ระดับการศึกษา วัฒนธรรม และภูมิหลัง
- การต่อต้านการเหยียดเชื้อชาติ (Anti-racism) หมายถึงแนวความคิดและปฏิบัติการทางการเมืองหลากหลายรูปแบบเพื่อจัดการกับปัญหาอคติทางเชื้อชาติ การเหยียดเชื้อชาติเชิงระบบ และการกดขี่กลุ่มเชื้อชาติใดเชื้อชาติหนึ่ง ซึ่งรวมถึงความมุ่งมั่นพยายามและการกระทำอย่างตั้งใจเพื่อสร้างโอกาสที่เท่าเทียมสำหรับทุกคนทั้งในระดับบุคคลและระบบ [43]

เหตุใดการจัดลำดับความสำคัญ การยอมรับความหลากหลาย และการไม่แบ่งแยก จึงมีความสำคัญต่อเส้นทางสู่ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคุณ ?

พวกเราทุกคนล้วนแตกต่าง อาจเป็นเพราะเรามีพื้นเพ รูปลักษณ์ ความคิด ความเชื่อ หรือแม้แต่มีผู้สร้างแรงบันดาลใจที่ไม่เหมือนกัน บางครั้งความแตกต่างเหล่านี้อาจนำไปสู่การเลือกปฏิบัติ ทั้งแบบชัดแจ้ง เช่น การคุกคาม หรือในรูปแบบที่ซับซ้อนกว่า มีหลากหลายวิธีในการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิง เช่น กรณีที่เด็กหญิงไม่ได้รับโอกาสให้เล่าเรียนจนสำเร็จ หรือการรับรู้ทั่วไปที่ว่าสตรีทุกคนควรจะแต่งงานและมีลูก

พอเข้าใจความหมายและความแตกต่างของการจัดลำดับความสำคัญและยอมรับความหลากหลาย และการไม่แบ่งแยก แล้วหรือยัง ?

การยอมรับความหลากหลายคือ การได้รับเชิญไปร่วมงานเลี้ยงสังสรรค์
การไม่แบ่งแยกคือ การถูกชวนให้ออกไปเต้นรำ
Verna Myers

[43] en.wikipedia.org/wiki/Anti-racism

จินตนาการถึงการไปร่วมงานเต้นรำ ในห้องที่เต็มไปด้วยผู้คนหลากหลายที่ดูแตกต่างกัน ทั้งการแต่งกายและลีลาการเต้น นี่คือการยอมรับความหลากหลาย

อย่างไรก็ดี การยอมรับความหลากหลายและการไม่แบ่งแยกนั้นมิใช่สิ่งเดียวกัน ขณะที่การยอมรับความหลากหลายให้ความสำคัญกับสิ่งที่ทำให้คนแตกต่าง การไม่แบ่งแยกคือ การทำให้ความแตกต่างเหล่านั้นได้รับการยอมรับ ต้อนรับ และส่งเสริม การไม่แบ่งแยกในงานเต้นรำคือ การที่เจ้าภาพได้พิจารณาถึงความแตกต่างและได้จัดเตรียมสถานที่ให้สามารถรองรับผู้คนที่หลากหลายเหล่านั้น เช่น พิจารณาว่าสถานที่จัดงานรองรับการใช้วีลแชร์หรือไม่ ? มีการจัดเตรียมป้ายแบ่งเขตห้องน้ำหรือไม่ ? การตระเตรียมอาหารไว้รองรับความหลากหลายในเรื่องความชอบ การแพ้อาหาร หรือข้อห้ามต่าง ๆ หรือไม่ ? ทุกคนรู้สึกสะดวกและสบายใจที่จะมาร่วมงานเต้นรำหรือไม่ ? งานเต้นรำที่ไม่แบ่งแยกอย่างแท้จริงนั้น สิ่งสำคัญก็คือ ทุกๆ คน รวมทั้งผู้ใช้วีลแชร์ รู้สึกว่าได้รับการต้อนรับและรู้สึกสบายใจที่จะเต้นรำโดยปราศจากความกลัวและการตัดสินใด ๆ ได้เต้นรำเพื่อความสุขในการเต้นอย่างแท้จริง

การจัดลำดับความสำคัญและการยอมรับความหลากหลาย และการไม่แบ่งแยก มีความสำคัญ เนื่องจาก:

- ช่วยให้คุณตระหนักว่า อคติส่วนตัว และอคติทางสังคมและสถาบัน ยังคงเป็นข้อเสียเปรียบของคนจำนวนมากเพียงเพราะพวกเขาแตกต่าง
- ช่วยในการสร้างพันธมิตร
- ช่วยให้คุณฝึกการให้และได้รับความเคารพ ตามความเป็นจริงที่ว่า คนทุกคนมีกำลังความสามารถ มุมมอง และประสบการณ์ที่ต่างกัน

ในสถานการณ์ของสังคมแบบดั้งเดิม ที่มีลำดับชั้น และชายเป็นใหญ่ ผู้คนจะถูกกีดกันออกไปอยู่นอกเส้นหรือชายขอบ พวกเขารู้สึกกลัวและไม่สามารถ หรือไม่ได้รับอนุญาตให้พูดหรือแสดงความคิดเห็นต่อหน้าคนส่วนใหญ่ที่มีอำนาจครอบงำ การไม่แบ่งแยกไม่ใช่ความรับผิดชอบของพวกเขา ไม่ใช่หน้าที่ของคนที่แตกต่างและไม่เข้าพวกที่จะทำให้ตนเองรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งและได้รับการต้อนรับ ความรับผิดชอบในการสร้างหลักประกันเรื่องการไม่แบ่งแยกเป็นของผู้นำ ผู้ดำเนินการ ผู้มีอำนาจตัดสินใจ และคนในระดับเดียวกัน

เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำจะต้องไม่แบ่งแยก เพื่อที่จะแสวงหา (และให้คุณค่ากับ) บุคคลและมุมมองที่หลากหลาย เพื่อสร้างความรู้สึกของการเป็นชุมชนและความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่ง และเพื่อสร้างสายสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งระหว่างทีมงานและกลุ่ม ผู้นำที่ไม่แบ่งแยกที่ดีที่สุดคือ ผู้นำที่เปิดใจกว้าง ยอมรับความแตกต่างของทีมหรือกลุ่มด้วยความเห็นอกเห็นใจ สามารถโอบรับความหลากหลาย และเชิญชวนให้ผู้คนที่มีความหลากหลายในความเห็น บริบท และมุมมอง เข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบทบาทของการตัดสินใจ

ในทำนองเดียวกัน เพื่อนร่วมทีมหรือผู้เข้าร่วมกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มาจากกลุ่มคนส่วนใหญ่ที่มีอำนาจครอบงำจะมีบทบาทสำคัญในการสร้างหลักประกันเรื่องการไม่แบ่งแยก

การสร้างหลักประกันเรื่องการไม่แบ่งแยก บทบาทที่**คุณ**ทำได้!

- **ตรวจสอบอคติของคุณ:** ระวังสิ่งที่อาจมีอิทธิพลต่อความคิดของคุณเกี่ยวกับบุคคลหรือกลุ่มคน พวกเราหลายคนอาจจะเคยมีอคติต่อคนอื่นทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจด้วยหลากหลายเหตุผล – เราสร้างอคติต่อผู้อื่นทั้งแง่บวกหรือแง่ลบ อันเนื่องมาจาก ชุมชน ศาสนา ที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ การแต่งกาย หรือภาษา ของพวกเขา ลองถามตัวเองว่า: อคติเหล่านี้อยู่บนพื้นฐานของความจริงหรือความรู้สึก ? เรารู้จักคนผู้นั้น รู้จักวัฒนธรรมหรือชุมชนของพวกเขาดีพอแล้วหรือ ?
- **ทำสิ่งที่แตกต่าง:** เริ่มมีปฏิสัมพันธ์กับผู้คนที่แตกต่างและดึงพวกเขาเข้ามามีส่วนร่วม ขยายวงเพื่อนให้กว้างขึ้น พบปะกับกลุ่มในชุมชนที่คุณเป็นคนส่วนน้อยของกลุ่ม! คุณได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ หรือไม่ ? คุณคิดต่างจากพวกเขาหรือไม่ ? คุณได้ตั้งคำถามเพื่อคลายความสงสัยหรือสับสนหรือไม่ ? มันยากที่จะตั้งคำถามต่อความเชื่อที่เรามีอยู่แล้วเกี่ยวกับตัวเราและคนอื่น ดังนั้นจงใช้เวลาเพื่อทำความรู้จักและเรียนรู้ผู้คน
- **มุ่งเน้นเรื่องความคล้ายคลึง:** ขณะที่ความหลากหลายเน้นเรื่องการที่เราทุกคนแตกต่างกัน การไม่แบ่งแยกจะทำให้เราให้ความสำคัญกับความคล้ายคลึงที่มี เช่น เหตุผลที่เรารู้สึกหลงใหลกับงานโครงการ การมุ่งเน้นเรื่องความคล้ายคลึง ยังช่วยให้เราตระหนักถึงและขจัดทัศนคติแบบเหมารวม และลดอุปทานคติที่เรามี
- **แทรกแซง ขัดจังหวะ เป็นแนวร่วม:** อย่ายอมให้ผู้อื่นถูกกดขี่เพราะความแตกต่าง ตัวอย่างเช่น หากเพื่อนของคุณกำลังล้อเลียนเรื่องการเหยียดกลุ่มคนรักเพศเดียวกัน อย่าร่วมหัวเราะไปกับเขา หากลุงของคุณแสดงความหยาบคายต่อศาสนาอื่น ให้บอกท่านว่านั่นเป็นเรื่องไม่สมควรทำ หากคุณรู้ถึง (หรือมั่นใจใน) อภิสิทธิ์ของตน คุณควรใช้มันเพื่อช่วยผู้คนทำลายอคติและทัศนคติแบบเหมารวม

“ไม่มีอะไรที่เกี่ยวกับเรา ที่เราไม่เกี่ยวข้อง”

ตัวอย่าง: ทัศนคติร่วมที่ผู้คนมีต่อความพิการ คือ การรับรู้ว่าความพิการเป็น ‘ปัญหา’ ส่วนบุคคล และมักจะนำไปสู่การกีดกันผู้ที่มีความพิการ พวกเขามักถูกสงสาร กลัว หรือแค่ถูกมองว่า ‘ผิดปกติ’

อย่างไรก็ตาม ผู้พิการได้พัฒนาแนวทางใหม่ในการทำความเข้าใจกับความพิการ ที่เรียกว่า รูปแบบทางสังคมของความพิการ (Social Model of Disability) มุมมองนี้นำเสนอว่าขณะที่ผู้คนจำนวนมากมีความบกพร่องโดยกำเนิดที่แตกต่างกันไป (เช่น หูหนวก มีภาวะดาวน์ซินโดรม มีปัญหาเรื่องการเรียนรู้ หรือต้องนั่งวีลแชร์) แต่แท้ที่จริงแล้ว สังคมคือตัวการที่แท้จริงที่ทำให้พวกเขา ‘ไร้ความสามารถ’ *

ลองพิจารณาสิ่งนี้ ความพิการคือ ผลที่เกิดจากอุปสรรคทางสังคม วัฒนธรรม การเมือง และเศรษฐกิจที่สร้างโดยสังคม ซึ่งไม่ได้คำนึงถึงความต้องการของผู้พิการอย่างแท้จริง

เมื่อสภาเทศบาลประกาศจุดจอดรถประจำทางใหม่ในเมือง 20 จุด โดยไม่ได้พิจารณาถึงความต้องการของผู้ใช้วีลแชร์หรือคนตาบอด สภาแห่งนี้กำลังทำให้คนเหล่านั้นไร้ความสามารถ (หรือไม่สามารถเข้าถึงป้ายรถประจำทางได้!) แต่เมื่อนายกเทศมนตรีและสมาชิกสภาเทศบาลหลายคน ได้เชิญผู้คนที่มีความหลากหลาย (รวมถึงผู้แทนจากกลุ่มสิทธิคนพิการ) ที่มีแนวโน้มจะใช้บริการรถประจำทาง เข้าร่วมประชุมเพื่อวางแผน เช่นนี้เรียกว่า สภาเทศบาลคำนึงถึงความหลากหลาย และเมื่อสมาชิกของกลุ่มผู้มีความหลากหลายเหล่านั้น ได้รับโอกาสให้แสดงมุมมอง ความคิดเห็น และมีการรับฟัง รวมทั้งนำความเห็นเหล่านั้นเข้าสู่การพิจารณา เช่นนี้เรียกว่า สภาเทศบาล ไม่แบ่งแยกอย่างแท้จริง

* ดัดแปลงจาก IDEAS Toolkit on Inclusive Decision-Making: TOOLKIT FOR MEDIA., British Council. (2014).

โดยการยอมรับและชื่นชมความแตกต่างและความคล้ายคลึง คุณจะได้เรียนรู้ที่จะเคารพและให้คุณค่าแก่คนทุกคน และการสนับสนุนของพวกเขาต่อการรณรงค์ของคุณจะนำมาซึ่งโอกาสในการสร้างพันธมิตรที่ทรงพลัง

มุมมองของผู้ดำเนินการอบรม

คุณเคยอยู่ท่ามกลางผู้คนมากมายแต่กลับรู้สึกว่าถูกทอดทิ้งหรือไม่? คุณต้องการให้คนอื่นเข้าใจคุณและความสนใจของคุณมากขึ้นหรือไม่?

พบกับกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจและการโอบรับความหลากหลาย ได้ที่นี่

9. การข้ามผ่านความท้าทายของการเป็นผู้นำ (NAVIGATING LEADERSHIP CHALLENGES)

เยาวสตรีและเด็กหญิงมีศักยภาพที่จะรับบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำของชุมชน การเรียนรู้วิธีข้ามผ่านความท้าทายของการเป็นผู้นำและการสร้างพื้นที่ของการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม เป็นแง่มุมที่สำคัญอีกประการหนึ่งในเส้นทางสู่ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัวอย่างเช่น การพิจารณาพลวัตระหว่างวัยภายในกลุ่มหรือองค์กร การเคลื่อนไหว; การทำความเข้าใจรูปแบบความเป็นผู้นำที่แตกต่างกัน และการเลือกทำงานกับผู้นำที่ยึดแนวทางแห่งการเปลี่ยนแปลง

แม้ว่าความท้าทายบางอย่างจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์เฉพาะ แต่ยังมีความท้าทายอื่น ๆ เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง หนึ่งในวิธีเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับความท้าทายเหล่านั้น ก็คือ การระบุความท้าทายหรือความเสี่ยงที่มีโอกาสเกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยประเมินทางออกที่เป็นไปได้เช่นกัน!

มุมมองของผู้ดำเนินการอบรม

ลองจินตนาการถึงเส้นทางสู่เป้าหมายการรณรงค์ของคุณ อะไรคือขั้นตอนที่คุณกำลังก้าวเข้าไปสู่เป้าหมายนี้ ? อะไรคืออุปสรรคระหว่างเส้นทางที่อาจเกิดขึ้นได้ ? สิ่งใดคือความท้าทายที่อาจเกิดขึ้น ? จับกลุ่มเพื่อพิจารณาประเด็นเหล่านี้และบันทึกไว้เพื่อการอภิปรายถึงแนวทางแก้ไขที่เป็นไปได้ ความท้าทายเหล่านั้นเสี่ยงเกินไปสำหรับคุณและกลุ่มเพื่อนของคุณหรือไม่ ? มีหนทางอื่นที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันนี้หรือไม่ ? หัวข้อที่ 5 และ 6 ของบทนี้ มีข้อแนะนำและเคล็ดลับดี ๆ ให้กับคุณ

ความท้าทายที่เยาวสตรีอาจต้องเผชิญระหว่างเส้นทางสู่ความเป็นผู้นำ และการรวมเอาปัจจัย แนวปฏิบัติ และทัศนคติเชิงลบต่อความหลากหลายเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่

- อุปสรรคทางวัฒนธรรม (cultural barriers)
- แนวคิดเชิงลบเกี่ยวกับความเป็นชาย (toxic masculinity)
- การหดตัวของพื้นที่ประชาสังคม (shrinking civic spaces)
- การมีส่วนร่วมจอมปลอม (tokenism)
- ความเสี่ยงและอันตราย (risks and hazards) [44]

[44] การประเมินความเสี่ยงจะกระทำก่อนเริ่มกิจกรรมหรือโครงการใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเยาวสตรีและเด็กหญิง เพื่อคาดการณ์ความท้าทายที่เป็นไปได้และวิธีการจัดการความเสี่ยงที่ได้ระบุไว้ ในกรณีที่มีความเสี่ยงสูง จะยังไม่เริ่มต้นกิจกรรมจนกว่าจะพัฒนากลยุทธ์การบรรเทาผลกระทบแล้วเสร็จ และลดความเสี่ยงลงมาได้ถึงระดับกลางหรือระดับต่ำ อย่างไรก็ตาม การประเมินความเสี่ยงควรจะเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและควรมีเด็กหญิงและเยาวสตรีเข้าร่วมด้วย ทั้งนี้ ควรปรับปรุงข้อมูลในทะเบียนจัดการความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ



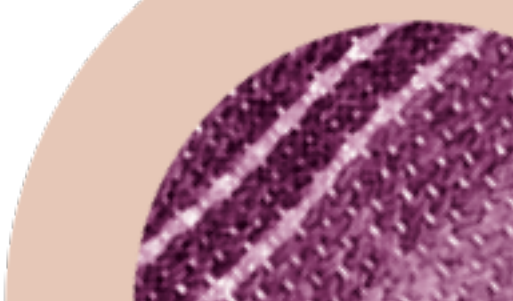
ข้อแนะนำในการข้ามผ่านอุปสรรคและการต่อต้าน

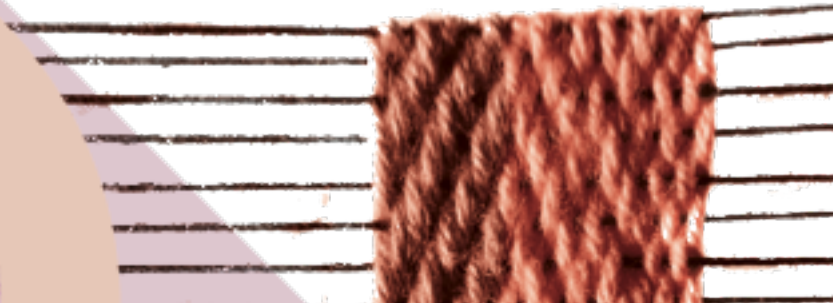
- เตรียมความพร้อม! รู้จักประเด็นการรณรงค์เป็นอย่างดี มีความมั่นใจ มีความคิดสร้างสรรค์ และอย่ากลัวสิ่งใด!
- ทำให้เป็นเรื่องง่าย! ใช้ภาษาเชิงบวกที่ถูกต้องและเข้าใจง่าย
- ยอมรับและแก้ปัญหาความขัดแย้ง
- สร้างและรักษาไว้ซึ่งหุ้นส่วนความร่วมมือและแนวร่วม (ทุกเพศสภาพ) แสวงหาโอกาสในการทำงานร่วมกัน ยิ่งมีผู้แสดงจุดยืนร่วมกันมากเพียงใด (โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากความหลากหลายและการไม่แบ่งแยก) เสียงเรียกร้องก็จะยิ่งมีพลังมากขึ้นเท่านั้น!
- รู้จักฝ่ายตรงข้าม พยายามทำความเข้าใจเป้าหมาย สาร และกลวิธีของฝ่ายตรงข้าม และแนวร่วมของพวกเขา
- แสดงหลักฐาน! ใช้ข้อเท็จจริงและงานวิจัยเชิงประจักษ์เพื่อหักล้างข้อโต้แย้งของฝ่ายตรงข้าม
- ยอมรับว่าบางเรื่องก็ต่อรองไม่ได้ บางเวลาก็จำเป็นต้องประนีประนอม เตรียมพร้อมที่จะยอมปล่อยวางเมื่อจำเป็น

มุมมองของผู้ดำเนินการอบรม

ระหว่างการอบรม คุณอาจต้องการการสนับสนุนจากผู้เข้าอบรมในการประเมินเรื่องความท้าทายและการกำหนดกลยุทธ์ที่จะก้าวข้ามความท้าทายเหล่านั้น ดูกิจกรรมที่ 4 ในหัวข้อที่ 3

- Building resilience through youth leadership (UNDRR)
- Working With Adolescent Girl GBV Survivors On The Move A Guide For Service Providers (UNICEF LACRO)
- 2020 Safeguarding Policy (FRIDA)
- Youth leadership in crisis response and supporting resilient communities (OECD iLibrary)
- Digital Care (FRIDA)
- The Future of Advocacy (Women's Major Group)





E. สิทธิของเยาวสตรีคือสิทธิมนุษยชน : ทำความเข้าใจกับประเด็นปัญหา

(YOUNG WOMEN'S RIGHTS ARE HUMAN RIGHTS: UNDERSTANDING THE ISSUES)

ในปี ค.ศ. 2015 ไว ดับยู ซี เอ โลก ได้รับรองเป้าประสงค์แห่งการเปลี่ยนแปลงที่กล้าหาญ ที่ว่า “ภายใน ปี ค.ศ. 2035 เยาวสตรีและเด็กหญิงจำนวน 100 ล้านคน จะเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางอำนาจเพื่อสร้างความเป็นธรรม ความเท่าเทียมทางเพศ และโลกที่ปราศจากความรุนแรงและสงคราม นำพาการขับเคลื่อนพันธกิจของไว ดับยู ซี เอ และสตรีทั้งปวงอย่างยั่งยืน” เป้าประสงค์นี้ได้รับแรงบันดาลใจจากวาระการพัฒนาที่ยั่งยืน ค.ศ. 2030 ของสหประชาชาติ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน 17 ประการ (SDGs) ซึ่งเป็นแผนปฏิบัติการระดับโลกที่ยึดมั่นในหลักการที่ว่า**จะไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง** ในความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงการขจัดความยากจน และการส่งเสริมสันติภาพสากล วาระการพัฒนาที่ยั่งยืน ค.ศ. 2030 ยึดเรื่องศักดิ์ศรีและความเท่าเทียมเป็นศูนย์กลางของการดำเนินงาน งานของ ไว ดับยู ซี เอ ในการสร้างผู้นำด้านสิทธิมนุษยชน สตรีนิยม ศรัทธา และความเป็นผู้นำระหว่างวัยนั้น มีฐานปฏิบัติการในชุมชนท้องถิ่น ถูกขับเคลื่อนในระดับรากหญ้า สอดคล้องกับวิสัยทัศน์แห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ และเป็นกุญแจสำคัญในการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

ความคืบหน้าในประเด็นความเท่าเทียมทางเพศนั้นเป็นไปอย่างล่าช้า เปราะบาง และแตกแยกเกินไป ยังไม่มีประเทศใดในโลกบรรลุเป้าหมายในเรื่องความเท่าเทียมทางเพศ และหากแนวโน้มยังคงเป็นเช่นนี้ต่อไป กำหนดเวลาในปี ค.ศ. 2030 ก็คงจะเป็นไปไม่ได้ [45]

เราเชื่อว่าการมีส่วนร่วมและความเป็นผู้นำของเยาวสตรีเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างอนาคตที่ดีขึ้น ไว ดับยู ซี เอ โลก มุ่งมั่นสนับสนุนและกระตุ้นพลังและการรวมพลังของสตรี เยาวสตรี และเด็กหญิง เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงทางสังคม รวมทั้งการทำงานกับแนวร่วม องค์กร หุ้นส่วนความร่วมมือ และกลุ่มเคลื่อนไหวสตรีระดับโลกในวงที่กว้างขึ้น โดยการทุ่มเทเป็นพิเศษกับเรื่องการมีส่วนร่วม ความเป็นผู้นำ และการรณรงค์ของเยาวสตรีและเด็กหญิง จากการทำงานร่วมกันในระดับโลก เรามีส่วนสนับสนุนประเด็นหลักของ SDGs

- ขยายขอบเขตและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มเคลื่อนไหวของเยาวสตรีที่ไม่แบ่งแยก แนวร่วม และสมาคมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ ค.ศ. 2035 ของ ไว ดับยู ซี เอ โลก และ SDGs ที่ส่งเสริมเรื่องความเท่าเทียมทางเพศและการไม่แบ่งแยก และส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและไม่แบ่งแยก (SDGs ข้อ 5, 10, 16, 17)
- ขยายขอบเขตและความมีประสิทธิภาพของกลุ่มเคลื่อนไหว ไว ดับยู ซี เอ เพื่อสร้างและสนับสนุนความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเยาวสตรีและเด็กหญิง ผ่านการดำเนินงานสนับสนุนการพัฒนาความเป็นผู้นำและการมีส่วนร่วม เพื่อสร้างหลักประกันเรื่องการไม่แบ่งแยกและภาระรับผิดชอบ และการสร้างความแข็งแกร่งให้กับสถาบันแห่งความเท่าเทียมและสิทธิสตรีในทุกพื้นที่ (SDGs ข้อ 4, 5, 10, 16)
- เอื้ออำนวยเครือข่ายและพื้นที่ให้แก่สตรีและเด็กหญิง เพื่อเรียกร้องสิทธิมนุษยชน และสร้างอิทธิพลโน้มน้าวนโยบายหรือโครงการในท้องถิ่น ระดับชาติ และระหว่างประเทศ ที่ให้ความสำคัญเฉพาะกับเรื่องสุขภาพทางเพศ อนามัยการเจริญพันธุ์และสิทธิ และการใช้ความรุนแรงต่อสตรีและเด็กหญิง (SDGs ข้อ 3, 5, 10 และ 16)

เนื้อหาของชุดเครื่องมือในหัวข้อนี้ ได้วางโครงร่างประเด็นปัญหาที่ใหญ่ที่สุดเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนของเยาวสตรี ตามที่เยาวสตรีได้ระบุไว้ [46] ความตกลงระหว่างประเทศในเรื่องสิทธิมนุษยชน เช่น อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีใน

[45] EM2030. ‘Back to Normal’ is Not Enough: the 2022 SDG Gender Index (Woking: Equal Measures 2030, 2022). www.equalmeasures2030.org/2022-sdg-gender-index

[45] ประเด็นปัญหาหลักทั้ง 7 ข้อนี้ ถูกจัดลำดับความสำคัญโดยเยาวสตรีและเด็กหญิง ผู้เข้าร่วมในกระบวนการปรึกษาหารือ ซึ่งนำโดยทีม Torchlight Collective ด้วยการสนับสนุนของ ไว ดับยู ซี เอ โลก และผู้นำเยาวสตรี รวมทั้งผู้ที่เป็นทีมงานโครงการ RiseUp! อย่างไรก็ตาม ยังคงมีประเด็นปัญหาอื่น ๆ อีกมาก ขอให้คุณใช้ทักษะในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเนื้อหาส่วนก่อนหน้า เพื่อเจาะลึกลงในประเด็นเฉพาะตามที่ต้องการ ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับขั้นตอนของการให้สตรีเป็นผู้ร่วมสร้างองค์ความรู้ในการผลิตคู่มือฉบับนี้ ได้จากหัวข้อ ‘การปรับปรุงคู่มือ RiseUp!’ ใน ภาคผนวก 4

ทุกรูปแบบ (CEDAW) [47] กำหนดให้รัฐภาคีกำจัดทุกรูปแบบของการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงในทุกๆ เรื่อง และเพื่อส่งเสริมสิทธิความเท่าเทียมของสตรีและเด็กหญิงในสังคม ปัญหาทั้งหมดนี้ล้วนมีความเกี่ยวโยงกับประเด็นปัญหาอื่น ๆ และยังมีชุดของประเด็นย่อยที่ ทับซ้อนกัน ประเด็นที่เลือกมาสำหรับเนื้อหาในส่วนนี้ ยังไม่ครอบคลุมความท้าทายทั้งหมดที่เยาวสตรีต้องพบเจอ แต่ถือเป็นการปูพื้นฐานให้เข้าใจถึงความท้าทายด้านสุขภาพและสังคมที่มีลักษณะเฉพาะ ซึ่งเหล่าเยาวสตรีต้องเผชิญอันเนื่องมาจากเพศสภาพและความเสียเปรียบทางสังคม

หัวข้อต่าง ๆ เหล่านี้ มิได้มีไว้เพื่อสร้างข้อจำกัด เนื่องจากไม่มีประเด็นใดไม่เกี่ยวข้องกัน แต่เป็นการปูพื้นฐานให้คุณได้สำรวจทั้ง 7 หัวข้อให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น และตัดสินใจด้วยตนเองว่า คุณ กลุ่ม และสังคมของคุณต้องการเน้นหัวข้อใดเป็นหลัก

ประเด็นปัญหาหลัก ได้แก่

1. สุขภาพทางเพศ อนามัยการเจริญพันธุ์และสิทธิ
2. การเสริมพลังทางเศรษฐกิจ
3. สันติภาพและความยุติธรรม
4. สภาวะฉุกเฉินทางภูมิอากาศ
5. สุขภาพจิต
6. ความรุนแรงทางเพศและเพศสภาพ
7. ความเชื่อศรัทธาและแนวคิดสตรีนิยม

ในแต่ละหัวข้อ คุณจะได้พบกับ:

- คำจำกัดความของประเด็นปัญหาและคำอธิบายถึงความทับซ้อนกับเพศสภาพ
- รายการสิทธิของคุณในแต่ละประเด็นปัญหา
- ข้อคำถามเพื่อพิจารณาหรืออภิปรายภายในกลุ่ม ซึ่งจะช่วยให้คุณเข้าใจว่าหัวข้อนี้มีความเกี่ยวโยงกับชุมชนของคุณอย่างไร
- รายการแหล่งข้อมูลที่ต้องการให้ศึกษาเพิ่มเติม

เป้าหมายของการให้ข้อมูลนี้คือ เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้ในหัวข้อเหล่านี้ รวมทั้งเพื่อให้คุณมีข้อมูลที่เพียงพอสำหรับวางแผนการฝึกอบรมตามความสนใจและลำดับความสำคัญของเยาวสตรีที่คุณทำงานด้วยภายในชุมชน ข้อมูลนี้ไม่ได้ลงรายละเอียดที่ครบถ้วน แต่เน้นให้ภาพรวมของแหล่งข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อที่คุณจะสามารถคัดสรรข้อมูลได้มากน้อยตามความต้องการ

[47] www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw.pdf

มุมมองของผู้ดำเนินการอบรม

มาถึง ณ จุดนี้ของคู่มือ คุณคงคุ้นเคยกับการย้อนอ่านเนื้อหาไปมาระหว่างส่วน (section) หัวข้อ (topic) และแนวคิด (concept) ต่าง ๆ ตอนนี้คุณคือดาวเด่นของการคิดเชิงวิพากษ์! เราแน่ใจว่าคุณจะเข้าใจแล้วว่า ทุกประเด็นเหล่านี้ล้วนมีความเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงกัน สุขภาพจิตมีความเชื่อมโยงกับสันติภาพและความยุติธรรม สุขภาพทางเพศ อนามัยการเจริญพันธุ์และสิทธิ ก็เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิทางเศรษฐกิจ จดรายการความเกี่ยวโยงเหล่านี้ สัก 1-2 ข้อ และเริ่มพิจารณาถึงสิ่งที่เชื่อมโยงประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้เข้าด้วยกัน

1. สุขภาพทางเพศ อนามัยการเจริญพันธุ์และสิทธิ (SEXUAL AND REPRODUCTIVE HEALTH AND RIGHTS - SRHR)

ทุกคนมีความต้องการในเรื่องสุขภาพทางเพศ อนามัยการเจริญพันธุ์และสิทธิ (SRHR) ที่ต่างกัน เช่นเดียวกับสิทธิมนุษยชนข้ออื่น ๆ ทุกคนควรจะได้เข้าถึงสิทธิข้อนี้ เยาวสตรีและบุคคลที่ไม่เป็นไปตามเพศสภาพ [48] จะมีความต้องการที่ต่างจากชายหนุ่ม และยังต้องเผชิญกับอุปสรรคที่มีลักษณะเฉพาะในการเข้าถึงสิทธิของตน เยาวชนจากชุมชนชนบท จากความหลากหลายทางศาสนา วัฒนธรรม ภูมิหลังทางชาติพันธุ์ และระดับการศึกษา จะมีระดับความรู้ ความต้องการ ขีดความสามารถ และทรัพยากรที่แตกต่างกันขณะที่ใช้ SRHR สตรีมีครรภ์ ผู้เป็นมารดา ชาว LGBTQI ผู้ติดเชื้อ HIV หรือผู้มีประสบการณ์เรื่องการใช้ความรุนแรงทางเพศหรือเพศสภาพ ก็จะมีความต้องการในสิทธิข้อนี้ที่แตกต่างกัน

[48] ที่ ไว ดับยู ซี เอ โลก เรายึดมั่นในเรื่องการไม่แบ่งแยกและความปลอดภัยของชาว LGBTIQ เรารู้ดีว่าสตรีและผู้คนที่มีเพศสภาพและเพศวิถีแบบชายขอบนั้น ต้องถูกกดขี่จากระบบที่เพศชายเป็นใหญ่ ซ้ำยังต้องเผชิญปัญหาจากอัตลักษณ์ทับซ้อนในเรื่องเชื้อชาติ ที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ ศาสนา วัฒนธรรม ชนชั้น และการย้ายถิ่นฐาน ไว ดับยู ซี เอ โลก ได้ทำงานต่อสู้เพื่อความเท่าเทียมทางเพศมานานกว่าศตวรรษ และเราเชื่อว่าแนวทางด้านสิทธิมนุษยชนที่ไม่แบ่งแยกและใส่ใจเรื่องอัตลักษณ์ทับซ้อน มีความสำคัญยิ่งต่อความเข้มแข็ง ก้าวหน้า และยั่งยืนของกลุ่มเคลื่อนไหวสตรี และเราได้มุ่งมั่นในการรณรงค์และสนับสนุนชุมชนต่าง ๆ มาเป็นเวลาหลายปี ด้วยพันธสัญญาที่ให้ไว้ว่า จะสร้างความแข็งแกร่งให้กับสายใยที่ผูกพันกลุ่มสตรี เยาวสตรีและเด็กหญิงในทุกความแตกต่างเข้าไว้ด้วยกันภายในและระหว่างชุมชน เรียนรู้เพิ่มเติมได้ที่ www.worldywca.org/this-internationalwomensday2021-world-ywca-invites-all-to-sign-a-pledge-to-support-lgbtiq-women-and-marginalised-genders

เหตุใด SRHR จึงมีความสำคัญ ?

ปัญหาเรื่องอนามัยการเจริญพันธุ์เป็นสาเหตุหลักของความเจ็บป่วยและการเสียชีวิตของสตรี เยาวสตรี และเด็กหญิงอายุระหว่าง 15 - 49 ปี ในหลายประเทศ [49] ความเหลื่อมล้ำทางเพศจำกัดเรื่องสุขภาพทางเพศ อนามัยการเจริญพันธุ์และสิทธิของสตรีและเด็กหญิง กับสตรี เยาวสตรี และเด็กหญิง ผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศไม่สามารถใช้สิทธิของตนในการตัดสินใจเรื่องร่างกาย เพศวิถี และสุขภาพของตนเอง นอกจากนี้ ผู้คนจำนวนมากยังไม่สามารถเข้าถึงการดูแลสุขภาพ ข้อมูล และบริการต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการตัดสินใจในเรื่องดังกล่าว สตรีมากกว่า 214 ล้านคนทั่วโลกมีความต้องการแต่ไม่สามารถเข้าถึงการคุมกำเนิด และในแต่ละวันมีสตรีมากกว่า 800 คน ต้องเสียชีวิตจากสาเหตุที่สามารถป้องกันได้อันเกิดจากการตั้งครรภ์และการคลอดบุตร และการมีความสัมพันธ์กับเพศเดียวกันระหว่างผู้ใหญ่ที่ยินยอมพร้อมใจ ยังถือเป็นเรื่องผิดกฎหมายใน 76 ประเทศ สิ่งเหล่านี้เป็นผลมาจากข้อห้ามที่ยอมรับไม่ได้ อคติ ความเข้าใจผิด กฎหมายและนโยบายที่มีข้อจำกัดขนบธรรมเนียมที่ฝังแน่น ซึ่งกีดกันสตรี เยาวสตรี และเด็กหญิงไม่ให้เข้าถึง SRHR และจำกัดการเข้าถึงบริการที่มีผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพวกเธอ นอกจากนี้ สตรี เยาวสตรี และเด็กหญิง ยังไม่มีพื้นที่ที่ปลอดภัยและเกื้อหนุนให้พวกเธอได้พูดคุยและหาข้อมูลเกี่ยวกับประเด็น SRHR

เรียนรู้เพิ่มเติม

มีรัฐบาลที่ละเมิดสิทธิสุขภาพทางเพศและอนามัยการเจริญพันธุ์อยู่ทั่วโลก

- 23 ประเทศในยุโรป กำหนดให้บุคคลข้ามเพศต้องทำหมันก่อนที่เพศสภาพของพวกเขาจะได้รับการรับรองตามกฎหมาย
- ในแต่ละปี หญิงมีครรภ์ 47,000 คน ต้องเสียชีวิตจากภาวะแทรกซ้อนของการทำแท้งที่ไม่ปลอดภัย และตัวเลขผู้เสียชีวิตมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นเรื่อยๆ
- ในแต่ละปี มีคุณแม่วัยใสกว่า 14 ล้านคน ส่วนใหญ่เป็นผลมาจากการถูกข่มขืนและการตั้งครรภ์ไม่พร้อม
- 76 ประเทศ กำหนดให้การมีเพศสัมพันธ์แบบสมยอมระหว่างผู้ใหญ่เพศเดียวกันเป็นอาชญากรรม

ที่มา: Global Fund for Women, Sexual and Reproductive Justice. www.globalfundforwomen.org/what-we-do/gender-justice/reproductive-justice

[49] UNFPA. Sexual and reproductive health. www.unfpa.org/sexual-reproductive-health#readmore-expand

คุณมีสิทธิที่จะ:

- **เลือกสิ่งที่คุณต้องการทำกับร่างกายของคุณ** หมายถึง สิทธิที่จะตัดสินใจอย่างฉลาดและรอบคอบที่จะทำต่อชีวิตและอนาคตของตนเอง สิ่งนี้คือการได้รับอำนาจในการตัดสินใจ
- **กำหนดเพศวิถีของตนเอง** รวมถึงรสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ และการแสดงออกทางเพศ เหล่านี้คือหนทางที่บุคคลระบุ และ/หรือ แสดงออกซึ่งเพศสภาพ ภาพลักษณ์ รูปลักษณ์ และสิ่งที่ประกอบขึ้นเป็นบทบาททางเพศของบุคคล เพศของแต่ละคน (เช่น เพศชาย เพศหญิง ไม่สนใจระบุเพศ ฯลฯ) เป็นความรู้สึกถึงความเป็นตัวตนและอัตลักษณ์ที่อยู่ภายในการแสดงออกทางเพศ (ลักษณะความเป็นชาย ลักษณะความเป็นหญิง และการผสมผสานระหว่างความเป็นชายและหญิง) คือสิ่งที่บุคคลแสดงตัวตนออกมาจากคุณลักษณะทางเพศ การนำเสนอ บทบาท และอื่น ๆ [50]
- **ตัดสินใจว่าจะมีเพศสัมพันธ์หรือไม่และเมื่อใด;** เลือกคู่นอนของคุณ; และมีประสบการณ์ทางเพศที่ปลอดภัยและสร้างความพึงพอใจ เพศสัมพันธ์ที่ปลอดภัยหมายถึง เพศสัมพันธ์กับคู่นอนเพียงคนเดียวที่ไม่ติดเชื้อ และมีการป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ รวมถึง HIV การมีความสุขทางเพศ ความรู้สึกที่ดีต่อร่างกายของตน ความสบายใจในเพศวิถีของตน ถือเป็นส่วนหนึ่งของสุขภาวะทางเพศ [51]
- **ตัดสินใจว่าจะแต่งงานหรือไม่ เมื่อใด และกับใคร** [52]
- **ตัดสินใจว่าจะมีบุตรหรือไม่ เมื่อใด** และจะมีกี่คน
- **เข้าถึงเพศศึกษารอบด้าน** ซึ่งเป็นศูนย์กลางของความเป็นอยู่ที่ดีของเด็กและเยาวสตรี ช่วยเสริมสร้างความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลและมีความรับผิดชอบในชีวิต [53]

[50] Basic Definitions: Sexual Orientation, Gender Identity and Expression (SOGIE). www.chp.edu/-/media/chp/departments-and-services/adolescent-and-young-adult-medicine/documents/gender-and-sexual-development/basic-definitions-sogie.pdf?la=en

[51] Plan Parenthood. Sex and Pleasure. www.plannedparenthood.org/learn/sex-pleasure-and-sexual-dysfunction/sex-and-pleasure#%3A~%3Atext%3DSex%20can%20help%20you%20create%2Cand%20make%20you%20feel%20good

[52] Equality and Human Rights Comission. Article 12: Right to marry. www.equalityhumanrights.com/en/human-rights-act/article-12-right-marry

[53] UNESCO (2021). The journey towards comprehensive sexuality education. Global status. Report www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/The journey towards comprehensive sexuality education - Global status report.pdf

- **เข้าถึงการคุมกำเนิดที่ทันสมัย** [54]
- **เข้าถึงบริการทำแท้งที่ปลอดภัย** การเข้าถึงบริการทำแท้งที่ปลอดภัยจะช่วยลดการบาดเจ็บ การเจ็บป่วย และการเสียชีวิตจากการทำแท้งที่ไม่ปลอดภัย [55]
- **ได้รับบริการด้านการป้องกันและรักษาโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์และ HIV** [56]
- **ใช้ชีวิตอย่างปลอดภัยจากความรุนแรงทางเพศ** แนวปฏิบัติดั้งเดิมที่เป็นอันตราย (การขริบอวัยวะเพศหญิง) ความรุนแรงในครอบครัว ความรุนแรงในคู่สมรส การข่มขืน และการประทุษร้ายทางเพศ [57]

มุมมองของผู้ดำเนินการอบรม

ปัญหาเรื่อง SRHR ประเด็นใดที่พบมากที่สุดในชุมชนของคุณ ? มีสิทธิข้ออื่นใดที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสุขภาพทางเพศและอนามัยการเจริญพันธุ์หรือไม่ ? คุณรู้วิธีการเข้าถึงบริการด้าน SRH ในชุมชนหรือไม่ ?

เรียนรู้เพิ่มเติม

- The full story: Advocating for comprehensive sexuality education that includes abortion (Ipas)
- Expanding political support for abortion access and rights: Global lessons for advocates (Ipas)
- Adolescent Sexual and Reproductive Health (ASRH) Toolkit for Humanitarian Settings: 2020 Edition (Inter-Agency Working Group on Reproductive Health in Crises)
- Sexual and reproductive health and rights in COVID-19 toolkit series (Partnership for Maternal, Newborn, and Child Health)
- Toolkit for monitoring and evaluating adolescent sexual and reproductive health interventions in safe spaces (Women's Refugee Commission)
- Youth power for youth rights: An interactive toolkit for developing your national youth strategy (Amnesty International)
- Global LEAD Toolkit: Resources to support opportunities for young people to contribute to and lead community development (USAID)
- A Young Woman's Toolkit for Advocacy on Sexual & Reproductive Helath & Rights and Mental Health (World YWCA & Feminism in India, 2020)

[54] WHO (2020). Family planning/contraception methods. www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/family-planning-contraception

[55] WHO (2022). Abortion care guideline. www.who.int/publications/i/ item/9789240039483

[56] WHO (2021). HIV/AIDS. www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/hiv-aids

การดูแลตนเอง / การประเมินสุขภาพจิต

การคิดถึงร่างกายและเรื่องทางเพศของคุณนั้นเป็นเรื่องที่มีความเป็นส่วนตัวอย่างยิ่ง มันอาจทำให้คุณย้อนคิดถึงประสบการณ์ที่คุณเคยมี หรือที่กลุ่มเพื่อนของคุณเคยแบ่งปัน หากคุณต้องการคุยกับใครสักคนถึงเรื่องนี้ โปรดติดต่อคนที่เชื่อใจได้ มีศูนย์ช่วยเหลือทางโทรศัพท์ทั้งในท้องถิ่นและระดับชาติ รวมทั้งความช่วยเหลือทั้งแบบออนไลน์และแบบพบหน้ากัน ซึ่งคุณสามารถติดต่อได้หากต้องการจะพูดคุยกับผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมมาเพื่อให้ความช่วยเหลือในเรื่องนี้

และนี่อาจเป็นช่วงเวลาที่คุณรู้สึกกดดันอย่างมากเมื่อมีการตอกย้ำถึงเรื่องทางเพศ และคุณอาจต้องการความช่วยเหลือเพิ่มเติมบนเส้นทางนี้ อย่าลืมเลือกติดต่อเฉพาะเพื่อนหรือกลุ่มเพื่อนที่คุณไว้วางใจ

2. การเสริมพลังทางเศรษฐกิจ (ECONOMIC EMPOWERMENT)

การเสริมพลังทางเศรษฐกิจให้กับเยาวสตรีเป็นสิ่งสำคัญต่อความเท่าเทียมทางเพศ สิทธิสตรี การกำจัดความยากจน และการเติบโตทางเศรษฐกิจแบบไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง ในตลาดแรงงานทั้งหมด สตรียังคงได้รับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียม การเสริมพลังทางเศรษฐกิจยังทับซ้อนกับการเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา อายุ ชนชั้น วรรณะ สมรรถภาพทางร่างกาย สถานะผู้อพยพ เพศวิถี และอัตลักษณ์ทางเพศ ซึ่งผลักไสผู้คนด้อยโอกาสซ้ำซ้อนเหล่านี้ไปสู่ความยากจน

คุณมีสิทธิที่จะ:

- ได้รับค่าจ้างเท่าบุรุษในกรณีที่ทำงานเหมือนหรือคล้ายกัน สตรีสมควรได้รับค่าจ้างเท่าบุรุษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อทำงานในประเภทเดียวกัน [58]
- ได้รับค่าจ้างเพื่อเป็นหลักประกันถึงการดำรงอยู่อย่างสมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หรือได้รับการชดเชยในรูปแบบอื่นของความคุ้มครองทางสังคมในกรณีที่จำเป็น คนทำงานทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเป็นคุณ เพื่อให้แน่ใจว่าทุกคนดำรงอยู่อย่างสมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ [59]

[57] UN Women Asia Pacific. Women live a life free of violence asiapacific.unwomen.org/en/countries/bangladesh/women-live-a-life-free-of-violence

[58] Gender Equality Law Center. EQUAL PAY. www.genderequalitylaw.org/equal-pay

[59] United Nations. Universal Declaration of Human Rights www. un.org/en/about-us/universal- declaration-of- human-rights

- ได้รับโอกาสทางเศรษฐกิจเช่นเดียวกับบุรุษ ซึ่งจะทำให้สตรีมีสิทธิและสถานภาพที่เท่าเทียมกับบุรุษ และช่วยปลดปล่อยศักยภาพของพวกเธออย่างเต็มที่ในทุกด้านของปัจจัยการผลิต
- ทำงานอย่างเสรีภายใต้เงื่อนไขที่เป็นคุณและเป็นธรรม และได้รับความคุ้มครองในกรณีว่างงาน ทุกคนมีสิทธิในการทำงาน มีทางเลือกที่เสรีในการจ้างงาน มีสิทธิในเงื่อนไขการทำงานที่เป็นธรรมและเป็นคุณ และได้รับการคุ้มครองในกรณีว่างงาน [60]
- ทำงานในสภาวะแวดล้อมที่ปลอดภัย มั่นคง และเอื้อต่อสุขภาพ รวมทั้งปลอดภัยจากการล่วงละเมิดทางเพศ การค้ามนุษย์ ความรุนแรงในคู่รัก และเพศสัมพันธ์ที่ไม่ปลอดภัย [61]
- สร้าง เข้าร่วม หรือจัดตั้งกลุ่มเคลื่อนไหวแรงงาน เช่น สหภาพแรงงาน และกลุ่มผู้ใช้แรงงาน เพื่อปกป้องผลประโยชน์ของคุณ ซึ่งรวมถึงเสรีภาพในการรวมตัวกันเพื่อป้องกันการถูกเอารัดเอาเปรียบและถูกละเมิดในทุกรูปแบบ [62]
- เข้าถึงบริการสินเชื่อของธนาคาร สิ่งนี้จะช่วยให้เด็กหญิงและสตรีได้รับประโยชน์สูงสุดจากเงินออม สร้างธุรกิจ และนำพาตนเองและครอบครัวออกจากความยากจนและความอ่อนแอ [63]
- มีอิสรภาพทางเศรษฐกิจ ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติตามนโยบายเสริมพลังทางเศรษฐกิจอย่างจริงจัง [64]
- เข้าถึงความคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้สตรีรู้สึกมั่นคงในงาน และจำกัดการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมซึ่งเป็นอันตรายต่อการดำรงชีวิตของพวกเธอ [65]
- การพักผ่อน ซึ่งหมายรวมถึงการกำหนดชั่วโมงทำงานและวันหยุดพักผ่อนอย่างเหมาะสม โดยได้รับค่าจ้าง [66, 67]
- การยอมรับและตระหนักถึงคุณค่าของเด็กหญิงและสตรีที่รับภาระงานบ้านโดยไม่มีค่าตอบแทน ซึ่งเป็นการสนับสนุนและสร้างพื้นฐานให้เศรษฐกิจครัวเรือนและชีวิตครอบครัว [68]

[60] ILO. C122 - Employment Policy Convention, 1964 (No. 122). www.ilo. org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312267

[61] WHO (2017). Protecting Worker's Health. www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health

[62] ILO. CHAPTER II Substantive provisions of labour legislation: Freedom of Association. www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch2.htm

[63] International Finance Coorporation (IFC). Bridging the Gender Gap in Access to Finance. www.ifc.org/wps/wcm/connect/news_ext_content/ifc_external_corporate_site/news+and+events/news/bridging+the+gender+gap+in+access+to+finance

[64] EUROSOCIAL Programme for Social Cohesion in Latin America. Economic Autonomy and Care. eurosocial.eu/wp-content/uploads/2020/07/8_194_Economic-autonomy-and-care_julio_ENG.pdf

[65] ILO. The benefits of International Labour Standards. The challenges of globalization have made international labour standards more relevant than ever. What benefits do they provide today? www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/the-benefits-of-international- labour-standards/lang--en/index.htm

มุมมองของผู้ดำเนินการอบรม

เมื่อคุณนึกถึงเด็กหญิงและเยาวสตรีในชุมชน มีประเด็นใดบ้างเกี่ยวกับการเสริมพลังที่ทำให้คุณนึกถึงปัญหาที่พวกเธอกำลังเผชิญอยู่ในชีวิต ? และในชีวิตของคุณเอง ?

เรียนรู้เพิ่มเติม

- Girls' economic empowerment | Plan International
- Economic empowerment and skills development for young women (UN WOMEN)
- Youth and Women Economic Empowerment Project (International Labor Organization)
- Adolescent girls' and young women's economic empowerment programs: Emerging insights from a review of reviews (Population Council)
- Reports and toolkits from UN Secretary- General's High-Level Panel on Women's Economic Empowerment

3. สันติภาพและความยุติธรรม (PEACE AND JUSTICE)

จากที่ได้ทำงานในเรื่องความขัดแย้งและช่วงเวลาหลังความขัดแย้งมามากกว่าศตวรรษ กลุ่มเคลื่อนไหวระดับโลก ไว ดับยู ซี เอ ยังคงทำการรณรงค์เพื่อสันติภาพและความยุติธรรม ในชุมชน ประเทศ ภูมิภาค และในโลก [69]

เรารู้ว่า สงคราม ความขัดแย้ง และความรุนแรงส่งผลกระทบต่อสตรี เยาวสตรี และเด็กหญิงต่างกัน ในช่วงเวลาแห่งความขัดแย้งและไม่มั่นคง สตรี เยาวสตรี และเด็กหญิง อยู่ในความเสี่ยงอย่างยิ่งต่อการ

[66] UN. Universal Declaration of Human Rights, Article 24. www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights#:~:text=Article%2024,and%20periodic%20holidays%20with%20pay

[67] International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights.en.wikipedia.org/wiki/International_Covenant_on_Economic,_Social_and_Cultural_Rights

[68] Hirway, Indira (March 2015). "Unpaid Work and the Economy: Linkages and Their Implications" (PDF). Indian Journal of Labour Economics. 58 (1): 1–21. doi:10.1007/s41027-015-0010-3. hdl:10419/146966. S2CID 154848656.

[69] สันติภาพและความยุติธรรมเป็นวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการเคลื่อนไหวระดับโลกของ ไว ดับยู ซี เอ มากว่า 160 ปี เพราะเรารู้ว่าไม่เพียงแต่สตรี เยาวสตรี และเด็กหญิง ที่ได้รับผลกระทบเชิงลบอย่างรุนแรงจากสงครามและความขัดแย้ง แต่ความเป็นผู้นำของพวกเธอก็จำเป็นต่อการส่งเสริมการไม่ใช้ความรุนแรงและการได้มาซึ่งสันติภาพและความยุติธรรมที่ยั่งยืน ไว ดับยู ซี เอ ทั่วโลก สนับสนุนเป้าหมายนี้ผ่านการพัฒนาและการขับเคลื่อนความเป็นผู้นำของสตรี โดยมีเป้าหมายหลักอยู่ที่การสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างมีความหมายของเยาวสตรีในฐานะผู้นำการส่งเสริมสันติภาพและความยุติธรรมภายในชุมชน ประเทศ ภูมิภาค และในโลก

ใช้ความรุนแรงทางเพศ การละเมิด การถูกขับไล่ ความยากจนที่มากขึ้น ความบอบช้ำ ปัญหาที่รุนแรงขึ้นในเรื่องความเหลื่อมล้ำทางเพศ สุขภาพ และการเข้าถึงการศึกษา เราเชื่อในโลกแห่งสันติภาพและความยุติธรรม เพื่อให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์นี้ เราต้องอาศัยความร่วมมืออย่างแข็งขันและความเป็นผู้นำของสตรี เยาวสตรี และเด็กหญิง เพื่อสร้างสันติภาพที่ไม่มีการแบ่งแยกมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน

เพื่อให้สตรี เยาวสตรี และเด็กหญิงได้เข้ามีส่วนร่วมอย่างสำคัญในกระบวนการเหล่านี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดเตรียมพื้นที่ปลอดภัยและทรัพยากรเพื่อสร้างทักษะความเป็นผู้นำ ให้พวกเธอได้เพิ่มพูนความรู้เพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ในชุมชน สนับสนุนให้เธอได้เรียกร้องสิทธิและมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในความพยายามต่อสู้เพื่อสันติภาพและความปรองดอง เยาวสตรีเป็นส่วนหนึ่งของทั้งวาระสตรี สันติภาพ และความมั่นคง (Women, Peace and Security - WPS) และวาระเยาวชน สันติภาพ และความมั่นคง (Youth, Peace and Security - YPS) อีกทั้งยังมีความเสี่ยงที่จะถูกกีดกันในฐานะที่เป็น 'สตรี' และ 'เยาวชน' ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะยอมรับและรวมเอาความเห็นที่หลากหลายและจัดการกับความต้องการที่หลากหลายของทั้งวาระ WPS และ YPS การเก็บรวบรวมและการใช้ข้อมูลที่แยกตามเพศและอายุ และการวิเคราะห์ข้อมูลตามเพศและวัยอย่างเป็นระบบ รวมไปถึงการจัดสรรเรื่องการเงินอย่างเพียงพอและการเฝ้าติดตามเรื่องการจัดสรรเงินทุนสนับสนุนการรณรงค์ของเยาวสตรี และการจัดการกับความต้องการเฉพาะของพวกเธอ ล้วนเป็นสิ่งที่จำเป็น [70]

พันธสัญญาระดับโลกจำนวนมาก กล่าวถึงผลกระทบของความขัดแย้งต่อประเด็นเพศสภาพ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนข้อ 16 [71] เรียกร้องการสร้างเสริมสังคมที่มีความเป็นธรรม สงบสุข และไม่แบ่งแยก **มติคณะมนตรีความมั่นคงแห่งสหประชาชาติ 1325** (ค.ศ. 2000) [72] หัวข้อสตรี สันติภาพ และความมั่นคง ตระหนักว่าสตรีและเด็กคือกลุ่มที่ได้รับผลกระทบที่รุนแรงที่สุดจากความขัดแย้งที่มีการใช้อาวุธ และยืนยันบทบาทที่สำคัญของสตรีในการสร้างสันติภาพ โดยเน้นย้ำถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมของสตรี และการมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างเต็มที่ในทุกความพยายามของการรักษาและส่งเสริมสันติภาพและความมั่นคง และความจำเป็นในการยกระดับบทบาทของพวกเธอในการตัดสินใจเรื่องการป้องกันและการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

[70] UN Women (2018). Young women in peace and security: at the intersection of the YPS and WPS agendas. Available at www.youth4peace.info/system/files/2018-10/UNWOMEN_YPS.pdf

[71] Learn more about SDG 16 here: www.sdg16hub.org

[72] United Nations Security Council, Resolution 1325 (2000). www.un.org/womenwatch/osagi/wps/#resolution

เรียนรู้เพิ่มเติม

คณะมนตรีความมั่นคงได้รับรองข้อมติเฉพาะ 10 ฉบับ เกี่ยวกับวาระสตรี สันติภาพ และความมั่นคง (WPS) ตั้งแต่ ปี ค.ศ. 2000 ข้อมติเหล่านี้เป็นตัวกำหนดกรอบนโยบายระหว่างประเทศเกี่ยวกับ WPS* พันธกรณีจากข้อมติได้ขยายขอบเขตจากระดับนานาชาติไปยังระดับประเทศ และเป็นเครื่องชี้แนะแนวทางการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมและปกป้องสิทธิสตรีทั้งในระหว่างและภายหลังความขัดแย้ง

* มติคณะมนตรีความมั่นคง 2122 (ค.ศ. 2013) เรียกร้องให้มีผู้เชี่ยวชาญด้านเพศสภาพในทีมไกล่เกลี่ยข้อมติ 2106 (ค.ศ. 2013) เน้นประเด็น SGBV ในความพยายามไกล่เกลี่ย ข้อมติ 2242 (ค.ศ. 2015) ยืนยันเพิ่มเติมว่า การเสริมพลังสตรีและเด็กหญิง และความเท่าเทียมทางเพศมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการป้องกันความขัดแย้ง ข้อมติ 2250 (ค.ศ. 2015) ว่าด้วยเยาวชน สันติภาพ และความมั่นคง เป็นข้อมติแรกที่ตระหนักถึงบทบาทเชิงบวกของเยาวชนในการรักษาและส่งเสริมสันติภาพและความมั่นคง ขณะที่ ข้อมติ 2419 (ค.ศ. 2018) ที่ตามมา เน้นย้ำถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของเยาวชนในกระบวนการสันติภาพ

** Peace Women. About women, peace and security in the Security Council. www.peacewomen.org/security-council/WPS-in-SC-Council

คุณมีสิทธิที่จะ:

- ใช้ชีวิตอยู่ในสังคมที่ปลอดภัย สงบสุข โดยมีสถาบันต่าง ๆ ที่มีความรับผิดชอบและไม่แบ่งแยก ความขัดแย้ง ความไม่มั่นคง และสถาบันที่อ่อนแอ และการเข้าถึงความยุติธรรมที่จำกัด เป็นภัยคุกคามที่ยิ่งใหญ่ของการพัฒนาที่ยั่งยืน [73]
- มีส่วนร่วมในการเรียกร้องสันติภาพและความยุติธรรม [74] และมีบทบาทเพิ่มขึ้นในการเป็นตัวแทนร่วมในการตัดสินใจในสถาบันระดับชาติ ภูมิภาค และระหว่างประเทศ และในกลไกเพื่อการป้องกัน การจัดการ และการหาทางออกให้ความขัดแย้ง
- ได้รับความคุ้มครองจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมไปถึงการปฏิบัติที่หยามเกียรติและย่ำยีศักดิ์ศรี การข่มขืน การบังคับให้ขายบริการทางเพศ และการทำร้าย การใช้บรรทัดฐานทางสิทธิมนุษยชนสามารถจัดการกับความคับข้องใจเหล่านี้ ช่วยลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างทักษะในการฟื้นตัว [75]

[73] Goal 16: Promote just, peaceful and inclusive societieswww.un.org/ sustainabledevelopment/peace-justice

[74] OSAGI (Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women). Landmark resolution on Women, Peace and Security www.un.org/womenwatch/osagi/wps

[75] OHCHR. Preventing violations and strengthening protection of human rights, including in situations of conflict and insecurity. www.ohchr.org/en/about-us/what-we-do/our-roadmap/preventing-violations-and-strengthening-protection-human-rights-including-situations-conflict-and

- เข้าถึงพื้นที่ปลอดภัยที่คุณสามารถเรียนรู้วิธีมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง และช่วยสร้างสันติภาพที่เป็นธรรมและยั่งยืน สิ่งนี้จะช่วยจัดลำดับความสำคัญของการมีส่วนร่วมของสตรี เยาวสตรี และเด็กหญิงในการป้องกันและแก้ไขความขัดแย้ง ขณะเดียวกันก็เป็นอีกหนึ่งช่องทางของการมีส่วนร่วมในเรื่องการตัดสินใจ สันติภาพ และการปฏิรูปเชิงโครงสร้าง (institutional reform) [76,77]
- มีส่วนร่วมและได้แสดงความคิดเห็นในการเจรจาเพื่อสันติภาพ การสร้างสันติภาพขึ้นใหม่ภายหลังความขัดแย้ง และฟื้นฟูบูรณะสู่สภาพเดิม นี่คือการสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งและการเปิดโอกาสให้ประชาชนทั้งหมดในทุกความแตกต่างได้มีส่วนร่วมในการสร้างสันติภาพและการฟื้นฟู
- เข้าถึงความยุติธรรมจากการเป็นเหยื่อของอาชญากรรมสงครามในทุกรูปแบบ [78] รัฐมีความรับผิดชอบหลักในการคุ้มครองประชาชนและสร้างหลักประกันว่า ผู้อ้างความรับผิดชอบในการฆ่าล้างเผ่าพันธุ์ก่ออาชญากรรมต่อมนุษยชาติ หรือก่ออาชญากรรมสงคราม จะต้องรับผิดชอบและเหยื่อมีสิทธิที่จะได้รับการเยียวยาอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ [79]
- เข้าถึงช่องทางแห่งการปรองดอง การชดใช้ และการค้นหาความจริงร่วมกันเพื่อสร้างสันติภาพที่ยั่งยืน ความยุติธรรมในช่วงเปลี่ยนผ่านมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการช่วยให้สังคมและรัฐบาลสามารถจัดการกับปัญหาในอดีตได้อย่างเหมาะสม กอบกู้ความสัมพันธ์ที่แตกสลายขึ้นใหม่ เปลี่ยนแปลงและเสริมพลังให้กับสังคมที่ได้รับผลกระทบ ซึ่งจะช่วยป้องกันมิให้เกิดการละเมิดขึ้นอีก รวมทั้งเป็นการรับประกันสันติภาพที่ยั่งยืน [80]

มุมมองของผู้ดำเนินการอบรม

ไตร่ตรองถึงสิ่งต่อไปนี้ ปัญหาเรื่องสันติภาพและความยุติธรรมประเด็นใดที่พบมากที่สุดในชุมชนของคุณ ? มีสิทธิข้ออื่นใดที่เกี่ยวข้องกับสันติภาพและความยุติธรรมหรือไม่ ? อะไรคือบทบาทของผู้นำเยาวสตรีและองค์กรของพวกเธอที่มีต่อการดำเนินการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในวาระสตรี สันติภาพและความมั่นคง (WPS)

[76] United Nations Peacekeeping. PROMOTING YOUTH, PEACE AND SECURITY. peacekeeping.un.org/en/promoting-youth-peace-and-security

[77] UN Women. Conflict prevention and resolution. www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security/ conflict-prevention-and-resolution

[78] UN Office on Genocide Prevention and the Responsibility to Protect. Accoutability. www.un.org/en/genocideprevention/accountability.shtml

เรียนรู้เพิ่มเติม

- Facts and figures: Women, Peace and Security (UN Women)
- Young Women and Girls Read, Lead & Build Peaceful Communities. A Toolkit for Young Women and Girls Literacy, Leadership, Economic Empowerment, Media & Theater (Global Network of Women Peacebuilders)
- Strengthening Transitional Justice Through Engagement With Religious and Faith-Based Actors: An Assessment Toolkit (The Global Initiative for Justice, Truth and Reconciliation)
- Truth, Bread, and Tea: A Toolkit for Reintegration of Women Survivors of Conflict-Related Sexual Violence and Children Born of War (The Global Initiative for Justice, Truth and Reconciliation)
- Goal 16 Advocacy Toolkit: A practical guide for stakeholders for national-level advocacy around peaceful, just, and inclusive societies (Transparency, Accountability & Participation (TAP) Network, United Nations)
- We Are Here: An integrated approach to youth-inclusive peace processes (A. Altiok & I. Grizelj, 2019)
- Women's Participation in Peace Processes (Council on Foreign Relations)
- Women, Peace & Security and Humanitarian Action (WPS-HA) Compact (2021)
- Working Group on Women, Peace and Security
- 2019 Open Letter to Permanent Representatives to the UN: Recommendations on the Security Council Open Debate on Women, Peace and Security (WPS) (Working Group on Women, Peace and Security)

4. สภาวะฉุกเฉินทางภูมิอากาศ (CLIMATE EMERGENCY)

เราสามารถรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศได้ทั้งในระดับท้องถิ่น (เช่น ปริมาณน้ำฝนมากหรือน้อยลง จนทำให้เกิดอุทกภัยหรือภัยแล้ง) และในระดับโลก (อุณหภูมิที่สูงขึ้น หรือระดับน้ำในแม่น้ำ ระดับน้ำในทะเลสาบ และระดับน้ำทะเลที่สูงขึ้น) ผลกระทบระยะสั้นและระยะยาวของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่มีต่อสิ่งแวดล้อม การเข้าถึงน้ำและการสุขาภิบาล การเกษตร และการดำรงชีวิต และต่อบทบาททางสังคมระหว่างชายและหญิง ได้เพิ่มสูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด ความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ มีผลกระทบอย่างมากต่อเด็กหญิงและสตรี ทำให้พวกเธอยิ่งเปราะบางมากขึ้นในสังคมโลก

สตรีมักจะพึ่งพาอาศัยทรัพยากรธรรมชาติเพื่อสร้างรายได้และเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของตนเอง และต้องรับภาระในการจัดหาน้ำและ

[79] *Idem.*

[80] UN. Thematic Paper: Peacebuilding, Sustaining Peace and Transitional Justice. www.un.org/peacebuilding/sites/www.un.org.peacebuilding/files/4._ohchr_thematic_paper_on_transitional_justice.pdf

เชื้อเพลิงไว้ใช้ในครัวเรือน ในสังคมส่วนใหญ่ สตรีและเด็กหญิงมักพบว่าพวกตนต้องเผชิญกับอุปสรรคทางเพศสภาพ ทำให้ไม่สามารถเข้าถึงทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อบรรเทาความท้าทายและผลกระทบทางลบอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ความเหลื่อมล้ำทางเพศเชิงโครงสร้างที่มีอยู่เดิม ทำให้ภัยพิบัติที่เกิดขึ้นมีผลกระทบต่อสตรีและเด็กหญิงในรูปแบบต่าง ๆ มากกว่าที่จะส่งผลต่อเด็กชายและบุรุษ [81] ทั้งยังส่งผลกระทบต่อการเตรียมความพร้อม การอพยพ การตอบสนอง จำนวนผู้เสียชีวิต และการฟื้นตัวอีกด้วย

แม้ว่า สตรี เยาวสตรี และเด็กหญิง มักจะได้อยู่แนวหน้าในการบรรเทาภัยพิบัติ แต่ยากที่จะได้เข้าเป็นส่วนหนึ่งของการออกแบบและวางแผนกลยุทธ์ การยกระดับการยอมรับคุณค่าและการมีส่วนสนับสนุนการลดทอนความเสี่ยงและการเตรียมความพร้อมระหว่างภัยพิบัติ จะปูทางให้สตรี เยาวสตรี และเด็กหญิง ได้เริ่มเรียกร้องสิทธิเสรีภาพและความเป็นผู้นำได้มากขึ้นในกระบวนการ และการตัดสินใจที่มีชุมชนเป็นฐาน [82] ซึ่งจะช่วยเพิ่มความสามารถในการฟื้นตัวของชุมชน และช่วยส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ [83]

คุณมีสิทธิที่จะ:

- เรียนรู้ว่าความเหลื่อมล้ำเชิงโครงสร้างนั้น เพิ่มความเปราะบางของคุณต่อวิกฤตสิ่งแวดล้อมได้อย่างไร
- ได้รับประโยชน์จากกลยุทธ์ที่ช่วยลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่มีต่อสภาพแวดล้อมของคุณ
- มีส่วนร่วมในการป้องกัน การปรับใช้ และการตอบสนองต่อวิกฤตด้านนิเวศวิทยาและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- เข้าถึงความช่วยเหลือด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม [84]

- มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในทุกระดับในเรื่องที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ซึ่งจะเป็นไปได้ ด้วยการเข้าถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การปรึกษาหารือกับหน่วยงานที่รับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน ในทุกขั้นตอนของการตัดสินใจ รวมถึงการกำหนดกรอบแนวความคิด การออกแบบ และการวางแผน [85]
- เข้าถึงทรัพยากรและปฏิบัติการที่สำคัญเพื่อลดทอนความเสี่ยง การเข้าถึงองค์ประกอบซึ่งรวมถึง สิทธิในการพัฒนาและความพึงพอใจในความต้องการขั้นพื้นฐาน ประเด็นเรื่องการจัดสรรได้แก่ การกระจายทรัพยากร ความเสี่ยง และภาระ และการมอบหมายความรับผิดชอบที่สำคัญต่อการจัดการกับความท้าทายในเรื่องการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ [86]
- เรียกร้องความเท่าเทียมทางเพศและการมีส่วนร่วมของเด็กหญิงและสตรีในโครงการริเริ่มที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ / การจัดสรรทรัพยากรสนับสนุน ความรู้ของเด็กหญิงและสตรีและความเป็นผู้นำในเรื่องนี้ ตัวอย่างเช่น การจัดการทรัพยากรอย่างยั่งยืน และ/หรือ การชี้นำแนวปฏิบัติที่ยั่งยืนในระดับครัวเรือนและชุมชน มีบทบาทที่สำคัญในการจัดการกับผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ [87]

มุมมองของผู้ดำเนินการอบรม

พิจารณาถึงปัญหาทางภูมิอากาศที่เป็นประเด็นมากที่สุดในชุมชนของคุณ มีสิทธิข้ออื่นใดที่เกี่ยวข้องกับความยุติธรรมทางสภาพภูมิอากาศ เปิดพื้นที่สำหรับการอภิปรายเรื่องนี้กับผู้เข้าอบรม เพื่อไตร่ตรองถึงข้อคำถามเหล่านี้

เรียนรู้เพิ่มเติม

- Standing with all women and girls at the heart of climate justice (OHCHR)
- What do we know about the links between girl's education and climate and environment change? (AGEE)
- The climate crisis is a gender crisis (Video ACT Alliance)
- Prepare to act! Practical tips for climate advocacy and action (UNICEF)
- Tools for young climate activists (UNICEF)

[81] CDP (Center for Disaster Philantropy). Women and Girls in Disasters. disasterphilanthropy.org/resources/women-and-girls-in-disasters/

[82] Plan International & Rapid ASIA (August, 2021). Study on Women and Girls' Participation in Community Disaster Risk Management in Bangladesh. reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/ ICDRM Bangladesh Research Study_Final.pdf

[83] CARE. Enhancing Resilience through Gender Equality. Learning from CARE's Resilience Programming in the Asia-Pacific. careclimatechange.org/wp-content/uploads/2016/08/enhancing- resilience.pdf

[84] กลุ่มทางสังคมบางกลุ่มมีความเปราะบางเป็นพิเศษต่อวิกฤตต่าง ๆ เช่น บ้านที่มีสตรีเป็นหัวหน้าครอบครัว เด็ก คนพิการ ชนพื้นเมือง ชนกลุ่มน้อยทางชาติพันธุ์ ผู้เช่าซึ่งไม่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง แรงงานข้ามชาติ คนพลัดถิ่น ชนกลุ่มน้อยทางเพศและเพศสภาพ คนสูงอายุ และกลุ่มคนชายขอบอื่น ๆ ซึ่งสาเหตุที่แท้จริงของความเปราะบางของพวกเขาก็คือการผสมผสานของประเด็นเรื่องที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ สถานะทางการเงิน เศรษฐกิจสังคม วัฒนธรรม และเพศสภาพ และการเข้าถึงบริการ การตัดสินใจ และความยุติธรรม www.worldbank.org/en/topic/socialsustainability

[85] Technical Examination Process on Adaptation (TEP-A). Public Participation in Climate Change Adaptation and Decision-Making Processes. Policy Brief, August 2020. tep-a.org/wp-content/uploads/2020/08/TEP-A-2020-Policy-Brief-Public-Participation-in-Climate-Change-Adaptation-and-Decision-Making-Processes.pdf

[86] Ivanova et al 2020. Climate Mitigation Policies and Actions: Access and Allocation Issues. www.researchgate.net/publication/341683721_Climate_mitigation_policies_andactions_access_and_allocation_issues

[87] United Nations Climate Change. Introduction to Gender and Climate Change. unfccc.int/gender

5. สุขภาพจิต (MENTAL HEALTH)

ในช่วงปีที่ผ่านมา ได้มีการตระหนักรู้ที่มากขึ้นและการยอมรับความสำคัญของสุขภาพจิตที่มีต่อสุขภาพและความสุขโดยรวมของผู้คน

สุขภาพจิตหมายถึง ความเป็นอยู่ที่ดีทางอารมณ์ จิตใจ และสังคม ซึ่งกระทบต่อวิธีคิด ความรู้สึก และการแสดงออกของเรา และช่วยกำหนดว่าเราจะจัดการกับความเครียด มีความสัมพันธ์กับผู้อื่น และตัดสินใจอย่างไร สุขภาพจิตมีความสำคัญต่อทุกขั้นตอนของชีวิต ตั้งแต่ช่วงวัยเด็กและวัยรุ่น จนกระทั่งเป็นผู้ใหญ่ สุขภาพจิตถือเป็นลักษณะพื้นฐานของประเด็นปัญหาด้านสุขภาพและสังคม [88]

ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และสภาพแวดล้อม บุคคลและกลุ่มเฉพาะต่าง ๆ อาจมีความเสี่ยงที่สูงกว่าในการเผชิญกับความเจ็บป่วยทางจิต ปัจจัยเสี่ยงอาจเกิดจากเรื่องทางชีวการแพทย์ (เช่น พันธุกรรมที่ได้รับการถ่ายทอดจากคนในครอบครัว) หรืออาจเกิดจากสภาวะแวดล้อม และปัจจัยสังคมที่กำหนดสุขภาพจิต ซึ่งเพิ่มความเปราะบางให้กับคนบางกลุ่ม (เช่น ผู้ที่เคยประสบเหตุการณ์รุนแรงและได้รับความบอบช้ำ ถูกล่วงละเมิด หรือถูกทอดทิ้ง ฯลฯ)

คุณมีสิทธิที่จะ:

- เข้าถึงการให้คำปรึกษาและการรักษาปัญหาสุขภาพจิต ซึ่งรับประกันในเรื่องการรักษาความลับ การให้ความเคารพ และความเห็นอกเห็นใจ
- เข้าถึงข้อมูลสุขภาพจิต ทรัพยากร และการบริการ โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ การบีบบังคับ การแสวงหาประโยชน์ ความรุนแรง การตัดสิน หรือการตีตรา
- มีเวลาและโอกาสในการดูแลตนเอง การดูแลตนเองไม่ได้หมายถึงแค่การหาวิธีผ่อนคลาย แต่หมายถึงการใส่ใจดูแลตนเอง ทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ ในการดูแลสุขภาพและความเป็นอยู่ของตนเองนั้น จำเป็นต้องหาจุดสมดุลเพื่อให้คุณสามารถจัดการกับเรื่องเหล่านี้ [89]
- เข้าถึงบริการดูแลสุขภาพจิตในสถานการณ์ฉุกเฉิน

การดูแลตนเอง / การประเมินสุขภาพจิต

เป็นเรื่องสำคัญที่เราจะต้องดูแลตนเองก่อนออกไปช่วยเหลือผู้อื่น นี่ไม่ใช่ความเห็นแก่ตัว แต่จำเป็นที่ต้องแน่ใจว่าเราจะไม่หมดพลังเสียเอง หรือกลายเป็นผู้สร้างปัญหา หรือเพิ่มความรุนแรงของปัญหาสุขภาพจิต

มุมมองของผู้ดำเนินการอบรม

คิดถึงปัญหาสุขภาพจิตที่เป็นประเด็นมากที่สุดในชุมชนของคุณ มีสิทธิข้ออื่นใดที่เกี่ยวโยงกับเรื่องสุขภาพจิตหรือไม่ เปิดพื้นที่อภิปรายให้ผู้เข้าอบรมได้ร่วมกันไตร่ตรองถึงคำถามเหล่านี้ เอกสารแจก 1

เรียนรู้เพิ่มเติม

- A Young Woman's Toolkit For Advocacy on SRHR & Mental Health (YWCA)
- The State of the World's Children 2021. On My Mind: Promoting, protecting and caring for children's mental health (UNICEF)
- A Global Youth Mental Health Advocacy Toolkit: A Resource To Drive Action To Address Youth Mental Health (World Economic Forum)
- Helping Adolescents Thrive Toolkit (World Health Organization and UNICEF)

6. ความรุนแรงทางเพศและเพศสภาพ (SEXUAL AND GENDER BASED VIOLENCE -SGBV)

ความรุนแรงทางเพศและเพศสภาพ หมายถึง การกระทำใด ๆ ที่ขัดต่อเจตนารมณ์ของบุคคล และอยู่บนพื้นฐานของบรรทัดฐานทางเพศและความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียม ซึ่งหมายรวมถึง การล่วงละเมิดทางร่างกาย อารมณ์ จิตใจ และทางเพศ และการปฏิเสธการเข้าถึงทรัพยากรและบริการต่าง ๆ [90]

ความรุนแรงทางเพศและเพศสภาพ (SGBV) เป็นเรื่องที่ป้องกันได้ แต่หากเกิดขึ้นก็จะเกิดผลกระทบตามมาในทันทีและยืดเยื้อยาวนาน ทั้งทางร่างกาย ทางเพศ และทางจิตใจ และอาจทำให้ถึงแก่ชีวิตได้ การแสดงออกที่ชัดเจนของ SGBV ได้แก่ การล่วงละเมิดทางเพศ

[88] World YWCA and Feminism in India (2020). A Young Woman's Toolkit for Advocacy on Sexual & Reproductive Health & Rights and Mental Health. Available at shespeaksworldywca.org/wp-content/uploads/2020/06/YWCA-SRHR-and-mental-health-Toolkit.pdf

[89] Elizabeth Scott, PhD (2022). 5 Self-Care Practices for Every Area of Your Life. www.verywellmind.com/self-care-strategies-overall-stress-reduction-3144729

[90] UNHCR (The UN Refugee Agency). Sexual and gender based violence (SGBV) prevention and response. emergency.unhcr.org/entry/60283/sexual-and-gender-based-violence-sgbv-prevention-and-response

การแต่งงานแบบคลุมถุงชน การข่มขืน การขริบอวัยวะเพศหญิง การล่วงละเมิดทางวาจา และการข่มขู่ ขอบเขตความหมายของ SGBV นั้น แตกต่างออกไปตามความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความรุนแรงอาจนำไปสู่ภาวะซึมเศร้า ภาวะป่วยทางจิตจากเหตุการณ์รุนแรง และโรควิตกกังวล ที่ส่งผลกระทบเชิงลบต่อความเป็นอยู่ที่ดีของสตรีและเด็กหญิง นอกจากนี้ยังขัดขวางมิให้สตรีได้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในสังคม

ผลกระทบทางสังคมและเศรษฐกิจนั้นมีความรุนแรงและยิ่งใหญ่มาก ทั้งยังแผ่ไปยังครอบครัว ชุมชน และสังคม ความยากจนและการอพยพย้ายถิ่นของประชาชนอันเนื่องมาจากวิกฤตต่าง ๆ ตั้งแต่สงครามไปจนถึงอุทกภัยจะเพิ่มความเปราะบางให้เด็กหญิงและสตรีในเรื่อง SGBV

การปกป้องเด็กหญิงและสตรีจากการใช้ความรุนแรงต่อจิตใจ เป็นเป้าหมาย SDG ที่สำคัญ (ข้อ 5.2) มีพันธสัญญาที่เป็นนโยบายระหว่างประเทศมากมาย รวมถึงอนุสัญญาของสหประชาชาติว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women - CEDAW) และปฏิญญาสหประชาชาติว่าด้วยการขจัดความรุนแรงต่อสตรี ตลอดจนมติคณะมนตรีสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติหลายข้อ รัฐภาคีอย่างน้อย 155 ประเทศ ได้ผ่านกฎหมายเกี่ยวกับความรุนแรงในครอบครัว อย่างไรก็ตาม ความท้าทายในการบังคับใช้กฎหมายเหล่านี้ยังคงมีอยู่ และเป็นข้อจำกัดการเข้าถึงความปลอดภัยและความยุติธรรมของสตรี เยาวสตรี และเด็กหญิง

คุณมีสิทธิที่จะ:

- มีความปลอดภัยและใช้ชีวิตอย่างเสรี ปลอดจากความรุนแรงในทุกรูปแบบรวมถึง SGBV ไม่ว่าจะอยู่ที่บ้าน สถานศึกษา ที่ทำงาน ค่ายผู้ลี้ภัย หรือสถานที่สาธารณะใด ๆ [91]
- เข้าถึงบริการทางการแพทย์และความช่วยเหลือทางจิตวิทยาเมื่อคุณต้องการ โดยเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการอบรม เวชภัณฑ์และเครื่องมือต่าง ๆ ตามแนวทางการดูแลผู้ถูกล่วงละเมิดทางเพศ
- เข้าถึงเซฟเฮ้าส์ สถานพักพิง หรือสถานที่อื่น ๆ หากรู้สึกว่าตนเองตกอยู่ในอันตราย
- เข้าถึงการให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือทางกฎหมาย
- เข้าถึงความยุติธรรม
- มีส่วนร่วมในการพิจารณาคดีอย่างเป็นธรรม
- ได้รับการปกป้องความเป็นส่วนตัวและการรักษาความลับ

มุมมองของผู้ดำเนินการอบรม

คิดถึงรูปแบบที่พบบ่อยที่สุดในประเด็นการใช้ความรุนแรงทางเพศในชุมชน เด็กหญิงและสตรีที่รอดชีวิตจาก SGBV แสวงหาความช่วยเหลือจากชุมชนได้อย่างไร ? แนวทางการจัดการปัญหา SGBV ในชุมชนของคุณคืออะไร ?

เรียนรู้เพิ่มเติม

- Gender-based violence (UNFPA)
- Identifying & Mitigating Gender-based Violence Risks within the COVID-19 Response (Global Protection Cluster - GBV Prevention and Response & IASC)
- Working With Adolescent Girl GBV Survivors On The Move (UNICEF LACRO)
- Week without violence 2021 "Intergenerational Action for Gender-based Violence: Co-creating the Future" (World YWCA)
- Fact sheet. Violence against women (WHO, March 2021)
- Women's human rights and gender-related concerns in situations of conflict and instability (United Nations Human Rights Office of the High Commissioner, OHCHR)
- UN Declaration on the Elimination of Violence against Women (OHCHR)

7. ความเชื่อศรัทธาและแนวคิดสตรีนิยม (FAITH + FEMINISM)

สำหรับสตรี เยาวสตรี และเด็กหญิงจำนวนมาก ความเชื่อศรัทธายังคงเป็นพื้นที่ปลอดภัยและเป็นเสาหลักแห่งความเข้มแข็งและความหวังเมื่อต้องเผชิญกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน เช่น การละเมิดทางเพศ ทางร่างกาย ทางจิตใจ และทางการเงิน

อิทธิพลของสังคมแบบชายเป็นใหญ่ในศาสนา ผู้นำศาสนา และชุมชนทางศาสนาหลายแห่งทั่วโลก เป็นความท้าทายที่ใหญ่ที่สุดประการหนึ่งต่อการมีส่วนร่วมตามความเชื่อศรัทธา [92] ความท้า

[91] ผู้คนที่เคยเผชิญกับการใช้ความรุนแรงทางเพศ ต้องทนทุกข์ทรมานจากการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น สิทธิในชีวิต ความเท่าเทียมทางเพศ สิทธิสุขภาพ การห้ามมิให้เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสภาพ ความคุ้มครองทางร่างกาย อิสรภาพจากการถูกทรมาน หรือการปฏิบัติที่ย่ำยีศักดิ์ศรี อิสรภาพจากการเลือกปฏิบัติ และสิทธิความปลอดภัยและความมั่นคง www.coe.int/en/web/gender-matters/gender-based-violence-and-human-rights

[92] Le Roux, E. 2019. Religion, development, and GBV: Suggestions for a strategic research agenda. Research report. Washington DC: Joint Learning Initiative on Faith and Local Communities. www.partner-religion-development.org/fileadmin/Dateien/Resources/Knowledge_Center/JLI_PaRD_Research_agenda_Religion_Development_and_GBV.pdf

ทายอีกประการหนึ่งคือ เรื่องเกี่ยวกับเพศและเพศสภาพ ซึ่งมักเป็นหัวข้อต้องห้าม ทำให้การมีส่วนร่วมดังกล่าวกับผู้นำและชุมชนทางศาสนาเป็นเรื่องยาก

โดยส่วนใหญ่แล้ว ผู้คนมักจะโต้แย้งว่า ความเชื่อศรัทธาและแนวทางสตรีนิยมไม่สามารถไปด้วยกันได้ แต่เมื่อเกิดวิกฤตโควิด-19 เราได้เห็นบทบาทที่เพิ่มขึ้นขององค์กรแห่งความเชื่อศรัทธาในการช่วยเหลือและสนับสนุนทรัพยากรในระดับชุมชน องค์กรและชุมชนแห่งความเชื่อศรัทธามีบทบาทสำคัญยิ่งต่อความช่วยเหลือด้านมนุษยธรรมในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 และเยาวสตรีที่ยึดหลักสตรีนิยมและความเชื่อศรัทธาก็มีส่วนสำคัญในเรื่องนี้ พวกเธออยู่ในแนวหน้าของวิกฤตในฐานะเจ้าหน้าที่สาธารณสุขและผู้ให้การดูแลหลักที่ทำงานโดยได้รับแรงบันดาลใจจากหลักการของความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและความเมตตากรุณา เยาวสตรีเหล่านี้ได้สร้างแบบอย่างของความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายในชุมชนแห่งความเชื่อศรัทธา ทั้งยังได้ท้าทายบทบาทที่ถูกจำกัดของพวกเธอ [93] การเข้ามีส่วนช่วยสนับสนุนองค์กรแห่งความเชื่อศรัทธาเพื่อต่อสู้กับโควิด-19 ยังช่วยจัดการกับประเด็นที่มีความคาบเกี่ยวอื่น ๆ เช่น ความรุนแรงในชีวิตคู่

สิ่งนี้แสดงให้เห็นว่า บทบาทขององค์กรแห่งความเชื่อศรัทธาในการให้ความช่วยเหลือชุมชนกำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร ทั้งในด้านการพัฒนาและด้านมนุษยธรรม ในพื้นที่ห่างไกลที่บริการของรัฐเข้าไปไม่ถึงส่วนใหญ่ องค์กรแห่งความเชื่อศรัทธาทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือแก่ชุมชนเหล่านั้น ตั้งแต่เรื่องการศึกษา (โรงเรียน มหาวิทยาลัย และแม้แต่ศาสนสถานก็ถูกใช้เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้) การให้บริการด้านสุขภาพ การจัดการน้ำและการสุขาภิบาล และการอภิบาลดูแลกลุ่มผู้เปราะบางและด้อยโอกาส ผู้นำแห่งความเชื่อศรัทธาซึ่งรวมถึงเยาวสตรีและองค์กรสามารถมีส่วนร่วมในการจัดการกับปัญหาในระดับชุมชนผ่านการให้บริการและการทำงานร่วมกับกลุ่มเยาวชนและกลุ่มสตรีภายในชุมชน

เราสามารถสนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้นำแห่งความเชื่อศรัทธาในการส่งเสริมสิทธิสตรี ได้ดังนี้:

1. ใช้กลุ่มและสถาบันแห่งความเชื่อศรัทธาเป็นจุดเริ่มต้นของการจัดการปัญหา SGBV โดยการเข้าไปมีส่วนร่วมกับพวกเขาผ่านการเรียนรู้และการกระตุ้นความรู้สึกบนความเชื่อร่วมกันในเรื่องความเท่าเทียมและการให้ความช่วยเหลือแก่กลุ่มเปราะบางที่ถูกเลือกปฏิบัติในสังคม
2. ทำงานร่วมกับผู้นำและองค์กรแห่งความเชื่อศรัทธา ภายในสถาบันแห่งความเชื่อศรัทธาเหล่านั้น รวมถึงการใช้วิธีเทศนาเพื่อสร้างหนทางไปสู่ปฏิบัติการสนับสนุนการขจัดความรุนแรงต่อสตรีในทุกรูปแบบ
3. ร่วมมือกับนักวิชาการด้านศาสนา เพื่อหาทางยุติการเลือกปฏิบัติทางเพศและทัศนคติแบบเหมารวม
4. ร่วมมือกับผู้นำและองค์กรแห่งความเชื่อศรัทธาในการจัดการสนทนาเรื่องการสร้างสันติภาพเพื่อประณามการละเมิดและการใช้ความรุนแรง รวมทั้งเพื่อส่งสัญญาณเตือนผ่านสื่อ
5. ร่วมงานกับผู้นำและองค์กรแห่งความเชื่อศรัทธา ผ่านบริการและโครงการที่พวกเขาทำให้ชุมชนต่าง ๆ ที่บริการของภาครัฐยังเข้าไม่ถึง
6. ทำงานผ่านผู้นำและองค์กรแห่งความเชื่อศรัทธาในประเด็นปัญหาที่พวกเขามีความสนใจ และทำให้พวกเขาสนใจว่าประเด็นปัญหาต่าง ๆ มีความทับซ้อนกันอย่างไร และปัญหาของสตรีและเด็กหญิงจะสามารถได้รับการแก้ไขไปพร้อม ๆ กับจุดประสงค์ของพวกเขาได้อย่างไร
7. สร้างกลไกความรับผิดชอบขึ้นภายในสถาบันแห่งความเชื่อศรัทธา เพื่อธำรงไว้ซึ่งสิทธิของสตรี เยาวสตรี และเด็กหญิง

ข้อควรจำ

ในบางกรณี การเข้าหาสถาบันแห่งความเชื่อศรัทธาอาจมีความเสี่ยงในบางบริบท อย่างไรก็ตาม มีแหล่งข้อมูลที่เยาวสตรีสามารถเข้าถึง เพื่อพิจารณาว่า สมควรจะร่วมงานกับหน่วยงานใด ตัวอย่างเช่น คริสตจักรที่ทำงานผ่านเครือข่ายของสภาคริสตจักรโลก (World Council of Churches) และคณะคริสตจักรแห่งแปซิฟิก (Pacific Conference of Churches) ที่มีรายชื่อคริสตจักร ซึ่งผู้นำเยาวสตรี องค์กรชุมชน และเครือข่ายของพวกเธอ สามารถเลือกเป็นแนวร่วมในแต่ละประเทศ

[93] Berkeley Center for Religion, Peace & World Affairs. Young Women of Faith and Transformative Leadership in COVID-19 Response. An Intergenerational Conversation. berkleycenter.georgetown.edu/events/young-women-of-faith-and-transformative-leadership-in- covid-19-response

[94] YWCA. Envisioning 2035 - 100 Million Women and Girls Shaping a Just and Inclusive World www.worldywca.org/wp-content/uploads/2020/11/Envisioning-2035-Final-Goal-and-Proposal_2015.pdf

มุมมองของผู้ดำเนินการอบรม

ใช้เวลาไตร่ตรองดูว่า หากคุณอยู่ในฐานะผู้นำเยาวสตรีและผู้ดำเนินการอบรม เคยมีส่วนร่วมกับองค์กรหรือชุมชนแห่งความเชื่อศรัทธา ประสบการณ์นี้ได้กำหนดรูปแบบเส้นทางสู่ความเป็นผู้นำของคุณอย่างไร ? มีบทเรียนอะไรบ้างที่คุณสามารถแบ่งปันให้กับผู้เข้าอบรม ? หากคุณไม่เคยมีประสบการณ์เหล่านี้ ขอให้เชิญเยาวสตรีคนอื่น ๆ ในกลุ่มมาแบ่งปันประสบการณ์ของพวกเธอและไตร่ตรองว่าพวกเธอมองชุมชนแห่งความเชื่อศรัทธาที่ให้การสนับสนุนนี้เช่นไร

เรียนรู้เพิ่มเติม

- Faiths and feminisms — can they be reconciled? (Op-ed by Susan Carland, 2021)
- Faith and Feminism, a Holly Alliance (By Hellen LaKelly Hunt, 2004)
- Affirming Women's Human Rights. Resources for Faith-Based organisations (The Lutheran World Federation)
- "It will not be so among you!" A Faith Reflection on Gender and Power (The Lutheran World Federation)
- Faith and Feminism Podcast
- Series of podcasts on intersectional feminism and Christian Faith
- Resources on Religion and Development (International Partnership on Religion and Sustainable Development)



ส่วนที่ 3: ชุดเครื่องมือของผู้ดำเนินการ



มาถึงตอนนี้ คุณมีฐานความรู้ที่แน่นพอแล้วในเรื่องสิทธิมนุษยชน ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประเด็นสำคัญ ๆ และทักษะที่จะช่วยสร้างความเปลี่ยนแปลงที่คุณต้องการให้เกิดขึ้นในชุมชนและในโลก สมองของคุณอาจจะอัดแน่นไปด้วยข้อมูล และคุณอาจสงสัยว่าจะแปลงข้อมูลเหล่านี้ทั้งหมดไปใช้ในการจัดอบรมได้อย่างไร อย่าได้กังวล เราจะช่วยคุณเอง!

การดูแลตนเอง / การประเมินสุขภาพจิต

ก่อนที่จะเข้าสู่กระบวนการวางแผนเพื่อการจัดอบรม ลองตรวจสอบความรู้สึกของตนเองดูก่อนว่า คุณมีความกระตือรือร้นมากน้อยเพียงใด ? รู้สึกกระปรี้กระเปร่าและพร้อมจะไปต่อหรือไม่ ? ถ้าพร้อมก็เริ่มได้เลย แต่ถ้ายังรู้สึกกดดันหรือมีความกังวลอยู่ ให้หยุดพักก่อนที่จะเข้าสู่เนื้อหาส่วนนี้ คุณต้องการสิ่งใดเพื่อช่วยให้รู้สึกมั่นใจในการวางแผนหรือไม่ ? ไม่ว่าจะรู้สึกอย่างไรก็ตาม และด้วยความสามารถอันน่าทึ่งของคุณ ขอเพียงซื่อตรงกับความรู้สึกของตัวเอง!

ส่วนที่ 3 นี้ ถูกออกแบบมาเพื่อช่วยให้คุณนำข้อมูลทั้งหมดที่ได้รับมาใช้เพื่อในการจัดอบรมในชุมชนร่วมกับเยาวสตรีคนอื่น ๆ เนื้อหาในส่วนนี้ จะพาคุณไปเรียนรู้วิธีการวางแผน การลงมือปฏิบัติ และการประเมินผลการอบรมให้กับกลุ่มของคุณ

เนื้อหาส่วนนี้ครอบคลุมข้อมูลต่อไปนี้:

a. วิธีการเตรียมตัวเพื่อการอบรม ซึ่งรวมถึงวิธีการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย การดำเนินการการจัดอบรม การให้ความสนใจ / การสร้างการมีส่วนร่วมให้กับผู้เข้าอบรม การกำหนดวาระและหัวข้อการอบรม
b. ข้อแนะนำในการดำเนินการ
c. กิจกรรมละลายพฤติกรรมและกระตุ้นความสนใจ
d. วัสดุอุปกรณ์
e. เอกสารอ้างอิงเพิ่มเติม
f. การประเมินผลการอบรม
g. แบบฝึกหัด กิจกรรม และเอกสารแจก



เริ่มต้นการใช้คู่มือ (GETTING STARTED)

ก่อนที่จะเริ่มการอบรม ลองตั้งคำถามกับตัวเองในฐานะผู้ดำเนินการดังนี้

- มีเนื้อหาใดในส่วนที่ 1 และ 2 ที่ยังรู้สึกไม่มั่นใจและต้องการศึกษาเพิ่มเติม ก่อนที่จะเริ่มดำเนินการอบรมหรือไม่ ?
  - จำไว้ว่า คุณสามารถเริ่มต้นการอบรมด้วยเนื้อหาส่วนใดก่อนก็ได้ตามที่คุณสะดวกและมั่นใจ แล้วค่อยตามด้วยเนื้อหาส่วนอื่น ๆ เพื่อให้คุณมีเวลาอ่านและค้นคว้าเพิ่มเติม
- เนื้อหาหัวข้อใดบ้างที่ต้องการรวมไว้ในการอบรม ?
  - คุณไม่จำเป็นต้องใช้เนื้อหาจากทุกหัวข้อในการอบรม เลือกเฉพาะหัวข้อที่ตรงประเด็นมากที่สุด หรือใช้วิธีปรึกษาหารือกับผู้เข้าอบรม
- ควรจะรวมเนื้อหา ‘การดูแลตนเอง’ ไว้ในกระบวนการเรียนรู้ด้วยหรือไม่ ? หรือควรจะคงไว้ในส่วนของกระบวนการดำเนินการ สำหรับผู้ดำเนินการและผู้เข้าอบรม ? รู้สึกเช่นไรเมื่อได้ใช้มุมมองของผู้ดำเนินการตลอดเนื้อหาส่วนที่ 1 และ 2 ? รู้สึกว่าสามารถพิจารณาถึงประสบการณ์ของผู้เข้าอบรมได้หรือไม่ ?
- มีสิ่งใดบ้างที่ต้องการให้ผู้เข้าอบรมได้รับรู้และรู้สึกหลังจบการอบรม ? และจะทำให้เป็นจริงได้อย่างไร ?
- สิ่งใดในตัวฉันในฐานะผู้ดำเนินการ ที่ต้องการจะนำเสนอ ? (อะไรคือรูปแบบของฉัน ? อะไรคือค่านิยมของฉัน ?)
- เนื้อหาที่จะใช้ในการอบรม ได้สะท้อนรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของผู้เข้าอบรมหรือไม่: ภาพ (รูปภาพ วิดีโอ ฯลฯ) เสียง (ข้อความประกอบเสียงสำหรับผู้ฟัง) การอ่าน การเขียน และการปฏิบัติ (กิจกรรม)
  - ผู้เข้าอบรมมีรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน บางคนเรียนรู้ผ่านรูปภาพ บางคนเรียนรู้จากการฟังและการพูด บางคนใช้วิธีการอ่านและการเขียน ขณะที่คนอื่น ๆ ชอบเรียนรู้จากกิจกรรม

การดำเนินการ (facilitation) คือ การเอื้ออำนวยให้กลุ่มสามารถสร้างผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความหมาย คือการกระทำให้แน่ใจว่า ทุกคนในห้องได้รับความสนใจ และจะเกิดผลลัพธ์ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในทุกครั้งที่มีการรวมกลุ่มกัน เป้าหมายของผู้ดำเนินการที่ดีคือ การส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมได้คิดอย่างมีประสิทธิภาพ และในขั้นสุดคือ สามารถแสดงความคิดเชิงวิพากษ์ ถามคำถามในประเด็นสำคัญ ๆ รู้ถึงปัจจัยต่าง ๆ ค้นพบทางออกและระบุการกระทำที่สร้างประสิทธิผลได้ ผู้ดำเนินการที่มีทักษะจะเร่งประสิทธิภาพการทำงานของทีมโดยการกำจัดแรงเสียดทานและความเฉื่อยชาที่มีผลต่อความร่วมมือภายในกลุ่ม และสร้างกระบวนการที่มีนัยสำคัญให้กลุ่มปฏิบัติตามได้ [95]

มุมมองของผู้ดำเนินการอบรม

ย้ำเป็นครั้งสุดท้าย! :) คุณเคยเข้าร่วมเวิร์กชอปหรือกิจกรรมกลุ่มที่มีผู้ดำเนินการหรือไม่ ?

คุณสังเกตพบสิ่งใดบ้างเกี่ยวกับผู้ดำเนินการคนนั้น ? เธอได้สร้างพื้นที่ปลอดภัยให้กลุ่มหรือไม่ ? มีสิ่งใดที่เธอได้ทำด้วยบทบาทผู้ดำเนินการ ที่แม้จะไม่ใช่ทั้งหมดแต่ก็มีส่วนสร้างความสำเร็จให้กับการประชุมครั้งนั้น ? ใช้เวลาไตร่ตรองสักครู่ แล้วเขียนทักษะหรือรูปแบบการดำเนินการของเธอที่ใช้ได้ผลจริงลงในกระดาษ 3 ข้อ

[95] www.workshopper.com/post/facilitation-skills

A. การเตรียมตัวก่อนการอบรม (PREPARATION FOR A TRAINING)

รายการตรวจสอบข้างท้ายนี้ จะช่วยคุณเตรียมความพร้อมสำหรับการจัดอบรม เมื่อได้คำตอบของข้อคำถามเหล่านี้ (หรืออย่างน้อยเมื่อคุณมีแนวคิดว่าจะดำเนินการอบรมอย่างไร) คุณก็พร้อมแล้วที่จะดำเนินการจัดอบรม ทั้งนี้ ควรเริ่มเตรียมความพร้อมล่วงหน้าอย่างน้อย 6 สัปดาห์ ก่อนถึงวันอบรม

1. การทำความเข้าใจเนื้อหาและบริบทของคู่มือ (CONTEXUALISING THIS GUIDE)

ในการวางแผนการใช้คู่มือนี้ จำเป็นต้องคำนึงถึงความแตกต่างของผู้คนและผู้เข้าอบรมที่คุณจะได้พบ จะต้องมั่นใจว่าเนื้อหาของคู่มือจะไม่สร้างความอึดอัดใจให้กับผู้เข้าอบรม ในแง่ของเรื่องที่จัดอบรม ทั้งยังต้องพิจารณาว่า ผู้เข้าอบรมจะสามารถมีส่วนร่วมกับเนื้อหาได้อย่างเต็มที่หรือไม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโครงการหรือการอบรมที่จัดขึ้นเป็นพิเศษเพื่อเยาวสตรีและเด็กหญิงนั้น ความต้องการและการตัดสินใจของพวกเธอมีความสำคัญอย่างยิ่ง สิ่งสำคัญก็คือจะต้องให้พวกเธอได้มีส่วนร่วมในเรื่องที่ต้องมีการตัดสินใจให้มากที่สุด และต้องปรับเนื้อหาให้สอดคล้องไปพร้อม ๆ กัน

อีกสิ่งหนึ่งที่ต้องคำนึงก็คือ ภายหลังการแพร่ระบาดของโควิด-19 การจัดประชุมและการจัดอบรมอาจไม่ใช่รูปแบบที่มีการพบหน้ากันอีกต่อไป สิ่งนี้ทำให้เกิดความท้าทายในเรื่องการเข้าถึงโทรศัพท์มือถือและอินเทอร์เน็ตของผู้เข้าร่วมบางคน จึงจำเป็นต้องปรับใช้คู่มือนี้เพื่อให้เกิดแนวทางที่เหมาะสมอย่างแท้จริง และเอื้อให้ผู้เข้าร่วมมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ในระหว่างการศึกษา สำรวจ ค้นพบแนวความคิด วางแผนกลยุทธ์ และสร้างความเปลี่ยนแปลง

ข้อควรปฏิบัติ (checklist) ในการปรับใช้คู่มือของคุณ

- เตรียมความพร้อม ค้นคว้าวิจัย รู้ว่าเรื่องใดบ้างที่เป็นประเด็นปัญหาหลักของชุมชน และทรัพยากรใดบ้างที่ผู้เข้าอบรมสามารถเข้าถึงได้
- จดบันทึกระหว่างที่อ่านคู่มือ และทำเป็นบันทึกแนวทางซึ่งครอบคลุมสิ่งที่คุณได้ปรับแก้ เพื่อช่วยให้คุณสามารถดำเนินการตามเนื้อหาที่พัฒนาขึ้นเองได้
- เรียนรู้และปรับใช้คู่มือบนพื้นฐานของประสบการณ์การเรียนรู้ก่อนหน้า
- ตรวจสอบว่าคุณหรือองค์กรหุ้นส่วนความร่วมมือมีอุปกรณ์และเอกสารการจัดอบรม คู่มือกิจกรรม หรือแบบฝึกหัดละลายพฤติกรรมหรือไม่
- คุณอาจจำเป็นต้องแปลคู่มือ และต้องระมัดระวังการใช้ภาษา โดยคำนึงถึงความละเอียดอ่อนทางวัฒนธรรม
- รวมเอาความรู้และกรณีศึกษาของชนพื้นเมืองและท้องถิ่นไว้ในคู่มือ
- พิจารณาว่าคุณต้องการความช่วยเหลือจากนักแปลหรือวิทยากรที่เชี่ยวชาญหรือไม่
- พิจารณาว่าควรจัดการอบรมในรูปแบบที่พบหน้ากันหรือแบบออนไลน์
- เลือกสถานที่ / แพลตฟอร์มการอบรมตามรูปแบบที่เลือก และต้องแน่ใจว่าเป็นสถานที่ที่สะดวกสำหรับทุกคน ตัวอย่างเช่น ต้องพิจารณาถึงสมรรถภาพทางร่างกายของผู้เข้าร่วม ว่าจะสามารถเดินทางมาถึงสถานที่จัดประชุมหรือเข้าร่วมผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลได้หรือไม่
- ต้องแน่ใจว่ากรณีศึกษา กิจกรรม และวัสดุอุปกรณ์สนับสนุนต่าง ๆ ที่ใช้ จะแสดงถึงความเป็นตัวแทนของชุมชนและสังคม
- อย่าลืมว่าต้องมีผู้เข้าอบรมที่มาจากชุมชนสุดชายขอบหรือกลุ่มผู้ด้อยโอกาส
- อย่าลืมข้อแนะนำเรื่องการสร้างพื้นที่ปลอดภัย เพื่อให้มั่นใจว่าทุกคนจะสามารถมีส่วนร่วมได้อย่างเต็มที่
- เชิญวิทยากรจากองค์กรและชุมชนที่สามารถเป็นตัวแทนในประเด็นต่าง ๆ อย่างเหมาะสม รวมทั้งในมุมมองของผู้เข้าอบรมด้วย
- ทำตัวเป็นแบบอย่าง แสดงตัวตนอย่างอ่อนน้อมถ่อมตน และให้ความเคารพกับทุกคน

แหล่งข้อมูลและชุดเครื่องมืออื่น ๆ

- Toolkit: Young People as Advocates, The International Planned Parenthood Federation (IPPF), 2011
- Toolkit: My Body My Rights: Sexual and Reproductive Rights are Human Rights, Amnesty International, 2015, London.
- Toolkit: Advocating for change for adolescents! A Practical Toolkit for Young People to Advocate for Improved Adolescent Health and Wellbeing, by The Partnership for Maternal, Newborn & Child Health (The Partnership) and Women Deliver, 2018
- Youth Activist Toolkit, from Advocates for Youth, 2019.
- My Body, My Mind (YWCA)
- Power to Womxn and Girls, A global advocacy toolkit, for the Beijing+25 process and beyond, Women Engage for a Common Future (WECF), 2020
- General resources, reading and training material at Beautiful Rising.
- United Nations Young Leaders Training Programme

2. การกำหนดกลุ่มเป้าหมายของการอบรม (DEFINING YOUR AUDIENCE)

ก่อนที่จะเข้าสู่เนื้อหาของการอบรม ลองพิจารณาข้อคำถามเกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นไปได้สำหรับการอบรม ดังต่อไปนี้

- ผู้เข้าอบรมควรอยู่ใน**กลุ่มอายุ**ใด ? (แนะนำให้เลือกผู้เข้าอบรมที่มีอายุระหว่าง 18-30 ปี)
- ผู้เข้าอบรมควรมี**ความรู้พื้นฐาน**เกี่ยวกับประเด็นของการอบรมในระดับใด ?
- **จำนวนเยาวสตรี**ที่จะคัดเลือกให้เข้าร่วมการอบรม ?
  - ในการคัดเลือกผู้เข้าอบรม อย่าลืมวางแผนสำรองในกรณีที่มีผู้เข้าอบรมไม่ครบตามจำนวนที่ตั้งใจไว้
- จำเป็นต้องเข้า**อบรมจนจบเซสชั่น**หรือไม่ ?
  - ผู้เข้าอบรมบางคนอาจอยู่ในวัยทำงานหรือวัยเรียน ดังนั้นข้อมูลนี้จะเป็นประโยชน์กับพวกเธอ
- ผู้เข้าร่วมการอบรมสามารถทำ**กิจกรรมที่มอบหมาย**ให้เสร็จสิ้นก่อนการอบรมได้หรือไม่ ? (กรอกแบบสำรวจ ร่วมสนทนาทางโทรศัพท์ แบ่งปันเรื่องราวของตนเอง)
- มีข้อมูลใดที่จำเป็นต้องให้ผู้เข้าอบรมรับทราบล่วงหน้า เพื่อให้พื้นที่การอบรมเป็น**สถานที่ที่ปลอดภัย**สำหรับพวกเธอตั้งแต่เริ่มต้นการอบรม ?
- ผู้เข้าอบรมสามารถมา**รวมตัวแบบพบหน้ากัน**ได้หรือไม่ ? (มาตรการควบคุมโรคโควิด-19 ? ความยากลำบากในการเดินทาง ? ฯลฯ) หากไม่ได้ พวกเธอจะสามารถ**เข้าอบรมแบบออนไลน์**ได้หรือไม่ ?
- หากเข้าร่วมอบรมแบบออนไลน์ พวกเธอ**สามารถใช้คอมพิวเตอร์**ได้หรือไม่ ? ประเด็นเรื่องความเป็นส่วนตัว ? การใช้อินเทอร์เน็ต / ไวไฟ (wifi) ?
- การจัดอบรมจะจัดขึ้น**เมื่อใด** ? จะเตรียมการรองรับ / วางแผนเพื่อความพร้อมอย่างไร ? มีการพิจารณาเรื่องเขตเวลา (time zone) หรือเรื่องความต่างของเวลา หรือไม่ ?
  - พิจารณาเวลาที่เหมาะสมที่สุดที่ผู้เข้าอบรมจะสามารถมีส่วนร่วมได้อย่างเต็มที่
- ทุกคนในกลุ่มอบรมสามารถทำงานร่วมกันโดยใช้**ภาษาเดียวกัน**หรือไม่ ? ต้องมี**ล่าม**หรือไม่ ?
- จะทำให้แน่ใจได้อย่างไรว่า ได้พยายามติดต่อไปยังเด็กหญิง/เยาวสตรีจาก**ชุมชนชายขอบ** (เช่น เด็กหญิงที่ติดเชื้อ HIV เด็กหญิงที่เป็นผู้อพยพ เด็กหญิงข้ามเพศ ฯลฯ) และผู้ที่จะเป็นตัวแทน**ความหลากหลายในเรื่องความสามารถ** ให้เข้าร่วมอบรม และทำให้แน่ใจได้ว่าทุกคนจะมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ ?
  - จะมีการใช้อักษรเบรลล์ในเอกสารและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ หรือไม่ ?
  - จะมีล่ามแปลภาษามือหรือไม่ ?
  - สถานที่จัดอบรมสามารถเข้าถึงได้โดยบุคคลที่มีปัญหาเรื่องความคล่องตัวหรือไม่ ?
- สามารถเข้าถึงสถานที่ที่มีความ**เหมาะสมทางวัฒนธรรม**และสอดคล้องกับขนบธรรมเนียมหรือไม่ ?
- มีผู้ใดจำเป็นต้อง**ได้รับอนุญาต / การสนับสนุนจากบิดามารดาหรือผู้ดูแล** เพื่อที่จะมีส่วนร่วมหรือเข้าอบรมหรือไม่ ? สิ่งนี้จะเป็นอุปสรรคแก่พวกเธอหรือไม่ ?
- มี**วันหยุดราชการหรือวันหยุดท้องถิ่น**ในช่วงเวลาเดียวกับการจัดอบรม ที่คุณควรรู้และวางแผนหลีกเลี่ยงหรือไม่ ?

3. ข้อพิจารณาในการจัดการอบรม (LOGISTICAL CONSIDERATIONS)

ไม่ว่าคุณจะดำเนินการประชุมแบบพบหน้ากันหรือแบบออนไลน์ ต่อไปนี้คือข้อพิจารณาในการเตรียมตัวเพื่อการวางแผน :

- **หลัก 5 W's**: ใช้เทคนิคการตั้งคำถาม 5 W's คือ WHO (ใคร) , WHAT (อะไร), WHERE (ที่ไหน), WHEN (เมื่อใด), WHY (ทำไม) ในการจัดอบรม เมื่อได้ข้อมูลครบตามนี้แล้ว คุณก็มีทุกสิ่งที่จำเป็นสำหรับการร่างข้อมูลการจัดอบรม (Logistics note)
  - **ใคร**: รายชื่อผู้เข้าอบรม
  - **อะไร**: เป้าหมาย / วัตถุประสงค์ของการจัดอบรม และท้ายที่สุดก็คือ ตารางการอบรม
  - **เมื่อใด**: วันและเวลาของการจัดอบรม
  - **ที่ไหน**: สถานที่จัดการอบรม
  - **ทำไม**: เป้าหมายที่ต้องการบรรลุในการจัดอบรม
- **สถานที่จัดอบรม**: สามารถใช้ห้องประชุมหรือพื้นที่รวมตัวโดยการสนับสนุนจาก NGO ท้องถิ่นได้หรือไม่ ? สามารถรวมตัวกันที่ศูนย์กลางของชุมชน คริสตจักร หรือที่บ้านของใครสักคนที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ มีความมั่นคงปลอดภัย และไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายหรือไม่ ?
- **อาหารและเครื่องดื่ม**: หากใช้เวลาอบรมมากกว่า 2-3 ชั่วโมง จะสามารถจัดเตรียมอาหารและเครื่องดื่มให้ผู้เข้าร่วมหรือไม่ ?
- **การดำเนินการร่วมกัน / การบันทึกการอบรม**: จะมีผู้ดำเนินการร่วมหรือไม่ ? จะมีคนช่วยจดบันทึกหรือช่วยในการกรอกข้อมูลเครื่องมือการเฝ้าติดตาม การประเมินผล และการเรียนรู้ (Monitoring Evaluation and Learning – MEL Tools) / การจัดการความรู้ หรือไม่ ?
- **การคมนาคมขนส่ง**: หากผู้เข้าอบรมจำเป็นต้องเดินทาง จะมีเบี้ยเลี้ยง / การเบิกคืนค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ รวมทั้งค่าอินเทอร์เน็ตและ wifi หรือไม่ ?
- **ค่าอินเทอร์เน็ต**และ **wifi**: หากจัดการอบรมแบบออนไลน์ จะมีเบี้ยเลี้ยง / การเบิกคืนค่าใช้จ่ายในเรื่องอินเทอร์เน็ตและ wifi หรือไม่ ?
- **งบประมาณ**: ในกรณีที่มีค่าใช้จ่าย คุณจะสามารถแจกแจงได้อย่างชัดเจน และตั้งงบประมาณไว้เพื่อการนี้ได้หรือไม่ ? มีแหล่งเงินทุนหรือไม่ ? จะหาเงินทุนได้จากที่ไหนและอย่างไร ?
- **ข้อมูลติดต่อ**: หากผู้เข้าอบรมมีข้อสงสัย ควรจะติดต่อผู้ใด ? ข้อมูลติดต่อต้องมีทั้งชื่อ หมายเลขโทรศัพท์ และที่อยู่อีเมล (ควรระบุด้วยว่าสะดวกให้ติดต่อผ่านช่องทางใด)

เรียนรู้เพิ่มเติม

ข้อมูลการจัดอบรม (logistics note) คือเอกสารที่คุณจัดเตรียมไว้ให้ผู้เข้าอบรม เพื่อให้ข้อมูลทั้งหมดที่พวกเขาจำเป็นต้องรู้และเตรียมตัวเพื่อเข้าอบรมไว้ในเอกสารชุดเดียว ซึ่งก็คือบันทึกข้อมูลรายละเอียดที่จำเป็นเกี่ยวกับการจัดการอบรมทั้งหมดนั่นเอง ศึกษาวิธีการร่างข้อควรรู้เกี่ยวกับการจัดอบรม ได้จาก 'เอกสารอ้างอิงเพิ่มเติม'

4. การสร้างการมีส่วนร่วมของผู้เข้าอบรม (ENGAGING YOUR PARTICIPANTS)

เมื่อรู้แน่ชัดแล้วว่า ใครคือผู้ที่จะเข้ามาอยู่ใน 'ห้องอบรม' (รวมถึงห้องอบรมออนไลน์ หากเป็นการอบรมออนไลน์) ก็ถึงเวลาติดต่อผู้เข้าอบรม

- คุณสามารถบอกได้หรือไม่ว่า**ประเด็นหรือหัวข้อ**ใดมีความสำคัญกับต่อผู้เข้าอบรม รวมทั้ง**ระดับทักษะ**และ**พื้นฐานความรู้**ของผู้เข้าอบรม ?
  - หากไม่มี สามารถส่ง**แบบสำรวจ**ให้พวกเธอก่อนการอบรมได้หรือไม่ ? หรือใช้วิธีสอบถามทางโทรศัพท์ ?
- มีวิธีง่าย ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูล**ช่วงเวลาจัดอบรมที่ดีที่สุด**ตามที่ผู้เข้าอบรมต้องการหรือไม่ ? ใช้เครื่องมือเพื่อการนัดหมาย Doodle หรือแบบสำรวจ ?
- มี**ข้อมูลการติดต่อของทุกคน**หรือไม่ ? อย่างน้อยที่สุด ข้อมูลนี้จะต้องมีชื่อ ที่อยู่อีเมล และหมายเลขโทรศัพท์
- อะไรคือแพลตฟอร์มการติดต่อสื่อสารที่ดีที่สุดกับผู้เข้าอบรม จะใช้วิธีส่งข้อมูลผ่านอีเมลหรือไม่ ? จะสร้างกลุ่มแชทออนไลน์ เช่น Whatsapp หรือไม่ ?
- จะให้โอกาสผู้เข้าอบรม**แจ้งข้อมูล /เสนอความเห็นเกี่ยวกับตารางหรือหัวข้อการอบรม**หรือไม่ ? หากเป็นเช่นนั้น คุณมีกระบวนการรวบรวมข้อคิดเห็นนั้นอย่างไร ?
- จะมีการ**บันทึกภาพ**หรือไม่ ?
  - หากคุณวางแผนให้มีการบันทึกภาพ จะต้องแน่ใจว่าได้รับความยินยอมจากผู้เข้าอบรม และต้องจัดเก็บรูปภาพเหล่านั้นอย่างมั่นคงปลอดภัย ทั้งยังจำเป็นต้องอธิบายให้ชัดเจนถึงเหตุผลที่ต้องมีแบบฟอร์มให้ความยินยอม และแจ้งด้วยว่าจะนำรูปภาพเหล่านั้นไปใช้อย่างไรบ้าง ศึกษาวิธีการร่างแบบฟอร์มให้ความยินยอมได้จาก"เอกสารอ้างอิงเพิ่มเติม"

เมื่อผู้เข้าอบรมยืนยันการเข้าร่วมแล้ว ก็ถึงเวลาพิจารณาเนื้อหาของเวิร์กชอป!

5. การกำหนดตารางและหัวข้อการอบรม (MAKING THE AGENDA)

เนื่องจากเนื้อหาสำหรับการอบรมมีเป็นจำนวนมาก จึงเป็นหน้าที่ของคุณในฐานะผู้ดำเนินการ ในการใช้วิจารณญาณเลือกสิ่งที่เหมาะสมที่สุดให้กับกลุ่มผู้เข้าอบรมของคุณในครั้งนี้ จะเป็นการดีที่สุดถ้าคุณได้ออกแบบตารางการอบรมร่วมกับผู้เข้าอบรม – ทั้งการปรึกษาหารือกันโดยตรง หรือผ่านเครื่องมือ / กระบวนการสำรวจความเห็นเชิงปรึกษาหารือในรูปแบบต่าง ๆ หรืออาจใช้วิธีร่างตารางการอบรมขึ้นมาก่อน และเมื่อรวบรวมความคิดเห็นต่าง ๆ จนครบถ้วนแล้ว จึงสรุปเป็นตารางการอบรมขั้นสุดท้าย

ข้อควรพิจารณาก่อนการกำหนดตารางและหัวข้อการอบรม:

- การอบรมนี้จะจัดแบบออนไลน์หรือแบบพบหน้ากัน ?
- หากจัดอบรมแบบออนไลน์ จะจัด**ต่อเนื่องเป็นเวลาหลายวัน** ? หรือจะจัดเพียง**สัปดาห์ละครั้ง**เป็นเวลาหลายสัปดาห์ ?
- คุณจะลงลึกใน**หัวข้อต่าง ๆ** มากน้อยเพียงใด เมื่อพิจารณาถึงทักษะ / ความรู้พื้นฐาน / ประเด็นที่กลุ่มให้ความสำคัญ (สิ่งนี้จะกำหนดเวลาที่ต้องใช้สำหรับแต่ละหัวข้อ)
- สิ่งใดคือ**เป้าหมาย**สูงสุด**ของการจัดอบรม**ครั้งนี้ (ตัวอย่างเช่น – เพื่อวางแผนแคมเปญ ? เพียงเพื่อแบ่งปันความรู้และทักษะ ? เพื่อสร้างความเห็นชอบร่วมกันของเด็กหญิงและเยาวสตรีในชุมชนในเรื่องลำดับความสำคัญของประเด็นต่าง ๆ เพื่อจะได้ร่วมงานกันในระยะยาวมากขึ้น ?
- จะทำให้การอบรมนี้เป็นแบบ**มีปฏิสัมพันธ์กัน (interactive)** ได้อย่างไรบ้าง ไม่ว่าจะจัดแบบพบหน้ากันหรือแบบออนไลน์ ซึ่งหมายถึงการจัดให้มีพื้นที่สำหรับการแสดงความรู้สึกและความคิดเห็นระหว่างเซสชั่น กิจกรรมละลายพฤติกรรมต่าง ๆ และการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมได้พูดคุยกัน ฯลฯ รูปแบบเช่นนี้ จะทำให้ผู้เข้าอบรมได้เป็นส่วนหนึ่งของการอบรมอย่างแท้จริง มิใช่เป็นเพียง “ผู้ฟัง”



จากคำตอบข้างต้น ผู้ดำเนินการจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้:

- เพื่อ**การดำเนินการอบรมเสมือนจริงที่มีประสิทธิภาพ** ควรจำกัดจำนวนผู้เข้าอบรมอยู่ที่ 6-12 คน เพื่อการมีส่วนร่วมและการสนทนาอย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเนื้อหาให้ผู้เข้าอบรมล่วงหน้าราว 2-3 วัน จะช่วยให้ผู้เข้าอบรมไม่ต้องใช้เวลาหน้าจอเกิน 4 ชั่วโมงต่อครั้ง ซึ่งจะเป็นประโยชน์กับทุกคน และช่วยไม่ให้ผู้เข้าอบรมหมดความสนใจ / รู้สึกอ่อนล้าจากการใช้เวลาหน้าจอคอมพิวเตอร์นานเกินไป
    - ต้องแน่ใจว่า ผู้เข้าอบรมสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีที่จำเป็น เช่น คอมพิวเตอร์หรือโทรศัพท์ แพลตฟอร์มดิจิทัลที่ใช้งานง่าย (Zoom, Google Meet ฯลฯ) การเชื่อมต่อข้อมูล / อินเทอร์เน็ตที่เสถียร
- เพื่อ**การดำเนินการอบรมแบบพบหน้าที่มีประสิทธิภาพ** ควรมีผู้เข้าอบรมระหว่าง 20-25 คน เพื่อให้สามารถจัดสรรเนื้อหาให้เหมาะสมกับแต่ละคน และเป็นจำนวนที่มากพอสำหรับการแบ่งงานกลุ่ม ทั้งนี้จำนวนผู้เข้าอบรมยังขึ้นอยู่กับว่า คุณมีผู้ดำเนินการร่วมหรือไม่ ซึ่งหากเป็นกลุ่มขนาดนี้ แนะนำว่าควรจะมีผู้ดำเนินการร่วม
    - ต้องพิจารณารายละเอียดอื่น ๆ เช่น การจัดห้องอบรม (ต้องเตรียมพื้นที่ส่วนหน้าของห้องไว้เพื่อการอภิปรายแบบคณะ (panel discussion) หรือไม่ ? พื้นที่สำหรับล่าม ? พื้นที่สำหรับแบ่งกลุ่ม ? ผนังสำหรับติดโพสต์อิท ?) ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับลักษณะของตารางหรือหัวข้อการอบรมของคุณ

การกำหนดเวลาสำหรับแต่ละเซสชั่น แต่ละกิจกรรม และเวลาเพื่อการบรรลุเป้าหมายนั้น ขึ้นอยู่กับคุณ

ข้อแนะนำในการวางแผนตารางและหัวข้อการอบรม

- **สำหรับการอบรมแบบพบหน้ากัน:**
    - อย่าลืมเผื่อเวลาให้เพียงพอในแต่ละเซสชั่น เพราะมักจะใช้เวลานานเกินกว่าที่คิดไว้เสมอ บางครั้งแต่ละเซสชั่นอาจจะเกินเวลา หรืออาจมีคนมาช้า และยังต้องใช้เวลาเรียกผู้เข้าอบรมกลับเข้าห้องหลังช่วงเวลาพักอีกด้วย
    - จัดลำดับความสำคัญ! จัดลำดับความสำคัญ! และจัดลำดับความสำคัญ! ถามตัวเองว่า ถ้าจะให้สาระแก่ผู้เข้าอบรมกลับไปเพียง 3 เรื่องจากการอบรมวันนี้ สิ่งนั้นควรเป็นเรื่องอะไรบ้าง ? และทุ่มเวลาให้กับ 3 หัวข้อที่จัดลำดับความสำคัญไว้ การตัดทอนเนื้อหาบางส่วนจะช่วยให้ผู้เข้าอบรมมีเวลาซึมซับความรู้และพิจารณาไตร่ตรอง ซึ่งดีกว่าการเร่งยัดเยียดเนื้อหาให้ผู้เข้าอบรมมากเกินไปในแต่ละวัน
- **สำหรับการจัดอบรมแบบเสมือนจริง:**
    - ผู้เข้าอบรมจะมีส่วนร่วมมากที่สุด หากจัดให้มีทั้งเซสชั่นการเรียนรู้และเซสชั่นปฏิสัมพันธ์ (ผ่านการทำงานร่วมกันออนไลน์) พยายามหลีกเลี่ยงการบรรยายช่วงยาวๆ ซึ่งก็เป็นไปได้ยากหากพิจารณาจากปริมาณเนื้อหาทั้งหมดที่มี! ทั้งนี้ อาจแก้ปัญหาโดยให้ผู้เข้าอบรมแบ่งกลุ่มย่อยเพื่ออภิปรายหัวข้อต่าง ๆ ด้วยกัน และให้เวลาพวกเขากลับมารายงานในกลุ่มใหญ่
- **ข้อแนะนำทั่วไป:**
    - เริ่มต้นแต่ละวันด้วยการเน้นย้ำถึง**ข้อตกลงของกลุ่ม** เพื่อเป็นการวางแนวทางสำหรับวันนั้นๆ และเพื่อเตือนใจให้ทุกคนในกลุ่มนึกถึงภาระรับผิดชอบที่พวกเขากำลังร่วมกันสร้างให้เกิดขึ้นในการอบรม
    - ในตอนเริ่มต้นของแต่ละวัน เป็นการดีที่จะกล่าวย้ำถึง **ข้อคิดเห็น (โดยไม่ระบุชื่อ)** ที่ได้รับในช่วงปิดอบรมของวันก่อนหน้า และระบุถึงสิ่งที่คุณได้แก้ไขปรับปรุงในตารางหรือหัวข้อการอบรมตามที่ได้รับการเสนอแนะ
    - การอบรมใน**ช่วงกลางของวัน** (ช่วงสาย บ่ายต้น หรือบ่ายแก่) มักจะเป็นเซสชั่นที่คนเริ่มหมดพลังและหมดความสนใจหากไม่มีการกระตุ้นพลังหรือการหยุดพัก อย่าลืมให้ความสำคัญกับเรื่องช่วงกลางของวันและบริหารจัดการให้สามารถบรรลุความคาดหวังของคุณ (และของผู้เข้าอบรม!) ได้ในแต่ละวัน
    - อย่าประเมินพลังของ**การปิดการอบรมที่ดี**ต่ำเกินไป แม้ว่าผู้เข้าอบรมอาจจะรู้สึกเหนื่อยล้า แต่ช่วงการปิดอบรมนี้จะทำให้พวกเขาจบการอบรมในวันนั้นด้วยความรู้สึกเชิงบวกว่าได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มากมาย แม้จะรู้สึกว่าได้รับข้อมูลไปอย่างท่วมท้น ดำเนินการอบรมให้มีช่วงปิดเป็นเวลา 30 นาที เพื่อให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น ซึ่งจะช่วยให้คุณได้นำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนที่จะเริ่มการอบรมในวันต่อไป

ตารางข้างท้ายนี้คือตัวอย่างของหัวข้อการจัดอบรมแบบ 3 วัน โดยสมมติว่ามีผู้เข้าร่วม 20 คน และมีผู้ดำเนินการ 2 คน เป็นเพียงตัวอย่างให้เห็นภาพ แต่ไม่จำเป็นต้องทำตามนี้ คุณสามารถออกแบบการจัดอบรมของตนเอง โดยใช้รูปแบบนี้เป็นพื้นฐานอ้างอิง หรือปรับเปลี่ยนได้ตามต้องการ ระหว่างการเตรียมบทเรียน ควรที่จะทำความตกลงกับผู้ดำเนินการร่วมว่า ใครควรจะนำ ใครควรจะสนับสนุนกันอย่างไรในแต่ละเซสชั่น

หากต้องการเทมเพลตของวาระและหัวข้อการอบรม เข้าไปที่หัวข้อ ‘แบบฝึกหัด กิจกรรม และเอกสารแจก’

วันที่ 1: ความรู้เบื้องต้น	วันที่ 2: ทักษะ	วันที่ 3: ประเด็นปัญหา
การอบรมช่วงเช้า	การอบรมช่วงเช้า	การอบรมช่วงเช้า
เบรคเช้า	เบรคเช้า	เบรคเช้า
การอบรมช่วงเช้า	การอบรมช่วงเช้า	การอบรมช่วงเช้า
อาหารกลางวัน	อาหารกลางวัน	อาหารกลางวัน
การอบรมช่วงบ่าย 1	การอบรมช่วงบ่าย 1	การอบรมช่วงบ่าย 1
เบรคบ่าย	เบรคบ่าย	เบรคบ่าย
การอบรมช่วงบ่าย 2	การอบรมช่วงบ่าย 2	การอบรมช่วงบ่าย 2
กล่าวปิด / สะท้อนผลการอบรม	กล่าวปิด / สะท้อนผลการอบรม	กล่าวปิด / สะท้อนผลการอบรม



B. ข้อแนะนำการดำเนินการ (FACILITATION TIPS)

บทบาทของผู้ดำเนินการนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่ง และการพัฒนาทักษะในการเป็นผู้ดำเนินการก็ต้องอาศัยเวลา แม้ว่าบางแง่มุมของการดำเนินการจะใช้เพียงทักษะตามธรรมชาติของผู้นำ แต่อย่าคิดว่าคุณจะต้องสมบูรณ์แบบจึงจะมีประสิทธิภาพ จำไว้ว่าการเป็นผู้ดำเนินการก็คือหนึ่งในเส้นทางการเรียนรู้ของคุณเช่นกัน! ดังนั้น การสร้างทักษะนี้จะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพของคุณในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

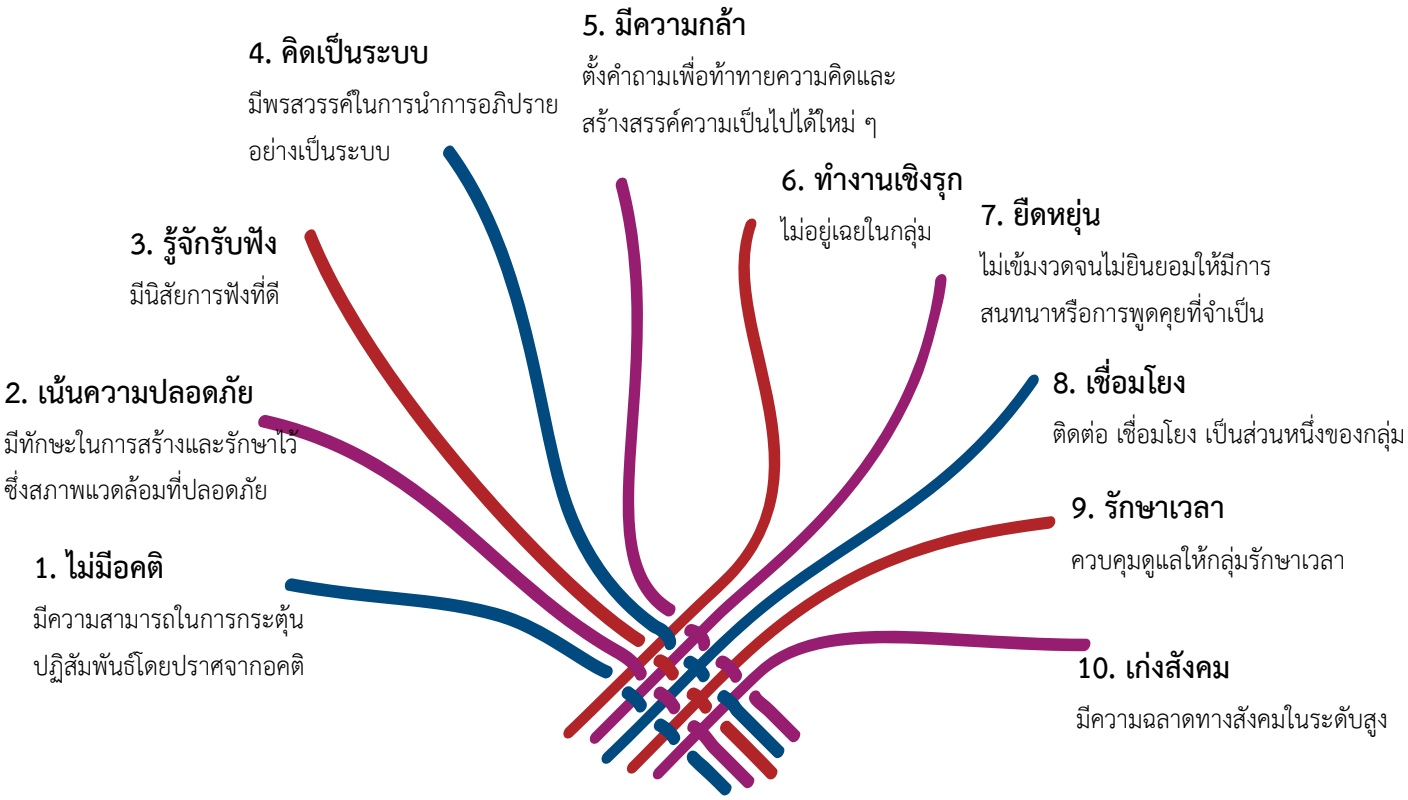
กล่าวโดยสรุป ให้พยายามไม่กดดันตัวเองในการเป็นผู้ดำเนินการและคิดถึงตนเองในฐานะผู้ร่วมเรียนรู้ไปกับผู้เข้าอบรม คุณกำลังสร้างห้องเพื่อการสนทนาที่มีความหมายให้เกิดขึ้น และไม่จำเป็นที่คุณจะต้องแก้ปัญหาได้ทั้งหมด หรือมีคำตอบให้กับทุกเรื่อง

ต่อไปนี้ คือ คุณสมบัติบางประการของการเป็นผู้ดำเนินการที่ดี [96]

แหล่งข้อมูลเพิ่มเติมเรื่องการดำเนินการจัดเวิร์กชอป ซึ่งอาจช่วยให้แนวทางแก่คุณในการจัดเวิร์กชอป:

- 8 Essential Skills of an Effective Facilitator (and How to Improve Them!)
- Introvert friendly facilitation tips
- How To Be A Great Facilitator - The 8 Facilitation Skills You Need (With Tips To Improve Them)
- Top 11 Skills of an Effective Facilitator
- Facilitation skills: How to be a good facilitator (Cornerstone Dynamics)
- The Role of a Facilitator: Guiding an Event Through to a Successful Conclusion (Mind Tools)

หมายเหตุเกี่ยวกับแหล่งข้อมูลเหล่านี้: ผู้ดำเนินการอบรมจำนวนมากทำหน้าที่นี้เป็นอาชีพในองค์กรหรือบริษัทต่าง ๆ ให้นำข้อแนะนำเหล่านี้ไปปรับใช้ให้สอดคล้องกับบทบาทของคุณในชุมชนและสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย และเลือกเฉพาะสิ่งที่เป็นประโยชน์ไปใช้



[95] www.rhythmsystems.com/blog/top-10-qualities-of-a-good-planning-facilitator

C. กิจกรรมละลายพฤติกรรมและกระตุ้นความสนใจ (ICEBRAKERS + ENERGIZERS)

เมื่อเวลาผ่านไปทั้งวัน อย่าลืมว่าคุณกำลังทำงานกับมนุษย์ ไม่ใช่หุ่นยนต์ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีช่วงไบโอเบรก และสิ่งที่จะช่วยทำให้กระปรี้กระเปร่าในระหว่างวัน เพื่อให้เลือดลมไหลเวียน อนึ่ง อาจมีบางช่วงขณะที่คุณต้องการให้ผู้เข้าอบรมได้ทำความรู้จักกัน สร้างความเชื่อใจและความรู้สึกปลอดภัยระหว่างกัน และเริ่มรู้สึกสะดวกใจที่จะเปิดเผยกับกลุ่ม ต่อไปนี้คือส่วนหนึ่งของกิจกรรมกระตุ้นความสนใจและละลายพฤติกรรม

- Best workshop energizers (Workshopper)
- Icebreakers
- **สำหรับการอบรมแบบพบหน้ากัน:**
  - 35 Fun Meeting Icebreakers to Warm Up Any Meeting
  - 15 Seriously Fun Meeting Ice Breakers: Games and Question
  - 25 Fun Icebreaker Games for Meetings
  - 70 Fun (Not Cheesy) Ice Breaker Games & Activities
  - 36 Ridiculously Fun Icebreaker Ideas, Games, & Activities In 2022 For Your Next Meeting
- **สำหรับการอบรมแบบเสมือนจริง:**
  - Zoom Icebreakers: 55 Pro Tips for 2022
  - 32 Fun Zoom Icebreakers You Should Definitely Try In 2022
  - 31 Fun Zoom Icebreakers To Get The Ball Rolling For Any Online Work Meeting In 2022

กิจกรรมละลายพฤติกรรมและกระตุ้นความสนใจ หลายๆ ตัวเลือกข้างต้น เหมาะสำหรับผู้ดำเนินการอบรมมืออาชีพ ดังนั้น ขอให้คุณนำไปปรับใช้กับเยาวสตรีของคุณ หรือสร้างสรรค์กิจกรรมเหล่านี้ขึ้นมาเอง

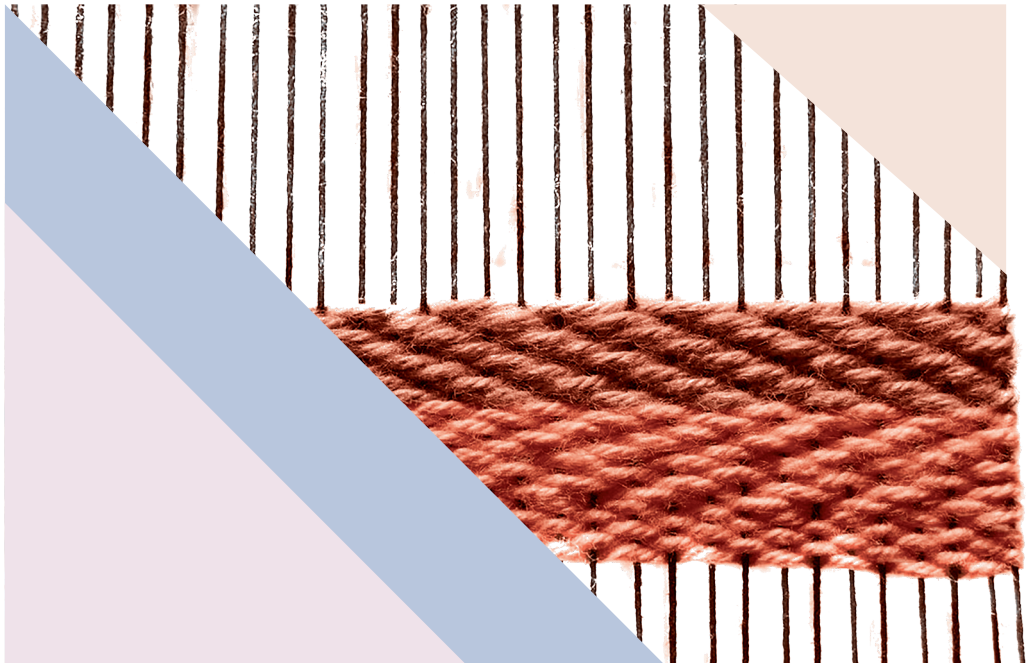


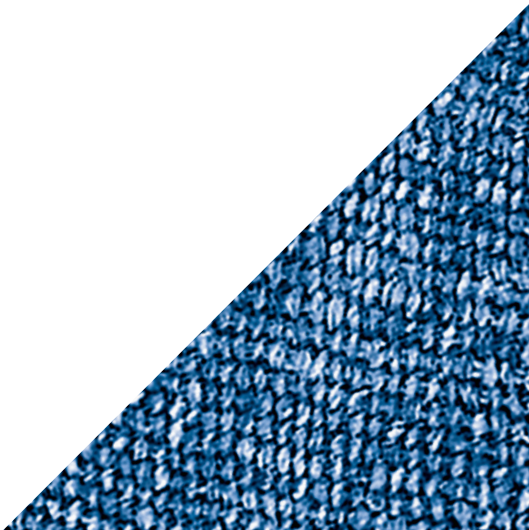
D. วัสดุอุปกรณ์และเอกสาร (SUPPLIES + MATERIALS)

ในระหว่างการเตรียมความพร้อมเพื่อการอบรม นี่คือรายการวัสดุอุปกรณ์ทั้งหมดที่จำเป็นต้องใช้ หากคุณวางแผนที่จะใช้กิจกรรมทั้งหมด อย่าลืมว่าจะต้องจัดเตรียมอุปกรณ์ให้เพียงพอสำหรับผู้เข้าอบรมตามจำนวนที่ได้วางแผนไว้

หากคุณวางแผนจะใช้เพียงบางกิจกรรม ให้จัดเตรียมอุปกรณ์และเอกสารเฉพาะกิจกรรมที่เลือก ตามที่ระบุไว้ข้างต้น

- เครื่องคอมพิวเตอร์
- เครื่องฉายหรือโปรเจคเตอร์
- การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต
- ฟลิปชาร์ทหรือกระดาน
- ปากกาเคมีหรือดินสอสี
- แผ่นกระดาษหรือสมุดโน้ต
- ปากกาหรือดินสอ
- บัตรคำหรือโพสต์อิท
- เอกสารแจก แผนภาพที่ 2: อัตลักษณ์ทับซ้อน
- เอกสารแจก แบบทดสอบ ‘คุณคือพลเมืองยุคดิจิทัลประเภทใด ?’
- เอกสารแจก ตัวอย่างการประเมินความเสี่ยง
- เอกสารแจก กรณีศึกษาการรณรงค์
- สำเนาเอกสาร 5 สถานการณ์จำลองสำหรับกิจกรรมสุขภาพจิต
- เอกสารแจก ภาพลายเส้นรูปต้นไม้จากกิจกรรมวิเคราะห์ต้นไม้ปัญหา





E. เอกสารอ้างอิงเพิ่มเติมและเทมเพลต (ADDITIONAL REFERENCE DOCUMENTS + TEMPLATES)

ในขณะที่คุณวางแผนและเตรียมตารางการอบรม อาจมีเอกสารอ้างอิงหรือแหล่งข้อมูลเพิ่มเติมที่คุณจำเป็นต้องใช้ในการจัดอบรม ซึ่งรวมถึง:

- ใบลงชื่อเข้าอบรม
- แบบฟอร์มให้ความยินยอม
- ข้อมูลการจัดอบรม

วิธีร่างเอกสารข้างต้น และประเภทของข้อมูลที่คุณต้องการ

ใบลงชื่อเข้าอบรม (Attendance Sheet)

อาจทำง่าย ๆ โดยใช้กระดาษหนึ่งแผ่นที่มีเส้นตาราง เพื่อให้ผู้เข้าอบรมลงชื่อในแต่ละวัน อาจมีช่องให้ใส่ชื่อ ที่อยู่อีเมล หรือหมายเลขโทรศัพท์ (แล้วแต่ว่าจะต้องการติดต่อกับพวกเขาทางใด) และสิ่งอื่น ๆ ที่ต้องการรู้ในแต่ละวัน เมื่อผู้เข้าอบรมมาลงชื่อที่โต๊ะ

แบบฟอร์มให้ความยินยอม (Consent Form)

แบบฟอร์มให้ความยินยอม คือ เครื่องมือที่จะทำให้แน่ใจว่าคุณและผู้เข้าอบรมมีความคาดหวังที่ตรงกันในเรื่องการมีส่วนร่วมในแต่ละวันของการอบรม โดยจะต้องมีข้อความอธิบายแบบฟอร์มด้วยประโยคสั้นๆ เพื่อให้พวกเขารู้ว่ากำลังให้ความยินยอมในการมีส่วนร่วมเรื่องใด แบบฟอร์มให้ความยินยอมอาจมีข้อความต่อไปนี้:

- **การมีส่วนร่วมด้วยความสมัครใจ**
  ตัวอย่างเช่น – ข้าพเจ้าเข้าใจว่าการมีส่วนร่วมของข้าพเจ้าเป็นไปด้วยความสมัครใจ และข้าพเจ้าสามารถถอนความยินยอมนี้ได้ตลอดเวลา โดยไม่ต้องให้เหตุผลหรือเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ข้าพเจ้าตกลงที่จะมีส่วนร่วมในการศึกษานี้ด้วยความสมัครใจ
- **ความโปร่งใส**
  ตัวอย่างเช่น - ข้าพเจ้าเข้าใจว่าจะได้รับสำเนาของแบบฟอร์มให้ความยินยอมนี้
- **แบบฟอร์มยินยอมให้ใช้รูปภาพ/ภาพถ่าย**: ตัวอย่างเช่น – ข้าพเจ้าอนุญาตให้ใช้รูปถ่ายของข้าพเจ้าอย่างเปิดเผยเพื่อวัตถุประสงค์ในการทำรายงาน

หากคุณไม่มีแผนจะบันทึกภาพใด ๆ ก็ไม่มีความจำเป็นต้องทำข่าวประชาสัมพันธ์ แต่คุณอาจต้องแจ้งเรื่องนี้ในขั้นตอนการทำข้อตกลงของชุมชน เพื่อให้ผู้เข้าอบรมทุกคนเข้าใจชัดเจนว่ารูปภาพที่ถ่ายไว้เหล่านี้ สุดท้ายแล้วจะไปอยู่ที่ใด ตัวอย่างเช่น บนโซเชียลมีเดีย

ข้อมูลการจัดอบรม (logistics note)

เมื่อคุณติดต่อไปยังผู้เข้าอบรม ต้องแน่ใจว่าพวกเขาจะได้รับข้อมูลยืนยันครบถ้วนในคราวเดียว ข้อมูลการจัดอบรมครอบคลุมรายละเอียดพื้นฐานทั้งหมดของการจัดอบรม (สถานที่ กำหนดวัน เวลา ฯลฯ) รวมทั้งเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับผู้เข้าอบรมในระหว่างการอบรม **ผู้เข้าอบรมต้องเข้าพักที่โรงแรมหรือไม่ ?** พักที่โรงแรมใดและพักกี่คืน ระบุด้วยว่า อาจจำเป็นต้องใช้บัตรเครดิตสำหรับค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ด (หรือขึ้นกับนโยบายการเช็คอินและเช็คเอ้าท์ของโรงแรมในช่วงเวลาที่ผู้เข้าอบรมเข้าพัก) **ผู้เข้าอบรมจะได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าพาหนะ ฯลฯ หรือไม่ ?** ระบุเงื่อนไขขั้นตอนการเบิกค่าใช้จ่าย (ต้องใช้ใบเสร็จหรือไม่ ?) และอธิบายว่าค่าใช้จ่ายใดบ้างในการเข้าอบรมที่สามารถเบิกได้

เอกสารนี้จะต้องมีความถูกต้อง กระชับ และชัดเจน ต้องแน่ใจว่าคุณได้ใส่ข้อมูลติดต่อของทีมงานที่ผู้เข้าอบรมสามารถติดต่อได้ ในกรณีที่มีปัญหา คำถาม ฯลฯ

F. การประเมินผลการอบรมและการสร้างเครือข่ายผู้เข้าอบรม (EVALUATING YOUR TRAINING + STAYING CONNECTED)

เพื่อให้ทราบว่า การจัดอบรมของคุณเป็นประโยชน์ต่อผู้เข้าอบรมหรือไม่ คุณจำเป็นต้องสร้างความเข้าใจพื้นฐานถึงความต้องการและฐานความรู้ของผู้เข้าอบรม ว่าพวกเธอมาด้วยความเข้าใจในประเด็นใดบ้าง และการอบรมของคุณจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถของพวกเธอในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างไร ทักษะใดที่พวกเธอมีอยู่แล้ว การที่จะวัดผลที่เกิดขึ้นจากการอบรมได้อย่างแท้จริงนั้น จะต้องมีการประเมินความต้องการโดยสังเขป ที่เรียกว่า**การประเมินก่อนการอบรม** การทดสอบก่อนการอบรม หรือการสำรวจขั้นพื้นฐาน ซึ่งคุณจะต้องจัดทำและส่งให้ผู้เข้าอบรมอย่างน้อย 1 สัปดาห์ ก่อนเริ่มการอบรม

ข้อมูลนี้จะช่วยในการวางแผนการอบรม การกำหนดตารางการอบรม และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ดังที่ได้กล่าวไปแล้วว่า คู่มือนี้สามารถนำไปปรับใช้ได้ และเอื้ออำนวยให้คุณนำไปใช้เป็นส่วนๆ โดยไม่จำเป็นต้องนำไปใช้ทั้งหมด ดังนั้น การได้ข้อมูลจากแบบสำรวจก่อนการอบรมเช่นนี้ จะช่วยให้คุณสามารถระบุความต้องการของผู้เข้าอบรม และปรับแต่งเนื้อหาจากคู่มือนี้ เพื่อการวางแผนและการอบรมให้ตรงกับความต้องการ สภาพความเป็นจริง และบริบทของผู้เข้าอบรม ได้ดียิ่งขึ้น

ในระหว่างการอบรม กิจกรรมเชิงปฏิสัมพันธ์ที่คุณเลือกนำมาใช้ จะช่วยให้คุณทราบว่า ผู้เข้าอบรมมีความเข้าใจในสิ่งที่คุณแบ่งปันมากน้อยเพียงใด ตัวอย่างที่ดีของกิจกรรมเชิงปฏิสัมพันธ์ เช่น **กิจกรรมแสดงบทบาทสมมติ แผนที่ร่างกาย** และการ**นำเสนอเป็นรายบุคคลหรือและรายกลุ่ม**

หลังจบการอบรม ควรใช้**เครื่องมือประเมินหลังจบการอบรม** เพื่อดูว่าผู้เข้าอบรมได้รับความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ใดกลับไปบ้าง นอกจากนี้ ในฐานะผู้ดำเนินการคุณจะได้รับข้อมูลที่มีค่าเกี่ยวกับสิ่งที่คุณสามารถปรับปรุง เปลี่ยนแปลง (แม้แต่เรื่องท่าทางของคุณ!) สำหรับการจัดอบรมครั้งต่อไป นอกจากนี้ คุณจะได้ทราบว่าเนื้อหาส่วนใดควรปรับเปลี่ยน ประเด็นสำคัญใดบ้างที่ผู้เข้าอบรมได้รับจากการอบรม และทราบว่าผู้เข้าอบรมมีแผนที่จะใช้ประโยชน์จากการอบรมครั้งนี้อย่างไร

ที่สำคัญที่สุดก็คือ มาตรการประเมินผลต่าง ๆ ยังคงประสิทธิภาพอยู่แม้เวลาจะผ่านไป คุณสามารถนำเครื่องมือเหล่านี้ มาใช้เพื่อติดตามความก้าวหน้าโดยรวมของผู้เข้าอบรม ทั้งที่เป็นผลมาจากการจัดอบรมและจากสาเหตุอื่น ๆ

การประเมินผลการอบรมช่วยให้คุณเข้าใจว่า สิ่งใดใช้ได้ผลและสิ่งใดต้องปรับปรุง และยังสามารถประเมินได้ด้วยเครื่องมืออีกชนิดหนึ่ง ซึ่งก็คือ**แบบประเมินผลการอบรม**ที่กรอกข้อมูลโดยผู้เข้าอบรม ผลที่ได้จากการประเมินจะบ่งบอกถึงการดำเนินงานในอนาคต และช่วยปรับปรุงทักษะการดำเนินการ การวางแผน และการจัดอบรมในอนาคตเมื่อถึงเวลาที่เหมาะสม การดำเนินการเป็นทักษะซึ่งสามารถพัฒนาให้แข็งแกร่งขึ้นได้ตลอดเวลา และจากการประเมินและวัดผลอย่างรอบคอบจริงจัง

เครื่องมือประเมินก่อนการอบรม (Pre-training assessment tool)

คุณสามารถร่างเครื่องมือประเมินก่อนการอบรมของแต่ละหัวข้อที่คุณเลือกเพื่อให้ครอบคลุมวาระการอบรม ตัวอย่างเช่น หากคุณให้ความสำคัญกับการอบรมเรื่องการรณรงค์ คุณควรจะอ่านเนื้อหาในหัวข้อการรณรงค์อย่างละเอียด และเลือกแง่มุมที่คุณต้องการนำเสนอในการอบรม อาจจะตั้งคำถามเกี่ยวกับระดับความรู้ ระดับประสบการณ์ในแง่มุมใด ๆ ของเนื้อหาสาระ หรือทักษะที่พวกเธอมีก่อนมาเข้าอบรม

ตัวอย่างคำถาม:

- ในระดับ 1-5 คุณมีความคุ้นเคยกับการจัดแคมเปญนี้ มากน้อยเพียงใด ?
- ใช่ / ไม่ใช่ - คุณคุ้นเคยกับการวิเคราะห์ SWOT หรือไม่ ?
- ในระดับ 1-5 คุณมีความคุ้นเคยกับวัตถุประสงค์แบบ SMART มากน้อยเพียงใด ?

ตั้งคำถามโดยอิงกับเนื้อหาที่คุณจะใช้ในการอบรม และถามผู้เข้าอบรมอีกครั้งหนึ่งด้วยเครื่องมือประเมินหลังการอบรม เพื่อตัดสินว่าผู้เข้าอบรมมีความรู้และทักษะเพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด

นอกจากการประเมินในเรื่องทักษะและความรู้แล้ว อาจตั้งคำถามปลายเปิดและคำถามเชิงคุณภาพ เช่น คุณคาดหวังสิ่งใดมากที่สุดจากการอบรมครั้งนี้ อาจใช้เครื่องมือสำรวจง่าย ๆ เช่น Survey Monkey หรือ Google Form หรือแม้แต่การสร้างโพลใน Facebook, Instagram หรือ Whatsapp นี่คือโอกาสที่คุณจะได้เริ่มทำความรู้จักกับผู้เข้าอบรม อยู่ที่คุณว่าจะเริ่มสร้างชุมชนนี้ขึ้นหรือไม่อย่างไร! คุณควรแบ่งปันเครื่องมือประเมินนี้ ผ่านช่องทางการติดต่อใดก็ตามที่เหมาะกับกลุ่มอบรมของคุณ

เครื่องมือประเมินหลังการอบรม (Post-training assessment tool)

หลังการอบรม คุณไม่เพียงต้องการรู้ว่าผู้เข้าอบรมได้รับความรู้และทักษะไปหรือไม่ แต่คุณยังอยากรู้ว่าพวกเขามีประสบการณ์แบบใดกับคุณในฐานะที่เป็นผู้ดำเนินการ และรู้สึกเกี่ยวกับการจัดอบรมครั้งนี้อย่างไรในภาพรวม

คุณอาจมีหัวข้อการประเมิน ซึ่งสะท้อนถึงการประเมินก่อนการอบรม เพื่อประเมินการเพิ่มพูนขึ้นของความรู้และทักษะ นอกจากนี้คุณอาจจะต้องการทราบถึงความคิดของพวกเขาเกี่ยวกับการนำเสนอข้อมูล (หรือการดำเนินการของคุณ) และตัวเนื้อหาเอง

คู่มือ Rise Up! มีแบบฟอร์มการประเมินผลการอบรม ที่สามารถใช้เป็นเทมเพลตเพื่อสร้างเครื่องมือประเมินหลังการอบรมของคุณ

การสร้างเครือข่ายผู้เข้าอบรม (Staying Connected)

การคงความสัมพันธ์และสร้างเครือข่ายเพื่อติดต่อผู้เข้าอบรม คือขั้นตอนสำคัญในการสร้างชุมชน ซึ่งอยู่ในเส้นทางสู่ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคุณ ซึ่งอาจกระทำได้หลายทาง และควรร่วมมือกับผู้เข้าอบรมในการกำหนดแนวทางและวิธีการที่ดีที่สุดเพื่อก้าวไปข้างหน้าต่อไป

ต่อไปนี้คือคำแนะนำในการสร้างเครือข่าย:

ตั้งกลุ่มเพื่อการติดต่อทางอีเมลและทางแอพพลิเคชั่นส่งข้อความด่วน เช่น WhatsApp, Facebook messenger หรือผ่านแพลตฟอร์มของ ไว ดับยู ซี เอ โลก ตกลงที่จะนัดรวมตัวกันเป็นประจำทั้งแบบออนไลน์หรือแบบพบหน้ากัน

เข้าร่วมอีเวนต์ของ ไว ดับยู ซี เอ และติดตามการดำเนินงานและข้อมูลที่เป็นปัจจุบันของ ไว ดับยู ซี เอ ในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับโลก

สิ่งสำคัญคือ จะต้องส่งเสริมการเชื่อมโยงกันอย่างเป็นธรรมชาติระหว่างผู้เข้าอบรม และแนะนำให้มีการแบ่งปันความคืบหน้าและอัพเดตเรื่องราวหลังการอบรมกันเป็นประจำ การแบ่งปันพื้นที่ปลอดภัยร่วมกันและการจัดอบรมจะสร้างเครือข่ายของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พื้นที่ปลอดภัยที่ดำเนินอยู่นี้อาจมีผู้นำร่วมระหว่างผู้เข้าอบรมเองและองค์กรสนับสนุน องค์กรเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการเอื้ออำนวยให้เกิดการติดต่อเชื่อมโยงกันนี้ ผ่านการจัดกิจกรรมศิษย์เก่า การเสวนาผู้นำระหว่างวัย และพื้นที่ปลอดภัย ตลอดจนสนับสนุนแคมเปญและกิจกรรมรณรงค์ต่าง ๆ

หากสนใจ ควรจะมีอาสาสมัครในกลุ่ม รับเป็นเจ้าภาพจัดประชุมอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อติดตามผลกับผู้เข้าอบรมเพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงอันเป็นผลมาจากการอบรม ความต้องการเพิ่มเติมในเรื่องทักษะหรือความรู้ และพื้นที่ในการส่งเสริมแนวปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ การประชุมเช่นนี้จะสร้างโอกาสในการแบ่งปันปัญหาอุปสรรคและความท้าทายที่ผู้เข้าอบรมได้พบเจอ จากการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการอบรมไปปฏิบัติ และช่วยให้ผู้จัด และ/หรือ ผู้ดำเนินการอบรม สามารถพัฒนากลยุทธ์เพื่อจัดการกับความท้าทายเหล่านั้นอย่างต่อเนื่อง

G. แบบฝึกหัด กิจกรรม และเอกสารแจก (WORKSHEETS, ACTIVITIES + PRINTOUTS)

หัวข้อนี้ สรุปรายการกิจกรรมที่จะช่วยเน้นย้ำ เสริมสร้าง และให้โอกาสการฝึกปฏิบัติเนื้อหาบางส่วนที่นำเสนอในส่วนที่ 2 เมื่อได้อ่านรายละเอียดของแต่ละกิจกรรมแล้ว คุณจะสามารถเลือกใช้กิจกรรมที่เหมาะสมที่สุดกับบริบทของการอบรม

กิจกรรมที่ 1 – อัตลักษณ์ทับซ้อน

เวลาที่แนะนำ

- 60 นาที

วัสดุอุปกรณ์

- เครื่องคอมพิวเตอร์
- เครื่องฉายหรือโปรเจคเตอร์
- การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต
- ฟลิปชาร์ทหรือกระดาน
- ปากกาเคมี
- บัตรคำหรือโพสต์อิท
- เอกสารแจก แผนภาพที่ 2: อัตลักษณ์ทับซ้อน

วิธีปฏิบัติ

1. ให้ผู้เข้าอบรมดูวิดีโอเรื่อง **อัตลักษณ์ทับซ้อน 101** ซึ่งอยู่ในหัวข้อนี้ หากไม่มีสัญญาณเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต หรือไม่มีเครื่องคอมพิวเตอร์และโปรเจคเตอร์ ให้ใช้วิธีบรรยายตัวอย่าง / เรื่องราวทั้งสามที่นำเสนอในวิดีโอ และอธิบายว่าอัตลักษณ์ทับซ้อนคืออะไร
2. แจกจ่ายบัตรคำ / โพสต์อิท ให้ผู้เข้าอบรม
3. ให้ผู้เข้าอบรมดูแผนภาพที่ 2 และให้ไตร่ตรองถึงอัตลักษณ์ทับซ้อนของตนเอง
4. ให้ผู้เข้าอบรมใช้บัตรคำ / โพสต์อิท เขียนประโยคหรือความคิดเห็นสั้นๆ ระบุอัตลักษณ์ที่ส่งผลให้ถูกกดขี่ และอัตลักษณ์ที่ทำให้ได้รับอภิสิทธิ์
5. ผู้เข้าอบรมสามารถใช้ บัตรคำ / โพสต์อิท มากกว่า 1 แผ่น เพื่อแบ่งปันความคิดเห็นต่าง ๆ
6. รวบรวมบัตรคำ / โพสต์อิท จากผู้เข้าอบรม และนำไปติดไว้บนผนังหรือบนกระดาน แยกส่วนที่เป็นประสบการณ์จากการกดขี่ ออกจากการได้รับอภิสิทธิ์
7. อ่านความเห็นเหล่านั้นให้ทั้งกลุ่มรับฟัง
8. กระตุ้นให้มีการอภิปรายกลุ่มเพื่อตอบคำถามที่ว่า:
    - เหตุใดอัตลักษณ์ทับซ้อนจึงเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งบนเส้นทางสู่ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเยาวสตรี
9. บันทึกความคิดเห็นของกลุ่มลงบนกระดาษฟลิปชาร์ทหรือบนกระดาน

หมายเหตุสำหรับการปรับใช้กิจกรรมนี้หากจัดอบรมออนไลน์: แนะนำให้หาเครื่องมือ เช่น Miro (ไวท์บอร์ดดิจิทัลสำหรับการประชุมและเวิร์กชอป) เพื่อจัดกิจกรรมนี้ หรือขอให้ผู้เข้าอบรมแบ่งปันความคิดเห็นผ่านแชทหรือฟอรั่มบนแพลตฟอร์มเสมือนซึ่งใช้จัดอบรม ในกรณีที่ผู้เข้าอบรมบางคนไม่ต้องการแบ่งปันข้อมูลอย่างเปิดเผย ให้โอกาสผู้เข้าอบรมเหล่านั้นส่งความคิดเห็นมาที่คุณคนเดียว (ผ่านการส่งข้อความส่วนตัวบนแพลตฟอร์มที่จัดอบรม ทางอีเมล หรือ WhatsApp) แล้วคุณจึงนำไปแบ่งปันต่อในกลุ่ม เพื่อเป็นการรับประกันเรื่องการรักษาความลับ

กิจกรรมที่ 2 - เส้นทางสู่ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เวลาที่แนะนำ

- 35 - 45 นาที

วัสดุอุปกรณ์

- กระดาษฟลิปชาร์ท
- ปากกาเคมี / ปากกาสี / ดินสอสี

วิธีปฏิบัติ

ให้ผู้เข้าอบรมเข้าสู่การสนทนาในหัวข้อที่ว่า การเป็นผู้นำเยาวสตรีจะนำพาเธอไปยังจุดใด ให้แต่ละคนได้ไตร่ตรองว่า มองเห็นตนเองอยู่ ณ จุดใดบนเส้นทางสู่ความเป็นผู้นำ โดยอ้างอิงจากแผนภาพวงกลมซึ่งแสดงเส้นทางสู่ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ต่อไปนี้คือ รายการข้อคำถามที่แนะนำให้ใช้เปิดการเสวนา อย่าลืมว่าต้องมีการปรับใช้ให้เข้ากับบริบทและกลุ่มผู้เข้าอบรมของคุณ

- คุณกำลังอยู่ ณ จุดใด บนเส้นทางสู่ความเป็นผู้นำ ?
- คุณมีความรู้ในเรื่องสิทธิมนุษยชนของคุณหรือไม่ ? ถ้าใช่ คุณได้เตรียมตัวมา และมีความพร้อมที่จะสนทนาและเรียกร้องสิทธิเหล่านี้หรือไม่ ? เพราะเหตุใด ?
- คุณได้รับการสนับสนุนตามที่ต้องการ เพื่อจัดการกับปัญหาที่มีผลกระทบต่อคุณหรือชุมชนของคุณหรือไม่ ? สิ่งใดที่คุณต้องการเพื่อช่วยเสริมสร้างความเป็นผู้นำของคุณ (จากครอบครัว ชุมชน สถานศึกษา รัฐบาล ฯลฯ) ?
- คุณรู้หรือไม่ว่าใครสามารถช่วยแก้ปัญหาในระดับท้องถิ่นหรือระดับชาติได้ ?
- มีผู้ที่อยู่ในอำนาจและมีศักยภาพที่จะทำงานร่วมกับคุณหรือสนับสนุนการรณรงค์ของคุณหรือไม่ ? พวกเขาคือใคร ?
- มีโอกาสที่จะแบ่งปันประสบการณ์การเป็นผู้นำของคุณกับเยาวสตรีคนอื่น ๆ ในชุมชนหรือไม่ ? จะแบ่งปันอย่างไร ?
- จะทำให้มั่นใจได้อย่างไรว่า การเปลี่ยนแปลงที่ต้องการให้เกิดขึ้นนั้นจะอยู่อย่างยั่งยืน ซึ่งหมายถึง คงอยู่อย่างยาวนานและส่งผลต่อส่วนรวม มิใช่แค่ตัวคุณ ?

ให้ผู้เข้าอบรมวาดภาพเส้นทางสู่ความเป็นผู้นำจากความคิดคำนึงของพวกเธอ และตอบคำถามเหล่านี้ กระตุ้นให้พวกเธอคิดอย่างสร้างสรรค์และสนุกสนาน

แบ่งปันให้ทุกคนได้เห็นภาพวาดเส้นทางสู่ความเป็นผู้นำโดยทั่วกัน หากผู้ใดไม่สะดวกใจที่จะแบ่งปันให้กลุ่มดูก็ไม่เป็นไร ขออาสาสมัครจากแต่ละกลุ่ม ออกมาพูดถึงแผนที่เส้นทางสู่ความเป็นผู้นำของพวกเธอ

ปิดกิจกรรมนี้ด้วยการอภิปรายกลุ่มในเรื่องเส้นทางสู่ความเป็นผู้นำที่แบ่งปันโดยผู้เข้าอบรม เส้นทางเหล่านั้นมีความคล้ายคลึงกันหรือไม่ ? อะไรคือความคิดใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น ? มีโอกาสที่จะเกิดความร่วมมือกับเยาวสตรีคนอื่น ๆ ภายนอกกลุ่มหรือไม่ ? รู้สึกเช่นไรขณะฟังเรื่องราวของเยาวสตรีคนอื่น ๆ ?

หมายเหตุสำหรับการปรับใช้กิจกรรมนี้หากจัดอบรมออนไลน์: ให้ผู้เข้าอบรมวาดภาพเส้นทางสู่ความเป็นผู้นำลงบนแผ่นกระดาษ สมุดโน้ตหรือกระดาษแข็ง ด้วยอุปกรณ์ที่มี หรือให้ทำภาพตัดแปะ หากพวกเธอสะดวกใจที่จะแบ่งปันกับกลุ่ม ให้แชร์หน้าจอเพื่อแสดงภาพที่วาด / ภาพตัดแปะนั้น และร่วมกันอภิปรายกลุ่ม หรืออาจใช้วิธีส่งมาที่อีเมลหรือโทรศัพท์ของคุณ และให้คุณเป็นคนแชร์ภาพนั้นกับคนอื่น ๆ ในกลุ่มแทน

กิจกรรมที่ 3 - ข้อตกลงร่วมกัน

เวลาที่แนะนำ
- 80 นาที

วัสดุอุปกรณ์
- กระดาษฟลิปชาร์ท และ ปากกา

ทุกครั้งที่ผู้เข้าอบรมรวมตัวกันก่อนการอบรม ให้เตือนกันถึงข้อตกลงร่วมที่ได้ร่วมกันสร้างขึ้น วัตถุประสงค์หลักของกิจกรรมนี้ก็คือเพื่อให้ผู้เข้าอบรมสร้างพลวัตแห่งความเคารพ ซึ่งจะทำให้พวกเขาเชื่อใจซึ่งกันและกัน และสร้างความเข้าใจที่ตรงกันถึงความหมายของความเป็นส่วนตัวและการรักษาความลับ กิจกรรมนี้จะช่วยให้ผู้เข้าอบรมได้ตระหนักว่า การปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพและความเมตตานั้น มีความสำคัญต่อการเป็นผู้นำความเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์: ผู้เข้าอบรมร่วมกันกำหนดกฎกติกาและหลักเกณฑ์เรื่องความเคารพตามที่ต้องการ

วิธีปฏิบัติ (กิจกรรมนี้ มี 3 ส่วน)

- ส่วนที่ 1: ความเคารพมีความหมายอย่างไรกับคุณ ? (30 นาที)
- ส่วนที่ 2: สรุปข้อตกลงร่วม (30 นาที)
- ส่วนที่ 3: กิจกรรมส่งท้าย (20 นาที)

ส่วนที่ 1: ความเคารพมีความหมายอย่างไรกับคุณ ?

ให้ผู้เข้าอบรมไตร่ตรองกับตนเองว่า ความเคารพและความเชื่อใจมีความหมายต่อพวกเธออย่างไร และเขียนสิ่งที่ต้องการเพื่อทำให้รู้สึกสะดวกใจและปลอดภัย คำถามเพื่อให้ผู้เข้าอบรมพิจารณา:

- ความเคารพมีความหมายต่อคุณอย่างไร ?
- คุณต้องการสิ่งใดเพื่อทำให้รู้สึกสะดวกใจ ?
- คุณต้องการอะไรจากพื้นที่นี้เพื่อให้ทุกคนรู้สึกว่าสามารถมีส่วนร่วมได้อย่างเสรี ?
- คุณรู้สึกอย่างไรกับการทำกิจกรรมนี้ ?

ให้ผู้เข้าอบรมเขียนคำตอบที่คิดว่าสำคัญให้มากที่สุด และกระตุ้นให้พวกเธอเขียนให้เฉพาะเจาะจงที่สุดเท่าที่จะทำได้

ส่วนที่ 2: สรุปข้อตกลงร่วมกัน

อธิบายให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจว่า กฎกติกาพื้นฐานนั้นมีความสำคัญต่อการสร้างพื้นที่ปลอดภัยอย่างไร ขอให้ผู้เข้าอบรมเขียนกฎกติกาที่ต้องการให้ทุกคนปฏิบัติตาม โดยให้เวลาพวกเธอได้ไตร่ตรอง ผู้ดำเนินการอาจร่วมเสนอแนะกฎกติกาเหล่านี้ด้วย บางส่วนของข้อเสนอแนะเรื่องกฎกติกาพื้นฐาน:

- การฟังคือกุญแจสำคัญ
- เคารพความคิดและความเห็นต่าง
- อย่าตัดสินผู้อื่น
- ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- ร่วมกิจกรรมด้วยความสนุก

ส่วนที่ 3: กิจกรรมส่งท้าย

ให้ผู้เข้าอบรมรวมตัวกัน และอภิปรายถึงกฎกติกาที่แต่ละคนได้เสนอแนะขึ้นมา ให้เวลาสำหรับการพิจารณาไตร่ตรองและอภิปราย เพื่อให้มั่นใจว่าทุกคนเห็นพ้องกันก่อนที่จะใส่ลงในรายการ เขียนกฎทุกข้อที่ได้รับการยอมรับและติดไว้ในที่ที่ทุกคนมองเห็น สิ่งนี้คือข้อตกลงร่วมกันของทุกคน

แบบฝึกหัดที่ 1 - แบบทดสอบความเป็นพลเมืองยุคดิจิทัล

เวลาที่แนะนำ	วัสดุอุปกรณ์
• 20 นาที	• เอกสารแจก แบบทดสอบ • ปากกา

1. คุณเชื่อข้อมูลทุกอย่างบนอินเทอร์เน็ตหรือไม่ ?
   A. ไม่! ฉันตรวจสอบยืนยันความถูกต้องของข้อมูลทุกครั้ง
   B. ฉันไม่สนใจว่าข้อมูลนั้นจะจริงหรือเท็จ
   C. ฉันเชื่อทุกสิ่งที่พบเห็นบนโลกออนไลน์
1. คุณสนใจค้นหาแอพพลิเคชั่นใหม่ ๆ หรือเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือไม่ ?
   A. ใช่ ฉันชอบเรียนรู้และทำความเข้าใจกับเรื่องเหล่านี้
   B. บางครั้งฉันก็สนใจ แต่ไม่เสมอไป
   C. ฉันไม่สนใจเรื่องเหล่านี้เลย
2. คุณทำตัวดีและสุภาพกับผู้คนบนโลกออนไลน์หรือไม่ ?
   A. ใช่ ฉันคิดอย่างรอบคอบทุกครั้งก่อนจะเขียนหรือโพสต์สิ่งใดออนไลน์
   B. ฉันคิดว่าฉันสุภาพ แต่ไม่ได้คิดทุกครั้งก่อนเขียน
   C. ฉันไม่ใส่ใจมากนักกับสิ่งที่ฉันเขียนหรือโพสต์ออนไลน์
3. คุณรู้วิธีอยู่อย่างปลอดภัยบนโลกออนไลน์หรือไม่ ?
   A. ใช่! ฉันระมัดระวังอย่างมาก เพื่อให้แน่ใจเรื่องความเป็นส่วนตัว ตรวจสอบการตั้งค่าและเปลี่ยนรหัสผ่าน เช่น เข้าไปตั้งค่าความเป็นส่วนตัวและเปลี่ยนรหัสผ่านเป็นประจำเพื่อความปลอดภัย
   B. ฉันคิดว่าฉันปลอดภัยดี แต่มักจะลืมตรวจสอบการตั้งค่าความเป็นส่วนตัว
   C. ฉันไม่คิดว่าจะมีอะไรเกิดขึ้นกับฉัน ดังนั้นจึงไม่กังวลใด ๆ
4. คุณคิดอย่างรอบคอบก่อนที่จะโพสต์หรือแชร์รูปออนไลน์หรือไม่ ?
   A. ใช่! ฉันพิจารณาทุกครั้งว่า ‘ฉันจะมีความสุขที่ได้เห็นรูปนี้ไหม?’ ถ้าใช่ ฉันก็จะแชร์
   B. ฉันไม่เคยหยุดคิดก่อนแชร์เลย
   C. ฉันไม่ใส่ใจว่าใครจะคิดอย่างไร
5. คุณคิดอย่างรอบคอบก่อนที่จะโพสต์หรือแชร์รูปของผู้อื่น เช่น เพื่อนหรือคนในครอบครัว หรือไม่ ?
   A. ใช่! ฉันพิจารณาทุกครั้งว่า ‘พวกเขาจะมีความสุขที่ได้เห็นรูปนี้ไหม?’ ถ้าใช่ ฉันก็จะแชร์
   B. ฉันไม่เคยหยุดคิดก่อนแชร์เลย
   C. ฉันไม่ใส่ใจว่าใครจะคิดอย่างไรกับพวกเขา
6. คุณตระหนักรู้ถึงกฎหมายภายในประเทศว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์หรือไม่ ?
   A. ใช่! ฉันระมัดระวังอย่างยิ่งที่จะไม่ฝ่าฝืนกฎหมายใด ๆ และไม่เคยดาวน์โหลดไฟล์อย่างผิดกฎหมายหรือคัดลอกผลงานของผู้ใด
   B. ฉันไม่ค่อยรู้เรื่องนี้มากนัก แต่ไม่เคยดาวน์โหลดไฟล์อย่างผิดกฎหมายหรือคัดลอกผลงานของผู้ใด
   C. ฉันไม่รู้ว่าประเทศของฉันมีกฎหมายนี้หรือไม่ และไม่รู้ว่าเป็นกฎหมายอะไร

หากตอบข้อ A เป็นส่วนใหญ่

ยินดีด้วย! คุณใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัยและมีจิตสำนึก คุณเป็นพลเมืองยุคดิจิทัลเต็มขั้น!

หากตอบข้อ B เป็นส่วนใหญ่

คุณยังดีได้กว่านี้อีก! พยายามคิดอย่างรอบคอบเมื่ออยู่บนโลกออนไลน์

หากตอบข้อ C เป็นส่วนใหญ่

คุณยังต้องเรียนรู้อีกมาก เพื่อให้มั่นใจว่าคุณจะอยู่อย่างปลอดภัยและเป็นพลเมืองยุคดิจิทัลที่มีคุณค่า

* ดัดแปลงจาก British Council

แบบฝึกหัดที่ 2 - แบบทดสอบความเป็นพลเมืองยุคดิจิทัล

เวลาที่แนะนำ

- 60 นาที

วัสดุอุปกรณ์

- ปากกา
- กระดาษ

มีปัจจัยหลายประการที่มีผลต่อการดำรงชีวิตของเด็กหญิงและเยาวสตรี ปัจจัยเหล่านี้อาจมาจากสังคม การเมือง และตำแหน่งที่อยู่อาศัย (เช่น ชนบท หรือชานเมือง) กฎหมายต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อพวกเธอ หรือที่มีอคติต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพวกเธอ หรือแม้แต่คุณภาพของการดำเนินโครงการต่าง ๆ และนโยบายที่อาจจะส่งผลกระทบต่อชีวิตและสุขภาพของพวกเธอ

การวิเคราะห์สถานการณ์ คือการประเมินประเด็นปัญหาใด ๆ ในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ การวิเคราะห์สถานการณ์ที่สมบูรณ์จะช่วยสร้างความเข้าใจถึงที่มาของปัญหา ความสำคัญของปัญหา สร้างหลักฐานเชิงประจักษ์ที่แน่นหนาเพื่อการรณรงค์ รวมทั้งความเข้าใจเรื่องทรัพยากรและแนวร่วมที่เป็นไปได้

หมายเหตุสำหรับผู้ดำเนินการ: คุณอาจใช้รูปต้นไม้ปัญหาในเอกสารแจก 2 เพื่อให้สามารถระบุประเด็นปัญหาได้อย่างชัดเจน ลงในตารางกิจกรรมข้างท้ายนี้ สั่งพิมพ์และแจกจ่ายเอกสารแจก 2 ให้ผู้เข้าอบรมได้ใช้กรอกข้อมูลไปด้วยกัน

ตารางวิเคราะห์สถานการณ์

ประเด็นปัญหา	ข้อมูลและแหล่งข้อมูล (ระดับท้องถิ่น)	ข้อมูลและแหล่งข้อมูล (ระดับชาติ)	ข้อมูลและแหล่งข้อมูล (ระดับโลก)	หมายเหตุ

ตารางวิเคราะห์สถานการณ์ – ช่วยตีกรอบนโยบายระดับชาติที่เกี่ยวข้องให้แคบลงและนำไปสู่การฝึกหัดประเมินนโยบาย

การประเมินนโยบายและกลยุทธ์ระดับชาติ

กฎหมายและกรอบนโยบาย	มีอยู่จริงหรือไม่ ?	ระบุที่มาของนโยบาย	มีการบังคับใช้จริงหรือไม่ ?

นโยบายต่าง ๆ ที่ระบุในตารางข้างต้นจะถูกนำมาจับคู่และประเมินเพื่อระบุพันธสัญญาระดับโลกที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาของคุณ

กิจกรรมที่ 4 - การทำแผนที่พลังอำนาจของแนวร่วมและผู้มีอิทธิพล

เวลาที่แนะนำ

- 60 นาที

วัสดุอุปกรณ์

- ฟลิปชาร์ท
- ปากกา

วัตถุประสงค์: เพื่อระบุแนวร่วมต่าง ๆ ที่สามารถสร้างอิทธิพลต่อการรณรงค์ของคุณในหลากหลายรูปแบบ

วิธีปฏิบัติ

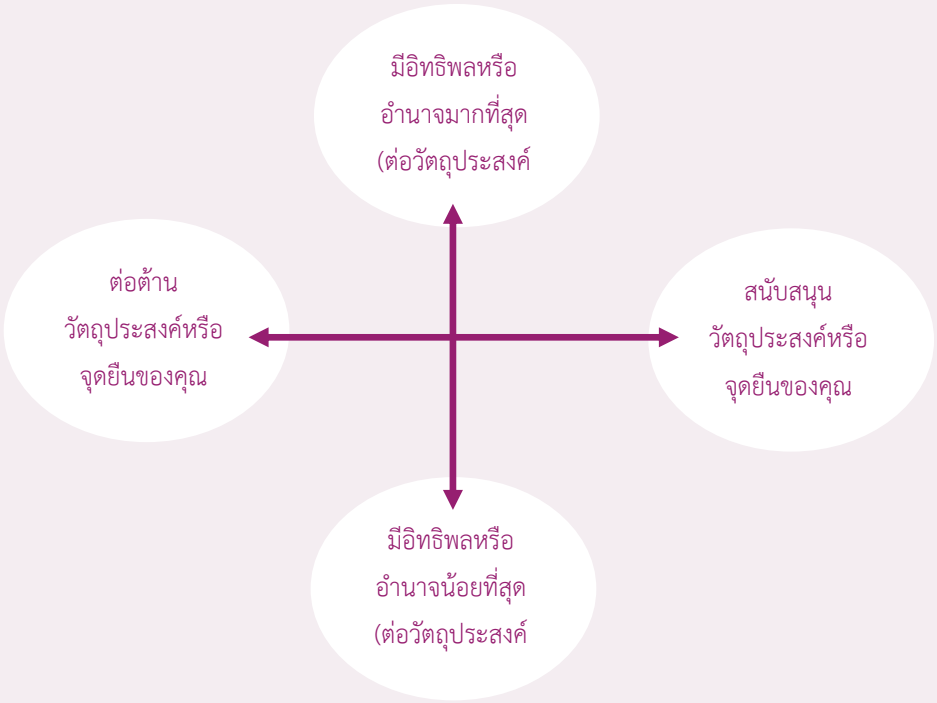
เริ่มจากการระบุผู้มีอิทธิพลต่อการรณรงค์ของคุณ ตั้งคำถามเพื่อช่วยให้กลุ่มผู้เข้าอบรมสามารถระบุสิ่งต่อไปนี้:

- ผู้มีอำนาจตัดสินใจที่สามารถช่วยให้คุณบรรลุเป้าหมาย ระบุชื่อและบทบาทของพวกเขา
- มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เป็นองค์กรหรือไม่ ตัวอย่างเช่น สถาบันหรือกลุ่มที่ไม่แสวงหากำไร หรือบุคคลที่คุณอาจต้องพิจารณา ? ระบุชื่อองค์กรและบทบาท
- มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรายสำคัญที่จะได้รับผลกระทบโดยตรงจากการรณรงค์นี้หรือไม่ (เช่น เด็กหญิงในเมืองๆ หนึ่ง ซึ่งอาจจะมีหรือไม่มีส่วนร่วมในการรณรงค์ครั้งนี้) ?
- มีผู้ใดมุ่งจะโจมตีหรือต่อต้านการรณรงค์ของคุณหรือไม่ ?

เมื่อกลุ่มได้คำตอบและสามารถระบุผู้มีอิทธิพลหลักได้แล้ว ให้ใช้แผนภาพต่อไปนี้ ระบุชื่อผู้มีอิทธิพลโดยเรียงลำดับตามนี้:

- มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจมากเพียงใด
- จะสนับสนุนเป้าหมายของคุณหรือไม่

แบบฝึกหัดนี้มีส่วนช่วยอย่างมากในการทำความเข้าใจผู้มีอิทธิพลแต่ละราย ซึ่งจะช่วยให้คุณสามารถระบุความเชื่อมโยงและแนวทางที่เป็นไปได้ที่จะโน้มน้าวและร่วมมือกับผู้มีอิทธิพลรายสำคัญเหล่านี้



* ดัดแปลงจาก Guide to Power Mapping and Analysis, Anita Tang

กิจกรรมที่ 5 - วัตถุประสงค์ตามหลัก SMART

เวลาที่แนะนำ

- 60 นาที

วัสดุอุปกรณ์

- ฟลิปชาร์ท
- ปากกา

หมายเหตุสำหรับผู้ดำเนินการ: อ้างอิงจากต้นไม้ปัญหาในเอกสารแจก 2 พิจารณาผลที่เกิดขึ้นตามที่ได้ลงรายการไว้ วัตถุประสงค์ข้อใดบ้างที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการเหล่านี้ (อย่าตั้งวัตถุประสงค์หลายข้อเกินไป)

ตรวจดูว่าวัตถุประสงค์ของคุณ ตรงกับหลัก SMART หรือไม่

มีความเฉพาะเจาะจง (Specific):

- ประเด็นการรณรงค์ของคุณมีความเฉพาะเจาะจงหรือไม่ ?
- วัตถุประสงค์แสดงถึงผลลัพธ์ที่ต้องการอย่างชัดเจนหรือไม่ ?
- มีกรอบเวลาที่ชัดเจนหรือไม่ ?
- รู้จักผู้มีอำนาจตัดสินใจที่สามารถช่วยให้คุณสร้างการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ ?

สามารถวัดผลได้ (Measurable):

- คุณจะทราบหรือไม่ว่ามีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตามที่ต้องการ ?
- สามารถเก็บข้อมูลและหลักฐานเพื่อติดตามความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอหรือไม่ ?

สามารถบรรลุผลได้ (Achievable):

- การดำเนินการนี้บรรลุผลสำเร็จภายในกรอบเวลาที่กำหนดหรือไม่ ?
- อะไรคือความท้าทายและข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นได้ ?

สอดคล้องกับเป้าหมาย (Relevant):

การเปลี่ยนแปลงที่ต้องการให้เกิดขึ้นนั้นมีความสำคัญและมีความเกี่ยวข้องกับคนส่วนใหญ่หรือไม่ ?

มีกรอบเวลาที่ชัดเจน (Timely):

- คุณจะสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการนี้ ให้เกิดขึ้นเมื่อใด ?
- การเปลี่ยนแปลงนี้จะเกิดขึ้นจริงภายในกรอบเวลาที่กำหนดหรือไม่ ?

กิจกรรมที่ 6 - การประเมินกิจกรรมรณรงค์

เวลาที่แนะนำ

- 60 นาที

วัสดุอุปกรณ์

- ฟลิปชาร์ท
- ปากกา

ข้อปฏิบัติ

ใช้เวลา 30 นาทีแรก ในการทบทวนกิจกรรมและกลวิธีที่ใช้ และประเมินว่าได้ผลหรือไม่ มีสิ่งใดบ้างที่ควรปรับปรุงดูตัวอย่างการประเมินได้จากตารางข้างท้ายนี้

กิจกรรมรณรงค์	สิ่งที่ได้ผล	ข้อพิสูจน์	สิ่งที่ไม่ได้ผล	การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับปรุงการรณรงค์
ตัวอย่าง: การจัดแคมเปญบนโซเชียลมีเดีย	แคมเปญได้ผลดีมากบน Instagram	ผู้คนจำนวนมากแชร์และมีส่วนร่วมกับโพสต์และสตอรี่บน Instagram	แทบจะไม่มีคนสนใจหรือมีส่วนร่วมบน Twitter	• มุ่งเน้นการทำแคมเปญบน Instagram เพียงอย่างเดียว เนื่องจากมีคนให้ความสนใจติดตามมากอยู่แล้ว • มองหาและระบุอาสาสมัครที่มีศักยภาพในการสร้างการมีส่วนร่วมบนบัญชี Twitter ให้มากขึ้น

เมื่อลงรายการในตารางและประเมินกิจกรรมและกลวิธีเสร็จแล้ว ให้อภิปรายข้อคำถามเหล่านี้ร่วมกับกลุ่ม:

- มีสิ่งใดที่ควร**หยุด**ดำเนินการหรือไม่ ?
- ให้กลุ่มร่วมกันอภิปรายว่า กิจกรรมใดไม่ได้ผลและสมควรยกเลิก
- มีสิ่งใดที่สมควร**ดำเนินการต่อ**หรือไม่ ?
- ให้กลุ่มร่วมกันอภิปรายว่า กิจกรรมใดได้ผลและสมควรดำเนินการต่อ
- มีสิ่งใดที่ควรจะ**เริ่มต้น**ดำเนินการหรือไม่ ?
- ให้กลุ่มร่วมกันอภิปรายว่า จะต้องปรับเปลี่ยนสิ่งใดบ้างเพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- มีข้อสงสัยในเรื่องใดหรือไม่ ? สิ่งใดที่ทำให้คุณรู้สึกมั่นใจ ?

* ดัดแปลงจาก Advocating for change for adolescents! A Practical Toolkit for Young People to Advocate for Improved Adolescent Health and Wellbeing. Geneva: World Health Organization; 2017 (WHO/FWC/ NMC/17.2). Licence: CC BY-NC-

กิจกรรมที่ 7 - การอภิปรายเรื่องความหลากหลาย: จุดประกายความคิด

เวลาที่แนะนำ

- 30 นาที

วัสดุอุปกรณ์

- กระดาษหรือกระดาษโน๊ต
- ปากกา

ส่วนที่ 1: ตั้งคำถามต่อไปนี้และให้เวลาผู้เข้าอบรม 10 นาที เพื่อคิดและเขียนคำตอบ

คำถาม:

- คุณมีความเข้าใจเกี่ยวกับคำว่าความหลากหลายอย่างไร ?
- คุณคิดอย่างไรเมื่อได้ยินคำว่าความหลากหลาย ?
- คุณเคยรู้สึกแปลกแยก หรืออึดอัดเวลาอยู่ในกลุ่มหรือไม่ ? คุณจัดการกับความรู้สึกนี้อย่างไร ? คุณทำอะไรบ้างกับเรื่องนี้ ?

ส่วนที่ 2: แบ่งกลุ่มผู้เข้าอบรมแบบสุ่ม ให้แบ่งปันคำตอบ (หากต้องการ) และใช้เวลาอภิปรายร่วมกัน 10 นาที

ส่วนที่ 3: ให้แต่ละกลุ่มส่งตัวแทน 1 คน ออกมาแบ่งปันข้อสรุปจากการอภิปราย

กิจกรรมนี้จะช่วยให้ผู้เข้าอบรมสร้างความเชื่อใจในกันและกัน เมื่อทำกิจกรรมที่เหลือต่อจากนี้

กิจกรรมที่ 8 - ช่วงเวลาของการอภิปราย!

เวลาที่แนะนำ

- 30 นาที

วัสดุอุปกรณ์

- กระดาษหรือกระดาษโน๊ต
- ปากกา

ส่วนที่ 1: แบ่งกลุ่มผู้เข้าอบรมแบบสุ่ม ตั้งคำถามต่อไปนี้ให้พวกเธอได้คิดและอภิปรายร่วมกันภายในกลุ่ม โดยใช้เวลา 20 นาที

ฉันจะเปลี่ยนแปลงตัวตนและการกระทำของฉันให้แบ่งแยกน้อยลงได้อย่างไร ?

กลับเข้าสู่กลุ่มใหญ่ และให้ผู้แทนจากแต่ละกลุ่ม นำเสนอข้อสรุปจากการอภิปรายภายในกลุ่มของตนแก่ผู้เข้าอบรมทั้งหมด

ในช่วงปิดกิจกรรม เตือนผู้เข้าอบรมว่า เมื่อจบจากการอบรมนี้ ต้องอย่าลืมว่าสังคมและชุมชนของพวกเรานั้น เต็มไปด้วยผู้คนที่แตกต่างกัน เราจะต้องยินดีต้อนรับและเปิดโอกาสให้ทุกคนที่ต้องการเรียนรู้จากเราหรือต้องการสนับสนุนเรา ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงานของเรา

แบบฝึกหัดที่ 3 - การประเมินความเสี่ยง

เวลาที่แนะนำ

- 90 นาที

วัสดุอุปกรณ์

- เอกสารแจก ตัวอย่างการประเมินความเสี่ยง
- เอกสารแจก กรณีศึกษาการรณรงค์

การรณรงค์ - กรณีศึกษา

มาเรีย อายุ 15 ปี ได้เข้าร่วมอบรมความเป็นผู้นำที่ ไว ดับยู ซี เอ และได้เรียนรู้เกี่ยวกับสิทธิสุขภาพและการศึกษาของเธอ และสิทธิในการสมรสที่จะแต่งงานเมื่อใดและกับใครได้ตามที่เธอต้องการ

มาเรียตั้งครรภ์ ครูของเธอสั่งให้เธอออกจากโรงเรียนและห้ามกลับเข้าเรียนอีก เธอรู้ว่าครูทำไม่ถูกต้องและครูไม่สามารถปิดกั้นเธอจากการเรียน เธอต้องการจะทำอะไรบางอย่างแต่ไม่แน่ใจว่าควรจะทำอะไร

มาเรียรู้จักเด็กหญิงบางคนที่ต้องออกจากโรงเรียนเพราะตั้งครรภ์ บางคนถึงกับถูกบังคับให้แต่งงาน มาเรียติดต่อขอความช่วยเหลือไปยังองค์กรท้องถิ่นที่สนับสนุนเรื่องการศึกษาของเด็กหญิง และได้พูดคุยกับเด็กหญิงคนอื่น ๆ พวกเธอเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมายด้านการศึกษาของประเทศที่สนับสนุนให้เด็กทุกคนมีโอกาสเข้าเรียน และรวบรวมเรื่องราวของเด็กที่ต้องออกจากโรงเรียน เตรียมนำไปรายงานให้ผู้อำนวยการโรงเรียนรับทราบ

มาเรียและบรรดาเด็กหญิงที่ต้องออกจากการเรียน พร้อมทั้งผู้แทนจากองค์กรท้องถิ่นและบรรดาพ่อแม่ที่ให้การสนับสนุนได้มาพบกับผู้อำนวยการโรงเรียน และอธิบายว่าเด็กทุกคนมีสิทธิได้รับการศึกษา บอกเล่าเรื่องราวของพวกเธอ และเรียกร้องให้เด็กที่ตั้งครรภ์และถูกให้ออกจากโรงเรียนเหล่านั้น ได้กลับเข้าเรียนจนกระทั่งจบการศึกษา

มาเรียต้องการให้เด็กหญิงเหล่านั้นรู้ว่า พวกเธอก็สามารถลุกขึ้นต่อสู้เพื่อสิทธิในการศึกษาของตนเช่นกัน เธอตัดสินใจติดต่อไปยังเด็กหญิงภายในชุมชนเพื่อแบ่งปันเรื่องราวนี้ และสร้างแรงบันดาลใจให้พวกเธอลุกขึ้นสู้เพื่อตนเอง และเพื่อให้ได้ศึกษาเล่าเรียนไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นก็ตาม

อะไรคือความท้าทายในกรณีนี้ ?
ใครคือฝ่ายต่อต้าน ?
ใครคือแนวร่วมที่เป็นไปได้ ?
อะไรคือกลยุทธ์ที่มาเรียและแนวร่วมใช้ในการจัดการกับความท้าทายเหล่านี้ ?

วิธีปฏิบัติ

- แบ่งผู้เข้าอบรมออกเป็น 3-4 กลุ่ม
- แจกเอกสารตัวอย่างการประเมินความเสี่ยงและกรณีศึกษาการรณรงค์ให้แต่ละกลุ่ม
- ให้ทุกคนอ่านเรื่องราวของมาเรียและแผนการรณรงค์เพื่อสร้างการตระหนักรู้ถึงสิทธิของเด็กหญิง รวมทั้งสิทธิการศึกษาในชุมชนของพวกเธอ
- ให้แต่ละกลุ่มทำการประเมินความเสี่ยงโดยใช้ตัวอย่างที่แจกให้
- ให้เวลา 45 นาที ในการทำแบบฝึกหัดนี้
- ให้ทุกคนกลับเข้ากลุ่มใหญ่และแบ่งปันข้อสรุปของแต่ละกลุ่ม:
- มีอันตรายหรือความเสี่ยงใด ๆ ที่ถูกละเลยไปหรือไม่ ?
- ความเสี่ยงที่ระบุมีความคล้ายคลึงและแตกต่างกันอย่างไร ?

* ดัดแปลงจาก Youth Work Essentials www.youthworkessentials.org/safe-sound/health-and-safety/risk- assessment-the-framework.aspx

เอกสารแจก 1 - สุขภาพจิต – สถานการณ์จำลอง

เวลาที่แนะนำ

- 60 นาที

วัสดุอุปกรณ์ (ในกรณีอบรมแบบพบหน้ากัน)

- สำเนาเอกสาร 5 สถานการณ์จำลอง

วิธีปฏิบัติ

ข้อพิจารณาในการดูแลตนเอง: อย่าลืมว่ากิจกรรมนี้ อาจมีการนำเสนอตัวอย่างและการอภิปรายแบบเปิดที่อาจไปกระตุ้นความบอบช้ำในอดีตของผู้เข้าอบรม หากผู้เข้าอบรมคนใดรู้สึกไม่สะดวกใจที่จะร่วมกิจกรรมนี้ สามารถออกไปพัก และกลับเข้ามาใหม่เพื่อจบกิจกรรมแล้ว

แบ่งผู้เข้าอบรมออกเป็น 5 กลุ่ม ให้แต่ละกลุ่มอภิปรายสถานการณ์จำลองข้างท้าย เพื่อตอบคำถามต่อไปนี้:

- ประเด็นด้านสุขภาพจิตของแต่ละสถานการณ์จำลองคืออะไร ?
- มีประเด็นใดที่เกี่ยวโยงกันหรือไม่ ?
- สถานการณ์นี้ให้ความเคารพต่อปัญหาสุขภาพจิตของเหล่าเยาวสตรีหรือไม่ ? เพราะเหตุใด ?
- หากเป็นคุณ จะทำอะไรที่แตกต่างออกไปจากสถานการณ์จำลองเหล่านี้หรือไม่ ?

สถานการณ์จำลอง:

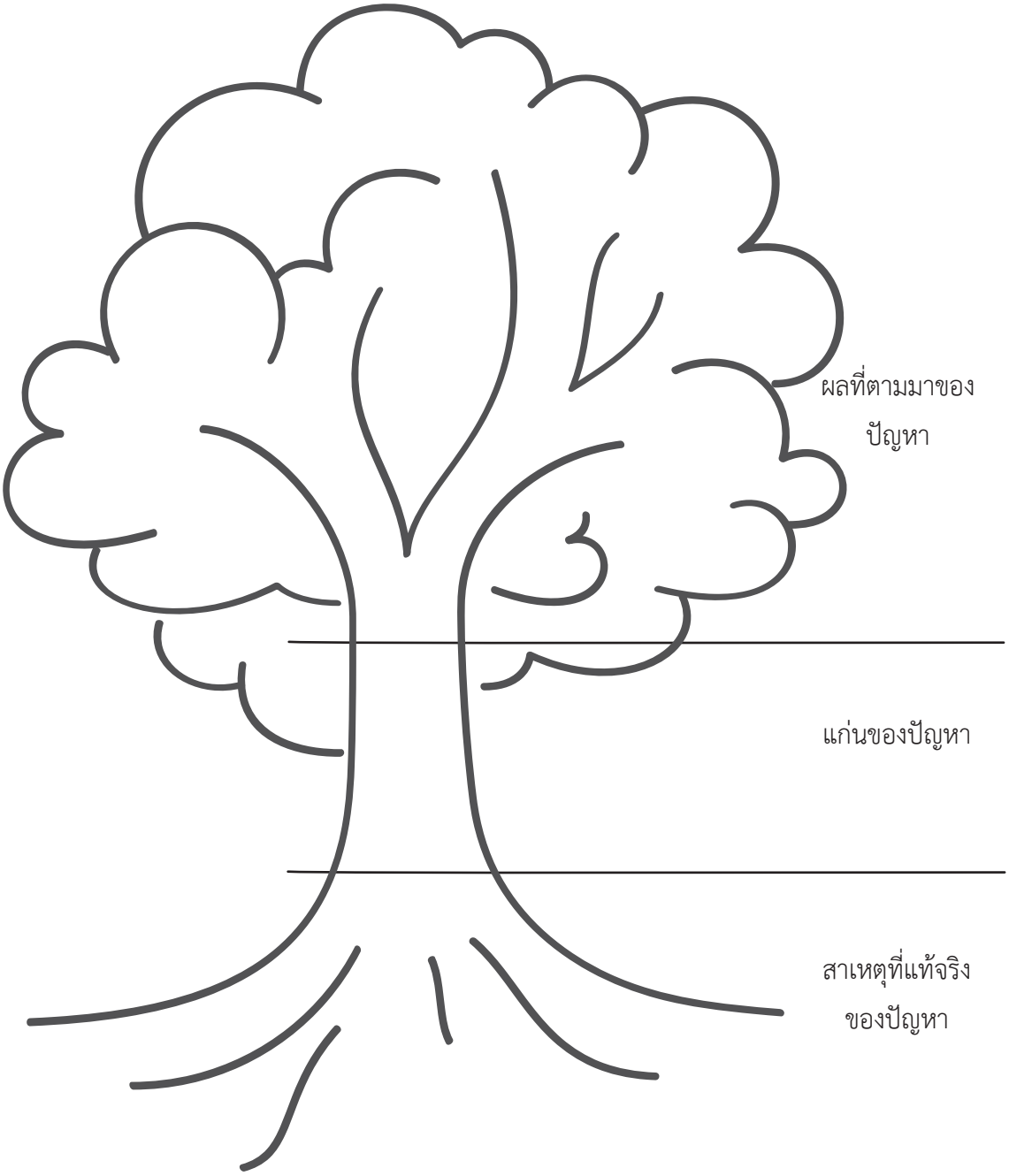
1. นามิตาต้องการยุติการตั้งครรภ์ที่ไม่พึงประสงค์ เธอจึงไปที่คลินิก และแพทย์แจ้งว่าเธอควรจะกลับไปคิดให้ดี ๆ ก่อน แล้วค่อยกลับมาใหม่สัปดาห์หน้า แพทย์ยังได้มอบแผ่นพับเรื่องสตรีกับภาวะซึมเศร้าหลังการ ทำแท้งให้กับเธอด้วย

2. เหงียตไปตรวจสุขภาพประจำปี แพทย์เริ่มสอบถามถึงสุขภาพทางเพศของเธอ และตั้งคำถามเช่น “คุณยังมีความต้องการทางเพศอยู่หรือไม่ ?” “คุณมีเพศสัมพันธ์กับผู้ชาย และ/หรือ ผู้หญิง ?” “คุณป้องกันตนเองจากโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์และการตั้งครรภ์ไม่พึงประสงค์อย่างไร ?” “คุณมีคำถามเรื่องการป้องกันตนเองที่ปลอดภัยกว่านี้หรือไม่ ?” เหงียตจึงได้สอบถาม และแพทย์ได้ให้คำตอบ เธอกลับไปพร้อมกับถุงยางอนามัยและแผ่นพับที่ให้ความรู้เรื่องนี้

3. ภายหลังเหตุการณ์ความไม่สงบทางการเมืองในประเทศของเบมิเดล เธอและครอบครัวจำเป็นต้องอพยพไปอยู่ในค่ายผู้ลี้ภัย เช้าวันหนึ่งเมื่อเบมิเดลออกไปเดินเล่น เธอถูกผู้ชายคนหนึ่งลอบทำร้าย เพื่อนของเธอช่วยพาเธอไปแจ้งตำรวจและเข้ารับการรักษา

4. เนื่องจากปัญหาภัยแล้งในชุมชน มาเรียและครอบครัวจึงตัดสินใจย้ายถิ่นฐาน หลังจากตั้งรกราก ณ ที่แห่งใหม่ มาเรียก็ได้งานทำและเริ่มเก็บออมในบัญชีธนาคาร จนมีเงินพอที่จะเรียนคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยให้เธอมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5. ดีดี้เป็นเยาวสตรีที่รณรงค์เรื่องสุขภาพทางเพศ อนามัยการเจริญพันธุ์และสิทธิ ในประเทศกานา ในช่วงมาตรการล็อกดาวน์เนื่องจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 เธอรู้สึกอ้างว้างและหมดไฟ เธอค้นพบบริการให้คำปรึกษาออนไลน์ ระหว่างการให้คำปรึกษา นักบำบัดของดีดี้ได้สอบถามเพื่อคัดกรองว่ามีการใช้ความรุนแรงหรือการล่วงละเมิดซึ่งอาจเกิดขึ้นที่บ้านของเธอหรือไม่


ผลที่ตามมาของ
ปัญหา
แก่นของปัญหา
สาเหตุที่แท้จริง
ของปัญหา

แบบฝึกหัดที่ 4 – แบบฟอร์มประเมินผลการอบรม

ผู้นำเยาวสตรีที่รัก,

ขอบคุณที่ได้ศึกษาสำเร็จครบทุกหน่วยการเรียนรู้ของ RiseUp! คู่มือการอบรมความเป็นผู้นำเล่มนี้ เนื่องจากเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ของ ไว ดับยู ซี เอ โลก เราขอให้ท่านช่วยสละเวลาเพียงเล็กน้อยในการตอบแบบฟอร์มประเมินผลนี้ ความเห็นและข้อเสนอแนะของท่านจะช่วยให้เราเข้าใจว่าสิ่งใดได้ผลดี มีประสิทธิภาพ และสิ่งใดจำเป็นต้องปรับปรุง ในแง่ของเนื้อหา การวางแผน และการนำเสนอ ในแต่ละหัวข้อ

ขอบคุณที่ใช้เวลากับเรา เราหวังว่าท่านคงจะเรียนรู้ไปกับเราอย่างมีความสุข เหมือนที่เรามีความสุขที่ได้เรียนรู้จากประสบการณ์และความรู้อันมีค่าของท่าน

ข้อมูลที่ท่านได้แบ่งปันจะได้รับการปกป้องและรักษาความลับอย่างเข้มงวด และจะถูกนำไปใช้เพื่อการค้นคว้าวิจัยภายในองค์กรและเพื่อวัตถุประสงค์ของการประเมินผลโดย ..... (ใส่ชื่อองค์กร)

ประสบการณ์การอบรมโดยรวม

วิธีปฏิบัติ

กรุณาให้คะแนนในเรื่องต่อไปนี้ โดยเลือกข้อที่ตรงกับความรู้สึกของคุณมากที่สุด (5 คือคะแนนสูงสุด และ 1 คือ คะแนนต่ำสุด):

- คุณให้คะแนนความพึงพอใจโดยรวมต่อการอบรมครั้งนี้ในระดับใด ?
  5 ยอดเยี่ยม 4 ดีมาก 3 ดี 2 พอใช้ 1 ไม่ดีเลย
- การอบรมครั้งนี้ทำให้คุณรู้สึกมีส่วนร่วม มีความสนใจ และมุ่งเน้นการไตร่ตรองความคิดของตนเองและการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อนมากน้อยเพียงใด ?
  5 มีส่วนร่วมอย่างมาก 4 มีส่วนร่วม 3 ปานกลาง 2 ไม่ค่อยมีส่วนร่วม 1 ไม่มีส่วนร่วมเลย
- ในตอนท้ายของแต่ละหัวข้อ คุณมีความเข้าใจในสิ่งที่ได้เรียนรู้อย่างชัดเจนเพียงใด และสามารถนำไปปรับใช้กับบริบทของคุณได้ดีเพียงใด ?
  5 ชัดเจนมาก 4 ชัดเจน 3 ปานกลาง 2 ไม่ค่อยชัดเจน 1 ไม่ชัดเจนเลย
- คุณคิดว่าผู้ดำเนินการอบรมเป็นอย่างไร ในแง่รูปแบบการนำเสนอและทัศนคติ ?
  5 ยอดเยี่ยม 4 ดีมาก 3 ดี 2 พอใช้ 1 ไม่ดีเลย
- ผู้ดำเนินการมีความพร้อมและใช้เวลาอย่างเหมาะสมเพียงใด ในการตอบข้อสงสัยของคุณระหว่างการอบรม ?
  5 ยอดเยี่ยม 4 ดีมาก 3 ดี 2 พอใช้ 1 ไม่ดีเลย

การส่งมอบการอบรม

วิธีปฏิบัติ

ตอบคำถามต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมายหน้าคำตอบที่ตรงกับความรู้สึกของคุณมากที่สุด (เลือกเพียงหนึ่งคำตอบ)

- การอบรมนี้ให้โอกาสคุณได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มเพื่อนในเชิงการมีส่วนร่วมหรือไม่ ?
  O ใช่ O ค่อนข้าง O ไม่ใช่
- การอบรมนี้เปิดโอกาสให้คุณสอบถามข้อสงสัยหรือข้อคำถามต่าง ๆ อย่างเพียงพอหรือไม่ ?
  O ใช่ O ค่อนข้าง O ไม่ใช่
- การอบรมนี้ให้เวลาคุณมากพอสำหรับการไตร่ตรองความคิดของตนเองหรือไม่ ?
  O ใช่ O ค่อนข้าง O ไม่ใช่
- คำถาม / ข้อสงสัยของคุณได้รับการตอบ / อธิบายอย่างเป็นที่พอใจหรือไม่ ?

O ใช่ O ค่อนข้าง O ไม่ใช่

แบบฝึกหัดที่ 4 – แบบฟอร์มประเมินผลการอบรม (ต่อ)

- การอบรมครั้งนี้จัดอาหารว่างและช่วงเวลาพักให้กับผู้เข้าอบรมอย่างเพียงพอหรือไม่ ?
  O ใช่ O ค่อนข้าง O ไม่ใช่
- คุณคิดว่าประสบการณ์โดยรวมของการเข้าอบรมครั้งนี้เป็นอย่างไร
  O เน้นการมีส่วนร่วม O ไม่แบ่งแยก O สร้างการเรียนรู้ในกลุ่มเพื่อน O เน้นการสะท้อนความคิด
  O ทุกข้อข้างต้น O ไม่มีข้อใดถูก อื่น ๆ .....

เนื้อหาของคู่มือและแหล่งข้อมูล

วิธีปฏิบัติ

โปรดให้คะแนนในเรื่องต่อไปนี้ เลือกคำตอบที่ตรงกับความรู้สึกของคุณมากที่สุด (5 คือคะแนนสูงสุด และ 1 คือ คะแนนต่ำสุด) ข้อ 6-9 เป็นคำถามเชิงคุณภาพ กรุณาบรรยายคำตอบของคุณ

- คุณคิดว่าคำแนะนำในส่วนที่ 1 ‘เริ่มต้นการใช้งาน’ ของคู่มือนี้ มีความชัดเจน กระชับ และเข้าใจง่ายหรือไม่ ?
  5 ชัดเจนมาก 4 ชัดเจน 3 ปานกลาง 2 ไม่ค่อยชัดเจน 1 ไม่ชัดเจนเลย
- คุณคิดว่าเนื้อหาข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ ในส่วนที่ 2 เป็นอย่างไร ?
  5 ยอดเยี่ยม 4 ดีมาก 3 ดี 2 พอใช้ 1 ไม่ค่อยดี
- คุณคิดว่าเนื้อหาภายใต้ส่วนที่ 3 ชุดเครื่องมือของผู้ดำเนินการ มีประโยชน์เพียงใด ?
  5 ยอดเยี่ยม 4 ดีมาก 3 ดี 2 พอใช้ 1 ไม่ค่อยดี
- คุณคิดว่ากิจกรรม / แบบฝึกหัด ภายใต้หัวข้อต่าง ๆ ในคู่มือนี้ เป็นอย่างไร ?
  5 ยอดเยี่ยม 4 ดีมาก 3 ดี 2 พอใช้ 1 ไม่ค่อยดี
- แหล่งข้อมูลชนิดใด ที่คุณคิดว่ามีประโยชน์มากที่สุด ? (เลือกตอบได้หลายข้อ)
  O เอกสารต่าง ๆ (หนังสือพิมพ์, บทความ, เอกสารแจก, กรณีศึกษา ฯลฯ) O กิจกรรมละลายพฤติกรรมและกระตุ้นความสนใจ
  O วิดีโอและภาพยนตร์ O เทมเพลต / แบบฝึกหัด O อื่น ๆ
- คู่มือนี้ มีการแบ่งเนื้อหาออกเป็นส่วนๆ อย่างเหมาะสม และมีข้อมูลครบถ้วนเพียงพอหรือไม่ ถ้าใช่ เหตุใดจึงคิดเช่นนั้น ถ้าไม่ใช่ ควรเพิ่มเติมในเรื่องใดบ้าง กรุณาให้รายละเอียด

- คุณคิดว่ามีหัวข้อ / กิจกรรม / เครื่องมือ ในเรื่องใดที่คุณไม่เข้าใจ และจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง / ปรับปรุง กรุณาให้รายละเอียด

- คุณคิดว่าจะพัฒนาคู่มือนี้ให้ดีขึ้นได้อย่างไร ? มีส่วนใดที่ยังสามารถปรับปรุงได้อีก ในแง่ของเนื้อหา เครื่องมือการเรียนการสอน ผู้ดำเนินการ และอื่น ๆ ?

- มีข้อเสนอแนะหรือความเห็นเพิ่มเติมหรือไม่ ?

กิตติกรรมประกาศ

คู่มือ RiseUp! เป็นตัวอย่างที่ชัดเจนของพลังแห่งความร่วมมือและการร่วมสร้างสรรค์ผลงานบนหลักการและระเบียบวิธีวิจัยแนวสตรีนิยม เป็นผลงานที่ต้องใช้ความทุ่มเท – ใช้ระยะเวลาหลายเดือนในการทำงานข้ามเขตเวลาของแต่ละประเทศ ทำงานร่วมกับผู้นำต่างรุ่น ต่างวัย และยังมีสตรีและเยาวสตรีที่เข้ามาร่วมมือกับ ไว ดับยู ซี เอ โลก และ Torchlight Collective ในการสร้างสรรค์คู่มือฉบับสมบูรณ์นี้

สมาคมคริสเตียนของเยาวสตรีแห่งโลก รู้สึกขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง สำหรับประสบการณ์ส่วนตัว ความรู้ความสามารถทางวิชาการ เวลา และความทุ่มเท ที่หล่อหลอมรวมกันเป็น RiseUp! คู่มือเพื่อความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเยาวสตรี ฉบับจัดพิมพ์ครั้งที่ 2 ของ ไว ดับยู ซี เอ เนื้อหาของคู่มือได้รับการพัฒนาผ่านกระบวนการปรึกษาหารือร่วมกับเยาวสตรีและผู้นำเยาวสตรี ผู้ดำเนินการ พี่เลี้ยง และหุ้นส่วนความร่วมมือจากหลากหลายประเทศและภูมิหลัง และสมาชิกของ ไว ดับยู ซี เอ ในสำนักงานต่าง ๆ ทั่วโลก เราขอแสดงความชื่นชมเป็นพิเศษต่อผู้นำเยาวสตรีจากทั่วโลกที่มีส่วนร่วมในการอภิปรายเพื่อระบุประเด็นสำคัญ ทิศทาง และแนวทางที่จะใช้ในคู่มือฉบับนี้ การทดลองใช้ชุดเครื่องมือนี้จะประสบความสำเร็จไม่ได้ หากปราศจากการมีส่วนร่วมของผู้นำเยาวสตรีและผู้ดำเนินการที่ได้คัดเลือกมาจากภูมิภาคต่าง ๆ พวกเธอได้สร้างความสมจริงของเนื้อหาและบริบทที่ซ่อนอยู่ภายใน ซึ่งทำให้คู่มือนี้ใช้งานง่ายและสอดคล้องกับบริบทของพวกเธอและผู้ที่จะใช้ประโยชน์จากคู่มือ

คำชี้แนะและการสนับสนุนที่แน่วแน่จากทีมงาน ไว ดับยู ซี เอ โลก รวมถึง Dr. Suchi Gaur และ Nirmala Gurung ผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการสร้างสรรค์คู่มือฉบับใหม่นี้ คู่มือนี้จะไม่มีทางสำเร็จลงได้ หากไม่ได้รับการสนับสนุนจาก Jade Brady, Naomi Woyengu และ Catherin Wanjiku

คู่มือฉบับนี้เป็นจัดทำขึ้นเพื่อใช้ในโครงการ RiseUp! Mobilizing Young Women for Leadership and Advocacy initiative (ค.ศ. 2020-24) ในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก โดยได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลออสเตรเลีย

เรารู้สึกขอบคุณเป็นพิเศษต่อสมาชิกของทีมที่ปรึกษา Torchlight Collective Radhika Bijoyini, Humphres Evelia, Cecilia García Ruiz, Lindsay Menard-Freeman และ Sara Pellegrom สำหรับการเป็นผู้นำ กระบวนการตรวจทาน การปรึกษาหารือ การร่าง และการออกแบบคู่มือฉบับนี้ รวมทั้งสนับสนุนการจัดเวิร์กชอปเรื่อง Co-creation ให้กับผู้นำสตรีและผู้นำเยาวสตรี และบันทึกผลงานและข้อมูลอันทรงคุณค่าเหล่านี้ไว้ในคู่มือฉบับสมบูรณ์นี้ และขอขอบคุณ Enrico Gianfranchi เป็นอย่างยิ่งสำหรับการออกแบบคู่มือที่สวยงามเล่มนี้

ภาคผนวก

ภาคผนวก 1: คำสำคัญและกลุ่มคำ

สาเหตุที่ต้องมีอภิธานศัพท์ (Glossary)

ผู้นำและนักกิจกรรมของกลุ่มเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิสตรีจำนวนมากเห็นพ้องกันว่า ศัพท์บางคำที่เคยสื่อ ถึงการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ได้กลายความหมายไปจากเดิม เช่น คำว่า พื้นที่ปลอดภัย (safe space) การเสริมพลัง (empowerment) และการมีส่วนร่วม (engagement) ได้ถูกนำมาใช้ในความหมายที่แตกต่างออกไป โดยสมาชิกที่หลากหลายของกลุ่มการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิสตรีในวงกว้าง จึงจำเป็นต้องมี อภิธานศัพท์ หรือคำอธิบายศัพท์ เพื่อแก้ไขปัญหานี้ และเพื่อให้ผู้นำและนักเคลื่อนไหวภาคสนามทั้งหลาย ได้เข้าใจเนื้อความของภาษาอย่างถูกต้องตรงกัน

อภิธานศัพท์นี้ พยายามอธิบายความหมายของคำศัพท์ที่ใช้บ่อยที่สุด ไม่ว่าจะเป็น 'คำศัพท์เทคนิค' 'คำศัพท์เชิงปฏิบัติการ' หรือ 'สำนวนที่ใช้เฉพาะกลุ่ม' โดยพยายามให้คำจำกัดความที่ทุกคนเข้าใจได้ง่าย ไม่ว่าจะเป็นสมาชิกของกลุ่มเคลื่อนไหว สมาชิกที่มีความมุ่งมั่น พันธมิตร หุ้นส่วน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่ทำงานร่วมกับเรา

การกีดกันเรื่องความสามารถ (Ableism)

การเลือกปฏิบัติและการมีอคติต่อคนที่มีความพิการ (ทางจิตใจ อารมณ์ และ/หรือ ร่างกาย) บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า คนบางคน (ทั้งที่ปกติและผิดปกติ) มีคุณค่ามากกว่าคนอื่นๆ โดยจะจำกัดวงของผู้คนตามความสามารถ และจัดประเภทของกลุ่มคนที่มีความพิการไว้ 'ด้อยกว่า' กลุ่มคนอื่น (เช่น ไม่คู่ควรแก่การเคารพนับถือและการใส่ใจ ไม่อยู่ในฐานะที่จะช่วยเหลือหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของชีวิต รวมไปถึงความเข้าใจผิดอื่นๆ) การกีดกันในเรื่องความสามารถนี้ มีทั้งที่กระทำไปโดยรู้ตัวและไม่รู้ตัว แนวคิดนี้ฝังรากลึกอยู่ในสถาบัน ระบบ และวัฒนธรรมโดยรวมของสังคม

การละเมิด (Abuse)

การปฏิบัติต่อผู้อื่นในทางที่ก่อให้เกิดอันตราย บาดเจ็บ เสียหาย หรือการกระทำในเชิงข่มขู่ คุกคาม ไม่ว่าจะเป็นทางร่างกาย ทางเพศ ทางวาจา หรือทางจิตใจ รวมถึง การใช้ถ้อยคำที่เกรี้ยวกราด รุนแรง และดูหมิ่น ต่อผู้อื่น หรือ เกี่ยวกับผู้อื่น การบังคับให้มีกิจกรรมทางเพศ การข่มขืน การลวนลาม การโจมตีผู้อื่น (ต่อย ทุบตี เตะ ขว้างปาข้าวของใส่ ทำให้ล้ม) ด้วยเจตนาให้บาดเจ็บหรือเจ็บปวด

ภาระรับผิดชอบ (Accountability)

การมีภาระรับผิดชอบ หมายถึง มีข้อผูกพันต้องรับผิดชอบในภารกิจ งาน โครงการ หรือการปฏิบัติตามกฎหมาย ภาระรับผิดชอบคือ สำนึกรับผิดชอบของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจำเป็นต้องมีความเชื่อใจกัน และมักจะมาพร้อมกับกลไกการบังคับใช้ และผลที่จะเกิดขึ้นหากไม่ปฏิบัติตามภาระรับผิดชอบนั้น ตัวอย่างเช่น ภาระรับผิดชอบในเรื่องสิทธิมนุษยชน หมายถึง การที่คนบางกลุ่ม (เช่น เจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้ให้บริการด้านต่างๆ) จะต้องเคารพ ปกป้อง และปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน วิธีที่จะทำให้หลักการเรื่องภาระรับผิดชอบนี้ เป็นจริงในทางปฏิบัติคือ จะต้องทำให้แน่ใจว่า เยาวสตรีทั้งหลายตระหนักรู้ถึงสิทธิของตน เรียกร้องและยืนหยัดในสิทธิเหล่านั้น โดยที่ผู้รับผิดชอบจะต้องลงมือปฏิบัติงานอย่างจริงจัง เพื่อแก้ไขสถานการณ์ให้ดีขึ้น

ผู้ลงมือและผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Actors and agents of change)

คือผู้ทำหน้าที่เสมือนตัวเร่งปฏิกิริยาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในกลุ่ม ชุมชน องค์กร หรือในประเทศ ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจและอิทธิพลต่อผู้อื่นให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผ่านวิธีคิดและความเห็นแบบใหม่ๆ พวกเขาคือผู้กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

การรณรงค์สนับสนุน (Advocacy)

การรณรงค์สนับสนุน ประกอบด้วยทั้งกลยุทธ์และการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายของการรณรงค์คือ การทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องที่มีผลกระทบต่อพวกเขา ปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เช่น การหาแนวร่วมจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้น มักจะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาและเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

การยืนยันสิทธิ การให้สิทธิเฉพาะกลุ่ม (Affirmative action)

การยืนยันสิทธิ หมายถึง ชุดของนโยบายและแนวปฏิบัติของรัฐบาลหรือองค์กร ที่พยายามจะรวมเอากลุ่มเฉพาะตามเพศ เชื้อชาติ เพศวิถี ความเชื่อ หรือสัญชาติ ในเรื่องที่พวกเขาเหล่านั้นด้อยโอกาส เช่น ด้านการศึกษาและการจ้างงาน ในหลากหลายประเทศในอดีตที่ผ่านมาการสนับสนุนในเรื่องการยืนยันสิทธินั้น เป็นไปเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางประการ เช่น การปิดช่องว่างของความไม่เท่าเทียมเรื่องการจ้างงานและค่าจ้าง การเพิ่มโอกาสเข้าถึงการศึกษา การส่งเสริมความแตกต่างหลากหลาย และการแก้ไขสิ่งที่ผิดพลาด ความเสียหาย หรืออุปสรรคใดๆ ที่เคยประจักษ์ในอดีต[97]

การเหยียดอายุ (Ageism)

ทัศนคติแบบเหมารวม (เราคิดอย่างไร) อคติ (เรารู้สึกอย่างไร) และการเลือกปฏิบัติ (เราปฏิบัติอย่างไร) ต่อผู้อื่นหรือต่อตนเองบนพื้นฐานเรื่องอายุ การเหยียดอายุอาจนำไปสู่ความเสื่อมของสุขภาพ การแยกตัวออกจากสังคม การเสียชีวิตก่อนวัยอันควร และอื่นๆ อีกมาก เป็นเรื่องน่าเสียดายที่แนวคิดนี้ได้แพร่กระจายไปยังสถาบันและภาคส่วนต่างๆ และก่อให้เกิดผลกระทบในวงกว้างต่อเศรษฐกิจและสังคม ตัวอย่างของการเหยียดอายุ เช่น การต้องตกงานเมื่ออายุมากขึ้น การมองว่าคนอายุน้อยมักขาดทักษะและไม่มีความรับผิดชอบ หรือการไม่ใส่ใจกับความสนใจหรือความกังวลของผู้อื่นเนื่องจากอายุของพวกเขา

การต่อต้านการเหยียดเชื้อชาติ (Anti-racism)

การต่อต้านการเหยียดเชื้อชาติ หมายรวมถึงแนวคิดและการดำเนินการทางการเมืองที่หลากหลาย เพื่อตอบโต้และจัดการกับอคติทางเชื้อชาติ การเหยียดเชื้อชาติเชิงระบบ และการกดขี่ชนกลุ่มน้อยต่างๆ การต่อต้านการเหยียดเชื้อชาติคือ การทุ่มเทความพยายามและการกระทำ โดยมีเจตนาที่จะสร้างโอกาสที่เท่าเทียมกันให้กับทุกคน ทั้งในระดับปัจเจกและระบบ[98]

การเคลื่อนไหวเพื่อต่อต้านการกดขี่ (Anti-Oppression movements)

การเคลื่อนไหวเพื่อต่อต้านการกดขี่ มุ่งหาประเด็นปัญหาเรื่องการกดขี่ข่มเหงที่มีอยู่ในสังคม และพยายามที่จะลดทอนการกระทำและผลกระทบของมัน ซึ่งท้ายที่สุดแล้วคือ การสร้างดุลยภาพของอำนาจให้เกิดขึ้นในชุมชนของเรา[99]

ความลำเอียง (Biases)

ความโอนเอียงทั้งที่รู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ในการลงความเห็นเกี่ยวกับกลุ่มคนตามลักษณะเฉพาะของพวกเขา หรือด้วยทัศนคติแบบเหมารวม แม้ว่าในบางครั้งความลำเอียงอาจมีผลทางบวกหรือเป็นประโยชน์ แต่ส่วนใหญ่แล้วพบว่าเกิดจากอคติมากกว่าความรู้จริง การรับรู้ที่เอนเอียงโดยปราศจากกลไกทางความคิด (cognitive shortcut) อาจนำไปสู่การตัดสินใจอย่างผลีผลามและการเลือกปฏิบัติ (อ่านเพิ่มเติมที่ Unconscious/Implicit biases)

ไบโอเบรก (Bio Breaks)

หมายถึง การหยุดพักช่วงสั้นๆ ระหว่างการประชุมหรือสัมมนา เพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้ใช้ห้องน้ำ

การพัฒนาขีดความสามารถ (Capacity building)

การพัฒนาปรับปรุงความสามารถของบุคคลหรือองค์กรเพื่อการบรรลุพันธกิจต่าง ๆ โดยการสร้างความแข็งแกร่งในเรื่องโครงสร้างพื้นฐาน ทักษะหรือความเชี่ยวชาญ การกำกับดูแล และทรัพยากรบุคคล การเสริมสร้างขีดความสามารถกระทำได้โดยการฝึกอบรม การลงทุน การเรียนรู้จากประสบการณ์ หรือองค์กร เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก

[97] en.wikipedia.org/wiki/Affirmative_action

[98] en.wikipedia.org/wiki/Anti-racism

[99] https://stopoppression.net/resources/what-is-anti-oppression

กฎบัตรสหประชาชาติ (Charter of the United Nations)

กฎบัตรสหประชาชาติ คือตราสารก่อตั้งที่สถาปนาองค์กรสหประชาชาติขึ้น กฎบัตรสหประชาชาติได้รับการลงนามเมื่อวันที่ 26 มิถุนายน ค.ศ. 1945 ที่กรุงซาน ฟรานซิสโก ตามมติของที่ประชุมสหประชาชาติว่าด้วยองค์การระหว่างประเทศ และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 24 ตุลาคม ค.ศ. 1945 องค์การสหประชาชาติสามารถเข้าดำเนินการกับประเด็นปัญหาต่างๆ ได้อย่างกว้างขวางหลากหลาย เนื่องด้วยลักษณะเฉพาะของการเป็นองค์กรระหว่างรัฐบาลและอำนาจที่ได้รับมอบไว้ใน กฎบัตรสหประชาชาติซึ่งถือเป็นสนธิสัญญาระหว่างประเทศ ด้วยเหตุนี้ กฎบัตรสหประชาชาติ จึงเป็นตราสารกฎหมายระหว่างประเทศที่รัฐภาคีได้ให้สัตยาบันผูกพัน กฎบัตรสหประชาชาติประมวลหลักการสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ตั้งแต่หลักความเท่าเทียมระหว่างรัฐอธิปไตย ไปจนถึงการห้ามใช้กำลังในความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ นับจากวันก่อตั้งเมื่อปี ค.ศ. 1945 ได้มีการปรับปรุงเนื้อหาด้านพันธกิจและภาระงาน รวมสามครั้งคือ ในปี ค.ศ. 1963, 1965 และ 1973 ศาลยุติธรรมระหว่างประเทศซึ่งเป็นองค์กรหลักในการพิจารณาคดีของสหประชาชาติ ทำหน้าที่ตามธรรมนูญของศาลยุติธรรมระหว่างประเทศ ซึ่งแนบท้ายกฎบัตรสหประชาชาติ และเป็นส่วนสำคัญของกฎบัตรนี้

ซิสเจนเดอร์ (Cisgender)

อธิบายถึงบุคคลที่มีอัตลักษณ์ หรือการแสดงออกทางเพศ ที่สอดคล้องกับเพศกำเนิด

สภาพภูมิอากาศ (Climate)

ในความหมายทั่วไป คือ 'สภาพอากาศตามปกติ' หรือหากลงลึกไปกว่านั้น จะหมายถึง คำอธิบายเชิงสถิติในเรื่องค่าเฉลี่ยและค่าความแปรปรวนของตัวเลขที่เกี่ยวข้องในช่วงระยะเวลาหนึ่ง อาจเป็นเดือนไปจนถึงนับพันปี ช่วงเวลามาตรฐานที่กำหนดโดยองค์การอุตุนิยมวิทยาโลก (World Meteorological Organization - WMO) คือ 3 ทศวรรษ ข้อมูลตัวเลขเหล่านี้ ได้แก่ ตัวแปรพื้นฐาน เช่น อุณหภูมิ ปริมาณน้ำฝน และลม สภาพภูมิอากาศในความหมายที่กว้างขึ้นคือ สภาวะและคำอธิบายเชิงสถิติของระบบภูมิอากาศ

ภาวะฉุกเฉินจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change Emergency)

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศหมายถึง การเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญใดๆ ของข้อมูลสภาพอากาศที่ตรวจวัดได้อย่างต่อเนื่องในช่วงระยะเวลาหนึ่ง อีกนัยหนึ่ง การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ หมายรวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในเรื่องอุณหภูมิ ปริมาณน้ำฝน หรือรูปแบบของลม และอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นเวลาหลายทศวรรษหรือนานกว่านั้น ภาวะฉุกเฉินทางสภาพภูมิอากาศ เป็นสถานการณ์ที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน เพื่อลดทอนหรือหยุดยั้งการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ และหลีกเลี่ยงความเสียหายอย่างรุนแรงทางสิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดขึ้นและไม่สามารถแก้ไขกลับคืนมาได้ อันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

การตั้งรหัส (หรือการจัดทำดัชนี) (Coding or Indexing)

การกำหนดรหัสให้กับความคิดเห็นและหัวข้อต่างๆ (เช่น อายุ เพศ สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม ภูมิภาค) เพื่อเป็นการ จัดโครงสร้างและระบุประเภทของข้อมูล

ผู้นำชุมชน (Community leader)

บุคคลที่มีความสามารถในการโน้มน้าวหรือสร้างการเปลี่ยนแปลงขึ้นภายในขอบเขตของชุมชน บทบาทนี้อาจเป็นแบบทางการ (เช่น เจ้าหน้าที่ผู้ได้รับการแต่งตั้ง ผู้นำทางศาสนา ผู้นำทางวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธ์ที่ได้รับการยอมรับ หรือผู้นำของกลุ่มทางการใดๆ) หรืออาจเป็นบทบาทที่ไม่เป็นทางการ (เช่น คนที่มีจิตอาสา)

การรักษาความลับ (Confidentiality)

คำสัญญาหรือข้อผูกมัด ห้ามมิให้แบ่งปันรายละเอียดหรือข้อมูลจำเพาะ แก่บุคคลอื่นใดที่อยู่นอกทีมงานวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้อมูลที่อาจเปิดเผยตัวตนของผู้เข้าร่วมการวิจัย

การปรึกษาหารือ (Consultation)

ชุดของกระบวนการที่ได้เตรียมการไว้ สำหรับการพูดคุยแบบซึ่งหน้า และ/หรือ แบบออนไลน์ ที่มุ่งสร้างการมีส่วนร่วมและการให้ข้อคิดเห็นเพื่อเพิ่มสาระให้กับประเด็นต่างๆ การปรึกษาหารือในประเด็นความเท่าเทียมทางเพศ จะไม่มีโครงสร้างแบบลำดับชั้น และจะพิจารณาถึงปัจจัยภายนอกตัวบุคคลและปัจจัยภายนอกอื่นๆ ด้วย การปรึกษาหารือในเรื่องความเท่าเทียมทางเพศ จะเป็นไปในทางที่สนองตอบด้าน

วัฒนธรรมและการเสริมพลัง ในความหมายที่กว้างขึ้น การปรึกษาหารือ มีทั้งแบบเป็นทางการไปจนถึงไม่เป็นทางการ และทั้งแบบเชิงรุก (ผู้คนให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในกระบวนการตัดสินใจ) ไปจนถึงแบบเชิงรับ (ผู้คนเพียงแค่รับทราบเท่านั้น)

ธรรมนูญ (Constitution)

เอกสารทางการและเอกสารทางกฎหมาย ที่กำหนดกฎเกณฑ์พื้นฐานและระเบียบข้อบังคับต่างๆ ในการรวมตัวกันของมนุษย์ นอกจากจะเป็นตัวกำหนดกฎเกณฑ์พื้นฐานและระเบียบข้อบังคับของรัฐและประเทศต่างๆ แล้ว ธรรมนูญยังสามารถสร้างกฎระเบียบดังกล่าวในระดับองค์กร เช่น ไว ดับยู ซี เอ อีกด้วย

การสอดแนมบนโลกออนไลน์ (Cyberstalking)

คือการใช้วิธีการสื่อสารแบบดิจิทัลอย่างเป็นระบบ เพื่อก่อกวน ข่มขู่ หรือสะกดรอยตามบุคคล กลุ่มบุคคล หรือบริษัท โดยใช้อินเทอร์เน็ต หรือช่องทางอิเล็กทรอนิกส์อื่น ๆ การกดดันทางจิตใจอย่างต่อเนื่องบนพื้นที่ดิจิทัล อาจทำให้เหยื่อไม่สามารถทนมีชีวิตอยู่ต่อไปได้ บางครั้งการสอดแนมบนโลกออนไลน์ อาจมาพร้อมกับการคุกคามซึ่งหน้าและการใช้ความรุนแรงทางร่างกาย การสอดแนมออนไลน์ถือเป็นอาชญากรรมชนิดหนึ่งในหลายประเทศ

การเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล (Digital divide)

ความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล หมายถึง ความแบ่งแยกแตกต่างระหว่างกลุ่มคนที่สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากบริการต่างที่นำเสนออยู่บนโลกอินเทอร์เน็ตได้ และกลุ่มคนที่ไม่สามารถเข้าถึงบริการเหล่านี้[100]

การลดทอนอำนาจ (Disempowerment)

คือการจำกัดให้บุคคลหรือกลุ่มคนสามารถกระทำการได้เป็นบางสิ่ง และบรรลุเป้าหมายได้เป็นบางอย่าง การลดทอนอำนาจเช่นนี้ จะส่งผลทำให้ผู้คนขาดพลังอำนาจ ขาดความมุ่งมาดปรารถนา หรือวิถีทางที่เปลี่ยนแปลงชีวิตตามที่พวกเขาต้องการ

การเลือกปฏิบัติ (Discrimination)

การแบ่งแยก การกีดกัน หรือการจำกัดในเรื่องใดๆ บนพื้นฐานเรื่องเพศ ที่ส่งผลหรือมีเป้าหมายที่จะลดทอน หรือลบล้าง การยอมรับนับถือ การได้รับสิทธิประโยชน์ หรือสิ่งที่กระทำการโดยสตรี โดยมิได้คำนึงถึงสถานภาพสมรส บนพื้นฐานความเท่าเทียมกันของชายและหญิง ความเท่าเทียมกันเรื่องสิทธิมนุษยชน บนเสรีภาพขั้นพื้นฐานทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม พลเมือง หรือในเรื่องอื่นๆ [United Nations, 1979, 'Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women,' Article 1] การเลือกปฏิบัติอาจมีสาเหตุมาจากกฎหมาย (นิตินัย) หรือจากการปฏิบัติ (พฤตินัย) อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women – CEDAW) รับรู้ปัญหาและจัดการกับการเลือกปฏิบัติในทั้งสองรูปแบบ ไม่ว่าจะปรากฏอยู่ในกฎหมาย นโยบาย ขั้นตอน กระบวนการ หรือแนวปฏิบัติใดๆ :

- การเลือกปฏิบัติทางนิตินัย เช่น ในบางประเทศ สตรีไม่ได้รับอนุญาตให้เดินทางออกนอกประเทศหรือทำงาน หากไม่ได้ รับความยินยอมจากสามี
- การเลือกปฏิบัติทางพฤตินัย เช่น บุรุษ หรือสตรี ที่ดำรงตำแหน่งงานเดียวกัน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเหมือนกัน แต่ได้รับผลตอบแทนต่างกัน[101]

ความหลากหลาย (Diversity)

ความหลากหลายในมิติต่างๆ คุณลักษณะ และลักษณะเฉพาะอันเป็นเอกลักษณ์ของมนุษย์ ความหลากหลายจับประเด็นเรื่องความแตกต่างในอัตลักษณ์ ประสบการณ์ และมุมมอง มันคือ 'กระจก' ที่สะท้อนถึงสิ่งที่ทำให้ผู้คนในอาณาบริเวณหรือในกลุ่มเดียวกัน มีความแตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ความหลากหลาย มิได้เป็นหลักประกันถึงความเท่าเทียมกันในเรื่องอำนาจและการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ ภายในอาณาบริเวณหรือในกลุ่มนั้นๆ

[100] ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Glossary:Digital_divide#:~:text=Digital%20divide%20refers%20to%20the,are%20excluded%20from%20these%20services.

[101] www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Gender%20glossary%20of%20terms%20and%20concepts%20.pdf

ผู้ค้ำสิทธิ์ (Duty bearer)

บุคคลผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องที่กำหนด ซึ่งอาจจะเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบในการปกป้องคุ้มครองชีวิตและสิทธิมนุษยชน

อิสรภาพทางเศรษฐกิจ (Economic autonomy)

ความสามารถของบุคคลในการตัดสินใจอย่างอิสระในเรื่องอนาคตทางเศรษฐกิจ อิสรภาพทางเศรษฐกิจทำให้ผู้คนสามารถตัดสินใจเลือกและใช้ต้นทุนที่มีอยู่ในการกำหนดแนวทางและดำเนินชีวิตตามแบบของตนได้อย่างมีศักดิ์ศรี

ความเห็นอกเห็นใจ หรือความรู้สึกร่วม (Empathy)

ความสามารถในการรับรู้อารมณ์ของผู้คน และจินตนาการได้ถึงสิ่งที่ผู้อื่นอาจรู้สึกนึกคิด บนพื้นฐานหรือสถานการณ์แวดล้อมของพวกเขาเหล่านั้น ความเห็นอกเห็นใจแบ่งเป็นสามประเภท ได้แก่ ความรู้สึกร่วมทางความคิด (cognitive empathy) คือ ความสามารถในการเข้าใจมุมมองความคิดของผู้อื่น ความรู้สึกร่วมทางอารมณ์ (emotional empathy) คือ ความสามารถในการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น และความรู้สึกร่วมถึงความต้องการ (empathetic concern) คือ ความสามารถในการรับรู้ (ทั้งแบบตั้งใจและไม่ตั้งใจ) ถึงความต้องการของผู้อื่น

การเสริมพลัง (Empowerment)

กระบวนการพัฒนาหรือฟื้นฟูอำนาจให้กับบุคคลหรือกลุ่มบุคคล การเสริมพลังมีส่วนทำให้ผู้คนแข็งแกร่งขึ้น มีความมั่นใจมากขึ้น จนรู้สึกเชื่อมั่นในสิทธิเสรีของการใช้ชีวิต การยืนยันสิทธิ และการเลือกทางเดินของตนเอง

การเข้ามีส่วนร่วม (Engagement)

การตกลงอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ ที่บุคคลผูกพันตนเองเข้าไปมีส่วนร่วมกับหลักการหรือกิจกรรมเฉพาะขององค์กร ทีม หรือกลุ่ม บ่อยครั้งที่การเข้ามีส่วนร่วมเกิดจากความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือความเชื่อมโยงทางอารมณ์ระหว่างสมาชิกและองค์กร จากการมีแรงกระตุ้นและพันธกรณีที่เหมือนๆ กัน ในเรื่องพันธกิจ วิสัยทัศน์ และคุณค่าขององค์กร

การไม่เลือกปฏิบัติในความเสมอภาค (Equality non-discrimination)

ความเสมอภาค คือ การสร้างความมั่นใจว่า คนทุกคนจะได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันในการใช้ชีวิตและความสามารถของตนอย่างเต็มที่ และเชื่อว่า ไม่มีผู้ใดสมควรได้รับโอกาสที่ด้อยกว่า เพียงเพราะพื้นเพกำเนิด หรือลักษณะจำเพาะอื่นๆ และเป็นที่ทราบกันดีว่า ในอดีต กลุ่มคนที่มีลักษณะเฉพาะบางกลุ่ม เช่น คนบางเชื้อชาติเผ่าพันธุ์ คนพิการ สตรี ชายรักชาย และหญิงรักหญิง ล้วนเคยผ่านประสบการณ์ถูกเลือกปฏิบัติ[102] มาแล้ว การเลือกปฏิบัติคือ การปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อบุคคลที่มีลักษณะเฉพาะที่ได้รับการปกป้องตามกฎหมายสิทธิมนุษยชน[103] การไม่เลือกปฏิบัติคือ การปฏิบัติกับมนุษย์ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

ความเสมอภาค (Equity)

การกระจายโอกาส อำนาจ และทรัพยากร อย่างเป็นธรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของทุกคนโดยไม่คำนึงถึงอายุ ความสามารถ เพศ รายได้ ระดับการศึกษา วัฒนธรรม และภูมิหลัง.

การเปลี่ยนแปลงทางสิ่งแวดล้อม (Environmental Changes)

คือการเปลี่ยนแปลงหรือการรบกวนสภาวะแวดล้อม ซึ่งส่วนใหญ่เกิดจากการกระทำของมนุษย์และกระบวนการทางธรรมชาติของระบบนิเวศ การเปลี่ยนแปลงทางสิ่งแวดล้อมมีเหตุปัจจัยที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นภัยธรรมชาติ การแทรกแซงของมนุษย์ หรือพฤติกรรมการดำรงชีวิตของสัตว์

การใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Practice - EBP)

การวิจัยตามหลักฐานเชิงประจักษ์คือ การอาศัยผลการวิจัยที่มีอยู่ก่อนแล้ว อย่างโปร่งใสและเป็นระบบ เพื่อให้ได้ผลการศึกษาใหม่ที่สามารถตอบประเด็นคำถามวิจัยได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และเข้าถึงได้[104]

[102] www.equalityhumanrights.com/en/secondary-education-resources/useful-information/glossary-terms

[103] www.equalityhumanrights.com/en/secondary-education-resources/useful-information/glossary-terms

[104] pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32979491/#:~:text=Evidence%2Dbased%20research%20is%20the,%2C%20efficient%2C%20and%20accessible%20manner

ผู้ดำเนินการ (Facilitator)

คือผู้ทำหน้าที่ดำเนินการอภิปราย ผู้นำการอภิปรายที่ยึดหลักสตรีนิยม จะคำนึงถึงพลวัตในเรื่องอภิสิทธิ์และอำนาจ พวกเขาเป็นบุคคลจากชุมชนเดียวกันแต่ไม่มีอำนาจเหนือผู้ร่วมอภิปราย ผู้นำการอภิปรายจะทำให้ผู้เข้าร่วมรู้สึกเป็นเจ้าของการอภิปรายที่แท้จริง โดยดำเนินการร่วมกับผู้เข้าร่วมเพื่อส่งเสริมพื้นที่ปลอดภัยในการอภิปราย

ความเชื่อศรัทธา / บนพื้นฐานความเชื่อ (Faith / faith-based)

อธิบายถึงองค์กร ขบวนการเคลื่อนไหว แนวทางปฏิบัติ หรือสิ่งอื่นใดที่มีค่านิยมหรือพันธกิจอยู่บนพื้นฐานหรือได้รับแรงบันดาลใจจากความเชื่อศรัทธา (faith) หรือระบบความเชื่อบางอย่าง (beliefs)

แนวคิดสตรีนิยม (Feminism)

สตรีนิยม หรือหลักความเท่าเทียมทางเพศนั้น ไม่ใช่แนวความคิดเฉพาะเรื่อง แต่เป็นกระแสความคิดที่ถูกหล่อหลอมจากประสบการณ์ชีวิต อัตลักษณ์ และชุมชนของนักสตรีนิยมทั่วโลก หลักสตรีนิยม คือความเชื่อที่ว่าคนทุกเพศมีสิทธิและโอกาสเท่าเทียมกัน แนวคิดนี้เคารพความแตกต่างหลากหลายของสตรี ในเรื่องประสบการณ์ อัตลักษณ์ ความรู้ จุดแข็ง และมุ่งมั่นที่จะเสริมพลังให้สตรีทุกคนได้ตระหนักรู้ถึงสิทธิที่ตนพึงมีอย่างเต็มที่

แนวทางสตรีนิยม (Feminist)

แนวทางที่วางให้การเปลี่ยนแปลงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงอำนาจ โดยเฉพาะในเรื่องเพศ เป็นศูนย์กลางของการวิเคราะห์หรือกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมทั้งหมด การแทรกแซงไปสู่ความเท่าเทียมกันทางเพศ (Feminist change interventions) ให้ความสำคัญกับการเสริมพลังให้สตรีและเพศสภาพอื่นๆ ที่ถูกกีดกันและด้อยค่า การเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์เชิงอำนาจทางเพศ (The transformation of gender power relations) และการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ การแทรกแซงไปสู่ความเท่าเทียมกันทางเพศ มักจะวิเคราะห์ผ่านการใช้เลนส์ 'มุมมองทางเพศภาพ' (gender lens) (เช่น การทวงถามถึงความเท่าเทียมทางเพศและสิทธิสตรี ว่าได้รับความสนใจอย่างจริงจังและมีการดำเนินการตามขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงหรือไม่)

ความเท่าเทียมทางเพศ (Gender Equality)

หมายถึงสภาวะที่สตรี บุรุษ เด็กหญิง เด็กชาย และบุคคลในเพศสภาพใดก็ตาม สามารถได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติดูแล หน้าที่ความรับผิดชอบ และโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน ความเท่าเทียมทางเพศไม่ได้สื่อถึงความเหมือนกัน ข้อ 34 ความเสมอภาคทางเพศ : แม้ว่าความเท่าเทียมทางเพศจะมุ่งเน้นการให้สิทธิและโอกาสอย่างเท่าเทียมกันแก่คนทุกเพศ แต่ยังมิได้คำนึงถึงอุปสรรคเชิงระบบต่างๆ ที่สตรีหรือชนกลุ่มน้อยทางเพศ อาจต้องเผชิญจากปัจจัยอื่นๆ เช่น อายุ ชาติพันธุ์ เชื้อชาติ ความสามารถ และเพศวิถี ฯลฯ ความเสมอภาคทางเพศ (Gender Equity) มีเป้าหมายที่จะสร้างความเป็นธรรมและความยุติธรรมเพื่อให้กลุ่มคนชายขอบสามารถเข้าถึงโอกาสและได้รับประโยชน์จากสิทธิเหล่านี้ อ่านเพิ่มเติมที่: "เชิงทับซ้อน (Intersectional)" ตัวอย่าง: ความเท่าเทียมทางเพศคือ สตรีไม่สามารถใส่เสื้อกันกระสุนได้พอดีกับขนาดรอบอกของเธอ ความเสมอภาคทางเพศ คือการมอบเสื้อกันกระสุนที่ตัดเย็บให้มีขนาดพอดีกับรูปร่างของสตรีเหล่านั้น

ความเสมอภาคทางเพศ (Gender equity)

กระบวนการที่ให้ความเป็นธรรมแก่ บุรุษ สตรี เด็กชายและเด็กหญิง โดยเน้นให้เกิดความเท่าเทียมกันของผลลัพธ์และสิ่งที่จะเกิดขึ้น ความเสมอภาคทางเพศอาจหมายถึง การใช้มาตรการพิเศษเป็นการชั่วคราว เพื่อชดเชยกับอคติหรือการเลือกปฏิบัติที่เกิดขึ้นจากระบบหรือที่มีมาแต่อดีต ซึ่งหมายถึงการปฏิบัติที่แตกต่างกันอย่างเป็นธรรม และมุ่งจัดการกับอคติหรือข้อเสียเปรียบต่างๆ อันเกิดจากบทบาทตามเพศสภาพ บรรทัดฐานทางเพศ หรือความแตกต่างระหว่างเพศในเชิงบวก ความเสมอภาคทางเพศ จะช่วยให้ สตรี บุรุษ เด็กหญิงและเด็กชาย มีโอกาสที่เท่าเทียมกัน ไม่ใช่แค่ช่วงเริ่มต้น แต่ต่อเนื่อง ยืนยาว ตลอดไป ความเสมอภาคทางเพศ คือ การปฏิบัติที่ยุติธรรมและเที่ยงธรรมต่อคนทั้งสองเพศ โดยคำนึงถึงความต้องการที่แตกต่างกันของบุรุษและสตรี อุปสรรคทางวัฒนธรรม และการเลือกปฏิบัติที่เคยเกิดขึ้นในอดีตต่อคนบางกลุ่ม[105]

[105] www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Gender%20glossary%20of%20terms%20and%20concepts%20.pdf

การแสดงออกทางเพศ (Gender expression)

บุคลิกลักษณะและพฤติกรรมของบุคคล (เช่น รูปร่างหน้าตา การแต่งกาย กิริยาท่าทาง วิธีการพูด และปฏิสัมพันธ์ทางสังคม) ที่อาจถูกตัดสินว่าเป็นวิถีของเพศใดเพศหนึ่ง

อัตลักษณ์ทางเพศ (Gender identity)

ความรู้สึกที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในของแต่ละบุคคลในความเป็นชาย หญิง เพศอื่นๆ หรือก้ำกึ่งระหว่างเพศใดเพศหนึ่ง โดยไม่เกี่ยวข้องกับเพศกำเนิด มนุษย์ทุกคนล้วนมีอัตลักษณ์ทางเพศ

มุมมองทางเพศสภาพ (Gender lens)

การใช้มุมมองทางเพศสภาพกับโครงการหรือข้อมูลใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับประชาชนพลเมือง หมายถึง การที่ผู้สร้างเนื้อหาและกำหนดหลักสูตรนั้น ให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับประเด็นความไม่เท่าเทียมทางเพศหรืออคติทางเพศ ในข้อมูลและเนื้อหาที่จะนำเสนอ

การไม่เป็นไปตามเพศสภาพ (Gender non-conforming)

หมายถึง คนที่ไม่ได้ดำเนินชีวิตตามความคิดเห็นของผู้อื่น หรือตามทัศนคติแบบเหมารวมที่ว่าพวกเขาควรจะมีลักษณะท่าทางและทำตัวให้สอดคล้องกับเพศกำเนิดที่เป็นชายหรือหญิง ความคาดหวังเหล่านี้อาจแตกต่างกันไปในแต่ละวัฒนธรรมและเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา

ความละเอียดอ่อนในเรื่องเพศสภาพ Gender sensitivity)

การตระหนักรู้ว่าประเด็นเรื่องเพศสภาพมีผลต่อการปฏิบัติตัวกับผู้อื่นอย่างไร ตัวอย่างเช่น เห็นความสำคัญของการใช้ภาษาในความสัมพันธ์เชิงอำนาจ เนื่องจากเข้าใจดีว่า คำบางคำมีความหมายแตกต่างออกไปเมื่อใช้กับแต่ละเพศสภาพ

เป้าประสงค์ (Goals)

เป้าประสงค์คือตัวกำหนดและประเมินขั้นตอนที่กลุ่มหรือขบวนการต้องใช้ในการเคลื่อนไหว เป็นเสมือนป้ายกำกับที่แสดงว่างานมีความก้าวหน้าไปในทิศทางที่ถูกต้อง เป้าประสงค์เป็นสิ่งที่สามารถวัดผลและตอบคำถามได้ เช่น “เมื่อไร” และ "เท่าไหร่" เป้าประสงค์มุ่งสร้างผลกระทบอย่างใดอย่างหนึ่ง ตัวอย่างเช่น: เป้าประสงค์ในปี ค.ศ. 2035 ของ ไว ดับยู ซี เอ โลก แสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในอนาคตไว้ว่า “ภายในปี ค.ศ. 2035 เยาวสตรีและเด็กหญิงจำนวน 100 ล้านคน จะเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางอำนาจเพื่อสร้างความเป็นธรรม ความเท่าเทียมทางเพศ และโลกที่ปราศจากความรุนแรงและสงคราม นำพาการขับเคลื่อนพันธกิจของ ไว ดับยู ซี เอ และสตรีทั้งปวงอย่างยั่งยืน”

ธรรมาภิบาล (Governance)

การสร้างกฎ ระเบียบ นโยบาย ขั้นตอน และโครงสร้างต่างๆ ซึ่งกำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบภายในองค์กร ธรรมาภิบาลและกระบวนการที่เกี่ยวข้องคือ ตัวกำหนดแนวทางว่า ผู้ทำหน้าที่ต่างๆ ภายในองค์กร ควรมีปฏิสัมพันธ์ การตัดสินใจ และมีภาระรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ อย่างไร

การทำร้าย (Harm)

การกระทำที่สร้างความบาดเจ็บและผลต่อเนื่องของการบาดเจ็บนั้น อาจเป็นการทำอันตรายต่อร่างกาย อารมณ์ความรู้สึก จิตวิญญาณ หรือแม้แต่ด้านจิตใจ การทำร้ายนี้อาจเกิดขึ้นอย่างจงใจหรือไม่ได้ตั้งใจ บางครั้งผู้ที่ถูกกระทำอาจไม่รู้ตัวว่ากำลังโดนทำร้ายอยู่ ไม่รู้ว่าควรตอบโต้อย่างไร และอาจไม่ยอมรับความจริงที่เกิดขึ้น ผู้ที่เผชิญกับการทำร้ายจำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือและต้องการเวลาในการฟื้นฟูและเยียวยา

ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human dignity)

ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์คือ การยอมรับว่าทุกคนล้วนมีคุณค่าพิเศษอยู่ในเนื้อแท้แห่งความเป็นมนุษย์ของตนเอง ดังนั้นทุกคนจึงควรค่าแก่การเคารพนับถือเพียงเพราะพวกเขาเป็นมนุษย์ ศักดิ์ศรีคือ สิทธิของบุคคลในการได้รับคุณค่าและความเคารพนับถือในแบบที่เขาเป็น รวมถึงได้รับการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

สิทธิมนุษยชน (Human rights)

สิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิที่ติดตัวมนุษย์ทุกคนมา ไม่ว่าจะมีสัญชาติ ถิ่นพำนัก เพศ เพศสภาพ ชาติกำเนิด เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา หรือสถานะอื่นใด เราทุกคนล้วนมีความเท่าเทียมกันในเรื่องสิทธิมนุษยชนโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ สิทธิดังกล่าวนี้ มีความเกี่ยวโยงสัมพันธ์กัน มีผลถึงกัน และไม่อาจแบ่งแยกได้

แนวทางสิทธิมนุษยชน (Human Rights-based Approach / HRBA)

แนวทางที่ยึดหลักสิทธิมนุษยชน เช่น การไม่เลือกปฏิบัติ การมีส่วนร่วม และภาระรับผิดชอบ แนวทางสิทธิมนุษยชนให้ความสำคัญยิ่งกับการปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชน ในทุกแผนงาน โครงการ และกิจกรรม

การไม่แบ่งแยก (Inclusion)

การกำจัดอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างเต็มที่ การไม่แบ่งแยกหรือการเปิดรับคือ ความตั้งใจที่จะระบุปัญหาความท้าทาย ทำความเข้าใจกับความต้องการของผู้คน และสนองตอบอย่างสมเหตุสมผล เพื่อส่งเสริมให้เกิดพื้นที่และประสบการณ์แห่งความเสมอภาค

รู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง (Inclusive)

การส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งโดยไม่สำคัญว่าพวกเขาจะเป็นใคร สภาวะของการเข้าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือเรื่องใดๆ จะเกิดขึ้นเมื่อผู้คนมีสิทธิเสรีในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ และรับรู้ถึงการได้รับคุณค่าและความเคารพนับถือ โดยไม่มีการคำนึงถึงอัตลักษณ์ของพวกเขา เพื่อส่งเสริมสภาวะที่เปิดกว้างนี้ ไว ดับยู ซี เอ ได้ให้การยอมรับอย่างเต็มที่และโอบรับความแตกต่างหลากหลายของเชื้อชาติ ชาติพันธุ์ สุขภาพ สถานะ ชนชั้น วรรณะ ความพิการ พื้นเพ อายุ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ และความเชื่อศรัทธา

ความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่ง (Inclusivity)

การส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งโดยไม่สำคัญว่าพวกเขาจะเป็นใคร สภาวะของการเข้าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือเรื่องใดๆ จะเกิดขึ้นเมื่อผู้คนมีสิทธิเสรีในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ และรับรู้ถึงการได้รับคุณค่าและความเคารพนับถือ โดยไม่มีการคำนึงถึงอัตลักษณ์ของพวกเขา เพื่อส่งเสริมสภาวะที่เปิดกว้างนี้ ไว ดับยู ซี เอ โลก ได้ให้การยอมรับอย่างเต็มที่และโอบรับความแตกต่างหลากหลายของเชื้อชาติ ชาติพันธุ์ สุขภาพ สถานะ ชนชั้น วรรณะ ความพิการ พื้นเพ อายุ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ และความเชื่อศรัทธา

นวัตกรรม (Innovation)

กระบวนการที่สร้างสรรกลไกขึ้นใหม่ หรือปรับปรุงกลไกที่มีอยู่ ให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ดียิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น 'นวัตกรรม' ช่วยแก้ปัญหาด้านสังคม เทคโนโลยี หรือธุรกิจ ด้วยวิธีการแทรกแซงซึ่งทำให้กระบวนการที่ยุ่งยากซับซ้อน ง่ายขึ้น

กฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ (International Human Rights)

กฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ บังคับใช้พันธสัญญาของรัฐที่มีต่อพลเมืองและบุคคลอื่น ภายในขอบเขตอำนาจที่ศาลและกฎหมายควบคุมไปถึง กฎหมายสิทธิมนุษยชน ธำรงไว้ซึ่งอุดมคติสูงสุดของมนุษย์ นั่นคือ มนุษย์ทุกคนย่อมมีสิทธิและเสรีภาพตามที่กฎหมายกำหนด กฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศกำหนดพันธกรณีซึ่งรัฐจะต้องเคารพและปฏิบัติตาม

ระหว่างวัย (Intergenerational)

อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างคนต่างรุ่น ต่างวัย แนวทางที่ให้ความสำคัญกับความหลากหลายของวัยนี้ มีพื้นฐานมาจากความเคารพในประสบการณ์ชีวิต และสิ่งต่างๆ ที่สามารถเรียนรู้ได้จากคนทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในวัยใด

ซึ่งทับซ้อนกัน (Intersectional) / อัตลักษณ์ทับซ้อน (Intersectionality)

เป็นคำที่สร้างขึ้นโดยศาสตราจารย์ด้านกฎหมาย Kimberlé Williams Crenshaw คือลักษณะความเกี่ยวโยงกันของการแบ่งกลุ่มทางสังคม เช่น เชื้อชาติ ชนชั้น และเพศสภาพ เมื่อนำไปใช้กับบุคคลหรือกลุ่มคน เกณฑ์การแบ่งกลุ่มทางสังคมเหล่านี้ จะมีการทับซ้อนกัน ทำให้เกิดความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่มีผลต่อกัน การเลือกปฏิบัติ ความได้เปรียบ (เสียเปรียบ) หรืออภิสิทธิ์ในรูปแบบใหม่ขึ้น

เพศกำกวม (Intersex)

เป็นคำทั่วไปที่ใช้กับสถานการณ์หลากหลายที่บุคคลเกิดมาพร้อมกับลักษณะกายวิภาคทางเพศหรือระบบสืบพันธุ์ ที่ไม่สามารถจัดเข้าอยู่ในเกณฑ์ของเพศ "หญิง" หรือ "ชาย" บางครั้งแพทย์จะทำการผ่าตัดทารกและเด็กที่มีเพศกำกวม เพื่อให้ร่างกายของพวกเขาเป็นไปตามแนวคิดเรื่องการมีเพียงสองเพศ คือ "ชาย" หรือ "หญิง" เท่านั้น โดยแพทย์จะระบุเพศทางกฎหมายให้กับทารกที่เกิดมาพร้อมเพศกำกวม (โดยส่วนใหญ่จะระบุเป็น ชายหรือหญิง) แต่ก็เช่นเดียวกับเด็กทั่วไปคือ ไม่ได้หมายความว่าพวกเขาจะเติบใหญ่ขึ้นไปตามอัตลักษณ์ทางเพศที่ถูกระบุ จึงเกิดคำถามว่า การทำหัตถการทางการแพทย์กับร่างกายของเด็กทั้งที่ไม่มีความจำเป็นต่อสุขภาพเช่นนี้ เป็นเรื่องที่ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ การมีเพศกำกวมคือความผิดแผกที่เกิดขึ้นกับมนุษย์ตามธรรมชาติ และไม่ถือเป็นปัญหาทางการแพทย์ ดังนั้น การรักษาแบบแทรกแซง (เช่น การผ่าตัด หรือการบำบัดด้วยฮอร์โมน) ในเด็ก จึงไม่มีความจำเป็นทางการแพทย์ การมีเพศกำกวมนั้นเป็นเรื่องปกติธรรมดามากกว่าที่คนส่วนใหญ่คิด เป็นการยากที่จะระบุจำนวนผู้ที่มีเพศกำกวม แต่มีประมาณการไว้ว่า เด็ก 1-2 คน ในจำนวน 100 คน ที่เกิดในสหรัฐอเมริกามีเพศกำกวม มีหลายหลักเกณฑ์ที่ใช้ระบุสภาวะเพศกำกวม บางคนอาจมีอวัยวะสืบพันธ์ที่ไม่อยู่ในประเภทของทั้งชายและหญิง เช่น คนที่มีทั้งเนื้อเยื่อรังไข่และเนื้อเยื่ออัณฑะ คนเพศกำกวมอื่นๆ อาจมีคู่โครโมโซมที่ไม่ใช่ XY (บ่งชี้ว่าเป็นเพศชาย) และ XX (บ่งชี้ว่าเป็นเพศหญิง) เช่น มีคู่โครโมโซมเป็น XXY บางคนอาจเกิดมาพร้อมกับอวัยวะสืบพันธุ์ภายนอกตรงตามประเภทของ ชาย/หญิง ทั่วไป ขณะที่อวัยวะภายในหรือฮอร์โมนเพศไม่เป็นไปตามนั้น หากอวัยวะสืบพันธุ์ของทารกที่ปรากฏขณะคลอด ไม่ตรงกับสิ่งที่แพทย์และพยาบาลคาดหวัง พวกเขาก็อาจถูกระบุว่าเป็นเพศกำกวมตั้งแต่แรกเกิด ในบางกรณี บางคนอาจไม่รู้ว่าตัวเองมีเพศกำกวม จนถึงช่วงอายุต่อมา เช่น เมื่อเข้าสู่วัยเจริญพันธุ์ และบางคนอาจใช้ชีวิตโดยไม่เคยรับรู้เลยว่าตนมีเพศกำกวม[106]

การจัดการความรู้ (Knowledge management)

การจัดการความรู้คือ กระบวนการที่ให้ความสนใจกับการกำหนด การวางโครงสร้าง การดูแลรักษา และการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ของบุคลากรภายในองค์กร เป้าหมายหลักของการจัดการความรู้คือ การอำนวยการให้เกิดการเชื่อมโยงกันระหว่างพนักงานที่ต้องการข้อมูลข่าวสารหรือความรู้ขององค์กร และพนักงานที่มีข้อมูลความรู้เหล่านั้น[107] ส่วนหนึ่งของวิธีการที่ใช้ในการจัดการความรู้ คือ การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ฐานข้อมูล อินทราเน็ต เอ็กซ์ทราเน็ต และการใช้เครือข่ายมนุษย์ เช่น ชุมชนนักปฏิบัติ[108] เป็นต้น

ภาวะผู้นำ (Leadership)

ด้วยการเสริมพลัง การประสานความร่วมมือ การสร้างแรงบันดาลใจ หรือการเป็นพี่เลี้ยงให้กับคนกลุ่มต่างๆ การเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นผู้นำของเยาวสตรี มุ่งพัฒนาความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และขีดสามารถที่มีอยู่ของเยาวสตรี ไว ดับยู ซี เอ ให้เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมในเชิงบวก การเปลี่ยนแปลงนี้แสดงให้เห็นถึงกระบวนการต่างๆ ที่เยาวสตรีใช้ เพื่อร่วมกันค้นหาจุดแข็งของตัวเอง ศึกษาหาความรู้ใส่ตน และร่วมเป็นผู้ตัดสินใจนอกจากนี้ ยังต้องการส่งเสริมให้เยาวสตรีมีความมั่นใจ มีความรู้ ข้อมูล และทักษะ รวมทั้งมีความเข้าใจและความสามารถในการจัดการกับความไม่สมดุลของอำนาจ ท้าทายต่อความอยุติธรรม จัดการให้ผู้มีอำนาจยอมรับผิดชอบต่อการกระทำ และเปลี่ยนแปลงชีวิตของตนไปในทางที่ดีขึ้น

LGBTIQ+

คำย่อที่ใช้อ้างถึง ชุมชนเลสเบี้ยน (Lesbian) เกย์ (Gay) ไบเซ็กชวล (Bi-sexual) คนข้ามเพศ (Transgender) คนเพศกำกวม (Intersex) และกลุ่มคนที่รักได้ไม่จำกัดเพศ (Queer)

การล็อบบี้ (Lobbying)

การล็อบบี้หรือการวิ่งเต้นคือ ความพยายามของบุคคลหรือกลุ่มผลประโยชน์เอกชนที่ต้องการโน้มน้าวการตัดสินใจของรัฐบาล ที่มาของคำว่าล็อบบี้ในความหมายดั้งเดิม คือ ความพยายามที่จะเข้าไปมีอิทธิพลต่อการลงคะแนนเสียงของสมาชิกสภานิติบัญญัติ ซึ่งมักจะกระทำในล็อบบี้ซึ่งอยู่ภายนอกที่ประชุมสภานิติบัญญัติ ทั้งนี้ การล็อบบี้ในบางรูปแบบก็เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในระบบการเมือง[109]

[106] www.plannedparenthood.org/learn/gender-identity/sex-gender-identity/whats-intersex.

[107] www.valamis.com/hub/knowledge-management

[108] link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-10-0983-9_120#:~:text=The%20explicit%20and%20systematic%20management,information%20management%20and%20organizational%20learning.

[109] www.britannica.com/topic/lobbying

ข้อมูลการจัดอบรม (Logistics note)

ข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการจัดอบรม / ประชุม หรือการสัมมนา เช่น รูปแบบ ขั้นตอน และวิธีการจัดอบรม เอกสารข้อมูลที่ต้องใช้ และวิธีดำเนินการในแต่ละหัวข้อการอบรม

มัลแวร์ (Malwares)

มัลแวร์ (ย่อมาจาก Malicious software หรือ "ซอฟต์แวร์ที่ประสงค์ร้าย") คือ ไฟล์หรือโค้ดที่ถูกส่งเข้ามาในเครือข่ายคอมพิวเตอร์เพื่อให้ติดไวรัส เพื่อเข้ามาสืบค้น ขโมยข้อมูล หรือกระทำการร้ายใดๆ ตามที่ผู้โจมตีระบบต้องการ เนื่องจากมัลแวร์มีความหลากหลาย จึงมีวิธีการมากมายที่จะทำให้ระบบคอมพิวเตอร์ติดไวรัส มัลแวร์มีหลายประเภท เช่น ไวรัสคอมพิวเตอร์ เวิร์ม โทรจัน แรนซัมแวร์ สปายแวร์ แอดแวร์ ซอฟต์แวร์หลอกลวง ไวเปอร์ และ สแกร์แวร์

ปัจจัยการผลิต (Means of production)

ปัจจัยการผลิต คือแนวคิดที่ครอบคลุมการใช้ประโยชน์จาก ที่ดิน แรงงาน และเงินทุน ในการผลิตสินค้า บริการ และ และการขนส่งเพื่อกระจายและส่งมอบสินค้าเหล่านั้น นอกจากนี้ยังหมายรวมถึงความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างคนงาน เทคโนโลยี และทรัพยากรอื่นๆ ที่ใช้ในกระบวนการเหล่านั้น

ชุมชนชายขอบ และ/หรือ ชุมชนที่ด้อยโอกาส (Marginalized and/or underrepresented communities)

กลุ่มคนที่มีวัฒนธรรม บริบท และประวัติศาสตร์ ซึ่งเสี่ยงต่อการถูกเลือกปฏิบัติในรูปแบบต่างๆ อันเป็นผลมาจากลักษณะเฉพาะหรือพื้นฐานส่วนตัวที่แตกต่างออกไป เช่น เพศ เพศสภาพ อายุ ชาติพันธุ์ ศาสนาหรือความเชื่อ สถานะสุขภาพ ความพิการ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ การศึกษาหรือรายได้ หรือถิ่นฐานทางภูมิศาสตร์ เป็นต้น

การสร้างขบวนการเคลื่อนไหว (Movement-building)

กระบวนการจัดตั้งและขับเคลื่อนชุมชนเพื่อตอบสนองปัญหาและข้อกังวลต่างๆ การสร้างขบวนการเคลื่อนไหวหมายรวมถึง การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา การมีวิสัยทัศน์ และเรื่องที่ต้องการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งแผนกลยุทธ์ระยะสั้นและระยะยาวร่วมกัน นอกจากนี้ การขับเคลื่อนขบวนการเคลื่อนไหวยังต้องการให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง กำหนดหลักการและกลไกที่จะใช้ร่วมกันในการสื่อสาร กำหนดบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ และกระบวนการดำเนินงาน

การไม่เลือกปฏิบัติ (Non-discrimination)

การดำเนินการตามหลักการไม่เลือกปฏิบัติ คือ การทำให้มั่นใจได้ว่า ทุกคนจะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ตัวอย่างเช่น งานให้บริการ โครงการ แผนงาน และนโยบายของภาครัฐ ที่ยึดหลักการไม่เลือกปฏิบัติ จะต้องให้บริการอย่างเท่าเทียมกันแก่สมาชิกของสังคมที่มักถูกทิ้งไว้ข้างหลัง ถูกละเลยความสำคัญ ถูกปิดปาก และถูกเพิกเฉย กลุ่มคนชายขอบในแต่ละประเทศหรือแต่ละชุมชน จะมีความแตกต่างกันออกไป อย่างไรก็ตามเยาวสตรีมักจะเป็นกลุ่มที่ถูกเลือกปฏิบัติมากที่สุด

การกลั่นแกล้งทางอินเทอร์เน็ต (Online / cyberbullying)

การกลั่นแกล้งที่กระทำบนอุปกรณ์ดิจิทัลต่างๆ เช่น โทรศัพท์มือถือ คอมพิวเตอร์และแท็บเล็ต โดยอาจใช้ SMS ข้อความ และแอพพลิเคชั่นหรือสื่อสังคม ฟอรั่มหรือเกมออนไลน์ ที่ผู้คนสามารถเข้าดู เข้าร่วม หรือแบ่งปันเนื้อหาได้ การกลั่นแกล้งทางอินเทอร์เน็ตหมายรวมถึง การส่ง การโพสต์ หรือการแชร์เนื้อหาเชิงลบที่เป็นอันตราย เป็นเท็จ หรือหยาบคายเกี่ยวกับผู้อื่น รวมทั้งการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลหรือข้อมูลส่วนตัวที่จะสร้างความอับอายหรือความอัปยศให้กับผู้อื่น การกลั่นแกล้งทางอินเทอร์เน็ตบางอย่างอาจล้ำเส้นไปสู่พฤติกรรมที่ผิดกฎหมายหรืออาชญากรรม พื้นที่ซึ่งพบการกลั่นแกล้งทางอินเทอร์เน็ตบ่อยที่สุด ได้แก่ สื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook, Instagram, Snapchat และ Tik Tok เป็นต้น, ระบบส่งข้อความและแอพพลิเคชั่นส่งข้อความบนอุปกรณ์มือถือหรือแท็บเล็ต การส่งข้อความโต้ตอบแบบทันที การส่งข้อความโดยตรง และการแชทออนไลน์บนอินเทอร์เน็ต, ฟอรั่มออนไลน์ ห้องสนทนา และกระดานข้อความ เช่น Reddit, อีเมล, ชุมชนเกมออนไลน์

ผู้เข้าร่วม (Participant)

ผู้ให้ความยินยอมที่จะแสดงความคิดเห็นและมุมมองต่างๆ ในกิจกรรมการวิจัย

แบบมีส่วนร่วม (Participatory)

กระบวนการที่ใช้เทคนิคอันหลากหลายในการแสดงพลังและความเป็นเจ้าของในหัวข้อ กระบวนการ และผลลัพธ์ ผู้เข้าร่วมจะถูกกระตุ้นให้ระบุแนวทางแก้ไขปัญหาและปฏิบัติการที่เป็นไปได้ วิธีการนี้มุ่งที่จะสื่อสารและแบ่งปันมุมมองของกลุ่มคนชายขอบ และ/หรือ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส พร้อมๆ กับ สนับสนุนให้พวกเขาได้ประสานความร่วมมือโดยตรงกับกลุ่มคนที่มีอำนาจและอยู่ในตำแหน่งหน้าที่

หุ้นส่วน (Partnership)

ความสัมพันธ์ที่อยู่บนพื้นฐานของผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างบุคคลหรือสถาบัน ตั้งแต่สองคนหรือสององค์กรขึ้นไป ในการเป็นหุ้นส่วนกันนั้น ทั้งสองฝ่ายจะต้องมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยที่แต่ละฝ่ายมีอำนาจและบทบาทที่ได้รับการยอมรับอย่างเต็มที่

แบบปิตาธิปไตย (Patriarchal)

หมายถึงระบบของสังคมหรือรัฐบาลที่ควบคุมโดยบุรุษ ภายใต้ความสัมพันธ์แบบปิตาธิปไตย เหล่าสตรีจะถูกกีดกันไม่ให้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในวิถีทางการเมืองและเศรษฐกิจ

การหลอกลวงทางอินเตอร์เน็ต / ฟิชชิ่ง (Phishing)

การโจมตีระบบเพื่อเข้ามาขโมยเงินหรืออัตลักษณ์ของคุณ โดยการหลอกล่อให้คุณเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เช่น หมายเลขบัตรเครดิต ข้อมูลธนาคาร หรือรหัสผ่าน

การขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะ (Policy advocacy)

การสนับสนุนและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในนโยบายสาธารณะ การขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะอาจหมายรวมถึงการเปลี่ยนแปลงกฎหมาย โครงการ กรอบแนวคิด มุมมอง บรรทัดฐาน ฯลฯ ของรัฐบาล องค์กร และหน่วยงานอื่นๆ ที่มีอำนาจหรืออิทธิพลเหนือกลุ่มคนขนาดใหญ่

ตำแหน่งแห่งที่ (Positionality)

บริบททางสังคมและการเมืองที่หล่อหลอมตัวตนหรืออัตลักษณ์ของคุณขึ้นมา เช่น เชื้อชาติ ชนชั้น เพศสภาพ เพศวิถี และสถานะทางความสามารถ ตำแหน่งแห่งที่ ยังแสดงให้เห็นว่า อัตลักษณ์ของคุณสามารถส่งอิทธิพลและสร้างอคติในการมองโลกของคุณได้อย่างไร

อำนาจ (Power)

ขีดความสามารถหรือความสามารถที่จะมีอิทธิพล – ผ่านการกระทำของบุคคลหรือความพยายามร่วมกัน – ต่อพฤติกรรมของผู้อื่น หรือเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น

พลวัตแห่งอำนาจ (Power dynamics)

กลไกการใช้อิทธิพลโน้มน้าวและอำนาจควบคุมกับบุคคล องค์กร รัฐบาล หรือด้านอื่นๆ ของชีวิต โครงสร้างอำนาจปรากฏอยู่ในทุกรูปแบบความสัมพันธ์ ในครอบครัว ในองค์กร จำเป็นที่เราจะต้องตระหนักรู้ถึงโครงสร้างอำนาจที่ไม่เท่าเทียมและไม่ยุติธรรม เพื่อทำความเข้าใจว่าสิ่งเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อสิทธิเสรีภาพ และพฤติกรรมของผู้คนได้อย่างไร

อภิสิทธิ์ (Privilege)

“การเข้าถึงทรัพยากรและอำนาจทางสังคมซึ่งจัดสรรไว้แล้วสำหรับคนบางกลุ่มเพียงเพราะพวกเขาเป็นสมาชิกของกลุ่มทางสังคมนั้น” อภิสิทธิ์อาจเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด (เช่น อภิสิทธิ์ของคนผิวขาว อภิสิทธิ์ของบุรุษ ฯลฯ) หรือเป็นข้อได้เปรียบที่ได้มาเองตามอัตลักษณ์ของตน (เช่น อภิสิทธิ์ทางชนชั้น อภิสิทธิ์ของผู้ใหญ่ เป็นต้น) ไม่ว่าจะเป็นแบบใดก็ตาม อภิสิทธิ์คือ อำนาจที่คุณมีตามกลุ่มทางสังคมที่คุณสังกัดอยู่ และมักจะไปลิดรอนสิทธิของกลุ่มสังคมอื่น

(ประชากร) ที่ถูกเหยียดเชื้อชาติ (Racialized (populations))

กลุ่มที่ถูกสังคมจำแนกให้ตามเชื้อชาติ อันนำมาซึ่งการถูกกดขี่และเลือกปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากสถาบันที่เป็นทางการ ผ่านแนวคิดการเหยียดผิวหรือเหยียดเชื้อชาติเชิงระบบและสถาบัน เชื้อชาติในความหมายนี้ คือ สิ่งประกอบสร้างทางสังคมที่กลุ่มผู้มีอำนาจกำหนดให้กับกลุ่มผู้ถูกกดขี่

การเหยียดเชื้อชาติ (Racism)

ความเชื่อในความเด่นกว่าที่มีมาแต่กำเนิดของชนชาติหนึ่งเหนือกว่าชนชาติอื่นใด จึงมีสิทธิที่จะครอบงำชนชาติอื่นๆ นี่คือ ระบบการกดขี่ข่มเหงทางเชื้อชาติที่มีอยู่ทั่วทั้งโลก การเลือกปฏิบัติและความอยุติธรรมทางเชื้อชาติฝังรากลึกอยู่ในโครงสร้างทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ของแต่ละสังคมมานานหลายศตวรรษ อย่างไรก็ตาม ในปี ค.ศ. 2020 ภาพวิดีโอที่บันทึกเหตุการณ์ฆาตกรรม จอร์จ ฟลอยด์ ในสหรัฐอเมริกา ได้ก้าวข้ามพรมแดนไปจุดชนวนการประท้วงอย่างเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันทั่วโลก สถานการณ์นี้ ได้จุดประกายให้ทั่วโลกหันมาคิดบัญชีกับประเด็นการเหยียดเชื้อชาติ ซึ่งเป็นการเติมเชื้อไฟสนับสนุนขบวนการ Black Lives Matter (BLM) เรียนรู้เพิ่มเติมที่นี่ UNESCO's Racism and Discrimination course.

การช่วยเหลือที่สมเหตุสมผล (Reasonable accommodation)

การช่วยเหลือที่สมเหตุสมผล หมายถึง การแก้ไขและการปรับเปลี่ยนตามความจำเป็นและความเหมาะสม โดยมิให้เกิดภาระที่ไม่เหมาะสมหรือหนักเกินไป เฉพาะในกรณีที่จำเป็น เพื่อให้แน่ใจว่าผู้พิการจะได้รับประโยชน์เต็มที่ หรือได้ใช้สิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานทั้งปวงอย่างเท่าเทียมกับผู้อื่น

ทักษะในการฟื้นตัว (Resilience)

ขีดความสามารถในการฟื้นตัวอย่างรวดเร็วจากความทุกข์ยากต่างๆ หรือความสามารถในการอดทนต่อสถานการณ์ยากลำบากในชีวิต และสามารถพลิกฟื้นกลับมา จนลุกขึ้นสู้ต่อไปได้

การระดมทรัพยากร (Resource Mobilization)

กระบวนการระดมหรือยกระดับการใช้ประโยชน์จากทรัพยากร (เช่น เงินทุน ความเชี่ยวชาญ ความรู้ ผู้คน ฯลฯ) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือสร้างขีดความสามารถ ซึ่งรวมถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้มากขึ้นและเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ผู้ทรงสิทธิ์ (Right holders)

ผู้ทรงสิทธิ์คือ บุคคลหรือกลุ่มทางสังคมที่ได้รับสิทธิเฉพาะตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ในความหมายทั่วไป มนุษย์ทุกคนถือเป็นผู้ทรงสิทธิตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน แต่ในความเป็นจริง ยังคงพบกลุ่มเฉพาะทางสังคมที่สิทธิมนุษยชนของพวกเขาไม่ได้รับการเคารพหรือปกป้อง โดยส่วนใหญ่คนกลุ่มนี้มักได้แก่ สตรีและเด็กหญิง ชนกลุ่มน้อยทางเชื้อชาติ ชนเผ่าพื้นเมือง ผู้อพยพ และเยาวชน[110]

พื้นที่ปลอดภัย (Safe space)

สถานที่ทั้งออนไลน์และออฟไลน์ (บนโลกเสมือนและโลกจริง) ที่ต้องการมอบสภาวะแวดล้อมที่ทุกคนรู้สึกปลอดภัยและสบายใจ พื้นที่ซึ่งสามารถแบ่งปันประสบการณ์ ความเห็น มุมมองได้โดยปราศจากความกลัว หรือการคุกคามทางการเมือง เศรษฐกิจ หรือภัยต่อบุคคล

การดูแลตนเอง (Self-care)

คือกระบวนการที่มีหลากหลายมิติและแง่มุมของการเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างมีเป้าหมายในกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อส่งเสริมการมีสุขภาพที่ดีและปรับปรุงความเป็นอยู่ให้ดียิ่งขึ้น โดยพื้นฐานแล้ว คำนี้อธิบายถึงการกระทำอย่างตั้งใจของบุคคลเพื่อส่งเสริมสุขภาพทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ของตนเอง

การกีดกันทางเพศ (Sexism)

ทัศนคติแบบเหมารวม อคติ และ/หรือ การเลือกปฏิบัติ บนพื้นฐานเรื่องเพศกำเนิดหรือเพศสภาพของบุคคล

เพศวิถี (Sexual orientation)

ความรู้สึกดึงดูดทางร่างกายและอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อผู้คน ไม่ว่าจะเป็นเพศเดียวกัน และ/หรือ เพศสภาพอื่น นิยามของคำว่า สเตรท (straight / ชอบเพศตรงข้าม) เกย์ (gay / ชอบเพศเดียวกัน) และไบเซ็กชวล (bisexsual / ชอบทั้งสองเพศ) คือวิธีหนึ่งในการบ่งชี้รสนิยมทางเพศ สิ่งที่สำคัญก็คือ เพศวิถีหรือรสนิยมทางเพศนั้น แยกกันอย่างชัดเจนจากอัตลักษณ์และการแสดงออกทางเพศ ดังนั้น บุคคลข้ามเพศอาจมีรสนิยมทางเพศแบบชายรักชาย หญิงรักหญิง ชอบทั้งสองเพศ หรือชอบเพศตรงข้าม ได้เช่นเดียวกับบุคคลที่ไม่ได้แปลงเพศ

[110] www.right-to-education.org/monitoring/content/glossary-rights-holders

การปฏิบัติต่อบุรุษและสตรีอย่างแบ่งแยกเด็ดขาด ราวกับว่าทั้งสองเพศนี้ไม่มีสิ่งใดที่เหมือนกัน ตัวอย่างเช่น การละเลยความจริงที่ว่า ชายและหญิงต่างมีความลื่นไหลในเรื่องเพศสภาพ ดังนั้นพวกเขาจึงอาจชื่นชอบในสิ่งเดียวกัน

การเปลี่ยนแปลงทางสังคม (Social change)

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอำนาจที่ปกครองสังคม บรรทัดฐานทางวัฒนธรรม และคุณค่าที่ผู้คนยึดถือ การรณรงค์สนับสนุน การขับเคลื่อนทรัพยากร การสร้างขบวนการเคลื่อนไหว และการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางอำนาจของเยาวสตรี ล้วนเป็นตัวอย่างของหนทางที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางสังคม

ความยุติธรรมในสังคม (Social justice)

ความยุติธรรมในความหมายของการกระจายความมั่งคั่ง โอกาส และอภิสิทธิ์ต่างๆ ภายในสังคม ในวัฒนธรรมตะวันตกและเอเชีย แนวคิดเรื่องความยุติธรรมในสังคมนี้ มักจะหมายถึงกระบวนการสร้างความมั่นใจว่า บุคคลจะสามารถใช้ชีวิตตามบทบาททางสังคมของตน และได้รับสิ่งที่พึงมีพึงได้จากสังคม

การพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable development)

การพัฒนาอย่างยั่งยืนเป็นกระบวนทัศน์ที่ครอบคลุมขององค์การสหประชาชาติ แนวคิดเรื่องการพัฒนาอย่างยั่งยืนถูกอธิบายไว้ในรายงาน Brundtland Commission Report ปี ค.ศ. 1987 ว่าเป็นการพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการในปัจจุบัน โดยไม่ลดทอนความสามารถในการตอบสนองความต้องการของคนรุ่นต่อๆ ไป[111]

เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals)

เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) หรือประมวลเป้าหมายโลก (Global Goals) ได้รับการรับรองในที่ประชุมสมัชชาสหประชาชาติเมื่อปี ค.ศ. 2015 ให้เป็นการรวมพลังของทั้งโลก เพื่อขจัดความยากจน ปกป้องโลก และสร้างหลักประกันว่า ภายในปี ค.ศ. 2030 ทุกคนจะมีสันติสุขและความเจริญรุ่งเรือง เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้ง 17 ข้อ ถูกบูรณาการเข้าด้วยกัน และได้รับการยอมรับว่าการปฏิบัติในเรื่องหนึ่ง ๆ จะส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ของแผนงานอื่น และการพัฒนานั้นจะต้องสร้างสมดุลของความยั่งยืนทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม ประเทศสมาชิกได้ตกลงร่วมกันว่าจะให้ความสำคัญลำดับแรกกับประเทศที่ล้าหลังที่สุด เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนถูกออกแบบมาเพื่อขจัดความยากจน ความหิวโหย โรคเอดส์ และการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิง ความริเริ่มสร้างสรรค์ วิทยาการเทคโนโลยี และทรัพยากรทางการเงินจากทุกสังคม มีความจำเป็นในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย SDGs ในทุกบริบท เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนเพื่อเปลี่ยนแปลงโลกทั้ง 17 ข้อ ประกอบด้วย เป้าหมายที่ 1: ขจัดความยากจน เป้าหมายที่ 2: ขจัดความหิวโหย เป้าหมายที่ 3: สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี เป้าหมายที่ 4: การศึกษาที่มีคุณภาพ เป้าหมายที่ 5: ความเท่าเทียมทางเพศ เป้าหมายที่ 6: น้ำสะอาดและการสุขาภิบาล เป้าหมายที่ 7: พลังงานสะอาดที่เข้าถึงได้ เป้าหมายที่ 8: การงานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ เป้าหมายที่ 9: โครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรมและอุตสาหกรรม เป้าหมายที่ 10: ลดความเหลื่อมล้ำ เป้าหมายที่ 11: เมืองและชุมชนที่ยั่งยืน เป้าหมายที่ 12: การผลิตและการบริโภคอย่างมีความรับผิดชอบ เป้าหมายที่ 13: การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เป้าหมายที่ 14: ทรัพยากรทางทะเล เป้าหมายที่ 15: ระบบนิเวศบนบก เป้าหมายที่ 16: ความสงบสุข ความยุติธรรม และสถาบันที่เข้มแข็ง เป้าหมายที่ 17: ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ หรือการวิเคราะห์ SWOT (SWOT analysis)

SWOT (Strengths จุดแข็ง, Weakness จุดอ่อน, Opportunities โอกาส, และ Threats อุปสรรค) เป็นกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการประเมินขีดความสามารถในการแข่งขันของหน่วยงาน เช่น องค์กร กลุ่ม เพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ การวิเคราะห์สวอตจะประเมินปัจจัยภายในและภายนอก รวมทั้งศักยภาพที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต

กลุ่มเป้าหมาย (Target group)

กลุ่มเป้าหมายคือ กลุ่มคนที่ต้องการเข้าถึงในการทำงานเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยอาจแบ่งกลุ่มจากการเรียงลำดับที่แตกต่างกันตามอายุ ชาติพันธุ์

[111] en.unesco.org/themes/education-sustainable-development/what-is-esd/sd#:~:text=Sustainable%20development%20is%20the%20 overarching,to%20meet%20their%20own%20needs.%E2%80%9D

ความบอบช้ำ (Trauma)

การตอบสนองทางอารมณ์ ทางสรีระ หรือทางร่างกาย อันเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่ร้ายแรงเพียงครั้งเดียวหรือหลายครั้ง ความบอบช้ำเรื้อรัง (chronic trauma) เกิดจากสภาวะที่ต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่มีความเครียดสูง ซ้ำแล้วซ้ำเล่า เป็นเวลานาน ความบอบช้ำทุติยภูมิ (secondary trauma) เกิดจากความใกล้ชิดกับบุคคลที่ได้รับความบอบช้ำ ความบอบช้ำแบบเฉียบพลัน (acute trauma) เกิดจากเหตุการณ์ร้ายครั้งเดียว ไม่ว่าจะเป็นแบบใด ความบอบช้ำมักถูกอธิบายว่าเป็นอาการตอบสนองต่อความเครียดที่ไม่มีสัญญาณบ่งชี้ อาการของความบอบช้ำ ได้แก่ สภาวะไร้ความรู้สึก การแยกตัวออกจากสังคม และอาการช็อค เป็นต้น คนส่วนใหญ่ล้วนเคยประสบกับเหตุการณ์ที่กระทบกระเทือนจิตใจมาแล้วในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งของชีวิต หากไม่มีการจัดการกับความบอบช้ำอย่างถูกต้องเหมาะสม อาจส่งผลกระทบในระยะยาวต่อสุขภาวะของคนผู้นั้นได้

คนข้ามเพศ (Transgender)

คำกว้างๆ ที่ใช้เพื่อระบุคนที่มีอัตลักษณ์ และ/หรือ การแสดงออกทางเพศ ที่ไม่ตรงกับเพศกำเนิด ผู้ที่มีเพศกำเนิดเป็นหญิงแต่พิสูจน์ตัวตนได้ว่าเป็นชาย คือคนข้ามเพศชาย (หรือบุคคลข้ามเพศจากหญิงเป็นชาย/FTM) ผู้ที่มีเพศกำเนิดเป็นชายแต่พิสูจน์ตัวตนได้ว่าเป็นหญิง คือคนข้ามเพศหญิง (หรือบุคคลข้ามเพศจากชายเป็นหญิง/MTF) ส่วนหนึ่งของผู้ที่ถูกนิยามเช่นนี้ ไม่คิดว่าตนเป็นคนข้ามเพศ ทั้งนี้ บุคคลไม่จำเป็นต้องระบุตัวตนว่าเป็นคนข้ามเพศ ตามสิทธิที่ได้รับจากการใช้นโยบายไม่เลือกปฏิบัติของนายจ้าง

ความยุติธรรมเชิงปฏิรูป (Transformative Justice - TJ)

กรอบแนวคิดทางการเมือง และแนวทางการตอบสนองต่อการใช้ความรุนแรง การทำร้าย และการละเมิด โดยพื้นฐานแล้ว ความยุติธรรมเชิงปฏิรูปมุ่งที่จะจัดการกับการใช้ความรุนแรง โดยไม่สร้างความรุนแรงเพิ่มขึ้นอีก และ/หรือ เข้าไปมีส่วนร่วมในการลดการทำร้ายเพื่อลดระดับความรุนแรงลง อาจมองได้ว่า ความยุติธรรมเชิงปฏิรูป (TJ) คือหนทางหนึ่งที่จะช่วย ‘แก้ไขสิ่งต่างๆ ให้ถูกต้อง’ นำไปสู่ ‘ความสัมพันธ์ที่ถูกต้อง’ หรือการสร้างความยุติธรรมร่วมกัน

กระบวนการข้ามเพศ (Transition)

กระบวนการในการเปลี่ยนเพศสภาพของบุคคลจากเพศกำเนิดไปสู่อัตลักษณ์ทางเพศของตน มีหลากหลายวิธีในการแปลงเพศ สำหรับบางคนอาจพบกับกระบวนการที่ยุ่งยากซับซ้อน เช่น นโยบายการไม่แบ่งแยกบุคคลข้ามเพศของ ไว ดับยู ซี เอ โลก (World YWCA Transgender Inclusion Policy) และนโยบายด้านบุคลากรของ ไว ดับยู ซี เอ โลก (World YWCA Personnel Policies) ซึ่งได้รับการอนุมัติในเดือนกรกฎาคม ค.ศ. 2019 เป็นกระบวนการที่ใช้ระยะเวลาอันยาวนาน ขณะที่บางคนอาจใช้เวลาไม่นานและใช้เพียงไม่กี่ขั้นตอน กระบวนการข้ามเพศหมายรวมถึง การเปิดเผยตัวตน (กับครอบครัว เพื่อนฝูง และเพื่อนร่วมงาน) การเปลี่ยนชื่อ และ/หรือ คำระบุเพศบนเอกสารทางกฎหมาย รวมไปถึงเข้ารับการรักษาทางการแพทย์ เช่น การใช้ฮอร์โมน และการผ่าตัด ซึ่งไม่ได้จำเป็นสำหรับคนข้ามเพศทุกคน

ยุติธรรมเปลี่ยนผ่าน (Transitional justice)

ความยุติธรรมเปลี่ยนผ่าน คือ กระบวนการและกลไกทั้งหมดในสังคมที่พยายามจะคลี่คลายสถานการณ์ความขัดแย้งในวงกว้างที่มีมาแต่อดีต การกดขี่ การฝ่าฝืน และการละเมิด เพื่อให้มั่นใจว่าจะมีผู้รับผิดชอบ ธำรงความยุติธรรม และสร้างความปรองดองให้เกิดขึ้น กระบวนการเหล่านี้ หมายรวมทั้งกระบวนการทางศาล และที่ไม่ใช่กระบวนการทางศาล เช่น การค้นหาความจริง การไต่สวนและฟ้องร้องผู้กระทำผิด การชดเชยและเยียวยาเหยื่อ และอีกหลากหลายมาตรการที่จะป้องกันมิให้เกิดการละเมิดขึ้นอีก ได้แก่: การปฏิรูปองค์กรและกระบวนการยุติธรรม การสร้างความแข็งแกร่งให้กับประชาสังคม การทำให้สังคมรับรู้ถึงความเจ็บปวดของเหยื่อ การใช้ประเด็นทางวัฒนธรรม การเก็บรักษาเอกสารทางประวัติศาสตร์ที่สำคัญ และการปฏิรูปการศึกษาประวัติศาสตร์ ยุติธรรมเปลี่ยนผ่าน มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดความเห็นอกเห็นใจเหยื่อ เพิ่มความไว้วางใจของบุคลากรในสถาบันของรัฐ เสริมแรงเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน และส่งเสริมหลักนิติธรรม อันเป็นขั้นตอนที่จะนำไปสู่การปรองดองในสังคม และการป้องกันมิให้เกิดการละเมิดขึ้นอีก กระบวนการยุติธรรมเปลี่ยนผ่าน ได้แสดงให้ประจักษ์แล้วว่า สามารถช่วยจัดการกับความคับข้องใจและความแตกแยกได้ เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายนี้ กระบวนการดังกล่าวจะต้องมีบริบทเฉพาะดำเนินการโดยรัฐ และให้ความสำคัญกับความต้องการของเหยื่อ จึงจะสามารถเชื่อมโยง เสริมพลัง และปฏิรูปสังคมได้ อันจะนำไปสู่สันติสุขที่ยั่งยืน[112]

ความโปร่งใสของงานวิจัย (Transparency in research)

หมายถึงความเชื่อร่วมกันที่ว่า “นักวิจัยมีข้อผูกพันทางจริยธรรมที่จะต้องเปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบความรู้เชิงประจักษ์ที่อ้างไว้ในผลงานวิจัย” ด้วยการเปิดเผยหลักฐานสนับสนุน การวิเคราะห์ข้อมูล และการออกแบบงานวิจัยสู่สาธารณะ (Lupia & Elman, 2014) แนวคิดนี้ประกอบด้วยสามมิติ คือ ข้อมูล การวิเคราะห์ และความโปร่งใสในการผลิตงานวิจัย 1. บรรทัดฐานด้านความโปร่งใสของข้อมูล (หรือการเข้าถึงข้อมูล) ผูกมัดให้นักวิจัยต้องเปิดเผยหลักฐานที่นำไปสู่การค้นพบเชิงประจักษ์ 2. บรรทัดฐานด้านความโปร่งใสของการวิเคราะห์ ผูกมัดให้นักวิจัยต้องเปิดเผยวิธีที่ใช้ในการวัดผล การตีความ และการวิเคราะห์หลักฐาน 3. บรรทัดฐานด้านความโปร่งใสของการผลิตงานวิจัย ผูกมัดให้นักสังคมศาสตร์ต้องเผยแพร่ข้อมูลที่กว้างขึ้นในเรื่องรูปแบบการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย[113]

เกรียน หรือผู้ก่อกวนบนโลกออนไลน์ (Troll)

ผู้ส่งข้อความออนไลน์ที่จงใจก่อกวน หรือคุกคาม ทำให้ผู้รับเดือดร้อน รำคาญ หรือเพื่อเรียกร้องความสนใจ

การมีส่วนร่วมจอมปลอม (Tokenism)

สถานการณ์ที่ดูเหมือนว่า กลุ่มคนชายขอบหรือกลุ่มผู้ด้อยโอกาส จะได้มีส่วนร่วมหรือออกเสียง แต่ในความเป็นจริงแล้ว พวกเขาแทบจะไม่มีทางเลือกเลยในสิ่งที่สามารถทำได้ หรือในวิถีทางของการมีส่วนร่วมนั้น

อคติโดยไม่รู้ตัว (Unconscious / Implicit bias)

ทัศนคติหรือความคิดแบบเหมารวมที่ส่งผลต่อความเข้าใจ การกระทำ และการตัดสินใจของเรา อย่างไม่รู้ตัว เราทุกคนล้วนมีอคติโดยไม่รู้ตัวนี้ ไม่ว่าเราจะมีอัตลักษณ์เช่นใด และหรือมีความรู้ความเข้าใจในประเด็นนั้นมากน้อยเพียงใด ความคิดเชื่อมโยงเหล่านี้ได้เริ่มก่อตัวขึ้นตั้งแต่วัยเยาว์ และพัฒนาเรื่อยมาตลอดเส้นทางของชีวิต ผ่านการเปิดรับข้อมูลข่าวสารต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม

องค์การสหประชาชาติ (United Nations / UN)

องค์การสหประชาชาติ (UN) เป็นองค์การระหว่างประเทศที่ก่อตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1945 เพื่อยกระดับความร่วมมือทางการเมืองและเศรษฐกิจระหว่างประเทศสมาชิก UN แยกตัวออกมาจากองค์การสันนิบาตชาติ (League of Nations) ภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ณ ปัจจุบัน แทบทุกประเทศในโลกล้วนเป็นสมาชิกขององค์การสหประชาชาติ UN ประกอบด้วย ห้าองค์กรหลัก ซึ่งรวมถึง คณะมนตรีเศรษฐกิจและสังคมแห่งสหประชาชาติ (U.N. Economic and Social Council) ซึ่งทำงานประสานกับ 15 องค์การชำนัญพิเศษของสหประชาชาติ[114]

เป็นสากลและพรากไปไม่ได้ (Universal and inalienable (human rights))

สิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิที่ติดตัวมนุษย์ทุกคน: คุณไม่อาจสูญเสียสิทธิเหล่านี้ เช่นเดียวกับที่ไม่สามารถยุติความเป็นมนุษย์ได้ สิทธิมนุษยชนไม่สามารถแบ่งแยกได้: คุณไม่สามารถปฏิเสธสิทธิข้อหนึ่งข้อใดเพียงเพราะว่ามีความสำคัญน้อยกว่าหรือไม่จำเป็น สิทธิมนุษยชนมีความเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงกัน: สิทธิมนุษยชนทุกข้อล้วนอยู่ในกรอบที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน[115] และมีความเป็นสากลเนื่องจากมนุษย์ทุกคนในโลกได้รับสิทธินี้เช่นเดียวกัน

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights - UDHR)

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (UDHR) คือเอกสารหลักด้านสิทธิมนุษยชนฉบับแรก ที่ถูกยกร่างขึ้นโดยผู้แทนที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านกฎหมายและวัฒนธรรมจากทุกภูมิภาคทั่วโลก ปฏิญญานี้ได้รับการรับรองในที่ประชุมสมัชชาสหประชาชาติ ณ กรุงปารีส เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม ค.ศ. 1948 ตามข้อมติที่ 217 A ถือเป็นมาตรฐานร่วมกันแห่งความสำเร็จของประชาชนทั้งมวลและประชาชาติทั้งหลาย และเป็นการวางรากฐานให้สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานได้รับความคุ้มครองในระดับสากลเป็นครั้งแรก UDHR ได้รับการแปลเป็นภาษาต่างๆ มากกว่า 500 ภาษา และได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นแรงบันดาลใจและช่วยปูทางไปสู่การให้ความยินยอมในสนธิสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนกว่า 70 ฉบับ ซึ่งมีผลบังคับใช้อยู่ในปัจจุบันบนรากฐานอันมั่นคงทั้งในระดับภูมิภาคและระดับโลก

[112] www.ohchr.org/en/transitional-justice

[113] www.princeton.edu/~amoravcs/library/TransparencyinQualitativeResearch.pdf

[114] www.investopedia.com/terms/u/united-nations-un.asp# :~:text=The%20United%20Nations%20is%20an,the%20world%20is%20a%20member

[115] hrlibrary.umn.edu/edumat/hreduseries/hereandnow/Part1/whatare.htm#:~:text=Human%20rights%20are%20inalienable%3A%20you,part%20of%20a%20complementary%20framework.

อารยสถาปัตย์ (Universal Design)

อารยสถาปัตย์หมายถึง การออกแบบผลิตภัณฑ์ สภาพแวดล้อม โครงการ และบริการต่างๆ เพื่อให้ทุกคนสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยไม่จำเป็นต้องดัดแปลงหรือออกแบบให้กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเป็นการเฉพาะเจาะจง อารยสถาปัตย์จะต้องไม่ละเลยที่จะใช้อุปกรณ์ช่วยเหลือสำหรับกลุ่มเฉพาะของคนพิการในจุดที่มีความจำเป็น

งานบ้านที่ไม่มีค่าตอบแทน (Unpaid domestic work)

แรงงานที่ไม่มีค่าจ้าง หมายถึง แรงงานที่ไม่ได้รับผลตอบแทนโดยตรงใดๆ งานที่ไม่ได้ค่าตอบแทนคือ งานภายในครัวเรือน งานบ้านและงานดูแลต่างๆ ภายในบ้าน ซึ่งส่วนใหญ่จะตกเป็นภาระหน้าที่ของสตรีและเด็กหญิง เป็นงานที่แทบจะไม่ได้รับความสนใจ ไม่มีใครให้ค่า ไม่มีผลตอบแทน และเป็นข้อจำกัดความสามารถของสตรีและเด็กหญิง ทำให้ไม่มีเวลาในการศึกษาเล่าเรียน ทำงานอื่นที่ได้รับค่าจ้าง ใส่ใจในความเป็นอยู่ที่ดีของตัวเอง หรือใช้สิทธิของพลเมืองที่ตนมีอยู่

วิสัยทัศน์ (Vision)

คือสภาวะในอนาคตที่เป็นยอดปรารถนาซึ่งขบวนการเคลื่อนไหวต้องการบรรลุอย่างเป็นขั้นเป็นตอน วิสัยทัศน์มักจะเป็นคำตอบหรือเป็นมโนทัศน์ที่ผุดขึ้นมาเมื่อถูกถามว่า เราต้องการจะบรรลุวัตถุประสงค์อะไรในระยะยาว วิสัยทัศน์จะให้แนวทางและแรงบันดาลใจแก่ขบวนการเคลื่อนไหว

เยาวสตรี (Young Women)

การจัดประเภทของคนในทุกความแตกต่างหลากหลาย ที่มีอายุระหว่าง 16-35 ปี* (บางกรณีอาจจะมากหรือน้อยกว่านี้ ขึ้นอยู่กับการให้คำจำกัดความของแต่ละองค์กรหรือวัฒนธรรม) ซึ่งมีอัตลักษณ์ทางเพศเป็นหญิง หรือไม่ระบุเพศ (non-binary)

* ตามธรรมนูญของ ไว ดับยู ซี เอ โลก และ ไว ดับยู ซี เอ ประเทศไทย กำหนดอายุเยาวสตรีไว้ที่ระหว่าง 18 – 30 ปี

ภาคผนวก 2: ตัวย่อและความหมาย

CSE	Comprehensive Sexuality Education	เพศศึกษารอบด้าน
CSW	Commission on Status of Women	คณะกรรมาธิการว่าด้วยสถานภาพของสตรี
GGCA	Global Gender and Climate Alliance	กลุ่มพันธมิตรทางเพศและภูมิอากาศโลก
HIV	Human Immunodeficiency Virus	เชื้อไวรัสที่ทำลายระบบภูมิคุ้มกันของมนุษย์ (เอช ไอ วี)
HRBA	Human Rights-Based Approach	แนวทางด้านสิทธิมนุษยชน
HRC	Human Rights Council	คณะมนตรีสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ
ILO	International Labour Organization	องค์การแรงงานระหว่างประเทศ
ITGSE	International Technical Guidance on Sexuality Education	แนวปฏิบัติทางวิชาการเรื่องเพศวิถีศึกษา
LGBTIQ	Lesbian, gay, bisexual, transgender, intersex and queer	เลสเบี้ยน เกย์ ไบเซ็กชวล ทรานส์เจนเดอร์ อินเตอร์เซ็ก และเควียร์
NGO	Non-Governmental Organization	องค์กรพัฒนาเอกชน
OHCHR	The Office of the UN High Commissioner for Human Rights	สำนักงานข้าหลวงใหญ่เพื่อสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ
SGBV	Sexual and Gender-Based Violence	ความรุนแรงบนฐานของเพศสภาพ
SRHR	Sexual and Reproductive Health and Rights	สุขภาพทางเพศ อนามัยการเจริญพันธุ์และสิทธิ
STI	Sexually Transmitted Infection	โรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์
UN	United Nations	องค์การสหประชาชาติ
UNICEF	United Nations International Children's Emergency Fund	กองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ (ยูนิเซฟ)
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization	องค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (ยูเนสโก)
UNFCCC	United Nations Framework Convention on Climate Change	อนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
YWCA	Young Women's Christian Association	สมาคมคริสเตียนของเยาวสตรี (ไว ดับยู ซี เอ)

ภาคผนวก 3: แหล่งข้อมูลเพิ่มเติม/อ่านเพิ่มเติม

อ่านเพิ่มเติมในแต่ละหัวข้อ

บทนำ

1. **Young people championing post-pandemic futures Policy recommendations from the big 6 youth organisations**
   www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/02/Final-Young-People-Championing-Post-Pandemic- Futures.pdf
   เอกสารวิจัยเผยแพร่โดย Big 6 Youth Organisations เพื่อเน้นประเด็นความยากลำบากที่เด็กและเยาวชนต้องเผชิญจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 เป็นการเรียกร้องร่วมกันในนามของประชากรกลุ่มนี้ พร้อมกับข้อเสนอแนะเรื่องแนวทางแก้ปัญหาเชิงนโยบายที่สามารถนำมาใช้เพื่อจัดการกับความท้าทายเหล่านี้
2. **Coronavirus recession threatens to worsen racial inequalities in youth unemployment, researchers warn**
   www.sheffield.ac.uk/news/nr/coronavirus-recession-threatens-worsen-racial-inequalities-youth- unemployment-black-lives-matter-1.890568
   บทความทางเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยเชฟฟิลด์ ติดตามงานวิจัยเรื่องผลกระทบของภาวะเศรษฐกิจถดถอยจากการแพร่ระบาดของโคโรน่าไวรัสที่มีต่อการจ้างงานเยาวชน โดยมุ่งเน้นปัญหาความไม่เท่าเทียมทางเชื้อชาติที่มีต่อเยาวชน กลุ่มคนผิวดำ คนเอเชีย และคนกลุ่มน้อยทางชาติพันธุ์ (Black, Asian, and Minority Ethnics - BAME)

3. **ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Fourth editionUpdated estimates and analysis**

   www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_745963.pdf

   องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้อัพเดตข้อมูลประมาณการและการวิเคราะห์เรื่องผลกระทบที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องของโควิด-19 ที่มีต่อตลาดแรงงานและชีวิตการงาน ผลการวิเคราะห์ครอบคลุมถึงเรื่อง ชั่วโมงการทำงาน สถานที่ทำงาน การปิดตัวลงของธุรกิจ และผลกระทบจากมาตรการล็อกดาวน์ รวมถึงผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ที่มีต่อเยาวชน การจ้างงานหรือการว่างงาน ทั้งในภาคส่วนที่เป็นทางการและภาคส่วนที่ไม่เป็นทางการ ความท้าทายที่ต้องเผชิญอยู่ตั้งแต่ก่อนการระบาด และสถานการณ์ที่เลวร้ายยิ่งขึ้นภายหลังการระบาด

4. **Coronavirus: Impact on young people with mental health needs**

   youngminds.org.uk/media/3708/coronavirus-report_march2020.pdf

   องค์กร Young Minds ประเทศอังกฤษ ได้ทำการสำรวจผลกระทบของโคโรนาไวรัสที่มีต่อคนหนุ่มสาวที่มีประวัติปัญหาสุขภาพจิต การสำรวจนี้กินเวลาต่อเนื่องยาวนาน ตั้งแต่ช่วงเวลาที่พวกเขายังมีอิสระเสรีในการเดินทาง ไปถึงช่วงที่มีการออกมาตรการจำกัดการเดินทาง (ล็อกดาวน์) บางส่วน และไปจนถึงช่วงล็อกดาวน์อย่างเข้มงวดในประเทศอังกฤษ ผลการสำรวจแสดงให้เห็นถึงความท้าทายใหญ่หลวงที่เยาวชนเหล่านี้ต้องแบกรับในการจัดการกับปัญหาสุขภาพจิต จากการที่ต้องปรับตัวตามกลไกและมาตรการต่างๆ ที่ออกมา รวมทั้งความยากลำบากในการเข้าถึงความช่วยเหลือต่างๆ

5. **Ureport – Opinions**

   ureport.in/opinion/4311

   แพลตฟอร์มดิจิทัลของ UNICEF ที่เปิดให้คนหนุ่มสาวได้เข้ามามีส่วนร่วมกับประเด็นหลักของโครงการ การตอบสนองต่อสถานการณ์ฉุกเฉิน และการรณรงค์สนับสนุน ความคิดเห็นแบบเรียลไทม์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีผลกระทบต่อเด็ก จะถูกบันทึก วิเคราะห์ จัดระเบียบ และเปิดเผยต่อสาธารณะ การสำรวจนี้มุ่งเน้นให้เกิดการแบ่งปันข้อมูล การปลุกจิตสำนึก และการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งสามารถกระทำได้โดยผู้มีอำนาจตัดสินใจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ปฏิสัมพันธ์เหล่านี้จะถูกปรับแต่งให้เหมาะสมกับเยาวชนแต่ละประเทศ

6. **Education: From disruption to recovery**

   en.unesco.org/covid19/educationresponse

   เอกสารข้อเท็จจริงของยูเนสโก เรื่องผลกระทบของโคโรนาไวรัสที่ทำให้ต้องปิดสถานศึกษาและแรงกระทบที่มีต่อระบบการศึกษาทั่วทั้งโลก เอกสารข้อเท็จจริงนี้ ยังแสดงข้อมูลที่ได้จากการเฝ้าติดตามประเด็นการปิดสถานศึกษาทั่วโลก เช่น ระยะเวลาทั้งหมดที่ปิดสถานศึกษา และจำนวนครูที่ได้โอกาสรับวัคซีนโควิด-19 ก่อน (มีลิงก์ในบทความ)

7. **Social Mobility and COVID-19; Implications of the Covid-19 crisis for educational inequality**

   www.suttontrust.com/wp-content/uploads/2020/04/COVID-19-and-Social-Mobility-1.pdf

   เอกสารของ Sutton Trust ประเทศอังกฤษ ระบุถึงแรงกระทบต่อการเคลื่อนไหวทางสังคมในช่วงการระบาดของโควิด-19 โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อเยาวชนผู้ด้อยโอกาส ในเรื่องของระยะเวลาที่ต้องใช้เพื่อการศึกษาและการเข้าสู่ตลาดแรงงาน เรื่องหลักๆ ที่เอกสารนี้ให้ความสำคัญ ได้แก่ ช่วงวัยเยาว์ โรงเรียน การฝึกงาน การศึกษาขั้นสูง (รวมถึงการเข้าถึงมหาวิทยาลัยและแหล่งเงินทุนสำหรับนักศึกษา) และการเข้าถึงตลาดแรงงาน

สิทธิมนุษยชน (Human Rights)

1. **Global Issues – Human Rights**

   www.un.org/en/global-issues/human-rights

   บทความบนเว็บไซต์ขององค์การสหประชาชาติเรื่องสิทธิมนุษยชน ให้ข้อมูลเรื่องกฎหมายสิทธิมนุษยชน ซึ่งครอบคลุมถึงเรื่องสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม พลเมือง และการเมือง เรื่องอนุสัญญาสิทธิมนุษยชน และคณะมนตรีสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ

2. **International Human Rights Law**

   www.ohchr.org/en/instruments-and-mechanisms/international-human-rights-law

   การนำเสนอข้อมูลเรื่องกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ โดยองค์การสหประชาชาติ

3. **International Bill of Human Rights; A brief history, and the two International Covenants**
   www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_745963.pdf
   องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้อัพเดตข้อมูลประมาณการและการวิเคราะห์เรื่องผลกระทบที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องของโควิด-19 ที่มีต่อตลาดแรงงานและชีวิตการงาน ผลการวิเคราะห์ครอบคลุมถึงเรื่อง ชั่วโมงการทำงาน สถานที่ทำงาน การปิดตัวลงของธุรกิจ และผลกระทบจากมาตรการล็อคดาวน์ รวมถึงผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ที่มีต่อเยาวชน การจ้างงานหรือการว่างงาน ทั้งในภาคส่วนที่เป็นทางการและภาคส่วนที่ไม่เป็นทางการ ความท้าทายที่ต้องเผชิญอยู่ตั้งแต่ก่อนการระบาด และสถานการณ์ที่เลวร้ายยิ่งขึ้นภายหลังการระบาด
4. **Treaty bodies - What are treaty bodies**
   www.ohchr.org/en/treaty-bodies
   คณะกรรมการสนธิสัญญาทั้ง 10 คณะ ของสหประชาชาติ ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญอิสระที่ได้รับการยอมรับว่ามีความรู้ความสามารถในเรื่องสิทธิมนุษยชน บทความบนเว็บไซต์นี้ เน้นกล่าวถึงคณะกรรมการบางส่วน (มีลิงก์ในบทความ) และสิทธิที่ได้รับการคุ้มครองจากสนธิสัญญานั้น
5. **What is Human Rights Education?**
   www.humanrightscareers.com/issues/human-rights-education
   การนำเสนอข้อมูลเรื่องการศึกษาสิทธิมนุษยชนและความสำคัญของการศึกษาเรื่องนี้
6. **The Human Rights-Based approach**
   www.unfpa.org/human-rights-based-approach
   การให้คำจำกัดความเรื่องแนวทางด้านสิทธิมนุษยชนโดยกองทุนประชากรแห่งสหประชาชาติ
7. **Human Rights-Based approach**
   ennhri.org/about-nhris/human-rights-based-approach/#:~:text=The%20HRBA%20is%20underpinned%20by,the%20enjoyment%20of%20their%20rights.
   การให้คำจำกัดความเรื่องแนวทางด้านสิทธิมนุษยชนโดยสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
8. **Goal 2035: Theory of Change**
   www.worldywca.org/wp-content/uploads/2020/11/DOC-BM-3.1.3-Theory-of-change_FINAL-EN.pdf
   ทฤษฎีแห่งการเปลี่ยนแปลง โดย ไว ดับยู ซี เอ โลก

สุขภาพทางเพศ อนามัยการเจริญพันธุ์และสิทธิ (Sexual and Reproductive Health and Rights -SRHR)

1. **Abortion stigma ends here: A toolkit for understanding and action**
   www.ipas.org/resources/abortion-stigma-ends-here
   ชุดเครื่องมือของ Ipas ที่พัฒนาขึ้นเพื่อจัดการและบรรเทาความรู้สึกผิดบาปจากการทำแท้ง ชุดเครื่องมือนี้เปิดให้ดาวน์โหลดเพื่อนำมาใช้กับสมาชิกของชุมชน เจ้าหน้าที่อนามัย นักกิจกรรม และองค์กรชุมชน
2. **Abortion attitude transformation: A values clarification toolkit for global audiences**
   www.ipas.org/resources/abortion-attitude-transformation-a-values-clarification-toolkit-for-global-audiences
   ชุดเครื่องมือขององค์กร Ipas ที่จัดทำขึ้นเพื่อให้ความกระจ่างเกี่ยวกับค่านิยมเรื่องการทำแท้ง และการแทรกแซงเพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติเกี่ยวกับการทำแท้ง เพื่อใช้ในการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ของโครงการ ที่ปรึกษาทางเทคนิค และผู้ที่อยู่ในสายงานอนามัยเจริญพันธุ์
3. **A Young Woman's Toolkit for Advocacy on SRHR & Mental Health**
   www.worldywca.org/team/a-young-womans-toolkit-for-advocacy-on-sexual-reproductive-health-rights-and-mental-health
   ชุดเครื่องมือซึ่งสอดคล้องกับกลยุทธ์ของ ไว ดับยู ซี เอ โลก นี้ ยึดมั่นอยู่กับการดำเนินโครงการสนับสนุนการรณรงค์ของเยาวสตรี ในเรื่องสุขภาพทางเพศ อนามัยการเจริญพันธุ์และสิทธิ (SRHR) และสร้างความมั่นใจให้พวกเขากล้ายืนหยัดขึ้นมา เป็นกระบอกเสียงในระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับโลก ร่วมกันปฏิบัติการเพื่อเปลี่ยนแปลงเรื่องราว นโยบาย และเรียกร้องการให้บริการที่มี

คุณภาพสูง หลักการที่สำคัญคือ ให้เยาวสตรีได้ออกแบบแนวทางการรณรงค์ด้วยหลักฐานเชิงประจักษ์ ผ่านการเล่าเรื่องที่สร้างแรงบันดาลใจ การเน้นย้ำในเรื่องสิทธิและความเป็นอิสระทางร่างกายของพวกเธอ ไว ดับยู ซี เอ โลก มุ่งมั่นที่จะมีส่วนร่วมสนับสนุนการเคลื่อนไหวและการสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับ SRHR และสุขภาพจิตของเยาวสตรีทั่วโลก โดยมุ่งที่จะเร่งสร้างแนวร่วมปฏิบัติที่มีเยาวสตรีเป็นศูนย์กลางในฐานะผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

4. **How to educate about abortion; A guide for peer educators, teachers and trainers**
   www.ippf.org/sites/default/files/2016-05/ippf_peereducationguide_abortion_final.pdf
   คู่มือของสหพันธ์วางแผนครอบครัวระหว่างประเทศ (International Planned and Parenthood Federation - IPPF) ที่พัฒนาขึ้นสำหรับครู ผู้ให้ความรู้ และผู้ฝึกอบรม เกี่ยวกับการทำแท้ง
5. **The Evaluation of Comprehensive Sexuality Education Programmes: A Focus on the Gender and Empowerment Outcomes**
   www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/UNFPAEvaluationWEB4.pdf
   การประเมินโครงการเพศศึกษารอบด้าน: การมุ่งประเด็นเรื่องเพศสภาพและผลจากการเสริมพลัง เป็นหนังสือที่กองทุนประชากรแห่งสหประชาชาติ (UNFPA) จัดพิมพ์ขึ้น ภายหลังการประชุมผู้เชี่ยวชาญหลายแขนงในเรื่องเพศศึกษารอบด้าน การประชุมนี้จัดขึ้นเพื่อประเมินแนวโน้มที่ดำเนินอยู่และที่กำลังเกิดขึ้นจากการจัดทำโครงการ การวิจัย และการนำเรื่องเพศศึกษารอบด้าน ไปปรับใช้กับบริบทต่างๆ
6. **Aspiring LEADERS Inspiring CHANGE**
   www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/06/AspiringLeadersBooklet-WebVersion-June2021.pdf
   การรวบรวมเรื่องราวของ 15 ผู้นำเยาวสตรีที่เข้าร่วมกับ ไว ดับยู ซี เอ โลก จากเอเชีย แอฟริกา และยุโรปตะวันออก ผู้ซึ่งกำลังขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในชุมชนผ่านแนวคิดริเริ่มเกี่ยวกับสุขภาพทางเพศ อนามัยการเจริญพันธุ์และสิทธิ (SRHR) และสุขภาพจิต

การเสริมพลังทางเศรษฐกิจ (Economic Empowerment)

1. **Reports and toolkits**
   hlp-wee.unwomen.org/en/reports-toolkits
   การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยองค์กรเพื่อสตรีแห่งสหประชาชาติ (UN Women) อันประกอบด้วยกรณีศึกษาและแนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องการเสริมพลังทางเศรษฐกิจให้สตรี ในแต่ละชุดเครื่องมือจะมีเอกสารคณะทำงานที่มีข้อแนะนำเฉพาะสำหรับการเปลี่ยนแปลงเชิงปฏิรูป
2. **Gender-Smart Investing in MENA: An Egyptian perspective on strengthening investment strategies to empower women**
   seepnetwork.org/files/galleries/AWEF-Gender_Smart_Investing_in_MENA-report_final_5_October_(1).pdf
   บทสรุปที่จัดทำขึ้นเพื่อนำเสนอการเรียนรู้และประสบการณ์ในเรื่องการลงทุนเพื่อความเท่าเทียมกันทางเพศ
3. **The Female Economy**
   hbr.org/2009/09/the-female-economy
   บทความของ Harvard Business Review เรื่องสตรีและเศรษฐกิจในโลกปัจจุบัน - การมีส่วนสนับสนุน ความท้าทาย และความสำเร็จ
4. **Egypt fintech Kashat raises $1.75M funding in round led by Launch Africa**
   www.techinafrica.com/egypt-fintech-kashat-raises-funding
   บทความของ Tech in Africa เกี่ยวกับ Kashat สตาร์ทอัพด้านเทคโนโลยีการเงินในประเทศอียิปต์ ผู้จัดตั้งกองทุนด้วยความร่วมมือกับนักลงทุนในภูมิภาค
5. **Gender Equality Scorecard manual**
   www.seaf.com/wp-content/uploads/2020/07/SEAF-GES-Manual_071420-Final.pdf
   คู่มือที่พัฒนาโดย SEAF (Small Enterprise Assistance Fund) เพื่อผลักดันเรื่องการเสริมพลังสตรีและความเท่าเทียมทางเพศภายในวิสาหกิจขนาดย่อม รวมทั้งเรื่องความหลากหลายและการเปิดรับ ในภาคธุรกิจกองทุนส่วนบุคคล

6. **A Tool to Advance Women's Economic Empowerment and Gender Equality in SMEs and Diversity and Inclusion in the Private Fund Industry**
   data.unwomen.org/sites/default/files/documents/Publications/ASEAN/ASEAN%20Gender%20Outlook_final.pdf
   รายงานร่วมของ ASEAN (Association of Southeast Asian Nations) Gender Outlook ในเรื่องการขาดแคลนข้อมูลเพศ การเรียกร้องให้มีการลงทุนและการจัดลำดับความสำคัญของข้อมูลให้ดีขึ้น เพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการในเรื่องความเท่าเทียมทางเพศและการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)
7. **Asian Development Outlook (ADO) 2015 Update: Enabling Women, Energizing Asia**
   www.adb.org/publications/asian-development-outlook-2015-update-enabling-women-energizing-asia
   รายงานประจำปี ค.ศ. 2015 ของ Asian Development Outlook นำเสนอบทวิเคราะห์เรื่องการเติบโตของผลประกอบการทางเศรษฐกิจของเอเชียในปี ค.ศ. 2015 และการคาดการณ์ไปถึงปี ค.ศ. 2017 ซึ่งแสดงถึงสิ่งที่เป็นไปตามที่คาดการณ์ และค่าเบี่ยงเบนระหว่างสิ่งที่คาดการณ์กับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง
8. **Gender Equality and the Sustainable Development Goals in Asia and the Pacific Baseline and pathways for transformative change by 2030**
   www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eseasia/docs/publications/2018/10/apsdg-report_web28aug2018.pdf?la=en&vs=4304
   รายงานที่เกิดจากความร่วมมือระหว่าง ธนาคารพัฒนาเอเชีย (Asia Development Bank - ADB) และองค์การเพื่อสตรีแห่งสหประชาชาติ (UN Women) นำเสนอความก้าวหน้าในเรื่องความเท่าเทียมทางเพศภายใต้กรอบเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน ปฏิบัติการเร่งด่วนเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันทางเพศ และการประเมินเบื้องต้นกับภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก ว่าเป้าหมายของการพัฒนาอย่างยั่งยืน ปี ค.ศ. 2030 จะบรรลุผลด้วยการจัดการกับประเด็นความเท่าเทียมทางเพศและการเสริมพลังแก่สตรีและเด็กหญิง ได้อย่างไร
9. **Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps**
   www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/ wcms_650553.pdf
   Global Wage Report ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organisation - ILO) รายงานค่าจ้างทั่วโลก ปี ค.ศ. 2018/19 โดยเน้นเรื่องช่องว่างรายได้ระหว่างชายและหญิง
10. **Women in Business and Management The business case for change**
    www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/ wcms_700953.pdf
    รายงานของ ILO ตีพิมพ์เมื่อปี ค.ศ. 2019 เรื่องสตรีในภาคธุรกิจและการจัดการ: ธุรกิจซึ่งให้ข้อมูลเชิงลึกถึงการพัฒนาผลประกอบการขององค์กรชั้นนำ อันเนื่องมาจากความหลากหลายทางเพศ
11. **A Quantum Leap For Gender Equality. For a Better Future of Work For All**
    www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/ wcms_674831.pdf
    เอกสารเกี่ยวกับ งานวิจัย ข้อมูล การเรียนรู้ และข้อมูลเชิงลึกที่ได้รับจากบริบทของโครงการ Women at Work Centenary Initiative จัดทำโดย ILO
12. **COVID-19 is No Excuse to Regress on Gender Equality**
    www.adb.org/sites/default/files/publication/651541/covid-19-no-excuse-regress-gender-equality.pdf
    บทสรุปของ ADB ในเรื่องความจำเป็นของการรณรงค์สนับสนุนและความทุ่มเทอย่างต่อเนื่องเพื่อความเท่าเทียมทางเพศ แม้จะอยู่ในช่วงของการระบาดและผลกระทบจากโควิด-19
13. **Gender and Social Inclusion Checklist: What Do I Need To Consider?**
    www.usaid.gov/sites/default/files/documents/Power-Africa-Gender-Social-Inclusion-Checklist.pdf
    คู่มือของ Power Africa เพื่อสนับสนุนบูรณาการในเรื่องเพศสภาพและการเปิดรับเข้าสู่สังคม ในกิจกรรมทางวิชาการและกิจกรรมอื่นๆ

14. **Worrying signals on social protection in Ghana**
www.ghanaweb.com/GhanaHomePage/NewsArchive/Worrying-signals-on-social-protection-inGhana-282093
บทความของ GhanaWeb อธิบายถึงการคุ้มครองทางสังคมและความทุ่มเทที่ลดลงในเรื่องนี้

15. **Maternity and paternity at work Law and practice across the world**
www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/ wcms_242615.pdf
รายงานของ ILO เกี่ยวกับกฎหมายของรัฐและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับความเป็นมารดาและความเป็นบิดา ในที่ทำงานทั่วโลก

16. **African Economic Outlook 2016 SPECIAL THEME: Sustainable Cities and Structural Transformation**
www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/AEO_2016_Report_Full_English.pdf
African Economic Outlook ปี ค.ศ. 2016 รายงานสถานการณ์เศรษฐกิจของแอฟริกา และคาดการณ์แนวโน้มในอีกสองปีข้างหน้า

17. **Empowering African Women: An Agenda for Action**
www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/African_Gender_Equality_Index_2015-EN.pdf
ดัชนีความเท่าเทียมทางเพศของแอฟริกาปี ค.ศ.2015

18. **Women and Climate Change Impact and Agency in Human Rights, Security, and Economic Development**
giwps.georgetown.edu/sites/giwps/files/Women%20and%20Climate%20Change.pdf
Georgetown Institute for Women, Peace and Security รายงานเกี่ยวกับสตรีและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และประเมินความจำเป็นของการยกระดับการเปิดรับสตรีเข้าร่วมในการตัดสินใจขั้นสูงสุดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (มีลิงก์สำหรับดาวน์โหลดรายงาน)

19. **Resilience and Adaptation Initiative Overview**
www.bsr.org/collaboration/groups/resilience-and-adaptation-initiative
ภาพรวมของ BSR's Resilience and Adaptation Initiative (READI) ซึ่งเป็นแพลตฟอร์มขององค์กร เพื่อให้ธุรกิจสามารถพัฒนากลยุทธ์เพื่อเพิ่มทักษะในการปรับตัวและรับมือกับความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศในทุกๆ ด้าน และพัฒนาความสามารถในการกระตุ้นให้เกิดทักษะนี้ในวงกว้างไปถึงระดับสังคม (มีลิงก์สำหรับดาวน์โหลดบทความทั้งฉบับและขอบเขตการทำงานในปี ค.ศ. 2017)

20. **Building Effective Women's Economic Empowerment Strategies. Sector-Specific Opportunities and the Case for Collaboration**
www.bsr.org/reports/BSR_ICRW_Building_Effective_Womens_Economic_Empowerment_Strategies.pdf
รายงานที่จัดทำขึ้นหลังจากการสัมภาษณ์บริษัทข้ามชาติในเรื่องการเสริมพลังทางเศรษฐกิจให้สตรี โดยการรวบรวมงานเขียน แนวปฏิบัติ และโครงการล่าสุดที่เกี่ยวข้อง รายงานนี้ช่วยให้แนวทางแก่บริษัทต่างๆ ที่ต้องการสร้างกลยุทธ์เพื่อเสริมพลังทางเศรษฐกิจให้สตรีด้วยแนวทางแบบองค์รวมและบูรณาการ

21. **Girls Getting to Secondary School Safely: Combating Gender-based Violence in the Transportation Sector in Tanzania**
files.eric.ed.gov/fulltext/ED537465.pdf
Academy for Educational Development (AED) ได้ทำการสำรวจความท้าทายที่เด็กหญิงในประเทศแทนซาเนียต้องเผชิญระหว่างการเดินทางไปเรียนในปี ค.ศ. 2000 และรวบรวมเป็นรายงานฉบับนี้ขึ้นจากสิ่งที่พวกเธอต้องเผชิญในภาคส่วนของการคมนาคมขนส่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากการใช้ความรุนแรงและการล่วงละเมิดทางเพศในหลากหลายรูปแบบ

22. **Education for All 2000-2015: achievements and challenges; EFA global monitoring report, 2015**
unesdoc.unesco.org/images/0023/002322/232205e.pdf
ฐานข้อมูลดิจิทัลของ UNESCO นำเสนอลิงก์ของรายงาน Education for All (EFA) ปี ค.ศ. 2000-2005: ความสำเร็จและความท้าทาย; รายงานผลการเฝ้าติดตามของ EFA ค.ศ. 2015

สันติภาพ + ความยุติธรรม (Peace + Justice)

1. #BulletAndDove

   www.worldywca.org/news-events/events/world-ywcas-bulletanddove-panel

   วิดีโอยูทูปของสตรีระหว่างวัย ผู้อาศัยอยู่ท่ามกลางความขัดแย้งในประเทศต่างๆ ร่วมให้ข้อมูลตามประสบการณ์จริง เพื่อเรียกร้องความเห็นอกเห็นใจและการเร่งจัดการกับปัญหา

2. #BulletAndDove

   www.youtube.com/watch?v=YaFDjdwjj4o

   ถึงเวลาพูด: ปฏิบัติการระหว่างวัย สู่สันติภาพ

3. Strengthening Transitional Justice Through Engagement With Religious and Faith-Based Actors: An Assessment Toolkit

   gijtr.org/wp-content/uploads/2022/02/Faith-based-Actors-Toolkit-6x9-EN.pdf

   ชุดเครื่องมือของ Global Initiative for Justice, Truth and Reconciliation (GIJTR) เพื่อประเมินเรื่องบทบาท การมีส่วนสนับสนุน หรือการขาดแคลนองค์กรแห่งความเชื่อศรัทธา (faith-based organization) ในกระบวนการยุติธรรมเปลี่ยนผ่าน

4. Truth, Bread, and Tea: A Toolkit for Reintegration of Women Survivors of Conflict-Related Sexual Violence and Children Born of War

   gijtr.org/wp-content/uploads/2021/06/Reintegration-and-TJ-Toolkit-EN.pdf

   ชุดเครื่องมือของ Global Initiative for Justice, Truth and Reconciliation (GIJTR) เพื่อการคืนสู่สังคมของสตรีที่รอดชีวิตจากความรุนแรงทางเพศที่เกิดจากความขัดแย้ง และเด็กที่เกิดในช่วงสงคราม

ภาวะฉุกเฉินทางภูมิอากาศ (Climate Emergency)

1. Tools for young climate activists

   www.voicesofyouth.org/climate-toolkit

   ชุดเครื่องมือของ UNICEF ที่เป็นแหล่งความรู้ เครื่องมือ และข้อมูลสำหรับเด็กและเยาวชนในการเข้าร่วมปฏิบัติการด้านภูมิอากาศของเยาวชนทั่วโลกและการรณรงค์เพื่อการเปลี่ยนแปลง

2. Prepare to act! Practical tips for climate advocacy and action

   www.unicef.org/lac/media/28571/file/prepare-to-act.pdf

   แหล่งข้อมูลของ UNICEF รวบรวมข้อแนะนำที่ใช้ได้จริง สำหรับวัยรุ่นและเยาวชน เพื่อช่วยเตรียมความพร้อมให้พวกเขาเข้าสู่การรณรงค์และปฏิบัติการด้านภูมิอากาศ

3. Climate Change Toolkit for Students and Youth

   livelearn.org/what/resources/climate-change-toolkit-students-and-youth

   ชุดเครื่องมือของ Live & Learn Environmental Education สำหรับนักศึกษาและเยาวชน เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

4. Mental Health and Our Changing Climate: Impacts, Implications, and Guidance

   www.apa.org/news/press/releases/2017/03/mental-health-climate.pdf

   รายงานความร่วมมือ American Psychological Association - APA เกี่ยวกับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศต่อสุขภาพจิต รายงานนี้ให้คำแนะนำแก่ผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพและการแพทย์ ชุมชน และผู้นำที่ได้รับเลือก และสาธารณชนในเรื่องการมีส่วนร่วม โดยคำนึงถึงประเด็นสุขภาพจิต

5. A Global Youth Mental Health Advocacy Toolkit

   www.orygen.org.au/About/Orygen-Global/Files/Orygen-WEF-advocacy-toolkit

   ชุดเครื่องมือของ Orygen และสภาเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum / WEF) เกี่ยวกับการรณรงค์เพื่อสุขภาพจิตของเยาวชนทั่วโลก

6. **Women, Gender Equality and Climate Change**
   www.un.org/womenwatch/feature/climate_change/downloads/Women_and_Climate_Change_ Factsheet.pdf
   เอกสารข้อเท็จจริงของ UN Women แสดงผลกระทบที่สตรีได้รับจากปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเพศและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และวิธีการจัดการกับปัญหาเหล่านั้น โดยอ้างอิงจากอาณัติและแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องขององค์การสหประชาชาติ
7. **Beyond Vulnerability to Gender Equality and Women's Empowerment and Leadership in Disaster Risk Reduction: Critical Actions for the United Nations System**
   www.unwomen.org/sites/default/files/2021-11/Research-paper-Beyond-vulnerability-to-gender- equality-en.pdf
   การศึกษาร่วมกันในเรื่องสถานะความเท่าเทียมทางเพศ และภาวะผู้นำของสตรีในการลดความเสี่ยงจากสาธารณภัย
8. **Committee on the against Women Elimination of Discrimination General Recommendation No. 37 on Gender related dimensions of disaster risk reduction in the context of climate change**
   tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/CEDAW_C_GC_37_8642_E.pdf

พอดแคสต์ (Podcasts)

1. **Save the Seagrass, Save Ourselves?**
   forwhatitsearth.podbean.com
   ตอนหนึ่งของรายการพอดแคสต์ For What it's Earth ให้ข้อมูลอธิบายลักษณะ วิถีชีวิตในทะเล และแนวทางการอนุรักษ์หญ้าทะเลในสหราชอาณาจักร
2. **Finding Refuge with David Miliband**
   www.outrageandoptimism.org/episodes/outrage-and-optimism-the-podcast?hsLang=en
   ตอนหนึ่งของรายการพอดแคสต์ Outrage and Optimism เกี่ยวกับการแก้ไขวิกฤตการณ์ด้านภูมิอากาศและการสร้างโลกโฉมใหม่
3. **Every Breath Matters with Dr. Arvind Kumar**
   www.outrageandoptimism.org/episodes/breath-matters-dr-arvind-kumar?hsLang=en
   ตอนหนึ่งของรายการพอดแคสต์ Outrage and Optimism เกี่ยวกับมลภาวะทางอากาศในประเด็นการแพร่กระจายสู่สาธารณะ
4. **Learning to Live with Grief and Joy with AURORA**
   www.outrageandoptimism.org/episodes/grief-and-joy-aurora?hsLang=en
   ตอนหนึ่งของรายการพอดแคสต์ Outrage and Optimism เกี่ยวกับกระบวนการจัดการกับความเศร้าและความสุข และการฟื้นฟูสุขภาพจิต
5. **Adaptation is Survival with Emma Howard Boyd**
   www.outrageandoptimism.org/episodes/adaptation-emma-howard-boyd?hsLang=en
   ตอนหนึ่งของรายการพอดแคสต์ Outrage and Optimism เกี่ยวกับการปรับตัวให้เข้ากับสภาพอากาศที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
6. **World YWCA podcasts**
   worldywcapodcast.buzzsprout.com
   ชุดพอดแคสต์ของ ไว ดับยู ซี เอ โลก เกี่ยวกับสถานะของสิทธิสตรี สิทธิมนุษยชน และความยุติธรรมทางสังคม ประกอบด้วย:
   Building a Movement: Lessons from the work of activists who have kept their reach and impact ongoing from Kenya and Belarus.
   Online Advocacy: Lessons on empowering women and girls using the Internet and social media from Kenya, Norway, and Poland.
   2020 Throwback: Organizing & Acting for Peace & Justice: Episode 1 from Geneva Peace Week 2020 *Policy Action*: Lessons from active work done on improving policies focused on the sphere of public health, gender equality and development in South Africa and Palestine.
   Mobilizing a community: Lessons from campaigns about Gender-based violence, Hostility, and ownership from South Africa, South Sudan and Palestine.

2020 Throwback: Organizing & Acting for Peace & Justice: Episode 2 from Geneva Peace Week 2020

สุขภาพจิต (Mental Health)

1. **A Young Woman's Toolkit for Advocacy on SRHR & Mental Health**
   www.worldywca.org/team/a-young-womans-toolkit-for-advocacy-on-sexual-reproductive-health-rights-and-mental-health
   ชุดเครื่องมือของ ไว ดับยู ซี เอ โลก เกี่ยวกับการรณรงค์เรื่องสุขภาพทางเพศ อนามัยการเจริญพันธุ์และสิทธิ และสุขภาพจิตสำหรับเยาวสตรี
2. **A Global Youth Mental Health Advocacy Toolkit**
   www.orygen.org.au/About/Orygen-Global/Files/Orygen-WEF-advocacy-toolkit
   ชุดเครื่องมือของ Orygen และ World Economic Forum - WEF เกี่ยวกับการรณรงค์เรื่องสุขภาพจิตของเยาวชนทั่วโลก
3. **Types of mental health problems**
   www.mind.org.uk/information-support/types-of-mental-health-problems
   บทความของ Mind UK ที่อธิบายถึงปัญหาสุขภาพจิต
4. **Integration of mental health and HIV interventions (World Health Organization)**
   สิ่งพิมพ์ที่องค์การเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศของสหรัฐอเมริกา (United States Agency for International Development – USAID) และองค์การอนามัยโลก (World Health Organization – WHO) ร่วมกันจัดทำขึ้น โดยเน้นความสำคัญของการป้องกันการติดเชื้อเอชไอวี (Human Immunodeficiency Virus – HIV) แบบบูรณาการการทดสอบ การรักษา การดูแล และบริการด้านสุขภาพจิตแก่ผู้ติดเชื้อเอชไอวี เป็นแหล่งรวมข้อมูลเกี่ยวกับเครื่องมือแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ คำแนะนำ และแนวทางซึ่งจะช่วยให้เกิดการบูรณาการของการเข้าแทรกแซงและให้บริการช่วยเหลือเพื่อจัดการกับประเด็นปัญหาที่เชื่อมโยงถึงกันของสุขภาพจิตและโรคเอชไอวี
5. **25 Ways You Can Practice Self-Care Every Single Day**
   www.womenshealthmag.com/health/a24886599/self-care-routine-tips
   บทความของนิตยสาร Women's Health เกี่ยวกับวิธีการดูแลตนเองที่หลากหลาย
6. **Podcasts: List of feeling good**
   feelinggood.com/list-of-feeling-good-podcasts
   รายการพอดแคสต์ที่คัดสรรแล้วว่าให้ความสำคัญกับการพัฒนาสุขภาพจิต

ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skills)

1. **Creating Safe Space for GLBTQ Youth: A Toolkit**
   www.advocatesforyouth.org/component/content/article/608-creating-safe-space-for-glbtq-youth-a-toolkit
   ชุดเครื่องมือของ Advocates for Youth เกี่ยวกับการสร้างพื้นที่ปลอดภัยสำหรับเยาวชน LGBTQ (มีลิงก์สำหรับดาวน์โหลดไฟล์ pdf)
2. **A Conceptual Model of WOMEN AND GIRLS' EMPOWERMENT**
   docs.gatesfoundation.org/Documents/BMGF_EmpowermentModel.pdf
   บทสรุปโดย Bill & Melinda Gates Foundation อธิบายถึงแบบจำลองของการเสริมพลังแก่สตรีและเด็กหญิง และการพิจารณาผลในทางปฏิบัติจากการนำแบบจำลองดังกล่าวไปใช้จริงในการเสริมอำนาจของสตรีและเด็กหญิง
3. **LEADERSHIP Skill Development Video**
   www.careergirls.org/video/become-a-leader
   วิดีโอของ Career Girls นำเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะด้านต่างๆ ให้กับสตรี (มีลิงก์สำหรับดาวน์โหลดเนื้อหาเพิ่มเติม)
4. **Skills4Girls: Girl-Centered Skills Development; A Learning Agenda**
   www.unicef.org/media/83876/file/S4G-Learning-Agenda.pdf

เอกสารความร่วมมือของ UNICEF รายงานผลการศึกษา จากการทบทวนเชิงสำรวจเรื่องการดำเนินการและการประเมินผลโครงการสร้างทักษะเพื่อการเสริมพลังเด็กหญิง โดยเน้นเป็นพิเศษกับโครงการที่ออกแบบและดำเนินการโดยมีเด็กหญิงเป็นศูนย์กลาง

5. **Podcast: Empowering Women to Build Skills Needed for the New Economy**
   apuedge.com/podcast-empowering-women-to-build-skills-needed-for-the-new-economy
   พอดคาสต์ตอนหนึ่งของ American Public University มีเนื้อหาเกี่ยวกับประเด็นปัญหาต่างๆ ที่สตรีต้องเผชิญ และวิธีการเสริมพลังให้ตนเอง
6. **Podcast series: Transforming the world for girls**
   odi.org/en/insights/multimedia/podcast-series-transforming-the-world-for-girls
   พอดแคสต์ 3 ตอน ของ Oversea Developments Institute - ODI มีเนื้อหาเกี่ยวกับ บรรทัดฐานทางเพศ อุปสรรค ความท้าทายในการเปลี่ยนแปลงบรรทัดฐานทางเพศ และโอกาสในการเปลี่ยนแปลงบรรทัดฐานทางเพศ
7. **Podcast: 7 podcasts to listen to for Female Empowerment**
   matchstickcreative.co.uk/7-podcasts-to-listen-to-for-female-empowerment
   พอดแคสต์นำเสนอบทความสร้างสรรค์ของ Matchstick ที่เน้นเรื่องการเสริมพลังสตรี

ความรุนแรงทางเพศและเพศสภาพ (Sexual and Gender Based Violence – SGBV)

1. **Preventing Violence against Women: A Primer for African Women's Organizations**
   raisingvoices.org/resources/preventing-violence-against-women-a-primer-for-african-womens-organizations
   บทความของกองทุนเพื่อการพัฒนาสตรีแห่งแอฟริกา (AWDF) ที่ศึกษาค้นคว้าแนวคิดเรื่องความเท่าเทียมกันทางเพศเพื่อป้องกันการใช้ความรุนแรงต่อสตรีในแอฟริกา สรุปหลักฐานในปัจจุบัน และเปิดเผยประเด็นหลักซึ่งเป็นที่ถกเถียงในโครงการป้องกันการใช้ความรุนแรงต่อสตรี
2. **Infographic: Preventing Violence Against Women During the COVID-19 Pandemic**
   raisingvoices.org/resources/infographic-preventing-vaw-during-the-covid-19-pandemic
   ชุดข้อมูลที่นำเสนอผ่านรูปภาพ (infographic) เกี่ยวกับการป้องกันการละเมิดสิทธิในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 โครงการเพื่อการป้องกันและการรณรงค์เคลื่อนไหวต่างๆ ยังคงมีความสำคัญอยู่ ในช่วงการระบาดของโควิด-19 เช่นเดียวกับการจัดการกับความเสี่ยงโดยตรงต่อผู้หญิงและเด็ก อันเกิดจากมาตรการล็อกดาวน์และข้อกำหนดอื่นๆ ในช่วงโควิด-19 ซึ่งอาจทำให้สถานการณ์ปัญหาการใช้ความรุนแรง การแยกกักตัวผู้รอดชีวิต และการเข้าถึงบริการที่จำเป็นต่างๆ เลวร้ายลง ชุดข้อมูลนี้นำเสนอแนวคิดและกลยุทธ์ ซึ่งองค์กรนักเคลื่อนไหวสามารถนำไปใช้เพื่อป้องกันมิให้เกิดการใช้ความรุนแรง ในช่วงเวลาแห่งความท้าทายนี้
3. **GBV Case Management and the COVID-19 Pandemic**
   www.sddirect.org.uk/media/1882/guidance-on-gbv-case-management-in-the-face-of-covid-19-outbreak-final-draft.pdf
   บันทึกของ GBViE Helpdesk UK เรื่องการจัดการกับปัญหาความรุนแรงหรือการล่วงละเมิดทางเพศ (Gender based Violence – GBV) โดยคำนึงถึงการแพร่ระบาดของโควิด-19
4. **Case Management, GBVIMS/GBVIMS+ and the COVID-19 pandemic**
   www.gbvims.com/wp/wp-content/uploads/GBV-Case-Management-GBVIMS-GBVIMS-and-the-Covid-19Pandemic_GBVIMS_March_2020.pdf
   บันทึกของ Gender Based Violence Information Management System - GBVIMS เรื่องการจัดการกับปัญหาความรุนแรงหรือการล่วงละเมิดทางเพศ โดยคำนึงถึงการแพร่ระบาดของโควิด-19
5. **COVID-19 and violence against women. What the health sector/system can do**
   apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331699/WHO-SRH-20.04-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y
   ข้อมูลขององค์การอนามัยโลก แสดงขอบเขตที่ระบบสุขภาพต่างๆ สามารถช่วยจัดการกับปัญหาการใช้ความรุนแรงต่อสตรี และโควิด-19
6. **Intergenerational action for gender-based Violence: co-creating the future. Week without Violence 2021**
   www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/10/WEEK-WITHOUT-VIOLENCE-2021-TOOLKIT.pdf

www.worldywca.org/team/week-without-violence-2021

ชุดเครื่องมือของ ไว ดับยู ซี เอ โลก ที่แสดงเนื้อหา ความคิดเห็น และคำแนะนำต่างๆ เพื่อการจัดงานและการรณรงค์ ในช่วงสัปดาห์ปลอดความรุนแรง (Week without Violence) ค.ศ. 2021

พอดแคสต์ (Podcasts)

1. **GBVIMS, GBVIMS+, Case Management and COVID-19**

   www.gbvims.com/covid-19

   บันทึกของ GBVIMS เกี่ยวกับการให้บริการช่วยเหลือเกี่ยวกับความรุนแรงทางเพศ โดยคำนึงถึงการแพร่ระบาดของโควิด-19

2. **Not Just Hotlines and Mobile Phones: Gender-based violence service provision during COVID-19**

   www.unicef.org/documents/gender-based-violence-service-provision-during-covid-19

   บันทึกของ UNICEF เกี่ยวกับการให้บริการช่วยเหลือเกี่ยวกับความรุนแรงทางเพศ โดยคำนึงถึงการแพร่ระบาดของโควิด-19 (มีลิงก์สำหรับดาวน์โหลดเอกสาร)

3. **Tools & Resources for Thematic Areas**

   gbvaor.net/thematic-areas?term_node_tid_depth_1%5B121%5D=121

   ขอบเขตความรับผิดชอบเกี่ยวกับความรุนแรงทางเพศ (Gender-Based Violence Area of Responsibility - GBV AoR) ของกองทุนประชากรแห่งสหประชาชาติ (United Nation Population Fund – UNFPA) เป็นเครื่องมือและแหล่งข้อมูล เรื่องการให้บริการในประเด็นหลักต่างๆ (มีลิงก์สำหรับดาวน์โหลดเครื่องมือที่เกี่ยวข้อง)

4. **Disability Considerations in GBV Programming during the COVID-19 Pandemic**

   www.sddirect.org.uk/media/1889/gbv-aor-research-query_covid-19-disability-gbv_final-version.pdf

   บันทึก GBV AoR เกี่ยวกับข้อมูลและแนวทางปฏิบัติเพื่อสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานต่อต้านความรุนแรงทางเพศ เพื่อบูรณาการความใส่ใจเรื่องความทุพพลภาพ เข้ากับการป้องกัน การลดความเสี่ยง และความพยายามแก้ปัญหาความรุนแรงหรือการล่วงละเมิดทางเพศในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19

5. **A Guide to Sexual and Gender-Based Violence Legal Protection in Acute Emergencies**

   reliefweb.int/report/world/guide-sexual-and-gender-based-violence-legal-protection-acute-emergencies

   คู่มือของ War Child Canada เกี่ยวกับการคุ้มครองทางกฎหมายต่อการใช้ความรุนแรงทางเพศและเพศสภาพ ในวิกฤติฉุกเฉิน (มีลิงก์สำหรับดาวน์โหลดไฟล์คู่มือแบบ pdf

6. **The Good School Toolkit**

   raisingvoices.org/children/the-good-school-toolkit

   ชุดเครื่องมือของ Raising Voice เพื่อสร้างวัฒนธรรมเชิงปฏิบัติการที่ดีให้เกิดขึ้นทั่วทั้งโรงเรียน โดยเน้นที่ความสัมพันธ์ 4 รูปแบบ คือ ระหว่างครูกับนักเรียน ระหว่างคนในกลุ่มเดียวกัน ระหว่างนักเรียนและครู กับสถานศึกษา และระหว่างผู้ปกครองและชุมชนกับการกำกับดูแลสถานศึกษา

7. **Rapid gender analysis**

   insights.careinternational.org.uk/in-practice/rapid-gender-analysis

   รายงานของ Care International เกี่ยวกับการวิเคราะห์มิติเพศสภาพ; ความพยายามอย่างเป็นระบบในการระบุประเด็นสำคัญที่ส่งผลให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางเพศ (มีลิงก์สำหรับดาวน์โหลดแนวทาง ข้อแนะนำ เครื่องมือ การเรียนรู้ และแหล่งข้อมูล)

8. **Guidelines for Integrating Gender-Based Violence Interventions in Humanitarian Action Reducing Risk, Promoting Resilience and Aiding Recovery**

   gbvguidelines.org/en

   คู่มือเกี่ยวกับ GBV เพื่อบูรณาการ การแทรกแซงต่อความรุนแรงทางเพศเข้ากับปฏิบัติการด้านมนุษยธรรม (ให้ลิงก์สำหรับดาวน์โหลดแนวทางในภาษาต่างๆ)

ความรุนแรงทางเพศและเพศสภาพ ความเชื่อศรัทธา และสตรีนิยม (SGBV, faith and feminism)

1. **Men and women in partnership: Mobilizing faith communities to address gender-based violence**
   www.researchgate.net/publication/315998705_Men_and_women_in_partnership_Mobilizing_faith_communities_to_address_gender-based_violence
   เอกสารนี้สนับสนุนประเด็นถกเถียงที่ว่า การแทรกแซงเรื่องความรุนแรงทางเพศสภาพ (GBV) ควรอยู่ในกรอบของขบวนการเคลื่อนไหวของ 'สตรี' หรือ 'บุรุษ' หรือบูรณาการมิติอื่นๆ เข้าไว้ด้วย เช่น บทบาทของชุมชนและองค์กรแห่งความเชื่อศรัทธา ในการป้องกันและตอบโต้กับความรุนแรงทางเพศและเพศสภาพ โดยแสดงเหตุผลความจำเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายในชุมชนความเชื่อในกลุ่มประเทศซีกโลกใต้ (Global South) ที่จะสำรวจความคิดความเชื่อในแนวทางบูรณาการดังกล่าว ลักษณะเด่นของการใช้โครงสร้างแบบปิตาธิปไตยอย่างเคร่งครัด คือ การมุ่งเป้าอย่างเป็นระบบไปที่ผู้ชายโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำความเชื่อที่เป็นชาย และดึงให้พวกเขาเข้ามามีส่วนร่วมกับกลยุทธ์การแทรกแซงปัญหาตามความเชื่อศรัทธา ในฐานะพันธมิตรที่จะจัดการกับปัญหา GBV ร่วมกัน
2. **Engaging Faith Actors on Gender Based Violence (GBV): Best practices from the NCA Global GBV Programme 2016-2019**
   www.partner-religion-development.org/fileadmin/Dateien/Resources/Knowledge_Center/2018-engaging-faith-actors-on-gender-based-violence.pdf
   เอกสารนี้ นำเสนอแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในงานของผู้มีบทบาทด้านความเชื่อศรัทธา เกี่ยวกับความอยุติธรรมทางเพศ รากเหง้าของปัญหา และผลที่ตามมา โดยมุ่งสร้างแรงบันดาลใจเพื่อให้องค์กรและสถาบันทางศาสนาพร้อมเป็นด่านหน้าในการจัดการอย่างต่อเนื่องกับปัญหาความไม่เป็นธรรมทางเพศ
3. **Inter-Faith Toolkit to Combat Gender-Based Violence**
   www.humanityinaction.org/news_item/news-item-international-landecker-reshma-persaud-interfaith-toolkit/#:~:text=The%20toolkit%20calls%20faith%20leaders,and%20support%20victims%20an-d%20survivors
   ชุดเครื่องมือนี้ เรียกร้องให้ผู้นำด้านความเชื่อศรัทธา ออกมาปกป้องสตรี เด็กหญิง และบุคคลที่ไม่ตรงเพศในชุมชนของตน เครื่องมือนี้อธิบายว่าการแพร่ระบาดได้เพิ่มปัญหาความรุนแรงทางเพศอย่างไร และวิถีทางที่ผู้นำด้านความเชื่อศรัทธาจะสามารถเข้าแทรกแซงเพื่อช่วยเหลือเหยื่อและผู้รอดชีวิต
4. **World YWCA – YMCA Week of Prayer & World Fellowship 2021**
   www.worldywca.org/team/world-ywca-ymca-week-of-prayer-world-fellowship-2021
   ในขณะที่การแพร่ระบาดทั่วโลกยังคงส่งผลกระทบต่อชีวิตประจำวันของเราและแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น สัปดาห์อธิษฐานสากลของ ไว ดับยู ซี เอ และ ไว เอ็ม ซี เอ เชิญชวนให้เราไตร่ตรองถึงกระบวนการบำบัดและฟื้นฟู ข้อมูลนี้ มุ่งที่จะกระตุ้นให้เกิดการพิจารณาไตร่ตรองในระหว่างให้บริการชุมชน ด้วยจิตวิญญาณแห่งการให้อภัยและไม่แบ่งแยก ซึ่งเป็นหลักประกันถึงศักดิ์ศรีของมนุษย์ทุกคน และเป็นการประกาศความรักที่ไม่มีเงื่อนไขของพระเจ้า
5. **Restoring Dignitiy: A Toolkit for Religious Communities to End Violence Against Women**
   www.igwg.org/k4h-toolkit/gender-based-violence-includes-fgc/restoring-dignitiy-a-toolkit-for-religious-communities-to-end-violence-against-women
   คู่มือสำหรับผู้นำทางศาสนา ชุมชนแห่งความเชื่อศรัทธา และสภาระหว่างศาสนา นำเสนอแนวทางสำหรับโครงการป้องกันการใช้ความรุนแรงต่อสตรี ส่วนแรกของคู่มือจะพูดถึงธรรมชาติของการใช้ความรุนแรงต่อสตรี ส่วนที่สอง นำเสนอเครื่องมือสำหรับปฏิบัติการใน 8 ด้าน ได้แก่ การศึกษาและการรับรู้, การป้องกัน, การรณรงค์, การจัดประชุมหารือระหว่างศาสนา, การสนับสนุนและการดูแล, การจัดการปัญหาความยุติธรรม, การยุติเรื่องการไม่ต้องรับโทษ, การเป็นพันธมิตรกับสื่อ, การตรวจติดตามและประเมินผล
6. **16 Days of Activism Toolkit**
   www.episcopalrelief.org/what-we-do/integrated-approach/16-days-of-activism-toolkit
   ชุดเครื่องมือนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการกระทำตามความเชื่อและการไตร่ตรองที่มีมาอย่างยาวนานเพื่อยุติความรุนแรงทางเพศ ซึ่งประกอบด้วยปฏิบัติการ 16 ข้อ ควบคู่กับกิจกรรมต่อต้านความรุนแรงทางเพศ 16 วัน ปฏิบัติการแต่ละข้อจะเริ่มต้นด้วยข้อความที่ยกมาจากพระคัมภีร์ที่เกี่ยวข้อง ตามด้วยข้อเท็จจริง และขั้นตอนของปฏิบัติการและการไตร่ตรอง
7. **Gender, Sexuality and Faith: A Toolkit**

www.comminit.com/health/content/gender-sexuality-and-faith-toolkit

ชุดเครื่องมือแบบโต้ตอบได้นี้ ต้องการสนับสนุนชุมชนแห่งความเชื่อและผู้นำแห่งศรัทธาที่ทำงานเพื่อส่งเสริมความเป็นธรรมทางสังคมในเรื่องเพศและเพศสภาพ เนื้อหามี 6 ส่วนคือ เพศวิถีและความหลากหลายทางเพศ, สุขภาพทางเพศ อนามัยการเจริญพันธุ์และสิทธิ, ความรุนแรงทางเพศและเพศสภาพ, สตรี เพศสภาพ และพลังอำนาจ, วัฒนธรรม ประเพณี และความเชื่อศรัทธา, ความพร้อมรับผิดชอบและร่วมเป็นพันธมิตร

8. **Restoring Dignity, A Toolkit for Religious Communities to End Violence Against Women**

   www.healthpolicyinitiative.com/Publications/Documents/1032_1_RESTORING_DIGNITYEnd_Violence_Against_Women_Toolkit_acc.pdf

   นำเสนอเครื่องมือให้แก่ผู้นำทางศาสนา ชุมชนแห่งความเชื่อศรัทธา และผู้นำระหว่างศาสนา ในการดำเนินโครงการเพื่อสร้างความตระหนักรู้ การป้องกัน และรณรงค์เพื่อช่วยยุติการใช้ความรุนแรงต่อสตรี ชุดเครื่องมือนี้ประกอบด้วยเนื้อหาสองส่วนคือ การศึกษาและการตระหนักรู้ และการกอบกู้ศักดิ์ศรี

9. **Religion, Development and GBV: Recommendations for a Strategic Research Agenda For the PaRD Gender Equality and Empowerment Work-stream**

   www.partner-religion-development.org/fileadmin/Dateien/Resources/Knowledge_Center/JLI_PaRD_Research_agenda_Religion_Development_and_GBV.pdf

   วัตถุประสงค์ของรายงานฉบับนี้ คือช่วยระบุความช่วยเหลือสนับสนุนใดๆ ที่สามารถช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนความรู้และหลักฐานที่แสดงถึงประเด็นที่ทับซ้อนกันของศาสนา การพัฒนา และความรุนแรงทางเพศ

ภาคผนวก 4: การปรับปรุงคู่มือ RiseUp!

เส้นทางการจัดทำคู่มือ RiseUp! เพื่อการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นผู้นำของเยาวสตรีฉบับปรับปรุงนี้ เกิดจากความร่วมมือ ไว ดับยู ซี เอ โลก และ Torchlight Collective กลุ่มที่ปรึกษาสหสาขาวิชาชีพระหว่างประเทศ ที่มาร่วมกันรับผิดชอบภารกิจอันสำคัญนี้

สตรี เยาวสตรี และเด็กหญิง คือศูนย์กลางในทุกขั้นตอนของกระบวนการ แต่ละขั้นตอนได้ถูกนำมาผสานเข้าด้วยกัน เพื่อร่วมสร้างเป็นคู่มือฉบับนี้ขึ้น ตามหลักฐานที่ปรากฏในเรื่องพลังของภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของเยาวสตรี ที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความมั่นใจ และโอกาสให้แก่เยาวสตรี สร้างแรงกระทบเชิงบวกให้กับประเด็นความเท่าเทียมทางเพศ และสร้างการตระหนักรู้ถึงสิทธิของเยาวสตรีในบ้านและชุมชนของพวกเธอ

ทีมที่ปรึกษาเริ่มจากการประเมินคุณภาพของแหล่งข้อมูลต่างๆ ที่มีอยู่ รวมถึงคู่มือ RiseUp! ฉบับก่อนหน้า เพื่อให้เข้าใจแนวทางของ ไว ดับยู ซี เอ และหลักการชี้นำสู่ความเป็นผู้นำได้ดียิ่งขึ้น ความคิดเห็นเบื้องต้นได้ถูกรวบรวมและจัดเรียงเป็นข้อแนะนำในภาพรวมของเนื้อหาและโครงสร้าง ซึ่งได้มีเพิ่มความชัดเจนและขยายความในลำดับต่อมาของกระบวนการให้คำปรึกษา

รายการเอกสารและวิดีโอ ที่ผ่านการพิจารณาจากทีมที่ปรึกษา Torchlight:

- Rise Up: Guide for Young Women's Transformative Leadership
- Envisioning 2035
- Goal 2035: Theory of Change
- World YWCA Strategic Plan: 2020-23
- World YWCA Boilerplate on Leadership
- Supporting Young Women's Leadership in Asia and the Pacific: Research Brief
- Feminist MEL
- World YWCA Virtual Safe Spaces
- Safe Spaces Training Guide
- World YWCA Feminist Consultation Methodology
- World YWCA Glossary and Definitions
- World YWCA Boilerplate on SDGs
- World YWCA Boilerplates on Peace, GBV, SRHR, etc.
- Rise Up: Guide for Young Women's Transformative Leadership (Pocket Edition)
- Empowering Young Women's Leadership in Asia & the Pacific (video)

ด้วยตระหนักถึงความสำคัญของการฟังเสียงของเยาวสตรีเป็นหลักตลอดกระบวนการวิจัยแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นการแสดงถึงการยอมรับเหล่าเยาวสตรีในฐานะผู้ร่วมสร้างองค์ความรู้ "World YWCA Feminist Consultation Methodology" จึงเป็นระเบียบวิธีวิจัยที่สำคัญยิ่งในการออกแบบและดำเนินการในระยะที่สองของกระบวนการวิจัย (ดำเนินการช่วงเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม ค.ศ. 2022)

ด้วยแนวทางแบบผสมผสานในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทีมที่ปรึกษาได้เจาะลึกถึงประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมในการฝึกอบรมภาวะผู้นำ ในเรื่องความหมายของภาวะผู้นำและบทบาทของผู้นำเยาวสตรี, อุปสรรคและเรื่องราวความสำเร็จของการฝึกอบรมภาวะผู้นำเยาวสตรี, และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการฝึกอบรมภาวะผู้นำเยาวสตรี รวมถึงการปรับปรุงคู่มือ RiseUp! วิธีการเหล่านี้ยึดถือหลักการพื้นที่ปลอดภัย ได้แก่ การเข้าถึงได้, ความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัว, ภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วม, ความถูกต้องและเชื่อถือได้ของข้อมูล, ความเชื่อใจและชุมชน, การให้มีส่วนร่วม, แนวทางแบบองค์รวม, ความร่วมมือระหว่างวัย, ศักดิ์ศรีและความเคารพนับถือ, การเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือและภาระรับผิดชอบ เพื่อสร้างหลักประกันว่า เยาวสตรีจะสามารถแบ่งปันประสบการณ์ ความคิดเห็น และมุมมองของพวกเขาได้ โดยไม่ต้องเกรงกลัวอันตรายทางการเมือง เศรษฐกิจ หรืออันตรายต่อบุคคล

การสำรวจออนไลน์

- ภาษาที่ใช้:อังกฤษ สเปน ฝรั่งเศษ
- จำนวน 236 คน

วาระเปิด/การอภิปรายกลุ่ม

- วาระเปิด: 3 วาระ
- ผู้เข้าร่วม: 14 คน
- ทีมงานหลักของ ไว ดับยู ซี เอ รวมถึง อดีตผู้ประสานงานโครงการ RiseUp! ประจำประเทศ, ผู้นำไว ดับยู ซี เอ จากกลุ่มเคลื่อนไหว, เลขาธิการ (ไว ดับยู ซี เอ โลกและองค์กรสมาชิก)

การสัมภาษณ์เชิงลึก

12 บทสัมภาษณ์เชิงลึก กับผู้เข้าร่วม 3 กลุ่ม จากทีมงานหลักของ ไว ดับยู ซี เอ รวมถึงอดีตผู้ประสานงานโครงการ RiseUp! ประจำประเทศ, ผู้นำไว ดับยู ซี เอ จากกลุ่มเคลื่อนไหว, เลขาธิการ (ไว ดับยู ซี เอ โลกและองค์กรสมาชิก

วิธีการจัดทำคู่มือ

การวิเคราะห์ผลการวิจัยแสดงให้เห็นความคล้ายคลึงกันของการไตร่ตรอง ความเข้าใจเชิงลึก และข้อเสนอแนะต่างๆ ที่แบ่งปันกันตลอดระยะเวลาของกระบวนการให้คำปรึกษา กล่าวโดยสรุปคือ ผู้เข้าร่วมมีความเข้าใจในความหมายของภาวะผู้นำเหมือนๆ กัน ซึ่งมักจะอยู่ในบริบทของการช่วยเหลือผู้อื่น และการทำงานร่วมกันเพื่อสนับสนุนให้ผู้อื่นบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

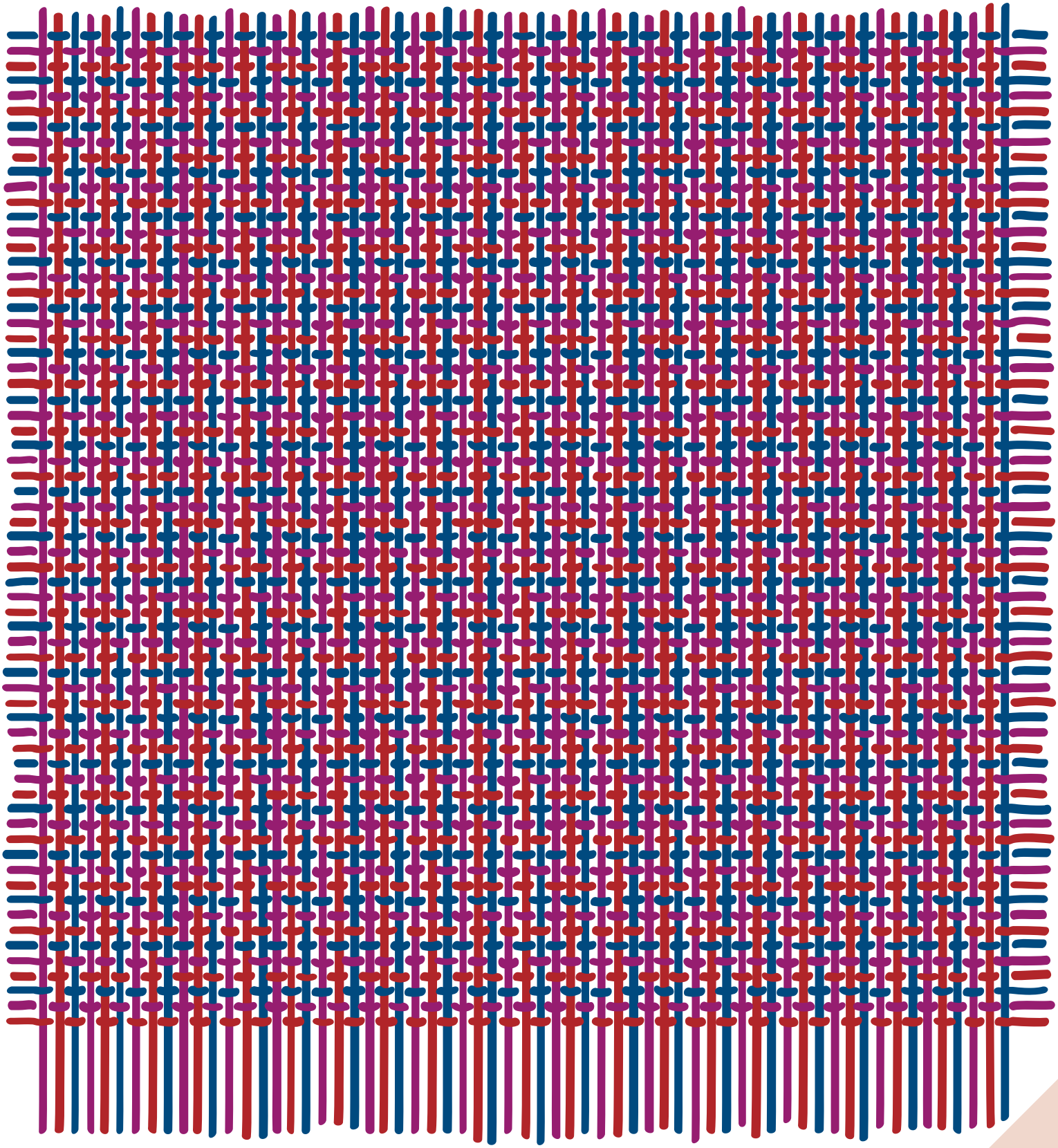
ผู้เข้าร่วมยังได้ระบุถึงปัญหาและอุปสรรคที่พบเหมือนๆ กัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุปสรรคทางวัฒนธรรมที่มีต่อสตรี เยาวสตรีและเด็กหญิงที่ผ่านการฝึกอบรมและโครงการริเริ่มด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ อคติในเรื่องเพศและวัยของการเป็นผู้นำ, การขาดการสนับสนุนและความเต็มใจของชุมชนที่จะมีผู้นำเป็นเยาวสตรี (อาจรวมถึงการมีปฏิกิริยาต่อต้าน), ปัญหาเรื่องการเข้าถึงโครงการเฉพาะที่ส่งเสริมภาวะผู้นำของเยาวสตรีบางโครงการ, อุปสรรคเรื่องภาษาที่เข้าใจยาก, การขาดแคลนการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับบริบทของเยาวสตรี และความท้าทายด้านโลจิสติกส์

การให้ความสำคัญกับ ผู้ดำเนินการ (facilitator) ที่ผ่านการฝึกฝนมาเป็นอย่างดี คือส่วนสำคัญยิ่งในการจัดการ กับความท้าทายเหล่านี้ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จของการฝึกอบรม ปัจจัยสำคัญอื่น ๆ ที่เกื้อหนุนและนำทางไปภาวะผู้นำของเยาวสตรี ได้แก่ การส่งเสริมอย่างกว้างขวางในเรื่องสิทธิเยาวสตรี, การสร้างพื้นที่ปลอดภัย, การสร้างเครือข่ายกลุ่มเพื่อนเพื่อให้เยาวสตรีได้ทำงานร่วมกัน, การสร้างรูปแบบของภาวะผู้นำสตรีต่างวัยที่เข้มแข็ง และการสนับสนุนจากชุมชนท้องถิ่น

ผู้เข้าร่วมมีความสนใจที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับ ประเด็นสำคัญของสิทธิมนุษยชน ใน 7 หัวข้อ ซึ่งเยาวสตรีเป็นผู้กำหนดเองในระหว่างกระบวนการให้คำปรึกษา, การพัฒนาทักษะในการสร้างพื้นที่ปลอดภัย, การบริหารโครงการ, การสร้างพันธมิตรและเครือข่าย และอื่นๆ ผู้เข้าร่วมได้ให้ข้อเสนอแนะคล้ายๆ กัน ในเรื่องการวางโครงร่างของคู่มือ ความชัดเจนในเนื้อหา การใช้สื่อภาพและเสียงที่ดีขึ้น การใช้สีให้น่าสนใจมากขึ้น และการใช้เครื่องมือที่หลากหลาย (เช่น สื่อดิจิทัลและโสตทัศนูปกรณ์)

คู่มือ RiseUp! ฉบับปรับปรุงใหม่นี้ เป็นผลมาจากกระบวนการสร้างสรรค์และการเดินทางร่วมกัน โดยยึดหลักการและแนวปฏิบัติในเรื่องการไม่แบ่งแยก การเปิดรับความหลากหลาย และความเท่าเทียมทางเพศ เป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินงาน เยาวสตรีจากทั่วทุกมุมโลก ทั้งที่อยู่ภายในและภายนอกขบวนการเคลื่อนไหวของ ไว ดับยู ซี เอ - ได้มีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการกำหนดกระบวนการ สร้างระเบียบวิธี และตรวจสอบความถูกต้องในขั้นตอนสุดท้าย เพื่อให้ได้เอกสารมีชีวิต ซึ่งท้าทายแนวทางที่ยึดถือปฏิบัติในเรื่องความเป็นผู้นำ และสนับสนุนการรวมพลังของสตรี เยาวสตรี และเด็กหญิง ทั่วโลก ในการต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งความยุติธรรม สันติสุข สุขภาวะ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เสรีภาพ และสิ่งแวดล้อมที่ดีอย่างยั่งยืนสำหรับมนุษย์ทุกคน

Notes



WorldYWCA

Rise Up!

Australian Aid

linktr.ee/WorldYWCA

Find the Guide online at: www.worldywca.org/riseup