



ບົດລາຍງານອັດຊ່ອງວ່າງບົດຄົ້ນຄ້ວາວິໄຈຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດໃນບ່ອນເຮັດວຽກຢູ່ໃນ ສ ປ ປ ລາວ  
ສຶກສາກໍລະນີນະໂຍບາຍການຈ້າງງານໃນກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ຢູ່ ໃນ ສປປ ລາວ

Recommendation Report of BEING LGBTI AT WORK in Lao the PDR  
A Study of LGBTI Persons in The Workplace in Lao the PDR

ອຈ. ປທ ສຸລິຍັນ ລຸນຈັນທາ  
ອຈ. ປທ ທັດສະນະລອນ ສີສຸນິນທ໌  
ທ່ານ ປທ ອານັນ ບົວພາ  
ທ່ານ ທະວັດໄຊ ໄຊຍະກຸມມານ  
ທ່ານ ຄຳສຸກ ແກ້ວວິໄລທອງ  
ທ່ານ ໃຈ ວົງວິໄລ

ສະໜັບສະໜູນໂດຍ



ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ

2021

## ສະແດງຄວາມຂອບໃຈ

ຂ້າພະເຈົ້າໃນນາມຜູ້ດຳເນີນການຄົ້ນຄວ້າວິທະຍາສາດໃນຫົວຂໍ້“ບົດລາຍງານອັດຊ່ອງວ່າງບົດຄົ້ນຄວ້າວິໄຈຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດໃນບອນເຮັດວຽກຢູ່ໃນ ສ ປ ປ ລາວ” ຈະປະສົບໄປດ້ວຍດີກໍຍ້ອນໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຈາກອົງກອນທີ່ໃຫ້ທຶນ, ອົງກອນທີ່ສະໜອງຂໍ້ມູນ ແລະ ອົງກອນອື່ນໆ ທີ່ໃຫ້ການຮ່ວມມືໃນການຄົ້ນຄວ້າໃນຄັ້ງນີ້. ດ້ວຍເຫດນີ້ພວກຂ້າພະເຈົ້າຈຶ່ງຂໍສະແດງຄວາມຮູ້ບຸນຄຸນ ແລະ ຄວາມຂອບໃຈເປັນຢ່າງສູງມາຍັງການຈັດຕັ້ງທຸກພາກສ່ວນ, 6 ສະມາຄົມ, 4 ບໍລິສັດ, ແລະ 2 ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນ ລວມທັງໝົດແມ່ນ 12 ອົງກອນທີ່ເຂົ້າເປັນສ່ວນຮ່ວມໃນການສະໜອງຂໍ້ມູນ ແລະ ສະຫຼະເວລາອັນມີຄ່າໃນການຂຽນບົດຄົ້ນຄວ້າໃນຄັ້ງນີ້.

ຂໍສະແດງຄວາມຮູ້ບຸນຄຸນ ແລະ ຄວາມຂອບໃຈມາຍັງອົງການອອກຟາມ ປະຈຳ ສປປ ລາວ (Oxfam in Laos) ທີ່ໄດ້ສະໜອງທຶນຮອນໃຫ້ແກ່ພວກຂ້າພະເຈົ້າ; ຂ້າພະເຈົ້າຂໍສະແດງຄວາມຮູ້ບຸນຄຸນ ແລະ ຂອບໃຈມາຍັງ ກຸ່ມພູມໃຈທີ່ເປັນເຮົາ (Proud To Be Us Laos) ທີ່ໄດ້ຊອກຫາແຫຼ່ງທຶນໃນການຂຽນບົດວິໄຈອັດຊ່ອງວ່າງບົດຄົ້ນຄວ້າວິໄຈນີ້; ຂໍສະແດງຄວາມຮູ້ບຸນຄຸນ ແລະ ຂອບໃຈມາຍັງຄະນະບໍດີນິຕິສາດ ແລະ ລັດຖະສາດ ມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດ ທີ່ຊ່ວຍເຫຼືອທາງດ້ານເອກະສານຕ່າງໆ; ຂໍສະແດງຄວາມຮູ້ບຸນຄຸນຍັງມາບັນດາຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດພາກລັດ ແລະ ພາກເອກະຊົນທີ່ໄດ້ສະໜອງຂໍ້ມູນຕ່າງໆ ອັນເປັນປະໂຫຍດໃຫ້ແກ່ການຄົ້ນຄວ້າຂອງຂ້າພະເຈົ້າ.

ພວກຂ້າພະເຈົ້າບໍ່ມີສິ່ງໃດທີ່ຈະຕອບບຸນແທນຄຸນພວກຂ້າພະເຈົ້າມີແຕ່ຄໍາອວຍພອນໃຫ້ບັນດາທ່ານທີ່ໄດ້ເອີຍນາມ ຫຼື ບໍ່ເອີຍນາມກໍຕາມຈົ່ງມີແຕ່ຄວາມສຸກກາຍສະບາຍໃຈປາດຖະໜາສິ່ງໃດຂໍ້ໃຫ້ໄດ້ສົມດັ່ງປາດຖະໜາທຸກປະການ, ພອນໃດທີ່ເລີດລ້ຳ ສຸກໃດທີ່ປະເສີດຈົ່ງເກີດແກ່ທ່ານຂໍໃຫ້ທ່ານຈົ່ງປະສົບຜົນສຳເລັດໃນໜ້າທີ່ການງານຕະຫຼອດເຖິງການດຳລົງຊີວິດຂອງພວກທ່ານດ້ວຍເຖິດ.

ຂໍສະແດງຄວາມຮູ້ບຸນຄຸນຢ່າງສູງມານະໂອກາດນີ້ດ້ວຍ.

ອຈ. ປທ ສຸລິຍັນ ລຸນຈັນທາ  
ອຈ. ປທ ທັດສະນະລອນ ສີສຸນິນທ  
ທ່ານ ປທ ອານັນ ປົວພາ  
ທ່ານ ທະວັດໄຊ ໄຊຍະກຸມມານ  
ທ່ານ ຄຳສຸກ ແກ້ວວິໄລທອງ  
ທ່ານ ໃຈ ວົງວິໄລ



## ຄຳຄິດເຫັນຂອງທ່ານຮອງຄະນະບໍດີ

ຂ້າພະເຈົ້າ ຮອງຄະນະບໍດີ ຄະນະນິຕິສາດ ແລະ ລັດຖະສາດ, ມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດ ໂດຍຕາງໜ້າອຸ-  
ອາຈານສູນບໍລິຫານກົດໝາຍເພື່ອປະຊາຊົນ(ສູນ CLE)ໄດ້ມີການຮ່ວມມືທາງດ້ານວິຊາການ ກັບກຸ່ມພູມໃຈທີ່ເປັນເຮົາ  
( Proud To Be Us Laos ) ໃນການເຮັດຄູ່ມືນິຕິກຳຂອງ ສປປ ລາວ ກ່ຽວກັບຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ໃນການຈ້າງ  
ງານຢູ່ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ຖືວ່າເປັນການສ້າງຄູ່ມືທີ່ດີດີພັນ ກັບ ສິດທິ ແລະ ໜ້າທີ່ຂອງກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ.

ຕໍ່ກັບຄູ່ມືສະບັບນີ້ ຂ້າພະເຈົ້າໃນນາມ ຮອງຄະນະບໍດີ ຂອງ ຄະນະນິຕິສາດ ແລະ ລັດຖະສາດ ເຫັນໄດ້ວ່າ ການ  
ດຳເນີນການຄົ້ນຄວ້າຂອງທີມງານ ທີ່ໄດ້ສຶກສາຈາກບັນດານິຕິກຳຕ່າງໆຂອງ ສປປ ລາວ ທີ່ມີໄດ້ຮັບຮອງການປະກາດໃຊ້  
ໃນໄລຍະນັ້ນເພື່ອເປັນບ່ອນອີງຂອງທີມງານຂອງພວກທ່ານໂດຍສະເພາະແມ່ນກ່ຽວກັບສິດຂອງພົນລະເມືອງລາວ ໂດຍ  
ເນັ້ນໜັກໄປທາງກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ຫຼື ກຸ່ມ ( LGBT ) ໂດຍສະເພາະແມ່ນບັນດານະໂຍບາຍຕ່າງໆຂອງບັນດາ  
ນາຍຈ້າງ ລວມທັງນະໂຍບາຍຕ່າງໆຂອງພາກລັດ ເຊິ່ງນະໂຍບາຍເຫຼົ່ານັ້ນມັນພົວພັນເຖິງການຈ້າງງານຂອງກຸ່ມຄົນຫຼາກ  
ຫຼາຍທາງເພດຢູ່ໃນ ສປປ ລາວ ເນື່ອງຈາກວ່າໃນໄລຍະທີ່ຜ່ານມາ ເຫັນວ່າຍັງບໍ່ທັນມີບຸກຄົນໃດ ໄດ້ສຶກສາຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວ  
ກັບເລື່ອງນີ້ ສະນັ້ນ ໃນນາມຮອງຄະນະບໍດີ ຄະນະນິຕິສາດ ແລະ ລັດຖະສາດ ຈຶ່ງເຫັນໄດ້ວ່າ ບັນດານິຕິກຳດັ່ງກ່າວ  
ສາມາດເປັນບ່ອນອີງໃຫ້ແກ່ກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດໃນການຈ້າງງານ ທັງນີ້ເພື່ອເຮັດໃຫ້ກຸ່ມຄົນດັ່ງກ່າວ ໄດ້ຮັບສິດ  
ສະເໝີພາບເທົ່າທຽມກັບບຸກຄົນອື່ນໆ. ໂດຍໄດ້ມີຈຸດປະສົງເພື່ອໃຫ້ເກີດຄວາມສະເໝີພາບ ໃນສັງຄົມພ້ອມທັງ ເປັນ  
ການປົກປ້ອງສິດ, ຜົນປະໂຫຍດອັນຊອບທຳຂອງພົນລະເມືອງລາວໃຫ້ມີຄວາມສະເໝີພາບຕໍ່ໜ້າກົດໝາຍຢ່າງທົ່ວເຖິງ  
ອີກດ້ວຍ.

ອີກເທື່ອໜຶ່ງຂ້າພະເຈົ້າໃນນາມ ຮອງຄະນະບໍດີ ຂອງ ຄະນະນິຕິສາດ ແລະ ລັດຖະສາດ ຂໍສະແດງຄວາມ  
ຂອບໃຈ ຄວາມຮູ້ບຸນຄຸນເປັນຢ່າງສູງມາຍັງ ໂຄງການ Oxfam ປະຈຳລາວ (ອ່ອກຟາມ) ທີ່ໄດ້ສະໜອງທຶນຊ່ວຍເຫຼືອ  
ໃນການຂຽນປຶ້ມຄູ່ມືສະບັບນີ້ຈົນສຳເລັດ, ຂໍສະແດງຄວາມຂອງໃຈມາຍັງປະທານກຸ່ມພູມໃຈທີ່ເປັນເຮົາ ທີ່ໄດ້ຊອກຫາ  
ແຫຼ່ງທຶນ, ງົບປະມານເພື່ອສະໜອງໃນການຂຽນປຶ້ມຄູ່ມືສະບັບນີ້ໃຫ້ ອຸ-ອາຈານ ສູນບໍລິຫານກົດໝາຍເພື່ອປະຊາຊົນຂອງ  
ຄະນະນິຕິສາດ ແລະ ລັດຖະສາດ. ໂດຍໄດ້ມີທີມງານອຸອາຈານ ແລະ ກຸ່ມພູມໃຈທີ່ເປັນເຮົາ ທີ່ໄດ້ຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ຮຽບ  
ຮຽງຈົນສຳເລັດ ເຊື່ອໝັ້ນວ່າບັນດາ ທ່ານກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ຈະໄດ້ນຳເອົາຄູ່ມືດັ່ງກ່າວໄປນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນກຸ່ມຄົນ  
ຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ເພື່ອປົກປ້ອງສິດຂອງຕົນຕາມລັດຖະມະນູນແຫ່ງ ສປປ ລາວ ໄດ້ກຳນົດໄວ້ຢ່າງເຂັ້ມງວດ.

ນະໂຍບາຍນີ້ ຂ້າພະເຈົ້າໃນນາມຮອງຄະນະບໍດີ ຄະນະນິຕິສາດ ແລະ ລັດຖະສາດ, ມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດ  
ຂໍໃຫ້ທີມງານຂຽນປຶ້ມຄູ່ມື ໄດ້ນຳເອົາຄູ່ມືດັ່ງກ່າວໄປເຜີຍແຜ່ ແລະ ນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນວຽກງານຕົວຈິງ ທຸກປະການ ສຸດທ້າຍ  
ນີ້ຂ້ອຍພອນໃຫ້ແກ່ Oxfam ປະຈຳລາວ (ອ່ອກຟາມ), ທີມງານກຸ່ມພູມໃຈທີ່ເປັນເຮົາ ແລະ ກຸ່ມຜູ້ຂຽນ ແລະ ຮຽບ  
ຮຽງ ທັດສະນະຂອງນັກກົດໝາຍເຂົ້າໃນປຶ້ມຄູ່ມືສະບັບນີ້ ຂ້ອຍພອນໃຫ້ໂຄງການຂອງທ່ານຈຶ່ງປະສົບຜົນສຳເລັດໃນ  
ວຽກງານຂອງທ່ານບັນດາທຸກປະການ

ຂໍຂອບໃຈ

ຮອງຄະນະບໍດີ

ຄະນະນິຕິສາດ ແລະ ລັດຖະສາດ



ພູວົງ ວິໄລແສງ

## ບົດຂັດຫຍໍ້

ການສຶກສາກ່ຽວກັບທັດສະນະຄະຕິຂອງນາຍຈ້າງຕໍ່ກັບພະນັກງານທີ່ຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ທີ່ມາຈາກຫຼາກຫຼາຍສະມາຄົມ, ບໍລິສັດທີ່ໄຫຍ່ໆ, ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນທີ່ມີຄຸນນະພາບ ແລະ ປະສົບການ ເຖິງການນຳໃຊ້ກົດລະບຽບ, ນະໂນບາຍ, ມາດຕະການປົກປ້ອງ ແລະ ມາດຕະການຄຸ້ມຄອງຕ່າງໆທີ່ສຳນຶກສຳນານຂອງເຂົາເຈົ້າໃນບ່ອນເຮັດ ເພື່ອເປັນຂໍ້ມູນອ້າງອີງ ແລະ ນຳມາເຜີຍແຜ່ໃຫ້ກັບສະມາຄົມ, ບໍລິສັດ, ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນບ່ອນເຮັດວຽກຂອງເຂົາເຈົ້າ ແລະ ໃຫ້ກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດໄດ້ເຂົ້າໃຈຢ່າງຖ່ອງແທ້ ກ່ຽວກັບ ທັດສະນະຄະຕິ ຂອງນາຍຈ້າງທີ່ມີຕໍ່ພະນັກງານທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ.



## ສາລະບານ

ຄໍາສະແດງຄໍາຂອບໃຈ

ບົດຂັດຫຍໍ້

ສາລະບານ

ພາກທີ I ພາກນໍາສະເໜີ

1.1 ເຫດຜົນ ແລະ ຄວາມສໍາຄັນຂອງບັນຫາ

1.2 ຄໍາຖາມເພື່ອການສຶກສາ

1.3 ຈຸດປະສົງຂອງການສຶກສາ

1.4 ຂອບເຂດການສຶກສາ

1.5 ວິທີການສຶກສາ

1.6 ຄາດຄະເນຜົນທີ່ຈະໄດ້ຮັບ

ພາກທີ II ນິດຕິກຳ

2. ນິຕິກຳທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບສິດທິມະນຸດ

2.1 ແນວຄວາມຄິດກ່ຽວກັບສິດທິມະນຸດ

2.2 ນິຕິກຳທີ່ກ່ຽວກັບກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ

2.3 ແນວຄວາມຄິດກ່ຽວກັບຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ

2.3.1 ແນວຄວາມຄິດກ່ຽວກັບຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດໃນ ສປປ ລາວ

2.3.2 ລົງເລິກເຖິງນິຍາມຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດໃນລະດັບສາກົນ

- ຜົນໄດ້ຮັບ

ພາກທີ III ຜົນຂອງການສຶກສາ

3. ຜົນຂອງການສຶກສາ

3.1 ລັກສະນະທົ່ວໄປຂອງການສໍາພາດ

3.1.1 ຂໍ້ມູນທົ່ວໄປຂອງບໍລິສັດ ແລະ ສະມາຄົມທີ່ສໍາພາດ

3.1.2. ຂໍ້ມູນທົ່ວໄປຂອງຜູ້ໃຫ້ສໍາພາດ

3.2. ຄວາມຄິດເຫັນຂອງຜູ້ໃຫ້ສໍາພາດ

3.2.1 ຄວາມຄິດເຫັນກ່ຽວກັບຄວາມເປັນເພດຂອງບຸກຄົນໃນການຈ້າງງານ

3.2.2 ຄວາມຄິດເຫັນກ່ຽວກັບລະບຽບການຕ່າງໆທີ່ພົວພັນກັບກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ

3.2.3 ຄວາມຄິດເຫັນກ່ຽວກັບບັນຫາທີ່ມັກຈະເກີດຂຶ້ນກັບກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ

3.2.4 ຄວາມຄິດເຫັນກ່ຽວກັບມາດຕາການຄຸ້ມຄອງແລະມາດຕະການປົກປ້ອງກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ

3.2.5 ຄວາມຄິດເຫັນກ່ຽວກັບນະໂຍບາຍຕ່າງໆທີ່ສົ່ງຜົນດີ ແລະ ຜົນເສຍກ່ຽວກັບກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ

3.2.6 ຄວາມຄິດເຫັນກ່ຽວກັບບັນດານິຕິກຳສະເພາະກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດທີ່ພັກແລະລັດຄວນກຳນົດ

3.3. ທັດສະນະຂອງກຸ່ມຜູ້ຂຽນຕໍ່ກັບຜົນຂອງການສໍາພາດ

ພາກທີ IV ສະຫຼຸບ

4. ສະຫຼຸບ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີ

ສະຫຼຸບ

ຂໍ້ສະເໜີແນະ

ຂໍ້ສະເໜີຂອງຜູ້ໃຫ້ສໍາພາດ

# ພາກທີ 1

## ພາກສະເໜີ

### 1.1 ເຫດຜົນ ແລະ ຄວາມສໍາຄັນຂອງບັນຫາ

ຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ບໍ່ວ່າຈະເປັນກຸ່ມ ຍິງຮັກຍິງ ( Lesbian ), ຊາຍຮັກຊາຍ ( Gay ), ບຸກຄົນທີ່ຮັກທັງເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ ( Bisexual ), ບຸກຄົນຂ້າມເພດ ( Transgender ), ບຸກຄົນທີ່ມີອະໄວຍະວະສືບພັນທັງສອງເພດ ( Intersex ) ຫຼື ເອີ້ນເປັນຄໍາສັບລວມ ແມ່ນ ກຸ່ມຄົນທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ “LGBTI” (Asian SOGIE Caucus, 2017). ບຸກຄົນຂ້າມເພດ ຍັງຖືກລັງຖຽນ, ຈຳແນກເປັນອັດຕາສ່ວນສູງ ຖ້າທຽບໃສ່ກັບກຸ່ມຄົນທີ່ເປັນເພດຊາຍ ຫຼື ເພດຍິງ (UNDP, 2018). ໃນສັງຄົມລາວ ຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ຍັງກາຍເປັນຈຸດທີ່ຄົນທົ່ວໄປ ໃຫ້ຄວາມສົນໃຈ ໂດຍສະເພາະແມ່ນ ນັກວິຊາການທາງດ້ານກົດ ໝາຍທີ່ສຶກສາເລື່ອງຂອງ “ສິດ” ແລະ ພັນທະ ລວມ ນັກສັງຄົມສາດທີ່ສຶກສາກ່ຽວກັບເລື່ອງ “ມະນຸດວິທະຍາ”.

ນັກວິຊາການມີທັງກຸ່ມທີ່ສະໜັບສະໜູນ ແລະ ບໍ່ສະໜັບສະໜູນກ່ຽວກັບຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ເພາະບັນຫາທາງເພດເປັນເລື່ອງສິດທິສ່ວນບຸກຄົນ ໂດຍສິດທິດັ່ງກ່າວບໍ່ໄດ້ສ້າງຄວາມເສຍຫາຍໃຫ້ກັບບຸກຄົນອື່ນ ຫຼື ບໍ່ໄດ້ສ້າງຄວາມເສຍຫາຍໃຫ້ແກ່ສັງຄົມ. ນອກນັ້ນ, ກຸ່ມຄົນດັ່ງກ່າວຍັງເປັນກຸ່ມຄົນທີ່ມີຄວາມສາມາດຫຼາກຫຼາຍຄືກັບກຸ່ມຄົນອື່ນໆ ທີ່ຢູ່ໃນສັງຄົມ ຊຶ່ງນັກວິຊາການກຸ່ມນີ້ຍອມຮັບຄວາມເປັນຕົວຕົນຂອງກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ແລະ ຖືປະເດັນຢູ່ທີ່ຄວາມອາດສາມາດ ແລະ ການປະພຶດຕົນເປັນຄົນດີຂອງສັງຄົມ ເປັນ ຕົວຊີ້ວັດອັນສໍາຄັນ.

ມີນັກວິຊາການຈຳນວນບໍ່ຫນ້ອຍຍັງຄົງປະຕິເສດເລື່ອງຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດໂດຍເນັ້ນ ເລື່ອງຂອງຄວາມຜິດທຳມະຊາດ ຫຼື ການປະຕິບັດຈົນເຄີຍຊົນຂອງສັງຄົມຜ່ານມາ ເຊັ່ນ: ຊາຍຮັກຍິງ ຫຼື ຍິງຮັກຊາຍ ເມື່ອປາກົດມີການພົວພັນແບບຊູ້ສາວລະຫວ່າງຍິງກັບຍິງ ແລະ ຊາຍກັບຊາຍ ຈຶ່ງ ກາຍເປັນເລື່ອງທີ່ຍອມຮັບໄດ້ຍາກ. ສໍາລັບກຸ່ມຂອງຜູ້ຂຽນເຫັນວ່າ ບໍ່ວ່າຈະເປັນເພດໃດກໍຕາມເມື່ອກຳເນີດເກີດຂຶ້ນມາແລ້ວກໍຄວນໄດ້ຮັບສິດທິຄວາມເປັນຄົນຄືກັບຄົນທົ່ວໄປ, ບໍ່ຄວນຖືກຈຳແນກ ບໍ່ວ່າຢູ່ໃນສະຖານະໃດກໍເອົາຕາມ ເຊັ່ນ: ອາດຈະເປັນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ຫຼື ສະຖານການສຶກສາ ກຸ່ມຄົນດັ່ງກ່າວກໍຄວນໄດ້ຮັບສິດທິຄວາມເປັນມະນຸດຄືກັບບຸກຄົນອື່ນ. ສະນັ້ນ, ກຸ່ມຜູ້ຂຽນເຫັນວ່າຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດບໍ່ວ່າຈະຢູ່ໃນປະເທດໃດກໍຕາມ ພວກເຂົາຄວນໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງຈາກສັງຄົມຄືກັບບຸກຄົນທົ່ວໄປພວກເຂົາບໍ່ຄວນຖືກຈຳແນກ ຫຼື ຖືກປຸງທຽບຄືກັບສິ່ງອື່ນທີ່ບາງກຸ່ມຄົນຍົກຂຶ້ນເປັນປະເດັນ ແລະ ກາຍເປັນຄວາມເຂົ້າໃຈ ຜິດລະຫວ່າງ ກຸ່ມຄົນໃນສັງຄົມປັດຈຸບັນເຊັ່ນ: ເປັນກຸ່ມຄົນທີ່ຈິດໃຈບໍ່ປົກກະຕິ, ກຸ່ມຄົນທີ່ປ່ວຍທາງຈິດເປັນຕົ້ນ.

ຈາກການສັງເກດພຶດຕິກຳ ຫຼື ປະຕິກິລິຍາຂອງສັງຄົມຕໍ່ຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດຍັງບໍ່ທັນຊັດເຈນ ຫມາຍຄວາມວ່າ ຍັງມີທັງການຍອມຮັບ ແລະ ການປະຕິເສດ. ດ້ວຍເຫດນັ້ນ, ບັນຫາຂອງຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດໃນບ່ອນເຮັດວຽກຈຶ່ງຖືເປັນບັນຫາໜຶ່ງທີ່ກຸ່ມຄົນໃນສັງຄົມບາງສະຖານທີ່ເຮັດວຽກຍັງມີການຈຳແນກການປະກອບອາຊີບຂອງພວກເຂົາເຈົ້າ ລວມທັງການດູໝັ່ນປະໝາດຄວາມສາມາດຂອງກຸ່ມຄົນດັ່ງກ່າວ ຫຼື ປະຕິເສດທີ່ຈະຮັບກຸ່ມຄົນດັ່ງກ່າວເຂົ້າມາຮ່ວມງານນຳ, ດັ່ງນັ້ນ, ເພື່ອເຮັດໃຫ້ເກີດຄວາມເປັນທຳ ຫຼື ການຢູ່ກັນຢ່າງສັນຕິວິທີ ຫຼື ການຢູ່ກັນແບບບໍ່ລ້ຽງກຽດສຽດສີ ບັນຫາດັ່ງກ່າວຄວນສຶກສາຄົ້ນຄວ້າໃຫ້ເຫັນເຖິງສິ່ງທີ່ເປັນອຸປະສັກຂອງການຈ້າງງານໃນກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດດ້ວຍ. ໂດຍສະເພາະແມ່ນປະເດັນທີ່ທາງຜູ້ຈ້າງງານ ຊຶ່ງກຳນົດນະໂຍບາຍໃນການຮັບກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດເຂົ້າເຮັດວຽກນຳ, ເນື່ອງຈາກວ່າບັນຫານີ້ບໍ່ທັນໄດ້ຮັບການສຶກສາມາກ່ອນແຕ່ປະການໃດ ແລະ ແນ່ນອນວ່າຫາກບັນຫານີ້ໄດ້ຮັບການສຶກສາ ແລະ ເຜີຍແຜ່ສູ່ສັງ ຄົມກໍອາດນຳມາຊຶ່ງຄວາມເຂົ້າໃຈ, ການຍອມຮັບເພີ່ມຂຶ້ນ ແລະ ຊ່ວຍຫຼຸດຜ່ອນການປະຕິເສດ ຫຼື ການ ເປີດໂອກາດອັນດີ ໃຫ້ກຸ່ມຄົນທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດໄດ້ມີພື້ນທີ່ ຫຼື ເວທີສະແດງຄວາມອາດສາມາດໃນການປະກອບອາຊີບທີ່ບໍ່ຂັດກັບກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການໄດ້ຫຼາຍຂຶ້ນ. ທັງນີ້ກໍເພື່ອຮັບປະກັນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສິດທິມະນຸດ ແລະ ສິດທິໃນການປະກອບອາຊີບຂອງພົນລະເມືອງຕາມຖະແຫຼງການສາກົນວ່າ ດ້ວຍສິດທິມະນຸດ ແລະ ອະນຸສັນຍາ ຫຼື ສັນຍາສາກົນວ່າດ້ວຍສິດໃນການອອກແຮງງານກໍຄືລັດຖະທຳມະນູນ ແລະ ກົດໝາຍຂອງ ສປປ ລາວ ອີກດ້ວຍ.

ຈາກເຫດຜົນ ແລະ ຄວາມສຳຄັນທີ່ກ່າວມາຂ້າງເທິງເຫັນໄດ້ວ່າ ຍັງມີບັນດາຂໍ້ສະເໜີທັງຂອງບຸກຄົນ ຫຼື ນິຕິບຸກຄົນທີ່ຍັງມີຂໍ້ຂ້ອງໃຈບາງຢ່າງ. ສະນັ້ນ ກຸ່ມຜູ້ຂຽນຈຶ່ງໄດ້ຊອກຫາແຫຼ່ງທຶນ ເພື່ອລົງເກັບກຳຂໍ້ມູນຕ່າງໆເພື່ອມາແກ້ຂໍ້ຂ້ອງໃຈຂອງຜູ້ມີຄວາມສົນໃຈ ພ້ອມທັງເພື່ອສຶກສາລົງເລິກໃຫ້ເກີດຄວາມກະຈ່າງແຈ້ງ, ສະນັ້ນ, ກຸ່ມຜູ້ຂຽນຈຶ່ງໄດ້ລວບລວມເອົາບັນດາຂໍ້ມູນຕ່າງໆທີ່ສາມາດລວບລວມມາໄດ້ນັ້ນມາຈັດລຽງໃຫ້ເປັນໝວດໝູ່ເພື່ອໃຫ້ຜູ້ອ່ານໄດ້ເຂົ້າໃຈຢ່າງຖືກຕ້ອງ.

## 1.2 ຄຳຖາມເພື່ອການສຶກສາ

ໃນການສຶກສາກ່ຽວກັບການອັດຊ່ອງຫວ່າງຂອງຂໍ້ຂ້ອງໃຈຂອງບັນດາອົງປະກອບຕ່າງໆ, ສະນັ້ນ ກຸ່ມຜູ້ຂຽນຈຶ່ງໄດ້ຕັ້ງຄຳຖາມເພື່ອການສຶກສາດັ່ງນີ້;

- 1 ຄວາມເປັນເພດຂອງບຸກຄົນມີຜົນຕໍ່ການຈ້າງງານຄືແນວໃດ ?
- 2 ມີລະບຽບການໃດແດ່ທີ່ພົວພັນກ່ຽວກັບກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ?
- 3 ມີບັນຫາໃດແດ່ ທີ່ມັກເກີດຂຶ້ນກັບກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດໃນການຈ້າງງານ ?
- 4 ມາດຕະການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ປົກປ້ອງກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດມີຄືແນວໃດແດ່ ?
- 5 ບັນດານະໂຍບາຍຕ່າງໆ ທີ່ສົ່ງຜົນດີ ແລະ ຜົນເສຍ ກ່ຽວກັບກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດມີຄືແນວໃດ ?



## 6 ພັກ ແລະ ລັດຖະບານຄວນມີນິຕິກຳອັນໃດແດ່ກ່ຽວກັບກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ?

### 1.3 ຈຸດປະສົງຂອງການສຶກສາ

ໃນການສຶກສາໃນຄັ້ງນີ້ກຸ່ມຜູ້ຊຽນມີຈຸດປະສົງທີ່ຈະສຶກສາເຖິງບັນຫາດັ່ງນີ້;

- ເພື່ອສຶກສາຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບການຈ້າງງານຂອງກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍເພດ.
- ເພື່ອສຶກສາຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບລະບຽບການຕ່າງໆທີ່ມີຜົນກະທົບກັບກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ.
- ເພື່ອສຶກສາຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບບັນຫາທີ່ເກີດຂຶ້ນກ່ຽວກັບກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ.
- ເພື່ອສຶກສາຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບມາດຕະການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ປົກປ້ອງກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ.
- ເພື່ອສຶກສາຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບບັນດານະໂຍບາຍຕ່າງໆທີ່ສົ່ງຜົນດີ ແລະ ຜົນເສຍ ກ່ຽວກັບກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ.
- ເພື່ອສຶກສາຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບບັນດານິຕິກຳຕ່າງໆທີ່ພັກ ແລະ ລັດຖະບານຄວນພິຈາລະນາເພື່ອເປັນການຄຸ້ມຄອງກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ.

### 1.4 ຂອບເຂດການສຶກສາ

ໃນການສຶກສາກ່ຽວກັບການອັດຊ່ອງຫວ່າງກ່ຽວກັບຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດໃນບ່ອນເຮັດວຽກ ໃນ ສປປ ລາວ ກຸ່ມຜູ້ຊຽນແມ່ນມີຂອບເຂດການສຶກສາສະເພາະໃນນະຄອນຫຼວງ ໂດຍເນັ້ນໜັກ ບັນດາບໍລິສັດ ແລະ ສະມາຄົມຈຳນວນໜຶ່ງ ເຊິ່ງເປັນບໍລິສັດ ຫຼື ຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດຂະໜາດໃຫຍ່ຂອງ ສ ປປ ລາວ ເພື່ອເປັນບ່ອນອີງໃສ່ການເກັບກຳຂໍ້ມູນຂອງບົດຄົ້ນຄວ້າ.

### 1.5 ວິທີການສຶກສາ

ສຳລັບວິທີການສຶກສາກຸ່ມຜູ້ຊຽນຈະໄດ້ມີການຕັ້ງຄຳຖາມ ໂດຍອີງຕາມຂໍ້ສະເໜີແນະທີ່ທີມງານໄດ້ມາຈາກບົດວິໄຈ ຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດໃນບ່ອນເຮັດວຽກ (ສຶກສາກໍລະນີນະໂຍບາຍການຈ້າງງານຂອງກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງດ້ານເພດຢູ່ໃນ ສປປ ລາວ 2019) ມາເປັນບ່ອນອີງໃນການຕັ້ງຄຳຖາມ ແລ້ວລົງໄປສຳພາດບັນດາບໍລິສັດ ແລະ ສະມາຄົມທີ່ຕັ້ງເອົາໄວ້ ແລ້ວນຳເອົາຜົນຂອງການສຳພາດມາຈັດລຽງໃຫ້ເປັນໝວດເປັນໝູ່ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ຜູ້ອ່ານ ຫຼື ຜູ້ທີ່ມີຄວາມສົນໃຈ ລວມທັງອົງການທີ່ໃຫ້ທຶນ ໄດ້ຮັບຮູ້ເຖິງຂໍ້ມູນຢ່າງຖືກຕ້ອງທີ່ສຸດ.

### 1.6 ຄາດຄະເນຜົນທີ່ຈະໄດ້ຮັບ

ຜ່ານການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າ, ກຸ່ມຜູ້ຊຽນຄາດວ່າພາຍຫຼັງທີ່ໄດ້ສຶກສາຄົ້ນຄວ້າເຫັນວ່າຈະໄດ້ຮັບຜົນດັ່ງນີ້;

1. ສາມາດຮັບຮູ້ ແລະ ເຂົ້າໃຈໄດ້ເຖິງການຈ້າງງານຂອງກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍເພດ.

2. ສາມາດຮັບຮູ້ ແລະ ເຂົ້າໃຈໄດ້ເຖິງລະບຽບການຕ່າງໆທີ່ມີຜົນກະທົບກັບກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ.
3. ສາມາດຮັບຮູ້ ແລະ ເຂົ້າໃຈໄດ້ເຖິງບັນຫາທີ່ເກີດຂຶ້ນກ່ຽວກັບກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ.
4. ສາມາດຮັບຮູ້ ແລະ ເຂົ້າໃຈໄດ້ເຖິງມາດຕະການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ປົກປ້ອງກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ.
5. ສາມາດຮັບຮູ້ ແລະ ເຂົ້າໃຈໄດ້ເຖິງບັນດານະໂຍບາຍຕ່າງໆທີ່ສົ່ງຜົນດີ ແລະ ຜົນເສຍ ກ່ຽວກັບກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ.
6. ສາມາດຮັບຮູ້ ແລະ ເຂົ້າໃຈໄດ້ເຖິງບັນດານິຕິກຳຕ່າງໆທີ່ພັກ ແລະ ລັດຖະບານເອົາໃຈໃສ່ເພື່ອເປັນການຄຸ້ມຄອງກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ.

## ພາກທີ II ນິຕິກຳ

### 2. ນິຕິກຳທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບສິດທິມະນຸດ

#### 2.1 ແນວຄວາມຄິດກ່ຽວກັບສິດທິມະນຸດ

ການຮັບຮູ້ກຽດສັກສີຂອງບຸກຄົນ, ສິດສະເໝີພາບ ແລະ ບໍ່ສາມາດລົບລ້າງໄດ້ຂອງສະມາຊິກທຸກຄົນ ໃນວົງຄະນະຍາດແຫ່ງມວນມະນຸດທີ່ເປັນພື້ນຖານແຫ່ງອິດສະຫຼະພາບ, ຄວາມຍຸຕິທຳ ແລະ ສັນຕິພາບໃນໂລກ. ການຮັບຮູ້ ແລະ ການມີປະໝາດສິດທິມະນຸດລວມໄປເຖິງພຶດຕິກຳແບບປ່າເຖື່ອນອັນໄດ້ ຢຽບຢຳທຳລາຍມະໂນທຳຂອງມວນມະນຸດ ແລະ ສັງກາດໃໝ່ຂອງໂລກຊຶ່ງມະນຸດຈະມີເສລີພາບໃນ ການປາກເວົ້າ, ເຊື່ອຖື ແລະ ປາສະຈາກຄວາມຢ້ານກົວ ແລະ ຄວາມທຸກຈົນ ຈຶ່ງໄດ້ຖືກປ່າວປະກາດ ວ່າເປັນຄວາມມຸ່ງມາດປາດຖະໜາອັນສູງສົ່ງຂອງປ່ວງຊົນທົ່ວໄປ, ຖ້າຫຼີກເວັ້ນການກົດດັນຕໍ່ມວນມະນຸດ ຊຶ່ງນຳໄປເຖິງການລຸກຮື້ຂຶ້ນເພື່ອຕ້ານກັບການກົດຂີ່ຂົ່ມເຫັງອັນເປັນມາດຕະການສະນັ້ນ, ມັນເປັນສິ່ງຈຳເປັນທີ່ວ່າສິດທິມະນຸດສົມຄວນຈະຕ້ອງຖືກປົກປ້ອງໂດຍລະບົບກົດໝາຍ.

ອົງການສະຫະປະຊາຊາດ ໄດ້ຍັງຢືນຢັນໃນກົດບັດສະຫະປະຊາຊາດເຖິງຄວາມເຫຼື້ອມໃສຕໍ່ກັບສິດທິພື້ນຖານ, ກຽດສັກສີ ແລະ ຄວາມປະເສີດຂອງມະນຸດ ແລະ ສິດສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍ ແລະ ການຕັດສິນໃຈຊຸກຍູ້ຄວາມກ້າວໜ້າທາງສັງຄົມ ແລະ ເງື່ອນໄຂດຳລົງຊີວິດທີ່ດີກ່ວາທ່າມກາງອິດສະຫຼະພາບທີ່ກວ້າງຂວາງຍິ່ງຂຶ້ນ. ລັດພາຄີໄດ້ຕັ້ງໃຈທີ່ຈະຄ້ຳປະກັນຄວາມເຄົາລົບທົ່ວໄປ ແລະ ມີປະສິດທິຜົນ ແລະ ອິດສະຫຼະພາບອັນພື້ນຖານຂອງມະນຸດ ໂດຍການຮ່ວມມືກັບສະຫະປະຊາຊາດ, ໂດຍເຫັນວ່າ ຄວາມເຂົ້າໃຈຮ່ວມກັນຕໍ່ສິດ ແລະ ອິດສະລະພາບເຫຼົ່ານີ້ ແມ່ນມີຄວາມສຳຄັນອັນໃຫຍ່ຫຼວງທີ່ສຸດສຳລັບການເຮັດໃຫ້ຄວາມຕັ້ງໃຈດັ່ງກ່າວປະກົດຜົນເປັນຈິງຢ່າງເຕັມສ່ວນ.

ດັ່ງນັ້ນ, ສະມັດຊາໃຫຍ່ ສະຫະປະຊາຊາດ ຈຶ່ງປະກາດວ່າ: ຖະແຫຼງການສາກົນວ່າດ້ວຍສິດມະນຸດສະບັບນີ້ເປັນອຸດົມຄະຕິລວມໃຫ້ປະຊາຊົນທຸກໆຄົນ ບໍ່ວ່າເຜົ່າ ແລະ ຊາດໃດ ເພື່ອບັນລຸເປົ້າໝາຍທີ່ວ່າ ທຸກຄົນ ແລະ ທຸກພາກສ່ວນ ຂອງສັງຄົມ ວ່າ ໂດຍຄຳນຶງ ເຖິງຖະແຫຼງການນີ້ເພື່ອພະຍາຍາມສົ່ງເສີມຄວາມເຄົາລົບສິດ ແລະ ອິດສະລະພາບເຫຼົ່ານັ້ນ ດ້ວຍການສົດສອນ ແລະ ສຶກສາອົບຮົມ. ພ້ອມດຽວກັນ, ກໍ່ຈະເອົາມາດຕະການເປັນຂັ້ນຕອນໄປທັງໃນລະດັບຊາດ ແລະ ລະດັບສາກົນ ເພື່ອຮັບປະກັນການຮັບຮູ້ ແລະ ການປະຕິບັດສິດ ແລະ ອິດສະລະພາບດັ່ງກ່າວ ໂດຍທົ່ວໄປ ແລະ ມີປະສິດທິພາບໃນໝູ່ປະຊາຊົນຂອງລັດພາຄືກໍ່ຄືປະຊາຊົນໃນອານາເຂດຂອງການປົກຄອງຂອງລັດດັ່ງກ່າວ.

ມະນຸດທຸກຄົນລ້ວນແຕ່ເກີດມາຢ່າງເສລີ ແລະ ມີຄວາມສະເໝີພາບຕໍ່ໜ້າກົດໝາຍ. ທຸກຄົນປະກອບດ້ວຍສະຕິສຳປະສັນຍະ ແລະ ມະໂນທຳ ສົມຄວນຈະຕ້ອງປະພຶດຕໍ່ກັນ ແລະ ກັນ ດ້ວຍນ້ຳໃຈອັນເປັນພາລະດອນພາບນຳກັນ (ຖະແຫຼງການສາກົນວ່າດ້ວຍສິດທິມະນຸດ, ເລກທີ 217A ( III ) ລົງວັນທີ 10 ທັນວາ 1948, ມາດຕາ 1.).

ທຸກຄົນມີສິດໄດ້ຮັບສິດ ແລະ ອິດສະລະພາບທຸກປະການ ທີ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ໃນຖະແຫຼງການວ່າດ້ວຍສິດທິມະນຸດ, ປາສະຈາກການຈຳແນກໃດໆ, ສະເພາະຢ່າງຍິ່ງ ແມ່ນການຈຳແນກເຊື້ອຊາດ, ຜິວພັນ, ເພດ, ພາສາ, ສາດສະໜາຄຳເຫັນທາງການເມືອງ ຫຼື ຄຳເຫັນດ້ານອື່ນໆ, ສັນຊາດ ແລະ ສັງຄົມເດີມ, ຊັບສົມບັດ, ການກຳເນີດ - ຍິ່ງໄປກວ່ານັ້ນ, ຫ້າມການຈຳແນກໃດໆ ທີ່ເກີດຈາກພື້ນຖານ ສະຖານະພາບ ທາງດ້ານການເມືອງ, ທາງດ້ານກົດໝາຍ ຫຼື ທາງດ້ານສາກົນ ຂອງປະເທດ ຫຼື ອານາເຂດ ທີ່ບຸກຄົນນັ້ນສັງກັດຢູ່, ເຖິງວ່າປະເທດ ຫຼື ອານາເຂດນັ້ນຈະເປັນເອກະລາດ ຫຼື ພາຍໃຕ້ອາລັກຂາ, ບໍ່ທັນໄດ້ຮັບການປົກຄອງຕົນເອງ ຫຼື ຢູ່ພາຍໃຕ້ຮູບການຈຳກັດອະທິປະໄຕແບບອື່ນໃດກໍ່ຕາມ (ຖະແຫຼງການສາກົນວ່າດ້ວຍສິດທິມະນຸດ, ເລກທີ 217A ( III ) ລົງວັນທີ 10 ທັນວາ 1948, ມາດຕາ 2).

ທຸກຄົນມີຄວາມສະເໝີພາບຢູ່ຕໍ່ໜ້າກົດໝາຍ ແລະ ມີສິດໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງໂດຍກົດໝາຍຢ່າງເທົ່າທຽມກັນ, ປາສະຈາກການຈຳແນກໃດໆ. ທຸກຄົນມີສິດໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງຢ່າງເທົ່າທຽມກັນຈາກການຈຳແນກທີ່ເປັນການລະເມີດຕໍ່ຖະແຫຼງການວ່າດ້ວຍສິດທິມະນຸດ ແລະ ຕໍ່ທຸກການຍຸຍົງໃດໆ ຊຶ່ງຈະກໍ່ໃຫ້ເກີດການຈຳແນກດັ່ງກ່າວ (ຖະແຫຼງການສາກົນວ່າດ້ວຍສິດທິມະນຸດ, ເລກທີ 217A (III) ລົງວັນທີ 10 ທັນວາ 1948, ມາດຕາ 7).

ທຸກຄົນຈະບໍ່ຖືກລ້ວງລໍ້ສິດສ່ວນຕົວ, ຄອບຄົວທີ່ຢູ່ອາໄສ ຫຼື ການສື່ສານໂດຍພາລະການລົບລຸ່ມກຽດສັກສີ, ທຸກຄົນມີສິດທີ່ຈະໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງການລ່ວງລ້ຳ ຫຼື ການລົບລຸ່ມດັ່ງກ່າວ (



(ຖະແຫຼງການສາກົນວ່າດ້ວຍສິດທິມະນຸດ, ເລກທີ 217A ( III ) ລົງວັນທີ 10 ທັນວາ 1948, ມາດຕາ 12).

ທຸກຄົນມີສິດມີອິດສະລະພາບ ໃນການນຶກຄິດ, ມະໂນທຳ ແລະ ເຊື່ອຖືສາດສະໜາ ສິດອັນນີ້ ລວມທັງອິດສະລະພາບ ໃນການປ່ຽນສາດສະໜາ ຫຼື ປ່ຽນຄວາມເຊື່ອຖືຂອງຕົນ, ແລະ ມີອິດສະລະ ພາບໃນການສະແດງອອກ ກ່ຽວກັບສາດສະໜາ ຫຼື ຄວາມເຊື່ອຖືຂອງຕົນ ດ້ວຍການສຶດສອນ ການເຄື່ອນໄຫວຢູ່ໃນສະຖານທີ່ສ່ວນຕົວ ຫຼື ສາທາລະນະທັງດ້ວຍຕົນເອງ ຫຼື ລວມໝູ່ ( ຖະແຫຼງການ ສາກົນວ່າດ້ວຍສິດທິມະນຸດ, ເລກທີ 217A ( III ) ລົງວັນທີ 10 ທັນວາ 1948, ມາດຕາ 18)

ທຸກຄົນມີສິດ ມີອິດສະລະພາບໃນການປະກອບຄຳເຫັນ ແລະ ໃນການປາກເວົ້າ, ສິດນີ້ລວມ ທັງອິດສະລະພາບທີ່ຈະຢຶດຖືຄຳຄິດຄຳເຫັນຂອງຕົນ ໂດຍປາສະຈາກການຢ້ານກົວໃດໆທັງສິ້ນ ແລະ ມີອິດສະລະພາບໃນການຊອກສະແຫວງຫາ, ໃນການຮັບ ແລະ ໃນການເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ແນວຄວາມຄິດ ໂດຍວິທີໃດກໍໄດ້ຢ່າງບໍ່ມີພິມແດນ (ຖະແຫຼງການສາກົນວ່າດ້ວຍ ສິດທິມະນຸດ, ເລກທີ 217A ( III ) ລົງວັນທີ 10 ທັນວາ 1948, ມາດຕາ 19).

ທຸກຄົນ ມີສິດເຂົ້າຮ່ວມ ໃນກິດຈະການປົກຄອງປະເທດຂອງຕົນໂດຍກົງ ຫຼື ຜ່ານຜູ້ແທນທີ່ມາ ຈາກການເລືອກຕັ້ງຢ່າງເສລີພາບ, ທຸກຄົນມີສິດເຂົ້າຮັບໃຊ້ວຽກງານລັດຖະການໃນປະເທດຂອງຕົນ ໃນເງື່ອນໄຂເທົ່າທຽມກັນ (ຖະແຫຼງການສາກົນວ່າດ້ວຍສິດທິມະນຸດ, ເລກທີ 217A ( III ) ລົງວັນ ທີ 10 ທັນວາ 1948, ມາດຕາ 21).

ຄວາມມຸ່ງມາດປາຖະໜາຂອງປະຊາຊົນເປັນພື້ນຖານຂອງອຳນາດການປົກຄອງຄວາມໝາຍອັນນີ້ ຈະ ຕ້ອງໄດ້ສະແດງອອກຜ່ານການເລືອກຕັ້ງທີ່ບໍລິສຸດ ຊຶ່ງຕ້ອງມີຂຶ້ນເປັນໄລຍະໄປ ໂດຍການລົງຄະແນນ ສູງແບບທົ່ວໄປ, ສະເໝີພາບ ແລະ ປິດລັບ ຫຼື ໂດຍວິທີໃດໜຶ່ງ ຊຶ່ງຄ້ຳປະກັນເສລີພາບໃນການລົງ ຄະແນນສູງ.

ທຸກຄົນໃນຖານະເປັນສະມາຊິກຂອງສັງຄົມມີສິດໄດ້ຮັບສະຫວັດດີການສັງຄົມ. ເພື່ອໄດ້ມາຊຶ່ງ ສິດທິທາງດ້ານເສດຖະກິດ, ສັງຄົມ ແລະ ວັດທະນະທຳ ຂອງທຸກຄົນທີ່ຈຳເປັນ, ກຽດສັກສີ ແລະ ການຂະຫຍາຍຕົວດ້ານບຸກຄະລິກຂອງຕົນແມ່ນຈະຕ້ອງມີການສຸມກຳລັງພາຍໃນຊາດ ແລະ ການຮ່ວມ ມືສາກົນ ໂດຍອີງໃສ່ການຈັດຕັ້ງ ແລະ ເຫງົ້າພະລັງຂອງແຕ່ລະປະເທດ. ທຸກຄົນລ້ວນແຕ່ມີສິດໄດ້ຮັບ ວຽກງານ, ມີສິດເສລີພາບໃນການເລືອກວຽກເຮັດງານທຳ, ມີສິດໄດ້ຮັບເງື່ອນໄຂການອອກແຮງງານ ທີ່ຍຸຕິທຳ ແລະ ເພີ່ງພໍໃຈ, ແລະ ມີສິດໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງຈາກໄພວ່າງງານ. ທຸກຄົນມີສິດໄດ້ຮັບຄ່າ ແຮງງານທີ່ເທົ່າທຽມກັນສຳລັບວຽກງານລະດັບດຽວກັນ ໂດຍປາສະຈາກການຈຳແນກໃດໆ. ທຸກຄົນທີ່

ມີວຽກເຮັດງານທຳຈະຕ້ອງມີສິດໄດ້ຮັບຄ່າແຮງງານທີ່ຍຸຕິທຳ ແລະ ເພິ່ງພໍໃຈ ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ຜູ້ກຸ່ວ ແລະ ຄອບຄົວມີຊີວິດການເປັນຢູ່ທີ່ເໝາະສົມກັບກຽດສັກສີຂອງຄວາມເປັນມະນຸດ ແລະ ຖ້າເປັນໄປ ໄດ້ຈະໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງຢ່າງອື່ນອີກຈາກສັງຄົມ.

ທຸກຄົນ (ຖະແຫຼງການສາກົນວ່າດ້ວຍສິດທິມະນຸດ, ເລກທີ 21/A ( III ) ລົງວັນທີ 10 ທັນວາ 1948, ມາດຕາ21).

ຄວາມມຸ່ງມາດປາຖະໜາຂອງປະຊາຊົນເປັນພື້ນຖານຂອງອຳນາດການປົກຄອງ. ຄວາມໝາຍ ອັນນີ້ຈະຕ້ອງໄດ້ສະແດງອອກ ຜ່ານການເລືອກຕັ້ງທີ່ບໍລິສຸດ ຊຶ່ງຕ້ອງມີຂຶ້ນເປັນໄລຍະໄປ ໂດຍການ ລົງຄະແນນສຽງແບບທົ່ວໄປ, ສະເໝີພາບ ແລະ ປິດລັບ ຫຼື ໂດຍວິທີໃດໜຶ່ງ ຊຶ່ງຄ້ຳປະກັນເສລີພາບ ໃນການລົງຄະແນນສຽງ.

ທຸກຄົນ ໃນຖານະເປັນສະມາຊິກຂອງສັງຄົມມີສິດໄດ້ຮັບສະຫວັດດີການສັງຄົມ. ເພື່ອໄດ້ມາ ຊຶ່ງສິດທິ ທາງດ້ານເສດຖະກິດ, ສັງຄົມ ແລະ ວັດທະນະທຳຂອງທຸກຄົນທີ່ຈຳເປັນ, ກຽດສັກສີ ແລະ ການ ຂະຫຍາຍຕົວດ້ານບຸກຄະລິກຂອງຕົນແມ່ນຈະຕ້ອງມີການສຸມກຳລັງພາຍໃນຊາດ ແລະ ການຮ່ວມມື ສາກົນ ໂດຍອີງໃສ່ການຈັດຕັ້ງ ແລະ ເຫງົ້າພະລັງຂອງແຕ່ລະປະເທດ.

ທຸກຄົນລ້ວນແຕ່ມີສິດໄດ້ຮັບວຽກງານ, ມີສິດເສລີພາບ ໃນການເລືອກວຽກເຮັດງານທຳ, ມີສິດ ໄດ້ຮັບເງື່ອນໄຂການອອກແຮງງານທີ່ຍຸຕິທຳ ແລະ ເພິ່ງພໍໃຈ, ແລະ ມີສິດໄດ້ຮັບ ການປົກປ້ອງ ຈາກ ໄພວ່າງງານ.

ທຸກຄົນມີສິດໄດ້ຮັບຄ່າແຮງງານທີ່ເທົ່າທຽມກັນສຳລັບວຽກງານລະດັບດຽວກັນໂດຍປາສະຈາກການຈຳ ແນກໃດໆ.

ທຸກຄົນທີ່ມີວຽກເຮັດງານທຳ ຈະຕ້ອງມີສິດໄດ້ຮັບຄ່າແຮງງານທີ່ຍຸຕິທຳ ແລະ ເພິ່ງພໍໃຈເພື່ອ ຮັບປະກັນໃຫ້ຜູ້ກຸ່ວ ແລະ ຄອບຄົວມີຊີວິດການເປັນຢູ່ທີ່ເໝາະສົມກັບກຽດສັກສີຂອງຄວາມເປັນມະນຸດ ແລະ ຖ້າເປັນໄປໄດ້ຈະໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງຢ່າງອື່ນອີກຈາກສັງຄົມ.

ທຸກຄົນມີສິດສ້າງຕັ້ງ ແລະ ເຂົ້າຮ່ວມອົງການກຳມະບານເພື່ອປົກປ້ອງສິດຜົນປະໂຫຍດຂອງຕົນ (ຖະແຫຼງການສາກົນວ່າດ້ວຍສິດທິມະນຸດ, ເລກທີ 217A ( III ) ລົງວັນທີ 10 ທັນວາ 1948, ມາດຕາ 23)

ທຸກຄົນມີສິດໄດ້ຮັບລະດັບຊີວິດການເປັນຢູ່ທີ່ພຽງພໍເພື່ອຄ້ຳປະກັນສຸຂະພາບ ແລະ ອື່ນໆ ຄວາມຢູ່ດີກິນດີຂອງຕົນ ແລະ ຄອບຄົວ, ໂດຍສະເພາະດ້ານອາຫານ, ເຄື່ອງນຸ່ງຫົ່ມ ເຮືອນຊານບ້ານ ພັກ ແລະ ການປິ່ນປົວສຸຂະພາບ ພ້ອມທັງການບໍລິການທາງສັງຄົມທີ່ຈຳເປັນອື່ນໆ. ທຸກຄົນມີສິດໄດ້ ຮັບການດູແລໃນກໍລະນີມີການວ່າງງານ, ມີການເຈັບເປັນ, ເສຍອົງຄະ, ເປັນໝ້າຍ, ເຖົ້າແກ່ ຫຼື ການ ຂາດປັດໃຈສຳລັບການດຳລົງຊີວິດ ຊຶ່ງເກີດຈາກສະພາບນອກຕົວຂອງຜູ້ກ່ຽວ.

ຄວາມເປັນແມ່ ແລະ ຄວາມເປັນເດັກ ລ້ວນແຕ່ມີສິດໄດ້ຮັບການດູແລ ແລະ ຊ່ວຍເຫຼືອເປັນ ພິເສດ. ເດັກນ້ອຍທຸກຄົນຈະເກີດໃນຄອບຄົວທີ່ມີການສົມລົດ ຫຼື ນອກການສົມລົດກໍຈະໄດ້ຮັບການປົກ ປ້ອງດັ່ງດຽວກັນຈາກສັງຄົມ (ຖະແຫຼງການສາກົນວ່າດ້ວຍສິດທິມະນຸດ, ເລກທີ 217A ( III ) ລົງວັນ ທີ 10 ທັນວາ 1948, ມາດຕາ 25)

ທຸກຄົນມີສິດໄດ້ຮັບການສຶກສາ, ການສຶກສາຈະຕ້ອງບໍ່ໄດ້ເສຍຄ່າ, ຢ່າງໜ້ອຍໃນຂັ້ນປະຖົມ ແລະ ຂັ້ນພື້ນຖານ. ການສຶກສາຂັ້ນປະຖົມຈະຕ້ອງເປັນການສຶກສາພາກບັງຄັບ ການສຶກສາດ້ານ ເຕັກນິກ ແລະ ວິຊາຊີບຈະຕ້ອງມີຢູ່ທົ່ວໄປ ສ່ວນການສຶກສາຂັ້ນສູງ, ທຸກຄົນຈະຕ້ອງເປີດໃຫ້ໝົດທຸກ ຄົນເຂົ້າຮຽນໄດ້ຢ່າງສະເໝີພາບໂດຍອີງຕາມຄວາມສາມາດຂອງເຂົາເຈົ້າ.

ການສຶກສາຈະຕ້ອງມີຈຸດປະສົງເສີມຂະຫຍາຍບຸກຄະລິກຂອງບຸກຄົນຢ່າງເຕັມສ່ວນ ແລະ ການເພີ່ມທະວີການເຄົາລົບສິດທິມະນຸດ ແລະ ເສລີພາບອັນເປັນພື້ນຖານ, ການສຶກສາ ຈະຕ້ອງ ສົ່ງເສີມຄວາມເຂົ້າອົກເຂົ້າໃຈ, ຄວາມຜ່ອນສັ້ນຜ່ອນຍາວ ແລະ ມິດຕະພາບລະຫວ່າງປະຊາຊາດ, ລະຫວ່າງກຸ່ມຊົນຊາດ ຫຼື ສາດສະໜາ ແລະ ພ້ອມດຽວກັນ ຄື : ເພີ່ມທະວີການເຄື່ອນໄຫວ ຂອງ ສະຫະປະຊາຊາດ ໃນການປົກປັກຮັກສາສັນຕິພາບ, ພໍ່ແມ່ມີບູລິມະສິດ ທີ່ຈະແນະນຳການສຶກສາແບບ ໃດໃຫ້ລູກຂອງຕົນກໍໄດ້.

ທຸກຄົນມີສິດເຂົ້າຮ່ວມໃນການເຄື່ອນໄຫວດ້ານວັດທະນະທຳຂອງຊຸມຊົນ, ມີສິດຊົມໃຊ້ ສິນລະປະວັດທະນະທຳ ແລະ ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນຄວາມກ້າວໜ້າທາງວິທະຍາສາດພ້ອມທັງໄດ້ຮັບ ຜົນປະໂຫຍດທີ່ເກີດຈາກສິ່ງດັ່ງກ່າວ.

ທຸກຄົນມີສິດທີ່ຈະໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງຜົນປະໂຫຍດທາງດ້ານວັດຖຸ ແລະ ຈິດໃຈ ຊຶ່ງເນື່ອງມາ ຈາກໝາກຜົນທາງດ້ານວິທະຍາສາດ, ສິນລະປະວັນນະຄະດີ ຊຶ່ງຜູ້ກ່ຽວເປັນຜູ້ຜະລິດຄິດແຕ່ງ (ຖະແຫຼງການສາກົນວ່າດ້ວຍສິດທິມະນຸດ, ເລກທີ 217A ( III ) ລົງວັນທີ 10 ທັນວາ 1948, ມາດຕາ 26)



ທຸກຄົນມີສິດໄດ້ຢູ່ໃນຄວາມເປັນລະບຽບຮຽບຮ້ອຍຂອງສັງຄົມ ແລະ ສາກົນ ຊຶ່ງອຳນວຍໃຫ້ແກ່ການເສີມຂະຫຍາຍສິດ ແລະ ອິດສະລະພາບທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນຖະແຫຼງການສົນທິສັນຍາສາກົນ ໄດ້ຮັບການປະຕິບັດຢ່າງເຕັມສ່ວນ.

ທຸກຄົນມີພັນທະຕໍ່ວົງຄະນາຍາດທີ່ຕົນອາໄສຢູ່ ຊຶ່ງເປັນສັງຄົມອັນໜຶ່ງອັນດຽວເທົ່ານັ້ນທີ່ສາມາດເຮັດໃຫ້ການຂະຫຍາຍຕົວຂອງຕົນເປັນໄປໄດ້ຢ່າງເສລີ ແລະ ເຕັມສ່ວນ.

ໃນການໃຊ້ສິດ ແລະ ເສລີພາບຂອງຕົນ, ທຸກຄົນຈະຖືກຈຳກັດພຽງແຕ່ດ້ວຍກົດໝາຍທີ່ແນໃສ່ເພື່ອຮັບປະກັນການຮັບຮູ້ ແລະ ການເຄົາລົບສິດ ແລະ ອິດສະລະພາບຂອງບຸກຄົນອື່ນ ແລະ ເພື່ອຕອບສະໜອງຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການອັນຊອບທຳດ້ານຈັນຍາທຳ, ຄວາມເປັນລະບຽບຮຽບຮ້ອຍຂອງສັງຄົມ ແລະ ຄວາມຢູ່ດີກິນດີຂອງສັງຄົມປະຊາທິປະໄຕ.

ຈະໃນກໍລະນີໃດກໍຕາມ, ບັນດາສິດທິ ແລະ ເສລີພາບເຫຼົ່ານີ້ຈະບໍ່ຖືກນຳໃຊ້ໄປໃນທາງທີ່ກົງກັນຂ້າມກັບຈຸດປະສົງ ແລະ ຫຼັກການ ຂອງສະຫະປະຊາຊາດ (ຖະແຫຼງການສາກົນວ່າດ້ວຍສິດທິມະນຸດ, ເລກທີ 217A (III) ລົງວັນທີ 10 ທັນວາ 1948, ມາດຕາ 29)

ພົນລະເມືອງລາວ ຜູ້ມີອາຍຸແຕ່ສິບແປດປີຂຶ້ນໄປມີສິດປ່ອນບັດເລືອກຕັ້ງ ແລະ ຜູ້ມີອາຍຸ ແຕ່ຊາວເອັດປີຂຶ້ນໄປມີສິດສະໝັກຮັບເລືອກຕັ້ງ ເວັ້ນເສຍແຕ່ຜູ້ເປັນບ້າ, ເສຍຈິດ ແລະ ຜູ້ຖືກສານຕັດສິນລົງໂທດຕັດອິດສະຫຼະພາບ, ປົດສິດເລືອກຕັ້ງ ແລະ ສະໝັກຮັບເລືອກຕັ້ງ (ລັດຖະທຳມະນູນ, 2015, ມາດຕາ 36).

ພົນລະເມືອງລາວ ຍິງ-ຊາຍ ມີສິດເທົ່າທຽມກັນທາງດ້ານການເມືອງ, ເສດຖະກິດ, ວັດທະນະທຳ, ສັງຄົມ ແລະ ຄອບຄົວ ( ລັດຖະທຳມະນູນ, 2015, ມາດຕາ 37 ). ພົນລະເມືອງລາວ ມີສິດໄດ້ຮັບການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າ, ຮ່ຳຮຽນເພື່ອພັດທະນາຕົນເອງໃຫ້ມີຄວາມກ້າວໜ້າ.

## 2.2 ນິຕິກຳທີ່ກ່ຽວກັບກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ

ບັນດານິຕິກຳທີ່ກ່ຽວກັບກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດປະກອບດ້ວຍ: ບັນດາລະບຽບກົດໝາຍທີ່ມີສ່ວນພົວພັນກັບກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ຊຶ່ງບັນດານິຕິກຳເຫຼົ່ານັ້ນຈະມີບາງມາດຕາ ຫຼື ບາງວັກບາງຕອນເທົ່ານັ້ນທີ່ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງທັງນີ້ຂຶ້ນຢູ່ກັບແຕ່ລະກົດໝາຍເຊັ່ນ:

ລັດຖະທຳມະນູນ ແຫ່ງ ສປປ ລາວ ສະບັບ ປີ 2015 ປະກອບມີຫຼາຍມາດຕາຄື: ມາດຕາ 34 ຫາ ມາດຕາ 49 ຊຶ່ງໃນມາດຕາດັ່ງກ່າວກໍໄດ້ກຳນົດກ່ຽວກັບສິດ ແລະ ພັນທະຂອງພົນລະເມືອງລາວໂດຍບໍ່ຈຳແນກໃນເລື່ອງຂອງທາງເພດ.

ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການຕ້ານ ແລະ ສະກັດກັ້ນການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກ ສະບັບ ປີ 2014 ປະກອບມີມາດຕາ 3, 5, 9 ຫາ ມາດຕາ 17 ໂດຍມາດຕາດັ່ງກ່າວໄດ້ກຳນົດກ່ຽວ ກັບແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກ ດັ່ງກ່າວໄດ້ກຳນົດໃຫ້ເຫັນກ່ຽວກັບພຶດຕິກຳ ແລະ ການກະທຳທີ່ເປັນ ອັນຕະລາຍຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກ ໂດຍສະເພາະເດັກ ຫຼື ແມ່ຍິງທີ່ມີພຶດຕິກຳທີ່ແຕກຕ່າງຈາກບຸກຄົນ ທົ່ວໄປ ເນື່ອງຈາກວ່າຄວາມບ່ຽງເບນທາງເພດຂອງກຸ່ມຄົນດັ່ງກ່າວ.

ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການພັດທະນາ ແລະ ປົກປ້ອງແມ່ຍິງ ສະບັບປີ 2004 ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນ ມາດຕາ 2, 3, 8 ຫາ ມາດຕາ 18 ໂດຍມາດຕາດັ່ງກ່າວຈະກຳນົດກ່ຽວກັບສິດທິ ຂອງແມ່ຍິງໃນວຽກ ງານຕ່າງໆ ທີ່ຜູ້ຍິງບໍ່ວ່າຈະເປັນຜູ້ຍິງທີ່ບ່ຽງເບນທາງເພດກໍຄວນຈະໄດ້ຮັບສິດເທົ່າທຽມກັນ.

ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປົກປ້ອງສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດຂອງເດັກ ສະບັບປີ 2006 ໄດ້ກຳນົດ ໄວ້ໃນມາດຕາ 18, 25, 26, 28 ແລະ 31 ໂດຍມາດຕາດັ່ງກ່າວໄດ້ກຳນົດກ່ຽວກັບຄວາມ ຮັບຜິດຊອບຂອງອົງການລັດກ່ຽວກັບການປົກປ້ອງສິດທິຂອງເດັກເພື່ອບໍ່ໃຫ້ເດັກຖືກທາລຸນ ໂດຍ ສະເພາະການທາລຸນທາງເພດ.

ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການສຶກສາ ສະບັບ ປີ 2015 ໄດ້ກຳນົດເອົາໄວ້ໃນມາດຕາ 2, 4, 10 ແລະ 31 ໂດຍກຳນົດກ່ຽວກັບສິດທິຂອງເດັກ ໃນການເຂົ້າເຖິງການສຶກສາ ໂດຍບໍ່ມີການຈຳແນກປະເພດຂອງ ເດັກລວມທັງເດັກທີ່ມີພຶດຕິກຳທີ່ບ່ຽງເບນທາງເພດອີກດ້ວຍ.

ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປະກັນສັງຄົມ ສະບັບ ປີ 2018 ໂດຍກຳນົດເອົາໄວ້ໃນມາດຕາ 2, 4, 9, 10, 16, 17, 20, 21 ຊຶ່ງກຳນົດກ່ຽວກັບການປະກັນສັງຄົມເພື່ອໃຫ້ບຸກຄົນໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນ ຕ່າງໆຢ່າງເປັນເອກະພາບ ແລະ ທົ່ວເຖິງ.

ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍພັນທະປ້ອງກັນຊາດ ສະບັບ ປີ 2012 ໂດຍກຳນົດເອົາໄວ້ໃນມາດຕາ 2, 4, 8, 28 ຊຶ່ງກຳນົດກ່ຽວກັບພັນທະປ້ອງກັນຊາດ ຂອງພົນລະເມືອງລາວຊຶ່ງທຸກຄົນຕ້ອງໄດ້ຜ່ານ ການຮ້ຳຮຽນວິຊາປ້ອງກັນຊາດໃນສະຖານການສຶກສາຕ່າງໆແນ່ໃສ່ໃຫ້ທຸກຄົນມີພັນທະຢ່າງສະເໝີພາບ ກັນບໍ່ຈຳແນກວ່າຈະເປັນເພດໃດກໍຕາມ.

ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍກຳມະສິດ ສະບັບ ປີ 1990 ໄດ້ກຳນົດເອົາໄວ້ໃນມາດຕາ 1, 2, 3, 4 ຊຶ່ງກ່ຽວພັນ ກັບສິດ ໃນກຳມະສິດທີ່ທຸກຄົນຄວນໄດ້ຮັບ.

ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການສືບທອດມູນມໍລະດົກ ສະບັບ ປີ 2018 ໂດຍກຳນົດໄວ້ໃນມາດຕາ 2, 4, 5, 9, 10, 11, 16, 17, 20 ແລະ 21 ຊຶ່ງກຳນົດກ່ຽວກັບສິດໃນການໄດ້ຮັບການສືບທອດມໍລະດົກຂອງພໍ່ ຫຼື ແມ່ ຊຶ່ງເດັກອາດຈະເປັນລູກລ້ຽງ ຂອງກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດຕາມທີ່ກົດໝາຍໄດ້ຮັບຮູ້ຂອງຄວາມເປັນລູກຕາມກົດໝາຍ.

ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍຄອບຄົວ ສະບັບ ປີ 2008 ໂດຍກຳນົດເອົາໄວ້ໃນມາດຕາ 1/1, 1/2, 2, 3, 5, 5/1, 26, 26/1, 27, 28 ຊຶ່ງກຳນົດກ່ຽວກັບຊັບສິນຂອງຄູ່ຜົວເມຍລວມທັງຊັບສິນຮ່ວມກັນຂອງຄູ່ຮ່ວມຊີວິດຂອງກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດທີ່ໄດ້ດຳລົງຊີວິດ ແລະ ສ້າງສາພັດທະນາຮ່ວມກັນ ບຸກຄົນເຫຼົ່ານັ້ນຄວນມີສິດໄດ້ຮັບການແບ່ງປັນຢ່າງເປັນທຳ.

ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍຊາວໜຸ່ມປະຊາຊົນປະຕິວັດລາວ ສະບັບ ປີ 2017 ໂດຍກຳນົດເອົາໄວ້ໃນມາດຕາ 24 ແລະ 26 ຊຶ່ງກຳນົດກ່ຽວກັບນະໂຍບາຍຂອງລັດຕໍ່ກັບວຽກງານຊາວໜຸ່ມປະຊາຊົນປະຕິວັດລາວ. ເນື່ອງຈາກວ່າ, ຊາວໜຸ່ມນັ້ນລວມທັງເພດຍິງ ຊາຍ ແລະ ກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ.

ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການຕ້ານການຄ້າມະນຸດ ສະບັບ ປີ 2015 ຊຶ່ງກຳນົດເອົາໄວ້ໃນມາດຕາ 2, 3, 5, 9, 13, 14, 15, 16, 17 ແລະ 18 ໂດຍກຳນົດກ່ຽວກັບຜົນກະທົບທີ່ເປັນອັນຕະລາຍຮ້າຍແຮງຈາກການຄ້າມະນຸດໂດຍສະເພາະຜົນກະທົບທາງຈິດໃຈ ແລະ ທາງເພດຂອງທຸກຄົນໂດຍບໍ່ຈຳແນກວ່າກຸ່ມຄົນໃດ.

ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການແກ້ໄຂຄຳຮ້ອງທຸກ ສະບັບ ປີ 2016 ໂດຍກຳນົດເອົາໄວ້ໃນມາດຕາ 2, 3, 5 ແລະ 11 ຊຶ່ງກຳນົດກ່ຽວກັບສິດໃນການຮ້ອງຂໍຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອ ຫຼື ຮ້ອງຂໍຄວາມເປັນທຳໃນເວລາກຸ່ມຄົນໄດ້ຮັບຜົນກະທົບ ຫຼື ໄດ້ຮັບຄວາມເສຍຫາຍພວກເຂົາຄວນໄດ້ຮັບສິດທິດັ່ງກ່າວຕາມກົດໝາຍ.

## **2.3 ແນວຄວາມຄິດກ່ຽວກັບຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ**

### **2.3.1 ແນວຄວາມຄິດກ່ຽວກັບຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດໃນ ສປປ ລາວ**

ອີງຕາມລັດຖະທຳມະນູນແຫ່ງ ສປປ ລາວ ສະບັບປີ 2015 ກ່ຽວກັບເພດແມ່ນຮັບຮູ້ແຕ່ ເພດຊາຍ ແລະ ເພດຍິງ.

ສ່ວນຄຳວ່າ: ຊາຍທີ່ມີເພດສາພັນກັບຊາຍ-ຊຸມຊົນ (Men who have sex with men) ແລະ ກະເທີຍ (Transgender) ແມ່ນຖືກເຂົ້ານຳໃຊ້ໃນວຽກງານຕ້ານເອດແຫ່ງຊາດ, ໃນປຶ້ມກົດໝາຍເອດ ປີ 2010 ມາດຕາ 1. ນິຍາມຄຳສັບ ຜ່ານການຮັບຮອງຈາກສະພາແຫ່ງຊາດໃນຄັ້ງວັນທີ 23 ມິຖຸນາ 2010. ຊຶ່ງຄວາມໝາຍຂອງເພດອື່ນແມ່ນອີງຕາມແນວຄວາມຄິດທົ່ວໄປຂອງຄົນທີ່ສັງເກດ



ລັກສະນະພາຍນອກທີ່ສະແດງອອກຂອງບຸກຄົນເທົ່ານັ້ນໂດຍບໍ່ມີເອກະສານໃດຢັ້ງວ່າເປັນກະເທີຍ ຫຼື ເປັນທອມ ຍ້ອນສາເຫດອັນນັ້ນ ຫຼື ຍ້ອນສາຍເຫດອັນນີ້. ແຕ່ໃນປັດຈຸບັນສັງຄົມກໍເລີ່ມເປີດກວ້າງໃຫ້ ທຸກຄົນມີສິດເທົ່າທຽມກັນ ໂດຍບໍ່ຈຳກັດວ່າຈະເປັນເພດໃດກໍຕາມລວມທັງບາງຄອບຄົວທີ່ມີລູກເປັນຍິງ ຫຼື ຊາຍແຕ່ມີພຶດຕິກຳທີ່ບ່ຽງເບນທາງເພດ. ຜູ້ເປັນພໍ່ ຫຼື ຜູ້ເປັນແມ່ກໍເລີ່ມຍອມຮັບໃນເລື່ອງນີ້ໄດ້, ຂໍ ເປັນພຽງເປັນລູກທີ່ດີຂອງພໍ່ແມ່, ເປັນຄົນດີຂອງສັງຄົມ ເທົ່ານັ້ນກໍສາມາດກໍ່ໃຫ້ເກີດຄວາມຍອມຮັບໃນ ຄວາມເປັນຕົວຂອງຄົນກຸ່ມນີ້.

ຕາຕາງລາງລຸ່ມນີ້ແມ່ນຜົນໄດ້ຮັບຈາກການວິເຄາະບັນດານິຕິກຳທີ່ມີຢູ່ໃນ ສປປ ລາວ ໂດຍ ເຮົາສາມາດໄຈ້ແຍກໂດຍສະເພາະມາດຕາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ ຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ແລະ ການ ຈ້າງງານຄືດັ່ງຂ້າງລຸ່ມນີ້:

ລັດຖະທຳມະນູນ ແຫ່ງ ສປປ ລາວ ສະບັບເລກທີ 63/ສພຊ, ລົງວັນທີ 8 ທັນວາ 2015	
<p><b>ມາດຕາ 6 (ວັກ2)</b></p> <p>ທຳມະທຸກການກະທຳແບບອາດຍາສິດ, ຂົ່ມຂູ່ ອັນຈະກໍ່ ຄວາມເສຍຫາຍເຖິງກຽດສັກສີ, ຮ່າງກາຍ, ຊີວິດ, ຈິດໃຈ ແລະ ຊັບສົມບັດຂອງປະຊາຊົນ.</p>	<p><b>ຄຳເຫັນຂອງ ທີມງານ ldp ຄົ້ນຄວ້າ</b></p> <p>ພົນລະເມືອງລາວທຸກຄົນມີສິດສະເໜີພາບຕໍ່ໜ້າກົດໝາຍ ແລະ ບໍ່ມີໃຜທີ່ຈະສາມາດມາລ່ວງລະເມີດ ຫລື ກໍ່ ຄວາມເສັຍຫາຍເຖິງກຽດສັກສີ, ຮ່າງກາຍ, ຊີວິດ, ຈິດໃຈ ແລະ ຊັບສິນ. ໃນນີ້ ໄດ້ລວມເຖິງກຸ່ມຄົນ ຫລາກຫລາຍທາງເພດ. ເຖິງແມ່ນວ່າລັດຖະທຳມະນູນ ອາດຈະບໍ່ໄດ້ລະບຸສະເພາະເຈາະຈົງ ແຕ່ກຸ່ມຄົນຄວາມ ຫລາກຫລາຍທາງເພດກໍ່ລວມເປັນໜຶ່ງໃນພົນທະເມືອງ ລາວ.</p>
<p><b>ມາດຕາ 34</b></p> <p>ພົນລະເມືອງລາວ ແມ່ນ ຜູ້ທີ່ມີສັນຊາດລາວຕາມທີ່ກຳນົດ ໄວ້ໃນກົດໝາຍ.</p> <p><b>ລັດຮັບຮູ້, ເຄົາລົບ, ປົກປ້ອງ ແລະ ຮັບປະກັນສິດທິ ມະນຸດ ແລະ ສິດພື້ນຖານຂອງພົນລະເມືອງຕາມ ກົດໝາຍ.</b></p>	<p>ຄວາມຫລາກຫລາຍທາງເພດ ຫລື ເພດທາງເລືອກ ເປັນໜຶ່ງໃນສິດຂັ້ນພື້ນຖານຂອງສິດທິມະນຸດ. ນີ້ ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າລັດຖະທຳມະນູນແມ່ນຮັບຮູ້ສິດຂອງ ກຸ່ມຄວາມຫລາກຫລາຍທາງເພດ. ແນວໃດກໍ່ຕາມ, ໃນ ພາກປະຕິບັດແລ້ວ ຍັງເຫັນວ່າກຸ່ມຄົນຄວາມຫລາກ ຫລາຍທາງເພດຍັງຖືກຈຳກັດສິດ ແລະ ຍັງບໍ່ເປັນທີ່ ຍອມຮັບໃນສັງຄົມບໍ່ວ່າຈະເປັນສິດໃນການແຕ່ງກາຍ, ສິດໃນການສະແດງຄວາມຄິດເຫັນ ຫລື ສິດໃນການ ຈ້າງງານ.</p>

<p><b>ມາດຕາ 35</b></p> <p>ພົນລະເມືອງລາວ ໂດຍບໍ່ຈຳແນກຍິງ-ຊາຍ ແລະ , ຖານະທາງດ້ານສັງຄົມ ລະດັບການສຶກສາ, ຄວາມເຊື່ອຖື ແລະ ຊົນເຜົ່າລ້ວນແຕ່ມີຄວາມສະເໝີພາບຕໍ່ໜ້າກົດໝາຍ.</p>	<p>ບຸກຄົນທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ຫຼື ຄົນຂ້າມເພດ ລ້ວນແຕ່ມີຄວາມສະເໝີພາບຕໍ່ໜ້າດ້ານກົດໝາຍ.</p>
<p><b>ມາດຕາ 37</b></p> <p>ພົນລະເມືອງລາວ ຍິງ-ຊາຍ ມີສິດເທົ່າທຽມກັນທາງດ້ານການເມືອງ, ເສດຖະກິດ, ວັດທະນາທຳສັງຄົມ ແລະ ຄອບຄົວ.</p>	<p>ເຫັນວ່າເວົ້າສະເພາະແຕ່ສິດຂອງພົນລະເມືອງລາວ ເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ ແຕ່ຍັງບໍ່ໄດ້ລະບຸກ່ຽວກັບຄົນທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ຫຼື ຄົນຂ້າມເພດ. ຊຶ່ງຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ມີການເພີ່ມບຸກຄົນທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ຫຼື ຄົນຂ້າມເພດ ໃສ່ໃຫ້ມີສິດເທົ່າທຽມກັນກັບເພດຊາຍ ແລະ ເພດຍິງ.</p>

<p><b>ມາດຕາ 39</b></p> <p>ພົນລະເມືອງລາວມີສິດເຮັດວຽກ ແລະ ປະກອບອາຊີບທີ່ບໍ່ຂັດກັບກົດໝາຍ.ຜູ້ອອກແຮງງານ ມີສິດໄດ້ຮັບການພັກຜ່ອນ ໄດ້ຮັບການປັບປຸງໃນເວລາເຈັບເປັນ, ໄດ້ຮັບການຊ່ວຍເຫຼືອໃນກໍລະນີພົດຄວາມສາມາດໃນການອອກແຮງງານເສຍອົງຄະ, ໃນເວລາເຖົ້າແກ່ ແລະ ໃນກໍລະນີອື່ນຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ.</p>	<p>ມາດຕານີ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນຢ່າງຊັດເຈນວ່າ ພົນລະເມືອງລາວທຸກຄົນ ໂດຍບໍ່ມີການຈຳແນກເພດຍິງ, ເພດຊາຍ ຫລື ບຸກຄົນຄວາມຫລາກຫລາຍທາງເພດມີສິດສະເໝີພາບກັນໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ປະກອບອາຊີບ. ໃນກໍລະນີໃດກໍຕາມ ຫາກມີການຈຳແນກ ຫລື ກົດກັນຄົນຫລາກຫລາຍທາງເພດບໍ່ໃຫ້ເຂົ້າເຮັດວຽກ ຫລື ບໍ່ສົ່ງເສີມແຮງງານນັ້ນ, ຈະຖືວ່າເປັນການລະເມີດລັດຖະທຳມະນູນ ແລະ ອາດຈະຖືກດຳເນີນຄະດີຕາມກົດໝາຍ.</p>
<p><b>ມາດຕາ 42 (ວັກ1)</b></p> <p>ພົນລະເມືອງລາວມີສິດໂດຍບໍ່ມີໃຜຈະລ່ວງລະເມີດໄດ້ທາງດ້ານຊີວິດ, ຮ່າງກາຍ, ກຽດສັກສີ ແລະ ເຄຫະສະຖານ.</p>	<p>ລັດຮັບຮູ້ ແລະ ປົກປ້ອງສິດຂອງພົນລະເມືອງລາວທຸກຄົນ ລວມທັງກຸ່ມຄົນທີ່ຄວາມຫລາກຫລາຍທາງເພດ.</p>

**ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍແຮງງານສະບັບປັບປຸງ ເລກທີ 43/ສພຊ, ລົງວັນທີ 24 ທັນວາ 2013**

<p><b>ມາດຕາ 3 ການອະທິບາຍຄຳສັບ</b></p> <p><b>ວັກທີ 28 ການຈຳແນກໃນການເຮັດວຽກ</b> ໝາຍເຖິງ ທຸກການກະທຳຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານທີ່ກົດກັນ, ລຳອຽງ, ຈຳກັດ ໂອກາດໃນການໄດ້ເຮັດວຽກ, ການຍົກລະດັບ, ຄວາມກ້າວໜ້າ ແລະ ຄວາມໝັ້ນໃຈຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ.</p> <p><b>ມາດຕາ 3 ການອະທິບາຍຄຳສັບ</b></p> <p><b>ວັກທີ 28 ການຈຳແນກໃນການເຮັດວຽກ</b> ໝາຍເຖິງ ທຸກ</p>	<p>ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານມີພັນທະໃນການສົ່ງເສີມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງຜູ້ອອກແຮງງານໂດຍບໍ່ມີການຈຳແນກ ຫລື ກົດກັນຄວາມສາມາດ ຊຶ່ງລວມທັງກຸ່ມຄົນທີ່ມີຄວາມຫລາກຫລາຍທາງເພດ. ແນວໃດກໍຕາມ, ຕາມທັດສະນະຂອງຜູ້ຄົນຄວ້າແລ້ວ ໂດຍທົ່ວໄປຜູ້ໃຊ້ແຮງງານມັກຈະຈຳແນກໃນການເຮັດວຽກ, ກົດກັນ ແລະ ຈຳກັດໂອກາດໃນການໄດ້ເຮັດວຽກ, ການຍົກລະດັບ, ຄວາມກ້າວໜ້າຕໍ່ກັບຄົນທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ຫຼື ຄົນຂ້າມເພດ</p>
--	--

<p>ການກະທຳຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານທີ່ກົດກັນ, ລຳອຽງ, ຈຳກັດ ໂອກາດໃນການໄດ້ເຮັດວຽກ, ການຍົກລະດັບ, ຄວາມ ກ້າວໜ້າ ແລະ ຄວາມໝັ້ນໃຈຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ.</p>	<p>ໂດຍສະເພາະໃນພາກລັດ ແລະ ບໍລິສັດເອກະຊົນ ເຮັດໃຫ້ເພດທີສາມ ຫຼື ຄົນຂ້າມເພດ ຂາດຄວາມໝັ້ນ ໃນການທີ່ຈະສະໝັກເຂົ້າເປັນພະນັກງານຂອງລັດ ແລະ ພະນັກງານຂອງເອກະຊົນ. ໃນ ສປປ ລາວ ແມ່ນຍັງ ຂາດຖານຂໍ້ມູນ ຫລື ບົດວິໄຈໃນການສະແດງໃຫ້ເຫັນ ເຖິງການຈຳກັດຕໍ່ກັບບັນຫາດັ່ງກ່າວ ແລະ ເປັນ ໂອກາດອັນດີທີ່ບົດວິໄຈນີ້ຈະນຳໃຊ້ກົດໝາຍມາດຕານີ້ ເພື່ອມາວິເຄາະ ແລະ ນຳໃຊ້ໃຫ້ປະກົດຜົນເປັນຈິງ.</p>
<p><b>ມາດຕາ 58(ໃໝ່) ການລາພັກເພື່ອກົດທຸລະສ່ວນຕົວ</b> 1). ພໍ່, ແມ່, ຜົວ ຫຼື ເມັຍ ແລະ ລູກ ຂອດົນເອງ ເຈັບເປັນ ນອນໂຮງໝໍ ຊຶ່ງບໍ່ມີຜູ້ເບິ່ງແຍງດູແລ; 2). ພໍ່, ແມ່, ຜົວ ຫຼື ເມັຍ ແລະ ລູກຂອງຕົນເອງເສຍຊີວິດ; 3). ຕົນເອງ ແຕ່ງດອງ; 4). ເມັຍອອກລູກ, ຫຼຸລູກ; 5). ໄດ້ຮັບຜົນ ກະທົບຈາກໄພພິບັດ ທີ່ຮ້າຍແຮງ.</p>	<p>ເຫັນວ່າ ການລາພັກເພື່ອກົດທຸລະສ່ວນຕົວ ແມ່ນກຳນົດ ສະເພາະແຕ່ກໍລະນີທີ່ກ່ຽວພັນກັບ ຜົວ ຫຼື ເມັຍ ແລະ ລູກຂອງຕົນເອງເຈັບເປັນບໍ່ມີຄົນເບິ່ງແຍງ. ພໍ່, ແມ່, ຜົວ ຫຼື ເມັຍ ແລະ ລູກ ເສຍຊີວິດ; ຕົນເອງແຕ່ງດອງ ແຕ່ໃນກໍລະນີຂອງຄົນທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ຫຼື ຄົນຂ້າມເພດ ທີ່ຢູ່ນຳກັນ ຄ້າຍຄືຜົວເມັຍ ໃນເວລາ ເຈັບເປັນ ຫຼື ພໍ່ແມ່ ຂອງອີກຝ່າຍເຈັບເປັນ ຫຼື ເສຍ ຊີວິດເຮັດໃຫ້ບຸກຄົນທີ່ເປັນເພດທີສາມ ຫຼື ຄົນຂ້າມເພດ ຖືກຈຳກັດສິດໃນການລາພັກເພື່ອກົດທຸລະສ່ວນຕົວ ຢ່າງຈະແຈ້ງ.</p>

<p><b>ມາດຕາ 72 ກະສຽນອາຍຸ ແລະ ປີການຮັບເງິນອຸດໜູນ ບຳນານ</b></p> <p>1). ທົກສິບປີສຳລັບເພດຊາຍ, ຫ້າສິບຫ້າປີຂຶ້ນໄປ ສຳລັບເພດຍິງ ແລະ ມີປີການແຕ່ສິບຫ້າປີຂຶ້ນໄປ; 2). ຫ້າສິບຫ້າປີສຳລັບເພດຊາຍ, ຫ້າສິບປີສຳລັບເພດຍິງ ແລະ ມີປີການແຕ່ສິບຫ້າປີຂຶ້ນໄປສຳລັບຜູ້ເຮັດວຽກກັບ ທາດເບື້ອລຽນຕິດແຕ່ຫ້າປີຂຶ້ນໄປ. ຜູ້ອອກແຮງງານ ສາມາດຮັບບຳນານຖ້າຫາກໄດ້ຖອກເງິນສົມທົບເກີນ ສິບ ຫ້າປີຂຶ້ນໄປ ສຳລັບຜູ້ມີສຸຂະພາບອ່ອນເພຍ ແລະ ມີ ກະສຽນອາຍຸບໍ່ຄົບ ແຕ່ສູງສຸດບໍ່ໃຫ້ເກີນສາມປີລົງມາ.</p>	<p>ກວມລວມທັງເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ ບໍ່ໄດ້ມີການຈຳ ແນກ ລວມທັງຄົນທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ທີ່ສາ ມາດນຳໃຊ້ມາດຕານີ້ໄດ້ເຊັ່ນດຽວກັນ.</p> <p>ແນວໃດກໍຕາມ ຄວນມີການພິຈາລະນາໃຫ້ການກຳນົດ ກະສຽນອາຍຸ ແລະ ປີການຮັບເງິນອຸດໜູນບຳນານ ຂອງບຸກຄົນທີ່ເປັນເພດທີສາມ ຫຼື ຄົນຂ້າມເພດຕື່ມໃນ ກໍລະນີມີຄວາມຈຳເປັນດ້ານສຸຂະພາບ ເພາະຄົນຂ້າມ ເພດເວລາແປງເພດມາແລ້ວອາດຈະມີບັນຫາດ້ານ ສຸຂະພາບ.</p>
--	---

<p><b>ມາດຕາ 96 (ໃໝ່) ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ ຊາຍໃນການເຮັດວຽກ</b></p> <p>ຜູ້ອອກແຮງງານເພດຍິງມີສິດມີວຽກເຮັດງານທຳ ແລະ ປະກອບອາຊີບໃນທຸກຂະແໜງການຜະລິດ, ທຸລະກິດ ແລະ ການບໍລິການ ທີ່ບໍ່ຂັດກັບລະບຽບກົດໝາຍລວມ ທັງການເຂົ້າຮ່ວມການຝຶກອົບຮົມ, ຍົກລະດັບສີມືແຮງ ງານ, ລະດັບວິຊາສະເພາະ ແລະ ໄດ້ຮັບເງິນເດືອນ ຫຼື ຄ່າແຮງງານໃນການເຮັດວຽກດຽວກັນຢ່າງເທົ່າທຽມກັນ ກັບເພດຊາຍຍົກເວັ້ນບາງວຽກທີ່ມີຜົນກະທົບຕໍ່ສຸຂະພາບ ຈະເລີນພັນຂອງເພດຍິງທີ່ຈະຕ້ອງໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງ ໃນແຕ່ລະກໍລະນີ.</p>	<p>ເປັນການສະເພາະເຈາະຈົງເຖິງຄວາມສະເໝີພາບ ລະຫວ່າງ ຍິງ, ຊາຍ ໃນການເຮັດວຽກ ຈຶ່ງຖືວ່າເປັນການ ແບ່ງແຍກສຳລັບຄົນທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ຫຼື ຄົນ ຂ້າມເພດ ທີ່ບໍ່ມີຄວາມສະເໝີພາບໃນການເຮັດວຽກ ຄືກັບ ເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ ຄວນເພີ່ມເຕີມຂໍສະເໜີໃຫ້ ເພີ່ມຄົນທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ແລະ ຄົນຂ້າມເພດ ເຂົ້າໃນຄວາມສະເໝີພາບໃນການເຮັດວຽກ.</p>
<p><b>ມາດຕາ 143 ຂໍ້ຫ້າມ ສຳລັບຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ວັກທີ 2</b></p> <p>ກົດກັນການເຂົ້າເຮັດວຽກ ຫຼື ບັງຄັບທາງກົງ ຫຼື ທາງ ອ້ອມໃຫ້ຢຸດເຊົາໃນກໍລະນີຜູ້ຍິງທີ່ແຕ່ງດອງແລ້ວ, ການ ຈຳແນກເພດ ແລະ ເຊື້ອເຮສໄອວີ ແລະ ວັກທີ 9 ຈຳແນກໂດຍທາງກົງ ຫຼື ທາງອ້ອມຕໍ່ ຜູ້ອອກແຮງງານ ໃນຫົວໜ່ວຍແຮງງານ.</p>	<p>ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍແຮງງານ ໄດ້ກຳນົດ ຂໍ້ຫ້າມສຳລັບຜູ້ໃຊ້ ແຮງງານກໍຖືວ່າເປັນຈຸດດີ ເພື່ອເປັນການຫຼຸດຜ່ອນ ຫຼື ລົບ ລ້າງ ການຈຳແນກເພດໃຫ້ຄ່ອຍໆໝົດໄປ ແລະ ເຮັດໃຫ້ ຄົນທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ຫຼື ຄົນຂ້າມເພດ ຫຼຸດຜ່ອນຄວາມກັງວົນ, ມີຄວາມໝັ້ນໃຈຫຼາຍຂຶ້ນທີ່ຈະສະ ໝັກເຂົ້າເປັນພະນັກງານ ບໍ່ວ່າຈະເປັນທາງພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນ ແລະ ຍັງເປັນການລົງເສີມໃຫ້ຄົນ ທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ຫຼື ຄົນຂ້າມເພດໄດ້ ສະແດງຄວາມສາມາດຂອງຕົນເອງອອກມາຢ່າງເຕັມທີ່ ໃນເວລາທີ່ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານສຳພາດ ເພື່ອຮັບເຂົ້າເປັນ ພະນັກງານ ແລະ ເປີດກວ້າງການສະແດງອອກເວລາທີ່ ຖືກຮັບເປັນພະນັກງານກໍຄືຜົນການເຮັດວຽກຢ່າງມີ ປະສິດທິພາບທີ່ແນມເຫັນຢ່າງເປັນຮູບປະທຳ. ໃນເມື່ອ ບໍ່ຈຳແນກເພດ ແລະ ບໍ່ກົດກັນການເຂົ້າເຮັດວຽກ. ສຳລັບ ບຸກຄົນທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ຫຼື ຄົນຂ້າມເພດ ໃນເວລາເຂົ້າເປັນພະນັກງານຂອງອົງການຈັດຕັ້ງ ຫຼື ວິ ສາຫະກິດໃດໜຶ່ງ ກໍບໍ່ສາມາດຮັບປະກັນໄດ້ວ່າບຸກຄົນ ທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ຫຼື ຄົນຂ້າມເພດຈະຖືກຜູ້ ໃຊ້ແຮງງານລ່າອຽງ, ຈຳກັດໂອກາດໃນການຍົກລະດັບ, ຄວາມກ້າວໜ້າ ແລະ ຄວາມໝັ້ນໃຈ ຂອງຜູ້ອອກແຮງ ງານ ຫຼື ຖືກ ເພື່ອນຮ່ວມງານນຳກັນຕຳນິນິນທາເຊິ່ງເຮັດ ໃຫ້ເກີດຄວາມເສື່ອມເສ້ຍ ແລະ ອັບອາຍຕໍ່ສັງຄົມ ດ້ວຍ ເພດທາງເລືອກທີ່ພວກເຂົາສະແດງອອກນັ້ນ. ດ້ວຍເຫດນີ້ ຈະເຫັນໄດ້ວ່າ ຫລາຍຄົນທີ່ເປັນຊາຍຮັກຊາຍ, ຍິງຮັກຍິງ ຫລື ເພດອື່ນໆ ບໍ່ຄ່ອຍຈະເປີດເຜີຍຄວາມເປັນຕົວຕົນ.</p>

ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປົນປົງ (ສະບັບປັບປຸງ) ເລກທີ 58/ສພຊ, ວັນທີ 24 ທັນວາ 2014	
<p><b>ມາດຕາ 6 ສິດ ແລະ ພັນທະຂອງພົນລະເມືອງລາວໃນການປົນປົງ</b></p> <p>ພົນລະເມືອງລາວທຸກຄົນ ໂດຍບໍ່ຈຳແນກເພດ, ໄວ, ຊົນເຜົ່າ, ເຊື້ອຊາດ, ຖານະທາງດ້ານເສດຖະກິດ ສັງຄົມ, ລະດັບການສຶກສາ ແລະ ຄວາມເຊື່ອຖື ລ້ວນແຕ່ມີສິດສະເໜີພາບໄດ້ຮັບການບໍລິການປົນປົງໃນເວລາເຈັບເປັນ, ຕຳນິສັງຂ່າວ ຫຼື ຮ້ອງທຸກ ຖ້າຕົນເຫັນວ່າການປົນປົງນັ້ນຫາກບໍ່ຖືກຕ້ອງຕາມຫຼັກວິຊາການ, ບໍ່ຍຸຕິທຳ ແລະ ມີສິດອື່ນກ່ຽວກັບການປົນປົງຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການ.</p>	<p>ບຸກຄົນທີ່ເປັນເພດທີສາມ ຫຼື ຄົນຂ້າມເພດແມ່ນມີສິດ ແລະ ພັນທະໃນການປົນປົງ, ໄດ້ຮັບການບໍລິການປົນປົງໃນເວລາເຈັບເປັນ. ແນວໃດກໍຕາມ, ບຸກຄົນທີ່ເປັນເພດທີສາມ ຫຼື ຄົນຂ້າມເພດມັກຈະຖືກເລືອກປະຕິບັດໃນເວລາທີ່ເປັນພະຍາດຕິດຕໍ່ທາງເພດສຳພັນ ແລະ ອື່ນໆ ພະນັກງານແພດໝໍມັກຈະເວົ້າຈາກສູງດສີເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ເກີດຄວາມນ້ອຍເນື້ອຕໍ່າໃຈ ແລະ ອັບອາຍ. ແລະອີກປະການໜຶ່ງ, ໃນ ສປປ ລາວຍັງບໍ່ມີໂຮງໝໍ ຫລື ຄຣິນິກ ທີ່ໃຫ້ການປົນປົງ ຫລື ໃຫ້ຄຳປຶກສາສະເພາະກຸ່ມຄົນຄວາມຫລາກຫລາຍທາງເພດ ຊຶ່ງເຫັນວ່າພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຄວນພິຈາລະນາໃຫ້ການຊ່ວຍເຫລືອ.</p>
ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການສຶກສາ (ສະບັບປັບປຸງ) ເລກທີ 62/ສພຊ, ວັນທີ 16 ກໍລະກົດ 2015.	
<p><b>ມາດຕາ 6 (ປັບປຸງ) ສິດຂອງພົນລະເມືອງໃນການສຶກສາ</b></p> <p>ພົນລະເມືອງທຸກຄົນໃນ ສປປ ລາວ ໂດຍບໍ່ຈຳແນກ ສັນຊາດ, ເຊື້ອຊາດ, ສາດສະໜາ, ເຜົ່າ, ເພດ, ໄວ, ສະຖານະພາບທາງດ້ານຮ່າງກາຍ ແລະ ດ້ານເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ລ້ວນແຕ່ມີສິດໄດ້ຮັບການສຶກສາທີ່ມີຄຸນນະພາບ, ການຮຽນຮູ້ຕະຫຼອດຊີວິດຢ່າງເທົ່າທຽມກັນຕາມກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການ.</p>	<p>ໃນພາກປະຕິບັດແລ້ວຍັງເຫັນວ່າບຸກຄົນຄວາມຫລາກຫລາຍທາງເພດຍັງຖືກຈຳກັດໂດຍສະເພາະການນຸ່ງຖື. ໃນກົດລະບຽບໂຮງຮຽນຈະມີເຄື່ອງແບບນັກຮຽນ, ນັກສຶກສາໃຫ້ເພດຍິງ-ຊາຍໃສ່ ແຕ່ໃນບາງກໍລະນີຄົນທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ຫລື ຄົນຂ້າມເພດນັ້ນ ບໍ່ສາມາດໃສ່ຊຸດ ເພດຍິງ ຫລື ຊາຍ ຕາມໃຈປາດຖະໜາ ແລະ ຖ້າຫາກໃສ່ກໍອາດຈະຖືກຄູ່ຕຳນິ, ເພື່ອນຮ່ວມຫ້ອງເຢາະເຍີ້ຍ ແລະ ອາດຈະຖືກປະຕິບັດລະບຽບອີກດ້ວຍ.</p>
ກົດໝາຍຄອບຄົວ (ສະບັບປັບປຸງ) ເລກທີ 05/ສພຊ, ວັນທີ 26 ກໍລະກົດ 2008	
<p><b>ມາດຕາ 2 ຄວາມສາມາດລະຫວ່າງຍິງ ຊາຍ ໃນສາຍພົວພັນຄອບຄົວ</b></p> <p>ຍິງ ຊາຍ ມີສິດເທົ່າທຽມກັນໃນທຸກດ້ານໃນສາຍພົວພັນຄອບຄົວສາຍພົວພັນຄອບຄົວເກີດຂຶ້ນ ໂດຍບໍ່ຂຶ້ນກັບຕົ້ນກຳເນີດ, ຖານະທາງດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມ, ເຊື້ອຊາດ, ຊົນເຜົ່າ, ລະດັບວັດທະນະທຳ, ອາຊີບ, ສາສະໜາ, ພູມລຳເນົາ ແລະ ອື່ນໆ</p>	<p>ສຳລັບມາດຕາດັ່ງກ່າວຍັງບໍ່ທັນໄດ້ລະບຸສະເພາະສິດສະເໜີພາບຂອງກຸ່ມຄວາມຫລາກຫລາຍທາງເພດຊຶ່ງເຫັນວ່າໃນອານາຄົດ ພາກສ່ວນທີ່ເຮັດວຽກໃນຂົງເຂດດັ່ງກ່າວຕ້ອງໄດ້ສຸມໃສ່ການເຮັດວຽກກັບຜູ້ວາງນະໂຍບາຍ ຫລື ອອກກົດໝາຍເພື່ອໃຫ້ມີຄວາມສະເໝີພາບກັບຄຸກຄົນໃນສັງຄົມ.</p>

<p><b>ມາດຕາ 3 ສິດເສລີພາບໃນການແຕ່ງດອງ</b></p> <p>ລັດປົກປ້ອງສິດເສລີພາບຂອງຍິງ ຊາຍ ໃນການແຕ່ງດອງ ຍິງ ຊາຍ ທີ່ຮອດກະສຽນອາຍຸສິບແປດປີ ມີສິດເສລີພາບໃນການເລືອກເອົາຄູ່ຮັກຕາມຄວາມສະໝັກໃຈ ແລະ ຄວາມຮັກມັກຂອງທັງສອງຝ່າຍເພື່ອເອົາກັນເປັນຜົວເມັຍຕາມຮີດຄອງປະເພນີອັນດີງາມຂອງຊາດລາວ. ລັດບໍ່ອະນຸຍາດ ໃຫ້ບຸກຄົນ, ຄອບຄົວ ຫຼື ການຈັດຕັ້ງໃດໜຶ່ງ ບັງຄັບ ແລະ ຂັດຂວາງການແຕ່ງດອງຂອງລູກຫຼານ, ສະມາຊິກອື່ນ ໃນຄອບຄົວ, ພະນັກງານ ແລະ ລັດຖະກອນທີ່ຢູ່ພາຍໃຕ້ການຄຸ້ມຄອງຂອງຕົນ.</p>	<p>ສິດເສລີພາບໃນການແຕ່ງດອງຍັງຈຳກັດສະເພາະແຕ່ສິດຂອງຍິງ-ຊາຍ ແລະ ຍັງບໍ່ທັນໄດ້ມີການໃຫ້ສິດເສລີພາບແກ່ກຸ່ມຄົນຫລາກຫລາຍທາງເພດໂດຍສະເພາະເພດດຽວກັນ. ໃນປັດຈຸບັນຕາມທີ່ພົບເຫັນແມ່ນບາງຄອບຄົວແມ່ນຍັງມີການບັງຄັບ ຫລື ຄວາມຄາດຫວັງໃຫ້ແກ່ກຸ່ມຄົນຫລາກຫລາຍທາງເພດຕ້ອງແຕ່ງດອງກັບເພດກົງກັນຂ້າມ ຫລື ບາງອົງກອນ ເຊັ່ນອົງການຈັດຕັ້ງຂອງລັດ, ພະນັກງານລັດຖະກອນຕ້ອງມີການແຕ່ງດອງເພື່ອໃຫ້ມີຄວາມສົມບູນດ້ານຊີວິດຄອບຄົວ ແລະ ການງານ ຊຶ່ງອາດເວົ້າໄດ້ວ່າເປັນການບັງຄັບໂດຍທາງອ້ອມ.</p>
<p><b>ມາດຕາ 6 ການໝັ້ນໝາຍ</b> ເມື່ອຄູ່ບ່າວສາວຫາກມັກຮັກກັນ ແຕ່ຍັງບໍ່ທັນມີເງື່ອນໄຂແຕ່ງດອງກັນ ເວລານັ້ນທັງສອງຝ່າຍກໍຈະເຮັດບົດບັນທຶກຕົກລົງກ່ຽວກັບການໝັ້ນໝາຍຕາມຮີດຄອງປະເພນີ ໂດຍຝ່າຍຊາຍຈະນຳເອົາຊັບສິນ, ວັດຖຸມີຄ່າໄປໄວ້ນຳ ຫຼື ບໍ່ໄວ້ນຳຝ່າຍຍິງກໍໄດ້</p>	<p>ການໝັ້ນໝາຍ ແມ່ນກຳນົດສະເພາະ ເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ ໂດຍທີ່ ຄົນທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ຫຼື ຄົນຂ້າມເພດບໍ່ສາມາດໝັ້ນໝາຍກັນໄດ້. ເມື່ອເວລາຄູ່ຮັກ ຫລື ກຸ່ມຄວາມຫລາກຫລາຍທາງເພດຫາກໄດ້ມີການໝັ້ນໝາຍ ຫລື ຂໍ້ຂັດແຍ່ງດ້ານການໝັ້ນໝາຍຂຶ້ນມາ, ກົດໝາຍແມ່ນຈະບໍ່ຮັບຮູ້ເຖິງບົດບັນທຶກການໝັ້ນໝາຍ ຊຶ່ງບໍ່ສາມາດນຳສູ່ການແກ້ໄຂໃນຂະບວນການຍຸຕິທຳໄດ້ແຕ່ອາດຈະເປັນການແກ້ໄຂໃນກໍລະນີອື່ນ.</p>
<p><b>ມາດຕາ 9 (ປັບປຸງ) ເງື່ອນໄຂຂອງການເອົາກັນເປັນຜົວເມັຍ</b></p> <p>ຍິງ ແລະ ຊາຍ ທີ່ຈະເອົາກັນເປັນຜົວເມັຍຕ້ອງມີເງື່ອນໄຂດັ່ງນີ້: 1). ມີອາຍຸແຕ່ ສິບແປດປີ ຂຶ້ນໄປ; 2). ມີຄວາມມັກຮັກ, ການຕົກລົງ ແລະ ຄວາມສະໝັກໃຈຂອງຄູ່ບ່າວສາວ; 3). ເປັນໂສດ, ເປັນຮ້າງ ຫຼື ເປັນໝ້າຍ ໂດຍມີເອກະສານຢັ້ງຢືນຢ່າງຖືກຕ້ອງ; 4). ບໍ່ເປັນບ້າເສັຍຈິດ ຫຼື ບໍ່ເປັນພະຍາດຮ້າຍແຮງ ຫຼື ຕິດແປດ.</p>	<p>ເງື່ອນໄຂຂອງການເອົາກັນເປັນຜົວເມັຍ ກຳນົດສະເພາະເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ ທີ່ສາມາດເອົາກັນເປັນຜົວເມັຍຕາມຮີດຄອງປະເພນີ ແລະ ຕາມກົດໝາຍ ໂດຍທີ່ຄົນທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ຫຼື ຄົນຂ້າມເພດ ບໍ່ສາມາດເອົາກັນເປັນຜົວເມັຍໄດ້. ຂໍສະເໜີ ໃຫ້ເພີ່ມເງື່ອນໄຂໃຫ້ ເພດທີສາມ ຫຼື ຄົນຂ້າມເພດ ມີເງື່ອນໄຂໃນການເອົາກັນເປັນຜົວເມັຍ ຄືກັບເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ.</p>
<p><b>ມາດຕາ 10 ການບໍ່ອະນຸຍາດໃຫ້ແຕ່ງດອງ</b></p> <p>ການແຕ່ງດອງຈະບໍ່ອະນຸຍາດໄດ້ ໃນກໍລະນີການແຕ່ງດອງຈະບໍ່ອະນຸຍາດໄດ້ ໃນກໍລະນີດັ່ງນີ້: ວັກທີ 1 ບຸກຄົນທີ່ເປັນເພດດຽວກັນ, ເປັນບ້າເສັຍຈິດ ຫຼື ເປັນພະຍາດຮ້າຍແຮງ ຫຼື ຕິດແປດ ທີ່ເປັນອັນຕະລາຍຕໍ່</p>	<p>ໃນມາດຕານີ້ ມີການຈຳແນກ ແລະ ຈຳກັດສິດ ໂດຍກົດໝາຍໃນການແຕ່ງດອງຂອງເພດດຽວກັນ ຫລື ກຸ່ມຄົນຫລາກຫລາຍທາງເພດ. ຂໍ້ຈຳກັດດັ່ງກ່າວເປັນການລະເມີດສິດໃນການເລືອກຄູ່ ຫລື ການແຕ່ງດອງ. ແນວໃດກໍຕາມ, ຖ້າເວົ້າເຖິງຮີດຄອງປະເພນີແມ່ນຍັງບໍ່ທັນມີການຍອມຮັບ</p>



<p>ຊີວິດ ຫຼື ສຸຂະພາບ ຂອງຜົວ ຫຼື ເມັຍ ຫຼື ລູກ;</p>	<p>ໂດຍສັງຄົມ ຫລື ຊຸມຊົນສ່ວນໃຫຍ່, ແຕ່ການສ້າງນິຕິກຳ ຫລື ກົດໝາຍນັ້ນຕ້ອງມີການປ່ຽນແປງໄປຕາມຍຸກສະໄໝ ແລະ ການຂະຫຍາຍຕົວຂອງສັງຄົມ. ສຳຄັນທີ່ສິດນິຕິກຳ ຫລື ກົດໝາຍນັ້ນຕ້ອງຮັບປະກັນສິດພື້ນຖານຂອງ ພົນລະເມືອງ ຫລື ສິດທິມະນຸດ.</p>
---	--

<p><b>ມາດຕາ 11 ການພິຈາລະນາ ແລະ ການຈົດທະບຽນການແຕ່ງດອງ</b></p> <p>ຄູ່ບ່າວສາວ ທີ່ມີຈຸດປະສົງຢາກແຕ່ງດອງນຳກັນ ຕ້ອງເຮັດຄຳຮ້ອງເປັນລາຍລັກອັກສອນແລ້ວຍື່ນຕໍ່ ເຈົ້າໜ້າທີ່ທະບຽນຄອບຄົວເມືອງ, ເທດສະບານ ໂດຍຜ່ານອົງການປົກຄອງບ້ານບ່ອນຍິງ ຫຼື ຊາຍອາໄສຢູ່; ເຈົ້າໜ້າທີ່ທະບຽນຄອບຄົວດັ່ງກ່າວ ຕ້ອງພິຈາລະນາຄຳຮ້ອງຂໍແຕ່ງດອງ ພາຍໃນກຳນົດບໍ່ໃຫ້ເກີນໜຶ່ງເດືອນນັບແຕ່ວັນໄດ້ຮັບຄຳຮ້ອງຂໍນັ້ນ ເປັນຕົ້ນໄປ; ຖ້າຫາກເຫັນວ່າ ຄູ່ບ່າວສາວນັ້ນ ມີເງື່ອນໄຂຄົບຖ້ວນເຈົ້າໜ້າທີ່ທະບຽນຄອບຄົວນັ້ນ ກໍຈະຮຽກພວກກ່ຽວເຂົ້າມາເຮັດການຈົດທະບຽນແຕ່ງດອງ ໂດຍຊ້ອງໜ້າພະຍານສາມຄົນ.</p>	<p>ບໍ່ສາມາດພິຈາລະນາ ແລະ ຈົດທະບຽນການແຕ່ງດອງໃຫ້ກັບຄົນທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ຫຼື ຄົນຂ້າມເພດ. ຂໍໃຫ້ເພີ່ມສິດຂອງຄົນທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ຫຼື ຄົນຂ້າມເພດ ໃນການພິຈາລະນາ ແລະ ການຈົດທະບຽນການແຕ່ງດອງ ຄື ກັບເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ ເພາະວ່າໃນສັງຄົມ ປັດຈຸບັນ, ຄົນທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ຫຼື ຄົນຂ້າມເພດ ຖືກກົດກັນໃນການແຕ່ງດອງຈຶ່ງພາໃຫ້ກຸ່ມຄົນເຫຼົ່ານີ້ເສັຍສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດ ໃນກໍລະນີທີ່ຢູ່ຮ່ວມກັນຄ້າຍຄືຜົວເມັຍ ເປັນເວລາຫຼາຍປີ, ມີຊັບສິນຮ່ວມກັນຫຼາຍປະເພດ ແຕ່ເວລາແຍກທາງກັນ ຫຼື ຝ່າຍໃດຝ່າຍໜຶ່ງເສັຍຊີວິດ ກໍລະນີແຍກກັນຝ່າຍໃດຝ່າຍໜຶ່ງ ຫຼື ຜູ້ທີ່ມີຊີວິດຢູ່ ຫຼື ຍາດສາຍຕັ້ງຂອງຜູ້ເສັຍຊີວິດຈະມີຝ່າຍໃດຝ່າຍໜຶ່ງທີ່ຕ້ອງເສັຍສິດ ຫຼື ບໍ່ໄດ້ຮັບສິດໃນການແບ່ງປັນຊັບສິນເພາະວ່າກົດໝາຍບໍ່ໄດ້ກຳນົດຄວາມສຳພັນ ແລະ ບໍ່ໄດ້ກຳນົດເຖິງການແບ່ງປັນຊັບສິນຂອງ ການຢູ່ຮ່ວມກັນຄ້າຍຄືຜົວເມັຍຂອງເພດທີສາມ ຫຼື ຄົນຂ້າມເພດ.</p>
<p><b>ດຳລັດ ວ່າດ້ວຍການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ ເລກທີ 76/ລບ, ລົງວັນທີ 28/2/2018</b></p>	
<p><b>ມາດຕາ 7 ຂໍ້ຂັດແຍ່ງດ້ານກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການ.</b></p> <p>ຂໍ້ຂັດແຍ່ງດ້ານກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການແມ່ນຂໍ້ຂັດແຍ່ງທີ່ເກີດຂຶ້ນຈາກການທີ່ຝ່າຍໃດຝ່າຍໜຶ່ງບໍ່ປະຕິບັດຕາມກົດໝາຍວ່າດ້ວຍແຮງງານ, ກົດລະບຽບພາຍໃນຫົວໜ່ວຍແຮງງານ, ສັນຍາແຮງງານສ່ວນບຸກຄົນ ຫຼື ລວມໝູ່ ແລະ ນິຕິກຳອື່ນທີ່ກ່ຽວກັບແຮງງານເຊັ່ນ: ການໃຫ້ເຮັດວຽກເພີ່ມໂມງເກີນກວ່າ ການກຳນົດຂອງກົດໝາຍ, ການຈ່າຍຄ່າແຮງງານ ຕ່ຳກວ່າແຮງງານຂັ້ນຕ່ຳສຸດທີ່ລັດຖະບານກຳນົດ.</p>	<p>ໃນດຳລັດສະບັບນີ້ ແມ່ນບໍ່ໄດ້ກຳນົດເຖິງເພດທີ 3 (ຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ) ເຊິ່ງວ່າຈະມີກຳນົດພຽງແຕ່ບຸກຄົນ, ລວມໝູ່ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງອື່ນ ແລະ ກໍບໍ່ໄດ້ກຳນົດວ່າແມ່ນເພດໃດທີ່ຕ້ອງແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງນັ້ນເປັນສ່ວນຫຼາຍທີ່ຍັງບໍ່ມີສິດສະເພາະເຈາະຈົງ, ຊັດເຈນກ່ຽວກັບຄົນທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ. ສະນັ້ນ, ບາງບັນຫາທີ່ເກີດເປັນຂໍ້ຂັດແຍ່ງກັບຄົນທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດນັ້ນແມ່ນມີໃຫ້ເຫັນວ່າຍັງເປັນການຖືເປົາໃນລັກສະນະທີ່ເປັນກັນເອງ ບໍ່ເຫັນຄວາມສຳຄັນໃນເວລາທີ່ເຂົາກຳລັງມີບັນຫາຢູ່. ຖ້າຫາກມີຄວາມເປັນໄປໄດ້ແມ່ນ ກໍຄວນໃຫ້ກົດໝາຍໄດ້ມີການກຳນົດກ່ຽວກັບຄົນທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດເພື່ອໃຫ້ພວກເຂົາໄດ້ຮັບສິດຜົນປະໂຫຍດຂອງເຂົາແບບມີລັກສະນະ</p>

	ຊັດເຈນ; ຄວນໃຫ້ການຮ່ວມມືໃນເວລາທີ່ຄົນທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ສະແດງຄວາມຄິດເຫັນ.
<b>ດຳລັດວ່າດ້ວຍການຊ່ວຍເຫຼືອທາງດ້ານກົດໝາຍ ເລກທີ 77/ລບ, ລົງວັນທີ 22/2/2018</b>	
<b>ມາດຕາ 12 ຜູ້ໄດ້ຮັບການຊ່ວຍເຫຼືອທາງດ້ານກົດໝາຍ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ຜູ້ທຸກຍາກ;</li> <li>- ຜູ້ດ້ອຍໂອກາດ;</li> <li>- ເດັກທີ່ຕ້ອງການ ການປົກປ້ອງພິເສດ;</li> <li>- ຜູ້ທີ່ກະທຳຜິດທີ່ກົດໝາຍກຳນົດໃຫ້ມີທະນາຍຄວາມເຂົ້າໄປຊ່ວຍເຫຼືອ;</li> <li>- ຄົນພິການ;</li> <li>- ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍທີ່ຖືກເຄາະຮ້າຍຈາກການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງ;</li> <li>- ຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍຈາກການຄ້າມະນຸດ.</li> </ul>	ໃນດຳລັດສະບັບນີ້ໄດ້ກຳນົດເຖິງການໃຫ້ຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອທາງດ້ານກົດໝາຍໃຫ້ແກ່ຜູ້ທີ່ບໍ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງຂະບວນຍຸຕິທຳໄດ້ ແລະ ບໍ່ໄດ້ກຳນົດວ່າແມ່ນເພດໃດທີ່ຕ້ອງໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອທາງດ້ານກົດໝາຍນັ້ນ. ສ່ວນຫຼາຍທີ່ຍັງບໍ່ມີສິດສະເພາະເຈາະຈົງ, ຊັດເຈນກ່ຽວກັບຄົນທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ. ສະນັ້ນ, ບາງບັນຫາທີ່ເກີດເປັນຂໍ້ຂັດແຍ່ງກັບຄົນທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ນັ້ນແມ່ນມີໃຫ້ເຫັນວ່າຍັງເປັນການຖືເປົ້າໃນລັກສະນະທີ່ເປັນກັນເອງ ບໍ່ເຫັນຄວາມສຳຄັນໃນເວລາທີ່ເຂົາກຳລັງມີບັນຫາຢູ່. ດ້ວຍເຫດນີ້, ອາດມີຂໍ້ຈຳກັດໃຫ້ແກ່ຄົນທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດໃນການເຂົ້າສູ່ການຊ່ວຍເຫຼືອດ້ານກົດໝາຍ ທີ່ ການບໍລິການທາງສັງຄົມອື່ນໆ.

### 2.3.2 ລົງເລິກເຖິງນິຍາມຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດໃນລະດັບສາກົນ

ໃນປີ 2017, Proud to be us Laos - ພູມໃຈທີ່ເປັນເຮົາໄດ້ເປັນໜຶ່ງໃນບັນດາຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນອ້າງອີງໃນການເຮັດແຜນທີ່ກົດໝາຍເລື່ອງການປ່ຽນເພດຂອງວາລະສານພູມສາດແຫ່ງຊາດສະບັບພິເສດ “ການປະຕິວັດເລື່ອງເພດ” (National Geographic Magazine Special Issue - Gender Revolution).<sup>1</sup> ດັ່ງນັ້ນພວກເຮົາເຊິ່ງໄດ້ນຳໃຊ້ຂໍ້ມູນຈາກວາລະສານພູມສາດແຫ່ງຊາດສະບັບພິເສດນີ້ເປັນເນື້ອໃນຫຼັກໃນຂໍ້ມູນແຜນພັບຄຳນິຍາມຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດໂດຍຄັດເລືອກເອົາຄຳນິຍາມທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ເຫດເພາະກັບສະພາບການໃນບ້ານເຮົາ. ບັນດາຄຳນິຍາມນີ້ແມ່ນໄດ້ມີການກະກຽມ ແລະ ປຶກສາຫາລືກັບທາງ Center for Human Sexuality Studies at Pennsylvania’s Widener University ແລະ ທ່ານ Luca Maurer ຈາກສູນການສຶກສາຄົ້ນຄ້ວາຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ, ການລົງພື້ນທີ່ ແລະ ການບໍລິການ - ວິທະຍາໄລ Ithaca ທີ່ນິວຢອກ. ພວກເຂົາຍັງໄດ້ຮ່ວມຂຽນປຶ້ມ The Teaching Transgender Toolkit.

ເພດ-Sex: ແມ່ນສິ່ງທີ່ສະແດງອອກໃຫ້ເຫັນຄວາມແຕກຕ່າງລະຫວ່າງ ເພດຊາຍ ແລະ ເພດຍິງ ໂດຍອີງໃສ່ອະໄວຍະວະເພດ.

<sup>1</sup>National Geographic – Gender Revolution 2017

<https://www.nationalgeographic.com/magazine/article/source-page-for-gender-identity-map?fbclid=IwAR0MU-leVTNHkWiGpJ7-1aU5Ldn5OgPC25n9FUtea5Ai3aniNJ11zb3PGg>

ເພດສະພາບ Gender: ເພດສະພາບ ຫຼື ຖານະທາງເພດທີ່ບົ່ງບອກເຖິງຄວາມເປັນເພດຕ່າງໆເຊັ່ນ: ຄວາມເປັນຊາຍ ແລະ ຄວາມເປັນຍິງເຊິ່ງກວມລວມເອົາໂຄງສ້າງ ຫຼື ມາດຕະຖານຂອງສັງຄົມຕໍ່ຄວາມເປັນເພດ

ຄົນຕົງເພດ-Cisgender (pronouncedsis-gender): ແມ່ນບຸກຄົນທີ່ມີລັກສະນະທາງເພດກົງກັບເພດກຳເນີດຕັ້ງແຕ່ຕອນເກີດ (ຈະເອີ້ນຫຍໍ້ໆວ່າ cis).

ຄຳນິຍົມລະບົບສອງເພດ-Gender binary: ຄວາມຄິດເຫັນທີ່ວ່າເພດສະພາບແມ່ນຕ້ອງເປັນໄປຕາມເພດກຳເນີດຊາຍເປັນຊາຍ ຍິງເປັນຍິງ ໂດຍທີ່ບໍ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບລັກສະນະທາງເພດ ແລະ ການສະແດງອອກທາງເພດທີ່ຫຼາກຫຼາຍ.

ການສະແດງອອກທາງເພດ-Gender expression: ແມ່ນການສະແດງອອກທາງເພດພາຍນອກທີ່ ສະແດງໃຫ້ເຫັນຮູບແບບການແຕ່ງໂຕ ເຊັ່ນ: ຊົງຜົມ, ໃຊ້ເຄື່ອງສຳອາງ, ເຄື່ອງປະດັບ, ນ້ຳສຽງສູງ-ຕໍ່າ, ແລະ ກິລິຍາ ການສະແດງອອກຂອງເພດສະພາບ.

ການເລື່ອນໄຫຼທາງເພດ-Gender-fluid: ຄົນທີ່ມີລັກສະນະທາງເພດ ຫຼື ການສະແດງທາງເພດທີ່ປ່ຽນໄປມາລະຫວ່າງຜູ້ຊາຍ-(ຄວາມເປັນຊາຍ) ໄປຫາ ຜູ້ຍິງ - (ຄວາມເປັນຍິງ) ແລະ ກັບກັນຊຶ່ງອາດມີຄວາມເລື່ອນໄຫຼໄປມາຕາມການເວລາ.

ລັກສະນະທາງເພດ-Gender identity: ແມ່ນຄວາມຮູ້ສຶກ ແລະ ລັກສະນະຕ່າງໆຂອງເພດທີ່ບົ່ງບອກຄວາມເປັນຕົວຕົນຂອງໂຕເອງ.

ຄຳນຳໜ້າຂອງຄວາມເປັນເພດ-Gender marker: ໝາຍຄວາມວ່າຄຳທີ່ບົ່ງບອກເຖິງຄຸນລັກສະນະ ຂອງຄວາມເປັນເພດເຊັ່ນ: ການກຳນົດຄຳນຳໜ້າເພດຊາຍ (ທ້າວ), ເພດຍິງ (ນາງ) ເຊິ່ງບາງຄັ້ງອາດບໍ່ຊອດຄ່ອງກັບເພດກຳເນີດແຕ່ເປັນຄວາມປາຖະໜາທີ່ຢາກໃຊ້ຄຳນຳໜ້າໃຫ້ຕົງກັບລັກສະນະທາງເພດຂອງຕົນ.

ການສະແດງອອກທາງເພດທີ່ສອດຄ່ອງກັບເພດກຳເນີດມາດຕະຖານຂອງສັງຄົມ-Gender conforming: ຄົນທີ່ສະແດງອອກທາງເພດທີ່ສອດຄ່ອງກັບເພດກຳເນີດ ແລະ ມາດຕະຖານຂອງສັງຄົມເຊັ່ນ: ເດັກຊາຍ ຫຼື ຜູ້ຊາຍ ແລະ ເດັກຍິງ ຫຼື ຜູ້ຍິງ ທີ່ມີລັກສະນະທາງເພດ ແລະ ເພດສະພາບກົງກັບເພດກຳເນີດເຊິ່ງມາດຕະຖານນີ້ໄດ້ກາຍເປັນຄວາມຄາດຫວັງຂອງສັງຄົມຮີດຄອງປະເພນີ. ແຕ່ມາດຕະຖານຂອງສັງຄົມດັ່ງກ່າວນີ້ສາມາດປ່ຽນແປງໄດ້ອີງຕາມການຍອມຮັບຂອງສັງຄົມ.

ການສະແດງອອກທາງເພດທີ່ບໍ່ສອດຄ່ອງກັບມາດຕະຖານຂອງສັງຄົມ-(Gender nonconforming): ຄົນທີ່ສະແດງອອກທາງເພດທີ່ບໍ່ສອດຄ່ອງກັບເພດກຳເນີດ ແລະ ມາດຕະຖານຂອງສັງຄົມເຊັ່ນ: ເດັກຊາຍ ຫຼື ຜູ້ຊາຍ ທີ່ອ່ອນໄຫວ ຫຼື ເບິ່ງຄ້າຍຄືຜູ້ຍິງ ໃນຂະນະທີ່ ເດັກຍິງ ຫຼື ຜູ້ຍິງ ບໍ່ມີຄວາມອ່ອນໄຫວ ຫຼື ເບິ່ງຄ້າຍຄືຜູ້ຊາຍ, ອາດຈະບໍ່ເປັນເຊັ່ນນັ້ນໝົດ ທຸກຄົນ ແລະ ກໍ່ບໍ່ໄດ້ໝາຍຄວາມວ່າເປັນຄົນຂ້າມເພດໝົດທຸກຄົນ.

ບໍ່ຊັດເຈນໃນຄວາມເປັນເພດ-(Gender Queer): ແມ່ນຄົນທີ່ມີລັກສະນະທາງເພດທີ່ບໍ່ແມ່ນທັງຍິງ ແລະ ຊາຍ ອາດຈະຢູ່ລະຫວ່າງກາງຂອງຄວາມເປັນເພດ ຫຼື ອາດຈະເປັນການຜະສົມຜະສານຂອງທຸກເພດ.

ຄົນທີ່ມີສອງເພດ-(Intersex): ຄົນທີ່ມີຄວາມຜິດປົກກະຕິດ້ານພັດທະນາການຂອງລະບົບອະໄວຍະວະເພດໂດຍມີສອງອະໄວຍະວະເພດທັງຍິງ ແລະ ຊາຍ ຢູ່ໃນຮ່າງດຽວ ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ຮ່າງກາຍບໍ່ສາມາດແບ່ງເປັນຍິງ ຫຼື ຊາຍໄດ້. ຄົນມັກສັບສົນລະຫວ່າງຄົນທີ່ມີສອງເພດ ກັບ ຄົນຂ້າມເພດ, ແຕ່ທັງສອງປະເພດນີ້ແຕກຕ່າງກັນຢ່າງແທ້ ຈິງເຊັ່ນ: ຄົນທີ່ມີສອງເພດແມ່ນເປັນມາຕັ້ງແຕ່ກຳເນີດ ແຕ່ຄົນຂ້າມເພດແມ່ນເພດທາງເລືອກ (ແຕ່ການເປັນຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດບໍ່ແມ່ນເພດທາງເລືອກ).

ຄົນທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ-(LGBTQI): ຄຳຫຍໍ້ນີ້ໝາຍເຖິງ ຍິງຮັກຍິງ (Lesbian), ຊາຍຮັກຊາຍ (Gay), ຄົນທີ່ມັກທັງສອງເພດ (Bisexual) , ຄົນຂ້າມເພດ (Transgender), ຄົນທີ່ບໍ່ມີຄວາມຊັດເຈນໃນຄວາມເປັນເພດ (Queer) ແລະ ຄົນທີ່ມີສອງເພດ (Intersex) ຄຳວ່າກຸ່ມຄົນຮັກຮ່ວມເພດອາດບໍ່ເໝາະສົມກັບກຸ່ມດັ່ງກ່າວເພາະວ່າທຸກເພດກໍ່ສາມາດມີເພດສຳພັນໄດ້.

ບໍ່ແມ່ນເພດໃດໝົດ-(Non-binary): ແມ່ນການສະແດງອອກທາງເພດ, ໂດຍບໍ່ໄດ້ກຳນົດວ່າຄວາມ ເປັນເພດ (ລັກສະນະທາງເພດ) ຕ້ອງສອດຄ່ອງກັບເພດກຳເນີດສະເໝີໄປເຊັ່ນ: ເພດຊາຍຕ້ອງມີຄວາມເປັນຊາຍ ຫຼື ເພດຍິງຕ້ອງມີຄວາມເປັນຍິງເທົ່ານັ້ນ ເຊັ່ນວ່າ: ຄົນທີ່ສະແດງອອກທັງສອງເພດ (Bi-gender), ຄົນທີ່ບໍ່ມີຄວາມຊັດເຈນໃນຄວາມເປັນເພດ (Gender-queer), ເພດທີ່ເຫຼືອນໄຫຼໄປມາ (Gender- fluid).

ລົດຊະນີຍົມທາງເພດ-(Sexual orientation): ແມ່ນພື້ນຖານອາລົມຄວາມມັກຄວາມສົນໃຈທາງເພດ ເຊັ່ນ: ມັກເພດກົງກັນຂ້າມ, ມັກເພດດຽວກັນ ແລະ ມັກທັງສອງເພດ.

ຄົນຂ້າມເພດ (ກະເທີຍ)-(Transgender): ບາງຄັ້ງເອີ້ນວ່າ (Trans) ເປັນຄຳຄຸນນາມໃຊ້ເອີ້ນຄົນທີ່ມີ ລັກສະນະທາງເພດບໍ່ກົງກັບເພດກຳເນີດ. ຄຳນີ້ຍັງອາດຈະໝາຍເຖິງລັກສະນະກຸ່ມ

ໜຶ່ງທີ່ລວມໄປເຖິງເດັກຊາຍຫຼື ຜູ້ຊາຍຂ້າມເພດ, ຄົນທີ່ເປັນເພດຍິງໂດຍກຳເນີດ ແຕ່ຄິດວ່າໂຕເອງເປັນເດັກຊາຍຫຼືຜູ້ຊາຍ ແລະ ຄົນອື່ນທີ່ເປັນຜູ້ຊາຍແຕ່ກຳເນີດແຕ່ວ່າໂຕເອງເປັນເດັກຍິງຫຼືຜູ້ຍິງ.

ຄົນແປງເພດ-(Transsexual): ເປັນຄຳເກົ່າທີ່ໃຊ້ເອີ້ນຄົນຂ້າມເພດ ເຊິ່ງອາດໄດ້ຮັບຮູ້ໂມນຫຼື ການຜ່າຕັດແປງເພດໃຫ້ເຂົ້າກັບລັກສະນະທາງເພດຂອງຕົນແທນທີ່ຈະຢູ່ໃນເພດເກົ່າແຕ່ກຳເນີດ, ຄຳຄຳນີ້ຍັງມີການໃຊ້ກັນຢູ່ແຕ່ຄຳວ່າ (ຄົນຂ້າມເພດ Transgender) ຈະເປັນທີ່ນິຍົມຫຼາຍກວ່າ.<sup>2</sup>

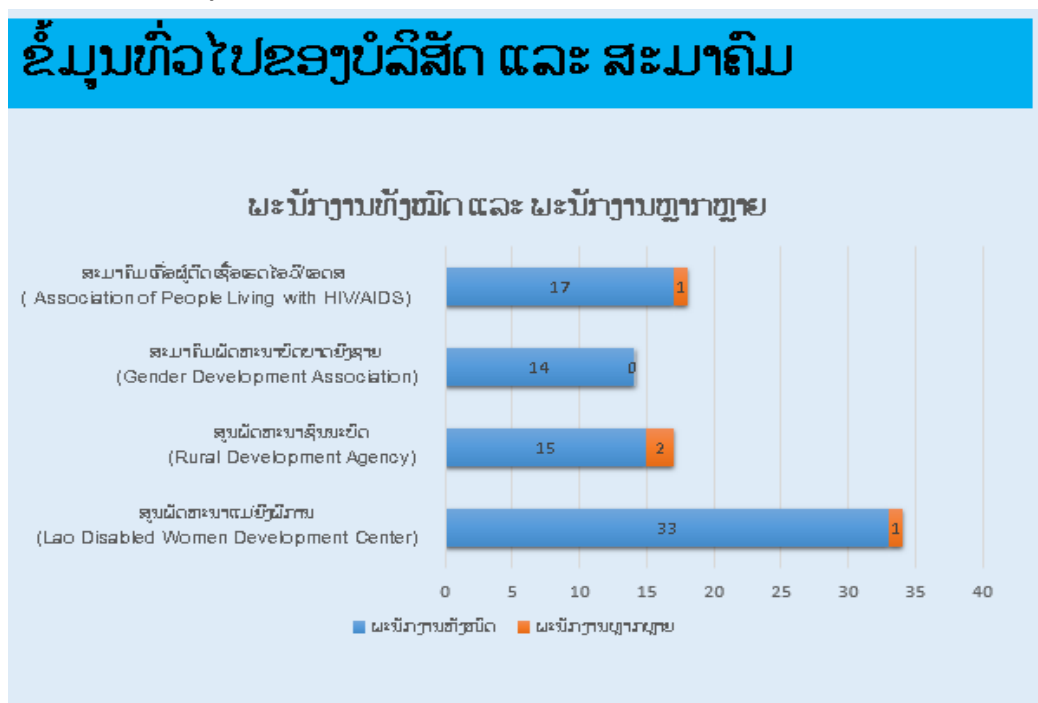
### 3. ຜົນຂອງການສຶກສາ

#### 3.1 ລັກສະນະທົ່ວໄປຂອງການສຳພາດ

##### 3.1.1 ຂໍ້ມູນທົ່ວໄປຂອງບໍລິສັດ ແລະ ສະມາຄົມທີ່ສຳພາດ

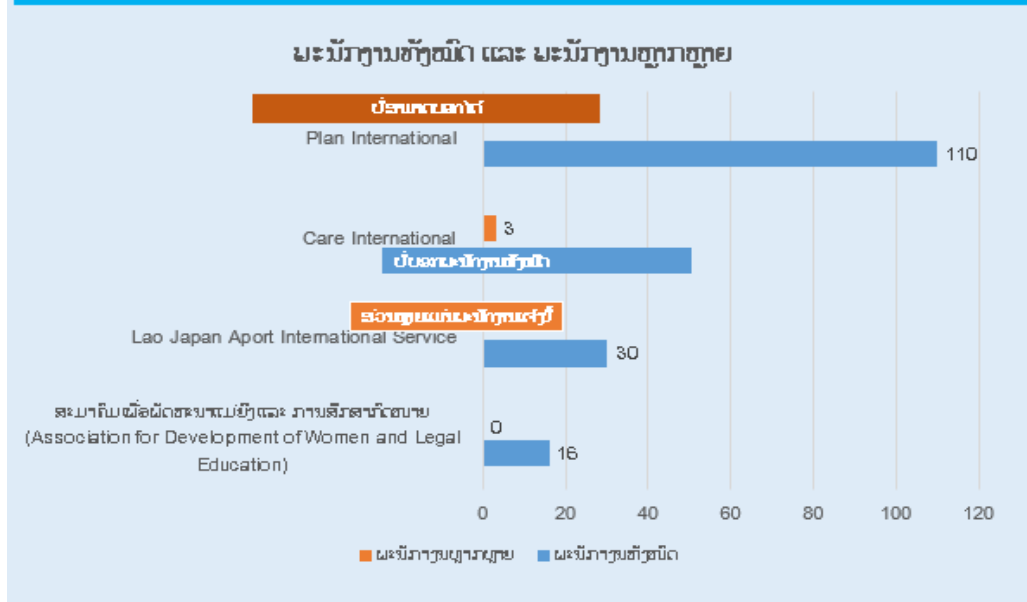
ບັນດາບໍລິສັດ ຫຼື ສະມາຄົມທີ່ໃຫ້ຄວາມຮ່ວມມືໃນການລົງເກັບກຳຂໍ້ມູນເພື່ອເປັນບ່ອນອີງໃນການສັງລວມໃຫ້ເປັນບົດລາຍງານຕໍ່ອົງກອນທີ່ໃຫ້ທຶນໃນການສະໜັບສະໜູນເພື່ອແນ່ໃສ່ໃຫ້ເກີດຄວາມກະຈ່າງແຈ້ງສຳລັບຂໍ້ສະເໜີຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ. ດ້ວຍເຫດນັ້ນຈຶ່ງໄດ້ມີການລົງສຳພາດອີກເທື່ອໜຶ່ງກັບບັນດາສະມາຄົມ ຫຼື ບໍລິສັດຕ່າງໆ ລວມທັງໝົດ 5 ບໍລິສັດໃຫຍ່ໃນລາວ, 5 ສະມາຄົມ ແລະ 2 ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນ ດັ່ງນີ້:

#### ➤ ພາບສັງລວມຂໍ້ມູນທົ່ວໄປຂອງບໍລິສັດ ແລະ ສະມາຄົມ

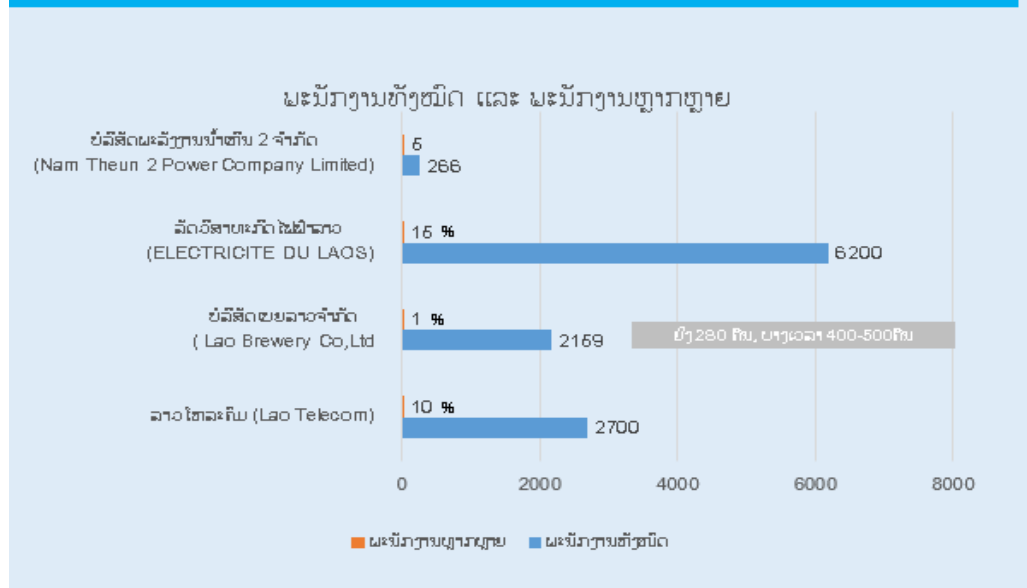


<sup>2</sup> (The teaching transgender toolkit, by ELI R. green and Luca maurer available [www.teachingtransgender.com](http://www.teachingtransgender.com) ສະບັບວັນເດືອນ ມັງກອນປີ 2017)

## ຂໍ້ມູນທົ່ວໄປຂອງບໍລິສັດ ແລະ ສະມາຄົມ



## ຂໍ້ມູນທົ່ວໄປຂອງບໍລິສັດ ແລະ ສະມາຄົມ





ຮູບບັນຍາກາດໃນການສຳພາດ:



ສູນພັດທະນາແມ່ຍິງພິການ (Lao Disabled Women Development Center) ມີພະນັກງານ ທັງໝົດ 33ຄົນ ໃນນັ້ນມີບຸກຄົນທີ່ເປັນຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດທີ່ເປັນທອມ 1 ຄົນ ແລະ ນັກຮຽນ 1 ຄົນ.

ສູນພັດທະນາຊຸມນະບົດ (Rural Development Agency) ມີພະນັກງານ ແລະ ບຸກຄະລະກອນ ທັງໝົດ 15 ຄົນ ໃນນັ້ນມີບຸກຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດປະມານ 2ຄົນ.



ບໍລິສັດພະລັງງານນ້ຳເທີນ 2 ຈຳກັດ (Nam Theun 2 Power Company Limited) ມີ  
ພະນັກງານ ແລະ ບຸກຄະລະກອນທັງໝົດ 266 ຄົນ ໃນນັ້ນມີບຸກຄົນທີ່ເປັນຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ  
ປະມານ 3-5 ຄົນ.

ສະມາຄົມພັດທະນາບົດບາດຍິງຊາຍ (Gender Development Association) ມີພະນັກງານ ແລະ  
ບຸກຄະລະກອນທັງໝົດ 14 ຄົນ ໃນນັ້ນມີແມ່ນບໍ່ມີພະນັກງານທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ.



ບໍລິສັດເບຍລາວຈຳກັດ ( Lao Brewery Co.,Ltd ) ມີພະນັກງານ ແລະ ບຸກຄະລະກອນທັງໝົດ  
ປະມານ 2159 ຄົນ , ຍິງ 280ຄົນ, ພະນັກງານເຮັດວຽກບາງເວລາ 400-500 ຄົນ.ໃນນັ້ນມີບຸກຄົນ  
ທີ່ເປັນຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດບໍ່ເກີນ 1 %.





ສະມາຄົມເຄື່ອນໄຫວເຊື້ອເຮດໄອວີ/ເອດສ ( Association of People Living with HIV/AIDS) ມີພະນັກງານ ແລະ ບຸກຄະລະກອນທັງໝົດ 16-17 ຄົນ ໃນນັ້ນມີບຸກຄົນທີ່ເປັນຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງ ເພດປະມານ 1 ຄົນ ທີ່ເປັນຜູ້ຍິງຂ້າມເພດ.



ສະມາຄົມເພື່ອພັດທະນາແມ່ຍິງ ແລະ ການສຶກສາກົດໝາຍ (Association for Development of Women and Legal Education) ມີພະນັກງານ ແລະ ບຸກຄະລະກອນທັງໝົດປະມານ 16 ຄົນ ຍິງ 10 ຄົນໃນນັ້ນແມ່ນບໍ່ມີຄົນທີ່ເປັນຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ.



ອົງການ Care International ມີພະນັກງານທີ່ເປັນຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດທີ່ເປັນ ຍິງຮັກຍິງ 1 ຄົນ ແລະ ຊາຍຮັກຊາຍ 2 ຄົນ.

ອົງການແຜນສາກົນປະຈຳປະເທດລາວ (Plan International Laos) ມີພະນັກງານ ແລະ ບຸກຄະລະກອນທັງໝົດ 110ຄົນ ແຕ່ບໍ່ສາມາດບອກໄດ້ວ່າມີຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດຈັກຄົນ.

Lao Japan Aport International Service ມີພະນັກງານ ແລະ ບຸກຄະລະກອນທັງໝົດ 30 ຄົນໃນນັ້ນມີບຸກຄົນທີ່ເປັນຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດມີແຕ່ພະນັກງານແຈ້ງປີ້ເປັນສ່ວນໃຫຍ່.



ລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ (ELECTRICITE DU LAOS) ມີພະນັກງານ ແລະ ບຸກຄະລະກອນທັງໝົດ 6,200ຄົນ ໃນນັ້ນມີບຸກຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດປະມານ 15%.



### 3.1.2. ຂໍ້ມູນທົ່ວໄປຂອງຜູ້ໃຫ້ສໍາພາດ

ຜູ້ໃຫ້ສໍາພາດຂອງບັນດາສະມາຄົມ ແລະ ບໍລິສັດທີ່ລົງສໍາພາດຄັ້ງນີ້ ແມ່ນໄດ້ຮັບອະນຸຍາດ ຫຼື ໄດ້ຮັບການແຕ່ງຕັ້ງຈາກຜູ້ອໍານວຍການຂອງບໍລິສັດເພື່ອໃຫ້ສໍາພາດໂດຍອີງຕາມຄວາມເໝາະສົມຂອງອົງກອນ ດັ່ງກ່າວ ເຊັ່ນ:

ຜູ້ໃຫ້ສໍາພາດຈາກ ລາວໂທລະຄົມ Lao Telecom ມີຜູ້ໃຫ້ສໍາພາດທັງໝົດ 6 ທ່ານ, ແຕ່ລະທ່ານແມ່ນມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບກ່ຽວກັບຝ່າຍຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ ແລະ ບຸກຄະລະກອນຂອງບໍລິສັດ.

ຜູ້ໃຫ້ສໍາພາດຈາກສູນພັດທະນາແມ່ຍິງພິການ (ADWDC) ທີ່ຜູ້ໃຫ້ສໍາພາດທັງໝົດ 2 ທ່ານ ເຊິ່ງແຕ່ລະທ່ານມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບວຽກງານກ່ຽວກັບການຄຸ້ມຄອງບຸກຄະລະກອນຂອງສູນພັດທະນາແມ່ຍິງພິການ.

ຜູ້ໃຫ້ສໍາພາດຈາກສູນພັດທະນາຊົນນະບົດ (RDA) ມີທັງໝົດ 1 ທ່ານ ເຊິ່ງແມ່ນຜູ້ທີ່ຮັບຜິດຊອບວຽກງານກ່ຽວກັບການຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ ແລະ ບຸກຄະລະກອນ ຂອງສູນພັດທະນາຊົນນະບົດ.

ຜູ້ໃຫ້ສໍາພາດຂອງບໍລິສັດພະລັງງານນໍ້າເທີນ2ຈຳກັດ ມີຜູ້ໃຫ້ສໍາພາດທັງໝົດ 3 ທ່ານທີ່ເປັນ ເຊິ່ງແຕ່ລະທ່ານມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບກ່ຽວກັບວຽກງານຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ ແລະ ບຸກຄະລະກອນຂອງບໍລິສັດ.

ຜູ້ໃຫ້ສໍາພາດຈາກສະມາຄົມພັດທະນາບົດບາດຍິງຊາຍ (GDA) ມີຜູ້ໃຫ້ສໍາພາດທັງໝົດຈຳນວນ 1 ທ່ານ ມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບກ່ຽວກັບວຽກງານຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ ແລະ ບຸກຄະລະກອນຂອງສະມາຄົມພັດທະນາບົດບາດຍິງຊາຍ.

ຜູ້ໃຫ້ສໍາພາດຈາກບໍລິສັດເບຍລາວຈຳກັດ ມີຜູ້ໃຫ້ສໍາພາດທັງໝົດ 2 ທ່ານ ໂດຍແຕ່ລະທ່ານມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບກ່ຽວກັບວຽກງານຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ ແລະ ບຸກຄະລະກອນ ຂອງບໍລິສັດເບຍລາວຈຳກັດ.

ຜູ້ໃຫ້ສໍາພາດຈາກ ສະມາຄົມເຄືອຄ່າຍຜູ້ຕິດເຊື້ອເຮດໄອວີ/ເອດສ (APL+) ໂດຍຜູ້ໃຫ້ສໍາພາດທັງໝົດ 1 ທ່ານ ໂດຍແມ່ນອໍານວຍການຂອງສະມາຄົມເຄືອຄ່າຍຜູ້ຕິດເຊື້ອເຮດໄອວີ/ເອດສ.

ຜູ້ໃຫ້ສໍາພາດຈາກສະມາຄົມເພື່ອພັດທະນາແມ່ຍິງ ແລະ ສຶກສາດ້ານກົດໝາຍ (ADWLE) ມີຜູ້ໃຫ້ສໍາພາດ 1 ທ່ານ ໂດຍແມ່ນປະທານສະມາຄົມເປັນຜູ້ໃຫ້ສໍາພາດໂດຍກົງ.

ຜູ້ໃຫ້ສໍາພາດຈາກອົງການ Cere international ມີຜູ້ໃຫ້ສໍາພາດທັງໝົດ 1 ທ່ານ ໂດຍແມ່ນຫົວໜ້າຝ່າຍບຸກຄະລະກອນຂອງອົງການ Cere ເປັນຜູ້ໃຫ້ສໍາພາດໂດຍກົງ.

ຜູ້ໃຫ້ສໍາພາດຈາກ Lao Japan Airport International Service ມີຜູ້ໃຫ້ສໍາພາດທັງໝົດ 2 ທ່ານ ໂດຍແມ່ນທ່ານ ຮັກສາການ ແລະ ບໍລິຫານ ເປັນຜູ້ນຳທີມງານເພື່ອໃຫ້ການສໍາພາດ.

ຜູ້ໃຫ້ສໍາພາດຈາກ ອົງການ Plan international ມີຜູ້ໃຫ້ສໍາພາດທັງໝົດ 1 ທ່ານ ໂດຍແມ່ນທ່ານ ຫົວໜ້າຝ່າຍບຸກຄະລະກອນເປັນຜູ້ນຳທີມງານເພື່ອໃຫ້ສໍາພາດ.

ຜູ້ໃຫ້ສໍາພາດຈາກລັດວິສາຫະກິດໄຟຟ້າລາວ ( EDL) ມີທັງໝົດຈຳນວນ 05 ທ່ານ ໂດຍແຕ່ລະທ່ານ ຮັບຜິດຊອບວຽກງານຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ ແລະ ບຸກຄະລະກອນ ຂອງບໍລິສັດໄຟຟ້າເປັນຜູ້ນຳທີມງານເພື່ອໃຫ້ການສໍາພາດ.

## 3.2 ຄວາມຄິດເຫັນຂອງຜູ້ໃຫ້ສໍາພາດ

### 3.2.1 ຄວາມຄິດເຫັນກ່ຽວກັບຄວາມເປັນເພດຂອງບຸກຄົນໃນການຈ້າງງານ

ຜູ້ໃຫ້ສໍາພາດເຊິ່ງເປັນຜູ້ຕ່າງໜ້າຂອງບໍລິສັດ ຫຼື ສະມາຄົມໄດ້ໃຫ້ຄວາມຄິດເຫັນກ່ຽວກັບຄວາມເປັນເພດຂອງບຸກຄົນໃນການຈ້າງງານວ່າ:

ຄວາມເປັນເພດຂອງບຸກຄົນບໍ່ມີຜົນຫຍັງຕໍ່ການຈ້າງງານເພາະນາຍຈ້າງໂດຍສ່ວນໃຫຍ່ຈະອີງຕາມຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄົນໃນການຮັບເອົາບຸກຄະລາກອນເຂົ້າເຮັດວຽກໃນອົງກອນຂອງພວກເຂົານາຍຈ້າງສ່ວນຫຼາຍມັກຈະໃຫ້ຄຳຄິດເຫັນຄຳປຶກສາກັນວ່າບຸກຄົນທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດໂດຍສ່ວນໃຫຍ່ຈະເປັນຄົນທີ່ມີຄວາມສາມາດພິເສດທັງການສະແດງອອກ ແລະ ເປັນຄົນຂະຫຍັນ, ແຕ່ກໍມີນາຍຈ້າງບາງຄົນກໍມີຄວາມລັງເລໃຈເວລາຈ້າງງານໃນເບື້ອງຕົ້ນແຕ່ພໍຮັບເຂົ້າມາເຮັດວຽກກໍເຫັນວ່າພວກເຂົາມີຄວາມສາມາດຫຼາຍຈົນບາງຄັ້ງຍັງຄິດວ່າໄດ້ລູກຈ້າງທີ່ມີຄວາມເໝາະສົມທີ່ສຸດ. ແຕ່ມີບາງຕຳແໜ່ງງານທີ່ບຸກຄົນເຫຼົ່ານີ້ບໍ່ສະໝັກທັງນີ້ເນື່ອງຈາກວ່າພວກເຂົາຈະຮູ້ຕົນເອງວ່າຕົນເອງມີຄວາມເໝາະໃນຕຳແໜ່ງງານນັ້ນເຊັ່ນວຽກທີ່ໃຊ້ເຮງງານໜັກ ແລະ ມີຄວາມຊຸ່ງວຊານສະເພາະດ້ານ ແລະ ອື່ນໆ.

ຈາກຈຸດດັ່ງກ່າວກໍສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າຄວາມເປັນເພດຂອງບຸກຄົນໂດຍສະເພາະກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດບໍ່ໄດ້ສົ່ງຜົນຫຍັງຕໍ່ການຈ້າງງານເພາະນາຍຈ້າງສ່ວນໃຫຍ່ຈະຄຳນຶງເຖິງຜົນສຳເລັດຂອງງານຫຼາຍກ່ວາປັນຫາອື່ນໆ.



### 3.2.2 ຄວາມຄິດເຫັນກ່ຽວກັບລະບຽບການຕ່າງໆທີ່ພົວພັນກັບກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ

ບັນດາລະບຽບການຕ່າງໆທີ່ທາງບໍລິສັດ ຫຼື ສາມະຄົມໄດ້ກຳນົດຂຶ້ນເພື່ອເປັນການຮັບຮອງ ຫຼື ນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນການຄຸ້ມຄອງບຸກຄະລາກອນໃນບໍລິສັດ. ຜູ້ໃຫ້ສຳພາດໄດ້ໃຫ້ຄຳຄິດເຫັນເປັນສ່ວນໃຫຍ່ວ່າທາງສະມາຄົມ ຫຼື ບໍລິສັດບໍ່ໄດ້ກຳນົດກ່ຽວກັບລະບຽບການສະເພາະຂອງກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດໂດຍສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນນຳໃຊ້ລະບຽບລວມທີ່ຮັບເອົາພະນັກງານ ຫຼື ບຸກຄະລາກອນເຂົ້າມາເຮັດວຽກລວມລະບຽບຕ່າງໆທາງບໍລິສັດເຫັນວ່າບໍ່ມີຄວາມຈຳເປັນທີ່ຈະກຳນົດລະບຽບຫຼັກການຕ່າງໆເພາະລະບຽບທີ່ມີຢູ່ສາມາດນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນການຄຸ້ມຄອງບຸກຄະລາກອນໄດ້ເປັນຢ່າງດີບໍ່ວ່າຈະກ່ຽວກັບການເລື່ອນຊັ້ນເລື່ອນຕຳແໜ່ງຂອງບຸກຄະລາກອນຕາມກຳນົດເຫັນວ່າບໍ່ມີຜົນຫຍັງ, ແຕ່ກໍຍັງມີບາງບໍລິສັດ ຫຼື ບາງສະມາຄົມຈຳນວນໜຶ່ງຍັງມີແນວຄວາມຄິດທີ່ວ່າລະບຽບການລວມອາດຍັງບໍ່ສາມາດຄຸ້ມຄອງບຸກຄະລາກອນຂອງສະມາຄົມ ຫຼື ບໍລິສັດຕົນເອງໄດ້ດີເທົ່າທີ່ຄວນທັງນີ້ເນື່ອງຈາກວ່າ ການເຮັດວຽກຂອງບຸກຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດຍັງມີຂໍ້ຈຳກັດໃນບາງຕຳແໜ່ງໂດຍເພາະກ່ຽວກັບເຕັກນິກຕ່າງໆຈຶ່ງເຫັນວ່າລະບຽບການລວມອາດຄວນມີການດັດປັບໃຫ້ແທດເໝາະກັບສະພາວະຄວາມເປັນຈິງ.

### 3.2.3 ຄວາມຄິດເຫັນກ່ຽວກັບບັນຫາທີ່ມັກຈະເກີດຂຶ້ນກັບກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ

ບັນຫາແມ່ນສາເຫດໜຶ່ງເຊິ່ງກຸ່ມຜູ້ຂຽນໄດ້ຕັ້ງເປັນປະເດັນຫຼັກທັງນີ້ເນື່ອງຈາກວ່າບັນຫາຄືຈຸດທີ່ກໍ່ໃຫ້ເກີດມີການປ່ຽນແປງໃນເລື່ອງຕ່າງໆທັງນີ້ກໍເພື່ອເຮັດໃຫ້ບັນຫາດັ່ງກ່າວໄດ້ຮັບການແກ້ໄຂ. ສຳລັບບັນຫາທີ່ມັກຈະເກີດຂຶ້ນກັບກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດໃນບ່ອນເຮັດວຽກຄື: ຜູ້ໃຫ້ສຳພາດໄດ້ໃຫ້ຄຳຄິດເຫັນວ່າບໍ່ມັກຈະມີບັນຫາຫຍັງ, ຈະມີກໍພຽງບັນຫາເລັກນ້ອຍທີ່ກ່ຽວກັບລ້ຽງແຕ່ຜູ້ຖືກລ້ຽງກໍເຫັນວ່າເປັນບັນຫາດັ່ງກ່າວເປັນການຢອກລໍ້ກັນເທົ່ານັ້ນທັງນີ້ເນື່ອງຈາກວ່າໃນຍຸກປະຈຸບັນກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດກໍຄ່ອຍໆເປັນທີ່ຍອມຮັບຂອງສັງຄົມລາວໄປໃນທາງລະດັບໜຶ່ງແລ້ວດ້ວຍເຫດຜົນດັ່ງກ່າວຈຶ່ງເຮັດໃຫ້ບຸກຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດມີຈຳນວນເພີ່ມຂຶ້ນ, ທັງນີ້ກໍເນື່ອງຈາກການຍອມຮັບຂອງສັງຄົມແລະຄອບຄົວ ແຕ່ຜູ້ໃຫ້ສຳພາດບາງກຸ່ມກໍໄດ້ໃຫ້ຄວາມຄິດເຫັນວ່າບັນຫາຂອງກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດມັກຈະມີໃນກໍລະນີທີ່ກ່ຽວກັບການຈ້າງງານ (ເວລາຢູ່ຂ້າງນອກ) ເຊິ່ງເປັນບັນຫາດັ່ງກ່າວມັກຈະເກີດຂຶ້ນຍິ່ງຮັກຍິ່ງຫຼື ເອີ້ນອີກຢ່າງໜຶ່ງວ່າທອມເຊິ່ງບັນຫາເຫຼົ່ານີ້ມາຈາກການຫຼົງຫວງຄົນຮັກຂອງຕົນ, ມັກຈະເກີດມີປາກສຽງ ຫຼື ການລົງໄມ້ລົງມືກັບຝ່າຍກົງກັນຂ້າມໂດຍສະເພາະເພດຊາຍທີ່ມີການຕິດພັນກັບແຟນສາວຂອງຕົນ, ແຕ່ໃນເວລາເຮັດວຽກກໍບໍ່ປະກົດມີບັນຫາຫຍັງເລີຍ.

ຈາກເຫດການດັ່ງກ່າວຜູ້ໃຫ້ສຳພາດມີຄວາມຄິດເຫັນວ່າບໍ່ມັກມີບັນຫາຫຍັງໃນການເຮັດວຽກຈະມີກໍພຽງແຕ່ເວລານອກໂມງການເທົ່ານັ້ນ ແລະ ກໍມີພຽງບາງຄັ້ງຄາວເທົ່ານັ້ນ ບໍ່ແມ່ນບັນຫາຂອງການເຮັດວຽກ.

### 3.2.4 ຄວາມຄິດເຫັນກ່ຽວກັບມາດຕາການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ມາດຕະການປົກປ້ອງກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ

ການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ການປົກປ້ອງກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດກໍແມ່ນມາດຕະການໜຶ່ງບໍລິສັດ ຫຼື ສາມາດຄົ້ນໄດ້ກໍານົດຂຶ້ນມາເພື່ອຄຸ້ມຄອງບຸກຄະລາກອນຂອງຕົນທັງນີ້ກໍເພື່ອໃຫ້ບຸກຄະລາກອນປະຕິບັດລະບຽບຢ່າງເຄັ່ງຄັດ, ໃນກໍລະນີບຸກຄະລາກອນທາງການລະເມີດລະບຽບດັ່ງກ່າວກໍຈະນໍາໃຊ້ມາດຕາການຄຸ້ມຄອງ ຫຼື ມາດຕາການປົກປ້ອງດັ່ງກ່າວເພື່ອເປັນການປະຕິບັດວິໄນສໍາລັບບຸກຄົນທີ່ມີການລະເມີດໃນປະເດັນດັ່ງກ່າວ. ຜູ້ໃຫ້ສໍາພາດໂດຍສ່ວນໃຫຍ່ໄດ້ໃຫ້ຄໍາຄິດເຫັນວ່າ ທາງບໍລິສັດ ຫຼື ສະມາຄົມບໍ່ໄດ້ມີມາດຕະການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ມາດຕະການປົກປ້ອງສະເພາະກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ, ຈະມີກໍາພຽງແຕ່ລະບຽບການລວມກໍານໍາໃຊ້ສໍາລັບບຸກຄະລາກອນທຸກຄົນໂດຍບໍ່ມີການຈໍາແນກ, ໃນກໍລະນີທີ່ບຸກຄະລາກອນລະເມີດລະບຽບຕ່າງໆທີ່ທາງບໍລິສັດ ຫຼື ສະມາຄົມກໍານົດຂຶ້ນມາທາງບໍລິສັດກໍອາດຈະລົງວິໄນຕາມແຕ່ລະກໍລະນີເຊັ່ນ: ສຶກສາອົບຮົມ, ກ່າວເຕືອນ ຫຼື ງົດການເລື່ອນຊັ້ນຕໍາແໜ່ງງານ ແລະ ມາດຕະການອື່ນໆທີ່ທາງບໍລິສັດ ຫຼື ສະມາຄົມໄດ້ກໍານົດເອົາໄວ້ໃນລະບຽບຈ້າງງານ ຫຼື ລະບຽບບໍລິສັດຫຼືສະມາຄົມນັ້ນໆ.

### 3.2.5 ຄວາມຄິດເຫັນກ່ຽວກັບນະໂຍບາຍຕ່າງໆທີ່ສົ່ງຜົນດີ ແລະ ຜົນເສຍກ່ຽວກັບກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ

ນະໂຍບາຍຕ່າງໆທີ່ບໍລິສັດ ຫຼື ສະມາຄົມກໍານົດຂຶ້ນມາເພື່ອເປັນບ່ອນອີງໃຫ້ແກ່ບຸກຄະລາກອນຂອງຕົນໄດ້ມີຜົນໃນການແຂ່ງຂັນກັບການສ້າງຜົນງານ ຫຼື ສ້າງຄວາມດີຄວາມຊອບໃນການເຮັດວຽກໂດຍຜູ້ມີຜົນງານດີເດັ່ນ ຫຼື ບຸກຄະລາກອນທີ່ມີຄວາມທ້າວທັນຈະໄດ້ຮັບຜົນຕອບແທນທີ່ດີໂດຍສະເພາະກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດກໍເປັນບຸກຄົນໜຶ່ງທີ່ມີຄວາມສາມາດທຽບເທົ່າກັບບຸກຄົນອື່ນໆ ຫຼື ອາດມີບາງຢ່າງທີ່ມີຄວາມສາມາດຫຼາຍກ່ວາຄົນອື່ນຈາກຈຸດດັ່ງກ່າວຜູ້ໃຫ້ສໍາພາດໂດຍສ່ວຍໃຫຍ່ໄດ້ໃຫ້ຄວາມຄິດເຫັນວ່າກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດຈະເປັນບຸກຄົນໜຶ່ງທີ່ກ້າສະແດງອອກໃນເວລາຕ່າງໆບໍ່ວ່າຈະໃນເວທີໃດກຸ່ມຄົນເຫຼົ່ານີ້ຈະເປັນບຸກຄົນໜຶ່ງທີ່ມີຜົນງານທີ່ດີອອກສູ່ສາຍຕາມະຫາຊົນໂດຍສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນວຽກງານປະຊາສໍາພັນບໍລິສັດ ຫຼື ເປັນພິທີກອນໃນງານຕ່າງໆ. ສະນັ້ນບຸກຄົນເຫຼົ່ານີ້ກໍຈະໄດ້ຮັບຄວາມດີຄວາມຊອບຫຼາຍຢ່າງເຊັ່ນ: ການເລື່ອນຊັ້ນ, ເລື່ອນຊັ້ນຕະຫຼອດເຖິງການໄດ້ຮັບເງິນລາງວັນໃນຕົ້ນປີຫຼາຍກ່ວາຄົນອື່ນເພາະຜູ້ກ່ຽວເປັນຄົນຂະຫຍັນເອົາການເອົາງານດີ, ແຕ່ບາງສະມາຄົມ ຫຼື ບາງບໍລິສັດກໍເຫັນວ່າກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດບາງກຸ່ມຄົນຍັງບໍ່ໄດ້ຮັບນະໂຍບາຍເທົ່າທຽມຄົນອື່ນທັງນີ້ເນື່ອງຈາກວ່າບາງຄົນຍັງມີລັກສະນະອຸ່ງອາຍ, ແຕ່ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມບັນດານະໂຍບາຍຂອງບໍລິສັດ ຫຼື ສະມາຄົມອາດມີຫຼາຍນະໂຍບາຍເຊັ່ນ: ການໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນພໍ່ແມ່ ແລະ ເງິນລ້ຽງລູກຂອງຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດໃນເວລາເອົາເດັກມາເປັນລູກລ້ຽງ ແຕ່ໃນບໍລິສັດ ຫຼື ສະມາຄົມບໍ່ໄດ້ມີນະໂຍບາຍໃຫ້ເງິນຄ່າຕອບ

ແທນໃນເວລາກຸ່ມຄົນດັ່ງກ່າວຫາກມີຄູ່ຊີວິດທີ່ຢູ່ຮ່ວມກັນເຊິ່ງບໍ່ແມ່ນຄູ່ຜົວເມຍຕາມກົດໝາຍຄອບຄົວ ບັນຫາດັ່ງກ່າວເຫັນວ່າເປັນຜົນເສຍສຳລັບກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ.

### 3.2.6 ຄວາມຄິດເຫັນກ່ຽວກັບບັນດານິຕິກຳສະເພາະກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດທີ່ພັກແລະລັດຄວນກຳນົດ

ກ່ຽວກັບນິຕິກຳສະເພາະກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດແມ່ນນິຕິກຳໜຶ່ງ ເຊິ່ງຮອງຮັບກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ຫຼື ເປັນນະໂຍບາຍ ຫຼື ມາດຕາການປົກປ້ອງກຸ່ມຄົນດັ່ງກ່າວຜູ້ໃຫ້ສຳພາດມີຄວາມຄິດເຫັນວ່າ ຄວນມີນິຕິກຳບາງຢ່າງທີ່ເປັນອັນສະເພາະກ່ຽວກັບຄູ່ຊີວິດຂອງກຸ່ມຄົນດັ່ງກ່າວທັງນີ້ກໍເປັນທີ່ຮູ້ກັນດີແລ້ວ ວ່າໃນປັດຈຸບັນກຸ່ມຄົນດັ່ງກ່າວບໍ່ມັກຈະແຕ່ງງານກັບເພດກົງກັນຂ້າມສ່ວນໃຫຍ່ຈະໃຊ້ຊີວິດຢູ່ກັບເພດ ດຽວກັນສະນັ້ນກຸ່ມຄົນດັ່ງກ່າວມັກຈະເອົາເດັກມາເປັນລູກລ້ຽງ ເຊິ່ງເປັນລູກລ້ຽງຕາມກົດໝາຍຮັບຮູ້ ການໃຊ້ຊີວິດຢູ່ຮ່ວມກັນກໍປາສະຈາກບໍ່ໄດ້ເຖິງການສ້າງສາພັດທະນາໂດຍສະເພາະຄົນກຸ່ມນີ້ຈະເປັນຄົນ ຫາເງິນເກັ່ງ, ດັ່ງນັ້ນຄວນມີການກຳນົດກ່ຽວກັບຊັບສິນຮ່ວມທີ່ທັງສອງຢູ່ຮ່ວມກັນເປັນຄູ່ຊີວິດບໍ່ວ່າຊັບ ສິນຮ່ວມເຫຼົ່ານັ້ນຈະໄດ້ມາກ່ອນການຢູ່ຮ່ວມກັນ ຫຼື ໄດ້ມາຫຼັງການຢູ່ຮ່ວມກັນ ທັງນີ້ເພື່ອໃຫ້ເກີດຄວາມ ເປັນທຳແກ່ຄູ່ຊີວິດດັ່ງກ່າວ, ອີກປະການໜຶ່ງກໍຄືການເອົາເດັກມາເປັນລູກລ້ຽງກໍເປັນບັນຫາສຳຄັນ ເພາະການໃຊ້ຊີວິດຄູ່ແມ່ນອນວ່າບໍ່ມີລູກສະນັ້ນ ເພື່ອເປັນການປົກປ້ອງສິດທິຂອງເດັກທີ່ເປັນ ລູກລ້ຽງລວມເຖິງການໄດ້ສິດໃນການສືບທອດມູນມໍລະດົກຂອງຜູ້ເປັນພໍ່ ຫຼື ແມ່ເຊິ່ງເດັກຄວນຈະໄດ້ຮັບ ໃນອານາຄົດ ສະນັ້ນ ຄວນມີການກຳນົດນິຕິກຳດັ່ງກ່າວເພື່ອປົກປ້ອງສິດທິປະໂຫຍດຂອງທັງຄູ່ຊີວິດ ແລະ ເດັກທີ່ເປັນລູກລ້ຽງຕາມກົດໝາຍ. ແຕ່ກໍຍັງມີບາງບໍລິສັດ ຫຼື ສະມາຄົມກໍໃຫ້ຄວາມຄິດຂັດກັນວ່າ ບໍ່ຈຳເປັນຈະຕ້ອງອອກນິຕິກຳຫຍັງໃນໄລຍະເວລານີ້ ເນື່ອງຈາກວ່າປະຈຸບັນບັນຫາດັ່ງກ່າວຍັງບໍ່ທັນ ເປັນບັນຫາທີ່ສຳຄັນຂອງສັງຄົມລາວ.

### 3.3. ທັດສະນະຂອງກຸ່ມຜູ້ຂຽນຕໍ່ກັບຜົນຂອງການສຳພາດ

ຈາກການສັງລວມຄຳຄິດເຫັນຂອງການສຳພາດບັນດາບໍລິສັດບາງສະມາຄົມທີ່ໄດ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນຕ່າງໆກຸ່ມຜູ້ ຂຽນໄດ້ສະ ແດງຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ຜົນຂອງການສຳພາດດັ່ງນີ້:

ຄວາມເປັນເພດຂອງບຸກຄົນມີຜົນຕໍ່ການຈ້າງງານ ຫຼື ບໍ່? ໃນຄຳຖາມດັ່ງກ່າວຜູ້ໃຫ້ສຳພາດໂດຍສ່ວນ ໃຫຍ່ໄດ້ໃຫ້ຄຳຄິດເຫັນວ່າຄວາມເປັນເພດຂອງບຸກຄົນບໍ່ມີຜົນຕໍ່ການຈ້າງງານ ແລະ ຄຳຈ້າງງານຂອງ ບຸກຄົນບໍ່ວ່າ ບຸກຄົນດັ່ງກ່າວຈະເປັນບຸກຄົນປະເພດໃດກໍຕາມ ເພາະການຈ້າງງານຈະອີງໃສ່ຄວາມຮູ້ ຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄົນເປັນສ່ວນໃຫຍ່ຈະມີກຳພຽງແຕ່ບາງຕຳແໜ່ງງານອາດຈະແມ່ນຜູ້ຊາຍ ຫຼື ຍິງ ທີ່ມີຄວາມເໝາະສົມຕໍ່ໜ້າວຽກ ຫຼື ອີງຕາມຄວາມຈຳເປັນຂອງຕຳແໜ່ງງານເທົ່ານັ້ນ.

ຈາກຄວາມຄິດເຫັນດັ່ງກ່າວຕາມທັດສະນະຂອງກຸ່ມຜູ້ຂຽນເຫັນວ່າຄວາມເປັນເພດຂອງບຸກຄົນບໍ່ໄດ້ສົ່ງ  
ຜົນກະທົບດ້ານລົບຕໍ່ກຸ່ມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ເພາະການຈ້າງງານຈະອີງໃສ່ຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ  
ເປັນຫຼັກ ເຊິ່ງບຸກຄົນທີ່ເປັນຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດມີຄວາມສາມາດຫຼາຍຢ່າງຖ້າທຽມກັບຜູ້ຊາຍ ຫຼື  
ຜູ້ຍິງທົ່ວໄປທັງນີ້ ເນື່ອງຈາກວ່າບຸກຄົນເລົ່ານັ້ນມີຄວາມກ້າຫານຫຼືກ້າສະແດງອອກຢ່າງເຕັມສ່ວນ

ໃນສະມາຄົມ ຫຼື ບໍລິສັດຂອງທ່ານມີລະບຽບການອັນໃດທີ່ພົວພັນກັບກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ, ດ້ວຍ  
ເຫດຜົນອັນໃດ?

ຜູ້ໃຫ້ສໍາພາດໂດຍສ່ວນໃຫຍ່ໄດ້ສະແດງຄໍາຄິດເຫັນວ່າໃນສະມາຄົມ ຫຼື ບໍລິສັດຂອງພວກເຂົາບໍ່ມີ  
ລະບຽບການອັນໃດທີ່ເປັນອັນສະເພາະກ່ຽວກັບຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດຈະມີກໍາພຽງແຕ່ລະບຽບ  
ການລວມໆທີ່ທາງສະມາຄົມ ຫຼື ບໍລິສັດກໍານົດຂຶ້ນມາເພື່ອເປັນບ່ອນອີງໃນການຈ້າງງານ, ການຄຸ້ມ  
ຄອງພະນັກງານ ຫຼື ບຸກຄະລາກອນໃນບໍລິສັດເທົ່ານັ້ນ ເພາະວ່າລະບຽບການດັ່ງກ່າວສາມາດນໍາໄປ  
ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໄດ້ໂດຍບໍ່ມີບັນຫາຍັງ ໂດຍສະເພາະແມ່ນບຸກຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດເພາະບຸກຄົນ  
ດັ່ງກ່າວມີສິດ ແລະ ເສລີພາບຄືກັບບຸກຄົນທົ່ວໄປບໍ່ວ່າຈະເປັນການເລື່ອນຊັ້ນ, ເລື່ອນຂັ້ນ ຫຼື ການ  
ປ່ຽນແປງໜ້າວຽກກໍຕາມ.

ຈາກຄໍາຄິດເຫັນດັ່ງກ່າວກຸ່ມຜູ້ຂຽນເຫັນວ່າທາງບໍລິສັດ ຫຼື ສະມາຄົມບໍ່ໄດ້ກໍານົດລະບຽບການສະເພາະ  
ກ່ຽວກັບບຸກຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດຈະມີແຕ່ລະບຽບການລວມທີ່ນໍາໃຊ້ເຂົ້າໃນການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ການ  
ຈ້າງງານທັງນີ້ເນື່ອງຈາກວ່າສາມາດນໍາໄປຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບຢູ່. ສະນັ້ນເຫັນວ່າບໍ່  
ຈໍາເປັນຕ້ອງມີລະບຽບສະເພາະກໍໄດ້. ແຕ່ກິດຈະກຳການເຝິກອົບຮົມໃຫ້ເຂົ້າໃຈເຖິງຄວາມຫຼາກຫຼາຍ  
ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມແມ່ນຄວາມມີພາຍໃນທ້ອງການ.

ນະໂຍບາຍຕ່າງໆສໍາລັບກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດໃນບໍລິສັດ ຫຼື ສະມາຄົມຂອງທ່ານມີຫຼືບໍ່. ດ້ວຍ  
ເຫດຜົນໃດ?

ຜູ້ໃຫ້ສໍາພາດໂດຍສ່ວນໃຫຍ່ໄດ້ໃຫ້ຄວາມຄິດເຫັນກ່ຽວກັບນະໂຍບາຍສະເພາະຈະມີກໍາພຽງແຕ່  
ນະໂຍບາຍລວມສໍາລັບບຸກຄະລາກອນທົ່ວໄປທີ່ສັງກັດໃນບໍລິສັດ ຫຼື ສະມາຄົມຂອງພວກກ່ຽວ ສໍາລັບ  
ນະໂຍບາຍ ຫຼື ກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດໄດ້ຮັບກໍຈະມີຫຼາຍຢ່າງເຊັ່ນ: ການເອົາເດັກມາເປັນລູກລ້ຽງ,  
ຖ້າຫາກວ່າເດັກທີ່ເປັນລູກລ້ຽງຫາກຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍກໍຈະຮັບນະໂຍບາຍຄືກັບບຸກຄົນທົ່ວໄປເຊັ່ນ:  
ນະໂຍບາຍໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນ, ນະໂຍບາຍການເບິ່ງແຍງເວລາລູກເຈັບເປັນ ຫຼື ນະໂຍບາຍອື່ນໆ ທີ່  
ທາງບໍລິສັດ ຫຼື ສະມາຄົມໄດ້ກໍານົດຂຶ້ນມາ.

ຈາກຄວາມຄິດເຫັນດັ່ງກ່າວຜູ້ຂຽນເຫັນວ່າເປັນບັນດານະໂຍບາຍສະເພາະຂອງບໍລິສັດ ຫຼືສະມາຄົມ ບໍ່ມີແຕ່ທາງສະມາຄົມ ຫຼື ບໍລິສັດມີນະໂຍບາຍລວມໂດຍອີງຕາມກົດໝາຍແຮງງານ ຫຼື ກົດໝາຍອື່ນໆ ຫຼື ບຸກຄົນທີ່ເປັນລູກຈ້າງຄວນໄດ້ຮັບໂດຍສະເພາະນະໂຍບາຍໃນການໄດ້ຮັບການພັກຜ່ອນ, ການເບິ່ງແຍງລ້ຽງດູ ຫຼື ການໄດ້ຮັບເງິນອຸດໜູນຕ່າງໆໂດຍອີງຕາມຄວາມເໝາະສົມຂອງບໍລິສັດ ຫຼື ສະມາຄົມວ່າງອອກ.

ໃນບໍລິສັດ ຫຼື ສະມາຄົມຕ່າງໆມີບັນຫາໃດແດ່ທີ່ເກີດຂຶ້ນກັບກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ?

ຜູ້ໃຫ້ສໍາພາດໄດ້ໃຫ້ຄໍາຄິດເຫັນວ່າໃນບໍລິສັດ ຫຼື ສະມາຄົມຂອງຜູ້ກ່ຽວບໍ່ໄດ້ມີບັນຫາໃດທີ່ກ່ຽວກັບ ບຸກຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດເພາະບຸກຄົນເຫຼົ່ານັ້ນມີຄວາມສາມາດພິເສດ, ສາມາດເອົາຕົວລອດ ແລະ ສາມາດແກ້ໄຂບັນຫາຕາມສະຖານະການໄດ້, ແຕ່ກໍມີບາງສະມາຄົມ ຫຼື ບໍລິສັດໄດ້ໃຫ້ຄໍາຄິດເຫັນວ່າ ມີບັນຫາກ່ຽວກັບບຸກຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດແຕ່ບັນຫາດັ່ງກ່າວເປັນບັນຫາເລັກໆນ້ອຍໆເຊັ່ນ: ການລ້ຽງເຊິ່ງບາງຄັ້ງເຮັດໃຫ້ພວກກ່ຽວຮູ້ສຶກເຊີນອາຍແຕ່ບາງຄົນກໍຖືວ່າເປັນການຢອກລໍ້ທໍາມະດາ.

ຈາກຄວາມຄິດເຫັນດັ່ງກ່າວຂອງກຸ່ມຜູ້ຂຽນເຫັນວ່າບັນຫາທີ່ເກີດຂຶ້ນໃນບໍລິສັດ ຫຼື ສະມາຄົມມີບັນຫາດັ່ງກ່າວເປັນບັນຫາເລັກໆນ້ອຍໆເຊິ່ງບໍ່ໄດ້ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ການເຮັດວຽກ ຫຼື ການຈ້າງງານຂອງບຸກຄົນ. ໂດຍບັນຫາເຫຼົ່ານັ້ນບໍ່ເຖິງຮ້ອງຟ້ອງ ຫຼື ຮ້ອງຟ້ອງຕໍ່ສານເມື່ອຖືກລະເມີດສິດທິທັງນີ້ເນື່ອງຈາກວ່າ ບຸກຄົນໃນສັງຄົມເລີ່ມຍອມຮັບ ແລະ ເປີດກວ້າງກ່ຽວກັບຄວາມບຸງເປັນທາງເພດຂອງບຸກຄົນໃນຍຸກປັດຈຸບັນ.

ມາດຕະການປົກປ້ອງ ຫຼື ມາດຕະການຄຸ້ມຄອງກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດໃນບັນດາຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ ຫຼື ສະມາຄົມຂອງທ່ານມີ ຫຼື ບໍ່ ດ້ວຍເຫດຜົນອັນໃດ?

ຜູ້ໃຫ້ສໍາພາດໄດ້ໃຫ້ຄວາມຄິດເຫັນກ່ຽວກັບບັນຫາເຊັ່ນວ່າ, ການປົກປ້ອງ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງບຸກຄະລາກອນໃນບໍລິສັດ ຫຼື ສະມາຄົມ. ເຫັນວ່າບໍ່ມີມາດຕະການສະເພາະຈະມີກໍພຽງແຕ່ມາດຕະການທີ່ວ່າໄປເພາະມາດຕະການດັ່ງກ່າວສາມາດບັງຄັບໃຊ້ສໍາລັບທຸກຄົນທີ່ສັງກັດຢູ່ໃນຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດຂອງພວກເຂົາທັງນີ້ເນື່ອງຈາກວ່າ ບັນດາຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດເຫຼົ່ານັ້ນມີກົດໝາຍຄຸ້ມຄອງ ໂດຍກົດໝາຍກໍານົດໃຫ້ຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດມີການສ້າງຕັ້ງອົງການກໍາມະບານລາວເພື່ອເຮັດໜ້າທີ່ໃນການປົກປ້ອງ ແລະ ຄຸ້ມຄອງຊາວຜູ້ອອກແຮງງານໃນກໍລະນີທີ່ມີການບລະເມີດສິດທິຕ່າງໆ.

ຈາກຄວາມຄິດເຫັນດັ່ງກ່າວກຸ່ມຜູ້ຂຽນເຫັນວ່າ ບັນດານະໂຍບາຍບໍລິສັດ ຫຼື ສະມາຄົມວ່າງອອກແມ່ນມີຜົນບັງຄັບສໍາລັບທຸກຄົນທີ່ສັງກັດໃນຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດນັ້ນ ເພາະນະໂຍບາຍນີ້ສາມາດນໍາໄປຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໄດ້ຢ່າງສົມເຫດສົມຜົນ ພ້ອມທັງນໍາໄປແກ້ໄຂບັນຫາດັ່ງກ່າວນັ້ນໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ເຮັດ

ໃຫ້ບຸກຄະລາກອນສາມາດດຳລົງຊີວິດຢູ່ຮ່ວມກັນໄດ້. ແຕ່ກິດຈະກຳການເຝິກອົບຮົມໃຫ້ເຂົ້າໃຈເຖິງຄວາມຫຼາກຫຼາຍ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມແມ່ນຄວາມມີພາຍໃນຫ້ອງການ.

ໃນອານາຄົດອັນມ່ຽມນີ້ພັກ ແລະ ລັດ ຄວນມີລະບຽບການອັນໃດແດ່ສຳລັບກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ?

ຜູ້ໃຫ້ສຳພາດບາງຈຳນວນໄດ້ໃຫ້ຄຳຄິດເຫັນ: ພັກ ແລະ ລັດຄວນອອກນິຕິກຳກ່ຽວກັບຄູ່ຊີວິດ. ໂດຍສະເພາະບຸກຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດທີ່ບໍ່ໄດ້ແຕ່ງງານແຕ່ສາມາດໃຊ້ຊີວິດຮ່ວມກັນກັບຄົນອື່ນອາດຈະເປັນເພດດຽວກັນ ຫຼື ຕ່າງເພດທັງນີ້ ເນື່ອງຈາກວ່າບຸກຄົນເຫຼົ່ານັ້ນເວລາຢູ່ຮ່ວມກັນກໍຈະມີການສ້າງສາພັດທະນາເພື່ອເຮັດໃຫ້ຄອບຄົວຂອງຕົນມີຊີວິດການເປັນຢູ່ດີຂຶ້ນ ຕະຫລອດເຖິງການເອົາເດັກມາເປັນລູກລ້ຽງຄວນໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງຕາມກົດໝາຍ.

ຈາກຄຳຄິດເຫັນດັ່ງກ່າວ ຜູ້ຂຽນເຫັນວ່າ: ຜູ້ໃຫ້ສຳພາດມີຂໍ້ສະເໜີໃຫ້ ພັກ ແລະ ລັດ ໄດ້ເຫັນຄວາມສຳຄັນຂອງກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ໂດຍສະເພາະການຄຸ້ມຄອງຊັບສິນຮ່ວມຂອງຄູ່ຊີວິດ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງເດັກທີ່ເປັນລູກລ້ຽງລວມທັງບັນຫາອື່ນໆທີ່ອາດຈະຕາມມາໃນອານາຄົດອີກດ້ວຍ.

## ສະຫຼຸບ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີ

### ສະຫຼຸບ

ຈາກການລົງສຳພາດຜູ້ໃຫ້ສຳພາດກຸ່ມຜູ້ຂຽນໄດ້ລົງສຳພາດຕົວຈິງຈາກບັນດາບໍລິສັດ ແລະ ສະມາຄົມລວມທັງໝົດ 5 ບໍລິສັດ , 5 ສະມາຄົມ ແລະ 2 ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນໃນການລົງສຳພາດຄັ້ງນີ້ແມ່ນມີຜົນດີສຳລັບການສັງລວມຄວາມຄິດເຫັນຕ່າງໆເພື່ອຕອບຂໍ້ຂ້ອງໃຈຂອງຜູ້ທີ່ສົນໃຈ ແລະ ອົງການທີ່ໃຫ້ທຶນ, ເຫັນວ່າກຸ່ມຜູ້ຂຽນສາມາດເຫັນໄດ້ເຖິງຂໍ້ມູນທົ່ວໄປຂອງຜູ້ໃຫ້ສຳພາດວ່າໂດຍສ່ວນໃຫຍ່ຜູ້ໃຫ້ສຳພາດຈະຖືກແຕ່ງຕັ້ງໂດຍຜູ້ອຳນວຍການບໍລິສັດ ຫຼື ສະມາຄົມແຕ່ບາງບໍລິສັດ ຫຼື ບາງສະມາຄົມແມ່ນຜູ້ອຳນວຍການໄດ້ໃຫ້ສຳພາດໂດຍກົງ, ອີກປະການໜຶ່ງຄືຜູ້ໃຫ້ສຳພາດໂດຍສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນເປັນຜູ້ຮັບຜິດຊອບກ່ຽວກັບວຽກງານຄຸ້ມຄອງບຸກຄະລາກອນຂອງບໍລິສັດ ຫຼື ສະມາຄົມເຊິ່ງກຸ່ມຄົນດັ່ງກ່າວສາມາດຮູ້ ແລະ ເຂົ້າໃຈຢ່າງຈະແຈ້ງກ່ຽວກັບຂໍ້ມູນຂອງບໍລິສັດດີ. ສຳລັບຂໍ້ມູນຂອງສະມາຄົມ ຫຼື ບໍລິສັດກໍເຫັນວ່າເປັນຂໍ້ມູນທີ່ຖືກຕ້ອງ ແລະ ຊັດເຈນທັງນີ້ກໍເນື່ອງຈາກວ່າກຸ່ມຜູ້ຂຽນໄດ້ລົງເກັບກຳດ້ວຍຕົນເອງ.

ຈາກຄຳຄິດເຫັນກ່ຽວກັບການໃຫ້ສຳພາດເຫັນວ່າເປັນຄຳຄິດເຫັນທີ່ຫຼາກຫຼາຍແຕ່ສ່ວນໃຫຍ່ມັກຈະມີຄຳຄິດເຫັນທີ່ຄ້າຍຄືກັນໂດຍສະເພາະແມ່ນບັນຫາຕ່າງໆເຊັ່ນ: ຄວາມເປັນເພດຂອງບຸກຄົນຈະບໍ່ມີຜົນກະທົບຫຍັງຕໍ່ການຈ້າງງານທັງນີ້ເນື່ອງມາຈາກຜູ້ຈ້າງງານຈະເນັ້ນທີ່ຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄົນຫຼາຍກ່ວາຄວາມເປັນເພດ.ບັນດາລະບຽບການຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດໃນ



ບໍລິສັດ ຫຼື ສະມາຄົມແມ່ນຈະບໍ່ມີສະເພາະຈະມີກໍ່ພຽງແຕ່ນຳໃຊ້ລະບຽບການລວມຂອງທາງບໍລິສັດທີ່ກຳນົດຂຶ້ນສຳລັບບຸກຄະລາກອນທຸກຄົນ. ບັນຫາທີ່ມັກຈະເກີດກັບກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດໂດຍສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນບັນຫາເລັກນ້ອຍໂດຍສະເພາະການຢອກໄຍກັນທັງນີ້ເນື່ອງຈາກປັດຈຸບັນສັງຄົມຄ່ອຍໆຍອມຮັບກັນ.

ມາດຕະການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ມາດຕະການປ້ອງກັນກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດແມ່ນນຳໃຊ້ມາດຕະການລວມທີ່ທາງບໍລິສັດ ຫຼື ສະມາຄົມກຳນົດຂຶ້ນມາເພື່ອຮັບໃຊ້ລວມບໍ່ມີອັນສະເພາະ. ບັນດານະໂຍບາຍທີ່ສົ່ງຜົນດີ ແລະ ຜົນເສຍຕໍ່ຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດໂດຍສ່ວນໃຫຍ່ ໂດຍສ່ວນໃຫຍ່ຈະເປັນຜົນດີຫຼາຍກວ່າທັງນີ້ເນື່ອງຈາກວ່າກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດເປັນຄົນກ້າສະແດງອອກ ແລະ ມັກຈະໄດ້ຮັບຜົນຕອບແທນທີ່ດີໃນການເຮັດວຽກ.

ໃນອານາຄົດອັນໃກ້ມານີ້ຜູ້ໃຫ້ສຳພາດຈຳນວນໜຶ່ງເຫັນວ່າພັກ ແລະ ລັດຄວນມີນິຕິກຳບາງຢ່າງໂດຍສະເພາະແມ່ນນິຕິກຳກ່ຽວກັບການປົກປ້ອງສິດຜົນປະໂຫຍດຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ເພື່ອອຳນວຍໃນການເຂົ້າເຖິງການບໍລິການທາງສັງຄົມດັ່ງທີ່ນັກກົດໝາຍໄດ້ໃຫ້ການວິເຄາະ ແລະ ທັດສະນະຕໍ່ຊ່ອງວາງບາງມາດຕາຂອງກົດໝາຍທີ່ສາມາດກວມລວມກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດເຂົ້າໃນການປົກປ້ອງ ໃນຫົວຂໍ້ 2.3.2 ທີ່ຜ່ານມາ ເຊິ່ງລວມເຖິງການປົກປ້ອງສິດຜົນປະໂຫຍດຂອງເດັກທີ່ເປັນລູກລ້ຽງຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ.

## **ຂໍ້ສະເໜີແນະ**

### **ຂໍ້ສະເໜີຂອງຜູ້ໃຫ້ສຳພາດ**

ຜູ້ໃຫ້ສຳພາດໂດຍສ່ວນໃຫຍ່ມີຂໍ້ສະເໜີແນະບາງຢ່າງເຊັ່ນ:

- ພັກ ແລະ ລັດຄວນອອກນິຕິກຳກ່ຽວກັບບຸກຄົນທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ ເພື່ອປົກປ້ອງ ແລະ ຄຸ້ມຄອງກຸ່ມຄົນດັ່ງກ່າວ ອາດເປັນນິຕິກຳສະເພາະ ຫຼື ມີບາງມາດຕາຂອງກົດໝາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງເຊັ່ນ: ກົດໝາຍຄອບຄົວ, ກົດໝາຍແຮງງານ ທີ່ກ່ຽວເຖິງກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດດ້ວຍ.
- ຢາກໃຫ້ທາງພາກລັດຖະບານມີການຍອມຮັບ ເພື່ອຈະເຮັດໃຫ້ວຽກງານການຂໍການສະໜັບສະໜູນດີຂຶ້ນຖ້າບໍ່ມີການຍອມຮັບວຽກງານການຂໍການສະໜັບສະໜູນແມ່ນບໍ່ປະສິບຜົນສຳເລັດ ເພາະກົດໝາຍເພີ່ນຍອມຮັບພຽງແຕ່ສອງເພດເທົ່ານັ້ນ.

- ຢາກໃຫ້ກະຊວງແຮງງານອອກນະໂຍບາຍເວລາຮັບສະມັກພະນັກງານແມ່ນບໍ່ຢາກໃຫ້ລະບຸເພດໃຫ້ໃສ່ຄຳວ່າທຸກເພດ.
- ຄວນມີນິຕິກຳເອົາກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດເຂົ້ານຳມາຕາໃດໜຶ່ງເຊັ່ນວ່າມາຕາຄືກັນກັບບຸກຄົນທົ່ວໄປນະໂຍບາຍເຂົ້າຮ່ວມໃນການພັດທະນາໃນທຸກຮອບດ້ານໃນວຽກງານການພັດທະນາທາງດ້ານທາງສັງຄົມຄືກັບບຸກຄົນທົ່ວໄປທຸກຮອບດ້ານ ແລະ ມີເວທີສຳລັບກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດໄດ້ມີການສະແດງຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດຂອງເຂົາເຈົ້າ.
- ຢາກໃຫ້ມີນິຕິກຳສຳລັບກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍ ຄືກັນກັບຄົນອື່ນໆ ເພດຍິງ-ຊາຍ, ໃຫ້ສັງຄົມມີການຍອມຮັບ, ມີອຳນາດ, ສິດເພື່ອບໍ່ໃຫ້ມີການຈະແນກ ແລະ ລ້ງຖຽງ, ສິດທິໃນການເຂົ້າເຖິງການບໍລິການທາງດ້ານສັງຄົມດັ່ງທີ່ນັກກົດໝາຍໄດ້ໃຫ້ການວິເຄາະ ແລະ ທັດສະນະຕໍ່ຊ່ອງວາງບາງມາດຕາຂອງກົດໝາຍທີ່ສາມາດກວມລວມກຸ່ມຄົນຫຼາກຫຼາຍທາງເພດເຂົ້າໃນການປົກປ້ອງ ໃນຫົວຂໍ້ 2.3.2 ທີ່ຜ່ານມາ.

## **ເອກະສານອ້າງອີງ**

### **ເອກະສານພາສາລາວ**

ກະຊວງການຕ່າງປະເທດ (1999) ຖະແຫຼ່ງການສາກົນວ່າດ້ວຍສິດທິມະນຸດ: ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ກົມສົນທິສັນຍາ ແລະ ກົດໝາຍ.

ກະຊວງການຕ່າງປະເທດ (1999) ສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍສິດທິດ້ານການເມືອງ ແລະ ສິດທິ ພົນລະເຮືອນ: ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ: ກົມສົນທິສັນຍາ ແລະ ກົດໝາຍ.

ກະຊວງສາທາລະນະສຸກ (2010) ເອກະສານແຜນງານດ້ານເອດສແຫ່ງຊາດ. ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ: ກະຊວງສາທາລະນະສຸກ.

ສະພາແຫ່ງຊາດ (2015) ລັດຖະທຳມະນູນແຫ່ງ ສປປ ລາວ. ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ: ສະພາແຫ່ງຊາດ.

ສະພາແຫ່ງຊາດ (2013) ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍແຮງງານ. ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ: ສະພາແຫ່ງຊາດ.

ສະພາແຫ່ງຊາດ (2007) ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍກຳມະບານລາວ. ນະຄອນຫຼວງ: ສະພາແຫ່ງຊາດ.

ສະພາແຫ່ງຊາດ (2008) ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍຂໍ້ຜູກພັນໃນສັນຍາ ແລະ ນອກສັນຍາ. ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ: ສະພາແຫ່ງຊາດ.

ສະພາແຫ່ງຊາດ ( 2010) ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການສະກັດກັ້ນ ແລະ ຕ້ານເຊື້ອເຮສໄອວີ/ເອດສ. ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ: ສະພາແຫ່ງຊາດ.

ສະພາແຫ່ງຊາດ (2017) ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍສັນຊາດ. ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ: ສະພາແຫ່ງຊາດ.

ສະພາແຫ່ງຊາດ (2008) ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍຄອບຄົວ. ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ: ສະພາແຫ່ງຊາດ.

ສະພາແຫ່ງຊາດ (2015) ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການເລືອກຕັ້ງສະມາຊິກສະພາແຫ່ງຊາດ. ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ: ສະພາແຫ່ງຊາດ.

ສະພາແຫ່ງຊາດ (2004) ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການພັດທະນາ ແລະ ປົກປ້ອງແມ່ຍິງ. ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ: ສະພາແຫ່ງຊາດ.

ຫ້ອງວ່າການສຳນັກງານນາຍົກລັດຖະມົນຕີ ( 2018) ດຳລັດວ່າດ້ວຍການແກ້ໄຂຂໍ້ຍັດແຍ່ງທາງແຮງງານ. ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ: ຫສນຍ.

ຫ້ອງວ່າການສຳນັກງານນາຍົກລັດຖະມົນຕີ (2018) ດຳລັດວ່າດ້ວຍການຊ່ວຍເຫຼືອທາງດ້ານກົດໝາຍ. ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ: ຫສນຍ.

### **ເອກະສານພາສາຕ່າງປະເທດ**

ASEAN Secretariat (2017) ASEAN Caucus 2017. Jakarta: ASEAN Secretariat,  
United Nations Development Programme (2018), Human Report Index.

## ພວກເຮົາພ້ອມກັນກ້າວໄປ - Leave No One Behind

