

ແມ່ຍິງຕໍ່  
ການບັງ  
ຄັບໃຊ້ກິດໝາຍ  
ໃນພາກພື້ນ  
ອາຊຽນ



## ການປະຕິເສດຄວາມຮັບຜິດຊອບ

ຄໍາຄົດເຫັນ, ຜົນການຄົ້ນຄວ້າ, ຂໍສະຫຼຸບ ແລະ ຄໍາແນະນຳທີ່ຈະໄດ້ກ່າວຕໍ່ໄປນີ້ບໍ່ຈຳເປັນຕ້ອງສະທ້ອນເຖິງ ທັດສະນະຂອງ ອົງການຕໍາຫຼວດສາກົນ, ອົງການແມ່ຍິງຂອງສະຫະປະຊາຊາດ ຫຼື ຫ້ອງການຢາເສບຕິດ ແລະ ອາຊະຍາກຳຂອງສະຫະປະຊາຊາດ, ຫຼື ໜ່ວຍງານອື່ນໆໃນຊາດ, ພາກພື້ນ ຫຼື ສາກົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ. ເນື້ອໃນຂອງ ການພິມເຜີຍແຜ່ນີ້ອາດຈະຖືກອ້າງເຖິງ ຫຼື ສ້າງຂຶ້ນນາອີກ, ໂດຍທີ່ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນນັ້ນໄດ້ຮັບການຍອມຮັບ.

ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຜູ້ຊອກຫາແຫ່ງຂໍ້ມູນທີ່ເປັນເອກະພາບ ແລະ ການເຊື່ອມໂຍງກັບເວັບໄຊອິນເຕີເນັດທີ່ມີ ຢູ່ໃນການພິມເຜີຍແຜ່ນີ້ ແມ່ນສະໜອງໃຫ້ເພື່ອຄວາມສະດວກ ແລະ ຖືກຕ້ອງຂອງຜູ້ອ່ານໃນເວລາພິມເຜີຍແຜ່. ອົງການຕໍາຫຼວດສາກົນ ແລະ ອົງການສະຫະປະຊາຊາດບໍ່ຮັບຜິດຊອບຕໍ່ຄວາມຖືກຕ້ອງທີ່ສືບຕໍ່ຂອງຂໍ້ມູນນັ້ນ ຫຼື ສຳລັບເນື້ອໃນຂອງເວັບໄຊອື່ນໆພາຍນອກ.

## ຄໍາຂອບໃຈ

ພວກເຮົາຂໍຂອບໃຈອົງການຕໍາຫຼວດແຫ່ງຊາດທຸກປະເທດທີ່ໃຫ້ນັກຄົ້ນຄວ້າສຳພາດພະນັກງານຂອງພວກ ເຂົາ ແລະ ໂດຍສະເພາະຫ້ອງການສູນກາງແຫ່ງຊາດ ຂອງອົງການຕໍາຫຼວດສາກົນ ແລະ ຈຸດປະສານງານເພື່ອ ອ່ານວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ຜູ້ຕິດຕໍ່ ແລະ ສຳລັບການຈັດການສຳພາດ. ບາງຈຸດປະສານງານລະດັບຊາດໄດ້ນຳໃຊ້ ເຄືອຂ່າຍສ່ວນຕົວຂອງພວກເຂົາເພື່ອຄວາມປອດໄພໃນການສຳພາດ, ແລະ ພວກເຮົາຮູ້ສຶກຊາບຊຶ່ງໃຈຕໍ່ພວກເຂົາ ເປັນພິເສດ.

ໂຄງການນີ້ໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນດ້ານການເງິນຈາກລັດຖະບານການາດາ.

ພວກເຮົາຂໍສະແດງຄວາມຂອບໃຈໄປຍັງລັດຖະບານຍີ່ປຸ່ນທີ່ໃຫ້ທຶນດ້ານການຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ການປົກສາຫາລື ກັບ ເຈົ້າໜ້າທີ່ບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ແລະ ພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງອື່ນໆໃນໄລຍະທຳອິດຂອງໂຄງການໂດຍ ອົງການແມ່ ຍິງຂອງສະຫະປະຊາຊາດ ແລະ ຫ້ອງການຢາເສບຕິດ ແລະ ອາຊະຍາກຳຂອງສະຫະປະຊາຊາດ.



© 2020, ອົງການຕໍາຫຼວດສາກົນ (INTERPOL) ອົງການເພື່ອຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍ ແລະ ການສ້າງ ຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງຂອງສະຫະປະຊາຊາດ (UN Women) ຫ້ອງການຢາເສບຕິດ ແລະ ອາຊະຍາກຳຂອງສະຫະ ປະຊາຊາດ (UNODC).

ສິ່ງພິມນີ້ອາດຈະຖືກພິມເຜີຍແຜ່ໃໝ່ທັງໝົດ ຫຼື ບາງສ່ວນ ແລະ ໃນທຸກຮູບແບບເພື່ອຈຸດປະສົງດ້ານການສຶກສາ ຫຼື ບໍ່ຫວັງຜົນ ກຳໄລ ໂດຍບໍ່ຕ້ອງໄດ້ຮັບອະນຸຍາດເປັນພິເສດຈາກຜູ້ຖືລິຂະສິດ, ໃນກໍລະນີທີ່ມີການອ້າງເຖິງແຫຼ່ງທີ່ນາ. UNODC, UN Women ແລະ INTERPOL ຈະມີຄວາມຍິນດີ ຖ້າໄດ້ຮັບສຳເນົາຂອງສິ່ງພິມໃດໜຶ່ງທີ່ນຳໃຊ້ສິ່ງພິມນີ້ເປັນແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ ຜ່ານ ທາງອີເມວ [CBT-SUNBIRD@INTERPOL.INT](mailto:CBT-SUNBIRD@INTERPOL.INT), [unodc-thailandfieldoffice@un.org](mailto:unodc-thailandfieldoffice@un.org), [info.bangkok@unwomen.org](mailto:info.bangkok@unwomen.org)

ISBN: 978-974-680-448-6

**ອົງການຕໍາຫຼວດສາກົນ (INTERPOL)** ແມ່ນອົງການຕໍາຫຼວດລະຫວ່າງປະເທດທີ່ໃຫຍ່ທີ່ສຸດໃນໂລກ. ພາລະບົດບາດຂອງອົງການ ແມ່ນເພື່ອເຊື່ອມໂຍງບັນດາໜ່ວຍງານບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍໃນປະເທດສະມາຊິກທັງ 194 ປະເທດ ແລະ ໃຫ້ຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອພວກເຂົາໃນການດ້ານອາຊະຍາກຳຂ້າມຊາດ ເພື່ອສ້າງໂລກທີ່ປອດໄພກ່ວາເກົ່າ. ດ້ວຍເຫດນີ້, ອົງການຕໍາຫຼວດສາກົນຊ່ວຍໃຫ້ພວກເຂົາສາມາດແບ່ງປັນ ແລະ ເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບອາຊະຍາກຳ ແລະ ອາຊະຍາກອນ, ແລະ ສະໜອງການສະໜັບສະໜູນດ້ານເຕັກນິກ ແລະ ການດຳເນີນງານ, ພ້ອມທັງການສ້າງຄວາມອາດສາມາດ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ.

ເອກະສານຄົ້ນຄ້ວານີ້ ແມ່ນສ່ວນໜຶ່ງຂອງ ໂຄງການຊັນເບີດ, ໂຄງການລິເລີ່ມສາມປີ (2017-2020) ທີ່ໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຈາກລັດຖະບານການາດາ ມີຈຸດປະສົງເພື່ອສົ່ງເສີມທັກສະຂອງຕໍາຫຼວດໃນພາກພື້ນອາຊຽນໃນການດ້ານການກຳກັບຮ້າຍ ແລະ ອົງການອາຊະຍາກຳ. ໂຄງການໄດ້ແບ່ງອອກເປັນ 4 ເສົາຄໍາ: (1) ການຝຶກອົບຮົມດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງຊາຍແດນຂ້າມຊາດເພື່ອສ້າງຄວາມອາດສາມາດໃນການປະຕິບັດງານພາກສະໜາມ; (2) ຄວາມສາມາດໃນການຮັກສາຄວາມສະຫງົບ, ເຊິ່ງປະກອບມີການຝຶກອົບຮົມການນຳໃຊ້ຖານຂໍ້ມູນອາຊະຍາກອນຂອງ ອົງການຕໍາຫຼວດອາຍາສາກົນ, ການປະມວນຜົນຂໍ້ມູນ ແລະ ທັກສະການສືບສວນດ້ານການກຳກັບຮ້າຍ; (3) ນິຕິເວດ, ເຊິ່ງແນໃສ່ການພັດທະນາຄວາມສາມາດຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍໃນຂົງເຂດນີ້; ແລະ (4) ຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງ, ເຊິ່ງເຕົ້າໂຮມຜູ້ນຳຕໍາຫຼວດຍິງໃນປະຈຸບັນ ແລະ ໃນອະນາຄົດເພື່ອພັດທະນາຄວາມສາມາດໃນການເປັນຜູ້ນຳ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງ, ແລະ ມີຈຸດປະສົງເພື່ອເຮັດວຽກເພື່ອເພີ່ມທະວີເລື່ອງຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍໃນອົງການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍໃນພາກພື້ນ. ເອກະສານຄົ້ນຄ້ວານີ້ແມ່ນສ່ວນໜຶ່ງຂອງເສົາຄໍາ ແລະ ຈະແຈ້ງການສະໜັບສະໜູນເປົ້າໝາຍການສ້າງຄວາມອາດສາມາດຂອງ ອົງການຕໍາຫຼວດອາຍາສາກົນໃຫ້ແກ່ບັນດາປະເທດໃນພາກພື້ນໃນອະນາຄົດອັນໃກ້ນີ້.

ອົງການເພື່ອຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍ ແລະ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງຂອງສະຫະປະຊາຊາດ (ອົງການແມ່ຍິງຂອງສະຫະປະຊາຊາດ) ແມ່ນໜ່ວຍງານຂອງສະຫະປະຊາຊາດທີ່ອຸທິດໃຫ້ແກ່ການບັນລຸຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍ ແລະ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ. ໃນການດຳເນີນງານດັ່ງກ່າວ, ອົງການແມ່ຍິງຂອງສະຫະປະຊາຊາດ ສົ່ງເສີມມາດຕະຖານທີ່ໄດ້ຕົກລົງກັນໃນລະດັບສາກົນກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍ ແລະ ສະໜັບສະໜູນປະເທດຕ່າງໆ ໃນການເຮັດໃຫ້ມາດຕະຖານເຫຼົ່ານັ້ນເຂົ້າໃນການປະຕິບັດໂດຍຜ່ານກົດໝາຍ, ນະໂຍບາຍ ແລະ ການບໍລິການ. ອົງການນຳໃຊ້ປະສິບການໃນປະເທດຕ່າງໆເພື່ອແຈ້ງຂໍ້ຕົກລົງກ່ຽວກັບມາດຕະຖານຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍ ແລະ ໂດຍຜ່ານການເຊື່ອມໂຍງໃນສະຫະປະຊາຊາດ, ເອົາໃຈໃສ່ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍ ແມ່ນຈຸດໃຈກາງຂອງທັງສາມເສົາຄໍາຂອງຄວາມກ້າວໜ້າລະດັບໂລກ: ສັນຕິພາບ ແລະ ຄວາມໝັ້ນຄົງ, ສິດທິມະນຸດ ແລະ ການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ.

ຫ້ອງການຢາເສບຕິດ ແລະ ອາຊະຍາກຳຂອງສະຫະປະຊາຊາດ (UNODC) ເຮັດວຽກກັບປະເທດສະມາຊິກທົ່ວໂລກ ເພື່ອແກ້ໄຂໄພຂົ່ມຂູ່ທີ່ເກີດຈາກຢາເສບຕິດ, ອາດຊະຍາກຳ, ແລະ ການກໍ່ການຮ້າຍ. ໃນອາຊີຕາເວັນອອກສ່ຽງໃຕ້, ອົງການຂອງພວກເຮົາແມ່ນໄດ້ຖືກຈັດຕັ້ງຂຶ້ນໂດຍສະເພາະ ເພື່ອສະໜັບສະໜູນຂອບຂອງອາຊຽນ ໃນການແກ້ໄຂສິ່ງທ້າທາຍທີ່ເກີດຈາກອົງການອາຊະຍາກຳຂ້າມຊາດ ແລະ ສົ່ງເສີມຄວາມຍຸຕິທຳ ແລະ ລະບຽບກົດໝາຍ. ບັນດາຄວາມພະຍາຍາມຫຼາຍຝ່າຍນີ້ແມ່ນພື້ນຖານໃຫ້ແກ່ການຮ່ວມມືພາກພື້ນກ່ຽວກັບບັນດາບັນຫາເສດຖະກິດ, ສັງຄົມ, ການເມືອງ, ແລະ ຄວາມໝັ້ນຄົງ.

ດ້ວຍປະສິບການທີ່ກວ້າງຂວາງຂອງອົງການທີ່ເຮັດວຽກເພື່ອການຮ່ວມມືດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງທາງດ້ານການເມືອງໃນພາກພື້ນ, UNODC ແມ່ນທາງເລືອກທີ່ຈະນຳພາການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຖະແຫຼງການຮ່ວມມືວ່າດ້ວຍການຮ່ວມມືຮອບດ້ານລະຫວ່າງອາຊຽນ ແລະ ສະຫະປະຊາຊາດ. UNODC ໄດ້ຄົ້ນຄ້ວາ ແລະ ພັດທະນາຂອບການຊ່ວຍເຫຼືອທາງດ້ານວິຊາການທີ່ຖືກອອກແບບມາ ເພື່ອສະໜັບສະໜູນປະເທດສະມາຊິກຢ່າງມີປະສິດທິຜົນກ່ຽວກັບການສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍ ແລະ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງແມ່ຍິງພາຍໃນສາມເສົາຄໍາ ຂອງປະຊາຄົມອາຊຽນ.

UNODC ຮັບຮູ້ວ່າຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍ ແລະ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກຍິງຈະປະກອບສ່ວນອັນສຳຄັນເພື່ອກ້າວໄປສູ່ທຸກເປົ້າໝາຍການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ. ຜ່ານກິດຈະກຳສ້າງຂີດຄວາມສາມາດຂອງພວກເຮົາ, ພວກເຮົາພວມເຮັດວຽກເພື່ອເພີ່ມທະວີການມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ການນຳພາຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງພາຍໃນພາກສ່ວນບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ. ຍິງໄປກວ່ານັ້ນ, ບັນດາກິດຈະກຳເຫຼົ່ານີ້ຊ່ວຍໃຫ້ເຈົ້າໜ້າທີ່ແນວໜ້າ ສາມາດຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກຍິງໄດ້ດີຂຶ້ນ ໃນສະພາບການຂອງອາຊະຍາກຳຂ້າມຊາຍແດນ ແລະ ການລັກລອບເຄື່ອນຍ້າຍ ຜູ້ອົບພະຍົບ.

# ຄໍານໍາ

ການມີສ່ວນຮ່ວມທີ່ມີຄວາມໝາຍຂອງແມ່ຍິງໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍໄດ້ຮັບການຍອມຮັບໃນທົ່ວໂລກວ່າເປັນສິ່ງສໍາຄັນໃນການສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍ ແລະ ເພີ່ມປະສິດທິພາບໃນການດໍາເນີນງານການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ. ໃນຂະນະທີ່ລັກສະນະຂອງການສືບສວນ, ການສືບສວນອາຊະຍາກໍາ ແລະ ຄະດີອາຍາຍັງສືບຕໍ່ພັດທະນາ, ໄດ້ມີການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງການໃສ່ໃຈຕໍ່ການປະຕິບັດທາງດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ກ່ຽວກັບການກະທໍາຜິດທາງອາຍາ, ຜົນກະທົບຂອງຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍ ແລະ ຄວາມສາມາດໃນການດໍາເນີນງານທີ່ອົງການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍຕ້ອງໄດ້ວິເຄາະ, ສືບສວນ ແລະ ດ້ານອາຊະຍາກໍາໃນລະດັບທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ລະຫວ່າງປະເທດ.

ອົງການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ສະໜັບສະໜູນເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງໃຫ້ເຮັດວຽກທຸກລະດັບ ແລະ ທຸກຂັ້ນຄວາມສາມາດ ແມ່ນຕາງໜ້າຂອງຊຸມຊົນທີ່ພວກເຂົາຮັບໃຊ້ຫຼາຍຂຶ້ນ. ເມື່ອປະຊາຊົນເຊື່ອວ່າອົງການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍຂອງພວກເຂົາເປັນຕາງໜ້າໃຫ້ພວກເຂົາ, ເຂົ້າໃຈ ແລະ ຕອບສະໜອງຕໍ່ພວກເຂົາ, ແລະ ເມື່ອຊຸມຊົນເຫັນວ່າເຈົ້າໜ້າທີ່ມີຄວາມຍຸຕິທໍາ, ຖືກຕ້ອງ ແລະ ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບ, ມັນຈະຊ່ວຍເພີ່ມຄວາມໄວ້ວາງໃຈໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ, ແລະ ສົ່ງເສີມຄວາມເຊື່ອໝັ້ນຂອງປະຊາຊົນທີ່ມີຕໍ່ລັດຖະບານ. ການລະບາດຂອງພະຍາດໂຄວິດ-19 ໄດ້ເພີ່ມຄວາມຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບບົດບາດຂອງຕໍາຫຼວດ ແລະ ການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍໃນການປ້ອງກັນສຸຂະພາບຂອງປະຊາຊົນ. ການຕອບສະໜອງດ້ານບົດບາດຍິງ - ຊາຍໃນການຮັກສາຄວາມສະຫງົບ ໃນໄລຍະແຜ່ລະບາດແມ່ນມີຄວາມຈໍາເປັນ ເພາະວ່າການປົດຊາຍແດນ ແລະ ການປົດລ້ອມຊຸມຊົນເພື່ອຄວບຄຸມ ແລະ ປ້ອງກັນການແຜ່ລະບາດຂອງພະຍາດໂຄວິດ-19 ມີຜົນສະທ້ອນທີ່ສໍາຄັນຕໍ່ອາຊະຍາກໍາຮ້າຍແຮງທີ່ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ແມ່ຍິງ, ເຊັ່ນ: ການຄ້າມະນຸດ ແລະ ການລ່ວງລະເມີດພາຍໃນປະເທດ.

ຄວາມຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບຄວາມມຸ່ງໝັ້ນມີການເພີ່ມຂຶ້ນໃນການເພີ່ມທະວີການມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມທີ່ສໍາຄັນຂອງແມ່ຍິງໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍໃນບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ. ຈາກການສໍາຫຼວດໃນຫຼາຍປະເທດ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງຈໍານວນຫຼາຍຮູ້ສຶກວ່າ ພາຍໃນໜ່ວຍງານຂອງພວກເຂົາ, ມີການສະໜັບສະໜູນທີ່ເຂັ້ມແຂງກ່ວາເກົ່າໃນການຮັບສະໝັກ, ການຈັດສັນວຽກງານ ແລະ ສົ່ງເສີມຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງຫຼາຍກ່ວາທີ່ຜ່ານມາ. ໂດຍສະເພາະໃນບາງປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນໄດ້ດໍາເນີນບາດກ້າວທີ່ສໍາຄັນໃນການລົບລ້າງການຈໍາແນກຕໍ່ແມ່ຍິງໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄໍາໝັ້ນສັນຍາຂອງພວກເຂົາພາຍໃຕ້ ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍການລົບລ້າງການຈໍາແນກຕໍ່ແມ່ຍິງທຸກຮູບແບບ (CEDAW).

ການສຶກສາມິດຕິຍອມຮັບການຕໍາຫຼວດອາຍາສາກົນ (INTERPOL), ອົງການເພື່ອຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍ ແລະ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງຂອງສະຫະປະຊາຊາດ (UN Women), ແລະ ຫ້ອງການຢາເສບຕິດ ແລະ ອາຊະຍາກໍາຂອງສະຫະປະຊາຊາດ (UNODC) ສໍາຫຼວດເກັບກໍາປະສົບການ ແລະ ຫັດສະນະຕ່າງໆຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງ ແລະ ຊາຍທີ່ມີຄວາມອາວຸໂສໃນລະດັບຕ່າງໆຈາກທົ່ວພາກພື້ນອາຊຽນ. ການສຶກສາມິດຕິຍອມຮັບເພື່ອຊ່ວຍເຫຼືອບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ, ບັນດາພາກສ່ວນທີ່ສໍາຄັນ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມເຈລະຈາເພື່ອນໍາໃຊ້ຄໍາໝັ້ນສັນຍາເພື່ອສະໜັບສະໜູນການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນການປະຕິບັດກົດໝາຍໃຫ້ເປັນມາດຕະການທີ່ມີປະສິດທິພາບແນໃສ່ເພື່ອສືບຕໍ່ສ້າງສະພາບແວດລ້ອມທີ່ອໍານວຍໃຫ້ແກ່ການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍທີ່ຄອບຄຸມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ.

ໃນປີ 2020, ໃນຂະນະທີ່ພວກເຮົາສະເຫຼີມສະຫຼອງຄົບຮອບ 20 ປີ ມະຕິຂອງສະພາຄວາມໝັ້ນຄົງ ສະຫະປະຊາຊາດ ສະບັບເລກທີ 1325 (2000) ໃນເລື່ອງແມ່ຍິງ, ຄວາມສະຫງົບສຸກ, ຄວາມປອດໄພ, ຕອນນີ້ແມ່ນເວລາທີ່ພວກເຮົາຕ້ອງເອົາໃຈໃສ່ໃນການທໍາລາຍສິ່ງກົດຂວາງທີ່ຍິ່ງເຫຼືອຕໍ່ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍໃນອາຊຽນ ເຊິ່ງລວມທັງການແກ້ໄຂບັນດາມາດຕະຖານດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ສະພາບການຈ້າງງານຂອງແມ່ຍິງທີ່ກົດກັນການມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງເຕັມທີ່ ແລະ ເທົ່າທຽມກັນ. ມັນຍິ່ງເປັນເວລາໃນການເລັ່ງນະໂຍບາຍ ແລະ ການປະຕິບັດທີ່ລະອຽດອ່ອນກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຊິ່ງເປັນສິ່ງກົດຂວາງແມ່ຍິງໃນການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ, ເສັ້ນທາງໄປສູ່ຕໍາແໜ່ງຜູ້ນໍາ ແລະ ການມອບໝາຍວຽກງານໃນຂົງເຂດຜູ້ຊ່ຽວຊານ.

# ແມ່ຍິງຕໍ່ການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍໃນພາກພື້ນອາຊຽນ

ເອກະສານສະບັບນີ້ເປັນສິ່ງຢັ້ງຢືນເຖິງຄຸນຄ່າຂອງການຮ່ວມມືລະຫວ່າງອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນກ່ຽວກັບ ປະເດີນຕ່າງໆເຊັ່ນ: ບົດບາດຍິງ - ຊາຍ ແລະ ສິດທິມະນຸດ, ເຊິ່ງມີຜົນກະທົບຕໍ່ທຸກໆດ້ານຂອງສັງຄົມ. ມັນຈະເປັນ ພື້ນຖານສໍາລັບການປົກປ້ອງສິດທິທີ່ສ້າງປະໂຫຍດຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງລະຫວ່າງອົງການ ພວກເຮົາຫວັງວ່າການສຶກສາ ຄັ້ງນີ້ ແລະ ຂໍສະເໜີຂອງມັນຈະເປັນ ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນທີ່ເປັນປະໂຫຍດສໍາລັບຜູ້ວາງນະໂຍບາຍ ແລະ ຜູ້ປະຕິບັດໃນການ ບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ, ພ້ອມທັງອົງການຈັດຕັ້ງພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນ, ແລະ ໂດຍການສົ່ງເສີມການມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງ ມີຄວາມໝາຍຂອງແມ່ຍິງໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ, ໃນທຸກລະດັບ ແລະ ທຸກພາລະບົດບາດ, ເພື່ອຮັບໃຊ້ ແລະ ປົກປ້ອງຊຸມຊົນໄດ້ດີກວ່າເກົ່າ.

ສູດທ້າຍນີ້, ພວກເຮົາຂໍສະແດງຄວາມຂອບໃຈໄປຍັງລັດຖະບານການາດາ ທີ່ໄດ້ໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນຢ່າງ ເອື້ອເພື່ອເພື່ອແຜ່ ແລະ ຂໍສະແດງຄວາມຂອບໃຈທຸກອົງການຕໍາຫຼວດ ແລະ ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດທີ່ໄດ້ປະກອບສ່ວນ ເຂົ້າໃນການຄົ້ນຄວ້ານີ້ໃນຮູບແບບຕ່າງໆ.



**ທ່ານ ຈອດຈ໌ ເຟນສໄຕນ ເດ ແກສເຕລ**  
 ຮັກສາການຜູ້ອໍານວຍການ  
 ສູນອໍານວຍການເສີມສ້າງຄວາມ  
 ອາດສາມາດ ແລະ ການຝຶກ  
 ອົບຮົມ, ຫ້ອງການລະດັບໂລກເພື່ອ  
 ນະວັດຕະກຳ ອົງການຕໍາຫຼວດ  
 ສາກົນ



**ທ່ານ ໂນຮຳໝັດ ນາຊີຣີ**  
 ຜູ້ອໍານວຍການພາກພື້ນຂອງ  
 ອົງການແມ່ຍິງ ສະຫະປະຊາຊາດ  
 ເຂດອາຊີ ແລະ ປາຊີຟິກ



**ທ່ານ ເຈເອມີ ດັກລາສ**  
 ຜູ້ຕາງໜ້າພາກພື້ນ ປະຈຳພາກ  
 ພື້ນອາຊີຕາເວັນອອກສ່ຽງໃຕ້  
 ແລະ ປາຊີຟິກ UNODC

## ຄໍາຫຍໍ້ ແລະ ຕົວຫຍໍ້

- ASEAN** ສະມາຄົມບັນດາປະຊາຊາດອາຊີຕາເວັນອອກສ່ຽງໃຕ້
- CEDAW** ສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍການລົບລ້າງ ການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງທຸກຮູບແບບ
- GCE O Level** ໃບປະກາດສະນິຍະບັດການສຶກສາລະດັບທົ່ວໄປ
- INTERPOL** ອົງການຕໍາຫຼວດສາກົນ
- PNP** ສຳນັກງານຕໍາຫຼວດແຫ່ງຊາດ ຟີລິບປິນ
- OSCE** ອົງການເພື່ອຄວາມໝັ້ນຄົງ ແລະ ການຮ່ວມມືໃນເອີຣົບ
- SGD** ໂດລາສົງກະໂປ
- UNODC** ຫ້ອງການຢາເສບຕິດ ແລະ ອາຊະຍາກຳຂອງສະຫະປະຊາຊາດ
- UN Women** ອົງການເພື່ອຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍ ແລະ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງຂອງສະຫະປະຊາຊາດ
- USD** ໂດລາສະຫະລັດ

# ສາລະບັນ

ຄໍາຂອບໃຈ	2
ຄໍານໍາ	4
ສາລະບັນ	6
ບົດສັງລວມໂດຍຫຍໍ້	8
<b>1. ບົດນໍາ</b>	<b>14</b>
1.1. ຄວາມສໍາຄັນຂອງແມ່ຍິງໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ	16
<b>2. ວິທີການຄົ້ນຄ້ວາ</b>	<b>22</b>
<b>3. ແມ່ຍິງຕໍ່ການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍໃນອາຊຽນ</b>	<b>30</b>
<b>4. ອັດທະນະທໍາດ້ານສະຖາບັນ ແລະ ການປະກອບອາຊີບການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ</b>	<b>36</b>
ການປະຕິບັດທີ່ດີ	42
ສິ່ງທ້າທາຍ	44
<b>5. ຂອບນະໂຍບາຍລະດັບຊາດ, ພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນສໍາລັບແມ່ຍິງໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ</b>	<b>48</b>
<b>6. ວິທີການ ແລະ ການຕອບສະໜອງຕໍ່ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ໂດຍສະຖາບັນບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍໃນອາຊຽນ</b>	<b>28</b>
ການປະຕິບັດທີ່ດີ	53
ສິ່ງທ້າທາຍ	54
<b>7. ການເຮັດວຽກໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍຂອງແມ່ຍິງ: ໂອກາດ ແລະ ສິ່ງທ້າທາຍ</b>	<b>56</b>
7.1. ເຫດຜົນທີ່ແມ່ຍິງເຂົ້າຮ່ວມອົງການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍໃນອາຊຽນ	56
7.2. ການຮັບສະໝັກ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ	58
ການປະຕິບັດທີ່ດີ	61
ສິ່ງທ້າທາຍ	63
7.3. ການຈັດສັນວຽກງານ	66
ການປະຕິບັດທີ່ດີ	68
ປັບປຸງການຕອບສະໜອງຕໍ່ຄວາມຮຸນແຮງ ແລະ ອາຊະຍາກໍາທາງເພດ ແລະ ບົດບາດຍິງຊາຍ	68
ຍົກສູງປະສິດທິພາບການດໍາເນີນງານ	70
ການສ້າງຄວາມເຊື່ອໝັ້ນໃຫ້ກັບຊຸມຊົນ	71
ການຫຼຸດຜ່ອນຄວາມຮຸນແຮງຂອງຕໍາຫຼວດ ແລະ ການຜ່ອນຄາຍສະຖານະການເຄິ່ງຕົງ	72
ສິ່ງທ້າທາຍ	73
7.4. ການສົ່ງເສີມ ແລະ ການເປັນຜູ້ນໍາຂອງແມ່ຍິງ	75
ການປະຕິບັດທີ່ດີ	77
ສິ່ງທ້າທາຍ	79

# ແມ່ຍິງຕໍ່ການປັບປຸງຄັບໃຊ້ກິດໜາຍໃນພາກພື້ນອາຊຽນ

<b>8. ຊັບພະຍາກອນ</b>	81
8.1. ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ	
8.1.1. ສິດທິໃນການລາຍຮັບລ້ຽງລູກ ແລະ ການຈັດການວຽກງານທີ່ປ່ຽນແປງໄດ້	81
ການປະຕິບັດທີ່ດີ	82
ສິ່ງທ້າທາຍ	83
8.1.2. ສະຫະພັນ / ສະມາຄົມແມ່ຍິງ	84
ການປະຕິບັດທີ່ດີ	85
ສິ່ງທ້າທາຍ	86
8.2. ພື້ນຖານໂຄງລ່າງ, ສິ່ງອໍານວຍຄວາມສະດວກ ແລະ ຊຸດເຄື່ອງແບບຕ່າງໆ	87
ການປະຕິບັດທີ່ດີ	88
ສິ່ງທ້າທາຍ	89
<b>9. ຂໍສະເໜີແນະ</b>	90
ລະດັບພາກພື້ນອາຊຽນ	91
ໂຄງສ້າງ, ນະໂຍບາຍ ແລະ ຍຸດທະສາດຂອງສະຖາບັນແຫ່ງຊາດ	91
ການຮັບສະໝັກ ແລະ ການສ້າງຂີດຄວາມສາມາດ	92
ການຈັດສັນວຽກງານ	93
ການເລື່ອນຕຳແໜ່ງ ແລະ ການເປັນຜູ້ນຳ	94
ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ	95
ພື້ນຖານໂຄງລ່າງ, ສິ່ງອໍານວຍຄວາມສະດວກ ແລະ ອຸປະກອນຕ່າງໆ	95
<b>10. ສະຫຼຸບ</b>	96
<b>ເອກະສານຄັດຕິດ 1: ບົດລາຍງານແຫ່ງຊາດ</b>	98
ປະເທດບຣູໄນດາຣູຊາລາມ - ສຳນັກງານຕຳຫຼວດແຫ່ງຊາດບຣູໄນ	98
ປະເທດກຳປູເຈຍ - ສຳນັກງານຕຳຫຼວດແຫ່ງຊາດກຳປູເຈຍ	98
ປະເທດອິນໂດເນເຊຍ- ສຳນັກງານຕຳຫຼວດແຫ່ງຊາດອິນໂດເນເຊຍ	99
ສາທາລະນະລັດປະຊາທິປະໄຕປະຊາຊົນລາວ - ກົມຕຳຫຼວດລາວ	100
ປະເທດມາເລເຊຍ - ສຳນັກງານຕຳຫຼວດແຫ່ງຊາດມາເລເຊຍ	101
ປະເທດມຽນມາ - ກົມຕຳຫຼວດມຽນມາ	101
ປະເທດຟິລິບປິນ - ສຳນັກງານຕຳຫຼວດແຫ່ງຊາດຟິລິບປິນ	103
ປະເທດສິງກະໂປ - ກົມຕຳຫຼວດສິງກະໂປ	104
ປະເທດໄທ - ສຳນັກງານຕຳຫຼວດແຫ່ງຊາດໄທ	104
ປະເທດຫວຽດນາມ - ຕຳຫຼວດປະຊາຊົນ	105
<b>ເອກະສານຄັດຕິດ 2: ການຈັດອັນດັບຄວາມແຕກຕິດນະໂຍບາຍຍິງ - ຊາຍລະດັບໂລກ</b>	
ໃນບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ	107
<b>ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ</b>	108
ຄຳສິ່ງທ້າຍ	116

# ບົດສັງລວມຫຍໍ້

ການສຶກສາຄັ້ງນີ້ສຳຫຼວດເກັບກຳປະສົບການ ແລະ ທັດສະນະຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງຈາກທົ່ວພາກພື້ນອາຊຽນ. ໂດຍພະຍາຍາມທີ່ຈະເຂົ້າໃຈໂອກາດ ແລະ ສິ່ງທ້າທາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການເປັນຕົວແທນ, ບົດບາດ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມທີ່ມີຄວາມໝາຍຂອງແມ່ຍິງໃນວຽກງານການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ, ເພື່ອເປັນຂໍ້ສະເໜີສຳລັບການຈັດກິດຈະກຳສ້າງຄວາມອາດສາມາດ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມໃນອະນາຄົດ ເພື່ອເພີ່ມການມີສ່ວນຮ່ວມຕັ້ງກ່າວຕົ້ນອີກ. ການສຶກສາດັ່ງກ່າວໄດ້ຖືກປະຕິບັດເປັນໂຄງການຮ່ວມມືລະຫວ່າງ INTERPOL, UN Women ແລະ UNODC ແຕ່ປີ 2019 ຫາ ປີ 2020.

## ສະຫຼຸບຜົນການຄົ້ນຄ້ວາ

ໃນອາຊຽນ, ການເປັນຕົວແທນຂອງແມ່ຍິງໃນບັນດາອົງການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍຍັງຕໍ່າຢູ່. ສະຖິຕິບົດບາດຍິງຊາຍສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າແມ່ຍິງໃນວຽກງານບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ມີປະມານ 6 ເປີເຊັນ ຫາ 20 ເປີເຊັນ.<sup>1</sup> ໃນຂະນະທີ່ມີແບບຢ່າງຂອງແມ່ຍິງທີ່ໄດ້ຮັບການເລື່ອນຊັ້ນ, ເຊິ່ງຜູ້ນຳອາວຸໂສເພດຍິງແມ່ນຫາຍາກ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ມີຄວາມຄືບໜ້າບາງຢ່າງຕໍ່ກັບການອົບຮົມ ແລະ ສິ່ງເສີມແມ່ຍິງເຂົ້າໃນໜ້າທີ່ ແລະ ກອງກຳລັງຊ່ຽວຊານໃນລະດັບຂັ້ນຕົ້ນ ແລະ ຂັ້ນກາງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຂຶ້ນຕື່ມ.

ໃນຂະນະທີ່ມີການປ່ຽນແປງບາງຢ່າງກ່ຽວກັບການຮັບສະໝັກ, ການຝຶກອົບຮົມ, ການຈັດຕັ້ງ ແລະ ການສົ່ງເສີມແມ່ຍິງໃນລະດັບຊາດ; ໂດຍລວມແລ້ວ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ໄດ້ລາຍງານປະສົບການ ແລະ ສິ່ງກົດຂວາງທີ່ຄ້າຍຄືກັນໃນຫຼາຍປະເທດ ແລະ ຈາກລາຍງານໃນລະດັບສາກົນ. ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວ, ສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ກ່ຽວຂ້ອງກັບ ຄວາມແຂງແຮງ ແລະ ຂະໜາດຂອງຮ່າງກາຍ (ເຊັ່ນ: ຄວາມສູງ ແລະ ນ້ຳໜັກຕໍ່າສຸດ) ໃນການເປັນຕໍາຫຼວດ, ມາດຕະຖານ ແລະ ແບບແຜນດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບບົດບາດຂອງແມ່ຍິງໃນສັງຄົມທີ່ຈຳກັດການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງເຂົາເຈົ້າໃນຂອບເຂດວິຊາຊີບ, ແບບແຜນທີ່ວ່າຜູ້ນຳດ້ານການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ "ທີ່ດີ" ແມ່ນແບບໃດ.

ການສຶກສານີ້ໄດ້ລະບຸຫຼາຍຂົງເຂດທີ່ແມ່ຍິງປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍທີ່ສຳຄັນ, ເຊິ່ງຄ້າຍຄືກັບບົດລາຍງານສາກົນ, ປະກອບມີ: ການປັບປຸງການຕອບໂຕ້ຕໍ່ອາຊະຍາ ກຳທາງເພດ ແລະ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ການປັບປຸງປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນໃນການດຳເນີນງານ, ການສ້າງຄວາມເຊື່ອໝັ້ນໃຫ້ກັບຊຸມຊົນ ແລະ ເພີ່ມຄວາມຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບຄວາມຍຸຕິທຳຂອງສະຖາບັນບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ.

## ການຮັບສະໝັກ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ

- ປະເທດສ່ວນໃຫຍ່ມີຈຳນວນ ຫຼື ເປົ້າໝາຍຢ່າງເປັນທາງການສຳລັບການຮັບສະໝັກແມ່ຍິງ ຫຼື ຜູ້ຕາງໜ້າໃນຂະແໜງການທົ່ວໄປ, ໂດຍປົກກະຕິແລ້ວ ລະຫວ່າງ 10 ເປີເຊັນ ຫາ 30 ເປີເຊັນ. ໃນບາງປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ, ຈຳນວນ 10 ເປີເຊັນ ແມ່ນຈຳນວນສູງສຸດສຳລັບຜູ້ສະໝັກແມ່ຍິງ ປະຈຳປີ, ໃນຂະນະທີ່ໃນປະເທດອື່ນໆ ມັນແມ່ນເພື່ອສະຫງວນຕໍາແໜ່ງໜ້ອຍທີ່ສຸດ. ໃນບາງກໍລະນີ, ຈຳນວນ ຫຼື ເປົ້າໝາຍ ອາດຈະໃຊ້ກັບຕໍາແໜ່ງໃດໜຶ່ງ ຫຼື ຫົວໜ່ວຍໃດໜຶ່ງ, ຕົວຢ່າງເຊັ່ນ: ຕໍາແໜ່ງຮອງຜູ້ອຳນວຍການ ຫຼື ໜ່ວຍຄຸ້ມກັນ.
- ໃນບາງປະເທດ, ສະຖາບັນຕ່າງໆໄດ້ກຳນົດເງື່ອນໄຂການຮັບສະໝັກຂອງແມ່ຍິງເທົ່ານັ້ນ ເຊັ່ນ: ຍັງບໍ່ໄດ້ແຕ່ງງານໃນເວລາທີ່ສະໝັກ, ຍັງບໍ່ໄດ້ແຕ່ງງານເປັນເວລາຫຼາຍປີຫຼັງຈົບຈາກການຝຶກອົບຮົມ ຫຼື ການທົດສອບຄວາມບໍລິສຸດ.
- ການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ສິດທິມະນຸດບໍ່ຄ່ອຍແມ່ນພາກບັງຄັບ, ບໍ່ວ່າຈະໃນລະດັບຜູ້ສະໝັກໃໝ່ ຫຼື ອື່ນໆ.

ຮູບພາບໂດຍ: ອົງການ ສປຊ ເພື່ອແມ່ຍິງ/ ສະເຕຟານີ ຊິນຄໍອສ



# ແມ່ຍິງຕໍ່ການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍໃນພາກພື້ນອາຊຽນ

- ການຝຶກອົບຮົມບົດບາດຍິງ-ຊາຍບໍ່ແມ່ນພາກບັງຄັບ, ຜູ້ຊາຍບໍ່ຄ່ອຍໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມ, ເພາະວ່າພວກເຂົາບໍ່ໄດ້ຖືກເຊີນ ຫຼື ບໍ່ມີຄວາມສົນໃຈ
- ເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງຮູ້ສຶກວ່ານັ້ນຈະເປັນປະໂຫຍດສໍາລັບເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຊາຍ, ໂດຍສະເພາະຜູ້ທີ່ມີຕໍາແໜ່ງສູງ, ໃນການເຂົ້າຮ່ວມການຝຶກອົບຮົມທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບບົດບາດຍິງ - ຊາຍ, ຍ້ອນວ່າພວກເຂົາມີອຳນາດອິດທິພົນຕໍ່ການປ່ຽນແປງ, ລວມທັງຜ່ານໂຄງສ້າງສາຍບັງຄັບບັນຊາ.
- ເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງລາຍງານວ່າ: ມີໂອກາດໜ້ອຍທີ່ຈະເຂົ້າຮ່ວມການຝຶກອົບຮົມຢູ່ຕ່າງ ປະເທດ, ບາງຄັ້ງຍ້ອນພວກເຂົາບໍ່ມີຄວາມສາມາດດ້ານພາສາອັງກິດ ຫຼື ຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃນການເດີນທາງເປັນເວລາດົນນານຢູ່ນອກປະເທດ.

## ການຈັດສັນວຽກງານ

- ວຽກງານຕໍາຫຼວດ “ຂ້າງນອກ”ເຊັ່ນ: ການລາດຕະເວນ ຫຼື ວຽກປະຕິບັດການ, ຖືວ່າເໝາະສໍາລັບຜູ້ຊາຍ, ໃນຂະນະທີ່ວຽກງານຕໍາຫຼວດ “ພາຍໃນ”ເຊັ່ນວ່າ: ການບໍລິຫານຈັດການ, ແມ່ນເຫັນວ່າເໝາະສົມສໍາລັບແມ່ຍິງ.<sup>2</sup>
- ເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງຕ້ອງການປະສົບການໃນການປະຕິບັດການຫຼາຍຂຶ້ນ, ເຖິງແມ່ນວ່າພວກເຂົາຮູ້ສຶກວ່າພວກເຂົາບໍ່ໄດ້ຮັບການຊຸກຍູ້ ໃນດ້ານນີ້.
- ການຈັດການເຮັດວຽກທີ່ສາມາດປ່ຽນແປງໄດ້ແມ່ນນະໂຍບາຍທີ່ເປັນທາງການໃນປະເທດສິງກະໂປ. ເຊິ່ງບໍ່ມີນະໂຍບາຍເຫຼົ່ານັ້ນ ຫຼື ບໍ່ໄດ້ຮັບເຈລະຈາໂດຍອີງໃສ່ ຕາມແຕ່ລະກໍລະນີລະຫວ່າງເຈົ້າໜ້າທີ່ ແລະ ຫົວໜ້າໃນປະເທດອື່ນ.
- ແມ່ຍິງມັກຈະເລືອກເຮັດວຽກໃນບົດບາດດ້ານການຈັດການບໍລິຫານ ເພາະວ່າໃນບັນດາຜົນປະໂຫຍດອື່ນໆ, ສິ່ງນີ້ຊ່ວຍສ້າງຄວາມສົນດຸນໃນການເບິ່ງແຍງ ຄອບຄົວ ແລະ ລູກຂອງພວກເຂົາໄດ້.

## ການສົ່ງເສີມ ແລະ ຄວາມເປັນຜູ້ນຳ

- ຜູ້ນຳເພດຍິງຖືກ ນິຍາມວ່າ: ເປັນຕົ້ນແບບທີ່ສໍາຄັນ ໃຫ້ແກ່ເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງທີ່ລະດັບຕໍ່າກ່ວາ, ເຊິ່ງເປັນແຮງບັນດານໃຈໃຫ້ພວກເຂົາຢາກເລື່ອນຕໍາແໜ່ງສູງຂຶ້ນ.
- ຜູ້ນຳເພດຍິງເຊື່ອວ່າການແນະນຳ ແລະ ການມີຜູ້ສະໜັບສະໜູນ ຫຼື ຜູ້ໃຫ້ຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອຈາກເພດຊາຍ ແມ່ນມີຄວາມສໍາຄັນສໍາລັບການເລື່ອນຕໍາແໜ່ງ.
- ເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າການສະໜັບສະໜູນຂອງຜູ້ຊາຍ ສໍາລັບຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ ໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍແມ່ນມີຄວາມຈໍາເປັນ ເພາະວ່າຜູ້ນຳສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນຜູ້ຊາຍ ໂດຍມີອຳນາດໃນການຕັດສິນໃຈ ແລະ ມີອິດທິພົນໃນລະດັບສູງ.
- ມີແມ່ຍິງຈໍານວນໜ້ອຍທີ່ໄດ້ຮັບມອບໝາຍໃຫ້ເຮັດວຽກພາກປະຕິບັດ, ການສືບສວນອາຊະຍາກໍາ ຫຼື ທຶນງານຜູ້ຊ່ຽວຊານດ້ານການປະຕິບັດງານ ເຊິ່ງສ່ວນໃຫຍ່ຈະເປັນເສັ້ນທາງສໍາຄັນໄປສູ່ ຄວາມກ້າວໜ້າໃນວຽກງານບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ. ດັ່ງນັ້ນ, ຄວາມສາມາດຂອງແມ່ຍິງໃນການໄດ້ຮັບທັກສະ ແລະ ປະສົບການໃນຂົງເຂດທີ່ເຫັນວ່າມີຄວາມສໍາຄັນສໍາລັບການເປັນຜູ້ນຳໃນວຽກງານບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍອາດຖືກຈໍາກັດ.

## ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ

- ທຸກໆປະເທດລ້ວນແຕ່ໃຫ້ສິດທິຈະໄດ້ລາພັກເກີດລູກ ເຖິງແມ່ນວ່າໄລຍະເວລາຈະແຕກຕ່າງກັນ. ໃນຂະນະທີ່ເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງມັກການໃຫ້ສິດທິໄດ້ລາພັກເກີດລູກເປັນເວລາດົນນານ, ບາງຄົນສະແດງຄວາມກັງວົນວ່າການລາພັກທີ່ຍາວນານ ອາດຈະຖືກຜູ້ອື່ນເບິ່ງວ່າບໍ່ເໝາະສົມໃນການຮັບສະໜັກ ຫຼື ສົ່ງເສີມແມ່ຍິງ. ການລາໄປລ້ຽງລູກເກີດໃໝ່ສໍາລັບພໍ່ຂອງເດັກ ແມ່ນມີໄລຍະເວລາຈາກ 0 ຫາ 15 ວັນ.



ຮູບພາບໂດຍ: ອົງການ ສປຊ ເພື່ອແມ່ຍິງ/ ພອຍ ພຸດເພັງ

- ສະຫະພັນ ຫຼື ສະມາຄົມແມ່ຍິງ ແມ່ນບໍ່ມີຢູ່ໃນທຸກໆປະເທດ. ຄືດັ່ງວ່າບໍ່ຈໍາເປັນຕ້ອງມີຄວາມສໍາພັນທີ່ຈະ ແຈ້ງລະຫວ່າງການມີສະມາຄົມ ແລະ ການເປັນຜູ້ຕາງໜ້າທີ່ສູງກວ່າຂອງແມ່ຍິງໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ຫຼື ໃນຊັ້ນສູງຍ້ອນມີຫຼາຍຕົວປ່ຽນແປງ. ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ສະມາຄົມສາມາດມີປະສິດທິຜົນ ໂດຍການໃຫ້ການ ສະໜັບສະໜູນແບບເພື່ອນຊ່ວຍເພື່ອນ ແລະ ການປັບປຸງເປົ້າໝາຍໃນສະພາບການເຮັດວຽກຂອງແມ່ຍິງໃນ ບາງກໍລະນີ.

**ພື້ນຖານໂຄງລ່າງ, ສິ່ງອໍານວຍຄວາມສະດວກ ແລະ ອຸປະກອນ**

- ສິ່ງອໍານວຍຄວາມສະດວກໃນການປ້ອນນິນລູກ, ການເກັບນິນແມ່ ແລະ ການລ້ຽງລູກ ແມ່ນບໍ່ຄ່ອຍມີຢູ່ໃນ ອົງການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ. ມີບາງຕົວຢ່າງທີ່ມີສິ່ງອໍານວຍຄວາມສະດວກຢູ່ສໍານັກງານໃຫຍ່, ແຕ່ສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ ກໍ ມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະຂາດແຄນໃນຂະແໜງການລະດັບ ຫຼື ພະແນກອື່ນໆ.
- ສິ່ງອໍານວຍຄວາມສະດວກແບບແຍກສໍາລັບຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງສໍາລັບການປ່ຽນ, ການນອນ ແລະ ສຸຂະອະນາ ໄມແມ່ນມີຢູ່ໃນຕົວເມືອງໃຫຍ່, ແຕ່ວ່າມີໜ້ອຍໃນເຂດຊົນນະບົດ ຫຼື ເຂດຫ່າງໄກສອກຫຼີກ, ເຊິ່ງເປັນສິ່ງກົດຂວາງ ສໍາລັບການນໍາໃຊ້ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງຢູ່ນອກເຂດຕົວເມືອງ.
- ເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງມີທາງເລືອກທີ່ຈະນຸ່ງເຄື່ອງທີ່ພວກເຂົາຄິດວ່າສະດວກກ່ວາ ຫຼືສະດວກສະບາຍຕໍ່ວຽກງານ ຂອງພວກເຂົານັບມື້ນັບເພີ່ມຂຶ້ນ ເຊັ່ນ: ໄລັງຫຼື ຊຸດກະໂປງ, ເຖິງແມ່ນວ່າຈະບໍ່ແມ່ນທຸກກໍລະນີກໍຕາມ.

ໂດຍສະຫຼຸບ, ພາກພື້ນນີ້ ມີສິ່ງກົດຂວາງຫຼາຍຢ່າງ ໃນການເພີ່ມທະວີການເປັນຕົວແທນຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ການ ມີສ່ວນຮ່ວມທີ່ມີຄວາມສໍາຄັນໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ທີ່ຄ້າຍຄືກັບເອກະສານທີ່ຢູ່ໃນເຂດອໍານາດອື່ນ. ຂໍສະເໜີ ແນະນຳການຄົ້ນຄ້ວາຄັ້ງນີ້ ແມ່ນແນໃສ່ສະໜັບສະໜູນການຮ່ວມມືລະຫວ່າງບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ, ບັນດາພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມງານສາກົນເພື່ອຮັບຮອງເອົາ ແລະ ປະຕິບັດຕາມນະໂຍບາຍ ແລະ ການ ປະຕິບັດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບບົດບາດຍິງຊາຍໃນຄວາມພະຍາຍາມເພື່ອ: (1) ເລັ່ງການມີສ່ວນຮ່ວມທີ່ມີຄວາມໝາຍ ຂອງແມ່ຍິງໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ, ແລະ (2) ເພີ່ມທະວີປະສິດທິພາບການດໍາເນີນງານຂອງບັນດາອົງການ ບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ເພື່ອຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການຂອງສະມາຊິກທຸກຄົນ, ແລະ ຕໍ່ສູ້ກັບອາດຊະຍາກຳທັງໃນ ປະເທດ ແລະ ຕ່າງປະເທດໃຫ້ມີປະສິດທິຜົນສູງກ່ວາເກົ່າ.

**ບົດສະຫຼຸບຂອງຂໍສະເໜີ**

ແນະນຳໃຫ້ສະຖາບັນບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ, ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນ, ຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາ, ຄູ່ເຈລະຈາທີ່ເຮັດວຽກ ຮ່ວມກັນ ແລະ ສະຖາບັນທີ່ສະໜັບສະໜູນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ພິຈາລະນາດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

**ລະດັບພາກພື້ນອາຊຽນ**

- ສະໜັບສະໜູນອາຊຽນໃນການພັດທະນາຍຸດທະສາດພາຍໃນພາກພື້ນ ແລະ ແຜນປະຕິບັດງານຮ່ວມກັນເພື່ອ ໃຫ້ການຊີ້ນຳ ແລະ ກຳນົດມາດຕະຖານຂັ້ນຕໍາສໍາລັບທຸກໆອົງການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ເພື່ອບັນລຸການບັງຄັບໃຊ້ ກົດໝາຍ ດ້ານບົດບາດຍິງ - ຊາຍໃນລະດັບພາກພື້ນ, ລະດັບຊາດ ແລະ ທ້ອງຖິ່ນ.
- ເພີ່ມທະວີການເກັບກຳຂໍ້ມູນການແບ່ງແຍກເພດ ເພື່ອແຈ້ງຍຸດທະສາດ ແລະ ລະບຸການແຊກແຊງໃນພາກພື້ນ ພ້ອມທັງເຮັດບົດລາຍງານເປົ້າໝາຍປະຈຳປີທີ່ມີຢູ່ຕໍ່ສາທາລະນະ.
- ເສີມຂະຫຍາຍເຄືອຂ່າຍໃນພາກພື້ນ ແລະ ໂອກາດ ໃນການແລກປ່ຽນປະສົບການ ແລະ ການປະຕິບັດທີ່ດີທີ່ສຸດ ສໍາລັບການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍທີ່ຄອບຄຸມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ພ້ອມທັງກົນໄກສໍາລັບເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງໃນ ພາກພື້ນເພື່ອສ້າງເຄືອຂ່າຍສະໜັບສະໜູນແບບເພື່ອນຊ່ວຍເພື່ອນ.



ຮູບພາບໂດຍ: ອົງການ ສປຊ ເພື່ອແມ່ຍິງ/ ພອຍ ພຸດເພັງ

# ແມ່ຍິງຕໍ່ການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍໃນພາກພື້ນອາຊຽນ



## ໂຄງສ້າງ, ນະໂຍບາຍ ແລະ ຍຸດທະສາດຂອງສະຖາບັນລະດັບຊາດ

- ພັດທະນາ ຫຼື ປັບປຸງການດຳເນີນງານຂອງຍຸດທະສາດການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນລະບົບ ສໍາລັບສະຖາບັນບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ດ້ວຍການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນໃນຕົວ;
- ສ້າງຕັ້ງໜ່ວຍງານຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍໂດຍສູນໃສ່ການຄົ້ນຄ້ວາ ແລະ ແກ້ໄຂສິ່ງກົດຂວາງຕ່າງໆກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ແລະ ການໃຫ້ຄໍາແນະນໍາແບບສະເພາະຂອງອົງການ;
- ສືບສວນວ່າຂໍ້ກຳນົດດ້ານກົດໝາຍ ກ່ຽວກັບການກວດຄົ້ນຮ່າງກາຍເພດດຽວກັນ ແລະ ອື່ນໆ ແມ່ນໄດ້ຖືກຕອບສະໜອງແນວໃດ, ແລະ ຖ້າບໍ່, ທິບທວນຄືນເງື່ອນໄຂການຮັບສະໝັກ ແລະ ການຈ້າງງານສໍາລັບເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງ;
- ພັດທະນາຍຸດທະສາດການສື່ສານເພື່ອຍົກສູງຄວາມຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບຜົນປະໂຫຍດຂອງການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ໃນບັນດາຜູ້ບໍລິຫານຂັ້ນສູງ, ສະຖາບັນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຂອງລັດຖະບານ ແລະ ຊຸມຊົນທີ່ກ້ວາງຂວາງຂຶ້ນ;
- ສ້າງຕັ້ງອົງການ ຫຼື ໂຄງສ້າງທີ່ເປັນເອກະລາດ ຫຼື ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃນເສັ້ນທາງສິ່ງຕໍ່ເພື່ອຮັບ ແລະ ສືບສວນການຮ້ອງທຸກທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຈໍາແນກ ແລະ ການຄຸກຄາມ;

## ການຮັບສະໝັກ, ຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການສ້າງຂີດຄວາມສາມາດ

- ພັດທະນາ ຫຼື ຂະຫຍາຍຂະບວນການສື່ສານ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ແມ່ນອາຊີບຂອງທັງຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງ. ບັນດາຂະບວນການຕ່າງໆສາມາດຖືກອອກແບບມາເພື່ອປ່ຽນແນວຄິດບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ເພື່ອຕົງດູດຜູ້ສະໝັກຍິງໃນໄລຍະການຄັດເລືອກ, ພ້ອມທັງອໍານວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແມ່ຍິງໄດ້ຮັບໜ້າທີ່ທີ່ກ້ວາງຂວາງຂຶ້ນ;
- ດຳເນີນການສໍາຫຼວດເພື່ອປະເມີນລະດັບຄວາມສົນໃຈຂອງແມ່ຍິງໃນການກາຍເປັນເຈົ້າໜ້າທີ່ບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ;
- ທິບທວນຈໍານວນ ແລະ/ຫຼື ເປົ້າໝາຍສໍາລັບແມ່ຍິງໃນຂອບເຂດຕໍາແໜ່ງ ແລະ ໜ້າທີ່ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ພວກເຂົາຂະຫຍາຍໂອກາດຂອງແມ່ຍິງໃຫ້ຫຼາຍກ່ວາການຈໍາກັດ;
- ນໍາໃຊ້ມາດຕະການພິເສດຊີ້ວຄາວເພື່ອພັດທະນາວິທີ ໃນການຮັບສະໝັກທີ່ຄອບຄຸມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ;

- ລົບລ້າງເງື່ອນໄຂທີ່ໃຫ້ແມ່ຍິງບໍ່ສາມາດແຕ່ງຕ້ອງໄດ້ໃນໄລຍະເວລາການຮັບສະໝັກ ແລະ / ຫຼື ໃນໄລຍະໜຶ່ງ ຫຼັງຈາກການຝຶກອົບຮົມເບື້ອງຕົ້ນ;
- ຮັບປະກັນວ່າຄະນະການຄັດເລືອກຕ້ອງປະກອບມີແມ່ຍິງຢູ່ນຳ;
- ສ້າງຫຼັກສູດການຝຶກອົບຮົມແບບບັງຄັບຕາມມາດຕະຖານກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍ ແລະ ສິດທິມະນຸດໃນສະພາບການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ;
- ຈັດຝຶກອົບຮົມຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃຫ້ຜູ້ນຳ ແລະ ຫົວໜ້າຂະແໜງການ, ກົມກອງຕ່າງໆ ເພື່ອ ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ພວກເຂົາໃນການສົ່ງເສີມວັດທະນະທຳການເຮັດວຽກທີ່ຄອບຄຸມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ລົບລ້າງການປະພຶດທີ່ຈຳແນກ;
- ພັດທະນາ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍຕ່າງໆເພື່ອຮັບປະກັນເອກະລາດການຝຶກອົບຮົມທັງພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງ ປະເທດໃຫ້ທັງຍິງ ແລະ ຊາຍຢ່າງເທົ່າທຽມ;

**ການຈັດສັນວຽກງານ**

- ຮັບປະກັນໃຫ້ແມ່ຍິງສາມາດເຂົ້າເຖິງ ແລະ ໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຊຸກຍູ້ໃຫ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການປະຕິບັດ ງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງເພື່ອພັດທະນາທັກສະ ແລະ ຄວາມໝັ້ນໃຈດ້ານວິຊາຊີບຂອງພວກເຂົາ;
- ທົບທວນຄືນການປະຕິບັດໃນການຈັດສັນວຽກງານ ແລະ ພິຈາລະນາການໝູນວຽນແຕ່ລະໄລຍະໃນການ ດຳເນີນງານ ສຳລັບເຈົ້າໜ້າທີ່ທຸກຄົນ ອີງໃສ່ການປະຕິບັດທີ່ດີທີ່ສຸດໃນການຈັດສັນວຽກງານ ແລະ ຄວາມສົມ ດຸນລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ;
- ກຳນົດນະໂຍບາຍທີ່ສະໜອງພື້ນຖານໃຫ້ແກ່ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງ ເຊິ່ງລວມທັງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍທີ່ ມີຄອບຄົວ;
- ຮັບປະກັນໃຫ້ເຈົ້າໜ້າທີ່ທັງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ ໄດ້ເຂົ້າເຖິງການໃຫ້ຄຳປຶກສາທາງດ້ານການແພດ ແລະ ການ ສະໜັບສະໜູນທາງດ້ານຈິດຕະວິທະຍາ ເພື່ອປ້ອງກັນ ແລະ ບັນເທົາຄວາມເຄັ່ງຕຶງ ຫຼື ບັນຫາດ້ານສຸຂະພາບ ຈິດ, ໂດຍສະເພາະສຳລັບເຈົ້າໜ້າທີ່ທີ່ໄດ້ປະເຊີນກັບເຫດການທີ່ເຈັບປວດ, ການສືບສວນ ຫຼື ການຮັບຜູ້ຖືກເຄາະ ຮ້າຍ ຫຼື ປະຈັກພະຍານສຳລັບອາຊີບຍາກຳທີ່ຮ້າຍແຮງ;

**ການເລື່ອນຕຳແໜ່ງ ແລະ ການເປັນຜູ້ນຳ**

- ຈັດຝຶກອົບຮົມເປົ້າໝາຍໃນການເປັນຜູ້ນຳ ແລະ ທັກສະທາງວິຊາການ (ເຊັ່ນ: ການຄຸ້ມຄອງວິກິດ) ສຳລັບ ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງລະດັບກາງ;
- ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກົນໄກການສະໜັບສະໜູນ ແນໃສ່ເພີ່ມທະວີການຮັກສາເຊັ່ນວ່າ: ການຮັບປະກັນວ່າແມ່ຍິງທີ່ ລາພັກເກີດລູກ ຈະໃຫ້ສາມາດກັບຄືນເຮັດວຽກໄດ້ໃນຕຳແໜ່ງທີ່ທຽບເທົ່າຕຳແໜ່ງເກົ່າໄດ້;
- ສ້າງໂຄງການໃຫ້ຄຳແນະນຳສຳລັບເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງລະດັບກາງ;
- ຮັບປະກັນໃຫ້ແມ່ຍິງ ເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງຄະນະການຄັດເລືອກສຳລັບຕຳແໜ່ງຂັ້ນສູງ;
- ນຳໃຊ້ມາດຕະການພິເສດຊ່ວຍເຊັ່ນການກຳນົດເປົ້າໝາຍ ຫຼື ຈຳນວນຍິງ-ຊາຍ ເພື່ອສົ່ງເສີມໃຫ້ແມ່ຍິງໄດ້ ຮັບຕຳແໜ່ງສູງຂຶ້ນ;
- ພັດທະນາກິດຈະກຳສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າທາງດ້ານອາຊີບສຳລັບແມ່ຍິງໃຫ້ໄດ້ຮັບການເລື່ອນຕຳແໜ່ງ ສູງຂຶ້ນ ແລະ/ຫຼື ຕຳແໜ່ງບໍລິຫານທີ່ສູງຂຶ້ນ;

ຮູບພາບໂດຍ: ອົງການ ສປຊ ເພື່ອແມ່ຍິງ/ ພອຍ ພຸດເພັງ



# ແມ່ຍິງຕໍ່ການປ້ອງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍໃນພາກພື້ນອາຊຽນ

## ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ

- ປະຕິຮູບນະໂຍບາຍຂອງສະຖາບັນ ທີ່ກົດຂວາງແມ່ຍິງຈາກການໄດ້ຮັບການຈ້າງງານສໍາລັບອາຊີບທີ່ມີຄຸນຄ່າ ໃນການປ້ອງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ;
- ຊຸກຍູ້ ແລະ ສ້າງເຄືອຂ່າຍການສະໜັບສະໜູນແບບເພື່ອນຊ່ວຍເພື່ອນທີ່ເປັນທາງການ ຫຼື ບໍ່ເປັນທາງການໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງໃນລະດັບຊາດ ແລະ ພາກພື້ນ;
- ຮັບຮອງເອົາ ຫຼື ປັບປຸງນະໂຍບາຍທີ່ສະໜັບສະໜູນສິດທິຂອງບຸກຄົນໃນການເຂົ້າເຖິງວຽກງານແບບບໍ່ເດີມ ເວລາ ຫຼື ການເຮັດວຽກທີ່ປ່ຽນແປງໄດ້;
- ຮັບຮອງ ຫຼື ປັບປຸງນະໂຍບາຍກ່ຽວກັບການລາພັກເກີດລູກ ລວມເຖິງສິດໃນການລາພັກໄປລ້ຽງລູກເກີດໃໝ່ ສໍາລັບພໍ່;

## ພື້ນຖານໂຄງລ່າງ, ສິ່ງອໍານວຍຄວາມສະດວກ ແລະ ອຸປະກອນ

- ສ້າງພື້ນຖານໂຄງລ່າງ ແລະ ສິ່ງອໍານວຍຄວາມສະດວກຕ່າງໆທີ່ເຮັດໃຫ້ແມ່ຍິງສາມາດນໍາໃຊ້ໄດ້ໂດຍບໍ່ຖືກຈໍາກັດ ເຊັ່ນ: ສິ່ງອໍານວຍຄວາມສະດວກສໍາລັບການປ່ຽນຊຸດ, ການນອນ ແລະ ສຸຂະອະນາໄມໃນທຸກໆສະຖານີຕໍາຫຼວດ ຫຼື ຫ້ອງການ. ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໄລຍະສັ້ນສາມາດຊຶດເຊີຍໄດ້ໃນໄລຍະຍາວ ຍ້ອນວ່າຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍທີ່ມີຢູ່ ແລະ ອາຊະຍາກໍາຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ ອາດເຮັດໃຫ້ມີຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໄລຍະຍາວສໍາລັບລັດໃນການເບິ່ງແຍງສຸຂະພາບ ແລະ ການສູນເສຍກໍາລັງການຜະລິດໃນດ້ານເສດຖະກິດ;
- ຮັບປະກັນໃຫ້ແມ່ຍິງມີຕົວເລືອກໃນການນຸ່ງເຄື່ອງແບບທີ່ເໝາະສົມເພື່ອຄວາມສະດວກສະບາຍ, ຄວາມປອດໄພ ແລະ ການປະຕິບັດຈົງ ເມື່ອປະຕິບັດໜ້າທີ່;



# 01.

## ບົດນຳ

### ບາງອົງກອນ ບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ໄດ້ມຸ່ງເພີ່ມຈຳ ນວນເພດຍິງໃນ ວຽກງານບັງຄັບໃຊ້ ກົດໝາຍ.

ສະຖາບັນບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ<sup>3</sup> ແລະ ຜູ້ນຳຂອງພວກເຂົາພົບກັບສິ່ງທ້າທາຍຫຼາຍຢ່າງໃນສະຕະວັດທີ XXI . ຄວາມສ່ຽງດ້ານຄວາມປອດໄພໄດ້ມີຫຼາຍ, ໂດຍມີລັກສະນະຂອງພັນທະມິດອາຊະຍາກຳທີ່ວິໄລກ ແລະ ການປ່ຽນແປງຄວາມກ້າວໜ້າທາງເຕັກໂນໂລຊີຢ່າງໄວວາ. ຄວາມສ່ຽງດັ່ງກ່າວເຮັດໃຫ້ຜູ້ນຳຕ່າງໆໃຊ້ສະພາບແວດລ້ອມການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ທີ່ນັບມື້ນັບເຂັ້ມແຂງ, ລວມທັງການຮ່ວມມືກັບພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງຢ່າງກ້ວາງຂວາງເພື່ອຮັບເອົາຄວາມສາມາດທີ່ດີທີ່ສຸດເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາທ້າທາຍດ້ານຄວາມປອດໄພຂອງປະຊາຊົນໃນປະຈຸບັນ, ທັງພາຍໃນ ແລະ ລະຫວ່າງປະເທດ. ສິ່ງຄົນຍິ່ງຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການປັບປຸງການບໍລິການຂອງລັດຖະບານ, ລວມທັງຈາກໜ່ວຍງານບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ. ໃນສະພາບການດັ່ງກ່າວ, ມີຄວາມຄາດຫວັງຂອງຊຸມຊົນສຳລັບໜ່ວຍງານບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍຫຼາຍກ່ວາເກົ່າ ເພື່ອສະທ້ອນອົງປະກອບທາງສັງຄົມ, ຮັບຟັງ ແລະ ປຶກສາຫາລືກັບພົນລະເມືອງ, ແລະ ຮັບຜິດຊອບຕໍ່ການກະທຳຂອງພວກເຂົາ.<sup>4</sup> ດ້ວຍເຫດນີ້, ໜ່ວຍງານບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍພວມພະຍາຍາມດັດປັບ, ສ້າງທັກສະໃໝ່ ແລະ ພັດທະນາວິທີການໃໝ່ ໃນການຮັບມືກັບພູມສັນຖານ, ໄພຂົ່ມຂູ່ດ້ານຄວາມປອດໄພຂ້າມຊາດທີ່ມີການຂະຫຍາຍຕົວຢ່າງບໍ່ຢຸດຢັ້ງ ໂດຍການ

ຊອກຫາຜູ້ມີຄວາມສາມາດທີ່ກ້ວາງຂວາງຂຶ້ນ. ການປ່ຽນແປງເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນເຊື່ອມໂຍງໂດຍກົງກັບຄວາມຕ້ອງການທີ່ຈະໃຫ້ຄຸນຄ່າ ແລະ ສິ່ງເສີມຄວາມຫຼາກຫຼາຍ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ. ໂດຍສະເພາະບາງອົງການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍພວມເພີ່ມຈຳນວນພະນັກງານເພດຍິງໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ແລະ ເສີມຂະຫຍາຍບົດບາດທີ່ພວກເຂົາໄດ້ຮັບເພື່ອຕອບສະໜອງຕໍ່ສິ່ງທ້າທາຍຕ່າງໆໃຫ້ດີກ່ວາເກົ່າ.<sup>5</sup>

ການສຶກສາເລື່ອງແມ່ຍິງໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍໃນພາກພື້ນອາຊຽນນີ້ ໄດ້ຄົ້ນຄ້ວາກ່ຽວກັບປະສິບການ ແລະ ທັດສະນະຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງຈາກທົ່ວພາກພື້ນກ່ຽວກັບການຕາງໜ້າ, ພາລະບົດບາດ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນວຽກງານບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ. ການສຶກສານີ້ສະເໜີພາບລວມຂອງສະພາບການໃນປະຈຸບັນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຮັບສະໝັກ, ການຝຶກອົບຮົມ, ການຈັດສັນວຽກງານ, ການສົ່ງເສີມ ແລະ ໃຫ້ຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບນະໂຍບາຍ ແລະ ການປະຕິບັດທີ່ສະໜັບສະໜູນ ຫຼື ຂັດຂວາງການເຂົ້າຮ່ວມຂອງພວກເຂົາ. ການສຶກສານີ້ຍັງລາຍງານກ່ຽວກັບຜົນກະທົບທີ່ໄດ້ຮັບຮູ້ຈາກການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໂດຍອີງໃສ່ຄວາມຄິດເຫັນຂອງຜູ້ຖືກສຳພາດ.



ຮູບພາບໂດຍ: ອົງການ ສປຊ ເພື່ອແມ່ຍິງ/ ພອຍ ພຸດເພັງ

ການສຶກສາ  
ສະບັບນີ້ຈະຊ່ວຍ  
ໃຫ້ມີຄວາມ  
ເຂົ້າໃຈຢ່າງຊື່ນຕໍ່  
ຄວາມທ້າທາຍທີ່  
ຕໍ່າຫຼອດຍິງໃນ  
ພາກພື້ນອາຊຽນ  
ໄດ້ປະເຊີນຢູ່

ການສຶກສານີ້ຈະເຮັດໃຫ້ມີຄວາມເຂົ້າໃຈທີ່ດີຂຶ້ນກ່ຽວກັບສິ່ງທ້າທາຍທີ່ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍ່າຫຼອດຍິງໃນພາກພື້ນອາຊຽນປະເຊີນຢູ່. ຢ່າງໃດກໍ່ວ່ານັ້ນ, ການວິເຄາະຜົນການຄົ້ນພົບກໍ່ເປັນພື້ນຖານສໍາລັບຂໍ້ສະເໜີແນະນຳກ່ຽວກັບວິທີການຫຼຸດຜ່ອນ ຫຼື ແກ້ໄຂສິ່ງທ້າທາຍເຫຼົ່ານີ້ໃຫ້ດີທີ່ສຸດ ເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາດ້ານຄວາມປອດໄພ ແລະ ຄວາມໝັ້ນຄົງຂອງປະຊາຊົນໃນລະດັບຊາດລວມ ທັງອາຊະຍາກຳຂ້າມຊາດ. ຂໍ້ສະເໜີດັ່ງກ່າວຍັງຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າ ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນສາມາດສະໜັບສະໜູນອົງການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ແລະ ເຈົ້າໜ້າທີ່ໃນການແກ້ໄຂບາງສິ່ງທ້າທາຍທີ່ໄດ້ຖືກລະບຸໄວ້.

ບົດລາຍງານແມ່ນມີໂຄງສ້າງດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້: ບົດທີ 1: ແນະນຳເຫດຜົນສໍາລັບການສຶກສາ, ລະບຸຄວາມສໍາຄັນຂອງແມ່ຍິງໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ແລະ ສະຫຼຸບສິ່ງກ່ຽວກັບແມ່ຍິງໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ຈາກທັດສະນະສາກົນ. ບົດທີ 2: ອະທິບາຍວິທີການຄົ້ນຄ້ວາ ແລະ ຕົວຢ່າງຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ, ລວມທັງຂໍ້ຈຳກັດຂອງການສຶກສາ. ບົດທີ 3: ສະເໜີພາບລວມຂອງແມ່ຍິງໃນວຽກງານຕໍ່າຫຼອດຍິງໃນອາຊຽນ ແລະ ນຳສະເໜີສະຖິຕິກ່ຽວກັບການຕາງໜ້າຂອງແມ່ຍິງໃນແຕ່ລະປະເທດ.

**ການນຶກຳລັງ  
ແຮງງານທີ່ມີ  
ຄວາມສະເໝີພາບ  
ລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ  
ຫຼາຍຂຶ້ນ ແມ່ນ  
ການຂະຫຍາຍ  
ຄວາມອາດສາມາດ  
ໃນການບັງຄັບໃຊ້  
ກິດໝາຍ ເພື່ອ  
ສ້າງຄວາມໄວ້ເນື້ອ  
ເຊື່ອໃຈ ແລະ ຄວາມ  
ຖືກຕ້ອງ, ແລະ  
ປະຕິບັດພາລະ  
ໜ້າທີ່ໄດ້ດີກວ່າໃນ  
ການຕ້ານ ແລະ ສະ  
ກັດກັນອາຊະຍາກຳ,  
ປົກປ້ອງຄວາມເປັນ  
ລະບຽບຮຽບຮ້ອຍ  
ທາງສັງຄົມ ແລະ  
ຮັບໃຊ້ສັງຄົມ.**

ບົດທີ 4: ຄົ້ນຄ້ວາກ່ຽວກັບວັດທະນະທຳໃນສະຖາບັນ ແລະ ອາຊີບການບັງຄັບໃຊ້ກິດໝາຍ, ວິທີການ ຕ່າງໆທີ່ມີຮູບຮ່າງຂອງການເຊື່ອມໂຍງ ແລະ ປະສົບການຂອງແມ່ຍິງໃນວຽກງານຕ່າງໆ ລວມ ເຖິງຍຸດທະສາດຂອງສະຖາບັນເພື່ອຊຸກຍູ້ໃຫ້ມີບ່ອນ ເຮັດວຽກທີ່ມີຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍ. ນອກຈາກນີ້ຍັງພິຈາລະນາວ່າມາດຕະຖານ ດ້ານວັດທະນະທຳ ແລະ ບົດບາດຍິງ - ຊາຍ ມີ ອິດທິພົນຕໍ່ວິທີການທີ່ແມ່ຍິງອະທິບາຍລັກສະນະ ແລະ ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການ ບັງຄັບໃຊ້ກິດໝາຍ, ເຊິ່ງສາມາດຍຶດໝັ້ນ ຫຼື ຫ້າທາຍ ແນວທາງບົດບາດຍິງ - ຊາຍ. ບົດທີ 5: ພວກເຂົາໄດ້ ກຳນົດກ່ຽວກັບຂອບກິດໝາຍ ແລະ ນະໂຍບາຍດ້ານ ກິດໝາຍລະດັບປະເທດ, ພາກພື້ນ, ແລະ ລະດັບ ສາກົນ. ເພື່ອນຳສະເໜີຕົວຢ່າງຂອງການປະຕິບັດທີ່ ດີ ແລະ ສິ່ງຫ້າທາຍໃນບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາ ຊຽນ.

ບົດທີ 6: ນະໂຍບາຍ, ຍຸດທະສາດ ແລະ ແຜນປະຕິບັດ ງານຂອງສະຖາບັນໃນລະດັບປະເທດກ່ຽວກັບ ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍ, ຄຽງຄູ່ກັບ ການສົນທະນາກ່ຽວກັບຈຸດແຂງ ແລະ ສິ່ງຫ້າທາຍ ໃນສະພາບການທີ່ແຕກຕ່າງກັນ. ບົດທີ 7: ຈະ ແບ່ງປັນປະສົບການຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ຕ່າງໆໃນ ແຕ່ລະໄລຍະຂອງອາຊີບການບັງຄັບໃຊ້ກິດໝາຍ ຂອງພວກເຂົາ. ນອກຈາກນີ້ຍັງສຳຫຼວດເຫດຜົນທີ່ ສະໜັບສະໜູນຄວາມຕ້ອງການຂອງແມ່ຍິງໃນການ ຢາກເປັນຕ່າງໆ, ປະສົບການ ແລະ ການສະທ້ອນ ຂອງພວກເຂົາ ກ່ຽວກັບການຮັບສະໝັກ ແລະ ການ ຝຶກອົບຮົມ, ແລະ ໂອກາດ ແລະ ສິ່ງຫ້າທາຍຕ່າງ ໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການປະຕິບັດໜ້າທີ່. ຕາມດ້ວຍ ຫັດສະນະກ່ຽວກັບຄວາມຄາດຫວັງສຳລັບການ ສິ່ງເສີມ ແລະ ບົດບາດການເປັນຜູ້ນຳໃນອາຊີບທີ່ ຄອບງຳໂດຍຜູ້ຊາຍ.

ບົດທີ 8: ປະກອບມີລັກສະນະທີ່ຖືກເລືອກຂອງ ນະໂຍບາຍຊັບພະຍາກອນມະນຸດ, ສະຫະພັນ ຫຼື ສະມາຄົມແມ່ຍິງ, ແລະ ສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກ ແລະ ອຸປະກອນຕ່າງໆ. ບົດທີ 9: ກ່ຽວກັບປະສົບການ ແລະ ຂໍ້ມູນຈາກສາກົນ ຈາກການສຶກສາໃນປະຈຸບັນ ເພື່ອໃຫ້ຄຳແນະນຳກ່ຽວກັບການສິ່ງເສີມຄວາມ ສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍໃນສະຖາບັນບັງຄັບໃຊ້ ກິດໝາຍ ສຳລັບປະເທດສະມາຊິກ, ອົງການບັງຄັບໃຊ້ ກິດໝາຍ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາ. ບົດທີ 10: ບົດສະຫຼຸບ.



**1.1. ຄວາມສຳຄັນ  
ຂອງແມ່ຍິງໃນການ  
ບັງຄັບໃຊ້ກິດໝາຍ**

ບັນດາໜ່ວຍງານບັງຄັບໃຊ້ກິດໝາຍຕ້ອງມີຄວາມ ຄ່ອງແຄ້ວ ແລະ ສາມາດປັບຕົວເຂົ້າກັບສະພາບ ແວດລ້ອມທີ່ມີການປ່ຽນແປງຢ່າງໄວວາ. ເພື່ອ ຕ້ານ ແລະ ສະກັດກັ້ນໄພຂົ່ມຂູ່ດ້ານອາຊະຍາກຳທັງ ພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ ລວມເຖິງໄພຂົ່ມຂູ່ດ້ານ ຄວາມປອດໄພ, ພວກເຂົາຕ້ອງເສີມຂະຫຍາຍຄວາມ ອາດສາມາດ ແລະ ປະສິດທິພາບຂອງຕົນໃຫ້ມີຄວາມ ທັນສະໄໝ ແລະ ມີປະສິດທິຜົນ.

ການພິຈາລະນາທີ່ສຳຄັນ ແມ່ນການທົບທວນ ຄົນສ່ວນປະກອບຂອງພະນັກງານເປັນປະຈຳ ແລະ ພັດທະນາຈຸດແຂງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບກຳລັງ ແຮງງານທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍ, ປ່ຽນແປງໄດ້ ແລະ ປັບຕົວໄດ້. ສິ່ງທີ່ສຳຄັນແມ່ນການທີ່ມີ



ຮູບພາບໂດຍ: ອົງການ ສປຊ ເພື່ອແມ່ຍິງ/ ພອຍ ພຸດເພັງ

ກຳລັງແຮງງານທີ່ມີຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍຫຼາຍຂຶ້ນ ເຊິ່ງໄດ້ຖືກລະບຸວ່າແມ່ນການເສີມຂະຫຍາຍຄວາມອາດສາມາດໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ເພື່ອສ້າງຄວາມໄວ້ເນື້ອເຊື່ອໃຈ ແລະ ຄວາມຖືກຕ້ອງ, ແລະ ປະຕິບັດພາລະໜ້າທີ່ໄດ້ດີກ່ວາເກົ່າໃນການຕ້ານ ແລະ ສະກັດກັ້ນອາຊະຍາກຳ, ປົກປ້ອງຄວາມເປັນລະບຽບຮຽບຮ້ອຍທາງສັງຄົມ ແລະ ຮັບໃຊ້ສັງຄົມ.

ການສົ່ງເສີມໃຫ້ແມ່ຍິງມີບົດບາດໃນການເປັນຜູ້ນຳ ແລະ ດ້ານວິຊາການ, ແລະ ນຳໃຊ້ເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງເປັນຜູ້ຕອບຮັບທຳອິດສາມາດເພີ່ມປະສິດທິພາບໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນຄວາມສ່ຽງ, ຕໍ່ສູ້ກັບອາຊະຍາກຳ ແລະ ປົກປ້ອງສັງຄົມ. ສິ່ງນີ້ກ່ຽວຂ້ອງດ້ວຍກິດຈະການ ຍ້ອນວ່າມັນກ່ຽວຂ້ອງກັບການປ້ອງກັນອາດສາມາດກຳລັງແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກຍິງ, ໃຫ້ການເຂົ້າເຖິງຄວາມຍຸຕິທຳ, ແລະ ອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ການບໍລິການທີ່ຕອບສະໜອງຕໍ່ຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍເພດຍິງ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຄ້າມະນຸດ, ຄວາມຮຸນແຮງໃນຄອບຄົວ ແລະ ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດເປັນຕົ້ນ.

ມີຫຼາຍເຫດຜົນໃນການໄດ້ຖຽງເລື່ອງການເພີ່ມທະວີການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ, ລວມທັງການຄົ້ນຄ້ວາຈາກພາກເອກະຊົນ ແລະ ພາກລັດອື່ນໆ. ຈາກຫັດສະນະສິດທິມະນຸດ, ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍຄວນມີສິດທີ່ຈະເຂົ້າເຖິງ ໜ້າທີ່ຂອງລັດ. ຈາກຫັດສະນະໃນທາງປະຕິບັດ, ປະສິບການ ແລະ ຄວາມສົນໃຈໂດຍສະເພາະຂອງແມ່ຍິງ.<sup>6</sup> ການພິຈາລະນາສິດທິມະນຸດຢ່າງດຽວຄວນພຽງພໍເພື່ອສະໜັບສະໜູນການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ. ແມ່ຍິງບໍ່ຈຳເປັນຕ້ອງມີຄວາມແຕກຕ່າງໃນການສົມທົບ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ການຄົ້ນຄ້ວາໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ສາມາດປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການປ່ຽນແປງສະຖາບັນ ແລະ ການໃຫ້ບໍລິການໃຫ້ດີຂຶ້ນ.<sup>7</sup> ຍົກຕົວຢ່າງ, ແມ່ຍິງ ຫຼື ເດັກຍິງທີ່ຖືກເຄາະຮ້າຍຈາກອາຊະຍາກຳ ຫຼື ຂັດແຍ້ງກັບກົດໝາຍ ຄວນຈະສາມາດພົວພັນກັບເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງໄດ້ຖ້າພວກເຂົາຕ້ອງການ.

ກອງປະຊຸມລະດັບໂລກຂອງອົງການຕໍາຫຼວດສາກົນທີ່ຜ່ານມາ, ໄດ້ນຳເອົາຕາງໜ້າຜູ້ບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ, ນັກວິຊາການ ແລະ ຜູ້ຊ່ຽວຊານຈາກພາກເອກະຊົນມາວາງແຜນວາລະການປະດິດສ້າງໃໝ່ຂອງອົງການຕໍາຫຼວດສາກົນ. ໜຶ່ງໃນຫົກດ້ານແມ່ນ "ອະນາຄົດຂອງກຳລັງແຮງງານ" - ອະນາຄົດຂອງ "ສູນຍອດຕໍາຫຼວດ" ຈະແມ່ນແນວໃດ? ມັນໄດ້ອະທິບາຍເຖິງເຈົ້າໜ້າທີ່ບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ໃນສະຕະວັດທີ XXI ທີ່ສາມາດສະແດງທັກສະທີ່ຈຳເປັນໃນສະພາບແວດລ້ອມດ້ານຄວາມປອດໄພທີ່ປ່ຽນແປງໃນປະຈຸບັນ: ຄວາມມັກ, ຄວາມຢາກຮູ້, ການປັບຕົວ ແລະ ຄວາມຍືດຍຸ່ນ. ຕໍາແໜ່ງກາຍເປັນພາລະບົດບາດ, ຜູ້ຈັດການກາຍເປັນຄູຝຶກ ແລະ ລຳດັບຊັ້ນກາຍເປັນທຶນ. ກຸນແຈໄປສູ່ອະນາຄົດທີ່ປະສິບຜົນສຳເລັດສຳລັບອົງການໃດໜຶ່ງ ແມ່ນຢູ່ໃນຄວາມສາມາດໃນການດຶງດູດ, ພັດທະນາ ແລະ ຮັກສາຄວາມສາມາດທີ່ດີທີ່ສຸດ.<sup>8</sup>

ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃນການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນອົງການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ແມ່ນມີຄວາມສຳຄັນດ້ວຍເຫດຜົນຫຼາຍຢ່າງ:

1

### ບັນລຸຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍ ແລະ ປະຕິບັດຕາມຄຳໝັ້ນສັນຍາແຫ່ງຊາດ ແລະ ສາກົນ.

- ທຸກໆປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນໄດ້ໃຫ້ສັດຕະຍາບັນຕໍ່ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍການລົບລ້າງການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງ ທຸກຮູບແບບ (CEDAW). ມາດຕາ 11 ໝາຍເຖິງ ການລົບລ້າງການຈຳແນກໃນການຈ້າງງານ, ແລະ ແມ່ຍິງ ມີສິດເລືອກປະກອບອາຊີບໄດ້ຢ່າງອິດສະຫຼະ, ແລະ ໄດ້ຮັບໂອກາດການຈ້າງງານ, ເງື່ອນໄຂການຄັດເລືອກ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດທີ່ເທົ່າທຽມ.<sup>9</sup>
- ບັນລຸຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍແມ່ນຄຳໝັ້ນສັນຍາໃນນະຕິຂອງສະພາຄວາມໝັ້ນຄົງ ສະຫະ ປະຊາຊາດສະບັບເລກທີ 1325 (2000) ກ່ຽວກັບແມ່ຍິງ, ສັນຕິພາບ ແລະ ຄວາມໝັ້ນຄົງ, ສຳລັບການ ປ້ອງກັນ, ການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ້ງ” (ອັກ 1).
- ມັນສອດຄ່ອງກັບນິຕິກຳແຫ່ງຊາດເຊັ່ນ: ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍສິດທິມະນຸດ, ກົດໝາຍແຮງງານ ແລະ ປະມວນ ກົດໝາຍອາຍາ.

2

### ຍົກສູງປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດຕິຜົນໂດຍ ຜ່ານ ກຳລັງແຮງງານທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍ ແລະ ຄອບຄຸມ

- ບັນດາສະຖາບັນບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ສາມາດຍົກສູງຄວາມສາມາດຂອງພວກເຂົາ ໂດຍການແນໃສ່ຄວາມ ສາມາດ, ຄວາມຮູ້, ທັກສະ ແລະ ຄວາມສາມາດຂອງພະນັກງານທັງຊາຍ ແລະ ຍິງ.
- ທົນງານທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍໄດ້ຮັບປະໂຫຍດຈາກການລວບລວມສະຕິປັນຍາ, ເຊິ່ງຊ່ວຍເພີ່ມປະສິດທິພາບ ໂດຍລວມ.<sup>10</sup>

ຄວາມຫຼາກຫຼາຍ ພາຍໃນທີມຈະ ເປັນຂໍ້ໄດ້ປຽບໃນ ການລວບລວມ ຄວາມຮູ້, ເຊິ່ງຈະ ຊ່ວຍພັດທະນາ ການປະຕິບັດວຽກ ໂດຍລວມ.

3

### ການປັບປຸງການຕອບສະໜອງຕໍ່ຄວາມ ຮຸນແຮງທາງເພດ ແລະ ບົດບາດຍິງ - ຊາຍ

- ການເພີ່ມການມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ບົດບາດຂອງຜູ້ຍິງໃນວຽກງານຕໍາຫຼວດໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າມີປະສິດທິຜົນໃນການຫຼຸດຜ່ອນການເກີດຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງໃນບາງສະຖານະການ.<sup>11</sup>
- ການໃຊ້ເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງເປັນຜູ້ສົ່ງເສີມໃຫ້ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກຍິງ ທີ່ລອດຊີວິດຈາກຄວາມຮຸນແຮງທາງເພດລາຍງານປະສິບການຂອງພວກເຂົາຕໍ່ຕໍາຫຼວດ<sup>12</sup>, ເຮັດໃຫ້ໜ່ວຍງານບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ສາມາດຕອບສະໜອງ ແລະ ດ້ານອາດຊະຍາກຳຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ, ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ການສືບສວນ ແລະ ການດຳເນີນຄະດີຕໍ່ຜູ້ກະທຳຜິດໄດ້ດີຂຶ້ນ.
- ແມ່ຍິງຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍຄວນຈະສາມາດເວົ້າກັບຜູ້ຍິງທີ່ໄດ້ຮັບການຝຶກຝົນເປັນຄົນທຳອິດ ຖ້າມັນແມ່ນຄວາມຕ້ອງການຂອງພວກເຂົາ, ຕາມຄຳແນະນຳອາຊຽນ “ຄຳແນະນຳກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ - ຊາຍທີ່ມີຄວາມລະອຽດອ່ອນ ເພື່ອການຄຸ້ມຄອງແມ່ຍິງທີ່ເປັນຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍຈາກການຄ້າມະນຸດ”.<sup>13</sup>

4

### ການສ້າງຄວາມເຊື່ອໝັ້ນໃຫ້ກັບສັງຄົມ ແລະ ຄວາມເປັນທຳຂອງສະຖາບັນ

- ເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງມີແນວໂນ້ມຫຼາຍກ່ວາທີ່ຈະຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບການກວດກາຊຸມຊົນ ວ່າແມ່ນສ່ວນປະກອບສຳຄັນຂອງວຽກງານຕໍາຫຼວດ.<sup>14</sup>
- ເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງມີຄວາມສ່ຽງໜ້ອຍກ່ວາຜູ້ຊາຍທີ່ໃຊ້ກຳລັງແຮງເກີນຂອບເຂດ,<sup>15</sup> ເຊິ່ງສາມາດສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ຄວາມຮັບຮູ້ຂອງສັງຄົມ ກ່ຽວກັບຄວາມເປັນທຳຂອງສະຖາບັນ.
- ການເພີ່ມຄວາມຮັບຮູ້ໃນແງ່ດີກ່ຽວກັບຄວາມເປັນທຳຂອງຕໍາຫຼວດ ແມ່ນກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມຮ່ວມມືຂອງຄົນໃນສັງຄົມໃຫ້ຢູ່ໃນລະດັບທີ່ຫຼາຍຂຶ້ນ,<sup>16</sup> ເຊິ່ງສາມາດອໍານວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ການສືບສວນຂອງຕໍາຫຼວດ ແລະ ການຕອບໂຕ້ຕໍາຊະຍາກຳ, ຍົກຕົວຢ່າງ, ຜ່ານການສະໜອງຂໍ້ມູນໃຫ້ຕໍາຫຼວດ.

5

### ຕ້ານການສໍ້ລາດບັງຫຼວງ

- ແມ່ຍິງບໍ່ແມ່ນຜູ້ທີ່ສໍ້ລາດບັງຫຼວງໜ້ອຍກ່ວາຜູ້ຊາຍ, ແຕ່ວ່າການສຶກສາໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າການເຂົ້າມາຂອງສະມາຊິກໃໝ່ເຂົ້າໃນກຸ່ມສາມາດຂັດຂວາງ / ລົບກວນການປະຕິບັດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການສໍ້ລາດບັງຫຼວງໄດ້.<sup>17</sup>

**ແມ່ຍິງທີ່ເຮັດວຽກໃນຂົງເຂດການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ: ກໍລະນີສຶກສາຈາກຕ່າງປະເທດທີ່ຖືກເລືອກ**

ໃນຊຸມປີນຳມານີ້, ການຄົ້ນຄ້ວາໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງສາມາດໃຫ້ການຕອບສະໜອງໃນເລື່ອງທີ່ກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ - ຊາຍໃນເວລາທີ່ພົວພັນກັບແມ່ຍິງຄົນອື່ນໆ, ໃນຖານະຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍ ແລະ ຜູ້ກະທຳຜິດ. ຍົກຕົວຢ່າງ, ການຄົ້ນຄ້ວາທີ່ດຳເນີນການໃນສະຫະລັດອາເມລິກາພົບວ່າ ມີການເຊື່ອມໂຍງທາງບວກລະຫວ່າງການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຈຳນວນຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງໃນເຂດພື້ນທີ່ທີ່ດັ່ງພູມສາດ ແລະ ການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງບົດລາຍງານທີ່ຖືກຍື່ນກ່ຽວກັບອາຊະຍາກຳທີ່ຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ, ໂດຍສະເພາະຄວາມຮຸນແຮງຂອງຄູ່ຄອງ. ຍິ່ງໄປກວ່ານັ້ນ, ການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງ ເຮັດໃຫ້ມີການຫຼຸດລົງຢ່າງຫຼວງຫຼາຍຂອງອັດຕາການຂ້າກັນຂອງຄູ່ຄອງ ແລະ ການລ່ວງລະເມີດຂອງຄູ່ຄອງທີ່ບໍ່ຮຸນແຮງ.<sup>18</sup>

ໃນປະເທດບຣາຊິນ, ການສຶກສາເມື່ອບໍ່ດົນມານີ້ກ່ຽວກັບສະຖານີຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງທີ່ໄດ້ນຳໃຊ້ອັດຕາການຄາດຕະກຳຜູ້ຍິງເປັນມາດຕະການເພື່ອປະເມີນປະສິດທິຜົນຂອງພວກເຂົາ. ການສຶກສາຄົ້ນພົບວ່າສະຖານີຕ່າງໆເບິ່ງຄືວ່າມີປະສິດທິຜົນສູງໃນການຫຼຸດຜ່ອນການຄາດຕະກຳແມ່ຍິງໄວໜຸ່ມໃນເຂດຕົວເມືອງ; ອັດຕາຫຼຸດລົງ 50 ເປີເຊັນໃນໄລຍະການສຶກສາ.<sup>19</sup> ການສຶກສາຂອງອົງການແມ່ຍິງສະຫະປະຊາຊາດໂດຍອີງໃສ່ຂໍ້ມູນຈາກ 39 ປະເທດ ຍິ່ງສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມກ່ຽວຂ້ອງກັນລະຫວ່າງການຕາງໜ້າຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງ ແລະ ຈຳນວນຄະດີການລ່ວງລະເມີດທາງເພດທີ່ຖືກລາຍງານ.<sup>20</sup>

ກ່ຽວກັບຜູ້ກະທຳຜິດແມ່ຍິງ, ການສຶກສາເມື່ອບໍ່ດົນມານີ້ກ່ຽວກັບການຄ້າມະນຸດຂອງ UNODC ພົບວ່າທົ່ວໂລກ, ມີຈຳນວນແມ່ຍິງ ເປັນຜູ້ກະທຳຜິດຫຼາຍກ່ວາຄະດີອື່ນໆ. ພວກເຂົາແມ່ນ 35 ເປີເຊັນຂອງຜູ້ກະທຳຜິດທີ່ຖືກດຳເນີນຄະດີ ແລະ 38 ເປີເຊັນຖືກຕັດສິນລົງໂທດ.<sup>21</sup> ດ້ວຍເຫດນີ້, ແມ່ຍິງຈຶ່ງມີບົດບາດສຳຄັນໃນການສືບສວນກ່ຽວກັບອາຊະຍາກຳເຫຼົ່ານີ້, ເຊິ່ງນັກຈະແມ່ນອາຊະຍາກຳຂ້ານຊາດ.



**ພາກສ່ວນຄວາມໝັ້ນຄົງໄດ້ຮັບຮອງ  
ແນວຄວາມຄິດທາງເພດເພີ່ມຂຶ້ນ  
ເພື່ອຕ້ານກັບລັດທິຫົວຮຸນແຮງ.**



ຮູບພາບໂດຍ: ອົງການຕໍາຫຼວດສາກົນ

ການປະຕິຮູບຕໍາຫຼວດທີ່ລວມເອົາເລື່ອງບົດບາດຍິງ - ຊາຍ ໄດ້ຖືກຮັບຮອງເອົາໃນສະພາບແວດລ້ອມພາຍຫຼັງຂໍ້ຂັດແຍ້ງເພື່ອຮັບປະກັນວ່າການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ແມ່ນມີຄວາມອ່ອນໄຫວ ແລະ ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບ, ລວມທັງໃນການຕອບໂຕ້ກັບຄວາມຮຸນແຮງທາງເພດ. ການປັບປຸງຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍພາຍໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍຍັງປະກອບສ່ວນໃຫ້ແກ່ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍໂດຍລວມ. ໃນປະເທດລິເບເຣຍຫຼັງເກີດຄວາມຂັດແຍ້ງ, ການປະຕິຮູບຕໍາຫຼວດທີ່ລວມເອົາເລື່ອງບົດບາດຍິງ - ຊາຍນໍານັ້ນ, ເຮັດໃຫ້ມີແມ່ຍິງໃນສໍານັກງານຕໍາຫຼວດແຫ່ງຊາດຂອງປະເທດລິເບເຣຍເພີ່ມຂຶ້ນຈາກ 2 ເປີເຊັນ ເປັນ 17 ເປີເຊັນໃນລະຫວ່າງປີ 2003 ແລະ ປີ 2013, ພ້ອມກັບການຈັດສັນວຽກງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ. ສິ່ງດັ່ງກ່າວເກີດຂຶ້ນໃນສະພາບການນໍາພາຂອງລັດຖະບານທີ່ເຂັ້ມແຂງ, ການຮ່ວມມືຢ່າງແໜ້ນແຟ້ນກັບໜ່ວຍງານຕ່າງໆຂອງອົງການສະຫະປະຊາ ແລະ ຄວາມມັ່ງໝັ້ນໃນນະຕິເລກທີ 1325 ຂອງສະພາຄວາມໝັ້ນຄົງສະຫະປະຊາຊາດ.<sup>22</sup> ເຖິງແມ່ນວ່າປະເທດດັ່ງກ່າວບໍ່ສາມາດບັນລຸເປົ້າໝາຍການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນວຽກງານຕໍາຫຼວດໃນລະດັບ 20 ເປີເຊັນໄດ້, ແຕ່ການປະຕິຮູບສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງການປັບປຸງການຕອບຮັບຂອງຕໍາຫຼວດຕໍ່ກັບຄວາມຮຸນແຮງທາງເພດ.<sup>23</sup>

ການຈ້າງງານພະນັກງານຍິງສາມາດເພີ່ມປະສິດທິພາບການດໍາເນີນງານ ໂດຍການສ້າງຄວາມໄວ້ວາງໃຈຕໍ່ສັງຄົມ. ໃນບາງສະພາບ ວັດທະນະທໍາ, ເພດຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ສາມາດມີອິດທິພົນຕໍ່ການພົວພັນຂອງຕໍາຫຼວດ ແລະ ສັງຄົມ.

ດ້ວຍເຫດນີ້, ຂະແໜງການດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງພວມຮັບຮອງເອົາວິທີການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ - ຊາຍເຂົ້າໃນການຕ້ານລັດທິຫົວຮຸນແຮງ.

ຍົກຕົວຢ່າງ, ໃນກໍລະນີສຶກສາທີ່ລາຍງານໃນບົດລາຍງານຂອງອົງການເພື່ອຄວາມໝັ້ນຄົງ ແລະ ການຮ່ວມມືໃນເອີຣົບ (OSCE) ປີ 2019 ກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ - ຊາຍ ແລະ ການດ້ານຄວາມຮຸນແຮງ, ໜ່ວຍຄວາມປອດໄພພາຍໃນປະເທດຂອງນອກແວ ໄດ້ສັງເກດເຫັນໃນການປະເມີນໄພຂົ່ມຂູ່ປີ 2018 ຂອງຕົນວ່າ: ບຸກຄົນ ແລະ ກຸ່ມທີ່ໄດ້ຮັບແຮງບັນດານໃຈຈາກອຸດົມການອິດສະລາມຫົວຮຸນແຮງ ໄດ້ສະແດງເຖິງໄພຂົ່ມຂູ່ຕໍ່ຄວາມໝັ້ນຄົງແຫ່ງຊາດຫຼາຍທີ່ສຸດ.<sup>24</sup> ເຊັ່ນດຽວກັບຢູ່ໃນປະເທດອື່ນໆ, ຄວາມ

ຮຸນແຮງ ແລະ ລັດທິຫົວຮຸນແຮງທີ່ນໍາໄປສູ່ການກໍ່ການຮ້າຍມັກຈະເຮັດໃຫ້ມີຄວາມວິຕົກກັງວົນຫຼາຍຂຶ້ນໃນສະຖານທີ່ໃນຕົວເມືອງທີ່ໃຫຍ່ກ່ວາ. ໜຶ່ງສ່ວນສາມຂອງປະຊາກອນໃນນະຄອນຫຼວງອອສຕຣີແມ່ນຊຸມຊົນຊົນເຜົ່າເປັນສ່ວນໜ້ອຍ, ເຊິ່ງຫຼາຍຄົນມາຈາກປະເທດທີ່ມີຄວາມໄວ້ວາງໃຈໃນຕໍາຫຼວດ ແລະ ລະບົບຍຸຕິທໍາທາງອາຍາຕໍ່າ. ຕໍາຫຼວດຈະໄປຢ້ຽມຢາມມັດສະຍິດ ແລະ ວັດຂອງສາສະໜາຊິກເປັນປະຈໍາເພື່ອສ້າງຄວາມໄວ້ເນື້ອເຊື່ອໃຈ ແລະ ການພົວພັນທີ່ແໜ້ນແຟ້ນກັບຊຸມຊົນຊົນເຜົ່າສ່ວນໜ້ອຍໃນເມືອງ. ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດໄດ້ຄົ້ນພົບວ່າໃນຂະນະທີ່ເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຊາຍໄດ້ຮັບການຍອມຮັບຢ່າງໄວວາ ແລະ ສາມາດພົບປະກັບຜູ້ເຖົ້າຜູ້ແກ່, ຜູ້ນໍາສາສະໜາ ແລະ ຜູ້ເຂົ້າມັດສະຍິດເປັນປະຈໍາ (ຜູ້ຊາຍ), ພວກເຂົາຕ້ອງການເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງໃນການເຂົ້າເຖິງປະຊາຊົນເຊັ່ນກັນ. ເປັນເວລາຫຼາຍປີ, ສອງໃນຫ້າຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດ ໂດຍສະເພາະທີ່ເຮັດວຽກດ້ານການປ້ອງກັນ ແລະ ການສ້າງຄວາມໄວ້ເນື້ອເຊື່ອໃຈກັບຊຸມຊົນຊົນເຜົ່າສ່ວນໜ້ອຍໃນນະຄອນອອສຕຣີ ແມ່ນແມ່ຍິງ. ການໄດ້ຮັບຄວາມໄວ້ວາງໃຈຂອງແມ່ຍິງຈາກຊຸມຊົນຊົນເຜົ່າສ່ວນໜ້ອຍທີ່ແຕກຕ່າງກັນໄດ້ເຮັດໃຫ້ຕໍາຫຼວດໃນປີ 2015 ສາມາດກິດຂວາງຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງຊາວໜຸ່ມຈໍານວນໜຶ່ງ ຈາກການສ້າງຄວາມຮຸນແຮງເພີ່ມຕື່ມ ແລະ ເຂົ້າຮ່ວມກັບກຸ່ມ ISIL (ລັດອິສລາມອີຣັກ ແລະ ລີແວນ) / ດາອິດ ໃນຊີເຣຍ.<sup>25</sup>

ໂດຍສະຫຼຸບ, ໜ່ວຍງານບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ຕ້ອງມີຄວາມຄ່ອງແຄ້ວ ແລະ ສາມາດປັບຕົວເຂົ້າກັບສະພາບແວດລ້ອມດ້ານຄວາມປອດໄພທີ່ປ່ຽນແປງຢ່າງໄວວາ ໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ແລະ ຄວາມສາມາດ ໝາຍເຖິງຊັບພະຍາກອນເຊັ່ນ: ເຕັກນິກໂລຊີ, ອຸປະກອນ ແລະ ສິ່ງອໍານວຍຄວາມສະດວກ, ແຕ່ສໍາຄັນທີ່ສຸດແມ່ນຜູ້ຄົນ. ສິ່ງນີ້ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ສືບຕໍ່ທົບທວນອົງປະກອບຂອງພະນັກງານຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ, ແລະ ການສ້າງຊຸດທັກສະທີ່ມີຄວາມຍືດຫຍຸ້ນ, ປັບຕົວ ແລະ ຫຼາກຫຼາຍເຊິ່ງເປັນສິ່ງຈໍາເປັນສໍາລັບອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ສຸນໃສ່ອະນາຄົດ ແລະ ເບິ່ງຮອບດ້ານ. ສະຫຼຸບລວມແລ້ວ, ກໍາລັງແຮງງານທີ່ມີຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍຫຼາຍຂຶ້ນ ສາມາດຍົກສູງຄວາມສາມາດໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ເພື່ອສ້າງຄວາມໄວ້ເນື້ອເຊື່ອໃຈ ແລະ ຄວາມເປັນທໍາ, ເຮັດວຽກໃນການຕ້ານ ແລະ ສະກັດກັ້ນອາຊະຍາກໍາ, ປົກປ້ອງຄວາມເປັນລະບຽບຮຽບຮ້ອຍທາງສັງຄົມ ແລະ ຮັບໃຊ້ສັງຄົມໄດ້ດີກ່ວາເກົ່າ.

# 02.

## ວິທີການ ຄົ້ນຄ້ວາ

ການສຶກສານີ້  
ແມ່ນໜຶ່ງໃນການ  
ສຶກສາດ້ານຕໍາ  
ຫຼວດທີ່ສົມບູນທີ່  
ສຸດສໍາລັບພາກ  
ພື້ນໃນປັດຈຸບັນ.

ຈຸດປະສົງຂອງການຄົ້ນຄ້ວານີ້ແມ່ນເພື່ອປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນດ້ານການສຶກສາ ແລະ ນະໂຍບາຍທີ່ມີຢູ່ແລ້ວ ທີ່ກ່ຽວກັບແມ່ຍິງຕໍ່ການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍໃນອາຊຽນ ແລະ ຕໍ່ໄປ. ການສຶກສານີ້ກ່ຽວກັບຂອບກົດໝາຍ ແລະ ນະໂຍບາຍ, ການຄົ້ນຄ້ວາທີ່ຜ່ານມາກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ - ຊາຍ ແລະ ການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ, ແລະ ການສໍາພາດເຈົ້າໜ້າທີ່ບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ເພື່ອສໍາຫຼວດຄວາມຮັບຮູ້ຂອງພວກເຂົາກ່ຽວກັບຜົນກະທົບ ແລະ ການປະກອບສ່ວນຂອງແມ່ຍິງໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍໃນອາຊຽນ. ການຄົ້ນຄ້ວາດັ່ງກ່າວເຮັດໃຫ້ເກີດມີການໄດ້ຖືກຮຽງຕໍ່ການສະໜັບສະໜູນການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຈໍານວນແມ່ຍິງທີ່ເປັນຕໍາຫຼວດໃນພາກພື້ນ ແລະ ອື່ນໆ, ແລະ ສະໜັບສະໜູນຍຸດທະສາດໃນການຮັບສະໝັກ, ຈັດສັນວຽກງານ, ຮັກສາ ແລະ ສົ່ງເສີມຕໍາຫຼວດຍິງ.

ການຄົ້ນຄ້ວານີ້ ແມ່ນໜຶ່ງໃນບັນດາການສໍາຫຼວດທີ່ສົມບູນທີ່ສຸດ ສໍາລັບພາກພື້ນໃນປະຈຸບັນ. ມັນໄດ້ນໍາເອົາຂໍ້ມູນທີ່ຫຼາກຫຼາຍເຂົ້າມາລວມກັນ, ໄດ້ຮັບຂໍ້ມູນດັ່ງກ່າວຈາກກຸ່ມ ແລະ ບຸກຄົນເປີດີໂພາຍ; ແລະ ການສໍາພາດແຕ່ລະບຸກຄົນທີ່ຢູ່ໃນ 10

# ແມ່ຍິງຕໍ່ການປ້ອງຄັບໃຊ້ກິດໝາຍໃນພາກພື້ນອາຊຽນ

ປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ. ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍ່າຫຼວດຍິງ ແລະ ຊາຍທັງໝົດຈໍານວນ 193 ຄົນໄດ້ປະກອບ ຄໍາເຫັນ ແລະ ປະສົບການຂອງພວກເຂົາ (ໃນ ນັ້ນມີເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງ 184 ຄົນ). ຮູບສະແດງ ທີ່ 1 ສະແດງໃຫ້ເຫັນແຕ່ລະປະເທດ. ໃນບາງ ປະເທດ, ພວກເຮົາຍັງສາມາດສໍາພາດຜູ້ຕາງໜ້າ

(ເຈົ້າໜ້າທີ່ຊາຍ ຫຼື ຍິງ) ຂອງພະແນກການຝຶກ ອົບຮົມ ແລະ / ຫຼື ພະແນກຊັບພະຍາກອນມະນຸດ, ແລະ ໄດ້ພົບກັບຜູ້ຕາງໜ້າທ້ອງຖານຂອງຫົວໜ້າ ຕໍ່າຫຼວດ (ເຈົ້າໜ້າທີ່ຊາຍ). ຫ້າເປີເຊັນຂອງຜູ້ທີ່ ຖືກສໍາພາດແມ່ນເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຊາຍ, ເຊິ່ງທັງໝົດ ແມ່ນດໍາລົງຕໍາແໜ່ງເປັນຜູ້ອໍານວຍການ (ແລະ

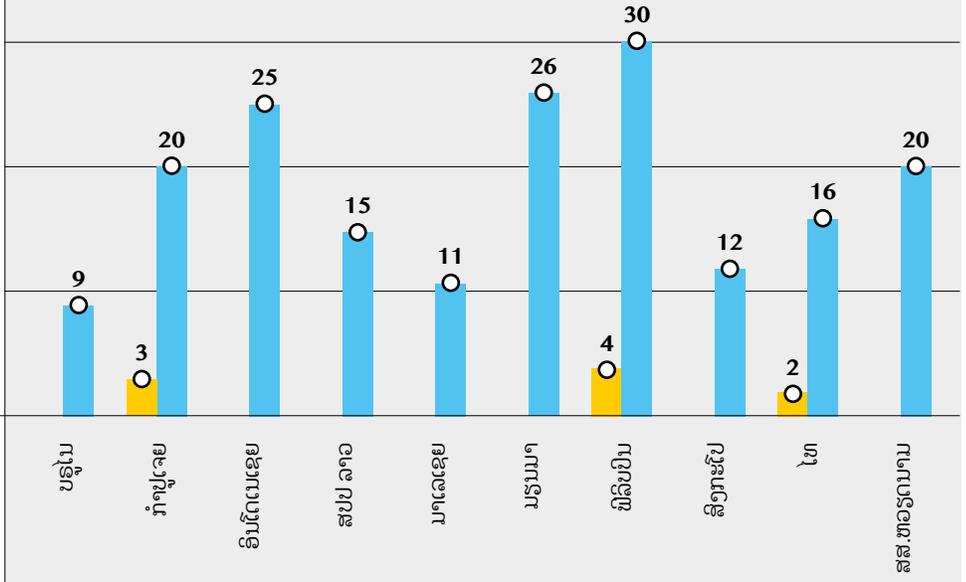
ມີໜຶ່ງກໍລະນີເປັນຮອງຜູ້ອໍານວຍການ) ຂອງ ພະແນກຊັບພະຍາກອນມະນຸດ, ການວາງແຜນ ແລະ ສະຖິຕິ, ການພັດທະນາທິດສະດີ, ບຸກຄະລາ ກອນ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງການບັນທຶກ.



ຮູບພາບດ້ວຍ: ອົງການ ສປຊ ເພື່ອແມ່ຍິງ/ພອຍ ພຸດເພັງ

ຮູບທີ 1

# ຈຳນວນຜູ້ຖືກສຳພາດໃນແຕ່ລະປະເທດ



■ ເພດຍິງ  
■ ເພດຊາຍ

ຈຳນວນຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນແຕ່ລະປະເທດແຕກຕ່າງກັນ ຍ້ອນວ່າຄວາມພ້ອມໃນການເຂົ້າຮ່ວມການຄົ້ນຄ້ວາຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ພາຍໃນໄລຍະເວລາທີ່ມີແຕກຕ່າງກັນ.

ການລົງຢ້ຽມຢາມພາກສະໜາມໄດ້ດຳເນີນໃນລະຫວ່າງເດືອນກໍລະກົດ 2019 ເຖິງເດືອນມີນາ 2020.

ການສຶກສານີ້ຈຸດປະສົງເພື່ອ:

- ສຳຫຼວດບົດບາດຂອງແມ່ຍິງໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍໃນອາຊຽນ ແລະ ວິທີການທີ່ແມ່ຍິງປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການເສີມສ້າງຄວາມສາມາດໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ;
- ກຳນົດການປະຕິບັດທີ່ດີກ່ຽວກັບການຮັບສະໝັກ, ການຝຶກອົບຮົມ, ການຈັດສັນວຽກງານ, ການຮັກສາ ແລະ ການສົ່ງເສີມເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງພ້ອມທັງສິ່ງທ້າທາຍ;

- ກວດກາແບບແຜນສະຖາບັນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທີ່ອຳນວຍຄວາມສະດວກ ຫຼື ຂັດຂວາງຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍໃນການພົວພັນກັບແມ່ຍິງໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍຈາກພາກພື້ນ ແລະ
- ສະເໜີຄຳແນະນຳ ພ້ອມທັງທະວີການມີສ່ວນຮ່ວມທີ່ມີຄວາມໝາຍຂອງແມ່ຍິງໃນສະຖາບັນບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ເພື່ອໃຫ້ມີການຕອບໂຕ້ທີ່ເຂັ້ມແຂງຕໍ່ອາຊະຍາກຳຂ້າມຊາດ ແລະ ພາຍໃນຊາດ.

ວິທີການຄົ້ນຄ້ວາປະກອບມີ:

- ການທົບທວນກ່ຽວກັບກົດໝາຍແຫ່ງຊາດ, ການພິມເຜີຍແຜ່ທີ່ສຳຄັນ, ເອກະສານຍຸດທະສາດ, ແຜນປະຕິບັດງານ, ເອກະສານແນວຄວາມຄິດ, ບົດສະຫຼຸບນະໂຍບາຍ ແລະ ການຄົ້ນຄ້ວາທາງວິຊາການ.

- ແບບສອບຖາມສັ້ນໆທີ່ສົ່ງໃຫ້ເຈົ້າໜ້າທີ່ຍິງທີ່ເຂົ້າຮ່ວມການສຳພາດແບບເຄິ່ງໜຶ່ງ ແລະ ແບບການສືບທະນາກຸ່ມເປົ້າໝາຍ ເພື່ອເກັບກຳຂໍ້ມູນດ້ານປະຊາກອນ ແລະ ອາຊີບ.
- ການສຳພາດແບບເຄິ່ງໜຶ່ງ ແລະ ແບບການສືບທະນາກຸ່ມເປົ້າໝາຍ ກັບເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດຍິງ ແລະ ຊາຍຈາກປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງອື່ນໆເຊັ່ນ: ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ຫຼື ພະແນກການຝຶກອົບຮົມ ຫຼື ຜູ້ຕາງໜ້າຈາກຫົວໜ້າຕ້ອງການຕໍາຫຼວດ.

ການສຳພາດໄດ້ຮັບການອະນຸມັດຈາກຫົວໜ້າອົງການຕໍາຫຼວດໃນອາຊຽນຫຼັງຈາກມີການຮ້ອງຂໍຈາກອົງການຕໍາຫຼວດສາກົນ. ເຈົ້າໜ້າທີ່ອົງການຕໍາຫຼວດສາກົນລະດັບປະເທດອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ຕໍາຫຼວດຍິງ ແລະ ຊາຍເຂົ້າຮ່ວມຕາມມາດຖານທີ່ຮຽກຮ້ອງ ເຊິ່ງປະກອບມີ:

# ແມ່ຍິງຕໍ່ການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍໃນພາກພື້ນອາຊຽນ

## ການສໍາພາດບຸກຄົນໃນແຕ່ລະປະເທດ:

- ເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງລະດັບສູງ 3-5 ຄົນທີ່ມີພາລະບົດບາດໃນການປະຕິບັດງານ ແລະ ມີປະສິບການໃນການດໍາເນີນງານທີ່ສໍາຄັນ;
- ຜູ້ອໍານວຍການ ຫຼື ເຈົ້າໜ້າທີ່ລະດັບສູງໃນພະແນກຊັບພະຍາກອນມະນຸດ (ຖ້າມີ);
- ເຈົ້າໜ້າທີ່ດ້ານຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂັ້ນສູງ ຫຼື ທີ່ປົກສາທີ່ມີສິດອໍານາດໃຫ້ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຄວາມຫຼາກຫຼາຍ ແລະ ການລວມເອົາ ນະໂຍບາຍ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມດ້ານສິດທິມະນຸດ (ບ່ອນທີ່ມີ); ແລະ
- ຜູ້ອໍານວຍການ ຫຼື ເຈົ້າໜ້າທີ່ລະດັບສູງຈາກພະແນກອົບຮົມ (ຖ້າມີ).

## ການສືບທະນາກຸ່ມເປົ້າໝາຍໃນແຕ່ລະປະເທດ:

- ເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງລະດັບກາງທີ່ມີພາລະບົດບາດ ແລະ ມີປະສິບການໃນການດໍາເນີນງານ ແລະ
- ເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງດໍາແໜ່ງຕໍ່າກ່ວາ ທີ່ມີປະສິບການຢ່າງໜ້ອຍ 5 ປີ, ລວມທັງປະສິບການໃນການດໍາເນີນງານ.

ການຄົ້ນຄ້ວາຍັງລວມເອົາຂໍ້ມູນທີ່ເກັບກໍາໄດ້ໃນເວລາປົກສາຫາລືກັບໜ່ວຍງານບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ, ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ, ລວມທັງອົງການຈັດຕັ້ງຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາໃນປະເທດທີ່ຖືກຄັດເລືອກ.<sup>26</sup> ການປົກສາຫາລືກ່ຽວກັບຄວາມພະຍາຍາມເພື່ອເພີ່ມທະວີບົດບາດຂອງແມ່ຍິງໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ແລະ ປົກປ້ອງຊຸມຊົນ ໄດ້ຮັບການອໍານວຍຄວາມສະດວກໂດຍ ອົງການແມ່ຍິງຂອງສະຫະປະຊາຊາດ ແລະ ຫ້ອງການຢາເສບຕິດ ແລະ ອາຊະຍາກໍາຂອງສະຫະປະຊາຊາດ. ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໄດ້ປົກສາຫາລືກ່ຽວກັບສິ່ງທ້າທາຍ ແລະ ໂອກາດຕ່າງໆໃນການປັບປຸງຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ແລະ ວິທີການປັບປຸງວຽກງານຕໍາຫຼວດທີ່ຕອບສະໜອງຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດໃນຊຸມຊົນ.

ອົງການແມ່ຍິງຂອງສະຫະປະຊາຊາດ ໄດ້ດໍາເນີນການຢ້ຽມຢາມ ໄປແຂວງຊີຄີຄີ ຂອງປະເທດພິລິບປິນ ໃນເດືອນກຸມພາ ປີ 2020, ເຊິ່ງເປັນສະຖານີຕໍາຫຼວດທີ່ມີແຕ່ຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງ ໄດ້ຮັບການສ້າງຕັ້ງ

ຂຶ້ນໃນປີ 2019. ການສໍາພາດກັບເຈົ້າໜ້າທີ່ແຕ່ລະຄົນໄດ້ດໍາເນີນການ ເຊິ່ງດຽວກັບການສືບທະນາກຸ່ມເປົ້າໝາຍ ກັບເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງ.

## ບົດສະຫຼຸບຂອງຕົວຢ່າງຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ

ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງຈາກພາກພື້ນອາຊຽນທັງໝົດ 184<sup>27</sup> ຄົນໄດ້ຖືກສໍາພາດສໍາລັບການຄົ້ນຄວ້ານີ້ (ຮູບ 2). ເຈົ້າໜ້າທີ່ ທີ່ມີຕໍາແໜ່ງຕໍ່າກ່ວາ ຖືກຈັດເປັນຜູ້ທີ່ມີຕໍາແໜ່ງຕໍ່າກ່ວາ ນາຍພົນ (ຫຼື ທຽບເທົ່າ). ຕໍາແໜ່ງຊັ້ນສູງຖືກລະບຸເປັນຕໍາແໜ່ງນາຍພົນ (ຫຼື ທຽບເທົ່າ) ແລະ ສູງກວ່າ.

ເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງທີ່ຖືກສໍາພາດໄດ້ຮັບມອບໝາຍໃຫ້ໄປປະຕິບັດງານໃນຫຼາຍວຽກງານຕໍາຫຼວດ, ເຊັ່ນ: ການສືບສວນຄະດີອາຍາ, ນິຕິເວດ, ການຄວບຄຸມການຈາລະຈອນ ແລະ ການປ້ອງກັນສ່ວນບຸກຄົນໄລຍະໃກ້ ຫຼື ໜ່ວຍຄຸ້ມກັນ, ເຊິ່ງດຽວກັນກັບໃນການບໍລິຫານ, ປະຊາສໍາພັນ ແລະ ຫ້ອງການສູນກາງແຫ່ງຊາດ ຂອງອົງການຕໍາຫຼວດສາກົນ.

# ຈໍານວນຜູ້ຖືກສໍາພາດກວມເອົາ 193 ຄົນທັງເຈົ້າໜ້າທີ່ຍິງ ແລະ ຊາຍ ໃນພາກພື້ນອາຊຽນ.

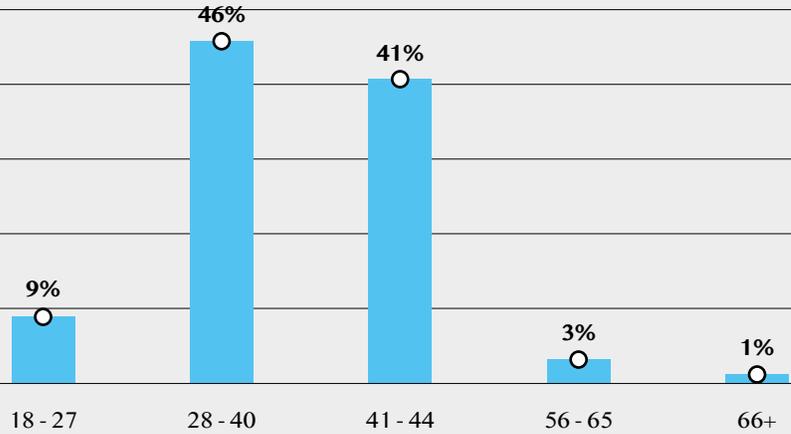


ຮູບພາບໂດຍ: ອົງການ ສປຊ ເພື່ອແມ່ຍິງ ແລະ ອົງການ ສປຊ ເພື່ອຕ້ານຢາເສບຕິດ ແລະ ອາຊະຍາກໍາ.

ຮູບທີ 2

# ສັດສ່ວນອາຍຸ

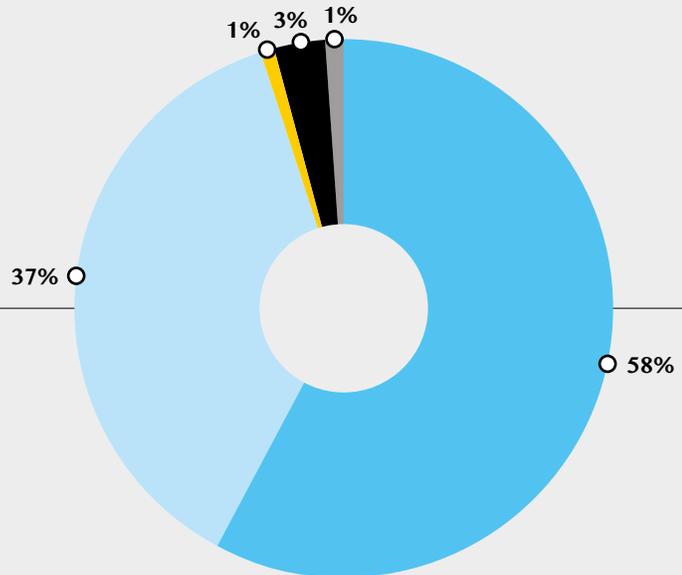
■ ອັດຕາສ່ວນຮ້ອຍ



ຮູບທີ 3

# ສະຖານະ

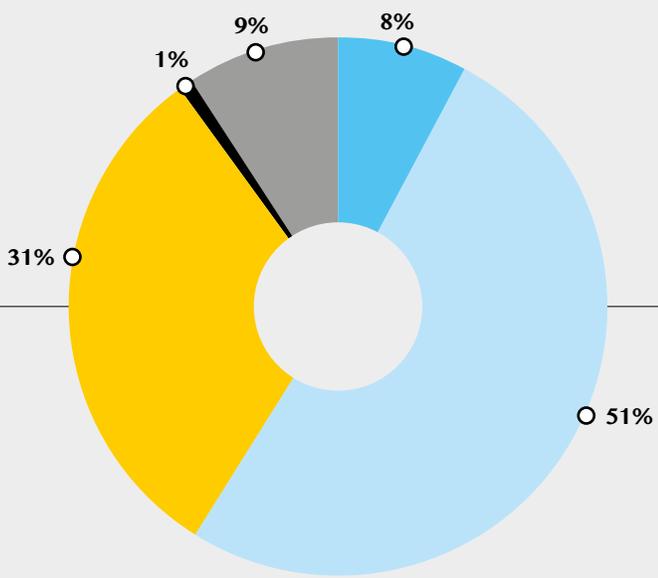
■ ແຕ່ງງານ  
 ■ ໄສດ  
 ■ ເປັນໝ້າຍ  
 ■ ຢ່າຮ້າງ  
 ■ ແລະ ອື່ນໆ (ບໍ່ລະບຸຊັດເຈນ)



ຮູບທີ 4

### ລະດັບການສຶກສາສູງສຸດ

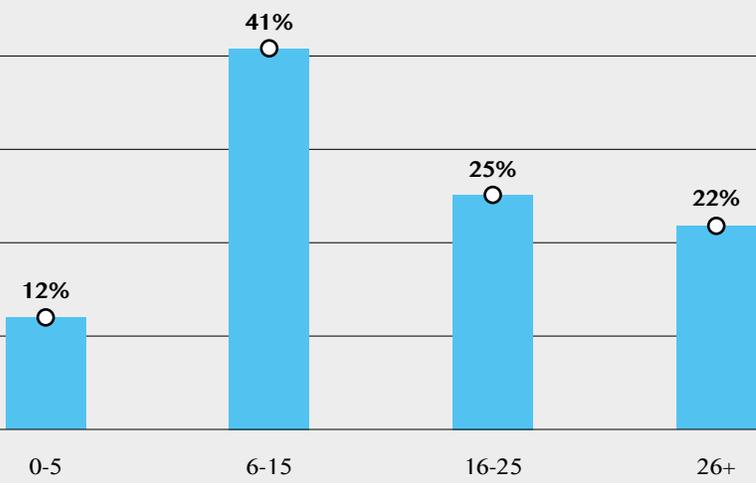
- ມັດທະຍົມປາຍ
- ປະລິນຍາຕີ (ລວມທັງໝົດຕໍ່ເນື່ອງຕໍ່າຫຼອດ)
- ປະລິນຍາໄທ
- ປະລິນຍາເອກ
- ອື່ນໆ



ຮູບທີ 5

### ປີການເຮັດວຽກ

- ຈຳນວນປີເຮັດວຽກ



# ການຄົ້ນຄວ້າຈະ ເຮັດໃຫ້ມີຄວາມ ເຂົ້າໃຈເລິກຊຶ່ງຕໍ່ ກັບຍຸດທະສາດ ແລະ ເງື່ອນໄຂ ຕ່າງໆໃນການ ພັດທະນາສາຍ ອາຊີບ ແລະ ສິ່ງ ທ້າທາຍທີ່ແມ່ຍິງ ປະເຊີນຢູ່.

ໃນລະຫວ່າງການສຳພາດ ແລະ ການສົນທະນາ ເປັນກຸ່ມ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ໄດ້ຖືກຖາມກ່ຽວກັບ ປະສິດທິການ, ການສັງເກດການ ແລະ ຄວາມຮູ້ທີ່ ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຮັບສະໝັກ, ການຝຶກອົບຮົມ, ການຈັດສັນວຽກງານ, ການຮັກສາ ແລະ ການ ສົ່ງເສີມນະໂຍບາຍ ແລະ ການປະຕິບັດ. ພວກ ເຂົາຖືກຖາມກ່ຽວກັບຍຸດທະສາດ, ແຜນການ, ນະໂຍບາຍ ແລະ ນາດຕະຖານທາງສັງຄົມທີ່ມີ ອິດທິພົນຕໍ່ນະໂຍບາຍດ້ານບົດບາດຍິງ - ຊາຍ ພາຍໃນອົງການຂອງພວກເຂົາ; ແລະ ສ້າງ ຮູບແບບລັກສະນະຂອງກິດຈະກຳ ການບັງຄັບ ໃຊ້ກົດໝາຍ ແລະ ການພົວພັນກັບສັງຄົມ. ການ ຄົ້ນຄວ້າໄດ້ສູນໃສ່ຄວາມເຂົ້າໃຈໂດຍສະເພາະ ວ່າ ຍຸດທະສາດ ແລະ ປັດໃຈໃດທີ່ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນ ການພັດທະນາອາຊີບ ແລະ ສິ່ງທ້າທາຍທີ່ແມ່ຍິງ ປະເຊີນໃນການກ້າວໄປສູ່ຄວາມກ້າວໜ້າ.

ໃນຮ່າງຂອງບົດລາຍງານການຄົ້ນຄວ້າ, ຂໍ້ມູນ ຫຼື ຄຳເວົ້າ ອ້າງອີງໂດຍກົງຈາກຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຕາມເພດ ຂອງພວກເຂົາ, ແລະ ໃນບາງກໍລະນີ, ຕຳແໜ່ງຂອງ ພວກເຂົາໃນວຽກງານຕຳຫຼວດ ແລະ ປະເທດທີ່ພວກ ເຂົາຮັບໃຊ້. ເຖິງແມ່ນວ່າສິ່ງນີ້ ຈະສະໜອງຂໍ້ມູນທີ່ ຈຳກັດກ່ຽວກັບອາຍຸຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ, ປະສິດທິການ ດ້ານວິຊາຊີບ, ປີ, ຕຳແໜ່ງ, ພະແນກ ແລະ ຈຳກັດ ຂອບເຂດທີ່ທັດສະນະສະເພາະສາມາດເປັນ ສະພາບການ, ມັນຈຳເປັນທີ່ຈະຕ້ອງປຶກສ້ອງຕົວ ດິນຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ.<sup>28</sup> ໃນບ່ອນທີ່ແມ່ຍິງຈຳນວນ ໜ້ອຍໃນລະດັບສູງ, ແລະ ພວກເຂົາອາດຈະຖືກ ລະບຸຕົວໄດ້ງ່າຍ, ການປຶກສ້ອງເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນມີຄວາມ ສຳຄັນເປັນພິເສດ. ອີງຕາມການປະຕິບັດການຄົ້ນ ຄ້ວາທີ່ມີຄຸນນະພາບ, ໃນບາງກໍລະນີ ຄຳເວົ້າໄດ້ຖືກ ດັດແກ້ເລັກນ້ອຍໂດຍບໍ່ມີການປ່ຽນແປງຄວາມໝາຍ ຫຼື ທັດສະນະທີ່ຖືກສະແດງອອກ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ເຈົ້າໜ້າທີ່ຈະບໍ່ສາມາດຖືກລະບຸໄດ້.<sup>29</sup>

ຕາມລັກສະນະຂອງການຄົ້ນຄວ້າທີ່ມີຄຸນນະພາບ, ຄຳເວົ້າຈາກເຈົ້າໜ້າທີ່ທີ່ເຂົ້າຮ່ວມໃນການສຶກສາ ແມ່ນຖືກນຳໃຊ້ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າສຽງຂອງຕຳຫຼວດ ຍິງສາມາດແບ່ງປັນໃຫ້ຜູ້ອ່ານໄດ້ຮັບໂດຍກົງ. ຕຳຫຼວດແມ່ຍິງທີ່ວອາຊຽນໄດ້ສະແດງຄວາມຄິດ ເຫັນທີ່ຄ້າຍຄືກັນຫຼາຍຢ່າງ, ໃນນັ້ນມີຫຼາຍໆຄຳເຫັນ ທີ່ຄ້າຍຄືກັບຕຳຫຼວດແມ່ຍິງໃນເຂດອື່ນໆຂອງໂລກ. ໃນບາງກໍລະນີ, ຄຳເຫັນໃນບົດລາຍງານອາດຈະ ຖືກແບ່ງປັນກັບເຈົ້າໜ້າທີ່ອື່ນໆໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້. ສ່ວນໃນກໍລະນີອື່ນໆ, ການອ້າງອີງອາດຈະຖືກນຳ ໃຊ້ເພື່ອສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນຄວາມຫຼາກຫຼາຍຂອງມູມ ນອງ. ສິ່ງນີ້ແມ່ນສິ່ງທີ່ສຳຄັນ, ຍ້ອນວ່າເຈົ້າໜ້າທີ່



ແມ່ນ ເພດຍິງຄືກັນ, ແຕ່ພວກເຂົາຊ້າພັດບໍ່ພ້ອມ ກຸ່ມດຽວກັນ. ວິທີການທີ່ມີຄຸນນະພາບທີ່ຖືກຮັບຮອງ ໃນການຄົ້ນຄວ້ານີ້ ບໍ່ໄດ້ມີຈຸດປະສົງເພື່ອສ້າງການ ຄົ້ນພົບໂດຍທົ່ວໄປ, ແຕ່ເປັນການສຶກສາກໍລະນີ ທີ່ສະແດງທັດສະນະຂອງຕຳຫຼວດຍິງໃນກຸ່ມອາ ຊຽນ.<sup>30</sup>

ການສຳພາດໄດ້ຖືກບັນທຶກສຽງດ້ວຍການຍິນຍອມ ເຫັນດີຢ່າງເຕັມທີ່, ການສຳພາດຖືກດຳເນີນການ ເປັນພາສາພື້ນເມືອງຂອງຜູ້ສຳພາດພ້ອມດ້ວຍ ນາຍແປພາສາ, ຍົກເວັ້ນໃນກໍລະນີທີ່ມີຄວາມ ສາມາດດ້ານພາສາອັງກິດ. ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນ ການສຶກສາແມ່ນເປັນຄວາມລັບເພື່ອຊຸກຍູ້ການເປີດ ກວ້າງລະຫວ່າງຜູ້ສຳພາດ ແລະ ນັກຄົ້ນຄວ້າ. ຕົວ ດິນຂອງພວກເຂົາແມ່ນຮູ້ພຽງແຕ່ຜູ້ທີ່ຢູ່ໃນເວລາ ສຳພາດ ແລະ ຜູ້ທີ່ອ່ານວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ ການຄັດເລືອກ ພະນັກງານເທົ່ານັ້ນ. ບົດສະຫຼຸບການ ບັນທຶກສຽງທີ່ຖືກລະບຸ ໄດ້ຖືກແບ່ງປັນກັບທີມຄົ້ນ ຄ້ວາສາມຝ່າຍເພື່ອການວິເຄາະ ແລະ ຮ່ວມຂຽນບົດ ລາຍງານ.



ຮູບພາບດ້ວຍ: ອົງການ ສປຊ ເພື່ອແມ່ຍິງ/ ພອຍ ພຸດເພັງ

**ຂໍ້ຈຳກັດຂອງການສຶກສາ**

ເນື່ອງຈາກຂໍ້ຈຳກັດດ້ານການເງິນ, ເວລາ ແລະ ການຂົນສົ່ງ, ການສຳພາດສ່ວນຫຼາຍແມ່ນການສຳພາດເຈົ້າໜ້າທີ່ທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ນະຄອນຫຼວງຂອງປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ. ສະນັ້ນ, ການຄົ້ນຄວ້າບໍ່ໄດ້ລົງເລິກກ່ຽວກັບສິ່ງທ້າທາຍເພີ່ມເຕີມ ຫຼື ບັນຫາຕ່າງໆທີ່ເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງອາດຈະປະເຊີນຢູ່ໃນເຂດນອກນະຄອນຫຼວງ. ຄວາມເຂົ້າໃຈບາງຢ່າງແມ່ນໄດ້ມາຈາກການປຶກສາຫາລືທີ່ຈັດຂຶ້ນໃນເຂດປົກຄອງຕົນເອງບັງຊາໄມໂຮ ໃນເຂດມຸດສະລິມິນດາເນົາ ແລະ ການຢ້ຽມຢາມສະຖານີຕໍາຫຼວດຍິງທຸກຄົນໃນຊີຄີຮໍ, ປະເທດຟີລິບປິນ. ໂດຍສະຫຼຸບ, ຂໍ້ຈຳກັດຂອງການສຶກສາ ແມ່ນບໍ່ໄດ້ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນເຖິງປະສິບການ ແລະ ຊັບພະຍາກອນທີ່ມີໃຫ້ກັບຕໍາຫຼວດໃນເຂດຊົນນະບົດ, ເຂດຊາຍແດນ ແລະ ເຂດທ່າງໄກສອກຫຼີກໃນທົ່ວອາຊຽນ.

ມີສິ່ງທ້າທາຍຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການເກັບກຳສະຖິຕິບົດບາດຍິງ - ຊາຍ ໃນເລື່ອງການມີສ່ວນຮ່ວມ

ຂອງແມ່ຍິງໃນການປ້ອງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ໂດຍແບ່ງແຍກຕາມຕໍາແໜ່ງ, ພາລະບົດບາດ ແລະ ການກະຈາຍທາງພູມສັນຖານ. ໃນບາງກໍລະນີ, ອົງການຕ່າງໆຖືວ່າຂໍ້ມູນນີ້ເປັນຄວາມລັບ. ສິ່ງນີ້ໝາຍຄວາມວ່າມັນບໍ່ສາມາດຢັ້ງຢືນຂໍ້ມູນບາງຢ່າງ ທີ່ສະໜອງໃຫ້ໂດຍຜູ້ຖືກສຳພາດໄດ້ຢ່າງອິດສະຫຼະ (ເຊັ່ນວ່າມີນະໂຍບາຍຫຼື ການສຶກສາພາຍໃນບາງຢ່າງທີ່ກ່າວເຖິງໃນເວລາສຳພາດ). ໃນກໍລະນີເຫຼົ່ານີ້, ບົດລາຍງານຊື່ໃຫ້ເຫັນວ່າຂໍ້ມູນດັ່ງກ່າວແມ່ນອີງໃສ່ການສື່ນທະນາກັບເຈົ້າໜ້າທີ່ເທົ່ານັ້ນ.

ເຖິງແມ່ນວ່າຈະມີສະຖິຕິບົດບາດຍິງ - ຊາຍ, ມັນບໍ່ສາມາດປຽບທຽບໄດ້ໃນແຕ່ລະປະເທດ. ອັດຕາສ່ວນຮ້ອຍທີ່ຍິງບອກເຖິງສັດສ່ວນໃນຕໍາແໜ່ງຂອງແມ່ຍິງໃນການປ້ອງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ໄດ້ຖືກປັບຂຶ້ນ ຫຼື ຫຼຸດລົງ.

# 03.

## ແມ່ຍິງຕໍ່ ການບັງຄັບ ໃຊ້ກິດໝາຍ ໃນອາຊຽນ



ຍຸດທະສາດທາງ  
ເພດທີ່ນໍາໃຊ້ໃນ  
ປັດຈຸບັນ ລະບຸວ່າ ແມ່  
ຍິງມີສ່ວນຮ່ວມໃນ  
ວຽກງານການບັງຄັບ  
ໃຊ້ກິດໝາຍສະເລ່ຍ  
ປະມານ 6-20%.



ຮູບພາບດ້ວຍ: ອົງການຕໍາຫຼວດສາກົນ

ໃນປັດຈຸບັນ, ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຈໍານວນ ຫຼື ເປີເຊັນຂອງ ຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງໃນອົງການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ແຫ່ງຊາດໃນອາຊຽນໄດ້ຖືກຈໍາກັດ. ການສຶກສາດັ່ງ ກ່າວ ຈຶ່ງໄດ້ພະຍາຍາມເກັບກໍາ ແລະ ລວບລວມ ຂໍ້ມູນທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ຈາກອົງການຕໍາຫຼວດ. ເຖິງແມ່ນວ່າ ຂໍ້ມູນຍັງບໍ່ຄົບຖ້ວນ, ແລະ ບໍ່ສາມາດ ປຽບທຽບໄດ້ຢ່າງເຕັມສ່ວນໃນທຸກປະເທດ ຍ້ອນຂໍ້ ຈໍາກັດທາງດ້ານວິທີການ,<sup>31</sup> ຂໍ້ມູນດັ່ງກ່າວສາມາດ ເປັນພື້ນຖານສໍາລັບການຄົ້ນຄ້ວາໃນອະນາຄົດ (ເບິ່ງ ຮູບທີ 4 ຫາ 13).

ຄວາມແຕກຕິດນະໂນມາຍື່ງ - ຊາຍແມ່ນມີຫຼາຍໃນ ຕໍາແໜ່ງຊັ້ນສູງ. ອົງການຕໍາຫຼວດຈໍານວນໜ້ອຍທີ່ ມີແມ່ຍິງທີ່ເຂົ້າເຖິງຕໍາແໜ່ງຜູ້ນໍາຂັ້ນສູງ, ແລະ ຍັງ ບໍ່ທັນມີຫົວໜ້າຕໍາຫຼວດເພດຍິງໃນພາກພື້ນອາຊຽນ. ຢູ່ໃນ ສາທາລະນະລັດປະຊາທິປະໄຕປະຊາຊົນລາວ ແລະ ນຽນນາ, ຜູ້ຍິງທີ່ມີລະດັບສູງສຸດແມ່ນພັນເອກ, ແລະ ໃນປະເທດບຣູໄນ ຜູ້ນໍາຂັ້ນສູງເຊິ່ງຖືວ່າເປັນ ຕໍາແໜ່ງ ຜູ້ບໍລິຫານຂັ້ນກາງ. ໃນບັນດາປະເທດທີ່ ແມ່ຍິງມີຄວາມກ້າວໜ້າໃນການຈັດອັນດັບ, ພວກ ເຂົາມີຈໍານວນໜ້ອຍກ່ວາຜູ້ຊາຍຢ່າງຫຼວງຫຼາຍ. ຍິກ

ຕົວຢ່າງ, ຢູ່ປະເທດຫວຽດນາມ, ມີນາຍພົນທີ່ເປັນ ແມ່ຍິງ 7 ຄົນໃນຈໍານວນທັງໝົດ 199 ຄົນ, ແລະ ຢູ່ປະເທດອິນໂດເນເຊຍ, ໃນຈໍານວນເຈົ້າໜ້າທີ່ທີ່ມີ ຕໍາແໜ່ງສູງສຸດ 357 ຄົນ, ມີແມ່ຍິງພຽງ 4 ຄົນເທົ່າ ນັ້ນ.<sup>32</sup>

ຕົວເລກ

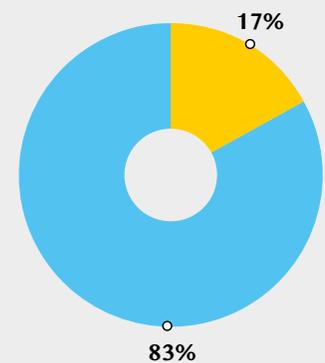
# ສັດສ່ວນຂອງ ເຈົ້າໜ້າທີ່ຍິງທີ່ ເຮັດວຽກບັງຄັບໃຊ້ ກົດໝາຍໃນພາກ ພື້ນອາຊຽນ

(ອ້າງອີງຈາກເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ ສໍາລັບແຫຼ່ງຂໍ້ມູນເພີ່ມຕື່ມ)

ຮູບທີ 6

## ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດ ຍິງໃນບຣູໄນ, ປີ 2019

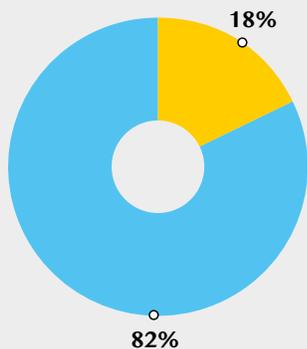
■ ເພດຊາຍ  
■ ເພດຍິງ



ຮູບທີ 10

## ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດ ຍິງໃນມາເລເຊຍ, ປີ 2019

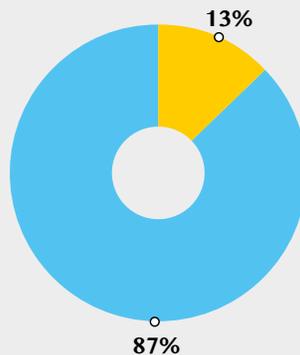
■ ເພດຊາຍ  
■ ເພດຍິງ



ຮູບທີ 11

## ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດ ຍິງໃນມຽນມາ, ປີ 2019

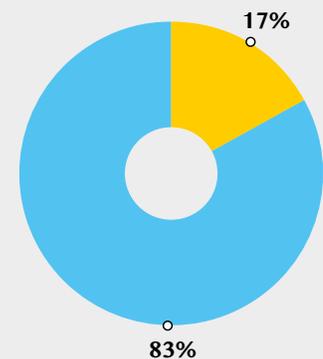
■ ເພດຊາຍ  
■ ເພດຍິງ



ຮູບທີ 12

## ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດ ຍິງໃນຟີລິບປິນ, ປີ 2019

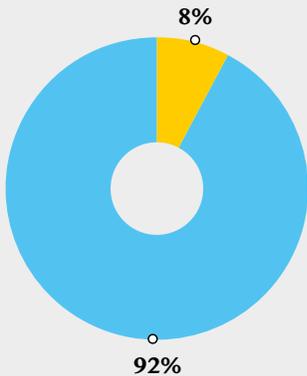
■ ເພດຊາຍ  
■ ເພດຍິງ



ຮູບທີ 7

ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດ ຍິງໃນກໍາປູເຈຍ, ປີ 2019

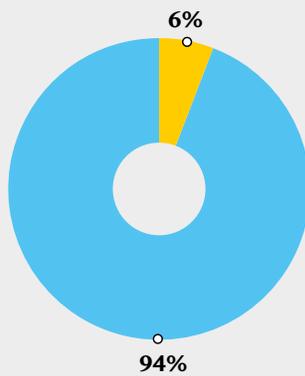
■ ເພດຊາຍ  
■ ເພດຍິງ



ຮູບທີ 8

ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດ ຍິງໃນອິນໂດເນເຊຍ, ປີ 2019

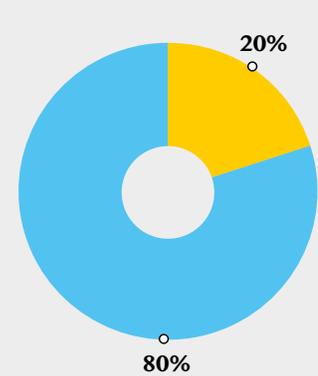
■ ເພດຊາຍ  
■ ເພດຍິງ



ຮູບທີ 9

ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດ ຍິງໃນ ສປປ ລາວ ປີ 2019

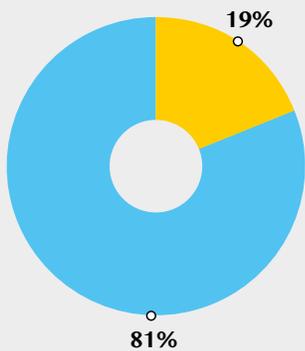
■ ເພດຊາຍ  
■ ເພດຍິງ



ຮູບທີ 13

ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດ ໃນສິງກະໂປ, ປີ 2019

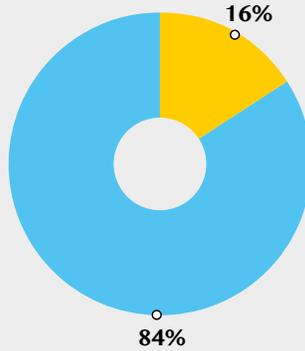
■ ເພດຊາຍ  
■ ເພດຍິງ



ຮູບທີ 14

ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດ ຍິງໃນໄທ, ປີ 2019

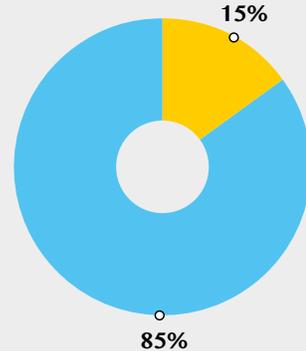
■ ເພດຊາຍ  
■ ເພດຍິງ



ຮູບທີ 15

ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດຍິງ ໃນ ສສ.ຫວຽດນາມ, ປີ 2019

■ ເພດຊາຍ  
■ ເພດຍິງ



# ອົງການຕໍາຫຼວດ ບາງແຫ່ງໄດ້ເປັນ ແບບຢ່າງໃນການ ບັນລຸເປົ້າໝາຍ ສ້າງຕໍາຫຼວດຍິງ ໃຫ້ມີຕໍາແໜ່ງທີ່ ສູງຂຶ້ນ, ເປັນຜູ້ນຳ ແຕ່ເຖິງຢ່າງໃດ ກໍຕາມ ກໍຍັງບໍ່ມີ ຜູ້ບັນຊາການຕໍາ ຫຼວດທີ່ເປັນແມ່ຍິງ ໃນອາຊຽນເທື່ອ.



ຮູບພາບໂດຍ: ອົງການຕໍາຫຼວດສາກົນ

ເນື່ອງຈາກຂໍ້ມູນຢ່າງເປັນທາງການກ່ຽວກັບຈໍານວນແມ່ຍິງໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍໃນອາຊຽນໃນຫຼາຍທິດສະວັດທີ່ຜ່ານມາແມ່ນມີຈໍາກັດ, ມັນຈຶ່ງເປັນສິ່ງທ້າທາຍໃນການປະເມີນທ່າອ່ຽງແລະ ຄວາມກ້າວໜ້າ.<sup>33</sup> ໃນການຄົ້ນຄ້ວານີ້, ແມ່ຍິງຈໍານວນໜຶ່ງໄດ້ອະທິບາຍເຖິງການໂຄສະນາຫາສຽງເພື່ອເພີ່ມຈໍານວນຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງ; ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ເປັນພຽງຍຸດທະສາດຊີວຄາວຫຼາຍກ່ວາໄລຍະຍາວ. ດ້ວຍເຫດນີ້, ຈໍານວນຕໍາຫຼວດເພດຍິງຈຶ່ງມີການເພີ່ມຂຶ້ນຊ້າ ຫຼື ບໍ່ມີເພີ່ມ. ຖ້າທ່າອ່ຽງນີ້ສືບຕໍ່ໄປ, ມັນຈະຕ້ອງໃຊ້ເວລາຫຼາຍທິດສະວັດ ແລະ ອາດຫຼາຍສັດຕະວັດເພື່ອບັນລຸຄວາມສະເໝີພາບຢ່າງເຕັມທີ່ໃນພາກພື້ນ. ສະນັ້ນ, ຄວາມພະຍາຍາມ ແລະ ຊັບພະຍາກອນທີ່ສໍາຄັນຈໍາເປັນຕ້ອງໄດ້ນໍາໃຊ້ຢ່າງຮີບດ່ວນກ່ອນນີ້.

ໃນທົ່ວອາຊຽນ, ສະຖາບັນຕ່າງໆມີວິທີການກ່ຽວກັບການຮັບສະໝັກ, ການຝຶກອົບຮົມ, ການຈັດສັນວຽກງານ, ການຮັກສາ ແລະ ສົ່ງເສີມ ສໍາລັບແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍທີ່ແຕກຕ່າງກັນ, ແຕ່ວ່າປະສິບການ ແລະ ອປະສິກຕ່າງໆທີ່ລາຍງານໂດຍແມ່ຍິງໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ແມ່ນຄ້າຍຄືກັນ. ໂດຍລວມແລ້ວ, ສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມຮັບຮູ້ທີ່ວ່າ ຄວາມເຂັ້ມແຂງ ແລະ ຂະໜາດ ທາງດ້ານຮ່າງກາຍ ແມ່ນມີຄວາມຈໍາເປັນໃນການເປັນຕໍາຫຼວດ; ຂໍ້ກໍານົດກ່ຽວກັບບົດບາດຂອງແມ່ຍິງໃນສັງຄົມ, ເຊິ່ງຈໍາກັດການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງພວກເຂົາໃນບາງອາຊີບ; ແລະ ແນວຄວາມຄິດກ່ຽວກັບຄວາມເປັນຜູ້ນໍາດ້ານການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍທີ່ດີ. ຍິ່ງໄປກວ່ານັ້ນ, ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍແມ່ນຖືກສ້າງຂຶ້ນໂດຍລະບົບການເມືອງ, ການພັດທະນາເສດຖະກິດ, ປະຫວັດສາດ, ໂຄງສ້າງຂອງສະຖາບັນ, ວັດທະນະທໍາກ່ຽວກັບອາຊີບ, ການປະຕິບັດ ແລະ ຄວາມເຊື່ອທາງສາດສະໜາ, ວັດທະນະທໍາແຫ່ງຊາດ, ແລະ ນະໂຍບາຍດ້ານບົດບາດຍິງ - ຊາຍ ແລະ ຊົນເຜົ່າ.

## ບົດສະຫຼຸບກ່ຽວກັບອົງການຕໍາຫຼວດໃນອາຊຽນ ໃນຍຸກປັດຈຸບັນ

ການເກີດຂຶ້ນຂອງອົງການຕໍາຫຼວດ ມີປະຫວັດສາດທີ່ແຕກຕ່າງກັນໃນອາຊຽນ. ຍົກຕົວຢ່າງ, ໃນຂະນະທີ່ອົງການຕໍາຫຼວດແຫ່ງຊາດອິນໂດເນເຊຍໄດ້ຮັບການປະກາດເປັນອົງການແຫ່ງຊາດໃນປີ 1946, ມັນໄດ້ກາຍເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງກອງທັບໃນປີ 1961. ຕໍາຫຼວດໄດ້ຮັບສະຖານະພົນລະເຮືອນທີ່ເປັນຫົວໜ່ວຍແຍກຕ່າງຫາກ ເມື່ອບໍ່ດົນມານີ້ໃນປີ 1999. ໃນຂະນະທີ່ຕໍາຫຼວດໃນປະເທດໄທຕິດພັນຢ່າງໃກ້ຊິດກັບກອງທັບ, ການປະຕິຮູບໃນໄລຍະສັດຕະວັດທີ 20 ໄດ້ເຮັດໃຫ້ມີການແຕ່ງຕັ້ງສະຖາບັນທີ່ຮູ້ຈັກກັນໃນນາມສໍານັກງານຕໍາຫຼວດແຫ່ງຊາດ. ສະນັ້ນ, ວຽກງານຕໍາຫຼວດໃນປະເທດໄທ ໃນຮູບແບບທີ່ທັນສະໄໝ ມີມາໄດ້ 100 ກ່ວາປີແລ້ວ. ເຊິ່ງສະແດງອອກໃນ ຕາຕະລາງ 1 ທີ່ປະກອບມີຂໍ້ມູນສັ້ນໆກ່ຽວກັບອົງການຕໍາຫຼວດໃນອາຊຽນ ແລະ ສະຖານະພາບຂອງຍຸດທະສາດດ້ານບົດບາດຍິງ - ຊາຍທີ່ຖືກຄັດເລືອກ ຫຼື ນະໂຍບາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ.

# ແມ່ຍິງຕໍ່ການປ້ອງກັນປະຕິຊາກິດໝາຍໃນພາກພື້ນອາຊຽນ



ຕາຕະລາງ 1: ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບອົງການຕໍາຫຼວດ ແລະ ຍຸດທະສາດ ແລະ ນະໂຍບາຍກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ - ຊາຍ

ປະເທດ /ອົງການ	ປະຊາກອນໃນປະເທດ	ສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນ <sup>34</sup>	ອົງການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ / ກະຊວງ	ມີແຜນດຳເນີນງານ ແຫ່ງຊາດກ່ຽວກັບແມ່ຍິງ, ຄວາມສະຫງົບສຸກ ແລະ ຄວາມປອດໄພຫຼືບໍ່?	ອົງການຕໍາຫຼວດມີ ຍຸດທະສາດຕໍາຫຼວດບົດບາດ ຍິງ - ຊາຍ ຫຼືບໍ່?
ບຣູໄນດາຣູຊາລາມ: ສຳນັກງານຕໍາຫຼວດ ແຫ່ງຊາດບຣູໄນ	450,000	1921 <sup>35</sup>	ລັດຖະບານຂອງປະເທດ ບຣູໄນດາຣູຊາລາມ	ບໍ່	ບໍ່
ກຳປູເຈຍ: ສຳນັກງານຕໍາຫຼວດ ແຫ່ງຊາດກຳປູເຈຍ	15.2 ລ້ານ	1945 <sup>36</sup>	ກະຊວງພາຍໃນ	ບໍ່	ແຜນປະຕິບັດງານ ສຳລັບ ການເຊື່ອມສານບົດບາດ ຍິງ - ຊາຍໃນກອງບັນຊາການ ຕໍາຫຼວດແຫ່ງຊາດກຳປູເຈຍ
ອິນໂດເນເຊຍ: ສຳນັກງານຕໍາຫຼວດ ແຫ່ງຊາດອິນໂດເນເຊຍ	270 ລ້ານ	1946 (ແລະ 1999/2000) <sup>37</sup>	ປະທານາທິບໍດີ ອິນໂດເນເຊຍ	ມີ (ໝົດອາຍຸແລ້ວ)	ບໍ່
ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນ ລາວ: ກົມຕໍາຫຼວດລາວ	7 ລ້ານ	1961 <sup>38</sup>	ກະຊວງປ້ອງກັນຄວາມ ສະຫງົບ	ບໍ່	ມີ (ບໍ່ເປີດເຜີຍຕໍ່ສາທາລະນະ)
ມາເລເຊຍ: ສຳນັກງານຕໍາຫຼວດ ແຫ່ງຊາດມາເລເຊຍ	32 ລ້ານ	1807 <sup>39</sup>	ກະຊວງພາຍໃນ	ບໍ່	ບໍ່
ນຽນນາ: ກົມຕໍາຫຼວດນຽນນາ	53 ລ້ານ	1964 <sup>40</sup> “ຕໍາຫຼວດ ປະຊາຊົນ”	ກະຊວງພາຍໃນ	ບໍ່	ບໍ່
ຟີລິບປິນ: ຕໍາຫຼວດແຫ່ງຊາດຟີລິບ	109 ລ້ານ	1991 <sup>41</sup>	ພະແນກພາຍໃນ ແລະ ການປົກຄອງທ້ອງຖິ່ນ, ຄະນະກຳມະການຕໍາຫຼວດ ແຫ່ງຊາດ	ມີ	ກົດບັດແມ່ຍິງປີ 2009, ຍຸດທະສາດບົດບາດ ຍິງ - ຊາຍ ແລະ ການ ພັດທະນາ
ສິງກະໂປ: ກົມຕໍາຫຼວດສິງກະໂປ	5.7 ລ້ານ	1820 <sup>42</sup>	ກະຊວງພາຍໃນ	ບໍ່	ບໍ່
ປະເທດໄທ: ສຳນັກງານຕໍາຫຼວດ ແຫ່ງຊາດໄທ	69 ລ້ານ	1933 <sup>43</sup>	ຫ້ອງວ່າການ ສຳນັກງານ ນາຍົກລັດຖະມົນຕີ	ມີ (ນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດ) <sup>44</sup>	ບໍ່
ຫວຽດນາມ: ຕໍາຫຼວດປະຊາຊົນ	97 ລ້ານ	1945 <sup>45</sup>	ກະຊວງປ້ອງກັນຄວາມ ສະຫງົບ	ບໍ່	ມີ

# 04.



ວັດທະນະທຳດ້ານ  
ສະຖາບັນແລະ ການ  
ປະກອບອາຊີບການ  
ບັງຄັບໃຊ້ກິດໜ້າຍ



ຮູບພາບໂດຍ: ອົງການ ສປຊ ເພື່ອແມ່ຍິງ/ ພອຍ ພຸດເພັງ

ໃນຫຼາຍໆກໍລະນີ, ສະຖາບັນບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍທີ່ທັນສະໄໝ ໄດ້ຖືກສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນໂດຍມີກຳລັງແຮງງານເພດຊາຍເທົ່ານັ້ນ. ການຍົກເວັ້ນແມ່ຍິງໃນຕົວຢ່າງກ່ອນໜ້ານີ້ຂອງວຽກງານຕໍາຫຼວດແມ່ນສ່ວນໜຶ່ງ ແມ່ນຍ້ອນມາດຕະຖານດ້ານບົດບາດຍິງ - ຊາຍ, ເຊິ່ງຈຳກັດການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນການເຮັດວຽກທີ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງ. ໃນຂະນະທີ່ສະຖາບັນບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ, ໂດຍສະເພາະຕໍາຫຼວດ, ໄດ້ປະຕິບັດໜ້າທີ່ດ້ານການບໍລິການຢ່າງກ້ວາງຂວາງ ແລະ ການປ້ອງກັນຄວາມສະຫງົບທີ່ບໍ່ຕ້ອງການການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ, ໜ້າທີ່ຕໍ່ສູ້ອາຊະຍາກຳໄດ້ຄອບງໍາຄວາມຮັບຮູ້

ກ່ຽວກັບວຽກທີ່ຕໍາຫຼວດເຮັດ ແລະ ຕົວຕົນຂອງອາຊີບ.<sup>46</sup>

ໃນກໍລະນີອື່ນໆ, ກຳລັງຕໍາຫຼວດໃນປະເທດທີ່ມີສິ່ງຄາມກາງເມືອງ, ການຕໍ່ສູ້ເພື່ອຍາດເອົາເອກະລາດ ຫຼື ການຕໍ່ສູ້ອໍານາດທາງການເມືອງ ໄດ້ມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບຄຽງຄູ່ ຫຼື ຂັດແຍ້ງກັບກຳລັງທະຫານ, ເຊິ່ງເປັນລັກສະນະຂອງຕໍາຫຼວດຖືວ່າມີຄວາມຈຳ ເປັນໃນສະພາບການເຫຼົ່ານັ້ນໃນເວລານັ້ນ. ຈັນຍາບັນຕໍ່ສູ້ກັບອາຊະຍາກຳ ແລະ ວັດທະນະທຳທີ່ຕິດພັນກັບປະຫວັດສາດເຫຼົ່ານີ້, ເຊິ່ງໄດ້ຖືກຜິງເຂົ້າໂດຍສີ່ ແລະ ການສະແດງສົມມຸດຖານຂອງ

**ໃນຫຼາຍໆກໍລະນີ  
ທີ່ສະຖາບັນບັງຄັບ  
ໃຊ້ກົດໝາຍຍຸກ  
ໃໝ່ໄດ້ຖືກບັງຄັບ  
ໃຊ້ໂດຍເພດຊາຍ.**

# ຍິ່ງມີອີກຫຼາຍ ວຽກງານບັງຄັບ ໃຊ້ກົດໝາຍທີ່ ຖືກຄວບຄຸມໂດຍ ເຈົ້າໜ້າທີ່ທີ່ບໍ່ໃຫ້ ຄວາມໃສ່ໃຈທາງ ດ້ານເພດພຽງພໍ.

ການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ, ໄດ້ສະໜັບສະໜູນຄວາມ  
ສົມເຫດສົມຜົນຂອງສະຖາບັນ ສຳລັບຄວາມ  
ຕ້ອງການດ້ານຄວາມສູງ ແລະ ນ້ຳໜັກຂອງ  
ເຈົ້າໜ້າທີ່, ພ້ອມທັງເນັ້ນໜັກເຖິງຄວາມເຂັ້ມແຂງ  
ທາງດ້ານຮ່າງກາຍ ແລະ ຄວາມອິດທິນ, ເຊິ່ງເຮັດ  
ໃຫ້ຜູ້ຊາຍໄດ້ປຽບ. ສະຖາບັນບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍທີ່  
ມີລະບຽບວິໄນແມ່ນສັນຍາລັກຂອງອຳນາດ ແລະ  
ສິດອຳນາດຂອງລັດດ້ວຍການຜູກຂາດໃນການນຳ  
ໃຊ້ກຳລັງບັງຄັບ. ຂະໜາດຮ່າງກາຍຂອງເຈົ້າໜ້າ  
ໄດ້ຕິດພັນກັບຄວາມສຳຄັນຂອງສັນຍາລັກຂອງ  
“ເຈົ້າໜ້າທີ່ຄຸ້ມຄອງ”. ຍົກຕົວຢ່າງ, ພາຍໃຕ້ການ  
ປົກຄອງຂອງອານານິຄົມອັງກິດໃນຊຸມປີ 1970,  
ເຈົ້າໜ້າທີ່ຈະເຂົ້າກອງກຳລັງຕໍາຫຼວດຮົງກົງໃນ  
ຖານະເປັນສາລະວັດຕໍາຫຼວດສືບສວນຕ້ອງມີຄວາມ  
ສູງ ແລະ ໜັກກ່ວາຕໍາຫຼວດທີ່ໄປ, ເຖິງແມ່ນວ່າ  
ອາດິດຈະມີໜ້າທີ່ຄຸ້ມຄອງແນວໜ້າ.<sup>47</sup>

ມາດຕະຖານດ້ານຮ່າງກາຍ ສຳລັບວຽກງານການ  
ບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍພວມຖືກປັບປຸງ, ແລະ ໃນບາງ  
ເຂດອຳນາດ, ມີຄວາມໂດດເດັ່ນໜ້ອຍກ່ວາທີ່ຜ່ານ  
ມາ. ລິ້ງດັ່ງກ່າວໄດ້ເກີດຂຶ້ນຍ້ອນເຫດຜົນຫຼາຍ  
ຢ່າງ, ລວມທັງ, ໃນນັ້ນມີ: ມາດຕະຖານດ້ານຮ່າງກາຍບໍ່  
ປະຕິບັດຕາມກົດໝາຍ ທີ່ກ່ຽວກັບການຈຳແນກບິນ  
ພື້ນຖານບົດບາດຍິງ - ຊາຍ ແລະ / ຫຼື ເພດ; ການ  
ປ່ຽນແປງລັກສະນະຂອງການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ  
ໂດຍຜ່ານຄວາມກ້າວໜ້າ ທາງດ້ານເຕັກໂນໂລຊີ  
ແລະ ລັກສະນະວິວັດທະນາການຂອງອາຊະຍາກຳ  
ເຊັ່ນ: ອາຊະຍາກຳທາງອິນເຕີເນັດ ແລະ ການດ້ານ  
ການກໍ່ຄວາມຮູນແຮງທີ່ມີບົດບາດສຳຄັນ, ແລະ  
ເຄືອຂ່າຍການຄ້າມະນຸດມີຄວາມກ້ວາງຂວາງ ແລະ  
ຂະຫຍາຍໄປທົ່ວໂລກ; ຄວາມຄາດຫວັງຂອງຊຸມຊົນ  
ໃນວຽກງານຕໍາຫຼວດ ແລະ ການຮັບຮູ້ວ່າວຽກງານ  
ບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍສ່ວນໃຫຍ່ສາມາດດຳເນີນການ  
ໄດ້ໂດຍເຈົ້າໜ້າທີ່ໂດຍບໍ່ຈຳແນກເພດ, ເຖິງແມ່ນວ່າ  
ຄວາມແຕກຕ່າງທາງດ້ານຊີວະວິທະຍາ ແລະ ທາງ  
ດ້ານຈິດໃຈ ອາດຈະມີຢູ່ລະຫວ່າງຊາຍ ແລະ ຍິງ,  
ແຕ່ມັນບໍ່ຈຳເປັນຕ້ອງສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ການເຮັດວຽກ.

“ຂ້າພະເຈົ້າຄິດວ່າ ວຽກງານຕໍາຫຼວດແມ່ນ  
ວຽກຂອງຜູ້ຊາຍ. ຜູ້ຊາຍອາດເໝາະສົມ  
ກ່ວາໃນການເຮັດວຽກບາງຢ່າງ, ແຕ່ພວກ  
ເຮົາຄວນຫຼີກເວັ້ນການສ້າງແນວຄິດແບບ  
ນັ້ນ. ພວກເຮົາເວົ້າວ່າແມ່ຍິງມີກົກແຂນທີ່  
ອ່ອນແອກວ່າ, ແລະ ພວກເຮົາຕ້ອງຍອມຮັບ  
ມັນ, ນີ້ແມ່ນຄວາມຈິງ. ບາງທີ່ດ້ວຍວຽກງານ  
ຕໍາຫຼວດທີ່ທັນສະໄໝ ມັນຈະປ່ຽນແປງໃນ  
ຫຼາຍປີໃຫ້ຫຼັງ ຍ້ອນວ່າໂຄງການປະເພດ  
ອື່ນທີ່ຕ້ອງການຄວາມເຂັ້ມແຂງຈະມີຄວາມ  
ສຳຄັນໜ້ອຍລົງ. ແມ່ຍິງສາມາດເສີມກຳລັງ  
ໃຫ້ຜູ້ຊາຍ ແລະ ເຮັດໃຫ້ວຽກງານຕໍາຫຼວດ  
ມີຄວາມສົມບູນຂຶ້ນຕື່ມ. ແມ່ຍິງອາດຈະມີທັກ  
ສະໃນການສື່ສານ ແລະ ການແກ້ໄຂບັນຫາ  
ທີ່ດີກ່ວາເກົ່າ, ສາມາດຈັດການກັບຄວາມ  
ຂັດແຍ້ງ, ບາງທີ່ແມ່ຍິງອາດຈະເສີມຄວາມ  
ເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານຮ່າງກາຍໃຫ້ກັບຜູ້ຊາຍ.  
ບາງທີ່ຖ້າມີຫຼາຍໂຄງການທີ່ເບິ່ງແຍງແບບ  
ຄວບຄືວ ພວກເຮົາສາມາດຊ່ວຍເຈົ້າໜ້າທີ່  
ເພດຍິງໄດ້ຫຼາຍຂຶ້ນ” (ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງ  
ລະດັບສູງ, ປະເທດນາເລເຊຍ).

ການຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບການຕໍາຫຼວດໄດ້ຄົ້ນຫາວິທີ  
ຕ່າງໆທີ່ແມ່ຍິງນຳໃຊ້ມາດຕະຖານບົດບາດຍິງ -  
ຊາຍໃນສະຖາບັນບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍທີ່ມີຜູ້ຊາຍ  
ເປັນໃຫຍ່. ຕົວຕົນຂອງຕໍາຫຼວດຍິງໄດ້ຮັບການຕີ  
ຄວາມວ່າມັນຄ້າຍຄືກັບວັດທະນະທຳອາຊີບທີ່  
ມີເພດຊາຍຫຼາຍຂຶ້ນໂດຍເນັ້ນໃສ່ຄວາມເປັນຕົວ  
ຕົນຂອງອາຊີບ (ຕໍາຫຼວດຍິງ), ຫຼື ສອດຄ່ອງກັບ  
ບົດບາດຍິງ - ຊາຍຂອງພວກເຂົາ (ຕໍາຫຼວດຍິງ),  
ບ່ອນທີ່ເນັ້ນໜັກໃສ່ການປະຕິບັດພາລະບົດບາດທີ່  
ສອດຄ່ອງກັບແນວຄິດບົດບາດຍິງ - ຊາຍຂອງແມ່  
ຍິງ.<sup>48</sup> ໃນຂະນະທີ່ສອງປະເພດນີ້ສະໜອງກອບ  
ແນວຄິດ, ວິທີການປະຕິບັດພາລະບົດບາດຍິງ -  
ຊາຍແມ່ນສັບສົນຫຼາຍ.

# ແມ່ຍິງຕໍ່ການປ້ອງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍໃນພາກພື້ນອາຊຽນ

ອົງຕາມງານຂຽນຂອງກອຟແມນ,<sup>49</sup> ພຶດຕິກຳທີ່ສະແດງບົດບາດຍິງ - ຊາຍແມ່ນ "ການຮຽນຮູ້ແລະ ແບບແຜນທາງສັງຄົມ". ບ່ອນທີ່ຜູ້ຊາຍ ຫຼື ແມ່ຍິງປະພຶດຕົວໃນວິທີການທີ່ສອດຄ່ອງກັບບົດບາດຍິງ - ຊາຍ, ມັນອາດຈະເປັນຍ້ອນວ່າພວກເຂົາຮູ້ວ່າພວກເຂົາຈະຖືກຕັດສິນໂດຍຄົນອື່ນວ່າສິ່ງໃດທີ່ເໝາະສົມກັບເພດຂອງພວກເຂົາ.<sup>50</sup> ກ່ຽວກັບວຽກງານຕໍາຫຼວດ, ນີ້ໝາຍຄວາມວ່າ ແມ່ຍິງອາດຈະບໍ່ຈຳເປັນຕ້ອງດຶກວ່າຜູ້ຊາຍໃນການສື່ສານທີ່ມີຄວາມລະອຽດອ່ອນ ຫຼື ມີຄວາມເຂົ້າໃຈກັບຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍ, ແຕ່ວ່າພວກເຂົາໄດ້ຮັບການຍອມຮັບຈາກສັງຄົມໃນການປະພຶດທີ່ພົວພັນກັບຄວາມເປັນແມ່ຍິງ.<sup>51</sup>

ໃນການສຶກສາຂັ້ນຕົ້ນກ່ຽວກັບຕໍາຫຼວດໃນບໍລິບົດຂອງປະເທດຕາເວັນຕົກ, ຄວາມສຳຄັນຂອງການມີ

ສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນວຽກງານຕໍາຫຼວດໄດ້ຖືກນຳສະເໜີໂດຍອົງຕາມ "ທັກສະຂອງແມ່ຍິງທີ່ເປັນເອກະລັກ", ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ພວກເຂົາເໝາະສົມທີ່ຈະຄວບຄຸມຜູ້ກະທຳຜິດແມ່ຍິງ ຫຼື ປົກປ້ອງເດັກຍິງ ຈາກການກະທຳຜິດທາງສັງຄົມ.<sup>52</sup> ຕໍ່ມາ, ທັດສະນະທີ່ອົງໃສ່ນາດຕະຖານ ແລະ ແນວຄິດທາງດ້ານເພດໄດ້ສະໜັບສະໜູນເຫດຜົນຫຼາຍຢ່າງ ສຳລັບແມ່ຍິງທີ່ເຂົ້າມາເຮັດວຽກຕໍາຫຼວດທີ່ "ອ່ອນໄຫວ" ທີ່ຖືວ່າເໝາະສົມກັບພວກເຂົາ.<sup>53</sup> ການຄົ້ນຄ້ວາຕໍ່ມາໄດ້ລະບຸວ່າເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງຈຳນວນໜຶ່ງທີ່ໄດ້ຮັບເອົາລັກສະນະຂອງຜູ້ຊາຍເພື່ອພະຍາຍາມເຮັດໃຫ້ເຂົາກັບເພື່ອນຮ່ວມງານຜູ້ຊາຍ ແລະ ໄດ້ຮັບການຍອມຮັບເຂົ້າໃນວັດທະນະທຳອາຊີບ.<sup>54</sup> ໂດຍການເຂົ້າຮ່ວມກັບວັດທະນະທຳຂອງຜູ້ຊາຍ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງໄດ້ສະແດງອາທິດເລືອກໃນການເຮັດວຽກທີ່ກ້ວາງຂວາງຂຶ້ນ.<sup>55</sup>



ຮູບພາບໂດຍ: ອົງການ ສປຊ ເພື່ອແມ່ຍິງ/ ພອຍ ພຸດເພັງ



ການສຶກສາໃນມື້ໜຶ່ງມານີ້ຊື່ໃຫ້ເຫັນວິທີການທີ່  
ຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງສາມາດເຄື່ອນໄຫວທັງສອດຄ່ອງ  
ແລະ ດ້ານກັບມາດຕະຖານດ້ານບົດບາດຍິງ - ຊາຍ  
ເພື່ອນຳທາງພວກເຂົາໃນອົງການຕໍາຫຼວດຢ່າງ  
ມີຍຸດທະສາດ.<sup>56</sup> ການຄົ້ນຄ້ວາຊື່ໃຫ້ເຫັນວ່າເຖິງ  
ແມ່ນວ່າບ່ອນທີ່ຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງສາມາດຮຽກຮ້ອງໃຫ້  
ມີຄວາມແຕກຕ່າງລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍຈາກຜູ້ຊາຍ  
ກ່ຽວກັບການປະຕິບັດຕາມມາດຕະຖານບົດບາດ  
ຍິງ - ຊາຍເຊັ່ນວ່າ: ແມ່ຍິງຄວນໃຫ້ຄວາມສຳຄັນຕໍ່  
ຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນຄອບຄົວ, ພວກເຂົາບໍ່ຈຳເປັນ  
ຕ້ອງປະຖິ້ມຄວາມປາຖະໜາຂອງພວກເຂົາໃນການ  
ປະຕິບັດຕໍ່ກັນໃນບ່ອນເຮັດວຽກ.<sup>57</sup> ເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງ  
ຍັງສາມາດດ້ານທານກັບມາດຕະຖານທາງເພດ ໂດຍ  
ການກະທຳທີ່ເປັນຮູບແບບຂອງຜູ້ຊາຍເຊັ່ນ: ການ  
ສະແດງອອກແບບຜູ້ຊາຍ ຫຼື ແຂງກະດ້າງໃນບາງ  
ສະຖານະການ.<sup>58</sup>

ກຸ່ມແມ່ຍິງໃນການສຶກສານີ້ໄດ້ສະແດງຄວາມຄິດ  
ເຫັນຫຼາຍຢ່າງ, ລວມທັງການເນັ້ນໜັກບົດບາດຍິງ  
- ຊາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບບົດບາດຕໍາຫຼວດທີ່ເໝາະສົມ  
ກັບແມ່ຍິງ (ຕົວຢ່າງ: ແມ່ຍິງມີຄວາມອ່ອນໄຫວ ແລະ  
ມີຄວາມອ່ອນໄຫວຫຼາຍກ່ວາຜູ້ຊາຍ), ນອກນີ້ຍັງມີ  
ຄວາມຮັບຮູ້ວ່າຄວາມແຕກຕ່າງໃນພຶດຕິກຳ ແລະ  
ຄວາມສາມາດຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ຍ້ອນບຸກຄະລິກກະ  
ພາບຫຼາຍກ່ວາເພດສະພາບ.

ສິ່ງທີ່ສຳຄັນແມ່ນ ການຕອບສະໜອງຂອງແມ່ຍິງໃນ  
ການສຶກສາຄັ້ງນີ້ແມ່ນຄ້າຍຄືກັບເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງ  
ໃນເຂດອຳນາດການປົກຄອງອື່ນໆທີ່ຖືກຮຽກຮ້ອງໃຫ້  
ສະແດງຄວາມຄິດເຫັນໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ.



ຮູບພາບໂດຍ: ອົງການ ສປຊ ເພື່ອແມ່ຍິງ/ ພອຍ ພຸດເພັງ

# ອໍານາດລະຫວ່າງເພດ ແລະ ຄວາມບໍ່ເທົ່າທຽມກັນລະຫວ່າງ ຍິງ-ຊາຍ ຈະຖືກປະຕິຮູບ, ດັດແປງ ແລະ ປັບປຸງຄືນໃໝ່ໂດຍຜ່ານການ ປະຕິບັດພາຍໃນອົງກອນ, ຂັ້ນຕອນ ແລະ ກົດລະບຽບໃນຫຼາຍຮູບແບບ.

ນັ້ນໝາຍຄວາມວ່າ ມັນສາມາດເນັ້ນໜັກຄວາມ ແຕກຕ່າງກັນ ກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບ ຫຼື ຄວາມ ແຕກຕ່າງລະຫວ່າງຊາຍ ແລະ ຍິງ. ໃນຂະນະທີ່ແມ່ ຍິງບາງຄົນເວົ້າວ່າພວກເຂົາຊອກຫາການປະຕິບັດ ທີ່ເທົ່າທຽມກັບເພື່ອນຮ່ວມງານຜູ້ຊາຍຂອງພວກ ເຂົາ, ຄໍາຖາມດັ່ງກ່າວນັ້ນກໍຈະຕອບສະໜອງຄໍາຕອບທີ່ ເນັ້ນເຖິງຄວາມແຕກຕ່າງ ແລະ ຄໍາອະທິບາຍສໍາລັບ ການຈັດສັນວຽກງານໃຫ້ກັບຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງ ທີ່ແຕກຕ່າງກັນ. ຍົກຕົວຢ່າງ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ລະດັບສູງ ຈາກປະເທດມາເລເຊຍໄດ້ແລກປ່ຽນເຖິງປະສົບການ ຂອງຕົວເອງ ວ່າ: “ທ່ານບໍ່ໄດ້ແຍກຄວາມແຕກຕ່າງ ລະຫວ່າງຊາຍ ແລະ ຍິງ, ທ່ານພຽງແຕ່ຢູ່ທີ່ນັ້ນ. ຂ້າພະເຈົ້າບໍ່ເຄີຍຮູ້ສຶກວ່າຂ້າພະເຈົ້າຢູ່ຄົນດຽວ ຫຼື ‘ເປັນແມ່ຍິງຄົນດຽວ’. ມັນເປັນສິ່ງສໍາຄັນໃນການໄດ້ ຮັບຄວາມເຄົາລົບນັບຖືໃນຖານະຕໍາຫຼວດ ແລະ ທ່ານ ຈະບໍ່ມີບັນຫາຫຍັງເລີຍ”. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ໃນ ການສໍາພາດດຽວກັນ, ນາງໄດ້ເນັ້ນໜັກເຖິງຄວາມ ແຕກຕ່າງລະຫວ່າງເພດໂດຍອ້າງອີງໃສ່ແມ່ຍິງໂດຍ ທົ່ວໄປໂດຍກ່າວວ່າພວກເຂົາເປັນ “ຜູ້ຟັງທີ່ດີກວ່າ, ຜູ້ ແກ້ໄຂບັນຫາ, ຄຸນຄ່າທາງດ້ານອາລົມ ... ມັນຈະເຮັດ ໃຫ້ພາບລັກຂອງຕໍາຫຼວດດີຂຶ້ນ [ໃຫ້ມີຜູ້ຍິງຫຼາຍຂຶ້ນ]”.

ການພົວພັນອໍານາດ ແລະ ຄວາມສະເໝີພາບ ລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍໄດ້ຖືກສ້າງຂຶ້ນ, ມີຮູບຮ່າງ ແລະ ຮັກສາໄວ້ໂດຍຜ່ານການປະຕິບັດງານ, ຂັ້ນຕອນ ແລະ ລະບຽບການຕ່າງໆຂອງສະຖາບັນ. ການມີສ່ວນຮ່ວມ ຂອງແມ່ຍິງໃນກໍາລັງປ້ອງກັນຄວາມສະຫງົບ, ໃນ ບົດບາດຂອງຜູ້ຊາຍຕາມປະເພນີ, ທ້າທາຍສິ່ງຕ່າງໆ ທີ່ຝັງເລິກໃນບັນດາທັດສະນະແບບຜູ້ຊາຍ ທີ່ເຮັດໃຫ້ ແມ່ຍິງບໍ່ໄດ້ເປັນຕໍາຫຼວດ ແລະ ຈໍາກັດການເຂົ້າເຖິງ

ຂະບວນການຕັດສິນໃຈທີ່ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ຄວາມໝັ້ນ ຄົງ ແລະ ຄວາມປອດໄພ. ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງຄົນໜຶ່ງ ຈາກອິນໂດເນເຊຍ ໃຫ້ເຫດຜົນທີ່ນາງຕ້ອງການທີ່ຈະ ເຂົ້າຮ່ວມຕໍາຫຼວດເນື່ອງຈາກນາງປາຖະຫນາທີ່ຈະ ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າແມ່ຍິງສາມາດເປັນຕໍາຫຼວດໄດ້ດີ:

“ກ່ອນທີ່ຂ້າພະເຈົ້າໄດ້ຍ້າຍມາພະຄອນຈາ ກາຕາ, ຂ້າພະເຈົ້າອາໄສຢູ່ໃນແຂວງຫ່າງໄກ ສອກຫຼັກ ບ່ອນທີ່ມີເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງ ຫນ້ອຍທີ່ສຸດ. ມັນເປັນເລື່ອງຍາກສໍາລັບແມ່ ຍິງທີ່ຈະເທົ່າທຽມກັບຜູ້ຊາຍໃນຂົງເຂດນັ້ນ. ສະນັ້ນ, ຂ້າພະເຈົ້າໄດ້ຖືກກະຕຸ້ນໃຫ້ພິສູດ ວ່າໃນຖານະທີ່ເປັນແມ່ຍິງ ຂ້າພະເຈົ້າກໍມີ ຄຸນລັກສະນະຄືກັນກັບຜູ້ຊາຍ. ເມື່ອພວກເຮົາ ກາຍເປັນຕໍາຫຼວດ, ພວກເຮົາສາມາດພິສູດ ໃຫ້ຜູ້ຊາຍເຫັນວ່າພວກເຮົາສາມາດເປັນ [ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດ] ຄືກັນກັບພວກເຂົາ”.

ນັກຄົ້ນຄ້ວາບາງຄົນໄດ້ຖຽງວ່າ ຄວາມຫຼາກຫຼາຍ ທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນສາມາດເປັນພະລັງສໍາລັບການປະຕິຮູບ, ເຮັດໃຫ້ເຈົ້າໜ້າທີ່ ແລະ ຜູ້ນໍາການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ສາມາດສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນຫຼາຍຂຶ້ນກ່ຽວກັບສິ່ງ ທ້າທາຍຕ່າງໆພາຍໃນພະແນກຂອງພວກເຂົາ, ເປີດກ້ອງຕໍ່ການປະຕິຮູບ ແລະ ອາດຈະເປັນການ ເປີດກ້ອງຕໍ່ການລິເລີ່ມການປ່ຽນແປງທາງດ້ານ ວັດທະນະທໍາ ແລະ ເປັນລະບົບ.<sup>59</sup> ສຸດທ້າຍແລ້ວ, ການມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ການເປັນຜູ້ນໍາທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນຂອງ ແມ່ຍິງມີແນວໃດນັ້ນທີ່ຈະຫຼຸດຜ່ອນການຄຸກຄາມທາງ ເພດທີ່ອາດຈະມີໃນບາງກົນຕໍາຫຼວດ.

## ການປະຕິບັດທີ່ດີ

ການປະຕິບັດທີ່ດີໃນການພົວພັນກັບອັດທະນະທຳສະຖາບັນ ແລະ ການປະກອບອາຊີບ ລວມມີການທົບທວນຄວາມເປັນເອກະພາບກັນລະຫວ່າງພາລະກິດ ແລະ ຈຸດປະສົງທີ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ຂອງອົງການໃນຂອບເຂດຄວາມສາມາດຂອງຕົນໃນການບັນລຸຈຸດປະສົງເຫຼົ່ານີ້. ສິ່ງນີ້ຍັງລວມເຖິງເຈດຈຳນົງໃນການທຳລາຍແນວຄິດບົດບາດຍິງ - ຊາຍ ເພື່ອໃຫ້ບົດບາດສະເພາະບໍ່ໄດ້ຖືກເບິ່ງວ່າເປັນຜູ້ຊາຍ ຫຼື ແມ່ຍິງ.

ໃນປີ 2019, ກົມຕຳຫຼວດສົງກະໄປໄດ້ສະເຫຼີມສະຫຼອງ 70 ປີຂອງແມ່ຍິງໃນວຽກງານຕຳຫຼວດໂດຍການສະແດງຕົວເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງໃນພະແນກຕ່າງໆ, ເຊັ່ນ: ຕຳຫຼວດຈະລາຈອນ, ໜ່ວຍຕຳຫຼວດ K-9, ກອງບັນຊາການປະຕິບັດງານພິເສດ ແລະ ພະແນກສືບສວນຄະດີອາຍາ, ແລະ ອື່ນໆ.<sup>60</sup> ນີ້ແມ່ນສິ່ງທີ່ສຳຄັນ ຍ້ອນວ່າມັນໄດ້ສ້າງແບບຈຳລອງສຳລັບແມ່ຍິງທີ່ອາດຈະພິຈາລະນາສະໝັກເຂົ້າຮ່ວມຕຳຫຼວດ, ພ້ອມທັງເຈົ້າໜ້າທີ່ທີ່ມີຢູ່ແລ້ວ ເຊິ່ງອາດຈະພວມພິຈາລະນາວ່າເສັ້ນທາງອາຊີບໃດທີ່ ພວກເຂົາສາມາດເປັນໄດ້. ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງລະດັບສູງຄົນໜຶ່ງໄດ້ເສີມຂະຫຍາຍຄວາມສຳຄັນຂອງຍຸດທະສາດທີ່ມີເຈດຕະນານີ້ ແລະ ກ່າວວ່າ:

“ປະຊາກອນ [ຂອງສົງກະໄປ] ແມ່ນ 50-50 ສະນັ້ນທ່ານຕ້ອງການກອງກຳລັງ ເພື່ອຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການຂອງພວກເຂົາ. ມັນແມ່ນອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ຜູ້ຊາຍເປັນໃຫຍ່, ແຕ່ວ່າມັນເປັນມິດກັບແມ່ຍິງ. ພວກເຮົາຕ້ອງບອກປະຊາຊົນວ່າແມ່ຍິງສາມາດເຂົ້າຮ່ວມ [ກົມຕຳຫຼວດສົງກະໄປ] ແລະ ສິ່ງທີ່ແມ່ຍິງສາມາດສະເໜີໃນອາຊີບນີ້”.

ແນວຄິດກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ - ຊາຍພວມປ່ຽນແປງ ແລະ ບໍ່ຈຳເປັນຕ້ອງເປັນສິ່ງກົດຂວາງສຳລັບສະຖາບັນບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍໃນການມີຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍຫຼາຍຂຶ້ນ. ສິ່ງນີ້ຍັງຄົງຖືກຈິດຈຳໄດ້ດີໃນວິດີໂອວັນແມ່ຍິງສາກົນປີ 2019 ຂອງກົມຕຳຫຼວດສົງກະໄປ. ມັນມີຄຳຂວັນທີ່ວ່າ “ການແກ້ໄຂສະຖານະການແມ່ນກ່ຽວກັບທັກສະບໍ່ແມ່ນກ່ຽວກັບຄວາມແຂງແຮງ” ພ້ອມກັບຮູບຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງ.<sup>61</sup>

ເຖິງແມ່ນວ່າການຝຶກອົບຮົມຜູ້ສະໝັກໃຫມ່ໃນສົງກະໄປ ຈະຕ້ອງມີຄວາມແຂງແຮງໃນລະດັບໜຶ່ງ ແລະ ນາຍຕະຖານການອອກກຳລັງກາຍທີ່ແຕກຕ່າງກັນແມ່ນໃຊ້ກັບໜ້າທີ່ແຕກຕ່າງກັນ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງຄົນໜຶ່ງ ກ່າວວ່າໃນຂະນະທີ່ເຈົ້າໜ້າທີ່ທຸກຄົນຕ້ອງມີຄວາມພ້ອມພຽງພໍ, ການທົດສອບສຸຂະພາບຄວນສົມທຽບກັບໜ້າທີ່ປະຈຳວັນໂດຍໃຊ້ “ວິທີການທີ່ເໝາະສົມກັບວຽກ”. ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງລະດັບສູງຄົນໜຶ່ງຢູ່ສົງກະໄປ ໄດ້ໃຫ້ລາຍລະອຽດບາງຄວາມພະຍາຍາມທີ່ກົມຕຳຫຼວດເຮັດໃຫ້ຜູ້ສະໝັກທີ່ມີທ່າແຮງເຂົ້າໃຈເຖິງລັກສະນະຂອງວຽກງານຕຳຫຼວດ:

“ພວກເຮົາ [ກົມຕຳຫຼວດສົງກະໄປ] ພະຍາຍາມທີ່ຈະເພີ່ມຕຳຫຼວດເພດຍິງອີກປະມານ 20 ເປີເຊັນ ... ໜຶ່ງໃນເຫດຜົນ [ຍາກທີ່ຈະຮັບສະໝັກເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງເພີ່ມຕື່ມ] ແມ່ນຄວາມຮັບຮູ້ຂອງວຽກງານຕຳຫຼວດຕໍ່ບຸກຄົນທີ່ໄປ - ແມ່ຍິງສ່ວນໃຫຍ່ມີຄວາມຄິດທີ່ວ່າຖ້າຈະເປັນຕຳຫຼວດ ຈະຕ້ອງໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມທາງດ້ານຮ່າງກາຍຫຼາຍ ... ພວກເຮົາມີການຝຶກອົບຮົມເປັນເວລາ 9 ເດືອນພາຍໃນສະຖາບັນ - ເຊິ່ງປະກອບມີການຝຶກອົບຮົມທາງດ້ານຮ່າງກາຍ ແລະ ວິຊາການ, ບວກກັບການເປັນຜູ້ນຳ [ການຝຶກອົບຮົມ]. ພວກເຮົາໄດ້ທົດສອບຮ່າງກາຍທຸກໆປີ. ເຈົ້າໜ້າທີ່ທຸກຄົນຕ້ອງຜ່ານການທົດສອບ. ສະນັ້ນ, ພວກເຮົາຕ້ອງມີຄວາມພ້ອມ ແລະ ສົນໃຈກັບກິດຈະກຳທີ່ຕ້ອງໃຊ້ຮ່າງກາຍ ພວກເຮົາຈຶ່ງຈະເໝາະສົມທີ່ຈະເປັນຕຳຫຼວດ. ດັ່ງນັ້ນພວກເຮົາພະຍາຍາມທີ່ຈະ ລົບລ້າງຄວາມຄິດນີ້ [ວ່າການຝຶກອົບຮົມແມ່ນຕ້ອງໃຊ້ດ້ານຮ່າງກາຍ]. ພວກເຮົາຈັດໃຫ້ນັກສຶກສາທີ່ສົນໃຈໄດ້ຢ້ຽມຢາມເພື່ອສ້າງເກດເບິ່ງວຽກປະເພດຕ່າງໆ. ພວກເຮົາກໍໄດ້ນຳພວກເຮົາໄປສະຖາບັນອົບຮົມເພື່ອໃຫ້ພວກເຮົາເຫັນກິດຈະກຳປະຈຳວັນ, ແລະ ບໍ່ວ່າ [ພວກເຮົາ] ຈະເປັນຜູ້ຊາຍ ຫຼື ແມ່ຍິງ, ພວກເຮົາກໍໄດ້ຜ່ານການຝຶກອົບຮົມຊຸດດຽວກັນ. ລັກສະນະຂອງວຽກບໍ່ແມ່ນກ່ຽວກັບຄວາມຕ້ອງການທາງດ້ານຮ່າງກາຍ ... ພວກເຮົາພະຍາຍາມສ້າງຄວາມຮັບຮູ້ທີ່ດີກ່ຽວກັບລັກສະນະຂອງວຽກງານຕຳຫຼວດ... ພະຍາຍາມໂຄສະນາເສີຍແຜ່ ແລະ ສະແດງທຸກໜ້າທີ່ຂອງວຽກທີ່ແຕກຕ່າງກັນ, ບໍ່ວ່າຈະຢູ່ໃນ

ແມ່ຍິງຕໍ່ການປ້ອງຄັບໃຊ້ກິດໝາຍໃນພາກພື້ນອາຊຽນ

ສະຖານີຕໍ່າຫຼອດ, ການສືບສວນ, ການລາດຕະເວນທາງທະເລ ... ພວກເຮົາພະຍາຍາມສະແດງອອກໃນທຸກໆໜ້າອຽກນີ້ເພື່ອໃຫ້ມີແມ່ຍິງປະກອບສ່ວນໃນທຸກອຽກງານ ແລະ ບໍ່ມີຄວາມແຕກຕ່າງລະຫວ່າງເພດ. ທັງໝົດນັ້ນລ້ອນແຕ່ກ່ຽວກັບທັກສະ ແລະ ຄວາມສາມາດ ມັນບໍ່ແມ່ນວ່າທ່ານຕ້ອງເປັນຜູ້ຊາຍເທົ່ານັ້ນທີ່ຈະເຮັດໄດ້.

ກິນຕໍ່າຫຼອດສິ່ງກະໄບໄດ້ມີຄວາມພະຍາຍາມຫຼາຍໃນການດຶງດູດແມ່ຍິງ. ໃນຂະນະທີ່ການເຂົ້າຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງເພີ່ມຂຶ້ນ 6 ເປີເຊັນຕັ້ງແຕ່ປີ 2000, ການເຕີບໂຕທີ່ຂ້ອນຂ້າງຊ້າອາດຈະສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າຄວາມຄາດຫວັງດ້ານບົດບາດຍິງ - ຊາຍໃນສັງຄົມຍັງມີອິດທິພົນຫຼາຍຕໍ່ການເລືອກວຽກເຮັດງານທຳຂອງແມ່ຍິງ, ເຊິ່ງສະທ້ອນເຖິງສິ່ງທີ່ໄດ້ຖືກລາຍງານໃນເຂດອຳນາດຕ່າງໆໃນສ່ວນອື່ນໆຂອງໂລກ.<sup>63</sup>



“70 ປີຂອງແມ່ຍິງໃນອຽກງານຕໍ່າຫຼອດ ຕັ້ງແຕ່ປີ 1949-2019”: ກິນຕໍ່າຫຼອດສິ່ງກະໄບ 2019A, ໜ້າ 16-17.



ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງໃນໜ່ວຍຕໍ່າຫຼອດຮັກສາການຊາຍຝັ່ງ ແລະ ໜ່ວຍສະເພາະກິດພິເສດ. ກິນຕໍ່າຫຼອດສິ່ງກະໄບ, “ທ່າຄວາມເຄົາລົບເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງຂອງພວກເຮົາ.”<sup>62</sup>



“ການແກ້ໄຂສະຖານະການແມ່ນກ່ຽວກັບທັກສະ ບໍ່ແມ່ນກ່ຽວກັບຄວາມແຂງແຮງ”. ເພສບຸກເພຈ ກິນຕໍ່າຫຼອດສິ່ງກະໄບ.

## ສິ່ງທ້າທາຍ

### ຄວາມສາມາດຂອງສະຖາບັນທີ່ຈຳກັດໃນການປັບຕົວເຂົ້າກັບການປ່ຽນແປງຄວາມຕ້ອງການດ້ານຄວາມປອດໄພ ແລະ ການຕອບສະໜອງ

ສະຖາບັນບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍສາມາດ ປ່ຽນແປງໄດ້ຕາມເວລາເພື່ອປັບຕົວກັບຄວາມຕ້ອງການທີ່ປ່ຽນໄປ. ຜູ້ນຳຕ້ອງໄດ້ທົບທວນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງວ່າການຮັບສະໝັກ, ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການຈັດສັນວຽກງານຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ ຕອບສະໜອງ ພາລະກິດ ແລະ ຈຸດປະສົງຂອງພວກເຂົາແນວໃດ. ສິ່ງນີ້ແມ່ນກ່ຽວຂ້ອງໂດຍສະເພາະສຳລັບຂົງເຂດຕ່າງໆເຊັ່ນ: ການປັບປຸງລະບົບການສົ່ງເສີມ ແລະ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວິທີການກວດກາສັງຄົມ. ຍົກຕົວຢ່າງ: ຕໍາຫຼວດໄທໄດ້ແຕ່ງຕັ້ງຄະນະກຳມະການປະຕິຮູບຕໍາຫຼວດໃນປີ 2006 ເພື່ອປັບໂຄງສ້າງ ແລະ ປັບປຸງສະຖາບັນເພື່ອຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການໃນປະຈຸບັນໃຫ້ດີກ່ວາເກົ່າ,<sup>64</sup> ລວມທັງຄວາມເໝາະສົມໃນການຮັບສະໝັກເຈົ້າໜ້າທີ່, ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ຂະບວນການສົ່ງເສີມ. ເຈົ້າໜ້າທີ່ ແລະ ຮອງສາດສະດາຈານຈາກໂຮງຮຽນນາຍຮ້ອຍຕໍາຫຼວດ ໃນປະເທດໄທໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າ ການຝຶກອົບຮົມໃນປະຈຸບັນຍັງກ່ຽວຂ້ອງກັບການຝຶກອົບຮົມທາງດ້ານຮ່າງກາຍຢ່າງເຂັ້ມງວດ ທີ່ບໍ່ຈຳເປັນສຳລັບບາງຕໍາແໜ່ງທີ່ເຈົ້າໜ້າທີ່ປະຕິບັດພາຍຫຼັງຈົບການສຶກສາ.<sup>65</sup> ຮອງສາດສະດາຈານຕັ້ງຄຳຖາມກ່ຽວກັບຄວາມສຳຄັນຂອງອົງປະກອບທີ່ບັງຄັບ ໃຫ້ນັກຮຽນຕໍາຫຼວດຕ້ອງເຂົ້າຮັບການຝຶກອົບຮົມໃນປ່າເປັນເວລາໜຶ່ງເດືອນ ເພື່ອຮຽນຮູ້ກົນລະຍຸດໃນການຈັບຕົວອາຊະຍາກອນທີ່ພະຍາຍາມຫຼົບຫຼີດຕໍາຫຼວດ.<sup>66</sup>

ຕົວຕົນຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດແມ່ນໄດ້ຮັບອິດທິພົນຈາກວັດທະນະທຳຂອງສະຖາບັນ ແລະ ອາຊີບຂອງກົມຕໍາຫຼວດຂອງພວກເຂົາ. ຖ້າຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງດ້ານບົດບາດຍິ່ງ - ຊາຍ ເຮັດໃຫ້ເກີດຜົນໄດ້ຮັບໃນການດຳເນີນງານທີ່ດີຂຶ້ນ, ເປັນຫຍັງແມ່ຍິງຈຳນວນຫຼາຍຈຶ່ງບໍ່ໄດ້ເຮັດວຽກໃນທຸກພະແນກຂອງຕໍາຫຼວດ? ຄຳຖາມນີ້ໄດ້ເຮັດໃຫ້ມີການຄົ້ນຄ້ວາໃນຫຼາຍທິດສະວັດກ່ຽວກັບສິ່ງທີ່ແມ່ຍິງອາດເຮັດຜິດ, ພວກເຂົາຄວນປ່ຽນແປງແນວໃດ ຫຼື ພວກເຂົາຈະປັບປຸງແນວໃດເພື່ອຜ່ານໄປໃຫ້ໄດ້. ແນວໃດກໍຕາມ, ແທນທີ່ຈະ "ແກ້ໄຂ" ແມ່ຍິງ ຄວນມຸ້ງໄປສູ່ການກວດກາ ແລະ ແກ້ໄຂສິ່ງກົດຂວາງທາງໂຄງສ້າງ

ທີ່ກົດຂວາງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍໃຫ້ມີໂອກາດເທົ່າທຽມກັນໃນການກ້າວໜ້າໃນອົງກອນ.<sup>67</sup> ເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງທີ່ຖືກສຳຫຼວດບໍ່ຄ່ອຍໄດ້ຕັ້ງຄຳຖາມກ່ຽວກັບການຈັດຕັ້ງຂອງສະຖາບັນທີ່ອາດຈະມີຄວາມບໍ່ເປັນທຳ ເຊິ່ງເປັນປະໂຫຍດສຳລັບເພື່ອນຮ່ວມງານຜູ້ຊາຍ, ຫຼື ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າໃນສະພາບແວດລ້ອມດ້ານຄວາມປອດໄພທີ່ປ່ຽນແປງໃນປະຈຸບັນ, ຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານຮ່າງກາຍແມ່ນບໍ່ມີຄວາມຈຳເປັນອີກແລ້ວສຳລັບວຽກງານຕໍາຫຼວດທີ່ຕ້ອງໃຊ້ທັກສະອື່ນໆ, ດັ່ງທີ່ໄດ້ກ່າວມາແລ້ວ .

### ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດໃນ “ອຸດົມຄະຕິ”

ໃນທົ່ວໂລກ, ໜ່ວຍງານບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃນການເພີ່ມການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນບົດບາດການນຳພາ. ວັດທະນະທຳຂອງສະຖາບັນຄາດວ່າຜູ້ນຳຕໍາຫຼວດ ຫຼື ຕໍາຫຼວດທີ່ອາດຈະເປັນຜູ້ນຳໃຫ້ມີຄວາມກ້າວໜ້າໃນການເຮັດວຽກແບບ “ເຕັມເວລາ ແລະ ບໍ່ຫວັ່ນຫວາຍ”.<sup>68</sup> ເຖິງແມ່ນວ່າສະຖາບັນທີ່ຢູ່ໃນເຂດອຳນາດອື່ນໆໄດ້ແນະນຳການຈັດການ ວຽກງານທີ່ປ່ຽນແປງໄດ້ ແລະ ບໍ່ເຕັມເວລາກໍຕາມ, ມັນບໍ່ໄດ້ແກ້ໄຂມາດຕະຖານວັດທະນະທຳທີ່ເຮັດໃຫ້ຄວາມເປັນຜູ້ຊາຍ ໃນຮູບແບບການບໍລິຫານທີ່ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ເຈົ້າໜ້າທີ່ “ຢູ່ເຮັດວຽກ ແລະ ພ້ອມຕະຫຼອດເວລາ”.<sup>69</sup> ໃນອາຊຽນ, ວຽກງານຕໍາຫຼວດບໍ່ເຕັມເວລາແມ່ນມີຢູ່ໃນສິ່ງກະໄປເທົ່ານັ້ນ. ດັ່ງນັ້ນ, ການລວມຕົວຂອງແມ່ຍິງເຂົ້າໃນວຽກງານຕໍາຫຼວດແມ່ນຖືກທ້າທາຍໂດຍມາດຕະຖານວັດທະນະທຳພາຍໃນ ແລະ ພາຍນອກອົງການຈັດຕັ້ງ.

### ການໃຫ້ຄຸນຄ່າຄຸນລັກສະນະ “ຄວາມເປັນຊາຍ”

ຕາມປະເພນີ, ສະຖາບັນບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ແລະ ວັດທະນະທຳທີ່ໄດ້ຮັບຄວາມນິຍົມໄດ້ສະແດງ ແລະ ເຮັດໃຫ້ເກີດແນວຄິດທີ່ວ່າ ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດ ຄວນເປັນຜູ້ຊາຍ, ໂດຍປົກກະຕິມັນກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານຮ່າງກາຍເຊັ່ນ: ຄວາມໄວ, ຄວາມແຂງແຮງ, ຄວາມສູງ ແລະ ກ້າມເນື້ອ. ວິໄສທັດທີ່ລິກລັບຂອງຕໍາຫຼວດໃນຖານະນັກຕໍ່ສູ້ອາຊະຍາກຳຊ່ວຍສ້າງແນວຄິດທີ່ວ່າຄວາມແຕກຕ່າງທາງດ້ານຊີວະສາດ ນຳໄປສູ່ການແບ່ງແຍກເພດຂອງແຮງງານ. ເຖິງແມ່ນວ່າຄວາມເປັນຊາຍ ແລະ ຄວາມເປັນເພດຍິງແມ່ນຖືກສ້າງຂຶ້ນໃນສັງຄົມ, ແຕ່ທັງຊາຍ ແລະ ຍິງແມ່ນມີຄວາມຄາດຫວັງຂອງສັງຄົມ. ເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງຍອມຮັບວ່າ: ທາງດ້ານຊີວະວິທະຍາຂອງພວກເຂົາອ່ອນແອກ່ວາ ຫຼື



ຮູບພາບໂດຍ: ອົງການ ສປຊ ເພື່ອແມ່ຍິງ/ ພອຍ ພູດເພັງ

ພະຍາຍາມເອົາຊະນະມັນໂດຍການເປັນຕໍາ ຫຼວດແມ່ຍິງທີ່ “ມີຄວາມເປັນຜູ້ຊາຍ”.<sup>70</sup> ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງຫຼາຍຄົນໄດ້ກ່າວຕົນອີກໃນລະຫວ່າງການສຳພາດວ່າ: ພວກເຂົາຕ້ອງເປັນ ແລະ ສະແດງອອກແບບເພື່ອນຮ່ວມງານຜູ້ຊາຍເພື່ອຈະໄດ້ຮັບການພິຈາລະນາວ່າເປັນຕໍາຫຼວດທີ່ “ດີ”, ໂດຍເນັ້ນໜັກວ່າຜູ້ຊາຍແລະ ຄຸນລັກສະນະຂອງເພດຊາຍ ແມ່ນຖືວ່າເປັນມາດຕະຖານທີ່ເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງຄວນໄດ້ຮັບ.

**ຄຸນລັກສະນະຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດແມ່ນໄດ້ຮັບອິດທິພົນຈາກສະຖາບັນແລະ ວັດທະນະທໍາການເຮັດວຽກຂອງກົມຕໍາຫຼວດແຕ່ລະບ່ອນ.**

“ການທີ່ຈະກາຍເປັນດາວ ໄຮ້ງຈິງເຖິງຕໍ່າແໜ່ງນາຍພັນ 1 ດາວ] ບໍ່ແມ່ນເລື່ອງງ່າຍແທ້ໆ. ແຕ່ຂ້າພະເຈົ້າເຊື່ອວ່າ ທ່ານພຽງແຕ່ຕ້ອງໄດ້ເຮັດວຽກໜັກກ່ວາເກົ່າ ແລະ ພິສູດໃຫ້ພວກເຂົາ [ເຈົ້າໜ້າທີ່ຜູ້ຊາຍ] ຮູ້ວ່າແມ່ຍິງກໍ່ຄືກັນ. ພວກເຮົາສາມາດເຮັດໄດ້ຫຼາກສິ່ງທີ່ຜູ້ຊາຍສາມາດເຮັດໄດ້” (ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງລະດັບສູງ, ພິລິບປິນ).

“ໃນປະສິບການສ່ວນຕົວຂອງຂ້າພະເຈົ້າ ຍັງບໍ່ມີພິບພັກການອັກຄະຕິ ແຕ່ຂ້າພະເຈົ້າພຽງແຕ່ທ້າທາຍຕົວເອງເພື່ອພິສູດໃຫ້ພວກເຂົາ [ເຈົ້າໜ້າທີ່ຜູ້ຊາຍ] ວ່າຂ້າພະເຈົ້າສາມາດເຮັດສິ່ງດຽວກັນທີ່ພວກເຂົາເຮັດ ແລະ ຄຸນຄ່າຂອງຂ້າພະເຈົ້າໃນການເປັນຕໍ່າຫຼວດແມ່ຍິງ. ສິ່ງນີ້ແມ່ນເລື່ອງຍາກ” (ເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງ, ພິລິບປິນ).

ເຈົ້າໜ້າທີ່ກ່າວຕະຫຼອດວ່າ ຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງສາມາດເປັນຕໍ່າຫຼວດທີ່ໄດ້ເທົ່າທຽມກັນ. ເກືອບວ່າບໍ່ມີວຽກຫຍັງໃນຕໍ່າຫຼວດໃນປັດຈຸບັນນີ້ທີ່ຖືກສະແດງວ່າບໍ່ເໝາະສົມສໍາລັບແມ່ຍິງ. ບໍ່ມີຜູ້ໃຫ້ສໍາພາດກ່າວເຖິງຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານຮ່າງກາຍ ຫຼື ຄວາມໄວ ທີ່ເປັນຄຸນລັກສະນະຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍ່າຫຼວດທີ່ດີ. ບາງຄັ້ງຄຸນລັກສະນະບາງຢ່າງກໍ່ມີລັກສະນະກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ - ຊາຍໃນດ້ານອື່ນທີ່ເຮັດໃຫ້ລົບກວນຄວາມສາມາດຂອງແມ່ຍິງ. ຍົກຕົວຢ່າງ: ໃນການສົນທະນາເລື່ອງຜູ້ນໍາທີ່ເປັນແມ່ຍິງທີ່ດີໃນກຸ່ມສົນທະນາໃນນຽນມາ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ກ່າວວ່າ, “ແມ່ຍິງບາງຄົນມີຄວາມເປັນຊາຍ ແລະ ພວກເຂົາສາມາດເປັນຄືກັບຜູ້ຊາຍ ແລະ ຕັດສິນໃຈໄວ.” ຜົນສະທ້ອນແມ່ນວ່າການຕັດສິນໃຈໄວແມ່ນຖືກຮັບຮູ້ໂດຍປົກກະຕິວ່າເປັນຄຸນລັກສະນະຂອງຜູ້ຊາຍ.

ເມື່ອຖືກຖາມກ່ຽວກັບເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍ່າຫຼວດໃນອຸດົມຄະຕິ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງສ່ວນຫຼາຍໃນການສຶກສາໄດ້ເນັ້ນໜັກເຖິງລັກສະນະເປັນກາງຂອງເພດ, ເຊັ່ນວ່າມີ “ຄວາມຊື່ສັດ”. ຍົກຕົວຢ່າງ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງລະດັບສູງຂອງກົມຕໍ່າຫຼວດສິງກະໂປກ່າວວ່າ:

“ຂ້າພະເຈົ້າຄິດວ່າຄຸນລັກສະນະພື້ນຖານຂອງການມີຄຸນຄ່າທີ່ຖືກຕ້ອງແມ່ນພື້ນຖານເຊັ່ນ: ຄວາມຊື່ສັດ ແລະ ຄວາມກ້າຫານ, ຂ້າພະເຈົ້າບໍ່ຄິດວ່າພື້ນຖານຈະປ່ຽນແປງ. ທ່ານຈໍາເປັນຕ້ອງເບິ່ງລັກສະນະບຸກຄະລິກເຫຼົ່ານີ້. ໃນແງ່ຂອງທັກສະແລ້ວ ມັນປ່ຽນແປງຕະຫຼອດເວລາ. ແມ່ຍິງມີຄວາມສາມາດເທົ່າທຽມກັນ ແລະ ສາມາດໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມເພື່ອເຮັດວຽກບາງຢ່າງ”.

ສິ່ງນີ້ອາດຈະເປັນຕົວຊີ້ບອກວ່າປະເພດຂອງຄຸນລັກສະນະທີ່ມີຄຸນຄ່າໃນວຽກງານຕໍ່າຫຼວດໃນປະຈຸບັນນີ້ ລວມມີຄຸນລັກສະນະທີ່ນໍາໃຊ້ທັດສະນະທີ່ກ້ວາງຂວາງກ່ຽວກັບວິທີການຕໍ່າຫຼວດສະໄໝໃໝ່ບັນລຸຈຸດປະສົງ.

**ການຮັບຮູ້ຕົນເອງທີ່ຈໍາກັດ ຫຼື ການນໍາໃຊ້ຍຸດທະສາດຂອງແມ່ຍິງກ່ຽວກັບຄວາມແຕກຕ່າງລະຫວ່າງເພດ?**

ການຄົ້ນພົບທີ່ໜ້າສົນໃຈຈາກການສໍາພາດກ່ຽວຂ້ອງກັບເຫດຜົນທີ່ວ່າ: ໃນບາງກໍລະນີແມ່ຍິງເວົ້າວ່າ ພວກເຂົາແຕກຕ່າງຈາກຜູ້ຊາຍ ແລະ ບາງຄັ້ງກໍ່ເວົ້າວ່າພວກເຂົາຄ້າຍຄືກັນ ຫຼື ເທົ່າກັນ. ການຕີຄວາມໝາຍໜຶ່ງແມ່ນວ່າເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງອາດຈະມີລະດັບຄວາມເຂົ້າໃຈທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ກ່ຽວກັບວິທີທີ່ພວກເຂົາອະທິບາຍເຖິງບົດບາດຍິງ - ຊາຍ ແລະ ແນວຄິດດ້ານເພດທີ່ຢູ່ພາຍໃນອົງການຕໍ່າຫຼວດ.<sup>71</sup> ຍົກຕົວຢ່າງ: ມັນມີຢູ່ທົ່ວໄປໃນທຸກປະເທດທີ່ຈະກ່າວເຖິງແມ່ຍິງວ່າມີຄວາມສໍາຄັນຕົວວຽກງານຕໍ່າຫຼວດ ເພາະວ່າພວກເຂົາມີຄຸນລັກສະນະເປັນຄົນສຸພາບ, ອ່ອນເຍັນ, ເຂົ້າໃຈງ່າຍ ແລະ ມີຄວາມອິດທິພົນ. ເຈົ້າໜ້າທີ່ບາງຄົນໃຊ້ຄຸນລັກສະນະເຫຼົ່ານີ້ເພື່ອເປັນເຫດຜົນໃນການເຮັດໃຫ້ແມ່ຍິງເຮັດວຽກກັບແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ ຫຼື ພາລະບົດບາດດ້ານການບໍລິຫານ ເພາະວ່າຄຸນລັກສະນະທາງເພດຂອງແມ່ຍິງແມ່ນ “ທັກສະພິເສດ”. ຂໍ້ບົກຜ່ອງໜຶ່ງຂອງສິ່ງນີ້ແມ່ນວ່າຖ້າວ່າທັກສະ “ຜູ້ຊ່ຽວຊານ” ຂອງແມ່ຍິງຖືກເບິ່ງວ່າເປັນສິ່ງທີ່ທໍາມະຊາດ ແລະ ບໍ່ຕ້ອງຮຽນຮູ້, ການຝຶກອົບຮົມເພີ່ມຕື່ມສໍາລັບແມ່ຍິງໃນການປະຕິບັດວຽກອາດຖືກເຫັນ

ວ່າບໍ່ຈໍາເປັນ. ຍ້ອນເຫດນັ້ນ, ແມ່ຍິງອາດຈະມີໂອກາດເຂົ້າເຖິງຫຼັກສູດ ແລະ ໂອກາດພັດທະນາວິຊາຊີບໜ້ອຍລົງ. ແຕ່ຈິງແລ້ວ, ສິ່ງນີ້ແມ່ນຄໍາອະທິບາຍໜຶ່ງທີ່ສະໜອງໃຫ້ສໍາລັບການຂັດຂວາງການເຂົ້າຮຽນຂອງແມ່ຍິງໃນໂຄງການຝຶກອົບຮົມສີ່ປີຂອງໂຮງຮຽນນາຍຮ້ອຍຕໍ່າຫຼວດ ໃນປະເທດໄທ.<sup>72</sup>

ເມື່ອຖືກຖາມກ່ຽວກັບຜົນສໍາເລັດທີ່ພາກພູມໃຈໃນອາຊີບຕໍ່າຫຼວດຂອງພວກເຂົາ, ແນວໃດກໍ່ຕາມ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ໄດ້ອະທິບາຍເຖິງຄວາມພາກພູມໃຈ ແລະ ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບບົດບາດຍິງ - ຊາຍເຫຼົ່ານີ້ ພຽງແຕ່ສອງສາມເຫດການເທົ່ານັ້ນ. ໃນຄວາມເປັນຈິງ, ແມ່ຍິງໄດ້ລາຍງານຜົນສໍາເລັດທີ່ຫຼາກຫຼາຍ ເຊິ່ງສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມສາມາດຂອງພວກເຂົາໃນຫຼາຍ ໜ້າທີ່ຂອງຕໍ່າຫຼວດ, ໂດຍສະເພາະກ່ຽວກັບວຽກງານການປະຕິບັດງານ ແລະ ພາລະບົດບາດໃນການເປັນຜູ້ນໍາ.

# ການໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນໃນສິດເຊັ່ນຄວາມຊື່ສັດ ແລະ ຄວາມກ້າຫານ ຖືເປັນພື້ນຖານທີ່ສໍາຄັນ.

# ແມ່ຍິງຕໍ່ການປ້ອງຄັບໃຊ້ກິດໝາຍໃນພາກພື້ນອາຊຽນ

ຕົວຢ່າງ: ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງຈາກທົ່ວອາຊຽນໄດ້ລາຍງານເຖິງຜົນສໍາເລັດທີ່ໜ້າພູມໃຈຂອງພວກເຂົາເຊິ່ງປະກອບມີ: ໄດ້ຮັບຫຼຽນເງິນ ສໍາລັບການເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງທຶນສືບສວນທີ່ຈັບຕົວຜູ້ຄ້າຂາຍຢາເສບຕິດ ແລະ ຍຶດຢາເສບຕິດປະເພດຕ່າງໆທີ່ໜັກກ່ວາ 600 ກິໂລກຣາມ; ເປັນຫົວໜ້າແມ່ຍິງຜູ້ທໍາອິດຂອງໜ່ວຍງານຈະລາຈອນ; ໄດ້ຮັບໃບຢັ້ງຢືນສໍາລັບການສືບສວນກ່ຽວກັບການຟອກເງິນ; ນໍາພາການສືບສວນທີ່ສິ່ງຜົນໃຫ້ມີການຕັດສິນລົງໂທດຜູ້ລັກລອບເຂົ້າເມືອງ; ເປັນຫົວໜ້າທຶນງານດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງພາຍໃນ; ຕໍ່ສູ້ກັບການກໍ່ການຮ້າຍ; ເດີນທາງໄປຕ່າງແຂວງຄົນດຽວເພື່ອໄປເຮັດວຽກ; ການປອມແປງຫຼຽນ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງໂຄງການຫຼາຍລ້ານໂດລາ.

ຄວາມແຕກຕ່າງນີ້ມີຄວາມສໍາຄັນ ເພາະວ່າແມ່ຍິງອາດຈະຕອບສະໜອງຕໍ່ຄໍາຖາມຄົ້ນຄ້ວາໃນວິທີທີ່ພວກເຂົາຮັບຮູ້ວ່າ “ມີຄວາມເໝາະສົມດ້ານເພດ ສໍາລັບວຽກງານຕໍາຫຼວດ” ໂດຍເນັ້ນໜັກເຖິງຄຸນລັກສະນະທີ່ເຮັດໃຫ້ພວກເຂົາແຕກຕ່າງຈາກຜູ້ຊາຍ.<sup>73</sup> ເຖິງແມ່ນວ່າມີຫຼາຍຕົວຢ່າງ, ເຊັ່ນວ່າສິ່ງທີ່ກ່າວມາຂ້າງເທິງ, ບ່ອນທີ່ແມ່ຍິງສະແດງໃຫ້ເຫັນຄວາມສາມາດຄ້າຍຄືກັນກັບຜູ້ຊາຍ, ສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນໄດ້ລະບຸໄວ້ໃນເວລາທີ່ແມ່ຍິງຖືກຖາມກ່ຽວກັບຜົນສໍາເລັດທີ່ໜ້າພູມໃຈຂອງພວກເຂົາ. ດ້ວຍເຫດນີ້, ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງອາດຈະບໍ່ໄດ້ຮັບຄວາມຮັບຮູ້ທີ່ພວກເຂົາສິນຄວນໄດ້ຮັບ ສໍາລັບຄວາມກ້ວາງຂວາງວຽກງານທີ່ພວກເຂົາເຮັດ, ແລະ ຂອບເຂດຂອງທັກສະ ແລະ ຄວາມສາມາດຂອງພວກເຂົາ. ສິ່ງນີ້ມີຜົນ

ສະທ້ອນຕໍ່ການປະຕິບັດກ່ຽວກັບການສົ່ງເສີມ ແລະ ການຈັດສັນວຽກງານທີ່ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການປັບລະຍາຍກ່ຽວກັບຄວາມສາມາດໂດຍທໍາມະຊາດຂອງແມ່ຍິງ, ໂດຍໃນຄວາມເປັນຈິງແລ້ວ ຄວາມສາມາດ ແລະ ຜົນສໍາເລັດທີ່ກ້ວາງຂວາງຂອງພວກເຂົາ ອາດຈະຍິ່ງບໍ່ທັນໄດ້ຖືກຮັບຮູ້ຈາກເພື່ອນຮ່ວມງານ ຫຼື ຜູ້ຈັດການໃນລະຫວ່າງການປະເມີນຜົນການປະຕິບັດວຽກ.<sup>74</sup>



ຮູບພາບໂດຍ: ອົງການ ສປຊ ເພື່ອແມ່ຍິງ/ ພອຍ ພຸດເພັງ

# 05.

ຂອບນະໂຍບາຍລະດັບ  
ຊາດ, ພາກພື້ນ ແລະ  
ສາກົນ ສໍາລັບແມ່  
ຍິງໃນການບັງຄັບໃຊ້  
ກົດໝາຍ



ແມ່ຍິງ/ອົງການ ສປຊ ເພື່ອຕ້ານຢາເສບຕິດ ແລະ ອາຊະຍາກຳ

## ລະດັບສາກົນ

ໃນປີ 2000, ສະພາຄວາມໝັ້ນຄົງ ສະຫະປະຊາຊາດ ໄດ້ຮັບຮອງເອົາມະຕິເລກທີ 1325 ກ່ຽວກັບແມ່ຍິງ, ສັນຕິພາບ ແລະ ຄວາມໝັ້ນຄົງ, ເຊິ່ງໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມຈຳເປັນຂອງແມ່ຍິງໃນການນິຍົມບາດທີ່ເຂັ້ມແຂງ ແລະ ເປັນຜູ້ນຳໃນການຕັດສິນໃຈ ແລະ ການປົກຄອງ. ມະຕິເພີ່ມຕື່ມກ່ຽວກັບແມ່ຍິງ, ສັນຕິພາບ ແລະ ຄວາມໝັ້ນຄົງ, ແລະ ບັນດາຂອບນະໂຍບາຍສາກົນທີ່ສະໜັບສະໜູນຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍ ປະກອບມີ:

- ມະຕິຂອງສະພາຄວາມໝັ້ນຄົງ ສະຫະປະຊາຊາດ ເລກທີ 1820 (2009), 1888 (2009), 1889 (2010), & 1960 (2011), 2106 (2013), 2122 (2013), 2242 (2015), 2467 (2019) ແລະ 2493 (2019).
- ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍການລົບລ້າງ ການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງທຸກຮູບແບບ (CEDAW)
- ປະຕິບັດຍາປັກກິ່ງ ແລະ ເວທີສຳລັບການປະຕິບັດການ ປີ 1995
- ວາລະກ່ຽວກັບການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ ປີ 2030, ລວມທັງ 17 ເປົ້າໝາຍການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ (SDGs):
  - SDG 5: ຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດ ແລະ ການເພີ່ມຂຶ້ນຄວາມສາມາດໃຫ້ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກຍິງ
  - SDG 16: ຄວາມສະຫງົບ, ຄວາມຍຸດຕິທຳ ແລະ ສະຖາບັນທີ່ເຂັ້ມແຂງ

ຂອບນະໂຍບາຍສາກົນ ສຳລັບການສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍ ແລະ ການປະຕິຮູບ ຂະແໜງການຄວາມປອດໄພດ້ານບົດບາດຍິງ - ຊາຍ ແມ່ນມີຄວາມສຳຄັນຕໍ່ການກຳນົດມາດຕະຖານທີ່ວິໄລກ ທີ່ຈະມີອິດທິພົນຕໍ່ລັດເພື່ອການປ່ຽນແປງໃນທາງບວກ. ການເອົາໃຈໃສ່ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂໍ້ກຳນົດທາງ ຍຸດທະສາດ ແລະ ແຜນດຳເນີນງານແຫ່ງຊາດອາດບໍ່ເທົ່າກັນ. ແນວໃດກໍຕາມ, ແລະ ຂຶ້ນຢູ່ກັບຜູ້ປະຕິບັດງານ ຂອງລັດ, ແລະ ຂະບວນການຮັບຮອງເອົາ ແລະ ການປັບຕົວ. ບັນດາກອງປະຊຸມ ແລະ ເຄື່ອງມືໃນພາກພື້ນ ສາມາດອ່ານວ່າຄວາມສະດວກໃຫ້ມີສ່ວນພົວພັນ ແລະ ການສື່ສານ, ເຖິງແມ່ນວ່າລະດັບຄວາມຫຼາກ ຫຼາຍລະຫວ່າງລັດ ໝາຍເຖິງຄວາມເປັນເອກະພາບກັນ ແລະ ຄຳໝັ້ນສັນຍາຕໍ່ມາດຕະຖານອາດຈະເປັນສິ່ງ ທ້າທາຍ ຫຼື ຊ້າ, ຫຼື ທັງສອງຢ່າງ.

## ລະດັບພາກພື້ນ

ຕາງໜ້າໃຫ້ການເຕົ້າໂຮມຄວາມຫຼາກຫຼາຍຂອງ 10 ປະເທດສະມາຊິກ, ຜູ້ນຳໃນອາຊຽນໄດ້ຕົກລົງທີ່ຈະເຮັດ ວຽກເພື່ອມຸ່ງໄປສູ່ວິໄສທັດຂອງປະຊາຄົມອາຊຽນ ທີ່ມີຄວາມສາມັກຄີໃນການຊອກຫາກາລະໂອກາດ ແລະ ແກ້ໄຂສິ່ງທ້າທາຍຮ່ວມກັນ, ເຊັ່ນວ່າຜ່ານແຜນຂອງປະຊາຄົມການເມືອງ - ຄວາມໝັ້ນຄົງອາຊຽນ ປີ 2025.<sup>75</sup> ໃນຖານະເປັນການລວມຕົວ, ອາຊຽນມີຫຼາຍຂອບ ຫຼື ຄຳໝັ້ນສັນຍາຍຸດທະສາດໃນພາກພື້ນ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບແມ່ ຍິງໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ. ສິ່ງທີ່ໜ້າສັງເກດ, ໃນກອງປະຊຸມສູດຍອດອາຊຽນຄັ້ງທີ 31 ໃນປີ 2017, ບັນດາ ຜູ້ນຳໄດ້ອອກ “ຖະແຫຼງການຮ່ວມກ່ຽວກັບການສົ່ງເສີມແມ່ຍິງ, ສັນຕິພາບ ແລະ ຄວາມໝັ້ນຄົງໃນອາຊຽນ”. ມັນໝາຍເຖິງການກະຕຸກຊູກຍູ້ການເຊື່ອມໂຍງ ແນວຄວາມຄິດກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ - ຊາຍ ແລະ ການສ້າງ ຂີດຄວາມສາມາດຂອງແມ່ຍິງເປັນຜູ້ຕອບສະໜອງທຳອິດ, ໃນບັນດາພາລະບົດບາດຄວາມໝັ້ນຄົງ ແລະ ການ ສ້າງສັນຕິພາບອື່ນໆ.

ໃນປີ 2019, ບັນດາລັດຖະມົນຕີຕ່າງປະເທດຂອງອາຊຽນໄດ້ອອກຖະແຫຼງການຮ່ວມເພື່ອສະໜັບສະໜູນ ຄວາມກ້າວໜ້າ ຂອງແມ່ຍິງ, ສັນຕິພາບ ແລະ ຄວາມໝັ້ນຄົງ. ນອກຈາກນັ້ນ, ພາກ 22 (a) ຂອງ “ຖະແຫຼງ ການອາຊີປາຊີຟິກກ່ຽວກັບຄວາມກ້າວໜ້າດ້ານຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍ ແລະ ການສ້າງຄວາມ ເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແມ່ຍິງ: ການທົບທວນປັກກິ່ງ+25”<sup>76</sup> ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ເລັ່ງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວາລະກ່ຽວກັບແມ່ຍິງ, ສັນຕິພາບ ແລະ ຄວາມໝັ້ນຄົງໃນລະດັບທ້ອງຖິ່ນ, ລະດັບຊາດ, ພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນ.

ບັນດາກອບຄວາມຮ່ວມມື ແລະ ຄໍາໝັ້ນສັນຍາຍຸດທະສາດໃນພາກພື້ນອາຊຽນ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ປະກອບມີ:

- ປະທິນຍາມະນີລາເພື່ອດ້ານການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຄວາມຮຸນແຮງ ແລະ ລັດທິຫົວຮຸນແຮງ
- ແຜນປະຕິບັດງານພາກພື້ນອາຊຽນກ່ຽວກັບການລົບລ້າງຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ
- ແຜນປະຕິບັດງານຂອງພາກພື້ນອາຊຽນກ່ຽວກັບການລົບລ້າງຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ເດັກ
- ປະທິນຍາອາຊຽນວ່າດ້ວຍການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດທີ່ຕອບສະໜອງດ້ານບົດບາດຍິງ - ຊາຍຕໍ່ວິໄສທັດປະຊາຄົມອາຊຽນ ປີ 2025 ແລະ ເປົ້າໝາຍການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ
- ປະທິນຍາອາຊຽນດ້ານການຄ້າມະນຸດໂດຍສະເພາະແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ
- ປະທິນຍາຮ່າໂນ່ຍກ່ຽວກັບການຍົກສູງສະຫວັດດີການ ແລະ ການພັດທະນາແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍໃນອາຊຽນ
- ຖະແຫຼງການສິດທິມະນຸດອາຊຽນ ປີ 2012

## ລະດັບຊາດ

ການສໍາພາດທີ່ດໍາເນີນໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມຮັບຮູ້ທີ່ຈໍາກັດຂອງ ສິນທິສັນຍາ ສະຫະປະຊາຊາດ ແລະ ສິນທິສັນຍາສາກົນອື່ນໆທີ່ກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍ ຫຼື ກໍາຈັດຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ. ໃນການສຶກສາແບບກຸ່ມກັບເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງໃນມຽນມາ, ສິນທິສັນຍາສາກົນບໍ່ໄດ້ຖືກກ່າວເຖິງໂດຍສະເພາະວ່າຊ່ວຍເພີ່ມການສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນວຽກງານຕໍາຫຼວດ, ເຖິງແມ່ນວ່າ ຄວາມພະຍາຍາມໃນການປະຕິຮູບສະຖາບັນບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ສອດຄ່ອງກັບທໍາອໍຽງໃນປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນອື່ນໆໄດ້ຖືກອະທິບາຍວ່າມີອິດທິພົນ. ຖ້າບໍ່ດັ່ງນັ້ນ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງໄດ້ສະເໜີວ່າພັນທະ ແລະ ສິນທິສັນຍາສາກົນບໍ່ແມ່ນຫົວຂໍ້ສິນທະນາເປັນປະຈໍາ. ສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ບໍ່ປະກົດວ່າມີອິດທິພົນ ໃນການພັດທະນາແຜນປະຕິບັດງານ ຫຼື ຍຸດທະສາດສະເພາະຂອງອົງການ.

ສອງປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນມີແຜນປະຕິບັດງານລະດັບຊາດກ່ຽວກັບແມ່ຍິງ, ສັນຕິພາບ ແລະ ຄວາມໝັ້ນຄົງ, ເຖິງແມ່ນວ່າຈະມີລາຍລະອຽດໃນລະດັບແຕກຕ່າງກັນ. ປະເທດຟີລິບປິນ ແມ່ນປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນທໍາອິດທີ່ໄດ້ພັດທະນາແຜນການດັ່ງກ່າວໃນປີ 2010. ແຜນປັດຈຸບັນສໍາລັບປີ 2017 ຫາປີ 2022 ແມ່ນເປັນຕົວຢ່າງທີ່ສົມບູນແບບ. ມັນລະບຸນະໂຍບາຍ, ການອອກແບບແຜນງານ ແລະ ກິນໄກສະຖາບັນເພື່ອເພີ່ມການລວມເຂົ້າ, ການມີສ່ວນຮ່ວມ, ສະຖານະພາບ ແລະ ຄວາມເປັນຜູ້ນໍາຂອງແມ່ຍິງ ໃນວຽກງານຕໍາຫຼວດ (ແລະ ທະຫານ). ກ່ອງ 1 ໄດ້ກໍານົດການປະຕິບັດທີ່ຈະແຈ້ງສໍາລັບການປັບປຸງບົດບາດ, ຈໍານວນ, ສະຖານະພາບ ແລະ ການປະກອບສ່ວນຂອງແມ່ຍິງໃນການທະຫານ ແລະ ຕໍາຫຼວດທັງພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ.

# ແມ່ຍິງຕໍ່ການປ້ອງຄັບໃຊ້ກິດໝາຍໃນພາກພື້ນອາຊຽນ

ປະເທດຟີລິບປິນຍັງມີກິດຂັບແມ່ຍິງທີ່ທ້າທານການຈໍາແນກຕໍ່ແມ່ຍິງດ້ວຍສະເພາະໃນການທະຫານ ແລະ ຕໍາຫຼວດ, ແລະ ລະບຸວ່າຄວນມີນາດຕະການໃນການປັບປຸງ ຫຼື ລົບລ້າງນະໂຍບາຍ ແລະ ການປະຕິບັດທີ່ຈໍາກັດຄວາມສາມາດຂອງແມ່ຍິງໃນການເຮັດວຽກໃນໜ້າທີ່ດຽວກັນກັບເພດຊາຍ (ກ່ອງ 2).

ສໍານັກງານຕໍາຫຼວດແຫ່ງຊາດຟີລິບປິນຮັກສາໂຄຕ້າ 10 ເປີເຊັນ ສໍາລັບຕໍາຫຼວດເພດຍິງພາຍໃຕ້ກິດໝາຍສາທາລະນະລັດ ເລກທີ 8551, ຫຼືຮູ້ຈັກໃນອີກຊື່ວ່າກິດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະຕິຮູບ ແລະ ຈັດຕັ້ງຕໍາຫຼວດແຫ່ງຊາດຟີລິບປິນ.<sup>79</sup> ມີການຮຽກຮ້ອງຈາກໃບລັດຖະບານ, ຄະນະກຳມາທິການເພື່ອສິດທິມະນຸດ ແລະ ຕໍາຫຼວດເພື່ອເພີ່ມໂຄຕ້າຕໍາສຸດໃຫ້ເປັນ 20 ເປີເຊັນ.<sup>80</sup>

ປະເທດອິນໂດເນເຊຍແມ່ນປະເທດທີ 2 ໃນພາກພື້ນທີ່ມີຂອບລະດັບຊາດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບບັນຫາແມ່ຍິງ, ສັນຕິພາບ ແລະ ຄວາມໝັ້ນຄົງດ້ວຍຜ່ານລັດຖະດໍາລັດຂອງປະທານາທິບໍດີ (ສະບັບເລກທີ 18) ວ່າດ້ວຍ "ການປົກປ້ອງ ແລະ ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍໃນໄລຍະຄວາມຂັດແຍ່ງທາງສັງຄົມ ປີ 2014-2019".<sup>81</sup> ລັດຖະດໍາລັດດັ່ງກ່າວໄດ້ເນັ້ນ ໜັກເຖິງບົດບາດຂອງແມ່ຍິງໃນໄລຍະ "ຄວາມຂັດແຍ່ງທາງສັງຄົມ" ຫຼາຍກ່ວາບັນຫາການປ້ອງຄັບໃຊ້ກິດໝາຍໃນເວລາທີ່ສະຫງົບສຸກ.

ໃນປີ 2019, ສະພາຄວາມໝັ້ນຄົງສະຫະປະຊາຊາດໄດ້ຍິ່ງຢືນຄໍາໝັ້ນສັນຍາຂອງຕົນຕໍ່ມະຕິ 1325 ອີກຄັ້ງ ແລະ ຮັບຮອງເອົາມະຕິເລກທີ 2493 (2019) ຢ່າງເປັນເອກະພາບ. ຜູ້ຕາງໜ້າອາຊຽນຈາກປະເທດໄທລາຍງານວ່າຕົນໄດ້ຮັບຮອງເອົາ ແລະ ພວມປະຕິບັດນາດຕະການ ແລະ ແນວທາງແຫ່ງຊາດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບແມ່ຍິງ, ສັນຕິພາບ ແລະ ຄວາມໝັ້ນຄົງສໍາລັບປີ 2016 ຫາປີ 2021.<sup>82</sup>

## ກ່ອງ 1: ແຜນປະຕິບັດງານລະດັບຊາດກ່ຽວກັບແມ່ຍິງ, ສັນຕິພາບ ແລະ ຄວາມໝັ້ນຄົງ ປີ2017-2022 ຂອງຟີລິບປິນ

### ຈຸດປະຕິບັດງານທີ 5: ປັບປຸງບົດບາດ ແລະ ສະຖານະພາບຂອງແມ່ຍິງໃນຂົງເຂດຄວາມໝັ້ນຄົງ<sup>77</sup>

- 5.1 ນະໂຍບາຍ ແລະ ການອອກແບບແຜນງານທີ່ສົມບູນແບບໄດ້ສ້າງຂຶ້ນສໍາລັບການຮັບສະໝັກ, ການຝຶກອົບຮົມ, ການຈັດສັນວຽກງານ, ແລະ ການກ້າວໜ້າໃນອາຊີບຂອງແມ່ຍິງ ໃນການເປັນທະຫານ ແລະ ຕໍາຫຼວດ.
- 5.2 ສ້າງກົນໄກການຈັດຕັ້ງສໍາລັບການເຮັດໃຫ້ກົນໄກການປະກອບສ່ວນສູງສຸດຂອງແມ່ຍິງເຂົ້າໃນຂະແໜງຄວາມໝັ້ນຄົງທີ່ສ້າງຂຶ້ນ.
- 5.3 ເພີ່ມຈໍານວນແມ່ຍິງໃນຕໍາແໜ່ງທີ່ມີສ່ວນໃນການຕັດສິນໃຈໃນກອງທັບ ແລະ ຕໍາຫຼວດ.
- 5.4 ເພີ່ມຈໍານວນແມ່ຍິງໃນຕໍາແໜ່ງຜູ້ນໍາສະເພາະໃນການປະຕິບັດງານທາງທະຫານ - ພົນລະເຮືອນ (CMO) ແລະ ການພົວພັນຂອງຕໍາຫຼວດກັບຊຸມຊົນ (CPR).
- 5.5 ເພີ່ມຈໍານວນແມ່ຍິງທີ່ເຂົ້າຮ່ວມໃນຄະນະກຳມະການສາກົນ ແລະ ການລິເລີ່ມລະຫວ່າງລັດ (ເຊັ່ນ ການຮັກສາສັນຕິພາບຂອງສະຫະປະຊາຊາດ, ອົງການຕໍາຫຼວດອາຊຽນ, ອົງການຕໍາຫຼວດສາກົນ ແລະ ອື່ນໆ) ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບບົດບາດຍິງ - ຊາຍ, ຄວາມຂັດແຍ່ງທາງເພດ ແລະ ຄວາມຮຸນແຮງທາງເພດ (SGBV) ແລະ ການຄ້າມະນຸດ, ແລະ ແມ່ຍິງ, ສັນຕິພາບ ແລະ ຄວາມໝັ້ນຄົງ.

## ກ່ອງ 2: ກິດຂັບແມ່ຍິງ ປີ 2009 (ກິດໝາຍສາທາລະນະລັດເລກທີ 9710)<sup>78</sup>

**ພາກທີ 15.** ແມ່ຍິງໃນການທະຫານ - ລັດຕ້ອງດໍາເນີນນາດຕະການທີ່ເໝາະສົມເພື່ອລົບລ້າງການຈໍາແນກຕໍ່ເພດຍິງໃນການທະຫານ, ຕໍາຫຼວດ, ແລະ ວຽກງານອື່ນໆທີ່ຄ້າຍຄືກັນ, ລວມທັງການປັບປຸງ ຫຼື ລົບລ້າງນະໂຍບາຍ ແລະ ການປະຕິບັດທີ່ຈໍາກັດໃຫ້ແມ່ຍິງບໍ່ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມທັງທັກສະການຕໍ່ສູ້ ແລະ ທັກສະອື່ນໆເຊິ່ງເປີດໃຫ້ຜູ້ຊາຍ, ຫຼື ຈາກການປະຕິບັດໜ້າທີ່ອື່ນນອກເໜືອຈາກວຽກງານບໍລິຫານ, ເຊັ່ນ: ການສູ້ຮົບ, ວຽກງານຄວາມໝັ້ນຄົງ, ຫຼື ການປະຕິບັດງານພາກສະໜາມ. ແມ່ຍິງໃນການທະຫານຈະໄດ້ຮັບສິດທິພິເສດ ແລະ ໂອກາດໃນການສົ່ງເສີມຄືກັນກັບຜູ້ຊາຍ, ລວມທັງການເພີ່ມເງິນເດືອນ, ຄ່າຕອບແທນ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດເພີ່ມເຕີມ, ແລະ ລາງວັນດ້ວຍອີງໃສ່ຄວາມສາມາດ ແລະ ຄຸນນະພາບຂອງຜົນງານຂອງພວກເຂົາ. ຕໍ່ບັນຫານີ້, ລັດຕ້ອງຮັບປະກັນວ່າເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງຈະໄດ້ຮັບການເຄົາລົບນັບຖືສະເໝີ.

# 06.



ວິທີການ ແລະ ການ  
ຕອບສະໜອງຕໍ່ຄວາມ  
ສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ  
- ຊາຍ ແລະ ການບັງຄັບໃຊ້  
ກົດໝາຍ ໂດຍສະຖາບັນ  
ບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍໃນອາຊຽນ



ໃນຄະນະທີ່ຕໍ່າຫຼອດຍິງເພີ່ມຂຶ້ນຢ່າງ  
ຕໍ່ເນື່ອງໃນອາຊຽນ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ຍິງຈະ  
ຖືກເຊື່ອມໂຍງກັບຄວາມຄືບໜ້າໃນ  
ການພະຍາຍາມການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ  
ນະໂຍບາຍທີ່ແນໃສ່ແມ່ຍິງ.

## ການປະຕິບັດທີ່ດີ

ສໍານັກງານຕໍ່າຫຼອດແຫ່ງຊາດກໍາປູເຈຍມີກອບ  
ນະໂຍບາຍ ສໍາລັບການສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບ  
ລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍ ແລະ ສ້າງຕັ້ງກຸ່ມປະຕິບັດ  
ງານທາງບົດບາດຍິງ - ຊາຍ. ຕໍ່າຫຼອດໄດ້ເຮັດວຽກ  
ກັບກະຊວງແມ່ຍິງ ແລະ ສະພາແມ່ຍິງແຫ່ງຊາດ  
ກໍາປູເຈຍໃນການສ້າງແຜນດໍາເນີນງານ 5 ປີ. ຍິງ  
ໄປກວ່ານັ້ນ, ພາຍໃນແຜນດໍາເນີນງານແຫ່ງຊາດ  
ເພື່ອປ້ອງກັນຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງຄັ້ງທີ II, ເຂດ  
ຍຸດທະສາດ 2 ໄດ້ສະແດງລາຍລະອຽດກ່ຽວກັບຜົນ  
ໄດ້ຮັບ, ຕົວຊີ້ວັດ ແລະ ກົດຈະກຳສະເພາະໃນການ  
ປະຕິຮູບແລະ ປັບປຸງຕໍ່າຫຼອດ.<sup>83</sup> ຕົວຊີ້ວັດໜຶ່ງໂດຍ  
ສະເພາະ ໝາຍເຖິງການເພີ່ມທະວີການຮັບສະໝັກ  
ເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງ.<sup>84</sup> ຄະນະກຳມະການທົ່ວໄປຍັງມີ  
ແຜນການເຮັດວຽກເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ - ຊາຍ  
ເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາຄວາມຮຸນແຮງທາງເພດ, ແລະ  
ການຂູດອິດທາງເພດ ແລະ ເດັກ.<sup>85</sup>

ໃນຂະນະທີ່ຂໍ້ມູນທີ່ສະໜອງໃຫ້ທຶນງານຄົ້ນຄ້ວາ  
ໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງປະກອບມີ 8  
ເປີເຊັນຂອງ ກໍາລັງພົນໃນສໍານັກງານຕໍ່າຫຼອດ  
ແຫ່ງຊາດກໍາປູເຈຍໂດຍລວມ, ບົດລາຍງານສະພາ  
ແມ່ຍິງແຫ່ງຊາດກໍາປູເຈຍປີ 2018 ລະບຸວ່າ 24  
ເປີເຊັນຂອງຕໍ່າຫຼອດທີ່ໄດ້ຮັບການຄັດເລືອກໃໝ່  
ແມ່ນແມ່ຍິງ, ເຊິ່ງອາດຈະສະທ້ອນເຖິງຄວາມ  
ພະຍາຍາມທີ່ຈະເພີ່ມທະວີການມີສ່ວນຮ່ວມ.<sup>86</sup> ໃນ  
ປີ 2019, ເຈົ້າໜ້າທີ່ຊາຍລະດັບສູງຈາກພະແນກ  
ອົບຮົມກ່າວວ່າ ແມ່ຍິງປະກອບມີປະມານ 20  
ເປີເຊັນຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ໃນການຝຶກອົບຮົມຕໍ່າຫຼອດ  
ໃນກໍາປູເຈຍ. ກອບນະໂຍບາຍທີ່ເຂັ້ມແຂງອາດຈະ  
ຊ່ວຍສ້າງທ່າອ່ຽງທີ່ສູງຂຶ້ນໃນການຮັບສະໝັກແມ່  
ຍິງ.

ຮູບພາບໂດຍ: ອົງການ ສປຊ ເພື່ອແມ່ຍິງ/ ພອຍ ພຸດເພັງ

# ຮຸນ

ມີການປ່ຽນແປງຢ່າງກ້ວາງຂວາງໃນນະໂຍບາຍ,  
ຍຸດທະສາດ ແລະ ແຜນການປະຕິບັດເພື່ອຄວາມ  
ສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍຢ່າງເປັນທາງການ  
ໃນ 10 ອົງການຕໍ່າຫຼອດ. ໃນບາງກໍລະນີ, ມີການ  
ສະໜັບສະໜູນໃນລະດັບສູງທີ່ເຂັ້ມແຂງແຕ່ມີຄວາມ  
ຕັ້ງໃຈ ຫຼື ຄວາມສາມາດທີ່ຈຳກັດສໍາລັບການຈັດຕັ້ງ  
ປະຕິບັດແຜນ ແລະ ຍຸດທະສາດທີ່ໄດ້ຮັບຮອງເອົາ.  
ໃນກໍລະນີອື່ນໆ, ມີການລິເລີ່ມທີ່ດີໃນທ້ອງຖິ່ນ ແຕ່ມີ  
ຂອບເຂດຈຳກັດ.

ສໍານັກງານຕໍາຫຼວດແຫ່ງຊາດອິນເດເນເຊຍໄດ້ສະແດງຄວາມເປັນຜູ້ນໍາທີ່ເຂັ້ມແຂງໂດຍຜ່ານຄວາມນຸ່ງໝັ້ນຂອງພວກເຂົາທີ່ຈະຈັດກອງປະຊຸມທີ່ສົ່ງເສີມແມ່ຍິງໃນການຕໍາຫຼວດ. ຍົກຕົວຢ່າງ: ໃນປີ 2014, ພວກເຂົາໄດ້ຈັດກອງປະຊຸມຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງໃນພາກພື້ນຄັ້ງທີ 2 ດ້ວຍຫົວຂໍ້ “ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ ແລະ ສ້າງພະລັງໃຫ້ຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງ”.<sup>87</sup> ໃນປີ 2021, ພວກເຂົາຈະເປັນເຈົ້າພາບກອງປະຊຸມຝຶກອົບຮົມປະຈໍາປີຂອງສະມາຄົມຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງສາກົນ, ເຊິ່ງຈະມີຕໍາຫຼວດປະມານ 1,000 ຄົນຈາກທົ່ວໂລກມາຢ້ຽມຢາມແຂວງຍອກຍາກາຕາສໍາລັບກອງປະຊຸມ 3 ມື້ກ່ຽວກັບ “ແມ່ຍິງທີ່ສູນກາງວຽກງານຕໍາຫຼວດ”.<sup>88</sup> ກອງປະຊຸມທີ່ມີຊື່ສຽງເຫຼົ່ານີ້ ແມ່ນຕ້ອງມີການນໍາພາ ແລະ ຄວາມຕັ້ງໃຈສູງ ຍ້ອນວ່າຕ້ອງມີເວລາ ແລະ ຊັບພະຍາກອນທີ່ສໍາຄັນໃນການວາງແຜນ ແລະ ຈັດຕັ້ງ, ແລະ ມັນເປັນສິ່ງທີ່ສໍາຄັນທີ່ມັນຈະເປັນຄັ້ງທໍາອິດທີ່ກອງປະຊຸມໄດ້ຈັດຂຶ້ນຢູ່ອາຊີ.

ໃນຂະນະທີ່ມີຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງເພີ່ມຂຶ້ນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງໃນອາຊຽນ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງທີ່ຖືກສໍາພາດໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ມັກຈະເຊື່ອມໂຍງກັບຄວາມຄືບໜ້າ ໃນການພະຍາຍາມຢ່າງເປັນທາງການ ແລະ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍທີ່ແນໃສ່ແມ່ຍິງ. ຕົວຢ່າງ: ເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງຈາກປະເທດນາເລເຊຍໄດ້ອະທິບາຍວ່າມີການຊຸກຍູ້ຢ່າງແຮງເພື່ອໃຫ້ມີຕໍາແໜ່ງຜູ້ບໍລິຫານຂັ້ນສູງທີ່ເປັນແມ່ຍິງ ເພີ່ມເປັນ 30 ເປີເຊັນ:

“ເຖິງດຽວນີ້ພວກເຮົາຈຳໜ່າຍທີ່ເພດຍິງປະມານ 13 ເປີເຊັນ ຫາ 14 ເປີເຊັນ; ມັນແມ່ນຕົວເລກທີ່ດີ. ມີຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງລະດັບສູງຫຼາຍຄົນ, ປະມານ 21 ເປີເຊັນຂອງຕໍາຫຼວດລະດັບສູງທັງໝົດ. ພວກເຮົາຢາກບັນລຸ 30 ເປີເຊັນ; ມີແມ່ນເປົ້າໝາຍແຫ່ງຊາດຂອງພວກເຮົາ. ພວກເຮົາຫວັງວ່າການນໍາພາຂອງພວກເຮົາຈະຊ່ວຍພວກເຮົາໃຫ້ບັນລຸເປົ້າໝາຍນີ້. ພວກເຮົາຫວັງວ່າຈະມີຕໍາແໜ່ງລະດັບສູງທີ່ຫຼາຍກ່ວານີ້.”

ຕົວຢ່າງເພີ່ມຕື່ມຂອງການປະຕິບັດຂອງສະຖາບັນທີ່ດີ ປະກອບມີການສະໜັບສະໜູນ ແລະ ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ກັບບົດບາດຂອງສະຫະພັນແມ່ຍິງ ຢູ່ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ແລະ ສສ.ຫວຽດນາມ. ສະຫະພັນ ຫຼື ສະມາຄົມຂອງແມ່ຍິງແມ່ນໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດເພາະວ່າພວກເຂົາໄດ້ສະໜອງກິນໂກຢ່າງເປັນທາງການ ສໍາລັບການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ການລວມເຂົ້າໃນການສ້າງນະໂຍບາຍ ແລະ ການຕັດສິນໃຈ. ນອກເໜືອຈາກຄວາມກ້າວໜ້າໃນດ້ານຜົນປະໂຫຍດຂອງແມ່ຍິງ, ສະມາຄົມແມ່ຍິງທີ່ເຂັ້ມແຂງສາມາດໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນແບບເພື່ອນມິດ, ໂອກາດໃນການຝຶກຫັກສະຄວາມເປັນຜູ້ນໍາ ແລະ ເວທີແລກປ່ຽນຄວາມຄິດເຫັນ. ນະໂຍບາຍ ແລະ ວິທີການສະເພາະຂອງສະມາຄົມແມ່ຍິງຈະໄດ້ຮັບການແກ້ໄຂໃນຫົວຂໍ້ຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂ້າງລຸ່ມນີ້.

## ສິ່ງທ້າທາຍ

ເຖິງແມ່ນວ່າຈະມີຜົນສໍາເລັດໃນນະໂຍບາຍຂອງລັດຖະບານ ແລະ ສະຖາບັນ, ການຕອບສະໜອງຂອງສະຖາບັນ ແລະ ຄວາມພະຍາຍາມໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດອາດຈະຍັງບໍ່ທັນຮັບເອົາຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍຢ່າງຕົ້ນສ່ວນ. ໃນລະຫວ່າງການປົກຄອງສາທາລະນະອໍານວຍຄວາມສະດວກໂດຍ UN Women ແລະ UNODC ໃນເຂດປົກຄອງຕົນເອງ ບັງຊາເດີເຮ ໃນມຸດສະລິມນິນດາເນົາ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງກ່າວວ່າໂຄດ້າ 10 ເປີເຊັນ ຖືກລະບຸໄວ້ໃນພາກທີ 58 ຂອງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະຕິຮູບ ແລະ ປັບປຸງຕໍາຫຼວດແຫ່ງຊາດປີ 1998<sup>89</sup> ແມ່ນຈໍານວນສູງສຸດສໍາລັບການຮັບສະໝັກເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງໃນແຕ່ລະປີ (ເບິ່ງກ່ອງ 3).

ແມ່ຍິງຈໍານວນໜຶ່ງໃນການປົກຄອງສາທາລະນະອໍານວຍຄວາມສະດວກໂດຍ ສູງສຸດນີ້ ແມ່ນບໍ່ສອດຄ່ອງກັບຂໍ້ກຳນົດທີ່ຜ່ານມາຂອງກົດບັດແມ່ຍິງ ປີ 2009, ແລະ ມີໂຄງການສົ່ງເສີມເພື່ອເພີ່ມຈໍານວນຕໍາສູດໃນແຕ່ລະໄລຍະ. ເປັນທີ່ໜ້າສັງເກດ, ໂຄງການປີ 2018 ເພື່ອກຳນົດໂຄດ້າທີ່ສູງກ່ວາ 20 ເປີເຊັນແມ່ນຖືກຈຳກັດ, ສ່ວນໜຶ່ງແມ່ນຍ້ອນບາງພາກພື້ນໄດ້ນຳໃຊ້ປະຕິບັດໂຄດ້າ 20 ເປີເຊັນແລ້ວ.<sup>90</sup> ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ໂຄດ້ານີ້ຍັງເປັນຈໍານວນສູງສຸດສໍາລັບຜູ້ສະໝັກແມ່ຍິງ.

ສິ່ງທ້າທາຍຂອງສະຖາບັນກ່ຽວກັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍ ແລະ ຂອບເຂດການປ່ຽນແປງທີ່ສາມາດໄດ້ຮັບປະໂຫຍດຈາກການສະໜັບສະໜູນຂອງສະຖາບັນທີ່ຫຼາຍກ່ວາເກົ່າ. ຕົວຢ່າງ: ເຖິງແມ່ນວ່າສໍານັກງານຕໍາຫຼວດແຫ່ງຊາດກໍາປູເຈຍມີແຜນປະຕິບັດງານກ່ຽວກັບບັນຫາບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການເຊື່ອມຊຶມບົດບາດຍິງ-ຊາຍຢູ່ແລ້ວ, ອີງຕາມແມ່ຍິງໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້, ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວການຝຶກອົບຮົມບົດບາດຍິງ - ຊາຍ ເຫັນວ່າເໝາະສົມກັບແມ່ຍິງເທົ່ານັ້ນ. ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງລະດັບສູງຂອງກໍາປູເຈຍກ່າວວ່າ ຜູ້ຈັດການຄວນຮັບຮູ້ວ່າການຝຶກອົບຮົມການເຊື່ອມຊຶມບົດບາດຍິງ - ຊາຍ ແມ່ນສໍາລັບທັງຊາຍ ແລະ ຍິງ. ເຊັ່ນດຽວກັນ, ໃນຂະນະທີ່ ສາຂາຕ່າງໆຂອງສະຫະພັນແມ່ຍິງ ໃນສາທາລະນະລັດປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ຕໍາເນີນການຝຶກອົບຮົມການເຊື່ອມຊຶມບົດບາດຍິງ - ຊາຍ, ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຊາຍແມ່ນມີຈໍາກັດ. ໃນການສົນທະນາກ່ຽວເປົ້າໝາຍໃນປະເທດ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງລະດັບຂັ້ນຕົ້ນໄດ້ແນະນຳວ່າ ນັ້ນຈະເປັນປະໂຫຍດຖ້າວ່າເຈົ້າໜ້າທີ່ ຊາຍລະດັບສູງ ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍ.

**ກ່ອງ 3:  
ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະຕິຮູບ ແລະ ປັບປຸງຕໍາຫຼວດແຫ່ງຊາດຟີລິບປິນ ປີ 1998**

ການສ້າງຕັ້ງໂຕະເຮັດວຽກຂອງແມ່ຍິງໃນທຸກສະຖານີຕໍາຫຼວດ ແລະ ການສ້າງຕັ້ງແຜນງານຄວາມອ່ອນໄຫວທາງເພດ

**ພາກທີ 57.** ການສ້າງແລະ ໜ້າທີ່ - ຕໍາຫຼວດແຫ່ງຊາດຟີລິບປິນ ຕ້ອງຕັ້ງໂຕະເຮັດວຽກຂອງແມ່ຍິງໃນທຸກຕໍາຫຼວດທີ່ວປະເທດເພື່ອບໍລິຫານ ແລະ ສືບສວນຄະດີທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບອາຊະຍາກໍາຕໍ່ພົນມະຈັນ, ການຂົ່ມເຫັງທາງເພດ, ການລະເມີດຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ ແລະ ການກະທຳຜິດອື່ນໆທີ່ຄ້າຍຄືກັນ: ເທດສະບານເມືອງ ແລະ ບັນດາເມືອງໃນປະຈຸບັນ ທີ່ບໍ່ມີຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງຈະມີເວລາສອງ (2) ປີຕໍ່ຜົນສັກສິດຂອງກົດໝາຍສະບັບນີ້ເພື່ອປະຕິບັດຕາມຂໍ້ກຳນົດຂອງບົດບັນຍັດນີ້.

**ພາກທີ 58.** ບຸລິມະສິດຂອງແມ່ຍິງສໍາລັບການຮັບສະໝັກ - ພາຍໃນທ້າ (5) ປີຕໍ່ໄປ ຕໍາຫຼວດແຫ່ງຊາດຟີລິບປິນ ຈະບຸລິມະສິດການບັນຈຸ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມແມ່ຍິງຜູ້ທີ່ຕ້ອງເຮັດວຽກໃນໂຕະເຮັດວຽກຂອງແມ່ຍິງ. ອີງຕາມຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ, ຕໍາຫຼວດແຫ່ງຊາດຟີລິບປິນ ຕ້ອງສະຫງວນເຜີດຕໍາສິບເປີເຊັນ (10%) ຂອງການຮັບສະໝັກ, ຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການສຶກສາປະຈໍາປີໄວ້ສໍາລັບແມ່ຍິງ

**ພາກທີ 59.** ແຜນງານຄວາມອ່ອນໄຫວທາງເພດ - ຄະນະກຳມະການຈະຕ້ອງສ້າງແຜນງານດ້ານຄວາມອ່ອນໄຫວທາງເພດພາຍໃນເກົ້າສິບ (90) ວັນນັບແຕ່ຜົນຂອງກົດໝາຍສະບັບນີ້ ລວມເຖິງແຕ່ບໍ່ຈໍາກັດການສ້າງໂອກາດທີ່ເທົ່າທຽມກັນສໍາລັບແມ່ຍິງໃນ ຕໍາຫຼວດແຫ່ງຊາດຟີລິບປິນ, ການປ້ອງກັນການຄຸກຄານທາງເພດໃນບ່ອນເຮັດວຽກ, ແລະ ການຫ້າມການຈໍາແນກໃນພື້ນຖານຂອງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ຫຼື ເພດ.

**ສະມາຄົມແມ່ຍິງທີ່ເຂັ້ມແຂງ  
ສາມາດສະໜັບສະໜູນໃນການ  
ສະໜອງເພື່ອນຮ່ວມງານ ແລະ  
ກາລະໂອກາດໃນການຝຶກທັກສະຜູ້  
ນໍາ ແລະ ຈັດກອງປະຊຸມເພື່ອແລກ  
ປ່ຽນຄໍາຄິດເຫັນ.**

# 07.

## ການເຮັດວຽກໃນ ຂະແໜງການບັງຄັບໃຊ້ ກົດໝາຍຂອງແມ່ຍິງ: ໄວກາດ ແລະ ສິ່ງທ້າທາຍ



### 7.1. ເຫດຜົນທີ່ແມ່ ຍິງເຂົ້າຮ່ວມອົງການ ບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ໃນອາຊຽນ

ໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້, ແມ່ຍິງຈາກທຸກປະເທດ  
ສະແດງຄວາມພາກພູນໃຈໃນການເລືອກອາຊີບ  
ຂອງພວກເຂົາໃນການເປັນເຈົ້າ ທ້າທີ່ບັງຄັບ  
ໃຊ້ກົດໝາຍ. ແຮງບັນດານໃຈຂອງແມ່ຍິງແມ່ນ  
ປະກອບມີເປົ້າໝາຍສ່ວນຕົວ ແລະ ດ້ານວິຊາຊີບ,  
ເຊັ່ນ: ເພື່ອຮັບໃຊ້ຊຸມຊົນ, ປະເທດຂອງພວກເຂົາ ຫຼື  
ເພື່ອຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍ. ຍົກ



ຮູບພາບໂດຍ: ຈິງການ ສປຊ ເພື່ອແມ່ຍິງ/ ພອຍ ພຸດເພັງ

ຕົວຢ່າງ: ເຈົ້າໜ້າທີ່ລະດັບຕົ້ນທີ່ມີຄວາມທະເຍີທະຍານໃນປະເທດກຳປູເຈຍກ່າວວ່າ ເປົ້າໝາຍໃນການເຮັດວຽກຂອງນາງ ແມ່ນລວມມີການໄດ້ເລື່ອນຕຳແໜ່ງສູງຂຶ້ນ. ເຈົ້າໜ້າທີ່ລະດັບກາງຈາກກຳປູເຈຍໄດ້ອະທິບາຍເຖິງແຮງຜັກດັນຂອງນາງ ໃນການເຂົ້າຮ່ວມຕໍາຫຼວດວ່າ ເປັນການປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນສິດທິຂອງແມ່ຍິງ. ນາງກ່າວວ່າ, "ຍ້ອນວ່າອັດຕາສ່ວນຂອງແມ່ຍິງໃນວຽກງານຕໍາຫຼວດຍັງຕໍ່າຫຼາຍ, ຂ້າພະເຈົ້າຢາກເຂົ້າຮ່ວມເພື່ອສົ່ງເສີມສິດທິຂອງແມ່ຍິງ". ໃນສາທາລະນະລັດປະຊາທິປະໄຕປະຊາຊົນລາວ, ອາຊີບຕໍາຫຼວດໄດ້ຮັບຄວາມເຄົາລົບ

ແລະ ມີຊື່ສຽງສຳລັບທັງຊາຍ ແລະ ຍິງ. ຜູ້ຕອບຄຳເຫັນໄດ້ໃຫ້ຂໍ້ສັງເກດວ່າແມ່ຍິງໄດ້ຖືກຊຸກຍູ້ໃຫ້ເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງສະຖາບັນຄວາມໝັ້ນຄົງ. ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງລະດັບສູງຄົນໜຶ່ງໃນປະເທດຟີລິບປິນກ່າວວ່າ, "ຂ້າພະເຈົ້າຮູ້ວ່າມັນເບິ່ງຄືວ່າບໍ່ເປັນຕາເຊື້ອ, ແຕ່ຂ້າພະເຈົ້າເຂົ້າຮ່ວມຕໍາຫຼວດເພື່ອຮັບໃຊ້ປະເທດຂອງຂ້າພະເຈົ້າ."

ໃນທຸກປະເທດ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ຮູ້ສຶກວ່າມີການສະໜັບສະໜູນຈາກຊຸມຊົນທີ່ເຂັ້ມແຂງ ສຳລັບຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງ. ເຈົ້າໜ້າທີ່ບາງຄົນກ່າວວ່າຊຸມຊົນ

ມີຄວາມໄວ້ວາງໃຈໃນຕໍາຫຼວດທີ່ຈຳກັດ ແລະ ວ່າການມີຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງຫຼາຍຂຶ້ນ ຈະຊ່ວຍສ້າງຄວາມໄວ້ວາງໃຈ ແລະ ຄວາມສຳພັນທີ່ແໜ້ນແຟ້ນກັບຊຸມຊົນໃນປະເທດຂອງພວກເຂົາ. ເຈົ້າໜ້າທີ່ຜູ້ຊາຍລະດັບສູງຂອງກຳປູເຈຍກ່າວວ່າ ແມ່ຍິງມີຄວາມສຳຄັນໃນວຽກງານຕໍາຫຼວດເພື່ອ "ສະໜັບສະໜູນແລະ ສົ່ງເສີມຄວາມຊື່ສັດ, ຄວາມສັດຊື່ ແລະ ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍ".

ການເຂົ້າໃຈຄວາມຕ້ອງການຂອງຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍແມ່ຍິງ ແມ່ນແຮງຜັກດັນໃນການໄປເຮັດວຽກເປັນ

# ການປ່ຽນ ທັດສະນະຄະຕິ ກ່ຽວກັບສິ່ງທີ່ເຄີຍ ເປັນມາລະຫວ່າງ ເພດຊາຍ ແລະ ເພດຍິງ ເຂົ້າ ໃນການບັງຄັບ ໃຊ້ກົດໝາຍ ໄດ້ ກາຍເປັນອາຊີບ ທາງເລືອກໃຫ້ ແກ່ຜູ້ສະໝັກຍິງ ໃນອະນາຄົດ.

ຕໍາຫຼວດ ສໍາລັບເຈົ້າໜ້າ ທີ່ກຳປະເນດໃນໜຶ່ງ ເຊິ່ງຄໍາ ເວົ້າໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

“ຂ້າພະເຈົ້າເຄີຍເຫັນຜູ້ຍິງທີ່ເປັນຜູ້ຖືກເຄາະ ຮ້າຍຂອງອາຊະຍາກຳ, ແລະ ຂ້າພະເຈົ້າມີ ຄວາມອິດທິພົນພວກເຂົາຫຼາຍ. ຂ້າພະເຈົ້າ ຕ້ອງການຢາກເຂົ້າມາປະກອບອາຊີບ ຕໍາຫຼວດເພື່ອສະໜັບສະໜູນແມ່ຍິງເຫຼົ່ານີ້ ຍ້ອນວ່າບາງຄັ້ງເຈົ້າໜ້າທີ່ ຕໍາຫຼວດຜູ້ຊາຍບໍ່ ສາມາດຢູ່ໃກ້ກັບຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍແມ່ຍິງ ແລະ ຂ້າພະເຈົ້າຕ້ອງການປອບໂຍນພວກເຂົາ ແລະ ເຂົ້າໃຈສະຖານະການຂອງພວກເຂົາ”.

ການປ່ຽນແປງທັດສະນະຄະຕິໃນລະດັບສັງຄົມ ກ່ຽວກັບສິ່ງທີ່ຖືວ່າເປັນວຽກທີ່ເໝາະສົມສໍາລັບ ຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງຍັງໄດ້ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການ ບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ທີ່ເປັນທາງເລືອກໃນການເຮັດ ວຽກສໍາລັບຜູ້ສະໝັກແມ່ຍິງໃນອະນາຄົດ ໃນຂະນະທີ່ ເຈົ້າໜ້າທີ່ສອງຄົນອະທິບາຍວ່າ:

“ໃນສະໄໝຂອງຂ້າພະເຈົ້າ, ແມ່ຍິງບໍ່ຕ້ອງການ ຢາກມີອາຊີບ ຫຼື ການສຶກສາເພີ່ມຕື່ມ ຍ້ອນວ່າ ພວກເຂົາຈະແຕ່ງງານແລະ ມີຄອບຄົວ. ດຽວ ນີ້ພວກເຂົາເຊື່ອວ່າພວກເຂົາເທົ່າທຽມກັບ ຜູ້ຊາຍ ແລະ ຖ້າຜູ້ຊາຍສາມາດເຮັດ [ວຽກ] ໄດ້ ພວກເຂົາກໍສາມາດເຮັດວຽກດັ່ງກ່າວ ໄດ້” (ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງ, ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕປະຊາຊົນລາວ).

“ໃນເວລາທີ່ຄວາມຄິດຂອງຄົນເຮົາພວມ ປ່ຽນແປງ, ປະເທດຂອງພວກເຮົາພວມ ພະຍາຍາມໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບປະເທດອື່ນໆ. ສະນັ້ນ, ລະບົບຂອງພວກເຮົາປ່ຽນໄປ. ມັນ ຈະໄດ້ຮັບການປັບປຸງໃຫ້ດີຂຶ້ນເທື່ອລະກ້າວ, ບໍ່ແມ່ນຂ້າມຄືນ, ແຕ່ຢ່າງຊ້າໆ, ແມ່ນແລ້ວ, ພວກເຮົາເພີ່ມທະວີບົດບາດຂອງແມ່ຍິງໃນ ການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ (ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງ ລະດັບສູງ, ນຽນນາ)”.

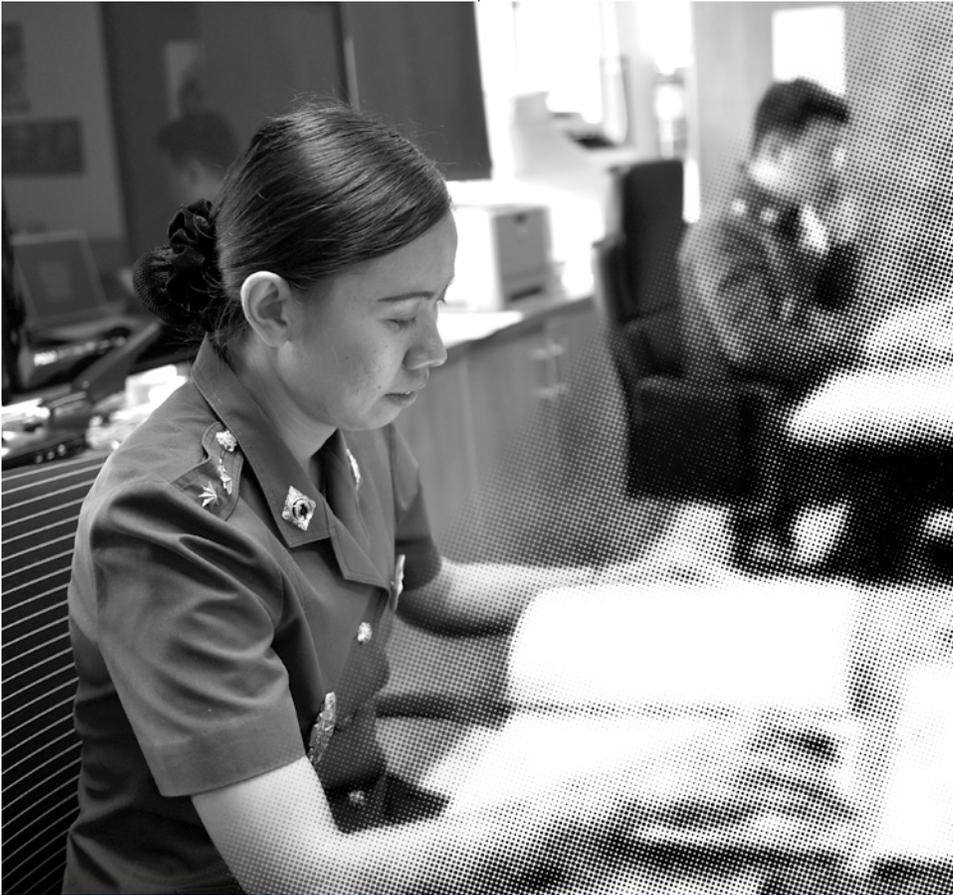
ຫົວຂໍ້ທີ່ວ່າໄປອື່ນໆ ສໍາລັບການເລືອກອາຊີບທີ່ກ່າວເຖິງ ໂດຍເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງ ແມ່ນລວມມີການທີ່ພວກເຂົາ ຕ້ອງການທີ່ຈະຕິດຕາມບາດກ້າວຂອງພໍ່ແມ່ຂອງ ພວກເຂົາ - ສ່ວນຫຼາຍແມ່ນພໍ່ - ທີ່ເປັນຜູ້ບັງຄັບໃຊ້ ກົດໝາຍ, ວ່າພວກເຂົາຖືກຕິງດູດໃຫ້ໃສ່ຊຸດຕໍາຫຼວດ, ແລະ ຍ້ອນວ່ານັ້ນໝັ້ນຄົງ ແລະ ຮັບປະກັນການຈ້າງ ງານທີ່ຍາວນານ.

## 7.2. ການຮັບສະໝັກ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ

ທຸກອົງການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ໃນພາກພື້ນ ໄດ້ອະນຸຍາດໃຫ້ແມ່ຍິງເຂົ້າຮ່ວມສະຖາບັນ / ວິທະຍາໄລການຝຶກອົບຮົມຕໍາຫຼວດເປັນເວລາ ຫຼາຍທົດສະວັດແລ້ວ, ຍົກເວັ້ນປະເທດໄທ, ເຊິ່ງໃນ ປີ 2018 ໄດ້ປະກາດວ່າແມ່ຍິງບໍ່ສາມາດເຂົ້າຮ່ວມ ໃນ ໂຮງຮຽນນາຍຮ້ອຍຕໍາຫຼວດໄດ້. ຢູ່ປະເທດ ສິງກະໂປ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງທຳອິດໄດ້ຮັບການ ສະໝັກເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງໜ່ວຍຕໍາຫຼວດພິເສດ (ໜ່ວຍປະຕິບັດໜ້າທີ່) ໃນປີ 1949.<sup>91</sup> ໃນປະເທດ ອິນໂດເນເຊຍ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງ 6 ຄົນທຳອິດໄດ້ຈົບ ການສຶກສາຈາກສະຖາບັນຕໍາຫຼວດໃນປີ 1951,<sup>92</sup> ແລະ ຢູ່ປະເທດມາເລເຊຍ, ແມ່ຍິງ 7 ຄົນໄດ້ຖືກ ຄັດເລືອກເຂົ້າຮັບຕໍາແໜ່ງ ສາລະວັດຕໍາຫຼວດ ໃນ ປີ 1955.<sup>93</sup>

ເງື່ອນໄຂໃນການຮັບສະໝັກເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດ ທັງຊາຍ ແລະ ຍິງແມ່ນເກືອບຄືກັນໃນສະຖາບັນ ຕໍາຫຼວດສ່ວນໃຫຍ່ຍົກເວັ້ນຄວາມສູງ ແລະ ນ້ຳ ໜັກ, ເຊິ່ງໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວແຕກຕ່າງກັນ, ໂດຍ ມີມາດຕະຖານຮ່າງກາຍ ແລະ ຄວາມສູງທີ່ຕໍ່າ ກ່ວາ ສໍາລັບແມ່ຍິງ. ຍົກຕົວຢ່າງໃນປະເທດບຣູໄນ, ຜູ້ຊາຍຕ້ອງມີຄວາມສູງບໍ່ຕໍ່າກ່ວາ 1.7 ແມັດ, ໃນ ຂະນະທີ່ຜູ້ຍິງຕ້ອງບໍ່ຕໍ່າກ່ວາ 1.63 ແມັດ. ສໍາລັບ ນ້ຳໜັກ, ຜູ້ຊາຍບໍ່ຄວນໜ້າກ່ວາ 60 ກິໂລກຣາມ, ແລະ ຜູ້ຍິງຕ້ອງບໍ່ເກີນ 55 ກິໂລກຣາມ. ຍົກເວັ້ນ ໃນປະເທດຟິລິບປິນ, ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໄດ້ກ່າວວ່າການ ທົດສອບເພື່ອຮັບສະໝັກ ບໍ່ໄດ້ລວມເອົາຫຼັກສູດ ຫຼື ການທົດສອບທາງດ້ານຮ່າງກາຍ ໃນການເຂົ້າ ຫຼື ໃຊ້ການທົດສອບຄວາມແຂງແຮງທາງດ້ານ ຮ່າງກາຍປະເພດອື່ນເປັນເງື່ອນໄຂການຮັບສະໝັກ. ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ ຝຶກອົບຮົມທາງທົດສະດີ ຮ່ວມກັນ ແລະ ອາດຈະມີຫ້ອງສອນ ແລະ ຄູສອນ ທາງດ້ານຮ່າງກາຍແຍກຕ່າງຫາກເພື່ອໃຫ້ມີຄວາມ ເໝາະສົມກັບຂໍ້ກຳນົດທາງສາດສະໜາ ກ່ຽວກັບ ການພົວພັນລະຫວ່າງຊາຍ ແລະ ຍິງ ແລະ ຄວາມ ໃກ້ຊິດ.

ພາຍໃນອາຊຽນ, ມີໂຮງກາດຫຼາຍຢ່າງ ສໍາລັບການ ແລກປ່ຽນລະຫວ່າງອົງການ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ ໃນລະດັບຜູ້ສະໝັກໃໝ່ ແລະ ຜູ້ທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ແລ້ວ. ຍົກຕົວຢ່າງ, ເຖິງແມ່ນວ່າສູນອົບຮົມຕໍາຫຼວດຂອງ ປະເທດບຣູໄນ ໃຫ້ການຝຶກອົບຮົມຕໍາຫຼວດຂຶ້ນ ພື້ນຖານ,<sup>94</sup> ມີວ່າທີ່ເຈົ້າໜ້າທີ່ລະດັບສູງ ຈຳນວນ



ຮູບພາບດິເອ: ອົງການຕໍາຫຼວດສາກົນ

ໜຶ່ງເດີນທາງໄປສູ່ກະຖິບເພື່ອຝຶກຊ້ອນຮ່ວມກັນ ເຊິ່ງເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງສາຍພົວພັນສອງຝ່າຍທີ່ໄກ້ຊິດລະຫວ່າງປະເທດຂອງພວກເຂົາ. ໂດຍສະເພາະເມື່ອມຸ່ງມາ, ສໍານັກງານຕໍາຫຼວດແຫ່ງຊາດບຣູໄນໄດ້ປະກາດສ້າງຕັ້ງໂຮງຮຽນຕໍາຫຼວດຂອງຕົນເອງເພື່ອຂະຫຍາຍຄວາມສາມາດໃນການຝຶກອົບຮົມຕໍາຫຼວດ.<sup>95</sup>

ປະເທດອື່ນໆກໍ່ໃຊ້ສິ່ງອໍານວຍຄວາມສະດວກ ແລະ ຄວາມຊໍານານຈາກປະເທດເພື່ອນບ້ານເພື່ອຝຶກອົບຮົມເຈົ້າໜ້າທີ່ຂອງພວກເຂົາຕື່ມອີກ. ຍົກຕົວຢ່າງ: ປະເທດກໍາປູເຈຍລາຍງານວ່າ ມີການສົ່ງນັກຮຽນໃໝ່ຈໍານວນໜຶ່ງໃນແຕ່ລະປີ ເພື່ອໄປຮັບການຝຶກອົບຮົມຢູ່ໂຮງຮຽນຕໍາຫຼວດໃນປະເທດຫວຽດນາມເປັນເວລາ 5 ປີ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ ຍ້ອນໄລຍະເວລາການຝຶກອົບຮົມ ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງໄດ້ກ່າວວ່າ ຜູ້ສະໝັກແມ່ຍິງບໍ່ໄດ້ມີຄວາມສົນໃຈໃນການສະໝັກເອົາທຶນການສຶກສາເຫຼົ່ານີ້: “ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງບໍ່ຄ່ອຍຕ້ອງການໄປ ຍ້ອນວ່າມັນດົນນານ ແລະ ພວກເຂົາບໍ່ຕ້ອງການທີ່ຈະໃຊ້ເວລາຢູ່ນອກປະເທດ

ຫຼາຍ. ເພາະເນື່ອງຈາກ ພວກເຂົາຈະຢູ່ຫ່າງໄກຈາກຄອບຄົວ” ເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງຈາກ ກໍາປູເຈຍໄດ້ກ່າວໄວ້. ສະຖານທີ່ທີ່ໂດດເດັ່ນອີກອັນໜຶ່ງ ສໍາລັບການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ສ້າງໂອກາດໃນການສ້າງຄວາມອາດສາມາດ ແມ່ນສະຖາບັນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍສາກົນໃນບາງກອກ, ເຊິ່ງເຈົ້າໜ້າທີ່ຫຼາຍຄົນໃນພາກພື້ນໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມວິຊາສະເພາະ ເພື່ອພັດທະນາຄວາມຊໍານານງານຂອງພວກເຂົາ ໃນຂົງເຂດວຽກງານຕໍາ ຫຼວດໂດຍສະເພາະ.

ນອກເໜືອໄປຈາກສະຖາບັນ ຫຼື ວິທະຍາໄລການຝຶກອົບຮົມຕໍາຫຼວດ, ການຮັບສະໝັກສໍາລັບອົງການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍກໍ່ໄດ້ຖືກເຮັດຜ່ານແຫຼ່ງອື່ນໆ. ຍົກຕົວຢ່າງ: ຢູ່ສິງກະໂປ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ຈໍານວນໜຶ່ງໄດ້ຖືກຮັບສະໝັກດ້ວຍການສຶກສາລະດັບປະລິນຍາຕີຈາກມະຫາວິທະຍາໄລພົນລະເຮືອນ ຫຼັງຈາກນັ້ນພວກເຂົາໄດ້ຜ່ານການອົບຮົມເປັນເວລາ 9 ເດືອນເພື່ອກາຍເປັນຕໍາຫຼວດ. ຄົນອື່ນໄດ້ຖືກຮັບສະໝັກ ດ້ວຍການສຶກສາຢ່າງໜ້ອຍ 5 ໜ່ວຍກິດໃນລະດັບປະກາດສະນິຍະບັດການສຶກສາທົ່ວໄປ (ລະດັບ GCE O) ແລະ ໄດ້ຜ່ານການຝຶກອົບຮົມ

ເປັນເວລາຫົກເດືອນ. ໃນປະເທດອື່ນ, ນອກເໜືອຈາກການຮັບສະໝັກເຈົ້າໜ້າທີ່ ທີ່ຈົບມາຈາກສະຖາບັນຕໍາຫຼວດ, ຜູ້ຊ່ວຍຊານທີ່ມີຄຸນວຸດທິທີ່ເປັນພົນລະເຮືອນກໍ່ໄດ້ຖືກຮັບສະໝັກເຂົ້າເຮັດວຽກໃນໜ່ວຍງານທີ່ຊ່ວຍຊານເຊັ່ນ: ອາຊະຍາກໍາດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມ, ອາຊະຍາກໍາຄໍປິກຂາວ, ຄວາມປອດໄພທາງອິນເຕີເນັດ. ມີຫຼາຍກໍລະນີທີ່ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການເພີ່ມຈໍານວນແມ່ຍິງທີ່ເຮັດວຽກໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ. ຍົກຕົວຢ່າງ: ເຖິງແມ່ນວ່າຢູ່ໃນປະເທດຫວຽດນາມ ມີໂຕຕ້າຢ່າງເປັນທາງການ ສໍາລັບແມ່ຍິງທີ່ເຂົ້າໂຮງຮຽນຕໍາຫຼວດ, ແຕ່ແມ່ຍິງຍັງສາມາດ ສະໝັກຜ່ານຊ່ອງທາງອື່ນອີກ. ສະນັ້ນ, ອັດຕາສ່ວນທັງໝົດຂອງແມ່ຍິງໃນກອງກໍາລັງຕໍາຫຼວດປະຊາຊົນອາດຈະມີສູງກ່ວາ ຈໍານວນໂຕຕ້າທີ່ໄດ້ເຂົ້າໃນໂຮງຮຽນຕໍາຫຼວດ.<sup>96</sup> ໂດຍສະເລ່ຍໃນປະເທດຫວຽດນາມ, ຜູ້ສະໝັກແມ່ຍິງຕ້ອງເຮັດໄດ້ກ່ວາຜູ້ສະໝັກຊາຍໃນການສອບເສັງເຂົ້າໂຮງຮຽນ ຫຼື ວິທະຍາໄລການຝຶກອົບຮົມຕໍາຫຼວດ ເພື່ອໃຫ້ເໝາະສົມກັບອັດຕາສ່ວນໜ້ອຍໆຂອງຕໍາແໜ່ງທີ່ມີຢູ່ (ປະມານ 10 ເປີເຊັນ).<sup>97</sup> ເບິ່ງຕາຕະລາງ 2.

ຕາຕະລາງ 2: ມີເປົ້າໝາຍ ຫຼື ໂຕ້ຕ້ອງ ສໍາລັບເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງບໍ່?

ບຽນໄນ	ບໍ່ມີເປົ້າໝາຍ ຫຼື ໂຕ້ຕ້ອງທີ່ເປັນທາງການ. <sup>98</sup>
ກໍາປູເຈຍ	ບໍ່ມີເປົ້າໝາຍ ຫຼື ໂຕ້ຕ້ອງທີ່ເປັນທາງການໂດຍລວມ. <sup>99</sup> ມີຂໍ້ສະເໜີແນະນຳກ່ຽວກັບການຮັບສະໝັກພະນັກງານໃຫ້ເປັນເພດຍິງຢ່າງໜ້ອຍ 20 ເປີເຊັນ ພາຍໃຕ້ກອບວຽກໃໝ່ ສໍາລັບເຈົ້າໜ້າທີ່. <sup>100</sup>
ອິນໂດເນເຊຍ	ດັດແກ້ໂຕ້ຕ້ອງສໍາລັບແມ່ຍິງທຸກປີໂດຍຂຶ້ນກັບຄວາມຕ້ອງການ, ໂດຍປົກກະຕິແມ່ນຕໍ່າກ່ວາ 10 ເປີເຊັນ. <sup>101</sup>
ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນ ລາວ	ມີເປົ້າໝາຍຕໍ່າສູດ 20 ເປີເຊັນ ສໍາລັບພະນັກງານລັດຖະກອນແມ່ຍິງ, <sup>102</sup> ແລະ ຕໍ່າຫຼວດແມ່ນພະນັກງານລັດ
ນາເລເຊຍ	ດັດແກ້ໂຕ້ຕ້ອງສໍາລັບແມ່ຍິງທຸກປີໂດຍຂຶ້ນກັບຄວາມຕ້ອງການ. <sup>103</sup>
ນຽນມາ	25 ເປີເຊັນ. <sup>104</sup>
ຟີລິບປິນ	<b>ກົດໝາຍສາທາລະນະລັດ ສະບັບເລກທີ 8551. (1998)<sup>105</sup></b>  ໝວດທີ 58. ການຈັດລຳດັບຄວາມສຳຄັນຂອງແມ່ຍິງ ສໍາລັບການຮັບສະໝັກວຽກ - ພາຍໃນຫ້າ(5) ປີຕໍ່ໜ້າ, ສໍານັກງານຕໍ່າຫຼວດແຫ່ງຊາດ ຟີລິບປິນຈະໃຫ້ບຸລິນະສິດໃນການຮັບສະໝັກ ແລະ ຝຶກອົບຮົມແມ່ຍິງຜູ້ທີ່ຈະເຮັດວຽກຢູ່ໂຕະເຮັດວຽກຂອງແມ່ຍິງ. ອີງຕາມຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ, ສໍານັກງານຕໍ່າຫຼວດແຫ່ງຊາດ ຟີລິບປິນ ຕ້ອງສະຫງວນສິບເປີເຊັນ (10%) ຂອງອັດຕາການຮັບສະໝັກ, ຝຶກອົບຮົມ ແລະ ຈຳນວນການ ສຶກສາປະຈຳປີສໍາລັບແມ່ຍິງ.  ສິ່ງທີ່ສໍາຄັນ, ການປະຕິບັດຂອງສະຖາບັນ ສໍາລັບການຮັບສະໝັກແມ່ຍິງ ແມ່ນເກີນກ່ວາ 10 ເປີເຊັນທີ່ກົດໝາຍກຳນົດໄວ້. ໃນຊຸມປີມໍ່ໆນີ້, ຈຳນວນນີ້ມັກຈະສູງເຖິງ 20 ເປີເຊັນ. <sup>106</sup>
ສິງກະໂປ	ບໍ່
ປະເທດໄທ	ບໍ່.  ປະຈຸບັນແມ່ຍິງຍັງບໍ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດໃຫ້ລົງທະບຽນໃນລະດັບປະລິນຍາຕີ 4 ປີ ຢູ່ທີ່ໂຮງຮຽນນາຍຮ້ອຍຕໍ່າຫຼວດ. ແມ່ຍິງສາມາດເຂົ້າຮຽນໃນ ຫລັກສູດນີ້ຄັ້ງທໍາອິດໃນປີ 2009. ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, 10 ປີຕໍ່ມາ, ໂຮງຮຽນນາຍຮ້ອຍຕໍ່າຫຼວດໄດ້ຮັບການອະນຸມັດໃຫ້ຮັບພຽງແຕ່ ຜູ້ສະໝັກ ທີ່ໄດ້ສໍາເລັດການຝຶກອົບຮົມເປັນເວລາສອງປີຢູ່ທີ່ໂຮງຮຽນທະຫານຂອງກອງທັບ. <sup>107</sup> ເນື່ອງຈາກວ່າໂຮງຮຽນທະຫານແມ່ນສະຖາບັນທີ່ມີແຕ່ ຜູ້ຊາຍເທົ່ານັ້ນ, ແມ່ຍິງຈຶ່ງບໍ່ມີສິດເຂົ້າຮຽນໃນໂຮງຮຽນນາຍຮ້ອຍຕໍ່າຫຼວດ. (ເບິ່ງພາກກ່ຽວກັບການຮັບສະໝັກ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ ສໍາລັບ ລາຍລະອຽດເພີ່ມຕື່ມ ກ່ຽວກັບເສັ້ນທາງເຂົ້າເຮັດວຽກຂອງແມ່ຍິງ.)
Viet Nam	<b>ຂໍ້ກຳນົດກ່ຽວກັບກົດລະບຽບວ່າດ້ວຍການເຂົ້າເຮັດວຽກໃນຕໍ່າຫຼວດປະຊາຊົນປີ 2016</b> , ມາດຕາ 3 ໄດ້ກຳນົດອັດຕາການຮັບສະໝັກສໍາ ລັບແມ່ຍິງ ເປັນສອງປະເພດ: <sup>108</sup>  <ul style="list-style-type: none"> <li>ສູງສຸດ 10 ເປີເຊັນ ສໍາລັບແມ່ຍິງໃນຕໍ່າຫຼວດວິຊາຊີບ; ແລະ</li> <li>ສູງສຸດ 15 ເປີເຊັນ ສໍາລັບແມ່ຍິງໃນສາຂາການເມືອງ, ວິສະວະກໍາສາດ, ການຂົນສົ່ງ ແລະ ພາສາຕ່າງປະເທດ.</li> </ul> <p>“ຕໍ່າຫຼວດວິຊາຊີບ” ສາມາດເຂົ້າໃຈໄດ້ວ່າແມ່ນປະເພດຂອງວຽກຕໍ່າຫຼວດ (ຫຼື ປ້ອງກັນຄວາມສະຫງົບ) ທີ່ຕ້ອງການຜູ້ທີ່ຈົບຈາກສະຖາບັນ ຕໍ່າຫຼວດປະຊາຊົນ (ໃນນະຄອນຫຼວງຮ່າໂນ້ຍ ຫຼື ນະຄອນໃຮ່ຈິນິນ).<sup>109</sup></p>

# ແມ່ຍິງຕໍ່ການປັບປຸງຄັບໃຊ້ກິດໝາຍໃນພາກພື້ນອາຊຽນ

ໃນບາງກໍລະນີ, ບຸກຄະລາກອນທີ່ໄດ້ຮັບການຄັດເລືອກ ຜ່ານຊ່ອງທາງການສຶກສາລະດັບສູງກ່ວາປະລິນຍາ ດີ ອາດຈະບໍ່ມີເວລາທີ່ເກົ່າກັບຜູ້ທີ່ມາຈາກສະຖາບັນ ແລະ ວິທະຍາໄລຝຶກອົບຮົມຕໍ່າຫຼວດ (ໃນບ່ອນທີ່ ມີ). ເພາະສະນັ້ນ, ເຖິງແມ່ນວ່າພວກເຂົາພວມເຮັດ ວຽກໃນຂະແໜງຜູ້ຊ່ວຍຊານ, ພວກເຂົາອາດຈະບໍ່ ໄດ້ຮັບການພິຈາລະນາໃນວຽກງານພາກປະຕິບັດ ແລະ ອາດຈະມີຄວາມກ້າວໜ້າທີ່ຈຳກັດ ສໍາລັບການ ສົ່ງເສີມໃນໄລຍະຍາວ.

## ການປະຕິບັດທີ່ດີ

ການຮັບສະໝັກເຈົ້າໜ້າທີ່ທີ່ມີຄຸນຄ່າ ແມ່ນ ບາດກ້າວທໍາອິດທີ່ສໍາຄັນຕໍ່ກອງກໍາລັງຕໍາຫຼວດທີ່ມີ ຄວາມສົມດູນລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍ.

ນິຕິກຳ ແລະ ນະໂຍບາຍພາຍໃນ ກໍານົດໃຫ້ ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງຕ້ອງຮັບມືກັບຄະດີທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ ຄວາມຮຸນແຮງທາງເພດ ແລະ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ແລະ ປະຕິບັດໜ້າທີ່ເປັນຜູ້ຮັກສາຄວາມປອດໄພ ໃນຄຸກຂອງແມ່ຍິງ ຫຼື ໃນຖານະເປັນໜ່ວຍຄຸ້ມກັນ ແມ່ຍິງ ສໍາລັບຜູ້ຕາງໜ້າຂອງລັດຖະບານຊັ້ນສູງ. ນະໂຍບາຍດັ່ງກ່າວໄດ້ສ້າງພື້ນທີ່ໃຫ້ແມ່ຍິງສາມາດ ເຂົ້າເຖິງອາຊີບການປັບປຸງຄັບໃຊ້ກິດໝາຍ. ສິນທິບັດກັບ ການປ່ຽນແປງທັດສະນະຄະດີຂອງປະຊາກອນຕໍ່ ຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງ, ແມ່ຍິງພວມສະແດງຄວາມສົນໃຈ ໃນເຂົ້າຮ່ວມອາຊີບຕໍາຫຼວດ. ສະນັ້ນ, ການແຂ່ງຂັນ ເພື່ອອັດຕາຈໍານວນຮັບສະໝັກທີ່ຈັດສັນໃຫ້ແມ່ຍິງ ແມ່ນສູງ ເຊິ່ງໄດ້ລະບຸໂດຍຜູ້ສໍາພາດ. ເພື່ອແກ້ໄຂ ຄວາມສົນໃຈທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຜູ້ສະໝັກແມ່ຍິງ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການທີ່ຈະມີເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງເພີ່ມຂຶ້ນ, ກອງກໍາລັງຕໍາຫຼວດຫຼາຍແຫ່ງໄດ້ດໍາເນີນການຢ່າງ ເປັນຮູບປະທໍາ.

ອົງຕາມຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້, ສໍານັກງານຕໍາຫຼວດແຫ່ງຊາດຟີລິບປິນໄດ້ດໍາເນີນ ການສໍາຫຼວດເພື່ອປະເມີນລະດັບຄວາມສົນໃຈ ໃນການເຂົ້າຮ່ວມຕໍາຫຼວດໃນບັນດາແມ່ຍິງໃນ ຊຸມຊົນ. ຜົນການສໍາຫຼວດໃນທາງບວກໄດ້ສ້າງ ແຜນການທີ່ຈະເພີ່ມອັດຕາຈໍານວນຕໍາຫຼວດ ສໍາລັບ ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງໃໝ່ເຖິງ 20 ເປີເຊັນ. ເຈົ້າໜ້າທີ່ ຈາກພະແນກພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ແລະ ການອົບຮົມຂອງ ສໍານັກງານຕໍາຫຼວດແຫ່ງ ຊາດຟີລິບປິນກ່າວວ່າ, "ມີການສໍາຫຼວດວ່າມີຜູ້ ສະໝັກແມ່ຍິງຈໍານວນຫຼາຍຂຶ້ນ, ສະນັ້ນພວກເຮົາ ຕ້ອງໄດ້ພິຈາລະນາຄໍາຮ້ອງເຫຼົ່ານີ້." ຢູ່ປະເທດ

ອິນໂດເນເຊຍ, ສໍານັກງານຕໍາຫຼວດແຫ່ງຊາດ (ໃນ ປີ 2013 ແລະ 2015) ໄດ້ດໍາເນີນການປຸກລະດົມ ເພື່ອຮັບສະໝັກ ແລະ ນໍາໃຊ້ແມ່ຍິງ 7,000 ແລະ 5,000 ຄົນໃນທົ່ວປະເທດຕາມລໍາດັບ, ຕາມທີ່ໄດ້ ລະບຸໄວ້ໂດຍເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງລະດັບສູງ:

“ໃນປີ 2013, ມີການຮັບສະໝັກພະນັກງານ ແມ່ຍິງຈໍານວນຫຼາຍກ່ວາ 7,000 ຄົນ. ຍ້ອນບໍ່ ມີຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງໃນທົ່ວປະເທດ, ລັດຖະບານ ໄດ້ຕັດສິນໃຈທີ່ຈະຮັບສະໝັກແມ່ຍິງຕື່ມອີກ. ໃນປີ 2013, ອັດຕາສ່ວນຂອງ ຕໍາຫຼວດແມ່ ຍິງມີພຽງແຕ່ 3.5 ເປີເຊັນ. ປະທານາທິບໍດີໃນ ເວລານັ້ນຕ້ອງການເພີ່ມຈໍານວນ ດັ່ງນັ້ນດຽວ ນີ້ພວກເຮົາມີຈໍານວນ 5 ເປີເຊັນ. ແຜນການ ດັ່ງກ່າວແມ່ນເພື່ອນໍາໃຊ້ຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງໃນ ທົ່ວປະເທດອິນໂດເນເຊຍ... ໃນປີ 2015 ມີ ຜູ້ຍິງເຂົ້າມາປະຈໍາການຕື່ມອີກ 5,000 ຄົນ ສະນັ້ນຢ່າງໜ້ອຍ ຈະມີແມ່ຍິງ 2 ຄົນໄດ້ ຖືກຈັດສັນເຂົ້າໃນແຕ່ລະສະຖານີຕໍາຫຼວດ. ສະຖານີຕໍາຫຼວດແມ່ນບ່ອນສໍາຄັນຂອງ ຕໍາຫຼວດ ສະນັ້ນນີ້ແມ່ນເຫດຜົນທີ່ພວກເຮົາ ຈໍາ ເປັນຕ້ອງຮັບສະໝັກແມ່ຍິງຕື່ມອີກ”.

ແຮງຜັກດັນໃນການຮັບສະໝັກ ແລະ ການລິເລີ່ມ ເປົ້າໝາຍດັ່ງກ່າວສາມາດປະກອບສ່ວນໃນການ ເພີ່ມຈໍານວນເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງ. ຂໍ້ລິເລີ່ມເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນ ໄດ້ຮັບການຍອມຮັບວ່າແມ່ນການກະທໍາທີ່ຍິ່ງຢືນ ໜຶ່ງດຽວເພື່ອແກ້ໄຂຊ່ອງຫວ່າງດ້ານຈໍານວນ ແລະ ຮັບປະກັນໃຫ້ມີເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງທີ່ໄດ້ຮັບການຝຶກ ອົບຮົມພຽງພໍເພື່ອຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການ ຂອງສະຖາບັນ. ໃນໄລຍະກາງຫາໄລຍະຍາວ ເຖິງ ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ພວກເຂົາຄວນແຈ້ງໃຫ້ຊາບກ່ຽວກັບ ການພັດທະນາຍຸດທະສາດຂອງສະຖາບັນທີ່ມີ ຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງດ້ານເພດໃນການຮັບສະໝັກ ແລະ ຝຶກອົບຮົມ.

ການປະຕິບັດທີ່ດີອີກປະການໜຶ່ງໃນບາງປະເທດ ແມ່ນການນໍາໃຊ້ມາດຕະຖານຂໍ້ກໍານົດໃນການເຂົ້າ ເຮັດວຽກ ທີ່ນໍາໃຊ້ສໍາລັບທັງຊາຍ ແລະ ຍິງ ໂດຍບໍ່ ມີເຄື່ອງສໍາລັບແມ່ຍິງ. ໃນທາງທິດສະດີ, ສິ່ງນີ້ຄວນ ເຮັດໃຫ້ຊາຍ ແລະ ຍິງສາມາດແຂ່ງຂັນໃນການເຂົ້າ ຮຽນໃນໂຮງຮຽນຕໍາຫຼວດພາຍໃຕ້ເງື່ອນໄຂດຽວກັນ ໃນການແຂ່ງຂັນທີ່ຍຸດຕິທໍາ. ເມື່ອການຝຶກອົບຮົມຂອງ ພວກເຂົາເລີ່ມຕົ້ນ, ທັງຊາຍ ແລະ ຍິງສາມາດນໍາໃຊ້ ເພື່ອພັດທະນາຄວາມແຂງແຮງທາງດ້ານຮ່າງກາຍ ແລະ ທັກສະໃນການປະເມີນຜົນ.

ການຝຶກອົບຮົມຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງແມ່ນກຸນແຈໃນການ ຮັບປະກັນໃຫ້ມີຕໍາຫຼວດວິຊາຊີບທີ່ມີຄວາມຮູ້ ແລະ ທັກສະທີ່ຈໍາເປັນເພື່ອແກ້ໄຂສະຖານະການຕ່າງໆທີ່ ໄດ້ປະເຊີນໜ້າ. ການເຄົາລົບສິດທິມະນຸດ, ລວມທັງ ສິດທິຂອງແມ່ຍິງ, ແມ່ນສ່ວນປະກອບສໍາຄັນຂອງ ວຽກງານຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ທີ່ຄາດວ່າຈະຮັບຮູ້ ແລະ ນໍາໃຊ້ມາດຕະຖານສາກົນທີ່ສູງທີ່ສຸດໃນຂົງເຂດນີ້. ການສໍາພາດໄດ້ກ່າວເຖິງການປະຕິບັດ ແລະ ການ ພະຍາຍາມຊຸກຍູ້ຫຼາຍໆຢ່າງໂດຍໜ່ວຍງານລະດັບ ຊາດ ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ມີການຝຶກອົບຮົມ. ເຈົ້າໜ້າທີ່ ຈາກປະເທດຟີລິບປິນລາຍງານວ່າ ມີຄວາມ ພະຍາຍາມໃນການສະເໜີການຝຶກອົບຮົມດ້ານສິດທິ ມະນຸດ ແລະ ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍ ໃຫ້ແກ່ຕໍາຫຼວດທຸກຄົນ ແລະ ຊຸດຝຶກອົບຮົມທີ່ໄດ້ ນາດຕະຖານແມ່ນໄດ້ຖືກຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ:



“ຫຼັກສູດກ່ຽວກັບສິດທິມະນຸດ ແລະ ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍ ແມ່ນມີຄວາມຈຳເປັນໃນການຝຶກອົບຮົມທັງໝົດ ແລະ ມັນແມ່ນສ່ວນໜຶ່ງຂອງນະໂຍບາຍພາຍໃນຂອງພວກເຮົາ ທີ່ຈະລວມເອົາຫົວຂໍ້ເຫຼົ່ານີ້ເຂົ້າໃນຫຼັກສູດການຝຶກອົບຮົມໃດໆ” (ຜູ້ຕາງໜ້າໜ່ວຍງານດ້ານການຝຶກອົບຮົມສຳນັກງານຕໍາຫຼວດແຫ່ງຊາດຟີລິບປິນ).

“ບັນຫາແມ່ນວ່າ ໃນປັດຈຸບັນ ເຈົ້າໜ້າທີ່ລະດັບສູງບໍ່ໄດ້ຮັບການອົບຮົມກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ - ຊາຍ ແລະ ສິດທິມະນຸດ. ພວກເຂົາເລີ່ມຕົ້ນລວມເອົາຫົວຂໍ້ເຫຼົ່ານີ້ເຂົ້າໃນການຝຶກອົບຮົມພຽງແຕ່ປີທີ່ຜ່ານມາ - ຊຸດການຝຶກອົບຮົມແບບມາດຕະຖານ, ຖືກຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຮວມ. ບໍ່ແມ່ນທຸກຄົນທີ່ໄດ້ຮັບການອົບຮົມ, ມີແຕ່ເຈົ້າໜ້າທີ່ໜຸ່ມ” (ເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງ, ຟີລິບປິນ).

ຢູ່ປະເທດກຳປູເຈຍ, ອີງຕາມບົດລາຍງານສະບັບສູດທ້າຍຂອງ CEDAW, ມາດຕະຖານການປະຕິບັດງານ ແລະ ກົດລະບຽບການປະພຶດໄດ້ຖືກຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສຳລັບເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດ ໂດຍໄດ້ດຳເນີນການເປັນປະຈຳ ເພື່ອໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອສຸກເສີນຕໍ່ກໍລະນີຂອງຄວາມຮຸນແຮງທາງເພດ.<sup>110</sup> ພ້ອມກັນນັ້ນ, ການຝຶກອົບຮົມດ້ານກົດໝາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໄດ້ຖືກລວມເຂົ້າໃນຫຼັກສູດການສອນຂອງສະຖາບັນຕໍາຫຼວດແຫ່ງຊາດ, ຜູ້ຊ່ຽວຊານດ້ານຕຸລາການ ແລະ ສາລະວັດທະຫານ. ສະມາຊິກຂອງຕໍາຫຼວດຕຸລາການໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບຂັ້ນຕອນການດຳເນີນງານມາດຕະຖານ ສຳລັບເຄື່ອງມືທາງກົດໝາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຄ້າມະນຸດ.<sup>111</sup>

ຮູບພາບໂດຍ: ອົງການ ສປຊ ເພື່ອແມ່ຍິງ/ ພອຍ ພຸດເພັງ

## ສິ່ງທ້າທາຍ

ສິ່ງທ້າທາຍຈໍານວນໜຶ່ງໄດ້ຖືກລະບຸໃນການສົນທະນາກັບເຈົ້າໜ້າທີ່ດຳຫຼວດແມ່ຍິງ ແລະ ການວິເຄາະກ່ຽວກັບຈໍານວນແມ່ຍິງໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍໃນພາກພື້ນ, ພ້ອມທັງຕໍາແໜ່ງ ແລະ ຂົງເຂດທີ່ພວກເຂົາເຮັດວຽກ.

ເຖິງແມ່ນວ່າ ແມ່ຍິງໄດ້ຮັບການຍອມຮັບເຂົ້າໃນອາຊີບການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍມາເປັນເວລາຫຼາຍທົດສະວັດແລ້ວໃນປະຈຸບັນ, ຄວາມກ້າວໜ້າ ໃນແງ່ຂອງຈໍານວນແມ່ຍິງທີ່ເຂົ້າມາປະກອບອາຊີບນັ້ນກໍຍັງຊ້າ. ໜຶ່ງໃນເຫດຜົນທີ່ສໍາຄັນທີ່ສຸດ, ຕາມທີ່ລະບຸໂດຍເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງເອງ, ແມ່ນການນໍາໃຊ້ລະບົບໂຄດ້າ. ໂຄດ້າສໍາລັບເພດນີ້ກະຖືກນໍາໃຊ້ບໍ່ແມ່ນມາດຕະການພິເສດຊົ່ວຄາວແຕ່ເປັນເພດຕາມສໍາລັບຄວບຄຸມການເຂົ້າເຖິງອາຊີບຂອງແມ່ຍິງ. ໃນຫຼາຍປະເທດ, ດັ່ງທີ່ໄດ້ຊີ້ແຈງຂ້າງເທິງ, ແມ່ຍິງທີ່ສົນໃຈໃນອາຊີບດຳຫຼວດຍັງມີຢູ່ສະເໝີ. ແຕ່ຍ້ອນວ່າລະບົບໂຄດ້າທີ່ມີຢູ່ໃນບາງປະເທດ, ເຮັດໃຫ້ແມ່ຍິງຈໍານວນໜ້ອຍທີ່ຖືກຍອມຮັບເຂົ້າໃນສະຖາບັນຫຼື ວິທະຍາໄລດຳຫຼວດ. ການແຂ່ງຂັນສໍາລັບອັດຕາຈໍານວນການຮັບສະໝັກແມ່ນສູງ ແລະ ມີພຽງແຕ່ຜູ້ທີ່ດີທີ່ສຸດເທົ່ານັ້ນທີ່ຜ່ານ. ຍົກຕົວຢ່າງ: ຢູ່ຫວຽດນາມ, ດຳຫຼວດແມ່ຍິງແມ່ນຜູ້ທີ່ມີຄຸນວຸດທິສູງ ແລະ ເປັນໜຶ່ງໃນຜູ້ປະຕິບັດວຽກງານທີ່ເກັ່ງທີ່ສຸດໃນເວລາທີ່ເຂົ້າຮ່ວມກອງກຳລັງ. ຢູ່ປະເທດໄທ, ອົງຕາມເຈົ້າໜ້າທີ່ລະດັບສູງ, ມີຜູ້ສະໝັກແມ່ຍິງ 120 ຄົນຕໍ່ຕໍາແໜ່ງນັກຮຽນນາຍຮ້ອຍໜຶ່ງຄົນ (ທຽບໃສ່ 70 ຄົນ ຕໍ່ໜຶ່ງຕໍາແໜ່ງ ສໍາລັບຜູ້ຊາຍ).

ການນໍາໃຊ້ໂຄດ້າ ຫຼື ເປົ້າໝາຍບໍ່ແມ່ນພຽງແຕ່ການເພີ່ມຈໍານວນແມ່ຍິງເທົ່ານັ້ນ. ຜູ້ສະໜັບສະໜູນກ່ຽວກັບວິທີການດັ່ງກ່າວຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າການເພີ່ມຂຶ້ນຈະເປັນການປະກອບສ່ວນໃນຄວາມຫຼາກຫຼາຍຂອງແມ່ຍິງທີ່ເຂົ້າຮ່ວມ, ຍົກສູງຄວາມສົນໃຈຕໍ່ບັນຫາຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ປ່ຽນແປງລັກສະນະທາງເພດຂອງສະຖາບັນເອງ. ການປ່ຽນແປງເຫຼົ່ານີ້ສາມາດເກີດຂຶ້ນໃນຂົງເຂດຕ່າງໆ, ເຊັ່ນ: ບູລິມະສິດດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ຜົນໄດ້ຮັບດ້ານບົດບາດຍິງ - ຊາຍ, ການປ່ຽນແປງໃນວິທີການດຳເນີນທຸລະກິດ ຫຼື ການປ່ຽນແປງດ້ານພະລັງບົດບາດຍິງ - ຊາຍ ເພື່ອເພີ່ມອິດທິພົນຂອງແມ່ຍິງ.<sup>112</sup>

ທຸກປະເທດ ແລະ ທຸກຂະແໜງການຂອງອົງການມີສິ່ງທ້າທາຍເມື່ອເວົ້າເຖິງການຮັບສະໝັກ, ການຈ້າງ ແລະ ຮັກສາກຳລັງແຮງງານທີ່ຫຼາກຫຼາຍ. ສິ່ງນີ້ແມ່ນຄວາມຈິງໂດຍສະເພາະສໍາລັບກອງກຳລັງດຳຫຼວດ ທີ່ກ່ຽວກັບຄວາມບໍ່ເຕັມໃຈຂອງພວກເຂົາທີ່ຈະຮັບເອົາການປະຕິຮູບທີ່ມີຄວາມໝາຍກ່ຽວກັບນະໂຍບາຍຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍ. ເນື່ອງຈາກວ່າ ໜ່ວຍງານບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍປະຕິບັດໜ້າທີ່ພື້ນຖານໃນສັງຄົມ, ແລະ ຫຼາຍຄັ້ງເຈົ້າໜ້າທີ່ດຳຫຼວດ ແມ່ນຕາງໜ້າຂອງລັດຖະບານ, ການແກ້ໄຂສິ່ງທ້າທາຍນີ້ແມ່ນມີຄວາມຮີບດ່ວນໂດຍສະເພາະ.<sup>113</sup> ບາງອົງການດຳຫຼວດພວມຊອກຫາກຳລັງແຮງງານທີ່ຫຼາກຫຼາຍກ່ວາເກົ່າ ໂດຍຜ່ານການຄັດເລືອກກຸ່ມເປົ້າໝາຍສະເພາະ ແລະ ການກຳຈັດສິ່ງກົດຂວາງທາງໂຄງສ້າງໃນການໂຄສະນາຂອງພວກເຂົາພາຍໃນອົງກອນ. ການເພີ່ມທະວີການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນວຽກງານດຳຫຼວດໃນທົ່ວໂລກ ແມ່ນສ່ວນປະກອບສໍາຄັນຂອງການປະຕິຮູບດຳຫຼວດຢ່າງກ້ວາງຂວາງ. ໂດຍການຮັບຮອງເອົາຍຸດທະສາດການຮັບສະໝັກ, ການຈ້າງ ແລະ ການຮັກສາ ທີ່ເຂັ້ມແຂງ ແລະ ຕັ້ງໃຈ, ໜ່ວຍງານບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ກໍ່ສາມາດແກ້ໄຂສິ່ງກົດຂວາງຕ່າງໆ, ຊຸກຍູ້ການປະຕິຮູບ ແລະ ສ້າງຄວາມກ້າວໜ້າໃນການຮັບປະກັນວ່າ ກຳລັງແຮງງານຂອງພວກເຂົາຈະສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນ ແລະ ຕອບສະໜອງຕໍ່ຊຸມຊົນທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທີ່ພວກເຂົາຮັບໃຊ້ໄດ້ດີຂຶ້ນ.<sup>114</sup>

ໃນບາງປະເທດໃນພາກພື້ນ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງໄດ້ລາຍງານວ່າຕ້ອງປະຕິບັດຕາມເງື່ອນໄຂພິເສດເພີ່ມຕື່ມ ເມື່ອຢາກປະກອບອາຊີບດຳຫຼວດ. ຕົວຢ່າງເຫຼົ່ານີ້ລວມມີການທົດສອບຄວາມເປັນສາວ ຫຼື ການແຕ່ງງານໃນເວລາທີ່ສະໝັກ ແລະ ໃນໄລຍະເວລາທີ່ສຶກສາ ຫຼື ຫຼັງຈາກຮຽນຈົບ. ຂໍ້ກຳນົດເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນພື້ນຖານໃນຄວາມຮັບຮູ້ດ້ານສິນທຳ ແລະ ຫັດສະນະຂອງບົດບາດຂອງແມ່ຍິງໃນສັງຄົມ. ນັບບໍ່ແມ່ນກ່ຽວກັບມາດຕະຖານ ແລະ ຫັກສະທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ເພື່ອໃຫ້ເໝາະສົມກັບອາຊີບການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ແລະ ຄວນໄດ້ຮັບການປັບປຸງໃໝ່.

# ການຝຶກອົບຮົມ ຢ່າງຕໍາເນື່ອງ ກ່ຽວກັບອາຊີບເຈົ້າ ໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດ ແມ່ນວິທີທີ່ສໍາຄັນ ໃນການພັດທະນາ ທັກສະ ເພື່ອ ກາຍເປັນຄວາມ ເລື້ອງເຄີຍ ທັງນີ້ກໍ ເພື່ອການປະຕິບັດ ທີ່ດີທີ່ສຸດ ແລະ ພັດທະນາເຄືອ ຂ່າຍການປະສານ ງານອີກດ້ວຍ.

ຈໍານວນຂອງແມ່ຍິງທີ່ເຂົ້າຮ່ວມການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ແມ່ນມີຄວາມສໍາຄັນຫຼາຍໃນການປະຕິບັດຕາມຄໍາໝັ້ນສັນຍາ ໃນການວ່າຈ້າງແຮງງານລະດັບຊາດ ແລະ ສາກົນ. ດັ່ງທີ່ສະແດງຢູ່ຂ້າງເທິງ, ໃນຫຼາຍປະເທດ, ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກຍິງ ທີ່ຖືກເຄາະຮ້າຍຈາກອາຊະຍາກໍາ ຫຼື ຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງກົດໝາຍ ສາມາດຮ້ອງຂໍການການໃຫ້ປາກຄໍາກັບເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງ. ໃນການຈັດສັນວຽກງານໃຫ້ແມ່ຍິງໃນທຸກແຂວງ, ທຸກສະຖານີຮັບຜິດຊອບ ແລະ ໃນທຸກພາລະບົດບາດທີ່ຕ້ອງການ, ຕໍາຫຼວດແຫ່ງຊາດຕ້ອງມີພະນັກງານທີ່ພຽງພໍ. ຖ້າວ່າມີເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງໜ້ອຍເກີນໄປ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ໃນປະຈຸບັນອາດຈະຕ້ອງເຮັດວຽກໜັກຫຼາຍຂຶ້ນ. ລັດຖະບານ ຫຼື ສະຖາບັນບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ສາມາດກວດກາຄືນ ເຖິງຂອບເຂດທີ່ພວກເຂົາສາມາດຕອບສະໜອງພັນທະ ແລະ ໜ້າທີ່ຂອງພວກເຂົາທີ່ມີຕໍ່ຜູ້ຕ້ອງສົງໄສ ແລະ ຜູ້ທີ່ຖືກຈັບເພດຍິງ ຫຼື ແມ່ຍິງທີ່ຖືກຄຸມຂັງ.

ມະຕິຂອງສະພາຄວາມໝັ້ນຄົງ ສະຫະປະຊາຊາດ ກ່ຽວກັບແມ່ຍິງ, ສັນຕິພາບ ແລະ ຄວາມໝັ້ນຄົງ ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີຄວາມສົມດຸນລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍໃນຂະແໜງຄວາມໝັ້ນຄົງ ແລະ ເພື່ອໃຫ້ຈໍານວນກອງກໍາລັງຮັກສາສັນຕິພາບເພດຍິງເພີ່ມຂຶ້ນ. ມີການຊຸກຍູ້ຢ່າງແຮງຈາກອົງການສະຫະປະຊາຊາດ ເພື່ອຮັບປະກັນຄວາມສົມດຸນທາງເພດໃຫ້ດີກ່ວາເກົ່າຈາກບັນດາປະເທດທີ່ປະກອບສ່ວນໃຫ້ກອງກໍາລັງຕໍາຫຼວດຮັກສາສັນຕິພາບ. ທຸກປະເທດໃນພາກພື້ນອາຊຽນ ຍົກເວັ້ນ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕປະຊາຊົນລາວ ທີ່ມີປະສິບການບາງຢ່າງກ່ຽວກັບການຮັກສາສັນຕິພາບ.<sup>115</sup> ໃນການຈັດຕັ້ງກອງກໍາລັງຕໍາຫຼວດຮັກສາສັນຕິພາບທີ່ເປັນແມ່ຍິງ, ຕ້ອງມີ



ຈໍານວນແມ່ຍິງທີ່ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມຢ່າງພຽງພໍເພື່ອຕອບສະໜອງນາດຖານການຄັດເລືອກ. ຈໍານວນເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງທີ່ມີໜ້ອຍໃນລະດັບຊາດ ອາດຈະເປັນສິ່ງກົດຂວາງທີ່ຮ້າຍແຮງຕໍ່ຄໍາໝັ້ນສັນຍາສາກົນໃນການເພີ່ມຈໍານວນກອງກໍາລັງຮັກສາສັນຕິພາບທີ່ເປັນແມ່ຍິງ.

ການຝຶກອົບຮົມຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງຕະຫຼອດອາຊີບຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ ແມ່ນວິທີທີ່ສໍາຄັນໃນການພັດທະນາທັກສະ, ຄຸ້ນເຄີຍກັບການພັດທະນາໃນພາກສະໜາທີ່ໃໝ່ທີ່ສຸດ, ສໍາຜັດກັບການປະຕິບັດທີ່ດີທີ່ສຸດ ແລະ ພັດທະນາເຄືອຂ່າຍການຕິດຕໍ່. ໃນຂະນະທີ່ກາລະໂອກາດໃນການສ້າງຂີດຄວາມສາມາດດັ່ງກ່າວ ບໍ່ສາມາດທົດແທນທັກສະທີ່ຈໍາເປັນທີ່ພັດທະນາໃນຂະນະທີ່ເຮັດວຽກ “ໃນການປະຕິບັດຈິງ”, ການຝຶກອົບຮົມແມ່ນມີຄຸນຄ່າເພີ່ມຕໍ່ການພັດທະນາສ່ວນບຸກຄົນ ແລະ ໃນລະດັບໃດໜຶ່ງ ສໍາລັບຄວາມກ້າວໜ້າໃນການເຮັດວຽກ. ຍ້ອນແຫຼ່ງຊັບພະຍາກອນທາງການເງິນທີ່ຈໍາກັດ, ຫຼາຍປະເທດໃນພາກພື້ນອາໄສການສ້າງໂອກາດໃນການສ້າງຄວາມສາມາດໃຫ້ໂດຍຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາ. ໂອກາດເຫຼົ່ານີ້ມັກຈະຖືກຈໍາກັດໃຫ້ແກ່ເຈົ້າໜ້າທີ່ຈໍານວນໜ້ອຍ ເຊິ່ງຈະຕ້ອງມີຄວາມສາມາດດ້ານພາສາອັງກິດທີ່ດີ ແລະ ໃນບາງກໍລະນີກໍເຮັດຢູ່ຕ່າງປະເທດ.

ບາງເງື່ອນໄຂທີ່ຖືກກໍານົດໂດຍຜູ້ຈັດການຝຶກອົບຮົມເຮັດໃຫ້ແມ່ຍິງບໍ່ສາມາດເຂົ້າຮ່ວມຫຼັກສູດໄດ້. ຍົກຕົວຢ່າງ: ອົງຕາມແນວທາງຂອງລັດຖະບານໃນປະເທດບູໄນ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ລັດຖະບານບໍ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດໃຫ້ເດີນທາງຄົນດຽວ ແລະ ສໍາລັບຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງທີ່ບໍ່ກ່ຽວຂ້ອງກັນອາດຈະບໍ່ສາມາດ

# ແມ່ຍິງຕໍ່ການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍໃນພາກພື້ນອາຊຽນ



ຮູບພາບເດີມ: ອົງການ ສປຊ ເພື່ອແມ່ຍິງ/ ພອຍພຸດເພັງ

ເດີນທາງໄປນໍາກັນ.<sup>116</sup> ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງສອງຄົນຈາກບຣູໄນທີ່ຖືກສໍາພາດໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ລາຍງານວ່າ ແມ່ຍິງຕ້ອງເຮັດວຽກເປັນຄູ່ຕະຫຼອດເວລາ. ສິ່ງນີ້ມີຜົນສະທ້ອນຕໍ່ໂອກາດການຝຶກອົບຮົມລະຫວ່າງປະເທດ ຍ້ອນວ່າແມ່ຍິງສາມາດເດີນທາງໄດ້ຖ້າມີແມ່ຍິງຜູ້ອື່ນໄປນໍາ. ເພາະສະນັ້ນ, ຖ້າມີຈໍານວນຜູ້ທີ່ສາມາດເຂົ້າຝຶກອົບຮົມພຽງແຕ່ໜຶ່ງ ຫຼື ສອງຄົນ, ແມ່ຍິງມັກຈະຖືກເບິ່ງຂ້າມ ຍ້ອນວ່າພວກເຂົາບໍ່ສາມາດເດີນທາງກັບເພື່ອນຮ່ວມງານຜູ້ຊາຍ.

ໃນປະເທດອື່ນໆ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງໄດ້ລາຍງານວ່າ ຖືກເບິ່ງຂ້າມການເຂົ້າຮ່ວມການຝຶກອົບຮົມ ຍ້ອນວ່າພວກເຂົາມີຄວາມຮູ້ດ້ານພາສາອັງກິດທີ່ຈໍາກັດ. ສຸດທ້າຍ, ເນື່ອງຈາກວ່າແມ່ຍິງຍັງມີຄວາມຮັບຜິດຊອບຫຼັກໃນການເບິ່ງແຍງດູແລວຽກງານໃນຄົວເຮືອນ ແລະ ການເບິ່ງແຍງເດັກນ້ອຍ; ນັ້ນຍິ່ງເປັນການຍາກ ສໍາລັບພວກເຂົາທີ່ຈະຢູ່ຫ່າງໄກຈາກບ້ານ ຫຼື ເດີນທາງອອກນອກປະເທດຂອງພວກເຂົາເປັນເວລາດົນນານ. ການຂາດການຝຶກອົບຮົມພິເສດ ແລະ ກາລະຕິອາດທາງເຄືອຂ່າຍ ເຮັດໃຫ້ເກີດຊ່ອງຫວ່າງດ້ານຄວາມສາມາດໃຫ້ແກ່ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງ. ບັນດາຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາຄວນພິຈາລະນາອົງປະກອບດັ່ງກ່າວໃນເວລາຈັດຕັ້ງການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ຮັບປະກັນເງື່ອນໄຂທີ່ຈໍາເປັນສໍາລັບການມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງເທົ່າທຽມກັນຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ.

ການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບສິດທິມະນຸດ ແລະ ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍບໍ່ໄດ້ຖືກສະໜອງໃຫ້ເປັນລະບົບ. ຍົກເວັ້ນຜູ້ທີ່ມາຈາກອິນໂດເນເຊຍ ແລະ

ຟິລິບປິນ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ທີ່ໄດ້ໃຫ້ສໍາພາດ ລາຍງານວ່າພວກເຂົາບໍ່ໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມໂຄງການຝຶກອົບຮົມດັ່ງກ່າວ. ໃນການສໍາພາດບາງຕໍາແໜ່ງ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ຈາກຫຼາຍປະເທດໄດ້ອະທິບາຍເຖິງຫຼັກສູດການຝຶກອົບຮົມເຊິ່ງປະກອບມີຫົວຂໍ້ຕ່າງໆທີ່ອາດສະທ້ອນເຖິງຫຼັກການສິດທິມະນຸດ, ແຕ່ເປັນສ່ວນປະກອບໃນກອບຂອງຫຼັກສູດອື່ນໆ ແລະ ການລິເລີ່ມສ້າງຂີດຄວາມສາມາດ. ເຖິງແມ່ນວ່າຈະມີການປະຕິບັດເຫຼົ່ານີ້, ແຕ່ການຝຶກອົບຮົມໂດຍສະເພາະໃນລະດັບເລີ່ມຕົ້ນ ແລະ ຕະຫຼອດອາຊີບຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ ກໍ່ຈະເປັນປະໂຫຍດ. ບັນດາເຈົ້າໜ້າທີ່ບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍຄວນໃຫ້ການປົກປ້ອງທຸກສິດທິມະນຸດ, ແລະ ຕໍ່ບັນຫານີ້, ພວກເຂົາຕ້ອງມີຄວາມຄຸ້ນຄົຍ ແລະ ບັງຄັບໃຊ້ມາດຕະຖານດ້ານສິດທິມະນຸດສູງສຸດຕະຫຼອດເວລາ.

ໃນຂະນະທີ່ຕໍາຫຼວດມີບົດບາດໃນການຕອບສະໜອງຕໍ່ປະຊາຊົນທີ່ມີສຸຂະພາບຈິດທີ່ບໍ່ດີໃນສັງຄົມ, ສຸຂະພາບຈິດຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດໄດ້ຮັບຄວາມເອົາໃຈໃສ່ໜ້ອຍລົງຈົນເຖິງບໍ່ດົນມານີ້. ສິ່ງນີ້ສ່ວນໜຶ່ງແມ່ນມາຈາກການຂາດພຶດຕິກຳໃນການເບິ່ງແຍງສຸຂະພາບ ພາຍໃນວັດທະນະທຳຂອງອາຊີບທີ່ມີແຕ່ຜູ້ຊາຍ.<sup>117</sup> ໃນລະຫວ່າງການປົກສາຫາລືກັບສໍານັກງານຕໍາຫຼວດແຫ່ງຊາດຟິລິບປິນ ໃນເຂດປົກຄອງຕິນເອງບັງຊາໂມໂຮ ໃນເຂດມຸດສະລິມິນດາເນົາ, ການສື່ນທະນາເປັນກຸ່ມໄດ້ຍົກໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມສໍາຄັນຂອງການຝຶກອົບຮົມສຸຂະພາບຈິດ ທີ່ສາມາດເປັນປະໂຫຍດທັງເຈົ້າໜ້າທີ່ ແລະ ຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍ. ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງຄົນ ໜຶ່ງໄດ້ສະຫຼຸບປະເດັດທີ່ເພື່ອນຮ່ວມງານຂອງນາງໄດ້ສະຫຼຸບ ດັ່ງນີ້:

“ພວກເຮົາຄວນມີການຝຶກອົບຮົມດ້ານ  
ຈິດຕະວິທະຍາ ສໍາລັບແມ່ຍິງໃນການ  
ຈັດການຄະດີຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງຕ່າງ  
ໆ. ເມື່ອພວກເຮົາກັບບ້ານ, ບາງຄັ້ງພວກ  
ເຮົາສາມາດຮູ້ສຶກເຄັ່ງຕຶງ ຍ້ອນວ່າພວກເຮົາ  
ເອົາໃຈໃສ່ຄວາມກັງວົນຂອງຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍ.  
ຖ້າພວກເຮົາຮຽນຮູ້ກ່ຽວກັບຄວາມເປັນຢູ່ທີ່  
ດີ, ມັນຈະເປັນສິ່ງທີ່ດີສໍາລັບພວກເຮົາ ແຕ່  
ພວກເຮົາກໍ່ສາມາດສົ່ງຕໍ່ໃຫ້ຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍ  
ທີ່ພວກເຮົາເຫັນ”.

ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງທີ່ເຂົ້າຮ່ວມການປົກສາຫາລືຢູ່ປະ  
ເທດຟີລິບປິນ ແມ່ນມັກເຮັດວຽກຢູ່ໃນຫ້ອງການ  
ປົກປ້ອງແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ  
ການຝຶກອົບຮົມດ້ານຈິດໃຈ ແລະ ສຸຂະພາບຈິດຈະມີ  
ຜົນປະໂຫຍດທັງຍິງ ແລະ ຊາຍທີ່ເຮັດວຽກໃນໜ້າທີ່  
ວຽກງານສືບສວນ-ສອບສວນ.

### 7.3. ການຈັດສັນ ວຽກງານ

ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງ 184 ຄົນທີ່ເຂົ້າຮ່ວມໃນການສຶກສາ  
ຄັ້ງນີ້ໄດ້ຖືກຈັດສັນເຂົ້າໃນຫຼາຍໆຄວາມຊໍານານ  
ສະເພາະ, ຕັ້ງແຕ່ການປ້ອງກັນສ່ວນບຸກຄົນໂລຍະໃກ້  
ແລະ ໜ່ວຍຄຸ້ມກັນ, ຈົນເຖິງການສືບສວນຄະດີທີ່ໄດ້  
ກະທໍາຜິດຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ ຫຼື ອາຊະຍາກໍາ  
ສົ່ງແວດລ້ອມ, ຕໍາແໜ່ງບໍລິຫານໃນພະແນກ  
ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ຫຼື ພະແນກ ແລະ ໜ່ວຍງານ  
ດ້ານການເງິນ, ແລະ ການປະຊາສໍາພັນ, ການພົວພັນ  
ດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ວຽກງານກົດໝາຍ. ເຈົ້າໜ້າທີ່  
ສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນເຮັດວຽກຢູ່ຫ້ອງການ ຫຼື ຕໍາແໜ່ງ  
ບໍລິຫານ, ແຕ່ວ່າມີໜ້ອຍຄົນທີ່ມີປະສົບການໃນການ  
ເຮັດວຽກພາກສະໜາມ, ເຂົ້າຮ່ວມໃນການປະຕິບັດ  
ງານ ຫຼື ເຮັດວຽກໃນຂົງເຂດທີ່ຖືວ່າເປັນວຽກງານ  
ຫຼັກຂອງຕໍາຫຼວດ ເຊັ່ນ: ການຄວບຄຸມອາຊະຍາກໍາ.  
ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ມີຫຼາຍຕົວຢ່າງທີ່ສະໜອງໃຫ້  
ຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງໄດ້ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນພາລະກິດ  
ຂອງຕໍາຫຼວດທີ່ສໍາຄັນ ເມື່ອພວກເຂົາໄດ້ຮັບການ  
ປະຕິບັດໜ້າທີ່ຫຼາກຫຼາຍຂຶ້ນ.

ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍຫຼາຍຄົນທີ່ເປັນ  
ຕໍາຫຼວດມາ 20 ຫຼື 30 ປີ ໄດ້ເປັນພະຍານເຖິງ  
ການປ່ຽນແປງຫຼາຍຢ່າງໃນທິດສະວັດທີ່ຜ່ານມາ.  
ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງ ແມ່ນມີໜ້ອຍໃນສາມທິດສະວັດ  
ກ່ອນໜ້າ, ແຕ່ດຽວນີ້, ແມ່ຍິງໃນວຽກງານຕໍາຫຼວດ

ເຈົ້າໜ້າທີ່ຍິງບໍ່  
ພຽງແຕ່ເຂົ້າຮ່ວມ  
ວຽກງານຕໍາຫຼວດ  
ທໍາມະດາເທົ່ານັ້ນ,  
ແຕ່ພວກເຂົາຍັງ  
ເຂົ້າຮ່ວມມີບົດບາດ  
ໃນກອງກໍາລັງ  
ປະຕິບັດການພິເສດ  
ອີກດ້ວຍ.



# ແມ່ຍິງຕໍ່ການປ້ອງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍໃນພາກພື້ນອາຊຽນ

ກາຍເປັນເລື່ອງທຳມະດາ. ບໍ່ພຽງແຕ່ຈຳນວນທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງໃນກອງກຳລັງໂດຍລວມເທົ່ານັ້ນ, ແຕ່ພວກເຂົາຍັງໄດ້ເຮັດໜ້າທີ່ໃນພາກສະໜາມ, ແລະ ໄດ້ຮັບໂອກາດໃນການປະຕິບັດວຽກ “ຂອງຜູ້ຊາຍ” ແບບດັ້ງເດີມເຊັ່ນ: ການເປັນສາຍລັບ ຫຼື ເປັນເຈົ້າໜ້າທີ່ສືບສວນ:

“ໃນໜ່ວຍປະຕິບັດງານ, ຂ້າພະເຈົ້າແມ່ນແມ່ຍິງຄົນດຽວໃນທຶນຂອງຂ້ອຍ. ແມ່ນອນ, ມັນເປັນພາລະໜັກ. ບາງຄັ້ງພວກເຂົາຄິດວ່າແມ່ຍິງສາມາດເຮັດສິ່ງນີ້ໄດ້ ແລະ ບໍ່ສາມາດເຮັດສິ່ງນັ້ນໄດ້. ແລະ ບາງຄັ້ງພວກເຂົາຄິດຖືກຄວາມປອດໄພ [ຂອງເພື່ອນຮ່ວມງານຍິງຂອງພວກເຂົາວ່າເປັນພາລະຮັບຜິດຊອບ]. ຂ້າພະເຈົ້າເຮັດວຽກກ່ຽວກັບການລັກພາຕົວ ແລະ ອື່ນໆ” (ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງ, ພິລິບປິນ).

“ຖ້າພວກເຮົາຕ້ອງເຮັດວຽກກ່ຽວກັບອາຊະຍາກຳທາງເພດ - ຄົນໃຫ້ບໍລິການທາງເພດ - ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງສາມາດຊ່ວຍເຫຼືອໃນການສືບສວນໄດ້ຫຼາຍ. ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງຈຳນວນໜຶ່ງໄປເປັນສາຍລັບຢູ່ໃນໂຮງໄສເພນິຈິນເຖິງ 6 ເດືອນ” (ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງ, ຫວຽດນາມ).

ພາຍຫຼັງການຝຶກອົບຮົມເຈົ້າໜ້າທີ່ໃຫມ່ສຳເລັດແລ້ວ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດໄດ້ຖືກສົ່ງໄປໃຫ້ໜ່ວຍງານ ແລະ ພະແນກຕ່າງໆໃນປະເທດຂອງພວກເຂົາ. ການແຕ່ງຕັ້ງຄັ້ງທຳອິດແມ່ນມີຄວາມໝາຍສຳຄັນ ສຳລັບເຈົ້າໜ້າທີ່ ຍ້ອນວ່າບາງອົງການຈະຈັດສັດເຈົ້າໜ້າທີ່ທຸກຄົນເພື່ອປະຕິບັດໜ້າທີ່ໃນແນວໜ້າ ເພື່ອຈະໄດ້ຮັບປະສົບການໃນຖານະເປັນຜູ້ທີ່ເຮັດວຽກແນວໜ້າໄດ້ຫຼາກຫຼາຍ, ໃນຂະນະທີ່ບາງອົງການຊຸກຍູ້ໃຫ້ມີຄວາມຊ່ຽວຊານໃນການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການຈັດສັນເຈົ້າໜ້າທີ່ໃໝ່. ບາດກ້າວນີ້ແມ່ນມີຄວາມສຳຄັນເປັນພິເສດສຳລັບແມ່ຍິງ ຍ້ອນວ່າຖ້າພວກເຂົາຖືກແຕ່ງຕັ້ງໃຫ້ເຮັດໜ້າທີ່ການບໍລິຫານ, ມັນອາດຈະເປັນການຍາກທີ່ຈະເຮັດໃຫ້ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍໃນອາຊີຂອງພວກເຂົາໃນພາຍຫຼັງ. ໃນຂະນະທີ່ແມ່ຍິງບາງຄົນມັກບິດບາດຕັ້ງກ່າວເພື່ອດຸ່ນດ່ຽງຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນຄອບຄົວ, ມັນອາດຈະເປັນສິ່ງທ້າທາຍສຳລັບແມ່ຍິງຜູ້ທີ່ຕ້ອງການປະຕິບັດໜ້າທີ່ໃນພາກສະໜາມ ເຊິ່ງຖືກເບິ່ງວ່າຢູ່ນອກມາດຕະຖານທາງເພດຂອງພວກເຂົາ.

ໃນຫຼາຍປະເທດ, ເຊັ່ນພິລິບປິນ, ການສະໜັບສະໜູນຢ່າງເຂັ້ມແຂງຈາກລະດັບການບໍລິຫານສູງສຸດ ແມ່ນປັດໄຈສຳຄັນທີ່ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການນຳໃຊ້ທີ່ກ້ວາງຂວາງສຳລັບແມ່ຍິງ. ເບິ່ງກ່ອນ 4. ຍົກຕົວຢ່າງ: ນາຍພົນຈັດຕະວາດີໂວລ ຊິນາສ, ກົມຕໍາຫຼວດນະຄອນຫຼວງມະນິລາກ່າວວ່າ:

“ສິບຫ້າ ຫາ ຊາວ ເປີເຊັນຂອງຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງພວກເຮົາແມ່ນແມ່ຍິງ. ເປັນຫຍັງບໍ່ນຳໃຊ້ແມ່ຍິງໃນວຽກງານພາກປະຕິບັດ? ເປັນຫຍັງຈຶ່ງປ່ອຍໃຫ້ພວກເຂົາເຮັດແຕ່ວຽກງານບໍລິຫານເມື່ອພວກເຂົາສາມາດເຮັດວຽກຂອງພວກເຂົາໃນພາກປະຕິບັດ, ແຂ່ງຂັນກັບເພື່ອນຮ່ວມງານຜູ້ຊາຍໄດ້? ແລະ ຂ້າພະເຈົ້າຮູ້ວ່າພວກເຂົາສາມາດເຮັດມັນໄດ້”.<sup>118</sup>



ຮູບພາບໂດຍ: ອົງການ ສປຊ ເພື່ອແມ່ຍິງ/ ພອຍ ພຸດເພັງ

**ກ່ອງ 4:**  
**ກໍລະນີສຶກສາຂອງສະຖານີຕໍາຫຼວດທໍາອິດ**  
**ທີ່ມີແຕ່ຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງທັງໝົດ ຢູ່ເມືອງນາ**  
**ເລຍ, ແຂວງຊື່ຄື, ປະເທດພິລິບປິນ<sup>119</sup>**

ໃນເດືອນກໍລະກົດປີ 2019, ສະຖານີຕໍາຫຼວດນາເລຍ, ຕັ້ງຢູ່ໃນເກາະຂອງແຂວງຊື່ຄື, ໄດ້ຖືກກໍານົດໃຫ້ເປັນສະຖານີຕໍາຫຼວດທໍາອິດທີ່ມີແຕ່ຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງທັງໝົດ ຂອງສໍານັກງານຕໍາຫຼວດແຫ່ງຊາດພິລິບປິນ. ຊື່ຄືແມ່ນເກາະທີ່ມີຄວາມສະຫງົບດີ ຢູ່ໃນເຂດວິຊາຍາສາກາງ ຂອງພິລິບປິນ. ມັນແມ່ນສະຖານທີ່ທ່ອງທ່ຽວທີ່ໄດ້ຮັບຄວາມນິຍົມ. ໂຄງການທົດລອງທີ່ມີແຕ່ແມ່ຍິງທັງໝົດ ໄດ້ຖືກຈັດຕັ້ງຂຶ້ນເພື່ອເປັນການສົ່ງເສີມຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງແມ່ຍິງ, ແລະ ເປັນໂອກາດສໍາລັບແມ່ຍິງໃນການເພີ່ມທັກສະໃນການປະຕິບັດງານ. ດ້ວຍວິທີນີ້, ຂໍ້ລິເລີ່ມແມ່ນແຕກຕ່າງຈາກ "ສະຖານີຕໍາຫຼວດສໍາລັບແມ່ຍິງ" ຫຼື "ໂຕະເຮັດວຽກຂອງແມ່ຍິງ" ໂດຍທີ່ສຸມໃສ່ການນໍາໃຊ້ເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງເພື່ອປັບປຸງການຕອບສະໜອງສໍາລັບແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ, ແລະ ກ່ຽວກັບອາຊະຍາກໍາທາງເພດ ແລະ ບົດບາດຍິງ - ຊາຍ.<sup>120</sup>

ແມ່ຍິງແມ່ນ 31 ເປີເຊັນຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ໃນແຂວງຊື່ຄື, ຫຼື 82 ຄົນໃນຈໍານວນ 266 ຄົນ.<sup>121</sup> ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງ 28 ຄົນເຮັດວຽກຢູ່ສະຖານີຕໍາຫຼວດນາເລຍ, ເຊິ່ງແມ່ນໜຶ່ງໃນ 6 ສະຖານີຕໍາຫຼວດທີ່ຢູ່ເທິງເກາະທີ່ຮັບໃຊ້ປະຊາຊົນທັງໝົດ 95,000 ຄົນ.<sup>122</sup>

ນັບຕັ້ງແຕ່ການເລີ່ມຕົ້ນແນວຄິດຂອງພະນັກງານແມ່ຍິງທຸກຄົນ, ສະຖານີຕໍາຫຼວດນາເລຍໄດ້ຖືກຈັດເປັນອັນດັບໜຶ່ງ ຈາກຫົກສະຖານີເມືອງໃນຫຼາຍດິວິຊີວັດຄວາມສໍາເລັດ.<sup>123</sup> ໂດຍສະເພາະຢ່າງຍິ່ງ, ມັນໄດ້ເຮັດໃຫ້ມີການຈັບກຸມຫຼາຍທີ່ສຸດໃນປະເພດການຫາປາທີ່ຜິດກົດໝາຍ, ການພະນັນ ແລະ ການລັກລອບຕັດໄມ້ທີ່ຜິດກົດໝາຍ.<sup>124</sup> ຫົວໜ້າຕໍາຫຼວດແຂວງ ໄດ້ກ່າວຍ້ອງຍໍສະຖານີຕໍາຫຼວດທີ່ມີແຕ່ແມ່ຍິງທັງໝົດ ໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍຄວາມປອດໄພທາງຖະໜົນໄດ້ເຂັ້ມງວດກ່ວາສະຖານີຕໍາຫຼວດແບບຍິງ - ຊາຍປະສານກັນທີ່ມີຜູ້ຊາຍເປັນສ່ວນໃຫຍ່, ໂດຍຜ່ານການປັບໃໝຜູ້ຂັບຂີ່ລົດຈັກທີ່ບໍ່ໃສ່ໝວກກັນກະທົບ.

ຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງ ຜູ້ທີ່ເປັນຫົວໜ້າສະຖານີຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງທຸກຄົນກ່າວວ່າ ແນວຄວາມຄິດດັ່ງກ່າວໄດ້ພິສູດໃຫ້ເຫັນວ່າແມ່ຍິງມີຄວາມສາມາດເທົ່າທຽມກັນກັບຜູ້ຊາຍໃນການເຮັດວຽກປະຕິບັດການ ແລະ ມັນໄດ້“ເພີ່ມພະລັງໃນການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ”.<sup>125</sup>

ເຖິງແມ່ນວ່າຜົນສໍາເລັດຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງ, ຫົວໜ້າຕໍາຫຼວດໄດ້ບັນຍາຍບາງສິ່ງທ້າທາຍຂອງແນວຄິດຂອງສະຖານີຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງທຸກຄົນ. ສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ປະກອບມີ:

- ເຈົ້າໜ້າທີ່ສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນແຕ່ງງານແລ້ວກໍ່ມີລູກ, ແລະ ເຫັນວ່າມັນມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກທີ່ຈະປະຕິບັດໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບດູແລເຮືອນ ແລະ ລູກ ເມື່ອມີຄວາມຍືດຍຸ່ນໃນການດໍາເນີນງານທີ່ຈໍາກັດ, ໂດຍທຽບໃສ່ກັບຕໍາແໜ່ງກ່ອນໜ້ານີ້, ເຊິ່ງສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນພາລະບົດບາດບໍລິຫານທີ່ຢູ່ໃນຫ້ອງການ.
- ຍ້ອນຄວາມແຕກຕ່າງດ້ານຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານຮ່າງກາຍລະຫວ່າງຊາຍ ແລະ ຍິງ, ຖ້າເປັນໄປໄດ້, ເຈົ້າໜ້າທີ່ລາດຕະເວນຈະປະຕິບັດໜ້າທີ່ເທື່ອລະສາມ ຫຼື ສີ່ຄົນ, ເມື່ອທຽບໃສ່ກັບເຈົ້າໜ້າທີ່ສອງຄົນ ຖ້າແມ່ນເຈົ້າໜ້າທີ່ຜູ້ຊາຍ.
- ຂາດການປູກຈິດສໍານຶກ ແລະ ການປຶກສາກັບຊຸມຊົນກ່ອນການສ້າງຕັ້ງສະຖານີຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງທຸກຄົນ. ດ້ວຍເຫດນັ້ນ, ສະມາຊິກຊຸມຊົນຈໍານວນໜຶ່ງ ຮູ້ສຶກຕົກໃຈ ແລະ ກັງວົນວ່າແມ່ຍິງບໍ່ສາມາດຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການດ້ານຄວາມປອດໄພຂອງພວກເຂົາໄດ້.

ໃນການສົນທະນາແບບກຸ່ມເປົ້າໝາຍ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງທີ່ເຮັດວຽກແນວໜ້າ ໄດ້ສະແດງຄວາມພາກພູນໃຈໃນການເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງສະຖານີ ຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງທຸກຄົນໃນປະເທດພິລິບປິນ. ແມ່ຍິງຈໍານວນໜຶ່ງກ່າວວ່າ ພວກເຂົາມີຄວາມພູນໃຈໃນ “ຊຸດທັກສະໃໝ່” ຂອງພວກເຂົາ ແລະ ມີ “ຄວາມຫຼາກຫຼາຍ” ແລະ ເປັນ “ຕໍາຫຼວດແບບປະສານ” ຍ້ອນວ່າພວກເຂົາສາມາດເຮັດຫຍັງກໍ່ໄດ້. ເຈົ້າໜ້າທີ່ 3 ໃນ 10 ຄົນຮູ້ສຶກຕື່ນເຕັ້ນກັບສິ່ງທ້າທາຍໃນການເຮັດວຽກປະຕິບັດການ ແລະ ຕ້ອງການໂອກາດທີ່ຈະເຮັດວຽກອອກສະຖານີຫຼາຍກ່ວາ ແລະ ອອກ “ລາດຕະເວນ”. ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ນອກເໜືອຈາກການເວົ້າເຖິງຄວາມກັງວົນຂອງຫົວໜ້າຕໍາຫຼວດ

# ແມ່ຍິງຕໍ່ການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍໃນພາກພື້ນອາຊຽນ

ດັ່ງທີ່ກ່າວມາຂ້າງເທິງ, ແມ່ຍິງໄດ້ຍົກບັນຫາຄວາມກັງວົນອື່ນໆອີກ, ດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

- ແມ່ຍິງກ່າວວ່າພວກເຂົາຖືກແຕ່ງຕັ້ງໃຫ້ໄປເຮັດວຽກຢູ່ສະຖານີ ຫຼັງຈາກໄດ້ຮັບແຈ້ງການໜຶ່ງເດືອນເພື່ອເອີ້ນຍ້າຍ. ເຖິງແມ່ນວ່າແມ່ຍິງສ່ວນໃຫຍ່ໄດ້ເຮັດວຽກຢູ່ສະຖານີເທິງເກາະແລ້ວ. ໃນບາງກໍລະນີ, ການເອີ້ນຍ້າຍໄດ້ເຮັດໃຫ້ເວລາໃນການເດີນທາງຫຼາຍຂຶ້ນ, ເຊິ່ງເປັນສິ່ງທີ່ບໍ່ຄາດຄິດ.
- ແມ່ຍິງມີຄວາມກັງວົນກ່ຽວກັບການຂາດການປົກສາຫາລືກັບຊຸມຊົນ ໃນການນໍາພາສ້າງຕັ້ງສະຖານີດໍາຫຼວດແມ່ຍິງທັງໝົດ. ບາງຄົນກ່າວວ່າພວກເຂົາໄດ້ຮັບຄໍາຕິຊົມຈາກຊຸມຊົນໃນທາງລົບ (ລວມທັງການຖືກດູກູກ ແລະ ຖືກດູໝິ່ນໃນສະຖານທີ່ສາທາລະນະໂດຍ ຜູ້ຊາຍ) ກ່ຽວກັບບົດບາດຂອງພວກເຂົາ. ພວກເຂົາຮູ້ສຶກວ່າຂາດໂອກາດທີ່ຈະໄປສ້າງຄວາມໄວ້ວາງໃຈ ແລະ ສ້າງຕັ້ງຄວາມຖືກຕ້ອງດ້ານແນວຄິດກັບຊຸມຊົນທ້ອງຖິ່ນ. ຄໍາເຫັນທີ່ບໍ່ດີຈາກຊຸມຊົນກໍ່ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ຄວາມໝັ້ນໃຈຂອງພວກເຂົາ.
- ແມ່ຍິງໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ທົດສອບກ່ຽວກັບກົນລະຍຸດ ແລະ ຫັກສະປ້ອງກັນຕົວ ກ່ອນທີ່ຈະຖືກສົ່ງໄປຢູ່ສະຖານີນາເຣຍ; ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ພວກເຂົາຮູ້ສຶກວ່າມັນອາດຈະດີກ່ວາ ຖ້າໄດ້ກຽມຕົວຫຼາຍກ່ວານີ້, ເຊິ່ງລວມມີ: ການຝຶກອົບຮົມອາວຸດປືນ, ການຝຶກອົບຮົມຍຸດທະວິທີປ້ອງກັນທີ່ເຂັ້ມແຂງກ່ວາ, ການຝຶກອົບຮົມປະສົບການໃນການສືບສວນ ແລະ ການຂັບຂີ່.
- ແມ່ຍິງສ່ວນໃຫຍ່ມີໃບອະນຸຍາດຂັບຂີ່ລົດຈັກ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ມີພຽງແຕ່ແມ່ຍິງ 4 ຄົນໃນກຸ່ມຈຸດສູນທີ່ມີໃບອະນຸຍາດຂັບຂີ່ລົດຍົນ. ສິ່ງດັ່ງກ່າວໄດ້ເຮັດໃຫ້ແມ່ຍິງຕ້ອງເພິ່ງພາອາໄສຜູ້ທີ່ຂັບລົດຍົນເປັນຢ່າງໜັກ ໃນການຂັບລົດດໍາຫຼວດ. ບໍ່ມີການສະໜັບສະໜູນທາງດ້ານສະຖາບັນ ສໍາລັບການຝຶກອົບຮົມການຂັບຂີ່ລົດໃຫຍ່ ຫຼື ການຂໍໃບອະນຸຍາດຂັບລົດໃຫຍ່.
- ແມ່ຍິງໄດ້ລາຍງານເຫດການທີ່ພວກເຂົາຮູ້ສຶກວ່າພວກເຂົາຂາດຄວາມແຂງແຮງທາງດ້ານຮ່າງກາຍ ເຊິ່ງເປັນອຸປະສັກໃນການປະຕິບັດ ໜ້າທີ່ຂອງພວກເຂົາຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ. ຍົກຕົວຢ່າງ: ມີເຫດການ

ທີ່ຜູ້ຕ້ອງສົ່ງໄສຜູ້ຊາຍໄດ້ຫຼົບໜີພວກເຂົາ ຍ້ອນວ່າແມ່ຍິງບໍ່ມີຄວາມແຂງແຮງທາງຮ່າງກາຍທີ່ຈະກັກຂັງ ຫຼື ຈັບພວກເຂົາໄດ້. ຍິ່ງໄປກວ່ານັ້ນ, ພວກເຂົາໄດ້ລາຍງານເຫດການທີ່ພວກເຂົາບໍ່ສາມາດຍົກຜູ້ຊາຍທີ່ປະສົບປະຕິເຫດທາງການຈາລະຈອນໄດ້. ໃນຂະນະທີ່ເຫດການເຫຼົ່ານີ້ເບິ່ງຄືວ່າເປັນສິ່ງທີ່ຫາຍາກ, ມັນໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າເປັນຄວາມກັງວົນທີ່ສໍາຄັນຕໍ່ເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງ.

ຜົນສະທ້ອນທີ່ບໍ່ໄດ້ຕັ້ງໃຈຂອງສະຖານີດໍາຫຼວດແມ່ຍິງທຸກຄົນ ອາດຈະແມ່ນວ່າມັນໄດ້ເຮັດໃຫ້ຈໍານວນແມ່ຍິງທີ່ມີບັນຫາທາງເສດຖະກິດຖືກຈັບຍ້ອນການຫຼິ້ນການພະນັນຜິດກົດໝາຍຫຼາຍກ່ວາ ສະຖານີທີ່ມີຜູ້ຊາຍຫຼາຍກ່ວາ. ໃນກຸ່ມຈຸດສູນ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງຄົນໜຶ່ງກ່າວວ່າ ນາງຮູ້ສຶກເສຍໃຈຕໍ່ແມ່ຍິງທີ່ຖືກຈັບ ຍ້ອນວ່າພວກເຂົາທຸກຄົນ ແລະ ໄດ້ກະທໍາຄວາມຜິດ ຍ້ອນພວກເຂົາມີລູກຕ້ອງລ້ຽງ. ເຖິງແມ່ນວ່າສະຖານີດໍາຫຼວດນາເຣຍ ຈະຖືກຈັດຢູ່ໃນອັນດັບທໍາອິດ ສໍາລັບຈໍານວນການຈັບຜູ້ຫຼິ້ນການພະນັນທີ່ຜິດກົດໝາຍ, ແຕ່ມັນອາດຈະເປັນຄວາມເສຍປຽບຂອງແມ່ຍິງທີ່ມີຄວາມສ່ຽງທີ່ຢູ່ໃນຄວາມທຸກຍາກ ເຊິ່ງອາດຈະຖືກເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງສືບສວນຢ່າງງ່າຍດາຍ. ໃນກໍລະນີດັ່ງກ່າວ, ຕົວຊີ້ວັດການປະຕິບັດວຽກຂອງຕໍາຫຼວດສາມາດໄດ້ຮັບການປັບປຸງໃໝ່ ເພື່ອວ່າພວກເຂົາຈະບໍ່ໄດ້ກະຕຸ້ນການຕອບສະໜອງຂອງຕໍາຫຼວດ ທີ່ອາດຈະເຮັດໃຫ້ເກີດຄວາມເສຍປຽບຕື່ມອີກ.

ສະຖານີດໍາຫຼວດແມ່ຍິງທຸກຄົນ ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າແມ່ຍິງສາມາດປະຕິບັດວຽກງານໄດ້ທຸກຢ່າງ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງທຸກຄົນໃນກຸ່ມຈຸດສູນໄດ້ກ່າວເຖິງຄວາມມັກໃນການເຮັດວຽກຢູ່ສະຖານີດໍາຫຼວດທີ່ມີທັງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ. ເມື່ອຖືກຖາມວ່າການປະສານປະສານລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍທີ່ພວກເຂົາມັກແມ່ນຫຍັງ, ບາງຄົນຕອບວ່າຜູ້ຊາຍ 60 ເປີເຊັນ ແລະ ແມ່ຍິງ 40 ເປີເຊັນແມ່ນອັດຕາສ່ວນທີ່ດີ.

ສະຖານີດໍາຫຼວດນາເຣຍມີຈໍານວນບຸກຄະລາກອນເທົ່າກັນກັບເວລາທີ່ສະຖານີດໍາຫຼວດນີ້ມີທັງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ (ສ່ວນໃຫຍ່ເປັນຜູ້ຊາຍ). ໃນລະຫວ່າງການສືບສວນກຸ່ມຈຸດສູນ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ກ່າວວ່າມີຄວາມຈໍາເປັນຕ້ອງເພີ່ມຈໍານວນເຈົ້າໜ້າທີ່ສູງກ່ວາອັດຕາສ່ວນຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍ່ຈໍານວນພົນລະເມືອງນາດຕະຖານ ທີ່ໄດ້ກໍານົດໃນລະດັບຊາດ. ຍ້ອນວ່າແມ່ຍິງມີແນວໃ້ນທີ່ຈະຮັບຜິດຊອບໜ້າທີ່ໃນບ້ານ ແລະ

ການດູແລເປັນສ່ວນໃຫຍ່, ພ້ອມທັງຄວາມຕ້ອງການໃນການລາດຕະເວນທີ່ຕ້ອງມີເຈົ້າໜ້າທີ່ປະມານສາມຫາສີ່ຄົນເພື່ອແກ້ໄຂຄວາມກັງວົນກ່ຽວກັບຄວາມປອດໄພ, ສະຖານີດໍາຫຼວດແມ່ຍິງທຸກຄົນມີແນວໃ້ນທີ່ຈະຕ້ອງມີຈໍານວນເຈົ້າໜ້າທີ່ສູງກ່ວານີ້ ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ແມ່ຍິງບໍ່ເສຍປຽບ ແລະ ຍ້ອນເຫດຜົນດ້ານຄວາມປອດໄພ. ທີນງານແບບປະສານຍິງ - ຊາຍອາດຈະມີປະສິດທິພາບ ແລະ ມີປະສິດທິຜົນຫຼາຍຂຶ້ນໃນການແກ້ໄຂບັນຫາເຫຼົ່ານີ້ ແລະ ຫຼຸດຜ່ອນຄວາມທ້າທາຍອື່ນໆທີ່ທຶນງານ ຫຼື ໜ່ວຍງານແບບເພດດຽວອາດຈະມີ. ຄວາມເຂົ້າໃຈທີ່ລ້ຳຄ່າທີ່ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງ ຈາກສະຖານີດໍາຫຼວດນາເຣຍ ໄດ້ປະກອບສ່ວນບົດຮຽນທີ່ສໍາຄັນ ສໍາລັບການສືບຕໍ່ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ ແລະ ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍໃນອົງການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ.

\*ລາຍລະອຽດການປະເມີນເພີ່ມຕື່ມຈາກ UN Women ແລະ UNODC ຈະຖືກກະກຽມໃນບົດລາຍງານທີ່ພວມຈະມາເຖິງ

# ໃນອາຊຽນ, ການປັບປຸງການ ຕອບໂຕ້ຄວາມ ຮຸນແຮງທາງ ເພດ ແລະ ອາ ຊະຍາກຳທາງ ເພດ ແມ່ນຕົວຂັບ ເຄື່ອນທີ່ສຳຄັນສຳ ລັບວຽກງານຕໍາ ຫຼວດທີ່ເປີດຕໍາ ແໜ່ງໃຫ້ແມ່ຍິງ ແລະ ນຳໃຊ້ເຂົ້າ ໃນການປະຕິບັດ ການ.

## ການປະຕິບັດທີ່ດີ

ການຈັດສັນໃຫ້ແມ່ຍິງເຮັດວຽກໃນຫຼາຍໜ້າທີ່ ໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ສ້າງປະໂຫຍດໃຫ້ແກ່ ຊຸມຊົນ ແລະ ສະຖາບັນຕ່າງໆເຊັ່ນ: ປັບປຸງການ ຕອບໂຕ້ອາຊະຍາກຳຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ; ພັດທະນາການບໍລິການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍໃຫ້ມີ ຄວາມຫຼາກຫຼາຍ, ສ້າງການມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ຄອບ ຄຸມການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ; ສ້າງຄວາມໄວ້ເນື້ອ ເຊື່ອໃຈກັບຊຸມຊົນ, ປັບປຸງປະສິດທິພາບການດຳເນີນ ງານໂດຍໃຊ້ທັກສະ ແລະ ຄວາມສາມາດທັງໝົດ ເພື່ອແກ້ໄຂບັນດາໄພຂົ່ມຂູ່ດ້ານຄວາມໝັ້ນຄົງໃໝ່, ແລະ ຫຼຸດຜ່ອນຄວາມຮຸນແຮງຂອງຕໍາຫຼວດ. ພາກ ນີ້ ໄດ້ອະທິບາຍປະໂຫຍດຂອງການນຳໃຊ້ແມ່ຍິງ ໂດຍການປັນທຶກຄວາມຄິດເຫັນ ແລະ ປະສົບການ ຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່.

**ປັບປຸງການຕອບສະໜອງຕໍ່ຄວາມຮຸນແຮງ ແລະ ອາຊະຍາກຳທາງເພດ ແລະ ບົດບາດຍິງ ຊາຍ**

ໃນອາຊຽນ, ການປັບປຸງການຕອບໂຕ້ຄວາມ ຮຸນແຮງທາງເພດ ແລະ ບົດບາດຍິງ - ຊາຍ ແມ່ນ ຕົວຂັບເຄື່ອນທີ່ສຳຄັນສຳລັບວຽກງານຕໍາຫຼວດ ທີ່ ເປີດຕໍາແໜ່ງໃຫ້ແມ່ຍິງ ແລະ ນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນໜ້າທີ່ ປະຕິບັດການ. ຕົວຢ່າງຕາມຄຳເຫັນດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

“ກ່ອນທີ່ພວກເຮົາຈະມີຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງ ພວກເຮົາມີສະນາຄົນພັນລະຍາຂອງ ຕໍາຫຼວດຜູ້ຊາຍ. ພວກເຮົາໄດ້ຮັບສິດ ອຳນາດໃຫ້ດຳເນີນການສືບສວນ ເມື່ອ ຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍເປັນເພດຍິງ. ນັ້ນແມ່ນ ໜຶ່ງໃນເຫດຜົນທີ່ພວກເຮົາຕ້ອງການ ຕໍາຫຼວດຍິງ. ໃນໂລກປັດຈຸບັນນີ້, ພວກ ເຮົາມີອາຊະຍາກຳປະເພດຕ່າງໆທີ່ແມ່ ຍິງບໍ່ພຽງແຕ່ເປັນຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍເທົ່າ ນັ້ນ ແຕ່ຍັງເປັນຜູ້ກະທຳຜິດດ້ວຍ, ເຊິ່ງ ນີ້ແມ່ນເຫດຜົນທີ່ພວກເຮົາຕ້ອງການ ຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງ” (ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງ, ອິນໂດເນເຊຍ).

ທຸກໆປະເທດໃນພາກພື້ນໄດ້ຮັບຮູ້, ເຊັ່ນວ່າການ ຜ່ານກົດໝາຍ ແລະ ຂັ້ນຕອນການດຳເນີນງານ ມາດຕະຖານ, ຈຳເປັນຕ້ອງມີເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງ ປະຕິບັດຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ ຜູ້ທີ່ຖືກເຄາະຮ້າຍ ຈາກອາຊະຍາກຳ ຫຼື ຂັດແຍ້ງກັບກົດໝາຍ. ຍົກ ຕົວຢ່າງ: ຫຼາຍພາກທີ່ຢູ່ໃນປະມວນກົດໝາຍວິທີ ພິຈາລະນາຄະດີອາຍາໃນປະເທດໄທມີລາຍລະອຽດ

ກ່ຽວກັບຂໍ້ກຳນົດດ້ານກົດ ໝາຍສຳລັບການຈັດສັນ ວຽກງານຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ຍິງ. ສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ຖືກສະຫຼຸບ ຢູ່ໃນກ່ອງ 5. ຂອບເຂດທີ່ຂໍ້ກຳນົດເຫຼົ່ານີ້ຖືກນຳໃຊ້ໃນ ພາກປະຕິບັດແມ່ນບໍ່ຈະແຈ້ງ.

**ກ່ອງ 5:**  
**ຂໍ້ກຳນົດດ້ານກົດໝາຍ ຕາມປະມວນ ກົດໝາຍວິທີພິຈາລະນາຄະດີອາຍາ, ປະເທດ ໄທ<sup>126</sup>**

**ພາກທີ 85**  
ລະບຸຂໍ້ກຳນົດສຳລັບການກວດຄົ້ນຕົວເພດ ດຽວກັນ, ໂດຍສະເພາະໃນເວລາທີ່ເປັນເພດ ຍິງ

**ພາກທີ 132**  
ການເກັບກຳຂໍ້ມູນຫຼັກຖານ ແລະ ຕົວຢ່າງທາງ ຮ່າງກາຍໃນການສອບສວນ ບ່ອນທີ່ແມ່ຍິງຕົກ ເປັນຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍຈາກອາດຊະຍາກຳ ຫຼື ບຸກຄົນທີ່ຖືກກ່າວຫາຕ້ອງໄດ້ດຳເນີນການໂດຍ ເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງພາຍໃຕ້ກົດໝາຍ

**ພາກທີ 133**  
ໂດຍສະເພາະ, ໃນກໍລະນີການກະທຳຜິດທາງ ເພດ, ຄຳໃຫ້ການຂອງຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍແມ່ຍິງ ຕ້ອງຖືກເກັບກຳໂດຍຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງ, ເວັ້ນເສຍ ແຕ່ວ່າຈະມີການຍິນຍອມໃຫ້ມີການຈັດແຈງທາງ ເລືອກອື່ນ

ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດທັງຊາຍ ແລະ ຍິງໃນທົ່ວພາກພື້ນ ອາຊຽນກ່າວວ່າ ຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງຖືກຮັບຮູ້ວ່າມີໜ້າທີ່ ສຳຄັນໃນການຕອບໂຕ້ອາຊະຍາກຳທີ່ກະທຳຜິດຕໍ່ ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ, ດັ່ງຄຳເວົ້າຈາກທັງເຈົ້າໜ້າທີ່ ຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

ແມ່ຍິງຕໍ່ການປ້ອງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍໃນພາກພື້ນອາຊຽນ

“ພວກເຮົາມີ 110,000,000 ຄົນ ແລະ 50 ເປີເຊັນຂອງຊາວພົນລິບຸນແມ່ນແມ່ຍິງ. ມັນຈຳເປັນແທ້ໆທີ່ຈະຕ້ອງມີແມ່ຍິງໃນກອງກຳລັງຕໍາຫຼວດເພື່ອຮັບໃຊ້ແມ່ຍິງເຫຼົ່ານັ້ນ ທັງໝົດ 60 ລ້ານຄົນນັ້ນ. ຕາມກົດໝາຍ, ຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍແມ່ຍິງຄວນຖືກຄຸ້ມຄອງໂດຍເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງ. ນັ້ນແມ່ນເຫດຜົນທີ່ວ່າໃນປັດຈຸບັນນິຕິະເຮັດວຽກຂອງແມ່ຍິງຢູ່ທຸກໆສະຖານີຕໍາຫຼວດທີ່ປະເທດ ເພື່ອຈັດການຄະດີທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ. ພວກເຮົາເປັນຕໍາຫຼວດທີ່ພວມຮັບໃຊ້ແມ່ຍິງ 60 ລ້ານຄົນ” (ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງລະດັບສູງ, ພົນລິບຸນ).

“...ສ່ວນຫຼາຍແລ້ວຜູ້ຊາຍແມ່ນຜູ້ສືບສວນສອບສອນ [ສຳລັບອາຊະຍາກຳກ່ຽວກັບການຂົ່ມຂືນ ແລະ ຄວາມຮຸນແຮງໃນຄອບຄົວ]. ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ຜູ້ຊາຍສ່ວນໃຫຍ່ບໍ່ມີຄວາມເຫັນໃຈທີ່ພຽງພໍ ແລະ ພວກເຂົາກໍ່ສູນໃສ່ການໄດ້ຮັບຂໍ້ມູນ. ມັນເປັນສິ່ງທີ່ດີກ່ວາສຳລັບຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍ ຖ້າວ່າແມ່ຍິງເປັນຜູ້ດຳເນີນການສືບສວນ” (ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງລະດັບສູງ, ປະເທດໄທ).

“ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງສາມາດເຮັດວຽກຂອງພວກເຂົາໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິຜົນສູງ, ຍົກຕົວຢ່າງ: ໃນການສຳພາດຜູ້ຕ້ອງສົງໄສເພດຍິງ, ຫຼື ຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍທີ່ເປັນແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ. ພວກເຂົາມີຄວາມສຸພາບອ່ອນໄຫວ ແລະ ສາມາດປັບຕົວເຂົ້າກັບສະພາບການຕ່າງໆ” (ເຈົ້າໜ້າທີ່ຊາຍລະດັບສູງ, ກຳປູເຈຍ).

“ນີ້ກໍ່ລະນີການລ່ວງລະເມີດເດັກ ແລະ ຄວາມຮຸນແຮງທາງເພດທີ່ຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍໄວ້ອາງໃຈແມ່ຍິງຫຼາຍຂຶ້ນ. ພວກເຂົາລົນກັບຂ້າພະເຈົ້າ, ແລະ ຈາກນັ້ນພວກເຮົາສາມາດຫາທາງແກ້ໄຂ. ຂ້າພະເຈົ້າມີຄະດີໃນມື້ໜຶ່ງຂອງເດັກຍິງຜູ້ທີ່ມີອາຍຸພຽງ 5 ປີ; ມັນແມ່ນຄະດີຂົ່ມຂືນ. ນາງເປັນຄົນພື້ນເມືອງ, ແລະ ນາງບໍ່ສາມາດເວົ້າພາສາຮຽນນາໄດ້ດີ. ມັນຍາກຫຼາຍທີ່ຈະຊອກຫາຜູ້ກະທຳຜິດ. ນາງຢ້ານຄົນແປກໜ້າ ແລະ ບໍ່ຢາກເວົ້າກັບໃຜ. ຂ້າພະເຈົ້າໄດ້ພົບກັບນາງຫຼາຍໆຄັ້ງ ແລະ ສ້າງຄວາມສຳພັນ ແລະ ໄດ້ຮັບຄວາມໄວ້ອາງໃຈຈາກນາງ. ໃນທີ່ສຸດນາງກໍ່ສາມາດຊິໃຫ້ເຫັນເຖິງຜູ້ທີ່ໄດ້ກະທຳ ຄວາມຜິດ (ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງ, ນຽນນາ).



ຮູບພາບໂດຍ: ອົງການຕໍາຫຼວດສາກົນ



ຮູບພາບເດີມ: ອົງການ ສປຊ ເພື່ອແມ່ຍິງ/ ພອຍ ພຸດເພັງ

"ໃນເວລາທີ່ແມ່  
ຍິງມີສ່ວນຮ່ວມ,  
ຕົວຢ່າງ ໃນການ  
ຄວບຄຸມການ  
ຈາລະຈອນ, ຄົນ  
ທີ່ຖືກຕໍາຫຼວດ  
ຢູ່ດ້ວຍນິຄອາມ  
ຮຸນແຮງໜ້ອຍ  
ລົງ, ໃນຂະນະ  
ທີ່ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາ  
ຫຼວດຊາຍຖືກຮັບຮູ້  
ກັນວ່າມີຄວາມ  
ຮຸນແຮງ ແລະ  
ແຂງແຮງກວ່າ"  
(ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາ  
ຫຼວດຊາຍລະດັບ  
ສູງ, ກຳປູເຈຍ)

**ຍົກສູງປະສິດທິພາບການດຳເນີນງານ**

ປະສິດທິພາບໃນການດຳເນີນງານໝາຍເຖິງ ຫຼາຍໆວິທີການ ແລະ ແນວທາງທີ່ຊ່ວຍໃຫ້ຕໍາຫຼວດບັນລຸຈຸດປະສົງຂອງພວກເຂົາ, ລວມມີການປັບປຸງຄວາມຮັບຮູ້ຂອງປະຊາຊົນ ແລະ ສາທາລະນະກ່ຽວກັບການປະພຶດຂອງຕໍາຫຼວດ, ການແກ້ໄຂເຫດການສໍາຄັນຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ ແລະ ການເກັບກຳຂໍ້ມູນ.

ໃນລະຫວ່າງການສໍາພາດ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງໄດ້ລາຍງານວ່າພວກເຂົາມີຄວາມແຂງກະດ້າງໜ້ອຍກ່ວາເພື່ອນຮ່ວມງານຊາຍ ຫຼື ຢ່າງໜ້ອຍກໍຖືກຮັບຮູ້ໂດຍສາທາລະນະຊົນວ່າມີຄວາມສຸພາບກ່ວາ. ຕໍ່ມາ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງຖືກຮັບຮູ້ຈາກຊຸມຊົນວ່າງ່າຍດໍາການຕິດຕໍ່ພົວພັນ. ຄວາມຮັບຮູ້ດັ່ງກ່າວໄດ້ຖືກກ່າວຂຶ້ນອີກເທື່ອໜຶ່ງໂດຍເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຊາຍ, ດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

"ໃນເວລາທີ່ແມ່ຍິງມີສ່ວນຮ່ວມ, ຕົວຢ່າງ, ໃນການຄວບຄຸມການຈາລະຈອນ, ຄົນທີ່ຖືກຢູ່ດ້ວຍນິຄອາມຮຸນແຮງ ໜ້ອຍລົງ, ໃນຂະນະທີ່ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດຜູ້ຊາຍຖືກຮັບຮູ້ວ່າມີຄວາມຮຸນແຮງ ແລະ ແຂງແຮງກ່ວາ" (ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດຊາຍລະດັບສູງ, ກຳປູເຈຍ).

ເຈົ້າໜ້າທີ່ໄດ້ຍົກຕົວຢ່າງທີ່ແມ່ນອນກ່ຽວກັບຄວາມເປັນແມ່ຍິງຂອງພວກເຂົາໃນການປັບປຸງປະສິດທິພາບການດຳເນີນງານ. ດັ່ງສອງຄຳເຫັນຕໍ່ໄປນີ້:

"ສໍາລັບການສືບສວນ, ພວກເຮົາຕ້ອງການເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງ. ມັນງ່າຍກ່ວາສໍາລັບເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງໃນການເຂົ້າເຖິງຜູ້ຕ້ອງສົງໄສ ແລະ ໄດ້ຮັບຂໍ້ມູນຈາກພວກເຂົາ. ມັນງ່າຍກ່ວາສໍາລັບຜູ້ຕ້ອງສົງໄສໃນການແບ່ງປັນຂໍ້ມູນໃຫ້ກັບແມ່ຍິງຫຼາຍກ່ວາຜູ້ຊາຍ" (ເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງ, ຫວຽດນາມ).

"ປະສິດທິພາບຂອງຂ້າພະເຈົ້າໄດ້ເກີດຂຶ້ນຢູ່ທາງພາກເໜືອຂອງປະເທດ. ມັນແມ່ນຄະດີຢາເສບຕິດ ແລະ ເພື່ອນຮ່ວມງານຂອງຂ້າພະເຈົ້າມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃນການຊອກຫາຜູ້ຄ້າຂາຍຢາເສບຕິດ. ພວກເຮົາມີຂໍ້ມູນວ່າລູກຂອງເຂົາຮູ້ກ່ຽວກັບບ່ອນຢູ່ຂອງເຂົາແດ່ເພື່ອນຮ່ວມງານຊາຍຂອງຂ້າພະເຈົ້າບໍ່ສາມາດເກັບກຳຂໍ້ມູນໃດໆຈາກລູກຄົນນີ້. ຂ້າພະເຈົ້າທ່າທ່າວ່າເປັນແຟນຂອງເຂົາ ແລະ ຂ້າພະເຈົ້າກໍໄດ້ໄຕຫາລູກຂອງເຂົາ ວ່າຂ້າພະເຈົ້າຢາກສົ່ງບາງສິ່ງບາງຢ່າງໃຫ້ເຂົາ, ສະນັ້ນລູກຈິ່ງບອກທີ່ຢູ່ບ່ອນທີ່ຄົນນັ້ນເຊື່ອຢູ່ ແລະ ພວກເຮົາສາມາດຈັບເຂົາໄດ້. ເຂົາໄດ້ຖືກຕິດສິນໄທດຈໍາຄຸກ. ລູກຂອງເຂົາໄວ້ວາງໃຈຂ້າພະເຈົ້າ ແລະ ບອກຂ້າພະເຈົ້າກ່ຽວກັບທີ່ຢູ່, ຂ້າພະເຈົ້າບໍ່ຄິດວ່າລູກຄົນນີ້ຮູ້ວ່າຂ້າພະເຈົ້າອາດຈະເປັນເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດ" (ເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງ, ນຽນນາ).

# ແມ່ຍິງຕໍ່ການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍໃນພາກພື້ນອາຊຽນ

ການນໍາໃຊ້ຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງໃນຄວາມພະຍາຍາມໃນການດ້ານການກະບົດ ແລະ ດ້ານການກໍ່ການຮ້າຍ ສາມາດມີປະສິດທິຜົນຫຼາຍກ່ວາການໃຊ້ນາດຕະການທາງທະຫານ ເນື່ອງຈາກມີການພົວພັນ ແລະ ຕິດຕໍ່ກັບຊຸມຊົນທ້ອງຖິ່ນ. ຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງສາມາດປະຕິບັດງານໄດ້ໃກ້ຊິດຫຼາຍກ່ວາຜູ້ຊາຍໃນບາງກຸ່ມຊຸມຊົນ, ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ພວກເຂົາສາມາດເກັບກໍາຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ເຮັດວຽກກັບພົນລະເມືອງເພື່ອຕ້ານກຸ່ມຫົວຮຸນແຮງ. ສິ່ງນີ້ມີຄວາມກ່ຽວຂ້ອງໂດຍສະເພາະໃນບາງທ້ອງຖິ່ນໃນອາຊຽນ, ບ່ອນທີ່ກອງກໍາລັງຕໍາຫຼວດຕ້ອງປັບປຸງຄວາມສາມາດ ໃນການພົວພັນກັບປະຊາກອນທີ່ພວກເຂົາມີໜ້າທີ່ປົກປ້ອງ. ເຈົ້າໜ້າທີ່ຈາກພິລິບປິນສະແດງຄວາມໝັ້ນໃຈໃນຄວາມສາມາດຂອງນາງໃນດ້ານນີ້ ແລະ ອະທິບາຍເຖິງປະສົບການຂອງນາງ:

“ຕັ້ງແຕ່ປີ 2010...ຂ້າພະເຈົ້າມີຄວາມສົນໃຈໃນດ້ານຄວາມບໍ່ສະຫງົບ. ຂ້າພະເຈົ້າມັກເຮັດວຽກໃນພື້ນທີ່ ແລະ ຊ່ວຍແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ, ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍທີ່ຖືກທາລຸນ, ອາຊະຍາກໍາຕໍ່ຊຸມຊົນທີ່ມີຄວາມສ່ຽງໃນເວລາເກີດການຕໍ່ສູ້ລະຫວ່າງຕໍາຫຼວດ ແລະ ກຸ່ມຄວມມຸນິດ. ມັນແມ່ນວິທີທີ່ຂ້າພະເຈົ້າເລີ່ມສົນໃຈໃນດ້ານຄວາມບໍ່ສະຫງົບ... ຂ້າພະເຈົ້າສາມາດຈັດກຸ່ມແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ ແລະ ກຸ່ມສາສະໜາ [ກາໂຕລິກ ແລະ ນຸດສະລິນ] ແລະ ອົງການທີ່ບໍ່ຂຶ້ນກັບລັດຖະບານ. ທີ່ຈິງແລ້ວຂ້າພະເຈົ້າບອກຕົວເອງວ່າຂ້າພະເຈົ້າຈະອອກບໍານານໃນພະແນກນີ້, ໃນການພົວພັນລະຫວ່າງຊຸມຊົນກັບຕໍາຫຼວດ, ຍ້ອນວ່າຂ້າພະເຈົ້າຮັກວຽກນີ້ແທ້ໆ. ແຕ່ຕໍ່ມາໂຊກຊະຕາກໍ່ໄດ້ນໍາຂ້າພະເຈົ້າໄປສູ່ຕໍາແໜ່ງອື່ນ. ຂ້າພະເຈົ້າໄດ້ຖືກນອບໝາຍໃຫ້ໄປເຮັດວຽກຢູ່ສູນປົກປ້ອງແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ ເຊິ່ງກ່ຽວກັບການລ່ວງລະເມີດທຸກຮູບແບບ, ບໍ່ພຽງແຕ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການກໍ່ການຮ້າຍເທົ່ານັ້ນ ແຕ່ລວນທັງຄວາມຮຸນແຮງໃນຄອບຄົວນໍາອີກ. ຂ້າພະເຈົ້າເປັນຜູ້ສືບສວນຢູ່ທີ່ນັ້ນປະມານສາມປີ ແລະ ຂ້າພະເຈົ້າກໍ່ຮູ້ວ່າຂ້າພະເຈົ້າມັກວຽກນີ້, ຂ້າພະເຈົ້າຮູ້ວ່າຂ້າພະເຈົ້າສາມາດເປັນນັກສືບສວນທີ່ດີ, ມັນແມ່ນວຽກທີ່ຂ້າພະເຈົ້າພໍໃຈ”.

ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງສາມາດປະຕິບັດໜ້າທີ່ສໍາຄັນທີ່ອາດຈະເປັນການຍາກສໍາລັບຜູ້ຊາຍ ຍ້ອນເຫດຜົນທາງວັດທະນະທໍາ ແລະ ກົດໝາຍ ເຊັ່ນ: ການກວດຄົ້ນແມ່ຍິງຢູ່ດ່ານຄວາມປອດໄພ, ການຊອກຫາອາວຸດໂດຍການເຂົ້າໄປໃນເຮືອນ ແລະ ໂອ້ລົມກັບແມ່ຍິງ, ການຄົ້ນຫາ ແລະ ສອບສວນແມ່ຍິງ. ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການດໍາເນີນຄະດີອາຍາປີ 2012 ຂອງສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ໄດ້ລະບຸວ່າ ການກວດຄົ້ນບຸກຄົນຕ້ອງເຮັດໂດຍບຸກຄົນທີ່ມີເພດດຽວກັນ ແລະ ຢູ່ໃນສະຖານທີ່ປິດ (ມາດຕາ 24). ເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງຈາກ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ກ່າວວ່າ ຂໍ້ກໍານົດທາງກົດໝາຍ ໃນການໃຫ້ແມ່ຍິງກວດຄົ້ນແມ່ຍິງໄດ້ສ້າງຄວາມກົດດັນຕໍ່ເຈົ້າໜ້າທີ່ທີ່ມີຢູ່ຈໍານວນໜ້ອຍ ແລະ ສິ່ງນີ້ຈໍາເປັນຕ້ອງມີການຮັບສະໝັກແມ່ຍິງຕື່ມອີກ:

ໂດຍສະເພາະໃນການສືບສວນ, ມັນມີຄວາມອ່ອນໄຫວຫຼາຍ, ແລະ ຈໍາເປັນຕ້ອງໃຫ້ແມ່ຍິງຕິດຕໍ່ພົວພັນກັບຜູ້ຕ້ອງສົງໄສ. ພວກເຮົາຕ້ອງການຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງໃນການກວດຄົ້ນຮ່າງກາຍຂອງຜູ້ຕ້ອງສົງໄສແມ່ຍິງ. ມີຈໍານວນຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງໜ້ອຍ ແລະ ພວກເຮົາກໍ່ເຮັດວຽກໜັກເກີນໄປ; ພວກເຮົາມີແຜນຂະຫຍາຍ ຈໍານວນເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງ (ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງ, ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ).

ສຸດທ້າຍນີ້, ມັນເປັນເລື່ອງປົກກະຕິໃນທຸກປະເທດສໍາລັບເຈົ້າໜ້າທີ່ທັງຍິງ ແລະ ຊາຍ ໃນການອະທິບາຍເຖິງແມ່ຍິງວ່າ ມີຄວາມລະອຽດ, ຮອບຄອບ, ອິດທິນ ແລະ ລະມັດລະວັງ; ເຮັດໃຫ້ພວກເຂົາມີຄວາມເໝາະສົມກ່ວາຜູ້ຊາຍໃນການປະຕິບັດວຽກງານໃນຫ້ອງການທີ່ຕ້ອງການຄວາມເອົາໃຈໃສ່, ສຸມໃສ່ ແລະ ຄວາມໃສ່ໃຈກັບລາຍລະອຽດ. ໃນຂະນະທີ່ສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ອາດສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນເຖິງລັກສະນະເພດຍິງ. ໃນທາງກົງກັນຂ້າມ, ລັກສະນະເຫຼົ່ານີ້ຍັງສາມາດເຮັດໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມເໝາະສົມຂອງແມ່ຍິງ ສໍາລັບບົດບາດໃນການດໍາເນີນງານທີ່ມີຜົນກະທົບຕໍ່ສິດທິມະນຸດ ເຊັ່ນ: ການຮັບປະກັນການຈັບກຸມ ຫຼື ການກັກຂັງຢ່າງຖືກຕ້ອງ, ສິດທິຂອງຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍຈາກອາຊະຍາກໍາ. ໜ້າທີ່ການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍເຫຼົ່ານີ້ຕ້ອງການຄວາມໃສ່ໃຈຕໍ່ລາຍລະອຽດຫຼາຍ. ໂດຍແທ້ຈິງ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງລະດັບສູງ ຈາກພິລິບປິນຍັງຢືນວ່າ:

# ຄວາມຫຼາກຫຼາຍ ທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນພາຍໃນ ໜ່ວຍງານບັງຄັບ ໃຊ້ກົດໝາຍ ປະກອບສ່ວນໃນ ການສ້າງຄວາມ ເຊື່ອໝັ້ນກັບ ຊຸມຊົນ.

“ຂ້າພະເຈົ້າໄດ້ພິສູດວ່າແມ່ຍິງ ເກັ່ງໃນເລື່ອງ ຄວາມສະຫງາດ, ແມ່ຍິງເກັ່ງໃນການເກັບກຳ ຂໍ້ມູນ. ໃນຊຸມຊົນ ພວກເຮົາດິເລີດໃນການ ສືບສອນ. ແມ່ຍິງເຮັດວຽກຢ່າງລະອຽດ ແລະ ພວກເຮົາເຮັດວຽກຢ່າງອິດທິນ. ນີ້ແມ່ນ ຄຸນລັກສະນະຂອງຜູ້ສືບສອນທີ່ດີ”.

## ການສ້າງຄວາມເຊື່ອໝັ້ນໃຫ້ກັບຊຸມຊົນ

ຕໍາຫຼວດມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບໃນການຮັກສາຄວາມ ເປັນລະບຽບຮຽບຮ້ອຍ, ການປົກປ້ອງປະຊາຊົນ ແລະ ການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ. ສະນັ້ນພວກເຂົາຕ້ອງ ເຂົ້າໃຈ ແລະ ສາມາດແກ້ໄຂບັນຫາໄພຂົ່ມຂູ່ດ້ານ ຄວາມໝັ້ນຄົງຕ່າງໆທີ່ເກີດຂຶ້ນກັບຊຸມຊົນທີ່ພວກ ເຂົາຮັບໃຊ້, ໂດຍຮັບຮູ້ວ່າຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງໄດ້ຮັບ ຜົນກະທົບຈາກຄວາມຮຸນແຮງ ແລະ ການຈໍາແນກ ໃນຮູບແບບຕ່າງໆ. ປະຊາຊົນ, ລວມທັງຜູ້ຖືກເຄາະ ຮ້າຍ ແລະ ພະຍານຂອງອາຊະຍາກໍາ ອາດຈະບໍ່ເຂົ້າ ຫາ ຫຼື ໃຫ້ການຮ່ວມມືກັບຜູ້ບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ຖ້າ ພວກເຂົາບໍ່ເຫັນວ່າເຈົ້າໜ້າທີ່ດັ່ງກ່າວມີການຕອບ ສະໜອງ ຕໍ່ປະສົບການ ແລະ ຄວາມກັງວົນຂອງ ພວກເຂົາ, ດັ່ງທີ່ເຈົ້າໜ້າທີ່ຍິງຄົນໜຶ່ງ ຈາກກໍາປູເຈຍ ໄດ້ອະທິບາຍວ່າ:

“ບົດບາດຂອງແມ່ຍິງໃນຊຸມຊົນແມ່ນເຮັດໃຫ້ ມີຄວາມສະຫງົບສຸກ ແລະ ຄວາມປອດໄພ ແລະ ມັນເປັນສິ່ງສໍາຄັນທີ່ຈະຕ້ອງມີຕໍາຫຼວດ ຍິງ. ຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງຢູ່ໃກ້ຊຸມຊົນ ແລະ ເມື່ອ ພວກເຂົາຢູ່ຂ້າງນອກ, ມັນເຮັດໃຫ້ຜູ້ຍິງຮູ້ສຶກ ໝັ້ນໃຈໃນການເວົ້າກັບເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດ ຍິງ”.

ຄວາມຫຼາກຫຼາຍທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນພາຍໃນໜ່ວຍງານ ບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ປະກອບສ່ວນໃນການສ້າງຄວາມ ເຊື່ອໝັ້ນກັບຊຸມຊົນ. ຄວາມເຊື່ອໝັ້ນດັ່ງກ່າວແມ່ນ ມີຄວາມຈໍາເປັນໃນການແກ້ໄຂຄວາມເຄັ່ງຕຶງ, ການ ແກ້ໄຂບັນດາອາດຊະຍາກໍາ ແລະ ການສ້າງລະບົບ ທີ່ຊຸມຊົນເຫັນວ່າການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ແມ່ນຊື່ສັດ ແລະ ຍຸຕິທໍາ. ຄວາມເຊື່ອໝັ້ນ ແລະ ການຮ່ວມມືທີ່ ເກີດຂຶ້ນເຮັດໃຫ້ເຈົ້າໜ້າທີ່ສາມາດປະຕິບັດໜ້າທີ່ ຂອງພວກເຂົາໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ ແລະ ປອດໄພກໍາ ອາດເກົ່າ. ຄວາມຮູ້ສຶກດັ່ງກ່າວໄດ້ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນໃນ ການສໍາພາດກັບເຈົ້າໜ້າທີ່ຈໍານວນໜຶ່ງ. ຍົກຕົວຢ່າງ: ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງລະດັບສູງ ຂອງພິລິບປິນກ່າວ ວ່າ, “ພວກເຮົາຮູ້ວິທີການຈັດການກັບສະມາຊິກໃນ ຊຸມຊົນ, ພວກເຮົາມີສິດສຽງ ແລະ ພວກເຮົາມີຄວາມ

ອິດທິນໃນການເວົ້າກັບຄົນໃນຊຸມຊົນ.” ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ ຍິງອີກຄົນໜຶ່ງ ໃນປະເທດພິລິບປິນໄດ້ກ່າວເຖິງປະ ສິດທິຜົນຂອງແມ່ຍິງໃນການຕ້ານກຸ່ມຫົວຮຸນແຮງດັ່ງ ດໍໄປນີ້:

“ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງມີປະສິດທິພາບ ຫຼາຍຂຶ້ນ, ຄິດຮຽນທີ່ພວກເຮົາມີປັນຫາ ກ່ຽວກັບລັດທິຫົວຮຸນແຮງ, ການລ້າງ ສະໜອງ ແລະ ການກະບົດໃນໂຮງຮຽນ. ການກວດກາໃນຊຸມຊົນ ແມ່ນເຫັນວ່າມີ ປະສິດທິຜົນຫຼາຍຂຶ້ນ, ຍ້ອນວ່າພວກເຂົາ ສາມາດເອົາຊະນະໃຈນັກຮຽນ”.

ເມື່ອປະຊາຊົນເຊື່ອວ່າອົງການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ເປັນຕາງໜ້າໃຫ້ພວກເຂົາ, ເຂົ້າໃຈ ແລະ ຕອບ ສະໜອງຕໍ່ພວກເຂົາ ແລະ ເມື່ອຊຸມຊົນເຫັນວ່າ ເຈົ້າໜ້າທີ່ມີຄວາມຍຸຕິທໍາ, ຖືກຕ້ອງ ແລະ ມີຄວາມ ຮັບຜິດຊອບ, ມັນຈະຊ່ວຍເພີ່ມຄວາມໄວ້ວາງໃຈ ໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ, ສ້າງຄວາມເຊື່ອໝັ້ນ ຂອງປະຊາຊົນຕໍ່ລັດຖະບານ ແລະ ສະໜັບສະໜູນ ປະຊາທິປະໄຕ.<sup>127</sup>

## ການຫຼຸດຜ່ອນຄວາມຮຸນແຮງຂອງຕໍາຫຼວດ ແລະ ການຜ່ອນຄາຍສະຖານະການເຄັ່ງຕຶງ

ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວ, ແມ່ຍິງມີຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານຮ່າງ ກາຍໜ້ອຍກ່ວາເພື່ອນຮ່ວມງານຜູ້ຊາຍ. ສິ່ງດັ່ງ ກ່າວໄດ້ສົ່ງຜົນໃຫ້ມີການຮັບຮູ້ວ່າແມ່ຍິງບໍ່ເໝາະສົມ ທີ່ຈະເປັນຕໍາຫຼວດ ຫຼື ຢ່າງໜ້ອຍກໍ່ບໍ່ເໝາະສົມທີ່ ຈະເຮັດວຽກໃນໜ້າທີ່ການປະຕິບັດການ ຫຼື ຕາມ ຖະໜົນຫຼືນາໆ ຍ້ອນວ່າມັນຈະເປັນອັນຕະລາຍຕໍ່ ຮ່າງກາຍຂອງພວກເຂົາ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ການ ຄົ້ນຄ້ວາທາງວິຊາການຊື່ໃຫ້ເຫັນວ່າ “ລຸດອ່ອນ” ນີ້ ອາດຈະເປັນໜຶ່ງໃນຄຸນຄ່າທີ່ເພີ່ມຕື່ມ ທີ່ແມ່ຍິງ ສາມາດນໍາໄປໃຊ້ໃນວຽກງານຕໍາຫຼວດ.<sup>128</sup> ເຈົ້າໜ້າ ທີ່ຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງມີຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານຮ່າງກາຍ ໜ້ອຍ ແລະ ຖືກພົບວ່າໃຊ້ກໍາລັງໜ້ອຍ, ມີຄວາມ ສາມາດໃນການຜ່ອນຄາຍສະຖານະການເຄັ່ງຕຶງ, ແລະ ປ້ອງກັນການປະເຊີນໜ້າທີ່ຮຸນແຮງທີ່ອາດ ເກີດຂຶ້ນ ກ່ອນທີ່ຈະມີອັນຕະລາຍໄດ້ດີກ່ວາເກົ່າ. ໃນ ການສຶກສາທີ່ດໍາເນີນໃນສະຫະລັດອາເມລິກາ, ພົບວ່າມີຈໍານວນເຈົ້າໜ້າທີ່ຜູ້ຊາຍຫຼາຍກ່ວາແປດ ເທົ່າຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງ ທີ່ຖືກກ່າວຫາວ່າໃຊ້ ກໍາລັງເກີນຂອບເຂດ ແລະ ສອງ - ສາມເທົ່າ ທີ່ຈະ ຖືກພົບລະເມືອງລະບຸຊື່ໃນການຮ້ອງທຸກກ່ຽວກັບ ການໃຊ້ກໍາລັງເກີນຂອບເຂດ.<sup>129</sup> ຄວາມຮັບຮູ້ ແລະ ປະສົບການທີ່ແປ້ງປ່ຽນໂດຍເຈົ້າໜ້າທີ່ຊາຍ ແລະ ແມ່ ຍິງໃນລະຫວ່າງການສໍາພາດຂອງພວກເຮົາໃນອາ

ຊຽນ ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນຜົນການຄົ້ນພົບສາກົນເຫຼົ່ານີ້, ຍົກຕົວຢ່າງ:

“ເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງມີທັກສະໃນການສື່ສານທີ່ດີກ່ວາ, ພວກເຂົາມີແນວໂນ້ນທີ່ຈະແກ້ໄຂສະຖານະການໂດຍສັນຕິອິທິ. ເມື່ອມີກໍລະນີຄວາມຮຸນແຮງ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ຜູ້ຊາຍມັກຈະແກ້ໄຂສະຖານະການໂດຍໃຊ້ອິທິທີ່ຮຸນແຮງ, ແລະ ແມ່ຍິງບໍ່ໄດ້ເຮັດແນວນັ້ນ” (ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງ, ພິລິບປິນ).

“ພວກເຮົາແມ່ນສິ່ງທີ່ຂາດບໍ່ໄດ້ ຍ້ອນວ່າພວກເຮົາເຮັດວຽກກັບຊຸມຊົນ. ແມ່ຍິງມີແນວໂນ້ນທີ່ຈະມີປະສິດຕິຜົນຫຼາຍກ່ວາເມື່ອທຽບກັບຜູ້ຊາຍ, ໂດຍສະເພາະໃນສະຖານະການຂັດແຍ້ງ. ຜູ້ຊາຍມັກໃຊ້ກຳລັງ ແລະ ແກ້ໄຂສະຖານະການໂດຍໃຊ້ກຳລັງ. ແມ່ຍິງແມ່ນຜູ້ທີ່ມີຄວາມອ່ອນໄຫວກ່ວາ ແລະ ພວກເຂົາໄດ້ຫຼຸດຜ່ອນຄວາມຮຸນແຮງຂອງສະຖານະການທີ່ອາດເກີດຂຶ້ນ” (ເຈົ້າໜ້າທີ່ລະດັບສູງຂອງແມ່ຍິງ, ກຳປູເຈຍ).

ສະຫຼຸບລວມແລ້ວ, ປະໂຫຍດຂອງການນຳໃຊ້ແມ່ຍິງໃນການປັບປຸງໃຊ້ກິດໝາຍ ແມ່ນມີຫຼາຍປະການ. ໃນນັ້ນລວມມີການປັບປຸງການໃຫ້ບໍລິການດ້ານຄວາມປອດໄພໃຫ້ແກ່ປະຊາຊົນ, ໂດຍສະເພາະໃນການແກ້ໄຂບັນຫາຄວາມປອດໄພທີ່ເກີດກັບແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ; ເພີ່ມປະສິດທິພາບການດຳເນີນງານ; ມີສ່ວນພົວພັນກັບຊຸມຊົນໃກ້ຊິດ ແລະ ຫຼຸດຜ່ອນການໃຊ້ກຳລັງເກີນຂອບເຂດ.



ຮູບພາບໂດຍ: ອົງການ ສປຊ ເພື່ອແມ່ຍິງ/ ພອຍ ພຸດເພັງ

# ຜູ້ຄຸມຫຼາຍຄົນ ມັກຄິດວ່າແມ່ ຍິງບໍ່ຢາກຈະ ຖືກແຕ່ງຕັ້ງໃຫ້ ຮັບໜ້າທີ່ດ້ານ ປະຕິບັດການ ພິເສດ, ແລະ ມັນ ໄດ້ເຮັດໃຫ້ພວກ ເຂົາຂາດຄວາມ ໝັ້ນໃຈໃນຄວາມ ສາມາດຂອງ ຕົນເອງ ເຖິງແມ່ ວ່າຄວາມຈິງແລ້ວ ພວກເຂົາຢາກຈະ ເຂົ້າຮ່ວມກອງກຳ ລັງປະຕິບັດການ ພິເສດກໍຕາມ.

## ສິ່ງທ້າທາຍ

ເຖິງແມ່ນວ່າຈະມີການລົງທຶນໃນການຮັບສະໝັກ ແລະ ຝຶກອົບຮົມບຸກຄະລາກອນເພດຍິງ, ແຕ່ແມ່ຍິງກໍ ປະເຊີນກັບສິ່ງທ້າທາຍຕໍ່ການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍຢ່າງ ເຕັມສ່ວນ ແລະ ມີປະສິດທິຜົນ ດັ່ງທີ່ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນ ໃນລັກສະນະທີ່ຈຳກັດຂອງການຈັດສັນວຽກງານ ຂອງພວກເຂົາ. ແມ່ຍິງສ່ວນໃຫຍ່ພວມເຮັດວຽກ ຢູ່ໃນຕໍາແໜ່ງບໍລິຫານ, ລວມທັງເວລາທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ ພະແນກປະຕິບັດການ (ຕົວຢ່າງ, ພວກເຂົາສາມາດ ຮັບຜິດຊອບບັນຫາດ້ານການເງິນ ຫຼື ຊັບພະຍາກອນ ມະນຸດ ໃນພະແນກການຄ້າມະນຸດ).

ປັດຈຸບັນ, ຍັງບໍ່ທັນມີຕົວເລກວ່າຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການຝຶກ ອົບຮົມເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດເປັນເວລາ 4 ປີໂດຍສະເລ່ຍ ໃນສະຖາບັນຕໍາຫຼວດໃນອາຊີຕາເວັນອອກສ່ຽງ ໃຕ້ແມ່ນເທົ່າໃດ. ມັນຍັງມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃນການ ຄາດຄະເນທີ່ຖືກຕ້ອງ. ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ເປັນທີ່ຮູ້ກັນວ່າ ການຝຶກອົບຮົມຕໍາຫຼວດຕ້ອງໃຊ້ເງິນຈໍານວນຫຼາຍ.

ຕົວຢ່າງ: ຕົວເລກຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທີ່ໄດ້ຮັບຈາກຕໍາຫຼວດໃນ ສາທາລະນະລັດເກົາຫຼີ ຄາດຄະເນວ່າມັນມີລາຄາ ປະມານ 83,000 ໂດລາສະຫະລັດເພື່ອຝຶກອົບຮົມ ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດໃນສະຖາບັນດັ່ງກ່າວເປັນເວລາ 4 ປີ, 20,500 ໂດລາສະຫະລັດສໍາລັບໜຶ່ງປີ ແລະ 13,600 ໂດລາສະຫະລັດສໍາລັບເວລາ 8 ເດືອນ.<sup>130</sup> ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນມີຄວາມສໍາຄັນ ເມື່ອການໃຊ້ ຈ່າຍຂອງລັດຖະບານຖືກຢູ່ໃນຄວາມກົດດັນຢ່າງ ຕໍ່ເນື່ອງເພື່ອໃຫ້ມີການບໍລິການສາທາລະນະທີ່ຄຸມຄ່າ ກັບເງິນ. ການຝຶກອົບຮົມຕໍາຫຼວດ ແລະ ບໍ່ນໍາໃຊ້ຄວາມ ສາມາດຂອງພວກເຂົາຢ່າງເຕັມທີ່ ແມ່ນການສູນ ເສຍຊັບພະຍາກອນ, ແຕ່ວ່າມີແມ່ຍິງຈໍານວນໜ້ອຍ ທີ່ໄດ້ຜ່ານສະຖາບັນການຝຶກອົບຮົມຕໍາຫຼວດ ເຊິ່ງໃຊ້ ຊັບພະຍາກອນຂອງການລົງທຶນນີ້. ພວກເຂົາບໍ່ໄດ້ຖືກ ຈັດໃຫ້ເຮັດວຽກງານບໍລິຫານ ແລະ ເລຂານຸການ ເຊິ່ງ ສາມາດປະຕິບັດໄດ້ໂດຍພະນັກງານພິນລະເຮືອນ. ພະນັກງານເຫຼົ່ານີ້ສາມາດຮັບສະໝັກໄດ້ຫຼາຍທາງ ແຕກຕ່າງກັນ, ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍທີ່ໄດ້ສໍາເລັດການ ຝຶກອົບຮົມການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ຄວນໄດ້ເຮັດໜ້າທີ່ ທີ່ຕ້ອງການສິດອໍານາດ ແລະ ການອົບຮົມຂອງ ເຈົ້າໜ້າທີ່ຜູ້ສາບານຕົວ.

ໃນບາງກໍລະນີ, ການນໍາໃຊ້ທີ່ຈຳກັດສໍາລັບເຈົ້າໜ້າທີ່ ແມ່ຍິງ ແມ່ນຍ້ອນການເລືອກຂອງແມ່ຍິງເອງ ທີ່ ຕ້ອງການເຮັດວຽກຢູ່ຫ້ອງການທີ່ມີຕາລາງເວລາ ແລະ ກໍານົດເວລາທີ່ແນ່ນອນ. ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງຫຼາຍ

ຄົນໃນການສຶກສານີ້ ຮູ້ສຶກວ່າຖືກບັງຄັບໃຫ້ເບິ່ງແຍງ ຄອບຄົວຂອງພວກເຂົາ ໂດຍສະເພາະຖ້າພວກເຂົາມີ ລູກນ້ອຍ. ພວກເຂົາຖືກຄາດຫວັງວ່າຄວນເຮັດແນວ ນັ້ນໂດຍຄອບຄົວ ແລະ ສັງຄົມ. ມີອີກກໍລະນີເມື່ອທັງ ສາມີ ແລະ ພິນລະຍາເຮັດວຽກຢູ່ໃນການບັງຄັບໃຊ້ ກົດໝາຍ. ແມ່ຍິງຮູ້ສຶກວ່າພວກເຂົາຈໍາເປັນຕ້ອງ ສະໜັບສະໜູນອາຊີບຂອງສາມີ ແລະ ກັບມາຮັບ ໜ້າທີ່ໃນຄອບຄົວຫຼາຍກ່ວາເກົ່າ:

“ບາງຄັ້ງ, ຖ້າເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດແຕ່ງ ງານກັບຕໍາຫຼວດທີ່ມີຕໍາແໜ່ງສໍາຄັນໃນ ກິນຕໍາຫຼວດ, ສ່ວນຫຼາຍແມ່ຍິງຈະລາ ອອກເພາະວ່າບາງຈະຫຍຸ້ງກັບການເປັນ “ພິນລະຍາ” [ພິນລະຍາຂອງຫົວໜ້າ ຕໍາຫຼວດພາກພື້ນ]” (ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງ, ອິນເດເນເຊຍ).

ຍິ່ງໄປກວ່ານັ້ນ, ເມື່ອຖືກຖາມວ່າພວກເຂົາສິນໃຈທີ່ ຈະເຮັດໜ້າທີ່ໃນພາກປະຕິບັດການຫຼືບໍ່, ເຈົ້າໜ້າທີ່ ແມ່ຍິງໜຸ່ມທຸກຄົນໃນກຸ່ມສິນທະນາກໍາວ່າພວກເຂົາ ຕ້ອງການຕໍາແໜ່ງບໍລິຫານ, ຕໍາແໜ່ງທີ່ບໍ່ຕ້ອງການ ໃຫ້ພວກເຂົາອອກໄປຢູ່ໃນຖະໜົນ ຫຼື ຈັດສັນໃຫ້ໄປ ປະຕິບັດງານພາກສະໜາມ:

“ແມ່ຍິງສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນຕ້ອງການຄວາມ ສະດວກສະບາຍ. ພວກເຮົາມັກເຮັດວຽກ ຢູ່ໃນຫ້ອງທີ່ມີແອເຢັນ, ບໍ່ໄດ້ຮັບແສງແດດ. ພວກເຮົາຄາດຫວັງວ່າຈະໄດ້ຮັບການເລື່ອນ ຕໍາແໜ່ງແທນເພື່ອນຮ່ວມງານຜູ້ຊາຍ. ຂ້າພະເຈົ້າຍອມຮັບ (ໃນດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າ ຂອງແມ່ຍິງ), ແຕ່ຂ້າພະເຈົ້າຮູ້ເຖິງຄວາມ ບຶກຜ່ອງຂອງພວກເຮົາ. ພວກເຮົາຮຽກຮ້ອງ ສິດຂອງພວກເຮົາສະເໝີ ແຕ່ກໍມີຄວາມ ຮັບຜິດຊອບ. ຂ້າພະເຈົ້າຂ້ອນຂ້າງເປັນແມ່ ຍິງທີ່ໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນກ່ຽວກັບສິດ ແລະ ຜົນ ປະໂຫຍດຂອງແມ່ຍິງນໍາກັນ. ແຕ່ຂ້າພະເຈົ້າ ບໍ່ຄ່ອຍໄດ້ຮັບຄວາມນິຍົມເທົ່າໃດ” (ເຈົ້າໜ້າທີ່ ແມ່ຍິງ, ພິລິບປິນ).

ທັດສະນະຄະດີເຫຼົ່ານີ້ປະກອບສ່ວນເພີ່ມຕື່ມໃນການ ສ້າງວົງຈອນທີ່ບໍ່ດີຂອງສິນມຸດຕິຖານ ແລະ ຄວາມ ຄາດຫວັງ. ຜູ້ບໍລິຫານອາດຈະຖືວ່າແມ່ຍິງບໍ່ຕ້ອງການ ທີ່ຈະຖືກມອບໝາຍໃຫ້ເຮັດໜ້າທີ່ໃນພາກປະຕິບັດ ການ, ແລະ ແມ່ຍິງອາດຈະສູນເສຍຄວາມ ໝັ້ນໃຈ ໃນຄວາມສາມາດຂອງພວກເຂົາ ເຖິງແມ່ນວ່າພວກ ເຂົາຕ້ອງການຢາກເຮັດບົດບາດໃນພາກປະຕິບັດ

# ແມ່ຍິງຕໍ່ການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍໃນພາກພື້ນອາຊຽນ

ການ. “ຂ້າພະເຈົ້າໄດ້ຍິນບາງເລື່ອງທີ່ຜູ້ຈັດການຊາຍອາດເວົ້າວ່າ ເຈົ້າຄວນຈະຢູ່ໃນຫ້ອງການ ແລະ ບໍ່ຄວນເຂົ້າໄປພາກປະຕິບັດການ, ໃນເວລາທີ່ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງຕ້ອງການຢາກໄປແທ້ໆ, ແຕ່ໃນທັດສະນະຂອງຜູ້ຈັດການຊາຍ, ເຂົາຄາດວ່າເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງຕ້ອງການຢູ່ໃນຫ້ອງການ” (ເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງ, ຫວຽດນາມ).

ຄວາມລ່າອຽງໃນດ້ານບົດບາດຍິງ - ຊາຍ ສາມາດເຫັນໄດ້ ຕົວຢ່າງ: ວິທີການການແຕ່ງຕັ້ງເຈົ້າໜ້າທີ່ໄດ້ຮັບການມອບໝາຍຈາກຜູ້ຈັດການ, ເຊິ່ງສາມາດເຮັດໄດ້ແມ່ຍິງໄດ້ຮັບຕໍາແໜ່ງໃນດ້ານການບໍລິຫານ ແລະ ສະໜັບສະໜູນຫຼາຍເກີນໄປ. ຜູ້ຖືກສໍາພາດໄດ້ອະທິບາຍເຖິງຜົນກະທົບຂອງການຕັດສິນໃຈຂອງຜູ້ຈັດການ ທີ່ມອບໝາຍໃຫ້ແມ່ຍິງມີບົດບາດດ້ານການບໍລິຫານວ່າ ແມ່ນການຈໍາກັດໂອກາດຂອງພວກເຂົາ, ດັ່ງຕົວຢ່າງຕໍ່ໄປນີ້:

“ພວກເຂົາຕ້ອງການຢາກເຮັດວຽກສືບສວນ ແລະ ວຽກພາກສະໜາມ ແຕ່ພວກເຂົາບໍ່ໄດ້ຮັບໂອກາດ. ພວກເຂົາຢາກເຮັດມັນ ແຕ່ວ່າອຽກງານບໍລິຫານແມ່ນຫຼາຍເກີນໄປ ແລະ ພວກເຂົາກໍບໍ່ໄດ້ຮັບໂອກາດເຮັດວຽກພາກສະໜາມໃນກໍລະນີນີ້. ວຽກພາກສະໜາມແມ່ນຂຶ້ນກັບຫົວໜ້າຂອງທ່ານ. ຕົວຢ່າງ, ຖ້າເຂົາຕັດສິນໃຈແຕ່ງຕັ້ງທ່ານໃຫ້ເປັນວຽກການຈະລາຈອນ, ທ່ານສາມາດໄດ້ຮັບປະສົບການ ແລະ ອາດຈະມີໂອກາດທີ່ຈະໄດ້ຮັບການເລືອນຕໍາແໜ່ງ” (ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງ, ກໍາປູເຈຍ).

“ສິ່ງທີ່ຂ້າພະເຈົ້າມີປະສົບການກ່ຽວກັບຄວາມລ່າອຽງ, ເມື່ອເຮັດວຽກບໍລິຫານ, [ຫົວໜ້າ] ສ່ວນໃຫຍ່ມັກໃຫ້ແມ່ຍິງເຮັດວຽກບໍລິຫານ. ໃນຖານະເປັນເຈົ້າໜ້າທີ່ໃໝ່, ຂ້າພະເຈົ້າຢາກເຮັດວຽກໃນພາກສະໜາມ, ແຕ່ຂ້າພະເຈົ້າຖືກແຕ່ງຕັ້ງເປັນ [ເຈົ້າໜ້າທີ່] ບໍລິຫານ ແລະ ຜູ້ຊາຍຖືກມອບໝາຍໃຫ້ເຮັດວຽກປະຕິບັດການ. ໃນຖານະຕໍາຫຼວດໃໝ່ ທ່ານບໍ່ສາມາດທ້າທາຍເລື່ອງນີ້ ແລະ ບໍ່ສາມາດປະຕິເສດໄດ້. ຂ້າພະເຈົ້າຄິດວ່າໃນຫຼາຍຫົວໜ້າທີ່ຂ້າພະເຈົ້າໄປເຮັດວຽກ, ພວກເຂົາ [ຜູ້ຈັດການ] ມັກໃຫ້ແມ່ຍິງເຮັດວຽກບໍລິຫານ” (ເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງ, ຟີລິບປິນ).

ຜູ້ຈັດການຕ້ອງໄດ້ເອົາໃຈໃສ່ເປັນພິເສດຕໍ່ຄວາມລ່າອຽງຂອງຕົນເອງ ແລະ ບໍ່ຄວນຕັ້ງສິນນຸດຕິຖານກ່ຽວກັບສິ່ງທີ່ເຈົ້າໜ້າທີ່ຍິງຕ້ອງການ. ໂດຍສະເພາະ, ຜູ້ຈັດການມີບົດບາດທີ່ສໍາຄັນໃນການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ ແລະ ຊຸກຍູ້ໃຫ້ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງ, ແລະ ຈັດສັນພວກເຂົາໄປໃນຂົງເຂດວຽກງານຂອງຜູ້ຊາຍ, ຫຼື ສະເໜີໂອກາດໃນການຝຶກອົບຮົມ ເຖິງແມ່ນວ່າພວກເຂົາອາດຈະຕ້ອງມີການເດີນທາງໄປຕ່າງປະເທດ ຫຼື ຢູ່ໄກຈາກເຮືອນເປັນເວລາດົນນານ. ເພື່ອດ້ານ ຫຼື ທໍາລາຍວິໄຈອນຂອງຄວາມເປັນພໍ່ ແລະ ການຂາດຄວາມໝັ້ນໃຈຂອງແມ່ຍິງ, ນະໂຍບາຍທີ່ແນໃສ່ບົດບາດຍິງ - ຊາຍ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ - ຊາຍເພື່ອສ້າງຈິດສໍານຶກກ່ຽວກັບຄວາມລ່າອຽງທີ່ບໍ່ໄດ້ຕັ້ງໃຈເຫຼົ່ານີ້ສາມາດຊ່ວຍໃຫ້ທັງຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງຈັດການກັບສະຖານະການເຫຼົ່ານີ້.

ບົດບາດຂອງກົດລະບຽບ ແລະ ຂໍ້ບັງຄັບ, ການປະຕິບັດທີ່ດີ ແລະ ການຈັດການທີ່ເຂັ້ມແຂງຂອງສະຖາບັນ ແມ່ນມີຄວາມສໍາຄັນຫຼາຍໃນການຂະຫຍາຍໂອກາດໃນການຈັດສັນວຽກງານໃຫ້ກັບແມ່ຍິງ. ກົດລະບຽບ ແລະ ຂໍ້ບັງຄັບຂອງສະຖາບັນສາມາດຖືກທົບທວນເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ເຈົ້າໜ້າທີ່ທຸກຄົນໄດ້ຮັບການຈັດສັນໜ້າທີ່ໃນພາກປະຕິບັດການ ຫຼື ການສືບສວນໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍຢ່າງເປັນປົກກະຕິຕະຫຼອດອາຊີບຂອງພວກເຂົາ (ຫຼືຢ່າງໜ້ອຍສ່ວນໜຶ່ງຂອງອາຊີບ). ຂັ້ນຕອນການດໍາເນີນງານທີ່ໄດ້ມາດຕະຖານສໍາລັບຜູ້ຈັດການໜ່ວຍງານ ຍັງສາມາດຮັບປະກັນການໝູນວຽນໃນດ້ານການຈັດສັນວຽກໃຫ້ພະນັກງານຢ່າງເປັນປົກກະຕິ. ການປະຕິບັດດັ່ງກ່າວສາມາດເຮັດໃຫ້ການຈັດສັນວຽກງານເປັນເລື່ອງປົກກະຕິ ສໍາລັບພະນັກງານທຸກຄົນ ແລະ ອາດຈະສົ່ງຜົນຕໍ່ແຮງຈູງໃຈຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ ແລະ ປະເພດຂອງຜູ້ຊ່ຽວຊານທີ່ເຂົ້າຮ່ວມອາຊີບບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ.

ຄວາມສົມດູນລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍ ແມ່ນເງື່ອນໄຂເບື້ອງຕົ້ນສໍາລັບແມ່ຍິງທີ່ຈະໄດ້ຮັບຕໍາແໜ່ງບໍລິຫານ ແລະ ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນຂະບວນການຕັດສິນໃຈ. ຄວາມສົມດູນດ້ານບົດບາດຍິງ - ຊາຍໃນຂະແໜງຄວາມໝັ້ນຄົງແມ່ນໜຶ່ງໃນບັນດາຂໍ້ສະເໜີຂອງນະຕິ ເລກທີ 1325 ຂອງສະພາຄວາມໝັ້ນຄົງສະຫະປະຊາຊາດ ແລະ ເປັນເປົ້າໝາຍຂອງການພັດທະນາແບບຍິນຍົງ, ເຊິ່ງທຸກປະເທດໃນພາກພື້ນໄດ້ປະຕິບັດ.

## 7.4. ການສົ່ງເສີມ ແລະ ການເປັນຜູ້ນຳ ຂອງແມ່ຍິງ

ໃນໄລຍະການຄົ້ນຄ້ວາ, ຜູ້ຈັດການແມ່ຍິງ 31 ຄົນໄດ້ຖືກສຳພາດ, ເຊິ່ງມີອາຍຸສະເລ່ຍແຕ່ 41 ຫາ 55 ປີ, ແລະ ເກືອບທັງໝົດມີປະສົບການຫຼາຍກ່ວາ 26 ປີໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ. ເກືອບມີຄວາມສົນດູນລະຫວ່າງເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງທີ່ແຕ່ງຕັ້ງແລ້ວ ແລະ ແມ່ຍິງໂສດ, ເຊິ່ງເກືອບທັງໝົດແມ່ນມີຄຸນຄ່າທີ່ຊັ້ນສູງ (ລະດັບປະລິນຍາຕີ ແລະ ສູງກ່ວາ). ຜູ້ຈັດການແມ່ຍິງທັງໝົດໄດ້ເນັ້ນໜັກເຖິງການເສຍສະຫຼະສ່ວນຕົວທີ່ພວກເຂົາຕ້ອງເຮັດ ແລະ ການສະໜັບສະໜູນດ້ານ

ຄອບຄົວ ແລະ ສະຖາບັນທີ່ຈຳເປັນເພື່ອບັນລຸຕຳແໜ່ງຜູ້ບໍລິຫານ. ແມ່ຍິງໄດ້ປຶກສາຫາລືກ່ຽວກັບຍຸດທະສາດແລະ ປັດໃຈຕ່າງໆທີ່ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການພັດທະນາອາຊີບ ແລະ ຄວາມກ້າວໜ້າ, ລວມເຖິງສິ່ງທ້າທາຍທີ່ແມ່ຍິງຕ້ອງປະເຊີນເພື່ອບັນລຸຕຳແໜ່ງເຫຼົ່ານີ້. ຄວາມຄິດເຫັນ ແລະ ປະສົບການຂອງພວກເຂົາສະແດງໃຫ້ເຫັນຜົນການຄົ້ນພົບຂ້າງລຸ່ມນີ້.

ໃນສະພາບແວດລ້ອມການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍທີ່ມີຜູ້ຊາຍເປັນສ່ວນຫຼາຍ, ແມ່ຍິງໃນຕຳແໜ່ງລະດັບສູງແມ່ນມີຂໍ້ຍົກເວັ້ນໃນຫຼາຍໆດ້ານ. ພວກເຂົາເປັນຜູ້ຊ່ຽວຊານ ແລະ ຜູ້ຊຳນານການທີ່ມີຄຸນນະພາບສູງໃນຂະແໜງການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ; ພວກເຂົາໄດ້ຈັດການກັບຄວາມສົນດູນໃນການເຮັດວຽກໃນຄອບຄົວ ແລະ ໃນຫຼາຍໆກໍລະນີ ພວກເຂົາໄດ້ມີການເສຍສະຫຼະສ່ວນຕົວທີ່ສຳຄັນເພື່ອບັນລຸຕຳແໜ່ງຂອງພວກເຂົາ, ດັ່ງທີ່ໄດ້ກ່າວໂດຍເຈົ້າໜ້າທີ່ຈຳນວນໜຶ່ງ:



# ເຖິງແມ້ວ່າຈະ ມີເຈົ້າໜ້າທີ່ຍິງ ຫຼາຍຄົນທີ່ໄດ້ຮັບ ຕໍາແໜ່ງສູງ ແຕ່ ພວກເຂົາກໍຍັງຄົງ ຖືກເບິ່ງວ່າ "ບໍ່ໜ້າ ເຊື່ອຖື" ຫຼື ຍັງຄົງມີ ທັດສະນະກ່ຽວກັບ ຕໍາຫຼວດທີ່ຂ້ອນ ຂ້າງຢືດຕິດກັບສິ່ງ ເກົ່າໆຢູ່.



ຮູບພາບເດີມ: ອົງການຕໍາຫຼວດສາກົນ

“ຂ້າພະເຈົ້າຍັງມີໝູ່ເພື່ອນເພດຍິງ ໃຜ້ທີ່ເປັນ ຜູ້ຈັດການ, ເຊິ່ງເປັນນັກສືບສວນຢູ່ຕ່າງແຂວງ, ໄດ້ຮັບການ ເລື່ອນຕໍາແໜ່ງເປັນຜູ້ນຳ, ພວກເຂົາຕ້ອງເສຍສະຫຼະຫຼາຍສິ່ງ, ເຊິ່ງວ່າຄອບຄົວຂອງພວກເຂົາ. ບາງຄົນໄດ້ອາໄສເພື່ອນຮ່ວມງານແລະ ການສະໜັບສະໜູນຈາກຄອບຄົວ. ມັນແມ່ນໜຶ່ງໃນເຫດຜົນທີ່ເຮັດໃຫ້ພວກເຮົາມີຜູ້ຈັດການທີ່ເປັນແມ່ຍິງໜ້ອຍ” (ເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງ, ປະເທດໄທ).

“ນັບຕັ້ງແຕ່ຂ້າພະເຈົ້າເຂົ້າຮ່ວມຕໍາຫຼວດ ຂ້າພະເຈົ້າສະມັກເລືອກວຽກປະຕິບັດການ...ໃນເວລາທີ່ຂ້າພະເຈົ້າໄດ້ເປັນເຈົ້າໜ້າທີ່ລະດັບກາງ, ຂ້າພະເຈົ້າເປັນຫົວໜ້າພະແນກສືບສວນອາຊຽນກຳປາໃນຫ້ອງການຕໍາຫຼວດເມືອງ, ເຊິ່ງຕ້ອງການເວລາ ແລະ ກຳລັງ. ເຖິງແມ່ນວ່າໃນເວລານັ້ນ ຂ້າພະເຈົ້າຍັງສາມາດສ້າງຄວາມສົນດູນລະຫວ່າງຄອບຄົວ ແລະ ວຽກ. ນີ້ແມ່ນກໍລະນີກ່ອນທີ່ຂ້າພະເຈົ້າຈະຖືກແຕ່ງຕັ້ງເປັນຫົວໜ້າຕໍາຫຼວດ, ເຊິ່ງຍັງຕ້ອງໃຊ້ເວລາ ແລະ ພະລັງງານຫຼາຍ. ຂ້າພະເຈົ້າຢູ່ຫ່າງໄກຈາກຄອບຄົວຂອງຂ້າພະເຈົ້າ, ແລະ ລູກຂອງຂ້າພະເຈົ້າຈະມາຢາມຂ້າພະເຈົ້າ... ທຸກໆເດືອນ ຫຼື ທຸກໆອາທິດທີສອງຂອງເດືອນ. ດຽວນີ້ຂ້າພະເຈົ້າໄດ້ກັບເຮືອນຊ້າ, ຂ້າພະເຈົ້າບໍ່ສາມາດກັບຄືນເຮືອນໄດ້ໃນເວລາ 3 ວິນາແລງຄືກັນກັບແມ່ຄົນອື່ນໆ. ນີ້ແມ່ນເຫດຜົນທີ່ຂ້າພະເຈົ້າເວົ້າຫຼາຍ ແລະ ອະທິບາຍໃຫ້ລູກຂອງຂ້າພະເຈົ້າຮູ້ວ່າເປັນຫຍັງຂ້າພະເຈົ້າບໍ່ສາມາດກັບເຮືອນໄດ້ໄວ ແລະ ຕອນນີ້ກໍເຮັດວຽກໄດ້ດີ” (ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງລະດັບສູງ ອິນເດີເນເຊຍ).

ເຖິງແມ່ນວ່າພວກເຮົາບໍ່ສາມາດໄດ້ຮັບຕົວເລກທີ່ແນ່ນອນ, ຈາກການສຳພາດພວກເຮົາໄດ້ຮັບຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຈຳນວນ ແລະ ຕໍາແໜ່ງຂອງແມ່ຍິງທີ່ມີຕໍາແໜ່ງສູງສຸດໃນທຸກໆອົງການຕໍາຫຼວດໃນເວລາທີ່ເກັບກຳຂໍ້ມູນ. ຢູ່ຫວຽດນາມ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງທີ່ມີລະດັບສູງສຸດແມ່ນພົນເທ. ຢູ່ປະເທດນຽນນາ ແລະ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ, ລະດັບສູງສຸດແມ່ນພົນເອກ, ແລະ ໃນບຣູໄນ ແມ່ນຜູ້ກຳກັບການຕໍາຫຼວດອາວຸໂສ. ຢູ່ປະເທດຟິລິບປິນ, ແມ່ຍິງທີ່ມີລະດັບສູງສຸດແມ່ນນາຍພົນຈັດຕະອາ. ຢູ່ປະເທດໄທ, ແມ່ນຜູ້ບັນຊາການຕໍາຫຼວດ, ຢູ່

ນາເລເຊຍ ແມ່ນຮອງຜູ້ບັນຊາການຕໍາຫຼວດ, ຢູ່ອິນເດີເນເຊຍ ແມ່ນສາລະວັດຕໍາຫຼວດ, ໃນກຳປູເຈຍ ແມ່ນຮອງຜູ້ບັນຊາການຕໍາຫຼວດແຫ່ງຊາດ ແລະ ຢູ່ສິງກະໂປ ແມ່ນຮອງຜູ້ບັນຊາການຕໍາຫຼວດ (ສືບສວນ ແລະ ສືບລັບ).

ຂໍ້ມູນທີ່ມີຢູ່ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ແມ່ຍິງຈຳນວນຫຼວງຫຼາຍພວມກ້າວເຂົ້າສູ່ຕໍາແໜ່ງຜູ້ບໍລິຫານລະດັບກາງໃນບາງປະເທດ. ຍົກຕົວຢ່າງ, ແມ່ຍິງກວມເອົາ 12 ເປີເຊັນຂອງ ຕໍາແໜ່ງຜູ້ບໍລິຫານລະດັບກາງໃນປະເທດອິນເດີເນເຊຍ<sup>131</sup> ແລະ 16 ເປີເຊັນຢູ່ບຣູໄນ.<sup>132</sup> ເຖິງວ່າຈະມີບາງບາດກ້າວໃນທາງບວກ, ຈຳນວນແມ່ຍິງໃນຕໍາແໜ່ງຜູ້ນຳໃນພາກພື້ນເດີມລວມຍັງມີຈຳນວນທີ່ຕໍ່າຫຼາຍ. ນີ້ແມ່ນຜົນສະທ້ອນທີ່ຄາດເດົາໄດ້ ເນື່ອງຈາກວ່າການມີສ່ວນຮ່ວມໂດຍສະເລ່ຍຂອງແມ່ຍິງໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍທີ່ທຸກຂັ້ນແມ່ນຍັງຕໍ່າ ແລະ ຈຳນວນຂອງພວກເຂົາຫຼຸດລົງໃນຕໍາແໜ່ງທີ່ສູງກວ່າ.

ມີຈຸດສຳຄັນອີກອັນໜຶ່ງທີ່ເຖິງແມ່ນວ່າແມ່ຍິງຈະຢູ່ໃນຕໍາແໜ່ງຜູ້ນຳ, ພວກເຂົາມັກຈະຢູ່ໃນຕໍາແໜ່ງທີ່ຖືວ່າ “ມີກຽດ” ໜ້ອຍ ແລະ ມີການປະຕິບັດງານໜ້ອຍຈາກມູມມອງຕໍາຫຼວດແບບດັ້ງເດີມ. ພວກເຂົາມັກຖືກຈັດເຂົ້າໃນຕໍາແໜ່ງບໍລິຫານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຊັບພະຍາກອນມະນຸດ, ການບໍລິຫານ, ການສື່ສານ, ການສ້າງນະໂຍບາຍ, ວຽກງານກົດໝາຍ ຫຼື ບາງຄັ້ງການປົກປ້ອງຄອບຄົວ ແລະ ໜ່ວຍງານເດັກນ້ອຍ. ມີໜ້ອຍຄົນທີ່ຖືກມອບໝາຍໃຫ້ນຳໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດ “ຫຼັກ” ເຊັ່ນ: ການສືບສວນຄະດີອາຍາ, ຫຼື ເປັນຫົວໜ້າສະຖານີຕໍາຫຼວດ ຫຼື ຫົວໜ້າທຶນປະຕິບັດການພິເສດ.

ຜູ້ນຳເພດຍິງແມ່ນມີຄວາມສຳຄັນ ຍ້ອນວ່າພວກເຂົາສາມາດທ້າທາຍແນວທາງບົດບາດຍິງ - ຊາຍ ແລະ ປະກອບສ່ວນໃນການ ກຳນົດພາລະບົດບາດທີ່ແມ່ຍິງສາມາດປະຕິບັດໃນສິ່ງຄົມໄດ້. ພວກເຂົາສາມາດເປັນແຮງບັນດານໃຈ ສຳລັບຄົນຮຸ່ນໜຸ່ມ ໂດຍສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າມັນເປັນໄປໄດ້ທີ່ຈະສ້າງອາຊີບ ແລະ ເຮັດໜ້າທີ່ເປັນຜູ້ແນະນຳໃຫ້ແກ່ພະນັກງານໜຸ່ມ, ຊ່ວຍພວກເຂົາໃນການນຳພາອົງການ. ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດຍິງໜຸ່ມລາຍງານວ່າ ພວກເຂົາຮູ້ສຶກມີແຮງບັນດານໃຈ ແລະ ມີແຮງຈູງໃຈຈາກຜູ້ນຳ ເພດຍິງຂອງພວກເຂົາ. ຍົກຕົວຢ່າງ: ເຈົ້າໜ້າທີ່ອາວຸໂສຈາກ ກຳປູເຈຍກ່າວວ່າ, “ ຜູ້ນຳແມ່ຍິງສາມາດເປັນແບບຢ່າງ, ພວກເຂົາສາມາດເປັນແຮງຈູງໃຈ ແລະ ເປັນແຮງບັນດານໃຈໃຫ້ແມ່ຍິງຄົນອື່ນໆ, ຮອງຜູ້ບັນຊາການຕໍາຫຼວດແຫ່ງຊາດ ຂອງພວກເຮົາແມ່ນແບບຢ່າງໜຶ່ງ.”

ຜູ້ນຳເພດຍິງຍັງໄດ້ອະທິບາຍເຖິງຄວາມຮູ້ສຶກທີ່ມີ ຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນການສະໜັບສະໜູນ ແລະ ສ້າງ ແຮງບັນດານໃຈໃຫ້ຊາວໜຸ່ມ. ຍົກຕົວຢ່າງຕາມທີ່ ເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງໃນປະເທດອິນໂດເນເຊຍໄດ້ຍົກໃຫ້ ເຫັນວ່າ: ຂ້າພະເຈົ້າແມ່ນແບບຢ່າງ ແລະ ຂ້າພະເຈົ້າ ຕ້ອງສົ່ງເສີມນ້ອງຂອງຂ້າພະເຈົ້າ, ນີ້ແມ່ນວິທີທີ່ ຂ້າພະເຈົ້າຄິດ ແລະ ເຮັດ.” ຜູ້ນຳເພດຍິງຍັງສາມາດ ເປັນຕົ້ນແບບທີ່ສ້າງແຮງບັນດານໃຈ ແລະ ເປັນ ແບບຢ່າງໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງໜຸ່ມໃນກອງກຳລັງ ຫຼື ໃນ ຊຸມຊົນ ທີ່ອາດຈະຢາກປະກອບອາຊີບໃນການບັງຄັບ ໃຊ້ກົດໝາຍ. ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງລະດັບສູງຄົນໜຶ່ງ ຈາກປະເທດສິງກະໂປໄດ້ກ່າວວ່າ: “ທ່ານຕ້ອງເຮັດ ໃຫ້ເຈົ້າ ໜ້າທີ່ອາວຸໂສເບິ່ງວ່າແມ່ຍິງສາມາດປະຕິບັດ ໜ້າທີ່ໄດ້. ມັນກ່ຽວກັບແຮງບັນດານໃຈທັງໝົດ ... ຂ້າພະເຈົ້າຄິດວ່າການມີແມ່ຍິງໃນຕຳແໜ່ງບໍລິຫານ ສູງສຸດເປັນແຮງບັນດານໃຈ ແລະ ໃຫ້ຄວາມຫວັງວ່າ ມັນເປັນໄປໄດ້ ແລະ ທ່ານກໍ່ສາມາດບັນລຸເປົ້າໝາຍນັ້ນ ໄດ້. ຈົ່ງມີຄວາມປາດຖະໜາ.”

ຜູ້ນຳເພດຍິງຖືກຄາດຫວັງໂດຍເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງ ວ່າພວກເຂົາຈະສະໜັບສະໜູນ ແລະ ເປັນຕາງໜ້າ ໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງຄົນອື່ນໆໃນກອງກຳລັງຕໍາຫຼວດ ແລະ ນຳເອົາສຽງ ແລະ ຄວາມສົນໃຈຂອງແມ່ຍິງ ມາພິຈາລະນາ, ມີອິດທິພົນຕໍ່ທັງຂະບວນການ, ນະໂຍບາຍ, ວັດທະນະທຳຂອງສະຖາບັນ ແລະ ການ ສືບທະນາໃນດ້ານການປະຕິຮູບຂະແໜງຄວາມ ໜັ້ນຄົງທີ່ແມ່ຍິງໃນຕຳແໜ່ງຜູ້ນຳຖືກຄາດຫວັງ ແລະ ໃນຫຼາຍໆກໍລະນີທີ່ພວກເຂົານຳເອົາການ ສືບທະນາກ່ຽວກັບຄວາມກັງວົນສະເພາະຂອງແມ່ ຍິງ ຫຼື ຫັດສະນະຂອງພວກເຂົາກ່ຽວກັບບັນຫາທີ່ ນຳມາສືບທະນາ. ແມ່ຍິງທີ່ເປັນຜູ້ນຳສາມາດປະກອບ ສ່ວນເຂົ້າໃນການພັດທະນາສະພາບແວດລ້ອມທີ່ ເໝາະສົມກັບເພດຍິງຫຼາຍຂຶ້ນ. ເຈົ້າໜ້າທີ່ຫຼາຍຄົນ ໄດ້ແລກປ່ຽນກ່ຽວກັບບັນຫານີ້ໃນການສຳພາດຂອງ ພວກເຮົາ:

“ຜູ້ນຳເພດຍິງຈະເຂົ້າໃຈສະຖານະການ ແລະ ຄວາມລຳບາກຂອງຕໍາຫຼວດແມ່ ຍິງ. ຜູ້ນຳເພດຍິງຈະແບ່ງປັນຄວາມ ຮູ້ສຶກຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງທີ່ຢູ່ໃຕ້ບັງຄັບ ບັນຊາ. ພວກເຂົາເຈົ້າຈະເຂົ້າໃຈຄວາມ ຕ້ອງການຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງ. ຕົວຢ່າງ: ຖ້າແມ່ຍິງມີຄວາມຮູ້ທີ່ຈຳກັດ ພວກເຂົາຈະຖືກສົ່ງໄປຝຶກອີບອິນ; ພວກ ເຂົາຈະເປີດໂອກາດໃຫ້ແມ່ຍິງມີໂອກາດ ເຮັດວຽກພາກສະໜາມຫຼາຍຂຶ້ນ ແລະ ຫຼຸດຜ່ອນຊ່ອງຫວ່າງຂອງຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງ ແລະ ຕໍາຫຼວດຊາຍ” (ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງ, ກຳປູເຈຍ).

“ຂ້າພະເຈົ້າຄິດວ່າ ຖ້າມີຫົວໜ້າເພດ ຍິງ, ມັນຈະມີປະຕິທິດຫຼາຍຕໍ່ຕໍາຫຼວດ ແມ່ຍິງຫຼາຍຂຶ້ນ. ເມື່ອຂ້າພະເຈົ້າໄດ້ໃຫ້ ກຳເນີດລູກ, ຫົວໜ້າຊາຍຂອງຂ້າພະເຈົ້າ ບໍ່ສົນໃຈຂ້າພະເຈົ້າ. ມີບາງຄົນຈາກ ລະດັບສູງ, ທີ່ເປັນແມ່ຍິງອາວຸໂສອີກ ຄົນໜຶ່ງ, ໄດ້ຂໍຮ້ອງໃຫ້ພວກເຂົາໃຫ້ອັນ ລາແກ່ຂ້າພະເຈົ້າເພິ່ນຂຶ້ນສຳລັບການ ເບິ່ງແຍງລູກນ້ອຍ” (ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງ, ຫວຽດນາມ).

“ໃນຂະນະທີ່ຢູ່ພາກສະໜາມ ຂ້າພະເຈົ້າ ຍັງພະຍາຍາມຮັບປະກັນໃຫ້ເຈົ້າໜ້າທີ່ ແມ່ຍິງຂອງຂ້າພະເຈົ້າໄດ້ຮັບປະສົບການ ໃນໜ້າທີ່ພາກປະຕິບັດການ, ບໍ່ແມ່ນ ພຽງແຕ່ໃນອຽກງານບໍລິຫານເທົ່າ ນັ້ນ” (ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງລະດັບສູງ, ອິນໂດເນເຊຍ).



ຮູບພາບດິເຍ: ອົງການ ສປຊ ເພື່ອແມ່ຍິງ/ ພອຍ ພຸດເພັງ

ຢູ່ປະເທດກຳປູເຈຍ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງໄດ້ສະແດງຄຳເຫັນໃນແງ່ດີບາງຢ່າງ, ແມ່ຍິງຈະສາມາດເຂົ້າເຖິງຕຳແໜ່ງຜູ້ນຳເພີ່ມຂຶ້ນ ໃນອະນາຄົດ. ສິ່ງນີ້ມັກຈະອີງໃສ່ທັດສະນະວ່າລະດັບການສຶກສາທີ່ໄປຂອງແມ່ຍິງໃນຊຸມຊົນໄດ້ເພີ່ມຂຶ້ນ; ແລະ ດັ່ງນັ້ນ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງທີ່ເຂົ້າມາໃໝ່ມີໄວກາດດີກ່ວາທີ່ຈະໄດ້ຮັບການພິຈາລະນາໃນການເລື່ອນຕຳແໜ່ງ. ໃນທາງກົງກັນຂ້າມ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງໃນປະເທດໄທມີຄວາມສົງໄສກ່ຽວກັບການເຂົ້າເຖິງການເລື່ອນຕຳແໜ່ງ ແລະ ບົດບາດໃນການນຳພາໃນປັດຈຸບັນ ແລະ ໃນອະນາຄົດ, ຍ້ອນວ່າແມ່ຍິງບໍ່ສາມາດຝຶກອົບຮົມເປັນເວລາ 4 ປີຢູ່ທີ່ ໂຮງຮຽນນ້ອຍຮ້ອຍຕຳຫຼວດ, ເຊິ່ງເປັນສິ່ງສຳຄັນ ສຳລັບການເຂົ້າເຖິງເຄືອຂ່າຍເພື່ອການສະໜັບສະໜູນອາຊີບ.

## ການປະຕິບັດທີ່ດີ

ເພື່ອອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງໃນບ່ອນເຮັດວຽກ, ນາດຕະການພິເສດຊົ່ວຄາວເຊັ່ນໂຄຕ້າ ຫຼື ເປົ້າໝາຍສາມາດມີຜົນໃນທາງບວກ. ວິທີການເຫຼົ່ານີ້ສາມາດເປັນນາດຕະການຊົ່ວຄາວເພື່ອ “ທຳລາຍເພດານແກ້ວ” ຫຼື ເອົາຊະນະອະປະສັກທີ່ແມ່ຍິງປະເຊີນ. ໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້, ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງຈາກກຳປູເຈຍໄດ້ອະທິບາຍເຖິງການຊຸກຍູ້ຂອງສະຖາບັນທີ່ເຂັ້ມແຂງໃນການແຕ່ງຕັ້ງແມ່ຍິງໃນຕຳແໜ່ງຜູ້ນຳ. ພວກເຂົາໄດ້ຍົກໃຫ້ເຫັນວ່າວິທີການດັ່ງກ່າວໄດ້ເຮັດໃຫ້ຈຳນວນແມ່ຍິງທີ່ໄດ້ຮັບການເລື່ອນຕຳແໜ່ງສູງຂຶ້ນ, ໂດຍສະເພາະຕຳແໜ່ງຮອງຫົວໜ້າໜ່ວຍງານ ແລະ ພະແນກຕ່າງໆ. ສຳນັກງານຕຳຫຼວດແຫ່ງຊາດຟີລິບປິນຍັງໄດ້ຈັດຕັ້ງນະໂຍບາຍຕ່າງໆເພື່ອລົບລ້າງການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງ (ກ່ອງ 6), ໂດຍສະເພາະໃນລະດັບການຄຸ້ມຄອງ, ເຊິ່ງຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນ “ຄະນະກຳມະການໃດໜຶ່ງທີ່ສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນໂດຍສຳນັກງານຕຳຫຼວດແຫ່ງຊາດຟີລິບປິນ”.<sup>133</sup>

### ກ່ອງ 6: ສຳນັກງານຕຳຫຼວດແຫ່ງຊາດຟີລິບປິນ ຄຳແນະນຳ ແລະ ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນນະບູນຂອງ ປີ 2014<sup>134</sup>

#### 4.16.c. ການລົບລ້າງການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງໃນສຳນັກງານຕຳຫຼວດແຫ່ງຊາດຟີລິບປິນ

ສະໜອງໂອກາດແກ່ການເປັນຕາງໜ້າຂອງແມ່ຍິງໃນຄະນະກຳມະການໃດໜຶ່ງທີ່ຈັດຕັ້ງໂດຍ ສຳນັກງານຕຳຫຼວດແຫ່ງຊາດຟີລິບປິນ, ລວມທັງການເຂົ້າຮ່ວມຂອງພວກເຂົາໃນຖານະຜູ້ຕາງໜ້າອົງການໃນລະດັບສາກົນ. ອົງຕາມຈຳນວນສະມາຊິກຄະນະກຳມະການ, ທີ່ລວມທັງລະດັບຂອງວຽກງານ, ຂໍ້ກຳນົດເລື່ອງຕຳແໜ່ງ ແລະ ລັກສະນະຂອງການປະຕິບັດວຽກຂອງຄະນະກຳມະການ, ໜຶ່ງສ່ວນສາມ (1/3) ຂອງຕາງໜ້າຄະນະກຳມະການຕ້ອງເປັນແມ່ຍິງ. ຖ້າບໍ່ດັ່ງນັ້ນ, ຜູ້ຕາງໜ້າຂອງຄະນະກຳມະການທຸກຄົນຕ້ອງແມ່ນແມ່ຍິງ. ຖ້າບໍ່ດັ່ງນັ້ນ, ທຸກຄະນະກຳມະການທີ່ສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນໃນ ສຳນັກງານຕຳຫຼວດແຫ່ງຊາດຟີລິບປິນຕ້ອງມີແມ່ຍິງຢ່າງໜ້ອຍສອງຄົນນຶ່ງເປັນສະມາຊິກປົກກະຕິ.

# ຜູ້ນຳທັງຍິງ ແລະ ຊາຍ ໄດ້ໂຄສະນາ ເຜີຍແຜ່ ແລະ ສະໜັບສະໜູນ ເພດຍິງໃຫ້ມີບົດ ບາດສຳຄັນໃນ ການມີຜົນກະທົບ ດ້ານດີ.

ມາດຕະການພິເສດຊ່ວຍເຫຼືອເຊັ່ນໂຄດ້າບົດບາດຍິງ - ຊາຍ ຖືກນຳໃຊ້ໃນປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນເປັນສ່ວນໃຫຍ່. ເພື່ອໃຫ້ສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ມີປະສິດທິຜົນສູງສຸດ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ຕ້ອງມີການນຳພາທີ່ເຂັ້ມແຂງໃນລະດັບການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ມີຍຸດທະສາດໄລຍະຍາວ ເພື່ອພັດທະນາກຸ່ມເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງທີ່ມີຄຸນນະພາບ. ໃນບ່ອນທີ່ແມ່ຍິງບໍ່ໄດ້ມີການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ປະສົບການຄືກັນກັບເຈົ້າໜ້າທີ່ຊາຍ, ການແຕ່ງຕັ້ງແມ່ຍິງເຂົ້າໃນຕຳແໜ່ງລະດັບສູງອາດຈະຊ່ວຍສ້າງພາບລັກຂອງການຕາງໜ້າຂອງແມ່ຍິງໃນລະດັບສູງ, ເຖິງແມ່ນວ່າວຽກງານຂອງພວກເຂົາອາດຈະຖືກຈຳກັດໃນໜ້າທີ່ແທບງ ເຊັ່ນ: ເຮັດວຽກເປັນເລຂາໃຫ້ຜູ້ບໍລິຫານຊາຍ. ສະຖານະການນີ້ສາມາດມີຜົນສະທ້ອນທາງລົບ. ຖ້າແມ່ຍິງບໍ່ໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນໃຫ້ມີທັກສະທີ່ຈຳເປັນໃນການປະຕິບັດພາລະບົດບາດຂອງພວກເຂົາຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ, ພວກເຂົາຈະຕົກຢູ່ໃນຄວາມສ່ຽງທີ່ຈະຖືກວິພາກວິຈານຈາກເພື່ອນຮ່ວມງານ.

ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງລະດັບສູງຫຼາຍຄົນຍິ່ງຍິນວ່າພວກເຂົາບໍ່ສາມາດໄດ້ຮັບການເລື່ອນຕຳແໜ່ງໄດ້ ຖ້າບໍ່ມີການສະໜັບສະໜູນ ຢ່າງຈິງຈັງຈາກຜູ້ຈັດການຂອງພວກເຂົາ. ຜູ້ນຳເພດຊາຍ ແລະ ຍິງທີ່ສະໜັບສະໜູນໃນນາມ ແລະ ສະໜັບສະໜູນແມ່ຍິງສາມາດມີຜົນກະທົບໃນທາງບວກທີ່ສຳຄັນ:

“ຫົວໜ້າຕຳຫຼວດແຫ່ງຊາດໄດ້ໃຫ້ໂອກາດຫຼາຍຢ່າງແກ່ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕຳຫຼວດແມ່ຍິງເພື່ອເຮັດວຽກໃນການບໍລິຫານແລະ ໜ້າທີ່ໃນພາກປະຕິບັດການ. ດຽວນີ້ພວກເຮົາມີນາຍພົນແມ່ຍິງ 3 ຄົນ. ມັນບໍ່ແມ່ນເລື່ອງງ່າຍ ຍ້ອນວ່າການຄັດເລືອກສຳລັບຕຳແໜ່ງນີ້ ແມ່ນຍາກຫຼາຍ” (ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງ, ອິນໂດເນເຊຍ).

“ພວກເຮົາຈຳເປັນຕ້ອງທຳລາຍເພດຈຸນ ແກ້ວ. ຂ້າພະເຈົ້າຄິດວ່າມັນຕອບສະໜອງໄດ້ດີກ່ວາ. ທ່ານຕ້ອງມີສ່ວນຮ່ວມເນື່ອງຈາກເຈົ້າໜ້າທີ່ຊາຍລະດັບສູງໃນສາຍອາຊີບຂອງແມ່ຍິງ, ຊ່ວຍໃຫ້ແມ່ຍິງໄດ້ຮັບການເລື່ອນຕຳແໜ່ງ. ຖ້າບໍ່ມີການສະໜັບສະໜູນຂອງພວກເຂົາ, ພວກເຮົາກໍ່ບໍ່ມີຫຍັງເລີຍ. ພວກເຮົາມີພຽງ 20,000 ຄົນ, ແລະ ພວກເຮົາແມ່ນມີ 200,000 ຄົນ. ຜູ້ບໍລິຫານລະດັບສູງ, ພວກເຮົາແມ່ນຜູ້ຕັດສິນໃຈວ່າຈະສົ່ງເສີມ

ຜູ້ໃດ, ແລະ ຈັດສັນໃຫ້ທ່ານຢູ່ຕຳແໜ່ງໃດ. ຜູ້ມີຕຳແໜ່ງລະດັບສູງສຸດ ແມ່ນເພດຊາຍທັງໝົດ. ການສະໜັບສະໜູນຕ້ອງໄດ້ນາຈາກພວກເຂົາ” (ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງລະດັບສູງ, ຟີລິບປິນ).

ການແນະນຳມັກກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມກ້າວໜ້າໃນການເຮັດວຽກ. ຄວາມສຳຄັນຂອງຜູ້ແນະນຳບໍ່ສາມາດເວົ້າເກີນຂອບເຂດ. ມີບາງຄົນສະໜັບສະໜູນໃນນາມຂອງທ່ານ, ເພື່ອຊ່ວຍໃນການກຳນົດຍຸດທະສາດໃນການແກ້ໄຂບັນຫາທີ່ມີປະສິດທິຜົນ, ສົນທະນາກ່ຽວກັບອຸປະສັກໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ຊ່ວຍໃນການກຳນົດຍຸດທະສາດຂອງຄວາມສຳເລັດ ແມ່ນທຸກໆອົງປະກອບທີ່ສຳຄັນໃນການສ້າງອາຊີບໜຶ່ງຂອງບຸກຄົນ.<sup>135</sup> ໃນປະເທດອິນໂດເນເຊຍ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງໄດ້ລາຍງານວ່າມີໂຄງການຂອງສະຖາບັນສຳລັບການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແມ່ຍິງທີ່ຖືກສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນພາຍໃຕ້ພະແນກຊັບພະຍາກອນມະນຸດ. ເຊັ່ນດຽວກັນ, ຢູ່ປະເທດລິງກະເປີ, ຜູ້ຖືກສຳພາດໄດ້ລາຍງານວ່າ ມີໂຄງການໃຫ້ຄຳແນະນຳກ່ຽວກັບຄວາມເປັນຜູ້ນຳ ສຳລັບເຈົ້າໜ້າທີ່ຊາຍ ແລະ ຍິງ. ໂຄງການມີຈຸດປະສົງເພື່ອພັດທະນາຜູ້ນຳໜຸ່ມໃນອະນາຄົດຂອງອົງການ ໂດຍຜ່ານການແລກປ່ຽນປະສົບການ ແລະ ການຖ່າຍທອດຄວາມຮູ້ຈາກຜູ້ນຳທີ່ມີປະສົບການ. ເຊິ່ງຖືກຈັດການໂດຍກົມແຮງງານ.

“ພວກເຮົາມີໂຄງການທີ່ໃຫ້ການແນະນຳກ່ຽວກັບຄວາມເປັນຜູ້ນຳສຳລັບບຸກຄົນ. ມັນເກືອບຄ້າຍຄືກັບການໃຫ້ຄຳ ແນະນຳແບບບັງຄັບ. ກົມແຮງງານ [ພະແນກ] ພວນດຳເນີນໂຄງການນີ້. ມັນກ່ຽວຂ້ອງກັບການໃຫ້ຄຳແນະນຳ ແບບໜຶ່ງຕໍ່ໜຶ່ງ, ການສະທ້ອນ, ການຝຶກສອນ, ການແລກປ່ຽນປະສົບການ. ຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບຊື່ນຳແມ່ນສາມາດປົກສາຫາລືກ່ຽວກັບບັນຫາຕ່າງໆ ແລະ ຂໍຄຳແນະນຳໄດ້ຢ່າງອິດສະຫຼະ, ເປັນປົກກະຕິເດືອນລະຄັ້ງ” (ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງລະດັບສູງ, ລິງກະເປີ).

ການລິເລີ່ມຕັ້ງກ່າວສາມາດຊ່ວຍໃຫ້ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງໃນການປະກອບອາຊີບຕຳຫຼວດຂອງພວກເຂົາໄດ້ດີຂຶ້ນ, ຊອກຫາຄຳ ແນະນຳກ່ຽວກັບສິ່ງທ້າທາຍໃນການດຸ່ນດ່ຽວລະຫວ່າງການເຮັດວຽກ ແລະ ການໃຊ້ຊີວິດ, ແລະ ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການຮັບປະກັນໃຫ້ມີແມ່ຍິງທີ່ມີໂອກາດເປັນຜູ້ນຳ.

## ສິ່ງທ້າທາຍ

ຜູ້ຈັດການແມ່ຍິງຍັງຮັບຮູ້ສິ່ງທ້າທາຍທີ່ຂັດຂວາງຄວາມກ້າວໜ້າ ໃນການເຮັດວຽກຂອງພວກເຂົາ. ຜູ້ບໍລິຫານສ່ວນໃຫຍ່ທີ່ຖືກສຳພາດກ່າວວ່າ ສິ່ງທ້າທາຍສຳລັບຜູ້ຈັດການແມ່ຍິງ ລວມມີການຂາດປະສິບການ ໃນພາກປະຕິບັດການ, ເຄືອຂ່າຍທີ່ພັດທະນາໜ້ອຍ, ມີຄວາມລຳອຽງສຳລັບເພື່ອນຮ່ວມງານຊາຍ, ຂາດການສະໜັບສະໜູນຈາກຄອບຄົວ ຫຼື ສາມີ ເພື່ອສົນທິບວຽກງານ ແລະ ຄອບຄົວ, ແລະ ຄວາມຄາດຫວັງຂອງສັງຄົມກ່ຽວກັບບົດບາດ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງພວກເຂົາ, ສິ່ງທ້າທາຍເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນມີທົ່ວໄປສຳລັບກອງກຳລັງຕໍາຫຼວດໃນພາກພື້ນອື່ນໆ ເຊັ່ນກັນ.

ໃນບັນດາປະເທດອາຊຽນສ່ວນໃຫຍ່, ໜຶ່ງໃນອຸປະສັກທີ່ຈະເຮັດໃຫ້ແມ່ຍິງໃນຕໍາແໜ່ງບໍລິຫານຫຼາຍກ່ວານີ້ ແມ່ນເສັ້ນທາງອາຊີບຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງ, ຍ້ອນວ່າວຽກສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນວຽກໃນຕໍາແໜ່ງສະມຽນ / ບໍລິຫານ. ແມ່ຍິງທີ່ມີໂອກາດເປັນຜູ້ນຳທີ່ເໝາະສົມກັບຕໍາແໜ່ງຜູ້ບໍລິຫານລະດັບສູງແມ່ນຍັງຕໍ່າ ເນື່ອງຈາກຂາດປະສິບການໃນວຽກງານຕໍາຫຼວດປະຕິບັດການ. ໃນບາງກໍລະນີ, ແມ່ຍິງໄດ້ສະແດງອາຊີບໃນສາຂາວິຊາສະເພາະ ເຊັ່ນ: ມິຕິເວດ ຫຼື ການປ້ອງກັນສ່ວນບຸກຄົນໄລຍະໃກ້ (ໜ່ວຍຄຸ້ມກັນ), ຍ້ອນວ່າພວກເຂົາຮູ້ສຶກວ່າມັນເປັນວິທີດຽວທີ່ຈະນຳພາອາຊີບຂອງຕົນໃນການບັນລຸຕໍາແໜ່ງລະດັບສູງ ແລະ ບົດບາດນຳພາ. ໃນຂະນະທີ່ສິ່ງນີ້ແມ່ນເສັ້ນທາງອາຊີບທີ່ຖືກຕ້ອງ, ແນວທາງຜູ້ຊ່ຽວຊານມີສາມາດເບິ່ງໄດ້ອີກແບບວ່າເຈົ້າໜ້າທີ່ເຫຼົ່ານີ້ມີທັກສະທີ່ຄັບຄັບ ແລະ ຂາດຄວາມຊ່ຽວຊານໃນຂົງເຂດຕໍາຫຼວດທົ່ວໄປ ແລະ ພາກປະຕິບັດການອື່ນໆ, ເຊິ່ງໝາຍ ຄວາມວ່າພວກເຂົາອາດຈະບໍ່ຖືວ່າເໝາະສົມກັບຕໍາແໜ່ງຜູ້ບໍລິຫານໃນພະແນກອື່ນ, ແລະ ສາມາດຖືກຄອບງຳໄດ້ງ່າຍໂດຍເພື່ອນຮ່ວມງານຊາຍທີ່ມີປະສິບການ ແລະ ການດຳເນີນງານທີ່ຫຼາກຫຼາຍ.

ອີງຕາມເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້, ຂະບວນການເລື່ອນຕໍາແໜ່ງໃນບັນດາເຈົ້າໜ້າທີ່ລະດັບຕໍ່າ<sup>136</sup> ໂດຍທົ່ວໄປ, ຖືວ່າເປັນຄວາມຍຸຕິທຳ ແລະ ໂປ່ງໃສ ສຳລັບທັງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ. ໃນບາງປະເທດ, ການເຂົ້າເຖິງຕໍາແໜ່ງລະດັບສູງແມ່ນຜ່ານການສະເໜີຊື່ ແລະ ແຕ່ງຕັ້ງໂດຍອີງໃສ່ການຕັດສິນໃຈຂອງຜູ້ທີ່ມີຕໍາແໜ່ງສູງກ່ວາໂດຍກົງ. ດັ່ງນັ້ນ, ເຄືອຂ່າຍສາມາດມີບົດບາດສຳຄັນໃນການເລື່ອນຕໍາແໜ່ງ. ເຄືອຂ່າຍດັ່ງກ່າວ, ບາງຄັ້ງສ້າງຂຶ້ນໃນ

ລະຫວ່າງການສຶກສາໃນສະຖາບັນຕໍາຫຼວດ, ແມ່ນໄດ້ສ້າງເພີ່ມຕື່ມອີກໂດຍຜ່ານໂອກາດໃນການພັດທະນາອາຊີບທາງສັງຄົມ. ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງໃນປະເທດນາເລເຊຍກ່າວວ່າ “ ຫົວໜ້າຊາຍຈະເປັນ ‘ໝູ່ສະໝິດ’ ກັບເພື່ອນຮ່ວມງານຊາຍໄດ້ງ່າຍກວ່າ ໃນຂະນະທີ່ສຳລັບແມ່ຍິງຄວາມສຳພັນດັ່ງກ່າວແມ່ນເປັນໄປບໍ່ໄດ້. ແມ່ຍິງອາດຈະຖືກຕັດສິດ ໃນກໍລະນີທີ່ພວກເຂົາບໍ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງສະຖາບັນຕໍາຫຼວດ ແລະ ອາດຖືກກົດກັນຈາກເຄືອຂ່າຍບາງແຫ່ງ, ເຮັດໃຫ້ພວກເຂົາຂາດຂໍ້ມູນທີ່ສຳຄັນຕໍ່ຄວາມກ້າວໜ້າໃນການເຮັດວຽກຂອງພວກເຂົາ.

ລະບົບການເລື່ອນຕໍາແໜ່ງແມ່ນແຕກຕ່າງກັນໃນອາຊຽນ, ໂດຍບາງອັນແມ່ນອີງໃສ່ການປະເມີນຂອງຜູ້ຈັດການ ແລະ ອື່ນໆທີ່ຕ້ອງການການທົບທວນຄືນໂດຍຄະນະກຳມະການ. ແນວໃດກໍຕາມ, ໂດຍບໍ່ກ່ຽວກັບເລື່ອງຂອງຂະບວນການ, ການປ້ອນຂໍ້ມູນທີ່ສະໜອງໃຫ້ໂດຍຜູ້ຈັດການໃນສາຍງານມີຄວາມສຳຄັນຫຼາຍ. ຕໍາແໜ່ງຜູ້ຈັດການແມ່ນຕໍາແໜ່ງທີ່ຜູ້ຊາຍຄອບງຳ ແລະ ຍ້ອນວ່າບາງລະບົບການປະເມີນຜົນການປະຕິບັດງານແມ່ນຢູ່ພາຍໃນການຄຸ້ມຄອງຂອງຜູ້ຈັດການ, ມັນສາມາດມີຄວາມລຳອຽງ ແລະ ມີສອງມາດຕະຖານ ໃນການເລື່ອນຕໍາແໜ່ງ ທີ່ສາມາດສົ່ງຜົນກະທົບທາງລົບຕໍ່ແມ່ຍິງ. ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງຈຶ່ງມີວ່າພວກເຂົາຮູ້ສຶກຖືກກວດກາຢ່າງໃກ້ຊິດໃນບ່ອນເຮັດວຽກ ແລະ ວ່າຄວາມຜິດພາດໃດໆ ກໍຈະສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ຄວາມຮັບຮູ້ຂອງການເຮັດວຽກໂດຍລວມຂອງພວກເຂົາ, ໃນຂະນະທີ່ຜູ້ຊາຍບໍ່ໄດ້ຮັບມາດຕະຖານເຫຼົ່ານັ້ນ. ແມ່ຍິງຮູ້ສຶກວ່າພວກເຂົາຕ້ອງໄດ້ເຮັດດີກ່ວາເພື່ອນຮ່ວມງານຊາຍເພື່ອທີ່ຈະໄດ້ຮັບການພິຈາລະນາການເລື່ອນຕໍາແໜ່ງໃນລະດັບດຽວກັບເພື່ອນຮ່ວມງານຊາຍ. ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງຄົນໜຶ່ງໃນປະເທດໄທ ແລະ ຈົບການສຶກສາ 4 ປີທີ່ໂຮງຮຽນນາຍຮ້ອຍຕໍາຫຼວດ ໃນປະເທດໄທກ່າວວ່າ: “ ຂ້າພະເຈົ້າຈົບການສຶກສາຈາກສະຖາບັນຕໍາຫຼວດ ແລະ ຂ້າພະເຈົ້າບໍ່ແນ່ໃຈວ່າຂ້າພະເຈົ້າສາມາດກາຍເປັນຜູ້ກຳກັບການຂອງສະຖານີຕໍາຫຼວດຂອງຂ້າພະເຈົ້າໄດ້ຫຼືບໍ່. ປົກກະຕິແລ້ວເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງບໍ່ສາມາດທຳລາຍເພດານນັ້ນໄດ້”. ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງອີກຄົນໜຶ່ງຂອງໄທ ໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນຜົນຂອງສິ່ງທີ່ເບິ່ງຄືວ່າ ແມ່ນສິ່ງກົດຂວາງທີ່ເບິ່ງບໍ່ເຫັນແກ່ແມ່ຍິງໃນບົດບາດການເປັນຜູ້ນຳ. ນາງກ່າວວ່າ: “ ບໍ່ເຄີຍມີຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງເປັນຫົວໜ້າຕໍາຫຼວດ, ແລະ ມີສະຖານີຕໍາຫຼວດທັງໝົດ 1,452 ແຫ່ງ. ບໍ່ມີນະໂຍບາຍເປັນລາຍລັກອັກສອນທີ່ຫ້າມສິ່ງນີ້; ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ແມ່ຍິງບໍ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງຕໍາແໜ່ງນີ້ໄດ້”.



ພວກເຮົາຕ້ອງທຳລາຍເພດານແກ້ວນີ້, ຂ້ອຍຄິດວ່າ ມັນຄວນໄດ້ຮັບການ  
ຕອບສະໜອງທີ່ດີກວ່ານີ້. ເຈົ້າໜ້າທີ່ຊາຍອາວຸໂສຈ້ອງມີສ່ວນຮ່ວມໃນ  
ວຽກງານຂອງຜູ້ຍິງນີ້, ຊ່ວຍໃຫ້ແມ່ຍິງໄດ້ຮັບການເລື່ອນຂຶ້ນ...ຜູ້ບັງຄັບ  
ບັນຊາອາວຸໂສ, ພວກເຂົາຄິດຄືນທີ່ຈະຕັດສິນວ່າຄວນເລື່ອນຂຶ້ນໃຜ ແລະ ເຈົ້າ  
ຄວນຢູ່ບ່ອນໃດ. ຕຳແໜ່ງສູງໆແມ່ນມີແຕ່ຜູ້ຊາຍໝົດ ສະນັ້ນພວກເຂົາ  
ເຫຼົ່ານັ້ນຄວນສິ່ງເສີມແມ່ຍິງດ້ວຍ. ( ເຈົ້າໜ້າທີ່ຍິງລະດັບສູງ, ຟິລິບປິນ).



ຮູບພາບໂດຍ: ອົງການຕໍາຫຼວດສາກົນ

ຄວາມບໍ່ເປັນທຳທີ່ເປັນໄປໄດ້ໃນການປະຕິບັດດ້ານການເລື່ອນຕໍາແໜ່ງ ອາດຈະເຫັນໄດ້ຫຼາຍຂຶ້ນໃນໜ່ວຍງານ ຫຼື ພະແນກຕ່າງໆທີ່ຜູ້ຊາຍຖືກແຕ່ງຕັ້ງເປັນຜູ້ນຳ ເຖິງ ແມ່ນວ່າພະນັກງານສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນແມ່ຍິງ. ໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້, ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງໄດ້ຍົກຕົວຢ່າງທີ່ຜູ້ຊາຍແມ່ນຫົວໜ້າໜ່ວຍງານ ຫຼື ພະແນກຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການປົກປ້ອງແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ, ເຖິງແມ່ນວ່າຂົງເຂດດັ່ງກ່າວຈະຖືກຖືວ່າເປັນບ່ອນທີ່ແມ່ຍິງເຮັດໄດ້ດີ. ນີ້ແມ່ນຂໍ້ສັງເກດຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງຈາກປະເທດອິນໂດເນເຊຍທີ່ກ່າວວ່າ: “ເຖິງແມ່ນວ່າແມ່ຍິງຫຼາຍຄົນມີປະສົບການ ແລະ ຄວາມຊຳນານຫຼາຍປີ, ແຕ່ແມ່ຍິງຍັງບໍ່ໄດ້ [ເລື່ອນຕໍາແໜ່ງ] ເປັນຮອງຜູ້ອຳນວຍການ ຫຼື ຜູ້ອຳນວຍການ”.

ແມ່ຍິງຜູ້ທີ່ໄດ້ກ້າວສູ່ຕໍາແໜ່ງທີ່ສູງຂຶ້ນໃນການເຮັດວຽກໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ ໄດ້ລະບຸອົງປະກອບຈຳນວນໜຶ່ງ ສຳລັບຜົນສຳເລັດຂອງພວກເຂົາ: (1) ຄວາມອິດທິນ ແລະ ຫັດສະນະຄະດີທີ່ວ່າ "ສາມາດເຮັດໄດ້"; (2) ຄວາມສຳຄັນຂອງການສ້າງເຄືອຂ່າຍທັງພາຍໃນອົງການ ແລະ ກັບເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງອື່ນໆ ຈາກປະເທດໃກ້ຄຽງ ແລະ ສາກົນ; (3) ພັດທະນາຄວາມຊຳນານດ້ານວິຊາສະເພາະ, ລວມທັງການເຂົ້າຮ່ວມການຝຶກອົບຮົມລະຫວ່າງປະເທດ; (4) ການສະໜັບສະໜູນຈາກຜູ້ນຳຂອງອົງການ ແລະ

ຈາກອົງການສາກົນ ເຊັ່ນ: ອົງການຕໍາຫຼວດສາກົນ ແລະ ຫ້ອງການຢາເສບຕິດ ແລະ ອາຊະຍາກຳຂອງສະຫະປະຊາຊາດ; ແລະ (5) ການແນະນຳ. ສິ່ງນີ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາທີ່ມີຄວາມຄິດຄ້າຍຄືກັນ ສາມາດສະໜັບສະໜູນແມ່ຍິງໃນອົງການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍຕົ້ນອີກດ້ວຍການສ້າງທັກສະ ແລະ ຄວາມສາມາດຂອງພວກເຂົາ, ສິ່ງເສີມໃຫ້ມີຄວາມເປັນຜູ້ນຳຫຼາຍຂຶ້ນ ເພື່ອບັງຄັບໃຊ້ນະໂຍບາຍ ແລະ ການປະຕິບັດທີ່ເໝາະສົມກັບບົດບາດຍິງ - ຊາຍທີ່ເຂັ້ມງວດກ່ວາເກົ່າ, ແລະ ເປີດໂອກາດໃຫ້ແກ່ການສ້າງເຄືອຂ່າຍ ແລະ ການແນະນຳ.

# 08.

## ຊັບພະຍາກອນ

ໃນບາງກໍລະນີທີ່ແມ່  
ຍິງຕ້ອງໄດ້ລາພັກໄປ  
ເກີດລູກ ແຕ່ມັນເຫັນ  
ໄດ້ຢ່າງເຊດເຈນເລີຍ  
ວ່າ ມັນມີຜົນຕໍ່ພວກ  
ເຂົາໃນການໄດ້ຮັບ  
ໂອກາດການເຂົ້າຮ່ວມ  
ຝຶກອົບຮົມ, ຖືກໂຍກ  
ຍ້າຍ, ຖືກຢູ່ບ່ອນເກົ່າ  
ຫຼື ຖືກເລື່ອນຂຶ້ນ.



## 8.1. ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ

ພະແນກຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ຫຼື ພະແນກບໍລິຫານມີໜ້າທີ່ພັດທະນາການວາງແຜນກຳລັງແຮງງານ, ຄວບຄຸມ ແລະ ບັງຄັບໃຊ້ເງື່ອນໄຂການຈ້າງງານເຊັ່ນ: ສິດໃນການລາ, ເງິນເດືອນ, ບໍານານ, ຄ່າຮ້ອງທຸກ, ການສືບສວນພາຍໃນ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ (ສຳລັບຜູ້ສະໝັກໃໝ່ ແລະ ຜູ້ທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ແລ້ວ). ພາກນີ້ພຽງແຕ່ເວົ້າເຖິງນະໂຍບາຍ ແລະ ການປະຕິບັດທີ່ຖືກເລືອກ. ສິ່ງໜຶ່ງທີ່ສັງເກດໄດ້ ແມ່ນບັນຫາການຄຸກຄາມທາງເພດ, ເຊິ່ງບໍ່ໄດ້ມີການກ່າວເຖິງໃນການສຳພາດເນື່ອງຈາກຂໍ້ຈຳກັດດ້ານເວລາ.

### 8.1.1. ສິດທິໃນການລາໄປລ້ຽງລູກ ແລະ ການຈັດການວຽກງານທີ່ປ່ຽນແປງໄດ້

ບັນດາໜ່ວຍງານບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍໃນອາຊຽນ ມີນະໂຍບາຍສຳລັບສິດທິໃນການລາໄປລ້ຽງລູກ ແຕ່ວ່າໄລຍະເວລາແຕກຕ່າງກັນ (ຕາຕະລາງ 3).

ຕາຕະລາງ 3: ສິດທິໃນການລາເກີດລູກ ແລະ ການລາໄປລ້ຽງລູກເກີດໃໝ່ສຳລັບພໍ່ ສຳລັບເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍ່າຫຼອດໃນອາຊຽນ<sup>137</sup>

ປະເທດ	ລາເກີດລູກ	ລາໄປລ້ຽງລູກເກີດໃໝ່ສຳລັບພໍ່
ບຣູໄນ <sup>138</sup>	105 ມື້	ບໍ່ມີສິດຢ່າງເປັນທາງການ <sup>139</sup> (ເຈລະຈາແລ້ວ)
ກຳປູເຈຍ <sup>140</sup>	90 ມື້	ບໍ່ມີສິດຢ່າງເປັນທາງການ (ເຈລະຈາແລ້ວ) <sup>141</sup>
ຈີນໂດເນເຊຍ <sup>142</sup>	3 ເດືອນ	ບໍ່ມີສິດຢ່າງເປັນທາງການ (ເຈລະຈາແລ້ວ) <sup>143</sup>
ສາທາລະນະລັດປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ <sup>144</sup>	105 ມື້	15 ມື້
ມາເລເຊຍ <sup>145</sup>	90 ມື້	7 ມື້
ມຽນມາ <sup>146</sup>	24 ອາທິດ	15 ມື້
ຟີລິບປິນ <sup>147</sup>	105 ມື້	7 ມື້
ສິງກະໂປ <sup>148</sup>	16 ອາທິດ	2 ອາທິດ
ໄທ <sup>149</sup>	90 ມື້	ໄດ້ເຖິງ 15 ມື້
ຫວຽດນາມ <sup>150</sup>	6 ເດືອນ	3 - 14 ມື້



ຮູບພາບໂດຍ: ອົງການ ສປຊ ເພື່ອແມ່ຍິງ/ ພອຍ ພຸດເພັງ

# ການປະຕິບັດທີ່ດີ

## ການລາເກີດລູກ

ປະເທດຫວຽດນາມໃຫ້ສິດໃນການລາເກີດລູກທີ່ຍາວທີ່ສຸດແມ່ນຫົກເດືອນ. ສິດໃນການລາເກີດລູກໃນປະເທດນຽນນາອະນຸຍາດໃຫ້ນໍາໃຊ້ເຄິ່ງໜຶ່ງຂອງສິດໄດ້ກ່ອນການເກີດລູກ ແລະ ສ່ວນທີ່ເຫຼືອຫຼັງຈາກນັ້ນ. ປະເທດກໍາປູເຈຍ, ອິນໂດເນເຊຍ, ນາເລເຊຍ ແລະ ໄທໃຫ້ສິດການລາເກີດລູກທີ່ສັ້ນທີ່ສຸດ ໂດຍການລາເກີດລູກມີເວລາພຽງສາມເດືອນ.

ໃນປະເທດຟິລິບປິນ, ກິດບັດແມ່ຍິງ ປີ 2009 ໄດ້ກໍານົດວ່າແມ່ຍິງມີສິດເທົ່າທຽມກັນໃນການຈ້າງງານໃນດ້ານການທະຫານແລະ ຕໍາຫຼວດ, ແລະ ສິດທິໃນການລາເກີດລູກ (ກ່ອງ 7).

### ກ່ອງ 7: ກິດບັດແມ່ຍິງ ປີ 2009 ໃນດ້ານການທະຫານຂອງແມ່ຍິງ<sup>151</sup>

#### ພາກທີ 15. ແມ່ຍິງໃນການທະຫານ

...ແມ່ຍິງໃນການທະຫານ, ຕໍາຫຼວດ, ແລະ ການບໍລິການອື່ນໆທີ່ຄ້າຍຄືກັນ ຈະໄດ້ຮັບສິດຢ່າງສະເໝີພາບໃນການຈ້າງງານຄືກັບຜູ້ຊາຍທີ່ມີເງື່ອນໄຂເທົ່າທຽມກັນ. ຢ່າງເທົ່າທຽມກັນ, ພວກເຂົາຈະມີຄວາມສາມາດຄືກັນກັບຜູ້ຊາຍທີ່ຈະປະຕິບັດ ແລະ ເຮັດສັນຍາ, ລວມທັງການແຕ່ງງານ. ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ແມ່ຍິງໃນການທະຫານ, ຕໍາຫຼວດ, ແລະ ການບໍລິການອື່ນໆທີ່ຄ້າຍຄືກັນ ຈະມີສິດທີ່ຈະໄດ້ຮັບການລາພັກ ເຊັ່ນ: ການລາພັກເກີດລູກ, ຕາມທີ່ໄດ້ກໍານົດໄວ້ໃນກົດໝາຍທີ່ມີຢູ່.

## ການລາໄປລ້ຽງລູກເກີດໃໝ່ສໍາລັບພໍ່

ການລາພັກໄປລ້ຽງລູກເກີດໃໝ່ສໍາລັບພໍ່, ນອກເໜືອຈາກການລາເກີດລູກຂອງແມ່, ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເປັນປະໂຫຍດທັງຍິງ ແລະ ຊາຍ. ມັນຍັງສາມາດລົບລ້າງການຈໍາແນກທີ່ອາດເກີດຂຶ້ນ ໂດຍນາຍຈ້າງຜູ້ທີ່ອາດຄິດວ່າແມ່ຍິງຈະໃຊ້ວັນລາຫຼາຍກ່ວາຜູ້ຊາຍໃນບາງເວລາໃນອາຊີບຂອງພວກເຂົາ. ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ມັນຈະເປີດໂອກາດເພີ່ມຕື່ມໃຫ້ຜູ້ຊາຍຜູກພັນກັບລູກເກີດໃໝ່ຂອງພວກເຂົາ.<sup>152</sup>

ໃນປະເທດສິງກະໂປ, ຜູ້ຊາຍສາມາດໄດ້ຮັບສິດໃນການລາຫຼາຍເຖິງ 6 ອາທິດ ຫຼັງຈາກລູກຂອງພວກເຂົາເກີດ, ໂດຍມີວັນລາສອງອາທິດ ແລະ ໄດ້ຮັບສິດໃນການລາເພີ່ມອີກເຖິງສີ່ອາທິດຈາກສິດໃນການລາຂອງແມ່ (ເບິ່ງຕາຕະລາງ 4).

ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງໃນປະເທດສິງກະໂປ, ໃນເວລາທີ່ຖືກສໍາພາດ, ລາຍງານວ່າທັງຊາຍ ແລະ ຍິງໃຊ້ສິດໃນການລາເກີດລູກ, ໂດຍສະເພາະຖ້າພໍ່ແມ່ທັງສອງແມ່ນເຈົ້າໜ້າທີ່, ຍ້ອນວ່າສິ່ງນີ້ຊ່ວຍໃຫ້ພວກເຂົາສາມາດຄຸ້ມຄອງການເປັນພໍ່ແມ່ຮ່ວມກັນ.



ຕາຕະລາງ 4: ການປະຕິບັດທີ່ດີ: ການລາຮ່ວມກັນຂອງພໍ່ແມ່ ຢູ່ປະເທດສິງກະໂປ<sup>153</sup>

ການຈັດແຈງ	ເຖິງສີ່ອາທິດ
ໃນຕອນຕົ້ນ, ໂດຍບໍ່ມີຂໍ້ຕົກລົງຮ່ວມກັນ	ໃຊ້ເວລາຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງພາຍໃນ 12 ເດືອນຫຼັງຈາກເກີດລູກ.
ຢຶດຢູ່ນໄດ້, ໂດຍການຕົກລົງຮ່ວມກັນ	ໃຊ້ເວລາຫຼາຍໆອາທິດ ຫຼື ໃນມື້ເຮັດວຽກ, ໃນການປະສານສານໃດໆພາຍໃນ 12 ເດືອນຫຼັງຈາກເກີດລູກ.
ການຄິດໄລ່ມື້ເຮັດວຽກ	ຈໍານວນອາທິດ ຄູນຈໍານວນມື້ເຮັດວຽກໃນອາທິດ. ສູງສຸດທີ່ຫົກມື້ເຮັດວຽກຕໍ່ອາທິດ



ຮູບພາບໂດຍ: ອົງການ ສປຊ ເພື່ອແມ່ຍິງ/ ພອຍ ພຸດເພັງ

## ສິ່ງທ້າທາຍ

ໃນຂະນະທີ່ນະໂຍບາຍຢ່າງເປັນທາງການສໍາລັບການລາເກີດລູກມີໃນຢູ່ທຸກໆປະເທດ, ຍັງບໍ່ແມ່ນກໍລະນີສໍາລັບການລາໄປລ້ຽງລູກເກີດໃໝ່ສໍາລັບພໍ່. ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ແລະ ປະເທດໄທໄດ້ບັນທຶກໄລຍະເວລາຂອງການລາໄປລ້ຽງລູກເກີດໃໝ່ສໍາລັບພໍ່ທີ່ຍາວທີ່ສຸດໂດຍມີສິດໄດ້ຮັບວັນລາພັກ 15 ວັນ. ປະເທດສິງກະໂປລິນກາຍສິ່ງນີ້ ຖ້າຜູ້ຊາຍໃຊ້ສິດໃນການລາເກີດລູກຮ່ວມກັນກັບແມ່ຍິງ. ເຖິງແມ່ນວ່າຈະມີການລາພັກໄປລ້ຽງລູກເກີດໃໝ່ສໍາລັບພໍ່ຢູ່ປະເທດໄທ, ແຕ່ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງຊັບອກວ່າມັນແມ່ນເລື່ອງແປກສໍາລັບຜູ້ຊາຍທີ່ຈະໃຊ້ມັນ. ໃນປະເທດບຣູໄນ, ບໍ່ມີນະໂຍບາຍຢ່າງເປັນທາງການ, ແຕ່ວ່າຜູ້ຊາຍສາມາດເຈລະຈາໄດ້ສອງມື້ສໍາລັບການເກີດລູກ. ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງລະດັບສູງຄົນໜຶ່ງ ຈາກປະເທດບຣູໄນກ່າວວ່າ: “ ມັນຈະເປັນການດີທີ່ຈະມີການລາພັກສໍາລັບຜູ້ຊາຍເພື່ອຊ່ວຍລ້ຽງລູກເກີດໃໝ່”. ມີຄວາມບໍ່ແນ່ນອນທີ່ຄ້າຍຄືກັນໃນການລາໄປລ້ຽງລູກເກີດໃໝ່ສໍາລັບພໍ່ ຢູ່ປະເທດກໍາປູເຈຍ ແລະ ອິນໂດເນເຊຍ.

ມີຕົວຢ່າງໃນລະດັບສາກົນທີ່ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງສິ່ງທ້າທາຍສໍາລັບແມ່ຍິງທີ່ລາເກີດລູກ ຫຼື ມີການຈັດການການເຮັດວຽກທີ່ມີຄວາມຍືດຍຸ່ນ ຫຼື ບໍ່ເຕັມເວລາ. ຍົກຕົວຢ່າງ: ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດທີ່ເຮັດວຽກບໍ່ເຕັມເວລາ ສາມາດຖືກເບິ່ງວ່າບໍ່ມີຄວາມຕັ້ງໃຈຕໍ່ອາຊີບຂອງພວກເຂົາ ແລະ ເຫັນວ່າເປັນພາລະຕໍ່ອົງການ.<sup>154</sup>

ໃນບາງສະຖານະການທີ່ແມ່ຍິງໃຊ້ສິດໃນການເກີດລູກ, ມັນສິ່ງຜົນກະທົບຢ່າງຈະແຈ້ງຕໍ່ຄວາມເປັນໄປໄດ້ຂອງພວກເຂົາໃນດ້ານເອກະລາດໃນການຝຶກອົບຮົມ, ການຈັດສັນວຽກງານ, ການຮັກສາ ແລະ ການສົ່ງເສີມ. ຫົວໜ້າຜູ້ບັນຊາການຕໍາຫຼວດໃນປະເທດຟິລິບປິນກ່າວເຖິງການຂະຫຍາຍສິດລາພັກເກີດລູກນາເປັນເຫດຜົນໃນການຈໍາກັດການຮັບສະໝັກແມ່ຍິງ.<sup>155</sup> ຄວາມຮູ້ສຶກດັ່ງກ່າວໄດ້ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນໃນຄໍາເຫັນຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງລະດັບສູງ ຈາກປະເທດຟິລິບປິນ:

[ແມ່ຍິງ] ສາມາດເທົ່າທຽມກັນ ກັບຜູ້ຊາຍ ກ່ຽວກັບການເລື່ອນຕໍາແໜ່ງ, ຂຶ້ນຕອນການຄັດເລືອກ ແລະ ຂໍ້ກໍານົດ. ພວກເຮົາອາດຈະຢູ່ໃນຕໍາແໜ່ງສູງ, ມັນຂຶ້ນກັບຄວາມເຊື່ອໝັ້ນ ແລະ ຄວາມໝັ້ນໃຈຂອງຫົວໜ້າຂອງພວກເຮົາທີ່ຈະໃຫ້ຕໍາແໜ່ງແກ່ພວກເຮົາ ເຖິງແມ່ນວ່າຈະເປັນແມ່ຍິງ. ຄໍາຖາມນັ້ນແມ່ນຂຶ້ນກັບພວກເຮົາ. ພວກເຮົາບໍ່ສາມາດເທົ່າທຽມກັນໄດ້ຢ່າງແທ້ຈິງ ສໍາລັບການສົ່ງເສີມໃຫ້ມີຕໍາແໜ່ງສູງ. ພວກເຮົາຕ້ອງພິສູດວ່າພວກເຮົາເໝາະສົມກັບການເລື່ອນຕໍາແໜ່ງ. ພວກເຮົາຈະມີຄວາມສະເໝີພາບໄດ້ແນວໃດ ເມື່ອແມ່ຍິງຮຽກຮ້ອງຄວາມສະບາຍ? ຂໍໃຫ້ມີການພິຈາລະນາກ່ຽວກັບການລາປ່ອຍ, ແລະ ອື່ນໆ. ແມ່ຍິງຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການເບິ່ງແຍງແບບພິເສດໃນການເປັນແມ່ຍິງ, ກ່ຽວກັບການບໍ່ເຮັດວຽກກາງຄືນ, ບໍ່ເຮັດວຽກໃນທ້າຍອາທິດຍ້ອນຕ້ອງລ້ຽງລູກ... ແມ່ຍິງຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການເບິ່ງແຍງພິເສດຫຼາຍຢ່າງ... ມັນຂຶ້ນກັບພວກເຮົາ. ຄິດເຫັນແນວໃດກ່ຽວກັບກິດໝາຍທີ່ໄດ້ຮັບການອະນຸມັດເມື່ອບໍ່ດົນມາ ທີ່ໃຫ້ຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງສາມາດລາໄດ້ 120 ວັນຫຼັງຈາກເກີດລູກ? ທ່ານຈະເປັນຄົນທີ່ມີປະສິດທິຜົນແນວໃດ ຖ້າວ່າທຸກໆປີທ່ານຖືພາ? ມັນແມ່ນເຫດຜົນທີ່ຂ້າພະເຈົ້າເວົ້າ, ມັນແມ່ນຂຶ້ນກັບພວກເຮົາແທ້ໆ.

ໃນປັດຈຸບັນ, ມີພຽງແຕ່ກົນຕໍາຫຼວດສິງກະໂປເທົ່ານັ້ນທີ່ສະເໜີແຜນການຈ້າງງານບໍ່ເຕັມເວລາໃຫ້ແກ່ເຈົ້າໜ້າທີ່ທັງໝົດ. ເຖິງແມ່ນວ່າໃນເວລານັ້ນ, ບໍ່ມີອົງການໃດລາຍງານການສະໜອງການທົດແທນທີ່ເປັນລະບົບສໍາລັບແມ່ຍິງທີ່ໃຊ້ສິດການລາເກີດລູກພວກເຂົາ. ນີ້ໝາຍຄວາມວ່າເພື່ອນຮ່ວມງານ, ຫົວໜ້າ ຫຼື ຜູ້ທີ່ເປັນເຈົ້າໜ້າທີ່ໄດ້ປັບປຸງບັນຊາຂອງແມ່ຍິງທີ່ຖືພາ ຫຼື ຜູ້ເປັນແມ່ໃໝ່ ຕ້ອງຮັບຜິດຊອບວຽກເພີ່ມເຂີ່ງອາດຈະເຮັດໃຫ້ເກີດຄວາມບໍ່ພໍໃຈໃນໝູ່ເພື່ອນຮ່ວມງານ. ໃນອີກທາງໜຶ່ງ, ວຽກຂອງພວກເຂົາຈະຖືກເກັບໄວ້ຈົນກ່ວາພວກເຂົາຈະກັບມາເຮັດໃຫ້ສໍາເລັດ. ຢູ່ປະເທດນາເລເຊຍ, ແມ່ຍິງມີວັນລາພັກເກີດລູກ 90 ວັນ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ລະດັບສູງໄດ້ກ່າວເຖິງຜົນກະທົບຂອງແມ່ຍິງທີ່ໄດ້ໃຊ້ສິດທີ່ດັ່ງກ່າວ, ໂດຍກ່າວ

ວ່າ: “ບາງຄັ້ງສິ່ງນີ້ສິ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ວຽກງານ ແລະ ຜົນງານ, ແຕ່ພວກເຮົາແກ້ໄຂມັນໄດ້ ໂດຍການທີ່ພວກເຮົາວາງແຜນໄວ້ລ່ວງໜ້າ. ບາງຄັ້ງພວກເຮົາພຽງແຕ່ຕ້ອງປັບຕົວ.”

ໃນຂະນະທີ່ມີການປ່ຽນແປງເພື່ອໃຫ້ວຽກງານທີ່ປ່ຽນແປງແມ່ນສິ່ງທີ່ຄວນເຮັດ, ນະໂຍບາຍສະຖາບັນຈະຕ້ອງໄດ້ຮັບການທົບທວນເພື່ອຫຼີກເວັ້ນບໍ່ໃຫ້ແມ່ຍິງປະສົບກັບສິ່ງທ້າທາຍທີ່ຄ້າຍຄືກັນກັບບັນດາຄູ່ຮ່ວມງານໃນຕ່າງປະເທດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຜົນກະທົບຕໍ່ການຈັດສັນວຽກງານ ແລະ ການເລື່ອນຕໍາແໜ່ງ.<sup>156</sup> ຍົກຕົວຢ່າງເຊັ່ນ: ການທົດແທນແມ່ຍິງຜູ້ທີ່ໃຊ້ສິດການລາເກີດລູກຊົ່ວຄາວ, ສາມາດຫຼຸດຜ່ອນການມີມິນທິນ ແລະ ການຈໍາແນກຕໍ່ຜູ້ເປັນແມ່ໃໝ່, ແລະ ເພີ່ມອັດຕາການຮັກສາ. ອີງໃສ່ການວາງແຜນຢ່າງລະມັດລະວັງ, ການສະໜອງການລາທີ່ມີຄວາມຈໍາເປັນຢ່າງເທົ່າທຽມກັນສໍາລັບແມ່ ແລະ ພໍ່ກໍ່ສາມາດປະກອບສ່ວນຫຼຸດຜ່ອນຄວາມລໍາອຽງທີ່ອາດເກີດຂຶ້ນໄດ້ຕໍ່ແມ່ຍິງ, ແລະ ປ່ຽນແປງຄວາມຄາດຫວັງຂອງສັງຄົມໂດຍການສະເໜີຕົວແບບໃໝ່ ໃຫ້ແກ່ພົນລະເມືອງ.

### 8.1.2. ສະຫະພັນ / ສະມາຄົມແມ່ຍິງ

ສະຫະພັນ ຫຼື ສະມາຄົມແມ່ຍິງທີ່ມີຮູບແບບບໍ່ມີຢູ່ໃນທຸກໆອົງການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍໃນອາຊຽນ. ບ່ອນທີ່ມີສະມາຄົມແມ່ຍິງ, ພວກເຂົາມີຮູບແບບຜົນປະໂຫຍດຕ່າງໆ, ຂໍ້ໄດ້ປຽບ ແລະ ຂໍ້ບົກຜ່ອງ. ທີ່ສໍາຄັນ, ເຄືອຂ່າຍການສະໜັບສະໜູນແບບເພື່ອນຊ່ວຍເພື່ອນ ທັງແບບເປັນທາງການ ຫຼື ບໍ່ເປັນທາງການສໍາລັບແມ່ຍິງ ໃນການແຂ່ງຂັນທີ່ມີຜູ້ຊາຍເປັນສ່ວນຫຼາຍສາມາດຊ່ວຍເຫຼືອໃນດ້ານການປະກອບອາຊີບຂອງແມ່ຍິງ. ການທົບທວນທຸລະກິດຂອງຮາເວີດ ສະແດງໃຫ້ເຫັນປະໂຫຍດໃນທາງຕໍ່ໄປນີ້:

ການສ້າງສະພາບແວດລ້ອມທີ່ປອດໄພ - ການພົວພັນແບບຄູຝຶກສອນ, ໂຄງການຄວາມເປັນຜູ້ນໍາຂອງແມ່ຍິງ, ກຸ່ມສະໜັບສະໜູນແບບໝູ່ເພື່ອນ - ທີ່ແມ່ຍິງສາມາດຕິຄວາມ [ຄຳຄິດເຫັນ]ໄດ້ ແມ່ນສໍາຄັນຕໍ່ການພັດທະນາຕົວຕົນການເປັນຜູ້ນໍາຂອງພວກເຂົາ. ບໍລິສັດຄວນຊຸກຍູ້ໃຫ້ພວກເຂົາສ້າງສະນາຄົມທີ່ແມ່ຍິງທີ່ມີຕໍາແໜ່ງຄ້າຍຄືກັນສາມາດປົກກສາຫາລິກ່ຽວກັບຄຳຄິດເຫັນຂອງພວກເຂົາ, ປຽບທຽບບັນທຶກ ແລະ ສະໜັບສະໜູນທາງດ້ານການຮຽນຮູ້ຂອງກັນ ແລະ ກັນ. ການລະບຸປະສົບການທີ່ໄປ ເຮັດໃຫ້ແມ່ຍິງມີຄວາມເຕັມໃຈທີ່ຈະສິນທະນາຢ່າງເປີດເຜີຍ, ກ້າສ່ຽງ, ແລະ ມີຄວາມສ່ຽງໂດຍບໍ່ຢ້ານວ່າຄົນອື່ນຈະເຂົ້າໃຈຜິດ ຫຼື ຕິດສິນພວກເຂົາ. ການເຊື່ອມຕໍ່ເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນມີຄວາມສໍາຄັນເປັນພິເສດເມື່ອແມ່ຍິງພວນສິນທະນາກ່ຽວກັບຫົວຂໍ້ທີ່ມີຄວາມລະອຽດອ່ອນເຊັ່ນ: ຄວາມລໍາອຽງດ້ານບົດບາດຍິງ - ຊາຍ ຫຼື ການສະທ້ອນເຖິງສິ່ງທ້າທາຍໃນການເປັນຜູ້ນໍາຂອງພວກເຂົາ, ເຊິ່ງສາມາດເປັນໄພຂົ່ມຂູ່ຕໍ່ຕົວຕົນໄດ້ງ່າຍ ແລະ ກະຕຸ້ນໃຫ້ພວກເຂົາຕ້ານທານກັບຄຳຕໍານິຕິຊົມທີ່ສໍາຄັນທີ່ພວກເຂົາອາດຈະໄດ້ຮັບ.<sup>157</sup>

ຜົນປະໂຫຍດຂອງການສະໜັບສະໜູນແບບ ເພື່ອນແມ່ຍິງຊ່ວຍແມ່ຍິງ ສໍາລັບຄວາມກ້າວໜ້າທາງດ້ານວິຊາຊີບໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນໃນການສຶກສາທີ່ຈະແຈ້ງ. ໃນຂະນະທີ່ຜູ້ນໍາເພດຊາຍໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກເຄືອຂ່າຍທີ່ຜູ້ນໍາຂອງຂອງເພື່ອສະໜັບສະໜູນຄວາມກ້າວໜ້າໃນການເຮັດວຽກຂອງພວກເຂົາ, ຜູ້ນໍາເພດຍິງມີທ່າອ່ຽງທີ່ຈະປະສົບຜົນສໍາເລັດ ຖ້າພວກເຂົາມີເຄືອຂ່າຍທີ່ກ້ວາງຄຽງຄູ່ກັບເຄືອຂ່າຍແມ່ຍິງທີ່ມີໜ້ອຍກ່ວາ.<sup>158</sup> ເຊັ່ນດຽວກັບ ແມ່ຍິງໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍສາມາດໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກການສະໜັບສະໜູນແບບ ເພື່ອນຊ່ວຍເພື່ອນ ແລະ ເຄືອຂ່າຍການສະໜັບສະໜູນ ເພື່ອຊ່ວຍໃນດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າໃນການເຮັດວຽກຂອງພວກເຂົາ. ໃນລະດັບໂລກ, ສະມາຄົມຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງສາກົນ ເຮັດໜ້າທີ່ “ເພື່ອສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ, ສາມັກຄີ ແລະ ຍົກສູງຄວາມສາມາດຂອງແມ່ຍິງໃນການຕໍາຫຼວດລະດັບສາກົນ”.<sup>159</sup> ສະມາຄົມໃຫ້ຄໍາແນະນໍາທາງດ້ານຍຸດທະສາດ ແລະ ການແນະນໍາເພື່ອສ້າງຂີດຄວາມສາມາດຂອງສະມາຄົມຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງແຫ່ງຊາດ ເຊິ່ງສາມາດສະໜັກເຂົ້າເປັນສະມາຊິກໄດ້.

## ການປະຕິບັດທີ່ດີ

ສະຫະພັນແມ່ຍິງໃນ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ແລະ ປະເທດຫວຽດນາມແມ່ນສ່ວນໜຶ່ງຂອງໂຄງສ້າງຂອງລັດຖະບານ. ພະນັກງານເພດຍິງທັງໝົດແມ່ນສະມາຊິກຂອງສະຫະພັນ ດັ່ງນັ້ນ, ແມ່ຍິງໃນຄະນະກຳມະການໃນບ່ອນເຮັດວຽກທັງໝົດແມ່ນສະມາຊິກສະຫະພັນ. ສະຫະພັນທັງສອງແມ່ນໜ່ວຍງານແຫ່ງຊາດທີ່ມີໃນລະດັບທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ໃນລະດັບສະຖາບັນ, ລວມທັງຕໍາຫຼວດ. ໂຄງສ້າງເຫລົ່ານີ້ເປີດໂອກາດໃຫ້ແມ່ຍິງສາມາດເຂົ້າເຖິງຕໍາແໜ່ງຜູ້ນຳ ແລະ ພັດທະນາທັກສະການບໍລິຫານໃນຂົງເຂດບໍລິຫານ ຫຼື ນະໂຍບາຍ. ສະຫະພັນທັງສອງມີແຜນຍຸດທະສາດ 5 ປີທີ່ແນໃສ່ຜົນປະໂຫຍດຂອງ ຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງ.

ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງລະດັບສູງ ກ່າວວ່າສະຫະພັນແມ່ຍິງຫວຽດນາມໃຫ້ການຝຶກອົບຮົມການເປັນຜູ້ນຳໃຫ້ແກ່ພະນັກງານເພດຍິງ, ແລະ ມີເປົ້າໝາຍເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ 70 ເປີເຊັນຂອງພະນັກງານເພດຍິງມີການສຶກສາລະດັບປະລິນຍາຕີເປັນຢ່າງໜ້ອຍ ແລະ ແມ່ຍິງທຸກຄົນໄດ້ເຂົ້າເຖິງການບໍລິການເບິ່ງແຍງສຸຂະພາບ. ຄ້າຍຄືກັນກັບປະເທດຫວຽດນາມ, ສະຫະພັນຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງລາວຖືກຍ້າຍຍາຍວ່າໃຫ້ການສຶກສາດ້ານການເມືອງ, ແລະ ກະຕຸກຊຸກຍູ້ໃຫ້ແມ່ຍິງເຮັດວຽກຢ່າງເປັນມືອາຊີບ, ດຳເນີນມາດຕະຖານທີ່ສູງຂຶ້ນ ແລະ ພັດທະນາຕົນເອງ.

ໃນປີ 2014, ກົມຕໍາຫຼວດສົງກະໂປໄດ້ປະກາດ, ແລະ ບໍ່ດົນຫລັງຈາກໄດ້ສ້າງຕັ້ງ ຄະນະກຳມະການແມ່ຍິງເພື່ອຊ່ວຍອົງການດັ່ງກ່າວໃຫ້ກາຍເປັນ “ອົງການທີ່ເປັນມິດກັບແມ່ຍິງ” ແລະ ສົ່ງເສີມສະຖານະພາບຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງ.<sup>160,161</sup> ຄະນະກຳມະການໄດ້ແຕ່ງຕັ້ງຜູ້ຕາງໜ້າໃນອົງການເພື່ອເຮັດໜ້າທີ່ເປັນຈຸດປະສານງານສຳລັບການສະໜັບສະໜູນ ແລະ ສອບຖາມພະນັກງານເພດຍິງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຊຸດເຄື່ອງແບບພິເສດ ແລະ ການຄຸກຄາມໃນບ່ອນເຮັດວຽກເປັນຕົ້ນ. ເຈົ້າໜ້າທີ່ໄດ້ອະທິບາຍບາງກິດຈະກຳຂອງຜູ້ຕາງໜ້າຄະນະກຳມະການແມ່ຍິງ ແລະ ພະນັກງານປະສານງານ:

ພວກເຂົາສູນໃສ່ການແກ້ໄຂຄວາມຕ້ອງການທົ່ວໄປ ແລະ ສະເພາະເຊັ່ນ: ຫ້ອງພະຍາບານ ແລະ ຫ້ອງລ້ຽງລູກໃຫ້ນິນແມ່ເຊັ່ນກັນ. ພວກເຮົາມີພື້ນທີ່ພິເສດສຳລັບ [ແມ່ຍິງ] ໃນການຈັດການເລື່ອງສ່ວນຕົວຂອງພວກເຂົາ ແລະ ຍັງປະຕິບັດວຽກຂອງພວກເຂົາຢູ່. ຢູ່ທຸກໆໜ່ວຍງານຄວນມີສະຖານທີ່ພະຍາບານ, ພື້ນທີ່ສ່ວນຕົວ. ນີ້ແມ່ນໜຶ່ງໃນການຕັດສິນໃຈທີ່ມີຈິດສຳນຶກ. ຢູ່ສູນຕໍາຫຼວດປະຈຳເຂດ, ມີແມ່ຍິງທີ່ຫາກໍ່ເກີດລູກ ແລະ ກັບມາເຮັດວຽກ. ບາງຄັ້ງມັນຍາກສຳລັບພວກເຂົາທີ່ຈະອອກໄປ ແລະ ບິບເກັບນ້ຳນິນແມ່. ສະນັ້ນ, ທຶນງານຈິ່ງໄດ້ຈັດມາດຕະການພິເສດສຳລັບພວກເຂົາເຊັ່ນ: ເລື້ອ ແລະ ອື່ນໆ, ມັນແມ່ນການຕັດສິນໃຈຂອງທຶນ ເຊັ່ນດຽວກັນກັບເຈົ້າໜ້າທີ່ທີ່ໄດ້ຮັບບາດເຈັບທີ່ຂີ້ຕົນ.

ຄະນະກຳມະການ ແລະ ພະນັກງານປະສານງານຂອງແມ່ຍິງຍັງເຮັດໜ້າທີ່ເປັນແຫຼ່ງສະໜັບສະໜູນ, ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ຄຳແນະນຳສຳລັບແມ່ຍິງທີ່ມີຄວາມກັງວົນໃຈກ່ຽວກັບການຄຸກຄາມທາງເພດ ຫຼື ໃນບ່ອນເຮັດວຽກ. ນີ້ແມ່ນການປະຕິບັດທີ່ດີຍ້ອນວ່າການຮ້ອງທຸກຢ່າງເປັນທາງການສາມາດເຮັດໃຫ້ມີຄວາມກົດດັນຫຼາຍ ແລະ ແມ່ຍິງອາດຈະກັງວົນກ່ຽວກັບຜົນສະທ້ອນຈາກຫົວໜ້າ ຫຼື ເພື່ອນຮ່ວມງານ. ໃນຂະນະທີ່ຍັງບໍ່ຈະແຈ້ງວ່າຄະນະກຳມະການແມ່ຍິງມີສ່ວນຮ່ວມ, ແຕ່ມັນຍັງໜ້າສັງເກດວ່າໃນປີ 2018, ເຈົ້າໜ້າທີ່ຊາຍໄດ້ຖືກປັບໃໝເປັນເງິນ 6000 ໂດລາສົງກະໂປ ໂດຍການຟ້ອງຮ້ອງເຊິ່ງກ່ຽວຂ້ອງກັບການລະເມີດກົດໝາຍ ວ່າດ້ວຍການປົກປ້ອງຈາກການຄຸກຄາມ ໂດຍປະຕິບັດຕາມຄຳຮ້ອງທຸກຈາກຜູ້ໄດ້ບັງຄັບບັນຊາທີ່ເປັນແມ່ຍິງ ແລະ ໄດ້ຮັບການລົງໃທທາງວິໄນຈາກຕໍາຫຼວດ.<sup>162</sup>

ສິ່ງທີ່ສຳຄັນ, ການໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນເຄືອຂ່າຍຂອງແມ່ຍິງ ບໍ່ວ່າຈະເປັນທາງການ ຫຼື ບໍ່ເປັນທາງການ ຈາກເພື່ອນຮ່ວມງານເພດຊາຍທີ່ມີອຳນາດຖືວ່າເປັນການຊ່ວຍດ້ານໜ້າທີ່ການງານຂອງແມ່ຍິງ.

# ສິ່ງທ້າທາຍ

ໃນຂະນະທີ່ສະຫະພັນຂອງແມ່ຍິງສາມາດມີສະຖານະພາບ ແລະ ນໍາເອົາຄວາມໄດ້ປຽບ, ອິດທິພົນຂອງພວກເຂົາສາມາດຖືກຫຼໍ່ຫຼອມໂດຍສະພາບແວດລ້ອມທາງການເມືອງ ແລະ ສັງຄົມທີ່ກ້ວາງຂວາງ ທີ່ອາດຈໍາກັດຜົນກະທົບຂອງພວກເຂົາ. ຕົວຢ່າງ: ເຖິງແມ່ນວ່າສະຫະພັນແມ່ຍິງອາດຈະມີສະຖານະພາບທາງການ, ມັນອາດຈະບໍ່ມີອໍານາດ ຫຼື ອິດທິພົນພຽງພໍໃນການປັບປຸງສະພາບການເຮັດວຽກຂອງແມ່ຍິງ.

ມັນອາດຈະມີສິ່ງທ້າທາຍອື່ນໆ. ບາງປະເທດໃນອາຊຽນມີສະມາຄົມທີ່ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງສະໜັບສະໜູນ ແລະ ຕິດຕໍ່ພົວພັນກັບພັນລະຍາຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ຊາຍ. ອົງຕາມເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງໃນປະເທດບຣູໄນ, ການເຂົ້າເປັນສະມາຊິກຂອງສະມາຄົມເປົ່າເກີດ ແມ່ນການບັງຄັບ ແລະ ບໍ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບບົດບາດຕໍາຫຼວດວິຊາຊີບຂອງພວກເຂົາ, ແຕ່ລວມມີວຽກງານການກຸສົນຫຼັງເລີກງານ ແລະ ໜ້າທີ່ທາງສັງຄົມ. ໃນປະເທດອິນໂດເນເຊຍ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງອາດຈະມີຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນການເບິ່ງແຍງສະຫວັດດີການຂອງພັນລະຍາຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ຊາຍ, ເຊິ່ງອາດບຽດບັງເວລາເຮັດວຽກທີ່ອາດຈະມີຄ່າສູງກ່ວາໃນເວລາທີ່ຊອກຫາການເລື່ອນຂຶ້ນ. ຢູ່ປະເທດມາເລເຊຍ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງຈະຕ້ອງເຂົ້າມາພົວພັນ ແລະ ສະໜັບສະໜູນພັນລະຍາຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ຊາຍຖ້າພວກເຂົາຫວ່າງຈາກການປະຕິບັດງານ. ຍັງບໍ່ເປັນທີ່ຈະແຈ້ງ ວ່າຈະມີການຈັດແຈງຄືນໃນແບບດຽວກັນສໍາລັບສາມີຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງ. ເຖິງແມ່ນວ່າ ກິດຈະກຳເຫຼົ່ານີ້ຈະມີຄຸນຄ່າທາງສັງຄົມ ແລະ ເປັນສ່ວນບຸກຄົນ, ແຕ່ມັນກໍ່ເຂົ້າໄປບຽດບັງເວລາ ແລະ ພະລັງງານຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງທີ່ມີຈໍານວນໜ້ອຍໃນກອງກໍາລັງ, ແລະ ອາດຈະລົບກວນໜ້າທີ່ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນວຽກງານຕໍາຫຼວດອື່ນໆ. ກິດຈະກຳດັ່ງກ່າວສາມາດເບິ່ງແຍງໂດຍພະແນກຊັບພະຍາກອນມະນຸດ, ຍົກຕົວຢ່າງ: ໂດຍການສະໜັບສະໜູນຈາກຄະນະກຳມະການສະຫວັດດີການ.

ຜູ້ນໍາສາຂາສະຫະພັນແມ່ຍິງທວຽດນາມມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບໃນລາຍລະອຽດວຽກຂອງພວກເຂົາ ແລະ ຕ້ອງລາຍງານກ່ຽວກັບຄວາມຄືບໜ້າໃນແຜນວຽກຂອງພວກເຂົາ. ເຖິງວ່າຈະມີຂໍ້ກຳນົດຢ່າງເປັນທາງການນີ້, ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງລະດັບສູງຄົນໜຶ່ງ ກ່າວວ່າມັນບໍ່ໄດ້ຊ່ວຍຫຼາຍປານໃດສໍາລັບການເລື່ອນຂຶ້ນ. ນາງເວົ້າວ່າ, “ມັນບໍ່ມີຄວາມໝາຍຫຍັງຫຼາຍ, ມັນເປັນພຽງແຕ່ເພີ່ມຄວາມຮັບຜິດຊອບໃຫ້ຂ້າພະເຈົ້າເທົ່ານັ້ນ”.



ຮູບພາບໂດຍ: ອົງການ ສປຊ ເພື່ອແມ່ຍິງ/ ພອຍ ພຸດເພັງ

ອົງຕາມເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງທີ່ເຂົ້າຮ່ວມການສົນທະນາແບບກຸ່ມເປົ້າໝາຍ, ຜູ້ຕາງໜ້າສະຫະພັນແມ່ຍິງ “ໄປຢາມຄອບຄົວ ແລະ ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດເມື່ອພວກເຂົາເຈັບປ່ວຍ, ແຕ່ງງານ ຫຼື ເຂົ້າຮ່ວມພິທີຝັງສິບ”. ເຈົ້າໜ້າທີ່ລະດັບສູງໄດ້ອະທິບາຍເຖິງກົດຈະກຳ ຂອງສະຫະພັນແມ່ຍິງວ່າແມ່ນ “ການຈັດ(ງານ)ການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ການສະເຫຼີມສະຫຼອງສຳລັບລູກຂອງພວກເຂົາທີ່ມີຜົນສຳເລັດທີ່ດີໃນໂຮງຮຽນ”; ສອນຫັກສະໃນການເບິ່ງແຍງເດັກ ແລະ ໃຫ້ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບການເບິ່ງແຍງສຸຂະພາບໃນໄວລະເລີນພັນ. ອົງຕາມສະມາຊິກຂອງສະຫະພັນຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງລາວ, ບົດບາດຂອງສະຫະພັນແມ່ນ ເພື່ອສຶກສາອົບຮົມແມ່ຍິງໃຫ້“ຮັກສາອິດສະຫຼະພາບໃຫ້ດີ”. ກົດຈະກຳເຫຼົ່ານີ້ສາມາດເຮັດໃຫ້ມີການສືບຕໍ່ນຳໃຊ້ຫຼັກການດ້ານບົດບາດຍິງ - ຊາຍ ທີ່ຂັດຂວາງແມ່ຍິງຈາກການປະຕິບັດໜ້າທີ່ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຕໍາຫຼວດ.

ຢູ່ປະເທດກຳປູເຈຍ ແລະ ປະເທດໄທ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງບໍ່ແມ່ນໃຈກ້ວງກັບຜົນປະໂຫຍດຂອງສະມາຄົມແມ່ຍິງ. ໂດຍສະເພາະ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງຈຳນວນໜຶ່ງໃນປະເທດໄທໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າພວກເຂົາບໍ່ສະໜັບສະໜູນສະມາຄົມແມ່ຍິງ ຍ້ອນວ່າມັນຖືກເບິ່ງວ່າເປັນການແບ່ງແຍກ ແລະ ເຮັດໃຫ້ເບິ່ງຄືແມ່ຍິງຕໍ່ສູ້ກັບຜູ້ຊາຍໃນບ່ອນເຮັດວຽກ. ໃນເວລາທີ່ສະມາຄົມໄດ້ຖືກອະທິບາຍວ່າເປັນວິທີການສຳລັບແມ່ຍິງໃນການແລກປ່ຽນຄວາມຄິດ, ການເຂົ້າເຖິງການຝຶກອົບຮົມຫັກສະ ແລະ ການສະໜັບສະໜູນແບບເພື່ອນມິດ, ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ມັນໄດ້ຖືກຮັບຮູ້ໃນທາງບວກຈາກເຈົ້າໜ້າທີ່ໄທ.

ໃນຂະນະທີ່ສະມາຄົມແມ່ຍິງສາມາດສະໜອງເຄື່ອຂ່າຍເພື່ອນມິດທີ່ສຳຄັນສຳລັບການສະໜັບສະໜູນ, ການແນະນຳ, ການແລກປ່ຽນຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ການສະໜັບສະໜູນສິດທິຂອງແມ່ຍິງ, ມັນບໍ່ຈຳເປັນຕ້ອງມີສາຍພົວພັນທີ່ຈະແຈ້ງລະຫວ່າງການມີສະມາຄົມ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນຂອງແມ່ຍິງໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ຫຼື ໃນລະດັບສູງ. ຍົກຕົວຢ່າງ: ຢູ່ປະເທດຫວຽດນາມ, ຄວາມພະຍາຍາມຂອງສະຫະພັນແມ່ຍິງໃນການສະໜັບສະໜູນອາຊີບຂອງແມ່ຍິງບໍ່ໄດ້ຂະຫຍາຍໄປສູ່ການສະໜັບສະໜູນໃຫ້ມີການປັບປຸງໂຄຕ້າເພດານ 10 ເປີເຊັນ, ເຖິງແມ່ນວ່າເຈົ້າໜ້າທີ່ລະດັບຕົ້ນຫຼາຍຄົນໄດ້ລະບຸວ່າມີແມ່ນ ໜຶ່ງໃນສິ່ງກົດຂວາງທີ່ສຳຄັນທີ່ສຸດສຳລັບແມ່ຍິງໃນອາຊີບຕໍາຫຼວດ.

ສະຫຼຸບລວມແລ້ວ, ການມີເຄືອຂ່າຍສະໜັບສະໜູນແບບເພື່ອນມິດຂອງສະຫະພັນແມ່ຍິງຢ່າງເປັນທາງການບໍ່ຈຳເປັນຕ້ອງເຮັດໃຫ້ມີການຕາງໜ້າຂອງແມ່ຍິງໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍຫຼາຍຂຶ້ນ ຖ້າບໍ່ໄດ້ມີການຂັດຂວາງທາງກົດໝາຍ, ສະຖາບັນ, ສັງຄົມ ແລະ ວັດທະນະທຳອື່ນໆ. ໃນບາງກໍລະນີ, ຜົນສຳເລັດທີ່ໃຫຍ່ທີ່ສຸດ, ດັ່ງທີ່ໄດ້ກ່າວໄວ້ໂດຍບາງສະມາຄົມແມ່ຍິງ, ແມ່ນການໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ ຫຼາຍກວ່າການສະໜັບສະໜູນສິດທິ.

## 8.2. ພື້ນຖານໂຄງລ່າງ, ສິ່ງອ່ານວຍຄວາມສະດວກ ແລະ ຊຸດເຄື່ອງແບບຕ່າງໆ

ສິ່ງອ່ານວຍຄວາມສະດວກທີ່ບໍ່ດີ, ບໍ່ພຽງພໍ ຫຼື ບໍ່ມີສຳລັບແມ່ຍິງ ເຮັດໃຫ້ແມ່ຍິງຜູ້ທີ່ຢາກສະໜັກງານບໍ່ພິຈາລະນາວຽກງານບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ວ່າເປັນອາຊີບທີ່ເປັນໄປໄດ້. ການສຶກສາໄດ້ເຮັດໃຫ້ເຫັນການແບ່ງເຂດລະຫວ່າງສິ່ງອ່ານວຍຄວາມສະດວກໃນເຂດຕົວເມືອງ ແລະ ຊົນນະບົດ, ເຊິ່ງສິ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ໂອກາດການຈ້າງງານຂອງແມ່ຍິງ. ອາດຈະມີຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນໄລຍະສັ້ນ ສຳລັບການສ້າງສິ່ງອ່ານວຍຄວາມສະດວກທີ່ເໝາະສົມ ຕໍ່ການຮັບສະໝັກ ແລະ ນຳໃຊ້ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງເຂົ້າໃນ ຕໍາຫຼວດ ແລະ ອົງການຄຸ້ມຄອງຊາຍແດນ, ໂດຍສະເພາະໃນເຂດຊົນນະບົດ, ເຂດຫ່າງໄກສອກຫຼີກ ຫຼື ເຂດຊາຍແດນ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ການບໍ່ລົງທຶນເຫລົ່ານີ້ນຳໄປສູ່ຄວາມລົ້ນແຫຼວໃນການແກ້ໄຂຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍ ແລະ ອາຊະຍາກຳຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍເຊິ່ງອາດຈະມີຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນໄລຍະຍາວໃນດ້ານການເບິ່ງແຍງສຸຂະພາບ ແລະ ຜົນຜະລິດທີ່ສູນເສຍໄປ. ບັນຫາອື່ນໆກ່ຽວຂ້ອງກັບຊຸດເຄື່ອງແບບ ທີ່ຖືກອອກແບບໂດຍສະເພາະເພື່ອຄວາມສະດວກສະບາຍ ແລະ ຄວາມສະດວກສະບາຍຂອງແມ່ຍິງ, ຊ່ວຍຮັບປະກັນວ່າພວກເຂົາສາມາດປະຕິບັດໜ້າທີ່ຂອງພວກເຂົາໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ແລະ ຢອດໄພ.

# ການປະຕິບັດທີ່ດີ

ເຈົ້າໜ້າທີ່ສ່ວນໃຫຍ່ທີ່ຖືກສໍາພາດສໍາລັບການຄົ້ນຄ້ວານີ້ໄດ້ເຮັດວຽກຢູ່ໃນສະຖານີຕໍາຫຼວດເມືອງ ຫຼື ສໍານັກງານໃຫຍ່ບ່ອນທີ່ພວກເຂົາລາຍງານວ່າມີຫ້ອງນໍ້າ, ຫ້ອງອາບນໍ້າ ແລະ ຫ້ອງປ່ຽນຊຸດ. ສະຖານທີ່ຝຶກອົບຮົມມີໜັກແບບແຍກຕ່າງຫາກ.

ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ສິ່ງອໍານວຍຄວາມສະດວກຕ່າງໆ ສໍາລັບການລ້ຽງລູກດ້ວຍນົມແມ່, ການບົບເກັບນົມແມ່ ແລະ ການເບິ່ງແຍງເດັກແມ່ນບໍ່ຄ່ອຍມີ, ເຖິງແມ່ນວ່ານະໂຍບາຍຈະມີໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃນອະນາຄົດໃນບາງປະເທດ. ຍົກຕົວຢ່າງ: ນະໂຍບາຍພາຍໃຕ້ໂຄງການບົດບາດຍິງ - ຊາຍ ແລະ ການພັດທະນາຂອງສໍານັກງານຕໍາຫຼວດແຫ່ງຊາດຟີລິບປິນ ຊື່ໃຫ້ເຫັນວ່າງົບປະມານສາມາດຈັດສັນໃຫ້ກັບສິ່ງອໍານວຍຄວາມສະດວກຕ່າງໆ ເຊັ່ນ: “ການສ້າງຕັ້ງສູນເບິ່ງແຍງຍາມກາງເວັນ ຢູ່ທຸກໆສໍານັກງານໃຫຍ່ໃນລະດັບຊາດ, ພາກພື້ນ, ແຂວງ, ແລະ ເມືອງຢ່າງໜ້ອຍ 1 ແຫ່ງ, ເພື່ອປະກອບມີຫ້ອງລ້ຽງລູກດ້ວຍນົມແມ່ຢູ່ໃນອາຄານດຽວກັນ”.<sup>163</sup>

ໃນສາທາລະນະລັດປະຊາທິປະໄຕປະຊາຊົນລາວ ແລະ ປະເທດຫວຽດນາມ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງກ່າວວ່າມີຂໍ້ກຳນົດສໍາລັບແມ່ຍິງໂດຍໃຫ້ການຍືດຫຍຸ້ນໃນການເຮັດວຽກ ເພື່ອສະໜັບສະໜູນແມ່ທີ່ລ້ຽງລູກດ້ວຍນົມແມ່. ພວກເຂົາສາມາດເລີ່ມເຮັດວຽກໄດ້ຊ້າກ່ວາປົກກະຕິໜຶ່ງຊົ່ວໂມງ ຫຼື ໃຊ້ເວລາໜຶ່ງຊົ່ວໂມງໃນລະຫວ່າງນີ້ເພື່ອໃຫ້ນົມລູກ.<sup>164</sup> ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ການຄຸ້ມຄອງວຽກງານ ແລະ ການລ້ຽງດູລູກເປັນສິ່ງທ້າທາຍສໍາລັບແມ່, ດັ່ງຕົວຢ່າງຕໍ່ໄປນີ້:

“ໃນຄວາມຄິດເຫັນຂອງຂ້າພະເຈົ້າ, ມັນບໍ່ແມ່ນເລື່ອງງ່າຍ. ຖ້າທ່ານມີລູກ ແລະ ທ່ານຕ້ອງການທີ່ຈະເອົາລູກໄປເຮັດວຽກນໍາ, ມັນບໍ່ມີພື້ນທີ່ສໍາລັບໃຫ້ນົມລູກ. ບໍ່ມີພື້ນທີ່ສໍາລັບເດັກນ້ອຍ. ທ່ານແມ່ນຕໍາຫຼວດ, ທ່ານຈໍາເປັນຕ້ອງເຮັດວຽກທີ່ມີເວລາບໍ່ແມ່ນອນ. ໃນຄວາມຄິດເຫັນຂອງຂ້າພະເຈົ້າ, ຖ້າທ່ານຕ້ອງການທີ່ຈະປະສົບຜົນສໍາເລັດ, ມັນແມ່ນການເລືອກລະຫວ່າງອາຊີບ ຫຼື ຊີວິດສ່ວນຕົວຂອງທ່ານ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ດຽວນີ້ມີແນວທາງສໍາລັບແຕ່ລະຫ້ອງການທີ່ຈະມີຫ້ອງລ້ຽງລູກ. ມັນແມ່ນນະໂຍບາຍແລ້ວ ແລະ ພວກເຂົາຈະຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃນໂອງນີ້” (ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງ, ການສົນທະນາກຸ່ມເປົ້າໝາຍ, ຟີລິບປິນ).

ໃນບາງກໍລະນີ, ການເບິ່ງແຍງເດັກແມ່ນມີຢູ່ສໍານັກງານໃຫຍ່ໃນອາດິດ, ແຕ່ໄດ້ປິດເນື່ອງຈາກມີຜູ້ໃຫ້ບໍລິການເບິ່ງແຍງເດັກໃນຊຸມຊົນທີ່ກ້ວາງຂຶ້ນ. ສິ່ງອໍານວຍຄວາມສະດວກດ້ານການເບິ່ງແຍງໃນຍາມກາງເວັນ ໄດ້ຖືກລາຍງານວ່າມີຢູ່ໃນສໍານັກງານໃຫຍ່ຂອງຕໍາຫຼວດໃນປະເທດມາເລເຊຍ ແລະ ນຽນມາແຕ່ບໍ່ມີຢູ່ໃນຫ້ອງການແຂວງ.

ຊຸດເຄື່ອງແບບສໍາລັບແມ່ຍິງຖືພາ ແມ່ນມີຢູ່ໃນຫຼາຍປະເທດ. ຢູ່ປະເທດຫວຽດນາມ, ເຄື່ອງແບບສໍາລັບເຈົ້າໜ້າທີ່ຖືພາແມ່ນບໍ່ມີ, ແລະ ເຈົ້າໜ້າທີ່ບາງຄົນກ່າວວ່າການນຸ່ງເຄື່ອງແບບພົນລະເຮືອນໃນຂະນະທີ່ຖືພາແມ່ນໜ້າພໍໃຈ. ໃນຂະນະທີ່ເຄື່ອງນຸ່ງພົນລະເຮືອນອາດຈະມີຄວາມສະດວກສະບາຍກ່ວາສໍາລັບແມ່ຍິງບາງຄົນ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ການນຸ່ງເຄື່ອງແບບຂອງຕໍາຫຼວດສາມາດສ້າງຄວາມຮູ້ສຶກການເປັນສ່ວນໜຶ່ງໃນອົງການໄດ້. ໃນບາງປະເທດ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງຫາກໍໄດ້ຮັບອະນຸຍາດໃຫ້ນຸ່ງໂສ້ງແທນກະໂປງສໍາລັບເຮັດວຽກ, ໂດຍສັງເກດວ່າແມ່ຍິງບາງຄົນເວົ້າວ່າກະໂປງ ແມ່ນໃສ່ສະບາຍໃນສະພາບອາກາດຮ້ອນ. ໃນບາງກໍລະນີ, ສິ່ງດັ່ງກ່າວໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນທີ່ສໍາຄັນໂດຍຜູ້ນໍາແມ່ຍິງລະດັບສູງເພື່ອກະຕຸ້ນໃຫ້ຄົນອື່ນສະໜັບສະໜູນການປ່ຽນແປງນະໂຍບາຍເພື່ອໃຫ້ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງມີຄວາມສະດວກສະບາຍໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ຂອງພວກເຂົາ. ສໍານັກງານຕໍາຫຼວດແຫ່ງຊາດຟີລິບປິນປະກອບມີຊຸດເຄື່ອງແບບ ແລະ ເຄື່ອງມືທີ່ມີຄວາມອ່ອນໄຫວດ້ານບົດບາດຍິງ - ຊາຍໃນຄູ່ມືອົບຮົມ ແລະ ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດປີ 2014 (ກ່ອງ 8).

ໃນເຂດປົກຄອງ  
ຕົນເອງມຸດສະລິມ  
ມິນດາເນົ້າ ທີ່ຟີລິບປິນ,  
ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດຍິງ  
ຕ້ອງໄດ້ນອນໃນພື້ນທີ່  
ດຽວກັນກັບນັກໂທດ  
ຍິງ ເນື່ອງຈາກວ່າສິ່ງ  
ອໍານວຍຄວາມສະດວກ  
ຕ່າງໆຂອງທັງຕໍາ  
ຫຼວດ ແລະ ນັກໂທດ  
ແມ່ນບໍ່ໄດ້ຖືກແຍກ  
ອອກຈາກກັນ, ຕ້ອງໃຊ້  
ຮ່ວມກັນ.

ກ່ອງ 8: ຊຸດເຄື່ອງແບບ ແລະ  
ເຄື່ອງມືທີ່ມີຄວາມອ່ອນໄຫວ  
ດ້ານບົດບາດຍິງ - ຊາຍ ຂອງ  
ສໍານັກງານຕໍາຫຼວດແຫ່ງຊາດ  
ຟີລິບປິນ<sup>165</sup>

ພາກທີ 4.16 ພາກຍ່ອຍ (j):

ອະນຸຍາດໃຫ້ເຈົ້າ ໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດເພດຍິງນຸ່ງ  
ໂສ້ງເປັນເລື່ອງສໍາຄັນໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່  
ແລະ ວຽກງານຢ່າງເປັນທາງການຂອງພວກ  
ເຂົາ. ການອອກແບບທີ່ເໝາະສົມສໍາລັບການ  
ແຕ່ງຕັ້ງຂອງຜູ້ທີ່ຖືພາ ໂດຍນໍາໃຊ້ຊຸດສີຟ້າ  
ຍິງຕ້ອງໄດ້ຮັບການຮັບຮອງໂດຍ ສໍານັກງານ  
ຕໍາຫຼວດແຫ່ງຊາດຟີລິບປິນ ສໍາລັບແມ່ຍິງ  
ເພື່ອຮັກສາເອກະລັກຂອງພວກເຂົາ ໃຫ້ເປັນ  
ບຸກຄະລາກອນໃນເຄື່ອງແບບ. ອຸປະກອນອື່ນ  
ໆລວມທັງເກີບ, ອາວູດປີນ ແລະ ເຄື່ອງແບບ  
ພາກສະໜາມກໍຈໍາເປັນຕ້ອງມີ "ການຄໍານຶງ  
ເຖິງເພດ" ໂດຍພິຈາລະນາເຖິງຄວາມສໍາຄັນ  
ໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ ທີ່ມີປະສິດທິພາບ  
ແລະ ມີປະສິດທິຜົນຂອງຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງ  
ໃນເຄື່ອງແບບ.

## ສິ່ງທ້າທາຍ

ໃນທຸກໆປະເທດ, ແມ່ຍິງໄດ້ລາຍງານວ່າທ້ອງຮ້າຍ,  
ທ້ອງປ່ຽນຊຸດ ແລະ ທ້ອງນອນທີ່ແຍກຕ່າງຫາກ  
ແມ່ນບໍ່ຄ່ອຍມີຢູ່ໃນເຂດຊົນນະບົດ ແລະ ເຂດທ້ອງຖິ່ນ.  
ໃນລະຫວ່າງການປົກຄອງຫາລືຢູ່ເຂດປົກຄອງຕົນເອງ  
ບັງຊາເດີມໃນ ໃນມຸດສະລິມມິນດາເນົ້າ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່  
ຍິງໄດ້ອະທິບາຍວ່າບາງຄັ້ງພວກເຂົາຕ້ອງນອນຢູ່ໃນ  
ພື້ນທີ່ດຽວກັນກັບຜູ້ຖືກຄຸມຂັງແມ່ຍິງ ຍ້ອນວ່າບໍ່ມີສິ່ງ  
ອໍານວຍຄວາມສະດວກແບບແຍກຕ່າງຫາກສໍາລັບ  
ທັງສອງຄົນ. ການຂາດສິ່ງອໍານວຍຄວາມສະດວກກໍ  
ຍັງສືບຕໍ່ຈໍາກັດການເຂົ້າເຖິງການຈ້າງງານຂອງແມ່  
ຍິງ ຢູ່ນອກເຂດຕົວເມືອງ ຫຼື ຖ້າພວກເຂົາເຮັດວຽກຢູ່  
ບ່ອນນັ້ນ ກໍຈະມີຄວາມສ່ຽງຕໍ່ສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມ  
ປອດໄພຂອງພວກເຂົາ.

ໃນຂະນະທີ່ກົດໝາຍ, ນະໂຍບາຍ ແລະ ຍຸດທະສາດ  
ອາດຈະມີເພື່ອສະໜັບສະໜູນ ແລະ ລວມເອົາ  
ແມ່ຍິງເຂົ້າໃນອົງການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ, ການ  
ສະໜອງທຶນຂອງລັດຖະບານເພື່ອລົງທຶນໃສ່  
ພື້ນຖານໂຄງລ່າງ ແລະ ການຍົກລະດັບສະຖານທີ່  
ທີ່ຈໍາເປັນຍິ່ງຈໍາ ກັດ. ໃນບາງກໍລະນີ, ລັດຖະບານ  
ແຫ່ງຊາດໃນອາຊຽນມີຂໍ້ຈໍາກັດດ້ານງົບປະມານທີ່  
ສໍາຄັນ. ບັນດາຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາ ແລະ ປະຊາຄົມ  
ສາກົນຢ່າງຫຼວງຫຼາຍອາດຈະສາມາດປະກອບສ່ວນ  
ໂດຍການປັບປຸງພື້ນຖານໂຄງລ່າງ, ດັ່ງທີ່ໄດ້ປະຕິບັດ  
ໃນຂອບເຂດອື່ນໆ.<sup>166</sup>



ຮູບພາບໂດຍ: ອົງການ ສປຊ ເພື່ອແມ່ຍິງ/ ພອຍ ພຸດເພັງ

# 09.

## ຂໍສະເໜີແນະ

ຄໍາແນະນໍາຂ້າງລຸ່ມນີ້ແມ່ນອົງຕາມບົດຄົ້ນຄວ້າກ່ອນໜ້ານີ້ກ່ຽວກັບແມ່ຍິງໃນວຽກງານການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ, ຍຸດທະສາດທີ່ຕ້ອງເຮັດຂອງບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ, ນິຕິກຳແຫ່ງຊາດ ແລະ ຈາກການສໍາພາດເຈົ້າໜ້າທີ່ທັງເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ. ຄໍາແນະນໍາຕໍ່ໄປນີ້ຈະມີທັງນະໂຍບາຍ ແລະ ພາກການປະຕິບັດ ກໍຄືໂຄງຮ່າງຈັດຕັ້ງໂດຍລວມ ແລະ ການປ່ຽນແປງລະບົບ ເພື່ອສົ່ງເສີມການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃນການອົບຮົມດ້ານເພດ ເພື່ອສາມາດປັນລູໄດ້ຄວາມເທົ່າທຽມທາງເພດໃນອົງກອນບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ.





## ລະດັບພາກພື້ນອາຊຽນ

- > ສະໜັບສະໜູນອາຊຽນໃນການພັດທະນາຍຸດທະສາດໃນພາກພື້ນ ແລະ ແຜນປະຕິບັດງານຮ່ວມກັນເພື່ອໃຫ້ການຊີ້ນຳ ແລະ ກຳນົດມາດຕະຖານຂັ້ນຕໍ່າສຳລັບທຸກໆອົງການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ເພື່ອບັນລຸການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ດ້ານບົດບາດຍິງ - ຊາຍໃນລະດັບພາກພື້ນ, ລະດັບຊາດ ແລະ ທ້ອງຖິ່ນ.
- > ເພີ່ມທະວີການເກັບກຳຂໍ້ມູນການແບ່ງແຍກເພດເພື່ອແຈ້ງຍຸດທະສາດ ແລະ ການແຊກແຊງເປົ້າໝາຍໃນພາກພື້ນ ແລະ ສ້າງລາຍງານເປົ້າໝາຍປະຈຳປີທີ່ມີຢູ່ຕໍ່ສາທາລະນະ.
- > ເສີມຂະຫຍາຍເຄືອຂ່າຍໃນພາກພື້ນ ແລະ ໂອກາດໃນການແລກປ່ຽນປະສົບການ ແລະ ການປະຕິບັດທີ່ດີທີ່ສຸດສຳລັບການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍທີ່ຄອບຄຸມບົດບາດຍິງ - ຊາຍ, ພ້ອມທັງກິນໂກສຳລັບເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງໃນພາກພື້ນເພື່ອສ້າງເຄືອຂ່າຍສະໜັບສະໜູນແບບເພື່ອນ ຊ່ວຍເພື່ອນ ແລະ ແລກປ່ຽນປະສົບການ.

## ໂຄງສ້າງ, ນະໂຍບາຍ ແລະ ຍຸດທະສາດຂອງສະຖາບັນໃນລະດັບຊາດ

- > ພັດທະນາ ຫຼື ປັບປຸງການດຳເນີນງານຂອງຍຸດທະສາດການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ - ຊາຍໃນລະບົບ ສຳລັບສະຖາບັນບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ດ້ວຍການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນໃນຕົວ.
  - ພັດທະນາວິໄສທັດ ແລະ ຍຸດທະສາດທີ່ຈະແຈ້ງ ດ້ວຍແຜນປະຕິບັດງານກ່ຽວກັບການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ທີ່ຄອບຄຸມບົດບາດຍິງ - ຊາຍ, ທີ່ໄດ້ຮັບການຮັບຮອງໂດຍຜູ້ນຳລະດັບສູງສຸດ. ຮັບປະກັນໃຫ້ຜູ້ນຳມີຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນການບັນລຸເປົ້າໝາຍ ແລະ ຕົວຊີ້ວັດທີ່ສາມາດວັດແທກໄດ້ເພື່ອຕິດຕາມການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ, ຄວາມກ້າວໜ້າ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບເປົ້າໝາຍຂອງສະຖາບັນທີ່ກ້ວາງຂວາງ.
- > ສ້າງຕັ້ງໜ່ວຍງານຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍ ໂດຍສູນໃສ່ການຄົ້ນຄ້ວາ ແລະ ແກ້ໄຂສິ່ງກົດຂວາງຕ່າງໆກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ, ແລະ ໃຫ້ຄຳແນະນຳແບບສະເພາະຂອງອົງການ.
  - ສ້າງຕັ້ງຫ້ອງການກວດກາການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຍຸດທະສາດການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ - ຊາຍ; ການພັດທະນາແບບປະສານງານ, ແນວທາງແບບທີ່ລະບົບ ແລະ ເພື່ອສະໜັບສະໜູນ ແລະ ຕິດຕາມການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນດຳເນີນງານສະເພາະ. ຕາມຫຼັກການແລ້ວ, ຫ້ອງການນີ້ຄວນຕິດພັນ ແລະ ລາຍງານໂດຍກົງໃຫ້ຫ້ອງການຂອງຫົວໜ້າກິນຕໍາຫຼວດ.
- > ສືບສວນວ່າຂໍ້ກຳນົດດ້ານກົດໝາຍ ກ່ຽວກັບການກວດຄົ້ນຮ່າງກາຍເພດດຽວກັນ ແລະ ອື່ນໆ ແມ່ນໄດ້ຖືກຕອບສະໜອງແນວໃດ ແລະ ຖ້າບໍ່ຕອບສະໜອງ; ທິບທວນຄືນເງື່ອນໄຂການຮັບສະໝັກ ແລະ ການຈ້າງງານສຳລັບເຈົ້າໜ້າທີ່ເພດຍິງ.
- > ພັດທະນາຍຸດທະສາດການສື່ສານ.
  - ຍົກສູງຄວາມຮັບຮູ້ໃຫ້ບັນດານັກສ້າງນະໂຍບາຍ, ຜູ້ນຳການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ, ເຈົ້າໜ້າທີ່ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງ ແລະ ຊຸມຊົນທົ່ວໄປກ່ຽວກັບຜົນປະໂຫຍດຂອງການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນການຕໍາຫຼວດ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງຊາຍແດນ.

- ຍົກສູງຄວາມຮັບຮູ້ໃນບັນດາຜູ້ບໍລິຫານລະດັບສູງຂອງສະຖາບັນຕໍາຫຼວດ ແລະ ຄຸ້ມຄອງຊາຍແດນ, ສະຖາບັນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຂອງລັດຖະບານ, ຄະນະກຳມະການປະຕິຮູບຕໍາຫຼວດ ແລະ ນັກກິດໝາຍ ກ່ຽວກັບ ພັນທະໃນການປະຕິບັດຕາມຄຳໝັ້ນສັນຍາລະດັບສາກົນ, ພາກພື້ນ ແລະ ລະດັບຊາດ ພ້ອມທັງກອບ ມາດຕະຖານເຊັ່ນ: ເປົ້າໝາຍການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ, ມະຕິຂອງສະພາຄວາມໝັ້ນຄົງ ສະຫະ ປະຊາຊາດ ກ່ຽວກັບແມ່ຍິງ, ສັນຕິພາບ ແລະ ຄວາມໝັ້ນຄົງ (1325), ຖະແຫຼງການອາຊຽນ ແລະ ແຜນການປະຕິບັດງານຂອງພາກພື້ນ, ແລະ ອື່ນໆ.
- ດຳເນີນການສຳຫຼວດເພື່ອປະເມີນລະດັບຄວາມສົນໃຈຂອງແມ່ຍິງໃນການມາເປັນເຈົ້າໜ້າທີ່ບັງຄັບໃຊ້ ກິດໝາຍ.
- ພັດທະນາ ຫຼື ຂະຫຍາຍຂະບວນການສື່ສານເພື່ອເຮັດໃຫ້ການບັງຄັບໃຊ້ກິດໝາຍ ແມ່ນອາຊີບຂອງທັງ ຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງ. ອອກແບບການໂຄສະນາເພື່ອທຳລາຍແບບແຜນດ້ານບົດບາດຍິງ - ຊາຍ ແລະ ດຶງດູດ ຜູ້ສະໝັກແມ່ຍິງໃນໄລຍະການຮັບສະໝັກ, ພ້ອມທັງອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແມ່ຍິງເຂົ້າເຖິງການຈັດ ສັນວຽກງານທີ່ກ່ວາງຂວາງກ່ວາເກົ່າ.
- ພັດທະນາການໂຄສະນາການຮັບສະໝັກໃນທ້ວປະເທດທີ່ມີການນຳສະເໜີເຈົ້າໜ້າທີ່ຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງ ໃນພາລະບົດບາດ ເພື່ອຕໍ່ສູ້ກັບແບບແຜນດ້ານບົດບາດຍິງ - ຊາຍ.

## ການຮັບສະໝັກ ແລະ ການສ້າງຂີດຄວາມ ສາມາດ

- > ຢູ່ເຊົາລະບົບໂຄຕ້າທີ່ຈຳກັດອັດຕາສ່ວນຂອງແມ່ຍິງໃນການບັງຄັບໃຊ້ກິດໝາຍ. ສະຖາບັນວາງເປົ້າໝາຍໃຫ້ ບັນລຸໃນໄລຍະສັ້ນ, ກາງ ແລະ ໄລຍະຍາວ ໃນການຮັບສະໝັກເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງ.
- > ນຳໃຊ້ມາດຕະການພິເສດຊຶ່ງຄວາມເຊັ່ນໂຄຕ້າບົດບາດຍິງ - ຊາຍ ແລະ ເປົ້າໝາຍເພື່ອພັດທະນາການປະຕິບັດ ການຮັບສະໝັກທີ່ມີຄວາມອ່ອນໄຫວດ້ານບົດບາດຍິງ - ຊາຍ.
- > ລົບລ້າງການປະຕິບັດທີ່ມີການຈຳແນກໃດໆ. ນີ້ປະກອບມີການລົບລ້າງການປະຕິບັດຂອງການທົດສອບຄວາມ ບໍລິສຸດ ພ້ອມທັງນະໂຍບາຍທີ່ຈຳແນກທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບສະຖານະພາບການແຕ່ງງານ.
- > ຮັບປະກັນໃຫ້ຄະນະກຳມະການຄັດເລືອກຕ້ອງປະກອບມີແມ່ຍິງ
- > ຮັບປະກັນບໍ່ໃຫ້ຂໍ້ຈຳກັດດ້ານພາສາ ຫຼື ການເດີນທາງ ແມ່ນສິ່ງກົດຂວາງໃນການເຂົ້າເຖິງການຝຶກອົບຮົມດ້ານ ຄວາມຊ່ຽວຊານ ໂດຍດຳເນີນການຝຶກອົບຮົມເປັນພາສາທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ພາສາທາງການ ເພື່ອໃຫ້ທັກສະພາສາ ຕ່າງປະເທດ ຫຼື ຂໍ້ກຳນົດການເດີນທາງບໍ່ຈຳກັດການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງ.
- > ກະຕຸ້ນຊຸກຍູ້ໃຫ້ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມມືສອງຝ່າຍ ສະໜອງໂອກາດການຝຶກອົບຮົມໃຫ້ແກ່ ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງລະດັບກາງ.
- > ສ້າງຫຼັກສູດການຝຶກອົບຮົມແບບບັງຄັບຕາມມາດຕະຖານກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍ ແລະ ສິດທິມະນຸດໃນສະພາບການບັງຄັບໃຊ້ກິດໝາຍ.
- ພັດທະນາ ແລະ ລວມເອົາຫຼັກສູດການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງ ຍິງ-ຊາຍ ແລະ ສິດທິມະນຸດ ເຂົ້າໃນໂຄງການຝຶກອົບຮົມການບັງຄັບໃຊ້ກິດໝາຍທົ່ວໄປ ເພື່ອສ້າງຄວາມຮູ້, ຄວາມເຂົ້າໃຈ ແລະ ທັກສະຕ່າງໆໃຫ້ແກ່ເຈົ້າໜ້າທີ່.

# ແມ່ຍິງຕໍ່ການບັງຄັບໃຊ້ກິດໝາຍໃນພາກພື້ນອາຊຽນ

- ແລກປ່ຽນປະສົບການ ແລະ ເຄື່ອງມືການຝຶກອົບຮົມກັນພາຍໃນພາກພື້ນ.
  - ຍົກ ແລະ ລົງເລິກບັນຫາດັ່ງກ່າວກັບຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ ເພື່ອສະໜັບສະໜູນການຮຽນຮູ້ເຊິ່ງການແລກປ່ຽນ.
  - ໃຫ້ຄວາມຮູ້, ການສຶກສາ ໂດຍອີງຕາມຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ແລະ ສິດທິມະນຸດໃນວຽກງານບັງຄັບໃຊ້ກິດໝາຍໂດຍຜ່ານການສືບຕໍ່ໃຫ້ການຝຶກອົບຮົມ ເພື່ອທ້າທາຍບັນທັດຖານ ແລະ ຄວາມສໍານຶກທາງດ້ານເພດ, ເພີ່ມຂີດໝາຍຄວາມຮັບຮູ້ຕໍ່ບັນຫາຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ແລະ ສິດທິພັດທະນາທັກສະແຮງງານ ເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການເຂົ້າເຖິງການຝຶກອົບຮົມທາງດ້ານເພດ.
- > ຈັດຝຶກອົບຮົມຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ - ຊາຍໃຫ້ຜູ້ນໍາ ແລະ ຜູ້ຈັດການເພື່ອສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ພວກເຂົາເພື່ອສົ່ງເສີມວັດທະນະທໍາການເຮັດວຽກທີ່ຄອບຄຸມບົດບາດຍິງ - ຊາຍ ແລະ ລົບລ້າງການປະພຶດທີ່ຈໍາແນກ.
- ສະໜັບສະໜູນຜູ້ນໍາ ແລະ ຜູ້ຈັດການເພື່ອພັດທະນາຄວາມເຂົ້າໃຈທີ່ເລິກເຊິ່ງກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ແລະ ຄວາມເປັນຜູ້ນໍາທີ່ອ່ອນໄຫວຕໍ່ບົດບາດຍິງ - ຊາຍ, ແລະ ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງຕໍ່ບັງຄັບບັນຊາສາຍກົງ ຫຼື ພາຍໃນພະແນກ ແລະ ໜ່ວຍງານຂອງຕົນເອງ.
- > ພັດທະນາ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍຕ່າງໆເພື່ອຮັບປະກັນໂອກາດການຝຶກອົບຮົມທັງພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດໃຫ້ທັງຍິງ ແລະ ຊາຍຢ່າງເທົ່າທຽມ.
- ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນ, ຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາ ແລະ ຄູ່ເຈລະຈາທີ່ໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນທາງດ້ານການເງິນສໍາລັບໂອກາດໃນການສ້າງຂີດຄວາມສາມາດ ສາມາດຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີຄວາມສົນດູນລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍ ໃນບັນດາຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມທີ່ຖືກແຕ່ງຕັ້ງໂດຍອົງການບັງຄັບໃຊ້ກິດໝາຍ.

## ການຈັດສັນວຽກງານ

- > ຮັບປະກັນໃຫ້ແມ່ຍິງສາມາດເຂົ້າຮ່ວມໃນການປະຕິບັດງານຢ່າງກ້ວາງຂວາງເພື່ອພັດທະນາທັກສະ ແລະ ຄວາມໝັ້ນ ໃຈດ້ານວິຊາຊີບຂອງພວກເຂົາ. ສິ່ງນີ້ສາມາດຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການທົບທວນຄືນການປະຕິບັດໃນດ້ານການຈັດສັນວຽກງານ ແລະ ພິຈາລະນາການໝູນວຽນໃນໜ້າທີ່ພາກປະຕິບັດການເປັນແຕ່ລະໄລຍະສໍາລັບເຈົ້າໜ້າທີ່ທຸກຄົນ.
- > ກໍານົດ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕາມສະຖານະການ ເພື່ອຮັບປະກັນບໍ່ໃຫ້ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ຄອບຄົວ ແລະ ເລື່ອງພາຍໃນເຮືອນຂອງແມ່ຍິງ ແມ່ນສິ່ງກົດຂວາງສໍາລັບການເຂົ້າຮ່ວມການຝຶກອົບຮົມ. ສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ສາມາດປະກອບມີໂອກາດການຝຶກອົບຮົມທີ່ສະໜອງໃຫ້ໃກ້ກັບສະຖານີຂອງພວກເຂົາ ໃນຊ່ວງເວລາເຮັດວຽກເພື່ອຫຼີກລ້ຽງຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ ຫຼື ການຈັດແຈງເພື່ອເບິ່ງແຍງລູກ. ໃຫ້ຂໍ້ມູນ ແລະ ພົວພັນກັບຄອບຄົວເພື່ອອະທິບາຍຄວາມສໍາຄັນຂອງການຈັດສັນເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງໃນໜ້າທີ່ພາກປະຕິບັດການ ແລະ ຫຼຸດຜ່ອນຄວາມຍ້ານກົວ ຫຼື ຄວາມເຂົ້າໃຈຜິດກ່ຽວກັບສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກຂອງພວກເຂົາ.
- > ຮັບປະກັນໃຫ້ເຈົ້າໜ້າທີ່ທັງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ ໄດ້ເຂົ້າເຖິງການໃຫ້ຄໍາປຶກສາທາງດ້ານການແພດ ແລະ ການສະໜັບສະໜູນທາງດ້ານຈິດຕະວິທະຍາ ເພື່ອປ້ອງກັນ ແລະ ປົນປົວຄວາມເຄັ່ງຕຶງ ຫຼື ບັນຫາດ້ານສຸຂະພາບຈິດ, ໂດຍສະເພາະສໍາລັບເຈົ້າໜ້າທີ່ທີ່ໄດ້ປະເຊີນກັບເຫດການທີ່ເຈັບປວດ, ການສືບສວນ ຫຼື ການຮັບຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍ ຫຼື ປະຈໍາພະຍານສໍາລັບອາຊະຍາກໍາທີ່ຮ້າຍແຮງ

## ການເລື່ອນຕໍາແໜ່ງ ແລະ ຄວາມເປັນຜູ້ນໍາ

- > ສະໜອງການຝຶກອົບຮົມເປົ້າໝາຍ ສໍາລັບເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງລະດັບກາງ.
  - ຈັດຝຶກອົບຮົມທົດສະດີການນໍາພາ ແລະ ການປະຕິບັດເພື່ອສະໜັບສະໜູນຄວາມກ້າວໜ້າໄປຕໍາແໜ່ງທີ່ສູງຂຶ້ນ ແລະ ຄວາມສາມາດໃນການເປັນຜູ້ນໍາ.
  - ຈັດຝຶກອົບຮົມເພື່ອພັດທະນາຄວາມໝັ້ນໃຈໃນຕົນເອງຂອງແມ່ຍິງເພື່ອເຮັດວຽກໃນລະດັບສູງ ໃນອາຊີບທີ່ຜູ້ຊາຍມີຈໍານວນຫຼາຍກ່ວາ.
  - ພັດທະນາທັກສະການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ຄວາມຮູ້ດ້ານວິຊາການທີ່ຈໍາເປັນ ສໍາລັບເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງລະດັບກາງໃນການຕິດຕາມກວດກາ, ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຍຸດທະສາດ ແລະ ນະໂຍບາຍທີ່ສະຖາບັນ.
  - ຈັດຝຶກອົບຮົມໃຫ້ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງລະດັບກາງ ກ່ຽວກັບຂົງເຂດວິຊາສະເພາະ ເຊັ່ນ: ການຄຸ້ມຄອງວິກິດ, ການຄວບຄຸມໄພພິບັດ, ອາຊະຍາກໍາທາງອິນເຕີເນັດ ຫຼື ການຕ້ານການກໍ່ການຮ້າຍ.
- > ສ້າງໂຄງການໃຫ້ຄໍາແນະນໍາສໍາລັບເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງລະດັບກາງ.
  - ສ້າງໂຄງການຕ່າງໆເພື່ອສະໜັບສະໜູນການພັດທະນາແມ່ຍິງທີ່ມີຄຸນວຸດທິສໍາລັບບົດບາດການເປັນຜູ້ນໍາ. ຜູ້ໃຫ້ຄໍາແນະນໍາສາມາດປະກອບມີທັງຊາຍ ແລະ ຍິງ, ແລະ ບັນດາໂຄງການສາມາດກວມເອົາການແລກປ່ຽນການປະຕິບັດທີ່ດີລະຫວ່າງຊາຍແດນ ແລະ ພາກພື້ນ.
  - ບັນດາຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາສາມາດສະໜັບສະໜູນຂໍ້ລິເລີ່ມເຫຼົ່ານີ້ເປັນແຜນງານທົດລອງ ແລະ ປະເມີນຜົນໄດ້ຮັບຂອງມັນ. ຖ້າມີປະສິດທິຜົນ, ຂໍ້ລິເລີ່ມຕ່າງໆອາດຈະຖືກພັດທະນາ ສໍາລັບໂຄງການໃນທີ່ອາຊີບ.
  - ຮັບປະກັນໃຫ້ແມ່ຍິງ ແມ່ນສ່ວນໜຶ່ງຂອງຄະນະກຳມະການຄັດເລືອກ ສໍາລັບຕໍາແໜ່ງຂຶ້ນສູງ.
  - ຄະນະກຳມະການຄັດເລືອກທີ່ມີຄວາມສົມດຸນລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍ ສາມາດປະກອບສ່ວນໃນການດ້ານຄວາມລໍາອຽງທີ່ອາດເກີດຂຶ້ນ ແລະ ລະບຸອຸປະສັກທີ່ຂັດຂວາງການເລື່ອນຕໍາແໜ່ງຂອງແມ່ຍິງ.
  - ຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບປະເດັນບົດບາດຍິງ - ຊາຍ ສາມາດເປັນມາດຕະຖານສໍາລັບການເປັນສ່ວນໜຶ່ງ ຂອງຄະນະກຳມະການຄັດເລືອກ ສໍາລັບທັງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ.
- > ນໍາໃຊ້ມາດຕະການພິເສດຊົ່ວຄາວເຊັ່ນ: ການກຳນົດເປົ້າໝາຍ ຫຼື ຈໍານວນຍິງ - ຊາຍ ເພື່ອສົ່ງເສີມໃຫ້ແມ່ຍິງ ໄດ້ຮັບຕໍາແໜ່ງສູງຂຶ້ນ.
  - ມາດຕະການ ເຊັ່ນ: ໂຄຕ້າບົດບາດຍິງ - ຊາຍ ສາມາດຖືກຈັດຕັ້ງປະຕິບັດເພື່ອຮັບປະກັນວ່າຂໍ້ກຳນົດ ແລະ ລະບຽບການສໍາລັບການຈັດສັນວຽກງານ ແລະ ການເລື່ອນຕໍາແໜ່ງ ແມ່ນມີຄວາມອ່ອນໄຫວດ້ານບົດບາດຍິງ - ຊາຍ, ແລະ ລົບລ້າງຄວາມອະຄະຕິ.
- > ພັດທະນາໂຄງການຄວາມກ້າວໜ້າທາງດ້ານອາຊີບ ສໍາລັບແມ່ຍິງໃຫ້ໄດ້ຮັບການເລື່ອນຕໍາແໜ່ງສູງຂຶ້ນ ແລະ ຫຼື ຕໍາແໜ່ງບໍລິຫານທີ່ສູງຂຶ້ນ.
  - ໂຄງການຄວນວາງເປົ້າໝາຍໄປທີ່ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດແມ່ຍິງ ເພື່ອສະໜັບສະໜູນການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຄວາມຫຼາກຫຼາຍໃນການບໍລິຫານລະດັບສູງ. ສະໜອງການໃຫ້ຄໍາແນະນໍາ, ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການຈັດສັນວຽກງານເປົ້າໝາຍ ໃຫ້ເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງທີ່ມີຜົນງານດີ ເພື່ອພັດທະນາທັກສະຂອງພວກເຂົາ ແລະ ເຮັດໃຫ້ພວກເຂົາໄປຢູ່ໃນຕໍາແໜ່ງບໍລິຫານທີ່ສູງກ່ວາໄດ້ໄວຂຶ້ນ.

## ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ

- > ປະຕິຮູບນະໂຍບາຍສະຖາບັນທີ່ກົດຂວາງແມ່ຍິງຈາກການໄດ້ຮັບ ແລະ ຮັກສາການຈ້າງງານທີ່ມີຄວາມໝາຍໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ.
- > ຊຸກຍູ້ ແລະ ສ້າງເຄືອຂ່າຍການສະໜັບສະໜູນແບບເພື່ອນຊ່ວຍເພື່ອນທີ່ເປັນທາງການ ຫຼື ບໍ່ເປັນທາງການໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ.
  - ສ້າງຕັ້ງ ຫຼື ເສີມຂະຫຍາຍເຄືອຂ່າຍໃນແຕ່ລະອົງການເພື່ອຊຸກຍູ້ແຜນການປະສານງານ, ຍຸດທະສາດ ແລະ ແຜນປະຕິບັດງານເພື່ອສະໜັບສະໜູນສິດຂອງແມ່ຍິງໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ.
  - ເສີມຂະຫຍາຍການສະໜັບສະໜູນແບບ ເພື່ອນຊ່ວຍເພື່ອນ ໃຫ້ຕໍ່າຫຼວດແມ່ຍິງໃນພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນ.
- > ຮັບຮອງເອົາ ຫຼື ປັບປຸງນະໂຍບາຍທີ່ສະໜັບສະໜູນສິດທິຂອງບຸກຄົນໃນການເຂົ້າເຖິງວຽກງານແບບບໍ່ເດີມເວລາ ຫຼື ການເຮັດວຽກທີ່ປ່ຽນແປງໄດ້.
- > ຮັບຮອງ ຫຼື ປັບປຸງນະໂຍບາຍກ່ຽວກັບການລາເກີດລູກ, ລວມທັງສິດໃນການລາໄປລ້ຽງລູກເກີດໃໝ່ສໍາລັບພໍ່.

## ພື້ນຖານໂຄງລ່າງ, ສິ່ງອໍານວຍຄວາມສະດວກ ແລະ ອຸປະກອນ

- > ສ້າງພື້ນຖານໂຄງລ່າງ ແລະ ສິ່ງອໍານວຍຄວາມສະດວກຕ່າງໆທີ່ເຮັດໃຫ້ແມ່ຍິງສາມາດນໍາໃຊ້ໄດ້ໂດຍບໍ່ຖືກຈໍາກັດ ເຊັ່ນ: ສິ່ງອໍານວຍຄວາມສະດວກສໍາລັບການປ່ຽນຊຸດ, ການນອນ ແລະ ສຸຂະອະນາໄມໃນທຸກໆສະຖານີຕໍ່າຫຼວດ ຫຼື ຫ້ອງການ. ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໄລຍະສັ້ນສາມາດຊືດເຊີຍໄດ້ໃນໄລຍະຍາວ ຍ້ອນວ່າຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍທີ່ມີຢູ່ ແລະ ອາຊະຍາກໍາຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ ອາດເຮັດໃຫ້ມີຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໄລຍະຍາວສໍາລັບລັດ ໃນການເບິ່ງແຍງສຸຂະພາບ ແລະ ການສູນເສຍກໍາລັງຜະລິດໃນດ້ານເສດຖະກິດ.
  - ຕ້ອງຮັບປະກັນວ່າຈະແຍກເຄື່ອງອໍານວຍຄວາມສະດວກຕ່າງໆລະຫວ່າງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ ໃນການປ່ຽນເຄື່ອງ, ການຫຼັບນອນ ແລະ ເລື່ອງສຸຂະອະນາໄມຕ່າງໆໃນບ່ອນເຮັດວຽກ.
  - ຮັບປະກັນໃຫ້ມີບ່ອນອໍານວຍຄວາມສະດວກໃນການປ້ານໍານົມ, ປ້ອນນົມລູກ ແລະ ບ່ອນທີ່ສາມາດເບິ່ງແຍງລູກນ້ອຍໄດ້ໃນບ່ອນເຮັດວຽກ.
- > ຮັບປະກັນໃຫ້ແມ່ຍິງມີຕົວເລືອກໃນການນຸ່ງເຄື່ອງແບບທີ່ເໝາະສົມ ເພື່ອຄວາມສະດວກສະບາຍ, ຄວາມປອດໄພ ແລະ ການປະຕິບັດຈົງ ເມື່ອປະຕິບັດໜ້າທີ່. ໃຫ້ເຄື່ອງແບບສໍາລັບແມ່ຍິງໄວ້ໃສ່ໃນເວລາຖືພາ, ຖ້າຕ້ອງການ.

# 10.

## សម្រាប់





ຮູບພາບໂດຍ: ອົງການຕໍາຫຼວດສາກົນ

# ຕໍາຫຼວດຮັບໃຊ້ປະຊາຊົນ, ແລະ ການຮັບໃຊ້ປະຊາຊົນທີ່ດີທີ່ສຸດແມ່ນ ການເປັນແວ່ນແຍງໃຫ້ແກ່ສັງຄົມ. ສະນັ້ນ, ຫາກສັງຄົມມີຄວາມເທົ່າທຽມ (50-50) ຄວາມສະເໝີພາບໃນກອງຕໍາຫຼວດກໍ່ຕ້ອງເປັນ 50-50 ເຊັ່ນດຽວກັນ (ເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດຍິງ, ບຣູໄນ).

ການຄົ້ນຄ້ວານີ້ແບ່ງປັນການປະຕິບັດທີ່ໃໝ່ ແລະ ດີ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຮັບສະໝັກ, ການຝຶກອົບຮົມ, ການຈັດສັນວຽກງານ ແລະ ການສົ່ງເສີມເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງ, ແລະ ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນວ່າສະຖາບັນ, ອົງການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ແລະ ຜູ້ຈັດການແຕ່ລະຄົນ ໃນລະດັບຊາດ ແລະ ພາກພື້ນ ສາມາດປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການສົ່ງເສີມບົດບາດຂອງແມ່ຍິງໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ.

ການຄົ້ນຄ້ວາໄດ້ໃຫ້ຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບປະສິດທິພາບ, ຜົນສໍາເລັດ ແລະ ແຮງບັນດານໃຈ, ພ້ອມທັງສິ່ງທ້າທາຍຕ່າງໆທີ່ແມ່ຍິງຕ້ອງພົບພໍ້ໃນການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ໃນພາກພື້ນອາຊຽນ. ແມ່ຍິງບໍ່ແມ່ນກຸ່ມທີ່ບໍ່ມີຄວາມໝາຍ; ດັ່ງນັ້ນ, ແມ່ຍິງໃນການສຶກສານີ້ໄດ້ສະແດງຄວາມຄິດເຫັນທີ່ຫຼາກຫຼາຍ. ອົງຕາມຫຼັກຖານທີ່ກ່າວມາຂ້າງເທິງ, ພວກເຂົາປະກອບສ່ວນຫຼາຍຢ່າງ, ລວມທັງການໃຫ້ການບໍລິການດ້ານຄວາມປອດໄພທີ່ຖືກປັບປຸງໃຫ້ແກ່ປະຊາກອນທັງໝົດ; ເພີ່ມປະສິດທິພາບການດໍາເນີນງານໂດຍຜ່ານການແກ້ໄຂຄວາມຕ້ອງການດ້ານຄວາມປອດໄພ ແລະ ສິ່ງທ້າທາຍ ໂດຍສະເພາະແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ; ການມີສ່ວນຮ່ວມ, ສ້າງຄວາມໃກ້ຊິດ ແລະ ຄວາມເຊື່ອໝັ້ນກັບຊຸມຊົນ; ແລະ ການໃຊ້ກຳລັງເກີນຂອບເຂດທີ່ໜ້ອຍ. ຄວາມສົມດຸນລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍແມ່ນເງື່ອນໄຂເບື້ອງຕົ້ນສໍາລັບແມ່ຍິງທີ່ຈະໄດ້ຮັບຕໍາແໜ່ງບໍລິຫານ ແລະ ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນຂະບວນການຕັດສິນໃຈດ້ານຍຸດທະສາດ, ການດໍາເນີນງານ ແລະ ຍຸດທະວິທີໃນລະດັບສູງ.

ທີ່ສໍາຄັນ, ການບັນລຸຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍໃນການຕໍາຫຼວດ ບໍ່ແມ່ນພຽງແຕ່ເພີ່ມຈໍານວນແມ່ຍິງ ເທົ່ານັ້ນ. ມັນແມ່ນກ່ຽວກັບການປ່ຽນແປງການສ້າງຕັ້ງຂອງສະຖາບັນທີ່ມີຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍ. ມັນແມ່ນກ່ຽວກັບການເຄົາລົບສິດທິມະນຸດຂອງທຸກໆຄົນ, ແລະ ສ້າງສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກທີ່ມີປະສິດທິພາບ, ມີປະສິດຕິຜົນ ບ່ອນທີ່ພະນັກງານທຸກຄົນຮູ້ສຶກປອດໄພ, ມີຄຸນຄ່າ, ເປັນບ່ອນທີ່ພວກເຂົາສາມາດນໍາໃຊ້ທັກສະ ແລະ ຄວາມສາມາດຂອງພວກເຂົາໄດ້ຢ່າງເຕັມສ່ວນ. ການເຮັດວຽກໄປສູ່ການບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ທີ່ມີຄວາມສະເໝີພາບ ແລະ ເປັນມິດລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍແມ່ນມີຄວາມຈໍາເປັນສໍາລັບການບໍລິການຂອງຕໍາຫຼວດ ເນື່ອງຈາກພັນທະທາງກົດໝາຍ ລະຫວ່າງປະເທດ ແລະ ພາຍໃນປະເທດ.

ດັ່ງທີ່ກ່າວເນັ້ນໂດຍເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງຄົນໜຶ່ງ ຈາກປະເທດບຣູໄນ: ກອງກຳລັງຕໍາຫຼວດແມ່ນເປັນເອກະລັກສະເພາະ, ມັນບໍ່ຄ້າຍຄືກັບກອງທັບທີ່ພວກເຂົາຮັບໃຊ້ປະເທດຊາດ. ຕໍາຫຼວດຮັບໃຊ້ຊຸມຊົນ. ແລະ ວິທີທີ່ດີທີ່ສຸດໃນການຮັບໃຊ້ຊຸມຊົນ ແມ່ນການສະທ້ອນຊຸມຊົນຂອງທ່ານ. ສະນັ້ນ, ຖ້າຊຸມຊົນຂອງທ່ານແມ່ນ 50-50 ແລ້ວ ກອງກຳລັງຂອງທ່ານກໍ່ຕ້ອງເປັນ 50 - 50 ເຊັ່ນກັນ. ສໍາລັບເຈົ້າໜ້າທີ່ສືບສວນຂອງພວກເຮົາ, ພວກເຮົາຈະເຮັດແນວໃດ ຖ້າພວກເຮົາບໍ່ມີແມ່ຍິງ? ພວກເຮົາຈະສາມາດແກ້ໄຂບັນຫາຄວາມກ້າວິນຂອງແມ່ຍິງແນວໃດ ຖ້າພວກເຮົາບໍ່ມີເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງ? ພວກເຮົາຈະຝຶກອົບຮົມເຈົ້າໜ້າທີ່ແມ່ຍິງໃໝ່ແນວໃດ ຖ້າພວກເຮົາບໍ່ມີຄູສອນທີ່ເປັນແມ່ຍິງ?”

# ເອກະສານຄັດຕິດ 1

## ບົດສະຫຼຸບປະເທດ<sup>167</sup>

### ປະເທດບຣູໄນດາຣູຊາລາມ - ສໍານັກງານຕໍາຫຼວດແຫ່ງຊາດບຣູໄນ

ເງື່ອນໄຂການຮັບສະໝັກ: ເພື່ອເປັນຕໍາຫຼວດ, ຜູ້ສະໝັກຈະຕ້ອງ:

- > ຕໍາຫຼວດທີ່ໄປ (ບໍ່ຈໍາເປັນຕ້ອງມີປະລິນຍາ, ພຽງແຕ່ມີໜ່ວຍກິດຂຶ້ນຕໍາ ໃນວິຊາພາສາມາເລ ແລະ ພາສາອັງກິດໃນລະດັບ IGCSE 'O')
- > ສາລະວັດຕໍາຫຼວດ (ຕ້ອງມີໃບປະກາສະນິຍະບັດລະດັບຊາດຂຶ້ນສູງ)
- > ຜູ້ຊ່ວຍຜູ້ກໍາກັບການ (ຕ້ອງມີການສຶກສາຂຶ້ນຕໍາສຸດໃນລະດັບປະລິນຍາຕີ)
- > ເວົ້າພາສາອັງກິດ ແລະ ພາສາມາເລໄດ້ຢ່າງໜ້ອຍລະດັບ O
- > ຂໍ້ກຳນົດດ້ານຄວາມສູງ
  - ຜູ້ຊາຍຕ້ອງມີຄວາມສູງບໍ່ໜ້ອຍກ່ວາ 1.7 ແມັດ (5 ຟຸດ 6 ນິ້ວ) ແລະ ນ້ຳໜັກບໍ່ເກີນ 60 ກິໂລກຼາມ
  - ແມ່ຍິງຕ້ອງມີຄວາມສູງບໍ່ໜ້ອຍກ່ວາ 1.64 ແມັດ (5 ຟຸດ 4 ນິ້ວ) ແລະ ນ້ຳໜັກບໍ່ເກີນ 55 ກິໂລກຼາມ

ອາຍຸບໍານານ: 55 ປີ

ແນ່ນອນທີ່ມີຕໍາແໜ່ງສູງສຸດ: ຜູ້ກໍາກັບການອາວຸໂສ

### ປະເທດກໍາປູເຈຍ - ສໍານັກງານຕໍາຫຼວດແຫ່ງຊາດກໍາປູເຈຍ

ເງື່ອນໄຂການຮັບສະໝັກ: ອີງຕາມມາດຕາ 2 ຂອງປະກາດ ວ່າດ້ວຍ "ເງື່ອນໄຂການຮັບສະໝັກຜູ້ທີ່ຈະສະໝັກເຂົ້າເຮັດວຽກພາຍໃຕ້ກອບຕໍາຫຼວດແຫ່ງຊາດປະຈຳປີ 2016", ເງື່ອນໄຂທີ່ໄປສໍາລັບການຮັບສະໝັກຜູ້ເຂົ້າເຮັດວຽກພາຍໃຕ້ກອບຕໍາຫຼວດແຫ່ງຊາດແມ່ນ:<sup>168</sup>

1. ການສອບເສັງສໍາລັບຜູ້ທີ່ຈະສະໝັກເຂົ້າເຮັດວຽກເປັນຕໍາຫຼວດຈະຕ້ອງດໍາເນີນການສໍາລັບຜູ້ສະໝັກທັງສອງເພດ, ອາຍຸບໍ່ເກີນ 30 ປີນັບແຕ່ມີສອບເສັງ, ມີລະດັບປະລິນຍາຕີ, ທຽບເທົ່າ ຫຼື ສູງກວ່າ;

- ການສອບເສັງສໍາລັບຜູ້ທີ່ຈະສະໝັກເຂົ້າເຮັດວຽກເປັນຕໍາຫຼວດຈະຕ້ອງດໍາເນີນການສໍາລັບຜູ້ສະໝັກທັງສອງເພດ, ອາຍຸບໍ່ເກີນ 25 ປີນັບແຕ່ມີສອບເສັງ, ຖືເອົາໃບປະກາດຈົບຊັ້ນມັດທະຍົມຕອນປາຍ ຫຼື ທຽບເທົ່າ ຫຼື ໃບປະກາດສະນິຍະບັດຕໍາ ກໍ່ອາຊັ້ນມັດທະຍົມຕອນປາຍ.

ມາດຕາດໍາໄປໃຫ້ລາຍລະອຽດກ່ຽວກັບເງື່ອນໄຂແຍກຕ່າງຫາກສໍາລັບໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດທີ່ແຕກຕ່າງກັນ. ຍົກຕົວຢ່າງ: ຂໍ້ກຳນົດດ້ານຄວາມສູງ ແລະ ນ້ຳໜັກທີ່ແຕກຕ່າງກັນຕາມຕາຕະລາງຂ້າງລຸ່ມນີ້.

	ມາດຕາ 3 <sup>169</sup>		ມາດຕາ 4 <sup>170</sup>		ມາດຕາ 5 <sup>171</sup>		ມາດຕາ 6 <sup>172</sup>	
	ເພດຊາຍ	ເພດຍິງ	ເພດຊາຍ	ເພດຍິງ	ເພດຊາຍ	ເພດຍິງ	ເພດຊາຍ	ເພດຍິງ
<b>ຄວາມສູງ</b>	ຫຼາຍກ່ວາ 167 ຊັງຕີແມັດ	ຫຼາຍກ່ວາ 157 ຊັງຕີແມັດ	ຫຼາຍກ່ວາ 170 ຊັງຕີແມັດ	ຫຼາຍກ່ວາ 160 ຊັງຕີແມັດ	ຫຼາຍກ່ວາ 163 ຊັງຕີແມັດ	ຖືກຍົກເວັ້ນ	ຫຼາຍກ່ວາ 167 ຊັງຕີແມັດ	ຫຼາຍກ່ວາ 155 ຊັງຕີແມັດ
<b>ນ້ຳໜັກ</b>	57-67 ກິໂລກຼາມ	47-57 ກິໂລກຼາມ	60-70 ກິໂລກຼາມ	50-60 ກິໂລກຼາມ	53-63 ກິໂລກຼາມ	ຖືກຍົກເວັ້ນ	47-67 ກິໂລກຼາມ	45-55 ກິໂລກຼາມ

**ອາຍຸບໍານານ:** 60 ປີ  
**ແມ່ຍິງທີ່ມີຕໍາແໜ່ງສູງສຸດ:** ຮອງຜູ້ບັນຊາການຕໍາຫຼວດແຫ່ງຊາດ

## ປະເທດອິນໂດເນເຊຍ- ສໍານັກງານຕໍາຫຼວດແຫ່ງຊາດອິນໂດເນເຊຍ

ມີ 4 ວິທີໃນການເຂົ້າຮ່ວມສໍານັກງານຕໍາຫຼວດແຫ່ງຊາດອິນໂດເນເຊຍ:<sup>173</sup>

- ເຂົ້າຮຽນຢູ່ໂຮງຮຽນຕໍາຫຼວດເປັນເວລາ 4 ປີເພື່ອກາຍເປັນເຈົ້າໜ້າທີ່ສັນຍາບັດ;
- ເຂົ້າຮຽນຢູ່ໂຮງຮຽນສໍາລັບຜູ້ສະໝັກເປັນເຈົ້າໜ້າທີ່ ເປັນເວລາ 6 ເດືອນເພື່ອເຂົ້າເປັນເຈົ້າໜ້າທີ່ວິຊາການສັນຍາບັດ;
- ເຂົ້າຮຽນຢູ່ໂຮງຮຽນຕໍາຫຼວດເປັນເວລາ 7 ເດືອນເພື່ອກາຍເປັນເຈົ້າໜ້າທີ່ສັນຍາບັດ(ລະດັບສົບເອກ); ແລະ
- ເຂົ້າຮຽນຢູ່ໂຮງຮຽນຕໍາຫຼວດເປັນເວລາ 5 ເດືອນເພື່ອກາຍເປັນເຈົ້າໜ້າທີ່ລະດັບຕໍາກ່ວາ (ລະດັບພົນຕໍາຫຼວດ).

ໃນລະຫວ່າງການຮັບສະໝັກ, ຂໍ້ກຳນົດພື້ນຖານໃນການເຂົ້າເຮັດວຽກທຸກແບບ ແມ່ນຕ້ອງເປັນພົນລະເມືອງອິນໂດເນເຊຍ ແລະ ສະແດງຄວາມຈິງຮັກພັກດີຕໍ່ ສາທາລະນະລັດ ອິນໂດເນເຊຍ ໃນຖານະເປັນລັດເອກະພາບ ແລະ ລັດຖະທໍາມະນູນຂອງປະເທດ.

**ອາຍຸບໍານານ:** 58 ປີ  
**ແມ່ຍິງທີ່ມີຕໍາແໜ່ງສູງສຸດ:** ນາຍພົນຈັດຕະວາ

# ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນ ລາວ - ກົນຕໍາຫຼວດລາວ

ນາດຕາ 23 (ປັບປຸງ) ນາດຕະຖານຂອງນາຍ ແລະ ພົນຕໍາຫຼວດ<sup>174</sup>  
ນາຍ ແລະ ພົນຕໍາຫຼວດມີນາດຕະຖານດັ່ງນີ້:

1. ຕ້ອງເປັນຄົນເຊື້ອຊາດ ແລະ ສັນຊາດລາວທີ່ມີອາຍຸແຕ່ 18 ປີຂຶ້ນໄປ.
2. ມີທັດສະນະຫຼັກໜັ້ນການເມືອງໜັ້ນກແທ້ໝັ້ນ, ມີຄວາມຈິງຮັກພັກດີຕໍ່ພັກ, ລັດ ແລະ ປະຊາຊົນ, ມີອຸດົມການສັງຄົມນິຍົມ, ມີນໍ້າໃຈຮັກຊາດ, ຮັກລະບອບປະຊາທິປະໄຕປະຊາຊົນ, ມີຫຼັກໜັ້ນຈໍາແນກໄດ້ມິດ ແລະ ສັດຕູ, ມີຄຸນສົມບັດສົນທໍາປະຕິວັດ, ມີນໍ້າໃຈກ້າຫານເສຍສະລະ, ມີສະຕິຕໍ່ການຈັດຕັ້ງ, ເຄົາລົບ ແລະ ປະຕິບັດລັດຖະທໍານະນູນ, ກົດໝາຍຢ່າງເຂັ້ມງວດ.
3. ມີຊີວະປະຫວັດຈະແຈ້ງ.
4. ມີປະກາສະນິຍະບັດຈົບຊັ້ນນັດທະຍົມສຶກສາຕອນປາຍ ຫຼື ວິຊາຊີບໃດໜຶ່ງ, ສໍາລັບຜູ້ທີ່ຢູ່ຊົນນະບົດຫ່າງໄກສອກຫຼີກ ເຊິ່ງບໍ່ມີປະກາດສະນິຍະບັດຈົບຊັ້ນນັດທະຍົມສຶກສາຕອນປາຍ ກໍ່ຈະໄດ້ຮັບການພິຈາລະນາຕາມຄວາມເໝາະສົມ.
5. ມີຄວາມຮູ້ພື້ນຖານດ້ານແນວທາງ, ນະໂຍບາຍຂອງພັກ ແລະ ວິຊາສະເພາະໃດໜຶ່ງທີ່ແນ່ນອນ
6. ມີສຸຂະພາບແຂງແຮງ, ຮ່າງກາຍສົມບູນ [ບໍ່ມີສ່ວນໃດຂອງຮ່າງກາຍພິການ ຫຼື ຂາດຫາຍ].

ສໍາລັບນາຍຕໍາຫຼວດຕ້ອງມີນາດຕະຖານຕົ້ນດັ່ງນີ້:

- ຂຶ້ນນາຍຮ້ອຍຕ້ອງມີປະກາສະນິຍະບັດວິຊາສະເພາະຊັ້ນກາງຂຶ້ນໄປ ຫຼື ໄດ້ຜ່ານປະສົບການດ້ານການຊີ້ນໍາ, ນໍາພາ, ບັນຊາ ແລະ ມີຜົນສໍາເລັດໃນວຽກງານຕົວຈິງ.
- ຂຶ້ນນາຍພັນຕ້ອງມີປະກາສະນິຍະບັດວິຊາສະເພາະຊັ້ນສູງ ຫຼື ປະກາສະນິຍະບັດດ້ານທິດສະດີການເມືອງ ການປົກຄອງຊັ້ນກາງ ຫຼື ທຽບເທົ່າຂຶ້ນໄປ ແລະ ໄດ້ຜ່ານປະສົບການດ້ານການຊີ້ນໍາ, ນໍາພາ, ບັນຊາ ແລະ ມີຜົນສໍາເລັດໃນວຽກງານຕົວຈິງ.

ຂຶ້ນນາຍຮ້ອຍ ແລະ ຂຶ້ນນາຍພັນທີ່ກ່າວເທິງນີ້ຕ້ອງມີຄວາມສາມາດໃນການຊີ້ນໍາ, ນໍາພາ, ບັນຊາ, ມີຄວາມຕົ້ນຕົວທາງການເມືອງສູງ, ມີຄວາມເປັນແບບຢ່າງນໍາໜ້າ ແລະ ມີບົດບາດອິດທິພົນຕໍ່ນາຍ ແລະ ພົນຕໍາຫຼວດ.

ເສັ້ນທາງເຂົ້າສູ່ການເຮັດວຽກເປັນຕໍາຫຼວດ ອົງຕາມຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມເພດຍິງໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້:<sup>175</sup>

> ອາຍຸຕໍ່າກ່ວາ 24 ປີ:

- ຮຽນຈົບຊັ້ນນັດທະຍົມຕອນປາຍ, ຕາມດ້ວຍການຝຶກອົບຮົມເປັນເວລາ 2 ປີຢູ່ທີ່ໂຮງຮຽນຕໍາຫຼວດ.

> ອາຍຸ 25-35 ປີ

- ໄດ້ຮັບປະລິນຍາຕີຢູ່ມະຫາວິທະຍາໄລພາຍນອກ ຫຼັງຈາກນັ້ນ, ຮຽນຫຼັກສູດທາງເຊື່ອມອິກສາມ ຫຼື ຫົກ ເດືອນ

**ອາຍຸບໍານານ:** 60 ປີ. ໃນບາງກໍລະນີ, ແມ່ຍິງສາມາດອອກກິນເບ້ຍບໍານານກ່ອນໄດ້ ແຕ່ບໍ່ຕໍ່າກ່ວາອາຍຸ 55 ປີ.<sup>176</sup>  
**ແມ່ຍິງທີ່ມີຕໍາແໜ່ງສູງສຸດ:** ພັນເອກ

## ປະເທດນາເລເຊຍ - ສໍານັກງານຕໍາຫຼວດ ແຫ່ງຊາດນາເລເຊຍ

ຂໍ້ກຳນົດໃນການເຂົ້າຮ່ວມສໍານັກງານຕໍາຫຼວດແຫ່ງຊາດນາເລເຊຍໃນປີ 2018:<sup>177</sup>

**ອາຍຸ:** 18 ປີຫາ 28 ປີ.

**ການສຶກສາ:** ຕ້ອງມີໃບປະກາດຈົບຊັ້ນມັດທະຍົມຕອນປາຍ.

**ສໍາລັບເຈົ້າໜ້າທີ່:** ຕ້ອງມີລະດັບປະລິນຍາຕີ ຫຼື ປະລິນຍາຕີທຳອິດ

**ຄຸນລັກສະນະສ່ວນບຸກຄົນ**

ມີຄຸນລັກສະນະດີ.

ສະແດງໃຫ້ເຫັນທັກສະຄວາມສໍາພັນລະຫວ່າງບຸກຄົນທີ່ດີ.

ມີສະຕິປັນຍາ, ສະແດງການຕັດສິນໃຈ, ຄວາມເປັນຜູ້ໃຫຍ່ ແລະ ຄວາມຮູ້ສຶກຕາມຮິດຄອງປະເພນີ.

**ສັນຊາດ:** ຄວນມີສັນຊາດນາເລເຊຍ

**ຄວາມແຂງແຮງ**

ຕ້ອງເປັນຜູ້ທີ່ມີສຸຂະພາບດີໃນທາງການແພດ ແລະ ຮ່າງກາຍ.

ຕອບສະໜອງໄດ້ຕາມມາດຕະຖານດ້ານສາຍຕາ.

**ບັນທຶກຄະດີອາຍາ**

ບໍ່ມີການຕັດສິນໃຈທາງອາຍາ ທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບການໃຫ້ອະໄພ.

ບໍ່ມີການຖືກກ່າວຫາໃນຄະດີອາຍາໃດໆທີ່ຍັງບໍ່ແລ້ວ.

**ອາຍຸບໍານານ:** 60 ປີ

**ແມ່ຍິງທີ່ມີຕໍາແໜ່ງສູງສຸດ:** ຮອງຜູ້ບັນຊາການຕໍາຫຼວດ

## ປະເທດນຽນມາ - ກົມຕໍາຫຼວດນຽນມາ

ກົມຕໍາຫຼວດນຽນມາມີໂຮງຮຽນອົບຮົມດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

- ສະຖາບັນຝຶກອົບຮົມເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດຕັ້ງຢູ່ເມືອງ ຊີ ບິນ ກີ (ສໍາລັບນັກຮຽນນາຍຮ້ອຍເທົ່ານັ້ນ)
- ສະຖາບັນຝຶກອົບຮົມເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດຍຸດທະວິທິ ທີ່ຕັ້ງຢູ່ໃນເມືອງນັນດະເລ
- ສະຖາບັນຝຶກອົບຮົມຕໍາຫຼວດ 4 ແຫ່ງ ໃນແຕ່ລະບ່ອນທີ່ຕັ້ງຢູ່ໃນເມືອງເຍເມຕິນ, ເມືອງເວັດ ທີ ຄານ, ເມືອງ ສະແຄງ ແລະ ເມືອງທອງ ເລລອນ (ໜຶ່ງໃນນີ້ມີກຳນົດທີ່ຈະຍົກລະດັບ)
- ໂຮງຮຽນຝຶກອົບຮົມເຈົ້າໜ້າທີ່ທົ່ວໄປ ຕັ້ງຢູ່ເມືອງລໍກາ

**ເງື່ອນໄຂການຮັບສະໝັກ<sup>178</sup>**

ມີສອງທາງເລືອກ: ນັກຮຽນນາຍຮ້ອຍຕໍາຫຼວດ (ຝຶກອົບຮົມໃຫ້ເປັນຕໍາຫຼວດສັນຍາບັດ) ແລະ ແບບບໍ່ແມ່ນເຈົ້າໜ້າທີ່ສັນຍາບັດ.

**ເຈົ້າໜ້າທີ່ສັນຍາບັດ**

- > ນັກຮຽນນາຍຮ້ອຍຕໍາຫຼວດ ສາມາດສະໝັກໄດ້ ຖ້າພວກເຂົາຈົບການສຶກສາລະດັບມະຫາວິທະຍາໄລ ຫຼື ມີຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຕໍ່ການຝຶກອົບຮົມຂັ້ນພື້ນຖານອື່ນໆ ເພື່ອເປັນຕໍາຫຼວດ ຫຼື ພະນັກງານ.
- > ສໍາລັບຜູ້ສະໝັກທີ່ຈົບການສຶກສາລະດັບມະຫາວິທະຍາໄລແລ້ວ, ພວກເຂົາຕ້ອງມີອາຍຸລະຫວ່າງ 20 ຫາ 27 ປີເພື່ອສະໝັກເຂົ້າຮ່ວມສະຖາບັນຝຶກອົບຮົມເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດເປັນເວລາ 52 ອາທິດ, ທີ່ເມືອງ ຊິ ບິນ ກີ.
- > ແມ່ຍິງທີ່ສະໝັກ ໃນລະດັບປະລິນຍາຕ້ອງບໍ່ໄດ້ແຕ່ງງານ ແລະ ຍັງບໍ່ໄດ້ແຕ່ງງານເປັນເວລາສອງປີຫຼັງຈາກຈົບການສຶກສາ.

**ຄວາມຕ້ອງການຂັ້ນຕໍ່າ<sup>179</sup>**

- > ພົນລະເມືອງນຽນນາ
- > ມາດຖານທາງກາຍະພາບ
  - ສໍາລັບຜູ້ຊາຍ: ຄວາມສູງຕໍ່າສຸດແມ່ນ 5'3" (160 ຊັງຕີແມັດ), 180 ໜ້າເອິກຕໍ່າສຸດ 32" (81 ຊັງຕີແມັດ) ແລະ ນ້ຳໜັກ ຕໍ່າສຸດແມ່ນ 110 ປອນ (50 ກິໂລກຼາມ).
  - ສໍາລັບຜູ້ຍິງ: ລະດັບຄວາມສູງຕໍ່າສຸດແມ່ນ 5'3" (160 ຊັງຕີແມັດ) ແລະ ນ້ຳໜັກຕໍ່າສຸດແມ່ນ 95 ປອນ (43 ກິໂລກຼາມ).
- > ຕ້ອງບໍ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບພັກການເມືອງ.
- > ຕ້ອງບໍ່ໃສ່ແວ່ນຕາ.

**ເຈົ້າໜ້າທີ່ທີ່ບໍ່ແມ່ນສັນຍາບັດ**

- ຜູ້ສະໝັກຊາຍຕ້ອງມີອາຍຸລະຫວ່າງ 18-30 ປີ, ແລະ ຈໍາເປັນຕ້ອງໄດ້ຮຽນຈົບຊັ້ນມັດທະຍົມປີທີສາມ.
- ເຈົ້າໜ້າທີ່ທີ່ບໍ່ແມ່ນສັນຍາບັດເພດຍິງແມ່ນ ຈໍາເປັນຕ້ອງຍັງບໍ່ໄດ້ແຕ່ງງານໃນເວລາທີ່ສະໝັກ ແລະ ບໍ່ໄດ້ແຕ່ງງານເປັນເວລາສອງປີ.<sup>181</sup>

ອາຍຸບໍານານ: 60 ປີ  
ແມ່ຍິງທີ່ມີຕໍາແໜ່ງສູງສຸດ: ພົນເອກ

# ປະເທດຟີລິບປິນ - ສໍານັກງານຕໍາຫຼວດແຫ່ງ ຊາດຟີລິບປິນ

## ເງື່ອນໄຂການຮັບສະໝັກ:

ພ້ອມເປັນເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດ, ຜູ້ສະໝັກຈະຕ້ອງ:

- ເປັນພົນລະເມືອງຂອງປະເທດຟີລິບປິນ;
- ເປັນບຸກຄົນທີ່ມີຄຸນສົມບັດສົນທໍາທີ່ດີ;
- ຕ້ອງໄດ້ຜ່ານການທົດສອບທາງຈິດຕະເວດ/ຈິດວິທະຍາ, ຢາເສບຕິດ ແລະ ທາງຮ່າງກາຍທີ່ຈັດຂຶ້ນໂດຍ PNP;
- ຕ້ອງມີລະດັບປະລິນຍາຕີຢ່າງເປັນທາງການຈາກສະຖາບັນການສຶກສາທີ່ໄດ້ຮັບການຍອມຮັບ;
- ຕ້ອງມີຂໍ້ກໍານົດຂັ້ນພື້ນຖານໃດໜຶ່ງດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:
- ການເສັງເຂົ້າ PNP, ຄະນະກໍານະການຕໍາຫຼວດແຫ່ງຊາດ
- ກົດໝາຍສາທາລະນະສະບັບເລກທີ 1080 (ການທົດສອບນັກກົດໝາຍ)
- ດໍາລັດຂອງປະທານາທິບໍດີ ເລກທີ 907 (ໃຫ້ສິດໃນການເປັນພະນັກງານລັດຖະກອນແກ່ຜູ້ທີ່ຮຽນຈົບມະຫາວິທະຍາໄລ)
- ຕ້ອງບໍ່ຖືກປິດຢ່າງບໍ່ມີກຽດຈາກການເຮັດວຽກທາງທະຫານ ຫຼື ຖືກໄລ່ອອກ ຍ້ອນສາເຫດຈາກຕໍາແໜ່ງພົນລະເຮືອນໃນລັດຖະບານ;
- ຕ້ອງບໍ່ຖືກຕັດສິນໂດຍການຕັດສິນສຸດທ້າຍຂອງການກະທໍາຜິດ ຫຼື ອາຊະຍາກໍາ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມເສີຍເມີຍທາງສິນທໍາ;
- ຕ້ອງມີຄວາມສູງຢ່າງໜ້ອຍ 1.62 ແມັດ ສໍາລັບເພດຊາຍ ແລະ 1.57 ແມັດ ສໍາລັບເພດຍິງ;
- ຕ້ອງມີນ້ຳໜັກບໍ່ເກີນ ຫຼື ຕໍ່າກ່ວາ 5 ກິໂລກຼາມ ຈາກນ້ຳໜັກມາດຕະຖານທີ່ສອດຄ່ອງກັບນ້ຳໜັກ, ອາຍຸ ແລະ ເພດຂອງຜູ້ສະໝັກ; ແລະ
- ຕ້ອງບໍ່ມີອາຍຸຕໍ່າກ່ວາ 21 ປີ ຫຼື ຫຼາຍກ່ວາ 30 ປີ.

ອາຍຸບໍານານ: 56 ປີ.

ແນ່ຍິງທີ່ມີຕໍາແໜ່ງສູງສຸດ: ນາຍພົນຈັດຕະວາ

## ປະເທດສິງກະໂປ - ກິນຕໍາຫຼວດສິງກະໂປ

ເງື່ອນໄຂການຮັບສະໝັກ:

ເພື່ອເປັນເຈົ້າໜ້າທີ່ຕໍາຫຼວດ, ຜູ້ສະໝັກຈະຕ້ອງ:

	ເພດຊາຍ	ເພດຍິງ
ສະຖານະພາບ ການຈ້າງງານ ທາງກາຍະພາບ	PESA ຫຼື B1	ຖືກຍົກເວັ້ນ
ຂໍ້ກຳນົດດ້ານການ ສຶກສາ	ລະດັບສິບເອກທີ່ເຂົ້າໂດຍກົງ; ໜ້ອຍທີ່ສຸດ 5 ໜ່ວຍກິດ* GCE ລະດັບ 'O' ລະດັບຜູ້ກຳກັບການທີ່ເຂົ້າໂດຍກົງ; ຈົບປະລິນຍາຕີໃນວິຊາໃດໜຶ່ງ	
ສາຍຕາ	ບໍ່ຕາບອດສີ	

\*ປະກອບມີລະດັບປະລິນຍາຈາກວິທະຍາໄລເຕັກນິກວິຊາຊີບພາຍໃນປະເທດ, ມະຫາວິທະຍາໄລນານາຊາດ, ໂຮງຮຽນມັດທະຍົມຕອນປາຍ NUS, NAFA, LASELLE ແລະ ວິສະວະກໍາເຕັກນິກ ITE; ໃບຢັ້ງຢືນ GCE ລະດັບ 'A'; ໃບຢັ້ງຢືນ NITEC ຫຼື NITEC ສູງກ່ວາ; ແລະ ໃບຢັ້ງຢືນ GCE ລະດັບ 'O' (ຢ່າງໜ້ອຍຫ້າໜ່ວຍກິດ).

ອາຍຸບໍານານ: 55 ປີ (ອາຍຸບໍານານຈະເພີ່ມເປັນ 56 ໃນປີ 2021).

ແມ່ຍິງທີ່ມີຕໍາແໜ່ງສູງສຸດ: ຮອງຫົວໜ້າຕໍາຫຼວດ

## ປະເທດໄທ - ສໍານັກງານຕໍາຫຼວດແຫ່ງຊາດໄທ

ເສັ້ນທາງໃນການເຂົ້າຮ່ວມສໍານັກງານຕໍາຫຼວດແຫ່ງຊາດໄທ<sup>182</sup>

- ເຈົ້າໜ້າທີ່ສັນຍາບັດ<sup>183</sup>
  - ເສັ້ນທາງທໍາອິດ: ສໍາລັບຜູ້ສະໝັກຊາຍທີ່ມີອາຍຸລະຫວ່າງ 16-18 ປີຜູ້ທີ່ຈົບຈາກມັດທະຍົມຕອນປາຍ ຊັ້ນມັດທະຍົມປີທີ 4 ທີ່ໄດ້ຮັບການຢັ້ງຢືນຈາກກະຊວງສຶກສາທິການ ຫຼື ທຽບເທົ່າ.
  - ເສັ້ນທາງທີສອງ: ສໍາລັບນັກຮຽນຕໍາຫຼວດຊາຍທີ່ບໍ່ແມ່ນສັນຍາບັດ ຫຼື ເຈົ້າໜ້າທີ່ທີ່ບໍ່ແມ່ນສັນຍາບັດ ທີ່ມີອາຍຸບໍ່ເກີນ 24 ປີ ທີ່ມີໃບປະກາດຈົບຊັ້ນມັດທະຍົມຕອນປາຍ.

ຜູ້ສະໝັກທີ່ປະສົບຜົນສໍາເລັດຈາກທັງສອງເສັ້ນທາງ ຈະໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມການຝຶກອົບຮົມເປັນເວລາ 2 ປີ ທີ່ໂຮງຮຽນກຽມທະຫານ ແລະ ບາງຄົນຈະສືບຕໍ່ຮຽນຕໍ່ໄປອີກ 4 ປີ (ລວມທັງໝົດ 6 ປີ) ເພື່ອໃຫ້ໄດ້ປະລິນຍາຕີທີ່ໂຮງຮຽນນາຍຮ້ອຍຕໍາຫຼວດ.

- ເຈົ້າໜ້າທີ່ທີ່ບໍ່ແມ່ນສັນຍາບັດ
  - ຜູ້ສະໝັກແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍຕ້ອງມີອາຍຸລະຫວ່າງ 18 ຫາ 27 ປີ
  - ເຂົ້າຮັບການຝຶກອົບຮົມໜຶ່ງປີຢູ່ວິທະຍາໄລຕໍາຫຼວດລະດັບພາກ.

- ຕໍາແໜ່ງພະນັກງານທ້ອງຖານທີ່ໄປ ຫຼື ຕໍາແໜ່ງລັດຖະກອນ (ເຊັ່ນ: ເຈົ້າໜ້າທີ່ບໍລິຫານ ຫຼື ເຈົ້າໜ້າທີ່ນິຕິເອດ):
- ຜູ້ສະໝັກທັງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍບໍ່ຄວນມີອາຍຸເກີນ 35 ປີ ແລະ ມີລະດັບປະລິນຍາຕິຈາກມະຫາວິທະຍາໄລ ພາຍນອກ.
- ຖ້າໄດ້ຮັບການຍອມຮັບ, ພວກເຂົາຈະໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມເປັນເວລາ 4 ເດືອນທີ່ໂຮງຮຽນ.
- ພະຍາບານ (ສໍາລັບໂຮງໝໍຕໍາຫຼວດ ແລະ ໂຮງໝໍທີ່ໄປ):
- ຜູ້ສະໝັກແມ່ຍິງເປັນສ່ວນໃຫຍ່ (ມີຂໍ້ຈຳກັດສໍາລັບຜູ້ສະໝັກຊາຍ)
- ສາມາດເຈົ້າໜ້າທີ່ທີ່ບໍ່ແມ່ນສັນຍາບັດ

ອາຍຸບໍານານ: 60 ປີ  
 ແມ່ຍິງທີ່ມີຕໍາແໜ່ງສູງສຸດ: ຜູ້ບັນຊາການຕໍາຫຼວດ

## ປະເທດຫວຽດນາມ - ຕໍາຫຼວດປະຊາຊົນ

ເງື່ອນໄຂການຮັບສະໝັກ: ເພື່ອເປັນຕໍາຫຼວດທີ່ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມຢູ່ສະຖາບັນຕໍາຫຼວດປະຊາຊົນ, ຜູ້ສະໝັກ ຕ້ອງມີ:

- > ຄວາມເໝາະສົມທາງການເມືອງ ແລະ ດ້ານສິນທໍາ.
- > ຕ້ອງເປັນສະມາຊິກພັກກອມມູນິດຫວຽດນາມ ຫຼື ຂອງສະຫະພັນຊາວໜຸ່ມເຮົາຈີນ.
- > ອາຍຸ:
  - ອາຍຸຕໍ່າກ່ວາ 20 ປີ ສໍາລັບນັກຮຽນໂດຍທົ່ວໄປ ແລະ ອາຍຸ 22 ປີ ສໍາລັບນັກຮຽນທີ່ເປັນຊົນເຜົ່າ.
  - ອາຍຸຕໍ່າກ່ວາ 30 ປີ ສໍາລັບພະນັກງານ, ຕໍາຫຼວດ ແລະ ທະຫານທີ່ຮັບເງິນເດືອນຈາກກະຊວງປ້ອງກັນ ຄວາມສະຫງົບຢູ່ແລ້ວ.
- > ຜູ້ສະໝັກທີ່ເປັນນັກຮຽນ (ເຊັ່ນ, ອາຍຸຕໍ່າກ່ວາ 20 ປີ) ຕ້ອງຍັງບໍ່ໄດ້ແຕ່ງງານ ແລະ ບໍ່ມີລູກ
- > ຄວາມສູງ ແລະ ນ້ຳໜັກ:
  - ຜູ້ຊາຍຕ້ອງສູງ 1.64 ຊັງຕີແມັດ ແລະ ໜັກ 48 ກິໂລກຼາມ ຂຶ້ນໄປ.
  - ແມ່ຍິງຕ້ອງສູງ 1.58 ຊັງຕີແມັດ ແລະ ໜັກ 45 ກິໂລກຼາມ ຂຶ້ນໄປ.

**ຂໍ້ກຳນົດກ່ຽວກັບລະບຽບການວ່າດ້ວຍການເຂົ້າຮ່ວມຕໍາຫຼວດປະຊາຊົນ 2016, ນາດຕາ 3<sup>184</sup>**  
ກຳນົດສອງໂຕຕໍ່າ ໃນການຮັບສະໝັກສຳລັບແມ່ຍິງ:

- ສູງສຸດ 10 ເປີເຊັນ ສຳລັບແມ່ຍິງໃນຕໍາຫຼວດວິຊາຊີບ; ແລະ
- ສູງສຸດ 15 ເປີເຊັນ ສຳລັບແມ່ຍິງໃນສາຂາການເມືອງ, ວິສະວະກຳ, ການຂົນສົ່ງ ແລະ ພາສາຕ່າງປະເທດ.

**ອາຍຸບໍານານ:**<sup>185</sup>

ພັນໂທ ແລະ ຕໍ່າກ່ວາ:

ເພດຍິງ: 53

ເພດຊາຍ: 55

ພັນເອກອາວຸໂສ ແລະ ພັນເອກ:

ເພດຍິງ: 55

ເພດຊາຍ: 58

ນາຍພົນ: 60

**ແມ່ຍິງທີ່ມີຕໍາແໜ່ງສູງສຸດ:** ພັນໂທ

# ເອກະສານຄັດຕິດ 2

## ການຈັດອັນດັບຄວາມແຕກຕິນລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍ ລະດັບໂລກໃນບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ

ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແມ່ຍິງໃນການປະຕິບັດກິດໝາຍ ແມ່ນຂຶ້ນຢູ່ກັບໄລຍະຂອງການປ່ຽນແປງ. ບົດລາຍງານຄວາມແຕກຕິນລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍລະດັບໂລກ<sup>186</sup> ຈັດອັນດັບປະເທດຕ່າງໆຕາມ 4 ປະເພດ. ຕາຕະລາງຂ້າງລຸ່ມສະແດງໃຫ້ເຫັນການປ່ຽນແປງທີ່ສໍາຄັນໃນວິທີທີ່ປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນໄດ້ຄະແນນໃນບາງໝວດ ເມື່ອທຽບກັບປະເທດເພື່ອນບ້ານ.

ປະເທດ	ໂດຍລວມ	ບົດລາຍງານຄັ້ງກ່ອນ	ການມີສ່ວນຮ່ວມທາງເສດຖະກິດ ແລະ ໂອກາດ	ຄວາມສໍາ ເລັດດ້ານການສຶກສາ	ສຸຂະພາບແລະຄວາມຢູ່ລອດ	ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານການເມືອງ
ບຣູໄນ	95	90	28	72	115	148
ກໍາປູເຈຍ	89	93	25	124	73	119
ອິນໂດເນເຊຍ	85	85	68	105	79	82
ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ	43	26	3	110	98	98
ມາເລເຊຍ	104	101	97	86	84	117
ມຽນມາ	114	88	102	99	57	133
ຟີລິບປິນ	16	8	14	37	41	29
ສິງກະໂປ	54	67	20	84	133	92
ໄທ	75	73	22	80	52	129
ຫວຽດນາມ	87	77	31	93	151	110

# ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ

- Arostegui, J. L. 2015. "Gender and the Security Sector: Towards a More Secure Future." *Connections* 14(3), summer.
- ASEAN (Association of Southeast Asian Nations). 2009. *Political-Security Community Blueprint 2025*. Jakarta.
- ASEAN Secretariat. 2016. *Gender Sensitive Guideline for Handling Women Victims of Trafficking in Persons*. Jakarta.
- ASEANAPOL. Official website, Member State police information pages. [www.aseanapol.org/information/](http://www.aseanapol.org/information/).
- Asia News Network. 2018. "Brunei: First-ever police academy in the works." <https://annx.asianews.network/content/brunei-first-ever-police-academy-works-83174>.
- Australian Commission for Law Enforcement Integrity. 2017. *Corruption and the changing opportunities for women in law enforcement*. Canberra.
- Bacon, L. 2015. "Liberia's Gender-Sensitive Police Reform: Improving Representation and Responsiveness in a Post-Conflict Setting." *International Peacekeeping* 22(4): 372-397.
- Bangkok Post*. 2018. "Police stand their ground on female ban." [www.bangkokpost.com/thailand/general/1537050/police-stand-their-ground-on-female-ban](http://www.bangkokpost.com/thailand/general/1537050/police-stand-their-ground-on-female-ban)
- Belknap, J. 2001. *The invisible woman*. Belmont, CA: Wadsworth.
- Brown, J., and M. Silvestri. 2020. "Women Policing in the United Kingdom." In C. Rabe-Hemp and V. Garcia, eds., *Women Policing Across the Globe: Shared Challenges and Successes in the Integration of Women Police Worldwide*. Rowman & Littlefield.
- Brudirect. 2019. "Passing Out Parade for Police Recruit Squad 1/2018." [www.brudirect.com/news.php?id=65390](http://www.brudirect.com/news.php?id=65390).
- Brunei Darussalam. Maternity Leave Regulation 2011.
- Cambodia. Labor Code 1997.
- Cambodia. National Action Plan to Prevent Violence Against Women II 2014-2018. <https://cambodia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/NAPVAW2014-2018%28Eng%29.pdf>.
- Chan, J., S. Doran and C. Mare. 2010. "Doing and undoing gender in policing." *Theoretical Criminology* 14(4): 425-446.
- Chan, A.H.-N., and L.K.-K. Ho. 2017. *Women in the Hong Kong Police Force : Organizational Culture, Gender and Colonial Policing*. London: Palgrave Macmillan UK.
- Chief of INP (Indonesia National Police). Regulation No. 11. 2015
- Childs, S., and M. L. Krook. 2006. "Gender and Politics: The State of the Art." *Politics* 26(1).
- CNN Philippines. 2018. "PNP sticks to mandated policewomen quota due to 'restrictions'." <https://cnnphilippines.com/news/2018/11/06/PNP-police-women-officers.html>.
- Committee on the Elimination of Discrimination against Women. 2018. Sixth periodic report submitted by Cambodia under article 18 of the Convention, due in 2017. 22 June, advance unedited version. [https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/KHM/CEDAW\\_C\\_KHM\\_6\\_7162\\_E.pdf](https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/KHM/CEDAW_C_KHM_6_7162_E.pdf).
- Deutsch, F. M. 2007. "Undoing Gender." *Gender & Society* 21(1): 106-27.
- Economic and Social Commission for Asia and the Pacific. 2019. "Asia-Pacific Declaration on Advancing Gender Equality and Women's Empowerment: Beijing+25 Review." ESCAP/MCBR/2019/2/Add.1, 4 December.
- EUROPOL. 2013. *The Female Factor. Gender Balance in Law Enforcement*. [www.europol.europa.eu/publications-documents/female-factor-gender-balance-in-law-enforcement](http://www.europol.europa.eu/publications-documents/female-factor-gender-balance-in-law-enforcement)
- Fekjær, S. B., and S. Halrynjo. 2012. "Female Police Students." *International Journal of Police Science & Management* 14(1): 71-82. <https://doi.org/10.1350/ijps.2012.14.1.262>.
- Frontier Myanmar. 2018. "Wanted: More female police officers." 26 February. <https://frontiermyanmar.net/en/wanted-more-female-police-officers>.
- Goffman, E. 1976. *Gender advertisements*. New York: Harper & Rowe.
- Haanstad, E. 2013. "A Brief History of the Thai Police." In P. Chambers, ed., *Knights of the Realm: Thailand's Military and Police, Then and Now*. Bangkok: White Lotus Press.
- Humiston, G., and C. Rabe-Hemp. 2020. "The Progression of Women Police: A Comparative Analysis." In C. Rabe-Hemp and V. Garcia, eds., *Women Policing Across the Globe: Shared Challenges and Successes in the Integration of Women Police Worldwide*. Rowman & Littlefield.
- Ibarra, H., R. J. Ely and D. M. Kolb. 2013. "Women rising: the unseen barriers." *Harvard Business Review*, September. <https://hbr.org/2013/09/women-rising-the-unseen-barriers>.

# ແມ່ຍິງຕໍ່ການປ້ອງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍໃນພາກພື້ນອາຊຽນ

- Indonesia. Labor (Manpower) Law 2003.
- International Association of Women Police. Website. <https://iawp.wildapricot.org/>.
- International Association of Women Police. 2014. *The 2nd Asia Regional Women Police Conference*. IAWP Region 23. <http://iawpregion23.blogspot.com/2014/09/the-2nd-asia-regional-women-police.html>.
- The Irrawaddy*. 2018. "Female Officers Now Make Up 20 Percent of Police Force." [www.irrawaddy.com/news/burma/female-officers-now-make-20-percent-police-force.html](http://www.irrawaddy.com/news/burma/female-officers-now-make-20-percent-police-force.html).
- Jardine, M. 2019. *Policing in a changing Vietnam*. PhD dissertation. The University of New South Wales, Australia.
- Jenne, N. 2019. *Peacekeeping: An underutilised area of sub-regional security*. The Asia Dialogue. <https://theasiadialogue.com/2019/04/09/peacekeeping-an-underutilised-area-of-sub-regional-security/>.
- Kaiser, K. 2009. "Protecting respondent confidentiality in qualitative research." *Qualitative health research* 19(11): 1632–1641. <https://doi.org/10.1177/1049732309350879>.
- Karaffa, K. M., and J. M. Koch. 2015. "Stigma, Pluralistic Ignorance, and Attitudes Toward Seeking Mental Health Services Among Police Officers." *Criminal Justice and Behavior* 43(6): 759–777. <https://doi.org/10.1177/0093854815613103>.
- Lao People's Democratic Republic. Labor Law (Amended) 2013.
- Lao People's Democratic Republic. Edict of the President of the Lao People's Democratic Republic on the Promulgation of the Law on the People's Public Security Forces (amended), No. 112/SP, 2017.
- Lao People's Democratic Republic. "Protect and promote the outstanding nature and traditions of the Lao people's public security force". (Release for publicity and lecture purposes on the 53<sup>rd</sup> anniversary of the Public Security force 5 April, 1961 - 5 April, 2014)
- Law on People's Police. Law number: 37/2018/QH14. Socialist Republic of Viet Nam. Luật Công an nhân dân. Luật số: 37/2018/QH14. Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam. (Vietnamese) Socialist Republic of Viet Nam.
- Lonsway, K. 2000. *Hiring & retaining more women: The advantages to law enforcement agencies*. Los Angeles, CA: Feminist Majority Foundation, National Center for Women & Policing.
- Lovenduski, J., ed. 2005. *State Feminism and Political Representation*. Cambridge University Press.
- Lovenduski, J., and P. Norris. 2003. "Westminster Women: the Politics of Presence." *Political Studies* 51(1): 84–102.
- Martin, S. 1980. *Breaking and entering: Police women on patrol*. Berkeley, CA: University of California Press.
- McCarthy, D. J. 2013. "Gendering 'Soft' policing: multi-agency working, female cops, and the fluidities of police culture/s." *Policing and Society* 23(2): 261–278. doi:10.1080/10439463.2012.703199.
- McLeod, A., and V. Herrington. 2017. "Valuing different shades of blue." *International Journal of Emergency Services* 6(3): 177–187.
- Miller, A. R., and C. Segal. 2018. "Do Female Officers Improve Law Enforcement Quality? Effects on Crime Reporting and Domestic Violence." *The Review of Economic Studies* 86(5).
- Ministry of Human Resources of Malaysia. 2017. "Employers Must Allow Female Staff 90 Days Maternity Leave." [www.mohr.gov.my/index.php/en/2013-03-19-10-53-47/archives/69-news-cutting-2017](http://www.mohr.gov.my/index.php/en/2013-03-19-10-53-47/archives/69-news-cutting-2017).
- Ministry of Interior of the Kingdom of Cambodia. 2016. "Conditions for Recruitment of Candidates to Work Under the Framework of National Police for 2016."
- Ministry of Manpower of Singapore. Official website on Employment Practices (Leave). [www.mom.gov.sg/employment-practices/leave](http://www.mom.gov.sg/employment-practices/leave).
- Ministry of Manpower of Singapore. "Shared parental leave." <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/leave/shared-parental-leave>.
- Ministry of Public Security of the Socialist Republic of Viet Nam. Hanoi. 2016. Circular on Regulations on Admission to the People's Police. 15/2016/TT-BCA.
- Myanmar. Social Security Law 2012.
- National Center for Women & Policing. 2002. *Men, Women, and Police Excessive Force, A Tale of Two Genders, A Content Analysis of Civil Liability Cases, Sustained Allegations & Citizens Complaints*. [http://womenandpolicing.com/PDF/2002\\_Excessive\\_Force.pdf](http://womenandpolicing.com/PDF/2002_Excessive_Force.pdf).
- National Institute of Justice. 2019. *Women in Policing: Breaking Barriers and Blazing a Path*. July. <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/nij/252963.pdf>.

- National Police Commission of the Philippines. 2014. *Human Resource Doctrine and Development Manual 2014*. [www.pnp.gov.ph/images/manualsandguides/DHRDD/DHRDD-Manual.pdf](http://www.pnp.gov.ph/images/manualsandguides/DHRDD/DHRDD-Manual.pdf).
- Office of Police Personnel. 2018. "About police approval on selection and training of police personnel for Royal Police Cadet and Royal Army Cadet of academic year 2019." Memorandum No.0008.161/12481, issued on 28 August.
- Office of the President, Philippines Commission on Women. 2009. *Magna Carta of Women: Implementing Rules and Regulations*. Republic Act 9710. Manila. [https://pcw.gov.ph/sites/default/files/documents/laws/republic\\_act\\_9710.pdf](https://pcw.gov.ph/sites/default/files/documents/laws/republic_act_9710.pdf).
- Office of the Presidential Adviser on the Peace Process, Government of the Philippines. 2017. National Action Plan on Women, Peace and Security 2017-2022. [www.peacewomen.org/sites/default/files/Philippines\\_20172022NAP.pdf](http://www.peacewomen.org/sites/default/files/Philippines_20172022NAP.pdf).
- OSCE (Organization for Security and Cooperation in Europe). n.d. *Understanding the Role of Gender in Preventing and Countering Violent Extremism and Radicalization That Lead to Terrorism Good Practices for Law Enforcement*. <https://www.osce.org/secretariat/420563?download=true>.
- PeaceWomen. n.d. National Action Plan Indonesia. <http://peacewomen.org/action-plan/national-action-plan-indonesia>.
- Perova, E., and S. A. Reynolds. 2017. "Women's police stations and intimate partner violence: Evidence from Brazil." *Social Science & Medicine* 174, February: 193-194.
- The Philippines. Paternity Leave Act 1996. Section 2. (Amended). [www.congress.gov.ph/legisdocs/basic\\_17/HB03788.pdf](http://www.congress.gov.ph/legisdocs/basic_17/HB03788.pdf).
- The Philippines. Philippines National Police Reform and Reorganization Act of 1998 (Republic Act. No. 8551). [www.lawphil.net/statutes/repacts/ra1998/ra\\_8551\\_1998.html](http://www.lawphil.net/statutes/repacts/ra1998/ra_8551_1998.html).
- Philippine Information Agency. 2019. "Siquijor boasts of 1st all-female 'Mariang Pulis' station." <https://pia.gov.ph/news/articles/1029257>.
- Philippines National Police. 2015. Annual Report. <http://pnp.gov.ph/index.php/about-us/annual-reports>.
- Philippines National Police. 2017. Annual Report. <http://pnp.gov.ph/index.php/about-us/annual-reports>.
- Philippines National Police. 2018. Annual Report. <http://pnp.gov.ph/index.php/about-us/annual-reports>.
- Philippines Statistics Authority. 2015. "Region 7. Population of Siquijor." <http://rsso07.psa.gov.ph/article/siquijor-province-population-reaches-95984>.
- Philstar Global. 2018. "Limiting female cops goes against Magna Carta of Women." [www.philstar.com/headlines/2018/11/08/1866900/chr-limiting-female-cops-goes-against-magna-carta-women](http://www.philstar.com/headlines/2018/11/08/1866900/chr-limiting-female-cops-goes-against-magna-carta-women).
- Phnom Penh Post. 2016. "Sceptics question police push for female recruits." [www.phnompenhpost.com/national/sceptics-question-police-push-female-recruits](http://www.phnompenhpost.com/national/sceptics-question-police-push-female-recruits).
- Poothakool, K., and T. Glendinning. 2013. "Police Reform in Thailand Post-2006." *International Journal of Criminology and Sociology* 2.
- Porter, L. E., and T. Prenzler. 2017. "Police officer gender and excessive force complaints: an Australian study." *Policing and Society* 27(8): 865-883. doi:10.1080/10439463.2015.1114616.
- Presser, L. 2005. "Negotiating Power and Narrative in Research: Implications for Feminist Methodology." *Signs: Journal of Women in Culture and Society* 30(4): 2067-2090.
- Rappler. 2019. "Expect a female police chief in Metro Manila under new NCRPO chief." [www.rappler.com/nation/242680-expect-female-police-chief-metro-manila-under-new-ncrpo-chief](http://www.rappler.com/nation/242680-expect-female-police-chief-metro-manila-under-new-ncrpo-chief).
- Rabe-Hemp, C. 2009. "POLICEwomen or PoliceWOMEN?: Doing Gender and Police Work." *Feminist Criminology* 4(2): 114-129.
- Rabe-Hemp, C. E., and V. Garcia. 2020. *Women Policing across the Globe: Shared Challenges and Successes in the Integration of Women Police Worldwide*. Rowman & Littlefield.
- Reiner, R. 2010. *The Politics of the Police*. Fourth ed. Oxford: Oxford University Press.
- Royal Malaysian Police. 2018. "Recruitment 2019/2020 and Application Guide." [www.currentschoolnews.com/job/royal-malaysian-police-recruitment/](http://www.currentschoolnews.com/job/royal-malaysian-police-recruitment/).
- Royal Thai Police. 2020. "General Regulations and Methods for Non-Commissioned Students and Officers to be Pre-Cadets under the Royal Thai Police" & "General Regulations and Methods for General Public to be Pre-Cadets under the Royal Thai Police".

# ແມ່ຍິງຕໍ່ການປັບປຸງຄຳບໍ່ຊື່ກົດໝາຍໃນພາກພື້ນອາຊຽນ

- Selth, A. 2015. "Burma: Police reforms expand women's roles." *The Interpreter*. Sydney: Lowy Institute. [www.lowyinstitute.org/the-interpreter/burma-police-reforms-expand-womens-roles](http://www.lowyinstitute.org/the-interpreter/burma-police-reforms-expand-womens-roles).
- Silvestri, M. 1998. "Visions of the Future: The Role of Senior Policewomen as Agents of Change." *International Journal of Police Science and Management* 1(2), 14 May.
- Silvestri, M. 2003. *Women in Charge: Policing, Gender and Leadership*. Cullompton, Devon: Willan Publishing.
- Silvestri, M. 2006. "Doing Time: Becoming A Police Leader." *International Journal of Police Science and Management* 8(4): 266-281.
- Silvestri, M. 2015. "Gender Diversity: Two Steps Forward, One Step Back..." *Policing* 9(1): 56-64.
- Singapore Police Force. Facebook page. [www.facebook.com/singaporepolice-force/videos/2267325173590110/?vh=e](https://www.facebook.com/singaporepolice-force/videos/2267325173590110/?vh=e).
- Singapore Police Force. *The Protectors: Entry Requirements*. [www.police.gov.sg/Join-SPF/Police-Officer/The-Protectors](http://www.police.gov.sg/Join-SPF/Police-Officer/The-Protectors).
- Singapore Police Force. "Saluting our female officers." [www.police.gov.sg/media-room/features/saluting-our-female-officers](http://www.police.gov.sg/media-room/features/saluting-our-female-officers).
- Singapore Police Force. 2019a. *Police Life: The Singapore Police Force Magazine 2*. <https://www.police.gov.sg/media-room/publications?keyword=&filter=&start-date=&enddate=&page=1>.
- Singapore Police Force. 2019b. *Police Life: Special Edition on Women in Policing*. *The Singapore Police Force Magazine* 3.
- Singapore Police Force. 2020. *The Evolution of Women in Policing*. [www.police.gov.sg/Media-Room/Features/The-Evolution-of-Women-in-Policing](http://www.police.gov.sg/Media-Room/Features/The-Evolution-of-Women-in-Policing).
- The Star*. 2017. "One of Malaysia's first female cops stumbled into the job." 31 August. [www.thestar.com.my/news/nation/2017/08/31/one-of-malysias-first-female-cops-stumbled-into-the-job](http://www.thestar.com.my/news/nation/2017/08/31/one-of-malysias-first-female-cops-stumbled-into-the-job).
- Starman, A. B. 2013. "The case study as a type of qualitative research." *Journal of Contemporary Educational Studies* 1: 28-43.
- The Straits Times*. 2014. "Wanted: More women wanted in police force." [www.straitstimes.com/singapore/wanted-more-women-officers-in-police-force](http://www.straitstimes.com/singapore/wanted-more-women-officers-in-police-force).
- The Straits Times*. 2019. "Police officer who made crude remarks about subordinate fined \$6,000 for harassment." [www.straitstimes.com/singapore/courts-crime/senior-police-officer-who-made-crude-remarks-about-subordinate-fined-6000-for](http://www.straitstimes.com/singapore/courts-crime/senior-police-officer-who-made-crude-remarks-about-subordinate-fined-6000-for).
- Tankebe, J. 2013. "Viewing Things Differently: The Dimensions of Public Perceptions of Police Legitimacy." *Criminology* 51(1): 103-135. doi:10.1111/j.1745-9125.2012.00291.x.
- Thailand. Criminal Procedure Code. (Amended to Act No. 28 of 2551 (2008)).
- Thailand. Labor Protection Act (Amended) 2018.
- UN Women. 2011. *Progress of the World's Women 2011-2012: In pursuit of justice*. [www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2011/progressoftheworldswomen-2011-en.pdf](http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2011/progressoftheworldswomen-2011-en.pdf).
- UNODC (United Nations Office on Drugs and Crime). *Seventh United Nations Survey of Crime Trends and Operations of Criminal Justice Systems, covering the period 1998-2000*. [https://www.unodc.org/pdf/crime/seventh\\_survey/7sc.pdf](https://www.unodc.org/pdf/crime/seventh_survey/7sc.pdf).
- UNODC (United Nations Office on Drugs and Crime). 2013. "Cambodia holds second advanced training on gender equality for protecting exploited children." <https://www.unodc.org/southeastasiaandpacific/en/cambodia/2013/07/gender-equality-training/story.html>.
- UNODC (United Nations Office on Drugs and Crime). 2018. *Global Report on Trafficking in Persons 2018*. [www.unodc.org/documents/data-and-analysis/glotip/2018/GLOTIP\\_2018\\_BOOK\\_web\\_small.pdf](http://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/glotip/2018/GLOTIP_2018_BOOK_web_small.pdf).
- United States Department of Justice Equal Employment Opportunity Commission. 2016. *Advancing Diversity in Law Enforcement*. <https://www.justice.gov/crt/case-document/file/900761/download>.
- United States Department of State. 2016. *Brunei Darussalam. Country Reports on Human Rights Practices for 2016*. Bureau of Democracy, Human Rights and Labor. [www.state.gov/wp-content/uploads/2019/01/Brunei.pdf](http://www.state.gov/wp-content/uploads/2019/01/Brunei.pdf).
- Viet Nam. Labor Code 2019. No. 45/2019/QH14. Section 140 (effective January 2021).
- Victoria Equal Opportunity and Human Rights Commission. 2015. *Independent review into sex discrimination and sexual harassment, including predatory behaviour in Victoria Police*. State of Victoria. Australia.
- Victoria Police. 2018-2019. Annual report. <https://www.police.vic.gov.au/annual-report>.

Ward, A., and T. Prenzler. 2016. "Good practice case studies in the advancement of women in policing." *International Journal of Police Science & Management* 18(4): 242-250.

*The Washington Post*. 2015. "How More Female Police Officers Would Help Stop Police Brutality." 2 July.

Weiss R. 1994. *Learning from strangers: The art and method of qualitative interview studies*. New York: The Free Press.

West, C., and D. H. Zimmerman. 1987. "Doing Gender." *Gender & Society* 1(2): 125-151. <https://doi.org/10.1177/0891243287001002002>.

Woolley, A. W., C. F. Chabris, A. Pentland, N. Hashmi and T. W. Malone. 2010. "Evidence for a collective intelligence factor in the performance of human groups." *Science* 330(6004): 686-688.

World Economic Forum. 2020. *Global Gender Gap Report 2020*. [www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality](http://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality).

Yang, Y., N. V. Chawla and B. Uzzi. 2019. "A network's gender composition and communication pattern predict women's leadership success." *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America* 116(6): 2033-2028.

Yu, Helen H. 2018. "Glass Ceiling in Federal Law Enforcement: An Exploratory Analysis of the Factors Contributing to Women's Career Advancement." *Review of Public Personnel Administration*. [doi.org/10.1177/0734371X18794254](https://doi.org/10.1177/0734371X18794254).

## ຄໍາສັ່ງທ້າຍ

1. As per information provided by the national police agencies during country visits. Please see further detailed references below.
2. “Outside” and “inside” police work do not strictly refer to working outdoors or indoors; the terms are used to conceptualize ways that policing functions can be gendered. For example, investigating cybercrime is generally indoor work, but to date remains a masculinized law enforcement function despite not requiring physical strength or endurance, the lack of which is often cited as a barrier for women to perform some operational or investigative functions.
3. For the purposes of this research, law enforcement institutions refers to State agencies that have a mandate to enforce laws, generally of a criminal nature, or undertake policing functions for the protection of public safety, domestic/internal security and border security. These agencies include but are not limited to the police, immigration, maritime security and customs. Notably, various levels of government, for example, local administrators and departments (e.g., health) have law enforcement functions that can intersect with policing and security although they are not within the scope of this review. In addition, countries across Asia have differing levels of plural policing and security arrangements with various levels of private sector integration. Private sector law enforcement and security agencies are not considered here but for particular countries may warrant further review. Functions may include, for example: (1) frontline patrol, community engagement, emergency response and crime scene investigations; (2) analysts of crime trends, terror financing, corruption, money laundering, cybercrime, trafficking, anti-narcotics and other transnational crimes; (3) physical or digital/online screening, monitoring and surveillance; and (4) supervision, management, strategic planning, leadership and oversight of law enforcement functions or activities.
4. McLeod and Herrington 2017.
5. See, for example, Humiston and Rabe-Hemp 2020.
6. Lovenduski and Norris 2003, Lovenduski, ed. 2005.
7. See, for example, Miller and Segal 2018.
8. INTERPOL World 2019: A Snapshot, internal document
9. States are also obliged to “modify the social and cultural patterns of conduct of men and women, with a view to achieving the elimination of prejudices and customary and all other practices which are based on the idea of the inferiority or the superiority of either of the sexes or on stereotyped roles for men and women” (CEDAW, Article 5a).
10. Woolley et al. 2010.
11. Miller, A. R. & Segal 2018.
12. Ibid.
13. ASEAN Secretariat 2016, section 3.5.1.
14. McCarthy 2013.
15. Lonsway 2000, Porter and Prenzler 2017.
16. Tankebe 2013.
17. Australian Commission for Law Enforcement Integrity 2017.
18. Miller and Segal 2018.
19. Perova and Reynolds 2017.
20. UN Women 2011, p. 59.
21. UNODC 2018.
22. And subsequent Security Council resolutions on women, peace and security: 1820 (2009), 1888 (2009), 1889 (2010), 1960 (2011), 2106 (2013), 2122 (2013), 2242 (2015), 2467 (2019) and 2493 (2019).
23. Bacon 2015.
24. OSCE n.d.
25. Ibid.
26. At the time of publication, consultations had been held in Cambodia, Lao People’s Democratic Republic, Thailand and the Bangsamoro Autonomous Region in Muslim Mindanao in the Philippines between February 2019 and February 2020.
27. The tables are based on replies from 177 female officers who completed the survey.
28. Kaiser 2009.
29. Weiss 1994.
30. Starman 2013.
31. The data are drawn from a range of sources and sometimes may include other national security forces (not only police) or only include data available for

commissioned officers. Brunei: Based on information provided in 2019 by the INTERPOL National Central Bureau in Brunei, women comprise 17 per cent of the Brunei Police Force, including commissioned and non-commissioned officers. Cambodia: Information provided by a representative of the Personnel and Training Department of the Cambodian National Police indicated that women comprise approximately 8 per cent of police officers. Indonesia: Based on information provided in 2019 by the INTERPOL National Central Bureau in Indonesia, women comprise approximately 6 per cent of police officers, including commissioned and non-commissioned officers. Lao People's Democratic Republic: Based on information provided in 2020 by the INTERPOL National Central Bureau in Vientiane, women comprise approximately 20 per cent of the Lao Police Force, between the ranks of sergeant to brigadier general. Malaysia: Based on information provided in 2019 by the INTERPOL National Central Bureau in Malaysia, women comprise 18 per cent of police officers, including commissioned and non-commissioned officers, and administrative and professional positions. Myanmar: Based on information provided in 2019 by the INTERPOL National Central Bureau in Myanmar, women comprise approximately 13 per cent of police officers between the ranks of second lieutenant to lieutenant general. Philippines: Based on information provided in 2019 during interviews, women comprise approximately 17 per cent of police officers, including commissioned and non-commissioned police officers. Singapore: According to the official website for the Singapore Police

Force, women comprise 19 per cent of officers ([www.police.gov.sg/media-room/features/the-evolution-of-women-in-policing](http://www.police.gov.sg/media-room/features/the-evolution-of-women-in-policing)). Thailand: Based on information provided in 2019 during interviews, women comprise 16 per cent of commissioned officers working as police officers for the Royal Thai Police. The total number (i.e., including non-commissioned officers) is not known. Viet Nam: Interviewees indicated women comprise 15 per cent of police officers. According to the Ministry of Public Security, the maximum number of women who can be recruited into the Public Security Forces for logistical, policy and administrative positions is 15 per cent, and a maximum of 10 per cent for operational roles (see Ministry of Public Security of the Socialist Republic of Viet Nam. Hanoi 2016).

32. Information is based on interviews with male and female officers in the countries indicated.
33. According to a study conducted by UNODC in 2000, Singapore had reached 19 per cent female participation in its police force. In the course of this research, the Singapore Police Force provided official information that in 2000, women comprised 13 per cent of police officers. It is not clear why there is a discrepancy. See UNODC 2000.
34. Some countries include periods of colonial rule while others do not.
35. ASEANAPOL, Royal Brunei Police Force.
36. ASEANAPOL, Cambodia National Police.

37. ASEANAPOL, Indonesia National Police.
38. Lao People's Democratic Republic. 2014. Protect and promote the outstanding nature and traditions of the Lao people's public security force. (Release for publicity and lecture purposes on the 53rd anniversary of the Public Security force 5 April, 1961 - 5 April, 2014)
39. ASEANAPOL, Royal Malaysia Police.
40. ASEANAPOL, Myanmar Police Force.
41. ASEANAPOL, Philippine National Police.
42. Singapore Police Force, [www.police.gov.sg/](http://www.police.gov.sg/).
43. Haanstad 2013.
44. Thailand has adopted a national policy to implement measures relating to women, peace and security for 2016-2021. See United Nations Security Council 2019.
45. ASEANAPOL, People's Police Force, Viet Nam.
46. Reiner 2010.
47. Chan and Ho 2017.
48. Martin 1980 and Rabe-Hemp 2009.
49. Goffman 1976, p. 7.
50. Deutsch 2007.
51. Rabe-Hemp 2009.
52. Belknap 2001.
53. Ibid.
54. Rabe-Hemp 2009.

# ແມ່ຍິງຕໍ່ການປ້ອງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍໃນພາກພື້ນອາຊຽນ

55. Ibid. functions, female officers are “doing gender” (West and Zimmerman 1987), despite also being good at a wider range of operational and leadership functions.

56. Chan, Doran and Marel 2010.

57. Ibid.

58. Ibid.

59. Silvestri 2015.

60. Singapore Police Force 2019b.

61. Singapore Police Force, Facebook page.

62. Singapore Police Force, “Saluting our female officers.”

63. Rabe-Hemp and Garcia 2020.

64. Poothakool and Glendinning 2013.

65. Bangkok Post 2018.

66. Ibid.

67. EUROPOL 2013.

68. Silvestri 2006.

69. Silvestri 2003.

70. Chan, Doran and Marel 2010.

71. This is not limited to police women in ASEAN as it was also reported by Rabe-Hemp 2009. The conditions of the interviews with female officers may also elicit responses the interviewee might see as desirable for the research project (Rabe-Hemp 2009, Presser 2005).

72. Bangkok Post 2018.

73. Rabe-Hemp 2009, p. 119.

74. By describing women as having feminine characteristics that make them suitable for some policing

75. Section A.3.2. v. of the ASEAN Political-Security Community Blueprint 2025 refers to “Undertak[ing] studies to promote gender mainstreaming in peacebuilding, peace process and conflict resolution”.

76. Economic and Social Commission for Asia and the Pacific 2019.

77. Office of the Presidential Adviser on the Peace Process, Government of the Philippines 2017.

78. Office of the President, Philippines Commission on Women 2009.

79. The Philippines, Philippines National Police Reform and Reorganization Act of 1998 (Republic Act. No. 8551).

80. Philstar Global 2018.

81. PeaceWomen n.d.

82. United Nations Security Council 2019.

83. Cambodia, National Action Plan to Prevent Violence Against Women II 2014-2018.

84. Ibid., outcome indicator 3.2.2.3. 11c., p. 21.

85. UNODC 2013.

86. Committee on the Elimination of Discrimination against Women 2018.

87. International Association of Women Police 2014.

88. The conference was scheduled for 2020, but postponed due to the COVID-19 pandemic.

89. The Philippines, Philippine National Police Reform and Reorganization Act of 1998 (Republic Act. No. 8551).

90. See Philippines National Police 2017 and 2018.

91. Singapore Police Force 2020.

92. Information provided by female police officers during the interviews.

93. The Star 2017.

94. Brudirect 2019.

95. Asia News Network 2018.

96. The information on the percentage of women in the police is not available in the public domain. Based on data from the interviews, the percentage of women is between 5 per cent and 10 per cent, and the total number of women working in Viet Nam’s Public Security Forces is around 15 per cent.

97. Jardine 2019.

98. Interviews with officers from the Royal Brunei Police Force.

99. Interviews with officers from the Cambodian National Police.

100. See Strategy 1.1.5. of the Action Plan for Mainstreaming Gender in the General Commissariat of National Police for 2019, Gender Working Group of the General Commissariat of the Cambodian National Police.

101. Interviews with officers from the Indonesian National Police for this research.
102. 8th Five-Year National Socio-Economic Development Plan (2016-2020). Ministry of Planning and Development. Lao People's Democratic Republic. Section 6.7.3.2.
103. Interviews with officers from the Royal Malaysian Police for this research.
104. Frontier Myanmar 2018, and information provided by the INTERPOL National Central Bureau in Myanmar. 2020.
105. The Philippines, Philippines National Police Reform and Reorganization Act of 1998 (Republic Act. No. 8551).
106. See the Philippines National Police 2015, 2017 and 2018.
107. Office of Police Personnel 2018.
108. Ministry of Public Security of the Socialist Republic of Viet Nam 2016.
109. Jardine 2019.
110. Committee on the Elimination of Discrimination against Women 2018.
111. Ibid.
112. Childs and Krook 2006.
113. Chan, Doran and Marel 2010.
114. Ibid.
115. Jenne 2019.
116. United States Department of State 2016, p. 11.
117. Karaffa and Koch 2015.
118. Rappler 2019.
119. UN Women conducted a rapid assessment of the Maria Police Station in February 2020. The method involved individual interviews with key senior officers and community stakeholders, and a focus group discussion with frontline officers.
120. Philippine Information Agency 2019. The article cites Brigadier General Sinas as stating that the reason for establishing the all-women police station was to support the Republic Act 7192 on Women in Development and Vision Building (1991). See Section 7: Admission to Military Schools: "Any provision of the law to the contrary notwithstanding, consistent with the needs of the services, women shall be accorded equal opportunities for appointment, admission, training, graduation and commissioning in all military or similar schools of the Armed Forces of the Philippines and the Philippines National Police not later than the fourth academic year following the approval of this Act in accordance with the standards required for men except for those minimum essential adjustments required by physiological differences between sexes."
121. Interview with the provincial police chief, UN Women and UNODC, February 2020.
122. Philippines Statistics Authority 2015.
123. Philippines National Police, Maria Police Station statistical report for July 2019 to February 2020.
124. Ibid.
125. Interview with the chief of police, Maria Police Station, Siquijor, Philippines, UN Women and UNODC, February 2020.
126. Thailand, Criminal Procedure Code (Amended to Act No. 28 of 2551 (2008)).
127. Lonsway 2000.
128. McCarthy 2013.
129. National Center for Women and Policing 2002.
130. The figures were provided by the National Police of the Republic of Korea in September 2019 through the kind support of an INTERPOL-seconded high-ranking police officer.
131. Based on information provided in 2019 by the INTERPOL National Central Bureau in Indonesia. The percentage includes the ranks of assistant superintendent, superintendent and senior superintendent
132. Based on information provided in 2019 by the INTERPOL National Central Bureau in Brunei. The percentage includes the ranks of superintendent and senior superintendent of police.
133. National Police Commission of the Philippines 2014.
134. Ibid.
135. Yu 2018.
136. For this research, lower-ranked officers are considered all those below the rank of colonel (or equivalent). Higher-ranking positions include the rank of colonel and above.

# ແມ່ຍິງຕໍ່ການປັບປຸງຄັ້ງໃຊ້ກິດໝາຍໃນພາກພື້ນອາຊຽນ

137. Entitlements according to interviews with officers in this study and/or verified as per available information for public servants in each country.

138. Brunei Darussalam, Maternity Leave Regulation 2011.

139. Although there is no official paternity leave entitlement for police in Brunei, female officers interviewed in this study indicated men could typically negotiate approximately two days off with their supervisor.

140. Cambodia, Labor Code 1997.

141. Although there is no official paternity leave entitlement for police in Cambodia, female officers interviewed in this study indicated men could typically negotiate approximately two days off with their supervisor or draw on their annual leave.

142. Indonesia, Labor (Manpower) Law 2003, and Chief of INP Regulation No. 11. 2015.

143. The Labor (Manpower) Law 2003 stipulates two days of paternity leave for workers. In 2017, the National Civil Service Agency issued a regulation for one month of paternity leave for civil servants. Information provided within the framework of this study indicated these provisions do not apply to the police, and that men must negotiate with supervisors to use their annual leave to support the birth of their child.

144. Lao People's Democratic Republic, Labor Law (Amended) 2013. Paternity leave of 15 days was reported by female officers in the study.

145. Ministry of Human Resources of Malaysia 2017.

146. Information provided by the INTERPOL National Central Bureau in Myanmar. 2020, Myanmar, Social Security Law 2012.

147. Note: For solo parents, additional 15 days. Information provided by the INTERPOL National Central Bureau in the Philippines 2020 with source indicated as "Individual Training Program Development Division, Directorate for Human Resource and Doctrine Development, Philippine National Police" and Paternity Leave Act 1996, Section 2 (Amended).

148. Ministry of Manpower of Singapore, official website on employment practices (leave).

149. Thailand, Labor Protection Act (Amended) 2018. Maternity entitlements were revised to include eight days for prenatal tests if required. Paternity leave is not included in the Labor Protection Act, but is a Royal Decree.

150. Viet Nam, Labor Code 2019. No. 45/2019/QH14, Section 140 (effective January 2021). Paternity leave for male police depends on the type of birth, e.g., more days if a baby is born by Caesarean, and social insurance entitlements.

151. Office of the President, Philippines Commission on Women, 2009.

152. National or institutional approaches to support parents who are police officers vary across the globe. For example, in Norway, male and female police officers are entitled to 12 months parental leave while receiving almost full pay. A study of the career ambitions of male and female police recruits in Norway found they were very similar (Fekjær and Halrynjo 2012). The authors suggested the maternity and paternity entitlements may contribute to women anticipating motherhood may not negatively affect their career aspirations. In addition, the Victoria Police in Australia recently adopted a Parental Leave Backfill Program to ensure that when officers take leave, their position is filled temporarily until their return (Victoria Police 2018-2019. p. 29). This programme was adopted following an independent review into discrimination against female officers (Victoria Equal Opportunity and Human Rights Commission 2015).

153. Ministry of Manpower of Singapore, "Shared parental leave."

154. Silvestri 2006.

155. CNN Philippines 2018.

156. Victoria Equal Opportunity and Human Rights Commission 2015.

157. Ibarra, Ely and Kolb 2013.

158. Yang, Chawla and Uzzi 2019.

159. International Association of Women Police, <https://iawp.wildapricot.org/>.

160. The Straits Times 2014.

161. Singapore Police Force 2019b.

162. The Straits Times 2019.

163. National Police Commission of the Philippines 2014.

164. Viet Nam's Labor Law 2012 and new Labor Law No. 45/2019/QH14 (approved in 2019 and commences

- in 2021) stipulate “a female employee nursing a child under 12 months of age shall be entitled to 60 minutes breaks in every working day with full wage as stipulated in the employment contract. The female employees shall choose appropriate time for such entitled breaks but must inform the employers in advance”.
165. National Police Commission of the Philippines 2014, section 4.3, sub-section 4.16(j).
166. For example, the Republic of Korea funded infrastructure upgrades in Afghanistan, including facilities to accommodate more women police officers. See: [www.af.undp.org/content/afghanistan/en/home/presscenter/pressreleases/2012/12/18/korea-gives-50m-support-to-law-and-order-trust-fund.html](http://www.af.undp.org/content/afghanistan/en/home/presscenter/pressreleases/2012/12/18/korea-gives-50m-support-to-law-and-order-trust-fund.html).
167. The data are drawn from a range of open source information, including legislation, and confirmed by the INTERPOL National Central Bureaus in the respective countries except for Thailand.
168. Ministry of Interior of the Kingdom of Cambodia 2016.
169. As per Article 3: Separate conditions of the examination for recruiting candidates to work under the framework of national police officers of Commune/Sangkat Administrative Police Station and Line Office of the Capital-Provincial Police Commissariats.
170. As per Article 4: Separate conditions of the examination for recruiting candidates to work under the framework of national police of the Department of Body Guard, Department of Protection Police.
171. As per Article 5: Separate conditions of the examination for recruiting male candidates to work under the framework of national police in the Battalion of the Border Protection Police and Heritage Protection Police.
172. As per Article 6: Conditions of the examination for recruiting candidates to work under the framework of national police of the General Commissariat of National Police, General Secretariat, General Department of Logistics and Finance, General Inspectorate, Legislative Council, Police Academy of Cambodia, General Department of Identification and General Department of Internal Audit.
173. Information provided to INTERPOL within the framework of this study. INTERPOL 2020.
174. Lao People’s Democratic Republic, Edict of the President of the Lao People’s Democratic Republic on the Promulgation of the Law on the People’s Public Security Forces (amended), No. 112/SP, 2017.
175. As per interviews with female officers from Lao People’s Democratic Republic for this research.
176. Lao People’s Democratic Republic, Edict of the President of the Lao People’s Democratic Republic on the Promulgation of the Law on the People’s Public Security Forces (amended), No. 112/SP, 2017, Article 25 (1&2).
177. Royal Malaysian Police 2018.
178. UNODC, communication with Myanmar office, 2019.
179. Ibid.
180. This may have been revised to 5’2” (157cm), according to The Irrawaddy 2018.
181. Selth 2015.
182. Information provided during interviews within the framework of the study on Women in Law Enforcement in the ASEAN Region 2020.
183. Information regarding Commissioned Officers see Royal Thai Police. 2020.
184. Ministry of Public Security of the Socialist Republic of Viet Nam 2016.
185. Law on People’s Police. Law number: 37/2018/QH14. Socialist Republic of Viet Nam. Luậ. t Công an nhân dân. Luậ. t số: 37/2018/QH14. Cô. ng hòa xã hô. i chu nghĩa Viê. t Nam. (Vietnamese).
186. World Economic Forum 2020.







