ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ

ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນະຖາວອນ

ປະທານປະເທດ

ເລກທີ 029 /ປປທ

ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ວັນທີ 09 ມັງກອນ 2020

ລັດຖະດຳລັດ
ຂອງປະທານປະເທດ

ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ

ກ່ຽວກັບການປະກາດໃຊ້ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ

- ອີງຕາມ ລັດຖະທຳມະນູນ ແຫ່ງ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ (ສະບັບປັບປຸງ ປີ 2015) ໝວດທີ VI ມາດຕາ 67 ຂໍ້ 1;
- ອີງຕາມ ມະຕິຂອງກອງປະຊຸມສະພາແຫ່ງຊາດ ສະບັບເລກທີ 32/ສພຊ, ລົງວັນທີ 28 ພະຈິກ 2019 ກ່ຽວກັບການຮັບຮອງເອົາກົດໝາຍວ່າດ້ວຍຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;
- ອີງຕາມ ໜັງສືສະເໜີຂອງຄະນະປະຈຳສະພາແຫ່ງຊາດ ສະບັບເລກທີ 34/ຄປຈ, ລົງວັນທີ 13 ທັນວາ 2019.

ປະທານປະເທດ

ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ອອກລັດຖະດຳລັດ:

ມາດຕາ 1 ປະກາດໃຊ້ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ.

ມາດຕາ 2 ລັດຖະດຳລັດສະບັບນີ້ ມີຜົນສັກສິດ ນັບແຕ່ວັນລົງລາຍເຊັນ ເປັນຕົ້ນໄປ.

ປະທານປະເທດ ແຫ່ງ ສປປ ລາວ

ບຸນຍັງ ວໍລະຈິດ

ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ

ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນະຖາວອນ

ສະພາແຫ່ງຊາດ

ເລກທີ 32 /ສພຊ

ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ວັນທີ 28 / 11 / 19

ມະຕິ

ຂອງກອງປະຊຸມສະພາແຫ່ງຊາດ
ກ່ຽວກັບການຮັບຮອງເອົາກົດໝາຍວ່າດ້ວຍຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ

ອີງຕາມລັດຖະທຳມະນູນ ແຫ່ງ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ (ສະບັບປັບປຸງ ປີ 2015) ມາດຕາ 53 ຂໍ້ 1 ແລະ ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍສະພາແຫ່ງຊາດ (ສະບັບປັບປຸງ ປີ 2015) ມາດຕາ 11 ຂໍ້ 1.

ພາຍຫຼັງທີ່ກອງປະຊຸມສະໄໝສາມັນ ເທື່ອທີ 8 ຂອງສະພາແຫ່ງຊາດ ຊຸດທີ VIII ໄດ້ຄົ້ນຄວ້າພິຈາລະນາ ຢ່າງກວ້າງຂວາງ ແລະ ເລິກເຊິ່ງ ກ່ຽວກັບເນື້ອໃນຂອງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ໃນວາລະກອງປະຊຸມ ຄັ້ງວັນທີ 28 ພະຈິກ 2019.

ກອງປະຊຸມສະພາແຫ່ງຊາດ ຕົກລົງ:

ມາດຕາ 1 ຮັບຮອງເອົາກົດໝາຍວ່າດ້ວຍຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ດ້ວຍຄະແນນສຽງເຫັນດີເປັນສ່ວນຫຼາຍ.

ມາດຕາ 2 ມະຕິສະບັບນີ້ ມີຜົນສັກສິດນັບແຕ່ວັນລົງລາຍເຊັນ ເປັນຕົ້ນໄປ.

ປະທານສະພາແຫ່ງຊາດ

ປານີ ຢາທໍ່ຕູ້

ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ
ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນະຖາວອນ

ສະພາແຫ່ງຊາດ   ເລກທີ 77 /ສພຊ
ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ວັນທີ 28 ພະຈິກ 2019

ກົດໝາຍ
ວ່າດ້ວຍຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ

ພາກທີ I
ບົດບັນຍັດທົ່ວໄປ

ມາດຕາ 1 ຈຸດປະສົງ

ກົດໝາຍສະບັບນີ້ ກຳນົດ ຫຼັກການ, ລະບຽບການ ແລະ ມາດຕະການ ກ່ຽວກັບການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ຕິດຕາມ ກວດກາ ວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ວຽກງານດັ່ງກ່າວໄດ້ຮັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຢ່າງມີ ປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນ ແນໃສ່ປົກປ້ອງສິດທິ ແລະ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ຮັບປະກັນຄວາມສະເໝີພາບອັນແທ້ຈິງລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ໃນເງື່ອນໄຂ ແລະ ໂອກາດທີ່ເທົ່າທຽມກັນ, ຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການໃນການພັດທະນາ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດອັນຊອບທຳຂອງຍິງ ແລະ ຊາຍ, ລົບລ້າງທຸກການກະທຳທີ່ເປັນການຈຳແນກຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ, ສາມາດເຊື່ອມໂຍງເຂົ້າກັບພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນ, ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການປົກປັກຮັກສາ ແລະ ພັດທະນາປະເທດຊາດ.

ມາດຕາ 2 ຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ

ຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ແມ່ນ ຄວາມເທົ່າທຽມກັນທາງດ້ານ ສິດ, ຜົນປະໂຫຍດ, ຄວາມຮັບຜິດຊອບ, ການຕັດສິນບັນຫາ ແລະ ໂອກາດໃນການພັດທະນາໃນທຸກຂົງເຂດວຽກງານຂອງສັງຄົມ ແລະ ຊີວິດຄອບຄົວ.

ມາດຕາ 3 ການອະທິບາຍຄຳສັບ

ຄຳສັບທີ່ນຳໃຊ້ໃນກົດໝາຍສະບັບນີ້ ມີຄວາມໝາຍ ດັ່ງນີ້:

1. **ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ** ໝາຍເຖິງ ຄວາມຮັບຜິດຊອບ, ການປະພຶດ, ການປະຕິບັດ ແລະ ການເຄື່ອນໄຫວພົວພັນລະຫວ່າງ ເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ ທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ຊຶ່ງສັງຄົມຍອມຮັບ ແລະ ມີການປ່ຽນແປງໄປຕາມການຂະຫຍາຍຕົວຂອງສັງຄົມ ໃນແຕ່ລະໄລຍະ;

2. **ການເຊື່ອມສານທັດສະນະບົດບາດຍິງ-ຊາຍ** ໝາຍເຖິງ ການນຳເອົາບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ເຂົ້າໃນການວາງນະໂຍບາຍ, ຍຸດທະສາດ, ແຜນງານ, ໂຄງການ ແລະ ກິດຈະກຳ ເພື່ອສ້າງໂອກາດໃຫ້ເພດຍິງ ໄດ້ຮັບການພັດທະນາເທົ່າທຽມກັບເພດຊາຍ;

3. **ຊັບພະຍາກອນເສດຖະກິດ** ໝາຍເຖິງ ຊັບສິນ, ທີ່ດິນ, ທຶນ, ແຮງງານ, ເງິນເດືອນ ແລະ ພາຫະນະການຜະລິດ;

4. **ການຈຳແນກ** ໝາຍເຖິງ ການແບ່ງແຍກ, ກີດກັນ, ຈຳກັດການເຂົ້າຮ່ວມ, ເລືອກປະຕິບັດ, ການປະຕິເສດ, ບໍ່ຍອມຮັບ ຫຼື ບໍ່ຖືສຳຄັນ ບົດບາດ, ລັກສະນະຂອງ ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ;

5. **ສັງຄົມຂຸມປັນຍາ** ໝາຍເຖິງ ຂະບວນການທາງສັງຄົມ ທີ່ສົ່ງເສີມໃຫ້ບຸກຄົນ ແລະ ສະມາຊິກຂອງສັງຄົມຮຽນຮູ້ ໂດຍຜ່ານສື່, ເຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ແຫຼ່ງອື່ນ ຊຶ່ງສ້າງຄວາມຮູ້ ແລະ ທັກສະ ທີ່ສາມາດນຳໃຊ້ໃນການແກ້ໄຂບັນຫາຂອງສັງຄົມ;

6. **ເສດຖະກິດຂຸມປັນຍາ** ໝາຍເຖິງ ເສດຖະກິດທີ່ອີງໃສ່ຄວາມຊຳນິຊຳນານ ແລະ ການປະດິດສ້າງຂອງຄົນ ທີ່ໄດ້ຈາກການສະສົມປະສົບການ ແລະ ການຮຽນຮູ້ ເປັນໄລຍະຍາວນານ ແລະ ມີຄຸນຄ່າທາງວັດທະນະທຳ;

7. **ວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ** ໝາຍເຖິງ ການເຄື່ອນໄຫວຂອງທຸກພາກສ່ວນສັງຄົມທີ່ແນໃສ່ ຊຸກຍູ້, ສົ່ງເສີມ ໃຫ້ເກີດການປ່ຽນແປງຈາກສະຖານະພາບທີ່ດ້ອຍໂອກາດຂອງແມ່ຍິງ ໃນປັດຈຸບັນ ແລະ ກ້າວຂຶ້ນມີຄວາມເທົ່າທຽມກັບເພດຊາຍໃນທຸກດ້ານຢ່າງແທ້ຈິງ;

8. **ສະຖານະພາບດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ** ໝາຍເຖິງ ການສົມທຽບສະຖານະຂອງທັງເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍຢູ່ໃນສັງຄົມ ແລະ ຄອບຄົວ;

9. **ການຮ້ອງທຸກ** ໝາຍເຖິງ ການສະເໜີ, ການຮ້ອງຟ້ອງ ແລະ ການຮ້ອງຂໍຄວາມເປັນທຳ.

ມາດຕາ 4 ນະໂຍບາຍຂອງລັດກ່ຽວກັບວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ

ລັດ ຖືສຳຄັນ ແລະ ເອົາໃຈໃສ່ສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ໃນທຸກຂົງເຂດວຽກງານ ດ້ວຍການຊຸກຍູ້ໃຫ້ຂະແໜງການກຳນົດ ນະໂຍບາຍ, ຍຸດທະສາດ, ແຜນງານ, ໂຄງການ, ກິດຈະກຳ ແລະ ມາດຕະການສະເພາະ ທີ່ເໝາະສົມເພື່ອລົບລ້າງຊ່ອງຫວ່າງໃນການສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ດ້ວຍການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ, ປະກອບບຸກຄະລາກອນ, ສະໜອງງົບປະມານ, ວັດຖຸປະກອນ ແລະ ສ້າງທຸກເງື່ອນໄຂ ແລະ ເອື້ອອຳນວຍໃຫ້ຍິງ ແລະ ຊາຍ ໄດ້ຮັບການພັດທະນາຕົນເອງຢ່າງຮອບດ້ານ ເພື່ອສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ວຽກງານດັ່ງກ່າວ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ.

ລັດ ຊຸກຍູ້, ປຸກລະດົມ ບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ, ການຈັດຕັ້ງ ທັງພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ ເຂົ້າຮ່ວມສະໜັບສະໜູນ ແລະ ປະກອບສ່ວນດ້ານທຶນຮອນ, ເຕັກນິກວິຊາການ ເຂົ້າໃນວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ.

ມາດຕາ 5 ຫຼັກການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ

ການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ໃຫ້ປະຕິບັດຕາມຫຼັກການ ດັ່ງນີ້:

1. ສອດຄ່ອງກັບແນວທາງ ນະໂຍບາຍ, ລັດຖະທຳມະນູນ, ກົດໝາຍ, ແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ແລະ ຍຸດທະສາດຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍໃນແຕ່ລະໄລຍະ;

2. ຄຸ້ມຄອງຢ່າງລວມສູນ ແລະ ເປັນເອກະພາບໃນຂອບເຂດທົ່ວປະເທດ;

3. ປະສານສົມທົບ ແລະ ມີການເຂົ້າຮ່ວມຂອງຂະແໜງການ, ອົງການປົກຄອງທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ທຸກພາກສ່ວນ ໃນການພັດທະນາ ແລະ ສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;

4. ຮັບປະກັນການເຊື່ອມສານທັດສະນະບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ເຂົ້າໃນທຸກຂົງເຂດວຽກງານ;

5. ສອດຄ່ອງກັບ ຖະແຫຼງການສາກົນ, ສົນທິສັນຍາ ແລະ ສັນຍາສາກົນ ກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ທີ່ ສປປ ລາວ ເປັນພາຄີ.

ມາດຕາ 6 ຂອບເຂດການນຳໃຊ້ກົດໝາຍ

ກົດໝາຍສະບັບນີ້ ນຳໃຊ້ສຳລັບບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ ຫຼື ການຈັດຕັ້ງ ທັງພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ ທີ່ເຄື່ອນໄຫວ ຫຼື ດຳລົງຊີວິດ ຢູ່ ສປປ ລາວ.

ມາດຕາ 7 ການຮ່ວມມືສາກົນ

ລັດ ສົ່ງເສີມການພົວພັນ ຮ່ວມມືກັບຕ່າງປະເທດ, ພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນ ກ່ຽວກັບວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ດ້ວຍການແລກປ່ຽນບົດຮຽນ, ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ, ການຄົ້ນຄວ້າວິທະຍາສາດ, ເຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ, ປະຕິບັດຖະແຫຼງການສາກົນ, ສົນທິສັນຍາ ແລະ ສັນຍາສາກົນ ກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ທີ່ ສປປ ລາວ ເປັນພາຄີ.

ພາກທີ II
ຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ

ມາດຕາ 8 ຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍທາງດ້ານຕ່າງໆ

ຍິງ ແລະ ຊາຍ ໂດຍບໍ່ຈຳແນກ ອາຍຸ, ເຜົ່າ, ເຊື້ອຊາດ, ຖານະທາງດ້ານເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ, ລະດັບການສຶກສາ, ອາຊີບ, ຄວາມເຊື່ອຖື, ສາສະໜາ ແລະ ພູມລຳເນົາ ລ້ວນແຕ່ມີຄວາມສະເໝີພາບກັນທາງດ້ານຕ່າງໆ ດັ່ງນີ້:

1. ການເມືອງ-ການປົກຄອງ;
2. ເສດຖະກິດ;
3. ວັດທະນະທຳ;
4. ການສຶກສາ ແລະ ກິລາ;
5. ສາທາລະນະສຸກ;
6. ແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ;
7. ວິທະຍາສາດ, ເຕັກໂນໂລຊີ, ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ແລະ ສິ່ງແວດລ້ອມ;
8. ການປ້ອງກັນຊາດ-ປ້ອງກັນຄວາມສະຫງົບ;
9. ການຕ່າງປະເທດ;
10. ສາຍພົວພັນຄອບຄົວ;
11. ການຮ້ອງທຸກ.

ມາດຕາ 9 ຄວາມສະເໝີພາບທາງດ້ານການເມືອງ-ການປົກຄອງ

ຍິງ ແລະ ຊາຍ ມີຄວາມສະເໝີພາບ ໃນການເລືອກຕັ້ງ, ສະໝັກຮັບເລືອກຕັ້ງ, ໄດ້ຮັບການແຕ່ງຕັ້ງເຂົ້າໃນຕຳແໜ່ງຂັ້ນຕ່າງໆຂອງການຈັດຕັ້ງທຸກພາກສ່ວນ ຕາມມາດຕະຖານ ແລະ ເງື່ອນໄຂ ທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້, ເຂົ້າຮ່ວມ ແລະ ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານ, ປຶກສາຫາລື ແລະ ຕົກລົງບັນຫາສຳຄັນພື້ນຖານຂອງປະເທດຊາດ ແລະ ຂອງທ້ອງຖິ່ນ.

ມາດຕາ 10 ຄວາມສະເໝີພາບທາງດ້ານເສດຖະກິດ

ຍິງ ແລະ ຊາຍ ມີຄວາມສະເໝີພາບທາງດ້ານເສດຖະກິດ ເປັນຕົ້ນ ການເຂົ້າເຖິງ ຊັບພະຍາກອນເສດຖະກິດ, ການດຳເນີນທຸລະກິດ ການຜະລິດ, ການຄ້າ, ການບໍລິການ, ແຫຼ່ງທຶນ, ຕະຫຼາດແຮງງານ, ການຈ້າງງານ, ໄດ້ຮັບ ການຝຶກອົບຮົມ, ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ, ນະໂຍບາຍ ແລະ ຄ່າຕອບແທນທີ່ທຽມກັນ ທີ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ.

ມາດຕາ 11 ຄວາມສະເໝີພາບທາງດ້ານວັດທະນະທຳ

ຍິງ ແລະ ຊາຍ ມີຄວາມສະເໝີພາບໃນການອະນຸລັກ ແລະ ສົ່ງເສີມວັດທະນະທຳ ທີ່ເປັນເອກະລັກ ແລະ ມູນເຊື້ອອັນດີງາມຂອງຊາດ ແລະ ຂອງເຜົ່າ ສົມທົບກັບການຮັບເອົາວັດທະນະທຳທີ່ກ້າວໜ້າຂອງໂລກ ຢ່າງມີການເລືອກເຟັ້ນ.

ຍິງ ແລະ ຊາຍ ມີຄວາມສະເໝີພາບໃນການສົ່ງເສີມການເຄື່ອນໄຫວວັດທະນະທຳ, ສິລະປະວັນນະຄະດີ, ການປະດິດຄິດແຕ່ງ, ເສດຖະກິດພູມປັນຍາ, ສີໄມ້ລາຍມື, ການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ປົກປັກຮັກສາມໍລະດົກທາງດ້ານ ວັດທະນະທຳ, ປະຫວັດສາດ ແລະ ທຳມະຊາດ, ບູລະນະປະຕິສັງຂອນວັດຖຸບູຮານ ແລະ ປູຊະນີຍະສະຖານ.

ມາດຕາ 12 ຄວາມສະເໝີພາບທາງດ້ານການສຶກສາ ແລະ ກິລາ

ຍິງ ແລະ ຊາຍ ມີຄວາມສະເໝີພາບໃນການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ໄດ້ຮັບໂອກາດໃນການສຶກສາ ທີ່ມີຄຸນນະພາບໃນທຸກຂັ້ນ ທຸກສາຍ, ທຸກສາຂາວິຊາ, ການຮຽນຮູ້ຕະຫຼອດຊີວິດ, ການຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບ, ການຍົກລະດັບວິຊາສະເພາະ, ວິທະຍາສາດ, ເຕັກໂນໂລຊີ, ການສຶກສາແບບຕໍ່ເນື່ອງ, ການບໍລິຫານການສຶກສາ ແລະ ການກິລາ ເພື່ອສ້າງສັງຄົມພູມປັນຍາ ແລະ ຕອບສະໜອງຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການຂອງການພັດທະນາ.

ຍິງ ແລະ ຊາຍ ມີຄວາມສະເໝີພາບໃນການເຂົ້າຮ່ວມ ໃນກິດຈະກຳກິລາ-ກາຍະກຳ ເປັນຕົ້ນ ການຝຶກແອບ, ການແຂ່ງຂັນ, ການສະແດງ, ການແລກປ່ຽນແບບບຸກຄົນ, ລວມໝູ່ທີ່ມີສິລະປະ ແລະ ລວດລາຍສະເພາະທີ່ເຮັດໃຫ້ສຸຂະພາບແຂງແຮງ, ຮ່າງກາຍສວຍງາມ, ຈິດໃຈເບີກບານ, ສະໜອງໄດ້ຮັບການພັດທະນາ.

ມາດຕາ 13 ຄວາມສະເໝີພາບທາງດ້ານສາທາລະນະສຸກ

ຍິງ ແລະ ຊາຍ ມີຄວາມສະເໝີພາບໃນການໄດ້ຮັບການບໍລິການທາງດ້ານສາທາລະນະສຸກ, ປິ່ນປົວໃນເວລາເຈັບເປັນ, ໄດ້ຮັບຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ແລະ ຄຳແນະນຳ ກ່ຽວກັບການອະນາໄມ, ກັນພະຍາດ ແລະ ສົ່ງເສີມສຸຂະພາບ, ການດູແລຮັກສາສຸຂະພາບທີ່ເໝາະສົມ ແລະ ມີຄຸນນະພາບ. ຖ້າເຫັນວ່າການປິ່ນປົວບໍ່ຖືກຕ້ອງຕາມຫຼັກວິຊາການ, ບໍ່ໂປ່ງໃສ ແລະ ບໍ່ຍຸຕິທຳ ກໍມີສິດຕຳນິສົ່ງຂ່າວ ຫຼື ຮ້ອງທຸກ.

ມາດຕາ 14 ຄວາມສະເໝີພາບທາງດ້ານແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ

ຍິງ ແລະ ຊາຍ ມີຄວາມສະເໝີພາບໃນການເລືອກອາຊີບ, ການມີວຽກເຮັດງານທຳ ແລະ ປະກອບອາຊີບໃນທຸກຂະແໜງການ, ດຳເນີນທຸລະກິດ ການຜະລິດ, ການຄ້າ ແລະ ການບໍລິການ ທີ່ບໍ່ຂັດກັບກົດໝາຍ, ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມ, ພັດທະນາສີມືແຮງງານ, ຍົກລະດັບວິຊາຊີບ, ອອກແຮງງານທີ່ປອດໄພ, ໄດ້ຮັບເງິນເດືອນ ຫຼື ຄ່າແຮງງານ, ເງິນອຸດໜູນ ແລະ ສະຫວັດດີການອື່ນ ຢ່າງເທົ່າທຽມກັນໃນການເຮັດວຽກດຽວກັນ ຫຼື ກໍລະນີອື່ນທີ່ກົດໝາຍໄດ້ກຳນົດໄວ້. ສຳລັບວຽກທີ່ມີຜົນກະທົບຕໍ່ສຸຂະພາບຈະເລີນພັນແມ່ຍິງ ຈະໄດ້ຮັບນະໂຍບາຍ ຕາມແຕ່ລະກໍລະນີ.

ມາດຕາ 15 ຄວາມສະເໝີພາບທາງດ້ານວິທະຍາສາດ, ເຕັກໂນໂລຊີ, ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ແລະ ສິ່ງແວດລ້ອມ

ຍິງ ແລະ ຊາຍ ມີຄວາມສະເໝີພາບໃນການຄົ້ນຄວ້າ, ນໍາໃຊ້ຄວາມກ້າວໜ້າທາງດ້ານວິທະຍາສາດ, ເຕັກໂນໂລຊີ ທີ່ທັນສະໄໝ ແລະ ເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ທີ່ເປັນປະໂຫຍດ.

ຍິງ ແລະ ຊາຍ ມີຄວາມສະເໝີພາບໃນການສະເໜີຄໍາເຫັນ, ການນໍາໃຊ້ ສື່, ເຕັກໂນໂລຊີ, ການສື່ສານ ທຸກຮູບແບບ, ຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ, ກໍາມະວິທີການຜະລິດ ແລະ ປະສົບການດ້ານວິທະຍາສາດ ໃນການຄົ້ນຄວ້າ, ປະດິດສ້າງ, ບໍລິການ, ພັດທະນາຜະລິດຕະພັນ ທີ່ມີຄຸນນະພາບສູງ ໃນຮູບແບບໃໝ່ອອກສູ່ສັງຄົມ.

ຍິງ ແລະ ຊາຍ ມີຄວາມສະເໝີພາບກັນ ໃນການເຂົ້າເຖິງ, ນໍາໃຊ້, ຄຸ້ມຄອງ, ອະນຸລັກ ແລະ ປົກປັກຮັກສາ ສິ່ງແວດລ້ອມ.

ມາດຕາ 16 ຄວາມສະເໝີພາບທາງດ້ານການປ້ອງກັນຊາດ-ປ້ອງກັນຄວາມສະຫງົບ

ຍິງ ແລະ ຊາຍ ມີຄວາມສະເໝີພາບໃນການເຂົ້າຮ່ວມວຽກງານປ້ອງກັນຊາດ-ປ້ອງກັນຄວາມສະຫງົບ ທົ່ວປວງຊົນຮອບດ້ານ, ໄດ້ຮັບ ການຊຸກຍູ້, ສົ່ງເສີມ ແລະ ບໍາລຸງສ້າງວຽກງານດັ່ງກ່າວ; ໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງ ເມື່ອຖືກກ່າວຫາ, ຖືກຮ້ອງຟ້ອງ, ຖືກໃສ່ຮ້າຍປ້າຍສີ, ຖືກຂົ່ມຂູ່ ຫຼື ນາບຂູ່ ໃນການເຄື່ອນໄຫວປະຕິບັດວຽກງານປ້ອງກັນຊາດ-ປ້ອງກັນຄວາມສະຫງົບ.

ມາດຕາ 17 ຄວາມສະເໝີພາບທາງດ້ານການຕ່າງປະເທດ

ຍິງ ແລະ ຊາຍ ມີຄວາມສະເໝີພາບໃນການມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ເຂົ້າຮ່ວມເຄື່ອນໄຫວວຽກງານການຕ່າງປະເທດ ຢູ່ພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ, ໄດ້ຮັບໂອກາດເຄື່ອນໄຫວວຽກງານການທູດ ຕາມນະໂຍບາຍການຕ່າງປະເທດຂອງ ສ ປປ ລາວ.

ມາດຕາ 18 ຄວາມສະເໝີພາບກ່ຽວກັບສາຍພົວພັນຄອບຄົວ

ຍິງ ແລະ ຊາຍ ມີຄວາມສະເໝີພາບໃນທຸກດ້ານ ກ່ຽວກັບສາຍພົວພັນຄອບຄົວ.

ຍິງ ແລະ ຊາຍ ມີສິດເສລີພາບເທົ່າທຽມກັນໃນການເລືອກຄູ່ຄອງ ເພື່ອສ້າງຄອບຄົວ. ພາຍຫຼັງໄດ້ແຕ່ງດອງແລ້ວ ຍິງ ແລະ ຊາຍ ມີສິດເລືອກເອົານາມສະກຸນຂອງຜົວ ຫຼື ເມຍ ຫຼື ຮັກສານາມສະກຸນເດີມຂອງຕົນໄວ້ກໍໄດ້. ຄູ່ຜົວເມຍ ມີຄວາມສະເໝີພາບກ່ຽວກັບ ສິດ, ພັນທະ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດ ໃນສິນສົມລົດ, ການປຶກສາຫາລື, ຕົກລົງ ແລະ ແກ້ໄຂບັນຫາຄອບຄົວ, ການເລືອກບ່ອນຢູ່, ການປະກອບອາຊີບ, ການມີລູກ, ເບິ່ງແຍງລ້ຽງດູ, ການສຶກສາອົບຮົມລູກ ໃຫ້ເປັນພົນລະເມືອງດີ ກະຕັນຍູ ຮູ້ບຸນຄຸນ, ມີຄວາມສາມັກຄີປອງດອງ, ເຄົາລົບນັບຖື, ຊ່ວຍເຫຼືອຊຶ່ງກັນ ແລະ ກັນ ໃຫ້ມີຄວາມຜາສຸກ ແລະ ຮ່ວມກັນສ້າງຄອບຄົວໃຫ້ກາຍເປັນຄອບຄົວພັດທະນາ.

ລູກຍິງ ແລະ ລູກຊາຍ ມີຄວາມສະເໝີພາບ ໃນການດໍາລົງຊີວິດ, ໄດ້ຮັບການສຶກສາ, ສືບທອດມູນມໍລະດົກ ແລະ ອື່ນໆ ຕາມທີ່ໄດ້ກໍານົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ.

ມາດຕາ 19 ຄວາມສະເໝີພາບໃນການຮ້ອງທຸກ

ຍິງ ແລະ ຊາຍ ມີຄວາມສະເໝີພາບ ໃນການຮ້ອງທຸກຕໍ່ອົງການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຂອງລັດ ເພື່ອປົກປ້ອງສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດຂອງ ລັດ ຫຼື ລວມໝູ່, ຊີວິດ, ສຸຂະພາບ, ກຽດສັກສີ, ຊັບສິນ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດອັນຊອບທໍາຂອງຕົນ ທີ່ຖືກລະເມີດ ຫຼື ຖືກໄດ້ແຍ່ງຈາກບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ ຫຼື ການຈັດຕັ້ງ.

ພາກທີ III
ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບ ກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ

ໝວດທີ 1
ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ

ມາດຕາ 20 ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ

ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ມີ ດັ່ງນີ້:

1. ການປູກຈິດສຳນຶກກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;
2. ການບໍ່ໃຫ້ມີການຈຳແນກຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;
3. ການສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;
4. ການຮັບປະກັນຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;
5. ການນຳໃຊ້ສະຖິຕິແຍກເພດຍິງ-ຊາຍ.

ມາດຕາ 21 ການປູກຈິດສຳນຶກກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ

ການປູກຈິດສຳນຶກກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ສາມາດດຳເນີນດ້ວຍຫຼາຍຮູບການ ແລະ ວິທີການ ເຊັ່ນ ການເຜີຍແຜ່ກົດໝາຍ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ, ສຶກສາອົບຮົມ, ເຊື່ອມສານທັດສະນະບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ກຳນົດເຂົ້າໃນຫຼັກສູດການຮຽນ-ການສອນ, ຜະລິດສື່, ໂຄສະນາ ເຜີຍແຜ່ຄວາມຮູ້, ຄວາມເຂົ້າໃຈໃຫ້ກວ້າງຂວາງ ແລະ ເລິກເຊິ່ງໃນທົ່ວສັງຄົມ ແລະ ຄອບຄົວ, ສ້າງກິດຈະກຳຕ່າງໆ ເພື່ອປັບປ່ຽນພຶດຕິກຳ, ວັດທະນະທຳ, ຮີດຄອງປະເພນີ, ຄວາມເຊື່ອ, ທັດສະນະຄະຕິ ທີ່ເປັນການໝິ່ນປະໝາດ, ຈຳແນກ ແລະ ກີດໜ່ວງຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ.

ມາດຕາ 22 ການບໍ່ໃຫ້ມີການຈຳແນກຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ

ການບໍ່ໃຫ້ມີການຈຳແນກຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ໃນທຸກຂົງເຂດວຽກງານດຳເນີນດ້ວຍ:

1. ການສ້າງຄວາມຮູ້ ແລະ ຄວາມເຂົ້າໃຈ ກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;
2. ການສ້າງ ນະໂຍບາຍ, ກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການ ເພື່ອຄຸ້ມຄອງຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;
3. ການເຊື່ອມສານທັດສະນະບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ເຂົ້າໃນທຸກຂົງເຂດວຽກງານ;
4. ການຊຸກຍູ້ການຈັດຕັ້ງ, ຄອບຄົວ ແລະ ບຸກຄົນ ເຮັດໜ້າທີ່ສົ່ງເສີມໃຫ້ທຸກຄົນໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນກິດຈະກຳກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;
5. ການສົ່ງເສີມບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການສ້າງເງື່ອນໄຂເພື່ອບໍ່ໃຫ້ມີການຈຳແນກ.

ມາດຕາ 23 ການສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ

ການສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ແມ່ນ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແມ່ຍິງ ດ້ວຍການສ້າງໂອກາດໃຫ້ຍິງ ໄດ້ຮັບການສຶກສາ, ຝຶກອົບຮົມ, ພັດທະນາ ແລະ ເຂົ້າຮ່ວມເຄື່ອນໄຫວໃນທຸກຂົງເຂດວຽກງານໃນສັງຄົມ ແລະ ຊີວິດຄອບຄົວ ໂດຍໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດທີ່ເທົ່າທຽມກັບເພດຊາຍໃນເງື່ອນໄຂດຽວກັນ.

ມາດຕາ 24 ການຮັບປະກັນຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ

ການຮັບປະກັນຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ມີ ດັ່ງນີ້:

1. ໃຫ້ບຸລິມະສິດແກ່ແມ່ຍິງ ໃນກໍລະນີທີ່ມີມາດຕະຖານ ແລະ ເງື່ອນໄຂຄືກັນກັບຜູ້ຊາຍ;
2. ກໍານົດ ອັດຕາສ່ວນແມ່ຍິງ ເຂົ້າໃນຕໍາແໜ່ງນໍາພາ, ຄຸ້ມຄອງ;
3. ສ້າງ, ບໍາລຸງ ເພື່ອຍົກລະດັບຄວາມຮູ້ ຄວາມສາມາດໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງ;
4. ສ້າງເງື່ອນໄຂໃຫ້ແມ່ຍິງ ໄດ້ຮັບການອຸດໜູນ ແລະ ນະໂຍບາຍຕ່າງໆ.

ການກໍານົດໃນມາດຕານີ້ ບໍ່ໃຫ້ຖືວ່າເປັນການຈໍາແນກປະຕິບັດ.

ມາດຕາ 25 ການນໍາໃຊ້ສະຖິຕິແຍກເພດຍິງ-ຊາຍ

ການນໍາໃຊ້ສະຖິຕິແຍກເພດຍິງ-ຊາຍ ແມ່ນ ການນໍາໃຊ້ ຂໍ້ມູນ, ຕົວເລກ ແລະ ດັດສະນີ ກ່ຽວກັບຍິງ-ຊາຍ ທີ່ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນຄວາມແຕກຕ່າງ, ຄວາມສະເໝີພາບ ໃນສະຖານະພາບຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍໃນທຸກດ້ານຂອງການດໍາລົງຊີວິດ ເຂົ້າໃນການກໍານົດ ນະໂຍບາຍ, ຍຸດທະສາດ, ແຜນການ, ແຜນງານ, ໂຄງການ, ກິດຈະກໍາ, ໂຄສະນາ, ຕິດຕາມ ກວດກາ, ປະເມີນຜົນ ຄວາມຄືບໜ້າຂອງຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ໃນແຕ່ລະໄລຍະ.

ໝວດທີ 2
ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ວຽກງານສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ

ມາດຕາ 26 ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ວຽກງານສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ

ບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ ຫຼື ການຈັດຕັ້ງ ທີ່ຮັບຜິດຊອບຕໍ່ວຽກງານສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ມີ ດັ່ງນີ້:

1. ສະພາແຫ່ງຊາດ ແລະ ສະພາປະຊາຊົນຂັ້ນແຂວງ;
2. ລັດຖະບານ;
3. ກະຊວງ, ອົງການ, ອົງການປົກຄອງທ້ອງຖິ່ນ, ແນວລາວສ້າງຊາດ, ສະຫະພັນນັກຮົບເກົ່າລາວ, ອົງການຈັດຕັ້ງມະຫາຊົນ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງສັງຄົມ;
4. ສັງຄົມ, ຊຸມຊົນ ແລະ ຄອບຄົວ;
5. ຍິງ ແລະ ຊາຍ.

ມາດຕາ 27 ສະພາແຫ່ງຊາດ ແລະ ສະພາປະຊາຊົນຂັ້ນແຂວງ

ສະພາແຫ່ງຊາດ ແລະ ສະພາປະຊາຊົນຂັ້ນແຂວງ ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ວຽກງານສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ດ້ວຍການພິຈາລະນາ, ຮັບຮອງເອົາກົດໝາຍ ແລະ ນິຕິກໍາ; ການຄົ້ນຄວ້າ, ພິຈາລະນາ ແລະ ຕົກລົງບັນຫາສໍາຄັນພື້ນຖານຂອງປະເທດຊາດ ແລະ ຂອງທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ຕິດຕາມ ກວດກາ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ.

ມາດຕາ 28 ລັດຖະບານ

ລັດຖະບານ ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ວຽກງານສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ຕາມພາລະບົດບາດ, ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ຂອງຕົນ ດັ່ງນີ້:

1. ສ້າງ ນະໂຍບາຍ, ວິໄສທັດ, ຍຸດທະສາດ, ແຜນດຳເນີນງານແຫ່ງຊາດ, ກົດໝາຍ ແລະ ນິຕິກຳໃຕ້ກົດໝາຍ ແລະ ຈັດສັນງົບປະມານ ໃຫ້ແກ່ວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;

2. ສ້າງ, ເຂົ້າຮ່ວມ, ຕີຄວາມໝາຍ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສົນທິສັນຍາ ທີ່ ສປປ ລາວ ເປັນພາຄີ ແລະ ສົນທິສັນຍາສາກົນໃນລະດັບລັດຖະບານກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;

3. ຈັດຕັ້ງ, ຊີ້ນຳ ແລະ ຕິດຕາມ ກວດກາ ການຮັບໃຊ້ປະຊາຊົນ ແລະ ການແກ້ໄຂຄຳສະເໜີຂອງປະຊາຊົນໃນວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;

4. ຊຸກຍູ້, ຕິດຕາມ ກວດກາ, ປະເມີນຜົນ, ສະຫຼຸບ ແລະ ລາຍງານການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ຕໍ່ສະພາແຫ່ງຊາດ;

5. ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບອື່ນ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ.

ມາດຕາ 29 ກະຊວງ, ອົງການ, ອົງການປົກຄອງທ້ອງຖິ່ນ, ແນວລາວສ້າງຊາດ, ສະຫະພັນນັກຮົບເກົ່າລາວ, ອົງການຈັດຕັ້ງມະຫາຊົນ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງສັງຄົມ

ກະຊວງ, ອົງການ, ອົງການປົກຄອງທ້ອງຖິ່ນ, ແນວລາວສ້າງຊາດ, ສະຫະພັນນັກຮົບເກົ່າລາວ, ສະຫະພັນກຳມະບານລາວ, ສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ, ຄະນະຊາວໜຸ່ມປະຊາຊົນປະຕິວັດລາວ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງສັງຄົມ ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ເປັນເຈົ້າການຕໍ່ວຽກງານສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ຕາມພາລະບົດບາດ, ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ຂອງຕົນ ດັ່ງນີ້:

1. ສ້າງແຜນການ, ແຜນງານ, ໂຄງການ ແລະ ກິດຈະກຳ ເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;

2. ໂຄສະນາ ເຜີຍແຜ່, ສຶກສາອົບຮົມ, ໃຫ້ຄວາມຮູ້ ແລະ ສ້າງຄວາມເຂົ້າໃຈ ກ່ຽວກັບວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;

3. ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ແມ່ຍິງທີ່ສັງກັດຢູ່ໃນການຈັດຕັ້ງຂອງຕົນ ແລະ ສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;

4. ໃຫ້ການຮ່ວມມື, ສະໜອງ ຂໍ້ມູນ ຂ່າວສານ ໂດຍມີສະຖິຕິແຍກເພດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ປະສານສົມທົບກັບຄະນະກຳມາທິການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ, ແມ່ ແລະ ເດັກຂັ້ນຕົນ ໃນການຈັດຕັ້ງ ແລະ ການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ຕາມພາລະບົດບາດຂອງຕົນ;

5. ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບອື່ນ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ.

ມາດຕາ 30 ສັງຄົມ, ຊຸມຊົນ ແລະ ຄອບຄົວ

ສັງຄົມ, ຊຸມຊົນ ແລະ ຄອບຄົວ ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ວຽກງານສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ດັ່ງນີ້:

1. ເຜີຍແຜ່ ແລະ ສຶກສາອົບຮົມ ສະມາຊິກຂອງຕົນ ໃຫ້ເຄົາລົບນັບຖື ໃຫ້ກຽດຊຶ່ງກັນ ແລະ ກັນ, ສົ່ງເສີມຮີດຄອງປະເພນີອັນດີງາມຂອງຊາດ ແລະ ຂອງເຜົ່າ;

2. ປຶກສາຫາລື ແລະ ຕັດສິນໃຈຮ່ວມກັນໃນທຸກວຽກງານ;

3. ຕ້ານ ແລະ ສະກັດກັ້ນການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງ, ທຸກພຶດຕິກຳທີ່ເປັນການຈຳແນກ ໃນການເຂົ້າຮ່ວມການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານຕ່າງໆ;

4. ຈຳກັດ ແລະ ລຶບລ້າງ ຄວາມເຊື່ອຖື ແລະ ຮີດຄອງປະເພນີ ທີ່ເປັນການກີດຂວາງຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ແລະ ຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ;

5. ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບອື່ນ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ.

ມາດຕາ 31 ຍິງ ແລະ ຊາຍ

ຍິງ ແລະ ຊາຍ ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ການສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ດັ່ງນີ້:

1. ພັດທະນາຕົນເອງທາງດ້ານ ຮ່າງກາຍ ແລະ ຈິດໃຈ ເພື່ອໃຫ້ມີສຸຂະພາບດີ ແລະ ຈິດໃຈເບີກບານ;
2. ສຶກສາ ຮ່ຳຮຽນ ເພື່ອຍົກລະດັບ ຄວາມຮູ້ ຄວາມສາມາດ ໃນທຸກດ້ານ, ສ້າງຕົນເອງໃຫ້ເປັນພົນລະເມືອງດີ, ຄິດ ແລະ ກະທຳດີ ມີ ຄວາມກ້າວໜ້າ, ເຂັ້ມແຂງ ແລະ ເທົ່າທຽມກັນ;
3. ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບອື່ນ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ.

ພາກທີ IV
ຂໍ້ຫ້າມ

ມາດຕາ 32 ຂໍ້ຫ້າມທົ່ວໄປ

ຫ້າມ ບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ ແລະ ການຈັດຕັ້ງ ມີ ພຶດຕິກຳ ດັ່ງນີ້:

1. ເມີນເສີຍ, ຖືເບົາ ຫຼື ປະຕິເສດ ຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;
2. ລະເມີດສິດ ຫຼື ຜົນປະໂຫຍດອັນຊອບທຳ ແລະ ກຽດສັກສີຂອງຍິງ-ຊາຍ;
3. ຂັດຂວາງການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;
4. ສວຍໃຊ້ອຳນາດ, ໜ້າທີ່, ຕຳແໜ່ງ, ບັງຄັບ, ນາບຂູ່, ໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງທາງຮ່າງກາຍ ແລະ ຈິດໃຈ ເພື່ອຫາຜົນປະໂຫຍດແກ່ຕົນ ຫຼື ພັກພວກ ທີ່ເຮັດໃຫ້ບໍ່ມີຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;
5. ຂໍເອົາ, ທວງເອົາ, ໃຫ້ ຫຼື ຮັບສິນບົນ ເພື່ອຜົນປະໂຫຍດຂອງຕົນ ຫຼື ຄອບຄົວ ກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;
6. ມີພຶດຕິກຳອື່ນ ທີ່ເປັນການລະເມີດກົດໝາຍ.

ມາດຕາ 33 ຂໍ້ຫ້າມສຳລັບພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ທີ່ຮັບຜິດຊອບວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ

ຫ້າມພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ທີ່ຮັບຜິດຊອບວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ມີ ພຶດຕິກຳ ດັ່ງນີ້:

1. ນຳພາ, ປຸກລະດົມ, ຂົນຂວາຍ ຈັດຕັ້ງເປັນກຸ່ມ, ພັກພວກ, ແບ່ງແຍກຄວາມສາມັກຄີ, ຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;
2. ເມີນເສີຍຕໍ່ໜ້າທີ່ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນ ຫຼື ກົດໜ່ວງ ຖ່ວງດຶງເອກະສານ;
3. ໂຄສະນາ ຊວນເຊື່ອກ່ຽວກັບວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງ, ບໍ່ສອດຄ່ອງກັບແນວທາງ ນະໂຍບາຍ ແລະ ກົດໝາຍ;
4. ມີພຶດຕິກຳອື່ນ ທີ່ເປັນການລະເມີດກົດໝາຍ.

ມາດຕາ 34 ຂໍ້ຫ້າມສຳລັບສະມາຊິກໃນຄອບຄົວ

ຫ້າມ ສະມາຊິກໃນຄອບຄົວ ມີ ພຶດຕິກຳ ດັ່ງນີ້:

1. ລຳອຽງ ລູກຍິງ ຫຼື ລູກຊາຍ ຫຼື ຜູ້ຢູ່ໃຕ້ການຄຸ້ມຄອງຂອງຕົນ;
2. ສົ່ງເສີມໃຫ້ມີການຈຳແນກ, ການໝິ່ນປະໝາດ ຫຼື ມີທັດສະນະທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງ ຕໍ່ຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;
3. ກີດກັນສະມາຊິກໃນຄອບຄົວ ທີ່ເປັນເພດຍິງ ແລະ ຊາຍ ໃນການເຂົ້າເຖິງ ເສດຖະກິດ, ວັດທະນະທຳ, ການສຶກສາ, ກິລາ, ສາທາລະນະສຸກ ແລະ ອື່ນໆ;

4. ຂັດຂວາງ ສະມາຊິກໃນຄອບຄົວ ທີ່ເປັນເພດຍິງ ແລະ ຊາຍ ທີ່ມີເງື່ອນໄຂເຂົ້າເປັນການນຳລະດັບຕ່າງໆຂອງບ້ານ ແລະ ເມືອງ;

5. ມີພຶດຕິກຳອື່ນ ທີ່ເປັນການລະເມີດກົດໝາຍ.

ພາກທີ V
ການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ການກວດກາ
ໝວດທີ 1
ການຄຸ້ມຄອງວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ

ມາດຕາ 35 ອົງການຄຸ້ມຄອງວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ

ລັດຖະບານ ເປັນຜູ້ຄຸ້ມຄອງວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ຢ່າງລວມສູນ ແລະ ເປັນເອກະພາບໃນຂອບເຂດທົ່ວປະເທດ ໂດຍມອບໃຫ້ຄະນະກຳມາທິການແຫ່ງຊາດເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ, ແມ່ ແລະ ເດັກ ຮັບຜິດຊອບໂດຍກົງ ແລະ ເປັນເຈົ້າການປະສານສົມທົບກັບບັນດາ ກະຊວງ, ອົງການ ແລະ ອົງການປົກຄອງທ້ອງຖິ່ນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

ອົງການຄຸ້ມຄອງວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ປະກອບດ້ວຍ:

1. ຄະນະກຳມາທິການແຫ່ງຊາດເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ, ແມ່ ແລະ ເດັກ;
2. ຄະນະກຳມາທິການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ, ແມ່ ແລະ ເດັກ ຂັ້ນກະຊວງ;
3. ຄະນະກຳມາທິການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ, ແມ່ ແລະ ເດັກ ຂັ້ນແຂວງ;
4. ຄະນະກຳມາທິການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ, ແມ່ ແລະ ເດັກ ຂັ້ນເມືອງ;
5. ໜ່ວຍງານເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ, ແມ່ ແລະ ເດັກ ຂັ້ນບ້ານ.

ຄະນະກຳມາທິການແຫ່ງຊາດເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ, ແມ່ ແລະ ເດັກ ມີ ຮອງນາຍົກລັດຖະມົນຕີ ເປັນປະທານ. ສຳລັບໂຄງປະກອບ, ການຈັດຕັ້ງ ແລະ ການເຄື່ອນໄຫວຂອງຄະນະກຳມາທິການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ, ແມ່ ແລະ ເດັກ ແຕ່ລະຂັ້ນ ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນລະບຽບການຕ່າງຫາກ.

ມາດຕາ 36 ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ຂອງຄະນະກຳມາທິການແຫ່ງຊາດເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ, ແມ່ ແລະ ເດັກ

ໃນການຄຸ້ມຄອງວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ຄະນະກຳມາທິການແຫ່ງຊາດເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ, ແມ່ ແລະ ເດັກ ມີ ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ຕາມຂອບເຂດຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນ ດັ່ງນີ້:

1. ຄົ້ນຄວ້າ ສ້າງນະໂຍບາຍ, ວິໄສທັດ, ຍຸດທະສາດ, ແຜນດຳເນີນງານແຫ່ງຊາດ ແລະ ກົດໝາຍກ່ຽວກັບວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ເພື່ອສະເໜີລັດຖະບານພິຈາລະນາ;

2. ຫັນຂະຫຍາຍນະໂຍບາຍ, ວິໄສທັດ, ຍຸດທະສາດ, ແຜນດຳເນີນງານແຫ່ງຊາດ ແລະ ກົດໝາຍກ່ຽວກັບວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ເປັນ ລະບຽບການ, ແຜນການ, ແຜນງານ, ໂຄງການ, ກິດຈະກຳ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ;

3. ໂຄສະນາ ເຜີຍແຜ່ ນະໂຍບາຍ, ວິໄສທັດ, ຍຸດທະສາດ, ແຜນດຳເນີນງານແຫ່ງຊາດ, ກົດໝາຍ, ລະບຽບການ, ແຜນການ, ແຜນງານ, ໂຄງການ ແລະ ກິດຈະກຳ ກ່ຽວກັບວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;

4. ຊີ້ນຳ, ຕິດຕາມ ກວດກາ, ຊຸກຍູ້, ປະເມີນຜົນ ແລະ ຖອດຖອນບົດຮຽນໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຍຸດທະສາດ, ແຜນດຳເນີນງານແຫ່ງຊາດ ແລະ ກົດໝາຍ ກ່ຽວກັບວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;

5. ສ້າງ, ຄຸ້ມຄອງ ແລະ ນຳໃຊ້ ຂໍ້ມູນສະຖິຕິແຍກເພດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ຕິດຕາມຄວາມຄືບໜ້າກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;

6. ອອກ ຂໍ້ຕົກລົງ, ຄຳສັ່ງ, ຄຳແນະນຳ ແລະ ແຈ້ງການ ກ່ຽວກັບວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ໃນຂອບເຂດທົ່ວປະເທດ;

7. ຮັບ ແລະ ພິຈາລະນາແກ້ໄຂຄຳສະເໜີຂອງ ບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ ຫຼື ການຈັດຕັ້ງ ກ່ຽວກັບວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;

8. ປະສານສົມທົບກັບຂະແໜງການ ແລະ ພາກສ່ວນອື່ນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໃນການຄຸ້ມຄອງ, ຕິດຕາມ ກວດກາ ແລະ ສົ່ງເສີມວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;

9. ພົວພັນ ແລະ ຮ່ວມມືກັບຕ່າງປະເທດ, ພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນ ກ່ຽວກັບວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;

10. ສະຫຼຸບ ແລະ ລາຍງານ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ໃຫ້ລັດຖະບານ ຢ່າງເປັນປົກກະຕິ ແລະ ແຈ້ງໃຫ້ສູນກາງສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວ;

11. ນຳໃຊ້ສິດ ແລະ ປະຕິບັດໜ້າທີ່ອື່ນ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ.

ມາດຕາ 37 ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ຂອງຄະນະກຳມາທິການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ, ແມ່ ແລະ ເດັກ ຂັ້ນກະຊວງ

ໃນການຄຸ້ມຄອງວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ຄະນະກຳມາທິການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ, ແມ່ ແລະ ເດັກ ຂັ້ນກະຊວງ ມີ ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ຕາມຂອບເຂດຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນ ດັ່ງນີ້:

1. ຄົ້ນຄວ້າ ປະກອບຄຳເຫັນຕໍ່ນະໂຍບາຍ, ຍຸດທະສາດ, ແຜນດຳເນີນງານແຫ່ງຊາດ ແລະ ກົດໝາຍ ກ່ຽວກັບວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;

2. ຫັນຂະຫຍາຍ ນະໂຍບາຍ, ຍຸດທະສາດ, ແຜນດຳເນີນງານແຫ່ງຊາດ ແລະ ກົດໝາຍ ກ່ຽວກັບວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ເປັນ ລະບຽບການ, ແຜນການ, ແຜນງານ, ໂຄງການ, ກິດຈະກຳ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ;

3. ໂຄສະນາ ເຜີຍແຜ່ ນະໂຍບາຍ, ຍຸດທະສາດ, ແຜນດຳເນີນງານແຫ່ງຊາດ, ກົດໝາຍ, ລະບຽບການ, ແຜນການ, ແຜນງານ ໂຄງການ ແລະ ກິດຈະກຳ ກ່ຽວກັບວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;

4. ຊີ້ນຳ, ຕິດຕາມ ກວດກາ, ຊຸກຍູ້, ປະເມີນຜົນ ແລະ ຖອດຖອນບົດຮຽນ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ຍຸດທະສາດ, ແຜນດຳເນີນງານແຫ່ງຊາດ ແລະ ກົດໝາຍ ກ່ຽວກັບວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;

5. ສ້າງ, ຄຸ້ມຄອງ ແລະ ນຳໃຊ້ ຂໍ້ມູນສະຖິຕິແຍກເພດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ຕິດຕາມຄວາມຄືບໜ້າກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;

6. ປະສານສົມທົບກັບຂະແໜງການ ແລະ ພາກສ່ວນອື່ນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໃນການຄຸ້ມຄອງ, ຕິດຕາມ ກວດກາ ແລະ ສົ່ງເສີມວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;

7. ຮັບ ແລະ ພິຈາລະນາແກ້ໄຂຄຳສະເໜີຂອງ ບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ ຫຼື ການຈັດຕັ້ງ ກ່ຽວກັບວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;

8. ພົວພັນ ແລະ ຮ່ວມມືກັບຂະແໜງການ, ພາກສ່ວນອື່ນ ທັງພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ ກ່ຽວກັບວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ຕາມການມອບໝາຍ;

9. ສະຫຼຸບ ແລະ ລາຍງານ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ຕໍ່ຄະນະກຳມາທິການແຫ່ງຊາດເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ, ແມ່ ແລະ ເດັກ ຢ່າງເປັນປົກກະຕິ ແລະ ແຈ້ງໃຫ້ສະຫະພັນແມ່ຍິງຂັ້ນກະຊວງ;

໑໐. ນຳໃຊ້ສິດ ແລະ ປະຕິບັດໜ້າທີ່ອື່ນ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ.

ມາດຕາ 38 ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ຂອງຄະນະກຳມາທິການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ, ແມ່ ແລະ ເດັກ ຂັ້ນແຂວງ

ໃນການຄຸ້ມຄອງວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ຄະນະກຳມາທິການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ, ແມ່ ແລະ ເດັກ ຂັ້ນແຂວງ ມີ ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ຕາມຂອບເຂດຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນ ດັ່ງນີ້:

1. ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ນະໂຍບາຍ, ຍຸດທະສາດ, ແຜນດຳເນີນງານແຫ່ງຊາດ, ກົດໝາຍ, ລະບຽບການ, ແຜນການ, ແຜນງານ, ໂຄງການ ແລະ ກິດຈະກຳ ກ່ຽວກັບວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;

2. ໂຄສະນາ ເຜີຍແຜ່ ນະໂຍບາຍ, ຍຸດທະສາດ, ແຜນດຳເນີນງານແຫ່ງຊາດ, ກົດໝາຍ, ລະບຽບການ, ແຜນການ, ແຜນງານ, ໂຄງການ ແລະ ກິດຈະກຳ ກ່ຽວກັບວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;

3. ຊີ້ນຳ, ຕິດຕາມ ກວດກາ, ຊຸກຍູ້, ປະເມີນຜົນ ແລະ ຖອດຖອນບົດຮຽນໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ຍຸດທະສາດ, ແຜນດຳເນີນງານແຫ່ງຊາດ ແລະ ກົດໝາຍ ກ່ຽວກັບວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;

4. ປະສານສົມທົບກັບພະແນກການ ແລະ ພາກສ່ວນອື່ນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ໃນການຄຸ້ມຄອງ, ຕິດຕາມ ກວດກາ ແລະ ສົ່ງເສີມວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;

5. ສ້າງ, ຄຸ້ມຄອງ ແລະ ນຳໃຊ້ ຖານຂໍ້ມູນສະຖິຕິແຍກເພດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ຕິດຕາມຄວາມຄືບໜ້າ ກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;

6. ພົວພັນ ແລະ ຮ່ວມມືກັບພະແນກການ, ພາກສ່ວນອື່ນ ທັງພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ ກ່ຽວກັບວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ຕາມການມອບໝາຍຂອງຂັ້ນເທິງ;

7. ຮັບ ແລະ ພິຈາລະນາແກ້ໄຂຄຳສະເໜີຂອງ ບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ ຫຼື ການຈັດຕັ້ງ ກ່ຽວກັບວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;

8. ສະຫຼຸບ ແລະ ລາຍງານ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ຕໍ່ຄະນະກຳມາທິການແຫ່ງຊາດເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ, ແມ່ ແລະ ເດັກ ຢ່າງເປັນປົກກະຕິ ແລະ ແຈ້ງໃຫ້ສະຫະພັນແມ່ຍິງຂັ້ນແຂວງ;

໙. ນຳໃຊ້ສິດ ແລະ ປະຕິບັດໜ້າທີ່ອື່ນ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ.

ມາດຕາ 39 ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ຂອງຄະນະກຳມາທິການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ, ແມ່ ແລະ ເດັກ ຂັ້ນເມືອງ

ໃນການຄຸ້ມຄອງວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ຄະນະກຳມາທິການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ, ແມ່ ແລະ ເດັກ ຂັ້ນເມືອງ ມີ ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ຕາມຂອບເຂດຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນ ດັ່ງນີ້:

1. ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ນະໂຍບາຍ, ຍຸດທະສາດ, ແຜນດຳເນີນງານແຫ່ງຊາດ, ກົດໝາຍ, ລະບຽບການ, ແຜນການ, ແຜນງານ, ໂຄງການ ແລະ ກິດຈະກຳ ກ່ຽວກັບວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;

2. ເຜີຍແຜ່ ນະໂຍບາຍ, ຍຸດທະສາດ, ແຜນດຳເນີນງານແຫ່ງຊາດ, ກົດໝາຍ, ລະບຽບການ, ແຜນການ, ແຜນງານ, ໂຄງການ ແລະ ກິດຈະກຳ ກ່ຽວກັບວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;

3. ຊີ້ນຳ, ຕິດຕາມ ກວດກາ, ຊຸກຍູ້, ປະເມີນຜົນ ແລະ ຖອດຖອນບົດຮຽນໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຍຸດທະສາດ, ແຜນດຳເນີນງານແຫ່ງຊາດ ແລະ ກົດໝາຍ ກ່ຽວກັບວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;

4. ປະສານສົມທົບກັບຫ້ອງການ ແລະ ພາກສ່ວນອື່ນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໃນການຄຸ້ມຄອງ, ຕິດຕາມ ກວດກາ ແລະ ສົ່ງເສີມວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;

5. ສ້າງ, ຄຸ້ມຄອງ ແລະ ນຳໃຊ້ ຂໍ້ມູນສະຖິຕິແຍກເພດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ຕິດຕາມຄວາມຄືບໜ້າກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;

6. ຮັບ ແລະ ພິຈາລະນາແກ້ໄຂຄຳສະເໜີຂອງ ບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ ຫຼື ການຈັດຕັ້ງ ກ່ຽວກັບວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;

7. ສະຫຼຸບ ແລະ ລາຍງານ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ຕໍ່ຄະນະກຳມາທິການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ, ແມ່ ແລະ ເດັກ ຂັ້ນແຂວງ ຢ່າງເປັນປົກກະຕິ ແລະ ແຈ້ງໃຫ້ສະຫະພັນແມ່ຍິງຂັ້ນເມືອງ;

8. ນຳໃຊ້ສິດ ແລະ ປະຕິບັດໜ້າທີ່ອື່ນ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ.

ມາດຕາ 40 ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ຂອງໜ່ວຍງານເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ, ແມ່ ແລະ ເດັກ ຂັ້ນບ້ານ

ໃນການຄຸ້ມຄອງວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ໜ່ວຍງານເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ, ແມ່ ແລະ ເດັກ ຂັ້ນບ້ານ ມີ ສິດ ແລະ ໜ້າທີ່ ຕາມຂອບເຂດຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນ ດັ່ງນີ້:

1. ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກົດໝາຍ, ແຜນການ, ແຜນງານ, ໂຄງການ ແລະ ກິດຈະກຳ ກ່ຽວກັບວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;

2. ເຜີຍແຜ່ວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;

3. ຊຸກຍູ້, ຕິດຕາມການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການ ກ່ຽວກັບວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;

4. ເກັບກຳ, ຄຸ້ມຄອງ ແລະ ນຳໃຊ້ ຂໍ້ມູນສະຖິຕິແຍກເພດຍິງ-ຊາຍ;

5. ສະຫຼຸບ ແລະ ລາຍງານ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ຕໍ່ຄະນະກຳມາທິການເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ, ແມ່ ແລະ ເດັກ ຂັ້ນເມືອງ ຢ່າງເປັນປົກກະຕິ ແລະ ແຈ້ງໃຫ້ສະຫະພັນແມ່ຍິງຂັ້ນບ້ານ;

6. ນຳໃຊ້ສິດ ແລະ ປະຕິບັດໜ້າທີ່ອື່ນ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ.

ໝວດທີ 2
ການກວດກາວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ

ມາດຕາ 41 ອົງການກວດກາວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ

ອົງການກວດກາວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ປະກອບດ້ວຍ:

1. ອົງການກວດກາພາຍໃນ ຊຶ່ງແມ່ນ ອົງການດຽວກັນກັບອົງການຄຸ້ມຄອງວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນມາດຕາ 35 ຂອງກົດໝາຍສະບັບນີ້;

2. ອົງການກວດກາພາຍນອກ ຊຶ່ງແມ່ນ ສະພາແຫ່ງຊາດ, ສະພາປະຊາຊົນຂັ້ນແຂວງ, ອົງການກວດສອບແຫ່ງລັດ, ອົງການກວດກາລັດຖະບານ, ອົງການກວດກາລັດແຕ່ລະຂັ້ນ, ແນວລາວສ້າງຊາດ, ສະຫະພັນນັກຮົບເກົ່າລາວ, ອົງການຈັດຕັ້ງມະຫາຊົນ ແລະ ສື່ມວນຊົນ.

ມາດຕາ 42 ເນື້ອໃນການກວດກາ

ການກວດກາວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ມີ ເນື້ອໃນ ດັ່ງນີ້:

1. ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການ ກ່ຽວກັບວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;

2. ການຈັດຕັ້ງ ແລະ ການເຄື່ອນໄຫວ ຂອງອົງການຄຸ້ມຄອງວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;

3. ການນຳໃຊ້ສິດ, ການປະຕິບັດໜ້າທີ່ ແລະ ການນຳໃຊ້ມາດຕະການທາງດ້ານກົດໝາຍຕໍ່ຜູ້ລະເມີດ;

4. ການສ້າງ ແລະ ປະຕິບັດແຜນການ, ແຜນງານ, ໂຄງການ ແລະ ກິດຈະກຳ ກ່ຽວກັບວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ;

5. ເນື້ອໃນອື່ນ ທີ່ເປັນການລະເມີດຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ.

ມາດຕາ 43 ຮູບການການກວດກາ

ການກວດກາ ມີ ສາມ ຮູບການ ດັ່ງນີ້:

1. ການກວດກາຕາມລະບົບປົກກະຕິ ຊຶ່ງແມ່ນການກວດກາຕາມແຜນການ ແລະ ມີກຳນົດເວລາອັນແນ່ນອນ;

2. ການກວດກາ ໂດຍມີການແຈ້ງໃຫ້ຮູ້ລ່ວງໜ້າ ຊຶ່ງແມ່ນການກວດການອກແຜນການ ເມື່ອເຫັນວ່າມີຄວາມຈຳເປັນ ໂດຍແຈ້ງໃຫ້ເປົ້າໝາຍຖືກກວດກາ ຮູ້ລ່ວງໜ້າ;

3. ການກວດກາແບບກະທັນຫັນ ຊຶ່ງແມ່ນການກວດກາແບບຮີບດ່ວນ ທີ່ບໍ່ໄດ້ແຈ້ງໃຫ້ເປົ້າໝາຍຖືກກວດກາຮູ້ລ່ວງໜ້າ.

ການກວດກາ ໃຫ້ປະຕິບັດຕາມກົດໝາຍຢ່າງເຂັ້ມງວດ.

ພາກທີ VI
ນະໂຍບາຍຕໍ່ຜູ້ມີຜົນງານ ແລະ ມາດຕະການຕໍ່ຜູ້ລະເມີດ

ມາດຕາ 44 ນະໂຍບາຍຕໍ່ຜູ້ມີຜົນງານ

ບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ ຫຼື ການຈັດຕັ້ງ ທີ່ມີຜົນງານດີເດັ່ນໃນການປະຕິບັດກົດໝາຍສະບັບນີ້ ເປັນຕົ້ນ ການເປັນແບບຢ່າງ, ການປະກອບສ່ວນຢ່າງຕັ້ງໜ້າເຂົ້າໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ຈະໄດ້ຮັບການຍ້ອງຍໍ ຫຼື ນະໂຍບາຍອື່ນ ຕາມລະບຽບການ.

ມາດຕາ 45 ມາດຕະການຕໍ່ຜູ້ລະເມີດ

ບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ ຫຼື ການຈັດຕັ້ງ ທີ່ລະເມີດກົດໝາຍສະບັບນີ້ ຈະຖືກສຶກສາອົບຮົມ, ກ່າວເຕືອນ, ລົງວິໄນ, ປັບໃໝ, ໃຊ້ແທນຄ່າເສຍຫາຍທາງແພ່ງ ຫຼື ຖືກລົງໂທດທາງອາຍາຕາມກໍລະນີເບົາ ຫຼື ໜັກ.

ພາກທີ VII
ບົດບັນຍັດສຸດທ້າຍ

ມາດຕາ 46 ງົບປະມານ

ງົບປະມານຮັບໃຊ້ໃຫ້ແກ່ວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ ໃຫ້ຂຶ້ນກັບງົບປະມານຂອງຂະແໜງການ ແລະ ພາກສ່ວນຂອງຕົນ ເພື່ອຮັບປະກັນໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍ.

ມາດຕາ 47 ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ

ລັດຖະບານ ແຫ່ງ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ເປັນຜູ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກົດໝາຍສະບັບນີ້.

ມາດຕາ 48 ຜົນສັກສິດ

ກົດໝາຍສະບັບນີ້ ມີຜົນສັກສິດພາຍຫຼັງ ປະທານປະເທດ ແຫ່ງ ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ ອອກລັດຖະດຳລັດ ປະກາດໃຊ້ ແລະ ໄດ້ລົງຈົດໝາຍເຫດທາງລັດຖະການ ສິບຫ້າ ວັນ.

ຂໍ້ກຳນົດ, ບົດບັນຍັດໃດ ທີ່ຂັດກັບກົດໝາຍສະບັບນີ້ ລ້ວນແຕ່ຖືກຍົກເລີກ.

ປະທານສະພາແຫ່ງຊາດ

ປານີ ຢາທໍ່ຕູ້