

ຫລັກການ ສັງເກດ ແມ່ຍິງ



ຄວາມສະເໝີພາບ
ໝາຍເຖິງ
ທຸລະກິດ

- 1 ສ້າງຄວາມເປັນຜູ້ນຳລະດັບສູງຂອງອົງກອນເພື່ອ
ຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ.
- 2 ປະຕິບັດຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍທັງໝົດຢູ່ສະ
ຖານທີ່ເຮັດວຽກຢ່າງສະເໝີພາບ - ເຄົາລົບ ແລະ
ສັງເກດສິດທິມະນຸດ ແລະ ບໍ່ເລືອກປະຕິບັດ.
- 3 ຮັບປະກັນທາງດ້ານສຸຂະພາບ, ຄວາມປອດໄພ
ແລະ ຄວາມຢູ່ດີກິນດີ ຂອງພະນັກງານຍິງ ແລະ
ຊາຍທັງໝົດ.
- 4 ສັງເກດດ້ານການສຶກສາ, ການພັກອົບຮົມ ແລະ
ພັດທະນາອາຊີບສໍາລັບແມ່ຍິງ.
- 5 ດໍາເນີນການພັດທະນາວິສາຫະກິດ,
ສະໜອງແບບຕ່ອງໂສ້ ແລະ
ປະຕິບັດກິນໄກການຕະຫລາດ ທີ່ຍົກສູງແມ່ຍິງ.
- 6 ສັງເກດຄວາມສະເໝີພາບ ຜ່ານຂໍ້ລິເລີ່ມ ແລະ
ການສະໜັບສະໜູນຂອງຊຸມຊົນ.
- 7 ວັດ ແລະ ລາຍງານຄວາມຄືບໜ້າກ່ຽວກັບຄວາມສະ
ເໝີພາບທາງເພດ ໃຫ້ສະພາລະນະຊັ້ນຊາຍ.



United Nations Global Compact



ບົດບັນຍັດຂອງອົງການສະຫະປະຊາຊາດ ສໍາລັບ
ຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດ ແລະ ການສັງເກດແມ່ຍິງ

ແຈ້ງການ

ຫລັກການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງແມ່ຍິງ — ຄວາມສະເໝີພາບຫມາຍເຖິງການວິເລີ່ມທຸລະກິດ, ເປີດຕົວໃນເດືອນມີນາ 2010, ສະແດງຄວາມຮູ້ບຸນຄຸນມາຢັ້ງຢືນສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງຕ່າງໆ ຈາກຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ, ສັງຄົມ, ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນແລະພາກລັດໃນຄວາມພະຍາຍາມເປັນເຈົ້າການຢູ່ຫລາຍບໍລິສັດ ແລະ ລັດຖະບານ. ທີ່ມາງານຮ່ວມມືຫລັກການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງແມ່ຍິງ ປະກອບດ້ວຍ:

Joan Libby Hawk ທີ່ປຶກສາພິເສດ,
ຫລັກການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງແມ່ຍິງ

Ursula Wynhoven
ທີ່ປຶກສາທົ່ວໄປ,
ຫ້ອງການ UN GLOBAL COMPACT

Laraine Mills
ຊ່ຽວຊານຮ່ວມມືພາກເອກະຊົນ, ແມ່ຍິງ UN

Lauren Gula
ຜູ້ຈັດການໂຄງການ, ສິດທິມະນຸດ ແລະ
ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງແມ່ຍິງ,
ຫ້ອງການ UN GLOBAL COMPACT

ຫລັກການ ສັງເຂັມ ແມ່ຍິງ

ຄວາມສະເໝີພາບໝາຍຄວາມວ່າທຸລະກິດ

ຄູ່ຮ່ວມນິເວັມ ແມ່ຍິງ UN ແລະ ຫ້ອງການ UN Global Compact



ບົດນຳ

ກຽມເພີ່ມຂຶ້ນຄວາມສາມາດແມ່ຍິງ ເຂົ້າຮ່ວມບັນຊີວິດເສດຖະກິດ ຢ່າງສະເໝີຕົນສະເໝີປາຍ ໃນທຸກຂະແໜງການ ແລະ ທຸກລະດັບກິດຈະກຳທາງເສດຖະກິດທີ່ຈຳເປັນ ເພື່ອ:

- ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານເສດຖະກິດ;
- ສ້າງຄວາມໝັ້ນຄົງ ແລະ ຄວາມຍຸຕິທຳທາງສັງຄົມໃຫ້ຫລາຍຂຶ້ນ;
- ບັນລຸເປົ້າໝາຍສາກົນ ເພື່ອການພັດທະນາ, ຄວາມຍືນຍົງ ແລະ ສິດທິມະນຸດ;
- ບັບປຸງຄຸນນະພາບຊີວິດໃຫ້ແມ່ຍິງ, ຜູ້ຊາຍ, ຄອບຄົວ ແລະ ຊຸມຊົນ; ແລະ
- ຂັບເຄື່ອນການດຳເນີນງານ ແລະ ເປົ້າໝາຍທຸລະກິດ.

ນອກນັ້ນຍັງບໍ່ພໍ, ເພື່ອຮັບປະກັນພອນສະຫວັນ, ຄວາມສາມາດ, ປະສົບການ ແລະ ພະລັງງານຂອງແມ່ຍິງ ຈຳເປັນຕ້ອງມີຈຸດປະສົງປະຕິບັດ ແລະ ນະໂຍບາຍຮອບດ້ານ. ຫລັກການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງແມ່ຍິງ, ແມ່ນແນວຄິດວິເລີມຮ່ວມມືຂອງ ອົງການແມ່ຍິງ UN ແລະ UN Global Compact (UNGC), ສະໜອງຊຸດຂໍ້ຄິດເຫັນເພື່ອຊ່ວຍເຫຼືອ ພາກເອກະສານ ສຸມໃສ່ບັນດາອົງປະກອບສຳຄັນໃນ ການສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດ ຢູ່ ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ຕະຫລາດ ແລະ ຊຸມຊົນ.

ບັບປຸງກຽມເປີດກວ້າງ ແລະ ເຊື່ອມສານເຂົ້າໃນນະໂຍບາຍຂອງບໍລິສັດ ແລະ ເທັກນິກການດຳເນີນງານ, ອຸປະກອນເຄື່ອງມື ແລະ ການປະຕິບັດຕົວຈິງຈຳເປັນ ທີ່ນຳໄປສູ່ໝາກຜົນ. ຫລັກການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງແມ່ຍິງ ໄດ້ຮັບການບັບປຸງ ຜ່ານຂະບວນການປຶກສາຫາລືສາກົນກັບ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ສະໜອງ "ທິດສະນະບົດບາດຍິງຊາຍ" ຜ່ານທຸລະກິດທີ່ສາມາດສ້າງຫລວດ ແລະ

ວິເຄາະການປະຕິບັດງານ, ມາດຕະຖານ ແລະ ການປະຕິບັດລາຍງານໃນປະຈຸບັນ. ໄດ້ຮັບລາຍງານໂດຍການດຳເນີນທຸລະກິດ ຕົວຈິງ, ບັນດາຫລັກການຊ່ວຍບໍລິສັດບັບປຸງນະໂຍບາຍ ແລະ ໂປຣແກມທີ່ມີຢູ່ແລ້ວ — ຫລື ສ້າງໂຍບາຍໃໝ່ທີ່ຈຳເປັນ — ເພື່ອຮັບຮູ້ຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງແມ່ຍິງ. ຫລັກການຍັງສະທ້ອນໃຫ້ເປັນຄວາມເອົາໃຈໃສ່ຂອງພາກລັດ ແລະ ສັງຄົມ ແລະ ການສະໜັບສະໜູນເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ ລະຫວ່າງພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ເພື່ອບັນລຸຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ຮຽກຮ້ອງຕ້ອງມີການຮ່ວມມື ຈາກທຸກພາກສ່ວນ. ໃນນາມຜູ້ນຳດ້ານ ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ, ແມ່ຍິງ UN ນຳເອົາປະສົບການມາສູ່ ຄວາມພະຍາຍາມຂອງການຮ່ວມມືນີ້ ເປັນເວລາຫລາຍທົດສະຕະວັດ ກັບ UN Global Compact, ປະຊາກອນບໍລິສັດຜູ້ ລິເລີ່ມໃຫຍ່ທີ່ສຸດຂອງໂລກ ຫລາຍກ່ວາ 8,000 ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມທຸລະກິດ ແລະ ພາກສ່ວນອື່ນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຫລາຍກ່ວາ 135 ປະເທດ.

ໃນຍຸກໂລກາວິວັດ ແລະ ເຊື່ອມໂຍງສາກົນ ການນຳໃຊ້ຊັບສິນທາງສັງຄົມ ແລະ ເສດຖະກິດທັງໝົດ ເປັນສິ່ງສຳຄັນຕໍ່ຄວາມສຳເລັດ. ເຖິງວ່າມີຄວາມຄືບໜ້າ ແຕ່ແມ່ຍິງຍັງຄົງປະເຊີນກັບການລືອກປະຕິບັດ ແລະ ການຖືກຍົກເວັ້ນ ເຖິງແມ່ນວ່າຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍເປັນບັນຫາລວມຂອງສາກົນ - ເປັນສິດພື້ນຖານທີ່ຫລີກລ້ຽງບໍ່ໄດ້ຂອງມະນຸດ. ເກືອບທຸກປະເທດໄດ້ຍືນຍັນຄຳນິຍົມນີ້ຜ່ານການຮັບຮູ້ບັນດາມາດຕະຖານລະບຸໃນສົນທິສັນຍາສາກົນ, ເຊິ່ງກົງກັບສິດທິພົນລະເຮືອນ, ການເມືອງ, ເສດຖະກິດ, ສັງຄົມ ແລະ ວັດທະນະທຳຂອງບັນດາລັດ. ເອກະສານແຕກຕ່າງເນັ້ນຮູບແບບຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ການປົກປ້ອງສິດທິມະນຸດສຳລັບແມ່ຍິງຂອງລັດ, ຄົນທ້ອງຖິ່ນ, ເດັກນ້ອຍ, ກຳມະກອນ ແລະ ຄົນພິການ. ນອກນີ້, ເອກະສານຕົກລົງລະດັບສາກົນ ເຊັ່ນ

ເວທີປັກກິ່ງເພື່ອການປະຕິບັດງານ ຮອງຮັບໂດຍທັງໝົດ 189 ປະເທດ ຢູ່ ກອງປະຊຸມສາກົນຄັ້ງທີ 4 ຂອງ UN ວ່າດ້ວຍແມ່ຍິງ ປີ 1995 ແລະ ການປະກາດຮອງຮັບສະຫະສະວັດ ຮັບຮອງໂດຍ 189 ປະເທດ ໃນ 2000 ປະເທດ ເພື່ອປະກອບສ່ວນຂອບການປະຕິບັດງານດ້ານສິດທິມະນຸດ.¹

ມາດຕະຖານສາກົນເຫຼົ່ານີ້ ສະແດງເຖິງເຈດຈຳນົງຂອງພວກເຮົາ ເພື່ອຊີວິດການເປີດໂອກາດສູ່ທຸກຄົນ. ບ່ອນທີ່ຜູ້ຄົນສາມາດດຳລົງຊີວິດໂດຍປາສະຈາກການໃຊ້ກຳລັງ, ມີການບັບປຸງກົດໝາຍການປະຕິບັດ ແລະ ຄາດຫວັງໃຫ້ບັນດາປະເທດ ປະຕິບັດພັນທະ ໃນການນັບຖື ແລະ ປົກປ້ອງສິດທິມະນຸດຂອງແມ່ຍິງ, ຜູ້ຊາຍ ແລະ ເດັກ, ແລະ ໃຫ້ບໍລິການພາກລັດທີ່ເໝາະສົມ ເຊັ່ນ ການສຶກສາ ແລະ ສຸຂະພາບ.

ບັນດາ ກອງປະຊຸມເຫຼົ່ານີ້ ແຈ້ງກົດໝາຍລະດັບຊາດ ແລະ ຊ່ວຍລັກສະນະຄຳນິຍົມຮ່ວມກັນ ຜ່ານບັນດາອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນ. ຜູ້ນຳທຸລະກິດ ເຮັດວຽກຮ່ວມກັບຄູ່ຮ່ວມງານຂອງເຂົາ, ກັບລັດຖະບານ, ອົງການຈັດຕັ້ງບໍ່ຂຶ້ນກັບລັດຖະບານ ແລະ ສະຫະປະຊາຊາດ², ເພື່ອນຳໃຊ້ບັນດາມາດຕະຖານສາກົນ ທີ່ປົກປ້ອງສິດທິສ່ວນບຸກຄົນຜ່ານບັນດານະໂຍບາຍ ແລະ ໂຄງການອອກແບບພິເສດ. ຄວາມມຸ່ງໝັ້ນຂອງອົງກອນພວກເຂົາ ສະທ້ອນຜ່ານບົດຖະແຫຼງພາລະກິດຂອງບໍລິສັດ ແລະ ສະໜັບສະໜູນ ພູຜ່ານການລາຍງານສາທາລະນະວ່າດ້ວຍ ນະໂຍບາຍ ແລະ ການປະຕິບັດ, ເປັນພະຍາຍາມດຳການເຕີບໃຫຍ່ຕົວຈິງຄວາມສຳຄັນຄຳນິຍົມເຫຼົ່ານີ້ ຕໍ່ທຸລະກິດ ແລະ ຊຸມຊົນຂອງພວກເຂົາ.³

ໃນຂະນະທີ່ໄດ້ຮັບຄວາມສຳເລັດໂດຍຜ່ານການເຊື່ອມໂຍງຫຼັກການພື້ນຖານແລະ ການດຳເນີນງານຂອງອົງກອນ ກ່ຽວກັບຄວາມຮັບຜິດຊອບ, ຄວາມຫຼາກຫຼາຍ ແລະ ການເຊື່ອມສານ, ການມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງເຕັມທີ່ຂອງແມ່ຍິງຜ່ານພາກເອກະຊົນ - ຈາກຫ້ອງການ CEO

ຊອງໂຮງງານຜະລິດລະບົບຕ່ອງໂສ້-
ທີ່ຍັງບໍ່ສົມບູນ.
ປະຈຸບັນການວິໄຈສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ
ຄວາມຫລາກຫລາຍທາງເພດ,
ຊ່ວຍທຸລະກິດປະຕິບັດສັນຍາທີ່ດີ
ກວ່າ ຜົນປະໂຫຍດສ່ວນຕົວ ແລະ
ສ່ວນລວມສາມາດເຂົ້າຮ່ວມກັນໄດ້.
ແມ່ຍິງ UN, UN Global Compact,
ອົງກອນນຳໜ້າອື່ນຂອງ
UN, ທະນາຄານໂລກ ແລະ
ເວທີເສດຖະກິດໂລກ
ເສີມສ້າງການຄົ້ນພົບເຫຼົ່ານີ້.⁴ ລັດຖະ
ບານຍັງຮັບຮູ້ການປະກອບສ່ວນຂອງ
ແມ່ຍິງໃນການຂັບເຄື່ອນການພັດ
ທະນາ ແລະ ຮັບຊາບການບັນລຸເປົ້າ
ໝາຍສະຫັດສະວັດເພື່ອການພັດທະນາ
ແລະ ເສດຖະກິດແຫ່ງຊາດ ແລະ
ແຜນການພັດທະນາຮຽກຮ້ອງການກ້າວ
ໄປສູ່ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-
ຊາຍຢ່າງວ່ອງໄວ.⁵

ໃນສະພາບແວດລ້ອມເອື້ອອົງສາກົນ
ດ້ານການເມືອງ, ສັງຄົມ ແລະ ເສດຖະກິດ,
ການປະກອບສ່ວນມີບົດບາດສຳຄັນ
ຫລາຍດັ່ງ:

■ ສ້າງສະພາບແວດລ້ອມເສດຖະກິດທີ່
ສົດໃສ ກ່ຽວຂ້ອງກັບຫລາຍພາກສ່ວນ,
ຄູ່ຮ່ວມມື, ຜູ້ປະກອບສ່ວນ
ແລະ ຜູ້ປະດິດສ້າງ
ເພື່ອເປີດໂອກາດໃຫ້ແມ່ຍິງ ແລະ
ຜູ້ຊາຍ; ແລະ

■ ເປີດໃຫ້ມີສ່ວນຮ່ວມຫ້າວຫັນ ແລະ
ຈົງຈັງຂອງບັນດາລັດຖະບານ,
ສະຖາບັນການເງິນສາກົນ,
ພາກເອກະຊົນ, ນັກລົງທຶນ,
ອົງການຈັດຕັ້ງມະຫາຊົນ,
ອົງການຈັດຕັ້ງວິຊາການ ແລະ
ມີອາຊີບເພື່ອເຮັດວຽກຮ່ວມກັນ.

ໃນຈິດໃຈຂອງການຮ່ວມມື, ແມ່ຍິງ
UN ແລະ UN Global Compact ສະ
ເໜີຫລັກການສ້າງຄວາມເຂັ້ມ
ແຂງຂອງແມ່ຍິງ ໂດຍຫວັງນຳໃຊ້ເປັນ
ເປົ້າໝາຍສ້າງແຮງບັນດານໃຈ ແລະ
ເພີ່ມທະວີ"ທັດສະນະບົດບາດທາງເພດ"
ນຳແມ່ຍິງໄປສູ່ທຸກລະດັບ.
ຄວາມສະເໝີພາບ ໝາຍເຖິງທຸລະກິດ.



ຫລັກການສ້າງຄວາມ

1 ການນຳເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດ

- ຍືນຍັນການສະໜັບສະໜູນຂັ້ນສູງ ແລະ ນະໂຍບາຍລະດັບສູງໂດຍກົງ ສຳລັບຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດ ແລະ ສິດທິມະນຸດ.
- ກຳນົດເປົ້າໝາຍລວມຂອງບໍລິສັດ ແລະ ເປົ້າໝາຍຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດ ລວມທັງຄວາມຄືບໜ້າທີ່ເປັນປັດໄຈຕີລາຄາການປະຕິບັດງານຂອງຜູ້ຈັດການ.
- ສົມທົບທຸກພາກສ່ວນທັງພາຍໃນ ແລະ ພາຍນອກໃນການພັດທະນາຂອງນະໂຍບາຍບໍລິສັດ, ໂປຣແກຼມ ແລະ ແຜນການປະຕິບັດງານທີ່ຍົກລະດັບຄວາມສະເໝີພາບ.
- ຮັບປະກັນມະໂຍບາຍທັງໝົດທີ່ເປັນບັນຫາອ່ອນໄຫວ — ລະບຸບັດໄຈທີ່ກະທົບຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍຢ່າງແຕກຕ່າງ — ແລະ ວັດທະນະທຳຂອງບໍລິສັດທີ່ຍົກລະດັບຄວາມສະເໝີພາບ ແລະ ການປະກອບສ່ວນ.

2 ໂອກາດສະເໝີພາບ, ການຖືກນັບເຂົ້າ ແລະ ບໍ່ຈຳແນກປະຕິບັດ

- ຈ່າຍຄ່າທຳນຽມສະເໝີພາບ ລວມທັງຜົນປະໂຫຍດ ສຳລັບຄວາມສະເໝີພາບຄຳນິຍົມວຽກງານ ແລະ ສູ້ຊົນຈ່າຍຄ່າແຮງງານໃຫ້ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍທຸກຄົນ.
- ຮັບປະກັນວ່າ ນະໂຍບາຍ ແລະ ການປະຕິບັດວຽກງານຢູ່ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ປອດການຈຳແນກປະຕິບັດທາງເພດ.
- ປະຕິບັດການຮັບຜະນັກງານທີ່ລະອຽດອ່ອນທາງເພດ ແລະ ປະຕິບັດການສືບຕໍ່ຮັກສາ ແລະ ຕັ້ງໃຈຮັບ ຫລື ແຕ່ງຕັ້ງແມ່ຍິງໃນຕຳແໜ່ງຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຜູ້ຈັດການ, ແລະ ໃນຕຳແໜ່ງຄະນະອຳນວຍການອົງກອນ.
- ຮັບປະກັນການມີສ່ວນຮ່ວມສະເໝີດົນສະເໝີປາຍຂອງແມ່ຍິງ — 30% ຫລື ຫລາຍກວ່ານັ້ນ — ໃນການຕັດສິນ ແລະ ຄຸ້ມຄອງທຸກລະດັບ ແລະ ທົ່ວທຸກຂົງເຂດທຸລະກິດ.
- ສະເໜີທາງເລືອກການເຮັດວຽກທີ່ປ່ຽນແປງໄດ້, ໂອກາດອອກ ແລະ ກັບມາເຮັດວຽກຄືນໃນຕາມແໜ່ງທີ່ໄດ້ເງິນເດືອນ ແລະ ສະຖານະພາບເທົ່າທຽມ.
- ສົ່ງເສີມການເຂົ້າເຖິງການດູແລຮັກສາເດັກ ໂດຍການສະໜອງການບໍລິການ, ຊັບພະຍາກອນ ແລະ ຂໍ້ມູນຂ່າວສານໃຫ້ທັງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ.

3 ສຸຂະພາບ, ຄວາມປອດໄພ ແລະ ສິດເສລີພາບຈາກຄວາມຮຸນແຮງ

- ຄຳນຶງເຖິງຜົນກະທົບບັນຊີແຕກຕ່າງກັນ ກ່ຽວກັບ ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ, ສະໜອງເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກປອດໄພ ແລະ ບົກບ້ອງຈາກການສຳຜັດອະນຸຍາດອັນຕະລາຍ ແລະ ເປີດເຜີຍຄວາມສ່ຽງທີ່ອາດມີລວມທັງການເພີ່ມຜູ້ສຸຂະພາບ.
- ສ້າງນະໂຍບາຍບໍ່ປະນີປະນອມຕໍ່ທຸກຮູບແບບການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຢູ່ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ລວມທັງການລ່ວງລະເມີດທາງເພດດ້ວຍວາຈາ/ຫລືທາງກາຍ.
- ສູ້ຊົນສະເໝີປະກັນສຸຂະພາບ ຫລື ການບໍລິການອື່ນທີ່ຈຳເປັນ — ລວມເຖິງຜູ້ຫລອດຈາກການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງໃນຄອບຄົວ — ແລະ ຮັບປະກັນການເຂົ້າເຖິງພະນັກງານທຸກຄົນລະເໝີພາບ.
- ເຄົາລົບສິດທິຂອງພະນັກງານຍິງ ແລະ ຊາຍ ທີ່ໃຊ້ເວລາເພື່ອການປິ່ນປົວ ແລະ ໃຫ້ຄຳປຶກສາແກ້ໄຂດ້ວຍວາຈາ ແລະ ຄົນທີ່ອາໄສນຳຂອງເຂົາ.
- ໃນການປຶກສາຫາລືກັບພະນັກງານ, ກຳນົດ ແລະ ແກ້ບັນຫາຄວາມປອດໄພລວມເຖິງຄວາມປອດໄພການເດີນທາງຂອງແມ່ຍິງຫາ ແລະ ຈາກບ່ອນເຮັດວຽກ ແລະ ກ່ຽວກັບທຸລະກິດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຂອງບໍລິສັດ.
- ຝຶກອົບຮົມພະນັກງານຮັກສາຄວາມປອດໄພ ແລະ ຜູ້ຈັດການ ເພື່ອຮູ້ສູ້ຢູ່ລະຫວ່າງການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ກຳໄດ້ກົດໝາຍ ແລະ ນະໂຍບາຍຂອງບໍລິສັດກ່ຽວກັບການຄ້າມະນຸດ, ແຮງງານ ແລະ ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ

ຂໍ້ມູນແຂ່ງແຂ່ງແຂ່ງ

4 ການສຶກສາ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ

- ລົງທຶນໃສ່ນະໂຍບາຍບ່ອນເຮັດວຽກ ແລະ ໂປຣແກມ ທີ່ເປີດທາງແກ່ ການຍົກສູງແມ່ຍິງໃນທຸກລະດັບ ແລະ ທົ່ວທຸກຂົງເຂດທຸລະກິດ ແລະ ສົ່ງເສີມ ແມ່ຍິງເພື່ອເຂົ້າເຮັດວຽກຂົງເຂດໃໝ່.
- ຮັບປະກັນຄວາມສະເໝີພາບເຂົ້າເຖິງ ທຸກໂຄງການ ແລະ ຫຼັກສູດການສຶກສາ ແລະ ຝຶກອົບຮົມທີ່ບໍ່ມີສັດສະໜັບສະໜູນ, ລວມທັງຫຼັກສູດວິຊາອຸປະຖຳ, ການຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບ ແລະ ເທັກໂນໂລຊີຂໍ້ມູນຂ່າວສານ.
- ໃຫ້ໂອກາດສະເໜີພາບສໍາລັບໃນ ແລະ ນອກລະບົບ ແລະ ການໃຫ້ຄໍາປຶກສາ.
- ຮູ້ແຈ້ງກໍລະນີທຸລະກິດຂອງບໍລິສັດ ສໍາລັບ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ນຳກະທົບທາງບວກຂອງການນັບຜູ້ຊາຍ ກໍຄືກັບຜູ້ຍິງ.

5 ການພັດທະນາວິສາຫະກິດ, ການປະຕິບັດຕ່າງໂອກາດສະໜອງ ແລະ ການຕະຫຼາດ

- ເສີມຂະຫຍາຍສາຍພົວພັນທຸລະກິດ ກັບເຈົ້າຂອງວິສາຫະກິດທີ່ເປັນແມ່ຍິງ, ລວມທັງທຸລະກິດຂະໜາດໜ້ອຍ ແລະ ຜູ້ປະກອບການແມ່ຍິງ.
- ສະໜັບສະໜູນການແກ້ໄຂບັນຫາທີ່ມີລັກສະນະລະອຽດອ່ອນ ທາງເພດ ເພື່ອ ປ່ອຍສິນເຊື້ອ ແລະ ສົ່ງກົດຂວາງການປ່ອຍເງິນກູ້.
- ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ຄູ່ຮ່ວມທຸລະກິດ ແລະ ເພື່ອນຮ່ວມງານເຄົາລົບຄວາມມຸ່ງໝັ້ນຂອງບໍລິສັດ ໃນການຍົກສູງຄວາມສະເໝີພາບ ແລະ ການຖືກນັບ.
- ເຄົາລົບກຽດສັກສີຂອງແມ່ຍິງໃນທຸກການຕະຫຼາດ ແລະ ອຸປະກອນບໍລິສັດອື່ນ.
- ຮັບປະກັນວ່າຜະລິດຕະພັນ, ການບໍລິການ ແລະ ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກຂອງບໍລິສັດ ບໍ່ຖືກນໍາໃຊ້ສໍາລັບການຄ້າມະນຸດ ແລະ/ຫລື ແຮງງານ ຫລື ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ.

6 ການນໍາຊຸມຊົນ ແລະ ຄວາມມຸ່ງໝັ້ນ

- ນໍາພາເປັນແບບຢ່າງ - ສະແດງໃຫ້ເປັນຄວາມມຸ່ງໝັ້ນຂອງບໍລິສັດ ຕໍ່ຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ແລະ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແມ່ຍິງ.
- ອິດທິພົນຕໍ່ລອງ, ດ້ວຍຕົວເອງ ຫລື ໃນການຮ່ວມມື ເພື່ອສະໜັບສະໜູນຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ແລະ ເຮັດວຽກຮ່ວມກັບຄູ່ຮ່ວມທຸລະກິດ, ຜູ້ສະໜອງ ແລະ ຜູ້ນໍາຊຸມຊົນເພື່ອສົ່ງເສີມການນັບເຂົ້າ.
- ເຮັດວຽກຮ່ວມກັບພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຂອງຊຸມຊົນ, ພະນັກງານພາກລັດ ແລະ ພາກສ່ວນອື່ນໆ ເພື່ອກໍາຈັດການຈໍາແນກ ແລະ ການຂຸດຮີດ, ເປີດໂອກາດໃຫ້ແມ່ຍິງ ແລະ ຍິງສາວ.

- ສົ່ງເສີມ ແລະ ຮັບຮູ້ຄວາມເປັນຜູ້ນໍາຂອງແມ່ຍິງ ໃນການປະກອບສ່ວນຂອງພວກເຂົາເຂົ້າໃນຊຸມຊົນ ແລະ ຮັບປະກັນການມີໜ້າຂອງແມ່ຍິງໃນການປຶກສາຫາລືຊຸມຊົນ.
- ນໍາໃຊ້ແຜນການເຄື່ອນໄຫວ ຊ່ວຍເຫຼືອລໍາ ເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມມຸ່ງໝັ້ນຂອງບໍລິສັດໃນການນັບເຂົ້າ, ຄວາມສະເໝີພາບ ແລະ ສິດທິມະນຸດ.

7 ຄວາມໂປ່ງໃສ, ການວັດແທກ ແລະ ລາຍງານ

- ສ້າງນະໂຍບາຍ ແລະ ແຜນການປະຕິບັດງານຂອງບໍລິສັດ ເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດ.
- ສ້າງມາດຕະຖານລະບຸການຖືກນັບ ແມ່ຍິງເຂົ້າໃນທຸກລະດັບ.
- ວັດແທກ ແລະ ລາຍງານຄວາມຄືບໜ້າ, ລວມທັງພາຍໃນ ແລະ ພາຍນອກ ໂດຍນໍາໃຊ້ຂໍ້ມູນການຈັດແບ່ງປະເພດດ້ວຍເພດ.
- ປະສົມປະສານກັບເຄື່ອງໝາຍຕີລາຄາເພດຕໍ່ກັບຄວາມຄືບໜ້າການລາຍງານພັນທະ.

ຫລັກການໄປສູ່ການປະ

ບັນດາບໍລິສັດທົ່ວໂລກ ໄດ້ຮັບການຍອມຮັບເປັນບໍລິສັດຕົວແບບ ວິທີການຄຸ້ມຄອງການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແມ່ຍິງ. ຕົວຢ່າງທີ່ປະຕິບັດຕາມ, ຖືກຕ້ອງຕາມເຈັດຫລັກການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງແມ່ຍິງ, ແນະນຳການລົງມືປະຕິບັດ ແລະ ນະໂຍບາຍທີ່ຮຽນຮູ້ ແລະ ແຂ່ງຂັນ; ພວກເຂົາ ຖືກເລືອກມາຈາກບັນດາບໍລິສັດຕົວເລືອກ, ບັນດານຳໜ້າດ້ານ: ນຳເອົາ ຫລັກການເຂົ້າສູ່ພາກປະຕິບັດຕົວຈິງ.

1 ການນຳເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດ

- ກຸ່ມຊຸດຄົ້ນບໍ່ແຮ່ສາກົນ ສຳນັກງານໃຫຍ່ ຢູ່ສະຫະພາບອັງກິດ, ຄຸ້ມຄອງພະຍາກອນ ກ່ຽວກັບ ວິທີການສົ່ງເສີມແມ່ຍິງ ແລະ ກຸ່ມຊຸດຊັ້ນເປັນນະໂຍບາຍນຳພາ ແລະ ເຄື່ອນໄຫວທຸລະກິດ.
- ການປະເມີນຂອງບໍລິສັດຢູ່ໃນລະດັບສູງທີ່ສຸດ ໂດຍບໍລິສັດການບັນຊີ ແລະ ທີ່ປຶກສາສາກົນ ກຳນົດວ່າບໍລິສັດພວມສູນເສຍທຸລະກິດ ຍ້ອນລົມເຫລວໃນການດຶງດູດ ແລະ ຮັກສາຊ່ວຍຊານຍິງທີ່ມີປະສົບການ ແລະ ໂດຍອີງໃສ່ຜົນການຄົ້ນພົບ, ໄດ້ເຮັດວຽກເພື່ອປ່ຽນວັດທະນະທຳ ແລະ ນະໂຍບາຍບໍລິສັດຜ່ານຄວາມເປັນຜູ້ນຳ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຄະນະກຳມະການ.
- ຜູ້ນຳຂອງຜູ້ຜະລິດເຄື່ອງແຕ່ງກາຍອາຊີຕາເວັນອອກ ໄດ້ປະຕິບັດແບບປະສົມປະສານ ວິທີການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແມ່ຍິງທີ່ສົມບູນແບບ ຜ່ານຫລັກສູດການຮັບຮູ້ຜົນສຳເລັດຂອງພະນັກງານເພດຍິງ ແລະ ການປະກອບສ່ວນຂອງແມ່ຍິງໃນການຄຸ້ມຄອງສູງບໍລິສັດ ຜ່ານຕາໜ່າງການສຶກສາ, ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ຄວາມປອດໄພທີ່ຈຳເປັນ.

2 ໂອກາດສະເໝີພາບ, ການນັບເຂົ້າ ແລະ ບໍລິຫານປະຕິບັດ

- ເພື່ອຮັກສາ ແລະ ດຶງດູດແມ່ຍິງທີ່ມີຄຸນສົມບັດ ກຸ່ມການຕົ້ນຈຸລະພາກເອີຣົບຕາເວັນອອກ ໄດ້ລິເລີ່ມການເກັບຂໍ້ມູນຢ່າງກວ້າງຂວາງ ແລະ ເຮັດການວິເຄາະປະຕິບັດຕາມຂໍ້ສະເໜີ ກ່ຽວກັບການປະພຶດຕໍ່ພະນັກງານເພດຍິງ.
- ໃນຄວາມພະຍາຍາມທີ່ຈະປິດຊ່ອງຫວ່າງຄວາມຫ່າງໄກຕາມຄ່າຈ້າງແຮງງານ ກຸ່ມປະກັນໄພລະດັບໂລກໄດ້ອຸທິດຕົນ 1.25 ລ້ານ ຢູໂຣ ຕະຫລອດສາມປີຜ່ານມາ.
- ບໍລິສັດໃຫ້ບໍລິການດ້ານການເງິນໃຫຍ່ແຫ່ງໜຶ່ງ ຢູ່ ປະເທດອົດສະຕາລີ ສະເໜີນະໂຍບາຍການລາຟ້າກວຽກເພື່ອລ້ຽງລູກເຊິ່ງລວມທັງໝົດເປັນເວລາສອງປີ ສຳລັບການລ້ຽງດູເດັກເກີດໃໝ່, ເຊິ່ງສາມາດ ພັກປ່ຽນແປງໄດ້ ຫາກບໍ່ແມ່ນພັກຕາມເວລາເທື່ອໜຶ່ງ.
- ເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມຫລາກຫລາຍ ແລະ ການນັບເຂົ້າ ບໍລິສັດເຫຼັກຂ້າມຊາດ ໄດ້ສ້າງຕັ້ງຄະນະກຳມະການພິເສດປະກອບດ້ວຍພະນັກງານຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ພະນັກງານຍິງ ເພື່ອລະບຸຄວາມກ້ວາງຂອງພະນັກງານເພດຍິງ ແລະ ຕອບກັບດ້ວຍການຈັດຕັ້ງການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ໂປຣແກມຕ່າງໆ.

3 ສຸຂະພາບ, ຄວາມປອດໄພ ແລະ ສິດເສລີພາບຈາກຄວາມຮຸນແຮງ

- ກຸ່ມສ້າງບັນເພີນຖານການຄົ້ນຄວ້າຂໍ້ລິເລີ່ມຂອງບໍລິສັດ ເພື່ອກຳນົດຜົນປະໂຫຍດດ້ານເສດຖະກິດໃຫ້ບໍລິສັດທີ່ພະນັກງານມີຄວາມຕື່ນເຕັ້ນດ້ານສຸຂະພາບ, ບັນດາຄູ່ຮ່ວມມືບໍລິສັດຕັດຫຍິບທີ່ມີຊ່ຽວຊານດ້ານສຸຂະພາບ ເພື່ອຝຶກອົບຮົມໃຫ້ພະນັກງານກ່ຽວກັບ ການຟື້ນຟູສຸຂະພາບ ແລະ ການດູແລສຸຂະພາບແມ່ເກີດລູກໃໝ່, ການປ້ອງກັນພະຍາດ ແລະ ເຂົ້າເຖິງການດູແລຮັກສາ.
- ຮັບຮູ້ຄວາມຕ້ອງການເພື່ອສະໜັບສະໜູນຄູ່ສາມິດເຮັດວຽກ, ບໍລິສັດການສື່ສານຂອງຊາວຢາໃຫ້ການບິນບົວຟີຢູ່ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ຢູ່ເຮືອນຂອງແມ່, ນອກນັ້ນ ປະກັນສຸຂະພາບທັງໝົດຍັງກວມເອົາການດູແລກ່ອນ ແລະ ຫລັງການເກີດລູກ.
- ສອງບໍລິສັດຂອງສະເປນສະເໜີອາຊີບທົດແທນ ສຳລັບ ຜູ້ທີ່ຕົກເປັນເຍື້ອຄວາມຮຸນແຮງພາຍໃນ ທີ່ເໝາະກັບຄວາມຕ້ອງການສະເພາະຂອງພວກເຂົາເພື່ອປ່ຽນບ່ອນເຮັດວຽກ.
- ຜູ້ຜະລິດເຄື່ອງແຕ່ງກາຍຂອງ ສີລັງກາຍົກໃຫ້ເຫັນຄວາມມຸ່ງໝັ້ນ ເພື່ອສ້າງ ແລະ ຮັກສາລະພາບແວດລ້ອມບ່ອນເຮັດວຽກທີ່ປອດໄພ ແລະ ມີສຸຂະພາບທີ່ດີ — ແລະ ຮັບຮູ້ຄວາມຕ້ອງການທີ່ແຕກຕ່າງກັນຂອງພະນັກງານຍິງ ແລະ ຊາຍ — ຜ່ານບັນດາເປົ້າໝາຍນະໂຍບາຍ ແລະ ແຜນງານ, ລວມທັງການບໍລິການພິເສດສຳລັບແມ່ຍິງຖືພາ, ແລະ ການປະເມີນຄວາມສ່ຽງ ແລະ ການກວດສອບໂຮງງານ, ຂັ້ນຕອນການຜະລິດ ແລະ ເຄື່ອງມື.

ຕິບັດ: ຕົວຢ່າງບໍລິສັດ

4 ການສຶກສາ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ

- ເພື່ອເປີດໂອກາດວິຊາຊີບໃຫ້ແມ່ຍິງລະດັບສູງໃນຂະແໜງ IT, ບໍລິສັດເຕັກໂນໂລຊີຂ້າມຊາດຂອງສະຫະລັດສືບຕໍ່ຮັກສາການພົວພັນກັບບັນດາອົງການຈັດຕັ້ງແມ່ຍິງ ໃນຫລາຍປະເພດພູ້ນທີ່ພວກເຂົາດຳເນີນທຸລະກິດ ເພື່ອຍົກສູງການສຶກສາ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ຮັບຮູ້ຜົນງານຂອງແມ່ຍິງໃນຂະແໜງ IT.
- ບໍລິສັດການບິນໃຫຍ່ແຫ່ງໜຶ່ງຂອງເອີຣົບ ເຊົ່າເຖິງຊາວໜຸ່ມຜ່ານໂຄງການສຶກສາ ເພື່ອທຳລາຍອຸປະສັກການຈຳກັດ ແມ່ຍິງທາງຮີດຄອງປະເພນີ ໃນການປະກອບວິຊາຊີບຢູ່ໂຮງງານ ແລະ ຜູ້ຊາຍຢູ່ບ່ອນອື່ນໆ.
- ບໍລິສັດໃຫ້ບໍລິການດ້ານການເງິນໃຫຍ່ແຫ່ງໜຶ່ງ ໃນອົດສະຕາລີ ມີການລິເລີ່ມຫລາຍໂຄງການເພື່ອສະໜັບສະໜູນແມ່ຍິງເຮັດທຸລະກິດ ລວມທັງການເຮັດທຸລະກິດອອນລາຍ ເພື່ອຊ່ວຍແມ່ຍິງເຊື່ອມຈອດກັບແມ່ຍິງຄົນອື່ນໃນທຸລະກິດສາກົນ ເພື່ອແບ່ງປັນຂໍ້ມູນຂ່າວສານ, ຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ແນະນຳອາຊີບ.
- ບໍລິສັດຂົນສົ່ງສາກົນຂອງຈີນ ໄດ້ສ້າງຕັ້ງສະມາຄົມພະນັກງານພິເສດ ເພື່ອລະບຸ ແລະ ອອກແບບແຜນງານ ແລະ ຂໍ້ມູນຂ່າວສານໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດຂອງຄົນງານເພດຍິງ.

5 ການພັດທະນາ ວິສາຫະກິດ, ການປະຕິບັດຕ່າງໂສ້ການສະໜອງ ແລະ ການຕະຫລາດ

- ຮັບຮູ້ບົດບາດເປີດກ້ວາງຂອງບັນດາຜູ້ປະກອບການຍິງ, ທະນາຄານຂະໜາດໃຫຍ່ຂອງອັງກິດບໍລິການດ້ານການເງິນພິເສດ, ໂອກາດການເງິນຈຸລະພາກ ແລະ ເງິນກູ້ທຸລະກິດ ແລະ ນອກນັ້ນຍັງສະໜອງສູນຊັບພະຍາກອນອອນລາຍສໍາລັບຜູ້ປະກອບການທຸລະກິດຍິງຂະໜາດໜ້ອຍ ແລະ ກາງ.
- ຜູ້ປະກອບການສະວິດເດນ ຊ່ວຍຜູ້ຜະລິດວັດຖຸດິບເພດຍິງຢູ່ບັນດາປະເທດກໍາລັງພັດທະນາ ເພື່ອເຮັດການຄ້າໂດຍກົງກັບຜູ້ປະກອບການ, ເພື່ອບັບບຸງລາຍຮັບຂອງພວກເຂົາດ້ວຍການຫລຸດຜ່ອນຈ່າຍໜ່ວຍປະສິດສາກົນ ໃນຕ່າງໂສ້ການສະໜອງ.
- ເພື່ອໃຫ້ກຳນົດຂອບເຂດຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ ໃຫ້ສາມາດເບິ່ງເຫັນໄດ້ໄປຍັງປະຊາຊົນລະຫວ່າງປະເທດ, ບໍລິສັດໄຄສະນາສາກົນຮ່ວມມືກັບອົງການ UN ເພື່ອພັດທະນາຂະບວນການບຸກຈິດສໍານຶກຜ່ານການນຳໃຊ້ໂທລະພາບ ແລະ ອິນເຕີເນັດ.

6 ການນຳຊຸມຊົນ ແລະ ຄວາມມຸ່ງໝັ້ນ

- ບໍລິສັດເຄື່ອງສໍາອາງສາກົນຂະໜາດໃຫຍ່ ໄດ້ເປີດຕົວ ແລະ ຂາຍຜະລິດຕະພັນເພື່ອລະດົມທຶນສໍາລັບອົງກອນຊຸມຊົນເຮັດວຽກ ເພື່ອລົບລ້າງຄວາມຮຸນແຮງໃນທົ່ວໂລກ.
- ບໍລິສັດຂຸດຄົ້ນແຮ່ທາດຂ້າມຊາດຢູ່ການາ ໄດ້ປະຕິບັດແຜນການເຊື່ອມບົດບາດຍິງຊາຍ ເພື່ອຊຸກຍູ້ພະນັກງານຍິງຮັບໜ້າທີ່ຍິງໃຫຍ່ກວ່າເກົ່າ ຢູ່ສະໜາມເໝືອງແຮ່ ແລະ ເຊື່ອມຈອດກັບຊຸມຊົນທ້ອງຖິ່ນ.

- ຜູ້ປະກອບການຕັດຫຍິບຂ້າມຊາດຂອງສະຫະລັດ ໄດ້ຮັບລາງວັນອົງກອນສົ່ງເສີມຊຸມຊົນເຮັດວຽກສົ່ງເສີມແມ່ຍິງຢູ່ພື້ນທີ່ດຳເນີນທຸລະກິດ.

7 ຄວາມໂປ່ງໃສ, ການວັດແທກ ແລະ ລາຍງານ

- ບໍລິສັດເຟຊັ່ນອິດສະລາແອນຂະໜາດກາງກາຍເປັນບໍລິສັດນຳໜ້າໃນຂະໜາດນັ້ນຢູ່ອົດສະຕາລີ ກ່ຽວກັບການແຜ່ປັດໄຈສູ່ສັງຄົມ ແລະ ບົດລາຍງານຄວາມຮັບຜິດຊອບດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມ ສະທ້ອນເຖິງຄວາມມຸ່ງໝັ້ນໃນຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ.
- ສະຖາບັນການເງິນແຫ່ງໜຶ່ງຂອງສະເປນເຜີຍແຜ່ຄວາມມຸ່ງໝັ້ນເພື່ອສ້າງໂອກາດສະເໝີພາບ ແລະ ການຖືກນັບ ຢູ່ເທິງເວັບໄຊຂອງຕົນ ແລະ ຕີລາຄາຄວາມສະເໝີພາບຈາກທາງນອກເປັນປະຈຳໂດຍອົງການລັດເອກະລາດ.
- ບໍລິສັດຂຸດຄົ້ນແຮ່ທາດແຫ່ງໜຶ່ງຂອງອະຟຣິກາປະກອບດ້ວຍລາຍລະອຽດບົດວິໄຈກ່ຽວກັບ ການຈ້າງງານຕາມເພດ ແລະ ເຊື່ອຊາດຕໍ່ລະດັບວິຊາຊີບຢູ່ໃນບົດລາຍງານຄວາມຍືນຍົງຂອງຕົນ.
- ສອງບໍລິສັດຂອງອົດສະຕາລີ - ບໍລິສັດການທະນາຄານ ແລະ ບໍລິສັດທີ່ປຶກສາ - ນຳໃຊ້ເຈັດຫລັກການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງແມ່ຍິງ ເປັນຄູ່ມືລາຍງານຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດ.



ການສ້າງ ແລະ ວັດ ຄວາມ

ແຕ່ລະຄຳຕໍ່ໄປນີ້ເໝາະກັບແຕ່ລະຫລັກການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງແມ່ຍິງໃນເຈັດຫລັກການ ແລະ ລະບຸທິດທາງແກ້ໄຂ ກ່ຽວກັບວິທີການສ້າງ ແລະ ວັດແທກຄວາມກ້າວໜ້າ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ ເຄື່ອງມືການປະເມີນທີ່ມີປະສິດທິຜົນທີ່ສຸດ ແມ່ນເລີ່ມຈາກຈຸດປະສົງ ແລະ ວັດທະນະທຳຂອງຕົວອົງກອນເອງ ທີ່ສອດຄ່ອງກັບຂອບການປະເມີນຈະແຈ້ງ. ໃນຂະນະທີ່ພວກເຮົາແບ່ງປັນເປົ້າໝາຍ, ເສັ້ນທາງກ້າວໄປເຖິງຈະເປັນໄປຕາມຄວາມຈຳເປັນ, ມີຄວາມຫລາກຫລາຍ.

1 ການນຳເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດ

ອະທິບາຍກ່າວລະນີຍຸດທະສາດຂອງບໍລິສັດຢ່າງຊັດເຈນ ເພື່ອຍົກສູງຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ພາຍໃນອົງກອນ ແລະ ໃນຂົງເຂດວຽກງານຂອງຕົນ. ສ້າງຂັບງຄັບວຽກງານລະດັບສູງ ເພື່ອລະບຸຂົງເຂດວຽກງານບຸລິມະສິດ, ສ້າງມາດຖານ ແລະ ການຕິດຕາມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງບໍລິສັດ. ປະກອບດ້ວຍບັນດາເປົ້າໝາຍລວມ ເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ໃນລາຍລະອຽດໜ້າວຽກ ແລະ ການກວດກາການປະຕິບັດວຽກ.

ສິ່ງທີ່ພິຈາລະນາ...

- ຄວາມມຸ່ງໝັ້ນເພື່ອຍົກສູງຄວາມສະເໝີພາບ ແລະ ຊາຍຍູ້ການບໍລິຫານປະຕິບັດ ແລະ ຄວາມຍຸຕິທຳຖືກຍົກຂຶ້ນຢ່າງພົ້ນເດັ່ນຢູ່ເທິງເວັບໄຊຂອງບໍລິສັດ, ໃນເອກະສານຮັບສະໝັກພະນັກງານ ແລະ ບົດລາຍງານຄວາມຍືນຍົງຂອງອົງການບໍ?
- ມີການແຕ່ງຕັ້ງບຸກຄົນໃນລະດັບຄະນະກຳມະການ ທີ່ຮັບຜິດຊອບນະໂຍບາຍ ແລະ ແຜນຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍຂອງອົງກອນບໍ?
- ມີການຝຶກອົບຮົມທີ່ປະກອບດ້ວຍຜູ້ນຳເປັນເພດຊາຍ ກ່ຽວກັບຄວາມສຳຄັນຂອງການມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ການນັບເຂົ້າຂອງຜູ້ຍິງບໍ?
- ບົດລາຍງານປະຈຳປີ ຫລື ບົດລາຍງານຄວາມຍືນຍົງຂອງບໍລິສັດ ປະກອບດ້ວຍຄຳຖະແຫຼງຂອງການນຳກ່ຽວກັບ ການກ້າວໄປເຖິງເປົ້າໝາຍຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍບໍ?

2 ໂອກາດຄວາມສະເໝີພາບ, ການນັບເຂົ້າ ແລະ ການບໍລິຫານປະຕິບັດ

ເຜີຍແຜ່ຖະແຫຼງຂອງບໍລິສັດຢ່າງຊັດເຈນ ວ່າດ້ວຍທຳມະເລືອກປະຕິບັດທາງເພດ ໃນການຈ້າງງານ, ນະໂຍບາຍຮັກສາ ແລະ ສົ່ງເສີມ, ເງິນເດືອນ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດ.

ອອກແບບຄວາມຄິດລິເລີ່ມຮັບສະໝັກພະນັກງານ ເພື່ອເຂົ້າເຖິງຜູ້ຍິງຫລາຍຂຶ້ນ.

ທົບທວນ ແລະ ວິເຄາະການກຳນົດຄ່າຕອບແທນ ໃຫ້ພະນັກງານທຸກຄົນ ຕາມເພດ, ໝວດພະນັກງານ ແລະ ໜ້າວຽກ.

ຮັບປະກັນໂອກາດເທົ່າທຽມ ສຳລັບຜູ້ຍິງນຳພາໃນຕຳແໜ່ງ ແລະ ໜ້າທີ່ສຳຄັນ.

ສຳຫລວດພະນັກງານ ເພື່ອດຶງເອົາຄວາມຄິດເຫັນຂອງຜູ້ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍເຂົ້າໃສ່ນະໂຍບາຍຂອງບໍລິສັດ ກ່ຽວກັບ ໂອກາດສະເໝີພາບ, ການນັບເຂົ້າ, ການບໍລິຫານປະຕິບັດ ແລະ ການສືບຕໍ່ຮັກສາເຮັດວຽກ.

ສ້າງ ແລະ ປະຕິບັດນະໂຍບາຍ ແລະ ຂັ້ນຕອນການຮ້ອງທຸກປິດລັບ ສຳລັບ ການເລືອກປະຕິບັດ, ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ແລະ ການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງທາງເພດ ໂດຍບັງເອີນ.

ສິ່ງທີ່ພິຈາລະນາ...

- ມີການແກ້ໄຂບັນຫາທາງເພດ ໃນຄະນະຜູ້ອຳນວຍການ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງລະດັບສູງຂອງບໍລິສັດບໍ?

- ມີການຕິດຕາມ ແລະ ວິເຄາະການສົ່ງເສີມຕາມເພດ, ປະເພດພະນັກງານ ແລະ ໜ້າວຽກບໍ?
- ມີການທົບທວນຄ່າຈ້າງຍຸຕິທຳ ປະຕິບັດເປັນປົກກະຕິບໍ?
- ມີຈຳນວນແມ່ຍິງ— 30 ເປີເຊັນ ຫລື ຫລາຍກ່ວາ — ຖືກວ່າຈ້າງ ແລະ ສຳພຽດບໍ? ຄະນະສຳພາດມີຈຳນວນຜູ້ຍິງເຂົ້າຮ່ວມພຽງພໍບໍ?
- ອັດຕາການສືບຕໍ່ຮັກສາ ສຳລັບແມ່ຍິງ ຕາມປະເພດພະນັກງານ ແລະ ໜ້າວຽກ ຖ້າທຽບກັບພະນັກງານຊາຍເທົ່າໃດບໍ?
- ບໍລິສັດໄດ້ສ້າງຕົວເລືອກວຽກສາມາດປ່ຽນແປງໄດ້ ປະສົມປະສານລະຫວ່າງຄວາມຕ້ອງການສະເພາະ ແລະ ແຕກຕ່າງຂອງພະນັກງານຍິງ ແລະ ຊາຍບໍ?
- ມີຊ່ອງທາງເຂົ້າເຖິງການຮ້ອງຟ້ອງການເລືອກປະຕິບັດທາງເພດ, ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ແລະ ການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງບໍ?

3 ສຸຂະພາບ, ຄວາມປອດໄພ ແລະ ສົດເສນີພາບຈາກຄວາມຮຸນແຮງ

ເຜີຍແຜ່ນະໂຍບາຍການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຂອງບໍລິສັດ ແລະ ສະໜອງການຝຶກອົບຮົມແບບເປີດເຜີຍ.

ດຳເນີນບັນຊີເຄື່ອງຂອງທີ່ລະອຽດອ່ອນທາງເພດ ຕໍ່ສຸຂະພາບ ແລະ ເງື່ອນໄຂຄວາມປອດໄພ.

ສຳຫລວດພະນັກງານເພື່ອຊຸດຄົ້ນຄວາມຄິດເຫັນຂອງຍິງ ແລະ ຊາຍ ກ່ຽວກັບ ສຸຂະພາບ, ຄວາມປອດໄພ ແລະ ບັນຫາດ້ານຄວາມປອດໄພ.

ບັບປຸງ ນະໂຍບາຍວ່າດ້ວຍສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພ ເພື່ອຮັບໃຊ້ຄວາມກ້າວໜ້າ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການຂອງຍິງ ແລະ ຊາຍ, ລວມທັງການຖືພາຂອງແມ່ຍິງ, ຄົນທີ່ຕິດເຊື້ອ HIV/AIDs, ຄົນພິການ ແລະ ກຸ່ມຄົນທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບງ່າຍ ແລະ ສະໜອງແຫຼ່ງງົບປະມານເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ.

ສິ່ງທີ່ພິຈາລະນາ...

- ອຸປະກອນຄວາມປອດໄພ ແລະ ອຸປະ

ກ້າວໜ້າ

ກອນອື່ນໝາະສົມກັບຂະໜາດຂອງຜູ້ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍບໍ່?

- ມີຫ້ອງນ້ຳແຍກກັບ ແລະ ຖ້າຈຳເປັນ ມີການປ່ຽນແປງສະຖານທີ່ສຳລັບທັງຍິງ ແລະ ຊາຍບໍ່?
- ພື້ນທີ່ຂອງບໍລິສັດມີແສງສະຫວ່າງ ແຈ້ງ ພຽງພໍບໍ່?
- ມີຊ່ວຍການດ້ານສະພາບຍິງ ບໍລິການໂດຍບໍລິສັດບໍ່?

4 ການສຶກສາ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ

ສຶກສາອົບຮົມ ແລະ ໃຫ້ຄວາມຮູ້ພະນັກງານ, ໂດຍສະເພາະພະນັກງານຊາຍ ກ່ຽວກັບ ກໍລະນີວຽກງານຂອງບໍລິສັດ ສຳລັບການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງແມ່ຍິງ.

ສະໜອງຄວາມສະເພາະ ແລະ ແຜນການຕິດຕາມ ສຳລັບ ການພັດທະນາອາຊີບ ໃນທຸກຂັ້ນຕອນ.

ສົ່ງເສີມແຜນການຝຶກອົບຮົມ ທີ່ໝາະສົມສຳລັບແມ່ຍິງ.

ສິ່ງທີ່ພິຈາລະນາ...

- ການປະກອບສ່ວນລະຫວ່າງຜູ້ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ ຕໍ່ໂອກາດການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ພັດທະນາມີອາຊີບມີຫຍັງແດ່?
- ແຕ່ລະປີ ຜູ້ຍິງ ແລະ ຊາຍເຂົ້າຮ່ວມການຝຶກອົບຮົມຈັກຄັ້ງໃນໆ ວິເຄາະຕາມປະເພດອາຊີບ ແລະ ໜ້າວຽກ?
- ຄວາມຕ້ອງການບົດບາດຄອບຄົວ ພະນັກງານໄດ້ຮັບການພິຈາລະນາ ໃນເວລາຈັດການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ແຜນການສຶກສາບໍ່?

5 ການພັດທະນາວິສາຫະກິດ, ການປະຕິບັດຕາມໂສການສະໜອງ ແລະ ການຕະຫລາດ

ການເຜີຍແຜ່ ນະໂຍບາຍລະດັບຜູ້ບໍລິຫານຢ່າງຈິງຈັງ ຖະແຫຼງ ກ່ຽວກັບ ການສົ່ງເສີມຂອງອົງກອນຕໍ່ ການປະຕິບັດຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນຕ່າງໆ ໃສ່ການສະໜອງຂອງຕົນ.

ກຳນົດ "ຜູ້ນຳວິສາຫະກິດແມ່ຍິງ" ພາຍໃນອົງກອນ ຕໍ່ກັບເປົ້າໝາຍວິສາຫະກິດທີ່ແມ່ຍິງເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ຊ່ວຍພັດທະນາ ຄວາມອາດສາມາດຂອງພວກເຂົາໃຫ້ກາຍເປັນຜູ້ສະໜອງທີ່ສະເໝີພາບ.

ຂໍ້ມູນຈາກຜູ້ສະໜອງປະຈຸບັນ ແລະ ຜູ້ມີທ່າແຮງ ກ່ຽວກັບ ນະໂຍບາຍຕໍ່ເພດ ແລະ ຄວາມຫລາກຫລາຍ ແລະ ລວມທັງຄວາມຈຳເປັນເຫຼົ່ານີ້ ຕໍ່ຂະແໜງທຸລະກິດ.

ສິ່ງທີ່ພິຈາລະນາ...

- ບໍລິສັດໄດ້ວິເຄາະຂອດການຈຳລະຈອນທີ່ມີຢູ່ຂອງຕົນ ເພື່ອສ້າງຕົວເລກພື້ນຖານຜູ້ສະໜອງທີ່ແມ່ຍິງເປັນກຳມະສິດວິສາຫະກິດບໍ່?
- ມີຜູ້ສະໜອງຂອງບໍລິສັດຫລາຍປານໃດທີ່ມີນະໂຍບາຍ ແລະ ມີແຜນງານສະເໝີພາບຍິງຊາຍ?
- ອັດຕາສ່ວນຜູ້ປະກອບການທີ່ເປັນແມ່ຍິງ ຖ້າທຽບກັບຜູ້ສະໜອງອື່ນ ແມ່ນເທົ່າໃດ?
- ບໍລິສັດບັນທຶກການຮ້ອງຮຽນ ກ່ຽວຂ້ອງ ກັບພາບພົດແມ່ຍິງ ແລະ ຍິງສາວຂອງຕົນ ຢູ່ໃນເອກະສານການຕະຫລາດ ແລະ ອຸປະກອນສາທາລະນະອື່ນໆໃດ?, ແລະ ບໍລິສັດປະຕິບັດແນວໃດຕໍ່ຄວາມກັງວົນເຫຼົ່ານີ້?

6 ການນຳອຸມຊົນ ແລະ ຄວາມມັ່ງໝັ້ນ

ກຳນົດຄວາມຄຶດລິເລີ່ມຂອງບໍລິສັດ ທີ່ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແມ່ຍິງ ແລະ ຍິງສາວ.

ອຸກຊູ່ຜູ້ນຳບໍລິສັດ ເພື່ອໃຫ້ຄຳປຶກສາອຸມຊົນຮ່ວມກັບຜູ້ນຳທ້ອງ

ຖິ່ນ - ຍິງ ແລະ ຊາຍ - ເພື່ອໂຄງການຮັດແໜ້ນທີ່ມີຜົນປະໂຫຍດຕໍ່ສະມາຊິກອຸມຊົນທັງໝົດ.

ວິເຄາະຜົນກະທົບຂອງອຸມຊົນທີ່ເປັນຜົນກະທົບສະເພາະຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ຍິງສາວ ເມື່ອສ້າງ ແລະ ຂະຫຍາຍການມີໜ້າຢູ່ໃນອຸມຊົນ.

ສິ່ງທີ່ພິຈາລະນາ...

- ບັນດາຂໍ້ລິເລີ່ມທີ່ສະໜັບສະໜູນໂດຍບໍລິສັດ ເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບໃນອຸມຊົນແມ່ນຫຍັງ ແລະ ເຂົ້າເຖິງແມ່ຍິງ ແລະ ຍິງສາວ, ຜູ້ຊາຍ ແລະ ເດັກຊາຍຈັກຄົນ?
- ບໍລິສັດໄດ້ສຳຫລວດຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຜ່ານກຸ່ມ ເປົ້າໝາຍ ຫລື ຄຳຄິດເຫັນເປັນລາຍລັກອັກສອນບໍ່?
- ບໍລິສັດໄດ້ທົບທວນມາດຖານ ແລະ ນະໂຍບາຍຂອງຕົນ ທີ່ກຳນົດກິດຈະກຳມີສ່ວນຮ່ວມຂອງອຸມຊົນ ຕໍ່ຜົນໄດ້ຮັບ ແລະ ຄວາມຄິດເຫັນຂອງອຸມຊົນບໍ່?
- ການປະກອບສ່ວນຂອງແມ່ຍິງຕໍ່ອຸມຊົນໄດ້ ຖືກຍອມຮັບ ແລະ ເຜີຍແຜ່ທົ່ວໄປບໍ່?

7 ຄວາມໂປ່ງໃສ, ການວັດແທກ ແລະ ລາຍງານ

ລາຍງານເປັນປະຈຳປີ, ໂດຍພະແນກ ກ່ຽວກັບ ແຜນ ແລະ ນະໂຍບາຍຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ, ການນຳໃຊ້ມາດຖານທີ່ໄດ້ສ້າງຂຶ້ນ.

ເຜີຍແຜ່ຜົນການຄົ້ນຄວ້າ ກ່ຽວກັບຄວາມພະຍາຍາມຂອງບໍລິສັດ ເພື່ອຍົກລະດັບການຖືກຍອມຮັບຂອງແມ່ຍິງຜ່ານທຸກຊ່ອງທາງທີ່ໝາະສົມ ແລະ ກະກຽມລາຍງານພັນທະທີ່ມີກ່ອນ.

ລວມທັງການຕິດຕາມ ແລະ ຕີລາຄາເປົ້າໝາຍຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດຂອງບໍລິສັດ ໄປສູ່ຕົວຊີ້ວັດການປະຕິບັດຄວາມຄືບໜ້າ.

ສິ່ງທີ່ພິຈາລະນາ...

- ການຕິດຕາມຄວາມກ້າວໜ້າຕາມມາດຖານຍົກສູງແມ່ຍິງ ພິສູດໃຫ້ເຫັນຄວາມຄືບໜ້າທາງບວກຂອງບໍລິສັດບໍ່?
- ໂອກາດຕະຫລອດການທົບທວນ, ວິເຄາະ ແລະ ສົນທະນາການປະຕິບັດງານທີ່ມີຂອງບໍລິສັດແມ່ຫຍັງ?



ຈຸດຢືນຂອງແມ່ຍິງ: ຂໍ້ແທ້ຈິງ ແລະ ຕົວເລກ

ແມ່ຍິງມີຄວາມສ່ຽງ

- ປະຊາຊົນຫລາຍຄົນໄດ້ຫລຸດຜົນອອກຈາກຄວາມທຸກຍາກ ໃນ 50 ປີຜ່ານມາ ຫລາຍກວ່າກ່ອນນີ້ 500 ປີ; ບ່າຍງເທົ່ານັ້ນ ຫລາຍກວ່າ 1.2 ຕື້ຄົນຍັງຄົງມີລາຍຮັບຕ່ຳກ່ວາ¹ ໂດລາຕໍ່ວັນ 1 ອົງຕາມການຄາດຄະເນ, ແມ່ຍິງເປັນຕົວແທນ 70% ຂອງປະຊາກອນທຸກຍາກໃນໂລກ.
- ກອງທຶນສາກົນ ສໍາລັບການກະສິກໍາ ແລະ ການພັດທະນາ (IFAD) ລາຍງານວ່າ ຢູ່ບັນດາປະເທດກໍາລັງພັດທະນາ, ເປີເຊັນດິນທີ່ແມ່ຍິງຖືກໍາມະສິດ ແມ່ນຕ່ຳກວ່າ 2%.²
- ອົງຕາມຜົນການຄົ້ນຄວ້າສະໜັບສະໜູນໂດຍລັດຖະບານສະຫະລັດ ສໍາເລັດປີ 2006, ແຕ່ລະປີ ມີປະມານ 800,000 ຄົນ ແມ່ນຖືກຄັກຕາມຊາຍແດນຂອງບັນດາປະເທດ. ປະມານ 80% ຂອງຜູ້ຕົກເປັນເຍື້ອຂອງການຄ້າມະນຸດຂ້າມຊາດ ແມ່ນແມ່ຍິງ ແລະ ຍິງສາວ ແລະ ເຖິງ 50% ແມ່ນຜູ້ຕ້ອຍໂອກາດ³
- ຄາດຄະເນວ່າ 72% ຂອງ 33 ລ້ານຄົນອົບປະອົບ ແມ່ນແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ.⁴
- ທຸກໆນາທີ ຢູ່ທຸກບ່ອນໃນໂລກ ມີແມ່ຍິງເສຍຊີວິດໜຶ່ງຄົນ ຈາກການຖືພາ ແລະ ເກີດລູກ.⁵

ການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ

- ຮູບແບບການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງໃນທົ່ວໂລກ ທີ່ມັກພົບເຫັນ ແມ່ນການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງທາງດ້ານຮ່າງກາຍໂດຍຄົນໃກ້ຊິດ. ອິດໄລສະເລ່ຍຢ່າງໜ້ອຍ 6 ໃນ 10 ຄົນແມ່ຍິງຈະຖືກຕີ, ບັງຄັບໃຫ້ມີເພດສໍາພັນ ຫລື ທຳຮ້າຍຢ່າງອື່ນໂດຍຄົນໃກ້ຊິດ ຢູ່ໃນຊີວິດປະຈຳວັນຂອງພວກເຂົາ⁶
- ຄາດຄະເນວ່າ ໃນທົ່ວໂລກ ມີ 1 ໃນ 5 ຄົນແມ່ຍິງຈະກາຍເປັນເຍື້ອຂອງການຖືກຂົ່ມຂືນ ຫລື ຖືກຂົ່ມຂືນຕະຫລອດຊີວິດຂອງນາງ.⁷
- ແມ່ຍິງປະສົບກັບການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ຕະຫລອດຊີວິດຂອງພວກເຮົາ. ລະຫວ່າງ 40% ຫາ 50%

ແມ່ຍິງຢູ່ສະຫະພາບເອີຣົບ ຖືກລາຍງານຮູບແບບການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ຢູ່ຖານທີ່ເຮັດວຽກ.⁸

- ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຂອງການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງເພື່ອນໃກ້ຊິດ ພຽງແຕ່ຢູ່ສະຫະລັດ ເກີນ 5.8 ຕື້ໂດລາສະຫະລັດ ຕໍ່ປີ. 4.1 ຕື້ໂດລາສະຫະລັດ ສໍາລັບການບໍລິການດ້ານການປິ່ນປົວ ແລະ ການດູແລສະພາບໂດຍກົງ, ໃນຂະນະທີ່ເກືອບ 1.8 ຕື້ໂດລາສະຫະລັດ ແມ່ນສູນເສຍຜົນຜະລິດ.⁹
- ຢູ່ປະເທດການາດາ, ການຄົ້ນຄວ້າປີ 1995 ໂດຍຄາດຄະເນຄ່າໃຊ້ຈ່າຍປະຈຳປີໂດຍກົງ ຂອງຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ ປະມານ 1.17 ຕື້ໂດລາການາດາ ຕໍ່ປີ. ການສຶກສາປີ 2004 ຢູ່ປະເທດລາຊະອານາຈັກອັງກິດ ຄາດຄະເນການໃຊ້ຈ່າຍຕໍ່ການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງໃນຄອບຄົວທາງກົງ ແລະ ທາງອ້ອມ ລວມທັງຄວາມເຈັບປວດ ແລະ ຄວາມທຸກທໍລະມານ ທັງໝົດ £ 23 ຕື້ ຕໍ່ປີ ຫລື £440 ຕໍ່ຄົນ¹⁰

ແມ່ຍິງ ແລະ HIV/AIDS

- ພະຍາດ AIDS ມີຜົນກະທົບທີ່ບໍ່ຊໍ້າຕໍ່ແມ່ຍິງ, ທີ່ມາຈາກບົດບາດຂອງເຂົ້າຕໍ່ສັງຄົມ ແລະ ຄວາມສ່ຽງດ້ານຊີວະສາດ ຕໍ່ການຕິດເຊື້ອ HIV — ຫລາຍກ່ວາເຄິ່ງໜຶ່ງຂອງຄາດຄະເນ 33 ລ້ານຄົນອາໄສຢູ່ກັບພະຍາດ HIV ໃນທົ່ວໂລກ ແມ່ນແມ່ຍິງ.¹¹
- ການແຜ່ລາມຂອງການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງ ແລະ HIV/AIDS ແມ່ນກ່ຽວພັນກັນ. ແມ່ຍິງບໍ່ມີສິດເຈລະຈາເພດສໍາພັນທີ່ປອດໄພ ແລະ ປະຕິເສດທີ່ຈະມີເພດສໍາພັນທີ່ບໍ່ຕ້ອງການ ແມ່ນເຊື່ອມໂຍງຢ່າງໃກ້ຊິດ ສູ່ອັດຕາສ່ວນສູງຂອງ HIV/AIDS. ແມ່ຍິງຜູ້ທີ່ຖືກທຸບຕິໂດຍຄູ່ຮ່ວມງານຂອງເຊົາເຈົ້າແມ່ນ 48% ມັກຈະໄດ້ຮັບການຕິດເຊື້ອ HIV/AIDS¹².

ແມ່ຍິງ ແລະ ກໍາລະນິທຸລະກິດ

- ການລົງທຶນໃສ່ແມ່ຍິງສາມາດນຳມາ “ເງິນປັນຜົນທາງເພດ”,

ອົງຕາມການລາຍງານ Deloitte ປີ 2011 ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ພາກລັດ ແລະ ພາກເອກະຊົນຍາດເອົາຜົນປະໂຫຍດນີ້ ດ້ວຍການລົງທຶນໃສ່ແມ່ຍິງ ແລະ ນຳເຂົ້າສູ່ຕໍາແໜ່ງການນຳ. ບົດລາຍງານຍັງເນັ້ນໃສ່ການຂະຫຍາຍຕົວຂອງພະລັງການບໍລິໂພກແມ່ຍິງ — ຄວບຄຸມແລ້ວປະມານ 20 ຕື້ໂດລາສະຫະລັດຂອງຍອດການໃຊ້ຈ່າຍທົ່ວໂລກ ແລະ ມີອິດທິພົນເຖິງ 80% ຂອງການຊື້¹³

- ບົດລາຍງານປີ 2011 ຈາກອົງການຈັດຕັ້ງແຮງງານສາກົນ (ILO) ແລະ ທະນາຄານພັດທະນາອາຊຽນ (ADB) ເປີດເຜີຍວ່າເປັນຊ່ອງຫວ່າງຄວາມສະເໝີພາບບົດບາດຍິງຊາຍ ໃນອັດຕາການຈ້າງງານສໍາລັບແມ່ຍິງ ເມື່ອປຽບທຽບກັບຜູ້ຊາຍຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ ອາຊີ 47 ພັນລ້ານໂດລາຕໍ່ປີ - ຢ່າງຕໍ່າມສ່ວນ 45% ຂອງແມ່ຍິງຍັງຄົງຢູ່ນອກຖານທີ່ເຮັດວຽກ ເມື່ອປຽບທຽບກັບ 19% ຂອງຜູ້ຊາຍ
- ໃນປີ 2007, Goldman Sachs ໄດ້ລາຍງານວ່າ ບັນດາປະເທດ ແລະ ຂົງເຂດແຕກຕ່າງຂອງໂລກ ສາມາດເພີ່ມ GDP ໄດ້ຫລາຍ ດ້ວຍການຫລຸດຜ່ອນຊ່ອງຫວ່າງໃນອັດຕາການຈ້າງງານ ລະຫວ່າງ ຜູ້ຊາຍ ແລະ ຜູ້ຍິງ: ເຂດ ຢູໂຣໂຊນ ສາມາດເພີ່ມ GDP ດ້ວຍ 13%; ອົບຸ່ນ 16%; ສະຫະລັດ 9%.¹⁵

ແມ່ຍິງ ແລະ ການສຶກສາ

- ປະມານສອງສ່ວນສາມຂອງຄາດຄະເນ 776 ລ້ານຄົນຜູ້ໃຫຍ່ — ຫລື 16% ຂອງ ປະຊາກອນຜູ້ໃຫຍ່ໂລກ — ຄົນທີ່ກຶກໜັງສືແມ່ນແມ່ຍິງ.¹⁶ ຢູ່ບັນດາປະເທດກໍາລັງພັດທະນາ ເກືອບ 1 ໃນ 5 ຍິງສາວທີ່ລົງທະບຽນຢູ່ໂຮງຮຽນປະຖົມ ບໍ່ຈົບການສຶກສາຊັ້ນປະຖົມ.
- ຄູ່ຮ່ວມມືການຮຽນຮູ້ຂອງແມ່ຍິງ (WLP) ຄາດຄະເນວ່າທົ່ວໂລກ ແຕ່ລະປີເດັກສາວທີ່ຮຽນຈົບຊັ້ນປະຖົມປີທີສີ, ຄ່າແຮງງານເພີ່ມ 20%, ອັດຕາເດັກເສຍຊີວິດຫລຸດລົງ 10% ແລະ ຂະໜາດຄອບຄົວຫລຸດລົງ 20%.¹⁷

ເງື່ອນໄຂບົດບາດຍິງຊາຍ

ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ

ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໝາຍຄວາມວ່າຄົນ — ລວມທັງຜູ້ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ — ສາມາດຄວບຄຸມຕະຫລອດຊີວິດຂອງເຂົາ: ສ້າງວາລະຂອງຕົນເອງ, ຮັບທັກສະ (ຫລື ມີທັກສະ ແລະ ຄວາມຮູ້ໃນຕົວເຂົາທີ່ຖືກຍອມຮັບ), ເພີ່ມທະວີຄວາມເຊື່ອໝັ້ນຕົວເອງ, ແກ້ໄຂບັນຫາ, ແລະການພັດທະນາຕົນເອງ. ເປັນທັງຂະບວນການ ແລະ ຜົນໄດ້ຮັບ

ເພດ

ເພດໝາຍເຖິງຂະບວນການສ້າງບົດບາດທາງສັງຄົມ ແລະ ຄວາມສຳພັນ, ທີ່ກຳນົດໂດຍ ພຶດຕິກຳ, ຄຳນິຍົມ, ອຳນາດ ແລະ ອິດທິພົນກ່ຽວຂ້ອງທີ່ສັງຄົມໃຫ້ເຫດຜົນສອງເພດ ບົນພື້ນຖານແຕກຕ່າງກັນ. ໃນຂະນະທີ່ເພດທາງຊີວະພາບຖືກກຳນົດໂດຍ ພັນທຸກຳ ແລະ ລັກສະນະຮ່າງກາຍ, ເພດແມ່ນຮູບຮ່າງໄດ້ມາທີ່ໄດ້ຮຽນຮູ້, ປ່ຽນແປງຕາມການເວລາ, ແລະ ແຕກຕ່າງກັນຫລາຍພາຍໃນ ແລະ ທົ່ວໂລກທະນະທຳ. ເພດແມ່ນຄວາມສຳພັນ ແລະ ບໍ່ໝາຍສະເພາະຜູ້ຍິງ ຫລື ຜູ້ຊາຍ ແຕ່ຫາກແມ່ນຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງພວກເຂົາ.

ເພດສຳພັນ

ເພດສຳພັນໝາຍເຖິງລັກສະນະທາງຊີວະພາບ ທີ່ກຳນົດມະນຸດເປັນເພດຍິງ ຫລື ເພດຊາຍ. ລັກສະນະທາງຊີວະພາບເຫຼົ່ານີ້ ຍ່ອມບໍ່ປາສະຈາກບຸກຄົນທີ່ມີທັງສອງຢ່າງ ແຕ່ລັກສະນະລວມເຫຼົ່ານີ້ກຳນົດຄວາມແຕກຕ່າງເປັນເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ.

ຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ.

ຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດອະທິບາຍແນວຄິດທີ່ວ່າ ມະນຸດທຸກຄົນ, ທັງຍິງ ແລະ ຊາຍ ແມ່ນມີສິດເສລີໃນການພັດທະນາຄວາມສາມາດສ່ວນຕົວ ແລະ ດັດສິນໃຈໂດຍບໍ່ມີຂໍ້ຈຳກັດກຳນົດໂດຍແບບແຜນ, ບົດບາດເພດແຂງກະຕ້າງ ຫລື ອ່ອນໂຍນ. ຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດໝາຍເຖິງພຶດຕິກຳ, ແຮງບັນດານໃຈ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການຂອງຜູ້ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍແຕກຕ່າງກັນ ໄດ້ຮັບການພິຈາລະນາຄຸນຄ່າ ແລະ ສະໜັບສະໜູນຢ່າງສະເໝີພາບ. ບໍ່ໝາຍຄວາມວ່າຜູ້ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍກາຍເປັນຄົນດຽວກັນ ແຕ່ໝາຍເຖິງສິດທິ, ຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ໂອກາດຂອງພວກເຂົາ ຈະບໍ່ອີງໃສ່ວ່າພວກເຂົາເກີດມາເປັນເພດຍິງ ຫລື ເພດຊາຍ.

ຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດ

ຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດໝາຍຄວາມວ່າ

ຜູ້ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ ໄດ້ຮັບການປະຕິບັດຢ່າງເປັນທຳຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງພວກເຂົາ. ນີ້ອາດລວມເຖິງການປັບປຸງທາງພູມຫລື ການປັບປຸງແຕກຕ່າງແຕ່ທາງພູມໃນແຕ່ງສິດທິ, ຜົນປະໂຫຍດ, ພັນທະ ແລະ ໂອກາດ. ໃນສະພາບຂອງການພັດທະນາ, ເປົ້າໝາຍຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດມັກຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການສ້າງມາດຕະການຊີວິດເຊື່ອ ສຳລັບແມ່ຍິງທີ່ດ້ອຍໂອກາດດ້ານປະຫວັດສາດ ແລະ ສັງຄົມ.

ມຸມມອງເພດ/

“ທິດສະນະບົດບາດທາງເພດ”

ມຸມມອງເພດ/ “ທິດສະນະບົດບາດທາງເພດ” ສາມາດກຳນົດເປັນຈຸດສຸມ ທີ່ນຳຂອບການວິເຄາະເພື່ອປະເມີນຜົນກະທົບຕໍ່ຜູ້ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ ແລະ ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບແຕກຕ່າງກັນຈາກນະໂຍບາຍ, ແຜນງານ, ໂຄງການ ແລະ ກິດຈະກຳ. ມັນຈະຊ່ວຍໃຫ້ໄດ້ຮັບການຍອມຮັບວ່າສາຍພົວພັນລະຫວ່າງຜູ້ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍສາມາດແຕກຕ່າງກັນຂຶ້ນກັບສະພາບການ. ມຸມມອງທາງເພດກ້າວໄປສູ່ບົດບາດທາງເພດ, ການພົວພັນດ້ານສັງຄົມ ແລະ ເສດຖະກິດ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການ, ເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງຊັບພະຍາກອນ ແລະ ຂໍ້ຈຳກັດ ແລະ ໂອກາດອື່ນ ທີ່ກຳນົດໂດຍສັງຄົມ ຫລື ວັດທະນະທຳ, ອາຍຸ, ສາດສະໜາ ແລະ/ຫລື ເຜົ່າຊົນທັງຜູ້ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ.

ການວິເຄາະທາງເພດ

ການວິເຄາະທາງເພດ ແມ່ນການກວດສອບທີ່ມີລະບົບ ຂອງຜົນກະທົບການພັດທະນາ, ນະໂຍບາຍ, ແຜນງານ ແລະ ກິດໜາຍແຕກຕ່າງກັນກ່ຽວກັບ ຜູ້ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍທີ່ມີ, ຄົງທຳອິດ ແລະ ສຳຄັນທີ່ສຸດການຮວບຮວມຂໍ້ມູນແຍກເພດ ແລະ ຂໍ້ມູນລະອຽດອ່ອນທາງເພດກ່ຽວກັບ ປະຊາກອນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ. ວິເຄາະເພດຍັງປະກອບດ້ວຍການກວດສອບຫລາຍວິທີການ ທີ່ຜູ້ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ ເປັນຜູ້ກ່ຽວຂ້ອງທາງສັງຄົມມີສ່ວນຮ່ວມໃນແຜນຍຸດທະສາດການຫັນປ່ຽນພາລະບົດບາດທີ່ມີຢູ່ແລ້ວ, ສາຍພົວພັນ, ແລະ ຂະບວນການທີ່ຢູ່ໃນຜົນປະໂຫຍດຂອງຕົນເອງ ແລະ ໃນຜົນປະໂຫຍດຂອງຄົນອື່ນ.

ຕົວຊີ້ວັດລະອຽດອ່ອນທາງເພດ

ຕົວຊີ້ວັດແມ່ນຕົວຊີ້. ມັນສາມາດເປັນເຄື່ອງປະເມີນ, ຕົວເລກ, ຄວາມຈິງ, ຄວາມຄິດເຫັນ, ຫລື ຄວາມຮັບຮູ້ໜຶ່ງທີ່ສຸມໃສ່ເງື່ອນໄຂ ຫລື ສະພາບການສະເພາະ, ແລະ ວັດການປ່ຽນແປງໃນເງື່ອນໄຂ ຫລື

ສະພາບການນັ້ນຕາມການເວລາ. ຄວາມແຕກຕ່າງລະຫວ່າງຕົວຊີ້ວັດ ແລະ ສະຖິຕິ ນັ້ນຕົວຊີ້ວັດຄວນມີສ່ວນຮ່ວມການສົມທຽບກັບບັນທຶກຖານ. ຕົວຊີ້ວັດບົດບາດຍິງຊາຍລະອຽດອ່ອນ ຈຶ່ງແຕກຕ່າງກັນປ່ຽນແປງບົດບາດຍິງຊາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໃນສັງຄົມຕາມການເວລາ; ພວກເຂົາເຈົ້າໃຫ້ຜົນໃຫ້ໂຄງງານກັບຜົນໄດ້ຮັບ ຈາກເປົ້າໝາຍຂີ້ລົ້ມ ແລະ ການປະຕິບັດບົດບາດຍິງຊາຍ.

ຂໍ້ມູນແຍກຕາມເພດ

ຂໍ້ມູນແຍກຕາມເພດສາມາດກຳນົດເປັນຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ຮວບຮວມ ແລະ ນຳສະເໜີແຕກຕ່າງກັນ ກ່ຽວກັບ ຜູ້ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ. ມັນເປັນຂໍ້ມູນສະຖິຕິຕົວເລກກ່ຽວກັບຄວາມແຕກຕ່າງ ແລະ ຄວາມບໍ່ເທົ່າທຽມກັນລະຫວ່າງຜູ້ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ. ມີການເຂົ້າໃຈຜິດຢ່າງກວ້າງຂວາງ ແລະ ນຳໃຊ້ໃນທາງທີ່ຜິດຄັ້ງວ່າ “ຂໍ້ມູນແຍກເພດ” ແລະ “ຂໍ້ມູນແຍກເພດສຳພັນ”. ຂໍ້ມູນຈຳເປັນຄວນຈະເປັນການແຍກຕາມເພດສຳພັນ ແຕ່ບໍ່ແມ່ນແຍກຕາມເພດນັບຕັ້ງແຕ່ເພດຍິງ ແລະ ຊາຍ ຖືກນັບອີງຕາມຄວາມແຕກຕ່າງກັນທາງຊີວະພາບຂອງເຂົາເຈົ້າ ແລະ ບໍ່ແມ່ນອີງຕາມພຶດຕິກຳທາງສັງຄົມຂອງເຂົາເຈົ້າ. ຄຳວ່າຂໍ້ມູນແຍກຕາມເພດ ແມ່ນຄຳທີ່ມັກຖືກນຳໃຊ້ ແຕ່ຄວນເຂົ້າໃຈເປັນຂໍ້ມູນແຍກຕາມເພດສຳພັນ.

ການເຊື່ອມບົດບາດຍິງຊາຍ

ການເຊື່ອມບົດບາດຍິງຊາຍ ແມ່ນຂະບວນການເຂົ້າເຖິງການປະຕິບັດແຜນການປະຕິບັດສຳລັບຜູ້ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ, ລວມທັງກິດໜາຍ, ນະໂຍບາຍ ຫລື ແຜນງານ ໃນທຸກຂັ້ນຂັດ ແລະ ທຸກລະດັບ. ມັນເປັນຍຸດທະສາດເພື່ອເຮັດໃຫ້ຄວາມກ້າງຈົນ ແລະ ປະສົບການຂອງຜູ້ຍິງ ກໍ່ຄືຂອງຜູ້ຊາຍເປັນອົງປະກອບທີ່ຂາດບໍ່ໄດ້ໃນການອອກແບບ, ການປະຕິບັດ, ຕິດຕາມກວດກາ ແລະ ການປະເມີນຜົນນະໂຍບາຍ ແລະ ໂຄງການດ້ານການເມືອງ, ເສດຖະກິດແລະສັງຄົມທັງໝົດ, ເຊິ່ງວ່າຄວາມບໍ່ເທົ່າທຽມກັນລະຫວ່າງຜູ້ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍບໍ່ແມ່ນບັນຍາກາດ.

ແຫຼ່ງທີ່ມາ: ສະຖາບັນການຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ຝຶກອົບຮົມສາກົນຂອງສະຫະປະຊາຊາດ ເພື່ອຍົກສູງແມ່ຍິງ (INSTRAW), 2004; UNESCO GENIA ຊຸດເຄື່ອງມືເພື່ອສ້າງເສີມຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໃນການສຶກສາ; ແລະ ໂມດູນການຝຶກອົບຮົມ ITC-ILO: ການນຳສະເໜີການວິເຄາະເພດ ແລະ ຕົວຊີ້ວັດເພດລະອຽດອ່ອນ Gender Campus, 2009

ໝາຍເຫດ

ຄຳນຳ 1 ຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍໄດ້ຮັບການຍອມຮັບເປັນສິດທິມະນຸດບັດຕັ້ງແຕ່ການສ້າງຕັ້ງສະຫະປະຊາຊາດ.

ຖະແຫຼງການສິດທິມະນຸດ ປີ 1948 (UDHR) ແລະ ພັນທະສັນຍາສາກົນ ກ່ຽວກັບ ພົນລະເຮືອນ ແລະ ສິດທິທາງການເມືອງ (ICCPR) ແລະ ເສດຖະກິດ, ສັງຄົມ ແລະ ວັດທະນະທຳ (ICESCR) ປີ 1976, ທັງໝົດບັນຈຸ ຄຳຖະແຫຼງທີ່ຈະແຈ້ງກ່ຽວກັບສິດທິຂອງແມ່ຍິງໃຫ້ບໍ່ອາດຈາກການຈຳແນກປະຕິບັດ. ສັນທິສັນຍາກ່ຽວກັບການລົບລ້າງທຸກຮູບການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງ (CEDAW), ໄດ້ຮັບຮອງເອົາໂດຍສະພາແຫ່ງຊາດໃນປີ 1979, ບັງຄັບໃຫ້ວິນາມຈັດຕັ້ງປະຕິບັດເພື່ອຮັບປະກັນຄວາມສະເໝີພາບບົດບາດຍິງຊາຍ ຢູ່ໃນທັງພາກເອກະຊົນ ແລະ ພາກລັດ, ແລະ ການລົບລ້າງຄວາມຄິດຕາຍຕົວເພື່ອເມືອງກ່ຽວກັບບົດບາດທາງເພດ. ສິນທິສັນຍາ, ລັດຖະບານຢູ່ໃນກອງປະຊຸມສະຫະປະຊາຊາດໂລກຄັ້ງທີ 51 ປີ 1995 ກ່ຽວກັບແມ່ຍິງໃນກຸ່ມປົກກະຕິໄດ້ວາງແນວການປະຕິບັດງານສະເພາະທີ່ກຳນົດໄວ້ໃຫ້ບັນລຸຄວາມສະເໝີພາບ ແລະ ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ, ມາດຕະຖານທີ່ກຳນົດໄວ້ໂດຍ CEDAW, ໃນເວທີປຶກສາກ່ຽວເພື່ອການປະຕິບັດ. ສຳລັບຂໍ້ມູນເພີ່ມເຕີມກ່ຽວກັບເຄື່ອງມືທາງດ້ານກົດໝາຍ ແລະ ມາດຕະຖານສາກົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງອື່ນໆ ຄວາມສຳຄັນໂດຍສະເພາະກັບສິດທິມະນຸດຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຄວາມສະເໝີພາບບົດບາດຍິງຊາຍ, ລວມທັງ CEDAW ແລະ ສັນທິສັນຍາອື່ນ, ເບິ່ງ: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/plat1.htm>.

2 ສິດທິຂອງພະນັກງານ ແລະ ຄົນງານໄດ້ຮັບການແກ້ໄຂໂດຍມາດຕະຖານລະຫວ່າງປະເທດຈຳນວນຫລາຍ, ສັນທິສັນຍາ ແລະ ຄຳແນະນຳຂອງອົງການຈັດຕັ້ງແຮງງານສາກົນ (ILO). ໃນຂະນະທີ່ນຳໃຊ້ເຄື່ອງມື ILO ກັບທັງຜູ້ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ, ມີຈຳນວນຫລາຍໆແມ່ນຜົນປະໂຫຍດສະເພາະສຳລັບຄົນງານຍິງ. ໃຫ້ເບິ່ງແຫຼ່ງຄູ່ມືອອນລາຍ ຂອງສຳນັກງານແຮງງານສາກົນສຳລັບສະຕີ ແລະ ຫຼັກການ ILO - ຄວາມສະເໝີພາບທາງດ້ານເພດໃນໂລກຂອງການເຮັດວຽກ: <http://www.ilo.org/public/english/support/lib/resource/subject/gender.htm>.

ກໍ່ຕັ້ງຂຶ້ນໃນປີ 2000, UN Global Compact ເປັນການວິເຄາະພາບລະຫວ່າງທະນາຄານສຳລັບການທຸລະກິດທີ່ມີຄວາມມຸ່ງຫມັ້ນທີ່ຈະສອດຄ່ອງກັບກຳນົດໃນກຸ່ມງານ ແລະ ແຜນຍຸດທະສາດກັບສືບທວນການສາກົນທີ່ໄດ້ຮັບການຍອມຮັບ ໃນຂົງເຂດສິດທິມະນຸດ, ແຮງງານ, ສິ່ງແວດລ້ອມ ແລະ ການດຳເນີນການສຳລັບບັນຊາ. ເບິ່ງ: www.unglobalcompact.org.

ໃນປີ 2005 ເລຂາທິການສະຫະປະຊາຊາດ ທ່ານ Kofi Annan ໄດ້ແຕ່ງຕັ້ງອາຈານ John Ruggie ນຳ ຜູ້ຕາງໜ້າພິເສດກ່ຽວກັບບັນຫາສິດທິມະນຸດ ແລະ ບໍລິສັດຂ້າມຊາດ ແລະ ວິສາຫະກິດທຸລະກິດອື່ນໆ. ພາລະບົດບາດປະກອບດ້ວຍການກຳນົດ ແລະ ແຈ້ງມາດຕະຖານຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງບໍລິສັດ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບກ່ຽວກັບສິດທິມະນຸດ. <https://www.un.org/>.

3 ຕະຫລອດໄລຍະ 10 ປີຜ່ານມາ, ໄດ້ມີການເພີ່ມຄວາມເຂົ້າໃຈໃສ່ທຸລະກິດຕໍ່ກັບການລາຍງານຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ຄວາມຍືນຍົງຂອງບໍລິສັດໂດຍຜ່ານຫຼາກຫຼາຍກົນໄກ ຕົວຢ່າງໜຶ່ງຄືຄວາມຕ້ອງການ UN Global Compact ກ່ຽວກັບການສື່ສານຄວາມຄືບໜ້າປະຈຳປີ (ເບິ່ງ: <http://www.unglobalcompact.org/COP/index.html>). ອີກຕົວຢ່າງໜຶ່ງແມ່ນການລາຍງານຂອບຄວາມຍືນຍົງທົ່ວໂລກ ໂດຍການວິເຄາະລາຍງານທົ່ວໂລກ (GRI), ທີ່ກຳນົດຫຼັກການ ແລະ ຕົວຊີ້ວັດທີ່ອົງການຈັດຕັ້ງສາມາດນຳໃຊ້ໃນການວັດແທກ ແລະ ລາຍງານເສດຖະກິດ, ສິ່ງແວດລ້ອມ ແລະ ສັງຄົມການປະຕິບັດຂອງເຂົາເຈົ້າ. ໃນ 2008-09, GRI ໄດ້ເຮັດວຽກຮ່ວມກັບອົງການການເງິນສາກົນ (IFC) ກ່ຽວກັບ ການຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ປຶກສາຫາລືໂຄງການແນໃສ່ແກ້ໄຂຂອງຫວ່າງລະຫວ່າງບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ການລາຍງານຄວາມຍືນຍົງ. ປັດຈຸບັນໃນເອກະສານແຫ່ງຊັບພະຍາກອນ, [UTJ] 'ຝັ່ງເພດໃນການລາຍງານຄວາມຍືນຍົງ, ຄູ່ມືຜູ້ປະຕິບັດ' ເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ອົງການຈັດຕັ້ງໃນທົ່ວໂລກສ້າງໂອກາດສຳລັບແມ່ຍິງ, ຮັບຮອງເອົາການປະຕິບັດທີ່ດີທີ່ສຸດໃນການລາຍງານຄວາມຍືນຍົງ ແລະ ບັບປຸງບໍລິສັດສາຍດຸ່ມ. ເບິ່ງ: <http://www.globalreporting.org/CurrentPriorities/GenderandReporting/>.

ບົດລາຍງານທີ່ຜ່ານມາ (ມັງກອນ 2010) ໂດຍ McKinsey & Company, 'ທຸລະກິດການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແມ່ຍິງ', ນຳສະເໜີກໍລະນີສຳລັບການວາງເປັນຫຍັງ ແລະ ວິທີການພາກເອກະຊົນສາມາດນຳໃຊ້ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຕົນເຂົ້າໃນການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງເສດຖະກິດ

ກິດຂອງແມ່ຍິງໃນບັນດາປະເທດພັດທະນາແລ້ວ ແລະ ບັນດາຕະຫລອດເກີດໃຫມ່. ບົດລາຍງານໂດຍຄວາມເຂົ້າໃຈຈາກການສຳພາດກັບຫຼາຍກວ່າ 50 ຜູ້ນຳ ແລະ ຜູ້ຊ່ຽວຊານໃນຂະແໜງການເອກະຊົນ ແລະ ສັງຄົມຜູ້ທີ່ສູນເສກການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງແມ່ຍິງ, ເຊັ່ນດຽວກັນກັບສິນທິຄົນພົບຈາກການສຳຫຼວດໃນທົ່ວໂລກຂອງເກືອບ 2,300 ຜູ້ບໍລິຫານຂະແໜງການພາກເອກະຊົນຜູ້ອາໄສໃນບັນດາຄົນອື່ນ. ເບິ່ງ: http://www.mckinsey.com/client/service/Social_Sector/our_practices/Economic_Development/Knowledge_Highlights/empowering_women.aspx.

ຄົ້ນຄວ້າໂດຍສູນໂຮງຮຽນທຸລະກິດລອນດອນ ສຳລັບແມ່ຍິງໃນທຸລະກິດໄດ້ພົບເຫັນວ່າຄວາມສະເໝີພາບບົດບາດຍິງຊາຍຢູ່ໃນຫນ່ວຍງານນຳໄປສູ່ຄວາມຄິດສ້າງສັນຫຼາຍ, ການສ້າງເປັນ ກໍລະນີທຸລະກິດທີ່ຈະແຈ້ງສຳລັບຄວາມຫຼາກຫຼາຍ. ເບິ່ງ 'ທ່າແຮງ ນະວັດຕະກຳ: ຜູ້ຊາຍ ແລະ ຜູ້ຍິງໃນທຸລະກິດ, 2007, ມີຢູ່ໃນ: http://www.london.edu/assets/documents/facultyandresearch/Innovative_Potential_NOV_2007.pdf.

4 ຕົວຢ່າງເພີ່ມເຕີມສະໜັບສະໜູນກໍລະນີທຸລະກິດ ສຳລັບ ຄວາມສະເໝີພາບບົດບາດຍິງຊາຍປະກອບມີສອງການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າໃນເມື່ອບໍ່ດົນມານີ້ກ່ຽວກັບ ຄວາມຫຼາກຫຼາຍຂອງບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ການປະຕິບັດຂອງບໍລິສັດໂດຍ McKinsey ແລະ ດຳເນີນເປັນຄູ່ຮ່ວມກັບເວທີແມ່ຍິງສຳລັບເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມ. ການຄົ້ນຄວ້າຂອງເຂົາເຈົ້າສະແດງໃຫ້ເຫັນການເລື່ອມຕົວລະຫວ່າງການມີຫນ້າຂອງແມ່ຍິງໃນທີ່ມືບໍລິຫານຂອງບໍລິສັດ ແລະ ການປະຕິບັດດ້ານການຈັດຕັ້ງ ແລະ ການເງິນຂອງບໍລິສັດໃນອາເມລິກາ ບໍລິສັດທີ່ແມ່ຍິງແມ່ນເປັນຕົວແທນທີ່ແຂ່ງແຮງໃນຄະນະ ຫຼື ລະດັບການຄຸ້ມຄອງສູງສຸດ ຍັງຄົງເປັນບໍລິສັດທີ່ປະຕິບັດທີ່ດີທີ່ສຸດ. ການຄົ້ນຄວ້າເພີ່ມເຕີມກ່ຽວກັບຄວາມເປັນຜູ້ນຳຂອງແມ່ຍິງສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າເພດຕົກກ່ຽວກັບການຍື່ນຊື່ກາງໃນຊຸດແມ່ຍິງເລີ່ມສ້າງປະສິດທິພາບການປະຕິບັດດ້ານການຈັດຕັ້ງຂອງບໍລິສັດໃນຫຼາຍຂະໜາດ, ແລະ ຈະມີຄວາມສຳຄັນຕາຍສະຫນອງຄວາມທ້າທາຍຄາດໄວ້ ບໍລິສັດຈະປະເຊີນຕະຫລອດໄລຍະຜ່ານມາ. ເບິ່ງ 'ບັນຫາແມ່ຍິງ: ຄວາມຫຼາກຫຼາຍບົດບາດຍິງຊາຍ, ເປັນຄົນຜູ້ຂັບເຄື່ອນການປະຕິບັດຂອງບໍລິສັດ '(2007) ແລະ ບັນຫາແມ່ຍິງ 2: ຄວາມເປັນຜູ້ນຳຂອງແມ່ຍິງ, ການແຂ່ງຂັນໃນອະນາຄົດ'(2008).

ສຳລັບການຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ແຫຼ່ງຊັບພະຍາກອນຂອງຜູ້ນຳແມ່ຍິງ ແລະ ໂຄງການຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍຂອງກອງປະຊຸມເສດຖະກິດໂລກ, ເບິ່ງ <http://www.weforum.org/en/Communities/Women%20Leaders%20and%20Gender%20Parity/index.htm>. ສຳລັບຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບການເຮັດວຽກຂອງທະນາຄານໂລກກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງຊາຍ, ລວມທັງຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດເປັນເສດຖະກິດສະມາດ - ແຜນປະຕິບັດງານຂອງທະນາຄານໂລກ, ເບິ່ງ: <http://web.worldbank.org/WSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTGENDER/0.menuPK:336874-pagePK:149018-ipPK:149093-theSitePK:336868.00.html>.

5 "ຜົນກະທົບທະວີຄຸນ" ຂອງຄວາມສະເໝີພາບບົດບາດຍິງຊາຍໄດ້ຮັບຮູ້ເພີ່ມຂຶ້ນ. ການສືບຕໍ່ຄົ້ນຄວ້າສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ການຫລຸດຜ່ອນອຸປະສັກທາງສັງຄົມ, ເສດຖະກິດ ແລະ ການເມືອງ ທີ່ປະເຊີນຫນ້າດ້ວຍການຂະຫຍາຍການສຶກສາ ຫຼຸດລົງການຕາຍຂອງເດັກ ແລະ ຄວາມຊ່ຽງທິລະຕິດເຊື້ອ HIV ແລະ ໂລກເອດສ. ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນຊຸດແຮງງານແມ່ຍິງຫຼາຍກວ່າເກົ່າ ຫຼຸດຜ່ອນຄວາມທຸກຍາກຜ່ານການເພີ່ມການຜະລິດ ແລະ ການຫາເງິນ. ໃນທາງກົງກັນຂ້າມ, ລະບົບການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກຍິງຈະເຮັດໃຫ້ຈຳນວນຫຼາຍບໍ່ສາມາດບັນລຸເປົ້າໝາຍສະຫະຊາດເພື່ອການພັດທະນາ ແລະ ເປົ້າໝາຍອື່ນໆ. ເປົ້າໝາຍສະຫະຊາດເພື່ອການພັດທະນາ 3 ແມ່ນເພື່ອສ້າງເສີມຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ ແລະ ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແມ່ຍິງ ແລະ ເປັນຫນຶ່ງໃນແບດ MDGs ມາຈາກຖະແຫຼງການສະຫະຊາດ, ທີ່ຖືກຮັບຮອງໂດຍ 189 ລັດຖະບານໃນປີ 2000. ເປົ້າໝາຍ MDGs ແຕ່ກໍ່ຂໍສົ່ງທ້າທາຍການພັດທະນາຕົນຕໍ່ຂອງໂລກ, ແລະ ມີເວລາຜູກພັນ ແລະ ມາດຕະການຄາດຫມາຍສູ່ຊັ້ນພອດໂດຍຕົວຊີ້ວັດສຳລັບການຕິດຕາມກວດກາຄວາມຄືບໜ້າ, ມີກຳນົດເວລາສຳລັບການບັນລຸຜົນສຳລັດໃນປີ 2015. ຄວາມກຸ້ງວົນກ່ຽວກັບການຂະຫຍາຍຕົວທີ່ເປົ້າໝາຍ MDGs ຈະບໍ່ມີປະໂຫຍດ ແມ່ນປະກອບດ້ວຍການຮັບຮູ້ການຂະຫຍາຍຕົວທີ່ພົ້ນສຳເລັດຂອງຄວາມສະ

ເຫມີພາບບົດບາດຍິງຊາຍເປັນສິ່ງສຳຄັນໃນການບັນລຸເປົ້າໝາຍ MDG ອື່ນໆທັງໝົດ. ເບິ່ງ: <http://www.un.org/millenniumgoals/> and http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Resources/Static/Products/Progress2008/MDG_Gender_Progress_Chart_2008_En.pdf. ນອກນັ້ນຍັງເບິ່ງໄດ້, 'ຄວາມສຳຄັນຂອງການມີເພດສຳພັນ', ນັກເສດຖະສາດ, ເມສາ 2006; ແລະ 'ຄວາມສະເໝີພາບເພດດ້ານການເງິນແມ່ນການເງິນພັດທະນາດ້ານການເງິນ, ເອກະສານປຶກສາຫາລື UNIFEM, 2008.

ຈຸດຍືນຂອງແມ່ຍິງ: ຂໍ້ເທັດຈິງ ຕົວເລກ

¹ ເຄືອຂ່າຍກອງທຶນຂອງແມ່ຍິງ. 2007.

ວັນຄວາມທຸກຍາກໂລກ: ການລົງທຶນໃນແມ່ຍິງ -ການແຕ່ງໂຂຄວາມທຸກຍາກ. ສະຖິຕິຄວາມທຸກຍາກ. ມີຈາກ: <http://www.wfnnet.org/sites/wfnnet.org/files/jenn/Poverty%20Statistics.doc>.

² ເວັບໄຊ IFAD (ຄວາມຈິງກ່ຽວກັບແມ່ຍິງ). ເອົາເຂົ້າວັນທີ 27 ກຸມພາ 2009: http://www.ifad.org/pub/factsheet/women/women_e.pdf.

³ ເວັບໄຊ USAID, ເອົາເຂົ້າວັນທີ 27 ກຸມພາ 2009: http://www.usaid.gov/our_work/cross-cutting_programs/wid/wid_stats.html.

⁴ Ibid.

⁵ UNICEF. 2009. ສະຖານະຂອງເດັກໃນໂລກ: ສຸຂະພາບແມ່ ແລະ ເດັກນ້ອຍເກີດໃຫມ່ ມີທີ່: <http://www.unicef.org/sowc09/>.

⁶ ອົງການສະຫະປະຊາຊາດ. 11 UNAIDS. ໜ້າຄວາມຈິງກ່ຽວກັບການຮວມຕົວກັນເພື່ອຍຸດຕິຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ. ມີທີ່: <http://endviolence.un.org/docs/VAW.pdf>. ນອກຈາກນີ້, UNIFEM 2008 "ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ: ຂໍ້ເທັດຈິງ ແລະ ຕົວເລກ". [http://www.unifem.org/attachments/gender_issues/violence_against_women/facts_figures_violence_against_women_2007.pdf].

⁷ Ibid.

⁸ Ibid.

⁹ ສະຫະປະຊາຊາດ. 2008 ໜ້າຄວາມຈິງກ່ຽວກັບການຮວມຕົວກັນເພື່ອຍຸດຕິຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ. ມີທີ່: <http://endviolence.un.org/docs/VAW.pdf>.

¹⁰ Ibid.

¹¹ UNAIDS. 2008 ບົດລາຍງານການລະບາດຂອງໂລກ AIDS. http://data.unaids.org/pub/Global_Report/2008/jc1510_2008_global_report_pp29_62_en.pdf.

¹² ເວັບໄຊລັດຖະບານໃນທົ່ວໂລກ ກ່ຽວກັບ ແມ່ຍິງ ແລະ ໂລກເອດສ. ໄດ້ເຂົ້າເຖິງ 27 ກຸມພາ 2009. <http://womenandaids.unaids.org/>; Also, UNAIDS 2008 Report on the Global AIDS Epidemic: http://data.unaids.org/pub/GlobalReport/2008/jc1510_2008_global_report_pp29_62_en.pdf.

¹³ ຕົ້ນປັນຜົນທາງເພດ: ການເຮັດໃຫ້ກໍລະນີທຸລະກິດສຳລັບການລົງທຶນໃນແມ່ຍິງ. 2011. ມີທີ່ <http://www.deloitte.com/investinginwomen>

¹⁴ ແມ່ຍິງແລະຕະຫຼາດແຮງງານໃນອາຊີ: ການບັບເພື່ອຄວາມສະເໝີພາບບົດບາດຍິງຊາຍ. 2011. ມີທີ່ http://www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/lang--en/WCMS_154846/index.htm

¹⁵ Goldman Sachs Group, Inc. 2007.

'ຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບທາງເພດ, ການຂະຫຍາຍຕົວ ແລະ ອາຍຸທົ່ວໂລກ'.

¹⁶ UNESCO 2008. ການສຶກສາສຳລັບທຸກຄົນ, ບົດລາຍງານການຕິດຕາມໂລກ 2009. ມີທີ່: <http://www.unesco.org/en/education/efareport/reports/2009-governance/>.

¹⁷ ການຮຽນຮູ້ຮ່ວມມືແມ່ຍິງສຳລັບສິດທິ. ເວັບໄຊການພັດທະນາ ແລະ ສັນຕິພາບ. ໄດ້ເຂົ້າເຖິງ 27 ກຸມພາ 2009: <http://www.learningpartnership.org/en/resources/facts/humanrights>.

ຫລັກການ ສ້າງເສີມ ແຜ່ຢຶງ

ຖະແຫຼງການຂອງຜູ້ບໍລິຫານ ສະຫນັບສະຫນູນຜູ້ນຳທຸລະກິດ ແລະ ບໍລິສັດ

ຖະແຫຼງການຜູ້ຈັດການໃຫຍ່ ຫຼັກການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງແຜ່ຢຶງ ສະຫນັບສະຫນູນ (ບັງຄັບຂ້າງລຸ່ມ) ຊ່ວຍໃຫ້ຜູ້ນຳທຸລະກິດ ໃຫ້ຄຳຫມັ້ນໃນການວາງນະໂຍບາຍບໍລິສັດເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຄວາມສະເໝີພາບບົດບາດຍິງຊາຍ. ໂດຍການລົງນາມ, CEOs ສັນຍານຈັດປະສົງຂອງເຂົາເຈົ້າທີ່ຈະເຊື່ອມໂຍງ ແລະ ປະຕິບັດຫຼັກການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງແຜ່ຢຶງຈາກຫ້ອງການບໍລິຫານ ໄປຍັງສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ໄປຕາມລະບົບຕ່າງໆໃສ່ສະຫນອງໃຫ້ກັບຊຸມຊົນ.

ພວກເຮົາ, ຜູ້ນຳທຸລະກິດຈາກທົ່ວໂລກ, ສະຫນັບສະຫນູນການສະແດງອອກສຳລັບຄວາມກ້າວໜ້າຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງແຜ່ຢຶງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ ເພື່ອ:

- ເອົາສະລອຍນ້ຳກວ້າງທີ່ສຸດ ເພື່ອຄວາມສາມາດໃນຄວາມພະຍາຍາມຂອງພວກເຮົາ;
- ກ້າວໄປໄກກວ່າຄວາມອາດສາມາດໃນການແຂ່ງຂັນຂອງບໍລິສັດພວກເຮົາ;
- ຕອບສະຫນອງຄວາມຮັບຜິດຊອບບໍລິສັດພວກເຮົາ ແລະ ຄວາມພູກພັນອັນຍິ່ງຂອງພວກເຮົາ;
- ຮູບແບບພຶດຕິກຳພາຍໃນບໍລິສັດພວກເຮົາ ທີ່ສະທ້ອນເຖິງສັງຄົມທີ່ພວກເຮົາຢາກມີສຳລັບພະນັກງານ, ພັນລະເມືອງ ແລະ ຄອບຄົວອື່ນ;
- ຊຸກຍູ້ສະພາບເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມທີ່ໃຫ້ໂອກາດສຳລັບຜູ້ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ, ເດັກສາວ ແລະ ເດັກຊາຍ; ແລະ
- ຊຸກດັນການພັດທະນາແບບຍືນຍົງໃນປະເທດທີ່ພວກເຮົາເຄື່ອນໄຫວ.

ເພາະສະນັ້ນ, ພວກເຮົາຍິນດີຕ້ອນຮັບບົດບັນຍັດຫລັກການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງແຜ່ຢຶງ - ຄວາມສະເໝີພາບຫມາຍເຖິງທຸລະກິດ, ການຜະລິດ ແລະ ເພື່ອແຜ່ໂດຍສະເພາະປະຊາຊາດສຳລັບຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດ ແລະ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງແຜ່ຢຶງ (UN Women) ແລະ ສະຫະປະຊາຊາດໃນທົ່ວໂລກ. ຫຼັກ

ການນຳສະເໜີເຈັດຂັ້ນຕອນທີ່ທຸລະກິດ ແລະ ຂະແໜງການອື່ນສາມາດໃຊ້ເວລາເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າ ແລະ ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງແຜ່ຢຶງ.

ການປິ່ນປົວເທົ່າທຽມກັນຂອງຜູ້ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍບໍ່ແມ່ນພຽງແຕ່ສິ່ງທີ່ຖືກຕ້ອງທີ່ຈະເຮັດ - ມັນຍັງເປັນສິ່ງທີ່ດີສຳລັບທຸລະກິດ. ການມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງເຕັມທີ່ຂອງແຜ່ຢຶງໃນວິສາຫະກິດຂອງພວກເຮົາ ແລະ ໃນຊຸມຊົນຂະໜາດໃຫຍ່ເຮັດໃຫ້ຄວາມຮູ້ສຶກທຸລະກິດທີ່ດີໃນປັດຈຸບັນ ແລະ ໃນອະນາຄົດ. ແນວຄວາມຄິດກວ້າງຂວາງຂອງຄວາມຍືນຍົງ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງບໍລິສັດ ເພື່ອສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງແຜ່ຢຶງເປັນເປົ້າຫມາຍທີ່ສຳຄັນ ພວກເຮົາຈະຮັບຜິດຊອບໃຫຍ່ທີ່ສຸດ. ເຈັດຂັ້ນຕອນຂອງຫລັກການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງແຜ່ຢຶງຈະຊ່ວຍໃຫ້ພວກເຮົາຮັບຮູ້ກາລະໂອກາດເຫຼົ່ານີ້.

ພວກເຮົາຊຸກຍູ້ໃຫ້ຜູ້ນຳທຸລະກິດຮ່ວມກັບພວກເຮົາ ແລະ ນຳໃຊ້ຫຼັກການພື້ນຖານການຊີ້ນຳການລົງມືປະຕິບັດ ທີ່ພວກເຮົາທຸກຄົນສາມາດນຳໃຊ້ໄດ້ຢູ່ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ຕະຫຼາດ ແລະ ຊຸມຊົນເພື່ອສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງແຜ່ຢຶງ ແລະ ເປັນຜົນປະໂຫຍດແກ່ບໍລິສັດ ແລະ ສັງຄົມຂອງພວກເຮົາ. ພວກເຮົາຈະພະຍາຍາມນຳໃຊ້ຂໍ້ມູນຕາມການຮ່ວມເພດ ໃນການລາຍງານຄວາມຍືນຍົງຂອງພວກເຮົາຕິດຕໍ່ສື່ສານຄວາມຄືບໜ້າຂອງພວກເຮົາ ຫາຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມຂອງພວກເຮົາ.

ເຊີນເຂົ້າຮ່ວມກັບພວກເຮົາ.

ຈຳນວນ WEPs ຄຸ້ນບົດບັນທຶກບໍລິສັດ ຍັງສືບຕໍ່ຂະຫຍາຍຕົວ. ບັນຊີລາຍຊື່ການບັບປຸງເປັນປະຈຳມື້ຢູ່ທີ່: <http://www.wepinciples.org/Site/Companies/>. ເພື່ອໄດ້ຮັບບົດຖະແຫຼງຂອງຜູ້ບໍລິຫານໃຫຍ່ ຊຸດຂໍ້ມູນສະຫນັບສະຫນູນ, ຫຼື ສຳລັບຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບວິທີທີ່ທ່ານສາມາດໄດ້ຮັບອີເມວເຂົ້າຮ່ວມ: women's-empowerment-principles@unglobalcompact.org

ປະຕິບັດຕາມຫຼັກການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງແຜ່ຢຶງ



@WEPrinciples



www.facebook.com/WEPrinciples



“ພວກເຮົາຕ້ອງການຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມທັງຫມົດ, ແລະໂດຍສະເພາະ, ພວກເຮົາຕ້ອງການເຊື່ອມໂຍງກັບ ພາກເອກະຊົນ, ເປັນຜູ້ຂັບເຄື່ອນຄວາມຄິດສ້າງສັນ, ໃຫ້ບໍລິການຫລັກທີ່ສໍາຄັນ, ຜູ້ສ້າງວຽກເຮັດງານທຳ ແລະ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ. UN Women ຮ່ວມກັບ UN Global Compact ເປີດຕົວຫຼັກການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ ຂອງແມ່ຍິງທີ່ຈະເຮັດໄດ້ - ໂດຍການສະໜອງເຈັດຂັ້ນຕອນທີ່ຈະຊ່ວຍສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແມ່ຍິງໃນສະ ຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ຕະຫລາດ ແລະ ຊຸມຊົນ. ພວກເຂົາສະເໜີເຄື່ອງມື ສໍາລັບ ການຮ່ວມມືອີງໃສ່ຜົນໄດ້ຮັບ ກັບຊຸມຊົນທຸລະກິດໂລກ ແລະ ລະດັບຊາດ, ແລະ ພວກເຂົາວາງກັບຫຼັກການຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງແມ່ຍິງ ເປັນຍຸດທະສາດ ສໍາລັບ ການມີສຸຂະພາບທີ່ດີກວ່າຂອງສາຍທາງລຸ່ມ.”

MICHELLE BACHELET, ຜູ້ອໍານວຍການບໍລິຫານໃຫຍ່, UN WOMEN

“ຫລັກການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງແມ່ຍິງ ຖືກບັນລະຍາຍ ຄວາມສະເໝີພາບຫມາຍເຖິງທຸລະກິດ ເນື່ອງຈາກວ່າການມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງເຕັມທີ່ຂອງຜົນປະໂຫຍດທຸລະກິດແມ່ຍິງ, ແລະຄວາມຈິງແລ້ວ ແມ່ນທັງຫມົດພວກເຮົາ. ໄດ້ຮັບຂໍ້ມູນໂດຍການນໍາທຸລະກິດ ນະໂຍບາຍ ແລະ ການປະຕິບັດທຸລະກິດ ຈາກຂະແໜງການທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ແລະ ໃນທົ່ວໂລກ, ບັນດາຫຼັກການສະເໜີວິທີການປະ ຕິບັດ ເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າແມ່ຍິງ, ແລະ ກໍານົດເສັ້ນທາງໄປສູ່ອະນາຄົດ ແມ່ນທັງຄວາມຈະເລີນ ແລະ ຄວາມຍຸຕິທໍາ ແກ່ທຸກຄົນ.”

GEORG KELL, ຜູ້ອໍານວຍການບໍລິຫານ, ຫ້ອງການ UN GLOBAL COMPACT

UN ແມ່ຍິງ ແມ່ນອົງການຈັດຕັ້ງຂອງ ສປຊ ອຸທິດຕົນເພື່ອຄວາມສະເໝີພາບບົດ ບາດຍິງຊາຍ ແລະ ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງແມ່ຍິງ. ຜູ້ນໍາທົ່ວໂລກສໍາລັບແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກຍິງ, UN ແມ່ຍິງ ໄດ້ຮັບການສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນ ເພື່ອຊຸກຍູ້ຄວາມຄືບໜ້າກ່ຽວກັບກອງ ປະຊຸມຄວາມຕ້ອງການຂອງເຂົາເຈົ້າໃນທົ່ວໂລກ.

UN ແມ່ຍິງ ສະໜັບສະໜູນສະມາຊິກ ສປຊ ຍ້ອນວ່າເຂົາເຈົ້າກໍານົດມາດຕະຖານ ສາກົນສໍາລັບການບັນລຸຄວາມສະເໝີພາບບົດບາດຍິງຊາຍ, ແລະ ເຮັດວຽກຮ່ວມ ກັບລັດຖະບານ ແລະ ປະຊາສັງຄົມໃນການອອກແບບລະບຽບກົດ ຫມາຍ, ນະໂຍບາຍ, ບັນດາໂຄງການ ແລະ ການບໍລິການທີ່ຈໍາເປັນເພື່ອປະຕິບັດມາດຕະ ຖານເຫຼົ່ານີ້. ມັນ ຍືນຢູ່ເບື້ອງຫລັງການມີສ່ວນຮ່ວມສະເໝີພາບຂອງແມ່ຍິງໃນທຸກ ດ້ານຂອງຊີວິດ, ໂດຍສູນໃສ່ຫ້າຂະໜາດບູລິມະສິດ: ການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຄວາມເປັນຜູ້ນໍາ ຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມ; ສິນສຸດຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ, ການພົວພັນ ແມ່ຍິງໃນທຸກ ດ້ານຂອງຂະບວນການສັນຕິພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພ; ການສົ່ງເສີມ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງເສດຖະກິດຂອງແມ່ຍິງ; ແລະ ເຮັດໃຫ້ຄວາມສະເໝີພາບ ບົດບາດຍິງຊາຍເປັນຫົວໃຈຂອງແຜນການພັດທະນາແຫ່ງຊາດ ແລະ ງົບປະມານ. UN ແມ່ຍິງ ຍັງປະສານ ແລະ ສົ່ງເສີມ ລະບົບການເຮັດວຽກຂອງ UN ເພື່ອຍົກລະດັບ ຄວາມສະເໝີພາບຍິງຊາຍ. www.unwomen.org

ເປີດຕົວໃນປີ 2000, ສະຫະປະຊາຊາດ GLOBAL COMPACT ແມ່ນທັງເປັນເຈດີຖານະໂຍບາຍ ແລະ ກອບການປະຕິບັດ ສໍາລັບ ບໍລິສັດທີ່ມີ ຄວາມມຸ່ງຫມັ້ນເພື່ອຄວາມຍືນຍົງ ແລະ ການປະຕິບັດທຸລະກິດທີ່ຮັບຜິດຊອບ. ໃນຖານະເປັນຜູ້ນໍາຄວາມຄິດວິເລີນ, ມັນພະຍາຍາມທີ່ຈະປັບ ການດໍາເນີນທຸລະ ກິດ ແລະ ຍຸດທະສາດທີ່ມີສືບຫຼັກການພື້ນຖານ ຫລັກການຖືກຍອມຮັບຂັງເຂດ ສິດທິມະນຸດ, ແຮງງານ, ສິ່ງແວດລ້ອມ ແລະ ການຕ້ານການສໍາລາດບັງຫຼວງ ເພື່ອ ອກະຕຸ້ນການລົງມືສະໜັບສະໜູນເປົ້າໝາຍຂອງ ສປຊ ກວ່າງຂອງກໍາວາເກົ້າ. ມີຫຼາຍກວ່າ 7,000 ຜູ້ລົງນາມໃນຫຼາຍກວ່າ 135 ປະເທດ, ເຊິ່ງເປັນຄວາມສະ ຫມັກໃຈໃນວິເລີນຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງບໍລິສັດທີ່ໃຫຍ່ທີ່ສຸດຂອງໂລກ. www.unglobalcompact.org



ບົດບັນຍັດຂອງອົງການສະຫະປະຊາຊາດ ສໍາລັບ ຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດ ແລະ ການສົ່ງເສີມແມ່ຍິງ



United Nations Global Compact

ຫລັກການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງແມ່ຍິງ, ຜະລິດຕະພັນຂອງການຮ່ວມມືລະຫວ່າງ UN ແມ່ຍິງ ແລະ UN Global Compact ໄດ້ແຈ້ງໃຫ້ຊາບໂດຍການປຶກສາຫາລື ຫຼາຍພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງສາກົນ, ຖືກປັບຕົວຈາກຫລັກການ Calvert ຂອງແມ່ຍິງ®. ຫຼັກການພື້ນຖານ Calvert ຂອງແມ່ຍິງໄດ້ຮັບການພັດທະນາເບື້ອງຕົ້ນໃນການຮ່ວມມືກັບ UNIFEM (ບັດຈຸບັນເປັນສ່ວນຫນຶ່ງຂອງ UN Women) ແລະ ໄດ້ເປີດຕົວໃນປີ 2004 ເປັນກົດແຫ່ງການປະພຶດທໍາອິດຂອງບໍລິສັດໃນທົ່ວໂລກ ສຸມໃສ່ສະເພາະການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ, ຄວາມກ້າວໜ້າ ແລະ ການລົງທຶນໃສ່ແມ່ຍິງໃນທົ່ວໂລກ.