International Labour Organization

Evaluation Office

i-eval Discovery

ໂຄງການສາມຫລ່ຽມໃນອາຊຽນ: ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານທີ່ປອດໄພ ແລະຍຸຕິທຳ – ການປະເມີນຜົນແບບເອກະລາດຄັ້ງສຸດທ້າຍ

ຂໍ້ມູນໂຄງການ

ຂົງເຂດປະຕິບັດໂຄງການ: ພາກພື້ນອາຊຽນ, ກຳປູເຈຍ, ສປປ ລາວ, ມາເລເຊຍ, ມຽນມາ, ໄທ, ແລະ ຫວຽດນາມ
ວັນທີປະເມີນຜົນ: ຄລິກທີ່ນີ້ເພື່ອໃສ່ວັນທີ.
ປະເພດການປະເມີນຜົນ: ໂຄງການ
ໄລຍະເວລາການປະເມີນຜົນ: ໄລຍະສຸດທ້າຍ
ຫ້ອງການບໍລິຫານ: ສາມຫລ່ຽມໃນອາຊຽນ: ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານທີ່ປອດໄພ ແລະຍຸຕິທຳ
ຫ້ອງການວິຊາການ: ການເຄື່ອນຍ້າຍຖິ່ນຖານ
ຜູ້ຈັດການປະເມີນຜົນ: ພູເພັດ ຈິດຕິຍານົນ
ທີ່ປຶກສາດ້ານການປະເມີນຜົນ: ສຸພາວອນ ດາລາວົງ, ອຽນເທຕອ, ແລະ ຫງອກແທ່ງ
ສັນຍາລັກ DC: RAS/15/05/AUS, RAS/22/54/AUS & RAS/16/01/CAN
ຜູ້ໃຫ້ທຶນ ແລະງົບປະມານ: DFAT, AUD 24,000,000 ແລະ GAC, CAD 9,500,000
ເປົ້າໝາຍສຳຄັນ: ການເຄື່ອນຍ້າຍຖິ່ນຖານ, ຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດ, ການລວມເອົາບຸກຄົນທີ່ມີຄວາມພິການ, ແຮງງານທີ່ຖືກບັງຄັບ

This evaluation has been conducted according to ILO's evaluation policies and procedures. It has not been professionally edited, but has undergone quality control by the ILO Evaluation Office.

ຄວາມເປັນມາ ແລະ ສະພາບການ	
ສັງລວມຈຸດປະສົງ, ເຫດຜົນ ແລະ ໂຄງສ້າງຂອງໂຄງການ.	ແຜນງານ TRIANGLE ໃນອາຊຽນ ແມ່ນການລວມກັນຂອງສອງໂຄງການທີ່ສະຫນັບສະຫນູນໂດຍກະຊວງການຕ່າງປະເທດແລະການຄ້າອົດສະຕາລີ (DFAT) ແລະ ຫ້ອງການຊ່ວຍເຫຼືອສາກົນຂອງປະເທດການາດາ(GAC) ເພື່ອແນໃສ່ຊຸກຍູ້ການ ຄຸ້ມຄອງຄອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານໃນພາກພື້ນອາຊຽນທີ່ມີ,ຖືກລວມເຂົ້າກັນໃນປີ 2018. ເປົ້າໝາຍລວມຂອງແຜນງານ TRIANGLE ໃນອາຊຽນ ແມ່ນເພື່ອຂະຫຍາຍການປະກອບສ່ວນຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານໄປສູ່ການເຕີບໂຕທີ່ໝັ້ນຄົງ ແລະມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ການພັດທະນາຢູ່ໃນພາກພື້ນອາຊຽນ ໂດຍຜ່ານກະຈາຍຜົນປະໂຫຍດຢ່າງສະເໝີພາບຫຼາຍຂື້ນ. **ຜົນໄດ້ຮັບລະດັບປານກາງ 1 (ການປົກປ້ອງ):** ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທັງໝົດໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງດີກວ່າເກົ່າຈາກໂຄງຮ່າງການຄຸ້ມຄອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ. **ຜົນໄດ້ຮັບລະດັບປານກາງ 2 (ການພັດທະນາ):** ນະໂຍບາຍ ແລະ ແຜນງານ ເຮັດໃຫ້ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທັງໝົດສາມາດປະກອບສ່ວນ ແລະ ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກການພັດທະນາເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມ. **ຜົນໄດ້ຮັບລະດັບປານກາງ 3 (ການເຄື່ອນຍ້າຍ):** ລະບົບການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານແມ່ນການປ່ຽນແປງໃນ ບົດບາດ ຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການເພີ່ມປະສິດທິພາບຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ. ໂຄງການດັ່ງກ່າວແມ່ນໄດ້ຮັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຢູ່ພາກພື້ນຮ່ວມກັບກອງເລຂາອາຊຽນ ແລະ ມີການເຄື່ອນໄຫວລະດັບຊາດຢູ່ 6 ປະເທດ, ກຳປູເຈຍ, ສປປ ລາວ, ມາເລເຊຍ, ມຽນມາ, ໄທ, ແລະ ຫວຽດນາມ. ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂດຍທີມງານໂຄງການລະດັບພາກພື້ນຂອງ 4 ແຜນງານ ແລະ ພະນັກງານການເງິນ ແລະ ບໍລິຫານ 2 ທ່ານໃນລະດັບຊາດໃນກຳປູເຈຍ, ສປປ ລາວ, ມຽນມາ, ແລະ ໄທ ໂດຍຜ່ານຜູ້ປະສານງານໂຄງການແຫ່ງຊາດ (NPCs) ແລະ ພະນັກງານການເງິນ ແລະ ບໍລິຫານ.
ສະພາບການປະຈຸບັນຂອງໂຄງການ	ໂຄງການດັ່ງກ່າວໄດ້ຮັບທຶນຈາກ GAC ຈົນຮອດເດືອນກັນຍາ 2024 ແລະ ກະຊວງການຕ່າງປະເທດ ແລະ ການຄ້າຂອງອົດສຕາລີ (DFAT) ຈົນຮອດເດືອນກັນຍາ 2025

	(ໂຄງການເບື້ອງຕົ້ນໄດ້ຮັບການໃຫ້ທຶນຈົນເຖິງເດືອນກັນຍາ 2027, ແຕ່ເນື່ອງຈາກການຂາດແຫຼ່ງທຶນຂອງ ILO ແລະ DFAT ໄດ້ຕົກລົງທີ່ຈະຕັດໄລຍະເວລາສຳລັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການໄລຍະນີ້). ໃນບົດລາຍງານຄວາມຄືບໜ້າປະຈຳປີ 2023, ໂຄງການດັ່ງກ່າວໄດ້ຮັດຳເນີນການໄປໃນແນວທາງທີ່ໝັ້ນຄົງ ເພື່ອບັນລຸຜົນໄດ້ຮັບຂອງໂຄງການ, ລວມທັງຕົວຊີ້ວັດຜົນສຳເລັດ ແລະ ຜົນໄດ້ຮັບສ່ວນໃຫຍ່.
ຈຸດປະສົງ, ຂອບເຂດ ແລະ ຜູ້ນຳໃຊ້ບົດປະເມີນສະບັບນີ້	ນີ້ແມ່ນບົດການປະເມີນຜົນສຸດທ້າຍ. ເມື່ອພິຈາລະນາທັງການດຳເນີນການທີ່ຍັງຄ້າງຢູ່ໃນໄລຍະນີ້ ແລະ ສັກກະຍະພາບສຳລັບໃນໄລຍະຕໍ່ໄປ, ການປະເມີນຈຶ່ງໄດ້ສຸມໃສ່ທັງການຕີລາຄາຄວາມຄືບໜ້າເພື່ອບັນລຸເປົ້າໝາຍຂອງໂຄງການ ແລະ ການກຳນົດບົດຮຽນ. ແລະ ຄວາມເປັນໄປໄດ້ໃນການລົງທຶນ ເຂົ້າໃນໂຄງການ ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ພາຍຫຼັງໄລຍະຂອງໂຄງການ TRIANGLE ໃນອາຊຽນທີ່ສິ້ນສຸດລົງ. ການປະເມີນນີ້ແມ່ນໄດ້ກວມເອົາໄລຍະທັງໝົດຂອງໂຄງການຕັ້ງແຕ່ເລີ່ມຕົ້ນໃນປີ 2015 ຈົນເຖິງເວລາເກັບກຳຂໍ້ມູນໃນເດືອນມີນາ 2023ໃ ເຊິ່ງລວມທັງການດຳເນີນໂຄງການໃນທຸກປະເທດທີ່ໄດ້ປະຕິບັດ ແລະ ລວມທັງໃນລະດັບພາກພື້ນ. ຜູ້ນຳໃຊ້ຕົ້ນຕໍຂອງການປະເມີນຜົນແມ່ນ ຜູ້ຄຸ້ມຄອງໂຄງການ TRIANGLE ໃນອາຊຽນ, ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ຫ້ອງການພາກພື້ນອາຊີ ແລະ ປາຊີຟິກ (ROAP) ແລະຫ້ອງການ ILO ປະຈຳປະເທດ, ເຊັ່ນດຽວກັນກັບຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາຂອງ DFAT ແລະ GAC. ຜູ້ໃຊ້ຂັ້ນສອງລວມມີ ກອງເລຂາອາຊຽນ, ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານ, ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ(ນາຍຈ້າງ) ໃນພາກພື້ນ ແລະຕົວແທນອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ, ແລະບັນດາອົງການຮ່ວມມືສາມຝ່າຍໃນລະດັບຊາດ.
ວິທີການປະເມີນ	ການປະເມີນຜົນໄດ້ນຳໃຊ້ວິທີການປະສົມປະສານ, ໂດຍສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນອີງໃສ່ການເກັບກຳຂໍ້ມູນດ້ານຄຸນນະພາບເປັນລັກ, ເຊິ່ງໄດ້ຖືກເຊື່ອມຍົງກັບຂໍ້ມູນດ້ານປະລິມານທີ່ໂຄງການໄດ້ເກັບກຳໂດຍຜ່ານຂະບວນການຕິດຕາມ. ວິທີການລວມມີ: ການທົບທວນເອກະສານ, ການສຳພາດຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນທີ່ສຳຄັນ (**KIIs**), ການສົນທະນາກຸ່ມ (**FGDs**), ແລະການລວບລວມບົດເລື່ອງຂອງຄວາມປ່ຽນແປງ. ການປະເມີນປະກອບດ້ວຍ ຫົວໜ້າທີມ ແລະ ທີ່ປຶກສາແຫ່ງຊາດ 3 ທ່ານ ຈາກ ສປປ ລາວ, ມຽນມາ, ແລະ ຫວຽດນາມ.

	ຫົວໜ້າທີມໄດ້ປະຕິບັດການເກັບກຳຂໍ້ມູນຢູ່ ກຳປູເຈຍ, ອິນໂດເນເຊຍ, ແລະ ໄທ, ແລະ ໄດ້ທຳການສຳພາດ ແບບໄລຍະໄກ(ອອນລາຍ) ກັບບັນດາພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງຈາກປະເທດມາເລເຊຍ, ຄູ່ຮ່ວມງານໃນພາກພື້ນ ແລະ ບຸກຄົນທີ່ບໍ່ສາມາດສຳພາດດ້ວຍຕົນເອງໃນການເກັບກຳຂໍ້ມູນ. ທີ່ປຶກສາແຫ່ງຊາດໄດ້ດຳເນີນການເກັບຂໍ້ມູນແບບຊຶ່ງໜ້າ ແລະ ທາງໄກໂດຍຜ່ານລະບົບ **KIIs** ແລະ ການຮັດສົນທະນາກຸ່ມ ຫຼື **FGDs** ໃນປະເທດຂອງເຂົາເຈົ້າ. ການສຳພາດທັງໝົດແມ່ນລວມມີ 305 ຄົນ (ຍິງ 179 ຄົນ, ຜູ້ຊາຍ 126 ຄົນ) ໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມການປະເມີນຜົນ ໃນການສຳພາດແບບບຸກຄົນ ແມ່ນ 103 ຄົນ ແລະ ແບບເປັນກຸ່ມ 28 ຄົນ. ໃນນີ້ລວມມີ 184 (ຍິງ 88 ຄົນ, ຊາຍ 96 ຄົນ) ເຂົ້າຮ່ວມແບບ KIIs ແລະ 121 (ຍິງ 91 ຄົນ, ຊາຍ 30 ຄົນ) ເຂົ້າຮ່ວມໃນການສົນທະນາກຸ່ມ. ເຊິ່ງໃນນັ້ນແຍກເປັນແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ 126 ຄົນ (ຍິງ 93 ຄົນ, ຊາຍ 33 ຄົນ), ຕາງໜ້າແຮງງານ 17 ຄົນ (ຍິງ 3 ຄົນ, ຊາຍ 14 ຄົນ), ຕາງໜ້ານາຍຈ້າງ 6 ຄົນ (ຍິງ 1 ຄົນ, ຊາຍ 5 ຄົນ), ພະນັກງານພາກລັດ 53 ຄົນ (ຍິງ 19 ຄົນ, ຊາຍ 34 ຄົນ), ພະນັກງານກອງເລຂາອາຊຽນ 3 ທ່ານ. (ຍິງ 1 ທ່ານ,, ຊາຍ 2 ຄົນ), ພະນັກງານອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມງານອື່ນໆ 57 ທ່ານ (ຍິງ 34 ຄົນ, ຊາຍ 23 ຄົນ), ເຈົ້າໜ້າທີ່ອົງການສະຫະປະຊາຊາດ 5 ທ່ານ (ຍິງ 2 ຄົນ, ຊາຍ 3 ຄົນ), ຜູ້ຕາງໜ້າອົງການຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາ 10 ທ່ານ (ຍິງ 9 ຄົນ, ຊາຍ 1 ຄົນ) ແລະ ເຈົ້າໜ້າທີ່ອົງການ ILO 28 ທ່ານ. (ຍິງ 17 ຄົນ, ຊາຍ 11 ຄົນ) ທີ່ໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມແບບ **KIIs** ແລະ **FGDs**. ຜູ້ປະເມີນບໍ່ໄດ້ຖາມຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມວ່າເຂົາເຈົ້າໄດ້ລະບຸວ່າມີຄວາມພິການຫຼືບໍ່, ແຕ່ຢ່າງນ້ອຍ 6 ຄົນທີ່ມີຄວາມພິການເຂົ້າຮ່ວມການປະເມີນຜົນ.
ສິ່ງທີ່ຄົນພົບຫຼັກ& ຂໍ້ສະຫຼຸບ	ໂດຍລວມແລ້ວ, ໂຄງການດັ່ງກ່າວໄດ້ບັນລຸຜົນສຳເລັດຢ່າງຫຼວງຫຼາຍໃນການເພີ່ມທະວີການຄຸ້ມຄອງການເຄື່ອນຍ້າຍຖິ່ນຖານໃນພາກພື້ນອາຊຽນ ແລະ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃນການກຳນົດ ແລະ ຮຽກຮ້ອງສິດທິຂອງເຂົາເຈົ້າ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງວຽກງານທີ່ເປັນທຳ. ການພົວພັນກັບຄູ່ຮ່ວມງານທີ່ເຂັ້ມແຂງ ແລະ ການພັດທະນາຄວາມໄວ້ເນື້ອເຊື່ອໃຈໃນໄລຍະການປະຕິບັດງານທີ່ຍາວນານ ແມ່ນເປັນກຳລັງໜູນທີ່ສຳຄັນຂອງບັນຫາດັ່ງກ່າວ. ຄວາມຕ້ອງການທີ່ມີຄວາມກ່ຽວຂ້ອງກັບການຄຸ້ມຄອງການເຄື່ອຍຍ້າຍ

ໃນອາຊຽນແມ່ນມີຫຼາຍ, ການສືບຕໍ່ໂຄງການບຕໍ່ຈາກໄລຍະປະຈຸບັນແມ່ນມີຄວາມສຳຄັນ ແລະ ການສະເໜີທ່າແຮງຄວາມເປັນໄປໄດ້ ສຳລັບຜົນສຳເລັດທີ່ຍືນຍົງໃນອະນາຄົດ, ເພື່ອຮັບມືກັບສິ່ງທ້າທາຍທີ່ມີຢູ່ ແລະ ທີ່ພົ້ນເດັ່ນຂຶ້ນໃນພາກພື້ນ.

ຄວາມກ່ຽວຂ້ອງ

ຄວາມກ່ຽວຂ້ອງຂອງແຜນງານຕໍ່ກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ລັດຖະບານ, ນາຍຈ້າງ, ສະຫະພັນກຳມະບານ, ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມໃນພາກພື້ນອາຊຽນ ເຫັນວ່າມີລະດັບສູງ. ໂຄງການດັ່ງກ່າວໄດ້ມີຄວາມກ່ຽວຂ້ອງໃນຫຼາຍຂັ້ນ, ໃນນັ້ນມີການສະໜັບສະໜູນຄະນະກຳມະການປະຕິບັດຖະແຫຼງການ ອາຊຽນວ່າດ້ວຍການປົກປັກຮັກສາ ແລະ ສົ່ງເສີມສິດທິຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ (ACMW) ເພື່ອປະຕິບັດແຜນການປະຕິບັດວຽກງານປະຈຳປີ, ສ້າງຄວາມອາດສາມາດດ້ານວິຊາການໃຫ້ແກ່ລັດຖະບານໃນການຮ່າງ ແລະ ປະຕິບັດນະໂຍບາຍການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານທີ່ຕອບສະໜອງບົດບາດຍິງຊາຍ, ແລະ ສະໜັບສະໜູນຜູ້ກ່ຽວຂ້ອງຂັ້ນແຂວງເພື່ອສະໜອງຂໍ້ມູນຂ່າວສານທີ່ທັນເວລາ ແລະ ການຊ່ວຍເຫຼືອທາງດ້ານກົດໝາຍສຳລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ. ແຜນງານດັ່ງກ່າວຍັງມີຄວາມສອດຄ່ອງທີ່ສຳຄັນກັບສົນທິສັນຍາຂອງ ILO, ເປົ້າໝາຍການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ (SDGs), ແລະ ຄວາມປອດໄພສາກົນ, ຄວາມເປັນລະບຽບຮຽບຮ້ອຍ ແລະ ການເຄື່ອນຍ້າຍແບບຖືກກົດໝາຍ (GCM). ການຂາດແຄນຜູ້ປະສານງານໂຄງການລະດັບຊາດ ຫຼື NPCs ໃນມາເລເຊຍ ແລະຫວຽດນາມ ນັບຕັ້ງແຕ່ປີ 2019, ແລະ ບໍ່ມີແຜນງານລະດັບຊາດຂອງອິນໂດເນເຊຍ ແລະ ຟີລິບປິນ ໝາຍຄວາມວ່າ ຊ່ອງຫວ່າງທີ່ໂຄງການຍັງບໍ່ໄດ້ແກ້ໄຂ.

ສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບສາຄັນ 1: ການອອກແບບ ຫຼາຍຮູບການໄດ້ຮັບປະກັນຄວາມສອດຄ່ອງໃນລະດັບພາກພື້ນ, ລະດັບຊາດ ແລະ ຂັ້ນແຂວງ.

ສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບສຳຄັນທີ 2: ແຜນງານແມ່ນມີຄວາມສອດຄ່ອງກັບບູລິມະສິດຂອງລັດຖະບານ ແລະ ສະໜັບສະໜູນການເຜີຍແຜ່ນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດຮອດລະດັບຂັ້ນແຂວງ.
ສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບສຳຄັນທີ 3: ໂຄງການແກ້ໄຂຄວາມຕ້ອງການຢູ່ຂັ້ນຮາກຖານ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນການເຊື່ອມຍົງກັບການເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ຄວາມຍຸດຕິທຳ.
ສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບສຳຄັນທີ 4: ການຕອບໂຕ້ພະຍາດໂລກລະບາດຂອງພະຍາດ Covid-19 ບໍ່ພຽງແຕ່ມີປະສິດທິຜົນເທົ່ານັ້ນ, ແຕ່ຍັງຊ່ວຍເພີ່ມຄວາມຮັບຮູ້ໃຫ້ແກ່ບັນດາພາກສ່ວນເພື່ອນຮ່ວມງານງຂອງລັດຖະບານກ່ຽວກັບບົດບາດສຳຄັນຂອງອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ ແລະ ສະຫະພັນກຳມະບານ ທີ່ມີບົດບາດໃນການສະໜັບສະໜູນ ແລະ ຊ່ວຍເຫຼືອ ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ.
ສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບສຳຄັນທີ 5: ໂຄງການດັ່ງກ່າວມີຊ່ອງຫວ່າງທີ່ມີຜົນກະທົບເລັກນ້ອຍຕໍ່ຄວາມສອດຄ່ອງທາງ ຂອບເຂດທາງພູມສາດສັນຖານ, ການຂາດການສະໜອງການຝຶກອົບຮົມດ້ານຄວາມປອດໄພ ແລະ ການສະໜັບສະໜູນດ້ານສຸຂະພາບຈິດສຳລັບພະນັກງານສູນຂໍ້ມູນແຮງງານ MRC ດ່ານໜ້າ, ແລະບາງສິ່ງທ້າທາຍທາງດ້ານພາກບໍລິຫານຫ້ອງຫານ ກ່ຽວກັບກິດຈະກຳການເຜີຍແຜ່.

ຄວາມສອດຄ່ອງ ແລະ ຄວາມຖືກຕ້ອງຂອງການອອກແບບ
ໂຄງການດັ່ງກ່າວໄດ້ນຳໃຊ້ຄວາມໄດ້ປຽບໃນການປຽບທຽບຂອງ ILO ຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ. ການບຸກລະດົມຂອງ ILO ໄດ້ຮັບການຍອມຮັບ ແລະ ຕີລາຄາວ່າມີສ່ວນປະກອບທີ່ດີໃນການປັບປຸງການສົນທະນາ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ, ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ບັນດາອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ (CSO) ເຂົ້າໃນການຫາລືສຳຄັນກ່ຽວກັບການຄຸ້ມຄອງການເຄື່ອນຍ້າຍໃນລະດັບຊາດ ແລະ ພາກພື້ນ. ການຫາລືນີ້ໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຈາກ ຊ່ຽວຊານດ້ານວິຊາການ ກ່ຽວກັບມາດຕະຖານແຮງງານສາກົນ ແລະ ຂອບເຂດມາດຕະຖານຂອງຕົນຈາກ ILO.
ໂຄງການຍັງໄດ້ສ້າງການປຽບທຽບຂອງຄວາມໄດ້ປຽບໃນໄລຍະການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ, ໂດຍສະເພາະຄວາມໄວ້ເນື້ອເຊື່ອໃຈທີ່ໄດ້ພັດທະນາກັບ

ACMW ແລະບັນດາພາກສ່ວນໃນລະດັບພາກພື້ນ ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໃນລະດັບຊາດ, ແລະ ຊື່ສຽງດ້ານຄຸນນະພາບຜົນການຊ່ວຍເຫຼືອ ຂອງສູນຂໍ້ມູນຂ່າວສານສໍາລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ (ສູນ MRCs) ໄດ້ສ້າງຂຶ້ນ.

ສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບສໍາຄັນທີ 6: ອໍານາດການປົກລະດົມຂອງ ILO ແມ່ນເຫັນວ່າເປັນຈຸດແຂງອັນສໍາຄັນຂອງໂຄງການໂດຍຜູ້ປະກອບການສາມຝ່າຍ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ.

ສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບສໍາຄັນທີ 7: ໂຄງການ TRIANGLE ໃນອາຊຽນ ສາມາດຮ່ວມມືກັບໂຄງການຂອງ ILO ອື່ນໆ ຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ. ແຕ່ບໍ່ແມ່ນທຸກພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງສາມາດແຍກແຍະລະຫວ່າງໂຄງການ TRIANGLE ໃນອາຊຽນ ແລະໂ ຄງການອື່ນໆຂອງ ILO ທີ່ກ່ຽວກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ.

ສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບສໍາຄັນທີ 8: ບາງຄູ່ຮ່ວມງານໄດ້ສ້າງການປະສານສົມທົບກັບໂຄງການອື່ນໆ ແລະ ພື້ນທີ່ຫົວຂໍ້ສະເພາະອື່ນໆ ທີ່ເຂົາເຈົ້າເຮັດວຽກຢູ່.

ສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບສໍາຄັນທີ 9: ມີພື້ນທີ່ພຽງພໍທີ່ຈະຂະຫຍາຍການຮ່ວມມືກັບໂຄງການອື່ນໆ, ໂດຍສະເພາະຜູ້ທີ່ເຮັດວຽກຕິດພັນກັບການຄ້າມະນຸດ.

ຄວາມຄືບໜ້າການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກິດຈະກໍາ ແລະ ປະສິດທິຜົນ

ໂຄງການດັ່ງກ່າວແມ່ນດໍາເນີນໄປ ໃນເສັ້ນທາງເພື່ອບັນລຸຜົນໄດ້ຮັບຕາມແຜນທີ່ວາງໄວ້. ເຊິ່ງໄດ້ບັນລຸຜົນສໍາເລັດຈໍານວນໜຶ່ງໃນທຸກລະດັບຂອງໂຄງການທີ່ໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຈາກບັນດາຈຸດແຂງທີ່ສໍາຄັນ. ຄວາມສາມາດຂອງແຜນງານເພື່ອຮັບປະກັນວ່າຂໍ້ມູນຈາກຂັ້ນຮາກຖານ ຈະມີອິດທິພົນຕໍ່ການສົນທະນາ (ປຶກສາຫາລື)ກ່ຽວກັບນະໂຍບາຍ ແລະ ການຕັດສິນໃຈໃນລະດັບພາກພື້ນ ແລະ ລະດັບຊາດ, ແລະ ນະໂຍບາຍເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນຖືກຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຢູ່ຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ, ທີ່ສະໜັບສະໜູນຜົນສໍາເລັດດັ່ງກ່າວ.

ສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບສໍາຄັນທີ 10: ໂຄງການແມ່ນດໍາເນີນໄປໃນເສັ້ນທາງທີ່ຖືກຕ້ອງຕາມຜົນໄດ້ຮັບທີ່ໄດ້ວາງໄວ້ເກືອບທັງໝົດໃນຂັ້ນຕອນ-ໄລຍະປັດຈຸບັນຂອງໂຄງການ.

ສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບສຳຄັນທີ 11: ເຖິງວ່າຈະມີຄວາມຖືກຕ້ອງຜົນລະດັບໜຶ່ງ, ການຈັດປະເພດຂອງຕົວຊີ້ວັດບາງຢ່າງຄວນໄດ້ຮັບການທົບທວນຄືນ, ແລະປັດໄຈການປັບປຸງຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແມ່ນ ບໍ່ມີທັງ ກອບຜົນໄດ້ຮັບ ແລະ ທິດສະດີການປ່ຽນແປງ.

ສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບສຳຄັນທີ 12: ຜົນສຳເລັດທີ່ສຳຄັນລວມມີ: ການພັດທະນາກຸ່ມແມ່ຍິງ, ການປ່ຽນແປງຫຼາຍດ້ານຂອງນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດ, ການຮັບຮອງເອົາຖະແຫຼງການຂອງອາຊຽນ, ແນວທາງ ແລະ ເຄື່ອງມືຕ່າງໆ, ການພັດທະນາ ແລະ ປັບປຸງຮູບແບບການໃຫ້ບໍລິການຂອງສູນ MRC, ການປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການຂະຫຍາຍຕົວຂອງຫຼັກຖານກ່ຽວກັບການເຄື່ອນຍ້າຍ, ແລະ ການປັບປຸງໃນການສົນທະນາທາງສັງຄົມແລະ ການພົວພັນສາມພາກສ່ວນ. ຜົນສຳເລັດດັ່ງກ່າວໄດ້ຮັບການອຳນວຍຄວາມສະດວກຈາກຈຸດແຂງຂອງໂຄງການ, ລວມທັງການເອົາໃຈໃສ່ຢ່າງແທ້ຈິງຕໍ່ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການບໍ່ຈຳແນກ, ອຳນາດການເຕົ້າໂຮມຂອງອົງການ ILO, ການມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ການສ້າງຂີດຄວາມສາມາດຂອງອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ, ລັກສະນະທີ່ມີຫຼາຍແງ່ມູມຂອງແຜນງານ, ຄວາມຍືດຫຍຸ່ນ, ແລະ ຄວາມຍາວຂອງໂຄງການ ທີ່ໄດ້ເປັນສ່ວນປະກອບ ເຂົ້າໃນການເປັນຄູ່ຮ່ວມງານທີ່ມີຄວາມເຂັ້ມແຂງ ແລະ ເຊື່ອຖືໄດ້.

ສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບສຳຄັນທີ 13: ສິ່ງທ້າທາຍຕົ້ນຕໍທີ່ໂຄງການໄດ້ປະເຊີນໜ້າລວມມີ: ຂໍ້ຈຳກັດດ້ານງົບປະມານ, ຄວາມຮັບຮູ້ທີ່ຈຳກັດຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງຂອງບັນດາຜູ້ຮັບຜິດຊອບຫຼັກບາງຢ່າງກ່ຽວກັບຄວາມແຕກຕ່າງລະຫວ່າງເພດທີ່ແຮງງານເຄືອນຍ້າຍປະເຊີນ, ການປະສານງານລະຫວ່າງກະຊວງທີ່ສຳຄັນ, ການຕິດຕາມລະດັບຊາດຂອງຂະບວນການ **AFML**, ແລະ ການກໍ່ລັດຖະປະຫານຍຶດອຳນາດຂອງທະຫານໃນປະເທດມຽນມາ ແລະ ສິ່ງທ້າທາຍຕາມມາໃນຊ່ວງທີ່ດຳເນີນແຜນງານຢູ່ທີ່ນັ້ນ.

ການຄົ້ນພົບທີ່ສຳຄັນ- ປະສິດທິພາບຂອງການນຳໃຊ້ຊັບພະຍາກອນ

ແຜນງານໄດ້ຮັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ, ນຳໃຊ້ງົບປະມານທີ່ຈຳກັດເພື່ອບັນລຸໝາກຜົນຢ່າງຕັ້ງໜ້າ, ເຖິງວ່າບາງຄູ່ຮ່ວມງານໄດ້ກຳນົດຂໍ້ຄົງຄ້າງໃນການປະຕິບັດບັນດາຂໍ້ຕົກລົງວ່າມີຜົນກະທົບດ້ານຄຸນນະພາບໃນລະດັບໃດໜຶ່ງ. ການລວມໂຄງການຂອງປະເທດອອສເຕຣເລຍ ແລະ ການາດາເຂົ້າໄປໃນໂຄງການດຽວໄດ້ປະສົບຜົນສຳເລັດ, ເສີມສ້າງຄວາມຍືດຫຍຸ່ນ ແລະ ຄວາມສອດຄ່ອງຂອງວິທີການ, ແລະ ຊ່ວຍໃນການປະຫຍັດຄ່າໃຊ້ຈ່າຍບໍລິຫານ.

ສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບສຳຄັນທີ 14: ໂຄງການ TRIANGLE ໃນອາຊຽນໄດ້ນຳໃຊ້ງົບປະມານທີ່ຈຳກັດແບບມີປະສິດທິຜົນ, ປະຕິບັດຕາມບັນດາຫຼັກການຄຸ້ມຄອງການເງິນ. ການແຈກຢາຍຊັບພະຍາກອນເປັນໄປຢ່າງສົມເຫດສົມຜົນ.

ສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບສຳຄັນທີ 15: ການລວມຕົວຂອງທັງສອງໂຄງການໄດ້ເສີມສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງແຜນງານ, ຊ່ວຍໃຫ້ມີຄວາມຍືດຫຍຸ່ນຫຼາຍຂຶ້ນໃນການຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງໃນການສ້າງແຜນງານ, ເຮັດໃຫ້ມີຊັບພະຍາກອນເພີ່ມເຕີມສຳລັບກິດຈະກຳຂອງໂຄງການ, ແລະ ປະຫຍັດຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການບໍລິຫານ. ການຈັດວາງໄລຍະການສະໜອງທຶນສອງປະເທດຈະເພີ່ມທະວີປະສິດທິພາບໃນການສະໜອງຄວາມໝັ້ນໃຈໃຫ້ແກ່ ILO ແລະ ບັນດາຄູ່ຮ່ວມໂຄງການ. ການຂາດແຄນທາງດ້ານງົບປະມານທີ່ນຳໄປສູ່ການໂຍກຍ້າຍ ຜູ້ປະສານງານ NPCs ແລະ ຜູ້ຊ່ວຍບໍລິຫານ ແລະການເງິນຂອງປະເທດ ມາເລເຊຍ ແລະ ຫວຽດນາມ, ໄດ້ເຮັດໃຫ້ມີການຫຼຸດລົງຂອງປະສິດທິພາບ.

ສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບສຳຄັນທີ 16: ການອະນຸຍາດໃຫ້ມີຄວາມຍືດຫຍຸ່ນຫຼາຍຂຶ້ນໃນການຈັດສັນງົບປະມານສຳລັບຄູ່ຮ່ວມປະຕິບັດງານ ແລະ ການເພີ່ມງົບປະມານໃນແຕ່ລະສາຍງານ ອາດຈະຊ່ວຍໃຫ້ມີຄຸນນະພາບໃນການປະຕິບັດງານທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນ ແລະ ປັບປຸງປະສິດທິພາບ.

ການຄົ້ນພົບທີ່ສຳຄັນ- ປະສິດທິຜົນຂອງການບໍລິຫານຈັດການ

ILO ໄດ້ສ້າງຕັ້ງລະບົບການຄຸ້ມຄອງທີ່ມີປະສິດທິຜົນ, ໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຈາກເອກະສານການວາງແຜນທີ່ເຂັ້ມແຂງ ແລະ ລະບົບການຕິດຕາມກວດກາ ແລະ ການປະເມີນຜົນທີ່ເຂັ້ມແຂງ. ທີມງານໂຄງການໄດ້ຮັບການຍ້ອງຍໍຈາກພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ ໃນດ້ານຄຸນນະພາບ ແລະ ຄວາມທັນເວລາ ໃນການສະໜັບສະໜູນ. ແລະ ໃນຂະນະທີ່ໂຄງການແມ່ນມີພະນັກງານຂ້ອນຂ້າງຫຼາຍ, ນີ້ແມ່ນສົມເຫດສົມຜົນທັງສອງລະດັບຂອງການສະໜັບສະໜູນດ້ານວິຊາການທີ່ສະໜອງໃຫ້ສໍາລັບການສ້າງນະໂຍບາຍ, ແລະຄວາມຈິງແລ້ວທີມງານໂຄງການກໍ່ພັດທະນາເຄື່ອງມືຄວາມຮູ້ຫຼາຍຢ່າງດ້ວຍຕົນເອງ, ແທນທີ່ຈະອີງໃສ່ທີ່ປຶກສາພາຍນອກອົງກອນ.

ສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບສໍາຄັນທີ 17: ໂຄງການໄດ້ຖືກຄຸ້ມຄອງຢ່າງມີປະສິດທິພາບໂດຍມີພາລະບົດບາດ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບທີ່ຊັດເຈນ. ແລະ ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈເປັນຢ່າງສູງ ຈາກບັນດາຄູ່ຮ່ວມງານຕ່າງໆ ກ່ຽວກັບລະດັບການສະໜັບສະໜູນຂອງບັນດາຜູ້ປະສານງານໂຄງການ NPCs ແລະ ທີມງານຫ້ອງການພາກພື້ນ.

ສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບສໍາຄັນທີ 18: ລະບົບການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນມີຄວາມສົມບູນແບບ ແລະ ສະໜັບສະໜູນການຄຸ້ມຄອງການປັບຕົວໃນໂຄງການ. ເຊິ່ງສາມາດຈັດການ ການເກັບກໍາຂໍ້ມູນຈາກຫຼາກຫຼາຍແຫຼ່ງ. ສືບຕໍ່ເສີມສ້າງຄວາມອາດສາມາດຂອງຄູ່ຮ່ວມງານຂອງສູນ MRC ໃນການເກັບກໍາຂໍ້ມູນ, ໂດຍສະເພາະການສຸມໃສ່ການປ່ຽນແປງທີ່ໂຄງການປະກອບສ່ວນແມ່ນມີຄວາມຕ້ອງການຫຼາຍ.

ການຄົ້ນພົບທີ່ສໍາຄັນ- ທິດທາງຜົນກະທົບ ແລະ ຄວາມຍືນຍົງ

ແຜນງານ TRIANGLE ໃນອາຊຽນ ໄດ້ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນຜົນກະທົບອັນສໍາຄັນຫຼາຍຢ່າງ ລວມທັງລະດັບການສ້າງນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດ ແລະ ພາກພື້ນ, ແລະ ຜົນກະທົບໂດຍກົງຕໍ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຢູ່ຂັ້ນຮາກຖານ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ຄາດວ່າສິ່ງທ້າທາຍໃນການເຄື່ອນຍ້າຍຖິ່ນຖານຈະສືບຕໍ່ເພີ່ມຂຶ້ນຍັງຄົງຢູ່ ແລະ ລະດັບໃນພາກພື້ນ. ດັ່ງນັ້ນ, ການສືບຕໍ່ດໍາເນີນ

ໂຄງການຈາກ ILO ທີ່ສະໜັບສະໜຸນກອງເລຂາອາຊຽນ, ລັດຖະບານ, ແລະ ບັນດາສະມາຊິກສາມຝ່າຍ ແລະ ພາກສ່ວນອື່ນໆ ແມ່ນມີຄວາມຈຳເປັນ.

ສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບສຳຄັນທີ 19: ການປ່ຽນແປງນະໂຍບາຍລະດັບຊາດ ແລະພາກພື້ນໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຈາກໂຄງການ TRIANGLE ໃນອາຊຽນ ແລະ ຕ້ອງມີການປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການປ່ຽນແປງແບບຍືນຍົງ.

ສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບສຳຄັນທີ 20: ສູນຂໍ້ມູນຂ່າວສານສຳລັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ MRCs ໄດ້ປະກອບສ່ວນສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຈຳນວນຫຼາຍ, ໂດຍສະເພາະກຸ່ມແມ່ຍິງ. ການພິຈາລະນາການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງຢ່າງກວ້າງຂວາງໃນທຸກໆກິດຈະກຳຄວນມີການພິຈາລະນາ.

ສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບສຳຄັນທີ 21: ຄວາມເປັນເຈົ້າການຂອງໂຄງການແມ່ນມີຄວາມເຂັ້ມແຂງຈາກບັນດາຄູ່ຮ່ວມງານໃນທຸກລະດັບຂອງໂຄງການ.

ສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບສຳຄັນທີ 22:ໃນຂະນະທີ່ມີຫຼັກຖານບາງຢ່າງຂອງພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງທີ່ໃຫ້ຄຳໝັ້ນສັນຍາທາງດ້ານການເງິນ ຫຼືອື່ນໆ ເພື່ອສືບຕໍ່ວຽກງານ, ຖ້າການສະໜັບສະໜູນຈາກ ILO ສິ້ນສຸດລົງ, ຄຳຕອບກ່ຽວກັບເລື່ອງນີ້ແມ່ນມີລັກສະນະປະສົມປະສານ, ແລະ ເຊິ່ງຈະເຮັດໃຫ້ຈະມີການຫຼຸດລົງໃນລະດັບກິດຈະກຳໃນຫຼາຍຂົງເຂດ.

ສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບສຳຄັນທີ 23: ເຖິງວ່າຈະມີຄວາມຄືບໜ້າຢ່າງຫຼວງຫຼາຍກໍ່ຕາມ, ແຕ່ຍັງມີຕ້ອງໃຊ້ຄວາມພະຍາຍາມຫຼາຍຢ່າງ ເພື່ອແກ້ໄຂຄວາມຕ້ອງການທີ່ມີຢູ່ ແນະ ເພີ່ມຂຶ້ນ ຂອງລະບົບໃນການຄຸ້ມຄອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ.
ໄລຍະໃໝ່ໂຄງການໃນອະນາຄົດຈະຊ່ວຍແກ້ໄຂບັນຫາເຫຼົ່ານີ້.
ບຸລິມະສິດທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນລະຫວ່າງການປະເມີນຜົນລວມມີການສືບຕໍ່ວຽກງານປະກັນສັງຄົມ ແລະ ການຮັບຮູ້ສີມືແຮງງານ, ສືບຕໍ່ໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນແກ່ ປະເທດ ມຽນມາ ແລະ ສປປ ລາວ, ລວມທັງປະເທດ ອິນໂດເນເຊຍ ແລະ ຟິລິບປິນ, ແລະ ໃຫ້ມີທີມງານເຕັມສ່ວນຢູ່ປະເທດ ຫວຽດນາມ ແລະ ມາເລເຊຍ,

ແກ້ໄຂບັນຫາໃຊ້ແຮງງານແບບບັງຄັບເຊັ່ນຢູ່ສູນການຫລອກລວງອອນລາຍ, ແລະ ການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດ.

ສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບສຳຄັນ- ຄວາມສະເໝີພາບ ລະຫວ່າງ ຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການລວມເອົາບຸກຄົນທີ່ມີຄວາມພິການ

ແຜນງານ TRIANGLE ໃນອາຊຽນ ໄດ້ນຳໃຊ້ວິທີການຄູ່ຂະໜານ ເພື່ອຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງ ຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງແມ່ຍິງ ຕັ້ງແຕ່ເລີ່ມຕົ້ນໂຄງການ, ລວມທັງເປົ້າໝາຍທີ່ຈະອຸທິດ 20% ຂອງງົບປະມານໂຄງການ ໃຫ້ໃຫ້ນຳໃຊ້ໃນກິດຈະກຳສະເພາະບົດບາດ ຍິງ-ຊາຍ. ເຊິ່ງໄດ້ບັນລຸຄາດໝາຍດັ່ງກ່າວເກີນກຳນົດ, ໃນໄລຍະ 2 ປີທີ່ຜ່ານມາ 25,7% ຂອງງົບປະມານທັງໝົດໄດ້ຮັບການນຳໃຊ້ໃນລັກສະນະນີ້, ແລະ ເພີ່ມຂຶ້ນກວ່າ 30% ໃນສອງປີທີ່ຜ່ານມາ. ໃນຂະນະທີ່ທັດສະນະຄະຕິທາງເພດທີ່ບໍ່ແບ່ງແຍກຍັງສືບຕໍ່ມີຢູ່ໃນບັນດາພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ, ການປ່ຽນແປງທັດສະນະຄະຕິ ແລະ ຜົນໄດ້ຮັບທີ່ສຳຄັນໃນການວາງນະໂຍບາຍທີ່ລະອຽດອ່ອນທາງເພດແມ່ນໄດ້ບັນລຸຜົນ. ຫວ່າງມໍ່ໆມານີ້, ໂຄງການໄດ້ສຸມໃສ່ປັບປຸງຄວາມເອົາໃຈໃສ່ຂອງຕົນຕໍ່ກັບຄວາມພິການ, ແລະເຖິງແມ່ນວ່າມັນຍັງໄວເກີນໄປທີ່ຈະເຫັນຜົນໄດ້ຮັບທີ່ສຳຄັນ, ແຕ່ວິທີການທີ່ວາງແຜນໄວ້ ແລະຄວາມເຕັມໃຈຂອງພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທີ່ສຳຄັນກໍ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນເລື່ອງນີ້, ພ້ອມກັບການປຶກສາຫາລືກັບອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ມີຄົນມີຄວາມພິການສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມພ້ອມ, ທ່າແຮງທີ່ເຂັ້ມແຂງໃນການສະໜອງໂຄງການທີ່ມີນະວັດກຳທີ່ສະແດງໃຫ້ເຫັນການປະຕິບັດທີ່ດີກັບໂຄງການຂອງ ILO ອື່ນໆ.

ສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບສຳຄັນທີ 24: ຄວາມເອົາໃຈໃສ່ຕໍ່ແຮງງານແມ່ຍິງເຄື່ອນຍ້າຍແມ່ນເປັນຈຸດແຂງອັນສຳຄັນຂອງໂຄງການ

ສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບສຳຄັນທີ 25: ມີຫຼັກຖານບາງຢ່າງຂອງການປ່ຽນແປງທັດສະນະຄະຕິຕໍ່ກັບອັດຕະລັກທາງເພດ ແລະ ລົດສະນິຍົມທາງເພດ

ສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບສຳຄັນທີ 26: ວຽກງານລວມເອົາການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງບັນດາຄົນທີ່ມີຄວາມພິການແມ່ນໃຫມ່ສຳລັບໂຄງການ. ຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ມີຫຼັກຖານແລ້ວວ່າໃນບາງບ່ອນຂອງການປູກຈິດສຳນຶກກ່ຽວກັບຄວາມຈຳເປັນເພື່ອເສີມສ້າງຄວາມສາມາດ ແລະປັບປຸງແຜນງານກ່ຽວກັບການລວມເອົາຄວາມພິການ. ນີ້ສິ່ງຕອບສະຫນອງພື້ນຖານທີ່ ເຂັ້ມແຂງສຳລັບແນວຄິດປະດິດສ້າງວິທີການສ້າງ ໂຄງການໃນອະນາຄົດ.

ສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບສຳຄັນທີ 27: ນອກເຫນືອຈາກການຮັບປະກັນການດຳເນີນໂຄງການທີ່ມີການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຄົນພິການ, TRIANGLE ໃນອາຊຽນ ຍັງມີໂອກາດທີ່ຈະເປັນໂຄງການຕົວແບບພາຍໃນ ອົງການ ILO ກ່ຽວກັບວິທີທີ່ໂຄງການສາມາດແກ້ໄຂຕົວຊີ້ວັດທີ່ແຕກຕ່າງກັນໃນນະໂຍບາຍ ແລະ ຍຸດທະສາດທີ່ລວມເອົາຄົນທີ່ມີຄວາມພິການຂອງ ILO ແລະ ຍຸດທະສາດທີ່ລວມເອົາຄົນພິການຂອງສະຫະປະຊາຊາດ.

ສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບສຳຄັນທີ 28: ການກະກຽມງົບປະມານວຽກບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ເປັນເຄື່ອງມືທີ່ເປັນປະໂຫຍດສຳລັບໂຄງການເພື່ອຕິດຕາມວຽກງານກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ. ການເນັ້ນໃຫ້ເຫັນອັດຕາສ່ວນທີ່ແຕກຕ່າງກັນຂອງງົບປະມານແມ່ນສຳລັບຄວາມສະເຫມີພາບລະຫວ່າງ ຍິງ-ຊາຍ, ບັນຫາ SOGIECS, ແລະການລວມເອົາການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຄົນພິການ ຈະເສີມສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງຕື່ມອີກ. ແຜນງານຄວນແບ່ງປັນປະສົບການດ້ານງົບປະມານ ດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ໃຫ້ແກ່ໂຄງການ TRIANGLE ໃນຄູ່ຮ່ວມຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂອງອາຊຽນ ແລະ ຫ້ອງການອື່ນໆພາຍໃນ ILO.

ຄຳແນະນຳ, ບົດຮຽນທີ່ຖອດຖອນແລະການປະຕິບັດທີ່ດີ

ການຄົ້ນພົບຕົ້ນຕໍ & ບົດສະຫຼຸບ	1. ລະດົມທຶນສໍາລັບໃນໄລຍະຕໍ່ໄປຂອງໂຄງການ. 2. ຈັດໄລຍະການສະໜອງທຶນຖ້າເປັນໄປໄດ້. 3. ທົບທວນການຈັດປະເພດຕົວຊີ້ວັດກັບກອບຜົນໄດ້ຮັບ ແລະປັບຕົວໃນໄລຍະການອອກແບບຂອງໄລຍະໂຄງການໃໝ່ໃນອະນາຄົດ. 4. ທົບທວນຄືນທິດສະດີຂອງການປ່ຽນແປງເມື່ອພັດທະນາໂຄງການໄລຍະຕໍ່ໄປ ແລະສ້າງລາຍລະອຽດຂອງຜົນທີ່ພົວພັນກັນ ແລະລວມເອົາໂຂງເຂດທີ່ຂາດຫາຍໄປຈາກໂຄງການໃນປັດຈຸບັນ. 5. ການໂຄສະນາສະໜັບສະໜູນທີ່ສຸມໃສ່ການໃຫ້ສັດຕະຍາບັນ **C189** ແລະ **C190**. 6. ກໍານົດ ຖ້າມີກາລະໂອກາດດ້ານທຶນຮອນທີ່ຈະອະນຸຍາດໃຫ້ການສະໜອງທຶນຮ່ວມກັນຂອງຕໍາແໜ່ງປະສານງານແຫ່ງຊາດ NPC ໃນປະເທດ ມາເລເຊຍ ແລະ ຫວຽດນາມ. 7. ຖ້າສາມາດກໍານົດແຫຼ່ງທຶນໄດ້, ຂະຫຍາຍໂຄງການເພື່ອປະກອບມີກິດຈະກໍາແຫ່ງຊາດໃນປະເທດ ອິນໂດເນເຊຍ ແລະ ຟີລິບປິນ. 8. ສືບຕໍ່ຮັບປະກັນຄວາມເອົາໃຈໃສ່ເນັ້ນນັກຕໍ່ຂະແໜງການ ແລະ ຫົວຂໍ້ທີ່ສະໜັບສະໜູນນະໂຍບາຍຫັນປ່ຽນບົດບາດ ຍິງ-ຊາຍ. 9. ສືບຕໍ່ຜັນຂະຫຍາຍການຝຶກອົບຮົມຄວາມສະເໝີພາບຄົນພິການ ແລະ ສ້າງຂີດຄວາມສາມາດຂອງຄູ່ຮ່ວມງານກ່ຽວກັບການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຄົນພິການ ພ້ອມທັງການກໍານົດຂົງເຂດອື່ນໃນດ້ານການດໍາເນີນງານຂອງແຜນງານ ເຊິ່ງສາມາດປັບປຸງການລວມຄົນພິການໄດ້ ເຊັ່ນ: ການບັນຈຸ, ການຮັບສະໝັກ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງສິ່ງພິມຕ່າງໆ. 10. ພັດທະນາການສະຫຼຸບໂດຍຫຍໍ້ຂໍ້ຄວາມທີ່ສໍາຄັນເພື່ອໄປພ້ອມກັບຜະລິດຕະພັນທີ່ໃຫ້ຄວາມຮູ້. 11. ຊີ້ແຈງກັບຄູ່ຮ່ວມງານວ່າແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ບໍ່ມີເອກະສານແມ່ນຍັງມີສິດເຂົ້າຮ່ວມກິດຈະກໍາໂຄງການ. ໃຫ້ແນ່ໃຈວ່ານີ້ແມ່ນເຂົ້າໃຈໂດຍທີມງານການເງິນ. 12. ສືບຕໍ່ກໍານົດວິທີການຮ່ວມມືກັບອາຊຽນ **ACT**.

<table>
<tr>
<td></td>
<td>13. ສືບຕໍ່ແບ່ງປັນຜົນສໍາເລັດຂອງໂຄງການກັບຫ້ອງການໃນພາກພື້ນ ແລະ ປະເທດອື່ນໆ, ແລະ ທົ່ວໂລກຜ່ານຫ້ອງການໃຫຍ່ ແລະ ບັນດາຄູ່ຮ່ວມໂຄງການ.
14. ສະໜອງການຝຶກອົບຮົມດ້ານຄວາມປອດໄພ ແລະ ການຊ່ວຍເຫຼືອ PSS ໃຫ້ແກ່ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມແຖວໜ້າ ແລະ ພະນັກງານສະຫະພັນກໍາມະບານ.
15. ຫາກເປັນໄປໄດ້ ໃຫ້ສະໜອງທຶນໃຫ້ແກ່ຄູ່ຮ່ວມປະຕິບັດ ເພື່ອຝຶກອົບຮົມຄູ່ຮ່ວມງານ.
16. ເຮັດວຽກກັບລັດຖະບານແຫ່ງຊາດ ເພື່ອສະໜອງໂອກາດຫຼາຍດ້ານສໍາລັບຄູ່ຮ່ວມງານທີ່ບໍ່ແມ່ນລັດຖະບານທີ່ຈະເຂົ້າຮ່ວມໃນກິດຈະກໍາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ AFML ຕະຫຼອດປີ.</td>
</tr>
<tr>
<td>ບົດຮຽນຕົ້ນຕໍທີ່ຖອດຖອນໄດ້ແລະການປະຕິບັດທີ່ດີ</td>
<td>ບົດຮຽນຖອດຖອນໄດ້
• ໃນຂະນະທີ່ການຮັບປະກັນບໍ່ໃຫ້ມີສິ່ງເສດເຫຼືອໃນຂໍ້ຕົກລົງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແມ່ນເປັນດ້ານບວກ, ຖ້າງົບປະມານໜ້ອຍເກີນໄປ, ມັນອາດເປັນຜົນເສຍຕໍ່ຄຸນນະພາບ ແລະ ເຮັດໃຫ້ປະສິດທິພາບຫຼຸດລົງ.
• ໃນຂະນະທີ່ຂໍ້ຈໍາກັດດ້ານງົບປະມານໃນໂຄງການໃນລະດັບພາກພື້ນກໍ່ຈໍາກັດການມີພະນັກງານທ້ອງຖິ່ນ, ການກໍານົດໂຄງການທີ່ຈະແບ່ງປັນຕໍາແໜ່ງພະນັກງານ, ຢ່າງໜ້ອຍຈະຫຼຸດຜ່ອນບາງຊ່ອງຫວ່າງທີ່ເກີດຈາກການຂາດແຄນ.

ການປະຕິບັດທີ່ດີ
• ການພັດທະນາກຸ່ມແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຂອງເພດຍິງແມ່ນໜ້າທີ່ສະໜັບສະໜູນອັນສໍາຄັນສໍາລັບການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງແມ່ຍິງ.
• ການຮັບປະກັນໂຄງການລະດັບພາກພື້ນມີການເຊື່ອມໂຍງທີ່ເຂັ້ມແຂງກັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂັ້ນຮາກຖານ ເສີມສ້າງຄວາມໜ້າເຊື່ອຖືໃນການປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນກິດຈະກາ ເນື່ອງຈາກມັນສະໜັບສະໜູນການເກັບກໍາຫຼັກຖານໃນລະດັບ</td>
</tr>
</table>

	ຮາກຖານທີ່ສະໜັບສະໜູນແຜນງານທີ່ອີງໃສ່ຫຼັກຖານ ແລະ ການສົ່ງເສີມລະດັບຊາດ ແລະ ພາກພື້ນ. • ໂຄງການທີ່ຍາວນານທີ່ມີຄວາມຍືດຫຍຸ່ນຈາກຜູ້ໃຫ້ທຶນ ເສີມສ້າງຄວາມໄວ້ວາງໃຈ ແລະ ຊ່ວຍສ້າງຄວາມສຳພັນ, ແລະໃນທີ່ສຸດແມ່ນ ຊ່ວຍປັບປຸງຄຸນນະພາບຂອງຜະລິດຕະພັນສຸດທ້າຍ. • ການເປີດເຜີຍຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ ແລະ ເຈົ້າໜ້າທີ່ລັດຖະບານຕໍ່ກັບຜູ້ຕາງໜ້າອົງການທີ່ມີຜູ້ມີຄວາມພິການ ຫຼື **OPD** ໃນໄລຍະເລີ່ມຕົ້ນຂອງໂຄງການທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຄົນພິການ ເສີມສ້າງຄວາມຮັບຮູ້ຂອງສິ່ງທ້າທາຍທົ່ວໄປແລະການແກ້ໄຂ ແລະຊ່ວຍໃຫ້ໂຄງການປະຕິບັດຕາມຫຼັກການ 'ບໍ່ມີຫຍັງກ່ຽວກັບພວກເຮົາ, ໂດຍບໍ່ມີພວກເຮົາ'.