



THE **Green**
Guarantee
COMPANY

ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 8.1 | ການປະເມີນບົດບາດຍິງຊາຍ

11 ພຶດສະພາ 2022

ສາລະບານ

1	ການແນະນຳ.....	7
1.1	ບໍລິສັດຄ້າປະກັນສີຂຽວ	7
1.2	ຄວາມເປັນມາຂອງການປະເມີນຜົນ.....	8
1.3	ຫຼັກການທົ່ວໄປ.....	9
2	ການປະເມີນບົດບາດຍິງຊາຍ.....	11
2.1	ຂະແໜງການ/ຜົນໄດ້ຮັບການປະເມີນຜູ້ທີ່.....	12
2.1.1	ການເຂົ້າເຖິງພະລັງງານ ແລະ ການຜະລິດພະລັງງານ	12
2.1.2	ການຂົນສົ່ງການປ່ອຍອາຍພິດຕໍ່າ.....	18
2.1.3	ອາຄານ, ເມືອງ, ອຸດສາຫະກຳ ແລະ ເຄື່ອງໃຊ້.....	22
2.1.4	ສຸຂະພາບ, ການຄ້າປະກັນສະບຽງອາຫານ ແລະ ນໍ້າ.....	26
2.1.5	ພື້ນຖານໂຄງລ່າງ ແລະ ສະພາບແວດລ້ອມທີ່ສ້າງຂຶ້ນ	30
2.2	ການປະເມີນປະເທດ	35
2.2.1	ປະເທດແທນຊາເນຍ	35
2.2.2	ອາຟຣິກາໃຕ້.....	38
2.2.3	ປະເທດເຄັນຢາ.....	41
2.2.4	ປະເທດອິນເດຍ.....	43
2.2.5	ປະເທດໂມຣັອກໂຄ	45
2.2.6	ປະເທດບາກິສຖານ.....	47
2.2.7	ປະເທດຫວຽດນາມ.....	50
2.2.8	ປະເທດກຳປູເຈຍ	53
2.2.9	ປະເທດຟີລິບປິນ	57

2.2.10	ປະເທດລາວ	60
2.2.11	ອຸກັນດາ.....	63
2.2.12	ອີຢິບ	66
2.2.13	ເຊເນການ.....	68
2.2.14	ຣວັນດາ	69
2.2.15	ອິນໂດເນເຊຍ.....	72
2.2.16	ປະເທດ ບຣາຊິນ.....	74
2.2.17	ປະເທດ ບັງກະລາເທດ	77
2.2.18	ປະເທດ ໄກຕີ ດີວິວ	80
2.2.19	ປະເທດ ທຣີນິເດດ ແລະ ໂທບາໂກ	82
2.3	ສິ່ງທີ່ພົບເຫັນຈາກຜົນການປະເມີນຜົນຂອງປະເທດ ແລະ ຂະແໜງການ	83
2.4	ບົດສະຫຼຸບຂໍ້ສັງເກດ	92
3	ຄໍາຮ້ອງສະໝັກໂຄງການ.....	93
3.1	ພາລະບົດບາດ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບ (AE ແລະ EE).....	93
3.2	ຂັ້ນຕອນການດໍາເນີນງານ.....	94
3.2.1	ຂະບວນການຄັດເລືອກທຸລະກໍາ GGC (TSP).....	94
3.2.1.1	ຂັ້ນຕອນທີ 1: ຕົ້ນກໍາເນີດທຸລະກໍາ (1-2 ອາທິດ).....	96
3.2.1.2	ຂັ້ນຕອນທີ 2: ການກວດສອບເບື້ອງຕົ້ນ ແລະ ການຈັດປະເພດ (1-3 ອາທິດ).....	98
3.2.1.3	ຂັ້ນຕອນທີ 3: ທົບທວນ ແລະ ສິ່ງທ້າທາຍ (1-3 ອາທິດ)	99
3.2.1.4	ຂັ້ນຕອນທີ 4: ຄວາມພາກພຽນຕາມຄວາມຕ້ອງການ (2-5 ອາທິດ).....	100
3.2.1.5	ຂັ້ນຕອນທີ 5: ການແກ້ໄຂ ແລະ ການເປີດເຜີຍ (2-5 ອາທິດ).....	102
3.2.1.6	ຂັ້ນຕອນທີ 6: ຍຸດທະສາດການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ (2-5 ອາທິດ)	102

3.2.1.7	ຂັ້ນຕອນທີ 7: ການອະນຸມັດ (1-2 ອາທິດ).....	103
3.2.1.8	ແນວບ້ອງກັນຫຼາຍວິຊາຊີບ	104
3.2.1.9	ກອບເວລາ TSP ທີ່ຄາດໄວ້.....	105
3.3	ການຕິດຕາມ ແລະ ການປະເມີນຜົນ (ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ).....	106
3.4	ການອອກແບບໂຄງການທີ່ຕອບສະໜອງທາງຍິງຊາຍ	107
3.5	ກົນໄກການຮ້ອງທຸກ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມ	110
3.5.1	ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມ	110
3.5.2	ກົນໄກການຮ້ອງທຸກ.....	111
3.5.3	ເງື່ອນໄຂພິເສດ	114
3.6	ຊັບພະຍາກອນທີ່ແນະນຳສຳລັບເຈົ້າຂອງໂຄງການ	115
4	ເອກະສານອ້າງອີງ.....	116

ລາຍຊື່ຂອງຕາຕະລາງ

ຕາຕະລາງ 1.	GCF ຄວາມອ່ອນແອ ແລະ ຄວາມສາມາດສຳລັບການປ່ຽນແປງ - ພະລັງງານ ແລະ ການຜະລິດພະລັງງານ.....	13
ຕາຕະລາງ 2.	GCF ຄວາມອ່ອນແອ ແລະ ຄວາມສາມາດໃນການປ່ຽນແປງ - ການຂົນສົ່ງ.....	18
ຕາຕະລາງ 3.	GCF ຄວາມອ່ອນແອ ແລະ ຄວາມສາມາດໃນການປ່ຽນແປງ - ອາຄານ, ເມືອງ, ອຸດສາຫະກຳ ແລະ ເຄື່ອງໃຊ້.....	22
ຕາຕະລາງ 4.	ຄວາມອ່ອນແອ ຂອງ GCF ແລະ ຄວາມສາມາດໃນການປ່ຽນແປງ - ສຸຂະພາບ, ອາຫານ ແລະ ຄວາມປອດໄພທາງນໍ້າ.....	27
ຕາຕະລາງ 5.	ຄວາມອ່ອນແອຂອງ GCF ແລະ ຄວາມສາມາດໃນການປ່ຽນແປງ – ໂຄງສ້າງພື້ນຖານ ແລະ ສະພາບແວດລ້ອມທີ່ສ້າງຂຶ້ນ.....	31
ຕາຕະລາງ 6	ໄດ້ຖືກພັດທະນາຜ່ານຂະບວນການຫຼາຍຂັ້ນຕອນ:.....	88

ຕາຕະລາງ 7. ຕົວຊີ້ວັດທີ່ໃຊ້ເພື່ອປະເມີນລະດັບສິ່ງທ້າທາຍໃນແຕ່ລະປະເທດ89

ລາຍຊື່ຂອງຕົວເລກ

ຮູບ 1 ສີ່ອົງປະກອບຫຼັກຂອງ TSP.....94

ຮູບ 2 ແຜນອາດຂະບວນການ95

ຮູບ 3 ຂະບວນການ TSP96

ຮູບ 4 ການວິເຄາະບົດບາດຍິງຊາຍແມ່ນຫຍັງ?97

ຮູບ 5 ການປະເມີນບົດບາດຍິງຊາຍໂດຍຜູ້ຊ່ວຍຊານແມ່ນຫຍັງ? 101

ຮູບ 6 ກອບວຽກຜົນການຕອບສະໜອງທາງບົດບາດຍິງຊາຍແມ່ນຫຍັງ..... 103

ຮູບ 7 ຜູ້ຊ່ວຍຊານ..... 104

ຮູບ 8 ແຜນອາດການໄຫຼ TSP 105

ຮູບ 9 ຕົວຢ່າງຂອງກົນໄກການຮ້ອງທຸກ..... 113



ການຮັບຮູ້

ເອກະສານຕໍ່ໄປນີ້ຖືກສົ່ງໂດຍສອດຄ່ອງກັບການອື່ນສະເໜີການສະໜອງທຶນເຕັມຂອງບໍລິສັດຄໍ້າປະກັນສີຂຽວໃຫ້ກັບກອງທຶນດິນຟ້າອາກາດສີຂຽວ, ສອດຄ່ອງກັບການອື່ນສະເໜີໂຄງການກະກຽມສິ່ງອໍານວຍຄວາມສະດວກ (PPF) ລົງວັນທີ 13 ຕຸລາ 2021.

ທີມງານທີ່ຮັບຜິດຊອບໃນການລວບລວມເອກະສານມີດັ່ງນີ້:

- ບໍລິສັດຄໍ້າປະກັນການພັດທະນາ
- ບໍລິສັດຄໍ້າປະກັນສີຂຽວ
- Pegasys ຈໍາກັດ
- ທີ່ປຶກສາ IBIS
- ທີ່ປຶກສາ SR

ການປະກອບສ່ວນຂອງແຕ່ລະອົງການພ້ອມທັງທີ່ປຶກສາເອກະລາດແມ່ນສໍາຄັນ.

ເຖິງແມ່ນວ່າພວກເຮົາບໍ່ສາມາດຮັບຮູ້ສະເພາະບຸກຄົນທີ່ມີຊື່ຂ້າງລຸ່ມນີ້ສໍາລັບຄວາມຊໍານານ, ຄວາມເພະຍາຍາມ, ພະລັງງານ, ແລະ ຄວາມເອື້ອເຜື້ອເຜື້ອແຜ່, ບົດບາດຂອງພວກເຂົາໃນການລວບລວມເອກະສານຊ້ອນທ້າຍແມ່ນສັງເກດເຫັນໄດ້ດີ.

ຜົນກະທົບຂອງເອກະສານຊ້ອນທ້າຍນີ້ຈະເປັນຜະລິດຕະພັນຂອງການປະກອບສ່ວນລວມຂອງພວກເຂົາ.

1 ການແນະນຳ

1.1 ບໍລິສັດຄ້າປະກັນສີຂຽວ

ບໍລິສັດຄ້າປະກັນສີຂຽວ (GGC) ແບນຜູ້ຄ້າປະກັນສຳລັບພັນທະບັດສີຂຽວ ແລະ ສະພາບດິນຟ້າອາກາດ ແລະ ເງິນກູ້. ພາລະກິດ ຂອງ GGC

ແມ່ນເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ບັນດາປະເທດທີ່ກຳລັງພັດທະນາເຂົ້າເຖິງທຶນທົ່ວໂລກສຳລັບການສະໜອງທຶນສະພາບອາກາດໂດຍການໂອນລະດັບການລົງທຶນຂອງຕົນໂດຍຜ່ານການຄ້າປະກັນໃຫ້ແກ່ຜູ້ກູ້ຢືມ ຂອງ ປະເທດກຳລັງພັດທະນາ. ການຄ້າປະກັນກ່ຽວກັບພັນທະບັດ ຫຼື ເງິນກູ້ຈະກຳຈັດຄວາມສ່ຽງເບື້ອງຕົ້ນກ່ຽວກັບດອກເບ້ຍ ແລະ ການຈ່າຍເງິນຕົ້ນໂດຍການມີ GGC ແບນຜູ້ຈ່າຍສ່ຽງຖ້າຜູ້ກູ້ຢືມບໍ່ສາມາດປະຕິບັດພັນທະຂອງຕົນໃຫ້ກັບຜູ້ໃຫ້ກູ້. ການຄ້າປະກັນທີ່ສະໜອງໃຫ້ໂດຍ GGC ຈະຊ່ວຍໃຫ້ສິນເຊື້ອເສີມຂະຫຍາຍໂຄງການການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດໃນປະເທດທີ່ກຳລັງພັດທະນາ, ບັບບຸງລະດັບສິນເຊື້ອລະດັບການລົງທຶນຍ່ອຍຂອງເຂົາເຈົ້າ ໄປສູ່ລະດັບການລົງທຶນເພື່ອໃຫ້ເຂົາເຈົ້າກາຍເປັນຜູ້ທີ່ມີສິດໄດ້ຮັບສຳລັບນັກລົງທຶນຈາກຕະຫຼາດທຶນສາກົນເພື່ອພິຈາລະນາການລົງທຶນຂອງເຂົາເຈົ້າ.

ຜະລິດຕະພັນ ແລະ ເຄື່ອງມືການເງິນສີຂຽວຈະມີບົດບາດສຳຄັນໃນທົ່ວທຸກຂະແໜງການຫຼຸດຜ່ອນສະພາບອາກາດ ແລະ ການບັບຕົວຂອງດິນຟ້າອາກາດ. ເຫຼົ່ານີ້ລວມມີພັນທະບັດສີຂຽວ ແລະ ເງິນກູ້ສີຂຽວທີ່ຈັດສັນການນຳໃຊ້ລາຍໄດ້ໃຫ້ແກ່ການລົງທຶນດ້ານສະພາບອາກາດທີ່ມີສິດໄດ້ຮັບ.

ການຄ້າປະກັນຂອງ GGC ຈະໃຫ້ສິນເຊື້ອເພີ່ມພັນທະບັດ ແລະ ເງິນກູ້ເພື່ອໃຫ້ຕະຫຼາດທຶນທົ່ວໂລກສາມາດລົງທຶນໃນພັນທະບັດສີຂຽວ ແລະ ສະພາບອາກາດ ແລະ ເງິນກູ້ຈາກບັນດາປະເທດທີ່ກຳລັງພັດທະນາ - ການຈັດລຳດັບຄວາມສຳຄັນ ຂອງ ການແຍກທາດກາກບອນ ແລະ ເສັ້ນທາງຄາບອນຕຳໃນທົ່ວຕະຫຼາດທີ່ເກີດໃຫມ່. ຈຸດປະສົງຂອງ GGC ແມ່ນເພື່ອນຳໃຊ້ການຄ້າປະກັນເພື່ອສະໜອງໂຄງການຫຼຸດຜ່ອນສະພາບອາກາດທີ່ຊ່ວຍເຮັດໃຫ້ເສດຖະກິດຄາບອນສຸດທິ ແລະ ໂຄງການບັບຕົວສະພາບອາກາດທີ່ສະໜອງຄວາມຍືນຍົງດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມ ແລະ ສັງຄົມ.

ການສ້າງເສດຖະກິດທີ່ພົ້ນເດັ່ນຂຶ້ນໃນມື້ນີ້ໃຫ້ແບນສີຂຽວໃນມື້ອື່ນສາມາດຊ່ວຍຫຼີກລ່ຽງວິກິດການດ້ານການເງິນ ແລະ ເສດຖະກິດທີ່ເກີດຈາກດິນຟ້າອາກາດ, ບົກບັກຮັກສາການລົງທຶນໃນປະຈຸບັນໃຫ້ຟື້ນຟູ ແລະ ສ້າງຜົນປະໂຫຍດທາງເສດຖະກິດທີ່ຍືນຍົງ. ການສຶກສາທີ່ຜ່ານມາໂດຍ IFC (2021) ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າມາດຕະການຟື້ນຟູສີຂຽວໃນທົ່ວ 21 ເສດຖະກິດຕະຫຼາດທີ່ເກີດໃຫມ່ທີ່ສຳຄັນ (ກວມເອົາ 62 ສ່ວນຮ້ອຍຂອງປະຊາກອນໂລກ ແລະ 48 ສ່ວນຮ້ອຍ ຂອງ ການປ່ອຍອາຍພິດທົ່ວໂລກ) ໃນຂະແໜງການທີ່ເລືອກສາມາດສ້າງໂອກາດການລົງທຶນ 10.2 ພັນຕື້ໂດລາ, ສ້າງ 213 ລ້ານ ວຽກງານໂດຍກົງໃໝ່ສະສົມ ແລະ ການຫຼຸດຜ່ອນການປ່ອຍ CO₂e ໃນການປ່ອຍອາຍພິດ GHG 4 ຕື້ໂຕນຕໍ່ປີລະຫວ່າງປີ 2020-2030. ຫຼັກຊັບ ຂອງ GGC ກວມເອົາ 11 ປະເທດເຫຼົ່ານີ້ເຊິ່ງນຳມາດຽວກັນກັບ 8 ປະເທດອື່ນໆ.

ນອກເໜືອຈາກການພິຈາລະນາຜົນກະທົບທາງບວກທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການເງິນທີ່ສະໜອງໃຫ້, GGC ຍັງຮັບຮູ້ຄວາມສໍາຄັນ ຂອງການຄ້າປະກັນການປະຕິບັດດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມ ແລະ ສັງຄົມ (E&S) ທີ່ດີເພື່ອຫຼີກເວັ້ນ ແລະ/ຫຼືຫຼຸດຜ່ອນຄວາມຮັບຜິດຊອບທາງດ້ານການເງິນ ແລະ ຊື່ສຽງ. ດັ່ງນັ້ນ, ການພິຈາລະນາບັດໄຈ E&S ແລະ ການປົກປ້ອງກາຍເປັນສ່ວນໜຶ່ງທີ່ສໍາຄັນ ຂອງ ການຕັດສິນໃຈຂອງ GGC ແລະ ຂະບວນການເຮັດທຸລະກໍາເພື່ອຄ້າປະກັນຄວາມສ່ຽງ ແລະ ຜົນກະທົບທີ່ສໍາຄັນຖືກຄຸ້ມຄອງຢ່າງມີປະສິດທິພາບຕະຫຼອດຊີວິດການເຮັດທຸລະກໍາ.

1.2 ຄວາມເປັນມາຂອງການປະເມີນຜົນ

GGC ປະຕິບັດຕາມຫຼັກການຂອງການເປັນເຈົ້າຂອງປະເທດຢ່າງສົມບູນ, ຊຶ່ງໝາຍຄວາມວ່າ ສໍາລັບແຕ່ລະໂຄງການທີ່ໄດ້ຮັບການຄ້າປະກັນຈາກ GGC, ການປະເມີນບົດບາດຍິງຊາຍ (ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 8.1) ແລະ ແຜນປະຕິບັດງານ (ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 8.2) ຈະຖືກວາງໄວ້ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບຂໍ້ກຳນົດທີ່ກຳນົດໄວ້ທັງສອງ ໂດຍ GCF (GCF & UNWOMEN 2017) ແລະ ຂອບກົດໝາຍສາກົນທີ່ໄດ້ຮັບສັດຕະຍາບັນ, ນະໂຍບາຍບົດບາດຍິງຊາຍໃນພາກພື້ນ ແລະ ລະດັບຊາດ, ຫຼື ສາທາລະນະອື່ນໆ ນະໂຍບາຍສະເໝີພາບລະລະຫວ່າງບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງແມ່ຍິງ.

ການປະເມີນບົດບາດຍິງຊາຍ ລະດັບໂຄງການ ແລະ ແຜນປະຕິບັດງານຈະຄ້າປະກັນວ່າແຕ່ລະໂຄງການໄດ້ຖືກອອກແບບ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດເພື່ອສະໜັບສະໜູນ/ ສອດຄ່ອງກັບຍຸດທະສາດການພັດທະນາແຫ່ງຊາດອື່ນໆ ທີ່ສົ່ງເສີມໂອກາດເທົ່າທຽມກັນ, ຫຼຸດຜ່ອນຄວາມທຸກຍາກ ແລະ ການນໍາໃຊ້ຊັບພະຍາກອນທໍາມະຊາດແບບຍືນຍົງຈາກທັດສະນະຄະຕິລະດັບຊາດ, ພາກພື້ນ ແລະ ຂະແໜງການສະເພາະ. ນີ້ຈະປະກອບມີການວິເຄາະພູມສັນຖານຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ ແລະ ຂໍ້ມູນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບປະເທດເຈົ້າພາບ ແລະ ໃນຂະແໜງການເປົ້າໝາຍ, ລວມທັງຄໍາໝັ້ນສັນຍາແຫ່ງຊາດ (NDCs) ແລະ ເປົ້າໝາຍການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ (SDGs).

ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍນີ້ໃຊ້ເປັນພື້ນຖານສໍາລັບການຕອບສະໜອງຂອງ GGC - ໂດຍຜ່ານການຄ້າປະກັນຂອງພວກເຂົາ - ເພື່ອສະໜັບສະໜູນຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ ແລະ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງແມ່ຍິງ, ແລະ ການຕິດຕາມການເຊື່ອມໂຍງລະຫວ່າງຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ, ການຫຼຸດຜ່ອນສະພາບອາກາດ ແລະ ການປັບຕົວ, ແລະ ຄວາມຍືນຍົງດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມ.

ເອກະສານຄັດຕິດໄດ້ຖືກແຈ້ງໃຫ້ຊາບໂດຍການທົບທວນວັນນະຄະດີທີ່ມີຢູ່ແລ້ວ ແລະ ຖານຂໍ້ມູນມັດທະຍົມ, ເຊິ່ງດຽວກັນກັບຂໍ້ມູນຂອງຜູ້ຊ່ຽວຊານ ແລະ ການວິເຄາະກໍລະນີສຶກສາ, ແລະ ຖືວ່າເປັນເອກະສານດໍາລົງຊີວິດທີ່ຈະໄດ້ຮັບການປັບປຸງເປັນປົກກະຕິ. ມັນປະກອບດ້ວຍສາມບົດ:

1. ບົດທີ 1: ການແນະນໍານີ້ກ່ຽວກັບການປະເມີນບົດບາດຍິງຊາຍ, ລວມທັງຫຼັກການແນະນໍາທົ່ວໄປ.

2. **ບົດທີ 2:** ລາຍລະອຽດການບັນຍາຍຂອງ i) ບັນຫາບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ການພິຈາລະນາສໍາຄັນຂອງແຕ່ລະຫ້າຂົງເຂດຜົນໄດ້ຮັບ (ຂະແໜງການ) ທີ່ GGC ຈະຊອກຫາເພື່ອສະໜັບສະໜູນໂຄງການຕ່າງໆ, ການສ້າງຈຸດອ່ອນ ແລະ ຄວາມສາມາດຂອງການປ່ຽນແປງຂອງ GCF; ແລະ ii) ຄໍາອະທິບາຍລະດັບສູງກ່ຽວກັບການພິຈາລະນາບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ຄໍາໝັ້ນສັນຍາທີ່ສໍາຄັນໃນແຕ່ລະປະເທດຈຸດສຸມຂອງ GGC 19 ປະເທດ. ຈຸດປະສົງຂອງພາກນີ້ແມ່ນເພື່ອສະແດງໃຫ້ເຫັນຄວາມເຂົ້າໃຈຢ່າງກວ້າງຂວາງຂອງ GGC ກ່ຽວກັບບັນຫາບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ສໍາຄັນຕໍ່ຜູ້ທີ່ຜົນໄດ້ຮັບ ແລະ ປະເທດ, ເຊິ່ງຈະສະໜັບສະໜູນການຕັດສິນໃຈການລົງທຶນ, ແຈ້ງການພັດທະນາຕົວຊີ້ວັດສໍາລັບແຜນປະຕິບັດງານບົດບາດຍິງຊາຍ (ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 8.2), ແລະ ໄດ້ຮັບການຊຸດຄົ້ນຫຼາຍກວ່າເກົ່າ. ຄວາມເລິກເຊິ່ງຂອງໂຄງການໃດນຶ່ງຢູ່ພາຍໃຕ້ການພິຈາລະນາໂດຍ GGC.
3. **ບົດທີ 3:** ລາຍລະອຽດເພີ່ມເຕີມຂອງວິທີການຂອງ GGC ຕໍ່ກັບການປະຕິບັດການຄ້າປະກັນໂຄງການແມ່ນສອດຄ່ອງກັບວິທີການຂອງ GCF ຕໍ່ການສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງຊາຍໃນລະດັບໂຄງການ.

ການປະເມີນບົດບາດຍິງຊາຍນີ້ຈະຖືກນໍາໃຊ້ໂດຍ GGC¹, AE² ເຊິ່ງມີຄວາມກ່ຽວຂ້ອງກັບເຈົ້າຂອງໂຄງການເພື່ອຄໍາປະກັນການປະຕິບັດຕາມຫຼັກການ ແລະ ມາດຕະຖານທີ່ໝັ້ນຄົງຂອງ GCF, ມາດຕະຖານການບົກປ້ອງສິ່ງແວດລ້ອມ ແລະ ສັງຄົມ ແລະ ນະໂຍບາຍບົດບາດຍິງຊາຍ.

1.3 ຫຼັກການທົ່ວໄປ

ກ່ອນທີ່ຈະອອກໃບຄໍາປະກັນ, ເຈົ້າຂອງໂຄງການຄວນຮູ້ເຖິງຂໍ້ແນະນໍາກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງຊາຍຕໍ່ໄປນີ້ ທີ່ໃຊ້ໄດ້ໃນລະຫວ່າງຂະບວນການລົງທຶນ (ການສັງລວມການວິເຄາະ ຫຼື ເອກະສານກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ) ພ້ອມກັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການ (ຕົວຢ່າງການລາຍງານຄວາມຄືບໜ້າ):

- ການສະເໜີໂຄງການພິຈາລະນາບັນຫາທີ່ສໍາຄັນ ແລະ ຂໍ້ກໍານົດຂອງການອອກແບບທີ່ລະອຽດອ່ອນທາງບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ການປະຕິບັດ.

¹ GGC ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນການປະຕິບັດຫຼືດຳເນີນໂຄງການທີ່ໄດ້ຮັບທຶນຈາກ GCF ແລະ ຈະທົບທວນຄືນແຜນການປະຕິບັດບົດບາດຍິງຊາຍ, ການປະເມີນ ແລະ ບົດລາຍງານຜົນກະທົບຂອງດິນຟ້າອາກາດເມື່ອພວກເຂົາສົ່ງໂດຍຜູ້ກູ້ຢືມ

² ໜ່ວຍງານທີ່ໄດ້ຮັບການຮັບຮອງມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບໃນການຕິດຕາມ ແລະ ກວດກາວ່າ GGC ປະຕິບັດຕາມຫຼັກການ ແລະ ມາດຕະຖານຂອງ GCF, ມາດຕະຖານການບົກປ້ອງສິ່ງແວດລ້ອມ ແລະ ສັງຄົມ ແລະ ນະໂຍບາຍບົດບາດຍິງຊາຍ (ທັງໝົດແມ່ນມາດຕະຖານສໍາລັບການຮັບຮອງ GCF, ແຊກນະໂຍບາຍ GCF ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງອື່ນໆ ແລະ ຂໍ້ກໍານົດ, ອີງຕາມສັນຍາທາງດ້ານກົດໝາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ (ສັນຍາຕົ້ນສະບັບການຮັບຮອງ ແລະ ສັນຍາກົດຈະກໍາທີ່ໄດ້ຮັບທຶນ).

- ໂຄງການແມ່ນສອດຄ່ອງກັບນະໂຍບາຍ ແລະ ຍຸດທະສາດຂອງປະເທດທີ່ມີຢູ່ແລ້ວແລະການປະຕິບັດທີ່ດີທີ່ສຸດ (ໃນການປະເມີນບົດບາດຍິງຊາຍ, ການທົບທວນນະໂຍບາຍ, ກົດໝາຍ ແລະ ກົດລະບຽບຈະຕ້ອງປະຕິບັດໂດຍເຈົ້າຂອງໂຄງການ).
- ໂຄງການດັ່ງກ່າວແມ່ນສອດຄ່ອງກັບຍຸດທະສາດການພັດທະນາແຫ່ງຊາດທີ່ສົ່ງເສີມໂອກາດເທົ່າທຽມກັນ, ບໍ່ວ່າຈະຢູ່ໃນພາກພື້ນແຊກແຊງຫຼືຂະແໜງການ.
- ເຈົ້າຂອງໂຄງການພິຈາລະນານິຕິກຳສາກົນລວມທັງຂໍ້ຄວາມທີ່ອອກມາໂດຍຄະນະກຳມະການກ່ຽວກັບການລົບລ້າງການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງ (CEDAW).
- ເຈົ້າຂອງໂຄງການຈະດຳເນີນການປຶກສາຫາລື ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຜູ້ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງຕາມເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 7.
- ງົບປະມານພຽງພໍໄດ້ຖືກຈັດສັນເພື່ອດຳເນີນການປະເມີນຜົນບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ລວບລວມແຜນການປະຕິບັດ.
- ເຈົ້າຂອງໂຄງການຈະຊີ້ນຳ/ສະໜັບສະໜູນຊ່ວຍຊານທີ່ຈຳເປັນເພື່ອສະໜັບສະໜູນຂະບວນການປົກປ້ອງບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ພິຈາລະນາປະເພດໂຄງການ, ຂະໜາດ ແລະ ບໍລິບົດ.
- ເຈົ້າຂອງໂຄງການຄວນພະຍາຍາມຈັດວາງໂຄງການໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບເປົ້າໝາຍການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ ແລະ ໃຫ້ຄຳໝັ້ນສັນຍາເພື່ອຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ ແລະ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງແມ່ຍິງ (SDG 5) ພ້ອມທັງຫົວຂໍ້ການຕັດຕໍ່ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.
- ເຈົ້າຂອງໂຄງການຄວນສ້າງຕົວຊີ້ວັດການປະຕິບັດບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ມີຄວາມໝາຍສຳລັບໂຄງການ (ຕົວຊີ້ວັດບົດບາດຍິງຊາຍ ແມ່ນໄດ້ຖືກສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນເພື່ອວັດແທກ ແລະ ປຽບທຽບສະຖານະການຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍໃນໄລຍະເວລາ). ຕົວຊີ້ວັດບົດບາດຍິງຊາຍສາມາດອ້າງອີງເຖິງຕົວຊີ້ບອກດ້ານປະລິມານ (ອີງຕາມສະຖິຕິທີ່ແບ່ງຕາມເພດ) ຫຼືຕົວຊີ້ວັດດ້ານຄຸນນະພາບ (ອີງຕາມປະສົບການຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ, ທັດສະນະຄະຕິ, ຄວາມຄິດເຫັນ ແລະ ຄວາມຮູ້ສຶກ), ແລະ ຕົວຊີ້ວັດເຫຼົ່ານີ້ຈະຕ້ອງປ້ອນເຂົ້າໃນແຜນປະຕິບັດງານບົດບາດຍິງຊາຍ (ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ8.2)ຂອງGGC.) ເພື່ອໃຫ້ຫຼັກຖານຂອງຄວາມຄືບໜ້າກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງຊາຍຂອງໂຄງການສາມາດຖືກລວບລວມ ແລະ ຕິດຕາມ.

ໂດຍການປະຕິບັດຕາມຄຳແນະນຳເຫຼົ່ານີ້, ເຈົ້າຂອງໂຄງການສາມາດສ້າງຫຼັກຖານຂອງຊ່ອງຫວ່າງບົດບາດຍິງຊາຍໃນຕະຫຼາດ ແລະ ສະຖາບັນ ແລະ ນຳໃຊ້ກັບວິທີການຂອງໂຄງການຂອງພວກເຂົາ. ດັ່ງນັ້ນ, GGC ຈິ່ງຊຸກຍູ້ໃຫ້ພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງຂອງຕົນເຂົ້າໃຈຂໍ້ຈຳກັດດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ໂອກາດຕ່າງໆ ທີ່ຈະຊອກຫາຊ່ອງຫວ່າງແຄບ, ຍົກຂໍ້ຈຳກັດ, ສະໜັບສະໜູນໂອກາດ ແລະ ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການສົນທະນາທີ່ຫ້າວຫັນ ແລະ ມີສ່ວນຮ່ວມຫຼາຍຂຶ້ນກັບບັນດາພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງກ່ຽວກັບຈຸດສຳຄັນເພື່ອການປ່ຽນແປງແບບຍືນຍົງ ແລະ ມີສ່ວນຮ່ວມ.

2 ການປະເມີນບົດບາດຍິງຊາຍ

ພາກສ່ວນຕໍ່ໄປນີ້ໃຫ້ຄຳບັນຍາຍກ່ຽວກັບບັນຫາບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ສຳຄັນ ແລະ ການພິຈາລະນາຕໍ່ຂົງເຂດຜົນໄດ້ຮັບ, ການສ້າງຈຸດອ່ອນ ແລະ ຄວາມສາມາດໃນການປ່ຽນແປງຂອງ GCF, ພ້ອມທັງຄຳອະທິບາຍລະດັບສູງກ່ຽວກັບການພິຈາລະນາ ແລະ ຂໍ້ຜູກມັດດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍ ໃນແຕ່ລະປະເທດຈຸດສຸມຂອງ GGC 19 ປະເທດ.

ຈຸດປະສົງຂອງພາກນີ້ແມ່ນເພື່ອສະແດງໃຫ້ເຫັນຄວາມເຂົ້າໃຈຢ່າງກວ້າງຂວາງຂອງ GGC ກ່ຽວກັບບັນຫາບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ສຳຄັນຕໍ່ຜົນໄດ້ຮັບ ແລະ ປະເທດ, ເຊິ່ງຈະສະໜັບສະໜູນການຕັດສິນໃຈການລົງທຶນ, ແຈ້ງການພັດທະນາຕົວຊີ້ວັດສຳລັບແຜນປະຕິບັດງານບົດບາດຍິງຊາຍ (ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 8.2), ແລະ ໄດ້ຮັບການຊຸດຄົ້ນຫຼາຍກວ່າເກົ່າ. ຄວາມເລິກເຊິ່ງຂອງໂຄງການໃດນຶ່ງຢູ່ພາຍໃຕ້ການພິຈາລະນາໂດຍ GGC. ການປະເມີນໄດ້ຖືກປະຕິບັດໃນເວລາທີ່ບໍ່ມີໂຄງການ ແລະ ເປັນເອກະສານດຳລົງຊີວິດທີ່ຈະໄດ້ຮັບການປັບປຸງເປັນປົກກະຕິເພື່ອສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນເຖິງການພັດທະນາທີ່ສຳຄັນ.

ດັ່ງທີ່ໄດ້ອະທິບາຍໄວ້ລ່ວງໜ້າໃນຂໍ້ສະເໜີການສະໜອງທຶນເຕັມຮູບແບບ, GGC ຍັງບໍ່ທັນໄດ້ກຳນົດໂຄງການສະເພາະ ຫຼື ສະຖາບັນທີ່ເຂົາເຈົ້າຈະເຮັດວຽກນຳ. ແນ່ນອນວ່າ, ພວກເຂົາເຈົ້າໄດ້ໃຫ້ຄຳໝັ້ນສັນຍາທີ່ຈະພິຈາລະນາການອອກການຄ້າປະກັນໂຄງການດິນຟ້າອາກາດໃນ 19 ປະເທດທີ່ເລືອກ³, ທີ່ຢູ່ພາຍໃນໜຶ່ງຫຼືຫຼາຍກວ່າຫ້າຂົງເຂດຜົນໄດ້ຮັບ⁴. ຈົນກ່ວາເວລາທີ່ GGC ໄດ້ຖືກເຂົ້າຫາໂດຍນັກລົງທຶນໂຄງການ / ຜູ້ພັດທະນາ / ເຈົ້າຂອງທີ່ມີການສະເໜີໂຄງການສະເພາະ, ມັນເປັນໄປບໍ່ໄດ້ - ຫຼືເປັນປະໂຫຍດ - ການພັດທະນາການວິເຄາະບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ສຸມໃສ່ ແລະ ລາຍລະອຽດ, ການປະເມີນ ແລະ ແຜນການປະຕິບັດທີ່ GCF ມັກຈະຕ້ອງການ. ຂໍ້ສະເໜີທຶນເຕັມ.

ມັນເປັນສິ່ງສຳຄັນຢ່າງໃດກໍຕາມສຳລັບ GGC ທີ່ຈະຄອບຄອງ ແລະ ສະແດງໃຫ້ເຫັນຄວາມເຂົ້າໃຈຢ່າງກວ້າງຂວາງກ່ຽວກັບ:

- i. ການພົວພັນລະຫວ່າງບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ພັນທະບັດສີຂຽວ (ໄດ້ອະທິບາຍຕື່ມອີກໃນບົດທີ 3);
- ii. ຄວາມອ່ອນແອທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ຄວາມສາມາດໃນການປ່ຽນແປງສຳລັບແຕ່ລະຫ້າຂົງເຂດຜົນໄດ້ຮັບ, ເຊິ່ງກວມເອົາຢ່າງກວ້າງຂວາງກັບບັນດາປະເທດທີ່ກຳລັງພັດທະນາທີ່ GGC ຈະຊອກຫາເພື່ອສະໜັບສະໜູນໂຄງການ; ແລະ
- iii. ແຕ່ລະສະຖານະການຂອງ 19 ປະເທດກ່ຽວກັບຄຳໝັ້ນສັນຍາກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ບັນດາອົງການທີ່ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ການພິຈາລະນາ (ເຊັ່ນ: ເລື່ອງກົດດັນທີ່ມີອິດທິພົນຕໍ່ຄວາມສະເໝີພາບທາງບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ບັນຫາສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງແມ່ຍິງ).

ຂໍ້ມູນນີ້ເປັນສິ່ງຈຳເປັນພື້ນຖານຂອງສິ່ງທີ່ GGC ຮູ້ກ່ຽວກັບປະເທດທີ່ເລືອກ ແລະ ຜົນໄດ້ຮັບກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງຊາຍ, ແລະ ສຳຄັນ, ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນເຖິງຈຸດຂອງການອອກເດີນທາງທີ່ GGC ຕ້ອງການນັກລົງທຶນໂຄງການ / ຜູ້ພັດທະນາ / ເຈົ້າຂອງເພື່ອສະໜອງເພີ່ມເຕີມ. ລາຍລະອຽດ, ສະພາບການການວິເຄາະບົດບາດຍິງຊາຍສະເພາະ, ການປະເມີນຜົນ ແລະ ແຜນການ

³ ອິນໂດເນເຊຍ; ຟີລິບປິນ; ປະເທດບຣາຊິນ; Trinidad ແລະ Tobago; ອາຟຣິກາໃຕ້; ປະເທດອິນເດຍ; ບັງກະລາເທດ; ປາກີສະຖານ; ຫວຽດນາມ; ເຄນຍາ; ຣວັງດາ; Cote d'Ivoire; ປະເທດເອຍິບ; ໂມຣັອກໂຄ; ເຊເນການ; ກຳປູເຈຍ; ລາວ; ແຫນຊາເນຍ; ອູກັນດາ

⁴ ການເຂົ້າເຖິງພະລັງງານແລະການຜະລິດພະລັງງານ; ການຂົນສົ່ງການປ່ອຍອາຍາມິດຕໍາ; ອາຄານ, ເມືອງ, ອຸດສາຫະກຳ ແລະ ເຄື່ອງໃຊ້; ສຸຂະພາບ, ຄວາມປອດໄພສະບຽງອາຫານ ແລະ ນ້ຳ; ພື້ນຖານໂຄງລ່າງ ແລະ ສະພາບແວດລ້ອມທີ່ສ້າງຂຶ້ນ

ປະຕິບັດທີ່ສອດຄ່ອງກັບນະໂຍບາຍທາງບົດບາດຍິງຊາຍຂອງ GCF ແລະ ຂໍ້ກຳນົດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

ຜົນການຄົ້ນຄ້ວາຈາກການປະເມີນຂອງຂະແໜງການ ແລະ ປະເທດເຫຼົ່ານີ້ໄດ້ຖືກນຳໃຊ້ເພື່ອພັດທະນາກອບທີ່ GGC

ຈະໃຊ້ເພື່ອກຳນົດການແຊກແຊງທາງດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ມີທ່າແຮງທີ່ຄວນຈະຖືກພິຈາລະນາເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງຂະບວນການອອກແບບໂຄງການເພື່ອສ້າງຜົນປະໂຫຍດສູງສຸດທາງດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍ ຂອງໂຄງການສະເພາະ.

ການສັງລວມກອບວຽກບັນດາສິ່ງທ້າທາຍດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ຮີບດ່ວນທີ່ສຸດໃນແຕ່ລະປະເທດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບໂຄງການການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດ, ແລະ ການແຊກແຊງສະເພາະຂອງຂະແໜງການທີ່ມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະແກ້ໄຂແຕ່ລະສິ່ງທ້າທາຍ.

ດັ່ງນັ້ນຂໍ້ມູນນີ້ຈຶ່ງເປັນພື້ນຖານສຳລັບ GGC ແລະ

ເຈົ້າຂອງໂຄງການເພື່ອກຳນົດປະເພດຂອງບັນຫາບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ໂຄງການໃນປະເທດສະເພາະໃດໜຶ່ງ,

ພາຍໃນຂະແໜງການສະເພາະໃດໜຶ່ງ, ຄວນຊອກຫາເພື່ອແກ້ໄຂ.

2.1 ຂະແໜງການ/ຜົນໄດ້ຮັບການປະເມີນພື້ນທີ່

ການປະເມີນເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນອີງໃສ່ໄຕ້ຕ້ຽງໄຕ້ ແລະ ຮັບໃຊ້ໃຫ້ລະອຽດກ່ຽວກັບຄວາມອ່ອນແອທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບບົດບາດຍິງຊາຍຂອງ GCF ແລະ ຄວາມສາມາດໃນການປ່ຽນແປງ. ການເຮັດດັ່ງນັ້ນ,

ຂໍ້ມູນນີ້ອະທິບາຍເຖິງປະເພດຂອງຄວາມອ່ອນແອທີ່ການປະເມີນບົດບາດຍິງຊາຍໃນລະດັບໂຄງການສະເພາະຄວນຂະຫຍາຍ ແລະ ສືບສວນຕື່ມອີກ, ເຊັ່ນດຽວກັນກັບປະເພດຂອງການແກ້ໄຂ (ຍົກຕົວຢ່າງ: ຄວາມສາມາດໃນການປ່ຽນແປງ) ທີ່ຄວນຈະຖືກລວມເຂົ້າໃນການອອກແບບໂຄງການ ແລະ ຂະບວນການຈັດສົ່ງ.

2.1.1 ການເຂົ້າເຖິງພະລັງງານ ແລະ ການຜະລິດພະລັງງານ

ພື້ນທີ່ຜົນໄດ້ຮັບຂອງ GCF ການເຂົ້າເຖິງພະລັງງານ ແລະ ການຜະລິດພະລັງງານ

ແມ່ນກຸນແຈເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນການເພິ່ງພາອາໄສນໍ້າມັນເຊື້ອໄຟ, ແລະ ດັ່ງນັ້ນການແກ້ໄຂການປ່ອຍອາຍພິດເຮືອນແກ້ວ

ເຊັ່ນດຽວກັນກັບການຊຸກຍູ້ການເຕີບໂຕຂອງເສດຖະກິດ. ບັນດາໂຄງການພາຍໃຕ້ຂົງເຂດນີ້ ມີລັກສະນະຄື:

ຜະລິດພະລັງງານຈາກແຫຼ່ງພະລັງງານທົດແທນ ເຊັ່ນ: ພະລັງງານລົມ, ແສງຕາເວັນ, ຄວາມຮ້ອນໃຕ້ດິນ, ນໍ້າຕົກຕາດ ແລະ ພະລັງງານຊີວະພາບແບບຍືນຍົງ; ການຖ່າຍທອດ, ແຈກຢາຍ ແລະ ເກັບຮັກສາພະລັງງານຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ແລະ ເຊື່ອຖືໄດ້; ແລະ ສົ່ງເສີມການເຂົ້າເຖິງພະລັງງານສະອາດໃນລັກສະນະທີ່ສົ່ງເສີມການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ ແລະ ຄວາມທົນທານຕໍ່ສະພາບອາກາດ ໃນຂະນະທີ່ຫຼຸດຜ່ອນການປ່ອຍອາຍພິດ.

ຂະແໜງພະລັງງານໃນຕາຂ່າຍໄຟຟ້າ, ໂດຍສະເພາະໃນປະເທດທີ່ກຳລັງພັດທະນາ, ໄດ້ຮັບໃຊ້ເປັນສູນກາງອຸດສາຫະກຳໃນຕົວເມືອງ ແລະ ອຸດສາຫະກຳ ແລະ ເຂດຊົນນະບົດທີ່ທຸກຍາກ, ດັ່ງນັ້ນຈຶ່ງບໍ່ສາມາດຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການຂອງຜູ້ທຸກຍາກ - ໂດຍສະເພາະແມ່ຍິງ ແລະ ແມ່ຍິງທີ່ເປັນຫົວໜ້າຄອບຄົວ. ຮູບແບບການສົ່ງອອກພະລັງງານ ແລະ ການແຈກຢາຍຂອງມັນຍັງໄດ້ສ້າງ

ຄວາມບໍ່ເທົ່າທຽມກັນທາງບົດບາດຍິງຊາຍໃນການຈ້າງງານ ແລະ ການບໍລິໂພກ, ແມ່ຍິງໄດ້ຮັບຜົນກະທົບທາງລົບ. ດັ່ງນັ້ນ, ໃນຂະນະທີ່ ແບັນທີ່ຍອມຮັບຈາກທົ່ວໂລກວ່າການເຂົ້າເຖິງພະລັງງານແບັນຕົວຊ່ວຍໃນການພັດທະນາເສດຖະກິດ, ແບັນການຊຸກຍູ້ການຫຼຸດຜ່ອນ ຄວາມທຸກຍາກ, ທັງແບັນພາຫະນະໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກຍິງ, ໂອກາດເພີ່ມທະວີການເຂົ້າເຖິງຂອງແມ່ຍິງຍັງບໍ່ທັນໄດ້ຮັບການຊຸດຄົ້ນ ຢ່າງຄົບຖ້ວນ. SDG 7 ຕອບສະໜອງຕໍ່ສິ່ງດັ່ງກ່າວ, ໂດຍການຄ້ຳປະກັນ “ການເຂົ້າເຖິງພະລັງງານທີ່ສາມາດຊື້ໄດ້, ເຊື່ອຖືໄດ້, ແບບຍືນ ຍົງ ແລະ ທັນສະໄໝສຳລັບທຸກຄົນ” – ເຊື່ອມໂຍງຢ່າງໃກ້ຊິດກັບ SDG5a ກ່ຽວກັບການສະໜອງການເຂົ້າເຖິງດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດຢ່າງສະເໝີພາບ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ປະເທດພວມພັດທະນາຍັງຢູ່ຫ່າງໄກຈາກການບັນລຸຂໍ້ຕົກລົງ SDG 7. ໃນປີ 2015, ປະຊາຊົນ 1.2 ຕື້ຄົນບໍ່ມີໄຟຟ້າໃຊ້ ແລະ 85% ແມ່ນຢູ່ໃນເຂດອະນຸພາກພື້ນຊາຮາຮາອາຟຣິກາ ແລະ ອາຊີ. ນອກຈາກນັ້ນ, ໜຶ່ງໃນສາມ ຂອງ ໂລກຍັງຂາດການເຂົ້າເຖິງພະລັງງານປຸງແຕ່ງອາຫານທີ່ສະອາດ. ໃນ 10 ປີຜ່ານມາ, ໄດ້ມີຄວາມກ້າວ ໜ້າທີ່ສຳຄັນໃນການຫັນການຜະລິດໄຟຟ້າຈາກພອດຊິວທຳໄປແບັນພະລັງງານທົດແທນ ດ້ວຍຜົນໄດ້ຮັບການເພີ່ມຂຶ້ນຢ່າງຫຼວງຫຼາຍໃນ ປີ 2018 ຫາ 2020, ໂດຍມີເຖິງ 31,6% ຂອງປະລິມານການຜະລິດທັງໝົດໃນ OECD ແມ່ນມາຈາກແຫຼ່ງພະລັງງານທົດແທນ (IEA 2020). ການລົງທຶນໃນ RE ໄດ້ເພີ່ມການເຂົ້າເຖິງພະລັງງານໃຫ້ແກ່ຊຸມຊົນທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບການບໍລິການໃນເມື່ອກ່ອນ ແລະ ມີລາຍງານວ່າໄດ້ສ້າງວຽກເຮັດງານທຳຫຼາຍກວ່າການຜະລິດ ແລະ ການບໍລິການນໍ້າມັນເຊື້ອໄຟ. ເຖິງວ່າຈະບັນລຸຜົນສຳເລັດ ດັ່ງກ່າວກໍຕາມ, ແຕ່ໃນທຸກມື້ນີ້, ໃນທົ່ວໂລກ 700 ລ້ານຄົນຍັງຂາດໄຟຟ້າໃຊ້.

ບັນຫາທີ່ກ່າວມາຂ້າງເທິງນັ້ນ ຕ້ອງການໃຫ້ຂະແໜງການພະລັງງານໃນທົ່ວໂລກຫັນໄປສູ່ການແກ້ໄຂບັນຫາທີ່ມີຄາບອນຕ່ຳ ຫຼື ບໍ່ມີ, ແລະ ຫັນປ່ຽນທາງດ້ານເສດຖະກິດ, ສັງຄົມ ແລະ ບົດບາດຍິງຊາຍ ຂອງຂະແໜງການທີ່ໄດ້ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການພັດທະນາທີ່ບໍ່ສະເໝີພາບ ແລະ ບໍ່ສະເໝີພາບກັນ. ການຂາດໄຟຟ້າ ແລະ ການບໍລິການພະລັງງານແມ່ນກ່ຽວຂ້ອງໂດຍກົງກັບຄວາມທຸກຍາກ ແລະ ອົງປະກອບທີ່ກ່ຽວຂ້ອງເຊັ່ນ: ການເຂົ້າເຖິງການສຶກສາ ແລະ ສຸຂະພາບ. ນອກຈາກນັ້ນ, ຄວາມທຸກຍາກດ້ານພະລັງງານບໍ່ສົມດູນສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ແມ່ຍິງ, ເຮັດໃຫ້ພວກເຂົາມີຄວາມສ່ຽງຕໍ່ຄວາມທຸກຍາກ, ພຽງແຕ່ອ້ອນຄວາມຈິງທີ່ວ່າຄົວເຮືອນທີ່ມີຫົວໜ້າແມ່ຍິງຖືກສະແດງຫຼາຍເກີນໄປໃນບັນດາປະຊາຊົນທີ່ທຸກຍາກ (Cagatay 1998). ດັ່ງນັ້ນ, ການເຂົ້າເຖິງພະລັງງານແມ່ນສຳຄັນຕໍ່ກັບການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານເສດຖະກິດ. ການຮັບຮູ້ບົດບາດຍິງຊາຍ-ພະລັງງານ-ຄວາມທຸກຍາກ-ການເຊື່ອມໂຍງໃນການວາງແຜນ ແລະ ການປະຕິບັດໂຄງການພັດທະນາສາມາດປະກອບສ່ວນໃຫ້ຜົນໄດ້ຮັບທີ່ມີຄວາມໝາຍທີ່ໃຫ້ຜົນປະໂຫຍດແກ່ແມ່ຍິງ ແລະ ແກ້ໄຂຄວາມອ່ອນແອທາງດ້ານພະລັງງານທາງບົດບາດຍິງຊາຍດັ່ງທີ່ໄດ້ລະບຸໂດຍ GCF (ພ້ອມກັບຄວາມສາມາດໃນການປ່ຽນແປງ):

ຕາຕະລາງ 1. GCF ຄວາມອ່ອນແອ ແລະ ຄວາມສາມາດສຳລັບການປ່ຽນແປງ - ພະລັງງານ ແລະ ການຜະລິດພະລັງງານ

ຄວາມອ່ອນແອ	ຄວາມສາມາດສຳລັບການປ່ຽນແປງ
------------	--------------------------

<ul style="list-style-type: none"> ສ່ວນແບ່ງຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ແມ່ຍິງທີ່ເປັນຫົວໜ້າຄົວເຮືອນທີ່ບໍ່ມີການເຂົ້າເຖິງພະລັງງານ ຜົນກະທົບທີ່ແມ່ຍິງກຳລັງປະສົບເນື່ອງຈາກການຂາດການເຂົ້າເຖິງພະລັງງານ 	<ul style="list-style-type: none"> ພາລະບົດບາດຂອງແມ່ຍິງໃນການສະໜອງ / ການນຳໃຊ້ໃນຄົວເຮືອນ ສ່ວນແບ່ງບັນຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ໃນຕະຫຼາດແຮງງານພະລັງງານ ແລະ ປະເພດຂອງອາຊີບ ນະໂຍບາຍ ແລະ ກອບສະຖາບັນເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຊາຍ ໃນຂົງເຂດພະລັງງານ/ພະລັງງານ
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ການສົນທະນາກ່ຽວກັບຄວາມອ່ອນແອນີ້ແມ່ນໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວສຳລັບບັນດາປະເທດທີ່ສຸມໃສ່ GGC. ມັນໝາຍເຖິງແມ່ຍິງທີ່ມີຄວາມສ່ຽງໃນຄົວເຮືອນທີ່ທຸກຍາກໃນເຂດຊົນນະບົດເຊັ່ນດຽວກັນກັບຜູ້ທີ່ຢູ່ໃນຕົວເມືອງ. ແມ່ຍິງມີຄວາມຕ້ອງການພະລັງງານທີ່ແຕກຕ່າງກັນເມື່ອທຽບກັບຄູ່ຮ່ວມເພດຂອງເຂົາເຈົ້າເປັນຜົນມາຈາກລະດັບການເຂົ້າເຖິງຊັບພະຍາກອນທີ່ແຕກຕ່າງກັນຂອງເຂົາເຈົ້າ; ການເຂົ້າເຖິງການຕັດສິນໃຈທີ່ຈຳກັດຢູ່ໃນບ້ານ ແລະ ໃນຊຸມຊົນ; ແລະ ຂອບເຂດຈຳກັດຂອງອິດທິພົນຕໍ່ຂະບວນການ ແລະ ການຈັດສັນຊັບພະຍາກອນ. ໃນດ້ານພະລັງງານ, ບົດບາດຂອງແມ່ຍິງແມ່ນຈຳກັດພຽງແຕ່ການສະໜອງພະລັງງານ ແລະ ຂອບເຂດຂອງອິດທິພົນຂອງພວກເຂົາແມ່ນພາຍໃນປະເທດ (ສ່ວນຫຼາຍແມ່ນເຮືອນຄົວ). ແຕ່ການຕັດສິນໃຈສຳລັບການຊື້ໃນຄົວເຮືອນ ແລະ ການຈັດລຳດັບຄວາມສຳຄັນແມ່ນມູມມອງຂອງຜູ້ຊາຍ. ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວຜູ້ຊາຍຈະໃຫ້ຄວາມສຳຄັນກັບເຄື່ອງໃຊ້ໃນການບັນເທີງ, ໂທລະພາບ ແລະ ວິທະຍຸ ເໝືອນກວ່າເຄື່ອງໃຊ້ປະຢັດແຮງງານ. ບົດບາດຍິງຊາຍເຫຼົ່ານີ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມອ່ອນແອທາງບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ສົ່ງຜົນກະທົບທາງລົບຕໍ່ແມ່ຍິງ. ຄວາມອ່ອນແອດ້ານພະລັງງານທາງບົດບາດຍິງຊາຍເຫຼົ່ານີ້ ກວມເອົາ 5 ຂົງເຂດທີ່ຕິດພັນກັນ:

ຄວາມທຸກຍາກດ້ານພະລັງງານ. ຄວາມທຸກຍາກດ້ານພະລັງງານ⁵ແມ່ນເປັນຜົນມາຈາກລາຍຮັບທີ່ທຸກຍາກ ແລະ ເປັນວົງຈອນໃນລັກສະນະດັ່ງກ່າວ, ເວັ້ນເສຍແຕ່ວ່າມີການແຊກແຊງທີ່ຕັ້ງເປົ້າໝາຍ, ນີ້ຈະດຳເນີນຕໍ່ໄປຢ່າງບໍ່ຢຸດຢັ້ງ. ລາຍໄດ້ຕໍ່ຄົນແມ່ນກ່ຽວຂ້ອງກັບເຮືອນທີ່ບໍ່ມີພະລັງງານ, ການຂາດເຄື່ອງໃຊ້ທີ່ທັນສະໄໝ, ຂາດແຮງສະຫວ່າງທີ່ທັນສະໄໝ ແລະ ເຄື່ອງບຸກອາຫານ. ດັ່ງນັ້ນ, ປະຊາຊົນໃນຄົວເຮືອນທີ່ທຸກຍາກດ້ານພະລັງງານ ປະຕິບັດຄຸນນະພາບຊີວິດການເປັນຢູ່ບໍ່ດີ ແລະ ມີທ່າອ່ຽງເຮັດໃຫ້ສິ່ງແວດລ້ອມເສື່ອມໂຊມຫຼາຍກວ່າບ່ອນອື່ນໆ ຍ້ອນການເພິ່ງພາອາໄສຊີວະມວນໃນການກໍ່ສ້າງທີ່ຢູ່ອາໄສ ແລະ ບຸກແຕ່ງອາຫານ. ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກຍິງໃຊ້ເວລາສ່ວນຫຼວງຫຼາຍໃນການຮວບຮວມ ແລະ ເກັບເຟີນ ເມື່ອທຽບກັບຜູ້ທີ່ມີລາຍໄດ້ດີກວ່າ. ຄວາມປອດໄພຂອງແມ່ຍິງແລະເດັກຍິງໃນສະຖານະການເຫຼົ່ານີ້ມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະຖືກຫຼຸດຫນ້ອຍລົງ.

ການສຶກສາ. ເດັກຍິງຜູ້ທີ່ເຂົ້າເຖິງພະລັງງານຢູ່ໃນເຮືອນຂອງເຂົາເຈົ້າໄດ້ຮັບການເລີ່ມຕົ້ນໃນຊີວິດ. ເດັກຍິງໄວຫນຸ່ມສາມາດອ່ານໃນຕອນກາງຄືນໄດ້, ແມ່ຍິງສາມາດຊ່ວຍເດັກນ້ອຍຂອງເຂົາເຈົ້າຫຼັງຈາກຕາເວັນຕົກ ແລະ

⁵ ຄວາມທຸກຍາກດ້ານພະລັງງານໄດ້ຖືກກຳນົດວ່າເປັນການຂາດທາງເລືອກທີ່ພຽງພໍໃນການເຂົ້າເຖິງການບໍລິການພະລັງງານທີ່ພຽງພໍ, ລາຄາບໍ່ແພງ, ເຊື່ອຖືໄດ້, ຄຸນນະພາບສູງ, ປອດໄພ ແລະ ເປັນມິດກັບສິ່ງແວດລ້ອມເພື່ອສະໜັບສະໜູນການພັດທະນາເສດຖະກິດ ແລະ ມະນຸດ (Reddy, 2000).

ໂດຍທົ່ວໄປແມ່ນບອດໄພກວ່າຈາກຄວາມຮຸນແຮງທາງບົດບາດຍິງຊາຍ.

ເດັກນ້ອຍຈາກບ້ານທີ່ມີການເຂົ້າເຖິງພະລັງງານບັນລຸໄດ້ດີກວ່າຫຼາຍເມື່ອປຽບທຽບກັບຜູ້ທີ່ບໍ່ມີ.

ສຸຂະພາບ. ການເຂົ້າເຖິງພະລັງງານທີ່ບໍ່ດີ ຫຼື ຄວາມທຸກຍາກດ້ານພະລັງງານ

ເຮັດໃຫ້ເກີດຄວາມເສຍຫາຍຢ່າງຫຼວງຫຼາຍຕໍ່ສຸຂະພາບຂອງແມ່ຍິງ. ໃນທົ່ວໂລກມີ 2.5

ລ້ານຄົນເສຍຊີວິດກ່ອນໄວອັນຄວນແມ່ນຕິດພັນກັບມົນລະພິດທາງອາກາດໃນຄົວເຮືອນທີ່ເກີດຈາກຄວັນໄຟໃນເຮືອນຄົວ (IEAb 2020). ໃນເຂດອະນຸພາກພື້ນຊາຮາຮາອາຟຣິກາເກືອບ

490 000 ຄົນເສຍຊີວິດກ່ອນໄວອັນຄວນຕໍ່ປີແມ່ນກ່ຽວຂ້ອງກັບມົນລະພິດທາງອາກາດໃນຄົວເຮືອນຈາກການຂາດການເຂົ້າເຖິງສະຖານທີ່ປຸງແຕ່ງອາຫານທີ່ສະອາດ. (IEAb 2020). ເນື່ອງຈາກບົດບາດ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງເຂົາເຈົ້າໃນການກະກຽມອາຫານ, ແມ່ ແລະ ເດັກນ້ອຍແມ່ນ ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຮ້າຍແຮງທີ່ສຸດ. ການຂາດພະລັງງານຍັງສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ການເກັບຮັກສາອາຫານ ແລະ ຄຸນນະພາບ. ເນື່ອງຈາກຂາດເຄື່ອງເຮັດຄວາມເຢັນ, ອາຫານກໍ່ບໍ່ດີກ່ອນທີ່ຈະບໍລິໂພກໃນຄົວເຮືອນທີ່ທຸກຍາກ.

ສຸຂະພາບທີ່ບໍ່ດີສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ການຮຽນຮູ້ຂອງເດັກນ້ອຍ ແລະ ຜົນຜະລິດຂອງແມ່ຍິງ. ໂດຍບໍ່ມີເຄື່ອງໃຊ້, ແມ່ຍິງຕ້ອງໄດ້ປະຕິບັດວຽກງານຂອງຄົວເຮືອນທັງໝົດດ້ວຍຕົນເອງທີ່ເຄິ່ງເຫຼືອທາງດ້ານຮ່າງກາຍ, ແລະ ເຮັດໃຫ້ສຸຂະພາບຂອງເຂົາເຈົ້າເສຍຫາຍ.

ຢູ່ໃນສະຖານທີ່ບໍລິການສຸຂະພາບເຂດຫ່າງໄກສອກຫຼີກ, ຕັ້ງເຢັນຂອງຢາວັກຊີນ ແລະ

ຢາອື່ນໆແມ່ນສໍາຄັນເພື່ອຮັກສາອາຍຸການເກັບຮັກສາຢາ. ການແຜ່ລະບາດຂອງ ໂຄວິດ

ໄດ້ເປີດເຜີຍຄວາມອ່ອນແອຂອງຊຸມຊົນທີ່ມີສຸກສາລາທີ່ບໍ່ມີໄຟຟ້າເນື່ອງຈາກວັກຊີນບໍ່ສາມາດເກັບຮັກສາໄວ້ໃນສູນເຫຼົ່ານີ້.

ອັດຕາການຕາຍຂອງແມ່ໄດ້ຖືກລາຍງານວ່າດີຂຶ້ນ ໃນບັນດາຊຸມຊົນທີ່ມີໄຟຟ້າຢູ່ໃນສຸກສາລາຂອງເຂົາເຈົ້າ.

ບໍ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງທຶນສໍາລັບ RE ຫຼື ທຸລະກິດຂອງຕົນເອງ.

ແມ່ຍິງມີຄວາມທ້າທາຍໃນການເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງທຶນໃຫ້ແກ່ທຸລະກິດຂອງຕົນເອງ ແລະ

ໃນຫຼາຍກໍລະນີແມ່ນຈະສິ້ນສຸດລົງໃນກິດຈະກຳທາງເສດຖະກິດທີ່ບໍ່ເປັນທາງການ ແລະ ຜົນຕອບແທນທາງດ້ານເສດຖະກິດຕໍ່າ. ຄາດຄະເນວ່າ 70% ຂອງ ທຸລະກິດຂະໜາດກາງ ແລະ ນ້ອຍຂອງແມ່ຍິງໃນຂະແໜງການທາງການໃນປະເທດພວມພັດທະນາຍັງຂາດການເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງທຶນ, ສົ່ງຜົນໃຫ້ຊ່ອງຫວ່າງການເງິນທົ່ວໂລກປະມານ 300 ຕື້ ໂດລາສະຫະລັດ. (IFC n.d.). ໃນປະເທດເຄັນຢາ, ແມ່ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງເກືອບເຄິ່ງໜຶ່ງຂອງທຸລະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ກາງທັງໝົດ,

ແຕ່ເຂົາເຈົ້າປະສົບກັບການເຕີບໂຕໜ້ອຍກວ່າທຸລະກິດຂອງເພດຊາຍ ເນື່ອງຈາກຂາດການສະໜັບສະໜູນ ແລະ ຊັບພະຍາກອນ.

(Hassan et al 2013). ການເຕີບໂຕທີ່ຈໍາກັດຍັງແມ່ນຍ້ອນຂາດຄວາມສາມາດ, ການເຂົ້າເຖິງເຕັກໂນໂລຊີບໍ່ດີ ຫຼື ທຶນຮອນໃນການຊື້ເຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ການອີງໃສ່ແຮງງານສັດ.

ເພື່ອແກ້ໄຂຄວາມອ່ອນແອດ້ານພະລັງງານລະຫວ່າງຍົງຊາຍເຫຼົ່ານີ້ຢ່າງພຽງພໍ, ມັນຈຳເປັນຕ້ອງມີການປ່ຽນແປງທົ່ວໂລກໃນການສະໜອງການບໍລິການພະລັງງານທີ່ນຳໃຊ້ທັດສະນະບົດບາດຍົງ-ຊາຍ, ເພື່ອບັນລຸຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍົງຊາຍ ແລະ ຜົນໄດ້ຮັບທີ່ຍືນຍົງດັ່ງນີ້:

1. **ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໂດຍຜ່ານທາງເລືອກ.** ແມ່ຍິງຈຳເປັນຕ້ອງສາມາດຕັດສິນໃຈວ່າພວກເຂົາຕ້ອງການພະລັງງານໃດ ແລະ ວິທີການນຳໃຊ້ມັນ. ການມີທາງເລືອກແມ່ນຜົນມາຈາກ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານເສດຖະກິດ ທີ່ເກີດຈາກລາຍຮັບ ແລະ ຄວາມຮູ້ທີ່ດີຂຶ້ນ. ສະນັ້ນ, ການສະໜອງການບໍລິການດ້ານພະລັງງານ ຈະອ່ານວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແມ່ຍິງສາມາດມີລາຍໄດ້ເພີ່ມຂຶ້ນໂດຍຜ່ານ:
 - a. **ການສະໜອງພະລັງງານທີ່ມີຈຸດປະສົງເພື່ອສະໜອງພະລັງງານທີ່ພຽງພໍ ແລະ** ສາມາດຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການພະລັງງານຜະລິດຂອງແມ່ຍິງທັງສອງ (ບຸກຄົນອາໄສ, ການບຸກແຕ່ງອາຫານ ແລະ ການຂົນສົ່ງນໍ້າ), ແລະ ຍຸດທະສາດຄວາມຕ້ອງການພະລັງງານ (ແສງສະຫວ່າງສຳລັບການສຶກສາຕອນແດງ, ຄວາມປອດໄພໃນອຸມຊົນ, ທຸລະກິດ ຂອງ ແມ່ຍິງ, ຂໍ້ມູນຂ່າວສານສຳລັບເປົ້າໝາຍການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ ແລະ ການບົດບ່ອຍ); ແລະ
 - b. **ການສະໜອງໄຟຟ້າ** ຊຶ່ງເຮັດໃຫ້ແມ່ຍິງສາມາດສ້າງຕັ້ງ ແລະ ດຳເນີນທຸລະກິດຂະໜາດນ້ອຍ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນເຂດຊົນນະບົດ.
2. **ການປະຕິຮູບນະໂຍບາຍທີ່ຕາບອດທາງເພດ.** ກວດກາຄືນບັນດາກອບນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດ ແລະ ຄຳປະກັນການຜະລິດພະລັງງານສະອາດ, ລາຄາບໍ່ແຜງ ແລະ ເໝາະສົມເພື່ອຮັບໃຊ້ທັງໝົດ, ລວມທັງຊົນນະບົດ ແລະ ຊຸມຊົນທຸກຍາກ. ມັນເປັນສິ່ງສຳຄັນທີ່ນະໂຍບາຍໄດ້ຖືກນຳສະເໜີເພື່ອແກ້ໄຂສິ່ງທ້າທາຍ ຫຼື ອຸປະສັກທີ່ຜູ້ປະກອບການແມ່ຍິງປະເຊີນ, ແລະ ແກ້ໄຂຄວາມຕ້ອງການດ້ານການປະຕິບັດ ແລະ ຍຸດທະສາດຂອງແມ່ຍິງ. ປະຈຸບັນ, ຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຈາກການຂາດການບໍລິການພະລັງງານສ່ວນຫຼາຍແມ່ນຢູ່ເຂດຊົນນະບົດ, ເຊິ່ງຜົນສະທ້ອນວ່າໂຄງສ້າງ, ນະໂຍບາຍ ແລະ ຍຸດທະສາດດ້ານພະລັງງານໃນປະຈຸບັນແມ່ນຕາບອດທາງເພດ ແລະ ບໍ່ສາມາດຕອບສະໜອງໄດ້ຕາມຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການ ຫຼື ແກ້ໄຂຂໍ້ຈຳກັດທີ່ແມ່ຍິງຊົນນະບົດປະສົບ. ໂຄງສ້າງດັ່ງກ່າວເນັ້ນໃສ່ການລົງທຶນໃນການຜະລິດກະແສໄຟຟ້າ ທີ່ສ່ວນໃຫຍ່ແນໃສ່ປະຊາຊົນໃນເຂດຕົວເມືອງ, ເຮັດໃຫ້ຜູ້ທຸກຍາກຂາດເຂີນ.
3. **ເປີດໂອກາດໃນການສ້າງລາຍຮັບ.** ແຜນງານ/ໂຄງການພະລັງງານທີ່ມີປະສິດທິຜົນ ຄວນແນໃສ່ເພີ່ມລາຍຮັບໃຫ້ແກ່ຊຸມຊົນຊົນນະບົດ. ໃນນັ້ນລວມທັງການເພີ່ມທະວີການຜະລິດກະສິກຳ, ປັບປຸງຄຸນນະພາບຜະລິດຕະພັນ ແລະ ເຮັດໃຫ້ຊາວກະສິກອນມີຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ໄດ້ຮັບລາຄາຜະລິດຕະພັນທີ່ເປັນທຳ. ພະລັງງານຍັງເປັນຕົວກະຕຸ້ນສຳລັບການສ້າງໂອກາດຜູ້ປະກອບການທີ່ແມ່ຍິງ ແລະ ໄວໜຸ່ມສາມາດມີສ່ວນຮ່ວມ, ແລະ

ມັນເຮັດໃຫ້ການທົດແທນຂອງສັດ (ມະນຸດ ແລະ ສັດ) ພະລັງງານແຮງງານທີ່ມີເຕັກໂນໂລຊີກົນຈັກເພື່ອບັບປຸງການຜະລິດ ແລະ ການຄ້າປະກັນສະບຽງອາຫານ ເຊັ່ນວ່າ ການສະໜອງນໍ້າຊົນລະປະທານ; ຍົກຕົວຢ່າງການປຸງແຕ່ງ ແລະ ການເກັບຮັກສາອາຫານ ການນໍາໃຊ້ຕູ້ເຢັນ.

4. **ຄໍາປະກັນຄວາມຍືນຍົງໂດຍຜ່ານການວິເລີ່ມຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ.** ເພື່ອຄໍາປະກັນຄວາມຍືນຍົງຂອງ ໂຄງການນອກຕາຂ່າຍໄຟຟ້າ RE ຢູ່ເຂດຊົນນະບົດ, ແມ່ນຕ້ອງຊຸກຍູ້ການສ້າງຕັ້ງອົງການຊົນນະບົດຢູ່ທ້ອງຖິ່ນ ເພື່ອໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນດ້ານວິຊາການໃນຂົງເຂດ RE ເຊັ່ນ: ການສາກແບັດເຕີລີແສງຕາວັນ, ການຕິດຕັ້ງຈຸລະພາກ ແລະ ການສະໜອງອາໄຫຼ່. ພາກສ່ວນ, ແລະ ການຕິດຕັ້ງ ແລະ ສ້ອມແປງຮາດແວດ້ານພະລັງງານ. ແຮງຈູງໃຈນີ້ສາມາດໄປຕື່ມອີກເພື່ອສາມາດສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ນັກວິຊາການທ້ອງຖິ່ນທີ່ລ້ຽງດູຕົນເອງ ແລະ ທຸລະກິດຂະໜາດນ້ອຍທີ່ດໍາເນີນໂດຍແມ່ຍິງ ແລະ ຕັ້ງຢູ່ໃນຊົນນະບົດ.

ຕົວຢ່າງຂອງວິທີການປະເພດການແຊກແຊງເຫຼົ່ານີ້ໄດ້ຖືກປະສົມປະສານເຂົ້າໃນພະລັງງານ GCF ແລະ ການຜະລິດໄຟຟ້າທີ່ມີຢູ່:

P178: Desert to Power G5 Sahel Facility. ໂຄງການ Desert Sahel (ເຊິ່ງກວມເອົາບັນດາປະເທດຂອງ Burkina Faso, Chad, Mali, Mauritania ແລະ Niger) ມີຈຸດປະສົງເພື່ອບັບປຸງການເຂົ້າເຖິງພະລັງງານ ແລະ ຄວາມປອດໄພສໍາລັບແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ, ແລະ ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດໂດຍກົງ 3.5 ລ້ານຄົນ (ໃນນັ້ນ 1.75 ລ້ານຄົນເປັນແມ່ຍິງ). ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍຫຼາຍກວ່າ 700,000 ຄົນຍັງຈະໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດທາງອ້ອມຈາກໂຄງການ. ເພື່ອຄໍາປະກັນການເຊື່ອມໂຍງດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ, ໂຄງການຈະແກ້ໄຂສິ່ງກົດຂວາງດ້ານສະຖາບັນ ແລະ ການເງິນໂດຍສຸມໃສ່ເປີດໂອກາດໃຫ້ແມ່ຍິງ. ສະເພາະ, ຈະຈັດຝຶກອົບຮົມໃຫ້ແກ່ພະນັກງານຂອງສະຖາບັນການເງິນ ແລະ ທະນາຄານ ເພື່ອສ້າງຄວາມສາມາດໃຫ້ແກ່ພະນັກງານຂອງເຂົາເຈົ້າໃນການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງຊາຍເຂົ້າໃນລະບົບ ແລະ ການບໍລິການຂອງເຂົາເຈົ້າ. ອີງໄປກວ່ານັ້ນ, ໂຄງການດັ່ງກ່າວຈະຊ່ວຍ 5 ປະເທດ Sahel ໃນການພັດທະນາກອບລະບຽບການທີ່ຕອບສະໜອງບົດບາດຍິງຊາຍ.

FP168: ກອບວຽກ Leveraging Energy Access Finance (LEAF). ໂຄງການນີ້ (ກວມເອົາໃນຈີເລຍ, Kenya, Ghana, Guinea, Ethiopia ແລະ Tunisia) ສະແຫວງຫາການບົດລັອກທຶນຫນີ້ສິນຂອງ ທ້ອງຖິ່ນເພື່ອຂະຫຍາຍການກະຈາຍອໍານາດ ແລະ ການແຈກຢາຍພະລັງງານທົດແທນໃນຫ້າປະເທດອາຟຣິກາ. LEAF ມີຈຸດປະສົງເພື່ອສະໜອງການເຂົ້າເຖິງພະລັງງານທີ່ສະອາດ ແລະ ເຊື່ອຖືໄດ້ສໍາລັບ 1.18 ລ້ານ ຄົວເຮືອນ (ຜົນປະໂຫຍດໂດຍກົງຕໍ່ກັບແມ່ຍິງ 2.95 ລ້ານຄົນ) ດ້ວຍການບົດລັອກທາງດ້ານການເງິນສໍາລັບບໍລິສັດພະລັງງານທົດແທນແບບ Decentralized ເພື່ອນໍາໄປໃຊ້ລະບົບ Solar Home (SHS), Green Mini-Grid (GMG) ແລະ Captive Power solutions.

ໂຄງການດັ່ງກ່າວຈະອໍານວຍຄວາມສະດວກໃນການເຂົ້າເຖິງສິນເຊື້ອແກ່ແມ່ຍິງສໍາລັບ SHS, GMG ແລະ ວິທີແກ້ໄຂພະລັງງານ captive, ແລະ ຄາດວ່າຈະສ້າງ 15,600 ວຽກເຮັດງານທຳສໍາລັບແມ່ຍິງໃນໄລຍະການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງບໍລິສັດ DRE.

2.1.2 ການຂົນສົ່ງການປ່ອຍອາຍພິດຕໍ່າ

ພື້ນທີ່ຜົນໄດ້ຮັບຂອງການຂົນສົ່ງຂອງ GCF

ສຸມໃສ່ການເພີ່ມການເຂົ້າເຖິງການຂົນສົ່ງທີ່ມີການປ່ອຍອາຍພິດຕໍ່າໂດຍການສະໜັບສະໜູນລະບົບການຂົນສົ່ງສາທາລະນະ ແລະ ເອກະຊົນທີ່ບໍ່ມີການປ່ອຍອາຍພິດຕໍ່າ ແລະ ສູນ. ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວໂຄງການດັ່ງກ່າວຈະຕົກຢູ່ພາຍໃຕ້ໂຄງການ GCF ຂ້າມປະເທດ ຫຼື ທົ່ວເມືອງທີ່ຮອງຮັບ Green Cities ຫຼື Resilient Urban Systems, ດ້ວຍການລວມເອົາທາງເລືອກໃນການເຊື່ອມຕໍ່ທີ່ທົນທານຕໍ່ສະພາບອາກາດ. ໂຄງການດັ່ງກ່າວແມ່ນສອດຄ່ອງກັບ SDG 11 "ເມືອງ ແລະ ຊຸມຊົນແບບຍືນຍົງ", ເຊິ່ງປະກອບມີເປົ້າໝາຍສະເພາະ (11.2) ທີ່ໃຫ້ຄຳໝັ້ນສັນຍາກັບປະເທດຕ່າງໆທີ່ຈະສະໜອງ "ການເຂົ້າເຖິງລະບົບການຂົນສົ່ງທີ່ປອດໄພ, ລາຄາທີ່ເໝາະສົມ, ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ແລະ ຍືນຍົງສໍາລັບທຸກຄົນ, ການບັບປຸງຄວາມປອດໄພທາງຖະຫນົນ, ໂດຍສະເພາະໂດຍການຂະຫຍາຍສາທາລະນະ. ການຂົນສົ່ງ, ໂດຍເອົາໃຈໃສ່ເປັນພິເສດເຖິງ ຄວາມຕ້ອງການຂອງຜູ້ຢູ່ໃນສະຖານະການສ່ຽງ, ແມ່ຍິງ, ເດັກນ້ອຍ, ຄົນພິການ ແລະ ຜູ້ສູງອາຍຸ". ໃນການເຮັດຄືແນວນັ້ນ, ເປົ້າໝາຍ ນີ້ສາມາດບັນລຸໄດ້ຄຳໝັ້ນສັນຍາຂອງ SDG 5 (ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ) ເພື່ອໜູນຊ່ວຍແມ່ຍິງໃຫ້ໄດ້ຮັບສິດທິທຸກໆ ໃນດ້ານເສດຖະກິດ. ມັນແມ່ນຢູ່ໃນສະພາບການນີ້ທີ່ GCF ໄດ້ກຳນົດຄວາມອ່ອນແອຂອງການຂົນສົ່ງສະເພາະ ແລະ ຄວາມສາມາດໃນການປ່ຽນແປງ. (ຕາຕະລາງ 2).

ມຸ່ງໄປເຖິງການສ້າງການປ່ຽນແປງທີ່ມີຄວາມໝາຍສໍາລັບແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກຍິງທີ່ອື່ນໃນການຂົນສົ່ງສໍາລັບກິດຈະກຳທາງດ້ານເສດຖະກິດ, ການສຶກສາ, ພາຍໃນ ແລະ ພັກຜ່ອນ, GGC ຈະພະຍາຍາມຄຳປະກັນວ່າໂຄງການການຂົນສົ່ງທີ່ມີການປ່ອຍອາຍພິດຕໍ່າທີ່ມັນສະໜັບສະໜູນ, ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການບົດລັອກ ແລະ ຄວາມສາມາດເຫຼົ່ານີ້ສໍາລັບການປ່ຽນແປງ.

ຕາຕະລາງ 2. GCF ຄວາມອ່ອນແອ ແລະ ຄວາມສາມາດໃນການປ່ຽນແປງ - ການຂົນສົ່ງ

ຄວາມອ່ອນແອ	ຄວາມອາດສາມາດສໍາລັບການປ່ຽນແປງ
<ul style="list-style-type: none"> ສ່ວນແບ່ງຂອງແມ່ຍິງໃນບັນດາຜູ້ໃຊ້ການຂົນສົ່ງສາທາລະນະ, ສ່ວນແບ່ງຂອງແມ່ຍິງທີ່ບໍ່ມີການເຂົ້າເຖິງການຂົນສົ່ງສາທາລະນະ ຜົນກະທົບທີ່ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍກຳລັງປະສົບຢູ່ ເນື່ອງຈາກການຄົມມະນາຄົມຂາດ ຫຼື ຂາດຄຸນນະພາບ 	<ul style="list-style-type: none"> ບົດບາດຂອງແມ່ຍິງໃນຊຸມຊົນ/ຄອບຄົວກ່ຽວກັບຮູບແບບການຂົນສົ່ງ ສ່ວນແບ່ງຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍໃນຕະຫຼາດແຮງງານຂົນສົ່ງ ແລະ ປະເພດຂອງອາຊີບ ນະໂຍບາຍ ແລະ ກອບສະຖາບັນເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ ໃນຂົງເຂດການຂົນສົ່ງ

ດ້ວຍການຂົນສົ່ງເປັນໜຶ່ງໃນຜູ້ປະກອບສ່ວນຊັ້ນນໍາຂອງການປ່ອຍອາຍພິດ GHG, ໄດ້ມີການຊຸກຍູ້ທົ່ວໂລກເພື່ອສົ່ງເສີມການລົງທຶນໃນລະບົບແບບຍືນຍົງທີ່ສະໜັບສະໜູນການເຄື່ອນຍ້າຍອອກຈາກເຄື່ອງຈັກເອກະຊົນ

ເພື່ອສຸມໃສ່ການຂົນສົ່ງສາທາລະນະທີ່ມີການປ່ອຍອາຍພິດຕໍ່າ, ການຍ່າງ ແລະ ຂີ່ລົດຖີບ. (ທະນາຄານໂລກ 2021).

ໃນສ່ວນໜຶ່ງຂອງການຕອບໂຕ້ລະດັບຊາດ ເພື່ອສ້າງຄືນໃໝ່ໃຫ້ດີຂຶ້ນ ພາຍຫຼັງການລະບາດຂອງພະຍາດໂຄວິດ-19, ຫຼາຍປະເທດໄດ້ເຫັນວ່ານີ້ເປັນຊ່ວງເວລາທີ່ເໝາະສົມໃນການປ່ຽນແປງໃນການອອກແບບ, ການວາງແຜນ ແລະ ການດໍາເນີນງານຂອງການຂົນສົ່ງ. ໂຄວິດ-19 ໄດ້ລົງເລິກ ແລະ ຂະຫຍາຍຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບທີ່ມີຢູ່ໃນຂະແໜງການຂົນສົ່ງ, “ການສ້າງຄວາມດ້ອຍໂອກາດດ້ານການຂົນສົ່ງ, ຄວາມທຸກຍາກ ແລະ ການຍົກເວັ້ນທາງສັງຄົມ” ເຊິ່ງຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ສິດທິຂອງແມ່ຍິງໄດ້ຖືກມອງຂ້າມໄປໃນປະຫວັດສາດເປັນສ່ວນໃຫຍ່ ແລະ ແມ່ຍິງຍັງຂາດຕົວໃນການລົງທຶນດ້ານການຂົນສົ່ງ ແລະ ການຕັດສິນໃຈ. (Jennings 2020). ອັນນີ້ເຮັດໃຫ້ຄວາມກ້າວໜ້າຕໍ່ກັບ SDG 5 ແລະ SDG 11, ໃນບັນດາສິ່ງອື່ນໆ.

ດັ່ງນັ້ນ, ຜົນກະທົບ ແລະ ຄວາມຍືນຍົງຂອງການປ່ຽນແປງ ແລະ ການປັບປຸງລະບົບການຂົນສົ່ງສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນຂຶ້ນກັບລະດັບທີ່ຄວາມຕ້ອງການຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ກຸ່ມທີ່ມີຄວາມສ່ຽງອື່ນໆໄດ້ຖືກພິຈາລະນາ, ເປັນພື້ນຖານສໍາລັບອິດທິພົນ ແລະ ແຈ້ງການລົງທຶນ ແລະ ການຕັດສິນໃຈອອກແບບ. ເປັນຈຸດເລີ່ມຕົ້ນ, ມັນເປັນສິ່ງສໍາຄັນທີ່ຈະພິຈາລະນາຄວາມແຕກຕ່າງທີ່ມີຢູ່ແລ້ວຂອງຮູບແບບການຂົນສົ່ງ ແລະ ພຶດຕິກຳການເດີນທາງຂອງຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງ, ແລະ ວິທີການທີ່ລະບົບທີ່ມີຢູ່ແລ້ວຕອບສະໜອງ ຫຼື ບໍ່ຕອບສະໜອງຕໍ່ສິ່ງເຫຼົ່ານີ້.

ຄວາມແຕກຕ່າງໃນພຶດຕິກຳການເດີນທາງ. ການເດີນທາງຂອງແມ່ຍິງຖືວ່າເປັນ 'ຫຼາຍຈຸດປະສົງ'

ເນື່ອງຈາກການແບ່ງງານຕາມເພດຂອງການເຮັດວຽກໃນຄົວເຮືອນສ່ວນໃຫຍ່, ຊຶ່ງໝາຍຄວາມວ່າແມ່ຍິງຕ້ອງການການຂົນສົ່ງສໍາລັບພັນທະທີ່ຫຼາກຫຼາຍຂອງເຂົາເຈົ້າ - ຕັ້ງແຕ່ການຈ້າງງານຍ່າງເປັນທາງການ ແລະ ບໍ່ເປັນທາງການ, ວຽກງານພາຍໃນບ້ານ ແລະ ການເບິ່ງແຍງ (ເຊັ່ນ: ການໄປກັບເດັກນ້ອຍ. ແລະ ພື້ນຖານຜູ້ສູງອາຍຸໄປໂຮງຮຽນ, ຄລິນິກ, ແລະ ອື່ນໆ.) (ເວທີປາໄສການຂົນສົ່ງສາກົນ 2019) (Jennings 2020). ໃນຂະນະທີ່ຄຸນລັກສະນະທາງດ້ານສັງຄົມ (ເຊັ່ນ: ສະຖານະພາບລາຍໄດ້, ອາຍຸ, ຈໍານວນຜູ້ເພິ່ງພາອາໄສ, ແລະ ອື່ນໆ) ມີອິດທິພົນຕໍ່ການຕັດສິນໃຈການຂົນສົ່ງຂອງແມ່ຍິງ, ການເດີນທາງຂອງພວກເຂົາໂດຍປົກກະຕິປະກອບດ້ວຍໄລຍະທາງທີ່ສັ້ນກວ່າ, ມີການເດີນທາງຫຼາຍຂາທີ່ສັບສົນຫຼາຍ ທີ່ມັກຈະເກີດຂຶ້ນໃນຊ່ວງເວລານອກສະຖານທີ່. ການເດີນທາງມັກຈະເປັນແບບຫຼາຍຮູບແບບເພື່ອໃຫ້ມີຄວາມອິດຫຍຸ້ນຫຼາຍຂຶ້ນ (ເວທີປາໄສການຂົນສົ່ງສາກົນ 2019). ນີ້ໝາຍຄວາມວ່າ, ເຖິງແມ່ນວ່າແມ່ຍິງສ່ວນໃຫຍ່ມີການເຂົ້າເຖິງການຂົນສົ່ງໜ້ອຍກວ່າຜູ້ຊາຍ, ເຂົາເຈົ້າມັກຈະເດີນທາງເລື້ອຍໆ (ມັກຈະສັ້ນກວ່າ) ທີ່ຕ້ອງການສໍາລັບຄວາມຮັບຜິດຊອບດ້ານສຸຂະພາບ, ອາຫານ ແລະ ການດູແລ - ນອກເໜືອຈາກການຂົນສົ່ງທີ່ເຂົາເຈົ້າຕ້ອງການສໍາລັບການສ້າງລາຍໄດ້ ກິດຈະກຳ (Jennings 2020).

ບົດບາດຍິງຊາຍ CC ຍັງໄດ້ກຳນົດຊຸດຂອງຜົນກະທົບທາງບົດບາດຍິງຊາຍຕໍ່ສຸຂະພາບຂອງມະນຸດໃນຂະແໜງການຂົນສົ່ງ, ເຊິ່ງແມ່ຍິງປະເຊີນກັບຄວາມສ່ຽງ ແລະ ສິ່ງທ້າທາຍຫຼາຍກວ່າຜູ້ຊາຍ. ເຫຼົ່ານີ້ລວມມີ: “ການຂົນສົ່ງຂອງແມ່ຍິງໃນການບັນທຸກໜັກໃນໄລຍະທາງໄກ; ຄວາມປອດໄພທາງຖະໜົນບໍ່ພຽງພໍສໍາລັບຄົນຍ່າງ; ການບິນເປື້ອນໂດຍຜ່ານມົນລະພິດທາງອາກາດ; ຄວາມຮຸນແຮງທາງບົດບາດຍິງຊາຍຕໍ່ແມ່ຍິງໃນລະບົບການຂົນສົ່ງ ແລະ

ເຂດຫ່າງໄກສອກຫຼີກ; ແລະ ຂັບຂີ່ລົດໄວ." (Gender CC n.d.) ການປະເມີນຂອງ Jennings ກ່ຽວກັບວ່າລະບົບການຂົນສົ່ງຫລັງ COVID-19 ໃນ Sub Saharan ອາຟຣິກາໄດ້ໃຫ້ບໍລິການຄວາມຕ້ອງການຂອງແມ່ຍິງໄດ້ຊື່ໃຫ້ເຫັນເຖິງບັດໃຈຄວາມສ່ຽງທາງດ້ານຮ່າງກາຍທີ່ຄ້າຍຄືກັນ, ເຊິ່ງມັກຈະຖືກລວບລວມໂດຍຂໍ້ຈຳກັດທາງດ້ານວັດທະນະທຳທີ່ຈຳກັດວິທີການທີ່ແມ່ຍິງຍ້າຍອອກໄປ (ເວລາອອກຈາກເຮືອນ, ສະຖານທີ່ທີ່ເຂົາເຈົ້າ ອາດຈະເດີນທາງໄປ, ຮູບແບບການຂົນສົ່ງ, ຕ້ອງການຜູ້ດູແລ ແລະ ອື່ນໆ).

ການເຂົ້າເຖິງໂອກາດ. ສິ່ງກົດຂວາງການເຄື່ອນໄຫວທາງບົດບາດຍິງຊາຍຂັດຂວາງການເຂົ້າເຖິງຂອງແມ່ຍິງໃນໂອກາດສ້າງລາຍຮັບ - ຄວາມກ້າວໜ້າທີ່ຖືກເນັ້ນໃສ່ໃນບົດລາຍງານຂອງ ILO ປີ 2017, ເຊິ່ງໄດ້ກຳນົດ "ການຂາດການຂົນສົ່ງເປັນສິ່ງທ້າທາຍທີ່ຍິ່ງໃຫຍ່ທີ່ສຸດສຳລັບແຮງງານຍິງ". ນີ້ແມ່ນບັດໃຈປະກອບສ່ວນຢ່າງຈະແຈ້ງວ່າ, ໃນປີ 2021, ມີແມ່ຍິງພຽງ 49% ເຂົ້າຮ່ວມກຳລັງແຮງງານຢ່າງເປັນທາງການໃນທົ່ວໂລກ, ເມື່ອທຽບໃສ່ກັບ 75% ຂອງຜູ້ຊາຍ. (ທະນາຄານໂລກ 2021). ຜູ້ປະກອບການຍິງຍັງຖືກຂັດຂວາງໂດຍຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການຂົນສົ່ງ, ເຊິ່ງມັກຈະຈຳກັດການເຂົ້າເຖິງລາຍໄດ້, ໂອກາດ, ການບໍລິການ ແລະ ຕະຫຼາດຂອງພວກເຂົາ. (Jennings 2020).

ການເປັນຕົວແທນຂອງແມ່ຍິງໃນຂະແໜງການຂົນສົ່ງ. ເຖິງວ່າຈະມີການຄົ້ນພົບຂ້າງເທິງ, ແຜນການເຄື່ອນທີ່ບໍ່ຄ່ອຍພິຈາລະນາຄວາມປອດໄພ, ຄວາມໝັ້ນຄົງ, ຄວາມສະດວກສະບາຍ, ການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການທີ່ເໝາະສົມຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກຍິງ. (UNEP 2020). ນີ້ແມ່ນສ່ວນໜຶ່ງທີ່ຕິດພັນກັບການເປັນຕົວແທນຂອງແມ່ຍິງໃນຂະແໜງການຂົນສົ່ງໃນທົ່ວໂລກ, ໄດ້ເຮັດໃຫ້ຄວາມຂາດເຂີນຂອງຄວາມສົນໃຈ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການຂອງແມ່ຍິງ. (UNEP 2020). ຂະແໜງດັ່ງກ່າວມີເພດຍິງສູງ, ເຊິ່ງແມ່ຍິງສ່ວນຫຼາຍຖືກຈ້າງເຂົ້າເຮັດວຽກຢູ່ໃນສະຖານທີ່ທີ່ມີລາຍໄດ້ຕ່ຳ/ໜ້ອຍ, ຖ້າມີ, ມີໂອກາດໃນການພັດທະນາອາຊີບໜ້ອຍ.

ໜຶ່ງໃນອຸປະສັກໃຫຍ່ທີ່ສຸດຕໍ່ການເຂົ້າມາຂອງແມ່ຍິງໃນກຳລັງແຮງງານການຂົນສົ່ງແມ່ນອັດຕາຄວາມຮຸນແຮງສູງຕໍ່ແຮງງານຂົນສົ່ງ; ອັນນີ້ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ຄວາມສາມາດໃນການສົ່ງເສີມແມ່ຍິງໃຫ້ມີຄຸນສົມບັດ ແລະ ເຮັດວຽກໃນຂະແໜງການ ແລະ ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ການຮັກສາພະນັກງານຍິງ (ILO 2013).

ການຄົ້ນຄວ້າໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າແມ່ຍິງມີຄວາມສຳຄັນຕໍ່ການຫັນປ່ຽນເສດຖະກິດທີ່ມີຄາບອນຕ່ຳ, ເຊິ່ງປະກອບມີຂະແໜງການເຄື່ອນຍ້າຍແບບປະສົມປະສານຫຼາຍຂຶ້ນ. ການບັບປຸງຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນການຂົນສົ່ງຈະນຳໄປສູ່ລະດັບທີ່ສູງຂຶ້ນຂອງການຂົນສົ່ງສາທາລະນະທີ່ມີການປ່ອຍອາຍພິດຕ່ຳ, ຂີ່ລົດຖີບ ແລະ ຍ່າງ. (Saunders 2019). ການບັນລຸໄດ້ສິ່ງດັ່ງກ່າວຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການແຊກແຊງຫຼາຍດ້ານ, ນັບແຕ່ການປະຕິຮູບນະໂຍບາຍໄປເຖິງການພົວພັນທີ່ມີຈຸດໝາຍ ແລະ ມີຄວາມໝາຍກັບແມ່ຍິງ, ແລະ ການສ້າງຄວາມສາມາດໃຫ້ແກ່ບັນດາອົງການຂົນສົ່ງ ແລະ ຜູ້ປະກອບການ, ແລະ ແມ່ຍິງທີ່ເຮັດວຽກໃນຂະແໜງການ. ຄວາມສາມາດໃນການປ່ຽນແປງເຫຼົ່ານີ້ຈະຖືກປະສົມປະສານ (ຕາມຄວາມເໝາະສົມ) ເຂົ້າໄປໃນໂຄງການທີ່ GGC ຊອກຫາການສະໜັບສະໜູນ (Saunders 2019):

1. ການພັດທະນານະໂຍບາຍການຂົນສົ່ງຂໍ້ມູນຂ່າວສານລະຫວ່າງຍິງຊາຍ, ຍຸດທະສາດ ແລະ ລະບຽບການຕ່າງໆ, ທີ່ມີການວິເຄາະທາງດ້ານສັງຄົມ ແລະ ບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ການວາງແຜນການມີສ່ວນຮ່ວມ (ເຊັ່ນ: ການປຶກສາຫາລືກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງຊາຍ) ກັບຜູ້ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດທັງຍິງ ແລະ ຊາຍ.
2. ການວິເຄາະແບບປົກກະຕິ, ແລະ ການປະເມີນຜົນ ແລະ ການລາຍງານ, ບັນຫາບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ການຂົນສົ່ງໃນລະຫວ່າງການວາງແຜນການຂົນສົ່ງ, ການປະຕິບັດ ແລະ ການດຳເນີນງານ ເພື່ອກຳນົດບັດໃຈຄວາມສ່ຽງທາງດ້ານຮ່າງກາຍ, ເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມທີ່ມີຜົນກະທົບຕໍ່ຄວາມສາມາດໃນການຊີ້ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງການຂົນສົ່ງສຳລັບກຸ່ມປະຊາກອນທີ່ແຕກຕ່າງກັນ. ນີ້ລວມມີການຕິດຕາມຮູບແບບຜູ້ໃຊ້, ເພື່ອຄຳປະກັນການບໍລິການຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການການເຄື່ອນໄຫວສະເພາະຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກຍິງ, ຜູ້ທີ່ນຳໃຊ້ການຂົນສົ່ງເພື່ອເຂົ້າເຖິງການບໍລິການດ້ານສຸຂະພາບ, ການສຶກສາ ແລະ ໂອກາດທາງເສດຖະກິດ.
3. ການບູກຈິດສຳນຶກ ແລະ ການສ້າງຄວາມອາດສາມາດໃຫ້ແກ່ອົງການຂົນສົ່ງ ແລະ ຜູ້ປະກອບການບໍລິການ ເພື່ອຄຳປະກັນໃຫ້ມີລະບົບໃນການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ຕອບສະໜອງຕໍ່ບັນຫາຍິງຊາຍທັງພາຍໃນ (ກັບພະນັກງານ) ແລະ ພາຍນອກ (ກັບຜູ້ໃຊ້).

ຕົວຢ່າງຂອງວິທີການປະເພດການແຊກແຊງເຫຼົ່ານີ້ໄດ້ຖືກລວມເຂົ້າໃນໂຄງການຂົນສົ່ງ GCF ທີ່ມີຢູ່ແລ້ວແມ່ນໄດ້ອະທິບາຍຂ້າງລຸ່ມນີ້:

FP166: ການຂົນສົ່ງທາງລົດໄຟເບີລາສາລັບເຂດຕົວເມືອງໃຫຍ່ (GAM).
 ເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາການເປັນຕົວແທນຂອງແມ່ຍິງໃນຂະແໜງການຂົນສົ່ງຂອງ Costa Rica, ໂຄງການໄດ້ມຸ່ງຫມັ້ນທີ່ຈະສ້າງວຽກເຮັດງານທຳໂດຍກົງ ແລະ ທາງອ້ອມສຳລັບແມ່ຍິງໂດຍຜ່ານ i) ການຈ້າງ ແລະ ການຈັດຫາສະຖານທີ່ສຳລັບຜູ້ປະກອບການແມ່ຍິງ ເພື່ອເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງຜູ້ໃຫ້ບໍລິການຂັ້ນສາມທີ່ລົດໄຟແຮງສະຫວ່າງໄຟຟ້າ. ລະບົບການຂົນສົ່ງໄດ້ມາ; ແລະ ii) ຜັນຂະຫຍາຍໂຄງການເພື່ອດຶງດູດແມ່ຍິງເຂົ້າຮ່ວມແຮງງານຂອງລົດໄຟ ໂດຍໃຫ້ຄ່າໝັ້ນສັນຍາສະໜັບສະໜູນໂອກາດທີ່ສະເໝີພາບ, ແລະ ບົກປ້ອງພະນັກງານຍິງໂດຍຜ່ານການພັດທະນາມາດຕະການປ້ອງກັນ ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນບ່ອນເຮັດວຽກ.

FP085: ສີຂຽວ BRT Karachi. ຕໍ່ກັບການພັດທະນາລະບົບການຂົນສົ່ງດ່ວນລົດເມທີ່ບໍ່ມີການປ່ອຍອາຍພິດ (BRT) ທີ່ບອດໄຟ ແລະ ເຂົ້າເຖິງໄດ້ກັບທຸກຄົນ, ໂຄງການໄດ້ໃຫ້ຄ່າໝັ້ນສັນຍາທີ່ຈະດຳເນີນການສຳຫຼວດຜູ້ຂັບຂີ່ເປັນໄລຍະເພື່ອຕິດຕາມການປ່ຽນແປງຂອງ (i) ຂະໜາດ ແລະ ຄວາມຫຼາກຫຼາຍຂອງຜູ້ຂັບຂີ່, ແລະ (ii) ລະດັບຄວາມພໍໃຈຂອງເຂົາເຈົ້າ, ຜົນໄດ້ຮັບທີ່ຈະເຂົ້າໄປໃນການຕັດສິນໃຈກ່ຽວກັບເສັ້ນທາງ, ລາຄາ, ສູງສຸດ ແລະ ເວລາປິດສູງສຸດ ແລະ ອື່ນໆ.

ໂຄງການບູກຈິດສຳນຶກຍັງຈະຖືກເຜີຍແຜ່ເພື່ອແກ້ໄຂທຸກຮູບແບບຂອງການຂົ່ມເຫັງ, ຄວາມຮຸນແຮງ, ການຂົ່ມເຫັງ, ການລັກຂະໂມຍ,

ແລະ ຄວາມກັງວົນດ້ານຄວາມປອດໄພອື່ນໆ,

ໂດຍມີພະນັກງານທັງໝົດໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມເພື່ອຮັບມືກັບການລ່ວງລະເມີດທາງບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ອາດຊະຍາກຳອື່ນໆ.

2.1.3 ອາຄານ, ເມືອງ, ອຸດສາຫະກຳ ແລະ ເຄື່ອງໃຊ້

ເມືອງທີ່ເປັນສູນກາງສຳລັບການຂະຫຍາຍຕົວ ແລະ ມີຮ່ອງຮອຍຄາບອນຂະໜາດໃຫຍ່, ສະເໜີໂອກາດສຳລັບການແກ້ໄຂບັນຫາການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດທີ່ມີທ່າແຮງທີ່ຈະບັນລຸຜົນກະທົບໃນທາງບວກສູງໂດຍລວມ. ດັ່ງນັ້ນ, GCF ໄດ້ກຳນົດອາຄານ, ເມືອງ, ອຸດສາຫະກຳ ແລະ ເຄື່ອງໃຊ້ເປັນໜຶ່ງໃນແບດຜົນໄດ້ຮັບທີ່ສຳຄັນ.

ພື້ນທີ່ຜົນໄດ້ຮັບນີ້ໂດຍລັກສະນະຂອງມັນແມ່ນການຕັດຂ້າມ ແລະ ທັບຊ້ອນກັນໃນຂອບເຂດທີ່ມີສິ່ງທີ່ຜົນໄດ້ຮັບອື່ນໆ; ຄື ກ) ການຜະລິດ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງພະລັງງານ, ຂ) ການຂົນສົ່ງ, ຄ) ພື້ນຖານໂຄງລ່າງ ແລະ ສະພາບແວດລ້ອມທີ່ສ້າງຂຶ້ນ ແລະ ງ) ຄວາມໝັ້ນຄົງດ້ານອາຫານ ແລະ ນໍ້າ. ພື້ນທີ່ຜົນໄດ້ຮັບ "ອາຄານ, ເມືອງ, ອຸດສາຫະກຳ ແລະ ເຄື່ອງໃຊ້" ສຸມໃສ່ການຮັບຮອງເອົາເຕັກໂນໂລຢີທີ່ດີກວ່າ, ປະສິດທິພາບພະລັງງານ, ການອອກແບບທີ່ມີປະສິດທິພາບດ້ານພະລັງງານ ແລະ ການແນະນຳຂອງແຮງຈູງໃຈທີ່ປ່ຽນແປງພຶດຕິກຳເພື່ອຊ່ວຍຫຼຸດຜ່ອນການໃຊ້ພະລັງງານ.

ພື້ນທີ່ຜົນໄດ້ຮັບຍັງຕອບສະໜອງຕໍ່ເປົ້າໝາຍການພັດທະນາແບບຍືນຍົງຈຳນວນໜຶ່ງ, ໂດຍສະເພາະ SDG 11 "ເມືອງ ແລະ ຊຸມຊົນແບບຍືນຍົງ", SDG 7.3 "ປະສິດທິພາບພະລັງງານ", SDG 9 "ອຸດສາຫະກຳ, ນະວັດຕະກຳ ແລະ ໂຄງສ້າງພື້ນຖານ", ແລະ SDG 5 "ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ". ພື້ນທີ່ຜົນໄດ້ຮັບນີ້ໂດຍສະເພາະສົນທະນາກັບ SDG 11b

ໂດຍອອກຫາການຮັບຮອງເອົາ ແລະ ປະຕິບັດນະໂຍບາຍ ແລະ ແຜນການປະສົມປະສານໄປສູ່ການລວມ, ປະສິດທິພາບຊັບພະຍາກອນ, ການຫຼຸດຜ່ອນ ແລະ ການປັບຕົວກັບການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດ ແລະ ຄວາມທົນທານຕໍ່ໄພພິບັດ. ນີ້ແມ່ນກ່ຽວຂ້ອງໂດຍສະເພາະໃນຫຼາຍປະເທດທີ່ແມ່ຍິງເປັນຜູ້ນຳໃຊ້ຕົ້ນຕໍ ແລະ ຜູ້ບໍລິໂພກພະລັງງານ. ໃນການພັດທະນາ ແລະ ການປະຕິບັດໂຄງການພາຍໃຕ້ພື້ນທີ່ຜົນໄດ້ຮັບນີ້, ມັນເປັນສິ່ງສຳຄັນທີ່ຈະເຂົ້າໃຈ ແລະ ແກ້ໄຂຈຸດອ່ອນທາງເພດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບພື້ນທີ່ນີ້ (ເຊັ່ນ: ການກຳນົດໂດຍ GCF ໃນ ຕາຕະລາງ 3 ລຸ່ມນີ້). ໃນການເຮັດແນວນັ້ນ, ໂອກາດທີ່ຖືແມ່ຍິງເປັນໃຈກາງ (ເຊັ່ນ ຄວາມສາມາດໃນການປ່ຽນແປງ) ສາມາດຖືກນຳເຂົ້າໃນການອອກແບບໂຄງການ.

ຕາຕະລາງ 3. GCF ຄວາມອ່ອນແອ ແລະ ຄວາມສາມາດໃນການປ່ຽນແປງ - ອາຄານ, ເມືອງ, ອຸດສາຫະກຳ ແລະ ເຄື່ອງໃຊ້

ຄວາມອ່ອນແອ	ຄວາມອາດສາມາດສຳລັບການປ່ຽນແປງ
<ul style="list-style-type: none"> ສ່ວນແບ່ງຂອງແມ່ຍິງໃນບັນດາຜູ້ອອບຄອງອາຄານ, ຜູ້ຊົມໃຊ້ພື້ນຖານໂຄງລ່າງສາທາລະນະ / ຊຸມຊົນ, ຜູ້ຊົມໃຊ້ເຄື່ອງໃຊ້ ສ່ວນແບ່ງຂອງແມ່ຍິງໃນຄວາມທຸກຍາກດ້ານພະລັງງານ/ນໍ້າມັນເຊື້ອໄຟ ຜົນກະທົບທີ່ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍກຳລັງປະສົບເບື້ອງຈາກຮູບແບບການນຳໃຊ້ຊັບພະຍາກອນທີ່ບໍ່ມີປະສິດທິພາບອາຄານ, ເມືອງ, ອຸດສາຫະກຳ ແລະ/ຫຼື ເຄື່ອງໃຊ້ຕ່າງໆ (ສຸຂະພາບ, ຄວາມທຸກຍາກ) 	<ul style="list-style-type: none"> ພາລະບົດບາດຂອງແມ່ຍິງໃນອາຄານ, ນະຄອນ, ອຸດສາຫະກຳກ່ຽວກັບຊັບພະຍາກອນ / ຮູບແບບການນຳໃຊ້ພະລັງງານ ສ່ວນແບ່ງຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍໃນຕະຫຼາດແຮງງານຂົນສົ່ງ ແລະ ປະເພດຂອງອາຊີບ ນະໂຍບາຍ ແລະ ກອບສະຖາບັນເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ ໃນອາຄານ, ນະຄອນ, ອຸດສາຫະກຳ

ຕົວກຳນົດທີ່ສຳຄັນຂອງຄວາມອ່ອນແອໃນການຕິດຕັ້ງຕົວເມືອງໄດ້ຖືກກຳນົດເປັນ:

- ຊັບສິນສ່ວນບຸກຄົນ (ໂດຍສະເພາະລາຍໄດ້, ແລະ ທີ່ຢູ່ອາໄສ ແລະ ການຈ້າງງານນຳອີກ);
- ຊັບສິນລວມ (ສະຖານທີ່, ການບໍລິການ, ແລະ ໂຄງສ້າງພື້ນຖານ); ແລະ
- ບັດໄຈທາງດ້ານສະຖາບັນ (ໂດຍສະເພາະຄວາມຮູ້, ການປະຕິບັດການບົກຄອງ ແລະ ການວາງແຜນຜັງເມືອງ).

ແຕ່ລະບັດໄຈເຫຼົ່ານີ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນ ແລະ ຜົນກະທົບຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍຢ່າງແຕກຕ່າງກັນ:

ທີ່ຢູ່ອາໄສ, ທີ່ພັກອາໄສ ແລະ ຄວາມສ່ຽງດ້ານສຸຂະພາບ.

ການສະໜອງທີ່ຢູ່ອາໄສໃຫ້ບັນດາເມືອງຕ່າງໆໃນປະເທດພວມພັດທະນາແມ່ນບໍ່ພຽງພໍ ແລະ ຕ່ຳ, ເຊິ່ງມີທີ່ຢູ່ອາໄສ ແລະ ບ່ອນຢູ່ອາໄສທີ່ດີກວ່າແມ່ນເຂົ້າເຖິງໂດຍຜູ້ທີ່ມີຖານະດີໃນສັງຄົມ. 40% ຂອງຄົວເຮືອນທີ່ທຸກຍາກທີ່ສຸດໃນຕົວເມືອງ ແມ່ນແມ່ຍິງເປັນຫົວໜ້າ (IIED 2021), ຊຶ່ງໝາຍເຖິງອັດຕາສ່ວນໃຫຍ່ຂອງແມ່ຍິງທີ່ເປັນຫົວໜ້າຄອບຄົວ ດຳລົງຊີວິດຢູ່ໃນສະພາບທີ່ພັກອາໄສທຸກຍາກ, ລວມທັງເຂດຊຸມຊົນແອອັດ ແລະ ການຕັ້ງຖິ່ນຖານທີ່ບໍ່ເປັນທາງການ. ສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ມີການດ້ອຍໂອກາດທີ່ພັກອາໄສຕ່າງໆ ເຊິ່ງລວມມີເຄື່ອງໃຊ້ພະລັງງານທີ່ບໍ່ມີປະສິດທິພາບ ຫຼື ບໍ່ມີເຄື່ອງໃຊ້ທັງໝົດ, ການລະບາຍອາກາດບໍ່ດີ, ແລະ ຂາດນ້ຳ ແລະ ສຸຂາພິບານທີ່ບໍ່ໜ້າເຊື່ອຖື.

ການບໍ່ສົນໃຈຄວາມຕ້ອງການຂອງແມ່ຍິງໃນການບໍລິການຂັ້ນພື້ນຖານເຊັ່ນ: ໄຟຟ້າໃນຄົວເຮືອນ, ການສະໜອງນ້ຳ ແລະ ສຸຂາພິບານໃນຕົວເມືອງເຮັດໃຫ້ການໃຊ້ເວລາຫຼາຍ ແລະ ພາລະຫນັກທາງດ້ານຮ່າງກາຍສຳລັບແມ່ຍິງໃນການເກັບນ້ຳ, ຄວາມສ່ຽງດ້ານສຸຂະພາບຮ້າຍແຮງຈາກມົນລະພິດພາຍໃນເຮືອນຈາກເຟີນ, ຖ່ານຫີນ ຫຼື ເຕົາ kerosine, ແລະ ພະຍາດທີ່ເກີດຈາກນ້ຳທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບການປິ່ນປົວ. ຍິ່ງໄປກວ່ານັ້ນ, ເນື່ອງຈາກຫຼາຍຄອບຄົວໃນຕົວເມືອງບໍ່ມີລາຍຮັບພຽງພໍເພື່ອຊື້ອາຫານທັງໝົດທີ່ເຂົາເຈົ້າຕ້ອງການ, ເຂົາເຈົ້າຈຶ່ງມັກສະໜອງສະບຽງອາຫານ ຂອງເຂົາເຈົ້າຜ່ານກິດຈະກຳກະສິກຳໃນຕົວເມືອງ. ແນວໃດກໍຕາມ, ການມີທີ່ດິນຢູ່ໃນຕົວເມືອງສຳລັບການປະຕິບັດດັ່ງກ່າວມີຈຳກັດ ແລະ ສາມາດມີຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຫຼາຍ, ແລະ ບາງກິດໝາຍຂອງເມືອງຈຳກັດການຜະລິດພືດໃນພື້ນທີ່ເປີດ. ຄຸນນະພາບອາຫານ ແລະ ຊີວິດການເກັບຮັກສາຍັງຖືກຫຼຸດລົງຍ້ອນພື້ນທີ່ເກັບຮັກສາທີ່ບໍ່ດີ ແລະ ການຂາດອຸປະກອນທີ່ເໝາະສົມຢູ່ໃນຄົວເຮືອນທີ່ທຸກຍາກເຫຼົ່ານີ້.

ການຈ້າງງານ ແລະ ເວລາການຜະລິດ. ການມີແຮງສະຫວ່າງມີໂອກາດທີ່ຈະເພີ່ມຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກ ແລະ ການສຶກສາ, ເຮັດໃຫ້ຜົນຜະລິດເພີ່ມຂຶ້ນ. ເພື່ອໃຫ້ມີຄຸນສົມບັດສຳລັບການຈ້າງງານ, ແມ່ຍິງຕ້ອງມີຄຸນສົມບັດທີ່ເໝາະສົມ, ໄດ້ຮັບຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບວຽກເຮັດງານທຳທີ່ມີ ແລະ ເວລາທີ່ຈະສະໜັກ, ເຊິ່ງດຽວກັນກັບວິທີການອື່ນຄຳຮ້ອງຂໍຂອງເຂົາເຈົ້າ. ໃນປະເທດບຣາຊິນ ມີການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າທີ່ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ເມື່ອບັດໄຈອື່ນໆເຊັ່ນ: ການສຶກສາຖືກຄວບຄຸມ, ແມ່ຍິງທີ່ມີເຄື່ອງໃຊ້ໄຟຟ້າຢູ່ໃນເຮືອນຂອງເຂົາເຈົ້າມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະໄດ້ວຽກເຮັດຫຼາຍກວ່າຜູ້ທີ່ບໍ່ມີ. (Deloitte 2015).

ມັນໄດ້ຖືກພິຈາລະນາວ່າພວກເຂົາມີຄວາມສາມາດແຂ່ງຂັນໂດຍການໄດ້ຮັບຂໍ້ມູນ
ກ່ຽວກັບການໂຄສະນາວຽກໄດ້ງ່າຍກວ່າຍ້ອນວ່າພວກເຂົາເຂົ້າເຖິງອຸປະກອນການສື່ສານ ແລະ
ຍ້ອນວ່າພວກເຂົາໃຊ້ເວລາໜ້ອຍລົງໃນການປະຕິບັດວຽກງານທີ່ຕ້ອງເຮັດດ້ວຍຕົນເອງໜ້ອຍລົງ
ຈຶ່ງມີເວລາໃນການເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນໄດ້ຫຼາຍຂຶ້ນເມື່ອທຽບກັນ.

ການເຂົ້າເຖິງຕົວເມືອງ. ບັນຫາເຫຼົ່ານີ້ຂັດຂວາງແມ່ຍິງບໍ່ໃຫ້ມີລາຍຮັບພຽງພໍເພື່ອລ້ຽງລູກຂອງເຂົາເຈົ້າ ຫຼື
ຫຼຸດພົ້ນອອກຈາກຄວາມທຸກຍາກ, ເຮັດໃຫ້ພວກເຂົາສືບຕໍ່ໃຊ້ເພະລັງງານທີ່ບໍ່ມີປະສິດທິພາບ ຫຼື
ເປັນມົນລະພິດໂດຍຜ່ານການນໍາໃຊ້ເພະລັງງານທີ່ບໍ່ສະອາດ ແລະ ທາງເລືອກໃນການກໍາຈັດສິ່ງເສດເຫຼືອທີ່ບໍ່ພຽງພໍ.

ຄວາມຮຸນແຮງທາງເພດ ແລະ ຄວາມປອດໄພ.

ອັນຕະລາຍຂອງຄວາມຮຸນແຮງບົນພື້ນຖານທາງເພດແມ່ນເກີດຂຶ້ນຈິງໃນຫຼາຍເມືອງ, ເນື່ອງຈາກຖະໜົນຫົນທາງທີ່ມີດົວ, ສະຖານີຂົນສົ່ງທີ່ໂດດດ່ຽວ, ເຂດທີ່ໂດດດ່ຽວ ແລະ ການຂົນສົ່ງທີ່ແອອັດເຮັດໃຫ້ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ແລະ ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງມີຄວາມເປັນໄປໄດ້ສູງ. ແມ່ຍິງຍັງປະເຊີນກັບເສັ້ນທາງທີ່ຍາວໄກ, ລາຄາແພງ ແລະ ອັນຕະລາຍເລື້ອຍໆ ໃນຂະນະທີ່ເຂົາເຈົ້າເຮັດທຸລະ ປະຈໍາວັນຂອງເຂົາເຈົ້າ. ຄວາມຮຸນແຮງໃນຕົວເມືອງຕໍ່ແມ່ຍິງຈຳກັດການເຄື່ອນໄຫວຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ການໃຊ້ສະຖານທີ່ສາທາລະນະຂອງເຂົາເຈົ້າ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນໃນບັນດາຜູ້ທຸກຍາກທີ່ສຸດ ແລະ ຄົນດ້ອຍໂອກາດ. (Nesbitt-Ahmed et al 2015). ຂໍ້ຈຳກັດດັ່ງກ່າວສາມາດຮັດແຄບໂອກາດທາງດ້ານເສດຖະກິດ, ການສຶກສາ ແລະ ສັງຄົມຂອງແມ່ຍິງ, ເປີດເຜີຍໃຫ້ແມ່ຍິງມີຄວາມສ່ຽງດ້ານສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມເຄັ່ງຕຶງ ແລະ ສ້າງການລະເມີດສິດຂອງແມ່ຍິງຢ່າງຮ້າຍແຮງຕໍ່ຕົວເມືອງ.

ການພົວພັນດ້ານອໍານາດ ແລະ ການຕັດສິນໃຈ. ການພົວພັນດ້ານອໍານາດທີ່ບໍ່ສະເໝີພາບຢູ່ໃນຕົວເມືອງ ແລະ ການຂາດການເປັນຕົວແທນຂອງແມ່ຍິງໃນຄະນະບໍລິຫານງານ ແລະ ຂະແໜງການສໍາຄັນໝາຍເຖິງວ່າ ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວ ແມ່ຍິງມີອິດທິພົນໜ້ອຍກວ່າການຕັດສິນໃຈທາງດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ການວາງແຜນພັດທະນາຫຼາຍກວ່າຜູ້ຊາຍ. ຕົວຢ່າງແມ່ນໃນອຸດສາຫະກໍາການກໍ່ສ້າງ, ບ່ອນທີ່ຜູ້ຊາຍວາງແຜນ, ອອກແບບ ແລະ ກໍ່ສ້າງເຮືອນ, ໂຮງຮຽນ, ຮ້ານຄ້າ, ຖະໜົນ, ທໍ່ລະບາຍນໍ້າ ແລະ ສະຖານທີ່ອື່ນໆ ໂດຍບໍ່ໄດ້ສະໜອງຢ່າງພຽງພໍກັບຄວາມຕ້ອງການສະເພາະຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກຍິງ. ນີ້ສາມາດເຮັດໃຫ້ເກີດການເສຍຊີວິດຂອງແມ່ຍິງເພີ່ມຂຶ້ນ, ຕົວຢ່າງເຊັ່ນຖ້າແມ່ຍິງບໍ່ສາມາດຍົກຍ້າຍອອກຈາກອາຄານໄດ້ງ່າຍເນື່ອງຈາກໂຄງສ້າງທາງດ້ານຮ່າງກາຍທີ່ບໍ່ເໝາະສົມກັບກໍລະນີສຸກເລີຍ. (H Jabeen 2014).

ຊັບພະຍາກອນທາງເສດຖະກິດ ແລະ ການຈ້າງງານ.

ການຈ້າງງານແມ່ນຂົງເຂດໜຶ່ງທີ່ຊ່ອງຫວ່າງລະຫວ່າງຍິງຊາຍຍັງຄົງຢູ່ຢ່າງຫຼວງຫຼາຍ, ໂດຍແມ່ຍິງມີວຽກເຮັດງານທຳທີ່ມີລາຍຮັບຕໍ່າກວ່າເມື່ອທຽບໃສ່ກັບຄູ່ຮ່ວມຊີວິດເພດຊາຍ, ເຖິງແມ່ນວ່າແມ່ຍິງມີຄຸນສົມບັດ ແລະ ປະສົບການດ້ານວິຊາຊີບ. Tacoli ພົບວ່າ 54% ຂອງ ແມ່ຍິງທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ໃນ 14 ຕົວເມືອງໃນສືບປະເທດໃນທົ່ວອາຟຣິກາ, ອາຊີ ແລະ ອາເມລິກາລາຕິນ, ແມ່ນຜູ້ຂາຍເຄື່ອງຕາມຖະໜົນ, ຄົນງານຢູ່ເຮືອນ ແລະ ຄົນເກັບຂີ້ເຫຍື້ອ ແລະ ເມື່ອມີວິກິດການເສດຖະກິດກຸ່ມນີ້ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບທາງລົບທັນທີ. (Tacoli 2012). ລັກສະນະຂອງວຽກທີ່ແມ່ຍິງຮັບຈ້າງ (ແມ້ແຕ່ຢູ່ໃນຂະແໜງການທີ່ເປັນທາງການ ເຊັ່ນ: ອຸດສາຫະກໍາການຜະລິດ, ອຸດສາຫະກໍາອາຫານ ແລະ ອຸດສາຫະກໍາເປົາອື່ນໆ)

ເຮັດໃຫ້ພວກເຂົາມີຄວາມສ່ຽງທາງດ້ານສິດທິແຮງງານ, ຄວາມປອດໄພຂອງການຈ້າງງານ, ຕົງເດືອນບໍ່ພຽງພໍ ແລະ ບໍ່ສະເໝີພາບ, ການຂຸດຄິດ ແລະ ເສັ້ນທາງສົ່ງເສີມທີ່ຫຍຸ້ງຍາກ. ອັນນີ້ສົ່ງຜົນໃຫ້ແມ່ຍິງບໍ່ມີໂອກາດຄືກັນ ສໍາລັບການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານເສດຖະກິດ, ດັ່ງນັ້ນ ເຂົາເຈົ້າປະຕິເສດໂອກາດໃນການສ້າງຄວາມຍືດຍຸ່ນ.

ຕົວເມືອງເມືອງສະເໜີໂອກາດຫຼາຍຢ່າງເພື່ອແກ້ໄຂຈຸດອ່ອນເຫຼົ່ານີ້ ແລະ ສ້າງຊຸມຊົນທີ່ມີຄວາມຍືດຍຸ່ນ, ຮວມຕົວກັນຫຼາຍຂຶ້ນ, ເຊັ່ນ:

1. **ນະໂຍບາຍທີ່ມີຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍໂຄງການ ແລະ ການວາງແຜນການໃນຕົວເມືອງ ແລະ ຕົວເມືອງ.** ກົດໝາຍ, ນະໂຍບາຍ ແລະ ມາດຕະຖານຕ້ອງຖືກຈັດຕັ້ງປະຕິບັດເພື່ອ:
 - ຮັບປະກັນໃຫ້ແມ່ຍິງສາມາດເຂົ້າເຖິງການເຊົ່າທີ່ມີລາຄາຍຸດຕິທໍາ ດ້ວຍສັນຍາຄອບຄອງທີ່ໝັ້ນຄົງ;
 - ໂຄງການບົກບ້ອງສັງຄົມໄດ້ຮັບການສະໜອງທຶນຢ່າງເໝາະສົມ ແລະ ໝູນໃຊ້ໃຫ້ແກ່ຜູ້ມີຄວາມສ່ຽງທີ່ສຸດ; ແລະ
 - ມາດຕະຖານທີ່ຢູ່ອາໄສສີຂຽວໄດ້ຖືກອອກແບບເພື່ອພິຈາລະນາຄວາມຕ້ອງການຂອງແມ່ຍິງ; ຮ່ວມກັບບັນດາຄົນອື່ນ.
2. **ການຕັດສິນໃຈກ່ຽວກັບຕົວເມືອງທີ່ມີລັກສະນະກວມລວມ ແລະ ມີປະສິດທິພາບຫຼາຍຂຶ້ນ.**

ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍໃນການຕັດສິນໃຈໃນທ້ອງຖິ່ນ, ພາກພື້ນ ແລະ ລະດັບຊາດ ບັບປຸງຄວາມສາມາດຂອງແມ່ຍິງໃນການມີອິດທິພົນຕໍ່ນະໂຍບາຍ ແລະ ການເມືອງ.

ລວມເອົາແມ່ຍິງເຂົ້າໃນຂະບວນການຕັດສິນໃຈ ເຮັດໃຫ້ການຕັດສິນໃຈທີ່ມີຄວາມເຂົ້າໃຈດີຂຶ້ນ ກ່ຽວກັບວິທີການອອກແບບການບໍລິການ ແລະ ການນໍາໃຊ້ຊັບພະຍາກອນຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ແລະ ເທົ່າທຽມກັນ. ອໍານາດການຕັດສິນໃຈໃນສະພາບແວດລ້ອມທີ່ສ້າງຂຶ້ນໂດຍອີງໃສ່ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ສາມາດປະກອບສ່ວນຢ່າງຫຼວງຫຼາຍເຂົ້າໃນຄວາມສາມາດບັບຕົວເຂົ້າກັບສະພາບອາກາດ.
3. **ລະບົບການຂົນສົ່ງແບບກວມລວມ.** ດັ່ງທີ່ໄດ້ອະທິບາຍໄວ້ພາຍຫຼັງຂໍ້ໃຕ້ຜືນທີ່ຜົນໄດ້ຮັບການຂົນສົ່ງ, ການຂົນສົ່ງໃນຕົວເມືອງບໍ່ຄວນພຽງແຕ່ເປັນການຮອງຮັບ ຕົວຢ່າງເຊັ່ນລະບົບລົດເມທີ່ເຊື່ອມຕໍ່ເຂດໃກ້ຄຽງກັບສູນເສດຖະກິດ (ດັ່ງນັ້ນການແກ້ໄຂຄວາມຕ້ອງການຂອງຜູ້ຊາຍ) ແຕ່ຍັງຄວນແກ້ໄຂຄວາມຕ້ອງການຂອງແມ່ຍິງເປັນຜູ້ເບິ່ງແຍງ, ຜູ້ທີ່ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການເຊື່ອມຕໍ່ທີ່ດີກວ່າຈາກບ້ານໄປຫາບ້ານ ຫາຕະຫຼາດ ຫຼື ສູນລ້ຽງເດັກ.

ເຄືອຂ່າຍການຂົນສົ່ງຍັງຈໍາເປັນຕ້ອງເຊື່ອມຕໍ່ເຂດທີ່ທຸກຍາກກັບເຂດທີ່ຢູ່ອາໄສ, ສໍາລັບການນໍາໃຊ້ຂອງແມ່ຍິງທີ່ໃຫ້ບໍລິການພາຍໃນ.
4. **ການບັບປຸງການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ສາມາດຈ່າຍເຄື່ອງໃຊ້ລາຄາຖືກ ແລະ ອາຄານສີຂຽວ:** ການເພີ່ມທະວີການເຂົ້າເຖິງໄພພ້ຳທີ່ສາມາດໃຊ້ຈ່າຍໄດ້ຍັງແກ້ໄຂຄວາມທຸກຍາກທາງເວລາໃນການນໍາໃຊ້ເຄື່ອງໃຊ້ໄພພ້ຳຢ່າງມີປະສິດທິພົນ ແລະ ເໝາະສົມຂອງແມ່ຍິງ. ມັນໄດ້ຖືກສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າການນໍາໃຊ້ເຄື່ອງໃຊ້ເຮັດໃຫ້ແມ່ຍິງສາມາດບັນລຸເປົ້າໝາຍເສດຖະກິດຫຼາຍຂຶ້ນ, ຫຼຸດຜ່ອນການໃຊ້ພະລັງງານທີ່ເປື້ອນ ແລະ ປະຫຍັດເວລາ. ນີ້ຍັງປະກອບມີການຍົກລະດັບເຄື່ອງເຮັດ ນໍ້າຮ້ອນ ແລະ ເຄື່ອງເຮັດຄວາມເຢັນແລະ ການຕິດຕັ້ງ ອຸປະກອນ ພະລັງງານທີ່ມີປະສິດທິພາບ.

5. **ບັບບຸງຄວາມປອດໄພໃນຕົວເມືອງ:** ການອອກແບບຢ່າງລະມັດລະວັງຂອງສະຖານທີ່ເປີດ, ສວນສາທາລະນະ, ແສງສະຫວ່າງ, ການຈັດວາງຕະຫຼາດ ແລະ ຫ້ອງນໍ້າແລະການສະໜອງການຂົນສົ່ງທີ່ປອດໄພ, ລວມທັງການຝຶກອົບຮົມຜູ້ຂັບຂີ່ ແລະ ຜູ້ຄວບຄຸມພາຫະນະ, ແມ່ນທຸກຂົງເຂດ ທີ່ສາມາດປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນຄວາມປອດໄພຫຼາຍກວ່າເກົ່າສໍາລັບທຸກຄົນ - ແລະ ໂດຍສະເພາະແມ່ຍິງ, ເດັກນ້ອຍ ແລະ ກຸ່ມທີ່ມີຄວາມສ່ຽງອື່ນໆ.

ໂຄງການ GCF ຕໍ່ໄປນີ້ມີຈຸດປະສົງເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນການປ່ອຍອາຍພິດຈາກອາຄານ, ຕົວເມືອງ, ອຸດສາຫະກຳ ແລະ ເຄື່ອງໃຊ້ໂດຍການສະໜັບສະໜູນນະໂຍບາຍ, ມາດຕະຖານ ແລະ ເຕັກໂນໂລຢີທີ່ຫຼຸດຜ່ອນຄວາມຕ້ອງການພະລັງງານ.

FP068. ສະຖານທີ່ຕົວເມືອງສີຂຽວ. ໂຄງການນີ້ມີຈຸດປະສົງເພື່ອໃຫ້ຕົວເມືອງຫັນໄປສູ່ການພັດທະນາຕົວເມືອງທີ່ມີກາກບອນຕໍ່າ, ທົນທານຕໍ່ກັບດິນຜ້າອາກາດ. ໃນການເຮັດແນວນັ້ນ, ສະຖານທີ່ດັ່ງກ່າວຈະຊ່ວຍໃຫ້ບັນດາເມືອງເປົ້າໝາຍເຊື່ອມໂຍງເຂົ້າກັບບົດບາດ ຍິງ-ຊາຍ ເພື່ອຮັບປະກັນໂອກາດທີ່ສະເໝີພາບໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງໂດຍຜ່ານການມີວຽກເຮັດງານທຳ ແລະ ການເຂົ້າຮ່ວມບັນດາເວທີປາໄສ ໃນຕັດສິນໃຈ ເພື່ອຮັບປະກັນພື້ນຖານໂຄງລ່າງ ແລະ ການບໍລິການທີ່ມີຄວາມສະດັງໄວທາງດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍກາຍເປັນມາດຕະຖານ. ໂດຍຜ່ານການຝຶກອົບຮົມຈະສ້າງຂັດຄວາມສາມາດຂອງແມ່ຍິງໃນການເຂົ້າຮ່ວມກິດຈະກຳປຶກສາຫາລືດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ ໃນການເຂົ້າເຖິງການບໍລິການ ແລະ ການຈ້າງງານໂດຍຜ່ານການແລກປ່ຽນຂໍ້ມູນຂ່າວສານ.

FP103 ການສົ່ງເສີມການບຸງອາຫານທີ່ເປັນມິດກັບສະພາບອາກາດ: ເຄນຢາ ແລະ ເຊນການ. ໂຄງການນີ້ມີຈຸດປະສົງເພື່ອເລັ່ງການຂະຫຍາຍຕົວຂອງຕະຫຼາດເຕົາປະຢັດ (ICS) ໃນ ເຄນຢາ ແລະ ເຊນການ ແລະ ເພີ່ມລະດັບ ແລະ ຄຸນນະພາບຂອງການຜະລິດ ແລະ ການຂາຍ ICS ຢ່າງຫຼວງຫຼາຍ, ໃນເຂດຊົນນະບົດ ແລະ ເຂດຕົວເມືອງທີ່ທຸກຍາກ. ຄາດວ່າໂຄງການ ດັ່ງກ່າວປະຊາຊົນ 11,23 ລ້ານຄົນຈະໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດໂດຍກົງ, ສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນແມ່ຍິງເປັນຜູ້ບໍລິໂພກ ແລະ ຜູ້ຊົມໃຊ້ເຕົາແຕ່ງກິນ. ໂຄງການຍັງຈະສ້າງໂອກາດສ້າງລາຍຮັບຈາກການຜະລິດເຕົາແຕ່ງກິນ ແລະ ຮັບປະກັນການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນການລິເລີ່ມ. ນອກຈາກນັ້ນ, ໂຄງການຍັງຕັ້ງໃຈສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ ແລະ ສ້າງຄວາມເຊື່ອໝັ້ນໃນການເຂົ້າເຖິງການເງິນ, ການຈັດຊື້ ແລະ ໂອກາດການສະໜັບສະໜູນອື່ນໆ.

2.1.4 ສຸຂະພາບ, ການຄ້າປະກັນສະບຽງອາຫານ ແລະ ນໍ້າ

ດ້ວຍຈຳນວນປະຊາກອນຄາດວ່າຈະບັນລຸ 9,7 ຕື້ຄົນພາຍໃນປີ 2050, ມີຄວາມຕ້ອງການອັນຮີບດ່ວນທີ່ຈະເພີ່ມການຜະລິດສະບຽງ ອາຫານ 50%.(ພັນທະມິດປ່າໄມ້ 2020). ວິກິດການຄວາມປອດໄພດ້ານສະບຽງອາຫານໂລກນີ້ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ຂະແໜງການຂະຫຍາຍຕົວ ທັງດ້ານປະລິມານ ແລະ ຄຸນນະພາບຂອງສະບຽງອາຫານທີ່ຜະລິດ, ພ້ອມກັນນັ້ນຍັງໄດ້ຮັບປະກັນການຫຼຸດຜ່ອນຮ່ອງຮອຍສິ່ງແວດລ້ອມ ຂອງຂະແໜງການໃນສະພາບການປ່ຽນແປງຂອງດິນຜ້າອາກາດ. ຮັບຮູ້ສິ່ງດັ່ງກ່າວ,

ພື້ນທີ່ຜົນໄດ້ຮັບດ້ານສຸຂະພາບ,ຄວາມປອດໄພທາງ ອາຫານ ແລະ ນໍ້າ ຂອງ GCF ຊອກຫາການສະໜັບສະໜູນລະບົບກະສິກໍາ

ແລະ ລະບົບອາຫານທີ່ການປ່ອຍອາຍເຜີດຕ່ຳ ,ທົນທານເພື່ອກ້າວ ໄປສູ່ການປ່ຽນແປງທາງຄວາມຄິດແບບສາມດ້ານໄດ້ແກ່: 1) ສົ່ງເສີມກະສິກໍາແບບຍືນຍົງ; 2) ອໍານວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ຄໍາແນະນໍາ ແລະ ການບໍລິການຄຸ້ມຄອງຄວາມສ່ຽງດ້ານສະພາບອາກາດ; ແລະ 3) ບັບປຸງລະບົບອາຫານ. ການເຮັດດັ່ງນັ້ນ, ໂຄງການ GCF ພາຍໃຕ້ຜືນທີ່ຜົນໄດ້ຮັບນີ້ໂດຍກົງໃຫ້ບໍລິການເພື່ອສະໜັບສະໜູນເປົ້າໝາຍທີ່ສໍາຄັນຈໍານວນໜຶ່ງພາຍໃຕ້ SDG 2: ຍຸດຕິຄວາມອິດຫົວ, ບັນລຸການຄໍ້າປະກັນສະບຽງອາຫານ ແລະ ບັບປຸງໄພຊະນາການ ແລະ ສົ່ງເສີມກະສິກໍາແບບຍືນຍົງ. ໂດຍສະເພາະ:

- SDG 2.1: "ຍຸດຕິຄວາມອິດຫົວ ແລະ ຮັບປະກັນການເຂົ້າເຖິງຂອງປະຊາຊົນທຸກຄົນ, ໂດຍສະເພາະຜູ້ທຸກຍາກ ແລະ ປະຊາຊົນທີ່ມີຄວາມສ່ຽງ, ລວມທັງເດັກນ້ອຍ, ເພື່ອຄວາມປອດໄພ, ໄພຊະນາການ ແລະ ອາຫານທີ່ພຽງພໍຕະຫຼອດປີ."
- SDG 2.2: "ຍຸດຕິທຸກຮູບແບບຂອງການຂາດສານອາຫານ, ລວມທັງການບັນລຸ, ເປົ້າໝາຍທີ່ຕົກລົງກັນລະຫວ່າງປະເທດກ່ຽວກັບການເປັນໂຮກ stunting ແລະ ສິ່ງເສດເຫຼືອໃນເດັກອາຍຸຕໍ່າກວ່າ 5 ປີ, ແລະ ແກ້ໄຂຄວາມຕ້ອງການດ້ານໄພຊະນາການຂອງໄວລຸ້ນ, ແມ່ຍິງຖືພາ ແລະ ໃຫ້ນົມລູກ ແລະ ຜູ້ສູງອາຍຸພາຍໃນປີ 2025"
- SDG 2.3: "ເພີ່ມ ຜະລິດຕະພັນກະເສດ ແລະ ລາຍໄດ້ຂອງບັນດາຜູ້ຜະລິດສະບຽງອາຫານຂະໜາດນ້ອຍເປັນສອງເທົ່າຕົວ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນແມ່ຍິງ, ຊາວພື້ນເມືອງ, ຊາວກະສິກອນໃນຄອບຄົວ, ອາຊີບລ້ຽງສັດ ແລະ ຊາວປະມົງ, ລວມທັງການເຂົ້າເຖິງທີ່ປອດໄພ ແລະ ເທົ່າທຽມກັນໃນການເຂົ້າເຖິງທີ່ດິນ, ແຫຼ່ງຜະລິດຕະພັນ ແລະ ວັດຖຸປະກອບອື່ນໆ, ຄວາມຮູ້, ການບໍລິການດ້ານການຕົງ, ຕະຫຼາດ ແລະ ໂອກາດສໍາລັບການເພີ່ມມູນຄ່າ ແລະ ການຈ້າງງານທີ່ບໍ່ແມ່ນກະສິກໍາ."

ເປົ້າໝາຍທັງສາມນີ້ລ້ວນແຕ່ເຊື່ອມໂຍງໂດຍກົງກັບ SDG 5 ກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ, ແລະ ເປັນຈຸດລວມທີ່ບົດບາດຜືນຖານທີ່ແມ່ຍິງມີບົດບາດໃນການສະໜັບສະໜູນການຫັນປ່ຽນການປະຕິບັດດ້ານກະສິກໍາທົ່ວໂລກ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ໃນຂະນະທີ່ແມ່ຍິງປະກອບເປັນກໍາມະກອນກະສິກໍາຢ່າງໜ້ອຍເຄິ່ງໜຶ່ງຂອງໂລກ, ເຂົາເຈົ້າບໍ່ໄດ້ຮັບສ່ວນແບ່ງຢ່າງຍຸດຕິທໍາຂອງຊັບສິນ, ຊັບພະຍາກອນ ແລະ ການບໍລິການທີ່ຊາວກະສິກອນຕ້ອງການເພື່ອດໍາເນີນທຸລະກິດແບບຍືນຍົງ (IFAD 2020). ອັນນີ້ແມ່ນເນື່ອງມາຈາກຄວາມທ້າທາຍ ແລະ ຄວາມອ່ອນແອທີ່ເຂົາເຈົ້າປະເຊີນ, ເຊິ່ງລວມເອົາແມ່ຍິງ – ແລະ ຜູ້ເພິ່ງພາອາໄສຂອງເຂົາເຈົ້າ – ມີຄວາມສ່ຽງສູງຕໍ່ຄວາມບໍ່ໝັ້ນຄົງທາງດ້ານນໍ້າ ຫຼື ອາຫານ ຫຼື ໄພອັນຕະລາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບສຸຂະພາບ (ຕາມການກໍານົດໂດຍ GCF, ເບິ່ງຕາຕະລາງ 4 ລຸ່ມນີ້).

ຕາຕະລາງ 4. ຄວາມອ່ອນແອ ຂອງ GCF ແລະ ຄວາມສາມາດໃນການປ່ຽນແປງ - ສຸຂະພາບ, ອາຫານ ແລະ ຄວາມປອດໄພທາງນໍ້າ

ຄວາມອ່ອນແອ	ຄວາມອາດສາມາດສໍາລັບການປ່ຽນແປງ
<ul style="list-style-type: none"> • ແບ່ງປັນ ແລະ ຈໍານວນແມ່ຍິງທີ່ມີການສໍາຜັດກັບນໍ້າ ຫຼື ອາຫານ ຫຼື ໄພອັນຕະລາຍຕໍ່ສຸຂະພາບເພີ່ມຂຶ້ນ 	<ul style="list-style-type: none"> • ບົດບາດຂອງແມ່ຍິງໃນຊຸມຊົນເປົ້າໝາຍ • ສ່ວນແບ່ງຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍໃນຕະຫຼາດແຮງງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ປະເພດຂອງອາຊີບ • ນະໂຍບາຍ ແລະ ຂອບທາງສະຖາບັນເພື່ອແກ້ໄຂຄວາມອ່ອນແອ

ໃນຂະນະທີ່ຄວາມອ່ອນແອເຫຼົ່ານີ້ສະແດງອອກແຕກຕ່າງກັນ ໂດຍອີງໃສ່ສະພາບການສະເພາະຂອງປະເທດ, ສິ່ງທ້າທາຍອັນໃຫຍ່ຫຼວງຕໍ່ໄປນີ້ໄດ້ຊະນະໃນຫຼາຍສະພາບການຂອງປະເທດທີ່ກຳລັງພັດທະນາ.

ຄວາມແຕກຕ່າງໃນພາລະບົດບາດ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບ.

ນອກເໜືອໄປຈາກການສ້າງເປັນອົງປະກອບທີ່ສຳຄັນຂອງແຮງງານກະສິກຳທົ່ວໂລກ - ບ່ອນທີ່ແມ່ຍິງມີທ່າອ່ຽງຫຼາຍກວ່າຜູ້ຊາຍທີ່ຈະເຮັດວຽກນອກເວລາ, ຕາມລະດູການ ຫຼື ຄ່າແຮງງານຕໍ່າແລ້ວ - ແມ່ຍິງຍັງຮັບຜິດຊອບຕໍ່ແຮງງານສ່ວນໃຫຍ່ທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງຄື: ວຽກບ້ານ, ການແຕ່ງກິນ, ການລ້ຽງສັດ, ການລ້ຽງດູເດັກ ແລະ ການດູແລຜູ້ສູງອາຍຸ (S. Huyer et al 2021). ໃນການຮັບຜິດຊອບຄວາມຮັບຜິດຊອບເຫຼົ່ານີ້, ແມ່ຍິງມັກຈະມີແນວໂນ້ມຫຼາຍກວ່າຜູ້ຊາຍທີ່ຈະໃຊ້ເງິນຂອງພວກເຂົາ ໃນລາຍການສຸຂະພາບສຳລັບຄອບຄົວຂອງພວກເຂົາ - ດັ່ງນັ້ນ, ເມື່ອແມ່ຍິງສາມາດສ້າງລາຍຮັບ ແລະ ມີການຄວບຄຸມງົບປະມານຂອງຄົວເຮືອນຫຼາຍຂຶ້ນ, ຊຸມຊົນໂດຍທົ່ວໄປແມ່ນມີສຸຂະພາບແຂງແຮງ ແລະ ທົນທານຫຼາຍ. (ພັນທະມິດປ່າໄມ້ 2020).

ຜົນກະທົບຂອງການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດ. ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບທາງດ້ານຊີວິດການເປັນຢູ່ພາຍໃນບ້ານ ແລະ ການດຳລົງຊີວິດຂອງແມ່ຍິງແມ່ນໄດ້ຖືກລວມເຂົ້າກັນຕື່ມອີກໂດຍຜົນກະທົບທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນເລື້ອຍໆທີ່ການປ່ຽນແປງຂອງດິນຟ້າອາກາດມີ ຕໍ່ນ້ຳ ແລະ ຄວາມໜັ້ນຄົງດ້ານສະບຽງອາຫານ. (ສະຫະປະຊາຊາດ 2019).

ແມ່ຍິງແມ່ນມີຄວາມສ່ຽງຫຼາຍກວ່າຜູ້ຊາຍຕໍ່ກັບຜົນກະທົບຂອງການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດອັນເນື່ອງມາຈາກການເອື້ອຍອີງທີ່ເຂັ້ມແຂງຂອງເຂົາເຈົ້າຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດ; ຄວາມອ່ອນແອເຫຼົ່ານີ້ສະແດງອອກໃນຫຼາຍດ້ານ - ການຂາດແຄນນ້ຳເຮັດໃຫ້ແມ່ຍິງແລະເດັກຍິງຕ້ອງການເວລາເກັບນ້ຳ, ການຂາດສານອາຫານ ແລະ ສຸຂະພາບທີ່ບໍ່ດີທີ່ເກີດຈາກຄວາມບໍ່ໝັ້ນຄົງດ້ານອາຫານ ແລະ ນ້ຳ ແລະ ຄຸນນະພາບນ້ຳທີ່ບໍ່ດີ, ແລະ ອັດຕາຄວາມຮຸນແຮງທາງເພດເພີ່ມຂຶ້ນຍ້ອນວ່າຄອບຄົວມີຊັບພະຍາກອນຈຳກັດຫຼາຍຂຶ້ນ. (IFAD 2020) (IUCN 2020). ແມ່ຍິງຍັງມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະທຸກຍາກ, ຊຶ່ງໝາຍຄວາມວ່າທາງເລືອກຂອງເຂົາເຈົ້າທີ່ຈະປະຕິບັດໃນເວລາທີ່ຄວາມກົດດັນຂອງສະພາບອາກາດແມ່ນຈຳກັດ (ພັນທະມິດປ່າໄມ້ 2020).

ຂະແໜງກະສິກຳ - ບ່ອນທີ່ແມ່ຍິງຊົນນະບົດທຸກຍາກທີ່ສຸດເຮັດວຽກໜັກໜ່ວງທີ່ສຸດ - ແມ່ນໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຢ່າງໜັກໜ່ວງທີ່ສຸດ ຈາກໄພແຫ້ງແລ້ງ, ນ້ຳຖ້ວມ ແລະ ຄື້ນຄວາມຮ້ອນ. (IFAD 2020) ແລະ ບໍ່ມີການເຂົ້າເຖິງຊັບພະຍາກອນທີ່ສຳຄັນ (ອະທິບາຍຂ້າງລຸ່ມນີ້), ແມ່ຍິງຂາດຄວາມສາມາດໃນການປັບຕົວເພື່ອຟື້ນຕົວຈາກ, ແລະ ຕອບສະໜອງຕໍ່, ອາການຊືອກ ແລະ ຄວາມກົດດັນດັ່ງກ່າວ.

ການເຂົ້າເຖິງຊັບພະຍາກອນ (ທີ່ດິນ, ການເງິນ, ທັກສະ ແລະ ເຕັກໂນໂລຊີ). ແມ່ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງທີ່ດິນໜ້ອຍຫຼາຍ - ລວມທັງທີ່ດິນກະສິກຳ (15% ທຽບກັບ 85%) - ຫຼາຍກວ່າຜູ້ຊາຍ, ແລະ

ເຖິງແມ່ນວ່າໃນປະເທດທີ່ຮັບຮູ້ສິດທິຂອງແມ່ຍິງໃນການເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ນຳໃຊ້ທີ່ດິນ, ກົດໝາຍປະເພນີຈຳແນກໝາຍຄວາມວ່າໃນຫຼາຍປະເທດສິດທິເຫຼົ່ານີ້ບໍ່ໄດ້ຮັບການຮັບປະກັນ. (IFAD 2020) (UNWOMEN 2021). ການເພີ່ມທະວີຄວາມປອດໄພດ້ານການຄອບຄອງ ຂອງແມ່ຍິງຈະເພີ່ມຄວາມສາມາດຜະລິດຂອງເຂົ້າເຈົ້າ, ແລະ ຍັງສາມາດນຳໃຊ້ເປັນ ຫຼັກໜັ້ນໃນການເຂົ້າເຖິງການເງິນ. ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ສິ່ງທ້າທາຍໃນການເຂົ້າເຖິງຮູບແບບຂອງຫຼັກໜັ້ນດັ່ງກ່າວ ມັກຈະມາພ້ອມກັບຜະລິດຕະພັນທາງດ້ານການເງິນທີ່ຈຳກັດເພື່ອບັບຕົວເຂົ້າກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງແມ່ຍິງ, ຊຶ່ງໝາຍຄວາມວ່າແມ່ຍິງບໍ່ສາມາດປ່ຽນຈາກການດຳລົງຊີວິດໄປສູ່ການຜະລິດທີ່ມີມູນຄ່າສູງກວ່າຕະຫຼາດ, ຫຼື ລົງທຶນໃນລະບົບທີ່ມີປະສິດທິພາບ, ທົນທານ, ຄາບອນຕໍ່າ ແລະ ໃຊ້ເຕັກໂນໂລຢີ. (S. Huyer et al 2021). ການຄົ້ນຄວ້າຂອງ FAO ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ, ການໃຫ້ແມ່ຍິງເຂົ້າເຖິງຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດ ແລະ ທາງດ້ານການເງິນ, ການສຶກສາ ແລະ ທີ່ດິນ, ເຮັດໃຫ້ການຜະລິດກະສິກຳເພີ່ມຂຶ້ນ (ຫຼາຍເຖິງ 30%) ແລະ ການປັບປຸງໂພຊະນາການຂອງຄອບຄົວ.

ດັ່ງນັ້ນ, ມັນເປັນສິ່ງສຳຄັນທີ່ໂຄງການກະສິກຳທີ່ສຸມໃສ່ການເສີມຂະຫຍາຍຜົນໄດ້ຮັບດ້ານສຸຂະພາບ, ສະບຽງອາຫານ ແລະ ນຳໄດ້ຖືກອອກແບບຢ່າງລະມັດລະວັງເພື່ອແກ້ໄຂຂໍ້ຈຳກັດກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງຊາຍ, ເນື່ອງຈາກວ່ານີ້ແມ່ນກຸນແຈເພື່ອບົດລັອກຜົນຜະລິດ, ການປັບປຸງຄວາມຫມັ້ນຄົງດ້ານອາຫານ ແລະ ໂພຊະນາການ, ຫຼຸດຜ່ອນຄວາມທຸກຍາກ, ແລະ ເສີມຂະຫຍາຍຄວາມຍືດຢຸນ. (FAO, IFAD & ທະນະຄານໂລກ 2015). ວິທີການ ສຳລັບການເຮັດເຊັ່ນນັ້ນ, ລວມມີ (UNWOMEN 2021):

1. **ບົດລັອກອຸປະສັກ ຂອງແມ່ຍິງໃນຕ່ອງໂສ້ມູນຄ່າຊີວິດນະບົດ**, ໂດຍການສະໜັບສະໜູນການປະຕິຮູບນະໂຍບາຍ ແລະ ກຳນົດ ມາດຕະການປັບປຸງສິດທິດິນຂອງແມ່ຍິງ, ສ້າງຕັ້ງ ແລະ ສ້າງຄວາມສາມາດໃຫ້ແກ່ສະຫະກອນແມ່ຍິງ ແລະ ວິສາຫະກິດຂະໜາດ ນ້ອຍ, ຂະໜາດກາງ ແລະ ນ້ອຍ, ແລະ ການເຂົ້າເຖິງບັນດາຜະລິດຕະພັນການເງິນ ແລະ ປະກັນໄພທີ່ເໝາະສົມ.
2. **ການຍົກລະດັບທັກສະດ້ານກະສິກຳສະຫຼາດດ້ານດິນຟ້າອາກາດ ແລະ ການຖ່າຍທອດເຕັກໂນໂລຢີ** ເພື່ອສະໜັບສະໜູນຊາວກະສິກອນ ແລະ ສະຫະກອນແມ່ຍິງດ້ວຍການຫັນປ່ຽນຈາກການປະຕິບັດແບບດັ້ງເດີມໄປສູ່ CSA ໂດຍຜ່ານເຕັກນິກກະສິກຳທີ່ທົນທານຕໍ່ດິນຟ້າອາກາດ ແລະ ການລວມເອົາເຕັກໂນໂລຢີໝູນວຽນ ແລະ ພະລັງງານປະສິດທິພາບໃນທົ່ວຕ່ອງໂສ້ມູນຄ່າ.
3. **ການເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນຂ່າວສານສະພາບອາກາດ ແລະ ລະບົບເຕືອນໄພລ່ວງໜ້າ** ຢ່າງທັນການ ແລະ ໃນຮູບແບບທີ່ເໝາະສົມ (ເຊັ່ນ: ພາສາ, ການນຳໃຊ້ຮູບພາບ, ການນຳໃຊ້ສື່/ເຕັກໂນໂລຢີໂທລະສັບມືຖື ແລະ ອື່ນໆ) ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ຊາວກະສິກອນແມ່ຍິງສາມາດຕັດສິນໃຈ ແລະ ປະຕິບັດມາດຕະການກຽມພ້ອມຮັບມືກັບໄພພິບັດລ່ວງໜ້າກ່ອນເຫດການຮ້າຍແຮງເພື່ອປົກປັກຮັກສາຜະລິດຕະພັນ, ເຮືອນຢູ່ ແລະ ການປະຕິບັດການປູກຝັງ/ຜື້ນຖານໂຄງລ່າງ.

ຕົວຢ່າງຂອງວິທີການຮວມເອົາການແຊກແຊງປະເພດເຫຼົ່ານີ້ ເຂົ້າໃນໂຄງການສຸຂະພາບ, ອາຫານ ແລະ ຄວາມໝັ້ນຄົງທາງນໍ້າທີ່ມີຢູ່ແມ່ນໄດ້ອະທິບາຍໄວ້ຂ້າງລຸ່ມນີ້:

FP175. ເພີ່ມທະວີຄວາມຍືດຍື່ນຂອງຊຸມຊົນ ແລະ ຄວາມບອດໄພທາງນໍ້າ ໃນເຂດອ່າງເກັບນໍ້າ ອາທິ ດ້ານເທິງ, ປະເທດ ເຄັນຍາ. ໃນການສ້າງລະບົບການສັງເກດ, ຕິດຕາມ ແລະ ທົດສອບອຸຕຸນິຍົມອຸທິກກະສາດທີ່ທັນສະໄໝສໍາລັບພື້ນທີ່ອ່າງໂຕ່ງ, ໂຄງການໄດ້ໃຫ້ຄໍາໝັ້ນສັນຍາເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ບັນດາຈຸດປະສານງານບົດບາດຍິງຊາຍ ພາຍໃນກະຊວງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງມີສ່ວນຮ່ວມໃນຂະບວນການຕິດຕັ້ງ ແລະ ພື້ນຜູ້ ແລະ ອັດຕາສ່ວນຮ້ອຍຂອງການເຂົ້າເຖິງຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ການນໍາໃຊ້ລະບົບເຄືອຂ່າຍໄດ້ຮັບການຕິດຕາມຢ່າງໃກ້ຊິດເພື່ອຮັບປະກັນການເຂົ້າເຖິງທີ່ທ່າທຽມກັນ.

FP179. ໂຄງການນໍາໃຊ້ເຕັກໂນໂລຢີການປັບຕົວເຂົ້າກັບດິນຟ້າອາກາດກະສິກໍາ ທານຊາເນຍ. ໂຄງການດັ່ງກ່າວໄດ້ວາງ ອອກບັນດາເປົ້າໝາຍທີ່ເໝາະສົມກ່ຽວກັບການສະໜອງບັນດາມາດຕະການແກ້ໄຂທາງການເງິນ ແລະ ຜະລິດຕະພັນ (ເງິນກູ້, ການຄ້າປະກັນ ແລະ ປະກັນໄພ) ແລະ ການຊ່ວຍເຫຼືອດ້ານວິຊາການໃຫ້ແກ່ຊາວກະສິກອນຍິງ, ເພື່ອສະໜັບສະໜູນການພັດທະນາ ແລະ ຮັບໃຊ້ເຕັກໂນໂລຢີ ແລະ ການແກ້ໄຂການປ່ຽນແປງຂອງດິນຟ້າອາກາດ. ອັນນີ້ລວມເຖິງການພັດທະນາທາງເລືອກສາຍສິນເຊື້ອທີ່ອຸທິດ ໃຫ້ແມ່ຍິງຮັບປະກັນການແກ້ໄຂທີ່ປະສົມປະສານຜົນປະໂຫຍດສະເພາະຂອງແມ່ຍິງ. ໂຄງການຍັງຈະພະຍາຍາມຮັບປະກັນໃຫ້ 80% ຂອງ ບັນດາສະຖາບັນການເງິນທ້ອງຖິ່ນ, ການເຄື່ອນໄຫວດ້ານການເງິນກະສິກໍາ, ໄດ້ຮັບການເຄື່ອນໄຫວໃຫ້ແກ່ການກູ້ຢືມເງິນ ແລະ ຮັບປະກັນການສະໜອງໃຫ້ຊາວກະສິກອນເພດຍິງ.

2.1.5 ພື້ນຖານໂຄງລ່າງ ແລະ ສະພາບແວດລ້ອມທີ່ສ້າງຂຶ້ນ

ບັນດາປະເທດທີ່ກໍາລັງພັດທະນາກໍາລັງປະເຊີນກັບໄພອັນຕະລາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບສະພາບອາກາດທີ່ຮ້າຍແຮງກວ່າເກົ່າ, ພາຍຸ, ພາຍຸໄຊໂຄລນເຂດຮ້ອນ, ໄພນໍ້າຖ້ວມ, ລະດັບນໍ້າທະເລສູງຂຶ້ນ ແລະ ໄພແຫ້ງແລ້ງ ລວມທັງໄພອັນຕະລາຍຂັ້ນສອງເຊັ່ນ: ຄວາມອຶດຢາກ ແລະ ພະຍາດລະບາດ.

ສ່ວນໃຫຍ່ຂອງການສູນເສຍທາງດ້ານເສດຖະກິດຂອງມະນຸດແລະໂດຍກົງຈາກໄພອັນຕະລາຍທາງທໍາມະຊາດເກີດຂຶ້ນຍ້ອນຄວາມເສຍຫາຍ ຫຼື ຕ່ຳສິ່ງແວດລ້ອມທີ່ສ້າງຂຶ້ນ (Kachana Ginige et al 2014). ໃນດ້ານພື້ນຖານໂຄງລ່າງ, ຄວາມເສຍຫາຍຈາກເຫດການດິນຟ້າ ອາກາດຮ້າຍແຮງສົ່ງຜົນໃຫ້ການສ້ອມແປງ, ຄວບຄຸມຄວາມເສຍຫາຍ, ການເກັບກູ້ຊາກຫັກພັງ, ການຍົກຍ້າຍປະຊາຊົນທີ່ຍົກຍ້າຍ ແລະ ການຊ່ວຍເຫຼືອດ້ານມະນຸດສະທໍາ; ໂດຍຫຼີກລ່ຽງການຍູ້ລັດຖະບານເຂົ້າໄປໃນວິກິດການຫນີ້ສິນ, ທຸລະກິດລົ້ມລະລາຍ ແລະ ບຸກຄົນທີ່ທຸກຍາກ. ຈໍານວນທີ່ສໍາຄັນແມ່ນບໍ່ສາມາດພື້ນຕົວໄດ້ໂດຍບໍ່ມີການຊ່ວຍເຫຼືອຈາກພາຍນອກ. ແລະ ແນ່ນອນ ບົດບາດຍິງຊາຍແມ່ນເປັນລັກສະນະສໍາຄັນທີ່ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ຄວາມອ່ອນແອ ແລະ ຄວາມສາມາດໃນການຮັບມືກັບໄພພິບັດທີ່ເກີດຈາກດິນຟ້າອາກາດ.

ຄຽງຄູ່ກັນນັ້ນ, ພື້ນຖານໂຄງລ່າງແມ່ນສໍາຄັນໃນການຫຼຸດຜ່ອນ ແລະ ບັບຕົວເຂົ້າກັບການປ່ຽນແປງຂອງດິນຟ້າອາກາດ. ແບັນກະດູກສັນຫຼັງຂອງການເຕີບໂຕ ແລະ ການພັດທະນາ ແລະ ມີການເຊື່ອມໂຍງ ແລະ ເຊື່ອມໂຍງເຂົ້າກັນກັບເກືອບທຸກຂະແໜງການ ເຊັ່ນ: ການຂົນສົ່ງ, ພະລັງງານ, ກະສິກໍາ, ໂທລະຄົມ, ອຸດສາຫະກໍາ, ທີ່ຢູ່ອາໄສ ແລະ ນໍ້າ ແລະ ສຸຂາພິບານ, ແລະ ອື່ນໆ. ການເພິ່ງພາອາໄສກັນນີ້ສ້າງສິ່ງທ້າທາຍອີກອັນໜຶ່ງ ເນື່ອງຈາກຄວາມລົ້ມເຫຼວຂອງໂຄງສ້າງພື້ນຖານບາງຢ່າງມີຜົນກະທົບທາງສາເຫດຕໍ່ສ່ວນທີ່ເຫຼືອ. ຕົວຢ່າງເຊັ່ນ, ເມື່ອພະຍຸໄດ້ທໍາລາຍສາຍໄຟຜ້າ, ລະບົບນໍ້າປະປາ, ລະບົບການຂົນສົ່ງ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການພະລັງງານໃນອາຄານ ແລະ ເຄື່ອງໃຊ້ຕ່າງໆກໍ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບ. ເຖິງວ່າຈະມີຄວາມສໍາຄັນຂອງພື້ນຖານໂຄງລ່າງ, ມັນມີຊ່ອງຫວ່າງຢ່າງຫຼວງຫຼາຍໃນການສະໜອງໂຄງສ້າງພື້ນຖານໃນປະເທດກໍາລັງພັດທະນາ. ໂດຍສະເພາະ, ມີຊ່ອງຫວ່າງໃນໂຄງສ້າງພື້ນຖານໃຫມ່ ແລະ ມີຄວາມສໍາຄັນກວ່າໃນໂຄງສ້າງພື້ນຖານທີ່ທົນທານຕໍ່ສະພາບອາກາດ.

ເນື່ອງຈາກບົດບາດອັນສໍາຄັນໃນການບັບຕົວ ແລະ ຫຼຸດຜ່ອນສະພາບອາກາດ ພື້ນຖານໂຄງລ່າງ ແລະ ສະພາບແວດລ້ອມທີ່ສ້າງຂຶ້ນແມ່ນໜຶ່ງໃນ 8 ຂົງເຂດຜົນໄດ້ຮັບຫຼັກຂອງ GCF.

ເປົ້າໝາຍຂອງຂົງເຂດຜົນໄດ້ຮັບນີ້ແມ່ນມີຄວາມກ້າວໜ້າໃນ 4 ຂົງເຂດ "ການຫັນປ່ຽນ" ຄື: i) ສະພາບແວດລ້ອມກໍ່ສ້າງ ii) ພະລັງງານ ແລະ ອຸດສາຫະກໍາ, iii) ຄວາມໝັ້ນຄົງຂອງມະນຸດ, ການດໍາລົງຊີວິດ ແລະ ສະຫວັດດີການ ແລະ iv) ການນໍາໃຊ້ທີ່ດິນ, ປ່າໄມ້ ແລະ ລະບົບນິເວດ. GCF ມີຈຸດປະສົງເພື່ອສ້າງພື້ນຖານໂຄງລ່າງໃຫມ່ ແລະ ຍັງບັບປຸງໂຄງສ້າງພື້ນຖານແບບດັ້ງເດີມຄືນໃຫມ່ ເພື່ອເປັນຫຼັກຖານສະແດງສະພາບອາກາດ.

ພື້ນທີ່ຜົນໄດ້ຮັບນີ້ສອດຄ່ອງກັບ SD 9 "ອຸດສາຫະກໍາ, ນະວັດຕະກໍາ ແລະ ໂຄງສ້າງພື້ນຖານ" ແລະ ຍັງເຊື່ອມຕໍ່ກັບ SDG 11 "ເມືອງແລະຊຸມຊົນແບບຍືນຍົງ", SDG 6 "ນໍ້າສະອາດ ແລະ ສຸຂາພິບານ" ແລະ SDG 7 "ພະລັງງານທີ່ເໝາະສົມ ແລະ ສະອາດ".

ເນື່ອງຈາກລັກສະນະການເຮັດວຽກຂ້າມຂະແໜງການຂອງມັນ, ມັນເຫັນໄດ້ຊັດເຈນວ່າການສະໜອງໂຄງສ້າງພື້ນຖານທີ່ທົນທານຕໍ່ສະພາບອາກາດມີທ່າແຮງອັນໃຫຍ່ຫຼວງໃນການແກ້ໄຂການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດ ແລະ ໃນການສ້າງຕົວເມືອງ ແລະ ຊຸມຊົນທີ່ທົນທານຕໍ່ສະພາບອາກາດ. ແລະ ເນື່ອງຈາກສະພາບອາກາດເຮັດໃຫ້ເຫດການໄພພິບັດບໍ່ສົມດຸນສົ່ງຜົນກະທົບທາງລົບຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ທຸກຍາກ, ຫຼາຍກວ່າຜູ້ຊາຍ ແລະ ຄົນຮັ່ງມີ; ບົດບາດຍິງຊາຍໃນການສະໜອງພື້ນຖານໂຄງລ່າງແມ່ນມີຄວາມສໍາຄັນ. ຕົວຢ່າງຂອງຄວາມອ່ອນແອທີ່ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍປະສົບເນື່ອງຈາກໂຄງສ້າງພື້ນຖານແບບດັ້ງເດີມທີ່ບໍ່ທົນທານຕໍ່ສະພາບອາກາດແມ່ນໄດ້ລະບຸໄວ້ຂ້າງລຸ່ມນີ້ (ການສ້າງສິ່ງທີ່ກໍານົດໂດຍ GCF ໃນ ຕາຕະລາງ 5).

ຕາຕະລາງ 5. ຄວາມອ່ອນແອຂອງ GCF ແລະ ຄວາມສາມາດໃນການປ່ຽນແປງ – ໂຄງສ້າງພື້ນຖານ ແລະ ສະພາບແວດລ້ອມທີ່ສ້າງຂຶ້ນ

ຄວາມອ່ອນແອ	ຄວາມອາດສາມາດສໍາລັບການປ່ຽນແປງ
------------	------------------------------

<ul style="list-style-type: none"> ການແບ່ງບັນ ແລະ ຈຳນວນແມ່ຍິງທີ່ຂາດການເຂົ້າເຖິງພື້ນຖານໂຄງລ່າງທີ່ພຽງພໍ (ການສະໜອງນ້ຳ, ສຸຂາພິບານ, ການປ້ອງກັນນ້ຳຖ້ວມ, ເຮືອນຊານ, ພະລັງງານ, ແລະ ອື່ນໆ). 	<ul style="list-style-type: none"> ບົດບາດຂອງແມ່ຍິງໃນການອອກແບບ ແລະ ບຳລຸງຮັກສາພື້ນຖານໂຄງລ່າງ ແລະ ສະພາບແວດລ້ອມທີ່ສ້າງຂຶ້ນ ສ່ວນແບ່ງຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍໃນຕະຫຼາດເຮງງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ປະເພດຂອງອາຊີບ ນະໂຍບາຍ ແລະ ຂອບສະຖາບັນເພື່ອສົ່ງເສີມການເຂົ້າເຖິງພື້ນຖານໂຄງລ່າງທີ່ພຽງພໍ
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ການອົບພະຍົບຊຳລັງເຮັດໃຫ້ມີຜູ້ເສຍຊີວິດ. ຄົວເຮືອນທີ່ທຸກຍາກ ແລະ ມີຄວາມສ່ຽງ (ແມ່ຍິງເປັນຫົວໜ້າຄົວເຮືອນ, ລວມທັງມີຜູ້ສູງອາຍຸ ແລະ ຄົນພິການ) ມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະອົບພະຍົບຊຳລັງກວ່າຜູ້ອື່ນໃນເວລາເກີດເຫດການຮ້າຍແຮງ ດັ່ງນັ້ນຈຶ່ງເຮັດໃຫ້ຜູ້ເສຍຊີວິດເພີ່ມຂຶ້ນ. (S. Kottegoda 2011). ບາງຄົນບໍ່ໄດ້ຮັບການເຕືອນໄພລ່ວງໜ້າເນື່ອງຈາກຂາດອຸປະກອນ ສື່ສານ ຫຼື ເວລາອ່ານ ແລະ ພັງຂ່າວ.

ການສູນເສຍເຮືອນ ເນື່ອງຈາກການກໍ່ສ້າງອາຄານບໍ່ດີ. ອີກເທື່ອໜຶ່ງ, ແມ່ຍິງທີ່ເປັນຫົວໜ້າຄົວເຮືອນ ແລະ ຜູ້ທຸກຍາກແມ່ນໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຫຼາຍທີ່ສຸດ ເນື່ອງຈາກໂຄງສ້າງຂອງເຂົາເຈົ້າຖືກກໍ່ສ້າງໃນລາຄາຖືກ ແລະ ບໍ່ແຂງແຮງຕໍ່ກັບສະພາບອາກາດທີ່ຮຸນແຮງ. ເຂົາເຈົ້າກາຍເປັນຜູ້ມີຄວາມສ່ຽງຫຼາຍຂຶ້ນ ແລະ ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວບໍ່ສາມາດທົດແທນການສູນເສຍຂອງເຂົາເຈົ້າໄດ້.

ຄວາມບໍ່ໝັ້ນຄົງດ້ານສະບຽງອາຫານ ແລະ ຄວາມອຶດຫິວ. ແມ່ຍິງ ແລະ ໂດຍສະເພາະ, ແມ່ຍິງທີ່ເປັນຫົວໜ້າຄອບຄົວ, ແມ່ນອີງໃສ່ການກະສິກຳແບບຍືນຍົງເພື່ອຜະລິດຄວາມຕ້ອງການອາຫານຂອງເຂົາເຈົ້າ. ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວເຂົາເຈົ້າປະຕິບັດການກະເສດທີ່ອາໄສນ້ຳຝົນ ຢູ່ໃນພື້ນທີ່ຕ່ຳ ຫຼື ຕາມແຄມແມ່ນ້ຳ. ທົ່ງນາເຫຼົ່ານີ້ມີຄວາມສ່ຽງຕໍ່ເຫດການນ້ຳຖ້ວມ ແລະ ເມື່ອເປັນເຊັ່ນນັ້ນ, ຜູ້ທຸກຍາກຂາດສະບຽງອາຫານໃຫ້ຄອບຄົວ ແລະ ຕ້ອງຫັນໄປໃຊ້ການຊ່ວຍເຫຼືອດ້ານມະນຸດສະທຳ. ຄວາມອຶດຢາກເປັນເລື່ອງປົກກະຕິຢູ່ໃນບັນດາປະເທດໃນອາຟຣິກາເນື່ອງຈາກໄລຍະເວລາແຫ້ງແລ້ງທີ່ຍາວນານ. ຄວາມອຶດຫິວເປັນຄາດຕະກອນເລືອດເຍັນ ແລະ ຈຳກັດແມ່ຍິງໃນການຍົກສູງກຽດສັກສີຂອງເຂົາເຈົ້າ.

ການຂັດຂວາງຄວາມປອດໄພ ແລະ ຕາຫນ່າງຄວາມປອດໄພໃນທ້ອງຖິ່ນ. ໄພພິບັດທີ່ຕິດພັນກັບດິນຟ້າອາກາດເຊັ່ນ: ນ້ຳຖ້ວມ, ໄພແຫ້ງແລ້ງ ຫຼື ຄວາມອຶດຫິວ ອາດຈະລົບກວນຕາຫນ່າງຄວາມປອດໄພຂອງທ້ອງຖິ່ນ, ເຮັດໃຫ້ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍບໍ່ຢູ່ນຳ, ແຍກຕົວອອກ ຫຼື ເດັກກຳພ້າ ເນື່ອງຈາກການເຊາະເຈື່ອນ ແລະ ການທຳລາຍການຄວບຄຸມ ແລະ ການປົກປ້ອງທາງສັງຄົມຕາມປົກກະຕິ. ການຂາດຄວາມສາມັກຄີທາງສັງຄົມແມ່ນມີຄວາມຮູ້ສຶກຫຼາຍຢູ່ໃນພື້ນທີ່ກໍ່ສ້າງ ແລະ ພຽງແລ້ວການອ້ອມທີ່ມີຜູ້ສາມາດຫາຍໄປຍັອນວ່າປະຊາຊົນຊອກຫາທີ່ພັກອາໄສ ທີ່ແຕກຕ່າງກັນໃນລະຫວ່າງໄພພິບັດ.

ທີ່ພັກອາໄສທີ່ບໍ່ປອດໄພ ຫຼື ທີ່ພັກອາໄສ. ພາຍຫຼັງໄພພິບັດທຳມະຊາດ, ສິ່ງທ້າທາຍດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ຄວາມໝັ້ນຄົງອາດຈະເຮັດໃຫ້ແມ່ຍິງທີ່ຮັບຜິດຊອບຄົວເຮືອນ ແລະ ຊີວິດການເປັນຢູ່ໄປຊອກຫາການບັນເທົາທຸກຊົ່ວຄາວ, ທີ່ພັກອາໄສ ແລະ ຊີວິດການເປັນຢູ່ທີ່ສະດວກສະບາຍໃນສະພາບການທີ່ບໍ່ປອດໄພຢ່າງຮ້າຍແຮງ, ເຮັດໃຫ້ພວກເຂົາເປັນເປົ້າໝາຍທີ່ອາດມີຕໍ່ການຊຸດຮີດ ແລະ ການຄ້າມະນຸດ. ໄພພິບັດທີ່ເຮັດໃຫ້ເກີດຄວາມບໍ່ໝັ້ນຄົງທາງກາຍ, ສັງຄົມ ແລະ ເສດຖະກິດເພີ່ມຂຶ້ນ, ແລະ ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ, ແມ່ນໜຶ່ງໃນບັນດາບັດໃຈຊຸກຍູ້ທີ່ເຮັດໃຫ້ເກີດມີການຄ້າມະນຸດ.

ການຕອບສະໜອງ ຕໍ່ຈຸດອ່ອນເຫຼົ່ານີ້ຄວນຊອກຫາວິທີແກ້ໄຂບັນຫາໂຄງສ້າງພື້ນຖານທີ່ທົນທານຕໍ່ສະພາບອາກາດເຊິ່ງໂດຍສະເພາະຊອກຫາການເສີມສ້າງຄວາມຍືດຍຸ່ນຂອງແມ່ຍິງຕໍ່ກັບການກະທົບກະເທືອນຈາກພາຍນອກ. ແນວທາງທີ່ລວມເອົາຄວາມຮູ້ ແລະ ທັດສະນະຂອງແມ່ຍິງເຂົ້າໃນການຫຼຸດຜ່ອນຄວາມສ່ຽງຈາກໄພພິບັດໃນສະພາບແວດລ້ອມທີ່ສ້າງຂຶ້ນໄດ້ຜິດສູດໃຫ້ເຫັນວ່າມີຜົນກະທົບໃນການຫຼຸດຜ່ອນຄວາມສ່ຽງຂອງແມ່ຍິງ (Kachana Ginige et al 2009). ການແຊກແຊງດັ່ງກ່າວປະກອບມີດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

- 1. ການປະສານງານຂອງນະໂຍບາຍການພັດທະນາໂຄງສ້າງພື້ນຖານ, ຮັບປະກັນດິນຟ້າອາກາດ ແລະ ທາງບົດບາດຍິງຊາຍເປັນກະແສຫຼັກ.** ເນື່ອງຈາກສະພາບແວດລ້ອມທີ່ໄດ້ຮັບການກໍ່ສ້າງເປັນຫຼາຍຂະແໜງ, ມັນເປັນສິ່ງສຳຄັນທີ່ທຸກຂະແໜງການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຕ້ອງເປັນພາກສ່ວນໜຶ່ງຂອງຂະບວນການພັດທະນານະໂຍບາຍເພື່ອຮັບປະກັນວ່ານະໂຍບາຍມີຄວາມກົມກຽວ. ດັ່ງນັ້ນ, ການປະສານງານຢ່າງເປັນລະບົບຂອງນະໂຍບາຍການພັດທະນາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບໂຄງສ້າງພື້ນຖານພາຍໃນຂະແໜງການຂອງລັດຖະບານ ແລະ ການພິຈາລະນາດິນຟ້າອາກາດ ແລະ ບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ລວມເຂົ້າດ້ວຍກັນຈຶ່ງມີຄວາມສຳຄັນໃນການປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການສ້າງຄວາມຍືດຍຸ່ນຢ່າງສະໜິດສະໜົມໃນລະດັບຊາດ ແລະ ລະດັບພາກພື້ນ.
- 2. ການພັດທະນາຂອງປະມວນກົດໝາຍ ແລະ ມາດຕະຖານການກໍ່ສ້າງລວມ**
ອຸດສາຫະກຳການກໍ່ສ້າງໃນປະເທດກຳລັງພັດທະນາມີຄວາມສາມາດແຕກຕ່າງກັນ, ແລະ ລະດັບຂອງລະບຽບການກໍ່ມີການປ່ຽນແປງ. ດັ່ງນັ້ນ, ໃນບາງກໍລະນີ, ມາດຕະຖານການກໍ່ສ້າງຈຶ່ງອ່ອນແອ ຫຼື ບໍ່ປະຕິບັດຕາມໂຄງສ້າງເຫຼົ່ານີ້ບໍ່ສາມາດທົນກັບເຫດການຮ້າຍແຮງໄດ້. ສຳລັບຊຸມຊົນທີ່ອາໄສຢູ່ໃນການຕັ້ງຖິ່ນຖານທີ່ບໍ່ເປັນທາງການລວມທັງເຂດຊຸມຊົນແອອັດ, ກໍ່ບໍ່ມີການບັງຄັບໃຊ້ມາດຕະຖານການກໍ່ສ້າງ. ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ເຂດຊຸມຊົນແອອັດຖືກທຳລາຍເລື້ອຍໆໃນລະຫວ່າງເຫດການໄພພິບັດ. ປະເທດຕ່າງໆຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ປະເມີນ ແລະ ປັບປຸງປະມວນກົດໝາຍ ແລະ ມາດຕະຖານການກໍ່ສ້າງຂອງພວກເຂົາ ເພື່ອຮັບປະກັນການລວມເອົາທັງການພິສູດສະພາບອາກາດ ແລະ ບົດບາດຍິງຊາຍເປັນກະແສຫຼັກ. ໃນຂອບເຂດທີ່ແຕກຕ່າງກັນອາດຈະຕ້ອງມີການຍົກຍື່ນສ່ວນບຸກຄົນຂອງຜູ້ກໍ່ສ້າງ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມຜູ້ຮັບເຫມົາກໍ່ສ້າງ.

3. **ການກໍ່ສ້າງທີ່ພັກອາໄສທີ່ລະອຽດອ່ອນທາງບົດບາດຍິງຊາຍສໍາລັບຊຸມຊົນ.**
 ທີ່ພັກອາໄສແມ່ນມີຄວາມສໍາຄັນເພື່ອຮັບໃຊ້ກັບຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຈາກໄພທໍາມະຊາດໃນຊ່ວງເວລາທີ່ຈໍາເປັນ.
 ທີ່ພັກອາໄສຄວນໃຫ້ການຮັກສາຄວາມປອດໄພ ແລະ ເໝາະສົມກັບມາດຕະຖານການດໍາລົງຊີວິດຂັ້ນພື້ນຖານ
 ດັ່ງນັ້ນຈຶ່ງສະເໜີຄວາມສະດວກສະບາຍໃຫ້ກັບຜູ້ມີຄວາມສ່ຽງ.
 ທີ່ພັກອາໄສທີ່ລະອຽດອ່ອນທາງບົດບາດຍິງຊາຍຄວນມີການກໍ່ສ້າງເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກຍິງມີຄວາມປອດໄພ ແລະ
 ສາມາດເຂົ້າເຖິງການບໍລິການຂັ້ນພື້ນຖານທີ່ສໍາຄັນໄດ້.
4. **ການສື່ສານການເຕືອນໄພລ່ວງໜ້າ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງໄພພິບັດ.** ເຄື່ອງມືການສື່ສານທີ່ຕອບສະໜອງທາງເພດຄວນໄດ້
 ຮັບການອອກແບບເພື່ອແນໃສ່ຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງທີ່ແຕກຕ່າງກັນ, ໂດຍອີງໃສ່ຄວາມຕ້ອງການທີ່ແຕກຕ່າງກັນຂອງພວກເຂົາ.
 ການຝຶກອົບຮົມຄວນໄດ້ຮັບການສະໜອງໃຫ້ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າປະຊາຊົນເຂົ້າໃຈ ແລະ ຮູ້ຈັກການຄຸ້ມຄອງໄພພິບັດ,
 ເຂົ້າໃຈການຈັດອັນດັບການ ເຕືອນໄພລ່ວງໜ້າ ແລະ ມີຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບສະຖານທີ່ຂອງທີ່ພັກອາໄສທີ່ພວກເຂົາຕ້ອງການ.
 ລັດຖະບານຄວນເຮັດວຽກຮ່ວມກັບຊຸມຊົນທີ່ມີຄວາມສ່ຽງ ເພື່ອພັດທະນາ ແລະ ເສື່ອມສານບົດບາດຍິງຊາຍ
 ເຂົ້າໃນລະບົບເຕືອນໄພລ່ວງໜ້າ ແລະ ການບໍລິການຂໍ້ມູນຂ່າວສານສະພາບອາກາດ.
5. **ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແມ່ຍິງ.** ມັນເປັນສິ່ງສໍາຄັນທີ່ບັນດາປະເທດຈະຕ້ອງສ້າງສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເປັນການສະໜັບສະໜູນ
 ການມີສ່ວນຮ່ວມທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນ ແລະ ການບ້ອນຂໍ້ມູນທີ່ສໍາຄັນຂອງແມ່ຍິງໃນການຕັດສິນໃຈ ແລະ ການວາງນະໂຍບາຍໃນທຸກ
 ລະດັບ. ໂຄງການການບັບຕົວຄວນມີເປົ້າໝາຍໄລຍະຍາວຂອງການເພີ່ມຄວາມ ຕ້ອງການດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ
 ປະກັນສັງຄົມ, ເຄືອຂ່າຍຄວາມປອດໄພ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງທ້າວທັນຂອງແມ່ຍິງໃນການບົກຄອງທຸກຂັ້ນຜ່ານ ນະໂຍບາຍ
 ແລະ ເປົ້າໝາຍແບບມີສ່ວນຮ່ວມ, ແລະ ການເສີມຂະຫຍາຍຄວາມສາມາດ, ການພັດທະນາການເປັນຜູ້ນໍາພາ ແລະ
 ທັກສະດ້ານເຕັກນິກ ແລະ ການຮັບຮູ້ຢ່າງຈະແຈ້ງ.

ຕົວຢ່າງ ຂອງວິທີການທີ່ປະເພດການແຊກແຊງເຫຼົ່ານີ້ໄດ້ຖືກລວມເຂົ້າໃນ ໂຄງການໂຄງສ້າງພື້ນຖານ ແລະ ສະພາບແວດລ້ອມທີ່ສ້າງຂຶ້ນຂອງ GCF ທີ່ມີຢູ່ແມ່ນໄດ້ອະທິບາຍໄວ້ຂ້າງລຸ່ມ.

FP133 ຄວາມຍືດຍຸ່ນຕໍ່ພະຍຸເຮືອນໃນຂະແໜງການກໍ່ສ້າງໃນ ແອນຕິກາ ແລະ ບາບູດາ. GCF
 ກໍາລັງສະໜັບສະໜູນການແຊກແຊງຫຼາຍພາກສ່ວນທີ່ເຂັ້ມແຂງເຊິ່ງປະກອບມີ "ການບໍລິການສາທາລະນະ ແລະ
 ການກໍ່ສ້າງຊຸມຊົນທີ່ມີຄວາມສໍາຄັນດ້ານການປ້ອງກັນສະພາບອາກາດ,
 ການນໍາຄວາມທົນທານຕໍ່ສະພາບອາກາດເຂົ້າໄປໃນຂະແໜງການກໍ່ສ້າງ ແລະ ກົນໄກການເງິນ ແລະ
 ການເສີມສ້າງການບໍລິການຂໍ້ມູນຂ່າວສານສະພາບອາກາດ". GAP
 ສໍາລັບໂຄງການຮັບປະກັນວ່າແມ່ຍິງມີສ່ວນຮ່ວມໃນໂຄງສ້າງການບົກຄອງ, ໄດ້ຮັບການບົກສາຫາລືຢ່າງກວ້າງຂວາງ ແລະ
 ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຕັດສິນໃຈ ແລະ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການ.

SAP008 ໂຄງການຂະຫຍາຍການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດໃນຊຸມຊົນ-ໄພນ້ຳຖ້ວມ (ECCCP-Flood)

ໃນເຂດທີ່ມີຄວາມສ່ຽງໄພນ້ຳຖ້ວມຂອງບັງກະລາເທດ. ໂຄງການນີ້ມີຈຸດປະສົງເພື່ອເພີ່ມທະວີຄວາມຍືດຍຸ່ນຂອງຊຸມຊົນທີ່ທຸກຍາກ ແລະ ດ້ອຍໂອກາດຢູ່ໃນເຂດທີ່ມີຄວາມສ່ຽງໄພນ້ຳຖ້ວມຂອງບັງກະລາເທດ. ໄພນ້ຳຖ້ວມທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນ ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ຄອບຄົວທຸກຍາກ ແລະ ຄວາມສາມາດຂອງພວກເຂົາໃນການຜະລິດສະບຽງອາຫານໃຫ້ພຽງພໍກັບຄອບຄົວຂອງພວກເຂົາ. ນີ້ແມ່ນຕົວຢ່າງຂອງໂຄງການການປັບຕົວທີ່ເນັ້ນໃສ່ການແກ້ໄຂບັນຫາ ການນຳພາຂອງຊຸມຊົນ ແລະ ບົດບາດຍິງຊາຍ. ໂຄງການຈະໃຫ້ບຸລິມະສິດແກ່ແມ່ຍິງທີ່ເປັນຫົວໜ້າຄົວເຮືອນໃນເຂດໂຄງການຕາມເປົ້າໝາຍ.

2.2 ການປະເມີນປະເທດ

ຄວນສັງເກດວ່າການປະເມີນເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນການປະເມີນຢູ່ໄຕະ ແລະ ບໍ່ໄດ້ດຶງເອີງການມີສ່ວນຮ່ວມໂດຍກົງກັບບັນດາກະຊວງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ/ຫຼື ບັນດາກະຊວງແມ່ຍິງ ທີ່ມີລາຍລະອຽດດັ່ງລຸ່ມນີ້.

ອັນນີ້ແມ່ນຍ້ອນວ່າມັນຈະໄວກ່ອນໄວອັນຄວນທີ່ຈະເຂົ້າຮ່ວມກັບສະຖາບັນຂອງລັດຖະບານດັ່ງກ່າວຈົນກ່ວາເວລາດັ່ງກ່າວມີການສະເໜີ ຫຼື ໂຄງການສະເພາະທີ່ຢູ່ພາຍໃຕ້ການພິຈາລະນາທີ່ຈະມີຄວາມສົນໃຈ ແລະ ຄວາມສຳຄັນກັບພວກເຂົາ. GGC ແລະ ວິທີການຂອງ AE ໃນການມີສ່ວນຮ່ວມກັບໜ່ວຍງານເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນໄດ້ອະທິບາຍຢູ່ໃນລະດັບ ສູງໃນ 3.5.2, ແລະ ອະທິບາຍຢ່າງລະອຽດໃນເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 7.

2.2.1 ປະເທດແທນຊາເນຍ

ນະໂຍບາຍທາງບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ສຳຄັນແຫ່ງຊາດ, ສະຖາບັນ ແລະ ຄຳຫມັ້ນສັນຍາທີ່ເປັນກະແສຫຼັກໃນການພິຈາລະນາທາງເພດ ຫຼື ຈະມີອິດທິພົນຕໍ່ສະພາບແວດລ້ອມຂອງໂຄງການ.

- ກະຊວງການພັດທະນາຊຸມຊົນ, ບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ເດັກ (MCDGC) ມຸ່ງໝັ້ນທີ່ຈະສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ ແລະ ຄວາມສະເໝີພາບໂດຍຜ່ານການສ້າງນະໂຍບາຍ, ຍຸດທະສາດ ແລະ ແນວທາງປະຕິບັດໃນການຮ່ວມມືກັບຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມທີ່ສຳຄັນແຫ່ງຊາດ. ວຽກງານຂອງພວກເຂົາແມ່ນໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນໂດຍຍຸດທະສາດແຫ່ງຊາດ ເພື່ອການພັດທະນາບົດບາດຍິງຊາຍ (ສະຫະສາທາລະນະລັດແທນຊາເນຍ 2005).
- ຍຸດທະສາດສ້າງຂຶ້ນຈາກວິໄສທັດການພັດທະນາປະເທດແທນຊາເນຍ 2025, ນະໂຍບາຍການພັດທະນາແມ່ຍິງ ແລະ ບົດບາດຍິງຊາຍ, ແລະ ຄຳຫມັ້ນສັນຍາສາກົນທີ່ສຳຄັນອື່ນໆ. ໃນຂະນະທີ່ອອກຮ່າງຍຸດທະສາດ, ຄຳຫມັ້ນສັນຍາເຫຼົ່ານີ້ລວມເຖິງເປົ້າໝາຍພັດທະນາສະຫັດສະວັດທີ່ໄດ້ຖືກປ່ຽນແທນໂດຍເປົ້າໝາຍການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ, ເຊິ່ງລວມເຖິງ SDG 5 ກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ.

- ກ່ຽວກັບ SDG, ການທົບທວນຄືນແບບສະໝັກໃຈປີ 2019 ກ່ຽວກັບຄວາມຄືບໜ້າຂອງປະເທດແທນຊາເນຍຕໍ່ແຕ່ລະ SDG ໄດ້ເນັ້ນໃສ່ຄວາມຄືບໜ້າໃນທາງບວກໂດຍສະເພາະຕໍ່ກັບ SDG5 – ເຊິ່ງລວມເຖິງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການເຄືອຂ່າຍຄວາມປອດໄພທາງ ສັງຄົມທີ່ມີປະສິດທິພາບສູງ; ເພີ່ມທະວີການເຂົ້າເຖິງໂທລະສັບມືຖື ແລະ ໄຟຟ້າໃນຊົນນະບົດ (ເຊິ່ງໄດ້ສົ່ງເສີມການລວມຕົວທາງດ້ານການເງິນ ແລະ ເສດຖະກິດຂອງປະຊາກອນຊົນນະບົດ – ລວມທັງແມ່ຍິງ ແລະ ແມ່ຍິງທີ່ເປັນຫົວໜ້າຄອບຄົວ); ການຈັດສັນລາຍຮັບຕາມເປົ້າໝາຍໂດຍອຳນາດການບົກຄອງທ້ອງຖິ່ນໃຫ້ແກ່ໂຄງການວິເລີ່ມສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງແກ່ໄວໜຸ່ມ ແລະ ແມ່ຍິງ; ແລະ ເພີ່ມທະວີການເອົາໃຈໃສ່ຈາກບັນດາໂຄງການພາກເອກະຊົນ ເພື່ອເສີມຂະຫຍາຍທັກສະການເປັນຜູ້ປະກອບການຂອງແມ່ຍິງ (ເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນຄວາມບໍ່ເທົ່າທຽມດ້ານລາຍໄດ້). (ສະຫະສາທາລະນະລັດແທນຊາເນຍ 2019)
- ໃນຖານະທີ່ເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງຄຳໝັ້ນສັນຍາເພື່ອແກ້ໄຂຄວາມເປັນຫວ່າງທາງເພດ ແລະ ເລັ່ງລັດບັນລຸຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍໃນທົ່ວປະເທດ, ລັດຖະບານຍັງໄດ້ບັບປຸງລັດຖະທຳມະນູນປີ 1977 ໃນປີ 2000 ແລະ 2004 ເພື່ອເພີ່ມທະວີການເຂົ້າຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນລັດຖະສະພາແຫ່ງຊາດ ແລະ ອຳນາດການບົກຄອງທ້ອງຖິ່ນ.
- ປະເທດຍັງໄດ້ໃຫ້ສັດຕະຍາບັນເອກະສານສິດທິມະນຸດສາກົນ ແລະ ພາກພື້ນທີ່ສຳຄັນອື່ນໆ, ລວມທັງສົນທິສັນຍາກ່ຽວກັບການລົບລ້າງ ການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງ (CEDAW) ທຸກຮູບແບບ ແລະ ອະນຸສັນຍາ SADC ກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ການພັດທະນາ (JICA 2016). ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ມັນເປັນສິ່ງສຳຄັນທີ່ຈະສັງເກດວ່າມັນຍັງມີຄວາມຂັດແຍ້ງຢູ່ໃນບາງກົດ ໝາຍ (ລວມທັງກົດໝາຍປະເພນີ ແລະ ສາສະຫນາ) ແລະ CEDAW. ອັນນີ້ເຮັດໃຫ້ມີການແບກກັດໜາຍກ່ຽວກັບສິດທິຂອງແມ່ຍິງແຕກຕ່າງກັນ, ເຊິ່ງຂັດຂວາງການບັນລຸການປ່ຽນແປງການຫັນປ່ຽນກ່ຽວກັບທັດສະນະ ການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງ (ອະທິບາຍຢ່າງລະອຽດເພີ່ມເຕີມຂ້າງລຸ່ມ).

ພາບລວມແຫ່ງຊາດ

ປະເທດແທນຊາເນຍໄດ້ຮັບການຈັດອັນດັບເປັນໜຶ່ງໃນປະເທດທີ່ມີປະສິດທິພາບດີທີ່ສຸດ ໃນພາກໃຕ້ຊາຮາຮາອາຟຣິກາໃນແຕ່ງຄະແນນດັດຊະນີຊ່ອງຫວ່າງທາງບົດບາດຍິງຊາຍ (GGI) ຂອງພວກເຂົາໃນປີ 2021, ຢູ່ໃນອັນດັບທີ 13 ຂອງ 35 ປະເທດໃນພາກພື້ນດ້ວຍຄະແນນ 0.71 (ຈາກຄະແນນທີ່ດີທີ່ສຸດ 1). ຄະແນນສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າມີເພດຍິງ 20% ມີໂອກາດໜ້ອຍທີ່ຈະມີໂອກາດເຊິ່ນດຽວກັນກັບຜູ້ຊາຍໃນປະເທດ. GGI ປະກອບດ້ວຍຕົວຊີ້ວັດໃນທົ່ວສີ່ໝວດພື້ນຖານ (ການມີສ່ວນຮ່ວມທາງດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ໂອກາດ, ການບັນລຸການສຶກສາ, ສຸຂະພາບ ແລະ ການຢູ່ລອດ, ແລະ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານການເມືອງ) ແລະ ໃນກໍລະນີຂອງປະເທດແທນຊາເນຍ, ຜົນໄດ້ຮັບທີ່ຕໍ່າທີ່ສຸດແມ່ນ ໝວດການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານການເມືອງ (ເວທີປາໄສເສດຖະກິດໂລກ 2021)

ດັດຊະນີຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ (GII) ຂອງປະເທດແທນຊາເນຍແມ່ນຢູ່ທີ່ 0.556 ໃນປີ 2019, ຢູ່ໃນອັນດັບທີ 140 ໃນ 162 ປະເທດ. ດັດຊະນີນີ້ຢູ່ໃນຂໍ້ມູນສະຖິຕິກ່ຽວກັບສຸຂະພາບຈະເລີນພັນ, ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ, ແລະ ກິດຈະກຳທາງເສດຖະກິດ. ໃນກໍລະນີຂອງປະເທດແທນຊາເນຍ, ຕົວຊີ້ວັດຫຼັກທີ່ແຈ້ງໃຫ້ຈັດອັນດັບ GII ແມ່ນ (UNDP 2020):

- ແມ່ຍິງກວມເອົາ 36.9% ຂອງຈຳນວນຜູ້ທີ່ນັ່ງໃນລັດຖະສະພາ;
- ຢ່າງໜ້ອຍແມ່ຍິງທີ່ເປັນຜູ້ໃຫຍ່ 12.0% ໄດ້ຮັບການສຶກສາລະດັບມັດທະຍົມຕອນ ຫຼື ມາຍເມື່ອທຽບໃສ່ 16.9 ເປີເຊັນຂອງເພດຊາຍ;
- ສຳລັບການເກີດມີຊີວິດທຸກໆ 100,000 ຄົນ, ແມ່ຍິງ 524 ຄົນເສຍຊີວິດຍ້ອນສາເຫດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຖືພາ
- ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນຕະຫຼາດແຮງງານແມ່ນ 79.6 ເປີເຊັນເມື່ອທຽບກັບ 87.3 ສຳລັບຜູ້ຊາຍ.

ດັດຊະນີແມ່ຍິງ, ທຸລະກິດ ແລະ ກົດໝາຍຂອງທະນາຄານໂລກ (World Bank's Women, Business and the Law, WBL) 2022 ສຸມໃສ່ສະຖິຕິທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບນະຄອນຫຼວງ Dar es Salaam ຂອງປະເທດແທນຊາເນຍໂດຍສະເພາະ.

ດ້ວຍການຈັດອັນດັບດັດຊະນີໂດຍລວມຢູ່ທີ່ 81.3 (ຈາກ 100 ທີ່ເປັນໄປໄດ້), ປະເທດແທນຊາເນຍຖືວ່າເຮັດໄດ້ດີຈາກທັດສະນະຄວາມສະເໝີພາບ, ໂດຍສະເພາະໃນໝວດການເຄື່ອນຍ້າຍ, ບ່ອນເຮັດວຽກ ແລະ ການຈ່າຍເງິນ. ໃນທາງກົງກັນຂ້າມ, ຂົງເຂດທີ່ສຳຄັນຂອງຄວາມກັງວົນກ່ຽວຂ້ອງກັບ:

- ການແຕ່ງງານ, ເຊິ່ງໃນນັ້ນບໍ່ມີນິຕິກຳເພື່ອແກ້ໄຂຄວາມຮຸນແຮງໃນຄອບຄົວ; ແລະ
- ຊັບສິນ, ເຊິ່ງໃນນັ້ນລູກຊາຍ ແລະ ລູກສາວບໍ່ມີສິດສະເໝີພາບໃນການສືບທອດຊັບສິນຈາກພໍ່ແມ່ຂອງພວກເຂົາ, ແລະ ໃນທຳນອງດຽວກັນຄູ່ສົມລົດທີ່ລອດຊີວິດທີ່ເປັນເພດຍິງບໍ່ມີສິດສະເໝີພາບໃນການສືບທອດຊັບສິນເມື່ອບຽບທຽບກັບຄູ່ສົມລົດທີ່ເປັນຜູ້ຊາຍທີ່ລອດຊີວິດ. (ທະນາຄານໂລກ 2022)

ນອກເໜືອໄປຈາກດັດຊະນີເຫຼົ່ານີ້, ວັນນະຄະດີທີ່ຫຼ້າສຸດຍັງຊີ້ໃຫ້ເຫັນບາງຈຸດອ່ອນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ປະສົບຢູ່ໃນປະເທດແທນຊາເນຍ. ສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ລວມມີ: "ເວລາຍາກຈົນ (ເພາະແມ່ຍິງຕ້ອງໃຊ້ເວລາຫຼາຍໃນການເຮັດວຽກເຮືອນ); ຂາດການສຶກສາ; ຄວາມກົດດັນດ້ານສຸຂະພາບຈະເລີນພັນ; ຂາດຊັບສິນ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງການບໍລິການທາງດ້ານການເງິນ; ໃນກໍລະນີຂອງກະສິກຳ - ການຂາດການເຂົ້າເຖິງແຮງງານເພດຊາຍ ແລະ ບັດໂຈນຳເຂົ້າເຊັ່ນ: ປຸ່ຍ;

ໃນກໍລະນີຂອງການເປັນຜູ້ປະກອບການ - ກອບກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການທີ່ຫຍຸ້ງຍາກ ແລະ ຂາດການເຂົ້າເຖິງການບໍລິການພັດທະນາທຸລະກິດ; ແລະ ມາດຖານທາງວັດທະນະທຳທີ່ເຫັນວ່າແມ່ຍິງມີບົດບາດໃນການເຮັດວຽກເຮືອນ ແລະ ການດູແລເດັກ" (Idris 2018). ບັນຫາເຫຼົ່ານີ້ເກີດມາຈາກການຂາດການປະຕິບັດຢ່າງມີປະສິດທິພາບຂອງ ກົດໝາຍ ແລະ ນະໂຍບາຍທາງບົດບາດຍິງຊາຍຂອງປະເທດແທນຊາເນຍ. ຕົວຢ່າງ - ແລະ ຕາມທີ່ສະແດງໂດຍສະຖິຕິທີ່ສະໜັບສະໜູນ GII - ແມ່ຍິງຍັງດ້ອຍໂອກາດໃນດ້ານການຈ້າງງານ; ພວກເຂົາມີລາຍໄດ້ໜ້ອຍກວ່າຜູ້ຊາຍໃນທົ່ວທຸກລະດັບການສຶກສາ ແລະ ອາຊີບ ແລະ

ມີໂອກາດຫຼາຍກວ່າຜູ້ຊາຍທີ່ຈະຫວ່າງງານ. ແລະ, ອີງຕາມຄະແນນ GGI ຕໍ່າສໍາລັບ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານການເມືອງ, ແມ່ຍິງຍັງຄົງຢູ່ພາຍໃຕ້ການເປັນຕົວແທນຢູ່ໃນຕໍາແໜ່ງການບົກຄອງສາທາລະນະຂັ້ນສູງ. (Chan et al 2016)

ອຸປະສັກຕົ້ນຕໍໃນການປະຕິບັດນະໂຍບາຍ ແລະ ຄໍາຫມັ້ນສັນຍາທາງບົດບາດຍິງຊາຍຂອງປະເທດແທນຊາດແມ່ນມີສາເຫດມາຈາກ: “ເຈດຈໍານົງທາງການເມືອງທີ່ຈໍາກັດເພື່ອຈັດລໍາດັບຄວາມສໍາຄັນຂອງບັນຫາບົດບາດຍິງຊາຍ, ແລະ ຊັບພະຍາກອນທີ່ຈໍາກັດເພື່ອປະຕິບັດນະໂຍບາຍທາງບົດບາດຍິງຊາຍ; ຄວາມຮັບຮູ້ຕໍ່ກ່ຽວກັບສິດທິຍິງ-ຊາຍ, ກົດໝາຍ ແລະ ນະໂຍບາຍໃນບັນດາການນໍາທ້ອງຖິ່ນ, ໜ່ວຍງານບັງໃຊ້ກົດໝາຍທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ຊຸມຊົນໃນທ້ອງຖິ່ນໂດຍລວມ; ຂາດການລວມເອົາບູລິມະສິດບົດບາດຍິງຊາຍເຂົ້າໃນແຜນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ, ໂດຍສະເພາະໃນລະດັບການບົກຄອງໃນທ້ອງຖິ່ນ; ຄວາມອາດສາມາດທີ່ຈໍາກັດຂອງຈຸດປະສານງານບົດບາດຍິງຊາຍພາຍໃນກະຊວງ ແລະ MCDGC”. (Chan et al 2016)

2.2.2 ອາຟຣິກາໃຕ້

ນະໂຍບາຍທາງບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ສໍາຄັນແຫ່ງຊາດ, ສະຖາບັນ ແລະ ຄໍາຫມັ້ນສັນຍາທີ່ເປັນກະແສຫຼັກໃນການພິຈາລະນາທາງເພດ ຫຼື ຈະມີອິດທິພົນຕໍ່ສະພາບແວດລ້ອມຂອງໂຄງການ.

ອາຟຣິກາໃຕ້ຖືວ່າມີຄວາມກ້າວໜ້າຫຼາຍໃນທະວີບອາຟຣິກາກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດ, ອີງຕາມລັດຖະທໍາມະນູນ ແລະ ເອກະສານທາງກົດໝາຍ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ບັນຫາໃຫຍ່ຫຼາຍປະການຍັງສືບຕໍ່ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ແມ່ຍິງທີ່ບໍ່ສົມສ່ວນໃນອາຟຣິກາໃຕ້- ສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ລວມມີ: ຄວາມຮຸນແຮງທາງບົດບາດຍິງຊາຍ, ໂລກເອດສ, ຂະນົບທໍານຽມ ແລະ ຮີດຄອງປະເພນີ ແລະ ລະບົບປະຫວັດສາດຂອງກຸ່ມການແບ່ງແຍກເຊື້ອຊາດ (ໂດຍສະເພາະກົດໝາຍວ່າດ້ວຍເຂດກຸ່ມ, ທີ່ບັງຄັບຍ້າຍແມ່ຍິງທີ່ມີສີຜິວ - ແລະ ຄອບຄົວຂອງພວກເຂົາ - ໄປໃນຊົນນະບົດ, ບ່ອນທີ່ມີໂຄງສ້າງຜື້ຖານສ່ວນໃຫຍ່ທີ່ຍັງດ້ອຍພັດທະນາ). ຄວາມທຸກຍາກ, ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານເສດຖະກິດ, ການເຂົ້າເຖິງວິທະຍາສາດ ແລະ ເຕັກໂນໂລຢີ, ການຂາດທັກສະ ແລະ ການປະສານງານຂອງກົນໄກທາງບົດບາດຍິງຊາຍຂອງປະເທດແມ່ນບາງລັກສະນະທີ່ຈໍາກັດຄວາມກ້າວໜ້າຂອງອາຟຣິກາໃຕ້ ເພື່ອບັນລຸຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍໃນບັນດາປະຊາຊົນ.

- ສະຖາບັນຂອງລັດຖະບານທີ່ສໍາຄັນທີ່ຮັບຜິດຊອບບົດບາດຍິງຊາຍໃນອາຟຣິກາໃຕ້ແມ່ນພະແນກແມ່ຍິງ, ຊາວໜຸ່ມ ແລະ ຄົນພິການ. ພະແນກການບົກຄອງນີ້ແມ່ນຢູ່ພາຍໃຕ້ການເປັນປະທານ ແລະ ອໍານາດການບົກຄອງຂອງຕົນແມ່ນເພື່ອອໍານວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານເສດຖະກິດ - ສັງຄົມ ແລະ ສິດທິຂອງແມ່ຍິງ, ຊາວໜຸ່ມ ແລະ ຄົນພິການ. ນອກຈາກນີ້ ມັນຍັງຖືກບັງຄັບດ້ວຍການຮັບປະກັນວ່າບົດບາດຍິງຊາຍແມ່ນເປັນກະແສຫຼັກໃນທຸກພາກສ່ວນຂອງສັງຄົມອາຟຣິກາໃຕ້.
- ນິຕິກໍາທີ່ສໍາຄັນທີ່ຊີ້ທິດທາງບົດບາດຍິງຊາຍເປັນກະແສຫຼັກແມ່ນກອບນະໂຍບາຍບົດບາດຍິງຊາຍແຫ່ງຊາດ. ກອບນະໂຍບາຍໄດ້ກໍານົດມາດຕະຖານ ແລະ ມາດຖານສໍາລັບໂຄງການບົດບາດຍິງຊາຍແຫ່ງຊາດ. ມັນຍັງໃຫ້ລາຍລະອຽດກ່ຽວກັບຍຸດທະສາດສໍາລັບບົດບາດຍິງຊາຍເປັນກະແສຫຼັກ ແລະ ໃຫ້ຫຼັກການຊີ້ນໍາເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ.

ສິ່ງສໍາຄັນທີ່ສຸດແມ່ນນະໂຍບາຍໃຫ້ລາຍລະອຽດກ່ຽວກັບກົນໄກໄລຍະຍາວ ແລະ ໄລຍະສັ້ນ ເພື່ອກຳນົດຂອບເຂດຄວາມຍຸຕິທຳ ແລະ ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ.

- ອາຟຣິກາໃຕ້ຍັງໄດ້ສ້າງຕັ້ງຄະນະກຳມະທິການ ເພື່ອຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ (CGE), ເຊິ່ງເປັນຮ່າງກົດໝາຍທີ່ເປັນເອກະລາດໃນແງ່ຂອງພາກທີ 9 ຂອງລັດຖະທຳມະນູນຂອງສາທາລະນະລັດອາຟຣິກາໃຕ້, 108 ຂອງປີ 1996.
ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບຂອງ CGE
ແມ່ນເພື່ອຍຶດຫມັ້ນຂໍ້ກຳນົດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍໃນລັດຖະທຳມະນູນ.
- ເພື່ອແກ້ໄຂກໍລະນີທີ່ມີຄວາມຮຸນແຮງທາງເພດສູງຢູ່ໃນປະເທດ, ໃນປີ 2020 ອາຟຣິກາໃຕ້ໄດ້ຜ່ານຮ່າງກົດໝາຍສາມສະບັບ ເພື່ອແກ້ໄຂກົດໝາຍສອງສະບັບທີ່ມີຢູ່ແລ້ວເຊັ່ນ: ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍຄວາມຮຸນແຮງພາຍໃນຄອບຄົວ (DVA) ສະບັບເລກທີ 116 ຂອງປີ 1998 ແລະ ກົດໝາຍອາຍາ (ກົດໝາຍການກະທຳຜິດທາງເພດ ແລະ ບັນຫາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ສະບັບເລກທີ 32 ໃນປີ 2007.
ການແກ້ໄຂສາມສະບັບຄື:-
 - ຮ່າງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການແກ້ໄຂຄະດີອາຍາ ແລະ ບັນຫາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ;
 - ຮ່າງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການແກ້ໄຂກົດໝາຍອາຍາ (ກົດໝາຍການກະທຳຜິດທາງບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ເລື່ອງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ);
 - ຮ່າງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການແກ້ໄຂຄວາມຮຸນແຮງໃນຄອບຄົວ.

ການແກ້ໄຂຊ່ວຍໃຫ້ຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍສາມາດອື່ນຄຳຮ້ອງສະໝັກຄຳສັ່ງບັງຄັບທາງອອນໄລນ໌ໄດ້ໂດຍບໍ່ຕ້ອງໄປສານ; ແລະ ກຳນົດວິທີການຈັດການຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຜູ້ກະທຳຜິດ, ຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍ ແລະ ພະຍານ ແລະ ວິທີການແກ້ໄຂການກະທຳຜິດຂອງການຂົ່ມຂູ່ທາງເພດ, ການຮ່ວມເພດ ແລະ ອື່ນໆ.

- ຫຼາຍກວ່າ ແລະ ເໝືອເຄື່ອງມືທາງກົດໝາຍແຫ່ງຊາດ ອາຟຣິກາໃຕ້ເປັນປະເທດທີ່ລົງນາມໃນສົນທິສັນຍາ ແລະ ອະນຸສັນຍາສາກົນຫຼາຍສະບັບເຊັ່ນ: CEDAW, ຖະແຫຼງການອັນສັກສິດກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍໃນອາຟຣິກາ (ກໍລະກົດ 2004), ແລະ ອະນຸສັນຍາ SADC ກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ການພັດທະນາ (ເດືອນສິງຫາ 2008) ແລະ ອື່ນໆ.
- ນັບຕັ້ງແຕ່ປີ 2014 ອາຟຣິກາໃຕ້ໄດ້ໃຫ້ຄຳຫມັ້ນສັນຍາທີ່ຈະບັນລຸບັນດາ SDG, ລວມທັງ SDG5.
ໃນການທົບທວນຄືນແບບສະໝັກໃຈປີ 2019 ມັນໄດ້ຍົກໃຫ້ເຫັນຄວາມຄືບໜ້າທາງບວກທີ່ສຳຄັນຕໍ່ກັບ SDG 5, ລວມທັງການຫຼຸດຜ່ອນການແຕ່ງງານຂອງໄວໜຸ່ມ, ການລົບລ້າງການຄ້າມະນຸດ, ການເພີ່ມທະວີການໂຄສະນາກ່ຽວກັບຄວາມຮັບຮູ້ທາງບົດບາດຍິງຊາຍ, ແລະ ຄວາມກ້າວໜ້າໃນການຝຶກອົບຮົມບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍ.

ພາບລວມແຫ່ງຊາດ

ໃນປີ 2021 ອາຟຣິກາໃຕ້ ມີດັດຊະນີຊ່ອງຫວ່າງທາງເພດທົ່ວໂລກໂດຍລວມຢູ່ທີ່ 0.78 (ຄະແນນດີທີ່ສຸດ 1 ແລະ ຫນ້ອຍທີ່ສຸດແມ່ນ 0) ເຊິ່ງຢູ່ໃນອັນດັບທີ 18 ໃນ 156 ປະເທດໃນທົ່ວໂລກ. ໃນພາກໃຕ້ຊາຮາຮາອາຟຣິກາ, ອາຟຣິກາໃຕ້ຢູ່ໃນອັນດັບທີ 3 ໃນ 35 ປະເທດ. GGI ສະແດງໃຫ້ເຫັນການເພີ່ມຂຶ້ນເລັກນ້ອຍເປັນ 2% ຈາກ 0.76 ຄະແນນໃນປີ 2016. ຄະແນນສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າມີແມ່ຍິງ 22% ມີໂອກາດຫນ້ອຍທີ່ຈະມີໂອກາດເຊັ່ນດຽວກັນກັບຜູ້ຊາຍ.

ຊ່ອງຫວ່າງທາງບົດບາດຍິງຊາຍຂອງອາຟຣິກາໃຕ້ແມ່ນໃຫຍ່ທີ່ສຸດໃນໝວດການມີສ່ວນຮ່ວມທາງດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ໂອກາດເຊັ່ນດຽວກັນກັບການບັນລຸການສຶກສາ, ເຊິ່ງຢູ່ໃນອັນດັບ 92 ແລະ 69 ໃນ 156 ປະເທດ (ເວທີປາໄສເສດຖະກິດໂລກ 2021). ໝວດໝູ່ທີ່ດີທີ່ສຸດຂອງອາຟຣິກາໃຕ້ແມ່ນຢູ່ໃນໝວດການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານການເມືອງ ເຊິ່ງມັນໄດ້ຈັດອັນດັບທີ 14 ໃນ 156 ປະເທດ (ເວທີປາໄສເສດຖະກິດໂລກ 2021).

ດັດຊະນີຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ (GII) ຂອງອາຟຣິກາໃຕ້ ແມ່ນ 0.406 ໃນປີ 2019, ເຊິ່ງຢູ່ໃນອັນດັບທີ 93 ໃນ 162 ປະເທດ (UNDP 2020). GII

ໝາຍເຖິງຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບທາງດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ຄິດໄລ່ຈາກສະຖິຕິກ່ຽວກັບສຸຂະພາບຈະເລີນເພີ່ມ, ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ ແລະ ກິດຈະກຳທາງເສດຖະກິດ. ສາມຂະໜາດທີ່ແຍກຈາກກັນແມ່ນແບ່ງອອກເປັນດັ່ງລຸ່ມນີ້ (UNDP 2020): ສາມຂະໜາດ ທີ່ແຍກຈາກກັນແມ່ນແບ່ງອອກເປັນດັ່ງລຸ່ມນີ້:(UNDP 2020):

- ແມ່ຍິງກວມເອົາ 45.3% ຂອງຈຳນວນຜູ້ທີ່ນັ່ງໃນລັດຖະສະພາ;
- ຢ່າງຫນ້ອຍແມ່ຍິງທີ່ເປັນຜູ້ໃຫຍ່ 75.0% ໄດ້ຮັບການສຶກສາລະດັບມັດທະຍົມຕອນປາຍເມື່ອທຽບໃສ່ 78.2 ເປີເຊັນຂອງເພດຊາຍ;
- ສຳລັບການເກີດມີຊີວິດທຸກໆ 100,000 ຄົນ, ແມ່ຍິງ 119 ຄົນເສຍຊີວິດອ້ອນສາເຫດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຖືພາ; ແລະ
- ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນຕະຫຼາດແຮງງານແມ່ນ 49.6 ເປີເຊັນເມື່ອທຽບກັບ 62.7 ສຳລັບຜູ້ຊາຍ.

ນອກຈາກນັ້ນ, ດັດຊະນີແມ່ຍິງ, ທຸລະກິດ ແລະ ກິດໝາຍຂອງທະນາຄານໂລກ ((ທະນາຄານໂລກ 2022)) ໃຫ້ອັນດັບອາຟຣິກາໃຕ້ຢູ່ທີ່ 88.1 (ຈາກ 100 ທີ່ເປັນໄປໄດ້). ສ່ວນໃຫຍ່ຂອງຕົວຊີ້ວັດ WBL ຂອງອາຟຣິກາໃຕ້, ເຊັ່ນ: ການເຄື່ອນຍ້າຍ, ບ່ອນເຮັດວຽກ, ການຈ່າຍເງິນ, ການແຕ່ງງານ, ການເປັນຜູ້ປະກອບການ ແລະ ຊັບສິນສະແດງໃຫ້ເຫັນຜົນໄດ້ຮັບທີ່ຊຸກຍູ້. ສອງຂົງເຂດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ ຂ້ອງກັບ:

- ການເປັນພໍ່ແມ່, ເນື່ອງຈາກການຂາດ ຫຼື ການສະໜອງທີ່ບໍ່ພຽງພໍສຳລັບການລາພັກເພື່ອລ້ຽງດູລູກທີ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງ; ແລະ
- ເງິນບຳນານ, ເນື່ອງຈາກການສະໜອງບໍ່ພຽງພໍສຳລັບການປະກອບສ່ວນເງິນບຳນານໃນຊ່ວງໄລຍະທີ່ບໍ່ໄປເຮັດວຽກອ້ອນການເບິ່ງແຍງເດັກ.

2.2.3 ປະເທດເຄັນຢາ

ນະໂຍບາຍທາງບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ສໍາຄັນແຫ່ງຊາດ, ສະຖາບັນ ແລະ ຄໍາໝັ້ນສັນຍາທີ່ເປັນກະແສຫຼັກໃນການພິຈາລະນາທາງເພດ ຫຼື ຈະມີອິດທິພົນຕໍ່ສະພາບແວດລ້ອມຂອງໂຄງການ.

- ກົນໄກບົດບາດຍິງຊາຍແຫ່ງຊາດຂອງປະເທດເຄັນຢາແມ່ນພະແນກບົດບາດຍິງຊາຍຂອງລັດທີ່ຢູ່ພາຍໃຕ້ກະຊວງການບໍລິການສາທາລະນະ, ຊາວໜຸ່ມ ແລະ ເພດ. ອໍານາດການບົກຄອງຂອງກະຊວງແມ່ນຄຸ້ມຄອງນະໂຍບາຍບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ປະຕິບັດບັນດາໂຄງການການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ, ສະໜັບສະໜູນບົດບາດຍິງ-ຊາຍເປັນກະແສຫຼັກຢູ່ບັນດາກະຊວງ, ພະແນກ ແລະ ໜ່ວຍງານ, ພັດທະນາບັນດານະໂຍບາຍ ແລະ ໂຄງການກ່ຽວກັບຄວາມຮຸນແຮງທາງເພດ. ພະແນກຍັງມີເປົ້າໝາຍສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ບັນດາສະຖາບັນ ແລະ ຄວາມສາມາດດ້ານຊັບພະຍາກອນມະນຸດທີ່ຮັບຜິດຊອບໃນການປະຕິບັດບັນດາໂຄງການ ແລະ ໂຄງການບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການບັນລຸຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ ແລະ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງແມ່ຍິງ (GEWE).
- ເຄື່ອງມືທາງກົດໝາຍທີ່ສໍາຄັນໃນການປະຕິບັດຂໍ້ກຳນົດຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ ທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນລັດຖະທຳມະນູນຂອງປະເທດ ແລະ ເຄື່ອງມືທາງກົດໝາຍອື່ນໆ ແມ່ນນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ການພັດທະນາ (2019). ນະໂຍບາຍປະຕິບັດກົດໝາຍ ແລະ ນະໂຍບາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍທັງໝົດໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບລັດຖະທຳມະນູນ ແລະ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າມັນຊຸກຍູ້ຄວາມສະເໝີພາບ ແລະ ບໍ່ຈຳແນກ. ນອກນີ້, ບັນດາກຸ່ມເຮັດວຽກ, ກໍ່ໄດ້ຮັບການສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນຢູ່ຂັ້ນເຂດບົກຄອງ ເພື່ອຮ່າງຂໍ້ບັງຄັບ ແລະ ສະເໜີບັນດາກົດລະບຽບເພື່ອປ້ອງກັນ ແລະ ຕ້ານການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ເພື່ອແນໃສ່ປະຕິບັດກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປ້ອງກັນຄວາມຮຸນແຮງໃນຄອບຄົວ (PADV) ປີ 2015.
- ໃນປີ 2019 ໄດ້ມີການພັດທະນານະໂຍບາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ “ນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດເພື່ອລົບລ້າງການທຳຮ້າຍອະໄວຍະວະເພດຍິງ (FGM)” (FGM) (2019). ນະໂຍບາຍໄດ້ສະເໜີຍຸດທະສາດຫຼາຍຂະແໜງການເພື່ອແກ້ໄຂໂດຍຜ່ານຂະແໜງການສຶກສາ, ສາທາລະນະສຸກ, ຄວາມໝັ້ນຄົງ ແລະ ຍຸຕິທຳ ເພື່ອລົບລ້າງ FGM.
- ເພື່ອບັນລຸຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ ປະເທດເຄັນຢາແມ່ນປະເທດທີ່ລົງນາມໃນສົນທິສັນຍາສາກົນ ແລະ ພາກພື້ນຫຼາຍສະບັບກ່ຽວກັບສິດທິມະນຸດ ແລະ ຂໍ້ສະເພາະກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງຊາຍ ເຊັ່ນ: CEDAW. ໂຄງການບົດບາດຍິງຊາຍຂອງປະເທດເຄັນຢາແມ່ນມີຈຸດປະສົງເພື່ອແກ້ໄຂຄວາມຕ້ອງການຍິງຊາຍສະເພາະຂອງປະຊາຊົນໝົດທຸກຄົນ ແລະ ເພື່ອຮັບຮູ້ຄໍາໝັ້ນສັນຍາຂອງຕົນຕໍ່ວາລະ 2030 ກ່ຽວກັບເປົ້າໝາຍການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ, ແລະ ວາລະ 2063. ຄໍາໝັ້ນສັນຍາຍັງສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນຢູ່ໃນແຜນຍຸດທະສາດບົດບາດຍິງຊາຍແຫ່ງຊາດປີ 2018-2022 ທີ່ສະໜອງແຜນທີ່ເສັ້ນທາງເພື່ອບັນລຸເປົ້າໝາຍເຫຼົ່ານີ້.

ພາບລວມແຫ່ງຊາດ

ຄະແນນ GGI ປີ 2021 ຂອງປະເທດເຄັນຍາແມ່ນ 0.692, ຢູ່ໃນອັນດັບ 95 ໃນ 156 ປະເທດ. ນີ້ແມ່ນການບັບບຸງ 14 ຈຸດໃນການຈັດອັນດັບກ່ອນນີ້, ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ, ປະເທດພວມມີການປ່ຽນແປງໃນທາງບວກ.

ຊ່ອງຫວ່າງທາງບົດບາດຍິງຊາຍຂອງປະເທດເຄັນຍາແມ່ນໃຫຍ່ທີ່ສຸດໃນໝວດການສຶກສາ ແລະ ການເສີມສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານການເມືອງ ເຊິ່ງມັນຢູ່ໃນອັນດັບທີ 126 ແລະ 79 ໃນ 156 ປະເທດ, ຕາມລຳດັບ (ເວທີປາໄສເສດຖະກິດໂລກ 2021) . ການບັນລຸຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍທີ່ດີທີ່ສຸດແມ່ນຢູ່ໃນ “ສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມຢູ່ລອດ” ເຊິ່ງຢູ່ໃນອັນດັບ 60 ໃນ 156 ປະເທດ (ເວທີປາໄສເສດຖະກິດໂລກ 2021). ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ GGI ຂອງປະເທດເຄັນຍາຍັງຄົງຢູ່ເບື້ອງຫຼັງປະເທດສ່ວນໃຫຍ່ໃນພາກພື້ນພາກໃຕ້ຊາຮາຮາອາຟຣິກາ, ແຕ່ມັນເປັນການຊຸກຍູ້ໃຫ້ມັນສະແດງທ່າອ່ຽງເພີ່ມຂຶ້ນໃນທາງບວກໃນການບົດບາດຊ່ອງຫວ່າງທາງບົດບາດຍິງຊາຍ.

ດັດຊະນີຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ (GII) ທີ່ນຳສະເໜີໃນປີ 2010 ໂດຍ UNDP ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນຄະແນນເທົ່າກັບ 0.518, ໂດຍຈັດໃຫ້ປະເທດເຄັນຍາຢູ່ອັນດັບທີ 126 ໃນ 162 ປະເທດ ອີງຕາມດັດຊະນີປີ 2019 (UNDP 2020). ບົດລາຍງານຂອງ UNDP 2020 HDI ສະແດງໃຫ້ເຫັນອົງປະກອບທີ່ສຳຄັນຂອງ GII ດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

- ແມ່ຍິງກວມເອົາ 23.2 % ຂອງຈຳນວນຜູ້ທີ່ນັ່ງໃນລັດຖະສະພາ;
- ຢ່າງໜ້ອຍແມ່ຍິງທີ່ເປັນຜູ້ໃຫຍ່ 29.8% ໄດ້ຮັບການສຶກສາລະດັບມັດທະຍົມຕອນ ປາຍເມື່ອທຽບໃສ່ 37.3% ເປີເຊັນຂອງເພດຊາຍ;
- ສຳລັບການເກີດມີຊີວິດທຸກໆ 100,000 ຄົນ, ແມ່ຍິງ 342 ຄົນເສຍຊີວິດຍ້ອນສາເຫດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຖືພາ; ແລະ
- ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນຕະຫຼາດແຮງງານແມ່ນ 72.1 ເປີເຊັນເມື່ອທຽບກັບ 77.3 ສຳລັບຜູ້ຊາຍ.

ໂດຍສະເລ່ຍ ແລະ ໃນການສົມທຽບກັບບັນດາປະເທດອື່ນໆໃນພາກພື້ນພາກໃຕ້ຊາຮາຮາອາຟຣິກາ, ຍັງມີຊ່ອງຫວ່າງທາງເພດອັນໃຫຍ່ຫຼວງຕໍ່ຜູ້ຊາຍກ່ຽວກັບການມີສ່ວນຮ່ວມທາງການເມືອງຂອງແມ່ຍິງ.

ດັດຊະນີແມ່ຍິງ, ທຸລະກິດ ແລະ ກິດໝາຍຂອງທະນາຄານໂລກ (WBL) 2022 ໃຫ້ອັນດັບປະເທດເຄັນຍາຢູ່ທີ່ 80.6 (ຈາກ 100 ທີ່ເປັນໄປໄດ້). ຕົວຊີ້ວັດ WBL ສ່ວນໃຫຍ່ຂອງປະເທດເຄັນຍາ, ເຊັ່ນ: ການເຄື່ອນທີ່, ບ່ອນເຮັດວຽກ, ການຈ່າຍເງິນ, ການແຕ່ງງານ, ທັງໝົດໄດ້ຄະແນນ 100. ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ການເປັນພໍ່ແມ່ ແລະ ການເປັນຜູ້ປະກອບການຍັງຄົງເປັນເລື່ອງທີ່ກັງວົນ.

- ການເປັນພໍ່ແມ່, ເນື່ອງຈາກການຂາດ ຫຼື ການສະໜອງບໍ່ພຽງພໍ ສຳລັບການລາພັກເພື່ອລ້ຽງດູລູກທີ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງ ຫຼື ເງິນຊ່ວຍເຫຼືອການເກີດ. ຜູ້ຊາຍບໍ່ໄດ້ຮັບການລາພັກເພື່ອລ້ຽງດູລູກ; ແລະ
- ການເປັນຜູ້ປະກອບການ, ເຊິ່ງໃນນັ້ນມີແມ່ຍິງຕ້ອງປະເຊີນກັບ ການຈຳແນກໃນການເຂົ້າເຖິງສິນເຊື່ອ ແລະ ພວກເຂົາບໍ່ສາມາດລົງທະບຽນທຸລະກິດຂອງພວກເຂົາໃນແບບດຽວກັນ ກັບທີ່ຜູ້ຊາຍເຮັດ.

2.2.4 ປະເທດອິນເດຍ

ນະໂຍບາຍທາງບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ສໍາຄັນແຫ່ງຊາດ, ສະຖາບັນ ແລະ ຄໍາຫມັ້ນສັນຍາທີ່ເປັນກະແສຫຼັກໃນການພິຈາລະນາທາງເພດ ຫຼື ຈະມີອິດທິພົນຕໍ່ສະພາບແວດລ້ອມຂອງໂຄງການ.

- ປະເທດອິນເດຍ – ແມ່ນຄືກັນກັບບັນດາປະເທດອາຊີໃຕ້ສ່ວນຫຼາຍ – ຍັງຄົງປະເຊີນກັບການຈໍາແນກທາງບົດບາດຍິງຊາຍຢູ່ໃນຄອບຄົວ, ໂຮງຮຽນ ແລະ ບ່ອນເຮັດວຽກໃນລະດັບສູງ. ເຖິງແມ່ນວ່າປະເທດອິນເດຍຈະມີລາຍງານວ່າໄດ້ມີການຫຼຸດລົງເລັກນ້ອຍຂອງການແຕ່ງງານກ່ອນໄວອັນຄວນເນື່ອງຈາກກົດໝາຍຫ້າມການແຕ່ງ ງານໃນໄວເດັກນ້ອຍ (Prohibition of Child Marriage Act) ໃນປີ 2006, ແຕ່ມັນຍັງມີລາຍງານວ່າມີຈໍານວນການແຕ່ງງານ ກ່ອນໄວອັນຄວນສູງທີ່ສຸດໃນທົ່ວໂລກ (OECD 2014).
- ກະຊວງການພັດທະນາແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກໃນອິນເດຍແມ່ນສະຖານບັນຂອງລັດຖະບານທີ່ສໍາຄັນທີ່ໄດ້ຮັບໜ້າທີ່ໃນການສ້າງນະໂຍບາຍທີ່ກ້າວໜ້າທີ່ແກ້ໄຂບັນຫາທາງບົດບາດຍິງຊາຍໃນປະເທດ. ພາລະກິດຂອງມັນແມ່ນການສ້າງກອບການເຮັດວຽກທີ່ມີປະສິດທິຜົນ ເພື່ອໃຫ້ມີຂະບວນການສ້າງນະໂຍບາຍ, ໂຄງການ ແລະ ການປະຕິບັດທີ່ຮັບປະກັນສິດທິທາງ ແລະ ໂອກາດໃຫ້ແມ່ຍິງໃນທຸກຂົງເຂດ.
- ລັດຖະທໍາມະນູນອິນເດຍໄດ້ຮັບປະກັນຄວາມສະເໝີພາບໃຫ້ແກ່ທຸກຄົນພາຍໃນປະເທດອິນເດຍ; ນອກຈາກນີ້ ຍັງຫ້າມການຈໍາແນກໂດຍລັດ ໃນເຫດຜົນຂອງເພດ. ໃນປີ 2001, ນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດສໍາລັບການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງແມ່ຍິງ (NPEW), ໄດ້ຮັບການສ້າງຕັ້ງ ແລະ ໄດ້ວາງນະໂຍບາຍຄວາມກ້າວໜ້າຮອບດ້ານເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າ, ການພັດທະນາ ແລະ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງດ້ວຍການກໍານົດນະໂຍບາຍ ແລະ ຍຸດທະສາດທີ່ເໝາະສົມ.
- ເຖິງແມ່ນວ່າລັດຖະທໍາມະນູນຈະຮັບປະກັນການບໍ່ມີການຈໍາແນກ, ແຕ່ໃນກໍລະນີສ່ວນຫຼາຍນີ້ໃຊ້ໄດ້ໃນກໍລະນີຂອງການລ່ວງລະເມີດໂດຍລັດ. ກົດໝາຍບໍ່ພຽງພໍເພື່ອປົກປ້ອງບຸກຄົນຈາກການຈໍາແນກອັນເຫດຜົນ ທາງບົດບາດຍິງຊາຍຈາກຜູ້ກະທໍາທີ່ບໍ່ແມ່ນລັດ. ຍິ່ງໄປກວ່ານັ້ນ, ສະຖາບັນ ສ່ວນໃຫຍ່ໃນປະເທດອິນເດຍ (ເອກະຊົນ ຫຼື ລັດ) ຍັງຍຶດຖືມາດຖານການຈໍາແນກທາງວັດທະນະທໍາ ແລະ ປະເພນີ. ສະຖາບັນບາງແຫ່ງໄດ້ບັບບຸງໃຫ້ທັນສະໄໝເພື່ອລວມເອົາການປ່ຽນແບງທີ່ບໍ່ສາມາດປີ້ນກັບໄດ້ໃນທາງບວກທີ່ກ່ຽວກັບຄວາມສໍາພັນລະຫວ່າງຍິງຊາຍ.
- ດ້ວຍເຫດນີ້, ຜົນສໍາເລັດຂອງປະເທດອິນເດຍຕໍ່ເປົ້າໝາຍທາງເພດເຊັ່ນ SDG5 ຈຶ່ງໄດ້ຕໍ່າກວ່າລະດັບ. ຕົວຢ່າງ, ການທົບທວນຄືນແບບສະໝັກໃຈປີ 2019 ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າບໍ່ມີຄວາມຄືບໜ້າໃນຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ. ປະເທດອິນເດຍຍັງປະເຊີນໜ້າກັບສິ່ງທ້າທາຍກ່ຽວກັບອັດຕາສ່ວນເພດຊາຍກັບເພດຍິງໃນກໍາລັງແຮງງານ. ບໍ່ມີການບັບບຸງ

ກ່ຽວກັບປຶກາສາສະໄໝຂອງເພດຍິງກັບເພດຊາຍທີ່ໄດ້ຮັບ ເຊັ່ນດຽວກັນກັບຈຳນວນທີ່ນັ່ງໃນສະພາແຫ່ງຊາດ. ໂດຍລວມ ແລ້ວ, ຄວາມຄືບໜ້າຂອງປະເທດອິນເດຍໃນການບັນລຸເປົ້າໝາຍ SDG 5 ໄດ້ຢຸດສະງັກ.

- ບົດລາຍງານຫຼາຍສະບັບຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າ ປະເທດອິນເດຍຍັງຂາດກົດໝາຍທີ່ພຽງພໍເພື່ອແກ້ໄຂຄວາມເປັນຫວ່າງທາງເພດ ແລະ ເລັ່ງການບັນລຸຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍໃນປະເທດ (UNICEF, WB ແລະ ILO).
- ນີ້ເຖິງແມ່ນວ່າປະເທດໄດ້ລົງນາມຮັບຮອງ CEDAW ແລະ ອະນຸສັນຍາສິດທິມະນຸດສາກົນອື່ນໆກໍຕາມ.

ພາບລວມແຫ່ງຊາດ

GGI ຂອງປະເທດອິນເດຍສຳລັບປີ 2021 ແມ່ນ 0.625 (ຄະແນນທີ່ດີທີ່ສຸດ 1 ແລະ ໜ້ອຍແມ່ນ 0) ເຊິ່ງຢູ່ໃນອັນດັບ 140 ໃນ 156 ປະເທດ. ໃນອາຊີໃຕ້, ປະເທດອິນເດຍຢູ່ອັນດັບທີ 6 ໃນຈຳນວນ 8 ປະເທດ. ຄະແນນສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າມີເພດຍິງ 37.5% ມີໂອກາດໜ້ອຍທີ່ຈະມີໂອກາດເຊັ່ນດຽວກັນກັບຜູ້ຊາຍ.

ຊ່ອງຫວ່າງທາງບົດບາດຍິງຊາຍຂອງປະເທດອິນເດຍມີຂະໜາດໃຫຍ່ທີ່ສຸດໃນໝວດສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມຢູ່ລອດ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມທາງດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ໂອກາດ, ຢູ່ໃນອັນດັບ 155 ແລະ 151 ໃນ 156 ປະເທດ, ຕາມລຳດັບ (ເວທີປາໄສເສດຖະກິດໂລກ 2021). ໃນແຕ່ງຂອງການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານການເມືອງ, ຢູ່ໃນອັນດັບ 57 ໃນ 156 ປະເທດ (ເວທີປາໄສເສດຖະກິດໂລກ 2021), ເຊິ່ງເປັນຕົວວັດແທກທີ່ດີທີ່ສຸດໃນສີ່ປະເທດ.

ດັດຊະນີຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ (GII) ຂອງປະເທດອິນເດຍແມ່ນ 0.488 ໃນປີ 2019, ເຊິ່ງຢູ່ໃນອັນດັບ 123 ໃນ 162 ປະເທດ (UNDP 2020). ສະຖິຕິຫຼັກທີ່ແຈ້ງຜົນໄດ້ຮັບນີ້ປະກອບມີ (UNDP 2020):

- ແມ່ຍິງກວມເອົາ 13.5% ຂອງຈຳນວນຜູ້ທີ່ນັ່ງໃນລັດຖະສະພາ;
- ຢ່າງໜ້ອຍແມ່ຍິງທີ່ເປັນຜູ້ໃຫຍ່ 27.7.0% ໄດ້ຮັບການສຶກສາລະດັບມັດທະຍົມຕອນ ປາຍເມື່ອທຽບໃສ່ 47.0 ເປີເຊັນຂອງເພດຊາຍ;
- ສຳລັບການເກີດມີຊີວິດທຸກໆ 100,000 ຄົນ, ແມ່ຍິງ 133 ຄົນເສຍຊີວິດຍ້ອນສາເຫດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຖືພາ;
- ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນຕະຫຼາດແຮງງານແມ່ນ 20.5 ເປີເຊັນເມື່ອທຽບກັບ 76.1 ສຳລັບຜູ້ຊາຍ.

ດັດຊະນີແມ່ຍິງ, ທຸລະກິດ ແລະ ກົດໝາຍຂອງທະນາຄານໂລກ (World Bank's Women, Business and the Law, WBL) 2022 ໃຫ້ອັນດັບປະເທດອິນເດຍ 74.4 (ຈາກ 100 ທີ່ເປັນໄປໄດ້). ປະເທດອິນເດຍປະຕິບັດໄດ້ດີໃນການເຄື່ອນໄຫວ, ບ່ອນເຮັດວຽກ, ແລະ ການແຕ່ງງານ. ຂົງເຂດທີ່ເປັນຫວ່າງລວມມີຄ່າຈ້າງ, ແລະ ການເປັນພໍ່ແມ່:

- ການຈ່າຍເງິນ, ເຊິ່ງໃນນັ້ນມີອຸດສາຫະກຳບາງຢ່າງເຊັ່ນ: ບໍ່ແຮ່ ແລະ ໂຮງງານຜະລິດມີກົດໝາຍທີ່ຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງ (ເຊັ່ນ: ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍບໍ່ແຮ່ (Mines Act) 1952). ນອກຈາກນີ້, ກົດໝາຍບໍ່ໄດ້ບັງຄັບໃຫ້ນາຍຈ້າງໃຫ້ຄ່າຕອບແທນເທົ່າທຽມກັນ ສຳລັບການເຮັດວຽກທີ່ເທົ່າທຽມກັນ.

- ການເປັນພໍ່ແມ່, ເຊິ່ງໃນນັ້ນບໍ່ມີການລາພັກທີ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງໃຫ້ພໍ່ ແລະ ບໍ່ມີການລາພັກເພື່ອລ້ຽງດູລູກທີ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງ. ແຕ່ໜ້າເສຍດາຍ, ກົດໝາຍບໍ່ໄດ້ຫ້າມການຍົກເລີກ ການຈ້າງງານແມ່ຍິງຖືພາ.

ຍິ່ງກວ່ານັ້ນ, ປະເທດອິນເດຍ ປະເຊີນກັບກໍລະນີການຂົ່ມຂືນທີ່ມີລັກສະນະສູງ ແລະ ບັນຫາຄວາມຮຸນແຮງໃນຄອບຄົວທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບບົດບາດຍິງຊາຍ. ມັນມີກິນໄກທີ່ບໍ່ດີໃນການສະໜັບສະໜູນການເຂົ້າເຖິງຄວາມຍຸດຕິທຳຂອງຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍ ແລະ ປະເທດຕ້ອງການການສະໜັບສະໜູນຢ່າງຫຼວງຫຼາຍເພື່ອເສີມຂະຫຍາຍກອບກົດໝາຍທີ່ຕອບສະໜອງທາງເພດ ແລະ ເພື່ອກະແສຫຼັກທາງບົດບາດຍິງຊາຍໃນສະຖາບັນທາງສັງຄົມ.

2.2.5 ປະເທດໂມຣັອກໂຄ

ນະໂຍບາຍທາງບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ສຳຄັນແຫ່ງຊາດ, ສະຖາບັນ ແລະ ຄຳຫມັ້ນສັນຍາທີ່ເປັນກະແສຫຼັກໃນການພິຈາລະນາທາງເພດ ຫຼື ຈະມີອິດທິພົນຕໍ່ສະພາບແວດລ້ອມຂອງໂຄງການ.

- Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social (MFSEDS) ມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບການກະກຽມ, ສົ່ງເສີມ, ການປະສານງານ ແລະ ການປະຕິບັດນະໂຍບາຍຂອງລັດຖະບານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄອບຄົວ, ສິດທິຂອງແມ່ຍິງ, ຄວາມສະເໝີພາບ ແລະ ບົດບາດຍິງຊາຍ. ພາຍໃຕ້ປຶກຂອງຕົນ, L'Agence du Développement Social (ADS) ແລະ Entraide Nationale ສົ່ງເສີມສະຖານະພາບຂອງແມ່ຍິງໂດຍຜ່ານໂຄງການພັດທະນາເຊັ່ນ: ການຫຼຸດຜ່ອນຄວາມທຸກຍາກ.
- ລັດຖະບານໂມຣັອກໂຄໄດ້ຮັບຮອງ CEDAW ໃນປີ 1993, ແລະ ໃນປີ 1995 ໃຫ້ຄຳຫມັ້ນສັນຍາທີ່ຈະພັດທະນາຍຸດທະສາດບົດບາດຍິງຊາຍແຫ່ງຊາດ. ງົບປະມານທີ່ຕອບສະໜອງບົດບາດຍິງຊາຍໄດ້ຖືກຮັບຮອງເອົາໃນປີ 2002 ແລະ ນຳໄປໃຊ້ໃນກະຊວງການເງິນ, ການສຶກສາ ແລະ ກະສິກຳ.
- ການປະຕິຮູບດ້ານກົດໝາຍທີ່ດຳເນີນໂດຍປະເທດໂມຣັອກໂຄລວມມີລັດຖະທຳມະນູນປີ 2011 ແລະ ກົດໝາຍປະກອບທີ່ຕາມມາເພື່ອປະຕິບັດຕາມບັນດາຂໍ້ກຳນົດຂອງລັດຖະທຳມະນູນ; ສອງແຜນການຂອງລັດຖະບານເພື່ອຄວາມສະເໝີພາບ (Ikram 1 ແລະ 2) ເຊິ່ງປະສານງານໂດຍ Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social (ກະຊວງຄວາມສາມັກຄີ, ຄວາມສະເໝີພາບ, ແລະ ການພັດທະນາສັງຄົມ) (MFSEDS); ແລະ ຂະບວນການງົບປະມານທີ່ມີຄວາມອ່ອນໄຫວທາງເພດ (GSB) ທີ່ນຳໂດຍກະຊວງການເງິນ.
- ໃນປີ 2014, ໄດ້ມີການສ້າງຕັ້ງຄະນະກຳມະທິການຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງກະຊວງ ເພື່ອຕິດຕາມການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ PGE 1 (ແຜນການຄວາມສະເໝີພາບຂອງລັດຖະບານ). ເພື່ອເຮັດເຊັ່ນນັ້ນ, ຄະນະກຳມະທິການໄດ້ສ້າງໜ້າສັງເກດການແຫ່ງຊາດກ່ຽວກັບ

ການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ (National Observatories on Violence Against Women, VAW), ແລະ ສ້າງນິຕິກຳ ເພື່ອປະຕິບັດບັນດາຂໍ້ກຳນົດຂອງລັດຖະທຳມະນູນ, ເຊັ່ນດຽວກັບຮ່າງກົດໝາຍຕໍ່ສູ້ຕ້ານ VAW.

- ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ ຄວາມພະຍາຍາມຂ້າງເທິງນີ້ໄດ້ມີລາຍງານວ່າໄດ້ມີຜົນກະທົບເລັກນ້ອຍຕໍ່ປະມວນກົດໝາຍຄອບຄົວ ແລະ ກົດໝາຍອາຍາ ແລະ ມາດຖານທາງສັງຄົມທີ່ຍັງສືບຕໍ່ຂະຫຍາຍການຈຳແນກຍິງຊາຍ ແລະ ບົດບາດ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບລະຫວ່າງຍິງຊາຍແບບອື່ນໆ.

ປະເທດໂມຣັອກໂຄຍັງສືບຕໍ່ປະສົບກັບຄວາມຮຸນແຮງທາງບົດບາດຍິງຊາຍໃນລະດັບສູງຢູ່ໃນປະເທດ (USAID 2018).

- ປະມວນກົດໝາຍຄອບຄົວ (Family Code) "Le code de la Famille" ທີ່ຄຸ້ມຄອງການແຕ່ງງານ, ການຢ່າຮ້າງ, ການລ່າງຄູກ ແລະ ການເປັນຜູ້ປົກຄອງ, ການສືບທອດ ແລະ ຊັບສິນການແຕ່ງງານແມ່ນອີງໃສ່ຫຼັກການທາງສາສະໜາ. ດັ່ງນັ້ນ, ຜູ້ພິພາກສາສານຈຶ່ງມີອຳນາດ ແລະ ການຕັດສິນໃຈທີ່ສຳຄັນໂດຍອີງໃສ່ການແປຂໍ້ຄວາມທາງສາສະໜາຂອງ ພວກເຂົາເອງ. "Le code de le Penal" ຄວບຄຸມບັນຫາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ GBV ລວມທັງການຂົ່ມຂືນ, ໂສເພນີ, ການພົວພັນທາງບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ຜິດກົດໝາຍ ແລະ ການເອົາລູກອອກ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ໄດ້ກຳນົດຂໍ້ຈຳກັດທາງສາສະໜາ ແລະ ສັງຄົມກ່ຽວກັບສິດເສລີພາບຂອງແມ່ຍິງ.

ສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ລວມເຖິງການມີເພດສຳພັນລະຫວ່າງຄົນທີ່ຍັງບໍ່ໄດ້ແຕ່ງງານທີ່ຖືວ່າຜິດກົດໝາຍ. ການເອົາລູກອອກເປັນອາຊະຍາກຳ (ເວັ້ນເສຍແຕ່ຖືວ່າຈຳເປັນເພື່ອປົກປ້ອງຊີວິດແມ່) ແລະ ການຂົ່ມຂືນຄູ່ສົມລົດທີ່ບໍ່ຖືວ່າເປັນອາຊະຍາກຳ (USAID 2018).

- ກອບກົດໝາຍ, ຂໍ້ຂັດແຍ້ງກັບບັນດາມາດຖານທາງດ້ານສາສະໜາ ແລະ ວັດທະນະທຳ ເຊັ່ນດຽວກັນກັບການຂາດການປະສານ ງານລະຫວ່າງຈຸດສຸມທາງເພດ ແລະ ບັນດາກະຊວງຕ່າງໆສືບຕໍ່ທ້າທາຍຄວາມພະຍາຍາມ ເພື່ອບັນລຸຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍໃນປະເທດໂມຣັອກໂຄ.

ພາບລວມແຫ່ງຊາດ

ໃນປີ 2021 GGI ຂອງປະເທດໂມຣັອກໂຄແມ່ນ 0.612 (ຄະແນນດີທີ່ສຸດ 1 ແລະ ໜ້ອຍສຸດແມ່ນ 0) ເຊິ່ງຢູ່ໃນອັນດັບທີ 144 ໃນ 156 ປະເທດທົ່ວໂລກ. ໃນບັນດາປະເທດຕາເວັນອອກກາງ ແລະ ອາຟຣິກາເໜືອ, ຢູ່ໃນອັນດັບ 12 ໃນ 19 ປະເທດ. ຄະແນນສະແດງໃຫ້ເຫັນ ວ່າມີເພດຍິງ 38.8% ມີໂອກາດໜ້ອຍທີ່ຈະມີໂອກາດເຊັ່ນດຽວກັນກັບຜູ້ຊາຍ. ຊ່ອງຫວ່າງທາງບົດບາດຍິງຊາຍຂອງປະເທດໂມຣັອກໂຄແມ່ນໃຫຍ່ທີ່ສຸດໃນໝວດ ການມີສ່ວນຮ່ວມທາງດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ໂອກາດ ເຊັ່ນດຽວກັນກັບສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມຢູ່ລອດ, ເຊິ່ງຢູ່ໃນອັນດັບ 148 ແລະ 139 ໃນ 156 ປະເທດ, ຕາມລຳດັບ (ເວທີປາໄສເສດຖະກິດໂລກ 2021). ໃນການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານການເມືອງ, ປະເທດໂມຣັອກໂຄໄດ້ຢູ່ໃນອັນດັບ 113 ໃນ 156 ປະເທດ, ເຊິ່ງເປັນຜົນດີທີ່ສຸດທຽບກັບໝວດອື່ນໆທັງໝົດ.

ນອກຈາກນີ້, ດັດຊະນີຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ (GII) ຂອງປະເທດໂມຣັອກໂຄແມ່ນ 0.454 ໃນປີ 2019, ເຊິ່ງຢູ່ໃນອັນດັບ 111 ໃນ 162 ປະເທດ (UNDP 2020). GII ໝາຍເຖິງຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບທາງດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍ

ທີ່ຄິດໄລ່ຈາກສະຖິຕິກ່ຽວກັບສຸຂະພາບການຈະເລີນພັນ, ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ, ແລະ ກິດຈະກຳທາງເສດຖະກິດ. ສາມຂະໜາດທີ່ແຍກຈາກກັນແມ່ນແບ່ງອອກເປັນດັ່ງລຸ່ມນີ້:

- ແມ່ຍິງກວມເອົາ 18,4% ຂອງຈຳນວນຜູ້ທີ່ນັ່ງໃນລັດຖະສະພາ;
- ຢ່າງໜ້ອຍແມ່ຍິງທີ່ເປັນຜູ້ໃຫຍ່ 29.1% ໄດ້ຮັບການສຶກສາລະດັບມັດທະຍົມຕອນ ປາຍເມື່ອທຽບໃສ່ 36.0 ເປີເຊັນຂອງເພດຊາຍ;
- ສຳລັບການເກີດມີຊີວິດທຸກໆ 100,000 ຄົນ, ແມ່ຍິງ 70 ຄົນເສຍຊີວິດຍ້ອນສາເຫດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຖືພາ; ແລະ
- ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນຕະຫຼາດແຮງງານແມ່ນ 21.5 ເປີເຊັນເມື່ອທຽບກັບ 70.1 ສຳລັບຜູ້ຊາຍ.

ດັດຊະນີແມ່ຍິງ, ທຸລະກິດ ແລະ ກົດໝາຍຂອງທະນາຄານໂລກ (WBL) 2022 ໃຫ້ອັນດັບ 74.4 (ຈາກ 100 ທີ່ເປັນໄປໄດ້). ຕົວຊີ້ວັດ WBL ຂອງປະເທດໂມຣັອກໂຄສ່ວນຫຼາຍ, ເຊັ່ນ: ການເຄື່ອນໄຫວ, ບ່ອນເຮັດວຽກ ແລະ ຜູ້ປະກອບການແມ່ນຖືວ່າດີໃນແຕ່ງຂອງຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ຕົວຊີ້ວັດການຈ່າຍເງິນ ແລະ ຊັບສິນແມ່ນກ່ຽວຂ້ອງກັບ:

- ການຈ່າຍເງິນ, ເຊິ່ງໃນນັ້ນມີບາງຂະແໜງການທີ່ປະເທດ ໄດ້ຈັດປະເພດເປັນອັນຕະລາຍສຳລັບແມ່ຍິງໃນການເຮັດວຽກ, ແລະ ສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ລວມມີການຂຸດຄົ້ນບໍ່ແຮ່ເປັນຕົວຢ່າງ ແລະ ອີງໃສ່ປະມວນກົດໝາຍ Du Travail, ມາດຕາ 179 ແລະ ມາດຕາ 178.
- ຊັບສິນ, ເຊິ່ງໃນນັ້ນມີຄູ່ສົມລົດທີ່ເປັນເພດຍິງທີ່ລອດຊີວິດ ບໍ່ມີສິດໄດ້ຮັບມໍລະດົກຄືກັບຜູ້ຊາຍ ແລະ ລູກຊາຍ ແລະ ລູກສາວກໍບໍ່ມີສິດທີ່ຈະສືບທອດຈາກພໍ່ແມ່ຂອງພວກເຂົາເຊັ່ນດຽວກັນ. ກົດໝາຍບໍ່ໄດ້ໃຫ້ການປະເມີນມູນຄ່າຊັບສິນທີ່ເປັນເງິນເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ແມ່ຍິງດ້ອຍໂອກາດ.

2.2.6 ປະເທດບາກິສຖານ

ນະໂຍບາຍທາງບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ສຳຄັນແຫ່ງຊາດ, ສະຖາບັນ ແລະ ຄຳຫມັ້ນສັນຍາທີ່ເປັນກະແສຫຼັກໃນການພິຈາລະນາທາງເພດ ຫຼື ຈະມີອິດທິພົນຕໍ່ສະພາບແວດລ້ອມຂອງໂຄງການ.

- ສະຖານະພາບຂອງແມ່ຍິງໃນປະເທດບາກິສຖານແມ່ນແຕກຕ່າງກັນຢ່າງກວ້າງຂວາງໃນທົ່ວຊົນຊັ້ນທາງສັງຄົມ ແລະ ເສດຖະກິດ, ເຂດພູມິສາດ, ເຊັ່ນດຽວກັນກັບລະຫວ່າງຕົວເມືອງ ແລະ ຊົນນະບົດ.

ການປ່ຽນແປງເພີ່ມເຕີມແມ່ນເກີດມາຈາກການພັດທະນາທີ່ບໍ່ສະເໝີ ພາບ ແລະ ການສ້າງຕັ້ງທາງສັງຄົມ.

ໃນລະດັບລັດຖະບານກາງ, ບັນຫາຂອງການພັດທະນາບົດບາດຍິງຊາຍ ຕົກຢູ່ພາຍໃຕ້ກະຊວງສິດທິມະນຸດ ແລະ ພາຍໃຕ້ຄວາມມຸ່ງຫວັງຂອງຄະນະກຳມະທິການແຫ່ງຊາດກ່ຽວກັບສະຖາ ນະພາບຂອງແມ່ຍິງ (National Commission on the Status of Women, NCSW). ຫຼັງເປັນຮ່າງກົດໝາຍທີ່ໄດ້ຮັບການສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນໃນປີ 2000 ຕາມຄຳຫມັ້ນສັນຍາຕໍ່ຖະແຫຼງການປັກກິ່ງ ແລະ ເວທີປາໄສການກະທຳປີ 1995 ແລະການກະທຳແຫ່ງຊາດ (NPA) ສຳລັບແມ່ຍິງປີ 1998.

ຄວາມຮັບຜິດຊອບສູງສຸດຂອງ NCSW ແມ່ນເພື່ອສົ່ງເສີມນະໂຍບາຍ ແລະ ໂຄງການພັດທະນາແມ່ຍິງ ແລະ ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ.

- ປະເທດປາກີສຖານເປັນປະເທດທີ່ລົງນາມໃນ CEDAW ແລະ ໃນປີ 2016, ປະເທດນີ້ໄດ້ຮັບຮອງເອົາ SDGs ເປັນວາລະການພັດທະນາແຫ່ງຊາດຂອງຕົນເອງໂດຍຜ່ານມະຕິຂອງສະພາແຫ່ງຊາດທີ່ເປັນເອກະສັນ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ເຖິງວ່າຈະມີຄຳໝັ້ນສັນຍາເຫຼົ່ານີ້ກໍຕາມ, ແຕ່ການຈັດອັນດັບຂອງປະເທດປາກີສຖານກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍຍັງຢູ່ໃນລະດັບຕໍ່າສຸດໃນໂລກ. ປະເທດປາກີສຖານ ຂາດນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດກ່ຽວກັບສິດທິຂອງແມ່ຍິງທີ່ຈະສະໜອງກອບການເຮັດວຽກທີ່ກວມເອົາການປະຕິບັດຍຸດທະສາດ ຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ. ຄວາມຮັບຜິດຊອບສຳລັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຄຳໝັ້ນສັນຍາ CEDAW ແມ່ນຖືກກະຈາຍຢູ່ໃນໂຄງສ້າງຂອງລັດຖະບານ, ແລະ ອັນນີ້ໄດ້ເຮັດໃຫ້ມີການນຳໃຊ້ນະໂຍບາຍ ແລະ ໂຄງການທີ່ບໍ່ສະໜ້າສະເໝີ ແລະ ບໍ່ສົມທົບກັນທີ່ມີຄວາມຈຳເປັນເພື່ອບັນລຸຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ (ສະຫະປະຊາຊາດ 2020). ແຕ່ລະ 5 ແຂວງມີຂໍ້ລິເລີ່ມ, ກົດໝາຍ ແລະ ໂຄງການຂອງພວກເຂົາເອງເພື່ອບັນລຸຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍທີ່ບໍ່ຈຳເປັນຕ້ອງສົມທົບກັບບັນດາແຂວງອື່ນໆ. ຕົວຢ່າງ, ໃນການລາຍງານລະດັບຊາດກ່ຽວກັບຜົນສຳເລັດບົດບາດຍິງຊາຍຕໍ່ CEDAW ແລະ ສຳລັບການທົບທວນຄືນ SDG ແບບສະໝັກໃຈໃນປີ 2019, ໄດ້ເກີດຂຶ້ນມີຈຸດເດັ່ນທີ່ແຍກຈາກກັນດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:-
 - ຄະນະກຳມະທິການແຫ່ງຊາດກ່ຽວກັບກົດໝາຍວ່າດ້ວຍສິດທິເດັກ, ປີ 2017 ຖືກປະກາດໃຊ້ໃນລະດັບຊາດ;
 - ແຂວງປັນຈາບ (Punjab) ໄດ້ຜ່ານກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການບົກບ້ອງແມ່ຍິງດ້ານການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງໃນປີ 2016;
 - ຢູ່ແຂວງ ຊິນທ (Sindh), ໄດ້ຜ່ານກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການບົກບ້ອງການລ່ວງລະເມີດຂອງແມ່ຍິງໃນ ບ່ອນເຮັດວຽກໃນປີ 2018; ແລະ
 - ໄດ້ຜ່ານກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປ້ອງກັນ ແລະ ຕ້ານການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງໃນຄອບຄົວ 9 ຢູ່ແຂວງ AJ&K.
- ໜຶ່ງສິ່ງທ້າທາຍທີ່ເຮັດໃຫ້ຄວາມຄືບໜ້າຂອງຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງ ຍິງຊາຍ ຢູ່ໃນປະເທດປາກີສຖານ ຂາດຄວາມຕໍ່ເນື່ອງ ແລະ ການຕິດຕາມພາຍໃນໂຄງສ້າງຂອງລັດຖະບານ, ແມ່ນຍ້ອນວ່າລັດຖະບານໄດ້ປ່ຽນສະຖາບັນ ແລະ ໂຄງສ້າງທີ່ຈັດການກັບການພັດທະນາທາງບົດບາດຍິງຊາຍ ກໍ່ປ່ຽນແປງເຊັ່ນກັນ. ຫຼາຍຄະນະກຳມະທິການກ່ຽວກັບສະຖານະພາບຂອງແມ່ຍິງໄດ້ມາ ແລະ ຈາກໄປ ແລະ ໃນກໍລະນີສ່ວນຫຼາຍຈະບໍ່ເຄີຍຮັບຮອງເອົາຄຳແນະນຳ ຂອງພວກເຂົາ. ສະຖາບັນໃໝ່ໄດ້ກຳນົດບູລິມະສິດ ແລະ ໂຄງການຂອງຕົນເອງ. ດ້ວຍສິ່ງທ້າທາຍດ້ານການແຂ່ງຂັນອື່ນໆທີ່ປະເທດໄດ້ປະເຊີນໜ້າ ມັນມັກຈະງ່າຍເກີນໄປທີ່ຈະຢູ່ໃຫ້ຄຳໝັ້ນສັນຍາກັບຄືນສູ່ການແກ້ໄຂບັນຫາດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍ.

ພາບລວມແຫ່ງຊາດ

GGI ປີ 2021 ສຳລັບປະເທດປາກີສຖານແມ່ນ 0.556 (ຄະແນນດີສຸດ 1 ແລະ ໜ້ອຍສຸດແມ່ນ 0), ເຊິ່ງສະທ້ອນເຖິງຊ່ອງຫວ່າງທາງບົດບາດຍິງຊາຍອັນໃຫຍ່ຫຼວງລະຫວ່າງຊາຍ ແລະ ຍິງ (ເວທີປາສເສດຖະກິດໂລກ 2021)

ຄະແນນສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າມີເພດຍິງ 44.4% ມີໂອກາດໜ້ອຍທີ່ຈະມີໂອກາດຄືກັນກັບຜູ້ຊາຍ. ດັດຊະນີນີ້ຈັດອັນດັບປະເທດປາກີສຖານຢູ່ໃນອັນດັບ 153 ໃນ 156 ປະເທດໃນໂລກ. ດັດຊະນີຊ່ອງຫວ່າງທາງບົດບາດຍິງຊາຍຂອງໂລກຂອງປະເທດປາກີສຖານແມ່ນໃຫຍ່ທີ່ສຸດໃນໝວດການມີສ່ວນຮ່ວມທາງດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ໂອກາດ ເຊິ່ງມີຄວາມກັນກັບສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມຢູ່ລອດ, ເຊິ່ງມັນຢູ່ໃນອັນດັບທີ 152 ແລະ 153 ຕາມລຳດັບໃນ 156 ປະເທດຕາມລຳດັບ (ເວທີປາໄສເສດຖະກິດໂລກ 2021).

ອັນດັບທີ່ດີທີ່ສຸດຂອງປະເທດແມ່ນການສ້າງຄວາມເຂັ້ມ ແຂງທາງດ້ານການເມືອງ ເຊິ່ງມັນໄດ້ຢູ່ໃນອັນດັບ 98 ໃນ 156 ປະເທດ (ເວທີປາໄສເສດຖະກິດໂລກ 2021). ໃນພາກພື້ນອາຊີໃຕ້, ປະເທດປາກີສຖານຢູ່ໃນອັນດັບ 7 ໃນທັງໝົດ 8 ປະເທດ. ໃນພາກພື້ນ ແລະ ໃນທົ່ວໂລກ, ຊ່ອງຫວ່າງທາງເພດຂອງປະເທດປາກີສຖານມີຂະໜາດໃຫຍ່ຫຼວງ ແລະ ຕ້ອງການຄວາມພະຍາຍາມຮ່ວມກັນຈາກທຸກຂະແໜງການເພື່ອແກ້ໄຂຊ່ອງຫວ່າງເຫຼົ່ານີ້.

ດັດຊະນີຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ (GII) ຂອງປະເທດປາກີສຖານແມ່ນ 0.538 ໃນປີ 2019, ເຊິ່ງຢູ່ໃນອັນດັບ 135 ໃນ 162 ປະເທດ (UNDP 2020). GI ໝາຍເຖິງຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບທາງດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ຄິດໄລ່ຈາກສະຖິຕິກ່ຽວກັບສຸຂະພາບການຈະເລີນພັນ, ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ, ແລະ ກິດຈະກຳທາງເສດຖະກິດ. ສາມຂະໜາດທີ່ແຍກຈາກກັນແມ່ນແບ່ງອອກເປັນດັ່ງລຸ່ມນີ້:(UNDP 2020):

- ແມ່ຍິງກວມເອົາ 20.0% ຂອງຈຳນວນຜູ້ທີ່ນັ່ງໃນລັດຖະສະພາ;
- ຢ່າງໜ້ອຍແມ່ຍິງທີ່ເປັນຜູ້ໃຫຍ່ 27.6% ໄດ້ຮັບການສຶກສາລະດັບມັດທະຍົມຕອນ ປາຍເມື່ອທຽບໃສ່ 45.7 ເປີເຊັນຂອງເພດຊາຍ;
- ສຳລັບການເກີດມີຊີວິດທຸກໆ 100,000 ຄົນ, ແມ່ຍິງ 140.0 ຄົນເສຍຊີວິດຍ້ອນສາເຫດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຖືພາ; ແລະ
- ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນຕະຫຼາດແຮງງານແມ່ນ 21.9 ເປີເຊັນເມື່ອທຽບກັບ 81.7 ສຳລັບຜູ້ຊາຍ.

ດັດຊະນີແມ່ຍິງ, ທຸລະກິດ ແລະ ກົດໝາຍຂອງທະນາຄານໂລກ (WBL) 2022 ໃຫ້ອັນດັບປະເທດປາກີສຖານຢູ່ທີ່ 74.4 (ຈາກ 100 ທີ່ເປັນໄປໄດ້). ຕົວຊີ້ບອກຂອງຄວາມສະເໝີພາບສຳລັບປະເທດປາກີສຖານແມ່ນບໍ່ໄດ້ຮັບການຍົກຍ້ອງຫຼາຍໂດຍມີພຽງແຕ່ບ່ອນເຮັດວຽກທີ່ໄດ້ຮັບຄະແນນ 100. ມີຫຼາຍດ້ານທີ່ໜ້າເປັນຫວ່າງ ລວມທັງການຈ່າຍເງິນ, ການເປັນພໍ່ແມ່, ການເປັນຜູ້ປະກອບການ, ຊັບສິນ ແລະ ເງິນບຳນານທີ່ໄດ້ຄະແນນ 50 ຫຼື ໜ້ອຍກວ່ານັ້ນ.

- ອັນດັບຕໍ່າກ່ຽວກັບ “ການເປັນພໍ່ແມ່” ເນື່ອງຈາກການຂາດ, ມີການສະໜອງບໍ່ພຽງພໍ ຫຼື ບໍ່ມີການລາພັກເພື່ອລ້ຽງດູລູກທີ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງ ຫຼື ການລາພັກເກີດລູກສຳລັບແມ່.
- ໃນກໍລະນີທີ່ມີການອະນຸຍາດການລາພັກເກີດລູກ, ຜົນປະໂຫຍດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການລາພັກນີ້ກໍ່ມີຈຳນວນຈຳກັດຫຼາຍ.
- ຊັບສິນ, ເຊິ່ງໃນນັ້ນມີການສະໜອງເງິນບຳນານທີ່ບໍ່ພຽງພໍຢູ່ໃນຊ່ວງໄລຍະທີ່ບໍ່ໄປ ເຮັດວຽກຍ້ອນການເບິ່ງແຍງເດັກ.

ນອກເໜືອໄປຈາກທີ່ກ່າວມາຂ້າງເທິງແລ້ວ, ບົດລາຍງານປີ 2018 ຂອງອົງການປົກປ້ອງສິດທິມະນຸດ ທີ່ມີຊື່ວ່າ “ຂ້ອຍຈະລ້ຽງລູກສາວຂອງຂ້ອຍ ຫຼື ໃຫ້ຄວາມຮູ້ແກ່ລາວ” ໄດ້ອະທິບາຍເຖິງບັນຫາທີ່ປະເທດກຳລັງປະເຊີນ. ປະເທດປາກີສຖານມີເດັກ

ນ້ອຍອອກໂຮງຮຽນຫຼາຍກວ່າ 22,5 ລ້ານຄົນໂດຍສ່ວນຫຼາຍແມ່ນເດັກຍິງ. ແຕ່ໜ້າເສຍດາຍ, ຊ່ອງຫວ່າງທາງບົດບາດຍິງຊາຍໃນການສຶກສາຍັງຄົງທີ່, ບໍ່ມີການປັບປຸງທຽບໃສ່ໃນໄລຍະປີທີ່ຜ່ານມາ. ຄວາມພະຍາຍາມເພື່ອຫຼຸດຊ່ອງຫວ່າງທາງເພດໃນການສຶກສາລະຫວ່າງເດັກຊາຍ ແລະ ເດັກຍິງຍັງບໍ່ທັນໄດ້ແຫຼ່ງສະໜັບສະໜູນທີ່ຈຳເປັນ ແລະ ການສະໜັບສະໜູນທີ່ເໝາະສົມກັບວຽກງານ. ຄວາມບໍ່ສະຫງົບທາງການເມືອງທີ່ຍັງຄົງຄ້າງເປັນເວລາດົນນານຍັງໄດ້ຫັນປ່ຽນຊັບພະຍາກອນ ແລະ ຈຸດສຸມຈາກຄວາມເປັນຫວ່າງທາງເພດ.

ອີກດ້ານໜຶ່ງທີ່ໜ້າເປັນຫວ່າງແມ່ນການຈຳແນກທາງບົດບາດຍິງຊາຍຢູ່ໃນບ່ອນເຮັດ ວຽກ. ມາດຖານທາງສັງຄົມຂອງປະເທດປາກີສຖານຄາດວ່າແມ່ຍິງຈະຢູ່ເຮືອນ ແລະ ເບິ່ງແຍງເດັກນ້ອຍ, ໃນຂະນະທີ່ຜູ້ຊາຍໄປເຮັດວຽກ. ສະນັ້ນ, ຈິ່ງບໍ່ແປກໃຈທີ່ແມ່ຍິງຈຳນວນໜຶ່ງທີ່ເລືອກໄປເຮັດວຽກ, ປະຊາຊົນກັບອຸປະສັກອັນໃຫຍ່ຫຼວງ ເຊິ່ງລວມເຖິງການຂາດການຂົນສົ່ງທີ່ບອດໄພ, ການຂາດສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກ ຂອງແມ່ຍິງຢູ່ບ່ອນເຮັດວຽກ, ການຈ່າຍເງິນບໍ່ເທົ່າທຽມກັນ ແລະ ການຈຳແນກແຮງງານໃນຮູບແບບອື່ນໆ.

ເທົ່າທຽມກັນ, ບັນຫາບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ພົ້ນເດັ່ນລວມມີອຸປະຕິເຫດສູງຂອງຄວາມຮຸນແຮງທາງເພດ, ການບັງຄັບໃຫ້ແຕ່ງງານ ແລະ ການສັງຫານ "ກຽດສັກສີ". ຄວາມພະຍາຍາມບາງສ່ວນທີ່ໄດ້ຖືກປະຕິບັດເພື່ອແກ້ໄຂຄວາມກັງວົນເຫຼົ່ານີ້, ເຊິ່ງແມ່ນການສ້າງຕັ້ງໜ່ວຍງານຂອງລັດຊົ່ວຄາວ, ລັດຖະມົນຕີຂອງລັດຖະບານກາງ ແລະ ແຂວງ, ຄະນະກຳມະການ ແລະ ຄະນະກຳມະທິການຕ່າງໆເພື່ອສ້າງແຜນແບບແຜນ ເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນອຸປະສັກຕໍ່ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍໃນປະເທດ.

2.2.7 ປະເທດຫວຽດນາມ

ນະໂຍບາຍທາງບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ສຳຄັນແຫ່ງຊາດ, ສະຖາບັນ ແລະ ຄຳຫມັ້ນສັນຍາທີ່ເປັນກະແສຫຼັກໃນການພິຈາລະນາທາງເພດ ຫຼື ຈະມີອິດທິພົນຕໍ່ສະພາບແວດລ້ອມຂອງໂຄງການ.

- ປະເທດຫວຽດນາມ ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນຄຳຫມັ້ນສັນຍາຂັ້ນແຂວງຕໍ່ບັນດາຫຼັກການສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍທີ່ໄດ້ກ່າວມາໃນ:
 - ລັດຖະທຳມະນູນ
 - ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ
 - ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການເລືອກຕັ້ງຜູ້ແທນສະພາແຫ່ງຊາດ ແລະ ສະພາປະຊາຊົນ,
 - ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການສະໜັບສະໜູນທຸລະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ກາງ
 - ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກາດໃຊ້ເອກະສານທາງກົດໝາຍ
- ປະເທດຫວຽດນາມມີ ແລະ ສືບຕໍ່ປະຕິບັດໂຄງການ ແລະ ໂຄງການທີ່ເນັ້ນໜັກໃສ່ບົດບາດຍິງຊາຍ:
 - ໂຄງການປ້ອງກັນ ແລະ ຕອບສະໜອງຄວາມຮຸນແຮງທາງເພດ (2016-2020, ວິໄສທັດຮອດປີ 2030).
 - NAP ກ່ຽວກັບການປ້ອງກັນຄວາມຮຸນແຮງໃນຄອບຄົວ 2014-2020.
 - ໂຄງການຫຼຸດຜ່ອນຄວາມຮຸນແຮງໃນຄອບຄົວຢູ່ເພີນທີ່ຊົນນະບົດປະເທດຫວຽດນາມ 2015-2020.

- ແຜນການປະຈຳປີເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນການແຕ່ງງານໄວລຸ້ນ ແລະ ການແຕ່ງງານຕິດຕໍ່ກັນໃນຊົນເຜົ່າກຸ່ມນ້ອຍໃນປີ 2018.
- ໂຄງການສະໜັບສະໜູນຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍຂອງຊົນເຜົ່າກຸ່ມນ້ອຍ ໃນປີ 2018-2025.
- ປະເທດຫວຽດນາມ ແມ່ນໜຶ່ງໃນບັນດາປະເທດອາຊີ-ປາຊີຟິກທີ່ປະຕິບັດບົດບາດຍິງຊາຍເປັນກະແສຫຼັກ, ໂດຍສະເພາະໃນກົດໝາຍວ່າດ້ວຍງົບປະມານແຫ່ງລັດ (2015). ເຖິງວ່າໄດ້ຮັບການສ້າງຕັ້ງຫຼັກການແລ້ວກໍ່ຕາມ, ແຕ່ຍັງບໍ່ທັນໄດ້ກຳນົດບັນດາທິດທາງຈັດສັນງົບປະມານທີ່ເໝາະສົມໃຫ້ແກ່ບັນດາການເຄື່ອນໄຫວຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ, ເຊິ່ງເປັນການກົດຂວາງການປະຕິບັດ.
- ອັດຕາຜູ້ແທນເພດຍິງໃນສະພາແຫ່ງຊາດແມ່ນ 27%, ໃນນັ້ນລວມມີສະພາປະຊາຊົນຂັ້ນແຂວງ, ເມືອງ, ເຂດ ແລະ ລະດັບຊຸມຊົນ. ຜູ້ນຳຫຼັກໃນ 12 ຈາກ 30 ກະຊວງແມ່ນແມ່ຍິງ.
ອັດຕາແມ່ຍິງໃນຕຳແໜ່ງບໍລິຫານ ແລະ ຜູ້ນຳນີ້ແມ່ນຍັງຕໍ່າເມື່ອທຽບໃສ່ເປົ້າໝາຍທີ່ວາງໄວ້ (35%) ໃນຍຸດທະສາດແຫ່ງຊາດກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ.
- ມາດຕະການຄຸມກຳເນີດໃນປະເທດຍັງຕໍ່າ ແລະ ການຖືພາໃນໄວໜຸ່ມກໍ່ເພີ່ມຂຶ້ນ; ແນວໃດກໍ່ຕາມ, ຄຳໝັ້ນສັນຍາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການສະໜອງການເຂົ້າເຖິງສາກົນຕໍ່ການບໍລິການສຸຂະພາບຈະເລີນພັນ ແລະ ທາງບົດບາດຍິງຊາຍ ໝາຍເຖິງເປົ້າໝາຍລຸດຜ່ອນອັດຕາການຕາຍຂອງແມ່ຂອງປະເທດອາດຈະບັນລຸໄດ້(ປະເທດຫວຽດນາມ 2018).
- ປະເທດຫວຽດນາມ ໄດ້ໃຫ້ຄຳໝັ້ນສັນຍາຕໍ່ສົນທິສັນຍາສາກົນທີ່ສຳຄັນຫຼາຍປະການກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ ເຊິ່ງລວມທັງ (Linh 2021):
 - CEDAW (ສົນທິສັນຍາສາກົນລະຫວ່າງຍິງ 7 ແລະ 8 ຂອງຄະນະກຳມະ CEDAW ໃນປີ 2015)
 - ຖະແຫຼງການປັກກິ່ງກ່ຽວກັບສິດທິຂອງແມ່ຍິງ
 - ສົນທິສັນຍາກ່ຽວກັບສິດທິຂອງເດັກ
 - ສົນທິສັນຍາຂອງອົງການສະຫະປະຊາຊາດດ້ານອາດຊະຍາກຳຂ້າມຊາດ ໂດຍມີພິທີການເພື່ອປ້ອງກັນ, ສະກັດກັ້ນ, ແລະ ລົງໂທດການຄ້າມະນຸດ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ.

ພາບລວມແຫ່ງຊາດ

ປະເທດຫວຽດນາມ ຢູ່ໃນອັນດັບທີ 9 ໃນບັນດາ 20 ປະເທດໃນພາກພື້ນອາຊີຕາເວັນອອກ ແລະ ປາຊີຟິກ ໃນແງ່ຂອງຄະແນນດັດຊະນີຊ່ອງຫວ່າງທາງບົດບາດຍິງຊາຍ (GGI) ໃນປີ 2020, ດ້ວຍຄະແນນ 0.7 (ຈາກຄະແນນດີທີ່ສຸດເທົ່າທີ່ຄວນແມ່ນ 1), ເຊິ່ງຢູ່ໃນອັນດັບທີ່ 87 ທົ່ວໂລກ. ຄະແນນດັດຊະນີຍ່ອຍດ້ານການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານການເມືອງແມ່ນຍັງຕໍ່າເຊິ່ງຢູ່ທີ່ 11,3%, ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍທາງດ້ານການເມືອງແມ່ນຂົງເຂດການພັດທະນາຂອງປະເທດຫວຽດນາມ. ດ້ານທີສອງສຳລັບການປັບປຸງແມ່ນສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມຢູ່ລອດ. ມີຄວາມຄືບໜ້າຫຼາຍສົມຄວນໃນດັດຊະນີຍ່ອຍການບັນລຸລະດັບການສຶກສາເຊິ່ງຢູ່ທີ່ 98% ຂອງຊ່ອງຫວ່າງໄດ້ຖືກປິດລົງ ແລະ

ໄດ້ບັນລຸຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍໃນອັດຕາເຂົ້າຮຽນຂັ້ນສາມ. ແມ່ຍິງມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງຫ້າວຫັນໃນກຳລັງແຮງງານ ແລະ ເປັນຕົວແທນຂອງຜູ້ຊ່ວຍຊານທີ່ມີທັກສະສູງ (53%); ແນວໃດກໍ່ຕາມ, ຍັງມີຜູ້ຍິງຈຳນວນໜ້ອຍໃນຕຳແໜ່ງຜູ້ຈັດການຂັ້ນສູງ ຫຼື ຕຳແໜ່ງບໍລິຫານສູງສຸດ (ເອທິປາໄສເສດຖະກິດໂລກ 2021).

ປະເທດຫວຽດນາມມີມູນຄ່າ GII ຕໍ່າກັບ 0.296 ໃນປີ 2019, ເຊິ່ງຢູ່ໃນອັນດັບທີ 65 ໃນຈຳນວນ 162 ປະເທດ. ໃນກໍລະນີ ຂອງປະເທດຫວຽດນາມ, ຕົວຊີ້ວັກທີ່ສຳຄັນທີ່ໄດ້ແຈ້ງການຈັດອັນດັບ GII ແມ່ນ (UNDP 2020):

- ທີ່ນັ່ງຂອງລັດຖະສະພາມີແມ່ຍິງ 27%;
- 66% ຂອງແມ່ຍິງທີ່ເປັນຜູ້ໃຫຍ່ໄດ້ຮຽນຈົບມັດທະຍົມປາຍເປັນຢ່າງໜ້ອຍເມື່ອທຽບໃສ່ກັບ 78% ຂອງເພດຊາຍ;
- ສຳລັບທຸກໆການເກີດ 100,000 ຄົນ, ແມ່ຍິງ 43 ຄົນ ເສຍຊີວິດຍ້ອນສາເຫດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຖືພາ;
- ອັດຕາການເກີດຂອງໄວລຸ້ນແມ່ນ 831 ຄົນຕໍ່ແມ່ຍິງ 1,000 ຄົນ ອາຍຸ 15-19 ປີ;
- ເພດຍິງມີສ່ວນຮ່ວມໃນກຳລັງແຮງງານແມ່ນ 72.7 % ທຽບໃສ່ເພດຊາຍ 82.4 ຂອງເພດຊາຍ.

ດັດຊະນີຂອງທະນາຄານໂລກ ກ່ຽວກັບແມ່ຍິງ, ທຸລະກິດ ແລະ ກົດໝາຍ(WBL) 2022

ສຸມໃສ່ສະເພາະກ່ຽວກັບສະຖິຕິກ່ຽວກັບນະຄອນຫຼວງທຸລະກິດຫຼັກຂອງປະເທດຫວຽດນາມ ຕົວເມືອງໂຮຈີມິນ. ດ້ວຍການຈັດອັນດັບດັດຊະນີໂດຍລວມແມ່ນ 85 (ຈາກ 100 ທີ່ເປັນໄປໄດ້), ປະເທດຫວຽດນາມ ພວມປະຕິບັດໄດ້ສູງກວ່າສະເລ່ຍຂອງພາກພື້ນ ແລະ ພວມເຮັດໄດ້ດີຈາກທັດສະນະຄວາມສະເໝີພາບ, ຜິເສດແມ່ນດ້ານການເຄື່ອນໄຫວ, ບ່ອນເຮັດວຽກ, ການຈ່າຍເງິນ, ການແຕ່ງງານ, ວິສາຫະກິດ, ແລະ ຊັບສິນ. ໃນທາງກົງກັນຂ້າມ, ຂົງເຂດທີ່ສຳຄັນທີ່ກັງວົນກ່ຽວຂ້ອງກັບ:

- ຄວາມເປັນພໍ່ແມ່, ເມື່ອເວົ້າເຖິງກົດໝາຍທີ່ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ການເຮັດວຽກຂອງແມ່ຍິງຫຼັງຈາກເກີດລູກ; ແລະ
- ເງິນບຳນານ, ເຊິ່ງໃນນັ້ນອາຍຸທີ່ຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງສາມາດອອກກິນເບ້ຍບຳນານດ້ວຍເງິນບຳນານຕັ້ງແຕ່ແມ່ນບໍ່ເທົ່າ ທຽມກັນ (World Bank 2022).

ນອກເໜືອຈາກດັດຊະນີເຫຼົ່ານີ້, ເອກະສານທາງວິຊາການຫຼ້າສຸດນີ້ຍັງໄດ້ຍົກໃຫ້ເຫັນບາງຈຸດອ່ອນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງເຖິງເພດທີ່ປະສົບກັບຄວາມຫຍຸ້ງຍາກປະເທດຢູ່ຫວຽດນາມ. ການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງບົນພື້ນຖານທາງເພດຍັງຄົງເປັນບັນຫາອັນຮີບດ່ວນຢູ່ຫວຽດນາມ, ເພາະວ່າຄວາມເຊື່ອຖືແບບດັ້ງເດີມມີບົດບາດສຳຄັນໃນການກໍ່ສ້າງເອກະລັກທາງເພດ. ມີຄວາມມັກເດັກຊາຍທີ່ອີງຈາກ ວັດທະນະທຳ ບ, ແລະ ນີ້ແມ່ນຊື່ໃຫ້ເຫັນໂດຍການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງອັດຕາສ່ວນທາງເພດໃນເວລາເກີດ (SRB) ຈາກ 106 ການເກີດຂອງຜູ້ຊາຍສຳລັບທຸກໆ 100 ການເກີດຂອງແມ່ຍິງໃນປີ 1999, ເປັນ 111 ໃນປີ 2009. SRB ແມ່ນສູງທີ່ສຸດສຳລັບກຸ່ມທີ່ມີລາຍໄດ້ສູງກວ່າທີ່ມີການເຂົ້າເຖິງເຕັກນິກການເອໂກ່ ແລະ ການເອົາລູກອອກໂດຍເລືອກເພດໄດ້ດີຂຶ້ນ (GCF 2013).

ເຖິງວ່າການເຊື່ອມສານາບົດບາດ ຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນເອກະສານນິຕິກຳມີການບັງຄັບໃຊ້ຢູ່ປະເທດຫວຽດນາມກໍ່ຕາມ, ແຕ່ຍັງບໍ່ທັນມີລະບຽບການກ່ຽວກັບເຊື່ອມຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍໃຫ້ເປັນກະແສຫຼັກ.

ອັນນີ້ໄດ້ເຮັດໃຫ້ສະຖານະການທີ່ຍຸດທະສາດບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ແຜນປະຕິບັດງານມັກຈະບໍ່ຖືກປະຕິບັດສະເໝີໄປ (Linh 2021).

ໃນສະພາບທີ່ມີຄວາມເປັນຊົນນະບົດຫຼາຍກວ່າ, ໂອກາດທີ່ບໍ່ເທົ່າທຽມກັນລະຫວ່າງຊາວກະສິກອນຍິງ ແລະ ຊາຍ, ເຮັດໃຫ້ແມ່ຍິງມີຄວາມສ່ຽງຕໍ່ການກະທົບຂອງດິນຟ້າອາກາດ ແລະ ໄພຂົ່ມຂູ່ທີ່ຈະຫຼຸດຄວາມສາມາດໃນການປັບຕົວ. ຊາວກະສິກອນຜູ້ສູງອາຍຸ ແລະ ແມ່ຍິງໄດ້ຖືກປະຖິ້ມໄວ້ທາງຫລັງທັງສອງດ້ານຢ່າງແທ້ຈິງ, ໃນແງ່ສະຖານທີ່ (ກະສິກຳຊົນນະບົດ), ແລະ ໃນແງ່ຂອງຄວາມສະເໝີພາບ ແລະ ສະຫວັດດີການຂອງມະນຸດ, ເຊິ່ງນຳພາສູ່, ຫຼື ແມ່ກະທັ້ງການສົ່ງເສີມເຮັດໃຫ້ເກີດການກະສິກຳທີ່ແມ່ຍິງເສີຍປຽບ. ໃນຂະນະດຽວກັນນັ້ນ ແມ່ຍິງຍັງຂາດສິດ ແລະ ການການຄຸ້ມຄອງຊັບພະຍາກອນທີ່ດົນຮັບຜິດຊອບ. ດັ່ງນັ້ນ, ແມ່ຍິງຈຶ່ງບໍ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງ ແລະ ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການຜະລິດທີ່ມີຄວາມຮູ້ ເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນສະຖານະການທີ່ເຄັ່ງຕຶງທີ່ພວກເຂົາປະສົບຢູ່. ເຖິງວ່າຍຸດທະສາດແຫ່ງຊາດໃນອະດີດ ແລະ ປະຈຸບັນ ແລະ ແຜນການປະຕິບັດລະດັບແຂວງຈະເຊື່ອມໂຍງກັບການປ່ຽນແປງຂອງດິນຟ້າອາກາດກໍ່ຕາມ, ແຕ່ຍັງບໍ່ໄດ້ພິຈາລະນາຢ່າງພຽງພໍເຖິງພາລະທີ່ກະທົບຕໍ່ຊາວກະສິກອນຍິງ (Ylipaa, Gabrielsson ແລະ Jerneck 2019).

2.2.8 ປະເທດກຳປູເຈຍ

ນະໂຍບາຍທາງບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ສຳຄັນແຫ່ງຊາດ, ສະຖາບັນ ແລະ ຄຳຫມັ້ນສັນຍາທີ່ເປັນກະແສຫຼັກໃນການພິຈາລະນາທາງເພດ ຫຼື ຈະມີອິດທິພົນຕໍ່ສະພາບແວດລ້ອມຂອງໂຄງການ.

- ລັດຖະບານກຳປູເຈຍໃຫ້ຄຳຫມັ້ນສັນຍາໃນການຊຸກຍູ້ບັນດາມາດຕະຖານທາງສັງຄົມໃນແງ່ດິໂດຍຜ່ານການປະຕິບັດບັນດາກົດໝາຍ, ນະໂຍບາຍ, ແຜນການ ແລະ ໂຄງການແຫ່ງຊາດໃນທຸກຂັ້ນ. ກະຊວງວຽກງານແມ່ຍິງ, ດ້ວຍການສົມທົບ ແລະ ສະໜັບສະໜູນຈາກບັນດາກະຊວງ, ສະຖາບັນ, ຄູ່ຮ່ວມງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ໄດ້ປະກອບສ່ວນຊຸກຍູ້ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍເຂົ້າໃນນະໂຍບາຍຍຸດທະສາດ ແລະ ໂຄງການປະຕິຮູບເຊັ່ນ:
 - ແຜນຍຸດທະສາດຫ້າປີຂອງ MOWA ສຳລັບຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ ແລະ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງແມ່ຍິງ 2014-2018.
 - Neary Ratanak IV (ກັບ Neary Ratanak V ສຳລັບ 2019-2023 ກຳລັງໄດ້ຮັບການພັດທະນາ) ເຊິ່ງມີຈຸດປະສົງເພື່ອເສີມສ້າງຄວາມສາມາດຂອງສະຖາບັນ ແລະ ສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍໂດຍຜ່ານວິທີການ ໂດຍອີງໃສ່ໂຄງການ ແລະ ການບົກຄອງທີ່ດີ.
 - ກຳນົດນະໂຍບາຍບົດບາດຍິງ-ຊາຍແຫ່ງຊາດຄັ້ງທຳອິດ ເພື່ອສ້າງໂຄງຮ່າງນະໂຍບາຍໄລຍະຍາວກວ່າເພື່ອຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ. ນະໂຍບາຍປະກອບມີຄຳນິຍາມຂອງການຈຳແນກທາງເພດ, ອີງຕາມ CEDAW.
 - ແຜນປະຕິບັດງານແຫ່ງຊາດ ເພື່ອປ້ອງກັນການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງໄດ້ກຳນົດບັນດາບຸລິມະສິດ ແລະ ການດຳເນີນການທີ່ສຳຄັນ ເພື່ອປ້ອງກັນ ແລະ ຕອບສະໜອງຕໍ່ GBV ຢ່າງມີປະສິດທິຜົນໃນຫຼາຍຂະແໜງການ.

- ບົດບາດຍິງຊາຍຖືກລວມເຂົ້າໃນຍຸດທະສາດ ແລະ ນະໂຍບາຍທີ່ສໍາຄັນອື່ນໆ ລວມທັງນະໂຍບາຍປະຊາກອນ, NSDP, ແລະ ກອບການປົກປັກຮັກສາສັງຄົມແຫ່ງຊາດ.
- ບົດບາດຍິງຊາຍຍັງຖືກລວມເຂົ້າໃນຂະບວນການປະຕິຮູບທີ່ສໍາຄັນເຊັ່ນ: ການປະຕິຮູບການບໍລິຫານລັດ, ການປະຕິຮູບການຄຸ້ມຄອງການເງິນພາກລັດ, ການປະຕິຮູບດ້ານກົດໝາຍ ແລະ ຄວາມຍຸຕິທໍາ, ການແບ່ງຂັ້ນຄຸ້ມຄອງ ແລະ ການຫຼຸດຄວາມເຂັ້ມຂຸ້ນ, ແລະ ລວມທັງຜ່ານຍຸດທະສາດແຫ່ງຊາດ ເພື່ອສົ່ງເສີມແຜ່ຍິງໃນຕໍາແໜ່ງບໍລິຫານລະດັບຊາດ (2017-2019).
- ແຜນຍຸດທະສາດກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງຊາຍ, ການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດ, ການຂະຫຍາຍພືດພັນ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງຄວາມສ່ຽງໄພພິບັດ ໄດ້ຖືກລວມເຂົ້າໃນແຜນຍຸດທະສາດການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດຂອງປະເທດກໍາປູເຈຍ 2013-2022 ພ້ອມກັບງົບປະມານການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ.
- ໂຄງການປະຕິຮູບການບໍລິຫານລັດແຫ່ງຊາດ 2015-2018 ໄດ້ມີການເຊື່ອມບັນຫາບົດບາດຍິງ-ຊາຍທີ່ ເຂົ້າໃນລັດຖະກອນ.
- ແຜນປະຕິບັດງານການເຊື່ອມບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ (GMAP) ສໍາລັບລັດຖະກອນໄລຍະ III ສົກປີ 2014-2018 ຂອງກະຊວງລັດຖະກອນ ສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ ໃນລັດຖະກອນ, ພາຍໃນປີ 2018, 30 ຈາກ 31 ກະຊວງ ແລະ ສະຖາບັນໄດ້ພັດທະນາ GMAPS. ໃນປີ 2016, ມີ 28 ກະຊວງ, ສະຖາບັນຂອງລັດຖະບານໄດ້ຮັບທຶນຈາກງົບປະມານແຫ່ງຊາດ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາ ເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ GMAP, ເພີ່ມຂຶ້ນຈາກ 16 ໃນປີ 2013.
- ໃນແງ່ການເປັນຜູ້ນໍາຂອງເພດຍິງ: ໃນປີ 2018, ສະມາຊິກສະພາແຫ່ງຊາດປະມານ 25% ແລະ ສະມາຊິກສະພາສູງ 19% ແມ່ນເປັນແມ່ຍິງ. ໃນສາຂາບໍລິຫານ, ລັດຖະມົນຕີ 3 ທ່ານ, ເລຂາທິການຂອງລັດ 45 ທ່ານ, ຮອງເລຂາທິການຂອງລັດ 69 ທ່ານ ແມ່ນແມ່ຍິງ, ກວມເອົາ 14,5% ເມື່ອທຽບໃສ່ກັບ 7,4% ໃນປີ 1998. ຈໍານວນຂອງແມ່ຍິງໃນລັດຖະກອນໄດ້ເພີ່ມຂຶ້ນໂດຍຜ່ານແຮງຈູງໃຈ ແລະ ການແຕ່ງຕັ້ງ. ແມ່ຍິງໄດ້ກວມເອົາ 41% ຂອງພະນັກງານລັດຖະກອນໃນປີ 2017 ສະແດງໃຫ້ເຫັນການເພີ່ມຂຶ້ນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງປະມານ 1 ເປີເຊັນຕໍ່ປີ. ມີອັດຕາສ່ວນແມ່ຍິງໃນລະດັບອະນຸຊາດ (SNL) ເພີ່ມຂຶ້ນ (ຈາກ 40% ໃນປີ 2014 ເປັນ 43% ໃນປີ 2017) ຫຼາຍກວ່າລະດັບຊາດ (ຈາກ 27% ໃນປີ 2014 ເປັນ 31% ໃນປີ 2017). ອັດຕາສ່ວນເພດຍິງໃນສະພາຊຸມຊົນ/ສະພາສັງກັດກວມເຖິງ 16,75%.
- ໃນແງ່ຂອງຄວາມຮຸນແຮງບົນພື້ນຖານທາງເພດ, ມາດຕະຖານຂັ້ນຕໍ່າສໍາລັບການບໍລິການທີ່ຈໍາເປັນສໍາລັບແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກຍິງທີ່ລອດຊີວິດຈາກຄວາມຮຸນແຮງບົນພື້ນຖານທາງເພດ (GBV) ໄດ້ຮັບການຮ່າງຂຶ້ນໃນປີ 2017 ພາຍໃຕ້ແຜນປະຕິບັດງານແຫ່ງຊາດຄັ້ງທີ ສອງ ເພື່ອປ້ອງກັນຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ 2014-2018 (NAPVAW II). ເຄືອຂ່າຍກົນໄກການຕອບສະໜອງທີ່ປະສານງານຫຼາຍຂະແໜງການ (CRM), ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບບັນດາພະແນກການຂອງລັດຖະບານ ແລະ ພະນັກງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ໄດ້ສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນໃນ ແບບ ແຂວງ ໃນປີ 2016

ແລະ 2017 ເພື່ອອໍານວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ການຕອບສະໜອງຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ, ມີປະສິດທິພາບ, ແລະ ທັນເວລາໃຫ້ແກ່ຜູ້ລອດຊີວິດຈາກ GBV ແລະ ຜູ້ໃຫ້ບໍລິການໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມມາດຕະຖານການບໍລິການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ. RGC ຍັງໄດ້ສ້າງແຜນປະຕິບັດງານ ຫ້າ ປີ ເພື່ອປ້ອງກັນ ແລະ ຕ້ານການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ເດັກ ໄລຍະ 2017-2021, ເຊິ່ງນໍາພາ ແລະ ປະສານສົມທົບໂດຍກະຊວງກິດຈະກຳທາງສັງຄົມນັກຮົບເກົ່າ ແລະ ການຟື້ນຟູຊາວຫນຸ່ມ (MOSVY). ໃນປີ 2019, MOSVY ໄດ້ສ້າງຕັ້ງຄະນະກຳມະການການນໍາພາ ແລະ ປະສານງານ ເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນປະຕິບັດງານນີ້. ດ້ວຍການຮ່ວມມື ລະດັບຊາດ ແລະ ບັນດາອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນ ເພື່ອປະຕິບັດຕາມແຜນປະຕິບັດງານ, ໄດ້ປະສົບຜົນສໍາເລັດຫຼາຍຢ່າງ. ໃນສະພາບ ການສາກົນ, ລັດຖະບານກໍາປູເຈຍໄດ້ກາຍເປັນສະມາຊິກທີ 26 ຂອງການຮ່ວມມືທົ່ວໂລກຂອງປະເທດຊອກຫາເສັ້ນທາງ ເພື່ອ ຢຸດຕິການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ເດັກນ້ອຍ ແລະ ສົມທົບກັບປະຊາຄົມໂລກ ເພື່ອປະຕິບັດກົດໝາຍ ແລະ ນະໂຍບາຍບົກປ້ອງເດັກ ຈາກການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງ, ການລ່ວງລະເມີດ ແລະ ການຂຸດຮີດອື່ນໆ.

- ມີຄໍາໝັ້ນສັນຍາທີ່ສໍາຄັນເພື່ອຕໍ່ສູ້ກັບຄວາມຮຸນແຮງບົນພື້ນຖານທາງເພດ/ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ (GBV/VAW) ແລະ ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ເດັກ (VAC). ນີ້ແມ່ນຄວາມມານະພະຍາຍາມອັນຍາວນານທີ່ຈໍາເປັນຕ້ອງມີຄວາມຮ່ວມມືໃນ ຫຼາຍຈະແໜງການຈາກຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມ ເພື່ອຮັບປະກັນການປະຕິບັດນະໂຍບາຍ, ແນວທາງ, ແລະ ຂັ້ນຕອນການຢ່າງມີປະສິດທິ ຜົນ (ລາຊະອານາຈັກກໍາປູເຈຍ 2019).

ພາບລວມແຫ່ງຊາດ

ປະເທດກໍາປູເຈຍຖືກຈັດອັນດັບຢູ່ໃນອັນດັບ 12 ໃນຈໍານວນ 20 ປະເທດໃນພາກພື້ນອາຊີຕາເວັນອອກ ແລະ ປາຊີຟິກ ໃນແງ່ ຄະແນນດັດຊະນີຊ່ອງຫວ່າງທາງເພດ (GGI) ຂອງພວກເຂົາ ໃນປີ 2021, ດ້ວຍຄະແນນ 0.684 (ຈາກຄະແນນທີ່ດີທີ່ສຸດແມ່ນ 1), ເຊິ່ງຢູ່ອັນດັບທີ 103 ໃນ 156 ປະເທດ. ຄະແນນສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າມີແມ່ຍິງ 32%

ມີໂອກາດໜ້ອຍທີ່ຈະມີໂອກາດເຊັ່ນດຽວກັນກັບຜູ້ຊາຍໃນປະເທດ. ປະເທດກໍາປູເຈຍໄດ້ຄະແນນສູງໃນດ້ານການບັນລຸການສຶກສາ (0.919) ແລະ ສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມຢູ່ລອດ (0.978).

ຄະແນນດັດຊະນີຍ່ອຍດ້ານການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານການເມືອງແມ່ນຍັງຕໍ່າເຊິ່ງຢູ່ທີ່ 0.111, ເຮັດໃຫ້ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍໃນດ້ານການເມືອງເປັນຂົງເຂດພັດທະນາຂອງປະເທດກໍາປູເຈຍ (ເວທີປາໄສເສດຖະກິດໂລກ 2021).

ປະເທດກໍາປູເຈຍ ມີມູນຄ່າ GII ແມ່ນ 0.474, ຈັດອັນດັບຢູ່ທີ່ 117 ຈາກ 162 ປະເທດ, ໃນດັດຊະນີປີ 2019. ດັດຊະນີນີ້ຢູ່ໃນຂໍ້ມູນສະຖິຕິກ່ຽວກັບສຸຂະພາບຈະເລີນພັນ, ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ, ແລະ ກິດຈະກຳທາງເສດຖະກິດ. ໃນກໍລະນີ ຂອງປະເທດກໍາປູເຈຍ, ຕົວຊີ້ວັດທີ່ສໍາຄັນທີ່ໄດ້ແຈ້ງການຈັດອັນດັບ GII ແມ່ນ (UNDP 2020):

- ທີ່ນັ່ງຂອງລັດຖະສະພາແມ່ນຖືໂດຍແມ່ຍິງ 19.3%;
- 15.1% ຂອງແມ່ຍິງທີ່ເປັນຜູ້ໃຫຍ່ໄດ້ຮຽນຈົບມັດທະຍົມບາຍເປັນຢ່າງໜ້ອຍເມື່ອທຽບໃສ່ກັບ 28.2% ຂອງເພດຊາຍ;
- ສໍາລັບທຸກໆການເກີດ 100,000 ຄົນ, ແມ່ຍິງ 160.0 ຄົນ ເສຍຊີວິດຍ້ອນສາເຫດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຖືພາ;
- ອັດຕາການເກີດຂອງໄວລຸ້ນແມ່ນ 50.2 ຄົນຕໍ່ແມ່ຍິງ 1,000 ຄົນ ອາຍຸ 15-19 ປີ;
- ເພດຍິງມີສ່ວນຮ່ວມໃນກໍາລັງແຮງງານແມ່ນ 76.3 % ທຽບໃສ່ເພດຊາຍ 88.9 ຂອງເພດຊາຍ.

ດັດຊະນີຂອງທະນາຄານໂລກກ່ຽວກັບ ແມ່ຍິງ, ທຸລະກິດ ແລະ ກົດໝາຍ (WBL) 2022

ສຸມໃສ່ສະເພາະກ່ຽວກັບສະຖິຕິກ່ຽວກັບເມືອງທຸລະກິດຂອງກໍາປູເຈຍ Phnom Penh ໂດຍມີດັດຊະນີລວມຢູ່ທີ່ 81.3 (ຈາກ 100 ທີ່ເປັນໄປໄດ້). ຈາກທັດສະນະຄວາມສະເໝີພາບຂອງກໍາປູເຈຍແມ່ນປະຕິບັດໄດ້ສູງກວ່າລະດັບສະເລ່ຍຂອງພາກພື້ນທີ່ສ້າງເກດເຫັນໃນ ທົ່ວພາກພື້ນ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນໝວດການເຄື່ອນໄຫວ, ບ່ອນເຮັດວຽກ, ການເປັນຜູ້ປະກອບການ, ແລະ ຊັບສິນ.

ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ເມື່ອເວົ້າເຖິງ:

- ກົດໝາຍທີ່ມີຜົນກະທົບເຖິງການຈ່າຍເງິນຂອງແມ່ຍິງ, ຂໍ້ຈໍາກັດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງເຖິງການແຕ່ງງານ, ກົດໝາຍທີ່ມີຜົນກະທົບຕໍ່ ວຽກງານຂອງແມ່ຍິງຫຼັງການມີລູກ; ແລະ
- ກົດໝາຍທີ່ມີຜົນກະທົບເຖິງຂະໜາດເງິນບໍານານຂອງແມ່ຍິງ, ກໍາປູເຈຍສາມາດພິຈາລະນາການປະຕິຮູບ ເພື່ອປັບປຸງຄວາມ ສະເໝີພາບທາງກົດໝາຍຂອງແມ່ຍິງ. (ທະນາຄານໂລກ 2022).

ນອກເໜືອຈາກດັດຊະນີເຫຼົ່ານີ້, ເອກະສານວິຊາການຫຼ້າສຸດນີ້ຍັງໄດ້ຍົກໃຫ້ເຫັນບາງຈຸດອ່ອນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງເຖິງເພດທີ່ປະສົບກັບຄວາມ ຫຍຸ້ງຍາກໃນປະເທດກໍາປູເຈຍ.

ໂອກາດການຈ້າງງານທີ່ສໍາຄັນຢ່າງດຽວສໍາລັບແມ່ຍິງທີ່ດ້ອຍໂອກາດທີ່ອອກຈາກບ້ານຊົນນະບົດໃນກໍາປູເຈຍ ນັ້ນຄືການໄປເຮັດວຽກໃນອຸດສາຫະກຳດັດຫຍິບ,

ບ່ອນທີ່ພວກເຂົາປະເຊີນກັບການລ່ວງລະເມີດທີ່ຄ້າຍຄືກັນກັບຄົນເຮັດວຽກບໍລິການທາງເພດ, ລວມທັງການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ, ທາງດ້ານຮ່າງກາຍ, ແລະ ທາງວາຈາ. (Orleck-Jetter 2018).

ເຖິງແມ່ນວ່າຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງອາດຈະຖືວ່າເປັນສິ່ງທີ່ຍອມຮັບບໍ່ໄດ້ທາງດ້ານວັດທະນະທໍາ,

ແຕ່ຄວາມຮຸນແຮງໃນຄອບຄົວແມ່ນຖືວ່າສົມເຫດສົມຜົນ (UNFPA 2022). ຄວາມຮຸນແຮງໃນຄອບຄົວແມ່ນໄດ້ຮັບການຍອມຮັບ ຢ່າງກວ້າງຂວາງໃນບັນດາແມ່ຍິງ, ໂດຍເກືອບເຄິ່ງໜຶ່ງ (46%) ເຊື່ອວ່າມັນສົມເຫດສົມຜົນ.

ອັນນີ້ໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມບໍ່ສອດຄ່ອງລະຫວ່າງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກົດໝາຍວ່າດ້ວຍຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍທີ່ເບິ່ງໄປຂ້າງໜ້າ ແລະ ທັດສະນະຄະຕິ ແລະ ຄຸນຄ່າຂອງປະຊາກອນກ່ຽວກັບບົດບາດຂອງແມ່ຍິງໃນສັງຄົມ ໂດຍສະເພາະໃນດ້ານສໍາຄັນເຊັ່ນ: ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ (UNESCO 2022).

ເມື່ອທຽບໃສ່ບັນດາປະເທດອື່ນໆໃນອາຊຽນ, ການເຂົ້າຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນການສຶກສາຢູ່ໃນປະເທດກຳປູເຈຍຍັງຫຼ້າຫຼັງກວ່າບັນດາປະເທດອື່ນໆເຊັ່ນ: ຫວຽດນາມ, ອິນໂດເນເຊຍ, ມາເລເຊຍ ແລະ ສິງກະໂປ, ລວມທັງຄວາມສາມາດຂອງນັກສຶກສາໃນດ້ານວິທະຍາສາດ ແລະ ຄະນິດສາດ. ເນື່ອງຈາກການບັບປຸງການເຊື່ອມໂຍງເຂົ້າກັບພາກພື້ນໃນອະນາຄົດ, ຄົນງານໃນປະເທດກຳປູເຈຍຈະຕ້ອງແຂ່ງຂັນ ກັບແຮງງານທີ່ມີທັກສະສູງຈາກປະເທດອື່ນໆໃນອາຊຽນ – ສິ່ງທ້າທາຍນີ້ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ແມ່ຍິງຫລາຍກວ່າຜູ້ຊາຍ ເນື່ອງຈາກວ່າແມ່ຍິງ ຈະມີວຽກເຮັດງານທຳທີ່ມີທັກສະຕ່ຳກວ່າ ແລະ ມີລະດັບການສຶກສາຕ່ຳກວ່າ (Sothorn, et al. 2019).

ບັນດາມາດຖານທາງສັງຄົມທີ່ກ່ຽວຂ້ອງເຖິງການພົວພັນລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍຍັງຄົງຈຳກັດການພັດທະນາທ່າແຮງຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ກິດ ຂວາງການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃນຊີວິດດ້ານເສດຖະກິດ, ສັງຄົມ, ລັດ ແລະ ການເມືອງ.

ທັດສະນະຄະຕິທີ່ໄປຂອງພໍ່ແມ່ໃນຊົນນະບົດຕໍ່ກັບການສຶກສາຂອງລູກສາວຂອງພວກເຂົາເຮັດໃຫ້ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງເດັກຍິງໃນຂະ ແໜງ STEM ຕ່ຳ. ນອກຈາກນັ້ນ, ການປະຕິບັດການລ້ຽງດູໃນແງ່ບວກແມ່ນຍັງບໍ່ທັນເຂົ້າໃຈ ແລະ ໄດ້ຮັບການຊຸກຍູ້ຢ່າງກວ້າງຂວາງ.

2.2.9 ປະເທດຟິລິບປິນ

ນະໂຍບາຍທາງບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ສຳຄັນແຫ່ງຊາດ, ສະຖາບັນ ແລະ ຄຳຫມັ້ນສັນຍາທີ່ເປັນກະແສຫຼັກໃນການພິຈາລະ ນາທາງເພດ ຫຼື ຈະມີອິດທິພົນຕໍ່ສະພາບແວດລ້ອມຂອງໂຄງການ.

- ປະເທດຟິລິບປິນໄດ້ມີວາລະການສ້າງກົດໝາຍຢ່າງຫ້ວຫ້ັນ ແລະ ຮຸກຮານເພື່ອປົກປ້ອງສິດທິຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຮັບປະກັນຄວາມ ສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ. ບາງກົດໝາຍທີ່ສຳຄັນຂອງທິດສະວັດທີ່ຜ່ານມາປະລວມມີ (David, Albert ແລະ Vizmanos 2018):
 - ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍສິດທິຂອງແມ່ຍິງ (Magna Carta of Women, MCW) ເອີ້ນອີກວ່າ ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍສາທາລະນະລັດ (Republic Act, RA) 9710 - ເຊິ່ງເປັນກົດໝາຍຄອບຄຸມທີ່ປະຕິບັດຄຳຫມັ້ນສັນຍາຂອງປະເທດຕໍ່ CEDAW.
 - ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການເປັນພໍ່ແມ່ທີ່ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ RH (RA 10354)
 - ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍແຮງງານພາຍໃນ (RA 10361)
 - ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການຕ້ານຮູບພາບລາມິກເດັກ (RA 9775)
 - ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການຕ້ານຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍຂອງພວກເຂົາ (VAWC) (2004)
 - ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການຕ້ານການຄ້າມະນຸດ (2003)
 - ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍສະຫວັດດີການຂອງພໍ່ແມ່ດຽວ (2000)
- ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງໃນການມີສ່ວນຮ່ວມໂອກາດທາງເສດຖະກິດ ແລະ ການນຳໃຊ້ສິດເສລີພາບພົນລະເຮືອນ ຢ່າງເຕັມສ່ວນແມ່ນເປັນຈຸດຕີຂອງປະເທດຟິລິບປິນ. ມີແມ່ຍິງເປັນຕົວແທນຂອງລັດຖະສະພາແຫ່ງຊາດຫຼາຍຂຶ້ນ (12.44% ໃນປີ

2000 ຫາ 29.45% ໃນປີ 2018) ເຊິ່ງນຳມາເຊື່ອມຕໍ່ກັບລັດຖະບານທ້ອງຖິ່ນ (17.16% ຫາ 21.3% ຈາກ 2000 ຫາ 2018), ເຖິງແມ່ນວ່າລະດັບດັ່ງກ່າວຈະຢູ່ຫ່າງໄກຈາກຄວາມສະເໝີພາບ.

- ເກືອບເຄິ່ງໜຶ່ງ (48.9%) ຂອງຕໍາແໜ່ງຜູ້ຈັດການໃນປະເທດແມ່ນແມ່ຍິງ, ເຊິ່ງຊື່ໃຫ້ເຫັນເຖິງລະດັບທີ່ຂ້ອນຂ້າງຢູ່ໃນການເຄື່ອນທີ່ໃນການເຮັດວຽກລະຫວ່າງເພດ.
- ມີການຫຼຸດລົງຢ່າງຫຼວງຫຼາຍຂອງຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ, ລວມທັງທາງດ້ານຮ່າງກາຍ (ຈາກ 7.5% ໃນປີ 2008 ຫາ 4.3% ໃນປີ 2017) ແລະ ຄວາມຮຸນແຮງທາງດ້ານຈິດໃຈ (4.9% ໃນປີ 2008 ຫາ 2.2% ໃນປີ 2017).
- ບັນຫາທາງດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍຍັງຄົງມີຕົວຊີ້ບອກກ່ຽວກັບການແຕ່ງງານກ່ອນໄວອັນຄວນເຊິ່ງເປັນຕົວກະຕຸ້ນໃຫ້ເກີດການຖືພາໃນໄວໜຸ່ມ ແລະ ຮູບແບບຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ, ເຊິ່ງມີປະມານ 16.5% ແລະ 2.2% ຂອງແມ່ຍິງທີ່ແຕ່ງງານກ່ອນອາຍຸ 18 ປີ ແລະ 15 ປີ, ຕາມລຳດັບ (Reyes, et al. 2019).

ພາບລວມແຫ່ງຊາດ

ປະເທດຟີລິບປິນໄດ້ອັນດັບທີ ສອງ ທີ່ດີທີ່ສຸດໃນພາກພື້ນອາຊີຕາເວັນອອກ ແລະ ປາຊີຟິກ (ຮອງຈາກນິວຊີແລນ) ໃນແງ່ຄະແນນດັດຊະນີຊ່ອງຫວ່າງທາງເພດ (GGI) ຂອງພວກເຂົາ ໃນປີ 2021, ດ້ວຍຄະແນນ 0.784 (ຈາກຄະແນນທີ່ດີທີ່ສຸດແມ່ນ 1), ເຊິ່ງຢູ່ອັດດັບທີ 17 ໃນ 156 ປະເທດ. ປະເທດຟີລິບປິນບໍ່ພຽງແຕ່ປິດຊ່ອງຫວ່າງທັງທາງດ້ານການບັນລຸການສຶກສາ ແລະ ສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມຢູ່ລອດເທົ່ານັ້ນ, ແຕ່ມັນຍັງຢູ່ໃນບັນດາ 18 ປະເທດໃນໂລກທີ່ໄດ້ປິດຊ່ອງຫວ່າງການເຂົ້າຮ່ວມທາງເສດຖະກິດ ແລະ ກາລະໂອກາດຢ່າງໜ້ອຍ 79.5%.

ຜົນໄດ້ຮັບນີ້ແມ່ນຍ້ອນສ່ວນໜຶ່ງຂອງຄວາມຈິງທີ່ວ່າຟີລິບປິນເປັນໜຶ່ງໃນຈຳນວນສອງສາມປະເທດທີ່ໄດ້ປິດລົງໃນເວລາດຽວກັນກັບຊ່ອງຫວ່າງບົດບາດຍິງຊາຍຂອງຕົນໃນພາລະບົດບາດອາວຸໂສ, ແລະ ໃນພາລະບົດບາດດ້ານວິຊາຊີບ ແລະ ເຕັກນິກ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ແມ່ຍິງຄວນໄດ້ຮັບແຮງຈູງໃຈໃຫ້ມີສ່ວນຮ່ວມຫຼາຍຂຶ້ນໃນກຳລັງແຮງງານທີ່ກວ້າງຂວາງ. ມີພຽງແຕ່ແມ່ຍິງ 49.1% ຢູ່ໃນຕະຫຼາດວຽກເຮັດງານທຳ, ທີ່ສອດຄ້ອງກັນກັບການປິດຊ່ອງຫວ່າງພຽງແຕ່ 65.3% ໃນຕົວຊີ້ວັດນີ້. ເຊິ່ງນຳມາ, ຊ່ອງຫວ່າງລາຍໄດ້ ແລະ ຄ່າຈ້າງຍັງຄົງມີຢູ່. ໂດຍສະເລ່ຍແລ້ວ, 22% ຂອງຊ່ອງຫວ່າງຄ່າຈ້າງ ແລະ 31% ຂອງຊ່ອງຫວ່າງລາຍຮັບຍັງບໍ່ທັນໄດ້ປິດ. ເມື່ອເວົ້າເຖິງການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານການເມືອງ, ພຽງແຕ່ 36.2% ຂອງຊ່ອງຫວ່າງນີ້ໄດ້ຖືກປິດລົງ. ເຖິງແມ່ນວ່າມີແມ່ຍິງເປັນປະມຸກລັດມາເປັນເວລາ 15 ປີຂອງ 50 ປີທີ່ຜ່ານມາ, ແຕ່ຍັງມີທີ່ນັ່ງໜ້ອຍເກີນໄປໃນລັດຖະສະພາທີ່ຖືເປັນ ແມ່ຍິງ (28%) ແລະ ຍັງມີຜູ້ຍິງໜ້ອຍລົງໃນບັນດາລັດຖະມົນຕີ (13%) (ເວທີປາໄສເສດຖະກິດໂລກ 2021).

ປະເທດຟີລິບປິນ ມີມູນຄ່າ GII ແມ່ນ 0.430, ຈັດອັນດັບຢູ່ທີ່ 104 ຈາກ 162 ປະເທດ, ໃນດັດຊະນີປີ 2019. ໃນປະເທດຟີລິບປິນ, ຕົວຊີ້ວັດທີ່ສຳຄັນທີ່ໄດ້ແຈ້ງການຈັດອັນດັບ GII ແມ່ນ (UNDP 2020):

- ທີ່ນັ່ງຂອງລັດຖະສະພາແມ່ນຖືໂດຍແມ່ຍິງ 28%;

- 75.6% ຂອງແມ່ຍິງທີ່ເປັນຜູ້ໃຫຍ່ໄດ້ຮຽນຈົບມັດທະຍົມປາຍເປັນຢ່າງໜ້ອຍເມື່ອທຽບໃສ່ກັບ 72.4% ຂອງເພດຊາຍ.
- ສໍາລັບທຸກໆການເກີດ 100,000 ຄົນ, ແມ່ຍິງ 121 ຄົນ ເສຍຊີວິດຍ້ອນສາເຫດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຖືພາ
- ອັດຕາການເກີດຂອງໄວລຸ້ນແມ່ນ 54.2 ຄົນຕໍ່ແມ່ຍິງ 1,000 ຄົນ ອາຍຸ 15-19 ປີ
- ເພດຍິງມີສ່ວນຮ່ວມໃນກໍາລັງແຮງງານແມ່ນ 46.1 % ທຽບໃສ່ເພດຊາຍ 73.3 ຂອງເພດຊາຍ

ດັດຊະນີຂອງທະນາຄານໂລກກ່ຽວກັບ ແມ່ຍິງ, ທຸລະກິດ ແລະ ກົດໝາຍ (WBL) 2022

ສຸມໃສ່ສະເພາະກ່ຽວກັບສະຖິຕິກ່ຽວກັບເມືອງທຸລະກິດຫຼັກຂອງປະເທດຟີລິບປິນ Quezon City.

ດ້ວຍການຈັດອັນດັບດັດຊະນີໂດຍລວມຢູ່ທີ່ 78.8 (ຈາກ 100 ທີ່ເປັນໄປໄດ້). ຈາກທັດສະນະຄວາມສະໝັບສະໜູນພາຍໃນຟີລິບປິນ ປະຕິບັດໄດ້ສູງກວ່າລະດັບສະເລ່ຍຂອງພາກພື້ນທີ່ສັງເກດເຫັນໃນທົ່ວພາກພື້ນ, ໂດຍສະເພາະໝວດບ່ອນເຮັດວຽກ, ການຈ່າຍເງິນ, ແລະ ການເປັນຜູ້ປະກອບການ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ເມື່ອເວົ້າເຖິງຂໍ້ຈຳກັດສິດເສລີໃນການເຄື່ອນໄຫວ, ຂໍ້ຈຳກັດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງເຖິງການແຕ່ງງານ, ກົດໝາຍທີ່ກະທົບເຖິງວຽກງານຂອງແມ່ຍິງພາຍຫຼັງມີລູກ, ຄວາມແຕກຕ່າງລະຫວ່າງເພດໃນຊັບສິນ ແລະ ມໍລະດົກ, ແລະ ກົດໝາຍທີ່ມີຜົນກະທົບເຖິງຂະໜາດເງິນບໍານານຂອງແມ່ຍິງ, ປະເທດຟີລິບປິນສາມາດພິຈາລະນາການປະຕິຮູບ ເພື່ອບັບປຸງຄວາມສະເໝີພາບທາງກົດໝາຍຂອງແມ່ຍິງ. ຕົວຢ່າງ,

ໜຶ່ງໃນຄະແນນຕໍ່າສຸດສໍາລັບຟີລິບປິນແມ່ນຢູ່ໃນຕົວຊີ້ວັດການວັດແທກຂໍ້ຈຳກັດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການແຕ່ງງານ (ຕົວຊີ້ວັດການແຕ່ງງານ WBL2022). ເພື່ອບັບປຸງຕົວຊີ້ວັດການແຕ່ງງານ, ຟີລິບປິນອາດຈະພິຈາລະນາອະນຸຍາດໃຫ້ແມ່ຍິງໄດ້ຮັບການຢ່າຮ້າງໃນແບບດຽວກັນກັບຜູ້ຊາຍ ແລະ ໃຫ້ແມ່ຍິງມີສິດໃນການແຕ່ງດອງກັບຜູ້ຊາຍ (ທະນາຄານໂລກ 2022).

ນອກເໜືອຈາກດັດຊະນີເຫຼົ່ານີ້, ເອກະສານທາງວິຊາການຫຼ້າສຸດນີ້ຍັງໄດ້ຍົກໃຫ້ເຫັນບາງຈຸດອ່ອນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງເຖິງເພດທີ່ປະສົບກັບຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃນປະເທດຟີລິບປິນ. ຍັງຕ້ອງເຮັດວຽກຢູ່ປະເທດຟີລິບປິນເພື່ອບັນລຸຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ. 66.7% ຂອງກອບກົດໝາຍທີ່ສົ່ງເສີມ, ບັງຄັບ, ແລະ ຕິດຕາມຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ ພາຍໃຕ້ຕົວຊີ້ວັດ SDG, ໂດຍເນັ້ນໃສ່ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ. ໃນປີ 2018, 5.9% ຂອງແມ່ຍິງທີ່ມີອາຍຸ 15-49 ປີ

ລາຍງານວ່າພວກເຂົາໄດ້ຮັບຄວາມຮຸນແຮງທາງຮ່າງກາຍ ແລະ/ຫຼື ທາງເພດໂດຍຄູ່ຮັກໃກ້ຊິດໃນປະຈຸບັນ ຫຼື ອະດີດ ໃນ 12 ເດືອນທີ່ຜ່ານມາ. ຍິ່ງໄປກວ່ານັ້ນ, ແມ່ຍິງໃນອາຍຸຈະເລີນພັນ (15-49 ປີ) ມັກຈະປະເຊີນກັບອຸປະສັກກ່ຽວກັບສຸຂະພາບທາງເພດ ແລະ ສຸຂະພາບຈະເລີນພັນ ແລະ ສິດທິຂອງພວກເຂົາ. ໃນປີ 2017, ແມ່ຍິງ 56%

ມີຄວາມຕ້ອງການສໍາລັບການວາງແຜນຄອບຄົວທີ່ເພີ່ມຂອງພວກເຂົາກັບວິທີການທີ່ທັນສະໄຫມ. ມາຮອດເດືອນທັນວາ 2020, ມີພຽງແຕ່ 48.3% ຂອງຕົວຊີ້ວັດທີ່ຈໍາເປັນເພື່ອຕິດຕາມບັນດາ SDG ຈາກທັດສະນະບົດບາດຍິງຊາຍ, ເຊິ່ງມີຊ່ອງຫວ່າງໃນດ້ານທີ່ສໍາຄັນ, ໂດຍສະເພາະ: ການດູແລທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງ ແລະ ການເຮັດວຽກພາຍໃນ ແລະ ຕົວຊີ້ວັດຕະຫຼາດແຮງງານທີ່ສໍາຄັນເຊັ່ນ: ຊ່ອງຫວ່າງບົດບາດຍິງຊາຍ (UN Women 2022).

ແມ່ຍິງ ແລະ

ເດັກຍິງໄດ້ປະເຊີນກັບລະດັບຄວາມຮຸນແຮງບົນພື້ນຖານທາງເພດທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນໃນພາກພື້ນທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຫຼາຍທີ່ສຸດຈາກພາຍຸ Super Typhoon Haiyan ໃນປີ 2013. ອັນນີ້ໄດ້ພົບເຫັນວ່າບໍ່ແມ່ນຜົນສະທ້ອນຈາກໄພພິບັດພຽງຢ່າງດຽວ, ແຕ່ແມ່ນຮາກຖານຢູ່ໃນຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບທີ່ເກີດຂຶ້ນຍ້ອນການກໍ່ສ້າງທາງ ສັງຄົມກ່ຽວກັບເພດກ່ອນຈະເກີດໄພພິບັດ, ເຊິ່ງໄດ້ຮຸນແຮງຂຶ້ນເມື່ອເປັນຄວາມພະຍາຍາມເພື່ອຄວາມຢູ່ລອດກາຍເປັນເລື່ອງຢ່າງຮີບດ່ວນ (Nguyen 2019).

ຜົນຂອງການປະເມີນບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ການລວບລວມ ກ່ຽວກັບຜົນກະທົບຂອງການແຜ່ລະບາດຂອງພະຍາດໂຄວິດ-19 ຊື້ໃຫ້ເຫັນວ່າ ການແຜ່ລະບາດຂອງພະຍາດໄດ້ເຮັດໃຫ້ສະຖານະການຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກຍິງຫຼາຍຄົນຢູ່ໃນກຸ່ມຢ່ອຍທີ່ມີຄວາມສ່ຽງ.

ເຖິງແມ່ນວ່າກ່ອນການແຜ່ລະບາດຂອງໂລກລະບາດ, ການເພີ່ມຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍກໍ່ໄດ້ຖືກບັນທຶກໄວ້ໃນປະເທດຟີລິບປິນແລ້ວ ຍ້ອນວ່າປະເທດດັ່ງກ່າວຫຼຸດລົງຈາກອັນດັບທີ 8 ຂອງດັດຊະນີຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍມາເປັນອັນດັບທີ 16 ພາຍໃນໄລຍະເວລາສາມປີ. ແມ່ຍິງປະເທດຟີລິບປິນກໍ່ລັງດ້ອຍໂອກາດທາງດ້ານເສດຖະກິດ, ທາງດ້ານການເມືອງ, ແລະ ມີຂໍ້ຈຳກັດໃນການຕັດສິນໃຈກ່ຽວກັບການຈະເລີນພັນຂອງພວກເຂົາ. ແມ່ຍິງ ແລະ

ເດັກຍິງປະສົບກັບພາລະວຽກງານການດູແລທີ່ໜັກໜ່ວງຫຼາຍ ແລະ ບໍ່ສົມສ່ວນ, ແລະ ທົນທຸກຈາກການກຳນົດທາງເພດແບບຕາຍໂຕ, ການໃສ່ຮ້າຍປ້າຍສີ, ແລະຄວາມອັບອາຍທາງເພດ. ແມ່ຍິງຊາວຟີລິບປິນ ໜຶ່ງໃນສີ່ຄົນທີ່ເຄີຍແຕ່ງງານແລ້ວ ລາຍງານວ່າປະສົບຄວາມຮຸນແຮງທາງຮ່າງກາຍ, ທາງເພດ ຫຼື ທາງອາວົມ (UNFPA 2021).

ເຖິງແມ່ນວ່າປະເທດຟີລິບປິນບັນລຸເປົ້າໝາຍຫຼາຍປະການທີ່ສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍໃນປະເທດກໍ່ຕາມ, ແຕ່ຍັງມີບາງຂົງເຂດທີ່ສາມາດໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກການແຊກແຊງ.

ໜຶ່ງໃນຂົງເຂດນັ້ນຄືການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນລະດັບບານກາງໃນຕະຫລາດແຮງງານ, ເຊິ່ງບໍ່ຄ່ອຍໄດ້ຮັບການປັບປຸງໃນ 26 ປີຜ່ານມາ (Bayudan-Dacuycuy 2019).

2.2.10 ປະເທດລາວ

ນະໂຍບາຍທາງບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ສຳຄັນແຫ່ງຊາດ, ສະຖາບັນ ແລະ ຄຳຫມັ້ນສັນຍາທີ່ເປັນກະແສຫຼັກໃນການພິຈາລະນາທາງເພດ ຫຼື ຈະມີອິດທິພົນຕໍ່ສະພາບແວດລ້ອມຂອງໂຄງການ.

- ສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງແມ່ນຂ້ອນຂ້າງສູງຢູ່ໃນສະພາແຫ່ງຊາດລາວ, ແຕ່ຕໍ່າໃນຕຳແໜ່ງການຕັດສິນອື່ນໆ.
 - ສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນສະພາແຫ່ງຊາດ / ລັດຖະສະພາແມ່ນ 27,5%;
 - ປະທານປະເທດ ແລະ ຮອງປະທານສະພາແຫ່ງຊາດກໍ່ແມ່ນແມ່ຍິງ;
 - ແມ່ຍິງ ກວມ 31,5% ໃນສະພາແຂວງ;
 - ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນຕຳແໜ່ງຜູ້ນຳ ແລະ ລະດັບບໍລິຫານແມ່ນ 5%;

- ໃນປີ 2017, ແມ່ຍິງໄດ້ກວມເອົາ 45% ຂອງພະນັກງານລັດຖະກອນໂດຍລວມ, ເຊິ່ງມີສອງສາມຕໍາແໜ່ງລະດັບສູງ;
- ໃນປີ 2015, ມີນາຍບ້ານ ແລະ ຮອງນາຍບ້ານ 1,7% ແລະ 7,2% ຕາມລຳດັບ ເປັນເພດຍິງ.
- ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກຍິງ ຍັງຂາດການເຂົ້າເຖິງການສຶກສາ ແລະ ສາທາລະນະສຸກ.
 - ດັດຊະນີຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ (GPI) ໂດຍສະເພາະລຳລັບການສຶກສາຊັ້ນມັດທະຍົມສຶກສາ ແລະ ການຮູ້ໜັງສື ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ແມ່ຍິງ (79% ໃນປີ 2015), ແມ່ນຕໍ່າກວ່າຜູ້ຊາຍ (90% ໃນໄລຍະເວລາດຽວກັນ).
 - ສປປ ລາວ ມີອັດຕາການແຕ່ງງານກ່ອນໄວອັນຄວນ ແລະ ການເກີດລູກໃນໄວໜຸ່ມຢູ່ໃນພາກພື້ນ, 32.7% ຂອງໄວໜຸ່ມອາຍຸ 20-24 ປີແຕ່ງງານກ່ອນ 18 ປີ, ທຽບໃສ່ຜູ້ຊາຍ 10.8%.
 - ອັດຕາການເກີດຂອງໄວລຸ້ນແມ່ນ 83 ຕໍ່ 1,000 ຄົນ.
- ລັດຖະທຳມະນູນແຫ່ງ ສປປ ລາວ ໄດ້ຮັບປະກັນຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງໃນດ້ານການເມືອງ, ເສດຖະກິດ, ວັດທະນະທຳ, ສັງຄົມ
 - ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ ໄດ້ຮັບການສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນໃນປີ 1955 ໂດຍມີພາລະບົດບາດເປັນຕົວແທນຂອງແມ່ຍິງທຸກຊົນເຜົ່າ
 - ຄະນະກຳມາທິການແຫ່ງຊາດເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ແມ່-ເດັກ ໄດ້ຮັບການສ້າງຕັ້ງແຕ່ປີ 2003, ມີພາລະບົດບາດໃນການກຳນົດນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດກ່ຽວກັບຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ການເຊື່ອມສາຍບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນທຸກຂະແໜງການ.
 - ຄະນະສະມາຊິກລັດຖະສະພາແມ່ຍິງ ສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນໃນປີ 2002, ຮັບຜິດຊອບຈັດການຝຶກອົບຮົມຄວາມເປັນຜູ້ນຳເພດຍິງ ແລະ ກອງປະຊຸມຝຶກອົບຮົມບົດບາດຍິງຊາຍ ໃຫ້ແກ່ສະມາຊິກລັດຖະສະພາ.
- ໃນປີ 2014 ການສຳຫຼວດແຫ່ງຊາດລາວ ກ່ຽວກັບປະສົບການດ້ານສຸຂະພາບ ແລະ ຊີວິດຂອງແມ່ຍິງ (LNS-WHLE) ຊຶ່ງໃຫ້ເຫັນວ່າ ສປປ ລາວ ຍັງບໍ່ທັນມີລະບົບການຕິດຕາມສິດການເປັນເຈົ້າຂອງເພດຍິງ ຫຼື ຮັບປະກັນສິດທິທີ່ດີນກະສິກຳ.
- ລັດຖະບານແຫ່ງ ສປປ ລາວ ໄດ້ໃຫ້ບຸລິມະສິດໃນຍຸດທະສາດດັ່ງນີ້:
 - ກົດໝາຍແຫ່ງຊາດວ່າດ້ວຍຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ, ນະໂຍບາຍ ແລະ ເຄື່ອງມື
 - ການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍຄອບຄົວທີ່ມີຢູ່ແລ້ວເຊິ່ງບໍ່ອະນຸຍາດໃຫ້ແຕ່ງງານກ່ອນອາຍຸຂອງການຍົນຍອມ
 - ຜົນໄດ້ຮັບດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍໃນ NSEDP ຄັ້ງທີ 8
 - ແຜນພັດທະນາແມ່ຍິງ 2016-2020
 - ແຜນພັດທະນາຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍແຫ່ງຊາດ
 - ຍຸດທະສາດແຫ່ງຊາດ ດ້ານຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ ຄັ້ງທີສອງ (2016-2025)
 - ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປ້ອງກັນ ແລະ ຕ້ານການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ
 - ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ CEDAW
- ເສີມຂະຫຍາຍຄວາມສາມາດແຫ່ງຊາດ

- ໃນປີ 2000, ຫ້ອງວ່າການສຳນັກງານນາຍົກລັດຖະມົນຕີໄດ້ອອກຖະແຫຼງການກ່ຽວກັບການເອົາສະຖິຕິແຍກເພດເຂົ້າ ໃນນະໂຍບາຍ ແລະ ການວາງແຜນ. (ລັດຖະບານ ແຫ່ງ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ 2018).

ພາບລວມແຫ່ງຊາດ

ສປປ ລາວ ຢູ່ໃນອັນດັບທີ 3 ໃນຈຳນວນ 20 ປະເທດໃນພາກພື້ນອາຊີຕາເວັນອອກ ແລະ ປາຊີຟິກ ກ່ຽວກັບຄະແນນດັດຊະນີຄວາມແຕກໂຕນທາງເພດ (GGI) ໃນປີ 2021 ດ້ວຍຄະແນນ 0.750 (ຄະແນນດີທີ່ສຸດເທົ່າທີ່ 1) ວາງໄວ້ຢູ່ອັນດັບທີ 36 ຂອງ 156 ປະເທດ. ຄະແນນສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າເພດຍິງມີ 25% ໜ້ອຍທີ່ຈະມີໂອກາດເຊິ່ງດຽວກັນກັບຜູ້ຊາຍ ໃນປະເທດ. ສປປ ລາວ ເປັນປະເທດທີ່ມີການປະຕິບັດທີ່ດີທີ່ສຸດໃນໂລກ ສຳລັບການມີສ່ວນຮ່ວມທາງດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ໂອກາດ 91.5% ແລະ ໄດ້ຄະແນນສູງໃນດ້ານການສຶກສາ (0.965) ແລະ ສຸຂະພາບ ແລະ ການຢູ່ລອດ (0.975). ມັນຍັງເປັນໜຶ່ງໃນພຽງແຕ່ 22 ປະເທດທີ່ໄດ້ປິດຢ່າງໜ້ອຍ 80% ຂອງຊ່ອງຫວ່າງໃນພາລະບົດບາດການຄຸ້ມຄອງ. ສປປ ລາວ ໄດ້ບັບປຸງຄະແນນໃຫ້ດີຂຶ້ນກວ່າ 53 ເປີເຊັນ, ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນເຖິງຜົນໄດ້ຮັບທີ່ດີຂຶ້ນໃນປີ 2017 ເມື່ອທຽບໃສ່ປີ 2010.

ຄະແນນດັດຊະນີຍ່ອຍສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານການເມືອງແມ່ນຕໍ່າຢູ່ທີ່ 0.146, ເຮັດໃຫ້ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍໃນດ້ານການເມືອງເປັນຂົງເຂດການພັດທະນາຂອງ ສປປ ລາວ. (ເວທີປາໄສເສດຖະກິດໂລກ 2021).

ສປປ ລາວ ມີມູນຄ່າ GII ຢູ່ທີ່ 0.459, ຈັດຢູ່ໃນອັນດັບທີ 113 ຈາກທັງໝົດ 162 ປະເທດ ໃນດັດຊະນີປີ 2019. ຢູ່ໃນ ສປປ ລາວ, ຕົວຊີ້ວັດຫຼັກທີ່ແຈ້ງໃຫ້ຄະແນນ GII (UNDP 2020):

- 27.5% ຂອງທີ່ນັ່ງໃນລັດຖະສະພາແມ່ນ ແມ່ຍິງ
- 35.1% ຂອງເພດຍິງທີ່ເປັນຜູ້ໃຫຍ່ໄດ້ເຂົ້າເຖິງການສຶກສາຢ່າງໜ້ອຍຂັ້ນມັດທະຍົມສຶກສາເມື່ອທຽບໃສ່ກັບ 46.2% ຂອງເພດຊາຍ.
- ສຳລັບທຸກໆ 100,000 ການເກີດທີ່ມີຊີວິດ, ແມ່ຍິງ 185 ຄົນເສຍຊີວິດຍ້ອນສາເຫດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຖືພາ
- ອັດຕາການເກີດຂອງໄວລຸ້ນແມ່ນ 65.4 ການເກີດຕໍ່ແມ່ຍິງ 1,000 ຄົນໃນອາຍຸ 15-19 ປີ.
- ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງເພດຍິງໃນຕະຫຼາດແຮງງານແມ່ນ 76,7% ທຽບກັບ 80,2% ຂອງຜູ້ຊາຍ.

ດັດຊະນີແມ່ຍິງ, ທຸລະກິດ ແລະ ກົດໝາຍ (WBL) 2022 ຂອງທະນາຄານໂລກ ສຸມໃສ່ສະເພາະກ່ຽວກັບສະຖິຕິກ່ຽວກັບເມືອງທຸລະກິດຫຼັກຂອງ ສປປ ລາວ ທີ່ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ໂດຍມີດັດຊະນີລວມຢູ່ທີ່ 88.1 (ຈາກ 100).

ຈາກທັດສະນະຄວາມສະເໝີພາບ ສປປ ລາວ ແມ່ນປະຕິບັດໄດ້ສູງກວ່າລະດັບສະເລ່ຍຂອງພາກພື້ນທີ່ສັງເກດເຫັນໃນທົ່ວພາກພື້ນ, ໂດຍສະເພາະໃນດ້ານການເຄື່ອນຍ້າຍ, ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ການແຕ່ງງານ, ຜູ້ປະກອບການ ແລະ ປະເພດຊັບສິນ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ,

ເມື່ອເວົ້າເຖິງກົດໝາຍທີ່ກະທົບຕໍ່ເງິນເດືອນຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ກົດໝາຍທີ່ກະທົບເຖິງຂະໜາດເງິນບໍານານຂອງແມ່ຍິງ, ສປປ ລາວ ສາມາດພິຈາລະນາການປະຕິຮູບເພື່ອບັບປຸງຄວາມສະເໝີພາບທາງດ້ານກົດໝາຍ ຂອງແມ່ຍິງ. (ທະນາຄານໂລກ 2022).

ນອກເໜືອຈາກຕົວຊີ້ວັດເຫຼົ່ານີ້,

ເອກະສານທາງການສຶກສາໃນມໍ່ມານີ້ຍັງຊີ້ໃຫ້ເຫັນບາງຈຸດອ່ອນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ປະສົບຢູ່ໃນ ສປປ ລາວ.

ເຖິງວ່າຈະມີຜົນສໍາເລັດຫຼາຍຢ່າງກໍຕາມ, ແຕ່ຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ ຢູ່ ສປປ ລາວ ຍັງເປັນສິ່ງທ້າທາຍ.

ມາດຕະຖານວັດທະນະທໍາທີ່ຕິດພັນກັບສັງຄົມຊາຍເປັນໃຫຍ່ ເຊັ່ນ ສປປ ລາວ

ຍິ່ງຕ້ອງໃຊ້ຄວາມພະຍາຍາມຫຼາຍຂຶ້ນໃນວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ. ຮູບແບບການຄຳມະນຸດທີ່ເໝາະສົມແບບໄປໂດຍ ມີເດັກຍິງ ແລະ ແມ່ຍິງເປັນຜູ້ເຄາະຮ້າຍຕົ້ນຕໍ, ເຮັດໃຫ້ມີຄວາມທ້າທາຍຕໍ່ການປະຕິບັດຖະແຫຼງການ ແລະ ແຜນປະຕິບັດງານປັກກິ່ງ. ການຂາດຕົວຊີ້ບອກບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ແບ່ງແຍກຕາມເພດ ເຮັດໃຫ້ເກີດມີກົນໄກການຕິດຕາມທີ່ບໍ່ຮອບດ້ານ ເຊິ່ງອາດສົ່ງຜົນໃຫ້ຂະບວນການສ້າງນະໂຍບາຍທີ່ມີຄວາມມືດບອດທາງດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍ (ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ 2019).

ສປປ ລາວ ມີອັດຕາການຖືພາໃນໄວລຸ້ນສູງທີ່ສຸດໃນອາຊີຕາເວັນອອກສ່ຽງໃຕ້ ແລະ ອັດຕາສ່ວນການຕາຍຂອງແມ່ສູງ. ການສຶກສາໃນ ສອງເມືອງຊົນນະບົດໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າຜູ້ຢູ່ອາໄສມີທ່າແຮງທີ່ຈະຂາດການເປັໂຕ ຂອງຕົນເອງ.

ເຖິງແມ່ນວ່າການແຕ່ງງານໄດ້ຖືກອະທິບາຍວ່າເປັນການຕັດສິນໃຈດ້ວຍຕົນເອງ, 40.4%

ຂາດຄວາມເປັນອິດສະຫຼະກ່ຽວກັບການແຕ່ງງານ. ໃນບັນດາໄວລຸ້ນທີ່ມີເພດສໍາພັນເປັນປະຈຳ, 35.2% ໃຊ້ການຄຸມກຳເນີດ. ເດັກຊາຍ ແລະ ເດັກຍິງໄດ້ຖືກກ່າວເຖິງວ່າມີຄວາມສະເໝີພາບ, ແຕ່ການເຂົ້າເຖິງການສຶກສາ ແລະ ບົດບາດຍິງຊາຍ ແມ່ນຍັງເປັນການໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນຕໍ່ເດັກຊາຍ. ນອກຈາກນັ້ນ,

ຄວາມຮຸນແຮງໂດຍຜິວເຮັດຕໍ່ເມຍຂອງພວກເຂົາໄດ້ຖືກເຮັດໃຫ້ກາຍເປັນເລື່ອງທີ່ຍອມຮັບໄດ້ຫຼາຍຂຶ້ນ (Phongluxa, et al. 2020).

ຮີດຄອງປະເພນີການດໍາລົງຊີວິດແບບດັ້ງເດີມຂອງຊາວນາເຂດທົ່ງພຽງຂອງບັນດາແຂວງພາກໃຕ້ຂອງ ສປປ ລາວ ມີການປ່ຽນແປງຢ່າງໄວວາ ຍ້ອນການຫັນເປັນທັນສະໄໝ ແລະ ຫັນເປັນການຄຳກະສິກຳ ແລະ ການດໍາລົງຊີວິດທີ່ຫຼາກຫຼາຍ. ແມ່ຍິງໄດ້ສຸມໃສ່ການປະຕິບັດທີ່ບໍ່ແມ່ນກະສິກຳຫຼາຍກວ່າ ແລະ ຖືວ່າມີສ່ວນຮ່ວມໃນເສດຖະກິດທີ່ທັນສະໄໝ, ບໍ່ແມ່ນແບບດັ້ງເດີມ, ຫຼາຍກວ່າຜູ້ຊາຍ. ແມ່ຍິງຍັງໄດ້ລາຍງານວ່າໄດ້ປະສົບກັບສິ່ງທ້າທາຍຫຼາຍກວ່າເກົ່າເມື່ອມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ການຊີ້ຂາຍໃນຕະຫຼາດກະສິກຳ (Moglia, et al. 2020).

2.2.11 ອູກັນດາ

ນະໂຍບາຍທາງບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ສໍາຄັນແຫ່ງຊາດ, ສະຖາບັນ ແລະ ຄໍາຫມັ້ນສັນຍາທີ່ເປັນກະແສຫຼັກໃນການພິຈາລະນາທາງເພດ ຫຼື ຈະມີອິດທິພົນຕໍ່ສະພາບແວດລ້ອມຂອງໂຄງການ.

- ກະຊວງການພັດທະນາດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ແຮງງານ ແລະ ສັງຄົມ (MGLSD) ຂອງອູການດາ, ໄດ້ຮັບການສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນໃນປີ 1998, ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ຄວາມກ້າວໜ້າຂອງຄວາມສະເໝີພາບບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງຊາຍໃນ

ປະເທດ. ເປັນຜູ້ສືບທອດຂອງກະຊວງແມ່ຍິງໃນການພັດທະນາ, ໄດ້ຮັບການສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນໃນປີ 1988 ໂດຍດຳລົງດຳແໜ່ງເປັນປະທານ. MGLSD ປະສານງານ ແລະ ກວດກາການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນງານທີ່ເອົາບົດບາດຍິງຊາຍເປັນໃຈກາງ ແລະ ຊີ້ນຳໜ່ວຍງານທີ່ເນັ້ນໃສ່ບົດບາດຍິງຊາຍ ໃນກະຊວງແຕ່ງຊາດ. ກະຊວງໄດ້ມີການກະຈາຍອຳນາດໃຫ້ເປັນພະແນກການບໍລິການຂອງລຸມຊົນ / ບົດບາດຍິງຊາຍຂັ້ນເມືອງທີ່ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນການຂັບເຄື່ອນການເຊື່ອມໂຍງບົດບາດຍິງຊາຍເຂົ້າໃນແຜນການພັດທະນາເມືອງແລະງົບປະມານ (ທະນາຄານພັດທະນາອິດສະລາມ 2019).

- ໂດຍຜ່ານ MGLSD, ຫຼາຍໂຄງສ້າງທີ່ເນັ້ນໃສ່ບົດບາດຍິງຊາຍ ໄດ້ຖືກສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນໃນລະດັບຊາດ ແລະ ຂັ້ນເມືອງ ເຊັ່ນ: ໜ່ວຍງານງົບປະມານທີ່ຕອບສະໜອງບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ຄະນະກຳມະການເຮັດວຽກດ້ານວິຊາການໃນກະຊວງການເງິນ ແລະ ຄະນະກຳມະການສະຖິຕິຍິງຊາຍ ຢູ່ສຳນັກງານສະຖິຕິອຸການດາ. ນອກຈາກນັ້ນ, MGLSD ເຮັດວຽກຢ່າງໃກ້ຊິດກັບກະຊວງການເງິນ, ແຜນການ ແລະ ການພັດທະນາເສດຖະກິດ (MoFED) ເພື່ອເຮັດໃຫ້ງົບປະມານທີ່ຕອບສະໜອງບົດບາດຍິງຊາຍ.
- ຂອບກົດໝາຍຕົ້ນຕໍກ່ຽວກັບການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ ແລະ ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍໃນທົ່ວປະເທດແມ່ນນະໂຍບາຍບົດບາດຍິງຊາຍແຕ່ງຊາດ, ໄດ້ຮັບການຮັບຮອງເອົາໃນປີ 1997 ແລະ ສະບັບບັບປຸງໃນປີ 2007, ເຊິ່ງຊອກຫາວິທີການເຊື່ອມບັນຫາບົດບາດຍິງຊາຍເຂົ້າໃນຂະບວນການພັດທະນາແຕ່ງຊາດ ໂດຍການຊີ້ນຳການຈັດສັນຊັບພະຍາກອນ ເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາບົດບາດຍິງຊາຍໃນທຸກຂະແໜງການ. ນອກຈາກນີ້, ຍັງໄດ້ສ້າງຕັ້ງນະໂຍບາຍ, ກົດໝາຍຫຼາຍສະບັບເພື່ອປ້ອງກັນຄວາມຮຸນແຮງບົນພື້ນຖານທາງເພດ, ໂດຍມີນະໂຍບາຍຕົ້ນຕໍແມ່ນນະໂຍບາຍແຕ່ງຊາດ ແລະ ການປະຕິບັດງານເພື່ອລືບລ້າງ ຄວາມຮຸນແຮງບົນພື້ນຖານທາງເພດໄດ້ຮັບການຮັບຮອງເອົາໃນປີ 2016.
- ໃນລະດັບສາກົນສາກົນ, ລັດຖະບານອຸການດາໄດ້ໃຫ້ສັດຕະຍາບັນ CEDAW, ແຜນປະຕິບັດການບັກກິ່ງປີ 1995, ແລະ SDGs.
- ກອງປະຊຸມທົບທວນຄືນແຕ່ງຊາດດ້ວຍຄວາມສະໝັກໃຈ ຄັ້ງທີ 2 ກ່ຽວກັບຄວາມຄືບໜ້າຂອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ SDGs ເປີດເຜີຍວ່າ: ຕໍ່ກັບ SDG 5, ນະໂຍບາຍ ແລະ ກົດໝາຍຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ ໄດ້ເພີ່ມໂອກາດໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ ໂດຍມີການປັບປຸງການເປັນຕົວແທນຂອງແມ່ຍິງໃນສະພາແຕ່ງຊາດ ແລະ ໂຄງສ້າງລັດຖະບານທ້ອງຖິ່ນ, ມີແມ່ຍິງ ແລະ/ຫຼື ເດັກຍິງຢູ່ໃນໂຮງຮຽນຫຼາຍຂຶ້ນ, ແລະ ແມ່ຍິງເຂົ້າຮ່ວມໃນກຳລັງແຮງງານຫຼາຍຂຶ້ນ. ແນວໃດກໍ່ຕາມ, ມີການສຽເກດເຫັນວ່າບາງນະໂຍບາຍທີ່ສຳຄັນທີ່ຄວນຈະມີຄວາມອ່ອນໄຫວທາງດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍເຊັ່ນ: ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການສຶກສາຍັງຄົງເປັນກາງດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍ. (ສາທາລະນະລັດອຸການດາ 2020).

ພາບລວມແຕ່ງຊາດ

ອຸການດາຖືກຈັດອັນດັບຢູ່ໃນທີ 66 ທົ່ວໂລກ (ຈາກທັງໝົດ 156 ປະເທດ) ໃນ GGI, ແລະ ອັນດັບທີ 10 ໃນເຂດອະນຸພາກພື້ນຊາຮາຮາອາຟຣິກາໃນປີ 2021, ດ້ວຍຄະແນນ 0.72. ຄະແນນຕໍ່າສຸດຂອງອຸການດາ

ແມ່ນຢູ່ໃນການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານການເມືອງ, ແລະ ຄະແນນສູງສຸດຂອງມັນແມ່ນຢູ່ໃນສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມຢູ່ລອດຢູ່ທີ່ 0.96 (ຈາກຄວາມເປັນໄປໄດ້ 1), ເຮັດໃຫ້ມັນເປັນອັນດັບ 1 ຂອງໂລກໃນມິຕິນີ້. (ເວທີປາໄສເສດຖະກິດໂລກ 2021).

ໃນປີ 2019, ອູກັນດາ ຖືກຈັດອັນດັບໃນອັນດັບທີ 131 ຈາກທັງໝົດ 162 ປະເທດ ດ້ວຍຄະແນນ GII ຂອງ 0.535.

(ອົງການສະຫະປະຊາຊາດເພື່ອການພັດທະນາ 2020). ການປະຕິບັດໃນທົ່ວມິຕິຫນາດດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

- 34,9% ຂອງທີ່ນັ່ງໃນລັດຖະສະພາແມ່ນ ແມ່ຍິງ
- 27,5% ຂອງເພດຍິງທີ່ເປັນຜູ້ໃຫຍ່ໄດ້ເຂົ້າເຖິງຂັ້ນມັດທະຍົມສຶກສາເປັນຢ່າງໜ້ອຍເມື່ອທຽບໃສ່ກັບ 35,1% ຂອງເພດຊາຍ.
- ສຳລັບທຸກໆ 100 000 ການເກີດມີຊີວິດ, ແມ່ຍິງ 375 ຄົນເສຍຊີວິດຍ້ອນສາເຫດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຖືພາ
- ການເຂົ້າຮ່ວມຂອງເພດຍິງໃນຕະຫຼາດແຮງງານແມ່ນ 67% ທຽບກັບ 73,9% ຂອງຜູ້ຊາຍ.

ສຸມໃສ່ນະຄອນຫຼວງ, Kampala, ອູກັນດາ ມີດັດຊະນີ WBL ຂອງ 73.1 (ທະນາຄານໂລກ 2022).

ອູກັນດາໄດ້ຮັບຜົນດີໃນປະເພດບ່ອນເຮັດວຽກ, ເງິນເດືອນ ແລະ ການແຕ່ງງານ, ໃນຂະນະທີ່ບັນຫາທີ່ສຳຄັນລວມມີ:

- ຄວາມເປັນພໍ່ແມ່: ໂດຍສະເລ່ຍແລ້ວ, ແມ່ຍິງມີສິດລາວຽກເພື່ອອອກລູກໂດຍໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງໜ້ອຍກວ່າ 14 ອາທິດ. ນອກຈາກນັ້ນ, ບໍ່ແມ່ນເງິນອຸດໜູນການເກີດລູກທັງໝົດ ໄດ້ຖືກບໍລິຫານໂດຍລັດຖະບານໃນເວລານີ້.
- ຊັບສິນ: ລູກຊາຍ ແລະ ລູກສາວບໍ່ມີສິດສະເໝີພາບໃນການສືບທອດຊັບສິນຈາກພໍ່ແມ່, ແລະ ເພດຊາຍ ແລະ ເພດຍິງບໍ່ມີສິດສະເໝີພາບໃນການສືບທອດຊັບສິນຈາກຜົວ ຫຼື ເມຍ.

ເຖິງແມ່ນວ່າບົດບາດຂອງ MGLSD ມີຄວາມສຳຄັນຕໍ່ການບັນລຸຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ,

"ມັນໄດ້ຖືກສັງເກດເຫັນວ່າທັງໂຄງສ້າງລະດັບຊາດ ແລະ ໂຄງສ້າງການກະຈາຍອຳນາດມີຈຳນວນພະນັກງານ ແລະ ທຶນຮອນຈຳກັດ.

ຍົກຕົວຢ່າງ, ພະນັກງານວິຊາການທີ່ມີຄວາມຊຳນິຊຳນານດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍໄດ້ຖືກຫຼຸດລົງຈາກ 33 ຄົນໃນປີ 1995 ເປັນ 10

ຄົນໃນປີ 2014 ເນື່ອງຈາກການປະຕິຮູບດ້ານການບໍລິການພົນລະເຮືອນ ແລະ ການຫັນປ່ຽນ. ນອກຈາກນັ້ນ, ການຈັດສັນ MGLSD

ຈາກງົບປະມານແຫ່ງຊາດ ໜ້ອຍກວ່າ 1% ຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ(ທະນາຄານພັດທະນາອິດສະລາມ 2019).

ຊັບພະຍາກອນທີ່ຈຳກັດຕໍ່ມາໄດ້ຈຳກັດການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ຜົນກະທົບຂອງວຽກງານຂອງກະຊວງ.

ບົດລາຍງານບັນຫາທາງດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍຂອງປີ 2019 ໄດ້ເປີດເຜີຍວ່າ, ເຖິງວ່າຈຳນວນເຫດການຄວາມຮຸນແຮງທາງເພດຈະຫຼຸດ

ລົງແຕ່ປີ 2011 ຫາ 2016, ແຕ່ຄວາມຮຸນແຮງທາງເພດຍັງມີຫຼາຍກວ່າໃນແມ່ຍິງ. ບົດລາຍງານຍັງໄດ້ເປີດເຜີຍວ່າ: ແມ່ຍິງຍັງບໍ່ໄດ້ຮັບ

ການນຳໃຊ້ໃນກຳລັງແຮງງານທີ່ມີເພດຍິງຫຼາຍກວ່າຜູ້ຊາຍທີ່ໃຊ້ເວລາໃນວຽກງານລ້ຽງດູທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງ, ແລະ "ຜູ້ຊາຍຫຼາຍຄົນໄດ້ຮັບ

ຄ່າຈ້າງຫຼາຍກວ່າເກົ່າ ແລະ ມີທ່ານແຮງວ່າຈະເປັນເປັນນາຍຈ້າງເມື່ອທຽບໃສ່ກັບແມ່ຍິງທີ່ເຮັດວຽກເປັນສ່ວນໃຫຍ່ເປັນແມ່ບ້ານ ຫຼື

ການເຮັດທຸລະກິດສ່ວນຕົວ." (UGBS 2019).

ເຖິງແມ່ນວ່າການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນກຳລັງແຮງງານບໍ່ຕໍ່າກວ່າເພດຊາຍຕາມການຄົ້ນພົບຂອງ GII, ຄຸນນະພາບ ແລະ

ລັກສະນະຂອງການຈ້າງງານ ເບິ່ງຄືວ່າແຕກຕ່າງກັນຢ່າງຫຼວງຫຼາຍໂດຍບົດບາດຍິງຊາຍ ເຮັດໃຫ້ແມ່ຍິງມີຄວາມສ່ຽງຕໍ່ອາການຊືອກຫຼາຍກ່ວາຜູ້ຊາຍ, ເຖິງແມ່ນວ່າຈະມີສ່ວນແບ່ງເກືອບເທົ່າທຽມກັນ ທັງສອງເພດທີ່ຖືກຈ້າງງານ.

2.2.12 ອີຢິບ

ນະໂຍບາຍທາງບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ສໍາຄັນແຫ່ງຊາດ, ສະຖາບັນ ແລະ ຄໍາຫມັ້ນສັນຍາທີ່ເປັນກະແສຫຼັກໃນການພິຈາລະນາທາງເພດ ຫຼື ຈະມີອິດທິພົນຕໍ່ສະພາບແວດລ້ອມຂອງໂຄງການ.

- ລັດຖະທໍາມະນູນຂອງອີຢິບ, ສະບັບປັບປຸງໃນປີ 2014, ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີສິດການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແມ່ຍິງ ແລະ ມີຄວາມສະເໝີພາບຂອງຜູ້ຊາຍ ແລະ ຜູ້ຍິງໃນຂົງເຂດພົນລະເຮືອນ, ສັງຄົມ, ການເມືອງ, ເສດຖະກິດ ແລະ ວັດທະນະທໍາ. (USAID 2020).
- ສະພາແມ່ຍິງແຫ່ງຊາດ (NCW) ຂອງປະເທດໄດ້ຖືກສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນໃນປີ 2000, ແຕ່ຫາກໍໄດ້ຖືກເຮັດໃຫ້ເປັນສະຖາບັນ ໃນປີ 2018 ເພື່ອຕອບສະໜອງຂໍ້ກໍາຫນົດໃນລັດຖະທໍາມະນູນທີ່ຈະມີສະຖາບັນເອກະລາດທີ່ປະຕິບັດ ແລະ ຄຸ້ມຄອງຍຸດທະສາດແຫ່ງຊາດ ແລະ ໂຄງການສະໜັບສະໜູນຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ NCW ມີສາຂາການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃນແຕ່ແຂວງໃນ 27 ແຂວງຂອງລັດທີ່ຄຸ້ມຄອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍ, ແຜນງານ ແລະ ການໂຄສະນາທ້ອງຖິ່ນຂອງ NCW.
- ໃນປີ 2017, NCW ໄດ້ເປີດຕົວຍຸດທະສາດແຫ່ງຊາດສໍາລັບການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ ຂອງແມ່ຍິງອີຢິບ, ເຮັດໃຫ້ອີຢິບເປັນປະເທດທໍາອິດທີ່ພັດທະນາຍຸດທະສາດທີ່ສອດຄ່ອງກັບ SDGs, ກໍານົດເປົ້າໝາຍແຫ່ງຊາດສໍາລັບ SDG 5.
- ການທົບທວນຄືນລະດັບຊາດແບບສະໝັກໃຈຂອງອີຢິບ ກ່ຽວກັບຄວາມຄືບໜ້າຂອງເປົ້າໝາຍ SDG ໄດ້ເປີດເຜີຍວ່າ ໄດ້ມີຄວາມກ້າວໜ້າຢ່າງໃຫຍ່ຫຼວງ, ໂດຍສະເພາະໃນດ້ານການເປັນຕົວແທນຂອງແມ່ຍິງໃນລັດຖະສະພາແຫ່ງຊາດ ແລະ ຕໍາແໜ່ງລັດຖະມົນຕີ, ເຊິ່ງນັດຽວກັນກັບອັດຕາສ່ວນຂອງແມ່ຍິງທີ່ມີບັນຊີທະນາຄານ. ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບຍັງຄົງຢູ່, ໂດຍສະເພາະການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະ ຄວາມກ້າວໜ້າທາງດ້ານອາຊີບ.
- ນອກເໜືອຈາກການສ້າງຕັ້ງ NCW, ລັດຖະທໍາມະນູນຂອງອີຢິບຍັງຮຽກຮ້ອງໃຫ້ລັດໃຫ້ສັດຕະຍາບັນເຄື່ອງມືສາກົນແລະພາກພື້ນ ແລະ / ຫຼື ຂອບຄໍາຫມັ້ນສັນຍາເພື່ອຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ, ເຊິ່ງ SDGs, CEDAW, ຖະແຫຼງການບັກກິ່ງ ແລະ ແຜນປະຕິບັດຂອງຖະແຫຼງການດັ່ງກ່າວໃນ 1995, ກົດບັດອາຮັບກ່ຽວກັບສິດທິມະນຸດ, ແລະ ສົນທິສັນຍາດ້ານຄວາມຮຸນແຮງ ແລະ ການລ່ວງລະເມີດຂອງອົງການແຮງງານສາກົນທີ່ຫ້າມຄວາມຮຸນແຮງທາງເພດ ແລະ ການລ່ວງລະເມີດໃນບ່ອນເຮັດວຽກ.

ພາບລວມແຫ່ງຊາດ

ອີຢິບຢູ່ອັນດັບທີ 129 ໃນທົ່ວໂລກ (ໃນຈໍານວນ 156 ປະເທດ) ສໍາລັບປີ 2021 GGI, ແລະ ອັນດັບ 4 ໃນພາກພື້ນຕາເວັນອອກກາງ ແລະ ອາຟຣິກາເໜືອໃນປີ 2021 ດ້ວຍຄະແນນ 0.64. ອີຢິບໄດ້ມີຄວາມຄືບໜ້າຢ່າງໃນດ້ານການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານການເມືອງ, ສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມຢູ່ລອດ ແລະ ການສຶກສາ (ເວທີປາໄສເສດຖະກິດໂລກ 2021). ກ່ຽວກັບການສ້າງສິດອໍານາດທາງ

ການເມືອງ, ປະຈຸບັນ ອີຍິບມີແມ່ຍິງ 27% ໃນບັນດາສະມາຊິກລັດຖະສະພາ, ເພີ່ມຂຶ້ນຈາກ 15% ໃນປີ 2019. ແນວໃດກໍດີ, ປະເທດນີ້ ມີຄວາມຖີດຖອຍໃນດ້ານການເຂົ້າຮ່ວມທາງເສດຖະກິດ ແລະ ໂອກາດ, ໂດຍມີແມ່ຍິງພຽງ 20% ເຂົ້າຮ່ວມຕະຫຼາດແຮງງານ. ນອກຈາກນັ້ນ, ຊ່ອງຫວ່າງບົດບາດຍິງຊາຍໃນຕໍາແໜ່ງຜູ້ຈັດການແມ່ນໜຶ່ງໃນຈໍານວນທີ່ໃຫຍ່ທີ່ສຸດໃນທົ່ວໂລກຢູ່ທີ່ 92%, ແມ່ຍິງມີພຽງ 7.4% ຂອງຕໍາແໜ່ງຜູ້ຈັດການທັງໝົດ. ຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນໄດ້ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນຕື່ມອີກໃນລາຍຮັບ ຫຼື ຊ່ອງຫວ່າງຄ່າຈ້າງລະຫວ່າງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ.

ສຸມໃສ່ນະຄອນຫຼວງ, Kampala, ອູກັນດາ ມີດັດຊະນີ WBL ຂອງ 50,6 (ທະນາຄານໂລກ 2022).

ອີຍິບໄດ້ຮັບຜົນດີໃນປະເພດບ່ອນເຮັດວຽກ, ເງິນເດືອນ ແລະ ການແຕ່ງງານ, ໃນຂະນະທີ່ບັນຫາທີ່ສໍາຄັນລວມມີ:

- ເງິນເດືອນ, ບ່ອນທີ່ມີຂອບທາງດ້ານກົດໝາຍທີ່ຈໍາກັດບໍ່ໃຫ້ແມ່ຍິງເຂົ້າຮ່ວມໃນກໍາລັງແຮງງານໃນຂອບເຂດດຽວກັນກັບຜູ້ຊາຍ, ຕົວຢ່າງເຊັ່ນ: ແມ່ຍິງຖືກຈໍາກັດໃນກົດໝາຍວ່າດ້ວຍແຮງງານໃນການເຮັດວຽກທີ່ຖືວ່າເປັນອັນຕະລາຍ, ຫຍຸ້ງຍາກ ຫຼື ບໍ່ເໝາະສົມທາງດ້ານສິນທໍາ.
- ການເປັນພໍ່ແມ່, ໂດຍສະເລ່ຍແລ້ວ, ແມ່ຍິງມີສິດລາວຽກເພື່ອອອກລູກໂດຍໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງໜ້ອຍກວ່າ 14 ອາທິດ, ແລະ ການລາພັກທີ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງແມ່ນບໍ່ມີໃຫ້ແກ່ພໍ່. ນອກຈາກນັ້ນ, ບໍ່ແມ່ນເງິນອຸດໜູນການເກີດລູກທັງໝົດຈະຖືກບໍລິຫານໂດຍລັດຖະບານ ໃນຂະນະທີ່ແມ່ຍິງຢູ່ລາວຽກເພື່ອອອກລູກ.

ເຖິງວ່າອີຍິບໄດ້ສ້າງຄວາມກ້າວໜ້າດ້ານນິຕິບັນຍັດກ່ຽວກັບການສ້າງສິດ ແລະ ການບົກບ້ອງແມ່ຍິງ, ແຕ່ຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບທາງ ເພດຍັງຄົງຢູ່, ແລະ ສ່ວນໜຶ່ງແມ່ນຍ້ອນທັດສະນະຄະຕິ ແລະ ຄວາມຮັບຮູ້ທີ່ຍັງຄົງຄ້າງ.

ການສໍາຫຼວດສາກົນກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ - ຕາເວັນອອກກາງ ແລະ ອາຟຣິກາເໜືອ (IMAGES MENA) ແມ່ນການສຶກສາຄັ້ງທໍາອິດຂອງປະເທດນີ້ ເພື່ອໃຫ້ຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບທັດສະນະຄະຕິ ແລະ

ການກະທໍາຕໍ່ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ ໃນສີ່ປະເທດ, ລວມທັງອີຍິບ. ໃນປະເທດເອຢິບ, ມັນໄດ້ຖືກພົບເຫັນວ່າ "ຜູ້ຊາຍມີແນວຄິດຕໍ່ຕ້ານຕໍ່ແມ່ຍິງທີ່ເຮັດວຽກນອກເຮືອນ, ແລະ

ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງເຂົາເຈົ້າໃນດ້ານການເມືອງແລະຊີວິດສາທາລະນະ."

ມັນຍັງເປີດເຜີຍວ່າຜູ້ຊາຍສະໜັບສະໜູນຢ່າງເຂົ້າແຂງວ່າພວກເຂົາຄວນຈະເປັນຜູ້ລ້ຽງອາຫານຕົ້ນຕໍໃນເຮືອນ ແລະ ດັດສິນໃຈສ່ວນໃຫຍ່ໃນຄົວເຮືອນ. ການສຶກສາຍັງໄດ້ເປີດເຜີຍ "ການສະໜັບສະໜູນສູງສໍາລັບການຕັດອະໄວຍະວະເພດຍິງ (FGM)

ໃນປະເທດເອຢິບ, ເຊິ່ງຫຼາຍກວ່າ 70% ແມ່ນຜູ້ຊາຍ, ແລະ ຫຼາຍກວ່າເຄິ່ງໜຶ່ງແມ່ນແມ່ຍິງ, ທີ່ອະນຸຍາດໃຫ້ມີການປະຕິບັດນີ້." (Samir 2018). ທັດສະນະຄະຕິ ແລະ ການຮັບຮູ້ເຫຼົ່ານີ້ສາມາດສົ່ງຜົນໃຫ້ຄະແນນ GGI ຕໍ່າສໍາລັບການມີສ່ວນຮ່ວມທາງດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ

ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ. ນອກຈາກນັ້ນ, ບັນຫາທາງດ້ານໂຄງສ້າງເຊັ່ນ:

ຄວາມແຕກໂຕນກັນທາງດ້ານວຽກເຮັດງານທຳທີ່ມີໃຫ້ແມ່ຍິງທຽບກັບຜູ້ຊາຍ, ແລະ ແມ່ຍິງຈຳນວນ ທີ່ເຂົ້າເຖິງການສຶກສາມີຈຳນວນຫຼາຍກວ່າຜູ້ຊາຍກໍ່ເປັນບັດໃຈຫຼັກທີ່ເຮັດໃຫ້ເກີດຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບກັນ. (Ghafar 2021).

2.2.13 ເຊນການ

ນະໂຍບາຍທາງບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ສຳຄັນແຫ່ງຊາດ, ສະຖາບັນ ແລະ ຄຳຫມັ້ນສັນຍາທີ່ເປັນກະແສຫຼັກໃນການພິຈາລະນາທາງເພດ ຫຼື ຈະມີອິດທິພົນຕໍ່ສະພາບແວດລ້ອມຂອງໂຄງການ.

- ລັດຖະທຳມະນູນ ຂອງ ເຊນການ (2001) ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດ (Isbell, Jacobs ແລະ Scheller 2019).
- ໃນປີ 2005, ເຊນການ ໄດ້ເປີດຕົວຍຸດທະສາດແຫ່ງຊາດເພື່ອຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ ແລະ ຄວາມສະເໝີພາບ (SNEEG), ເຊິ່ງໄດ້ຮັບການບັບປຸງໃນປີ 2016. SNEEG ມີຈຸດປະສົງເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ ແລະ ຮັບປະກັນການບົກບ້ອງສິດທິຂອງແມ່ຍິງ.

ນະໂຍບາຍຍັງໄດ້ວາງອອກເພື່ອຮັບປະກັນການພັດທະນາງົບປະມານທີ່ສະດັງໄວຕໍ່ກັບບົດບາດຍິງຊາຍໃນຂະແໜງການ ແລະ ເຂດແຄ້ວ, ເປັນຕົ້ນແມ່ນກົນໄກການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນທີ່ມີຄວາມສະດັງໄວຕໍ່ບົດບາດຍິງຊາຍ.

- ເຊນການ I ໄດ້ຮັບຮອງເອົາກົດໝາຍ ຄວາມເທົ່າທຽມກັນ ໃນປີ 2010 ທີ່ມີຈຸດປະສົງເພື່ອສະໜັບສະໜູນການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານການເມືອງຂອງແມ່ຍິງໂດຍການຮັບປະກັນວ່າຢ່າງໜ້ອຍເຄິ່ງໜຶ່ງຂອງຫ້ອງການທາງດ້ານການເມືອງໄດ້ແມ່ນແມ່ຍິງ. ໃນປີ 2022, ມີການບັນທຶກ ສະຖິຕິ ທີ່ແມ່ຍິງ 64 ຄົນ.ຖືກ ເລືອກຕັ້ງໃຫ້ເປັນສະມາຊິກລັດຖະສະພາເປັນ
- ຫໍສັງເກດການຄວາມສະເໝີພາບແຫ່ງຊາດໄດ້ສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນໃນປີ 2017 ເຊິ່ງມີໜ້າທີ່ເພື່ອກຳນົດຊ່ອງຫວ່າງ ແລະ ການຈຳແນກທາງເພດ, ບັງຄັບໃຊ້ນະໂຍບາຍ, ແລະ ຕິດຕາມການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ.
- ເຊນການ ໄດ້ໃຫ້ສັດຕະຍາບັນບາງເຄື່ອງມືສາກົນ ແລະ ພາກພື້ນທີ່ມຸ່ງໝັ້ນຕໍ່ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ, ເຊັ່ນ: CEDAW, ອະນຸສັນຍາທາງເລືອກກ່ຽວກັບຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ, ອະນຸສັນຍາຂອງກົດບັດອາຟຣິກາກ່ຽວກັບສິດທິມະນຸດ ແລະ ສິດທິມະນຸດ ກ່ຽວກັບສິດທິຂອງແມ່ຍິງໃນອາຟຣິກາ ແລະ SDGs. (UN Women n.d.).

ພາບລວມແຫ່ງຊາດ

ເຊນການ ຢູ່ໃນອັນດັບທີ 104 ຂອງໂລກ (ຈາກທັງໝົດ 156 ປະເທດ) ໃນກຸ່ມ GGI, ແລະ ອັນດັບທີ 19 ໃນເຂດອະນຸພາກພື້ນຊາຮາອາຟຣິກາ ໃນປີ 2021, ດ້ວຍຄະແນນ 0.68. (ເວທີປາໄສເສດຖະກິດໂລກ 2021). ປະເທດເຊນການ ໃນມິຕິທາງດ້ານສຸຂະພາບ ແລະ ການສຶກສາ ແລະ ການບັນລຸເປົ້າໝາຍທີ່ດີ, ເຖິງແມ່ນວ່າຈະມີຊ່ອງຫວ່າງທາງດ້ານການຮູ້ໜັງສືລະຫວ່າງຜູ້ຊາຍ ແລະ ຜູ້ຍິງຢູ່ໃນປະເທດ. ສິ່ງທ້າທາຍຍັງຄົງຢູ່ກັບການເປັນຕົວແທນຂອງເພດຍິງໃນດ້ານການເມືອງ; ໃນຂະນະທີ່ 40% ຂອງສະມາຊິກສະພາແຫ່ງຊາດເປັນແມ່

ຍິງ, ພຽງແຕ່ 22% ຂອງລັດຖະມົນຕີເປັນແມ່ຍິງ. ນອກຈາກນັ້ນ, ການມີສ່ວນຮ່ວມທາງດ້ານເສດຖະກິດຍັງເປັນສິ່ງທ້າທາຍທີ່ມີແມ່ຍິງພຽງແຕ່ 36.4% ເຂົ້າຮ່ວມໃນກຳລັງແຮງງານ, ເຖິງວ່າຈະມີການເປັນຕົວແທນຕໍ່ກວ່າໃນພາລະບົດບາດການຄຸ້ມຄອງ.

ໃນປີ 2019, ເຊເນການ ຈັດຖືກຈັດອັນດັບຢູ່ອັນດັບທີ 130 ຈາກທັງໝົດ 162 ປະເທດ ດ້ວຍຄະແນນ GII ຂອງ 0,533. (ອົງການສະຫະປະຊາຊາດເພື່ອການພັດທະນາ 2020). ການປະຕິບັດໃນທົ່ວມີຕິດຕໍ່ໄປນີ້:

- 41,8% ຂອງທີ່ນັ່ງໃນລັດຖະສະພາແມ່ນ ແມ່ຍິງ
- 10,3% ຂອງເພດຍິງທີ່ເປັນຜູ້ໃຫຍ່ໄດ້ເຂົ້າເຖິງຂັ້ນມັດທະຍົມສຶກສາເປັນຢ່າງໜ້ອຍເມື່ອທຽບໃສ່ກັບ 26,5% ຂອງເພດຊາຍ.
- ສຳລັບທຸກໆ 100 000 ການເກີດມີຊີວິດ, ແມ່ຍິງ 315 ຄົນເສຍຊີວິດຍ້ອນສາເຫດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຖືພາ
- ການເຂົ້າຮ່ວມຂອງເພດຍິງໃນຕະຫຼາດແຮງງານແມ່ນ 35% ທຽບກັບ 57,5% ຂອງ ຜູ້ຊາຍ.

ສຸມໃສ່ນະຄອນຫຼວງ, Kampala, ອູການດາ ມີດັດຊະນີ WBL ຂອງ 66,9 (ທະນາຄານໂລກ 2022).

ເຊເນການໄດ້ຮັບຜົນດີໃນປະເພດບ່ອນເຮັດວຽກ, ເງິນເດືອນ ແລະ ການແຕ່ງງານ, ໃນຂະນະທີ່ບັນຫາທີ່ສຳຄັນລວມມີ:

- ເງິນເດືອນ, ບ່ອນທີ່ມີຂອບທາງດ້ານກົດໝາຍທີ່ຈຳກັດບໍ່ໃຫ້ແມ່ຍິງເຂົ້າຮ່ວມໃນກຳລັງແຮງງານໃນຂອບເຂດດຽວກັນກັບຜູ້ຊາຍ, ຕົວຢ່າງເຊັ່ນ: ແມ່ຍິງຖືກຈຳກັດໃນກົດໝາຍວ່າດ້ວຍແຮງງານໃນການເຮັດວຽກທີ່ຖືວ່າເປັນອັນຕະລາຍ, ຫຍັງຍາກ ຫຼື ບໍ່ໄດ້ໝາະສົມທາງດ້ານສິນທຳ. ດັ່ງນັ້ນ, ແມ່ຍິງບໍ່ສາມາດເຮັດວຽກໃນການຊຸດຄົ້ນບໍ່ແຮ່, ກໍ່ສ້າງ ແລະ ໂຮງງານໃນແບບດຽວກັນກັບຜູ້ຊາຍ.
- ລູກຊາຍ ແລະ ລູກສາວບໍ່ມີສິດສະເໝີພາບໃນການສືບທອດຊັບສິນຈາກພໍ່ແມ່, ແລະ ເພດຊາຍ ແລະ ເພດຍິງບໍ່ມີສິດສະເໝີພາບໃນການສືບທອດຊັບສິນຈາກຜົວ ຫຼື ເມຍ.

ເຖິງວ່າມີການສະໜັບສະໜູນຢ່າງແຂງແຮງໃນທົ່ວປະເທດ ກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດ, ແລະ ຄວາມກ້າວໜ້າໃນບາງດ້ານ, (ໂດຍສະເພາະແມ່ນການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານການເມືອງຕາມທີ່ໄດ້ກ່າວໄວ້ຂ້າງເທິງ) ແມ່ຍິງຍັງມີໂອກາດໜ້ອຍກວ່າໃນການເຂົ້າເຖິງວຽກເຮັດງານທຳ, ມີໂທລະສັບມືຖື ຫຼື ອິນເຕີເນັດເມື່ອທຽບໃສ່ກັບຜູ້ຊາຍ, ແລະ ເຮັດໃຫ້ພວກເຂົາຢູ່ໃນຈຸດເສຍປຽບ (Isbell, Jacobs ແລະ Scheller 2019).

2.2.14 ຮວັນດາ

ນະໂຍບາຍທາງບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ສຳຄັນແຫ່ງຊາດ, ສະຖາບັນ ແລະ ຄຳຫມັ້ນສັນຍາທີ່ເປັນກະແສຫຼັກໃນການພິຈາລະນາທາງເພດ ຫຼື ຈະມີອິດທິພົນຕໍ່ສະພາບແວດລ້ອມຂອງໂຄງການ.

- ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ ແລະ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງແມ່ຍິງ ແມ່ນໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນລັດຖະທຳມະນູນຂອງ ຣວັນດາ ປີ 2003 (ສະບັບປັບປຸງໃນປີ 2015).. ລັດຖະທຳມະນູນຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີຜູ້ແທນເພດຍິງຢ່າງໜ້ອຍ 30% ໃນຕຳແໜ່ງຕັດສິນ (ຫ້ອງການຕິດຕາມກວດກາບົດບາດຍິງ-ຊາຍ 2019).
- ນະໂຍບາຍບົດບາດຍິງຊາຍແຫ່ງຊາດ ປີ 2010 ໄດ້ຖືກສ້າງຂຶ້ນ ເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ເຮັດໃຫ້ການພັດທະນາ ມີຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ. ເພື່ອບັນລຸເປົ້າໝາຍນະໂຍບາຍທີ່ໄດ້ວາງອອກໃນນະໂຍບາຍບົດບາດຍິງຊາຍແຫ່ງຊາດ, ຍຸດທະສາດການເສີມຂະຫຍາຍບົດບາດຍິງຊາຍຂອງຂະແໜງການໄດ້ຮັບການສ້າງ ແລະ ຮັບຮອງເອົາຈາກຂະແໜງການຕ່າງໆ ເພື່ອຊີ້ນຳການແຊກແຊງຍຸດທະສາດທີ່ຊຸກຍູ້ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ ແລະ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງແມ່ຍິງ.
- ວິໄສທັດຂອງປະເທດ ຣວັນດາ (Rwanda) ປີ 2020 (ປະຈຸບັນແມ່ນວິໄສທັດ 2050) ແມ່ນວາລະການພັດທະນາຂອງປະເທດ ເຊິ່ງພິຈາລະນາຄວາມສະເໝີພາບ ລະຫວ່າງຍິງຊາຍ ແລະ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງແມ່ຍິງ ເປັນອົງປະກອບຫຼັກທີ່ຈຳເປັນສຳລັບປະເທດເພື່ອບັນລຸເປົ້າໝາຍການພັດທະນາຂອງຕົນ. ກອງປະຊຸມໃຫ້ຄຳໝັ້ນສັນຍາຈະສ້າງ ຂອບກົດໝາຍ ແລະ ນະໂຍບາຍທີ່ອ່ອນໄຫວຕໍ່ບົດບາດຍິງຊາຍ ເພື່ອປົກປ້ອງ ແລະ ໃຫ້ສິດແກ່ແມ່ຍິງ.
- ວາລະພັດທະນານີ້ໄດ້ແຈ້ງໃຫ້ຊາບກ່ຽວກັບຍຸດທະສາດແຫ່ງຊາດສຳລັບການຫັນປ່ຽນ (ປີ 2017 – 2024) ເຊິ່ງມີ 3 ເສັ້ນຄຳຄື: ການຫັນປ່ຽນດ້ານເສດຖະກິດ, ການຫັນປ່ຽນດ້ານສັງຄົມ ແລະ ການຫັນປ່ຽນດ້ານການປົກຄອງ. ແຕ່ລະເສັ້ນຄຳມີຊຸດຕົວຊີ້ວັດການປະຕິບັດທີ່ສຳຄັນ (KPIs), ແລະ ຫ້ອງການຕິດຕາມກວດກາບົດບາດຍິງຊາຍ (GMO), ສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນໃນປີ 2003 ໂດຍລັດຖະທຳມະນູນ, ຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຄວາມຄືບໜ້າຂອງປະເທດ ໃນທຸກຕົວຊີ້ວັດທີ່ສຳຄັນກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງຊາຍທັງ 3 ຍຸດທະສາດແຫ່ງຊາດ ສຳລັບການສຳລັບເສັ້ນຄຳການຫັນປ່ຽນ (NST).
- ລັດຖະບານ ຣວັນດາ ຍັງໄດ້ສ້າງຕັ້ງສະພາແມ່ຍິງແຫ່ງຊາດໂດຍມີຄະນະກຳມະການ 100 000 ກວ່າຄົນຈາກທົ່ວປະເທດ ເພື່ອ ລະດົມ ແລະ ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງເຂົ້າຮ່ວມບັນດາໂຄງການພັດທະນາແຫ່ງຊາດ (UN 2019).
- ປະເທດ ຣວັນດາ ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນຄຳໝັ້ນສັນຍາຕໍ່ເຄື່ອງມືໃນລະດັບເຊມມິພາກ ແລະ ສາກົນຢ່າງໜ້ອຍ 13 ລາຍການ ກ່ຽວ ກັບຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດ ແລະ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງແມ່ຍິງ, ລວມທັງ: CEDAW, ຖະແຫຼງການຂອງປັກກິ່ງ ແລະ ເວທີປາໄສສຳລັບການລົງມືປະຕິບັດ, ສົນທິສັນຍາກ່ຽວກັບສິດທິທາງການເມືອງຂອງແມ່ຍິງ, ຖະແຫຼງການວ່າດ້ວຍການລົບ ລ້າງຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ (UNDP 2018).
- ບົດລາຍງານການທົບທວນແຫ່ງຊາດແບບສະໝັກໃຈຂອງ ປະເທດ ຣວັນດາ ໃນປີ 2019 ເປີດເຜີຍວ່າ ປະເທດ ຣວັນດາ ແມ່ນມີຊື່ສຽງໃດໆດັ່ງໃນທົ່ວໂລກໃນການມີ ຄວາມຄືບໜ້າຢ່າງໃຫຍ່ຫຼວງຕໍ່ກັບເປົ້າໝາຍອັນເນື່ອງມາຈາກເຈດຕະນາດ້ານການເມືອງ ແລະ ກອບນະໂຍບາຍທີ່ເຂັ້ມແຂງ ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ຍັງມີໂອກາດໃນການປັບປຸງ ແລະ ເລັ່ງຄວາມຄືບໜ້າ ໂດຍສະເພາະການປັບປຸງການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະ ເພີ່ມທະວີການມີສ່ວນຮ່ວມຈາກຜູ້ຊາຍໃນການວາງແຜນຄອບຄົວ ແລະ ກິດຈະກຳອື່ນໆ ຕາມປະເພນີທີ່ເຫັນວ່າເປັນບັນຫາຂອງແມ່ຍິງເທົ່ານັ້ນ (UN 2019).

ພາບລວມແຫ່ງຊາດ

ປະເທດ ຣວັນດາ ໄດ້ຈັດຢູ່ໃນອັນດັບທີ 7 ຂອງໂລກ (ຈາກທັງໝົດ 156 ປະເທດ), ແລະ ອັນດັບທີ 2 ຂອງອະນຸພາກພື້ນຊາຮາຮາອາຟຣິກາໃນປີ 2021, ສຳລັບ GGI ດ້ວຍຄະແນນ 0.81 (ເວທີປາໄສເສດຖະກິດໂລກ 2021). ປະເທດ ຣວັນດາ ແມ່ນໜຶ່ງໃນ 9 ປະເທດອັນດັບໜຶ່ງທີ່ໄດ້ປິດຊ່ອງຫວ່າງທາງເພດຢ່າງໜ້ອຍ 80%. ໃນຂອບເຂດການມີສ່ວນຮ່ວມທາງດ້ານ ເສດຖະກິດ ແລະ ໂອກາດ, ປະເທດ ຣວັນດາ ໄດ້ເພີ່ມສ່ວນແບ່ງຂອງແມ່ຍິງໃນບົດບາດຜູ້ອາວຸໂສ ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານເປັນສອງເທົ່າຕົວ ແຕ່ປີ 2014 ຫາ 2019 (ຈາກ 14,1% ຫາ 28,6%). ຫຼາຍກວ່າ 80% ຂອງແມ່ຍິງໃນປະເທດ ຣວັນດາ ເຂົ້າຮ່ວມໃນກຳລັງແຮງງານ, ເຊິ່ງຄ້າຍຄືກັນກັບສ່ວນແບ່ງຂອງຜູ້ຊາຍຍັງເຂົ້າຮ່ວມໃນກຳລັງແຮງງານ. ປະເທດ ຣວັນດາ ຍັງໄດ້ຮັບຜົນດີໃນການສ້າງສິດອຳນາດທາງ ການເມືອງ ດ້ວຍຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດທີ່ບັນລຸໄດ້ໃນການເປັນຕົວແທນຂອງແມ່ຍິງໃນຕຳແໜ່ງລັດຖະມົນຕີ ແລະ ຕຳແໜ່ງ ລັດຖະສະພາ.

ໃນປີ 2019, ປະເທດ ຣວັນດາ ໄດ້ຈັດຢູ່ໃນອັນດັບ 92 ຈາກ 162 ປະເທດສຳລັບ GII, ດ້ວຍຄະແນນ 0.402. (UNDP 2020). ການ ປະຕິບັດໃນດ້ານຕ່າງໆມີດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

- ທີ່ນັ່ງຂອງລັດຖະສະພາແມ່ນຖືໂດຍແມ່ຍິງ 55.7%
- 10.9% ຂອງແມ່ຍິງທີ່ເປັນຜູ້ໃຫຍ່ໄດ້ຮຽນຈົບມັດທະຍົມປາຍເປັນຢ່າງໜ້ອຍເມື່ອທຽບໃສ່ກັບ 15.8% ຂອງເພດຊາຍ.
- ດັກເກີດໃໝ່ທຸກໆຊີວິດໃນ 100 000 ຄົນ, ແມ່ຍິງ 248 ຄົນເສຍຊີວິດຍ້ອນສາເຫດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຖືພາ
- ເພດຍິງມີສ່ວນຮ່ວມໃນກຳລັງແຮງງານແມ່ນ 83.9% ທຽບໃສ່ເພດຊາຍ 83.4%.

ສຸມໃສ່ນະຄອນຫຼວງ, ນະຄອນ ກີກາລີ, ຣວັນດາ ມີດັດຊະນີ ແມ່ຍິງ, ທຸລະກິດ ແລະ ກົດໝາຍ (WBL) ຢູ່ທີ່ 83.8 (ທະນາຄານໂລກ 2022). ປະເທດ ຣວັນດາ ເຮັດໄດ້ດີໃນປະເພດການເຄື່ອນຍ້າຍ, ບ່ອນເຮັດວຽກ, ຄ່າຈ້າງ, ການແຕ່ງງານ ແລະ ຊັບສິນ, ໃນຂະນະທີ່ຈຸດສຳຄັນທີ່ໜ້າເປັນຫ່ວງ ແມ່ນຄວາມເປັນພໍ່ແມ່. ໂດຍສະເລ່ຍແລ້ວ, ແມ່ຍິງມີສິດໄດ້ຮັບເວລາພັກເພື່ອການອອກລູກໜ້ອຍກວ່າ 14 ອາທິດ ແລະ ລັດຖະບານບໍ່ໄດ້ຄຸ້ມຄອງເງິນອຸດໜູນການເກີດລູກທັງໝົດໃນເວລານີ້. ນອກຈາກນັ້ນ, ຍັງບໍ່ມີກົດໝາຍໃດໆທີ່ຫ້າມຢ່າງຈະແຈ້ງການ ບົດອອກແຮງງານ ຂອງແມ່ຍິງທີ່ຖືພາ.

ຕາມການສັງເກດຂອງ GGI ແລະ GII, ການມີສ່ວນຮ່ວມທາງດ້ານ ເສດຖະກິດຂອງແມ່ຍິງແມ່ນຄ້າຍຄືກັນກັບຜູ້ຊາຍ, ແນວໃດກໍ່ຕາມ, ຊ່ອງຫວ່າງບົດບາດຍິງຊາຍຍັງຄົງຢູ່ໃນລາຍຮັບ ຍ້ອນວ່າ 83.4% ຂອງແມ່ຍິງເຮັດວຽກຢູ່ໃນຂະແໜງບໍ່ເປັນທາງການ ແລະ/ຫຼື ຢູ່ໃນອາຊີບທີ່ມີຄ່າຈ້າງຕໍ່າ, ເຮັດໃຫ້ລາຍຮັບສະເລ່ຍ ຂອງແມ່ຍິງແມ່ນ 60% ທຽບກັບລາຍຮັບສະເລ່ຍຂອງຜູ້ຊາຍ (ເວທີປາໄສເສດຖະກິດໂລກ 2021). ໃນດ້ານການບັນລຸການສຶກສາ, ເຖິງແມ່ນວ່າ 95,7% ຂອງຊ່ອງຫວ່າງຍິງຊາຍໄດ້ຖືກປິດ, ແຕ່ອັດຕາສ່ວນຂອງເດັກຍິງ ແລະ ເດັກຊາຍທີ່ລົງທະບຽນຢູ່ໃນໂຮງຮຽນແມ່ນຂ້ອນຂ້າງຕ່ຳ ແລະ ໂອກາດທາງການສຶກສາຕ້ອງໄດ້ຮັບການບັບປຸງສຳລັບທຸກຄົນ. ມີພຽງແຕ່ 10.9% ຂອງແມ່ຍິງໃນປະເທດ ຣວັນດາ ທີ່ມີການສຶກສາ

ມັດທະຍົມ, ນີ້ແມ່ນໜ້ອຍກ່ວາເຄິ່ງໜຶ່ງຂອງອັດຕາສະເລ່ຍຂອງ ອະນຸພາກພື້ນຊາຮາຮາອາຟຣິກາ ຂອງ 28.8% ແລະ ສະຖິຕິທີ່ຄ້າຍຄືກັນ ແມ່ນສັງເກດເຫັນສຳລັບຜູ້ຊາຍ.

ນອກຈາກນັ້ນ, ເຖິງວ່າຈະມີຄວາມກ້າວໜ້າທາງດ້ານການເມືອງຢ່າງຫຼວງຫຼາຍ, ນັກຂ່າວບາງຄົນໄດ້ລາຍງານວ່າ "ບັນດາລັດຖະມົນຕີມີອຳນາດໜ້ອຍຫຼາຍ ແລະ ເກືອບບໍ່ສາມາດຕັດສິນໃຈກ່ຽວກັບງົບປະມານຂອງຕົນເອງ, ຕົວຢ່າງ ວັນພັກດູແລເດັກເກີດໃໝ່." ທ່ານສະເໜີວ່າ ເຖິງແມ່ນວ່າຈະມີຄວາມກ້າວໜ້າໃນການເປັນຕົວແທນຂອງເພດທາງການເມືອງກໍ່ຕາມ, ແຕ່ການຂັດຂວາງໂຄງສ້າງທີ່ມີຢູ່ກ່ອນໜ້ານີ້ ອາດຈະຈຳກັດຜູ້ຢັ້ງໃນການມີອິດທິພົນຕໍ່ນະໂຍບາຍ ແລະ ງົບປະມານ (Cascais 2019).

2.2.15 ອິນໂດເນເຊຍ

ນະໂຍບາຍທາງບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ສຳຄັນແຫ່ງຊາດ, ສະຖາບັນ ແລະ ຄຳຫມັ້ນສັນຍາທີ່ເປັນກະແສຫຼັກໃນການພິຈາລະນາທາງເພດ ຫຼື ຈະມີອິດທິພົນຕໍ່ສະພາບແວດລ້ອມຂອງໂຄງການ.

- ຄຳສັ່ງຂອງປະທານາທິບໍດີໄດ້ຖືກມອບໃຫ້ໃນປີ 2000 ກ່ຽວກັບການເສີມສ້າງບົດບາດຍິງຊາຍໃນການພັດທະນາແຫ່ງຊາດ ແລະ ເປັນນະໂຍບາຍຕົ້ນຕໍສຳລັບການນຳພາບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການວາງແຜນ, ງົບປະມານ, ການປະຕິບັດ ແລະ ການຕິດຕາມບົດບາດຍິງຊາຍໃນທຸກໆກະຊວງ ເພື່ອແນໃສ່ປັດຈຸບັນຫວ່າງບົດບາດຍິງຊາຍ.
- ກະຊວງສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງແມ່ຍິງແຫ່ງລັດ ພວມປະຕິບັດລັດຖະດຳລັດຂອງປະທານປະເທດ ໂດຍຜ່ານບັນດາການເຄື່ອນໄຫວ ແລະ ໂຄງການຕ່າງໆ ເຊັ່ນ: ການສ້າງຄວາມສາມາດຂອງພະນັກງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.
- ລັດຖະບານອິນໂດເນເຊຍຍັງຮຽກຮ້ອງຄວາມສະເໝີພາບຂອງທຸກຄົນໃນລັດຖະທຳມະນູນອິນໂດເນເຊຍ ແລະ ຂອບການວາງແຜນພັດທະນາແຫ່ງຊາດ (ປີ 2005 – 2025).
- ລັດຖະບານອິນໂດເນເຊຍໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນຫຼັກໜັ້ນຂອງຕົນຕໍ່ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍໂດຍການຮັບຮອງ CEDAW ແລະ SDGs.
- ການທົບທວນແຫ່ງຊາດແບບສະໝັກໃຈປີ 2021 ເປີດເຜີຍວ່າ ເຖິງແມ່ນວ່າໄດ້ມີຄວາມພະຍາຍາມບາງອັນໃນການພັດທະນານະໂຍບາຍ ແລະ ກອບກົດໝາຍທີ່ອ່ອນໄຫວຕໍ່ກັບບົດບາດຍິງຊາຍ, ແຕ່ສິ່ງທ້າທາຍຍັງຄົງມີຢູ່ໃນຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ, ການແຕ່ງງານໃນໄວເດັກ, ແລະ ການເພີ່ມການເປັນຕົວແທນຂອງແມ່ຍິງໃນດ້ານການເມືອງເປັນຜູ້ຕັດສິນ (ສາທາລະນະລັດອິນໂດເນເຊຍ ປີ2021).

ພາບລວມແຫ່ງຊາດ

ອິນໂດເນເຊຍໄດ້ຈັບຢູ່ໃນອັນດັບ 101 ໃນທົ່ວໂລກ (ຈາກ 156 ປະເທດ) ໃນປີ 2021 GGI ແລະ ອັນດັບ 10 ໃນອາຊີຕາເວັນອອກ ແລະ ປາຊີຟິກ, ດ້ວຍ GGI 0.69 (ເວທີປາໄສເສດຖະກິດໂລກ 2021). ໂດຍລວມແລ້ວ, ອິນໂດເນເຊຍໄດ້ປັບ 68,8% ຂອງຊ່ອງຫວ່າງທາງເພດຂອງຕົນ, ແລະ ໄດ້ກ້າວໄປສູ່ຂະໜາດດ້ານສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມຢູ່ລອດ ແລະ ການສຶກສາ. ແນວໃດກໍ່ຕາມ,

ຊ່ອງຫວ່າງທີ່ກວ້າງກວ່າແມ່ນໄດ້ຖືກສັງເກດເຫັນໃນຂອບເຂດ ການມີສ່ວນຮ່ວມທາງດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ໂອກາດ, ໂດຍຕົ້ນຕໍແມ່ນການຫຼຸດລົງ ຢ່າງຫຼວງຫຼາຍຂອງສ່ວນແບ່ງຂອງແມ່ຍິງໃນບົດບາດອາວຸໂສ ເຊິ່ງຫຼຸດລົງຈາກ 54.9% ເປັນ 29.8% ໃນປີໜຶ່ງ. ໃນດ້ານການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານການເມືອງ, ການເປັນຕົວແທນຂອງແມ່ຍິງໃນລັດຖະສະພາໄດ້ເພີ່ມຂຶ້ນຈາກ 17.4% ໃນປີ 2019 ຂຶ້ນເປັນ 21% ໃນປີ 2021, ແນວໃດກໍດີ, ນີ້ແມ່ນການຊົດເຊີຍຍ້ອນຊ່ອງຫວ່າງ ການເປັນຕົວແທນຂອງແມ່ຍິງ ໃນຕໍາແໜ່ງລັດຖະມົນຕີ. ອິນໂດເນເຊຍມີການຫຼຸດລົງໃຫຍ່ທີ່ສຸດຂອງສ່ວນແບ່ງຕໍາແໜ່ງລັດຖະມົນຕີທີ່ມີເພດຍິງ (ຈາກ 23.5% ເປັນ 17.1%) ຈາກປີ 2019 ຫາ 2021.

ໃນປີ 2019, ປະເທດ ອິນໂດເນເຊຍ ໄດ້ຈັດຢູ່ໃນອັນດັບ 121 ຈາກ 162 ປະເທດສໍາລັບ GII, ດ້ວຍຄະແນນ 0.480. (UNDP 2020). ການປະຕິບັດໃນດ້ານຕ່າງໆມີດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

- ທີ່ນັ່ງຂອງລັດຖະສະພາແມ່ນຖືໂດຍແມ່ຍິງ 17.4%
- 46.8% ຂອງແມ່ຍິງທີ່ເປັນຜູ້ໃຫຍ່ໄດ້ຮຽນຈົບມັດທະຍົມປາຍເປັນຢ່າງໜ້ອຍເມື່ອທຽບໃສ່ກັບ 55.1% ຂອງເພດຊາຍ.
- ດັກເກີດໃໝ່ທຸກໆຊີວິດໃນ 100 000 ຄົນ, ແມ່ຍິງ 177 ຄົນເສຍຊີວິດຍ້ອນສາເຫດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຖືພາ
- ເພດຍິງມີສ່ວນຮ່ວມໃນກໍາລັງແຮງງານແມ່ນ 53.1% ທຽບໃສ່ເພດຊາຍ 81.9%.

ສຸມໃສ່ນະຄອນຫຼວງ, ນະຄອນ ຈັກກາຕາ, ອິນໂດເນເຊຍ ມີດັດຊະນີ ແມ່ຍິງ, ທຸລະກິດ, ກົດໝາຍ (WBL) ຢູ່ທີ່ 64.4 (ທະນາຄານໂລກ 2022). ອິນໂດເນເຊຍໄດ້ກ້າວເຂົ້າສູ່ລະດັບດີໃນດ້ານການເຄື່ອນໄຫວ ແລະ ການຈ່າຍເງິນ, ໃນຂະນະທີ່ບັນຫາສໍາຄັນທີ່ໜ້າເປັນຫ່ວງ ແມ່ນ:

- ການແຕ່ງງານ, ຍ້ອນວ່າກອບຂອງກົດໝາຍບ້ອງກັນບໍ່ໃຫ້ແມ່ຍິງອອກຈາກການເປັນ ຫົວໜ້າຄົວເຮືອນແບບດຽວກັນກັບຜູ້ຊາຍ, ແລະ ຈາກການມີສິດດຽວກັນ ທີ່ຈະແຕ່ງງານກັບຜູ້ຊາຍ.
- ການເປັນພໍ່ແມ່: ໂດຍສະເລ່ຍແລ້ວ, ແມ່ຍິງມີສິດໄດ້ຮັບເວລາພັກເຜື້ອ ການອອກລູກໜ້ອຍກວ່າ 14 ອາທິດ ໃນການລາພັກດູແລລູກເກີດ ໃໝ່ທີ່ໄດ້ຮັບຄ່າສົດເສີຍລາພັກ ແລະ ເງິນອຸດໜູນການເກີດລູກທັງໝົດໃນເວລານີ້ ລັດຖະບານບໍ່ໄດ້ຄຸ້ມຄອງ.

ການແຕ່ງງານຂອງເດັກຍິງມີຢູ່ໃນເຂດຊົນນະບົດຂອງອິນໂດເນເຊຍ.

ສິ່ງທ້າທາຍໃນການບ້ອງກັນການແຕ່ງງານຂອງເດັກນ້ອຍລວມມີການຂາດຄວາມຮັບຮູ້ ແລະ ຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບຜົນກະທົບຕໍ່ສຸຂະພາບຂອງເດັກນ້ອຍ, ນະໂຍບາຍດ້ານພະລັງງານທີ່ບໍ່ສະເໝີພາບລະຫວ່າງພໍ່ແມ່ ແລະ ເດັກນ້ອຍ ແລະ ການຂາດເຄື່ອງມືທາງດ້ານກົດໝາຍທີ່ຫ້າມການແຕ່ງງານຂອງເດັກນ້ອຍ (ສາທາລະນະລັດອິນໂດເນເຊຍ ປີ 2021).

ດັ່ງທີ່ສັງເກດເຫັນຢູ່ໃນດັດຊະນີ ແມ່ຍິງ, ທຸລະກິດ, ກົດໝາຍ (WBL),

ອິນໂດເນເຊຍປະຕິບັດບໍ່ດີໃນຂະໜາດການແຕ່ງງານເພາະວ່າເຖິງວ່າຈະມີຄໍາໝັ້ນສັນຍານະໂຍບາຍລະດັບສູງ, ກົດໝາຍເຊັ່ນ:

ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການແຕ່ງງານ ໄດ້ເສີມສ້າງບົດບາດຍິງຊາຍແບບດັ່ງເດີມ. ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການແຕ່ງງານໃນປີ 1974 ຍືນຍັນຜູ້ຊາຍເປັນຫົວໜ້າຄົວເຮືອນ ແລະ ຜູ້ຮັບຜິດຊອບໃຊ້. ເຖິງແມ່ນວ່າແມ່ຍິງມັກຈະຖືກຄິດຄຳວ່າ "ບົກຄອງຄົວເຮືອນ", ຄວາມຈິງແລ້ວແມ່ຍິງສ່ວນໃຫຍ່ບໍ່ໄດ້ຢູ່ໃນຕຳແໜ່ງໃນການຕັດສິນໃຈສ່ວນບຸກຄົນ ຫຼື ເສດຖະກິດ, ໂດຍສະເພາະກ່ຽວກັບທຸລະກິດ, ຂາຍຊັບສິນສ່ວນບຸກຄົນ ແລະ ການກູ້ຢືມໂດຍບໍ່ມີການອະນຸຍາດຈາກຜູ້ຊາຍ."

ດ້ວຍອັດຕາການແຕ່ງງານໄວສູງ, ນີ້ໝາຍຄວາມວ່າເດັກຍິງໄວໜຸ່ມໄດ້ຖືກຄິດໝັ້ນ ຢູ່ໃນລະບົບຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບທີ່ມີຢູ່ກ່ອນໜ້ານີ້.

2.2.16 ປະເທດ ບຣາຊິນ

ນະໂຍບາຍທາງບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ສຳຄັນແຫ່ງຊາດ, ສະຖາບັນ ແລະ ຄຳຫມັ້ນສັນຍາທີ່ເປັນກະແສຫຼັກໃນການພິຈາລະນາທາງເພດ ຫຼື ຈະມີອິດທິພົນຕໍ່ສະພາບແວດລ້ອມຂອງໂຄງການ.

- ກະຊວງແມ່ຍິງ, ຄອບຄົວ ແລະ ສິດທິມະນຸດ (MMFDH) ຂຶ້ນກັບລັດຖະບານກາງໂດຍກົງ, ເປັນສະຖາບັນຂອງລັດຖະບານທີ່ຮັບຜິດຊອບ ໃນການສະໜັບສະໜູນການປະຕິບັດນະໂຍບາຍສາທາລະນະທີ່ມີຈຸດປະສົງເພື່ອລົບລ້າງທຸກຮູບແບບຂອງການຈຳແນກ ແລະ ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ, ການບັງຄັບໃຊ້ສິດທິຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ສົ່ງເສີມການມີສ່ວນຮ່ວມ ຂອງແມ່ຍິງໃນທຸກດ້ານຂອງການພັດທະນາ.
- ກົດໝາຍສອງສະບັບຄື: ນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດກ່ຽວກັບການແກ້ໄຂຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ກົດໝາຍ Maria da Penha ແມ່ນມີຈຸດປະສົງເພື່ອປົກຄອງການຊຸດຮີດທາງເພດຂອງເດັກຍິງ ແລະ ໄວລຸ້ນ, VAW ແລະ ການຈະລາຈອນຂອງແມ່ຍິງ, ເຊິ່ງດຽວກັນກັບການສົ່ງເສີມສິດ ແລະ ສິດທິທາງເພດການຈະເລີນພັນຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ສິດທິຂອງນັກໂທດແມ່ຍິງ. ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ການເອົາລູກອອກຍັງຜິດກົດໝາຍ ຢູ່ໃນປະເທດ ໂດຍມີໂທດຈຳຄຸກແຕ່ 1-3 ປີ (Wikipedia 2022).
- ໃນຖານະເປັນຜູ້ວົງນາມຂອງ CEDAW ແລະ SDGs, ປະເທດ ບຣາຊິນ ມີພັນທະທີ່ຈະລາຍງານກ່ຽວກັບຄວາມຄືບໜ້າໃນການບັນລຸເປົ້າໝາຍ ແລະ ເປົ້າໝາຍ / ຄຳຫມັ້ນສັນຍາທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນອະນຸສັນຍາສາກົນເຫຼົ່ານີ້. ໃນການທົບທວນຄືນຄວາມສະໝັກໃຈ SDG ຫຼ້າສຸດຂອງປີ 2020 ປະເທດ ບຣາຊິນ ໄດ້ໃຫ້ຄຳຫມັ້ນສັນຍາຈະເພີ່ມຈຳນວນແມ່ຍິງໃນສະພານິຕິບັນຍັດໃຫ້ເພີ່ມຂຶ້ນ 20%, ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ 30% ຂອງຜູ້ສະໝັກເລືອກຕັ້ງທາງການເມືອງແມ່ນເພດຍິງ ແລະ ເພີ່ມຈຳນວນແມ່ຍິງໃນສະພາຜູ້ແທນ 20% ແລະ ສະພາສູງຂອງລັດຖະບານກາງ. ໃນບົດລາຍງານ SDG ປະເທດ ບຣາຊິນ ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງ ປະສິດທິພາບສູງໃນການເຂົ້າເຖິງການສຶກສາ, ແລະ ໃນການຫຼຸດຜ່ອນຊ່ອງຫວ່າງ ລະຫວ່າງເພດຊາຍ ແລະ ຍິງ. ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ນັກວິພາກວິຈານຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າຜົນສຳເລັດທີ່ລາຍງານເຫຼົ່ານີ້ ແມ່ນມີຄວາມແຕກຕ່າງທາງດ້ານເຊື້ອຊາດຕໍ່ລູກຫຼານ-Afro ແລະ ແມ່ຍິງພື້ນເມືອງ, ແລະ ພວກເຂົາຮຽກຮ້ອງໃຫ້ ປະເທດ ບຣາຊິນ ຢ່າພຽງແຕ່ນັບຈຳນວນແມ່ຍິງເທົ່ານັ້ນ ແຕ່ຕ້ອງລວມເອົາເຊື້ອຊາດ. ບັນຫາການຂົນສົ່ງທີ່ປອດໄພ ແລະ ພື້ນຖານໂຄງລ່າງສາທາລະນະໃນ ແລະ ອ້ອມແອ້ມຕົວເມືອງໃຫຍ່ແມ່ນໄດ້ຖືກລາຍງານວ່າສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ແມ່ຍິງທີ່ບໍ່ສົມສ່ວນ -

ເປັນຕົວຢ່າງໂດຍການຄາດຕະກຳແມ່ຍິງຈຳນວນຫຼວງຫຼາຍ. ໃນບັນດາເດັກນ້ອຍເພິ່ນເມືອງ, ອັດຕາສ່ວນຂອງການຂາດສານອາຫານ ແລະ ພະຍາດທີ່ສາມາດປ້ອງກັນໄດ້ອື່ນໆຍັງມີລາຍງານວ່າຍັງສູງ.

ນີ້ແມ່ນເຖິງວ່າຈະມີປະເທດບຣາຊິນມີໜຶ່ງໃນລະບົບສຸຂະພາບ ທີ່ໃຫຍ່ທີ່ສຸດ ແລະ ແຜ່ຂະຫຍາຍທີ່ສຸດຂອງໂລກ.

ຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບທີ່ສ້າງຄວາມເດືອດຮ້ອນໃຫ້ກັບຜູ້ມີຄວາມສ່ຽງທີ່ສຸດໄດ້ກວມເອົາຄວາມສຳເລັດຫຼາຍປະການ.

ພາບລວມແຫ່ງຊາດ

ສະຖານະຂອງການສົນທະນາທາງເພດໃນປະເທດບຣາຊິນແມ່ນມີຄວາມຊັບຊ້ອນ ແລະ

ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບໃນຂະນະດຽວກັນໂດຍການຈຳແນກຮູບແບບອື່ນໆ, ຕົວຢ່າງເຊັ່ນ:

ການຈຳແນກເຊື້ອຊາດ/ການຈຳແນກຕໍ່ຊຸມຊົນຊົນເຜົ່າເພິ່ນເມືອງ ແລະ ຄົນຜິວດຳລວມທັງການຈຳແນກທາງເພດ.

ລັດຖະບານປະຈຸບັນໄດ້ຫຼຸດຜ່ອນຄວາມພະຍາຍາມຂອງລັດຖະບານທີ່ຜ່ານມາໃນດ້ານສິດທິມະນຸດ ແລະ

ການປະຕິເສດບັນຫາສິ່ງແວດລ້ອມລວມທັງການປ່ຽນແປງ ດິນຟ້າອາກາດ (Nilo A ແລະ Fernandes C ປີ 2021).

ໃນດ້ານໜ້າຂອງຮູບພາບກວ້າງນີ້, ຕົວຊີ້ວັດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຈຳນວນໜຶ່ງຢືນອອກເປັນ: -

- ອັດຕາການແຕ່ງງານກັບເດັກນ້ອຍມີສູງໃນປະເທດບຣາຊິນ, ມີຫຼາຍກໍລະນີການລ່ວງລະເມີດ ທາງເພດຕໍ່ເດັກນ້ອຍ ແລະ ໄວລຸ້ນ, ເຊັ່ນວ່າໃນປີ 2019, ປະເທດດັ່ງກ່າວມີເຫດການທີ່ສູງທີ່ສຸດເປັນອັນດັບສີ່, ໃນທົ່ວໂລກ.
- ຈຳນວນກໍລະນີຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ຄົນທີ່ເປັນເພດທີສາມ, ແກ, ຄົນແບງເພດອື່ນໆເພີ່ມຂຶ້ນ.
- ການຫຼຸດຜ່ອນງົບປະມານ 75% ສຳລັບການຕໍ່ສູ້ກັບ ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ ໃນທ້າຍປີທີ່ຜ່ານມາ.
- ການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງການຕິດເຊື້ອ HIV ໃນເຂດພາກເໜືອ ແລະ ພາກຕາເວັນອອກສ່ຽງເໜືອ ເຊິ່ງເປັນເຂດທີ່ທຸກຍາກທີ່ສຸດຂອງປະເທດ (Nilo A ແລະ Fernandes C ປີ 2021).

ໃນປີ 2015 ປະເທດບຣາຊິນ ແມ່ນໄດ້ຈັດຢູ່ໃນອັນດັບທີ 5 ໃນຈຳນວນການຄາດຕະກຳແມ່ຍິງ (4.8 ກໍລະນີສຳລັບທຸກໆ 100,000 ຄົນຂອງແມ່ຍິງ) ໃນຈຳນວນ 83 ປະເທດ (ເປີດການຮ່ວມມືຂອງລັດຖະບານ ປີ 2018). ໃນຂະນະທີ່ອັດຕາການຄາດຕະກຳແມ່ຍິງຫຼຸດລົງ, ການຄາດຕະກຳແມ່ຍິງເພີ່ມຂຶ້ນ ແລະ ໃນປີ 2019, ຢ່າງໜ້ອຍ 4 ຄົນຂອງແມ່ຍິງໄດ້ຖືກຄາດຕະກຳເສຍຊີວິດໃນແຕ່ລະມື້ໃນປະເທດບຣາຊິນເຖິງສູງສຸດຕະຫຼອດເວລາ (ພົນລະເມືອງທົ່ວໂລກ ປີ 2019).

GGI's 2021 ຂອງ WEF ສຳລັບປະເທດບຣາຊິນແມ່ນ 0.693 (0 ຊື້ໃຫ້ເຫັນສະຖານະພາບຄວາມສະເໝີພາບທີ່ຮ້າຍແຮງທີ່ສຸດ ແລະ 1 ບໍ່ມີຊ່ອງຫວ່າງໃດໆລະຫວ່າງຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງ). ນີ້ຊື້ໃຫ້ເຫັນວ່າ 30.7

ເປີເຊັນຂອງແມ່ຍິງມີໂອກາດໜ້ອຍລົງເມື່ອທຽບໃສ່ກັບຜູ້ຊາຍ. ດັດຊະນີດັ່ງກ່າວຈັດໃຫ້ ປະເທດ ບຣາຊິນ ຢູ່ທີ່ອັນດັບ 93 ໃນຈຳນວນ 156 ປະເທດ. ບົດລາຍງານປີ 2021 ລະບຸວ່າປະເທດບຣາຊິນບໍ່ໄດ້ບັບປຸງ GGI ຂອງຕົນ ແລະ ຍິ່ງໄປກວ່ານັ້ນ, ປະເທດໄດ້ຫຼຸດຄວາມຄືບໜ້າຂອງຕົນລົງໃນປີທີ່ຜ່ານມາ (ເວທີປາໄສເສດຖະກິດໂລກ 2021)..

ພາຍໃນພາກພື້ນອາເມລິກາລາຕິນ ແລະ ຄາຣິບຽນ, GGI ຂອງບຣາຊິລໄດ້ຈັດຢູ່ໃນອັນດັບ 25 ໃນຈຳນວນ 26 ປະເທດ, ການປະຕິບັດທີ່ບໍ່ດີສຳລັບປະເທດທີ່ມີປະຊາກອນ ແລະ ຂ້ອນຂ້າງພັດທະນາ. ຊ່ອງຫວ່າງທາງເພດກ່ຽວກັບການສ້າງສິດອຳນາດທາງດ້ານການເມືອງແມ່ນໃຫຍ່ຫຼວງ, ແລະ ປະເທດຍັງຕ້ອງປິດຊ່ອງຫວ່າງ 86,2% ເພື່ອບັນລຸຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍໃນພາກສ່ວນນີ້. 13.8% ແມ່ນຫຼຸດລົງ 4 ອັນດັບນັບຕັ້ງແຕ່ປີ 2020. ປະເທດບຣາຊິລມີແມ່ຍິງ 1 ຄົນເປັນປະມຸກລັດເປັນເວລາພຽງ 5 ປີຂອງ 50 ຄົນສຸດທ້າຍ (ມີຊ່ອງຫວ່າງພຽງ 12% ປິດລົງມາເຖິງຕອນນັ້ນ) (ເວທີປາໄສເສດຖະກິດໂລກ 2021).

ຊ່ອງຫວ່າງລະຫວ່າງຍິງຊາຍຍັງຄົງຢູ່ຕໍ່ກັບການມີສ່ວນຮ່ວມທາງດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ໂອກາດ, ເຊິ່ງມີພຽງ 66.5% ຂອງຊ່ອງຫວ່າງໄດ້ປິດລົງ. ຊ່ອງຫວ່າງເຫຼົ່ານີ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນດ້ານຕໍ່ກ່ຽວກັບຄ່າຈ້າງ ແລະ ລາຍໄດ້.

ໃນຂະນະທີ່ປະເທດບຣາຊິລມີທາງຍາວໄກທີ່ຈະຂ້າມຊ່ອງຫວ່າງລະຫວ່າງຍິງຊາຍໃນດ້ານການເມືອງ ແລະ ເສດຖະກິດ, ມັນໄດ້ປິດຊ່ອງຫວ່າງຢູ່ໃນດັດຊະນີອ່ອນ ດ້ານສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມຢູ່ລອດ ແລະ ການສຶກສາ. ໃນດ້ານສຸຂະພາບ, 98% ຂອງຊ່ອງຫວ່າງໄດ້ຖືກປິດ ແລະ ຄວາມສະເໝີພາບໃນທຸກລະດັບຂອງການສຶກສາ. ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ພຽງແຕ່ 10.7% ຂອງແມ່ຍິງບຣາຊິລ ໃນວິທະຍາໄລໄດ້ລົງທະບຽນ ໃນສາຂາວິຊາ ວິທະຍາຊາດ, ເຕັກໂນໂລຢີ, ວິຊາວະກຳ ແລະ ເລກ ເມື່ອທຽບກັບ 28.6% ຂອງຜູ້ຊາຍ (ເວທີປາໄສເສດຖະກິດໂລກ 2021).

ດັດຊະນີຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍຂອງປະເທດໄດ້ຖືກລາຍງານເປັນ 0.408, ຈັດອັນດັບປະເທດທີ 95 ໃນຈຳນວນ 162 ປະເທດໃນປີ 2019. GII ແມ່ນຄິດໄລ່ຈາກຕົວຊີ້ວັດຕໍ່ໄປນີ້:

- ທີ່ນັ່ງຂອງລັດຖະສະພາແມ່ນຖືໂດຍແມ່ຍິງ 15.0%
- 61.6% ຂອງແມ່ຍິງທີ່ເປັນຜູ້ໃຫຍ່ໄດ້ຮຽນຈົບມັດທະຍົມປາຍເປັນຢ່າງໜ້ອຍເມື່ອທຽບໃສ່ກັບ 58.3% ຂອງເພດຊາຍ.
- ສຳລັບທຸກໆການເກີດ 100,000 ຄົນ ແມ່ຍິງ 60.0 ຄົນ ເສຍຊີວິດອ້ອນສາເຫດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຖືພາ; ແລະ ອັດຕາການເກີດຂອງໄວລຸ້ນ ແມ່ນ 59.1 ການເກີດຕໍ່ແມ່ຍິງ 1,000 ຄົນໃນອາຍຸ 15-19 ປີ.
- ເພດຍິງມີສ່ວນຮ່ວມໃນກຳລັງແຮງງານແມ່ນ 53.1% ທຽບໃສ່ເພດຊາຍ 74.1% (UNDP 2020).

ໃນກໍລະນີຂອງປະເທດບຣາຊິລ, ຂໍ້ມູນດັດຊະນີ ແມ່ຍິງ, ທຸລະກິດ ແລະ ກົດໝາຍ (WBL) ອີງໃສ່ເມືອງເຊົາເປົາໂລ, ສູນທຸລະກິດດົນຕໍ, ເຊິ່ງຄະແນນຂອງປະເທດບຣາຊິລແມ່ນ 85 ຈາກ 100; ຄະແນນສູງກວ່າລະດັບພາກພື້ນຂອງ 80.4. ແນວໃດກໍຕາມ, ນີ້ປິດບັງຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບໃນສ່ວນທີ່ເຫຼືອຂອງປະເທດອ້ອມວ່າ ເມືອງເຊົາເປົາໂລ ບໍ່ໄດ້ເປັນຕົວແທນຂອງປະເທດຢ່າງຕັ້ງແຕ່ສ່ວນກົດໝາຍ ແລະ ກົດລະບຽບທີ່ມີຜົນກະທົບຕໍ່ເສລີພາບໃນການ ເຄື່ອນໄຫວ, ເງື່ອນໄຂໃນບ່ອນເຮັດວຽກ, ການແຕ່ງງານ ແລະ ຄວາມແຕກຕ່າງລະຫວ່າງເພດ ໃນຕົວຊີ້ວັດການສືບທອດຊັບສິນ ມີຄະແນນທີ່ສົມບູນແບບຂອງ 100. ແນວໃດກໍຕາມ, ໃນ 4 ຂອງ 8 ຕົວຊີ້ວັດ ແມ່ຍິງ, ທຸລະກິດ ແລະ ກົດໝາຍ (WBL) ແມ່ນຈຳເປັນ.

ເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນກົດໝາຍກ່ຽວກັບການຈ່າຍຄ່າຊົດເຊີຍໃນຖານະພໍ່ແມ່ລ້ຽງລູກເກີດໃໝ່, ຜູ້ປະກອບການ ແລະ ເງິນບໍານານ (ຕົວຊີ້ວັດທີ່ໄດ້ຄະແນນໜ້ອຍທີ່ສຸດ).

ເຖິງວ່າຈະມີການປິດຊ່ອງຫວ່າງທາງເພດໃນການສຶກສາ, ປະເທດ ບຣາຊິນ ຕ້ອງວາງນະໂຍບາຍທີ່ສາມາດຊຸກຍູ້ການລົງທະບຽນຂອງແມ່ຍິງໃນການສຶກສາດ້ານວິຊາການທີ່ສາມາດປະກອບສ່ວນເປີດໂອກາດທາງເສດຖະກິດໃໝ່ ແລະ ດຶກວ່າສໍາລັບພວກເຂົາ. ປະເທດ ບຣາຊິນ ຖືກບັງຄັບໃຫ້ເກັບກຳຂໍ້ມູນການແຍກເພດບໍ່ເພງແຕ່ຂໍ້ມູນການແຍກເພດຂອງຊົນເຜົ່າເພື່ອຕິດຕາມຄວາມຄືບໜ້າໃນການແກ້ໄຂຊ່ອງຫວ່າງຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບລະຫວ່າງຊຸມຊົນຄົນຜິວຂາວກັບຊຸມຊົນຄົນຜິວດຳ ແລະ ຊົນເຜົ່າພື້ນເມືອງ.

2.2.17 ປະເທດ ບັງກະລາເທດ

ນະໂຍບາຍທາງບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ສໍາຄັນແຫ່ງຊາດ, ສະຖາບັນ ແລະ ຄໍາຫມັ້ນສັນຍາທີ່ເປັນກະແສຫຼັກໃນການພິຈາລະນາທາງເພດ ຫຼື ຈະມີອິດທິພົນຕໍ່ສະພາບແວດລ້ອມຂອງໂຄງການ.

- ຢູ່ປະເທດ ບັງກະລາເທດ ການນໍາເອົາບົດບາດຍິງຊາຍເປັນໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບຂອງກະຊວງແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ (MWCA 2018), ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນແມ່ນເພື່ອຮັບປະກັນວ່າສິດທິຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍໄດ້ຖືກສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນ ແລະ ບົກບ້ອງໃນທຸກກິດຈະກຳການພັດທະນາ. ອົງການ MoWSA ຍັງຮັບຜິດຊອບການແກ້ໄຂຄວາມທຸກຍາກກ່ຽວກັບແມ່ຍິງ.
- ລັດຖະທຳມະນູນຂອງ ປະເທດ ບັງກະລາເທດ (ມາດຕາ 28(4)) ໄດ້ກຳນົດໃຫ້ແກ່ການປະກາດໃຊ້ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການບົດບ່ອຍແມ່ຍິງ. ປະເທດດັ່ງກ່າວເປັນປະເທດທີ່ລົງນາມໃນເກືອບທຸກສັນຍາສາກົນ ແລະ ພັນທະສັນຍາສໍາລັບການພັດທະນາແມ່ຍິງ, ລວມທັງ CEDAW. ການເຄື່ອນໄຫວໂດຍລວມຂອງກະຊວງສາທາລະນະສຸກລວມມີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ 22 ຄາດໝາຍທີ່ວາງໄວ້ໃນນະໂຍບາຍຂອງແມ່ຍິງແຫ່ງຊາດປີ 2011 ກໍ່ຄືເປົ້າໝາຍການພັດທະນາແບບອື່ນໆ.
- ນະໂຍບາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທີ່ໄດ້ວາງອອກໂດຍລັດຖະບານບັງກະລາເທດປະກອບມີ:
 - ນະໂຍບາຍພັດທະນາແມ່ຍິງແຫ່ງຊາດ, ປີ 2011;
 - ນະໂຍບາຍເດັກແຫ່ງຊາດ, ປີ 2011;
 - ນະໂຍບາຍການດູແລ ແລະ ການພັດທະນາເດັກກ່ອນໄວຮຽນ, ປີ 2013;
 - ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍພັນທຸກຳ ຫຼື Deoxyribonucleic Acid (DNA), ປີ 2014 ແລະ
 - ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການບົກບ້ອງການແຕ່ງງານກ່ອນໄວອັນຄວນ, ປີ 2017.
- ນະໂຍບາຍການພັດທະນາແມ່ຍິງແຫ່ງຊາດ (NWDP) ປີ 2011 ແມ່ນເອກະສານນະໂຍບາຍຫຼັກສະເພາະກ່ຽວກັບການພັດທະນາແມ່ຍິງ. ແຜນການປະຕິບັດແຫ່ງຊາດໄດ້ຖືກສ້າງຂຶ້ນເພື່ອປະຕິບັດນະໂຍບາຍພັດທະນາແມ່ຍິງແຫ່ງຊາດ ປີ 2011. ໂດຍເນື້ອໃນແທ້ແລ້ວ, ນະໂຍບາຍແນວໃສ່ສະໜອງສິດສະເໝີພາບໃຫ້ແກ່ຊາຍ ແລະ ຍິງໃນທຸກຂົງເຂດຂອງລັດ ແລະ ຊີວິດຂອງສາທາລະນະຊົນ, ຕາມລັດຖະທຳມະນູນຂອງ ປະເທດ ບັງກະລາເທດ. ໂດຍສະເພາະ,

ມັນຫ້າມທຸກການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງ, ການລະເມີດ ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ. ສະນັ້ນ, ຈຶ່ງໄດ້ສ້າງສະຖານະພາບຂອງແມ່ຍິງເປັນແຫຼ່ງທຶນມະນຸດທີ່ມີຄວາມສາມາດ, ຜ່ານການພັດທະນາດ້ານການເມືອງ, ສັງຄົມ ແລະ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງເສດຖະກິດ. ນະໂຍບາຍນີ້, ລວມທັງກົດໝາຍ ແລະ ກົດລະບຽບທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບເດັກ, ສະໜອງຂໍ້ແນະນຳໃນການບ້ອງກັນການແຕ່ງງານຂອງເດັກ, ການຍົກເລີກ ການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງພິການ ແລະ ເດັກນ້ອຍ, ບ້ອງກັນການລ່ວງລະເມີດ ທາງຮ່າງກາຍ, ເຊິ່ງດຽວກັນກັບການລ່ວງລະເມີດໃນຮູບແບບອື່ນໆ ບໍ່ວ່າຈະເປັນຄ່າຄອງ, ສາກນ້ຳກົດໃສ່ ແລະ ອື່ນໆ. ນະໂຍບາຍເດັກແຫ່ງຊາດ ປີ 2011 ໄດ້ໃຫ້ບຸລິມະສິດແກ່ເດັກຍິງ, ເນັ້ນການໃຫ້ຄຳປຶກສາແກ່ເດັກຍິງໄວໜຸ່ມ, ການຈັດຫາສິ່ງອຳນວຍຄວາມ ສະດວກດ້ານສຸຂາພິບານທີ່ພຽງພໍ ແລະ ເໝາະສົມໃຫ້ແກ່ເດັກຍິງໃນສະຖາບັນການສຶກສາ ແລະ ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ການຈັດຕັ້ງຄວາມປອດໄພພິເສດສຳລັບເດັກຍິງໃນລະຫວ່າງໄພພິບັດ.

ເຖິງວ່າ, ປະເທດ ບັງກະລາເທດ ບັນລຸໄດ້ຫຼາຍຈຸດໝາຍໃນການຫຼຸດຜ່ອນຊ່ອງຫວ່າງທາງເພດ, ແຕ່ປະເທດນີ້ຍັງປະສົບກັບຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃນການປະຕິບັດບັນດາໂຄງການຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ ເພື່ອແນໃສ່ປະເຊີນໜ້າກັບປະຕິກິລິຍາຈາກຄຳສັ່ງສອນທາງສາສະໜາ, ຄວາມເຊື່ອຖືທາງສາສະໜາແບບດັ້ງເດີມ ແລະ ການຖືສາສະໜາທີ່ເຊື່ອມໂຍງເຂົ້າກັນ.

ພາບລວມແຫ່ງຊາດ

ອີງຕາມ GGI ປີ 2021, ປະເທດ ບັງກະລາເທດ ໄດ້ຍືນຢູ່ອັນດັບທີ 65 ຈາກ 156 ປະເທດ ແລະ ເປັນປະເທດທີ່ດີທີ່ສຸດໃນບັນດາປະເທດອາຊີໃຕ້ເປັນເວລາ 8 ປີລຽນຕິດ. ການໃຫ້ຄະແນນຂອງປະເທດແມ່ນ 0.719 (ໃນລະດັບ 1 ສຳລັບຄະແນນທີ່ດີທີ່ສຸດ ແລະ 0 ສຳລັບຄະແນນນ້ອຍສຸດ), ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນຊ່ອງຫວ່າງລະຫວ່າງຍິງຊາຍ 28.1% ລະຫວ່າງຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງ (ເວທີປາໄສເສດຖະກິດໂລກ ປີ 2021)..

ໜ້າສົນໃຈ, ປະເທດ ບັງກະລາເທດ ໄດ້ຈັດຢູ່ໃນອັນດັບທີ 7 ທົ່ວໂລກສຳລັບ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານການເມືອງ ໃນການຈັດອັນດັບ GGI, ເປັນປະເທດດຽວທີ່ແມ່ຍິງໄດ້ດຳລົງດຳແໜ່ງ ປະມຸກລັດເປັນເວລາ 27 ປີ - ຫຼາຍກວ່າຜູ້ຊາຍໃນ 50 ປີທີ່ຜ່ານມາ (ເວທີປາໄສເສດຖະກິດໂລກ ປີ 2021). ໃນປະເພດການມີສ່ວນຮ່ວມທາງເສດຖະກິດ ແລະ ກາລະໂອກາດມັນມີຊ່ອງຫວ່າງທາງເພດທີ່ໃຫຍ່ທີ່ສຸດ, ເມື່ອທຽບໃສ່, ອັນດັບທີ 147 ໃນ 156 ປະເທດ (ເວທີປາໄສເສດຖະກິດໂລກ 2021). ເຖິງແມ່ນວ່າດັດຊະນີ GGI ດ້ານການສຶກສາຂອງຕົນໄດ້ຖືກຈັດອັນດັບສູງຢູ່ທີ່ 0.951, ແຕ່ປະເທດດັ່ງກ່າວໄດ້ບັນລຸພຽງແຕ່ອັນດັບທີ 121 ອັນດັບທົ່ວໂລກ. ກ່ຽວກັບສຸຂະພາບ ແລະ ການຢູ່ລອດ, ມັນຈັດຢູ່ທີ່ອັນດັບ 134 ໃນຈຳນວນ 156 ປະເທດ (ເວທີປາໄສເສດຖະກິດໂລກ 2021).

ດັດຊະນີການພັດທະນາເພດຂອງ ປະເທດ ບັງກະລາເທດ ປີ 2019 ແມ່ນ 0.904, ຢູ່ໃນຂະໜາດ 0 ຫາ 1, ວາງເປັນກຸ່ມ 4 ປະເທດ ເຊິ່ງ: ປະເທດທີ່ມີຄວາມສະເໝີພາບປານກາງຫາຕ່ຳໃນຜົນສຳເລັດ HDI ລະຫວ່າງຍິງ ແລະ ຊາຍ (ມີຄວາມແຕກຕ່າງຢ່າງແທ້ຈິງ

7.5–10 ເປີເຊັນ) (UNDP 2020) GDI ແມ່ນອີງໃສ່ຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບທາງບົດບາດຍິງຊາຍໃນສາມດ້ານເຊັ່ນ ສຸຂະພາບການສືບພັນ, ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ ແລະ ກິດຈະກຳເສດຖະກິດ.

ປະເທດ ບັງກະລາເທດ ມີມູນຄ່າ GII ແມ່ນ 0.537, ຈັດອັນດັບຢູ່ທີ່ 133 ຈາກ 162 ປະເທດ, ໃນດັດຊະນີນີ້ຢູ່ໃນປີ 2019. ມີລາຍລະອຽດດັ່ງນີ້:

- ທີ່ນັ່ງຂອງລັດຖະສະພາແມ່ນຖືໂດຍແມ່ຍິງ 20.6%
- 39.8% ຂອງແມ່ຍິງທີ່ເປັນຜູ້ໃຫຍ່ໄດ້ຮຽນຈົບມັດທະຍົມບາຍເປັນຢ່າງໜ້ອຍເມື່ອທຽບໃສ່ກັບ 47.5% ຂອງເພດຊາຍ.
- ສຳລັບທຸກໆການເກີດ 100,000 ຄົນ ແມ່ຍິງ 173.0 ຄົນ ເສຍຊີວິດຍ້ອນສາເຫດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຖືພາ; ແລະ ອັດຕາການເກີດຂອງໄວລຸ້ນ ແມ່ນ 83.0 ການເກີດຕໍ່ແມ່ຍິງ 1,000 ຄົນໃນອາຍຸ 15-19 ປີ.
- ເພດຍິງມີສ່ວນຮ່ວມໃນກຳລັງແຮງງານແມ່ນ 53.1% ທຽບໃສ່ເພດຊາຍ 81.4% (UNDP 2020).

ດັດຊະນີ ແມ່ຍິງ, ທຸລະກິດ ແລະ ກົດໝາຍ (WBL) ໃຫ້ຄະແນນບັງກະລາເທດເປັນ 49.4 (ຈາກ 100 ທີ່ເປັນໄປໄດ້). ຄະແນນຂອງປະເທດ ບັງກະລາເທດ ແມ່ນຕໍ່າກວ່າຄ່າສະເລ່ຍຂອງພາກພື້ນ. ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ປະເທດ ບັງກະລາເທດ ໄດ້ຮັບຄະແນນທີ່ສົມບູນແບບໃນເສລີພາບໃນການເຄື່ອນໄຫວຂອງແມ່ຍິງ, ແຕ່ວ່າຕົວຊີ້ວັດສຳລັບຄ່າຈ້າງ, ການເປັນພໍ່ແມ່ດູແລເດັກເກີດໃໝ່ ແລະ ເງິນບໍານານແມ່ນຕໍ່າຫຼາຍ, ເປັນ 25, 20 ແລະ 25 ຕາມລຳດັບ. ປະເທດ ບັງກະລາເທດ ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການປະຕິຮູບກົດໝາຍທີ່ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ການຕັດສິນໃຈຂອງແມ່ຍິງໃນການເຮັດວຽກ, ເງິນເດືອນຂອງແມ່ຍິງ, ເງິນບໍານານ, ການແຕ່ງງານ, ກົດໝາຍທີ່ກະທົບເຖິງວຽກງານຂອງແມ່ຍິງຫຼັງຈາກມີລູກ ແລະ ສະໜັບສະໜູນການປະກອບອາຊີບ ແລະ ການສືບທອດ.

ເຖິງວ່າ ປະເທດ ບັງກະລາເທດ ເປັນອັນດັບໜຶ່ງໃນພາກພື້ນອາຊີໃຕ້, ແຕ່ຍັງມີຊ່ອງຫວ່າງທາງເພດຢູ່ໃນຫຼາຍດ້ານ. ປະເທດ ບັງກະລາເທດ ຍັງຕ້ອງປິດຊ່ອງຫວ່າງການມີສ່ວນຮ່ວມທາງເສດຖະກິດ ແລະ ໂອກາດທາງເພດ ຊຶ່ງໃນປີ 2021 ໄດ້ປິດຊ່ອງຫວ່າງນີ້ໄດ້ພຽງ 41,8%. ແມ່ຍິງສ່ວນໃຫຍ່ໃນ ປະເທດ ບັງກະລາເທດ ແມ່ນຈ້າງງານຢູ່ໃນຂະແໜງທີ່ບໍ່ເປັນທາງການປະກອບສ່ວນເຮັດໃຫ້ລະດັບຕໍ່າຂອງທັງການຈ້າງງານ ແລະ ຄວາມໝັ້ນຄົງຂອງລາຍໄດ້.

ເຖິງວ່າຈະມີຄວາມຈິງທີ່ວ່າການຈັດອັນດັບຂອງຕົນໃນການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານການເມືອງແມ່ນໜ້າຊົມເຊີຍ, ຄະແນນ 0.546 ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ຄວນເຮັດຫຼາຍກວ່ານີ້ເພື່ອໃຫ້ແມ່ຍິງຢູ່ໃນທຸກລະດັບຂອງຊີວິດທາງດ້ານການເມືອງ. ປະຈຸບັນ, ມີສະມາຊິກລັດຖະສະພາພຽງ 20,9% ແລະ ລັດຖະມົນຕີ 7,7% ເປັນແມ່ຍິງ. ນອກຈາກນັ້ນ, ຊ່ອງຫວ່າງລະຫວ່າງຍິງຊາຍໃນການລົງທະບຽນໃນການສຶກສາຊັ້ນສູງຍັງຈຳເປັນຕ້ອງປິດໃຫ້ໄດ້. ບັງກະລາເທດຍັງຈຳເປັນຕ້ອງປິດຊ່ອງຫວ່າງໃນດ້ານສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມຢູ່ລອດ, ເພື່ອເພີ່ມທະວີການອາຍຸຍືນ ແລະ ສະພາບສຸຂະພາບຂອງແມ່ຍິງ.

2.2.18 ປະເທດ ໂກຕີ ດີວົວ

ນະໂຍບາຍທາງບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ສໍາຄັນແຫ່ງຊາດ, ສະຖາບັນ ແລະ ຄໍາໝັ້ນສັນຍາທີ່ເປັນກະແສຫຼັກໃນການພິຈາລະນາທາງເພດ ຫຼື ຈະມີອິດທິພົນຕໍ່ສະພາບແວດລ້ອມຂອງໂຄງການ.

- ຢູ່ໃນ ປະເທດ ໂກຕີ ດີວົວ ບັນຫາບົດບາດຍິງຊາຍແມ່ນຢູ່ພາຍໃຕ້ກະຊວງຄອບຄົວ, ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ (ລັດຖະມົນຕີວ່າການກະຊວງຄອບຄົວ, ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກ) ເຊິ່ງມີພາລະກິດເພື່ອສະໜັບສະໜູນການປົກປ້ອງສິດທິເດັກ, ສະຫວັດດີການຄອບຄົວ ແລະ ຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດ ແລະ ສິດຂອງແມ່ຍິງ. ໃນປີ 2006, MFFE ໄດ້ສ້າງຕັ້ງອົງການຄວາມສະເໝີພາບ ແລະ ບົດບາດຍິງຊາຍ ຮັບຜິດຊອບການປະສານງານການເຄື່ອນໄຫວຂອງລັດຖະບານໃນການຕໍ່ສູ້ຕ້ານການຈໍາແນກຍິງຊາຍ ແລະ ຮັບຮອງເອົານະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດກ່ຽວກັບໂອກາດ, ຄວາມສະເໝີພາບ ແລະ ບົດບາດຍິງຊາຍຂອງເດືອນເມສາປີ 2009. ສະບັບສຸດທ້າຍໄດ້ຖືກຮັບຮອງເອົາເພື່ອສົ່ງເສີມການພິຈາລະນາບົດບາດຍິງຊາຍໃນພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນ (JICA ປີ 2013).
- ຫວັງຈາກປີ 2011, ຮ່າງກົດໝາຍ, ນະໂຍບາຍ ແລະ ແຜນການຈໍານວນໜຶ່ງໄດ້ຮັບການຜັນຂະຫຍາຍ ແລະ ໄດ້ຮັບການຮັບຮອງເອົາເພື່ອບັບປຸງສະພາບການຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກຍິງ ແລະ ຫຼຸດຜ່ອນຊ່ອງຫວ່າງທາງເພດໃນທົ່ວປະເທດ. ເພື່ອບັບປຸງຊ່ອງຫວ່າງທາງເພດດ້ານການສຶກສາ ໄດ້ຮັບຮອງເອົາແຜນປະຕິບັດງານແຫ່ງຊາດກ່ຽວກັບການຮູ້ໜັງສື ແລະ ການສຶກສາອກລະບົບ 2012-2015 (JICA ປີ 2013).
- ໃນປີ 2019 ປະເທດ ໂກຕີ ດີວົວ ໄດ້ເປີດສະພາແມ່ຍິງແຫ່ງຊາດຕາມຄໍາໝັ້ນສັນຍາຂອງປະເທດທີ່ມີຕໍ່ມາດຖານສາກົນ, ເຊັ່ນ ເວທີປາໄສບັກກິ່ງ ແລະ ລັດຖະທໍາມະນູນຂອງຕົນ. ໂດຍສົມທົບກັບອົງການສັງເກດການເພື່ອຄວາມສະເໝີພາບ ແລະ ບົດບາດຍິງຊາຍ ທີ່ສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນໃນປີ 2014, ສະພາແຫ່ງຊາດຈະຊີ້ນໍາ ແລະ ແນະນໍາລັດຖະບານກ່ຽວກັບການຕັດສິນໃຈທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບສິດທິຂອງແມ່ຍິງ.
- ປະເທດ ໂກຕີ ດີວົວ ໄດ້ໃຫ້ຮັບຮອງສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍການລົບລ້າງທຸກຮູບແບບການຈໍາແນກຕໍ່ແມ່ຍິງ (CEDAW) ໃນປີ 1995. ມັນຍັງໄດ້ຮັບຮອງຕໍ່ກົດບັດອາຟຣິກາກ່ຽວກັບສິດທິມະນຸດ ແລະ ປະຊາຊົນກ່ຽວກັບສິດທິຂອງແມ່ຍິງໃນອາຟຣິກາ (Maputo Protocol). ໃນບົດລາຍງານ 2019 ຂອງຕົນຕໍ່ CEDAW ປະເທດ ໂກຕີ ດີວົວ ໄດ້ຍົກໃຫ້ເຫັນການປະຕິຮູບນິຕິກໍາຈໍານວນໜຶ່ງທີ່ປະກອບມີການບັບປຸງລັດຖະທໍາມະນູນໃນປີ 2016, ຫ້າມການຈໍາແນກໃນທຸກຮູບແບບ ແລະ ກົດໝາຍເດືອນ ມີນາ 2019 ທີ່ກຳນົດໄວ້ 30 ສ່ວນຮ້ອຍສໍາລັບຜູ້ສະໝັກທາງດ້ານການເມືອງຂອງແມ່ຍິງ.
- ຄວາມກັງວົນຍັງຄົງຢູ່ເຖິງວ່າຈະມີກົດໝາຍທີ່ໄດ້ຮັບການອະນຸມັດແລ້ວ, ຊ່ອງຫວ່າງການປະຕິບັດຍັງມີຢູ່ ແລະ ໃນພາກປະຕິບັດ, ແມ່ຍິງຍັງສືບຕໍ່ຖືກ ເປັນຕົວແທນທີ່ບໍ່ດີຢູ່ໃນການເລືອກຕັ້ງ ແລະ ຕໍາແໜ່ງສາທາລະນະອື່ນໆ. ແຕ່ໜ້າເສົ້າ, ທີ່ຜູ້ໜຸ່ມສາວຫຼາຍຄົນຍັງຖືກທໍາລາຍອະໄວຍະວະເພດ, ເຊັ່ນດຽວກັນກັບ ການແຕ່ງງານກັບເດັກນ້ອຍ ແລະ ການຖືພາໄວກ່ອນໄວອັນຄວນ. ສະພາ CEDAW ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ ປະເທດ ໂກຕີ ດີວົວ ຮັບຮອງເອົາຮ່າງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ ແລະ ນໍາໃຊ້ມາດຕະການພິເສດຊົ່ວຄາວ

ເພື່ອບັນລຸຄວາມສະເໝີພາບອັນໃຫຍ່ຫຼວງຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ແກ້ໄຂສິ່ງກົດຂວາງ ດ້ານໂຄງສ້າງ ແລະ ສັງຄົມ ທີ່ຂັດຂວາງການໄດ້ຮັບສິດຂອງແມ່ຍິງ ຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ.(OHCHR 2022).

ພາບລວມແຫ່ງຊາດ

ອີງຕາມ GGI ຂອງ WEF, ປະເທດ ໂກຕິ ດິວົວ ຈັດຢູ່ທີ່ອັນດັບ 134 ໃນ 156 ປະເທດທົ່ວໂລກໃນປີ 2021 ແລະ ຈັດອັນດັບທີ 30 ໃນ 35 ປະເທດໃນບັນດາບັນດາປະເທດອະນຸພາກພື້ນຊາຮາຮາອາຟຣິກາ. ການໃຫ້ຄະແນນຂອງປະເທດແມ່ນ 0.637 (ໃນລະດັບ 1 ສຳລັບຄະແນນທີ່ດີທີ່ສຸດ ແລະ 0 ສຳລັບຄະແນນນ້ອຍສຸດ), ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນຊ່ອງຫວ່າງລະຫວ່າງຍິງຊາຍ 36.3 ເປີເຊັນ ລະຫວ່າງຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງ (ເວທີປາໄສເສດຖະກິດໂລກ ປີ 2021).. ໃນແຕ່ງຂອງຄວາມຄືບໜ້າ, ຄະແນນແມ່ນການປັບປຸງໂດຍ 8 ຄະແນນຈາກປີທີ່ຜ່ານມາຊຶ່ງໃຫ້ເຫັນຄວາມພະຍາຍາມທີ່ ປະເທດ ໂກຕິ ດິວົວ ກຳລັງເຮັດເພື່ອປິດຊ່ອງຫວ່າງບົດບາດຍິງຊາຍ. ກ່ຽວກັບສີ່ປະເພດພື້ນຖານຂອງ GGI, (ການມີສ່ວນຮ່ວມທາງດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ໂອກາດ, ການບັນລຸການສຶກສາ, ສຸຂະພາບ ແລະ ການຢູ່ລອດ ແລະ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານການເມືອງ) ປະເທດ ໂກຕິ ດິວົວໄດ້ຈັດຢູ່ອັນດັບ 90, 143, 36 ແລະ 139 ຕາມລຳດັບ, ຈາກ 156 ປະເທດ. ປະເທດ ໂກຕິ ດິວົວໄດ້ປັບປຸງການມີສ່ວນຮ່ວມທາງດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ໂອກາດຢ່າງຫຼວງຫຼາຍ ແລະ ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍໃນໝວດນີ້ມີຄວາມຄືບໜ້າເຖິງ 80 ເປີເຊັນ, ເຊິ່ງເປັນຂໍ້ສັງເກດ. ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ປະເທດ ໂກຕິ ດິວົວ ຍັງຕ້ອງຈັດວາງໂຄງການເພື່ອຫຼຸດ ຜ່ອນຊ່ອງຫວ່າງໃນການບັນລຸການສຶກສາ ແລະ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ ທາງດ້ານການເມືອງ.(ເວທີປາໄສເສດຖະກິດໂລກ 2021).

ບົດລາຍງານການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງ UNDP ປີ 2020 ຍັງໃຫ້ຕົວຊີ້ວັດດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍ ເຊັ່ນ: ດັດຊະນີຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບ ລະຫວ່າງຍິງຊາຍ (GII) ທີ່ສະທ້ອນເຖິງຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍໃນສາມມິຕິຄື ສຸຂະພາບຈະເລີນພັນ, ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ ແລະ ກິດຈະກຳທາງເສດຖະກິດ. ປະເທດ ໂກຕິ ດິວົວ ຍືນຢູ່ທີ່ອັນດັບ 153 ໃນ 162 ປະເທດໃນບົດລາຍງານປີ 2019. ຄະແນນ GI ຂອງມັນແມ່ນ 0.638, ປະກອບດ້ວຍມິຕິບຸກຄົນດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

- ທີ່ນັ່ງຂອງລັດຖະສະພາແມ່ນຖືໂດຍແມ່ຍິງ 13.3%
- 17.9% ຂອງແມ່ຍິງທີ່ເປັນຜູ້ໃຫຍ່ໄດ້ຮຽນຈົບມັດທະຍົມປາຍເປັນຢ່າງໜ້ອຍເມື່ອທຽບໃສ່ກັບ 34.4% ຂອງເພດຊາຍ.
- ສຳລັບທຸກໆການເກີດ 100,000 ຄົນ ແມ່ຍິງ 173.0 ຄົນ ເສຍຊີວິດຍ້ອນສາເຫດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຖືພາ; ແລະ ອັດຕາການເກີດຂອງໄວລຸ້ນ ແມ່ນ 117.6 ການເກີດຕໍ່ແມ່ຍິງ 1,000 ຄົນໃນອາຍຸ 15-19 ປີ.
- ເພດຍິງມີສ່ວນຮ່ວມໃນກຳລັງແຮງງານແມ່ນ 48.2 ເປີເຊັນ ທຽບໃສ່ເພດຊາຍ 65.5 ເປີເຊັນ (UNDP 2020).

ກ່ຽວກັບສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກຂອງແມ່ຍິງ, ດັດຊະນີ WBL 2022 ຂອງທະນາຄານໂລກໄດ້ໃຫ້ຄະແນນ ປະເທດ ໂກຕິ ດິວົວ 83.1 ຈາກທັງໝົດ 100, ໂດຍ 100 ເປັນຄະແນນທີ່ສົມບູນແບບ. ຄະແນນແມ່ນສູງກວ່າຄະແນນພາກພື້ນ ຊັບ-ຊາຫາຮາອາຟຣິ

ກາຂອງ 71.5. ເມື່ອເວົ້າເຖິງການເຄື່ອນໄຫວ, ສະພາບແວດລ້ອມບ່ອນເຮັດວຽກ, ຊັບສິນ ແລະ ມໍລະດົກ ແລະ ຂະໜາດຂອງເງິນບໍານານຂອງແມ່ຍິງ ປະເທດ ໄກຕີ ດີວົວ ໄດ້ຮັບຄະແນນທີ່ສົມບູນແບບ (ທະນາຄານໂລກ ປີ 2022) ພື້ນທີ່ຂອງການບັບປຸງແມ່ນຈຳເປັນໃນກົດໝາຍທີ່ມີຜົນກະທົບຕໍ່ຄ່າຈ້າງ, ການແຕ່ງງານ, ແມ່ ແລະ ການເລີ່ມຕົ້ນເປັນແມ່ ແລະ ການດຳເນີນທຸລະກິດ.

2.2.19 ປະເທດ ທຣີນິເດດ ແລະ ໂທບາໂກ

ນະໂຍບາຍທາງບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ສຳຄັນແຫ່ງຊາດ, ສະຖາບັນ ແລະ ຄຳຫມັ້ນສັນຍາທີ່ເປັນກະແສຫຼັກໃນການພິຈາລະນາທາງເພດ ຫຼື ຈະມີອິດທິພົນຕໍ່ສະພາບແວດລ້ອມຂອງໂຄງການ.

- ກົມບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ເດັກຢູ່ພາຍໃຕ້ສຳນັກງານນາຍົກລັດຖະມົນຕີ ປະເທດ ທຣີນິເດດ ແລະ ໂທບາໂກ ແລະ ພາລະກິດຂອງຕົນແມ່ນເພື່ອແນໃສ່ຊຸກຍູ້ຄວາມກ້າວໜ້າຢ່າງສະເໝີພາບຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກຊາຍໃນທຸກຂົງເຂດຂອງປະເທດຊາດ, ຮັບປະກັນການບົກບັກຮັກສາ, ພັດທະນາ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງເດັກນ້ອຍທຸກຄົນໃນການກະກຽມສຳລັບຊີວິດຜູ້ໃຫຍ່ທີ່ມີຄວາມໝາຍ. ຂ້າງເທິງນີ້, ຫ້ອງວ່າການສຳນັກງານນາຍົກລັດຖະມົນຕີ (ພະແນກບົດບາດຍິງຊາຍ) ເປັນເຈົ້າການໃນການປະສານງານການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ຕິດຕາມນະໂຍບາຍ ແຫ່ງຊາດກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ການພັດທະນາ ປີ 2018.
- ປະເທດ ທຣີນິເດດ ແລະ ໂທບາໂກ ໄດ້ລົງນາມ ແລະ ໃຫ້ຮັບຮອງເຄື່ອງມື, ສົນທິສັນຍາ ແລະ ສົນທິສັນຍາສາກົນຕ່າງໆລວມທັງ CEDAW, ສົນທິສັນຍາກ່ຽວກັບສິດທິຂອງເດັກ (CRC), ກອງປະຊຸມສາກົນກ່ຽວກັບແຜນ ການພັດທະນາປະຊາກອນ (ICPD PoA), ເວທີການປະຕິບັດປັກກິ່ງ (BPfA) ແລະ ເປົ້າໝາຍການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ (SDGs). ປະເທດ ທຣີນິເດດ ແລະ ໂທບາໂກ ໄດ້ລົງນາມໃນສົນທິສັນຍາໃນປີ 1985 ແລະ ໄດ້ຮັບຮອງປີ 1990. ທຸກໆ 4 ປີ ປະເທດ ທຣີນິເດດ ແລະ ໂທບາໂກ ລາຍງານຕໍ່ຄະນະກຳມະການ CEDAW.
- ເຄື່ອງມືທີ່ສຳຄັນໃນການນຳເອົາບົດບາດຍິງຊາຍໃນທົ່ວປະເທດແມ່ນນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດທີ່ກ່າວມາກ່ອນກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ການພັດທະນາປີ 2018. ນະໂຍບາຍນີ້ສ້າງຂອບເຂດຊຸກຍູ້ການພິຈາລະນາຄວາມຕ້ອງການ, ຂໍ້ຈຳກັດ, ກາລະໂອກາດ, ບຸລິມະສິດຂອງຊາຍ ແລະ ຍິງ ໂດຍສະນັ້ນ ໃຫ້ເຂົາເຈົ້າເຂົ້າຮ່ວມຂະບວນການພັດທະນາປະເທດຊາດຢ່າງຄົບຖ້ວນ. ນະໂຍບາຍແມ່ນສອດຄ່ອງກັບຄຳຫມັ້ນສັນຍາ ແລະ ພັນທະຂອງລັດຖະບານພາຍໃຕ້ (CEDAW), ແລະ ສົນທິສັນຍາອື່ນໆທີ່ກ່າວມາຂ້າງເທິງ.
- ປະຕິບັດນະໂຍບາຍທີ່ລັດຖະບານ ປະເທດ ທຣີນິເດດ ແລະ ໂທບາໂກ ໄດ້ສ້າງຕັ້ງ ແລະ ແຜນດຳເນີນງານແຫ່ງຊາດ (NAP) “ຍຸດທະສາດພັດທະນາແຫ່ງຊາດ ປີ 2016-2030-ວິໄສທັດ ປີ 2030”. ແຜນການດັ່ງກ່າວໄດ້ວາງອອກເປັນພິເສດເຖິງເປົ້າໝາຍ ແລະ ຄາດໝາຍທີ່ຈະບັນລຸຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດໃນປີ 2030.

- ນອກຈາກນັ້ນ, ປະເທດ ທຣີນິດ ແລະ ໂທບາໂກ ມີສະພານິຕິບັນຍັດຈຳນວນໜຶ່ງ ທີ່ຕັດສິນວິໄທດຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງເຊັ່ນ: ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການກະທຳຜິດ ບົດບາດຍິງຊາຍ, 1986 ເຊິ່ງຕັດສິນວິໄທດການຂົ່ມຂືນພາຍໃນການແຕ່ງງານໃນປີ 2000, ແລະ ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍຄວາມຮຸນແຮງໃນຄອບຄົວປີ 1999.

ພາບລວມແຫ່ງຊາດ

ປະເທດ ທຣີນິດ ແລະ ໂທບາໂກ ຢືນຢູ່ໃນອັນດັບທີ 37 ໃນ 156 ປະເທດໃນໂລກໃນການຈັດອັນດັບ GGI ປີ 2021 ແລະ ອັນດັບທີ 6 ໃນ 26 ປະເທດໃນບັນດາບັນດາປະເທດໃນອາເມລິກາລາຕິນ ແລະ ປະເທດ ຄາຣິບິນ, ດ້ວຍຄະແນນ 0.749 (ຄະແນນທີ່ດີທີ່ສຸດ 1 ແລະ ໜ້ອຍແມ່ນ 0) ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນເຖິງເພດ. ຊ່ອງຫວ່າງ 25.1 ເປີເຊັນ ລະຫວ່າງຜູ້ຊາຍ ແລະ ຜູ້ຍິງ (ເວທີປາໄສເສດຖະກິດໂລກ ປີ 2021).. ພິເສດກວ່ານັ້ນ, ປະເທດ ທຣີນິດ ແລະ ໂທບາໂກ ຢູ່ໃນອັນດັບທີ 39 ສຳລັບການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານການເມືອງ ແລະ 1 ຄຽງຄູ່ກັນກັບ 37 ປະເທດອື່ນໆ ສຳລັບສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມຢູ່ລອດ (ເວທີປາໄສເສດຖະກິດໂລກ ປີ 2021).

ມູນຄ່າ GII ຂອງ ປະເທດ ທຣີນິດ ແລະ ໂທບາໂກ ຂອງ 0.323 ຈັດອັນດັບມັນເປັນ 73 ຈາກ 162 ປະເທດໃນດັດຊະນີ 2019. ນີ້ແມ່ນການຄິດໄລ່ໂດຍອີງໃສ່ສະຖິຕິຕໍ່ໄປນີ້:

- ທີ່ນັ່ງຂອງລັດຖະສະພາແມ່ນຖືໂດຍແມ່ຍິງ 32.9 ເປີເຊັນ
- 74.5 ເປີເຊັນ ຂອງແມ່ຍິງທີ່ເປັນຜູ້ໃຫຍ່ໄດ້ຮຽນຈົບມັດທະຍົມປາຍເປັນຢ່າງໜ້ອຍເມື່ອທຽບໃສ່ກັບ 71.2 ເປີເຊັນ ຂອງເພດຊາຍ.
- ສຳລັບທຸກໆການເກີດ 100,000 ຄົນ ແມ່ຍິງ 67.0 ຄົນ ເສຍຊີວິດຍ້ອນສາເຫດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຖືພາ; ແລະ ອັດຕາການເກີດຂອງໄວລຸ້ນ ແມ່ນ 30.1 ການເກີດຕໍ່ແມ່ຍິງ 1,000 ຄົນໃນອາຍຸ 15-19 ປີ;
- ເພດຍິງມີສ່ວນຮ່ວມໃນກຳລັງແຮງງານແມ່ນ 50.1 ເປີເຊັນ ທຽບໃສ່ເພດຊາຍ 70.2 ເປີເຊັນ (UNDP 2020).

ດັດຊະນີ WBL 2022 ຂອງທະນາຄານໂລກໃຫ້ຄະແນນ ປະເທດ ທຣີນິດ ແລະ ໂທບາໂກ ຢູ່ທີ່ 75 (ຈາກ 100 ທີ່ເປັນໄປໄດ້ທີ່ຕ່ຳກວ່າຄ່າສະເລ່ຍຂອງພາກພື້ນຂອງ 80.4. ປະເທດ ທຣີນິດ ແລະ ໂທບາໂກ ໄດ້ຮັບຄະແນນທີ່ສົມບູນແບບຂອງ 100 ໃນທຸລະກິດ, ຊັບສິນ ແລະ ເງິນບຳນານ. ຄະແນນຕ່ຳສຸດຂອງມັນແມ່ນ. ໃນ 20 ປະເທດການເປັນພໍ່ແມ່. ປະເທດ ທຣີນິດ ອາດຈະຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ທົບທວນຄືນກົດ ໝາຍວ່າດ້ວຍການຄຸ້ມຄອງການອອກແມ່ແລະຜົນປະໂຫຍດ, ເວລາທີ່ມີສຳລັບ ການພັກຜ່ອນຂອງພໍ່ແມ່ສຳລັບພໍ່ແມ່ທັງສອງເຊິ່ງດຽວກັນກັບການຫ້າມບໍ່ໃຫ້ແມ່ຍິງຖືພາ (ທະນາຄານໂລກ 2022).

2.3 ສິ່ງທີ່ພົບເຫັນຈາກຜົນການປະເມີນຜົນຂອງປະເທດ ແລະ ຂະແໜງການ

ຕາຕະລາງ 6 (ລຸ່ມນີ້) ໄດ້ຖືກພັດທະນາໂດຍຜ່ານການວິເຄາະຂອງຂະແໜງການຂ້າງເທິງ ແລະ ການປະເມີນປະເທດ; ມັນສະໜອງກອບທີ່ GGC ຈະໃຊ້ເພື່ອກຳນົດການແຊກແຊງ

ບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ມີທ່າແຮງທີ່ຄວນຈະຖືກພິຈາລະນາເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງຂະບວນການອອກແບບໂຄງການເພື່ອເຮັດໃຫ້ຜົນປະໂຫຍດບົດບາດຍິງຊາຍສູງສຸດຂອງໂຄງການສະເພາະ.

ວິທີການນຳໃຊ້ໃນການພັດທະນາກອບນີ້ແມ່ນໄດ້ອະທິບາຍໃນຕອນທ້າຍຂອງພາກສ່ວນຍ່ອຍນີ້.

ມັນເປັນບົດສະຫຼຸບລະດັບສູງຂອງບາງສິ່ງທ້າທາຍດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ກົດດັນທີ່ສຸດໃນແຕ່ລະປະເທດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບໂຄງການການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດ, ແລະ ການແຊກແຊງສະເພາະຂອງຂະແໜງການທີ່ມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະແກ້ໄຂແຕ່ລະສິ່ງທ້າທາຍ. ດັ່ງນັ້ນ, ໃນລະຫວ່າງຂະບວນການອອກແບບໂຄງການ, ເຈົ້າຂອງໂຄງການ ແລະ GGC

ສາມາດກຳນົດບັນຫາບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ໂຄງການສາມາດກຳນົດໄດ້ສູງສຸດ, ໂດຍອີງໃສ່ຈຸດສຸມຂອງຂະແໜງການຂອງໂຄງການ ແລະ ສິ່ງທ້າທາຍທີ່ສຳຄັນທີ່ສຸດ ໃນປະເທດສະເພາະ. ຫຼັງຈາກນັ້ນ, ການແຊກແຊງສະເພາະຂອງຂະແໜງການທີ່ມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະແກ້ໄຂບັນຫາເຫຼົ່ານີ້ສາມາດຖືກລວມເຂົ້າໃນການອອກແບບໂຄງການ, ຖ້າພວກເຂົາມີຄວາມກ່ຽວຂ້ອງກັບສະຖານະການສະເພາະຂອງປະເທດ.

ຜົນກະທົບທີ່ອາດໄວ້ຂອງແຕ່ລະການແຊກແຊງສາມາດຖືກລວມເຂົ້າໃນຂະບວນການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ (ແຜນປະຕິບັດງານບົດບາດຍິງຊາຍ, ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 8.2) ເພື່ອປະເມີນວ່າຜົນປະໂຫຍດທີ່ຕ້ອງການແມ່ນຕົວຈິງແລ້ວ.

ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ກອບວຽກບໍ່ໄດ້ໃຫ້ບັນລຸລາຍຊື່ຄົບຖ້ວນຂອງສິ່ງທ້າທາຍ ແລະ ການແຊກແຊງທີ່ເປັນໄປໄດ້ ແລະ ດັ່ງທີ່ໄດ້ກ່າວໄວ້ກ່ອນໜ້ານີ້, ສະພາບການ

ສະເພາະຂອງປະເທດທີ່ເປັນເອກະລັກຈະຕ້ອງຖືກພິຈາລະນາໃນການວິເຄາະບົດບາດຍິງຊາຍຢ່າງລະອຽດໃນແຕ່ລະຂັ້ນຕອນກ່ອນ/ຄວາມເປັນໄປໄດ້ຂອງໂຄງການ, ເພື່ອປະເມີນຢ່າງລະອຽດ ບໍ່ວ່າຈະເປັນການແຊກແຊງທີ່ອອກແບບມາຢ່າງແທ້ຈິງ ຈະມີຜົນກະທົບທີ່ອາດໄວ້ຫຼື ບໍ່ ແລະ ເພື່ອກຳນົດບັນຫາບົດບາດຍິງຊາຍ ທີ່ອາດຈະເກີດຂຶ້ນ.

ຕາຕະລາງ 6. ການແລກແລງສະເພາະຂະແໜງການທີ່ມີທ່າແຮງເພື່ອແກ້ໄຂສິ່ງທ້າທາຍທີ່ໄດ້ກຳນົດ

ຂົງເຂດວ່າຄັນຂອງວິໄນກອນໄດ້ແກ້ໄຂໂດຍການແລກແລງແດ່ວະວັງ ✓ = ຜົນປະໂຫຍດໂດຍກົງທີ່ວ່າຄັນຂອງການແລກແລງ		ສິ່ງທ້າທາຍທີ່ແມ່ຍິງປະເຊີນ							
		ການເປັນຕົວແທນຂອງແຂງກຸນ	ຊ່ອງຄວາມໄວ	ອາໄສບໍ່ເໝາະໃຈໃນການເຂົ້າຕັ້ງການສືບສາ	ການເຂົ້າຕັ້ງການດູແລສະເພາະບໍລິ	ການເຂົ້າຕັ້ງຊັບພະຍາກອນ / ການບໍລິການອາໄສອື່ນໆ ທີ່ບໍ່ເໝາະໃຈ	ອາໄສບໍ່ເໝາະໃຈ	ຮີດຄອງສັງຄົມໄພລິບົດ	ການເປັນຕົວແທນທີ່ອ່ອນໄຫວໃນການຕັດສິນໃຈທາງການເມືອງ
ປະເພດທີ່ບໍ່ເປັນບັນຫາທີ່ວ່າຄັນ		ບົງກະວາເທດ, ສີມິບ, ສິນເດຍ, ສິນໂດເນເຊຍ, ໄມ່ອິອາໂອ, ປາກີ ຂະຖານ, ພິລິບປິນ, ເຊນການ, ທາຊິມິເດດ ແລະ Tobacco	ບົງກະວາເທດ, ບອາລີນ, ໄກດ ຕີວິດ, ສີມິບ, ສິນເດຍ, ສິນໂດເນ ເຊຍ, ໄມ່ອິອາໂອ, ປາກີຂະຖານ, ເຊນການ, ຊຸກັນດາ	ໄກດຕີວິດ, ປາກີຂະຖານ, ພິລິບ ປິນ, ເຊນການ	ບົງກະວາເທດ, ກຳປູເຈຍ, ໄກດ ຕີວິດ, ສິນໂດເນເຊຍ, ເອນຢາ, ວາດ, ອວິນດາ, ເຊນການ, ແທນ ຊາເນຍ, ຊຸກັນດາ	ໄກດຕີວິດ, ສີມິບ, ພິລິບປິນ, ຊຸ ການດາ	ບົງກະວາເທດ, ບອາລີນ, ເອຊິບ, ເອນຢາ, ໄມ່ອິອາໂອ, ປາກີ ຂະຖານ, ອວິນດາ, ເຊນການ, ແທນຊາເນຍ, ທາຊິມິເດດ ແລະ ໄທບາໂກ, ຊຸກັນດາ, ຫວຽດນາມ	ບົງກະວາເທດ, ກຳປູເຈຍ, ໄກດ ຕີວິດ, ສິນເດຍ, ເອນຢາ, ວາດ, ປາກີຂະຖານ, ອວິນດາ, ເຊນການ, ແທນຊາເນຍ, ຊຸກັນດາ	ບອາລີນ, ກຳປູເຈຍ, ໄກດຕີວິດ, ສິນເດຍ, ເອນຢາ, ວາດ, ປາກີຂະຖານ, ພິລິບ ປິນ, ເຊນການ
ປະເພດທີ່ເປັນບັນຫາທີ່ວ່າຄັນ		ບອາລີນ, ກຳປູເຈຍ, ໄກດຕີວິດ, ອາຟຣິກາໃຕ້	ກຳປູເຈຍ, ເອນຢາ, ພິລິບປິນ, ອວິນດາ, ອາຟຣິກາໃຕ້, ແທນຊາ ເນຍ, ທາຊິມິເດດ ແລະ Tobacco	ກຳປູເຈຍ, ເອນຢາ, ແທນຊາເນຍ, ຊຸກັນດາ	ສິນເດຍ, ປາກີຂະຖານ, ພິລິບ ປິນ, ອາຟຣິກາໃຕ້	ບົງກະວາເທດ, ສິນໂດເນເຊຍ, ເອນຢາ, ປາກີຂະຖານ, ແທນຊາ ເນຍ	ກຳປູເຈຍ, ໄກດຕີວິດ, ສິນເດຍ, ສິນໂດເນເຊຍ, ວາດ, ພິລິບປິນ, ອາຟຣິກາໃຕ້	ປະເພດເອຊິບ, ສິນໂດເນເຊຍ, ພິ ລິບປິນ, ອາຟຣິກາໃຕ້, ຫວຽດນາມ	ພິລິບປິນ, ເຊນການ, ແທນຊາ ເນຍ, ທາຊິມິເດດ ແລະ ໄທບາໂກ, ຊຸກັນດາ
ການແລກແລງທີ່ກຳນົດ	ພະສັງການ	ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃນຜ່ານທາງເມັດ	✓	✓	✓				
		ການປະຕິຊາບນະໂຍບາຍທີ່ມີຄວາມມັດບອດທາງເພດ	✓	✓	✓				
		ເຮັດໃຫ້ໂອກາດສ້າງວາຍສົມ	✓	✓					
	ການສຳລັງ	ສົມປະກັນຄວາມສົມບູນໂດຍຜ່ານການວິເສັຍທາງຖິ່ນ	✓	✓	✓		✓		
		ການພັດທະນານະໂຍບາຍການຂົນສົ່ງຂໍ້ມູນສ່ວນບົດບາດສົງ-ຊາຍ, ຄຸນສະເກດ ແລະ ວະນຽນການ	✓	✓		✓	✓	✓	✓
		ການວິເຄາະ ແລະ ການປະເມີນຜົນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ແລະ ການວາຍການ ກ່ຽວກັບບົດບາດສົງ-ຊາຍ ແລະ ການຂົນສົ່ງໃນວະເວລາການວາງ ແຜນການຂົນສົ່ງ, ການປະຕິບັດ ແລະ ການດຳເນີນງານ	✓	✓		✓	✓	✓	
	ອາຄານ	ການປຸກຈິດສຳນັກ ແລະ ການສ້າງຄວາມອາດສາມາດຂອງສົງການ ຂົນສົ່ງ ແລະ ຜູ້ປະກອບການບໍລິການ	✓	✓		✓	✓	✓	
		ນະໂຍບາຍທີ່ສະເໜີພາບທາງເພດ, ໂອກາດ ແລະ ການວາງແຜນ ການໂນຕົວເມືອງ ແລະ ຂອບເຂດຕົວເມືອງ	✓				✓		
		ການຕັດສິນໃຈຕົວເມືອງທີ່ມີການກວມດອມ ແລະ ປະສິດທິພາບຫຼາຍ ຂຶ້ນ					✓		✓
		ວະນິຍາຍຂົນສົ່ງແບບກວມດອມ	✓	✓		✓	✓		
		ການເປັນປຸກການເຂົ້າຕັ້ງ ແລະ ຄວາມສາມາດໃນການຈ່າຍຂອງ ເຄື່ອງໃຊ້ ແລະ ອາຄານສີຂຽວ	✓	✓			✓		
	ຊຸກຍູ້ການ ສະໜອງການ ແລະ ຄວາມສົມບູນ	ເປັນປຸກຄວາມບອດໄພໃນຕົວເມືອງ					✓	✓	
		ບົດວິຊາສຸຂະພິກສຳລັບການເຂົ້າສ່ວນຂອງແມ່ຍິງໃນຕ້ອງໃສ່ມູນຄ່າ ຊົມນະບົດ	✓	✓			✓	✓	
		ອັກວະດີບທິກຂະຕຳນະກະສິກຳທີ່ສະຫຼາດທາງດ້ານດິນຟ້າອາກາດ ແລະ ການຖ່າຍທອດຕັກໂນໂລຊີ	✓	✓			✓		✓
	ໂຄງສ້າງໃນການ ແຜນສະຖານ ແລະ ດິນແດນສ້າງຊັບ	ການເຂົ້າຕັ້ງຊັບພະຍາກອນໂຄງຕ່າງຂອງດິນຟ້າອາກາດ ແລະ ວະນິຍາຍເປືອນ ໄພວັດຖຸຫຼັກ	✓	✓			✓		✓
ການພັດທະນາວະຫັດອາຄານ ແລະ ມາດຕະຖານວອມ							✓	✓	
ການກຳສ້າງທີ່ມັກອາໄສທີ່ວະຮຽດອ່ອນທາງດ້ານບົດບາດສົງ-ຊາຍສຳ ລັບຊຸມຊົນ						✓	✓	✓	
ການສືບສາການເປືອນໄພວັດຖຸຫຼັກ ແລະ ການຊົມຄອງໄພລິບົດ						✓		✓	
	ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແມ່ຍິງ							✓	

ຄວນສັງເກດວ່າການແຊກແຊງແຕ່ລະຄັ້ງອາດຈະມີຜົນກະທົບທາງອ້ອມຕໍ່ຂົງເຂດອື່ນໆຂອງຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບບົດບາດຍິງຊາຍ. ຕົວຢ່າງ, ການສົ່ງເສີມການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ ທາງດ້ານເສດຖະກິດຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ການປັບປຸງການເປັນຕົວແທນຂອງເຂົາເຈົ້າໃນການຕັດສິນໃຈທາງດ້ານການເມືອງມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະນຳໄປສູ່ການຫຼຸດຜ່ອນອັດຕາການຕ່າງໆຂອງເດັກນ້ອຍ ແລະ ການປັບປຸງຕຳແໜ່ງທາງດ້ານກົດໝາຍຂອງແມ່ຍິງຕາມລຳດັບ. ການເຊື່ອມໂຍງເຫຼົ່ານີ້ລະຫວ່າງຜົນປະໂຫຍດທາງດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍ ທີ່ມີທ່າແຮງຂອງໂຄງການໂດຍກົງ ແລະ ທາງອ້ອມ ຈະຖືກສຳຫຼວດໃນຄວາມ ເລິກຫຼາຍຂຶ້ນໂດຍເຈົ້າຂອງໂຄງການ ແລະ GGC ໃນລະຫວ່າງຂັ້ນຕອນ ຄວາມເປັນໄປໄດ້ຊັນດຽວກັນກັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕໍ່ໄປ ແລະ ຂັ້ນຕອນ ຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ.

ນຳໃຊ້ກອບໃນລະຫວ່າງຂະບວນການພັດທະນາໂຄງການ

ກ່ອນຂໍ້ຄວາມຂ້າງລຸ່ມນີ້ສະແດງຕົວຢ່າງສົມມຸດຕິຖານໃນລະດັບສູງຂອງວິທີທີ່ຕາຕະລາງ 6 ສາມາດຖືກນຳໃຊ້ໂດຍ GGC ແລະ ເຈົ້າຂອງໂຄງການ, ໃນການປະຕິບັດ.

ຕົວຢ່າງການໃຊ້ງານ: ໂຄງການພະລັງງານໃນປະເທດບັງກະລາເທດ

- ກ່ອນອື່ນໝົດ, **ການພິຈາລະນາສະພາບການແຫ່ງຊາດ**, ຕາຕະລາງຊື້ໃຫ້ເຫັນວ່າສິ່ງທ້າທາຍດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍ 'ທີ່ມີຄວາມສຳຄັນສູງ' ໃນບັງກະລາເທດແມ່ນ: ການຂາດຕົວແທນຂອງກຳລັງແຮງງານ, ຊ່ອງຫວ່າງລາຍໄດ້, ການເຂົ້າເຖິງສຸຂະພາບທີ່ບໍ່ດີ, ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ, ແລະ ຄວາມສ່ຽງສູງຕໍ່ໄພພິບັດ. ສິ່ງທ້າທາຍດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍ 'ທີ່ສຳຄັນ' ແມ່ນ: ການເຂົ້າເຖິງຊັບພະຍາກອນທີ່ບໍ່ເທົ່າທຽມກັນ / ການບໍລິການສາທາລະນະອື່ນໆ.
- ອັນທີສອງ, **ການພິຈາລະນາສະພາບການຂອງຂະແໜງການ**, ຕາຕະລາງຊື້ໃຫ້ເຫັນວ່າສິ່ງທ້າທາຍທີ່ໂຄງການພະລັງງານມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະແຕກໄຂຫຼາຍທີ່ສຸດແມ່ນ: ການຂາດຕົວແທນຂອງກຳລັງແຮງງານ, ຊ່ອງຫວ່າງລາຍໄດ້, ການເຂົ້າເຖິງການສຶກສາບໍ່ເທົ່າທຽມກັນ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງຊັບພະຍາກອນ / ການບໍລິການສາທາລະນະທີ່ບໍ່ເທົ່າທຽມກັນ.
 - ດັ່ງນັ້ນ, **ໂຄງການພະລັງງານໃນປະເທດບັງກະລາເທດ**ສາມາດຮັບມືກັບສອງສິ່ງທ້າທາຍດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍ 'ທີ່ມີຄວາມສຳຄັນສູງ': ການຂາດການເປັນຕົວແທນຂອງກຳລັງແຮງງານ ແລະ ຊ່ອງຫວ່າງລາຍໄດ້.
- ອັນທີສາມ, **ການພິຈາລະນາຜົນກະທົບທີ່ອາດເກີດຂຶ້ນຂອງແຕ່ລະການແຊກແຊງ**, ການແຊກແຊງສະເພາະດ້ານພະລັງງານທີ່ສາມາດແຕກໄຂສິ່ງທ້າທາຍທີ່ໄດ້ກຳນົດເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນ: ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໂດຍຜ່ານທາງເລືອກ, ປະຕິຮູບນະໂຍບາຍຄົນຕາບອດ-ບົດບາດຍິງຊາຍ, ໂອກາດສ້າງລາຍຮັບ, ແລະ ຄວາມຍືນຍົງໂດຍຜ່ານຂໍ້ລິເລີ່ມທ້ອງຖິ່ນ.
 - ດັ່ງນັ້ນ, ການແຊກແຊງເຫຼົ່ານີ້ ("ຄວາມສາມາດໃນການປ່ຽນແປງ") ຄວນຖືກພິຈາລະນາສຳລັບການລວມເຂົ້າໃນໂຄງການ, ຖ້າເໝາະສົມກັບສະພາບການສະເພາະໂຄງການ.

ດັ່ງນັ້ນ, ໃນການດຳເນີນການ ແລະ ການທົບທວນຄືນການປະເມີນບົດບາດຍິງຊາຍຂອງໂຄງການ, ເຈົ້າຂອງໂຄງການ ແລະ GGC ຕາມລຳດັບ, ສາມາດນຳໃຊ້ກອບນີ້ເປັນຈຸດອ້າງອີງ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າສິ່ງທ້າທາຍດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ສຳຄັນທີ່ສຸດຂອງປະເທດແມ່ນໄດ້ຮັບການແຕກໄຂ ໂດຍຜ່ານການແຊກແຊງທີ່ມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະສົ່ງຜົນປະໂຫຍດທີ່ສຳຄັນກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ມີຄວາມກ່ຽວຂ້ອງສູງກັບຂະແໜງການ.

ຜົນປະໂຫຍດຂອງກອບສໍາລັບຈຸດປະສົງການຕິດຕາມ ແລະ ການປະເມີນຜົນ

ໝວດໝູ່ຂອງ "ສິ່ງທ້າທາຍທີ່ແມ່ຍິງກໍາລັງປະເຊີນ" ໃນ **ຕາຕະລາງ 6** ຍັງເປັນພື້ນຖານໃນການກຳນົດຕົວຊີ້ວັດດ້ານປະລິມານ ແລະ ຄຸນນະພາບທີ່ສາມາດຕິດຕາມໄດ້ໃນແຜນປະຕິບັດງານບົດບາດຍິງຊາຍຂອງ GGC (ມາພ້ອມກັບເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 8.2). ສໍາລັບຈຸດປະສົງຂອງຕົວຊີ້ວັດ GAP, ສິ່ງທ້າທາຍໄດ້ຖືກຈັດກຸ່ມຕື່ມອີກດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

- ຕົວຊີ້ວັດ "ການປັບປຸງຊີວິດການເປັນຢູ່ ແລະ ການປັບປຸງຄວາມຍືດຢຸນຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກຍິງ ທີ່ເກີດຈາກການປັບຕົວ ແລະ ມາດຕະການຫຼຸດຜ່ອນ" ຈະຕິດຕາມຄວາມຄືບໜ້າຕໍ່ກັບສິ່ງທ້າທາຍ "ມີຄວາມສ່ຽງສູງຕໍ່ໄພພິບັດ".
- ຕົວຊີ້ວັດ "ການຕັດສິນໃຈທີ່ມີຄວາມສະເໝີພາບຫຼາຍລະຫວ່າງຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງ" ຈະຕິດຕາມຄວາມຄືບໜ້າຕໍ່ກັບສິ່ງທ້າທາຍ "ພາຍໃຕ້ການເປັນຕົວແທນໃນການຕັດສິນໃຈທາງດ້ານການເມືອງ" (ສັງເກດເຫັນວ່າຕົວຊີ້ວັດຈະຕິດຕາມຄວາມຄືບໜ້າໃນຂອບເຂດການຕັດສິນໃຈທີ່ກວ້າງຂວາງກວ່າສິ່ງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບລະດັບການບົກຄອງທາງດ້ານການເມືອງຢ່າງແທ້ຈິງ).
- ຕົວຊີ້ວັດ "ການຫຼຸດຜ່ອນຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ເພດ" ຈະຕິດຕາມຄວາມຄືບໜ້າຕໍ່ກັບສິ່ງທ້າທາຍ "ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ".
- ຕົວຊີ້ວັດ "ການເສີມສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກຍິງໂດຍຜ່ານການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ການຄວບຄຸມທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນທາງດ້ານເສດຖະກິດ, ສຸຂະພາບ, ຊັບພະຍາກອນໂຄງສ້າງພື້ນຖານ ແລະ ການສຶກສາ, ການບໍລິການ ແລະ ໂອກາດ" ຈະຕິດຕາມຄວາມຄືບໜ້າຕໍ່ກັບສິ່ງທ້າທາຍ "ພາຍໃຕ້ການເປັນຕົວແທນຂອງກໍາລັງແຮງງານ", "ຊ່ອງຫວ່າງລາຍໄດ້", "ການເຂົ້າເຖິງການສຶກສາທີ່ບໍ່ເທົ່າທຽມກັນ", "ການເຂົ້າເຖິງການດູແລສຸຂະພາບທີ່ບໍ່ດີ", ແລະ "ການເຂົ້າເຖິງຊັບພະຍາກອນ ແລະ ການບໍລິການສາທາລະນະອື່ນໆທີ່ບໍ່ເທົ່າທຽມກັນ". (ສັງເກດເຫັນວ່າ "ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ" ຈະຖືກພິຈາລະນາຜ່ານທັດສະນະຕ່າງໆ, ລວມທັງການປະຫຍັດເວລາ, ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານເສດຖະກິດ, ການປັບປຸງສຸຂະພາບ, ການປັບປຸງຜົນໄດ້ຮັບດ້ານການສຶກສາ, ແລະ ອື່ນໆ).

ວິທີການພັດທະນາກອບການເຮັດວຽກ

ຕາຕະລາງ 6 ໄດ້ຖືກພັດທະນາຜ່ານຂະບວນການຫຼາຍຂັ້ນຕອນ:

- **ການວິເຄາະການປະເມີນຜົນປະເທດ:** ສິ່ງທ້າທາຍດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍແມ່ນໄດ້ກຳນົດໄວ້ ສຳລັບແຕ່ລະປະເທດສ່ວນບຸກຄົນ, ແລະ ສິ່ງທ້າທາຍເຫຼົ່ານີ້ໄດ້ຖືກພິຈາລະນາລວມ ເພື່ອຄັດເລືອກສິ່ງທີ່ມີຢູ່ໃນປະເທດສ່ວນໃຫຍ່. ຈາກບັນຊີລາຍຊື່ນີ້, ຈະມີການຄັດເລືອກສິ່ງທ້າທາຍທີ່ອາດຈະຖືກແກ້ໄຂໂດຍກົງໂດຍການລົງທຶນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບສະພາບອາກາດ.
 - **ການຄັດເລືອກຕົວຊີ້ວັດ:** ການທົບທວນວັນນະຄະດີທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໄດ້ຖືກປະຕິບັດ ແລະ ຕົວຊີ້ວັດທີ່ເໝາະສົມສຳລັບການວັດແທກລະດັບຄວາມທ້າທາຍໄດ້ຖືກຄັດເລືອກ, ບັນຊີສຳລັບຄວາມກ່ຽວຂ້ອງຂອງຕົວຊີ້ວັດ ແລະ ຄວາມພ້ອມຂອງຂໍ້ມູນ.
 - **ການເກັບກຳຂໍ້ມູນ:** ຂໍ້ມູນໄດ້ຖືກເກັບກຳສຳລັບແຕ່ລະຕົວຊີ້ວັດສຳລັບແຕ່ລະປະເທດ ແລະ ຖືກບັນທຶກໄວ້ໃນສະເປຣດຊິດ.
 - **ການວິເຄາະຂໍ້ມູນ:** ຈຸດຂໍ້ມູນສຳລັບສຳລັບແຕ່ລະຕົວຊີ້ວັດໄດ້ຖືກວິເຄາະລວມເພື່ອໃຫ້ແນ່ໃຈວ່າການແຜ່ກະຈາຍຂອງຄະແນນໃນທົ່ວ 19 ປະເທດທີ່ເລືອກ.
 - **ເກນການເລືອກ:** ສອງເກນໄດ້ຖືກມອບໃຫ້ແຕ່ລະຕົວຊີ້ວັດເພື່ອກຳນົດຈຸດທີ່ສິ່ງທ້າທາຍຖືກຈັດປະເພດເປັນ 'ຄວາມສຳຄັນ' ຫຼື 'ຄວາມສຳຄັນສູງ', ໂດຍອີງໃສ່ການວິເຄາະຂໍ້ມູນທີ່ຜ່ານມາ ແລະ ການພິຈາລະນາມາດຕະຖານສາກົນ.
 - **ການຈັດປະເພດ:** ແຕ່ລະຈຸດຂໍ້ມູນສຳລັບແຕ່ລະປະເທດ ແລະ ຕົວຊີ້ວັດໄດ້ຖືກປຽບທຽບກັບເກນ ທີ່ສອດຄ້ອງກັນເພື່ອກຳນົດວ່າມັນຕົກຢູ່ໃນຖັງ 'ທີ່ສຳຄັນ' ຫຼື 'ມີຄວາມສຳຄັນສູງ' ຫຼື ບໍ່.
 - ຕົວຢ່າງ, ເກນຂອງຄວາມຮຸນແຮງບົດບາດຍິງຊາຍແມ່ນ 30% ແລະ ເກນອັດຕາ 'ສຳຄັນ' ຂອງຄວາມຮຸນແຮງບົດບາດຍິງຊາຍແມ່ນ 10%. ດັ່ງນັ້ນ, ບັນດາປະເທດທີ່ມີແມ່ຍິງ 30% ຫຼື ຫຼາຍກວ່ານັ້ນປະສົບກັບຄວາມຮຸນແຮງ ບົດບາດຍິງຊາຍໃນຕະຫຼອດຊີວິດຂອງເຂົາເຈົ້າໄດ້ຖືກຈັດປະເພດວ່າກຳລັງປະເຊີນກັບສິ່ງທ້າທາຍ 'ທີ່ມີຄວາມສຳຄັນສູງ' ຂອງຄວາມຮຸນແຮງບົດບາດຍິງຊາຍ. ບັນດາປະເທດທີ່ມີແມ່ຍິງ 10-30% ຫຼື ຫຼາຍກວ່ານັ້ນປະສົບກັບຄວາມຮຸນແຮງ ບົດບາດຍິງຊາຍໃນຕະຫຼອດຊີວິດຂອງເຂົາເຈົ້າໄດ້ຖືກຈັດປະເພດວ່າກຳລັງປະເຊີນກັບສິ່ງທ້າທາຍ 'ທີ່ມີຄວາມສຳຄັນ' ຂອງການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງບົດບາດຍິງຊາຍ.
 - **ການວິເຄາະການແຊກແຊງ:** ການແຊກແຊງ ("ຄວາມສາມາດໃນການປ່ຽນແປງ") ທີ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ກ່ອນໜ້ານີ້ ໃນການປະເມີນຂະແໜງການໄດ້ຖືກລະບຸໄວ້. ທ່າແຮງຂອງການແຊກແຊງເພື່ອແກ້ໄຂແຕ່ລະສິ່ງທ້າທາຍໄດ້ຖືກກຳນົດໂດຍອີງໃສ່ການປະເມີນຂອງຂະແໜງການ, ເຊິ່ງໄດ້ອະທິບາຍເຖິງຜົນກະທົບທີ່ອາດເກີດຂຶ້ນ ຂອງການແຊກແຊງແຕ່ລະຄົນ.
 - **ຜົນໄດ້ຮັບ:** ບ່ອນທີ່ມີບັນຫາບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ມີຄວາມທ້າທາຍສູງ, ເຈົ້າຂອງໂຄງການຈະຕ້ອງລວມເອົາການແຊກແຊງ ແລະ ຕົວຊີ້ວັດສະເພາະຂອງປະເທດທີ່ເຂັ້ມແຂງກວ່າ, ພ້ອມທັງສະໜອງ ການປະເມີນບົດບາດຍິງຊາຍ ທີ່ແກ້ໄຂສະຖານະການທີ່ເປັນໄປໄດ້.
- ຕົວຊີ້ວັດ ແລະ ເກນທີ່ໃຊ້ແມ່ນສະແດງຢູ່ໃນ ຕາຕະລາງ 7 ລຸ່ມນີ້.

ຕາຕະລາງ 7. ຕົວຊີ້ວັດທີ່ໃຊ້ເພື່ອປະເມີນລະດັບສິ່ງທ້າທາຍໃນແຕ່ລະປະເທດ

ສິ່ງທ້າທາຍ	ຕົວຊີ້ວັດ	ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ	ເກນ		ຄໍາອະທິບາຍ		ໝາຍເຫດ
			ມີຄວາມສໍາຄັນສູງ	ມີຄວາມສໍາຄັນ	ມີຄວາມສໍາຄັນສູງ	ມີຄວາມສໍາຄັນ	
ການເປັນຕົວແທນຂອງແຮງງານ	Delta ລະຫວ່າງ ຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງມີສ່ວນຮ່ວມໃນກໍາລັງແຮງງານ	ດັດຊະນີຊ່ອງຫວ່າງທາງຍິງຊາຍທົ່ວໂລກ (WEF)	$\geq 20\%$	$\geq 10\%$	ບ່ອນທີ່ delta ລະຫວ່າງການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງໃນກໍາລັງແຮງງານແມ່ນຫຼາຍກວ່າ ຫຼື ເທົ່າກັບ 20%, ສິ່ງທ້າທາຍແມ່ນໄດ້ຖືກຈັດປະເພດມີຄວາມສໍາຄັນສູງ.	ບ່ອນທີ່ delta ລະຫວ່າງການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງໃນກໍາລັງແຮງງານແມ່ນຫຼາຍກວ່າ ຫຼື ເທົ່າກັບ 10%, ແຕ່ໜ້ອຍກວ່າ 20%, ສິ່ງທ້າທາຍໄດ້ຖືກຈັດປະເພດທີ່ສໍາຄັນ.	
ຊ່ອງຫວ່າງລາຍໄດ້	ລາຍໄດ້ຂອງເພດຍິງເປັນ % ຂອງລາຍໄດ້ຂອງຜູ້ຊາຍ	ດັດຊະນີຊ່ອງຫວ່າງທາງຍິງຊາຍທົ່ວໂລກ (WEF)	$\leq 60\%$	$\leq 80\%$	ບ່ອນທີ່ລາຍຮັບຂອງເພດຍິງມີໜ້ອຍກວ່າ ຫຼື ເທົ່າກັບ 60% ຂອງລາຍຮັບຂອງເພດຊາຍ, ສິ່ງທ້າທາຍແມ່ນຖືກຈັດປະເພດວ່າ ມີຄວາມສໍາຄັນຫຼາຍ.	ບ່ອນທີ່ລາຍໄດ້ຂອງແມ່ຍິງແມ່ນໜ້ອຍກວ່າ ຫຼື ເທົ່າກັບ 80% ຂອງລາຍໄດ້ຂອງຜູ້ຊາຍ, ແຕ່ຫຼາຍກວ່າ 60% ຂອງລາຍໄດ້ຂອງຜູ້ຊາຍ, ສິ່ງທ້າທາຍແມ່ນໄດ້ຖືກຈັດປະເພດທີ່ສໍາຄັນ.	

<p>ຄວາມບໍ່ເທົ່າທຽມໃນການເຂົ້າເຖິງການສຶກສາ</p>	<p>ຄະແນນການບັນລຸການສຶກສາ GGI (1 = ດີທີ່ສຸດ, 0 = ຮ້າຍແຮງທີ່ສຸດ)</p>	<p>ດັດຊະນີຊ່ອງຫວ່າງທາງຍິງ ຊາຍທົ່ວໂລກ (WEF)</p>	<p><=0.9</p>	<p><=0.95</p>	<p>ບ່ອນທີ່ຄະແນນການບັນລຸການສຶກສາແມ່ນໜ້ອຍກວ່າ ຫຼື ເທົ່າກັບ 0.9, ສິ່ງທ້າທາຍໄດ້ຖືກຈັດປະເພດເປັນຄວາມສ່ຳຄັນສູງ.</p>	<p>ບ່ອນທີ່ຄະແນນການບັນລຸການສຶກສາແມ່ນໜ້ອຍກວ່າ ຫຼື ເທົ່າກັບ 0.95, ແຕ່ຫຼາຍກວ່າ 0.9, ສິ່ງທ້າທາຍແມ່ນຈັດປະເພດທີ່ສ່ຳຄັນ.</p>	<p>ປະກອບດ້ວຍອັດຕາການຮູ້ໜັງສື, ການລົງທະບຽນຮຽນໃນຊັ້ນປະຖົມ, ການລົງທະບຽນຮຽນໃນຊັ້ນມັດທະຍົມສຶກສາ, ແລະ ການລົງທະບຽນຮຽນໃນການສຶກສາຊັ້ນສູງ.</p>
<p>ການເຂົ້າເຖິງການດູແລສຸຂະພາບບໍ່ດີ</p>	<p>ອັດຕາການຕາຍຂອງແມ່, ການເສຍຊີວິດຕໍ່ການເກີດລູກ 100,000 ຄົນ</p>	<p>ດັດຊະນີຊ່ອງຫວ່າງທາງຍິງ ຊາຍທົ່ວໂລກ (WEF)</p>	<p>>=150</p>	<p>>=100</p>	<p>ບ່ອນທີ່ຈຳນວນການເສຍຊີວິດຕໍ່ 100,000 ການເກີດແມ່ນຫຼາຍກວ່າ ຫຼື ເທົ່າກັບ 150, ສິ່ງທ້າທາຍໄດ້ຖືກຈັດປະເພດເປັນຄວາມສ່ຳຄັນສູງ.</p>	<p>ບ່ອນທີ່ຈຳນວນການເສຍຊີວິດຕໍ່ 100,000 ການເກີດແມ່ນຫຼາຍກວ່າ ຫຼື ເທົ່າກັບ 100, ແຕ່ໜ້ອຍກວ່າ 150, ສິ່ງທ້າທາຍໄດ້ຖືກຈັດປະເພດທີ່ສ່ຳຄັນ.</p>	
<p>ການເຂົ້າເຖິງຊັບພະຍາກອນທີ່ບໍ່ເທົ່າທຽມກັນ</p>	<p>ຜົນລວມຂອງຄະແນນ GGI ສຳລັບການເຂົ້າເຖິງການນຳໃຊ້ທີ່ດິນ ແລະ ຊັບສິນທີ່ບໍ່ແມ່ນທີ່ດິນ, ການຄວບຄຸມ ແລະ ຄວາມເປັນເຈົ້າຂອງ (0 = ດີທີ່ສຸດ, 2 = ຮ້າຍແຮງທີ່ສຸດ)</p>	<p>ດັດຊະນີຊ່ອງຫວ່າງທາງຍິງ ຊາຍທົ່ວໂລກ (WEF)</p>	<p>>=1.25</p>	<p>>=0.75</p>	<p>ບ່ອນທີ່ຄະແນນສຳລັບການເຂົ້າເຖິງທີ່ດິນ ແລະ ຊັບສິນທີ່ບໍ່ແມ່ນທີ່ດິນ ແມ່ນຫຼາຍກວ່າ ຫຼື ເທົ່າກັບ 1.25, ສິ່ງທ້າທາຍໄດ້ຖືກຈັດປະເພດເປັນຄວາມສ່ຳຄັນສູງ.</p>	<p>ບ່ອນທີ່ຄະແນນສຳລັບການເຂົ້າເຖິງທີ່ດິນ ແລະ ຊັບສິນທີ່ບໍ່ແມ່ນທີ່ດິນ ແມ່ນໃຫຍ່ກວ່າ ຫຼື ເທົ່າກັບ 0.75, ແຕ່ໜ້ອຍກວ່າ 1.25, ສິ່ງທ້າທາຍໄດ້ຖືກຈັດປະເພດທີ່ສ່ຳຄັນ.</p>	
<p>ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ</p>	<p>% ຂອງແມ່ຍິງທີ່ປະສົບກັບຄວາມຮຸນແຮງທາງຍິງຊາຍຕະຫຼອດຊີວິດ</p>	<p>ດັດຊະນີຊ່ອງຫວ່າງທາງຍິງ</p>	<p>>=30%</p>	<p>>=10%</p>	<p>ບ່ອນທີ່ % ຂອງແມ່ຍິງທີ່ໄດ້ປະສົບກັບຄວາມຮຸນແຮງທາງເພດໃນຕະຫຼອດຊີວິດ</p>	<p>ບ່ອນທີ່ % ຂອງແມ່ຍິງທີ່ມີປະສົບການຄວາມຮຸນແຮງທາງຍິງຊາຍໃນຕະຫຼອດ</p>	

		ຊາຍທົ່ວ ໂລກ (WEF)			ຂອງເຂົາເຈົ້າ ແມ່ນຫຼາຍກວ່າ ຫຼື ເທົ່າກັບ 30%, ສິ່ງທ້າທາຍແມ່ນໄດ້ຖືກຈັດປະເພດເປັນຄວາມສໍາຄັນສູງ.	ຊີວິດຂອງເຂົາເຈົ້າ ແມ່ນຫຼາຍກວ່າ ຫຼື ເທົ່າກັບ 10%, ແຕ່ໜ້ອຍກວ່າ 30%, ສິ່ງທ້າທາຍໄດ້ຖືກຈັດປະເພດທີ່ສໍາຄັນ.	
ມີຄວາມສ່ຽງສູງຕໍ່ໄພພິບັດ	ຄະແນນຄວາມອ່ອນແອຕໍ່ກັບໄພພິບັດຈາກດັດຊະນີ ND-GAIN (0 = ດີທີ່ສຸດ, 1 = ຮ້າຍແຮງທີ່ສຸດ)	ດັດຊະນີ ND-GAIN	≥ 0.5	≥ 0.4	ບ່ອນທີ່ຄະແນນຄວາມອ່ອນແອຕໍ່ກັບໄພພິບັດແມ່ນຫຼາຍກວ່າ ຫຼື ເທົ່າກັບ 0.5, ສິ່ງທ້າທາຍແມ່ນຖືກຈັດປະເພດວ່າມີຄວາມສໍາຄັນສູງ.	ບ່ອນທີ່ຄະແນນຄວາມອ່ອນແອຕໍ່ກັບໄພພິບັດແມ່ນສູງກວ່າ ຫຼື ເທົ່າກັບ 0.4, ແຕ່ໜ້ອຍກວ່າ 0.5, ສິ່ງທ້າທາຍແມ່ນຖືກຈັດປະເພດເປັນຄວາມສໍາຄັນ.	ປະກອບດ້ວຍການສໍາພັດ, ຄວາມອ່ອນໄຫວ ແລະ ຄວາມສາມາດໃນການປັບຕົວ. ຄວາມສ່ຽງຕໍ່ໄພພິບັດໃນລະດັບປະເທດໄດ້ຖືກ າໃຊ້ເປັນຕົວຊີ້ບອກ ເນື່ອງຈາກວ່າ ມີວັນນະຄະດີທີ່ສໍາຄັນທີ່ຊີ້ໃຫ້ເຫັນຜົນກະທົບໃນ ສົມດຸນຂອງໄພພິບັດຕໍ່ແມ່ຍິງ (ສູນສໍາລັບບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ໄພພິບັດ ປີ 2021)
ການເປັນຕົວແທນໜ້ອຍໃນການຕັດສິນໃຈທາງການເມືອງ	ຄະແນນການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານການເມືອງ GGI (1 = ດີທີ່ສຸດ, 0 = ຮ້າຍແຮງທີ່ສຸດ)	ດັດຊະນີ ຊ່ອງຫວ່າງທາງຍິງ ຊາຍທົ່ວໂລກ (WEF)	≤ 0.2	≤ 0.4	ບ່ອນທີ່ຄະແນນການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານການເມືອງ ແມ່ນໜ້ອຍກວ່າ ຫຼື ເທົ່າກັບ 0.2, ສິ່ງທ້າທາຍໄດ້ຖືກຈັດປະເພດເປັນຄວາມສໍາຄັນສູງ.	ບ່ອນທີ່ຄະແນນການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານການເມືອງ ແມ່ນໜ້ອຍກວ່າ ຫຼື ເທົ່າກັບ 0.4, ແຕ່ຫຼາຍກວ່າ 0.2, ສິ່ງທ້າທາຍໄດ້ຖືກຈັດປະເພດເປັນຄວາມສໍາຄັນ.	ປະກອບດ້ວຍ % ຂອງທີ່ນັ່ງລັດຖະສະພາທີ່ຖືໂດຍແມ່ຍິງ, % ຂອງຕໍາແໜ່ງລັດຖະມົນຕີຖືໂດຍແມ່ຍິງ, ແລະ % ໃນໄລຍະ 50 ປີທີ່ຜ່ານມາທີ່ແມ່ຍິງໄດ້ເປັນປະມຸກລັດ.

2.4 ບົດສະຫຼຸບຂໍ້ສັງເກດ

ດັ່ງທີ່ເຫັນໄດ້ຈາກຕາຕະລາງ 6, ເຊິ່ງດຽວກັນກັບຂະແໜງການ ແລະ ປະເທດ - ການປະເມີນສະເພາະທີ່ດິນໃສ່ມັນ, ປະເພດຂອງຄວາມອ່ອນແອ, ສິ່ງທ້າທາຍ, ເງື່ອນໄຂເພີ່ມທຸກ, ເປົ້າໝາຍແຕ່ງຊາດ ແລະ ຄວາມທະເຍີນທະຍານ ແລະ ຄວາມສາມາດ / ໂອກາດໃນການປ່ຽນແປງ ແມ່ນມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍໃນລະດັບປະເທດ ແລະ ສຳລັບແຕ່ລະຫ້າຂະແໜງການ. GGC ຮັບຮູ້ສິ່ງນີ້ ແລະ ເຫັນຄຸນຄ່າຄວາມສຳຄັນຂອງການຮັບປະກັນວ່າ ໂຄງການທີ່ຕົນສະໜັບສະໜູນມີວິທີການທີ່ເໝາະສົມກັບ i) ແກ້ໄຂບັນຫາເພດສະເພາະ ແລະ ii) ຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດທີ່ກ້າວໜ້າ. ໃນຂະນະທີ່ເຈົ້າຂອງໂຄງການຈະຮັບຜິດຊອບຕົນຕໍ່ໃນການຮັບຮອງເອົາວິທີການເຫຼົ່ານີ້ (ເພາຍໃຕ້ການປະເມີນບົດບາດຍິງຊາຍສະເພາະໂຄງການ ແລະ ແຜນການປະຕິບັດງານ), GGC ຈະຮັກສາຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນການຮັບປະກັນວ່າ ວິທີການທາງເພດ, ການປະເມີນ ແລະ ແຜນການປະຕິບັດໄດ້ຖືກພັດທະນາ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃນລະດັບທີ່ຄາດໄວ້ຂອງລາຍລະອຽດ ແລະ ຄວາມເຄັ່ງຄັດ (ສອດຄ່ອງກັບຂໍ້ກຳນົດຂອງ GCF ກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງຊາຍ). ວິທີການຂອງ GGC ສຳລັບການຮັບປະກັນນີ້ ໄດ້ຖືກອະທິບາຍໄວ້ໃນ ບົດທີ 3, ໂດຍມີຄຳໝັ້ນສັນຍາທີ່ຊັດເຈນຢູ່ໃນແຜນປະຕິບັດງານບົດບາດຍິງຊາຍ (ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 8.2) ກ່ຽວກັບວິທີການ, ໃນຖານະອົງການຈັດຕັ້ງ, ຈະຮັບປະກັນວ່າ ຊັບພະຍາກອນທີ່ຈຳເປັນ (ມະນຸດ ແລະ ການເງິນ) ຢູ່ໃນສະຖານທີ່ຢ່າງພຽງພໍ ເພື່ອສະໜອງຂໍ້ມູນດ້ານວິຊາການ ເຂົ້າໃນຂະບວນການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ທົບທວນ, ກວດກາ ແລະ ຕິດຕາມກວດຫາຄວາມຄືບໜ້າຂອງໂຄງການ.

3 ຄຳຮ້ອງສະໝັກໂຄງການ

ພາກສ່ວນສຸດທ້າຍຂອງເອກະສານຊ້ອນທ້າຍນີ້ ໃຫ້ລາຍລະອຽດເພີ່ມເຕີມກ່ຽວກັບວິທີການຂອງ GGC ຕໍ່ກັບການປະຕິບັດການ ຮັບປະກັນໂຄງການທີ່ສອດຄ່ອງກັບວິທີການຂອງ GCF ຕໍ່ການສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງຊາຍໃນລະດັບໂຄງການ. ບ່ອນທີ່ໂຄງການບໍ່ມີຈຸດ ສຸມໃສ່ບົດບາດຍິງຊາຍ, ຜູ້ຈັດການຜົນງານ ຈະພະຍາຍາມດຶງດູດຄວາມສົນໃຈສຳລັບໂຄງການຍ່ອຍເພີ່ມເຕີມ ດ້ວຍການແຊກແຊງ ສີຂຽວ ດ້ວຍການສຸມໃສ່ບົດບາດຍິງຊາຍໂດຍທາງອ້ອມ ຫຼື ໂດຍກົງ ໂດຍສະເພາະສຳລັບການດັດປັບໂຄງການ.

3.1 ພາລະບົດບາດ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບ (AE ແລະ EE)

ໜ່ວຍງານທີ່ໄດ້ຮັບການຮັບຮອງ ມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບໃນການຄວບຄຸມ ແລະ ຕິດຕາມກວດກາເບິ່ງວ່າ GGC ປະຕິບັດຕາມ ຫຼັກການ ແລະ ມາດຕະຖານຂອງ GCF, ມາດຕະຖານການບົກບ້ອງສິ່ງແວດລ້ອມ ແລະ ສັງຄົມ ແລະ ນະໂຍບາຍບົດບາດຍິງຊາຍ, ແລະ ນະໂຍບາຍ ແລະ ຂໍ້ກຳນົດຂອງ GCF ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງອື່ນໆ, ໂດຍສອດຄ່ອງກັບຂໍ້ຕົກລົງທາງກົດໝາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ (ສັນຍາຕົ້ນສະບັບການ ຮັບຮອງ ແລະ ສັນຍາກົດຈະກຳທີ່ໄດ້ຮັບທຶນ).

AE ຈະຊ່ວຍໃນການກວດສອບ ແລະ ສົ່ງບົດລາຍງານຜົນກະທົບດ້ານດິນຟ້າອາກາດປະຈຳໄຕມາດ ແລະ ປະຈຳປີ ພ້ອມທັງແຜນການ ຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນລວມ/ສັງລວມໃຫ້ GCF. ໃນຂະນະທີ່ GGC ກາຍເປັນການດຳເນີນງານ, AE ຍັງຈະຊ່ວຍໃນການຢືນຢັນວ່າ GGC ມີລະບົບສະຖາບັນ, ນະໂຍບາຍ ແລະ ຂັ້ນຕອນການດຳເນີນໂຄງການຢ່າງພຽງພໍ. ນອກຈາກນັ້ນ, AE ຈະຕິດຕາມກວດກາວ່າ GGC ມີຄວາມສາມາດໃນການຕິດຕາມ, ລາຍງານ ແລະ ກວດສອບຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ຮັບຈາກເຈົ້າຂອງໂຄງການ ເຊັ່ນດຽວກັນກັບມາດຕະຖານ, ການບົກບ້ອງ ແລະ ນະໂຍບາຍຂອງ GCF ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ. ໃນເງື່ອນໄຂຂອງເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 11, ງົບປະມານໄດ້ຖືກຈັດສັນໃຫ້ແກ່ການ ຕິດຕາມກວດກາ, ການປະເມີນຜົນ ແລະ ການລາຍງານຂອງຕົວຊີ້ວັດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ຜົນກະທົບເຊິ່ງ AE ຈະມີ ການຄວບຄຸມທັງງົບປະມານເຊັ່ນດຽວກັນກັບການປະຕິບັດກອງທຶນ ເພື່ອບັນລຸກົດຈະກຳທີ່ເລືອກ.

ມາຮອດປະຈຸ, AE ຍັງໄດ້ດຳເນີນການເອົາໃຈໃສ່ອັນເນື່ອງມາຈາກທີ່ເຂັ້ມແຂງ ແລະ ການປະເມີນຄວາມສ່ຽງກ່ຽວກັບ GGC ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ກອງທຶນທີ່ໄດ້ຮັບຈະໄດ້ຮັບການບໍລິຫານ ເພື່ອບັນລຸຜົນສຳເລັດຂອງໂຄງການ.

ແທ້ຈິງແລ້ວ, AE ເຊັ່ນດຽວກັນກັບການແຕ່ງຕັ້ງຜູ້ປະເມີນພາກສ່ວນທີສາມທີ່ສະຫຼາດໃນຂົງເຂດສະພາບອາກາດ, ຍິງຊາຍ ແລະ E&S, ຈະປະເມີນວ່າ GGC ມີຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດ ແລະ ຮັກສານະໂຍບາຍ ແລະ ອະນຸສັນຍາ GCFs. AE ຈະຍັງຄົງມີຄວາມຄ່ອງ ແຄ້ວ ແລະ ວ່ອງໄວຕໍ່ກັບສະພາບແວດລ້ອມນະໂຍບາຍ GCF ທີ່ພວມພັດທະນາ ແລະ ຮັບປະກັນວ່າ GGC ຈະຮັກສາໃຫ້ທັນກັບການ ພັດທະນາ ຫຼື ການປ່ຽນແປງທີ່ອາດຈະເກີດຂຶ້ນໃນລະຫວ່າງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການ.

GGC ໃນຖານະເປັນອົງການປະຕິບັດ (EE) ຈະໄດ້ຮັບການຊີ້ນຳໂດຍ AE. ດັ່ງນັ້ນ GGC ຈຶ່ງມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບໃນການປະຕິບັດ ຫຼື ດຳເນີນໂຄງການທີ່ໄດ້ຮັບທຶນຈາກ GCF ແລະ ຈະທົບທວນ ແລະ ສະໜອງຂໍ້ມູນເຂົ້າໃນແຜນການປະຕິບັດບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ບົດລາຍງານການປະເມີນ ແລະ ຜົນກະທົບຂອງດິນຟ້າອາກາດ ແລະ ເມື່ອຜູ້ກູ້ຢືມສົ່ງມາໃຫ້. EE ຍັງມີຄວາມຮູ້ ແລະ ປະສົບການຂອງສະຖາບັນ ເພື່ອປະຕິບັດການຕິດຕາມການປະເມີນຜົນ ແລະ ການລາຍງານຄວາມຕ້ອງການຍ້ອນວ່າ ພວກເຂົາກ່ຽວຂ້ອງກັບຕົວຊີ້ວັດສະເພາະ ຍິງຊາຍ ໂດຍອີງໃສ່ປະສົບການທີ່ຜ່ານມາຂອງພວກເຂົາໃນການອອກພັນທະບັດສີຂຽວປະເພດນີ້.

3.2 ຂັ້ນຕອນການດຳເນີນງານ

3.2.1 ຂະບວນການຄັດເລືອກທຸລະກຳ GGC (TSP)

ໃນການຕິດຕາມການບັນລຸພາລະກິດຂອງຕົນ GGC ຈະພິຈາລະນາຜົນກະທົບທາງບວກ ແລະ ທາງລົບທີ່ກວ້າງຂວາງຂອງທຸລະກຳທີ່ມັນ ຊອກຫາການຮັບປະກັນສິນເຊື້ອ. ການພິຈາລະນາສະເພາະ ຈະຖືກມອບໃຫ້ກັບຄວາມເຂົ້າໃຈ, ການວັດແທກ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງຜົນກະທົບຂອງທຸລະກຳໂດຍອີງໃສ່ສິ່ງປະກອບຫຼັກດັ່ງນີ້:



ຈຸດປະສົງ

ຜົນກະທົບທາງບວກຂອງຜູ້ກູ້ຢືມ ມີຜົນກະທົບຕໍ່ການປ່ຽນແປງຂອງດິນຟ້າອາກາດນອກເໜືອຈາກການເຮັດທຸລະກຳ: ມີການຈຳລອງ, ການສ້າງແບບຢ່າງ ຫຼື ການແກ້ໄຂຂໍ້ມູນທີ່ບໍ່ສອດຄ່ອງກັນ ແລະ ດັ່ງນັ້ນ ຈຶ່ງສ້າງເສັ້ນທາງສຳລັບການສະໜອງທຶນສະພາບອາກາດທີ່ໃຫຍ່ກວ່າຈາກຕະຫຼາດທຶນທົ່ວໂລກ.



ຄົນ

ຜົນກະທົບທາງບວກ ແລະ ທາງລົບຂອງຜູ້ກູ້ຢືມມີຕໍ່ກັບຜູ້ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງທີ່ສຳຄັນທີ່ສຸດ. ເຫຼົ່ານີ້ລວມມີພະນັກງານ, ຄອບຄົວ, ລູກຄ້າ, ຜູ້ສະໜອງ, ຊຸມຊົນ, ແລະ ບຸກຄົນອື່ນໆທີ່ມີອິດທິພົນ ຫຼື ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຈາກຜູ້ກູ້ຢືມ.



ດາວເຄາະ

ຜົນກະທົບທາງບວກ ແລະ ທາງລົບທີ່ຜູ້ກູ້ຢືມມີຕໍ່ສະພາບແວດລ້ອມທຳມະຊາດຂອງມັນ. ສິ່ງນີ້ລວມເຖິງການນຳໃຊ້ຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດ, ວັດຖຸທີ່ເປັນພິດ ແລະ ອື່ນໆ, ແຕ່ຍັງເປັນການກຳຈັດສິ່ງເສດເຫຼືອຢ່າງຫ້າວຫັນ, ການຟື້ນຟູປ່າ ແລະ ການຟື້ນຟູຄວາມເສຍຫາຍທາງທຳມະຊາດ.



ກຳໄລ

ຜົນກະທົບທາງບວກ ແລະ ທາງລົບທີ່ຜູ້ກູ້ຢືມມີຕໍ່ເສດຖະກິດພາຍໃນປະເທດ, ແຫ່ງຊາດແລະສາກົນ. ນີ້ລວມເຖິງການສ້າງວຽກເຮັດງານທຳ, ສ້າງນະວັດຕະກຳ, ການຈ່າຍພາສີ, ການສ້າງຄວາມຮັ່ງມີ ແລະ ຜົນກະທົບທາງເສດຖະກິດອື່ນໆທີ່ຜູ້ກູ້ຢືມມີ.

ຮູບ 1 ສິ່ງປະກອບຫຼັກຂອງ TSP

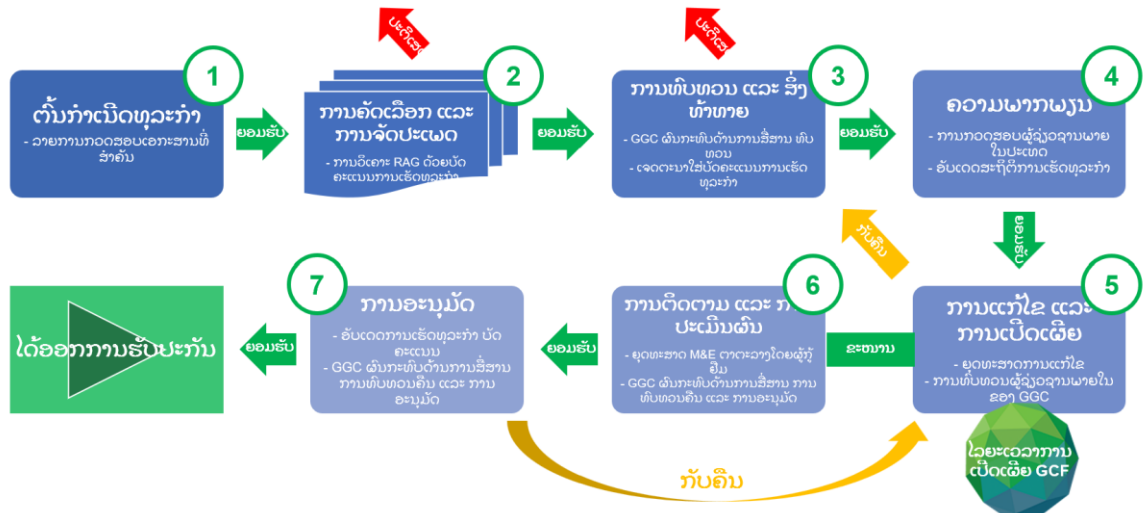
ໃນສະພາບການຂ້າງເທິງ, GGC ຮັບຮູ້ເຖິງຄວາມສໍາຄັນຂອງການຮັບປະກັນ ການປະຕິບັດບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ດີ ເພື່ອຫຼີກເວັ້ນການ ແລະ/ຫຼື ຫຼຸດຜ່ອນ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງຄວາມຮັບຜິດຊອບທາງດ້ານການເງິນ ແລະ ຊື່ສຽງ. ດັ່ງນັ້ນ, ການພິຈາລະນາຂອງ E&S ແລະ ບັດໄຈດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ການບົກປ້ອງກາຍແບບສ່ວນໜຶ່ງຂອງບັດຄະແນນການເຮັດທຸລະກຳຂອງ GGC (ສະໜັບສະໜູນ ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ A) ເຊິ່ງຖືກນຳໃຊ້ເພື່ອເລືອກທຸລະກຳທີ່ຮັບປະກັນຄວາມສ່ຽງ ແລະ ຜົນກະທົບທາງບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ສໍາຄັນໄດ້ຖືກກຳນົດ ແລະ ຖືກຄຸ້ມຄອງຢ່າງມີປະສິດທິພາບຕະຫຼອດວົງຈອນຊີວິດການເຮັດທຸລະກຳ. ການພັດທະນາໂຄງການທະນາຄານໂດຍບົກກະຕິແມ່ນຂະບວນການທີ່ຍາວນານ, ໂດຍສະເພາະຖ້າຊັບສິນໂຄງສ້າງພື້ນຖານ ຫຼື ການ ແຊກແຊງມີຂະໜາດໃຫຍ່. ໃນຖານະຜູ້ຄໍ້າປະກັນ, ຄາດວ່າ GGC ຈະຖືກນຳສະເໜີເຂົ້າໃນການເຮັດທຸລະກຳໃນຂັ້ນຕອນຕໍ່ມາຂອງການ ພັດທະນາໂຄງການ, ເລື້ອຍໆເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ໂຄງການບັນລຸໄດ້ຢ່າງໃກ້ສິດທາງດ້ານການເງິນໂດຍການໃຫ້ຄໍ້າປະກັນສິນເຊື້ອແກ່ຜູ້ສະໜອງ ຫິນຫຼືສິນອາວຸໂສ. ຮູບພາບຂ້າງລຸ່ມນີ້ ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງເລື່ອງນີ້, ໂດຍສະແດງໃຫ້ເຫັນ 'ຜູ້ຄໍ້າປະກັນ' ແຊກແຊງໃນໄລຍະ 'ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ' ແລະ 'ການດຳເນີນງານ' ຂອງວົງຈອນການພັດທະນາໂຄງການ.



ຮູບ 2 ແຜນວາດຂະບວນການ

ດັ່ງນັ້ນ, GGC ຄົງຈະບໍ່ມີໂອກາດທີ່ຈະມີອິດທິພົນຕໍ່ ການປະເມີນບົດບາດຍິງຊາຍ ຂອງໂຄງການດິນຟ້າອາກາດຢູ່ໃນຂັ້ນຕອນຕົ້ນ ຂອງວົງຈອນການພັດທະນາໂຄງການ. ແທນທີ່ຈະ, GGC ອີງໃສ່ການມີ ຂະບວນການຄັດເລືອກທຸລະກຳທີ່ເຂັ້ມແຂງ (TSP), ເຊິ່ງ ຈະທົບທວນຄືນ ແລະ ປະຕິບັດຄວາມພາກພຽນທາງດ້ານຍຸດທະສາດກ່ຽວກັບເອກະສານ, ເພດ ແລະ E&S ທີ່ມີຢູ່ແລ້ວຂອງຜູ້ກູ້ຢືມ ເພື່ອກຳນົດວ່າ ພວກເຂົາສອດຄ່ອງກັບຂໍ້ກຳນົດຂອງ E&S, ຍິງຊາຍຂອງ GGC, ຂອບການຄຸ້ມຄອງສະພາບອາກາດ (ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 6). ມັນກົງກັນຂ້າມກັບສິ່ງຫຍໍ້ທີ່ນີ້ທີ່ TSP ທີ່ເຂັ້ມແຂງຂອງ GGC ໄດ້ຖືກພັດທະນາ ແລະ ປະກອບມີເຈັດ (7) ຂັ້ນຕອນຍຸດທະສາດທີ່ GGC ຈະປະຕິບັດຕາມໃນການກຳນົດວ່າໂຄງການໃດໜຶ່ງຕອບສະໜອງ ມາດຕະຖານບົດບາດຍິງຊາຍ. ຍິ່ງ ໄປກວ່ານັ້ນ, TSP ແມ່ນ ຂະບວນການທີ່ເປັນເອກະລັກ ທີ່ຊອກຫາການແຈ້ງການຄັດເລືອກໂຄງການສະພາບອາກາດທີ່ມີຜົນກະທົບ

ໃນເວລາທີ່ບໍ່ມີ GGC ເປັນຜູ້ພັດທະນາໂຄງການ ຫຼື ຜູ້ສະໜັບສະໜູນ. ຕົວຢ່າງທີ່ງ່າຍດາຍຂອງ TSP ແມ່ນສະໜອງໃຫ້ຂ້າງລຸ່ມນີ້ ແລະ ແຕ່ລະຂັ້ນຕອນໄດ້ຖືກອະທິບາຍຫຼັງຈາກນັ້ນ.



ຮູບ 3 ຂະບວນການ TSP

3.2.1.1 ຂັ້ນຕອນທີ 1: ຕົ້ນກຳເນີດທຸລະກຳ (1-2 ອາທິດ)

ທຸລະກຳຈະມາຈາກຄູ່ຮ່ວມງານຕົ້ນກຳເນີດຂອງ GGC (ເຊັ່ນ: MUFG, Deutsche Bank, ແລະ ອື່ນໆ) ເຊິ່ງຈະໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມ ຈາກ GGC ກ່ຽວກັບ E&S, ບົດບາດຍິ່ງຊາຍ, ກອບການຄຸ້ມຄອງດິນຟ້າອາກາດ ແລະ ວ່າທຸລະກຳໂຄງການທີ່ອອມຮັບໄດ້ຈາກ ທັດສະນະບົດບາດຍິ່ງຊາຍຈະມີລັກສະນະແນວໃດ.

ຢູ່ທີ່ຕົ້ນກຳເນີດທຸລະກຳ, GGC's Origination Partners ພົວພັນກັບຜູ້ກູ້ຢືມຂອງໂຄງການເພື່ອເກັບກຳຂໍ້ມູນ ແລະ ເອກະສານຫຼັກ ສຸດສຳລັບການເຮັດທຸລະກຳຂອງໂຄງການ. ເຫັນໄດ້ວ່າ GGC ມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະມີການພົວພັນກັນໃກ້ຈະສິ້ນສຸດຮອບວຽນການພັດທະນາ ໂຄງການ, ຄາດວ່າ, ຢ່າງໜ້ອຍ, ເອກະສານຕໍ່ໄປນີ້ຈະຖືກນຳມາໃຫ້ສຳລັບການທົບທວນຄືນຕື່ມອີກໂດຍຜູ້ຊ່ວຍຊານ ແລະ ຄະນະກຳມາທິ ການທີ່ຈຳເປັນຂອງ GGC, ໃນນາມແຜງ:

- i. ການວິເຄາະຜົນກະທົບຂອງດິນຟ້າອາກາດ (ການຫຼຸດຜ່ອນ) ແລະ/ຫຼື ການປະເມີນຜົນກະທົບຕໍ່ສະພາບອາກາດ (ການປັບຕົວ);
- ii. ການປະເມີນຍິ່ງຊາຍ ແລະ ແຜນປະຕິບັດງານ;
- iii. ການປະເມີນຜົນກະທົບຕໍ່ສິ່ງແວດລ້ອມ ແລະ ສັງຄົມ (ESIA); ແລະ
- iv. ພັນທະບັດສະພາບອາກາດ ແລະ/ຫຼື ການຍັ້ງຍືນເງິນກູ້.

ການປະເມີນບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ແຜນປະຕິບັດງານຕ້ອງປະຕິບັດຕາມນະໂຍບາຍຂອງ GCF ກ່ຽວກັບການຖ່າຍທອດບົດບາດຍິງຊາຍເຂົ້າໃນໂຄງການ. ການປະເມີນບົດບາດຍິງຊາຍ ຈະລະບຸບັນຫາຫຼັກສະເພາະຂອງບໍລິບົດ ແລະ ບັດໃຈ (ຂໍ້ມູນພື້ນຖານ) ທີ່ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ. ມັນອາດຈະປະກອບດ້ວຍການຄົ້ນຄ້ວາຂັ້ນຕົ້ນ ຫຼື ສຳຮອງ ຫຼື ປະສົມປະສານຂອງທັງສອງ. ມັນເປັນໄປບໍ່ໄດ້ທີ່ຈະເຊື່ອມໂຍງຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນໂຄງການ ຫຼື ກິດຈະກຳຕ່າງໆ ໂດຍບໍ່ມີການເຂົ້າໃຈຢ່າງຈະແຈ້ງກ່ຽວກັບບັນຫາບົດບາດຍິງຊາຍພາຍໃນປະຊາກອນເປົ້າໝາຍ. ການວິເຄາະບົດບາດຍິງຊາຍ ເຮັດໃຫ້ຜູ້ພັດທະນາໂຄງການເຂົ້າໃຈຜົນກະທົບຂອງບົດບາດຍິງຊາຍຕໍ່ການຫຼຸດຜ່ອນການປ່ຽນແປງຂອງດິນຟ້າອາກາດ, ການປັບຕົວ ແລະ ການແຊກແຊງຈາກໄພພິບັດ (ແລະ ໃນທາງກົງກັນຂ້າມ) ແລະ ອອກແບບການແຊກແຊງທີ່ເໝາະສົມທີ່ສາມາດເປັນປະໂຫຍດຕໍ່ສະມາຊິກຂອງຊຸມຊົນທັງໝົດ. ມັນຍັງໃຫ້ໂອກາດຜູ້ພັດທະນາໂຄງການພັດທະນາຕົວຊີ້ບອກ ເພື່ອປະເມີນວິທີການລິເລີ່ມມີສ່ວນພົວພັນກັບ ຫຼື ຜົນກະທົບຕໍ່ກຸ່ມຕ່າງໆ ໄດ້ດີກ່ວາ. ດັ່ງນັ້ນ, ຂໍ້ມູນພື້ນຖານທີ່ສຳຄັນຈະຖືກນຳໄປໃສ່ໃນການປະເມີນທີ່ເລິກລະລາ:

- ຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບທາງດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ການຈຳແນກ ແລະ ການປະຕິເສດສິດທິ ໃນແຕ່ລະສະພາບການແມ່ນຫຍັງ? ບັນຫາເຫຼົ່ານີ້ຂັດກັບບັດໃຈຈຳແນກອື່ນໆເຊັ່ນ: ອາຍຸ, ຊົນເຜົ່າ, ຄວາມພິການ, ຊັ້ນຮຽນ ແລະ ອື່ນໆ ແນວໃດ?
- ການພົວພັນທາງເພດຈະມີອິດທິພົນຕໍ່ປະສິດທິຜົນ ແລະ ຄວາມຍືນຍົງຂອງກິດຈະກຳໂຄງການ ຫຼື ຜົນໄດ້ຮັບແນວໃດ? ຂະບວນການ ແລະ ກິດຈະກຳຂອງໂຄງການຈະອອກແບບແນວໃດ ເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບ ແລະ ເພີ່ມທະວີຄວາມສະເໝີພາບ?
- ຜົນໄດ້ຮັບທີ່ສະເໜີ ຈະມີຜົນກະທົບແນວໃດຕໍ່ສະຖານະພາບເພີ່ມຂຶ້ນຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ? ພວກເຂົາຈະຮ້າຍແຮງຂຶ້ນ ຫຼື ຫຼຸດຜ່ອນຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບ?

ການວິເຄາະບົດບາດຍິງ-ຊາຍ

<p>ຂໍ້ມູນ ແລະ ການຕັ້ງບັນຫາຂໍ້ມູນ - ມີຂໍ້ມູນດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:</p> <ul style="list-style-type: none"> •ພາບລວມຂອງສະຖານະພາບຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ ໃນປະເທດ ແລະ ຂະແໜງການໂຄງການ. •ກົດໝາຍບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ການກວດກາຄືນຂອບກົດໝາຍ •ລາຍລະອຽດບັນດາມາດຕະຖານວັດທະນະທຳ ແລະ ຄຸນຄ່າ •ລັກສະນະທາງເພດທີ່ຊັດເຈນ ເຊັ່ນ: ຜູ້ຍິງເປັນຫົວໜ້າຄົວເຮືອນ? 	<p>ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຜູ້ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ໃຜມີການເຂົ້າເຖິງ, ອຳນາດ ແລະ ການຄອບຄຸມຊັບພະຍາກອນໃນຂະແໜງການ? • ບົດບາດ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງກຸ່ມຕ່າງໆແຕກຕ່າງກັນແນວໃດ? • ການຄົ້ນພົບໄດ້ຖືກອະທິບາຍ ແລະ ແຕກຕ່າງກັນສຳລັບແຕ່ລະກຸ່ມ: ຜູ້ຊາຍ, ແມ່ຍິງ, ເດັກຍິງ ແລະ ເດັກຊາຍ, ກຸ່ມທີ່ມີຄວາມສ່ຽງອື່ນໆ ເຊັ່ນດຽວກັນກັບໜ່ວຍງານທີ່ສຳຄັນ (ອົງການປົກຄອງທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ກຸ່ມສະໜັບສະໜູນແມ່ຍິງ, ໂຮງຮຽນ, ຄລິນິກ ແລະ ອື່ນໆ)?
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ຮູບ 4 ການວິເຄາະບົດບາດຍິງຊາຍແມ່ນຫຍັງ?

3.2.1.2 ຂັ້ນຕອນທີ 2: ການກວດສອບເບື້ອງຕົ້ນ ແລະ ການຈັດປະເພດ (1-3 ອາທິດ)

ເມື່ອຄູ່ຮ່ວມງານຕົ້ນກຳເນີດໄດ້ນຳສະເໜີການເຮັດທຸລະກຳ, ມັນຈະຜ່ານການກວດສອບເບື້ອງຕົ້ນໂດຍໃຊ້ບັນຊີລາຍການກວດສອບສີແດງ, ອຳພັນ, ສີຂຽວ ("RAG"). ບັນຊີລາຍການກວດສອບ RAG ປະກອບເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງບັນດາຄະແນນການເຮັດທຸລະກຳທີ່ເປັນເອກະລັກ, ຫຼາຍຮູບຫຼາຍແບບ, ເຊິ່ງເປັນຊັບສິນການຄັດເລືອກໂຄງການທີ່ເປັນເຈົ້າຂອງຂອງ GGC.

RAG ລາຍການກວດສອບ	ສີແດງ	ສີອຳພັນ	ສີຂຽວ
ສະພາບວິຫານ ແລະ/ຫຼື ຜູ້ບໍລິຫານລະດັບສູງຂອງຜູ້ກູ້ຢືມມີການຄວບຄຸມຢ່າງເຂັ້ມງວດ ແລະ ມີຂະບວນການຄຸ້ມຄອງຢ່າງຈະແຈ້ງ ເພື່ອສະໜັບສະໜູນຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງດ້ານຍິງຊາຍ ແລະ ການລວມເຂົ້າກັນ.			
ມີນະໂຍບາຍ ແລະ ແຜນງານສະເພາະ ເພື່ອສະໜັບສະໜູນການລວມຕົວຂອງທັງຍິງ ແລະ ຊາຍໃນບ່ອນເຮັດວຽກ.			
ມີຂໍ້ລິເລີ່ມໃນການສົ່ງເສີມ, ອິດໜັ້ນ ແລະ ດຶງດູດຕຳແໜ່ງການຕັດສິນໃຈຂອງແມ່ຍິງ.			
ການກໍ່ສ້າງກ່ຽວກັບຂໍ້ມູນທີ່ຜ່ານມາ ແລະ/ຫຼື ທີ່ມີຢູ່ແລ້ວ, ມີຄວາມແຕກຕ່າງໜ້ອຍລະຫວ່າງພາລະບົດບາດ/ຄວາມຮັບຜິດຊອບ/ໜ້າທີ່/ລະດັບ/ຊັ້ນຮຽນທີ່ດຳເນີນໂດຍຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງໃນກຳລັງແຮງງານ, ລວມທັງພະນັກງານຖາວອນ, ສັນຍາຈ້າງ, ຕາມລະດູການເຊິ່ງດຽວກັນກັບຜູ້ຮັບເໝົາກໍ່ສ້າງ ແລະ ການຮັກສາພະນັກງານ.			
ຜູ້ກູ້ຢືມມີລະບົບ ແລະ ຂະບວນການທີ່ເໝາະສົມເພື່ອເກັບກຳ ແລະ ຕິດຕາມກວດກາຂໍ້ມູນພະນັກງານທີ່ແຍກເພດຍິງຊາຍ (ເຊັ່ນ: ຕົງເດືອນສະເລ່ຍ, ລາຍໄດ້, ການຂາດວຽກ, ການຮັກສາໄວ້ ແລະ ການເລື່ອນຕຳແໜ່ງ) ແລະ ຂໍ້ມູນນີ້ແມ່ນໃຊ້ສຳລັບການຕັດສິນໃຈກ່ຽວກັບຄວາມພະຍາຍາມທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບບົດບາດຍິງຊາຍ.			
ຜູ້ກູ້ຢືມມີຂໍ້ລິເລີ່ມການຈັດຫາ ຫຼື ການຈັດຊື້ແບບລວມເອົາຢ່າງຫ້າວຫັນເພື່ອສະໜອງແຫຼ່ງທີ່ມາຈາກທຸລະກິດທີ່ແມ່ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ.			
ຜູ້ກູ້ຢືມເກັບກຳ ແລະ ຕິດຕາມກວດກາຂໍ້ມູນການແບ່ງແຍກເພດກ່ຽວກັບຄວາມຕ້ອງການ, ການນຳໃຊ້ການບໍລິຫານ ແລະ/ຫຼື ການແບ່ງສ່ວນລູກຄ້າ (ເຊັ່ນ: ກ່ຽວຂ້ອງກັບການເຂົ້າເຖິງ, ຄວາມພ້ອມ, ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ, ຄວາມເປັນໄປໄດ້ ແລະ ຄວາມພໍໃຈ) ແລະ ນຳໃຊ້ຂໍ້ມູນນີ້ສຳລັບການຕັດສິນໃຈທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການວາງແຜນ, ການອອກແບບ, ການຕະຫຼາດ, ການຂາຍ, ລາຄາ, ການບໍລິຫານ ແລະ ການແຈກຢາຍ.			
ກົນໄກການຮ້ອງທຸກທີ່ເໝາະສົມ ໄດ້ຖືກຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂດຍໂຄງການ ເພື່ອຕອບສະໜອງບັນຫາ ແລະ ຄວາມເປັນຫວ່າງທີ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກຍິງໄດ້ຍົກຂຶ້ນມາຕະຫຼອດຊີວິດຂອງໂຄງການ.			

ໄດ້ມີການວາງມາດຕະການທີ່ເໝາະສົມ ເພື່ອຮັບປະກັນການເປັນຕົວແທນ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງຢ່າງພຽງພໍໃນການປຶກສາຫາລື ແລະ ຄວາມພະຍາຍາມສ້າງຂີດຄວາມສາມາດ.			
ຜູ້ກູ້ຢືມມີລະບົບ ແລະ ຊັບພະຍາກອນທີ່ຈຳເປັນ ເພື່ອລາຍງານໃນຮອບການ ລາຍງານປະຈຳປີ ແລະ ແຕ່ລະໄລຍະກ່ຽວກັບຄວາມຄືບໜ້າຕໍ່ກັບຕົວຊີ້ວັດ ບົດບາດຍິງຊາຍ.			
ຜູ້ກູ້ຢືມໄດ້ໃຫ້ຄຳຫມັ້ນສັນຍາທີ່ຈະປະເມີນນະໂຍບາຍ, ລະບຽບການ ຫຼື ພູມ ສັນຖານທາງດ້ານກົດໝາຍຍ້ອນວ່າ ມັນກ່ຽວຂ້ອງກັບການຂັດຂວາງ ທາງບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ເປັນໄປໄດ້.			
ຜູ້ກູ້ຢືມໄດ້ໃຫ້ຄຳຫມັ້ນສັນຍາປະມານສຳລັບການປະຕິບັດການປະເມີນ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ແຜນປະຕິບັດງານ ແລະ ການລະດົມຄວາມຊຳນານ ດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍຈາກພາຍນອກ, ຕາມທີ່ຕ້ອງການ.			
ຜູ້ກູ້ຢືມມີຊັບພະຍາກອນທີ່ຈຳເປັນ ແລະ ຄວາມສາມາດໃນການຈັດຕັ້ງ ປະຕິບັດແຜນການປະຕິບັດດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍ			
ຜູ້ກູ້ຢືມໄດ້ໃຫ້ຄຳຫມັ້ນສັນຍາທີ່ຈຳເປັນ ເພື່ອດຳເນີນການແກ້ໄຂບ່ອນທີ່ ຄວາມຄືບໜ້າຕໍ່ກັບຕົວຊີ້ວັດບົດບາດຍິງຊາຍບໍ່ບັນລຸເປົ້າໝາຍ.			

ຖ້າຄຳຕອບຂອງຄຳຖາມຂ້າງເທິງນີ້ແມ່ນ **ສີແດງ**, ຫຼັງຈາກນັ້ນ, ທຸລະກຳຈະຖືກປະຕິເສດ ແລະ ບໍ່ຕິດຕາມໂດຍ GGC. ເພື່ອຫຼີກເວັ້ນ ການສົງໄສ, ໂຄງການ **GCF ປະເພດ A** ໃດໆ ແມ່ນບໍ່ຢູ່ໃນໜ້າທີ່ຂອງ GGC ທີ່ຈະດຳເນີນການ ແລະ ຈະບໍ່ຖືກປະຕິບັດ.

ບ່ອນທີ່ມີຂໍ້ມູນບໍ່ພຽງພໍເພື່ອສະຫຼຸບທີ່ຊັດເຈນ ແລະ/ຫຼື ມີບັດໃຈຫຼຸດຜ່ອນ (ເຊັ່ນ: ຜູ້ກູ້ຢືມກຳລັງພະຍາຍາມທີ່ໜ້າເຊື່ອຖື ເພື່ອກ້າວໄປສູ່ ການປະຕິບັດຕາມຈາກ ສີແດງ), ທຸລະກຳຖືກຈັດປະເພດເປັນ **ສີອ່ຳເພັນ** ແລະ ຖືກອ້າງເຖິງ GGC's ຄະນະບໍລິຫານງານ. ຄະນະກຳມະ ການກຳນົດວ່າ ຊັບພະຍາກອນທີ່ມີການເອົາໃຈໃສ່ເພີ່ມເຕີມຄວນຈະຖືກລົງທຶນ ເພື່ອຊ່ວຍຜູ້ກູ້ຢືມເພື່ອຍ້າຍໄປເປັນ ສີຂຽວ.

ຖ້າທຸລະກຳໃຫ້ຄະແນນ **ສີຂຽວ** ຄຳຕອບຕໍ່ຄຳຖາມທັງໝົດໃນລາຍຊື່ກວດກາ RAG, ຫຼັງຈາກນັ້ນ, ການເຮັດທຸລະກຳຈະຖືກກ້າວໄປສູ່ຂັ້ນຕອນຕໍ່ໄປຂອງ ຂະບວນການຄັດເລືອກການເຮັດທຸລະກຳ, ຈາກທັດສະນະດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍ.

3.2.1.3 ຂັ້ນຕອນທີ 3: ທົບທວນ ແລະ ສົ່ງທ້າທາຍ (1-3 ອາທິດ)

ປະຕິບັດຕາມການທົບທວນແບບມີອາຊີບຂອງຂໍ້ມູນ ແລະ ເອກະສານກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ມີຢູ່, ສົມທົບກັບການສົນທະນາກັບ ຄະນະບໍລິຫານລະດັບສູງຂອງຜູ້ກູ້ຢືມ, ອົງປະກອບບົດບາດຍິງຊາຍຂອງ ບັດຄະແນນການເຮັດທຸລະກຳ ຈະສຳເລັດໂດຍທີມງານການ ລົງທຶນຂອງ GGC ພາຍໃຕ້ການຊີ້ນຳຂອງຜູ້ຊ່ວຍຊານດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍພາຍໃນຂອງ GGC. ບັນທຶກການກວດກາແມ່ນໃຊ້ເພື່ອ ສະຫຼຸບການວິເຄາະ ແລະ ສົມມຸດຕິຖານທີ່ເນັ້ນໃສ່ບັດໃຈນຳເຂົ້າຂອງເຂົາເຈົ້າເຂົ້າໃນບັດຄະແນນທຸລະກຳ.

ຫຼັງຈາກນັ້ນ, ຮ່າງບັດຄະແນນການເຮັດທຸລະກຳ ແມ່ນໄດ້ຖືກນຳສະເໜີ ເພື່ອທົບທວນຕໍ່ຄະນະກຳມະການຜົນກະທົບຂອງ GGC, ເຊິ່ງ ປະກອບດ້ວຍຜູ້ຊ່ວຍຊານເຊັ່ນ: ຜູ້ຊ່ວຍຊານດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍອິດສະຫຼະ. ຜູ້ຊ່ວຍຊານເຫຼົ່ານີ້ທ້າທາຍການວິເຄາະ ແລະ ການສົມມຸດ

ຕິຖານທີ່ເຮັດໂດຍທີມງານການລົງທຶນ GGC ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ມີຄວາມເຄັ່ງຄັດພຽງພໍໃນວິທີການ, ການຄິດໄລ່ ແລະ ການຄົ້ນພົບ ການປະເມີນຜົນຕ່າງໆ. ເມື່ອພໍໃຈແລ້ວ, ຄະນະກຳມະການຜົນກະທົບຂອງ GGC ໄດ້ອະນຸມັດການເຮັດທຸລະກຳເພື່ອກ້າວໄປສູ່ໄລຍະ ຄວາມພາກພຽນ ແລະ ຍຸດທະສາດການແກ້ໄຂຢ່າງເປັນທາງການ.

3.2.1.4 ຂັ້ນຕອນທີ 4: ຄວາມພາກພຽນຕາມຄວາມຕ້ອງການ (2-5 ອາທິດ)

ເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງເງື່ອນໄຂຂອງ GGC ໃນການປະເມີນການມີສິດໄດ້ຮັບຂອງໂຄງການສຳລັບການຄ້າປະກັນ, GGC ຈະດຳເນີນ ຄວາມເອົາໃຈໃສ່ລະດັບສູງຂອງແນວຄວາມຄິດຂອງໂຄງການ ເພື່ອກຳນົດວ່າ ມີຄວາມສ່ຽງທີ່ສຳຄັນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ ສາມາດເຮັດໃຫ້ເກີດຜົນໄດ້ຮັບທາງລົບດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ຊັດເຈນ. ຄວາມອ່ອນແອ ແລະ ການວິເຄາະປະເທດທີ່ລະບຸໄວ້ໃນ **ພາກທີ 2 ຂອງເອກະສານຊ້ອນທ້າຍນີ້ ເປັນພື້ນຖານສຳລັບການທົບທວນຄືນນີ້**. ນັ້ນແມ່ນ, ກອບບົດບາດຍິງຊາຍ (**ຕາຕະລາງ 6** ໃນ ພາກ 2.3) ຈະຖືກນຳໃຊ້ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ການປະເມີນບົດບາດຍິງຊາຍຂອງໂຄງການໄດ້ກຳນົດສິ່ງທ້າທາຍດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ມີ ຄວາມສຳຄັນຕໍ່ປະເທດເປົ້າໝາຍ ແລະ ສະເໜີການແຊກແຊງທີ່ເໝາະສົມ ("ຄວາມສາມາດໃນການປ່ຽນແປງ") ເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາ ເຫຼົ່ານີ້.

ຂັ້ນຕອນຄວາມເອົາໃຈໃສ່ອັນຖືກຕ້ອງ ແມ່ນເລີ່ມຕົ້ນດ້ວຍຜູ້ຊ່ວຍຊານດ້ານ E&S/ບົດບາດຍິງຊາຍພາຍໃນຂອງ GGC ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມ ກັບທີ່ປຶກສາດ້ານ **E&S/ບົດບາດຍິງຊາຍ** ທີ່ເປັນເອກະລາດໃນປະເທດ ເພື່ອດຳເນີນການຢ້ຽມຢາມສະຖານທີ່ກັບທີມງານການລົງທຶນ ຂອງ GGC ແລະ ຜູ້ກູ້ຢືມ. ໃນເວລາດຽວກັນກັບການໄປຢ້ຽມຢາມສະຖານທີ່ດ້ວຍຕົວເອງ, ເຂົາເຈົ້າລວບລວມການສຳພາດກັບ ພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ ເພື່ອກຳນົດວ່າ ຂໍ້ມູນດ້ານ**ບົດບາດຍິງຊາຍ**ທີ່ສົ່ງມາແມ່ນຖືກຕ້ອງ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບຄວາມປາຖະໜາ ແລະ ການຮຽກຮ້ອງທີ່ດຳເນີນຢູ່ໃນເອກະສານ (ນັ້ນແມ່ນ, ການວິເຄາະບົດບາດຍິງຊາຍຂອງໂຄງການ, ການປະເມີນ ແລະ ແຜນການປະຕິບັດ ງານ) ການປະເມີນນີ້. ຍັງຈະຖືກນຳໃຊ້ ເພື່ອກຳນົດວ່າ ລະດັບຄວາມທະເຍີນທະຍານຂອງໂຄງການກ່ຽວກັບເປົ້າໝາຍ ແລະ ຜົນກະທົບ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບບົດບາດຍິງຊາຍແມ່ນພຽງພໍ.

ໃນລະຫວ່າງຂະບວນການນີ້, ທີມງານຍັງຈະກຳນົດວ່າ ເຈົ້າຂອງໂຄງການໄດ້ເກັບກຳຂໍ້ມູນຕໍ່ໄປນີ້ຢ່າງພຽງພໍໃນການປະເມີນ:

- ຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ສິດທິຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ປະຊາກອນທີ່ສຳຄັນແມ່ນເປັນຕົວແທນໃນການປະເມີນ
- ການເປັນຕົວແທນທີ່ສົມບູນແບບຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ, ລວມທັງລັດຖະບານ, ສັງຄົມພົນລະເຮືອນ ແລະ ສະມາຊິກຊຸມຊົນທີ່ດ້ອຍ ໂອກາດ
- ກໍລະນີການລົງທຶນສຳລັບການລວມເອົາໂຄງການທີ່ຕອບສະໜອງບົດບາດຍິງຊາຍເຂົ້າໃນໂຄງການ/ໂປຼແກຼມ
- ງົບປະມານທີ່ພຽງພໍ ເພື່ອຮັບປະກັນການປະຕິບັດການຕອບໂຕ້ບູລິມະສິດທີ່ມີຈຸດປະສົງ ເພື່ອແກ້ໄຂຂະໜາດບົດບາດຍິງຊາຍ (ລວມທັງງົບປະມານສຳລັບຊັບພະຍາກອນທີ່ແກ້ໄຂຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ຈຸດອ່ອນ ແລະ ຄວາມຊ່ຽວຊານດ້ານການ ຊ່ວຍເຫຼືອດ້ານວິຊາການ ເພື່ອຊ່ວຍຊ່ວຍຫວ່າງທີ່ເປັນໄປໄດ້)

ວິທີການທີ່ອ່ອນໄຫວຕໍ່ກັບບົດບາດຍິງຊາຍໃນນະໂຍບາຍ ແລະ ແຜນການ
ລວມທັງການເຊື່ອມໂຍງລະຫວ່າງຄວາມຮຸນແຮງໂດຍອີງໃສ່ບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ການແລກແລງທີ່ນໍາສະເໜີໃນໂຄງການ
ມັນຄວນຈະຖືກກໍານົດວ່າການປະເມີນບົດບາດຍິງຊາຍຂອງໂຄງການ ແລະ / ຫຼື

ແຜນການປະຕິບັດງານບໍ່ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງ GGC ແລະ GCF, ຜູ້ຊ່ວຍຊານດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍ
ພາຍໃນຈະກໍານົດວ່າແລະວິທີການເຫຼົ່ານີ້ສາມາດຖືກສະໜັບສະໜູນໂດຍຜ່ານການສະໜອງການສະໜັບສະໜູນການພັດທະນາຄວາມ
ສາມາດທີ່ສຸມໃສ່ບົດບາດຍິງຊາຍ ໃຫ້ກັບເຈົ້າຂອງໂຄງການ. (ຕາມການປະຕິບັດ 2, ຜົນໄດ້ຮັບທີ 4
ຂອງແຜນປະຕິບັດງານບົດບາດຍິງຊາຍ (ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 8.1)).

ນີ້ຮັບປະກັນວ່າເຈົ້າຂອງໂຄງການໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນໃນການປັບປຸງຂະບວນການພັດທະນາໂຄງການຂອງພວກເຂົາ,
ໂດຍການເພີ່ມປະສິດທິພາບໂຄງການທີ່ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດແກ່ແມ່ຍິງ ແລະ ກຸ່ມທີ່ມີຄວາມສ່ຽງອື່ນໆ
(ກົງກັນຂ້າມກັບການສະເໜີທີ່ຖືກປະຕິເສດບົນພື້ນຖານສິ່ງນີ້).

ການປະເມີນແຜນ	
<p>ການບັນຍາຍກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງຊາຍ - ແມ່ນບັນຫາ ຫຼືກວ່າໄປນີ້ໄດ້ອະທິບາຍ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ສິ່ງກົດຂວາງໃນດ້ານ <ul style="list-style-type: none"> • ການເຂົ້າເຖິງຊັບພະຍາກອນ • ອໍານາດ ແລະ ການຕັດສິນໃຈ • ການຄວບຄຸມຊັບພະຍາກອນ? • ມີຊ່ອງຫວ່າງທາງດ້ານນະໂຍບາຍທີ່ສາມາດຂັດຂວາງ ຄວາມທະເຍີທະຍານຂອງຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ ຊາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບໂຄງການບໍ່? 	<p>ຕົ້ນໄມ້ບັນຫາ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ແມ່ນຫຍັງຄືຈຸດອ່ອນຕົ້ນຕໍທີ່ແມ່ຍິງໄດ້ຮັບຜົນ ກະທົບຈາກການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດພາຍ ໃນຂອບເຂດໂຄງການນີ້? • ໂອກາດທາງດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍມີຫຍັງແດ່?

ຮູບ 5 ການປະເມີນບົດບາດຍິງຊາຍໂດຍຜູ້ຊ່ວຍຊານແມ່ນຫຍັງ?

GGC ຮັບຮູ້ວ່າການຄັດເລືອກ ແລະ ການສ້າງຄວາມສໍາພັນກັບ, ທີ່ປຶກສາຊ່ວຍຊານດ້ານ E&S/ບົດບາດຍິງຊາຍ ໃນປະເທດ ແມ່ນອີງ
ປະກອບທີ່ສໍາຄັນຂອງຂະບວນການຮັບປະກັນພາຍໃນຂອງ GGC. ທີ່ປຶກສາຊ່ວຍຊານດ້ານ E&S/ບົດບາດຍິງຊາຍ ໃນປະເທດຍັງ
ຈະຊ່ວຍ GGC ໃນການດໍາເນີນການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ (M&E) ຂອງໂຄງການທຸລະກໍາທີ່ເລືອກ, ຫຼັງບົດດ້ານການຕົນ, ເຊັ່ນ
ດຽວກັນກັບການເຮັດວຽກກັບຜູ້ກູ້ຢືມ ເພື່ອປັບປຸງຄວາມສາມາດຂອງເຂົາທ່ານ.

ຜົນໄດ້ຮັບຂອງຂັ້ນຕອນຄວາມພາກພຽນອັນຖືກຕ້ອງ ຈະເປັນບັດຄະແນນການເຮັດທຸລະກໍາທີ່ປັບປຸງໃໝ່ ແລະ ລາຍງານການເຮັດທຸລະ
ກໍາ DD ແບບລະອຽດຈາກທີມງານການລົງທຶນ, ເສີມໂດຍທີ່ປຶກສາຊ່ວຍຊານດ້ານ E&S/ບົດບາດຍິງຊາຍ ໃນປະເທດ. ບົດລາຍງານ
ສະໜອງຫຼັກຖານ ເພື່ອກວດສອບການປະເມີນຜົນການເຮັດທຸລະກໍາຕ່າງໆ, ການວິເຄາະ ແລະ ການສົມມຸດຕິຖານພື້ນຖານຂອງພວກ

ຂົາ. ນອກຈາກນັ້ນ, ທີມງານຍັງຈະປະເມີນວ່າ ເຈົ້າຂອງໂຄງການ ມີຄວາມຕ້ອງການດ້ານວັດຖຸ, ການເງິນ ແລະ ງົບປະມານມະນຸດ ເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນງານ ແລະ ການປະເມີນບົດບາດຍິງ-ຊາຍຂອງໂຄງການ. ງົບປະມານການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຈະຕ້ອງເປັນຈິງ ແລະ ຖືກຕ້ອງຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງໂຄງການ. ທີ່ສໍາຄັນ, ມັນຍັງຊີ້ໃຫ້ເຫັນຊ່ອງຫວ່າງໃດໆ ແລະ/ຫຼື ຄວາມບົດເປືອນທີ່ມີຄວາມໝາຍທີ່ໄດ້ຖືກເປີດເຜີຍໃນລະຫວ່າງການເອົາໃຈໃສ່, ເຊິ່ງຈະຕ້ອງໄດ້ແກ້ໄຂໂດຍຜູ້ກູ້ຢືມ.

3.2.1.5 ຂັ້ນຕອນທີ 5: ການແກ້ໄຂ ແລະ ການເປີດເຜີຍ (2-5 ອາທິດ)

ຂັ້ນຕອນການແກ້ໄຂ ແລະ ການເປີດເຜີຍປະກົບກັນກັບຂັ້ນຕອນການເອົາໃຈໃສ່, ແຕ້ມໂດຍກົງຈາກບົດລາຍງານ DD ທຸລະກຳແບບລະອຽດ. ບ່ອນທີ່ມີຊ່ອງຫວ່າງ ແລະ/ຫຼື ການບ່ຽງເບນຢູ່ ທີມງານການວິໄນຂອງ GGC, ພາຍໃຕ້ການຊີ້ນຳຂອງຜູ້ຊ່ວຍຊານດ້ານ E&S/ບົດບາດຍິງຊາຍ ພາຍໃນຂອງ GGC, ຈະເຮັດວຽກຮ່ວມກັບທີ່ປຶກສາຊ່ວຍຊານດ້ານ E&S/ບົດບາດຍິງຊາຍ ໃນປະເທດ ເພື່ອຊ່ວຍຜູ້ກູ້ຢືມ ເພື່ອພັດທະນາຍຸດທະສາດການແກ້ໄຂ ເພື່ອແກ້ໄຂຊ່ອງຫວ່າງ/ການບ່ຽງເບນ.

ເມື່ອຍຸດທະສາດການແກ້ໄຂ ແລະ ແຜນປະຕິບັດງານ (ລວມເຖິງງົບປະມານການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ) ໄດ້ຖືກພັດທະນາແລ້ວ, ຜູ້ກູ້ຢືມ ຈະຕ້ອງໃຫ້ຄໍາໝັ້ນສັນຍາໃນການປະຕິບັດຍຸດທະສາດດັ່ງກ່າວ, ພາຍໃນໄລຍະເວລາທີ່ໄດ້ຕົກລົງກັນໄວ້ກ່ອນ. GGC ຈະກຳນົດໃຫ້ເຈົ້າຂອງໂຄງການ ສ້າງແຜນປະຕິບັດບົດບາດຍິງຊາຍລະດັບໂຄງການ, ໂດຍໃຊ້ແມ່ແບບທີ່ GGC ສະໜອງໃຫ້ (ສອດຄ່ອງກັບການແນະນຳຂອງ GCF ກ່ຽວກັບໂຄງສ້າງຂອງ GAP ນີ້) ແລະ ແນະນຳໂດຍລາຍການກວດສອບ Gender Responsive Results Framework ຂ້າງລຸ່ມນີ້ (ຮູບ 6). GGC ຍັງຈະຊອກຫາຄໍາໝັ້ນສັນຍາຈາກ ເຈົ້າຂອງໂຄງການ ເພື່ອລາຍງານກ່ຽວກັບເປົ້າໝາຍ ແລະ ຕົວຊີ້ວັດທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນ GAP, ໃນຈຸດສໍາຄັນທີ່ໄດ້ຕົກລົງ. ບ່ອນທີ່ຜູ້ກູ້ຢືມບໍ່ໄດ້ສັນຍາ ຫຼື ສະແດງຄວາມລັງເລຢ່າງຈະແຈ້ງໃນການພັດທະນາ ແລະ/ຫຼື ການສະໜອງຍຸດທະສາດການແກ້ໄຂ ຫຼື ການປະຕິບັດ, ທຸລະກຳຈະຖືກປະຕິເສດໂດຍທີມງານການວິໄນ GGC.

ເພື່ອຄວາມຄືບໜ້າ, ຍຸດທະສາດການແກ້ໄຂ ແລະ ການດຳເນີນການຕ້ອງຖືກສົ່ງກັບຫາຄວາມພໍໃຈຂອງຜູ້ຊ່ວຍຊານດ້ານ E&S/ບົດບາດຍິງຊາຍ ຂອງ GGC, ຄຽງຄູ່ກັບຄໍາໝັ້ນສັນຍາທີ່ໜັກແໜ້ນຂອງຜູ້ກູ້ຢືມ ທີ່ຈະປະຕິບັດຍຸດທະສາດ. ຫຼັງຈາກນັ້ນ, ນີ້ຈະຖືກຈັດໃສ່ດ້ວຍບັດຄະແນນການເຮັດທຸລະກຳທີ່ປັບປຸງ, ບົດລາຍງານ DD ການເຮັດທຸລະກຳແບບລະອຽດ ແລະ ຍຸດທະສາດ M&E (ເບິ່ງຂັ້ນຕອນທີ 6), ສໍາລັບການພິຈາລະນາຂອງຄະນະກຳມະການຜົນກະທົບ GGC.

3.2.1.6 ຂັ້ນຕອນທີ 6: ຍຸດທະສາດການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ (2-5 ອາທິດ)

ຂັ້ນຕອນຍຸດທະສາດ M&E ຖືກດຳເນີນໄປຄຽງຄູ່ກັບບາດກ້າວແກ້ໄຂ. ຍຸດທະສາດ M&E ຖືກພັດທະນາໂດຍທີມງານການວິໄນຂອງ GGC ຮ່ວມມືກັບທີ່ປຶກສາຊ່ວຍຊານພາຍໃນປະເທດຂອງ GGC ແລະ ຜູ້ກູ້ຢືມ. ຍຸດທະສາດ M&E ເຊື່ອມຕໍ່ໂດຍກົງກັບທິດສະດີການປ່ຽນແປງຂອງ GGC, ຕາມການອະນຸມັດໂດຍ GCF. ແຕ່ລະກິດຈະກຳ, ຜົນຜະລິດ, ຜົນໄດ້ຮັບ ແລະ ເປົ້າໝາຍສຸດທ້າຍ, ໄດ້ຖືກ

ອະທິບາຍໄວ້ໃນຍຸດທະສາດ M&E ດ້ວຍການດຳເນີນການທີ່ຊັດເຈນກ່ຽວກັບວິທີການ, ແລະ ໂດຍໃຜ, ຂໍ້ມູນ ແລະ ຂໍ້ມູນຖືກເກັບກຳ, ປະເມີນ ແລະ ລາຍງານ, ກ່ຽວກັບອົງປະກອບຂອງທຸລະກຳ.

ຍຸດທະສາດ M&E ຈະຕ້ອງໄດ້ຮັບຄຳໝັ້ນສັນຍາທີ່ຊັດເຈນຈາກຜູ້ກູ້ຢືມ, ກ່ອນທີ່ຈະຖືກຈັດໃສ່ພ້ອມກັບບັດຄະແນນທຸລະກຳ, ບົດລາຍງານການເຮັດທຸລະກຳ DD ແບບລະອຽດ, ແລະ ຍຸດທະສາດການແກ້ໄຂ, ສຳລັບການພິຈາລະນາຂອງຄະນະກຳມະການຜົນກະທົບ GGC. ເຊັ່ນດຽວກັນກັບຍຸດທະສາດການແກ້ໄຂ, ບ່ອນທີ່ຜູ້ກູ້ຢືມບໍ່ໄດ້ສັນຍາ ຫຼື ສະແດງຄວາມລັງເລຢ່າງຈະແຈ້ງໃນການພັດທະນາ ແລະ/ຫຼື ການສະໜອງຍຸດທະສາດ M&E, ທຸລະກຳຈະຖືກປະຕິເສດໂດຍທີມງານການລົງທຶນຂອງ GGC ກ່ອນທີ່ມັນຈະຕົກລົງກັບຄະນະກຳມະການຜົນກະທົບຂອງ GGC ເພື່ອພິຈາລະນາ.

ຂອບວຽກຜົນການຕອບສະໜອງທາງບົດບາດຍິງ- ຊາຍ

ແຜນປະຕິບັດງານບົດບາດຍິງ- ຊາຍ:	ຂອບການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ຕິດຕາມປະສິດທິພາບ
<ul style="list-style-type: none"> • ເປົ້າໝາຍຫຼັກສຳລັບ GAP ແມ່ນຫຍັງ? • ຈຸດປະສົງຕອບສະໜອງຕໍ່ກັບຄວາມອ່ອນແອ ແລະ ບັນຫາທີ່ລະບຸໄວ້ໃນການວິເຄາະ ແລະ ການປະເມີນບົດບາດຍິງຊາຍ ໂດຍຜ່ານການປະຕິບັດການຕອບສະໜອງທາງບົດບາດຍິງຊາຍບໍ່? • ໃຜຈະໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກໂຄງການ (ກຸ່ມເປົ້າໝາຍແຍກຕາມເພດ)? • ພາລະບົດບາດ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບໄດ້ຖືກກຳນົດໄວ້ເປັນຢ່າງດີບໍ່? 	<ul style="list-style-type: none"> • ຕົວຊີ້ບອກການປະຕິບັດບົດບາດຍິງຊາຍຢູ່ໃນ GAP ສາມາດວັດແທກໄດ້ ແລະເປັນຈິງ (ກັບກຸ່ມເປົ້າໝາຍທີ່ແຍກຕາມເພດ); ແລະ • ພວກເຂົາເຈົ້າສອດຄ່ອງກັບ GGC ລະດັບອົງການຈັດຕັ້ງຂອງ GAP ຜົນໄດ້ຮັບ ກຸ່ມເປົ້າໝາຍ 3? • ໄດ້ຕັ້ງຜົນຖານການວັດແທກຜົນກະທົບ? • ມີຊັບພະຍາກອນທີ່ອຸທິດຕົນເພື່ອຕິດຕາມ ແລະ ລາຍງານກ່ຽວກັບເປົ້າໝາຍ GAP ບໍ່? • ມີຄວາມມຸ່ງໝັ້ນອັນໜັກແໜ້ນຈາກເຈົ້າຂອງໂຄງການໃນການລາຍງານຄວາມຄືບໜ້າຕາມຮອບວຽກການລາຍງານປະຈຳປີຂອງ GGC ບໍ່?

ຮູບ 6 ກອບວຽກຜົນການຕອບສະໜອງທາງບົດບາດຍິງຊາຍແມ່ນຫຍັງ

3.2.1.7 ຂັ້ນຕອນທີ 7: ການອະນຸມັດ (1-2 ອາ-ທິດ)

ຄະນະກຳມະການຜົນກະທົບຂອງ GGC, ເຊິ່ງປະກອບດ້ວຍຜູ້ຊ່ຽວຊານເອກະລາດ, ຈະທົບທວນຄືນໃບຢັ້ງຢືນການເຮັດທຸລະກຳທີ່ບັບປຸງໃໝ່, ບົດລາຍງານການເຮັດທຸລະກຳ DD ແບບລະອຽດ, ຍຸດທະສາດການແກ້ໄຂ ແລະ ການປະຕິບັດບົດບາດຍິງຊາຍ (ງົບປະມານການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ) ແລະ ຍຸດທະສາດ M&E ສະໜອງໃຫ້ໂດຍທີມງານການລົງທຶນ GGC. ເມື່ອພໍໃຈວ່າການເຮັດທຸລະກຳແມ່ນປະຕິບັດຕາມກອບວຽກຂອງ GGC, ຄະນະກຳມະການຜົນກະທົບ ຈະຖືກຮ້ອງຂໍໃຫ້ສະໜອງການອະນຸມັດຂອງຕົນ ສຳລັບການເຮັດທຸລະກຳ ເພື່ອກ້າວໄປສູ່ການກຳນົດການອອກໃບຄຳປະກັນ.

ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ຖ້າຄະນະກຳມະການຜົນກະທົບຂອງ GGC ມີຄວາມກັງວົນກ່ຽວກັບ ອົງປະກອບ E&S ຫຼື ບົດບາດຍິງຊາຍ ຂອງການເຮັດທຸລະກຳ, ຫຼັງຈາກນັ້ນ, ທີມງານການລົງທຶນຂອງ GGC ຈະຕ້ອງກັບຄືນໄປບ່ອນຂັ້ນຕອນທີ 5 (ການແກ້ໄຂ ແລະ ການເປີດເຜີຍ) ແລະ ເຮັດວຽກຢ່າງໃກ້ຊິດກັບຜູ້ກູ້ຢືມ ເພື່ອແກ້ໄຂຄວາມກັງວົນຂອງ ຄະນະກຳມະການຜົນກະທົບຂອງ GGC.

ເມື່ອຄະນະກຳມະການຜົນກະທົບຂອງ GGC ໄດ້ອະນຸມັດການເຮັດທຸລະກຳ, ມັນຈະກ້າວໄປສູ່ຄະນະກຳມະການລົງທຶນຂອງ GGC ທີ່ຈະພິຈາລະນາທາງດ້ານວັດຖຸ, ທາງດ້ານການເງິນ ແລະ ການຄ້າຂອງທຸລະກຳ. ສິ່ງສຳຄັນ, ຄະນະກຳມະການລົງທຶນ ພຽງແຕ່ຈະອະນຸມັດການເຮັດທຸລະກຳທີ່ໄດ້ຮັບການອະນຸມັດຄັ້ງທຳອິດໂດຍ ຄະນະກຳມະການຜົນກະທົບ. ນີ້ຮັບປະກັນວ່າ ທຸລະກຳທີ່ມີທ່າແຮງທັງໝົດມີຈຸດປະສົງສະພາບອາກາດທີ່ຊັດເຈນ, ແລະ ຈັດລຳດັບຄວາມສຳຄັນຂອງຄົນ ແລະ ໂລກ, ກ່ອນທີ່ຈະມີກຳໄລໄດ້ມີການພິຈາລະນາ. ການອະນຸມັດທຸລະກຳ 'ຈຸດປະສົງ, ຄົນ ແລະ ໂລກ' ອົງປະກອບແມ່ນເປັນເງື່ອນໄຂເບື້ອງຕົ້ນສຳລັບກຳໄລ.

ຖ້າຄະນະກຳມະການລົງທຶນຂອງ GGC ມີຄວາມສະດວກສະບາຍໃນດ້ານການເງິນ ແລະ ການຄ້າຂອງທຸລະກຳ, ມັນຈະອອກການອະນຸມັດຢ່າງເປັນທາງການ ເພື່ອສະໜອງການຄ້າປະກັນໃນນາມຂອງຜູ້ກູ້ຢືມ.

3.2.1.8 ແນວປ້ອງກັນຫຼາຍວິຊາຊີບ

ດັ່ງນັ້ນ, GGC ເຮັດໃຫ້ການນຳໃຊ້ 'ແນວປ້ອງກັນ' ຫຼາຍວິຊາຊີບໃນ TSP ຂ້າງເທິງ ເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນຄວາມສ່ຽງຕໍ່ການສຳພັດຕໍ່ບົດບາດຍິງຊາຍ ໃນທຸລະກຳທີ່ມັນເລືອກທີ່ຈະຮັບປະກັນ. ສາຍຂອງການປ້ອງກັນເຫຼົ່ານີ້ ແມ່ນຜູ້ຊ່ວຍຊານດ້ານວິຊາຊີບໃນຂົງເຂດສະພາບອາກາດ, ຍິງຊາຍ, ວິທະຍາສາດສິ່ງແວດລ້ອມ ແລະ ສັງຄົມ, ແລະ ການຍັ້ງຢືນພັນທະບັດສະພາບອາກາດ. ສິ່ງສຳຄັນ, GGC ຈະພົວພັນກັບ GCF ກ່ຽວກັບການແຕ່ງຕັ້ງຜູ້ຊ່ວຍຊານເຫຼົ່ານີ້. ໃນແຕ່ງຂອງອົງປະກອບການຄຸ້ມຄອງບົດບາດຍິງຊາຍ/E&S, ແນວປ້ອງກັນເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້: ສິ່ງສຳຄັນ, GGC ຈະພົວພັນກັບ GCF ກ່ຽວກັບການແຕ່ງຕັ້ງຜູ້ຊ່ວຍຊານເຫຼົ່ານີ້. ໃນແຕ່ງຂອງອົງປະກອບການຄຸ້ມຄອງ E&S, ສາຍປ້ອງກັນເຫຼົ່ານີ້ມີດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

ຮູບ 7 ຜູ້ຊ່ວຍຊານ

<p>ຜູ້ຊ່ວຍຊານດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍ /E&S ພາຍໃນ</p>	<p>ຜູ້ຊ່ວຍຊານດ້ານ E&S ພາຍໃນຄາດວ່າ ຈະເປັນຜູ້ຈ້າງລະດັບກາງເຖິງລະດັບອາວຸໂສທີ່ມີປະສົບການຢ່າງໜ້ອຍ 10 ປີ ຂອງການເຮັດວຽກໃນພາກສະໜາມ E&S ໂດຍສຸມໃສ່ຕະຫຼາດທີ່ພົ້ນເດັ່ນຂຶ້ນ.</p>
<p>ຜູ້ຊ່ວຍຊານດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍ/E&S ຄະນະກຳມະການຜົນກະທົບ</p>	<p>ຄະນະກຳມະການຜົນກະທົບ E&S ຜູ້ຊ່ວຍຊານຄາດວ່າ ຈະເປັນຜູ້ຈ້າງລະດັບອາວຸໂສທີ່ມີປະສົບການຢ່າງໜ້ອຍ 15 ປີ ໃນການເຮັດວຽກໃນພາກສະໜາມ E&S ໂດຍສຸມໃສ່ຕະຫຼາດທີ່ພົ້ນເດັ່ນຂຶ້ນ.</p>
<p>ທີ່ປຶກສາດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍ/E&S ໃນປະເທດ</p>	<p>ທີ່ປຶກສາດ້ານ E&S ໃນປະເທດຄາດວ່າຈະເປັນບໍລິສັດທີ່ປຶກສາ E&S ທ້ອງຖິ່ນທີ່ມີຊື່ສຽງ ຫຼື ລະດັບພາກພື້ນ ເຊິ່ງມີສະຖິຕິທີ່ເຊື່ອຖືໄດ້ຢ່າງໜ້ອຍ 5 ປີ ທີ່ເຮັດວຽກກັບ ແລະ ນຳໃຊ້ມາດຕະຖານການປະຕິບັດຂອງ IFC.</p>

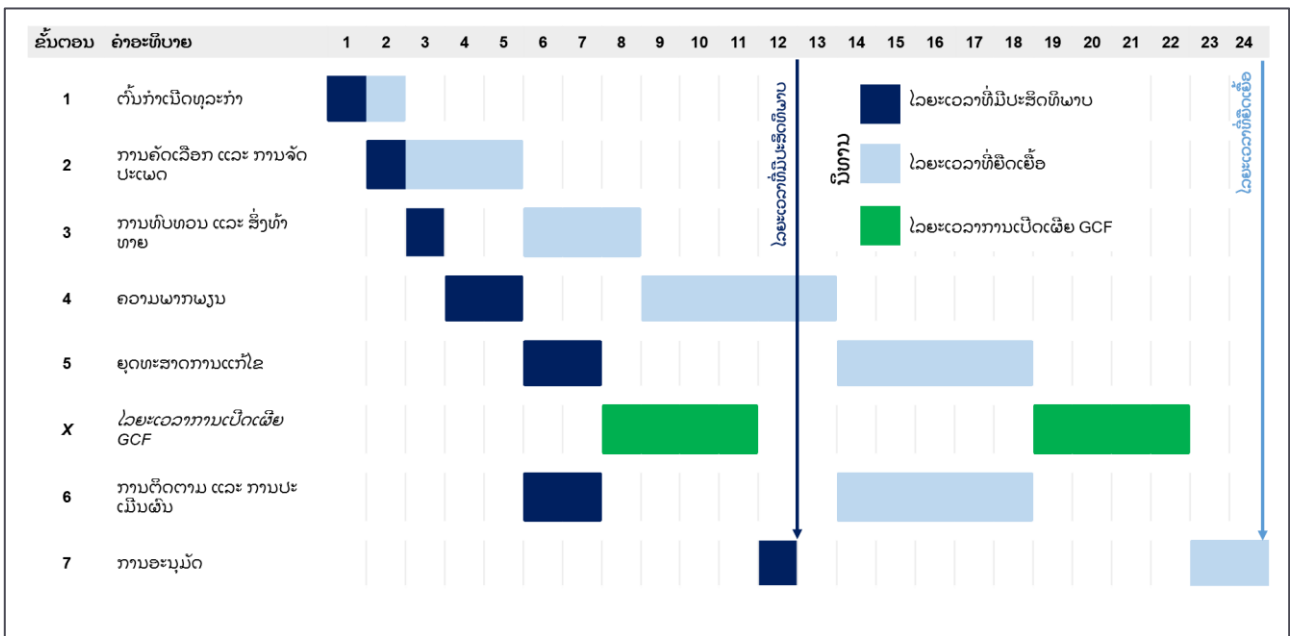
ສິ່ງສຳຄັນ, ຜູ້ຊ່ວຍຊານດ້ານ E&S ພາຍໃນ ແລະ ຜູ້ຊ່ວຍຊານຄະນະກຳມະການຜົນກະທົບທັງສອງ ຈະມີທັດສະນະລະດັບ "ຜົນງານ" ກ່ຽວກັບໂຄງການທີ່ໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນໂດຍຜ່ານການສະໜອງການຄ້າປະກັນ. ນີ້ອະນຸຍາດໃຫ້ມີການປະຕິສະໜິທິຂ້າມແນວທາງປະຕິບັດທີ່ດີທີ່ສຸດ / ການແຊກແຊງທາງດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ມີນະວັດກຳທີ່ສາມາດພິສູດປະສິດທິພາບໃນຂະແໜງການ ແລະ

ສະພາບການທີ່ແຕກຕ່າງກັນ, ແລະ ສາມາດນໍາສະເໜີໂຄງການອື່ນໆ ຍ້ອນວ່າພວກເຂົາເຂົ້າໄປໃນຈຸດປະສົງໄລຍະຍາວຂອງ GGC. ທີ່ປຶກສາພາຍໃນປະເທດເສີມສ້າງສິ່ງນີ້, ໂດຍການສະໜອງຄວາມຊໍານານໃນເພີ່ນທີ່ລຸ່ມສຸດທີ່ມີຄວາມສໍາຄັນ ເພື່ອຮັບປະກັນການແກ້ໄຂທັງໝົດທີ່ເໝາະສົມ ແລະ ພໍດີກັບຈຸດປະສົງ.

ນອກເໜືອໄປຈາກທີ່ກ່າວມາຂ້າງເທິງ, ສະມາຊິກທີມງານວົງທຶນຂອງ GGC ທັງໝົດຈະໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມດ້ານການຄຸ້ມຄອງ E&S/ບົດບາດຍິງຊາຍ ເປັນປະຈໍາ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ມີຄວາມເຂົ້າໃຈຢ່າງໜັກແໜ້ນ ກ່ຽວກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງສະມາຊິກທີມງານການຄຸ້ມຄອງ E&S/ບົດບາດຍິງຊາຍ ຂອງ GGC ຍັງຈະໄດ້ຮັບການສອນທັກສະວິທີການ ກໍານົດຄວາມສາມາດທີ່ສໍາຄັນຂອງຜູ້ກູ້ຢືມ ທີ່ຈະສາມາດສະໜອງການກໍານົດລ່ວງໜ້າໃນຫຼາຍວິຊາຊີບສະເພາະເຫຼົ່ານີ້.

3.2.1.9 ກອບເວລາ TSP ທີ່ຄາດໄວ້

ເປັນທີ່ຄາດການວ່າ, ຈາກປະສົບການຂອງທີມງານທີ່ໄດ້ຮັບຈາກການລິເລີ່ມຂອງຜູ້ຄ້າປະກັນທົ່ວໂລກ ແລະ ອົງການທີ່ຄ້າຍຄືກັນ (ເຊັ່ນ: GuarantCo), ຂະບວນການຄັດເລືອກທຸລະກໍາຄວນໃຊ້ເວລາລະຫວ່າງ 12 - 24 ອາທິດ (ຫຼື 3 - 6 ເດືອນ). ຮູບຕົວຢ່າງກອບເວລາຂ້າງລຸ່ມນີ້ ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ 'ໄລຍະເວລາທີ່ມີປະສິດທິພາບ' ສາມາດໃຊ້ເວລາ 12 ອາທິດ, ໃນຂະນະທີ່ 'ໄລຍະເວລາທີ່ອິດເຍື້ອ' ສາມາດໃຊ້ເວລາເຖິງ (ແລະ ອາດຈະຍາວກວ່າ) 24 ອາທິດ.



ຮູບ 8 ແຜນວາດການໄຫຼ TSP

3.3 ການຕິດຕາມ ແລະ ການປະເມີນຜົນ (ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ)

GGC ໃນທີ່ສຸດແມ່ນຮັບຜິດຊອບໃນການຕິດຕາມ ແລະ ລາຍງານໃຫ້ນັກວິຊາທຶນ (ຕົວຢ່າງຕໍ່ກັບ GCF) ກ່ຽວກັບຄວາມຄືບໜ້າໃນແຜນການຕິດຕາມກວດກາ ແລະ ປະເມີນຜົນ. ວຽກງານນີ້ ຈະໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຈາກ AE ຜູ້ທີ່ຈະສົ່ງບົດລາຍງານລວມໃຫ້ກັບພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ. GGC ຍັງຮັບຜິດຊອບໃນການຄຸ້ມຄອງການອອກແບບລະບົບ, ການປະຕິບັດ ແລະ ການຕິດຕາມກວດກາຖານການລາຍງານ ໃນຂະນະທີ່ເຈົ້າຂອງໂຄງການ ຫຼື ຜູ້ກູ້ຢືມ ຈະຮັບຜິດຊອບໃນການປະກອບສ່ວນກັບຜົນໄດ້ຮັບທີ່ຄາດໄວ້ ແລະ ສິ່ງຜົນໄດ້ຮັບທີ່ບັນລຸໃຫ້ GGC ສໍາລັບການທົບທວນຄືນຂອງພວກເຂົາ. ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ບັນດາຕົວຊີ້ວັດ ຫຼື ເປົ້າໝາຍວາລະກອງປະຊຸມດ້ານສະພາບອາກາດທາງດ້ານສັງຄົມ, ເສດຖະກິດ ໄດ້ຖືກລາຍງານຢ່າງພຽງພໍ ແລະ ຍຸຕິທໍາ, ທີມງານທີ່ປຶກສາດ້ານດິນຟ້າອາກາດຈະຖືກແຕ່ງຕັ້ງ ເພື່ອຊ່ວຍຮັບປະກັນວ່າ ຜົນໄດ້ຮັບທີ່ຄາດຄະເນ ແລະ ວິເຄາະແຜນເປັນຈິງ ແລະ ສາມາດແປໄດ້ກ່ອນທີ່ນັກວິຊາທຶນເຊັ່ນ: ກອງທຶນສະພາບອາກາດສີຂຽວຈະໄດ້ຮັບຂໍ້ມູນ.

ທີມງານທີ່ປຶກສາສະພາບອາກາດ ຍັງຈະຊ່ວຍເຫຼືອກໍາກໍາຂໍ້ມູນພື້ນຖານໃນລະດັບປະເທດ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ປະເທດຜູ້ຮັບກໍາລັງອອກແບບໂຄງການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບປະເທດ. ທີມງານຈະອີງໃສ່ການສ້າງຕັ້ງຄູ່ຮ່ວມງານ ແລະ ເຄືອຂ່າຍ, ແຕ່ຍັງຢູ່ໃນເອກະສານຢ່າງເປັນທາງການ ແລະ ການຄົ້ນຄວ້າ. ນອກຈາກນັ້ນ, ຜູ້ກວດກາພາກສ່ວນທີສາມເພີ່ມເຕີມຈະຖືກແຕ່ງຕັ້ງ ເພື່ອກວດສອບຜົນໄດ້ຮັບລວມຢູ່ໃນບົດລາຍງານທີ່ສົ່ງໃຫ້ນັກວິຊາທຶນ. ຜູ້ກູ້ຢືມຈະຖືກຄາດໄວ້ໃນລະຫວ່າງໄລຍະເວລາການລາຍງານໃດໜຶ່ງທີ່ຈະລົງບັນຊີສໍາລັບເປົ້າໝາຍຜົນໄດ້ຮັບທີ່ຄາດໄວ້ ຕາມທີ່ລະບຸໄວ້ໃນແຜນການບັນທຶກ/M&E ຂອງພວກເຂົາ. ມັນມີຈຸດປະສົງວ່າ ໃນເວລານັ້ນ, ຄໍາຮ້ອງສະໝັກທັງໝົດຈະຖືກສົ່ງທາງອອນໄລນ໌ໂດຍຜ່ານຖານດິຈິຕອນທີ່ສ້າງຂຶ້ນໂດຍ GGC ເຊິ່ງຈະຊ່ວຍໃນການເກັບກໍາຂໍ້ມູນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງແບບລວມ ແລະ ດັ່ງນັ້ນ ຈຶ່ງເຮັດໃຫ້ວິທີການລາຍງານກັບນັກວິຊາທຶນຕ່າງໆມີຄວາມຄ່ອງຕົວຫຼາຍຂຶ້ນ.

ຜູ້ກູ້ຢືມ ຈະຖືກມອບໝາຍໃຫ້ສ້າງໂປຣໄຕຄໍາຕໍ່ກໍາກໍາຂໍ້ມູນເຕັມຮູບແບບ ສໍາລັບໂຄງການຂອງເຂົາເຈົ້າໃນເວລາອະນຸມັດ. ນີ້ຈະຮັບປະກັນວ່າ ເຂົາເຈົ້າກໍາລັງເກັບກໍາຂໍ້ມູນຢ່າງພຽງພໍ, ປະສົມປະສານກໍານົດເວລາ ແລະ ມີລະບົບຢູ່ໃນສະຖານທີ່ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ຂໍ້ມູນແມ່ນກຽມພ້ອມໃນຮອບການລາຍງານປະຈໍາໄຕມາດ ແລະ ປະຈໍາປີ. ຜູ້ກູ້ຢືມ ຍັງຈະໄດ້ຮັບການຊຸກຍູ້ໃຫ້ພິຈາລະນາຂໍ້ມູນທີ່ພວກເຂົາຕ້ອງການ ເພື່ອເຮັດບົດລາຍງານຄົບຖ້ວນ ແລະ ພຽງພໍ. ບ່ອນໃດກໍ່ຕາມທີ່ເປັນໄປໄດ້, ຕົວຊີ້ວັດທັງໝົດຈະຖືກແຍກອອກຕາມເພດ ແລະ ປະຊາກອນຍ່ອຍໂດຍປະເພດຍ່ອຍ. ນອກຈາກນັ້ນ, ຂໍ້ມູນຄວາມຄືບໜ້າເພື່ອຕອບສະໜອງຕົວຊີ້ບອກຕ່າງໆ ຈະຖືກເກັບກໍາໃນລະດັບພາກສະໜາມ ໃນລະຫວ່າງກອງປະຊຸມທີ່ຈັດຂຶ້ນຢູ່ປະເທດຕ່າງໆໃນທຸກໆໄຕມາດ, ເຊິ່ງບັນດາຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໄດ້ຮັບການຊຸກຍູ້ໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມແລກປ່ຽນບົດຮຽນສິ່ງທ້າທາຍ ແລະ ປະສົບການໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການ ເພື່ອກໍານົດຜົນກະທົບຂອງໂຄງການ.

ກອບການຕິດຕາມກວດກາ ແລະ ການປະເມີນຜົນຂອງ GGC ໄດ້ຖືກອອກແບບ ດັ່ງນັ້ນ ເພື່ອປະກອບມີເປົ້າໝາຍ ແລະ ຕົວຊີ້ວັດທີ່ຕອບສະໜອງບົດບາດຍິ່ງຊາຍ (ຕົວຢ່າງທີ່ແກ້ໄຂຄວາມຍືນຍົງຂອງການລົງທຶນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບບົດບາດຍິ່ງຊາຍ) ເພື່ອຕິດຕາມຜົນໄດ້ຮັບຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍຕໍ່ກັບພື້ນຖານທີ່ກໍານົດໄວ້. ການຕິດຕາມ ແລະ ການລາຍງານຜົນໄດ້ຮັບຂອງໂຄງການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ (ເຊັ່ນ: ຜົນກະທົບທາງດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍຕໍ່ໂຄງການ, ເຊັ່ນດຽວກັນກັບສິ່ງທີ່ເວົ້າເຖິງຜົນປະໂຫຍດ

ຮ່ວມທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຂອງການລວມເອົາທັດສະນະບົດບາດຍິງຊາຍ ເຂົ້າໄປໃນການອອກແບບໂຄງການ) ຈະຖືກນຳໃຊ້ເພື່ອມີອິດທິພົນ ແລະ ແຈ້ງການຕໍ່ການອອກແບບການແຊກແຊງໃນອະນາຄົດ, ເຊິ່ງນຳມາເຊິ່ງກັບການດຶງດູດຄວາມສົນໃຈຈາກການແຊກແຊງສີຂຽວໃນອະນາຄົດ ໂດຍສຸມໃສ່ເປົ້າໝາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບບົດບາດຍິງຊາຍ.

M&E ເກີດຂຶ້ນໃນທຸກໆຂັ້ນຕອນຂອງໂຄງການ, ຈາກຄວາມເປັນໄປໄດ້ເບື້ອງຕົ້ນ, ການອອກແບບໂຄງການ, ການທົບທວນຄືນການອອກແບບເບື້ອງຕົ້ນ, ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ການທົບທວນການປະຕິບັດຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ.

3.4 ການອອກແບບໂຄງການທີ່ຕອບສະໜອງທາງຍິງຊາຍ

ໃນນັ້ນ, ມີການພິຈາລະນາດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ໃນການອອກແບບພັນທະບັດສີຂຽວຢ່າງຫຼວງຫຼາຍ ໃນການຂະຫຍາຍການສະໜອງການເງິນທີ່ມີຢູ່ ໃນການຊຸກຍູ້ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງບົດບາດຍິງຊາຍ: ໃນປີ 2020 ໄດ້ລົງທຶນພັນທະບັດສີຂຽວ 1 ຕື້ໂດລາສະຫະລັດ ແລະ ເງິນລົງທຶນໜີ້ສິນສີຂຽວອື່ນໆ; ໃນການບຽບທຽບໃນທ້າຍປີ 2020 ມີຊັບສິນປະມານ 18 ຕື້ໂດລາສະຫະລັດ ທີ່ຄຸ້ມຄອງໂດຍພາຫະນະການລົງທຶນທາງດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍ (GenderSmart 2021). ໃນຂະນະທີ່ການລົງທຶນໃນບັນຫາບົດບາດຍິງ-ຊາຍມີການຂະຫຍາຍຕົວໂດຍສະເພາະ, ການໃຫ້ທຶນໃນການລົງທຶນທີ່ມີຢູ່ແລ້ວໃນຂໍ້ລິເລີ່ມດ້ານສະພາບອາກາດໂດຍຜ່ານການລວມເອົາທັດສະນະບົດບາດຍິງ-ຊາຍກັບພັນທະບັດສີຂຽວ ເຮັດໃຫ້ໂອກາດໃນການຂະຫຍາຍເງິນທຶນທີ່ອຸທິດຕົນເພື່ອຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນສິ່ງທ້າທາຍລະຫວ່າງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ສະພາບອາກາດ. ເມື່ອທັດສະນະບົດບາດຍິງ-ຊາຍຖືກລວມເຂົ້າໃນການອອກແບບພັນທະບັດສີຂຽວທີ່ຮັບປະກັນ, ຜົນປະໂຫຍດທີ່ອາດຈະເກີດຂຶ້ນແມ່ນແບ່ງອອກເປັນສອງປະເພດ:

1. ຜົນປະໂຫຍດຈາກການລວມເອົາແມ່-ຍິງໃນຂະບວນການວາງແຜນ ແລະ ການປະຕິ-ບັດໂຄງ-ການ

ເມື່ອແມ່ຍິງໄດ້ຮັບຕໍາແໜ່ງຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນໂຄງການ, ເຂົາເຈົ້າໄດ້ຮັບປະສົບການຂອງການມີສ່ວນຮ່ວມໃນຊີວິດທາງດ້ານການເມືອງ ແລະ ສາທາລະນະ. ສິ່ງນີ້ສາມາດສ້າງຖານໃຫ້ແກ່ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານການເມືອງທີ່ກວ້າງຂວາງຂອງແມ່ຍິງ ໂດຍການອໍານວຍຄວາມສະດວກຂອງເຂົາເຈົ້າ ໃນການບັນລຸໂອກາດທີ່ຄ້າຍຄືກັນຢູ່ນອກສະພາບການຂອງໂຄງການ ແລະ ໂດຍການນຳແມ່ຍິງເຂົ້າໄປໃນຂະແໜງການໃນໄລຍະຍາວ. ອັນທີສອງ, ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງແມ່ນມີຄວາມສຳພັນທາງບວກກັບຜົນປະໂຫຍດທາງບົດບາດຍິງຊາຍຂອງໂຄງການ (GenderSmart 2021).

2. ຜົນປະໂຫຍດຈາກໂຄງການຂອງຕົນເອງ

ລວມທັງການພິຈາລະນາບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ຢູ່ໃນໂຄງການຂອງຕົນເອງ ແນໃສ່ຮັບປະກັນວ່າໂຄງການດັ່ງກ່າວ ສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ແລະ ໃຫ້ຜົນປະໂຫຍດແກ່ແມ່ຍິງຢ່າງນ້ອຍເທົ່າທຽມກັນ, ຍ້ອນວ່າແມ່ຍິງມີຄວາມມັກທີ່ແຕກຕ່າງ

ຈາກເພດຊາຍ, ຂຶ້ນກັບສະຖານະພາບທາງດ້ານເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ, ພາລະບົດບາດ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການຂອງເຂົາເຈົ້າ. ຜົນປະໂຫຍດຂອງໂຄງການສະເພາະ ຈະແຕກຕ່າງກັນໄປຕາມຂະແໜງໂຄງການ, ເຖິງແມ່ນວ່າມີບາງຂໍ້ໄດ້ປຽບທີ່ນຳໃຊ້ໃນທົ່ວຂະແໜງການ. ສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ ລວມມີການຮັບປະກັນໃຫ້ແມ່ຍິງຢ່າງໜ້ອຍມີການເຂົ້າເຖິງວຽກເຮັດງານທຳ, ໂອກາດໃນການຝຶກອົບຮົມ, ການເງິນ ແລະ/ຫຼື ຊັບສິນການຜະລິດທີ່ສະໜອງໃຫ້ໂດຍໂຄງການ (GenderSmart 2021).

ເຖິງວ່າຈະມີຜົນປະໂຫຍດ, ສິ່ງທ້າທາຍຈຳນວນໜຶ່ງແມ່ນມີຢູ່ເຊິ່ງເປັນອຸປະສັກໃນການລວມເອົາຜົນປະໂຫຍດລະຫວ່າງບົດບາດຍິງຊາຍ ເຂົ້າໃນພັນທະບັດສີຂຽວ:

- **ການຂາດຂໍ້ມູນ** – ການມີຂໍ້ມູນເພີ່ມທຳນຳທີ່ເປັນການແຍກເພດແມ່ນຕໍ່າ, ໂດຍສະເພາະຂໍ້ມູນຕາມລວງຍາວ, ເຮັດໃຫ້ມັນຍາກທີ່ຈະເຮັດການວິເຄາະບົດບາດຍິງ-ຊາຍກ່ອນໂຄງການ ແລະ ການວັດແທກຜົນກະທົບຂອງໂຄງການ (GenderSmart 2021).
- **ການຂາດຄວາມສາມາດໃນການສ້າງແບບຈຳລອງການຄາດເດົາ** – ການຂາດຂໍ້ມູນປະຫວັດສາດ ເຮັດໃຫ້ມັນຍາກທີ່ຈະຄາດຄະເນຜົນກະທົບທາງບົດບາດຍິງຊາຍຂອງການແຊກແຊງທີ່ຕອບສະໜອງຕໍ່ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ດັ່ງນັ້ນຈຶ່ງອອກແບບໂຄງການທີ່ມີປະສິດທິພາບ (GenderSmart 2021).
- **ການສ້າງມາດຕະຖານ** – ບໍ່ມີວິທີການທີ່ກຳນົດໄວ້ ເພື່ອກວດສອບວ່າ ໂຄງການໃດໜຶ່ງໄດ້ຕອບສະໜອງຄວາມຄາດຫວັງດ້ານການປະຕິບັດບົດບາດຍິງ-ຊາຍ (ເຊັ່ນ: ໂຄງການຕ້ອງປະຕິບັດໄດ້ດີໃນທຸກເງື່ອນໄຂ ຫຼື ພຽງແຕ່ອັນດຽວບໍ່?) (IISD 2021).
- **ການວັດແທກຜົນກະທົບ** – ການບັບປຸງຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍສາມາດວັດແທກໄດ້ຍາກ ແລະ ອາດຈະເກີດຂຶ້ນໄດ້ຫຼັງຈາກໂຄງການສຳເລັດແລ້ວ (GenderSmart 2021).
- **ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທີ່ສູງຂຶ້ນ** – ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການເຮັດທຸລະກຳ ແມ່ນເພີ່ມຂຶ້ນເນື່ອງຈາກຄວາມຕ້ອງການໃນການກະກຽມແຜນການປະຕິບັດບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ເກັບກຳຂໍ້ມູນການແຍກເພດ ແລະ ລາຍງານຜົນກະທົບຕໍ່ໂຄງການທາງບົດບາດຍິງຊາຍ (IISD 2021).
- **ເຫັນວ່າຂາດຄວາມຮີບດ່ວນ** – ນັກວິທິນບາງຄົນ ອາດຈະລັງເລທີ່ຈະລວມເອົາຂໍ້ລິເລີ່ມສະເພາະບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ຍ້ອນວ່າເຂົາເຈົ້າຖືວ່າ ການຮັບມືກັບການປ່ຽນແປງຂອງດິນຟ້າອາກາດ ເປັນບຸລິມະສິດທີ່ສູງກວ່າ ແລະ/ຫຼື ບໍ່ໄດ້ຮັບຮູ້ຢ່າງເຕັມທີ່ກ່ຽວກັບການພົວພັນລະຫວ່າງບົດບາດຍິງຊາຍ (UNDP 2019).

- **ອຸປະສັກຕໍ່ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງ** - ແມ່ຍິງອາດຈະບໍ່ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກໂຄງການເທົ່າທຽມກັນເນື່ອງຈາກຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບທີ່ມີຢູ່ແລ້ວ. ຕົວຢ່າງ, ລະດັບການສຶກສາທີ່ຕ່ຳກວ່າ ແລະ ພາລະການເບິ່ງແຍງທີ່ສູງຂຶ້ນ ອາດຈະຈຳກັດຄວາມສາມາດໃນການຮັບປະກັນການຈ້າງງານທີ່ມີຄວາມຊໍານິຊໍານານສູງ ທີ່ສ້າງຂຶ້ນໂດຍໂຄງການ (GenderSmart 2021).

ໂດຍອີງໃສ່ການປະເມີນຂ້າງເທິງ, GGC ຈະພະຍາຍາມທີ່ດີທີ່ສຸດ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ຂໍ້ກຳນົດການຕອບສະໜອງຕໍ່ບົດບາດຍິງ-ຊາຍຕໍ່ໄປນີ້ ຈະປະສົມປະສານເຂົ້າໃນການອອກແບບໂຄງການສໍາລັບໂຄງການໃນອະນາຄົດ (ຢ່າງໜ້ອຍ):

- ຂໍ້ມູນທີ່ແບ່ງແຍກເພດ ແລະ ການນໍາໃຊ້ຕົວຊີ້ວັດທາງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ເພື່ອແຈ້ງການຕິດຕາມກວດກາການຕອບສະໜອງທາງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ການປະເມີນຜົນ, ການລາຍງານ ແລະ ການຮຽນຮູ້ແມ່ນລວມຢູ່ນໍາ.
- ການວິເຄາະບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ຕ້ອງພິຈາລະນາບັນຫາຂອງຈຸດຕັດກັນ, ເພື່ອເຂົ້າໃຈເຖິງຄວາມອ່ອນແອພາຍໃນກຸ່ມຄົນດ້ອຍໂອກາດທີ່ປະສົມປະສານ ໂດຍອີງໃສ່ບັດໃຈຕ່າງໆ (ເຊັ່ນ: ຄວາມພິການ, ອາຍຸ, ສະຖານະພາບຂອງຄົນພື້ນເມືອງ ແລະ ອື່ນໆ). ຖ້າເປັນໄປໄດ້, ຂໍ້ມູນໃນກຸ່ມຍ່ອຍເຫຼົ່ານີ້ ຄວນຖືກເກັບກໍາ ແລະ ນໍາໃຊ້ເພື່ອພັດທະນາການຕອບສະໜອງໂຄງການເປົ້າໝາຍທີ່ຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການທີ່ແຕກຕ່າງຂອງສະມາຊິກຜູ້ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດ.
- ການປະເມີນຍິງ-ຊາຍ ແມ່ນໄດ້ດໍາເນີນການແຈ້ງການອອກແບບໂຄງການ, ງົບປະມານ, ພະນັກງານ, ການປະຕິບັດ, ການຕິດຕາມ ແລະ ການປະເມີນຜົນ.
- ຄວາມສ່ຽງແມ່ນໄດ້ຖືກວິເຄາະວ່າ ໂຄງການອາດຈະປະສົບ ຫຼື ກໍ່ໃຫ້ເກີດ, ການວາງມາດຕະການ ເພື່ອຮັບປະກັນກິດຈະກຳບໍ່ເຮັດໃຫ້ຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບທາງດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍຮ້າຍແຮງຂຶ້ນ, ລວມທັງ SEAH, ຄວາມຮຸນແຮງທີ່ອີງໃສ່ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ແລະ ອິດເອົາໂອກາດໃນການແກ້ໄຂຊ່ອງຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ແລະ ສະໜັບສະໜູນການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງແມ່ຍິງ.
- ຊັບພະຍາກອນທີ່ພຽງພໍໄດ້ຖືກຈັດສັນສໍາລັບກິດຈະກຳສະເພາະ, ການສະໜັບສະໜູນດ້ານວິຊາການ ແລະ/ຫຼື ການປະຕິບັດອື່ນໆ ເພື່ອປັບປຸງການພິຈາລະນາຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດ, ລວມທັງການມີສ່ວນຮ່ວມທີ່ມີຄວາມໝາຍຂອງຜູ້ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ຜູ້ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດທີ່ຫຼາກຫຼາຍ.
- ແຜນປະຕິບັດງານຍັງຄວນກຳນົດປະຊາກອນເປົ້າໝາຍ, ບໍ່ວ່າຈະເປັນໂດຍກົງ (ເຊັ່ນ: ພະນັກງານຂອງບໍລິສັດທີ່ໄດ້ຮັບທຶນ) ຫຼື ທາງອ້ອມ (ເຊັ່ນ: ແມ່ຍິງໃນກຸ່ມປະຊາກອນທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຈາກໂຄງການ). ບ່ອນທີ່ແຜນປະຕິບັດງານບໍ່ໄດ້ຢູ່ໃນສະຖານທີ່, ການໃຫ້ທຶນສໍາລັບກິດຈະກຳທີ່ຕອບສະໜອງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ຄວນຈະເປັນຮີ້ວົງແຫວນ ແລະ/ຫຼື ເປົ້າໝາຍທີ່ຊັດເຈນ ຄວນຈະຖືກຈັດຕັ້ງ (AMMC 2021).
- ຕົວຊີ້ວັດການປະຕິບັດບົດບາດຍິງ-ຊາຍທີ່ລະບຸໄວ້ໃນແຜນປະຕິບັດບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ອີກເທື່ອໜຶ່ງ, ຄວນມີຄວາມອ່ອນໄຫວຕໍ່ກັບຂະແໜງໂຄງການ ແລະ ສະຖານທີ່.

- ການພິຈາລະນາບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ຄວນແຈ້ງການຄັດເລືອກເຄື່ອງມືທາງດ້ານການເງິນສໍາລັບການລົງທຶນຊົ່ວຄາວຂອງກອງທຶນທີ່ຍົກມາຈາກພັນທະບັດສີຂຽວ. ຕົວຢ່າງ, ການຈັດອັນດັບການປະຕິບັດບົດບາດຍິງ-ຊາຍຂອງບໍລິສັດ (ສໍາລັບການລົງທຶນໃນການບໍລິການຂອງບໍລິສັດ) ຫຼື ຄະແນນຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍຂອງປະເທດ (ສໍາລັບການລົງທຶນໃນຫຼັກຊັບຂອງລັດຖະບານ) ສາມາດເປັນບັດໄຈເຂົ້າໃນການຕັດສິນໃຈ (ສະຖາບັນສາກົນເພື່ອການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ ປີ 2021). ແນວໃດກໍ່ຕາມ, ວິທີການທີ່ອ່ອນກວ່າອາດຈະມີຄວາມຈໍາເປັນສໍາລັບການລວມເອົາການພິຈາລະນາບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນການຄຸ້ມຄອງລາຍໄດ້ຫຼາຍກວ່າການນໍາໃຊ້ລາຍໄດ້, ເນື່ອງຈາກຄວາມຕ້ອງການທີ່ຈະເລືອກເອົາເຄື່ອງມືທາງດ້ານການເງິນທີ່ຊ່ວຍໃຫ້ກອງທຶນສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ໄວ. ບ່ອນທີ່ທາງເລືອກຕ່າງໆຖືກຈໍາກັດຢ່າງຫຼວງຫຼາຍ, ຄວາມມຸ່ງໝັ້ນທີ່ຈະຈັດລໍາດັບຄວາມສໍາຄັນຂອງໂອກາດການລົງທຶນທີ່ມີການປະຕິບັດບົດບາດຍິງ-ຊາຍທີ່ສູງກວ່າສະເລ່ຍ ທີ່ເປັນໄປໄດ້ອາດຈະພຽງພໍ (ສະຖາບັນສາກົນເພື່ອການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ ປີ 2021).
- ຜູ້ອອກໃຫ້ ຄວນລາຍງານທັງເງື່ອນໄຂທາງດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍທີ່ໃຊ້ໃນການເລືອກໂຄງການ ແລະ ຜົນກະທົບຕົວຈິງທາງດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ. ການລາຍງານຄວນຈະຖືກດໍາເນີນຢ່າງນ້ອຍໃນແຕ່ລະປີ ແລະ ຄວນຈະຖືກກວດສອບໄດ້ໂດຍພາກສ່ວນທີສາມ (AMMC 2021). ການລາຍງານເປັນປະຈໍາ ຄວນອະນຸຍາດໃຫ້ມີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດມາດຕະການຫຼຸດຜ່ອນ ຖ້າເປົ້າໝາຍທີ່ລະບຸໄວ້ໃນແຜນປະຕິບັດງານບົດບາດຍິງ-ຊາຍບໍ່ບັນລຸໄດ້ (ສະຖາບັນສາກົນເພື່ອການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ ປີ 2021).

3.5 ກົນໄກການຮ້ອງທຸກ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມ

3.5.1 ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມ

ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມແມ່ນເປັນສ່ວນໜຶ່ງທີ່ສໍາຄັນຂອງກອບວຽກ ເພື່ອອໍານວຍຄວາມສະດວກໃນການລວມເອົາການພິຈາລະນາບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນວົງຈອນຊີວິດດ້ານການເງິນ ແລະ ການຕັດສິນໃຈຂອງ GGC. ໃນສະພາບການດັ່ງກ່າວ, ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມ ຊຶ່ງຖືກການສົນທະນາທີ່ບໍ່ຢຸດຢັ້ງ, ການແລກປ່ຽນຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ການພົວພັນລະຫວ່າງ GGC ກັບບັນດາຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມ ຄືບັນດາອົງການການນໍາຂອງແມ່ຍິງ. ດັ່ງນັ້ນ, GGC ໃຫ້ຄໍາໝັ້ນສັນຍາທີ່ຈະພັດທະນາ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກົນໄກການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງມີປະສິດທິພາບ (ພາຍໃນ ແລະ ພາຍນອກ ແລະ ຕາມທີ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ໃນ ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 7) ເພື່ອສະໜັບສະໜູນວັດທະນະທໍາຄວາມໂປ່ງໃສ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ການຮຽນຮູ້ ແລະ ການບັບປຸງຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ. ສໍາລັບຕົວຢ່າງ, ການປະຕິບັດການພົວພັນລະຫວ່າງທີມເປັນປະຈໍາ, ກອງປະຊຸມໜ້າທີ່ ແລະ ການນໍາສະເໜີກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ຫົວຂໍ້ E&S, ການສື່ສານພາຍໃນໂດຍກົງຜ່ານທາງອີເມວ, ຈົດໝາຍຂ່າວ, ແລະອື່ນໆ.

3.5.2 ກົນໄກການຮ້ອງທຸກ

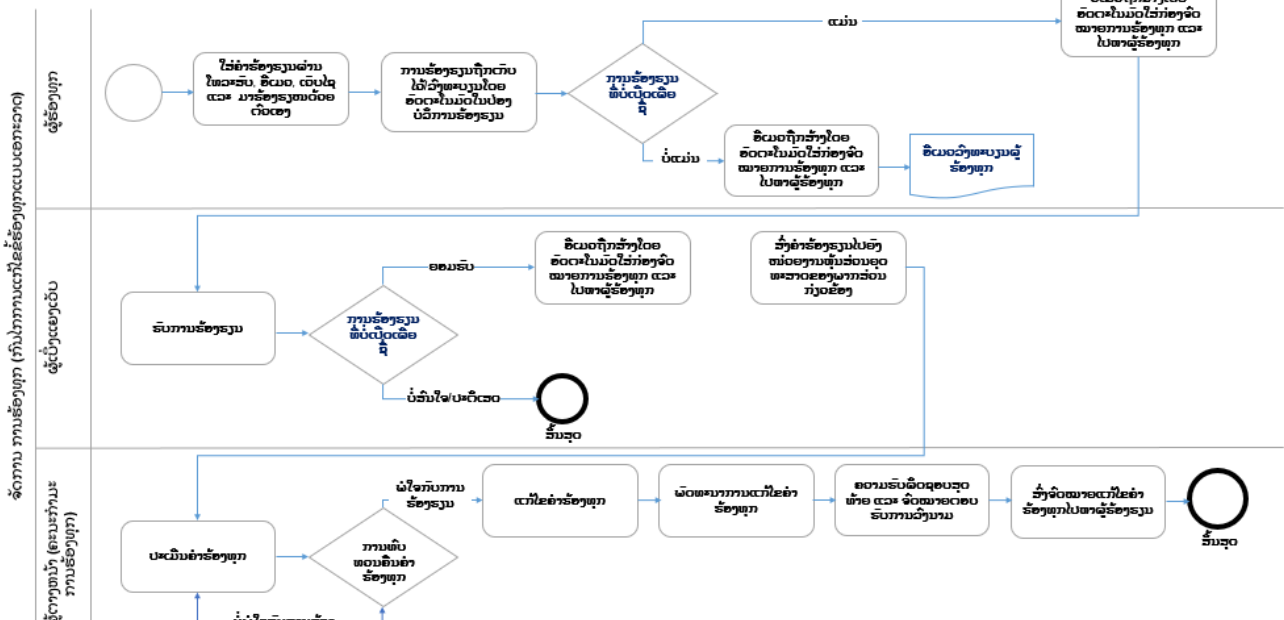
ກ່ຽວກັບກົນໄກການສື່ສານພາຍນອກ, ເປັນກົນໄກທີ່ສໍາຄັນທີ່ຈະໄດ້ຮັບການປະຕິບັດແລະ ຮັກສາໄວ້ເປັນກົນໄກການຮ້ອງທຸກ. ນີ້ຈະສະໜັບສະໜູນຂະບວນການເພື່ອກໍານົດ, ຮັບ, ລົງທະບຽນ, ກວດກາ ແລະ ປະເມີນຜົນ, ຕິດຕາມ ແລະ ແກ້ໄຂຄໍາຮ້ອງທຸກ ຫຼື ຄໍາຄິດຄໍາເຫັນຈາກຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງມີປະສິດທິຜົນກ່ຽວກັບກິດຈະກຳຂອງໂຄງການຢ່ອຍ.

ກົນໄກຈະອໍານວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ການແກ້ໄຂຄໍາຮ້ອງທຸກໃນທັນທີ ໂດຍຜ່ານຂະບວນການທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງ, ຍຸຕິທໍາ, ໂປ່ງໃສ ແລະ ສ້າງສັນ. ນອກຈາກນັ້ນ ມັນຍັງຈະເຫມາະສົມທາງດ້ານວັດທະນະທໍາ ແລະ ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້, ໂດຍບໍ່ມີຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຕໍ່ຊຸມຊົນທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບ, ແລະ ໂດຍບໍ່ມີການແກ້ແຄ້ນຕໍ່ບຸກຄົນ, ກຸ່ມຄົນ, ຫຼື ຊຸມຊົນທີ່ຍົກບັນຫາ ຫຼື ຄວາມກັງວົນ. ກົນໄກຮ້ອງທຸກຈະລວມເຖິງ ແຕ່ບໍ່ຈໍາກັດໃນອົງປະກອບດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

- ຜູ້ກູ້ຢືມຈະຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການສ້າງຕັ້ງ ແລະ ປະຕິບັດການ, ເຂົ້າເຖິງໄດ້ ແລະ ລວມສູນຜູ້ລອດຊີວິດ, SEAH ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ກົນໄກການແກ້ໄຂຂໍ້ຂ້ອງໃຈທາງເພດທີ່:
 - ລວມເຖິງການປະຕິບັດຕໍ່ຜູ້ລອດຊີວິດດ້ວຍກຽດສັກສີ ແລະ ຄວາມເຄົາລົບນັບຖື, ໃຊ້ເວລາເພື່ອຮັບຟັງສິ່ງທີ່ພວກເຂົາເວົ້າແທນທີ່ຈະຟ້າວດໍາເນີນການ
 - ປະຕິບັດຕໍ່ຜູ້ລອດຊີວິດທັງໝົດຢ່າງສະເໝີພາບ ແລະ ບໍ່ຕັດສິນ, ໃຫ້ແນ່ໃຈວ່າປະສົບການຂອງພວກເຂົາບໍ່ໄດ້ຖືກຍົກເລີກຢ່າງບໍ່ຍຸຕິທໍາ, ຕົວຢ່າງ, ເພາະວ່າພວກເຂົາອາຍຸຍັງອ່ອນ, ແກ່, ພິການ, ເພດ ຫຼື ເປັນຊົນເຜົ່າສ່ວນນ້ອຍທາງເພດ ຫຼື ເຮັດວຽກໄສເພນີ.
 - ລວມແນວທາງຂອງຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມເພື່ອລະບຸ SEAH ໃນທ້ອງຖິ່ນທີ່ມີຢູ່ ແລະ ມີທ່າແຮງ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ການແກ້ໄຂບັນຫາດັ່ງກ່າວມີປະສິດທິພາບ.
 - ພຶກອົບຮົມບຸກຄະລາກອນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກ່ຽວກັບຂໍ້ກໍານົດ SEAH ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງສໍາລັບການບັນທຶກ ແລະ ປະຕິບັດຄໍາຮ້ອງທຸກ
 - ຄວນໄດ້ຮັບການຈັດລໍາດັບຄວາມສໍາຄັນໃນການປຶກສາຫາລືກັບຜູ້ນໍາທີ່ເປັນແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ທີ່ເຮັດວຽກກັບເດັກຍິງໄວໜຸ່ມ ແລະ ເດັກຊາຍ ແລະ ກຸ່ມທີ່ມີຄວາມສ່ຽງອື່ນໆ ເພື່ອໃຫ້ເຂົາໃຈກ່ຽວກັບຄວາມສ່ຽງ ແລະ ແນວໂນ້ມຂອງ SEA/SH ໃນຊຸມຊົນ.
 - ສະໜອງຂໍ້ກໍານົດການປະພຶດຢ່າງລະອຽດເພື່ອເປັນແນວທາງການມີສ່ວນຮ່ວມ.
 - ຕິດຕາມຕົວຊີ້ວັດ SEAH ແລະ GBV ເພື່ອຕິດຕາມຄວາມສ່ຽງ ຫຼື ສິ່ງທ້າທາຍທີ່ເປັນໄປໄດ້
 - ສະເໜີວິທີການຕ່າງໆເພື່ອອື່ນຄໍາຮ້ອງທຸກລວມທັງອອນໄລນ໌, ອີເມວ, ຈົດໝາຍ ຫຼື ຕົວຕໍ່ຕົວ
 - ສະໜອງຄວາມລັບ/ການປິດບັງຊື່ໃຫ້ຜູ້ຮ້ອງຮຽນ ຫຼື ຜູ້ຕາງໜ້າຖ້າມີການຮ້ອງຂໍຈາກຜູ້ຮ້ອງຮຽນ
 - ແກ້ໄຂຄວາມກັງວົນໃນທັນທີ ແລະ ມີປະສິດທິຜົນໂດຍບໍ່ມີຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ ແລະ ໂດຍບໍ່ມີການແກ້ແຄ້ນ

- ການແກ້ໄຂການຮ້ອງທຸກໃນລັກສະນະທີ່ເຫມາະສົມທາງວັດທະນະທຳ, ທີ່ມີຄວາມລະມັດລະວັງ, ມີຈຸດປະສົງ, ໂປ່ງໃສ, ທີ່ລະອຽດອ່ອນ ແລະ ການຕອບສະໜອງ
- ວິທີການຕ່າງໆທີ່ຜູ້ດ້ອຍໂອກາດສາມາດສົ່ງຄໍາຮ້ອງທຸກຂອງພວກເຂົາໄດ້, ແລະ ຄໍານຶງເຖິງອຸປະສັກ/ ຂໍ້ຈຳກັດທາງດ້ານພາສາ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການສໍາລັບການປິດບັງຊື່ຖ້າຫາກວ່າຜູ້ຮ້ອງຮຽນຍ້ານການຕອບໂຕ້ ຫຼື ການອື່ນສະເໜີໂດຍຕົວແທນທີ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດ ຫຼື ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ;
- ຂໍ້ກຳນົດເພື່ອຮັກສາຄວາມລັບຜູ້ຮ້ອງຮຽນ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນໃນກໍລະນີທີ່ຜູ້ຮ້ອງຮຽນຍ້ານກົວການຕອບໂຕ້;
- ຂໍ້ກຳນົດສໍາລັບການແປພາສາດ້ວຍວາຈາ/ການແປສາເປັນລາຍລັກອັກສອນເພື່ອເອົາລະນະອຸປະສັກ/ຂໍ້ຈຳກັດທາງພາສາ;
- ບັນທຶກທີ່ການຮ້ອງທຸກຖືກລົງທະບຽນເປັນລາຍລັກອັກສອນ ແລະ ຮັກສາໄວ້ເປັນຖານຂໍ້ມູນທີ່ເປີດເຜີຍຕໍ່ສາທາລະນະ. ຖານຂໍ້ມູນຄວນມີຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບການຮ້ອງຮຽນ ແລະ ການແກ້ໄຂການຮ້ອງຮຽນ, ລວມທັງການແກ້ໄຂທີ່ສະໜອງໃຫ້, ໂດຍຄໍານຶງເຖິງວ່າສາມາດປິດບັງຕົວຕົນຂອງຜູ້ຮ້ອງຮຽນໄດ້ຖ້າມີການຮ້ອງຂໍ. ຖານຂໍ້ມູນນີ້ຄວນຖືກແບ່ງປັນກັບກົນໄກການແກ້ໄຂທີ່ເປັນເອກະລາດຂອງ GCF;
- ຂັ້ນຕອນທີ່ໂຄສະນາສາທາລະນະ, ການກຳນົດວິທີການສົ່ງຄໍາຮ້ອງທຸກ, ກຳນົດໄລຍະເວລາທີ່ຜູ້ໃຊ້ສາມາດຄາດຫວັງວ່າຈະລໍຖ້າການຮັບຮູ້, ຄໍາຕອບ ແລະ ການແກ້ໄຂຄໍາຮ້ອງທຸກຂອງພວກເຂົາ, ຄໍາອະທິບາຍກ່ຽວກັບຄວາມໂປ່ງໃສຂອງຂັ້ນຕອນ;
- ຂະບວນການອຸທອນທີ່ອາດມີການອ້າງອີງເຖິງຄໍາຮ້ອງທຸກທີ່ບໍ່ພໍໃຈເມື່ອການແກ້ໄຂຄໍາຮ້ອງທຸກຍັງບໍ່ທັນໄດ້ບັນລຸ;
- ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບກົນໄກການຮ້ອງທຸກອື່ນໆທີ່ມີຢູ່, ລວມທັງກົນໄກແກ້ໄຂທີ່ເປັນເອກະລາດຂອງ GCF ແລະ ກົນໄກການຮ້ອງທຸກຂອງຫນ່ວຍງານທີ່ໄດ້ຮັບການຮັບຮອງ ແລະ ປະຕິບັດ; ແລະ

ຮູບເລຂາຄະນະການແກ້ໄຂຄໍາຮ້ອງທຸກຂອງພວກເຂົາ



ຮູບ 9 ຕົວຢ່າງຂອງກົນໄກການຮ້ອງທຸກ

ຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນການສ້າງຕັ້ງ ແລະ ຮັກສາກົນໄກການຮ້ອງທຸກຈະຂຶ້ນກັບເຈົ້າຂອງໂຄງການ ຫຼື ຜູ້ສະໜັບສະໜູນ. ເຈົ້າຂອງໂຄງການຈະຮັບຜິດຊອບໃນການປະຊຸມກັບທ້ອງຖິ່ນ/ຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຈາກໂຄງການ ເພື່ອອະທິບາຍ ແລະ ປຶກສາຫາລືກ່ຽວກັບກົນໄກການລາຍງານ ແລະ ຂະບວນການຕ່າງໆ ທີ່ຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມຕົກລົງເຫັນດີກັບວິທີການທີ່ເລືອກທີ່ເໝາະສົມທີ່ສຸດ. ລາຍລະອຽດຂອງການສົນທະນາຈະຖືກບັນທຶກໄວ້ ແລະ ລວມເຂົ້າໃນບົດສະຫຼຸບກອງປະຊຸມຂອງຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມ. ຈະມີການສະໜອງໂທລະສັບ ແລະ ທີ່ຢູ່ອີເມລ໌ສ່ວນກາງ ທີ່ຈະອ່ານວຍຄວາມສະດວກໃນການຮ້ອງທຸກ ແລະ ຮັບປະກັນວ່າຈະມີການແບ່ງບັນໂດຍບຸກຄົນທີ່ເໝາະສົມທີ່ເບິ່ງແຍງບັນຫາ. ອີເມລ໌ ແລະ ໂທລະສັບທີ່ໄດ້ຮັບຈະຖືກຮັກສາໄວ້ເປັນຄວາມລັບ. ເຈົ້າຂອງໂຄງການຈະຕ້ອງຮັກສາບັນທຶກທີ່ປະກອບດ້ວຍ:

1. ວັນທີຂອງການຮ້ອງຮຽນ
2. ຊື່ຂອງຝ່າຍທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບ ແລະ ຝ່າຍກ່ຽວຂ້ອງ/ອົງການຈັດຕັ້ງໃດໆ
3. ລາຍລະອຽດການຕິດຕໍ່ຂອງຝ່າຍທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບ
4. ປະເພດຂອງການຮ້ອງຮຽນ (ສິ່ງແວດລ້ອມ, ສັງຄົມ, ລັດຖະບານ, ອື່ນໆ)
5. ຖ້າການຮ້ອງຮຽນເປັນການອຸທອນຕໍ່ກັບຜົນການຈັດການການຮ້ອງຮຽນກ່ອນໜ້ານີ້
6. ແນະນຳການສືບສວນບັນຫາ
7. ວັນທີປິດ ແລະ ຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ສະໜອງໃຫ້ກັບຝ່າຍທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບ
8. ບັນທຶກຜົນຂອງການສືບສວນເປັນໄຟລ໌ Excel, ລວມທັງການສະຫຼຸບການດຳເນີນການ ຫຼື ເຫດຜົນສຳລັບການບໍ່ດຳເນີນການ ແລະ ວັນທີຕອບໃຫ້ຝ່າຍທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບ

ເຈົ້າຂອງໂຄງການຈະຮັບຮູ້ການຮ້ອງຮຽນເປັນລາຍລັກອັກສອນຢ່າງທັນເວລາ ແລະ ລາຍງານຄືນໃຫ້ AE ໃນຂັ້ນຕອນຕໍ່ໄປ. ການສືບສວນການຮ້ອງຮຽນອາດຈະແຕກຕ່າງກັນໄປຕາມລັກສະນະຂອງການຮ້ອງຮຽນ, ແຕ່ທຸກຄວາມພະຍາຍາມຄວນເຮັດເພື່ອຮັບປະກັນວ່າການຮ້ອງຮຽນຈະຖືກແກ້ໄຂໂດຍທັນທີ. ການສືບສວນສ່ວນໃຫຍ່ບໍ່ຄວນໃຊ້ເວລາດົນກວ່າ 90 ມື້. ເນື້ອໃນຂອງການຮ້ອງຮຽນທີ່ໄດ້ລົງທະບຽນ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ຕ້ອງຮັກສາຄວາມລັບຂອງຝ່າຍທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບໃນຂອບເຂດທີ່ເປັນໄປໄດ້, ແລະ

ບໍ່ຄວນມີການແກ້ແຄ້ນຕໍ່ຝ່າຍທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບ ຫຼື ຜູ້ຮ້ອງທຸກ. ໃນບາງກໍລະນີ, ມັນອາດຈະເໝາະສົມສໍາລັບເຈົ້າຂອງໂຄງການທີ່ຈະສືບຕໍ່ພົວພັນກັບຝ່າຍທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບ ໃນລະຫວ່າງການສືບສວນການຮ້ອງຮຽນ. ອັນນີ້ອາດຈະເກີດຂຶ້ນໂດຍການເຊີນຝ່າຍທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບມາປະຊຸມ, ປະຊຸມທາງໂທລະສັບ, ຫຼື ໃຫ້ຄໍາໝັ້ນສັນຍາເພີ່ມເຕີມເປັນລາຍລັກອັກສອນ. ການມີສ່ວນພົວພັນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງໃດໆກັບຝ່າຍທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຈະຕ້ອງຖືກບັນທຶກໄວ້ໃນທະບຽນການຮ້ອງຮຽນ

3.5.3 ຕົ້ອນໄຂພິເສດ

ເຈົ້າຂອງໂຄງການຈະຕ້ອງໄດ້ກວດກາໂຄງການຂອງພວກເຂົາສໍາລັບການປະເມີນຄວາມສ່ຽງ SEAH ແລະ ຄວນພິຈາລະນາຄໍາຖາມຕໍ່ໄປນີ້ກ່ອນທີ່ຈະອອກແບບ GRM:

- ອັດຕາຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ເພດ (GBV) ໃນລະດັບປະເທດແມ່ນສູງກວ່າຄ່າສະເລ່ຍຂອງພາກພື້ນບໍ່?
- ມີບັນທັດຖານທາງດ້ານວັດທະນະທຳ-ສັງຄົມທີ່ມີຢູ່ທີ່ກິດຂວາງແຜ່ຍິງ ຫຼື ຈຳກັດການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງພວກເຂົາຢູ່ໃນພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນບໍ່?
- ໂຄງການດັ່ງກ່າວຈະເກີດຂຶ້ນໃນສະພາບແວດລ້ອມທີ່ອ່ອນແອ ຫຼື ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຈາກຄວາມຂັດແຍ້ງບໍ່?

ການປະເມີນຄວາມສ່ຽງຂອງຜົນສະທ້ອນ SEAH ທີ່ເປັນໄປໄດ້ໃນລະຫວ່າງຂະບວນການກວດສອບສະຖານະແມ່ນມີຄວາມຈໍາເປັນ. AE ຍັງຕ້ອງຮັບປະກັນວ່າໂຄງການຕ້ອງມີຄວາມລຽວຊານ ແລະ ຄວາມສາມາດໃນການຄຸ້ມຄອງຄວາມສ່ຽງນີ້.

3.6 ຊັບພະຍາກອນທີ່ແນະນຳສຳລັບເຈົ້າຂອງໂຄງການ

ເພື່ອຊ່ວຍຊີ້ນຳ ເຈົ້າຂອງໂຄງການໃນການວິເຄາະບົດບາດຍິງຊາຍຂອງພວກເຂົາ ແລະ ການພັດທະນາຕົວຊີ້ວັດບົດບາດຍິງຊາຍພວກເຂົາສາມາດພິຈາລະນາຊັບພະຍາກອນຕໍ່ໄປນີ້:

- ບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ເປັນກະແສຫຼັກໃນບັນດາໂຄງການກອງທຶນຫຼຸດຜ່ອນການປ່ຽນແປງຂອງດິນຟ້າອາກາດ (2017) ກອງທຶນຫຼຸດຜ່ອນການປ່ຽນແປງຂອງດິນຟ້າອາກາດ ແລະ ສະຫະປະຊາຊາດແມ່ຍິງ
- ສະຫຼຸບໂດຍຫຍໍ້ວິທີການຂອງ UN-REDD ກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງຊາຍ (2017) ຊຸດຊັບພະຍາກອນທາງດ້ານເຕັກນິກ
- ເວັບໄຊທ໌ PPP ຂອງທະນາຄານໂລກທີ່ມີການລວບລວມຊັບພະຍາກອນໃນຂະແໜງການດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້: ກະສິກຳ, ການສຶກສາ, ພະລັງງານ, ສາທາລະນະສຸກ, ເຕັກໂນໂລຊີຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ການສື່ສານ (ICT), ການຂົນສົ່ງ, ນໍ້າ ແລະ ສຸຂາພິບານ. ເບິ່ງ:<http://ppp.worldbank.org/public-private-partnership/ppp-sector/genderimpacts-ppps/sector-specific-materials/sector-specific-materials>
- ທະນາຄານພັດທະນາອາຊີ (2013) ຊຸດເຄື່ອງມືກ່ຽວກັບຜົນໄດ້ຮັບ ແລະ ຕົວຊີ້ວັດຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ <https://www.adb.org/documents/tool-kit-gender-equality-resultsand-indicators>
- ເວັບໄຊທ໌ໃຫ້ການເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນທາງເພດ ສຳລັບຂໍ້ມູນການແຍກເພດຫຼ້າສຸດ ແລະ ສະຖິຕິເພດທີ່ກວມເອົາປະຊາກອນ, ການສຶກສາ, ສຸຂະພາບ, ໂອກາດທາງເສດຖະກິດ, ຊີວິດສາທາລະນະ ແລະ ການຕັດສິນໃຈ, ແລະ ໜ່ວຍງານ, ເບິ່ງ <http://datatopics.worldbank.org/gender/>
- ເຄື່ອງມື GACC ເບິ່ງ <http://cleancookstoves.org/resources/490.html>
- ACDI/VOCA- ການວິເຄາະເພດ, ການປະເມີນຜົນ, ແລະ ຄູ່ມື ແລະ ເຄື່ອງມືການກວດສອບ
- Harvard- ກອບວຽກບົດບາດຍິງຊາຍ ຫຼື ກອບວຽກການວິເຄາະບົດບາດຍິງຊາຍ
- FAO- ຄູ່ມືພາກສະໜາມການວິເຄາະເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ແລະ ບົດບາດຍິງຊາຍ
- ການວິເຄາະບົດບາດຍິງຊາຍໃນການຄຸ້ມຄອງຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດ | ການວິເຄາະບົດບາດຍິງຊາຍຂອງເວັບໄຊທ໌ໃຫ້ການເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນກ່ຽວຂ້ອງກັບທີ່ດິນ ສຳລັບການດຳລົງຊີວິດແບບຍືນຍົງ ແລະ ການບົກຄອງແບບມີສ່ວນຮ່ວມໃນປະເທດ Rwanda

4 ເອກະສານອ້າງອີງ

- Abdullar et al. 2020. "ບົດລາຍງານທາງເລືອກຂອງພາກປະຊາສັງຄົມສັງຄົມກ່ຽວກັບ CEDAW ປະເທດໃນປາກິສຖານ."
<https://www.af.org.pk/Reports/Civil Society Alternative Report on CEDAW Pakistan 2020.pdf>,
Pakistan.
- Afrobarometer. 2018. "ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍໃນປະເທດແທນຊາເນຍ: ຄວາມຄືບໜ້າທີ່ວຸ້ນວາຍ ແລະ ໄດ້ຮັບການຮັບຮູ້."
<https://www.afrobarometer.org/2018/08/22/2018-2019-kenya-gender-equality/>
- AMMC. 2021. ຂໍ້ແນະນຳກ່ຽວກັບພັນທະບັດທາງເພດ.
<https://www.ammc.ma/sites/default/files/AMMC%20Gender%20Bonds%20Guidelines.pdf>.
- Bayudan-Dacuycuy, Connie.
2019. ການກວດກາອັດຕາການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຕະຫຼາດແຮງງານທີ່ຕໍ່າຂອງແມ່ຍິງໃນປະເທດຟີລິບປິນ:
ວຽກບ້ານແມ່ນຂາດການເຊື່ອມຕໍ່ບໍ່? ເມືອງ Quezon: ສະຖາບັນຂອງປະເທດຟີລິບປິນສຳລັບການສຶກສາພັດທະນາ.
- Cagatay. 1998. "ບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ຄວາມທຸກຍາກ. ເອກະສານການເຮັດວຽກຂອງ UNDP. ພະແນກພັດທະນາສັງຄົມ ແລະ
ລົບລ້າງຄວາມທຸກຍາກ."
- Cascais, Antonio. 2019. "Rwanda - ຄວາມສະເໝີພາບທີ່ແທ້ຈິງ ຫຼື ການລ້າງບົດບາດຍິງຊາຍ?" *DW*. ເຂົ້າເຖິງໃນວັນທີ 10
ມີນາ 2022. <https://www.dw.com/en/rwanda-real-equality-or-gender-washing/a-47804771>.
- ສູນສຳລັບບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ໄພພິບັດ. 2021. ເພດ ແລະ ໄພພິບັດ: ບັນນານຸກົມ ແລະ ສູ່ມືອ້າງອີງ - ຊຸດທີ 1 - ສະບັບທີ 2.
https://www.gdnonline.org/_files/ugd/3a710f_156b01617a1d4d9798c6e6c939f39361.pdf.
- Chan et al. 2016. "ສະຖານະການຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍໃນປະເທດແທນຊາເນຍ: ສະພາບການນະ
ໂຍບາຍທີ່ກວ້າງຂວາງ."
- Chiwona-Karlton et al. 2017. "ແມ່ນຫຍັງຄືຫຼັກການທີ່ວ່າບົດບາດຍິງຊາຍມີຜົນກະທົບຕໍ່ການເຂົ້າເຖິງ ແລະ
ການນຳໃຊ້ບ່າເພື່ອຄວາມໝັ້ນຄົງຂອງສະບຽງອາຫານ? ຜົນການແຜນທີ່ຢ່າງເປັນລະບົບ."
- CIF. 2017. "ບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງບ່າໄມ້ແບບຍືນຍົງ: ຈຸດເລີ່ມຕົ້ນການອອກແບບ ແລະ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ."

CJ Pierce Colfer et al. 2016. "ບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ບ່າໄມ້: ການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດ, ການຄອບຄອງ, ຕ່ອງໂສ້ມູນຄ່າ ແລະ ບັນຫາທີ່ເກີດຂຶ້ນ."

David, Clarissa C, Jose Ramon Albert, ແລະ Jana Flor Vizmanos. 2018. *ເປົ້າໝາຍການພັດທະນາແບບຍືນຍົງທີ 5: ປະເທດຟີລິບປິນ ມີຄວາມສະເໝີພາບທາງລະຫວ່າງຍິງຊາຍແນວໃດ? ເມືອງ Quezon: ສະຖາບັນຂອງປະເທດຟີລິບປິນສໍາລັບການສຶກສາພັດທະນາ.*

Deloitte. 2015. *ແມ່ຍິງ, ພະລັງງານ ແລະ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານເສດຖະກິດ. ການນໍາໃຊ້ທັດສະນະທາງເພດເພື່ອຂະຫຍາຍຜົນກະທົບຂອງການເຂົ້າເຖິງພະລັງງານ. ເຂົ້າເຖິງໃນເດືອນມັງກອນ 2022.*
https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/us/articles/women-empowerment-energy-access/DUP_950-Women-Energy-and-Economic-Empowerment_MASTER1.pdf.

FAO. 2016. "ບົດບາດຍິງຊາຍໃນໂມດູນບ່າໄມ້."

—. 2018. *ກ່ອງເຄື່ອງມືການຄຸ້ມຄອງບ່າໄມ້ແບບຍືນຍົງເພື່ອເພີ່ມການຜິຈາລະນາບົດບາດຍິງຊາຍຢູ່ໃນໂມດູນຂອງມັນ. ເຂົ້າເຖິງໃນເດືອນມັງກອນ 2022.* <https://www.fao.org/sustainable-forest-management/toolbox/sfm-home/detail-events/en/c/1145493/>.

FAO. n.d. "ແມ່ຍິງໃນບ່າໄມ້: ສິ່ງທ້າທາຍ ແລະ ໂອກາດ."

FAO, IFAD ແລະ ທະນາຄານໂລກ. 2015. "ບົດບາດຍິງຊາຍໃນສະພາບອາກາດກະສິກໍາອັດສະລິຍະ ."

GCF & UNWOMEN. 2017.

"ບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ເປັນກະແສຫຼັກໃນບັນດາໂຄງການກອງທຶນຫຼຸດຜ່ອນການປ່ຽນແປງຂອງດິນຟ້າອາກາດ."

GCF. 2013. *ການປະເມີນບົດບາດຍິງຊາຍ. ບັບປຸງຄວາມຍືດຍຸ່ນຂອງຊຸມຊົນແຄມທະເລທີ່ມີຄວາມສ່ຽງຕໍ່ຜົນກະທົບກ່ຽວກັບການປ່ຽນແປງຂອງດິນຟ້າອາກາດໃນປະເທດຫວຽດນາມ.* GCF.

Gender CC. n.d. *ການຂົນສົ່ງ, ບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ການປ່ຽນແປງຂອງດິນຟ້າອາກາດ.* ເຂົ້າເຖິງໃນເດືອນມັງກອນ 2022.
<https://www.gendercc.net/gender-climate/transport.html>.

ຫ້ອງການຕິດຕາມກວດກາບົດບາດຍິງຊາຍ. 2019. *ສະຖານະການຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍໃນປະເທດ Rwanda*. GMO.

http://gmo.gov.rw/fileadmin/user_upload/Researches%20and%20Assessments/State%20of%20Gender%20Equality%20in%20Rwanda.pdf.

Genderlinks. 2021. "ຕົວວັດແທກບົດບາດຍິງຊາຍ: ຄວາມຍຸຕິທຳຂອງສະພາບອາກາດ."

GenderSmart. 2021. *ການລົງທຶນທາງບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ດິນຟ້າອາກາດ. ຍຸດທະສາດເພື່ອບົດລັອກອະນາຄົດທີ່ຍືນຍົງ.*

<https://static1.squarespace.com/static/6089294d7cb43b4cffb93591/t/60ec750cdcef4a49b3a96120/1626109200947/GenderSmart+Climate+Report.pdf>.

Ghafar, Adel Abdel. 2021. "ສາເຫດ ແລະ ຜົນສະທ້ອນຂອງຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບໃນປະເທດເອຢິບ." *ສະບັບພິເສດ. ເສດຖະກິດ*

ການເມືອງຂອງພາກຕາເວັນອອກກາງໃນປະຈຸບັນ 111 (1): 5-26. doi:<https://doi.org/10.1111/muwo.12370>.

Global Citizen. 2019. ແມ່ຍິງ 4 ຄົນຖືກຂ້າຕາຍໃນແຕ່ລະມື້ໃນປະເທດບຣາຊິວ ເນື່ອງຈາກການຂ້າແມ່ຍິງຍັງຄົງມີຢູ່.

ເຂົ້າເຖິງໃນເດືອນມີນາ 2022. <https://www.globalcitizen.org/en/content/femicide-brazil-2019/>.

ລັດຖະບານ ແຫ່ງ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ. 2018. "ການທົບທວນຄືນແຫ່ງຊາດແບບສະໝັກໃຈ."

H Jabeen. 2014. "ການປັບປຸງສະພາບແວດລ້ອມທີ່ສ້າງຂຶ້ນ: ພາລະບົດບາດຍິງຊາຍໃນການກຳນົດຈຸດອ່ອນ ແລະ ການທົນທານຕໍ່

ກັບດິນຟ້າອາກາດທີ່ສຸດໃນ Dhaka."

Hassan et al. 2013. "ການກຳນົດການຂະຫຍາຍຕົວສຳລັບແມ່ຍິງທີ່ເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ດຳເນີນທຸລະກິດຂະໜາດນ້ອຍ:

ກໍລະນີຂອງ Garissa, Kenya. ວາລະສານທຸລະກິດ ແລະ ການຄ້າສາກົນ ຊຸດທີ 2, ສະບັບທີ 7."

Idris. 2018. "ອຸປະສັກຕໍ່ການລວມຕົວທາງດ້ານເສດຖະກິດຂອງແມ່ຍິງໃນປະເທດແທນຊາເນຍ."

IEA. 2020. *SDG7: ຂໍ້ມູນ ແລະ ການຄາດຄະເນ - ການເຂົ້າເຖິງໄຟຟ້າ*. ເຂົ້າເຖິງໃນເດືອນມັງກອນ 2022.

<https://www.iea.org/reports/sdg7-data-and-projections/access-to-electricity>.

IEAb. 2020. *SDG7: ການຄາດຄະເນຂໍ້ມູນ - ການເຂົ້າເຖິງການປຸງແຕ່ງອາຫານທີ່ສະອາດ*. ເຂົ້າເຖິງໃນເດືອນກຸມພາ 2022.

<https://www.iea.org/reports/sdg7-data-and-projections/access-to-clean-cooking#abstract>.

IFAD. 2020. *ການສ້າງຄວາມຍືດຍືນ ແລະ ຊີວິດການເປັນຢູ່ຂອງແມ່ຍິງ*. ເຂົ້າເຖິງໃນເດືອນກຸມພາ 2022.
<https://www.ifad.org/en/web/latest/-/story/building-women-s-resilience-and-livelihoods>.

IFC. n.d. "ຮັດແຄບຊ່ອງຫວ່າງທາງເພດໃນການເຂົ້າເຖິງການເງິນ. ."

IIED. 2021. *ສິ່ງທີ່ແມ່ຍິງຕ້ອງການ – ພາກທີສອງ: ເພື່ອສ້າງແຜນທີ່ຄວາມສ່ຽງຕໍ່ການປ່ຽນແປງຂອງດິນຟ້າອາກາດ*.
ເຂົ້າເຖິງໃນເດືອນມັງກອນ 2022. <https://www.iied.org/what-women-want-part-two-map-vulnerability-climate-change>.

IISD. 2021. *ການລົງທຶນແບບຍືນຍົງທາງດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍ*. 31 ມັງກອນ. <https://www.iisd.org/articles/gender-lens-sustainable-investing>.

ILO. 2013. "ແມ່ຍິງໃນຂະແໜງການຂົນສົ່ງ."

ສະຖາບັນສາກົນເພື່ອການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ. 2021. *ການລວມການພິຈາລະນາບົດບາດຍິງຊາຍເຂົ້າໃນພັນທະບັດສີຂຽວ*.
<https://www.iisd.org/system/files/2021-10/gender-considerations-green-bonds.pdf>.

ເວທີປາໄສການຂົນສົ່ງສາກົນ. 2019. "ການຍື່ນສະເໜີໂດຍເວທີປາໄສການຂົນສົ່ງສາກົນ (ITF)
ຢູ່ທີ່ອົງການການຮ່ວມມືທາງດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ການພັດທະນາ: ບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ
ການປ່ຽນແປງຂອງດິນຟ້າອາກາດ."

Isbell, thomas, David Jacobs, ແລະ Christina Scheller. 2019. *ສຳລັບແມ່ຍິງປະເທດເຊເນການ, ຄວາມກ້າວໜ້າແມ່ນແທ້ຈິງແຕ່ບໍ່ສະເໝີພາບ*. Afrobarometer.
<https://afrobarometer.org/publications/ad305-senegalese-women-advancement-real-uneven>.

ທະນາຄານພັດທະນາອິດສະລາມ. 2019. *ຂໍ້ມູນເພດຂອງປະເທດ: ປະເທດອູການດາ*. ທະນາຄານພັດທະນາອິດສະລາມ.
<https://www.isdb.org/sites/default/files/media/documents/2020-09/Uganda%20Gender.pdf>.

IUCN & WEDO. 2011. "ປ່າໄມ້ ແລະ ບົດບາດຍິງຊາຍ."

IUCN. 2020. *ຄວາມຮຸນແຮງທາງເພດ ແລະ ສິ່ງແວດລ້ອມ*. ເຂົ້າເຖິງໃນເດືອນກຸມພາ 2022.
<https://www.iucn.org/resources/issues-briefs/gender-based-violence-and->

environment#:~:text=Resource%20scarcity%2C%20conflicts%20and%20displacement,Climate%20c
hange%20worsens%20these%20effects.

IUCN. 2013. "ດັດຊະນີສິ່ງແວດລ້ອມ ແລະ ບົດບາດຍິງຊາຍ."

Jennings, G. 2020. "ການໄດ້ມາ ຫຼື ສູນເສຍຜືນທີ່: ການຮັບປະກັນການບໍລິການການຂົນສົ່ງຫຼັງພະຍາດ ໂຄວິດ-19 ໃຫ້ຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງແມ່ຍິງຢູ່ໃນບັນດາເມືອງທີ່ມີລາຍໄດ້ຕໍ່າໃນພາກໃຕ້ຊາຮາຮາອາຟຣິກາ."

JICA. 2013. "ຂໍ້ມູນເພດຂອງປະເທດ: Cote d' Ivoire."

JICA. 2016. "ຂໍ້ມູນເພດຂອງປະເທດ: ບົດລາຍງານສຸດທ້າຍຂອງປະເທດແທນຊາເນຍ."

Kachana Ginige et al. 2009. "ບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ເປັນກະແສຫຼັກໃນການຫຼຸດຜ່ອນໄພພິບັດ: ຍ້ອນຫຍັງ ແລະ ເປັນແນວໃດ? ການປ້ອງກັນ ແລະ ຄຸ້ມຄອງໄພພິບັດ."

Kachana Ginige et al. 2014. "ການຮັບມືກັບຈຸດອ່ອນຂອງແມ່ຍິງໂດຍການເຊື່ອມໂຍງທັດສະນະເພດເຂົ້າໃນການຫຼຸດຜ່ອນຄວາມສ່ຽງໄພພິບັດໃນສິ່ງແວດລ້ອມທີ່ສ້າງຂຶ້ນ."

ລາຊະອານາຈັກກຳປູເຈຍ. 2019. ການທົບທວນຄືນແຫ່ງຊາດແບບສະໝັກໃຈຂອງປະເທດກຳປູເຈຍ 2019. UN.

ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ. 2019. "ຄົບຮອບ ຊາວຫ້າ ປີຂອງກອງປະຊຸມໂລກຄັ້ງທີ ສີ່ ກ່ຽວກັບແມ່ຍິງ ແລະ ການຮັບຮອງເອົາຖະແຫຼງການ ແລະ ເວທີປັກກິ່ງ (BPfA+25).

Linh, Nguyen Sy. 2021. ສະຖານະການຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ ແລະ ການປ່ຽນແປງຂອງດິນຟ້າອາກາດຢູ່ປະເທດຫວຽດນາມ. UNEP, UN Women ແລະ SIDA.

Moglia, Magnus, Kim S Alexander, Silva Larson, Anne (Giger)-Dray, Garry Greenhalgh, Phommath Thamavong, Manithaythip Thephavanh, ແລະ Peter Case. 2020. "ບົດບາດຍິງຊາຍໃນການຫັນປ່ຽນກະສິກຳ: ການສຶກສາການເຮັດນາຢູ່ໃນ ສປປ ລາວ." ຄວາມຍືນຍົງ 12 (13): 5403.

MWCA. 2018. "ກະຊວງແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ - ບົດທີ 7."

https://mof.portal.gov.bd/sites/default/files/files/mof.portal.gov.bd/page/5e31763f_f5b2_4ecb_bf9a_edc8609d2f3f/G-1_06_30_Women_English.pdf.

Nesbitt-Ahmed et al. 2015. "ການເຮັດໃຫ້ເບິ່ງເຫັນການດູແລ:
ບົດເລື່ອງທີ່ມີອິດທິພົນຕໍ່ການປ່ຽນແປງນະໂຍບາຍກ່ຽວກັບວຽກງານການດູແລທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງ,
ບັນດາບົດເລື່ອງທີ່ມີອິດທິພົນ, ບົດບາດອົງຊາຍ, ອຳນາດ ແລະ ໂຄງການທາງເພດ."

Nguyen, Huong Thu. 2019. "ຈຸດອ່ອນທາງດ້ານເພດໃນເວລາທີ່ເກີດໄພພິບັດທຳມະຊາດ: ຄວາມຮຸນແຮງລະຫວ່າງຊາຍ-
ຍິງໃນປະເທດຟີລິບປິນຫຼັງຈາກພາຍຸ Super Typhoon Haiyan." *ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ* 25 (4): 421-440.

Nilo A ແລະ Fernandes C. 2021. "ຄວາມສ່ຽງໃນການສູນເສຍວາລະ 2030 ໃນປະເທດບຣາຊິວ."
<https://sdg.iisd.org/commentary/guest-articles/the-risk-of-losing-the-2030-agenda-in-brazil/>.
<https://sdg.iisd.org/commentary/guest-articles/the-risk-of-losing-the-2030-agenda-in-brazil/>.

OECD. 2014. "ສະຖາບັນສັງຄົມ ແລະ ດັດຊະນີບົດບາດອົງຊາຍ: ບົດລາຍງານການສັງເກດ."
<https://www.oecd.org/dev/development-gender/BrochureSIGI2015-web.pdf>.

OHCHR. 2022. *ຄະນະກຳມະການລົບລ້າງການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງທົ່ວໂລກສືບສະຖານະການຂອງແມ່ຍິງຢູ່ໃນປະເທດ Côte
d'Ivoire*. ເຂົ້າເຖິງໃນເດືອນມີນາ 2022.
<https://www.ohchr.org/en/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=24805&LangID=E>.

ເປີດການຮ່ວມມືຂອງລັດຖະບານ. 2018. *ເປີດຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບການຂ້າແມ່ຍິງໃນປະເທດບຣາຊິວ*.
<https://www.opengovpartnership.org/stories/open-data-about-femicide-in-brazil/>.

Orleck-Jetter, Evann. 2018. "ການຊ່ວຍເຫຼືອແມ່ຍິງທີ່ດ້ອຍໂອກາດໃນປະເທດກຳປູເຈຍ." 12 ຕຸລາ. ເຂົ້າເຖິງໃນວັນທີ 8 ມີນາ
2022. <https://borgenproject.org/tag/gender-equality-in-cambodia/>.

P. Kristjanson et al . 2019. "ການດຳເນີນການກ່ຽວກັບຊ່ອງຫວ່າງທາງເພດໃນພູມສັນຖານປ່າໄມ້."

Phongluxa, Khampheng, Ghislaine Langeslag, Tej Ram Jat, Sengchanh Kounnavong, Mariam A Khan, ແລະ
Dirk R Essink. 2020. "ບັດໄຈທີ່ມີອິດທິພົນທາງເພດ ແລະ ສຸຂະພາບຈະເລີນພັນຂອງໄວໜຸ່ມໃນ ສປປ ລາວ."
ການປະຕິບັດທາງດ້ານສຸຂະພາບທົ່ວໂລກ 13.

ພັນທະມິດປ່າຝົນ. 2020. *ແມ່ຍິງແມ່ນຈຸດສຳຄັນຂອງຄວາມຍືດຍຸ່ນຕໍ່ສິ່ງແວດລ້ອມ*. ເຂົ້າເຖິງໃນເດືອນກຸມພາ 2022.
<https://www.rainforest-alliance.org/insights/women-are-the-key-to-environmental-resilience/>.

ສາທາລະນະລັດອິນໂດເນເຊຍ. 2021. ການທົບທວນຄືນແບບສະໝັກໃຈແຫ່ງຊາດ (VNR) ຂອງອິນໂດເນເຊຍ 2021.

ສາທາລະນະລັດອິນໂດເນເຊຍ.https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/280892021_VNR_Report_Indonesia.pdf.

ສາທາລະນະລັດອູການດາ. 2020. ບົດລາຍງານການທົບທວນຄືນແບບສະໝັກໃຈແຫ່ງຊາດກ່ຽວກັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວາລະ 2030 ເພື່ອການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ. Kampala: ສາທາລະນະລັດອູການດາ.

Reyes, Celia M, Jose Ramon Albert, Aubrey D Tabuga, Arkin A Arboneda, Jana Flor Vizmanos, ແລະ Carlos C Cabaero. 2019. ການທົບທວນຄືນແບບສະໝັກໃຈແຫ່ງຊາດຂອງປະເທດຟີລິບປິນກ່ຽວກັບເບົາໝາຍການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ. ເມືອງ Quezon: ສະຖາບັນຂອງປະເທດຟີລິບປິນສໍາລັບການສຶກສາພັດທະນາ.

S. Huyer et al. 2021. "ການຂະຫຍາຍໂອກາດ: ກອບການເຮັດວຽກລະຫວ່າງຍິງຊາຍ ແລະ ສັງຄົມລວມເຖິງກະສິກໍາທີ່ທົນທານຕໍ່ສະພາບອາກາດ."

S. Kottegoda. 2011. "ບົດບາດຍິງ-ຊາຍທີ່ເປັນກະແສຫຼັກໃນນະໂຍບາຍຄຸ້ມຄອງໄພພິບັດ: ບັນຫາສໍາຄັນ ແລະ ຄວາມທ້າທາຍໃນພາກພື້ນອາຊີ-ປາຊີຟິກ."

Samir, Nehal. 2018. "ຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ: ວິກິດການທີ່ຍັງສືບຕໍ່ເກີດຂຶ້ນ." ຂ່າວປະຈໍາວັນໃນປະເທດເອຢິບ.
<https://dailynewsegyp.com/2018/05/31/gender-inequality-a-continuing-crisis/>.

Saunders, K. 2019. "ຂະແໜງການເຄື່ອນໄຫວໃກ້ຈະຕີນຕົວແລ້ວ."

Sothorn, Kem, Ros Bandeth, Florent P.B Zwiers, ແລະ Kem Keothyda. 2019.

ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງແມ່ຍິງໃນປະເທດກໍາປູເຈຍ. Phnom Penh: ສະຖາບັນລັດຖະສະພາກໍາປູເຈຍ.

Statista. 2021. ດັດຊະນີຊ່ອງຫວ່າງທາງເພດໃນປະເທດແຫຼ່ງຊາດ ຈາກ 2016 ຫາ 2021. ເຂົ້າເຖິງໃນເດືອນມີນາ 2022.

[https://www.statista.com/statistics/1220574/gender-gap-index-in-](https://www.statista.com/statistics/1220574/gender-gap-index-in-tanzania/#:~:text=The%20gender%20gap%20index%20score,countries%20in%20Sub%2DSaharan%20Africa.)

[tanzania/#:~:text=The%20gender%20gap%20index%20score,countries%20in%20Sub%2DSaharan%20Africa.](https://www.statista.com/statistics/1220574/gender-gap-index-in-tanzania/#:~:text=The%20gender%20gap%20index%20score,countries%20in%20Sub%2DSaharan%20Africa.)

Tacoli. 2012. "ເອກະສານການເຮັດວຽກກ່ຽວກັບບັນຫາການຫັນເປັນຕົວເມືອງ ແລະ ບັນຫາປະຊາກອນທີ່ເກີດຂຶ້ນ 7. ການຫັນເປັນຕົວເມືອງ, ບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ຄວາມທຸກຍາກໃນຕົວເມືອງ: ການເຮັດວຽກທີ່ໄດ້ຮັບຄຳຈ້າງ ແລະ ການດູແລທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບຄຳຈ້າງໃນຕົວເມືອງ."

ສະຫະສາທາລະນະລັດ ແທນຊາເນຍ. 2005. "ຍຸດທະສາດແຫ່ງຊາດສຳລັບບົດບາດຍິງຊາຍ."

UGBS. 2019. ບັນຫາທາງເພດໃນປະເທດອູການດາ: ການວິເຄາະຄວາມຮຸນແຮງທາງເພດ, ການເປັນເຈົ້າຂອງຊັບສິນ ແລະ ການຈ້າງງານ. UGBS. https://www.ubos.org/wp-content/uploads/publications/03_2019UBOS_Gender_Issues_Report_2019.pdf.

UN. 2019. ຮູບແບບ 'ການກະສິກຳທີ່ທົນທານຕໍ່ສະພາບອາກາດທີ່ນຳພາໂດຍແມ່ຍິງ (WCRF). ເຂົ້າເຖິງໃນເດືອນກຸມພາ 2022. <https://sustainabledevelopment.un.org/partnership/?p=31017>.

UN. 2019. "ບົດລາຍງານການທົບທວນຄືນແບບສະໝັກໃຈແຫ່ງຊາດຂອງ Rwanda ປີ 2019." https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/23432Rwanda_2019_VNR_Final_Draft__17_06_2019.pdf.

UN Women. 2022. "ເອກະສານຄວາມຈິງຂອງປະເທດ: ປະເທດຟີລິບປິນ." ເຂົ້າເຖິງໃນວັນທີ 09 ມີນາ 2022. <https://data.unwomen.org/country/philippines>.

UN Women. n.d. ປະເທດເຊເນກາ. <https://africa.unwomen.org/en/where-we-are/west-and-central-africa/senegal>.

UNDP. 2018. ຍຸດທະສາດຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ: UNDP Rwanda (2019 - 2022). Kigali: UNDP.

UNDP. 2019. ຕົວຊີ້ວັດການຕອບສະໜອງບົດບາດຍິງຊາຍ. ການວາງແຜນບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ NDC ແລະ ການປະຕິບັດ. <https://www.ndcs.undp.org/content/ndc-support-programme/en/home/impact-and-learning/library/gender-responsive-indicators-gender-and-ndc-planning-for-implementation.html>.

UNDP. 2020. "ບົດລາຍງານການພັດທະນາມະນຸດ - ປະເທດແທນຊາເນຍ."

UNDP. 2020. "ບົດລາຍງານການພັດທະນາມະນຸດ - ປະເທດຫວຽດນາມ."

- UNDP. 2020. *ບົດລາຍງານການພັດທະນາມະນຸດ ໃນປີ 2020*. UNDP.
<https://hdr.undp.org/sites/default/files/Country-Profiles/UGA.pdf>.
- UNDP. 2020. *ບົດລາຍງານການພັດທະນາມະນຸດ ໃນປີ 2020*. UNDP.
<https://hdr.undp.org/sites/default/files/Country-Profiles/SEN.pdf>.
- UNDP. 2020. "ບົດລາຍງານການພັດທະນາມະນຸດ ໃນປີ 2020: ປະເທດບຣາຊິວ."
<https://hdr.undp.org/sites/default/files/Country-Profiles/BRA.pdf>.
- UNDP. 2020. *ບົດລາຍງານການພັດທະນາມະນຸດ ໃນປີ 2020: ປະເທດກຳປູເຈຍ*.
<https://hdr.undp.org/sites/default/files/Country-Profiles/KHM.pdf>, UNDP.
- UNDP. 2020. *ບົດລາຍງານການພັດທະນາມະນຸດ ໃນປີ 2020: Cote d'Ivoire*.
<https://hdr.undp.org/sites/default/files/Country-Profiles/CIV.pdf>, UNDP.
- UNDP. 2020. "ບົດລາຍງານການພັດທະນາມະນຸດ ໃນປີ 2020: ປະເທດເຄັນຢາ."
<https://hdr.undp.org/sites/default/files/Country-Profiles/KEN.pdf>,
- UNDP. 2020. *ບົດລາຍງານການພັດທະນາມະນຸດ ໃນປີ 2020: ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ*. UNDP.
- UNDP. 2020. *ບົດລາຍງານການພັດທະນາມະນຸດ ໃນປີ 2020: ອາຟຣິກາໃຕ້*.
<https://hdr.undp.org/sites/default/files/Country-Profiles/ZAF.pdf>, ອາຟຣິກາໃຕ້: UNDP.
- UNDP. 2020. "ບົດລາຍງານການພັດທະນາມະນຸດ ໃນປີ 2020: Trinidad ແລະ Tobago."
<https://hdr.undp.org/sites/default/files/Country-Profiles/TTO.pdf>.
- UNDP. 2020. "ບົດລາຍງານການພັດທະນາມະນຸດ: ປະເທດ ບັງກະລາເທດ."
<https://hdr.undp.org/sites/default/files/Country-Profiles/BGD.pdf>.
- UNDP. 2020. "ບົດລາຍງານການພັດທະນາມະນຸດຂອງປະເທດໂມຣັອກໂຄ."

- UNEP. 2020. ຮູບແບບການຂົນສົ່ງທີ່ປອດໄພສໍາລັບແມ່ຍິງພຽງແຕ່ສາມາດໝາຍຄວາມວ່າການເຊື່ອມຕໍ່ທີ່ດີກວ່າ. ເດືອນກຸມພາ. ເຂົ້າເຖິງໃນເດືອນມັງກອນ 2022. <https://www.unep.org/news-and-stories/story/safe-transport-modes-women-can-only-mean-better-connectivity>.
- UNESCO. 2022. "ປະເທດກໍາປູເຈຍ - ຕົວຊີ້ວັດບົດບາດຍິງຊາຍ - ຄວາມຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ." ເຂົ້າເຖິງໃນວັນທີ 8 ມີນາ 2022. <https://en.unesco.org/creativity/cambodia-gender-indicator-perception-gender-equality>.
- UNFPA. 2021. "ການປະເມີນບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ການລວບລວມການແຜ່ລະບາດຂອງພະຍາດ ໂຄວິດ-19 ກ່ຽວກັບແມ່ຍິງ ແລະ ຕັກຍິງທີ່ມີຄວາມສ່ຽງໃນປະເທດຟີລິບປິນ." 21 ມີນາ. ເຂົ້າເຖິງໃນວັນທີ 09 ມີນາ 2022. https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/gender_report_v09.pdf.
- . 2022. "ສິດທິມະນຸດ ແລະ ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ: ປະເທດກໍາປູເຈຍ." ເຂົ້າເຖິງໃນວັນທີ 8 ເດືອນມີນາ, 2022. <https://cambodia.unfpa.org/en/node/15236>.
- ສະຫະປະຊາຊາດ. 2020. "ສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍການລົບລ້າງ." <https://www.ecoi.net/en/file/local/2026585/N2006212.pdf>, ປະເທດປາກີສຖານ.
- ສະຫະສາທາລະນະລັດ ແທນຊາເນຍ . 2019. "ການທົບທວນຄືນແບບສະໝັກໃຈແຫ່ງຊາດ ໃນປີ 2019 ."
- UNWOMEN. 2021. "ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງໂດຍຜ່ານກະສິກໍາທີ່ມີຄວາມທົນທານຕໍ່ສະພາບອາກາດໃນພາກຕາເວັນຕົກ ແລະ ພາກກາງຂອງອາຟຣິກາ."
- USAID. 2020. "ບົດລາຍງານການວິເຄາະ ແລະ ການປະເມີນບົດບາດຍິງຊາຍ USAID/ປະເທດເອຢິບ." https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PA00X46M.pdf.
- USAID. 2018. "ການວິເຄາະບົດບາດຍິງຊາຍ USAID/ປະເທດໄມຮັອກໂຄ."
- ປະເທດຫວຽດນາມ. 2018. "ການທົບທວນຄືນແບບສະໝັກໃຈແຫ່ງຊາດ ໃນປີ 2018 ." Ha Noi.

Vongxay, Viengnakhone, Kongmany Chaleunvong, Dirk R Essink, Jo Durham, ແລະ Vanphanom Sychareun. 2020. "ຄວາມຮູ້ ແລະ ທັດສະນະຄະຕິຕໍ່ການເອົາລູກອອກຂອງໄວລຸ້ນໃນ ສປປ ລາວ." *ການປະຕິບັດດ້ານສຸຂະພາບທົ່ວໂລກ* 13 (2).

Wikipedia. 2022. *ການເອົາລູກອອກໃນປະເທດບຣາຊິວ*. ເຂົ້າເຖິງໃນເດືອນມີນາ 2022. https://en.wikipedia.org/wiki/Abortion_in_Brazil.

ທະນາຄານໂລກ. 2021. *ການຕື່ມຊ່ອງຫວ່າງຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍໃນການຂົນສົ່ງ*. ເຂົ້າເຖິງໃນເດືອນມັງກອນ 2022. <https://blogs.worldbank.org/transport/filling-knowledge-gaps-gender-equality-transportation>.

—. 2022. *ແມ່ຍິງ, ທຸລະກິດ ແລະ ກົດໝາຍ: ປະເທດກຳປູເຈຍ*. ເຂົ້າເຖິງໃນເດືອນມີນາ 2022. <https://wbl.worldbank.org/content/dam/documents/wbl/2022/snapshots/Cambodia.pdf>.

—. 2022. *ແມ່ຍິງ, ທຸລະກິດ ແລະ ກົດໝາຍ: Cote d'Ivoire*. ເຂົ້າເຖິງໃນເດືອນມີນາ 2022. <https://wbl.worldbank.org/content/dam/documents/wbl/2022/snapshots/Cote-divoire.pdf>.

—. 2022. *ແມ່ຍິງ, ທຸລະກິດ ແລະ ກົດໝາຍ: ປະເທດເອຢິບ*. ເຂົ້າເຖິງໃນເດືອນມີນາ 2022. <https://wbl.worldbank.org/en/data/exploreconomies/egypt-arab-rep/2022>.

—. 2022. *ແມ່ຍິງ, ທຸລະກິດ ແລະ ກົດໝາຍ: ສປປ ລາວ*. ເຂົ້າເຖິງໃນເດືອນມີນາ 2022. <https://wbl.worldbank.org/content/dam/documents/wbl/2022/snapshots/Lao-pdr.pdf>.

—. 2022. *ແມ່ຍິງ, ທຸລະກິດ ແລະ ກົດໝາຍ: ປະເທດຟີລິບປິນ*. ເຂົ້າເຖິງໃນເດືອນມີນາ 2022. <https://wbl.worldbank.org/content/dam/documents/wbl/2022/snapshots/Philippines.pdf>.

—. 2022. *ແມ່ຍິງ, ທຸລະກິດ ແລະ ກົດໝາຍ: Rwanda*. ເຂົ້າເຖິງໃນເດືອນມີນາ 2022. <https://wbl.worldbank.org/en/data/exploreconomies/rwanda/2022>.

—. 2022. *ແມ່ຍິງ, ທຸລະກິດ ແລະ ກົດໝາຍ: ປະເທດເຊເນກາລ*. ເຂົ້າເຖິງໃນເດືອນມີນາ 2022. <https://wbl.worldbank.org/en/data/exploreconomies/senegal/2022>.

— 2022. ແມ່ຍິງ, ທຸລະກິດ ແລະ ກົດໝາຍ. ອາຟຣິກາໃຕ້. ເຂົ້າເຖິງໃນເດືອນມີນາ 2022.

<https://wbl.worldbank.org/en/data/exploreconomies/south-africa/2022>.

— 2022. ແມ່ຍິງ, ທຸລະກິດ ແລະ ກົດໝາຍ. ປະເທດແທນຊາເນຍ. ເຂົ້າເຖິງໃນເດືອນມີນາ 2022.

<https://wbl.worldbank.org/en/data/exploreconomies/tanzania/2022>.

— 2022. ແມ່ຍິງ, ທຸລະກິດ ແລະ ກົດໝາຍ. ປະເທດຫວຽດນາມ. ເຂົ້າເຖິງໃນເດືອນມີນາ 2022.

<https://wbl.worldbank.org/en/data/exploreconomies/vietnam/2022>.

ເວທີປາໄສເສດຖະກິດໂລກ. 2021. ບົດລາຍງານຊ່ອງຫວ່າງທາງເພດທົ່ວໂລກ.

https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf, Cologne/Geneva: WEF.

ເວທີປາໄສເສດຖະກິດໂລກ. 2021. ບົດລາຍງານບົດບາດຍິງຊາຍທົ່ວໂລກ 2021.

https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf, Geneva: WEF.

https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf.

ເວທີປາໄສເສດຖະກິດໂລກ. 2021. "ບົດລາຍງານຊ່ອງຫວ່າງທາງເພດທົ່ວໂລກ ເວທີປາໄສເສດຖະກິດໂລກ - ອາຟຣິກາໃຕ້."

https://www3.weforum.org/docs/wef_gggr_2021.pdf, ອາຟຣິກາໃຕ້.

Ylipaa, Josephine, Sara Gabrielsson, ແລະ Anne Jerneck. 2019. "ການປັບຕົວຕໍ່ການປ່ຽນແປງຂອງດິນຟ້າອາກາດ ແລະ

ຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງຊາຍ: ຄວາມເຂົ້າໃຈຈາກຊີນນະບົດຫວຽດນາມ." ຄວາມຍືນຍົງ 11 (10): 2805.