



ກະຊວງໂຍທາທິການ ແລະ ຂົນສົ່ງ

# ບົດແນະນຳ

ການສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າ

ໃນການວາງແຜນ, ຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ

**Guidelines for Integrating Gender into Planning and Monitoring  
and Evaluation**

ໂດຍການສະໜັບສະໜູນຈາກ ທະນາຄານພັດທະນາອາຊີ TA-8139 LAO

ສິງຫາ 2014





ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ  
ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນະຖາວອນ



ກະຊວງໂຍທາທິການ ແລະ ຂົນສົ່ງ

ເລກທີ 438/41/ຍທຂ

ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ວັນທີ 07/08/2014

**ຂໍ້ຕົກລົງ**

**ຂອງລັດຖະມົນຕີວ່າການ**

ວ່າດ້ວຍ ການຮັບສອງ ແລະ ປະກາດໃຊ້ນິມຖູ່ມີການສົ່ງເສີມບົດບາດ ຍິງ-ຊາຍ ເຂົ້າໃນການວາງແຜນ, ຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ ຂະແໜງການໂຍທາທິການ ແລະ ຂົນສົ່ງ

- ອີງຕາມຄຳລັດ ຂອງ ນາຍົກລັດຖະມົນຕີ ສະບັບເລກທີ 373/ນຍ, ລົງວັນທີ 22 ຕຸລາ 2007 ວ່າດ້ວຍການຈັດຕັ້ງແລະການເຄື່ອນໄຫວ ຂອງກະຊວງ ໂຍທາທິການ ແລະ ຂົນສົ່ງ.
- ອີງຕາມ ຂໍ້ຕົກລົງຂອງລັດຖະມົນຕີວ່າການ ສະບັບເລກທີ 256/ຍທຂ, ລົງວັນທີ 17 ມີນາ 2014 ວ່າດ້ວຍການຮັບສອງ ແລະ ປະກາດນຳໃຊ້ແຜນຍຸດທະສາດ ເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າແມ່ຍິງ ຂະແໜງການໂຍທາທິການ ແລະ ຂົນສົ່ງ ແຕ່ປີ 2014-2025.
- ອີງຕາມ ການເຫັນດີຂອງຄະນະກຳມາທິການ ເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າແມ່ຍິງ ກະຊວງ ໂຍທາທິການ ແລະ ຂົນສົ່ງ ຄັ້ງວັນທີ 30 ກໍລະກົດ 2014.

**ລັດຖະມົນຕີວ່າການ ຕົກລົງ:**

- ມາດຕາ 1:** ຮັບສອງ ແລະ ປະກາດໃຊ້ນິມຖູ່ມີການສົ່ງເສີມບົດບາດ ຍິງ-ຊາຍ ເຂົ້າໃນການວາງແຜນ, ຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ ຂະແໜງການໂຍທາທິການ ແລະ ຂົນສົ່ງ.
- ມາດຕາ 2:** ມອບໃຫ້ຄະນະກຳມາທິການ ເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າແມ່ຍິງ ກະຊວງ ໂຍທາທິການ ແລະ ຂົນສົ່ງ ເປັນເຈົ້າການໃນການປະສານສົມທົບ ກັບຜູ້ຊີ້ນຳວຽກສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ ບັນດາ ກົມ, ກອງ, ສະຖາບັນ, ສະພາວິທະຍາສາດ ແລະ ເປັກໂນໂລຊີ, ສູນຝຶກ, ລັດວິສາຫະກິດ, ພະແນກ ຍທຂ ແຂວງ, ນະຄອນຫຼວງ ແລະ ພາກສ່ວນ ອື່ນໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ເພື່ອນຳໃຊ້ນິມຖູ່ມີດັ່ງກ່າວເຂົ້າໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນຍຸດທະສາດ ໃຫ້ປະກົດຜົນເປັນຈິງ.
- ມາດຕາ 3:** ຫ້ອງການ, ກົມ, ກອງ, ສະຖາບັນ, ສະພາວິທະຍາສາດແລະເປັກໂນໂລຊີ, ສູນຝຶກ, ລັດວິສາຫະກິດ, ພະແນກ ຍທຂ ແຂວງ, ນະຄອນຫຼວງ ແລະ ພາກສ່ວນອື່ນໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຈົ່ງສັບຊ້ອ, ໃຫ້ການສ່ວນມີ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂໍ້ຕົກລົງສະບັບນີ້ ໃຫ້ໄດ້ຮັບຜົນເປັນຢ່າງດີ.
- ມາດຕາ 4:** ຂໍ້ຕົກລົງສະບັບນີ້ ມີຜົນສັກສິດນັບແຕ່ມີລົງລາຍເຊັນເປັນຕົ້ນໄປ.

ລັດຖະມົນຕີວ່າການ  
  
**ດຣ ບຸນຈັນ ສິນທະວິງ**

## ສາລະບານ

<b>ພາກທີ I : ພາກສະເໜີ</b> .....	5
1.1 ການສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ເຂົ້າໃນການວາງແຜນໃນຂະແໜງໂຍທາທິການ ແລະ ຂົນສົ່ງ .....	5
1.2 ແຜນຍຸດທະສາດເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າແມ່ຍິງໃນຂະແໜງ ຍທຂ 2014_2025 .....	6
<b>ພາກທີ II : ການວາງແຜນ</b> .....	7
2.1 ຜູ້ນຳໃຊ້ຄູ່ມືການສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນການວາງແຜນ, ຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ .....	7
2.2 ຂອບເຂດການວາງແຜນ .....	8
2.2.1 ການວາງແຜນທີ່ເຊື່ອມໂຍງກັບແຜນຍຸດທະສາດເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າແມ່ຍິງໃນຂະແໜງ ຍທຂ .....	10
2.2.2 ວິທີການວາງແຜນແບບມີສ່ວນຮ່ວມ .....	11
2.3 ການວາງແຜນຂັ້ນບ້ານ .....	13
2.3.1 ການສົນທະນາແຍກກຸ່ມຍິງ-ຊາຍ .....	15
2.3.2 ນຳໃຊ້ວິທີການວິເຄາະບົດບາດຍິງ-ຊາຍ .....	16
2.4 ຂັ້ນກຸ່ມບ້ານ .....	17
2.5 ພາລະບົດບາດຂອງຫ້ອງການ ຍທຂ ເມືອງ .....	18
2.5.1 ການສະໜັບສະໜູນໂຄງການພັດທະນາຢູ່ຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ .....	19
2.5.2 ການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ແລະ ການສ້າງຄວາມອາດສາມາດຂອງ ຫ້ອງການ ຍທຂ ເມືອງ .....	20
2.5.3 ຄະນະກຳມະການທົບທວນແຜນການໃນຫ້ອງການ ຍທຂ ເມືອງ .....	21
2.6 ພາລະບົດບາດຂອງພະແນກ ຍທຂ ແຂວງ/ນະຄອນຫຼວງ .....	22
2.6.1 ການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ແລະ ການສ້າງຄວາມອາດສາມາດໃຫ້ຍທຂ ແຂວງ .....	24
2.6.2 ຄະນະກຳມະການທົບທວນແຜນການຂອງພະແນກ ຍທຂ ແຂວງ/ນະຄອນຫຼວງ .....	25
2.7 ພາລະບົດບາດຂອງກະຊວງ ຍທຂ .....	26
2.7.1 ການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ແລະ ປັບປຸງຂີດຄວາມສາມາດຂອງຂະແໜງ ຍທຂ .....	28
2.7.2 ຄະນະກຳມະການທົບທວນແຜນການຂອງກະຊວງ ຍທຂ .....	29
2.7.3 ບັນດາສະຖາບັນ, ສູນຝຶກ ແລະ ລັດວິສະຫະກິດ .....	29
<b>ພາກທີ III : ການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ</b> .....	30
3.1 ການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນທາງດ້ານປະລິມານ .....	31
3.2 ການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນທາງດ້ານຄຸນະພາບ .....	31
3.3 ໄລຍະຂອງການເກັບກຳຂໍ້ມູນ .....	32
3.3.1 ຂໍ້ມູນພື້ນຖານ .....	32
3.4 ຕົວຊີ້ວັດ .....	32
3.4.1 ຕົວຊີ້ວັດຂອງແຜນຍຸດທະສາດ .....	33
3.4.2 ບັນດາຕົວຊີ້ວັດທົ່ວໄປຂອງໂຄງການ .....	33

3.4.3	ຕົວຊີ້ວັດສະເພາະຂະແໜງການ.....	34
	ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 1 : ການສ່ອງແສງ ແລະ ລາຍງານ .....	36
	ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 2: ກອບໜ້າວຽກສໍາລັບການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນຂອງແຜນຍຸດທະສາດເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມ ກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງໃນຂະແໜງ ຍທຂ.....	38
	ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 3: ຂໍ້ມູນພື້ນຖານຂອງແຜນຍຸດທະສາດ ແລະ ແບບຟອມບົດລາຍງານ ການຕິດຕາມ ແລະ ປະ ເມີນຜົນ .....	44
	ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 4: ຕົວຊີ້ວັດດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນແຕ່ລະໜ່ວຍງານວິຊາການ .....	50

## ອະທິບາຍຄຳສັບຫຍໍ້

ກະຊວງ ຍທຂ	ກະຊວງ ໂຍທາທິການ ແລະ ຂົນສົ່ງ
ຄກມຊ	ຄະນະກຳມາທິການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງແຫ່ງຊາດ
ຄກມ-ຍທຂ	ຄະນະກຳມະການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ ກະຊວງ ຍທຂ
ຄປມກ	ຄະນະປະສານງານເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າແມ່ຍິງຂັ້ນກົມ
ຜພສສ 2011-2015	ແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມແຫ່ງຊາດ 5 ປີ ຄັ້ງທີ VII (2011-2015)
ຜຊພກມ 2011-2015	ແຜນຍຸດທະສາດແຫ່ງຊາດເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ ຄັ້ງທີ II (2011-2015)
ພສມ	ພະແນກສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າແມ່ຍິງ
ຄກມ	ຄະນະກຳມະການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າແມ່ຍິງ
ຄປມຂ	ຄະນະຜູ້ປະສານງານເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າແມ່ຍິງຂັ້ນ ພະແນກ ຍທຂ ແຂວງ
ຜປມມ	ຜູ້ປະສານງານເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າແມ່ຍິງຂັ້ນ ຫ້ອງການ ຍທຂ ເມືອງ
ສຍລ	ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ

## ພາກທີ I : ພາກສະເໜີ

ຄະນະກຳມາທິການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງແຫ່ງຊາດ (ຄກມຊ) ແລະ ທະນາຄານ ພັດທະນາ ອາຊີ ຫ້ອງການຜູ້ຕາງໜ້າປະຈຳ ສປປ ລາວ ໄດ້ເຊັນບົດບັນທຶກຊ່ວຍຈຳຮ່ວມກັນເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການ ຂະໜາດນ້ອຍ ໃນການຊ່ວຍເຫຼືອທາງດ້ານວິຊາການ, ໃນວັນທີ 12 ກໍລະກົດ 2012, ເພື່ອສ້າງຄວາມເຂັ້ມ ແຂງໃຫ້ແກ່ກົງຈັກ ຄະນະກຳມະການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງຢູ່ກະຊວງ ຍທຂ (ຄກມ-ຍທຂ) ໂດຍການ ສ້າງແຜນຍຸດທະສາດເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າແມ່ຍິງ ໃນຂະແໜງ ຍທຂ ແລະ ສ້າງຄູ່ມືການສົ່ງເສີມ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນການວາງແຜນ, ຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ. ເຊິ່ງວຽກງານດັ່ງກ່າວນີ້ ແມ່ນຈະສົ່ງເສີມ ລົງໄປຫາແຂວງແລະເມືອງ. ແຜນຍຸດທະສາດເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າແມ່ຍິງໃນຂະແໜງ ຍທຂ (2014- 2025) ຖືກຮັບຮອງ ແລະ ປະກາດນຳໃຊ້ໂດຍທ່ານລັດຖະມົນຕີຊ່ວຍວ່າການ ກະຊວງ ຍທຂ ໃນວັນທີ 17 ມີນາ 2014.

ປຶ້ມຄູ່ມືສະບັບນີ້, ປະກອບມີ ວິທີການສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນຂະບວນການວາງແຜນ, ຕິດຕາມ ແລະ ການປະເມີນຜົນແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ຂອງຂະແໜງ ຍທຂ. ດັ່ງນັ້ນ, ຈຶ່ງມີຄວາມສຳຄັນທີ່ຈະຕ້ອງໄດ້ອະທິ ບາຍເຖິງຄວາມໝາຍຂອງ "ການວາງແຜນແບບມີສ່ວນຮ່ວມ". ນິຍາມແມ່ນ " ການວາງແຜນທີ່ເນັ້ນໜັກໃສ່ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງບ້ານ ໃນຂັ້ນຕອນການສ້າງແຜນຍຸດທະສາດ ແລະ ການວາງແຜນຄຸ້ມຄອງຢູ່ທັງໃນຕົວ ເມືອງ ແລະ ຊົນນະບົດ ". ນິຍາມຂອງການວາງແຜນແບບມີສ່ວນຮ່ວມນີ້ແມ່ນປະກອບເອົາການສົ່ງເສີມ ບົດບາດ ຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນທຸກວຽກງານຢູ່ໃນບ້ານທັງໝົດ ແລະ ຍັງໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າທຸກໆຂັ້ນຈະຕ້ອງມີສ່ວນ ຮ່ວມເຊັ່ນ: ຂັ້ນສູນກາງ, ແຂວງ, ເມືອງ, ແລະ ບ້ານ.

ກະຊວງແຜນການ ແລະ ການລົງທຶນໄດ້ຮັບການຊ່ວຍເຫຼືອຈາກອົງການສະຫະປະຊາຊາດ ເພື່ອການ ພັດທະນາ ໄດ້ສ້າງເອກະສານຫຼາຍສະບັບເພື່ອແນະນຳກ່ຽວກັບຂັ້ນຕອນການວາງແຜນການລົງທຶນຂອງພາກລັດ ເພື່ອເປັນບ່ອນອີງໃນການວາງແຜນ ຊຶ່ງປະກອບມີ ຄູ່ມືການພັດທະນາແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ສຳຫຼັບຂັ້ນເມືອງ ລວມ ທັງກຸ່ມບ້ານ<sup>1</sup> ແລະ ບ້ານເຊິ່ງໄດ້ພິມອອກເຜີຍແຜ່ ໃນເດືອນພະຈິກ 2011. ບັນດາກະຊວງຕ່າງໆຈະຕ້ອງ ປະຕິບັດຕາມ ຄູ່ມືການພັດທະນາແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ໃນການສ້າງແຜນການຢູ່ຂັ້ນເມືອງ, ກຸ່ມບ້ານ ແລະ ບ້ານ. ຄູ່ມືການສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນການວາງແຜນ, ກວດກາ ແລະ ປະເມີນຜົນສະບັບນີ້ ຈະນຳໃຊ້ຄວບຄູ່ ກັບ ຄູ່ມື ການວາງແຜນ ແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ຂອງ ກະຊວງແຜນການ ແລະ ການລົງທຶນ ແລະ ນຳໃຊ້ຢູ່ໃນ ຂອບເຂດຂອງຂໍ້ກຳນົດ ແລະ ລະບຽບການທີ່ກຳນົດໄວ້ ໂດຍກົມແຜນການຂອງກະຊວງ ຍທຂ.

### 1.1 ການສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ເຂົ້າໃນການວາງແຜນໃນຂະແໜງໂຍທາທິການ ແລະ ຂົນສົ່ງ

ການສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ເຂົ້າໃນຂັ້ນຕອນການວາງແຜນ ຈະຕ້ອງດຳເນີນຢູ່ໃນສອງລະດັບຄື: (i) ໃນລະດັບບ້ານ ແມ່ນເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ຄວາມຕ້ອງການຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ບຸລິມະສິດຕ່າງໆໃນລະດັບບ້ານ ໄດ້ຖືກບັນຈຸເຂົ້າໃນແຜນການພັດທະນາ, ແລະ (ii) ໃນລະດັບອົງການຈັດຕັ້ງແມ່ນເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ວຽກງານ ສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍໄດ້ຖືກເຊື່ອມເຂົ້າໃນແຜນວຽກຂອງອົງການຈັດຕັ້ງ ແລະ ບຸລິມະສິດຂອງພະນັກງານ ເພດຍິງໃນຂະແໜງ ຍທຂ ໄດ້ຖືກບັນຈຸເຂົ້າໃນແຜນການປະຈຳປີ. ທັງສອງລະດັບນີ້ ແມ່ນຕ້ອງການໃຫ້ມີການ ເຊື່ອມບົດບາດຍິງ-ຊາຍຢ່າງຊັດເຈນ ເຂົ້າໃນການວາງແຜນເພື່ອຄວາມຕ້ອງການໃນປະຈຸບັນ ແລະ ໄລຍະຍາວ.

<sup>1</sup> ກຸ່ມບ້ານໝາຍເຖິງຫຼາຍບ້ານທີ່ມີທີ່ຕັ້ງໃກ້ກັນ ຫຼື ມີເຂດແດນຕິດກັນ ຫຼື ໂຮມເຂົ້າກັນເພື່ອຈຸດປະສົງດ້ານການປົກຄອງ.

ຄວາມຕ້ອງການໃນປະຈຸບັນຂອງຍິງ-ຊາຍ ແມ່ນຄວາມຕ້ອງການຢາກປັບປຸງການເປັນຢູ່ຂອງເຂົາເຈົ້າ ໃນຊີວິດປະຈຳວັນ ຕົວຢ່າງ: ຄວາມຕ້ອງການໃນປະຈຸບັນຂອງແມ່ຍິງລວມມີ ການຫຼຸດຜ່ອນວຽກປະຈຳວັນ ຂອງເຂົາເຈົ້າ, ການເຂົ້າເຖິງນ້ຳສະອາດ, ຫຼື ມີລາຍໄດ້ເພີ່ມຂຶ້ນເພື່ອໃຊ້ຈ່າຍສຳລັບ ອາຫານ, ສຸຂະພາບ ແລະ ການສຶກສາ. ຄວາມຕ້ອງການໃນປະຈຸບັນ ຍັງລວມມີ ການຝຶກອົບຮົມໃນການນຳໃຊ້ອຸປະກອນ ຫຼື ປະຕິບັດ ວຽກງານສະເພາະໃດໜຶ່ງ. ຄວາມຕ້ອງການໃນປະຈຸບັນຂອງຍິງ-ຊາຍ ບໍ່ໄດ້ແກ້ໄຂກ່ຽວກັບຕຳແໜ່ງທີ່ຕ່ຳ ຂອງ ແມ່ຍິງໃນສັງຄົມ ເພາະສິ່ງເຫຼົ່ານັ້ນບໍ່ສາມາດຕອບສະໜອງໂດຍກົງໄດ້ຕໍ່ສິດທິຂອງແມ່ຍິງ, ການມີອຳນາດ ຫຼື ຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງໃນໄລຍະຍາວ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ ການຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການໃນປະຈຸ ບັນກໍສາມາດປະກອບສ່ວນລະດັບໃດໜຶ່ງໃນການແກ້ໄຂບັນຫາດັ່ງກ່າວ.

ຄວາມຕ້ອງການໃນໄລຍະຍາວຂອງຍິງ-ຊາຍ ແມ່ນແນໃສ່ ແກ້ໄຂຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ- ຊາຍໃນສັງຄົມທີ່ຢຶດຖືຕາມປະເພນີເດີມຂອງຍິງ-ຊາຍທີ່ເຄີຍປະຕິບັດກັນມາ. ຄວາມຕ້ອງການດັ່ງກ່າວ ອາດຈະ ຖືວ່າເປັນການແກ້ໄຂຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ໃນຕຳແໜ່ງຕັດສິນບັນຫາ ແລະ ໄດ້ຮັບຜົນປະ ໂຫຍດໃນໄລຍະຍາວ (Moser, C; 1989). ການຍົກໃຫ້ເຫັນຄວາມຕ້ອງການໃນໄລຍະຍາວຂອງຍິງ-ຊາຍ ແມ່ນຕ້ອງການໃຫ້ມີການວາງແຜນໄລຍະຍາວ ແລະ ມີການປ່ຽນແປງ ການພົວພັນ ລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ຕົວຢ່າງ: ບັນດາກິດຈະກຳ ທີ່ແນໃສ່ແກ້ໄຂຄວາມຕ້ອງການໄລຍະຍາວຂອງຍິງ-ຊາຍ ປະກອບມີ (1) ໃຫ້ ມີຄວາມສະເໝີພາບດ້ານສິດທິທາງກົດໝາຍ; (2) ປັບປຸງການເຂົ້າເຖິງຊັບພະຍາກອນເພື່ອການຜະລິດ; (3) ສົ່ງເສີມໃຫ້ມີການເຂົ້າຮ່ວມໃນການຕັດສິນບັນຫາ; (4) ໃຫ້ໂອກາດເທົ່າທຽມກັນໃນການຈ້າງງານ; (5) ເລື່ອນ ຕຳແໜ່ງໃນຂັ້ນຕັດສິນບັນຫາ; ແລະ (6) ໄດ້ຮັບສິດເຂົ້າຮ່ວມການຕັດສິນບັນຫາກ່ຽວກັບວຽກງານພັດທະນາ.

ການຍົກໃຫ້ເຫັນຄວາມຕ້ອງການຂອງແມ່ຍິງຢ່າງຊັດເຈນ ຈະເຮັດໃຫ້ເກີດຜົນປະໂຫຍດຕໍ່ແມ່ຍິງໂດຍ ກົງ. ຈະຕ້ອງໄດ້ກຳນົດຕົວຊີ້ວັດດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ສຳລັບບັນດາແຜນການ, ໂຄງການ ແລະ ໜ້າວຽກ ໃນຂະແໜງໂຍທາທິການ ແລະ ການຂົນສົ່ງ ເພື່ອສາມາດຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ ຕໍ່ສິ່ງທີ່ເປັນຜົນປະ ໂຫຍດ ແລະ ເປັນຜົນກະທົບຕໍ່ແມ່ຍິງ. ການສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ໝາຍເຖິງການສ້າງວິທີການທີ່ມີປະສິດ ທິພາບ ແລະ ການດຳເນີນການໃດໜຶ່ງທີ່ຈຳເປັນ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າຍິງ-ຊາຍມີສິດເທົ່າທຽມກັນ ໃນຂັ້ນຕອນ ການປຶກສາຫາລືແລະຕັດສິນບັນຫາ, ວິທີການດັ່ງກ່າວນັ້ນ ໄດ້ສ້າງເງື່ອນໄຂໃຫ້ຍິງ-ຊາຍ ມີໂອກາດເທົ່າທຽມກັນ ໃນການເຂົ້າຮ່ວມການປຶກສາຫາລື, ການຕັດສິນບັນຫາ, ການກຳນົດວຽກພັດທະນາ, ການວາງແຜນ ແລະ ການຕັດສິນບັນຫາກ່ຽວກັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການ. ເພື່ອເຮັດໃຫ້ວິທີການທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ນັ້ນ ໄດ້ຮັບການ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຈຶ່ງຕ້ອງນຳໃຊ້ວິທີການແລະເຄື່ອງມືແບບມີສ່ວນຮ່ວມເຂົ້າໃນຂັ້ນຕອນການວາງແຜນ.

ເພື່ອເຮັດໃຫ້ການສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນການວາງແຜນຢ່າງມີຄວາມໝາຍແມ່ນມີຄວາມຈຳ ເປັນຈະຕ້ອງເຮັດໃຫ້ມີການພົວພັນປະສານງານຢ່າງເປັນລະບົບ ລະຫວ່າງພະນັກງານ ຜູ້ທີ່ເຮັດວຽກແຜນການ ກັບ ພະແນກສົ່ງເສີມເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າແມ່ຍິງ, ໂດຍມີກົນໄກການປະສານງານທີ່ສາມາດຊຸກຍູ້ ແລະ ແບ່ງປັນຂໍ້ມູນ, ດຳເນີນການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ ເພື່ອໃຫ້ໄດ້ຄຳຄິດເຫັນເຂົ້າໃນຂັ້ນຕອນການວາງແຜນ.

## 1.2 ແຜນຍຸດທະສາດເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າແມ່ຍິງໃນຂະແໜງ ຍທຂ 2014\_2025

ແຜນຍຸດທະສາດເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ ຂະແໜງ ຍທຂ, ແນໃສ່ເຮັດໃຫ້ມີຈຳນວນ ແມ່ຍິງເພີ່ມຂຶ້ນໃນຂະແໜງ ຍທຂ, ຍົກສູງພາລະບົດບາດຂອງແມ່ຍິງໃນການຕັດສິນບັນຫາ ແລະ ມີບົດບາດ ສຳຄັນໃນການວາງແຜນ ການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ, ແລະ ສ້າງເງື່ອນໄຂໃຫ້ແມ່ຍິງໄດ້ຮັບການ

ຝຶກອົບຮົມທາງດ້ານວິຊາການ ແລະ ຍົກລະດັບຄວາມຮູ້ອື່ນໆ, ການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນແມ່ນ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ແມ່ຍິງມີໂອກາດສ້າງຄວາມກ້າວໜ້າຢ່າງເທົ່າທຽມກັນກັບເພດຊາຍ. ການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນຍັງລວມເອົາການ ຝຶກອົບຮົມທິດສະດີການເມືອງ-ການປົກຄອງຂອງພັກ. ແຜນຍຸດທະສາດເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າແມ່ຍິງ ຢູ່ ຂະແໜງ ຍທຂ ປະກອບມີ 6 ແຜນງານໃຫຍ່ ດັ່ງນີ້:

- i) ສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນທຸກໜ່ວຍງານຂອງຂະແໜງ ຍທຂ;
- ii) ເພີ່ມຈຳນວນແມ່ຍິງເຂົ້າໃນຂະແໜງ ຍທຂ;
- iii) ເພີ່ມຈຳນວນແມ່ຍິງໃນຕໍາແໜ່ງຕັດສິນບັນຫາ ແລະ ຍົກສູງບົດບາດຂອງແມ່ຍິງໃນການຕັດສິນບັນຫາ;
- iv) ປັບປຸງຄວາມອາດສາມາດ ແລະ ຄວາມຊຳນານງານຂອງແມ່ຍິງໃນຂະແໜງ ຍທຂ;
- v) ສ້າງກົນໄກເພື່ອເຊື່ອມວຽກງານສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນການວາງແຜນ;
- vi) ສ້າງລະບົບຕິດຕາມກວດກາ ແລະ ປະເມີນຜົນ ສຳລັບວຽກງານສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ.

ຄາດໝາຍຂອງແຜນຍຸດທະສາດດັ່ງກ່າວມີດັ່ງນີ້:

- ເຜີຍແຜ່ ແລະ ຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບແຜນຍຸດທະສາດເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າແມ່ຍິງຢູ່ຂະແໜງ ຍທຂ, ແລະ ແຕ່ງຕັ້ງຜູ້ປະສານງານ ຄຸນ ຢູ່ຂັ້ນກະຊວງ ແຂວງ ແລະ ເມືອງ;
- ການບັນຈຸພະນັກງານເຂົ້າໃໝ່ແຕ່ລະປີຈະຕ້ອງມີແມ່ຍິງກວມເອົາ 30 % ຂຶ້ນໄປ;
- ສູ້ຊົນໃຫ້ມີຈຳນວນພະນັກງານຍິງກວມເອົາ 30% ຂຶ້ນໄປ ໃນຂະແໜງ ຍທຂ;
- ແມ່ຍິງໃນຕໍາແໜ່ງຕັດສິນບັນຫາຈະຕ້ອງກວມເອົາ 15% ຂຶ້ນໄປ;
- ຈຳນວນພະນັກງານເພດຍິງເຂົ້າຮ່ວມການຝຶກອົບຮົມດ້ານວິຊາການ ແລະ ດ້ານອື່ນໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຕ້ອງກວມເອົາ 30% ຂຶ້ນໄປ
- ມີກົນໄກຢູ່ທຸກລະດັບຂອງຂະແໜງເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ແມ່ຍິງໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມຢ່າງຕັ້ງໜ້າໃນການສ້າງ ແລະ ທົບທວນແຜນປະຈຳປີຂອງ ກະຊວງ ຍທຂ;
- ພສມ ກວດກາ ແລະ ທົບທວນເອກະສານຂອງທຸກໂຄງການ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ໄດ້ລວມເອົາວຽກງານສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນກິດຈະກຳຂອງໂຄງການ, ກ່ອນທີ່ຈະມີການຮັບຮອງເອົາຈາກກະຊວງ ຍທຂ;
- ມີລະບົບການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນທີ່ຄົບຊຸດເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການເຊື່ອມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ;
- ມີຂັ້ນຕອນການສື່ສານ ແລະ ລາຍງານກັນຢ່າງເປັນລະບົບໃນຄະນະກຳມະການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າແມ່ຍິງ ກະຊວງ ຍທຂ.

**ພາກທີ II : ການວາງແຜນ**

**2.1 ຜູ້ນຳໃຊ້ຄູ່ມືການສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນການວາງແຜນ, ຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ**

ຜູ້ທີ່ຈະນຳໃຊ້ຄູ່ມືສະບັບນີ້ ແມ່ນພະນັກງານຈາກບັນດາກົມກອງ, ສະຖາບັນ, ລັດວິສາຫະກິດ, ສູນຝຶກ ແລະ ພະແນກ ຍທຂ ແຂວງ/ນະຄອນຫຼວງ ແລະ ຫ້ອງການ ຍທຂ ເມືອງ ເພື່ອສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນການວາງແຜນ, ຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ ວຽກງານຂອງກົມກອງຂອງຕົນ. ຜູ້ທີ່ຈະນຳໃຊ້ຕົ້ນຕໍປະກອບ ມີດັ່ງນີ້:



- ໃນຂັ້ນສູນກາງ (ກະຊວງ ຍທຂ) ແມ່ນ ຄຸນນະພາບ-ຍທຂ, ພສມ, ຄປມກ, ກົມແຜນການ, ຫົວໜ້າ, ພະນັກງານທີ່ຮັບຜິດຊອບແຜນການຂອງແຕ່ລະກົມກອງ ແລະ ຄູ່ຝຶກບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ລວມທັງ ສະຖາບັນ, ລັດວິສາຫະກິດ ແລະ ສູນຝຶກ.
- ໃນຂັ້ນແຂວງ (ພະແນກ ຍທຂ ແຂວງ/ນະຄອນຫຼວງ) ແມ່ນຫົວໜ້າ ແລະ ຮອງຫົວໜ້າພະແນກ, ຜູ້ປະສານງານ ຄຸນນະພາບ ແຂວງ, ພະແນກແຜນການ, ຄູ່ຝຶກບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ບັນດາຫົວໜ້າ ແລະ ພະນັກງານຜູ້ຮັບຜິດຊອບວຽກແຜນການ ຈາກໜ່ວຍງານ ແລະ ຫົວໜ້າທີມງານຢູ່ພາກສະໜາມ;
- ໃນຂັ້ນເມືອງ (ຫ້ອງການ ຍທຂ ເມືອງ) ແມ່ນຫົວໜ້າ ແລະ ຮອງຫົວໜ້າຫ້ອງການ ຍທຂ ເມືອງ, ຜູ້ປະສານງານ ຄຸນນະພາບ ເມືອງ, ພະນັກງານພາກສະໜາມ.

ວຽກງານຂອງຂະແໜງ ຍທຂ ຖືກຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃນຫຼາຍຮູບແບບ, ສໍາລັບການກຳນົດບຸລິມະສິດວຽກ ພັດທະນາ, ການວາງແຜນ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການຢູ່ໃນລະດັບບ້ານ ມີສອງຮູບ ແບບຄື:

- i) ໂຄງການຊ່ວຍເຫຼືອ ໃນຮູບແບບການຮ່ວມມືສອງຝ່າຍ ຫຼື ຫຼາຍຝ່າຍ ຊຶ່ງມີທີ່ປຶກສາ ໃຫ້ການຊ່ວຍ ເຫຼືອດ້ານວິຊາການ ແລະ ໂຄງການເງິນກູ້ຢືມ ແລະ/ຫຼື ຫົວໜ້າຊ່ວຍເຫຼືອລ້າ ທີ່ເຮັດວຽກຮ່ວມກັນ ກັບຄູ່ຮ່ວມງານຝ່າຍ ລັດຖະບານ;
- ii) ໂຄງການລັດຖະບານທີ່ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂດຍໜ່ວຍງານຕ່າງໆຂອງລັດ ທີ່ບໍ່ມີການຊ່ວຍເຫຼືອທາງ ດ້ານວິຊາການຈາກພາຍນອກ, ຊຶ່ງບາງວຽກງານແມ່ນບໍລິການໂດຍຜູ້ຮັບເໝົາ.

ທຸກພາກສ່ວນຂອງຂະແໜງ ຍທຂ ກໍ່ຄືທຸກໂຄງການຊ່ວຍເຫຼືອ ຕ້ອງຮັບປະກັນໃຫ້ມີການສົ່ງເສີມບົດ ບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນການວາງແຜນ, ພ້ອມກັນນັ້ນກໍ່ຕ້ອງມີການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ. ຄູ່ມືນີ້ຈະຖືກ ນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນການວາງແຜນຢູ່ສອງລະດັບ ເຊັ່ນ: ລະດັບບ້ານ ແລະ ລະດັບພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

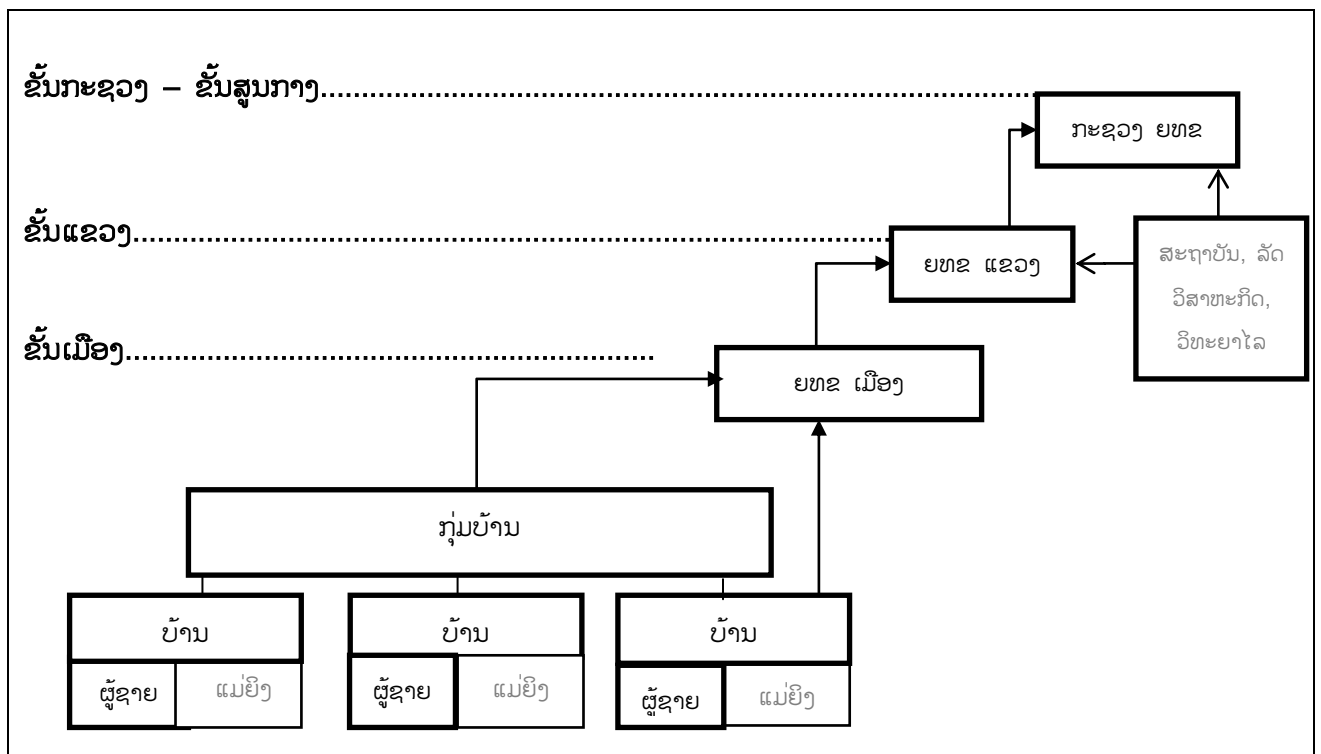
## 2.2 ຂອບເຂດການວາງແຜນ

ລະບົບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານຂອງ ຂະແໜງ ຍທຂ ໃນການໃຫ້ບໍລິການດ້ານໂຍທາທິການ ແລະ ຂົນສົ່ງໃຫ້ແກ່ທຸກພາກສ່ວນປະກອບມີຂັ້ນກະຊວງ, ແຂວງ, ເມືອງ, ສະຖາບັນ, ສູນຝຶກ ແລະ ລັດວິສາ ຫະກິດ. ການບໍລິການເຫຼົ່ານີ້ປະກອບມີການຈັດຫນ້າສະອາດ, ຂົວທາງ, ການຄຸ້ມຄອງການຈະລາຈອນ, ການຂົນສົ່ງມວນຊົນ, ການຂົນສົ່ງທາງອາກາດ, ເຄຫາສະຖານ ແລະ ຜັງເມືອງ, ອະນຸຍາດປຸກສ້າງ ແລະ ກວດກາ, ແລະ ຝຶກອົບຮົມດ້ານວິສະວະກຳສາດ. ນອກຈາກ ພາລະບົດບາດດ້ານ "ໃຫ້ບໍລິການ" ແລ້ວ ແຕ່ລະຂັ້ນຍັງມີພາລະບົດບາດໃນການວາງແຜນພັດທະນາຄວາມອາດສາມາດ ແລະ ຄວາມຊຳນານງານຂອງ ພະນັກງານຕົນ. ການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນແມ່ນອົງປະກອບທີ່ສຳຄັນ ສໍາລັບການພັດທະນາບັນດາການຈັດ ຕັ້ງ ແລະ ມີຄວາມສຳຄັນຕໍ່ແຜນຍຸດທະສາດສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ. ການວາງແຜນໃນຂະແໜງ ຍທຂ ລວມມີ 5 ຂັ້ນຕອນທີ່ແຕກຕ່າງກັນຄືດັ່ງລຸ່ມນີ້:

- i) ໃນຂັ້ນບ້ານ ແມ່ນສະເໜີຄວາມຕ້ອງການໃນການພັດທະນາ, ການພັດທະນາໂຄງລ່າງ ແລະ ການ ຊ່ວຍເຫຼືອ ທາງດ້ານວິຊາການ ແລະ ການປັບປຸງບ້ານ ເພື່ອສະເໜີຫາບັນດາການຈັດຕັ້ງຂອງເມືອງ,
- ii) ໃນຂັ້ນເມືອງແມ່ນເປັນຜູ້ກວດກາເບິ່ງບົດສະເໜີຄວາມເປັນໄປໄດ້ໂຄງການຍ່ອຍຂອງບ້ານ, ເຂດເມືອງ, ກຸ່ມບ້ານ ແລະ ພາຍໃນໝູ່ບ້ານ; ການວາງແຜນຍຸດທະສາດ ແລະ ການຈັດຕັ້ງລວມທັງການພັດ ທະນາພະນັກງານ ແລະ ຝຶກອົບຮົມ.

- iii) ໃນຂັ້ນແຂວງແມ່ນ ສະໜັບສະໜູນການສຶກສາຄວາມເປັນໄປໄດ້ຂອງການພັດທະນາຢູ່ຂັ້ນບ້ານ, ເມືອງ ແລະ ແຂວງ. ໃຫ້ການຊ່ວຍເຫລືອເມືອງ ແລະ ສະໜັບສະໜູນຄວາມຕ້ອງການຂອງເມືອງ. ສ້າງ ແຜນການ ແລະ ແຜນຍຸດທະສາດຂັ້ນແຂວງ ຊຶ່ງລວມມີແຜນຝຶກອົບຮົມ ແລະ ພັດທະນາພະນັກງານ.
- iv) ໃນຂັ້ນສູນກາງແມ່ນສ້າງນະໂຍບາຍ ແລະ ລະບົບການ, ຂຶ້ນແຜນໂຄງການຍ່ອຍພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ, ລະດັບພາກພື້ນ ແລະ ບໍລິເວນເຂດຊາຍແດນ ໂດຍອີງໃສ່ສິນທິສັນຍາ ແລະ ຂໍ້ຕົກລົງ ຮ່ວມກັບສາກົນ. ພ້ອມກັນນັ້ນ ຍັງສະໜັບສະໜູນ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານຂອງແຂວງ. ສ້າງ ແຜນການ ແລະ ແຜນຍຸດທະສາດຂັ້ນກະຊວງ ຊຶ່ງລວມທັງແຜນຝຶກອົບຮົມ ແລະ ພັດທະນາພະນັກ ງານ.
- v) ບັນດາສະຖາບັນຕ່າງໆ, ສູນຝຶກ ແລະ ລັດວິສາຫະກິດຂຶ້ນກັບກະຊວງ ຍທຂ ທີ່ດຳເນີນ ການສຶກສາຄວາມເປັນໄປໄດ້ຂອງໂຄງການ, ເຮັດວຽກກໍ່ສ້າງ ແລະ ອື່ນໆ. ບັນດາພາກສ່ວນດັ່ງກ່າວ ແມ່ນຕ້ອງໄດ້ປຶກສາຫາລືກັບບ້ານ ແລະ ພາກສ່ວນອື່ນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໃນການວາງແຜນໜ້າວຽກຂອງໂຄງ ການ. ໃນນີ້ ທັງລັດວິສະຫະກິດ ແລະ ສູນຝຶກ ແມ່ນຕ້ອງກະກຽມແຜນພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ແລະ ແຜນຝຶກອົບຮົມສຳລັບພະນັກງານ.

ຮູບສະແດງທີ 2 : ລະດັບຂັ້ນ ແລະ ການເຊື່ອມໂຍງຂອງການວາງແຜນໃນຂະແໜງ ຍທຂ



## 2.2.1 ການວາງແຜນທີ່ເຊື່ອມໂຍງກັບແຜນຍຸດທະສາດເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າແມ່ຍິງໃນຂະແໜງ ຍທຂ

“ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນຍຸດທະສາດເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງໃນຂະແໜງ ຍທຂ ພະນັກ ງານຜູ້ຮັບຜິດຊອບການວາງແຜນໃນທຸກຂັ້ນຕ້ອງເຂົ້າໃຈ ແລະ ເຫັນຄວາມສໍາຄັນຂອງຕົວຊີ້ວັດກ່ຽວກັບການສົ່ງ ເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ທີ່ກຳນົດໃນແຜນຍຸດທະສາດດັ່ງກ່າວ ແລະ ຕ້ອງຮັບປະກັນວ່າ ຕົວຊີ້ວັດເຫຼົ່ານັ້ນຖືກນຳ ມາພິຈາລະນາເພື່ອກຳນົດເຂົ້າໃນແຜນການ, ການຕິດຕາມ ແລະ ລາຍງານ”. ຄປມກ ຈະເປັນເຈົ້າການໃນ ການກຳນົດໜ້າວຽກເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນຍຸດທະສາດແລະປະສານສົມທົບກັບພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ເພື່ອນຳ ເອົາບັນດາໜ້າວຽກດັ່ງກ່າວ ບັນຈຸເຂົ້າໃນແຜນການປະຈຳປີຂອງກົມກອງຂອງຕົນຢູ່ແຕ່ລະຂັ້ນ ເຊັ່ນ: ຫ້ອງການ ຍທຂ ເມືອງ, ພະແນກ ຍທຂ ແຂວງ ແລະ ກະຊວງ ລວມທັງ ສະຖາບັນ, ສູນຝຶກ ແລະ ລັດວິສາຫະກິດ. ບັນດາຂັ້ນຕອນດັ່ງກ່າວ ແມ່ນແນ່ໃສ່ຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການໃນປະຈຸບັນ ແລະ ໄລຍະຍາວ, ແລະ ຍັງ ເປັນການຕອບສະໜອງ ຜົນປະໂຫຍດ ໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງຕາມວິທີການດັ່ງລຸ່ມນີ້:

- i) ເພີ່ມຈຳນວນຕົວແທນແມ່ຍິງ, ໃຫ້ແມ່ຍິງມີສ່ວນຮ່ວມ, ເຂົ້າຮ່ວມປຶກສາຫາລື ແລະ ສະໜັບສະໜູນ ແມ່ຍິງ ຊຶ່ງເປັນການເຮັດໃຫ້ແມ່ຍິງມີບົດບາດຫຼາຍກວ່າເກົ່າໃນການວາງແຜນ ແລະ ການຕັດສິນບັນ ຫາໃນທຸກຂັ້ນ ພາຍໃນຂະແໜງ ຍທຂ ແລະ ຢູ່ໃນບ້ານ;
- ii) ກຽມພ້ອມໃຫ້ແມ່ຍິງ ໂດຍການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ, ຝຶກອົບຮົມດ້ານວິຊາການ ແລະ ດ້ານການ ຄຸ້ມຄອງ-ບໍລິຫານ ເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າ ແລະ ເລື່ອນຕຳແໜ່ງໃຫ້ແມ່ຍິງ ຢູ່ໃນຂະແໜງການ ຍທຂ ທຸກລະດັບ.

### 2.2.1.1 ພາລະບົດບາດຂອງກົງຈັກຄະນະກຳມະການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ

ລາຍລະອຽດຂອງພາລະບົດບາດ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງ ກົງຈັກການຈັດຕັ້ງ ຄກມ ໄດ້ຕິດ ຄັດຢູ່ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍທີ 3 ຂອງປຶ້ມຄູ່ມືສະບັບນີ້. ໂດຍລວມແລ້ວ, ຄກມ-ຍທຂ, ພສມ, ຄປມກ, ຜປກຂ ແລະ ຜປມມ ມີບົດບາດດັ່ງລຸ່ມນີ້:

- ຮັບປະກັນໃຫ້ແມ່ຍິງໃນບ້ານໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມການປຶກສາຫາລື, ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການກຳນົດໜ້າວຽກ ແລະ ຂັ້ນຕອນການວາງແຜນ. ຄວາມຕ້ອງການຂອງແມ່ຍິງແມ່ນຕ້ອງໄດ້ຄົ້ນຄວ້າຕັ້ງແຕ່ຂັ້ນຕອນການວາງ ແຜນຂອງໂຄງການ;
- ຮັບປະກັນວ່າການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງຖືກບັນຈຸເຂົ້າໃນແຜນ ປະຈຳປີຂອງແຕ່ລະກົມກອງ;
- ຮັບປະກັນວ່າແຜນວຽກໄດ້ລະບຸຢ່າງຈະແຈ້ງກ່ຽວກັບຜົນປະໂຫຍດຂອງຍິງ-ຊາຍ, ແລະ ແຜນດັ່ງກ່າວ ໄດ້ຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການທັງຍິງ-ຊາຍຢ່າງເທົ່າທຽມກັນ;
- ຮັບປະກັນໃຫ້ມີການແຕ່ງຕັ້ງຄະນະປະສານງານເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າແມ່ຍິງຢູ່ຂັ້ນກະຊວງ, ແຂວງ ແລະ ເມືອງ;
- ຮັບປະກັນວ່າທຸກໜ່ວຍງານໄດ້ຜັນຂະຫຍາຍແຜນຍຸດທະສາດເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ ໃນຂະແໜງ ຍທຂ ໂດຍການປະກອບເອົາຕົວຊີ້ວັດຂອງວຽກງານສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນ ແຜນການ, ການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ;

- ຮັບປະກັນວ່າແຜນປະຈຳປີຂອງແຕ່ລະພາກສ່ວນໄດ້ລວມເອົາໜ້າວຽກກ່ຽວກັບວຽກງານສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນໄລຍະຍາວ ແລະ ຂັ້ນຕອນໃນຕໍ່ໜ້າ ເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນຍຸດທະສາດເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງໃນທຸກໆຂັ້ນ;
- ທົບທວນເອກະສານຂອງໂຄງການ, ບັບປຸງການອອກແບບຂອງໂຄງການ ແລະ ກຳນົດມາດຕະການຕ່າງໆຕາມຄວາມເໝາະສົມ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າກິດຈະກຳຂອງໂຄງການໄດ້ລວມມີວຽກງານສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ;
- ຮັບປະກັນວ່າໄດ້ຂຶ້ນແຜນງົບປະມານເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຊັ່ນ: ການປູກຈິດສຳນຶກກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ການວິເຄາະບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ;
- ລາຍງານຄວາມຄືບໜ້າຂອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນຍຸດທະສາດ;
- ຮັບປະກັນໃຫ້ມີການປະສານງານ ແລະ ຮ່ວມມືຢ່າງໃກ້ຊິດ ລະຫວ່າງ ຄຸກມ-ຍທຂ, ຄປມກ, ສະຫະພັນແມ່ຍິງ ແລະ ພະນັກງານທີ່ຮັບຜິດຊອບວຽກແຜນການ.

## 2.2.2 ວິທີການວາງແຜນແບບມີສ່ວນຮ່ວມ

ການວາງແຜນແບບມີສ່ວນຮ່ວມໝາຍເຖິງ ການມີຫຼາຍພາກສ່ວນໄດ້ປະກອບຄຳຄິດເຫັນ ແລະ ປຶກສາຫາລືຮ່ວມກັນ. ໃນຂະບວນການວາງແຜນ ພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງມີພາລະບົດບາດ ດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

- ຢູ່ຂັ້ນບ້ານ - ທັງຍິງ-ຊາຍ ສະເໜີຄວາມຕ້ອງການໃນການພັດທະນາ, ການບໍລິການ ແລະ ບຸລິມະສິດຕ່າງໆ. ເຂົາເຈົ້າເປັນຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນການປຶກສາຫາລື ແລະ ຕັດສິນບັນຫາກ່ຽວກັບການວາງແຜນ, ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກິດຈະກຳ ແລະ ປະເມີນຜົນກະທົບແບບມີສ່ວນຮ່ວມ;
- ບັນດາໜ່ວຍງານໃນຂະແໜງ ຍທຂ - ຈັດບຸລິມະສິດຄວາມຕ້ອງການຂອງບ້ານ, ກຳນົດການຈັດຕັ້ງວຽກງານເພື່ອຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການດັ່ງກ່າວ ແລະ ນຳເອົາວຽກງານດັ່ງກ່າວເຂົ້າໃນແຜນການປະຈຳປີ ແລະ ແຜນງົບປະມານຂອງໜ່ວຍງານຂອງຕົນ. ສະໜອງຂໍ້ມູນຂ່າວສານດ້ານວິຊາການສຳລັບການພັດທະນາໂຄງລ່າງພື້ນຖານ ແລະ ການຈັດຕັ້ງວຽກງານ. ພັດທະນາ ແລະ ປະກອບບຸກຄະລາກອນໃຫ້ພຽງພໍ ເພື່ອຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການຂອງປະຊາຊົນ ແລະ ຊາດ. ເຜີຍແຜ່ຢູ່ຂັ້ນບ້ານ, ຂັ້ນເມືອງ ແລະ ຂັ້ນແຂວງ ໃຫ້ຮູ້ກ່ຽວກັບນະໂຍບາຍຂອງລັດຖະບານ, ກົດໝາຍ, ລະບຽບການ ແລະ ແຜນການຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ;
- ພາກສ່ວນອື່ນໆຂອງລັດຖະບານມີບົດບາດໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນ, ປະສານງານ ແລະ ຮ່ວມມື ເພື່ອເຮັດໃຫ້ການປະຕິບັດວຽກຂອງແຕ່ລະພາກສ່ວນມີຜົນປະໂຫຍດສູງສຸດຕໍ່ບ້ານ;
- ພາກເອກະຊົນ, ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ບໍ່ແມ່ນລັດຖະບານ (NGO), ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ - ມີບົດບາດໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນ, ສົ່ງເສີມ, ໃຫ້ທຶນ, ໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອທາງດ້ານວິຊາການ ແລະ ເຕັກໂນໂລຊີ, ສົ່ງເສີມການປະສານງານ, ຮ່ວມມື ແລະ ໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອລ້າ.

### 2.2.2.1 ເຄື່ອງມືສຳລັບການວາງແຜນແບບມີສ່ວນຮ່ວມ

ການນຳໃຊ້ເຄື່ອງມືການວາງແຜນແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ແມ່ນຂຶ້ນກັບສະພາບ ແລະ ລັກສະນະຂອງໂຄງການ ຫຼື ບັນຫາທີ່ກຳລັງສຶກສາຢູ່. ໃນແຕ່ລະຂັ້ນຕອນການເກັບກຳຂໍ້ມູນສຳລັບການວາງແຜນ ເຮົາຈະໄດ້ນຳໃຊ້ເຄື່ອງມືແບບມີສ່ວນຮ່ວມທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ເພື່ອປຶກສາຫາລື ກັບພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ, ເພື່ອເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບບົດບາດ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບ, ຜົນກະທົບຂອງໂຄງການທີ່ມີຕໍ່ຍິງ-ຊາຍ ຢູ່ໃນ

ລະດັບບ້ານ, ຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ບຸລິມະສິດທີ່ແຕກຕ່າງກັນຂອງຍິງ-ຊາຍ ໃນການຈັດຕັ້ງວຽກໂຍທາທິການ ແລະ ຂົນສົ່ງ. ການວິເຄາະບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ເປັນເຄື່ອງມືທີ່ເປັນປະໂຫຍດ ໃນການກຳນົດຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການທີ່ແຕກຕ່າງກັນລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ, ເດັກຍິງ-ເດັກຊາຍ. ອີງຕາມບົດບາດ, ຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ບຸລິມະສິດທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ຜູ້ວາງແຜນຈຶ່ງສາມາດອອກແບບແຜນວຽກພັດທະນາທີ່ເໝາະສົມ ແລະ ມີການປະເມີນຜົນໄດ້. ການ ວິເຄາະບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ຍັງຊ່ວຍໃຫ້ຮູ້ໄດ້ເຖິງຜົນກະທົບ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດທີ່ອາດຈະເກີດຂຶ້ນຕໍ່ແມ່ຍິງ.

ຄູ່ມືການວາງແຜນສະບັບນີ້ຮ່າງຂຶ້ນ ໂດຍຄາດຄະເນວ່າພະນັກງານຜູ້ວາງແຜນມີຄວາມຄຸ້ນເຄີຍກັບການນຳໃຊ້ເຄື່ອງມືແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ເຊັ່ນ: ການປະເມີນສະພາບຊົນນະບົດແບບມີສ່ວນຮ່ວມ, ການວິເຄາະບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການລົນທະນາທີ່ແຍກກຸ່ມຍິງ-ຊາຍ. ຢູ່ໃນແຜນຍຸດທະສາດເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງໃນຂະແໜງ ຍທຂ ໄດ້ກຳນົດໃຫ້ ພສມ ສ້າງທີມຄູ່ມືກ່ຽວກັບວຽກງານສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ເພື່ອຝຶກອົບຮົມໃຫ້ແກ່ພະນັກງານຂັ້ນແຂວງ ແລະ ເມືອງໃນການນຳໃຊ້ເຄື່ອງມືແບບມີສ່ວນຮ່ວມຍ້ອນວ່າ ພະນັກງານຂັ້ນເມືອງ ເປັນຜູ້ເຮັດວຽກໂດຍກົງກັບບ້ານ.

### 2.2.2.2 ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຊຸມຊົນ ແລະ ການປຶກສາຫາລືເປີດກ້ວາງ

ການຈັດກອງປະຊຸມຢູ່ຂັ້ນບ້ານ ແມ່ນເພື່ອສ້າງໂອກາດໃຫ້ປະຊາຊົນໄດ້ກຳນົດຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ບຸລິມະສິດໃນການພັດທະນາຂອງຕົນ, ກຳນົດໂຄງການຍ່ອຍ ແລະ ຂັ້ນຕອນການວາງແຜນ. ການຈັດກອງປະຊຸມຂັ້ນບ້ານຍັງເປັນການເປີດໂອກາດໃຫ້ປະຊາຊົນໄດ້ປະກອບຄຳຄິດເຫັນໃສ່ວຽກງານໃດໜຶ່ງເຊັ່ນ: ໂຄງການທີ່ຖືກກຳນົດມາແລ້ວ ຫຼື ເພື່ອວາງແຜນປັບປຸງໂຄງການທີ່ມີຢູ່ແລ້ວ. ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງບ້ານໃນແຕ່ລະ ຮູບແບບຂອງໂຄງການພັດທະນາ ມີຄື:

- **ໂຄງການພັດທະນາທີ່ອີງຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງບ້ານ:** ພາຍໃຕ້ຮູບການແບບນີ້, ປະຊາຊົນໃນບ້ານມີຄວາມຕ້ອງການດ້ານການພັດທະນາຫລືຈັດຕັ້ງໂຄງການໃດໜຶ່ງຈະປຶກສາຫາລືບັນຫາ ດັ່ງກ່າວກັບນາຍບ້ານ. ຜ່ານການປຶກສາຫາລື ຖ້າເຫັນເອກະພາບກັບຄວາມຕ້ອງການດັ່ງກ່າວວ່າ ມີຄວາມສອດຄ່ອງກັບຄວາມເປັນຈິງ ແລະ ມີຜົນປະໂຫຍດຕໍ່ບ້ານ, ນາຍບ້ານ ຈະກະກຽມໃບສະເໜີທາງຫ້ອງການຂະແໜງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຂອງເມືອງເພື່ອພິຈາລະນາ, ອະນຸມັດ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ໂຄງການນັ້ນ. ໃບສະເໜີ ດັ່ງກ່າວນີ້ແມ່ນລົງລາຍເຊັນ, ຈຳກັບບ້ານ ແລະ ສົ່ງໃຫ້ພະນັກງານວິຊາການຂອງໜ່ວຍງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ເພື່ອນຳໄປພິຈາລະນາຢູ່ຂັ້ນເມືອງ. ຖ້າຫ້ອງການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຂັ້ນເມືອງເຫັນດີອະນຸມັດໂຄງການດັ່ງກ່າວ ພະນັກງານວິຊາການຈະລົງໄປບ້ານເພື່ອສຶກສາຄວາມເປັນໄປໄດ້ໃນເບື້ອງຕົ້ນ.
- **ໂຄງການພັດທະນາ ຂັ້ນກຸ່ມບ້ານ, ເມືອງ ຫຼື ແຂວງ:** ໂຄງການພັດທະນາອາດຈະໄດ້ຖືກຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຢູ່ຂັ້ນບ້ານຊຶ່ງອາດແມ່ນສ່ວນໜຶ່ງຂອງໂຄງການໃຫຍ່ທີ່ກວມເອົາເຂດຂອງຫຼາຍບ້ານ, ໂຄງການດັ່ງກ່າວອາດບໍ່ຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການຂອງບ້ານໃດໜຶ່ງຕົວຢ່າງ: ໂຄງການການກໍ່ສ້າງທາງເຊື່ອມຕໍ່ ລະຫວ່າງບັນດາກຸ່ມບ້ານ ກັບເທດສະບານເມືອງ.
- **ໂຄງການພັດທະນາລະດັບຊາດ, ພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນ:** ໂຄງການການພັດທະນາຮູບແບບນີ້ ບໍ່ໄດ້ຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການສະເພາະຂອງບ້ານໃດໜຶ່ງ ແຕ່ແມ່ນໂຄງການລະດັບປະເທດ ຫລື ອີງຕາມຂໍ້ຕົກລົງຂັ້ນພາກພື້ນ ຫລື ສາກົນ ຕົວຢ່າງ: ການກໍ່ສ້າງຂົວຂ້າມແມ່ນ້ຳຂອງ ຫຼື ການກໍ່ສ້າງທົນທາງທີ່ເປັນພາກສ່ວນໜຶ່ງຂອງເສັ້ນທາງລະດັບພາກພື້ນທີ່ເຊື່ອມໂຍງຫຼາຍປະເທດຊຶ່ງຈະມີຜົນກະທົບຕໍ່ບ້ານໃນໄລຍະການກໍ່ສ້າງ, ສຳເລັດການກໍ່ສ້າງ ແລະ ການເປີດນຳໃຊ້. ໃນກໍລະນີນີ້, ຕ້ອງໄດ້ປຶກສາ

ຫາລືກັບທັງຍິງ-ຊາຍໃນບ້ານໃນແຕ່ລະໄລຍະຂອງໂຄງການໂດຍສະເພາະໃນຂັ້ນຕອນການອອກແບບ ໂຄງການເພື່ອຮູ້ໄດ້ເຖິງບັນຫາທີ່ອາດຈະເກີດຕໍ່ຊຸມຊົນ ແລະ ກຳນົດມາດຕະການເພື່ອຫຼີກລ່ຽງບັນຫາ ດັ່ງກ່າວ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າໂຄງການມີຜົນປະໂຫຍດຕໍ່ຊຸມຊົນຫຼາຍກ່ວາຜົນກະທົບທາງລົບ ແລະ ຫຼຸດ ຜ່ອນຜົນກະທົບໃນການຍົກຍ້າຍປະຊາຊົນແລະຊົດເຊີຍມູນຄ່າ.

- **ໂຄງການວາງຜັງເມືອງ ແລະ ພັດທະນາຕົວເມືອງ:** ຄວນມີການປຶກສາຫາລືແບບເປີດກວ້າງໃນໄລຍະ ເວລາວາງແຜນໂຄງການພັດທະນາຕົວເມືອງ. ທັງຍິງ-ຊາຍຈະມີຄວາມຕ້ອງການທີ່ແຕກຕ່າງກັນເຊັ່ນ: ການເຂົ້າເຖິງ, ບ່ອນຈອດລົດ, ສະຖານທີ່ສາທາລະນະ ແລະ ສວນສາທາລະນະ, ດອກໄຟ ຢູ່ຕາມ ເສັ້ນທາງ ຫລື ສະຖານທີ່ສາທາລະນະຕ່າງໆ, ຄວາມປອດໄພ, ເດີນຫຼີ້ນສຳລັບເດັກນ້ອຍ, ສະ ຖານທີ່ສາທາລະນະຕ່າງໆສຳລັບຜູ້ທີ່ອາໄສໃນຕົວເມືອງ. ປະຊາຊົນຄວນໄດ້ເຫັນຮ່າງແຜນແມ່ບົດ, ປະ ກອບຄວາມເຫັນ ແລະ ໃຫ້ຄຳແນະນຳ. ກອງປະຊຸມປຶກສາຫາລືແບບເປີດກວ້າງແບບນີ້ ສາມາດຈັດ ຂຶ້ນທີ່ໂຮງຮຽນ ຫຼື ວັດ ເພື່ອຮອງຮັບຈຳນວນຄົນຫຼາຍ. ອາດຈະປະກາດແຈ້ງການກ່ຽວກັບກອງປະ ຊຸມດັ່ງກ່າວ ໂດຍຜ່ານໂທລະໂຄ່ງ.

ໃນບາງກໍລະນີ ຕົກອາຄານ ຫລື ສະຖານທີ່ຕ່າງໆ ເປັນຂອງສາທາລະນະ ແລະ ບໍ່ສາມາດກຳນົດກຸ່ມ ຜູ້ຊົມໃຊ້ສະເພາະໄດ້ນັ້ນ ຕົວຢ່າງ: ສະໜາມບິນ, ສະຖານີລົດເມ, ຕະຫຼາດ, ຄວນມີການປຶກສາຫາລືແບບເປີດ ກວ້າງ ແລະ ຂໍຄຳຄິດເຫັນກ່ຽວກັບສະຖານທີ່ດັ່ງກ່າວ ຕັ້ງແຕ່ເລີ່ມຕົ້ນໃນຂັ້ນຕອນການອອກແບບ. ຕົວຢ່າງ: ການອອກແບບຄວາມຕ້ອງການສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນໂຄງການທີ່ເນື່ອງມາຈາກຜົນຂອງການປຶກສາຫາລື ກັບແມ່ຍິງ ແລະ ປະຊາຊົນທົ່ວໄປ ລວມມີ:

- i) ບ່ອນສຳລັບບ່ອນນິນລູກ ແລະ ປ່ຽນຜ້າອ້ອມພາຍໃນອາຄານສະໜາມບິນ, ຫ້ອງນ້ຳຢູ່ສະຖາ ນີລົດເມ;
- ii) ຄື້ນທາງ ເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນຄວາມໄວ ແລະ ການຄວບຄຸມຂີ້ຝຸ່ນ ສຳລັບເສັ້ນທາງທີ່ຜ່ານເຂດທີ່ພັກ ອາໄສ ແລະ ໂຮງຮຽນ;
- iii) ທາງມ້າລາຍ, ທາງຍ່າງ ແລະ ຂົວຂ້າມ ສຳລັບເສັ້ນທາງທີ່ຢູ່ໃກ້ໂຮງຮຽນ ແລະ ຕະຫຼາດ;
- iv) ການປັບປ່ຽນເສັ້ນທາງ ແລະ ຕາຕະລາງເວລາໃໝ່ ໃນການແລ່ນລົດໂດຍສານ.

### 2.3 ການວາງແຜນຂັ້ນບ້ານ

ເນື່ອງຈາກວ່າຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ຈັດລຽງບຸລິມະສິດຂອງຊຸມຊົນ ແມ່ນຖືກກຳນົດຢູ່ຂັ້ນບ້ານ, ສະ ນັ້ນຂັ້ນຕອນການປຶກສາຫາລື ແລະ ວາງແຜນດັ່ງລຸ່ມນີ້ ຄວນເອົາມາໃຊ້ຢູ່ຂັ້ນບ້ານ ເພື່ອກຳນົດຄວາມຕ້ອງ ການໃນປະຈຸບັນ ແລະ ໄລຍະຍາວຂອງແມ່ຍິງ. ບົດບາດຂອງບ້ານແມ່ນເປັນຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນທີ່ຖືກຕ້ອງຕາມຄວາມ ຕ້ອງການ ແລະ ບຸລິມະສິດຂອງຕົນ. ຢູ່ໃນລະດັບນີ້, ຄະນະກຳມະການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງຕ້ອງມີ ວິທີການໃນການປຶກສາຫາລືເພື່ອປົກປ້ອງສິດທິຄວາມສະເໝີພາບຂອງແມ່ຍິງໃນການເຂົ້າຮ່ວມຕັດສິນບັນຫາ.

ຕາຕະລາງດັ່ງລຸ່ມນີ້ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນຂັ້ນຕອນລະອຽດກ່ຽວກັບການວາງແຜນຢູ່ຂັ້ນບ້ານ ຊຶ່ງຈະນຳສະ ເໜີລະອຽດໃນຂັ້ນຕໍ່ໄປ. ເນື້ອໃນຂອງການປຶກສາຫາລືກັບບ້ານຈະຂຶ້ນກັບສະພາບຕົວຈິງວ່າແມ່ນການປຶກສາ ຫາລືເພື່ອກຳນົດໂຄງການໃໝ່ ຫຼື ເປັນການປຶກສາຫາລືກ່ຽວກັບປັບປຸງໂຄງການທີ່ມີຢູ່ແລ້ວ. ໃນກໍລະນີໂຄງ ການໃໝ່, ອາດຈະແມ່ນໂຄງການທີ່ຈະຖືກກຳນົດໂດຍອີງຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງບ້ານ ຫລື ໂຄງການທີ່ໄດ້

ກະກຽມໂດຍຜູ້ໃຫ້ທຶນ ຫຼື ຂອງລັດ. ສະນັ້ນ ກອງປະຊຸມບ້ານຈະເນັ້ນໃສ່ການປຶກສາຫາລືກ່ຽວກັບໂຄງການທີ່ສະເໜີໃຫ້ບ້ານພິຈາລະນາ ຫລື ເນັ້ນໃສ່ການກຳນົດຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ບຸລິມະສິດຂອງບ້ານ.

ຂັ້ນຕອນ	ຄຳອະທິບາຍ/ຈຸດປະສົງ
ຊື້ແຈງຕໍ່ອຳນາດການປົກຄອງບ້ານເບື້ອງຕົ້ນ	ຈັດກອງປະຊຸມເບື້ອງຕົ້ນເພື່ອຊື້ແຈງໃຫ້ອຳນາດການປົກຄອງບ້ານເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບການວາງແຜນວຽກ ປະຈຳປີ, ຈຸດປະສົງ, ຂັ້ນຕອນ, ວິທີການ ແລະ ຜົນໄດ້ຮັບທີ່ຄາດຫວັງໄວ້
ຈັດກອງປະຊຸມບ້ານ	ເພື່ອອະທິບາຍຢ່າງລະອຽດກ່ຽວກັບ ຈຸດປະສົງ, ຂັ້ນຕອນ ແລະ ຜົນໄດ້ຮັບທີ່ຄາດຫວັງໄວ້, ວິທີການທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມສຳລັບປະຊາຊົນ ແລະ ກົນໄກທີ່ຈະເຮັດໃຫ້ແມ່ຍິງໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນກອງປະຊຸມ. ບັນທຶກຈຳນວນຍິງ-ຊາຍ ໃນກອງປະຊຸມ.
ກຳນົດ ແລະ ຈັດແບ່ງກຸ່ມ	ໂດຍການປະສານສົມທົບກັບຄະນະບ້ານ ເພື່ອໃຈແຍກກຸ່ມຄົນທີ່ມີລັກສະນະເສດຖະກິດ-ສັງຄົມທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ແລະ ຄອບຄົວ ທີ່ອາດຈະຕ້ອງການການຊ່ວຍເຫລືອໃດໜຶ່ງເພີ່ມເຕີມ ເພື່ອໃຫ້ເຂົ້າເຈົ້າເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມໄດ້.
ການສົນທະນາແບບແຍກກຸ່ມຍິງ-ຊາຍ	ຈັດການສົນທະນາກຸ່ມ ໂດຍແຍກກຸ່ມຍິງ-ຊາຍ ເພື່ອກຳນົດບັນຫາ, ຄວາມຕ້ອງການທີ່ເປັນບຸລິມະສິດ ແລະ ໂອກາດຕ່າງໆ ທີ່ຈະໄດ້ຮັບກ່ຽວກັບພື້ນຖານໂຄງລ່າງ ແລະ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກຂອງຂະແໜງ ຍທຂ. ດຳເນີນການວິເຄາະບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ໂດຍແຍກກຸ່ມຍິງ-ຊາຍ ແລະ ມອບໝາຍໃຫ້ກຸ່ມຈັດລຽງບຸລິມະສິດ ຄວາມຕ້ອງການຂອງຕົນ. ຜູ້ນຳພາກອງປະຊຸມທີ່ເປັນຜູ້ຊາຍແມ່ນເຮັດວຽກກັບກຸ່ມຜູ້ຊາຍ ແລະ ຜູ້ນຳພາກອງປະຊຸມທີ່ເປັນແມ່ຍິງແມ່ນເຮັດວຽກກັບກຸ່ມແມ່ຍິງ. ບັນທຶກຈຳນວນຍິງ-ຊາຍ ໃນແຕ່ລະກຸ່ມ.
ຈັດກອງປະຊຸມຂັ້ນບ້ານເພື່ອກຳນົດແຜນວຽກ	ເຊີນປະຊາຊົນມາປະຊຸມຄັ້ງໃຫຍ່ອີກເທື່ອໜຶ່ງເພື່ອຟັງຜົນຂອງ ກອງປະຊຸມສົນທະນາແຍກກຸ່ມຍິງ-ຊາຍ ແລະ ຕົກລົງເອົາບຸລິມະສິດ ເພື່ອສ້າງແຜນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກິດຈະກຳຂັ້ນບ້ານ ແລະ ກຳນົດຂົງເຂດ ທີ່ຈະຕ້ອງໄດ້ເອົາໃຈໃສ່ ເພື່ອກຳນົດເປົ້າໝາຍໂຄງການຕາມຕ້ອງການ.
ສ້າງຕັ້ງຄະນະກຳມະການສະເພາະຂັ້ນບ້ານ (ຖ້າຈຳເປັນ)	ຈັດກອງປະຊຸມຕື່ມອີກ ເພື່ອປຶກສາເບິ່ງຄວາມຕ້ອງການໃນການສ້າງຕັ້ງ ແລະ ຈັດຝຶກອົບຮົມໃຫ້ແກ່ຄະນະກຳມະການສະເພາະຂັ້ນບ້ານເພື່ອດຳເນີນງານ, ສ້ອມແປງ ແລະ ເກັບເງິນຄ່າບຳລຸງຮັກສາ ຖ້າຈຳເປັນ. ຄະນະກຳມະການນີ້ອາດເປັນຜູ້ປະສານງານລະຫວ່າງ ວິສະວະກອນ ແລະ ປະຊາຊົນ ໃນຂັ້ນຕອນການອອກແບບ (ປະກອບຂໍ້ມູນສຳລັບການອອກແບບແລະໃຫ້ຄຳເຫັນຕໍ່ວິສະວະກອນ ແລະ ປະຊາຊົນ). ຄະນະກຳມະການຄວນເປັນເຈົ້າການ ຈັດປະຊຸມແຍກກຸ່ມຍິງ-ຊາຍ ເພື່ອປຶກສາຫາລືໃນການອອກແບບ, ວາງເສັ້ນແຖວແລະອື່ນໆ. ໃນຄະນະກຳມະການຄວນມີແມ່ຍິງເຂົ້າຮ່ວມຢ່າງໜ້ອຍ 30%.
ເກັບກຳຂໍ້ມູນກ່ອນເລີ່ມໂຄງການ	ດຳເນີນການສຳຫລວດສະເພາະກຸ່ມໃດໜຶ່ງ ຫຼື ການສຳຫລວດຄົວເຮືອນ ເພື່ອເກັບກຳຂໍ້ມູນເບື້ອງຕົ້ນກ່ອນເລີ່ມໂຄງການ ເພື່ອໃຊ້ໃນການຕິດຕາມ, ກວດກາ

	ແລະ ປະເມີນໂຄງການ. ເນັ້ນໃສ່ພື້ນທີ່ອາດມີຜົນກະທົບຈາກໂຄງການ.
ດຳເນີນການປະເມີນຜົນກະທົບແບບມີສ່ວນຮ່ວມ - ທົບທວນ ແລະ ດັດແກ້ແຜນວຽກ	ຈັດກອງປະຊຸມແຍກກຸ່ມຍິງ-ຊາຍ ເພື່ອສົມທຽບຜົນທີ່ຈະໄດ້ຮັບຕົວຈິງຈາກການອອກແບບໂຄງການ ແລະ ຜົນໄດ້ຮັບຈາກການຄາດໝາຍເບື້ອງຕົ້ນ. ທົບທວນຄວາມຄືບໜ້າຂອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນວຽກ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດທີ່ມີຕໍ່ແມ່ຍິງ. ຈັດການສົນທະນາແຍກກຸ່ມຍິງ-ຊາຍເພື່ອໃຈ້ແຍກເບິ່ງຈຸດດີ-ຈຸດອ່ອນຈາກໂຄງການ. ກຳນົດໜ້າວຽກໃໝ່ ຖ້າຫາກວ່າມີຄວາມຈຳເປັນ. ຈັດກອງປະຊຸມກັບສະເພາະກຸ່ມ ແລ້ວລາຍງານຄືນໃນກອງປະຊຸມໃຫຍ່. ຕ້ອງໄດ້ບັນທຶກຈຳນວນຍິງ-ຊາຍ ທີ່ເຂົ້າຮ່ວມໃນກອງປະຊຸມ ແລະ ໃນແຕ່ລະກຸ່ມສົນທະນາ.

- i) ຈັດກອງປະຊຸມກັບອຳນາດການປົກຄອງບ້ານ ເພື່ອແຈ້ງໃຫ້ອຳນາດການປົກຄອງເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບຂັ້ນຕອນການປຶກສາຫາລື, ຈຸດປະສົງ ແລະ ເນື້ອໃນຂອງກອງປະຊຸມບ້ານ, ການປຶກສາຫາລືກັບບ້ານ. ແຈ້ງອຳນາດການປົກຄອງບ້ານກ່ຽວກັບຄວາມຈຳເປັນໃນການຈັດກອງປະຊຸມ ຫລື ສົນທະນາແຍກກຸ່ມຍິງ-ຊາຍ, ລາຍຊື່ຄອບຄົວທີ່ຈະສຳພາດ ເພື່ອໃຫ້ບ້ານເຂົ້າເຈົ້າຊ່ວຍນັດພົບຕໍ່ໄປ.
- ii) ກອງປະຊຸມທົ່ວບ້ານ-ໃນກອງປະຊຸມເບື້ອງຕົ້ນນີ້, ແມ່ນໄດ້ເຊີນທັງໝົດບ້ານເຂົ້າມາຮ່ວມເພື່ອແຈ້ງ ແລະ ອະທິບາຍກ່ຽວກັບຈຸດປະສົງຂອງການປະຊຸມ ແລະ ຂັ້ນຕອນການເກັບກຳຂໍ້ມູນ. ກອງປະຊຸມນີ້ຈະເຮັດໃຫ້ໝົດທຸກຄົນທັງຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃຈເຖິງເຫດຜົນຂອງການເກັບກຳຂໍ້ມູນ, ວິທີການເກັບກຳຂໍ້ມູນ, ແລະ ຄວາມສຳຄັນຂອງການປະກອບສ່ວນຂອງເຂົາເຈົ້າໃນຂັ້ນຕອນດັ່ງກ່າວ.
- iii) ປະຊາຊົນໃນບ້ານແບ່ງກຸ່ມສົນທະນາແຍກກຸ່ມຍິງ-ຊາຍ. ເພື່ອໃຫ້ແມ່ຍິງມີໂອກາດໄດ້ເວົ້າ ແລະ ປຶກສາຫາລືກ່ຽວກັບບັນຫາຕ່າງໆໂດຍບໍ່ມີການລຳອຽງ ແລະ ຄວາມກົດດັນຈາກຜູ້ຊາຍ ຍ້ອນກອງປະຊຸມສ່ວນຫລາຍແມ່ນຜູ້ຊາຍເປັນຜູ້ສະເໜີຄຳຄິດເຫັນ. ຜູ້ອຳນວຍຄວາມສະດວກສຳລັບກຸ່ມສົນທະນາ ຂອງແມ່ຍິງຄວນຈະເປັນແມ່ຍິງ. ຜູ້ຕາງໜ້າສະຫະພັນແມ່ຍິງບ້ານກໍ່ແມ່ນເຂົ້າຮ່ວມການສົນທະນາຄືກັນກັບຜູ້ອື່ນ ແຕ່ວ່າບໍ່ແມ່ນເປັນຜູ້ນຳພາກຸ່ມສົນທະນາ. ແຕ່ລະກຸ່ມຄວນມີການບັນທຶກບັນຫາ ແລະ ບຸລິມະສິດຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດ ແລະ ເຫັນດີເປັນເອກະພາບ.
- iv) ພາຍຫຼັງມີການສົນທະນາແຍກກຸ່ມຍິງ-ຊາຍແລ້ວ, ໝົດທຸກຄົນໃນບ້ານຈະລວມກັນອີກເທື່ອໜຶ່ງ ເພື່ອທົບທວນຄືນ ແລະ ເປັນເອກະພາບກັນກ່ຽວກັບບັນຫາ ແລະ ບຸລິມະສິດ ທີ່ແຕ່ລະກຸ່ມກຳນົດມາ.
- v) ໃນກໍລະນີທີ່ບຸລິມະສິດຂອງແຕ່ລະກຸ່ມບໍ່ຄືກັນ, ບ້ານອາດຈະລົງຄະແນນສູງເພື່ອເປັນເອກະພາບກັນກ່ຽວກັບບຸລິມະສິດ ຫຼື ໂຄງການຍ່ອຍຂັ້ນບ້ານ. ໃນການລົງຄະແນນສູງ, ທຸກຄົນທັງຍິງ-ຊາຍທີ່ມີອາຍຸ 18 ປີຂຶ້ນໄປ ແລະ ຢູ່ບ້ານນັ້ນ ແມ່ນມີສິດລົງຄະແນນສູງຄົນລະໜຶ່ງສູງ.
- vi) ຖ້າຫາກວ່າບ້ານນັ້ນປະກອບມີຫລາຍຊົນເຜົ່າ, ຕ້ອງມີການສົນທະນາແຍກກຸ່ມຍິງ-ຊາຍສຳລັບແຕ່ລະເຜົ່າ.

### 2.3.1 ການສົນທະນາແຍກກຸ່ມຍິງ-ຊາຍ

ປັດໃຈສຳຄັນໃນການສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ເຂົ້າໃນການວາງແຜນການໃນຂັ້ນບ້ານ ແມ່ນຕ້ອງນຳໃຊ້ວິທີການເພື່ອສ້າງໂອກາດໃຫ້ທັງຍິງ-ຊາຍໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມປຶກສາຫາລື, ປະກອບສ່ວນ, ການສົນທະນາ, ມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ມີຄວາມສະເໝີພາບໃນການຕັດສິນບັນຫາ ເພາະວ່າບັນຫາເຫຼົ່ານີ້ ມີຜົນກະທົບຕໍ່ການດຳລົງຊີວິດຂອງທັງຍິງ-ຊາຍ. ຈາກບົດຮຽນຕົວຈິງຜ່ານມາ, ການສົນທະນາແຍກກຸ່ມຍິງ-ຊາຍ ຈະໄດ້ຮັບຜົນດີ



ກວ່າກອງປະຊຸມເປີດກວ້າງທີ່ກຳນົດຄວາມຕ້ອງການ, ບຸລິມະສິດຕ່າງໆ ແລະ ເພື່ອຮັບຟັງຄຳຄິດຄຳເຫັນ. ກອງປະຊຸມເປີດກວ້າງໝົດບ້ານ ແມ່ນນຳໃຊ້ເພື່ອແຈ້ງຈຸດປະສົງລວມທົ່ວໄປ ດັ່ງທີ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ໃນຂັ້ນຕອນ ຂ້າງເທິງນັ້ນ. ການສົນທະນາ ຫລື ປະຊຸມ ຕ້ອງໄດ້ແຈ້ງປະຊາຊົນກ່ອນລ່ວງໜ້າ ແລະ ຈັດໃນເວລາທີ່ສະດວກ ເພື່ອໃຫ້ພວກເຂົາເຈົ້າມີໂອກາດເຂົ້າຮ່ວມໄດ້. ແຈ້ງລາຍລະອຽດໃຫ້ອຳນາດການປົກຄອງບ້ານຊາບລ່ວງໜ້າ ກ່ຽວກັບຈຸດປະສົງຂອງທີມງານທີ່ຈະລົງມາ ແລະ ຂໍຄວາມຮ່ວມມືໃນການນັດປະຊາຊົນຕາມເວລາທີ່ສະດວກ. ແຕ່ລະບ້ານມີຜູ້ຕາງໜ້າຂອງສະພັນແມ່ຍິງບ້ານ ຊຶ່ງເປັນຜູ້ໜຶ່ງໃນຄະນະປົກຄອງບ້ານ ແລະ ທັງເປັນບຸກຄົນ ທີ່ສຳຄັນສຳລັບວຽກງານເຊື່ອມບົດບາດ ຍິງ-ຊາຍຢູ່ຂັ້ນບ້ານ.

ການສົນທະນາແຍກກຸ່ມຍິງ-ຊາຍຕ່າງຫາກແບບນີ້ມີຄວາມສຳຄັນຫລາຍໂດຍສະເພາະແມ່ນເວລາເຮັດ ວຽກກັບແມ່ຍິງຊົນເຜົ່າ. ຕ້ອງໄດ້ຮັບຮູ້ວ່າແມ່ຍິງຊົນເຜົ່າບໍ່ຄຸ້ນເຄີຍກັບການສົນທະນາກັບຄົນພາຍນອກໂດຍສະ ເພາະແມ່ນຜູ້ຊາຍ. ຜູ້ອຳນວຍຄວາມສະດວກສຳລັບການສົນທະນາກັບແມ່ຍິງຊົນເຜົ່ານອກຈາກຕ້ອງເປັນເພດຍິງ ແລ້ວ ຖ້າເປັນໄປໄດ້ຄວນໃຫ້ເປັນແມ່ຍິງຊົນເຜົ່າຜູ້ທີ່ສາມາດເວົ້າພາສາຊົນເຜົ່ານັ້ນ ເພື່ອແກ້ໄຂສອງບັນຫາຄື: ການບໍ່ຮູ້ພາສາລາວ ແລະ ຮີດຄອງປະເພນີ. ສິ່ງທີ່ສຳຄັນອີກອັນໜຶ່ງ ແມ່ນຜູ້ອຳນວຍຄວາມສະດວກຄວນ ບັນທຶກຂໍ້ມູນຈຳນວນແມ່ຍິງ-ຜູ້ຊາຍຂອງແຕ່ລະກຸ່ມສົນທະນາ, ບັນດາໂຄງການຍ່ອຍ ແລະ ບຸລິມະສິດຂອງແຕ່ ລະໂຄງການຍ່ອຍທີ່ກຳນົດໂດຍແຕ່ລະກຸ່ມ.

### 2.3.2 ນຳໃຊ້ວິທີການວິເຄາະບົດບາດຍິງ-ຊາຍ

ຍິງ-ຊາຍມີຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ບຸລິມະສິດທີ່ຄ້າຍຄືກັນ ແລະ ແຕກຕ່າງກັນກ່ຽວກັບການນຳໃຊ້ ພື້ນຖານໂຄງລ່າງ ແລະ ການບໍລິການຕ່າງໆຂອງຂະແໜງ ຍທຂ ຊຶ່ງພາໃຫ້ມີການຊົມໃຊ້ ແລະ ຄວາມຕ້ອງ ການທີ່ແຕກຕ່າງກັນ. ຜ່ານການປຶກສາຫາລື ແລະ ການດຳເນີນ ການວິເຄາະບົດບາດຍິງ-ຊາຍທີ່ແຍກກຸ່ມຍິງ- ຊາຍ ຜູ້ວາງແຜນຈິ່ງຈະສາມາດຮູ້ໄດ້ເຖິງຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ຄວາມຈຳເປັນ, ຜົນປະໂຫຍດ ທີ່ແຕກຕ່າງ ກັນສຳລັບຍິງ-ຊາຍ.

ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມສົນທະນາກຸ່ມຮ່ວມກັບພະນັກງານພາກສະໜາມເພື່ອດຳເນີນການວິເຄາະບັນຫາ ຫຼື ວິເຄາະ ໜ້າວຽກໂຄງການ. ພະນັກງານພາກສະໜາມດຳເນີນການສຳພາດແບບລົງເລິກກັບຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມສົນທະນາເພື່ອ ເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບຄວາມຈຳເປັນ, ບຸລິມະສິດ ແລະ ຄວາມພໍໃຈ, ການຊົມໃຊ້ໃນປະຈຸບັນ ແລະ ການຈັດຕັ້ງ ປະຕິບັດວຽກ, ວິເຄາະເຖິງຜົນກະທົບຂອງບັນດາໂຄງການ ແລ້ວຍົກຂຶ້ນມາຄົ້ນຄວ້າ. ຈະຕ້ອງໄດ້ປຶກສາຫາລື ກັບປະຊາຊົນກ່ຽວກັບສະຖານທີ່ ແລະ ແຜນຜັງສະເໜີການກໍ່ສ້າງ. ຕົວຢ່າງໃນກໍລະນີກໍ່ສ້າງເສັ້ນທາງ, ຄວນໄດ້ ມີການປຶກສາຫາລືກັບກຸ່ມຕ່າງໆໃນບ້ານເພື່ອວາງແລວທາງໃຫ້ຖືກຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງເຂົາເຈົ້າ. ເມື່ອມີ ຄວາມເຂົ້າໃຈໃນສະພາບກ່ຽວກັບການນຳໃຊ້ເສັ້ນທາງ, ນຳໃຊ້ແນວໃດ ແລະ ເປັນຫຍັງພວກເຂົາເຈົ້າຈຶ່ງນຳໃຊ້ ເສັ້ນທາງດັ່ງກ່າວ, ພະນັກງານວິຊາການຈິ່ງຈະສາມາດດັດປັບການອອກແບບ ເພື່ອໃຫ້ມີຜົນປະໂຫຍດສູງສຸດໃຫ້ ແກ່ຜູ້ຊົມໃຊ້ ແລະ ຫຼຸດຜ່ອນຜົນກະທົບທາງລົບຕໍ່ບ້ານ ເຊັ່ນ ການຍົກຍ້າຍຈັດສັນປະຊາຊົນ ຫລື ການທົດແທນ ຄ່າເສຍຫາຍ.

ການວິເຄາະບົດບາດຍິງ-ຊາຍລະອຽດກ່ຽວກັບໜ້າວຽກ ແລະ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກໃນສະພາບ ປະຈຸບັນແມ່ນເປັນບາດກ້າວທີ່ສຳຄັນ. ນອກນັ້ນ ຍັງສາມາດນຳໃຊ້ວິທີດັ່ງກ່າວໃນຂັ້ນຕອນການສຶກສາບັນຫາຢູ່ ຊົນນະບົດແບບມີສ່ວນຮ່ວມໃນລະດັບຄົວເຮືອນ. ການສຳພາດລະດັບຄົວເຮືອນຈະມີຂໍ້ມູນເພື່ອສົມທຽບລະ ຫວ່າງ ຄວາມຈຳເປັນ, ບຸລິມະສິດ ແລະ ຜົນກະທົບຕໍ່ກຸ່ມຍ່ອຍທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ເຊັ່ນ: ຄົວເຮືອນທີ່ຮັ່ງມີ, ຄົວ ເຮືອນທີ່ສົມບູນ ຫຼື ທຸກຍາກ, ຄົວເຮືອນທີ່ມີແມ່ຍິງເປັນຫົວໜ້າຄອບຄົວ.

ໃນກໍລະນີການສໍາຫຼວດຄົວເຮືອນຕ້ອງເອົາໃຈໃສ່ບັນຫາລຸ່ມນີ້:

- i) ກຸ່ມຕົວຢ່າງຂອງການສໍາຫຼວດຕ້ອງລວມເອົາຈໍານວນຄົວເຮືອນທີ່ມີແມ່ຍິງເປັນຫົວໜ້າຄອບຄົວຢູ່ໃນບ້ານນັ້ນທັງໝົດ;
- ii) ທັງຜົວ ແລະ ເມຍ, ສະມາຊິກຜູ້ອື່ນໆຂອງຄອບຄົວທີ່ມີອາຍຸ 16 ປີຂຶ້ນໄປ ຈະຕ້ອງມີໜ້າໃນເວລາສໍາພາດຄົວເຮືອນ ຍ້ອນວ່າແຕ່ລະຄົນມີພາລະບົດບາດ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນຄອບຄົວທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ເພາະເຂົາເຈົ້າຈະມີຄໍາຕອບທີ່ແຕກຕ່າງກັນໃນເວລາສໍາພາດ.

## 2.4 ຂັ້ນກຸ່ມບ້ານ

ໃນຂັ້ນກຸ່ມບ້ານຈະເນັ້ນໜັກເລື່ອງການຈັດການເລື່ອງອື່ນໆຫຼາຍກວ່າການວາງແຜນ. ຖ້າຫາກວ່າ ບ້ານໃນກຸ່ມບ້ານນັ້ນບໍ່ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກໂຄງການພັດທະນາແມ່ນບໍ່ຈໍາເປັນຕ້ອງມີກອງປະຊຸມຂັ້ນກຸ່ມບ້ານ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ຖ້າວ່າມີການວາງແຜນຢູ່ຂັ້ນກຸ່ມບ້ານຕ້ອງມີຂັ້ນຕອນ ແລະ ວິທີການຕ່າງໆ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ໃຫ້ມີການສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນການວາງແຜນນັ້ນ. ກອງປະຊຸມຂັ້ນກຸ່ມບ້ານອາດຈັດຂຶ້ນເພື່ອເປັນບ່ອນໃຫ້ບັນດາບ້ານທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຈາກໂຄງການໃດໜຶ່ງເຂົ້າມາຕັດສິນບັນຫາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຕົວຢ່າງ: ການຕົກລົງເປັນເອກະພາບກັນໃນການວາງແລວທາງຂອງເສັ້ນທາງເຊື່ອມຕໍ່ລະຫວ່າງບັນດາບ້ານໃນກຸ່ມບ້ານນັ້ນກັບເທດສະບານເມືອງ.

ບັນດາຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນກອງປະຊຸມວາງແຜນຂັ້ນກຸ່ມບ້ານແມ່ນຜູ້ຕາງໜ້າຈາກແຕ່ລະບ້ານພາຍໃນກຸ່ມບ້ານນັ້ນ ແລະ ຜູ້ຕ່າງໜ້າຈາກເມືອງ, ໂຄງການ ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ. ຜປມ ຊ່ວຍອໍານວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ກອງປະຊຸມ ໂດຍສະເພາະການສົນທະນາຂອງກຸ່ມແມ່ຍິງ.

ໃນເວລາເຊີນຜູ້ຕາງໜ້າບ້ານເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມວາງແຜນຂັ້ນກຸ່ມບ້ານໂດຍສະເພາະກອງປະຊຸມ ທີ່ມີການຕັດສິນບັນຫາກ່ຽວກັບການຄັດເລືອກໂຄງການ ຫຼື ໂຄງການຍ່ອຍໃດໜຶ່ງຕ້ອງຮັບປະກັນວ່າຜູ້ຕ່າງໜ້າຂອງບ້ານມີທັງແມ່ຍິງ-ຜູ້ຊາຍ ແລະ ມີຈໍານວນທີ່ເທົ່າກັນ. ໂດຍທົ່ວໄປຄວນໃຫ້ມີຈໍານວນຍິງ-ຊາຍເທົ່າກັນເຂົ້າຮ່ວມໃນກອງປະຊຸມຂັ້ນກຸ່ມບ້ານ ພ້ອມກັນນັ້ນ ຕົວແທນຂອງສະຫະພັນແມ່ຍິງບ້ານຕ້ອງໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມຕາມພາລະບົດບາດ. ສໍາລັບແມ່ຍິງຜູ້ອື່ນທີ່ຈະເຂົ້າຮ່ວມໃນກອງປະຊຸມຄວນໄດ້ຮັບການເລືອກຕັ້ງຈາກແມ່ຍິງໃນບ້ານນັ້ນ ຊຶ່ງອາດຜ່ານການສົນທະນາກຸ່ມແມ່ຍິງຂັ້ນບ້ານ ເພື່ອໃຫ້ແມ່ຍິງປຶກສາຫາລືຮ່ວມກັນ ແລະ ຕັດສິນໃຈວ່າແມ່ນໃຜຄວນ ເປັນຕົວແທນພວກເຂົາເຈົ້າ ເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມ. ການຄັດເລືອກຕົວແທນເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມຄວນບໍ່ແມ່ນຄົນອື່ນແຕ່ແມ່ນແມ່ຍິງໃນບ້ານເອງ.

ກອງປະຊຸມວາງແຜນຂັ້ນກຸ່ມບ້ານ ກໍ່ຄວນນໍາໃຊ້ການສົນທະນາແຍກກຸ່ມຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການລົງຄະແນນສຽງ ເພື່ອເປັນເອກະພາບກັນກ່ຽວກັບບຸລິມະສິດ ແລະ ບັນດາໜ້າວຽກພັດທະນາ. ພະນັກງານຂັ້ນເມືອງ, ຂັ້ນແຂວງ ຫຼື ພະນັກງານໂຄງການຈະເປັນຜູ້ອໍານວຍຄວາມສະດວກກອງປະຊຸມຂັ້ນກຸ່ມບ້ານຊຶ່ງຈະນໍາໃຊ້ຫຼັກການ ການມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ວິທີການອໍານວຍຄວາມສະດວກຄືກັນກັບກອງປະຊຸມຢູ່ຂັ້ນບ້ານ. ຜູ້ອໍານວຍຄວາມສະດວກກອງປະຊຸມຕ້ອງບັນທຶກຈໍານວນຍິງ-ຊາຍທີ່ເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມ, ບັນດາບຸລິມະສິດ ກ່ຽວກັບໂຄງການຍ່ອຍທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ຂອງແຕ່ລະກຸ່ມ ແລະ ບຸລິມະສິດ ຫລື ໜ້າວຽກທີ່ພວກເຂົາເຈົ້າເປັນເອກະພາບກັນ. ຜົນໄດ້ຮັບ ແລະ ຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ຈາກບັນດາກອງປະຊຸມຂັ້ນບ້ານ ແລະ ກຸ່ມບ້ານ ຈະຖືກນໍາສະເໜີຕໍ່ຂັ້ນ

ເມືອງ ຫຼື ໂຄງການເພື່ອດຳເນີນການຂັ້ນຕໍ່ໄປ ແລະ ບັນດາຂັ້ນຕອນເຫຼົ່ານີ້ໄດ້ລະບຸໄວ້ໃນຄູ່ມືການວາງແຜນຂອງ ກະຊວງແຜນການ ແລະ ການລົງທຶນ.

## 2.5 ພາລະບົດບາດຂອງຫ້ອງການ ຍທຂ ເມືອງ

ໃນຂັ້ນເມືອງຕ້ອງໄດ້ເນັ້ນໃສ່ການວາງແຜນໃນ 2 ລະດັບທີ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ ໃນແຜນຍຸດທະສາດເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງໃນຂະແໜງ ຍທຂ ດັ່ງນີ້:

- i) ຊຸກຍູ້ ແລະ ຕອບສະໜອງຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງບ້ານ, ກຸ່ມບ້ານ ແລະ ວຽກງານພັດທະນາອື່ນໆ ພາຍໃນເມືອງ ແລະ
- ii) ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ຫ້ອງການ, ປັບປຸງທັກສະ ແລະ ຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດຂອງພະນັກງານ

ຕາຕະລາງລຸ່ມນີ້ກຳນົດຂັ້ນຕອນພື້ນຖານເພື່ອໃຫ້ຫ້ອງການ ຍທຂ ເມືອງ ນຳໄປປະຕິບັດ:

ຂັ້ນຕອນ	ຄຳອະທິບາຍ /ຈຸດປະສົງ
ພສມ ຂອງກະຊວງ ຍທຂ ແລະ ຄະນະເມືອງຕ້ອງ ຮັບປະກັນໃຫ້ພະນັກງານ ຜູ້ຮັບຜິດຊອບວຽກ ການວາງແຜນ ແລະ ຄະນະບໍລິຫານໂຄງການໄດ້ຮັບ ການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບແຜນຍຸດທະສາດເພື່ອສົ່ງເສີມ ຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຄູ່ມືການສົ່ງເສີມ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ເຂົ້າໃນການວາງແຜນ, ຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ ກ່ອນເລີ່ມຕົ້ນຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກ ພາກສະໜາມ	ຮັບປະກັນໃຫ້ໜ່ວຍງານພາກສະໜາມ ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບວິທີການຕ່າງໆສຳລັບການປຶກສາຫາລືກັບ ແມ່ຍິງ, ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການວາງແຜນ, ການຕັດສິນບັນຫາ ແລະ ການປະເມີນຜົນ ແລະ ຄວາມຈຳເປັນໃນການຈັດແຍກ ກຸ່ມສົນທະນາຍິງ-ຊາຍ
ເຮັດໃຫ້ໜ່ວຍງານພາກສະໜາມປະຕິບັດ ຕາມຂັ້ນ ຕອນການວາງແຜນຢູ່ຂັ້ນບ້ານ	ຮັບປະກັນໃຫ້ແມ່ຍິງຢູ່ຂັ້ນບ້ານມີສິດສະເໝີພາບໃນການເຂົ້າ ຮ່ວມຕັດສິນບັນຫາ ແລະ ການວາງແຜນ, ຊຶ່ງໄດ້ມີການປຶກສາ ຫາລືກັນໃນການສົນທະນາແຍກກຸ່ມຍິງ-ຊາຍ. ຮັບປະກັນວ່າ ພະນັກງານພາກສະໜາມຕ້ອງເຂົ້າໃຈເຖິງຄວາມຈຳເປັນໃນການ ບັນທຶກຈຳນວນຍິງ-ຊາຍທີ່ເຂົ້າຮ່ວມໃນກອງປະຊຸມທຸກໆຄັ້ງ
ຈັດກອງປະຊຸມປຶກສາຫາລືກັບປະຊາຊົນແບບເປີດ ກ້ວາງ ສຳລັບໂຄງການພັດທະນາຕົວເມືອງ	ຊ່ວຍເຫຼືອ ແລະ ອຳນາງຄວາມສະດວກໃນກອງປະຊຸມປຶກສາ ຫາລືກັບປະຊາຊົນແບບເປີດກວ້າງ ແລະ ຮັບປະກັນໃຫ້ມີການ ປຶກສາຫາລື ແລະ ມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນການດຳເນີນ ໂຄງການ. ຮັບປະກັນໃຫ້ແມ່ຍິງໄດ້ມີໂອກາດທີ່ຈະປະກອບສ່ວນ ແລະ ປະກອບຄຳເຫັນຢ່າງເທົ່າທຽມກັບເພດຊາຍ. ບັນ ທຶກຈຳນວນຍິງ-ຊາຍໃນການເຂົ້າຮ່ວມ
ຜູ້ປະສານງານ ຄກມ ເມືອງ (ຜປມມ) ປະສານ ສົມທົບກັບຄະນະໂຄງການ ກຳນົດຄວາມຕ້ອງການ ທາງດ້ານການຝຶກອົບຮົມ ດ້ານວິຊາການຂອງ	ຜປມມ ປຶກສາຫາລືກັບຄະນະໂຄງການເພື່ອກຳນົດຄວາມຈຳ ເປັນໃນການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ, ສຳພາດພະນັກງານຍິງເພື່ອກວດເບິ່ງຄວາມຈຳເປັນໃນການຝຶກ

<p>ພະນັກງານເພດຍິງ ເພື່ອສາມາດຈັດຕັ້ງວຽກ ຄວາມ ຕ້ອງການຂອງບ້ານ</p>	<p>ອົບຮົມ ແລະ ການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ. ທັງໝົດນີ້ແມ່ນ ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ພະນັກງານຍິງມີຄວາມກຽມພ້ອມ ແລະ ມີ ຄວາມຊຳນານຢ່າງພຽງພໍໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ໃຫ້ບໍລິການ ຢ່າງມີຄຸນນະພາບຢູ່ຂັ້ນບ້ານ ແລະ ພາກສ່ວນຕ່າງໆ. ໃຫ້ແມ່ຍິງ ມີໂອກາດເທົ່າທຽມກັບຜູ້ຊາຍໃນການເລື່ອນຕຳແໜ່ງ, ມີຄວາມ ກ້າວໜ້າ ແລະ ມີຈຳນວນແມ່ຍິງເພີ່ມຂຶ້ນໃນຕຳແໜ່ງຕັດສິນ ບັນຫາ</p>
<p>ຄະນະກຳມະການທົບທວນແຜນການ ທົບທວນຄືນ ແຜນການຂອງຂັ້ນບ້ານ, ກຸ່ມບ້ານ, ການສຶກສາ ຄວາມເປັນໄປໄດ້ເບື້ອງຕົ້ນ ແລະ ການສຶກສາຄວາມ ເປັນໄປໄດ້ເພື່ອໃຫ້ມີການສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ</p>	<p>ຜປປມ ທີ່ນອນຢູ່ໃນຄະນະກຳມະການທົບທວນແຜນການແມ່ນ ເຮັດໃຫ້ມີການປຶກສາຫາລືກັບແມ່ຍິງ, ກຳນົດບຸລິມະສິດຂອງ ແມ່ຍິງ ແລະ ການຕັດສິນບັນຫາຂອງແມ່ຍິງໄດ້ລວມເຂົ້າໃນ ແຜນການຂອງຂັ້ນບ້ານ ແລະ ກຸ່ມບ້ານ</p>
<p>ປຶກສາຫາລືກັບ ຄະນະພັກ, ທົວໜ້າຫ້ອງການ ຍທຂ ເມືອງ ແລະ ຜູ້ທີ່ເຮັດວຽກຈັດຕັ້ງກ່ຽວກັບ ການພັດ ທະນາບຸກຄະລາກອນ ແລະ ຄວາມຈຳເປັນ ໃນການຝຶກອົບຮົມ</p>	<p>- ເພື່ອຕົກລົງເຫັນດີກ່ຽວກັບຄວາມຈຳເປັນ ແລະ ບັນດາແຜນ ການ ທີ່ຈະປະກອບເຂົ້າໃນແຜນການປະຈຳປີ, ຮັບປະກັນວ່າ ແຜນການປະຈຳປີໄດ້ລວມເອົາການຝຶກອົບຮົມ ດ້ານທິດສະດີ ການເມືອງ ແລະ ໄດ້ລວມເອົາໜ້າວຽກທີ່ຈຳເປັນຂອງ ແຜນຍຸດທະສາດເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ - ຮັບປະກັນວ່າ ມີພະນັກງານເພດຍິງຖືກບັນຈຸເຂົ້າໃນແຜນກຳ ນົດພະນັກງານນຳພາ-ຄຸ້ມຄອງຂັ້ນເມືອງ<sup>2</sup></p>
<p>ຜປປມ ເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມຂອງຄະນະກຳມະການ ທົບທວນແຜນການ.</p>	<p>ທົບທວນບັນດາແຜນການຂອງຕົນເພື່ອຮັບປະກັນວ່າແຜນດັ່ງ ກ່າວລວມມີການເຊື່ອມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ໄດ້ຂຶ້ນແຜນ ງົບປະມານ ສຳຫຼັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຢູ່ຂັ້ນເມືອງ ແລະ ຂັ້ນ ບ້ານ. ທົບທວນຄືນແຜນການຂອງໂຄງການຕ່າງໆ ເພື່ອໃຫ້ມີການ ລວມເອົາວຽກງານສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ປັບປຸງການອອກ ແບບ ແລະ ວິທີການຈັດຕັ້ງຕ່າງໆ ຕາມຄວາມເໝາະສົມ.</p>

### 2.5.1 ການສະໜັບສະໜູນໂຄງການພັດທະນາຢູ່ຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ

ໃນເວລາສ້າງແຜນການປະຈຳປີຂອງພາກສ່ວນຕ່າງໆຄວນໃຫ້ຄວາມສຳຄັນແກ່ໜ້າວຽກການພັດທະນາ ທີ່ສະເໜີໂດຍບ້ານເປັນຫຼັກແລະຄວນດັດປັບແຜນການຂອງຕົນເພື່ອສາມາດຕອບສະໜອງກັບຄວາມຕ້ອງການ ຂອງບ້ານ. ຢູ່ຂັ້ນເມືອງ, ຂະແໜງວິຊາການຕ່າງໆຂອງເມືອງທົບທວນຄືນ ແລະ ກວດກາເບິ່ງຄວາມເໝາະສົມ ຂອງໂຄງການພັດທະນາຢູ່ຂັ້ນບ້ານ ຫຼື ຂັ້ນກຸ່ມບ້ານສະເໜີຂຶ້ນມາ. ຕາມປຶກສາຕິແລ້ວ, ຂະແໜງວິຊາການ ຂັ້ນ ເມືອງຕ້ອງທົບທວນເບື້ອງຕົ້ນກ່ຽວກັບຄວາມເປັນໄປໄດ້ຂອງໂຄງການດັ່ງກ່າວ ແລະ ປຶກສາຫາລືຜົນຂອງ ການທົບທວນກັບພະນັກງານວິຊາການໃນຫ້ອງການຂອງຕົນ.ບັນຫາທີ່ຄວນເອົາໃຈໃສ່ແມ່ນຕ້ອງໃຫ້ມີການນຳໃຊ້

<sup>2</sup> ແຜນຂໍ້ກຳນົດພະນັກງານນຳພາ-ຄຸ້ມຄອງ

ການວິເຄາະບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນຂັ້ນຕອນການວາງແຜນໃນໄລຍະເລີ່ມຕົ້ນໂຄງການເພື່ອກຳນົດຜົນກະທົບ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດທີ່ຈະມີຕໍ່ຍິງ-ຊາຍ.

ໃນຂັ້ນຕອນທົບທວນແຜນພັດທະນາທີ່ສະເໜີໂດຍບ້ານ ເພື່ອພິຈາລະນາປະກອບເຂົ້າໃນແຜນການປະຈຳປີຂອງຫ້ອງການເມືອງນັ້ນ, ຄະນະເມືອງ, ຫົວໜ້າໂຄງການ, ຜູ້ປະສານງານ ຄຽງ ເມືອງ ຕ້ອງທົບທວນຄືນການສຶກສາຄວາມເປັນໄປໄດ້ເບື້ອງຕົ້ນຂອງໂຄງການ ແລະ ຂໍ້ມູນອື່ນໆ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າໄດ້ມີການປຶກສາຫາລືກັບແມ່ຍິງ ແລະ ແມ່ຍິງໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມເທົ່າທຽມກັນກັບຜູ້ຊາຍໃນການຄັດເລືອກເອົາໂຄງການພັດທະນາຢູ່ຂັ້ນບ້ານ ແລະ ຂັ້ນກຸ່ມບ້ານ.

ຖ້າຈະມີການສຶກສາຄວາມເປັນໄປໄດ້ຕື່ມອີກ, ຫ້ອງການ ຍທຂ ເມືອງ ຕ້ອງຮັບປະກັນວ່າໜ່ວຍງານວິຊາການທີ່ຮັບຜິດຊອບດຳເນີນການສຶກສານັ້ນ ໄດ້ສ້າງໂອກາດໃຫ້ແມ່ຍິງເຂົ້າຮ່ວມຂັ້ນຕອນປຶກສາຫາລືແບບມີສ່ວນຮ່ວມ. ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ມີການປຶກສາຫາລືຕາມຂັ້ນຕອນ, ພະນັກງານເພດຍິງຄວນຈະເຂົ້າຮ່ວມໃນທີມງານພາກສະໜາມ ແລະ ເປັນຜູ້ອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການສົນທະນາກຸ່ມແມ່ຍິງ. ການສົນທະນາກຸ່ມແມ່ນຈັດຂຶ້ນເພື່ອວິເຄາະສະພາບປະຈຸບັນ (ບາງເທື່ອ ກໍເອີ້ນວ່າ "ການວິເຄາະ ບັນຫາ") ຊຶ່ງເປັນຂັ້ນຕອນທີ່ຕ້ອງໄດ້ກຳນົດ ແລະ ຕົກລົງເຫັນດີເປັນເອກະພາບກັນກ່ຽວກັບບຸລິມະສິດຂອງ ການພັດທະນາ.

ຜ່ານການວິເຄາະສະພາບປະຈຸບັນ, ການວິເຄາະບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ກອງປະຊຸມວາງແຜນຕ່າງໆ ຈະສາມາດຮູ້ໄດ້ເຖິງຄວາມຕ້ອງການທາງດ້ານການຝຶກອົບຮົມທາງດ້ານວິຊາການທັງຢູ່ຂັ້ນບ້ານ ຫຼື ຂັ້ນອົງການຈັດຕັ້ງ. ພາຍຫຼັງການວິເຄາະສະພາບການ ແລະ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍແລ້ວ, ຜູ້ຄຸ້ມຄອງພະນັກງານພາກສະໜາມຈະຮູ້ໄດ້ວ່າພະນັກງານຂອງຕົນ ຍັງຕ້ອງການໃຫ້ມີການຍົກລະດັບຄວາມຮູ້ ແລະ ຄວາມສາມາດໃນດ້ານໃດແດ່ ທີ່ຕ້ອງການໃຫ້ຂັ້ນແຂວງມາຝຶກອົບຮົມໃຫ້ຕື່ມ. ຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ແຜນຝຶກອົບຮົມດັ່ງກ່າວຈະຖືກລວມເຂົ້າໃນແຜນ ການປະຈຳປີຂອງຫ້ອງການນັ້ນ.

## 2.5.2 ການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ແລະ ການສ້າງຄວາມອາດສາມາດຂອງ ຫ້ອງການ ຍທຂ ເມືອງ

ຄະນະນຳຫ້ອງການ ຍທຂ ເມືອງ ແລະ ຜູ້ປະກອບ ປຶກສາຫາລືກັບຄະນະພັກ ຮັບປະກັນໃຫ້ມີການປະສານງານກັນໃນຄວາມພະຍາຍາມ ແລະ ຈັດຕັ້ງໜ້າວຽກຕ່າງໆເທົ່າທີ່ເປັນໄປໄດ້, ໂດຍສະເພາະ ໃນວຽກງານພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມໃຫ້ແກ່ພະນັກງານ. ຜ່ານການດຳເນີນການວາງແຜນຂັ້ນບ້ານສາມາດກຳນົດໄດ້ວ່າ ພະນັກງານວິຊາການຍັງຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ສ້າງຄວາມອາດສາມາດດ້ານໃດໜຶ່ງຕື່ມ ເພື່ອໃຫ້ພວກເຂົາເຈົ້າສາມາດໃຫ້ບໍລິການຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງປະຊາຊົນໄດ້. ຫ້ອງການ ຍທຂ ເມືອງຕ້ອງກຳນົດຄວາມຕ້ອງການດ້ານການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມຂອງພະນັກງານເພດຍິງດັ່ງທີ່ໄດ້ກຳນົດໃນແຜນຍຸດທະສາດເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ. ແຜນການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນນັ້ນ ຕ້ອງປະກອບມີການຝຶກອົບຮົມທິດສະດີການເມືອງ-ການປົກຄອງ ແລະ ວຽກງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ. ການທົບທວນຄືນຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ການສ້າງແຜນ ພັດທະນາບຸກຄະລາກອນສຳລັບພະນັກງານເພດຍິງຕ້ອງໃຫ້ສຳເລັດພາຍໃນເດືອນມິຖຸນາ ເພື່ອໃຫ້ທັນປະກອບເຂົ້າໃນແຜນການ ແລະ ແຜນງົບປະມານ ປະຈຳປີ ຂອງຫ້ອງການເມືອງ. ຜູ້ປະສານງານ ຄຽງ ເມືອງ ມີບົດບາດສຳຄັນທີ່ສຸດໃນການຊຸກຍູ້ໃຫ້ມີແຜນພັດທະນາບຸກຄະລາກອນສຳລັບພະນັກງານເພດຍິງ.

### 2.5.3 ຄະນະກຳມະການທົບທວນແຜນການໃນຫ້ອງການ ຍທຂ ເມືອງ

ແຜນການປະຈຳປີ ແລະ ແຜນງົບປະມານຂອງຂັ້ນເມືອງ ແມ່ນລວມເອົາບັນດາໂຄງການພັດທະນາພື້ນຖານໂຄງລ່າງທີ່ສະເໜີໂດຍບ້ານ. ສະນັ້ນ, ເນື້ອໃນຂອງແຜນການດັ່ງກ່າວ ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ບຸລິມະສິດຂອງບ້ານ, ພ້ອມກັນນັ້ນ ກໍ່ສະແດງໃຫ້ເຫັນດ້ານວິຊາການ ແລະ ທັກສະຕ່າງໆ ທີ່ພະນັກງານຕ້ອງມີ ເພື່ອໃຫ້ບໍລິການທີ່ເພິ່ງພໍໃຈແກ່ບ້ານເຫຼົ່ານັ້ນ.

ແຜນການຂອງຂັ້ນເມືອງຄວນສອດຄ່ອງກັບບຸລິມະສິດທີ່ໄດ້ຈັດລຽງຕາມຄວາມຕ້ອງການຢູ່ຂັ້ນບ້ານ ແລະ ເຊື່ອມໂຍງລະຫວ່າງບຸລິມະສິດລະດັບຊາດ ແລະ ລະດັບແຂວງ. ຄະນະກຳມະການທົບທວນແຜນການຂອງ ຍທຂ ເມືອງຊຶ່ງປະກອບມີພະນັກງານວິຊາການ, ຜປມມ ຕ້ອງໄດ້ທົບທວນເບິ່ງແຜນການປະຈຳປີຂອງ ຫ້ອງການ ຍທຂ ເມືອງ ກ່ອນຈະສົ່ງ ໃຫ້ແກ່ຫ້ອງການແຜນການ ແລະ ການລົງທຶນເມືອງ. ພາລະບົດບາດຂອງ ຜປມມ ໃນຄະນະກຳມະການນີ້ແມ່ນເພື່ອທົບທວນແຜນການປະຈຳປີ ຂອງ ຍທຂ ເມືອງ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າແຜນການດັ່ງກ່າວໄດ້ມີການປຶກສາຫາລືກັບແມ່ຍິງ ແລະ ແມ່ຍິງໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການກຳນົດ, ການຄັດເລືອກ ແລະ ວາງແຜນຂອງໂຄງການຕ່າງໆຢູ່ຂັ້ນບ້ານ ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ກ່ອນທີ່ຈະຖືກສົ່ງມາລວມເຂົ້າໃນແຜນການ ແລະ ງົບປະມານປະຈຳປີ ຂອງ ຍທຂ ເມືອງ. ນອກຈາກນີ້, ຜປມມ ຕ້ອງຮັບປະກັນວ່າວຽກງານສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ແຜນຍຸດທະສາດເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງ ແມ່ຍິງໄດ້ນຳມາຜັນຂະຫຍາຍເຂົ້າໃນແຜນພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ ຊຶ່ງຈະສ້າງໃຫ້ຍິງ-ຊາຍມີໂອກາດກ້າວໜ້າໃນໜ້າທີ່ວຽກງານເທົ່າທຽມກັນ. ຜປມມ ຍັງຕ້ອງລາຍງານກ່ຽວກັບກອງປະຊຸມເຫຼົ່ານີ້ ໂດຍອີງຕາມລະບົບ ການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ ດັ່ງທີ່ລະບຸໄວ້ໃນພາກທີ III ຂອງ ຄູ່ມືສະບັບນີ້.

ຄະນະກຳມະການທົບທວນແຜນການຈະທົບທວນຄືນເອກະສານການສຶກສາຄວາມເປັນໄປໄດ້ເບື້ອງຕົ້ນ ແລະ ສຶກສາຄວາມເປັນໄປໄດ້ຂອງໂຄງການ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າມີຂໍ້ມູນຄົບຖ້ວນທີ່ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ແມ່ຍິງໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມຕ່າງໆ, ໄດ້ລົງຄະແນນສຽງໃນການຈັດລຽງບຸລິມະສິດ ແລະ ໄດ້ຮັບສິດເທົ່າທຽມກັນກັບຜູ້ຊາຍໃນການຄັດເລືອກເອົາກິດຈະກຳ ຫຼື ໂຄງການດັ່ງກ່າວ. ຄະນະກຳມະການຍັງຈະກວດເບິ່ງວ່າໄດ້ມີການຈັດການສົນທະນາແຍກກຸ່ມຍິງ-ຊາຍ ຫລື ບໍ່. ເອກະສານສຶກສາຄວາມເປັນໄປໄດ້ຂອງໂຄງການຄວນລວມມີຈຳນວນແມ່ຍິງທີ່ເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມ, ບັນດາບຸລິມະສິດທີ່ແມ່ຍິງເປັນຜູ້ຄັດເລືອກ ແລະ ການສົມທຽບລະຫວ່າງບຸລິມະສິດຂອງແມ່ຍິງກັບບຸລິມະສິດຂອງໂຄງການທີ່ກຳລັງຖືກພິຈາລະນາ.

ໃນການທົບທວນແຜນການຂອງໂຄງການ ແລະ ບັນດາອົງການຈັດຕັ້ງຕ່າງໆ, ຄະນະກຳມະການທົບທວນແຜນການຈະແນະນຳໃຫ້ດັດປັບ ຫລື ເພີ່ມວິທີການ ແລະ ມາດຕະການຕ່າງໆ ເຊັ່ນ: ການປັບປຸງການອອກແບບເຂົ້າໃນແຜນການນັ້ນ ເພື່ອໃຫ້ມີການສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນແຜນດັ່ງກ່າວ. ການປັບປຸງດັ່ງກ່າວຕ້ອງໄດ້ລວມເຂົ້າໃນແຜນການຂອງຫ້ອງການ ຫຼື ໂຄງການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ຮັບປະກັນວ່າໃຫ້ມີງົບປະມານພຽງພໍສຳລັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານ ສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ທີ່ໄດ້ກຳນົດເຂົ້າໃນແຜນການດັ່ງກ່າວ.

## 2.6 ພາລະບົດບາດຂອງພະແນກ ຍທຂ ແຂວງ/ນະຄອນຫຼວງ

ພະແນກ ຍທຂ ແຂວງ ຕ້ອງວາງແຜນໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຫຼາຍລະດັບ ທີ່ມີຜົນກະທົບຕໍ່ບ້ານ, ຂັ້ນເມືອງ ແລະ ແຂວງ. ຂັ້ນຕອນພື້ນຖານໃນການວາງແຜນທີ່ຈະປະຕິບັດຢູ່ໃນຂັ້ນແຂວງມີຄື:

ຂັ້ນຕອນ	ຄໍາອະທິບາຍ /ຈຸດປະສົງ
<p>ພສມ ແລະ ຄະນະພະແນກ ຍທຂ ແຂວງ/ນະຄອນຫຼວງ ຕ້ອງຮັບປະກັນວ່າ ພະນັກງານຜູ້ຮັບຜິດຊອບ ວຽກການວາງແຜນ ແລະ ພະນັກງານຄຸ້ມຄອງວິຊາການຂັ້ນແຂວງ ແລະ ຂັ້ນເມືອງໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບແຜນຍຸດທະສາດເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ການສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ເຂົ້າໃນການວາງແຜນ, ການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ</p>	<p>ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າບັນດາຄະນະນຳ ແລະ ພະນັກງານວິຊາການ ຍທຂ ຂັ້ນແຂວງ ແລະ ເມືອງ ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບການປຶກສາຫາລືກັບແມ່ຍິງ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນຂັ້ນຕອນການວາງແຜນຢູ່ຂັ້ນບ້ານ. ຮັບປະກັນວ່າບັນດາແຜນການຂອງພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ໄດ້ມີປະຕິບັດຕາມຂັ້ນຕອນການສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ດັ່ງທີ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ໃນແຜນຍຸດທະສາດ ແລະ ຄູ່ມືການສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນການວາງແຜນ, ຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ.</p>
<p>ຮັບປະກັນວ່າໜ່ວຍງານພາກສະໜາມປະຕິບັດຕາມຂັ້ນຕອນການວາງແຜນການຢູ່ຂັ້ນບ້ານ</p>	<p>ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າຂັ້ນຕອນການສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນການວາງແຜນ, ຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນໄດ້ຖືກຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ແມ່ຍິງໃນຂັ້ນບ້ານມີຄວາມສະເໝີພາບໃນການເຂົ້າຮ່ວມຕັດສິນບັນຫາ ແລະ ວາງແຜນ. ຮັບປະກັນໃຫ້ມີການລາຍງານຈຳນວນຍິງ-ຊາຍທີ່ເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມທຸກໆຄັ້ງ.</p>
<p>ຈັດກອງປະຊຸມປຶກສາຫາລືກັບປະຊາຊົນແບບເປີດກວ້າງສຳລັບໂຄງການພັດທະນາຕົວເມືອງ</p>	<p>ຊ່ວຍເຫຼືອ ແລະ ອຳນວຍຄວາມສະດວກ ໃຫ້ແກ່ກອງປະຊຸມປຶກສາຫາລືກັບປະຊາຊົນແບບເປີດກວ້າງ ແລະ ຮັບປະກັນໃຫ້ມີການປຶກສາຫາລື ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນການວາງແຜນການດຳເນີນໂຄງການ. ບັນທຶກຈຳນວນຍິງ-ຊາຍທີ່ເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມ.</p>
<p>ຜູ້ປະສານງານ ຄຸ້ມຄອງ ແຂວງ ປະສານສົມທົບກັບພະນັກງານຄຸ້ມຄອງຂັ້ນແຂວງ, ສຍລ ແຂວງ ແລະ ຜູ້ປະສານງານ ຄຸ້ມຄອງ ຂັ້ນເມືອງ ເພື່ອກຳນົດຄວາມຕ້ອງການຂອງການຝຶກອົບຮົມດ້ານວິຊາການຂອງພະນັກງານເພດຍິງເພື່ອໃຫ້ສາມາດຕອບສະໜອງກັບ</p>	<p>ຮັບປະກັນໃຫ້ພະນັກງານວິຊາການເພດຍິງໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ມີຄວາມສາມາດ ແລະ ໄດ້ຮັບຂໍ້ມູນຂ່າວສານທີ່ຈຳເປັນ ເພື່ອປະຕິບັດແຜນການຂອງແຂວງ ແລະ ໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອທາງດ້ານວິຊາການ ແລະ ສະໜັບສະໜູນແກ່ພະນັກງານ</p>

ຄວາມຕ້ອງການຂັ້ນແຂວງ, ເມືອງ ແລະ ບ້ານໄດ້	ຍທຂ ເມືອງ.
ຜູ້ປະສານງານ ຄຸກມ ແຂວງ ແລະ ຜູ້ຕາງໜ້າ ສຍລ ສົມທົບກັບພະນັກງານຈາກພາກສ່ວນຕ່າງໆ ເພື່ອ ກຳນົດ ຄວາມຕ້ອງການຂອງແມ່ຍິງດ້ານການພັດ ທະນາບຸກຄະລາກອນ ແລະ ຝຶກອົບຮົມທາງດ້ານ ວິຊາການຕາມຄວາມຈຳເປັນຂອງແມ່ຍິງເພື່ອສົ່ງເສີມ ຄວາມກ້າວໜ້າຂອງຕົນ	ຮັບປະກັນວ່າ ແມ່ຍິງມີໂອກາດເທົ່າທຽມກັນກັບຜູ້ຊາຍ ໃນການເລື່ອນຕຳແໜ່ງ ແລະ ມີຄວາມກ້າວໜ້າເພື່ອ ໃຫ້ມີຈຳນວນແມ່ຍິງໃນຕຳແໜ່ງຕັດສິນບັນຫາຫຼາຍ ຂຶ້ນ.
ຜູ້ປະສານງານ ຄຸກມ ແຂວງ ທົບທວນ ແລະ ປຶກສາ ຫາລື ກັບໜ່ວຍງານຈັດຕັ້ງ ແລະ ຄະນະພັກຂອງ ແຂວງ ກ່ຽວກັບ ແຜນພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການດ້ານການຝຶກອົບຮົມ	ເພື່ອເປັນເອກະພາບກ່ຽວກັບຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ບັນດາໂຄງການທີ່ຈະລວມເຂົ້າໃນແຜນການປະຈຳປີ. ຮັບປະກັນແຜນການດັ່ງກ່າວ ລວມມີວຽກງານສົ່ງເສີມ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ. ຮັບປະກັນວ່າມີພະນັກງານເພດຍິງ ຖືກບັນຈຸເຂົ້າໃນແຜນກຳນົດພະນັກງານນຳພາ-ຄຸ້ມ ຄອງຂັ້ນແຂວງ
ເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມທົບທວນແຜນການຂອງພະແນກ	ທົບທວນແຜນການ ຍທຂ ຂັ້ນແຂວງເພື່ອຮັບປະ ກັນວ່າແຜນດັ່ງກ່າວລວມມີການສົ່ງເສີມບົດ ບາດຍິງ- ຊາຍ ແລະ ໄດ້ຂຶ້ນແຜນງົບປະມານສຳລັບການຈັດຕັ້ງ ປະຕິບັດ. ທົບທວນແຜນໂຄງການເພື່ອເຊື່ອມເອົາກິດ ຈະກຳສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ປັບປຸງການອອກ ແບບໂຄງການ ແລະ ອອກແບບ ມາດຕະການຕ່າງໆ ຕາມຄວາມເໝາະສົມ.

ຕ້ອງໄດ້ສັງລວມແຜນການຂັ້ນເມືອງ ແລະ ນຳສະເໜີເຖິງຂັ້ນແຂວງ. ທຸກແຜນການ ຂັ້ນເມືອງ ແມ່ນ ໄດ້ທົບທວນຄືນ ແລະ ສັງລວມເພື່ອຈະນຳໄປປະກອບເຂົ້າໃນແຜນການຂັ້ນແຂວງ. ດັ່ງນັ້ນ ພະນັກງານ ຍທຂ ຂັ້ນແຂວງຈຶ່ງມີພາລະບົດບາດຫຼາຍດ້ານໃນການວາງແຜນການ. ພະແນກ ຍທຂ ແຂວງ ແມ່ນມີໜ້າທີ່ຫຼາຍດ້ານ ໃນການວາງແຜນ. ແຕ່ລະພາກສ່ວນໃນພະແນກ ຍທຂ ເຊັ່ນ: ຂົວທາງ, ການກໍ່ສ້າງ, ການຂົນສົ່ງ, ນ້ຳ ປະປາ, ການຈາລະຈອນ ແລະ ອື່ນໆ ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນການທົບທວນດ້ານວິຊາການ ແລະ ເນື້ອໃນ ທີ່ບັນຈຸໃນແຜນການທີ່ໄດ້ນຳສະເໜີຈາກຂັ້ນເມືອງ. ພະແນກ ຍທຂ ແຂວງຕ້ອງສະໜັບສະໜູນ ແລະ ເສີມສ້າງ ຄວາມອາດສາມາດໃຫ້ຂັ້ນເມືອງ, ໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອດ້ານວິຊາການແກ່ຂັ້ນເມືອງ ຕາມຄວາມຈຳເປັນເພື່ອຮັບ ປະກັນວ່າ ຂັ້ນເມືອງສາມາດຕອບສະໜອງຢ່າງພຽງພໍຕໍ່ຄຳສະເໜີຂອງບ້ານ. ນອກນັ້ນ ພະແນກ ຍທຂ ແຂວງ ຍັງມີບົດບາດສຳຄັນໃນວຽກງານພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ແລະ ການເສີມສ້າງຄວາມສາມາດໃຫ້ຂັ້ນເມືອງ.



ພະແນກ ຍທຂ ແຂວງ ຮັບຜິດຊອບເປັນຜູ້ເລີ່ມກິດຈະກຳຕ່າງໆທີ່ກວມລວມເອົາຫຼາຍເມືອງ ຫຼື ກິດຈະກຳການພັດທະນາທີ່ມີຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ສິ່ງຜົນກະທົບຫຼາຍກວ່າໜຶ່ງເມືອງ ຫຼື ກິດຈະກຳພັດທະນາທີ່ຕິດພັນ ຫຼື ບໍ່ຕິດພັນກັບຫຼາຍແຂວງ. ພະແນກ ຍທຂ ແຂວງຍັງມີບົດບາດກ່ຽວຂ້ອງກັບໂຄງການໃນລະດັບຊາດ ແລະ ລະດັບພາກພື້ນ ຊຶ່ງແຂວງອາດມີຄວາມຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມວາງແຜນເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການ.

ເຖິງແມ່ນວ່າກິດຈະກຳຂັ້ນບ້ານຈະຖືກກຳນົດ ແລະ ປະຕິບັດຢູ່ຂັ້ນເມືອງ, ແຕ່ຍັງມີຄວາມຈຳເປັນຕ້ອງຖືກສັງລວມ ແລະ ທົບທວນໃນຂັ້ນແຂວງ. ຂັ້ນແຂວງມີພາລະບົດບາດໃນການທົບທວນຄືນ ແຕ່ລະແຜນການ ຂັ້ນເມືອງຂອງຕົນ ແລະ ຮັບປະກັນໃຫ້ມີຄວາມສອດຄ່ອງກັບ ກົດໝາຍ, ລະບຽບການ ແລະ ນະໂຍບາຍ, ລວມທັງ ແຜນຍຸດທະສາດສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າແມ່ຍິງ ແລະ ຍັງຕ້ອງໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນຄວາມຊຳນານ ດ້ານວິຊາການ ແລະ ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດໃຫ້ແກ່ແຕ່ລະເມືອງ.

ໂດຍຂຶ້ນກັບ ຂະໜາດ ແລະ ຂອບເຂດຂອງໂຄງການຍ່ອຍທີ່ກຳນົດໃນຂັ້ນບ້ານ, ກຸ່ມບ້ານ ຫຼື ຂັ້ນເມືອງ, ພະນັກງານ ຍທຂ ແຂວງ ອາດຈະດຳເນີນການວິເຄາະທາງດ້ານວິຊາການຢ່າງລະອຽດກວ່າເກົ່າອີກ ຫຼື ການສຶກສາຄວາມເປັນໄປໄດ້ຂອງບັນດາໜ້າວຽກ, ຫຼື ໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນ ເພີ່ມເຕີມແກ່ຂັ້ນເມືອງໃນການດຳເນີນການສຶກສາຢ່າງລາຍລະອຽດ. ຕາມປົກກະຕິແລ້ວ ການປຶກສາຫາລືໃນຂັ້ນບ້ານ ແມ່ນດຳເນີນໂດຍພະນັກງານຂັ້ນເມືອງ, ແຕ່ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ໂດຍສະເພາະ ໃນກໍລະນີທີ່ເປັນໂຄງການຂະໜາດໃຫຍ່ ແລະ ພົວພັນກັບຫຼາຍເມືອງ, ພະນັກງານວິຊາການ ຍທຂ ແຂວງ ຄວນເປັນຜູ້ດຳເນີນການປະຊຸມແບບມີສ່ວນຮ່ວມໃນບ້ານ. ຖ້າບ່ອນໃດຕ້ອງໄດ້ຈັດກອງປະຊຸມປຶກສາຫາລືແບບນີ້, ພະນັກງານ ຍທຂ ແຂວງ ຕ້ອງນຳເອົາປະເດັນບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນຂັ້ນຕອນການວາງແຜນການ ແລະ ຕ້ອງໄດ້ວິເຄາະບົດບາດຍິງ-ຊາຍເພື່ອກຳນົດພາລະບົດບາດ, ຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ຜົນກະທົບ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດທີ່ອາດເປັນໄປໄດ້, ສຳຫຼັບທັງຍິງ-ຊາຍ.

### **2.6.1 ການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ແລະ ການສ້າງຄວາມອາດສາມາດໃຫ້ຍທຂ ແຂວງ**

ຄະນະຜູ້ປະສານງານເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າແມ່ຍິງຂັ້ນ ພະແນກ ຍທຂ ແຂວງຕ້ອງປະສານງານກັບ ຜູ້ຕ່າງໜ້າ ສຍລ ເພື່ອຮັບປະກັນບໍ່ໃຫ້ມີໜ້າວຽກທັບຊ້ອນກັນ ຫຼື ຄ້າຍຄືກັນ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນໃນວຽກງານພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມພະນັກງານ. ການວາງແຜນຂັ້ນບ້ານ ຈະກຳນົດຄວາມຕ້ອງການໃນການຝຶກອົບຮົມດ້ານວິຊາການໃຫ້ພະນັກງານ ແລະ ການເສີມສ້າງຄວາມສາມາດ ໃຫ້ເຂົາເຈົ້າສາມາດໃຫ້ການບໍລິການ ແລະ ທັງເປັນການພັດທະນາອາຊີບ. ຜູ້ປະສານງານ ຄຸກມ ແຂວງ ຕ້ອງເປັນເຈົ້າການໃນການກຳນົດຄວາມຕ້ອງການເພື່ອພັດທະນາບຸກຄະລາກອນໃຫ້ພະນັກງານເພດຍິງ ແລະ ຍົກໃຫ້ເທັນຄວາມຈຳເປັນຂອງແຜນຍຸດທະສາດເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າແມ່ຍິງ ຂອງ ຂະແໜງ ຍທຂ. ແຜນຍຸດທະສາດເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງແມ່ນແນ່ໃສ່ໃຫ້ ເພີ່ມຈຳນວນແມ່ຍິງເຂົ້າເຮັດວຽກໃນ ຂະແໜງ ຍທຂ, ມີແມ່ຍິງ ຢູ່ໃນຕຳແໜ່ງຕັດສິນບັນຫາ, ແລະ ໃຫ້ແມ່ຍິງມີບົດບາດກວ້າງຂວາງກວ່າເກົ່າໃນການວາງແຜນການ. ແຜນຍຸດທະສາດເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າແມ່ຍິງຍັງເນັ້ນໜັກ ເຖິງຄວາມຈຳເປັນໃຫ້ແມ່ຍິງໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມດ້ານວິຊາການ ແລະ ອື່ນໆ, ລວມທັງການຝຶກອົບຮົມ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບວຽກງານນະໂຍບາຍຂອງພັກ, ດ້ານການເມືອງ ແລະ ການປົກຄອງ. ການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມແມ່ນເປັນສິ່ງສຳຄັນ ສຳຫຼັບແມ່ຍິງເພື່ອກຽມຄວາມພ້ອມໃຫ້ເຂົາເຈົ້າໃນການເລື່ອນຕຳແໜ່ງຢ່າງເທົ່າທຽມກັບຜູ້ຊາຍ.

ຄະນະຜູ້ປະສານງານເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າແມ່ຍິງຂັ້ນ ພະແນກ ຍທຂ ແຂວງ/ນະຄອນຫຼວງ (ຄປມຂ) ເປັນເຈົ້າການໃນການກຳນົດກິດຈະກຳຕ່າງໆຢ່າງລະອຽດເຊິ່ງຜັນຂະຫຍາຍຈາກແຜນຍຸດທະສາດເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າແມ່ຍິງເພື່ອສ້າງເປັນແຜນການປະຈຳປີ. ວຽກທັງໝົດນີ້ຄວນຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃນຂັ້ນພະແນກ ຍທຂ ແຂວງ ໂດຍປະກອບມີພະນັກງານເພດຍິງທັງໝົດໃນພະແນກ ຍທຂ ແຂວງ, ຜູ້ປະສານງານ ແລະ ຜູ້ຕາງໜ້າ ສຍລ ມາປະຊຸມກັນເພື່ອທົບທວນ ແລະ ປຶກສາຫາລືກ່ຽວກັບກິດຈະກຳທີ່ຈຳເປັນຕ້ອງປະກອບເຂົ້າໃນແຜນການປະຈຳປີ. ຫຼັງຈາກນັ້ນ ຜູ້ປະສານງານຈຶ່ງນຳເອົາຄວາມຕ້ອງການເຫຼົ່ານີ້ ກັບຄືນໄປສ້າງແຜນການປະຈຳປີຂອງຂະແໜງ ຫຼື ໜ່ວຍງານຕົນເອງ.

ຄປມຂ ຕ້ອງຈັດກອງປະຊຸມເພື່ອປຶກສາຫາລືກັບຜູ້ຕາງໜ້າ ສຍລ ແລະ ພະນັກງານແມ່ຍິງເພື່ອທົບທວນການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ, ການຝຶກອົບຮົມ, ວຽກງານຂອງພັກ ແລະ ຄວາມສາມາດອື່ນໆ ທີ່ພະນັກງານເພດຍິງຕ້ອງການໃນແຕ່ລະປີ. ຄວາມຕ້ອງການເຫຼົ່ານີ້ ຕ້ອງໄດ້ຮັບການປຶກສາຫາລືຕື່ມອີກກັບຫົວໜ້າພະແນກ, ຄະນະພັກ ແລະ ຫ້ອງການຈັດຕັ້ງພະນັກງານເພື່ອເຫັນດີເປັນເອກະພາບກັນໃນດ້ານຕ່າງໆຂອງການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມທີ່ຈະໄດ້ເອົາເຂົ້າໃນແຜນວຽກປະຈຳປີ. ການທົບທວນ ແລະ ການກະກຽມອັນນີ້ຕ້ອງໃຫ້ສຳເລັດໃນເດືອນມິຖຸນາເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ມີໜ້າວຽກ ແລະ ຂຶ້ນງົບປະມານເຂົ້າໃນແຜນການປະຈຳປີ.

## 2.6.2 ຄະນະກຳມະການທົບທວນແຜນການຂອງພະແນກ ຍທຂ ແຂວງ/ນະຄອນຫຼວງ

ພະແນກ ຍທຂ ແຂວງ/ນະຄອນຫຼວງ ຕ້ອງສ້າງຕັ້ງຄະນະກຳມະການທົບທວນແຜນການ ຊຶ່ງມີພາລະບົດບາດຄ້າຍຄືກັນກັບຂັ້ນເມືອງ. ຂະແໜງແຜນການຢູ່ພະແນກ ຍທຂ ແຂວງຕ້ອງເປັນເຈົ້າການໃນການຈັດກອງປະຊຸມຂອງຄະນະກຳມະການທົບທວນແຜນການຢ່າງເປັນປົກກະຕິ. ບັນດານັກວິຊາການ, ຜູ້ຕາງໜ້າ ຄປມຂ ແລະ ສຍລ ຕ້ອງເປັນສະມາຊິກຂອງຄະນະກຳມະການນີ້. ຄະນະກຳມະການທົບທວນແຜນການຈະເປັນຜູ້ທົບທວນແຜນການສະເພາະຂອງ ຫ້ອງການ ຍທຂ ເມືອງ ທີ່ສົ່ງໃຫ້ແຂວງ, ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າໂຄງການໄດ້ປຶກສາຫາລືກັບແມ່ຍິງ ແລະ ເຂົາເຈົ້າໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນຂັ້ນຕອນກຳນົດໜ້າວຽກ, ການຄັດເລືອກໂຄງການ ແລະ ການວາງແຜນການ ແລະ ໄດ້ດຳເນີນການວິເຄາະບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນໄລຍະກ່ອນການສຶກສາຄວາມເປັນໄປໄດ້ເບື້ອງຕົ້ນ ຫຼື ການສຶກສາຄວາມເປັນໄປໄດ້.

ຄປມຂ ແລະ ສຍລ ຕ້ອງຮັບປະກັນວ່າໄດ້ຮັບຂໍ້ມູນຢ່າງພຽງພໍຈາກພະນັກງານຂັ້ນແຂວງ ແລະ ຂັ້ນເມືອງທີ່ຮັບຜິດຊອບການກະກຽມບົດສະເໜີຂໍໂຄງການເພື່ອຈະເອົາລວມເຂົ້າໃນແຜນການ ແລະ ງົບປະມານປະຈຳປີຂອງພະແນກ ຍທຂ ແຂວງ, ຊຶ່ງຂໍ້ມູນນັ້ນໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າແມ່ຍິງໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນກອງປະຊຸມ, ໄດ້ລົງຄະແນນສຽງໃນການຈັດລຽງບຸລິມະສິດ ແລະ ມີສິດເທົ່າທຽມກັບເພດຊາຍໃນການຄັດເລືອກເອົາໜ້າວຽກ ຫຼື ໂຄງການທີ່ໄດ້ສະເໜີ. ເອກະສານດັ່ງກ່າວຄວນສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງຈຳນວນແມ່ຍິງທີ່ເຂົ້າຮ່ວມໃນກອງປະຊຸມ, ຈຳນວນບຸລິມະສິດຕົ້ນຕໍຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ບັນດາບຸລິມະສິດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທີ່ແມ່ຍິງເລືອກເອົາໃນເວລາທົບທວນແຜນການ.

ໃນການທົບທວນແຜນການຂອງໂຄງການ ແລະ ຂອງພາກສ່ວນ, ຄະນະກຳມະການທົບທວນແຜນການສາມາດກຳນົດໜ້າວຽກ ແລະ ມາດຕະການເພີ່ມເຕີມເຊັ່ນ: ບັບປຸງການອອກແບບທີ່ເອົາໃຈໃສ່ບົດບາດຍິງ-ຊາຍຂຶ້ນອີກ. ການບັບປຸງເຫຼົ່ານີ້ຄວນຈະເພີ່ມເຂົ້າໄປໃນແຜນການຂອງພາກສ່ວນ ຫຼື ໂຄງການ. ຂະແໜງແຜນການຢູ່ພະແນກ ຍທຂ ແຂວງມີຄວາມຮັບຜິດຊອບຂັ້ນສູດທ້າຍເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ສຳເລັດແຜນການ ແລະ ສົ່ງຕໍ່ໃຫ້ຂັ້ນເທິງ.

ຄະນະກຳມະການທົບທວນແຜນການຍັງສາມາດກວດກາຕື່ມອີກເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ແຕ່ລະຂະແໜງໄດ້ລວມເອົາການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການການຝຶກອົບຮົມຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ໄດ້ຖືກຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃນແຜນປະຈຳປີ ຂອງ ພະແນກ ຍທຂ ແຂວງ ແລະ ໄດ້ກຳນົດງົບປະມານກ່ອນທີ່ຈະສົ່ງຕໍ່ໃຫ້ຫ້ອງການແຜນການ ແລະ ການລົງທຶນຂອງແຂວງ ຫຼື ຂັ້ນກະຊວງ.

## 2.7 ພາລະບົດບາດຂອງກະຊວງ ຍທຂ

ກະຊວງ ຍທຂ ມີພາລະບົດບາດຫຼາຍດ້ານກ່ຽວກັບການວາງແຜນເພື່ອຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການຂອງຂັ້ນເມືອງ, ຂັ້ນແຂວງ, ບັນດາໂຄງການພາຍໃນປະເທດ, ລະດັບຊາດ ແລະ ລະດັບພາກພື້ນ; ພ້ອມດຽວກັນຍັງຕ້ອງຮັບປະກັນໃຫ້ການຈັດຕັ້ງທີ່ຂຶ້ນກັບມີຄວາມສາມາດພຽງພໍເພື່ອປະຕິບັດວຽກງານຕາມພາລະບົດບາດຂອງກະຊວງ ຍທຂ. ພສມ ມີພາລະບົດບາດເປັນເຈົ້າການໃນການປະສານງານກັບ ຄປມກ ເພື່ອສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ. ການສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນການວາງແຜນຢູ່ຂັ້ນກະຊວງ ຍທຂ ມີຂັ້ນຕອນດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

ຂັ້ນຕອນ	ຄຳອະທິບາຍ /ຈຸດປະສົງ
ຄະນະນຳຂອງພາກສ່ວນຕ່າງໆ ຕ້ອງຮັບປະກັນແຜນຍຸດທະສາດເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຄູ່ມີການສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນການວາງແຜນ, ຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນໄດ້ຮັບການເຜີຍແຜ່ ແລະ ຝຶກອົບຮົມຢູ່ທຸກຂັ້ນ	ຮັບປະກັນວ່າຂັ້ນຕອນການສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນການວາງແຜນ, ຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນໄດ້ຮັບການເຜີຍແຜ່ ແລະ ໄດ້ມີການຝຶກອົບຮົມຢູ່ຂັ້ນກະຊວງ, ແຂວງ ແລະ ເມືອງ.  ມີການແຕ່ງຕັ້ງ ຄປມກ, ຄປມຂ ແລະ ຕປມມ ແລະ ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມ.
ຄປມກ ປຶກສາຫາລືກັບພະນັກງານເພດຍິງ ແລະ ປະສານງານກັບຄະນະນຳບັນດາກົມ ແລະ ສຍລ ເພື່ອກຳນົດຄວາມຕ້ອງການ ການຝຶກອົບຮົມດ້ານວິຊາການຂອງພະນັກງານເພດຍິງເພື່ອຕອບສະໜອງຕາມຄວາມຕ້ອງການ ຂອງ ຍທຂ ແຂວງ ແລະ ເມືອງ.	ຮັບປະກັນວ່າ ພະນັກງານວິຊາການເພດຍິງມີຄຸນນະວຸດ ແລະ ສາມາດດຳເນີນການຝຶກອົບຮົມຢ່າງມີຄຸນນະພາບ, ຊ່ວຍເຫຼືອ ແລະ ໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນດ້ານວິຊາການໃຫ້ແກ່ພະນັກງານ ຍທຂ ແຂວງ.
ຄປມກ ປຶກສາຫາລືກັບຄະນະກົມ ແລະ ສຍລ ກຳນົດການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ແລະ ຝຶກອົບຮົມດ້ານວິຊາການທີ່ຈຳເປັນໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງເພື່ອໃຫ້ມີຄວາມກ້າວໜ້າຢູ່ໃນການຈັດຕັ້ງ	ຮັບປະກັນວ່າແມ່ຍິງມີໂອກາດເທົ່າທຽມກັນຜູ້ຊາຍໃນການເລື່ອນຕຳແໜ່ງ, ມີຄວາມກ້າວໜ້າ ແລະ ເພີ່ມທະວີຈຳນວນແມ່ຍິງໃນຕຳແໜ່ງຕັດສິນບັນຫາ.
ຄປມກ ທົບທວນ ແລະ ປຶກສາຫາລືການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການ	ຕົກລົງເຫັນດີກ່ຽວກັບຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ບັນດາໂຄງການທີ່ຈະລວມເຂົ້າໃນແຜນການປະຈຳປີ. ຮັບປະ

<p>ໃນການຝຶກອົບຮົມກັບ ພະແນກຈັດຕັ້ງ ແລະ ຄະນະໜ່ວຍພັກ</p>	<p>ກັນວ່າໄດ້ລວມເອົາບັນດາໜ້າວຽກໃນແຜນຍຸດທະສາດ ເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ.</p> <p>ຮັບປະກັນວ່າໄດ້ລວມເອົາແມ່ຍິງເຂົ້າໃນແຜນກຳນົດ ພະນັກງານນຳພາ-ຄຸ້ມຄອງ</p>
<p>ຄປມກ ແລະ ສຍລ ເຂົ້າຮ່ວມ ກອງປະຊຸມຂອງ ຄະນະກຳມະການທົບທວນແຜນການຂອງ ບັນດາກົມ.</p>	<p>ທົບທວນ ແຜນການຂອງພະແນກ ຍທຂ ແຂວງ ແລະ ຫ້ອງການຍທຂເມືອງ ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ມີການເຊື່ອມ ສານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ຢູ່ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກ ງານ ແລະ ການສ້າງຂີດຄວາມສາມາດ. ຮັບປະກັນໃຫ້ ບັນດາໜ້າວຽກໃນແຜນຍຸດທະສາດປະກອບເຂົ້າຢູ່ໃນ ແຜນຂອງພະແນກ ຍທຂ ແລະ ມີງົບປະມານ</p> <p>ທົບທວນຮ່າງແຜນການຂອງກະຊວງ ຍທຂ ເພື່ອຮັບ ປະກັນໃຫ້ມີໜ້າວຽກຕ່າງໆ ໃນການສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ- ຊາຍ ແລະ ໄດ້ກະກຽມງົບປະມານແລ້ວ.</p> <p>ທົບທວນແຜນການໂຄງການເພື່ອລວມເອົາກິດຈະກຳ ຂອງການເຊື່ອມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ບັບປຸງການອອກ ແບບ ແລະ ມາດຕະການຕ່າງໆ ທີ່ຈຳເປັນ.</p>
<p>ພະແນກສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າແມ່ຍິງ (ພສມ) ປະສານສົມທົບກັບກົມແຜນການເພື່ອຄົ້ນຄວ້າ ແຜນການ ປະຈຳປີ.</p>	<p>ຮັບປະກັນວ່າ ບັນດາໜ້າວຽກໃນແຜນຍຸດທະສາດເພື່ອ ສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າແມ່ຍິງ ແລະ ແຜນງົບປະມານ ຖືກປະກອບຢູ່ໃນແຜນການປະຈຳປີ ຂອງ ກະຊວງ ຍທຂ.</p> <p>ພສມ ຮ່ວມຄົ້ນຄວ້າໃນທຸກໆໂຄງການ/ແຜນການທີ່ສ້າງ ຂຶ້ນໃໝ່ເພື່ອໃຫ້ມີການເຊື່ອມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ຮັບ ປະກັນວ່າມີແມ່ຍິງໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມ ແລະ ປຶກສາຫາລື ໃນ ເວລາອອກແບບໂຄງການ ແລະ ດຳເນີນການສຶກສາ ຄວາມເປັນໄປໄດ້.</p>
<p>ພສມ ແລະ ຄປມກ ເປັນເຈົ້າການປະສານງານ ໃນການຕິດຕາມ-ປະເມີນຜົນ ແລະ ການລາຍງານ ຄວາມຄືບໜ້າຂອງແຜນຍຸດທະສາດເພື່ອສົ່ງເສີມ</p>	<p>ປະສານງານ ກັບ ກົມແຜນການ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ຫ້ອງການ ຍທຂ ເມືອງ, ພະແນກ ຍທຂ ແຂວງ ແລະ ກົມຕ່າງໆຂັ້ນສູນກາງ ໄດ້ປະກອບເອົາບັນດາຕົວຊີ້ວັດ</p>

ຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ.	ການເຊື່ອມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ຄວາມຄືບໜ້າ ເຂົ້າໃນບົດ ລາຍງານການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ ຂອງ ກະຊວງ ຍທຂ. ຮັບປະກັນວ່າ ບັນດາບົດຮຽນທີ່ ຖອດຖອນແມ່ນໄດ້ບັນຈຸເຂົ້າໃນການວາງແຜນ.
-----------------------	--

ໃນລະດັບຊາດ, ກະຊວງ ຍທຂ ມີພາລະບົດບາດອັນກ້ວາງຂວາງໃນການສັ່ງລວມບັນດາແຜນ ການປະຈຳປີ ໂດຍອີງຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງບ້ານ, ຂັ້ນເມືອງ, ຂັ້ນແຂວງ, ລະດັບຊາດ ແລະ ລະດັບ ພາກພື້ນ (ລະຫ່ວາງປະເທດ). ແຜນການຂັ້ນເມືອງ ແລະ ແຂວງ ຖືກນຳສົ່ງເຖິງກະຊວງ ຍທຂ, ພະນັກ ງານຂັ້ນສູນກາງຈະທົບທວນດ້ານເນື້ອໃນເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບລະບຽບກົດໝາຍ, ລະບຽບການ ແລະ ນະໂຍບາຍ. ກະຊວງ ຍທຂ ຍັງຕ້ອງໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນດ້ານວິຊາການ ແລະ ການສ້າງຂີດ ຄວາມ ສາມາດໃຫ້ແກ່ບັນດາພະແນກ ຍທຂ ແຂວງ ເພື່ອສາມາດພັດທະນາທ້ອງຖານຂອງຕົນເອງ ແລະ ຍົກລະ ດັບຂີດຄວາມສາມາດໃຫ້ຂັ້ນສູນກາງ, ໂດຍອີງຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງພາກສ່ວນຕ່າງໆ. ນອກຈາກ ການ ສະໜັບສະໜູນຢ່າງກ້ວາງຂວາງໃຫ້ແກ່ບັນດາແຂວງ ແລະ ບັນດາໂຄງການແລ້ວ, ກະຊວງ ຍທຂ ຕ້ອງປະສານງານ ແລະ ຄຸ້ມຄອງໂຄງການ ແລະ ການລິເລີ່ມພັດທະນາລະຫວ່າງແຂວງຕໍ່ແຂວງ, ລະດັບຊາດ ແລະ ລະດັບພາກພື້ນ. ບາງໂຄງການເຫຼົ່ານີ້ລວມມີ ບັນດາຄູ່ຮ່ວມງານ ລະດັບພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນ. ສ່ວນຫຼາຍແລ້ວແມ່ນຮຽກຮ້ອງໃຫ້ພະນັກງານຂັ້ນສູນກາງມາຈັດຝຶກອົບຮົມໃຫ້ພະນັກງານຂັ້ນແຂວງ, ຊຶ່ງຫຼັງ ຈາກນັ້ນ ພະນັກງານຂັ້ນແຂວງ ຈະຝຶກອົບຮົມໃຫ້ພະນັກງານຂັ້ນເມືອງ. ກົມແຜນການ ແລະ ການຮ່ວມມືເປັນ ເຈົ້າການໃນການປະສານງານ ແລະ ສຳເລັດແຜນການປະຈຳປີຂອງກະຊວງ ຍທຂ ກ່ອນທີ່ຈະສົ່ງເຖິງ ທ່ານລັດຖະມົນຕີວ່າການ ແລະ ຫຼັງຈາກນັ້ນຈຶ່ງສົ່ງໃຫ້ກະຊວງແຜນການ ແລະ ການລົງທຶນ.

### 2.7.1 ການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ແລະ ປັບປຸງຂີດຄວາມສາມາດຂອງຂະແໜງ ຍທຂ

ການທົບທວນແຜນການຂອງແຂວງ ແລະ ເມືອງ ຈະຊື້ໃຫ້ເຫັນຄວາມຕ້ອງການຊຳນານງານດ້ານວິຊາ ການຂອງພະນັກງານແຂວງ ແລະ ເມືອງ ເພື່ອສາມາດຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກ ແລະ ໃຫ້ການບໍລິການແກ່ ປະຊາຊົນໄດ້. ທັງໝົດນີ້ ຍັງຊື້ໃຫ້ເຫັນບ່ອນທີ່ຂະແໜງ ຍທຂ ຕ້ອງສ້າງຄວາມສາມາດເພື່ອຮັບປະກັນການບໍລິ ການຢ່າງມີຄຸນະພາບ ແລະ ພັດທະນາການເຮັດວຽກງານຂອງແມ່ຍິງ. ເພື່ອເປັນການກະກຽມໃຫ້ແມ່ຍິງມີ ຄວາມກ້າວໜ້າພາຍໃນອົງການຈັດຕັ້ງ, ຄາມ-ຍທຂ ຕ້ອງຮັບປະກັນວ່າແມ່ຍິງມີຄວາມຮູ້, ມີຄວາມຊຳນານ ແລະ ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມໃນລະດັບທີ່ເໝາະສົມ ເພື່ອສົ່ງເສີມໃຫ້ມີໂອກາດເລື່ອນຕຳແໜ່ງເທົ່າທຽມກັບຜູ້ຊາຍ.

ຄປມກ ຕ້ອງເປັນເຈົ້າການໃນການກຳນົດຄວາມຕ້ອງການດ້ານການພັດທະນາຂອງ ພະນັກງານເພດ ຍິງໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບແຜນຍຸດທະສາດເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ ໃນຂະແໜງ ຍທຂ. ຄປມກ ມີບົດບາດ ເປັນເຈົ້າການໃນການນຳເອົາໜ້າວຽກລະອຽດທີ່ກຳນົດຢູ່ໃນ ແຜນຍຸດທະສາດລວມເຂົ້າໃນແຜນການປະຈຳປີ ຂອງກົມກອງຕົນ. ການສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ເຂົ້າໃນແຜນການນັ້ນແມ່ນດຳເນີນຢູ່ຂັ້ນກົມໂດຍ ຄປມກ ແລະ ສຍລ ປະຊຸມກັນກ່ອນເພື່ອທົບທວນ ແລະ ປຶກສາຫາລື ບັນດາໜ້າວຽກທີ່ຄວນຈະປະກອບເຂົ້າໃນແຜນ ການ. ຫຼັງຈາກນັ້ນ ຄປມກ ຈຶ່ງນຳເອົາໜ້າວຽກເຫຼົ່ານີ້ລວມເຂົ້າໃນແຜນ ການປະຈຳປີຂອງກົມຂອງຕົນ.

ຄປມກ ປະຊຸມກັບຜູ້ຕາງໜ້າ ສຍລ ທີ່ກຽວຂ້ອງ, ໂດຍອີງໃສ່ຜົນຂອງການປະຊຸມ ຈຶ່ງປຶກສາຫາລືກັບພະນັກງານເພດຍິງຢູ່ແຂວງຕາມຂະແໜງການທີ່ກຽວຂ້ອງເພື່ອທົບທວນຄວາມຕ້ອງການຂອງແມ່ຍິງໃນການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ, ການຝຶກອົບຮົມ, ການຝຶກອົບຮົມທາງດ້ານທິດສະດີການເມືອງ ແລະ ດ້ານອື່ນໆ ໃນແຕ່ລະປີ. ຄວາມຕ້ອງການເຫຼົ່ານີ້ ຕ້ອງໄດ້ຮັບການປຶກສາຫາລືຕື່ມອີກກັບຫົວໜ້າກົມຕ່າງໆ, ຄະນະໜ່ວຍພັກ ແລະ ພະແນກຈັດຕັ້ງເພື່ອເປັນເອກະພາບກັນວ່າຈະເອົາການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມໃດແດ່ເຂົ້າໃນແຜນການປະຈຳປີຂອງ ກະຊວງ. ການທົບທວນ ແລະ ການກະກຽມແຜນດັ່ງກ່າວຕ້ອງໄດ້ລິເລີ່ມໃນເດືອນມິຖຸນາ ຫລື ເດືອນກໍລະກົດເພື່ອຮັບປະກັນວ່າຖືກສັງລວມເຂົ້າໃນແຜນປະຈຳປີ ແລະ ມີການຈັດສັນງົບປະມານ. ພສມ ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບລວມໃນການປະສານງານ ແລະ ລາຍງານກ່ຽວກັບວຽກງານສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ໃນຂະແໜງ ຍທຂ ແລະ ຕິດຕາມ ກວດກາ ການວາງແຜນ.

### 2.7.2 ຄະນະກຳມະການທົບທວນແຜນການຂອງກະຊວງ ຍທຂ

ບັນດາກົມໃນກະຊວງ ຍທຂ ຈະສ້າງຕັ້ງຄະນະກຳມະການແຜນການຂອງແຕ່ລະກົມຂຶ້ນ ຊຶ່ງມີ ຄປມກ ແລະ ສຍລ ເປັນສະມາຊິກ. ພາລະບົດບາດຂອງ ພສມ, ຄປມກ ແລະ ສຍລ ໃນຄະນະກຳມະການດັ່ງກ່າວ ແມ່ນເພື່ອຊ່ວຍທົບທວນແຜນການຂອງພະແນກ ຍທຂ ແຂວງ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ໄດ້ມີການປຶກສາຫາລືກັບແມ່ຍິງ ແລະ ໄດ້ມີການສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ. ຄະນະກຳມະການ ຍັງທົບທວນບັນດາໂຄງການຂັ້ນກະຊວງ ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ມີການປຶກສາຫາລືກັບແມ່ຍິງ ແລະ ແມ່ຍິງໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຕັດສິນບັນຫາ. ນອກນັ້ນ ຍັງຈະທົບທວນແຜນການການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມຂອງພະແນກ ຍທຂ ແຂວງ ແລະ ກະຊວງ ຍທຂ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ບັນດາໜ້າວຽກທີ່ກຳນົດໃນແຜນຍຸດທະສາດເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າແມ່ຍິງ ໄດ້ລວມເຂົ້າໃນແຜນດັ່ງກ່າວ ແລະ ໄດ້ຂຶ້ນແຜນງົບປະມານ. ເພື່ອຈັດຕັ້ງພາລະບົດບາດຂອງຕົນ, ຄະນະກຳມະການຈະປະສານງານກັບພະແນກ ຍທຂ ທີ່ກຽວຂ້ອງ ກ່ຽວກັບວິທີການທີ່ນຳໃຊ້ໃນການສຶກສາຄວາມເປັນໄປໄດ້ຂອງໂຄງການ ເພື່ອຍັງຢືນເຖິງການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຍັງຢືນແຜນການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການຂອງການຝຶກອົບຮົມ.

ໃນການທົບທວນແຜນການຂອງໂຄງການ ແລະ ຂອງກະຊວງ, ຄະນະກຳມະການທົບທວນແຜນການ ແລະ ຄປມກ ຈະສະເໜີໃຫ້ດັດປັບ ຫລື ເພີ່ມວິທີການ ແລະ ມາດຕະການຕ່າງໆ ເຊັ່ນ: ບົດຮຽນຈາກການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດທີ່ດີ ແລະ ການປັບປຸງອອກແບບເຂົ້າໃນແຜນການນັ້ນເພື່ອໃຫ້ມີການເຊື່ອມວຽກງານສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນແຜນດັ່ງກ່າວ. ການປັບປຸງດັ່ງກ່າວຕ້ອງໄດ້ລວມເຂົ້າໃນແຜນການຂອງກົມກອງ ຫຼື ໂຄງການທີ່ກຽວຂ້ອງ.

ເມື່ອສຳເລັດການທົບທວນໂດຍຄະນະກຳມະການກົມແລ້ວ ຮ່າງແຜນການ ແລະ ແຜນງົບປະມານຈະຖືກສົ່ງໃຫ້ກົມແຜນການ ແລະ ການຮ່ວມມື. ກົມແຜນການມີຄວາມຮັບຜິດຊອບລວມໃນການສັງລວມ ແລະ ປັບປຸງແຜນການຂອງບັນດາກົມ ກ່ອນທີ່ຈະສົ່ງເຖິງທ່ານລັດຖະມົນຕີວ່າການ ກະຊວງ ຍທຂ.

### 2.7.3 ບັນດາສະຖາບັນ, ສູນຝຶກ ແລະ ລັດວິສະຫະກິດ

ບັນດາໜ່ວຍງານ ຂອງ ໃນກະຊວງ ຍທຂ ເຫຼົ່ານີ້ຈະຕ້ອງລວມເອົາວຽກງານສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນການວາງແຜນ, ຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ ຄືກັນກັບທຸກໜ່ວຍງານຂອງຂະແໜງ ຍທຂ. ໂດຍທົ່ວໄປ, ຂັ້ນຕອນການກຳນົດຄວາມຕ້ອງການຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ບັນດາບຸລິມະສິດຂອງໂຄງການພັດທະນາໃນການວາງແຜນ

ແມ່ນຄ້າຍຄືກັນກັບຂັ້ນຕອນການວາງແຜນຢູ່ຂັ້ນແຂວງ ແລະ ຂັ້ນເມືອງ. ໃນກໍລະນີທີ່ພົວພັນເຖິງບ້ານ, ແມ່ນ ຕ້ອງໄດ້ມີການປຶກສາຫາລືແບບມີສ່ວນຮ່ວມເພື່ອຮັບປະກັນການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ມີການກຳນົດ ຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ບຸລິມະສິດຂອງແມ່ຍິງ. ເຊັ່ນດຽວກັນ, ທຸກໜ່ວຍງານ ຈະຕ້ອງປະຕິບັດຕາມຂັ້ນຕອນ ດຽວກັນໃນການກຳນົດຄວາມຕ້ອງການການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນສຳຫຼັບພະນັກງານ ເພດຍິງ ແລະ ຮັບປະກັນວ່າແຜນດັ່ງກ່າວໄດ້ລວມເຂົ້າໃນແຜນການປະຈຳປີ ແລະ ແຜນງົບປະມານຂອງກົມ ກອງ ແລະ ໜ່ວຍງານຂອງຕົນ. ໜ່ວຍງານເຫຼົ່ານີ້ ຍັງຈະຕ້ອງນຳເອົາ ຄາດໝາຍສູ້ຊົນ ແລະ ໜ້າວຽກຕ່າງໆທີ່ ກຳນົດໃນແຜນຍຸດທະສາດເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງມາຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ຍັງຕ້ອງສ້າງຕັ້ງຄະນະ ກຳມະການທົບທວນແຜນການ ດັ່ງທີ່ອະທິບາຍຢູ່ຂ້າງເທິງ.

### **ພາກທີ III : ການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ**

ຄະນະກຳມະການໃນກົງຈັກ ຄຸນ ຂອງຂະແໜງ ຍທຂ ແຕ່ລະຂັ້ນ (ກະຊວງ, ແຂວງ, ເມືອງ) ມີໜ້າທີ່ໃຫ້ຄຳແນະນຳ ແລະ ຊ່ວຍເຫຼືອດ້ານວິຊາການໃຫ້ແກ່ບັນດາພະແນກ, ຂະແໜງ ແລະ ໜ່ວຍງານຂອງ ຍທຂ ຂັ້ນກະຊວງ, ແຂວງ, ເມືອງ ແລະ ສະຖາບັນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງອື່ນໆ. ນອກນີ້ ຍັງຈະເປັນເຈົ້າການ ໃນການຕິດຕາມ, ປະເມີນຜົນ ແລະ ລາຍງານຄວາມຄືບໜ້າ ແລະ ຜົນໄດ້ຮັບທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໃນ 4 ຂົງເຂດ ວຽກງານສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ດັ່ງລຸ່ມນີ້:

- i) ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ຜັນຂະຫຍາຍແຜນຍຸດທະສາດເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງ ແມ່ຍິງ ໃນຂະແໜງ ຍທຂ ຢູ່ທຸກລະດັບ;
- ii) ສືບຕໍ່ສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າແມ່ຍິງແລະເຊື່ອມບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນຂະແໜງ ຍທຂ;
- iii) ເຊື່ອມບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນການວາງແຜນສຳລັບໂຄງການພັດທະນາສະເພາະ ໃນຂະ ແໜງການແລະບັນດາໜ້າວຽກອື່ນໆ ແລະ
- iv) ຜົນປະໂຫຍດຈາກໂຄງການຕໍ່ແມ່ຍິງ

ຢູ່ຂັ້ນກະຊວງ, ພສມ ມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບເກັບກຳ ສົມທຽບ ແລະ ວິເຄາະ ບົດລາຍງານປະຈຳປີກ່ຽວ ກັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າແມ່ຍິງຂອງບັນດາກົມກອງອ້ອມຂ້າງກະຊວງ ແລະ ພະແນກ ຍທຂແຂວງ/ນະຄອນຫຼວງ ເພື່ອສັງລວມຄວາມຄືບໜ້າຂອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນຍຸດທະສາດ (ບົດລາຍ ງານຂັ້ນແຂວງປະກອບມີຂໍ້ມູນຂັ້ນເມືອງຢູ່ແລ້ວ). ພສມ ຈະກະກຽມແບບຟອມບົດລາຍງານ ການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ ເພື່ອນຳໃຊ້ຢູ່ຂັ້ນເມືອງ, ຂັ້ນແຂວງ ແລະ ຂັ້ນກະຊວງ. ເນື້ອໃນບົດລາຍງານນີ້ ຈະອີງໃສ່ ຄາດໝາຍສູ້ຊົນທີ່ໄດ້ກຳນົດຢູ່ໃນແຜນຍຸດທະສາດເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງໃນ ຂະແໜງ ຍທຂ 2014-2025. ບົດລາຍງານເຫຼົ່ານີ້ຈະລາຍງານລະອຽດກ່ຽວກັບການເສີມສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານການຈັດ ຕັ້ງຂອງວຽກງານ ຍທຂ, ການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ແລະ ການສ້າງຂີດຄວາມສາມາດໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ, ການບໍລິການວຽກງານ ຍທຂ ທີ່ເປັນຜົນປະໂຫຍດຕໍ່ແມ່ຍິງ. ບົດລາຍງານປະຈຳປີ ກ່ຽວກັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ວຽກສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າແມ່ຍິງຈະສົ່ງໃຫ້ທ່ານລັດຖະມົນຕີຊ່ວຍວ່າການ ຜູ້ທີ່ເປັນປະທານຄຸນ-ຍທຂ.

ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 1 ໄດ້ລະບຸລາຍລະອຽດກ່ຽວກັບການປະສານງານ ແລະ ການລາຍ ງານຂອງແຕ່ລະໜ່ວຍງານດັ່ງກ່າວ. ບົດລາຍງານການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ ຕ້ອງໄດ້ເຮັດທຸກໆ 6 ເດືອນ, ຊຶ່ງຈະປະກອບມີ ບົດລາຍງານ 6 ເດືອນ ແລະ ປະຈຳປີ. ສຳເນົາບົດລາຍງານເຫຼົ່ານີ້ ຕ້ອງນຳ

ສິ່ງເຖິງກອງເລຂາຄະນະກຳມາທິການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງແຫ່ງຊາດ, ທ້ອງວ່າການລັດຖະບານ. ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 2 ໃຫ້ຄຳນິຍາມ ກ່ຽວກັບຕົວເລກຂໍ້ມູນທີ່ຕ້ອງເກັບກຳ ແລະ ຜູ້ເກັບກຳຂໍ້ມູນ. ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 3 ລະບຸເຖິງກອບຂໍ້ມູນພື້ນຖານ ແລະ ຕົວຊີ້ວັດເພື່ອໃຊ້ເປັນບ່ອນຄວາມສຳເລັດປະຈຳປີ. ຕົວຊີ້ວັດສະເພາະໂຄງການແມ່ນອີງໃສ່ຜົນໄດ້ຮັບຕົວຈິງຂອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການ. ຂໍ້ມູນພື້ນຖານ ແມ່ນສະພາບຕອນເລີ່ມຕົ້ນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການ.

### 3.1 ການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນທາງດ້ານປະລິມານ

ການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ ສ່ວນຫຼາຍແມ່ນອີງໃສ່ຂໍ້ມູນທາງດ້ານປະລິມານເພື່ອວັດແທກລະດັບການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນກອງປະຊຸມ, ການຝຶກອົບຮົມ, ການເປັນຕົວແທນ ແລະ ຈຳນວນພະນັກງານເພດຍິງເຮັດວຽກໃນຂະແໜງ ຍທຂ, ຈຳນວນພະນັກງານເພດຍິງທີ່ໄດ້ຮັບການເລື່ອນຕຳແໜ່ງ ແລະ ຈຳນວນແມ່ຍິງຢູ່ໃນຕຳແໜ່ງການນຳ ແລະ ຕົວເລກບັນດາຕົວຊີ້ວັດດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ທີ່ໄດ້ກຳນົດຢູ່ໃນເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 4. ຕົວເລກຂໍ້ມູນທີ່ໃຊ້ສຳລັບການຕິດຕາມນີ້ຕ້ອງແຍກເພດຍິງ-ຊາຍ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນຕົວເລກກ່ຽວກັບການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ. ກົມຈັດຕັ້ງ-ພະນັກງານຈະເປັນຜູ້ຕອບສະໜອງຕົວເລກຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຈຳນວນພະນັກງານ, ການເລື່ອນຕຳແໜ່ງ ແລະ ຕຳແໜ່ງຕ່າງໆ. ແຕ່ລະກົມກອງ ຫຼື ໜ່ວຍງານຕ້ອງເກັບກຳຕົວເລກຈຳນວນເຂົ້າຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ. ການລາຍງານຂໍ້ມູນດ້ານປະລິມານຂ້ອນຂ້າງບໍ່ສັບສົນເພາະການວັດແທກເປັນ ຈຳນວນ ຫຼື ເປີເຊັນ.

### 3.2 ການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນທາງດ້ານຄຸນນະພາບ

ນອກຈາກການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນທາງດ້ານປະລິມານແລ້ວ, ຍັງມີຄວາມຈຳເປັນຕ້ອງມີການປະເມີນຜົນທາງດ້ານຄຸນນະພາບ ກ່ຽວກັບຜົນໄດ້ຮັບ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດຂອງກຸ່ມເປົ້າໝາຍຂອງໂຄງການຢູ່ຂັ້ນບ້ານ. ການຕິດຕາມກວດກາຜົນກະທົບທາງດ້ານຄຸນນະພາບສາມາດເຮັດໄດ້ໃນຫຼາຍຮູບການຄື: ສົນທະນາກຸ່ມກັບຜູ້ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດ, ກອງປະຊຸມພັງຂໍ້ຄິດເຫັນຈາກປະຊາຊົນ, ການສຳຫຼວດຄົວເຮືອນ, ການສຳຫຼວດເປັນລາຍບຸກຄົນ, ການສົ່ງແບບສອບຖາມໃຫ້ຜູ້ຊົມໃຊ້ການບໍລິການຍທຂ. ໃນຂັ້ນບ້ານ, ວິທີການທີ່ຄຸ້ມຄ່າ ແລະ ມີປະສິດທິພາບທີ່ສຸດແມ່ນການສົນທະນາແຍກກຸ່ມຍິງ-ຊາຍ. ໃນກອງປະຊຸມດັ່ງກ່າວ, ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມສາມາດສະແດງຂໍ້ຄິດເຫັນດ້ານດີ ແລະ ດ້ານອ່ອນຂອງໂຄງການ. ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວ, ຈະໃຫ້ແຕ່ລະກຸ່ມດຳເນີນການວິເຄາະແບບ SWOT (ດ້ານດີ, ດ້ານອ່ອນ, ໂອກາດ, ສິ່ງທ້າທາຍ), ກິດຈະກຳທີ່ເຮັດໄດ້ດີ ແລະ ສິ່ງທີ່ເຮັດບໍ່ໄດ້ດີ, ຫຼັງຈາກນັ້ນ ຜູ້ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດປະກອບຄຳເຫັນ ຫຼື ແນະນຳວິທີການໃໝ່ເພື່ອປັບປຸງໃຫ້ດີຂຶ້ນ.

ການປະເມີນຜົນດ້ານຄຸນນະພາບນີ້ ມີຜົນປະໂຫຍດຫຼາຍ ໂດຍສະເພາະແມ່ນການປະເມີນຜົນ ຂອງການບໍລິການໃນເຂດຕົວເມືອງ, ເຂດຊານເມືອງ ແລະ ຊົນນະບົດ. ນອກນັ້ນ ຍັງມີປະໂຫຍດເພື່ອຮູ້ໄດ້ເຖິງຄວາມເພິ່ງພໍໃຈ ແລະ ຄຳຄິດເຫັນຂອງຜູ້ໃຊ້ບໍລິການ ເພື່ອປັບປຸງການໃຫ້ບໍລິການໃຫ້ດີຂຶ້ນ. ການລາຍງານທາງດ້ານຄຸນນະພາບແມ່ນມີຄວາມສັບສົນກວ່າການລາຍງານທາງດ້ານປະລິມານ ຍ້ອນວ່າການແປຄວາມໝາຍອາດມີຄວາມລຳອຽງ ແລະ ຕ້ອງການຄວາມຊຳນານສູງໃນການວິເຄາະ. ຕົວຊີ້ວັດດ້ານຄຸນນະພາບຍັງສາມາດນຳສະເໜີເປັນຈຳນວນ ແລະ ສ່ວນຮ້ອຍ ເຊັ່ນ: ຈຳນວນປະຊາຊົນທີ່ພໍໃຈຕໍ່ກັບຂັ້ນຕອນການອອກໃບອະນຸມັດການກໍ່ສ້າງຈາກພະແນກ ຍທຂ ແຂວງ/ນະຄອນຫຼວງ.



### 3.3 ໄລຍະຂອງການເກັບກຳຂໍ້ມູນ

ໂດຍອີງຕາມກົນໄກການປະສານງານ ແລະ ການລາຍງານທີ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ໃນເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 1, ຈະມີລາຍງານການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ ທຸກໆ 6 ເດືອນ, ດຳເນີນໃນໄລຍະກາງປີ (ທ້າຍເດືອນມິຖຸນາ) ແລະ ໃນທ້າຍປີ (ທ້າຍເດືອນທັນວາ). ໃນແຕ່ລະກົມກອງ, ຄປມກ ຈະເປັນຜູ້ຮັບຜິດຊອບເກັບກຳຂໍ້ມູນສຳລັບການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນກ່ຽວກັບການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ. ກົມຈັດຕັ້ງ-ພະນັກງານຈະເປັນຜູ້ສະໜອງຂໍ້ມູນໃຫ້ ພສມ, ພະແນກຈັດຕັ້ງຂອງກົມ ແລະ ຂັ້ນແຂວງ, ຄປມກ ແລະ ຄປມຂ ກໍ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນເຫຼົ່ານັ້ນໄດ້.

ຂໍ້ມູນການປະເມີນຜົນແມ່ນເກັບກຳຄວາມຄືບໜ້າເພື່ອຕິດຕາມການປະຕິບັດໜ້າວຽກວ່າໄປຕາມແຜນການ ແລະ ໄລຍະເວລາທີ່ວາງໄວ້ ຫຼື ບໍ່. ການປະເມີນຜົນກະທົບ ແລະ ການປະເມີນຜົນ ຈະດຳເນີນການເປັນບາງຄັ້ງຄາວ ເຊັ່ນ: ການປະເມີນກາງໄລຍະຂອງໂຄງການ ແລະ ປະເມີນທ້າຍໂຄງການເພື່ອວັດແທກຜົນໄດ້ຮັບ.

#### 3.3.1 ຂໍ້ມູນພື້ນຖານ

ການເກັບກຳຂໍ້ມູນພື້ນຖານແມ່ນມີຄວາມສຳຄັນຫຼາຍ ແຕ່ວ່າຍັງມີຫຼາຍໂຄງການຍັງບໍ່ໄດ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ຫຼື ເບິ່ງຂ້າມບັນຫາດັ່ງກ່າວ. ຖ້າບໍ່ມີການເກັບກຳຂໍ້ມູນພື້ນຖານຢ່າງຖືກຕ້ອງ, ຈະເຮັດໃຫ້ການປະເມີນຜົນກະທົບຂອງໂຄງການມີຂໍ້ຫຍຸ້ງຍາກ. ເມື່ອກຳນົດຕົວຊີ້ວັດແລ້ວ, ຕ້ອງມີການເກັບກຳຂໍ້ມູນພື້ນຖານ "ກ່ອນມີໂຄງການ". ໂຄງການຕ້ອງບັນທຶກຂໍ້ມູນພື້ນຖານໄວ້ ເພື່ອນຳເອົາໄປປຽບທຽບກັບຜົນໄດ້ຮັບໃນແຕ່ລະຕົວຊີ້ວັດຂອງປີຕໍ່ໄປ. ຄວາມແຕກຕ່າງຂອງຕົວເລກຈາກການວັດແທກຈະສະແດງເຖິງຜົນກະທົບຂອງໂຄງການຕາມຕົວປ່ຽນດັ່ງກ່າວ. ຕົວຢ່າງ: ຈະມີການກໍ່ສ້າງເສັ້ນທາງໃຫມ່ຈາກບ້ານໄປຫາເທດສະບານເມືອງ, ເວລາທີ່ໃຊ້ໃນການເດີນທາງເຖິງເທດສະບານເມືອງແມ່ນຕົວຊີ້ວັດຕົ້ນຕໍ, ກ່ອນໜ້າການກໍ່ສ້າງເສັ້ນທາງແມ່ນໃຊ້ ເວລາ 3 ຊົ່ວໂມງ ໃນການເດີນທາງຈາກບ້ານຫາເທດສະບານເມືອງ - ສະນັ້ນຂໍ້ມູນພື້ນຖານແມ່ນ 3 ຊົ່ວໂມງ. ຫຼັງຈາກ ການກໍ່ສ້າງສຳເລັດແລ້ວ, ໄດ້ດຳເນີນການສຳຫຼວດຕາມຫຼັງອີກ ແລະ ເຫັນວ່າເວລາເດີນທາງໄດ້ຫຼຸດລົງເປັນ 1,5 ຊົ່ວໂມງ. ຕົວຢ່າງອື່ນໆ ເຊັ່ນ: ກ່ອນເຮັດໂຄງການ 25% ຂອງ ພະນັກງານ ຍທຂ ແຂວງ ແມ່ນແມ່ຍິງ ເມື່ອທຽບໃສ່ຕອນທ້າຍຂອງໂຄງການແມ່ນມີເຖິງ 35%.

ການເກັບກຳຂໍ້ມູນພື້ນຖານມີຄວາມໝາຍສຳຄັນຕໍ່ການກຳນົດຕົວຊີ້ວັດທີ່ສາມາດວັດແທກໄດ້, ແລະ ຕົວຊີ້ວັດເຫຼົ່ານັ້ນແມ່ນສິ່ງທີ່ຈະຖືກວັດແທກເຖິງຄວາມສຳເລັດຂອງໂຄງການ. ຜົນກະທົບຂອງໂຄງການ ແລະ ຕົວຊີ້ວັດມີການພົວພັນກັນໂດຍກົງ. ການເກັບກຳຂໍ້ມູນພື້ນຖານສາມາດປະຕິບັດໄດ້ຕະຫຼອດໄລຍະໂຄງການ ແລະ ມີຄວາມສຳຄັນທີ່ສຸດເພື່ອໃຊ້ໄວ້ປຽບທຽບຜົນໄດ້ຮັບ ກ່ອນ ແລະ ຫຼັງໂຄງການ.

ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 3 ແມ່ນລາຍຊື່ຕົວຊີ້ວັດທັງໝົດ ທີ່ກຳນົດໃນແຜນຍຸດທະສາດເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຕົວຊີ້ວັດກ່ຽວກັບການສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນຂະບວນການວາງແຜນ, ໃນນີ້ລວມມີຂໍ້ມູນພື້ນຖານ ປີ 2013. ຕົວເລກຂໍ້ມູນພື້ນຖານແມ່ນໄດ້ມາຈາກກົມຈັດຕັ້ງ-ພະນັກງານ.

### 3.4 ຕົວຊີ້ວັດ

ຕົວຊີ້ວັດຈະຖືກນຳໃຊ້ເພື່ອວັດແທກການປ່ຽນແປງຕາມຕົວປ່ຽນຂອງໂຄງການຊຶ່ງສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນ ເຖິງຄວາມຄືບໜ້າ, ຜົນກະທົບ ແລະ ການປ່ຽນແປງ. ບັນດາຕົວຊີ້ວັດຈະຖືກນຳໃຊ້ເພື່ອຕິດຕາມກວດກາ ແລະ ປະເມີນຜົນໜ້າວຽກ ຂອງໂຄງການ. ຕົວຊີ້ວັດຂອງໂຄງການອາດຈະຖືກລະບຸໄວ້ແລ້ວ ໃນຕາຕະລາງກຳນົດ

ຂອບໜ້າວຽກ ແລະ ຜົນໄດ້ຮັບ ຫຼື ສາມາດກຳນົດໄດ້ໃນເວລາປະຊຸມປຶກສາຫາລືເປີດກ້ວາງ ຫຼື ອີງໃສ່ປະສົບການ ແລະ ບົດຮຽນທີ່ຈັດຕັ້ງຜ່ານມາ. ການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນກ່ຽວກັບວຽກງານສິ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ໃນຂະແໜງ ຍທຂ ມີຕົວຊີ້ວັດຢູ່ຫຼາຍລະດັບດັ່ງລຸ່ມນີ້:

- i) ຕົວຊີ້ວັດຂອງແຜນຍຸດທະສາດແມ່ນໃຊ້ວັດແທກຄວາມຄືບໜ້າ ແລະ ຜົນສຳເລັດໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນຍຸດທະສາດສິ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າແມ່ຍິງຂອງຂະແໜງ ຍທຂ;
- ii) ຕົວຊີ້ວັດໃນຂະບວນການວາງແຜນ ແລະ ວັດແທກຄວາມຄືບໜ້າຂອງການສິ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ໃນຂະແໜງ ຍທຂ ຢູ່ແຕ່ລະຂັ້ນ;
- iii) ຕົວຊີ້ວັດກ່ຽວກັບວຽກງານສິ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍສະເພາະຂະແໜງການແລະໂຄງການ

### 3.4.1 ຕົວຊີ້ວັດຂອງແຜນຍຸດທະສາດ

ຕົວຊີ້ວັດສຳລັບການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນຂອງແຕ່ລະອົງປະກອບຂອງແຜນການໄດ້ລະບຸໄວ້ ໃນຕາຕະລາງກຳນົດຂອບໜ້າວຽກ ແລະ ຜົນໄດ້ຮັບຂອງແຜນຍຸດທະສາດເພື່ອສິ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ. ຕົວຊີ້ວັດເຫຼົ່ານີ້ຈະຖືກກຳນົດລາຍລະອຽດໃນຂັ້ນຕໍ່ໄປ. ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 2 ໄດ້ລະບຸຜູ້ຮັບຜິດຊອບ ໃນການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ ແລະ ບັນດາຕົວຊີ້ວັດສຳລັບແຕ່ລະອົງປະກອບຂອງແຜນຍຸດທະສາດ.

### 3.4.2 ບັນດາຕົວຊີ້ວັດທົ່ວໄປຂອງໂຄງການ

ໂຄງການຈະປະກອບດ້ວຍຕົວຊີ້ວັດທົ່ວໄປຈຳນວນໜຶ່ງ ຊຶ່ງສາມາດນຳໃຊ້ໄດ້ໃນທຸກໂຄງການ ແລະ ບາງຕົວຊີ້ວັດຈະໃຊ້ສະເພາະບາງຂະແໜງການເທົ່ານັ້ນ.

ຕົວຊີ້ວັດລຸ່ມນີ້ ຄວນໄດ້ຮັບການຕິດຕາມກວດກາໂດຍທຸກໂຄງການ ຂອງ ຍທຂ ທີ່ຖືກປະຕິບັດຢູ່ຂັ້ນບ້ານ:

ຈຳນວນຜູ້ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດ	ເປີເຊັນ ແລະ ຈຳນວນແມ່ຍິງ ເປີເຊັນ ແລະ ຈຳນວນຜູ້ຊາຍ ເປີເຊັນ ແລະ ຈຳນວນຄົວເຮືອນທີ່ມີແມ່ຍິງຜູ້ດຽວ.
ກອງປະຊຸມປຶກສາຫາລື	ຈຳນວນ ກອງປະຊຸມປຶກສາຫາລືທີ່ໄດ້ຈັດຂຶ້ນ ເປີເຊັນ ແລະ ຈຳນວນແມ່ຍິງເຂົ້າຮ່ວມ ເປີເຊັນ ແລະ ຈຳນວນຜູ້ຊາຍເຂົ້າຮ່ວມ ກອງປະຊຸມແຍກກຸ່ມແມ່ຍິງຕ່າງຫາກ ຈຳນວນ ແມ່ຍິງເຂົ້າຮ່ວມ
ການຕັດສິນບັນຫາ	ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນຂອງໃບສະເໜີ ຫຼື ຄຳຮ້ອງຈາກແມ່ຍິງ ເປີເຊັນ ຂອງໃບຄຳຮ້ອງຈາກແມ່ຍິງທີ່ຖືກອະນຸມັດ ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນຂອງແມ່ຍິງໃນຄະນະກຳມະການຕັດສິນບັນຫາ
ການຍົກຍ້າຍຈັດສັນ ແລະ ການທົດແທນຄ່າເສຍຫາຍ	ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນຂອງປະຊາຊົນທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບແມ່ນແມ່ຍິງ ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນຂອງປະຊາກອນທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບແມ່ນຄົວເຮືອນ ທີ່ມີ

	<p>ແມ່ຍິງຜູ້ດຽວ</p> <p>ເປີເຊັນ ຂອງປະຊາກອນທີ່ຖືກຍົກຍ້າຍແມ່ນແມ່ຍິງ</p> <p>ເປີເຊັນ ຂອງຄົວເຮືອນທີ່ຖືກຍົກຍ້າຍແມ່ນແມ່ຍິງເປັນຫົວໜ້າຄອບຄົວ</p> <p>ເປີເຊັນ ຂອງຄົວເຮືອນທີ່ມີແມ່ຍິງຜູ້ດຽວໄດ້ຮັບການຊົດເຊີຍ</p> <p>ຈຳນວນ ແມ່ຍິງໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກການປັບປຸງຊີວິດການເປັນຢູ່</p>
ຜົນປະໂຫຍດ	<p>ເປີເຊັນ ຂອງ ແມ່ຍິງທີ່ຖືກກະທົບ ຫຼື ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກໂຄງການ</p> <p>ເປີເຊັນຂອງແມ່ຍິງທີ່ໃຫ້ສຳພາດມີຄຳເຫັນໃນທາງບວກຕໍ່ການປະເມີນຜົນກ່ອນ ແລະ ຫຼັງໂຄງການ</p>
ພະນັກງານໂຄງການ	<p>ເປີເຊັນ ແລະ ຈຳນວນພະນັກງານເພດຍິງ</p> <p>ເປີເຊັນ ແລະ ຈຳນວນພະນັກງານວິຊາການເພດຍິງ</p> <p>ເປີເຊັນ ແລະ ຈຳນວນພະນັກງານບໍລິຫານເພດຍິງ</p>

### 3.4.3 ຕົວຊີ້ວັດສະເພາະຂະແໜງການ

ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 4 ລະບຸຕົວຊີ້ວັດຂອງວຽກງານສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ຫຼື ບາງບົດຮຽນທີ່ສາມາດນຳມາໃຊ້ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການ ຫຼື ໃຊ້ເຂົ້າໃນການວາງແຜນ ແລະ ການອອກແບບໂຄງການພັດທະນາໃນຂະແໜງການສະເພາະໃດໜຶ່ງ. ຜູ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການຄວນເລືອກເອົາຕົວຊີ້ວັດທີ່ເຫັນວ່າມີຄວາມສຳຄັນ ແລະ ເໝາະສົມເທົ່ານັ້ນ. ອາດຈະມີດັດປັບ ຫລື ເພີ່ມຕົວຊີ້ວັດເຂົ້າຕື່ມເນື່ອງຈາກວ່າ ມີການດັດປັບການອອກແບບຂອງໂຄງການ, ການເພີ່ມໜ້າວຽກອົງຕາມຜົນຂອງການປຶກສາຫາລືກັບປະຊາຊົນແບບເປີດກວ້າງ ຫລື ຜ່ານການຄົ້ນຄວ້າໂດຍ ຄຸກມ-ຍທຂ ໃນຄະນະກຳມະການທົບທວນແຜນການໃນຂັ້ນຕອນທົບທວນແຜນການ ແລະ ການວາງແຜນຂອງໂຄງການ.

ການນຳໃຊ້ຕົວຊີ້ວັດເຫຼົ່ານີ້ ມີຈຸດປະສົງເພື່ອຕິດຕາມຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ຜົນກະທົບທາງລົບຕໍ່ແມ່ຍິງ. ໃນບາງກໍລະນີ ຂໍ້ມູນສຳລັບການຕິດຕາມແມ່ນໄດ້ມາຈາກແຫຼ່ງພາຍນອກຂອງໜ່ວຍງານຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການ ແລະ ບ້ານເປົ້າໝາຍ. ຍົກຕົວຢ່າງ: ການປັບປຸງນ້ຳປະປາ ແລະ ສຸຂາພິບານ ແມ່ນປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນ ການປັບປຸງສຸຂະພາບ ແລະ ສຸຂະອະນາໄມ, ຊຶ່ງສະແດງອອກໃນການປະຢັດເວລາ ແລະ ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຂອງແມ່ຍິງເນື່ອງຈາກການຫຼຸດຜ່ອນການເຈັບປ່ວຍ, ຫລຸດຜ່ອນການໃຊ້ເວລາໄປສຸກສາລາ ແລະ ເດັກນ້ອຍເຈັບປ່ວຍໜ້ອຍລົງ. ຕົວຊີ້ວັດກ່ຽວກັບການຫຼຸດຜ່ອນກໍລະນີພະຍາດຕ່າງໆຂອງເດັກນ້ອຍທີ່ມີສາເຫດຈາກນ້ຳ ແມ່ນສາມາດເອົາຂໍ້ມູນຈາກສຸກສາລາ ຫຼື ຄລີນິກໃນບ້ານ.

#### 3.4.3.1 ບັນດາຕົວຊີ້ວັດກ່ຽວກັບຄວາມສ່ຽງ ແລະ ມາດຕະການຫຼຸດຜ່ອນຄວາມສ່ຽງ ດ້ານສັງຄົມ

ການພັດທະນາໃນຫຼາຍຂະແໜງການແມ່ນມີການກໍ່ສ້າງຕາມສະຖານທີ່ຕ່າງໆ ເຊັ່ນ: ຖະໜົນທິນທາງ, ຂົວ, ອາຄານ, ການວາງທໍ່ນ້ຳ ແລະ ອ່າງນ້ຳ. ທຸກໂຄງການການກໍ່ສ້າງລ້ວນແຕ່ມີຄວາມສ່ຽງດ້ານສັງຄົມ ໂດຍສະເພາະໂຄງການກໍ່ສ້າງທີ່ມີການເຄື່ອນຍ້າຍຂອງ "ຄົນພາຍນອກ" ເຂົ້າມາໃນເຂດນັ້ນ ຫຼື ເປັນທາງຜ່ານເຊັ່ນ ການກໍ່ສ້າງທາງ. "ຄົນພາຍນອກ" ລວມມີກຳມະກອນ ແລະ ຜູ້ຮັບເໝົາຈາກພາຍນອກ ທີ່ເຄື່ອນຍ້າຍ

ເຂົ້າມາໃນໄລຍະກໍ່ສ້າງ ແລະ ບັນດາຜູ້ຊົມໃຊ້ສະຖານທີ່ຕ່າງໆ ພາຍຫຼັງສໍາເລັດການກໍ່ສ້າງ. ການເຄື່ອນຍ້າຍເຂົ້າມາຂອງກໍາມະກອນ ແລະ ກຸ່ມຄົນ "ຄົນພາຍນອກ" ແມ່ນເຮັດໃຫ້ມີການເຄື່ອນໄຫວທາງສັງຄົມອື່ນໆ ຫລາຍຂຶ້ນ ຊຶ່ງອາດຈະເຮັດໃຫ້ມີຄວາມສ່ຽງຂອງການແຜ່ເຊື້ອເຮສໄອວີ ແລະ ການຄ້າມະນຸດ ໃນເຂດນັ້ນຫລາຍຂຶ້ນ. ກໍາມະກອນທີ່ຢູ່ຄ້າຍພັກຊົ່ວຄາວໃນເຂດກໍ່ສ້າງຈະຊອກຫາກິດຈະກຳພັກຜ່ອນຢ່ອນອາລົມ. ຍິງໜຸ່ມທີ່ມາຈາກບ້ານທ້ອງຖິ່ນທີ່ທຸກຍາກອາດຈະມີຄວາມສ່ຽງເພີ່ມຂຶ້ນ ກາຍເປັນຜູ້ດ້ອຍໂອກາດດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ບໍ່ມີຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບຄວາມສ່ຽງຕ່າງໆທີ່ເກີດຈາກການມີເພດສໍາພັນທີ່ບໍ່ປ້ອງກັນ. ຜົນກະທົບທາງລົບຂອງການພັດທະນາອາດສ້າງເງື່ອນໄຂໃຫ້ມີການເອົາປຽບຕໍ່ສະພາບການດ້ານເສດຖະກິດ-ສັງຄົມຢູ່ຊຸມຊົນທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ອາດມີການໂຄສະນາຫຼອກລວງກ່ຽວກັບໂອກາດການຈ້າງວຽກຕາມສະຖານທີ່ຕ່າງໆ. ຄຽງຄູ່ກັບໂຄງການກໍ່ສ້າງ ຕຶກອາຄານ, ຂົວ ແລະ ເສັ້ນທາງ ຈະມີທຸລະກິດຂອງພາກເອກະຊົນເຂົ້າມາດໍາເນີນທຸລະກິດ ເຊັ່ນ ຮ້ານອາຫານ, ເຮືອນພັກ ແລະ ຮ້ານກາເຟໃນບໍລິເວນໃກ້ຄຽງ. ບັນດາຕົວຊີ້ວັດກ່ຽວກັບການສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຫຼຸດຜ່ອນຄວາມສ່ຽງທາງສັງຄົມມີຄື:

- i) ຈຳນວນກິດຈະກຳໂຄສະນາໃຫ້ຄວາມຮູ້ແກ່ກຸ່ມຍິງ-ຊາຍທີ່ມີຄວາມສ່ຽງສູງ (ຕົວຢ່າງ: ຜູ້ໃຫ້ບໍລິການທາງເພດ, ພະນັກງານຂັບລົດຂົນສົ່ງ, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ຜູ້ຮັບເໝົາກໍ່ສ້າງ, ກໍາມະກອນ ແລະ ຊາວໜຸ່ມທີ່ມີຄວາມສ່ຽງ) ກ່ຽວກັບຫົວຂໍ້ຕ່າງໆ ເຊັ່ນ: ການຕິດເຊື້ອເຮສໄອວີ, ພະຍາດຕິດຕໍ່ທາງເພດສໍາພັນ (ພຕພ) ແລະ ພະຍາດຕິດຕໍ່ຕ່າງໆ, ການຄ້າມະນຸດ ແລະ ການປ້ອງກັນຄວາມປອດໄພ, ກິດຈະກຳເຄື່ອນທີ່ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ;
- ii) ຈຳນວນພະນັກງານລັດຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນຍິງ-ຊາຍ, ຕໍາຫຼວດ ທີ່ເຂົ້າຮ່ວມກິດຈະກຳການໃຫ້ຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບການຕິດເຊື້ອເຮສໄອວີ, ພຕພ ແລະ ຄວາມສ່ຽງຕໍ່ການຄ້າມະນຸດ;
- iii) ມີການຕິດຕັ້ງໄຟແສງສະຫວ່າງໃນບໍລິເວນໃກ້ຄຽງເຂດກໍ່ສ້າງ ແລະ ສະຖານທີ່ຈອດລົດຫລືບໍ່? ແມ່ຍິງຈະມີຄວາມສ່ຽງຖືກໂຈມຕີຫຼາຍກວ່າຜູ້ຊາຍ ສະນັ້ນ, ການມີແສງສະຫວ່າງໃນເຂດດັ່ງກ່າວຈະເຮັດໃຫ້ປະກົດການຫຍໍ້ທໍ້ຫຼຸດໜ້ອຍລົງ;
- iv) ມີການຮັກສາຄວາມປອດໄພ ແລະ/ຫຼື ຕິດຕັ້ງກ້ອງວົງຈອນປິດ ຫລື ບໍ່ ? ບັນດາມາດຕະການເຫຼົ່ານີ້ເຮັດໃຫ້ປະກົດການຫຍໍ້ທໍ້ຈາກຜູ້ກະທຳຜິດຫຼຸດໜ້ອຍລົງ. ເພື່ອໃຫ້ເກີດຜົນສູງສຸດຕ້ອງມີປ້າຍເຕືອນໃຫ້ຮູ້ວ່າມີການຕິດຕັ້ງ ແລະ ນຳໃຊ້ອຸປະກອນຮັກສາຄວາມປອດໄພຢູ່ເຂດດັ່ງກ່າວ.

**ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 1 : ການສ່ອງແສງ ແລະ ລາຍງານ**

ການສ່ອງແສງ ແລະ ລາຍງານແມ່ນຈະລາຍງານໄປຕາມຂັ້ນຂອງສາຍການຈັດຕັ້ງດັ່ງລຸ່ມນີ້:

ໂດຍອີງຕາມການຕົກລົງເປັນເອກະພາບໃນກອງປະຊຸມສ້າງແຜນຍຸດທະສາດຂອງ ຄກມ-ຍທຂ, ໄດ້ກຳນົດ ເວລາການປະຊຸມ ແລະ ເວລາສ່ອງແສງລາຍງານດັ່ງລຸ່ມນີ້:

ເວລາ	ຜູ້ຮັບຜິດຊອບ	ໜ້າວຽກ	ຜົນໄດ້ຮັບ
<b>ຂັ້ນກະຊວງ</b>			
ກອງປະຊຸມຄົ້ນຄວ້າຄວາມຄືບ ໜ້າປະຈຳໄຕມາດ	ຄກມ-ຍທຂ, ພສມ ແລະ ຄປມກ	ຈັດປະຊຸມໃນທຸກໆ 3 ເດືອນເພື່ອຄົ້ນຄວ້າເບິ່ງ ຄວາມຄືບໜ້າ, ຍົກບັນ ຫາຂັ້ນມາສິນທະນາ ແລະ ຕົກລົງເຫັນດີເປັນ ເອກະພາບ	ຄປມກ ກຽມບົດສະຫຼຸບສັງ ລວມ ໂດຍ ພສມ ປະກອບ ຄຳເຫັນເພີ່ມເຕີມ ແລະ ອີງ ໃສ່ຄຳເຫັນຂອງທ່ານປະທານ ຄກມ-ຍທຂ
ກອງປະຊຸມປະຈຳ 6 ເດືອນ	ຄກມ-ຍທຂ, ພສມ ແລະ ຄປມກ	ຄປມກ ສະເໜີບົດລາຍ ງານການກວດກາ- ປະເມີນຜົນ ປະຈຳ 6 ເດືອນ	ພສມ ປະກອບຄຳເຫັນເພີ່ມ ເຕີມ ໃສ່ບົດລາຍງານຂອງແຕ່ ລະກົມ ແລະ ອີງໃສ່ຄຳເຫັນ ຂອງທ່ານປະທານ ຄກມ- ຍທຂ. ຄກມ-ຍທຂ ສົ່ງບົດ ລາຍງານໃຫ້ ຄກມຊ.
ກອງປະຊຸມປະຈຳປີ	ຄກມ-ຍທຂ, ພສມ ແລະ ຄປມກ	ຄປມກ ສະເໜີບົດລາຍ ງານການກວດກາ- ປະເມີນຜົນ ປະຈຳ 12 ເດືອນ	ພສມ ປະກອບຄຳເຫັນເພີ່ມ ເຕີມໃສ່ບົດລາຍງານຂອງແຕ່ ລະກົມ ແລະ ອີງໃສ່ຄຳເຫັນ ຂອງທ່ານປະທານ ຄກມ- ຍທຂ. ຄກມ-ຍທຂ ສົ່ງບົດ ລາຍງານໃຫ້ ຄກມຊ.
<b>ຂັ້ນພະແນກ ຍທຂ ແຂວງ</b>			
ກອງປະຊຸມປະຈຳ 6 ເດືອນ	ຄປມຂ ແລະ ພະແນກ ຍທຂ ແຂວງ.	ຈັດປະຊຸມໃນທຸກໆ 6 ເດືອນເພື່ອຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວ ກັບຄວາມຄືບໜ້າ, ຍົກ ບັນຫາຂັ້ນມາສິນທະນາ ແລະ ຕົກລົງເຫັນດີເປັນ ເອກະພາບ.	ຜູ້ປະສານງານກຽມບົດສະຫຼຸບ ສັງລວມແລະ ປະກອບຄຳ ເຫັນເພີ່ມເຕີມໂດຍ ພະແນກ ຍທຂ ແຂວງ ຫຼັງຈາກນັ້ນ ສົ່ງໃຫ້ ພສມ ສູນກາງ
ກອງປະຊຸມປະຈຳປີ	ຄປມຂ ແລະ ພະແນກ ຍທຂ ແຂວງ	ສະເໜີບົດລາຍງານການ ກວດກາ-ປະເມີນຜົນປະ ຈຳ 12 ເດືອນ	ຜູ້ປະສານງານກຽມບົດສະຫຼຸບ ສັງລວມ ແລະ ປະກອບຄຳ ເຫັນເພີ່ມເຕີມໂດຍ ພະແນກ ຍທຂ ແຂວງ ຫຼັງຈາກນັ້ນ

			ສົ່ງໃຫ້ ພສມ.
<b>ຂັ້ນຕ້ອງການ ຍທຂ ເມືອງ</b>			
ກອງປະຊຸມປະຈຳ 6 ເດືອນ	ຜປມມ ແລະ ຫົວໜ້າ ຫ້ອງການ ຍທຂ ເມືອງ	ຈັດປະຊຸມໃນທຸກໆ 6 ເດືອນ ເພື່ອຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວ ກັບຄວາມຄືບໜ້າ, ຍົກ ບັນຫາຂຶ້ນມາ.ສົນທະນາ ແລະ ຕົກລົງເຫັນດີເປັນ ເອກະພາບ.	ຜູ້ປະສານງານ ກຽມບົດສະ ຫຼຸບສັງລວມ ແລະ ປະກອບ ຄໍາເຫັນຕື່ມໂດຍທ່ານຫົວ ໜ້າ ຫ້ອງການ ຍທຂ ເມືອງ ຫຼັງຈາກນັ້ນສົ່ງໃຫ້ ຄປມຂ ແລະ ພສມ
ກອງປະຊຸມປະຈຳປີ	ຜປມມ ແລະ ຫົວໜ້າ ຫ້ອງການ ຍທຂ ເມືອງ	ຜູ້ປະສານງານ ສະເໜີ ບົດລາຍງານການ ກວດກາ-ປະເມີນຜົນປະ ຈໍາ 12 ເດືອນ	ຜູ້ປະສານງານ ກຽມບົດ ສະຫຼຸບສັງລວມ ແລະ ຫຼັງ ຈາກນັ້ນສົ່ງໃຫ້ ຄປກຂ ແລະ ພສມ

ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 2: ກອບໜ້າວຽກສໍາລັບການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນຂອງແຜນຍຸດທະສາດເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງໃນຂະແໜງ ຍທຂ

ແຜນງານຫຼັກໃນຍຸດທະສາດຂະແໜງຍທຂ	ຄາດໝາຍຍຸດທະສາດ	ໄລຍະເວລາຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ	ຂໍ້ມູນພື້ນຖານ (2013)	ຕົວຊີ້ວັດ	ຫົວໜ່ວຍວັດແທກເພື່ອຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ	ພາກສ່ວນຮັບຜິດຊອບຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ
1. ສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ເຂົ້າໃນທຸກໜ່ວຍງານຂອງຂະແໜງ ຍທຂ	1. ເຜີຍແຜ່ ແລະ ຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບແຜນຍຸດທະສາດ ແລະ ການເຊື່ອມວຽກງານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ໃຫ້ທຸກແຂວງ. 2. ແຕ່ງຕັ້ງຜູ້ປະສານງານຄຸນ ຢູ່ໃນພະແນກ ຍທຂ ແຂວງ ແລະ ຫ້ອງການ ຍທຂ ເມືອງ	ກໍລະກົດ 2014	0%  0%	<ul style="list-style-type: none"> <li>ຈຳນວນຄັ້ງ ແລະ ປະເພດການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບການເຊື່ອມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ</li> <li>ຈຳນວນແລະເປີເຊັນຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມການຝຶກອົບຮົມທີ່ເປັນແມ່ຍິງ</li> <li>ມີລາຍຊື່ຜູ້ປະສານງານ ຄຸນ ໃນພະແນກ ຍທຂ ແຂວງ ແລະ ຫ້ອງການ ຍທຂ ເມືອງ ທີ່ໄດ້ຖືກແຕ່ງຕັ້ງເປັນທາງການໂດຍພະແນກ ຍທຂ ແຂວງ ແລະ ຫ້ອງການ ຍທຂ ເມືອງ</li> <li>ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນຂອງແມ່ຍິງທີ່ເຂົ້າຮ່ວມການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບພາລະບົດບາດ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງ ຜູ້ປະສານງານ ຄຸນ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ຈຳນວນຄັ້ງທີ່ໄດ້ຈັດຝຶກອົບຮົມ</li> <li>ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນຂອງແມ່ຍິງເຂົ້າຮ່ວມ</li> <li>ວັນທີອະນຸມັດບັນຊີລາຍຊື່ຜູ້ປະສານງານ</li> <li>ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນຂອງແມ່ຍິງເຂົ້າຮ່ວມ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ພສມ</li> <li>ພສມ</li> <li>ພສມ</li> <li>ພສມ</li> </ul>
2. ເພີ່ມຈຳນວນແມ່ຍິງເຂົ້າໃນຂະແໜງ ຍທຂ	3. ການບັນຈຸພະນັກງານເຂົ້າໃໝ່ ຈະຕ້ອງມີແມ່ຍິງກວມເອົາ 30 % ຂຶ້ນໄປ 4. ສູ້ຊິນໃຫ້ມີຈຳນວນພະນັກງານຍິງ 30% ຂຶ້ນໄປໃນຂະແໜງ ຍທຂ	ອັດຕາສ່ວນແມ່ຍິງຂອງລັດຖະກອນເຂົ້າໃໝ່ໃນແຕ່ລະປີ 2015=20% 2018=22% 2020=25% 2025=30%	14.4%  18.2 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>ວັນທີ ທີ່ທ່ານລັດຖະມົນຕີຊ່ວຍວ່າການ ຍທຂ ເຫັນດີຮັບຮອງ ແລະ ປະກາດນໍາໃຊ້ແຜນຍຸດທະສາດ.</li> <li>ຈຳນວນຄັ້ງການຈັດກິດກໍາຕ່າງໆ (ມະຫາກໍານົດພົບແຮງງານ, ຍ້ຽມຢາມມະຫາວິທະຍາໄລ, ສ້າງລາຍການໂຄສະນາອອກທາງ ລາຍການໂທລະພາບ ແລະ ອື່ນໆ)</li> <li>ໄດ້ສ້າງໜ້າ ແລະ ບັບປຸງເວບໄຊໂຄສະນາອາຊີບຂອງແມ່ຍິງຢູ່ໃນເວບໄຊຂອງກະຊວງ ຍທຂ</li> <li>ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນຂອງນັກຮຽນຍິງທີ່ຮຽນ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ວັນທີເຫັນດີຮັບຮອງເອົາ</li> <li>ຈຳນວນ ຄັ້ງການຈັດງານໃນ 12 ເດືອນທີ່ຜ່ານມາ</li> <li>ວັນທີການສ້າງຕັ້ງ</li> <li>ວັນທີປ້ອນຂໍ້ມູນໃໝ່ຄັ້ງຫຼ້າສຸດ</li> <li>ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນນັກສຶກສາວິສະວະກໍາເພດຍິງທີ່ຮຽນຈົບໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>ວັນທີ ໄດ້ຮັບອະນຸມັດ</li> <li>ຈຳນວນພະນັກງານຍິງ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ພສມ</li> <li>ພສມ</li> <li>ພສມ</li> <li>ພສມ</li> <li>ພສມ</li> <li>ພສມ</li> <li>ກົມຈັດຕັ້ງ/ງ</li> </ul>

ແຜນງານຫຼັກໃນຍຸດທະສາດຂະແໜງຍທຂ	ຄາດໝາຍຍຸດທະສາດ	ໄລຍະເວລາຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ	ຂໍ້ມູນພື້ນຖານ (2013)	ຕົວຊີ້ວັດ	ຫົວໜ່ວຍວັດແທກ ເພື່ອຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ	ພາກສ່ວນ ຮັບຜິດຊອບຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ
		ອັດຕາສ່ວນ ແມ່ຍິງໃນຈຳນວນພະນັກງານທັງໝົດຂອງຂະແໜງຍທຂ 2015=20% 2018=22% 2020=25% 2025=30%		ຈົບຂະແໜງວິສະວະກຳສາດ. <ul style="list-style-type: none"> <li>ຈຳນວນນັກສຶກສາຍິງທີ່ໄດ້ຮັບທຶນຈາກຂອງໂຄງການນໍ້າປະປາ ແລະ ສຸຂະພິບານຕົວເມືອງນ້ອຍ</li> <li>ໄດ້ວາງເປົ້າໝາຍສະເພາະສໍາລັບຈຳນວນພະນັກງານຍິງ ແລະ ຊາຍ ໃນການຄັດເລືອກເອົາພະນັກງານໃໝ່</li> <li>ມີຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນຂອງພະນັກງານຍິງໃໝ່ຢູ່ຂັ້ນກະຊວງ, ແຂວງ ແລະ ເມືອງ</li> <li>ມີຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນຂອງພະນັກງານຍິງ ຢູ່ຂັ້ນກະຊວງ, ແຂວງ ແລະ ເມືອງ</li> </ul>	ເຂົ້າໃໝ່ ໃນແຕ່ລະປີ <ul style="list-style-type: none"> <li>ເປີເຊັນພະນັກງານຍິງເຂົ້າໃໝ່ໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>ຈຳນວນລວມພະນັກງານຍິງໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>ເປີເຊັນລວມພະນັກງານຍິງໃນແຕ່ລະປີ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ກົມຈັດຕັ້ງພ/ງ</li> <li>ກົມຈັດຕັ້ງພ/ງ</li> <li>ກົມຈັດຕັ້ງພ/ງ</li> </ul>
3. ເພີ່ມຈຳນວນແມ່ຍິງໃນຕໍາແໜ່ງຕັດສິນບັນຫາແລະ ຍົກສູງບົດບາດຂອງແມ່ຍິງໃນການຕັດສິນບັນຫາ	5. ແມ່ຍິງໃນຕໍາແໜ່ງຕັດສິນບັນຫາຈະຕ້ອງກວມເອົາ 15% ຂຶ້ນໄປ.	ອັດຕາສ່ວນ ແມ່ຍິງໃນຕໍາແໜ່ງຕັດສິນບັນຫາ 2015=10% 2018=12% 2020=13% 2025=15 %	- ທົ່ວຂະແໜງ ຍທຂ ມີພະນັກງານຍິງກວມ 9,6% ຂອງຕໍາແໜ່ງບໍລິຫານໃນປະເພດ 1-8. ໃນນີ້ແຕ່ປະເພດ 1-4 ມີພຽງ 4,2%	<ul style="list-style-type: none"> <li>ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນຂອງພະນັກງານຍິງທີ່ຢູ່ໃນຕໍາແໜ່ງວິຊາການ ຢູ່ຂັ້ນກະຊວງ, ແຂວງ ແລະ ເມືອງ</li> <li>ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນຂອງ ພະນັກງານຍິງໃນຕໍາແໜ່ງທີ່ບໍ່ແມ່ນວິຊາການຢູ່ຂັ້ນກະຊວງ, ແຂວງ ແລະ ເມືອງ</li> <li>ມີເປົ້າໝາຍການເລືອນຕໍາແໜ່ງສະເພາະສໍາລັບພະນັກງານຍິງ ແລະ ຊາຍ ແລະ ເປີເຊັນຂອງພະນັກງານຍິງທີ່ໄດ້ເລືອນຕໍາແໜ່ງໃນແຕ່ລະປີຢູ່ຂັ້ນກະຊວງ, ແຂວງ ແລະ ເມືອງ</li> <li>ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນຂອງແມ່ຍິງ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ຈຳນວນແລະເປີເຊັນແມ່ຍິງໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>ຈຳນວນແລະເປີເຊັນແມ່ຍິງໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>ຈຳນວນແລະເປີເຊັນແມ່ຍິງໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>ຈຳນວນແລະເປີເຊັນແມ່ຍິງ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ກົມຈັດຕັ້ງພ/ງ</li> <li>ກົມຈັດຕັ້ງພ/ງ</li> <li>ກົມຈັດຕັ້ງພ/ງ</li> <li>ກົມຈັດຕັ້ງພ/ງ</li> </ul>



ແຜນງານຫຼັກໃນຍຸດທະສາດຂະແໜງຍທຂ	ຄາດໝາຍຍຸດທະສາດ	ໄລຍະເວລາຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ	ຂໍ້ມູນພື້ນຖານ (2013)	ຕົວຊີ້ວັດ	ຫົວໜ່ວຍວັດແທກ ເພື່ອຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ	ພາກສ່ວນ ຮັບຜິດຊອບຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ
				ທີ່ຢູ່ໃນຕໍາແໜ່ງບໍລິຫານໃນຂັ້ນກະຊວງ, ແຂວງ ແລະ ເມືອງ	ໃນແຕ່ລະປີ	• ຄກມ
4. ປັບປຸງຄວາມອາດສາມາດ ແລະ ຄວາມຊຳນານງານ ຂອງແມ່ຍິງໃນຂະແໜງຍທຂ	6. ຈຳນວນພະນັກງານເພດຍິງເຂົ້າຮ່ວມການຝຶກອົບຮົມດ້ານວິຊາການ ແລະ ບໍ່ແມ່ນວິຊາການກວມ 30% ຂຶ້ນໄປ. 7. ຈຳນວນແມ່ຍິງ ເຂົ້າຮ່ວມການຝຶກອົບຮົມຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານສໍາລັບພະນັກງານສືບທອດກວມ 30% ຂຶ້ນໄປ	ອັດຕາສ່ວນແມ່ຍິງເຂົ້າຮ່ວມການຝຶກອົບຮົມ 2015=10% 2018=12% 2020=13% 2025=15 %  ໃນແຜນກຳນົດພະນັກງານນໍາພາ-ຄຸ້ມຄອງ 2015=20% 2018=22% 2020=25% 2025=30%	ການຝຶກອົບຮົມພາຍໃນປະເທດ 13%, -ການຝຶກອົບຮົມວຽກງານຂອງພັກ 14%. -ການຍົກລະດັບຂັ້ນມະຫາວິທະຍາໄລ ຢູ່ຕ່າງປະເທດ11% . -ດ້ານວຽກງານຂອງພັກ 7%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນຂອງແມ່ຍິງເຂົ້າຮ່ວມໃນການຝຶກອົບຮົມພາຍໃນປະເທດຢູ່ຂັ້ນກະຊວງ, ແຂວງ ແລະ ເມືອງ</li> <li>• ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນຂອງແມ່ຍິງເຂົ້າຮ່ວມການຝຶກອົບຮົມ, ກອງປະຊຸມ ແລະ ວຽກພັກ.</li> <li>• ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນຂອງແມ່ຍິງເຂົ້າໃນໜ່ວຍວິຊາການ ຫຼື ຄະນະກຳມະການຕ່າງໆ ຢູ່ຂັ້ນກະຊວງ, ແຂວງ ແລະ ເມືອງ.</li> <li>• ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນຂອງແມ່ຍິງໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມການຝຶກອົບຮົມດ້ານເຕັກໂນໂລຊີທິທັນສະໄໝ.</li> <li>• ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນຂອງແມ່ຍິງໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນໂດຍກະຊວງ ຍທຂ ໃນການຍົກລະດັບຄຸນນະຈຸດຂອງເຂົາເຈົ້າ.</li> <li>• ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນຂອງແມ່ຍິງໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນໂດຍຄະນະພັກກະຊວງ ຍທຂ ໃນການຍົກລະດັບຄຸນນະຈຸດຂອງເຂົາເຈົ້າ.</li> <li>• ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນຂອງແມ່ຍິງເຂົ້າຮ່ວມ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ຈຳນວນແມ່ຍິງ ແລະ ເປີເຊັນແມ່ຍິງໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>• ຈຳນວນແມ່ຍິງ ແລະ ເປີເຊັນແມ່ຍິງໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>• ຈຳນວນແມ່ຍິງ ແລະ ເປີເຊັນແມ່ຍິງໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>• ຈຳນວນແມ່ຍິງ ແລະ ເປີເຊັນແມ່ຍິງໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>• ຈຳນວນແມ່ຍິງ ແລະ ເປີເຊັນແມ່ຍິງໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>• ຈຳນວນແມ່ຍິງ ແລະ ເປີເຊັນແມ່ຍິງໃນແຕ່ລະປີ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ຄປມກ</li> <li>• ຄະນະພັກ</li> <li>• ຄປມກ</li> <li>• ກົມຈັດຕັ້ງພ/ງ &amp; ຄປມກ</li> <li>• ກົມຈັດຕັ້ງພ/ງ &amp; ຄປມກ</li> <li>• ກົມຈັດຕັ້ງພ/ງ &amp; ຄປມກ</li> </ul>

ແຜນງານຫຼັກໃນຍຸດທະສາດຂະແໜງຍທຂ	ຄາດໝາຍຍຸດທະສາດ	ໄລຍະເວລາຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ	ຂໍ້ມູນພື້ນຖານ (2013)	ຕົວຊີ້ວັດ	ຫົວໜ່ວຍວັດແທກ ເພື່ອຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ	ພາກສ່ວນ ຮັບຜິດຊອບຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ
				ຫັດສະນະສຶກສາ ແລະ ກອງປະຊຸມຢູ່ຕ່າງປະເທດ.		<ul style="list-style-type: none"> <li>ກົມຈັດຕັ້ງພ/ງ &amp; ຄປມກ</li> </ul>
<p>5. ສ້າງກົນໄກເພື່ອເຊື່ອມວຽກງານສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນການວາງແຜນ</p>	<p>8. ມີກົນໄກຢູ່ທຸກລະດັບຂອງຂະແໜງ ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ແມ່ຍິງໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມຢ່າງຕັ້ງໜ້າ ໃນການສ້າງ ແລະ ທົບທວນແຜນປະຈຳປີຂອງ ກະຊວງ ຍທຂ.</p> <p>9. ພສມ ກວດແລະທົບທວນເອກະສານຂອງທຸກໂຄງການ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ໄດ້ລວມເອົາວຽກງານສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນກິດຈະກຳຂອງໂຄງການ, ກ່ອນທີ່ຈະມີການຮັບຮອງເອົາຈາກກະຊວງ ຍທຂ</p>	<p>2014</p> <p>2014</p>	<p>ບໍ່ມີ</p> <p>0 %</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນບົດສຶກສາຄວາມເປັນໄປໄດ້ຂອງໂຄງການທີ່ມີການວິເຄາະບົດບາດຍິງ-ຊາຍເພື່ອກຳນົດຜົນປະໂຫຍດແລະຜົນກະທົບຕໍ່ແມ່ຍິງ.</li> <li>ຈຳນວນແລະເປີເຊັນຂອງແມ່ຍິງທີ່ໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນກອງປະຊຸມການວາງແຜນຕ່າງໆ.</li> <li>ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນຂອງໂຄງການຍ່ອຍທີ່ແມ່ຍິງເປັນຜູ້ສະເໜີໄດ້ຖືກຮັບຮອງເອົາ.</li> <li>ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນຂອງແມ່ຍິງໃນຄະນະກຳມະການທົບທວນແຜນການ</li> <li>ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນຕົວແທນ ຄກມ ໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມການທົບທວນແຜນການຕ່າງໆ ຢູ່ຂັ້ນເມືອງ, ແຂວງ ແລະ ຂັ້ນກະຊວງ</li> <li>ມີການແຍກຜົນປະໂຫຍດທີ່ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ ຈະໄດ້ຮັບ ໃນບົດສຶກສາຄວາມ ເປັນໄປໄດ້ຂອງໂຄງການ</li> <li>ງົບປະມານປະຈຳປີໄດ້ລວມເອົາງົບປະມານສຳລັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຍຸດທະສາດ, ວຽກງານສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມວຽກງານສົ່ງເສີມບົດບາດແມ່ຍິງ-ຊາຍ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ຈຳນວນການອອກແບບໂຄງການ ແລະ ແຜນ ການໃຫມ່ ກຽວກັບ ການເຊື່ອມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ໄດ້ຮັບການກວດກາໂດຍ ພສມ</li> <li>ຈຳນວນບົດສຶກສາຄວາມເປັນໄປໄດ້ຂອງໂຄງການທີ່ມີການວິເຄາະບົດບາດ ຍິງ-ຊາຍ ໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>ເປີເຊັນບົດສຶກສາຄວາມເປັນໄປໄດ້ຂອງໂຄງການທີ່ມີການວິເຄາະບົດບາດ ຍິງ-ຊາຍ ໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>ຈຳນວນ ແມ່ຍິງ ເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມ ໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>ເປີເຊັນ ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມ ໃນແຕ່ລະປີ ແມ່ນແມ່ຍິງ</li> <li>ຈຳນວນ ໂຄງການຍ່ອຍທີ່ໄດ້ຮັບອານຸມັດໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>ເປີເຊັນໂຄງການຍ່ອຍ ທີ່ໄດ້</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ຄປມກ</li> <li>ຄປມກ</li> <li>ຄປມກ</li> <li>ຄປມກ</li> <li>ຄປມກ</li> <li>ຄປມກ</li> <li>ຄປມກ</li> <li>ຄປມກ</li> </ul>

ແຜນງານຫຼັກໃນຍຸດທະສາດຂະແໜງຍທຂ	ຄາດໝາຍຍຸດທະສາດ	ໄລຍະເວລາຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ	ຂໍ້ມູນພື້ນຖານ (2013)	ຕົວຊີ້ວັດ	ຫົວໜ່ວຍວັດແທກ ເພື່ອຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ	ພາກສ່ວນ ຮັບຜິດຊອບຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• ຈຳນວນບົດສະເໜີໂຄງການ ແລະ ເອກະສານການສຶກສາຄວາມເປັນໄປໄດ້ ຂອງໂຄງການຖືກທົບທວນແລະ ຄົ້ນຄວ້າໂດຍພສມ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ຮັບອານຸມັດໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>• ຈຳນວນແມ່ຍິງໃນຄະນະກຳມະການທົບທວນແຜນການໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>• ເປີເຊັນສະມາຊິກຄະນະກຳມະການທົບທວນແຜນການແມ່ນແມ່ຍິງ ໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>• ຈຳນວນແມ່ຍິງໃນແຕ່ ລະປີ</li> <li>• ເປີເຊັນແມ່ຍິງໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>• ເປີເຊັນບົດສຶກສາຄວາມເປັນໄປໄດ້ທີ່ໄຈ້ແຍກຄວາມຕ້ອງການແລະ ຜົນປະໂຫຍດຂອງຍິງ-ຊາຍ</li> <li>• ແຜນງົບປະມານຂອງກົມຂັ້ນກະຊວງລວມມີ ສຳລັບການປະຕິບັດງານ ດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ</li> <li>• ຈຳນວນໃບສະເໜີຂໍໂຄງການ/ການສຶກສາ ຄົ້ນຄວ້າໄດ້ຮັບການຄົ້ນຄວ້າ.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ຄປມກ</li> <li>• ຄປມກ</li> <li>• ຄປມກ</li> <li>• ຄປມກ</li> <li>• ຄປມກ</li> <li>• ພສມ</li> <li>• ຄປມກ, ພສມ</li> <li>• ພສມ</li> </ul>

ແຜນງານຫຼັກໃນຍຸດທະສາດຂະແໜງຍທຂ	ຄາດໝາຍຍຸດທະສາດ	ໄລຍະເວລາຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ	ຂໍ້ມູນພື້ນຖານ (2013)	ຕົວຊີ້ວັດ	ຫົວໜ່ວຍວັດແທກ ເພື່ອຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ	ພາກສ່ວນ ຮັບຜິດຊອບຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ
6. ສ້າງລະບົບການຕິດຕາມກວດກາ ແລະ ປະເມີນຜົນ ສໍາລັບ ວຽກງານສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ	10. ມີລະບົບການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນທີ່ຄົບຊຸດເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການເຊື່ອມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ. 11. ຂັ້ນຕອນການສື່ສານ ແລະ ລາຍງານ ກັນຢ່າງເປັນລະບົບໃນຄະນະກຳມະການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າແມ່ຍິງ ກະຊວງ	2014  2014	ບໍ່ມີ	<ul style="list-style-type: none"> <li>ຈຳນວນການປະເມີນຜົນກະທົບແບບມີສ່ວນຮ່ວມທີ່ໄດ້ດຳເນີນຮ່ວມກັບ ຜູ້ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກໂຄງການ ຫຼື ບ້ານທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບ.</li> <li>ຈຳນວນຂໍ້ສະເໜີເພື່ອປ່ຽນແປງແຜນຍຸດທະສາດການເຊື່ອມບົດບາດຍິງ-ຊາຍໄດ້ຮັບອານຸມັດ ໂດຍ ຄກມກ-ຍທຂ</li> <li>ໄດ້ກະກຽມ ບົດລາຍງານ ການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ ປະຈຳ 6 ເດືອນ ແລະ ສໍາເນົາສົ່ງໃຫ້ ຄກມກ-ຍທຂ ແລະ ຄກມຊ</li> <li>ໄດ້ກະກຽມ ບົດລາຍງານ ການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ ປະຈຳ ປີ ແລະ ສໍາເນົາສົ່ງໃຫ້ ຄກມກ-ຍທຂ ແລະ ຄກມຊ</li> <li>ໄດ້ກະກຽມແບບຟອມການລາຍງານ</li> <li>ບັນດາຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ ໃນກອງປະຊຸມ ຄກມ-ຍທຂໄດ້ແຍກເພດ ຍິງ-ຊາຍ ຢ່າງລະອຽດ</li> <li>ຄກມ-ຍທຂ, ຄປມກ ແລະ ພສມ ໄດ້ຈັດກອງປະຊຸມປະຈຳໂຕມາດ ແລະ ມີບົດລາຍງານ.</li> <li>ໄດ້ຈັດກອງປະຊຸມ ຄປມກ ແລະ ພສມ ປະຈຳ 6 ເດືອນ ແລະ ໄດ້ກະກຽມບົດລາຍງານ.</li> <li>ໄດ້ຈັດກອງປະຊຸມ ປະຈຳປີ ຄກມ-ຍທຂ, ຄປມກ, ພສມ ແລະ ໄດ້ ກະກຽມບົດລາຍງານ.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ຈຳນວນຄັ້ງການປະເມີນຜົນທີ່ໄດ້ດຳເນີນ ໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>ຈຳນວນຂໍ້ສະເໜີທີ່ໄດ້ຮັບອານຸມັດໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>ໄດ້ສົ່ງບົດລາຍງານ ຫຼື ບໍ່ - ວັນທີສົ່ງບົດລາຍງານ ໃຫ້ ຄກມຊ</li> <li>ໄດ້ສົ່ງບົດລາຍງານ ຫຼື ບໍ່ - ວັນທີສົ່ງບົດລາຍງານ ໃຫ້ ຄກມຊ</li> <li>ວັນທີອະນຸມັດ ແບບຟອມ</li> <li>ຈຳນວນຜູ້ຊາຍ ແລະ ຈຳນວນແມ່ຍິງເຂົ້າຮ່ວມໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>ວັນທີກອງປະຊຸມປະຈຳໂຕມາດຜ່ານມາ</li> <li>ວັນທີສົ່ງສໍາເນົາບົດລາຍງານໃຫ້ ຄກມ</li> <li>ວັນທີກອງປະຊຸມປະຈຳ 6 ເດືອນຜ່ານມາ</li> <li>ວັນທີກອງປະຊຸມປະຈຳ 12 ເດືອນ ຄັ້ງຜ່ານມາ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ຄປມກ</li> <li>ພສມ</li> <li>ພສມ</li> <li>ພສມ</li> <li>ພສມ</li> <li>ພສມ</li> <li>ພສມ</li> <li>ພສມ</li> <li>ພສມ</li> <li>ພສມ</li> <li>ພສມ</li> </ul>

ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 3: ຂໍ້ມູນພື້ນຖານຂອງແຜນຍຸດທະສາດ ແລະ ແບບຟອມບົດລາຍງານ ການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ

ຜົນໄດ້ຮັບຂອງແຜນຍຸດທະສາດ ຍທຂ	ຕົວຊີ້ວັດຂອງແຜນຍຸດທະສາດ	ຫົວໜ່ວຍວັດແທກ ການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ	ຂໍ້ມູນພື້ນຖານ 2013	2014	2015	2016	2017	2018
1. ສິ່ງເສີມບົດບາດຍິ່ງ-ຊາຍເຂົ້າໃນທຸກໜ່ວຍງານ ຍທຂ	<ul style="list-style-type: none"> <li>ຈຳນວນຄັ້ງທີ່ໄດ້ຈັດຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບການເຊື່ອມບົດບາດຍິ່ງ-ຊາຍ</li> <li>ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມການຝຶກອົບຮົມທີ່ເປັນແມ່ຍິງ</li> <li>ມີລາຍຊື່ຜູ້ປະສານງານ ຄກມ ຢູ່ໃນພະແນກ ຍທຂ ແຂວງ ແລະ ຫ້ອງການ ຍທຂ ເມືອງ ທີ່ຖືກແຕ່ງຕັ້ງເປັນທາງການໂດຍພະແນກ ຍທຂ ແຂວງ ແລະ ຫ້ອງການ ຍທຂ ເມືອງ.</li> <li>ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນຂອງແມ່ຍິງທີ່ເຂົ້າຮ່ວມການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບພາລະບົດບາດ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຜູ້ປະສານງານ ຄກມ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ຈຳນວນຄັ້ງທີ່ຈັດ</li> <li>ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນຂອງແມ່ຍິງທີ່ເຂົ້າຮ່ວມ</li> <li>ວັນທີ່ ແຕ່ງຕັ້ງລາຍຊື່</li> <li>ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນຂອງແມ່ຍິງທີ່ເຂົ້າຮ່ວມ</li> </ul>						
2. ເພີ່ມຈຳນວນແມ່ຍິງເຂົ້າໃນຂະແໜງ ຍທຂ	<ul style="list-style-type: none"> <li>ວັນທີ ທີ່ທ່ານລັດຖະມົນຕີຊ່ວຍວ່າການ ຍທຂ ເຫັນດີ ຮັບຮອງ ແລະ ປະກາດນຳໃຊ້.</li> <li>ຈຳນວນຄັ້ງການຈັດກິດກຳຕ່າງໆ (ມະຫາກຳນັດພົບແຮງງານ, ຍ້ຽມຢາມມະຫາວິທະຍາໄລ, ສ້າງລາຍການໂຄສະນາອອກທາງລາຍການໂທລະພາບ ແລະ ອື່ນໆ)</li> <li>ໄດ້ສ້າງໜ້າ ແລະ ປັບປຸງ ເວບໄຊ ໂຄສະນາອາຊີບຂອງແມ່ຍິງຢູ່ໃນເວບໄຊຂອງກະຊວງ ຍທຂ</li> <li>ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນຂອງນັກຮຽນຍິງທີ່ຮຽນຈົບຂະ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ວັນທີການຕົກລົງຮັບຮອງ</li> <li>ຈຳນວນຄັ້ງ ການຈັດງານໃນ 12 ເດືອນທີ່ຜ່ານມາ</li> <li>ວັນທີການສ້າງຕັ້ງ</li> <li>ວັນທີການປ້ອນຂໍ້ມູນຄັ້ງຜ່ານມາ</li> <li>ຈຳນວນນັກສຶກສາວິສະວະກຳເພດຍິງທີ່ຮຽນຈົບໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>ເປີເຊັນນັກສຶກສາວິສະວະກຳເພດຍິງທີ່ຮຽນຈົບໃນແຕ່ລະປີ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>0</li> <li>0</li> <li>0</li> <li>0</li> <li>202</li> <li>19.06%</li> </ul>					

ຜົນໄດ້ຮັບຂອງແຜນຍຸດທະສາດ ຍທຂ	ຕົວຊີ້ວັດຂອງແຜນຍຸດທະສາດ	ຫົວໜ່ວຍວັດແທກ ການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ	ຂໍ້ມູນພື້ນຖານ 2013	2014	2015	2016	2017	2018
	<p>ແໜ່ງວິສະວະກຳສາດ.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ຈຳນວນນັກສຶກສາຍິງທີ່ໄດ້ຮັບທຶນຈາກຂອງໂຄງການນໍ້າປະປາ ແລະ ສຸຂະພິບານຕົວເມືອງນ້ອຍ</li> <li>ໄດ້ວາງເປົ້າໝາຍສະເພາະສໍາລັບຈຳນວນພະນັກງານຍິງ ແລະ ຊາຍ ໃນການຄັດເລືອກເອົາພະນັກງານໃໝ່</li> <li>ມີຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນຂອງພະນັກງານຍິງໃໝ່ຢູ່ຂັ້ນກະຊວງ, ແຂວງ ແລະ ເມືອງ</li> <li>ມີຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນຂອງ ພະນັກງານຍິງຢູ່ຂັ້ນກະຊວງ, ແຂວງ ແລະ ເມືອງ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ຈຳນວນນັກຮຽນຍິງທີ່ໄດ້ຮັບທຶນການສຶກສາຈາກໂຄງການນໍ້າປະປາແລະສຸຂະພິບານຕົວເມືອງນ້ອຍ</li> <li>ວັນທີໄດ້ຮັບອະນຸມັດ</li> <li>ຈຳນວນພະນັກງານແມ່ຍິງເຂົ້າໃໝ່ໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>ເປີເຊັນພະນັກງານແມ່ຍິງເຂົ້າໃໝ່ໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>ຈຳນວນລວມພະນັກງານແມ່ຍິງໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>ເປີເຊັນ ລວມ ພະນັກງານ ແມ່ຍິງໃນແຕ່ລະປີ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>30</li> <li>ແມ່ຍິງ 62 ຄົນ</li> <li>14.4%</li> <li>ແມ່ຍິງ 573 ຄົນ</li> <li>18.2%</li> </ul>					
<p>3. ເພີ່ມຈຳນວນແມ່ຍິງໃນຕໍາແໜ່ງຕັດສິນບັນຫາ ແລະ ຍົກສູງບົດບາດຂອງແມ່ຍິງໃນການຕັດສິນບັນຫາ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນຂອງພະນັກງານ ຍິງທີ່ຢູ່ໃນຕໍາແໜ່ງວິຊາການຢູ່ຂັ້ນກະຊວງ, ແຂວງ ແລະ ເມືອງ</li> <li>ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນຂອງ ພະນັກງານຍິງໃນຕໍາແໜ່ງທີ່ບໍ່ແມ່ນວິຊາການຢູ່ຂັ້ນກະຊວງ, ແຂວງ ແລະ ເມືອງ</li> <li>ມີເປົ້າໝາຍການເລື່ອນຕໍາແໜ່ງສະເພາະສໍາລັບພະນັກງານຍິງ ແລະ ຊາຍ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ຈຳນວນແມ່ຍິງໃນແຕ່ລະ ປີ</li> <li>ເປີເຊັນແມ່ຍິງໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>ຈຳນວນແມ່ຍິງໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>ເປີເຊັນແມ່ຍິງໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>ເປີເຊັນເປົ້າໝາຍສໍາລັບແມ່ຍິງ</li> <li>ຈຳນວນແມ່ຍິງໃນແຕ່ລະປີ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ແມ່ຍິງ 134 ຄົນ</li> <li>20% ຂັ້ນສູນກາງ</li> <li>ແມ່ຍິງ 85 ຄົນ</li> <li>42% ຂັ້ນສູນກາງ</li> <li>ບໍ່ມີ</li> </ul>					

ຜົນໄດ້ຮັບຂອງແຜນຍຸດທະສາດ ຍທຂ	ຕົວຊີ້ວັດຂອງແຜນຍຸດທະສາດ	ຫົວໜ່ວຍວັດແທກ ການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ	ຂໍ້ມູນພື້ນຖານ 2013	2014	2015	2016	2017	2018
	<ul style="list-style-type: none"> <li>ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນຂອງພະນັກງານຍິງທີ່ໄດ້ເລື່ອນຕຳແໜ່ງໃນແຕ່ລະປີ ຢູ່ຂັ້ນກະຊວງ, ແຂວງ ແລະ ເມືອງ</li> <li>ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນຂອງແມ່ຍິງທີ່ຢູ່ໃນຕຳແໜ່ງບໍລິຫານ ໃນຂັ້ນກະຊວງ, ແຂວງ ແລະ ເມືອງ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ເປີເຊັນແມ່ຍິງໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>ຈຳນວນແມ່ຍິງໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>ເປີເຊັນແມ່ຍິງໃນແຕ່ລະປີ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ບໍ່ມີ</li> <li>13</li> <li>4%</li> </ul>					
<p>4. ປັບປຸງຄວາມອາດສາມາດ ແລະ ຄວາມຊຳນານ ງານ ຂອງແມ່ຍິງ ໃນຂະແໜງ ຍທຂ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນຂອງແມ່ຍິງເຂົ້າຮ່ວມໃນການ ຝຶກອົບຮົມພາຍໃນປະເທດຢູ່ຂັ້ນກະຊວງ, ແຂວງ ແລະ ເມືອງ</li> <li>ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນຂອງແມ່ຍິງເຂົ້າຮ່ວມການຝຶກອົບຮົມ, ກອງປະຊຸມ ແລະ ວຽກງານ.</li> <li>ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນຂອງແມ່ຍິງເຂົ້າໃນໜ່ວຍວິຊາການ ຫຼື ຄະນະກຳມະການຕ່າງໆ ຢູ່ຂັ້ນກະຊວງ, ແຂວງ ແລະ ເມືອງ.</li> <li>ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນຂອງແມ່ຍິງໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມການ ຝຶກອົບຮົມດ້ານເຕັກໂນໂລຊີທັນສະໄໝ.</li> <li>ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນຂອງແມ່ຍິງໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນໂດຍກະຊວງ ຍທຂ ໃນການຍົກລະດັບຄຸນນະ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ຈຳນວນແມ່ຍິງໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>ເປີເຊັນແມ່ຍິງໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>ຈຳນວນແມ່ຍິງໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>ເປີເຊັນແມ່ຍິງໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>ຈຳນວນແມ່ຍິງໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>ເປີເຊັນແມ່ຍິງໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>ຈຳນວນແມ່ຍິງໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>ເປີເຊັນແມ່ຍິງໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>ຈຳນວນແມ່ຍິງໃນແຕ່ລະປີ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>165</li> <li>13%</li> <li>33</li> <li>14%</li> <li>ບໍ່ມີ</li> <li>ບໍ່ມີ</li> <li>0</li> <li>0%</li> <li>2</li> </ul>					

ຜົນໄດ້ຮັບຂອງແຜນຍຸດທະສາດ ຍທຂ	ຕົວຊີ້ວັດຂອງແຜນຍຸດທະສາດ	ຫົວໜ່ວຍວັດແທກ ການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ	ຂໍ້ມູນພື້ນຖານ 2013	2014	2015	2016	2017	2018
	<p>ວຸດຂອງເຂົ້າເຈົ້າ.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນຂອງແມ່ຍິງເຂົ້າຮ່ວມທັດສະນະສຶກສາ ແລະ ກອງປະຊຸມຢູ່ຕ່າງປະເທດ.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ເປີເຊັນແມ່ຍິງໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>ຈຳນວນແມ່ຍິງໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>ເປີເຊັນແມ່ຍິງໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>ຈຳນວນແມ່ຍິງໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>ເປີເຊັນ ແມ່ຍິງ ໃນແຕ່ລະປີ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>9%</li> <li>0</li> <li>0%</li> <li>14</li> <li>10%</li> </ul>					
<p>5. ສ້າງກົນໄກ ເພື່ອເຊື່ອມວຽກງານສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນການວາງແຜນ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ການສຶກສາຄວາມເປັນໄປໄດ້ຂອງໂຄງການຕ່າງໆ ໄດ້ລວມມີການດຳເນີນການວິເຄາະບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ເພື່ອໄຈ້ແຍກ ແລະ ວິເຄາະຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ຜົນກະທົບທີ່ຈະມີຕໍ່ແມ່ຍິງ.</li> <li>ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນຂອງແມ່ຍິງທີ່ໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນກອງປະຊຸມການວາງແຜນຕ່າງໆ.</li> <li>ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນຂອງໂຄງການຍ່ອຍທີ່ແມ່ຍິງເປັນຜູ້ສະເໜີໄດ້ຖືກຮັບຮອງເອົາ.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ຈຳນວນບົດສຶກສາຄວາມເປັນໄປໄດ້ຂອງໂຄງການທີ່ມີການວິເຄາະບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>ເປີເຊັນຂອງບົດສຶກສາຄວາມເປັນໄປໄດ້ຂອງໂຄງການ ທີ່ມີການວິເຄາະບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>ຈຳນວນແມ່ຍິງເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>ເປີເຊັນຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມໃນແຕ່ລະປີແມ່ນແມ່ຍິງ</li> <li>ຈຳນວນໂຄງການຍ່ອຍທີ່ໄດ້ຮັບອານຸມັດໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>ເປີເຊັນໂຄງການຍ່ອຍທີ່ໄດ້ຮັບອານຸມັດໃນແຕ່ລະປີ</li> </ul>						



ຜົນໄດ້ຮັບຂອງແຜນຍຸດທະສາດ ຍທຂ	ຕົວຊີ້ວັດຂອງແຜນຍຸດທະສາດ	ຫົວໜ່ວຍວັດແທກ ການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ	ຂໍ້ມູນພື້ນຖານ 2013	2014	2015	2016	2017	2018
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນຂອງແມ່ຍິງໃນຄະນະກຳມະການທົບທວນແຜນການ</li> <li>• ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນຕົວແທນ ຄກມ ໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມການທົບທວນແຜນການຕ່າງໆ ຢູ່ຂັ້ນເມືອງ, ແຂວງ ແລະ ຂັ້ນກະຊວງ</li> <li>• ມີການແຍກຜົນປະໂຫຍດທີ່ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍຈະໄດ້ຮັບໃນບົດສຶກສາຄວາມເປັນໄປໄດ້ຂອງໂຄງການ</li> <li>• ງົບປະມານປະຈຳປີໄດ້ລວມເອົາງົບປະມານສຳລັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຍຸດທະສາດ, ວຽກງານສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມວຽກງານສົ່ງເສີມບົດບາດແມ່ຍິງ-ຊາຍ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ຈຳນວນແມ່ຍິງໃນຄະນະກຳມະການທົບທວນແຜນການໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>• ຈຳນວນແມ່ຍິງໃນຄະນະກຳມະການທົບທວນແຜນການໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>• ຈຳນວນແມ່ຍິງໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>• ເປີເຊັນ ແມ່ຍິງໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>• ເປີເຊັນ ບົດລາຍງານສຶກສາຄວາມເປັນໄປໄດ້ໂຄງການທີ່ໄຈ້ແຍກຄວາມຕ້ອງການແລະ ຜົນປະໂຫຍດ</li> <li>• ມີງົບປະມານລວມຢູ່ ມີ/ບໍ່ມີ</li> </ul>						
6. ສ້າງລະບົບການຕິດຕາມກວດກາ ແລະ ປະເມີນຜົນສຳລັບ ວຽກງານ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ຈຳນວນການປະເມີນຜົນກະທົບແບບມີສ່ວນຮ່ວມທີ່ໄດ້ດຳເນີນກັບຜູ້ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກໂຄງການ ຫຼື ບ້ານທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບ.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ຈຳນວນຄັ້ງການປະເມີນຜົນໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>• ຈຳນວນຄຳສະເໜີທີ່ໄດ້ຮັບອະນຸມັດໃນແຕ່ລະປີ.</li> </ul>						

ຜົນໄດ້ຮັບຂອງແຜນຍຸດທະສາດ ຍທຂ	ຕົວຊີ້ວັດຂອງແຜນຍຸດທະສາດ	ຫົວໜ່ວຍວັດແທກ ການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ	ຂໍ້ມູນພື້ນຖານ 2013	2014	2015	2016	2017	2018
ສິ່ງເສີມບົດບາດ ຍິງ-ຊາຍ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ຈຳນວນຄຳສະເໜີ ໃຫ້ມີການປ່ຽນແປງແຜນຍຸດທະສາດການເຊື່ອມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ໄດ້ຮັບອະນຸມັດໂດຍ ຄກມກ-ຍທຂ</li> <li>• ໄດ້ກະກຽມບົດລາຍງານ ການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ ປະຈຳ 6 ເດືອນ ແລະ ສຳເນົາສົ່ງໃຫ້ ຄກມກ-ຍທຂ ແລະ ຄກມຊ.</li> <li>• ໄດ້ກະກຽມບົດລາຍງານ ການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ ປະຈຳ ປີ ແລະ ສຳເນົາສົ່ງໃຫ້ ຄກມກ-ຍທຂ ແລະ ຄກມຊ.</li> <li>• ໄດ້ກະກຽມແບບຟອມການລາຍງານ.</li> <li>• ບັນດາຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນກອງປະຊຸມ ຄກມກ-ຍທຂ ໄດ້ແຍກ ເພດ ຍິງ-ຊາຍ ຢ່າງລະອຽດ.</li> <li>• ຄກມກ-ຍທຂ, ຄປມກ ແລະ ພສມ ໄດ້ຈັດກອງປະຊຸມປະຈຳໄຕມາດ ແລະ ມີບົດລາຍງານ.</li> <li>• ໄດ້ຈັດກອງປະຊຸມ ຄກມກ-ຍທຂ, ຄປມກ ແລະ ພສມ ປະຈຳ 6 ເດືອນ ແລະ ໄດ້ກະກຽມບົດລາຍງານ.</li> <li>• ໄດ້ຈັດກອງປະຊຸມປະຈຳປີ ຄກມກ-ຍທຂ, ຄປມກ, ພສມ ແລະ ໄດ້ກະກຽມບົດລາຍງານ.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ແມ່ນ ຫຼື ບໍ່ແມ່ນ - ວັນທີສົ່ງບົດລາຍງານໃຫ້ ຄກມຊ</li> <li>• ແມ່ນ ຫຼື ບໍ່ແມ່ນ - ວັນທີສົ່ງໃຫ້ ຄກມຊ</li> <li>• ວັນທີອະນຸມັດແບບຟອມ</li> <li>• ຈຳນວນຜູ້ຊາຍ ແລະ ຈຳນວນແມ່ ຍິງເຂົ້າຮ່ວມໃນແຕ່ລະປີ</li> <li>• ວັນທີກອງປະຊຸມປະຈຳໄຕມາດ ຜ່ານມາ</li> <li>• ວັນທີສົ່ງສຳເນົາບົດລາຍງານໃຫ້ ຄກມ</li> <li>• ວັນທີກອງປະຊຸມປະຈຳ 6 ເດືອນ ຜ່ານມາ</li> <li>• ວັນທີກອງປະຊຸມປະຈຳ 12 ເດືອນຜ່ານມາ</li> </ul>						

## ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 4: ຕົວຊີ້ວັດດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນແຕ່ລະໜ່ວຍງານວິຊາການ

### ໜ່ວຍງານການຂົນສົ່ງ<sup>3</sup>

<p>ການກະກຽມ ແລະ ວາງແຜນການໂຄງການ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ເປີເຊັນຂອງແມ່ຍິງ ທີ່ມາຈາກຫຼາຍກຸ່ມໃນສັງຄົມທີ່ໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມປຶກສາຫາລື ໃນການວາງແຜນ, ອອກແບບ ແລະ ເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມໂຄງການ</li> <li>- ຈຳນວນຄັ້ງກອງປະຊຸມກັບອົງການຈັດຕັ້ງແມ່ຍິງທ້ອງຖິ່ນ ເພື່ອປຸກລະດົມການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງ</li> <li>- ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນ ແມ່ຍິງ-ຜູ້ຊາຍ ໃນການປຶກສາຫາລືກັບພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ຜູ້ຊົມໃຊ້ເສັ້ນທາງ</li> <li>- ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນ ຂອງແມ່ຍິງ ເຂົ້າຮ່ວມໃນຄະນະກຳມະການປະມູນ, ການຈັດລຽງບູລິມະສິດຂອງເສັ້ນທາງ ແລະ ການຕັດສິນບັນຫາ ກ່ຽວກັບການວາງແຜນ, ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ, ການຕິດຕາມກວດກາ, ແລະ ການປະເມີນຜົນໂຄງການ</li> <li>- ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນ ຂອງແມ່ຍິງ-ຜູ້ຊາຍ ໃນກຸ່ມຜູ້ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ຜູ້ຊົມໃຊ້ການຂົນສົ່ງ</li> <li>- ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນ ຂອງຜູ້ຊາຍ-ແມ່ຍິງ ທີ່ເປັນຜູ້ອຳນວຍຄວາມສະດວກທີ່ ໃຫ້ເຮັດວຽກກັບບ້ານ ແລະ ກຸ່ມຜູ້ຊົມໃຊ້ການຂົນສົ່ງ ກ່ຽວກັບການອອກແບບ, ການວາງແຜນ, ແລະ ການປຶກສາຫາລື</li> </ul>
<p>ການປັບປຸງການບໍລິການດ້ານການຂົນສົ່ງ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ການປະຢັດເວລາໃນການເດີນທາງ (ຈຳນວນຊົ່ວໂມງຕໍ່ມື້ ) ໂດຍແຍກຕາມເພດຍິງ-ຊາຍ</li> <li>- ຫຼຸດຜ່ອນເວລາເດີນທາງຈາກບ້ານຫາເທດສະບານເມືອງ, ຈາກເທດສະບານເມືອງ ຫາເທດສະບານແຂວງ</li> <li>- ການປະຢັດເວລາເດີນທາງຂອງເດັກນ້ອຍໄປໂຮງຮຽນ</li> <li>- ຫຼຸດຜ່ອນຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສຳລັບການໃຊ້ລົດໂດຍສານ ໂດຍແຍກຕາມເພດຍິງ-ຊາຍ</li> <li>- ຫຼຸດຜ່ອນຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສະເລ່ຍຂອງການເດີນທາງ ໂດຍແຍກຕາມເພດຍິງ-ຊາຍ, ແຍກຕາມປະເພດຂອງພາຫະນະເດີນທາງທີ່ນຳໃຊ້</li> <li>- ເພີ່ມການຂາຍ ແລະ ການນຳໃຊ້ປີ້ຄ່າໂດຍສານ ທີ່ສາມາດປັບປຸງ ແລະ ສາມາດເດີນທາງໄດ້ຫຼາຍຄັ້ງ ສຳລັບຜູ້ໂດຍສານເພດຊາຍ ແລະ ຍິງ</li> <li>- ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນ ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ ທີ່ເພິງພໍໃຈ ຫຼື ບໍ່ພໍໃຈ ລະບົບການຂົນສົ່ງ ແລະ ການບໍລິການໃຫມ່, ແລະ ເຫດຜົນຂອງເຂົາເຈົ້າ.</li> </ul>
<p>ການສ້າງວຽກເຮັດງານທຳ ແລະ ການພັດທະນາຄວາມສາມາດຍ້ອນມີໂຄງການ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ຈຳນວນພະນັກງານແມ່ຍິງ ທີ່ເຮັດວຽກໃນຫ້ອງການການຂົນສົ່ງ</li> <li>- ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນແມ່ຍິງທີ່ເຮັດວຽກໃນແຕ່ລະປະເພດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບໂຄງການ</li> <li>- ມີການຈັດຫາຫ້ອງນອນ, ຫ້ອງນ້ຳ ແລະ ຫ້ອງອາບນ້ຳສະເພາະໃຫ້ແມ່ຍິງໃນບ່ອນພັກຢູ່ສະໜາມກໍ່ສ້າງ ຫລື ບໍ່ ?</li> </ul>

<sup>3</sup> ປັບຈາກປຶ້ມຄູ່ມືດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນຂະແໜງການຂົນສົ່ງ ຂອງ ADB.

<p>ການອອກແບບທີ່ຄໍານຶງເຖິງ ບົດບາດຍິງຊາຍ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ຈໍານວນກິໂລແມັດທາງຍ່າງທີ່ຢູ່ຢາງ ແລະ ແຍກສະເພາະ, ເລນທາງທີ່ບໍ່ແມ່ນສໍາລັບພາຫະນະຂົນສົ່ງທີ່ໃຊ້ຈັກໂມເຕີ ຕາມບ່າໄຫຼ່ທາງ, ແຄມທາງຫຼວງ ຫຼື ເສັ້ນທາງຕ່າງໆ</li> <li>- ຈໍານວນທາງຍ່າງຂ້າມທາງ ທີ່ໄດ້ຈັດໄວ້ ໂດຍໄລ່ເປັນໄລຍະຍາວຂອງເສັ້ນທາງ</li> <li>- ຈໍານວນຫ້ອງນໍ້າ ແຍກຍິງ-ຊາຍ ແລະ ຫ້ອງນໍ້າແມ່ຍິງທີ່ມີຂະໜາດໃຫຍ່ກວ່າ ຕາມສະຖານີຂົນສົ່ງໂດຍສານ</li> <li>- ຈໍານວນຫ້ອງລໍຖ້າ ແລະ ເຂດພັກຜ່ອນ ທີ່ແຍກຕ່າງຫາກຢູ່ໃນສະຖານີຂົນສົ່ງໂດຍສານ, ບ່ອນຢຸດພັກຕາມແຄມທາງ ແລະ ຕາມທ່າເຮືອ</li> <li>- ຈໍານວນ ຫຼື ອັດຕາສ່ວນຮ້ອຍ ຕູ້ລົດໄຟ ຫຼື ຕູ້ລົດເມສະເພາະແມ່ຍິງເທົ່ານັ້ນ</li> <li>- ຈໍານວນ ຫຼື ອັດຕາສ່ວນຮ້ອຍ ຂອງບ່ອນນັ່ງທີ່ສະຫງວນໄວ້ສໍາລັບແມ່ຍິງ</li> <li>- ບໍລິມາດຊ່ອງເພີ່ມເຕີມໃນສະຖານີຈອດລົດ ຫຼື ບ່ອນໄວ້ເຄື່ອງສໍາລັບຜູ້ມີລູກອ້ອມໃນລົດໄຟ ຫຼື ລົດໂດຍສານ</li> <li>- ຈໍານວນບຸ່ມກົດແຈ້ງເພື່ອຂໍຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອ ຕິດຕັ້ງ ຕາມສະຖານີຂົນສົ່ງໂດຍສານ, ບ່ອນຢຸດພັກ ຕາມແຄມທາງ ແລະ ຕາມທ່າເຮືອ</li> <li>- ຈໍານວນໄຟແຄມທາງທີ່ຈັດໄວ້ ຄິດໄລ່ຕາມໄລຍະທາງແລະເປັນກິໂລແມັດ</li> </ul>
<p>ຄວາມປອດໄພ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ການຫຼຸດຜ່ອນຈໍານວນ ແລະ ເປີເຊັນ ອຸປະຕິເຫດຕາມເສັ້ນທາງ ແລະ ຜູ້ໄດ້ຮັບບາດເຈັບ/ເສຍຊີວິດຈາກການສັນຈອນໄປມາໂດຍແຍກຕາມເພດຍິງ-ຊາຍ</li> <li>- ຈໍານວນອຸປະກອນຫລຸດຜ່ອນຄວາມໄວໃນການຈະລາຈອນ ຕົວຢ່າງ ທາງຄົ້ນ (ແລະ ທາງຍ່າງຂ້າມທາງ) ຊຶ່ງແມ່ນໂຄງການ ຫຼື ພະແນກຂົວທາງ ເປັນຜູ້ຈັດຫາ</li> <li>- ການເພີ່ມຈໍານວນ ຄົນໃຊ້ໝວກກັນກະທົບໃນການຂັບຂີ່ລົດຈັກ ແລະ ລົດຖີບໂດຍແຍກເພດຍິງ-ຊາຍ</li> <li>- ຈໍານວນຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມການຝຶກອົບຮົມ ປູກຈິດສໍານຶກດ້ານຄວາມປອດໄພຕາມເສັ້ນທາງໂດຍແຍກເພດ ຍິງ-ຊາຍ</li> <li>- ຈໍານວນການກະທໍາຜິດ ຫຼື ການລວນລາມທາງເພດຢູ່ບ່ອນໃຫ້ການບໍລິການຂົນສົ່ງ ສາທາລະນະ ທີ່ລາຍງານໂດຍແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກຍິງ</li> <li>- ຈໍານວນ ແລະ ເປີເຊັນ ພະນັກງານຮັກສາຄວາມປອດໄພໂດຍແຍກເພດຊາຍ-ຍິງຢູ່ສະຖານີຂົນສົ່ງມວນຊົນ</li> <li>- ຈໍານວນ ແລະ ເປີເຊັນ ພະນັກງານບໍລິການຂົນສົ່ງ, ຄົນຂັບລົດ, ຜູ້ກວດກາ ແລະ ຫົວໜ້າໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມໃນການປູກຈິດສໍານຶກກ່ຽວກັບການລວນລາມທາງເພດ ແລະ ການຕອບໂຕ້ທີ່ເໝາະສົມ</li> </ul>

ໜ່ວຍງານຈັດຫນ້າປະປາ ແລະ ສຸຂາພິບານ

<p>ການກະກຽມແລະ ການວາງແຜນ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ຈຳນວນຄັ້ງກອງປະຊຸມ, ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນ ແມ່ຍິງເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມວາງແຜນ ແລະ ການຕັດສິນໃຈກ່ຽວກັບທີ່ຕັ້ງ ແລະ ປະເພດຂອງສະຖານທີ່ການຈັດຫນ້າປະປາ ແລະ ສຸຂາພິບານ</li> </ul>
<p>ການຈັດຫນ້າປະປາແລະ ສຸຂາພິບານ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນ ຜູ້ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດແຍກຕາມເພດຍິງ-ຊາຍ</li> <li>- ເປີເຊັນການຫຼຸດຜ່ອນເວລາທີ່ແມ່ຍິງໃຊ້ໃນການໄປຕັກນ້ຳເພື່ອນຳໃຊ້ໃນຄົວເຮືອນ ໃນແຕ່ລະມື້</li> <li>- ຈຳນວນຄັ້ງການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບດ້ານສຸຂະພາບ-ອະນາໄມ ແລະ ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມແມ່ຍິງ</li> <li>- ອັດຕາສ່ວນຮ້ອຍຫຼຸດຜ່ອນການເປັນພະຍາດທີ່ມີສາເຫດມາຈາກນ້ຳ ໃນເດັກອ່ອນ</li> <li>- ການຫຼຸດຜ່ອນເວລາໃນການດູແລເບິ່ງແຍງສະມາຊິກຄອບຄົວທີ່ເຈັບປ່ວຍ</li> <li>- ເປີເຊັນການຫຼຸດຜ່ອນຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຕໍ່ນ້ຳປະປາໃນຄອບຄົວ</li> <li>- ເປີເຊັນການຫຼຸດຜ່ອນຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການກຳຈັດຂີ້ເຫຍື້ອ</li> <li>- ເປີເຊັນຂອງຄົວເຮືອນທີ່ບໍ່ໄດ້ຕິດຕັ້ງນ້ຳປະປາເຂົ້າຄົວເຮືອນແມ່ຍິງເປັນຫົວຫນ້າຄອບຄົວ</li> <li>- ການຊ່ວຍເຫຼືອຄ່າທຳນຽມການຕິດຕັ້ງນ້ຳປະປາໃຫ້ແກ່ຄົວເຮືອນທຸກຍາກທີ່ສຸດ</li> </ul>
<p>ການສ້າງວຽກເຮັດງານທຳແລະ ການພັດທະນາຄວາມສາມາດ ຍ້ອນມີໂຄງການ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນ ພະນັກງານຍິງໃນຫ້ອງການອົງການນ້ຳປະປາຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ</li> <li>- ບໍລິສັດນ້ຳປະປາ ໃຫ້ເງິນຄ່າຈ້າງເທົ່າກັນໃນວຽກງານເທົ່າກັນບໍ່ ?</li> <li>- ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນ ແມ່ຍິງຖືກຮັບເຂົ້າເຮັດວຽກໂດຍຜູ້ຮັບເໝົາ</li> <li>- ຜູ້ຮັບເໝົາຈ່າຍຄ່າຈ້າງໃຫ້ຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງໃນອັດຕາດຽວກັນຕໍ່ວຽກຄືກັນບໍ່?</li> <li>- ພວກແມ່ຍິງມີຫ້ອງນອນ, ວີດຖ່າຍ ແລະ ຫ້ອງອາບນ້ຳທີ່ແຍກຕ່າງຫາກໃນຄ້າຍກໍ່ສ້າງບໍ່ ?</li> </ul>
<p>ການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ນຳໃຊ້ ໂຄງການພື້ນຖານໂຄງລ່າງ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ການເປັນສະມາຊິກກຸ່ມຜູ້ໃຊ້ນ້ຳ/ສຸຂາພິບານຈຳກັດພຽງແຕ່ຫົວຫນ້າຄອບຄົວເທົ່ານັ້ນບໍ່ ?</li> <li>- ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນ ຂອງກຸ່ມຜູ້ຊົມໃຊ້ຊຶ່ງແມ່ນແມ່ຍິງເປັນຫົວຫນ້າຄອບຄົວ</li> <li>- ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນແມ່ຍິງໃນຕຳແໜ່ງບໍລິຫານໃນກຸ່ມຜູ້ໃຊ້ນ້ຳ/ສຸຂະພິບານ</li> <li>- ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນຂອງແມ່ຍິງສາມາດເຂົ້າເຖິງສິນເຊື່ອເພື່ອປັບປຸງນ້ຳສະອາດ ແລະ ສຸຂາພິບານ</li> <li>- ຈຳນວນຄົວເຮືອນ ທີ່ບໍ່ມີເງິນເສຍຄ່າຕິດຕັ້ງນ້ຳປະປາແຍກຕາມເພດຂອງຫົວຫນ້າຄອບຄົວ</li> <li>- ອັດຕາຄ່າທຳນຽມນ້ຳປະປາມີການຈ່າຍແບບຜ່ອນຜັນ, ຫຼຸດຜ່ອນຄ່າຕິດຕັ້ງເພີ່ມເຕີມ, ຫຼື ມີຂໍ້ສະດວກອື່ນໆ ສຳລັບຄົວເຮືອນທຸກຍາກ ບໍ່ ?</li> <li>- ສະຖານທີ່ສຸຂະພິບານໃນສະຖານທີ່ສາທາລະນະແຍກຕ່າງຫາກສຳລັບຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງ ບໍ່?</li> </ul>

**ໜ່ວຍງານເຄຫາ (ກໍ່ສ້າງ)**

<p>ການກະກຽມ ແລະ ການວາງແຜນ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ຈຳນວນຄັ້ງກອງປະຊຸມການວາງແຜນ ແລະ ການປຶກສາຫາລືທີ່ຈັດຂຶ້ນຢູ່ຂັ້ນບ້ານ</li> <li>• ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນ ຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມວາງແຜນການ ແລະ ການຕັດສິນໃຈແມ່ນແນ່ນອນ</li> <li>• ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນຂອງສະມາຊິກຄະນະກຳມະການອອກແບບ ແລະ ກໍ່ສ້າງຢູ່ຂັ້ນບ້ານແມ່ນແນ່ນອນ</li> <li>• ຈຳນວນກອງປະຊຸມທີ່ໄດ້ຈັດຂຶ້ນກັບກຸ່ມແມ່ຍິງເພື່ອວາງແຜນການ ແລະ ອອກແບບການກໍ່ສ້າງພື້ນຖານໂຄງລ່າງ</li> </ul>
<p>ການບໍລິການທີ່ໄດ້ຮັບການປັບປຸງ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນ ຂອງໃບຂໍອະນຸຍາດກໍ່ສ້າງທີ່ສະເໜີໂດຍເພດຍິງ-ເພດຊາຍ</li> <li>• ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນຂອງໃບອະນຸມັດກໍ່ສ້າງໂດຍແຍກຕາມເພດຍິງ-ເພດຊາຍມີເທົ່າໃດ?</li> <li>• ກຳນົດເວລາໂດຍສະເລ່ຍໃນການອອກໃບອະນຸຍາດກໍ່ສ້າງທີ່ສະເໜີໂດຍແຍກຕາມເພດຍິງ-ຊາຍ</li> </ul>
<p>ການສ້າງວຽກເຮັດງານທຳແລະ ການພັດທະນາຄວາມສາມາດ ຍ້ອນມີໂຄງການ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນຂອງກຳມະກອນກໍ່ສ້າງແມ່ນແນ່ນອນ</li> <li>• ກຳມະກອນກໍ່ສ້າງແມ່ຍິງໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງເທົ່າທຽມກັນສຳລັບວຽກເທົ່າກັນ ບໍ?</li> <li>• ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນຂອງພະນັກງານແມ່ຍິງໃນກົມກໍ່ສ້າງ</li> <li>• ແມ່ຍິງມີທ້ອງອນ, ວິດຖ່າຍ ແລະ ຫ້ອງອາບນ້ຳທີ່ແຍກຕ່າງຫາກ ໃນຄ້າຍກໍ່ສ້າງບໍ ?</li> <li>• ຈຳນວນຫົວໜ້າຄົນງານໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບການປ້ອງກັນການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ</li> <li>• ຈຳນວນຄັ້ງການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ຈຳນວນ ຜູ້ຊາຍ-ແມ່ຍິງໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມການປ້ອງກັນເອດສ</li> </ul>
<p>ການເຂົ້າເຖິງໂຄງລ່າງພື້ນຖານ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ສາມາດຈ່າຍຄ່າຕິດຕັ້ງ ຫຼື ຕິດຕໍ່ຮ່ວມກັນໄດ້ບໍ ?</li> <li>• ຈຳນວນຄົວເຮືອນທີ່ບໍ່ສາມາດເສຍຄ່າຕິດຕັ້ງ ຫຼື ຕິດຕໍ່ ແຍກເພດຂອງຫົວໜ້າຄອບຄົວ</li> </ul>

**ການວາງຜັງເມືອງ ແລະ ການພັດທະນາຕົວເມືອງ**

<p>ການກະກຽມ ແລະ ການວາງແຜນ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ຈຳນວນຄັ້ງກອງປະຊຸມປຶກສາຫາລືທີ່ວມວນຊົນເພື່ອປັບປຸງ/ປະກອບຄໍາເຫັນຕໍ່ການອອກແບບ</li> <li>• ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນ ຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມປຶກສາຫາລື ແມ່ນແນ່ນອນ</li> <li>• ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນ ຂອງຂໍສະເໜີແມ່ຍິງ</li> <li>• ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນ ຂອງຂໍສະເໜີແມ່ຍິງໄດ້ຮັບອະນຸມັດ/ນຳໃຊ້.</li> </ul>
<p>ການບໍລິການທີ່ໄດ້ຮັບການປັບປຸງ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ຫ້ອງນ້ຳ ແຍກຕ່າງຫາກ ຜູ້ຊາຍແລະ ແມ່ຍິງໃນ ສະຖານທີ່ສາທາລະນະ</li> <li>• ຈຳນວນຫ້ອງນ້ຳແມ່ຍິງໃນສະຖານທີ່ສາທາລະນະ</li> <li>• ສະຖານທີ່ ໃຫ້ຄວາມສະດວກ ແກ່ແມ່ລູກອ່ອນ ໃນຫ້ອງນ້ຳສາທາລະນະ</li> <li>• ເຂດບ່ອນລໍຖ້າ ສຳລັບແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ ໃນອາຄານສາທາລະນະ</li> <li>• ຈຳນວນ ສວນສາທາລະນະ ແລະ ເຂດພັກຜ່ອນ ສີຂຽວ ຄິດໄລ່ເປັນຕາແມັດ</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ເປີເຊັນພື້ນທີ່ສາທາລະນະມີແສງໄຟຟ້າສະຫວ່າງໃນຕອນກາງຄືນເພື່ອຄວາມປອດໄພ</li> <li>• ເປີເຊັນ ເຂດສະຖານີຈອດລົດ ມີແສງໄຟຟ້າສະຫວ່າງ ໃນຕອນກາງຄືນ</li> </ul>
ການສ້າງວຽກເຮັດງານທຳ ແລະ ການພັດທະນາຄວາມສາມາດ ຍ້ອນມີໂຄງການ	ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນ ແລະ ພະນັກງານ ເຮັດວຽກເພດຍິງ ໃນເຂດ ແລະ ສະຖານທີ່ ສາທາລະນະຕ່າງໆ
ການເຂົ້າເຖິງ ພື້ນຖານໂຄງລ່າງ	ເປີເຊັນ ທາງເຂົ້າ ສະຖານທີ່ສາທາລະນະ ມີທາງຄ້ອຍ ເພີ່ມໃສ່ກັບທາງຂັ້ນໄດ ສຳລັບ ລີ້ເລື່ອນ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງຂອງລີ້ຍູ້ເດັກນ້ອຍ.

**ອາຄານສະໜາມບິນ**

ການກະກຽມ ແລະ ການວາງແຜນການ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ຈຳນວນຄັ້ງກອງປະຊຸມປຶກສາຫາລືທີ່ວ່າມວນຊົນເພື່ອປັບປຸງ/ປະກອບຄຳເຫັນກ່ຽວກັບການອອກແບບ</li> <li>• ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນ ຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ ກອງປະຊຸມປຶກສາຫາລື ທີ່ເປັນແມ່ຍິງ</li> <li>• ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນ ຂໍ້ສະເໜີ ໂດຍແມ່ຍິງ</li> <li>• ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນ ຂໍ້ສະເໜີ ໂດຍແມ່ຍິງ ໄດ້ຮັບອະນຸມັດ/ການນຳໃຊ້</li> </ul>
ການບໍລິການທີ່ໄດ້ຮັບການ ປັບປຸງ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ຈຳນວນ ທ້ອງນໍ້າທີ່ແຍກຍິງ-ຊາຍ</li> <li>• ຈຳນວນ ທ້ອງນໍ້າຂອງແມ່ຍິງ</li> <li>• ສະຖານທີ່ ໃຫ້ຄວາມສະດວກ ແກ່ແມ່ລູກອ່ອນ ໃນທ້ອງນໍ້າ ສາທາລະນະ</li> <li>• ເຂດບ່ອນລໍຖ້າ ສຳລັບແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ</li> <li>• ເປີເຊັນເຂດສາທາລະນະມີແສງໄຟຟ້າສະຫວ່າງໃນຕອນກາງຄືນ</li> <li>• ເປີເຊັນສະຖານີຈອດລົດມີແສງໄຟຟ້າສະຫວ່າງຕອນກາງຄືນ</li> <li>• ຈຳນວນພະນັກງານຊ່ວຍຂົນທົບເຄື່ອງ</li> </ul>
ການສ້າງວຽກເຮັດງານທຳ ແລະ ການພັດທະນາຄວາມສາມາດ ຍ້ອນມີໂຄງການ	ຈຳນວນ ແລະ ເປີເຊັນ ຂອງພະນັກງານເຮັດວຽກເພດຍິງໃນອາຄານສະໜາມບິນ
ການເຂົ້າເຖິງພື້ນຖານໂຄງລ່າງ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ທາງຄ້ອຍເພື່ອເຂົ້າເຖິງທາງເຂົ້າ ແລະ ເຂດອາຄານຍົກລະດັບ</li> <li>• ຈຳນວນ ບ່ອນຈອດລົດສະເພາະ ສຳລັບແມ່ທີ່ມີລູກນ້ອຍ</li> </ul>