



United  
Nations

Department of  
Economic and  
Social Affairs



## ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ

ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນາຖາວອນ

\*\*\*\*\*

ບົດລາຍງານທົບທວນຄືນໂດຍລະອຽດກ່ຽວກັບມາດຕະການ  
ນຳສິນເສີມການມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ  
ການເປັນຜູ້ນຳຂອງແມ່ຍິງ ແລະ  
ຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນລະບົບບໍລິຫານລັດໃນ ສປປ  
ລາວ

ກະກຽມໂດຍ:

ຈັນສຸກ ອິນສຸວັນ

ສະບັບ ວັນທີ 2 ສິງຫາ 2024





## ສາລະບານ

|                                                                                                                                               |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ຄຳຫຍໍ້.....                                                                                                                                   | 6  |
| ບົດຄັດຫຍໍ້.....                                                                                                                               | 7  |
| 1. ພາກແນະນຳ.....                                                                                                                              | 11 |
| 1.1 ຂໍ້ມູນຄວາມເປັນມາ.....                                                                                                                     | 11 |
| 1.2 ຈຸດປະສົງ ແລະ ເປົ້າໝາຍ .....                                                                                                               | 13 |
| 2. ວິທີການປະເມີນຜົນ.....                                                                                                                      | 14 |
| 2.1 ວິທີການຂອງ ອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ (UNDP) - ອົງການຮ່ວມມື ແລະ ພັດທະນາເສດຖະກິດ (OECD) ທີ່ຖືກດັດປັບໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບສະພາບການຂອງ ສປປ ລາວ ..... | 14 |
| 2.2 ຂໍ້ຈຳກັດ .....                                                                                                                            | 17 |
| 3. ລາຍລະອຽດຂອງປະເທດ.....                                                                                                                      | 17 |
| 4. ລະບົບການບໍລິຫານລັດ.....                                                                                                                    | 19 |
| 4.1 ສະຖາບັນຂອງລັດ .....                                                                                                                       | 19 |
| 4.2 ຂອບວຽກນິຕິກຳກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ແລະ ຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ.....                                                                       | 21 |
| 4.3 ກົນໄກຄຸ້ມຄອງຄວາມສະເໝີພາບຂອງແມ່ຍິງ.....                                                                                                    | 22 |
| 4.4 ການຄຸ້ມຄອງລັດຖະກອນ .....                                                                                                                  | 23 |
| 4.5 ລັດຖະກອນຍິງ - ຂັ້ນສູນກາງ ແລະ ຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ .....                                                                                           | 24 |
| 4.6 ລັດຖະກອນຍິງໃນຕຳແໜ່ງວຽກຂັ້ນນຳພາ.....                                                                                                       | 28 |
| 5. ບັນຫາທຳທາຍ ແລະ ອຸປະສັກໃນການສ້າງເສີມ ຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນລະບົບບໍລິຫານລັດ.....                                                               | 29 |
| 5.1 ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຍຸດທະສາດສ້າງເສີມຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ແລະ ແຜນດຳເນີນງານແຫ່ງຊາດວ່າດ້ວຍຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ .....                                | 30 |
| 5.2 ກົນໄກການປະສານງານ ແລະ ການສະແດງຄວາມຮັບຜິດຊອບ .....                                                                                          | 33 |
| 5.3 ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ແລະ ການພັດທະນາສາຍອາຊີບພາກລັດ.....                                                                               | 34 |
| 5.4 ຊ່ອງຫວ່າງດ້ານລາຍຮັບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ .....                                                                                                    | 42 |
| 5.5 ວັດທະນະທຳອົງກອນ ແລະ ຄວາມດຸ່ນດ່ຽງລະຫວ່າງການເຮັດວຽກ ແລະ ການໃຊ້ຊີວິດ.....                                                                    | 43 |
| 6. ການວິເຄາະທີ່ອີງໃສ່ຫຼັກຖານ, ການຄຸ້ມຄອງຂໍ້ມູນ ແລະ ໂຕຊີ້ບອກທີ່ສາມາດວັດແທກໄດ້.....                                                             | 45 |
| 7. ພາກສະຫຼຸບ ແລະ ຂໍ້ແນະນຳ .....                                                                                                               | 47 |

## ລາຍຊື່ຕາຕະລາງ

|                                                           |    |
|-----------------------------------------------------------|----|
| ຕາຕະລາງທີ 1: ການປະເມີນຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມສຳມະນາຕາມກຸ່ມຕ່າງໆ..... | 15 |
| ຕາຕະລາງທີ 2: ພາບລວມຂອງບາງໂຕຊີ້ບອກທາງເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ.....  | 18 |

|                                                                                                                             |                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| ຕາຕະລາງທີ 3: ສະຖາບັນ/ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງລັດ .....                                                                              | 20                                  |
| ຕາຕະລາງທີ 4: ຈຳນວນ ແລະ ອັດຕາສ່ວນຮ້ອຍຂອງລັດຖະກອນທັງໝົດ, ຕາມຂອດຂັ້ນການບໍລິຫານ ແລະ ກຸ່ມຍິງຊາຍ ...                              | 24                                  |
| ຕາຕະລາງທີ 5: ອັດຕາສ່ວນຂອງລັດຖະກອນຍິງໃນສະຖາບັນຕ່າງໆຂອງລັດ, 2021 ແລະ 2022 (%) .....                                           | 25                                  |
| ຕາຕະລາງທີ 6: ອັດຕາສ່ວນຂອງລັດຖະກອນຍິງໃນຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ (%) .....                                                                | 26                                  |
| ຕາຕະລາງທີ 7: ອັດຕາສ່ວນຮ້ອຍຂອງລັດຖະກອນຍິງໃນບັນດາພະແນກທີ່ເຂົ້າຮ່ວມການປະເມີນຜົນໃນຄັ້ງນີ້.....                                  | 28                                  |
| ຕາຕະລາງທີ 8: ລະດັບການສຶກສາຂອງລັດຖະກອນທັງໝົດ, ສປປ ລາວ, 2021 ແລະ 2022 .....                                                   | 38                                  |
| ຕາຕະລາງທີ 9: ລະດັບການສຶກສາ, ຕໍາແໜ່ງວຽກ ແລະ ເງິນເດືອນຂອງການນໍາຂັ້ນຄຸ້ມຄອງອາດຸໄສ .....                                        | 38                                  |
| ຕາຕະລາງທີ 10: ບັດໃຈທີ່ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ການພັດທະນາສາຍອາຊີບໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ<br>ໃນບັນດາສະຖາບັນທີ່ເຂົ້າຮ່ວມການປະເມີນຜົນໃນຄັ້ງນີ້..... | 41                                  |
| ຕາຕະລາງທີ 11: ລະດັບເງິນເດືອນຂອງລັດຖະກອນໃນ ສປປ ລາວ, 2022 .....                                                               | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| ຕາຕະລາງທີ 12: ລັດຖະກອນຕາມກຸ່ມອາຍຸ .....                                                                                     | 46                                  |

## ຄຳຫຍໍ້

|                                         |                                                               |
|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| CEDAW                                   | ສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍການລົບລ້າງການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງທຸກຮູບແບບ         |
| CPS                                     | ແຂວງຈຳປາສັກ                                                   |
| FGD                                     | ກຸ່ມສົນທະນາສະເພາະ                                             |
| GEPA                                    | ຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນລະບົບບໍລິຫານລັດ                           |
| GoL                                     | ລັດຖະບານ ສປປ ລາວ                                              |
| HR                                      | ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ                                               |
| LPB                                     | ແຂວງຫຼວງພະບາງ                                                 |
| Lao PDR                                 | ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ                             |
| LWU                                     | ສູນກາງສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ                                        |
| MAF                                     | ກະຊວງກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້                                        |
| MoES                                    | ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ                                      |
| MoHA                                    | ກະຊວງພາຍໃນ                                                    |
| MoNRE                                   | ກະຊວງຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດ ແລະ ສິ່ງແວດລ້ອມ                        |
| MoTC                                    | ກະຊວງເຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ການສື່ສານ                                 |
| NA                                      | ສະພາແຫ່ງຊາດ                                                   |
| NCAWMC                                  | ຄະນະກຳມະການແຫ່ງຊາດເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ, ແມ່ ແລະ ເດັກ     |
| NPAGE                                   | ແຜນດຳເນີນງານແຫ່ງຊາດວ່າດ້ວຍຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ                  |
| NSDP                                    | ແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມແຫ່ງຊາດ                              |
| OECD                                    | ອົງການຮ່ວມມື ແລະ ພັດທະນາເສດຖະກິດ                              |
| PDoAF                                   | ພະແນກກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ຂັ້ນແຂວງ                                |
| PDT&C                                   | ພະແນກເຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ການສື່ສານຂັ້ນແຂວງ                         |
| PDoNRE                                  | ພະແນກຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດ ແລະ ສິ່ງແວດລ້ອມຂັ້ນແຂວງ                |
| SDG                                     | ເປົ້າໝາຍການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ                                   |
| UN                                      | ອົງການສະຫະປະຊາຊາດ (ສປຊ)                                       |
| UNDP                                    | ອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ                                    |
| UN DESA                                 | ພະແນກເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມຂອງ ອົງການ ສປຊ                        |
| UN Women                                | ອົງການ ສປຊ ເພື່ອສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ |
| <b>ອື່ນໆ</b><br><b>(ໃນຕາຕະລາງຕ່າງໆ)</b> |                                                               |
| T                                       | ທັງໝົດ                                                        |
| F                                       | ແມ່ຍິງ                                                        |
| M                                       | ຜູ້ຊາຍ                                                        |
| %F                                      | ອັດຕາສ່ວນຮ້ອຍຂອງແມ່ຍິງ                                        |

## ບົດຄັດຫຍໍ້

ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ (ສປປ ລາວ) ໄດ້ໃຫ້ຄຳໝັ້ນສັນຍາວ່າຈະສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນລະບົບບໍລິຫານລັດ (GEPA) ເນື່ອງຈາກວ່າ, ປະຊາກອນເຄິ່ງໜຶ່ງ ໃນທຸກໆປະເທດ, ແມ່ຍິງມີສິດໄດ້ຖືກຈ້າງງານຢ່າງເທົ່າທຽມກັນ ໃນກົງຈັກຂອງລັດ ໃນທຸກໆລະດັບ, ທຸກຂະແໜງການ ແລະ ທຸກຕໍາແໜ່ງງານ. ລັດຖະບານຂອງ ສປປ ລາວ ໄດ້ກຳນົດເປົ້າໝາຍບັນລຸໄດ້ 30 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງແມ່ຍິງໃນຕໍາແໜ່ງງານຂັ້ນນຳພາ (ນັບທັງໃນລະບົບບໍລິຫານລັດ ແລະ ໃນຕໍາແໜ່ງວຽກທາງການເມືອງ).<sup>1</sup> ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ແມ່ຍິງຍັງຄົງກວມອັດຕາສ່ວນຕໍ່າໃນຕໍາແໜ່ງງານ ທີ່ສາມາດມີສ່ວນຮ່ວມເຂົ້າໃນຂະບວນການຕັດສິນໃຈ ໃນລະບົບບໍລິຫານລັດຂອງ ສປປ ລາວ.

ການທົບທວນຄືນໂດຍລະອຽດ ມີເປົ້າໝາຍເພື່ອສະໜັບສະໜູນຄວາມຄິດລົເລີ່ມຂອງລັດຖະບານ ໃນການສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ແລະ ການນຳພາຂອງແມ່ຍິງ ໃນລະບົບບໍລິຫານລັດ. ການທົບທວນ ມີ 2 ເປົ້າໝາຍຕົ້ນຕໍຄື:

1. ສະໜັບສະໜູນຂະບວນການຍົກສູງບົດບາດໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ ເພື່ອເສີມຂະຫຍາຍການມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ການນຳພາຂອງພວກເຂົາໃນລະບົບບໍລິຫານລັດ.
2. ປະກອບສ່ວນສ້າງຄວາມພ້ອມ ແລະ ບັບປຸງຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບ ຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນລະບົບບໍລິຫານລັດ ໃຫ້ທັນສະໄໝຍຸລະເໝີ ລວມໄປເຖິງຫຼັກຖານ ແລະ ການວິເຄາະເພື່ອອ່ານວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ ຂະບວນການສ້າງນະໂຍບາຍ ແລະ ການຕັດສິນໃຈອັນຮັດກຸມໃນຂົງເຂດນີ້.

ຂັ້ນຕອນການທົບທວນຄືນຄັ້ງນີ້ ແມ່ນໄດ້ຖືກດຳເນີນການໂດຍຜ່ານການປະສານສົມທົບກັບ ອົງການ ສປປ ລາວ ເພື່ອການພັດທະນາ ປະຈຳ ສປປ ລາວ, ພະແນກເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມຂອງ ອົງການ ສປປ ລາວ, ແລະ ລັດຖະບານ ສປປ ລາວ. ນຳພາໂດຍ ກະຊວງພາຍໃນ, ນອກນັ້ນຍັງມີສະຖາບັນຂອງລັດອີກ 7 ແຫ່ງເຂົ້າຮ່ວມການປະເມີນຄັ້ງນີ້ ໃນລະດັບຊາດ (ຂັ້ນສູນກາງ) ແລະ ຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ (ຂັ້ນແຂວງ ແລະ ຂັ້ນເມືອງ). ສະຖາບັນເຫຼົ່ານີ້ປະກອບມີ:

1. ຫ້ອງວ່າການແຂວງ - ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ
2. ກະຊວງກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້
3. ກະຊວງຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດ ແລະ ສິ່ງແວດລ້ອມ
4. ກະຊວງເຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ການສື່ສານ (ອະດີດ ກະຊວງວິທະຍາສາດ ແລະ ເຕັກໂນໂລຊີ)
5. ຄະນະກຳມະການແຫ່ງຊາດເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ, ແມ່ ແລະ ເດັກ
6. ສູນກາງສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ
7. ສະພາປະຊາຊົນແຂວງ, ເຊິ່ງເປັນໜ່ວຍງານທ້ອງຖິ່ນຂອງ ສະພາແຫ່ງຊາດ ທີ່ປະຈຳຢູ່ໃນແຂວງຕ່າງໆ.

ການທົບທວນຄືນໂດຍລະອຽດ ໃນຄັ້ງນີ້ ໄດ້ສຸມໃສ່ເປົ້າໝາຍການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ (SDG) 5: ບັນລຸຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍ ແລະ ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ ໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກຍິງທຸກຄົນ; SDG 16: ສັນຕິພາບ, ຄວາມຍຸຕິທຳ ແລະ ສະຖາບັນທີ່ເຂັ້ມແຂງ; ແລະ ເປົ້າໝາຍຂອງ ແຜນດຳເນີນງານແຫ່ງຊາດວ່າດ້ວຍຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ (2021-2025).<sup>2</sup> ລັດຖະບານ ສປປ ລາວ ມີເປົ້າໝາຍເພື່ອເພີ່ມທະວີການເປັນຕົວແທນຂອງແມ່ຍິງໃນຕໍາແໜ່ງນຳພາ-ຄຸ້ມຄອງ ແລະ

<sup>1</sup> ແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມແຫ່ງຊາດຄັ້ງທີ 9 ປີ 2021–2025.

<sup>2</sup> NPAGE 2021, [https://lao.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/national\\_action\\_plan\\_for\\_gender\\_equality\\_eng.pdf](https://lao.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/national_action_plan_for_gender_equality_eng.pdf)

ການຕັດສິນໃຈ ພາຍໃນອົງການຈັດຕັ້ງຕ່າງໆ ຂອງພາກລັດ ໃຫ້ໄດ້ປະມານ 25-30 ສ່ວນຮ້ອຍ; ແລະ ເພີ່ມອັດຕາສ່ວນຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ເພດຍິງ ໃຫ້ໄດ້ 50 ສ່ວນຮ້ອຍ. ເປົ້າໝາຍສະເພາະສໍາລັບແມ່ຍິງ ປະກອບມີ:

- a. ໃຫ້ມີອັດຕາສ່ວນກວມ 30 ສ່ວນຮ້ອຍ ຫຼື ຫຼາຍກວ່ານັ້ນໃນຕໍາແໜ່ງວຽກຂັ້ນນໍາພາໃນຂັ້ນສູນກາງ
- b. ໃຫ້ມີອັດຕາສ່ວນກວມ 20 ສ່ວນຮ້ອຍ ຫຼື ຫຼາຍກວ່ານັ້ນໃນຕໍາແໜ່ງວຽກຂັ້ນນໍາພາໃນຂັ້ນແຂວງ ແລະ ຂັ້ນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ
- c. ໃຫ້ມີອັດຕາສ່ວນກວມ 20 ສ່ວນຮ້ອຍ ຫຼື ຫຼາຍກວ່ານັ້ນໃນຕໍາແໜ່ງວຽກຂັ້ນນໍາພາໃນຂັ້ນເມືອງ
- d. ໃຫ້ມີອັດຕາສ່ວນກວມ 10 ສ່ວນຮ້ອຍ ຫຼື ຫຼາຍກວ່ານັ້ນໃນຕໍາແໜ່ງວຽກຂັ້ນນໍາພາໃນຂັ້ນບ້ານ
- e. ໃຫ້ມີອັດຕາສ່ວນກວມ 50 ສ່ວນຮ້ອຍ ຫຼື ຫຼາຍກວ່ານັ້ນຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທັງໝົດ
- f. ໃຫ້ມີອັດຕາສ່ວນກວມ 30 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງສະມາຊິກທັງໝົດຂອງ ສະພາແຫ່ງຊາດ ແລະ ສະພາປະຊາຊົນແຂວງ

ໃນປີ 2022, ສປປ ລາວ ມີພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທັງໝົດໃນທົ່ວປະເທດ 175,058 ຄົນ, ໃນນັ້ນມີແມ່ຍິງ ກວມເອົາ 83,066 ຄົນ (47 ສ່ວນຮ້ອຍ) ແລະ ຜູ້ຊາຍກວມ 91,992 ຄົນ (53 ສ່ວນຮ້ອຍ). ອັດຕາສ່ວນຂອງລັດຖະກອນເພດຍິງ ແມ່ນຢູ່ທີ່ລະດັບ 46 ສ່ວນຮ້ອຍ ໃນຂັ້ນສູນກາງ, 44 ສ່ວນຮ້ອຍ ໃນຂັ້ນແຂວງ ແລະ 49 ສ່ວນຮ້ອຍ ໃນຂັ້ນເມືອງ.<sup>3</sup>

ເຖິງແນວໃດກໍ່ຕາມ, ການທົບທວນຄືນໂດຍລະອຽດ ໃນຄັ້ງນີ້ ໄດ້ພົບວ່າ ອັດຕາສ່ວນໂດຍສະເລ່ຍຂອງເພດຍິງ ທີ່ມີຕໍາແໜ່ງຂັ້ນນໍາພາ-ຄຸ້ມຄອງ ແມ່ນຢູ່ລະຫວ່າງ 17 ແລະ 18 ສ່ວນຮ້ອຍ, ນັ້ນໝາຍວ່າ ເພດຊາຍກວມເອົາຫຼາຍກວ່າ 80 ສ່ວນຮ້ອຍ ຂອງຕໍາແໜ່ງຂັ້ນນໍາພາ-ຄຸ້ມຄອງ ໃນພາກລັດ ຂອງ ສປປ ລາວ.

ນອກຈາກນັ້ນ, ການທົບທວນຍັງສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນລະບົບບໍລິຫານລັດ ຂອງ ສປປ ລາວ ຍັງພົບສິ່ງທ້າທາຍຢູ່ເລື້ອຍໆ ເນື່ອງຈາກວ່າຂາດຄຸນຄ່າທາງສາດ ແລະ ແຜນປະຕິບັດງານ ກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ເພື່ອແກ້ໄຂຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ໃນການບໍລິຫານຂອງພາກລັດ, ພ້ອມທັງຂາດຂອບນະໂຍບາຍ ເພື່ອແກ້ໄຂຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນລະບົບການບໍລິຫານລັດ; ກົນໄກຄວາມຮັບຜິດຊອບທີ່ບໍ່ຊັດເຈນ; ມີຫົນຮອນ ແລະ ຊັບພະຍາ ກອນມະນຸດ ທີ່ຈໍາກັດ; ມາດຖານທາງສັງຄົມ ທີ່ເປັນສິ່ງກົດຂວາງ, ໂດຍສະເພາະບັນຫາຕ່າງໆ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ ຮິດຄອງປະເພນີ, ທັດສະນະຄະຕິ ແລະ ພຶດຕິກຳ ທີ່ເປັນມືຄວາມອະຄະຕິທາງເພດ.<sup>4</sup> ສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ ໄດ້ກົດຂວາງຄວາມສາມາດຂອງລັດຖະບານໃນການຍົກສູງບົດບາດໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ ແລະ ການເສີມຂະຫຍາຍການມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ການນໍາພາຂອງພວກເຂົາໃນລະບົບບໍລິຫານລັດ ທັງຢູ່ຂັ້ນສູນກາງ ແລະ ທ້ອງຖິ່ນ.

ເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາເຫຼົ່ານີ້ ແລະ ບັນລຸ ເປົ້າໝາຍຕ່າງໆ ທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້, ລັດຖະບານ ສປປ ລາວ ໄດ້ມອບໝາຍໃຫ້ກະຊວງພາຍໃນ ໃນການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ເສີມຂະຫຍາຍຄວາມສາມາດ ຂອງລັດຖະກອນ ຂອງ ສປປ ລາວ. ກະຊວງພາຍໃນ ມີໜ້າທີ່ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບໂດຍກົງໃນການພັດທະນານະໂຍບາຍຕ່າງໆ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດມາດຕະການທີ່ຈໍາເປັນ ເພື່ອສ້າງເງື່ອນໄຂໃຫ້ແມ່ຍິງໄດ້ຮັບຕໍາແໜ່ງນໍາພາ ແລະ ຄຸ້ມຄອງ ໃນແຕ່ລະຂັ້ນ. ພາລະບົດບາດຂອງກະຊວງພາຍໃນ ປະກອບມີການພັດທະນາຜູ້ຊ່ຽວຊານດ້ານວິຊາການ ແລະ ທາງດ້ານການເມືອງ ສໍາລັບການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ການນໍາພາ ໃນຂະແໜງການບໍລິຫານ; ພັດທະນານະໂຍບາຍສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ສໍາລັບພະນັກງານລັດຖະກອນ; ແລະ ຍົກສູງຄວາມຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບ

<sup>3</sup> ປຶ້ມສະຖິຕິປະຈຳປີ 2022 ຂອງ ກະຊວງພາຍໃນ.

<sup>4</sup> UNDP, 2014, *Project Brief – Gender Equality in Public Administration (GEPA)*, <https://www.undp.org/publications/project-brief-gender-equality-public-administration-gepa>



ຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ໃຫ້ແກ່ນັກການເມືອງ, ຜູ້ບໍລິຫານ, ນາຍບ້ານ ແລະ ປະຊາຊົນທົ່ວໄປ.<sup>5</sup> ລັດຖະບານ ສປປ ລາວ ຍັງໄດ້ແຕ່ງຕັ້ງ ຄະນະກຳມະການແຫ່ງຊາດເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ, ແມ່ ແລະ ເດັກ ເປັນຄະນະກຳມະການຫຼັກ ເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ແລະ ຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງໃນທົ່ວປະເທດ.

ຜົນຂອງການປະເມີນຕົ້ນຕໍ ໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າ ການເຂົ້າຮ່ວມຂອງລັດຖະກອນເພດຍິງໃນຕຳແໜ່ງນຳພາ ແລະ ຕຳແໜ່ງການຕັດສິນໃຈກົດຂວາງດ້ວຍຂໍ້ຈຳກັດຫຼາຍຢ່າງ:

- ລະບຽບການ ແລະ ກົດໝາຍບໍລິຫານລັດຖະກອນ ແມ່ນຖືກຂຽນຂຶ້ນໃນພາສາທີ່ມີຄວາມເປັນກາງລະຫວ່າງຍິງຊາຍ ແລະ ໃນການລະບຸ ແລະ ແກ້ໄຂຊ່ອງຫວ່າງ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງລະຫວ່າງຍິງຊາຍໃຫ້ໄດ້ຢ່າງຖືກຕ້ອງ ຍັງປະຕິບັດບໍ່ທັນໄດ້. ດັ່ງນັ້ນ, ສປປ ລາວ ຄວນສົ່ງເສີມຄວາມເຂົ້າໃຈທີ່ດີຂຶ້ນກ່ຽວກັບຄວາມໝາຍ ແລະ ແນວຄິດດ້ານຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍແບບທົ່ວໄປ ແລະ ຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນລະບົບບໍລິຫານລັດ, ແລະ ສ້າງຄວາມຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບຈຸດປະສົງຕ່າງໆ ຂອງຂອບນິຕິກຳຕ່າງໆ ຂອງຊາດ ແລະ ສາກົນ.
- ຍ້ອນ ສປປ ລາວ ມີວັດທະນະທຳ ແລະ ສັງຄົມທີ່ມີຜູ້ຊາຍເປັນໃຫຍ່, ການສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ຄວນຊ່ວຍແກ້ໄຂຄວາມຕ້ອງການອັນສະເພາະໃຫ້ແກ່ຍິງຊາຍໄດ້. ມາດຕະການ ແລະ ການດຳເນີນງານພິເສດ ຈະຕ້ອງຖືກສ້າງຂຶ້ນ ເພື່ອຊ່ວຍສົ່ງເສີມຄວາມເຂົ້າໃຈທີ່ດີຂຶ້ນກ່ຽວກັບທິດສະດີ ແລະ ຫຼັກປະຕິບັດຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ, ແລະ ມາດຕະການຕ່າງໆ ທີ່ແນໃສ່ສົ່ງເສີມລັດຖະກອນຍິງໂດຍກົງ ເພື່ອໃຫ້ປະຕິບັດສິດທິອັນເທົ່າທຽມຂອງພວກເຂົາ-ລວມທັງຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ- ທີ່ໄດ້ຮັບການລະບຸໄວ້ສະເພາະ ພາຍໃຕ້ຂອບວຽກດ້ານລະບຽບການ, ແຜນການດຳເນີນງານ ແລະ ແຜນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ.
- ລັດຖະກອນຍິງ ມີຂໍ້ຈຳກັດໃນການເຂົ້າເຖິງ ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ໂອກາດໃນການຍົກລະດັບຄຸນອຸດທິ. ມັນມີຄວາມຈຳເປັນ ທີ່ຕ້ອງໄດ້ສ້າງສະພາບແວດລ້ອມເອື້ອອຳນວຍໃຫ້ແມ່ຍິງສາມາດເຂົ້າເຖິງ ແລະ ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ຄຸນອຸດທິ ໃນຂົງເຂດຕ່າງໆ ທີ່ຈະຊ່ວຍໃຫ້ພວກເຂົາ ໄດ້ຮັບການຍົກລະດັບດ້ານຕຳແໜ່ງງານ, ເງິນເດືອນ ແລະ ບົດບາດທີ່ມີອຳນາດຕັດສິນໃຈ, ລວມທັງໃນດ້ານການເມືອງ, ການບໍລິຫານລັດ ແລະ ການປົກຄອງ.

ການທົບທວນຄືນໂດຍລະອຽດ ໄດ້ສະຫຼຸບໃຫ້ເຫັນວ່າ ສປປ ລາວ ຄວນພັດທະນາ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແຜນປະຕິບັດງານແຫ່ງຊາດ ເພື່ອຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນລະບົບບໍລິຫານລັດ ທີ່ໄດ້ກວມເອົາບັນດາກົດຈະກຳຕ່າງໆ ເພື່ອສ້າງສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເອື້ອອຳນວຍ ໃຫ້ແກ່ພະນັກງານລັດຖະກອນຍິງ ໃນການມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງຕັ້ງໜ້າ ແລະ ໄດ້ເຂົ້າເຖິງຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ການປົກປ້ອງ ຂັ້ນພື້ນຖານ. ສິ່ງນີ້ ອາດຍັງລວມເຖິງມາດຕະການພິເສດ ທີ່ແນໃສ່ພະນັກງານລັດຖະກອນຍິງ ໃນລະຫວ່າງຂະບວນການຮັບສະໝັກ ແລະ ການພັດທະນາຄວາມສາມາດ; ແລະ ເສີມຂະຫຍາຍວັດທະນະທຳຂອງອົງກອນ ແລະ ຄວາມສົມດູນຂອງຊີວິດສ່ວນຕົວ-ວຽກງານ ໂດຍການສະໜອງສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກ ແລະ ການບໍລິການ ເພື່ອແກ້ໄຂຄວາມຕ້ອງການ ຂອງພະນັກງານທີ່ມີລູກ (ເປັນພໍ່ແມ່), ແລະ ອື່ນໆ. ແຜນປະຕິບັດງານແຫ່ງຊາດ ເພື່ອຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນລະບົບບໍລິຫານລັດ ຄວນເປັນແຜນການຄຸ້ມຄອງລະດັບມະຫາພາກ ໂດຍມີ ເປົ້າໝາຍການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ໃນຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ຕົວຊີ້ວັດສຳຄັນຕ່າງໆ ທີ່ສາມາດບັນລຸໄດ້. ເປົ້າໝາຍລວມຂອງ ແຜນປະຕິບັດງານແຫ່ງຊາດ ເພື່ອຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນລະບົບບໍລິຫານລັດ ແມ່ນເພື່ອຮັບປະກັນຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ແລະ ເພື່ອສະໜັບສະໜູນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມແຫ່ງຊາດ 5 ປີ ແລະ ແຜນດຳເນີນງານແຫ່ງຊາດວ່າດ້ວຍຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ເພື່ອໃຫ້ບັນລຸໄດ້ ຢ່າງໜ້ອຍ 25-30

<sup>5</sup> NPAGE 2021–2025, Chapter II: Implementation mechanisms, p. 43.

ສ່ວນຮ້ອຍ ຂອງແມ່ຍິງ ໃນຕຳແໜ່ງນຳພາ/ຕັດສິນໃຈ ໃນລະບົບບໍລິຫານລັດ ທັງຂັ້ນສູນກາງ ແລະ ທ້ອງຖິ່ນ ໃນ ສປປ ລາວ ດ້ວຍວິໄສທັດ ດ້ວຍວິໄສທັດ ເພື່ອຮັບປະກັນສິດທິຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ການພັດທະນາຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນລະບົບບໍລິຫານລັດ, ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ພະນັກງານລັດຖະກອນຍິງ ສາມາດປະກອບສ່ວນໄດ້ຢ່າງເຕັມສ່ວນ ແລະ ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກການພັດທະນາອາຊີບ ຂອງພະນັກງານ ແລະ ຫຼັກສູດຕ່າງໆ ກ່ຽວກັບການສ້າງຂີດຄວາມສາມາດ ທາງດ້ານການຕັດສິນໃຈ/ການເປັນຜູ້ນຳ.

# 1. ພາກເນະນຳ

## 1.1 ຂໍ້ມູນຄວາມເປັນມາ

ບົດລາຍງານສະບັບນີ້ແມ່ນຖືກກະກຽມຂຶ້ນ ອັນເປັນພາກສ່ວນໜຶ່ງຂອງໂຄງການທີ່ມີຊື່ວ່າ ‘ການສ້າງຂີດຄວາມສາມາດເພື່ອສົ່ງເສີມການມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ການເປັນຜູ້ນຳຂອງແມ່ຍິງໃນສະຖາບັນລັດທັງໃນຂັ້ນແຫ່ງຊາດ ແລະ ຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ’<sup>6</sup> ຫຼື ເອີ້ນສັ້ນໆວ່າ ໂຄງການ, ທີ່ໄດ້ຮັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂດຍ ອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ, ຄະນະກຳມາທິການເສດຖະກິດຂອງ ອົງການ ສປຊ ແຫ່ງອາຟຣິກາ, ຄະນະກຳມາທິການເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມຂອງ ອົງການ ສປຊ ແຫ່ງອາຊີ ແລະ ປາຊີຟິກ, ອົງການ ສປຊ ເພື່ອແມ່ຍິງ ແລະ ທີມງານ ສປຊ ປະຈຳປະເທດ. ໂຄງການດັ່ງກ່າວ ແມ່ນແນໃສ່ສະໜັບສະໜູນການສ້າງແຜນດຳເນີນງານ ທີ່ໃຫ້ບຸລິມະສິດແກ່ບັນຫາຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ແລະ ສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າໃນອາຊີປາຊີຟິກໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ ໄປສູ່ຕ່າງແຫ່ງວຽກຂັ້ນນຳພາໃນພາກລັດທັງໃນຂັ້ນແຫ່ງຊາດ ແລະ ຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນໃນ ສປປ ລາວ, ລວມໄປເຖິງໃນ ພູຖານ, ໂມຣີຊຽດ ແລະ ເຊເນການ. ຄູ່ຮ່ວມຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການປະກອບມີ: ກຳປູເຈຍ, ເຊຣາ ລີອົງ, ໝູ່ເກາະໄຊໂຮມອນ, ວານູອາຕູ ແລະ ຊຳປີ. ໃນຖານະຂອງປະເທດຄູ່ຮ່ວມມື, ພວກເຂົາຈະມີສ່ວນຮ່ວມເຂົ້າໃນການທົບທວນຄືນ ແຜນດຳເນີນງານຂອງ 4 ປະເທດ ທີ່ແນໃສ່ສົ່ງເສີມ ຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນລະບົບບໍລິຫານລັດ ທັງໃນຂັ້ນແຫ່ງຊາດ ແລະ ຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ.

ໂຄງການດັ່ງກ່າວຈະສະໜັບສະໜູນການສ້າງຍຸດທະສາດ ເພື່ອປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການບັນລຸຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ແລະ ການຍົກສູງບົດບາດໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກຍິງທຸກຄົນດັ່ງທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນ ວາລະ 2030 ເພື່ອການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ, ໂດຍສະເພາະພາຍໃຕ້ ເປົ້າໝາຍທີ 5 ແລະ 16. ຄຳໝັ້ນສັນຍາໃນການສົ່ງເສີມ ການມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງເທົ່າທຽມຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍໃນວຽກງານ, ຂະບວນການຕັດສິນໃຈ ແລະ ການສ້າງນະໂຍບາຍຂອງພາກລັດ ກໍ່ໄດ້ຖືກລວມເຂົ້າໄວ້ໃນນິຕິກຳສາກົນຫຼາຍສະບັບ, ເຊັ່ນ: ສັນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍການລົບລ້າງການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງທຸກຮູບແບບ ແລະ ຖະແຫຼງການປັກກິ່ງ, ລວມໄປເຖິງເອກະສານລະດັບພາກພື້ນ ແລະ ແຫ່ງຊາດຕ່າງໆ, ເຊັ່ນ: ລັດຖະທຳມະນູນ ແລະ ນິຕິກຳຕ່າງໆ.

ລະບົບບໍລິຫານລັດແມ່ນວຽກງານທີ່ສຳຄັນສຳລັບລັດຖະບານ ທັງຍັງເປັນພື້ນຖານໃຫ້ແກ່ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍ ແລະ ແຜນງານຕ່າງໆ. ແນວຄິດກ່ຽວກັບລະບົບບໍລິຫານລັດແມ່ນຂັ້ນຕອນໜຶ່ງ ທີ່ໄດ້ຮັບການຊີ້ນຳພາຍໃຕ້ຫຼັກການດ້ານຄວາມເປັນທຳ, ຄວາມຮັບຜິດຊອບ, ຄວາມຍຸຕິທຳ, ຄວາມເທົ່າທຽມ ແລະ ການບໍ່ຈຳແນກ, ທັງຍັງຕ້ອງເປັນລະບົບລັດຖະການໃນຮູບແບບທີ່ສົ່ງເສີມການມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ການນຳພາຢ່າງເທົ່າທຽມລະຫວ່າງຍິງຊາຍ, ລວມໄປເຖິງໃນຂະບວນການຕັດສິນໃຈ.<sup>7</sup>

ລະບົບບໍລິຫານລັດມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບໃນການກຳນົດ, ຜັນຂະຫຍາຍ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍພາກລັດ, ພ້ອມທັງສະໜອງບໍລິການພາກລັດໃຫ້ແກ່ປະຊາຊົນ. ນັກບໍລິຫານລັດແມ່ນຜູ້ທີ່ຈະສະໜອງຂໍ້ມູນ ເຂົ້າໃນຂັ້ນຕອນການກຳນົດນະໂຍບາຍຕ່າງໆ, ຕັດສິນໃຈກ່ຽວກັບໂຄງສ້າງທີ່ຈຳເປັນ ແລະ ວິທີການດຳເນີນງານຂອງລັດຖະບານ, ທັງຍັງປະກອບສ່ວນຊ່ວຍດ້ານເນື້ອໃນ, ຍົກສູງຄຸນນະພາບ ແລະ ມີອິດທິພົນຕໍ່ການສະໜອງບໍລິການຂອງພາກລັດ.

<sup>6</sup> ໂຄງການສະຖາບັນລັດຂອງ ພະແນກເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມຂອງ ອົງການ ສປຊ, ການສ້າງຂີດຄວາມສາມາດເພື່ອສົ່ງເສີມການມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ການນຳພາຂອງແມ່ຍິງໃນສະຖາບັນລັດທັງໃນຂັ້ນແຫ່ງຊາດ ແລະ ຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ, <https://publicadministration.un.org/en/Capacity-Building/Projects/Building-capacities-for-promoting-the-presence-and-leadership-of-women>

<sup>7</sup> ອົງການ UNDP ມະຫາວິທະຍາໄລ Pittsburgh, 2021, ບົດລາຍງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນວຽກງານການບໍລິຫານລັດ, [https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/ao/UNDP\\_AO\\_UPitt\\_2021\\_Gender-Equality-in-Public-Administration-EN1.pdf](https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/ao/UNDP_AO_UPitt_2021_Gender-Equality-in-Public-Administration-EN1.pdf)

ການຮັບປະກັນໃຫ້ລະບົບບໍລິຫານລັດຕາງໜ້າໃຫ້ແກ່ປະຊາຊົນຂອງຕົນນັ້ນ  
ໝາຍຄວາມວ່າພົນລະເມືອງໃນປະເທດນັ້ນຈະຕ້ອງສາມາດມີສ່ວນຮ່ວມ ເຂົ້າໃນການດໍາເນີນງານທີ່ສໍາຄັນເຫຼົ່ານີ້ໄດ້ຢ່າງກວ້າງຂວາງ.  
ຄວາມສະເໝີພາບໃນທຸກລະດັບ ແລະ ທຸກຂະແໜງການຂອງລະບົບບໍລິຫານລັດ  
ຈະຊ່ວຍບັບປຸງການດໍາເນີນງານຂອງລັດຖະບານໃຫ້ດີຂຶ້ນ, ເຮັດໃຫ້ລັດຖະບານດັ່ງກ່າວນັ້ນສາມາດຕອບສະໜອງ ແລະ  
ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ຜົນປະໂຫຍດສາທາລະນະໄດ້ສູງຂຶ້ນ, ຊ່ວຍບັບປຸງຄຸນນະພາບໃຫ້ແກ່ບໍລິການທີ່ຖືກສະໜອງໃຫ້,  
ທັງຍັງຍົກສູງຄວາມຮັບຜິດຊອບ, ຄວາມໂປ່ງໃສ, ຄວາມໜ້າເຊື່ອຖື ແລະ ຄວາມເຊື່ອໝັ້ນຕໍ່ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງລັດ.

ຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍແມ່ນສິດທິມະນຸດຂັ້ນພື້ນຖານ ແລະ ແມ່ນພື້ນຖານອັນຈໍາເປັນໃນການສ້າງໂລກທີ່ສະຫງົບສຸກ,  
ຈະເລີນຮຸ່ງເຮືອງ ແລະ ຍືນຍົງ. ດັ່ງນັ້ນ, ການສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ແລະ ການຍົກສູງບົດບາດໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ  
ຈຶ່ງຕ້ອງໄດ້ອາໄສແນວທາງທີ່ອີງໃສ່ສິດທິມະນຸດ ເຂົ້າໃນການສ້າງແຜນງານຕ່າງໆ.<sup>8</sup>  
ຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍແມ່ນແຖນກາງຂອງລະບົບບໍລິຫານລັດ ທີ່ມີຄວາມກວມລວມ ແລະ ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບ.  
ຍ້ອນພວກເຂົາມີຈຳນວນກວມເຄິ່ງໜຶ່ງຂອງປະຊາກອນໃນທຸກປະເທດ, ແມ່ຍິງຈຶ່ງມີສິດໄດ້ຮັບການຈ້າງງານຢ່າງເທົ່າທຽມ  
ໂດຍລັດຖະບານຂອງພວກເຂົາໃນທຸກລະດັບ, ຂະແໜງການ ແລະ ຕໍາແໜ່ງວຽກ.

ໂດຍແຕກຕ່າງຈາກຂະແໜງການອື່ນໆ, ລະບົບບໍລິຫານລັດແມ່ນຂະແໜງການທີ່ຈ້າງງານຫຼາຍທີ່ສຸດໃນຫຼາຍປະເທດ ແລະ  
ໃນຫຼາຍຄັ້ງ, ລັດແມ່ນມີບົດບາດໃນການຮັບປະກັນໃຫ້ຕ້ອງ ມີການດໍາເນີນງານຕ່າງໆເພື່ອປະກອບສ່ວນໃຫ້ສະເພາະ  
ເຂົ້າໃນການເຊື່ອມສານວຽກງານສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ. ຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນລະບົບບໍລິຫານລັດ  
ອາດກໍ່ໃຫ້ເກີດສະຖາບັນຕົ້ນແບບທີ່ມີຄວາມກວມລວມ ບ່ອນທີ່ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍສາມາດມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ  
ນໍາພາວຽກງານໄດ້ຢ່າງເທົ່າທຽມ, ພ້ອມທັງລົງລັດຂະບວນການພັດທະນາທີ່ເປັນທໍາໃຫ້ແກ່ທຸກຄົນ.<sup>9</sup>

ສປປ ລາວ ໄດ້ໃຫ້ຄໍາໝັ້ນສັນຍາວ່າຈະສົ່ງເສີມ ຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນລະບົບບໍລິຫານລັດ ແລະ ໄດ້ກໍານົດເປົ້າໝາຍບັນລຸໄດ້ 30  
ສ່ວນຮ້ອຍຂອງແມ່ຍິງໃນຕໍາແໜ່ງວຽກຂັ້ນນໍາພາ (ນັບທັງໃນລະບົບບໍລິຫານລັດ ແລະ ໃນຕໍາແໜ່ງວຽກທາງການເມືອງ).<sup>10</sup>  
ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ແມ່ຍິງຍັງຄົງກວມອັດຕາສ່ວນຕໍ່າໃນຕໍາແໜ່ງວຽກ ທີ່ສາມາດມີສ່ວນຮ່ວມເຂົ້າໃນຂະບວນການຕັດສິນໃຈ  
ໃນລະບົບບໍລິຫານລັດຂອງ ສປປ ລາວ. ຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນລະບົບບໍລິຫານລັດ ໃນ ສປປ ລາວ  
ມັກຈະຕ້ອງພົບພໍ້ກັບຄວາມຫຍຸ້ງຍາກ ອັນເນື່ອງມາຈາກອັດຕາຂອບວຽກນະໂຍບາຍ  
ທີ່ແນໃສ່ແກ້ໄຂຄວາມແຕກໂຕນລະຫວ່າງຍິງຊາຍ ໃນລະບົບບໍລິຫານລັດໂດຍສະເພາະ;  
ກົນໄກການສະແດງຄວາມຮັບຜິດຊອບທີ່ບໍ່ຊັດເຈນ; ມີທຶນ ແລະ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດທີ່ຈໍາກັດ; ແລະ ມາດຖານກົດກັນທາງສັງຄົມ,  
ໂດຍສະເພາະໃນບັນຫາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບປະເພນີ, ທັດສະນະຄະຕິ ແລະ ຫຼັກປະຕິບັດທີ່ມີຄວາມລ່າອຽງທາງເພດ.<sup>11</sup>

<sup>8</sup> ຍຸດທະສາດຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍຂອງ ອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ 2018-2021, <https://undocs.org/DP/2018/21>

<sup>9</sup> *Ibid.*

<sup>10</sup> ແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມແຫ່ງຊາດຄັ້ງທີ 9 (2021-2025).

<sup>11</sup> ອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ, 2014, ຂໍ້ມູນໂຄງການໂດຍຫຍໍ້ - ຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນລະບົບບໍລິຫານລັດ (GEPA),  
<https://www.undp.org/publications/project-brief-gender-equality-public-administration-gepa>

## 1.2 ຈຸດປະສົງ ແລະ ເປົ້າໝາຍ

ເພື່ອໃຫ້ສາມາດຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບບັນຫາທຳທາຍເຫຼົ່ານີ້ໄດ້, ຈຶ່ງໄດ້ມີການທົບທວນຄືນໂດຍລະອຽດ ກ່ຽວກັບມາດຕະການສົ່ງເສີມການມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ການນຳພາຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນລະບົບບໍລິຫານລັດ ພາຍໃຕ້ 2 ເປົ້າໝາຍດັ່ງຕໍ່ໜ້າ:

3. ສະໜັບສະໜູນຂະບວນການອົກສູງບົດບາດໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ ເພື່ອເສີມຂະຫຍາຍການມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ການນຳພາຂອງພວກເຂົາໃນລະບົບບໍລິຫານລັດ.
4. ປະກອບສ່ວນສ້າງຄວາມພ້ອມ ແລະ ບັນຍາຍຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບ ຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນລະບົບບໍລິຫານລັດ ໃຫ້ທັນສະໄໝຢູ່ສະເໝີ ລວມໄປເຖິງຫຼັກການ ແລະ ການວິເຄາະເພື່ອອໍານວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ ຂະບວນການສ້າງນະໂຍບາຍ ແລະ ການຕັດສິນໃຈອັນຮັດກຸມໃນຂົງເຂດນີ້.

## 2. ວິທີການປະເມີນຜົນ

### 2.1 ວິທີການຂອງ ອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ (UNDP) - ອົງການຮ່ວມມື ແລະ ພັດທະນາເສດຖະກິດ (OECD) ທີ່ຖືກດັດປັບໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບສະພາບການຂອງ ສປປ ລາວ

ການປະເມີນຜົນ ຫຼື ຂັ້ນຕອນການທົບທວນຄືນຄັ້ງນີ້ ແມ່ນໄດ້ຖືກດຳເນີນການໂດຍຜ່ານການປະສານສົມທົບກັບ ອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ ປະຈຳ ສປປ ລາວ, ພະແນກເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມຂອງ ອົງການ ສປຊ, ແລະ ລັດຖະບານ ສປປ ລາວ. ນຳພາໂດຍ ກະຊວງພາຍໃນ, ນອກນັ້ນຍັງມີສະຖາບັນຂອງລັດອີກ 7 ແຫ່ງເຂົ້າຮ່ວມການປະເມີນຜົນຄັ້ງນີ້ໃນລະດັບຊາດ (ຂັ້ນສູນກາງ) ແລະ ຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ (ຂັ້ນແຂວງ ແລະ ຂັ້ນເມືອງ). ສະຖາບັນເຫຼົ່ານີ້ປະກອບມີ:

8. ຫ້ອງວ່າການແຂວງ - ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ
9. ກະຊວງກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້
10. ກະຊວງຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດ ແລະ ສິ່ງແວດລ້ອມ
11. ກະຊວງເຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ການສື່ສານ (ອະດີດ ກະຊວງວິທະຍາສາດ ແລະ ເຕັກໂນໂລຊີ)
12. ຄະນະກຳມະການແຫ່ງຊາດເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ, ແມ່ ແລະ ເດັກ
13. ສູນກາງສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ
14. ສະພາປະຊາຊົນແຂວງ, ເຊິ່ງເປັນໜ່ວຍງານທ້ອງຖິ່ນຂອງ ສະພາແຫ່ງຊາດ ທີ່ປະຈຳຢູ່ໃນແຂວງຕ່າງໆ.

ທີມງານທົບທວນໄດ້ເຮັດວຽກຢ່າງໃກ້ຊິດກັບພະນັກງານຈາກ ກົມຮ່ວມມື ແລະ ແຜນການ, ແລະ ກົມພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງ ກະຊວງພາຍໃນ ໃນດ້ານການຄັດເລືອກວິທີການທົບທວນຄືນ, ສະຖານທີ່ ແລະ ຜູ້ຖືກສຳພາດຕົ້ນຕໍ.

ການເກັບກຳຂໍ້ມູນແມ່ນເື່ອງໃສ່ຂອບວຽກຂອງ ອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ - ອົງການຮ່ວມມື ແລະ ພັດທະນາເສດຖະກິດ,<sup>12</sup> ແລະ ພາກເອກະສານຊ້ອນທ້າຍທີ່ສະໜອງໃຫ້ໂດຍ ພະແນກເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມຂອງ ອົງການ ສປຊ ອັນເປັນຜົນມາຈາກການທົບທວນຄືນບັນດາກົດໝາຍທີ່ມີຢູ່ໃນທົ່ວໂລກ, ນະໂຍບາຍອົງກອນ ແລະ ຫຼັກປະຕິບັດທີ່ດີຕ່າງໆທີ່ເຫັນວ່າມີປະສິດທິພາບ ໃນການຊ່ວຍໃຫ້ແມ່ຍິງສາມາດເຂົ້າເຖິງຕຳແໜ່ງວຽກ ທີ່ມີອຳນາດຕັດສິນໃຈໃນລະບົບບໍລິຫານລັດໄດ້ຫຼາຍຂຶ້ນ.<sup>13</sup>

ການທົບທວນຄືນດັ່ງກ່າວລວມມີ (i) ການສື່ສານກຸ່ມສະເພາະ ຮ່ວມກັບພະນັກງານທີ່ມາຈາກຂັ້ນຄຸ້ມຄອງ/ຕຳແໜ່ງວຽກໃນລະດັບຕ່າງໆ; ແລະ (ii) ການປະເມີນຕົນເອງ. ຊຸດຄຳຖາມທີ່ນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນການປະເມີນຕົນເອງ ແມ່ນໄດ້ຖືກດັດປັບໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບ ສະພາບການຂອງ ສປປ ລາວ ແລະ ຖືກອອກແບບມາໃຫ້ບໍ່ມີຄວາມເອນອງທາງເພດ, ເພື່ອໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມທຸກຄົນສາມາດນຳໃຊ້ຊຸດຄຳຖາມແບບດຽວກັນນີ້ໄດ້ ບໍ່ວ່າພວກເຂົາຈະມີເພດກຳເນີດແບບໃດ, ມີເພດສະພາບໃນບັດຈຸບັນແບບໃດ, ມາຈາກຕຳແໜ່ງວຽກງານໃດ ແລະ ມີຄວາມເປັນມາແນວໃດກໍຕາມ.

ໃນລະຫວ່າງຂັ້ນຕອນການວາງແຜນ, ທີມງານທົບທວນໄດ້ຮັບແຈ້ງວ່າ ຍ້ອນຜົນກະທົບຈາກມາດຕະການປິດເມືອງ ອັນເນື່ອງມາຈາກພະຍາດໂຄວິດ-19 ແລະ ການເປີດປະເທດຄືນໃໝ່, ລວມໄປເຖິງວຽກງານຄົງຄ້າງຈຳນວນຫຼາຍທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃນເວລາເກີດການແຜ່ລະບາດນັ້ນ,

<sup>12</sup> ຂອບວຽກຂອງ ອົງການ ສປຊ ເພື່ອການພັດທະນາ - ອົງການຮ່ວມມື ແລະ ພັດທະນາເສດຖະກິດ ເພື່ອປະເມີນຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ແລະ ການນຳພາຂອງແມ່ຍິງໃນວຽກງານພາກລັດ.

<sup>13</sup> ການສ້າງຂໍ້ຄວາມສາມາດເພື່ອສ້າງເສີມການມີຮ່ວມຮ່ວມ ແລະ ການນຳພາຂອງແມ່ຍິງ ([un.org](http://un.org))

ພະນັກງານລັດສ່ວນໃຫຍ່ - ໂດຍສະເພາະໃນຂັ້ນອາດຸໂສ ແລະ ຂັ້ນຄຸ້ມຄອງ - ຈຶ່ງລ້ວນແລ້ວແຕ່ຕ້ອງໄດ້ຮັບຜິດຊອບວຽກງານ ແລະ ໂຄງການຫຼາຍອັນ. ດັ່ງນັ້ນ, ທີມງານທົບທວນຈຶ່ງເຫັນດີວ່າ ແທນທີ່ຈະດຳເນີນການສຳພາດເທື່ອລະຄົນ/ຢ້ຽມແຕ່ລະຫ້ອງການໃນກະຊວງ/ກົມກອງຕ່າງໆທັງໃນລະດັບຊາດ ແລະ ຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ, ພວກເຂົາຈຶ່ງໄດ້ຕັດສິນໃຈຈັດສຳມະນາຂັ້ນ 2 ມື້ໃນ 3 ແຂວງທີ່ເປັນໂຕແທນໃຫ້ແກ່ພາກເໜືອ, ພາກກາງ ແລະ ພາກໃຕ້ຂອງ ສປປ ລາວ ແທນ.

ສຳມະນາດັ່ງກ່າວແມ່ນໄດ້ຖືກຈັດຂຶ້ນລະຫວ່າງຊ່ວງທ້າຍເດືອນມິຖຸນາ ແລະ ຕົ້ນເດືອນກໍລະກົດ 2023, ໂດຍມີ ແຂວງຫຼວງພະບາງ ເປັນໂຕແທນໃຫ້ແກ່ພາກເໜືອ, ແຂວງວຽງຈັນ ເປັນໂຕແທນໃຫ້ແກ່ພາກກາງ, ແລະ ແຂວງຈຳປາສັກ ເປັນໂຕແທນໃຫ້ແກ່ພາກໃຕ້. ໄດ້ມີການເຊື່ອເຊີນຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມເປັນໝາຍທັງໝົດ 107 ຄົນ (ຍິງ 79 ແລະ ຊາຍ 28) ຈາກຂະແໜງການ, ກະຊວງ ແລະ ກົມກອງຕ່າງໆໃນຂັ້ນສູນກາງ, ຂັ້ນແຂວງ ແລະ ຂັ້ນເມືອງເຂົ້າຮ່ວມ. ຈາກກົມກອງຕ່າງໆນັ້ນ, ໄດ້ມີການຄັດເລືອກ ແລະ ເຊື່ອເຊີນຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມທັງຈາກຂັ້ນສູນກາງ, ຂັ້ນແຂວງ ແລະ ຂັ້ນເມືອງຈາກ 4 ລະດັບຕ່າງໆຂອງການຕົ້ນຕໍຄື: ຫົວໜ້າກົມ, ຮອງຫົວໜ້າກົມ, ພະນັກງານວິຊາການ ແລະ ຫົວໜ້າຝ່າຍພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ຫຼື ພະນັກງານທີ່ຮັບຜິດຊອບວຽກງານ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ໃຫ້ເຂົ້າຮ່ວມສຳມະນາການປະເມີນຕົນເອງນີ້. ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມທຸກຄົນແມ່ນໄດ້ຖືກເຊີນໃຫ້ເຂົ້າຮ່ວມການປະເມີນຕົນເອງດັ່ງກ່າວ; ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ມີພຽງ 72 ຈາກທັງໝົດ 107 ຄົນ (67 ສ່ວນຮ້ອຍ) ເທົ່ານັ້ນທີ່ສຳເລັດວຽກງານການປະເມີນຕົນເອງຢ່າງຄົບຖ້ວນ.

ຕາຕະລາງທີ 1: ການປະເມີນຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມສຳມະນາຕາມກຸ່ມຕ່າງໆ

| ສະຖານທີ່ ແລະ ແຂວງທີ່ມີການຈັດສຳມະນາປະເມີນຜົນດັ່ງກ່າວ | ຈຳນວນຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ ສຳມະນາ | ຈຳນວນຂອງແມ່ຍິງ  | ຈຳນວນຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມການປະເມີນຕົນເອງ |
|-----------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------|-------------------------------------|
| 1. ອົງວຽງ, ແຂວງວຽງຈັນ                               | 36                          | 26 (72%)        | 14                                  |
| 2. ປາກເຊ, ແຂວງຈຳປາສັກ                               | 31                          | 23 (74%)        | 26                                  |
| 3. ແຂວງຫຼວງພະບາງ                                    | 40                          | 30 (75%)        | 32                                  |
| <b>ຈຳນວນຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມທັງໝົດ</b>                      | <b>107</b>                  | <b>79 (74%)</b> | <b>72</b>                           |

ການສືບທະນາກຸ່ມສະເພາະແມ່ນໄດ້ຖືກຈັດຂຶ້ນຕ່າງໆ ພາຍໃຕ້ສຳມະນາໃນແຕ່ລະຄັ້ງ. ໃນການສຳມະນາລະດັບຊາດ, ການສືບທະນາກຸ່ມສະເພາະແມ່ນໄດ້ຖືກຈັດຂຶ້ນຕາມຂະແໜງການ: (i) ກະຊວງຊັບພະຍາກອນ; (ii) ກະຊວງພາຍໃນ; (iii) ກະຊວງກະສິກໍາ; (iv) ຄະນະກຳມະການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ-ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ; (vi) ຫ້ອງວ່າການແຂວງ ແລະ ສຳນັກງານປຶກສາຄອງເມືອງ. ຢູ່ ປາກເຊ, ແຂວງຈຳປາສັກ, ທີ່ເປັນໂຕແທນໃຫ້ແກ່ພາກໃຕ້, ໄດ້ມີການຈັດການສືບທະນາກຸ່ມສະເພາະຂຶ້ນໂດຍອີງໃສ່: (i) ຕ່າງແໜ່ງວຽກ; (ii) ເພດຂອງຫົວໜ້າພະແນກ ແລະ ຮອງຫົວໜ້າພະແນກ; (iii) ພະນັກງານວິຊາການ; (iv) ພະນັກງານຈາກພະແນກຊັບພະຍາກອນມະນຸດ; ແລະ (v) ພະນັກງານຍິງທີ່ມີລູກ/ພະນັກງານໄວໜຸ່ມ. ໃນ ແຂວງຫຼວງພະບາງ, ທີ່ເປັນໂຕແທນໃຫ້ແກ່ພາກເໜືອຂອງ ສປປ ລາວ, ໄດ້ມີການຈັດການສືບທະນາກຸ່ມສະເພາະຂຶ້ນແບບສຸ່ມ ໂດຍແບ່ງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມອອກເປັນ 5 ກຸ່ມ, ພາຍໃຕ້ເງື່ອນໄຂທີ່ວ່າແຕ່ລະກຸ່ມນັ້ນ ຈະຕ້ອງມີຢ່າງໜ້ອຍໜຶ່ງຄົນທີ່ມາຈາກແຕ່ລະພະແນກ ແລະ ຕ້ອງໃຫ້ມີການປະສານສານກັນລະຫວ່າງຍິງ ແລະ ຊາຍຢ່າງດຸ່ນດ່ຽງ.

ລຳດັບຂອງການປະເມີນຜົນ ແລະ ການໂອ້ນລະບົບນັ້ນແມ່ນຈະແຕກຕ່າງກັນໄປໃນແຕ່ລະສຳມະນາ ຍ້ອນລະບຽບເພີທາງການອັນສະເພາະຂອງແຕ່ລະພື້ນທີ່. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ໃນທຸກສຳມະນາລ້ວນແລ້ວແຕ່ປະກອບມີ 5 ພາກຕົ້ນຕໍດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

1. **ພາກເນນະນຳ:** ສະໜອງຂໍ້ມູນຄວາມເປັນມາກ່ຽວກັບການທົບທວນຄືນ ແລະ ເປົ້າໝາຍຂອງມັນ.
2. **ພາກເນນະນຳດ້ານລະບຽບການ:** ເຜີຍແຜ່ ແລະ ນຳສະເໜີຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຂອບວຽກລະດັບພາກພື້ນ ແລະ ແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມແຫ່ງຊາດຄັ້ງທີ 9 (ແຜນການ 5 ປີ), ແລະ ແຜນດຳເນີນງານແຫ່ງຊາດວ່າດ້ວຍຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ (NPAGE)  
 ພ້ອມດ້ວຍບາງແຜນງານອັນສະເພາະຂອງສະຖາບັນຕ່າງໆ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນລະດັບຊາດ ໂດຍ ຄະນະກຳມະການແຫ່ງຊາດເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ, ແມ່ ແລະ ເດັກ.
3. **ພາກສັນທະນາກຸ່ມສະເພາະ:** ພາກນີ້ໄດ້ນຳໃຊ້ຄູ່ຄຳຖາມຊີ້ນຳໃນບັນຫາຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ ຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນລະບົບການບໍລິຫານລັດ ທີ່ຖືກອອກແບບມາສະເພາະໃຫ້ແກ່ ສປປ ລາວ. ມັນຍັງລວມມີການໂອ້ລົມກັນໃນຫົວຂໍ້ຕ່າງໆ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບບັນຫາທຳທາຍທີ່ພົວພັນເຖິງບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ອຸປະສັກຕ່າງໆທີ່ລັດຖະກອນທັງຊາຍ ແລະ ຍິງຕ້ອງພົບພໍ້. ຫົວຂໍ້ເຫຼົ່ານີ້ຍັງລວມມີບັນຫາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບໂອກາດ ແລະ ຄວາມທຳທາຍໃນຂັ້ນຕອນການຮັບຜິດຊອບ, ການພັດທະນາສາຍອາຊີບ, ລາຍຮັບ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດ, ຄວາມດຸ່ນດ່ຽງດ້ານການເຮັດວຽກ-ການໃຊ້ຊີວິດ, ການຕັດສິນໃຈ ແລະ ມາດຖານທາງສັງຄົມ ແລະ ວັດທະນະທຳ ທີ່ພົວພັນເຖິງຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນລະບົບການບໍລິຫານລັດ.  
 ການສັນທະນາດັ່ງກ່າວຍັງລວມມີວິທີໃນການບັນລຸ ບາງເປົ້າໝາຍນະໂຍບາຍສຳຄັນ, ເຊັ່ນ: ໂຕຊີ້ບອກ/ຄາດໝາຍດ້ານຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ແລະ ຄຳໝັ້ນສັນຍາທີ່ກ່າວໄວ້ໃນ ແຜນດຳເນີນງານແຫ່ງຊາດວ່າດ້ວຍຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ.<sup>14</sup>
4. **ພາກປະເມີນຕົນເອງ:** ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມແຕ່ລະຄົນໄດ້ມີການດຳເນີນວຽກງານໃນພາກນີ້ແບບສ່ວນໂຕ ໂດຍຜ່ານການຕອບຄຳຖາມທີ່ເຫັນດີຮ່ວມກັນ ໃນບັນຫາຕົ້ນຕໍຫຼາຍຢ່າງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບບົດບາດຍິງຊາຍ.
5. **ພາກຜ່ານບົດສະເໜີແບບກຸ່ມ:** ແຕ່ລະກຸ່ມສັນທະນາສະເພາະ ໄດ້ຂຶ້ນຜ່ານບົດສະເໜີຜົນຂອງການສັນທະນາກັນ ແລະ ຂໍ້ແນະນຳສຳຄັນຕ່າງໆ. ພາກນີ້ຍັງລວມມີການນຳສະເໜີຄຳຖາມ ແລະ ຄຳຕອບຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມແຕ່ລະຄົນນຳອີກ.

ຂະບວນການເກັບກຳຂໍ້ມູນຍັງລວມເອົາ ການທົບທວນຄືນບັນດາເອກະສານສຳຄັນ, ບົດລາຍງານ, ຂອບວຽກນິຕິກຳ, ແຜນດຳເນີນງານ, ຫຼັກປະຕິບັດທີ່ດີ ແລະ ຂໍ້ຊີ້ນຳຕ່າງໆເຂົ້ານຳ. ນອກນັ້ນຍັງມີການເກັບກຳເອກະສານທາງການອັນສະເພາະ ແລະ ສະຖິຕິແບບແບ່ງກຸ່ມຍິງຊາຍ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບແຕ່ລະກະຊວງ ແລະ ກົມກອງ ໂດຍຜ່ານພະນັກງານພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດຈາກຂັ້ນສູນກາງ, ຂັ້ນແຂວງ ແລະ ຂັ້ນເມືອງ ທີ່ເຂົ້າຮ່ວມການປະເມີນຜົນຄັ້ງນີ້. ຂໍ້ມູນສ່ວນໃຫຍ່ທີ່ຖືກເກັບກຳໄດ້ຈາກສຳມະນາຕ່າງໆ - ທີ່ລວມມີ: ຜົນຂອງການສັນທະນາກຸ່ມສະເພາະ, ບົດສະເໜີ, ແບບຟອມການປະເມີນຕົນເອງ ແລະ ເອກະສານຂໍ້ມູນແບບຂຽນດ້ວຍມື ແລະ ພິມດ້ວຍເຄື່ອງ, ເຊັ່ນ: ນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດ ແລະ ສະຖິຕິທາງການແບບແບ່ງກຸ່ມຍິງຊາຍ - ແມ່ນໄດ້ຖືກຫັນເປັນຂໍ້ມູນດິບໃນຮູບແບບດິຈິຕອນໂດຍທີມງານທົບທວນ.

ການທົບທວນຄັ້ງນີ້ຍັງໄດ້ລວມເອົາຂໍ້ມູນ ຈາກສຳມະນາແຫ່ງຊາດທີ່ຖືກຈັດຂຶ້ນ 4 ມື້ໃນຊ່ວງທ້າຍເດືອນຕຸລາ 2023 ໂດຍມີຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມທັງໝົດ 23 ຄົນ (ແມ່ຍິງ 13) ຈາກ ກະຊວງພາຍໃນ, ກະຊວງຊັບພະຍາກອນ, ກະຊວງກະສິກຳ,

<sup>14</sup> ຂອບວຽກນະໂຍບາຍຂອງ ອົງການຮ່ວມມື ແລະ ພັດທະນາເສດຖະກິດ ວ່າດ້ວຍລະບົບຄຸ້ມຄອງລັດທີ່ໃຫ້ຄວາມສຳຄັນຕໍ່ບົດບາດຍິງຊາຍ, <https://www.oecd.org/mcm/Policy-Framework-for-Gender-Sensitive-Public-Governance.pdf>



ກະຊວງເຕັກໂນໂລຊີ, ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ ແລະ ຄະນະກຳມະການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ, ແລະ ໂຕແທນຈາກ ສະມາຄົມພັດທະນາບົດບາດຍິງຊາຍ.

## 2.2 ຂໍ້ຈຳກັດ

ຂໍ້ຈຳກັດຕົ້ນຕໍແມ່ນຍັງບໍ່ທັນມີຂໍ້ມູນສະຖິຕິຄົບຖ້ວນເທື່ອ, ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ເກີດຂໍ້ຫຍຸ້ງຍາກໃນການວິເຄາະ ແລະ ສົມທຽບຂໍ້ມູນ. ບາງສະຖາບັນທີ່ເຂົ້າຮ່ວມແມ່ນບໍ່ສາມາດສະໜອງຂໍ້ມູນໃຫ້ໄດ້. ຍົກຕົວຢ່າງ, ເຖິງແມ່ນວ່າທີມງານທົບທວນ ຈະສາມາດເກັບກຳສະຖິຕິຂອງລັດຖະກອນ ໃນຂັ້ນແຂວງສຳລັບ ແຂວງຈຳປາສັກ ໄດ້ກໍ່ຕາມ, ແຂວງຫຼວງພະບາງ ໄດ້ສະໜອງໃຫ້ພຽງແຕ່ສະຖິຕິສຳລັບຫ້ອງການລັດຖະບານ, ບໍ່ແມ່ນຂໍ້ມູນຂອງຂັ້ນແຂວງ ແລະ/ຫຼື ຂັ້ນເມືອງ.

ອີກໜຶ່ງຂໍ້ຈຳກັດແມ່ນກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມລ່າຊ້າຂອງການປະເມີນຜົນ ແລະ ການນຳສົ່ງບົດລາຍງານ. ການທົບທວນຄືນດັ່ງກ່າວ - ລວມທັງແຜນສົ່ງເສີມການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຄູ່ຮ່ວມງານ, ການປຶກສາຫາລື ແລະ ການສຳພາດພະນັກງານສຳຄັນຂອງລັດ - ແມ່ນໄດ້ຖືກວາງແຜນໄວ້ເບື້ອງຕົ້ນໃນລະຫວ່າງເດືອນທັນວາ 2022 ແລະ ເດືອນກຸມພາ 2023, ຕາມມາດ້ວຍການທົບທວນຄືນໃນແຕ່ລະພາກ (ພາກເໜືອ, ພາກກາງ ແລະ ພາກໃຕ້). ຮ່າງບົດລາຍງານການທົບທວນຄືນ ແມ່ນຖືກຄາດໝາຍໃຫ້ສຳເລັດພາຍໃນເດືອນເມສາ/ພຶດສະພາ 2023. ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ດັ່ງທີ່ໄດ້ກ່າວໄວ້ຂ້າງເທິງ, ຜົນກະທົບຂອງພະຍາດໂຄວິດ-19 ແລະ ອີກຫຼາຍສະພາບການທີ່ບໍ່ໄດ້ຄາດຄິດມາກ່ອນ ໄດ້ສົ່ງຜົນເຮັດໃຫ້ຂັ້ນຕອນການປະເມີນຜົນແຕກຍາວເວລາ. ບັນຫາອື່ນໆລວມມີ:

- i. ການທີ່ພະນັກງານອາດໃສ່ບໍ່ສາມາດເຂົ້າຮ່ວມການສຳພາດ ແລະ/ຫຼື ການປະເມີນຕົນເອງໄດ້ ເນື່ອງຈາກຄວາມກົດດັນຈາກວຽກງານສະເລ່ຍ ແລະ ຄົງຄ້າງຈຳນວນຫຼາຍ ທີ່ເປັນຜົນມາຈາກມາດຕະການປິດເມືອງ ເພື່ອສະກັດກັ້ນພະຍາດໂຄວິດ-19.
- ii. ເນື່ອງຈາກລະບຽບພິທີການບໍລິຫານທາງການຂອງ ສປປ ລາວ, ຂັ້ນຕອນການທົບທວນຄືນຈະສາມາດດຳເນີນການໄດ້ ກໍ່ຕໍ່ເມື່ອໄດ້ຮັບການນຳພາ ແລະ ອຳນວຍຄວາມສະດວກໂດຍລັດຖະບານເທົ່ານັ້ນ, ດັ່ງນັ້ນການທົບທວນຄືນດັ່ງກ່າວຈຶ່ງຕ້ອງຖືກເລື່ອນອອກໄປ ຈົນກວ່າລັດຖະບານຈະສາມາດຈັດສັນເວລາ ເພື່ອມາອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ຂັ້ນຕອນດັ່ງກ່າວໄດ້.
- iii. ເນື່ອງຈາກ ກະຊວງພາຍໃນ ມີຈຳນວນພະນັກງານທີ່ຈຳກັດ ຈຶ່ງສົ່ງຜົນເຮັດໃຫ້ບໍ່ສາມາດຈັດສັນ ຫຼື ໝູນວຽນພະນັກງານ ເພື່ອມາຊ່ວຍດຳເນີນການທົບທວນຄືນຄັ້ງນີ້ ພາຍໃຕ້ຂອບເຂດເວລາທີ່ສະເໜີມາ/ຕາມກຳນົດໄດ້.
- iv. ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມບາງຄົນ, ໂດຍສະເພາະໃນລະດັບຊາດ, ບໍ່ແມ່ນບຸກຄະລາກອນທີ່ເປັນເປົ້າໝາຍ/ທີ່ຕ້ອງການ, ແຕ່ເປັນກຸ່ມທີ່ຖືກມອບໝາຍໃຫ້ເຂົ້າຮ່ວມໂດຍກົມກອງຂອງພວກເຂົາເອງ.

## 3. ລາຍລະອຽດຂອງປະເທດ

ສປປ ລາວ ແມ່ນໜຶ່ງໃນປະເທດທີ່ທຸກຍາກທີ່ສຸດໃນ ພາກພື້ນອາຊີຕາເວັນອອກສຽງໃຕ້. ສປປ ລາວ ມີພູມສັນຖານທີ່ຕັ້ງໄປດ້ວຍພູພຽງ ແລະ ພູສູງກວມ 79 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງເນື້ອທີ່ທັງໝົດ. ໃນດ້ານການບໍລິຫານ, ສປປ ລາວ ແບ່ງອອກເປັນ 18 ແຂວງ, 148 ເມືອງ ແລະ 8,404 ບ້ານ. ປະຊາກອນຈຳນວນ 7.3 ລ້ານຄົນສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນອາໄສຢູ່ເຂດຊົນນະບົດ (63 ສ່ວນຮ້ອຍ) ແລະ ສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນໄວໜຸ່ມ, ໂດຍໃນນັ້ນ 55 ສ່ວນຮ້ອຍແມ່ນມີອາຍຸຕ່ຳກວ່າ 25 ປີ.<sup>15</sup>

<sup>15</sup> ຖານຂໍ້ມູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ, <https://laosis.lsb.gov.la/tblInfo/TblInfoList.do>

ໃນຫຼາຍທິດສະຫວັດທີ່ຜ່ານມາ, ສປປ ລາວ ໄດ້ສ້າງຄວາມຄືບໜ້າຢ່າງໃຫຍ່ຫຼວງ ໃນການຫຼຸດຜ່ອນອັດຕາຄວາມທຸກຍາກ, ຈາກເກືອບ 50 ສ່ວນຮ້ອຍໃນປີ 1997 (ອັດຕາສ່ວນຂອງປະຊາກອນທີ່ມີລາຍຮັບຢູ່ທີ່ ຫຼື ຕ່ຳກວ່າ 1.90 ໂດລາຕໍ່ມື້) ມາເປັນ 10 ສ່ວນຮ້ອຍໃນປີ 2018.<sup>16</sup> ເຖິງຈະມີຜົນສໍາເລັດດັ່ງກ່າວກໍຕາມ, ຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບທີ່ເຫັນໄດ້ຊັດເຈນ - ໂດຍສະເພາະລະຫວ່າງຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງ, ກຸ່ມຊົນເຜົ່າ ແລະ ກຸ່ມປະຊາກອນໃນເຂດຕົວເມືອງ/ຊົນນະບົດ - ກໍຍັງຄົງສືບຕໍ່ຂະຫຍາຍວົງກວ້າງອອກຕື່ມ. ຄວາມທຸກຍາກມັກຈະສົ່ງຜົນກະທົບຫຼາຍທີ່ສຸດ ຕໍ່ປະຊາຊົນໃນເຂດຊົນນະບົດ ແລະ ເຂດພູສູງທີ່ເປັນທີ່ຢູ່ອາໄສຂອງກຸ່ມຊົນເຜົ່າຕ່າງໆ. ສປປ ລາວ ຖືກຈັດໃຫ້ຢູ່ອັນດັບທີ 137 ຈາກທັງໝົດ 189 ປະເທດໃນດ້ານ ດັດສະນີການພັດທະນາມະນຸດ (2021), ໂດຍມີຄະແນນທີ່ 0.613, ແລະ ມີຄ່າສໍາປະສິດຈີນີທີ່ 38.8<sup>17</sup> (2018). ໃນດ້ານຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ, ດັດສະນີຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນທົ່ວໂລກ 2022 ໄດ້ຈັດໃຫ້ ສປປ ລາວ ຢູ່ໃນອັນດັບທີ 54 ຈາກທັງໝົດ 146 ປະເທດໃນປີ 2023, ເຊິ່ງຕົກມາຈາກອັນດັບທີ 53 ໃນປີ 2022, 43 ໃນປີ 2021 ແລະ 36 ໃນປີ 2020.<sup>18</sup>

ສປປ ລາວ ມີຊົນເຜົ່າຕ່າງໆຫຼາຍກວ່າ 50 ກຸ່ມ (ແລະ ມີເຜົ່າຊົນຫຼາຍກວ່າ 160 ກຸ່ມ) ທີ່ຖືກຈັດເຂົ້າໄວ້ພາຍໃຕ້ 4 ກຸ່ມຊົນເຜົ່າ-ກຸ່ມພາສາຕົ້ນຕໍຄື: ລາວ-ໄຕ, ມອນ-ຂະແມ, ຈີນ-ຕີເບດ ແລະ ມົ້ງ-ອິວມ້ຽນ. ກຸ່ມຊົນເຜົ່າຕ່າງໆໃນ ສປປ ລາວ ມີໂຄງສ້າງທາງສັງຄົມ ແລະ ວັດທະນະທຳທີ່ແຕກຕ່າງກັນ. ພວກເຂົາເຈົ້າຍັງຄົງການຜະລິດກະສິກໍາ ແລະ ຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດເປັນຫຼັກເພື່ອລ້ຽງຊີບ. ລະດັບຂອງການເຂົ້າເຖິງການພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມໃນຍຸກສະໄໝໃໝ່ນີ້ ແມ່ນແຕກຕ່າງກັນໄປໃນແຕ່ລະພື້ນທີ່ ໂດຍຈະຂຶ້ນກັບການຈັດສັນຊັບພະຍາກອນ ແລະ ການສະໜັບສະໜູນທີ່ໄດ້ຮັບຈາກລັດຖະບານ. ແຕ່ລະກຸ່ມຊົນເຜົ່າແມ່ນມີພາສາ,<sup>19</sup> ມີຮີດຄອງ ແລະ ວັດທະນະທຳອັນເປັນເອກະລັກຂອງພວກເຂົາເອງ. ຊົນເຜົ່າທຸກກຸ່ມແມ່ນຢູ່ພາຍໃຕ້ອານາເຂດອັນດຽວກັນ ແລະ ອາໄສຢູ່ຮ່ວມກັນໃນຊຸມຊົນຕ່າງໆມາຫຼາຍຊົ່ວອາຍຸຄົນແລ້ວ.

## ຕາຕະລາງທີ 2: ພາບລວມຂອງບາງໂຕຊີ້ບອກທາງເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ<sup>20</sup>

| ໂຕຊີ້ບອກ                                                                                          | ໂຕເລກອັບເດດລ່າສຸດ (ປີ)        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| ປະຊາກອນ, ທັງໝົດ*                                                                                  | 7,379,358 (2021)              |
| ປະຊາກອນໃນເຂດຕົວເມືອງ (%)                                                                          | 37 (2021)                     |
| ປະຊາກອນໃນເຂດຊົນນະບົດ (%)                                                                          | 63 (2021)                     |
| ຄວາມໜາແໜ້ນ (ຜູ້ຢູ່/km <sup>2</sup> )*                                                             | 26.7 (2021)                   |
| ປະຊາກອນ, ຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງ (%)                                                                    | 50.1 (ຊາຍ), 49.9 (ຍິງ) (2021) |
| ຈຳນວນຂອງຄົວເມືອນ*                                                                                 | 1,315,760 (2021)              |
| GDP (ໃນປັດຈຸບັນໃນສະກຸນເງິນ US\$)                                                                  | 18.83 ຕື້ (2021)              |
| GDP ຕໍ່ຫົວຄົນ (US\$)                                                                              | 2,551.3 (2021)                |
| ການຫວ່າງງານ, ທັງໝົດ (ອັດຕາສ່ວນຮ້ອຍຂອງແຮງງານທັງໝົດ) (ອີງຕາມຮູບແບບການປະເມີນຜົນຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ) | 1.3 (2021)                    |

<sup>16</sup> ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ສປປ ລາວ ຍັງຄົງເປັນໜຶ່ງໃນປະເທດທີ່ມີອັດຕາຄວາມທຸກຍາກສູງທີ່ສຸດໃນພາກພື້ນ; ອັດຕາຄວາມທຸກຍາກຂອງ ຫວຽດນາມ ແມ່ນຢູ່ທີ່ 1.8 ສ່ວນຮ້ອຍ (2018) ແລະ ໄທ ແມ່ນຢູ່ທີ່ 0.04 ສ່ວນຮ້ອຍ (2020).

<sup>17</sup> ດັດສະນີຈີນີຊ່ວຍວັດແທກຂອບເຂດການແຈກຢາຍລາຍຮັບ ຫຼື ການບໍລິໂພກຂອງບຸກຄົນ ຫຼື ຄົວເຮືອນພາຍໃຕ້ເສດຖະກິດໃດໜຶ່ງ ວ່າມີຄວາມຜິດດ່ຽງຈາກສະພາບການແຈກຢາຍລາຍຮັບແບບສົມບູນຫຼາຍເທົ່າໃດ. ດັດສະນີຈີນີທີ່ມີຄ່າເທົ່າກັບ 0 ໝາຍເຖິງຄວາມສະເໝີພາບແບບສົມບູນ, ໃນຂະນະທີ່ດັດສະນີທີ່ມີຄ່າເທົ່າກັບ 100 ໝາຍເຖິງຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບແບບສົມບູນ (ຖານຂໍ້ມູນທະນາຄານໂລກ, ຖານຂໍ້ມູນຄ່າສັບ).

<sup>18</sup> ບົດລາຍງານຊ່ອງຫວ່າງດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍໃນຂອບເຂດທົ່ວໂລກ 2023, [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2023.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf)

<sup>19</sup> ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ຊົນເຜົ່າມົ້ງໄດ້ມີການສ້າງພາສາຂຽນຂອງຕົນຂຶ້ນມາເອງເມື່ອບໍ່ດົນມານີ້, ເຊິ່ງຖືກນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນສື່ຂ່າວສານ ແລະ ການສື່ສານຕ່າງໆ. ພາສາຂຽນດັ່ງກ່າວ, ສ່ວນໃຫຍ່ແລ້ວ, ແມ່ນນຳໃຊ້ກັນໃນກຸ່ມຊົນເຜົ່າມົ້ງທີ່ເປັນພົນລະເມືອງຂອງ ສ. ອາເມລິກາ ແລະ ໃນປັດຈຸບັນກໍ່ເລີ່ມຖືກນຳໃຊ້ແຜ່ຫຼາຍໃນກຸ່ມຊົນເຜົ່າມົ້ງທີ່ເປັນພົນລະເມືອງລາວ.

<sup>20</sup> ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນແມ່ນມາຈາກ ຖານຂໍ້ມູນຂອງທະນາຄານໂລກ. ສຳລັບໂຕຊີ້ບອກທີ່ມີເຄື່ອງໝາຍ [\*], ແມ່ນຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ມາຈາກ ສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ (2022).

|                                                                                                 |                                                          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| ອາຍຸໄຊ ທັງໝົດ (ຈຳນວນປີ)                                                                         | 68 (2020)                                                |
| ອັດຕາສ່ວນຄວາມທຸກຍາກຕໍ່ຫົວຄົນທີ່ມີລາຍຮັບ 1.90 ໂດລາຕໍ່ມື້ (2011 ppp)<br>(ອັດຕາສ່ວນຮ້ອຍຂອງປະຊາກອນ) | 10 (2018)                                                |
| ອັດຕາສ່ວນຄວາມທຸກຍາກຕໍ່ຫົວຄົນຕາມເສັ້ນຄວາມທຸກຍາກແຫ່ງຊາດ (ອັດຕາສ່ວນຮ້ອຍຂອງປະຊາກອນ)                 | 18.3 (2018)                                              |
| ດັດສະນີຈີນີ                                                                                     | 38.8 (2018)                                              |
| ດັດສະນີການພັດທະນາມະນຸດ                                                                          | 0.613 (2021)                                             |
| ຈຳນວນຜູ້ນຳໃຊ້ອິນເຕີເນັດ (ອັດຕາສ່ວນຮ້ອຍຂອງປະຊາກອນ)                                               | 34 (2020)                                                |
| ຈຳນວນການລົງທະບຽນນຳໃຊ້ໂທລະສັບມືຖື (ຕໍ່ 100 ຄົນ)                                                  | 56 (2020)                                                |
| ຈຳນວນການລົງທະບຽນນຳໃຊ້ອິນເຕີເນັດຜ່ານສາຍໂທລະສັບ (ຕໍ່ 100 ຄົນ)                                     | 1.76 (2020)                                              |
| ການເຂົ້າເຖິງເຊື້ອໄຟ ແລະ ເຕັກໂນໂລຊີສະອາດສຳລັບແຕ່ງກິນ (ອັດຕາສ່ວນຮ້ອຍຂອງປະຊາກອນ)                   | 9 (2020)                                                 |
| ການຈັກງານເດັກ, ທັງໝົດ (ອັດຕາສ່ວນຮ້ອຍຂອງເດັກທີ່ມີອາຍຸລະຫວ່າງ 7-14 ປີ)                            | 8.6 (2010)                                               |
| ກຸ່ມຊົນເຜົ່າ*                                                                                   | 50 ກຸ່ມຊົນເຜົ່າ                                          |
| ກຸ່ມສາສະໜາ*                                                                                     | ສາສະໜາພຸດ (64.7%), ນິບຖິບັນພະບູລຸດ (31.4%), ອື່ນໆ (3.9%) |
| ພາສາທາງການ*                                                                                     | ພາສາລາວ                                                  |

## 4. ລະບົບການບໍລິຫານລັດ

### 4.1 ສະຖາບັນຂອງລັດ

ສປປ ລາວ ປະກອບມີສະຖາບັນຂອງລັດຫຼາຍແຫ່ງທີ່ລວມມີ: ກະຊວງ, ອົງການຈັດຕັ້ງປະຫາຊົນ, ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງພັກ, ໜ່ວຍງານກວດກາລັດ, ສະຖາບັນປ້ອງກັນຊາດ ແລະ ລັດວິສາຫະກິດຕ່າງໆ, ຕາມທີ່ສະແດງໄວ້ໃນຕາຕະລາງທີ 3. ສະຖາບັນຂອງລັດຫຼາຍແຫ່ງແມ່ນຫາກໍ່ຖືກສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນໃໝ່ ແລະ ດັ່ງນັ້ນຈຶ່ງເຮັດໃຫ້ລະບົບບໍລິຫານລັດ ແລະ ບໍລິການພາກລັດ ຕ້ອງໄດ້ຮັບການດັດແກ້ ແລະ ປັບປຸງຢູ່ເລື້ອຍໆ, ອັນສົ່ງຜົນເຮັດໃຫ້ຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ຈັດສັນຊັບພະຍາກອນ ລວມໄປເຖິງຈັດສັນ/ຊັບຊ້ອນລັດຖະກອນຄືນໃໝ່ຢູ່ສະເໝີ.

ບັນດາສະຖາບັນທີ່ເຂົ້າຮ່ວມການປະເມີນຜົນໃນຄັ້ງນີ້ ແມ່ນໄດ້ຖືກໝາຍເປັນໃຕ້ໜັງສືສີເຂັ້ມ/ສີຢ້ຳ ແລະ ບາງສ່ວນກໍ່ໄດ້ມີການປັບປຸງປ່ຽນແປງເມື່ອບໍ່ດົນມານີ້. ຍົກຕົວຢ່າງ, ກະຊວງຊັບພະຍາກອນ ແມ່ນອົງກອນທີ່ຖືກຍົກລະດັບມາຈາກ ໜ່ວຍງານຊັບພະຍາກອນນ້ຳ ແລະ ສິ່ງແວດລ້ອມ ໃນປີ 2015; ແລະ ກະຊວງວິທະຍາສາດ ແລະ ເຕັກໂນໂລຊີ ກໍ່ໄດ້ກ້າຍມາເປັນ ກະຊວງເຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ການສື່ສານ ໃນປີ 2021. ພາກສ່ວນວິທະຍາສາດຂອງກະຊວງນີ້ ແມ່ນຖືກລວມເຂົ້າເປັນອົງປະກອບໜຶ່ງຂອງ ສະຖາບັນຄວາ. ກຸ່ມແມ່ຍິງ, ທີ່ຮູ້ຈັກກັນໃນນາມ ຄະນະກອງເລຂາ ຂອງ ສະພາແຫ່ງຊາດ, ກໍ່ໄດ້ຖືກຍຸບລົງໃນປີ 2021 ແລະ ບັນດາວຽກງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບບົດບາດຍິງຊາຍ ກໍ່ໄດ້ຖືກເຊື່ອມສາຍເຂົ້າໃນການເຄື່ອນໄຫວຂອງແຕ່ຄະນະກຳມາທິການປະຈຳສະພາ ແລະ ຕິດຕາມກວດກາໂດຍສະມາຊິກສະພາຍິງ ຕາມການມອບໝາຍຂອງຄະນະກຳມາທິການຂອງຕົນ. ຄະນະກຳມະການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ, ທີ່ເຄີຍເປັນໜ່ວຍງານເອກະລາດພາຍໃຕ້ແຕ່ລະກະຊວງ, ໃນປັດຈຸບັນກໍ່ໄດ້ກ້າຍມາເປັນຄະນະກຳມະການແຫ່ງຊາດແລ້ວ, ແລະ ຂຶ້ນກັບ ລວມທັງເປັນສະມາຊິກຂອງ ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ.

ໃນຂັ້ນແຂວງ, ບັນດາແຂວງທີ່ເຂົ້າຮ່ວມ ກໍ່ໄດ້ມີການປັບປຸງປ່ຽນແປງບາງປະການເຊັ່ນກັນ. ຍົກຕົວຢ່າງ, ບາງພື້ນທີ່ ແລະ ບາງເມືອງຂອງ ແຂວງວຽງຈັນ ແມ່ນໄດ້ຖືກລວມເຂົ້າກັບເມືອງອື່ນໆລະຫວ່າງ ຊຽງກູດ ແລະ ແຂວງບໍລິຄຳໄຊ ເພື່ອສ້າງເປັນ ແຂວງໄຊສົມບູນ ຂຶ້ນໃນປີ 2016. ນອກຈາກນັ້ນ, ທີ່ແຕກຕ່າງຈາກແຂວງອື່ນໆ, ແຂວງຫຼວງພະບາງ ແລະ ຈຳປາສັກ (ເຊິ່ງເປັນແຂວງທີ່ໃຫຍ່ທີ່ສຸດອັນດັບ 2 ແລະ 3 ຂອງ ສປປ ລາວ) ແມ່ນມີລະບຽບຂັ້ນຕອນການບໍລິຫານທີ່ເປັນເອກະລັກຂອງຕົນ

ໂດຍທີ່ທັງສອງແຂວງນັ້ນແມ່ນມີທັງເຈົ້າແຂວງ ແລະ ເຈົ້າຄອງນະຄອນ, ທີ່ມີສິດອຳນາດ 'ເທົ່າທຽມກັນ' ໃນລະບົບບໍລິຫານເມືອງພາຍໃຕ້ອຳນາດຂອງທີ່ຕົນມີສິດອຳນາດ.

ຕາຕະລາງທີ 3: ສະຖາບັນ/ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງລັດ

| ລຳດັບ | ກະຊວງ                                          | ໜ່ວຍງານ/ອົງການຈັດຕັ້ງອື່ນໆ                                | ອົງການທຽບເທົ່າກະຊວງ                       |
|-------|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| 1     | ກະຊວງກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ (MAF)                   | ຫ້ອງວ່າການສຳນັກງານປະທານປະເທດ                              | ຫ້ອງວ່າການສຳນັກງານນາຍົກລັດຖະມົນຕີ         |
| 2     | ກະຊວງການເງິນ (MoF)                             | ກຳມະການສູນກາງພັກ                                          | ອົງການກວດກາລັດຖະບານ, ຕົ້ນການສໍາລາດບັງຫຼວງ |
| 3     | ກະຊວງການຕ່າງປະເທດ (MoFA)                       | ຄະນະໄຄສະນາອົບຮົມສູນກາງພັກ                                 | ທະນາຄານ ສປປ ລາວ                           |
| 4     | ກະຊວງສາທາລະນະສຸກ (MoH)                         | ອົງການກວດສອບແຫ່ງລັດ                                       | ບ້ອງກັນປະເທດ                              |
| 5     | ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ (MoES)                | ຫ້ອງວ່າການແຂວງ                                            |                                           |
| 6     | ກະຊວງຍຸຕິທຳ (MoJ)                              | ຄະນະພົວພັນຕ່າງປະເທດສູນກາງພັກ                              |                                           |
| 7     | ກະຊວງໂຍທາທິການ ແລະ ຂົນສົ່ງ (MPWT)              | ຄະນະກຳມະການແຫ່ງຊາດເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ, ແມ່ ແລະ ເດັກ |                                           |
| 8     | ກະຊວງຖະແຫຼງຂ່າວ, ວັດທະນະທຳ ແລະ ທ່ອງທ່ຽວ (MICT) | ສູນກາງແນວລາວສ້າງຊາດ                                       |                                           |
| 9     | ກະຊວງແຜນການ ແລະ ການລົງທຶນ (MPI)                | ສູນກາງສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ                                    |                                           |
| 10    | ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ (MoSLW)      | ສູນກາງຊາວໜຸ່ມປະຊາຊົນປະຕິວັດລາວ (LYU)                      |                                           |
| 11    | ກະຊວງອຸດສາຫະກຳ ແລະ ການຄ້າ                      | ສະຫະພັນກຳມະບານລາວ                                         |                                           |
| 12    | ກະຊວງພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ (MEM)                 | ສະຫະພັນນັກຮົບເກົ່າ                                        |                                           |
| 13    | ກະຊວງພາຍໃນ (MoHA)                              | ສະຖາບັນເສດຖະກິດ ແລະ ວິທະຍາສາດສັງຄົມແຫ່ງຊາດ                |                                           |
| 14    | ກະຊວງຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດ ແລະ ສິ່ງແວດລ້ອມ (MoNRE) | ສະພາແຫ່ງຊາດ / ສະພາປະຊາຊົນແຂວງ                             |                                           |
| 15    | ກະຊວງເຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ການສື່ສານ (MoTC)           | ສານປະຊາຊົນສູງສຸດ                                          |                                           |
| 16    |                                                | ສານປະຊາຊົນ                                                |                                           |

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ລວບລວມມາຈາກ ປຶ້ມສະຖິຕິປະຈຳປີຂອງ ກະຊວງພາຍໃນ, 2022.

ລັດຖະບານຂັ້ນສູນກາງກາງມີສິດອຳນາດອັນເຂັ້ມແຂງ, ກວ້າງຂວາງ ແລະ ຫຼາກຫຼາຍ, ແລະ ສິ່ງສຳຄັນທີ່ຕ້ອງຈຶ່ງໄວ້ກໍຄືເຈົ້າແຂວງ, ລວມໄປເຖິງເຈົ້າຄອງນະຄອນເອງ, ແມ່ນມີສະຖານະທາງການເມືອງແບບດຽວກັນກັບໃນຂັ້ນສູນກາງ ແລະ ບັນດາສະມາຊິກອາດໃສຂອງພັກ. ພວກເຂົາຍັງມີເອກະລາດອັນກວ້າງຂວາງດ້ານການບໍລິຫານ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານ;

ດັ່ງນັ້ນ, ຈຶ່ງເຮັດໃຫ້ຫຼາຍແຂວງ ແລະ ຫຼາຍເມືອງສາມາດຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານຫຼາຍຢ່າງໄດ້ໂດຍກົງ ແລະ ດ້ວຍໂຕຂອງພວກເຂົາເອງ.<sup>21</sup>

## 4.2 ຂອບວຽກນິຕິກຳກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ແລະ ຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ

ສປປ ລາວ ມີລະບຽບການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການປົກປ້ອງທາງສັງຄົມ, ສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພ, ກຸ່ມຊົນເຜົ່າ, ແລະ ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກ. ສປປ ລາວ ຍັງມີການກຳນົດຍຸດທະສາດ 5 ປີເພື່ອສ້າງຄວາມກ້າວໜ້າໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ ແລະ ສິ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນແຕ່ລະໄລຍະ, ເຊັ່ນ: ແຜນດຳເນີນງານ 5 ປີ (2016-2020; 2020-2025) ແລະ ຍຸດທະສາດແຫ່ງຊາດເພື່ອຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ (2016-2025), ແລະ ວິໄສທັດດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍ 2030 ທີ່ສອດຄ່ອງກັບ ແຜນການ 5 ປີຄັ້ງທີ 9 ສະບັບລ່າສຸດ ລວມໄປເຖິງ ເປົ້າໝາຍການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ (ປພຍ) ລ່າດັບທີ 5: ບັນລຸໄດ້ຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ແລະ ຍົກສູງບົດບາດໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກຍິງທຸກຄົນ. ນັບຕັ້ງແຕ່ ສປປ ລາວ ໄດ້ຮັບເອກະລາດໃນປີ 1975 ເປັນຕົ້ນມາ, ກໍ່ໄດ້ມີການສ້າງເສີມແນວຄິດຄວາມເທົ່າທຽມ (ຄວາມເປັນເອກະພາບກັນ) ລະຫວ່າງພົນລະເມືອງລາວທຸກຄົນ ບໍ່ວ່າຈະມີຄວາມເປັນມາ, ມີເພດສະພາບ, ມາຈາກກຸ່ມຊົນເຜົ່າ, ມີໂອກາດ ແລະ ຂີດຄວາມສາມາດແບບໃດກໍ່ຕາມ<sup>22</sup>. ດັ່ງນັ້ນ, ຂອບວຽກນິຕິກຳ ແລະ ລະບຽບການຂອງ ສປປ ລາວ - ທີ່ລວມມີ: ກົດໝາຍ, ຂໍ້ແນະນຳ ແລະ ຄຳສັ່ງຂອງລັດຖະບານ, ແລະ ລະບຽບຂັ້ນຕອນດ້ານການບໍລິຫານ - ຈຶ່ງແມ່ນພາກສ່ວນທີ່ໄດ້ຮັບການພັດທະນາຫຼາຍທີ່ສຸດ ໂດຍຜ່ານການນຳໃຊ້ພາສາທີ່ມີຄວາມເປັນກາງດ້ານເພດ ເພື່ອສ້າງເສີມຄວາມສະເໝີພາບໃຫ້ແກ່ທຸກຄົນ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ແນວຄິດຄວາມສະເໝີພາບໃນເອກະສານຊີ້ນຳທາງກົດໝາຍ ແລະ ການບໍລິຫານ ມັກຈະບໍ່ໄດ້ຄຳນຶງເຖິງຊ່ອງຫວ່າງລະຫວ່າງຍິງຊາຍ, ຄວາມຫຼາກຫຼາຍໃນສັງຄົມ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການທີ່ແຕກຕ່າງກັນລະຫວ່າງຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງ. ດັ່ງນັ້ນ, ນີ້ຈຶ່ງເປັນອີກໜຶ່ງສາເຫດທີ່ເຮັດໃຫ້ ຍິງຍິງມີຄວາມແຕກໂຕນລະຫວ່າງຍິງຊາຍ ໃນດ້ານໂອກາດທາງສັງຄົມ, ການເມືອງ ແລະ ເສດຖະກິດຢູ່.

ແຜນດຳເນີນງານແຫ່ງຊາດວ່າດ້ວຍຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ສະບັບປັດຈຸບັນແມ່ນຕໍ່ອອດມາຈາກສະບັບກ່ອນ (2016-2020) ທັງຍັງເປັນການຜັນຂະຫຍາຍ ມະຕິຕົກລົງຂອງກອງປະຊຸມໃຫຍ່ຄັ້ງທີ 11 ຂອງ ພັກປະຊາຊົນປະຕິວັດລາວ, ແຜນ 5 ປີຄັ້ງທີ 9 (2021-2025) ແລະ ແຜນຍຸດທະສາດແຫ່ງຊາດວ່າດ້ວຍຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ (2016-2025). ມັນປະກອບມີ 11 ເປົ້າໝາຍ ແລະ 4 ແຜນວຽກ.<sup>23</sup> ມັນຍັງໄດ້ກຳນົດຄາດໝາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມເປັນຜູ້ນຳຂອງແມ່ຍິງໂດຍສະເພາະ ແລະ ແນໃສ່ເພີ່ມຈຳນວນແມ່ຍິງໃນຕຳແໜ່ງວຽກຂັ້ນນຳພາ ແລະ ທີ່ມີອຳນາດຕັດສິນໃຈໃນອົງການຈັດຕັ້ງຕ່າງໆຂອງລັດ ໃຫ້ມີອັດຕາສ່ວນກວມ 25-30 ສ່ວນຮ້ອຍໂດຍສະເຫຼ່ຍ; ແລະ ແນໃສ່ເພີ່ມຈຳນວນລັດຖະກອນຍິງຂັ້ນເປັນ 50 ສ່ວນຮ້ອຍ. ຄາດໝາຍສະເພາະສຳລັບແມ່ຍິງລວມມີ:

- a. ໃຫ້ມີອັດຕາສ່ວນກວມ 30 ສ່ວນຮ້ອຍ ຫຼື ຫຼາຍກວ່ານັ້ນໃນຕຳແໜ່ງວຽກຂັ້ນນຳພາໃນຂັ້ນສູນກາງ
- b. ໃຫ້ມີອັດຕາສ່ວນກວມ 20 ສ່ວນຮ້ອຍ ຫຼື ຫຼາຍກວ່ານັ້ນໃນຕຳແໜ່ງວຽກຂັ້ນນຳພາໃນຂັ້ນແຂວງ ແລະ ຂັ້ນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ

<sup>21</sup> ທະນາຄານພັດທະນາອາຊີ, 2021, ບົດລາຍງານສຳເລັດແຜນງານ. ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ: ການປົກຄອງ ແລະ

ການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດໃນແຜນງານຄຸ້ມຄອງພາກລັດ (ແຜນງານຍ່ອຍທີ 1 ແລະ 2), <https://www.adb.org/sites/default/files/project-documents/46059/46059-001-46059-002-pcr-en.pdf>

<sup>22</sup> ລັດຖະທຳມະນູນລາວ, 2015, <https://na.gov.la/wp-content/uploads/2021/10/Constitution-lao-2015.pdf>

<sup>23</sup> ບົດລາຍລະອຽດກ່ຽວກັບ 11 ເປົ້າໝາຍ ແລະ 4 ແຜນວຽກໃນ ແຜນດຳເນີນງານແຫ່ງຊາດ 5 ປີວ່າດ້ວຍຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍຄັ້ງທີ 4 (2021-2025), <https://lao.unfpa.org/en/publications/fourth-five-year-national-plan-action-gender-equality-2021-2025>

- c. ໃຫ້ມີອັດຕາສ່ວນກວມ 20 ສ່ວນຮ້ອຍ ຫຼື ຫຼາຍກວ່ານັ້ນໃນດຳແໜ່ງວຽກຂັ້ນນຳພາໃນຂັ້ນເມືອງ
- d. ໃຫ້ມີອັດຕາສ່ວນກວມ 10 ສ່ວນຮ້ອຍ ຫຼື ຫຼາຍກວ່ານັ້ນໃນດຳແໜ່ງວຽກຂັ້ນນຳພາໃນຂັ້ນບ້ານ
- e. ໃຫ້ມີອັດຕາສ່ວນກວມ 50 ສ່ວນຮ້ອຍ ຫຼື ຫຼາຍກວ່ານັ້ນຂອງລັດຖະກອນທັງໝົດ
- f. ໃຫ້ມີອັດຕາສ່ວນກວມ 30 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງສະມາຊິກທັງໝົດຂອງ ສະພາແຫ່ງຊາດ ແລະ ສະພາປະຊາຊົນແຂວງ

#### 4.3 ກົນໄກຄຸ້ມຄອງຄວາມສະເໝີພາບຂອງແມ່ຍິງ

ສປປ ລາວ ມີ 3 ກົນໄກທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ໃນການສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ແລະ ການອົກສູງບົດບາດໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ, ເຊິ່ງລວມມີ: ຄະນະກຳມະການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ, ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ ແລະ ສະພາຍິງ. ທັງສາມກຸ່ມເຫຼົ່ານີ້ມີບົດບາດ ແລະ ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບທີ່ກ່ຽວພັນກັນ, ແລະ ພວກເຂົາເຈົ້າກໍ່ມີການເຮັດວຽກໂດຍປະສານສົມທົບກັນຢ່າງໃກ້ຊິດ.

1. ຄະນະກຳມະການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ ແມ່ນກອງເລຂາຂອງລັດຖະບານ ທີ່ມີໜ້າທີ່ຕິດຕາມກວດກາ ແລະ ນຳພາການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແຜນດຳເນີນງານແຫ່ງຊາດວ່າດ້ວຍຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ໂດຍຜ່ານການສ້າງແຜນງານ, ໂຄງການ ແລະ ກົດຈະກຳຕ່າງໆຢ່າງລະອຽດ ໃນທົ່ວທຸກຂອບເຂດວຽກງານໃນລະດັບຊາດ. ໜຶ່ງໃນວຽກງານຕົ້ນຕໍຂອງໜ່ວຍງານດັ່ງກ່າວ ແມ່ນການລະບຸແຫຼ່ງທຶນທີ່ເປັນສ່ວນເສີມໃຫ້ແກ່ງົບປະມານລັດ ແລະ ການຮັບປະກັນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ, ການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ການຕິດຕາມກວດກາ ແຜນດຳເນີນງານ ແຫ່ງຊາດວ່າດ້ວຍຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ພ້ອມທັງໃຫ້ຊີ້ບອກ/ຄາດໝາຍຕ່າງໆຂອງແຜນດັ່ງກ່າວ. ຄະນະກຳມະການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ ຍັງມີໜ້າທີ່ປະສານງານການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍຕ່າງໆ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ແລະ ການລົບລ້າງການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງ, ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ສົນທິສັນຍາລົບລ້າງການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງທຸກຮູບແບບ, ສົ່ງເສີມການອົກສູງບົດບາດໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ, ດຳເນີນການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບ ແຜນດຳເນີນງານແຫ່ງຊາດວ່າດ້ວຍຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ໃຫ້ແກ່ໜ່ວຍງານຂອງລັດທັງໃນລະດັບຊາດ ແລະ ຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ. ບົດບາດຂອງຄະນະກຳມະການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ ຍັງລວມມີການສົ່ງເສີມ ແລະ ການປົກປ້ອງສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກຍິງໃນທົ່ວທຸກຂະແໜງການ ແລະ ທຸກລະດັບ
2. ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ ແມ່ນໄດ້ຮັບການຄຸ້ມຄອງພາຍໃຕ້ ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍສູນກາງສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ (2013) ແລະ ມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບໃນການປ້ອງກັນ ແລະ ປົກປ້ອງແມ່ຍິງຈາກຄວາມຮຸນແຮງໃນທຸກຮູບແບບ, ແລະ ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ແມ່ຍິງມີສິດທິ ແລະ ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດອັນເທົ່າທຽມກັນກັບຜູ້ຊາຍ. ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ ຍັງມີໜ້າທີ່ໃນການສ້າງຄວາມຕື່ນໃຈກ່ຽວກັບນະໂຍບາຍ, ທິດທາງ ແລະ ກົດໝາຍຂອງລັດ; ມໍລະດົກທາງວັດທະນະທຳແຫ່ງຊາດ; ສົນທິສັນຍາຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ; ແລະ ບັນຫາຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບແມ່ຍິງຈາກກຸ່ມຊົນເຜົ່າຕ່າງໆ. ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວຍັງມີຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນການລາຍງານຕໍ່ ກຳມະການສູນກາງພັກ ກ່ຽວກັບສະຖານະພາບຂອງຄວາມເທົ່າທຽມກັນ ແລະ ຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ ເຊິ່ງລວມເຖິງສະຖານະພາບ ແລະ ຄວາມຄືບໜ້າຂອງພວກເຂົາໃນດຳແນ່ງຂອງການເປັນຜູ້ນຳ.
3. ກຸ່ມແມ່ຍິງໃນ ສະພາແຫ່ງຊາດ ແມ່ນປະກອບດ້ວຍສະມາຊິກສະພາຍິງ ແລະ ໄດ້ຖືກສ້າງຕັ້ງຄືນໃໝ່ໃນສະພາໃນຊ່ວງທ້າຍປີ 2022 ພາຍໃຕ້ ສະພາແຫ່ງຊາດອຸດທິ 9 (2021-2025),<sup>24</sup> ເພື່ອສືບຕໍ່ເຊື່ອມສານວຽກງານສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ເຂົ້າໃນຂັ້ນຕອນການສ້າງກົດໝາຍ; ແລະ

<sup>24</sup> ມະຕິກົດລະບຽບເລກທີ 264/ສພຊ/2022 ວ່າດ້ວຍກຸ່ມສະມາຊິກສະພາຍິງພາຍໃຕ້ ສະພາແຫ່ງຊາດອຸດທິ 9.



ຕິດຕາມກວດກາການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ລັດຖະທຳມະນູນ, ກົດໝາຍ ແລະ ນະໂຍບາຍຕ່າງໆ ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ບັນລຸໄດ້ ປະມັດ, ສົມທົບສັນຍາ ແລະ ພັນທະອື່ນໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ, ຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ການປົກປ້ອງສິດທິໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກ<sup>25</sup>. ສະມາຊິກສະພາຍິງແມ່ນໄດ້ຖືກຊັບຊ້ອນເຂົ້າເຮັດວຽກ ໃນແຕ່ລະຄະນະກຳມາທິການປະຈຳ ສະພາແຫ່ງຊາດ.

ຄະນະກຳມະການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ ດຳເນີນບົດບາດຂອງຕົນຕາມ ມາດຕາທີ 4 ຂອງ ກົດໝາຍສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ (2013), ເຊິ່ງຖືກອອກແບບມາເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ ລັດຖະບານລາວ ສາມາດສົ່ງເສີມການພັດທະນາ, ການປົກປ້ອງ ແລະ ການສ້າງຄວາມກ້າວໜ້າໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງໄດ້; ແລະ ເພື່ອສະໜັບສະໜູນການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງພວກເຂົາ ເຂົ້າໃນຂະບວນການຕັດສິນໃຈ ພ້ອມທັງຮັບປະກັນໃຫ້ມີການແບ່ງປັນຜົນປະໂຫຍດຢ່າງເປັນທຳ ໃນທຸກວຽກງານການພັດທະນາໃນຂອບເຂດທົ່ວ ສປປ ລາວ. ໃນວັນທີ 25 ມັງກອນ 2023, ລັດຖະບານ, ໂດຍຜ່ານ ຫ້ອງວ່າການສຳນັກງານນາຍົກລັດຖະມົນຕີ, ກໍ່ໄດ້ອອກ ດຳລັດກ່ຽວກັບໂຄງຮ່າງ ແລະ ຂົງເຂດການດຳເນີນງານຂອງ ຄະນະກຳມະການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ. ປະທານຂອງຄະນະກຳມະການນີ້ແມ່ນ ຮອງນາຍົກລັດຖະມົນຕີ; ສ່ວນຮອງປະທານແມ່ນ ປະທານສູນກາງສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ; ແລະ ສະມາຊິກຂອງຄະນະກຳມະການ ກໍ່ແມ່ນຮອງລັດຖະມົນຕີຈາກແຕ່ລະກະຊວງ ແລະ ຮອງຫົວໜ້າອົງການຈັດຕັ້ງພັກແຕ່ລະແຫ່ງ.<sup>26</sup>

ຄະນະກຳມະການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ ມີໜ້າທີ່ໃນການນຳພາຂະບວນການແກ້ໄຂທຸກບັນຫາ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການສ້າງຄວາມກ້າວໜ້າ ແລະ ການປົກປ້ອງແມ່ຍິງ. ໂດຍອີງຕາມດຳລັດດັ່ງກ່າວ ພາກທີ 3 ກ່ຽວກັບໂຄງຮ່າງຂອງອົງກອນໄດ້ລະບຸວ່າ:

- ໃນລະດັບຊາດ, ຄະນະກຳມະການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ ເຮັດໜ້າທີ່ເປັນເລຂາຂອງລັດຖະບານ ແລະ ມີຫ້ອງການຕັ້ງຢູ່ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ
- ໃນຂັ້ນກະຊວງ ແລະ ທຽບເທົ່າກະຊວງ, ຄະນະກຳມະການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ ຕ້ອງມີບັນດາພະແນກ ເພື່ອເຮັດໜ້າທີ່ຕາມພາລະບົດບາດ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕ່າງໆໂດຍອີງຕາມກົດໝາຍ ແລະ ນະໂຍບາຍ
- ໃນຂັ້ນແຂວງ, ພະແນກຂອງຄະນະກຳມະການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ ເຮັດໜ້າທີ່ເປັນເລຂາ ແລະ ປະຕິບັດໜ້າທີ່ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ
- ໃນຂັ້ນເມືອງ, ໜ່ວຍງານຂອງຄະນະກຳມະການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງເຮັດໜ້າທີ່ເປັນເລຂາ ແລະ ປະຕິບັດໜ້າທີ່ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.<sup>27</sup>

#### 4.4 ການຄຸ້ມຄອງລັດຖະກອນ

ມາດຕາທີ 87 ຂອງ ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍລັດຖະກອນ (2015)<sup>28</sup> ກ່າວວ່າ ກະຊວງພາຍໃນ ມີສິດທິ ແລະ ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບໂດຍລວມ ໃນການຄຸ້ມຄອງລັດຖະກອນໃນ ສປປ ລາວ ໄປຈົນເຖິງລະດັບຮອງຫົວໜ້າກົມ ແລະ ຮອງຫົວໜ້າອົງການຈັດຕັ້ງຕ່າງໆ. ລັດຖະກອນໃນລະດັບຫົວໜ້າກົມ, ຫົວໜ້າໜ່ວຍງານ/ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງລັດ ແລະ ສູງກວ່ານັ້ນແມ່ນຈະໄດ້ຮັບການຄຸ້ມຄອງໂດຍ ກຳມະການສູນກາງພັກ.

<sup>25</sup> ສະພາພັນແມ່ຍິງລາວ, 2019, ບົດທົບທວນຄືນຂອງ ສປປ ລາວ ກ່ຽວກັບກອງປະຊຸມລະດັບໂລກຄັ້ງທີ 4 ກ່ຽວກັບແມ່ຍິງ ແລະ ການຮອງຮັບເອົາຖະແຫຼງການ ແລະ ຮູບແບບປຶກາກຳລັບຮອບ 25 ປີ (BPfA+25), <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/64/National-reviews/Lao%20PDR.pdf>

<sup>26</sup> ດຳລັດວ່າດ້ວຍໂຄງຮ່າງ ແລະ ການດຳເນີນງານຂອງ ຄະນະກຳມະການແຫ່ງຊາດເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ, ແມ່ ແລະ ເດັກ, 2023, ເລກທີ 19/ນຍ.

<sup>27</sup> ດຳລັດກ່ຽວກັບໂຄງຮ່າງ ແລະ ຂົງເຂດການດຳເນີນງານຂອງ ຄະນະກຳມະການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ, ເລກທີ 19/ນຍ, ວັນທີ 25 ມັງກອນ 2023.

<sup>28</sup> ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍລັດຖະກອນ, 2015, ເລກທີ 74/ສພຊ.

ລະບົບການບໍລິຫານ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງລັດສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນມີລັກສະນະລວມສູນ ເຮັດກະຊວງຕ່າງໆບໍ່ສາມາດຄຸ້ມຄອງ ບໍລິຫານດ້ານການບໍລິຫານໄດ້ຢ່າງພຽງພໍ ແລະ ເຕັມສ່ວນ. ບັນດາກະຊວງລວມທັງ ກະຊວງພາຍໃນ ຕ້ອງໄດ້ພົບພໍ້ກັບຂໍ້ຈຳກັດດ້ານການບໍລິຫານອັນໃຫຍ່ຫຼວງ ແລະ ສິ່ງນີ້ກໍ່ໄດ້ສົ່ງຜົນກະທົບອັນສຳຄັນ ຕໍ່ຄວາມສາມາດຂອງພວກເຂົາໃນການສົ່ງເສີມ ຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນລະບົບບໍລິຫານລັດ ແລະ ການສ້າງຄວາມກ້າວໜ້າໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ, ໂດຍສະເພາະໃນຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ. ພວກເຂົາບໍ່ສາມາດສ້າງນິຕິກຳ ແລະ ມາດຕະການຈຳເປັນ ເພື່ອມາສ້າງເງື່ອນໄຂໃຫ້ແມ່ຍິງໄດ້ຮັບຕຳແໜ່ງວຽກຂັ້ນຄຸ້ມຄອງ ແລະ ຂຶ້ນນຳພາໃນແຕ່ລະລະດັບ. ການສ້າງ ແລະ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຄຸ້ມຄອງລັດຖະກອນ ແມ່ນວຽກງານທີ່ລວມສູນຢູ່ລັດຖະບານກາງ, ລວມໄປເຖິງກົນໄກທາງການເມືອງເອງ ກໍ່ແມ່ນລັກສະນະທີ່ລວມສູນເຊັ່ນດຽວກັນ.

ແຜນດຳເນີນງານແຫ່ງຊາດວ່າດ້ວຍຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ<sup>29</sup> ກ່າວວ່າ ຄະນະກຳມະການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ ແມ່ນຄະນະກຳມະການດັ່ງກ່າວໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແຜນດຳເນີນງານແຫ່ງຊາດວ່າດ້ວຍຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ແລະ ສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ແລະ ການສ້າງຄວາມກ້າວໜ້າໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ, ໃນຂະນະທີ່ ກະຊວງພາຍໃນ ແມ່ນມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບໂດຍກົງໃນການສ້າງນິຕິກຳ ແລະ ສະໜອງມາດຕະການອັນຈຳເປັນ ເພື່ອສ້າງເງື່ອນໄຂໃຫ້ແມ່ຍິງໄດ້ຮັບຕຳແໜ່ງວຽກຂັ້ນຄຸ້ມຄອງ ແລະ ຂຶ້ນນຳພາໃນແຕ່ລະລະດັບ. ບົດບາດຂອງ ກະຊວງພາຍໃນ ປະກອບມີການສ້າງຄວາມຮູ້ດ້ານວິຊາການ ແລະ ການເມືອງໃຫ້ແກ່ຕຳແໜ່ງວຽກຂັ້ນຄຸ້ມຄອງ ແລະ ຂຶ້ນນຳພາພາຍໃຕ້ຂະແໜງການບໍລິຫານ, ສ້າງນະໂຍບາຍຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃຫ້ແກ່ລັດຖະກອນ, ແລະ ຍົກສູງຄວາມຕື່ນໃຈກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃຫ້ແກ່ນັກການເມືອງ, ນັກຄຸ້ມຄອງ, ນາຍບ້ານ ແລະ ປະຊາຊົນທົ່ວໄປ.<sup>30</sup>

ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ໃນຄວາມເປັນຈິງແລ້ວ, ດັ່ງທີ່ກ່າວມາຂ້າງເທິງ, ການຂາດຍຸດທະສາດ ແລະ ແຜນດຳເນີນງານດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍອັນສະເພາະ ເພື່ອມາຊ່ວຍແກ້ໄຂບັນຫາຄວາມແຕກຕ່າງຍິງຊາຍໃນລະບົບບໍລິຫານພາກລັດ - ໄປພ້ອມໆກັບກົນໄກການສະແດງຄວາມຮັບຜິດຊອບທີ່ບໍ່ຈະແຈ້ງ, ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ແລະ ຂີດຄວາມສາມາດທີ່ມີຢູ່ຢ່າງຈຳກັດ, ການຈ່າຍຄ່າແຮງທີ່ບໍ່ພຽງພໍໃຫ້ແກ່ລັດຖະກອນ ແລະ ລັດຖະກອນທີ່ປະຕິບັດໜ້າທີ່ໄດ້ຕົກວ່າມາດຕະຖານ - ແມ່ນບັນຫາທີ່ຫຼຸດຜ່ອນປະສິດທິພາບຂອງ ກະຊວງພາຍໃນ, ລວມໄປເຖິງສະຖາບັນອື່ນໆຂອງພາກລັດ,<sup>31</sup> ໃນການສົ່ງເສີມການຍົກສູງບົດບາດໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ ແລະ ການເສີມຂະຫຍາຍການມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ການນຳພາຂອງພວກເຂົາໃນລະບົບບໍລິຫານລັດ, ທັງໃນຂັ້ນສູນກາງ ແລະ ຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ.

## 4.5 ລັດຖະກອນຍິງ - ຂັ້ນສູນກາງ ແລະ ຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ

ອີງຕາມ ປຶ້ມສະຖິຕິປະຈຳປີ 2022 ຂອງ ກະຊວງພາຍໃນ, ສປປ ລາວ ມີລັດຖະກອນທັງໝົດ 175,058 ຄົນ, ໃນນັ້ນມີແມ່ຍິງກວມ 83,066 ຄົນ (47 ສ່ວນຮ້ອຍ) ແລະ ຜູ້ຊາຍກວມ 91,992 ຄົນ (53 ສ່ວນຮ້ອຍ). ອັດຕາສ່ວນຂອງລັດຖະກອນຍິງໃນປີ 2022 ແມ່ນຢູ່ທີ່ລະດັບ 46 ສ່ວນຮ້ອຍ, 44 ສ່ວນຮ້ອຍ ແລະ 49 ສ່ວນຮ້ອຍໃນຂັ້ນສູນກາງ, ຂັ້ນແຂວງ ແລະ ຂັ້ນເມືອງຕາມລຳດັບ.

*ຕາຕະລາງທີ 4: ຈຳນວນ ແລະ ອັດຕາສ່ວນຮ້ອຍຂອງລັດຖະກອນທັງໝົດ, ຕາມຂອດຂັ້ນການບໍລິຫານ ແລະ ຕາມກຸ່ມຍິງຊາຍ<sup>32</sup>*

<sup>29</sup> ແຜນດຳເນີນງານແຫ່ງຊາດວ່າດ້ວຍຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ, ໜ້າທີ 43

<sup>30</sup> ແຜນດຳເນີນງານແຫ່ງຊາດວ່າດ້ວຍຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ 2021-2025, ໝວດທີ II ກົນໄກການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ, ໜ້າທີ 43.

<sup>31</sup> ທະນາຄານໂລກ, ທະນາຄານອາຊີ, 2021, *ບົດລາຍງານສຳເລັດແຜນງານ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ: ການປົກຄອງ ແລະ*

*ການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດໃນແຜນງານຄຸ້ມຄອງພາກລັດ (ແຜນງານຍ່ອຍທີ 1 ແລະ 2),* <https://www.adb.org/sites/default/files/project-documents/46059/46059-001-46059-002-pcr-en.pdf>

<sup>32</sup> ປຶ້ມສະຖິຕິປະຈຳປີ 2022 ຂອງ ກະຊວງພາຍໃນ.



|             | ທັງໝົດ  | ແມ່ຍິງ | ຜູ້ຊາຍ | ອັດຕາສ່ວນຂອງແມ່ຍິງ |
|-------------|---------|--------|--------|--------------------|
| ທັງໝົດ      | 175,058 | 83,066 | 91,992 | 47%                |
| ຂັ້ນແຫ່ງຊາດ | 25,439  | 11,637 | 13,802 | 46%                |
| ຂັ້ນແຂວງ    | 35,913  | 15,723 | 20,190 | 44%                |
| ຂັ້ນເມືອງ   | 113,706 | 55,706 | 58,000 | 49%                |

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ປຶ້ມສະຖິຕິປະຈຳປີ 2022 ຂອງ ກະຊວງພາຍໃນ.

ໃນລະຫວ່າງການທົບທວນຄືນສະຖິຕິລັດຖະກອນ ໃນແຕ່ລະສະຖາບັນທີ່ຖືກຄັດເລືອກມາໃນຂັ້ນສູນກາງ, ເຖິງແມ່ນວ່າອັດຕາສ່ວນຮ້ອຍຂອງລັດຖະກອນຍິງ ຈະແຕກຕ່າງກັນໄປຕາມແຕ່ລະຂະແໜງການ (ຕາຕະລາງທີ 5) ກໍ່ຕາມ, ຕາຕະລາງທີ 4 ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວ, ອັດຕາສ່ວນຮ້ອຍຂອງລັດຖະກອນຍິງ ແມ່ນມີລະດັບທີ່ຕ່ຳກວ່າລັດຖະກອນຊາຍພຽງເລັກນ້ອຍເທົ່ານັ້ນ. ຕາຕະລາງທີ 5 ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າສະຖາບັນຕ່າງໆໃນຂະແໜງການສາທາລະນະສຸກ (66 ສ່ວນຮ້ອຍໃນປີ 2022) ແລະ ຂະແໜງການສຶກສາ (52 ສ່ວນຮ້ອຍໃນປີ 2022) ມີແນວໂນ້ມມີອັດຕາສ່ວນຂອງລັດຖະກອນຍິງສູງກວ່າ. ໃນຂະນະທີ່ບັນດາສະຖາບັນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບວິສະວະກຳ, ເຊັ່ນ: ຂະແໜງໂຍທາທິການ (23 ສ່ວນຮ້ອຍໃນປີ 2022), ຂະແໜງການພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່ (25 ສ່ວນຮ້ອຍໃນປີ 2022) ແມ່ນມີອັດຕາສ່ວນຮ້ອຍຂອງລັດຖະກອນຍິງຕ່ຳກວ່າ. ມັນຍັງສະແດງໃຫ້ເຫັນອີກວ່າ ລັດຖະກອນຍິງມີອັດຕາສ່ວນຮ້ອຍໃນຂະແໜງການກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ (29 ສ່ວນຮ້ອຍໃນປີ 2022) ແລະ ຂະແໜງການຄຸ້ມຄອງຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດ (31 ສ່ວນຮ້ອຍໃນປີ 2022).

ຕາຕະລາງທີ 5 ຍັງສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າໃນບາງສະຖາບັນ ລັດຖະກອນຍິງແມ່ນມີອັດຕາສ່ວນທີ່ຫຼຸດລົງ, ເຖິງແມ່ນວ່າສ່ວນໃຫຍ່ຈະຫຼຸດລົງໃນອັດຕາ 1-2 ສ່ວນຮ້ອຍກໍ່ຕາມ ເມື່ອສຶມທຽບຂໍ້ມູນປີ 2021 ຈາກ ສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ ໃສ່ກັບຂໍ້ມູນປີ 2022 ຂອງ ກະຊວງພາຍໃນ. ຍົກຕົວຢ່າງອັດຕາສ່ວນຂອງລັດຖະກອນຍິງ:

- ກະຊວງສຶກສາທິການ ມີອັດຕາສ່ວນ ຫຼຸດລົງຈາກ 53 ສ່ວນຮ້ອຍ ມາເປັນ 52 ສ່ວນຮ້ອຍ
- ກະຊວງອຸດສາຫະກຳ ແລະ ການຄ້າ ຫຼຸດລົງຈາກ 32 ສ່ວນຮ້ອຍມາເປັນ 31 ສ່ວນຮ້ອຍ;
- ກະຊວງຊັບພະຍາກອນ ຈາກ 32 ສ່ວນຮ້ອຍມາເປັນ 31 ສ່ວນຮ້ອຍ;
- ກະຊວງເຕັກໂນໂລຊີ ຈາກ 41 ສ່ວນຮ້ອຍມາເປັນ 40 ສ່ວນຮ້ອຍ;
- ລັດຖະບານກາງ ຈາກ 35 ສ່ວນຮ້ອຍ ມາເປັນ 33 ສ່ວນຮ້ອຍ;

ສິ່ງທີ່ໜ້າສົນໃຈກໍ່ຄືສະຖິຕິຂອງລັດຖະກອນຍິງໃນ ທະນາຄານແຫ່ງ ສປປ ລາວ, ລັດວິສາກະກິດ, ແມ່ນຫຼຸດລົງຢ່າງຫຼວງຫຼາຍຈາກ 55 ສ່ວນຮ້ອຍໃນປີ 2021 ມາເປັນ 41 ສ່ວນຮ້ອຍໃນປີ 2022.

ຕາຕະລາງທີ 5: ອັດຕາສ່ວນຂອງລັດຖະກອນຍິງໃນສະຖາບັນຕ່າງໆຂອງລັດ, 2021 ແລະ 2022 (%) <sup>33</sup>

| ສະຖາບັນຂອງລັດ    |                                                     | ອັດຕາສ່ວນຂອງລັດຖະກອນຍິງ |                    |
|------------------|-----------------------------------------------------|-------------------------|--------------------|
|                  |                                                     | 2021 <sup>34</sup>      | 2022 <sup>35</sup> |
| ສູງກວ່າຂັ້ນກະຊວງ |                                                     |                         |                    |
| 1                | ຫ້ອງການສຳນັກງານນາຍົກລັດຖະມົນຕີ (ຫ້ອງວ່າການລັດຖະບານ) | 38                      | 38                 |
| 2                | ລັດຖະບານກາງ                                         | 48                      | 48                 |
| ກະຊວງຕ່າງໆ       |                                                     |                         |                    |

<sup>33</sup> ຂໍ້ມູນຈາກສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ, ຂໍ້ມູນແຕ່ປີ 2017 ຫາປີ 2021, <https://laosis.lsb.gov.la/tblInfo/TblInfoList.do>

<sup>34</sup> ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນຈາກ ສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ, ຂໍ້ມູນຈາກປີ 2017–2021, <https://laosis.lsb.gov.la/tblInfo/TblInfoList.do>

<sup>35</sup> ປຶ້ມສະຖິຕິປະຈຳປີ 2022 ຂອງ ກະຊວງພາຍໃນ.

|                                  |                                         |    |    |
|----------------------------------|-----------------------------------------|----|----|
| 1                                | ກະຊວງກະສິກໍາ ແລະ ປ່າໄມ້                 | 29 | 29 |
| 2                                | ກະຊວງການເງິນ                            | 34 | 34 |
| 3                                | ກະຊວງການຕ່າງປະເທດ                       | 35 | 35 |
| 4                                | ກະຊວງສາທາລະນະສຸກ                        | 66 | 65 |
| 5                                | ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ                | 53 | 52 |
| 6                                | ກະຊວງຍຸຕິທຳ                             | 37 | 37 |
| 7                                | ກະຊວງໂຍທາທິການ ແລະ ຂົນສົ່ງ              | 23 | 23 |
| 8                                | ກະຊວງຖະແຫຼງຂ່າວ, ອັດທະນະທຳ ແລະ ທ່ອງທ່ຽວ | 42 | 42 |
| 9                                | ກະຊວງແຜນການ ແລະ ການລົງທຶນ               | 34 | 34 |
| 10                               | ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ       | 39 | 38 |
| 11                               | ກະຊວງອຸດສາຫະກຳ ແລະ ການຄ້າ               | 32 | 31 |
| 12                               | ກະຊວງພະລັງງານ ແລະ ບໍ່ແຮ່                | 25 | 25 |
| 13                               | ກະຊວງພາຍໃນ                              | 39 | 39 |
| 14                               | ກະຊວງຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດ ແລະ ສິ່ງແວດລ້ອມ  | 32 | 31 |
| 15                               | ກະຊວງເຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ການສື່ສານ           | 41 | 40 |
| <b>ສະຖາບັນທຽບເທົ່າກະຊວງອື່ນໆ</b> |                                         |    |    |
| 1                                | ອົງການກວດກາລັດຖະບານ                     | 35 | 33 |
| 2                                | ທະນາຄານແຫ່ງ ສປປ ລາວ                     | 55 | 41 |
| 3                                | ສະພາແຫ່ງຊາດ                             | 43 | 42 |
| 4                                | ສານປະຊາຊົນ                              | 38 | 36 |
| 5                                | ສານປະຊາຊົນສູງສຸດ                        | 37 | 37 |
| 6                                | ສູນກາງສະພາແມ່ຍິງລາວ                     | 84 | 84 |

**ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ:** ການລວບລວມຂໍ້ມູນຂອງຜູ້ຊຽນ.

**ໃນຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ,** ອັດຕາສ່ວນຂອງລັດຖະກອນຍິງ, ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວ, ແມ່ນຈະສູງກວ່າອັດຕາສ່ວນໃນຂັ້ນສູນກາງ. ຕາຕະລາງທີ 6 ລວບລວມສະຖິຕິຂອງລັດຖະກອນ ທີ່ລວມມີຂໍ້ມູນສໍາລັບແຕ່ລະແຂວງບວກກັບແຕ່ລະເມືອງຂອງຕົນ (ຈຳນວນລັດຖະກອນທັງໝົດໃນແຂວງນັ້ນ). ແຂວງໜຶ່ງອາດປະກອບມີ 5-15 ເມືອງ, ໂດຍຂຶ້ນກັບປະຊາກອນ ແລະ ພື້ນທີ່ດ້ານພູມສັນຖານ. ເຊັ່ນດຽວກັນກັບຂັ້ນສູນກາງ, ລັດຖະກອນຍິງໃນຂັ້ນແຂວງເອງ ກໍ່ມີອັດຕາທີ່ຫຼຸດລົງຢູ່ເລື້ອຍໆໃນບາງຂະແໜງການ, ດັ່ງທີ່ເຫັນໄດ້ໃນກໍລະນີຂອງ ແຂວງອຸດົມໄຊ, ຫຼວງພະບາງ, ລຽງຂວາງ, ບໍລິຄໍາໄຊ ແລະ ອັດຕະປື. ເຫດຜົນທີ່ເຮັດໃຫ້ມີອັດຕາລັດຖະກອນຍິງຫຼຸດລົງເລັກນ້ອຍໃນບາງຂະແໜງການລວມມີ: ການປັບໂຄງສ້າງຄືນໃໝ່ຂອງບາງສະຖາບັນ, ການໝູນວຽນພະນັກງານ, ການຈັດສັນພະນັກງານໄປພື້ນທີ່ໃໝ່, ພະນັກງານອອກວຽກເພື່ອໄປສືບຕໍ່ຮ່າຮຽນ/ຝຶກອົບຮົມ ແລະ/ຫຼື ຍົກສູງຄວາມຮູ້ວິຊາການ,<sup>36</sup> ພະນັກງານອອກບ້ານ ແລະ ການຕັດງົບປະມານລັດ. ໂຕເລກລຸ່ມນີ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ໃນຂະນະທີ່ບັນດາແຂວງທີ່ມີອັດຕາລັດຖະກອນຍິງຫຼຸດລົງນັ້ນ ສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນຫຼຸດລົງໃນລະດັບພຽງແຕ່ 1-2 ສ່ວນຮ້ອຍ, ສ່ວນບັນດາແຂວງທີ່ມີອັດຕາລັດຖະກອນຍິງເພີ່ມຂຶ້ນນັ້ນ ແມ່ນເພີ່ມຂຶ້ນໃນລະດັບ 5 ສ່ວນຮ້ອຍ (ແຂວງວຽງຈັນ) ແລະ 8 ສ່ວນຮ້ອຍ (ແຂວງຜົ້ງສາລີ).

ຕາຕະລາງທີ 6: ອັດຕາສ່ວນຂອງລັດຖະກອນຍິງໃນຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ (%)

| ແຂວງ |                 | 2021 (ອັດຕາສ່ວນຂອງລັດຖະກອນຍິງ) | 2022 (ອັດຕາສ່ວນຂອງລັດຖະກອນຍິງ) |
|------|-----------------|--------------------------------|--------------------------------|
| 1    | ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ | 46                             | 47                             |
| 2    | ຜົ້ງສາລີ        | 37                             | 45                             |
| 3    | ຫຼວງນ້ຳທາ       | 39                             | 40                             |
| 4    | ອຸດົມໄຊ         | 42                             | 37                             |

<sup>36</sup> ສິ່ງນີ້ລວມມີກໍລະນີຕ່າງໆທີ່ລັດຖະກອນ ອອກວຽກເພື່ອໄປສືບຕໍ່ຮ່າຮຽນໃນລະດັບທີ່ສູງຂຶ້ນ, ຝຶກອົບຮົມ, ແລະ ອື່ນໆໂດຍນຳໃຊ້ທຶນຂອງຕົນເອງ.

|    |             |    |    |
|----|-------------|----|----|
| 5  | ບໍ່ແກ້ວ     | 41 | 44 |
| 6  | ຫຼວງພະບາງ   | 43 | 40 |
| 7  | ຫົວພັນ      | 39 | 42 |
| 8  | ໄຊຍະບູລີ    | 42 | 43 |
| 9  | ຊຽງຂວາງ     | 49 | 43 |
| 10 | ແຂວງວຽງຈັນ  | 45 | 50 |
| 11 | ບໍລິຄຳໄຊ    | 47 | 46 |
| 12 | ຄຳມ່ວນ      | 44 | 47 |
| 13 | ສະຫວັນນະເຂດ | 44 | 46 |
| 14 | ສາລະວັນ     | 41 | 44 |
| 15 | ເຊກອງ       | 41 | 42 |
| 16 | ຈຳປາສັກ     | 42 | 43 |
| 17 | ອັດຕະປື     | 46 | 44 |
| 18 | ໄຊລົມບູນ    | 34 | 34 |

**ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ:** ຕາມການຮຽບຮຽງຂໍ້ມູນຂອງຜູ້ຂຽນຈາກ ສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ, ຂໍ້ມູນຈາກປີ 2017-2021 ແລະ ປຶ້ມສະຖິຕິປະຈຳປີ 2022 ຂອງ ກະຊວງພາຍໃນ.

ການທົບທວນຄືນດັ່ງກ່າວຍັງໄດ້ມີການວິເຄາະເພີ່ມເຕີມ ອັດຕາສ່ວນຂອງລັດຖະກອນຊາຍ ແລະ ຍິງໃນ 4 ພະແນກຂັ້ນແຂວງຂອງ ແຂວງຈຳປາສັກ ແລະ ຫຼວງພະບາງ ທີ່ເຂົ້າຮ່ວມການທົບທວນຄືນຄັ້ງນີ້. ໜ່ວຍງານເຫຼົ່ານີ້ປະກອບມີ ພະແນກຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດ ແລະ ສິ່ງແວດລ້ອມແຂວງ; ພະແນກພາຍໃນແຂວງ; ພະແນກກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ແຂວງ; ແລະ ພະແນກເຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ການສື່ສານແຂວງ. ຕາຕະລາງທີ 7 ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າລັດຖະກອນຍິງໃນບັນດາພະແນກເຫຼົ່ານີ້ໃນ ແຂວງຈຳປາສັກ ແລະ ຫຼວງພະບາງ ແມ່ນມີອັດຕາສ່ວນທີ່ຕ່ຳກວ່າລັດຖະກອນຊາຍ. ສະຖິຕິເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນມີຄວາມສອດຄ່ອງກັບໂຕເລກໃນລະດັບຊາດ, ທີ່ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າລັດຖະກອນຍິງໃນຂະແໜງການຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດ ແລະ ປ່າໄມ້ນັ້ນ ແມ່ນມີອັດຕາສ່ວນທີ່ຕ່ຳຫຼາຍ. ຕາມການສັງເກດການເຫັນວ່າເຖິງແມ່ນວ່າບາງພະແນກ, ເຊັ່ນ: ພະແນກເຕັກໂນໂລຊີ, ຈະສາມາດເພີ່ມຈຳນວນຂອງລັດຖະກອນຍິງ ໃນແຕ່ລະໄລຍະຂັ້ນໄດ້ເທື່ອລະໜ້ອຍກໍຕາມ, ພະແນກສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນຍັງຕ້ອງໄດ້ຊຸກລືນຢ່າງໜັກ ເພື່ອໃຫ້ສາມາດຮັກສາລັດຖະກອນຍິງຂອງຕົນໄວ້. ພະແນກເຫຼົ່ານີ້ລວມມີ: ພະແນກຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດ ແລະ ພະແນກກະສິກຳໃນທັງ 2 ແຂວງ.

ຕາຕະລາງທີ 7 ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າບາງພະແນກ ແມ່ນມີອັດຕາສ່ວນຂອງລັດຖະກອນຍິງຕ່ຳລົງ. ຍົກຕົວຢ່າງ, ຫ້ອງວ່າການແຂວງຈຳປາສັກ ແລະ ພະແນກກະສິກຳໃນທັງ 2 ແຂວງ ແມ່ນມີພະນັກງານຍິງກວມພຽງແຕ່ 23 ສ່ວນຮ້ອຍເທົ່ານັ້ນ ແລະ ພວກເຂົາອາດຕ້ອງໄດ້ຊຸມໃສ່ຄວາມພະຍາຍາມເພີ່ມຕື່ມ ເພື່ອໃຫ້ສາມາດສົ່ງເສີມການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງເພີ່ມເຕີມໃນພາກລັດ ເພື່ອບັນລຸຄາດໝາຍຂອງລັດຖະບານ ໃນການສ້າງຄວາມດຸ່ນດ່ຽງ 50 ສ່ວນຮ້ອຍລະຫວ່າງຍິງຊາຍໃຫ້ໄດ້ພາຍໃນປີ 2025. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ທຶມງານທົບທວນໄດ້ຖືກຮັບແຈ້ງໂດຍຫົວໜ້າໜ່ວຍງານຊັບພະຍາກອນມະນຸດພາຍໃຕ້ ຫ້ອງວ່າການແຂວງຈຳປາສັກ ແລ້ວວ່າ, ໂດຍສະເຫຼ່ຍແລ້ວ, ແຂວງຈຳປາສັກ ແມ່ນບັນລຸໄດ້ແລ້ວຄວາມດຸ່ນດ່ຽງ 50 ສ່ວນຮ້ອຍລະຫວ່າງຍິງຊາຍ<sup>37</sup>

<sup>37</sup> ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ໂຕເລກທີ່ສະໜອງໃຫ້ນີ້ ແມ່ນບໍ່ສອດຄ່ອງກັບຂໍ້ມູນຈາກ ສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ ແລະ ກະຊວງພາຍໃນ, ແລະ ໂຕເລກ/ອັດຕາສ່ວນຮ້ອຍໃດຈຶ່ງຂອງລັດຖະກອນຍິງທີ່ ຫ້ອງວ່າການແຂວງຈຳປາສັກ ລາຍງານໃຫ້ແກ່ ກະຊວງພາຍໃນ ແລະ ສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ.

ອັນເນື່ອງມາຈາກຄວາມພະຍາຍາມຂອງບັນດາໜ່ວຍງານລັດຖະບານແຂວງ  
ໂດຍສະເພາະໃນຂັ້ນເມືອງ.

ທີ່ແນໃສ່ຮັບພະນັກງານຍິງເຂົ້າວຽກເພີ່ມຂຶ້ນ,

ຕາຕະລາງທີ 7: ອັດຕາສ່ວນຂອງລັດຖະກອນຍິງໃນບັນດາພະແນກທີ່ເຂົ້າຮ່ວມການປະເມີນຜົນໃນຄັ້ງນີ້

| ອັດຕາສ່ວນຂອງລັດຖະກອນຍິງ – ແຂວງຈຳປາສັກ |                |     |     |               |     |     |                 |     |     |                 |     |     |
|---------------------------------------|----------------|-----|-----|---------------|-----|-----|-----------------|-----|-----|-----------------|-----|-----|
| ປີ                                    | ຫ້ອງວ່າການແຂວງ |     |     | ພະນັກງານສືກສາ |     |     | ພະແນກຊັບພະຍາກອນ |     |     | ພະແນກເຕັກໂນໂລຊີ |     |     |
|                                       | ທັງໝົດ         | ຍິງ | %   | ທັງໝົດ        | ຍິງ | %   | ທັງໝົດ          | ຍິງ | %   | ທັງໝົດ          | ຍິງ | %   |
| 2016                                  | 30             | 10  | 33% | 637           | 148 | 23% | 112             | 43  | 38% | 29              | 12  | 41% |
| 2017                                  | 32             | 10  | 31% | 723           | 181 | 25% | 111             | 42  | 38% | 31              | 13  | 42% |
| 2018                                  | 31             | 12  | 39% | 695           | 177 | 25% | 109             | 42  | 39% | 28              | 11  | 39% |
| 2019                                  | 34             | 11  | 32% | 736           | 176 | 24% | 109             | 41  | 38% | 28              | 11  | 39% |
| 2020                                  | 34             | 11  | 32% | 658           | 176 | 27% | 110             | 41  | 37% | 30              | 13  | 43% |
| 2021                                  | 33             | 12  | 36% | 646           | 171 | 26% | 106             | 41  | 39% | 31              | 14  | 45% |
| 2022                                  | 32             | 13  | 41% | 624           | 170 | 27% | 107             | 40  | 37% | 44              | 20  | 45% |
| 2023                                  | 33             | 14  | 42% | 619           | 169 | 27% | 106             | 39  | 37% | 44              | 19  | 43% |

  

| ອັດຕາສ່ວນຂອງລັດຖະກອນຍິງ – ແຂວງຫຼວງພະບາງ |                |     |     |             |     |     |                 |     |     |                 |     |     |
|-----------------------------------------|----------------|-----|-----|-------------|-----|-----|-----------------|-----|-----|-----------------|-----|-----|
| ປີ                                      | ຫ້ອງວ່າການແຂວງ |     |     | ພະແນກກະສິກຳ |     |     | ພະແນກຊັບພະຍາກອນ |     |     | ພະແນກເຕັກໂນໂລຊີ |     |     |
|                                         | ທັງໝົດ         | ຍິງ | %   | ທັງໝົດ      | ຍິງ | %   | ທັງໝົດ          | ຍິງ | %   | ທັງໝົດ          | ຍິງ | %   |
| 2016                                    | 98             | 26  | 27% | 181         | 43  | 24% | 78              | 23  | 29% | 28              | 9   | 32% |
| 2017                                    | 98             | 26  | 27% | 181         | 43  | 24% | 82              | 24  | 29% | 27              | 9   | 33% |
| 2018                                    | 103            | 29  | 28% | 182         | 43  | 24% | 76              | 28  | 37% | 25              | 8   | 32% |
| 2019                                    | 94             | 27  | 29% | 180         | 43  | 24% | 78              | 27  | 35% | 24              | 7   | 29% |
| 2020                                    | 101            | 29  | 29% | 174         | 41  | 24% | 80              | 28  | 35% | 24              | 7   | 29% |
| 2021                                    | 97             | 28  | 29% | 178         | 40  | 22% | 82              | 28  | 34% | 37              | 16  | 43% |
| 2022                                    | 99             | 29  | 29% | 178         | 41  | 23% | 84              | 30  | 36% | 36              | 15  | 42% |
| 2023                                    | 109            | 31  | 28% | 168         | 39  | 23% | 84              | 30  | 36% | 35              | 14  | 40% |

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ຂໍ້ມູນຕາມການສະເໜີຂອງຜູ້ຊຽນ ທີ່ໄດ້ຮັບຈາກພະແນກຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ໃນເມືອງຕ່າງໆທີ່ເຂົ້າຮ່ວມການປະເມີນຜົນ - ມິຖຸນາ-ກໍລະກົດ 2023.

#### 4.6 ລັດຖະກອນຍິງໃນຕຳແໜ່ງວຽກຂັ້ນນຳພາ

ອີງຕາມບົດລາຍງານຂອງ ສູນກາງສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ ທີ່ສົ່ງໃຫ້ ກຳມະການສູນກາງພັກ (ບົດລາຍງານທີ III, ລົງວັນທີ 4 ທັນວາ 2022) ກ່ຽວກັບສະຖານະຂອງຕຳແໜ່ງວຽກຂັ້ນນຳພາໃນລະດັບອາດຸໄສ, ໂດຍລວມມີ:

- ລັດຖະມົນຕີ 11 ທ່ານ, ໃນນັ້ນ 3 ທ່ານແມ່ນຜູ້ຍິງ (21.27 ສ່ວນຮ້ອຍ)
- ຮອງລັດຖະມົນຕີ ຫຼື ທຽບເທົ່າ 104 ທ່ານ, ໃນນັ້ນ 24 ທ່ານແມ່ນຜູ້ຍິງ (23.07 ສ່ວນຮ້ອຍ)
- ລັດຖະມົນຕີຊ່ວຍ 6 ທ່ານ, ໃນນັ້ນ 2 ທ່ານແມ່ນຜູ້ຍິງ (33.33 ສ່ວນຮ້ອຍ)
- ຫົວໜ້າກົມ ຫຼື ທຽບເທົ່າ 582 ທ່ານ, ໃນນັ້ນ 110 ທ່ານແມ່ນຜູ້ຍິງ (18.90 ສ່ວນຮ້ອຍ)
- ຫົວໜ້າພະນັກງານກອງທັບ 416 ທ່ານ, ໃນນັ້ນ 6 ທ່ານແມ່ນຜູ້ຍິງ (1.04 ສ່ວນຮ້ອຍ)
- ຫົວໜ້າຕຳຫຼວດ 154 ທ່ານ, ໃນນັ້ນ 6 ທ່ານແມ່ນຜູ້ຍິງ (3.8 ສ່ວນຮ້ອຍ)

ເຊັ່ນດຽວກັນ, ອີງຕາມຂໍ້ມູນທີ່ນໍາສະເໜີໄວ້ໃນ ແຜນການ 5 ປີຄັ້ງທີ 9, ແມ່ຍິງໃນຕໍາແໜ່ງວຽກຂັ້ນນໍາພາ ແລະ ຂັ້ນຄຸ້ມຄອງໃນລະດັບກະຊວງ ແມ່ນມີອັດຕາສ່ວນທີ່ 18.18 ສ່ວນຮ້ອຍໃນປີ 2019; ແລະ 22.38 ສ່ວນຮ້ອຍສໍາລັບລະດັບຫົວໜ້າ ແລະ ຮອງຫົວໜ້າກົມ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ໃນປີດຽວກັນນັ້ນ, ອັດຕາສ່ວນຂອງແມ່ຍິງທີ່ມີຕໍາແໜ່ງວຽກໃນຂັ້ນເຈົ້າແຂວງ ຫຼື ຮອງເຈົ້າແຂວງພົດມີພຽງແຕ່ 4.76 ສ່ວນຮ້ອຍ, ແລະ ຂັ້ນເຈົ້າເມືອງ ຫຼື ຮອງເຈົ້າເມືອງແມ່ນມີພຽງແຕ່ 6.72 ສ່ວນຮ້ອຍເທົ່ານັ້ນ.

ໃນຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ, ມີຕໍາແໜ່ງວຽກຕ່າງໆດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

- ເຈົ້າແຂວງ ຫຼື ເຈົ້າຄອງນະຄອນ 18 ທ່ານ, ບໍ່ມີຜູ້ຍິງ
- ຮອງເຈົ້າແຂວງ/ຮອງເຈົ້າຄອງນະຄອນ 36 ທ່ານ, ໃນນັ້ນ 4 ທ່ານແມ່ນຜູ້ຍິງ (8.33 ສ່ວນຮ້ອຍ)
- ເຈົ້າເມືອງ 148 ທ່ານ, ໃນນັ້ນ 3 ທ່ານແມ່ນຜູ້ຍິງ
- ນາຍບ້ານ 8,406 ທ່ານ, ໃນນັ້ນ 269 ທ່ານແມ່ນຜູ້ຍິງ (3.20 ສ່ວນຮ້ອຍ)

ສະຖິຕິໃນບັດຈຸບັນທີ່ນໍາສະເໜີໂດຍ ກະຊວງພາຍໃນ ຍັງສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າແມ່ຍິງທີ່ມີຕໍາແໜ່ງວຽກຂັ້ນນໍາພານັ້ນ ແມ່ນມີອັດຕາສ່ວນສະເຫຼ່ຍໂດຍລວມປະມານ 17-18 ສ່ວນຮ້ອຍ, ເຊິ່ງຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າຜູ້ຊາຍກວມອັດຕາສ່ວນຫຼາຍກວ່າ 80 ສ່ວນຮ້ອຍໃນຕໍາແໜ່ງວຽກຂັ້ນນໍາພາໃນພາກລັດຂອງ ສປປ ລາວ.

## 5. ບັນຫາທຳທາຍ ແລະ ອຸປະສັກໃນການສົ່ງເສີມ ຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນລະບົບບໍລິຫານລັດ

ເຖິງແມ່ນວ່າລັດຖະກອນຍິງຈະມີແນວໂນ້ມ ມີສ່ວນຮ່ວມເຂົ້າໃນວຽກງານພາກລັດຫຼາຍຂຶ້ນ ແລະ ຂໍ້ມູນທີ່ເກັບກໍາໄດ້ກໍ່ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ລັດຖະກອນຍິງໃນພາກລັດນັ້ນ ແມ່ນມີຈຳນວນທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງໃນຊ່ວງຊຸມປີທີ່ຜ່ານມາກໍ່ຕາມ, ຂໍ້ມູນດັ່ງກ່າວຍັງໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນອີກວ່າແມ່ຍິງໃນຕໍາແໜ່ງວຽກຂັ້ນນໍາພາ - ໃນທຸກຂອດຂັ້ນການບໍລິຫານ, ໂດຍສະເພາະໃນຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ - ຍັງຄົງມີອັດຕາສ່ວນທີ່ຕໍ່າຢູ່. ພາກຕໍ່ໄປນີ້ຈະແນໃສ່ອະທິບາຍເຫດຜົນວ່າຍ້ອນຫຍັງ ແມ່ຍິງຈຶ່ງມີອັດຕາສ່ວນໃນຕໍາແໜ່ງວຽກຂັ້ນນໍາພາຕໍ່າ ແລະ ແມ່ນຫຍັງທີ່ເປັນບັນຫາທຳທາຍ, ອຸປະສັກ ແລະ ຊ່ອງຫວ່າງຕົ້ນຕໍ.

ຍຸດທະສາດຂອງ ກະຊວງພາຍໃນ ວ່າດ້ວຍການຄຸ້ມຄອງລັດຖະກອນ 2030<sup>38</sup> ແມ່ນໄດ້ຖືກສ້າງຂຶ້ນ ເພື່ອສືບຕໍ່ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວິໄສທັດຂອງລັດຖະບານ ດ້ານການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ. ຍຸດທະສາດນີ້ກ່າວວ່າບັນຫາທຳທາຍ ແລະ ຊ່ອງຫວ່າງຕ່າງໆແມ່ນບໍ່ໄດ້ລວມມີແຕ່ການຮັບຮູ້ວ່າ ລັດຖະກອນຍິງມີອັດຕາສ່ວນໃນຕໍາແໜ່ງວຽກຂັ້ນນໍາພາ/ຂັ້ນຄຸ້ມຄອງຕໍ່າຫຼາຍເທົ່ານັ້ນ, ແຕ່ຍັງລວມໄປເຖິງບັນຫາການຂາດແຄນຂໍ້ມູນ ກ່ຽວກັບລັດຖະກອນຍິງທີ່ມາຈາກກຸ່ມຊົນເຜົ່າ ແລະ ກຸ່ມດ້ອຍໂອກາດຕ່າງໆ, ການບໍ່ມີເງື່ອນໄຂພິເສດພຽງແຕ່ໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ, ແຕ່ຍັງລວມໄປເຖິງໃຫ້ແກ່ລັດຖະກອນຍິງທີ່ມາຈາກກຸ່ມຊົນເຜົ່າ ແລະ ກຸ່ມດ້ອຍໂອກາດຕ່າງໆນຳອີກ.

ກ່ຽວກັບ ຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນລະບົບບໍລິຫານລັດ, ຍຸດທະສາດດັ່ງກ່າວໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນບັນຫາທຳທາຍ 3 ປະການດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

1. ຂະແໜງການຕ່າງໆຍັງຂາດແຜນ ແລະ ເປົ້າໝາຍການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດອັນລະອຽດ (ໃຕ້ຊັບອກ), ໂດຍສະເພາະສໍາລັບການສົ່ງເສີມ ຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນລະບົບບໍລິຫານລັດ

<sup>38</sup> ກະຊວງພາຍໃນ ໄດ້ລາຍງານແບບປາກເປົ້າຕໍ່ ກອງປະຊຸມສຳມະນາແຫ່ງຊາດ ລະຫວ່າງວັນທີ 23-27 ຕຸລາ 2023 ວ່າຍຸດທະສາດດັ່ງກ່າວນັ້ນ ແມ່ນໄດ້ຮັບການຮັບຮອງແລ້ວໂດຍລັດຖະບານໃນເດືອນກັນຍາ 2023. ຮ່າງຍຸດທະສາດ (ບໍ່ທັນລົງນາມ) ແມ່ນໄດ້ຖືກແຈກຢາຍໃນລະຫວ່າງການສົນທະນາໃນກອງປະຊຸມ.

2. ຂະແໜງການຕ່າງໆມີບົດບາດ ແລະ ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບບໍ່ຈະແຈ້ງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ ຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນລະບົບບໍລິຫານລັດ
3. ລັດຖະກອນຍິງຍັງຂາດຄວາມສາມາດໃນການເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນ ແລະ ໂອກາດຕ່າງໆດ້ານການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການຍົກລະດັບທັກສະສະເພາະ, ໂດຍສະເພາະທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບທັກສະດ້ານການນຳພາ ແລະ ການບໍລິຫານລັດ.

ເຊັ່ນດຽວກັນ, ໃນບົດລາຍງານທີ່ ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ ສົ່ງໃຫ້ ລັດຖະບານ (ກຳມະການສູນກາງພັກ) ໃນເດືອນພະຈິກ 2022, ບັນຫາທຳທາຍ, ຊ່ອງຫວ່າງ ແລະ ອຸປະສັກຕ່າງໆແມ່ນລວມມີ 5 ຂົງເຂດດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:<sup>39</sup>

1. ແມ່ຍິງບາງຄົນຍັງຂາດແນວຄິດລົເລີ່ມ ໃນການລົງທຶນເຂົ້າໃນຂະບວນການປັບປຸງຕົນເອງ, ແລະ ມັກຈະເຊື່ອວ່າຕົນຕ້ອງໄດ້ປະຕິບັດຕາມມາດຖານທາງປະເພນີ ແລະ ວັດທະນະທຳ; ອາດມີຄວາມເຂັ້ມສະຫຼັບ/ບໍ່ກ້າ ຫຼື ມີແນວຄິດຄັບແຄບ, ແລະ ຂາດຄວາມໝັ້ນໃຈໃນການປັບປຸງຕົນເອງ
2. ອຸປະສັກສຳຄັນໃນຂະບວນການສ້າງຜູ້ນຳແມ່ຍິງ ແມ່ນອາຍຸຂອງພະນັກງານໃນລະດັບອາດຸໄສ ແລະ ໃນລະດັບກາງ, ລວມໄປເຖິງປະສົບການອັນຈຳກັດທີ່ພະນັກງານໄວໜຸ່ມມີ
3. ເຖິງແມ່ນວ່າຈະມີແຜນພັດທະນາສາຍອາຊີບໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງແລ້ວກໍຕາມ, ແຜນດັ່ງກ່າວແມ່ນຍັງບໍ່ມີຄວາມສົມບູນ, ຂາດຄວາມກົມກຽວ ຫຼື ຂາດຄວາມຕໍ່ເນື່ອງ
4. ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ ຍັງຂາດປະສົບການໃນບາງຂະແໜງການ ແລະ ທັກສະດ້ານການຄຸ້ມຄອງໂດຍທົ່ວໄປ, ພ້ອມທັງຍັງຂາດຄວາມສາມາດໃນການສ້າງແຜນ ແລະ/ຫຼື ມອບໝາຍວຽກໃຫ້ແກ່ພາກສ່ວນອື່ນ
5. ໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນອັນຈຳກັດຈາກພາກສັງຄົມ ແລະ ຈາກຄອບຄົວ ເຊິ່ງເປັນສິ່ງຈຳເປັນທີ່ຈະຊ່ວຍໃຫ້ແມ່ຍິງ ພັດທະນາສາຍອາຊີບຂອງຕົນໄດ້.

ບັນຫາທີ່ລະບຸໄດ້ໂດຍທັງ ກະຊວງພາຍໃນ ແລະ ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ ແມ່ນໄດ້ຖືກໂອ້ລົມກັນໃນລະຫວ່າງກອງປະຊຸມປະເມີນຜົນ ແລະ ປຶກສາຫາລືລ່າວການທົບທວນຄືນຄັ້ງນີ້. ພາກຕໍ່ໄປນີ້ຈະເວົ້າເຖິງບັນຫາດ້ານ ຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນລະບົບບໍລິຫານລັດ ທີ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ ແລະ ທີ່ຖືກຈັດເຂົ້າເປັນໝວດໝູ່ຕ່າງໆດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້: (i) ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຍຸດທະສາດສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ແລະ ແຜນດຳເນີນງານແຫ່ງຊາດວ່າດ້ວຍຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ; (ii) ກົນໄກການປະສານງານ ແລະ ການສະແດງຄວາມຮັບຜິດຊອບ; (iii) ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ແລະ ການພັດທະນາສາຍອາຊີບໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ; (iv) ວັດທະນະທຳອົງກອນ ແລະ ຄວາມດຸ່ນດ່ຽງລະຫວ່າງການເຮັດວຽກ-ການໃຊ້ຊີວິດ; ແລະ (v) ການວິເຄາະທີ່ອີງໃສ່ຫຼັກຖານ, ການຄຸ້ມຄອງຂໍ້ມູນ ແລະ ໂຕຊີ້ບອກທີ່ສາມາດວັດແທກໄດ້.

## 5.1 ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຍຸດທະສາດສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ແລະ

### ແຜນດຳເນີນງານແຫ່ງຊາດວ່າດ້ວຍຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ

ສປປ ລາວ ຍັງບໍ່ທັນມີແຜນທີ່ຖືກສ້າງຂຶ້ນສະເພາະລ່າລັບ ຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນລະບົບບໍລິຫານລັດ. ນອກຈາກນັ້ນ, ການຂາດແຜນຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນຂັ້ນຂະແໜງການ - ລວມໄປເຖິງການຂາດຂໍ້ຊີ້ນຳກ່ຽວກັບ ວິທີໃນການບັນລຸຄາດໝາຍຂອງລັດຖະບານ ດ້ານການເພີ່ມຈຳນວນແມ່ຍິງໃນຕຳແໜ່ງວຽກຂັ້ນນຳພາ ແລະ ຂັ້ນທີ່ມີອຳນາດຕັດສິນໃຈໃນພາກລັດຂັ້ນເປັນ 25-30 ສ່ວນຮ້ອຍໂດຍສະເຫຼ່ຍ - ໄດ້ເຮັດໃຫ້ ກະຊວງພາຍໃນ ລວມໄປເຖິງ ຄະນະກຳມະການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ ຕ້ອງພົບພໍ້ກັບຄວາມຫຍຸ້ງຍາກ ໃນການຕິດຕາມກວດກາຂັ້ນຕອນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ

<sup>39</sup> ໝາຍເຫດ: ຂໍ້ມູນນີ້ແມ່ນຖືກແປໂດຍກົງມາຈາກ ບົດລາຍງານທາງການທີ່ ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ ສົ່ງໃຫ້ ກຳມະການສູນກາງພັກ ໃນວັນທີ 14 ພະຈິກ 2022

ແຜນດຳເນີນງານແຫ່ງຊາດວ່າດ້ວຍຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ແລະ ຈຳນວນຂອງແມ່ຍິງໃນຕຳແໜ່ງວຽກຕ່າງໆ, ທັງໃນລະດັບຊາດ ແລະ ຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ.

ເມື່ອບໍ່ມີຍຸດທະສາດ ແລະ ແຜນດຳເນີນງານອັນສະເພາະ ດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍໃນຂັ້ນຂະແໜງການ, ສະຖາບັນຂອງລັດສ່ວນໃຫຍ່ຈຶ່ງໄດ້ໂຮມເອົາການເຜີຍແຜ່ ແຜນດຳເນີນງານແຫ່ງຊາດວ່າດ້ວຍຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ (ບໍ່ແມ່ນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ) ເຂົ້າເປັນໜຶ່ງໃນການເຄື່ອນໄຫວ/ແຜນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານຂອງຕົນ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ລັດຖະກອນສ່ວນໃຫຍ່, ໂດຍສະເພາະໃນຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ, ຍັງບໍ່ທັນໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມຂະບວນການເຜີຍແຜ່ ແຜນດຳເນີນງານແຫ່ງຊາດວ່າດ້ວຍຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍເທື່ອ. ສິ່ງນີ້ແມ່ນໄດ້ຮັບການຍືນຍັນ ໂດຍຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມການປະເມີນຜົນ ແລະ ກອງປະຊຸມສຳມະນາແຫ່ງຊາດ. ໂດຍສະເພາະພະນັກງານວິຊາການ ແລະ ພະນັກງານພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ໄດ້ມີການລາຍງານຕໍ່ ກຸ່ມສັນທະນາສະເພາະ ຂອງຕົນ ແລະ ໃນລະຫວ່າງການປະເມີນຕົນເອງວ່າ ພວກເຂົາບໍ່ມີຄວາມຮັບຮູ້ເຖິງນະໂຍບາຍຕ່າງໆ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍເລີຍ ນອກເໜືອໄປຈາກທີ່ໄດ້ຍືນຍານວ່າ ແລະ/ຫຼື ຮັບຮູ້ວ່າມີຍຸດທະສາດສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍພຽງເທົ່ານັ້ນ. ຫຼາຍຄົນໄດ້ລາຍງານວ່າ ພວກເຂົາບໍ່ຮູ້ວ່າຍຸດທະສາດດັ່ງກ່າວມີເນື້ອໃນຄືແນວໃດ ລວມໄປເຖິງວິທີໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ນະໂຍບາຍ/ແຜນດຳເນີນງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບບົດບາດຍິງຊາຍ.

ຍົກເວັ້ນຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມບາງຄົນທີ່ມາຈາກ ຄະນະກຳມະການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ, ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ ລວມໄປເຖິງພະນັກງານຂັ້ນອາດີດໃສ່ຈຳນວນໜຶ່ງ, ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມເກືອບໝົດທຸກຄົນກ່າວວ່າ ນີ້ແມ່ນຄັ້ງທຳອິດທີ່ພວກເຂົາໄດ້ຮັບຮູ້ ຫຼື ໄດ້ຍືນຍານກ່ຽວກັບ ແຜນດຳເນີນງານແຫ່ງຊາດວ່າດ້ວຍຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ໃນລະຫວ່າງກອງປະຊຸມສຳມະນາ. ການຂາດແຜນດຳເນີນງານອັນສະເພາະດ້ານ ຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນລະບົບບໍລິຫານລັດ ແລະ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແຜນດຳເນີນງານແຫ່ງຊາດວ່າດ້ວຍຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ແລະ ວຽກງານອື່ນໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບບົດບາດຍິງຊາຍແມ່ນມີສາເຫດຕົ້ນຕໍມາຈາກ: (i) ການຂາດຊັບພະຍາກອນທາງການເງິນ; (ii) ການກຳນົດບົດບາດ ແລະ ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບບໍ່ຈະແຈ້ງ ແລະ (iii) ຊ່ອງທາງການລາຍງານຂອງໜ່ວຍງານຕ່າງໆ. ບັນຫາດັ່ງກ່າວຍັງເພີ່ມທະວີຄວາມຮ້າຍແຮງຂຶ້ນອີກ ຍ້ອນ ສປປ ລາວ ຍັງມີຄວາມຮູ້ ແລະ ຄວາມເຂົ້າໃຈທີ່ຈຳກັດກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ແລະ ມາດຖານທາງອັດທະນະທຳ.

ອີງຕາມ ຄະນະກຳມະການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ, ບັນຫາທຳອິດອັນໃຫຍ່ຫຼວງອັນມີສາເຫດມາຈາກ ການຂາດການດຳເນີນງານອັນສະເພາະເພື່ອສົ່ງເສີມ ຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນລະບົບບໍລິຫານລັດ ແລະ ແຜນດຳເນີນງານຂັ້ນຂະແໜງການ ແມ່ນວ່າພວກເຂົາບໍ່ສາມາດເກັບກຳຂໍ້ມູນດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍໄດ້ ນອກເໜືອໄປຈາກຈຳນວນ ຫຼື ອັດຕາສ່ວນຮ້ອຍຂອງຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງທີ່ມີໜ້າ/ມີສ່ວນຮ່ວມເຂົ້າໃນວຽກງານຂອງແຕ່ລະກະຊວງໃນລະດັບຊາດ ແລະ ຂອງພະແນກໃນຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ. ໜ່ວຍງານຂອງລັດຍັງຕ້ອງພົບພໍ້ກັບຂໍ້ຫຍຸ້ງຍາກ ໃນການຮັບປະກັນການແຈກຢາຍຊັບພະຍາກອນ ແລະ ໂອກາດຕ່າງໆແກ່ທັງຍິງ ແລະ ຊາຍໃຫ້ໄດ້ຢ່າງເປັນທຳ ແລະ ເທົ່າທຽມ, ລວມໄປເຖິງຂໍ້ຫຍຸ້ງຍາກໃນການຈັດສັນຊັບພະຍາກອນ ເພື່ອມາແກ້ໄຂບັນຫາຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍໃນພາກລັດ.

ຍ້ອນບັນຫານີ້, ພາຍໃຕ້ຂໍ້ແນະນຳການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂອງ ແຜນການ 5 ປີຄັ້ງທີ 9, ລັດຖະບານລາວ ຈຶ່ງໄດ້ຊຸກຍູ້ໃຫ້ທຸກກະຊວງ ສ້າງຍຸດທະສາດການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງຊາຍຂອງຕົນຂຶ້ນ ເພື່ອມາເປັນສ່ວນເສີມໃຫ້ແກ່ທັງ 11 ເປົ້າໝາຍ ແລະ ແຜນວຽກສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງຊາຍແຫ່ງຊາດທັງ 4 ສະບັບຕົ້ນຕໍ.<sup>40</sup> ຄະນະກຳມະການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ

<sup>40</sup> ແຜນວຽກສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງຊາຍແຫ່ງຊາດທັງ 4 ສະບັບປະກອບມີ: ແຜນວຽກທີ 1: ເຜີຍແຜ່, ຍົກສູງຄວາມຕື່ນໃຈກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ແລະ ສ້າງລະບົບຖານຂໍ້ມູນ; ແຜນວຽກທີ 2: ສົ່ງເສີມ ແລະ ສ້າງຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ; ແຜນວຽກທີ 3: ຮ່າງ, ທົບທວນຄືນ ແລະ ປັບປຸງນະໂຍບາຍ ແລະ ນິຕິກຳຕ່າງໆ,

ລາຍງານວ່າກະຊວງຕ່າງໆແມ່ນມີຂີດຄວາມສາມາດ ແລະ ຄວາມຮູ້ທີ່ຈຳກັດ  
ກ່ຽວກັບວິທີໃນການສ້າງຍຸດທະສາດສິ່ງເສີມບົດບາດຍິງຊາຍ, ດັ່ງນັ້ນພວກເຂົາຈຶ່ງຕ້ອງໄດ້ອາໄສ  
ຜູ້ຊ່ວຍຊານດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍຈາກພາຍນອກເປັນຫຼັກ ເພື່ອຂໍຄໍາແນະນຳ ແລະ  
ຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອຈາກພວກເຂົາໃນການສ້າງຍຸດທະສາດ ແລະ ແຜນດຳເນີນງານຕ່າງໆ.

ດ້ວຍການຊ່ວຍເຫຼືອຈາກຜູ້ໃຫ້ທຶນ/ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນ, ບາງກະຊວງ (ກະຊວງກະສິກໍາ, ກະຊວງຊັບພະຍາກອນ,  
ກະຊວງສາທາລະນະສຸກ, ກະຊວງໂຍທາທິການ, ກະຊວງສຶກສາທິການ)<sup>41</sup>  
ຈຶ່ງສາມາດສ້າງແຜນດຳເນີນງານສິ່ງເສີມບົດບາດຍິງຊາຍຂອງຕົນຂຶ້ນໄດ້  
ເພື່ອແນໃສ່ບັນລຸເປົ້າໝາຍບຸລິມະສິດດ້ານການພັດທະນາໃນຂະແໜງການຂອງຕົນ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ,  
ແຜນການເຫຼົ່ານີ້ບໍ່ໄດ້ຖືກສ້າງຂຶ້ນ ເພື່ອແນໃສ່ແກ້ໄຂບັນຫາ ຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນລະບົບບໍລິຫານລັດໂດຍສະເພາະ.

ຍົກຕົວຢ່າງ, ຍຸດທະສາດສິ່ງເສີມບົດບາດຍິງຊາຍຂອງ ກະຊວງສຶກສາທິການ ແມ່ນແນໃສ່ແກ້ໄຂບັນຫາຄວາມຖີ່ຢູ່ລະຫວ່າງຍິງຊາຍ  
ໂດຍຜ່ານການຍົກສູງອັດຕາເຂົ້າຮຽນຂອງນັກຮຽນຍິງ ໃນທຸກໂຮງຮຽນ/ໃນທຸກລະດັບການສຶກສາ. ໃນຂະນະດຽວກັນ,  
ແຜນດຳເນີນງານສິ່ງເສີມບົດບາດຍິງຊາຍຂອງ ກະຊວງກະສິກໍາ ແມ່ນແນໃສ່ຊຸກຍູ້ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນວຽກງານກະສິກໍາ,  
ລວມທັງວິສາຫະກິດກະສິກໍາຕ່າງໆ, ແລະ ໜຶ່ງໃນການດຳເນີນງານເພື່ອສິ່ງເສີມບົດບາດຍິງຊາຍຂອງ ກະຊວງຊັບພະຍາກອນ  
ແມ່ນແນໃສ່ຮັບປະກັນໃຫ້ 70 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງພະນັກງານຕົນເຂົ້າຮ່ວມ ແລະ/ຫຼື ຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບ  
ແຜນດຳເນີນງານແຫ່ງຊາດວ່າດ້ວຍຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ໂດຍຜ່ານກອງປະຊຸມສຳມະນາເຜີຍແຜ່.

ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ສິ່ງສຳຄັນແມ່ນຕ້ອງຈຶ່ງໄວ້ວ່າ, ເຖິງແມ່ນວ່າ ກະຊວງກະສິກໍາ ແລະ ກະຊວງຊັບພະຍາກອນ  
ຈະມີແຜນດຳເນີນງານສິ່ງເສີມບົດບາດຍິງຊາຍຂອງຕົນເອງແລ້ວກໍ່ຕາມ, ພະນັກງານຂອງພວກເຂົາສ່ວນໃຫຍ່ໃນຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ  
ຜູ້ທີ່ເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມສຳມະນາ ແມ່ນຍັງບໍ່ທັນຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບແຜນການເຫຼົ່ານັ້ນເທື່ອ.  
ພວກເຂົາໄດ້ລາຍງານວ່າພວກເຂົາຍັງບໍ່ເຄີຍໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມ ກອງປະຊຸມສຳມະນາກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງຊາຍ  
ທີ່ຖືກຈັດຂຶ້ນພາຍໃນສະຖາບັນຂອງພວກເຂົາເອງເທື່ອ. ສິ່ງນີ້ກໍ່ໄດ້ຮັບການຍືນຍັນໂດຍຄະນະຄຸ້ມຄອງອາວຸໂສຂອງ  
ກະຊວງຊັບພະຍາກອນ ຜູ້ທີ່ມີໜ້າທີ່ຕິດຕາມກວດກາບັນຫາຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ, ເຊິ່ງໄດ້ກ່າວວ່າພວກເຂົາເອງ  
ກໍ່ຍັງບໍ່ທັນສາມາດເຜີຍແຜ່ນະໂຍບາຍດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍ ໃຫ້ແກ່ຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນຊາບໄດ້ຢ່າງທົ່ວເຖິງເທື່ອ  
ເນື່ອງຈາກບັນຫາດ້ານຂີດຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄະລາກອນ ແລະ ຊັບພະຍາກອນການເງິນທີ່ຈຳກັດ.<sup>42</sup>

ສະຖາບັນອື່ນໆ, ເຊັ່ນ: ກະຊວງພາຍໃນ ແລະ ກະຊວງເຕັກໂນໂລຊີ ເອງກໍ່ມີມຸມມອງທີ່ຄ້າຍຄືກັນວ່າ ພະນັກງານຂອງພວກເຂົານັ້ນ  
ຍັງບໍ່ທັນໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍເທື່ອ ເນື່ອງຈາກບັນຫາຊັບພະຍາກອນທີ່ຈຳກັດ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ,  
ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຂະບວນການປະເມີນຕົນເອງ ແລະ ກອງປະຊຸມສຳມະນາໄດ້ແບ່ງປັນມຸມມອງວ່າ  
ຈຳເປັນຈະຕ້ອງໄດ້ມີແຜນດຳເນີນງານອັນສະເພາະ/ລະອຽດ ເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານບົດບາດຍິງຊາຍ, ລວມທັງແຜນການສຳລັບ  
ຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນລະບົບບໍລິຫານລັດ, ເພື່ອຊ່ວຍຍົກສູງຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ  
ຮັບປະກັນໃຫ້ສາມາດຕິດຕາມກວດກາວຽກງານດັ່ງກ່າວໄດ້ ຕາມຂອບເຂດເວລາທີ່ກຳນົດ.

ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດພັນທະລະດັບພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນພາຍໃຕ້ສັນທິສັນຍາ ແລະ ຖະແຫຼງການຕ່າງໆທີ່ ສປປ ລາວ ເປັນພາຄີ; ແລະ ແຜນວຽກທີ 4:  
ເສີມສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ໂຄງຮ່າງການຈັດຕັ້ງ ແລະ ບຸກຄະລາກອນທີ່ຮັບຜິດຊອບ ວຽກງານສິ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ.

<sup>41</sup> ແຜນດຳເນີນງານດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍຂອງ ກະຊວງສຶກສາທິການ ແມ່ນໄດ້ຖືກສ້າງຂຶ້ນໃນປີ 2022, ຂອງ ກະຊວງກະສິກໍາ ແມ່ນໃນປີ 2023.

<sup>42</sup> ງົບປະມານທີ່ຈັດສັນເຂົ້າໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນດຳເນີນງານເຫຼົ່ານີ້, ລວມທັງການຈັດກອງປະຊຸມສຳມະນາເຜີຍແຜ່, ແມ່ນປະຕິບັດເປັນສະກຸນເງິນກີບຂອງ  
ສປປ ລາວ. ບັນຫາອັດຕາເງິນເຟີ້ສູງໃນປັດຈຸບັນເຮັດໃຫ້ ກະຊວງຊັບພະຍາກອນ ຕ້ອງພົບພໍ້ກັບຄວາມຫຍຸ້ງຍາກເພີ່ມຂຶ້ນ  
ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນດຳເນີນງານຂອງຕົນໃຫ້ໄດ້ຢ່າງຄົບຖ້ວນ.



## 5.2 ກົນໄກການປະສານງານ ແລະ ການສະແດງຄວາມຮັບຜິດຊອບ

ເຖິງແມ່ນວ່າຈະມີການກຳນົດບົດບາດ ແລະ ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບໃຫ້ແຕ່ລະຂະແໜງການໄວ້ໃນແຜນດຳເນີນງານແຫ່ງຊາດວ່າດ້ວຍຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ແລ້ວກໍ່ຕາມ, ການປະເມີນຜົນຄັ້ງນີ້ໄດ້ພົບວ່າ ຂົງເຂດການປະສານງານ ແລະ ການສະແດງຄວາມຮັບຜິດຊອບນັ້ນ ແມ່ນຍັງຂາດຄວາມຊັດເຈນ ເນື່ອງມາຈາກບໍ່ມີການລະບຸຢ່າງຊັດເຈນກ່ຽວກັບການປະສານງານລະຫວ່າງ ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ, ຄະນະກຳມະການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ກະຊວງພາຍໃນ ພ້ອມກັນຂອດການພັດທະນາກັບພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງເຊັ່ນວ່າ ສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ, ກະຊວງແຜນການ ແລະ ການລົງທຶນ ຫຼື ພາກສ່ວນອື່ນໆ. ບັນຫານີ້ອາດມີສາມາດມາຈາກການທີ່ລັດຖະກອນສ່ວນໃຫຍ່ ຍັງບໍ່ທັນຮັບຮູ້ເຖິງລະບົບການປະສານງານ ທີ່ກຳນົດໄວ້ພາຍໃຕ້ ແຜນການ 5 ປີຄັ້ງທີ 9 ແລະ ແຜນດຳເນີນງານແຫ່ງຊາດວ່າດ້ວຍຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ຍ້ອນພວກເຂົາບໍ່ເຄີຍໄດ້ອ່ານ ແລະ/ຫຼື ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມ ແລະ/ຫຼື ເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມສຳມະນາເຜີຍແຜ່ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງມາກ່ອນ.

ການປະເມີນຜົນຄັ້ງນີ້ໄດ້ພົບວ່າ ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນຍັງບໍ່ທັນມີຄວາມເຂົ້າໃຈທີ່ຊັດເຈນ ວ່າໜ່ວຍງານໃດລະຫວ່າງ ຄະນະກຳມະການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ, ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ ຫຼື ກະຊວງພາຍໃນ ຈະເປັນຜູ້ນຳພາຂະບວນການສ້າງຍຸດທະສາດສະເພາະບັນຫາ ຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນລະບົບບໍລິຫານລັດ ແລະ/ຫຼື ນຳພາຂະບວນການປະສານງານດ້ານການເກັບກຳຂໍ້ມູນ. ພວກເຂົາຍັງມີຄວາມສັບສົນຍ້ອນ ຄະນະກຳມະການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ, ທີ່ມີບົດບາດສຳຄັນໃນລະດັບຊາດ ດ້ານການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນດຳເນີນງານແຫ່ງຊາດ ແລະ ເປັນເວລາທີ່ການໃຫ້ແກ້ໄຂລັດຖະບານ, ແມ່ນໄດ້ຖືກຍົກຍ້າຍສະຖານທີ່ຈາກ ຫ້ອງວ່າການສຳນັກງານນາຍົກລັດຖະມົນຕີ ໄປຢູ່ ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ. ໃນຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ, ແຂວງຕ່າງໆແມ່ນອາໄສຫ້ອງການຂອງ ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ ໃນການເກັບກຳ ແລະ ວິເຄາະຂໍ້ມູນ. ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຍັງໄດ້ຍ້າຍຄືນເຖິງຄວາມຈຳເປັນ ທີ່ຕ້ອງປັບປຸງການປະສານງານລະຫວ່າງລັດຖະບານຂັ້ນແຫ່ງຊາດ ແລະ ລັດຖະບານຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ.

ໃນດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບ, ຈະຕ້ອງຮັບປະກັນໃຫ້ມີລະບົບການຕິດຕາມກວດກາ ແລະ ການປະເມີນຜົນພາຍໃຕ້ໂຕຊີ້ວັດແບບມີເປົ້າໝາຍຊັດເຈນ (ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມບາງຄົນກ່າວວ່າຕ້ອງມີລັດຖະກອນຍິງ ໃນຕຳແໜ່ງວຽກຂັ້ນນຳພາກວມ 30 ຫຼື 35 ສ່ວນຮ້ອຍ, ໂດຍເນັ້ນໜັກໃສ່ຂະແໜງການອັນສະເພາະທີ່ຍັງມີຈຳນວນແມ່ຍິງທີ່ບໍ່ພຽງພໍ), ພ້ອມທັງຍັງຕ້ອງປັບປຸງກົດໝາຍ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຄຸ້ມຄອງລັດຖະກອນ ເພື່ອຍົກສູງການສັງເກດພາບລວມ ແລະ ການຕິດຕາມກວດກາ ເພື່ອເພີ່ມຄວາມໂປ່ງໃສ ແລະ ຄວາມສາມາດໃນການການເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ ພ້ອມທັງເພີ່ມການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງລັດຖະກອນຍິງເຂົ້າໃນຂະແໜງການບໍລິຫານລັດ ແລະ ຕຳແໜ່ງການນຳພາໂດຍສະເພາະແມ່ນລະດັບທ້ອງຖິ່ນ.

ໃນລະດັບມະຫາພາກ, ພັກ, ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ ແລະ ກະຊວງພາຍໃນ ຈະຕ້ອງເປັນຜູ້ທີ່ດຳເນີນການປັບປຸງກົນໄກໃນການຮັບຜິດຊອບ ແລະ ສ້າງຄວາມແນ່ໃຈວ່າມີການເສື່ອມສານນະໂຍບາຍໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບເປົ້າໝາຍທີ່ຊັດເຈນ ເຊັ່ນວ່າ ການຈ້າງງານ, ຄວາມກ້າວໜ້າໃນວຽກງານ, ແລະ ການເລື່ອນຊັ້ນຕຳແໜ່ງ ເພື່ອຄວາມເທົ່າທຽມກັນ ແລະ ຄວາມເປັນຜູ້ນຳຂອງແມ່ຍິງເຂົ້າໃນການທົບທວນຜົນງານປະຈຳປີຂອງພະນັກງານ. ສຳຫຼັບການປັບປຸງຜົນງານຂອງການສ້າງຄວາມເທົ່າທຽມກັນແລະ ການຮັບຜິດຊອບຄຳຄິດເຫັນ, ບົດສຳຫຼວດບຸກຄະລາກອນປະຈຳປີສາມາດສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງຂໍ້ມູນແບບລະອຽດຂອງປະຶດທິພາບຂອງການສະໜັບສະໜູນຄວາ

ມເທົ່າທຽມກັນ.

ການລາຍງານແບບຕໍ່ເນື່ອງສາມາດບັບບຸງຄວາມຮັບຜິດຊອບ ເຊິ່ງຈະການເປັນໂອກາດໃນການແກ້ໄຂຍຸດທະສານຂອງການສ້າງຄວາມເທົ່າທຽມກັນ ເພື່ອໃຫ້ໄດ້ໝາກຜົນຫຼາຍທີ່ສຸດ.<sup>43</sup>

ກົມຈັດຕັ້ງ ແລະ ພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ພາຍໃຕ້ ກະຊວງພາຍໃນ  
ແມ່ນມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບໃນການພັດທະນາ,ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນດຳເນີນງານ ແລະ ຕິດຕາມກວດກາ,  
ໂດຍມີເປົ້າໝາຍບັນລຸອັດຕາສ່ວນຂອງແມ່ຍິງ ໃນຕຳແໜ່ງວຽກຂັ້ນນຳພາໃຫ້ໄດ້ 35 ສ່ວນຮ້ອຍ.  
ສະຖາບັນ/ອົງການຈັດຕັ້ງແຫ່ງຊາດຂອງພັກ ແລະ ລັດຈະຕ້ອງເຂົ້າມາມີສ່ວນຮ່ວມ  
ໃນການສະໜອງການຝຶກອົບຮົມດ້ານທິດສະດີການເມືອງ ໃຫ້ແກ່ລັດຖະກອນຍິງຍ້ອນນີ້ແມ່ນວຽກງານສຳຄັນ  
ໃນການສ້າງຄວາມກ້າວໜ້າທາງສາຍອາຊີບ.

### 5.3 ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ແລະ ການພັດທະນາສາຍອາຊີບພາກລັດ

ສປປ ລາວ ໄດ້ສ້າງ ຍຸດທະສາດການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດແຫ່ງຊາດ 2025 ຂຶ້ນໃນປີ 2016  
ເຊິ່ງ<sup>44</sup>ຍຸດທະສາດດັ່ງກ່າວບໍ່ໄດ້ລະບຸເຖິງນະໂຍບາຍ, ມາດຕະການໃນການອັດແທກ ຫຼື  
ການປະຕິບັດເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນລະບົບບໍລິຫານລັດ. ລະບົບຊັບພະຍາກອນມະນຸດປະກອບມີ ການຈ້າງງານ,  
ການເລືອນຊັ້ນຕຳແໜ່ງ, ການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ແລະ ສາຍອາຊີບ, ແລະ ອື່ນໆ  
ເຊິ່ງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕາມຍຸດທະສາດແມ່ນມອບໝາຍໃຫ້ແກ່ລະເພດກບຸຄະລາກອນໃນແຕ່ລະອົງການລັດ.

ຂະບວນການໃນການຈ້າງງານ<sup>45</sup> ບໍ່ໄດ້ລະບຸເຖິງມາດຕະການອັດແທກກ່ຽວກັບແມ່ຍິງເປັນພິເສດ.  
ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມເຊື່ອວ່າດຽວນີ້ແມ່ນບໍ່ມີຊ່ອງໜ່ວຍງານບົດບາດຍິງຊາຍແລ້ວ ໃນຂັ້ນຕອນການຮັບພະນັກງານເຂົ້າວຽກໃນພາກລັດ  
ຍ້ອນຜູ້ສະໝັກທຸກຄົນຈະຕ້ອງໄດ້ຜ່ານການສອບເສງເຂົ້າວຽກ, ທີ່ຈັດຂຶ້ນໂດຍ ກະຊວງພາຍໃນ.  
ເນື່ອງຈາກຜົນປະໂຫຍດຕ່າງໆທີ່ຈະໄດ້ຮັບ ຈາກການເຮັດວຽກໃນລະບົບບໍລິຫານລັດ,  
ການສອບເສງດັ່ງກ່າວຈຶ່ງມີຄວາມແຂ່ງຂັນກັນສູງ ແລະ ຕຳແໜ່ງວຽກຕ່າງໆກໍ່ມີຢູ່ຢ່າງຈຳກັດ ເນື່ອງຈາກງົບປະມານທີ່ບໍ່ພຽງພໍ  
ເຮັດໃຫ້ມີໂອກາດໃນການຮັບພະນັກງານເຂົ້າວຽກທີ່ຈຳກັດ. ຍ້ອນແນວນັ້ນ, ໄວໜຸ່ມຫຼາຍຄົນ, ໂດຍສະເພາະຜູ້ທີ່ມາຈາກເຂດຊົນນະບົດ,

<sup>43</sup> OECD, 2023, ແຫຼ່ງເອກະສານເພື່ອການເຊື່ອມສານ ແລະ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານການສ້າງເສີມຄວາມສະເໝີພາບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, [https://www.oecd.org/en/publications/2023/07/toolkit-for-mainstreaming-and-implementing-gender-equality-2023\\_c68bd819.html#:~:text=The%20Toolkit%20for%20Mainstreaming%20and,Gender%20Equality%20in%20Public%20Life.](https://www.oecd.org/en/publications/2023/07/toolkit-for-mainstreaming-and-implementing-gender-equality-2023_c68bd819.html#:~:text=The%20Toolkit%20for%20Mainstreaming%20and,Gender%20Equality%20in%20Public%20Life.)

<sup>44</sup> ຍຸດທະສາດການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດແຫ່ງຊາດຮອດປີ 2025, ເລກທີ 95/ລບ.ນອ, ລົງວັນທີ 26 ເມສາ 2016. ເຊິ່ງມີວິໄສທັດດັ່ງນີ້: “ພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ໃຫ້ເປັນກຳລັງແຮງດ້ານການຜະລິດ ທີ່ສາມາດຕອບສະໜອງໄດ້ ການພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມແບບຍືນຍົງ ຕາມທິດຫັນເປັນອຸດສະຫະກຳ ແລະ ທັນສະໄໝ, ຮັບປະກັນໃຫ້ສາມາດໂຮມໃຕ້ ແລະ ແຂ່ງຂັນກັບພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນໄດ້ທຳໃນດ້ານຄຸນນະພາບ ແລະ ປະລິມານ, ຮັບປະກັນໃຫ້ປະຊາກອນສາມາດເຂົ້າເຖິງບໍລິການທາງສັງຄົມໂດຍລວມ ແລະ ຍົກສູງຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງພວກເຂົາໃຫ້ດີຂຶ້ນ.”

<sup>45</sup> ສຳຫຼັບການຮັບພະນັກງານໃໝ່, ມາດຕາທີ 17 ຂອງ ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍລັດຖະກອນ ໄດ້ກຳນົດໄວ້ວ່າບຸກຄົນທີ່ຖືກຮັບເຂົ້າເປັນລັດຖະກອນໃໝ່ຈະຕ້ອງມີເງື່ອນໄຂດັ່ງນີ້:

- ເປັນພົນລະເມືອງລາວໂດຍກຳເນີດ ຫຼື ຖືສັນຊາດລາວມາເປັນເວລາຫຼາຍກວ່າ 3 ປີແລ້ວ
- ມີອາຍຸ 18 ປີ ຫຼື ສູງກວ່ານັ້ນ
- ມີຫຼັກຖານຍິ່ງຍືນຍົງການເປັນພົນລະເມືອງດີ, ມີຄຸນສົມບັດທີ່ດີ, ແລະ ຈົ່ງຮັກພັກດີຕໍ່ລະບອບການເມືອງແບບປະຊາທິປະໄຕປະຊາຊົນ
- ບໍ່ເຄີຍຕ້ອງໂທດໃນສະຖານໃດ, ຫຼື ຖືກລົງວິໄນ ຫຼື ຖືກໄລ່ອອກວຽກຈາກອົງການຈັດຕັ້ງໃດໜຶ່ງມາກ່ອນ
- ມີຊີວະປະຫວັດການເຄື່ອນໄຫວແບບສ່ວນໃຕ້ ແລະ ຂອງຄອບຄົວຢ່າງຈະແຈ້ງ
- ສຳເລັດການສຶກສາວິຊາສະເພາະ ຫຼື ການສຶກສາລະດັບສູງ ທີ່ສອດຄ່ອງກັບຕຳແໜ່ງວຽກທີ່ຕົນສະໝັກ
- ມີສຸຂະພາບແຂງແຮງດີ

ຈຶ່ງຍອມເປັນອາສາສະໝັກເຮັດວຽກແບບບໍ່ມີເງິນເດືອນໃຫ້ແກ່ພາກລັດ  
ໂດຍຫວັງວ່າຈະໄດ້ຮັບໂອກາດຖືກຈ້າງເຂົ້າເຮັດວຽກໃນອະນາຄົດ.<sup>46</sup>

ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມບາງຄົນໄດ້ແບ່ງປັນມຸມມອງຂອງພວກເຂົາວ່າ  
ຈະໄດ້ຮັບການປັບປຸງໃຫ້ດີຂຶ້ນຫຼາຍແລ້ວກໍ່ຕາມ,  
ໃນການສືບຕໍ່/ເສີມຂະຫຍາຍການພັດທະນາສາຍອາຊີບຂອງຕົນ,  
ແຕ່ຍັງລວມໄປເຖິງບັນຫາທຳທາຍຕ່າງໆໃນການໄດ້ຮັບການເລື່ອນຕຳແໜ່ງ. ອີງຕາມ ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍລັດຖະກອນ, ມາດຕາທີ 15  
ແລະ 40 ກ່ຽວກັບການເລື່ອນຕຳແໜ່ງໃຫ້ແກ່ລັດຖະກອນ, ການເລື່ອນຕຳແໜ່ງແມ່ນຕ້ອງໄດ້ຄຳນຶງເຖິງ:  
ຄຸນສົມບັດດ້ານການເມືອງສິນທຳປະຕິວັດ; ຄຸນຄຸນທິດ້ານການສຶກສາ, ຄວາມຮູ້, ທັກສະ ແລະ ປະສົບການ; ແລະ  
ຜົນສຳເລັດໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ ແລະ ວຽກງານທີ່ໄດ້ຮັບມອບໝາຍ.

ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ອີງຕາມການສົນທະນາກຸ່ມສະເພາະ, ໃນຄວາມເປັນຈິງແລ້ວ, ເກນ ແລະ/ຫຼື  
ເງື່ອນໄຂໃນການເລື່ອນຕຳແໜ່ງແມ່ນມີຄວາມຊັບຊ້ອນຫຼາຍ. ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມທັງໝົດກ່າວວ່າ  
ໄລຍະເວລາຂອງການປະຕິບັດໜ້າທີ່ທີ່ຜ່ານມາແມ່ນບໍ່ຄ່ອຍສາມາດເປັນຕົວຄັບເຄື່ອນການເລື່ອນຕຳແໜ່ງພັດທະນາສາຍອາຊີບໄດ້.  
ຂັ້ນຕອນດັ່ງກ່າວລວມມີການຂໍຮັບການເລື່ອນຕຳແໜ່ງດ້ວຍຕົນເອງ ໂດຍຜ່ານຂະບວນການປະເມີນຕົນເອງ,  
ຖືກສະເໜີໂດຍເພື່ອນຮ່ວມງານ, ການທົບທວນຄືນຜົນງານໂດຍສະຖາບັນ ແລະ ການທົບທວນຄືນໂດຍຝ່າຍຄຸ້ມຄອງອາວຸໂສ.  
ໃນບາງກໍລະນີ, ການຖືກສະເໜີໃຫ້ເລື່ອນຕຳແໜ່ງແມ່ນສາມາດເຊື່ອມຕໍ່ກັບການສ້າງຜົນງານອັນດີເດັ່ນ  
ເຊິ່ງລວມມີການສຳເລັດການຊອກ ຫຼື ໄດ້ແຫຼ່ງເງິນທຶນ. ການມາການ, ສຳເລັດໜ້າທີ່ມອບໝາຍ  
ເຖິງແມ່ນວ່າໃຊ້ເວລາອອກໂມງລັດຖະການ ພ້ອມທັງສຳເລັດໜ້າທີ່ມອບໝາຍທີ່ບໍ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບໜ້າວຽກຂອງຕົນ  
ກໍ່ແມ່ນບັດໃຈສຳຄັນເຊັ່ນດຽວກັນ. ຍົກຕົວຢ່າງ,  
ແມ່ຍິງໄວໜຸ່ມຄົນໜຶ່ງທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ສະຖານທີ່ທີ່ມີຜູ້ຊາຍເປັນສ່ວນໃຫຍ່ໄດ້ກ່າວວ່າການມີເຂົ້າຮ່ວມກິດຈະກຳຫຼັງໂມງລັດຖະການກໍ່ຖືວ່າ  
ເປັນການມີສ່ວນຮ່ວມໃນທີມ ເຊິ່ງກາຍເປັນຂໍ້ຫຍຸ້ງຍາກສຳຫຼັບແມ່ຍິງທີ່ມີພາລະ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບທາງຄອບຄົວ.

ການທົບທວນຄືນຜົນງານອາດມີການດຳເນີນຜ່ານຫຼາຍວິທີການ, ທີ່ລວມມີ:

- ການທົບທວນຄືນຜົນງານແບບປິດລັບ, ໂດຍທີ່ຫົວໜ້າງານ ແລະ ເພື່ອນຮ່ວມງານຈະໃຫ້ຄະແນນພະນັກງານຄົນດັ່ງກ່າວ  
ຕາມຜົນງານຂອງພວກເຂົາແບບປິດລັບ
- ການທົບທວນຄືນຜົນງານແບບເປີດເຜີຍ, ໂດຍທີ່ເພື່ອນຮ່ວມງານ ແລະ ຫົວໜ້າງານຈະດຳເນີນການວົງຄະແນນສຽງ  
ໃນລະຫວ່າງກອງປະຊຸມທົບທວນຄືນຜົນງານ
- ການແນະນຳຈາກຫົວໜ້າງານ ຍ້ອນຜູ້ກ່ຽວມີຜົນງານທີ່ດີເດັ່ນ

ນອກຈາກນັ້ນ, ໃນຂະນະທີ່ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມບາງຄົນກ່າວວ່າ ຜົນໄດ້ຮັບຈາກການທົບທວນຄືນຜົນງານນັ້ນ  
ມີບົດບາດສຳຄັນໃນການຍົກສູງບົດບາດໃຫ້ແກ່ລັດຖະກອນ, ອີກກຸ່ມໜຶ່ງແມ່ນຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າ

<sup>46</sup> ເຖິງແມ່ນວ່າບາງຄົນຈະປະສົບຜົນສຳເລັດ ຖືກຮັບເຂົ້າເຮັດວຽກທີ່ໄດ້ຮັບເງິນເດືອນໃນໄລຍະ 3-5 ປີກໍ່ຕາມ, ຫຼາຍຄົນແມ່ນຕ້ອງໄດ້ເຮັດວຽກແບບສະໝັກໃຈ,  
ໂດຍບໍ່ມີເງິນເດືອນ, ເປັນໄລຍະເວລາ 3 ຫາ 7 ປີກ່ອນທີ່ສຸດທ້າຍຈະຍອມແພ້ ແລະ ຢຸດເຊົາວຽກອາໄສນັ້ນໄປ.

ການທົບທວນຜົນງານນັ້ນແມ່ນພຽງພາກສ່ວນໜຶ່ງຂອງການເລື່ອນຕຳແໜ່ງ ໂດຍທີ່ຍັງຕ້ອງໄດ້ຄຳນຶງເຖິງເຫດຜົນອື່ນໆຕື່ມອີກ.<sup>47</sup> ເງື່ອນໄຂເບື້ອງຕົ້ນສຳລັບການເລື່ອນຕຳແໜ່ງໃຫ້ແກ່ລັດຖະກອນຍິງແມ່ນລວມມີ:

- ປະຕິບັດໄດ້ຢ່າງຄົບຖ້ວນ ແລະ ເປັນສະມາຊິກຂອງບັນດາສະຫະພັນ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງພັກທີ່ກຳນົດໄວ້
- ປະຕິບັດໄດ້ຕາມຄຳຂວັນ 3 ດີຂອງ ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ:

- i. ເປັນພົນລະເມືອງທີ່ດີ
- ii. ເປັນເມຍທີ່ດີ
- iii. ເປັນແມ່ທີ່ດີ;

ແລະ 2 ໜ້າທີ່:

- i. ໜ້າທີ່ໃນການປ້ອງກັນ ແລະ ສ້າງສາປະເທດຊາດ
- ii. ໜ້າທີ່ໃນການປົດປ່ອຍແມ່ຍິງເປັນອິດສະຫຼະ.<sup>48</sup>

ເປັນທີ່ໜ້າສັງເກດວ່າລັດຖະກອນຍິງຫຼາຍຄົນ ຍັງຄົງມີຄວາມສັບສົນກ່ຽວກັບການຕີຄວາມໝາຍຂອງຄຳຂວັນ 3 ດີ; ຍົກຕົວຢ່າງ, ລັດຖະກອນຍິງບາງຄົນແມ່ນມີຄວາມເຂົ້າໃຈວ່າການເປັນເມຍທີ່ດີນັ້ນ ລັດຖະກອນຍິງທີ່ແຕ່ງດອງແລ້ວຕ້ອງບໍ່ເຄີຍມີການຟ້ອງຮ້ອງຢ່າຮ້າງມາກ່ອນ, ຫຼື ການເປັນພົນລະເມືອງທີ່ດີນັ້ນ ໝາຍຄວາມວ່າລັດຖະກອນຍິງຕ້ອງບໍ່ຕັ້ງຄຳຖາມ ຕ່ວງການ ແລະ ຄວາມກ້າວໜ້າໃນສາຍອາຊີບທີ່ຕົນໄດ້ຮັບມອບໝາຍ.

ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມບາງຄົນ, ໂດຍສະເພາະຈາກຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ, ມີມຸມມອງໄປໃນທາງທີ່ວ່າ ລັດຖະກອນຍິງຫຼາຍຄົນມັກຈະບໍ່ມີຄວາມຄິດລົດເລີ່ມ ໃນການຍື່ນຂໍການເລື່ອນຕຳແໜ່ງ ແລະ/ຫຼື ຮັບເອົາຕຳແໜ່ງວຽກຂັ້ນນຳພາ, ຍ້ອນຢ້ານມີພາລະ ແລະ ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບເພີ່ມຂຶ້ນ, ແລະ ຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ດຳເນີນບາດກ້າວຕ່າງໆ ເພື່ອໃຫ້ຕອບສະໜອງໄດ້ຕາມເງື່ອນໄຂເບື້ອງຕົ້ນ ແລະ ຂໍ້ກຳນົດທີ່ກ່າວມາຂ້າງເທິງ. ອີກກຸ່ມໜຶ່ງກ່າວວ່າພະນັກງານຄົນອື່ນໆ, ລວມທັງພະນັກງານຍິງ, ມັກຈະບໍ່ຢາກມີຫົວໜ້າເປັນແມ່ຍິງ. ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມອາດໃສບາງທ່ານ, ທັງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ, ກ່າວວ່າເຖິງແມ່ນວ່າສະຖາບັນໃດໜຶ່ງ ອາດແນໃສ່ເລື່ອນຕຳແໜ່ງໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງຢູ່ແລ້ວ, ແຕ່ເພື່ອນຮ່ວມງານຍິງດ້ວຍກັນກໍ່ມັກຈະລົງຄະແນນສຽງສວນທາງກັບພວກເຂົາ, ແລະ ມັກຈະລົງຄະແນນສຽງໃຫ້ແກ່ເພື່ອນຮ່ວມງານຊາຍແທນ.

|                                         |                                                                  |                              |
|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຍິງຫຼາຍຄົນໄດ້ຍົກໃຫ້ເຫັນວ່າ  | <b>ການລາພັກເພື່ອລ້ຽງລູກ</b>                                      | ແມ່ນຖືເປັນອຸປະສັກອັນໃຫຍ່ຫຼວງ |
| ຕໍ່ຂະບວນການພັດທະນາສາຍອາຊີບ              | ແລະ ການເລື່ອນຕຳແໜ່ງຂອງພວກເຂົາ.                                   | ສຳລັບລັດຖະກອນຊາຍ,            |
| ຜູ້ທີ່ມີສິດລາພັກເພື່ອລ້ຽງລູກໄດ້ 15 ວັນ, | ສິ່ງນີ້ບໍ່ໄດ້ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນວຽກງານຂອງພວກເຂົາເລີຍ. |                              |
| ແຕ່ສຳລັບລັດຖະກອນຍິງແລ້ວ,                | ຜູ້ທີ່ສາມາດນຳໃຊ້ສິດລາພັກໄດ້ຕາມກົດໝາຍສູງສຸດເຖິງ 7 ເດືອນ           | (5                           |

<sup>47</sup> Barma, N.H. & Orac, J., 2014, ການອອກແບບການວິເຄາະລະບົບເງິນເດືອນຂອງພາກລັດ ແລະ ຄຳແນະນຳໃຫ້ໝາະສົມກັບບັນຫາທຳທາງ, ແນວທາງ, ແລະ ສະພາບການອັນສະເພາະຂອງ ສປປ ລາວ, ເອກະສານຄົ້ນຄວ້າພະໃບບາຍ, ທະນາຄານໂລກ, <https://documents1.worldbank.org/curated/en/261461468278661718/pdf/WPS6744.pdf>

<sup>48</sup> ອົງຕາມ Khouangvichit, D, 2010, ການຫັນປ່ຽນທາງສັງຄົມ-ເສດຖະກິດ ແລະ ສາຍພົວພັນລະຫວ່າງຍິງຊາຍໃນ ສປປ ລາວ, ພາກວິຊາພູມສາດທາງສັງຄົມ ແລະ ເສດຖະກິດ, Umeå ສະວິດເດັນ: “ໃນລະຫວ່າງກອງປະຊຸມໃຫຍ່ຂອງ ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ ໃນປີ 1984, ຄຳຂວັນທີ່ວ່າ ‘3 ດີ 2 ໜ້າທີ່’ ແມ່ນໄດ້ຖືກຮັບຮອງເອົາເພື່ອກຳນົດນິຍາມ ຫຼື ຮູບແບບຂອງແມ່ຍິງໃນອຸດົມຄະຕິ. ລັດຖະກອນຍິງຈະຕ້ອງມີແຮງບັນດານໃຈ ໃນການບັນລຸໄດ້ຄຳຂວັນ 3 ດີດັ່ງກ່າວ. ການເປັນພົນລະເມືອງດີແມ່ນໝາຍເຖິງແມ່ຍິງຕ້ອງຮູ້ກ່ຽວກັບ, ປະຕິບັດຕາມ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍຂອງພັກ, ສ້າງຄວາມສາມັກຄີກັບປະຊາຊົນລາວຍືນຍົງຕາມ, ແລະ ຮັກຫອມປະເທດຊາດ. ເມຍທີ່ດີຕ້ອງສ້າງຄອບຄົວໃໝາຕາມທິດທາງສັງຄົມນິຍົມ ຈະຕ້ອງຊີ້ສັດກັບຜົວ ແລະ ຊ່ວຍຜົວຂ້າມຜ່ານທຸກຄວາມຫຍຸ້ງຍາກ, ຕ້ອງໃຫ້ໂອກາດຜົວໃຫ້ການສຶກສາຮ່າຮຽນ, ສະແດງຄວາມຍິນດີເມື່ອປະສົບຜົນສຳເລັດ ແລະ ຖ້າທີ່ຈະສືບທະນາເມື່ອຜົວສ້າງຄວາມຜິດພາດ. ເມຍຕ້ອງຮຽນຮູ້ການຫຍິບປັກຖັກແສ້ວ ແລະ ຮັກສາຄວາມສະອາດພາຍໃນບ້ານ. ການເປັນແມ່ທີ່ດີກໍ່ຄືການເບິ່ງແຍງລ້ຽງດູລູກ, ແລະ ສະໜັບສະໜູນລູກໃນການຮ້າຮຽນ ເພື່ອໃຫ້ພວກເຂົາກາຍເປັນພົນລະເມືອງທີ່ດີໃນອະນາຄົດ.”

ເດືອນສຳລັບການເກີດລູກທຳມະຊາດ, 6 ເດືອນສຳລັບການເກີດລູກແບບຜ່າຕັດ ແລະ 7 ເດືອນສຳລັບການເກີດລູກ(ແຜດ) ແມ່ນໄດ້ສົ່ງຜົນກະທົບຢ່າງໃຫຍ່ຫຼວງ ຕໍ່ໂອກາດດ້ານການພັດທະນາສາຍອາຊີບຂອງພວກເຂົາ. ຫຼາຍຄັ້ງທີ່ແມ່ຍິງລາພັກເກີດລູກ, ພວກເຂົາບໍ່ພຽງຖືກຕັດອອກຈາກຂະບວນການທົບທວນຄືນຜົນງານປະຈຳປີ, ແຕ່ຍັງຕ້ອງພົບພໍ້ກັບຄວາມສ່ຽງສູນເສຍຕໍ່າແຫ່ງວຽກຂອງຕົນນຳອີກ. ກົດໝາຍດັ່ງກ່າວຍັງໄດ້ກຳນົດວ່າພະນັກງານ ຜູ້ທີ່ຂໍລາປ່ອຍຫຼາຍກວ່າ 3 ເດືອນແມ່ນຈະບໍ່ໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນ ແລະ ຈະຖືກແທນວຽກໂດຍພະນັກງານຄົນອື່ນ<sup>49</sup> ເພື່ອໃຫ້ວຽກງານດັ່ງກ່າວສືບຕໍ່ໄປໄດ້. ໃນສະພາບການເຫຼົ່ານີ້, ເມື່ອລັດຖະກອນຜູ້ທີ່ຂໍພັກເກີດລູກ, ຂໍພັກຍ້ອນລູກ ຫຼື ຂໍລາປ່ອຍກັບມາວຽກແລ້ວ, ພວກເຂົາກໍ່ຈະຖືກມອບໝາຍໃຫ້ຢູ່ໃນຕຳແໜ່ງວຽກເດີມ ຫຼື ໃນຕຳແໜ່ງວຽກທີ່ໄດ້ຮັບເງິນເດືອນຫຼຸດລົງ ເນື່ອງຈາກພວກເຂົາຂາດວຽກ ແລະ ບໍ່ໄດ້ປະຕິບັດວຽກງານໃດເລີຍໃນລະຫວ່າງຂໍລາພັກ. ແມ່ຍິງບາງຄົນໄດ້ກ່າວວ່າພວກເຂົາຍັງຄົງຢູ່ໃນຕຳແໜ່ງວຽກເດີມເປັນເວລາຫຼາຍປີຫຼັງຈາກເກີດລູກຫຼາຍຄົນ. ອີກໜຶ່ງບັດໄຈສຳຄັນຂອງການເລື່ອນຕຳແໜ່ງ ແມ່ນສະຖານະການເປັນສະມາຊິກພັກ<sup>50</sup> ແລະ ດັ່ງທີ່ສະແດງໄວ້ໃນ ຕາຕະລາງທີ 10, ມີລັດຖະກອນຍິງພຽງບາງຄົນເທົ່ານັ້ນທີ່ເປັນສະມາຊິກພັກ ໂດຍສະເພາະໃນຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ.

ຕົວເລກສະຖິຕິໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າລະດັບການສຶກສາ ທີ່ເປັນໜຶ່ງໃນບັດໄຈຂອງການເລື່ອນຕຳແໜ່ງ ແລະ ລະບຸຖານເງິນເດືອນໃຫ້ແກ່ລັດຖະກອນ<sup>51</sup>. ຕາຕະລາງທີ 8 ສົມທຽບລະດັບການສຶກສາທີ່ບັນລຸໄດ້ໂດຍລັດຖະກອນຊາຍ ແລະ ຍິງໃນປີ 2021 ແລະ 2022<sup>52</sup>. ເຖິງແມ່ນວ່າອັດຕາສ່ວນຮ້ອຍຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍທີ່ສຳເລັດການສຶກສາໃນລະດັບປະລິນຍາຕີ, ຊັ້ນສູງ, ຊັ້ນກາງ ແລະ ຊັ້ນຕົ້ນຈະບໍ່ມີການປ່ຽນແປງຫຍັງຫຼາຍກໍ່ຕາມ, ສິ່ງສຳຄັນແມ່ນໃຫ້ສັງເກດວ່າ ລັດຖະກອນທີ່ສຳເລັດການສຶກສາໃນລະດັບປະລິນຍາໂທ ຫຼື ປະລິນຍາເອກນັ້ນແມ່ນມີຈຳນວນທີ່ສູງກວ່າຜູ້ຍິງ. ຂໍ້ສັງເກດການທີ່ໜ້າສົນໃຈອີກອັນແມ່ນວ່າ ອັດຕາສ່ວນຮ້ອຍຂອງລັດຖະກອນຍິງທີ່ສຳເລັດການສຶກສາໃນລະດັບປະລິນຍາເອກນັ້ນ ແມ່ນເພີ່ມຂຶ້ນຈາກ 17 ສ່ວນຮ້ອຍໃນປີ 2021 ມາເປັນ 30 ສ່ວນຮ້ອຍໃນປີ 2022.

<sup>49</sup> ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍລັດຖະກອນ (2015), ມາດຕາທີ 28, ຂໍ້ທີ 5 ແລະ ດຳລັດວ່າດ້ວຍຕຳແໜ່ງວິຊາການຂອງລັດຖະກອນ (2017), ໝວດທີ 5 ວ່າດ້ວຍການຮັບເອົາພະນັກງານໃໝ່ ແລະ ການຍົກເລີກເງິນອຸດໜູນໃຫ້ແກ່ຕຳແໜ່ງວິຊາການ, ມາດຕາທີ 14.

<sup>50</sup> ພັກ, ຫຼື ພັກປະຊາຊົນປະຕິວັດລາວ, ແມ່ນພັກການເມືອງທີ່ເປັນໜ່ວຍງານພື້ນຖານ ແລະ ໜ່ວຍງານປົກຄອງພຽງແຕ່ງດຽວຂອງ ສປປ ລາວ. ອຳນາດຜູກຂາດຂອງພັກແມ່ນໄດ້ຖືກຄຳປະກັນໄວ້ພາຍໃຕ້ ມາດຕາທີ 3 ຂອງ ລັດຖະທຳມະນູນລາວ, ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ ສປປ ລາວ ກາຍເປັນລັດດ່ຽວ ທີ່ມີການປົກຄອງແບບລວມສູນທັງທາງດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ການທະຫານ.

<sup>51</sup> ໄດ້ມີການສົນທະນາຢູ່ໃນບົດຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບນະໂຍບາຍຂອງທະນາຄານໂລກ ແລະ ບົດລາຍງານຂອງທະນາຄານພັດທະນາອາຊີກ່ຽວກັບ ການປົກຄອງ ແລະ ການສ້າງຄວາມອາດສາມາດຂອງສາຍງານການບໍລິຫານພາກລັດ (ສາຍງານຍ່ອຍທີ 1 ແລະ 2)

<sup>52</sup> ເຖິງແມ່ນວ່າລະບົບການສຶກສາຂອງ ສປປ ລາວ ຈະຊຸກຍູ້ໃຫ້ທັງເດັກຊາຍ ແລະ ເດັກຍິງເຂົ້າຮຽນໃນໂຮງຮຽນກໍ່ຕາມ, ປະເພນີວັດທະນະທຳທ້ອງຖິ່ນບາງແຫ່ງ ພັດປ່ຽນຢູ່ໃຫ້ແມ່ຍິງໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງຫ້ວຫັ້ນ, ທັງຍັງສົ່ງຜົນກະທົບທາງລົບຕໍ່ລະດັບຄວາມໝັ້ນໃຈຂອງເດັກຍິງ ແລະ ແມ່ຍິງ. ສິ່ງນີ້ໄດ້ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນໃນລະດັບຊຸມຊົນ, ບ່ອນທີ່ຕຳແໜ່ງວຽກຂັ້ນນຳພາແມ່ນຖືຄອງໂດຍຜູ້ຊາຍສ່ວນໃຫຍ່.

ຕາຕະລາງທີ 8: ລະດັບການສຶກສາຂອງລັດຖະກອນທັງໝົດ, ສປປ ລາວ, 2021 ແລະ 2022

| ລະດັບການສຶກສາ | 2021 <sup>53</sup> |        |                    |        |                    | 2022 <sup>54</sup> |        |                    |        |                    |
|---------------|--------------------|--------|--------------------|--------|--------------------|--------------------|--------|--------------------|--------|--------------------|
|               | ທັງໝົດ             | ແມ່ຍິງ | ອັດຕາສ່ວນຂອງແມ່ຍິງ | ຜູ້ຊາຍ | ອັດຕາສ່ວນຂອງຜູ້ຊາຍ | ທັງໝົດ             | ແມ່ຍິງ | ອັດຕາສ່ວນຂອງແມ່ຍິງ | ຜູ້ຊາຍ | ອັດຕາສ່ວນຂອງຜູ້ຊາຍ |
| ປະລິນຍາເອກ    | 616                | 103    | 17                 | 513    | 83                 | 1,157              | 344    | 30                 | 813    | 70                 |
| ຫຼັງປະລິນຍາໂທ | 567                | 244    | 43                 | 323    | 57                 | 132                | 52     | 39                 | 80     | 61                 |
| ປະລິນຍາໂທ     | 10,549             | 3,061  | 29                 | 7,488  | 71                 | 11,663             | 3,561  | 31                 | 8,102  | 69                 |
| ຫຼັງປະລິນຍາຕີ | 292                | 139    | 48                 | 153    | 52                 | 168                | 76     | 45                 | 92     | 55                 |
| ປະລິນຍາຕີ     | 60,539             | 24,913 | 41                 | 35,626 | 59                 | 61,101             | 25,394 | 42                 | 35,707 | 58                 |
| ຊັ້ນສູງ       | 62,004             | 31,635 | 51                 | 30,369 | 49                 | 61,644             | 31,721 | 51                 | 29,923 | 49                 |
| ຊັ້ນກາງ       | 34,918             | 19,734 | 57                 | 15,184 | 43                 | 33,007             | 18,828 | 57                 | 14,179 | 43                 |
| ຊັ້ນຕົ້ນ      | 6,062              | 3,069  | 51                 | 2,993  | 49                 | 5,616              | 2,901  | 52                 | 2,715  | 48                 |
| ບໍ່ມີໃບປະກາດ  | 604                | 204    | 34                 | 400    | 66                 | 570                | 189    | 33                 | 381    | 67                 |

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ຕາມການຮຽບຮຽງຂໍ້ມູນຂອງຜູ້ຂຽນ

ຕາຕະລາງທີ 9: ລະດັບການສຶກສາ, ຕໍາແໜ່ງວຽກ ແລະ ເງິນເດືອນຂອງການນໍາຂັ້ນຄຸ້ມຄອງອາດຸໄສ

| Academic and/or<br>Political Education<br>Level | Total Salary<br>level 6 |    |     | Salary Scales of the Senior Leader Positions-Government Ministries |    |     |        |   |     |        |   |        |   |        |   |        |   |  |  |
|-------------------------------------------------|-------------------------|----|-----|--------------------------------------------------------------------|----|-----|--------|---|-----|--------|---|--------|---|--------|---|--------|---|--|--|
|                                                 |                         |    |     | ຂັ້ນ 1                                                             |    |     | ຂັ້ນ 2 |   |     | ຂັ້ນ 3 |   | ຂັ້ນ 4 |   | ຂັ້ນ 5 |   | ຂັ້ນ 6 |   |  |  |
|                                                 | Total                   | F  | %F  | T                                                                  | F  | %F  | T      | F | %F  | T      | F | T      | F | T      | F | T      | F |  |  |
|                                                 | 253                     | 46 | 18% | 188                                                                | 36 | 19% | 63     | 8 | 13% | 1      | 1 | 1      | 1 |        |   |        |   |  |  |
| Ph.D                                            | 39                      | 5  |     | 20                                                                 | 4  |     | 18     |   |     | 1      | 1 |        |   |        |   |        |   |  |  |
| Master Degree                                   | 162                     | 34 |     | 127                                                                | 26 |     | 34     | 7 |     |        |   | 1      | 1 |        |   |        |   |  |  |
| Bachelor Degree                                 | 34                      | 6  |     | 26                                                                 | 5  |     | 8      | 1 |     |        |   |        |   |        |   |        |   |  |  |
| Advanced Diploma                                | 15                      |    |     | 12                                                                 |    |     | 3      |   |     |        |   |        |   |        |   |        |   |  |  |
| Mid-Level Diploma                               | 3                       | 1  |     | 3                                                                  | 1  |     |        |   |     |        |   |        |   |        |   |        |   |  |  |
| Foundation                                      |                         |    |     |                                                                    |    |     |        |   |     |        |   |        |   |        |   |        |   |  |  |
| Other Agencies Equivalent to Ministries         |                         |    |     |                                                                    |    |     |        |   |     |        |   |        |   |        |   |        |   |  |  |
|                                                 | Total                   | F  | %F  | T                                                                  | F  | %F  | T      | F | %F  | T      | F | T      | F | T      | F | T      | F |  |  |
| Total                                           | 72                      | 12 | 17% | 51                                                                 | 10 | 19% | 21     | 2 | 9%  |        |   |        |   |        |   |        |   |  |  |
| Ph.D                                            | 15                      | 1  |     | 8                                                                  | 1  |     | 7      |   |     |        |   |        |   |        |   |        |   |  |  |
| Master Degree                                   | 53                      | 11 |     | 40                                                                 | 9  |     | 13     | 2 |     |        |   |        |   |        |   |        |   |  |  |
| Bachelor Degree                                 | 4                       |    |     | 3                                                                  |    |     | 1      |   |     |        |   |        |   |        |   |        |   |  |  |
| Advanced Diploma                                |                         |    |     |                                                                    |    |     |        |   |     |        |   |        |   |        |   |        |   |  |  |
| Mid-Level Diploma                               |                         |    |     |                                                                    |    |     |        |   |     |        |   |        |   |        |   |        |   |  |  |
| Foundation                                      |                         |    |     |                                                                    |    |     |        |   |     |        |   |        |   |        |   |        |   |  |  |

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ປຶ້ມສະຖິຕິປະຈຳປີ 2022 ຂອງ ກະຊວງພາຍໃນ

ໂອກາດດ້ານການເລື່ອນຕໍາແໜ່ງນັ້ນແມ່ນຍັງຕ້ອງຂຶ້ນກັບ

ໂອກາດໃນການເຂົ້າເຖິງການຝຶກອົບຮົມທາງການເມືອງ/ຄວາມເປັນຜູ້ນໍານໍາອືກ.

ຫຼັກສູດການຝຶກອົບຮົມຕ່າງໆ

ແມ່ນໄດ້ຖືກອອກແບບມາໃຫ້ແກ່ລັດຖະກອນໂດຍສະເພາະ

ເພື່ອຊ່ວຍຍົກລະດັບທັກສະການບໍລິຫານລັດໃຫ້ແກ່ພວກເຂົາ.

<sup>53</sup> ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນຈາກ ສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ, ຂໍ້ມູນຈາກປີ 2017–2021, <https://laosis.lsb.gov.la/tblInfo/TblInfoList.do>

<sup>54</sup> ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນຈາກ ປຶ້ມສະຖິຕິປະຈຳປີ 2022 ຂອງ ກະຊວງພາຍໃນ.

ໂອກາດທີ່ຈະໄດ້ຮັບການເຝິກອົບຮົມ ຫຼື ການຍົກລະດັບແມ່ນໜ້ອຍໂດຍສະເພາະທິດສະດີການເມືອງ ແລະ ການນຳພາ ແລະ ໂດຍສະເພາະໃນຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ. ຫຼາຍສະຖາບັນແມ່ນຍັງເອື້ອອົງການຊ່ວຍເຫຼືອຈາກພາຍນອກເຊັ່ນວ່າ ຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາ ແລະ ຄວາມສາມາດສະເພາະຕົວຂອງພະນັກງານໃນການຍົກລະດັບການສຶກສາ ແລະ ທັກສະທາງເຕັກນິກຂອງພວກເຂົາ.

ການພັດທະນາວິຊາຊີບນັ້ນ<sup>55</sup> ແມ່ນຕ້ອງໄດ້ອາໄສບ່ຳພຽງແຕ່ຜົນການປະຕິບັດວຽກງານທີ່ດີເທົ່ານັ້ນ, ແຕ່ຍັງລວມໄປເຖິງເງື່ອນໄຂທີ່ພະນັກງານຄົນດັ່ງກ່າວ ຈະຕ້ອງມີປະສິດທິຢ່າງໜ້ອຍ 2 ປີຕິດຕໍ່ກັນ. ນະໂຍບາຍເຫຼົ່ານີ້ອາດເປັນອຸປະສັກຕໍ່ ແມ່ຍິງທີ່ຕ້ອງການພັດທະນາສາຍອາຊີບຂອງຕົນເອງ ຜູ້ທີ່ຕ້ອງໄດ້ລຳພັກເກີດລູກ, ເຖິງຈະມີຄວາມຄືບໜ້າ ຕົວເລກໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າຈຳນວນລັດຖະກອນຍິງທີ່ໄດ້ຮັບການເຝິກອົບຮົມມຮປີ 2020 ແມ່ນໜ້ອຍກວ່າຜູ້ຊາຍຫຼາຍ ເຊິ່ງມີຈຳນວນພຽງ 2,130 ຄົນ (39.29 ສ່ວນຮ້ອຍ) ຈາກທັງໝົດ 5,420 ຄົນທີ່ໄດ້ຮັບການເຝິກອົບຮົມດ້ານການເມືອງ. ຕາຕະລາງທີ 9 ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງຈຳນວນລັດຖະກອນຍິງທີ່ມີໂອກາດໄດ້ຮັບການເຝິກອົບຮົມທິດສະດີການເມືອງຍັງມີໜ້ອຍ.

ຕາຕະລາງທີ 10 ໂດຍລວມແລ້ວຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າແມ່ຍິງ, ໂດຍສະເພາະໃນຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ, ບໍ່ໄດ້ຮັບໂອກາດແບບດຽວກັບທີ່ຜູ້ຊາຍໄດ້ຮັບ ໃນການເຂົ້າຮ່ວມການຝຶກອົບຮົມອັນຫຼາກຫຼາຍ ທີ່ຈະຊ່ວຍໃຫ້ພວກເຂົາສາມາດດຳເນີນບົດບາດຂັ້ນນຳພາໄດ້. ເຊິ່ງສິ່ງນີ້ສາມາດສົ່ງຜົນກະທົບດ້ານລົບໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງໃນການຮັບຕຳແໜ່ງການນຳພາ. ຍົກຕົວຢ່າງ, ຜົນການປະເມີນສຳລັບ ພະແນກກະສິກຳແຂວງບໍລິຄຳໄຊ, ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າມີລັດຖະກອນທັງໝົດ 215 ຄົນ (ໃນນັ້ນ 88 ຄົນແມ່ນແມ່ຍິງ ຫຼື 40 ສ່ວນຮ້ອຍ, ແລະ 127 ຄົນແມ່ນຜູ້ຊາຍ ຫຼື 60 ສ່ວນຮ້ອຍ) ທີ່ໄດ້ຮັບການເຝິກອົບຮົມດັ່ງກ່າວ. ຈາກຕຳແໜ່ງວຽກຂັ້ນນຳພາ ແລະ ຂັ້ນຄຸ້ມຄອງທັງໝົດ 37 ຕຳແໜ່ງໃນທົ່ວແຂວງ, ມີພຽງ 2 ຕຳແໜ່ງເທົ່ານັ້ນທີ່ຖືກຄອງໂດຍແມ່ຍິງ, ແລະ ທັງ 2 ຕຳແໜ່ງນັ້ນກໍ່ຢູ່ໃນຂັ້ນ ຫົວໜ້າໜ່ວຍງານ, ເຊິ່ງແມ່ນຕຳແໜ່ງບໍລິຫານຂັ້ນຕ່ຳສຸດ. ບໍ່ມີແມ່ຍິງໃນຕຳແໜ່ງວຽກຂັ້ນນຳພາໃນທົ່ວທັງ 7 ເມືອງຂອງ ແຂວງບໍລິຄຳໄຊ.<sup>56</sup> ອີກເທື່ອໜຶ່ງ, ສິ່ງນີ້ໄດ້ເນັ້ນໜັກໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມເປັນຈິງທີ່ວ່າ ເຖິງແມ່ນວ່າລັດຖະກອນຍິງຈະມີອັດຕາສ່ວນເກືອບທຽບເທົ່າກັບລັດຖະກອນຊາຍກໍ່ຕາມ, ແມ່ຍິງກໍ່ມັກຈະບໍ່ໄດ້ຢູ່ໃນຕຳແໜ່ງວຽກຂັ້ນນຳພາ ແລະ ດັ່ງນັ້ນຈຶ່ງກວມອັດຕາສ່ວນຕ່ຳໃນຂະບວນການຕັດສິນໃຈ, ໂດຍສະເພາະໃນຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ.

ບັນຫາຂອງລັດຖະກອນຍິງ, ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວ, ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການມີຕຳແໜ່ງວຽກ, ລະດັບການສຶກສາ ແລະ ຂັ້ນເງິນເດືອນທີ່ຕ່ຳກວ່າຜູ້ຊາຍ ແມ່ນມັກຈະຖືກນຳມາໂອ້ລົມກັນຢູ່ເລື້ອຍໆ ໃນລະຫວ່າງກອງປະຊຸມສຳມະນາປະເມີນຜົນໃນເດືອນມິຖຸນາ-ກໍລະກົດ ແລະ ໃນລະຫວ່າງກອງປະຊຸມສຳມະນາແຫ່ງຊາດໃນເດືອນຕຸລາ 2023. ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມທຸກຄົນໄດ້ຍັງຍືນວ່າ

<sup>55</sup> ໃນດ້ານ ການພັດທະນາສາຍອາຊີບ ໃຫ້ແກ່ລັດຖະກອນ, ມາດຕາທີ 22 ໄດ້ມີການກຳນົດເງື່ອນໄຂໃນການຄັດເລືອກເອົາພະນັກງານ ເພື່ອເຂົ້າຮັບການພັດທະນາ ດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

- i. ຈະຕ້ອງອົງໃສ່ແຜນການພັດທະນາຊີບພະຍາກອນມະນຸດອັນສະເພາະ/ທີ່ຖືກຮັບຮອງ
- ii. ຈະຕ້ອງເປັນພະນັກງານເຕັມເວລາ ແລະ ມີບົດບັນທຶກການເຮັດວຽກເປັນໄລຍະເວລາ 2 ປີຕິດຕໍ່ກັນ
- iii. ການສ້າງຂີດຄວາມສາມາດ/ການຝຶກອົບຮົມທີ່ຕົນເຂົ້າຮ່ວມ ແມ່ນຈະຕ້ອງສອດຄ່ອງກັບໜ້າທີ່ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບທີ່ຕົນມີໃນບັດຈຸບັນ
- iv. ຈະຕ້ອງມີອາຍຸຕ່ຳກວ່າ 35 ປີສຳລັບຜູ້ທີ່ຈະຮ່ຳຮຽນລະດັບປະລິນຍາຕີ, ຕ່ຳກວ່າ 40 ປີສຳລັບຜູ້ທີ່ຈະຮຽນປະລິນຍາໂທ, ແລະ ຕ່ຳກວ່າ 50 ປີສຳລັບຜູ້ທີ່ຈະຮຽນປະລິນຍາເອກ
- v. ຈະຕ້ອງມີບົດບັນທຶກທີ່ສະແດງໃຫ້ເຫັນຜົນງານໃນລະດັບດີ ຫຼື ສູງກວ່ານັ້ນ
- vi. ໄດ້ຮັບອານຸຍາດຈາກອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ຕົນສັງກັດຢູ່ແລ້ວ.

<sup>56</sup> ການປະເມີນບົດບາດຍິງຊາຍແມ່ນໄດ້ຖືກດຳເນີນການໂດຍທີ່ປຶກສາໃນຊ່ວງຕົ້ນເດືອນທັນວາ 2022.

ແມ່ຍິງຕ້ອງພົບພໍ້ກັບບັນຫາທຳທາຍ ແລະ ອຸປະສັກຫຼາຍກວ່າຜູ້ຊາຍ ໃນການໄດ້ຮັບການສຶກສາ ແລະ/ຫຼື ການຝຶກອົບຮົມ ທີ່ຈະຊ່ວຍໃຫ້ພວກເຂົາປັບປຸງໄດ້ຕໍ່ຕ້ານໂຄງປະກອບ ແລະ ຖານເງິນເດືອນຂອງຜູ້ກ່ຽວ. ໂດຍລວມແລ້ວ, ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຫຼາຍຄົນໄດ້ໃຫ້ຂໍ້ແນະນຳວ່າ ຄວາມກ້າວໜ້າທາງອາຊີບນັ້ນແມ່ນຖືກຈຳກັດຍ້ອນພວກເຂົາມີລູກ, ໄປພ້ອມກັບການຂາດໂອກາດເຂົ້າເຖິງການສຶກສາ, ໂດຍສະເພາະແມ່ຍິງໃນເຂດຊົນນະບົດ, ເຂດຫ່າງໄກສອກຫຼີກ.

ໃນທ້າຍສຸດ, ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຫຼາຍຄົນກ່າວວ່າ ຈຳເປັນຈະຕ້ອງໄດ້ມີການປັບປຸງແນວຄິດເໝາະສົມໃນດ້ານລົບ, ແລະ ສ້າງຄວາມຕື່ນເຕັ້ນໃຫ້ແກ່ຜູ້ຊາຍ ລວມໄປເຖິງຮັບປະກັນໃຫ້ພວກເຂົາ ຍອມຮັບໄດ້ແມ່ຍິງໃນຕຳແໜ່ງຂັ້ນນຳພາ. ພວກເຂົາຍັງເນັ້ນໜັກຄວາມສຳຄັນໃສ່ ຄວາມຈຳເປັນໃນການປັບປຸງນະໂຍບາຍ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການລາພັກວຽກເພື່ອລົງລູກ ເພື່ອໃຫ້ສາມາດປັບປຸງຜົນໄດ້ຮັບໃຫ້ດີຂຶ້ນ.



ຕາຕະລາງທີ 10: ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ການພັດທະນາສາຍອາຊີບໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງໃນບັນດາສະຖາບັນທີ່ເຂົ້າຮ່ວມການປະເມີນຜົນ

| Content                                     | Ministry Level |     |       |               |    |       | Champasak (CPS) Province |     |       |           |    |       |                 |    |       |                          |    |       | Luang Prabang (LPB) Province |   |       |                  |   |       |                       |   |       |                |   |       |
|---------------------------------------------|----------------|-----|-------|---------------|----|-------|--------------------------|-----|-------|-----------|----|-------|-----------------|----|-------|--------------------------|----|-------|------------------------------|---|-------|------------------|---|-------|-----------------------|---|-------|----------------|---|-------|
|                                             | MoCT Central   |     |       | MoNRE-Central |    |       | Total Civil Servants-CPS |     |       | PoNRE-CPS |    |       | Com & Tech- CPS |    |       | Agriculture&Forestry-CPS |    |       | Governor Office LPB          |   |       | Home Affairs-LPB |   |       | People Assessby - LPB |   |       | Com & Tech-LPB |   |       |
|                                             | Total          | F   | %of F | Total         | F  | %of F | Total                    | F   | %of F | Total     | F  | %of F | Total           | F  | %of F | Total                    | F  | %of F | Total                        | F | %of F | Total            | F | %of F | Total                 | F | %of F | Total          | F | %of F |
| Leadership Training and Politics-Governance |                |     |       |               |    |       |                          |     |       |           |    |       |                 |    |       |                          |    |       |                              |   |       |                  |   |       |                       |   |       |                |   |       |
| Political Theory/Governance 45 days         | 261            | 142 | 54%   | 153           | 47 | 31%   | 172                      | 50  | 29%   | 5         | 0  | 0%    |                 |    |       | 5                        | 2  | 40%   | 0                            | 0 | 0%    |                  |   |       |                       |   |       | 16             | 7 | 44%   |
| Pollical Theory/Governance-Higher Level     | 71             | 19  | 27%   | 14            | 4  | 29%   | 228                      | 41  | 18%   | 14        | 5  | 36%   | 4               | 1  | 25%   | 19                       | 2  | 11%   | 3                            | 2 | 67%   | 5                | 1 | 20%   | 8                     | 1 | 20%   | 3              |   |       |
| Theory of politics/Governance -Mid-Level    |                |     |       | 3             | 1  | 33%   | 419                      | 81  | 19%   | 13        | 4  | 31%   |                 |    |       | 1                        | 0  | 0%    |                              |   |       | 3                | 0 |       | 2                     | 1 | 33%   |                |   |       |
| Theory of politics/Governance-Lower Level   |                |     |       | 4             | 2  | 50%   | 777                      | 122 | 16%   | 30        | 21 | 70%   |                 |    |       | 17                       | 2  | 12%   |                              |   |       |                  |   |       | 3                     | 3 | 100%  | 2              | 1 | 50%   |
| Education/Technical Skills                  |                |     |       |               |    |       |                          |     |       |           |    |       |                 |    |       |                          |    |       |                              |   |       |                  |   |       |                       |   |       |                |   |       |
| Bachelor's degree                           | 10             | 2   | 20%   | 22            | 21 | 95%   | 46                       | 3   | 7%    | 71        | 28 | 39%   | 30              | 14 | 47%   | 259                      | 68 | 26%   | 4                            | 0 | 0%    | 25               | 9 | 36%   | 8                     | 4 | 50%   | 24             | 9 | 37%   |
| Master's degree                             | 207            | 72  | 35%   | 130           | 33 | 25%   | 27                       | 2   | 8%    | 8         | 2  | 25%   | 9               | 3  | 33%   | 2                        | 0  | 0%    | 2                            | 0 | 0%    | 5                | 0 | 0%    | 3                     | 1 | 33%   | 1              | 0 | 0%    |
| Ph.D                                        | 387            | 181 | 47%   | 3             | 0  | 0%    | 4                        | 1   | 25%   | 2         | 0  | 0%    |                 |    |       | 2                        | 0  | 0%    |                              |   |       |                  |   |       | 2                     | 0 | 0%    |                |   |       |
| Leadership Position                         |                |     |       |               |    |       |                          |     |       |           |    |       |                 |    |       |                          |    |       |                              |   |       |                  |   |       |                       |   |       |                |   |       |
| Minister                                    | 1              | 0   | 0%    | 1             | 0  | 0%    |                          |     |       |           |    |       |                 |    |       |                          |    |       |                              |   |       |                  |   |       |                       |   |       |                |   |       |
| Vice-Minister                               | 4              | 0   | 0%    | 3             | 1  | 33%   |                          |     |       |           |    |       |                 |    |       |                          |    |       |                              |   |       |                  |   |       |                       |   |       |                |   |       |
| General Director                            | 15             | 1   | 7%    | 13            | 3  | 23%   |                          |     |       |           |    |       |                 |    |       |                          |    |       |                              |   |       |                  |   |       |                       |   |       |                |   |       |
| Deputy Director                             | 70             | 14  | 20%   | 43            | 7  | 16%   |                          |     |       |           |    |       |                 |    |       |                          |    |       |                              |   |       |                  |   |       |                       |   |       |                |   |       |
| Head of Division                            | 47             | 18  | 38%   | 75            | 10 | 13%   | 29                       | 4   | 14%   |           |    |       |                 |    |       | 1                        | 0  | 50%   |                              |   |       |                  |   |       | 1                     | 0 | 0%    | 1              | 0 | 0%    |
| Deputy Division                             | 60             | 36  | 60%   | 138           | 49 | 36%   | 101                      | 10  | 10%   |           |    |       |                 |    |       | 4                        | 0  | 0%    | 3                            | 1 | 33%   | 2                | 1 | 50%   | 2                     | 0 | 0%    | 2              | 0 | 0%    |
| Party Member                                |                |     |       |               |    |       |                          |     |       |           |    |       |                 |    |       |                          |    |       |                              |   |       |                  |   |       |                       |   |       |                |   |       |
| National Party Congress                     | 1              | 0   | 0%    | 1             | 0  | 0%    |                          |     |       |           |    |       |                 |    |       |                          |    |       | 1                            | 0 | 0%    |                  |   |       |                       |   |       |                |   |       |
| Standing Committee Member                   | 7              | 0   | 0%    | 4             | 1  | 25%   |                          |     |       |           |    |       |                 |    |       |                          |    |       |                              |   |       |                  |   |       |                       |   |       |                |   |       |
| Party Committee Member                      | 19             | 1   | 5%    | 10            | 1  | 10%   |                          |     |       |           |    |       |                 |    |       |                          |    |       |                              |   |       |                  |   |       |                       |   |       |                |   |       |
| Grassroot Party Committee Member            | 14             | 2   | 14%   | 25            | 6  | 24%   | 1320                     | 94  | 7%    | 9         | 1  | 11%   | 5               | 3  | 60%   | 9                        | 1  | 11%   | 7                            | 2 | 29%   |                  |   |       |                       |   |       | 5              | 0 | 0%    |
| Member of Party                             | 43             | 9   | 21%   | 26            | 4  | 15%   | 787                      | 541 | 69%   | 15        | 4  | 27%   | 3               | 2  | 66%   | 48                       | 6  | 13%   | 9                            | 2 | 22%   | 3                | 1 | 33%   | 3                     | 0 | 0%    | 3              | 0 | 0%    |

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ຕາມການອະທິບາຍຂອງຜູ້ຂຽນ ໂດຍອີງຕາມຂໍ້ມູນທີ່ເກັບກຳໄດ້ໃນລະຫວ່າງກອງປະຊຸມສຳມະນາທົບທວນຄືນ, ມິຖຸນາ-ກໍລະກົດ ແລະ ຕຸລາ 2023.

## 5.4 ຊ່ອງຫວ່າງດ້ານລາຍຮັບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ

ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍລັດຖະກອນສະບັບປັບປຸງ, ມາດຕາທີ 14 ວ່າດ້ວຍລະດັບຂອງລັດຖະກອນ, ຕ່າງແຫ່ງວຽກ ແລະ ເງິນເດືອນ ໄດ້ຈັດລັດຖະກອນຂອງ ກະຊວງພາຍໃນ ໃນຂັ້ນຄຸ້ມຄອງຕ່າງໆຈາກລະດັບທີ 1 (ໄດ້ຮັບເງິນເດືອນໜ້ອຍທີ່ສຸດ) ໄປຈົນເຖິງລະດັບທີ 5 (ໄດ້ຮັບເງິນເດືອນຫຼາຍທີ່ສຸດ); ແລະ ຂັ້ນຄຸ້ມຄອງອາວຸໂສ, ທີ່ຢູ່ພາຍໃຕ້ການການຄຸ້ມຄອງຂອງ ກຳມະການສູນກາງພັກ, ໃຫ້ຢູ່ໃນລະດັບທີ 6. ລະດັບທີ 1 ຫາ 5 ປະກອບດ້ວຍຖານເງິນເດືອນ 15 ຂັ້ນ, ລວມທັງລ່າດັບ ແລະ ລະບົບການຄິດໄລ່, ແລະ ຖານເງິນເດືອນດັ່ງກ່າວແມ່ນອີງໃສ່ຈຸດການສຶກສາ ແລະ ຕ່າງແຫ່ງວຽກດັ່ງກ່າວແມ່ນສາຍບໍລິຫານ ຫຼື ວິຊາການ<sup>57</sup>. ໃນທາງກັບກັນ, ລະດັບທີ 6 ແມ່ນລະດັບທີ່ແຍກອອກຈາກລັດຖະກອນທົ່ວໄປ ແລະ ຖືກສ້າງຂຶ້ນພາຍໃຕ້ 7 ບາດກ້າວທີ່ແຕກຕ່າງກັນ (ເບິ່ງຕາຕະລາງທີ 11). ຖານເງິນເດືອນຂອງລະດັບທີ 6 ແມ່ນນຳໃຊ້ກັບຕ່າງໆຂັ້ນນຳພາ/ຂັ້ນອາວຸໂສໃນລະບົບບໍລິຫານລັດໃນສະຖາບັນຂອງລັດ ແລະ ໜ່ວຍງານທຽບເທົ່າກະຊວງອື່ນໆເທົ່ານັ້ນ.

ຕາຕະລາງທີ 11 ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ແມ່ຍິງທີ່ໄດ້ຮັບເງິນເດືອນສູງ/ຢູ່ໃນຕ່າງແຫ່ງວຽກຂັ້ນນຳພາ ແມ່ນມີອັດຕາສ່ວນທີ່ຕ່ຳກວ່າຜູ້ຊາຍ, ຫຼື ກວມພຽງ 18 ສ່ວນຮ້ອຍໃນກະຊວງຕ່າງໆ ແລະ 17 ສ່ວນຮ້ອຍໃນໜ່ວຍງານທຽບເທົ່າກະຊວງ. ຕາຕະລາງທີ 11 ສະແດງໃຫ້ເຫັນຢ່າງຊັດເຈນວ່າ ຍິງຖານເງິນເດືອນສູງຂຶ້ນເທົ່າໃດ, ລັດຖະກອນຍິງກໍ່ມີອັດຕາສ່ວນຕ່ຳລົງເທົ່ານັ້ນ.

ຕາຕະລາງທີ 11: ລະດັບເງິນເດືອນຂອງລັດຖະກອນໃນ ສປປ ລາວ, 2022

| ຖານເງິນເດືອນປີ 2022                                     | ທັງໝົດ | ແມ່ຍິງ | ອັດຕາສ່ວນຂອງແມ່ຍິງ | ຜູ້ຊາຍ | ອັດຕາສ່ວນຂອງຜູ້ຊາຍ |
|---------------------------------------------------------|--------|--------|--------------------|--------|--------------------|
| ລັດຖະກອນທີ່ຄຸ້ມຄອງໂດຍ ກະຊວງພາຍໃນ, ລະດັບທີ I ຫາ V        |        |        |                    |        |                    |
| ລະດັບທີ I (ຕ່ຳທີ່ສຸດ)                                   | 68,050 | 37,525 | 55                 | 30,525 | 45                 |
| ລະດັບທີ II                                              | 4,531  | 2,119  | 47                 | 2,412  | 53                 |
| ລະດັບທີ III                                             | 13,731 | 8,042  | 59                 | 5,689  | 41                 |
| ລະດັບທີ IV                                              | 86,090 | 34,723 | 40                 | 51,367 | 60                 |
| ລະດັບທີ V                                               | 2,656  | 657    | 25                 | 1,999  | 75                 |
| ພະນັກງານຂັ້ນຄຸ້ມຄອງອາວຸໂສທີ່ຄຸ້ມຄອງໂດຍ ກຳມະການສູນກາງພັກ |        |        |                    |        |                    |
| ລະດັບທີ VI (ສູງທີ່ສຸດ)                                  |        |        |                    |        |                    |
| ກະຊວງຕ່າງໆຂອງລັດ                                        | 253    | 46     | 18                 | 207    | 82                 |
| ໜ່ວຍງານທຽບເທົ່າກະຊວງ                                    | 72     | 12     | 17                 | 60     | 83                 |

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ປຶ້ມສະຖິຕິປະຈຳປີ 2022 ຂອງ ກະຊວງພາຍໃນ.

<sup>57</sup> ອີກໜຶ່ງຕົວຢ່າງແມ່ນ ດຳລັດວ່າດ້ວຍຕ່າງແຫ່ງວິຊາການຂອງລັດຖະກອນ (2017), ໝວດທີ 5 ວ່າດ້ວຍການຮັບເອົາພະນັກງານໃໝ່ ແລະ ການຍົກເລີກເງິນອຸດໜຸນໃຫ້ແກ່ຕ່າງແຫ່ງວິຊາການ, ມາດຕາທີ 14, ທີ່ກ່າວວ່າລັດຖະກອນຜູ້ທີ່ມີຕ່າງແຫ່ງວິຊາການ ແລະ ຂາດວຽກຄ້ອນໄປຮຽນຕໍ່ ຫຼື ໄປປັບປຸງທັກສະວິຊາການຂອງຕົນໃນບ່ອນອື່ນ ເປັນໄລຍະເວລາ 6 ເດືອນ ຫຼື ຫຼາຍກວ່ານັ້ນ, ຫຼື ຜູ້ທີ່ບໍ່ສາມາດປະຕິບັດໜ້າທີ່ຂອງຕົນໄດ້ ເນື່ອງຈາກບັນຫາສຸຂະພາບ ຫຼື ເຫດຜົນອື່ນໆເປັນໄລຍະເວລາ 3 ເດືອນ ຫຼື ຫຼາຍກວ່ານັ້ນ, ຈະບໍ່ໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜຸນສຳລັບຕ່າງແຫ່ງວິຊາການ. ກໍລະນີທີ່ລັດຖະກອນຍິງພັກເກີດແມ່ນບໍ່ໄດ້ຮັບການຍົກເວັ້ນຈາກມາດຕາ 14 ສາມາດສ້າງຜົນກະທົບຕໍ່ກັບລາຍຮັບຂອງລັດຖະກອນຍິງໄດ້.

ເປັນທີ່ເຂົ້າໃຈວ່າລາດັບຂັ້ນຂອງຄຳຕອບແທນ ກ່ອນໃສ່ປັດໄຈຫຼາຍຢ່າງເຊັ່ນກັນ, ທີ່ລວມມີ: ປີການ, ຜົນສຳເລັດໃນການບັນລຸວຽກງານທີ່ໄດ້ຮັບມອບໝາຍ, ສິດທິທີ່ໄດ້ຮັບຕາມຕຳແໜ່ງວຽກ, ລັກສະນະສ່ວນບຸກຄົນ, ແລະ/ຫຼື ໜ້າທີ່ຮັບຊອບພາຍໃຕ້ໂຄງການພາຍນອກ, ເຮັດໃຫ້ມີຂໍ້ຫຍຸ້ງຍາກໃນການປະເມີນໄດ້ວ່າລັດຖະກອນແຕ່ລະຄົນ ຈະຕ້ອງມີລາຍຮັບໃນລະດັບໃດ ແລະ ມີຊ່ອງຫວ່າງດ້ານລາຍຮັບລະຫວ່າງຍິ່ງຊາຍ ຫຼື ບໍ່ພາຍໃຕ້ລາດັບຂັ້ນຂອງຄຳຕອບແທນເຫຼົ່ານີ້.

## 5.5 ວັດທະນະທຳອົງກອນ ແລະ ຄວາມດຸ່ນດ່ຽງລະຫວ່າງການເຮັດວຽກ ແລະ ການໃຊ້ຊີວິດ

ການປະເມີນຜົນດັ່ງກ່າວຍັງບໍ່ສາມາດລະບຸໄດ້ຂອບວຽກນິຕິກຳ, ລະບຽບການ, ກົດໝາຍ ຫຼື ນະໂຍບາຍທີ່ຊ່ວຍແກ້ໄຂຄວາມຕ້ອງການອັນສະເພາະໃຫ້ແກ່ຜູ້ຊາຍ, ແມ່ຍິງ ແລະ ກຸ່ມອື່ນໆ, ເຊັ່ນ: ກຸ່ມຊົນເຜົ່າ ແລະ ລັດຖະກອນທີ່ພິການ, ນອກເໜືອໄປຈາກມາດຕະການເວັ້ນໄລຍະຫ່າງທາງສັງຄົມ ໃນລະຫວ່າງເກີດການແຜ່ລະບາດຂອງພະຍາດໂຄວິດ-19. ພາຍໃຕ້ຂໍ້ກຳນົດເຫຼົ່ານັ້ນ, ລັດຖະກອນທີ່ມີຄວາມສ່ຽງ ສາມາດເຮັດວຽກຢູ່ເຮືອນໄດ້ (ໃນບາງມື້) ແລະ ແມ່ທີ່ມີລູກນ້ອຍກໍ່ສາມາດເຮັດວຽກຢູ່ເຮືອນໄດ້ເຊັ່ນກັນ. ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍລັດຖະກອນ ມີພຽງຂໍ້ບັນຍັດທີ່ເວົ້າເຖິງການລາເກີດລູກ ແລະ ລູກຂອງແມ່ຍິງໂດຍສະເພາະເທົ່ານັ້ນ, ທີ່ອານຸຍາດໃຫ້ແມ່ຍິງສາມາດລາພັກໄດ້ສູງສຸດ 7 ເດືອນ, ຕາມທີ່ໄດ້ອະທິບາຍມາຂ້າງເທິງ.

ມີເອກະສານຫຼາຍສະບັບຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າ ວັດທະນະທຳ ແລະ ມາດຖານທາງສັງຄົມແບບດັ້ງເດີມ ແມ່ນປັດໄຈທີ່ກົດຂວາງບໍ່ໃຫ້ແມ່ຍິງ ໄດ້ມີບົດບາດຂັ້ນນຳພາໃນຂົງເຂດພາກລັດ; ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຫຼາຍຄົນແມ່ນມີມຸມມອງທີ່ວ່າ ມາດຖານທາງສັງຄົມ ແລະ ວັດທະນະທຳ ເປັນພຽງພາກສ່ວນໜຶ່ງຂອງບັນຫາເທົ່ານັ້ນພາຍໃຕ້: (i) ການມີສ່ວນຮ່ວມ ຫຼື ການສືບຕໍ່ສາຍອາຊີບລັດຖະກອນ; (ii) ການສືບຕໍ່ການຝຶກອົບຮົມທາງການເມືອງ ແລະ/ຫຼື ການສຶກສາໃນລະຫວ່າງປະຕິບັດຕຳແໜ່ງຢູ່; ແລະ (iii) ການສືບຕໍ່ຕຳແໜ່ງວຽກຂັ້ນນຳພາ. ພວກເຂົາໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າພາກສ່ວນໜຶ່ງຂອງບັນຫານັ້ນ ແມ່ນເກີດມາຈາກການທີ່ບໍ່ມີມາດຕະການອັນສະເພາະ ເພື່ອມາສະໜັບສະໜູນແມ່ຍິງ.

ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມສ່ວນໃຫຍ່ມີມຸມມອງທີ່ວ່າ ການກະທຳທີ່ບໍ່ເໝາະສົມ ແລະ ການລ່ວງລະເມີດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກບໍ່ແມ່ນບັນຫາ; ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ພວກເຂົາທຸກຄົນຍັງໄດ້ກ່າວວ່າ ພະນັກງານໄວໜຸ່ມມັກຈະຕ້ອງຍືນຍອມເຮັດວຽກງານໃດໜຶ່ງ ທີ່ພະນັກງານອາດຈະບໍ່ສອບຖາມໃຫ້ ແບບມີເງື່ອນໄຂ, ເຖິງແມ່ນວ່າຈະຫຼົງໂມງເຮັດວຽກໄປແລ້ວກໍ່ຕາມ. ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໄດ້ກ່າວວ່າພະນັກງານຍິງ, ບໍ່ວ່າຈະຢູ່ໃນຕຳແໜ່ງໃດກໍ່ຕາມ, ມັກຈະຕ້ອງໄດ້ເຮັດວຽກອາໄມຫ້ອງຫານ ແລະ ຮັບແຂກທີ່ມາຢ້ຽມຢາມໂດຍບໍ່ໃຫ້ລັງເລ; ໃນຂະນະດຽວກັນ, ເພື່ອນຮ່ວມງານຜູ້ຊາຍມັກຈະບໍ່ຄ່ອຍໃສ່ໃຈແຕ່ໜ້າທີ່ເຫຼົ່ານີ້ພໍບານໃດ.

ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຫຼາຍຄົນບໍ່ເຂົ້າໃຈວ່າ ແມ່ນຫຍັງທີ່ຖືເປັນການລ່ວງລະເມີດໄດ້ແດ່ (ຄຳເວົ້າ, ການກະທຳ, ທັດສະນະຄະຕິ). ເຖິງແມ່ນວ່າຈະມີຄວາມຕື່ນໃຈກ່ຽວກັບບັນຫາດັ່ງກ່າວຫຼາຍ ຫຼື ໜ້ອຍບານໃດກໍ່ຕາມ, ພວກເຂົາກໍ່ຍັງຂາດກົນໄກການປົກປ້ອງ ແລະ/ຫຼື ການຮ້ອງທຸກຢູ່ດີ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໄດ້ເຫັນດີວ່າ ຈະຕ້ອງໄດ້ມີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກົນໄກດັ່ງກ່າວ ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ທຸກການກະທຳທີ່ບໍ່ເໝາະສົມ ແລະ ການລ່ວງລະເມີດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກນັ້ນ ສາມາດຖືກຮ້ອງຮຽນໄດ້ແບບປິດລັບ ແລະ ໄດ້ຮັບການດຳເນີນການຢ່າງເປັນມືອາຊີບ. ພວກເຂົາໄດ້ແນະນຳໃຫ້ມີການສ້າງ ໜ່ວຍງານຮ້ອງຮຽນ ແລະ ແກ້ໄຂຄຳຮ້ອງທຸກ ທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ງ່າຍ ແລະ ໂດຍປິດລັບໃຫ້ແກ່ທັງລັດຖະກອນຊາຍ ແລະ ຍິງ.

ສິ່ງສຳຄັນແມ່ນຕ້ອງຈື່ໄວ້ວ່າ ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມມັກຈະສະໜອງຂໍ້ມູນ ຫຼື ມຸມມອງທີ່ຂັດກັນໃຫ້. ໃນດ້ານໜຶ່ງ, ພວກເຂົາເຊື່ອວ່າບໍ່ມີຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ ໄປຈົນເຖິງບັນຫາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມດຸ່ນດ່ຽງລະຫວ່າງການເຮັດວຽກ-ການໃຊ້ຊີວິດ - ທີ່ລວມມີ: ການລາພັກເພື່ອລ້ຽງລູກ, ການລ້ຽງລູກ, ການເບິ່ງແຍງຄອບຄົວ, ແລະ ວຽກງານອື່ນໆ -

ຍ້ອນພວກເຂົາໄດ້ຍອມຮັບຂໍ້ກຳນົດ ແລະ ເງື່ອນໄຂຂອງວຽກແລ້ວ ໃນລະຫວ່າງຂັ້ນຕອນຂອງການຮັບຜິດຊອບນັກງານ. ໃນອີກດ້ານໜຶ່ງ, ພວກເຂົາກໍ່ໄດ້ຍົກໃຫ້ເຫັນວ່າບັນຫາດຽວກັນນັ້ນ ໄດ້ສົ່ງຜົນກະທົບອັນໃຫຍ່ຫຼວງ ຕໍ່ຂະບວນການພັດທະນາສາຍອາຊີບຂອງລັດຖະກອນຍິງ. ບັນຫານີ້ແມ່ນໄດ້ຖືກໂອ້ລົມກັນໂດຍລະອຽດແລ້ວ ໃນລະຫວ່າງກອງປະຊຸມປຶກສາຫາລືການປະເມີນຜົນທັງ 3 ຄັ້ງ ແລະ ໃນລະຫວ່າງກອງປະຊຸມສຳມະນາແຫ່ງຊາດ.

ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຍັງໄດ້ສະເໜອງຂໍ້ມູນ/ຄວາມເຂົ້າໃຈທີ່ຂັດກັນໃຫ້, ໂດຍກ່າວວ່າບໍ່ມີຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບລະຫວ່າງລັດຖະກອນຍິງ ແລະ ຊາຍໃນດ້ານເງິນເດືອນ ຍ້ອນລັດຖະກອນທຸກຄົນໄດ້ຮັບຄ່າຕອບແທນ ໂດຍອີງໃສ່ຕຳແໜ່ງວຽກ ແລະ ລະດັບເງິນເດືອນຕາມຕຳແໜ່ງວຽກດັ່ງກ່າວ. ດັ່ງທີ່ກ່າວໄວ້ຂ້າງເທິງ, ເມື່ອຖາມເຖິງເຫດຜົນທີ່ວ່າຍ້ອນຫຍັງລັດຖະກອນຍິງ, ໂດຍສ່ວນໃຫຍ່ມີລະດັບການສຶກສາ ແລະ ຖານເງິນເດືອນຕ່ຳກວ່າຜູ້ຊາຍ, ຈຶ່ງຍັງຄົງໄດ້ເຮັດວຽກໃນຕຳແໜ່ງຂັ້ນລຸ່ມຢູ່, ອີກເທື່ອໜຶ່ງ, ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມກໍ່ໄດ້ຍົກບັນຫາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການລາພັກເກີດລູກ, ລະດັບການສຶກສາ, ມາດຖານ ແລະ ຄວາມຄາດຫວັງທາງສັງຄົມຂັ້ນມາ, ແລະ/ຫຼື ແມ່ຍິງເອງທີ່ບໍ່ມີຄວາມສະໝັກໃຈ ແລະ/ຫຼື ຄວາມໝັ້ນໃຈພຽງພໍໃນການລົດເລີ່ມ ລວມໄປເຖິງຍ້າຍວ່າຕ້ອງໄດ້ແບກຮັບພາລະ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕົນເອງ, ແລະ ອື່ນໆ<sup>58</sup>.

ພາກດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້ໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມເຂົ້າໃຈ ແລະ ທັດສະນະຄະຕິຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມບາງຄົນ ທີ່ຖືກຍົກຂຶ້ນມາໃນລະຫວ່າງການໂອ້ລົມກັນ ໃນລະຫວ່າງການປະເມີນຜົນຄັ້ງນີ້, ບາງຢ່າງແມ່ນມີຄວາມຂັດແຍ່ງກັນເອງ.

#### ທັດສະນະຄະຕິຕໍ່ການນຳພາຂອງແມ່ຍິງ

- ເຖິງແມ່ນວ່າບັນຫານີ້ຈະບໍ່ມີພື້ນຖານທາງກົດໝາຍກໍ່ຕາມ, ໃນລະດັບສະຖາບັນແມ່ນມີຄວາມເຂົ້າໃຈທີ່ວ່າ ຖ້າແມ່ຍິງຍາກມີບົດບາດຂັ້ນນຳພາ, ພວກເຂົາຈະຕ້ອງປະຕິບັດໄດ້ຕາມຄວາມຄາດຫວັງຕໍ່ໄປນີ້: (i) ມາຈາກຄອບຄົວທີ່ມີຖານະທາງການເງິນໜ້າຄົງ ເພື່ອໃຫ້ຜູ້ກ່ຽວສາມາດປະຕິບັດວຽກງານໄດ້ ໂດຍປາສະຈາກຄວາມກັງວົນທາງການເງິນ; ແລະ (ii) ແຕ່ງຕັ້ງເຂົ້າໃນ ‘ຄອບຄົວທີ່ສົມບູນ ແລະ ອົບອຸ່ນ’ ແລະ ຕ້ອງບໍ່ມີປະຫວັດທີ່ເປັນຮອຍດ່າງ, ແລະ ຕ້ອງສາມາດດຳເນີນວຽກງານຕ່າງໆໄດ້ເຊັ່ນດຽວກັນກັບຜູ້ຊາຍ.<sup>59</sup>
- ຜູ້ຊາຍມັກຈະມີສະຖານະທາງສັງຄົມທີ່ດີກວ່າ, ແລະ ຍ້ອນພວກເຂົາບໍ່ໄດ້ຖືກຜູກມັດໄວ້ກັບວຽກເຮືອນ, ພວກເຂົາຈຶ່ງສາມາດປະຕິບັດໜ້າທີ່ໄດ້ດີກວ່າແມ່ຍິງ ແລະ ສາມາດເດີນທາງໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງຖິ່ນໄດ້ງ່າຍກວ່າແມ່ຍິງ.

#### ທັດສະນະຄະຕິຕໍ່ມາດຖານທາງສະຖາບັນ ແລະ ວັດທະນະທຳ

- ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມສ່ວນໃຫຍ່ໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງແມ່ນໄດ້ຮັບການປະຕິບັດຢ່າງເທົ່າທຽມກັນໃນພາກລັດ ແລະ ໄດ້ກ່າວວ່າພວກເຂົາບໍ່ເຄີຍພົບພໍ້ກັບການຈຳແນກ ຫຼື ເຫັນຄົນຖືກເລືອກປະຕິບັດບົນພື້ນຖານຂອງຊົນເຜົ່າ, ລະດັບການສຶກສາ, ລະດັບຂັ້ນຂອງຕຳແໜ່ງວຽກລັດຖະກອນ, ສະຖານະທາງຄອບຄົວ, ສາສະໜາ, ຮູບລັກພາຍນອກ, ຄວາມພິການ ແລະ/ຫຼື ລົດນິຍົມທາງເພດ, ຫຼື ໂຕຕົນ ແລະ ການສະແດງອອກທາງເພດ.
- ໄດ້ມີການໂອ້ລົມກັນບາງຄັ້ງກ່ຽວກັບວຽກງານທີ່ບໍ່ເປັນທາງການ, ເຊັ່ນ: ການເສີບກາເຟ, ນ້ຳຊາ ແລະ ນ້ຳດື່ມໃຫ້ແກ່ພະນັກງານຂັ້ນອາວຸໂສ ແລະ ແຂກທີ່ມາຢ້ຽມຢາມ, ເສີບເຫຼົ້າໃນງານສັງຄົມ ແລະ ພິທີການຕ່າງໆຂອງພາກລັດ, ແລະ ເຮັດວຽກອື່ນໆຕາມຄຳສັ່ງ. ເປັນທີ່ສັງເກດໄດ້ວ່າແມ່ຍິງແມ່ນຈະອາໄສປະຕິບັດວຽກງານນີ້ເອງໂດຍອັດຕະໂນມັດ. ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມສ່ວນໃຫຍ່ຄິດວ່ານີ້ແມ່ນເລື່ອງປົກກະຕິ ທີ່ແມ່ຍິງຈະຕ້ອງເປັນຜູ້ປະຕິບັດວຽກງານທີ່ບໍ່ເປັນທາງການເຫຼົ່ານີ້ ໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ຫຼື ແມ່ກະທັ່ງຫຼັງໂມງເຮັດວຽກໄປແລ້ວ.

<sup>58</sup> ສິ່ງນີ້ແມ່ນສອດຄ່ອງກັບບົດລາຍງານປະຈຳປີ 2022 ຂອງ ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ ທີ່ສົ່ງໃຫ້ ກຳມະການສູນກາງພັກ

<sup>59</sup> ຜູ້ຂຽນໄດ້ໂອ້ລົມກັບລັດຖະກອນຍິງໃນຂັ້ນຫົວໜ້າ ແລະ ຮອງຫົວໜ້າກົມ, ທັງໝົດກ່າວໄປໃນທິດທາງທີ່ຄ້າຍຄືກັນ. ພວກເຂົາຍັງບອກອີກວ່າການຢ່າຮ້າງແມ່ນປັດໄຈທີ່ບໍ່ສາມາດຮັບໄດ້ສຳລັບຕຳແໜ່ງວຽກໃນຂັ້ນນຳພາ.

- ຫຼາຍຄົນມີແນວຄິດໄປໃນທາງດຽວກັນວ່າ ເນື່ອງຈາກຂໍ້ບັງຄັບດ້ານນະໂຍບາຍສໍາລັບພະນັກງານ, ລັດຖະກອນແມ່ນບໍ່ໄດ້ຮັບອານຸຍາດໃຫ້ແຕ່ງໂຕ ແລະ/ຫຼື ມີການປະພຶດແບບເພດກົງກັນຂ້າມກັບຕົນໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກໄດ້. ລະບຽບການແຕ່ງກາຍ ແລະ ການປະພຶດຂອງແຕ່ລະເພດ ແມ່ນໄດ້ຖືກກຳນົດໄວ້ພາຍໃຕ້ ກົດໝາຍລັດຖະກອນ ແລະ ດໍາລັດວ່າດ້ວຍຫຼັກຈັນຍາບັນຂອງລັດຖະກອນ<sup>60</sup> (ຍົກຕົວຢ່າງ: ລັດຖະກອນຊາຍແມ່ນບໍ່ໄດ້ຮັບອານຸຍາດໃຫ້ຈັງຜົມຍາວ, ໃນຂະນະທີ່ແມ່ຍິງແມ່ນບໍ່ໄດ້ຮັບອານຸຍາດໃຫ້ນຸ່ງໃສ້ຊາຍາວໃນຫ້ອງການຂອງລັດ, ຍົກເວັ້ນພຽງແຕ່ລັດຖະກອນຍິງທີ່ມາຈາກຂະແໜງການປ້ອງກັນປະເທດ - ຕໍາຫຼວດ ແລະ ທະຫານ).<sup>61</sup>
- ສິ່ງສໍາຄັນແມ່ນຕ້ອງຈື່ໄວ້ວ່າ ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມສ່ວນໃຫຍ່ມີມຸມມອງທີ່ວ່າ ຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ແລະ ຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບໃນຮູບແບບອື່ນໆນັ້ນ, ເຊັ່ນ: ຊົນເຜົ່າ, ລົດນິຍົມທາງເພດ, ເຂດຊົນນະບົດ/ເຂດຕົວເມືອງ ແລະ ອື່ນໆ, ບໍ່ຖືເປັນອຸປະສັກໃດໆ ຍ້ອນກົດໝາຍໄດ້ກຳນົດໃຫ້ທຸກຄົນມີຄວາມເທົ່າທຽມກັນ.
- ບັນຫາອື່ນໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກແບບຍືດຫຼຸ່ນ, ມາດຕະການ ແລະ ນະໂຍບາຍດ້ານພະຍາດໂຄວິດ-19, ແລະ ອື່ນໆນັ້ນ, ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມບໍ່ຖືວ່າເປັນບັນຫາລະຫວ່າງຍິງຊາຍ. ໃນລະຫວ່າງເກີດພະຍາດໂຄວິດ-19, ລັດຖະກອນແມ່ນສາມາດຂໍເຮັດວຽກຢູ່ເຮືອນໄດ້ເມື່ອຈໍາເປັນ ແລະ ແມ່ຍິງຖືພາ ແລະ ແມ່ທີ່ມີລູກນ້ອຍ ກໍ່ໄດ້ຮັບການຊຸກຍູ້ໃຫ້ເຮັດວຽກຢູ່ເຮືອນແທນ.

#### ທັດສະນະຄະຕິຕໍ່ມາດຖານ ແລະ ຄວາມຄາດຫວັງທາງສັງຄົມ

- ເຖິງແມ່ນວ່າຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຫຼາຍຄົນ, ທີ່ມີຄວາມເປັນມາທີ່ແຕກຕ່າງກັນ, ຈະລາຍງານໄປໃນທິດທາງດຽວກັນວ່າ ມີຊ່ອງຫວ່າງລະຫວ່າງຍິງຊາຍພາຍໃນອົງກອນຂອງຕົນໜ້ອຍກ່ວາຕາມ, ທັງໝົດລ້ວນແລ້ວແຕ່ມີມຸມມອງວ່າ ແຕ່ໃນທາງສັງຄົມແລ້ວນັ້ນ, ຊ່ອງຫວ່າງດັ່ງກ່າວພັດມີຂະໜາດທີ່ໃຫຍ່ຫຼາຍ. ສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ລວມມີຄວາມຄາດຫວັງຂອງສັງຄົມ, ລະດັບການສຶກສາ, ວັດທະນະທຳດັ້ງເດີມຂອງກຸ່ມຊົນເຜົ່າ (ບໍ່ວ່າຈະມາຈາກຝ່າຍຜູ້ ຫຼື ຝ່າຍແມ່ກໍ່ຕາມ) ແລະ ແງ່ມຸມທາງສັງຄົມອື່ນໆ, ລວມທັງຄວາມເປັນຈິງທີ່ວ່າ ສັງຄົມຖືວ່າການທີ່ຜູ້ຊາຍ ອອກໄປພົບປະສັງສັນຫຼັງເລີກວຽກນັ້ນ ແມ່ນເລື່ອງປົກກະຕິ, ແຕ່ສໍາລັບຜູ້ຍິງແລ້ວແມ່ນກົງກັນຂ້າມກັນ ຍ້ອນແມ່ຍິງຖືກຄາດຫວັງໃຫ້ຕ້ອງເຮັດວຽກເຮືອນ ແລະ ລ້ຽງລູກ.

## 6. ການວິເຄາະທີ່ອີງໃສ່ຫຼັກຖານ, ການຄຸ້ມຄອງຂໍ້ມູນ ແລະ ໂຕຊີ້ບອກທີ່ສາມາດວັດແທກໄດ້

ກະຊວງພາຍໃນ ມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບໃນການຮຽບຮຽງ ແລະ ເກັບບັນທຶກຈໍານວນຂອງລັດຖະກອນຍິງ ແລະ ຊາຍໃນຂອບເຂດທົ່ວປະເທດ ແລະ ມີໜ້າທີ່ໃນການບັບປຸງຂໍ້ມູນດັ່ງກ່າວເປັນປະຈໍາທຸກປີ. ຂໍ້ມູນນີ້ແມ່ນຖືກຈັດແບ່ງເປັນກຸ່ມເພດ, ອາຍຸ, ຕໍາແໜ່ງວຽກ (ພະນັກງານບໍລິຫານ, ພະນັກງານວິຊາການ ແລະ ພະນັກງານຄຸ້ມຄອງຂັ້ນອາວຸໂສ), ແລະ ກຸ່ມຕາມລະດັບເງິນເດືອນ.<sup>62</sup> ຍົກຕົວຢ່າງ, ຕາຕະລາງທີ 12 ສະແດງໃຫ້ເຫັນກຸ່ມອາຍຸຂອງລັດຖະກອນ ແລະ ຕາຕະລາງນີ້ໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າຍິງມີອາຍຸໜ້ອຍລົງເທົ່າໃດ,

<sup>60</sup> ດໍາລັດວ່າດ້ວຍລັດຖະກອນຊົນເຜົ່າ, ເລກທີ 184 /ລບ, 2019.

<sup>61</sup> ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໄດ້ກ່າວວ່າແຕ່ລະສະຖາບັນອາດມີນະໂຍບາຍບຸກຄະລາກອນຂອງຕົນເອງ, ເຊັ່ນ: ການອານຸຍາດ ຫຼື ການບໍ່ອານຸຍາດໃຫ້ແມ່ຍິງເຮັດວຽກພາກສະໜາມ, ຫຼື ເລີກວຽກໄວເພື່ອໄປຮັບລູກຢູ່ໂຮງຮຽນ, ເຊິ່ງອາດສົ່ງຜົນກະທົບໃຫຍ່ຫຼວງຕໍ່ຜົນງານຂອງພະນັກງານ.

<sup>62</sup> ໃຫ້ຈື່ໄວ້ວ່າບົດປະເມີນຜົນນີ້ ແມ່ນບໍ່ສາມາດລະບຸໄດ້ຂໍ້ມູນລັດຖະກອນຕາມກຸ່ມຊົນເຜົ່າ ແລະ/ຫຼື ຕາມກຸ່ມຄວາມພິການ.

ກ່ອນໄດ້ອັດຕາສ່ວນຂອງລັດຖະກອນຍິງສູງຂຶ້ນເທົ່ານັ້ນ. ສິ່ງອາດມີສາເຫດມາຈາກການອອກບ້ານນານ, ຕາມທີ່  
ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍລັດຖະກອນ ກຳນົດໄວ້ວ່າຜູ້ຊາຍມີອາຍຸອອກບ້ານນານທີ່ 60 ປີ, ສ່ວນແມ່ຍິງແມ່ນຢູ່ທີ່ 55 ປີ.

ຕາຕະລາງທີ 12: ລັດຖະກອນຕາມກຸ່ມອາຍຸ

| Aged<br>Groups | Age 18 to 25 |        | Age 26-30 |        | Age 31-35 |        | Age 36-40 |        | Age 41-45 |        | Age 46-50 |        | Age 51-55 |        | Age 56-60 |        | Age Above 61 |        |
|----------------|--------------|--------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|--------|--------------|--------|
|                | Total        | Female | Total     | Female | Total     | Female | Total     | Female | Total     | Female | Total     | Female | Total     | Female | Total     | Female | Total        | Female |
|                | 1062         | 685    | 17040     | 11011  | 52390     | 29265  | 41413     | 18666  | 22179     | 8490   | 15127     | 6220   | 15584     | 6794   | 9479      | 1808   | 784          | 127    |
| %              |              | 65%    |           | 65%    |           | 56%    |           | 45%    |           | 38%    |           | 41%    |           | 44%    |           | 19%    |              | 16%    |

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ປຶ້ມສະຖິຕິປະຈຳປີ 2022 ຂອງ ກະຊວງພາຍໃນ.

ໂດຍທາງການແລ້ວ, ຄະນະກຳມະການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ ມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບໃນການປະສານງານ, ເກັບກຳ ແລະ ຮຽບຮຽງຂໍ້ມູນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ແລະ ຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງຈາກໜ່ວຍງານຕ່າງໆ ຍ້ອນພວກເຂົາແມ່ນໜ່ວຍງານຕົ້ນຕໍທີ່ມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບ ໃນການລາຍງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ແລະ ບັນຫາຕ່າງໆຂອງແມ່ຍິງໃຫ້ແກ່, ຍົກຕົວຢ່າງ: ລັດຖະບານ, ພັກການເມືອງ, ຄະນະກຳມະການລົບລ້າງການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງທຸກຮູບແບບ ແລະ ສະມາຄົມປະຊາຊາດແຫ່ງອາຊີຕາເວັນອອກສຽງໃຕ້.

ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ການຮັບຮອງເອົາ ຄະນະກຳມະການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ ເຂົ້າໃນ ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ ແລະ ຕໍ່ມາກໍ່ມີການຈັດຕັ້ງຫ້ອງການຂຶ້ນທີ່ສະຫະພັນດັ່ງກ່າວ ເຮັດໃຫ້ຫຼາຍກະຊວງເກີດຄວາມສັບສົນ ແລະ ບໍ່ແນ່ໃຈວ່າອົງກອນໃດ (ກະຊວງພາຍໃນ, ຄະນະກຳມະການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ ຫຼື ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ) ແມ່ນໜ່ວຍງານທີ່ນຳພາວຽກງານສົ່ງເສີມ ຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນລະບົບບໍລິຫານລັດ ກັນແທ້. ບັນຫານີ້, ພ້ອມກັບການຂາດການດຳເນີນງານທີ່ສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງຊາຍໃນລະດັບສະຖາບັນ, ເຮັດໃຫ້ກະຊວງຕ່າງໆພົບຄວາມຫຍຸ້ງຍາກ ໃນການເກັບກຳຂໍ້ມູນນອກເໜືອໄປຈາກບັນດາກຸ່ມທີ່ກ່າວໄວ້ຂ້າງເທິງ. ໃນລະດັບທ້ອງຖິ່ນ, ແຂວງຕ່າງໆຕ້ອງໄດ້ອ້າໄສຫ້ອງການຂອງ ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ ໃນການເກັບກຳ ແລະ ວິເຄາະຂໍ້ມູນ.

ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມທຸກຄົນເຫັນດີວ່າ ຈຳເປັນຈະຕ້ອງໄດ້ມີລະບົບຖານຂໍ້ມູນ ຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນລະບົບບໍລິຫານລັດ ຍ້ອນການຂາດແຄນທັງຂໍ້ມູນດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ກົນໄກຕ່າງໆເພື່ອມາທົບທວນຄືນກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ. ສິ່ງນີ້ລວມມີການຂາດລະບົບຕິດຕາມກວດກາ ເພື່ອມາຕິດຕາມຄວາມຄືບໜ້າຂອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຄາດໝາຍພາຍໃຕ້ ແຜນການ 5 ປີຄັ້ງທີ 9 ແລະ ແຜນດຳເນີນງານແຫ່ງຊາດວ່າດ້ວຍຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ກ່ຽວກັບແມ່ຍິງໃນຕຳແໜ່ງວຽກຂັ້ນນຳພາ.

ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຍັງໄດ້ຍ້າຄືນເຖິງຄວາມຈຳເປັນ ໃນການປັບປຸງການປະສານງານລະຫວ່າງລັດຖະບານແຫ່ງຊາດ ແລະ ທ້ອງຖິ່ນໃຫ້ດີຂຶ້ນ. ສິ່ງນີ້ຈຳເປັນຈະຕ້ອງໄດ້ອ້າໄສ ກະຊວງພາຍໃນ ແລະ ຄະນະກຳມະການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ ລວມໄປເຖິງ ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ ໃນການປະສານສົມທົບ ແລະ ເຮັດວຽກກັບກະຊວງຕ່າງໆ ເພື່ອເກັບກຳເອົາສະຖິຕິທີ່ຖືກຕ້ອງ ແລະ ສ້າງຖານຂໍ້ມູນເພື່ອຕິດຕາມກວດກາຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ. ຖານຂໍ້ມູນ ຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນລະບົບບໍລິຫານລັດ ທີ່ຖືກສ້າງຂຶ້ນນັ້ນ ຢ່າງໜ້ອຍຈະຕ້ອງລວມມີການນຳໃຊ້ໃດຊື່ບອກ ເຂົ້າໃນການຕິດຕາມກວດກາການເກັບກຳຂໍ້ມູນ, ການຕິດຕາມຄວາມຄືບໜ້າຂອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ

ແຜນດຳເນີນງານແຫ່ງຊາດວ່າດ້ວຍຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ, ແລະ ການປັບປຸງການເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນໃຫ້ແກ່ໜ່ວຍງານຕ່າງໆຂອງລັດ ແລະ ປະຊາຊົນທົ່ວໄປ.

ແລະ

ຕໍ່ບັນຫານີ້, ກະຊວງຕ່າງໆ, ສະຖາບັນທຽບເທົ່າກະຊວງ, ແລະ ລັດຖະບານທ້ອງຖິ່ນຈະຕ້ອງໄດ້ສະໜອງບົດລາຍງານປະຈຳເດືອນ, ປະຈຳໄຕມາດ ແລະ ປະຈຳປີກ່ຽວກັບຄວາມຄືບໜ້າຂອງ ວຽກງານສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ. ບາງຂໍ້ມູນ ແລະ ໂຕຊີ້ບອກທີ່ແນະນຳອາດລວມມີ:

- ອັດຕາສ່ວນຂອງແມ່ຍິງໃນຕຳແໜ່ງຂັ້ນນຳພາ ແລະ ທຸກຕຳແໜ່ງຂັ້ນຄຸ້ມຄອງ (ທຸກຂັ້ນຄຸ້ມຄອງ)
- ອັດຕາສ່ວນຂອງລັດຖະກອນຍິງ ແລະ ໃນທຸກລະດັບຂອງການຈ້າງງານ
- ອັດຕາສ່ວນຂອງລັດຖະກອນຍິງ ຜູ້ທີ່ເຂົ້າຮ່ວມການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການສ້າງຂີດຄວາມສາມາດໃນປະເທດ ແລະ ຕ່າງປະເທດ, ແລະ ພະນັກງານທຸກຄົນຜູ້ທີ່ໄປຝຶກອົບຮົມ ແລະ ໄດ້ຮັບການເລື່ອນຕຳແໜ່ງນາຍພາຍຫຼັງ
- ອັດຕາສ່ວນຂອງແມ່ຍິງຜູ້ທີ່ມີສິດໄດ້ຮັບການເລື່ອນໄປຕຳແໜ່ງຂັ້ນນຳພາໃນພາກລັດ
- ໂຄຕ້າການຈ້າງງານສຳລັບລັດຖະກອນ ແລະ ສະຖິຕິກ່ຽວກັບການລາອອກວຽກ
- ໂຄຕ້າສະເພາະສຳລັບລັດຖະກອນຍິງ

ລະບົບການຕິດຕາມກວດກາ ແລະ ປະເມີນຜົນ ຍັງຈະຊ່ວຍໃຫ້ສາມາດຈັດການກັບ ການລ່ວງລະເມີດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ຮັບປະກັນໃຫ້ມີກົນໄກການປົກປ້ອງຢ່າງເປັນທາງການ.

## 7. ພາກສະຫຼຸບ ແລະ ຂໍ້ແນະນຳ

ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມການທົບທວນຄືນ ໃນລະດັບຊາດສ່ວນໃຫຍ່ນັ້ນໄດ້ກ່າວວ່າ ບໍ່ມີບັນຫາຄວາມບໍ່ເທົ່າທຽມລະຫວ່າງຍິງຊາຍ ໃນລະບົບຄຸ້ມຄອງພາກລັດ ແລະ/ຫຼື ໃນນະໂຍບາຍຂອງພາກລັດ, ເຊິ່ງໄດ້ອ້າງອີງເຖິງຄວາມເທົ່າທຽມກັນພາຍໃຕ້ກົດໝາຍ. ພວກເຂົາໄດ້ກ່າວວ່າບໍ່ມີອັກຄະຕິ ຫຼື ການຈຳແນກທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ແລະ ມີຄວາມເທົ່າທຽມກັນ ໃນຂະບວນການຮັບເອົາພະນັກງານເຂົ້າໃໝ່, ການພັດທະນາ ແລະ ໂອກາດດ້ານສາຍອາຊີບ, ພ້ອມທັງເງິນເດືອນລັດຖະກອນ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຕ່າງກໍ່ເຫັນດີ ແລະ ຮັບຮູ້ວ່າມີຊ່ອງຫວ່າງດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍຂະໜາດໃຫຍ່ ໃນທຸກດ້ານຂອງລະບົບບໍລິຫານລັດ.

ຄວາມເຂົ້າໃຈທີ່ຂັດແຍ່ງກັນ ແລະ ບໍ່ຊັດເຈນ ກ່ຽວກັບຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນພາກລັດນີ້ ໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນເຖິງຄຳຖາມກ່ຽວກັບວ່າຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມທັງໝົດນັ້ນ ເຂົ້າໃຈຄວາມໝາຍຂອງຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນພາກລັດຢ່າງຄົບຖ້ວນແລ້ວ ຫຼື ບໍ່. ການທົບທວນ ໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າ ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ ບໍ່ສາມາດເຊື່ອມໂຍງຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ແລະ ບັນຫາທ້າທາຍ ແລະ ອຸປະສັກອັນຫຼາກຫຼາຍ ທີ່ກົດຂວາງຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ ໃນຂົງເຂດລັດຖະກອນ, ທາງດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ເງື່ອນໄຂຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວພັນກັບການຮັບພະນັກງານໃໝ່, ການພັດທະນາສາຍອາຊີບ ແລະ ການໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜຸນຕ່າງໆ.

ເຖິງແມ່ນວ່າລັດຖະກອນຍິງຈະມີໂຕເລກໂດຍລວມທີ່ຂ້ອນຂ້າງສູງ (45 ສ່ວນຮ້ອຍໃນປີ 2017,<sup>63</sup> 48 ສ່ວນຮ້ອຍໃນປີ 2021<sup>64</sup> ແລະ 47 ສ່ວນຮ້ອຍໃນປີ 2022<sup>65</sup>) ກໍ່ຕາມ, ແຕ່ພວກເຂົາພັດມີຈຳນວນໃນຕຳແໜ່ງວຽກຂັ້ນນຳພາທີ່ຕ່ຳ

<sup>63</sup> ບົດລາຍງານຂອງ ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ ທີ່ສົ່ງໃຫ້ ກຳມະການສູນກາງພັກ, 14 ພະຈິກ 2022.

<sup>64</sup> ສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ ປີ 2021,

[https://laosis.lsb.gov.la/statHtml/statHtml.do?orgId=856&tblId=DT\\_YEARBOOK\\_W001&conn\\_path=l2&language=en](https://laosis.lsb.gov.la/statHtml/statHtml.do?orgId=856&tblId=DT_YEARBOOK_W001&conn_path=l2&language=en)

<sup>65</sup> ປຶ້ມສະຖິຕິປະຈຳປີ 2022 ຂອງ ກະຊວງພາຍໃນ.



ໃນທ້ວທຸກຂະແໜງການທັງໃນລະດັບຊາດ ແລະ ຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ. ໃນປີ 2019, ອັດຕາສ່ວນຂອງແມ່ຍິງໃນຕຳແໜ່ງຂັ້ນນຳພາ ແລະ ຂັ້ນຄຸ້ມຄອງໃນລະດັບ ລັດຖະມົນຕີ ແມ່ນຢູ່ທີ່ 18 ສ່ວນຮ້ອຍ ແລະ ໃນລະດັບຫົວໜ້າ ແລະ ຮອງຫົວໜ້າກົມ ແມ່ນຢູ່ທີ່ 22 ສ່ວນຮ້ອຍ, ມີຄວາມແຕກຕ່າງຢ່າງຊັດເຈນ ໃນຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ ເຊິ່ງມີຕົວແທນພຽງ 5 ສ່ວນຮ້ອຍ ແລະ 7 ສ່ວນຮ້ອຍ ໃນຂັ້ນ ເຈົ້າແຂວງ ຫຼື ຮອງເຈົ້າແຂວງ ແລະ ໃນຂັ້ນ ເຈົ້າເມືອງ ແລະ ຮອງເຈົ້າເມືອງ ຕາມລຳດັບ (ເບິ່ງພາກທີ 4.6).

ສະຖິຕິ ຈາກກະຊວງພາຍໃນ (2022) ຍັງສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າອັດຕາສ່ວນໂດຍສະເຫຼ່ຍຂອງແມ່ຍິງ ທີ່ຖືຕຳແໜ່ງຂັ້ນນຳພາແມ່ນມີຢູ່ປະມານ 17 ແລະ 18 ສ່ວນຮ້ອຍ, ເຊິ່ງຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າຜູ້ຊາຍກວມອັດຕາສ່ວນຫຼາຍກວ່າ 80 ສ່ວນຮ້ອຍໃນຕຳແໜ່ງຂັ້ນນຳພາໃນພາກລັດຂອງ ສປປ ລາວ.

ການປະເມີນຜົນຄັ້ງນີ້ຍັງພົບວ່າ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງລັດຖະກອນຍິງ ເຂົ້າໃນຕຳແໜ່ງວຽກງານຂັ້ນນຳພາ ແລະ ທີ່ມີອຳນາດຕັດສິນໃຈນັ້ນ ແມ່ນຖືກກົດຂວາງໂດຍຂໍ້ຈຳກັດອັນຫຼາກຫຼາຍຄື.

- ລະບຽບການ ແລະ ກົດໝາຍບໍລິຫານລັດຖະກອນ ແມ່ນຖືກຂຽນຂຶ້ນໃນພາສາທີ່ມີຄວາມເປັນກາງລະຫວ່າງຍິງຊາຍ ແລະ ໃນການລະບຸ ແລະ ແກ້ໄຂຊ່ອງຫວ່າງ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງລະຫວ່າງຍິງຊາຍໃຫ້ໄດ້ຢ່າງຖືກຕ້ອງ ຍັງປະຕິບັດບໍ່ທັນໄດ້. ດັ່ງນັ້ນ, ສປປ ລາວ ຄວນສົ່ງເສີມຄວາມເຂົ້າໃຈທີ່ດີຂຶ້ນກ່ຽວກັບຄວາມໝາຍ ແລະ ແນວຄິດດ້ານຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍແບບທົ່ວໄປ ແລະ ຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນລະບົບບໍລິຫານລັດ, ແລະ ສ້າງຄວາມຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບຈຸດປະສົງຕ່າງໆ ຂອງຂອບເຂດກົດກຳຕ່າງໆ ຂອງຊາດ ແລະ ສາກົນ, ລວມທັງເປົ້າໝາຍຂອງ ແຜນດຳເນີນງານແຫ່ງຊາດວ່າດ້ວຍຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ, ສົນທິສັນຍາລົບລ້າງການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງ, ຖະແຫຼງ ການປັກກິ່ງ, ປພຍ 5 ແລະ ອື່ນໆ.
- ຍ້ອນ ສປປ ລາວ ມີວັດທະນະທຳ ແລະ ສັງຄົມທີ່ມີຜູ້ຊາຍເປັນໃຫຍ່, ການສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ຄວນຊ່ວຍແກ້ໄຂຄວາມຕ້ອງການອັນສະເພາະໃຫ້ແກ່ຍິງຊາຍໄດ້. ມາດຕະການ ແລະ ການດຳເນີນງານ ພິເສດ ຈະຕ້ອງຖືກສ້າງຂຶ້ນ ເພື່ອຊ່ວຍສົ່ງເສີມຄວາມເຂົ້າໃຈທີ່ດີຂຶ້ນກ່ຽວກັບທິດສະດີ ແລະ ຫຼັກປະຕິບັດຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ, ແລະ ມາດຕະການຕ່າງໆ ທີ່ແນໃສ່ສົ່ງເສີມລັດຖະກອນຍິງໂດຍກົງ ເພື່ອໃຫ້ປະຕິບັດສິດທິອັນເທົ່າທຽມຂອງພວກເຂົາ- ລວມທັງຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ- ທີ່ໄດ້ຮັບການລະບຸໄວ້ສະເພາະ ພາຍໃຕ້ຂອບວຽກດ້ານລະບຽບການ, ແຜນການດຳເນີນງານ ແລະ ແຜນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ.
- ລັດຖະກອນຍິງ ມີຂໍ້ຈຳກັດໃນການເຂົ້າເຖິງ ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ໂອກາດໃນການຍົກລະດັບຄຸນຄວາມ. ມັນມີຄວາມຈຳເປັນ ທີ່ຕ້ອງໄດ້ສ້າງສະພາບແວດລ້ອມເອື້ອອຳນວຍໃຫ້ແມ່ຍິງສາມາດເຂົ້າເຖິງ ແລະ ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ຄຸນຄວາມ ໃນຂົງເຂດຕ່າງໆ ທີ່ຈະຊ່ວຍໃຫ້ພວກເຂົາ ໄດ້ຮັບການຍົກລະດັບດ້ານຕຳແໜ່ງງານ, ເງິນເດືອນ ແລະ ບົດບາດທີ່ມີອຳນາດຕັດສິນໃຈ ໃນການບໍລິຫານລັດ.

**ຂໍ້ສະເໜີແນະ:** ການດຳເນີນການ ບາງສ່ວນ ເພື່ອສະເໜີໃຫ້ມີການປຶກສາຫາລືເພີ່ມເຕີມ ພາຍໃນລັດຖະບານ ມີດັ່ງນີ້.

1. ພັດທະນາ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແຜນປະຕິບັດງານແຫ່ງຊາດ ເພື່ອຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນລະບົບບໍລິຫານລັດ ສຳລັບ ສປປ ລາວ (ເບິ່ງຕາຕະລາງ 13 ສຳລັບຮ່າງກົດຈະກຳຕ່າງໆ ທີ່ໄດ້ກຳນົດຂຶ້ນ ໃນລະຫວ່າງກອງປະຊຸມວິຊາການ ເພື່ອພັດທະນາຄວາມສາມາດ ໃນເດືອນ ຕຸລາ).
2. ພັດທະນາກົດຈະກຳຕ່າງໆ ໃນແຜນປະຕິບັດງານແຫ່ງຊາດ ເພື່ອຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນລະບົບບໍລິຫານລັດ ເພື່ອສ້າງສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເອື້ອອຳນວຍ ໃຫ້ແກ່ພະນັກງານລັດຖະກອນຍິງ ໃນການມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງຕັ້ງໜ້າ ແລະ



ໄດ້ເຂົ້າເຖິງຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ການປົກປ້ອງ ຂັ້ນພື້ນຖານ. ສິ່ງນີ້ ອາດຍັງລວມເຖິງມາດຕະການພິເສດ ທີ່ແນະໃສ່ພະນັກງານລັດຖະກອນຍິງ ໃນລະຫວ່າງຂະບວນການຮັບສະໝັກ ແລະ ການພັດທະນາຄວາມສາມາດ; ແລະ ເສີມຂະຫຍາຍວັດທະນະທຳຂອງອົງກອນ ແລະ ຄວາມສົມດູນຂອງຊີວິດສ່ວນຕົວ-ວຽກງານ ໂດຍການສະໜອງສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກ ແລະ ການບໍລິການ ເພື່ອແກ້ໄຂຄວາມຕ້ອງການ ຂອງພະນັກງານທີ່ມີລູກ (ເປັນພໍ່ແມ່), ແລະ ອື່ນໆ.

ແຜນປະຕິບັດງານແຫ່ງຊາດ ເພື່ອຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນລະບົບບໍລິຫານລັດ ຄວນເປັນແຜນການຄຸ້ມຄອງລະດັບມະຫາພາກ ໂດຍມີ ເປົ້າໝາຍການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ໃນຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ຕົວຊີ້ວັດສຳຄັນຕ່າງໆ ທີ່ສາມາດບັນລຸໄດ້. ມັນຄວນ:

- ໄດ້ຮັບການພັດທະນາຮ່ວມກັນ ລະຫວ່າງ ກະຊວງພາຍໃນ, ຄະນະກຳມະການແຫ່ງຊາດເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ, ແມ່ ແລະ ເດັກ ແລະ ສູນກາງສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ ໂດຍການສະໜັບສະໜູນຈາກອົງການສະຫະປະຊາຊາດ ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງອື່ນໆ, ລວມທັງອົງການຕ່າງໆ ຂອງລັດຖະບານ. ມັນໄດ້ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການປຶກສາຫາລືກັບ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ/ຫຼື ການປຶກສາຫາລືກ່ຽວກັບນະໂຍບາຍ ທັງໃນລະດັບຊາດ ແລະ ລະດັບທ້ອງຖິ່ນ.
- ມີການຄຸ້ມຄອງ/ຕິດຕາມ ໂດຍກະຊວງພາຍໃນ (ເຊິ່ງແມ່ນອົງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ).
- ໄດ້ຮັບການປະສານສົມທົບ ແລະ ຕິດຕາມ ຈາກ ຄະນະກຳມະການແຫ່ງຊາດເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ, ແມ່ ແລະ ເດັກ ແລະ ກະຊວງພາຍໃນ.
- ສະຫະພັນແມ່ຍິງທັງຂັ້ນສູນກາງ ແລະ ທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ຂະແໜງການຕ່າງໆ ເປັນຜູ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ.
- ໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຈາກລັດຖະບານຢູ່ຂັ້ນສູນກາງ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາ, ລວມທັງອົງການສະຫະປະຊາຊາດ, ແລະ ຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາສອງຝ່າຍ ແລະ ພາກພື້ນ.
- ໄດ້ຮັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຕຈິງທັງໃນລະດັບຊາດ ແລະ ຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນໂດຍ ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ ແລະ ແຕ່ລະຂະແໜງການ.