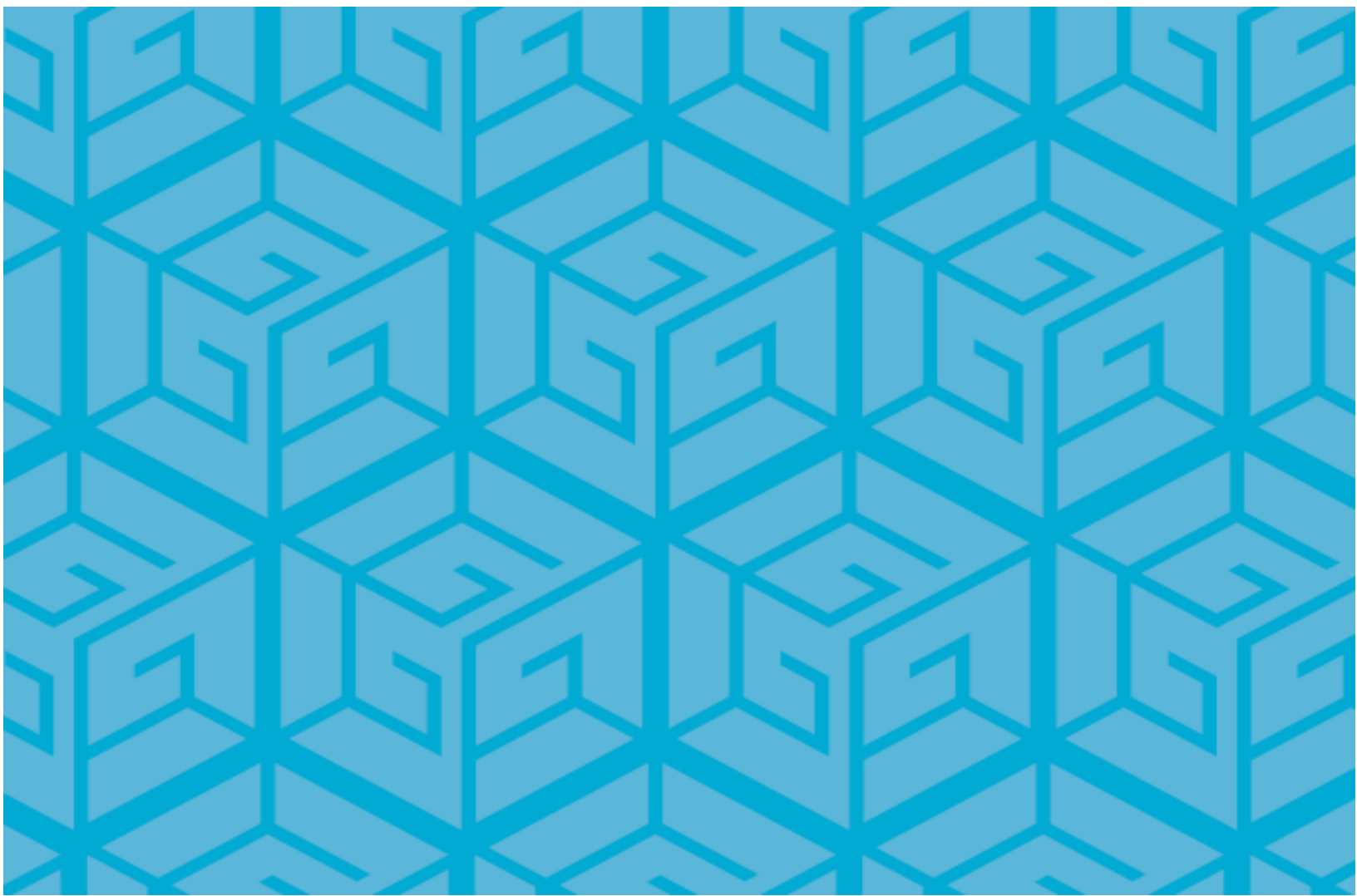


ບົດບາດຍິ່ງຊາຍໃນການເຕີບໂຕສີຂຽວຂອງ ສປປ ລາວ

ຂໍ້ສະເໜີແນະເພື່ອໃຫ້ມີການເຕີບໂຕເສດຖະກິດສູງສຸດໄປຄຽງຄູ່ກັບຄວາມສະເໝີພາບຍິ່ງ-ຊາຍ



ພາກສັງລວມ

ການປັບປຸງຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ ແລະ ການເຂົ້າຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນຂົງເຂດເສດຖະກິດສາມາດ ພັກດັນການເຕີບໂຕເສດຖະກິດໄດ້. ໃນທົ່ວໂລກສາມາດມີລາຍຮັບມວນລວມ (GDP) ປະຈຳປີເພີ່ມຂຶ້ນເຖິງ 12 ພັນຕື້ໂດລາສະຫະລັດໃນປີ 2025 ຖ້າຫາກວ່າມີຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ (Jonathan Woetzel 2015). ຫລາຍກວ່າ 1/3 ຂອງການເຕີບໂຕທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນດັ່ງກ່າວແມ່ນສາມາດ ໄດ້ມາຈາກບັນດາປະເທດໃນພາກພື້ນອາຊີ-ປາຊີຟິກ ເຊິ່ງມີທ່າແຮງທີ່ຈະເພີ່ມລາຍຮັບມວນລວມປະຈຳປີ (GDP) ໄດ້ເຖິງ 4,5 ພັນຕື້ໂດລາ ຮອດປີ 2025 ໂດຍການສ້າງຄວາມເທົ່າທຽມກັນໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງຢູ່ໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ຢູ່ໃນສັງຄົມ (A. M.-Y. Jonathan Woetzel 2018). ນີ້ກວມເອົາການເພີ່ມຂຶ້ນ 12% ໂດຍສົມທຽບໃສ່ການເຕີບໂຕທາງເສດຖະກິດໃນລັກສະນະປົກກະຕິຢູ່ໃນພາກພື້ນນີ້ (A. M.-Y. Jonathan Woetzel 2018).

ການເຕີບໂຕສີຂຽວຖືກກຳນົດຈາກ ການເຕີບໂຕທາງເສດຖະກິດທີ່ມີຄວາມຍືນຍົງທາງດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມ ແລະ ມີສ່ວນຮ່ວມທາງສັງຄົມ. ເຖິງວ່າມັນຈະເປັນທີ່ຮູ້ຈັກກັນດີວ່າການມີສ່ວນຂອງສັງຄົມແມ່ນເສົາຄ້າທີ່ສຳຄັນ ອັນໜຶ່ງຂອງການເຕີບໂຕສີຂຽວ, ແຕ່ວ່າຄວາມພະຍາຍາມຕ່າງໆຈົນເຖິງປັດຈຸບັນນີ້ ແມ່ນຍັງສຸມໃສ່ແຕ່ທາງດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ທາງດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມ (Steve Bass 2016). ການເຕີບໂຕສີຂຽວຍັງບໍ່ທັນແມ່ນການມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງແທ້ຈິງ. ມັນຍັງມີຄວາມຈຳເປັນທີ່ຈະຕ້ອງໄດ້ມີການດຳເນີນການດ້ວຍຄວາມຕັ້ງໃຈ ເພື່ອເອົາໃຈໃສ່ແກ້ໄຂບັນຫາທາງດ້ານໂຄງສ້າງທີ່ຍັງເປັນສາເຫດໃຫ້ເກີດມີຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບ ແລະ ຄວາມທຸກຍາກເພື່ອກະຕຸ້ນການເຕີບໂຕແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ການເຕີບໂຕທາງເສດຖະກິດໃນທິດສີຂຽວ.

ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ (ສປປ ລາວ) ໄດ້ບັນລຸການເຕີບໂຕທາງເສດຖະກິດຢ່າງສະໝໍ່າສະເໝີໃນໄລຍະທົດສະວັດທີ່ຜ່ານມາ ແລະ ໄດ້ມີຄວາມຄືບໜ້າຢ່າງ ຫລວງຫລາຍໃນການຫລຸດຜ່ອນຄວາມທຸກຍາກ. ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ການເຕີບໂຕສ່ວນຫລາຍແມ່ນໄດ້ມາຈາກ ການນຳໃຊ້ຊັບພະຍາກອນ ທຳມະຊາດຂອງປະເທດໃນລັກສະນະບໍ່ຍືນຍົງ ເຊິ່ງຍັງບໍ່ທັນນຳໄປສູ່ການຫລຸດຜ່ອນດ້ານຄວາມທຸກຍາກ ແລະ ຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍໄປພ້ອມໆກັນ. ໂດຍການຄຳນຶງເຖິງຄວາມສ່ຽງໄລຍະຍາວທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຮູບແບບການເຕີບໂຕທີ່ຍັງມີການນຳໃຊ້ຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດຢ່າງຫລວງຫລາຍ ລັດຖະບານ ສປປ ລາວ ຈຶ່ງໄດ້ຫັນປ່ຽນກົນໄກການພັດທະນາມາສູ່ຮູບແບບການພັດທະນາຕາມທິດການເຕີບໂຕສີຂຽວເຊິ່ງປັດຈຸບັນນີ້ ລັດຖະບານ ສປປ ລາວ ແມ່ນກຳລັງຮ່າງຍຸດທະສາດແຫ່ງຊາດສຳລັບການເຕີບໂຕແບບສີຂຽວ (NGGS).

ເອກະສານສັງລວມຫຍໍ້ທາງດ້ານນະໂຍບາຍສະບັບນີ້ໄດ້ສຶກສາກ່ຽວກັບປະສົບການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ສະພາບການຂອງຜູ້ຊາຍ, ແມ່ຍິງ, ເດັກຊາຍ ແລະ ເດັກຍິງ ໃນສປປ ລາວ ເພື່ອຊອກຫາບາງອຸປະສັກ ທີ່ມີຕໍ່ການເຕີບໂຕເສດຖະກິດແບບມີສ່ວນຮ່ວມ, ມີຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ ແລະ ການຫລຸດຜ່ອນຄວາມທຸກຍາກ. ຈຸດປະສົງກໍເພື່ອໃຫ້ຄຳສະເໜີແນະເພື່ອຊ່ວຍສິ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ ຢູ່ໃນຍຸດທະສາດແຫ່ງຊາດສຳລັບການເຕີບໂຕສີຂຽວ (NGGS) ແລະ ການເຊື່ອມສານການເຕີບໂຕສີຂຽວເຂົ້າໃນການວາງແຜນ ແລະ ວາງນະໂຍບາຍລະດັບຊາດ. ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍບໍ່ພຽງແຕ່ຈະເປັນສິ່ງໄດ້ຮັບການກະຕຸກຊຸກຍູ້ ຍ້ອນວ່າ ມັນມີຄຸນຄ່າທີ່ແທ້ຈິງ ແລະ ສິດທິໃນການເຂົ້າຮ່ວມ ແລະ ສິດທິທີ່ມີໃນຕົວມັນເອງ, ແຕ່ວ່າມັນຍັງເປັນເຄື່ອງມືໃນການບັນລຸການເຕີບໂຕທາງເສດຖະກິດ (ອົງການແຮງງານສາກົນ, 2015).

ເອກະສັງລວມນະໂຍບາຍນີ້ປະກອບດ້ວຍຂໍ້ສະເໜີແນະສອງຊຸດ, ຊຸດທຳອິດແມ່ນການກຳນົດໃຫ້ເຫັນບັນດາປະເດັນທາງຍຸດທະສາດກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງຊາຍ ທີ່ຄວນໄດ້ຮັບການແກ້ໄຂເພື່ອໃຫ້ມີການເຕີບໂຕສີຂຽວແບບມີສ່ວນຮ່ວມ. ຊຸດທີ່ສອງ ປະກອບມີຂໍ້ສະເໜີແນະສາມຂໍ້ເພື່ອຊ່ວຍສິ່ງເສີມການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງຊາຍຢ່າງມີປະສິດທິຜົນເຂົ້າໃນຂະບວນ ການຮ່າງແຜນຍຸດທະສາດແຫ່ງຊາດ ສຳລັບການເຕີບໂຕສີຂຽວ (NGGS). ການອະທິບາຍເພີ່ມເຕີມກ່ຽວກັບບັນດາຂໍ້ສະເໜີແນະດັ່ງກ່າວແມ່ນມີຢູ່ໃນບົດລາຍງານສະບັບນີ້.

ປະເດັນດ້ານຍຸດທະສາດສຳລັບການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນວຽກງານເຕີບໂຕສີຂຽວປະກອບມີ:

1. ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ດ້ອຍໂອກາດເພື່ອໃຫ້ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກການເຕີບໂຕສີຂຽວ ແລະ ແກ້ໄຂຊ່ອງຫວ່າງດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນບັນດາຂະແໜງການທີ່ເປັນບຸລິມະສິດທີ່ມີການເຕີບໂຕສີຂຽວຂອງ ສປປ ລາວ.
ການຫັນໄປສູ່ການເຕີບໂຕສີຂຽວ ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການປ່ຽນແປງຫລາຍດ້ານຢູ່ທຸກຂະແໜງການ. ການຮັບປະກັນເຮັດໃຫ້ແມ່ຍິງ ແລະ ບັນດາຊຸມຊົນທີ່ດ້ອຍໂອກາດບໍ່ໄດ້ຖືກປະປ່ອຍຢູ່ເບື້ອງຫລັງນັ້ນແມ່ນສິ່ງສຳຄັນໃນການຫັນປ່ຽນດັ່ງກ່າວນີ້. ສຳລັບແຕ່ລະຂະແໜງການທີ່ເປັນບຸລິມະສິດທີ່ມີຢູ່ໃນ NGGS ສິ່ງສຳຄັນ

ແມ່ນຕ້ອງເຂົ້າໃຈບົດບາດຍິງຊາຍ ຢູ່ໃນບັນດາຕ່ອງໂສ້ມູນຄ່າສະເພາະຕ່າງໆ ແລະ ກຳນົດ ພ້ອມທັງແກ້ໄຂບັນດາອຸປະສັກຕ່າງໆ ເຊິ່ງ ກ່ຽວຂ້ອງກັບການເຂົ້າເຖິງ ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ, ເຕັກໂນໂລຢີ, ສິນເຊື້ອ, ທີ່ດິນ ແລະ ບັດໄຈການຜະລິດອື່ນໆທີ່ມີຄວາມຈຳເປັນ ເພື່ອຫັນປ່ຽນຂະແໜງການຂອງຕົນເພື່ອກ້າວໄປສູ່ຕົວແບບ ການເຕີບໂຕແບບຍືນຍົງກວ່າເກົ່າ. ນອກຈາກນັ້ນ ບັນດາຄວາມພະຍາຍາມໃນການສະໜັບສະໜູນການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານເສດຖະກິດ ໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ ໂດຍຜ່ານການມີສ່ວນຮ່ວມທາງດ້ານການເງິນ ແລະ ການແກ້ໄຂອຸປະສັກທາງດ້ານນິຕິກຳ ແລະ ທາງດ້ານໂຄງສ້າງເພື່ອໃຫ້ແມ່ຍິງໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມຢ່າງເທົ່າທຽມກັນ ຢູ່ໃນຕະຫລາດແຮງງານ ແລະ ການເປັນຜູ້ປະກອບການທຸລະກິດ ເຊິ່ງຈະຊ່ວຍໃນການແກ້ໄຂບັນຫາໃຫ້ແມ່ຍິງໄດ້ຊົມໃຊ້ທ່າແຮງທາງດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ປະກອບເຂົ້າໃນການເຕີບໂຕສີຂຽວ.

2. ເພີ່ມທ່າແຮງສູງສຸດຂອງການມີຜົນປະໂຫຍດຮ່ວມກັນດ້ວຍການຈັດບຸລິມະສິດໃຫ້ແກ່ບັນດາໂອກາດ ໃນການເຂົ້າຮ່ວມຢ່າງກວ້າງຂວາງ.

ໃນເວລາຄັດເລືອກບຸລິມະສິດຄວນພິຈາລະນາການສ້າງໃຫ້ມີຫລາຍໂອກາດທີ່ກວ້າງຂວາງໃຫ້ແກ່ ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ ໃຫ້ໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມ ແລະ ໄດ້ຮັບຜົນປະ ໂຫຍດແບບສີຂຽວ. ຕົວຢ່າງ ຢູ່ໃນຂະແໜງການພະລັງງານແມ່ນການສົ່ງເສີມໃຫ້ແມ່ຍິງ ສາມາດແກ້ໄຂຄວາມຕ້ອງການທາງດ້ານພະລັງງານ ແລະ ໃນການນຳໃຊ້ ແຫລ່ງພະລັງງານທີ່ສະອາດ ກໍຄວນໃຫ້ແມ່ຍິງໄດ້ເຂົ້າເຖິງ ຜົນປະໂຫຍດຫລາຍດ້ານ ເຊັ່ນ ການຫລຸດຜ່ອນບັນຫາທີ່ແມ່ຍິງໄດ້ຮັບມົນລະພິດທາງອາກາດຢູ່ໃນ ເຮືອນຄົວ, ການຫລຸດຜ່ອນຄວາມກົດດັນໃນການຊົມໃຊ້ຊັບພະຍາກອນຈາກປ່າໄມ້, ການຫລຸດຜ່ອນເວລາທີ່ນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນການໄປຊອກຫາຟືນ, ແລະ ການສ້າງ ໂອກາດໃໝ່ສຳລັບການສ້າງລາຍຮັບ.

3. ແກ້ໄຂອຸປະສັກທາງສັງຄົມທີ່ມີຄວາມແຕກຕ່າງທາງດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍ ໃນການເຮັດວຽກ ເພື່ອຊຸກຍູ້ໃຫ້ມີການເຕີບໂຕທາງເສດຖະກິດຕື່ມອີກ.

ແມ່ຍິງໃນ ສປປ ລາວ ກຳລັງປະເຊີນໜ້າກັບຫລາຍອຸປະສັກໃນການມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງເຕັມສ່ວນຢູ່ໃນຕະຫລາດແຮງງານ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນການມີວຽກເຮັດ ງານທຳທີ່ມີຄຸນນະພາບດີ, ການປະກອບອາຊີບ ທີ່ຢູ່ນອກເໜືອຄວາມແຕກຕ່າງລະຫວ່າງບົດບາດຍິງຊາຍ ໃນການເຂົ້າເຖິງຊັບພະຍາກອນ ສຳລັບການຜະລິດ (ເບິ່ງຂໍ້ 1 ຂ້າງເທິງ). ພັນທະຂອງການເຮັດວຽກທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບຄ່າແຮງງານ ແລະ ຄວາມຄາດຫວັງຈາກສັງຄົມ ທີ່ຈຳກັດໂອກາດຕ່າງໆຂອງແມ່ຍິງຍັງຄົງແມ່ນບັນດາ ອຸປະສັກທີ່ສຳຄັນຢູ່. ເພື່ອແກ້ໄຂບັນດາອຸປະສັກເຫລົ່ານີ້ ແລະ ເພື່ອສົ່ງເສີມໃຫ້ແມ່ຍິງໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມເຂົ້າໃນວຽກງານເສດຖະກິດແບບສີຂຽວ ບັນດາປະເດັນ ດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້ຄວນໄດ້ຮັບການແກ້ໄຂໃນໄລຍະຍາວ ໄປຄຽງຄູ່ກັນກັບບັນຫາຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ໃນການສຶກສາ ເຊິ່ງໄດ້ເອົາເຂົ້າຢູ່ໃນ NGGS ເຊັ່ນ:

- ສະໜອງໃຫ້ມີການບໍລິການທີ່ສຳຄັນ ແລະ ມີການປົກປ້ອງທາງສັງຄົມ ທີ່ທຸກຄົນສາມາດເຂົ້າເຖິງ ແລະ ຕອບສະໜອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງແມ່ຍິງ. ລົງທຶນໃສ່ ແລະ ປັບປຸງການເຂົ້າເຖິງການປົກປ້ອງທາງສັງຄົມ ໂດຍບໍ່ຈຳກັດສະຖານະພາບທາງດ້ານການປະກອບອາຊີບ ແລະ ທາງດ້ານເສດຖະກິດສັງຄົມ, ແກ້ໄຂຊ່ອງຫວ່າງທາງດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍ ຢູ່ໃນການສຶກສາ ແລະ ເຮັດໃຫ້ວຽກງານການຮັກສາສຸຂະພາບ ໃນລັກສະນະທີ່ສາມາດຕອບສະໜອງກັບຄວາມ ຕ້ອງການຂອງແມ່ຍິງກ່ຽວກັບສຸຂະພາບຈະເລີນພັນ.
- ປະຕິບັດບາດກ້າວຕ່າງໆເພື່ອເຮັດໃຫ້ຄຸນຄ່າເພີ່ມຂຶ້ນ ແລະ ລົງທຶນໃສ່ການດູແລເດັກນ້ອຍ ແລະ ຜູ້ເຖົ້າ. ພັນທະຂອງແມ່ຍິງໃນການເຮັດວຽກ ໂດຍບໍ່ໄດ້ຮັບຄ່າແຮງງານ ໄດ້ກາຍເປັນສິ່ງທີ່ບໍ່ສົມສ່ວນ ແລະ ເຮັດໃຫ້ແມ່ຍິງບໍ່ສາມາດເຂົ້າຮ່ວມຢ່າງເຕັມສ່ວນໃນຂົງ ເຂດເສດຖະກິດ. ວຽກງານດູແລຄົນ, ເດັກ ແລະ ຜູ້ເຖົ້າ, ສາມາດຈັດເຂົ້າເປັນວຽກຫລັກ ຂອງຂະແໜງການໃດໜຶ່ງຢູ່ໃນເສດຖະກິດທີ່ເປັນຮູບການ ຖ້າຫາກໄດ້ຮັບການຈັດບຸລິມະສິດ ແລະ ໄດ້ຮັບການພັດທະນາເປັນຢ່າງດີ. ສິ່ງນີ້ຈະບໍ່ເປັນພຽງການສະໜອງໃຫ້ມີການບໍລິການທີ່ແມ່ຍິງສາມາດໄປເຮັດ ວຽກໄດ້ແຕ່ຍັງເປັນການຫັນການເຮັດວຽກທີ່ບໍ່ເປັນທາງການຂອງແມ່ຍິງ ໃຫ້ກາຍເປັນການເຮັດວຽກທີ່ເປັນທາງການຢູ່ໃນຂົງເຂດເສດຖະກິດ ເຊິ່ງແມ່ຍິງຈະ ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດທາງດ້ານການປົກປ້ອງທາງສັງຄົມ ແລະ ໂອກາດທາງເສດຖະກິດ ທີ່ເກີດມາຈາກການມີສ່ວນຮ່ວມຢູ່ໃນຂົງເຂດເສດຖະກິດ ທີ່ເປັນທາງ ການ.
- ອົງໃສ່ປະເດັນທີ່ຢູ່ໃນທາງຕັ້ງໜ້າຂອງວັດທະນະທຳ ແລະ ກຳປະເຊີນໜ້າກັບການແກ້ໄຂບັນຫາ ທີ່ເປັນຄວາມເຄີຍຊົນແບບເກົ່າ ເຊິ່ງກ່ຽວຂ້ອງກັບບົດບາດ ຍິງຊາຍ ທີ່ບໍ່ມີຜົນດີ. ການເຕີບໂຕແບບສີຂຽວບໍ່ພຽງແຕ່ຈະຢູ່ໃນລະດັບການວາງນະໂຍບາຍເທົ່ານັ້ນ ແຕ່ມັນຍັງຮຽກຮ້ອງການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງທຸກພາກສ່ວນໃນສັງຄົມ. ແນວ ຄວາມຄິດກ່ຽວກັບສີຂຽວ, ວິທີຊີວິດ ແລະ ການບໍລິໂພກໃນລັກສະນະທີ່ດີ ຄວນຖືກຜັນຂະຫຍາຍໃຫ້ກວ້າງອອກເພື່ອໃຫ້ກວມເອົາການພົວພັນດ້ານຕ່າງໆ ກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງຊາຍຢ່າງມີຄວາມສະເໝີພາບ. ບັນດາຕົວຢ່າງ ທີ່ມີຜູ້ຊາຍຊ່ວຍແມ່ຍິງໃນການເຮັດວຽກເຮືອນ ແລະ ການດູແລເດັກນ້ອຍ ແລະ ຜູ້ເຖົ້າ ແລະ ໃຫ້ແມ່ຍິງເຂົ້າມີສ່ວນຮ່ວມ ໃນບົດບາດການນຳພາ ຫລື ການເຂົ້າເຮັດວຽກໃນຕໍາແໜ່ງຕ່າງໆເຊິ່ງເປັນຕໍາແໜ່ງວຽກງານທີ່ຜູ້ຊາຍມັກເຮັດນັ້ນຈະ ຊ່ວຍສ້າງໃຫ້ມີເງື່ອນໄຂທາງສັງຄົມທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມຫລາຍຂຶ້ນສຳລັບເພດຊາຍ ແລະ ເພດຍິງ.

ຂໍ້ສະເໜີແນະເພື່ອການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນຍຸດທະສາດແຫ່ງຊາດສໍາລັບການເຕີບໂຕສີຂຽວ (NGGS) ປະກອບມີ:

- 1. ເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງຊາຍ ເຂົ້າໃນການອອກແບບ, ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ການປະເມີນຜົນ ການເຕີບໂຕແບບສີຂຽວ ໂດຍການສ້າງແຜນດໍາເນີນງານກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງຊາຍ ສໍາລັບ NGGS ແລະ ຕິດຕາມຄວາມຄືບໜ້າຂອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ.**

ການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງຊາຍ ສາມາດຊ່ວຍກໍານົດບົດບາດຍິງຊາຍ ຢູ່ໃນບັນດາຂະແໜງການສະເພາະ ແລະ ຕ່ອງໂສ້ມູນຄ່າ ແລະ ສາມາດກໍານົດ ແລະ ແກ້ໄຂອຸປະສັກຕ່າງໆໃນການເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ, ເຕັກໂນໂລຢີ, ສິນເຊື່ອ, ທີ່ດິນ ແລະ ປັດໄຈການຜະລິດຕ່າງໆ ທີ່ມີຄວາມຈໍາເປັນຕໍ່ການຫັນປ່ຽນບັນດາຂະແໜງການທີ່ເປັນບຸລິມະສິດ ໃຫ້ກ້າວໄປສູ່ຕົວແບບການເຕີບໂຕແບບມີຄວາມຍືນຍົງຫລາຍຂຶ້ນ, ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການປັບປຸງຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ, ແລະ ເພີ່ມໂອກາດສູງສຸດໃຫ້ແກ່ການເຕີບໂຕ ຂອງເສດຖະກິດ. ເຊື່ອມສານເອົາແຜນປະຕິບັດງານບົດບາດຍິງຊາຍ ເຂົ້າໃນ NGGS ທີ່ມີການກໍານົດເປົ້າໝາຍກ່ຽວກັບຄວາມຄືບໜ້າຂອງການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງຊາຍ ຢູ່ໃນການເຕີບໂຕສີຂຽວເພື່ອຕິດຕາມຄວາມຄືບໜ້າ ແລະ ກໍານົດສິ່ງທ້າທາຍຕ່າງໆ ທີ່ອາດເກີດຂຶ້ນ.
- 2. ປະຕິບັດເປັນຄູ່ຮ່ວມງານກັບສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ ເພື່ອນໍາໃຊ້ຄວາມຮູ້ ແລະ ປະສົບການຂອງສະຫະພັນແມ່ຍິງດັ່ງກ່າວ ເພື່ອຊ່ວຍໃນການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງຊາຍ ເຂົ້າໃນວາລະວຽກງານການເຕີບໂຕສີຂຽວ. ໃນຂະນະດຽວກັນກໍສ້າງຄວາມສາມາດເພື່ອປັບປຸງຄວາມສະເໝີພາບບົດບາດຍິງຊາຍ, ສົ່ງເສີມການເຕີບໂຕສີຂຽວແບບມີສ່ວນຮ່ວມຫລາຍກວ່າເກົ່າ, ເພີ່ມໂອກາດສູງສຸດໃຫ້ແກ່ການເຕີບໂຕທາງເສດຖະກິດ.**

ການເຮັດວຽກເປັນຄູ່ຮ່ວມງານກັບສະຫະພັນແມ່ຍິງເປັນໂອກາດທີ່ດີອັນໜຶ່ງ ແລະ ເປັນການລົງທຶນເຂົ້າໃນການສ້າງຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ ແລະ ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບວິໄສທັດ ຮອດປີ 2030 ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ມີການເຕີບໂຕແບບສີຂຽວທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມ (Youn 2018) ການເຮັດວຽກກັບສະຫະພັນແມ່ຍິງໃນການເຊື່ອມສານ ບົດບາດຍິງຊາຍເຂົ້າໃນການເຕີບໂຕສີຂຽວ ຈະເປັນຜົນປະໂຫຍດໃຫ້ແກ່ສອງຝ່າຍ-ເປັນການສະໜອງໂອກາດໃຫ້ແກ່ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວເພື່ອໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນທາງດ້ານວິຊາການ ກ່ຽວກັບການວິເຄາະບົດບາດຍິງຊາຍ ການວາງແຜນ ແລະ ການວາງນະໂຍບາຍທີ່ສອດຄ່ອງກັບບົດບາດຍິງຊາຍ, ແລະ ການກໍານົດນະໂຍບາຍ ແລະ ຂໍ້ແນະນໍາຕ່າງໆກ່ຽວກັບການຕິດຕາມ ແລະ ການປະເມີນຜົນດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍ ໃນປະເດັນທີ່ຫລໍ່ແຫລມຕ່າງໆ ທີ່ສາມາດນໍາໃຊ້ໃນທຸກພາກ ສ່ວນຂອງລັດຖະບານ ເຊິ່ງໃນຂະນະດຽວກັນຈະເປັນການເຮັດໃຫ້ວາລະການເຕີບໂຕສີຂຽວ ມີສ່ວນຮ່ວມຫລາຍຂຶ້ນ ແລະ ຕອບສະໜອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງແມ່ຍິງໃນການປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການເຕີບໂຕສີຂຽວ.
- 3. ຕິດຕາມການເຂົ້າເຮັດວຽກຂອງແມ່ຍິງໃນບັນດາວຽກທີ່ມີຄຸນນະພາບ ແລະ ແບບສີຂຽວ.**

ໃນສປປ ລາວ ຍັງມີຄວາມແຕກໂຕນກັນຫລາຍທາງດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍ ໃນການປະກອບອາຊີບ. ການເພີ່ມສັດສ່ວນຂອງແມ່ຍິງໃນການເຂົ້າເຮັດວຽກທີ່ໄດ້ຮັບຄ່າແຮງງານ, ການແກ້ໄຂບັນຫາຄວາມບໍ່ສົມສ່ວນ ຂອງແມ່ຍິງທີ່ເຮັດວຽກ ໃນຄົວເຮືອນ ເຊິ່ງບໍ່ໄດ້ຮັບຄ່າແຮງງານ, ແລະ ການຫັນເອົາແມ່ຍິງໃຫ້ເຮັດວຽກຢູ່ໃນຖານະ ແລະ ຕໍາແໜ່ງ ງານທີ່ສູງຂຶ້ນ ຢູ່ໃນຕະຫລາດແຮງງານຈະເປັນຕົວຊີ້ວັດທີ່ສໍາຄັນ ຂອງຜົນສໍາເລັດ ຂອງການເຕີບໂຕສີຂຽວແບບມີສ່ວນຮ່ວມ. ສິ່ງສໍາຄັນຕ້ອງມີຕົວຊີ້ວັດ ແລະ ເປົ້າໝາຍ ແລະ ມີການຕິດຕາມຕົວຊີ້ວັດເຫລົ່ານັ້ນຢູ່ໃນ NGGS ໄປຄຽງຄູ່ກັບການປັບປຸງບັນຫາຄວາມແຕກຕ່າງລະຫວ່າງຍິງຊາຍ ໃນການເຂົ້າເຖິງການສຶກສາ.

ພາກສະເໜີ

ປະຈຸບັນ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ (ສປປ ລາວ) ກຳລັງຮ່າງຍຸດທະສາດການເຕີບໂຕສີຂຽວແຫ່ງຊາດຂຶ້ນ ເພື່ອເປັນທິດທາງໃຫ້ແກ່ວາລະການພັດທະນາໄລຍະຍາວ. ສປປ ລາວ ໄດ້ຢູ່ໃນທ່ວງທ່າທີ່ດີ ທີ່ມີການເຕີບໂຕທາງເສດຖະກິດລະດັບສູງ ໂດຍມີ GDP ທີ່ເຕີບໂຕສະເລ່ຍ 7,8% ຕໍ່ປີ ໃນໄລຍະທົດສະວັດທີ່ຜ່ານມາ (ທະນາຄານໂລກ 2018), ແລະ ໄດ້ຫລຸດຜ່ອນຄວາມທຸກຍາກລົງມາຈາກ 33,5% ມາເປັນ 23,2% ຂອງປະຊາກອນຜູ້ທີ່ດຳລົງຊີວິດຢູ່ຕໍ່າກວ່າມາດຕະຖານຄວາມທຸກຍາກແຫ່ງຊາດ (ທະນາຄານໂລກ 2015). ຢ່າງໃດກໍຕາມ ການເຕີບໂຕດັ່ງກ່າວນີ້ແມ່ນໄດ້ມາຈາກການນຳໃຊ້ຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດຂອງປະເທດໃນແບບບໍ່ຍືນຍົງ ເຊິ່ງບໍ່ໄດ້ນຳໄປການຫລຸດຜ່ອນ ຄວາມທຸກຍາກຢ່າງຫລວງຫລາຍ, ເພາະວ່າມັນເປັນການໃຫ້ຜົນປະໂຫຍດແກ່ປະຊາກອນ ຜູ້ທີ່ບໍ່ທຸກຍາກ (ທະນາຄານໂລກ 2015). ຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ ຍັງຄົງມີຢູ່ຫລາຍໃນ ສປປ ລາວ. ໃນປີ 2016 ສປປ ລາວ ໄດ້ຮັບຄະແນນ 0,468 ກ່ຽວກັບດັດຊະນີຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ (ຈັດຢູ່ໃນອັນດັບ ທີ່ 106/159 ປະເທດ) (UNDP 2016). ເຖິງແມ່ນວ່າ ຈະມີການເຕີບໂຕທາງເສດຖະກິດຢ່າງສະໝໍ່າສະເໝີກໍຕາມ ແຕ່ຍັງມີສິ່ງທ້າທາຍຢູ່ຫລາຍສຳລັບປະຊາກອນທັງໝົດຂອງສປປ ລາວ ທີ່ຈະໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກການພັດທະນາເສດຖະກິດຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ແລະ ຍັງຂາດການນຳໃຊ້ໂອກາດທີ່ດີ ໃນການຜັກດັນໃຫ້ມີການເຕີບໂຕທາງເສດຖະກິດເພີ່ມຂຶ້ນ ໂດຍຜ່ານການປັບປຸງຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ.

ໂດຍການຮັບຮູ້ບັນດາຄວາມສ່ຽງເຊິ່ງກ່ຽວຂ້ອງກັບຕົວແບບຂອງການເຕີບໂຕທີ່ອີງໃສ່ການນຳໃຊ້ຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດຢ່າງຫລວງຫລາຍນັ້ນ, ລັດຖະບານ ສປປ ລາວ ໄດ້ມັງໝັ້ນທີ່ຈະຊຸກຍູ້ສິ່ງເສີມການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ ໂດຍຜ່ານການເຕີບໂຕທາງເສດຖະກິດ ທີ່ມີການນຳໃຊ້ຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດ ແລະ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດຢ່າງມີປະສິດທິພາບຫລາຍຂຶ້ນ. ການເຕີບໂຕແບບສີຂຽວໄດ້ຖືກຮັບຮອງເອົາເປັນວິທີການໃຫ້ແກ່ການພັດທະນາເສດຖະກິດ ດັ່ງທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ຢູ່ໃນວິໄສທັດຮອດປີ 2030, ຍຸດທະສາດການພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ໄລຍະ 10 ປີ ຮອດປີ 2025, ແລະ ແຜນການພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມແຫ່ງຊາດ 5 ປີ ຄັ້ງ 8 (NSED). ຍຸດທະສາດການເຕີບໂຕສີຂຽວແຫ່ງຊາດ (NGGS) ກຳລັງຖືກສ້າງຂຶ້ນເພື່ອເປັນທິດຊີ້ນຳໃນຕໍ່ໜ້າ ໃນການກ້າວໄປສູ່ບັນດາເປົ້າໝາຍ ແລະ ໄດ້ມີການກຳນົດວາລະການເຕີບໂຕສີຂຽວ ຂອງປະເທດ ທີ່ຈະຖືກຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂດຍຜ່ານ NSED ສຳລັບໄລຍະປະຈຸບັນ ແລະ ໄລຍະຕໍ່ໄປ.

ໃນຂະນະທີ່ຄວາມສະເໝີພາບທາງດ້ານຍິງຊາຍທີ່ມັກຈະຖືກກຳນົດເປັນປະເດັນທາງດ້ານສັງຄົມອັນໜຶ່ງກໍຕາມ, ແຕ່ມັນກໍເປັນປະເດັນຫລັກທາງດ້ານເສດຖະກິດອັນໜຶ່ງເຊັ່ນກັນ. ການປັບປຸງຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ ແລະ ການເຂົ້າຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງຢູ່ໃນຂົງເຂດເສດຖະກິດ ແມ່ນສາມາດຜັກດັນໃຫ້ມີການເຕີບໂຕທາງເສດຖະກິດເພີ່ມຂຶ້ນ. ຢູ່ໃນພາກພື້ນອາຊີ ແລະ ປາຊີຟິກ ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ ສາມາດພາໃຫ້ GDP ເພີ່ມຂຶ້ນ 12% ຕໍ່ປີ ຈົນຮອດປີ 2025 ຖ້າສົມທຽບໃສ່ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານໃນລັກສະນະປົກກະຕິທົ່ວໄປ (A. M.-Y. Jonathan Woetzel 2018). ເອກະສານນະໂຍບາຍຫຍໍ້ສະບັບນີ້ ເປັນການຂຸດຄົ້ນບັນດາໂອກາດສຳລັບການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງຊາຍ ເຂົ້າຢູ່ໃນຍຸດທະສາດການເຕີບໂຕສີຂຽວແຫ່ງຊາດເພື່ອເພີ່ມໂອກາດໃຫ້ໄດ້ສູງສຸດເພື່ອບັນລຸບັນດາຈຸດປະສົງ ແລະ ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການເຕີບໂຕທາງເສດຖະກິດ ເຊິ່ງມີລັກສະນະຍືນຍົງທາງສິ່ງແວດລ້ອມ ແລະ ມີສ່ວນຮ່ວມທາງສັງຄົມ. ສະຖາບັນການເຕີບໂຕສີຂຽວສາກົນ (GGGI) ໄດ້ໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນແກ່ລັດຖະບານ ສປປ ລາວ ໃນການເຊື່ອມສານການເຕີບໂຕສີຂຽວເຂົ້າໃນການວາງແຜນ ແລະ ການກຳນົດນະໂຍບາຍຕ່າງໆ ແລະ ການພັດທະນາໃຫ້ມີໂຄງການພ້ອມທັງມີການຄິດໄລ່ງົບປະມານເພື່ອຊ່ວຍບັນລຸບັນດາເປົ້າໝາຍການເຕີບໂຕແບບສີຂຽວແຫ່ງຊາດ. ການຮັບປະກັນເຮັດໃຫ້ການເຕີບໂຕສີຂຽວມີສ່ວນຮ່ວມທາງສັງຄົມ ແລະ ເປັນການປະກອບສ່ວນໃຫ້ແກ່ການຫລຸດຜ່ອນຄວາມທຸກຍາກ ແລະ ພາໃຫ້ມີຄວາມສະເໝີພາບທາງດ້ານຍິງຊາຍເພີ່ມຂຶ້ນ ເຊິ່ງມັນຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການເອົາໃຈໃສ່ຢ່າງຕັ້ງໜ້າຢູ່ໃນລະດັບຜູ້ກຳນົດນະໂຍບາຍຕ່າງໆ. ເອກະສານນະໂຍບາຍຫຍໍ້ສະບັບນີ້ໄດ້ຄຳນຶງເຖິງບັນດາສິ່ງທ້າທາຍທາງດ້ານໂຄງສ້າງ ເຊິ່ງຫລາຍປະເທດໄດ້ປະເຊີນໜ້າ, ໄດ້ຄຳນຶງເຖິງຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບທາງດ້ານຍິງຊາຍ, ແລະ ໄດ້ກຳນົດໂອກາດຕ່າງໆ ແລະ ວຽກງານດ້ານຕ່າງໆ ທີ່ລັດຖະບານ ສປປ ລາວ ສາມາດຈັດຕັ້ງປະຕິບັດເພື່ອຮັບປະກັນວ່າບໍ່ພຽງແຕ່ຜູ້ຊາຍ, ແມ່ຍິງ, ເດັກຊາຍ, ແລະ ເດັກຍິງ ທີ່ຈະໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກການເຕີບໂຕແບບສີຂຽວເທົ່ານັ້ນ, ແຕ່ວ່າຍັງເປັນການຮັບປະກັນໃຫ້ ສປປ ລາວ ສາມາດນຳໃຊ້ບັນດາໂອກາດສຳລັບການເຕີບໂຕທາງເສດຖະກິດທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນທີ່ໄດ້ມາຈາກຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍທີ່ໄດ້ຮັບການປັບປຸງ.

ການເຕີບໂຕສີຂຽວ ແລະ ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ

ການຂະຫຍາຍໂຕທາງເສດຖະກິດ, ນັບແຕ່ມີການປະຕິວັດດ້ານອຸດສາຫະກຳເມື່ອ 250 ປີກ່ອນເປັນຕົ້ນມາ, ສ່ວນໃຫຍ່ໄດ້ມາໂດຍມີຜົນກະທົບຕໍ່ສະພາບແວດລ້ອມ. ໃນຂະນະທີ່ມີຜົນໄດ້ຫລາຍຢ່າງ, ຄວາມທຸກຍາກ ແລະ ຄວາມບໍ່ເທົ່າທຽມກັນກໍຍັງຄົງເປັນບັນຫາທີ່ຄົງຢູ່ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການພື້ນຖານຂອງຄົນຫລາຍຕື້ໃນທົ່ວໂລກກໍຍັງຄົງບໍ່ທັນໄດ້ຮັບການແກ້ໄຂ. ໃນຂະນະທີ່ຄວາມເສຍຫາຍທາງສະພາບແວດລ້ອມໄດ້ບັນລຸເຖິງຈຸດທີ່ເປັນໄພຂົ່ມຂູ່ບໍ່ພຽງຕໍ່ຄວາມຫວັງຂອງການຂະຫຍາຍໂຕທາງເສດຖະກິດໃນອະນາຄົດເທົ່ານັ້ນ, ແຕ່ຍັງເປັນໄພຂົ່ມຂູ່ຕໍ່ຄວາມເປັນຢູ່ຂອງຄົນຫລາຍຕື້ຄົນນຳອີກ.

ໄດ້ມີການຮັບຮູ້ກັນຫລາຍຂຶ້ນວ່າຕົ້ນທຶນຂອງເລື່ອງນີ້ທີ່ເປັນຮູບແບບປົກກະຕິ ຂອງການພັດທະນາທາງເສດຖະກິດມີຄ່າຄວາມເສຍຫາຍທີ່ສູງເກີນໄປ ແລະ ພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນກໍກຳລັງຊອກຫາຮູບແບບຕ່າງໆເພື່ອໃຫ້ມີທາງເລືອກຫລາຍຂຶ້ນຕໍ່ກັບຄວາມຍືນຍົງທາງສະພາບແວດລ້ອມ, ການດຶງດູດໃຫ້ສັງຄົມມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ

ການຂະຫຍາຍໂຕທາງເສດຖະກິດເປັນເປົ້າໝາຍເສີມຄວາມແຂງແຮງໃຫ້ກັນ ແລະ ກັນ. ເຖິງວ່າຈະມີຫຼາຍຄຳນິຍາມສຳລັບຄຳວ່າການເຕີບໂຕສີຂຽວທີ່ແຕກຕ່າງກັນກໍຕາມ, ຄຳນິຍາມທີ່ໜ້ອຍງານຕ່າງໆດ້ານການພັດທະນາເຊັ່ນ: ອົງການເພື່ອຄວາມຮ່ວມມື ແລະ ການພັດທະນາທາງເສດຖະກິດ (OECD), ແຜນງານສິ່ງແວດລ້ອມຂອງອົງການສະຫະປະຊາຊາດ (UNEP), ທະນາຄານໂລກ ແລະ ສະຖາບັນການເຕີບໂຕສີຂຽວສາກົນ (GGGI) ໃຊ້ນັ້ນລ້ວນແຕ່ເປັນທີ່ຮັກກັນດີໃນນາມ ສາມເສົາຄຳຂອງການເຕີບໂຕສີຂຽວຄື: ການຂະຫຍາຍໂຕທາງເສດຖະກິດ, ຄວາມຍືນຍົງທາງສະພາບແວດລ້ອມ, ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງສັງຄົມ (ສະຖາບັນການຂະຫຍາຍໂຕສີຂຽວສາກົນ 2017).

ເຖິງວ່າຈະມີການຮັບຮູ້ວ່າການປຸກລະດົມເອົາພາກສັງຄົມໃຫ້ເຂົ້າຮ່ວມຈະແມ່ນເສົາຄຳໜຶ່ງທີ່ສຳຄັນຂອງການເຕີບໂຕສີຂຽວກໍຕາມ, ຂະນະນີ້ຄວາມພະຍາຍາມຕ່າງໆກ່ຽວກັບການເຕີບໂຕສີຂຽວ ສ່ວນໃຫຍ່ ສຸມໃສ່ ເສດຖະກິດ ແລະ ສະພາບແວດລ້ອມ (Steve Bass 2016). ປະເດັນຕ່າງໆ ເຊັ່ນ ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ເບິ່ງຄືວ່າຈະຖືກເບິ່ງແຍບເຂົ້າວ່າເປັນປະເດັນທາງສັງຄົມ, ແລະ ຄວາມສາມາດສຳລັບການຂະຫຍາຍໂຕທາງເສດຖະກິດເພີ່ມຕື່ມຈາກຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍທີ່ດີຂຶ້ນບໍ່ໄດ້ຮັບການຮັບຮູ້ຢ່າງສົມບູນ. ການເຕີບໂຕສີຂຽວບໍ່ໄດ້ລວມໝົດທຸກຢ່າງມາແຕ່ຕົ້ນ. ຄວາມພະຍາຍາມ ກ່ຽວກັບການເຕີບໂຕສີຂຽວ ຈະຕ້ອງຕັ້ງໃຈດຶງຄືນໃຫ້ເຂົ້າມາມີສ່ວນຮ່ວມໃນການແກ້ໄຂບັນຫາດ້ານໂຄງສ້າງທີ່ຢູ່ເບື້ອງຫລັງຄວາມບໍ່ເທົ່າທຽມກັນ ແລະ ຄວາມທຸກຍາກເພື່ອຫລຸດຜ່ອນຕົ້ນທຶນທາງສະພາບແວດລ້ອມ ແລະ ສັງຄົມ ຂອງການຂະຫຍາຍໂຕທາງເສດຖະກິດໃຫ້ໜ້ອຍທີ່ສຸດ ແລະ ເພີ່ມຜົນປະໂຫຍດທາງສັງຄົມ ແລະ ສະພາບແວດລ້ອມໃຫ້ຫລາຍທີ່ສຸດ. ເມື່ອຄຳນຶງເຖິງ ການກົດກັນ ແລະ ຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ທີ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍຕ້ອງປະເຊີນແລ້ວ, ຈະຕ້ອງໄດ້ມີການດຳເນີນຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍໃນວາລະການເຕີບໂຕສີຂຽວ ຖ້າຈະຕ້ອງປະຕິບັດຕາມສັນຍາເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ທຸກຄົນມີຄວາມກ້າວໜ້າຮັ່ງມີ ແລະ ເພີ່ມຄວາມສາມາດບົ່ມຊ້ອນດ້ານການຂະຫຍາຍໂຕຂອງປະເທດໃຫ້ສູງສຸດ.



ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍທີ່ມີຄວາມກ້າວໜ້າອາດຈະຊ່ວຍພັກດັນການຂະຫຍາຍໂຕທາງເສດຖະກິດ. ຖ້າມີຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຊາຍ-ຍິງ, ລວມຍອດຜະລິດ ຕະພັນພາຍໃນ (GDP) ປະຈຳປີ ໃນທົ່ວໂລກ ອາດເພີ່ມຂຶ້ນ 12 ລ້ານລ້ານ ໂດລາ ໃນປີ 2025 ກໍໄດ້ (Jonathan Woetzel 2015). ກວ່າ 1/3 ຂອງການຂະຫຍາຍໂຕທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນນັ້ນອາດມາຈາກບັນດາປະເທດໃນຂົງເຂດອາຊີ-ປາຊີຟິກກໍໄດ້, ບ່ອນທີ່ມີຄວາມສາມາດບົ່ມຊ້ອນເພື່ອເພີ່ມ 4,5 ລ້ານລ້ານ ໂດລາ ໃຫ້ກັບລວມຍອດຜະລິດຕະພັນພາຍໃນ ປະຈຳປີຂອງຕົນ ພາຍໃນປີ 2025 ໂດຍການເຮັດໃຫ້ຄວາມສະເໝີພາບຂອງແມ່ຍິງ ມີຄວາມກ້າວໜ້າ ໃນບ່ອນເຮັດວຽກ ແລະ ໃນສັງຄົມ (A. M. - Y. Jonathan Woetzel 2018). ອັນນີ້ ກໍຈະເປັນການເພີ່ມຂຶ້ນ 12% ຫລາຍກວ່າ ທີ່ມີການຄາດຄະເນຕາມປົກກະຕິ ຂອງການຂະຫຍາຍໂຕທາງເສດຖະກິດໃນຂົງເຂດ (A. M. - Y. Jonathan Woetzel 2018). ການຂາດແມ່ຍິງໃນລະດັບການນຳ ແລະ ພາລະຂອງວຽກງານການດູແລຄົນແບບ ບໍ່ໄດ້ຮັບເງິນຕອບແທນ ແມ່ນຂໍ້ຈຳກັດທີ່ສຳຄັນ ສຳລັບແມ່ຍິງໃນ ຂົງເຂດອາຊີ-ປາຊີຟິກ (A. M. - Y. Jonathan Woetzel 2018). ຈະຕ້ອງມີການປ່ຽນແປງຫລາຍອັນ ເພື່ອຂຸດຄົ້ນໂອກາດທາງ ເສດຖະກິດນີ້ ຮວມທັງປັບປຸງການເຂົ້າຮ່ວມໃນອາຊີບຄຸນນະພາບຂອງກຳລັງແຮງງານແມ່ຍິງ, ເພີ່ມການເປັນຕົວແທນຂອງແມ່ຍິງ ໃນຕຳແໜ່ງການນຳທາງທຸລະກິດ; ແລະ ການປ່ຽນທັດສະນະກ່ຽວກັບບົດບາດຂອງແມ່ຍິງໃນສັງຄົມ ແລະ ບ່ອນເຮັດວຽກ (A. M. - Y. Jonathan Woetzel 2018).

ຈຸດປະສົງຂອງເອກະສານນະໂຍບາຍຫຍໍ້ສະບັບນີ້

ບົດສະເໜີນະໂຍບາຍໂດຍຫຍໍ້ນີ້ສ້າງຂຶ້ນມາເພື່ອກຳນົດວິທີທາງເພື່ອຂຸດຄົ້ນທ່າແຮງບົ່ມຊ້ອນຂອງການ ຂະຫຍາຍໂຕທາງເສດຖະກິດຈາກຄວາມ ສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍທີ່ດີຂຶ້ນ ແລະ ໃຫ້ຂໍ້ແນະນຳເພື່ອດຳເນີນການສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການດຶງດູດໃຫ້ສັງຄົມມີສ່ວນເຂົ້າຮ່ວມໃນຍຸດທະສາດແຫ່ງຊາດການເຕີບໂຕສີຂຽວ. ອຳນາດໃນການສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍບໍ່ໄດ້ເປັນພຽງສ່ວນໜຶ່ງຂອງທິດສະດີການເຕີບໂຕສີຂຽວ, ແຕ່ຍັງຖືກລວມເຂົ້າໄວ້ໃນນະໂຍບາຍຊີ້ນຳທັງໃນລະດັບສາກົນ ແລະ ລະດັບຊາດ¹, ແລະ ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍທີ່ດີຂຶ້ນ ສາມາດປະກອບສ່ວນໂດຍກົງໃຫ້ແກ່ການຂະຫຍາຍໂຕທາງເສດຖະກິດ. ບົດສະເໜີນະໂຍບາຍໂດຍຫຍໍ້ນີ້ຄັດມາຈາກການທົບທວນນະໂຍບາຍ ແລະ ປະສົບການຕ່າງໆດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ໃນ ສ.ປ.ປ.ລາວ ເພື່ອກຳນົດໂອກາດໃນການສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍທີ່ດີຂຶ້ນ ແລະ ເພື່ອປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການຂະຫຍາຍໂຕທາງເສດຖະກິດໃຫ້ຫລາຍທີ່ສຸດໂດຍຜ່ານການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ກຳນົດຜົນໄດ້ຮັບທີ່ຕອບສະໜອງດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍທີ່ສາມາດປະຕິບັດໄດ້ພາຍໃນວາລະການເຕີບໂຕສີຂຽວ. ຂໍໃຫ້ສັງເກດວ່າ ສ.ປ.ປ. ລາວເປັນປະເທດທີ່ມີຄວາມຫລາກຫລາຍ ແລະ ເອກະລັກດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍຄວນຖືກນຳໄປພິຈາລະນາຮ່ວມກັບຄຸນລັກສະນະອື່ນໆທາງສັງຄົມ (ຊົນເຜົ່າ, ຄວາມສາມາດ, ສະຖານະທາງສັງຄົມ-ເສດຖະກິດ, ແລະ ອື່ນໆ) ທີ່ກະທົບຕໍ່ສະພາບແວດລ້ອມທາງໂອກາດທີ່ປະຊາຊົນຂອງ ສ.ປ.ປ. ລາວມີຄວາມສະເໝີພາບດ້ານ

¹ ການດຳເນີນຄວາມສະເໝີພາບດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແມ່ນນອນຢູ່ໃນເປົ້າໝາຍການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ ແລະ ຂໍ້ຕົກລົງປາຣີ (ຄວາມປ່ຽນແປງດ້ານພູມອາກາດ) ແລະ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງແກ່ແມ່ຍິງ ແລະ ຄວາມສະເໝີພາບດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ກໍໄດ້ມີການລະບຸໄວ້ໃນລັດຖະທຳມະນູນ, ທິດທາງຂອງພັກ, ສະບັບ 2030, ແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ໄລຍະ 5 ປີ ຄັ້ງທີ 8, ແລະ ມະຕິ ສາມສ້າງ.

ບົດບາດຍິງ-ຊາຍຄວນໄດ້ຮັບການປະຕິບັດ ບໍ່ພຽງພາະວ່າມັນແມ່ນມູນຄ່າ ແລະ ສິດໃນໂຕຂອງມັນເອງ, ແຕ່ຍັງຍ້ອນວ່າມັນເປັນເຄື່ອງມື ໃນການເຮັດໃຫ້ການຂະຫຍາຍໂຕທາງເສດຖະກິດ ແລະ ການຫຼຸດຜ່ອນຄວາມທຸກຍາກປາກົດຜົນເປັນຈິງ (ອົງການແຮງງານສາກົນ 2015). ຜົນການສຶກສາຫລາຍອັນພົບຫລັກຖານເພື່ອສະໜັບສະໜູນຂໍ້ສະຫລຸບທີ່ວ່າຄວາມສະເໝີພາບດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍທີ່ດີຂຶ້ນ ແລະ ການເຂົ້າຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງນຳໄປສູ່ການຂະຫຍາຍໂຕທາງເສດຖະກິດ.

ພາລະກິດຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ແລະ ຄວາມຄືບໜ້າ ໃນ ສປປ ລາວ

ສິດທິເທົ່າທຽມກັນລະຫວ່າງຊາຍ-ຍິງຕໍ່ໜ້າກົດໝາຍ ໄດ້ຮັບການບັນທຶກໄວ້ໃນລັດຖະທຳມະນູນ ຂອງ ສ.ປ.ປ. ລາວ (ດັດແກ້ໃນປີ 2003), ແລະ ຄວາມຈຳເປັນສຳລັບຄວາມພະຍາຍາມທີ່ມີຈຸດສຸມເພື່ອປັບປຸງຊີວິດຄວາມເປັນຢູ່ຂອງປະຊາຊົນໂດຍສະເພາະຢ່າງຍິ່ງປະຊາຊົນໃນເຂດຫ່າງໄກສອກຫລີກ, ຊົນເຜົ່າ, ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍທີ່ດ້ອຍໂອກາດ ກໍໄດ້ຮັບການຮັບຮູ້ຕື່ມ ໃນລັດຖະທຳມະນູນ. ກອງປະຊຸມໃຫຍ່ຂອງພັກເທື່ອທຳອິດ ໃນປີ 1955 ໄດ້ລະບຸການບົດບ່ອຍແມ່ຍິງ ແລະ ການປະຕິບັດຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍໃຫ້ປາກົດເປັນຈິງໃຫ້ເປັນ ໜຶ່ງ (1) ໃນ ສິບສອງ (12) ແຜນປະຕິບັດການຂອງພັກ ແລະ ນະໂຍບາຍຕໍ່ແມ່ຍິງ ໄດ້ຮັບການເສີມຂະຫຍາຍຕື່ມ ໃນໄລຍະກອງປະຊຸມໃຫຍ່ຂອງພັກເທື່ອທີສອງ ໃນປີ 1972, ໂຮມທັງອຳນາດໃນ ການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ເຂົ້າໃນທຸກດ້ານ (Youn 2018). ນັບແຕ່ນັ້ນມາ ປະເດີນດ້ານຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການໃຫ້ອຳນາດແກ່ແມ່ຍິງໄດ້ຮັບການບັນຈຸເຂົ້າໄວ້ໃນບຸລິມະສິດການພັດທະນາຂອງປະເທດ, ແລະ ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ ແລະ ຄະນະກຳມະການແຫ່ງຊາດເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ (NCAW) ໄດ້ຊ່ວຍພັດທະນາ ນະໂຍບາຍ ແລະ ສະຖາບັນຕ່າງໆ ໃຫ້ຕອບສະໜອງຕໍ່ຄວາມຕ້ອງການຂອງແມ່ຍິງ, ເພີ່ມການເຂົ້າຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງ, ແລະ ຮວມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ເຂົ້າໃນການວາງແຜນ, ວາງງົບປະມານ ແລະ ຮອບວຽນ M&E ຂອງກະຊວງກ່ຽວຂ້ອງ (Youn 2018).

ສປປ ລາວ ມີຄວາມກ້າວໜ້າທີ່ໜັ້ນຄົງໃນຫລາຍຂົງເຂດທີ່ກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການໃຫ້ອຳນາດແກ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເລີ່ມພັດທະນາ ນະໂຍບາຍ ແລະ ຄວາມສາມາດເພື່ອປະຕິບັດການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ. ຕົວຢ່າງ, ຊ່ອງຫວ່າງລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ໃນການສະໝັກເຂົ້າໂຮງຮຽນທັງໃນສາມລະດັບ ໄດ້ຫລຸດໜ້ອຍລົງ, ການເສຍຊີວິດຂອງແມ່ ແລະ ເດັກ ໄດ້ຫລຸດລົງຢ່າງຫລວງຫລາຍ; ສ.ປ.ປ. ລາວ ມີອັດຕາສ່ວນແມ່ຍິງໃນສະພາແຫ່ງຊາດທີ່ສູງທີ່ສຸດ - 27,5% ຊຶ່ງເປັນອັດຕາທີ່ສູງກວ່າລະດັບສະເລ່ຍຂອງໂລກ; ແລະ ຍຸດທະສາດຄວາມສະເໝີພາບດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ໄລຍະ 10 ປີ ຂອງຂະແໜງກະສິກຳ, ປ່າໄມ້ ແລະ ພັດທະນາຊຸມນະບົດ (2016-2025) ໄດ້ຮັບການສ້າງຂຶ້ນເປັນແບບຢ່າງຂອງຄວາມພະຍາຍາມເພື່ອເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ໃນທົ່ວທຸກກະຊວງ. ເຖິງຈະມີຄວາມກ້າວໜ້າຄືແນວນີ້ກໍຕາມ, ຄວາມທ້າທາຍຫລາຍແນວກໍຍັງຄົງຢູ່ໃນດ້ານການບັນລຸຄວາມສະເໝີພາບດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ໃນການພັດທະນາຄວາມສາມາດຂອງລັດຖະບານລາວເພື່ອເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ໃຫ້ເປັນນະໂຍບາຍ ແລະ ການວາງແຜນພັດທະນາ.

ການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນວຽກງານຕົວຈິງໃນ ສປປ ລາວ

ການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ - ຊາຍ ແມ່ນຍຸດທະສາດອັນໜຶ່ງເພື່ອການສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ທີ່ໄດ້ມີການຮັບຮູ້ກັນໃນທົ່ວໂລກໃນປີ 1995 ໃນກອງປະຊຸມໂລກຄັ້ງທີສີ່ຂອງອົງການສະຫະປະຊາຊາດວ່າດ້ວຍແມ່ຍິງ ທີ່ຈັດຂຶ້ນທີ່ປັກກິ່ງ. ການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແມ່ນວິທີການໜຶ່ງເພື່ອປະເມີນເບິ່ງຄວາມໝາຍຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ ຂອງການດຳເນີນການ, ນະໂຍບາຍ, ແຜນງານ ຫຼື ໂຄງການທີ່ວາງແຜນໄວ້ ແລະ ພັດທະນາຍຸດທະສາດທີ່ຮອບຄອບເພື່ອບໍ່ໃຫ້ມີຊ່ອງຫວ່າງລະຫວ່າງຊາຍ-ຍິງ (ອົງຊິດາ 2015). ການວິເຄາະບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ຫລື ການວິເຄາະສະຖານະການຂອງຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງ ແລະ ການພົວພັນຊາຍ-ຍິງ ແລະ ຜົນກະທົບຂອງມັນຕໍ່ສິ່ງທ້າທາຍຂອງການພັດທະນາ ແລະ ວິທີແກ້ໄຂບັນຫາທີ່ເປັນໄປໄດ້, ແມ່ນໃຈກາງຂອງການປະຕິບັດການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ. ການວິເຄາະບົດບາດຍິງ-ຊາຍຖືກໃຊ້ເພື່ອກຳນົດສິ່ງທີ່ຕ້ອງເຮັດ ແລະ ວິທີເຮັດເພື່ອບັນລຸຜົນໄດ້ຮັບທີ່ຕ້ອງການຂອງນະໂຍບາຍ, ແຜນການ, ໂຄງການ ຫລື ແຜນງານໃດໜຶ່ງ (ອົງຊິດາ 2015). ການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ສາມາດປະກອບດ້ວຍ ກິດຈະກຳເປົ້າໝາຍດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ກໍຄືການຮວມມຸມມອງບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນທຸກກິດຈະກຳ ແລະ ອົງປະກອບຕ່າງໆຂອງການເຂົ້າຊ່ວຍ (ອົງຊິດາ 2015).

ຢູ່ໃນ ສປປ ລາວ, ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວມີບົດບາດສຳຄັນໃນການພັດທະນານະໂຍບາຍຕ່າງໆເພື່ອການພັດທະນາຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຄວາມສະເໝີພາບດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ຂອງລັດຖະບານລາວ (Youn 2018). ສະຫະພັນແມ່ຍິງ ລາວ ມີການຈັດຕັ້ງຢູ່ທຸກກະຊວງ ແລະ ທຸກລະດັບຕັ້ງແຕ່ຂັ້ນສູນກາງລົງຮອດຂັ້ນບ້ານ. ຄະນະກຳມະການແຫ່ງຊາດເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ (NCAW) ຮັບຜິດຊອບ, ກ່ອນອື່ນໝົດ, ໃນການສະໜັບສະໜູນການຮວມປະເດີນບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນການວາງແຜນ, ວາງງົບປະມານ ແລະ ຮອບວຽນ M&E ຂອງກະຊວງກ່ຽວຂ້ອງດັ່ງນັ້ນຈຶ່ງມີບົດບາດນຳພາໃນການການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ-ຊາຍພາຍໃນລັດຖະບານລາວ (Youn 2018).

ການທົບທວນຍຸດທະສາດແຫ່ງຊາດ ແລະ ຍຸດທະສາດຂະແໜງການໃນ ສປປ ລາວ ເຜີຍໃຫ້ເຫັນວ່າເພື່ອບັນລຸຄວາມສະເໝີພາບດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ໄດ້ມີການນຳໃຊ້ທັງວິທີການທີ່ເປັນເປົ້າໝາຍ ແລະ ວິທີການຮວມເຂົ້າໃນລະດັບຕ່າງໆ. ໄດ້ມີການສະເໝີພາບລວມໜ້າກ່ຽວກັບວິທີການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນໄລຍະຕ່າງໆຂອງຮອບວຽນການວາງແຜນ ຂອງສອງຍຸດທະສາດແຫ່ງຊາດທີ່ສຳຄັນ-ແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ໄລຍະ 5 ປີ ຄັ້ງທີ 8 ແລະ ຍຸດທະສາດການພັດທະນາພະລັງງານທີ່ນຳກັບມາໃຊ້ໃໝ່ໄດ້, ໃນຕາຕະລາງລຸ່ມນີ້. ບົດວິເຄາະ ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ໃນ ສປປ ລາວ ເບິ່ງຄືວ່າຈະບໍ່ສະໜ້າສະເໝີ, ມີຄວາມພະຍາຍາມຢ່າງຫລວງຫລາຍໃນການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ - ຊາຍໃນແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ໄລຍະ 5 ປີ ຄັ້ງທີ 8 ໃນດ້ານໜຶ່ງ, ແລະ ອີກດ້ານໜຶ່ງ ກໍມີການພິຈາລະນາຢ່າງຈຳກັດໃນຍຸດທະສາດການພັດທະນາພະລັງງານທົດແທນ.

ຕາຕະລາງ 1: ການວິເຄາະການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນວຽກງານຕົວຈິງໃນ ສປປ ລາວ

ໄລຍະໃນຮອບວຽນການວາງແຜນ/ ນະໂຍບາຍ	ແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດສັງຄົມຄັ້ງ ທີ 8	ຍຸດທະສາດການພັດທະນາພະລັງງານ ທິດແທນ
<p>ໄລຍະອອກແບບ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ໄດ້ມີການວິເຄາະບົດບາດຍິງຊາຍ ບໍ່ເພື່ອວິເຄາະປະເດັນ ຫລື ບັນ ຫາ? - ໄດ້ກຳນົດເປົ້າໝາຍ ຫລື ຈຸດປະ ສົງດ້ານຄວາມສະເໝີພາບລະ ຫວ່າງຍິງ - ຊາຍຢູ່ໃນຍຸດທະສາດ ບໍ່? - ຊ່ຽວຊານບົດບາດໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມ ຂະບວນການບໍ່? - ໄດ້ໃຊ້ວິທີການເພື່ອລວມເອົາຄຳ ຄິດເຫັນ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການ ຂອງຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງບໍ່ ? 	<ul style="list-style-type: none"> • ໄດ້ໃຊ້ວິທີການວິເຄາະບົດບາດຍິງ - ຊາຍເປັນບາງສ່ວນເພື່ອໃຫ້ຂໍ້ມູນແກ່ ການສ້າງ NSEDP ຄັ້ງທີ 8 ໂດຍສະ ເພາະແມ່ນໃນຂົງເຂດການສຶກສາທີ່ມີ ຄວາມສຳຄັນຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ • ໄດ້ລະບຸຈຸດປະສົງສະເພາະອັນໜຶ່ງ ດ້ານບົດບາດຍິງ - ຊາຍໃນຄາດໝາຍ ຜົນໄດ້ຮັບ 2 - ໂດຍທີ່ທັງສອງ ເພດຍິງ ແລະ ຊາຍລ້ວນແຕ່ມີ ຄວາມສະເໝີ ພາບໃນການເຂົ້າເຖິງການສຶກສາ ແລະ ການບໍລິການ ສາທາລະນະສຸກ ແລະ ການບັນລຸຄວາມສະເໝີພາບບົດບາດ ຍິງ - ຊາຍໄດ້ກຳນົດເປັນເປົ້າໝາຍໜຶ່ງ ໃນການຫລຸດຜ່ອນຄວາມຊ່ອງຫວ່າງ ທຸກຍາກໃນເຂດຕົວເມືອງ. • ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວໄດ້ເປັນສ່ວນ ໜຶ່ງ ຂອງຂະບວນ ການສ້າງຍຸດທະ ສາດນີ້, ແຕ່ກໍ່ພົບຄວາມຫຍຸ້ງຍາກທີ່ ຈະໃຫ້ມີຊ່ຽວຊານຈາກຝ່າຍອື່ນເຂົ້າ ຮ່ວມຂະບວນການນີ້. 	<ul style="list-style-type: none"> • ເອກະສານຍຸດທະສາດບໍ່ໄດ້ສະແດງ ໃຫ້ເຫັນການວິເຄາະບົດບາດຍິງ - ຊາຍ ແລະ ບົດບາດຍິງ - ຊາຍທີ່ໄດ້ຮັບຜົນ ກະທົບ ຈາກແຫລ່ງ ພະລັງງານຕ່າງໆ ແມ່ນບໍ່ໄດ້ພິຈະລະນາ. • ການເພີ່ມຄວາມສະເໝີພາບດ້ານບົດ ບາດຍິງ - ຊາຍໄດ້ຖືກກຳນົດເປັນໜຶ່ງ ໃນຫລາຍຈຸດປະສົງຫລັກຂອງຍຸດທະ ສາດ. • ບໍ່ສາມາດເວົ້າໄດ້ວ່າຊ່ຽວຊານດ້ານບົດ ບາດຍິງ - ຊາຍ ໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມ ຫລື ບໍ່ ແລະ ບໍ່ຮູ້ວ່າຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງໄດ້ເຂົ້າ ຮ່ວມ ຫລື ບໍ່.
<p>ໄລຍະການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ແຜນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດປະກອບມີ ກິດຈະກຳທີ່ສ້າງຄວາມເຂັ້ງແຂງດ້ານ ທັກສະສະເພາະຂອງແມ່ຍິງ / ເດັກຍິງ ບໍ່? ຫລື ວ່າ ຂອງຜູ້ຊາຍ / ເດັກຊາຍ ບໍ່ ເພື່ອໃຫ້ມີຄວາມສະເໝີພາບໃນການ ເຂົ້າເຖິງການບໍລິການຕ່າງໆ ແລະ ການ ຝຶກອົບຮົມ? - ແຜນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໄດ້ຄຳນຶງເຖິງ ບົດບາດຍິງ - ຊາຍທີ່ມີຢູ່ ແລະ ຜົນປະ ໂຫຍດຂອງຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງ ຫລື ບໍ່? - ໄດ້ຈັດ ໃຫ້ມີຄວາມສາມາດພຽງພໍແລ້ວ ບໍ່? ດ້ານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ແລະ ດ້ານການເງິນເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຢ່າງ ມີປະສິດທິຜົນ. 	<ul style="list-style-type: none"> • ບາງກິດຈະກຳ ແລະ ເປົ້າໝາຍສຳລັບ ຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງໄດ້ຖືກກຳ ນົດ. • ຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ຫລາຍກິດຈະກຳໃນ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດທີ່ໄດ້ຖືກກຳນົດ ໃນຍຸດທະສາດບໍ່ໄດ້ລວມເອົາຂໍ້ກຳນົດ ສະເພາະສຳລັບແມ່ຍິງ ຫລື ຜູ້ຊາຍ. • ບາງກິດຈະກຳ ແລະ ເປົ້າໝາຍແມ່ນ ວາງໄວ້ສູງເກີນກວ່າຄວາມສາມາດທີ່ ຈະປະຕິບັດໄດ້, ຕົວຢ່າງ “ ການເຊື່ອມ ສານບົດບາດຍິງ - ຊາຍໃນວຽກງານ ຂອງທຸກຂະແໜງການ ” ໄດ້ຖືກກຳ ນົດເປັນບຸລິມະສິດ, ແຕ່ວ່າບໍ່ມີລາຍ ລະອຽດ ຫລື ບໍ່ໄດ້ກຳນົດຊັບພະຍາ ກອນສຳລັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ. 	<ul style="list-style-type: none"> • ບໍ່ມີກິດຈະກຳທີ່ເປັນເປົ້າໝາຍສະເພາະ ສຳລັບຜູ້ຊາຍ ຫລື ແມ່ຍິງ ຫລື ບໍ່ໄດ້ຮັບ ປະກັນຄວາມສະເໝີພາບໃນການເຂົ້າ ເຖິງ. • ບໍ່ໄດ້ພິຈະລະນາລາຍລະອຽດກ່ຽວກັບ ບົດບາດຍິງ - ຊາຍ. • ບໍ່ໄດ້ກ່າວເຖິງຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ຫລື ຊັບພະຍາກອນດ້ານການເງິນເພື່ອ ເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ - ຊາຍເຂົ້າໃນ ກິດຈະກຳຕ່າງໆທີ່ໄດ້ວາງແຜນ.
<p>ການຕິດຕາມ ແລະ ການປະເມີນຜົນ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ໄດ້ເກັບກຳຂໍ້ມູນ ແບບແຍກເພດ ຍິງ- ຊາຍບໍ່? 	<ul style="list-style-type: none"> • ປະກອບມີແຜນການເກັບກຳຂໍ້ມູນບົດ ບາດຍິງ - ຊາຍແບບແຍກເປັນແຕ່ລະ ປະເພດທີ່ກວມເອົາຂະແໜງການສຶກ 	<ul style="list-style-type: none"> • ບັນດາເປົ້າໝາຍທີ່ມີຢູ່ໃນຍຸດທະສາດ ແມ່ນສຸມໃສ່ບໍລິມາດ ແລະ ແຫລ່ງທີ່ ມາຂອງພະລັງງານ ເປັນຕົ້ນຕໍ. ກ່ຽວ

<ul style="list-style-type: none"> - ໄດ້ຕິດຕາມ ແລະ ເມີນຜົນກ່ຽວກັບ ຜົນກະທົບຈາກບົດບາດຍິງຊາຍບໍ່? - ກອບການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ ໄດ້ສະໜອງຄຳຄິດເຫັນທີ່ດີບໍ່ກ່ຽວກັບ ບົດບາດຍິງ - ຊາຍເພື່ອເປັນຂໍ້ມູນສຳລັບການວາງແຜນຕາມພາຍຫລັງ ແລະ ຂະບວນການກຳນົດນະໂຍບາຍ? 	<p>ສາ, ການຮູ້ໜັງສື: ການຈ້າງງານ, ໂພຊະນາການ, ການຕາຍຂອງເດັກ, ການເຂົ້າເຖິງ ການບໍລິການ ປົກປ້ອງທາງສັງຄົມ, ແລະ ອື່ນໆ.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ນອກຈາກນັ້ນຍັງໄດ້ ກຳນົດຕົວຊີ້ວັດ ໜຶ່ງຊຸດເພື່ອປະເມີນຄວາມຄືບໜ້າໃນ ການສ້າງຄວາມສະເໝີພາບດ້ານບົດບາດຍິງ - ຊາຍ ແລະ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແມ່ຍິງ. 	<p>ກັບການປັບປຸງການເຂົ້າເຖິງການຊົມໃຊ້ໄຟຟ້າຂອງຄົວເຮືອນ ຍັງບໍ່ທັນແຍກໃຫ້ຂໍ້ມູນເຫັນແຈ້ງ ຫລື ບໍ່ມີການຕິດຕາມສະພາບຂອງແມ່ຍິງ ຫລື ແມ່ຍິງທີ່ເປັນຫົວໜ້າຄອບຄົວ.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ໂດຍອີງຕາມເນື້ອໃນຂອງເອກະສານຍຸດທະສາດແມ່ນເປັນການຍາກທີ່ຈະເຫັນຄວາມ ທ້າທາຍ ໃນການຊົມໃຊ້ບໍລິການດ້ານພະລັງງານ.
--	--	---

ອີງໃສ່ການທົບທວນບັນດາເອກະສານນະໂຍບາຍ ແລະ ການສຳພາດບັນດາຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນທີ່ສຳຄັນ, ເຫັນວ່າຄວາມພະຍາຍາມໃນການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ-ຊາຍນັ້ນ ປະສິບຄວາມສຳເລັດຢ່າງສູງໃນບັນດາຍຸດທະສາດຂັ້ນສູງ, ຊຶ່ງສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ ແລະ ຄະນະກຳມະການແຫ່ງຊາດເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງມີພາລະກິດສະເພາະໃນໄລຍະຜ່ານມາເມື່ອມີການຈັດສັນຊັບພະຍາກອນໂຄງການສະເພາະໃນການສ້າງຍຸດທະສາດ ແລະ ແຜນຈັດຕັ້ງປະຕິບັດດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ. ຮອດປະຈຸບັນຍັງບໍ່ທັນມີຄູ່ມືແນະນຳ ຫລື ເຄື່ອງມືສະເພາະກ່ຽວກັບວິທີເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນວຽກງານພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມສຳລັບກະຊວງກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ບັນດາຜູ້ວາງແຜນການພັດທະນາ. ຍິ່ງໄປກວ່ານັ້ນ, ຄຳແນະນຳທົ່ວໄປສຳລັບການວາງແຜນ, ເຊັ່ນ ແນວທາງສຳລັບການວາງແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມຂັ້ນເມືອງ ບໍ່ໄດ້ລວມເອົາຂໍ້ສະເໜີແນະນຳກ່ຽວກັບວິທີການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ບໍ່ໄດ້ກວມເອົາຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງເຂົ້າຮ່ວມໃນການສ້າງແຜນພັດທະນາຂັ້ນເມືອງ². ເນື່ອງຈາກຂໍ້ຈຳກັດດ້ານຊັບພະຍາກອນທີ່ຈຳກັດຂອງສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ ແລະ ຄະນະກຳມະການແຫ່ງຊາດເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ການຂາດຄຳແນະນຳທີ່ເປັນແບບແຜນ ກ່ຽວກັບການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ສຳລັບພະນັກງານຂອງລັດໄດ້ເຮັດໃຫ້ການປະຕິບັດການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ດຳເນີນໄປແບບບໍ່ສະໜ້າສະເໝີ, ເຊິ່ງອາດຂັດຂວາງຄວາມພະຍາຍາມຕ່າງໆທີ່ຈະປັບປຸງຄວາມສະເໝີພາບດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ສິ່ງເສີມການຂະຫຍາຍໂຕທາງເສດຖະກິດໃນສປປ ລາວ.

ເວັ້ນເສຍແຕ່ຈະມີການດຳເນີນມາດຕະການເພີ່ມເຕີມເພື່ອເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ເຂົ້າໃນຂະບວນການຮ່າງ ແລະ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຍຸດທະສາດແຫ່ງຊາດເພື່ອການເຕີບໂຕສີຂຽວຢ່າງເປັນລະບົບ, ຖ້າບໍ່ດັ່ງນັ້ນທ່າອ່ຽງຂອງການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ-ຊາຍທີ່ບໍ່ສະໜ້າສະເໝີເຊິ່ງພົບເຫັນໃນການທົບທວນຍຸດທະສາດແຫ່ງຊາດຕ່າງໆ ກໍຈະມີທ່າທີທີ່ຈະເກີດຂຶ້ນອີກ ແລະ ຈະໄດ້ສົ່ງຜົນກະທົບໃນແງ່ລົບທັງຕໍ່ການຂະຫຍາຍໂຕທາງເສດຖະກິດ ແລະ ຄວາມກ້າວໜ້າດ້ານຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ.

² ແນວທາງການຂຶ້ນແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມເມືອງ, ທີ່ສ້າງໂດຍ ກະຊວງແຜນການ ແລະ ການລົງທຶນ ໃນເດືອນ ພະຈິກ 2013 ບໍ່ໄດ້ປະກອບມີ ຄຳແນະນຳກ່ຽວກັບວິທີເກັບຂໍ້ມູນ ແຍກເພດ, ວິເຄາະ ປະເດີນຕ່າງໆ ຈາກແມ່ນຸມດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ທັງບໍ່ຮັບປະກັນ ການເຂົ້າຮ່ວມ ຂອງທັງຊາຍ ແລະ ຍິງ ໃນຂະບວນການນັ້ນ.

ການວິເຄາະບົດບາດຍິງ-ຊາຍແບບໄວສໍາລັບການເຕີບໂຕສີຂຽວໃນ ສປປ ລາວ

ເພື່ອເພີ່ມໂອກາດການຂະຫຍາຍໂຕທາງເສດຖະກິດໃຫ້ຫລາຍທີ່ສຸດການສຶກສາຄັ້ງນີ້ໄດ້ມີການດໍາເນີນການວິເຄາະບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ເພື່ອເປັນຂໍ້ມູນໃຫ້ແກ່ການຮ່າງຍຸດທະສາດແຫ່ງຊາດເພື່ອການເຕີບໂຕສີຂຽວ. ການວິເຄາະບົດບາດຍິງ-ຊາຍນີ້ ອີງໃສ່ຂໍ້ມູນທີ່ມີ ແລະ ສະແດງໃຫ້ເຫັນທ່າອ່ຽງກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນຂົງເຂດເສດຖະກິດ, ສາທາລະນະສຸກ, ແລະ ການສຶກສາ, ການຄຸ້ມຄອງສະພາບແວດລ້ອມ, ການນໍາພາ ແລະ ການຕັດສິນໃຈ. ຍ້ອນວ່າຍຸດທະສາດແຫ່ງຊາດເພື່ອການເຕີບໂຕສີຂຽວຈະແຍກອອກເປັນຍຸດທະສາດຂະແໜງການ ແລະ ແຜນດໍາເນີນງານຕ່າງໆ, ຈຶ່ງມີຄວາມຈໍາເປັນຕ້ອງມີການວິເຄາະຕື່ມ ແລະ ຂໍ້ມູນເພີ່ມຕື່ມຈາກບັນດາຊ່ຽວຊານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ເພື່ອເພີ່ມໂອກາດໃນການບັນລຸການເຕີບໂຕສີຂຽວຈາກບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃຫ້ຫລາຍທີ່ສຸດ ແລະ ສວຍໃຊ້ໂອກາດເພື່ອບັນລຸຄວາມສະເໝີພາບ ດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍທີ່ດີຂຶ້ນເພື່ອປະກອບສ່ວນແກ່ການຂະຫຍາຍໂຕທາງເສດຖະກິດ. ຄວນມີການສ້າງແຜນດໍາເນີນງານບົດບາດຍິງ-ຊາຍອັນໜຶ່ງຂຶ້ນມາເພື່ອຊ່ວຍຮັບປະກັນການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນລະຫວ່າງຂັ້ນຕອນການປະຕິບັດຍຸດທະສາດແຫ່ງຊາດເພື່ອການເຕີບໂຕສີຂຽວ.

ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການຈ້າງງານ & ໂອກາດທາງດ້ານເສດຖະກິດ

ມີຄວາມແຕກຕ່າງທາງຄວາມຄິດທີ່ສໍາຄັນ ກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ໃນການຈ້າງງານ ຢູ່ ສ.ປ.ປ. ລາວ ທີ່ກະທົບຕໍ່ໂອກາດທາງເສດຖະກິດ ຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ. ຄວາມແຕກຕ່າງໃນດ້ານໂອກາດທາງເສດຖະກິດ ລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍຈະເຮັດໃຫ້ຄວາມແຕກຕ່າງລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍມີຫລາຍຂຶ້ນ ໃນດ້ານການໃຊ້ເວລາ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງຊັບພະຍາກອນການຜະລິດ ແລະ ຈະເຮັດໃຫ້ຄວາມລົ້ມເຫລວທາງຕະຫລາດ ແລະ ສະຖາບັນເປັນໄປແບບຖາວອນ (ກຸ່ມທະນາຄານໂລກ 2012). ຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງຈະພົບໂອກາດ ແລະ ຂໍ້ຈໍາກັດທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ໃນດ້ານຄວາມສາມາດ ໃນການເຂົ້າຫາ ແລະ ໄດ້ປະໂຫຍດຈາກໂອກາດໃນການເຕີບໂຕສີຂຽວ ແລະ ການແຍກການຈ້າງງານຕາມເພດຈະບໍ່ສູນຫາຍໄປຢ່າງອັດຕະໂນມັດຍ້ອນການພັດທະນາທາງເສດຖະກິດ (ກຸ່ມທະນາຄານໂລກ 2012). ເພື່ອສ້າງໂອກາດທາງເສດຖະກິດທີ່ເທົ່າທຽມກັນຫລາຍຂຶ້ນ, ຈໍາເປັນຈະຕ້ອງໄດ້ມີການລະບຸນະໂຍບາຍສະເພາະເພື່ອແກ້ໄຂສາເຫດທາງໂຄງສ້າງຂອງຄວາມແຕກຕ່າງລະຫວ່າງ ຍິງ-ຊາຍໃນການຈ້າງງານ.

ຢູ່ ສປປ ລາວ, ປະຊາກອນທີ່ເຮັດວຽກ ປະກອບດ້ວຍ ຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງໃນອັດຕາສ່ວນທີ່ເທົ່າກັນ, ແຕ່ໂດຍທົ່ວໄປແມ່ຍິງຈະນອນຢູ່ໃນຊັ້ນທີ່ຕໍ່າກວ່າ ຂອງຕະຫລາດແຮງງານ (UNDP n.d). ສະຖິຕິທີ່ສໍາຄັນ ປະກອບດ້ວຍ:

- ສ່ວນແບ່ງໃນດ້ານຄ່າຈ້າງແຮງງານຂອງແມ່ຍິງ ແມ່ນຕໍ່າ ໃນທຸກຂະແໜງການຄື 35%, ແລະ 65% ຂອງກໍາມະກອນຄອບຄົວທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບຄ່າແຮງງານແມ່ນແມ່ຍິງ.
- ໂດຍທົ່ວໄປ, ແມ່ຍິງກວມຂຶ້ນທີ່ຕໍ່າກວ່າຂອງຕະຫລາດການຈ້າງງານທີ່ກວມ 64% ຂອງກໍາມະກອນໃນອາຊີບຂັ້ນພື້ນຖານ ແລະ 63% ຂອງກໍາມະກອນໃນຂະແໜງບໍລິການ, ຮ້ານຄ້າ ແລະ ຂາຍເຄື່ອງ.
- ຜູ້ຊາຍແມ່ນກໍາມະກອນສ່ວນໃຫຍ່ໃນຂະແໜງການຕາມຮູບແບບ ແລະ ດັ່ງນັ້ນ ຈຶ່ງສາມາດເຂົ້າເຖິງການປົກປ້ອງທາງສັງຄົມທີ່ໃຫ້ແກ່ກໍາມະກອນໃນຂະແໜງການຕາມຮູບແບບ.
- ຈໍານວນຂອງພະນັກງານຂອງລັດທີ່ເປັນຜູ້ຊາຍມີຈໍານວນ 2,5 ເທົ່າ ຫລາຍກວ່າພະນັກງານທີ່ເປັນຜູ້ຍິງຕາມການສໍາຫລວດທີ່ຢູ່ອາໄສຂອງລາວໃນປີ 2015.
- ແມ່ຍິງກວມກວ່າ 90% ຂອງຊາວຄ້າຂາຍໃນຕະຫລາດອາຫານສິດໃນທົ່ວປະເທດ (UNWomen 2017).
- ໃນກິດຈະກຳຕ່າງໆດ້ານການກໍ່ສ້າງ ແລະ ໂຍທາການຈ້າງງານສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນຜູ້ຊາຍ ທີ່ມີຮອດ 85% (ຫ້ອງການສະຖິຕິລາວ 2015).
- ແມ່ຍິງ ໃຊ້ເວລາ 4 ເທົ່າ ເຮັດວຽກເຮືອນໃນແຕ່ລະມື້ (2,6 ຊົ່ວໂມງ) ທີ່ຜູ້ຊາຍໃຊ້ (0,6 ຊົ່ວໂມງ) (UNDP n.d).
- ກໍາມະກອນທີ່ເປັນແມ່ຍິງ ໂດຍສະເລ່ຍ ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງ ພຽງສອງສ່ວນສາມ ຂອງກໍາມະກອນຜູ້ຊາຍ ໄດ້ຮັບ (ທະນາຄານໂລກ 2017).
- ນອກຈາກນັ້ນ, ພວກແມ່ຍິງ ຍັງມີທ່າອ່ຽງທີ່ຈະອົບພະຍົບໄປຊອກວຽກໃນໄວທີ່ນ້ອຍກວ່າພວກຜູ້ຊາຍຫລາຍ, ອັນເຮັດໃຫ້ພວກເຂົາເຈົ້າຕົກຢູ່ໃນພາວະສ່ຽງ. ອາຍຸສະເລ່ຍຂອງແຮງງານແມ່ຍິງຍ້າຍຖິ່ນແມ່ນ 16,5 ປີ ແລະ ສໍາລັບແຮງງານຊາຍ ແມ່ນ 21 ປີ. 63% ຂອງແຮງງານແມ່ຍິງຍ້າຍຖິ່ນມີອາຍຸຕໍ່າກວ່າ 16 ປີ, ແລະ ມີພຽງ 14% ຂອງແຮງງານຊາຍທີ່ມີອາຍຸຕໍ່າກວ່າ 16 ປີ (UNDP n.d).
- ອີງຕາມການສຶກສາຂອງທະນາຄານໂລກ, ມີຄວາມແຕກຕ່າງດ້ານກິດໜາຍສໍາລັບແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍທີ່ມີສະຖານະການແຕ່ງງານຄືກັນໃນ 6 ຈາກ 21 ຂົງເຂດທີ່ວິກິດສໍາລັບການຈ້າງງານທີ່ເທົ່າທຽມກັນຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ການເປັນຜູ້ປະກອບການໃນ ສ.ປ.ປ. ລາວ (ທະນາຄານສາກົນເພື່ອການກໍ່ສ້າງຄືນໃໝ່ ແລະ ການພັດທະນາ / ທະນາຄານໂລກ 2015).
- ແມ່ຄ້າຂາຍເຄື່ອງຢູ່ຕະຫລາດໃນວຽງຈັນລາຍງານວ່າການເຂົ້າເຖິງການເງິນ ແລະ ສິນເຊື່ອເປັນອຸປະສັກທີ່ສໍາຄັນຕໍ່ຄວາມສໍາເລັດທາງເສດຖະກິດຂອງຕົນ (UNWomen 2017).

ຄວາມແຕກຕ່າງບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນຂົງເຂດການສຶກສາ ແມ່ນອນມີສ່ວນເຮັດໃຫ້ ເກີດຄວາມແຕກຕ່າງທາງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ດ້ານການຈ້າງງານໃນ ສ.ປ.ປ. ລາວ ແລະ ການແກ້ໄຂບັນຫາຊ່ອງຫວ່າງນີ້ໄດ້ຮັບການບັນຈຸໄວ້ໃນຮ່າງຍຸດທະສາດແຫ່ງຊາດເພື່ອການເຕີບໂຕສີຂຽວ. ເຖິງແນວໃດກໍຕາມ, ຍັງມີປັດໄຈປະກອບສ່ວນອື່ນອີກທີ່ຈະ ຕ້ອງເວົ້າເຖິງ ຖ້າແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ ຈະສາມາດບັນລຸຄວາມສາມາດບົ່ມຊ້ອນເຕັມທີ່ຂອງຕົນທີ່ປະກອບດ້ວຍ:

1. **ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງທີ່ບໍ່ເທົ່າທຽມກັນ ແລະ ການຄວບຄຸມຊັບພະຍາກອນ ແລະ ເຄື່ອງມື ການຜະລິດ ຈຳກັດ ໂອກາດທາງເສດຖະກິດ ຂອງ ແມ່ຍິງ.** ຕົວຢ່າງ, ແມ່ຍິງມີທາງເຂົ້າເຖິງເຄື່ອງມືການກະສິກໍາ ແລະ ສິນເຊື່ອທີ່ໜ້ອຍກວ່າ, ຊຶ່ງສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ຜະລິດຕະພາບຂອງເຂົາເຈົ້າເຖິງວ່າ ຈະມີ ບົດບາດສຳຄັນໃນການກະສິກໍາກໍຕາມ. ການປິດຊ່ອງຫວ່າງລະຫວ່າງກົດໝາຍຈາຮີດປະເພນີກັບກົດໝາຍສະໄໝໃໝ່ໃນການນຳໃຊ້ທີ່ດິນ ແລະ ການ ຫລຸດຜ່ອນຊ່ອງຫວ່າງດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ/ຊົນເຜົ່າ/ພູມສາດຕໍ່ຄວາມເປັນເຈົ້າຂອງຊັບສິນຈະຊ່ວຍໃຫ້ຊຸມຊົນຊົນນະບົດທີ່ທຸກຍາກ, ຊົນເຜົ່າ, ແລະ ແມ່ຍິງ ໃຫ້ສາມາດເຂົ້າເຖິງໂອກາດທາງເສດຖະກິດໄດ້ຫລາຍຂຶ້ນ (Youn 2018). ນອກຈາກນັ້ນມັນຍັງແມ່ນເລື່ອງສຳຄັນທີ່ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການຂະຫຍາຍ ການຝຶກອົບຮົມຕ້ອງສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ສຳລັບທັງຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງໂດຍຄຳນຶງເຖິງບົດບາດໃນຕ່ອງໂສ້ມູນຄ່າທາງກະສິກໍາ, ປ່າໄມ້, ແລະ ການລ້ຽງສັດນໍ້າ.
2. **ອັດຕາສ່ວນທີ່ສຳຄັນຂອງຜົນງານຂອງແມ່ຍິງມັກຖືກຕີລາຄາຕໍ່າ ແລະ ບໍ່ຄ່ອຍສັງເກດເຫັນ.** ໃນ ສປປ ລາວ 65% ຂອງກຳມະກອນຄອບຄົວທີ່ບໍ່ໄດ້ຄ່າຈ້າງ ແມ່ນ ແມ່ຍິງ ແລະ ແມ່ຍິງ ໃຊ້ເວລາ 4 ເທົ່າ ເຮັດວຽກເຮືອນໃນແຕ່ລະມື້ ຫລາຍກວ່າຜູ້ຊາຍ. ວຽກງານດູແລຄົນ ມີບົດບາດໃຈກາງ ໃນການຍູ້ແຮງການ ຂະຫຍາຍໂຕທາງເສດຖະກິດ, ບໍ່ວ່າມັນຈະສະໜອງໂດຍຄົນໃນຄອບຄົວ ຫລື ກຳມະກອນເຮັດວຽກເຮືອນກໍຕາມ, ແຕ່ມູນຄ່າ ຂອງມັນ ກໍບໍ່ຄ່ອຍໄດ້ຮັບ ການຮັບຮູ້ ຫລື ທິດແທນຕາມນັ້ນ. ກຳມະກອນເຮັດວຽກເຮືອນ ແລະ ຄົນໃນເຮືອນ ທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງ ບໍ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງການປົກປ້ອງທາງສັງຄົມທີ່ກຳ ມະກອນໃນຂະແໜງການຕາມຮູບແບບໄດ້ຮັບ, ເຮັດໃຫ້ເຂົາເຈົ້າ ຢູ່ໃນຄວາມສ່ຽງຂອງຄວາມທຸກຍາກ. ການລົງທຶນໃນການດູແລ ແລະ ໂຄງລ່າງ ທີ່ສະໜັບ ສະໜູນ ແລະ ການຕິດຕາມມູນຄ່າທາງເສດຖະກິດຂອງວຽກງານການດູແລ³ ສາມາດຊ່ວຍສົ່ງເສີມການຂະຫຍາຍໂຕທາງເສດຖະກິດ ແລະ ຄວາມສະເໝີ ພາບດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ (Slaughter 2016).
3. **ທັດສະນະຄະຕິທົ່ວໄປ ດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ມົນທົນ ແລະ ຄວາມຮຸນແຮງເປັນໂຕຈຳກັດຕໍ່ ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ.** ຈາກການເຂົ້າເຖິງການສຶກສາໄປຈົນຮອດ ໂອກາດການຈ້າງງານປະເພດຕ່າງໆ ຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງ ສາມາດເຂົ້າເຖິງ ແລະ ດຳເນີນການແບ່ງວຽກໃນເຮືອນ, ທັດສະນະທາງສັງຄົມ, ແລະ ຄວາມຄາດ ຫວັງຕ່າງໆໄດ້ສ້າງສັນໂອກາດທາງເສດຖະກິດຂອງຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງ ແລະ ວິທີການໃຊ້ເວລາ. ແນວໃດກໍຕາມ, ບົດບາດຍິງ-ຊາຍບໍ່ໄດ້ຄົງທີ່ ມັນປ່ຽນແປງ ແລະ ວິວັດໄປຕະຫລອດເວລາ. ເຖິງຈະມີການຕໍ່ຕ້ານຕໍ່ຄວາມປ່ຽນແປງທາງສັງຄົມ ແລະ ວັດທະນະທຳ ຈຳນວນໜຶ່ງ, ວັດທະນະທຳຕ່າງໆກໍວິວັດຢູ່ຢ່າງຕໍ່ ເນື່ອງ, ດັ່ງນັ້ນມັນຈຶ່ງມີໂອກາດສຳລັບຜູ້ກຳນົດນະໂຍບາຍ ແລະ ປະຊາຊົນທີ່ຈະປະເຊີນໜ້າກັບທັດສະນະຄະຕິ ທີ່ບໍ່ດີ ແລະ ສ້າງເສດຖະກິດທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ສັງຄົມທີ່ມີການຊ່ວຍເຫລືອຊຶ່ງກັນ ແລະ ກັນ.

ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການສຶກສາ & ສາທາລະນະສຸກ

ການເຂົ້າເຖິງການບໍລິການທາງດ້ານ ສາທາລະນະສຸກ ແລະ ການສຶກສາ ສຳລັບແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກຍິງ ໃນ ສປປ ລາວ ແມ່ນມີຊ່ອງຫວ່າງທີ່ຫລວງຫລາຍ ເຊິ່ງສົ່ງຜົນ ກະທົບໄລຍະຍາວທາງດ້ານການຈຳກັດໂອກາດ, ການມີຄຸນນະພາບຊີວິດທີ່ດີ ແລະ ໂອກາດໃນການປົດປ່ອຍຕົນເອງອອກຈາກຄວາມທຸກຍາກ. ຊ່ອງຫວ່າງຂອງ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນການເຂົ້າເຖິງການສຶກສາ ໃນ ສປປ ລາວ ແມ່ນມີຢູ່ 3 ລະດັບການສຶກສາ. ເຖິງແນວໃດກໍຕາມ, ບັນດາສິ່ງທ້າທາຍໃນຂະແໜງການສຶກສາຍັງແມ່ນ ການຄັດເລືອກຄົນໃນຄອບຄົວເພື່ອເຂົ້າຮຽນເຊິ່ງບຸລິມະສິດສ່ວນໃຫຍ່ຍັງແມ່ນການສຶກສາຂອງຜູ້ຊາຍ, ໂດຍສະເພາະໃນຂັ້ນມັດທະຍົມຕອນປາຍ ແລະ ການສຶກສາ ຂັ້ນສູງ (UNDP). ຄວາມທຸກຍາກ ແລະ ຄວາມສາມາດໃນການເຂົ້າເຖິງ ແມ່ນປັດໄຈສຳຄັນຫລັກ. ການແຕ່ງງານກ່ອນໄວຍັງສົ່ງຜົນສະທ້ອນທາງລົບຕໍ່ໂອກາດທາງດ້ານ ການສຶກສາ ແລະ ເສດຖະກິດ ຂອງ ແມ່ຍິງ. ໜຶ່ງສ່ວນສາມ ຂອງແມ່ຍິງແຕ່ງງານກ່ອນອາຍຸ 18 ປີ ແລະ ໃນນັ້ນໜຶ່ງສ່ວນສິບແມ່ນແຕ່ງງານກ່ອນ ອາຍຸ 15 ປີ (UNDP). ການແຕ່ງງານກ່ອນໄວຍັງພາໃຫ້ເກີດມີການຖືພາກ່ອນໄວ, ເຊິ່ງອີງຕາມຜົນສຳຫລວດເຫັນວ່າ 19.4% ຂອງແມ່ຍິງໃນໄວຈະເລີນພັນໄດ້ມີການເກີດລູກກ່ອນອາຍຸ 18 ປີ (UNDP n.d.).

ນອກຈາກນັ້ນ, ຍັງມີຊ່ອງຫວ່າງທາງດ້ານການພັດທະນາສີມືອາຊີບ, ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການສ້າງຄວາມສາມາດ. ການຝຶກອົບຮົມຫລາຍຫລັກສູດ ແມ່ນເປີດຮັບ ທັງ ເພດຍິງ ແລະ ຊາຍ, ແຕ່ໃນຄວາມເປັນຈິງແມ່ຍິງແມ່ນບໍ່ສາມາດເຂົ້າຮຽນໄດ້ຍ້ອນວ່າ ມີຄວາມຈຳກັດດ້ານບົດບາດ ແລະ ການຄາດຫວັງຂອງການເປັນແມ່ຍິງ. ຕົວຢ່າງ, ພະນັກງານລັດທັງຫມົດທີ່ຮຽນໃນຂັ້ນປະລິນຍາໂທໃນ ສປປ ລາວ ແມ່ນ 88% ແລະ 86% ຂອງພະນັກງານທີ່ຮຽນໃນຂັ້ນປະລິນຍາໂທຢູ່ຕ່າງປະເທດ ແມ່ນຜູ້ຊາຍ. ແມ່ຍິງຕ້ອງໄດ້ເຮັດໜ້າທີ່ຫລາຍດ້ານ ເຊັ່ນ: ເປັນແມ່, ເປັນພັນລະຍາ ແລະ ເປັນພະນັກງານທີ່ດີໃນເວລາດຽວກັນ, ເຊິ່ງມັນເຮັດໃຫ້ມີເວລາຈຳກັດ ທີ່ຈະໄປເຂົ້າ ຮຽນຝຶກອົບຮົມໃນຫລັກສູດຕ່າງໆ (Youn 2018). ການສະໜັບສະໜູນຈາກຄອບຄົວ ແມ່ນປັດໄຈຫລັກເພື່ອເຮັດໃຫ້ແມ່ຍິງໃນ ສປປ ລາວ ສາມາດມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ເຂົ້າຮຽນຝຶກອົບຮົມໃນຫລັກສູດຕ່າງໆຈົນຈົບໄດ້, ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ແມ່ຍິງທີ່ຢູ່ເຂດຊົນນະບົດ, ແມ່ນບໍ່ສາມາດຊອກຫາການສະໜັບສະໜູນດັ່ງກ່າວໄດ້ເພື່ອ ເຮັດໃຫ້ສາມາດໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກບັນດາໂອກາດໃນການຝຶກອົບຮົມ (Youn 2018).

³ ບົດລາຍງານ ປີ 2015 ໂດຍ McKinsey ທີ່ຮຽກວ່າ ພະລັງຂອງຄວາມສະເໝີພາບ, ຄາດຄະເນມູນຄ່າ ຂອງການດູແລຄົນ ທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງ ຢູ່ທີ່ປະມານ 10 ໂກດ ໂດລາ ໃນທົ່ວໂລກ.

ໃນຂະແໜງສາທາລະນະສຸກ, ຍັງມີຫລາຍບັນຫາກ່ຽວຂ້ອງກັບສາທາລະນະສຸກທີ່ສິ່ງຜົນກະທົບ ຕໍ່ແມ່ຍິງ ໃນ ສປປ ລາວ ເຊິ່ງຕ້ອງໄດ້ຮັບການແກ້ໄຂ, ໂດຍສະເພາະ ແມ່ນບັນດາບັນຫາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ ໂພຊະນາການ ແລະ ສຸຂະພາບໄວຈະເລີນພັນ. ເຖິງແມ່ນວ່າ, ໄດ້ມີຕົວເລກຄວາມຄືບໜ້າທີ່ກ່ຽວກັບການຫລຸດລົງ ຂອງ ອັດຕາ ການຕາຍຂອງ ແມ່ ແລະ ເດັກ, ແຕ່ວ່າອັດຕາດັ່ງກ່າວ ຍັງຢູ່ໃນລະດັບສູງ ເຊິ່ງແມ່ນ 220 ຕໍ່ 100,000 ຂອງເດັກເກີດໃໝ່ (World Bank 2017). ການແຕ່ງງານ ກ່ອນໄວ ແລະ ການຖືພາກ່ອນໄວ ຍັງສ້າງຄວາມສ່ຽງຕໍ່ກັບສຸຂະພາບ ຂອງ ແມ່ ແລະ ເດັກ (Asian Development Bank and The International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank 2012). ມີຫລັກຖານທີ່ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າ ວົງຈອນດັ່ງກ່າວແມ່ນເປັນວົງຈອນ ທີ່ມີການຫມຸນວຽນແບບບໍ່ ສາມາດຫັບມ້າງອອກມາໄດ້, ໂດຍສະເພາະ ແມ່ນຢູ່ບ່ອນທີ່ມີການສຶກສາຕໍ່າ, ຄວາມເຊື່ອທາງສັງຄົມ ແລະ ຄວາມທຸກຍາກ ແມ່ນບັນດາ ບັດໄຈພາໃຫ້ມີການແຕ່ງງານ ກ່ອນໄວ ແລະ ບໍ່ມີການວາງແຜນຄອບຄົວ, ເຊິ່ງເປັນເຫດຜົນ ແລະ ສິ່ງຜົນໃຫ້ໄດ້ຮັບການສຶກສາໃນລະດັບຕໍ່າ ແລະ ຢູ່ໃນວົງຈອນຄວາມທຸກຍາກທີ່ສາມາດສືບຕໍ່ໄປ ຈາກລຸ້ນໜຶ່ງສູ່ລຸ້ນຕໍ່ໄປ (Asian Development Bank and The International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank 2012).

ບັນຫາໂພຊະນາການ ຍັງແມ່ນສິ່ງທ້າທາຍທີ່ສໍາຄັນ ໃຫ້ແກ່ ສປປ ລາວ, 1/5 ຂອງປະຊາກອນແມ່ນ ຢູ່ໃນເກນຂາດໂພຊະນາການ (UNDP, 2015). ເດັກທີ່ມີຄວາມ ສູງຕໍ່າກວ່າມາດຕະຖານແມ່ນຍັງມີຕົວເລກຢູ່ໃນລະດັບສູງ ສໍາລັບເດັກ ທີ່ມີອາຍຸ 5 ປີ ລົງມາ ໃນສປປ ລາວ, ແລະ ເດັກທີ່ບໍ່ສູງຕາມມາດຕະຖານຈາກແມ່ທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບ ການສຶກສາແມ່ນ ມີຫລາຍກວ່າ 4 ເທົ່າ ຂອງ ເດັກທີ່ມາຈາກແມ່ທີ່ໄດ້ຮັບ ການສຶກສາຂັ້ນມັດທະຍົມສຶກສາ ຫລື ການສຶກສາຂັ້ນສູງ (Youn 2018). ຄວາມທຸກຍາກ ແລະ ຂາດແຄນອາຫານມີຜົນກະທົບຕໍ່ກັບໂພຊະນາການຂອງ ແມ່ ແລະ ສຸຂະພາບຈະເລີນພັນ ແລະ ສິ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ສຸຂະພາບຂອງເດັກ ແລະ ໂອກາດເພື່ອຫລຸດພື້ນ ອອກຈາກຄວາມທຸກຍາກ ໃນລຸ້ນຕໍ່ໄປ. ໃນການພັດທະນາໃນຮູບແບບເສດຖະກິດສີຂຽວ, ຕ້ອງມີການເຫນັ້ນໜັ້ນການໃຫ້ບໍລິການທາງດ້ານສາທາລະນະສຸກ ແລະ ການສຶກສາ ໃຫ້ແກ່ປະຊາຊົນຢ່າງສະເໝີພາບກັນ ເຊິ່ງມັນເປັນປັດໄຈສໍາຄັນຫລັກ ໃນການທໍາລາຍໂຄງສ້າງຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບທາງດ້ານຍິງ - ຊາຍໃນສັງຄົມ.

ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ສິ່ງແວດລ້ອມ

ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍຕ່າງກໍ່ມີບາດກ້າວທີ່ຕ່າງກັນໃນການປະຕິບັດກັບສິ່ງແວດລ້ອມ ແລະ ພວກເຂົາກໍ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບທີ່ແຕກຕ່າງກັນຈາກມົນລະພິດ ແລະ ການ ບໍລິຫານ ຊັບພະຍາກອນທໍາມະຊາດ ທີ່ບໍ່ມີຄວາມຍືນຍົງ (ເຊິ່ງອາດມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນ ອີງຕາມສະພາບເສດຖະກິດ- ສັງຄົມ). ທັງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ ຕ່າງກໍ່ນໍາໃຊ້ ຊັບພະຍາກອນທໍາມະຊາດ ແລະ ອາໄສສິ່ງແວດລ້ອມໃນລັກສະນະທີ່ຕ່າງກັນ ອີງຕາມບົດບາດຍິງ-ຊາຍຂອງພວກເຂົາ, ເຊິ່ງວ່າ ມັນເປັນສິ່ງສໍາຄັນທີ່ການພັດທະນາແບບ ສີຂຽວ ຕ້ອງໄດ້ມີການພິຈາລະນາ ປັດໄຈເຫລົ່ານີ້ດ້ວຍ. ໃນປະເດັນດັ່ງກ່າວແມ່ນມີທັງບັນດາສິ່ງທ້າທາຍ ແລະ ໂອກາດ ຄືດັ່ງນີ້:

- ການເຈັບປ່ວຍ ແລະ ພະຍາດ ເຊິ່ງແມ່ນຜົນຈາກ ຄວັນທີ່ມາຈາກການແຕ່ງກິນ, ເຊິ່ງສິ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ແມ່ຍິງ ຫລາຍກວ່າຜູ້ຊາຍ ຖ້າທຽບໃສ່ບົດບາດໃນຄົວ ເຮືອນ (World Bank 2017). ມົນລະພິດພາຍໃນຕົກອາຄານ ສິ່ງຜົນກະທົບຢ່າງສູງ ຕໍ່ສຸຂະພາບແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກ ໃນ ສປປ ລາວ. ອີງຕາມຄວາມ ຮັບຜິດຊອບ ໃນຄົວເຮືອນ ແລະ ຊຸມຊົມ, ແມ່ຍິງແມ່ນຜູ້ທີ່ມີອິດທິພົນຫລັກໃນຍຸດທະສາດການປັບປ່ຽນສະພາບແວດລ້ອມໂດຍລວມໄດ້ເປັນຢ່າງດີ. ຕົວຢ່າງ, ແມ່ຍິງສາມາດ ປັບປ່ຽນການນໍາໃຊ້ປະເພດນໍ້າມັນເພື່ອການອົບອຸ່ນເຮືອນ ແລະ ການແຕ່ງກິນສໍາລັບ ຄົວເຮືອນ, ເຊິ່ງຈະສິ່ງຜົນດີຕໍ່ກັບທັງ ຄອບຄົວ ແລະ ສະພາບແວດລ້ອມໂດຍການຫລຸດຜ່ອນການນໍາໃຊ້ຊັບພະຍາກອນທໍາມະຊາດ ແລະ ຫລຸດຜ່ອນການທໍາລາຍແກັດເຮືອນແກ້ວ (ADB 2012).
- ທຸລະກິດກ່ຽວກັບການນໍາໃຊ້ ຊັບພະຍາກອນທໍາມະຊາດ ເຊັ່ນ ການຂຸດຄົ້ນບໍ່ແຮ່ ແລະ ເຂື່ອນໄຟຟ້າ ແມ່ນໄດ້ປະກອບສ່ວນສໍາຄັນ ເຂົ້າໃນການພັດທະນາ ທາງດ້ານເສດຖະກິດ, ແຕ່ໃນເວລາດຽວກັນກໍ່ສ້າງໃຫ້ມີຄວາມສ່ຽງດ້ານການສູນເສຍເນື້ອທີ່ດິນ, ສູນເສຍຊັບພະຍາກອນ, ບໍ່ສາມາດຄ້ຳປະກັນດ້ານສະບຽງ ອາຫານ ແລະ ພາໃຫ້ເກີດຄວາມປ່ຽນແປງດ້ານທຶນທາງເສດຖະກິດສັງຄົມ (World Bank Group 2012). ເຊິ່ງທັງໝົດນີ້ແມ່ນຕ່າງກໍ່ແມ່ນບັນດາ ບັດໄຈ ສໍາຄັນ ຂອງ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ.
- ໄຟນໍ້າຖວ້ມໄດ້ສິ່ງຜົນກະທົບຢ່າງຮຸນແຮງໃຫ້ແກ່ ສປປ ລາວ ໃນຫລາຍປີຜ່ານມາເຊິ່ງເປັນຜົນມາຈາກການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດ (UN Environment 2017). ຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງ ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຈາກໄຟນໍ້າຖວ້ມໃນລັກສະນະທີ່ແຕກຕ່າງກັນ. ອີງຕາມບົດບາດ ຂອງແມ່ຍິງໃນຄົວເຮືອນ ແລະ ໜ້າທີ່ໃນ ການເບິ່ງແຍງສະມາຊິກຄອບຄົວ ແລະ ໜ້າທີ່ໃນໜ້າວຽກທີ່ບ່ອນເຮັດວຽກ, ເຫັນວ່າແມ່ຍິງອາດໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຫລາຍກວ່າໜຸ່ມໃນເວລາມີໄຟນໍ້າຖວ້ມ.
- ບໍ່ວ່າຈະເປັນເຂດໃນເມືອງ ຫລື ຊົນນະບົດ, ຄົວເຮືອນທີ່ມີລາຍຮັບຕໍ່າມັກຈະເປັນຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຫລາຍກວ່າໃນເວລາມີໄຟທໍາມະຊາດ (DCEd 2012). ພວກເຂົາສ່ວນໃຫຍ່ມັກຈະອາໄສ ຢູ່ໃນສະຖານທີ່ມີມົນລະພິດ ແລະ ມີສະພາບສຸຂະພາບທີ່ບໍ່ໄດ້ມາດຖານ ແລະ ເຮັດວຽກໃນໂຮງງານ ທີ່ບໍ່ມີ ການປົກປ້ອງຢ່າງປອດໄພຈາກສານເຄມີອັນຕະລາຍ. ຕົວຢ່າງໃນ ສປປ ລາວ, ແຮງງານຂຸດຄົ້ນບໍ່ແຮ່ສ່ວນໃຫຍ່ມີຄວາມຮູ້ຈັກກ່ຽວກັບສຸຂະພາບ, ຄວາມ ປອດໄພ ແລະ ຄວາມສ່ຽງທາງດ້ານສະພາບແວດລ້ອມໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ແມ່ຍິງສ່ວນໃຫຍ່ມັກຈະເປັນຜູ້ໄດ້ ສໍາພັດກັບສານເຄມີໂດຍບໍ່ມີ ເຄື່ອງມືປ້ອງກັນຍ້ອນ ການປະສົມທາດເຄມີ ແລະ ຖືກອາຍລະເຫີຍຄວາມຮ້ອນ ໃນເວລາແຕ່ງກິນຢູ່ບ້ານ (Youn 2018).
- ໃນທົ່ວໂລກ, ຜູ້ຊາຍ ມີແນວໂນ້ມ ໃນການນໍາໃຊ້ ຊັບພະຍາກອນຫລາຍກວ່າ ແລະ ດໍາລົງຊີວິດຢູ່ແບບບໍ່ຍືນຍົງ ກວ່າແມ່ຍິງ, ບໍ່ວ່າພວກເຂົາຈະຮັ່ງມີ ຫລື ທຸກຍາກ (DCEd 2012). ໃນການສໍາຫລວດໜຶ່ງໄດ້ຄາດຄະເນວ່າ ແມ່ຍິງ ເປັນຜູ້ຕັດສິນໃຈໃນການຊື້ເຄື່ອງອຸປະໂພກ ຫລາຍກວ່າ 80 ເປີເຊັນ, ແຕ່ຜູ້ຊາຍ ໃຊ້ຈ່າຍຫລາຍກວ່າ 80 ເປີເຊັນ ຂອງລາຍຮັບຄົວເຮືອນ (DCEd 2012). ໃນບັນດາປະເທດທີ່ຮັ່ງມີ, ແມ່ຍິງ ມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະເປັນຜູ້ຕັດສິນໃຈ ໃນການຊື້ ເຄື່ອງອຸປະໂພກ ຢ່າງມີເຫດຜົນຫລາຍກວ່າ, ເຊິ່ງວ່າ ການຕັດສິນໃຈເຫລົ່ານີ້ ແມ່ນໄດ້ຮັບອິດທິພົນ ມາຈາກ ລະດັບຂອງລາຍຮັບ ແລະ ສະພາບສັງຄົມ, ແລະ ເພດ ກໍ່ແມ່ນປັດໄຈໜຶ່ງທີ່ສໍາຄັນ (DCEd 2012). ໃນ ສປປ ລາວ, ການສ້າງຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບ ພຶດຕິກຳ ຂອງ ຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງ ແລະ ອິດທິພົນ ໃນ

ການຕັດສິນໃຈໃຊ້ຈ່າຍເງິນຂອງພວກເຂົາ ຈະເປັນປັດໄຈສໍາຄັນ ໃນແກ່ການພັດທະນາສີຂຽວ, ເຊັ່ນ: ການສົ່ງເສີມໃຫ້ນໍາໃຊ້ ພະລັງງານສະອາດ, ການເລືອກໃຊ້ພາຫະນະທີ່ຍືນຍົງ ແລະ ການຫຼຸດຜ່ອນສິ່ງເສດເຫຼືອ.

ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການເປັນຜູ້ນໍາ & ການຕັດສິນໃຈ

ຢູ່ໃນທົ່ວໂລກ, ແມ່ຍິງແມ່ນກຸ່ມຄົນທີ່ມີຕົວເລກຈໍາກັດທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນລະດັບຂັ້ນບໍລິຫານ ແລະ ໃນຕໍາແໜ່ງທີ່ສາມາດຕັດສິນໃຈຕໍ່ກັບອົງກອນທັງໃນພາກລັດ ແລະ ພາກເອກະຊົນ, ເຖິງແມ່ນວ່າຈະມີການສໍາຫລວດຢ່າງຫລວງຫລາຍຊຶ່ງໃຫ້ເຫັນວ່າຖ້າແມ່ຍິງໄດ້ມີສິດຢູ່ໃນຕໍາແໜ່ງຜູ້ນໍາມັນຈະສາມາດສ້າງຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ຄວາມກ້າວໜ້າ ຕໍ່ກັບອົງກອນກໍຕາມ. ສປປ ລາວ ໄດ້ມີຄວາມຄືບໜ້າທີ່ສໍາຄັນຫລາຍດ້ານໃນການເປີດໂອກາດໃຫ້ແມ່ຍິງສາມາດມີສິດອໍານາດໃນຂັ້ນຜູ້ນໍາໂດຍມີຕົວເລກແມ່ຍິງທີ່ເປັນຕົວແທນໃນສະພາແຫ່ງຊາດ ແມ່ນ 27.5% (UNDP n.d.). ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ໃນຂັ້ນການນໍາຂັ້ນສູງຂອງລັດຖະບານແມ່ຍິງແມ່ນກວມເອົາຕໍ່າກວ່າ 5% ແລະ 89% ຂອງ ນາຍບ້ານ ແມ່ນເປັນຜູ້ຊາຍ (Youn 2018). ໃນພາກເອກະຊົນ, 30% ຂອງທຸລະກິດ SMEs ໃນ ສປປ ລາວ ແມ່ນມີເຈົ້າຂອງ ເປັນແມ່ຍິງ ແລະ 31% ຂອງວິສາຫະກິດທາງການທີ່ມີພະນັກງານຫລາຍກວ່າ 5 ຄົນ ແມ່ນແມ່ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ (Youn 2018). ສະຖິຕິທີ່ໄດ້ມີການສໍາຫລວດຜ່ານມາ ກ່ຽວກັບຕໍາແໜ່ງຂອງແມ່ຍິງ ໃນຂັ້ນບໍລິຫານທຸລະກິດ ແມ່ນບໍ່ໄດ້ມີການລະບຸໄວ້ຈະແຈ້ງ, ແຕ່ມີການຄາດຄະເນວ່າ ຈະຢູ່ໃນຕົວເລກປະມານ 24% ໃນປີ 2006⁴.

ການປັບປຸງຊ່ອງຫວ່າງທາງດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ໃນຂັ້ນການເປັນຜູ້ນໍາໃນ ສປປ ລາວ ຈະສາມາດຊ່ວຍໃຫ້ມີຜົນດີເພື່ອການເຕີບໂຕແບບສີຂຽວ. ໃນບົດການສໍາຫລວດ ຂອງ OECD ໄດ້ມີການຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າ ການໃຫ້ບຸລິມະສິດແກ່ແມ່ຍິງໃນຫລາຍຮູບແບບ ແລະ ການສົ່ງເສີມໂອກາດການເປັນຜູ້ນໍາໃນຫລາຍຮູບແບບໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງແມ່ນປັດໄຈສໍາຄັນເພື່ອການພັດທະນາການການປົກຄອງ, ຫຼຸດຜ່ອນການສໍ້ລາດບັງຫລວງ, ເພີ່ມຜົນງານ ແລະ ເພີ່ມຜົນກໍາໄລ ແລະ ປັບປຸງສະພາບແວດລ້ອມ ແລະ ນະໂຍບາຍ ທາງດ້ານສັງຄົມ ຖ້າຫາກວ່າແມ່ຍິງສາມາດເຂົ້າຮ່ວມໃນຂັ້ນການຕັດສິນໃຈໄດ້ເປັນຈໍານວນຫລາຍຂຶ້ນກວ່າເກົ່າ (OECD 2008).

ໃນການວິເຄາະ ທາງດ້ານເພດຍິງ - ຊາຍ ຕາມຂ້າງເທິງແມ່ນໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນຫລາຍປະເດັນ ທີ່ ສປປ ລາວ ຕ້ອງໄດ້ມີການພິຈາລະນາເພື່ອສືບຕໍ່ເດີນໜ້າການພັດທະນາໃນຂັ້ນຕໍ່ໄປ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນ ການເດີນເຂົ້າສູ່ເສດຖະກິດສີຂຽວ. ການແກ້ໄຂບັນຫາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ ໂຄງສ້າງສິ່ງທ້າທາຍທີ່ພາໃຫ້ ມີຄວາມຈໍາກັດຂອງຄວາມສາມາດແມ່ຍິງຈະບໍ່ພຽງແຕ່ຊ່ວຍປັບປຸງສິດສະເໝີພາບທາງດ້ານ ຍິງ - ຊາຍ, ແຕ່ຈະຊ່ວຍຜັກດັນໃຫ້ມີການເຕີບໂຕສີຂຽວ ແລະ ບັນລຸເປົ້າໝາຍຂອງການປົດປ່ອຍຕົນເອງອອກຈາກສະຖານະ ການເປັນປະເທດດ້ອຍພັດທະນາ ແລະ ກາຍເປັນປະເທດທີ່ມີລາຍຮັບປານກາງລະດັບສູງ.

⁴ ບົດລາຍງານ ປະຈໍາປີ 2006 ໂດຍ ອົງການ JICA, ປະຈໍາ ສປປ ລາວ: ຂໍ້ມູນດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແຫ່ງຊາດ, ພົບເຫັນວ່າ 186/761 ທຸລະກິດທີ່ມີຜູ້ຈັດການແມ່ຍິງ. ເຊັ່ນດຽວກັນກັບອັດຕາສ່ວນ ກັບຜູ້ທີ່ມີຕໍາແໜ່ງໃນການຕັດສິນໃຈໃນພາກລັດ ໂດຍອີງຕາມບົດລາຍງານ ຂອງ ອົງການ JICA ໃນປີ 2006.

ຂໍ້ແນະນຳສຳລັບການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນຮູບແບບຂອງການເຕີບໂຕສີຂຽວ

ເພື່ອສ້າງໂອກາດໃຫ້ແກ່ການເຕີບໂຕທາງດ້ານເສດຖະກິດໂດຍຜ່ານການປັບປຸງຄວາມສະເໝີພາບທາງດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການຮັບປະກັນວ່າຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງ, ເດັກຊາຍ ແລະ ເດັກຍິງທຸກຄົນຈະສາມາດໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກການເຕີບໂຕສີຂຽວແມ່ນຕ້ອງໄດ້ມີການລະບຸແຜນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃນຍຸດທະສາດແຫ່ງຊາດວ່າດ້ວຍການເຕີບໂຕສີຂຽວ. ແຜນພັດທະນາທີ່ມີຈຸດປະສົງທັນທີທາງການພັດທະນາ ສປປ ລາວ ໃຫ້ມີການເຕີບໂຕສີຂຽວຈະສ້າງບັນດາໂອກາດ ແລະ ການບໍລິການໃໝ່ທີ່ຈະສາມາດຫລຸດຜ່ອນຄວາມທຸກຍາກ ແລະ ຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບ ແລະ ທັງປະກອບສ່ວນສ້າງປະຊາກອນທີ່ມີຄຸນນະພາບໃນອານາຄົດໃຫ້ແກ່ສປປ ລາວ. ແຕ່ຜົນໄດ້ຮັບດັ່ງກ່າວນັ້ນຈະບໍ່ສາມາດເກີດຂຶ້ນໄດ້ຢ່າງອັດຕະໂນມັດ. ອີງຕາມສະພາບຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກຍິງ ໃນ ສປປ ລາວ ແມ່ນຊື່ໃຫ້ເຫັນວ່າ ແມ່ຍິງ ແລະ ຊຸມຊົມໃນຊົນນະບົດ ແມ່ນຍັງປະເຊີນໜ້າກັບບັນດາສິ່ງທ້າທາຍທີ່ເປັນອຸປະສັກໃຫ້ພວກເຂົາໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກການເຕີບໂຕສີຂຽວ (Youn 2018). ຖ້າຈຸດປະສົງໃນການບັນລຸການເຕີບໂຕສີຂຽວ ແມ່ນການສ້າງເສັ້ນທາງພັດທະນາແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ຍິນຍົງ, ສປປ ລາວ ຕ້ອງໄດ້ມີການແກ້ໄຂຢ່າງເປັນລະບົບຕໍ່ກັບບັນດາສິ່ງທ້າທາຍທີ່ເປັນອຸປະສັກກິດກັ້ນຜູ້ຊາຍ, ແມ່ຍິງ, ເດັກຊາຍ, ເດັກຍິງ ໃຫ້ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດດັ່ງກ່າວຢ່າງເຕັມສ່ວນ. ໃນຄວາມເປັນຈິງ, ມີຫລາຍຫລັກຖານທີ່ບົ່ງບອກໃຫ້ເຫັນວ່າການປັບປຸງຄວາມສະເໝີພາບດ້ານຍິງ - ຊາຍສາມາດເປັນແຮງພັດທະນາປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການພັດທະນາເສດຖະກິດ.

ຍຸດທະສາດຂອງ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ສຳລັບການເຕີບໂຕສີຂຽວໃນ ສປປ ລາວ

- 1. ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ ແລະ ກຸ່ມຄົນດ້ອຍໂອກາດ ເພື່ອໃຫ້ສາມາດເຂົ້າເຖິງຜົນປະໂຫຍດຂອງການເຕີບໂຕສີຂຽວ ແລະ ແກ້ໄຂບັນຫາຊ່ອງຫວ່າງ ຂອງບົດບາດຍິງ - ຊາຍ ໃນຂະແໜງບຸລິມະສິດ ຂອງ ການເຕີບໂຕສີຂຽວ ໃນ ສປປ ລາວ.**

ການປະຕິຮູບການພັດທະນາໃຫ້ ກົງກັບຮູບແບບຂອງການເຕີບໂຕສີຂຽວ ແມ່ນຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການປ່ຽນແປງໃນທຸກໆຂະແໜງການ. ການຮັບປະກັນວ່າແມ່ຍິງ ແລະ ກຸ່ມຄົນດ້ອຍໂອກາດຈະບໍ່ຖືກເມີນເສີຍແມ່ນປັດໄຈສຳຄັນໃນການຂັບເຄື່ອນການພັດທະນາ. ໃນແຕ່ລະຂະແໜງບຸລິມະສິດຂອງການເຕີບໂຕສີຂຽວແຫ່ງຊາດ, ມັນມີຄວາມຈຳເປັນທີ່ຕ້ອງມີຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ໃນແຕ່ລະຕ່ອງໂສ້ມູນຄ່າສະເພາະ, ເຊິ່ງວ່າການກຳນົດ ແລະ ແກ້ໄຂບັນດາອຸປະສັກໃນການເຂົ້າເຖິງ ຂໍ້ມູນ, ເຕັກໂນໂລຢີ, ທຶນ, ທີ່ດິນ ແລະ ປັດໄຈການຜະລິດອື່ນໆ ແມ່ນຕ້ອງໄດ້ມີການປະຕິຮູບໄປໃນຮູບແບບການເຕີບໂຕແບບຍິນຍົງ. ການກຳນົດເປົ້າໝາຍໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແມ່ນມີຄວາມຈຳເປັນເພື່ອຮັບປະກັນວ່າແມ່ຍິງຈະສາມາດເຂົ້າເຖິງໂອກາດດ້ານການສຶກສາ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມທີ່ສາມາດຊ່ວຍໃຫ້ພວກເຂົາໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດ ຈາກໂອກາດໃນການມີວຽກເຮັດງານທຳໃນສັງຄົມສີຂຽວໃນອານາຄົດ. ການປະຕິບັດວຽກງານ ໂດຍມີພັນທະແບບຕໍ່ເນື່ອງຕາມຮູບແບບຂອງກິດໜາຍແຮງງານທີ່ເປັນທຳ ແລະ ມີຄຸນນະທຳ ແລະ ການເຮັດວຽກຮ່ວມກັນກັບພາກສ່ວນເອກະຊົນຈະຊ່ວຍຮັບປະກັນສ້າງສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກທີ່ດີເຊິ່ງມັນເປັນປັດໄຈສຳຄັນໃນການພັດທະນາ. ໃນຂະນະດຽວກັນ, ຕ້ອງໄດ້ມີການຮັບປະກັນວ່າບັນດາແຮງງານທີ່ບໍ່ໄດ້ນອນໃນຫົວໜ່ວຍເຮັດວຽກເປັນທາງການນັ້ນ ກໍ່ຍັງໄດ້ຮັບການປັບປຸງສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກ ຕາມແຕ່ລະຂົງເຂດສະເພາະ ເຊັ່ນດຽວກັນກັບແຮງງານທີ່ຢູ່ໃນຫົວໜ່ວຍທີ່ເປັນທາງການ (ຕົວຢ່າງ: ຂີ້ເຫຍື້ອທາດແຂງ, ຕະຫລາດ, ການຂົນສົ່ງ, ແລະ ອື່ນໆ) ເຊິ່ງມັນແມ່ນປະເດັນສຳຄັນສຳລັບການເຕີບໂຕແບບມີສ່ວນຮ່ວມ.
- 2. ສ້າງຜົນໄດ້ຮັບສູງສຸດຮ່ວມກັນໂດຍການກຳນົດບຸລິມະສິດທີ່ເປັນໂອກາດໃຫ້ແກ່ບັນດາພາກສ່ວນທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມ.**

ການເຕີບໂຕສີຂຽວໄດ້ຮຽກຮ້ອງຄວາມສົນໃຈໃຫ້ສັງຄົມເອົາໃຈໃສ່ດ້ານຄຸນຄ່າ ຂອງ ສິ່ງແວດລ້ອມ ແລະ ຜົນໄດ້ຮັບທາງທຸລະກິດ ຫລາຍປັດໄຈ. ບັນດາຜົນໄດ້ຮັບ ແລະ ການປ່ຽນແປງເຫລົ່ານີ້ແມ່ນຫລັກການດຽວກັນກັບທົ່ວໄປຂອງຄຸນຄ່າການລົງທຶນໃນແງ່ເສດຖະກິດ ແລະ ຜົນໄດ້ຮັບທາງດ້ານສັງຄົມ. ຈຸດສຳຄັນຫລັກຂອງການເຕີບໂຕສີຂຽວແມ່ນການຮັບຮູ້ເຖິງບັນດາປັດໄຈພາຍນອກທີ່ຈຳເປັນ ແລະ ການກຳນົດບັນດາປັດໄຈເຫລົ່ານັ້ນເຂົ້າໃນແຜນພັດທະນາ ເຊິ່ງຕ້ອງໄດ້ມີການຄຳນຶງເອົາທັງປັດໄຈທາງດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມ ແລະ ສັງຄົມ. ບັນດາສິ່ງທ້າທາຍ ແລະ ໂອກາດຂອງການເຕີບໂຕ ສີຂຽວຈະພາໃຫ້ມີຜົນກະທົບ ທີ່ແຕກຕ່າງກັນໃຫ້ແຕ່ລະພາກສ່ວນໃນສັງຄົມ. ໃນເວລາຄັດເລືອກບຸລິມະສິດທີ່ສຳຄັນ, ຕ້ອງໄດ້ມີການພິຈາລະນາ ສ້າງໂອກາດ ໃຫ້ ບັນດາພາກສ່ວນ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກການເຕີບໂຕສີຂຽວຮ່ວມກັນທັງເພດຍິງ-ຊາຍ. ຕົວຢ່າງ, ໃນຂົງເຂດພະລັງງານ, ການພິຈາລະນາບົດບາດຂອງ ແມ່ຍິງໃນການແກ້ໄຂບັນຫາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການໃຊ້ພະລັງງານທີ່ສະອາດ ແມ່ນຈະຊ່ວຍໃຫ້ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຫລາຍດ້ານ ເຊັ່ນ: ການຫລຸດຜ່ອນປະລິມານມົນລະພິດໃນຕົກອາຄານໃຫ້ແກ່ພວກເຂົາ, ຫລຸດຜ່ອນຄວາມກົດດັນໃນການນຳໃຊ້ຊັບພະຍາກອນໄມ້, ຫລຸດຜ່ອນເວລາທີ່ໃຊ້ໃນການຊອກຫາໄມ້ດັງໄຟ, ແລະ ສ້າງໂອກາດໃນການຫາລາຍໄດ້ໃຫ້ແກ່ຄົນຍຸກຕໍ່ໄປ. ນອກຈາກນັ້ນ, ອີງຕາມສະພາບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ໃນຕະຫລາດແຮງງານປະຈຸບັນເຫັນວ່າ ມັນມີຄວາມຈຳເປັນທີ່ຕ້ອງໄດ້ມີການສົ່ງເສີມ ການມີສ່ວນຮ່ວມ ຂອງ ແມ່ຍິງໃນຂະແໜງຊັບພະຍາກອນ ສິ່ງແວດລ້ອມ ເຊິ່ງເປັນຂະແໜງການທີ່ ຂັບເຄື່ອນ ການເຕີບໂຕທາງດ້ານເສດຖະກິດ ໃນ ສປປ ລາວ ເຊັ່ນ: ຂະແໜງພະລັງງານໄຟຟ້າພະລັງນໍ້າ ແລະ ຂະແໜງການຂຸດຄົ້ນບໍ່ແຮ່, ແລະ ໃນເວລາດຽວກັນກໍ່ຕ້ອງມີການຮັບປະກັນວ່າ ແມ່ຍິງຈະສາມາດມີສ່ວນຮ່ວມໃນບຸລິມະສິດການເຕີບໂຕສີຂຽວ ຂອງ ສປປ ລາວ.
- 3. ແກ້ໄຂບັນຫາທີ່ເປັນອຸປະສັກໃນການສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍໃນບ່ອນເຮັດວຽກເຊິ່ງເປັນແຮງຂັບເຄື່ອນໃຫ້ເສດຖະກິດເຕີບໂຕຂຶ້ນຕື່ມ.**

ບົດບາດຍິງ - ຊາຍ ໃນການວ່າຈ້າງງານ ໃນ ສປປ ລາວ ແມ່ນມີຊ່ອງຫວ່າງຫລາຍ. ບັນຫາການບໍ່ໄດ້ຮັບຄ່າທຶດແຜນດ້ານ ສະຫວັດດີການຈາກບ່ອນເຮັດວຽກ ແລະ ຄວາມຄາດຫວັງຂອງສັງຄົມກ່ຽວກັບບົດບາດແມ່ຍິງແມ່ນສ້າງຄວາມຈຳກັດໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງໃຫ້ສາມາດເຂົ້າເຖິງວຽກທີ່ມີຄຸນນະພາບສູງໄດ້. ມັນມີຄວາມສຳຄັນທີ່ບັນດາອຸປະສັກເຫລົ່ານີ້ ຕ້ອງໄດ້ຮັບການແກ້ໄຂໃຫ້ສາມາດຍິນຍົງໄດ້ໃນໄລຍະຍາວ:

- ສ້າງຊ່ອງທາງໃຫ້ ການບໍລິການ ແລະ ການປົກປ້ອງທາງສັງຄົມ ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ທຸກຄົນ ແລະ ຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການຂອງແມ່ຍິງ.*

ການລົງທຶນ ແລະ ບັບປຸງ ຂະແໜງການປົກປ້ອງທາງສັງຄົມໂດຍບໍ່ຈຳແນກສະຖານະທາງດ້ານ ເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ແລະ ວຽກເຮັດງານທຳ ຂອງບຸກຄົນ, ຈະສາມາດບົດຊ່ອງຫວ່າງດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ໃນຂະແໜງການສຶກສາ ແລະ ເຮັດໃຫ້ການບໍລິການດ້ານສາທາລະນະສຸກ ສາມາດຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການ ຂອງ ແມ່ຍິງ. ຍ້ອນວ່າ ສປປ ລາວ ແມ່ນແຫວນທຶນຫລັກ ຈາກຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດ, ຊັບພະຍາກອນເຫລົ່ານີ້ ບໍ່ພຽງຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີ ການຄຸ້ມຄອງ ທີ່ດີເທົ່ານັ້ນ, ຕ້ອງໄດ້ມີການຈັດສັນບັນດາ ລາຍຮັບ ແລະ ຄ່າພາກຫລວງທີ່ໄດ້ມາ ເຂົ້າໃນຂະແໜງການປົກປ້ອງທາງສັງຄົມດ້ວຍ. ຖ້າມີວາງແຜນການລົງທຶນໃນຂະແໜງ ດັ່ງກ່າວໃຫ້ສອດຄ່ອງແລ້ວ, ຈະສາມາດຊ່ວຍແກ້ໄຂບັນຫາດ້ານຄວາມແຕກໂຕນ ກັນທາງດ້ານໂອກາດດ້ານ ເສດຖະກິດຂອງຍິງ-ຊາຍ ແລະ ຫລຸດຜ່ອນລາຍຈ່າຍຈຳນວນຫລາຍຂອງແມ່ຍິງ ຍ້ອນການສະໜອງການຄ້າປະກັນສຸຂະພາບທີ່ດີໃຫ້ແກ່ວົງຈອນຊີວິດທີ່ມີຄວາມສ່ຽງ ໃຫ້ແກ່ພວກເຂົາໃນການດູແລເດັກ ແລະ ເບິ່ງແຍງຜູ້ອາວຸໂສ ເຊິ່ງຈະຊ່ວຍເຮັດໃຫ້ບັນດາແມ່ຍິງສາມາດເຂົ້າຮ່ວມໃນຫລາຍກິດຈະກຳ ທາງດ້ານເສດຖະກິດໄດ້. ບາງຕົວຢ່າງທີ່ຫລາຍປະເທດໄດ້ມີການປະຕິບັດດ້ານ ການປົກປ້ອງທາງສັງຄົມແມ່ນ: ສິດໃນການລາພັກເກີດລູກ, ການດູແລເດັກໃນຂັ້ນຊຸມຊົນ, ການບໍລິການຝາກເງິນຈຸລະພາກ ແລະ ການບໍລິການການເງິນຈຸລະພາກ (ລວມທັງເບ້ຍບຳນານຈຸລະພາກ) ປະກັນໄພສຸຂະພາບ ແລະ ປະກັນໄພການຕົກງານ. ນອກຈາກນັ້ນ, ຍັງຕ້ອງມີການປັບປຸງການບໍລິຫານດ້ານການເງິນຂອງລັດ ແລະ ສ້າງຄວາມເໝາະສົມ ແລະ ຄວາມໂປ່ງໃສໃນຂະແໜງການລົງທຶນຂອງເອກະຊົນ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າຈະສາມາດເກັບເອົາມູນຄ່າອາກອນ ແລະ ຄ່າພາກຫລວງ ນຳເຂົ້າໃນການລົງທຶນດ້ານ ການປົກປ້ອງທາງສັງຄົມ ແລະ ບຸລິມະສິດໃນການພັດທະນາໃນດ້ານອື່ນໆ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການສ້າງ ເສດຖະກິດ ແບບມີສ່ວນຮ່ວມສີຂຽວ. ຮັບປະກັນວ່າການປົກປ້ອງທາງສັງຄົມຍັງສາມາດປົກປ້ອງບັນດາຜູ້ອອກແຮງງານໃນຂະແໜງການທີ່ບໍ່ເປັນທາງການ ແລະ ທຸລະກິດຄອບຄົວ, ເຊິ່ງວ່າ 65% ຂອງ ຜູ້ອອກແຮງງານແມ່ນແມ່ຍິງ, ແລະ ໃນຂະແໜງການບໍລິການທີ່ສາມາດຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການຂອງແມ່ຍິງໄດ້. ການແກ້ໄຂບັນຫາເຫລົ່ານີ້ບໍ່ພຽງແຕ່ຊ່ວຍໃຫ້ປົດປ່ອຍແມ່ຍິງອອກຈາກວົງຈອນຄວາມທຸກຍາກ, ແຕ່ຍັງຊ່ວຍຂະຫຍາຍໂອກາດທຸລະກິດໃຫ້ແກ່ ພວກເຂົາອີກດ້ວຍ.

- ບັບປຸງມູນຄ່າ ແລະ ການລົງທຶນ ໃນຂະແໜງວຽກງານການເບິ່ງແຍງ-ດູແລໃນບ້ານ.*

ການຄາດຄະເນ ມູນຄ່າຂອງຊັບສິນ ແລະ ການບໍລິການທາງດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມ ແລະ ການພັດທະນາແຮງຈູງໃຈດ້ານການເງິນ ເພື່ອມາປົກປັກຮັກສາ ຊັບສິນ ແລະ ການບໍລິການດັ່ງກ່າວ ແມ່ນມີຄວາມສຳຄັນຕໍ່ກັບການພັດທະນາເສດຖະກິດ ແລະ ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ເຊິ່ງແມ່ນແນວທາງ ການປະຕິບັດທີ່ໄດ້ມີການຍອມຮັບ ຢ່າງກວ້າງຂວາງ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ສິ່ງແວດລ້ອມມີຄວາມຍືນຍົງ. ເຊັ່ນດຽວກັນກັບໃນຮູບແບບຂອງ ວຽກງານການເບິ່ງແຍງ-ດູແລໃນບ້ານ ແລະ ວຽກງານການຜະລິດໃນຄົວເຮືອນ. ອີງຕາມການຄາດຄະເນ ມູນຄ່າ ຂອງ ຕະຫລາດຂອງວຽກງານເບິ່ງແຍງ-ດູແລໃນບ້ານ ແລະ ວຽກງານໃນຄົວເຮືອນ ທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງ ແມ່ນໄດ້ສ້າງຄວາມສົນໃຈ ຕໍ່ກັບຂົງເຂດວຽກທີ່ສຳຄັນດັ່ງກ່າວ ແລະ ຮັບປະກັນວ່າ ຈະມີການສົນທະນາ ເຖິງຫົວຂໍ້ດັ່ງກ່າວ ໃນເວລາມີການວາງນະໂຍບາຍເສດຖະກິດ (United Nations Development Program, 2016). ຜ່ານມາເຄີຍມີຫລາຍປະເທດ ໄດ້ມີການຕີມູນຄ່າທາງດ້ານເສດຖະກິດ ຂອງ ວຽກງານເບິ່ງແຍງ - ດູແລໃນບ້ານທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງ, ເຊິ່ງວ່າ ສປປ ລາວ ກໍ່ສາມາດຮຽນຮູ້ເອົາ ບັນດາວິທີເຫລົ່ານີ້ໄດ້ເຊັ່ນດຽວກັນ.

ນອກຈາກນັ້ນ, ເພື່ອເຮັດໃຫ້ວຽກເບິ່ງແຍງ-ດູແລ ໃນບ້ານ ສາມາດເຫັນໄດ້ຈະແຈ້ງຂຶ້ນ ຕ້ອງໄດ້ເຮັດໃຫ້ວຽກງານດັ່ງກ່າວເປັນໜຶ່ງໃນຂະແໜງວຽກແບບທາງການໃນລະບົບເສດຖະກິດ. ໃນບັນດາປະເທດທີ່ພັດທະນາແລ້ວ, ເຊັ່ນ ສະຫະລັດອາເມລິກາ, ວຽກເບິ່ງແຍງ-ດູແລ ໃນບ້ານ ແມ່ນໜຶ່ງໃນຂະແໜງການທີ່ກຳລັງເຕີບໂຕໄວກວ່າຫມູ່ຂອງເສດຖະກິດ (Slaughter, 2016). ຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ແນວທາງປະຕິບັດດັ່ງກ່າວ ບໍ່ແມ່ນນຳໃຊ້ໄດ້ແຕ່ກັບປະເທດທີ່ຮັ່ງມີເທົ່ານັ້ນ. ໃນປະເທດເອກົວດໍ, ມີການພັດທະນາລະບົບການບໍລິການດູແລສຸຂະພາບເດັກຂັ້ນຊຸມຊົນ ແລະ ເຮັດໃຫ້ຂະແໜງການນີ້ເປັນຂະແໜງ ທີ່ເປັນທາງການ - ພັດທະນາຫລັກສູດການສຶກສາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ຈ່າຍຄ່າແຮງງານປົກກະຕິ ພ້ອມດ້ວຍການບໍລິການສຸຂະພາບ ແລະ ເບ້ຍບຳນານ. ກິດຈະກຳເຫລົ່ານີ້ ບໍ່ພຽງແຕ່ສະໜອງວຽກເຮັດໃຫ້ບັນດາແມ່ຍິງໃຫ້ສາມາດເຮັດວຽກຫລາຍຮັບໄດ້, ແຕ່ຍັງປັບປຸງຊ່ອງທາງການເຮັດວຽກ ຈາກຮູບແບບ ບໍ່ເປັນທາງການ ມາເປັນຮູບແບບເສດຖະກິດທີ່ເປັນທາງການ ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ພວກເຂົາໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງທາງສັງຄົມ ແລະ ໂອກາດດ້ານເສດຖະກິດຈາກການມີສ່ວນຮ່ວມໃນລະບົບເສດຖະກິດທີ່ເປັນທາງການ.

- ສ້າງປັດໄຈໃນດ້ານບວກຕໍ່ກັບວັດທະນາທຳ ແລະ ສິ່ງທ້າທາຍ ຕໍ່ກັບຄວາມເຊື່ອໃນລັກສະນະສິ່ງຜົນຮ້າຍ ຕໍ່ກັບທັດສະນະ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ.*

ການເຕີບໂຕສີຂຽວບໍ່ແມ່ນໜ້າທີ່ພຽງແຕ່ ກຸ່ມຄົນທີ່ສ້າງນະໂຍບາຍ, ແຕ່ມັນແມ່ນການຮ່ວມມື ຂອງ ທຸກພາກສ່ວນໃນສັງຄົມ. ໜຶ່ງໃນບັນຫາທີ່ມີພົວພັນກັບຫລາຍພາກສ່ວນ ໃນຍຸດທະສາດການເຕີບໂຕສີຂຽວແຫ່ງຊາດ ແມ່ນຈະໄດ້ມີການພິຈາລະນາ ດ້ານວິທີການດຳລົງຊີວິດ ແລະ ບໍລິໂພກ ຂອງ ສັງຄົມ. ໃນແນວຄວາມຄິດແບບສີຂຽວນີ້, ການດຳລົງຊີວິດ ແລະ ການບໍລິໂພກ ຢ່າງມີຄຸນນະພາບ ຕ້ອງໄດ້ມີການພົວພັນເຖິງຄວາມສະເໝີດ້ານບົດບາດຍິງ - ຊາຍດ້ວຍ. ຕົວຢ່າງເຊັ່ນ: ຜູ້ຊາຍຊ່ວຍແມ່ຍິງເຮັດວຽກເຮືອນ ແລະ ວຽກເບິ່ງແຍງຄອບຄົວ, ຈະພາໃຫ້ແມ່ຍິງມີໂອກາດໃນການເປັນຜູ້ນຳ ຫລາຍຂຶ້ນ ຫລື ສາມາດເຮັດວຽກໃນຂະແໜງວຽກທີ່ ສະຫງວນໄວ້ໃຫ້ແກ່ຜູ້ຊາຍ, ເຊິ່ງໃນລັກສະນະນັ້ນຈະຊ່ວຍສ້າງ ສະພາບແວດລ້ອມສັງຄົມ ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມຂອງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ຫລາຍຂຶ້ນ.

ຂໍສະເໜີສໍາລັບການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນວຽກງານການເຕີບໂຕສີຂຽວ

ການເຊື່ອມສານວຽກງານບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນແຜນພັດທະນາຈະສາມາດກໍານົດຊ່ອງຫວ່າງຂອງບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນມູນຄ່າຕ່ອງໂສ້ສະເພາະໃດໜຶ່ງ ແລະ ສາມາດລະບຸຫາ ແລະ ແກ້ໄຂອຸປະສັກໃນການເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນ, ເທັກໂນໂລຢີ, ສິນເຊື່ອ, ການນໍາໃຊ້ທີ່ດິນ ແລະ ປັດໄຈການຜະລິດອື່ນໆ ທີ່ຈໍາເປັນໃນການປະຕິຮູບບັນດາຂະແໜງການທີ່ເປັນບຸລິມະສິດເພື່ອພັດທະນາໃນຮູບແບບຂອງການເຕີບໂຕແບບຍືນຍົງ ແລະ ປະກອບສ່ວນຄວາມເທົ່າທຽມຂອງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ. ມີຫລາຍເຄື່ອງມື ແລະ ປະສິບການຈາກຫລາຍຂະແໜງການ ແລະ ຫລາຍສະຖາບັນທີ່ສາມາດນໍາເຂົ້າເປັນເຄື່ອງມືຊ່ວຍໃນການວາງແຜນການເຊື່ອມສານວຽກງານບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນແຜນພັດທະນາການເຕີບໂຕສີຂຽວຂອງ ສປປ ລາວ.

1. ຄວາມຫມູ່ຫມັ້ນໃນການເຊື່ອມສານວຽກງານບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນການວາງແຜນ, ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ, ການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນການເຕີບໂຕສີຂຽວ ໂດຍການພັດທະນາແຜນ ປະຕິບັດງານດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ສໍາລັບຍຸດທະສາດແຫ່ງຊາດການເຕີບໂຕສີຂຽວ ແລະ ຕິດຕາມຄວາມຄືບໜ້າຂອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ.

- ກໍານົດເປົ້າໝາຍກ່ຽວກັບຂະບວນການເຊື່ອມສານວຽກງານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ເຂົ້າໃນວຽກງານການເຕີບໂຕສີຂຽວ ເພື່ອຕິດຕາມຄວາມຄືບໜ້າ ແລະ ລະບຸຫາບັນດາສິ່ງທ້າທາຍທີ່ອາດເກີດຂຶ້ນ. ວຽກງານດັ່ງກ່າວອາດເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງແຜນປະຕິບັດງານສໍາລັບການເຕີບໂຕສີຂຽວ. ຕົວຢ່າງດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:
 - ດໍາເນີນການວິເຄາະບົດບາດຍິງ-ຊາຍເພື່ອຊອກຫາຂະແໜງການບຸລິມະສິດຂອງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ກໍານົດ ແລະ ຕ່ອງໂສ້ມູນຄ່າ, ແລະ ລະບຸຫາສິ່ງທີ່ເປັນອຸປະສັກທີ່ຕ້ອງໄດ້ຮັບການແກ້ໄຂສະເພາະ ແລະ / ຫລື ຈັດການຝຶກອົບຮົມກຸ່ມເປົ້າໝາຍ ຫລື ສະໜັບສະໜູນໃຫ້ແມ່ຍິງສາມາດມີສ່ວນຮ່ວມໄດ້ຢ່າງແທ້ຈິງ.
 - ກໍານົດເປົ້າໝາຍສໍາລັບການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຜູ້ຊ່ຽວຊານດ້ານບົດບາດຍິງ - ຊາຍໃນການວາງນະໂຍບາຍ ແລະ ການຕັດສິນໃຈບັນຫາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການເຕີບໂຕສີຂຽວ.
 - ກໍານົດເປົ້າໝາຍໃນ ຫລື ລົງທຶນໃນຂະແໜງການເຕີບໂຕສີຂຽວ (ການລົງທຶນຂອງລັດ) ທີ່ສາມາດກວມເອົາກິດຈະກຳຂອງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ສໍາລັບປີ 2025 ແລະ 2030.
- ນໍາໃຊ້ເຄື່ອງມື ແລະ ຄຸ້ມຄອງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການວິເຄາະ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການການເຕີບໂຕສີຂຽວ, ແລະ ຄັດເລືອກເຄື່ອງມືອື່ນໆ ເພື່ອ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານການເຕີບໂຕສີຂຽວ ເຊິ່ງກວມເອົາການວິເຄາະດ້ານສັງຄົມ ແລະ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ (ຕົວຢ່າງ: ວິທີການສໍາຫລວດພື້ນທີ່). ບາງຕົວຢ່າງທີ່ສາມາດພົບເຫັນໄດ້ແມ່ນມີຄືດັ່ງນີ້:
 - ຄຸ້ມຄອງ UNIDO ກ່ຽວກັບການເຊື່ອມສານວຽກງານ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ເຂົ້າໃນໂຄງການ ພະລັງງານ ແລະ ການປ່ຽນແປງທາງດ້ານສະພາບດິນພໍ້າອາກາດ ແລະ / ຫລື ໂຄງການຄຸ້ມຄອງ ສິ່ງແວດລ້ອມ⁵.
 - ແຜນງານການສ້າງຄວາມແຂ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ UN ເພື່ອໃຫ້ໄດ້ຜົນປະໂຫຍດຮ່ວມກັນລະຫວ່າງ ຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ແລະ ແຜນງານດ້ານດິນພໍ້າອາກາດເພື່ອການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ: ການພິຈາລະນາເຊື່ອມສານວຽກງານ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ເຂົ້າໃນໂຄງການ ການປ່ຽນແປງຂອງສະພາບດິນພໍ້າອາກາດ⁶.
 - ຄຸ້ມຄອງ ບົດບາດຍິງ - ຊາຍ ADB: ການຄຸ້ມຄອງໃນພາກສ່ວນສາທາລະນະ⁷.
- ເຊື່ອມສານວຽກງານ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ເຂົ້າໃນການວາງນະໂຍບາຍ ແລະ ບັນດາເຄື່ອງມືທີ່ເຊື່ອມໂຍງເຂົ້າໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານ ການເຕີບໂຕສີຂຽວ. ຕົວຢ່າງ: ຮັບປະກັນວ່າເງື່ອນໄຂຂອງ PIP ກວມເອົາເງື່ອນໄຂຂອງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ⁸ ແລະ ປັບປຸງແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມໃຫ້ສາມາດເຊື່ອມສານເຂົ້າກັບວຽກງານ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍໄດ້. ເຄື່ອງມືອື່ນໆທີ່ໃຊ້ເຂົ້າໃນການປະຕິບັດວຽກງານສີຂຽວ ຕ້ອງໄດ້ມີການຄໍານຶ່ງເຖິງວຽກງານບົດບາດຍິງ-ຊາຍດ້ວຍ.
- ຮັບປະກັນວ່າທຸກໆແຜນວຽກງານຕິດຕາມ ແລະ ການປະເມີນຜົນແມ່ນກວມເອົາຕົວຊີ້ວັດທີ່ສາມາດຊ່ວຍໃນການຕິດຕາມຄວາມກ້າວໜ້າ ຂອງ ການເຕີບໂຕສີຂຽວ ໃຫ້ກົງກັບການຕອບໝອງບັນຫາດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍໄດ້ເປັນຢ່າງດີ⁹.

⁵ ສາມາດເຂົ້າເບິ່ງໄດ້ທີ່: https://www.unido.org/sites/default/files/2015-02/Gender_Environmental_Management_Projects_0.pdf

⁶ ສາມາດເຂົ້າເບິ່ງໄດ້ທີ່: https://unfccc.int/files/gender_and_climate_change/application/pdf/leveraging_cobenefits.pdf

⁷ ສາມາດເຂົ້າເບິ່ງໄດ້ທີ່: <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/33643/files/gender-tool-kit.pdf>

⁸ ເງື່ອນໄຂສໍາລັບການສໍາຫລວດ ການຕອບສະໜອງທາງດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ທີ່ຕ້ອງມີ (PIPs) ລວມມີ: 1) ການວາງແຜນສໍາລັບການສ້າງສະພາບການວາງຈ້າງງານທີ່ປອດໄພ ແລະ ຍືນຍົງ ເຊິ່ງສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ທັງຍິງ ແລະ ຊາຍ; 2) ງົບປະມານແມ່ນລວມເອົາ ບັນດາກິດຈະກຳ ສໍາລັບການຍົກສູງຄວາມສາມາດ ຂອງ ແມ່ຍິງ ແລະ ປະຊາຊົນເຂດຊົນນະບົດ ໃຫ້ເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນ ກ່ຽວກັບ ບັນຫາຕ່າງ /ໂຄງການ; 3) LWU ຫລື ຜູ້ຊ່ຽວຊານດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ຫລື ຜູ້ທີ່ເປັນຕົວແທນແມ່ຍິງ ແມ່ນໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມເປັນສະມາຊິກໃນຂັ້ນຄຸ້ມຄອງ ໂຄງການ; 4) ຫລັກຖານຂອງການວິເຄາະທາງດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ; ແລະ 5) ການວິເຄາະ ພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງແມ່ນໄດ້ກວມເອົາບັນຫາຂອງ ແມ່ຍິງ ແລະ ຄົນກຸ່ມຊົນເຜົ່າເຂົ້ານໍາ (Youn 2018).

⁹ ຕົວຢ່າງຂອງ ບົດຊີ້ວັດ SDG ແລະ ILO ທີ່ສາມາດນໍາໃຊ້ໄດ້ແມ່ນລວມມີ (ແຕ່ບໍ່ກໍານົດຕາຍຕົວ) ດັ່ງນີ້: 1) ອັດຕາສ່ວນປະຊາກອນຕໍ່າກວ່າມາດຖານຄວາມທຸກຍາກ ໂດຍແຍກຕາມເພດ, ອາຍຸ, ສະພາບການວ່າງຈ້າງງານ ແລະ ທີ່ຕັ້ງທາງພູມສາດ; 2) ອັດຕາສ່ວນປະຊາກອນຊາຍ, ຍິງ ແລະ ເດັກ ໃນທຸກໆໄວອາຍຸ ທີ່ອາໄສຢູ່ໃນຄວາມທຸກຍາກ ໃນທຸກໆເງື່ອນໄຂໂດຍອີງໃສ່ ນິຍາມແຫ່ງຊາດ; 3) ອັດຕາສ່ວນຂອງປະຊາຊົນທີ່ໄດ້ຮັບການຄຸ້ມຄອງ ໂດຍແຍກຕາມເພດ, ເດັກ, ຜູ້ຫວ່າງງານ, ຜູ້ອາຈຸໄພ, ຄົນພິການ, ແມ່ຍິງຖືພາ, ເດັກເກີດໃຫມ່, ຜູ້ບາດເຈັບຈາກບ່ອນເຮັດວຽກ ແລະ ຄົນທຸກຍາກ ແລະ ດ້ອຍໂອກາດ; ແລະ 4) ອັດຕາສ່ວນປະຊາກອນ ຜູ້ໃຫຍ່ທັງຫມົດທີ່ມີສິດຄອບຄອງທີ່ດິນ, ພ້ອມດ້ວຍເອກະສານທີ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ ແລະ ໄດ້ຮັບສິດໃນການຄຸ້ມຄອງຖືກຕ້ອງ ໂດຍແຍກຕາມເພດ ແລະ ປະເພດການຄອບຄອງ. ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ຄວນມີການກໍານົດ ຕົວຊີ້ວັດ ໃນແຕ່ລະຂະແໜງການສະເພາະ ໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບບຸລິມະສິດ ຂອງ ຍຸດທະສາດແຫ່ງຊາດ ດ້ານ ການເຕີບໂຕສີຂຽວ ທີ່ໄດ້ກໍານົດໄວ້.

- ປຸກຈິດສໍານຶກກ່ຽວກັບວຽກງານບົດບາດຍິງ - ຊາຍ ໃນແນວຄວາມຄິດຂອງການເຕີບໂຕສີຂຽວ. ການເຕີບໂຕສີຂຽວ ຍັງແມ່ນແນວຄວາມຄິດ ທີ່ພົວພັນກັບສິ່ງແວດລ້ອມ. ໃນກິດຈະກຳການສື່ສານ ແລະ ການສ້າງຄວາມສາມາດ ຂອງ ລັດຖະບານລາວ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ການເຕີບໂຕສີຂຽວສໍາລັບ, ຕ້ອງໄດ້ມີການເຊື່ອມສານເອົາວຽກງານ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງສັງຄົມ ແລະ ການພົວພັນກັບບັນດາພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ ກັບການເຕີບໂຕສີຂຽວ.

2. ຮ່ວມມືກັບ ສະຫະພັນ ແມ່ຍິງລາວ ເພື່ອນໍາໃຊ້ຄວາມຮູ້ຄວາມຊຳນານຂອງເຂົາເຈົ້າຊ່ວຍໃນການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນວາລະການເຕີບໂຕສີຂຽວ. ສ້າງຂີດຄວາມສາມາດຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງເພື່ອຍົກສູງຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ, ສົ່ງເສີມການເຕີບໂຕສີຂຽວແບບມີສ່ວນຮ່ວມຫລາຍຂຶ້ນ, ແລະ ສ້າງຜົນປະໂຫຍດສູງສຸດຈາກການຂະຫຍາຍຕົວຂອງເສດຖະກິດ.

ການຮ່ວມມືກັບສະຫະພັນ ແມ່ຍິງລາວ (LWU) ແມ່ນໂອກາດທີ່ດີ ແລະ ການລົງທຶນຂອງພວກເຂົາໃນຄວາມສະເໝີພາບດ້ານບົດບາດຍິງ - ຊາຍ ແລະ ການສ້າງຄວາມສາມາດໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງແມ່ນສອດຄ່ອງກັບວິໄສທັດຮອດ ປີ 2030 ເພື່ອຮັບປະກັນການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການເຕີບໂຕສີຂຽວ (Youn 2018) ແລະ ເພື່ອສ້າງໂອກາດໃນການເຕີບໂຕສີຂຽວ ພ້ອມທັງການຍົກສູງຄວາມສະເໝີພາບ ຂອງ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ. ການຮ່ວມມືກັບສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວໃນວຽກງານເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນການເຕີບໂຕສີຂຽວ ຈະສ້າງຜົນປະໂຫຍດໃຫ້ທັງ 2 ຝ່າຍ-ສ້າງໂອກາດໃຫ້ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວໄດ້ສະໜອງການຊ່ວຍເຫລືອດ້ານວິຊາການ ໃຫ້ແກ່ການວິເຄາະບົດບາດຍິງ - ຊາຍ, ສາມາດມີການວາງແຜນ ແລະ ນະໂຍບາຍ ທີ່ສາມາດຕອບສະໜອງ ບັນຫາດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ແລະ ການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນດ້ານຄວາມລະອຽດອ່ອນ ຂອງ ບັນຫາບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ສ້າງຄູ່ມືທີ່ສາມາດນໍາໃຊ້ໄດ້ ໃນທົ່ວພາກລັດ, ໃນຂະນະທີ່ມີການສືບຕໍ່ສ້າງ ແຜນການເຕີບໂຕສີຂຽວ ໂດຍມີການຄໍານຶງເຖິງການມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການຂອງແມ່ຍິງ. ບັນດາຂໍ້ສະເໜີດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້ ຈະຊ່ວຍຊີ້ແຈງວິທີ ເກັບກໍາເອົາຜົນໄດ້ຮັບຈາກໂອກາດດັ່ງກ່າວຄືດັ່ງນີ້:

- ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ ກໍາລັງປັບປຸງກິດໜາຍແຫ່ງຊາດ ແລະ ຄາດວ່າຈະມີການນໍາສະເໜີຕໍ່ສະພາແຫ່ງຊາດ ໃນປີ 2019. ກ່ອນທີ່ນະໂຍບາຍດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ຈະຖືກຮັບຮອງ, ສາມາດເຊື່ອມແນວຄວາມຄິດຂອງການເຕີບໂຕສີຂຽວເຂົ້າໃນນະໂຍບາຍສະບັບໃໝ່ໃຫ້ສົມບູນຂຶ້ນ.
- ຈັດກິດຈະກຳການແບ່ງປັນຂໍ້ມູນໃຫ້ແກ່ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວເພື່ອໃຫ້ພວກເຂົາເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບການເຕີບໂຕສີຂຽວ ແລະ ຊຸກຍູ້ໃຫ້ພວກເຂົາ ປະກອບສ່ວນແນວຄວາມຄິດ ແລະ ປະສົບການຂອງພວກເຂົາ ເຂົ້າໃນການສ້າງຍຸດທະສາດ ການເຕີບໂຕສີຂຽວ.
- ກໍານົດໃຫ້ LWU ເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງ ຄະນະກອງເລຂາ ການເຕີບໂຕສີຂຽວແຫ່ງຊາດ ແລະ ສູນສະໜັບສະໜູນການເຕີບໂຕສີຂຽວ, ເພື່ອໃຫ້ພວກເຂົາສາມາດ ສະໜອງຄໍາແນະນໍາກ່ຽວກັບວິທີ ເຊື່ອມສານວຽກງານ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ເຂົ້າໃນຍຸດທະສາດການເຕີບໂຕສີຂຽວ.
- ຊອກຫາການຊ່ວຍເຫລືອທາງດ້ານວິຊາການ ເພື່ອຮັບປະກັນບັນດາເຄື່ອງມືທີ່ນໍາໃຊ້ ໃນວຽກງານການເຕີບໂຕສີຂຽວ, ເຊັ່ນ: ຄູ່ມືການລົງທຶນຂອງພາກລັດ, ເງື່ອນໄຂໃນການເຊື່ອມສານວຽກງານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ.
- ນອກຈາກງົບປະມານຈາກລັດຖະບານແລ້ວ, ຄວນມີການພິຈາລະນາລະດົມທຶນຈາກ ທະນາຄານໂລກ DPO ແລະ ແຫລ່ງອື່ນໆ ທີ່ມີທຶນສະໜັບສະໜູນວຽກງານການກະກຽມ ແຜນປະຕິບັດວຽກງານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ສໍາລັບ UNFCCC, ຫລື ຜູ້ໃຫ້ທຶນດ້ານການພັດທະນາ ໃນຂົງເຂດອື່ນໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

3. ຕິດຕາມການເຂົ້າຮ່ວມຢ່າງສະເໝີພາບຂອງແຮງງານແມ່ຍິງໃນວຽກງານສີຂຽວ.

ໃນ ສປປ ລາວ, ບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນບ່ອນເຮັດວຽກແມ່ນມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນຫລາຍ. ການເພີ່ມສ່ວນແບ່ງຂອງຄ່າແຮງງານ, ການແກ້ໄຂບັນຫາຂອງບົດບາດແມ່ຍິງໃນການເຮັດວຽກຄອບຄົວໂດຍບໍ່ໄດ້ຮັບຄ່າແຮງງານ, ແລະ ການຊຸກຍູ້ແມ່ຍິງໃຫ້ມີຕໍາແຫນ່ງວຽກສູງຂຶ້ນໃນຕະຫລາດ; ຈະເປັນບັນດາຕົວຊີ້ວັດຫລັກ ຂອງຄວາມສໍາເລັດໃນການເຕີບໂຕສີຂຽວແບບມີສ່ວນຮ່ວມ. ມັນມີຄວາມສໍາຄັນທີ່ຕ້ອງມີການກໍານົດເປົ້າໝາຍ ແລະ ຕົວຊີ້ວັດເພື່ອກໍານົດ ແລະ ຕິດຕາມການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຍຸດທະສາດການເຕີບໂຕສີຂຽວແຫ່ງຊາດເຊິ່ງມັນມີຄວາມກ່ຽວຂ້ອງກັບການຍົກສູງຄວາມສະເໝີພາບໃນການເຂົ້າເຖິງການສຶກສາ ແລະ ຂໍ້ມູນດັ່ງກ່າວກໍໄດ້ມີການເກັບກໍາຜ່ານການເກັບກໍາສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ ຄືດັ່ງນີ້:

- ເພີ່ມສ່ວນແບ່ງຂອງຄ່າແຮງງານໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ ຈາກ 35% ໃນປີ 2015.
- ຫລຸດຜ່ອນຫນ້າວຽກ ຂອງແມ່ຍິງໃນວຽກຄອບຄົວທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງ ຈາກ 65%.
- ຍົກສູງຄວາມສະເໝີພາບທາງດ້ານບົດບາດຍິງ - ຊາຍ ໃນຂະແໜງວຽກທີ່ເປັນທາງການ.
- ຍົກສູງຄວາມສະເໝີພາບທາງດ້ານບົດບາດຍິງ - ຊາຍ ໃນຈໍານວນເວລາທີ່ໃຊ້ໃນການເຮັດວຽກເຮືອນ - ປະຈຸບັນແມ່ຍິງ ໃຊ້ເວລາເຂົ້າໃນການເຮັດວຽກເຮືອນ ຫລາຍກວ່າ ຜູ້ຊາຍ 4 ເທົ່າ ໃນແຕ່ລະວັນ.

ທິນທາງສູ່ການເຕີບໂຕສີຂຽວແບບມີສ່ວນຮ່ວມດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນ ສປປ ລາວ

ຖ້າຈະໃຫ້ຮູບແບບຂອງການເຕີບໂຕສີຂຽວ ສາມາດປະຕິບັດໄດ້ຢ່າງເຕັມສ່ວນ ແລະ ຊ່ວຍໃຫ້ ສປປ ລາວ ຮັບປະກັນວ່າຈະບໍ່ມີປະຊາຊົນຜູ້ໃດຖືກເມີນເສີຍໃນລະບົບເສດຖະກິດທີ່ເຕີບໂຕ, ຕ້ອງໄດ້ມີການສຸມຄວາມເອົາໃຈໃສ່ບໍ່ເປັນແຕ່ການ ນໍາໃຊ້ຊັບພະຍາກອນທໍາມະຊາດຢ່າງ ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ການປົກປ້ອງຮັກສາສິ່ງແວດລ້ອມເທົ່ານັ້ນ, ແຕ່ຍັງຕ້ອງມີການແກ້ໄຂບັນຫາເຊັ່ນຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບຂອງບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນສັງຄົມ. ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍຕ່າງກໍມີບົດບາດໃນການປະກອບສ່ວນດ້ານຄວາມຮູ້ ແລະ ແຮງງານ ເຊິ່ງເປັນເຄື່ອງຈັກຂັບເຄື່ອນເສດຖະກິດ ຂອງ ສປປ ລາວ. ການເຂົ້າໃຈເຖິງບົດບາດ ຂອງ ຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງ ໃນລະບົບ

ຕະຫລາດທີ່ເປັນຂະແໜງການບູລິມະສິດໃນຍຸດທະສາດການເຕີບໂຕສີຂຽວຈະຊ່ວຍສ້າງຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ແລະ ພັດທະນາການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຢ່າງມີເປົ້າໝາຍ ແລະ ເຮັດໃຫ້ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍຕ່າງຝ່າຍຕ່າງໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກການປະກອບສ່ວນຂອງພວກເຂົາເຂົ້າໃນແຜນພັດທະນາການເຕີບໂຕສີຂຽວຂອງປະເທດ. ໂດຍອີງໃສ່ບັນດາສິ່ງທ້າທາຍຕໍ່ກັບແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກຍິງ ໃນ ສປປ ລາວ, ຍຸດທະສາດການເຕີບໂຕສີຂຽວຕ້ອງມີການກຳນົດເປົ້າໝາຍ ແລະ ກຳນົດວິທີເຊື່ອມສານຄວາມສະເໝີພາບຂອງແມ່ຍິງເພື່ອໃຫ້ບັນລຸຈຸດປະສົງຂອງການເຕີບໂຕສີຂຽວ. ພັນທະຂອງ ສປປ ລາວ ເພື່ອເດີນໜ້າພັດທະນາໃນຮູບແບບການເຕີບໂຕສີຂຽວເຊິ່ງເປັນການພັດທະນາແບບຍືນຍົງນັ້ນແມ່ນຈະຕ້ອງມີການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງຂຶ້ນຕື່ມເພື່ອອານາຄົດຕໍ່ໜ້າ ແລະ ຕ້ອງມີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂດຍຍຶດຫມັ້ນຖືເອົາບັນຫາຄວາມສະເໝີພາບດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງສັງຄົມເຂົ້າໃນແຜນພັດທະນາສີຂຽວພ້ອມເພື່ອໃຫ້ແຜນພັດທະນາດັ່ງກ່າວປະສົບຜົນສໍາເລັດຢ່າງແທ້ຈິງ.

ເອກະສານອ້າງອີງ

- ທະນາຄານພັດທະນາອາຊີ ແລະ ທະນາຄານສາກົນເພື່ອການກໍ່ສ້າງ ແລະ ການພັດທະນາ /ທະນາຄານໂລກ. 2012. "ການປະເມີນບົດບາດຍິງ - ຊາຍ ສໍາລັບ ສປປ ລາວ: ການຫຼຸດຜ່ອນຄວາມສ່ຽງ ແລະ ການເພີ່ມໂອກາດ." *ທະນາຄານໂລກ*. ປະເມີນໃນວັນທີ 8 ເດືອນພຶດສະພາ, 2018. <http://documents.worldbank.org/curated/en/286061468266675141/pdf/NonAsciiFileNameo.pdf>.
- DCED. 2012. "ການເຂົ້າຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນການພັດທະນາສີຂຽວ - ໄດ້ປະຕິບັດຕາມທ່າແຮງສູງສຸດ ຫລື ບໍ່?" *ຄະນະກຳມະການຜູ້ໃຫ້ທຶນເພື່ອ ການພັດທະນາວິສາຫະກິດ*. ປະເມີນໃນວັນທີ 7 ພຶດສະພາ, 2018. https://www.enterprise-development.org/wp-content/uploads/Womens_participation_in_Green_Growth.pdf.
- ສາຖາບັນການເຕີບໂຕສີຂຽວສາກົນ. 2017. *ການປະເມີນທ່າແຮງການເຕີບໂຕສີຂຽວ: ບົດລາຍງານຂອງ ສປປ ລາວ*. ກຸງໂຊນ: ສາຖາບັນການເຕີບໂຕສີຂຽວສາກົນ.
- ອົງການແຮງງານສາກົນ. 2015. *ເວທີຄວາມຮູ້ການເຕີບໂຕສີຂຽວ*. ປະເມີນໃນວັນທີ 24 ເມສາ, 2018. <http://www.greengrowthknowledge.org/resource/gender-equality-and-green-jobs>.
- ສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ. 2015. "ການສໍາຫລວດປະຊາກອນ ແລະ ທີ່ຢູ່ອາໄສ." *ສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ*. ປະເມີນໃນວັນທີ 13 ກຸມພາ, 2018. <https://www.lsb.gov.la/pdf/PHC-ENG-FNAL-WEB.pdf>.
- ກະຊວງແຜນການ ແລະ ການລົງທຶນ. 2013. *ຄູ່ມື: ການວາງແຜນການພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມສໍາລັບຂັ້ນເມືອງ*. ຄູ່ມື, ວຽງຈັນ: ກະຊວງແຜນການ ແລະ ການລົງທຶນ.
- OECD (ອົງການຮ່ວມມືດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ການພັດທະນາ). 2008. *Gender and Sustainable Development: Maximizing the Economic, Social and Environmental Role of Women*. Paris: OECD.
- SIDA. 2015. "Gender Mainstreaming [TOOL]." *SIDA Gender Tool Box*. ປະເມີນໃນວັນທີ 19 ເມສາ, 2018. <https://www.sida.se/contentassets/3a820dbd152f4fca98bacde8a8101e15/gender-tool-mainstreaming.pdf>.
- Slaughter, Anne-Marie. 2016. "The Work that Makes Work Possible: The work of caregivers often invisible and undervalued--is crucial for economic growth and gender equality." *The Atlantic*. The Atlantic Monthly Group. March 23. ປະເມີນໃນວັນທີ 7 ພຶດສະພາ, 2018. <https://www.theatlantic.com/business/archive/2016/03/unpaid-caregivers/474894/>.
- Steve Bass, Paul Steele, Camilla Toulmin, Oliver Greenfield, Chris Hopkins, Inhee Chung, Thomas Nielsen. 2016. "Pro-poor, inclusive green growth: experience and a new agenda." *IIED*. May. ປະເມີນໃນວັນທີ 1 ພຶດສະພາ 1, 2018. <http://pubs.iied.org/Go4050/>.
- UN Environment. 2017. *The trucker and the vendor: mapping gender to boost urban resilience in Laos*. November 1. ປະເມີນໃນວັນທີ 8 ພຶດສະພາ, 2018. <https://www.unenvironment.org/news-and-stories/story/trucker-and-vendor-mapping-gender-boost-urban-resilience-laos>.
- UN Partnership for Action on Green Economy. 2016. "Gender Mainstreaming in Green Development Policy of Mongolia." *UN*. December 5. ປະເມີນໃນວັນທີ 15 ພຶດສະພາ, 2018. http://www.unpage.org/files/public/gender_mainstreaming_in_green_development_policy_of_mongolia.pdf.

- UNDP. n.d. *United Nations in Lao PDR*. ປະເມີນໃນວັນທີ 1 ພຶດສະພາ, 2018. <http://www.la.one.un.org/sdgs/sdg-5-gender>.
- . 2015. *United Nations in Lao PDR*. ປະເມີນໃນວັນທີ 9 ພຶດສະພາ, 2018. <http://www.la.one.un.org/sdgs/sdg-2-zero-hunger>.
- United Nations Development Program. 2016. *Human Development Reports, Valuing Care Work*. March 15. ປະເມີນໃນວັນທີ 18 ພຶດສະພາ, 2018. <http://hdr.undp.org/en/content/valuing-care-work>.
- UNWomen. 2017. *The Situation of Women Market Vendors in Vientiane: A Baseline Report*. Baseline Study, Vientiane: UNWomen.
- ກຸ່ມທະນາຄານໂລກ. 2012. "ຄວາມແຕກຕ່າງດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນການຈ້າງງານ ແລະ ຍ້ອນຫຍັງຈຶ່ງສໍາຄັນ." *ທະນາຄານໂລກ, ບົດລາຍງານການພັດທະນາໃນໂລກ 2012*. ປະເມີນໃນວັນທີ 2 ພຶດສະພາ, 2018. <http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936222006/chapter-5.pdf>.
- ທະນາຄານໂລກ. 2015. *ເອກະສານກ່ຽວກັບຄວາມທຸກຍາກໃນ ສປປ ລາວ*. Working Paper, Washington, DC: ກຸ່ມທະນາຄານໂລກ.
- ທະນາຄານໂລກ. 2017. *ກອບວຽກງານເປັນຄູ່ຮ່ວມງານກັບກຸ່ມທະນາຄານໂລກສໍາລັບ ສປປ ລາວ, 2017-2021 (Vol.2)*. Washington, D.C.: ກຸ່ມທະນາຄານໂລກ. <http://documents.worldbank.org/curated/en/381061497445645649/pdf/116234-WB-v2-116p-CPF-Long-Report-Eng-V6-final-LR.pdf>.
- . 2018. *ເອກະສານສັງລວມຂອງທະນາຄານໂລກສໍາລັບ ສປປ ລາວ*. ມີນາ. ປະເມີນໃນວັນທີ 1 ພຶດສະພາ, 2018. <http://www.worldbank.org/en/country/lao/overview>.
- Youn, Hyunjoo. 2018. *Background Paper for Developing Gender Responsive National Strategy for Green Growth in Lao PDR*. Consultant's Report, Vientiane: GGGI.



Global
Green Growth
Institute

ສະຫງວນລິຂະສິດ © ພຶດສະພາ 2018

ສະຖາບັນການເຕີບໂຕສີຂຽວສາກົນ

19F Jeongdong Building, 21-15, Jeongdong-gil, Jung-gu, Seoul, Korea 100-784

ສະຖາບັນການເຕີບໂຕສີຂຽວສາກົນບໍ່ຮັບປະກັນ, ບໍ່ວ່າຈະເປັນດ້ານຄວາມຄິດ ຫລື ຄວາມໝາຍທີ່ສະແດງອອກ ຫລື ບໍ່ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບທາງກົດໝາຍ ຫລື ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ຄວາມຊັດເຈນ, ຄວາມຄົບຖ້ວນ ຫລື ການໃຊ້ຂໍ້ມູນຂອງຝ່າຍທີ່ສາມໃນຮູບແບບໃດໆກໍ່ຕາມ ຫລື ຜົນຂອງການນໍາໃຊ້ຂໍ້ມູນ, ເຄື່ອງມື, ຜະລິດຕະພັນ, ຫລື ຂະບວນການຂອງການເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນທີ່ມີຢູ່ໃນບົດລາຍງານສະບັບນີ້ ຫລື ການນໍາໃຊ້ຂໍ້ມູນຂອງບົດລາຍງານສະບັບນີ້ຈະບໍ່ເປັນການລະເມີດສິດສ່ວນຕົວ. ຄໍາຄິດເຫັນ ແລະການສະແດງທັດສະນະຂອງບັນດາຜູ້ຂຽນໃນບົດລາຍງານສະບັບນີ້ບໍ່ໄດ້ສະແດງ ຫລື ບໍ່ໄດ້ໝາຍເຖິງຄໍາເຫັນ ແລະ ທັດສະນະຂອງສະຖາບັນການເຕີບໂຕສີຂຽວສາກົນ ສະເໝີໄປ.

ເອກະສານສະບັບນີ້ໄດ້ຖືກສ້າງຂຶ້ນເພື່ອຈຸດປະສົງການເຜີຍແຜ່ໃນສາກົນເທົ່ານັ້ນ. ມັນເປັນເອກະສານທີ່ໃຫ້ຄໍາແນະນໍາດ້ານການລົງທຶນ.