

# **Course: Human Development Economics**

## **Week 14**

### **Gender and Human Resource Development**

Phavone Keodouangkham  
Souphanouvong University



# ວິຊາ: ເສດຖະສາດພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ

## ອາທິດທີ 14

### ບົດບາດຍິ່ງຊາຍ ແລະ ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ

ພາວອນ ແກ້ວດວງຄໍາ  
ມະຫາວິທະຍາໄລ ສຸພານຸວົງ



## ເນື້ອໃນການນຳສະເໜີ

- ຄຳສັບ ແລະ ຄວາມຮູ້ພື້ນຖານດ້ານແນວຄວາມຄິດ  
ກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ
- ບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ການພັດທະນາ  
ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ

**ຄໍາສັບ ແລະ ຄວາມຮູ້ພື້ນຖານດ້ານແນວຄວາມຄິດ  
ກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ**

# ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ/Gender

ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແມ່ນການກຳນົດພາລະບົດບາດດ້ານເສດຖະກິດ, ສັງຄົມ ແລະ ທາງດ້ານການເມືອງ, ຄວາມຮັບຜິດຊອບ, ສິດ, ພັນທະ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມເປັນແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ, ລວມທັງການພົວພັນເຖິງອຳນາດຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ, ເດັກຊາຍ ແລະ ເດັກຍິງ. ຄຳນິຍາມ ແລະ ການປະກອບສ້າງທາງສັງຄົມ ຍິງ-ຊາຍ ຄວນເປັນແບບໃດ ແລະ ຄວາມຄາດຫວັງໃຫ້ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍປະຕິບັດຕາມວ່າອັນໃດຄວນ ແລະ ອັນໃດບໍ່ຄວນໃນສັງຄົມ ແລະ ພ້ອມທັງໃຫ້ “ຄຸນຄ່າ” ແຕ່ລະໜ້າວຽກແຕກຕ່າງກັນ ແລະ ການລົງໂທດທີ່ບໍ່ປະຕິບັດຕາມຄວາມຄາດຫວັງ ທີ່ສັງຄົມຕົກອບ ໄດ້ປະຕິບັດຜ່ານຄອບຄົວ, ຊຸມຊົນ ແລະ ວັດທະນະທຳ ສິ່ງເຫຼົ່ານັ້ນແຕກຕ່າງກັນໄປຕາມວັດທະນະທຳໃນແຕ່ໄລຍະເວລາ ແລະ ລວມທັງປັດໃຈອື່ນໆເຊັ່ນ: ເຊື້ອຊາດ, ອາຍຸ, ລົດສະນິຍົມທາງເພດ ແລະ ກຸ່ມຄົນຂ້າມເພດ ບາງບຸກຄົນອາດຈະ ລະບຸໄດ້ວ່າຕົນເອງເປັນຍິງ ທີ່ເປັນຊາຍ ທີ່ເປັນທັງສອງໃນຮ່າງກາຍດຽວ ແລະ ບາງຄັ້ງມາດຕະຖານການປະຕິບັດທາງສັງຄົມເຫຼົ່ານີ້ສາມາດເປັນໄພອັນຕະລາຍທາງເພດໄດ້ຖ້າມັນໄປຈຳກັດຂອບເຂດທາງເລືອກ ແລະ ໂອກາດ ທີ່ນຳໄປສູ່ການເລືອກປະຕິບັດ ແລະ ການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງທາງເພດ.



## ແນວຄິດດັ່ງເດີມຂອງ ບົດບາດຍິງຊາຍ ຫລື ການເບິ່ງແບບຕາຍໂຕຕາມລັກສະນະທາງ ເພດ/Gender Stereotype

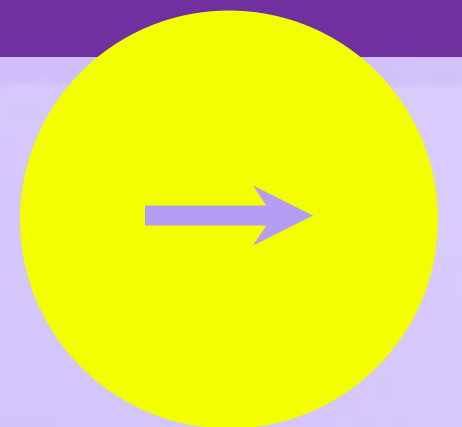
ແມ່ນການຄິດ/ພິດຕິກຳກ່ຽວກັບບົດບາດທາງເພດທີ່ພົວພັນກັບລັກສະນະສະເພາະ ຂອງສ່ວນ  
ບຸກຄົນ ແລະ ສາມາດເຫັນໄດ້ທຸກພື້ນທີ່ໃນໂລກ, ມີແນວໂນ້ມບິ່ງບອກການໃຫ້ຜູ້ຊາຍກໍ່ສ້າງຄວາມ  
ເປັນຊາຍໃນລັກສະນະທີ່ມີຄວາມສາມາດ, ກ້າຫານ, ໃນຂະນະແມ່ຍິງສ້າງຄວາມເປັນຍິງທີ່ມີ  
ລັກສະນະການສະແດງອອກທີ່ອົບອຸ່ນ ແລະ ອ່ອນໂຍນ ແລະ ການກໍ່ສ້າງແບບຕາຍໂຕຕາມລັກສະນະ  
ທາງເພດນີ້ ສາມາດພົບເຫັນໃນຮູບແບບການສອນໃນໂຮງຮຽນ, ການປະຕິບັດທາງຮີດຄອງປະເພນີ,  
ວັດທະນາທຳ, ຮູບແບບພາສາ, ອາຊີບ, ການສອນເດັກ ແລະ ການປະພຶດຂອງຜູ້ໃຫຍ່

# ບັນທັດຖານ ແລະ ຄວາມຄາດຫວັງທາງສັງຄົມ / Social norms

*ບັນທັດຖານ ແລະ ຄວາມຄາດຫວັງທາງສັງຄົມ (ບົດບາດຍິງຊາຍ)  
ແມ່ນມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນ ລະຫວ່າງ ຜູ້ຊາຍ ແລະ ແມ່ຍິງ ໂດຍທີ່ບໍ່  
ໄດ້ຢູ່ບົນພື້ນຖານຂອງ ຮ່າງກາຍທາງຊີວະວິທະຍາ (ເພດ) ແລະ ມັນ  
ເກີດຂຶ້ນໂດຍ ຜ່ານການຮຽນຮູ້ ບົນພື້ນຖານຄວາມຄາດຫວັງຂອງຊຸມ  
ຊົນ ແລະ ຄອບຄົວ ຕໍ່ ຜູ້ຊາຍ ຫຼື ແມ່ຍິງ*

# ຄວາມທ່ຽງທຳລະຫວ່າງ ຍິງ-ຊາຍ/Gender Equity

ແມ່ນຂະບວນການເປັນທຳ ແລະ ຍຸດຕິທຳກັບທຸກໆເພດ. ເພື່ອຮັບປະກັນ  
ຄວາມຍຸດຕິທຳ, ຄວນມີ ມາດຕະການ ໃນການຊົດເຊີຍຄວາມເສຍຫາຍທາງ  
ດ້ານເສດຖະກິດ, ສັງຄົມ ແລະ ທາງດ້ານການ ເມືອງ ທີ່ກົດກັ້ນແມ່ຍິງ ແລະ  
ຜູ້ຊາຍ ໄດ້ເຂົ້າມາມີສ່ວນຮ່ວມ ທີ່ເທົ່າທຽມກັນໃນວຽກງານນັ້ນໆ



# ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ/Gender Equality

ພາກລັດ ຫຼື ສະພາບການທີ່ເຮັດໃຫ້ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍມີ ຄວາມສຸກກັບສິດທິມະນຸດທີ່ເທົ່າທຽມກັນ, ຄຸນຄ່າທາງສັງຄົມ, ໂອກາດ ແລະ ຊັບພະຍາກອນ. ຄວາມສະເໝີພາບທີ່ແທ້ຈິງ ມີ ຄວາມຫມາຍ ຫຼາຍກ່ວາ ການສົມທຽບໃນດ້ານຈຳນວນ ຫຼື ກົດຫມາຍໃນປື້ມ; ມັນຫມາຍເຖິງ ຄວາມອິດສະຫຼະໃນການ ຂະຫຍາຍຕົວ ແລະ ປັບປຸງຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງປະຊາຊົນທັງ ຫມົດ.

# ການເຊື່ອມສານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ/Gender Mainstreaming

ຂະບວນການທີ່ນຳເອົາທັດສະນະຄະຕິດ້ານຄວາມສະເໝີພາບ  
ບົດບາດຍິງ-ຊາຍເຂົ້າໃນນະໂຍບາຍ, ຍຸດທະສາດ, ແລະ ການບໍລິຫານ  
ລວມທັງເຂົ້າໃນວັດທະນາທຳຂອງອົງການ. ໃນລະດັບອົງການ, ຂະບວນ  
ການດັ່ງກ່າວ ຈະສົ່ງຜົນຮັບອັນດີເລີດ ໃນການເຊື່ອມສານ ບົດບາດຍິງ-  
ຊາຍ ຢ່າງມີຄວາມໝາຍ.

# ການປະສົມປະສານດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ/ Gender Integration

ການໃຊ້ຍຸດທະສາດ ເຂົ້າໃນການອອກແບບ, ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ, ຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ ຂອງແຜນ ງານ ທີ່ໄດ້ພິຈາລະນາເຖິງ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ເຂົ້າໃນການແກ້ໄຂ ຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບ ທາງດ້ານບົດ ບາດຍິງ-ຊາຍ.

# ຄວາມຕ້ອງການທາງດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ Gender Needs

- ຄວາມຕ້ອງການທາງດ້ານປະຕິບັດ: ຄວາມຕ້ອງການອາຫານ, ນໍ້າ, ທີ່ຢູ່ອາໄສ, ເຄື່ອງນຸ່ງຮົ່ມ, ການຮັກສາສຸຂະພາບ.
- ຄວາມຕ້ອງການທາງດ້ານຍຸດທະສາດ: ຄວາມຕ້ອງການໃຫ້ເກີດຄວາມສະເໝີພາບ ແລະການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ທັງຍິງ ແລະ ຊາຍ ຕົວຢ່າງ: ການແບ່ງຄວາມຮັບຜິດຊອບ, ການຕັດສິນໃຈໃນຄອບຄົວ, ການເຂົ້າເຖິງການສຶກສາ

# ເພດ ແລະ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ

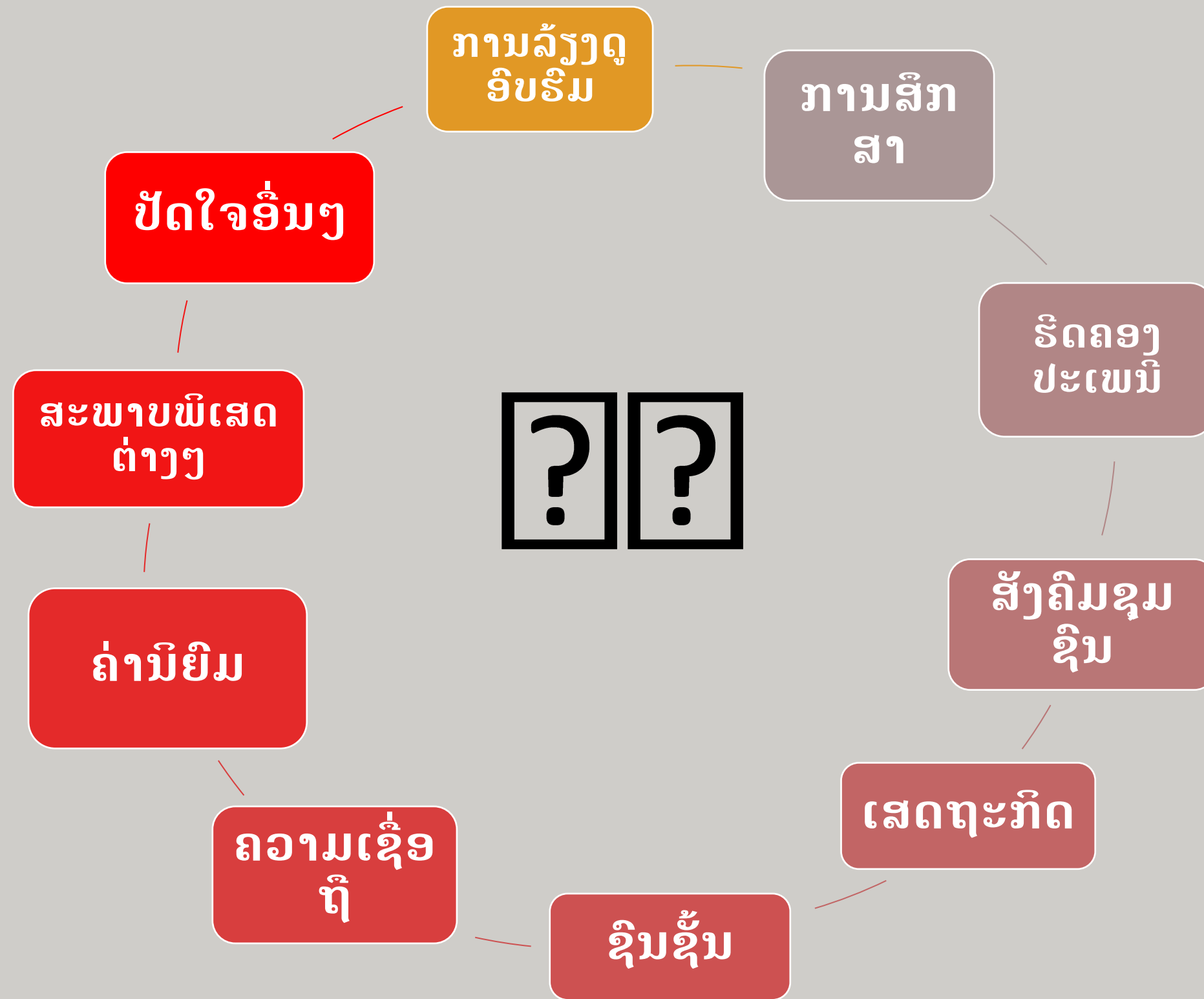
ເພດ ແມ່ນຄວາມແຕກຕ່າງລະຫວ່າງຍິງ ແລະ ຊາຍ ທາງ  
ດ້ານຊີວະສາດ

ບົດບາດ: ແມ່ນການພົວພັນລະຫວ່າງຍິງ ແລະ ຊາຍ ໃນ  
ສັງຄົມ ແລະ ວັດທະນະທຳ

# ເພດ ແລະ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ

ເພດ Sex	ບົດບາດ Gender
<p data-bbox="246 559 1342 774">ແມ່ນທຳມະຊາດເປັນຜູ້ສ້າງຂຶ້ນ</p> <p data-bbox="246 926 869 1020">ເປັນມາແຕ່ເກີດ</p> <p data-bbox="246 1151 902 1264">ຄືກັນໃນທົ່ວໂລກ</p> <p data-bbox="246 1395 803 1527">ປ່ຽນແປງບໍ່ໄດ້</p>	<p data-bbox="1512 465 3135 596">ແມ່ນສັງຄົມ-ວັດທະນະທຳເປັນຜູ້ສ້າງຂຶ້ນ</p> <p data-bbox="1512 664 2935 776">ຖືກສ້າງໃຫ້ເປັນໂດຍການຝຶກອົບຮົມ</p> <p data-bbox="1512 832 3002 964">ສັງສອນທາງກົງ-ທາງອ້ອມ ແລະຈາກ</p> <p data-bbox="1512 1039 2259 1133">ສະພາບແວດລ້ອມ</p> <p data-bbox="1512 1208 2712 1320">ແຕກຕ່າງກັນຕາມແຕ່ລະບ່ອນ</p> <p data-bbox="1512 1395 2002 1508">ປ່ຽນແປງໄດ້</p>

# ອິດທິພົນສະພາບແວດລ້ອມຕໍ່ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ



**ບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນ  
ມະນຸດ**

# ຄວາມສໍາຄັນຂອງຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງເພດຕໍ່ການ ພັດທະນາທັກສະ

ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງເພດມີບົດບາດສໍາຄັນຫຼາຍຕໍ່ການພັດທະນາທັກສະຂອງສັງຄົມ ດັ່ງລຸ່ມ  
ນີ້:

- ເພີ່ມຄວາມຫຼາກຫຼາຍຂອງທັກສະ
- ໃຊ້ທ່າແຮງແຮງງານຢ່າງເຕັມທີ່
- ສົ່ງເສີມນະວັດຕະກຳ ແລະ ຄວາມຄິດສ້າງສັນ
- ເພີ່ມຄຸນນະພາບການສຶກສາ
- ປັບປຸງຜົນຜະລິດທາງເສດຖະກິດ
- ເຂົ້າເຖິງອາຊີບທີ່ຫຼາກຫຼາຍ
- ສ້າງແບບຢ່າງທີ່ດີ

# **ວິເຄາະສະຖານະການທີ່ສະແດງເຖິງຄວາມບໍ່ສະເໝີ ພາບລະຫວ່າງເພດ**

**ຜົນກະທົບລວມຂອງຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບເຫຼົ່ານີ້:**

- X ຈຳກັດການພັດທະນາທັກສະຂອງປະຊາກອນທັງໝົດ**
- X ຫຼຸດຜົນຜະລິດທາງເສດຖະກິດ**
- X ສູນເສຍນະວັດຕະກຳ ແລະ ຄວາມຄິດສ້າງສັນ**
  - X ສືບຕໍ່ຄວາມທຸກຍາກ ແລະ ຄວາມເຫຼືອມລ້ຳ**
- X ສ້າງອຸປະສັກຕໍ່ການພັດທະນາປະເທດ**

# ສະເໜີແນວທາງສິ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງເພດ

## □ ໃນລະດັບການສຶກສາ

### ປັບປຸງຫຼັກສູດການສຶກສາ

- ລົບລ້າງເນື້ອຫາທີ່ມີແນວຄິດແບບເຈາະຈົງວ່າດ້ວຍບົດບາດຂອງເພດ
- ເພີ່ມເນື້ອຫາກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງເພດໃນທຸກວິຊາ
- ນຳສະເໜີແບບຢ່າງຂອງຜູ້ປະສົບຜົນສຳເລັດທັງເພດຊາຍ ແລະ ຍິງໃນທຸກສາຂາ

### ຝຶກອົບຮົມຄູອາຈານ

- ສ້າງຄວາມຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບອະຄະຕິທີ່ບໍ່ຮູ້ຕົວ (Unconscious Bias)
- ສອນວິທີການປະຕິບັດຕໍ່ນັກຮຽນຢ່າງເທົ່າທຽມກັນ
- ໃຫ້ຄູອາຈານຢູ່ນັກຮຽນທຸກເພດເຂົ້າຮ່ວມກິດຈະກຳທຸກປະເພດ

# ສະເໜີແນວທາງສິ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງເພດ

## □ ໃນບ່ອນເຮັດວຽກ

ນະໂຍບາຍຄ່າຈ້າງທີ່ເປັນທຳ

- ກຳນົດຄ່າຈ້າງໂດຍອີງໃສ່ ຄຸນວຸດທິ ແລະ ປະສົບການ ບໍ່ແມ່ນເພດ
- ເປີດເຜີຍຂໍ້ມູນຄ່າຈ້າງໃຫ້ໂປ່ງໃສ
- ກວດສອບ ແລະ ແກ້ໄຂ ຊ່ອງຫວ່າງດ້ານຄ່າຈ້າງເປັນປະຈຳ

ສ້າງໂອກາດເລື່ອນຕຳແໜ່ງທີ່ເທົ່າທຽມ

- ໃຊ້ເກນການປະເມີນຜົນທີ່ຊັດເຈນ ແລະ ຍຸດຕິທຳ
- ມີໂຄງການພັດທະນາຜູ້ນຳສຳລັບທຸກເພດ
- ກຳນົດເປົ້າໝາຍສັດສ່ວນຜູ້ບໍລິຫານຍິງ

# ສະເໜີແນວທາງສິ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງເພດ

## □ ໃນລະດັບນະໂຍບາຍ ແລະ ກົດໝາຍ

### ຮ່າງ ແລະ ບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ

- ກົດໝາຍຄວາມເທົ່າທຽມດ້ານຄ່າຈ້າງ
- ກົດໝາຍຕ້ານການຈໍາແນກໃນການຈ້າງງານ
- ກົດໝາຍປົກປ້ອງຈາກການລວງລະເມີດທາງເພດ
- ມີມາດຕະການລົງໂທດທີ່ຊັດເຈນຕໍ່ຜູ້ລະເມີດ

### ສິ່ງເສີມການມີສ່ວນຮ່ວມທາງການເມືອງ

- ເພີ່ມຈໍານວນຜູ້ຍິງໃນຕໍາແໜ່ງຜູ້ນໍາ ແລະ ການຕັດສິນໃຈ
- ມີໂຄຕ້າຫຼືມາດຕະການພິເສດຊົ່ວຄາວ
- ສ້າງໂອກາດການຝຶກອົບຮົມທັກສະການເມືອງສໍາລັບແມ່ຍິງ

# ສະເໜີແນວທາງສິ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງເພດ

□ ໃນລະດັບນະໂຍບາຍ ແລະ ກົດໝາຍ

## ຮ່າງ ແລະ ບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ

- ກົດໝາຍຄວາມເທົ່າທຽມດ້ານຄ່າຈ້າງ
- ກົດໝາຍຕ້ານການຈໍາແນກໃນການຈ້າງງານ
- ກົດໝາຍປົກປ້ອງຈາກການລວງລະເມີດທາງເພດ
- ມີມາດຕະການລົງໂທດທີ່ຊັດເຈນຕໍ່ຜູ້ລະເມີດ

## ສິ່ງເສີມການມີສ່ວນຮ່ວມທາງການເມືອງ

- ເພີ່ມຈໍານວນຜູ້ຍິງໃນຕໍາແໜ່ງຜູ້ນໍາ ແລະ ການຕັດສິນໃຈ
- ມີໂຄຕ້າຫຼືມາດຕະການພິເສດຊົ່ວຄາວ
- ສ້າງໂອກາດການຝຶກອົບຮົມທັກສະການເມືອງສໍາລັບແມ່ຍິງ

## ຫຼັກການສໍາຄັນໃນການປະຕິບັດ

- ✓ ມີສ່ວນຮ່ວມ: ດຶງດູດທັງຊາຍ ແລະ ຍິງເຂົ້າໃນຂະບວນການ
- ✓ ຍືນຍົງ: ມີແຜນງານໄລຍະຍາວ ບໍ່ແມ່ນພຽງກິດຈະກຳໄລຍະສັ້ນ
- ✓ ສອດຄ່ອງ: ປະສານງານລະຫວ່າງທຸກຂະແໜງການ
- ✓ ວັດແທກໄດ້: ກຳນົດເປົ້າໝາຍທີ່ຊັດເຈນ ແລະ ວັດແທກໄດ້
- ✓ ປັບຕົວໄດ້: ພ້ອມປັບປຸງແນວທາງຕາມສະພາບຄວາມເປັນຈິງ

# ເປັນຫຍັງຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງເພດຈຶ່ງສໍາຄັນຕໍ່ການພັດທະນາ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ?

ເຫດຜົນສໍາຄັນທີ່ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງເພດເປັນພື້ນຖານຂອງການພັດທະນາ  
ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ

## 1. ເພີ່ມທ່າແຮງຂອງແຮງງານເປັນສອງເທົ່າ

ເມື່ອທັງຍິງ ແລະ ຊາຍມີໂອກາດເທົ່າທຽມກັນ:

ປະເທດສາມາດນໍາໃຊ້ທ່າແຮງຂອງປະຊາກອນ 100% ບໍ່ແມ່ນພຽງແຕ່ 50%

ແຮງງານທີ່ມີທັກສະເພີ່ມຂຶ້ນເປັນສອງເທົ່າ

ມີທາງເລືອກຫຼາຍຂຶ້ນໃນການຄັດເລືອກຄົນທີ່ເໝາະສົມທີ່ສຸດ

**ຕົວຢ່າງ:** ຖ້າບໍລິສັດໜຶ່ງຊອກວິສະວະກອນ, ການເປີດໂອກາດໃຫ້ທັງສອງເພດຈະເຮັດໃຫ້ມີຜູ້  
ສະໜັກທີ່ມີຄຸນນະພາບຫຼາຍຂຶ້ນ, ແທນທີ່ຈະຈໍາກັດຢູ່ແຕ່ຜູ້ຊາຍ.

# ເປັນຫຍັງຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງເພດຈຶ່ງສໍາຄັນຕໍ່ການພັດທະນາ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ?

## 2. ເພີ່ມຄຸນນະພາບຂອງແຮງງານ

ການສຶກສາແມ່ຍິງສິ່ງຜົນກະທົບໂດຍກົງຕໍ່:

- ສຸຂະພາບຂອງຄອບຄົວ: ແມ່ທີ່ມີການສຶກສາຈະເບິ່ງແຍງລູກດີກວ່າ
- ການສຶກສາລຸ້ນຕໍ່ໄປ: ແມ່ທີ່ມີການສຶກສາຈະໃສ່ໃຈການສຶກສາລູກຫຼາຍກວ່າ
- ຄຸນນະພາບປະຊາກອນ: ລູກທີ່ມີແມ່ມີການສຶກສາມີໂອກາດປະສົບຜົນສໍາເລັດສູງກວ່າ

ຂໍ້ມູນ: ການຄົ້ນຄວ້າສະແດງວ່າການສຶກສາແມ່ຍິງໜຶ່ງປີເພີ່ມ, ອັດຕາການຕາຍຂອງ  
ເດັກໜູດລົງ 5-10%.

# ເປັນຫຍັງຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງເພດຈຶ່ງສໍາຄັນຕໍ່ການພັດທະນາ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ?

## 3. ສິ່ງເສີມນະວັດຕະກຳ ແລະ ຄວາມຄິດສ້າງສັນ

ທີມງານທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດ:

- ມີທັດສະນະທີ່ແຕກຕ່າງກັນຫຼາຍຂຶ້ນ
- ນໍາໄປສູ່ການແກ້ໄຂບັນຫາທີ່ສ້າງສັນກວ່າ
- ເກີດນະວັດຕະກຳທີ່ຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດທັງໝົດ

ຕົວຢ່າງ: ບໍລິສັດທີ່ມີຜູ້ຍິງໃນທີມພັດທະນາຜະລິດຕະພັນ ມັກຈະອອກແບບສິນຄ້າ  
ທີ່ຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການຂອງລູກຄ້າທັງສອງເພດໄດ້ດີກວ່າ.

# ເປັນຫຍັງຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງເພດຈຶ່ງສໍາຄັນຕໍ່ການພັດທະນາ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ?

## 4. ຫຼຸດຜ່ອນການສູນເສຍທ່າແຮງ (Brain Drain)

ເມື່ອບໍ່ມີຄວາມສະເໝີພາບ:

ຄົນເກັ່ງທີ່ເປັນຍິງບໍ່ໄດ້ໂອກາດພັດທະນາທັກສະ

ທ່າແຮງຫຼາຍຖືກສູນເສຍໂດຍບໍ່ຈໍາເປັນ

ປະເທດສູນເສຍຄວາມສາມາດໃນການແຂ່ງຂັນ

ການສູນເສຍເສດຖະກິດ: ທະນາຄານໂລກປະເມີນວ່າປະເທດສູນເສຍລາຍໄດ້ເຖິງ 15-30% ຂອງ GDP ເນື່ອງຈາກການບໍ່ໃຊ້ທ່າແຮງແມ່ຍິງຢ່າງເຕັມທີ່.

# ເປັນຫຍັງຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງເພດຈຶ່ງສໍາຄັນຕໍ່ການພັດທະນາ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ?

## 5. ເພີ່ມຜົນຜະລິດແຮງງານ (Productivity)

ການວິໄຈສະແດງວ່າ:

ບໍລິສັດທີ່ມີຜູ້ຍິງໃນຕໍາແໜ່ງບໍລິຫານມີຜົນກໍາໄລສູງກວ່າ

ທີ່ມງານທີ່ສົມດູນທາງເພດມີປະສິດທິພາບການເຮັດວຽກດີກວ່າ

ວັດທະນະທໍາອົງກອນທີ່ເທົ່າທຽມເຮັດໃຫ້ພະນັກງານມີຄວາມສຸກ ແລະ ຕິດພັນກັບວຽກ  
ຫຼາຍຂຶ້ນ

ຂໍ້ມູນ: ບໍລິສັດທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງເພດສູງມີໂອກາດມີຜົນກໍາໄລເກີນຄູ່ແຂ່ງ 21%.

# ເປັນຫຍັງຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງເພດຈຶ່ງສໍາຄັນຕໍ່ການພັດທະນາ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ?

## 7. ສ້າງສັງຄົມທີ່ສະຖຽນ ແລະ ຍືນຍົງ

- ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງເພດນໍາໄປສູ່:
- ການຫຼຸດຜ່ອນຄວາມຂັດແຍ້ງໃນສັງຄົມ
- ການມີສ່ວນຮ່ວມທາງການເມືອງທີ່ຫຼາກຫຼາຍ
- ການຕັດສິນໃຈທີ່ສົມດູນ ແລະ ຍຸດຕິທໍາ
- ສັງຄົມທີ່ມີຄວາມເຂັ້ມແຂງ ແລະ ຍືນຍົງ

# ເປັນຫຍັງຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງເພດຈຶ່ງສໍາຄັນຕໍ່ການພັດທະນາ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ?

## 8. ປັບປຸງການເຂົ້າເຖິງທັກສະທີ່ຂາດແຄນ

ໃນຫຼາຍສາຂາມີການຂາດແຄນແຮງງານທີ່ມີທັກສະ:

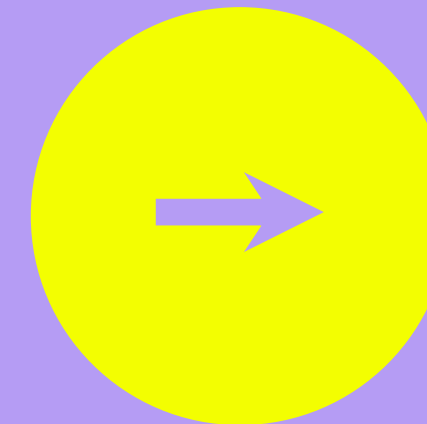
- . ການເປີດໂອກາດໃຫ້ແມ່ຍິງຈະຫຼຸດບັນຫານີ້
- . ສາຂາທີ່ເຄີຍ "ສະເພາະຜູ້ຊາຍ" ສາມາດມີແຮງງານເພີ່ມ
- . ການແຂ່ງຂັນທາງທັກສະເພີ່ມຂຶ້ນເຮັດໃຫ້ຄຸນນະພາບດີຂຶ້ນ

# ເປັນຫຍັງຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງເພດຈຶ່ງສໍາຄັນຕໍ່ການພັດທະນາ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ?

## 9. ເພີ່ມຄວາມຍືດຫຍຸ້ນຂອງ ເສດຖະກິດຕະຫຼາດແຮງງານທີ່ສະ ເໝີພາບ:

- . ປັບຕົວກັບການປ່ຽນແປງໄດ້ດີກວ່າ
- . ມີທາງເລືອກຫຼາຍກວ່າໃນຍາມວິກິດການ ສາມາດຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການຂອງ ຕະຫຼາດໄດ້ໄວກວ່າ





## **ເອກະສານອ້າງອີງ/Reference**

Human Development Economics. XIONGTOUA, T.  
SEANGDALA, CH. BOUNTHUNSSSENGNGAM, S.  
KEODOUANGKHAM, P. (2018). Souphanouvong University

**ຂອບໃຈທີ່ຮັບຟ້ງ**

**Thank you**

Phone +856 20 28 616 221

Email [Phavone@su.edu.la](mailto:Phavone@su.edu.la)