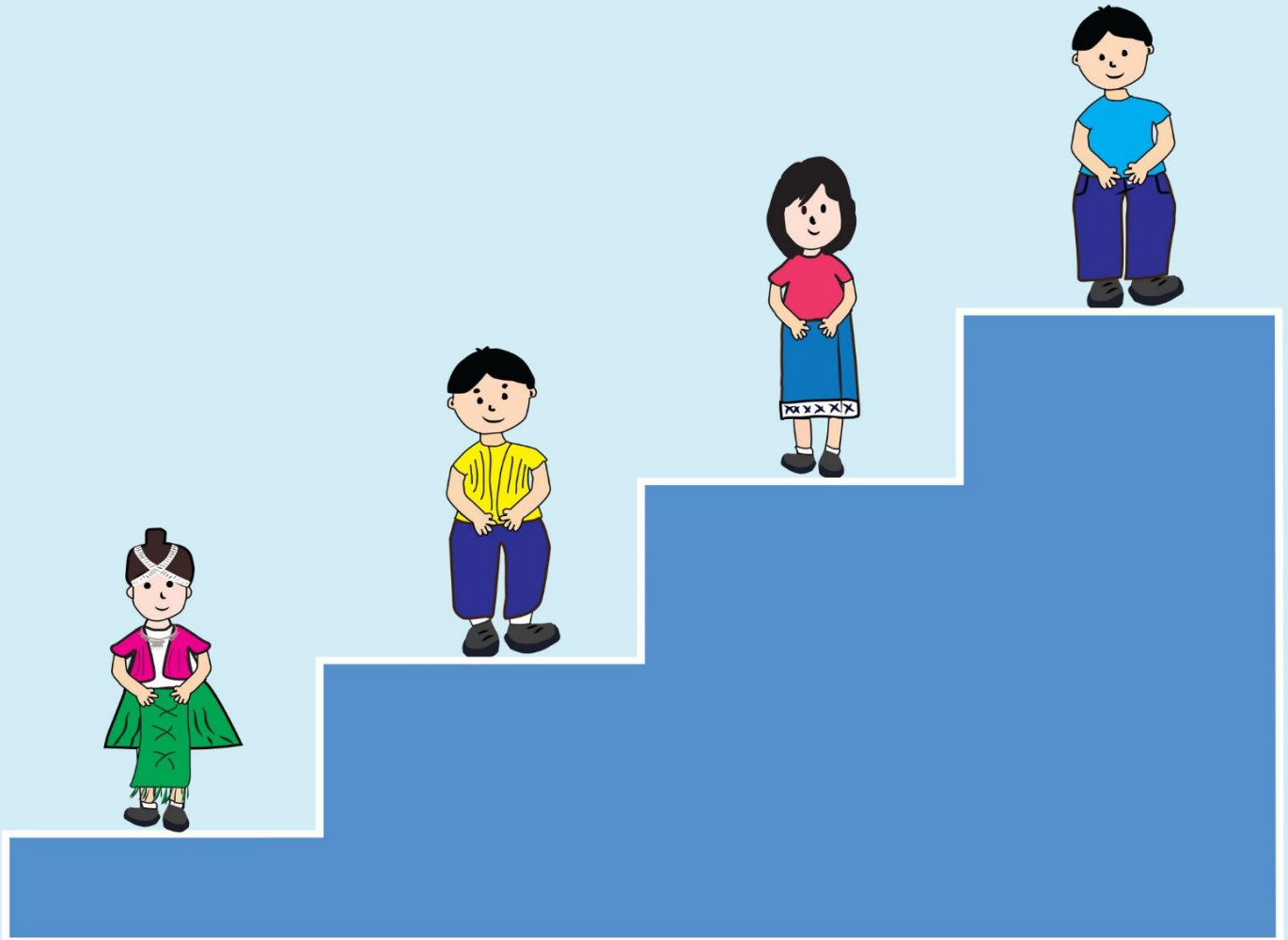




ບົດລາຍງານການຄົ້ນຄວ້າ

ການປະເມີນຊັດຄວາມສາມາດໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ
ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍ ການລົບລ້າງທຸກຮູບການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງ



ສພມສກ/ADWLE
ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ສ.ປ.ປ ລາວ

ມິຖຸນາ 2016

ສາລະບານ

ສາລະບານ.....	1
ຄໍາຂອບໃຈ.....	3
ຄໍາຫຍໍ້.....	4
1. ພາກສະເໜີ.....	9
2. ຈຸດປະສົງ.....	9
3. ວິທີການ.....	9
4. ສະພາບແມ່ຍິງລາວໃນປັດຈຸບັນ.....	10
5. ສະພາບການຂຽນບົດລາຍງານ ຊີດໍ (CEDAW).....	14
6. ນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດ ກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ.....	18
7. ອົງການຈັດຕັ້ງລັດຖະບານ.....	22
7.1. ພາລະບົດບາດ ແລະ ກິດຈະກຳ.....	22
7.2. ບັນຫາ ແລະ ອຸປະສັກ.....	27
8. ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ/ສະມາຄົມບໍ່ຫວັງຜົນກຳໄລ (NPAs).....	31
8.1. ພາລະບົດບາດ ແລະ ກິດຈະກຳ.....	31
8.2. ບັນຫາ ແລະ ອຸປະສັກ.....	33
9. ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນ (ອົງການຈັດຕັ້ງ INGOs ແລະ ຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາ).....	34
9.1. ພາລະບົດບາດ ແລະ ກິດຈະກຳ.....	34
9.2. ບັນຫາ ແລະ ອຸປະສັກ.....	37
10. ເຄືອຂ່າຍຂອງ CEDAW ລະດັບປະເທດ ແລະ ພາກພື້ນ.....	39
10.1. ເຄືອຂ່າຍລະດັບຊາດ.....	39
10.2. ເຄືອຂ່າຍລະດັບພາກພື້ນ.....	43
11. ສິ່ງທ້າທາຍໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສົນທິສັນຍາ CEDAW.....	45

12. ຄວາມຕ້ອງການເພື່ອປັບປຸງຄວາມສາມາດ	46
13. ສະຫຼຸບ ແລະ ຂໍ້ແນະນຳ	47
13.1. ສະຫຼຸບ	47
13.2. ຂໍ້ແນະນຳ	47
ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ	50
ເອກະສານອ້າງອີງ	52

ຄຳຂອບໃຈ

ການຄົ້ນຄວ້າພາຍໃຕ້ຫົວຂໍ້ “ການປະເມີນຂີດຄວາມສາມາດໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສົນທິສັນຍາສາກົນວ່າດ້ວຍການລົບລ້າງທຸກຮູບການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງ” ແມ່ນໜຶ່ງໃນກິດຈະກຳຂອງສະມາຄົມເຄືອຂ່າຍເພື່ອການພັດທະນາສັງຄົມ ທີ່ມີວິໄສທັດ ແລະ ພາລະບົດບາດ ໃນການສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບ ລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ແລະ ວຽກງານພັດທະນາ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນຄວາມທຸກຍາກຂອງແມ່ຍິງລາວ. ວຽກງານຄົ້ນຄວ້າແມ່ນເປັນໜຶ່ງໃນວຽກງານທີ່ສຳຄັນເພື່ອຊອກຫາວິທີການສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນເພື່ອສຶກສາເຖິງບັນຫາ, ສາເຫດ ແລະ ຊອກຫາມາດຕະການເພື່ອລົບລ້າງທຸກຮູບແບບການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງລາວ.

ສະມາຄົມເຄືອຂ່າຍເພື່ອການພັດທະນາສັງຄົມຂໍສະແດງຄວາມຂອບອົກຂອບໃຈມາຍັງ ທ່ານ ນາງ ອິນທະນາ ບຸບຜາສະຫວັນ ຜູ້ອຳນວຍການສະມາຄົມເພື່ອພັດທະນາແມ່ຍິງ ແລະ ການສຶກສາກົດໝາຍ (ADWLE) ທີ່ໄດ້ໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນຕະຫຼອດຂະບວນການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈ.

ທີມງານປະເມີນຂອງສະມາຄົມເຄືອຂ່າຍເພື່ອການພັດທະນາສັງຄົມຂໍສະແດງຄວາມຂອບໃຈຕໍ່ຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມທັງໝົດ ທີ່ໄດ້ປະກອບສ່ວນໃນການສຶກສາໃນຄັ້ງນີ້, ໂດຍສະເພາະແມ່ນທາງອົງການຈັດຕັ້ງຂອງລັດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ, ອົງການ INGOs, ອົງການ NPAs, ບັນດາ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາສະຫຼະເວລາໃນການໃຫ້ສຳພາດ, ຕອບສະໜອງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ເອກະສານຕ່າງໆ ທີ່ກ່ຽວກັບກິດຈະກຳ ແລະ ແຜນງານຂອງສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍການລົບລ້າງທຸກຮູບການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງ.

ນອກຈາກນີ້, ພວກເຮົາຂໍສະແດງຄວາມຂອບອົກຂອບໃຈມາຍັງທ່ານຄະນະນຳ ແລະ ພະນັກງານວິຊາການຂອງຄະນະກຳມາທິການສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງແຂວງຈຳປາສັກ ແລະ ຫລວງພະບາງ ທີ່ຊ່ວຍປະສານງານການເກັບກຳຂໍ້ມູນພາກສະໜາມຢູ່ຂັ້ນແຂວງ ແລະ ເມືອງຂອງທ່ານ.

ໃນໂອກາດນີ້ພວກເຂົາພະເຈົ້າສະແດງຄວາມຮູ້ບຸນຄຸນຕໍ່ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມເພື່ອປຶກສາຫາລື ແລະ ປະກອບຄຳຄິດເຫັນໃສ່ຮ່າງບົດລາຍງານໃນກອງປະຊຸມນຳສະເໜີຜົນການປະເມີນເບື້ອງຕົ້ນ, ທີ່ມີຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມມາຈາກຫຼາຍພາກສ່ວນຄື: ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ, ກະຊວງສາທາລະນະສຸກ, ຄະນະກຳມາທິການແຫ່ງຊາດເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງລາວ, ສູນກາງສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ, ກະຊວງກະສິກຳ-ປ່າໄມ້, ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນທີ່ບໍ່ສັງກັດລັດ, ແລະ ບັນດາອົງການຈັດຕັ້ງສັງຄົມລາວ.

. ສຸດທ້າຍພວກເຂົາພະເຈົ້າຂໍຂອບໃຈມາຍັງລັດຖະບານ ແລະ ປະຊາຊົນປະເທດສະວິດເຊີແລນ ທີ່ໄດ້ໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນທາງດ້ານທຶນຮອນສຳລັບການສຶກສາໃນຄັ້ງນີ້.

ທີມງານສະມາຄົມເຄືອຂ່າຍເພື່ອການພັດທະນາສັງຄົມ

ຄຳຫຍໍ້

ACSC	: ກອງປະຊຸມອົງການຈັດຕັ້ງສັງຄົມອາຊຽນ
ACWC	: ຄະນະກຳມາທິການອາຊຽນວ່າດ້ວຍການຄຸ້ມຄອງສິດທິຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ
ADB	: ທະນາຄານພັດທະນາອາຊີ
ADWLE	: ສະມາຄົມເພື່ອພັດທະນາແມ່ຍິງ ແລະ ການສຶກສາກົດໝາຍ
APF	: ການປະຊຸມພາກປະຊາຊົນອາຊຽນ
ASEAN	: ສະມາຄົມປະຊາຊາດອາຊີຕາເວັນອອກສ່ຽງໃຕ້
CAW	: ຄະນະກຳມາທິການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ
CBO	: ອົງການຈັດຕັ້ງຊຸມຊົນຂັ້ນຮາກຖານ
CEDAW	: ສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍການລົບລ້າງທຸກຮູບການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງ
CLWU	: ສູນກາງສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ
CLYU	: ສູນກາງຊາວໜຸ່ມປະຊາຊົນປະຕິວັດລາວ
CRC	: ສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍສິດທິເດັກ
CSOs	: ອົງການຈັດຕັ້ງສັງຄົມ
DCAW	: ຄະນະກຳມາທິການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງຂັ້ນເມືອງ
DPs	: ຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາ
GDA	: ສະມາຄົມພັດທະນາບົດບາດຍິງ-ຊາຍ
HIV/AIDS	: ເຊື້ອໄວຣັສ ເອດໃນຄົນ / ພະຍາດທີ່ເຮັດໃຫ້ຂາດພູມຕ້ານທານ
INGOs	: ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນທີ່ບໍ່ສັງກັດລັດ
LNCAW	: ຄະນະກຳມາທິການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງແຫ່ງຊາດ
Lao PDR	: ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ
LECS	: ການສຳຫຼວດການໃຊ້ຈ່າຍ ແລະ ການຊົມໃຊ້ໃນຄົວເຮືອນຂອງສປປລາວ
LNN	: ເຄືອຂ່າຍສະມາຄົມທີ່ບໍ່ຫວັງຜົນກຳໄລ
LSIS	: ການສຳຫຼວດດັດສະນີໝາຍສັງຄົມລາວ
LWU	: ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ (ສຍລ)
MCAW	: ຄະນະກຳມາທິການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງຂັ້ນກະຊວງ
MDG	: ເປົ້າໝາຍສະຫັດສະຫວັດເພື່ອການພັດທະນາ
MoES	: ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ

MoLSW	: ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ
MoJ	: ກະຊວງຍຸດຕິທຳ
MoPS	: ກະຊວງປ້ອງກັນຄວາມສະຫງົບ
MOU	: ບົດບັນທຶກຄວາມເຂົ້າໃຈ
NA	: ສະພາແຫ່ງຊາດ
NCAW	: ຄະນະກຳມາທິການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງແຫ່ງຊາດ
NCWC	: ຄະນະກຳມາທິການແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ
NGOs	: ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ບໍ່ສັງກັດລັດຖະບານ
NPAs	: ສະມາຄົມທີ່ບໍ່ຫວັງຜົນກຳໄລ
NSEDP	: ແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ
NTFP	: ຜະລິດຕະພັນເຄື່ອງປ່າຂອງດົງ
ODA	: ການຊ່ວຍເຫຼືອດ້ານການພັດທະນາຢ່າງເປັນທາງການ
OCAW	: ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງຄະນະກຳມາທິການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ
PCAW	: ຄະນະກຳມາທິການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງຂັ້ນແຂວງ
RTIM	: ກອງປະຊຸມການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຕະມົນ
RTM	: ກອງປະຊຸມໂຕະມົນ
RTP	: ຂະບວນການປະຊຸມໂຕະມົນ
SDG	: ເປົ້າໝາຍການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ
SEAP	: ໂຄງການອາຊີຕາເວັນອອກສ່ຽງໃຕ້
SNV	: ອົງການການພັດທະນາຂອງປະເທດເນເທີແລນ
SODA	: ສະມາຄົມເຄືອຂ່າຍເພື່ອການພັດທະນາສັງຄົມ
Sub-CAW	: ອານຸຄະນະກຳມະການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ
SWOT	: ຈຸດແຂງ, ຈຸດອ່ອນ, ໂອກາດ ແລະ ອຸປະສັກ
TOT	: ການຝຶກອົບຮົມໃຫ້ແກ່ຄູ່ຝຶກ
UNDP	: ອົງການສະຫະປະຊາຊາດເພື່ອການພັດທະນາ
UNIAP	: ໂຄງການຮ່ວມມືຫຼາຍຝ່າຍເພື່ອຕ້ານການຄ້າມະນຸດຂອງອົງການສະຫະປະຊາຊາດ
UNICEF	: ກອງທຶນສິ່ງເສີມເຕັກນິກຂອງອົງການສະຫະປະຊາຊາດ
UNIFEM	: ກອງທຶນການພັດທະນາແມ່ຍິງຂອງອົງການສະຫະປະຊາຊາດ
UNFPA	: ກອງທຶນປະຊາກອນຂອງອົງການສະຫະປະຊາຊາດ
VAP	: ແຜນປະຕິບັດງານຖະແຫຼງການວຽງຈັນ

VAW : ການຕໍ່ຕ້ານຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ
WC : ຄະນະສະມາຊິກສະພາແຫ່ງຊາດເພດຍິງ

ບົດສະຫຼຸບຫຍໍ້

ການປະເມີນຂົດຄວາມສາມາດຂອງຄູ່ຮ່ວມງານໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສົນທິສັນຍາຊີດໍຄັ້ງນີ້ແມ່ນສະມາຄົມເພື່ອພັດທະນາແມ່ຍິງ ແລະ ການສຶກສາກົດໝາຍ ໃນ ສ.ປ.ປ ລາວ ໄດ້ມອບໝາຍໃຫ້ສະມາຄົມເຄືອຂ່າຍເພື່ອການພັດທະນາສັງຄົມເປັນຜູ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ. ທີມງານພວກເຮົາໄດ້ສຳພາດຫຼາຍກວ່າ 35 ອົງການ, ລວມທັງ: ໜ່ວຍງານພາກລັດ, ອົງການ ຈັດຕັ້ງສາກົນທີ່ບໍ່ສັງກັດລັດຖະບານ (INGOs) ແລະ ສະມາຄົມບໍ່ຫວັງຜົນກຳໄລ (NPAs). ການເກັບຂໍ້ມູນພາກສະໜາມ ແລະ ການວິເຄາະຂໍ້ມູນເບື້ອງຕົ້ນແມ່ນໄດ້ດຳເນີນໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ແຂວງ ຫຼວງພະບາງ, ແລະ ແຂວງ ຈຳປາສັກ. ຈຸດປະສົງໂດຍລວມຂອງການປະເມີນແມ່ນເພື່ອທົບທວນຄວາມສາມາດຂອງຄູ່ຮ່ວມງານຕ່າງໆໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍການລົບລ້າງທຸກຮູບການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງ.

ເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍການລົບລ້າງທຸກຮູບແບບການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງ (CEDAW), ລັດຖະບານຂອງ ສ.ປ.ປ ລາວ ໄດ້ປັບປຸງລັດຖະທຳມະນູນ, ອອກກົດໝາຍຫຼາຍສະບັບ, ແລະ ສ້າງແຜນການຈຳນວນຫຼາຍພັນລວມ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍແມ່ນຍັງບໍ່ເຂັ້ມແຂງພໍ ແລະ ຍັງຄົງເປັນສິ່ງທີ່ທ້າທາຍ. ລັດຖະບານໄດ້ພັດທະນາແຜນຍຸດທະສາດ ເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງລາວຈຳນວນໜຶ່ງ. ຫຼັງຈາກທີ່ໄດ້ໃຫ້ສັດຕະຍາບັນສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍການລົບລ້າງທຸກຮູບແບບການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງ, ສ.ປ.ປ ລາວ ແມ່ນໄດ້ ພະຍາຍາມສູງເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງໃນຫຼາຍດ້ານ. ໂດຍລວມແລ້ວ, ເຖິງວ່າແມ່ຍິງລາວໄດ້ຮັບການພັດທະນາຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ແລະ ພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງມີຄວາມຕື່ນເຕັ້ນໃນການກະຕຸກຊຸກຍູ້ເພື່ອໃຫ້ແມ່ຍິງໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມໄດ້ຮັບການສົ່ງເສີມ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງການບໍລິການສາທາລະນະທີ່ເທົ່າທຽມກັນໄດ້ມີການປັບປຸງ, ແຕ່ກໍຍັງມີອຸປະສັກຫຼາຍດ້ານທີ່ເຮັດໃຫ້ແມ່ຍິງບໍ່ສາມາດນຳໃຊ້ສິດຂອງເຂົາເຈົ້າໄດ້ຢ່າງເຕັມທີ່.

ອົງການຈັດຕັ້ງສັງຄົມ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນພາກສ່ວນທີ່ເຮັດວຽກກ່ຽວກັບສິດທິຂອງແມ່ຍິງ ຫຼື ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ແມ່ນມີບົດບາດສຳຄັນໃນການສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍໃນປະເທດ. ຍົກຕົວຢ່າງ, ອົງການທີ່ສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ, ໂດຍສະເພາະໃນລະດັບຊາດໄດ້ລິເລີ່ມການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ລວມມີ: ການຝຶກອົບຮົມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ການບໍລິການດ້ານກົດໝາຍໃຫ້ແມ່ຍິງ, ແກ້ໄຂບັນຫາຄວາມຮຸນແຮງ, ສະໜັບສະໜູນກິດຈະກຳການສ້າງລາຍຮັບ, ແລະ ການຄົ້ນຄ້ວາວິໄຈບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນກອບສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍການລົບລ້າງທຸກຮູບການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ອົງການຈັດຕັ້ງສັງຄົມລາວ ຍັງພົບບັນຫາອຸປະສັກ ແລະ ສິ່ງທ້າທາຍຫຼາຍຢ່າງ. ສິ່ງທ້າທາຍຢ່າງໜຶ່ງແມ່ນຍັງຂາດການຍອມຮັບຈາກລັດ ແລະ ສັງຄົມທົ່ວໄປ ກ່ຽວກັບ ບົດບາດ ແລະ ຄວາມສຳຄັນ ຂອງອົງການຈັດຕັ້ງສັງຄົມໂດຍລວມ. ອຸປະສັກຕົ້ນຕໍແມ່ນບຸກຄະລາກອນບໍ່ພຽງພໍ, ການບໍລິຫານຈັດການອົງກອນບໍ່ເຂັ້ມແຂງ, ຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ, ແລະ ຄວາມຊຳນານງານດ້ານສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍການລົບລ້າງທຸກຮູບການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງມີຂໍ້ຈຳກັດ.

ອົງການຈັດຕັ້ງສັງຄົມໃນ ສ.ປ.ປ ລາວ ແມ່ນມີຫຼາຍກວ່າ 100 ອົງການ, ຊຶ່ງສ່ວນຫຼາຍມີພາລະບາດເພື່ອໃຫ້ການບໍລິການໃຫ້ແກ່ຄົນທ້ອງຖິ່ນ. ອົງການຈັດຕັ້ງສັງຄົມຈຳນວນໜຶ່ງແມ່ນໄດ້ເຮັດກິດຈະກຳການສົ່ງເສີມນະໂຍບາຍ, ໂດຍສະເພາະໃນກອບຂອງສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍການລົບລ້າງ ທຸກຮູບການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງ. ອົງການຈັດຕັ້ງສັງຄົມທີ່ມີພາລະບົດບາດສົ່ງເສີມດ້ານສິດທິມະນຸດ ແມ່ນມີການຈຳກັດດ້ານຂີດຄວາມສາມາດຫຼາຍດ້ານ, ໂດຍສະເພາະຂໍ້ຈຳກັດດ້ານການສົ່ງເສີມນະໂຍບາຍ ແລະ ການເຮັດວຽກທີ່ຕິດພັນກັບກິດຈະກຳດ້ານການເມືອງ. ນອກຈາກນັ້ນ, ຍັງມີຂໍ້ຈຳກັດດ້ານ ການປະສານງານ, ການເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ, ການແລກປ່ຽນບັນຫາບົດບາດຍິງ-ຊາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍການລົບລ້າງທຸກຮູບການຈຳແນກຍັງບໍ່ທັນກວ້າງຂວາງ.

ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນ ແລະ ບັນດາຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາຄວນສະໜັບສະໜູນອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ບໍ່ຫວັງຜົນກຳໄລໃຫ້ຫຼາຍຂຶ້ນ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນອົງການຈັດຕັ້ງຂອງແມ່ຍິງເພື່ອສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ເຂົາເຈົ້າ, ແລະ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ອົງການຈັດຕັ້ງສັງຄົມລາວມີຄວາມອາດສາມາດໃນການສົ່ງເສີມ ແລະ ບໍລິການກຸ່ມເປົ້າໝາຍຂອງເຂົາເຈົ້າ. ມັນມີຄວາມຈຳເປັນທີ່ຈະຕ້ອງສ້າງເຄືອຂ່າຍການຮ່ວມມື ແລະ ການວາງແຜນຍຸດທະສາດຮ່ວມກັນລະຫວ່າງຄູ່ຮ່ວມງານຫຼັກ ແລະ ຜູ້ໃຫ້ທຶນທີ່ເຮັດວຽກໃນກອບຂອງສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍການລົບລ້າງທຸກຮູບການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງທາງດ້ານການສະໜັບສະໜູນທຶນຮອນການສ້າງຂີດຄວາມສາມາດ ແລະ ຂະບວນການສົ່ງເສີມສິດທິແມ່ຍິງ.

ອົງການຈັດຕັ້ງສັງຄົມລາວ, ໂດຍສະເພາະ, ສະມາຄົມບໍ່ຫວັງຜົນກຳໄລ ຄວນປັບປຸງບຸກຄະລາກອນຕົນເອງໃຫ້ມີຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດຢ່າງມີອາຊີບ ແລະ ຕ້ອງພິສູດຕົນເອງໃຫ້ສັງຄົມເຫັນໄດ້ຄວາມສຳຄັນຂອງຕົນເອງຫຼາຍຂຶ້ນ. ສະມາຄົມບໍ່ຫວັງຜົນກຳໄລ ຄວນມີຄວາມຮູ້ ແລະ ຈຸດຍືນຕົນເອງຢ່າງຊັດເຈນກ່ຽວກັບປະເດັນ ແລະ ບັນຫາສິດທິຂອງແມ່ຍິງຢູ່ໃນປະເທດ. ຄວນໄດ້ມີການສຶກສາບັນຫາບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ໃນກອບຂອງສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍການລົບລ້າງທຸກຮູບການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງໃຫ້ຫຼາຍຂຶ້ນ. ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມຄວນສະເໜີມາດຕະການ ແລະ ໃຫ້ຄຳແນະນຳສະເພາະເພື່ອປັບປຸງສະຖານະພາບຂອງແມ່ຍິງລາວ. ຄວນສົ່ງເສີມໃຫ້ອົງການຈັດຕັ້ງສັງຄົມໄດ້ມີໂອກາດເຂົ້າຮ່ວມການປຶກສາຫາລືໃນການສ້າງນະໂຍບາຍເພີ່ມຂຶ້ນ.

ເຖິງວ່າຈະມີກົດໝາຍຫຼາຍສະບັບທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ, ແຕ່ການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍຍັງມີຊ່ອງຫວ່າງ ແລະ ບໍ່ມີປະສິດທິຜົນເທົ່າທີ່ຄວນຕໍ່ຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງໃນຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ. ນອກຈາກນັ້ນຍັງຂາດທຶນຮອນໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກົດໝາຍເຫຼົ່ານັ້ນ. ດັ່ງນັ້ນຈຶ່ງມີຄວາມຈຳເປັນຕ້ອງປັບປຸງກົນໄກ, ຈັດສັນຊັບພະຍາກອນໃຫ້ພຽງພໍ ແລະ ປັບປຸງບຸກຄະລາກອນເພື່ອມາຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກົດໝາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບສົນທິສັນຍາຊີດໃນທຸກລະດັບ. ພ້ອມກັນນັ້ນກໍຕ້ອງສົ່ງເສີມຂີດຄວາມສາມາດ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງທຸກພາກສ່ວນຢ່າງມີຄວາມໝາຍຕໍ່ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສົນທິສັນຍາຊີດ.

1. ພາກສະເໜີ

ບົດລາຍງານໄດ້ນຳສະເໜີຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບສະພາບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍການລົບລ້າງ ທຸກຮູບການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງໃນປັດຈຸບັນໃນ ສ.ປ.ປ ລາວ. ເຊິ່ງໄດ້ວິເຄາະເຖິງພາລະບົດບາດຂອງອົງ ການຈັດຕັ້ງສັງຄົມ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຊີດໍ ແລະ ສະພາບກົນໄກໃນການສົ່ງເສີມໃນວຽກງານບົດບາດ ຍິງ-ຊາຍໃນລະດັບຊາດ ແລະ ສິ່ງທ້າທາຍໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນງານ, ໂຄງການ ແລະ ກິດຈະກຳ. ຜົນຈາກການວິເຄາະ, ບົດລາຍງານໄດ້ໃຫ້ຄຳແນະນຳຈຳນວນໜຶ່ງ ໃນການປັບປຸງຍຸດທະສາດ ແລະ ກິດຈະກຳ ເພື່ອໃຫ້ຄູ່ຮ່ວມງານຫຼັກທັງໝົດ ແລະ ສະມາຄົມບໍ່ຫວັງຜົນກຳໄລຂອງລາວ ນຳໄປເປັນບ່ອນອີງ ໃນການສົ່ງເສີມສິດທິຂອງແມ່ຍິງລາວພາຍໃຕ້ກອບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍການລົບລ້າງ ທຸກຮູບການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງ.

2. ຈຸດປະສົງ

ຈຸດປະສົງຂອງການປະເມີນແມ່ນເພື່ອທົບທວນຂີດຄວາມສາມາດຂອງອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ, ອົງ ການຈັດຕັ້ງສາກົນທີ່ບໍ່ສັງກັດລັດ, ຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາ ແລະ ສະຖາບັນຂອງລັດຖະບານທີ່ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍການລົບລ້າງທຸກຮູບການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງ. ຈຸດປະສົງສະເພາະຂອງການສຶກສາໃນຄັ້ງ ນີ້ມີຄື:

- 1) ເພື່ອສຶກສາພາລະບົດບາດຂອງສະມາຄົມບໍ່ຫວັງຜົນກຳໄລ, ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນທີ່ບໍ່ແມ່ນ ລັດຖະບານ, ຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາ ແລະ ສະຖາບັນຂອງລັດໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສົນທິສັນຍາຊີດໍ.
- 2) ເພື່ອປະເມີນຂີດຄວາມສາມາດ ແລະ ອຸປະສັກໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນງານ ແລະ ຍຸດທະ ສາດຂອງຄູ່ຮ່ວມງານ, ໂດຍສະເພາະຂີດຄວາມສາມາດຂອງສະມາຄົມບໍ່ຫວັງຜົນກຳໄລ.
- 3) ເພື່ອປະເມີນຄວາມຕ້ອງການຂອງພາກສ່ວນຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

3. ວິທີການ

ວິທີການເກັບກຳຂໍ້ມູນທຶນສຶກສານຳໃຊ້ລວມມີ: ການທົບທວນເອກະສານສຳຄັນທີ່ກ່ຽວກັບກົດໝາຍ ແລະ ນະໂຍບາຍບົດບາດຍິງ-ຊາຍທີ່ກ່ຽວພັນເຖິງສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍການລົບລ້າງທຸກຮູບການຈຳແນກຕໍ່ ແມ່ຍິງ. ທຶນສຶກສາໄດ້ທົບທວນເອກະສານ ແລະ ບົດລາຍງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍການລົບລ້າງທຸກຮູບການຈຳ ແນກຕໍ່ແມ່ຍິງໃນ ສ.ປ.ປ ລາວ.

ສຳລັບການເກັບກຳຂໍ້ມູນພາກສະໜາມ, ພວກເຮົາໄດ້ສຳພາດຕົວແທນຈາກ 50 ພາກສ່ວນ, ເຊັ່ນ: ຈາກລັດຖະບານ, ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນທີ່ບໍ່ສັງກັດລັດ, ສະມາຄົມບໍ່ຫວັງຜົນກຳໄລ ແລະ ບັນດາຄູ່ຮ່ວມ

ພັດທະນາທີ່ເຮັດວຽກຕິດພັນກັບສິນທິສັນຍາຊີດໍ ແລະ ບັນຫາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ. ທີມງານສຶກສາໄດ້ລົງເກັບເກັບກຳຂໍ້ມູນຢູ່ 3 ແຂວງຄື: ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ຫຼວງພະບາງ ແລະ ຈຳປາສັກ.

4. ສະພາບແມ່ຍິງລາວໃນປັດຈຸບັນ

ແມ່ຍິງທີ່ເປັນຫົວໜ້າຄົວເຮືອນ

ແມ່ຍິງທີ່ເປັນຫົວໜ້າຄົວເຮືອນແມ່ນມີອັດຕາສ່ວນໜ້ອຍພຽງແຕ່ 9% ຂອງຈຳນວນຄົວເຮືອນທັງໝົດໃນ ສ.ປ.ປ ລາວ. ເຫດຜົນຫຼັກທີ່ແມ່ຍິງເປັນຫົວໜ້າຄົວເຮືອນແມ່ນຍ້ອນເປັນໜ້າຍ. ໜຶ່ງສ່ວນຫຼາຍຂອງຈຳນວນແມ່ຍິງທັງໝົດທີ່ເປັນຫົວໜ້າຄົວເຮືອນແມ່ນຍ້ອນຄູ່ສົມລົດເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານໄປຢູ່ບ່ອນອື່ນ. ໂດຍລວມແລ້ວ, ແມ່ຍິງທີ່ເປັນຫົວໜ້າຄົວເຮືອນແມ່ນມີອາຍຸຫຼາຍ ແລະ ການສຶກສາຕໍ່າກວ່າຜູ້ຊາຍທີ່ເປັນຫົວໜ້າຄົວເຮືອນ. ແມ່ຍິງທີ່ເປັນຫົວໜ້າຄົວເຮືອນມີຈຳນວນສະມາຊິກແຮງງານໜ້ອຍກວ່າຜູ້ຊາຍທີ່ເປັນຫົວໜ້າຄົວເຮືອນ.

ແມ່ຍິງໃນຂະແໜງກະສິກຳ

ຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບລະຫວ່າງຜູ້ຊາຍເປັນຫົວໜ້າຄົວເຮືອນ ແລະ ແມ່ຍິງເປັນຫົວໜ້າຄົວເຮືອນ ໃນຂະແໜງການກະສິກຳແມ່ນເຫັນໄດ້ຊັດເຈນໃນການນຳໃຊ້ທີ່ດິນທາງດ້ານຈຳນວນ ແລະ ຂະໜາດທີ່ດິນ. ຄົວເຮືອນກະສິກຳທີ່ແມ່ຍິງເປັນຫົວໜ້າຄົວເຮືອນມີທີ່ດິນກະສິກຳສະເລ່ຍແລ້ວ 700 ຕາຕະລາງແມັດ ເຊິ່ງໜ້ອຍກວ່າຄົວເຮືອນທີ່ຜູ້ຊາຍເປັນຫົວໜ້າ ແລະ ແຕກຕ່າງກັນ 3.5%. ສຳລັບດິນຊົນລະປະທານ, ຄົວເຮືອນກະສິກຳທີ່ແມ່ຍິງເປັນຫົວໜ້າຄົວເຮືອນມີເນື້ອທີ່ສະເລ່ຍ 400 ຕາຕະລາງແມັດ ແລະ ແຕກຕ່າງກັນ 5%¹. ດັ່ງນັ້ນ, ຫົວໜ້າຄົວເຮືອນທີ່ເປັນແມ່ຍິງປູກພືດໜ້ອຍກວ່າຜູ້ຊາຍທີ່ເປັນຫົວໜ້າຄົວເຮືອນ. ນອກຈາກນັ້ນຍັງມີຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ດ້ານການດຳລົງຊີວິດ ແລະ ການສ້າງລາຍຮັບຢູ່ໃນຂະແໜງກະສິກຳ. ຈາກຂໍ້ມູນລະດັບຊາດຊື້ໃຫ້ເຫັນວ່າຄົວເຮືອນແມ່ຍິງເປັນຫົວໜ້າມີຂີດຄວາມສາມາດໃນການລ້ຽງສັດໜ້ອຍເມື່ອທຽບກັບຄົວເຮືອນທີ່ເປັນຜູ້ຊາຍເປັນຫົວໜ້າ. ແມ່ຍິງທີ່ເປັນຫົວໜ້າຄົວເຮືອນມີລາຍຮັບຈາກການຂາຍສັດລ້ຽງໜ້ອຍກວ່າຫົວໜ້າຄົວເຮືອນທີ່ເປັນຜູ້ຊາຍ. ນອກຈາກນີ້, ແມ່ຍິງທີ່ເປັນຫົວໜ້າຄົວເຮືອນຈຳນວນໜຶ່ງແມ່ນມີຄວາມສາມາດຂາຍເຂົ້າໜ້ອຍກວ່າເມື່ອທຽບກັບຜູ້ຊາຍທີ່ເປັນຫົວໜ້າຄົວເຮືອນ. ແມ່ຍິງທີ່ເປັນຫົວໜ້າຄົວເຮືອນມີໂອກາດໃນການເຂົ້າເຖິງເງິນກູ້, ໂດຍສະເພາະເງິນກູ້ຢ່າງເປັນທາງການ, ເພື່ອເອົາໄປລົງທຶນເຮັດທຸລະກິດໜ້ອຍກວ່າຫົວໜ້າຄົວເຮືອນເພດຊາຍ.

ແມ່ຍິງໃນຂະແໜງການສຶກສາ

ຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍມີຢູ່ທຸກລະດັບຂອງການສຶກສາ. ອັດຕາການຮູ້ໜັງສືຂອງແມ່ຍິງແມ່ນ 76%, ສ່ວນຜູ້ຊາຍແມ່ນ 90.7% ໃນ ສ. ປ.ປ. ລາວ. ອີງຕາມການສຳຫຼວດຕົວຊີ້ວັດຂອງສັງຄົມລາວໃນປີ 2012, ອັດຕາການຮູ້ໜັງສືຂອງແມ່ຍິງໜຸ່ມ (ທີ່ມີອາຍຸ 15-24 ປີ) ແມ່ນ 68.7% ແລະ ຜູ້ຊາຍໜຸ່ມ

¹ ບົດລາຍງານຄວາມທຸກຍາກໃນ ສປປ ລາວ, ສະມາຄົມເຄືອຂ່າຍເພື່ອການພັດທະນາສັງຄົມ, 2015

ແມ່ນ 77.4% ໃນ ສປປ ລາວ. ອັດຕາການຮູ້ໜັງສືຂອງແມ່ຍິງໜຸ່ມໃນເຂດຊົນນະບົດແມ່ນມີອັດຕາສ່ວນຕໍ່າສຸດ ທີ່ 28.7%, ແຕ່ໃນເຂດຮັ່ງມີແມ່ນມີອັດຕາສູງເຖິງ 95.7%. ເຊັ່ນດຽວກັນຍັງມີຊ່ອງວ່າງຂອງອັດຕາການຮູ້ໜັງສືຂອງຜູ້ຊາຍໜຸ່ມໃນເຂດທຸກຍາກທີ່ສຸດ ແລະ ຮັ່ງມີທີ່ສຸດມີຈຳນວນ 48.9% ແລະ 95.5% ຕາມລຳດັບ. ນອກນັ້ນຍັງມີຄວາມບໍ່ເທົ່າທຽມຂອງອັດຕາການຮູ້ໜັງສືຂອງແມ່ຍິງ, ໂດຍສະ ເພາະແມ່ຍິງຊົນເຜົ່າຍັງຫຼຸດໂຕນກັນຫຼາຍຖ້າທຽບໃສ່ອັດຕາການຮູ້ໜັງສືຂອງຜູ້ຊາຍ.

ແມ່ຍິງໃນຂະແໜງການຈ້າງງານ

ສ ປປ ລາວ ແມ່ນໜຶ່ງໃນບັນດາປະເທດພາກພື້ນທີ່ມີອັດຕາສ່ວນກຳລັງແຮງງານເພດຍິງສູງທີ່ສຸດ. ອັດຕາສ່ວນກຳລັງແຮງງານຂອງເພດຊາຍ ແລະ ເພດຍິງແມ່ນເກືອບເທົ່າທຽມກັນ. ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແຮງງານແມ່ຍິງແມ່ນ 76.3%, ເຊິ່ງມີອັດຕາສ່ວນໜ້ອຍ ກ່ວາຜູ້ຊາຍ (78.9%) ໃນປີ 2011. ຜົນການສຳຫຼວດຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ ແລະ ການບໍລິໂພກຂອງລາວຄັ້ງທີ 5 ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າກຳລັງແຮງງານແມ່ຍິງມີອັດຕາສ່ວນ 77.6%, ເຊິ່ງສູງກວ່າຜູ້ຊາຍ 73.9% ໃນປີ 2012/2013. ຕະຫຼາດແຮງງານ ໃນ ສ.ປ.ປ. ລາວ ແມ່ນມີຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ການກະສິກຳເປັນພື້ນຖານ. ຈຳນວນແຮງງານຂອງແມ່ຍິງທັງໝົດແມ່ນ 1.5 ລ້ານ, ໃນນັ້ນ 1.1 ລ້ານແມ່ນແມ່ຍິງ ຫຼື 72.3% ທີ່ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນຂະແໜງການກະສິກຳ ແລະ ການປະມົງ, ກິດຈະກຳທຸລະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ການຜະລິດກະສິກຳຄອບຄົວ. ເປັນທີ່ສັງເກດໄດ້ວ່າອັດຕາສ່ວນຂອງຄົວເຮືອນທີ່ມີ ຄ່າຈ້າງແຮງງານແມ່ນເພີ່ມຂຶ້ນຈາກ 14% ໃນປີ 2007/08 ຫາ 17.8% ໃນປີ 2012/13 (ການສຳຫຼວດການໃຊ້ຈ່າຍ ແລະ ການຊົມໃຊ້ຂອງຄົວເຮືອນຄັ້ງທີ 5, 2014).

ສຳລັບການຈ້າງແຮງງານລາວພາຍໃນປະເທດ ແລະ ການສົ່ງອອກແຮງງານແມ່ນປະສົບຜົນສຳເລັດໃນການເພີ່ມວຽກເຮັດງານທຳເຖິງ 207,611 ຄົນ, ໃນນັ້ນ 100,585 ຄົນແມ່ນແຮງງານເພດຍິງ. ສຳລັບການຈ້າງງານໃນແຕ່ຂະແໜງການກໍ່ມີຄວາມກ້າວໜ້າເຊັ່ນກັນ. ຍົກຕົວຢ່າງ, ການຈ້າງງານໃນຂະແໜງກະສິກຳມີ 57,109 ຄົນ, ໃນນັ້ນ 26,396 ຄົນແມ່ນແມ່ຍິງ. ໃນຂະແໜງອຸດສາຫະກຳມີ 95,313 ຄົນ, ໃນນັ້ນ 45,731 ຄົນແມ່ນແມ່ຍິງ. ໃນຂະແໜງການບໍລິການ 28,458 ແມ່ນເປັນແມ່ຍິງ ໃນຈຳນວນ 55,189 ຄົນ. ແຕ່ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ອັດຕາສ່ວນຂອງແມ່ຍິງທີ່ມີຄ່າຈ້າງແຮງງານໃນຂະແໜງການທີ່ບໍ່ແມ່ນກະສິກຳເພີ່ມຂຶ້ນພຽງເລັກໜ້ອຍຈາກ 20% ໃນປີ 1990 ເປັນ 34% ໃນປີ 2010. ນີ້ອາດຈະປະກອບກັບອັດຕາສ່ວນທີ່ສູງຂອງການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງ ໃນການບໍ່ໄດ້ຄ່າແຮງງານໃນການເຮັດວຽກຄອບຄົວ. ໃນແຮງງານບໍລິການ ຫຼື ຮ້ານຄ້າ ແລະ ຕະ ຫຼາດທີ່ຂາຍແຮງງານ, 63% ເປັນແມ່ຍິງ ແລະ 37% ເປັນຜູ້ຊາຍ. ນີ້ແມ່ນຂະແໜງການທີ່ມີຄວາມສ່ຽງ, ພ້ອມກັບມີອັດ ຕາສ່ວນທີ່ສຳຄັນໃນການເຮັດວຽກຕົນເອງ ຫຼື ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການເຮັດວຽກບໍ່ໄດ້ຄ່າແຮງງານໃນການເຮັດວຽກຄອບຄົວ. ອັດຕາສ່ວນທີ່ຫຼາຍທີ່ສຸດຂອງການເປັນແຮງງານທີ່ບໍ່ໄດ້ຄ່າແຮງງານແມ່ນ 65% ແມ່ນເປັນແມ່ຍິງ ຊຶ່ງກົງກັນຂ້າມກັບຜູ້ຊາຍ (ມີພຽງແຕ່ 35%). ແຮງງານຜູ້ຊາຍແມ່ນໄດ້ມີການສຶກສາດີກວ່າແຮງງານແມ່ຍິງ ແລະ ມັນກໍ່ສາມາດສັງເກດເຫັນໄດ້ວ່າ ແມ່ ຍິງເປັນສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນດ້ອຍໂອກາດ, ການຈ້າງງານທີ່ບໍ່ມີຄວາມໝັ້ນຄົງ, ເຮັດວຽກຕົນເອງ ຫຼື ມີສ່ວນຮ່ວມ ໂດຍທີ່ບໍ່ໄດ້

ຄ່າແຮງງານຈາກຄອບຄົວ (65%) ເມື່ອທຽບກັບຜູ້ຊາຍ (35%). ປະມານ 33% ຂອງກຳລັງແຮງງານທີ່ເປັນ ຜູ້ຊາຍແມ່ນໄດ້ສຳເລັດການສຶກສາຂັ້ນມັດທະຍົມ, ເມື່ອທຽບກັບແຮງງານແມ່ຍິງແມ່ນມີພຽງ 25%. ປະມານ 28% ຂອງແຮງງານແມ່ຍິງແມ່ນບໍ່ໄດ້ຮັບການສຶກສາ, ເມື່ອທຽບກັບ 17 % ຂອງແຮງງານຜູ້ຊາຍ. ບາງ ຈຳນວນ 6% ແລະ 7% ຂອງຜູ້ຊາຍ ທີ່ມີວຽກເຮັດງານທຳແມ່ນຢູ່ໃນຂັ້ນທີ່ 3 ແລະ ໄດ້ດ້ານສຶກສາຢູ່ ໂຮງຮຽນວິຊາຊີບ, ເມື່ອທຽບກັບ 3% ແລະ 5% ຂອງແມ່ຍິງທີ່ມີວຽກເຮັດງານທຳ (ການສຳຫຼວດການໃຊ້ ຈ່າຍ ແລະ ການຊົມໃຊ້ຂອງຄົວເຮືອນຂອງລາວຄັ້ງທີ 5, 2013).

ແມ່ຍິງໃນຂະແໜງການປົກຄອງ

ສ ປປ ລາວມີອັດຕາສ່ວນແມ່ຍິງຢູ່ໃນຂະແໜງການປົກຄອງສູງທີ່ສຸດໃນພາກພື້ນ. ປະມານ 27.5% (ຈຳນວນ 44 ທ່ານ) ຂອງສະມາຊິກສະພາແມ່ນແມ່ຍິງ. ປີ 2015, ໃນຂັ້ນສູນກາງ ມີ ຈຳນວນ 84 ທ່ານທີ່ ເປັນລັດຖະມົນຕີ ແລະ ຕຳແໜ່ງທຽບເທົ່າລັດຖະມົນຕີ, ລັດຖະມົນຕີ 12 ຫຼື 14 ທ່ານແມ່ນແມ່ຍິງ. ແມ່ຍິງ 5 ທ່ານ (8%) ເປັນກຳມະການສູນກາງພັກ. ໃນຈຳນວນຮອງລັດຖະມົນຕີ ແລະ ທຽບເທົ່າ 105 ທ່ານ, ມີ 21 ທ່ານ (16.6%)ເປັນເພດຍິງ. ຢູ່ໃນຂະແໜງການຕ່າງໆຂອງລັດຖະບານມີແມ່ຍິງ 71 ທ່ານເປັນຫົວໜ້າ ກົມໃນຈຳນວນທັງໝົດ 366 ທ່ານ(19%). ໃນຈຳນວນ 760 ທ່ານ, ແມ່ຍິງ186 ທ່ານເປັນຮອງຫົວໜ້າກົມ (24%). ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ເຖິງວ່າຈະມີຜົນສຳເລັດໃນການເພີ່ມຈຳນວນການນຳເພດຍິງໃນລະດັບສູນກາງ, ແຕ່ ຈຳນວນດານນຳເພດຍິງໃນລະດັບທ້ອງຖິ່ນຍັງມີຊ່ອງຫວ່າງຫຼາຍ.ໃນຂັ້ນແຂວງ, ຍັງບໍ່ມີແມ່ຍິງເປັນເຈົ້າແຂວງ. ໃນຈຳນວນຮອງເຈົ້າແຂວງ 43 ທ່ານ ແມ່ນມີແມ່ຍິງພຽງ 3 ທ່ານ. ໃນລະດັບເມືອງ ແລະ ບ້ານ, ຕົວແທນ ຈາກແມ່ຍິງແມ່ນຍັງມີຈຳນວນໜ້ອຍ. ຕົວຢ່າງ: ອົງຕາມສະຖິຕິຂອງສຳນັກງານນາຍົກລັດຖະມົນຕີໃນປີ 2014 ຊື່ໃຫ້ເຫັນວ່າມີແມ່ຍິງພຽງແຕ່ 145 ທ່ານເປັນນາຍບ້ານ ໃນຈຳນວນທັງໝົດ 8,651 ບ້ານ (ເທົ່າກັບ 2%), ໃນຂະນະທີ່ແມ່ຍິງເປັນຮອງນາຍບ້ານ ມີ ຈຳນວນ 1,200 ທ່ານ ໃນຈຳນວນທັງໝົດ 16,786 ຄົນ ກວມເອົາພຽງ 7.0 % ເທົ່ານັ້ນ (ກອງເລຂາຄະນະກຳມາທິການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງແຫ່ງຊາດ, 2015).

ຄວາມທຸກຍາກ ແລະ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ

ແມ່ຍິງລາວເຮັດວຽກໜັກ ແລະ ຮັບຜິດຊອບຫຼາຍວຽກກວ່າຜູ້ຊາຍ. ການສຳຫຼວດການໃຊ້ຈ່າຍ ແລະ ການຊົມໃຊ້ຂອງຄົວເຮືອນຂອງ ສ.ປ.ປ ລາວ (LECS) ຄັ້ງທີ 5 ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນການໃຊ້ເວລາຕໍ່ມື້ ແລະ ຕໍ່ບຸກຄົນແຍກຕາມເພດຍິງ-ຊາຍ. ເຊິ່ງໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າແມ່ຍິງແມ່ນນອນໜ້ອຍກວ່າຜູ້ຊາຍ, 8.6 ຊົ່ວໂມງສຳລັບແມ່ຍິງ ແລະ 8.8 ຊົ່ວໂມງສຳລັບຜູ້ຊາຍ. ໃນຂະນະດຽວກັນ ການກິນອາຫານ, ການດື່ມ ແລະ ການດູແລຕົນເອງ, 2.6 ຊົ່ວໂມງສຳລັບແມ່ຍິງ ແລະ 2.7 ຊົ່ວໂມງສຳລັບຜູ້ຊາຍ. ແມ່ຍິງນຳໃຊ້ 1.8 ຊົ່ວໂມງສຳລັບການເຮັດວຽກໃນຄົວເຮືອນ ໃນຂະນະທີ່ຜູ້ຊາຍໃຊ້ເວລາພຽງແຕ່ 0.3 ຊົ່ວໂມງ. ເວລາທີ່ໃຊ້ ສ່ວນຫຼາຍແມ່ນໃຊ້ເຂົ້າໃນການເຮັດວຽກເສດຖະກິດທີ່ບໍ່ແມ່ນວຽກເຮືອນ, ເຊັ່ນ: 3.9 ຊົ່ວໂມງຕໍ່ມື້ສຳລັບຜູ້ ຊາຍ ແລະ 4.7 ຊົ່ວໂມງຕໍ່ມື້ສຳລັບແມ່ຍິງ. ດັ່ງນັ້ນມັນຈຶ່ງເປັນຜົນກະທົບຕໍ່ໂອກາດທາງເສດຖະກິດຂອງ

ແມ່ຍິງແມ່ນມີໜ້ອຍ ແລະ ໃນນະໂຍບາຍການພັດທະນາຕ່າງໆກໍບໍ່ໄດ້ເອົາໃຈໃສ່ເພີ່ມການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງ ແມ່ຍິງໃນການຈ້າງງານ ແລະ ໃນວຽກການຜະລິດ. ສ່ວນຫຼາຍແມ່ຍິງຊົນນະບົດໃຊ້ເວລາໃນການເຮັດວຽກ ທີ່ບໍ່ໄດ້ຄ່າແຮງງານ ແລະ ຜູ້ຊາຍບໍ່ໄດ້ຊ່ວຍເຮັດວຽກແທນແມ່ຍິງໃນຄົວເຮືອນ, ດັ່ງນັ້ນການເຂົ້າເຖິງການ ຈ້າງງານທີ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງຂອງແມ່ຍິງຈຶ່ງມີຂໍ້ຈຳກັດຫຼາຍ. ອີກຢ່າງໜຶ່ງ, ການໃຊ້ເວລາແມ່ຍິງໄດ້ສົ່ງຜົນເຖິງ ຜົນການສຶກສາທີ່ບໍ່ເທົ່າທຽມກັນ, ເຊິ່ງເປັນອຸປະສັກຂອງແມ່ຍິງໃນການແຂ່ງຂັນກັບຜູ້ຊາຍດ້ານທັກສະຕ່າງໆ ທີ່ຈະວຽກເຮັດໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງທີ່ດີກວ່າ. ໂດຍທົ່ວໄປ, ບໍ່ມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນຫຼາຍລະຫວ່າງຄົວເຮືອນທີ່ມີທົວ ໜ້າເປັນແມ່ຍິງ ແລະ ທົວໜ້າຄົວເຮືອນຜູ້ຊາຍໃນການເປັນເຈົ້າຂອງຊັບສິນ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ຄົວເຮືອນ ທີ່ມີທົວໜ້າເປັນຜູ້ຊາຍມີລົດໄຖນາ, ໂທລະສັບມືຖື ແລະ ລົດຈັກຫຼາຍກວ່າຄົວເຮືອນທີ່ມີທົວໜ້າເປັນແມ່ຍິງ. ໃນອີກດ້ານໜຶ່ງ, ຄົວເຮືອນທີ່ມີທົວໜ້າເປັນແມ່ຍິງມີໂທລະພາບ ແລະ ຕູ້ເຢັນຫຼາຍກວ່າ.

ແມ່ຍິງໃນຂະແໜງການສາທາລະນະສຸກ

ເຖິງວ່າຕົວຊີ້ວັດດ້ານການບໍລິການສຸຂະພາບຂອງແມ່ ແລະ ການຈະເລີນພັນມີຄວາມຄືບໜ້າ ແລະ ທ່າວຽງດີຂຶ້ນ, ແຕ່ຍັງມີໂອກາດໜ້ອຍທີ່ຈະບັນລຸເປົ້າໝາຍສະຫັດສະຫວັດ. ອັດຕາການຕາຍຂອງແມ່ຍັງສູງທີ່ ສຸດໃນພາກພື້ນ, ເຖິງແມ່ນວ່າ ອັດຕາສ່ວນອັດຕາການເກີດໄດ້ຫຼຸດລົງຈາກ 405 ໃນປີ 2005 ມາເປັນ 357 ຕໍ່ 100,000 ຄົນ ໃນປີ 2013. ຈາກປີ 1990 ຫາ 2013 ອັດຕາການຕາຍຂອງເດັກທີ່ມີອາຍຸ ຕໍ່າກວ່າ 1 ປີ ໄດ້ຫຼຸດລົງຈາກ 110 ມາເປັນ 54 ຄົນຕໍ່ການເກີດ 1,000 ຄົນ. ໃນຊ່ວງໄລຍະເວລາດຽວກັນອັດຕາການ ຕາຍຂອງເດັກນ້ອຍຕໍ່າກວ່າ 5 ປີກໍໄດ້ຫຼຸດລົງຈາກ 160 ມາເປັນ 72 ຄົນຕໍ່ການເກີດ 1,000 ຄົນ. ປະມານ 38 % ຂອງການເກີດແມ່ນໄດ້ຖືກສົ່ງໄປທີ່ສະຖານບໍລິການສາທາລະນະສຸກ, ສ່ວນຫຼາຍແມ່ນຂອງລັດ, (LSIS, 2012)

ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍຫຼາຍກວ່າ 90% ໄດ້ຍືນວິທີການຄຸມກຳເນີດທີ່ທັນສະໄຫມ. ທັງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ ຊາຍຄຸ້ນເຄີຍກັບວິທີການທີ່ການຄຸມກຳເນີດທັນສະໄຫມ (94% ແລະ 95%, ຕາມລຳດັບ) ຫຼາຍກວ່າວິທີການ ຄຸມກຳເນີດແບບພື້ນເມືອງ (68% ແລະ 69%, ຕາມລຳດັບ). ປະມານ 50% ຂອງແມ່ຍິງທີ່ແຕ່ງງານ ແລ້ວນຳໃຊ້ວິທີການຄຸມກຳເນີດ. ວິທີການທີ່ນິຍົມໃຊ້ຫຼາຍທີ່ສຸດຈາກ 2 ໃນ 10 ຄົນຂອງແມ່ຍິງທີ່ແຕ່ງງານ ແລ້ວໃນ ສ ປ ປ ລາວແມ່ນກິນຢາຄຸມກຳເນີດ; 42% ຂອງແມ່ຍິງທີ່ແຕ່ງງານແລ້ວແມ່ນໄດ້ນຳໃຊ້ວິທີການ ວາງແຜນຄອບຄົວ (LSIS, 2012).

ຜົນຂອງການສຳຫຼວດໃນໄລຍະຫວ່າງບໍດົນມານີ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ປະມານ 10% ຂອງພົນລະເມືອງ ມີບັນຫາສຸຂະພາບໃນໄລຍະ 4 ອາທິດຜ່ານມາ. ຈາກການສຳຫຼວດປີ 2012/2013 ສະແດງໃຫ້ເຫັນໂດຍທົ່ວ ໄປວ່າ ອັດຕາສ່ວນຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍທີ່ເປັນທຸກຈາກການເຈັບປ່ວຍໄລຍະຍາວມີແນວໂນ້ມເພີ່ມຂຶ້ນ ເລັກໜ້ອຍ: ແມ່ຍິງ 2.3% ແລະ ຜູ້ຊາຍ 1.9%. ແມ່ຍິງປະເຊີນກັບສິ່ງທ້າທາຍໃນການເຂົ້າເຖິງການດູແລ ສຸຂະພາບຫຼາຍກວ່າຜູ້ຊາຍຍ້ອນວ່າມີຂໍ້ຈຳກັດໃນການເຄື່ອນໄຫວ, ອັນເນື່ອງມາຈາກຮີດຄອງປະເພນີ, ການ ແບກຫາບພາລະຄອບຄົວຫຼາຍເກີນໄປ, ບັນຫາຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ ແລະ ຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃນການເດີນທາງ. ປະມານ

52% ຂອງປະຊາກອນທີ່ໄດ້ອາໄສຢູ່ໃນຫມູ່ບ້ານປະມານ 10 ກິໂລແມັດຫ່າງຈາກໂຮງຫມໍ. ໃນຂະນະທີ່ 62.5% ໄດ້ອາໄສຢູ່ໃນຫມູ່ບ້ານປະມານ 10 ກິໂລແມັດຫ່າງຈາກສຸກສາລາໃນປີ 2013 (LECS 5, 2013).

5. ສະພາບການຂຽນບົດລາຍງານ ຊີດໍ (CEDAW)

ສປປ ລາວ ໄດ້ໃຫ້ສັດຕະຍາບັນກ່ຽວກັບສິນທິສັນຍາ ຊີດໍ ໃນວັນທີ 14 ສິງຫາ 1981 ໂດຍບໍ່ມີຂໍ້ສະຫງວນ, ແຕ່ຍັງບໍ່ທັນໄດ້ຮັບຮອງເອົາອະນຸສົນທິສັນຍາທາງເລືອກ (Optional Protocol). ສປປ ລາວ ເລື່ອນການສົ່ງບົດລາຍງານຫາຄະນະກຳມາທິການຊີດໍເປັນເວລາ 12 ປີ ພາຍຫລັງການໃຫ້ສັດຕະຍາບັນ. ຕາມປົກກະຕິ ສປປ ລາວ ຕ້ອງສົ່ງບົດລາຍງານຊີດໍສະບັບທຳອິດໃນວັນທີ 13 ກັນຍາ 1982. ຫຼັງຈາກນັ້ນຈະຕ້ອງໄດ້ສົ່ງບົດລາຍງານສະບັບຖັດມາໃນປີ 1986, 1990, 1994, 1998, 2002, 2006, 2010, 2014, ແລະ 2018. ຄະນະກຳມາທິການຊີດໍໄດ້ຮັບບົດລາຍງານຄັ້ງທຳອິດທີ່ລວມສະບັບທີ 1-5 ເປັນສະບັບດຽວກັນໃນວັນທີ 2 ກຸມພາ 2003 ແລະ ໃຫ້ບົດສະຫຼຸບມ້ວນທ້າຍ ໃນວັນທີ 18 ສິງຫາ 2003. ຫຼັງຈາກນັ້ນຄະນະກຳມາທິການຊີດໍ ໄດ້ອ່ານບົດລາຍງານຊີດໍ ສະບັບທີ 6 ແລະ ທີ 7 ສັງລວມເຂົ້າເປັນບົດລາຍງານສະບັບດຽວກັນ ແລະ ໃຫ້ຄຳເຫັນມ້ວນທ້າຍ 46 ຂໍ້ໃນເດືອນ ກໍລະກົດ ຫາ ສິງຫາ 2009.

ຜ່ານການທົບທວນບົດລາຍງານ ຊີດໍສະບັບ ທີ 6 ແລະ ທີ 7 ຂອງ ສປປລາວ, ຄະນະກຳມາທິການຊີດໍ ຂອງອົງການສະຫະປະຊາຊາດໄດ້ໃຫ້ຂໍ້ສະຫຼຸບມ້ວນທ້າຍທີ່ສັງລວມໃນຕາຕະລາງ 1 ລຸ່ມນີ້:

ຕາຕະລາງ 1: ບົດສະຫຼຸບມ້ວນທ້າຍຂອງຄະນະກຳມາທິການຊີດໍຕໍ່ບົດລາຍງານສະບັບທີ 6 ແລະ 7 ແລະ ການປະຕິບັດຂອງສປປລາວ		
ບົດສະຫຼຸບມ້ວນທ້າຍ	ການປະຕິບັດຂອງ ສ.ປ.ປ ລາວ	ສິ່ງທ້າທາຍ
ຄະນະກຳມະການຮຽກຮ້ອງໃຫ້ລັດພາຄີພິຈາລະນາເອົາຄຳນິຍາມການຈຳແນກເຂົ້າໃນລັດຖະທຳມະນູນ ຫຼື ກົດໝາຍອື່ນໆທີ່ເໝາະສົມຂອງຕົນຊຶ່ງກວມເອົາການຈຳແນກໂດຍທາງກົງ ແລະ ທາງອ້ອມ ແລະ ການຈຳແນກໃນຂົງເຂດການເຄື່ອນໄຫວທາງສັງຄົມ ແລະ ສ່ວນຕົວຕາມມາດຕາ 1 ຂອງສິນທິສັນຍາ.	<ul style="list-style-type: none"> ຍັງບໍ່ໄດ້ນຳເອົາຄຳນິຍາມ “ການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງ” ເຂົ້າໃນລັດຖະທຳມະນູນ, ແຕ່ວ່າ ຄຳນິຍາມດັ່ງກ່າວໄດ້ເວົ້າຢູ່ໃນກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການພັດທະນາ ແລະ ປົກປ້ອງແມ່ຍິງ. 	<ul style="list-style-type: none"> ການເຜີຍແຜ່ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການພັດທະນາ ແລະ ປົກປ້ອງແມ່ຍິງແມ່ນຍັງບໍ່ທົ່ວເຖິງ.
ຄະນະກຳມະການຮຽກຮ້ອງໃຫ້ລັດພາຄີດຳເນີນມາດຕະການທຸກຢ່າງທີ່ເໝາະສົມເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ສິນທິສັນຍາຖືກຮັບຮູ້ຢ່າງເຕັມສ່ວນ ແລະ ຖືກນຳໃຊ້ໂດຍທຸກຂະແໜງການຂອງລັດຖະບານເປັນໂຄງປະກອບສຳລັບກົດໝາຍ, ຄຳພິພາກສາຂອງສານ ແລະ ນະໂຍບາຍກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ແລະ ຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ.	<ul style="list-style-type: none"> ມີການເຜີຍແຜ່ສິນທິສັນຍາຊີດໍ ແລະ ກົດໝາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ແຕ່ສ່ວນຫຼາຍໄດ້ເຜີຍແຜ່ໃນອົງການຈັດຕັ້ງຕ່າງໆຂັ້ນສູນເປັນສ່ວນຫຼາຍ, ສຳລັບເຜີຍແຜ່ຢູ່ຂັ້ນແຂວງ ແລະ ເມືອງຍັງບໍ່ທັນຫຼາຍເທົ່າທີ່ຄວນ. 	<ul style="list-style-type: none"> ຂາດຄວາມຮູ້ພື້ນຖານກ່ຽວກັບຊີດໍ ຜູ້ຊ່ຽວຊານກ່ຽວກັບວຽກງານຊີດໍມີໜ້ອຍທີ່ສຸດຢູ່ໃນ ສປປລາວ ງົບປະມານສຳລັບການເຜີຍແຜ່ຊີດໍມີຈຳກັດ.

<p>ຄະນະກຳມະການຮຽກຮ້ອງໃຫ້ລັດພາຄີສ້າງລະບົບການຮ້ອງທຸກທາງກົດໝາຍຂອງຕົນໃຫ້ເຂັ້ມແຂງເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ແມ່ຍິງ, ໂດຍສະເພາະແມ່ຍິງຊົນເຜົ່າໄດ້ຮັບຄວາມຍຸຕິທຳ.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ສະພາແຫ່ງຊາດໄດ້ຖືເປັນບັນຫາສຳຄັນ ແລະ ໄດ້ ສ້າງຕັ້ງໂທລະສັບສາຍດ່ວນເພື່ອຮັບຟັງບັນຫາ ແລະ ການປະກອບຄຳເຫັນຂອງສັງຄົມ. ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວໄດ້ສ້າງສູນໃຫ້ຄຳປຶກສາແກ່ແມ່ຍິງຢູ່ໃນບັນດາແຂວງຕ່າງໆ. ສະມາຄົມບໍ່ຫວັງຜົນກຳໄລໄດ້ສ້າງສູນໃຫ້ຄຳປຶກສາດ້ານກົດໝາຍເພື່ອຊ່ວຍເຫລືອກຸ່ມທີ່ໄດ້ຮັບຄວາມຮຸນແຮງ. ສ້າງຕັ້ງສະພາທະນາຍຄວາມ 	<ul style="list-style-type: none"> ສ່ວນຫຼາຍແມ່ຍິງທີ່ມີການສຶກສາສູງໄດ້ເຂົ້າເຖິງການບໍລິການນີ້. ລະບົບຮັບຄຳສະເໜີ/ຮ້ອງທຸກຍັງປະຕິບັດບໍ່ທັນດີເທົ່າທີ່ຄວນ. ຍັງຂາດການບໍລິການໃຫ້ຄຳປຶກສາທີ່ມີປະສິດທິພາບຢູ່ໃນສູນຕ່າງໆ. ລາວຍັງບໍ່ທັນມີລະບົບທີ່ມີປະສິດທິພາບເພື່ອຮັບຄຳຮ້ອງທຸກ ໂດຍສະເພາະຄຳສະເໜີຈາກແມ່ຍິງກຸ່ມຊົນເຜົ່າຕ່າງໆ.
<p>ຄະນະກຳມະການຊຸກຍູ້ໃຫ້ລັດພາຄີແນະນຳບັນດາເຈົ້າໜ້າທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໃຫ້ກຳໄດ້ເນື້ອໃນຈິດໃຈຂອງມາດຕະການພິເສດຊົ່ວຄາວ.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດມາດຕະການພິເສດຊົ່ວຄາວຍັງບໍ່ທັນເປັນລະບົບ. 	<ul style="list-style-type: none"> ຍັງມີຄວາມເຂົ້າໃຈບໍ່ຖືກຕ້ອງກ່ຽວກັບມາດຕະການພິເສດຊົ່ວຄາວ.
<p>ຄະນະກຳມະການແນະນຳໃຫ້ລັດພາຄີປັບປຸງກົງຈັກການຈັດຕັ້ງແຫ່ງຊາດຂອງຕົນໃຫ້ເຂັ້ມແຂງ, ລວມທັງກຳນົດສິດ, ໜ້າທີ່ພິເສດ, ແລະ ບົດບາດຂອງຄະນະກຳມະການທຶນເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງແຫ່ງຊາດ ແລະ ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ກົງຈັກການຈັດຕັ້ງ ສຍລ ແລະ ຄກມຊ ໄດ້ສ້າງຂຶ້ນຢູ່ໃນທຸກລະດັບ. ສ້າງທ້ອງຖານ ແລະ ສູນຝຶກອົບຮົມໃໝ່ໃຫ້ແກ່ ສຍລ ຢູ່ຂັ້ນສູນກາງ. ປັບປຸງດ້ານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ໃນ ສຍລ ແລະ ຄກມຊ, ໂດຍສະເພາະການບັນຈຸ ແລະ ຊັບຊ້ອນຕຳແໜ່ງການນຳຕ່າງໆ. 	<ul style="list-style-type: none"> ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ, ທຶນ, ແລະ ວິຊາການແມ່ນຍັງບໍ່ພຽງພໍ ໃນ ສຍລ ແລະ ຄກມຊ ເພື່ອຮັບປະກັນການ ປະສານງານໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການເຊື່ອມນະໂຍບາຍດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການເອົາໃຈໃສ່ດ້ານພັນທະທີ່ຕ້ອງປະຕິບັດພາຍໃຕ້ສົນທິສັນຍາຊີດໍ.
<p>ຄະນະກຳມະການຮຽກຮ້ອງ ໃຫ້ລັດພາຄີຮັບຮອງ ເອົາບາດ ກ້າວຕົວຈິງ ເພື່ອສ້າງ ແລະ ຮັບປະກັນສະພາບແວດ ລ້ອມ ທີ່ ເອື້ອອຳນວຍໃຫ້ພາກປະຊາສັງຄົມ ແລະ ກຸ່ມແມ່ຍິງໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງແກ່ ແມ່ຍິງ ສາມາດພັດທະນາ ແລະ ດຳເນີນແຜນງານ ແລະ ການເຄື່ອນໄຫວຕ່າງໆ.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ສ.ປ.ປ ລາວ ມີດຳລັດວ່າດ້ວຍການສ້າງຕັ້ງ NPAs ໃນ ປີ 2009 ແລະ ປະຈຸບັນກຳລັງສືບຕໍ່ປັບປຸງດຳລັດວ່າດ້ວຍສະມາຄົມນີ້ ແລະ ດຳລັດວ່າດ້ວຍການຊ່ວຍເຫຼືອທາງການ. ມີສະມາຄົມບໍ່ຫວັງຜົນກຳໄລຈຳນວນໜຶ່ງໄດ້ຮັບການສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນຊຶ່ງມີໜ້າທີ່ສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ. 	<ul style="list-style-type: none"> ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສົນທິສັນຍາແມ່ນຍັງໜ້ອຍ, ລວມທັງການມີສ່ວນຮ່ວມໃນຂະບວນການຂຽນບົດລາຍງານ ຍັງບໍ່ມີຈຸດປະສານງານເພື່ອຕິດຕໍ່ພົວພັນກັບທຸກພາກສ່ວນໃນການເຮັດວຽກງານຊີດໍນີ້.
<p>ຄະນະກຳມະການຮຽກຮ້ອງໃຫ້ລັດພາຄີວາງຍຸດທະສາດຮອບດ້ານໂດຍປາສະຈາກການແກ່ຍາວ, ລວມທັງການທົບທວນ ແລະ ສ້າງກົດໝາຍເພື່ອດັດແກ້ ຫລື ລົບລ້າງຂະນົບທຳນຽມ ແລະ ຮີດຄອງທີ່ມີການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງ ໂດຍສອດຄ່ອງກັບມາດຕາ 2 (ສ) ແລະ 5 (ກ) ຂອງສົນທິສັນຍາ.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ປັບປຸງກົດໝາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບສິດທິຂອງແມ່ຍິງຫລາຍກວ່າ 10 ສະບັບ ແລະ ປະກາດໃຊ້ກົດໝາຍໃໝ່ ອີກ 2 ສະບັບ. ຜັນຂະຫຍາຍ ແລະ ພັດທະນາແຜນຍຸດທະສາດແຫ່ງຊາດຂອງ ສຍລ ແລະ ຄກມຊ 2011-2015 ແລະ 2016-2020. ຮັບຮອງແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມແຫ່ງຊາດສະບັບທີ 7 (2011-2015) ແລະ ສະບັບທີ 8 (2016-2020). 	<ul style="list-style-type: none"> ງົບປະມານ ແລະ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນຍຸດທະສາດແຫ່ງຊາດເຫລົ່ານີ້ຍັງບໍ່ພຽງພໍ.
<p>ຄະນະກຳມະການຮຽກຮ້ອງໃຫ້ລັດພາຄີເອົາໃຈໃສ່</p>	<ul style="list-style-type: none"> ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການຕ້ານ ແລະ ສະກັດກັ້ນ 	<ul style="list-style-type: none"> ງົບປະມານ ແລະ ບຸກຄະລະກອນທີ່

<p>ການຕໍ່ຕ້ານຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງແລະ ຍິງໜຸ່ມ ແລະ ການຮັບຮອງເອົາມາດຕະການຮອບດ້ານ ເພື່ອແກ້ໄຂກຽບການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງອາ ລຸໂສ ແລະ ຍິງໜຸ່ມ ຕາມຄຳແນະນຳທົ່ວໄປຂໍ້ທີ 19.</p>	<p>ການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກ ນ້ອຍ ປີ 2014.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ແຜນດຳເນີນງານແຫ່ງຊາດກ່ຽວກັບການຕ້ານ ແລະ ສະກັດກັ້ນການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ 2014. • ສ້າງຄອບຄົວພັດທະນາ, ບ້ານ ແລະ ເມືອງ ພັດທະນາ ທີ່ຕິດພັນກັບການສົ່ງເສີມຄວາມ ສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ແລະ ປາສະ ຈາກຄວາມຮຸນແຮງໃນຄອບຄົວ, ໂດຍສະ ເພາະຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກ ນ້ອຍ. 	<p>ໃຊ້ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນຍຸດທະ ສາດແຫ່ງຊາດເຫລົ່ານີ້ ຍັງບໍ່ພຽງພໍ.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ການຍົກສູງຈິດສຳນຶກກ່ຽວກັບຄວາມ ຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງແລະ ເດັກນ້ອຍ ແມ່ນ ຍັງເຮັດບໍ່ຫລາຍ.
<p>ຄະນະກຳມະການຮຽກຮ້ອງໃຫ້ລັດພາຄິຮັບຮອງ ເອົາ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ ແຜນປະຕິບັດງານແຫ່ງຊາດເພື່ອຕໍ່ຕ້ານການຄ້າ ມະນຸດ.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມ ແຫ່ງຊາດສະບັບທີ 7 (2011-2015) ແລະ ສະບັບທີ 8 (2016-2020) ໄດ້ສັງລວມເອົາ ມາດຕະການເພື່ອແກ້ໄຂການຄ້າມະນຸດ. • ສ້າງຕັ້ງຄະນະກຳມະການຕ້ານການຄ້າມະນຸດ ແລະ ແກ້ໄຂບັນຫາແຮງງານ ຊຶ່ງມີທ້ອງການ ຢູ່ກະຊວງແຮງງານແລະສະຫວັດດີການສັງ ຄົມ ເພື່ອເຈລະຈາກັບໄທໃນການເຊັນບົດບັນ ທິກຊ່ວຍຈຳກ່ຽວກັບການຄ້າມະນຸດ. 	<ul style="list-style-type: none"> • ໃນປັດຈຸບັນແຜນຍຸດທະສາດຕ້ານການ ຄ້າມະນຸດຢ່າງບໍ່ທັນສົມບູນ ແລະ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຢ່າງບໍ່ທັນ ເຂັ້ມແຂງເທົ່າທີ່ຄວນ.
<p>ຄະນະກຳມະການແນະນຳໃຫ້ລັດພາຄິສຶກສາຄົ້ນ ຄວ້າສະພາບບັນຫາໂສເພນີຢູ່ ສປປລາວ ແລະ ເອົາຂໍ້ມູນ ແລະ ສະຖິຕິທີ່ແຍກເພດກ່ຽວກັບ ການ ຂຸດຮີດໂສເພນີເຂົ້າໃນບົດລາຍງານສະບັບຕໍ່ໄປ ຂອງຕົນ.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ມີການຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບການຄ້າຂາຍທາງເພດ ເດັກນ້ອຍຈຳນວນໜຶ່ງໃນ ສປປລາວໂດຍ ການຮ່ວມມືລະຫວ່າງ ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ, ອົງການ ຍູນິ ເຊບ, ອົງການສະຫະປະຊາຊາດ UNIAP, ອົງການຊ່ວຍເຫລືອເດັກ ແລະ ອົງການສຸພະ ນິມິດ. 	<p>ຍັງບໍ່ມີການສຳຫລວດ ແລະ ຄົ້ນຄວ້າ ຫລາຍກ່ຽວກັບ ໂສເພນີ.</p>
<p>ຄະນະກຳມະການແນະນຳໃຫ້ລັດພາຄິດຳເນີນນະ ໂຍບາຍສົ່ງເສີມການເຂົ້າຮ່ວມຢ່າງເຕັມສ່ວນແລະ ສະເໝີພາບຂອງແມ່ຍິງໃນການຕັດສິນບັນຫາໃນ ທຸກຂົງເຂດຊີວິດສັງຄົມ, ການເມືອງ ແລະ ວິຊາ ຊີບ.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ຈຳນວນສະມາຊິກສະພາເພດຍິງເພີ່ມຂຶ້ນ 27.6 ສ່ວນຮ້ອຍໃນສະພາແຫ່ງຊາດ. • ຈຳນວນແມ່ຍິງທີ່ເປັນການນຳໃນຕຳແໜ່ງພັກ ແລະ ຕຳແໜ່ງລັດເພີ່ມຂຶ້ນ. • ຈຳນວນແມ່ຍິງທີ່ເປັນການນຳຂັ້ນບ້ານເພີ່ມ ຂຶ້ນ. 	<ul style="list-style-type: none"> • ການຕັດສິນບັນຫາຢູ່ບາງຂະແໜງການ ສ່ວນຫຼາຍແມ່ນພະນັກງານເພດຊາຍ. • ເພດຊາຍບາງຄົນຍັງບໍ່ຍອມຮັບຄວາມ ສາມາດຂອງການນຳເພດຍິງ. • ເພດຍິງສ່ວນໜຶ່ງຍັງຂາດຄວາມເຊື່ອ ໝັ້ນໃນຕົນເອງ ແລະ ບໍ່ກ້າສະແດງຄຳ ຄິດເຫັນ ແລະ ມີຄວາມສາມາດຕຳໃນ ການພັດທະນາຕົນເອງ

<p>ຄະນະກຳມະການຮຽກຮ້ອງໃຫ້ລັດພາຄີຮັບປະກັນໃຫ້ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກຍິງໄດ້ຮັບການສຶກສາທຸກລະດັບແບບສະເໝີພາບ, ສ້າງມາດຕະການເພື່ອຕິຖອຍທັດສະນະແນວຄິດຄອງເດີມຢູ່ບາງເຂດຊົນນະບົດທີ່ເປັນອຸປະສັກຕໍ່ການສຶກສາຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ເຮັດໃຫ້ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກຍິງໄດ້ເຂົ້າໂຮງຮຽນຄືນ.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ໃຫ້ໂອກາດແກ່ແມ່ຍິງ/ເດັກຍິງເຂົ້າເຖິງການສຶກສາເທົ່າທຽມກັບເພດຊາຍ. • ສົ່ງເສີມພະນັກງານເພດຍິງໃຫ້ໄດ້ຮຽນຕໍ່ໃນລະດັບທີ່ສູງຂຶ້ນ ແລະ ຝຶກອົບຮົມທິດສະດີການເມືອງແລະການປົກຄອງ. • ພະນັກງານເພດຍິງໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນໃຫ້ຍົກລະດັບຄວາມຮູ້ທາງດ້ານວິຊາການໃນລະດັບທີ່ສູງຂຶ້ນ. 	<ul style="list-style-type: none"> • ອັດຕາການຮູ້ໜັງສືຂອງເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍຍັງແຕກໂຕນກັນຫລາຍຢູ່ເຂດຊົນນະບົດ. • ຜົວຂອງແມ່ຍິງບາງຄົນບໍ່ຍອມໃຫ້ເມຍຂອງຕົນເອງໄປຮຽນຕໍ່ໃນລະດັບທີ່ສູງຂຶ້ນ ຫລື ບໍ່ຍອມໃຫ້ເມຍໄປເຮັດວຽກການນຳຢູ່ໃນຊຸມຊົນ/ບ້ານ.
<p>ຄະນະກຳມະການສະເໜີໃຫ້ລັດພາຄີຮັບປະກັນໂອກາດຢ່າງສະເໝີພາບສຳລັບແມ່ຍິງໃນຕະຫລາດແຮງງານ, ຕາມມາດຕາ 11 ຂອງສົນທິສັນຍາ.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ຈັດຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງພິການ ແລະ ກຸ່ມຄົນທີ່ດ້ອຍໂອກາດໃນທົ່ວປະເທດ. • ພັດທະນາທຸລະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ຂະໜາດກາງສຳລັບແມ່ຍິງ. • ສ້າງຕັ້ງສະມາຄົມທຸລະກິດເພດຍິງ ແລະ ຈັດງານຕະຫລາດມັດແກ່ນັກທຸລະກິດຍິງ ແລະ ງານມະຫາກຳຕະຫຼາດໃນແຕ່ລະປີ. 	<p>ແມ່ຍິງຢູ່ຊົນນະບົດຍັງມີໂອກາດໜ້ອຍໃນການເຂົ້າເຖິງຕະຫລາດແຮງງານ.</p>
<p>ຄະນະກຳມະການຮຽກຮ້ອງໃຫ້ລັດພາຄີເອົາໃຈໃສ່ເພີ່ມຕື່ມຕໍ່ສຸຂະພາບຂອງແມ່ຍິງຕະຫລອດວົງຈອນຊີວິດ, ລວມທັງໂດຍການອະນຸມັດທຶນຮອນທີ່ຈຳເປັນສຳລັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບັນດາໂຄງການ ແລະ ແຜນງານຕ່າງໆ.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ແມ່ຍິງໄດ້ເຂົ້າເຖິງການບໍລິການຮັກສາສຸຂະພາບເພີ່ມຂຶ້ນ. • ມີການບໍລິການຢອດຢາ ແລະ ສັກຍາກັນພະຍາດໃຫ້ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ. • ສະໜອງການບໍລິການຮັກສາສຸຂະພາບສຳລັບແມ່ຍິງ ແລະ ຄົນທຸກຍາກໃນຊົນນະບົດ. • ລະບົບນ້ຳປະປາຊຸມຊົນໄດ້ຮັບການປັບປຸງ • ຂະຫຍາຍຕາໜ່າງສາທາລະນະສຸກ. • ປັບປຸງຄຸນນະພາບໃນການບໍລິການຮັກສາສຸຂະພາບແມ່ ແລະ ເດັກ. 	<ul style="list-style-type: none"> • ອັດຕາການຕາຍຂອງແມ່ຍິງສູງ. • ແມ່ຍິງບາງຄົນຢູ່ເຂດຊົນນະບົດຍັງດຳລົງຊີວິດແບບດັ້ງເດີມ. • ແມ່ຍິງທີ່ທຸກຍາກຍັງເຂົ້າເຖິງການບໍລິການຮັກສາສຸຂະພາບໜ້ອຍ.
<p>ຄະນະກຳມະການຮຽກຮ້ອງໃຫ້ລັດພາຄີຮັບຮອງເອົານະໂຍບາຍກ່ຽວກັບການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານທີ່ເອົາໃຈໃສ່ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ສືບຕໍ່ເຊັນສັນຍາສອງຝ່າຍ ແລະ ບົດບັນທຶກຄວາມເຂົ້າໃຈກັບບັນດາປະເທດ ແລະ ຂົງເຂດຊຶ່ງແມ່ຍິງລາວເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານເພື່ອຊອກເຮັດວຽກ.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ໄດ້ສ້າງນະໂຍບາຍໃນປີ 2002 ວ່າດ້ວຍລະບຽບການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານລາວໄປປະເທດໄທ. • ແຜນດຳເນີນງານສາມຝ່າຍເພື່ອປົກປ້ອງສິດທິຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍພາຍໃນ ແລະ ຈາກປະເທດອະນຸພາກພື້ນແມ່ນ້ຳຂອງ. 	<ul style="list-style-type: none"> • ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານອອກຕ່າງປະເທດຂອງແມ່ຍິງສ່ວນຫຼາຍແມ່ນແບບບໍ່ເປັນທາງການ. • ວັດທະນະທຳຂອງລາວ ແລະ ໄທ ຄ້າຍຄືກັນເປັນສິ່ງເອື້ອອຳນວຍໃຫ້ເກີດມີການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານຂອງລາວໄປປະເທດໄທ.
<p>ຄະນະກຳມະການສະເໜີໃຫ້ລັດພາຄີດຳເນີນມາດຕະການອັນຈຳເປັນເພື່ອເພີ່ມ ແລະ ເສີມຂະຫຍາຍການເຂົ້າຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນການອອກແບບ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນພັດທະນາທ້ອງຖິ່ນ, ແລະ ເອົາໃຈໃສ່ເປັນພິເສດຕໍ່ຄວາມຕ້ອງການຂອງແມ່ຍິງຊົນນະບົດ.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກອງທຶນຫລຸດຜ່ອນຄວາມທຸກຍາກຂອງລັດຖະບານ. • ຈັດຝຶກອົບຮົມໃຫ້ແກ່ສະມາຊິກກຸ່ມຜູ້ນຳໃຊ້ນ້ຳເພດຍິງ. • ສ້າງຕັ້ງກຸ່ມທ້ອນເງິນຂອງ ສຍລໃນທົ່ວປະເທດ. • ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການປັບປຸງທັກສະການ 	<ul style="list-style-type: none"> • ພະນັກງານລັດທີ່ເຮັດວຽກໂຄງການພັດທະນາຢູ່ເຂດຊົນນະບົດຍັງຂາດຄວາມຮູ້ ແລະ ຄວາມສາມາດໃນການສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ. • ການເຮັດວຽກຍັງມີອຸປະສັກດ້ານພາສາຊົນເຜົ່າ. • ຄວາມສາມາດຈັດການກຸ່ມທ້ອນເງິນຍັງ

	ນຳເພດຍິງຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນຂອງ ສຍລ.	ບໍ່ເຂັ້ມແຂງພໍເມື່ອກຸ່ມເຕີບໂຕຂຶ້ນ.
ຄະນະກຳມະການສະເໜີໃຫ້ລັດພາຄືນຳສະເໜີພາບລວມໃນບົດລາຍງານສະບັບຕໍ່ໄປກ່ຽວກັບສະພາບຄວາມສ່ຽງຂອງກຸ່ມແມ່ຍິງທີ່ດ້ອຍໂອກາດໃນທຸກຂົງເຂດທີ່ລະບຸຢູ່ໃນສົນທິສັນຍາ ແລະ ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບແຜນງານສະເພາະ ແລະ ຜົນສຳເລັດຕ່າງໆ.	<ul style="list-style-type: none"> ສະມາຄົມຕ່າງໆໄດ້ເຮັດການຄົ້ນຄວ້າຂະໜາດນ້ອຍຫຼາຍຫົວຂໍ້ກ່ຽວກັບກຸ່ມແມ່ຍິງທີ່ມີຄວາມສ່ຽງ/ດ້ອຍໂອກາດ ໂດຍການສະໜັບສະໜູນທຶນຈາກ ອົງການສະຫະປະຊາຊາດ ແລະ ອົງການສາກົນທີ່ບໍ່ແມ່ນລັດຖະບານ. 	<ul style="list-style-type: none"> ການບັນທຶກສະຖິຕິ ແລະ ການນຳສະເໜີສະພາບຂອງກຸ່ມແມ່ຍິງທີ່ດ້ອຍໂອກາດ ແລະ ມີຄວາມສ່ຽງຍັງບໍ່ເປັນລະບົບ.
ຄະນະກຳມະການສະເໜີໃຫ້ລັດພາຄືເສີມສ້າງລະບົບການເກັບກຳສະຖິຕິ, ລວມທັງການນຳໃຊ້ດັດສະນີທີ່ສາມາດວັດແທກໄດ້ເພື່ອປະເມີນທ່າອ່ຽງຂອງສະພາບຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຜົນສຳເລັດໃນແຕ່ລະໄລຍະເພື່ອກ້າວໄປສູ່ຄວາມສະເໝີພາບອັນແທ້ຈິງຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ອະນຸມັດທຶນງົບປະມານທີ່ພຽງພໍສຳລັບເປົ້າໝາຍດັ່ງກ່າວ.	<ul style="list-style-type: none"> ການສຳຫລວດການໃຊ້ຈ່າຍ ແລະ ການຊົມໃຊ້ໃນຄົວເຮືອນ, ການສຳຫລວດພົນລະເມືອງ, ການສຳຫລວດກະສິກຳ ແລະ ການສຳຫລວດ ຕົວຊີ້ວັດດ້ານສັງຄົມຂອງລາວ ໄດ້ສັງລວມເອົາຂໍ້ມູນດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ສະຖິຕິແຍກເພດຈຳນວນໜຶ່ງ. ສະມາຄົມທີ່ບໍ່ຫວັງຜົນກຳໄລ (SODA ແລະ ສະມາຄົມອື່ນໆ) ໄດ້ຂຽນບົດລາຍງານການວິເຄາະບົດບາດຍິງ-ຊາຍຈຳນວນໜຶ່ງ. 	<ul style="list-style-type: none"> ຕົວຊີ້ວັດດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍຍັງບໍ່ໄດ້ກຳນົດຊັດເຈນ. ການສົ່ງ ຫຼື ລາຍງານຂໍ້ມູນຈາກທ້ອງຖິ່ນຫາສູນກາງຍັງຊັກຊ້າ. ການຈັດສັນງົບປະມານເພື່ອໃຊ້ໃນການປະຕິບັດວຽກງານນີ້ຍັງຈຳກັດ.

6. ນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດ ກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ

ລັດຖະບານ ສປປ ລາວ ມີຄວາມຄືບໜ້າຫຼາຍຢ່າງໃນການສ້າງ ແລະ ປັບປຸງນິຕິກຳ, ແຜນງານ ແລະ ຂະບວນການ ເພື່ອ ຜັນຂະຫຍາຍການຕັ້ງປະຕິບັດລັດຖະທຳມະນູນເພື່ອເຮັດໃຫ້ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍການຈຳກັດທຸກຮູບການຈຳແນນກແມ່ຍິງ (ຊີດໍ) ປະກົດຜົນເປັນຈິງ. ຄະນະສະມາຊິກສະພາແຫ່ງຊາດເພດຍິງມີບົດບາດສຳຄັນໃນການພັດທະນາ ແລະ ປັບປຸງກົດໝາຍໃໝ່. ການປັບປຸງນິຕິກຳຕ່າງໆ ຊຶ່ງລວມມີ ການປັບປຸງລັດຖະທຳມະນູນໃນປີ 2015; ປັບປຸງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການສຶກສາ ໃນປີ 2015; ປັບປຸງກົດໝາຍແຮງງານ ໃນປີ 2014; ສ້າງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການພັດທະນາ ແລະ ປົກປ້ອງແມ່ຍິງ ໃນປີ 2004; ສ້າງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍ ການອະນາໄມ, ກັນພະຍາດ ແລະ ສົ່ງເສີມສຸຂະພາບ ໃນປີ 2012; ປັບປຸງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍມູນມໍຣະດົກ ແລະ ພື້ນຖານຂອງການສືບທອດມູນມໍລະດົກ ໃນປີ 2008; ປັບປຸງກົດໝາຍຄອບຄົວ ໃນປີ 2008; ສ້າງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປົກປ້ອງສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ ໃນປີ 2006; ສ້າງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ ໃນປີ 2013; ສ້າງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມໃນປີ 2013; ສ້າງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍອາຊີວະສຶກສາໃນ ປີ 2014; ປັບປຸງກົດໝາຍການຮັກສາສຸຂະພາບ ໃນປີ 2014; ສ້າງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການຕ້ານ ແລະ ສະກັດກັ້ນການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກ ໃນປີ 2015, ແລະ ສ້າງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍ ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ໃນປີ 2015. ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ການຮັບຮອງເອົານິຕິກຳກ່ຽວກັບຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງແມ່ນຍັງບໍ່ພຽງພໍ ແລະ ການບັງຄັບໃຊ້ ຍັງຄົງເປັນສິ່ງທ້າທາຍໃນ ສ.ປ.ປ ລາວ.

ມາດຕາ 12 ຂອງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍ ການພັດທະນາ ແລະ ປົກປ້ອງແມ່ຍິງ ກ່າວວ່າ “ການພັດທະນາແມ່ຍິງດ້ານວິຊາຊີບ ແລະ ສິນເຊີງງານ ແມ່ນການສ້າງເງື່ອນໄຂໃຫ້ແມ່ຍິງໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບ, ມີສິນເຊີງງານ ແລະ ປະສົບການ, ມີວິໄນແຮງງານ ເພື່ອ ໃຫ້ແມ່ຍິງໄດ້ມີວຽກເຮັດງານທຳໃນສັງຄົມເຊັ່ນດຽວກັນກັບເພດຊາຍ”.

ໃນ ສປປ ລາວ, ກົດໝາຍແຮງງານໄດ້ກຳນົດວ່າ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານສາມາດຮັບເອົາເດັກນ້ອຍທີ່ມີອາຍຸຕໍ່າກວ່າ 14 ປີ ເຂົ້າເຮັດວຽກໄດ້ໂດຍຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ, ແຕ່ຕ້ອງຮັບປະກັນໃຫ້ເດັກນ້ອຍໄດ້ເຂົ້າຮຽນຊັ້ນປະຖົມພາກບັງຄັບ. ກົດໝາຍໄດ້ລະບຸວ່າ ເດັກນ້ອຍທີ່ມີອາຍຸແຕ່ 14 ຫາ 18 ປີ ສາມາດເຂົ້າເຮັດວຽກໄດ້ແຕ່ເຮັດວຽກບໍ່ໃຫ້ເກີນ 8 ຊົ່ວໂມງຕໍ່ວັນ. ຫ້າມບໍ່ໃຫ້ເດັກນ້ອຍເຮັດວຽກນັບຕັ້ງແຕ່ເວລາ 22:00 ໂມງ ຫາ 05:00 ໂມງ. ໃນປີ 2002, ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ອອກຂໍ້ກຳນົດ ເລກທີ 3824 ກ່ຽວກັບການຫ້າມສິ່ງແຮງງານທີ່ບໍ່ມີສິນເຊີງໄປເຮັດວຽກປະເພດຕ່າງໆຢູ່ຕ່າງປະເທດລວມທັງການເຮັດວຽກໃນຄົວເຮືອນ.

ມາດຕາ 101 ຂອງກົດໝາຍແຮງງານສະບັບປັບປຸງໃນປີ 2014 ລະບຸວ່າເດັກນ້ອຍທີ່ມີອາຍຸລະຫວ່າງ 14 ຫາ 17 ປີ ອາດຮັບເຂົ້າເຮັດວຽກໄດ້, ແຕ່ບໍ່ໃຫ້ເຂົ້າເຈົ້າເຮັດວຽກເພີ່ມໂມງ. ໃນກໍລະນີຈຳເປັນ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານສາມາດຮັບເອົາຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ມີອາຍຸລະຫວ່າງ 2 ຫາ 13 ປີເຂົ້າເຮັດວຽກໄດ້ ແຕ່ຮັບປະກັນວຽກທີ່ເຮັດນັ້ນເປັນ“ວຽກເປົາ”. ບໍ່ອະນຸຍາດໃຫ້ເຂົາເຈົ້າເຮັດວຽກທີ່ບໍ່ມີຄວາມປອດໄພ, ເຮັດວຽກທີ່ເປັນອຸປະສັກຕໍ່ການສຶກສາ ຫຼື ການຝຶກວິຊາຊີບ ຫຼື ເປັນອັນຕະລາຍຕໍ່ສຸຂະພາບຮ່າງກາຍ, ຈິດໃຈ ແລະ ມັນສະໝອງຂອງເຂົາເຈົ້າ.

ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການຕ້ານ ແລະ ສະກັດກັ້ນການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກ: ປະທານປະເທດແຫ່ງ ສປປ ລາວ ອອກລັດຖະດຳລັດເພື່ອປະກາດໃຊ້ກົດໝາຍສະບັບນີ້ໃນເດືອນ ພຶດສະພາ ປີ 2015. ກົດໝາຍສະບັບນີ້ສ້າງຂຶ້ນເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ລັດຖະບານ, ທົ່ວສັງຄົມ ແລະ ຄອບຄົວມີພັນທະເພື່ອປົກປ້ອງແມ່ຍິງທຸກຄົນຈາກການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງ ແລະ ການລ່ວງລະເມີດ, ການຂົ່ມຂືນກະທຳສຳເລົາ, ການບັງຄັບໃຫ້ຮ່ວມເພດນຳ ແລະ ຄວາມຮຸນແຮງອື່ນໆ ແລະ ທຸກບັນຫາສັງຄົມທີ່ເປັນການແຕະຕ້ອງ ເຖິງກຽດ ແລະ ສັກສີຂອງແມ່ຍິງ. ກົດໝາຍຍັງຮັບປະກັນໃຫ້ກຸ່ມທີ່ຕົກເປັນເຫຍື່ອໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງຈາກຂໍ້ຂັດແຍ່ງແຮງງານໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກລວມທັງຢູ່ສະຖານທີ່ເຮັດທຸລະກິດ ແລະ ໃນຄົວເຮືອນສ່ວນບຸກຄົນ.

ສປປ ລາວ ມີຄວາມຄືບໜ້າໃນການສົ່ງເສີມ ແລະ ປົກປ້ອງສິດຜົນປະໂຫຍດຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ. ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ມັນສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນຢູ່ໃນການຮັບຮອງເອົາ ແລະ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຍຸດທະສາດ ແລະ ແຜນງານຕ່າງໆທີ່ພົວພັນເຖິງແມ່ ແລະ ເດັກ. ໃນປັດຈຸບັນນີ້ ຄະນະກຳມາທິການແຫ່ງຊາດເພື່ອແມ່ ແລະ ເດັກ ໄດ້ສ້າງແຜນຍຸດທະສາດກ່ຽວກັບແມ່ ແລະ ເດັກ (2016–2020), ແຜນດຳເນີນງານແຫ່ງຊາດວ່າດ້ວຍການຕ້ານ ແລະ ສະກັດກັ້ນການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກ (2014–2020).

ນອກຈາກບັນດາກົດໝາຍເຫຼົ່ານີ້ແລ້ວ, ຜົນການເລືອກຕັ້ງສະພາແຫ່ງຊາດຄັ້ງຫຼ້າສຸດມີແມ່ຍິງເປັນສະມາຊິກທັງໝົດ 44 ທ່ານ ແລະ ສະພາແຫ່ງຊາດຍັງສືບຕໍ່ປັບປຸງຄະນະສະມາຊິກສະພາແຫ່ງຊາດເພດຍິງ, ຊຶ່ງ ມີບົດບາດສໍາຄັນອັນໜຶ່ງໃນການເຊື່ອມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ. ຄະນະນີ້ໄດ້ທົບທວນກົດໝາຍຫຼາຍສະບັບທີ່ພົວພັນເຖິງບັນຫາບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ຕິດຕາມການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກົດໝາຍທີ່ກ່ຽວກັບແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ, ຕິດຕາມນະໂຍບາຍທີ່ພົວພັນເຖິງຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍຕໍ່ການບັນລຸເປົ້າໝາຍສະຫັດສະຫວັດດ້ານການພັດທະນາ (MDGs).

ມາດຕາ 1 ຂອງກົດໝາຍ ວ່າດ້ວຍການພັດທະນາ ແລະ ປົກປ້ອງແມ່ຍິງ (2004) ລະບຸວ່າ “ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການພັດທະນາ ແລະ ປົກປ້ອງແມ່ຍິງ ວາງອອກເພື່ອຮອງຮັບ ແລະ ຍົກສູງຖານະບົດບາດຂອງແມ່ຍິງ; ກຳນົດເນື້ອໃນພື້ນຖານ, ມາດຕະການຂອງການພັດທະນາ ແລະ ປົກປ້ອງສິດຜົນປະໂຫຍດອັນຊອບທຳຂອງແມ່ຍິງ, ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງລັດ, ສັງຄົມ ແລະ ຄອບຄົວ ຕໍ່ແມ່ຍິງ ແນໃສ່ສິ່ງເສີມຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ, ຄຸນສົມບັດສິນທຳປະຕິວັດ, ຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ, ລົບລ້າງທຸກຮູບການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງ, ສະກັດກັ້ນ ແລະ ຕ້ານການຄ້າແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ, ຕ້ານການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍໃນຄົວເຮືອນ, ສ້າງເງື່ອນໄຂໃຫ້ແມ່ຍິງໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມ ແລະ ເປັນກຳລັງແຮງໃນການປົກປັກຮັກສາ ແລະ ພັດທະນາປະເທດຊາດ.”

ມາດຕາ 177 ຂອງກົດໝາຍອາຍາ ສະບັບປັບປຸງ (2005) ຍັງໄດ້ລະບຸວ່າ “ບຸກຄົນຜູ້ໃດຫາກໄດ້ຈຳແນກ, ແບ່ງແຍກ, ກົດກັນ, ຈຳກັດແມ່ຍິງເຂົ້າຮ່ວມໃນການເຄື່ອນໄຫວທາງການເມືອງ, ເສດຖະກິດ, ວັດທະນະທຳ-ສັງຄົມ ແລະ ຄອບຄົວ ເນື່ອງຈາກເຫດຜົນທາງເພດ ຈະຖືກລົງໂທດຕັດອິດສະລະພາບ ແຕ່ ໜຶ່ງປີ ຫາ ສາມປີ ແລະ ຈະຖືກປັບໃໝ ແຕ່ 1,000,000 ກີບ ຫາ 3,000,000 ກີບ”. ມາດຕາ 128 ລະບຸກ່ຽວກັບການຂົ່ມຂືນທຳສຳເລົາວ່າ “ ບຸກຄົນຜູ້ໃດຫາກໄດ້ໃຊ້ກຳລັງ, ໃຊ້ອາວຸດນາບຊູ່, ໃຊ້ຢາສະຫຼົບ, ໃຊ້ສິ່ງມືນເມົາ ຫຼື ໃຊ້ວິທີອື່ນໆທີ່ເຮັດໃຫ້ແມ່ຍິງຕົກຢູ່ໃນສະພາບບໍ່ສາມາດຊ່ວຍເຫຼືອຕົນເອງໄດ້ ເພື່ອທຳຊຳເລົາດ້ວຍການຂົ່ມໃຈຂອງແມ່ຍິງທີ່ບໍ່ແມ່ນເມຍຂອງຕົນ ຈະຖືກລົງໂທດຕັດອິດສະລະພາບ ແຕ່ ສາມປີ ຫາ ຫ້າປີ ແລະ ຈະຖືກປັບໃໝ ແຕ່ 1,000,000 ກີບ ຫາ 5,000,000 ກີບ.” ມາດຕາ 129 ຂອງກົດໝາຍອາຍາ(ການທຳຊຳເລົາເດັກ) ລະບຸວ່າ “ ບຸກຄົນຜູ້ໃດຫາກໄດ້ເສບສົມກັບເດັກຍິງ ຫຼື ເດັກຊາຍທີ່ມີອາຍຸຕໍ່າກວ່າສິບຫ້າປີຈະຖືກລົງໂທດຕັດອິດສະລະພາບ ແຕ່ ໜຶ່ງປີ ຫາ ຫ້າປີ ແລະ ຈະຖືກປັບໃໝ ແຕ່ 2,000,000 ກີບ ຫາ 5,000,000 ກີບ.”

ມາດຕາ 2 ຂອງກົດໝາຍຄອບຄົວສະບັບປັບປຸງ (2008) ລະບຸວ່າ “ຍິງ ແລະ ຊາຍ ມີສິດເທົ່າທຽມກັນໃນທຸກດ້ານກ່ຽວກັບສາຍພົວພັນຄອບຄົວ”; ມາດຕາ 5 ລະບຸວ່າ “ລັດ ແລະ ສັງຄົມຖືເອົາການປົກປ້ອງສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດອັນຊອບທຳຂອງຜູ້ເປັນແມ່ ແລະ ເດັກ ເປັນບູລິມະສິດໃນເວລາຜິວເມັຍຢູ່ຮ່ວມກັນ, ແຍກກັນຢູ່ ຫລື ຢ່າຮ້າງກັນ”

ມາດຕາ 28 ຂອງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ໄດ້ລະບຸວ່າ ການລາພັກອອກລູກ ເປັນເວລາຫ້າເດືອນ ຊຶ່ງສາມາດພັກກ່ອນ ຫລື ຫລັງເກີດລູກ. ໃນກໍລະນີທີ່ອອກລູກຝາແຜດໃຫ້ພັກຕື່ມ ສອງເດືອນ. ການລາພັກຫລຸລູກ ຊຶ່ງຖືພາສອງຫາຫົກເດືອນໃຫ້ພັກສາມເດືອນ, ຖ້າຫຼຸລູກຊຶ່ງຖືພາໄດ້ເກີນ ກວ່າ 6 ເດືອນ ໃຫ້ພັກຫ້າເດືອນ. ຖ້າລາພັກເກີດລູກດ້ວຍການຜ່າຕັດ ອະນຸຍາດໃຫ້ພັກ ຫົກເດືອນ

ລັດຖະບານຖືການສຶກສາເປັນຫົວໃຈສໍາຄັນໃນການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ. ກົດໝາຍວ່າ ດ້ວຍການສຶກສາສະບັບປັບປຸງ (2007) ມີເປົ້າໝາຍເພື່ອໃຫ້ທຸກຄົນໄດ້ຮັບການສຶກສາເທົ່າທຽມກັນ ໂດຍບໍ່ ມີການຈໍາແນກ, ຮັບປະກັນສິດ ແລະ ພັນທະຂອງພົນລະເມືອງໃນການສຶກສາ. ມາດຕາ 6 ໄດ້ລະບຸວ່າ ພົນລະເມືອງທຸກຄົນ ໃນ ສປປ ລາວ ມີສິດໄດ້ຮັບການສຶກສາເທົ່າທຽມກັນ. ບໍ່ໃຫ້ມີການຈໍາແນກດ້ານຊົນ ເຜົ່າ, ສາສະໜາ, ເພດ, ໄວ ຫລື ຖານະທາງດ້ານເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ.

ລັດຖະບານ ສປປ ລາວ ໄດ້ສ້າງແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ສະບັບທີ 7 (2011-2015) ແລະ ແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ສະບັບທີ 8 (2016-2020) ຊຶ່ງໄດ້ລວມເອົາອົງປະກອບດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ເຂົ້າໃນຫຼາຍຂະແໜງການ. ຕາຕະລາງ 2 ຊື້ໃຫ້ເຫັນ ເຖິງເປົ້າໝາຍດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ໃນແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດສັງຄົມຂອງຊາດ.

ຕາຕະລາງ 2: ເປົ້າໝາຍດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍຢູ່ໃນແຜນການພັດທະນາເສດຖະກິດສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ²	
ແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມສະບັບທີ 7 (2011-2015)	ແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ສະບັບທີ 8 (2016-2020)
ຫຼຸດຜ່ອນອັດຕາການຕາຍຂອງແມ່ໃຫ້ເຫລືອ 260 ຕໍ່ການເກີດມີຊີວິດ 100,000 ຄົນ.	ອັດຕາການຕາຍຂອງແມ່ໃຫ້ຫຼຸດລົງເຖິງ 200 ຕໍ່ການເກີດມີຊີວິດ 100,000 ຄົນ.
ເພີ່ມອັດຕາການຊ່ວຍເຫຼືອເກີດລູກ(ການຊ່ວຍເຫລືອຂອງພະຍາບານ) ໃຫ້ເຖິງ 50% ຂອງແມ່ຍິງທີ່ເກີດລູກທັງໝົດ.	ເພີ່ມອັດຕາການຊ່ວຍເຫຼືອເກີດລູກ (ການຊ່ວຍເຫຼືອຂອງພະຍາບານ) ໃຫ້ເຖິງ 60% ຂອງແມ່ຍິງທີ່ເກີດລູກທັງໝົດ.
ເພີ່ມຈໍານວນແມ່ຍິງທີ່ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມດ້ານເຕັກໂນໂລຊີກະສິ ກໍາ, ການປຸງແຕ່ງ, ຫັດຖະກໍາ ແລະ ການບໍລິການໃຫ້ໄດ້ 20%.	ເພີ່ມຈໍານວນແມ່ຍິງທີ່ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມດ້ານເຕັກໂນໂລຊີກະສິ ກໍາ, ການປຸງແຕ່ງ, ຫັດຖະກໍາ ແລະ ການບໍລິການ ໃຫ້ໄດ້ 50%.
ເພີ່ມຈໍານວນແມ່ຍິງທີ່ມີຕໍາແໜ່ງຂັ້ນສູງໃນຂະແໜງການຂອງລັດໃຫ້ ຫຼາຍກວ່າ 15%.	ອັດຕາສ່ວນຂອງແມ່ຍິງທີ່ເປັນການນໍາ ແລະ ຕໍາແໜ່ງຕັດສິນບັນຫາ ຢ່າງໜ້ອຍ 20% ໃນອົງການຈັດຕັ້ງພັກ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງມະ ຫາຊົນ.
ເພີ່ມຈໍານວນແມ່ຍິງທີ່ເປັນສະມາຊິກສະພາແຫ່ງຊາດໃຫ້ໄດ້ຢ່າງໜ້ອຍ 30%.	ເພີ່ມຈໍານວນແມ່ຍິງທີ່ເປັນສະມາຊິກສະພາແຫ່ງຊາດໃຫ້ໄດ້ຢ່າງ ໜ້ອຍ 30%.
ເພີ່ມອັດຕາສ່ວນຂອງແມ່ຍິງໃນການເຮັດວຽກທີ່ໄດ້ຮັບຄ່າແຮງງານໃຫ້ ເຖິງ 40% ທຸກຢ່າງໃຫ້ມີຄວາມເທົ່າທຽມກັນ, ໃຫ້ບູລິມະສິດແກ່ແມ່ ຍິງໃນເວລາຄັດເອົາຄົນເຂົ້າເຮັດວຽກ.	ເພີ່ມອັດຕາສ່ວນຂອງແມ່ຍິງໃນການເຮັດວຽກທີ່ໄດ້ຮັບຄ່າແຮງງານ ໃຫ້ເຖິງ 44% ທຸກຢ່າງໃຫ້ມີຄວາມເທົ່າທຽມກັນ, ໃຫ້ບູລິມະສິດແກ່ ແມ່ຍິງໃນເວລາຄັດເອົາຄົນເຂົ້າເຮັດວຽກ.
ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ: 7 th NSEDP 2011-2015 and 8 th NSEDP 2016-2020	

² ສໍາລັບລາຍລະອຽດກ່ຽວກັບຕົວຊີ້ບອກໃຫ້ເບິ່ງເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ

7. ອົງການຈັດຕັ້ງລັດຖະບານ

7.1. ພາລະບົດບາດ ແລະ ກິດຈະກຳ

ຄະນະກຳມາທິການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງແຫ່ງຊາດ ໄດ້ສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນໃນປີ 2003, ຊຶ່ງມີພາລະບົດບາດເພື່ອກຳນົດນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດ, ຍຸດທະສາດ ແລະ ບັນດາໂຄງການສຳລັບການພັດທະນາ ແລະ ການສົ່ງເສີມຂອງແມ່ຍິງ. ຄະນະກຳມາທິການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງແຫ່ງຊາດ ເປັນຜູ້ຮັບຜິດຊອບໃນການກຳນົດ ແລະ ການປະຕິບັດນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ສົ່ງເສີມການເຊື່ອມບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນທຸກຂະແໜງການ. ນອກຈາກນັ້ນລັດຖະບານຍັງໄດ້ສ້າງທ້ອງຖານສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງໃນທົ່ວປະເທດ, ບັນດາກະຊວງ, ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງລັດ ແລະ ຂັ້ນແຂວງ ແລະ ເມືອງ, ເຊິ່ງສ້າງເຄືອຂ່າຍປະສານງານບົດບາດຍິງ-ຊາຍກວ້າງຂວາງພໍສົມຄວນ. ປະຈຸບັນນີ້, ຄະນະກຳມາທິການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງແຫ່ງຊາດກຳລັງສຳເລັດການສ້າງແຜນຍຸດທະສາດປີ 2016 -2020. ແຜນຍຸດທະສາດມີເປົ້າໝາຍແນໃສ່ການຫຼຸດຜ່ອນຄວາມທຸກຍາກ, ໂດຍການປະກອບສ່ວນທີ່ສຳຄັນຂອງແມ່ຍິງລາວ. ດັ່ງນັ້ນການມີສ່ວນຮ່ວມແມ່ຍິງ, ໂດຍສະເພາະແມ່ຍິງຜູ້ທຸກຍາກ ແລະ ຊົນເຜົ່າ, ແມ່ນມີຄວາມສຳຄັນເພື່ອຈະຫຼຸດຜ່ອນຄວາມທຸກຍາກ ແລະ ປັບປຸງມາດຕະຖານການດຳລົງຊີວິດຂອງເຂົາເຈົ້າ. ໃນປັດຈຸບັນ, ຄະນະກຳມາທິການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງແຫ່ງຊາດ ໄດ້ສຳເລັດການສ້າງຕັ້ງທ້ອງຖານສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ ຢູ່ທຸກລະດັບໃນ 14 ກະຊວງ, 15 ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງລັດ, 17 ແຂວງ. ແຕ່ລະແຂວງຍັງມີທ້ອງຖານສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງຂັ້ນເມືອງ.

ລັດຖະບານໄດ້ສືບຕໍ່ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ ແລະ ພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງຄະນະກຳມາທິການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງແຫ່ງຊາດໃນທຸກລະດັບເພື່ອການປັບປຸງກົນໄກການປະສານງານ (ໂດຍສະເພາະຢ່າງຍິ່ງ ໃນກອງເລຂາຮັບ ຜິດຊອບໃນການປະຕິບັດແຜນການເຮັດວຽກ, ການປະສານງານ, ການຕິດຕາມກວດກາ, ການປະເມີນຜົນ ແລະ ການສະຫຼຸບລາຍງານເປັນລະບົບ ແລະ ຕໍ່ເນື່ອງ). ຄະນະກຳມາທິການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງແຫ່ງຊາດ ໄດ້ເພີ່ມການສະໜັບສະໜູນ ແລະ ສ້າງຈິດສຳນຶກໃນທົ່ວສັງຄົມ. ເຊິ່ງໄດ້ສຸມໃສ່ການຕິດຕາມກວດກາ ແລະ ການສະໜັບສະໜູນການປະຕິບັດວຽກງານ ແລະ ການເກັບກຳຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບສະຖານະການ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການຢູ່ໃນລະດັບທ້ອງຖິ່ນ. ນອກຈາກນີ້ຍັງໄດ້ຮັບການພັດທະນານະໂຍບາຍ ແລະ ຮັບປະກັນການມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ການປະກອບສ່ວນຈາກປະຊາຊົນ ລວມທັງແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ, ໃນຂະບວນການພັດທະນາ, ການປະຕິບັດວຽກງານ, ການຕິດຕາມກວດການິຕິກຳ ແລະ ນະໂຍບາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ.

ນອກຈາກຄະນະກຳມາທິການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງແຫ່ງຊາດ ແລະ ສູນກາງສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ, ອົງການຈັດຕັ້ງອື່ນໆທີ່ມີໜ້າທີ່ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບທີ່ກ່ຽວກັບການສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການປົກປ້ອງສິດທິຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ ລວມມີ: ຄະນະກຳມະທິ

ການເພື່ອແມ່ຍິງແລະເດັກນ້ອຍແຫ່ງຊາດ, ສູນກາງຊາວໜຸ່ມປະຊາຊົນປະຕິວັດລາວ ແລະ ບັນດາກະຊວງ ເຊັ່ນ: ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ, ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ, ກະຊວງຍຸຕິທຳ, ກະຊວງປ້ອງກັນຄວາມສະຫງົບ ແລະ ສູນກາງແນວລາວສ້າງຊາດ. ອົງການຈັດຕັ້ງເຫຼົ່ານີ້ໄດ້ປະຕິບັດວຽກ ງານແຕ່ຂັ້ນສູນກາງເຖິງຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ ໃນການພັດທະນາ ແລະ ການປະຕິບັດແຜນງານຂອງຂະແໜງການ ຕົນເອງເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ.

ສູນກາງສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ ແລະ ຄະນະກຳມາທິການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງແຫ່ງຊາດ ມີກິນໄກໃນການປະສານງານກັບຫຼາຍໆຂະແໜງການ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງແຫ່ງຊາດ, ທັງພາກລັດ ແລະ ພາກເອກະຊົນ ລວມທັງອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນທີ່ບໍ່ສັງກັດລັດ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນອື່ນໆ, ເພື່ອ ປະຕິບັດວຽກງານ ແລະ ການພັດທະນາ ແຜນປະຕິບັດວຽກງານແຫ່ງຊາດ, ເພື່ອວາງແຜນປ້ອງກັນການ ໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ, ເຊິ່ງພວກເຂົາໄດ້ຈັດກອງປະຊຸມເພື່ອໃຫ້ຄວາມຮູ້ກົດໝາຍກ່ຽວກັບການປົກປ້ອງ ແມ່ຍິງ ແລະ ການວາງມາດຕະການຕ້ານການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ. ໃນຂະນະດຽວກັນ, ຍັງຍົກສູງ ຈິດສຳນຶກແມ່ຍິງ ແລະ ຄອບຄົວຂອງເຂົາເຈົ້າກ່ຽວກັບຜົນກະທົບຂອງຄວາມຮຸນແຮງເພື່ອໃຫ້ແມ່ຍິງ ແລະ ຊາວໜຸ່ມເຂົ້າໃຈ ແລະ ນຳໃຊ້ກົດໝາຍທີ່ກ່ຽວກັບການປົກປ້ອງສິດທິຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ. ໃຫ້ ຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບຄວາມຮຸນແຮງລວມທັງນຳສະເໜີສະຖິຕິ ແລະ ບັນຫາທີ່ເກີດຂຶ້ນຈົ່ງກ່ຽວກັບເດັກນ້ອຍ ແລະ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ຕົກເປັນເຫຍື່ອຂອງການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງ.

ກ່ອນໜ້ານີ້, ຄະນະກຳມາທິການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງແຫ່ງຊາດ ແລະ ສະຫະພັນແມ່ຍິງ ລາວ ໄດ້ເຮັດວຽກຮ່ວມກັນໃນທຸກລະດັບເພື່ອສົ່ງເສີມການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ສົ່ງເສີມ ຄວາມກ້າວໜ້າໃນການປົກປ້ອງສິດທິແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ. ອົງການຈັດຕັ້ງເຫຼົ່ານີ້ຍັງໄດ້ສ້າງເຄືອຂ່າຍ ຈາກສູນກາງລົງສູ່ບັນດາແຂວງພາຍໃນປະເທດ, ຈາກຂັ້ນເມືອງລົງສູ່ຂັ້ນບ້ານ ແລະ ສືບຕໍ່ໃຫ້ຄວາມຮູ້ກ່ຽວ ກັບລະບຽບກົດໝາຍ ແລະ ຄຳສັ່ງຂອງນາຍົກລັດຖະມົນຕີເພື່ອບັງຄັບໃຫ້ປະຕິບັດຕາມກົດໝາຍ, ແລະ ລະບຽບການ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນກົດໝາຍທີ່ກ່ຽວກັບການພັດທະນາ ແລະ ການປົກປ້ອງແມ່ຍິງ, ກົດໝາຍ ຄອບຄົວ, ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການດຳເນີນຄະດີອາຍາ, ແລະ ກົດໝາຍອື່ນໆ ຢູ່ໃນລະດັບຊາດ ແລະ ໃນ ລະດັບຊຸມຊົນ. ທັງສອງລະດັບນີ້ມີຈຸດປະສົງເພື່ອປູກຈິດສຳນຶກ ແລະ ສຶກສາອົບຮົມແມ່ຍິງບັນດາຊົນເຜົ່າ ຕ່າງໆໃຫ້ເຂົ້າໃຈເຖິງລະບຽບກົດໝາຍ ແລະ ຫຼີກລ້ຽງການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງໃນຄອບຄົວ ແລະ ຊຸມຊົນຂອງເຂົາເຈົ້າ.

ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວເປັນອົງການຈັດຕັ້ງທຽບເທົ່າກັບກະຊວງ, ເຊິ່ງມີໂຄງສ້າງການຈັດຕັ້ງທີ່ມີເຄືອ ຂ່າຍຈາກສູນກາງລົງຮອດລະດັບຮາກຖານ, ທີ່ມີພາລະບົດບາດປົກປ້ອງສິດທິປະໂຫຍດຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ. ໂດຍການສົ່ງເສີມພາລະບົດບາດຂອງຕົນເຂົ້າໃນການເຕົ້າໂຮມຄວາມສາມັກຄີເປັນນ້ຳໜຶ່ງໃຈ ດຽວ ໃນບັນດາແມ່ຍິງລາວບັນດາເຜົ່າຕ່າງໆ, ເພື່ອສຶກສາອົບຮົມແມ່ຍິງໃຫ້ຮູ້ກ່ຽວກັບສິດທິ ແລະ ໜ້າທີ່ ຂອງຕົນ. ພ້ອມນັ້ນຍັງມີກົດໝາຍສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ, ຄຳສັ່ງ ແລະ ລະບຽບການ, ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍປົກ

ປ້ອງ ແລະ ການພັດທະນາຂອງແມ່ຍິງ. ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວໄດ້ເຜີຍແຜ່ກົດໝາຍເຫຼົ່ານີ້ ແລະ ຈັດຕັ້ງ ປະຕິບັດກິດຈະກຳຕ່າງໆເພື່ອປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການວາງແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມແຫ່ງ ຊາດ ແລະ ກິດຈະກຳເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ແລະ ຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ ໃນການປັບປຸງມາດຕະຖານການດຳລົງຊີວິດແມ່ຍິງ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນແມ່ຍິງຊົນເຜົ່າ. ປະຈຸບັນ ສະຫະພັນແມ່ຍິງໄດ້ສ້າງແຜນຍຸດທະສາດຂອງຕົນໃນໄລຍະ 5 ປີ ແຕ່ 2016 - 2020, ແຜນຍຸດທະສາດ 2025 ແລະ ວິໄສທັດຮອດປີ 2030.

ຫຼັງຈາກການຍື່ນບົດລາຍງານສະບັບລວມ ຄັ້ງທີ 6 ແລະ 7 ຂອງສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍການຈຳກັດ ທຸກຮູບການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງ ໃຫ້ອົງການສະຫະປະຊາຊາດໃນປີ 2008, ສປປ ລາວ ໄດ້ສືບຕໍ່ສົ່ງເສີມ ແລະ ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ອົງການຈັດຕັ້ງໃນລະດັບຊາດ ແລະ ທ້ອງຖິ່ນ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມກ້າວໜ້າ ຂອງແມ່ຍິງ. ພິເສດແມ່ນໄດ້ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ຄະນະກຳມາທິການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ ແຫ່ງຊາດ ແລະ ສະຫະພັນແມ່ຍິງ ທີ່ເປັນກົນໄກທີ່ສຳຄັນໃນການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນຂະ ແໜງການຕ່າງໆ. ລັດຖະບານໄດ້ສ້າງຕັ້ງຄະນະກຳມະການລະດັບຊາດເພື່ອຂຽນບົດລາຍງານຊີດໍ, ຊຶ່ງລວມ ມີສະມາຊິກສະພາແຫ່ງຊາດ, ຄະນະກຳມະທິການແຫ່ງຊາດເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ, ສະຫະພັນ ແມ່ຍິງລາວ, ກະຊວງການຕ່າງປະເທດ, ກະຊວງຍຸຕິທຳ ແລະ ກະຊວງອື່ນໆ. ຕາຍລາງ 3 ນຳສະເໜີ ພາລະບົດບາດຂອງແຕ່ລະພາກສ່ວນ, ກິດຈະກຳ ແລະ ຜົນສຳເລັດ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ສົນທິສັນຍາຊີດໍ:

ຕາຕະລາງ 3: ພາລະບົດບາດ, ກິດຈະກຳ, ແລະ ຜົນສຳເລັດຂອງກົນໄກລະດັບຊາດ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງລັດຖະບານ

ອົງປະກອບຫຼັກ	ພາລະບົດບາດ, ກິດຈະກຳ ແລະ ຜົນໄດ້ຮັບ
<p>ການປັບປຸງການຈັດຕັ້ງ, ນະໂຍບາຍ, ແຜນຍຸດທະສາດ ແລະ ແຜນປະຕິບັດ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ຮັບຮອງເອົາວິໄສທັດແຫ່ງຊາດ 2030 ແລະ ແຜນຍຸດທະສາດ ສຳລັບຄວາມສະເໝີພາບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ (2016 – 2025). 2. ໄດ້ຮັບຮອງເອົາແຜນຍຸດທະສາດແຫ່ງຊາດເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ (2006-2010), (2011-2015), ແລະ (2016-2020). 3. ຜັນຂະຫຍາຍເນື້ອໃນຂອງສົນທິສັນຍາວ່າ ດ້ວຍການກຳຈັດທຸກຮູບການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງໃຫ້ກາຍເປັນນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດ, ແຜນຍຸດທະສາດ ແລະ ບັນດາແຜນງານ. 4. ຈັດຕັ້ງກອງປະຊຸມປຶກສາຫາລືເພື່ອຜັນຂະຫຍາຍເປົ້າໝາຍສະຫັດສະຫວັດດ້ານການພັດທະນາປີ 2015 ແລະ ເປົ້າໝາຍການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ 2030. 5. ສ້າງຕັ້ງ ແລະ ເພີ່ມງົບປະມານໃຫ້ຄະນະກຳມາທິການຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງຢູ່ຂັ້ນສູນກາງ, ແຂວງ ແລະ ເມືອງ. 6. ການປະສານສົມທົບກັບບັນດາອົງການຈັດຕັ້ງລັດຖະບານ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນ, ອົງການ NGOs, ແລະ ອົງການ NPAs ເພື່ອປະຕິບັດວຽກງານ CEDAW. 7. ໄດ້ຮັບຮອງເອົາຍຸດທະສາດການສຶກສາຮຽນຮ່ວມ ແລະ ຮັບປະກັນ / ຄວາມສົມດູນທາງດ້ານບົດບາດຍິງ - ຊາຍ ໃນການເຂົ້າໂຮງຮຽນໃນທຸກລະດັບຂອງຂະແໜງການສຶກສາ. 8. ຍົກສູງລະດັບການສຶກສາ ແລະ ປັບປຸງອັດຕາການຮູ້ໜັງສືຂອງແມ່ຍິງ. 9. ສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບດ້ານວິຊາການເຕັກນິກ ແລະ ດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ໃນຂະແໜງສາທາລະນະສຸກ. ມີນະໂຍບາຍກ່ຽວກັບການເກີດລູກ, ການເຈັບປ່ວຍ ແລະ ການດູແລສຸຂະພາບ. 10. ພິຈາລະນາຍົກລະດັບຕໍາແຫ່ງສຳລັບແມ່ຍິງ, ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນຂະບວນການຕັດສິນໃຈ, ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນຂະບວນການນຳພາ ແລະ ອື່ນໆ. 11. ປະກາດໃຊ້ກົດໝາຍຂອງສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ; ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການສຶກສາ; ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປົກປ້ອງ ແລະ ການພັດທະນາແມ່ຍິງ; ກົດໝາຍຄອບຄົວ; ແລະ ກົດໝາຍທີ່ດິນ. 12. ສົ່ງເສີມຍົກລະດັບຄວາມຮູ້ຂອງພະນັກງານໂດຍການເຂົ້າຮ່ວມຫຼັກສູດການຝຶກອົບຮົມທາງດ້ານການເມືອງ ແລະ ດ້ານວິຊາການ. 13. ການສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ການມີວຽກເຮັດງານທຳ/ການສົ່ງເສີມອາຊີບ ແລະ ການພັດທະນາວິຊາຊີບ. 14. ໄດ້ພັດທະນາແຜນງານ ແລະ ໂຄງການ ສຳລັບການສ້າງຂີດຄວາມສາມາດໃຫ້ແມ່ຍິງ. 15. ໄດ້ພັດທະນານະໂຍບາຍການດູແລສຸຂະພາບ, ປະກັນສັງຄົມ ແລະ ປັບປຸງການເຂົ້າເຖິງເລື່ອງສຸຂະພາບຂອງແມ່ຍິງ. 16. ໄດ້ສົ່ງເສີມການເຂົ້າໂຮງຮຽນຂອງບັນດາເດັກຍິງຢູ່ໃນໂຮງຮຽນ, ການຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບສຳລັບແມ່ຍິງ. 17. ໄດ້ກຳນົດນະໂຍບາຍ 3 ສ້າງ ທີ່ເອົາໃຈໃສ່ ແລະ ລວມເອົາວຽກງານສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ. 18. ລັດຖະບານໄດ້ເພີ່ມງົບປະມານໃຫ້ໜ່ວຍງານລັດໃນວຽກງານສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ.
<p>ການໃຫ້ຄວາມຮູ້, ການຝຶກອົບຮົມ, ຄວາມຮັບຮູ້</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ເຜີຍແຜ່ ສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍ ການກຳຈັດທຸກຮູບແບບການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງ, ກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການກ່ຽວຂ້ອງກັບການສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບບົດບາດຍິງ-ຊາຍຢູ່ຂັ້ນສູນກາງ, ແຂວງ ແລະ ເມືອງ. 2. ປັບປຸງຂີດຄວາມສາມາດ / ການໃຫ້ຄວາມຮູ້ / ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ກິດຈະກຳປູກຈິດສຳນຶກຄວາມຮັບຮູ້ ໃນການດຳເນີນການກຳຈັດທຸກຮູບແບບການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງ ຕໍ່ຄະນະກຳມະການສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງສະມາຊິກແມ່ຍິງໃນແຕ່ລະລະດັບ ແລະ ທົ່ວສັງຄົມ.

	<ol style="list-style-type: none"> 3. ໄດ້ຍົກລະດັບຄວາມຮູ້ ກ່ຽວກັບກົດໝາຍ / ລະບຽບການສໍາລັບແມ່ຍິງ. 4. ການສ້າງກົດຈະກຳສໍາລັບສົນທິສັນຍາ CEDAW ກ່ຽວກັບຜົນກະທົບການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ ໃນການສະເຫຼີມສະຫຼອງວັນຢຸດການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງແຫ່ງຊາດ. 5. ສ້າງການປູກຈິດສໍານຶກຄວາມຮັບຮູ້ຂອງເດັກນ້ອຍ ແລະ ພໍ່ແມ່ ໃຫ້ລູກຫຼານໄດ້ໂປໂຮງຮຽນ ເຊັ່ນດຽວກັນກັບການສະໜອງຄວາມສະດວກສໍາລັບການສຶກສາໃຫ້ພວກເຂົາເຈົ້າ. 6. ໄດ້ຈັດຕັ້ງການໂຄສະນາໂດຍຜ່ານສົມວນຊົນ, ເຊັ່ນ: ວາລະສານ, ວິທະຍຸ, ໂທລະພາບທີ່ໃຫ້ຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ. 7. ໄດ້ເຜີຍແຜ່ບົດບາດ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຄະນະກຳມາທິການສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ ຢູ່ໃນຂັ້ນແຂວງ, ເມືອງ ແລະ ບ້ານ. 8. ໂຄສະນາການຮັກສາສຸຂະພາບທີ່ດີ ແລະ ໃຫ້ຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງໃນທຸກລະດັບ. 9. ຈັດຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບ ວຽກງານສາມສ້າງ ແລະ ສີ່ບຸກທະລຸລວມເຖິງອົງປະກອບວຽກງານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ. 10. ຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບ ແລະ ຫັກສະສີມີແຮງງານໃຫ້ກຸ່ມແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ປະກອບການ. 11. ຫຼັກການ ແລະ ເນື້ອໃນ CEDAW, ແລະ ສິດທິມະນຸດໄດ້ນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນການສິດສອນນັກຮຽນຄະນະນິຕິສາດ ແລະ ລັດຖະສາດໃນວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດລາວ. 12. ໄດ້ສ້າງຕັ້ງສະໂມສອນນັກສຶກສາໃນການໂຕ້ວາທິກ່ຽວກັບ ສົນທິສັນຍາ CEDAW ແລະ ບັນຫາກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ.
<p>ການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ ໄດ້ຮັບຜິດຊອບໃນການຂຽນບົດລາຍງານສົນທິສັນຍາ CEDAW ແຕ່ຄັ້ງທີ 1 ຫາ ຄັ້ງທີ 5. ຄະນະກຳມາທິການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງແຫ່ງຊາດແມ່ນຮັບຜິດຊອບຂຽນບົດລາຍງານ CEDAW ຄັ້ງທີ 6 ຫາຄັ້ງ ທີ 9 ສ່ວນຫ້ອງການກອງເລຂາຂອງຄະນະກຳມາທິການແຫ່ງຊາດ ເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງລາວແມ່ນຮັບຜິດຊອບປະສານງານສໍາລັບການຂຽນບົດລາຍງານຂອງສົນທິສັນຍາ CEDAW. 2. ຄະນະກຳມາທິການສໍາລັບຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງຂັ້ນຕ່າງໆໃນທຸກຂະແໜງການໄດ້ປະກອບສ່ວນໃນການເກັບກຳຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຜົນໄດ້ຮັບຈາກການປະຕິບັດນະໂຍບາຍຕໍ່ແມ່ຍິງເພື່ອປະກອບການຂຽນບົດລາຍງານຂອງສົນທິສັນຍາCEDAW. 3. ໄດ້ຈັດຕັ້ງກອງປະຊຸມປຶກສາຫາລືເພື່ອນຳສະເໜີຮ່າງບົດລາຍງານຊີ້ດີທີ່ມີພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງເຂົ້າຮ່ວມ. 4. ໄດ້ຈັດພິມບົດລາຍງານສົນທິສັນຍາ CEDAW ຄັ້ງສຸດທ້າຍ ແລະ ການໃຫ້ຄວາມຮູ້ / ການປະກອບສ່ວນຈາກຂັ້ນສູນກາງລົງຮອດທ້ອງຖິ່ນ, ການໃຫ້ຄວາມຮູ້ດ້ວຍກິດຈະກຳໃນກອງປະຊຸມ, ເວັບໄຊທ໌ຂອງຄະນະກຳມາທິການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງແຫ່ງຊາດ ແລະ ການເຊື່ອມຕໍ່ກັບເວັບໄຊທ໌ອື່ນໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ. 5. ໄດ້ດຳເນີນການຄົ້ນຄວ້າທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບສົນທິສັນຍາ CEDAW, ເຊັ່ນ: ການສຳຫຼວດການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງແຫ່ງຊາດ, ການສຳຫຼວດຕົວຊີ້ວັດທາງສັງຄົມ (LSIS), ແລະ ການສຳຫຼວດການໃຊ້ຈ່າຍ ແລະ ການຊົມໃຊ້ຄົວເຮືອນຂອງລາວ (LECS).

<p>ການຊ່ວຍເຫຼືອແມ່ຍິງໂດຍກົງໃນການພັດທະນາຊຸມຊົນ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ເພີ່ມຈຳນວນແມ່ຍິງຢູ່ໃນຕຳແໜ່ງຕັດສິນໃຈ, ເຊັ່ນ: (ຮອງເຈົ້າເມືອງ, ຫົວໜ້າ ຫຼື ຮອງຫົວໜ້າພະແນກ, ຫົວໜ້າ ຫຼື ຮອງຫົວໜ້າ ໜ່ວຍງານ ແລະ ອື່ນໆ), ຄະນະພັກເມືອງ, ເຂົ້າຮ່ວມໃນຂະບວນການຕັດສິນໃຈ. 2. ໄດ້ໃຫ້ໂອກາດສຳລັບ ແມ່ຍິງ / ເດັກຍິງ ໃນການເຂົ້າເຖິງການສຶກສາ ຄືກັນກັບຜູ້ຊາຍ. ຈຳນວນຄຸນວຸດທິຂອງພະນັກງານແມ່ຍິງແມ່ນເພີ່ມຂຶ້ນ (ໃນລະດັບປະລິນຍາຕີ, ປະລິນຍາໂທ ແລະ ລະດັບປະລິນຍາເອກ). 3. ພັດທະນາຄອບຄົວ, ບ້ານ ແລະ ເມືອງ ທີ່ເອົາໃຈໃສ່ການສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການລົບລ້າງການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງໃນຄອບຄົວ, ເອົາໃຈໃສ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍພາຍໃຕ້ຄຳຂວັນການແຂ່ງຂັນທີ່ວ່າ "ຮັກປະເທດຊາດ ແລະ ການພັດທະນາ". 4. ການສ້າງຕັ້ງກອງທຶນບ້ານ, ການປະກັນສັງຄົມ (ການດູແລສຸຂະພາບໂດຍບໍ່ໄດ້ເສຍຄ່າ), ປ່ວຍການ, ການເກີດລູກ, ແລະ ອື່ນໆ.). 5. ການຊ່ວຍເຫຼືອແມ່ຍິງຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍຈາກການຄ້າມະນຸດແມ່ນໄດ້ທູດລົງ ແລະ ມີການຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບໃຫ້ເຂົາເຈົ້າ. ແມ່ຍິງ / ເດັກຍິງ ຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍຈາກການຄ້າມະນຸດໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງ, ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງສູນໃຫ້ຄຳປຶກສາ. 6. ໄດ້ສ້າງຕັ້ງກຸ່ມທ່ອນເງິນສຳລັບແມ່ຍິງເພື່ອງ່າຍໃນການເຂົ້າເຖິງເງິນກູ້ເພື່ອໃຊ້ການສຶກສາຂອງລູກຫຼານເຂົາເຈົ້າ. 7. ແມ່ຍິງສາມາດເຂົ້າເຖິງການດູແລສຸຂະພາບໃນເວລາເຈັບປ່ວຍ ຫຼື ເວລາເກີດລູກ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງການດູແລສຸຂະພາບຫຼາຍໆຢ່າງທີ່ທາງປະກັນສັງຄົມຄຸ້ມຄອງເຊັ່ນ: (ການຕິດຕາມກວດກາພຣີໃນໄລຍະຖືພາ, ເກີດລູກບໍ່ໄດ້ເສຍຄ່າ, ໃຫ້ພັກຜ່ອນດູແລສຸຂະພາບ ແລະ ດູແລລູກຢູ່ບ້ານ 3 ເດືອນ. ຖ້າມີການຜ່າຕັດເກີດລູກແມ່ນໃຫ້ພັກຜ່ອນດູແລສຸຂະພາບ ແລະ ດູແລລູກຢູ່ບ້ານ 6 ເດືອນ). 8. ຊ່ວຍແມ່ຍິງຊົນນະບົດໃຫ້ໄປໃຊ້ບໍລິການຢູ່ໂຮງໝໍ ແລະ ສະໜັບສະໜູນຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການເດີນທາງ. 9. ທູດຜ່ອນຄ່າໃຊ້ຈ່າຍການບໍລິການສັກຢາວັກຊີນລົງ, ເຮັດໃຫ້ຈຳນວນແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍໄດ້ຮັບການສັກຢາວັກຊີນເພີ່ມຂຶ້ນ.
---	--

7.2. ບັນຫາ ແລະ ອຸປະສັກ

ລັດຖະບານແຫ່ງ ສປປ ລາວ ໄດ້ລົງນາມ ແລະ ໃຫ້ສັດຕະຍາບັນລົນທິສັນຍາສາກົນຕ່າງໆ. ລັດຖະບານລາວໄດ້ເປັນເຈົ້າການໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສົນທິສັນຍາເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າ ແລະ ປົກປ້ອງສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດຂອງແມ່ຍິງບັນດາເຜົ່າ, ໂດຍອີງຕາມລັກສະນະພິເສດ ແລະ ຄວາມເປັນຈິງຂອງປະເທດ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ເນື່ອງຈາກຍັງຂາດຊັບພະຍາກອນໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ, ໂດຍສະເພາະຊັບພະຍາກອນມະນຸດບໍ່ພຽງພໍ, ເຮັດໃຫ້ການຈັດຕັ້ງຜັນຂະຫຍາຍເນື້ອໃນສົນທິສັນຍາສາກົນເຂົ້າໃນກົດໝາຍຂອງປະເທດ ຍັງບໍ່ໄດ້ດີເທົ່າທີ່ຄວນ. ໃນປັດຈຸບັນ ຄວາມຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບສົນທິສັນຍາ CEDAW ຍັງບໍ່ທັນກວ້າງຂວາງໃນທົ່ວສັງຄົມ, ຜູ້ທີ່ມີຄວາມເຂົ້າໃຈສ່ວນຫຼາຍແມ່ນພະນັກງານລັດຂັ້ນສູງກາງ ຫຼື ອົງການຈັດຕັ້ງສູນກາງສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ ເຊິ່ງເປັນຜູ້ຕົ້ນຕໍໃນການໃຫ້ຄວາມຮູ້ ແລະ ຈັດຝຶກອົບຮົມໃຫ້ພະນັກງານຂັ້ນ

ເມືອງເພື່ອສ້າງຄວາມຮັບຮູ້ ແລະ ຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບສິນທິສັນຍາ CEDAW ແລະ ສິດທິມະນຸດຂອງ ແມ່ຍິງໂດຍທົ່ວໄປຫຼາຍຂຶ້ນ.

ເຖິງວ່າກົນໄກການເຊື່ອມບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນລະດັບຊາດ ແລະ ລະດັບທ້ອງຖິ່ນໄດ້ຮັບການສ້າງຕັ້ງ ຂຶ້ນແລ້ວກໍຕາມ, ແຕ່ຍັງຈຳເປັນຕ້ອງສືບສ້າງຂີດຄວາມສາມາດໃນການບໍລິຫານຈັດການໃຫ້ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນ. ສືບຕໍ່ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ໜ່ວຍງານຕ່າງໆໂດຍການຝຶກອົບຮົມ. ປັບປຸງແລະ ເອົາໃຈໃສ່ສ້າງເຄືອຂ່າຍໃນການປະສານງານກັບໜ່ວຍງານຮັບຜິດຊອບຂອງຂະແໜງການຕ່າງໆ ແລະ ເພີ່ມ ການຮ່ວມມືກັບອົງການ NPA ໃຫ້ຫຼາຍຂຶ້ນ. ຕາຕະລາງ 4 ສັງລວມບັນຫາ ແລະ ອຸປະສັກໃນການຈັດຕັ້ງ ປະຕິບັດສິນທິສັນຍາຊີດຂອງພາກລັດ.

ຕາຕະລາງ 4: ສິ່ງທ້າທາຍ ແລະ ຂໍ້ຈຳກັດຂອງໜ່ວຍງານພາກລັດ	
ອົງປະກອບຫຼັກ	ບັນຫາ ແລະ ອຸປະສັກ
ການປັບປຸງການຈັດຕັ້ງ, ນະໂຍບາຍ, ແຜນຍຸດທະສາດ ແລະ ແຜນປະຕິບັດ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ຫຼາຍອົງການໃນຂັ້ນສູນກາງ ແລະ ທ້ອງຖິ່ນຍັງບໍ່ເຂົ້າໃຈແຈ້ງກ່ຽວກັບເນື້ອໃນຂອງສິນທິສັນຍາ CEDAW. 2. ສັງຄົມຍັງບໍ່ເຂົ້າແຈ້ງກ່ຽວກັບຄວາມແຕກຕ່າງລະຫວ່າງບົດບາດ ແລະ ໜ້າທີ່ຂອງຄະນະກຳມາທິການສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງແຫ່ງຊາດ ແລະ ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ. 3. ການປະສານງານລະຫວ່າງຄະນະກຳມາທິການສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງແຫ່ງຊາດ ແລະ ສູນກາງສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວຍັງບໍ່ທັນເຂັ້ມແຂງພໍ. 4. ໂຄງຮ່າງການຈັດຕັ້ງຂອງຄະນະກຳມາທິການສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງແຫ່ງຊາດຍັງບໍ່ສົມບູນເທົ່າທີ່ຄວນ, ໂດຍສະເພາະຢູ່ຂັ້ນເມືອງ. ພະນັກງານບາງຄົນຍັງບໍ່ເຂົ້າໃຈບົດບາດ ແລະ ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບຂອງຄະນະກຳມາທິການສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ. 5. ຄວາມຮູ້ ແລະ ຄວາມເຂົ້າໃຈຕໍ່ຊີດຍັງມີຈຳກັດ. 6. ນະໂຍບາຍສຳລັບແມ່ຍິງທີ່ທຸກຍາກ ແລະ ບໍ່ມີວຽກເຮັດງານທຳຍັງບໍ່ຊັດເຈນ. 7. ພະນັກງານຂັ້ນເມືອງ ແລະ ແຂວງທີ່ຮັບຜິດຊອບວຽກງານສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງຊາຍຍັງມີຈຳກັດ. 8. ພະນັກງານບາງຈຳນວນໃນຂັ້ນເມືອງ ແລະ ແຂວງບໍ່ເຄີຍໄດ້ຍິນກ່ຽວກັບສິນທິສັນຍາ CEDAW ເລີຍ. 9. ຄວາມສາມາດໃນການປະສານງານໃນລະດັບຊາດ ແລະ ສາກົນຍັງບໍ່ພຽງພໍ. 10. ບໍ່ມີຄວາມຮູ້ດ້ານພາສາອັງກິດ, ເຊິ່ງເປັນອຸປະສັກໃນການຕິດຕໍ່ສື່ສານກັບອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນລະດັບທ້ອງຖິ່ນ.

<p>ການຝຶກອົບຮົມ, ຄວາມຮັບຮູ້</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ສົນທະນາກ່ຽວກັບ CEDAW ແມ່ນເປັນພຽງຂັ້ນພື້ນຖານເທົ່ານັ້ນ, ຍັງບໍ່ທັນໄດ້ລົງເລິກເນື້ອໃນທີ່ສໍາຄັນ ແລະ ຂາດການຮຽນຮູ້ຢ່າງເປັນລະບົບຕໍ່ເນື່ອງ. 2. ງົບປະມານສໍາລັບການໃຫ້ຄວາມຮູ້ເນື້ອໃນສົນທິສັນຍາ CEDAW ໃນທຸກລະດັບຍັງມີໜ້ອຍຫລາຍ. 3. ຄວາມຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບ CEDAW ຂອງຜູ້ຕັດສິນໃຈ ແລະ ຜູ້ນໍາພາໃນບາງອົງການຍັງຈໍາກັດ. 4. ຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບ CEDAW ຂອງພະນັກງານເລຂາຄະນະກໍາມາທິການສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງຍັງບໍ່ທັນພຽງພໍ ແລະ ຮັບປະກັນຕໍ່ວຽກງານ. 5. ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ສົນທະນາກ່ຽວກັບກິດຈະກຳຕ່າງໆສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນທາງດ້ານງົບປະມານຈາກໂຄງການ/ຕົວແທນອົງການສາກົນ. 6. ປະຊາຊົນຍັງບໍ່ເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບ CEDAW ແລະ ກິດຈະກຳທີ່ກ່ຽວກັບຊີດີ CEDAW/ການສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍແມ່ນບໍ່ຕໍ່ເນື່ອງ. 7. ບໍ່ມີທິມງານຄູຝຶກທີ່ມີຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບ CEDAW ພຽງພໍ ແລະ ບໍ່ມີຊ່ຽວຊານໃນການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບ CEDAW.
<p>ການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ຄວາມສາມາດໃນການຂຽນບົດລາຍງານ CEDAW ຂອງພະນັກງານໃນແຕ່ລະລະດັບ ແລະ ພາກສ່ວນຕ່າງໆຍັງຈໍາກັດ ແລະ ຕ້ອງເພິ່ງການຊ່ວຍເຫຼືອຈາກພາຍນອກ. 2. ການລາຍງານຂໍ້ມູນເພື່ອຂຽນບົດລາຍງານ CEDAW ແມ່ນຊັກຊ້າຈາກລະດັບທ້ອງຖິ່ນເຖິງສູນກາງ. ຂໍ້ມູນບາງຢ່າງບໍ່ເໝາະສົມ/ບໍ່ຈະແຈ້ງໃນການຂຽນໃສ່ບົດລາຍງານ. 3. ງົບປະມານໃນການລົງເກັບກຳຂໍ້ມູນ ແລະ ຂຽນບົດລາຍງານຍັງຈໍາກັດ. 4. ປະສົບການຝຶກອົບຮົມໃນການປະສານງານ, ການເກັບກຳຂໍ້ມູນ, ຂຽນບົດລາຍງານ, ການວິເຄາະ ແລະ ປະເມີນຜົນແມ່ນຍັງມີໜ້ອຍ. 5. ການສ້າງແບບສອບຖາມຍັງບໍ່ໄດ້ມາດຕະຖານເທົ່າທີ່ຄວນ. 6. ໃນຂັ້ນແຂວງ, ເມືອງ ຍັງບໍ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຂຽນບົດລາຍງານ CEDAW ຫຼາຍເທົ່າທີ່ຄວນ.

<p>ການຊ່ວຍເຫຼືອແມ່ຍິງໂດຍກົງໃນການພັດທະນາຊຸມຊົນ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ຄວາມຕື່ນຕົວຂອງແມ່ຍິງບາງຈຳນວນໃນເຂດຊົນນະບົດຍັງບໍ່ສູງ, ສະແດງອອກບໍ່ຕ້ອງການຍົກລະດັບຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດຂອງຕົນເອງ ຫຼື ບໍ່ຕ້ອງການຮຽນຕໍ່ໃນຊັ້ນມັດທະຍົມ. 2. ບາງກໍລະນີຜູ້ເປັນຜົວບໍ່ຕ້ອງການໃຫ້ເມຍຮຽນຕໍ່ໃນລະດັບສູງ ຫຼື ບໍ່ຕ້ອງການໃຫ້ເມຍເປັນຜູ້ນຳຊຸມຊົນ. 3. ແມ່ຍິງບາງຈຳນວນບໍ່ມີຄວາມມຸ່ງໝັ້ນໃນການຍົກລະດັບຄວາມຮູ້ຂອງພວກເຂົາ. 4. ການສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍຍັງບໍ່ໄດ້ຮັບການປະຕິບັດຢ່າງພຽງພໍ. 5. ການສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍຍັງມີຄວາມທ້າທາຍໃນເຂດຊົນນະບົດ. 6. ຈຳນວນພະນັກງານສົ່ງເສີມພາກສະໜາຍັງມີໜ້ອຍ. 7. ງົບປະມານບໍ່ພຽງພໍໃນການຈັດກິດຈະກຳຊ່ວຍເຫຼືອແມ່ຍິງ. 8. ໃນບາງພາກສ່ວນການຕັດສິນໃຈສ່ວນຫຼາຍຍັງຂຶ້ນຢູ່ກັບຜູ້ຊາຍ. 9. ຄວາມຮູ້ໃນການເຮັດວຽກກັບແມ່ຍິງໃນເຂດຊົນເຜົ່າຍັງມີຂໍ້ຈຳກັດ. 10. ແມ່ຍິງບາງຈຳນວນໃນເຂດຊົນນະບົດ ແລະ ຊຸມຊົນ ຍັງໃຊ້ຊີວິດແບບສືບທອດຕາມຮີດຄອງປະເພນີ. 11. ບາງຄັ້ງຜູ້ຊາຍບໍ່ຍອມຮັບແມ່ຍິງ, ພຶດຕິກຳທີ່ສະແດງອອກຢ່າງຊັດເຈນຜ່ານທາງຄຳເວົ້າ ຫຼື ບໍ່ຍອມຮັບແມ່ຍິງ, ແມ່ຍິງບໍ່ກ້າສະແດງຄວາມຄິດເຫັນ, ຄວາມສາມາດ ແລະ ພັດທະນາຕົວເອງ.
---	---

8. ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ/ສະມາຄົມບໍ່ຫວັງຜົນກຳໄລ (NPAs)

8.1. ພາລະບົດບາດ ແລະ ກິດຈະກຳ

ອົງການຈັດຕັ້ງສັງຄົມລາວຍັງເປັນເລື່ອງໃຫມ່ຢູ່ໃນສັງຄົມລາວ ແລະ ການຈະເລີນເຕີບໂຕຍັງຊັກຊ້າຫຼາຍ. ໃນເດືອນເມສາ ປີ 2009 ນາຍົກລັດຖະມົນຕີໄດ້ອອກຄຳສັ່ງກ່ຽວກັບການສ້າງຕັ້ງສະມາຄົມບໍ່ຫວັງຜົນກຳໄລ. ທຸກອົງການຕ້ອງໄດ້ລົງທະບຽນຄືນໃໝ່ພາຍໃຕ້ດຳລັດສະບັບນີ້. ອີງຕາມການສຳຫຼວດໃນປີ 2009 ມີ ພຽງແຕ່ 20 ສະມາຄົມທີ່ໄດ້ຮັບການອະນຸມັດ. ມາເຖິງປັດຈຸບັນນີ້ມີປະມານ 100 ສະມາຄົມທີ່ບໍ່ຫວັງຜົນກຳໄລໃນ ສປປ ລາວ. ສະມາຄົມເຫຼົ່ານີ້ໄດ້ສຸມໃສ່ໂຄງການພັດທະນາໃນຂະແໜງການຕ່າງໆເປັນຕົ້ນແມ່ນກະສິກຳ ແລະ ການພັດທະນາຊຸມຊົນ, ສາທາລະນະສຸກ, ການຈັດການຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດ, ສິ່ງແວດລ້ອມ, ການສຶກສາ ແລະ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ. ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການສ່ວນຫຼາຍແມ່ນຢູ່ຂັ້ນຮາກຖານ. ແຕ່ເມື່ອບໍ່ດົນມານີ້ສະມາຄົມເຫຼົ່ານີ້ເລີ່ມມີສ່ວນຮ່ວມໃນການວາງແຜນນະໂຍບາຍ, ໂດຍສະເພາະໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມໂຕະມົນ ແລະ ກອງປະຊຸມວາງແຜນໃນຂັ້ນສູງກາງທີ່ລັດຈັດຂຶ້ນ.

ສະມາຄົມພັດທະນາບົດບາດຍິງ-ຊາຍ (GDA) ໃນເມື່ອກ່ອນຮູ້ຈັກໃນຊື່ ກຸ່ມພັດທະນາບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ເຊິ່ງເປັນທີ່ຮູ້ຈັກກັນດີໃນບັນດາສະມາຄົມທີ່ເຮັດວຽກກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ເຊິ່ງໄດ້ດຳເນີນການຕັ້ງແຕ່ປີ 1991 ໂດຍການເປັນສະມາຊິກຂອງອົງການຈັດຕັ້ງຕ່າງໆ. ໃນຂະນະທີ່ບົດບາດຫຼັກໆຂອງ GDA ຍັງຄົງແມ່ນການສ້າງເຄືອຂ່າຍ ແລະ ສ້າງຄວາມອາດສາມາດຂອງພະນັກງານອົງການຊ່ວຍເຫຼືອສາກົນກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ການໃຫ້ຄຳປຶກສາ ແລະ ຝຶກອົບຮົມໃຫ້ອົງການອື່ນໆ ລວມທັງໜ່ວຍງານພາກລັດອີກດ້ວຍ. ນອກຈາກນັ້ນຍັງມີສະມາຄົມຈຳນວນໜຶ່ງທີ່ເຮັດວຽກສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ, ແລະ ວຽກງານຊີດິ, ເຊັ່ນ: ADWLE ແລະ SODA. ຕາຕະລາງ 5: ສັງລວມກິດຈະກຳຫຼັກຂອງອົງການຈັດຕັ້ງສັງຄົມ ຫຼື NPA ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສົນທິສັນຍາ CEDAW.

ຕາຕະລາງ 5. ພາລະບົດບາດ, ກິດຈະກຳ, ແລະ ຜົນສຳເລັດຂອງອົງການຈັດຕັ້ງບໍ່ຫວັງຜົນກຳໄລ (NPA)	
ອົງປະກອບຫຼັກ	ພາລະບົດບາດ, ກິດຈະກຳ ແລະ ຜົນໄດ້ຮັບ
ການປັບປຸງການຈັດຕັ້ງ, ນະໂຍບາຍ, ແຜນຍຸດທະສາດ ແລະ ແຜນປະຕິບັດ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ແປ ແລະ ນຳເອົາເນື້ອໃນສົນທິສັນຍາ CEDAW ໄປເຜີຍແຜ່ຮ່ວມກັບກົດໝາຍຕ່າງໆ. 2. ເວລາລົງເຜີຍແຜ່ ແລະ ໂຄສະນາເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ, ໄດ້ເຊື່ອມສົນທິສັນຍາ CEDAW ເຂົ້າກັບສົນທິສັນຍາດ້ານສິດທິມະນຸດອື່ນໆ, ເຊັ່ນ: ໄດ້ເວົ້າສິດທິມະນຸດຂອງແມ່ຍິງພິການ ແລະ ການຍຸດຕິການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ. 3. ກຳນົດແຜນວຽກໃນເນື້ອໃນຂອງສົນທິສັນຍາ CEDAW. 4. ເຂົ້າຮ່ວມໃນການກຳນົດ ແລະ ຍົກປະເດັນບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ໃນແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ແຫ່ງຊາດ 2016-2020. 5. ຍົກປະເດັນບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນກອງປະຊຸມໂຕະມົນ. 6. ສ້າງກຸ່ມເຮັດວຽກກ່ຽວກັບສົນທິສັນຍາ CEDAW ຢ່າງບໍ່ເປັນທາງການ ແລະ ສົນທະນາກ່ຽວກັບສົນທິສັນຍາ CEDAW.

<p>ການຝຶກອົບຮົມ, ຄວາມຮັບຮູ້</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ໄດ້ຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບສິນທິສັນຍາທີ່ລັດຖະບານໄດ້ຮັບຮອງ. ການສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ການຍຸດທິການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ ແລະ ການຈຳກັດທຸກຮູບການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງທີ່ເປັນບັນຫາສຳຄັນທີ່ຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ປຶກສາຫາລືເພີ່ມຕື່ມ. 2. ການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ອົງປະກອບຕ່າງໆໃນການຝຶກອົບຮົມທາງດ້ານວິຊາການຂອງພາກສ່ວນຕ່າງໆ, ເຊັ່ນ ການຜະລິດກະສິກຳ (ການປູກພືດເສດຖະກິດ, ການປູກຕົ້ນໄມ້, ການປູກພືດສະໝຸນໄພ, ຢາພື້ນເມືອງ ແລະ ການປູກກາເຟ) 3. ຈັດຝຶກອົບຮົມທາງດ້ານວິຊາຊີບສຳລັບແມ່ຍິງພິການ ແລະ ດ້ອຍໂອກາດໃນທົ່ວປະເທດ 4. ສົ່ງເສີມການຈັດຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບເຊັ່ນ ການຕັດຫຍິບເພື່ອສ້າງລາຍໄດ້ເພີ່ມ. 5. ການສ້າງຄວາມຮັບຮູ້/ຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບເພດສຶກສາ ແລະ ສຸຂະພາບຈະເລີນພັນ. 6. ການໃຫ້ຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບກົດໝາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບສິນທິສັນຍາ CEDAW ໃຫ້ຄົນດ້ອຍໂອກາດໃນຊົນນະບົດ. 7. ການໃຫ້ຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບສິນທິສັນຍາ CEDAW ໃນອົງການຕ່າງໆ.
<p>ການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຂຽນບົດລາຍງານສິນທິສັນຍາ CEDAW ໃນປີ 2013. 2. ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຝຶກອົບຮົມການຂຽນບົດລາຍງານສິນທິສັນຍາ CEDAW (ຈັດໂດຍ UNDP ຮ່ວມກັບ GDA) 3. ດຳເນີນການສຳຫຼວດກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ³ ເຊັ່ນ ການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ຄວາມທຸກຍາກ, ການສຶກສາສະຖານະພາບຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍໃນຊົນນະບົດໃນ ສປປ ລາວ, ບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນຂະແໜງກະສິກຳ ແລະ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນຂະແໜງບໍ່ແຮ່. 4. ຈັດພິມບົດລາຍງານບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນຂະແໜງຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດ. 5. ຈັດກອງປະຊຸມສົນທະນາ ແລະ ຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບການວິໄຈດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ.
<p>ການຊ່ວຍເຫຼືອແມ່ຍິງໂດຍກົງໃນການພັດທະນາຊຸມຊົນ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ສົ່ງເສີມການປູກພືດປອດສານພິດ, ສົ່ງເສີມອາຊີບ ແລະ ກິດຈະກຳສ້າງລາຍໄດ້ໃຫ້ແມ່ຍິງ. 2. ປັບປຸງການບໍລິການເບິ່ງແຍງສຸຂະພາບຂອງແມ່ ແລະ ເດັກ. 3. ໃຫ້ການບໍລິການກ່ຽວກັບສຸຂະພາບຈະເລີນພັນຜ່ານທາງໂທລະສັບ. 4. ຈັດຕັ້ງກອງທຶນປົວສຸຂະພາບສຳລັບຜູ້ສູງອາຍຸ ແລະ ແມ່ຍິງ. 5. ສ້າງຊົນລະປະທານ ແລະ ແຫຼ່ງນໍ້າໃນຊຸມຊົນສຳລັບແມ່ຍິງໃຫ້ຫຼາຍຂຶ້ນ. 6. ປະຕິບັດໂຄງການສະໜັບສະໜູນການເກັບກ່ຽວເຄື່ອງປ່າຂອງດົງໃຫ້ກຸ່ມແມ່ຍິງ. 7. ນຳໃຊ້ການວາງແຜນທີ່ເອົາໃຈໃສ່ບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນເວລາວາງແຜນພັດທະນາບ້ານ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນຂັ້ນບ້ານ. 8. ປັບປຸງການໄດ້ຮັບຂໍ້ມູນຂ່າວສານໂດຍຜ່ານຊ່ອງທາງຕ່າງໆ, ເຊັ່ນ: ອຸປະກອນ ICT, ປຶ້ມ, ປ້າຍໂຄສະນາ, CD, ເຄື່ອງບັນທຶກສຽງ. 9. ໄກ່ເກຍຂໍ້ຂັດແຍ່ງ VAW ເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ. 10. ຈັດຝຶກອົບຮົມດ້ານວິຊາການ ແລະ ການເມືອງ ໃນໄລຍະສັ້ນ ແລະ ໄລຍະຍາວໃຫ້ແມ່ຍິງ. 11. ໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອດ້ານກົດໝາຍສຳລັບແມ່ຍິງດ້ອຍໂອກາດໃນເຂດຊົນນະບົດ.

³ ດຳເນີນໂດຍສະມາຄົມໂສດາ

8.2. ບັນຫາ ແລະ ອຸປະສັກ

ສະມາຄົມບໍ່ຫວັງຜົນກຳໄລມີຂໍ້ຫຍຸ້ງຍາກຫຼາຍດ້ານ, ເຊັ່ນ: ດ້ານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ, ບໍ່ມີຜູ້ນຳພາ ແລະ ວິຊາການທີ່ເຂັ້ມແຂງ, ການບໍລິຫານການເງິນຍັງບໍ່ທັນໄດ້ດີ, ບໍ່ມີທ້ອງຖານ ແລະ ສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກດ້ານພື້ນຖານໂຄງລ່າງ. ສະມາຄົມທີ່ຖືກສຳພາດສ່ວນຫຼາຍຍັງບໍ່ມີຄວາມໝັ້ນຄົງທາງດ້ານການເງິນ ແລະ ອີງໃສ່ການຊ່ວຍເຫຼືອຈາກຜູ້ໃຫ້ທຶນ. ຂາດແຄນພະນັກງານສືບທອດ, ການພັດທະນາຍັງອີງໃສ່ການແນະນຳຂອງຜູ້ໃຫ້ທຶນ, ແລະ ສະມາຄົມຍັງຂາດອຸດົມການເພື່ອການກຸສົນທີ່ແທ້ຈິງ.

ສະມາຄົມບໍ່ຫວັງຜົນກຳໄລທີ່ໃຫ້ສຳພາດມີຂໍ້ຈຳກັດທາງດ້ານຊັບພະຍາກອນຫຼາຍທີ່ສຸດ. ພວກເຂົາບໍ່ມີພະນັກງານທີ່ມີຄວາມສາມາດໃນການຂຽນບົດສະເໜີໂຄງການ. ຄວາມສາມາດໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສົນທິສັນຍາ CEDAW ຍັງຈຳກັດ ແລະ ບໍ່ເຂັ້ມແຂງ. ສະມາຄົມບໍ່ຫວັງຜົນກຳໄລຍັງບໍ່ທັນໄດ້ເຂົ້າໄປໃນການວາງນະໂຍບາຍຫຼາຍເທົ່າທີ່ຄວນ. ດັ່ງນັ້ນ, ຄວນເຂົ້າໄປຮ່ວມໃນການກຳນົດນະໂຍບາຍກ່ຽວກັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສົນທິສັນຍາ CEDAW ໃນກົນໄກລະດັບຊາດ, ເຊັ່ນ: ເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມໂຕະມົນ ແລະ ກອງປະຊຸມລະດັບນະໂຍບາຍຕ່າງໆ. ໃນການພັດທະນາຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດກ່ຽວກັບສົນທິສັນຍາ CEDAW, ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການຝຶກອົບຮົມລົງເລິກເນື້ອໃນສົນທິສັນຍາ CEDAW ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບພາລະບົດບາດ ແລະ ແຜນວຽກຂອງພວກເຂົາ. ນອກນັ້ນຍັງຕ້ອງການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ເຄືອຂ່າຍແມ່ຍິງ ແລະ ປັບປຸງການຮ່ວມມືກັບຜູ້ທີ່ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ.

ສະມາຄົມບໍ່ຫວັງຜົນກຳໄລຕ້ອງການຝຶກອົບຮົມເນື້ອໃນສົນທິສັນຍາ CEDAW ລວມທັງສ້າງຂີດຄວາມສາມາດໃນການຕິດຕາມການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສົນທິສັນຍາ CEDAW. ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຕ້ອງການຍົກລະດັບຄວາມຮູ້ ແລະ ຄວາມສາມາດໃຫ້ກາຍເປັນຜູ້ຊ່ຽວຊານດ້ານສົນທິສັນຍາ CEDAW.

ຕາຕະລາງ 6: ສິ່ງທ້າທາຍ ແລະ ຂໍ້ຈຳກັດຂອງ NPA	
ອົງປະກອບຫຼັກ	ບັນຫາ ແລະ ອຸປະສັກ
ການປັບປຸງການຈັດຕັ້ງ, ນະໂຍບາຍ, ແຜນຍຸດທະສາດ ແລະ ແຜນປະຕິບັດ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ໂດຍລວມການດຳເນີນງານຂອງສະມາຄົມຍັງບໍ່ທັນເຂັ້ມແຂງ ແລະ ມີຫຼາຍສະມາຄົມຍັງບໍ່ມີຄວາມສາມາດພຽງພໍໃນການພັດທະນາແຜນຍຸດທະສາດໃນໄລຍະຍາວ. 2. ບໍ່ຮູ້ວິທີການຂຽນບົດສະເໜີໂຄງການເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສົນທິສັນຍາ CEDAW. 3. CEDAW ເປັນບັນຫາທີ່ລະອຽດອ່ອນ ແລະ ຄິດວ່າບໍ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບກິດຈະກຳຂອງຕົນເອງ. 4. ບາງສະມາຄົມບໍ່ມີກິດຈະກຳທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບສົນທິສັນຍາ CEDAW. 5. ບໍ່ມີແຜນໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສົນທິສັນຍາ CEDAW ແລະ ສ່ວນຫຼາຍລົງເລິກທາງດ້ານວິຊາການ ຫຼື ພາກສ່ວນສະເພາະເທົ່ານັ້ນ. 6. ບໍ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສ້າງແຜນຍຸດທະສາດໃນສົນທິສັນຍາ CEDAW ຫຼາຍເທື່ອ. 7. ມີພຽງບາງສະມາຄົມທີ່ເຮັດວຽກກ່ຽວກັບສົນທິສັນຍາ CEDAW. 8. ການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍຍັງບໍ່ຊັດເຈນ, ໂດຍສະເພາະການສູນເສຍເນື້ອທີ່ດິນອັນເນື່ອງມາຈາກໂຄງການພັດທະນາ FDI ເຮັດໃຫ້ແມ່ຍິງສູນເສຍໂອກາດ.

<p>ການຝຶກອົບຮົມ, ຄວາມຮັບຜິດຊອບ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ພະນັກງານບາງສະມາຄົມຍັງບໍ່ເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບສົນທິສັນຍາ CEDAW 2. ການໃຫ້ຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບສົນທິສັນຍາ CEDAW, ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ສິດທິມະນຸດ ໃນລະດັບພື້ນຖານຍັງຈຳກັດ. 3. ອຸປະກອນໃນການຝຶກອົບຮົມສົນທິສັນຍາ CEDAW ມີຈຳກັດ. 4. ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ໂອກາດໃນການສຶກສາອົບຮົມມີໜ້ອຍ. 5. ບໍ່ມີຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ການເຊື່ອມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ງົບປະມານກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍບໍ່ພຽງພໍ. 6. ຂາດການແລກປ່ຽນຂໍ້ມູນຂ່າວສານກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ. 7. ການເຂົ້າຮ່ວມປະຊຸມກ່ຽວກັບສົນທິສັນຍາ CEDAW ບໍ່ສະໜໍາສະເໝີ.
<p>ການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ມີຂໍ້ຈຳກັດ ຫຼື ຄວາມສາມາດບໍ່ພຽງພໍໃນການຂຽນບົດລາຍງານ CEDAW ແລະ ການໃຫ້ຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບບົດລາຍງານດັ່ງກ່າວ. 2. ຄວາມສາມາດໃນການວິເຄາະກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ມີຈຳກັດ. 3. ການສຶກສາຜົນກະທົບຂອງສົນທິສັນຍາ CEDAW ໃນຂັ້ນຕອນການພັດທະນາຕ່າງໆຍັງມີໜ້ອຍ. 4. ບໍ່ສາມາດເກັບກຳຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນລະຫວ່າງການລົງພາກສະໜາມ. 5. ໂອກາດໃນການເຂົ້າເຖິງສະຖິຕິແຍກຕາມເພດຍັງມີໜ້ອຍ.
<p>ການຊ່ວຍເຫຼືອແມ່ຍິງໂດຍກົງໃນການພັດທະນາຊຸມຊົນ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ແມ່ຍິງບໍ່ສາມາດສະແດງຄວາມຄິດເຫັນໃນກອງປະຊຸມ. 2. ພະນັກງານທ້ອງຖິ່ນຍັງມີຄວາມຈຳກັດໃນການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບສົນທິສັນຍາ CEDAW. 3. ຂາດບຶ້ມຄູ່ມືໃນການດຳເນີນງານ ແລະ ເຄື່ອງມືໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສົນທິສັນຍາ CEDAW ໃນລະດັບທ້ອງຖິ່ນ. 4. ບໍ່ມີຜູ້ປະສານງານກັບພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງເພື່ອໃຫ້ຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບສົນທິສັນຍາ CEDAW ໃນຂັ້ນບ້ານ. 5. ຂອດປະສານງານລະຫວ່າງຜູ້ຮັບຜິດຊອບໂຄງການເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມສາມາດຍິງ-ຊາຍຍັງບໍ່ມີປະສິດທິພາບ. 6. ວັດທະນະທຳ ແລະ ແບບແຜນການດຳລົງຊີວິດຂອງບາງຊົນເຜົ່າຍັງເປັນອຸປະສັກຕໍ່ແມ່ຍິງໃນການເຂົ້າເຖິງການບໍລິການທາງດ້ານສັງຄົມ. 7. ພະນັກງານທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ຊຸມຊົນຍັງບໍ່ຮູ້ວິທີຂຽນບົດສະເໜີໂຄງການເພື່ອສົ່ງເສີມການດຳລົງຊີວິດຂອງແມ່ຍິງ. 8. ແມ່ຍິງບໍ່ມີເວລາເຂົ້າຮ່ວມເຮັດວຽກໃນຊຸມຊົນ. 9. ບົດບາດຍິງ-ຊາຍຍັງບໍ່ທັນເຊື່ອມໂຍງກັບໂຄງການໃນຊຸມຊົນ. 10. ຍັງມີຫຼາຍສະມາຄົມທີ່ມີຄວາມສູງສູງທີ່ຈະຖືກຍົກເລີກກິດຈະກຳຍ້ອນຂາດງົບປະມານ.

9. ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນ (ອົງການຈັດຕັ້ງ INGOs ແລະ ຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາ)

9.1. ພາລະບົດບາດ ແລະ ກິດຈະກຳ

ປະຈຸບັນ, ມີອົງການ 18 INGOs ໃນຈຳນວນປະມານ 75 ອົງການທີ່ກຳລັງຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ 24 ໂຄງການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບບັນຫາບົດບາດຍິງຊາຍ⁴. ໂຄງການດັ່ງກ່າວລວມມີການວາງແຜນຄອບຄົວ, ໂພຊະ

⁴ ເຄືອຂ່າຍອົງການ INGO

ນາການ ແລະ ຄວາມໝັ້ນຄົງທາງດ້ານສະບຽງອາຫານ, ການສຶກສາຂັ້ນປະຖົມ, ການພື້ນຟູ ແລະ ເອົາໃຈໃສ່ແມ່ຍິງຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍຈາກການຄ້າມະນຸດ ແລະ ຊູດຮີດທາງເພດ, ການຄຸ້ມຄອງ ຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດ, ການວາງແຜນນຳໃຊ້ທີ່ດິນ, ການເງິນຈຸນລະພາກ ແລະ ການກໍ່ສ້າງຂີດຄວາມ ສາມາດ. ອົງການ INGO ແລະ DPS ໄດ້ມີບົດບາດສຳຄັນໃນການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ ແລະ ສະໜັບ ສະໜູນອົງການຈັດຕັ້ງລັດຖະບານ ແລະ ກຸ່ມເປົ້າໝາຍກ່ຽວກັບບັນຫາບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ໃນ ສ. ປ. ປ. ລາວ. ດ້ວຍສະໜັບສະໜູນທາງດ້ານການເງິນຈາກບັນດາຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາ, ມີຫຼາຍອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນທີ່ ບໍ່ສັງກັດລັດໄດ້ຮ່ວມມືກັບອົງການ NPAs ທ້ອງຖິ່ນ⁵. ເພາະສະນັ້ນ, ຂະບວນການການເຊື່ອມສານບົດບາດ ຍິງ-ຊາຍ ແລະ ວຽກງານບົດບາດຍິງ-ຊາຍພາຍໃນອົງການ INGOs ມີຜົນຕໍ່ການພັດທະນາການຈັດຕັ້ງ ຂອງອົງການ NPAs. ຕົວຢ່າງ, ອົງການ NPAs ອາດຈະນຳໃຊ້ນະໂຍບາຍບົດບາດຍິງ-ຊາຍດຽວກັນ ແລະ ແນວທາງການສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍຈາກອົງການ INGOs.

ມີຫຼາຍອົງການ INGOs ໄດ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ບັນດາອົງການຈັດຕັ້ງເຫຼົ່ານັ້ນຍັງບໍ່ທັນໄດ້ສຶກສາຜົນກະທົບຂອງນະໂຍບາຍການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ- ຊາຍເຫຼົ່ານີ້ໃນພາກປະຕິບັດຕົວຈິງ. ມີ 21 ໂຄງການຈາກ 15 ອົງການ NGO ທີ່ໄດ້ຈັດຝຶກອົບຮົມກ່ຽວ ກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ກອງປະຊຸມຫຼາຍຄັ້ງ. ຊຸດເຄື່ອງມືການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ-ຊາຍໄດ້ຮັບການ ພັດທະນາໂດຍອົງການ INGO ຫຼາຍອົງການ ເຊັ່ນ: SNV, Care International, Oxfam, VFI, ແລະ Helvetas. ອົງການ INGOs ເຫຼົ່ານີ້ມີປະສົບການດ້ານການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ-ຊາຍຫຼາຍປີພໍ ສົມຄວນ.

ອົງການ Care International ເປັນຜູ້ປະສານງານ ກຸ່ມວິຊາການ ຂອງ INGO ກ່ຽວກັບບົດບາດ ຍິງ-ຊາຍ, ເຊິ່ງມີພາລະບົດບາດໃນການຕິດຕາມກວດກາ ແລະ ການປະຕິບັດຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ CEDAW. ເຄືອຂ່າຍທີ່ບໍ່ເປັນທາງການດັ່ງກ່າວໄດ້ສ້າງໂອກາດໃນການສົນທະນາດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍທີ່ມີສະມາຊິກ ເຄືອຂ່າຍມາຈາກອົງການ INGO, ສະມາຄົມບໍ່ຫວັງຜົນກຳໄລ, ແລະ ຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາໃນລະດັບສູນກາງ ແລະ ທ້ອງຖິ່ນ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ເຄືອຂ່າຍນີ້ຍັງຂາດຜູ້ຊ່ຽວຊານດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍເພື່ອອຳນວຍ ຄວາມສະດວກໃນຂະບວນການປຶກສາຫາລື.

ອົງການ INGOs ແມ່ນມີບຸລິມະສິດ ແລະ ເປົ້າໝາຍການພັດທະນາເປັນຂອງຕົວເອງ, ໃນນັ້ນ ວຽກງານສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງແມ່ນເປັນສ່ວນໜຶ່ງໃນແຜນງານຂອງເຂົາເຈົ້າ, ເຊິ່ງແຕ່ລະ ອົງການອາດຈະມີຫຼາຍ ຫຼື ໜ້ອຍແມ່ນແຕກຕ່າງກັນອອກໄປ. ໃນບາງກໍລະນີ, ອົງການເຫຼົ່ານັ້ນກໍ່ເຮັດ ວຽກຊ້ຳຊ້ອນກັນ, ຫຼື ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍບົດບາດຍິງ-ຊາຍໂດຍອີງຕາມນະໂຍບາຍຂອງຜູ້ໃຫ້ທຶນ ເຊິ່ງບໍ່ໄດ້ເຊື່ອມໂຍງກັບນະໂຍບາຍຂອງລັດຖະບານ. ຈຸດອ່ອນ ຂອງອົງການ INGOs ລວມມີ: ຂາດຂີດ

⁵ ປະມານ 85 % ຂອງໂຄງການ INGO ມີອານຸສັນຍາກັບອົງການ NPAs

ຄວາມສາມາດດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ຍັງອີງໃສ່ທີ່ປຶກສາພາຍນອກ. ດັ່ງນັ້ນບູລິມະສິດຂອງ ອົງການ INGOs ປະກອບມີ: ສືບຕໍ່ຮ່ວມມືກັບອົງການ INGOs ດ້ວຍກັນເອງ, ຮ່ວມມືກັບສະມາຄົມບໍ່ຫວັງຜົນກຳໄລ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງລັດຖະບານໂດຍຜ່ານໂຄງການເປົ້າໝາຍສຸມໃສ່ກິດຈະກຳການພັດທະນາຊຸມຊົນທີ່ເອົາໃຈໃສ່ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ການປູກຈິດສຳນຶກດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ສ້າງກິດຈະກຳພິເສດສຳລັບກຸ່ມເປົ້າໝາຍທີ່ມີຄວາມສົນໃຈພິເສດໃດໜຶ່ງ. ດັ່ງນັ້ນ ອົງການ INGOs ຈຶ່ງມີບົດບາດສຳຄັນໃນການສົ່ງເສີມສິດທິມະນຸດ, ສົນທິສັນຍາ CEDAW, ແລະ ກົດໝາຍຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ.

ຕາຕະລາງ 7: ພາລະບົດບາດ, ກິດຈະກຳ ແລະ ຜົນສຳເລັດຂອງອົງການ INGO ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນອື່ນໆ	
ອົງປະກອບຫຼັກ	ພາລະບົດບາດ, ກິດຈະກຳ ແລະ ຜົນໄດ້ຮັບ
ການປັບປຸງການຈັດຕັ້ງ, ນະໂຍບາຍ, ແຜນຍຸດທະສາດ ແລະ ແຜນປະຕິບັດ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ຜັນຂະຫຍາຍເນື້ອໃນຂອງ CEDAW ໄປເປັນແຜນຍຸດທະສາດ ແລະ ວິໄສທັດຂອງອົງການ. 2. ສະໜັບສະໜູນການປະຕິບັດ CEDAW ໃນຂະແໜງການໃດໜຶ່ງ. 3. ສ້າງແຜນການຮ່ວມມືກັບຂະແໜງການຕ່າງໆເພື່ອການເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ. 4. ສ້າງຂີດຄວາມສາມາດໃຫ້ສະມາຄົມບໍ່ຫວັງຜົນກຳໄລໃນການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ. 5. ພັກດັນໃຫ້ເອົາໃຈໃສ່ວຽກງານບົດບາດຍິງຊາຍໃນນະໂຍບາຍການເຂົ້າເຖິງທີ່ດິນ. 6. ດຳເນີນເຄືອຂ່າຍບໍ່ເປັນທາງການດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ການຈັດການສົນທະນາກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍເປັນປົກກະຕິ. 7. ສົ່ງເສີມລະດັບນະໂຍບາຍໃນການເຊື່ອມບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນບາງຂະແໜງ, ເຊັ່ນ, ນ້ຳ, ໄຟຟ້າ, ນ້ຳຕົກ, ບໍ່ແຮ່, ການສຶກສາ, ສຸຂະພາບ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດ.
ຄວາມຮູ້, ການຝຶກອົບຮົມ, ການປູກຈິດສຳນຶກ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ໂຄງການຂອງ INGO ຫຼາຍໂຄງການ ໄດ້ຈັດຕັ້ງກອງປະຊຸມທີ່ລວມເອົາດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ຫົວຂໍ້ການສົນທະນາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແມ່ຍິງ. 2. ອົງການ INGOs 21 ອົງການ ໄດ້ຈັດກອງປະຊຸມຝຶກອົບຮົມຫຼາຍຄັ້ງ ໃນໂຄງການພັດທະນາຊຸມຊົນທີ່ມີແມ່ຍິງເປັນກຸ່ມເປົ້າໝາຍຕົ້ນຕໍ. ກອງປະຊຸມບົດບາດຍິງ-ຊາຍແມ່ນສ່ວນໜຶ່ງຂອງກອງປະຊຸມດ້ານວິຊາການເຊັ່ນ: HIV / AIDS, ໄຂ້ມາເລເຣຍ ແລະ ພະຍາດວັນນະໂລກ, ຢາເສບຕິດ ແລະ ການຄວບຄຸມການສູບຢາ, ການດູແລສຸຂະພາບ, ທຸລະກິດ, ການຄຸ້ມຄອງຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດ, ທີ່ດິນ ແລະ ກິດຈະກຳການສ້າງລາຍຮັບ. 3. ພະນັກງານອົງການ INGO ໄດ້ຈັດໃຫ້ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍຂອງກິດຈະກຳປູກຈິດສຳນຶກກ່ຽວກັບຄວາມບໍ່ເທົ່າທຽມລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ, ເຊັ່ນ: ການເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມຝຶກອົບຮົມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ. 4. ມີຫຼາຍໂຄງການ INGOໄດ້ຜະລິດສື່ ແລະ ໄດ້ເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນຂ່າວສານບົດບາດຍິງ-ຊາຍຜ່ານສື່ມວນຊົນຫຼາຍຊ່ອງທາງ ເຊັ່ນ: ໂທລະພາບ, ຈົດໝາຍຂ່າວ, ວິທະຍຸ ແລະ ຫນັງສືພິມ.
ການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ໃຫ້ຄຳເຫັນຕໍ່ບົດລາຍງານ CEDAW, ແຕ່ບໍ່ໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນຂະບວນຂຽນບົດລາຍງານ. 2. ດຳເນີນການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການສຳຫຼວດແຍກຕາມເພດຂອງພະນັກງານ, ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ, ການຄ້າມະນຸດ, ການປົກຄອງທ້ອງຖິ່ນ, ແລະ ການຊຸດຄົ້ນບໍ່ແຮ່. 3. ສ້າງຂີດຄວາມສາມາດໃນການຄົ້ນຄວ້າໃຫ້ກິນໄກຂອງລັດ, ເຊັ່ນ: ໃຫ້ ສຍລ.

<p>ການຊ່ວຍເຫຼືອແມ່ຍິງໂດຍກົງໃນການພັດທະນາຊຸມຊົນ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນພິເສດເພື່ອຊ່ວຍເຫຼືອຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍຂອງ VAW ແລະ ການຄ້າມະນຸດ. 2. ມີ 24 ໂຄງການ ໃນ 18 ອົງການ INGOs ທີ່ມີກິດຈະກຳກ່ຽວຂ້ອງກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແມ່ຍິງ. ກິດຈະກຳດັ່ງກ່າວແມ່ນກ່ຽວກັບ ສຸຂະພາບຂອງແມ່ ແລະ ເດັກນ້ອຍ, ການສຶກສາ, ຄວາມໝັ້ນຄົງດ້ານສະບຽງອາຫານ, ໂພຊະນາການ, ການເກັບກູ້ລະເບີດ, ການຄ້າມະນຸດ, ກິດຈະກຳສ້າງລາຍໄດ້, ການປົກປ້ອງເດັກ ແລະ ສົ່ງເສີມສິດທິມະນຸດ. 3. ອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແມ່ຍິງເຂົ້າເຖິງເຕັກໂນໂລຊີໃໝ່ກ່ຽວກັບການກະສິກຳ ລວມທັງ ການປູກພືດປອດສານພິດ, ເຕັກນິກການລ້ຽງສັດ, ການປ້ອງກັນພະຍາດສັດ / ສັກຢາປ້ອງກັນ. 4. ສະໜັບສະໜູນການສ້າງຕັ້ງເຄືອຂ່າຍແມ່ຍິງ ແລະ ຕອບສະໜອງຊັບພະຍາກອນຕ່າງໆເພື່ອພັດທະນາດ້ານທຸລະກິດ. 5. ສະໜັບສະໜູນກິດຈະກຳທີ່ສ້າງມູນຄ່າເພີ່ມໃນຂະແໜງກະສິກຳ, ເຊັ່ນ: ການຜະລິດກາເຟ, ສາລີ, ແລະ ຜະລິດຕະພັນຕ່າງໆທີ່ເປັນສະບຽງອາຫານ. 6. ປັບປຸງການເຂົ້າເຖິງການເງິນຈຸລະພາກໂດຍການສົ່ງເສີມກຸ່ມທ້ອນເງິນຂອງແມ່ຍິງ. 7. ອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແມ່ຍິງເຂົ້າເຖິງການບໍລິການທາງດ້ານກົດໝາຍ.
---	--

9.2. ບັນຫາ ແລະ ອຸປະສັກ

ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນທີ່ບໍ່ສັງກັດລັດ (INGOs) ຫຼາຍອົງການພົບກັບຄວາມທ້າທາຍໃນການສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ການເຮັດວຽກຮ່ວມກັບໜ່ວຍງານຂອງລັດ. ໃນບາງກໍລະນີກໍໄດ້ຮັບຜົນດີ, ຖ້າອົງການ INGOs ເຮັດວຽກຢ່າງໃກ້ຊິດກັບຕົວແທນພາກລັດ ຫຼື ກົງຈັກການຈັດຕັ້ງຂອງແມ່ຍິງ. ອົງການ INGOs ຍັງບໍ່ທັນມີບົດບາດສູງໃນການເກັບກຳຂໍ້ມູນແລະເຂົ້າຮ່ວມການຂຽນບົດລາຍງານຊີດໍ (CEDAW). ຕາຕະລາງ 8 ສະແດງສິ່ງທ້າທາຍໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂອງ INGOs ກ່ຽວກັບວຽກງານຊີດໍ.

ຕາຕະລາງ 8. ສິ່ງທ້າທາຍຂອງອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນທີ່ບໍ່ສັງກັດລັດ (INGOs) ໃນການສົ່ງເສີມວຽກງານຊີດິ (CEDAW)	
ອົງປະກອບຫຼັກ	ບັນຫາ ແລະ ອຸປະສັກ
ການບັບປຸງ ການຈັດຕັ້ງ, ນະໂຍບາຍ, ແຜນຍຸດ ທະສາດ ແລະ ແຜນ ປະຕິບັດ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ຍັງຂາດໂອກາດໃນການພັກດັນລະດັບນະໂຍບາຍເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ. 2. ຜູ້ນຳທີ່ມີອິດທິພົນຕໍ່ການຮ່າງນະໂຍບາຍ ເພື່ອການສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ຍັງມີໜ້ອຍ. 3. ຍັງຂາດມາດຕະການໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍໃນພາກປະຕິບັດຕົວຈິງຕໍ່ແມ່ຍິງ. 4. ບໍ່ໄດ້ເຮັດວຽກໂດຍກົງກ່ຽວກັບວຽກງານ CEDAW. 5. ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນທີ່ບໍ່ສັງກັດລັດຫຼາຍອົງການຍັງບໍ່ທັນມີຍຸດທະສາດ ແລະ ແຜນການ ທີ່ສະໜັບສະໜູນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານ CEDAW ຢ່າງຈະແຈ້ງ. 6. ຈຳນວນພະນັກງານຊົນເຜົ່າທີ່ເປັນຜູ້ຍິງມີໜ້ອຍ ແລະ ຜູ້ຍິງທີ່ເຮັດວຽກໃນລະດັບການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານຂັ້ນສູງກໍ່ມີໜ້ອຍ, ສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນຜູ້ຊາຍຫຼາຍກວ່າ. 7. ໃນແຜນງານບໍ່ໄດ້ລະບຸຈະແຈ້ງກ່ຽວກັບງົບປະມານທາງດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ. 8. ມີຫຼາຍຂັ້ນຕອນ ແລະ ໃຊ້ເວລາຫຼາຍທີ່ຈະໄດ້ຮັບການອະນຸມັດໂຄງການຈາກລັດຖະບານ 9. ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ຜົນປະໂຫຍດຂອງຜູ້ຍິງຍັງມີໜ້ອຍ ແລະ ບໍ່ມີຂີດຄວາມສາມາດພຽງພໍໃນການອອກແບບກິດຈະກຳຂອງໂຄງການທີ່ຈະສາມາດຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການຂອງແມ່ຍິງ 10. ຂາດງົບປະມານໃນການທັນນະໂຍບາຍຕ່າງໆຂອງ CEDAW ໄປເປັນການປະຕິບັດຕົວຈິງ 11. ອົງການ ແລະ ພະນັກງານຍັງຂາດຄວາມມຸ່ງໝັ້ນໃນການສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ.
ການໃຫ້ຄວາມຮູ້, ການຝຶກອົບຮົມ, ການ ປູກຈິດສຳນຶກ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ຂີດຄວາມສາມາດໃນການຈັດກອງປະຊຸມສຳມະນາກ່ຽວກັບ CEDAW ມີໜ້ອຍ. 2. ການໃຫ້ຂໍ້ມູນຂ່າວສານທາງດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍຍັງມີໜ້ອຍ. 3. ອຸປະສັກທາງດ້ານພາສາຊົນເຜົ່າ ໃນການໃຫ້ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ. 4. ການຮຽນຮູ້ຮ່ວມກັນ, ການຮ່ວມມື, ການແບ່ງປັນທາງດ້ານຂໍ້ມູນຂ່າວສານຂອງອົງການ INGOs, ອົງການ NPAs ແລະ ລັດຖະບານ ດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍຍັງມີໜ້ອຍ. 5. ຄວາມຮູ້ ແລະ ຄວາມເຂົ້າໃຈທີ່ຖືກຕ້ອງກ່ຽວກັບ CEDAW ຍັງມີໜ້ອຍ 6. ຍັງມີອຸປະສັກທາງດ້ານວັດທະນະທຳໃນອົງການທີ່ຖືຜູ້ຊາຍເປັນໃຫຍ່ ແລະ ບໍ່ໃຫ້ຄວາມສຳຄັນຕໍ່ບົດບາດການເປັນຜູ້ນຳ ແລະ ຄວາມສາມາດໃນການບໍລິຫານຈັດການຂອງເພດຍິງ.
ການຄົ້ນຄວ້າ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ບໍ່ຄ່ອຍມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຂຽນບົດລາຍງານ CEDAW, 2. ຂາດຂໍ້ມູນພື້ນຖານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ 3. ໂຄງການການສຶກສາຜົນກະທົບ ແລະ ປະເມີນກ່ຽວກັບວຽກງານບົດບາດຍິງ-ຊາຍກໍ່ມີໜ້ອຍ 4. ການແລກປ່ຽນຂໍ້ມູນຂ່າວສານດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍຍັງມີໜ້ອຍ
ການຊ່ວຍເຫຼືອແມ່ຍິງ ໂດຍກົງໃນການ ພັດທະນາຊຸມຊົນ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ຜູ້ຊ່ວຍຊານທາງດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການມີຈຳກັດ 2. ດ້ານງົບປະມານ ແລະ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດມີຈຳກັດຫຼາຍ 3. ພື້ນທີ່ຊົນນະບົດທີ່ຄວາມທ່າງໄກສອກຫຼີກ, ເຊິ່ງເປັນອຸປະສັກສຳລັບແມ່ຍິງທີ່ຈະເຂົ້າຮ່ວມໃນກິດຈະກຳໂຄງການ. 4. ຂາດຕົວແບບແມ່ຍິງຊົນເຜົ່າໃນການພັດທະນາ. 5. ມີແນວຄິດຄອງເດີມກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ຄວາມຫຼາກຫຼາຍຂອງວັດທະນະທຳຊົນເຜົ່າ. 6. ການສຶກສາຂອງແມ່ຍິງຊົນເຜົ່າຍັງຕ່ຳ.

10. ເຄືອຂ່າຍຂອງ CEDAW ລະດັບປະເທດ ແລະ ພາກພື້ນ

10.1. ເຄືອຂ່າຍລະດັບຊາດ

ໃນ ສປປ ລາວ, ກອງປະຊຸມໂຕະມົນ (RTP) ແມ່ນກົນໄກອັນໜຶ່ງທີ່ລັດຖະບານໃຊ້ເພື່ອສົນທະນາລະດັບນະໂຍບາຍກັບຂະແໜງການຕ່າງໆ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາ. ກອງປະຊຸມໂຕະມົນຈະເຊີນພວກສ່ວນຕ່າງໆຈາກຄູ່ຮ່ວມງານພັດທະນາ, ອົງການ INGOs, ລັດຖະບານລາວ ແລະ ສະຖາບັນຕ່າງໆມາປະຊຸມກັນ. ກອງປະຊຸມໂຕະມົນຈະມີສອງລະດັບ: ລະດັບສູງ ແລະ ລະດັບວິຊາການໂດຍຈັດໃຫ້ມີ 10 ກຸ່ມເຮັດວຽກວິຊາການ, ເຊິ່ງມີປະທານກຸ່ມເຮັດວຽກຈາກຝ່າຍລັດ ແລະ ປະທານຮ່ວມຈາກຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາທີ່ລົງເລິກຂະແໜງການນັ້ນ. ກຸ່ມເຮັດວຽກວິຊາການແຕ່ລະຂະແໜງຍັງໄດ້ເຊີນເອົາບັນດາກະຊວງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຂອງລັດຖະບານ, ອົງການ INGOs, ສະມາຄົມບໍ່ຫວັງຜົນກຳໄລ, ຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາ ມາປຶກສາຫາລືກັນເປັນປົກກະຕິ. ແຕ່ສິ່ງທ້າທາຍແມ່ນຂີດຄວາມສາມາດດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍຂອງກຸ່ມວິຊາການເຫຼົ່ານີ້ຍັງບໍ່ພຽງພໍ ແລະ ກໍບໍ່ໄດ້ນຳເອົາບັນຫາກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນວາລະກອງປະຊຸມເທົ່າທີ່ຄວນ.

ອົງການສະຫະປະຊາຊາດສຳລັບແມ່ຍິງ (UN Women) ໄດ້ເຮັດວຽກເພື່ອການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ ແລະ ສົ່ງເສີມຄວາມເທົ່າທຽມກັນລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ໃນ ສປປ ລາວ ຕັ້ງແຕ່ປີ 1993. ອົງການສະຫະປະຊາຊາດເພື່ອການພັດທະນາ (UNDP) ໄດ້ສະໜັບສະໜູນສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ ໃນການສ້າງຕັ້ງສູນຂໍ້ມູນຂ່າວສານບົດບາດ-ຍິງ-ຊາຍເພື່ອການພັດທະນາ ແລະ ໄດ້ມີການຈັດຝຶກອົບຮົມ ແລະ ກອງປະຊຸມສຳມະນາຫຼາຍຄັ້ງກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ໃຫ້ແກ່ພະນັກງານລັດ ຫຼາຍພັນຄົນ ເລີ່ມແຕ່ປີ 2000. ກອງທຶນສະຫະປະຊາຊາດເພື່ອປະຊາກອນ (UNFPA) ໄດ້ສະໜັບສະໜູນໂຄງການສຸຂະພາບຈະເລີນພັນ ແລະ ສູນສະຖິຕິລາວເພື່ອສຳຫຼວດສຸຂະພາບຈະເລີນພັນ ແລະ ຕົວຊີ້ບອກດັດສະນີໝາຍສັງຄົມລາວ (LSIS). UNICEF ໄດ້ສະໜັບສະໜູນໂຄງການການສຶກສາແກ່ເດັກຍິງ, ກິດຈະກຳປົກປ້ອງເດັກ, ແລະ ໂຄງການນໍ້າສະອາດ ແລະ ສຸຂະພິບານ. ອົງການສະຫະປະຊາຊາດສຳລັບແມ່ຍິງສະໜັບສະໜູນຄະນະກຳມາທິການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງແຫ່ງຊາດ ແລະ ສະຫະພັນແມ່ຍິງເພື່ອຂຽນບົດລາຍງານ CEDAW ໃນປະຈຸບັນ. UNIFEM ໄດ້ຊ່ວຍໃນການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານຂີດຄວາມສາມາດໃຫ້ແກ່ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ ແລະ ໄດ້ສະໜັບສະໜູນປັບປຸງກົນໄກເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ.

ເຄືອຂ່າຍຂອງ INGO ມີສະມາຊິກ 75 ອົງການ ແລະ ມີເວັບໄຊ້ອອນໄລນເພື່ອແລກປ່ຽນຂໍ້ມູນ ແລະ ການເປັນສະມາຊິກ INGO. ເຄືອຂ່າຍຂອງ INGO ໄດ້ສົ່ງເສີມສ້າງຂີດຄວາມສາມາດໃຫ້ການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ, ມີການປະສານງານ ແລະ ການສະໜອງການບໍລິການໃຫ້ແກ່ສະມາຊິກ ເພື່ອສົ່ງເສີມການພັດທະນາທີ່ດີຂຶ້ນໃນ ສປປລາວ. ເວັບໄຊທ໌ເຄືອຂ່າຍ INGO ລວມມີ: ບັນດາລາຍຊື່ປັດຈຸບັນຂອງກຸ່ມເຮັດວຽກພາກສ່ວນຕ່າງໆ ແລະ ຂໍ້ມູນຕິດຕໍ່ຂອງບັນດາຜູ້ຮັບຜິດຊອບ. ອົງການ INGOs ຫຼາຍອົງການບັນຈຸຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບພາລະບົດບາດ ແລະ ພື້ນທີ່ເປົ້າໝາຍຂອງແຕ່ລະອົງການ. ແຕ່ກໍ່ມີສິ່ງທ້າທາຍ, ເພາະມີພຽງແຕ່ບາງອົງການ INGOs ເທົ່ານັ້ນສົ່ງເສີມກ່ຽວກັບວຽກງານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການສ້າງ

ຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແມ່ຍິງ ເຊັ່ນ: ອົງການແຄຣ໌ສາກິນ (Care International), ອົງການອອກສ໌ຟາມ (Oxfam), ແລະ ອົງການຊ່ວຍເຫຼືອເດັກ (Save the Children). ບັນດາ INGOs ໄດ້ປະຊຸມກັນ ແລະ ມີເຄືອຂ່າຍດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍຢ່າງບໍ່ເປັນທາງການ, ແຕ່ວ່າການວຽກດັ່ງກ່າວກໍຍັງມີຂອບເຂດຈຳກັດຢູ່.

ເປັນທີ່ສັງເກດເຫັນວ່າການພົວພັນລະຫວ່າງອົງການຈັດຕັ້ງສັງຄົມລາວກັບອົງການຈັດຕັ້ງລັດຖະບານກໍໄດ້ຮັບການປັບປຸງດີຂຶ້ນ. ເຖິງວ່າອົງການຈັດຕັ້ງສາກິນທີ່ບໍ່ແມ່ນລັດຖະບານ (INGOs) ແລະ ສະມາຄົມທີ່ບໍ່ຫວັງຜົນກຳໄລໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມໂຕະມົນ (RTP), ແຕ່ການເຂົ້າຮ່ວມຂອງເຂົາເຈົ້າຍັງບໍ່ທັນສະໝໍ່າສະເໝີ. ເຖິງແມ່ນວ່າ ອົງການ INGOs ຫຼາຍອົງການ ມີການພົວພັນທາງດ້ານວິຊາການຢ່າງສະນິດແໜ້ນກັບຕົວແທນຂອງລັດໃນແຕ່ລະຂັ້ນ, ແຕ່ຂະບວນການອະນຸມັດໂຄງການຍັງໃຊ້ເວລາດົນໃນການທຳຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບກິດຈະກຳໂຄງການ.

ເຄືອຂ່າຍຂອງອົງການຈັດຕັ້ງສັງຄົມທີ່ບໍ່ຫວັງຜົນກຳໄລຂອງລາວ (LNN) ແມ່ນເຄືອຂ່າຍທີ່ບໍ່ເປັນທາງການ. ເຄືອຂ່າຍດັ່ງກ່າວສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນໃນຕົ້ນເດືອນ ມີນາ ປີ 2009, ເຊິ່ງມີຈຸດປະສົງໃນການແລກປ່ຽນຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ສົ່ງເສີມການເຮັດວຽກຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນ. ເຄືອຂ່າຍ LNN ມີເວບໄຊທ໌ ແລະ ຫ້ອງການຢູ່ໃນວຽງຈັນ. ແຕ່ເຄືອຂ່າຍນີ້ຍັງບໍ່ທັນໄດ້ພັດທະນາຢ່າງສົມບູນ ແລະ ຍັງບໍ່ທັນໄດ້ຖືກຮັບຮູ້ຢ່າງເປັນທາງການເທື່ອ. ນອກຈາກນັ້ນຍັງມີຫຼາຍສະມາຄົມຍັງບໍ່ທັນໄດ້ຮັບການອະນຸມັດ ຫຼື ບາງສະມາຄົມກໍໄດ້ຮັບພຽງແຕ່ອະນຸມັດຊົ່ວຄາວ, ດັ່ງນັ້ນຈຶ່ງມີຂໍ້ຈຳກັດໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກິດຈະກຳໂຄງການ ຫຼື ເຄື່ອນໄຫວວຽກງານ. ນອກຈາກນີ້, ອົງການຈັດຕັ້ງແມ່ຍິງກໍຍັງມີຂີດຄວາມສາມາດຈຳກັດກ່ຽວກັບ CEDAW.

ໃນລະຫວ່າງການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າ, ທີມງານໄດ້ເກັບກຳຂໍ້ມູນຈາກ ອົງການ INGOs ປະມານ 75 ອົງການ ແລະ ຈາກ 50 ສະມາຄົມທີ່ບໍ່ຫວັງຜົນກຳໄລທີ່ເຮັດວຽກກ່ຽວກັບການພັດທະນາຊຸມຊົນ. ສ່ວນໃຫຍ່ອົງການຈັດຕັ້ງເຫຼົ່ານີ້ເຮັດວຽກກ່ຽວກັບໂຄງການການພັດທະນາຊຸມຊົນ, ເຊິ່ງລວມມີ: ການສຶກສາ, ສາທາລະນະສຸກ, ການຄຸ້ມຄອງຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດ ແລະ ການສ້າງລາຍຮັບ. ນອກນັ້ນ, ຍັງມີຫຼາຍອົງການທີ່ເຮັດວຽກສຳລັບແມ່ຍິງ, ແຕ່ວ່າ ກໍ່ມີພຽງບາງອົງການຈັດຕັ້ງ ທີ່ເຮັດວຽກສະເພາະກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ. ຈາກການວິເຄາະດ້ານຈຸດແຂງ, ຈຸດອ່ອນ, ໂອກາດ ແລະ ສິ່ງທ້າທາຍ (SWOT) ກ່ຽວກັບການເຂົ້າເຖິງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ສາມາດສະຫຼຸບໄດ້ດັ່ງໃນຕາຕະລາງລຸ່ມນີ້:

ຕາຕະລາງ 9: ການວິເຄາະດ້ານຈຸດແຂງ, ຈຸດອ່ອນ, ໂອກາດ ແລະ ສິ່ງທ້າທາຍຂອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສົນທິສັນຍາຊື່ນໃນ ສປປ ລາວ

ຈຸດແຂງ	ຈຸດອ່ອນ	ໂອກາດ	ສິ່ງທ້າທາຍ
--------	---------	-------	------------

<ol style="list-style-type: none"> 1. ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ ປີ 2015. 2. ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການພັດທະນາ ແລະ ການປົກປ້ອງແມ່ຍິງປີ 2004. 3. ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປົກປ້ອງສິດທິ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດຂອງເດັກນ້ອຍ ປີ 2006. 4. ຍຸດທະສາດ 10 ປີ ແຫ່ງການ ພັດທະນາແມ່ຍິງ (2016-2025) 5. ແຜນຍຸດທະສາດໄລຍະກາງ ຂອງ ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ (2016-2025) 6. ແຜນຍຸດທະສາດ 5 ປີ ຂອງ ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ (2011-2015) 7. ແຜນງານແຫ່ງຊາດ ກ່ຽວກັບການ ປ້ອງກັນ ແລະ ການຕ້ານການຄ້າ ມະນຸດ. 8. ດຳລັດ ວ່າດ້ວຍການຈັດຕັ້ງ ແລະ ໜ້າທີ່ຂອງຄະນະກຳມະການຊີ້ນຳແຫ່ງ ຊາດຕ້ານການຄ້າມະນຸດ, ສະບັບ ເລກທີ 156/ນຍ, (ລົງວັນທີ 8 ກັນຍາ 2008). 9. ຄຳສັ່ງຂອງນາຍົກລັດຖະມົນຕີ ໃນ ການເພີ່ມທະວີການປ້ອງກັນ ແລະ ແກ້ ໄຂປະກົດການຫຍໍ້ໃນສັງຄົມ, ສະບັບ ເລກທີ 27/ນຍ, (ລົງວັນທີ 5 ຕຸລາ 2011). 10. ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການດຳເນີນຄະ ດີ ອາຍາ, ສະບັບປັບປຸງ ປີ 2005. 11. ຜູ້ສະໜັບສະໜູນ ແຜນພັດທະນາ ເສດຖະກິດສັງຄົມ ປີ 2011-2015. 12. ມີກົນໄກສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ຫຼາຍລະດັບໄດ້ຮັບການປັບປຸງ. 13. ແມ່ຍິງລາວມີຄວາມກ້າວໜ້າຫຼາຍ ດ້ານເຊັ່ນ: ຄວາມທຸກຍາກຫຼຸດລົງ, ການສຶກສາເພີ່ມຂຶ້ນ, ອັດຕາການຕາຍ ຂອງແມ່ທູດລົງ, ການຈ້າງງານແມ່ຍິງ ເພີ່ມຂຶ້ນ, ແມ່ຍິງເຮັດທຸລະກິດຫຼາຍຂຶ້ນ , ສະຫວັດດີການຂອງແມ່ຍິງເພີ່ມຂຶ້ນ, ການເຂົ້າເຖິງການເງິນຂອງແມ່ຍິງເພີ່ມ ຂຶ້ນ, ການນຳເພດຍິງເພີ່ມຂຶ້ນ ແລະ ອື່ນໆ. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ການບໍລິການດ້ານສຸຂະພາບແມ່ຍິງຍັງມີ ຈຳກັດ, ໂດຍສະເພາະໃນເຂດຊົນນະບົດ ແລະລະບົບການບໍລິການກໍ່ບໍ່ຄ່ອຍພຽງພໍ (ການເຂົ້າເຖິງ, ການປະສານງານ, ການ ສື່ສານ, ການນຳສົ່ງໄປບິນປົວ, ການ ຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ) 2. ອົງການຈັດຕັ້ງແມ່ຍິງແລະ ອົງ ການຈັດຕັ້ງສັງຄົມມີໂອກາດຈຳກັດໃນ ການເຂົ້າ ຮ່ວມການວາງແຜນກ່ຽວກັບ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ການວາງແຜນຍຸດ ທະສາດ, ແລະ ການປົກປ້ອງໃນລະດັບ ຊາດ. 3. ການໃຊ້ຈ່າຍງົບປະມານຂອງຜູ້ໃຫ້ທຶນ ເຂົ້າ ໃນວຽກງານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ບໍ່ ຈະແຈ້ງເພາະວ່າຜູ້ໃຫ້ທຶນສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນ ເນັ້ນໃສ່ການໃຫ້ການບໍລິການປະຊາຊົນ ທັງໝົດ ແລະ ບໍ່ໄດ້ເຈາະຈົງຈະແຈ້ງ ສະເພາະວຽກ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ. 4. ບໍ່ມີລະບົບການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນ ຜົນ ທີ່ມີປະສິດທິພາບທີ່ສ້າງຂຶ້ນເພື່ອປະ ເມີນຜົນກະທົບຂອງການສະໜອງການ ບໍລິການ. 5. ຂີດຄວາມສາມາດ ໃນການສົ່ງເສີມ ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ຂອງບັນດາກະຊວງຍັງບໍ່ພຽງພໍ. 6. ອົງການ NPAs ທີ່ເຂົ້າໃຈຈະແຈ້ງກ່ຽວ ກັບ CEDAW ມີໜ້ອຍເຊິ່ງສົ່ງຜົນ ໃຫ້ການຮັບຮູ້ ແລະ ວາງຍຸດທະສາດ ການສົ່ງເສີມບໍ່ຖືກຕ້ອງຕາມເປົ້າໝາຍ. 7. ການເຂົ້າເຖິງ ການບໍລິການດ້ານກົດໝາຍ ຂອງຜູ້ຍິງໃນຂັ້ນແຂວງ, ເມືອງ ແລະ ບ້ານຍັງມີຈຳກັດ, ໂດຍສະເພາະໃນເຂດ ຫ່າງໄກສອກຫຼີກ ແລະ ເຂດທຸກຍາກທີ່ ສຸດ. 8. ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ໃນການເຮັດວຽກ ບົດບາດຍິງຊາຍຍັງບໍ່ພຽງພໍ ແລະ ການ ບໍລິການໃນການຝຶກອົບຮົມທຸກລະດັບຍັງ ມີໜ້ອຍ. 9. ຂາດຄວາມຮູ້ ແລະ ທັກສະໃນການ ເຊື່ອມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ຂາດຂໍ້ ມູນແຍກຕາມເພດ. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ລັດຖະທຳມະນູນ ສ.ປ.ປ.ລາວ ປີ 2015 ໃຫ້ໂອກາດ ຫຼື ສິດທິຂອງແມ່ຍິງຈະແຈ້ງ ຂຶ້ນກວ່າເກົ່າ. 2. ກົດໝາຍການສຶກສາ, ກົດໝາຍສາທາ ລະນະສູກ, ກົດໝາຍແຮງງານ ແລະ ກົດໝາຍອື່ນໆໄດ້ລະບຸເລື່ອງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ຫຼາຍຂຶ້ນກວ່າເກົ່າ. 3. ລັດຖະບານຈະເຂົ້າຮ່ວມໃນການຂຽນບົດ ລາຍງານຊີ້ດີຄັ້ງຕໍ່ໄປຂຶ້ນຈະເປັນໂອກາດດີ ໃນການຕິດຕາມຄວາມຄຳຄິດເຫັນສັງລວມ ຂອງຄະນະກຳມະການ. 4. ເຄືອຂ່າຍອົງການຈັດຕັ້ງສັງຄົມສາມາດ ຮ່ວມມືກັບບັນດາປະເທດອາຊຽນເພື່ອຊ່ວຍ ໃນການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດກ່ຽວກັບ CEDAW ໃຫ້ດີກວ່າເກົ່າ. 5. ອົງການຈັດຕັ້ງຈັດຕັ້ງສັງຄົມມີຄວາມສົນໃຈ ຮ່ວມມືກັບທຸກຝ່າຍ. 6. ລັດຖະບານລາວໄກ້ຈະສຳເລັດແຜນຍຸດທະ ສາດແຫ່ງຊາດ ປີ 2016-2025 ແລະ ແຜນຍຸດທະສາດຫຼັກຂອງບັນດາກະຊວງທີ່ ສາມາດ ລວມ. ເອົາປະເດັນກ່ຽວກັບ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ເຂົ້ານຳ. 7. ເປົ້າໝາຍການພັດທະນາແບບຍືນຍົງແມ່ນ ໄດ້ມີການຖືກຖຽງກັນກ່ຽວກັບບັນຫາບົດບາດ ຍິງ-ຊາຍຫຼາຍຂຶ້ນ. 8. ແຜນຍຸດທະສາດຫຼັກຂອງບັນດາກະຊວງ ທີ່ ກ່ຽວຂ້ອງສາມາດລວມເອົາບັນຫາ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ເຊັ່ນ: ການສຶກສາ ໂດຍລວມ, ກອງທຶນ ຄວາມສະເໝີພາບ ດ້ານສຸຂະພາບ, ກອງທຶນການທູດຜ່ອນ ຄວາມທຸກຍາກ, ລວມທັງບາງກິດຈະກຳ ສຳລັບຄົນພິການ. 9. ອົງການ NPAs ກຳລັງຂະຫຍາຍຕົວ ແລະ ສາມາດເປັນທາງເລືອກໜຶ່ງ ໃນການ ສ້າງຂີດຄວາມສາມາດ. 10. ພາກສ່ວນເອກະຊົນມີສ່ວນຮ່ວມຫຼາຍຂຶ້ນ ໃນ ວຽກງານການຊ່ວຍເຫຼືອ, ໂດຍສະເພາະ ການບໍລິຈາກໃຫ້ກຸ່ມຜູ້ຍິງດ້ອຍໂອກາດເມື່ອ ສົມທຽບກັບທິດສະວັດທີ່ຜ່ານມາ. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ຍັງມີຫຼາຍໜ່ວຍງານ ແລະ ສັງຄົມລາວ ສ່ວນໃຫຍ່ເຂົ້າໃຈວ່າວຽກງານບົດບາດຍິງ ຊາຍແມ່ນບັນຫາສັງຄົມບໍ່ແມ່ນບັນຫາ ດ້ານສິດທິມະນຸດ. 2. ຍັງມີການປະຕິບັດທີ່ຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງສູງ. 3. ຄວາມເຊື່ອທາງດ້ານວັດທະນະທຳ ແລະ ມີແນວຄິດແບບຄອງເດີມກ່ຽວກັບກຽວກັບ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍຍັງຜັງເລິກໃນສັງຄົມ ລາວ. 4. ລະບົບກົນໄກຍັງບໍ່ທັນເຂັ້ມແຂງຈະສົ່ງຜົນ ໃຫ້ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍ ແລະ ການບໍລິການບໍ່ມີປະສິດທິຜົນ. 5. ລັດຖະບານມີງົບປະມານຈຳກັດຫຼາຍຕໍ່ກັບ ວຽກງານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ. 6. ມາດຕະການໃນການສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວ ໜ້າຂອງແມ່ຍິງຍັງບໍ່ທັນຊັດເຈນໃນພາກ ປະຕິບັດ. 7. ການບັງຄັບໃຊ້ລະບຽບ, ກົດໝາຍຍັງບໍ່ ທັນເຂັ້ມແຂງເທົ່າທີ່ຄວນໃນຕົວຈິງ. 8. ບັນຫາຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ, ເຊັ່ນ: ການ ຫວ່າງງານຂອງແມ່ຍິງ, ຄ່າຈ້າງງານຕໍ່າ, ການແນະນຳສິນເຊີງງານບໍ່ຍິ່ງຈຳກັດ. 9. ຂາດພະນັກງານທີ່ມີຄວາມຮູ້ ຄວາມ ສາມາດໃນພື້ນທີ່ຊົນນະບົດໄກສອກຫຼີກ. 10. ຂາດຄວາມເຂົ້າໃຈທີ່ຖືກຕ້ອງຕໍ່ກັບບັນຫາ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ໃນວັດທະນະທຳທີ່ ແຕກຕ່າງກັນຂອງ 49 ຊົນເຜົ່າ. 11. ມີຂໍ້ຈຳກັດດ້ານໂຄງລ່າງພື້ນຖານ, ອຸປະສັກທາງດ້ານພູມິສາດ ແລະ ເຂດ ພື້ນທີ່ຫ່າງໄກສອກຫຼີກຂອງລາວ.
--	---	--	---

10.2. ເຄືອຂ່າຍລະດັບພາກພື້ນ

ໂຄງການຊີດໍອາຊີຕາເວັນອອກສຽງໃຕ້

ໂຄງການຊີດໍອາຊີຕາເວັນອອກສຽງໃຕ້ (CEDAW SEAP) ເປັນໂຄງການທີ່ໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດກ່ຽວກັບຊີດໍໃນພາກພື້ນອາຊຽນ ແລະ ແມ່ນ້ຳຂອງ. ໂຄງການນີ້ມີຈຸດປະສົງເພື່ອພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສົນທິສັນຍາຊີດໍ ແລະ ນຳເອົາບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນການວາງແຜນ, ການຮ່າງນະໂຍບາຍ ແລະ ກົດໝາຍ, ແລະ ການບໍລິການຂົນສົ່ງ, ລວມທັງສົ່ງເສີມການເຂົ້າເຖິງຄວາມຍຸຕິທຳຂອງແມ່ຍິງ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນຜູ້ຍິງທີ່ດ້ອຍໂອກາດ. ໂຄງການນີ້ສ້າງໂອກາດໃຫ້ພະນັກງານຂັ້ນນຳໄດ້ສົນທະນາໃນລະດັບພາກພື້ນກ່ຽວກັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສົນທິສັນຍາຊີດໍ ແລະ ຖະແຫຼງການປັກກິ່ງ (Beijing Platform for Action). ໂຄງການດັ່ງກ່າວກວມເອົາ 8 ປະເທດເຊິ່ງລວມມີ: ກຳປູເຈຍ, ອິນໂດເນເຊຍ, ສປປ ລາວ, ຟີລິບປິນ, ມຽນມາ, ຕີມໍເລສເຕ ແລະ ຫວຽດນາມ. ໂຄງການລະດັບພາກພື້ນ "ການປັບປຸງສິດທິມະນຸດຂອງແມ່ຍິງໃນອາຊີຕາເວັນອອກສຽງໃຕ້" ໄດ້ສຸມໃສ່ການໃຫ້ຄວາມຮູ້ ແລະ ການແລກປ່ຽນ, ສະສົມເອກະສານ ແລະ ການໃຫ້ບູລິມະສິດ ເພື່ອສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂອງຊີດໍຢູ່ໃນພາກພື້ນດັ່ງກ່າວ.

ໃນ ສປປ ລາວ, ໂຄງການຊີດໍ ອາຊີຕາເວັນອອກສຽງໃຕ້ (SEAP) ມີບົດບາດໃນການສ້າງຂີດຄວາມສາມາດໃຫ້ແກ່ໜ່ວຍງານຂອງລັດໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການຊີດໍ, ໂດຍຜ່ານ ຄະນະກຳມາທິການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງແຫ່ງຊາດ ແລະ ໂດຍການກະຕຸກຊຸກຍູ້ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຊີດໍໃນພາກລັດ. ໂຄງການຊີດໍ ອາຊີຕາເວັນອອກສຽງໃຕ້ ໄດ້ໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນທີ່ສຳຄັນຕໍ່ລັດຖະບານໃນການສົ່ງບົດລາຍງານຂອງ ສປປ ລາວຄັ້ງທຳອິດໃນປີ 2005. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງອົງການຈັດຕັ້ງສັງຄົມໃນກິດຈະກຳຂອງໂຄງການຊີດໍອາຊີຕາເວັນອອກສຽງໃຕ້ແມ່ນຍັງມີຂໍ້ຈຳກັດ. ດັ່ງນັ້ນບັນດາອົງການຈັດຕັ້ງສັງຄົມຄວນມີສ່ວນຮ່ວມຫຼາຍຂຶ້ນໃນຂະບວນການທົບທວນຊີດໍ ແລະ ການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນກົນໄກລະດັບຊາດ.

ຄະນະກຳມະການອາຊຽນວ່າດ້ວຍສິດທິຂອງແມ່ຍິງແລະເດັກນ້ອຍ

ຄະນະກຳມະການອາຊຽນວ່າດ້ວຍການສົ່ງເສີມ ແລະ ການປົກປ້ອງສິດທິຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ (ACWC) ແມ່ນສະຖາບັນສິດທິມະນຸດພາກພື້ນອາຊຽນ ທີ່ໄດ້ສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນໃນປີ 2010. ຄະນະກຳມະການດັ່ງກ່າວປະກອບມີຜູ້ຕາງໜ້າ 20 ທ່ານ, 2 ທ່ານ ມາຈາກແຕ່ລະປະເທດ ຈຳນວນ 10 ປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ. ໃນພາກພື້ນອາຊຽນໄດ້ສ້າງຕັ້ງຄະນະກຳມະການວ່າດ້ວຍສິດທິຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ ຂຶ້ນໃນປີ 2004, ໂດຍອີງຕາມມະຕິກອງປະຊຸມຂອງແຜນປະຕິບັດງານວຽງຈັນ (VAP).

ໃນປີ 2009, ຄະນະກຳມະການນີ້ໄດ້ຖືກລວມເຂົ້າເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງແຜນການສ້າງປະຊາຄົມອາຊຽນ "ເສັ້ນທາງເພື່ອປະຊາຄົມອາຊຽນ (2009-2015)". ພາລະບົດບາດຂອງຄະນະກຳມະການອາຊຽນ ວ່າດ້ວຍການສົ່ງເສີມ ແລະ ການປົກປ້ອງສິດທິຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ (ACWC) ໄດ້ກຳນົດຈຸດປະສົງ, ພາລະບົດບາດ ແລະ ໜ້າທີ່ຂອງ ACWC. ຈຸດປະສົງຕົ້ນຕໍ ACWC ແມ່ນເພື່ອສົ່ງເສີມ ແລະ ປົກປ້ອງສິດທິມະນຸດ ແລະ ເສລີພາບຂັ້ນພື້ນຖານຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍໃນອາຊຽນ. ACWC ໄດ້ຖືກມອບໝາຍໃຫ້ສົ່ງເສີມສິດທິມະນຸດຂອງແມ່ຍິງທີ່ໄດ້ກ່າວໄວ້ໃນສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍການລົບລ້າງທຸກຮູບການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງ (CEDAW) ແລະ ສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍສິດທິຂອງເດັກນ້ອຍ (CRC), ເຊິ່ງ 10 ປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນທັງໝົດໄດ້ຮັບຮອງເອົາ.

ກອງປະຊຸມປະຊາຄົມອາຊຽນ (ACSC)/ກອງປະຊຸມເວທີປະຊາຊົນອາຊຽນ (APF)

ການປົກສາທາລີລະດັບພາກພື້ນກ່ຽວກັບອາຊຽນ ແລະ ສິດທິມະນຸດ ຖືກສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນເພື່ອຊ່ວຍໃນການຕັດສິນໃຈຂອງອາຊຽນໃນການສ້າງຮ່າງສິດທິມະນຸດ. ການປົກສາທາລີລະດັບພາກພື້ນກ່ຽວກັບອາຊຽນ ແລະ ສິດທິມະນຸດໄດ້ຖືກກຳນົດເປັນກອງປະຊຸມຄຽງຄູ່ກັບກອງປະຊຸມສາມັນອາຊຽນກ່ຽວກັບການສ້າງຕັ້ງຮ່າງສິດທິມະນຸດອາຊຽນ (ປັດຈຸບັນແມ່ນຄະນະກຳມະການສາກົນອາຊຽນວ່າດ້ວຍສິດທິມະນຸດ (AICHR)).

ໃນປັດຈຸບັນ,ກອງປະຊຸມນີ້ແມ່ນຖືກຈັດຄຽງຄູ່ກັບກອງປະຊຸມຄະນະກຳມະການສາກົນອາຊຽນວ່າດ້ວຍສິດທິມະນຸດ (AICHR) ຫຼື ກອງປະຊຸມຄະນະກຳມະການອາຊຽນວ່າດ້ວຍການສົ່ງເສີມ ແລະ ການປົກປ້ອງສິດທິຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ (ACWC). ກອງປະຊຸມປະຊາຄົມອາຊຽນ (ACSC) / ກອງປະຊຸມປະຊາຊົນອາຊຽນ(APF) ແມ່ນກອງປະຊຸມປະຈຳປີ/ສາມັນຂອງອົງການຈັດຕັ້ງສັງຄົມໃນປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ,ເຊິ່ງໄດ້ຈັດຂຶ້ນເປັນກອງປະຊຸມຄຽງຄູ່ກັບກອງປະຊຸມສຸດຍອດອາຊຽນຂອງລັດຖະບານ.

ກອງປະຊຸມດັ່ງກ່າວຈະຖືກຈັດຂຶ້ນໂດຍການເປັນເຈົ້າພາບຈາກພາກປະຊາສັງຄົມຂອງປະເທດທີ່ເປັນປະທານອາຊຽນ.ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຂອງກອງປະຊຸມນີ້ແມ່ນມາຈາກບັນດາອົງການຈັດຕັ້ງສັງຄົມ,ອົງການ INGOs, ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງປະຊາຊົນ, ແລະ ການເຄື່ອນໄຫວຂອງປະຊາຊົນ. ໃນກອງປະຊຸມນີ້, ບັນດາອົງການຈັດຕັ້ງສັງຄົມຈະຍົກບັນຫາ ແລະ ຂໍ້ຄົງຄ້າງຕ່າງໆຈາກຂະແໜງການທີ່ແຕກຕ່າງກັນມາປົກສາທາລີເຊັ່ນ: ສິດທິມະນຸດ, ການພັດທະນາ, ການຄ້າ, ສິ່ງແວດລ້ອມ, ຊາວໜຸ່ມ, ແລະ ວັດທະນະທຳ, ທີ່ມີຜົນກະທົບຕໍ່ບັນດາປະເທດໃນພາກພື້ນ. ກອງປະຊຸມປະຊາຄົມອາຊຽນ (ACSC) / ກອງປະຊຸມປະຊາຊົນອາຊຽນ (APF) ຍັງມີການປະຊຸມທີ່ຈະເຮັດໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມເຂົ້າໃຈປະເທດເຈົ້າພາບຈາກທັດສະນະທາງສັງຄົມອີກດ້ວຍ. ສຳລັບ ສປປ ລາວ, ການເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມປະຈຳປີດັ່ງກ່າວຍັງມີໜ້ອຍ ແລະ ການເຂົ້າຮ່ວມຂອງສະມາຄົມຈາກລາວຕ້ອງໄດ້ຮັບການອະນຸມັດຈາກລັດຖະບານ.

11. ສິ່ງທ້າທາຍໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສົນທິສັນຍາ CEDAW

ໃນລະຫວ່າງຂະບວນການປຶກສາຫາລືກັບພາກ ສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ, ຈາກການສອບຖາມຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນທີ່ສໍາຄັນກ່ຽວກັບສິ່ງທີ່ທ້າທາຍໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ CEDAW, ສາມາດສະຫຼຸບໄດ້ວ່າຂອບເຂດຄວາມຮູ້ຍັງຈໍາກັດ ແລະ ບໍ່ມີການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບ CEDAW ແມ່ນເປັນສິ່ງທ້າທາຍຫຼາຍທີ່ສຸດ, ໂດຍອ້າງອີງຈາກ ປະມານ 68% ແລະ 66% ຂອງຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນ.

ຄໍາຕອບສ່ວນຫຼາຍກ່າວວ່າພວກເຂົາບໍ່ໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຂຽນບົດລາຍງານ CEDAW ກວມເອົາ 64% ຂອງຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນ, ປະມານ 64% ບໍ່ຮູ້ວ່າວິທີການສົ່ງເສີມວຽກງານ CEDAW ແລະ 62% ໄດ້ເວົ້າວ່າບໍ່ມີເຄື່ອງມື ກ່ຽວກັບ CEDAW ແລະ ຄໍາແນະນຳ. ບໍ່ໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມສົນທະນາລະດັບນະໂຍບາຍກ່ຽວກັບ CEDAW ແລະ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ມີ ເຖິງ 30 ຄໍາຕອບ ຫຼື 60%, ໂດຍສະເພາະແມ່ນຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນທີ່ສໍາຄັນແມ່ນມາຈາກ NPAs ລາວ, ເຊິ່ງຖືວ່າຍັງມີຄວາມຮັບຮູ້ບໍ່ຫຼາຍກ່ຽວກັບສົນທິສັນຍາ CEDAW. ຕົວຢ່າງ, ປະມານ 54% ຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມບອກວ່າ CEDAW ເປັນບັນຫາທີ່ລະອຽດອ່ອນ, ດັ່ງນັ້ນພວກເຂົາບໍ່ຕ້ອງການທີ່ຈະດຳເນີນການວຽກນີ້. ນອກຈາກນັ້ນ, ປະມານ 38% ໄດ້ເວົ້າວ່າ CEDAW ບໍ່ແມ່ນສິ່ງສໍາຄັນສໍາລັບກິດຈະກຳຂອງພວກເຂົາ.

ຕາຕະລາງ 10: ສິ່ງທ້າທາຍໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສົນທິສັນຍາຊີດ໌ໃນລາວ (N=50)		
	ຈໍານວນ	%
ບໍ່ເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບສົນທິສັນຍາ CEDAW	34	68
ບໍ່ມີໂອກາດໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມ CEDAW	33	66
ບໍ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຂຽນບົດລາຍງານ CEDAW	32	64
ບໍ່ຮູ້ວິທີສົ່ງເສີມວຽກງານ CEDAW	32	64
ບໍ່ມີເຄື່ອງມື ແລະ ຄໍາແນະນຳກ່ຽວກັບ CEDAW	31	62
ບໍ່ໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມສົນທະນາລະດັບນະໂຍບາຍກ່ຽວກັບ CEDAW ແລະ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ	30	60
ບໍ່ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ	29	58
ກົນໄກຍັງບໍ່ເຂັ້ມແຂງທີ່ຈະສົ່ງເສີມວຽກງານ CEDAW	29	58
ຂາດຄູ່ມືການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ	28	56
CEDAW ເປັນບັນຫາທີ່ລະອຽດອ່ອນ	27	54
ຍັງຂາດສະຖິຕິແຍກເພດ ແລະ ຊົນເຜົ່າ	26	52
ນະໂຍບາຍກ່ຽວກັບການເຊື່ອມບົດບາດຍິງ-ຊາຍຍັງບໍ່ຊັດເຈນ	25	50
ຍັງມີແນວຄິດແບບຄອງເດີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ	24	48
ບໍ່ມີງົບປະມານ ແລະ ຊັບພະຍາກອນພຽງພໍ	23	46
ການປະສານງານຂອງບັນດາພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງຍັງຈໍາກັດ	22	44
ຄິດວ່າ CEDAW ບໍ່ແມ່ນບັນຫາສໍາຄັນ	19	38

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ຈາກການສຳພາດ 50 ອົງການຈັດຕັ້ງ (ຫຼາຍຄໍາຕອບ)

12. ຄວາມຕ້ອງການເພື່ອປັບປຸງຄວາມສາມາດ

ອີງຕາມຜົນການສຳພາດ ແລະ ປະຊຸມກັບພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ຄວາມຕ້ອງການດ້ານງົບປະມານ ແລະ ຊັບພະຍາກອນແມ່ນບັນຫາສຳຄັນທີ່ສຸດ ກວມເອົາ 66% ຂອງຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນ. ອັນດັບທີສອງແມ່ນຜູ້ໃຫ້ສຳພາດ (58%) ມີຄວາມສົນໃຈເຂົ້າຮ່ວມວາງນະໂຍບາຍກ່ຽວກັບ CEDAW ແລະ ການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ.

ຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນສ່ວນຫຼາຍຕ້ອງການການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍຫຼາຍຂຶ້ນ (56%). ມີຄວາມຕ້ອງການຄູ່ມືກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ການຄົ້ນຄວ້າເພີ່ມເຕີມ

ກ່ຽວກັບ CEDAW ມີຄວາມສຳຄັນຫຼາຍສຳລັບການເຮັດວຽກ CEDAW ກວມເອົາ 54% ແລະ 50% ຂອງຜູ້ຕອບຄຳຖາມ. ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມປະມານ 13 ຄົນ ຫຼື 26% ບໍ່ສົນໃຈໃນກິດຈະກຳ CERAW ແລະ ບໍ່ຕ້ອງການມີສ່ວນຮ່ວມໃນກິດຈະກຳທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ CEDAW.

ຜູ້ໃຫ້ສຳພາດຫຼາຍທ່ານຮຽກຮ້ອງການສ້າງຂີດຄວາມສາມາດ ແລະ ຊ່ວຍເຫຼືອດ້ານວິຊາການຂອງອົງການ INGOs ແລະ ອົງການ NPAs ຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ. ແຕ່ວ່າການຊ່ວຍເຫຼືອດັ່ງກ່າວຈະບໍ່ໄດ້ສຸມໃສ່ແຕ່ວຽກງານ CEDAW ເທົ່ານັ້ນ. ນອກຈາກນັ້ນພາກສ່ວນຕ່າງໆ ຍັງຕ້ອງການປັບປຸງຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບສິນທິສັນຍາອື່ນໆທີ່ສາມາດໃຊ້ເປັນບ່ອນອີງແລະເຄື່ອງມືໃນການສົ່ງເສີມວຽກງານຂອງເຂົາເຈົ້າ. ອົງການ INGOs ຫຼາຍອົງການມີຂໍ້ຈຳກັດດ້ານຂີດຄວາມສາມາດໃນການເຊື່ອມບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນໂຄງການພັດທະນາຊຸມຊົນຂອງພວກເຂົາ. ດັ່ງນັ້ນການຊ່ວຍເຫຼືອທາງດ້ານວິຊາການ ແລະ ການສ້າງຂີດຄວາມສາມາດແມ່ນຄວາມຕ້ອງການອັນຮີບດ່ວນເພື່ອເຮັດໃຫ້ອົງກອນເຫຼົ່ານີ້ສາມາດເຊື່ອມໂຍງບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນວົງຈອນການຄຸ້ມຄອງໂຄງການ, ເຊິ່ງລວມມີ: ການສຳຫລວດຂໍ້ມູນພື້ນຖານ, ການອອກແບບ, ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ການປະເມີນຜົນກະທົບທາງດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ.

	ຈຳນວນ	%
ດ້ານງົບປະມານ ແລະ ຊັບພະຍາກອນ	33	66
ເຄື່ອງມື CEDAW ແລະ ຄູ່ມືແນະນຳ	31	62
ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການວາງນະໂຍບາຍ ແລະ ການວາງແຜນ	29	58
ການຝຶກອົບຮົມບົດບາດຍິງ-ຊາຍຫຼາຍຂຶ້ນ	28	56
ຄູ່ມືໃນການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ	27	54
ການຄົ້ນຄວ້າເພີ່ມເຕີມກ່ຽວກັບ CEDAW ແລະ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ	25	50
ການຝຶກອົບຮົມ CEDAW ເພີ່ມເຕີມ	24	48
ປູກຈິດສຳນຶກທາງສັງຄົມກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບບົດບາດຍິງ-ປັບປຸງກົດໝາຍພາຍໃນ	24	48
ເສີມຂະຫຍາຍການປະສານງານໃນບັນດາພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ	23	46
ຕ້ອງການທີ່ປຶກສາກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍຫຼາຍຂຶ້ນ	22	44
ຕ້ອງການໂອກາດສຳລັບການຂຽນບົດລາຍງານ CEDAW	18	36
ການແບ່ງຂໍ້ມູນຕາມການແຍກເພດ	15	30
ປັບປຸງນະໂຍບາຍກ່ຽວກັບການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ	14	28
ບໍ່ຈຳເປັນຕ້ອງມີສ່ວນພົວພັນໃດໆ	13	26

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ສຳພາດ 50 ອົງການຈັດຕັ້ງ (ເລືອກໄດ້ຫຼາຍຄຳຕອບ).

13. ສະຫຼຸບ ແລະ ຂໍ້ແນະນຳ

13.1. ສະຫຼຸບ

ລັດຖະບານຂອງ ສ.ປ.ປ.ລາວ ສາມາດຈັດຕັ້ງສົນທິສັນຍາຊີດໍ, ຖະແຫຼງການປັກກິ່ງ ແລະ ສົນທິສັນຍາອື່ນໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ, ໂດຍສະເພາະ ແມ່ນໄດ້ສ້າງກົດໝາຍ ແລະ ນະໂຍບາຍ ຫຼາຍສະບັບເພື່ອຮັບປະກັນຄວາມເໝາະສົມລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ສປປ ລາວ ຍັງພົບ ບັນຫາ ແລະ ອຸປະສັກຫຼາຍພັນຄວນ ໃນການສົ່ງເສີມສິດສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ, ແລະ ບັບປຸງ ຊີວິດການເປັນຢູ່ຂອງແມ່ຍິງ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍຕ່າງໆຍັງມີຊ່ອງຫວ່າງ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງການບໍລິການຂອງແມ່ຍິງຍັງມີຂໍ້ຈຳກັດຫຼາຍດ້ານ. ໃນນອກຈາກນັ້ນ, ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ສົນທິສັນຍາຊີດໍແມ່ນຍັງອີງໃສ່ແຕ່ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ ແລະ ຄະນະກຳມາທິການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າ ຂອງແມ່ຍິງແຫ່ງຊາດ, ມັນຍັງບໍ່ທັນຖືກຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃນທົ່ວສັງຄົມ.

ບັນຫາ ແລະ ສິ່ງທ້າທາຍໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສົນທິສັນຍາຊີດໍ, ລວມມີ: ຂາດການປະສານ ງານລະຫວ່າງພາກສ່ວນຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ເຊິ່ງລວມທັງບັນດາກະຊວງ, ບັນດາອົງການ INGOs, ບັນດາ ອົງການຈັດຕັ້ງສັງຄົມ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາ. ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງສ່ວນຫຼາຍຍັງບໍ່ມີທັກສະໃນການ ເຊື່ອມບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນລະດັບທີ່ແນ່ນອນ ແລະ ເຄື່ອງມືໃນການສົ່ງເສີມກິດຈະກຳຂອງຊີດໍກໍ່ມີຈຳກັດ. ແນວຄິດແບບຄອງເດີມກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ວັດທະນະທຳອັນເກົ່າແກ່ຍັງເປັນປັດໃຈສຳຄັນທີ່ ເຮັດໃຫ້ເກີດມີຄວາມບໍ່ເທົ່າທຽມກັນລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ. ນອກຈາກນັ້ນຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດຂອງອົງການ INGOs ແລະ ສະມາຄົມທີ່ບໍ່ຫວັງຜົນກຳໄລໃນການສົ່ງເສີມການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສົນທິສັນຍາຊີດໍຍັງມີຂໍ້ ຈຳກັດຫຼາຍ.

13.2. ຂໍ້ແນະນຳ

- 1) ສ້າງມິຕິກຳກ່ຽວກັບການຂຶ້ນທະບຽນສະມາຄົມບໍ່ຫວັງຜົນກຳໄລໃຫ້ດີຂຶ້ນ ແລະ ອະນຸມັດອົງ ການຈັດຕັ້ງສັງຄົມທີ່ສົ່ງເສີມສິດທິມະນຸດຂອງແມ່ຍິງໃຫ້ຫຼາຍຂຶ້ນ.
- 2) ສ້າງຕັ້ງເຄືອຂ່າຍຂອງພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງທັງໝົດລວມມີ: ລັດຖະບານ, ສະມາຄົມບໍ່ຫວັງຜົນ ກຳໄລ, ອົງການ INGO, ພາກເອກະຊົນ, ແລະ ຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາ ເພື່ອມາພັດທະນາຕົວຊີ້ວັດ ແລະ ເພື່ອຕິດຕາມການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຕິດຕາມກວດກາບົດລາຍງານ CEDAW.
- 3) ນຳໃຊ້ກາລະໂອກາດໃນການຈັດຕັ້ງຜັນຂະຫຍາຍເປົ້າໝາຍການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ 2030 ເພື່ອເຊື່ອມທັດສະນະບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນແຕ່ລະເປົ້າໝາຍການພັດທະນາສຳຄັນຂອງຊາດ.

- 4) ໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນອົງການຈັດຕັ້ງສັງຄົມ (CSOs) ໃຫ້ຫຼາຍຂຶ້ນ, ໂດຍສະເພາະການເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງທຶນພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດເພື່ອສົ່ງເສີມສິດທິມະນຸດຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ.
- 5) ເນື່ອງຈາກຂີດຄວາມສາມາດຂອງສະມາຄົມທີ່ບໍ່ຫວັງຜົນກຳໄລຍັງມີຂໍ້ຈຳກັດຫຼາຍ, ດັ່ງນັ້ນຄວນສົ່ງເສີມໃຫ້ບັນດາສະມາຄົມທີ່ເຮັດວຽກກ່ຽວກັບແມ່ຍິງ ໄດ້ມີໂອກາດຮ່ວມມືກັບພາກສ່ວນອື່ນໆ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນກັບອົງການສະຫະປະຊາຊາດເພື່ອຕິດຕາມກວດກາບັນຫາສິດທິມະນຸດຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າສິດທິຂອງແມ່ຍິງໄດ້ລວມຢູ່ໃນແຜນການພັດທະນາ ແລະ ບົດລາຍງານແຫ່ງຊາດ.
- 6) ສ້າງແຜນງານ ແລະ ໂຄງການເພື່ອສ້າງຂີດຄວາມສາມາດຂອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຊີດໂດຍສະເພາະໃຫ້ບັນດາພາກສ່ວນຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ລວມມີ: ສະມາຄົມທີ່ບໍ່ຫວັງຜົນກຳໄລ, ອົງການ INGOs ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງລັດຖະບານ.
- 7) ດຳເນີນການສຶກສາຜົນກະທົບຂອງການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍຕໍ່ກັບຊີວິດຂອງແມ່ຍິງໃນອອກມາດຕະການເພີ່ມເຕີມເພື່ອລົບລ້າງການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງທຸກຮູບແບບ.
- 8) ເພີ່ມທະວີການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງອົງການຈັດຕັ້ງສັງຄົມລາວໃນການວາງນະໂຍບາຍ, ການວາງແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ - ສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ແລະ ການສົນທະນານະໂຍບາຍຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ບັນຫາກ່ຽວກັບແມ່ຍິງ.
- 9) ເພີ່ມການຈັດສັນງົບປະມານສຳລັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂອງບັນດາແຜນງານ, ໂຄງການ, ແລະ ກິດຈະກຳທີ່ກ່ຽວຂ້ອງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ.
- 10) ຕ້ອງຕິດຕາມການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງຢ່າງທັນເທດການ ແລະ ນຳໃຊ້ຜົນການຕິດຕາມມາວາງແຜນ ແລະ ປັບຮູບແບບແຜນງານໃຫມ່ຂອງລັດຖະບານ.
- 11) ຍົກສູງຈິດສຳນຶກໃຫ້ພະນັກງານລັດຖະບານໃຫ້ເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃຫ້ຖືເປັນບັນຫາລວມຂອງການພັດທະນາທາກບໍ່ແມ່ນເປັນບັນຫາຂອງແມ່ຍິງເທົ່ານັ້ນ.
- 12) ມີຄວາມຈຳເປັນອັນຮີບດ່ວນຄວນສ້າງໃຫ້ມີນັກກົດໝາຍ ແລະ ຜູ້ຊ່ຽວຊານດ້ານສິດທິມະນຸດຂອງແມ່ຍິງໃຫ້ຫຼາຍຂຶ້ນ (ຍິງ ແລະ ຊາຍ) ຢູ່ໃນປະເທດ. ນອກຈາກນັ້ນ, ຄວນເພີ່ມຈຳນວນຂອງນັກກົດໝາຍຜູ້ຍິງ. ສິ່ງສຳຄັນຄັນທີ່ສຸດແມ່ນນັກກົດໝາຍຜູ້ຊາຍ ແລະ ໃນລະບົບກົດໝາຍ - ຜູ້ພິພາກສາ, ໄອຍະການ, ຜູ້ຮ່າງນິຕິກຳຄວນໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບສິດທິມະນຸດຂອງແມ່ຍິງ, ລວມທັງຊີດໂດຍ.
- 13) ອົງການ INGOs ແລະ ລັດຖະບານຕ້ອງສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃນການເກັບກຳຂໍ້ມູນ, ລວມເຖິງການກຳນົດຕົວຊີ້ບອກທີ່ສາມາດວັດແທກໄດ້, ການຈັດສັນງົບປະມານເກັບກຳຂໍ້ມູນໃຫ້ພຽງພໍ, ການນຳໃຊ້ຂໍ້ມູນທີ່ແຍກເພດຍິງ-ຊາຍໃນທຸກຂະແໜງການ. ການເກັບຂໍ້ມູນຕ້ອງແຍກຕາມເພດ

ແລະ ຊົນເຜົ່າ, ເຂດຫ່າງໄກສອກຫຼີກ ແລະ ຕົວເມືອງ, ຕາມພາກ ແລະ ທົ່ວປະເທດ. ຕ້ອງ
ຮັບປະກັນວ່າທຸກຂະແໜງການມີຂໍ້ມູນທີ່ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນສະພາບ ແລະ ສະຖານະພາບຂອງ
ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ.

14) ເພີ່ມໂອກາດການເຂົ້າເຖິງການບໍລິການທາງດ້ານກົດໝາຍສໍາລັບຜູ້ຍິງທີ່ດ້ອຍໂອກາດ.

ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ

ຕົວຊີ້ວັດບົດບາດຍິງຊາຍແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດສັງຄົມຂອງຊາດ ປີ 2016-2020.

1. Ensure the proportion of women leadership and decision-making level positions in the party, Government and mass organizations is 20 percent or above.
2. Increase the number of female members of the VIII the National Assembly by 30 percent.
3. Increase the number of women in leadership positions in the Party-Government organizations and mass organizations by at least 30 percent.
4. Implement 50 percent of recommendations of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW).
5. Implement 70 percent of the national action plan for prevention and elimination of violence against women and children by 2020.
6. Fertility rate of young women between 15-19 years reduced to 90 percent.
7. Increase the proportion of villages that apply gender equality policy and are violence free at the household level, particularly violence against women and children, to 80 percent
8. Increase the number of female farmers who receive vocational and technical trainings and training on new technologies to 45 percent of all trainees.
9. Ensure gender equality in opportunities for business for their livelihood including land, capital, technical upgrading on new technology and infrastructure (electricity, roads and markets).
10. Reduce discrimination and violence against women.
11. Ensure women participation in decision making at family and community.
12. Increase the proportion of women who receive political training to 80 percent.
13. Increase the proportion of LWU members who are educated in political theory, constitutions, laws, treaties, international agreements relating to the development and protection of women, gender equality, and national traditions and culture to 80 percent;
14. Increase LWU membership to 70 percent of women of 15 years old and older.
15. Establish LWU committee in 20 percent of the total business units – private sector.
16. Promote women to management level positions .at village (10 percent), district (15 percent), provincial (15-20 percent) and central Government department (30 percent) levels.
17. In sectors where women account for more than half, promote women position to account for 40 percent or more in the leadership - management level;
18. Increase the proportion of female students graduating from secondary school to 85 percent.
19. Encourage poor women to access health services to reduce maternal and child mortality rates.
20. Increase the proportion of poor women with vocational education, skills and stable employment to generate income.
21. Establish LWU Fund in 25 percent of total LWUs at each level to improve the livelihood of women and families.
22. 90 percent of LWU establishments to conduct activities related to patriotism and development.
23. Reduce early marriage in women.
24. Achieve gender equality in services such as education, health and social welfare, with at least 40 percent of the total number of service providers being women.
25. Increase awareness of all people in society, especially women and children, at risk from the negative impacts and effects of human trafficking.
26. Legally punish perpetrators and protect victims of human trafficking. Improve cooperation to reduce and eradicate human trafficking across the country.
27. Reduce maternal mortality rates to 200/100,000 per live births.

28. Employment generation 4.47 million (Female: 1,982,831)
29. The numerator is the percentage of women of reproductive age (15-49 years old) who are currently using, or whose sexual partner is currently using, at least one modern contraceptive method. The denominator is the total demand for family planning (60%).

ເອກະສານອ້າງອີງ

1. ADB (2015): Basic statistics 2015, Asian Development Bank, <http://www.adb.org/publications/basic-statistics-2015>
2. ADB (2015): Key indicator for Asia and the Pacific 2014, Asian Development Bank, <http://www.adb.org/publications/basic-statistics-2015>
3. CDE (2014): Poverty in Laos
4. FAO (2015): FAOSTAT online database. FAO, Rome, Italy. <http://faostat3.fao.org/download/O/OA/E>
5. FAO and MAF (2010): National Gender Profile of Agricultural Households. Vientiane, Lao PDR.
6. JICA (2010): Lao People's Democratic Republic Study for Poverty Profiles of the Asian Region
7. Izikowitz, Karl Gusta, Lamet (1951): Hill Peasants in French Indochina. Göteborg: Ethnografiska Musset. (Reprinted 2001 by White Lotus Press, Bangkok.)
8. GOL (2004): National growth and poverty eradication strategy, Government of Lao PDR, 2004, Vientiane, Lao PDR.
9. GoL/UN (2008): Millennium Development Goals Progress Report 2008, Lao PDR, Government of Lao PDR and the United Nations, Vientiane.
10. GoL/UN (2010): Accelerating progress towards the MDGs, Government of Laos/United Nations, and Vientiane.
11. Lao Statistics Bureau (2009) Statistical Year Book 2008, Ministry of Planning and Investment. Vientiane, Lao PDR.
12. Lao Statistics Bureau (2012) Labor Force Survey Report 2012
13. LECS 3 (2002/03) Lao Expenditure and Consumption Survey (LECS 3) 2002/03, National Statistics Centre (NSC) of the Committee for Planning and Investment.
14. LECS 4 (2009) The Lao expenditure and consumption survey 4 (2007/2008), Lao Statistics Bureau, Government of Lao PDR, Vientiane
15. LECS 5 (2013) The Lao expenditure and consumption survey 5 (2012/2013), Lao Statistics Bureau, Government of Lao PDR, Vientiane
16. MAF (2014): LAO CENSUS OF AGRICULTURE 2010/11 ANALYSIS OF SELECTED THEMES.
17. MAF (2010): Strategy for Agricultural Development 2011 to 2020—draft, Ministry of Agriculture and Forestry, Vientiane.
18. MAF (2013) Lao PDR Risk and Vulnerability Survey 2012/13 Analysis Report, Ministry of Agriculture and Forestry, Vientiane, Lao PDR
19. Messerli P., Heinimann A., Epprecht M., Phonesaly S., Tiraka C., and Minot N (2008): Socio-Economic Atlas of the Lao PDR – an analysis based on the 2005 Population and Housing Census. Geographica Bernensis, Bern and Vientiane.
20. MOE (2005): Education for All (EFA): National Plan of Action 2003-2015, Ministry of Education, Lao PDR, UNESCO Bangkok,
21. MOE (2009): Technical assistance and capacity building in education policy analysis, Second Education Development Project (EDP II), Economic Relevance Study Report, Ministry of Education, Strategic Research and Educational Analysis Center, Lao PDR,
22. MPI (2010): The seventh national socio-economic development plan (2011-2015), Lao PDR, Executive Summary, Ministry of Planning and Investment, Vientiane, 7 October 2011
23. MPI (2011): Seventh five year national socio-economic development plan (2011-2015), Lao PDR, Full Version
24. NSC (1999): The households of Lao PDR: Social and economic indicators, Lao Expenditure and Consumption Survey 1997/98 (LECS 2). National Statistical Centre, State Planning Committee, Vientiane.
25. NSC (2005): Population census 2005, chapter 1, National Statistic Commission, Lao Statistics Bureau, Government of Lao PDR, Vientiane.

26. Steering Committee for Lao Census of Agriculture (2012): Lao census of agriculture 2010/11. Department of Planning, Ministry of Agriculture and Forestry, Vientiane Capital, Lao PDR
27. UNDP (2001): National Human Development Report Lao PDR 2001, Committee for Planning and Cooperation, National Statistics Centre, United Nations Development Programme, Vientiane
28. World Bank (2014): Lao Poverty Profile, 2014
29. World Bank (2015): World development indicators database. <http://data.worldbank.org/country/lao-pdr>
30. World Bank, (2014) Lao Economic Monitor November 2014. Vientiane Capital, Lao PDR
31. World Bank, (2015) Lao Economic Monitor November 2015. Vientiane Capital, Lao PDR
32. World Bank, FAO and IFAD (2009), Gender in Agriculture Sourcebook. Washington DC.

WFP (2007) Lao PDR: Comprehensive food security and vulnerability analysis (CFSVA), World Food Programme, Lao PDR, Vulnerability Analysis and Mapping Branch (December).

ທີ່ຢູ່ ສພມສກ ເຮືອນເລກທີ 163 ໜ່ວຍ 11 ບ້ານທົ່ງກາງ,
ເມືອງສີສັດຕະນາກ, ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ສປປ ລາວ
ໂທ/ແຟັກ:+ 586-21 316 447
ອີເມວ: adwlelao@gmail.com
facebook page: ADWLE