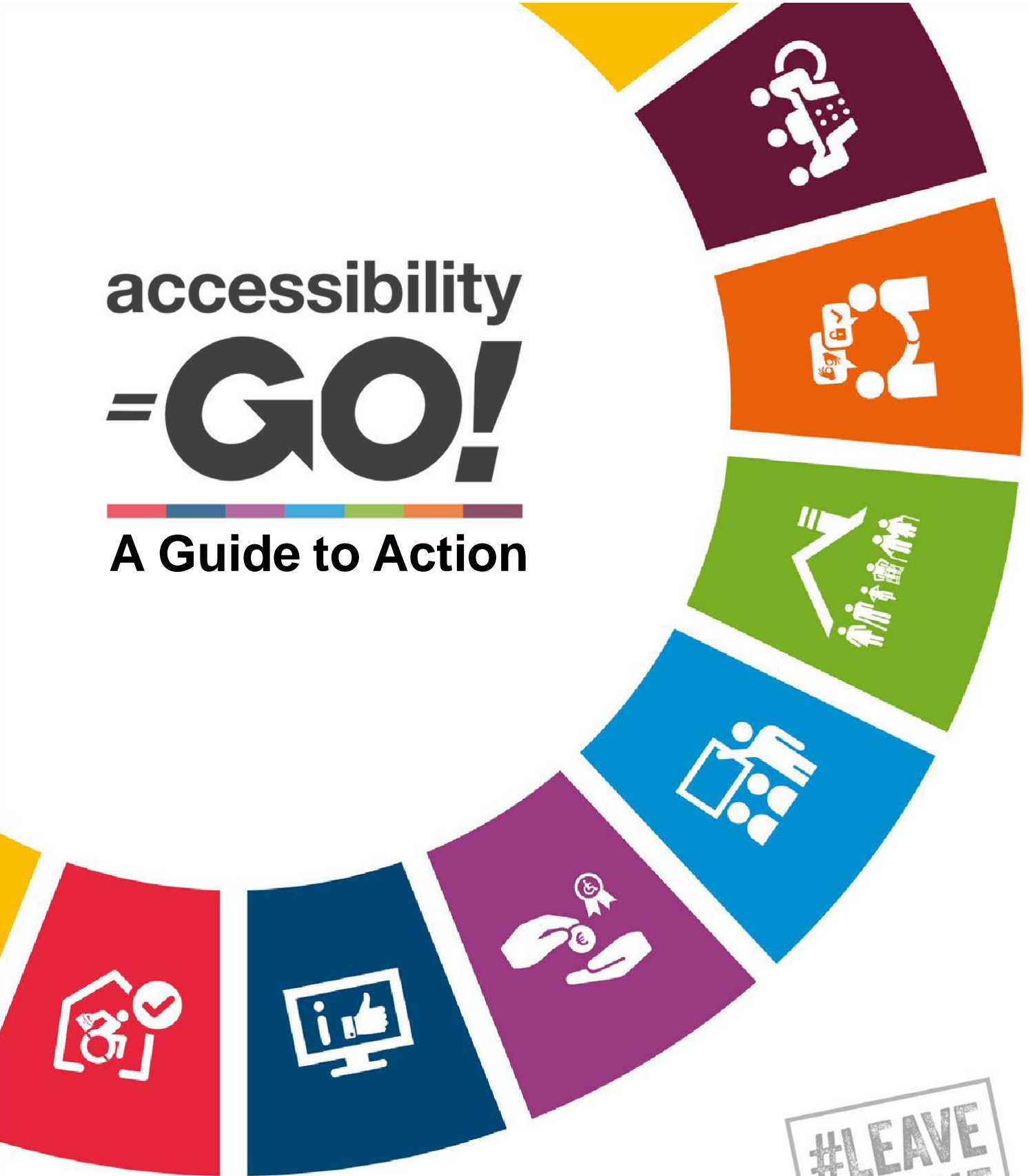


# accessibility =GO!

A Guide to Action



#LEAVE  
NO ONE  
BEHIND



## ສະຫະພັນຄົນຕາບອດໂລກ (WBU)

ສະຫະພັນຄົນຕາບອດໂລກເປັນກະບອກສຽງໜຶ່ງດຽວທີ່ເວົ້າໃນນາມຕາງໜ້າຄົນຕາບອດ ແລະ ຄົນຕາຟາງປະມານ 253 ລ້ານຄົນໃນທົ່ວໂລກ. ສະມາຊິກຂອງພວກເຮົາປະກອບດ້ວຍອົງການຈັດຕັ້ງເພື່ອຄົນຕາບອດ ແລະ ຄົນຕາຟາງຢູ່ໃນຫຼາຍກວ່າ 190 ປະເທດ. ພວກເຮົາມີອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ເປັນສະມາຊິກຫຼາຍກວ່າ 250 ອົງການ.

ວຽກງານຂອງພວກເຮົາໄດ້ຂັບເຄື່ອນດ້ວຍວິໄສທັດຂອງພວກເຮົາທີ່ມີຕໍ່ໂລກໃນຖານະຄົນຕາບອດ ແລະ ຄົນຕາຟາງເຮັດໃຫ້ສາມາດມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງເຕັມທີ່ໃນທຸກໆດ້ານຂອງຊີວິດທີ່ພວກເຮົາເລືອກເອງ. ພວກເຮົາສະໜັບສະໜູນການໃຫ້ໂອກາດຢ່າງເທົ່າທຽມກັນ, ການປົກປ້ອງ ແລະ ການສົ່ງເສີມສິດທິມະນຸດພື້ນຖານຂອງຄົນຕາບອດ ແລະ ຄົນຕາຟາງທຸກຄົນ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າສຽງຂອງພວກເຮົາມີຄົນໄດ້ຍິນ.

ສໍາລັບຂໍ້ມູນເພີ່ມເຕີມ ສາມາດເຂົ້າເບິ່ງໄດ້ທີ່ເວັບໄຊທ໌ຂອງ [WBU's Website](#) ຫ້ອງການໃຫຍ່ສະຫະພັນຄົນຕາບອດໂລກ, 1929 ຖະໜົນເບວິວ, ນະຄອນຫຼວງໂຕຣອນໂຕ, ອອນຕາຣິໂອ ປະເທດການາດາ M4G3E8

### © ເດືອນພະຈິກ ປີ 2020

ເພື່ອອ້າງອິງເອກະສານ: : *Accessibility GO! A Guide to Action* , ການປະຕິບັດພັນທະສັນຍາການເຂົ້າເຖິງ 7 ຂໍ້, ສະຫະພັນຄົນຕາບອດໂລກ ແລະ ການລວມເອົາຄົນພິການໃຫ້ມີສ່ວນຮ່ວມ, K. Al Jubeh, B. Dard, Y. Zayed, ເດືອນພະຈິກ ປີ 2020.

ນີ້ແມ່ນແຫຼ່ງຂໍ້ມູນເປີດທີ່ສາມາດເຮັດຊື້ໄດ້ ແລະ ນໍາໃຊ້ເພື່ອຈຸດປະສົງທີ່ບໍ່ແມ່ນການຄ້າ ແລະ ບໍ່ຫວັງຜົນກໍາໄລ, ແຕ່ແມ່ນການອ້າງອິງ WBU ແລະ CBM Global ຄູ່ມືນີ້ຢັ້ງມືຢູ່ໃນຮູບແບບ ແລະ ພາສາອື່ນໆ.

ດັ່ງເຊັ່ນເຄີຍ, ພວກເຮົາຫວັງຢ່າງຍິ່ງວ່າຈະໄດ້ຮັບຄໍາຕິຊົມທີ່ເປັນປະໂຫຍດຈາກທ່ານເພື່ອເສີມສ້າງຂີດຄວາມສາມາດໃຫ້ແກ່ພວກເຮົາຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ແລະ ສົ່ງເສີມການເຂົ້າເຖິງສໍາລັບທຸກຄົນ. ກະລຸນາສົ່ງຄໍາຕິຊົມ / ຄໍາເຫັນໄປຍັງ Benjamin Dard ([benjamin.dard@wbu.ngo](mailto:benjamin.dard@wbu.ngo)) ຫຼື Kathy Al Jubeh ([Kathy.aljubeh@cbm-global.org](mailto:Kathy.aljubeh@cbm-global.org)).

## ການສະຫງວນສິດ: ການເຂົ້າເຖິງລິ້ງເຊື່ອມຕໍ່ ແລະ ເວັບໄຊທ໌

ຄູ່ມືນີ້ລວມເອົາລິ້ງເຊື່ອມຕໍ່ກັບເວັບໄຊທ໌ພາຍນອກທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ໃຫ້ໄດ້ຫຼາຍທີ່ສຸດ ເທົ່າທີ່ເປັນໄປໄດ້ ໂດຍແນະນໍາແຫຼ່ງຂໍ້ມູນທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ຫຼາຍກວ່າແຫຼ່ງຂໍ້ມູນທີ່ບໍ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ ຂໍໃຫ້ຮັບຮູ້ວ່າພວກເຮົາບໍ່ສາມາດຮັບຜິດຊອບຕໍ່ການບໍາລຸງຮັກສາ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງລິ້ງເຊື່ອມຕໍ່ພາຍນອກທີ່ລວມຢູ່ໃນຄູ່ມືນີ້. ຖ້າທ່ານພົບລິ້ງທີ່ບໍ່ສາມາດເຊື່ອມຕໍ່ໄດ້ ຊ່ວຍແຈ້ງໃຫ້ພວກເຮົາຮັບຮູ້ໂດຍໃຊ້ອີເມວທີ່ຢູ່ຂ້າງເທິງນີ້.

## ການລວມຜູ້ພິການທົ່ວໂລກ (CBM)

CBM Global ເຮັດວຽກຮ່ວມກັບຄົນພິການໃນເຂດທີ່ທຸກຍາກທີ່ສຸດໃນໂລກເພື່ອຕໍ່ສູ້ກັບຄວາມທຸກຍາກ ແລະ ການແບ່ງແຍກ ແລະ ຊີວິດທີ່ມີການປ່ຽນແປງ. ອົງໃສ່ປະສົບການທີ່ມີຫຼາຍກວ່າ 100 ປີ ພວກເຮົາເຮັດວຽກກັບກຸ່ມຄົນດ້ອຍໂອກາດທີ່ສຸດໃນສັງຄົມ ເພື່ອຕັດວົງຈອນຄວາມທຸກຍາກ ແລະ ຄວາມພິການ ແລະ ສ້າງຊຸມຊົນທີ່ສົ່ງເສີມໃຫ້ທຸກຄົນມີສ່ວນຮ່ວມໄດ້ນໍາໃຊ້ສິດທິມະນຸດຂອງພວກເຂົາ ແລະ ເຕັມເຕັມຕາມຄວາມອາດສາມາດຂອງພວກເຂົາຢ່າງເຕັມທີ່.

ພວກເຮົາລົງທຶນໃນການຮ່ວມມືໄລຍະຍາວ ຢ່າງແທ້ຈິງກັບການເຄື່ອນໄຫວເພື່ອຄົນພິການ ແລະ ເພີ່ມຜົນກະທົບຂອງພວກເຮົາດ້ວຍການປະສົມປະສານບັນດາໂຄງການທີ່ສົ່ງເສີມການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຊຸມຊົນ, ການສົ່ງເສີມການປ່ຽນແປງນະໂຍບາຍລະດັບຊາດ ແລະ ລະດັບສາກົນ ແລະ ຄໍາແນະນໍາກ່ຽວກັບການມີສ່ວນຮ່ວມໃຫ້ແກ່ອົງການຈັດຕັ້ງອື່ນໆ.

ສໍາລັບຂໍ້ມູນເພີ່ມເຕີມ ສາມາດເຂົ້າເບິ່ງໄດ້ທີ່ເວັບໄຊທ໌ [CBM Global's Website](#) CBM Global Disability Inclusion Dr.-Werner-Freyberg-Str. 7, 69514 Laudenbach, Germany

**accessibility**  
**=GO!**



ຄູ່ມືແນະນຳການດຳເນີນການປະຕິບັດ:  
ປະຕິບັດພັນທະສັນຍາ 7 ຂໍ້

# ຂໍສະແດງຄວາມຂອບໃຈ

**ຜູ້ຂຽນ:** Kathy Al Jubeh, ທີ່ປຶກສາ ສາກົນຂອງ CBM ສໍາລັບການພັດທະນາແບບທົ່ວເຖິງ; Benjamin Dard, ທີ່ປຶກສາຂອງ WBU ສໍາລັບການພັດທະນາຕົວເມືອງແບບທົ່ວເຖິງ ແລະ ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້; ແລະ Yana Zayed, ທີ່ປຶກສາອິດສະຫຼະເພື່ອການພັດທະນາແບບທົ່ວເຖິງ.

**ຜູ້ຂຽນຮ່ວມ:** Teresa Thomson ທີ່ປຶກສາອິດສະຫຼະດ້ານຄວາມພິການ ແລະ ຄວາມສະເໝີພາບຂອງຍິງ-ຊາຍ.

**ສະໜັບສະໜູນໂດຍ:** Hannes Juhlin Lagrelius, ພະນັກງານໂຄງການ WBU ແລະ ຊ່ຽວຊານຮ່ວມສອງຝ່າຍ

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນນີ້ໄດ້ຮັບການພັດທະນາເປັນໄລຍະເວລາສາມປີ ແລະ ເປັນຜົນມາຈາກຄວາມພະຍາຍາມໃນການພັດທະນາການຮ່ວມກັນເປັນຢ່າງສູງລະຫວ່າງພະນັກງານ ແລະ ສະມາຊິກ WBU , CBM DID Community of Practice ແລະ ພັນທະມິດຄົນພິການສາກົນ (IDA) ແລະ ສະມາຄົມພັດທະນາຄົນພິການສາກົນ (IDDC) Bridge CRPD-SDGs Alumni. ເຊິ່ງໄດ້ຮັບການພັດທະນາໃຫ້ສົມບູນໂດຍຜ່ານຂະບວນການທົດສອບ ແລະ ການກວດສອບແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ເຊິ່ງພວກເຮົາຂໍສະແດງຄວາມຮູ້ບຸນຄຸນມາຍັງບຸກຄົນ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງຕ່າງໆ.

ໂດຍສະເພາະ ຂໍຂອບໃຈມາຍັງສະມາຊິກຂອງສະຫະພັນຄົນພິການແຫ່ງຊາດ ປະເທດເນປານ (NFDN) ແລະ ຫ້ອງການ CBM ປະເທດເນປານທີ່ຊ່ວຍພວກເຮົາພັດທະນາຮ່າງເບື້ອງຕົ້ນຂອງແຫຼ່ງຂໍ້ມູນນີ້ໃນເດືອນມິຖຸນາ ປີ 2019. ຫ້ອງການສະຫະພັນຄົນພິການແຫ່ງຊາດ ປະເທດເນປານ, ຫ້ອງການ NFDN ແຂວງທີ 1, ຫ້ອງການ NFDN ແຂວງກັນດາຄີ, ຫ້ອງການ NFDN ແຂວງການາລີ, ສະມາຄົມແມ່ຍິງພິການເນປານ (NDWA), ສະມາຄົມຜູ້ເປັນພະຍາດຫ້າມເລືອດຍາກເນປານ, ສະມາຄົມຄົນຕາບອດຂອງເນປານ, ສະຫະພັນຄົນຫູໜວກແຫ່ງຊາດ, ສະຫະພັນແມ່ຂອງຄົນພິການທາງປັນຍາ (PFPID) ໃນປະເທດເນປານ, ສະມາຄົມການດູແລຜູ້ມີບັນຫາທາງສະຕິປັນຍາ ເນປານ, KOSHISH (ອົງການຊ່ວຍເຫຼືອຕີນເອງດ້ານສຸຂະພາບຈິດແຫ່ງຊາດ), ສູນສິດທິມະນຸດຄົນພິການ ແລະ ຊາວໜຸ່ມພິການ ແລະ ສະມາຄົມຜູ້ພິການຂອງເນປານ (NAHOH).

ພວກເຮົາຍັງຂໍຂອບໃຈມາຍັງສະມາຊິກຂອງສະມາຄົມ VIVID ທີ່ນໍາພາໂດຍ CBM Ireland ເຊິ່ງມີບົດບາດສໍາຄັນໃນການທົດສອບພາກສະໜາມຂັ້ນສຸດທ້າຍ ເຊິ່ງຊ່ວຍສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ພວກເຮົາໃນການດັດປັບແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ ແລະ ເຮັດໃຫ້ມັນມີຄວາມສອດຄ່ອງກັບອົງການທີ່ເຮັດວຽກໃນບໍລິບົດດ້ານມະນຸດສະທໍາ. ສະມາຊິກຂອງສະມາຄົມປະກອບມີ: Abilis, ASPEm, ໜ່ວຍບໍລິການຕອບໂຕ້ເຫດສຸກເສີນໂລກ CBM, CBM ໄອແລນ, European Disability Forum, Tearfund Ireland ແລະ Viatores Christi.

ຂໍສະແດງຄວາມຂອບໃຈຢ່າງສູງມາຍັງຜູ້ກວດສອບຮ່ວມຂອງພວກເຮົາທີ່ສະຫຼະເວລາອ່ານການຊໍ້າໄປຊໍ້າມາຫຼາຍຄັ້ງ ແລະ ໃຫ້ຄໍາຄິດເຫັນທີ່ເປັນປະໂຫຍດແກ່ພວກເຮົາ.

## ຜູ້ກວດສອບຮ່ວມ (ລຽງຕາມລໍາດັບຕົວອັກສອນ):

Alradi Hassan Abdulla, Lyle Anderson, Peter Anoma-Kordie, Rosario Galarza, Mirjam Gasser, Maria Paula Acuña Gonzalez, Shivani Gupta, Louise Higgins, Martyn Illingworth, Karen Jack, George Khoury, Katherine Kline, Rea Konttinen, Jay Kumar, Hannes Juhlin Lagrelius, Nouanta Latsavongxay, Christopher Lee, Abner Manlapaz, Otto Mazariegos, Henry Murillo Salazar, Elizabeth Ombati Nyabiage, Luc Pariot, Gordon Rattray, Victor Santiago Pineda, Federico Batista Poitier, Waqar Puri, Amba Salekar, Anita Smeets, Marion Steff, Krishna Sunar, James Thurston, Sulayman Abdulmumuni Ujah, Risnawati Utami and Tushar Wali.

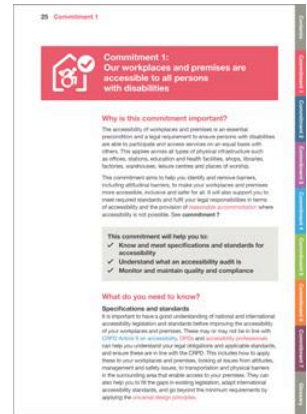
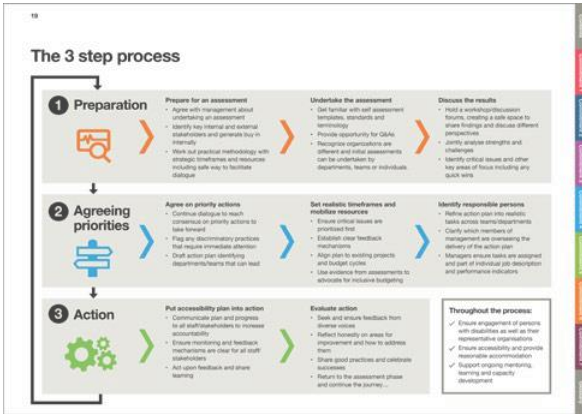
ຂໍຂອບໃຈມາຍັງສູນການສຶກສາກ່ຽວກັບຄົນພິການປະເທດການາ ທີ່ດໍາເນີນການໃນນາມ Eviance ເຊິ່ງຊ່ວຍຮຽບຮຽງພາສາໃຫ້ເປັນແບບທໍາມະດາ ແລະ ສະມາຊິກຂອງ RIADIS - ເຄືອຂ່າຍອົງການບໍ່ສັງກັດລັດຖະບານເພື່ອຄົນພິການໃນອາເມລິກາລາຕິນ ແລະ ຄອບຄົວຂອງພວກເຂົາ ທີ່ຊ່ວຍເຫຼືອໃນການທົບທວນຈາກຄູ່ມືສະບັບພາສາສະເປນ *Accessibility GO! A Guide to Action.*

# ສາລະບານ

ໂຄງສ້າງຂອງຄູ່ມື	6
ຕົວຫຍໍ້	8
ຄຳນິຍາມ	9
ຄຳນຳ	10
ຖະແຫຼງການຮ່ວມຈາກສະຫະພັນຄົນຕາບອດ ແລະ CBM Disability Inclusion	11
ກໍລະນີທາງທຸລະກິດສຳລັບການເຂົ້າເຖິງ	12
ຈຸດປະສົງຂອງຄູ່ມືນີ້	13
ຄູ່ມືນີ້ສ້າງຂຶ້ນມາເພື່ອໃຜ?	14
ຄູ່ມືນີ້ໃຊ້ແນວໃດ?	16
ຄຳຖາມທີ່ຖືກຖາມເລື້ອຍໆ	17
<b>ຂະບວນການ 3 ຂັ້ນຕອນ</b>	<b>18</b>
<b>ພັນທະສັນຍາ 1</b>	<b>24</b>
ບ່ອນເຮັດວຽກ ແລະ ສະຖານທີ່ຂອງພວກເຮົາ ຄົນພິການທຸກຄົນສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້	
<b>ພັນທະສັນຍາ 2</b>	<b>35</b>
ຂໍ້ມູນ ແລະ ການສື່ສານຂອງພວກເຮົາລວມທັງລະບົບ ແລະ ເຕັກໂນໂລຊີຕ່າງໆແມ່ນຄົນພິການທຸກຄົນສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້	
<b>ພັນທະສັນຍາ 3</b>	<b>46</b>
ການຈັດຊື້ສິນຄ້າ, ການບໍລິການ ແລະ ສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກຕ່າງໆຂອງພວກເຮົາຈະລວມເອົາການພິຈາລະນາເງື່ອນໄຂ ແລະ ມາດຕະຖານການເຂົ້າເຖິງ	
<b>ພັນທະສັນຍາ 4</b>	<b>57</b>
ລະບົບການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ, ການຄຸ້ມຄອງຄວາມຮູ້ ແລະ ການຮຽນຮູ້ໄດ້ຮັບການອອກແບບ ແລະ ສະໜັບສະໜູນໃຫ້ມີລັກສະນະຄອບຄຸມ ແລະ ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ເພື່ອໃຫ້ທຸກຄົນສາມາດປະກອບສ່ວນ ແລະ ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດເທົ່າທຽມກັນ	
<b>ພັນທະສັນຍາ 5</b>	<b>67</b>
ແຜນງານ ແລະ ການບໍລິການຂອງພວກເຮົາແມ່ນບໍ່ມີການຈຳແນກລັງກຽດ ແລະ ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ໂດຍຄົນພິການທຸກຄົນໃນຊຸມຊົນຂອງພວກເຂົາໂດຍບໍ່ຈຳກັດອາຍຸ, ເພດ, ສາສະໜາ, ຊົນເຜົ່າ ຫຼື ລັກສະນະປະຈຳຕົວອື່ນໆ	
<b>ພັນທະສັນຍາ 6</b>	<b>79</b>
ກອງປະຊຸມ ແລະ ກິດຈະກຳຕ່າງໆທີ່ພວກເຮົາຈັດ ທັງແບບອອນໄລນ໌ ແລະ ແບບເຊິ່ງໜ້າ ຄົນພິການທຸກຄົນສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້	
<b>ພັນທະສັນຍາ 7</b>	<b>89</b>
ບ່ອນທີ່ເຮັດວຽກຂອງພວກເຮົາສິ່ງເສີມສະພາບແວດລ້ອມແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ສິ່ງແວດລ້ອມທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ເຊິ່ງສະໜັບສະໜູນພະນັກງານທຸກຄົນປະສົບຜົນສຳເລັດດ້ວຍການສະໜອງທີ່ຢູ່ອາໄສທີ່ເໝາະສົມໃຫ້ແກ່ພະນັກງານຜູ້ທີ່ມີຄວາມພິການຕາມກໍລະນີຈຳເປັນ	
ປະມວນຄຳສັບ	102
7 ຫຼັກການໃນອອກແບບທີ່ເປັນແບບສາກົນ	109

# ໂຄງສ້າງຂອງຄູ່ມື

ຄູ່ມືນີ້ລວມມີ:



**3 ຂັ້ນຕອນ** ໃນການໃຫ້ຄຳແນະນຳກ່ຽວກັບວິທີປະຕິບັດຕາມພັນທະສັນຍາການເຂົ້າເຖິງຂອງທ່ານໂດຍໃຊ້ວິທີການທີ່ໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຈາກຫຼັກການທີ່ກຳນົດໄວ້ຂ້າງເທິງນັ້ນ ເຊິ່ງແນະນຳໃຫ້ມີການພິຈາລະນາທີ່ສຳຄັນຕັ້ງແຕ່ການກະກຽມ ແລະ ດຳເນີນການປະເມີນຜົນໄປຈົນຮອດການນຳເອົາແຜນການເຂົ້າເຖິງຂອງທ່ານເພື່ອໄປປະຕິບັດ ແລະ ປະເມີນຜົນ.

ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບພັນທະສັນຍາການເຂົ້າເຖິງ 7 ຂໍ້ ໄດ້ຮັບການວາງໂຄງສ້າງເປັນພາກສ່ວນຕ່າງໆດັ່ງນີ້:

- ເປັນຫຍັງພັນທະສັນຍານີ້ຈຶ່ງສຳຄັນ? ຊື່ແຈງຈຸດປະສົງຂອງແຕ່ລະພັນທະສັນຍາການເຂົ້າເຖິງ.
- ທ່ານຈຳເປັນຕ້ອງຮູ້ຫຍັງແດ່? ແນະນຳສິ່ງທີ່ຄວນພິຈາລະນາ, ຄຳແນະນຳ ແລະ ຄວາມຮູ້ທີ່ສຳຄັນທີ່ຈະຊ່ວຍໃຫ້ທ່ານເຂົ້າໃຈວ່າພັນທະສັນຍາແຕ່ລະຂໍ້ກ່ຽວຂ້ອງກັບຫຍັງແດ່.
- ການປະຕິບັດຕາມພັນທະສັນຍາໄດ້ເປັນຄືແນວໃດ? ຊ່ວຍກຳນົດຕົວຊີ້ວັດທີ່ງ່າຍດາຍ ແລະ ຈະແຈ້ງເພື່ອວັດແທກຄວາມຄືບໜ້າຂອງທ່ານ.
- ແມ່ແບບການປະເມີນຕົນເອງ ລວມມີຄຳຖາມ ແລະ ແຜນການໃຫ້ຄະແນນເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ທ່ານເຮັດການປະເມີນພັນທະສັນຍາແຕ່ລະຂໍ້.
- ເອກະສານອ້າງອີງ ແລະ ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນທີ່ເປັນປະໂຫຍດລວມມີເຄື່ອງມືທີ່ສອດຄ່ອງ ແລະ ເປັນປະໂຫຍດ, ມາດຕະຖານ, ຄູ່ມືແນະນຳ, ສິ່ສິ່ງພິມ, ອົງການຈັດຕັ້ງ ແລະ ເຄືອຂ່າຍ. ເຊິ່ງລວມມີ hyperlink ທີ່ເຊື່ອມຕໍ່ໄປຍັງແຫຼ່ງຂໍ້ມູນເຫຼົ່ານີ້ທາງອອນໄລນ໌

ກ່ອງຄຳແນະນຳ ແລະ ຄຳເຕືອນ ! ແມ່ນລວມຢູ່ໃນແຕ່ລະພັນທະສັນຍາເພື່ອເນັ້ນຈຸດສຳຄັນທີ່ຄວນພິຈາລະນາ.






6 ບົດສະຫຼຸບການສະໜັບສະໜູນໄດ້ຮັບການເຜີຍແຜ່ລະຫວ່າງພາກສ່ວນພັນທະສັນຍາເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ທ່ານສ້າງກໍລະນີພາຍໃນອົງກອນຂອງທ່ານ ແລະ ຕໍ່ຜູ້ອື່ນວ່າເປັນຫຍັງການເຂົ້າເຖິງຈຶ່ງຈໍາເປັນຕ້ອງເປັນການພິຈາລະນາທີ່ສໍາຄັນ. ບົດສະຫຼຸບເຫຼົ່ານີ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນ ແລະ ການໄດ້ແຍ້ງທີ່ທຳລິນໃຈແກ່ທ່ານເພື່ອສະໜັບສະໜູນການເຂົ້າເຖິງທີ່ດີຂຶ້ນ.

ປະມວນຄໍາສັບ ແລະ ຄໍານິຍາມທີ່ສໍາຄັນຢູ່ດ້ານຫຼັງຂອງຄູ່ມືຊ່ວຍສ້າງຄວາມເຂົ້າໃຈຮ່ວມກັນກ່ຽວກັບຄໍາສັບທີ່ໃຊ້ໃນຄູ່ມືນີ້. ປະມວນຄໍາສັບອາດຈະເປັນແຫຼ່ງຂໍ້ມູນທີ່ເປັນປະໂຫຍດເວລາປັບເນື້ອໃນເຂົ້າກັບບໍລິບົດທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ເຊິ່ງຄວນໄດ້ຮັບການປະຕິບັດດ້ວຍການຊ່ວຍເຫຼືອຈາກອົງການຈັດຕັ້ງເພື່ອຄົ້ນພົບການ(OPD) ໃນທ້ອງຖິ່ນ ໂດຍສະເພາະຖ້າແປເປັນພາສາອື່ນໆ

### ເຄື່ອງມືຊ່ວຍນໍາທາງ

ຄູ່ມືພາຍ PDF ລວມມີເຄື່ອງມືຊ່ວຍນໍາທາງຕ່າງໆດັ່ງນີ້:

- ຄໍາສັບທີ່ເປັນປະໂຫຍດຈະ [ທາດ້ວຍສີແດງ ພ້ອມທັງຂີດກ້ອງດ້ວຍເມັດຂາດບັນ](#) ແລະ [hyperlink](#) ເຊື່ອມຕໍ່ຫາພາກປະມວນຄໍາສັບເພື່ອໃຫ້ທ່ານສາມາດຮຽນຮູ້ເພີ່ມເຕີມໄດ້ໄວຖ້າທ່ານຕ້ອງການ.
- ທ່ານສາມາດກັບຄືນໄປຫາໜ້າປະມວນຄໍາສັບ ໂດຍໃຊ້ປຸ່ມກັບຄືນທີ່ມີໝາຍເລກໜ້າ ເຊັ່ນ: ກັບໄປຫາ: **P46**
- [Hyperlink](#) ໄປຫາເວັບໄຊທ໌ພາຍນອກຈະ [ທາດ້ວຍສີຟ້າ ແລະ ຂີດກ້ອງເອົາໄວ້](#) ເພື່ອໃຫ້ສາມາດເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນໄດ້ກວ້າງຂຶ້ນ.
-  ທ່ານສາມາດນໍາທາງກັບຄືນໄປບ່ອນຍັງຈຸດທີ່ອ່ານເທື່ອສຸດທ້າຍຂອງທ່ານໂດຍການຄລິກໃສ່ລູກສອນກັບຄືນໄປບ່ອນສືເທົາເພື່ອບໍ່ໃຫ້ທ່ານຫຼົງທາງຢູ່ໃນເອກະສານ.
- ຖ້າທ່ານອາໄສການນໍາທາງດ້ວຍພາບ ທ່ານສາມາດນໍາທາງລະຫວ່າງພາກສ່ວນຕ່າງໆຢູ່ໃນຄູ່ມືໂດຍການຄລິກໃສ່ແຖບ [ເຄື່ອງມື hyperlink](#) ທີ່ຢູ່ທາງດ້ານຂວາມື.

# ຕົວຫຍໍ້

ຕົວຫຍໍ້	ຄຳນິຍາມ
<b>4AQ</b>	ການເຂົ້າເຖິງ, ຄວາມພ້ອມໃນການນຳໃຊ້, ການຍອມຮັບ, ຄວາມສາມາດໃນການຊື້ ແລະ ຄຸນນະພາບ
<b><a href="#">CEDAW</a></b>	ສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍການລົບລ້າງການຈຳແນກທຸກຮູບແບບຕໍ່ແມ່ຍິງ
<b><a href="#">CRC</a></b>	ສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍສິດທິຂອງເດັກ
<b><a href="#">CRPD</a></b>	ສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍສິດຂອງຄົນພິການ
<b>GFDRR</b>	ກອງທຶນໂລກເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນຄວາມສ່ຽງ ແລະ ການຟື້ນຟູຫຼັງເກີດໄພພິບັດ
<b>HR</b>	ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ
<b>ICT</b>	ເຕັກໂນໂລຊີຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ການສື່ສານ
<b>IDA</b>	ພັນທະມິດຄົນພິການສາກົນ
<b>ILO</b>	ອົງການແຮງງານສາກົນ
<b>ISOs</b>	ອົງການມາດຕະຖານສາກົນ
<b>ITU</b>	ສະຫະພັນໂທລະຄົມມະນາຄົມສາກົນ
<b>OHCHR</b>	ຫ້ອງການຂອງອົງການສະຫະປະຊາຊາດກຳມະການຂັ້ນສູງເພື່ອສິດທິມະນຸດ
<b>OPD</b>	ອົງການຈັດຕັ້ງເພື່ອຄົນພິການ (ຫຼື DPO)
<b>SDGs</b>	ເປົ້າໝາຍການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ
<b>SLIs</b>	ລ່າມແປພາສາມື
<b>SOPs</b>	ມາດຕະຖານການປະຕິບັດງານ
<b>UCLG</b>	ອົງການຕົວເມືອງ ແລະ ການປົກຄອງທ້ອງຖິ່ນ
<b>UNDESA</b>	ອົງການສະຫະປະຊາຊາດເພື່ອເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມ
<b>UNDRR</b>	ສຳນັກງານເພື່ອການຫຼຸດຜ່ອນຄວາມສ່ຽງຈາກໄພພິບັດແຫ່ງສະຫະປະຊາຊາດ (ແຕ່ກ່ອນແມ່ນ UNISDR)
<b>UNESCAP</b>	ຄະນະກຳມະການເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມສະຫະປະຊາຊາດແຫ່ງອາຊີ ແລະ ປາຊີຟິກ
<b>UN HABITAT</b>	ອົງການສະຫະປະຊາຊາດເພື່ອການຕັ້ງຖິ່ນຖານຂອງມະນຸດ
<b>WHO</b>	ອົງການອະນາໄມໂລກ



# ຄຳນິຍາມ

ຄຳນິຍາມຕໍ່ໄປນີ້ແມ່ນອີງໃສ່ [ມາດຕາ 2 ຂອງສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍສິດຂອງຄົນພິການ \(ສທຍພກ\)](#) ຍົກເວັ້ນຄຳນິຍາມກ່ຽວກັບການເຂົ້າເຖິງ ເຊິ່ງອີງໃສ່ [ມາດຕາ 9](#) ແລະ [ຄຳເຫັນທົ່ວໄປ 2 ຂອງ ສທຍພກ](#). ນິຍາມດັ່ງກ່າວໄດ້ຖອດມາຈາກ ສທຍພກ ແລະ ສະໜັບສະໜູນຄູ່ມືນີ້ສ່ວນປະມວນຄຳສັບທີ່ຢູ່ໃນຕອນທ້າຍຂອງຄູ່ມືແມ່ນການສ້າງຂຶ້ນມາຮ່ວມກັນໂດຍຜູ້ຂຽນເພື່ອເຮັດໃຫ້ຄຳສັບຕ່າງໆເຂົ້າໃຈໄດ້ງ່າຍຂຶ້ນ.

**ການເຂົ້າເຖິງ** ໝາຍເຖິງການໃຊ້ມາດຕະການທີ່ເໝາະສົມເພື່ອຮັບປະກັນວ່າຄົນພິການສາມາດເຂົ້າເຖິງສະພາບແວດລ້ອມທາງດ້ານກາຍະພາບ, ການຄົມມະນາຄົມຂົນສົ່ງ, ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ການສື່ສານ ບົນພື້ນຖານສະເໝີພາບກັບຜູ້ອື່ນ ລວມທັງເຕັກໂນໂລຊີຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ການສື່ສານ ລວມທັງສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກ ແລະ ການບໍລິການອື່ນໆທີ່ເປີດ ຫຼື ໃຫ້ແກ່ສາທາລະນະຊົນ ທັງໃນເຂດຕົວເມືອງ ແລະ ຊົນນະບົດ. ມາດຕະການເຫຼົ່ານີ້ປະກອບມີການກຳນົດ ແລະ ກຳຈັດອຸປະສັກ ແລະ ສິ່ງກົດຂວາງໃນການເຂົ້າເຖິງຈະນຳໃຊ້ກັບສິ່ງອື່ນໆ:

- ກ. ອາຄານ, ຖະໜົນຫົນທາງ, ການຄົມມະນາຄົມຂົນສົ່ງ ແລະ ສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກອື່ນໆທີ່ຢູ່ໃນຮົ່ມ ແລະ ກາງແຈ້ງ ລວມທັງໂຮງຮຽນ, ທີ່ຢູ່ອາໄສ, ບໍລິການທາງການແພດ ແລະ ບ່ອນເຮັດວຽກ;
- ຂ. ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ, ການສື່ສານ ແລະ ການບໍລິການອື່ນໆ ລວມທັງການບໍລິການທາງດ້ານອິເລັກໂຕຣນິກ ແລະ ການບໍລິການສຸກເສີນ.

**ການສື່ສານລວມທັງພາສາ**, ການສະແດງຂໍ້ຄວາມ, ອັກສອນນູນ(ອັກສອນເບວ) , ການສື່ສານດ້ວຍການສຳຜັດ, ສິ່ງພິມຂະໜາດໃຫຍ່, ສື່ທີ່ປະສົມປະສານທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ລວມທັງການຂຽນເປັນລາຍລັກອັກສອນ, ສຽງ, ພາສາທຳມະດາ, ໂປຣແກຼມທີ່ໃຊ້ມະນຸດເປັນຜູ້ອ່ານ ແລະ ຮູບແບບທີ່ເປັນທາງເລືອກ, ວິທີການ ແລະ ຮູບແບບການສື່ສານ ລວມທັງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ເຕັກໂນໂລຊີການສື່ສານທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້.

**ທີ່ຢູ່ອາໄສທີ່ເໝາະສົມ** ໝາຍເຖິງການປັບປຸງ ແລະ ດັດແກ້ທີ່ຈຳເປັນ ແລະ ເໝາະສົມ ໂດຍບໍ່ໃຫ້ເປັນພາລະທີ່ບໍ່ສົມສ່ວນ ຫຼື ເກີນຄວນ ໃນກໍລະນີທີ່ຈຳເປັນສະເພາະ ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ຄົນພິການໄດ້ນຳໃຊ້ ຫຼື ປະຕິບັດບົນພື້ນຖານຄວາມສະເໝີພາບກັບຜູ້ອື່ນໃນດ້ານສິດທິມະນຸດ ແລະ ເສລີພາບຂຶ້ນພື້ນຖານ.

**ການອອກແບບທີ່ເປັນແບບສາກົນ** ໝາຍເຖິງການອອກແບບຜະລິດຕະພັນ, ສະພາບແວດລ້ອມ, ແຜນງານ ແລະ ການບໍລິການເພື່ອໃຫ້ທຸກຄົນສາມາດນຳໃຊ້ໄດ້ ໃນຂອບເຂດສູງສຸດເທົ່າທີ່ເປັນໄປໄດ້ ໂດຍບໍ່ຈຳເປັນຕ້ອງດັດປັບ ຫຼື ມີການອອກແບບສະເພາະທາງ. ການອອກແບບທີ່ເປັນແບບສາກົນຈະບໍ່ແຍກອຸປະກອນການຊ່ວຍເຫຼືອສຳລັບກຸ່ມຄົນພິການໂດຍສະເພາະໃນບາງກຸ່ມທີ່ມີຄວາມຈຳເປັນ.

**ຂໍໃຫ້ຮັບຊາບວ່າ :** ຄຳວ່າ 'ຄົນພິການ' ໄດ້ຖືກນຳໃຊ້ຢູ່ທົ່ວໄປ ຕະຫຼອດທັງຄູ່ມືນີ້ຕາມພາສາຂອງ ສທຍພກ

# ຄຳນຳ

## ມັນເຖິງເວລາປ່ຽນແປງ

ມື້ນີ້ພວກເຮົາມີໂອກາດທີ່ຈະສ້າງຊີວິດທີ່ດີກວ່າສຳລັບທຸກຄົນ. ມັນເຖິງເວລາສຳລັບທຸກພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ: ລັດຖະບານກາງ, ລັດຖະບານເຂດ ແລະ ຫ້ອງຖິ່ນ, ຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ, ອົງການທີ່ບໍ່ສະແຫວງຜົນກຳໄລ, ສະຖາບັນທາງວິຊາການ, ອົງການສະຫະປະຊາຊາດ, ຜູ້ໃຫ້ທຶນ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ ລ້ວນແຕ່ມີບົດບາດໃນການຮັບປະກັນວ່າການເຂົ້າເຖິງບໍ່ແມ່ນຄວາມຄິດພາຍຫຼັງແຕ່ຫາກເປັນຕົວຂັບເຄື່ອນຕົ້ນຕໍໃນການສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບຂອງທຸກຄົນ. ການເຂົ້າເຖິງເປັນສິດພື້ນຖານຊ່ວຍປົກປ້ອງຊີວິດຂອງຄົນ ຊ່ວຍໃຫ້ພວກເຂົາໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ເປັນເງື່ອນໄຂເບື້ອງຕົ້ນໃນການສົ່ງເສີມການມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ຄວາມຍືດຍຸ່ນທີ່ເປັນໄປໄດ້ໃນທຸກຊຸມຊົນ, ໂຮງຮຽນ ແລະ ບ່ອນເຮັດວຽກ.

ນັບແຕ່ປີ 2006 ເປັນຕົ້ນມາ ໂດຍການປະກາດນຳໃຊ້ສິນທິສັນຍາຂອງອົງການສະຫະປະຊາຊາດວ່າດ້ວຍສິດຂອງຄົນພິການ (ສທຍພກ) ພວກເຮົາໄດ້ເຫັນຜົນສຳເລັດຫຼາຍຢ່າງໃນການສົ່ງເສີມການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຄົນພິການເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ ເຫດການທີ່ບໍ່ຄາດຄິດ ແລະ ການແຜ່ລະບາດຂອງເຊື້ອພະຍາດເຊັ່ນ: ການແຜ່ລະບາດຂອງ Covid-19 ເຕືອນໃຫ້ພວກເຮົາຮູ້ວ່າຍັງມີອີກຫຼາຍສິ່ງຫຼາຍຢ່າງຈະຕ້ອງເຮັດເພື່ອແກ້ໄຂອຸປະສັກການເຂົ້າເຖິງ ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ເກີດຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບ ແລະ ແບ່ງແຍກຄົນພິການ ແລະ ຜູ້ເຖົ້າຢູ່ໃນທົ່ວໂລກ.

ຕອນນີ້ເຖິງເວລາທີ່ຈະຕ້ອງດຳເນີນການແລ້ວເພື່ອໃຫ້ໃນອີກ 10 ປີຕໍ່ໜ້າ ພວກເຮົາຈະສາມາດບັນລຸພັນທະສັນຍາຂອງໂລກໂດຍບໍ່ປະຖິ້ມໃຫ້ຜູ້ໃດຢູ່ທາງຫຼັງເພື່ອບັນລຸເປົ້າໝາຍການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ. ໃນມື້ນີ້ມີຄົນ 1 ຕື້ຄົນຫຼື 15% ຂອງປະຊາກອນໂລກ ປະສົບກັບຄວາມພິການໃນຮູບແບບຕ່າງໆ ເຊິ່ງຫຼາຍຄົນປະເຊີນການຈຳແນກລັງກຽດ ແລະ ອຸປະສັກທາງດ້ານລະບົບ ແລະ ສິ່ງ

ແວດລ້ອມ ທີ່ຈຳກັດພວກເຂົາບໍ່ໃຫ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນສັງຄົມ ບົນພື້ນຖານຄວາມເທົ່າທຽມກັບຜູ້ອື່ນ. ຮອດປີ 2050 ປະມານ, 70% ຂອງປະຊາກອນໂລກຈະອາໄສຢູ່ໃນເຂດຕົວເມືອງໃນນັ້ນ 2 ຕື້ກວ່າຄົນແມ່ນຄົນພິການ ແລະ ຜູ້ເຖົ້າ.

ສິ່ງອີບດ່ວນແມ່ນຄວນດຳເນີນການຕັ້ງແຕ່ຕອນນີ້ ເພື່ອຊອກຫາວິທີແກ້ໄຂທີ່ເໝາະສົມກວ່າເພື່ອໃຫ້ສາມາດສ້າງພື້ນທີ່ທີ່ປອດໄພໂດຍບໍ່ມີການຈຳແນກ. ຄຳຕອບຕໍ່ສິ່ງທ້າທາຍທີ່ສຳຄັນນີ້ ເລີ່ມຕົ້ນຈາກຄວາມເຕັມໃຈທີ່ຈະປ່ຽນແປງ ແລະ ກ້າວໄປຂ້າງໜ້າຮ່ວມກັນ. ອົງການຈັດຕັ້ງຕ່າງໆໃນທົ່ວໂລກຕ້ອງຕັດສິນໃຈວ່າຈະປັບໂຄງສ້າງ ແລະ ຈະໃຫ້ການບໍລິການຂອງຕົນແນວໃດເພື່ອໃຫ້ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ສົ່ງເສີມການເຂົ້າເຖິງໃນຊຸມຊົນຂອງພວກເຂົາ.

ດັ່ງນັ້ນ, ຂ້າພະເຈົ້າຮູ້ສຶກຕື່ນເຕັ້ນທີ່ຈະແນະນຳ Accessibility GO! Guide to Action ເຊິ່ງເປັນແຫຼ່ງຂໍ້ມູນໃນທາງປະຕິບັດເພື່ອເຮັດໃຫ້ການປ່ຽນແປງເກີດຂຶ້ນ - ໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນອົງການຈັດຕັ້ງຂອງທ່ານເພື່ອດຳເນີນການປະຕິບັດ. ພວກເຮົາບໍ່ມີຂໍ້ແກ້ຕົວອີກຕໍ່ໄປທີ່ຈະໃຫ້ເຫດຜົນວ່າເປັນຫຍັງຄົນພິການ ແລະ ກຸ່ມຄົນທີ່ດ້ອຍໂອກາດຈຶ່ງຖືກປະຖິ້ມໄວ້ຢ່າງເປັນລະບົບ. ການຍອມຮັບຂອງພວກເຮົາໃນຖານະເປັນສະມາຊິກທີ່ມີຄວາມເທົ່າທຽມກັນໃນສັງຄົມຈະນຳເອົາຄວາມຈະເລີນຮຸ່ງເຮືອງມາສູ່ທຸກຄົນໃນໂລກທີ່ມີການເຄົາລົບເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ ມີຄວາມປອດໄພ ແລະ ຍົກສູງຄວາມຫຼາກຫຼາຍຂອງມະນຸດ.

ຂ້າພະເຈົ້າຂໍສະແດງຄວາມຍິນດີນຳຂໍຮຽກຮ້ອງຂອງສະຫະພັນຄົນຕາບອດ ເພື່ອໃຫ້ດຳເນີນການເຄື່ອນໄຫວ!

**Prof. Maria Soledad Cisternas Reyes** ຜູ້ແທນພິເສດຂອງເລຂາທິການໃຫຍ່ ອົງການສະຫະປະຊາຊາດ ດ້ານຄວາມພິການ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງ  
Twitter: @Disability\_SE

# ຖະແຫຼງການຮ່ວມຈາກສະຫະພັນຄົນ ຕາບອດ ແລະ CBM ການລວມຜູ້ພິການທົ່ວ ໂລກ

## ຮ່ວມເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງການປ່ຽນແປງ

ສະຫະພັນຄົນຕາບອດໂລກ ເຊິ່ງເປັນຜູ້ຕາງໜ້າໃຫ້ແກ່ຄົນຕາບອດ ແລະ ຄົນຕາຟາງ ປະມານ 253 ລ້ານຄົນໃນທົ່ວໂລກ ແລະ ເປັນສະມາຊິກຜູ້ກໍ່ຕັ້ງພັນທະມິດຄົນພິການສາກົນ (IDA) ແລະ CBM ການລວມຜູ້ພິການທົ່ວໂລກ, ເຊິ່ງເປັນສະຫະພັນສາກົນ ແລະ ເປັນສະມາຊິກຂອງສະມາຄົມຄົນພິການ ແລະ ການພັດທະນາສາກົນ (IDDC) ໄດ້ຮ່ວມກັນເປັນຄູ່ຮ່ວມເພື່ອພັດທະນາ *Accessibility GO! A Guide to Action*.

ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງພວກເຮົາແບ່ງປັນພັນທະສັນຍາຮ່ວມກັນເພື່ອພັດທະນາສິດຂອງຄົນພິການ, ຮັບປະກັນ ແລະ ສົ່ງເສີມການເຂົ້າເຖິງໂດຍອີງໃສ່ຫຼັກການຂອງການອອກແບບທີ່ເປັນແບບສາກົນ ເຊິ່ງເປັນໄປຕາມສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍສິດຂອງຄົນພິການ. ພວກເຮົາເຊື່ອວ່າບັນດາທິດທາງທີ່ອົງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດເພື່ອເຮັດໃຫ້ລະບົບ, ແນວທາງປະຕິບັດ ແລະ ແຜນງານຂອງພວກເຮົາສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ແລະ ລວມທັງຄົນພິການ ເຊິ່ງຈະເປັນຕົວກຳນົດວ່າພວກເຮົາຈະດຳລົງຊີວິດຕາມຄຳໝັ້ນສັນຍາຂອງໂລກທີ່ກວມລວມເອົາໝົດທຸກຄົນໄດ້ແນວໃດ.

ໃນໄລຍະເວລາ 10 ປີເພື່ອປະຕິບັດ [ວາລະການພັດທະນາແບບຍືນຍົງປີ 2030](#) ໃຫ້ປາກົດຜົນເປັນຈິງ ພວກເຮົາຮັບຮູ້ວ່າການເຂົ້າເຖິງແມ່ນພື້ນຖານໃນການສ້າງໂລກໃຫ້ມີຄວາມສະເໝີພາບມີສ່ວນຮ່ວມຫຼາຍຂຶ້ນ ໂດຍບໍ່ມີການປະໄສໄວ້ຢູ່ທາງຫຼັງ. ຕົວຢ່າງ ເມື່ອບໍ່ດົນມານີ້ແມ່ນ ມີວິກິດການລະດັບໂລກເຊັ່ນ: ການແຜ່ລະບາດຂອງ Covid-19 ເຕືອນພວກເຮົາວ່າຍັງມີຫຼາຍຢ່າງທີ່ຕ້ອງປະຕິບັດເພື່ອແກ້ໄຂອຸປະສັກໃນການເຂົ້າເຖິງທີ່ຍັງຄົງຄ້າງ ແລະ ທີ່ເກີດຂຶ້ນ ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ເກີດຄວາມບໍ່ເທົ່າທຽມກັນ ແລະ ການກົດກັນບໍ່ໃຫ້ຄົນພິການໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມ. ມັນໄດ້ສ້ອງແສງໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມຈຳເປັນຂອງພື້ນຖານໂຄງລ່າງທີ່ມີລັກສະນະກວມລວມ ແລະ ເຂົ້າເຖິງໄດ້ ທີ່ເປັນໜຶ່ງດຽວ ເຊິ່ງເປັນສິ່ງທ້າທາຍທີ່ສຳຄັນທີ່ສຸດໃນສະຕະວັດທີ 21.

**Jose Viera**  
ປະທານຄະນະບໍລິຫານ  
ສະຫະພັນຄົນຕາບອດໂລກ

ດ້ວຍ *Accessibility GO! A Guide to Action* ພວກເຮົາຕ້ອງການສ້າງແຮງບັນດານໃຈໃຫ້ແກ່ສະມາຊິກ, ພະນັກງານ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມງານຂອງພວກເຮົາໃນທຸກລະດັບເພື່ອເຂົ້າຮ່ວມຄວາມພະຍາຍາມ ແລະ ມີສ່ວນຮ່ວມກັບຄົນພິການ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ເປັນຜູ້ຕາງໜ້າຂອງພວກເຮົາເຈົ້າເພື່ອນຳພາການປ່ຽນແປງ ແລະ ສ້າງຕົວແບບແນວທາງປະຕິບັດການເຂົ້າເຖິງສຳລັບທຸກຊື່ງເຂດວຽກງານ ໂດຍເນັ້ນໃສ່ຜູ້ທີ່ດ້ອຍໂອກາດທີ່ສຸດ. ພວກເຮົາຮັບຮູ້ເຖິງຄວາມຫຼາກຫຼາຍຂອງອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ເຮັດວຽກເພື່ອປັບປຸງການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ສົ່ງເສີມການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຄົນພິການໃນທົ່ວໂລກ. ພວກເຮົາຮັບຮູ້ວ່າການເຂົ້າເຖິງທີ່ດີຕ້ອງການທັງການວາງແຜນໄລຍະຍາວ ແລະ ການລົງທຶນໃນການອອກແບບທີ່ເປັນແບບສາກົນ ພ້ອມທັງຮັບຮອງເອົາມາດຕະການທັນທີທັນໃດເພື່ອຮັບປະກັນຄວາມເທົ່າທຽມກັນ ແລະ ການບໍ່ຈຳແນກລັງກຽດ.



ພວກເຮົາເຊື່ອໝັ້ນຢ່າງຍິ່ງວ່າ *Accessibility GO! A Guide to Action* ສາມາດສະໜັບສະໜູນການຮ່ວມມືທີ່ມີຄວາມໝາຍລະຫວ່າງອົງການຈັດຕັ້ງເພື່ອຄົນພິການ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມງານຕົ້ນຕໍຂອງພວກເຮົາໃນທຸກລະດັບ ແລະ ທຸກພາກສ່ວນດ້ວຍ *Accessibility GO! A Guide to Action* ພວກເຮົາຕ້ອງການໃຫ້ອົງການຈັດຕັ້ງຕ່າງໆໃນທົ່ວໂລກປະຕິບັດ ແລະ ເປັນແບບຢ່າງໃນຄວາມຮັບຜິດຊອບລະດັບສູງສຸດໃຫ້ແກ່ຄົນພິການ ແລະ ຮັບປະກັນວ່າມາດຕະຖານການເຂົ້າເຖິງທີ່ສທຍພກ ກຳນົດໄວ້ສາມາດບັນລຸໄດ້.

ໃນຖານະເປັນຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາສະຫະພັນຄົນຕາບອດ ແລະ CBM Global Disability Inclusion ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ທຸກອົງການຈັດຕັ້ງເຂົ້າຮ່ວມກັບພວກເຮົາໃນການສົ່ງເສີມການເຂົ້າເຖິງເປັນສິດຂັ້ນພື້ນຖານ ແລະ ເງື່ອນໄຂເບື້ອງຕົ້ນສຳລັບຄົນພິການທຸກຄົນເພື່ອປະກອບສ່ວນຢ່າງຕັ້ງໜ້າໃນທຸກໆດ້ານຂອງຊີວິດທາງດ້ານສັງຄົມ, ວັດ ທະ ນະທຳ, ເສດຖະກິດ ແລະ ການ ເມືອງ ຊຸມຊົນຂອງພວກເຮົາ.

**David Bainbridge**  
ອຳນວຍການຝ່າຍບໍລິຫານ  
CBM ການລວມຜູ້ພິການທົ່ວໂລກ



# ກໍລະນີທາງທຸລະກິດສໍາລັບ ການເຂົ້າເຖິງ

ການປະຕິບັດຕາມພັນທະສັນຍາໃນການເຂົ້າເຖິງ 7 ຂໍ້ ໃນຄູ່ມືນີ້ຈະຊ່ວຍໃຫ້ທ່ານ:


**ປະຕິບັດຕາມພັນທະທາງດ້ານກົດໝາຍ**

- ✓ ປະຕິບັດຕາມກົດໝາຍພາຍໃນ ແລະ ສາກົນ
- ✓ ຫຼີກເວັ້ນການດໍາເນີນຄະດີທີ່ມີລາຄາແພງ
- ✓ ສົ່ງເສີມຄວາມໂປ່ງໃສ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບ



**ເພີ່ມຄວາມຍືດຍຸ່ນ**

- ✓ ສະໜອງສະພາບແວດລ້ອມທີ່ປອດໄພກວ່າ
- ✓ ກຽມພ້ອມຮັບມືກັບວິກິດການໄດ້ດີຂຶ້ນ ແລະ ຫຼຸດຜ່ອນຜົນກະທົບທາງລົບຈາກໄພພິບັດ
- ✓ ສ້າງໃໝ່ໃຫ້ດີກວ່າເກົ່າ ແລະ ຫຼຸດຜ່ອນຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບ



**ມີຄວາມປະຢັດ**

- ✓ ປະຢັດເງິນໂດຍການລວມເອົາການເຂົ້າເຖິງຕັ້ງແຕ່ເລີ່ມຕົ້ນ
- ✓ ປັບປຸງຜະລິດຕະພາບ ແລະ ນະວັດຕະກຳ ໂດຍຜ່ານຄວາມຫຼາກຫຼາຍຂອງທັກສະ ແລະ ຄວາມຊຳນານ
- ✓ ເພີ່ມຖານລູກຄ້າຂອງທ່ານ



**ສ້າງເມືອງ ແລະ ຊຸມຊົນທີ່ສົ່ງເສີມການມີສ່ວນຮ່ວມຫຼາຍຂຶ້ນ**

- ✓ ສະໜັບສະໜູນຄວາມເປັນເອກະລາດ, ການເປັນອິດສະຫຼະ ແລະ ເຄື່ອນໄຫວໄດ້ງ່າຍສໍາລັບທຸກຄົນ
- ✓ ສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງສະຖານທີ່ສາທາລະນະ ແລະ ການບໍລິການ
- ✓ ເພີ່ມທະວີການມີສ່ວນຮ່ວມທາງດ້ານສັງຄົມ, ການເມືອງ, ເສດຖະກິດ, ວັດທະນະທຳຂອງທຸກຄົນ

**ເປັນມິດຕໍ່ສິ່ງແວດລ້ອມ**

- ✓ ຫຼຸດຜ່ອນການປ່ອຍອາຍາກາບອນຂອງທ່ານ ແລະ ການຊົມໃຊ້ຊັບພະຍາກອນ
- ✓ ປັບປຸງການເຂົ້າເຖິງພື້ນທີ່ສີຂຽວຢ່າງສະເໝີພາບ
- ✓ ເພີ່ມການເຂົ້າເຖິງຊັບພະຍາກອນ ແລະ ຕະຫຼາດທ້ອງຖິ່ນ

**ສົ່ງເສີມການເປັນຢູ່ທີ່ດີ ແລະ ບໍ່ມີອັນຕະລາຍ**

- ✓ ຫຼຸດຜ່ອນຄວາມໂດດດ່ຽວ ແລະ ການແບ່ງແຍກ
- ✓ ສ້າງສະພາບແວດລ້ອມທີ່ດີຕໍ່ສຸຂະພາບເຊິ່ງຊ່ວຍປັບປຸງຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງທຸກຄົນ
- ✓ ເພີ່ມທະວີການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງສາທາລະນະຊົນ ແລະ ຫຼຸດຜ່ອນຄວາມສ່ຽງການນໍາໃຊ້ເງິນທຶນສ່ວນລວມໃນທາງທີ່ຜິດ

# ຈຸດປະສົງຂອງຄູ່ມືນີ້

*Accessibility GO! A Guide to Action* ມີຈຸດປະສົງເພື່ອການສະໜັບສະໜູນພາກປະຕິບັດກ່ຽວກັບວິທີການນຳສະເໜີແນວທາງປະຕິບັດສຳລັບ **ວິທີແບບໜີດທັງອົງກອນ** ເພື່ອນຳໄປສູ່ການເຂົ້າເຖິງ ເຊິ່ງຈະອະທິບາຍວິທີການບັນລຸພັນທະສັນຍາດ້ານການເຂົ້າເຖິງທີ່ສຳຄັນຫຼັກ 7 ຂໍ້ໃນສະພາບແວດລ້ອມທີ່ສ້າງຂຶ້ນແບບຄ່ອຍເປັນຄ່ອຍໄປ, ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ການສື່ສານ, ການຈັດຊື້ສິນຄ້າ ແລະ ການບໍລິການ, ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ, ແຜນງານ, ກອງປະຊຸມ ແລະ ກິດຈະກຳຕ່າງໆ, ການຈ້າງງານ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງຊັບພະຍາກອນມະນຸດ (HR).

ຄູ່ມືນີ້ບໍ່ແມ່ນແຜນຜັງລະອຽດ ແຕ່ຈະນຳສະເໜີແນວທາງທີ່ຊ່ວຍໃຫ້ຄຳນຶງເຖິງການເຂົ້າເຖິງໃນບໍລິບົດ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງຕ່າງໆທີ່ຫຼາກຫຼາຍໂດຍຮັບຮູ້ວ່າຜູ້ໃຊ້ຄູ່ມືຈະມາຈາກຈຸດເລີ່ມຕົ້ນທີ່ແຕກຕ່າງກັນ. ອົງການຈັດຕັ້ງ, ທີມງານ ແລະ ພະແນກຕ່າງໆອາດຈະຕ້ອງການທີ່ຈະນຳໃຊ້ຄູ່ມືນີ້ເພື່ອສະໜັບສະໜູນການເຮັດວຽກຂອງພວກເຂົາດ້ວຍຫຼາກຫຼາຍວິທີດັ່ງນີ້:

- **ການສະໜັບສະໜູນ:** ເພື່ອສິ່ງເສີມບ່ອນພັກເຊົາທີ່ເໝາະສົມ, ການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ການອອກແບບທີ່ເປັນແບບສາກົນ

ໂດຍການແຈ້ງການ ແລະ ມີອິດທິພົນຕໍ່ການປ່ຽນແປງພາຍໃນອົງການຈັດ ຕັ້ງ ແລະ ຊຸມຊົນລວມທັງນິຕິກຳ, ນະໂຍບາຍ, ແຜນງານງົບປະມານ ແລະ ແນວທາງປະຕິບັດ.

- **ການພັດທະນາຂີດຄວາມອາດສາມາດ:** ເພື່ອສະໜັບສະໜູນການພັດທະນາທັກສະ ແລະ ຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບການມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງ ໂດຍພະນັກງານ ແລະ ຜູ້ປະຕິບັດໄດ້ຮຽນຮູ້ວ່າການເຂົ້າເຖິງໝາຍຄວາມວ່າແນວໃດ ແລະ ການໄດ້ຮັບຄວາມໝັ້ນໃຈວ່າສິ່ງມອບແນວໃດ.
- **ຄວາມຮັບຜິດຊອບ:** ເພື່ອສະໜັບສະໜູນວັດທະນະທຳຂອງອົງກອນໃນການດຳເນີນການ ແລະ ຄວາມໂປ່ງໃສເຊິ່ງການເຂົ້າເຖິງແມ່ນຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງທຸກຄົນ ບໍ່ວ່າໜ້າທີ່ຂອງພວກເຂົາຈະແມ່ນຫຍັງ ບໍ່ວ່າຈະເປັນການດຳເນີນງານ, ການເງິນ, ໂຄງການ, ການສື່ສານ, ການລະດົມທຶນ ຫຼື ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ.
- **ການມີສ່ວນຮ່ວມ:** ເພື່ອສະໜັບສະໜູນການສ້າງສະພາບແວດລ້ອມບ່ອນທີ່ທຸກຄົນສາມາດມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງມີຄວາມໝາຍໃນຂະບວນການຕັດສິນໃຈ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງກໍໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກມຸມມອງທີ່ຫຼາກຫຼາຍເຊິ່ງຈະເຮັດໃຫ້ພວກເຂົາມີສຸຂະພາບດີຂຶ້ນ ແລະ ສະພາບແວດລ້ອມທີ່ປະສົບຄວາມສຳເລັດຫຼາຍຂຶ້ນ

**ຄູ່ມືນີ້ສິ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບກັນສຳລັບຄົນພິການທຸກຄົນ**

ເມື່ອເວລາຄົນເຮົາຄິດເຖິງຄວາມສາມາດໃນການເຂົ້າເຖິງ ພວກເຂົາມັກຈະພິຈາລະນາຄວາມຕ້ອງການຂອງຄົນພິການທາງສາຍຕາຫຼາຍກວ່າ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການ ການຊ່ວຍເຫຼືອທີ່ຊັດເຈນເຊັ່ນ: ຄົນຕາບອດ, ຄົນຫູໜວກ ຫຼື ຄົນພິການທາງຮ່າງກາຍ. ກົງກັນຂ້າມເງື່ອນໄຂການເຂົ້າເຖິງສຳລັບຄົນພິການທາງຈິດ-ສັງຄົມ ຫຼື ການພິການທາງປັນຍາມັກຈະບໍ່ມີໃຜສັງເກດເຫັນ.

ໃນຄູ່ມືນີ້ ເມື່ອພວກເຮົາໃຊ້ຄຳວ່າ 'ຄົນພິການ' ພວກເຮົາຕ້ອງການໃຫ້ທ່ານຄິດເຖິງທຸກຄົນໂດຍສະເພາະຄົນພິການທີ່ມັກຈະຖືກເບິ່ງຂ້າມໄປ. ສະນັ້ນ, ນີ້ເປັນພຽງບາງສ່ວນຂອງຄົນທີ່ທ່ານຕ້ອງຄຳນຶງເຖິງ..... ຄົນທີ່ເປັນພະຍາດຜິວໜັງດ່ອນ ຄົນທີ່ມີຄວາມບົກພ່ອງທາງສະຕິປັນຍາ ຄົນທີ່ພິການທາງສະໝອງ, ຄົນຫູໜວກ ຕາບອດ, ຄົນທີ່ພິການທາງສະຕິປັນຍາ, ຄົນທີ່ມີບັນຫາໃນການໄດ້ຍິນ, ຄົນທີ່ເປັນຂີ້ທູດ, ຄົນທີ່ມີສາຍຕາບໍ່ແຈ້ງ, ຄົນທີ່ມີຄວາມພິການທາງດ້ານຈິດໃຈ-ສັງຄົມ, ຄົນທີ່ມີຮູບຮ່າງເຕັຍ, ຄົນທີ່ມີກະດູກສັນຫຼັງຄິດ ແລະ ມີພາວະສະໝອງບວມນ້ຳ, ຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບບາດເຈັບ ແລະ ມີຮອຍແປ້ວຈາກບາດແຜທີ່ຖືກໄໝ້ເຊິ່ງເປັນສາເຫດເຮັດໃຫ້ຊີວິດເກີດການປ່ຽນແປງ ...

ພວກເຮົາສາມາດໄປຕໍ່ໄດ້ ແຕ່ຂໍ້ຄວາມຂອງພວກເຮົາຍັງຢູ່ທີ່ນີ້ເພື່ອໃຫ້ຈື່ໄວ້ວ່າໃຫ້ຄິດເຖິງຄວາມຫຼາກຫຼາຍຂອງຄົນພິການໃນເວລາທີ່ເຮັດວຽກກ່ຽວກັບການເຂົ້າເຖິງ.

# ຄູ່ມືນີ້ສ້າງຂຶ້ນມາເພື່ອໃຜ?

Accessibility GO! A Guide to Action ແມ່ນແຫຼ່ງຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ຮັບການອອກແບບເພື່ອນຳໃຊ້ໂດຍບັນດາອົງການຈັດຕັ້ງຕ່າງໆທີ່ຫຼາກຫຼາຍລວມທັງອົງການຈັດຕັ້ງຂອງຊຸມຊົນຂະໜາດນ້ອຍ, ເທດສະບານທ້ອງຖິ່ນ, ຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ, ບໍລິສັດທີ່ຮ່ວມມືກັບຫຼາຍຝ່າຍ, ວິສາຫະກິດສັງຄົມ, ອົງການບໍ່ສັງກັດລັດຖະບານ ຫຼື ອົງການສະຫະປະຊາຊາດ ແລະ ອື່ນໆ ເຊິ່ງໄດ້ຮັບການອອກແບບເປັນແຫຼ່ງຂໍ້ມູນທີ່ສາມາດນຳໄປປັບໃຊ້ໂດຍທີມງານ ແລະ ພະແນກຕ່າງໆເພື່ອຕອບສະໜອງຄວາມ

ຕ້ອງການ, ຄວາມເປັນຈິງ ແລະ ບໍລິບົດຂອງອົງກອນທີ່ຫຼາກຫຼາຍ ເຊິ່ງອາດຈະລວມທັງການຊ່ວຍເຫຼືອດ້ານມະນຸດສະທຳ, ການຮ່ວມມືເພື່ອການພັດທະນາ, ການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານ ແລະ ການພັດທະນາຕົວເມືອງ ຫຼື ການໃຫ້ບໍລິການ.

ການເຂົ້າເຖິງແມ່ນໜ້າທີ່ຂອງທຸກຄົນ ແລະ ຕ້ອງການ ການມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງກວ້າງຂວາງຂອງພະນັກງານ ແລະ ພະແນກຕ່າງໆພາຍໃນອົງກອນຂອງທ່ານ. ຂ້າງລຸ່ມນີ້ແມ່ນລາຍລະອຽດຂອງຜູ້ທີ່ຮັບຜິດຊອບພາຍໃຕ້ແຕ່ລະພັນທະສັນຍາແຕ່ລະຂໍ້.



## ພັນທະສັນຍາ 1

ບ່ອນເຮັດວຽກ ແລະ ສະຖານທີ່ຂອງພວກເຮົາຄົນພິການທຸກຄົນສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້

## ໃຜເປັນຜູ້ຮັບຜິດຊອບ?

ພະນັກງານທີ່ມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບດ້ານການບໍລິຫານ ແລະ ການຂົນສົ່ງ ໂດຍສະເພາະແມ່ນຜູ້ຮັບຜິດຊອບການຄຸ້ມຄອງຊັບພະຍາກອນມະນຸດ, ງົບປະມານ, ການປະມຸນ ແລະ ກິດໝາຍ.



## ພັນທະສັນຍາ 2

ຂໍ້ມູນ ແລະ ການສື່ສານຂອງພວກເຮົາ ລວມທັງລະບົບ ແລະ ເຕັກໂນໂລຊີຕ່າງໆແມ່ນຄົນພິການທຸກຄົນສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້

## ໃຜເປັນຜູ້ຮັບຜິດຊອບ?

ພະນັກງານທີ່ຮັບຜິດຊອບດ້ານ ICT ແລະ ການສື່ສານໂດຍສະເພາະຜູ້ທີ່ຮັບຜິດຊອບໃນການຄຸ້ມຄອງເວັບໄຊທ໌, ເນື້ອໃນທີ່ເປັນດິຈິຕອລ, ການຕະຫຼາດ ແລະ ການຈັດຊື້ສິນຄ້າຈຳພວກ ICT. ທຸກໆຄົນໃນອົງກອນຕ່າງໆສ້າງເນື້ອໃນ ຫຼື ມີສ່ວນຮ່ວມໃນບາງຮູບແບບຂອງການສື່ສານ ດັ່ງນັ້ນພະນັກງານທຸກຄົນຈຶ່ງມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບໃນການປະຕິບັດຕາມພັນທະສັນຍານີ້.



## ພັນທະສັນຍາ 3

ການຈັດຊື້ສິນຄ້າ, ການບໍລິການ ແລະ ສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກຕ່າງໆຂອງພວກເຮົາຈະລວມເອົາການພິຈາລະນາເງື່ອນໄຂ ແລະ ມາດຕະຖານການເຂົ້າເຖິງ

## ໃຜເປັນຜູ້ຮັບຜິດຊອບ?

ພະນັກງານທີ່ມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບດ້ານການເງິນ, ດຳເນີນການ ແລະ ການຈັດຊື້ ໂດຍສະເພາະຜູ້ທີ່ຮັບຜິດຊອບໃນການຄຸ້ມຄອງງົບປະມານ, ການປະມຸນ ແລະ ການເຮັດສັນຍາທາງດ້ານກິດໝາຍ - ບໍ່ວ່າຈະເປັນພະແນກການເງິນ, ບໍລິຫານ, ດຳເນີນການ, ການບໍລິການ ແລະ ຜະລິດຕະພັນ, ແຜນງານ, ການຕະຫຼາດ, ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ, ການລະດົມທຶນ, ການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈ ແລະ ການພັດທະນາ.





### ພັນທະສັນຍາ 4

ລະບົບການພັດທະນາຂີດຄວາມອາດສາມາດ, ການຄຸ້ມຄອງຄວາມຮູ້ ແລະ ການຮຽນຮູ້ໄດ້ຮັບການອອກແບບ ແລະ ສະໜັບສະໜູນໃຫ້ມີລັກສະນະທົ່ວເຖິງ ແລະ ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ເພື່ອໃຫ້ທຸກຄົນສາມາດປະກອບສ່ວນ ແລະ ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດເທົ່າທຽມກັນ

### ໃຜເປັນຜູ້ຮັບຜິດຊອບ?



ພະນັກງານທີ່ຮັບຜິດຊອບກວດກາ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດໃນອົງກອນ ລວມທັງຮັບປະກັນໃຫ້ມີງົບປະມານທີ່ເໝາະສົມ ພ້ອມທັງກິນໄກການຮຽນຮູ້ ແລະ ການໃຫ້ຄໍາແນະນໍາ. ການແນະນໍານີ້ຍັງກ່ຽວຂ້ອງກັບບຸກຄົນທີ່ຮັບຜິດຊອບໃນການຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ ແລະ ຮັບປະກັນວ່າເພື່ອນຮ່ວມງານມີຄວາມຮູ້ ແລະ ການສະໜັບສະໜູນເພື່ອຂັບເຄື່ອນການເຂົ້າເຖິງໄປຂ້າງໜ້າ.



### ພັນທະສັນຍາ 5

ແຜນງານ ແລະ ການບໍລິການຂອງພວກເຮົາແມ່ນບໍ່ມີການຈໍາແນກລັງກຽດ ແລະ ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ໂດຍຄົນພິການທຸກຄົນໃນຊຸມຊົນຂອງພວກເຂົາໂດຍບໍ່ຈໍາກັດອາຍຸ, ເພດ, ສາສະໜາ, ຊົນເຜົ່າ ຫຼື ລັກສະນະປະຈໍາຕົວອື່ນໆ

### ໃຜເປັນຜູ້ຮັບຜິດຊອບ?



ພະນັກງານທຸກຄົນທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ໃນອົງການຈັດຕັ້ງຂອງລັດຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ, ພາກເອກະຊົນ, ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ, ພາກສ່ວນພັດທະນາຊຸມຊົນ ຫຼື ມະນຸດສະທໍາທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການວາງແຜນໂຄງການ, ອອກແບບ, ດໍາເນີນການປະຕິບັດ ແລະ ປະເມີນຜົນ. ພັນທະສັນຍານີ້ຍັງສອດຄ່ອງກັບພະນັກງານທີ່ຮັບຜິດຊອບວຽກການເງິນ ແລະ ດໍາເນີນການສະໜັບສະໜູນແຜນງານ ແລະ ຮັບຜິດຊອບຂຶ້ນແຜນງົບປະມານ ແລະ ຄຸ້ມຄອງການເງິນ. ຢ່າງເທົ່າທຽມກັນສໍາລັບພະນັກງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການສະໜັບສະໜູນ, ການສື່ສານ, ການຕະຫຼາດ, ການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງຄວາມຮູ້ເຊິ່ງສະໜັບສະໜູນ ແລະ ອາໄສຂໍ້ມູນຂອງແຜນງານ.



### ພັນທະສັນຍາ 6

ກອງປະຊຸມ ແລະ ກິດຈະກຳງານຕ່າງໆທີ່ພວກເຮົາຈັດ ທັງແບບອອນໄລນ໌ ແລະ ແບບເຊິ່ງໜ້າ ຄົນພິການທຸກຄົນສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້

### ໃຜເປັນຜູ້ຮັບຜິດຊອບ?



ພະນັກງານທີ່ຮັບຜິດຊອບ ຫຼື ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຈັດກອງປະຊຸມພາຍໃນ ແລະ ພາຍນອກ, ການນໍາສະເໜີຕ່າງໆ, ສໍາມະນາທາງເວັບໄຊທ໌ (webinar) ແລະ ກິດຈະກຳອື່ນໆ. ການວາງແຜນກອງປະຊຸມ ຫຼື ກິດຈະກຳງານຕ່າງໆ ຕາມປົກກະຕິຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການຮ່ວມມືກັນລະຫວ່າງພະແນກ ບໍ່ວ່າຈະເປັນ ການເງິນ, ຂົນສົ່ງ, ບໍລິຫານ, ຄວາມປອດໄພ, ການສື່ສານ ຫຼື ການຕະຫຼາດ ສະນັ້ນ, ສິ່ງສໍາຄັນແມ່ນທິມງານທັງໝົດຕ້ອງຮັບຮູ້ພາລະບົດບາດ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນພາຍໃຕ້ພັນທະສັນຍານີ້.



### ພັນທະສັນຍາ 7

ບ່ອນທີ່ເຮັດວຽກຂອງພວກເຮົາສິ່ງເສີມສະພາບແວດລ້ອມແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ສິ່ງແວດລ້ອມທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ເຊິ່ງສະໜັບສະໜູນໃຫ້ພະນັກງານທຸກຄົນປະສົບຜົນສໍາເລັດດ້ວຍການສະໜອງທີ່ຢູ່ອາໄສທີ່ເໝາະສົມໃຫ້ແກ່ພະນັກງານຜູ້ທີ່ມີຄວາມພິການຕາມກໍລະນີຈໍາເປັນ.

### ໃຜເປັນຜູ້ຮັບຜິດຊອບ?



ພະນັກງານທຸກພະແນກຜູ້ມີໜ້າທີ່ບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງຕາມສາຍງານ ຫຼື ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສະໜັບສະໜູນການພັດທະນາພະນັກງານ ນັບຕັ້ງແຕ່ຮັບສະໝັກ, ໃຫ້ຄໍາປຶກສາ ແລະ ການຊ່ວຍເຫຼືອຈາກເພື່ອນຮ່ວມງານຈົນເຖິງໜ້າທີ່ສະເພາະເພື່ອຮັບປະກັນສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນບ່ອນເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານ, ຜູ້ຮັບເໝົາ, ຊ່ຽວຊານທີ່ປຶກສາ ແລະ ອາສາສະໝັກ. ພັນທະສັນຍານີ້ຊ່ວຍໃຫ້ພະນັກງານທຸກຄົນເຂົ້າໃຈສິດ, ພາລະບົດບາດ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນດີຂຶ້ນໃນການປະກອບສ່ວນສ້າງວັດທະນະທໍາບ່ອນເຮັດວຽກທີ່ທຸກຄົນສາມາດມີສ່ວນຮ່ວມໄດ້.

# ຄູ່ມືນີ້ໃຊ້ແນວໃດ?

ຄູ່ມືສະບັບນີ້ໄດ້ກຳນົດ 3 ຂັ້ນຕອນໃນການປະຕິບັດພັນທະສັນຍາການເຂົ້າເຖິງ 7 ຂໍ້ ສຳລັບອົງກອນຂອງທ່ານ. ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນທີ່ເປັນປະໂຫຍດໄດ້ຖືກລວມໄວ້ ຫຼື ອ້າງອີງຢູ່ໃນຄູ່ມືສະບັບນີ້ ເພື່ອສະໜັບສະໜູນທ່ານໃນເສັ້ນທາງເດີນໄປສູ່ການເຂົ້າເຖິງທີ່ດີຍິ່ງຂຶ້ນ. ການຈະນຳໃຊ້ຄູ່ມືນີ້ແນວໃດແມ່ນຂຶ້ນຕົວກັບທ່ານ ແຕ່ວິທີການຂອງທ່ານຄວນຈະອີງໃສ່ຫຼັກການດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

## ສອດຄ່ອງກັບຫຼັກການ ແລະ ວິທີການດ້ານສິດທິມະນຸດ

ຫຼັກການທົ່ວໄປຂອງ [ມາດຕາ 3 ຂອງ ສທຍພກ](#) ສະໜັບສະໜູນພັນສັນຍາ 7 ຂໍ້ ແລະ ຕ້ອງແນະນາວິທີການ ໃນການສົ່ງເສີມການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ຫຼັກການອອກແບບທີ່ເປັນແບບສາກົນ ຕາມ [ມາດຕາ 5 ຂອງ ສທຍພກ](#) ວ່າດ້ວຍຄວາມສະເໝີພາບ ແລະ ການບໍ່ຈຳແນກລັງກຽດ ແລະ ເປັນຕົວຂັບເຄື່ອນເນື້ອໃນຂອງຄູ່ມືນີ້ ເຊິ່ງທ່ານຈຳເປັນຕ້ອງສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບ ແລະ ຮັບປະກັນວ່າທ່ານບໍ່ຈຳແນກລັງກຽດ ລວມທັງອີງໃສ່ພື້ນຖານຂອງຄວາມພິການ. ດັ່ງນັ້ນ, ໃນກໍລະນີທີ່ບໍ່ມີການເຂົ້າເຖິງທ່ານມີໜ້າທີ່ສະໜອງທີ່ຢູ່ອາໄສທີ່ເໝາະສົມ.

## ການມີສ່ວນຮ່ວມກັບຄົນພິການ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ເປັນຕົວແທນຂອງພວກເຂົາໃນຖານະຜູ້ຊ່ຽວຊານທີ່ໃຊ້ສິດຂອງຕົນເອງ

ນີ້ເປັນສິ່ງທີ່ສຳຄັນໃນບໍລິບົດຂອງການອອກແບບທີ່ເປັນແບບສາກົນ ເຊິ່ງເນັ້ນໃສ່ການຮຽນຮູ້ຈາກປະສົບການຂອງຄົນສະນັ້ນ ມັນຈຶ່ງສຳຄັນທີ່ຈະໃຊ້ ແລະ ດັດປັບຄູ່ມືນີ້ຮ່ວມມືກັບອົງການຈັດຕັ້ງເພື່ອຄົ້ນພິການ (OPD) ທີ່ສາມາດສະໜັບສະໜູນທ່ານຕະຫຼອດຂະບວນການໄດ້. [ຄຳເຫັນທົ່ວໄປ ຂອງ ສທຍພກ 7](#) ໃຫ້ຄຳແນະນຳແກ່ທ່ານກ່ຽວກັບການມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງເຕັມທີ່ ແລະ ມີປະສິດທິພາບຂອງຄົນພິການທຸກຄົນ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ເປັນຕົວແທນຂອງພວກເຂົາ.

## ບໍ່ປະຖິ້ມໃຫ້ໃຜຢູ່ທາງຫຼັງ: ໃຊ້ມາດຕະການສະເພາະເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ທຸກຄົນໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງເທົ່າທຽມກັນ

ການເຂົ້າເຖິງເປັນເລື່ອງຂອງການມີສ່ວນຮ່ວມ ດ້ວຍການປະຕິບັດພັນທະສັນຍາໃນການເຂົ້າເຖິງ, ທ່ານຍັງປະຕິບັດພັນທະສັນຍາທີ່ທົ່ວເຖິງທຸກຄົນ ເຊິ່ງລວມທັງຜູ້ທີ່ມີສຽງ ຫຼື ອຳນາດໜ້ອຍກວ່າ ແລະ ກຸ່ມຄົນທີ່ດ້ອຍໂອກາດ. ເພື່ອໃຫ້ມັນເກີດຂຶ້ນ ທ່ານຈະຕ້ອງຮັບປະກັນວ່າມີມາດຕະການສະເພາະລວມທັງຄວາມພະຍາຍາມຂອງທ່ານເພື່ອໃຫ້ [ກຸ່ມຄົນທີ່ດ້ອຍໂອກາດ](#) ສາມາດເຂົ້າເຖິງ ແລະ ມີສ່ວນຮ່ວມເທົ່າທຽມກັນ.

## ປັບໃຫ້ເຂົ້າກັບສະຖານະການ

ການເຮັດວຽກເພື່ອປັບປຸງການເຂົ້າເຖິງມັນຮຽກຮ້ອງໃຫ້ທ່ານຕ້ອງພິຈາລະນາຄວາມເປັນຈິງຂອງບໍລິບົດຂອງທ່ານເຊິ່ງໝາຍຄວາມວ່າທ່ານອາດຈະຕ້ອງປັບການໃຫ້ຄຳແນະນຳນີ້ໃຫ້ເໝາະສົມກັບສະພາບແວດລ້ອມໃນທ້ອງຖິ່ນຂອງທ່ານ, ໂດຍສະເພາະຖ້າທ່ານເຮັດວຽກໃນເງື່ອນໄຂທີ່ມີຊັບພະຍາກອນບໍ່ພຽງພໍ, ລັດທີ່ບໍ່ມີຄວາມເຂັ້ມແຂງ ຫຼື ສະຖານະການດ້ານມະນຸດສະທຳ. ເມື່ອເຮັດແນວນັ້ນ ຕ້ອງຮັບປະກັນວ່າທ່ານໃຫ້ OPD ແລະ [ຜູ້ຊ່ຽວຊານດ້ານການເຂົ້າເຖິງ](#) ມີສ່ວນຮ່ວມ ເພື່ອໃຫ້ທ່ານຈະສາມາດບັນລຸມາດຕະຖານສູງສຸດໄດ້.



# ຄໍາຖາມທີ່ຖືກຖາມເລື້ອຍໆ

**ຂ້າງລຸ່ມນີ້ແມ່ນບາງຄໍາຖາມທີ່ຖືກຖາມເລື້ອຍໆກ່ຽວກັບການເຂົ້າເຖິງທີ່ອາດຈະຊ່ວຍໃຫ້ທ່ານເລີ່ມປະຕິບັດ.**

## **ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງພວກເຮົາຄວນເຮັດວຽກຕາມພັນທະສັນຍາທັງ 7 ຂໍ້ພ້ອມກັນບໍ?**

ພັນທະສັນຍາທັງ 7 ຂໍ້ມີການເຊື່ອມໂຍງຕໍ່ກັນ ແລະ ຄວນໄດ້ຮັບການພິຈາລະນາຮ່ວມກັນ. ການຮັບຮູ້ເຖິງຄວາມສາມາດໃນການເຂົ້າເຖິງໃນທຸກຂົງເຂດວຽກງານຂອງທ່ານຈຳເປັນຕ້ອງມີການຄິດທົບທວນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ແລະ ຄວາມສາມາດໃນການຕິດຕາມ ແລະ ສະແດງໃຫ້ເຫັນຄວາມກ້າວໜ້າຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງເພື່ອບັນລຸຄວາມສາມາດໃນການເຂົ້າເຖິງ. ອົງຕາມຫຼັກການ ອົງການຈັດຕັ້ງຕ່າງໆ ຄວນດໍາເນີນການປະເມີນພັນທະສັນຍາທັງ 7 ຂໍ້ໃນເວລາດຽວ. ດ້ວຍວິທີນີ້ມັນຈະຊ່ວຍໃຫ້ທ່ານປະເມີນຈຸດແຂງຂອງທ່ານ ເຊິ່ງທ່ານຈຳເປັນຕ້ອງດໍາເນີນການປະຕິບັດເພີ່ມເຕີມ ເຊິ່ງມັນຈະຊ່ວຍໃຫ້ທ່ານກ້າວໄປຂ້າງໜ້າພ້ອມແຜນການປະຕິບັດງານທີ່ສາມາດທົບທວນໄດ້ໃນແຕ່ລະປີ. ຖ້າທ່ານບໍ່ມີຊັບພະຍາກອນ, ເວລາ ຫຼື ຄວາມເປັນໄປໄດ້ທີ່ຈະດໍາເນີນການປະເມີນອົງກອນຕາມພັນທະສັນຍາທັງ 7 ຂໍ້ພ້ອມກັນໄດ້ ອາດຈະນໍາໃຊ້ກິນລະຍຸດທີ່ຈະເລືອກເອົາວິທີການເພີ່ມເຕີມ ໂດຍເລີ່ມຕົ້ນຈາກພັນທະສັນຍາສະເພາະທີ່ສອດຄ່ອງກັບພະແນກຕ່າງໆ ແລະ ສ້າງມັນຂຶ້ນມາ.

## **ແມ່ແບບການປະເມີນຕົນເອງຄືກັນກັບການກວດສອບການເຂົ້າເຖິງບໍ?**

ຄູ່ມືນີ້ບໍ່ແມ່ນການທົດສອບ, ການກວດສອບ ຫຼື ແຜນການໃຫ້ຄະແນນແບບເປັນທາງການເພື່ອຮັບຮອງອົງກອນ. ຄູ່ມືນີ້ແມ່ນເຄື່ອງມືທີ່ຈະຊ່ວຍໃຫ້ອົງການຈັດ ຕັ້ງສາມາດເລີ່ມຕົ້ນເຮັດວຽກກ່ຽວກັບການເຂົ້າເຖິງ. ຄູ່ມືນີ້ຊຸກຍູ້ສະໜັບສະໜູນໃຫ້ທ່ານທົບທວນຄືນ ແລະ ປັບປຸງການເຂົ້າເຖິງຂອງທ່ານຢ່າງເປັນປົກກະຕິຕະຫຼອດໄລຍະເວລາ. ແມ່ແບບການປະເມີນຕົນເອງທີ່ສະໜອງໃນຄູ່ມືນີ້ແມ່ນເຄື່ອງມືທີ່ສະໜັບສະໜູນ **ວິທີແບບໝົດທັງອົງກອນ** ການສິນທະນາແບບໂຕ້ຕອບຈະຊ່ວຍໃຫ້ທ່ານປະເມີນອົງກອນຕາມພັນທະສັນຍາທັງ 7 ຂໍ້. ການກວດສອບການເຂົ້າເຖິງແມ່ນການປະເມີນຜົນແບບມີອາຊີບທີ່ດໍາເນີນເພື່ອວັດແທກການປະຕິບັດຕາມຂໍ້ກຳນົດສະເພາະ ດ້ານ ຫຼື ບາງດ້ານຂອງວຽກງານຂອງທ່ານ ເຊັ່ນ: ອາຄານ,

ເວັບໄຊທ໌, ສິ່ງອໍານວຍຄວາມສະດວກ, ການບໍລິການ ແລະ ລະບົບຕ່າງໆຕາມມາດຕະຖານທີ່ບັງຄັບໃຊ້. ການດໍາເນີນການກວດສອບການເຂົ້າເຖິງເປັນພຽງແຕ່ໜຶ່ງໃນການດໍາເນີນການຫຼາຍໆຢ່າງທີ່ອົງກອນຂອງທ່ານສາມາດປະຕິບັດເພື່ອປັບປຸງການເຂົ້າເຖິງ. ຄວາມຈຳເປັນເພື່ອກວດສອບການເຂົ້າເຖິງສາມາດກຳນົດໂດຍອີງໃສ່ຜົນໄດ້ຮັບ ແລະ ບຸລິມະສິດທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນລະຫວ່າງຂະບວນການ 3 ຂັ້ນຕອນ.

## **ຂ້ອຍຈະຕິດຕໍ່ກັບອົງການຈັດຕັ້ງເພື່ອຄົ້ນພິການ (OPD) ແລະ ຜູ້ຊ່ຽວຊານດ້ານການເຂົ້າເຖິງໄດ້ແນວໃດ?**

ການແກ້ໄຂບັນຫາເຂົ້າເຖິງພາຍໃນອົງກອນຂອງທ່ານຕ້ອງອາໄສຄວາມຊ່ຽວຊານດ້ານເຕັກນິກ ແລະ ຄຳແນະນຳທີ່ອາດຈະບໍ່ມີຢູ່ພາຍໃນອົງກອນ. ອົງການຈັດຕັ້ງເພື່ອຄົ້ນພິການ (OPD) ແລະ ຜູ້ຊ່ຽວຊານດ້ານການເຂົ້າເຖິງແມ່ນມີໃຫ້ບໍລິການໃນລະດັບໂລກ, ພາກພື້ນ, ລະດັບຊາດ ແລະ ຫ້ອງຖິ່ນໂດຍຜ່ານເຄືອຂ່າຍ ແລະ ຊຸມຊົນທີ່ປະຕິບັດງານ. ສິ່ງສຳຄັນແມ່ນທ່ານສ້າງແຜນຜັງຄວາມຊ່ຽວຊານດ້ານເຕັກນິກທີ່ມີຢູ່ໃນພື້ນທີ່, ປະເທດ ຫຼື ພາກພື້ນຂອງທ່ານ ແລະ ທ່ານຕ້ອງເຂົ້າເຖິງກຸ່ມຄົນພິການທີ່ຫຼາກຫຼາຍ ໂດຍສະເພາະແມ່ນຜູ້ທີ່ເປັນກຸ່ມຄົນສ່ວນໜ້ອຍ. ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນທີ່ດີແມ່ນການຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີໂຄງການລິເລີ່ມ [IDA-IDDC Bridge CRPD SDGs initiative](#) ເຊິ່ງໄດ້ພັດທະນາກຸ່ມຜູ້ຊ່ຽວຊານດ້ານ OPD ທີ່ເຂັ້ມແຂງ ໃນການພັດທະນາທີ່ລວມເອົາຄົນພິການໃນທົ່ວເຂດທະວີບອາຊີ, ອາຟຣິກາ, ອາເມລິກາລາຕິນ, ຕາເວັນອອກກາງ ແລະ ເອີຣົບ. ແຫຼ່ງສະໜັບສະໜູນທີ່ດີອີກຢ່າງໜຶ່ງແມ່ນສະມາຄົມຜູ້ຊ່ຽວຊານດ້ານການເຂົ້າເຖິງສາກົນ [ສະມາຄົມຜູ້ຊ່ຽວຊານດ້ານການເຂົ້າເຖິງສາກົນ](#) ເຊິ່ງມີຜູ້ຊ່ຽວຊານທີ່ໄດ້ຮັບການຢັ້ງຢືນຫຼາຍດ້ານກ່ຽວກັບການເຂົ້າເຖິງສະພາບແວດລ້ອມດິຈິຕອລ ແລະ ສະພາບແວດລ້ອມທີ່ສ້າງຂຶ້ນ, ເຊິ່ງຕັ້ງຢູ່ທົ່ວໂລກ.

# ຂະບວນການ 3 ຂັ້ນຕອນ

ຄູ່ມືນີ້ມີຂະບວນການ 3 ຂັ້ນຕອນເພື່ອສະໜັບສະໜູນໃຫ້ທ່ານດຳເນີນວຽກງານໄປສູ່ພັນທະສັນຍາທັງ 7 ຂໍ້. ວິທີທີ່ມີການກຳນົດໄລຍະນີ້ຈະຊ່ວຍສຸມໃສ່ບຸລິມະສິດຂອງທ່ານຢ່າງມີຍຸດທະສາດ ແລະ ປະຕິບັດມາດຕະຖານການເຂົ້າເຖິງທີ່ສູງຂຶ້ນຕະຫຼອດໄລຍະເວລາ. ອົງການຈັດຕັ້ງໃດກໍ່ສາມາດນຳເອົາຂະບວນການ 3 ຂັ້ນຕອນນີ້ໄປໃຊ້ໄດ້ໂດຍບໍ່ຈຳກັດຂະໜາດ ຫຼື ປະເພດເພື່ອອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການຕັດສິນໃຈແບບມີການຄິດທົບທວນ ແລະ ມີຂໍ້ມູນ. ຂະບວນການນີ້ມີຈຸດປະສົງເພື່ອສົ່ງເສີມການເຈລະຈາ ແລະ ການຍອມຮັບທົ່ວອົງກອນ ໂດຍສະເພາະເພື່ອຮັບປະກັນວ່າມີການຮັບຟັງຄວາມຄິດທີ່ຫຼາກຫຼາຍ.

ແຕ່ລະຂັ້ນຕອນສາມາດປັບປ່ຽນໄດ້ຕາມບໍລິບົດຂອງອົງກອນ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ ມີຂໍ້ກຳນົດທີ່ຈຳເປັນຕະຫຼອດຮອດຂະບວນການທີ່ຄວນປະຕິບັດຕາມເພື່ອຮັບປະກັນວິທີແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ທົ່ວເຖິງ ເຊິ່ງໃນນັ້ນລວມມີ:

- **ຮັບປະກັນການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຄົນພິການ ແລະ OPD**

ຄວາມຊ່ຽວຊານ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຄົນພິການ ແມ່ນເງື່ອນໄຂເບື້ອງຕົ້ນໃນການບັນລຸການດຳເນີນການປະຕິບັດການເຂົ້າເຖິງທີ່ປະສົບຜົນສຳເລັດ, ຮອບດ້ານ ແລະ ຍືນຍົງ. ເພື່ອດຳເນີນການ ທ່ານຕ້ອງຕິດຕໍ່ກັບຄົນພິການ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງຕົວແທນຂອງພວກເຂົາ ເຊິ່ງອາດຈະຕ້ອງສ້າງແຜນທີ່ກຳນົດວ່າ ອົງການຈັດຕັ້ງເພື່ອຄົນພິການ (OPD) ໃດເຮັດວຽກໃນລະດັບຊາດ ຫຼື ທ້ອງຖິ່ນໃນເຂດພື້ນທີ່ຂອງທ່ານ ແລະ ມີຄວາມຊ່ຽວຊານດ້ານໃດ, ໃຫ້ຄຳແນະນຳ ຫຼື ໃຫ້ການບໍລິການຫຍັງ. ແນວທາງປະຕິບັດທີ່ດີຢ່າງໜຶ່ງແມ່ນການເຮັດສັນຍາກັບ OPD ຫຼື ຜູ້ຊ່ຽວຊານດ້ານການເຂົ້າເຖິງເພື່ອໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນອົງກອນຂອງທ່ານເນື່ອງຈາກທ່ານມີສ່ວນຮ່ວມໃນຂະບວນການ.

- **ຮັບປະກັນການເຂົ້າເຖິງຂະບວນການຕັດສິນໃຈ ແລະ ການສະໜອງທີ່ຢູ່ອາໄສຢ່າງເໝາະສົມຕາມຄວາມຈຳເປັນ ແລະ ການຮ້ອງຂໍ:** ສິ່ງນີ້ເປັນສິ່ງທີ່ສຳຄັນໃນມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງເທົ່າທຽມກັນ ແລະ ມີຄວາມໝາຍສຳລັບຄົນພິການທີ່ຫຼາກຫຼາຍໃນຂະບວນການນີ້ ແລະ ໃຫ້ແນ່ໃຈວ່າທຸກສຽງຈະມີຄືນໄດ້ຍິນ. ໃນຂະນະທີ່ເຮັດວຽກກ່ຽວກັບການເຂົ້າເຖິງ ກໍ່ມີຄວາມຈຳເປັນເພື່ອຮັບປະກັນການສະໜອງທີ່ຢູ່ອາໄສທີ່ເໝາະສົມເມື່ອມີການຮ້ອງຂໍ – ສຳລັບຂໍ້ມູນເພີ່ມເຕີມກ່ຽວກັບ **ບ່ອນພັກເຊົາທີ່ເໝາະສົມ** ຂໍໃຫ້ເບິ່ງໃນພັນທະສັນຍາ 7.
- **ສະໜັບສະໜູນການໃຫ້ຄຳແນະນຳ, ການຮຽນຮູ້ ແລະ ການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ** ການເຂົ້າເຖິງປຽບໄດ້ດັ່ງການເດີນທາງເພື່ອການຮຽນຮູ້ ເຊິ່ງໝາຍຄວາມວ່າການແບ່ງປັນຄວາມຮູ້ ແລະ ປະສົບການເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ພວກເຮົາບັນລຸເປົ້າໝາຍການເຂົ້າເຖິງຂອງພວກເຮົາເປັນສິ່ງສຳຄັນ ການສະໜັບສະໜູນການໃຫ້ຄຳແນະນຳ ແລະ ການຮຽນຮູ້ພາຍໃນອົງກອນຂອງທ່ານຈະພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດຂອງທ່ານເພື່ອກຳນົດວິທີແກ້ໄຂ ແລະ ນະວັດກຳທີ່ດີທີ່ສຸດ. ຂໍໃຫ້ເບິ່ງໃນພັນທະສັນຍາ 4 ສຳລັບຂໍ້ມູນເພີ່ມເຕີມກ່ຽວກັບການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ, ການຄຸ້ມຄອງຄວາມຮູ້ ແລະ ລະບົບການຮຽນຮູ້

ຄວາມຊ່ຽວຊານ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຄົນພິການແມ່ນເງື່ອນໄຂເບື້ອງຕົ້ນໃນການບັນລຸການດຳເນີນການປະຕິບັດການເຂົ້າເຖິງທີ່ປະສົບຜົນສຳເລັດ, ຮອບດ້ານ ແລະ ຍືນຍົງ



# ຂະບວນການ 3 ຂັ້ນຕອນ




# ຂັ້ນຕອນທີ 1 ການກະກຽມ

ຂະບວນການ 3 ຂັ້ນຕອນເລີ່ມຕົ້ນດ້ວຍການກະກຽມ ແລະ ການວາງແຜນ: ການວິເຄາະຈຸດທີ່ທ່ານຢູ່ໃນດ້ານ ຈຸດແຂງ ແລະ ສິ່ງທ້າທາຍໃນການເຂົ້າເຖິງພາຍໃນອົງ ກອນຂອງທ່ານ. ບາງຄັ້ງທ່ານອາດຈະດຳເນີນການກວດ ສອບການເຂົ້າເຖິງຂອງອາຄານ ຫຼື ເວັບໄຊທ໌ຂອງທ່ານ ແລ້ວ. ບາງຄັ້ງຫົວຂໍ້ນີ້ອາດຈະຍັງໃໝ່ສໍາລັບທ່ານ. ສິ່ງ ສໍາຄັນແມ່ນຕ້ອງມີການສະໜັບສະໜູນໃນດ້ານການ ບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງໃນຂັ້ນຕອນທໍາອິດຂອງຂະບວນການ ນີ້ເນື່ອງຈາກທ່ານເຮັດວຽກເພື່ອສ້າງການປ່ຽນແປງໃນ ອົງກອນຂອງທ່ານ. ການປະເມີນນີ້ກ່ຽວຂ້ອງກັບການ ກຳນົດຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມທີ່ສໍາຄັນທັງພາຍໃນ ແລະ ພາຍ ນອກເຊັ່ນ: ພະນັກງານພາຍໃນອົງກອນຂອງທ່ານ ແລະ ພາຍນອກ OPDs ແລະ ຜູ້ຊ່ຽວຊານດ້ານການເຂົ້າ ເຖິງ. ສິ່ງສໍາຄັນທີ່ຈະຕ້ອງໃຫ້ພະນັກງານຍອມຮັບ ເພື່ອ ຮັບປະກັນວ່າການປະເມີນຢູ່ໃນຂອບເວລາ ແລະ ຊັບພະຍາກອນຂອງອົງກອນ ແລະ ສິ່ງເສີມການເຈລະ ຈາທີ່ປອດໄພເພື່ອໃຫ້ທຸກຄົນຮູ້ສຶກສະດວກສະບາຍທີ່ ຈະປະກອບສ່ວນໃນຂະບວນການ.

ທຸກອົງການຈັດຕັ້ງລ້ວນແລ້ວແຕ່ມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນ. ການປະເມີນຕົນເອງໃນເບື້ອງຕົ້ນອາດຈະໄດ້ຮັບການດຳ ເນີນການໂດຍພະແນກ, ທີມງານ ຫຼື ບຸກຄົນ. ຂໍ້ມູນອາດ ຈະໄດ້ຮັບການເກັບກຳດ້ວຍຫຼາຍວິທີເຊັ່ນ: ການຢາຍ ແບບຟອມ ຫຼື ການສຳຫຼວດອອນໄລນ໌, ການສັງເກດ ການ, ການສຳພາດ. ບໍ່ມີຄຳຕອບໃດທີ່ຖືກ ຫຼື ຜິດ ແລະ ທຸກຄົນປະສົບການ ແລະ ຫັດສະນະຄະຕິທີ່ແຕກຕ່າງກັນ.

ບໍ່ວ່າທ່ານຈະເລືອກວິທີການໃດກໍ່ຕາມ ຕ້ອງໃຫ້ແນ່ໃຈວ່າຜູ້ ເຂົ້າຮ່ວມໃນການປະເມີນມີຄວາມຄຸ້ນເຄີຍກັບພັນທະສັນຍາ ການເຂົ້າເຖິງທັງ 7 ຂໍ້, ແມ່ແບບການປະເມີນຕົນເອງ ລວມທັງ ມາດຕະຖານ ແລະ ຄຳສັບທີ່ໃຊ້ໃນຄູ່ມືນີ້. ກ່ອນຈະເລີ່ມການ ປະເມີນ ການເປີດໂອກາດໃຫ້ຖາມຄຳຖາມ ແລະ ປຶກສາຫາລື ເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາ ແລະ ຊື້ແຈງບັນຫາຕ່າງໆຕາມຄວາມ ຈຳເປັນກໍ່ຈະເປັນປະໂຫຍດ.

ການປຶກສາຫາລືກ່ຽວກັບຜົນໄດ້ຮັບຂອງການປະເມີນການ ເຂົ້າເຖິງຂອງທ່ານກັບຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມຈະເປັນປະໂຫຍດ ເພື່ອ ຮ່ວມກັນວິເຄາະຈຸດແຂງ ແລະ ສິ່ງທ້າທາຍ ລວມທັງກຳນົດ ບັນຫາທີ່ສໍາຄັນ ແລະ ຈຸດສໍາຄັນອື່ນໆທີ່ເປັນຈຸດສຸມ. ນອກຈາກນີ້ມັນຍັງເປັນປະໂຫຍດໃນການກຳນົດຍຸດທະສາດ ການເອົາຊະນະທີ່ເປັນໄປໄດ້ (ເຊັ່ນ: ສິ່ງທີ່ທ່ານສາມາດ ປ່ຽນແປງໄດ້ງ່າຍເພື່ອປັບປຸງການເຂົ້າເຖິງໄດ້ທັນທີ). ການສ້າງ ພື້ນທີ່ປອດໄພເພື່ອແບ່ງປັນສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບ ແລະ ປຶກສາຫາລື ກ່ຽວກັບຫັດສະນະທີ່ແຕກຕ່າງກັນ – ເຊັ່ນ: ກອງປະຊຸມ ຫຼື ເວທີສົນທະນາ – ກໍ່ຈະຊ່ວຍໃຫ້ທ່ານໄດ້ຮັບປະໂຫຍດສູງສຸດ ຈາກການປະເມີນຂອງທ່ານ. ຫຼັງຈາກທໍາຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວ ກັບຈຸດແຂງ ແລະ ສິ່ງທ້າທາຍໃນການເຂົ້າເຖິງຂອງອົງ ກອນຈັດຕັ້ງຂອງທ່ານ ກໍ່ສາມາດສືບຕໍ່ການເຈລະຈາໄດ້ໂດຍ ການກຳນົດທິດທາງສໍາລັບອົງການຈັດຕັ້ງ ແລະ ການ ພັດທະນາແຜນການປະຕິບັດຂອງທ່ານ.



**ຂະບວນການ 3 ຂັ້ນຕອນເລີ່ມຕົ້ນ ດ້ວຍການກະກຽມ ແລະ ການວາງ ແຜນ: ການວິເຄາະຈຸດທີ່ທ່ານຢູ່ໃນ ດ້ານຈຸດແຂງ ແລະ ສິ່ງທ້າທາຍໃນ ການເຂົ້າເຖິງພາຍໃນອົງກອນຂອງ**

# ຂັ້ນຕອນທີ 2 ເຫັນດີກັບບຸລິມະສິດ

ຕອນນີ້ທ່ານມີຄວາມເຂົ້າໃຈດີຂຶ້ນກ່ຽວກັບຈຸດແຂງຂອງທ່ານ ແລະ ຈຸດທີ່ຕ້ອງໄດ້ຮັບການປັບປຸງ ທ່ານຈະສາມາດຍ້າຍໄປສູ່ຂັ້ນຕອນທີ 2 ເພື່ອເຫັນດີເປັນເອກະພາບກັບການດໍາເນີນການທີ່ເປັນບຸລິມະສິດເພື່ອດໍາເນີນການໃນບາດ ກ້າວຕໍ່ໄປ. ບຸລິມະສິດ (ການຈັດລໍາດັບຄວາມສໍາຄັນ) ຈະແຕກຕ່າງກັນໄປຕາມບໍລິບົດ ແລະ ໜ້າທີ່ຂອງອົງກອນຂອງທ່ານ, ພັນທະທາງກົດໝາຍ ແລະ ຄວາມພ້ອມຂອງຊັບພະຍາກອນ. ເປົ້າໝາຍບໍ່ໄດ້ກ່ຽວກັບການແກ້ໄຂບັນຫາການເຂົ້າເຖິງທັງໝົດໃນເວລາດຽວກັນ ແຕ່ເພື່ອພັດທະນາແຜນການປະຕິບັດໃນທາງຍຸດທະສາດໃນຕະຫຼອດໄລຍະເວລາ. ແຜນການນີ້ຄວນພິຈາລະນາການນໍາໃຊ້ຊັບພະຍາກອນດ້ານການເງິນ ແລະ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດໃຫ້ມີປະສິດທິພາບທີ່ສຸດ.


ການປະຕິບັດທີ່ເປັນການຈໍາແນກລັງກຽດຄວນຈະຢູ່ເທິງສຸດໃນບັນຊີລາຍຊື່ບຸລິມະສິດທີ່ຕ້ອງໄດ້ຮັບການດໍາເນີນການປະຕິບັດໂດຍທັນທີ. ຕົວຢ່າງ ຖ້າອົງການຂອງທ່ານບໍ່ມີລະບົບການປະເມີນ 'ທີ່ຢູ່ອາໄສທີ່ເໝາະສົມ' ສໍາລັບພະນັກງານທີ່ມີຄວາມພິການ ຫຼື ຖ້າບໍ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງຂັ້ນຕອນການສຸກເສີນ ຫຼື ແຜນການຍົກຍ້າຍຂອງບ່ອນເຮັດວຽກ ຫຼື ຫ້ອງການສໍານັກງານ ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມສ່ຽງໃນທັນທີຕໍ່ຄວາມປອດໄພຂອງພະນັກງານທີ່ມີຄວາມພິການ ສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ຈະເປັນບັນຫາທີ່ສໍາຄັນທີ່ຄວນຈະໄດ້ຮັບການແກ້ໄຂກ່ອນ.

ການຂໍຄໍາແນະນໍາຈາກ OPDs ແລະ ຜູ້ຊ່ຽວຊານດ້ານການເຂົ້າເຖິງຈະຊ່ວຍໃຫ້ທ່ານວາງແຜນລ່ວງໜ້າ ແລະ ເຂົ້າໃຈຕົ້ນທຶນ ແລະ ຊັບພະຍາກອນທີ່ຈໍາເປັນເພື່ອດໍາເນີນການປະຕິບັດສະເພາະ. ຕໍ່ໄປ ໃຫ້ພິຈາລະນາຈັດລໍາດັບຄວາມສໍາຄັນຂອງການປ່ຽນແປງທີ່ສາມາດປະຕິບັດໄດ້ງ່າຍ ແລະ ໄວ ໂດຍບໍ່ຈໍາເປັນຕ້ອງມີຊັບພະຍາກອນຢ່າງຫຼວງຫຼາຍເພື່ອອໍານວຍຄວາມສະດວກ ແຕ່ສາມາດຈະປັບປຸງການເຂົ້າຫາ

ຢ່າງເຫັນໄດ້ຊັດເຈນ.

ການມີແຜນການປະຕິບັດງານເພື່ອການເຂົ້າເຖິງສາມາດສະໜັບສະໜູນອົງການຈັດຕັ້ງເພື່ອປະສານງານການປະຕິບັດການ ແລະ ທົບທວນຄວາມຄືບໜ້າຕະຫຼອດໄລຍະເວລາ. ແຜນການນີ້ຄວນສາມາດປັບປຸງແກ້ໄຂໄດ້ຕາມການປ່ຽນແປງພາຍໃນອົງກອນຂອງທ່ານ. ມັນຄວນຈະກວມເອົາຂອບເວລາທີ່ແທດເໝາະກັບຕົວຈິງ, ການລະດົມຊັບພະຍາກອນ, ກໍານົດຜູ້ຮັບຜິດຊອບ ແລະ ສ້າງກົນໄກການປະກອບຄວາມຄິດເຫັນຢ່າງຈະແຈ້ງເຊິ່ງລວມທັງການປັບແຜນໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບໂຄງການທີ່ມີຢູ່ ແລະ ແຜນການງົບປະມານ. ຫຼັກຖານຈາກການປະເມີນຄວນຈະນໍາໄປໃຊ້ເພື່ອພັດທະນາງົບປະມານໃຫ້ມີຄວາມເໝາະສົມເຊິ່ງຊ່ວຍຈັດສັນເງິນທຶນສໍາລັບການເຂົ້າເຖິງ. ຜົນໄດ້ຮັບຈາກການປະເມີນຈະໃຫ້ທ່ານມີຫຼັກຖານທີ່ເປັນຮູບປະທໍາເຊິ່ງຈະມີອິດທິພົນຕໍ່ການຕັດສິນໃຈກ່ຽວກັບການນໍາໃຊ້ຊັບພະຍາກອນລວມທັງການຈັດສັນທຶນເພື່ອສະໜັບສະໜູນຄວາມຫຼາກຫຼາຍ ແລະ ການຄອບຄຸມເອົາການມີສ່ວນຮ່ວມພາຍໃນອົງການຈັດຕັ້ງ. ກະແຈສໍາຄັນທີ່ນໍາໄປສູ່ຄວາມສໍາເລັດຂອງແຜນການ ການເຂົ້າເຖິງແມ່ນການຮັບປະກັນວ່າທ່ານລວມເອົາລາຍຈ່າຍສໍາລັບການຕິດຕາມ ແລະ ການບໍາລຸງຮັກສາຂັ້ນພື້ນຖານເພື່ອຮັບປະກັນການປ່ຽນແປງແບບຍືນຍົງໃນໄລຍະສັ້ນ ແລະ ໄລຍະຍາວ.

ແຜນປະຕິບັດງານເພື່ອການເຂົ້າເຖິງຄວນຈະປະສົມປະສານເຂົ້າກັບຂະບວນການເຮັດວຽກຂອງອົງກອນ ແລະ ແຜນວຽກຂອງພະແນກ ເຊິ່ງໝາຍຄວາມວ່າແຜນດັ່ງກ່າວຈະເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງແຜນການດໍາເນີນທຸລະກິດປະຈໍາວັນຂອງອົງການຈັດຕັ້ງຂອງທ່ານ. ນອກຈາກນີ້ຍັງໝາຍຄວາມວ່າແຜນການຂອງທ່ານຄວນມີເອກະລັກສະເພາະສໍາລັບກິດຈະກໍາ, ຂະບວນການ ແລະ ເປົ້າໝາຍຂອງອົງກອນຂອງທ່ານ.



ຕອນນີ້ທ່ານມີຄວາມເຂົ້າໃຈດີຂຶ້ນກ່ຽວກັບຈຸດແຂງຂອງທ່ານ ແລະ ຈຸດທີ່ຕ້ອງໄດ້ຮັບການປັບປຸງ ທ່ານຈະສາມາດຍ້າຍໄປສູ່ຂັ້ນຕອນທີ 2 ເພື່ອເຫັນດີເປັນເອກະພາບກັບການດໍາເນີນການທີ່ເປັນບຸລິມະສິດເພື່ອດໍາເນີນການໃນບາດກ້າວຕໍ່ໄປ.

# ຂັ້ນຕອນທີ 3 ດໍາເນີນການປະຕິບັດ

ທ່ານໄດ້ເຮັດວຽກຢ່າງໜັກເພື່ອສ້າງແຜນການປະຕິບັດທີ່ມີຄວາມສອດຄ່ອງ ແລະ ມີການຮ່ວມມືກັນ - ສະນັ້ນຕອນນີ້ມັນເຖິງເວລາແລ້ວທີ່ຈະຕ້ອງເຮັດໃຫ້ມັນເກີດຂຶ້ນ. ໃນຂັ້ນຕອນນີ້ ອົງການຈັດຕັ້ງບໍ່ພຽງແຕ່ມີແຜນການປະຕິບັດສະເພາະເພື່ອກໍາຈັດອຸປະສັກ ແລະ ປັບປຸງການເຂົ້າເຖິງຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງພາຍໃນໄລຍະເວລາທີ່ລະບຸໄວ້, ແຜນການນີ້ຈະເປັນເຄື່ອງມືທີ່ຈໍາເປັນເພື່ອເພີ່ມຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງອົງກອນ. ເພື່ອເຮັດໃຫ້ສາມາດປະຕິບັດໄດ້ ສິ່ງສໍາຄັນຕ້ອງຮັບປະກັນວ່າແຜນການ ແລະ ຄວາມຄືບໜ້າໄດ້ຮັບການແຈ້ງໃຫ້ພະນັກງານ ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທັງໝົດໃຫ້ຮັບຮູ້ທັງພາຍໃນ ຫຼື ນອກອົງການຈັດຕັ້ງ.

ຈິ່ງຈື່ໄວ້ສະເໝີວ່າບໍ່ວ່າແຜນການປະຕິບັດງານຈະໄດ້ຮັບການວາງແຜນມາຈະດີປານໃດ ກໍມັກຈະມີບາງດ້ານທີ່ອາດຈະຖືກເບິ່ງຂ້າມໄປສະເໝີ. ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ການຮັບຮອງເອົາການປ່ຽນແປງບາງຢ່າງອາດຈະເຮັດໄດ້ງ່າຍກວ່າທີ່ຄາດໄວ້ຫຼາຍ ໃນຂະນະທີ່ການປ່ຽນແປງອື່ນໆອາດຈະເຮັດໃຫ້ຍາກກວ່າເກົ່າ ແລະ ໃຊ້ເວລາຫຼາຍ. ຄວາມສໍາເລັດທີ່ແທ້ຈິງເກີດຂຶ້ນໃນເວລາທີ່ທ່ານສາມາດຕິດຕາມຄວາມຄືບໜ້າຂອງແຜນການຂອງທ່ານໄດ້ຢ່າງງ່າຍດາຍ ແລະ ໄດ້ຮັບການແຈ້ງເຕືອນເມື່ອເວລາທີ່ທ່ານຈໍາເປັນຕ້ອງປ່ຽນແນວທາງປະຕິບັດ ຫຼື ສ້າງມາດຕະການ ຫຼື ການປ່ຽນແປງເພີ່ມເຕີມ. ກົນໄກການປະກອບຄວາມຄິດເຫັນແບບເປີດ ແລະ ເຂົ້າເຖິງໄດ້ຈະຊ່ວຍໃຫ້ທ່ານສາມາດກໍາປັນຫາໄດ້ໄວ ໃນບັນຫາທີ່ທ່ານອາດຈະຍັງເຮັດວຽກບໍ່ໄດ້ດີ (ລວມທັງ

ບັນຫາການບໍາລຸງຮັກສາ). ກົນໄກການປະກອບຄວາມຄິດເຫັນທີ່ດີຈະຊ່ວຍໃຫ້ທ່ານປະສົບຜົນສໍາເລັດ ເຊິ່ງມີຄວາມສໍາຄັນເທົ່າທຽມກັນໃນປະກອບເອກະສານ ແລະ ແບ່ງປັນ.

ກະແຈທີ່ນໍາໄປສູ່ຄວາມສໍາເລັດແມ່ນຢູ່ໃນການສະແຫວງຫາຄໍາຕິຊົມ (ປະກອບຄວາມຄິດເຫັນ) ຢ່າງຈິງຈັງໂດຍການເຂົ້າເຖິງພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທີ່ບໍ່ມີຕົວແທນ ແລະ ສະມາຊິກພະນັກງານທີ່ປົດງຽບໃນຂະບວນການຕິດຕາມ. ຝ່າຍບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງ ແລະ ຜູ້ມີສິດຕິດສິນໃຈທີ່ສໍາຄັນອື່ນໆ ຄວນຈະມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງທ້າວຫັນໃນຂະບວນການຕິດຕາມ ເພື່ອໃຫ້ມີຜົນຕໍ່ຂະບວນການປ່ຽນແປງຂອງອົງກອນ. ສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ອາດຈະລວມທັງການປ່ຽນແປງທີ່ມີຕໍ່ນະໂຍບາຍ ຫຼື ຂັ້ນຕອນຂອງອົງກອນ. ສິ່ງສໍາຄັນແມ່ນຕ້ອງປະກອບເປັນເອກະສານ ແລະ ແບ່ງປັນແນວທາງການປະຕິບັດທີ່ດີ. ທ່ານເອງກໍອາດຈະຕ້ອງປະກອບເປັນເອກະສານ ແລະ ແບ່ງປັນການຮຽນຮູ້ຂອງທ່ານກັບອົງການຈັດຕັ້ງອື່ນໆ. ສິ່ງນີ້ຈະຊ່ວຍສະໜັບສະໜູນການຮຽນຮູ້ຈາກເພື່ອນຮ່ວມງານ ແລະ ສະໜັບສະໜູນພະນັກງານທີ່ເປັນສະມາຊິກໃໝ່ ໃຫ້ເຂົ້າໃຈວ່າສິ່ງຕ່າງໆມີການພັດທະນາຍ້ອນຫຍັງ ແລະ ແນວໃດ.

ສຸດທ້າຍ ແຕ່ບໍ່ທ້າຍສຸດ ສະເຫຼີມສະຫຼອງຄວາມສໍາເລັດໂດຍການຍອມຮັບ ແລະ ກວດສອບພະນັກງານ, ອາສາສະໝັກ, ຜູ້ຮັບເໝົາ ຫຼື ຊ່ຽວຊານທີ່ປຶກສາໃນເວລາທີ່ພວກເຂົາປະສົບຜົນສໍາເລັດ ແລະ/ຫຼື ຮັບເອົາການປ່ຽນແປງ. ຜົນສໍາເລັດແຕ່ລະຢ່າງ ບໍ່ວ່າຈະນ້ອຍປານໃດກໍຕາມ ຈະສ້າງແຮງບັນດານໃຈໃຫ້ເກີດມີການປ່ຽນແປງໃນທາງບວກຫຼາຍຂຶ້ນ ແລະ ຊ່ວຍປັບປຸງການເຂົ້າເຖິງພາຍໃນອົງກອນຂອງທ່ານ

### ການເຂົ້າເຖິງຕ້ອງໃຊ້ເວລາ ແລະ ຕ້ອງການການປ່ຽນແປງທາງດ້ານວັດທະນະທໍາ



ວັດທະນະທໍາພາຍໃນອົງກອນບໍ່ສາມາດປ່ຽນແປງໄດ້ໃນຊ່ວງເວລາພຽງຂ້າມຄືນ ແລະ ພະນັກງານທຸກຄົນຕ້ອງເປັນເຈົ້າໃນທຸກຂັ້ນຕອນການປ່ຽນແປງ ສ່ວນຝ່າຍບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງຕ້ອງເປັນແບບຢ່າງ ແລະ ເປັນຜູ້ນໍາພາ. ຕະຫຼອດການເດີນທາງຕ້ອງຮັບປະກັນໃຫ້ມີການຈັດສັນເວລາໃຫ້ພຽງພໍເພື່ອຄິດທົບທວນ ແລະ ມີການໂອ້ລົມກັບພະນັກງານຢ່າງມີຄວາມໝາຍ. ຂະບວນການມີຄວາມສໍາຄັນເທົ່າກັບຜົນໄດ້ຮັບ; ມັນບໍ່ແມ່ນການອອກກໍາລັງກາຍທີ່ເກີດຂຶ້ນພຽງແຕ່ຄັ້ງດຽວ ແຕ່ມີຄວາມຈໍາເປັນຕ້ອງທົບທວນຄືນຢ່າງເປັນປົກກະຕິ. ສິ່ງສໍາຄັນຕ້ອງພິຈາລະນາຂະບວນການ 3 ຂັ້ນຕອນເປັນວົງຈອນທີ່ມີຄວາມຍືດຢຸນເຊິ່ງສາມາດດັດປັບ ແລະ ປະຕິບັດໄດ້ຊໍ້າຕະຫຼອດເວລາ. ຂະບວນການແບບຕໍ່ເນື່ອງນີ້ຈະຊ່ວຍໃຫ້ທ່ານຮັກສາແນວທາງການປະຕິບັດທີ່ດີ, ຄິດທົບທວນເຖິງຜົນສໍາເລັດ, ກໍານົດອຸປະສັກ ແລະ ປະຕິບັດຕາມສັນຍາການເຂົ້າເຖິງຂອງທ່ານ.

# ເວລານຳໃຊ້ຄູ່ມືນີ້ ຂໍໃຫ້ຈື່ໄວ້ວ່າ:



## ການເຂົ້າເຖິງເລີ່ມຕົ້ນຈາກຕົວທ່ານ

ທ່ານແມ່ນມີຄວາມແຕກຕ່າງ. ການເຂົ້າເຖິງເລີ່ມຕົ້ນຈາກພວກເຮົາແຕ່ລະຄົນໃນການປະຕິບັດໃນແຕ່ລະມື້ຂອງພວກເຮົາເອງ. ພວກເຮົາມີໜ້າຮັບຜິດຊອບ. ບໍ່ວ່າທ່ານຈະເຮັດວຽກນຳອົງການຈັດຕັ້ງຂອງລັດຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ, ພາກເອກະຊົນ ຫຼື ອົງການທີ່ບໍ່ສະແຫວງຜົນກຳໄລ; ບໍ່ວ່າທ່ານຈະເຮັດວຽກດ້ານການເງິນ, ການສື່ສານ, ການດຳເນີນງານ, ໂຄງການ ຫຼື ການບໍລິການ; ພວກເຮົາທຸກຄົນລ້ວນແຕ່ມີພາລະບົດບາດ.



## ການເຂົ້າເຖິງຕ້ອງໃຊ້ເວລາ

ການເຂົ້າເຖິງແມ່ນມີຄວາມຄືບໜ້າ. ມັນບໍ່ສາມາດແກ້ໄຂໄດ້ພາຍໃນມື້ດຽວ ຫຼື ໃຊ້ຄວາມພະຍາຍາມພຽງແຕ່ຄັ້ງດຽວ. ພວກເຮົາອາໄສຢູ່ໃນສະພາບແວດລ້ອມທີ່ມີການປ່ຽນແປງຕະຫຼອດເວລາ ການປ່ຽນແປງດ້ານປະຊາກອນທີ່ມີຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ຄວາມປາຖະໜາທີ່ແຕກຕ່າງກັນ. ການເຂົ້າເຖິງເປັນຂະບວນການ ການຄິດທົບທວນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ແລະ ພັນທະສັນຍາເພື່ອປັບປຸງ.



## ການເຂົ້າເຖິງແມ່ນພາບລວມ

ການເຂົ້າເຖິງພົວພັນເຖິງພັນທະສັນຍາ 7 ຂໍ້ ທີ່ມີການພົວພັນກ່ຽວຂ້ອງກັນ. ຖ້າທ່ານຕ້ອງການມີຄວາມກ້າວໜ້າໃນດ້ານການເຂົ້າເຖິງ ຈຳເປັນຕ້ອງມີຄວາມມຸ່ງໝັ້ນໃນພາບລວມຕໍ່ອົງກອນ ແລະ ວຽກຂອງທ່ານ ແລະ ຈຳເປັນຕ້ອງມີຄວາມມຸ່ງໝັ້ນໃນການສ້າງຂີດຄວາມອາດສາມາດຂອງທຸກຄົນ.



## ພັນທະສັນຍາ 1



ບ່ອນເຮັດວຽກ ແລະ ສະຖານທີ່ຂອງພວກເຮົາ  
ຄົນພິການທຸກຄົນສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້





# ພັນທະສັນຍາ 1: ບ່ອນເຮັດວຽກ ແລະ ສະຖານທີ່ຂອງພວກເຮົາ ຄົນພິການທຸກຄົນສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້

## ເປັນຫຍັງພັນທະສັນຍານີ້ຈຶ່ງສໍາຄັນ?

ການເຂົ້າເຖິງບ່ອນເຮັດວຽກ ແລະ ສະຖານທີ່ແມ່ນເງື່ອນໄຂເບື້ອງຕົ້ນທີ່ສໍາຄັນ ແລະ ເປັນຂໍ້ກໍານົດທາງກົດໝາຍເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ຄົນພິການສາມາດມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ເຂົ້າເຖິງການບໍລິການບົນພື້ນຖານທີ່ສະເໝີພາບກັບຜູ້ອື່ນ. ເງື່ອນໄຂນີ້ສາມາດໃຊ້ໄດ້ກັບພື້ນຖານໂຄງລ່າງທາງກາຍະພາບທຸກປະເພດເຊັ່ນ: ຫ້ອງການສໍານັກງານ, ສະຖານີ, ສະຖານການສຶກສາ ແລະ ບົນບົວສຸຂະພາບ, ຮ້ານຄ້າ, ຫ້ອງສະໝຸດ, ໂຮງງານ, ສາງເກັບມ້ຽນສິນຄ້າ, ສະຖານທີ່ພັກຜ່ອນ ແລະ ສະຖານທີ່ສັກກາລະບູຊາ.

ພັນທະສັນຍານີ້ມີຈຸດປະສົງເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ທ່ານກໍານົດ ແລະ ກໍາຈັດອຸປະສັກ ລວມທັງອຸປະສັກດ້ານທັດສະນະຄະຕິ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ບ່ອນເຮັດວຽກ ແລະ ສະຖານທີ່ຂອງທ່ານສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ຫຼາຍຂຶ້ນ, ມີຄວາມທົ່ວເຖິງ ແລະ ປອດໄພຫຼາຍຂຶ້ນສໍາລັບທຸກຄົນ. ນອກຈາກນີ້ຍັງສາມາດຊ່ວຍໃຫ້ທ່ານປະຕິບັດຕາມມາດຕະຖານທີ່ກໍານົດໄວ້ ແລະ ປະຕິບັດຄວາມຮັບຜິດຊອບທາງດ້ານກົດໝາຍຂອງທ່ານໃນເງື່ອນໄຂການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ການສະໜອງ ບ່ອນພັກເຊົາທີ່ເໝາະສົມ ໃນກໍລະນີທີ່ບໍ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້. ຂໍໃຫ້ເບິ່ງໃນພັນທະສັນຍາ 7

- ພັນທະສັນຍານີ້ຈະຊ່ວຍໃຫ້ທ່ານ:**
- ✓ ຮູ້ ແລະ ປະຕິບັດຕາມຂໍ້ກໍານົດ ແລະ ມາດຕະຖານສໍາລັບການເຂົ້າເຖິງ
  - ✓ ເຂົ້າໃຈວ່າການກວດສອບການເຂົ້າເຖິງແມ່ນຫຍັງ
  - ✓ ຕິດຕາມ ແລະ ຮັກສາຄຸນນະພາບ ແລະ ປະຕິບັດຕາມຂໍ້ກໍານົດ


## ທ່ານຈໍາເປັນຕ້ອງຮູ້ຫຍັງແດ່?

### ຂໍ້ກໍານົດສະເພາະ ແລະ ມາດຕະຖານ

ມັນເປັນສິ່ງສໍາຄັນທີ່ຕ້ອງມີຄວາມເຂົ້າໃຈດີກ່ຽວກັບນິຕິກໍາ ແລະ ມາດຕະຖານການເຂົ້າເຖິງລະດັບຊາດ ແລະ ສາກົນກ່ອນທີ່ຈະປັບປຸງການເຂົ້າເຖິງບ່ອນເຮັດວຽກ ແລະ ສະຖານທີ່ຂອງທ່ານ. ເຫຼົ່ານີ້ອາດຈະສອດຄ່ອງ ຫຼື ບໍ່ສອດຄ່ອງກັບ ມາດຕາ 9 ຂອງ ສຫຍພກ ວ່າດ້ວຍການເຂົ້າເຖິງ OPD ແລະ ຜູ້ຊ່ຽວຊານດ້ານການເຂົ້າເຖິງ. ສາມາດຊ່ວຍໃຫ້ທ່ານເຂົ້າໃຈພັນທະດ້ານກົດໝາຍຂອງທ່ານ ແລະ ມາດຕະຖານທີ່ບັງຄັບໃຊ້ ແລະ ຮັບປະກັນວ່າມີຄວາມສອດຄ່ອງກັບສຫຍພກ ເຊິ່ງລວມທັງວິທີການນໍາໃຊ້ບ່ອນເຮັດວຽກ ແລະ ສະຖານທີ່ຂອງທ່ານ ໂດຍພິຈາລະນາບັນຫາດ້ານທັດສະນະຄະຕິ, ການບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງ ແລະ ຄວາມປອດໄພ ລວມທັງການຂົນສົ່ງ ແລະ ອຸປະສັກທາງກາຍະພາບໃນເຂດອ້ອມຂ້າງທີ່ເຮັດໃຫ້ສາມາດເຂົ້າເຖິງສະຖານທີ່ຂອງທ່ານ. ພວກເຂົາຍັງສາມາດຊ່ວຍໃຫ້ທ່ານເຕີມເຕັມຊ່ອງຫວ່າງໃນນິຕິກໍາທີ່ມີຢູ່, ດັດປັບມາດຕະຖານການເຂົ້າເຖິງລະດັບສາກົນ ແລະ ປະຕິບັດໄດ້ເກີນເງື່ອນໄຂຂັ້ນຕໍ່າໂດຍການນໍາໃຊ້ ຫຼັກການອອກແບບທີ່ເປັນແບບສາກົນ.

ບໍລິບົດແມ່ນມີຄວາມສໍາຄັນ ແລະ ເປັນຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງທ່ານໃນຖານະອົງກອນ ແລະ ນາຍຈ້າງແມ່ນມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນອີງຕາມກົດໝາຍ ແລະ ມາດຕະຖານທີ່ບັງຄັບໃຊ້ໃນຂົງເຂດປະເທດ, ແຂວງ ຫຼື ຕົວເມືອງຂອງທ່ານ. ບາງອົງການຈັດຕັ້ງອາດຈະເຮັດວຽກຢູ່ໃນສະພາບແວດລ້ອມທີ່ມີນິຕິກຳ, ປະມວນກົດໝາຍ ແລະ ກົດລະບຽບທີ່ພຽງພໍ ລວມທັງຄວາມປອດໄພໃນກໍລະນີສຸກເສີນ ໃນຂະນະທີ່ອົງການຈັດຕັ້ງອື່ນໆເຮັດວຽກໃນບໍລິບົດທີ່ມີມາດຕະຖານ ແລະ ກົດລະບຽບທີ່ຈຳກັດຫຼາຍ. ເຊັ່ນດຽວກັນ, ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ມີສໍານັກງານ ແລະ ສະຖານທີ່ໃຫຍ່ໆອາດຈະເຊົ່າສະຖານທີ່ຢູ່ໃນຕົວເມືອງທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງການຄົມມະນາຄົມຂົນສົ່ງ ແລະ ການບໍລິການທີ່ດີກວ່າ ເມື່ອທຽບກັບອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ເຂດຫ່າງໄກສອກຫຼີກທີ່ມີເງື່ອນໄຂຄວາມສະດວກໜ້ອຍກວ່າ. ອຸປະສັກຈະຮ້າຍແຮງຂຶ້ນຫຼາຍເນື່ອງຈາກການອອກແບບ ແລະ ການວາງແຜນຜັງເມືອງໃນຕົວເມືອງ ແລະ ການຕັ້ງຖິ່ນຖານຂອງຄົນເຮັດບໍ່ໄດ້ດີ. ນີ້ແມ່ນຄວາມຈິງໂດຍສະເພາະໃນປະເທດທີ່ມີລາຍຮັບຕໍ່າ ແລະ ປານກາງທີ່ໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນໃນການພັດທະນາຫຼາຍກວ່າ ແລະ ຜູ້ເຮັດວຽກດ້ານມະນຸດສະທໍາກໍໄດ້ຍົກເອົາເລື່ອງການເຂົ້າເຖິງຂຶ້ນມາ ໂດຍສະເພາະໃນເຂດຊຸມຊົນທີ່ແອອັດໃນຕົວເມືອງ ແລະ ການຍົກຍ້າຍຊຸມຊົນທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນຍ້ອນຄວາມບໍ່ໝັ້ນຄົງທາງດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມ, ເສດຖະກິດ ແລະ ທາງດ້ານການເມືອງ.

ໃນກໍລະນີທີ່ບໍ່ມີມາດຕະຖານທີ່ພຽງພໍ ມາດຕະຖານການເຂົ້າເຖິງສາກົນ ແລະ ຄູ່ມືແນະນໍາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງອື່ນໆກໍແມ່ນເຄື່ອງມືທີ່ເປັນປະໂຫຍດທີ່ສາມາດຊ່ວຍຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການສໍາລັບອາຄານ ແລະ ສະຖານທີ່, ໃຫ້ຄໍາແນະນໍາ ແລະ ຊ່ວຍໃນການພັດທະນາມາດຕະຖານແຫ່ງຊາດ. ການນໍາໃຊ້ມາດຕະຖານສາກົນເປັນເອກະສານອ້າງອີງຍັງສາມາດຊ່ວຍກໍານົດຂໍ້ກໍານົດສະເພາະສໍາລັບສິນຄ້າ ແລະ ການບໍລິການທີ່ດໍາເນີນການຈັດຊື້. ຂໍໃຫ້ເບິ່ງພັນທະສັນຍາ 3

 ໃຫ້ຈື່ເອົາໄວ້ວ່າຈິ່ງມຸ່ງສູ່ມາດຕະຖານສູງສຸດຂອງການເຂົ້າເຖິງທີ່ເປັນໄປໄດ້ຈາກສິ່ງທີ່ມີຢູ່ໃນທ້ອງຖິ່ນ ເຊິ່ງຈະຊ່ວຍສົ່ງເສີມສິ່ງແວດລ້ອມແບບຍືນຍົງຮັບປະກັນການບໍາລຸງຮັກສາທີ່ງ່າຍຂຶ້ນ ແລະ ສະໜັບສະໜູນເສດຖະກິດທ້ອງຖິ່ນ.

ອົງການມາດຕະຖານສາກົນ (ISO) ໄດ້ເຜີຍແຜ່ມາດຕະຖານດ້ານເຕັກນິກຫຼາຍກວ່າ 30 ສະບັບທີ່ແນໃສ່ການເຂົ້າເຖິງສະເພາະໃນຫຼາຍດ້ານເຊິ່ງລວມທັງມາດຕະຖານກ່ຽວກັບສະພາບແວດລ້ອມທີ່ສ້າງຂຶ້ນ, ການຄົມມະນາຄົມຂົນສົ່ງ, ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ການສື່ສານ, ສັນຍະລັກທີ່ເປັນກູບພິກ ແລະ ປ້າຍເຕືອນເພື່ອຄວາມປອດໄພ ລວມທັງການທ່ອງທ່ຽວທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້. ສໍາລັບຕົວຢ່າງມາດຕະຖານ ISO 21542 ວ່າດ້ວຍການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ການນໍາໃຊ້ສະພາບແວດລ້ອມທີ່ສ້າງຂຶ້ນໄດ້ກໍານົດວິທີການອອກແບບ, ສ້າງ ແລະ ຄຸ້ມຄອງສະພາບແວດລ້ອມທີ່ສ້າງຂຶ້ນເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ຄົນເຂົ້າເຖິງ, ເຂົ້າຫາ, ນໍາໃຊ້, ອອກຈາກ ແລະ ຍົກຍ້າຍອອກຈາກອາຄານໄດ້ຢ່າງເປັນອິດສະຫຼະ, ໃນລັກສະນະທີ່ສະເໝີພາບ ແລະ ມີກຽດ ແລະ ຫຼາຍທີ່ສຸດເທົ່າທີ່ຈະເປັນໄປໄດ້. ມາດຕະຖານນີ້ສໍາຄັນຫຼາຍໃນການເຂົ້າເຖິງອາຄານ ແລະ ໄດ້ຮັບການຮັບຮອງເອົາເປັນມາດຕະຖານແຫ່ງຊາດໃນຫຼາຍປະເທດລວມທັງປະເທດເຄນຢາ, ສະເປນ, ເນເທີແລນ, ສະໂລເວເນຍ, ມາເລເຊຍ, ສາທາລະນະລັດເຊັກ, ອິຕາລີ, ເອກົວດໍ ແລະ ເດນມາກ.

### ການອອກແບບບ່ອນເຮັດວຽກທີ່ເປັນແບບສາກົນ

ຫຼັກການ **ອອກແບບທີ່ເປັນແບບສາກົນ** ສາມາດນຳໃຊ້ໄດ້ກັບທຸກບ່ອນເຮັດວຽກ ໝາຍຄວາມວ່າການອອກແບບແມ່ນເພື່ອຄວາມຫຼາກຫຼາຍຂອງມະນຸດ ແລະ ຮອງຮັບຄວາມຕ້ອງການຂອງແຕ່ລະບຸກຄົນ. ການອອກແບບທີ່ເປັນແບບສາກົນນັ້ນເກີດຂຶ້ນຈາກມາດຕະການ ແລະ ການສະໜັບສະໜູນທີ່ຫຼາກຫຼາຍ. ຍົກຕົວຢ່າງເຊັ່ນ:

- **ການສົ່ງເສີມການເດີນທາງດ້ວຍຮູບແບບທີ່ຕ່າງກັນ:** ຂໍລິດຖົບໄປເຮັດວຽກ ແລະ ສະໜອງບ່ອນເຮັດວຽກທີ່ມີບ່ອນມັງຽນລົດຖົບ, ຫ້ອງອາບນ້ຳ, ຫ້ອງປ່ຽນເຄື່ອງນຸ່ງ, ຕູ້ມັງຽນເຄື່ອງ, ຫ້ອງຄົວ ແລະ ບ່ອນກິນອາຫານຫວ່າງ, ພື້ນທີ່ສີຂຽວ ແລະ ບ່ອນງຽບສະຫງົບທີ່ເຂົ້າເຖິງໄດ້.
- **ການອອກແບບບ່ອນເຮັດວຽກດ້ວຍຮູບແບບທີ່ງ່າຍດາຍ:** ມີປ້າຍ ແລະ ຕົວຊີ້ບອກການສຳຜັດ, ສີທີ່ເປັນກາງ, ມີແສງສະຫວ່າງພຽງພໍ, ມີສຽງລົບກວນໜ້ອຍ ແລະ ມີດ້າມຈັບໝູນທີ່ໃຊ້ງານງ່າຍກວ່າການໃຊ້ລູກບົດປະຕູ.
- **ປະສົມປະສານເຕັກໂນໂລຊີອາຄານອັດສະລິຍະ:** ລະບົບທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ແລະ ແອັບມິຕິທີ່ພະນັກງານສາມາດໃຊ້ເພື່ອກຳນົດລະດັບແສງສະຫວ່າງທີ່ຕ້ອງການ, ຄວບຄຸມອຸນຫະພູມ ແລະ ຜ້າກັ້ງກັນແສງ, ເພື່ອປັບແຕ່ງບ່ອນເຮັດວຽກຂອງພວກເຂົາໃຫ້ມີຄວາມເປັນສ່ວນຕົວຫຼາຍຂຶ້ນ.
- **ໃຫ້ລະບົບພາບ ແລະ ສຽງທີ່ຫຼາກຫຼາຍ:** ສັນຍານເຕືອນທີ່ໃຊ້ລົບເຊັ່ນເຊີທີ່ຫຼາກຫຼາຍເພື່ອຊອກຫາຕຳແໜ່ງ ແລະ ຍົກຍ້າຍອອກຈາກອາຄານ ແລະ ສິ່ງສິ່ງພິມໃຫ້ຄຳແນະນຳຂະ ໜາດໃຫຍ່ສຳລັບຂັ້ນຕອນຕ່າງໆ ໂດຍສະເພາະການນຳໃຊ້ອຸປະກອນສຸກເສີນ ແລະ ຄວາມປອດໄພ.
- **ການລົງທຶນໃສ່ຕັ້ງນັ່ງ ແລະ ໂຕະເຮັດວຽກແບບປັບໄດ້,** ພ້ອມດ້ວຍບ່ອນມັງຽນ ແລະ ບ່ອນເກັບມັງຽນເຄື່ອງທີ່ພະນັກງານທຸກຄົນສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ງ່າຍ ແລະ ແປ້ນພິມ ແລະ ຄອມພິວເຕີທີ່ອອກແບບຕາມຫຼັກສະລິລະສາດ.

ບ່ອນເຮັດວຽກທີ່ໄດ້ຮັບການອອກແບບເປັນແບບສາກົນຊ່ວຍຫຼຸດຜ່ອນຄວາມຈຳເປັນໃນການສະໜອງ **ທີ່ຢູ່ອາໄສທີ່ເໝາະສົມ**. ແຕ່ບໍ່ແມ່ນທຸກກໍລະນີ ເຊິ່ງຈະຊ່ວຍເພີ່ມປະສິດທິພາບການນຳໃຊ້ຊັບພະຍາກອນໃຫ້ລວມເອົາພະນັກງານໃຫ້ຫຼາຍເທົ່າທີ່ເປັນໄປໄດ້ ແຕ່ໃນຖານະນາຍຈ້າງກໍຍັງມີຄວາມຈຳເປັນທີ່ຈະພິຈາລະນາຄຳຮ້ອງຂໍຂອງພະນັກງານແຕ່ລະຄົນເພື່ອຮັບປະກັນວ່າຄວາມຕ້ອງການຂອງພວກເຂົາໄດ້ຮັບການຕອບສະໜອງດ້ວຍການປັບບ່ອນເຮັດວຽກໃຫ້ມີຄວາມເໝາະສົມ. ນີ້ແມ່ນພັນທະທາງດ້ານກົດໝາຍໃນຖານະທີ່ເປັນນາຍຈ້າງ. ຂໍໃຫ້ເບິ່ງໃນພັນທະສັນຍາ 7

### ການກວດສອບການເຂົ້າເຖິງ

ການເຮັດໃຫ້ຫ້ອງການ ແລະ ສະຖານທີ່ຂອງທ່ານສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ຈະຕ້ອງມີການກຳນົດ ແລະ ກຳຈັດອຸປະສັກ ແລະ ສິ່ງກົດຂວາງຕ່າງໆ ແລະ ດຳເນີນການປ່ຽນແປງ. ການປ່ຽນແປງເຫຼົ່ານີ້ອາດຈະມີຕັ້ງແຕ່ການປ່ຽນແປງເລັກນ້ອຍ, ການປ່ຽນແປງແບບໄວໄປຫາການປ່ຽນແປງທີ່ສຳຄັນຫຼາຍເຊິ່ງອາດຈະຕ້ອງການເວລາ ແລະ ການລົງທຶນຫຼາຍ.

**ການກວດສອບການເຂົ້າເຖິງ** ການກວດສອບການເຂົ້າເຖິງສາມາດຊ່ວຍກຳນົດໄດ້ວ່າອາຄານ ຫຼື ສະພາບແວດລ້ອມສະເພາະໃດໜຶ່ງມີປະສິດທິພາບແນວໃດ ໃນຈຸດເວລາໃດໜຶ່ງ ແລະ ຈະໃຫ້ຄຳແນະນຳກ່ຽວກັບສິ່ງທີ່ຈຳເປັນຕ້ອງປ່ຽນແປງ. ການກວດສອບການເຂົ້າເຖິງບໍ່ພຽງແຕ່ເປັນການກວດສອບອຸປະສັກທາງສະຖາປັດຕະຍະກຳ ຫຼື ໂຄງສ້າງທີ່ອາດເປັນຜົນມາຈາກອົງປະກອບການ

ອອກແບບຂອງອາຄານເທົ່ານັ້ນ ແຕ່ມັນຍັງເປັນການກວດກາອຸປະສັກທາງດ້ານສະຖາບັນ ແລະ ຫັດສະນະຕິທີ່ອາດກົດຂວາງການເຂົ້າເຖິງ ຫຼື ນຳໃຊ້ສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກຕ່າງໆ.

ໂດຍຫຼັກການແລ້ວ ການຕັດສິນໃຈດຳເນີນການກວດສອບການເຂົ້າເຖິງອາຄານສຳນັກງານຂອງທ່ານ ຄວນຈະອີງໃສ່ຜົນການຄົ້ນພົບ ແລະ ບຸລິມະສິດທີ່ທ່ານໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນລະຫວ່າງການປະເມີນອົງກອນ ແລະ ແຜນການປະຕິບັດການເຂົ້າເຖິງຢ່າງກວ້າງຂວາງ (ເບິ່ງ **ຂະບວນການ 3 ຂັ້ນຕອນ**). ໃນເວລາວາງ ແຜນ ແລະ ດຳເນີນການກວດສອບການເຂົ້າເຖິງ ສິ່ງສຳຄັນຄວນຈະພິຈາລະນາດັ່ງນີ້:

**ຂອບເຂດຂອງການກວດສອບການເຂົ້າເຖິງ:** ບັນຫາການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ອຸປະສັກສິ່ງກົດຂວາງຕ້ອງ ໄດ້ຮັບການກວດກາຕາມລຳດັບຢ່າງມີເຫດມີຜົນ ແລະ ພິຈາລະນາທຸກປະເພດຂອງຄວາມພິການ ເຊິ່ງ ຈຳເປັນຕ້ອງມີການກຳນົດອຸປະສັກທີ່ຄົນທີ່ແຕ່ລະຄົນອາດຈະມີປະສົບການຕ່າງກັນເຊັ່ນ:

- ການເດີນທາງເຂົ້າ ແລະ ອອກຈາກສະຖານທີ່
- ການເຂົ້າ ແລະ ເຄື່ອນຍ້າຍພາຍໃນສະຖານທີ່ ລວມທັງການໃຊ້ລິບ ແລະ ຂັ້ນໄດ
- ໃນການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ໃຊ້ບໍລິການ, ສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກ ແລະ ອຸປະກອນອື່ນໆ
- ການຍົກຍ້າຍອອກຈາກອາຄານ ແລະ ມີຈຸດນັດພົບທີ່ປອດໄພ

**ຄວາມຊ່ຽວຊານດ້ານເຕັກນິກ:** ການດຳເນີນການກວດສອບການເຂົ້າເຖິງຕ້ອງອາໄສຄວາມ ຊ່ຽວຊານ ແລະ ສັນຍາຂໍການຊ່ວຍເຫຼືອດ້ານເຕັກນິກຈາກ OPDs ແລະ ຜູ້ຊ່ຽວຊານດ້ານການເຂົ້າເຖິງ ທີ່ສາມາດຊ່ວຍທ່ານໄດ້:

- ການກຳນົດວິທີການທີ່ເໝາະສົມ ລວມທັງວິທີການກວດສອບການເຂົ້າເຖິງ, ໃຜຈະມີສ່ວນຮ່ວມແຕ່, ເວລາໃດ ແລະ ແນວໃດ.
- ທົບທວນບັນດານິຕິກຳທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ມາດຕະຖານທີ່ບັງຄັບໃຊ້
- ພັດທະນາເຄື່ອງມືທີ່ເໝາະສົມເຊັ່ນ: ບັນຊີລາຍການກວດສອບ ແລະ ແບບສອບຖາມໃນຮູບແບບທີ່ ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້
- ການກຳນົດອຸປະສັກ, ລາຍງານຜົນການຄົ້ນພົບ ແລະ ຈັດລຳດັບຄວາມສຳຄັນຂອງຂໍ້ສະເໜີແນະ ລວມ ທັງປະເມີນຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສຳລັບການປ່ຽນແປງທີ່ຕ້ອງໄດ້ເຮັດ.
- ຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂໍ້ສະເໜີແນະຂອງການກວດສອບ

**ງົບປະມານ:** ການຈັດສັນງົບປະມານທີ່ເໝາະສົມສຳລັບການສົ່ງມອບການກວດສອບການເຂົ້າເຖິງ ຕັ້ງແຕ່ຕົ້ນຈົນຈົບຄວນຈະ:

- ລວມເອົາເງິນທຶນທີ່ພຽງພໍສຳລັບການສະໜັບສະໜູນດ້ານເຕັກນິກໂດຍອີງໃສ່ການຄາດຄະເນຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ ຈາກ OPDs ແລະ ຜູ້ຊ່ຽວຊານດ້ານການເຂົ້າເຖິງ
- ຈົ່ງຈຳໄວ້ວ່າງົບປະມານສຳລັບການດຳເນີນການປັບປຸງແກ້ໄຂການເຂົ້າເຖິງຈະຂຶ້ນກັບຂໍ້ສະເໜີແນະທີ່ຢູ່ໃນ ບົດລາຍງານການກວດສອບການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ອາດຈະຕ້ອງມີການວາງແຜນໄລຍະຍາວ.
- ລວມເອົາຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການບຳລຸງຮັກສາເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງງົບປະມານຂອງທ່ານສຳລັບການກວດສອບ ແລະ ການຕິດຕາມຜົນພາຍຫຼັງການກວດສອບ.

ກ່ອນທີ່ຈະເລີ່ມຕົ້ນການກວດສອບການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ການປ່ຽນແປງ ຕ້ອງໃຫ້ແນ່ໃຈວ່າທ່ານ:

- ✓ ຮູ້ວ່ານິຕິກຳ, ລະບຽບການ ແລະ ມາດຕະຖານດ້ານການເຂົ້າເຖິງໃດແດ່ທີ່ນຳໃຊ້ໄດ້ກັບທ່ານ.
- ✓ ຂໍຄຳແນະນຳດ້ານກົດໝາຍເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ທ່ານຮັບປະກັນວ່າທ່ານສາມາດປະຕິບັດຕາມຂໍ້ນິດວ່າດ້ວຍບ່ອນເຮັດວຽກ.
- ✓ ຕິດຕໍ່ພົວພັນ ແລະ ມີສ່ວນຮ່ວມກັບ OPDs ແລະ ຜູ້ຊ່ຽວຊານດ້ານການເຂົ້າເຖິງເພື່ອຊ່ວຍໃນການກວດສອບການເຂົ້າເຖິງ.
- ✓ ທຳຄວາມຄຸ້ນເຄີຍກັບສັນຍາກໍ່ສ້າງ ແລະ ສັນຍາກັບເຈົ້າຂອງ/ສັນຍາເຊົ່າ. ສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ອາດຈະສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ການປ່ຽນແປງໃນການເຂົ້າເຖິງໃນດ້ານວິທີການໃດ, ເມື່ອໃດ ແລະ ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍເທົ່າໃດ.
- ✓ ຮັບປະກັນວ່າທ່ານມີຊັບພະຍາກອນເພື່ອປະຕິບັດຕາມຂໍ້ກຳນົດການເຂົ້າເຖິງຕະຫຼອດຂະບວນການຕັ້ງແຕ່ການກຳນົດເບື້ອງຕົ້ນຈົນເຖິງການປະມຸນ ແລະ ການຈັດຊື້.
- ✓ ຮັບປະກັນວ່າການປ່ຽນແປງການເຂົ້າເຖິງບໍ່ເປັນອັນຕະລາຍຕໍ່ສິ່ງແວດລ້ອມ ຫຼື ຊຸມຊົນອ້ອມຂ້າງ. ມຸ່ງໄປສູ່ມາດຕະຖານທີ່ດີທີ່ສຸດຂອງການເຂົ້າເຖິງດ້ວຍຊັບພະຍາກອນທີ່ມີຢູ່ໃນທ້ອງຖິ່ນເພື່ອສະໜັບສະໜູນເສດຖະກິດທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ຄວາມຍືນຍົງດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມ.
- ✓ ເຮັດສັນຍາກັບຜູ້ຊ່ຽວຊານດ້ານການກໍ່ສ້າງ ຫຼື ອາຄານ ໂດຍຕ້ອງໃຫ້ແນ່ໃຈວ່າ OPDs ແລະ ຜູ້ຊ່ຽວຊານດ້ານການເຂົ້າເຖິງເຮັດວຽກກັບພວກເຂົາເພື່ອຮັບປະກັນຄຸນນະພາບ.



### ການຕິດຕາມ ແລະ ຮັກສາຄຸນນະພາບ ແລະ ການປະຕິບັດຕາມຂໍ້ກຳນົດ

ມີຫຼາຍສິ່ງທີ່ຕ້ອງເອົາໃຈໃສ່ເວລາດຳເນີນການປັບປຸງແກ້ໄຂການເຂົ້າເຖິງ. ຕົວຢ່າງເຊັ່ນ: ຜູ້ຮັບເໝົາອາດຈະບໍ່ຄຸ້ນເຄີຍກັບບາງຂໍ້ສະເໜີຂອງຄະນະກວດສອບ ແລະ ອາດຈະບໍ່ຮັບປະກັນຄຸນນະພາບຕັ້ງແຕ່ການອອກແບບຈົນເຖິງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ. ດັ່ງນັ້ນ ມັນເປັນສິ່ງທີ່ສຳຄັນທີ່ຈະຕ້ອງຮັບປະກັນໃຫ້ OPDs ແລະ ຜູ້ຊ່ຽວຊານດ້ານການເຂົ້າເຖິງຊ່ວຍກວດກາຄຸນນະພາບຂອງວຽກທີ່ຜູ້ຮັບເໝົາປະຕິບັດ. ການສື່ສານທີ່ດີຈະຊ່ວຍແກ້ໄຂບັນຫາຕ່າງໆທີ່ເກີດຂຶ້ນ ແລະ ຮັບປະກັນການໃຊ້ເວລາ ແລະ ຊັບພະຍາກອນຢ່າງມີປະສິດທິພາບຫຼາຍຂຶ້ນ.

ປະເດັນສຳຄັນທີ່ຕ້ອງເອົາໃຈໃສ່ແມ່ນ ບໍ່ວ່າບ່ອນເຮັດວຽກຈະສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ດີປານໃດກໍຕາມ ແຕ່ກໍ່ອາດຈະລົ້ມເຫຼວໄດ້ຖ້າບໍ່ມີການຈັດສັນ ຫຼື ວາງແຜນງົບປະມານເພື່ອບຳລຸງຮັກສາທີ່ເໝາະສົມຢູ່ໃນສັນຍາ. ຕ້ອງຮັບປະກັນວ່າມີການກຳນົດລາຍຈ່າຍໃນການຕິດຕາມ ແລະ ບຳລຸງຮັກສາທີ່ເໝາະສົມໃນໄລຍະເລີ່ມຕົ້ນຂອງຂະບວນການວາງແຜນ ເຊິ່ງຈະຊ່ວຍຮັບປະກັນວ່າໂຄງການສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ແລະ ສາມາດນຳໃຊ້ຢ່າງເຕັມສ່ວນໄດ້ຕະຫຼອດອາຍຸການໃຊ້ງານ. ຕົວຢ່າງຂອງຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການບຳລຸງຮັກສາ ລວມມີການປ່ຽນແທນຕົວຊີ້ບອກການສຳຜັດ, ການທາສີທີ່ຕັດກັນ, ການທົດສອບສັນຍານເຕືອນໄພສຸກເສີນຢ່າງເປັນປົກກະຕິ ແລະ ລະບົບເຕືອນໄພລ່ວງໜ້າ ແລະ ອັບເດດ ຂໍ້ມູນຢູ່ໃນຮູບແບບທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້.

ການຕິດຕາມທີ່ດີລວມມີ:

- ການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນການປັບປຸງແກ້ໄຂການເຂົ້າເຖິງ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າຜົນໄດ້ຮັບທີ່ຕ້ອງການສາມາດບັນລຸໄດ້ ແລະ ໄດ້ຮັບຜົນສຳລັບທຸກຄົນ – OPDs ແລະ ຜູ້ຊ່ຽວຊານດ້ານການເຂົ້າເຖິງສາມາດຊ່ວຍອຳນວຍຄວາມສະດວກໄດ້ໃນເລື່ອງນີ້.

- ມີນະໂຍບາຍ ແລະ ຂັ້ນຕອນທີ່ໄດ້ຮັບການປັບປຸງໃຫ້ທັນສະໄໝຢູ່ສະເໝີ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າຈະເປັນໄປຕາມມາດຕະຖານການເຂົ້າເຖິງ.
- ກວດສອບບ່ອນເຮັດວຽກ ແລະ ສະຖານທີ່ຂອງທ່ານຢ່າງເປັນປົກກະຕິ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າມີການບໍາລຸງຮັກສາຕາມມາດຕະຖານ ແລະ ບໍ່ມີອຸປະສັກ ຫຼື ສິ່ງກົດຂວາງໃໝ່ໆເກີດຂຶ້ນ.
- ກົນໄກການປະກອບຄວາມຄິດເຫັນຢູ່ (ການຕິຊິມ) ໃນຮູບແບບທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ຄົນມີຄວາມຮູ້ສຶກປອດໄພທີ່ຈະແຈ້ງໃຫ້ຮູ້ໃນສິ່ງທີ່ພວກເຂົາກັງວົນໃຈ.
- ມີພະນັກງານທີ່ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າທຸກຄຳຮ້ອງທຸກ ແລະ ຄຳຖາມຈະໄດ້ຮັບຄຳຕອບທີ່ເໝາະສົມ ແລະ ທັນເວລາ.



**ຂໍ້ຄວນເອົາໃຈໃສ່:** ພະນັກງານທັງໝົດ ລວມທັງຄົນພິການຄວນກຽມພ້ອມ ແລະ ຮູ້ວິທີການຍົກຍ້າຍອອກຈາກອາຄານຢ່າງປອດໄພໃນກໍລະນີທີ່ເກີດເຫດສຸກເສີນ. ສະນັ້ນ, ມັນຈຶ່ງເປັນເລື່ອງສຳຄັນທີ່ຈະຕ້ອງເຮັດການຝຶກຊ້ອມເປັນປະຈຳເພື່ອຮັບປະກັນວ່າຂັ້ນຕອນ

ແລະ ແຜນສຸກເສີນສ່ວນບຸກຄົນມີປະສິດທິພາບດີ. ດ້ວຍວິທີນີ້ຈະຊ່ວຍໃຫ້ບ່ອນເຮັດວຽກ ແລະ ພະນັກງານຂອງທ່ານໄດ້ຮັບຄວາມຮູ້, ໄດ້ຮຽນຮູ້ ແລະ ມີຄວາມ ໝັ້ນໃຈເພື່ອສະໜັບສະໜູນການປະຕິບັດທີ່ມີຄວາມໝາຍ, ທົ່ວເຖິງ ແລະ ຍືດຢູ່ນໂດຍບໍ່ປະຖິ້ມໃຜຢູ່ທາງຫຼັງໃນເວລາເກີດເຫດສຸກເສີນ.

### ການປະຕິບັດຕາມພັນທະສັນຍາໄດ້ເປັນຄືແນວໃດ?

ທ່ານຈະສາມາດວັດແທກຜົນສຳເລັດຂອງທ່ານດ້ວຍການສັງເກດການປ່ຽນແປງທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນ ຕາມວິທີດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

- ການເຂົ້າ, ນຳໃຊ້ ແລະ ຍົກຍ້າຍອອກຈາກບ່ອນເຮັດວຽກນັ້ນປອດໄພ ແລະ ງ່າຍດາຍສຳລັບພະນັກ ງານ, ຄອບຄົວ ແລະ ແຂກທີ່ມາຢ້ຽມຢາມທຸກຄົນ ລວມທັງຄົນພິການທຸກຄົນ.
- ຄົນພິການມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງທ້າວທັນໃນທຸກຂັ້ນຕອນຂອງຂະບວນການກວດສອບ ລວມທັງການຕິດຕາມກວດກາ ແລະ ຕິດຕາມການປະຕິບັດຂໍ້ສະເໜີຕ່າງໆ ໂດຍໃຫ້ຄຳຕອບແທນທີ່ເໝາະສົມເປັນຄຳເສຍເວລາ ແລະ ຄວາມພະຍາຍາມຂອງພວກເຂົາ.
- ພະນັກງານ ແລະ ຝ່າຍບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງມີຄວາມໝັ້ນໃຈໃນວິທີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ຕິດ ຕາມການເຂົ້າເຖິງບ່ອນເຮັດວຽກຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ແລະ ຮັບຮູ້ນິຕິກຳ ແລະ ມາດຕະຖານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.
- ຝ່າຍບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງຮັບຜິດຊອບເພື່ອຮັບປະກັນວ່າບ່ອນເຮັດວຽກ ແລະ ສະຖານທີ່ຕົນຮັບຜິດ ຊອບປະຕິບັດຕາມພັນທະດ້ານກົດໝາຍ ແລະ ມາດຕະຖານຢ່າງຄົບຖ້ວນ.
- ພະນັກງານ ແລະ ຝ່າຍບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງມີຄວາມໝັ້ນໃຈ ແລະ ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມຢ່າງສະໝໍ່າສະເໝີກ່ຽວກັບຄວາມປອດໄພໃນບ່ອນເຮັດວຽກ, ການຍົກຍ້າຍຄົນ ແລະ ຂັ້ນຕອນ ແລະ ເຕັກນິກສຳລັບເຫດສຸກເສີນ.
- ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກຈັດຕັ້ງປະຕິບັດມາດຕະການປະຕິບັດໃນການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ວິທີແກ້ໄຂບັນຫາທີ່ສິ່ງເສີມຫຼັກການອອກແບບທີ່ເປັນແບບສາກົນເຊັ່ນ: ການສະໜອງປະເພດບ່ອນເຮັດວຽກທີ່ແຕກຕ່າງກັນສຳລັບປະເພດວຽກ, ຮູບແບບ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການທີ່ແຕກຕ່າງກັນ.
- ບ່ອນເຮັດວຽກຍັງບຳລຸງຮັກສາ ແລະ ປັບປຸງຄຸນນະພາບຂອງຄຸນລັກສະນະໃນການເຂົ້າເຖິງໂດຍອີງໃສ່ກົນໄກການປະກອບຄວາມຄິດເຫັນທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ແລະ ນຳໃຊ້ໄດ້ງ່າຍ.

**ພັນທະສັນຍາ 1:**

**ບ່ອນເຮັດວຽກ ແລະ ສະຖານທີ່ຂອງພວກເຮົາ ຄົນພິການທຸກຄົນສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້**

**ແມ່ແບບປະເມີນການເຂົ້າເຖິງບ່ອນເຮັດວຽກ ແລະ ສະຖານທີ່ ແລະ ການປະເມີນຕົນເອງ**

**ແຜນການໃຫ້ຄະແນນ:**

0	ບໍ່, ບໍ່ເລີຍ
1	ບໍ່ຄ່ອຍຈະ/ສະເພາະກົດ
2	ບາງຄັ້ງ/ບາງສ່ວນໃນບາງຄັ້ງ
3	ເລື້ອຍໆ/ຢ່າງສະໝໍ່າສະເໝີ

ກະລຸນາໃຊ້ພາກສ່ວນຄຳເຫັນເພື່ອລະບຸເຫດຜົນໃນການໃຫ້ຄະແນນຂອງທ່ານ. ກະລຸນາຂຽນສິ່ງທີ່ຄິດ ຫຼື ຄວາມຄິດຂອງທ່ານໃສ່ໃນພາກສ່ວນຄຳເຫັນ. ທ່ານອາດຈະຂຽນໃສ່ຊ່ອງຫວ່າງການເຂົ້າເຖິງ ຫຼື ແນວຄວາມຄິດກ່ຽວກັບວິທີການປ່ຽນແປງ.

ຂໍ້ກຳນົດສະເພາະ ແລະ ມາດຕະຖານ	ຄະແນນ 0 1 2 3	ຄຳເຫັນ
1. ພະນັກງານມີຄວາມຮູ້ ແລະ ຄວາມໝັ້ນໃຈຕໍ່ມາດຕະຖານການເຂົ້າເຖິງໃນລະດັບຊາດ ແລະ ສາກົນ ແລະ ຂໍ້ກຳນົດສຳລັບອາຄານ ແລະ ສະຖານທີ່ບໍ່?		
2. ບ່ອນເຮັດວຽກ ແລະ ສະຖານທີ່ຕັ້ງໄດ້ຮັບການຄັດເລືອກໂດຍອີງໃສ່ການກວດສອບການເຂົ້າເຖິງ ເຊິ່ງໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຈາກຄົນພິການບໍ່?		
3. ສັນຍາເຊົ່າຫ້ອງການສຳນັກງານ ແລະ ສະຖານທີ່ຂອງທ່ານອະນຸຍາດໃຫ້ທ່ານດຳເນີນການປັບປຸງແກ້ໄຂການເຂົ້າເຖິງບໍ່?		
4. ມາດຕະຖານການເຂົ້າເຖິງໄດ້ຮັບການບຳລຸງຮັກສາ ແລະ ປັບປຸງຢູ່ຕະຫຼອດເວລາໂດຍອີງໃສ່ຄຳຕິຊີມຈາກພະນັກງານ ແລະ ຜູ້ນຳໃຊ້ທີ່ຫຼາກຫຼາຍບໍ່?		
5. ທ່ານມີງົບປະມານຈັດສັນເພື່ອດຳເນີນການກວດສອບການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ບຳລຸງຮັກສາຄຸນລັກສະນະຂອງການເຂົ້າເຖິງຢ່າງເປັນປົກກະຕິບໍ່?		

ການກວດສອບການເຂົ້າເຖິງ	ຄະແນນ 0 1 2 3	ຄຳເຫັນ
6. ມີການປຶກສາກັບ OPDs ແລະ ຜູ້ຊ່ຽວຊານດ້ານການເຂົ້າເຖິງ ກ່ອນດຳເນີນການກວດສອບ ຫຼື ການປ່ຽນແປງການເຂົ້າເຖິງບໍ່?		
7. ການກວດສອບການເຂົ້າເຖິງທີ່ດຳເນີນການແມ່ນເພື່ອກຳນົດອຸປະສັກ, ຂໍ້ສະເໜີ ແລະ ການດຳເນີນການປະຕິບັດເພື່ອປັບປຸງການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນບ່ອນເຮັດວຽກບໍ່?		

ການກວດສອບການເຂົ້າເຖິງ	ຄະແນນ 0 ຫາ 3	ຄໍາເຫັນ
8. ທີມກວດສອບທີ່ປະກອບດ້ວຍ OPDs ແລະ ຜູ້ຊ່ຽວຊານດ້ານການເຂົ້າເຖິງໄດ້ນໍາໃຊ້ວິທີການທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ແລະ ມີສ່ວນຮ່ວມໂດຍພິຈາລະນາເງື່ອນໄຂດ້ານຄວາມພິການທັງໝົດບໍ່?		
9. ທີມກວດສອບໄດ້ປຶກສາກັບກຸ່ມຜູ້ໃຊ້ທີ່ຫຼາກຫຼາຍ (ເຊັ່ນ: ພະ ນັກງານ, ແຂກຜູ້ມາຢ້ຽມຢາມ, ລູກຄ້າ) ລວມທັງຄົນພິການທີ່ຫຼາກຫຼາຍບໍ່?		
10. ຜົນການກວດສອບ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີຕ່າງໆໄດ້ແບ່ງປັນກັບຄູ່ຮ່ວມງານ ແລະ OPDs ໂດຍແປເປັນພາສາທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ຢູ່ໃນຮູບແບບທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ບໍ່ ເພື່ອຮັບເອົາຄໍາເຫັນ ແລະ ກວດກາຄວາມຖືກຕ້ອງກ່ອນຮັບຮອງເປັນຮ່າງສະບັບສຸດທ້າຍ?		
11. ຜົນການກວດສອບ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີຕ່າງໆໄດ້ແບ່ງປັນກັບພະນັກງານ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມງານເພື່ອແຈ້ງແຜນງານ ແລະ ຍຸດທະສາດໃນອະນາຄົດບໍ່?		

ການຕິດຕາມ ແລະ ຮັກສາຄຸນນະພາບ ແລະ ການປະຕິບັດຕາມຂໍ້ກຳນົດ	ຄະແນນ 0 ຫາ 3	ຄໍາເຫັນ
12. ຝ່າຍບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງອາວຸໂສ ຮັບປະກັນການປະຕິບັດຕາມຂໍ້ກຳນົດດ້ານນິຕິກຳ, ມາດຕະຖານ ແລະ ຂັ້ນຕອນສໍາລັບການເຂົ້າເຖິງບ່ອນເຮັດວຽກ ລວມທັງຮັບຜິດຊອບປ່ຽນຍ້າຍຕໍາແໜ່ງບໍ່ ຖ້າຈໍາເປັນ?		
13. ໃນກໍລະນີທີ່ບໍ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ອົງການຈັດຕັ້ງຮັບຜິດຊອບສະໜອງບ່ອນພັກເຊົາທີ່ເໝາະສົມໃຫ້ພະນັກງານ, ນັກສຶກສາຝຶກງານ ແລະ ອາສາສະໝັກທີ່ພິການຕາມການຮ້ອງຂໍບໍ່?		
14. ບ່ອນເຮັດວຽກ ແລະ ແຜນຜັງທັງໝົດໄດ້ຮັບການທົບທວນຢ່າງສະໝໍ່າສະເໝີເພື່ອຮັບປະກັນວ່າປະຕິບັດຕາມຂໍ້ກຳນົດດ້ານຄວາມປອດໄພສໍາລັບພະນັກງານ ແລະ ຜູ້ນໍາໃຊ້ທີ່ມີຄວາມພິການທຸກຄົນບໍ່?		
15. ມີຂັ້ນຕອນ ແລະ ລະບົບການຍົກຍ້າຍທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ລວມທັງລະບົບເຕືອນໄພ, ອຸປະກອນ, ແລະ ແຜນສຸກເສີນສ່ວນບຸກຄົນສໍາລັບຄົນພິການບໍ່?		
16. ແຜນຮັບມືເຫດສຸກເສີນລວມມີເງິນທຶນເພື່ອສະໜັບສະໜູນການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ບ່ອນພັກເຊົາທີ່ເໝາະສົມໃນກໍລະນີເກີດເຫດສຸກເສີນບໍ່?		
17. ຄວາມຄິດເຫັນ (ຄໍາຕິຊົມ) ໄດ້ຮັບການລວບລວມຈາກພະ ນັກງານ, ແຂກຜູ້ມາຢ້ຽມຢາມ ແລະ ລູກຄ້າທີ່ຫຼາກຫຼາຍບໍ່ ເພື່ອຮັບປະກັນການເຂົ້າເຖິງບ່ອນເຮັດວຽກ ແລະ ສະຖານທີ່ຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ?		
18. ຫົວໜ້າຝ່າຍບໍລິຫານອາວຸໂສທົບທວນ ແລະ ປະຕິບັດຕາມຂໍ້ຮຽກຮ້ອງທີ່ໄດ້ຮັບກ່ຽວກັບການເຂົ້າເຖິງບ່ອນເຮັດວຽກ ແລະ ສະຖານທີ່ບໍ່?		



## ເອກະສານອ້າງອີງ ແລະ ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນທີ່ເປັນ ປະໂຫຍດ

[ການສ້າງເພື່ອທຸກຄົນ: ວິທີການອອກແບບທີ່ເປັນສາກົນ:](#) ສະໜອງຂໍ້ແນະນຳກ່ຽວກັບວິທີການອອກແບບ, ສ້າງ, ແລະ ຄຸ້ມຄອງອາຄານ ແລະ ພື້ນທີ່ເພື່ອໃຫ້ທຸກຄົນສາມາດເຂົ້າເຖິງ ແລະ ນຳໃຊ້ໄດ້. ຊຸດອາຄານສຳລັບທຸກຄົນມີໃຫ້ດາວໂຫຼດຟຣີໃນຮູບແບບ PDF ທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້.

[ການຍົກຍ້າຍຄົນພິການ ແລະ ຂໍ້ຈຳກັດສຸກເສີນ:](#) ການພິຈາລະນາອາຄານທີ່ປອດໄພກວ່າ ແລະ ການຍົກຍ້າຍທີ່ມີປະສິດທິພາບ, ພິມຄັ້ງທີ 2: ເປັນແຫຼ່ງຂໍ້ມູນດ້ານເຕັກນິກຈາກໂຄງການ The Accessible Exit Sign Project ໂດຍໂຄງການດັ່ງກ່າວໄດ້ແບ່ງປັນແນວຄວາມຄິດກ່ຽວກັບການຍົກຍ້າຍຄົນແບບທົ່ວເຖິງ ແລະ ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ລວມທັງແມ່ແບບສຳລັບແຜນ ການຍົກຍ້າຍສຸກເສີນແບບສ່ວນບຸກຄົນ ແລະ ແບບເປັນກຸ່ມ.

[ຄູ່ມືແນະນຳສຳລັບການກວດສອບການເຂົ້າເຖິງສະພາບແວດລ້ອມທີ່ສ້າງຂຶ້ນ \(NDA Ireland\):](#) ໃຫ້ຄຳແນະນຳແນວທາງປະຕິບັດທີ່ດີທີ່ສຸດໃນການກວດສອບການເຂົ້າເຖິງ. ແນວທາງປະຕິບັດນີ້ສຳຄັນສຳລັບທຸກຄົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການກໍ່ສ້າງ ແລະ ການນຳໃຊ້ອາຄານ.

[ສະມາຄົມຜູ້ຊ່ຽວຊານດ້ານການເຂົ້າເຖິງສາກົນ \(IAAP\):](#) ພາລະກິດຂອງພວກເຂົາແມ່ນເພື່ອກຳນົດ, ສົ່ງເສີມ ແລະ ປັບປຸງວິຊາຊີບດ້ານການເຂົ້າເຖິງທົ່ວໂລກ ໂດຍດຳເນີນການຜ່ານເຄືອຂ່າຍ, ການສຶກສາ ແລະ ການຢັ້ງຢືນ. ແຜນງານຂອງພວກເຂົາຊ່ວຍສ້າງຜະລິດຕະພັນ, ເນື້ອໃນ ແລະ ການບໍລິ

ການທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ເຊິ່ງຈະແບ່ງປັນຂໍ້ມູນຮ່ວມກັບ ບັນດາສະມາຊິກກ່ຽວກັບມາດຕະຖານ ແລະ ກົດໝາຍການເຂົ້າເຖິງໃນທົ່ວໂລກ ແລະ ສະມາຊິກຈະໄດ້ຮັບການເຂົ້າເຖິງການຝຶກອົບຮົມທີ່ມີການປັບປຸງແບບໃໝ່.

[ອົງການມາດຕະຖານສາກົນ:](#) ເປັນອົງການສາກົນເອກະລາດ ທີ່ບໍ່ສັງກັດລັດ ມີສະມາຊິກທີ່ເປັນ [ອົງການມາດຕະຖານລະດັບຊາດ](#) 165 ອົງການ. ຜູ້ຊ່ຽວຊານຈາກທົ່ວໂລກເຮັດວຽກຮ່ວມກັນເພື່ອພັດທະນາ ແລະ ເຜີຍແຜ່ມາດຕະຖານສາກົນ. ຕົວຢ່າງເຊັ່ນ, [ມາດຕະຖານ ISO 21542 ວ່າດ້ວຍການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ການນຳໃຊ້ສະພາບແວດລ້ອມທີ່ສ້າງຂຶ້ນ.](#)

[ສະຫະພັນຄົນພິການແຫ່ງຊາດ – ເປານ \(NFDN\):](#) ເປັນອົງການຈັດຕັ້ງເພື່ອຄົ້ນພິການທີ່ໄດ້ພັດທະນາແຫຼ່ງຂໍ້ມູນທີ່ເປັນປະໂຫຍດກ່ຽວກັບການເຂົ້າເຖິງ ລວມທັງຕົວຢ່າງ [ແນວທາງປະຕິບັດເພື່ອການກວດສອບ](#) ແລະ [ລາຍການກວດສອບການເຂົ້າເຖິງ.](#)

[ບົດສະຫຼຸບກ່ຽວກັບການພິການຂອງ UNESCAP ປີ 2019:](#) ການລົງທຶນໃນການເຂົ້າເຖິງ ໃນອາຊີ ແລະ ປາຊີຟິກ: ກຳນົດເຄື່ອງມື ແລະ ວິທີການເພື່ອການລົງທຶນທີ່ມີຜົນສຳເລັດໃນການເຂົ້າເຖິງ ໂດຍການໃຫ້ຂໍ້ສະເໜີຕໍ່ລັດຖະບານໃນຂົງເຂດທີ່ສຳຄັນທີ່ເປັນຈຸດສຸມເພື່ອຮັບປະກັນວ່າສັງຄົມໄດ້ຮັບການສ້າງໃຫ້ມີຄວາມຍືນຍົງ ແລະ ທົ່ວເຖິງ ເຊິ່ງໃນນັ້ນປະກອບມີບັນຊີລາຍຊື່ທີ່ຄົບຖ້ວນຂອງມາດຕະຖານ ISO ທີ່ກ່ຽວກັບການເຂົ້າເຖິງ.



Back



# ປະຕິບັດຕາມພັນທະດ້ານກົດໝາຍ

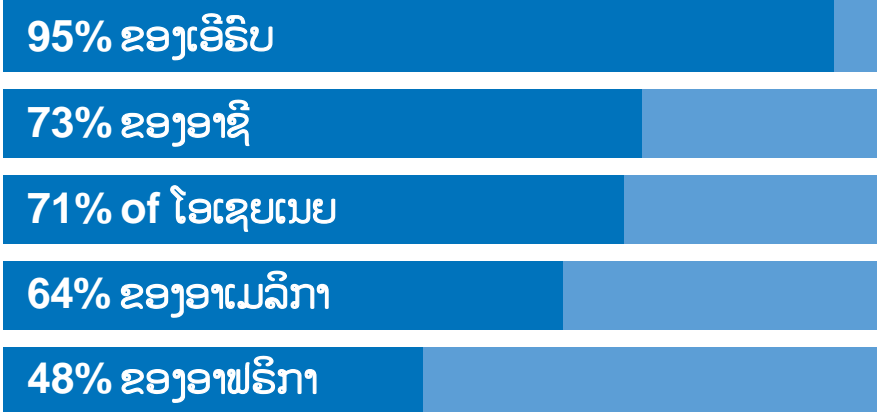
ການເຂົ້າເຖິງເປັນສິ່ງທີ່ຖືກຕ້ອງທີ່ຄວນປະຕິບັດ. ການບໍ່ປະຕິບັດຕາມກົດລະບຽບ ແລະ ມາດຕະຖານການເຂົ້າເຖິງຈະເຮັດໃຫ້ທ່ານເສຍຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນຖານະເປັນອົງກອນ ແລະ ມີຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນຖານະສັງຄົມ. ການເພີກເສີຍບໍ່ແມ່ນການປ້ອງກັນທີ່ຖືກຕ້ອງ ແລະ ການບໍ່ປະຕິບັດຕາມກົດລະບຽບອາດຈະສ້າງຄວາມເສຍຫາຍຕໍ່ຊື່ສຽງຂອງອົງກອນຂອງທ່ານ ແລະ ສິ່ງຜົນໃຫ້ມີການຟ້ອງຮ້ອງ ແລະ ການແກ້ໄຂຄະດີທີ່ມີຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສູງ. ດັ່ງນັ້ນ, ຕ້ອງໃຫ້ແນ່ໃຈວ່າທ່ານຮັບຮູ້ພັນທະທາງດ້ານກົດໝາຍ.

## ການເຂົ້າເຖິງແມ່ນຂໍ້ກຳນົດດ້ານກົດໝາຍ



ສິນທິສັນຍາສະບັບນີ້ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ລັດຖະບານຂອງລັດເພື່ອຮັບປະກັນວ່າມາດຕະຖານການເຂົ້າເຖິງແມ່ນຂໍ້ບັງຄັບທີ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ ແລະ ທຸກອົງການຈັດຕັ້ງຕ້ອງປະຕິບັດຕາມ. [ອີງຕາມຂໍ້ມູນຈາກອົງການສະຫະປະຊາຊາດ ໃຫ້ຮູ້ວ່າປະເທດສ່ວນໃຫຍ່ໃນພາກພື້ນສ່ວນໃຫຍ່ຂອງໂລກມີມາດຕະຖານ ແລະ ຄູ່ມືແນະນຳການເຂົ້າເຖິງ \(UNDESA – 2019\).](#) ເຊິ່ງໃນນີ້ລວມມີ:

ຫຼາຍກວ່າ 180 ປະເທດໄດ້ອະນຸມັດໃນສິນທິສັນຍາຂອງສະຫະປະຊາຊາດວ່າດ້ວຍສິດຂອງຄົນພິການ ເຊິ່ງລວມທັງການເຂົ້າເຖິງທີ່ເປັນໜຶ່ງໃນບັນດາຫຼັກການສຳຄັນ



## ຈົ່ງຄວບຄຸມສະຖານະການ, ຄະດີຮ້ອງຟ້ອງກ່ຽວກັບການເຂົ້າເຖິງນັບມື້ນັບເພີ່ມຂຶ້ນ!

ຄະດີທາງກົດໝາຍກ່ຽວກັບການເຂົ້າເຖິງນັບມື້ນັບເພີ່ມຂຶ້ນ ເນື່ອງຈາກປະເທດຕ່າງໆໄດ້ຮັບຮອງເອົາກົດໝາຍ ແລະ ນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດວ່າດ້ວຍການເຂົ້າເຖິງ. ຄວາມຕ້ອງການຂອງຄົນພິການທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນໃນການຮຽກຮ້ອງສິດຂອງພວກເຂົາເພື່ອເຂົ້າເຖິງການບໍລິການບົນພື້ນຖານຄວາມເທົ່າທຽມກັນກັບຜູ້ອື່ນ ໂດຍປາສະຈາກການຈຳແນກລັງກຽດ.

ການຈັດຕັ້ງຫຼາຍແຫ່ງ ບໍ່ຮູ້ເຖິງບັນຫາການເຂົ້າເຖິງຈົນກ່ວາພວກເຂົາຈະໄດ້ຮັບການດຳເນີນການທາງດ້ານກົດໝາຍ ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍເພື່ອຕໍ່ສູ້ຄະດີອາດຈະສ້າງຄວາມເສຍຫາຍທັງທາງດ້ານ

ການເງິນ ແລະ ດ້ານຊື່ສຽງການເງິນ ດ້ານຊື່ສຽງການຮ້ອງຟ້ອງ ແມ່ນການປະກອບສຳນວນຄະດີທີ່ຫຼາກຫຼາຍກ່ຽວກັບບັນຫາການເຂົ້າເຖິງລວມທັງການຈ້າງງານ, ການ ຈຳແນກລັງກຽດ, ຄວາມສະເໝີພາບຂອງການເຂົ້າເຖິງສະຖານ ທີ່ພັກຜ່ອນ, ສະຖານທີ່ສາທາລະນະ, ການບໍລິການ (ລວມທັງສຸຂະພາບ), ການສຶກສາ, ການຂົນສົ່ງ ລວມທັງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ, ການສື່ສານ ແລະ ເຕັກໂນໂລຊີ..





## ພັນທະສັນຍາ 2



ຄົນພິການທຸກຄົນສາມາດເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນ  
ແລະ ການສື່ສານຂອງພວກເຮົາ ລວມທັງ  
ລະບົບ ແລະ ເຕັກໂນໂລຊີຕ່າງໆ



## ພັນທະສັນຍາ 2: ຄົນພິການທຸກຄົນສາມາດເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນ ແລະ ການສື່ສານຂອງພວກເຮົາ ລວມທັງລະບົບ ແລະ ເຕັກໂນໂລຊີຕ່າງໆ

### ເປັນຫຍັງພັນທະສັນຍານີ້ຈຶ່ງສໍາຄັນ?

ໃນໂລກປັດຈຸບັນ ເຕັກໂນໂລຊີດິຈິຕອລໄດ້ປະຕິວັດວິທີການເຮັດວຽກ, ການເຂົ້າເຖິງການບໍລິການ, ການແບ່ງປັນຂໍ້ມູນ ແລະ ການເຊື່ອມຕໍ່ທາງສັງຄົມ. ດັ່ງນັ້ນ, ການເຂົ້າເຖິງດິຈິຕອລ – ລວມທັງຂໍ້ມູນ ແລະ ການສື່ສານທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ຈຶ່ງມີຄວາມສໍາຄັນເພື່ອຮັບປະກັນການມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງເຕັມທີ່ ແລະ ມີປະສິດທິພາບ ເຊິ່ງລວມທັງການຮັບປະກັນວ່າເນື້ອໃນ, ເຕັກໂນໂລຢີ ແລະ ລະບົບດິຈິຕອລດັ່ງກ່າວສະດວກແກ່ການນໍາໃຊ້, ເຄົາລົບຄວາມເປັນສ່ວນຕົວ ແລະ ມີຄວາມປອດໄພໃນການນໍາໃຊ້.

ພັນທະສັນຍານີ້ມີຈຸດປະສົງເພື່ອສະໜັບສະໜູນອົງການຈັດຕັ້ງຕ່າງໆເພື່ອປັບປຸງການເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ລະບົບການສື່ສານຂອງພວກເຂົາ ແລະ ຮັບປະກັນວ່າຖືກຕ້ອງຕາມມາດຕະຖານທາງດ້ານກົດໝາຍກ່ຽວກັບການເຂົ້າເຖິງດິຈິຕອລ, ສອດຄ່ອງກັບ [ມາດຕາ 21 ຂອງ ສຫຍພກ ວ່າດ້ວຍ ອິດສະຫຼະພາບໃນການສະແດງຄວາມຄິດເຫັນ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ](#). ເຊິ່ງຈະຊ່ວຍໃນການສະໜັບສະໜູນໃຫ້ອົງການຈັດຕັ້ງຕ່າງໆສາມາດເຂົ້າເຖິງ ແລະ ມີສ່ວນຮ່ວມກັບກຸ່ມເປົ້າໝາຍທີ່ກວ້າງຂວາງ ແລະ ຫຼາກຫຼາຍໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບເທົ່າທຽມກັນ.

- ພັນທະສັນຍານີ້ຈະຊ່ວຍໃຫ້ທ່ານ:
- ✓ ພັດທະນາເນື້ອໃນດິຈິຕອລທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້
  - ✓ ເຂົ້າໃຈວິທີການສື່ສານທີ່ແຕກຕ່າງກັນ
  - ✓ ຕິດຕາມ ແລະ ຮັກສາຄຸນນະພາບ ແລະ ປະຕິບັດຕາມຂໍ້ກຳນົດ

### ທ່ານຈຳເປັນຕ້ອງຮູ້ຫຍັງແດ່?

#### ການພັດທະນາເນື້ອໃນ

ເມື່ອເວລາເຮັດວຽກກ່ຽວກັບການພັດທະນາເວັບ, ສິ່ງສໍາຄັນແມ່ນອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ຈະຕ້ອງຮູ້ກ່ຽວກັບມາດຕະຖານການເຂົ້າເຖິງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ທີ່ມີຢູ່ແລ້ວ. ການເຂົ້າເຖິງຄວາມຊ່ຽວຊານດ້ານເຕັກນິກຖືວ່າເປັນສິ່ງສໍາຄັນເນື່ອງຈາກວ່າມີອົງການຈັດຕັ້ງບໍ່ເທົ່າໃດແຕ່ທັງມີການຊ່ວຍເຫຼືອພາຍໃນທີ່ຈຳເປັນເພື່ອພັດທະນາ ແລະ ກວດສອບເນື້ອໃນທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ຢ່າງສະໝໍ່າສະເໝີຕາມມາດຕະຖານທີ່ບັງຄັບໃຊ້. ການເຮັດວຽກກັບ OPDs ແລະ ຜູ້ຊ່ຽວຊານດ້ານການເຂົ້າເຖິງຊ່ວຍຮັບປະກັນການປະຕິບັດຕາມຂໍ້ກຳນົດໂດຍນໍາໃຊ້ຄວາມຮູ້ ແລະ ຄວາມຊ່ຽວຊານຂອງພວກເຂົາເພື່ອປະເມີນເວັບໄຊທ໌ ແລະ ເນື້ອໃນອອນໄລນ໌ຂອງທ່ານໂດຍຜ່ານ [ການກວດສອບການເຂົ້າເຖິງ](#).

ການດໍາເນີນການກວດສອບເວັບໄຊທ໌ຂອງທ່ານ ແລະ ເນື້ອໃນອອນໄລນ໌ຈະຊ່ວຍໃຫ້ທ່ານປະເມີນລະດັບການເຂົ້າເຖິງຂອງເວັບໄຊທ໌ຂອງທ່ານຢ່າງເປັນລະບົບໂດຍທຽບໃສ່ເກນກຳນົດທີ່ຕັ້ງໄວ້. ການດໍາເນີນການ

ກວດສອບການເຂົ້າເຖິງຍັງເປີດໂອກາດທີ່ດີໃນການເພີ່ມຂີດຄວາມສາມາດ ແລະ ຫັກສະດ້ານເຕັກນິກຂອງພະນັກງານ ICT ຂອງທ່ານໂດຍຜ່ານການຝຶກອົບຮົມດ້ານວິຊາສະເພາະຈາກຊ່ຽວຊານທີ່ປຶກສາຈາກພາຍນອກລວມທັງ OPDs ແລະ ຜູ້ຊ່ຽວຊານດ້ານການເຂົ້າເຖິງ. ມາດຕະຖານສາມຂໍ້ຕໍ່ໄປນີ້ຊ່ວຍກຳນົດລັກສະນະການເຂົ້າເຖິງອອນໄລນ໌ທີ່ດີທີ່ສຸດໄດ້ດັ່ງນີ້:

- **ມາດຕະຖານ EN 301 549:** ມາດຕະຖານເອີຣົບນີ້ໄດ້ກຳນົດ ຂໍ້ກຳນົດດ້ານປະສິດທິພາບການໃຊ້ງານຂອງອຸປະກອນ ICT ບໍ່ວ່າຈະເປັນດ້ານກາຍະພາບ, ສະຕີປັນຍາ ຫຼື ຄວາມສາມາດໃນການຮູ້ສຶກຂອງຜູ້ໃຊ້. ສາມາດເບິ່ງຂໍ້ມູນແບບເຕັມກ່ຽວກັບ [Accessible IT Procurement Toolkit Standard EN 301 549](#) ໄດ້ຈາກເວັບໄຊທ໌.
- **ຂໍ້ແນະນຳການເຂົ້າເຖິງເນື້ອຫາເວັບ (WCAG):** ມາດຕະຖານສາກົນສຳລັບການເຂົ້າເຖິງເວັບໄຊທ໌ໄດ້ລະບຸ 'ເກນກຳນົດຄວາມສຳເລັດ' ທີ່ສາມາດທົດສອບໄດ້ສຳລັບສາມລະດັບການປະຕິບັດຕາມ ແລະ ລະບຸຢ່າງເປັນທຳວ່າເວັບໄຊທ໌ໃດໜຶ່ງສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ໃນລະດັບທີ່ໄດ້ຮັບການຍອມຮັບ ໂດຍມີຂອບເຂດຕັ້ງແຕ່ A ສຳລັບການເຂົ້າເຖິງຂັ້ນພື້ນຖານໄປຈົນຮອດ AAA ສຳລັບລະດັບການເຂົ້າເຖິງລະດັບສູງສຸດ. ຄູ່ມືແນະນຳການເຂົ້າເຖິງ ສຳລັບເນື້ອໃນອອນໄລນ໌ສາມາດເບິ່ງໄດ້ຢູ່ໃນເວັບໄຊທ໌ [World Wide Web Consortium \(W3C\) website](#).
- **ມາດຕາ 508 ຂອງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການຟື້ນຟູ:** ນິຕິກຳ (ກົດໝາຍ) ອາເມລິກາສະບັບນີ້ໃຫ້ມາດຕະຖານ ແລະ ຄູ່ມືແນະນຳເຊິ່ງແບ່ງອອກເປັນ 6 ໜວດຫຼັກ ກ່ຽວກັບເຕັກໂນໂລຊີທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້. ເບິ່ງໃນເວັບໄຊທ໌ [US Access Board](#) ສຳລັບຂໍ້ມູນເພີ່ມເຕີມກ່ຽວໜວດໜຶ່ງເຫຼົ່ານີ້:
  - ແອັບພລິເຄຊັນຊອບແວ ແລະ ລະບົບປະຕິບັດການ
  - ຂໍ້ມູນ ແລະ ແອັບພລິເຄຊັນອິນເຕີເນັດ ແລະ ອິນເຕີເນັດເທິງເວັບ
  - ຜະລິດຕະພັນໂທລະຄົມມະນາຄົມ
  - ຜະລິດຕະພັນວິດີໂອ ແລະ ສື່ທີ່ຫຼາກຫຼາຍ
  - ຜະລິດຕະພັນແບບປິດໃນຕົວ (ເຊັ່ນ: ເຄື່ອງພິມ, ເຄື່ອງຖ່າຍເອກະສານ, ແຜງຂໍ້ມູນ)
  - ຄອມພິວເຕີຕັ້ງໂຕະ ແລະ ແບບພິກພາ

ຄຳແນະນຳທີ່ເປັນປະໂຫຍດສຳລັບການພັດທະນາເນື້ອໃນທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ມີດັ່ງນີ້:

- **ເລີ່ມຕົ້ນດ້ວຍການອອກແບບທີ່ດີ** ຂໍ້ກຳນົດດ້ານການເຂົ້າເຖິງອາຄານ ເຂົ້າໃນຂະບວນການຈັດຊື້ຕັ້ງແຕ່ເລີ່ມຕົ້ນ. ນີ້ແມ່ນເປັນວິທີທີ່ຄຸ້ມຄ່າ ແລະ ຫຼີກເວັ້ນຄວາມຜິດພາດການອອກແບບທີ່ມີລາຄາແພງ. ການອອກແບບທີ່ດີຕ້ອງສົມເຫດສົມຜົນ ແລະ ເປັນປະໂຫຍດຕໍ່ທຸກຄົນ. ຕິດຕໍ່ກັບ OPDs ແລະ ຜູ້ຊ່ຽວຊານດ້ານການເຂົ້າເຖິງທີ່ສາມາດຊ່ວຍທ່ານໃນການຈັດຊື້, ອອກແບບ ແລະ ປະເມີນການເຂົ້າເຖິງ. ເບິ່ງທີ່ **ພັນທະສັນຍາ 3**.
- **ຮັບຟັງຄວາມຄິດເຫັນຂອງຄົນພິການ** ຍ້ອນວ່າພວກເຂົາມີຄວາມຄາດຫວັງຢ່າງຈະແຈ້ງກ່ຽວກັບຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ຄວາມມັກຂອງພວກເຂົາ ແລະ ຮູ້ວ່າສິ່ງໃດໄດ້ຜິນ ແລະ ບໍ່ໄດ້ຜິນ. ໃຫ້ຜູ້ໃຊ້ລົງທະບຽນເປັນປະຈຳເພື່ອຮັບປະກັນວ່າມີການຮັກສາການເຂົ້າເຖິງຕະຫຼອດເວລາ. ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຄົນພິການເພື່ອສະໜັບສະໜູນໃຫ້ທ່ານພັດທະນາເນື້ອໃນຈະຊ່ວຍໃຫ້ທ່ານສາມາດກຳນົດ ແລະ ຫຼີກລ່ຽງບັນຫາທີ່ບໍ່ຈຳເປັນຕາມທີ່ມາດຕະຖານລະບຸໄວ້.

- **ໃຊ້ພາສາ ແລະ ຮູບພາບໃຫ້ຖືກຕ້ອງ.** ການໃຊ້ພາສາ, ຄຳສັບ ແລະ ຮູບພາບທີ່ເໝາະສົມ ສະແດງເຖິງຄວາມເຄົາລົບ ແລະ ໃຫ້ກຽດ ຄຽງຄູ່ກັບການປ່ຽນທັດສະນະນະຄະຕິ ແລະ ການປະຕິບັດຢ່າງແທ້ຈິງ. ໂດຍຜ່ານການສື່ສານຂອງທ່ານ, ທ່ານມີໂອກາດທີ່ຈະມີສ່ວນຮ່ວມທ້າທາຍສົມມຸດຕິຖານ ແລະ ຫຼີກລ່ຽງທັດສະນະນະຄະຕິແບບເໝົາລວມ. **ໃຊ້ທີ່ໃຫ້ຄວາມສຳຄັນກັບບຸກຄົນ** (person-first language) (ເຊັ່ນ: ຄົນທີ່ເປັນພະຍາດຜິວໜັງດ່ວນ) ເພື່ອຮັບປະກັນຄຳສັບມີລັກສະນະຍິນຍອມ ແລະ ໃຫ້ຄວາມເຄົາລົບ ແລະ ຍັງສອດຄ່ອງກັບການນຳໃຊ້ ສທຍພກ. ປັດໄຈສຳຄັນໃນການພິຈາລະນາປະເພດຂອງພາສາທີ່ຈະໃຊ້ແມ່ນການຂໍ້ຄຳແນະນຳຈາກ OPDs ໃນທ້ອງຖິ່ນ.
- **ບັນຫາການເຂົ້າເຖິງສື່ອອນໄລນ໌ສ່ວນຫຼາຍແມ່ນແກ້ໄຂໄດ້ງ່າຍ ແລະ ລາຄາຖືກ.** ຝຶກນິໄສການໃຊ້ເຄື່ອງມືການປະເມີນການເຂົ້າເຖິງອອນໄລນ໌ແບບບໍ່ເສຍຄ່າ, ເຄື່ອງມືກວດສອບການເຂົ້າເຖິງໃນຕົວ, ສອບຖາມຄົນພິການໂດຍກົງ ແລະ ທຳການທົດສອບການໃຊ້ງານຮ່ວມກັບກຸ່ມຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມທີ່ຫຼາກຫຼາຍເພື່ອທຳຄວາມເຂົ້າໃຈວ່າບັນຫາແມ່ນຫຍັງ ແລະ ຈະແກ້ໄຂໄດ້ແນວໃດ.
- **ປະຕິບັດຕາມຄຳແນະນຳທີ່ເປັນແນວທາງປະຕິບັດແບບງ່າຍດາຍທີ່ດີທີ່ສຸດ** ດ້ວຍການໃຊ້ຕົວອັກສອນທີ່ໃຫຍ່ຂຶ້ນ ແລະ ຈັດຕົວໜັງສືໃຫ້ຢູ່ສິ້ນສຸດເບື້ອງຊ້າຍມື ເພື່ອໃຫ້ອ່ານງ່າຍຂຶ້ນ. ຫຼີກລ່ຽງການຈັດໜ້າທີ່ສັບສົນ ແລະ ຂໍ້ຄວາມທີ່ໜ້າແທ້ໜ້າແຊ່ງຍາກແກ່ການອ່ານ. ໃຊ້ພາສາທີ່ງ່າຍດາຍ ມີໂຄງສ້າງຢ່າງຊັດເຈນເພື່ອເຮັດໃຫ້ເອກະສານ ແລະ ເນື້ອໃນອອນໄລນ໌ເຂົ້າໃຈ ແລະ ນຳທາງໄດ້ງ່າຍຂຶ້ນ. ຢ່າລືມໃສ່ຂໍ້ຄວາມແທນຄຳອະທິບາຍ alternative text ສຳລັບຮູບພາບ ແລະ ກຣາຟິກທັງຫມົດ.

ເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ທ່ານສາມາດປະຕິບັດຕາມທີ່ກ່າວມາຂ້າງເທິງທັງໝົດ, ກະລຸນາເບິ່ງທີ່ [CBM Digital Accessibility Toolkit](#)

**ຄວາມປອດໄພທາງອອນໄລນ໌**  
 ຜູ້ນຳໃຊ້ທຸກຄົນມີສິດໄດ້ຮັບປະສົບການທາງອອນໄລນ໌ທີ່ມີການປົກປ້ອງ ແລະ ຄວາມປອດໄພແບບເປັນສ່ວນຕົວ ແລະ ຂໍ້ມູນຂອງຜູ້ນຳໃຊ້ກໍ່ໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງນຳອີກ. ຄົນພິການ ແລະ ຜູ້ສູງອາຍຸອາດມີຄວາມສ່ຽງສູງທີ່ຈະຖືກສັ່ໂກງ, ລ່ວງລະເມີດ ແລະ ສະແຫວງຫາຜົນປະໂຫຍດເວລາທີ່ພວກເຂົານຳໃຊ້ເວັບໄຊທ໌ ແລະ ສື່ສັງຄົມ. ດັ່ງນັ້ນ, ມັນຈຶ່ງສຳຄັນທີ່ການປະເມີນຜົນ ແລະ ຂັ້ນຕອນການປົກປ້ອງອົງການຂອງທ່ານຕ້ອງຄຳນຶງເຖິງຄວາມປອດໄພຂອງເນື້ອໃນສື່ດິຈິຕອລ ແລະ ການປົກປ້ອງຂໍ້ມູນ. ໃນເວລາທີ່ໃຊ້ສື່ສັງຄົມ, ໃຫ້ທົບທວນ ແລະ ປັບປຸງເວັບໄຊທ໌ຂອງທ່ານ ແລະ ລົງທຶນໃນເຕັກໂນໂລຊີໃໝ່ໆ, ຕ້ອງຄຳນຶງເຖິງຄວາມປອດໄພ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງ ຮ່ວມກັນຢູ່ສະເໝີ. ມາດຕະການດ້ານຄວາມປອດໄພບໍ່ຄວນປະນີປະນອມການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ໃນທຳນອງດຽວກັນ ຄຸນລັກສະນະຂອງການ ເຂົ້າເຖິງກໍ່ບໍ່ຄວນກະທົບຕໍ່ຄວາມປອດໄພ.

### ວິທີການສື່ສານ

ການສື່ສານມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍວິທີ ເຊິ່ງລວມມີ 'ພາສາ, ການສະແດງຂໍ້ຄວາມ, ອັກສອນເບວ, ການສື່ສານດ້ວຍການສຳຜັດ, ສິ່ງພິມຂະໜາດໃຫຍ່, ສິ່ງທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ລວມທັງລາຍລັກອັກສອນ, ສຽງ, ພາສາທຳມະດາ, ການອ່ານດ້ວຍມະນຸດ ແລະ **ໂຫມດເສີມ ແລະ ຮູບແບບທາງເລືອກ**, ວິທີການ ແລະ ຮູບແບບການສື່ສານ, ລວມທັງເຕັກໂນໂລຊີຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ການສື່ສານທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້.' (ມາດຕາ 2 ຂອງ ສຫຍພກ ).

ມັນແມ່ນຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງທ່ານໃນຖານະນາຍຈ້າງທີ່ຈະຕ້ອງຮັບປະກັນວ່າພະນັກງານຜູ້ທີ່ມີຄວາມພິການທຸກຄົນສາມາດເຂົ້າເຖິງ ແລະ ເລືອກວິທີການ, ຮູບແບບ ແລະ ວິທີການສື່ສານຂອງພວກເຂົາ. ຂໍໃຫ້ຈື່ໄວ້ວ່າ:

- **ຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ຄວາມມັກໃນການເຂົ້າເຖິງນັ້ນມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍ.** ບາງຄົນລວມທັງຜູ້ທີ່ມີບັນຫາໃນການຮຽນຮູ້ ອາດຈະຕ້ອງການເອກະສານທີ່ອ່ານໄດ້ງ່າຍເພື່ອໃຫ້ສາມາດເຂົ້າໃຈຂໍ້ມູນທີ່ຊັບຊ້ອນ ໃນຂະນະທີ່ຄົນຕາບອດ ແລະ ຄົນຕາຟາງອາດຈະຕ້ອງການອັກສອນເບວ ຫຼື ສິ່ງພິມຂະໜາດໃຫຍ່. ຮູບແບບທາງເລືອກ (ຫຼື alt format) ອາດຈະໝາຍເຖິງການປ່ຽນຈາກຮູບແບບໄຟລ໌ເອກະສານປະເພດໜຶ່ງເຊັ່ນ: PDF ໄປເປັນຮູບແບບອື່ນເຊັ່ນ Word ຫຼື HTML. ຜູ້ຄົນຈະແຕກຕ່າງກັນໄປຕາມຄວາມມັກຂອງຕົນ ແລະ ວິທີທີ່ງ່າຍທີ່ສຸດທີ່ຈະຮຽນຮູ້ວ່າສິ່ງທີ່ບຸກຄົນນັ້ນຕ້ອງການຫຍັງແມ່ນໃຫ້ຖາມພວກເຂົາໂດຍກົງ.
- **ຄວນມີງົບປະມານເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ພະນັກງານມີວິທີການສື່ສານທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້.** ໃນນີ້ລວມມີການຮ້ອງຂໍຂອງບຸກຄົນເຊັ່ນ: ຄົນຫູໜວກຕາບອດຮ້ອງຂໍລ່າມແປພາສາມືໃນກອງປະຊຸມ. ນອກຈາກນີ້ຍັງລວມເຖິງການຮ້ອງຂໍເຕັກໂນໂລຊີຊ່ວຍເຫຼືອທີ່ເໝາະສົມເນື່ອງຈາກຄົນພິການຫຼາຍຄົນຈະສາມາດເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ສື່ສານໄດ້ໂດຍການນຳໃຊ້ຜະລິດຕະພັນໄອທີ, ຊອບແວ ແລະ ເຕັກໂນໂລຊີທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ເທົ່ານັ້ນ (ເຊັ່ນ: ຊອບແວອ່ານໜ້າຈໍ, ອຸປະກອນໂທລະສັບຂະຫຍາຍສຽງ).
- **ການຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບເຕັກໂນໂລຊີຊ່ວຍເຫຼືອແມ່ນຄວາມຮັບຜິດຊອບຫຼັກສຳລັບຜູ້ທີ່ຜະລິດແຫຼ່ງຂໍ້ມູນດິຈິຕອລ.** ສິ່ງທີ່ສຳຄັນໃນຄວາມເທົ່າທຽມກັນແມ່ນການສະໜອງການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບການນຳໃຊ້ເຕັກໂນໂລຊີຊ່ວຍເຫຼືອທັງສຳລັບຄົນທີ່ຜະລິດເນື້ອໃນທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ແລະ ຜູ້ໃຊ້ທີ່ຕ້ອງການ.

ການກຳຈັດອຸປະສັກໃນການສື່ສານເປັນສິ່ງສຳຄັນເພື່ອຮັບປະກັນວ່າທຸກຄົນສາມາດເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນຂ່າວສານອັນດຽວກັນໃນເວລາດຽວກັນ ຕົວຢ່າງເຊັ່ນ: ປຶ້ມທີ່ຈັດພິມໃນທົ່ວໂລກໜ້ອຍກວ່າ 10 ເປີເຊັນ ມີຈຳໜ່າຍຢູ່ໃນຮູບແບບທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ເຖິງແມ່ນວ່າຈະມີ**ສົນທິສັນຍາມາຣາເກັສ (Marrakesh Treaty)** ມາຕັ້ງແຕ່ປີ 2013 ແລ້ວກໍຕາມ.

ສົນທິສັນຍານີ້ຊ່ວຍລົບຂໍ້ຈຳກັດດ້ານລິຂະສິດ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າເນື້ອໃນທີ່ພິມອອກມີຢູ່ໃນຮູບແບບອື່ນ ລວມທັງໃນບໍລິບົດດ້ານມະນຸດສະທຳ. ສິ່ງນີ້ແມ່ນຄວາມສຳຄັນບໍ່ໜ້ອຍໄປກວ່າກັນສຳລັບພາກລັດ, ພາກເອກະຊົນ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ ເພາະວ່າການເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນຂ່າວສານແມ່ນເປັນສິ່ງຈຳເປັນເພື່ອຮັກສາສິດທິເປັນສາກົນໃນດ້ານສຸຂະພາບ, ການສຶກສາ, ການຈ້າງງານ, ການມີສ່ວນຮ່ວມທາງການເມືອງ ແລະ ສັງຄົມ.



### ສິ່ງທີ່ຄວນເອົາໃຈໃສ່: ການເຂົ້າເຖິງສື່ສັງຄົມ

ສື່ສັງຄົມກຳລັງປ່ຽນແປງວິທີການທີ່ຜູ້ຄົນຕອບໂຕ້ເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ ແລະ ເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ. ນອກຈາກນີ້, ມັນຍັງປ່ຽນແປງວິທີການທີ່ຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ ແລະ ລັດຖະບານແບ່ງປັນຂໍ້ມູນຂ່າວສານຮ່ວມກັນ ແລະ ໃຫ້ການບໍລິການ. ກ່ອນຈະນຳໃຊ້ ແລະ ສື່ສານຜ່ານສື່ສັງຄົມ ໃຫ້ພິຈາລະນາວິທີປັບປຸງການເຂົ້າເຖິງສຳລັບທຸກຄົນ ຕົວຢ່າງ ເຊັ່ນ: ຄົນພິການມັກຈະມີຂໍ້ຫຍຸ້ງຍາກໃນການນຳທາງໃນສື່ສັງຄົມເນື່ອງຈາກຂາດສ່ວນຫົວ ແລະ ປຸ່ມທາງລັດໃນແບ້ນພິມ, ຂໍ້ຄວາມທາງເລືອກແທນຮູບພາບ, ຄຳບັນຍາຍ ແລະ ຄຳອະທິບາຍແທນສຽງຂອງວິດີໂອ, ທາງເລືອກຄວາມຄົມຊັດຂອງສື່ ແລະ ເນື້ອໃນທີ່ຕິດປ້າຍຢ່າງຊັດເຈນດ້ວຍສັນຍາລັກທີ່ອ່ານໄດ້ງ່າຍ. ຈົ່ງພິຈາລະນາອົງປະກອບຂ້າງເທິງກ່ອນທີ່ຈະເອົາລົງໃນສື່ສັງຄົມເພື່ອໃຫ້ທຸກຄົນສາມາດເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນຂ່າວສານຂອງທ່ານໄດ້.

## ການຕິດຕາມ ແລະ ຮັກສາຄຸນນະພາບ ແລະ ການການປະຕິບັດຕາມຂໍ້ກຳນົດ

ສິ່ງທີ່ສຳຄັນແມ່ນຕ້ອງທົບທວນ ແລະ ຮັກສາການເຂົ້າເຖິງດິຈິຕອລຢ່າງສະໝໍ່າສະເໝີ ຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງອົງກອນ ເຊິ່ງຂໍ້ກຳນົດຂອງຜູ້ນຳໃຊ້ ແລະ ກຸ່ມເປົ້າໝາຍຈະປ່ຽນແປງໄປຕາມເວລາ. ໃນຂະນະດຽວກັນ, ເຕັກໂນໂລຊີກໍມີການປ່ຽນແປງໄປຢ່າງໄວວາ, ສະນັ້ນ ສິ່ງທີ່ສຳຄັນແມ່ນຕ້ອງຕາມໃຫ້ທັນມາດຕະຖານ ແລະ ກົດລະບຽບໃໝ່ຫຼ້າສຸດຢູ່ສະເໝີ.

ການໄດ້ຮັບການຍິນຍອມເຫັນດີລ່ວງໜ້າ ແລະ ແຈ້ງໃຫ້ຊາບລ່ວງໜ້າໂດຍບໍ່ເສຍຄ່າສຳລັບການນຳໃຊ້ຂໍ້ມູນ ແລະ ຮູບພາບສ່ວນບຸກຄົນ ເຊິ່ງຖືເປັນພັນທະທາງກົດໝາຍ. ເພື່ອໃຫ້ປະກົດຜົນເປັນຈິງຂະບວນການເກັບກຳຂໍ້ມູນທັງໝົດຕ້ອງສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ຢ່າງເຕັມສ່ວນ ໂດຍນຳໃຊ້ວິທີການສື່ສານທີ່ເຄົາລົບ ແລະ ທົ່ວເຖິງເພື່ອໃຫ້ຄົນພິການທຸກຄົນສາມາດຕັດສິນໃຈຢ່າງມີຂໍ້ມູນ ແລະ ມີອິດສະຫຼະໃນການນຳໃຊ້ຂໍ້ມູນສ່ວນບຸກຄົນຂອງພວກເຂົາ. ວິທີນີ້ສາມາດໃຊ້ໄດ້ກັບທຸກປະເພດຂອງຂໍ້ມູນ ບໍ່ວ່າຈະເປັນການນຳໃຊ້ຮູບພາບ, ການສຳຫຼວດ, ກິນໄກການປະກອບຄວາມຄິດເຫັນ, ຂະບວນການລົງທະບຽນ, ພະຍານສ່ວນບຸກຄົນ, ກໍລະນີສຶກສາ, ການເຜີຍແຜ່ໂຄສະນາຕ່າງໆ. ສິ່ງສຳຄັນແມ່ນຕ້ອງຮັບປະກັນວ່າມີແບບຟອມສະແດງຄວາມຍິນຍອມເປັນພາສາທ້ອງຖິ່ນ ລວມທັງພາສາມື ແລະ ຮູບແບບອື່ນໆເຊັ່ນ: ອັກສອນເບຼວ, ສິ່ງພິມຂະໜາດໃຫຍ່ ແລະ ເອກະສານທີ່ອ່ານເຂົ້າໃຈງ່າຍ ລວມທັງແບບທີ່ເໝາະແກ່ການນຳໃຊ້ຂອງເດັກ ຖ້າມີ.

ການເກັບຮັກສາ ແລະ ການນຳໃຊ້ຂໍ້ມູນຖືວ່າເປັນຂໍ້ກຳນົດດ້ານກົດໝາຍ ເຊິ່ງຈະໄດ້ຮັບການຄວບຄຸມໂດຍກົດໝາຍທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ອົງຕາມບໍລິບົດທີ່ແຕກຕ່າງກັນ. ສິ່ງສຳຄັນແມ່ນຕ້ອງຕິດຕາມຂໍ້ກຳນົດດ້ານກົດໝາຍສະບັບຫຼ້າສຸດກ່ຽວກັບການປົກປ້ອງຂໍ້ມູນໃຫ້ທັນສະໄໝຢູ່ສະເໝີ. ໃນຂະນະດຽວກັນການປົກປ້ອງຂໍ້ມູນກໍມີຄວາມສຳຄັນສຳລັບຜູ້ນຳໃຊ້ທຸກຄົນ ແຕ່ອາດຈະມີຄວາມອ່ອນໄຫວເປັນພິເສດສຳລັບຄົນພິການທີ່ອາດຈະບໍ່ຢາກເປີດເຜີຍຄວາມພິການຂອງພວກເຂົາເນື່ອງຈາກມັນສົ່ງຜົນກະທົບເຮັດໃຫ້ເກີດການຈຳແນກລັງກຽດ ຫຼື ມີອັນຕະລາຍເພີ່ມຂຶ້ນ. ການຮັກຄວາມລັບ ແລະ ການຕັ້ງຄຳໃຫ້ເປັນແບບສ່ວນຕົວໃນການນຳໃຊ້ ແລະ ການເກັບຮັກສາຂໍ້ມູນຕ້ອງໄດ້ຮັບການເຄົາລົບຕະຫຼອດເວລາ.

ກິນໄກການປະກອບຄວາມຄິດເຫັນແມ່ນສຳຄັນຫຼາຍຕໍ່ການຄຸ້ມຄອງເນື້ອໃນດິຈິຕອລ ແລະ ສັງຄົມອອນໄລນ໌ເພື່ອປ້ອງກັນເນື້ອໃນທີ່ບໍ່ເໝາະສົມເຊິ່ງເອົາລົງໃນອິນເຕີເນັດ, ເວັບໄຊທ໌ ຫຼື ຊ່ອງທາງສື່ສັງຄົມ



ຖືກແຮັກ ຫຼື ຜູ້ນຳໃຊ້ຖືກນຳໄປເຜີຍແຜ່ລົງໃນສື່ສັງຄົມໂດຍໃຊ້ພາສາ ຫຼື ຮູບພາບທີ່ບໍ່ເໝາະສົມ. ກົນໄກການປະກອບຄວາມຄິດເຫັນທີ່ໄວ, ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ຖືວ່າ ເປັນສິ່ງທີ່ສຳຄັນໃນການແກ້ໄຂບັນຫາທີ່ອາດຈະເກີດໄດ້ຂຶ້ນຢ່າງໄວວາ ແລະ ຮັບປະກັນວ່າຜູ້ໃຊ້ຢູ່ປາຍທາງທຸກຄົນມີປະສິບການອອນໄລນ໌ທີ່ປອດໄພ. ກວດສອບໃຫ້ແນ່ໃນວ່າທ່ານ ແລະ ທີມງານຂອງທ່ານຢູ່ໃນຖານະທີ່ຈະຕອບສະໜອງ ແລະ ຕອບຄຳຮ້ອງທຸກໃນລັກສະນະທີ່ເໝາະສົມ ແລະ ທັນເວລາ. ນີ້ອາດຈະໝາຍເຖິງການເຮັດວຽກກັບພະແນກອື່ນໆໃນອົງການຈັດຕັ້ງຂອງທ່ານ ຫຼື ຊອກຫາຄຳແນະນຳຈາກ OPDs ແລະ ຜູ້ຊ່ຽວຊານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາຄວາມປອດໄພ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງ.

### ການປະຕິບັດພັນທະສັນຍາເປັນຄືແນວໃດ?

ທ່ານຈະສາມາດວັດແທກຜົນສຳເລັດຂອງທ່ານດ້ວຍການສັງເກດການປ່ຽນແປງທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນ ຕາມວິທີດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

- ເວັບໄຊທ໌ຂອງອົງກອນ, ສື່ສັງຄົມ ແລະ ພື້ນຖານດ້ານໂຄງລ່າງດິຈິຕອລສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ແລະ ປອດໄພຢ່າງເຕັມທີ່, ສອດຄ່ອງກັບກົດໝາຍ ແລະ ມາດຕະຖານໃໝ່ສູງສຸດກ່ຽວກັບການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ການປົກປ້ອງຂໍ້ມູນ.
- ເນື້ອໃນດິຈິຕອລທັງໝົດເຊັ່ນ: ບົດລາຍງານ, ເນື້ອໃນເວັບ ແລະ ຂໍ້ມູນທີ່ລົງໃນສື່ສັງຄົມ ແມ່ນສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ຢ່າງເຕັມທີ່ໂດຍພະນັກງານມີຄວາມໝັ້ນໃຈໃນການນຳໃຊ້ຕົວຊ່ວຍກວດສອບການເຂົ້າເຖິງ ຫຼື ຂໍ້ຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອຈາກຊ່ຽວຊານທີ່ເໝາະສົມຕາມຄວາມຈຳເປັນ.
- ລະບົບການປະກອບຄວາມຄິດເຫັນ ແລະ ການຮ້ອງທຸກສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ແລະ ໄດ້ຮັບການບຳລຸງຮັກສາຢ່າງສະໝໍ່າສະເໝີເພື່ອຮັບປະກັນວ່າບັນຫາຄວາມປອດໄພ ຫຼື ການເຂົ້າເຖິງທີ່ລະບຸໄວ້ຈະໄດ້ຮັບການແກ້ໄຂໃຫ້ທັນເວລາເພື່ອຮັບປະກັນບໍ່ໃຫ້ມີອັນຕະລາຍເກີດຂຶ້ນ.
- ພະນັກງານທຸກຄົນມີຄວາມໝັ້ນໃຈໃນການປະຕິບັດຕາມພັນທະຂອງອົງກອນເພື່ອໃຫ້ໄດ້ຮັບຄວາມຍິນຍອມໂດຍບໍ່ເສຍຄ່າ ແລະ ມີການແຈ້ງລ່ວງໜ້າຈາກທຸກຄົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງເພື່ອນຳໃຊ້ຮູບພາບ ແລະ ຂໍ້ມູນ.
- ງົບປະມານໄດ້ຮັບການຈັດສັນໃຫ້ OPDs ແລະ ຜູ້ຊ່ຽວຊານດ້ານການເຂົ້າເຖິງເພື່ອສະໜັບສະໜູນການກວດສອບເປັນປົກກະຕິ, ທົບທວນເນື້ອໃນ ແລະ ລະບົບດິຈິຕອລ ການຝຶກອົບຮົມພະນັກງານ ແລະ ບຳລຸງຮັກສາຄຸນລັກສະນະການເຂົ້າເຖິງ.

## ພັນທະສັນຍາ 2: ຄົນພິການທຸກຄົນສາມາດເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນ ແລະ ການສື່ສານຂອງພວກເຮົາ ລວມທັງລະບົບ ແລະ ເຕັກໂນໂລຊີຕ່າງໆ

### ແມ່ແບບປະເມີນຕົນເອງດ້ານການເຂົ້າເຖິງ ICT

**ແຜນການໃຫ້ຄະແນນ:**

0	ບໍ່, ບໍ່ເລີຍ
1	ບໍ່ຄ່ອຍຈະ/ສະເພາະກົດ (ໂດຍສະເພາະ)
2	ບາງຄັ້ງ/ບາງສ່ວນໃນບາງຄັ້ງ
3	ເລື້ອຍໆ/ຢ່າງສະໝໍ່າສະເໝີ

ກະລຸນາໃຊ້ພາກສ່ວນຄຳເຫັນເພື່ອລະບຸເຫດຜົນໃນການໃຫ້ຄະແນນຂອງທ່ານ. ກະລຸນາຂຽນສິ່ງທີ່ຄິດ ຫຼື ຄວາມຄິດຂອງທ່ານໃສ່ໃນພາກສ່ວນຄຳເຫັນ. ທ່ານສາມາດຂຽນໃສ່ໃນຊ່ອງຫວ່າງການເຂົ້າເຖິງ ຫຼື ແນວຄວາມຄິດກ່ຽວກັບວິທີການປ່ຽນແປງ.

ການພັດທະນາເນື້ອໃນ	ຄະແນນ 0 ຫາ 3	ຄຳເຫັນ
1. ພະນັກງານມີຄວາມຮູ້ ແລະ ໝັ້ນໃຈຕໍ່ມາດຕະຖານລະດັບຊາດ ແລະ ສາກົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການເຂົ້າເຖິງດິຈິຕອລ ແລະ ການປົກປ້ອງຂໍ້ມູນບໍ່?		
2. ເນື້ອໃນທັງໝົດທີ່ພັດທະນາສອດຄ່ອງກັບມາດຕະຖານການເຂົ້າເຖິງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ແນວທາງປະຕິບັດທີ່ດີທີ່ສຸດເຊັ່ນ: ຮູບແບບທາງເລືອກ, ຄຳບັນຍາຍ ແລະ ຄຳອະທິບາຍແທນສຽງ, ການແປ, ການແກ້ໄຂສຳເນົາສຳລັບພາສາທຳມະດາ ແລະ ອື່ນໆບໍ່?		
3. ພະນັກງານພິຈາລະນາທັງການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນເວລາທີ່ກະກຽມ ແລະ ລົງເນື້ອໃນດິຈິຕອລ ລວມທັງທີ່ລົງຜ່ານສື່ສັງຄົມບໍ່?		
4. ທ່ານມີງົບປະມານທີ່ຈັດສັນໄວ້ເພື່ອຮັບປະກັນການປະຕິບັດຕາມ ແລະ ການຮັກສາລະບົບ ແລະ ເນື້ອໃນດິຈິຕອລຕາມມາດຕະຖານການເຂົ້າເຖິງບໍ່?		
5. ສິ່ງທັງໝົດທີ່ຜະລິດຂຶ້ນມາໃຊ້ພາສາທີ່ສຸພາບ ແລະ ເໝາະສົມເຊິ່ງບໍ່ເສີມສ້າງທັດສະນະຄະຕິແບບເໝົາລວມ ຫຼື ສ້າງມົນທົນໃນແງ່ລົບບໍ່?		
6. ເນື້ອໃນດິຈິຕອລໄດ້ຮັບການພັດທະນາ ແລະ ກວດກາຄວາມຖືກຕ້ອງໂດຍຜ່ານການປຶກສາຫາລືກັບພະນັກງານ ແລະ OPDs ກ່ອນໄປເຜີຍແຜ່ບໍ່?		
7. ພະນັກງານມີຄວາມໝັ້ນໃຈທີ່ຈະນຳໃຊ້ຕົວຊ່ວຍກວດສອບການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ຜະລິດເນື້ອໃນດິຈິຕອລທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ສຳລັບບົດລາຍງານ, ບົດນຳສະເໜີ, ຂໍ້ມູນທີ່ຈະລົງໃນສື່ສັງຄົມ, ບລັອກ ແລະ ອື່ນໆບໍ່?		

ວິທີການສື່ສານ	ຄະແນນ 0 ຫາ 3	ຄໍາເຫັນ
8. ອົງການຈັດຕັ້ງໄດ້ອໍານວຍຄວາມສະດວກໃນການນໍາໃຊ້ເຕັກໂນໂລຊີທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້, ວິທີການສື່ສານ ແລະ ຮູບແບບຕາມທີ່ຄົນພິການເລືອກບໍ່?		
9. ໃນກໍລະນີທີ່ບໍ່ມີພື້ນຖານໂຄງລ່າງດິຈິຕອລທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ມີທາງເລືອກອື່ນໃຫ້ຄົນເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນຕາມພື້ນຖານຄວາມເທົ່າທຽມກັນກັບຜູ້ອື່ນບໍ່?		
10. ມີລະບົບການຮ້ອງຂໍເຕັກໂນໂລຊີຊ່ວຍເຫຼືອ <b>ເຕັກໂນໂລຊີຊ່ວຍເຫຼືອ</b> ແລະ ມີພະນັກງານທີ່ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກ່ຽວກັບວິທີການນໍາໃຊ້ເຕັກໂນໂລຊີນັ້ນບໍ່?		
11. ຂໍ້ມູນ ແລະ ການສື່ສານຜ່ານສື່ສັງຄົມ (Facebook, Twitter, Instagram, YouTube ແລະ ອື່ນໆ) ລວມມີຂໍ້ຄວາມທາງເລືອກ, ຄໍາບັນຍາຍ ແລະ ຄໍາອະທິບາຍແທນສຽງບໍ່?		

ການຕິດຕາມ ແລະ ການຮັກສາຄຸນນະພາບ ແລະ ການປະຕິບັດຕາມຂໍ້ກຳນົດ	ຄະແນນ 0 ຫາ 3	ຄໍາເຫັນ
12. ການກວດສອບການເຂົ້າເຖິງໄດ້ຮັບການດຳເນີນການໂດຍ OPDs ແລະ ຜູ້ຊ່ຽວຊານດ້ານການເຂົ້າເຖິງເພື່ອສືບຕໍ່ປະຕິບັດຕາມມາດຕະຖານ ແລະ ປັບປຸງການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ຄວາມປອດໄພຂອງເວັບໄຊທ໌ ພ້ອມທັງ ເນື້ອໃນອອນໄລນ໌ບໍ່?		
13. ພະນັກງານໄດ້ຮັບຄວາມຍິນຍອມໂດຍບໍ່ເສຍຄ່າ ແລະ ມີການແຈ້ງລ່ວງໜ້າເພື່ອໃຊ້ຂໍ້ມູນສ່ວນບຸກຄົນໃນການສື່ສານ ແລະ ສື່ສານຕະຫຼາດ ລວມທັງຮູບພາບ, ວິດີໂອ, ຄໍາບັນຍາຍ, ພະຍານສ່ວນບຸກຄົນ ແລະ ກໍລະນີສຶກສາບໍ່?		
14. ມີການລວບລວມຄວາມຄິດເຫັນຈາກພະນັກງານ, ແຂກຜູ້ມາຢ້ຽມຢາມ ແລະ ລູກຄ້າ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າເນື້ອໃນ ແລະ ລະບົບດິຈິຕອລທີ່ສອດຄ່ອງກັບມາດຕະຖານການເຂົ້າເຖິງບໍ່?		
15. ຫົວໜ້າຝ່າຍບໍລິຫານອາວຸໂສທົບທວນ ແລະ ດຳເນີນການຕໍ່ຄຳຮ້ອງທຸກທີ່ໄດ້ຮັບກ່ຽວກັບເນື້ອໃນດິຈິຕອລ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງເວັບໄຊທ໌ ແລະ ລະບົບບໍ່?		

# ເອກະສານອ້າງອີງ ແລະ ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນທີ່ເປັນປະໂຫຍດ

**ຊຸດເຄື່ອງມືການເຂົ້າເຖິງ CBMDigital:** ຈັດຫາການຄັດເລືອກເຄື່ອງມື ແລະ ຂໍ້ສະເໜີຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການເຂົ້າເຖິງ ICT ເຊິ່ງເປັນປະໂຫຍດໃນການຮັບປະກັນລວມກ່ຽວກັບການເຂົ້າເຖິງການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມຂອງທ່ານ.

**ຊຸດເຄື່ອງມືການເຂົ້າເຖິງແບບອິເລັກໂຕຣນິກ:** ເປັນການຄິດລິເລີ່ມຮ່ວມກັນຂອງ ITU ແລະ G3ict ເຊິ່ງປະກອບດ້ວຍແຫຼ່ງຂໍ້ມູນແບບອອນໄລນ໌ສໍາລັບຜູ້ກຳນົດນະໂຍບາຍ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສທຍພກ. ພາຍໃນຊຸດເຄື່ອງມືນີ້ ທ່ານຈະພົບເຫັນຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບພື້ນຖານການເຂົ້າເຖິງແບບອິເລັກໂຕຣນິກ, ການລິເລີ່ມການເຂົ້າເຖິງການແບບອິເລັກໂຕຣນິກໃນທົ່ວໂລກ ຂົງເຂດທີ່ສໍາຄັນເພື່ອສົ່ງເສີມການເຂົ້າເຖິງ ICT ແລະ ເຄື່ອງມືທີ່ແຕກຕ່າງກັນສໍາລັບຜູ້ກຳນົດນະໂຍບາຍ.

**ໂຄງການ GARI:** ດໍາເນີນການໂດຍ Mobile & Wireless Forum, ໂຄງການລິເລີ່ມການລາຍງານການເຂົ້າເຖິງໃນທົ່ວໂລກ (GARI) ເປັນໂຄງການທີ່ອອກແບບມາເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ຜູ້ນໍາໃຊ້ຮຽນຮູ້ເພີ່ມເຕີມກ່ຽວກັບຄຸນລັກສະນະຂອງການເຂົ້າເຖິງອຸປະກອນມືຖື ແລະ ເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ເຂົາເຈົ້າກຳນົດອຸປະກອນທີ່ມີຄຸນລັກສະນະທີ່ອາດຊ່ວຍພວກເຂົາຕາມຄວາມຕ້ອງການສະເພາະ.

**ແນວຄິດລິເລີ່ມທົ່ວໂລກສໍາລັບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ເຕັກໂນໂລຊີການສື່ສານແບບທົ່ວເຖິງ(G3ict):** ແນວຄິດລິເລີ່ມທົ່ວໂລກສໍາລັບຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ເຕັກໂນໂລຊີການສື່ສານລວມແບບທົ່ວເຖິງ (G3ict): ເປັນຄວາມຄິດລິເລີ່ມດ້ານການສະໜັບສະໜູນ ເຊິ່ງພາລະກິດຂອງໂຄງການແມ່ນເພື່ອອໍານວຍຄວາມສະດວກ ແລະ ສະໜັບສະໜູນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ການເຂົ້າເຖິງ ICT ແລະ ເຕັກໂນໂລຊີການຊ່ວຍເຫຼືອຢ່າງເຕັມທີ່ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນ ສທຍພກ ເຊິ່ງເລີ່ມໄດ້ຮັບການດໍາເນີນການໃນເດືອນທັນວາ 2006 ໂດຍອົງການສະຫະປະຊາຊາດພັນທະມິດໂລກ ເພື່ອ ICT ແລະ ການພັດທະນາ ໂດຍຮ່ວມມືກັບສໍານັກງານເລຂາທິການ ເພື່ອສື່ສານທີ່ສັນຍາວ່າດ້ວຍສິດທິຂອງຄົນພິການ (ສທຍພກ) ຢູ່ທີ່ UN DESA.

**ຄູ່ມືການປ້ອງກັນຂໍ້ມູນ (UK ICO):** ພັດທະນາໂດຍຫ້ອງການຄະນະກຳມະການຂໍ້ມູນຂ່າວສານ (ICO), ໃຫ້ມີຄໍາແນະນໍາແກ່ອົງການຈັດຕັ້ງກ່ຽວກັບວິທີການແກ້ໄຂເພື່ອປ້ອງກັນຂໍ້ມູນ.

**ສະມາຄົມຜູ້ຊ່ຽວຊານດ້ານການເຂົ້າເຖິງສາກົນ (IAAP):** ພາລະກິດຂອງພວກເຂົາແມ່ນເພື່ອກຳນົດ, ສົ່ງເສີມ ແລະ ປັບປຸງ

ວິຊາຊີບດ້ານການເຂົ້າເຖິງໃນທົ່ວໂລກ ໂດຍດໍາເນີນການຜ່ານເຄືອຂ່າຍ, ການສຶກສາ ແລະ ການຮັບຮອງເພື່ອໃຫ້ສາມາດສ້າງຜະລິດຕະພັນ, ເນື້ອໃນ ແລະ ການບໍລິການທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້. ເຊິ່ງມັນໄດ້ແບ່ງປັນຂໍ້ມູນຮ່ວມກັບສະມາຊິກຂອງສະມາຄົມກ່ຽວກັບມາດຕະຖານການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ກົດໝາຍທົ່ວໂລກພ້ອມທັງຈັດຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບການເຂົ້າເຖິງທີ່ປັບປຸງໃໝ່ຫຼ້າສຸດ. ກວດເບິ່ງໃນ WBU-G3ICT-IAAP Webinar ກ່ຽວກັບ [ການສ້າງແລະ ປະເມີນຜົນເອກະສານດິຈິຕອລ ເພື່ອການເຂົ້າເຖິງ](#).

**ສະຫະພັນໂທລະຄົມມະນາຄົມສາກົນ (ITU):** ແມ່ນອົງການຊ່ຽວຊານດ້ານເຕັກໂນໂລຊີຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ການສື່ສານຂອງສະຫະປະຊາຊາດ ທັງຍັງເປັນເອກະສານອ້າງອີງທົ່ວໂລກສໍາລັບ ICT ແລະ ການເຂົ້າເຖິງ.

**ສະຫະພັນຄົນພິການແຫ່ງຊາດ – ເນປານ (NFDN):** ແມ່ນອົງການຈັດຕັ້ງເພື່ອຄົ້ນພົບການທີ່ໄດ້ພັດທະນາແຫຼ່ງຂໍ້ມູນທີ່ເປັນປະໂຫຍດກ່ຽວກັບການເຂົ້າເຖິງ ລວມທັງຄູ່ມືການເຂົ້າເຖິງເວັບ: [ການສົ່ງເສີມເວັບສໍາລັບທຸກຄົນ. The Web Accessibility Guide: Promoting Web for All.](#)

**Smart Cities for All Toolkit:** ໄດ້ຮັບການພັດທະນາໂດຍ G3ict ແລະ World Enabled ໂດຍເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງໂຄງການລິເລີ່ມເມືອງອັດສະລິຍະສໍາລັບທຸກຄົນເພື່ອກຳນົດສະຖານະຂອງການເຂົ້າເຖິງ ICT ໃນເມືອງອັດສະລິຍະທົ່ວໂລກ. ຈຸດປະສົງແມ່ນເພື່ອລົບລ້າງການແບ່ງແຍກໃນການນໍາໃຊ້ສິດິຈິຕອລຂອງຄົນພິການ ແລະ ຜູ້ສູງອາຍຸໃນເມືອງອັດສະລິຍະທົ່ວໂລກ. ຕົວເມືອງອັດສະລິຍະສໍາລັບຊຸດເຄື່ອງມືທັງໝົດປະກອບມີສີ່ເຄື່ອງມືແກ້ໄຂການເຂົ້າເຖິງ ICT ແລະ ການລວມເອົາລະບົບດິຈິຕອລສໍາລັບຄົນພິການ ແລະ ຜູ້ສູງອາຍຸ.

**ການໃຊ້ສື່ອອນໄລນ໌:** ພັດທະນາໂດຍ People First, ເປັນອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ດໍາເນີນການ ແລະ ຄວບຄຸມໂດຍຜູ້ພິການທີ່ມີບັນຫາໃນການຮຽນຮູ້ສໍາລັບຄົນທີ່ມີຄວາມພິການໃນດ້ານການຮຽນຮູ້. ມັນເປັນເວັບໄຊທ໌ທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ໂດຍມີຄໍາແນະນໍາວິທີໃຊ້ສື່ອອນໄລນ໌ຢ່າງປອດໄພ.

**World Wide Web Consortium (W3C):** ສະໜອງຍຸດທະສາດ, ມາດຕະຖານ, ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນເພື່ອເຮັດໃຫ້ຄົນພິການສາມາດເຂົ້າເຖິງເວັບໄດ້.



# ມິຄວາມປະຢັດ



Back

ການອອກແບບເພື່ອການເຂົ້າເຖິງຕັ້ງແຕ່ຕອນເລີ່ມຕົ້ນໝາຍເຖິງການຫຼີກເວັ້ນມາດຕະການແກ້ໄຂທີ່ມີຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສູງ ເພື່ອກຳຈັດອຸປະສັກທີ່ຈະເກີດຂຶ້ນໃນອະນາຄົດ. ການອອກແບບທີ່ເປັນແບບສາກົນສາມາດບັນລຸໄດ້ດ້ວຍການລົງທຶນເພີ່ມເຕີມພຽງເລັກໜ້ອຍ ໃນຂະນະດຽວກັນມັນກໍໃຫ້ຜົນຕອບແທນທີ່ເປັນປະໂຫຍດທາງດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມໃນລະດັບທີ່ສູງ.

## ການເຂົ້າເຖິງເປັນສິ່ງທີ່ດີຕໍ່ທຸລະກິດ

ຕະຫຼາດຄົນພິການໃນລະດັບໂລກມີຂະໜາດໃຫຍ່ເນື່ອງຈາກປະຊາກອນທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນ ແລະ ມີອາຍຸສູງຂຶ້ນ



### 1 ຕື້ຄົນ

ຄົນພິການ



### \$13 ພັນຕື້

ໂອກາດທາງທຸລະກິດ

## ການເຂົ້າເຖິງແມ່ນການລົງທຶນ ບໍ່ແມ່ນຄ່າສິ້ນເບື້ອງ

ຜົນປະໂຫຍດທາງດ້ານເສດຖະກິດຈຳນວນໜຶ່ງມີຄື:

- ✓ ເພີ່ມຄວາມຫຼາກຫຼາຍ ແລະ ຄວາມສາມາດ
- ✓ ເພີ່ມນະວັດຕະກຳ
- ✓ ຊື່ສຽງຂອງຍີ່ຫໍ້ທີ່ເຂັ້ມແຂງ
- ✓ ເພີ່ມຍອດຂາຍ ແລະ ຄວາມສັດຊື່ຂອງລູກຄ້າ
- ✓ ເພີ່ມການມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ການຮັກສາພະນັກງານ
- ✓ ປະຢັດຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຈາກການດຳເນີນຄະດີ ແລະ ການສ້າງຄືນໃໝ່

### ຈ່າຍຕອນນີ້ໜ້ອຍກວ່າ 1% ຫຼື ຈ່າຍໃນພາຍຫຼັງ 20%

ການສ້າງເງື່ອນໄຂເຂົ້າເຖິງ ແລະ ການອອກແບບທີ່ເປັນແບບສາກົນຕາມປົກກະຕິຈະມີຄ່າໃຊ້ຈ່າຍບໍ່ຮອດ 1% ຂອງມູນຄ່າພື້ນຖານໂຄງລ່າງທັງໝົດ. ການລວມເອົາການເຂົ້າເຖິງໃນພາຍຫຼັງ ຈະມີຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທີ່ແພງຂຶ້ນຮອດ 20% ຂອງຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທີ່ເປັນຕົ້ນທຶນເບື້ອງຕົ້ນ ([ອົງການອະນາໄມໂລກ ແລະ ທະນາຄານໂລກ – 2011](#)).

### ມິຄວາມສາມາດ ແລະ ກຳລັງການຊື້

ການຈ້າງຄົນພິການຊ່ວຍໃຫ້ທ່ານເຂົ້າເຖິງກຸ່ມຄົນຜູ້ມີຄວາມສາມາດທີ່ຫຼາກຫຼາຍ ເຊິ່ງສາມາດສົ່ງເສີມແນວຄວາມຄິດ, ຂະບວນການ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງຕະຫຼາດທີ່ມີນະວັດຕະກຳ. ຄົນພິການມີລາຍຮັບລວມຫຼາຍກວ່າ 13 ພັນຕື້ໂດລາສະຫະລັດໃນທົ່ວໂລກ ຮ່ວມກັບ ເພື່ອນສະນິດ ແລະ ຄອບຄົວຂອງພວກເຂົາ ([The Return on Disability Group – 2020](#)).

### 1.37 – 1.94 ພັນຕື້ໂດລາສະຫະລັດຕໍ່ປີ

ໃນທົ່ວໂລກ ການກົດກັ້ນຄົນພິການຈາກບ່ອນເຮັດວຽກເຮັດໃຫ້ສັງຄົມສູນເສຍເງິນປະມານ 1.37– 1.94 ພັນຕື້ໂດລາສະຫະລັດ ຕາມການຄິດໄລ່ GDP ຕໍ່ປີ ([ILO](#))



# ພັນທະສັນຍາ 3

ການຈັດຊື້ສິນຄ້າ, ການບໍລິການ ແລະ ສິ່ງອໍານວຍຄວາມສະດວກຕ່າງໆຂອງພວກເຮົາ  
ຈະລວມເອົາການພິຈາລະນາເງື່ອນໄຂ ແລະ  
ມາດຕະຖານການເຂົ້າເຖິງ

Contents  
Commitment 1  
Commitment 2  
Commitment 3  
Commitment 4  
Commitment 5  
Commitment 6  
Commitment 7  
Glossary



### ພັນທະສັນຍາ 3: ການຈັດຊື້ສິນຄ້າ, ການບໍລິການ ແລະ ສິ່ງອໍານວຍຄວາມ ສະດວກຕ່າງໆຂອງພວກເຮົາຈະລວມເອົາການ ພິຈາລະນາເງື່ອນໄຂ ແລະ ມາດຕະຖານການເຂົ້າເຖິງ

#### ເປັນຫຍັງພັນທະສັນຍານີ້ຈຶ່ງສໍາຄັນ?

ໃນຂະນະທີ່ລັດຖະບານນັບມື້ນັບຮັບຮອງເອົານິຕິກຳ (ກົດໝາຍ) ທີ່ປ້ອງກັນການຈໍາແນກລັງກຽດ ບົນພື້ນຖານຄວາມພິການ ອົງການຈັດຕັ້ງ ແລະ ໜ່ວຍງານຕ່າງໆທີ່ນັບມື້ນັບເພີ່ມຂຶ້ນ ກໍ່ເລີ່ມມີຄວາມ ຮັບຜິດຊອບໃນການສະໜອງສິນຄ້າ, ການບໍລິການ ແລະ ສິ່ງອໍານວຍຄວາມສະດວກຂອງຕົນ ຕະ ຫຼອດຂະບວນການຈັດຊື້ ແມ່ນແຕ່ຢູ່ໃນບໍລິບົດດ້ານມະນຸດສະທໍາ ສິ່ງສໍາຄັນແມ່ນຕ້ອງລວມເອົາການ ພິຈາລະນາການເຂົ້າເຖິງຕັ້ງແຕ່ເລີ່ມຕົ້ນເພື່ອຫຼີກເວັ້ນຄວາມຫຍຸ້ງຍາກ ແລະ ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍເພີ່ມເຕີມທີ່ ບໍ່ຈໍາເປັນໃນພາຍຫຼັງ.

ພັນທະສັນຍານີ້ແມ່ນເພື່ອສະໜັບສະໜູນການຮັບຮູ້ຂອງອົງກອນຂອງທ່ານຕໍ່ພັນທະດ້ານກົດໝາຍທີ່ ມີຢູ່ກ່ຽວກັບການຈັດຊື້ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງ. ເຖິງແມ່ນວ່າຈະມີຂັ້ນຕອນທີ່ແນະນໍາວິທີປັບປຸງການເຂົ້າ ເຖິງ ແຕ່ກໍ່ຄວນຂໍຄໍາແນະນໍາທາງດ້ານກົດໝາຍ ແລະ ດ້ານເຕັກນິກເພີ່ມເຕີມເພື່ອຊ່ວຍໃນການ ປະຕິບັດຕາມຂໍ້ກຳນົດຂອງທ່ານ.

#### ພັນສັນຍານີ້ຈະຊ່ວຍໃຫ້ທ່ານ:

- ✓ ຮັບຮູ້ ແລະ ປະຕິບັດຕາມຂໍ້ກຳນົດ ແລະ ມາດຕະຖານ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ
- ✓ ເຂົ້າໃຈວິທີການຮັບປະກັນໃຫ້ຂັ້ນຕອນການປະມຸນຂອງທ່ານສາມາດເຂົ້າ ເຖິງໄດ້ ແລະ ຈະກ່ຽວຂ້ອງກັບຫຍັງແດ່
- ✓ ຕິດຕາມ ແລະ ຮັກສາຄຸນນະພາບ ແລະ ປະຕິບັດຕາມຂໍ້ກຳນົດ ເພື່ອຮັບປະກັນ ການຈັດຊື້ທີ່ທົ່ວເຖິງ

#### ທ່ານຈໍາເປັນຕ້ອງຮູ້ຫຍັງແດ່?

##### ຂໍ້ກຳນົດສະເພາະ ແລະ ມາດຕະຖານ

ໃນຂະບວນການຈັດຊື້ຈັດຈ້າງ-ໃດໆກໍ່ຕາມ ສິ່ງສໍາຄັນຕ້ອງຄໍານຶງເຖິງພັນທະດ້ານກົດໝາຍຂອງທ່ານ ເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນຄວາມສ່ຽງ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງທ່ານ. ດັ່ງນັ້ນ, ຈຶ່ງກວດກາ ເບິ່ງວ່າມີນິຕິກຳ, ນະໂຍບາຍ ຫຼື ຄໍາແນະນໍາໃດທີ່ມີຢູ່ເຊິ່ງກ່ຽວກັບການຈັດຊື້ ແລະ ທ່ານມີຄວາມ ຮັບຜິດຊອບຫຍັງແດ່ ໃນນີ້ອາດເປັນກົດລະບຽບລະດັບຊາດກ່ຽວກັບສິນຄ້າ ແລະ ການບໍລິການທີ່ໄດ້ ຮັບການອະນຸມັດ ລວມໄປເຖິງຂໍ້ກຳນົດຂອງຜູ້ໃຫ້ທຶນ ຫຼື ກົດລະບຽບການອະນຸລັກຮັກສາຂອງ ທ້ອງຖິ່ນ. ສິ່ງສໍາຄັນໃຫ້ພິຈາລະນາເບິ່ງກົດລະບຽບທັງໝົດລວມທັງການເຂົ້າເຖິງ, ສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພ ແລະ ນະໂຍບາຍບໍ່ຈໍາແນກໃນລະດັບທີ່ກວ້າງຂຶ້ນກ່ຽວກັບການເຂົ້າເຖິງສິນຄ້າ ແລະ ການບໍລິການຢ່າງເທົ່າທຽມກັນ. ຈຶ່ງລະມັດລະວັງ ໃນຂະນະທີ່ບາງປະມວນກົດໝາຍ ແລະ ມາດຕະຖານອາດຈະອ້າງອີງໃສ່ **ISOs** ແລະ ເປັນໄປຕາມ ສທຍພກ, ບາງປະມວນກົດໝາຍອາດຈະ ບໍ່ເປັນໄປຕາມນັ້ນ. ຖ້າບໍ່ມີ ຫຼື ມາດຕະຖານພາຍໃນປະເທດບໍ່ພຽງພໍ, ໃຫ້ໃຊ້ມາດຕະຖານສາກົນທີ່ ກ່ຽວຂ້ອງເພື່ອເປັນເອກະສານອ້າງອີງຂອງທ່ານ.

ໃນທຸກກໍລະນີ, ສິ່ງສໍາຄັນແມ່ນຕ້ອງປຶກສາຄົນພິການ ແລະ OPDs ວ່າຜະລິດຕະພັນ ຫຼື ການບໍລິການໃດຈະຕອບສະໜອງໄດ້ຕາມຂໍ້ກຳນົດໄດ້ດີທີ່ສຸດ.

ເພື່ອປະຕິບັດຕາມມາດຕະຖານທີ່ກຳນົດໄວ້ ຕ້ອງຮັບປະກັນໃຈວ່າໄດ້ລວມເຂົ້າໃນຂໍ້ກຳນົດສະເພາະຂອງທ່ານແລ້ວສໍາລັບສິນຄ້າ ຫຼື ການບໍລິການທີ່ກຳລັງຈັດຊື້; ທັງໃນດ້ານຂອງການຊື້ ແລະ ການບໍາລຸງຮັກສາຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ. ນອກຈາກນັ້ນ, ໃຫ້ຄຳນຶງເຖິງຫຼັກການຂອງການອອກແບບທີ່ເປັນສາກົນ (universal design) ໃນຂະນະທີ່ທ່ານພັດທະນາຂໍ້ກຳນົດສະເພາະຂອງທ່ານເພື່ອໃຫ້ທ່ານເຂົ້າເຖິງ ແລະ ນຳໃຊ້ຜະລິດຕະພັນ, ສິນຄ້າ ຫຼື ການບໍລິການທີ່ທ່ານກຳລັງຈັດຊື້ໃຫ້ໄດ້ປະໂຫຍດສູງສຸດ.

ທ້າຍທີ່ສຸດ, ໃຫ້ທົບທວນ ແລະ ປັບປຸງຂັ້ນຕອນການປະຕິບັດມາດຕະຖານ (SOP) ຂອງທ່ານຢ່າງເປັນປົກກະຕິເພື່ອໃຫ້ທັນສະໄໝສອດຄ່ອງກັບມາດຕະຖານໃໝ່ຫຼ້າສຸດກ່ຽວກັບການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ຮັບປະກັນວ່າພະນັກງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບວິທີປະຕິບັດຕາມກົດລະບຽບເຫຼົ່ານີ້.

### ຂະບວນການປະມຸນລາຄາ

ຂະບວນການປະມຸນທີ່ດີທີ່ເປີດເຜີຍ ແລະ ໂປ່ງໃສສາມາດຊ່ວຍປັບປຸງການແຂ່ງຂັນ, ເພີ່ມມູນຄ່າຂອງເງິນ ແລະ ປະສິດທິພາບ ແລະ ຫຼຸດຜ່ອນຄວາມສ່ຽງຕໍ່ການເກີດຄວາມອະຍຸຕິທໍາ, ການສີ້ໂກງ ຫຼື ການສີ້ລາດບັງຫຼວງ ນອກຈາກນັ້ນມັນຍັງຊ່ວຍຮັບປະກັນວ່າທັງຂະບວນການ ແລະ ຜົນໄດ້ຮັບ ບໍ່ມີອິດທິພົນຕະຫຼາຍ ແລະ ບໍ່ມີການຈຳແນກລັງກຽດຄົນພິການ. ຂະບວນການປະມຸນທີ່ຍຸຕິທໍາຍັງເປີດໂອກາດໃຫ້ຜູ້ສະໜອງສິນຄ້າ ຫຼື ບໍລິການ, ຜູ້ປະກອບການຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ຜູ້ຊ່ຽວຊານໃນທ້ອງຖິ່ນໄດ້ຮັບການພິຈາລະນາ ເຊິ່ງເປັນຜົນດີຕໍ່ສິ່ງແວດລ້ອມ ແລະ ສິ່ງເສີມເສດຖະກິດທ້ອງຖິ່ນອີກດ້ວຍ.

ອີງປະກອບທີ່ສໍາຄັນພາຍໃນຂະບວນການປະມຸນແບບທົ່ວເຖິງມີຄື:

- ການກຳນົດມາດຕະຖານ ແລະ ຂໍ້ກຳນົດການເຂົ້າເຖິງ
- ການກະກຽມຂໍ້ກຳນົດອັນສະເພາະເຈາະຈົງ
- ລົງໂຄສະນາແຈ້ງການປະມຸນລາຄາ
- ຄັດເລືອກ ແລະ ເຮັດສັນຍາກັບຜູ້ສະໜອງສິນຄ້າ/ບໍລິການ

### ການກຳນົດມາດຕະຖານການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ຂໍ້ກຳນົດຕ່າງໆ

ອີງການຈັດຕັ້ງຫຼາຍແຫ່ງບໍ່ຮູ້ວ່າພວກເຂົາຈຳເປັນຕ້ອງພິຈາລະນາມາດຕະຖານການເຂົ້າເຖິງໃຫ້ເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງການຈັດຊື້ສິນຄ້າ, ຜະລິດຕະພັນ ແລະ ການບໍລິການທຸກຢ່າງ ບໍ່ວ່າຈະເປັນທາງດ້ານກາຍະພາບ ຫຼື ແບບສະເໝືອນຈິງ. ໃນຄວາມເປັນຈິງ ຖ້າສິນຄ້າ, ຜະລິດຕະພັນ ຫຼື ການບໍລິການຂອງທ່ານມີຈຸດປະສົງເພື່ອສະໜອງໃຫ້ປະຊາກອນທົ່ວໄປ, ຢ່າງໜ້ອຍ 15% ຂອງກຸ່ມເປົ້າໝາຍຂອງທ່ານມີແນວໂນ້ມວ່າຈະເປັນຄົນພິການ ເຊິ່ງເພີ່ມຂຶ້ນປະມານ 40% ເມື່ອລວມທັງຜູ້ສູງອາຍຸ. ດັ່ງນັ້ນຈິ່ງເປັນເລື່ອງສໍາຄັນທີ່ທ່ານຈະປະເມີນບັນຫາການເຂົ້າເຖິງໂດຍອີງຕາມຂໍ້ກຳນົດທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ບໍ່ວ່າຈະເປັນດ້ານປະສາດສໍາຜັດ, ຄວາມຮັບຮູ້, ດ້ານກາຍະພາບ, ເພດ ຫຼື ອາຍຸທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ. ເພື່ອທີ່ຈະດໍາເນີນການດັ່ງກ່າວ ແມ່ນໃຫ້ປຶກສາກັບຜູ້ໃຊ້ທີ່ຫຼາກຫຼາຍຮູບແບບ, OPDs ແລະ ຜູ້ຊ່ຽວຊານດ້ານການເຂົ້າເຖິງເພື່ອຊ່ວຍທ່ານກະກຽມຂໍ້ກຳນົດສະເພາະເພື່ອໃຫ້ສິນຄ້າ, ຜະລິດຕະພັນ ແລະ ການບໍລິການຂອງທ່ານສາມາດນໍາໃຊ້ໃນຂອບເຂດທີ່ກວ້າງຂວາງທີ່ສຸດເທົ່າທີ່ເປັນໄປໄດ້.



### ການກະກຽມຂໍ້ກຳນົດແບບສະເພາະເຈາະຈົງ

ຂໍ້ກຳນົດແບບສະເພາະເຈາະຈົງທີ່ທ່ານກະກຽມສຳລັບຂະບວນການຈັດຊື້-ຈັດຈ້າງໃດໜຶ່ງ ຈຳເປັນຕ້ອງລະບຸຄວາມຄາດຫວັງຂອງທ່ານກ່ຽວກັບການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ມາດຕະຖານທີ່ທ່ານຕ້ອງປະຕິບັດຕາມໃຫ້ຊັດເຈນ. ສິ່ງນີ້ມີຄວາມສຳຄັນເປັນພິເສດໃນບໍລິບົດທີ່ຈຳກັດລະບຽບການ ແລະ ມາດຕະຖານແຫ່ງຊາດ. ຜູ້ສະໜອງຈະໃຫ້ຄວາມສຳຄັນໃນການເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນຫຼາຍຂຶ້ນ ເມື່ອມີການລະບຸໄວ້ຢ່າງຈະແຈ້ງວ່າເປັນບຸລິມະສິດພາຍໃນເກນການຕັດສິນ ແຕ່ຈິ່ງຈື່ໄວ້ວ່າ ບໍ່ແມ່ນວ່າຜູ້ສະໜອງທຸກຄົນຊິນເຄີຍກັບມາດຕະຖານການເຂົ້າເຖິງ. ຖ້າເປັນມີກໍລະນີແນວນີ້, ທ່ານອາດຈະຕ້ອງການອະທິບາຍໂດຍຫຍໍ້ກັບ OPDs ຫຼື ລາຍລະອຽດຊຸດຂໍ້ມູນເພີ່ມເຕີມທີ່ລວມເອົາເອກະສານອ້າງອີງເຊັ່ນ ສທຍພກ ແລະ ມາດຕະຖານ ISO ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

ໂດຍລວມແລ້ວ, ເອກະສານການປະມຸນລາຄາທີ່ທ່ານຕ້ອງປະກອບມີຄື:

- ກຳນົດຂໍ້ກຳນົດທີ່ເປັນອັນສະເພາະເຈາະຈົງຢ່າງຊັດເຈນທີ່ຈະປະຕິບັດຕາມ
- ກຳນົດເກນເງື່ອນໄຂໃຫ້ຖືກຕ້ອງຕາມຄວາມເໝາະສົມ (ເງື່ອນໄຂດັ່ງກ່າວມັກຈະເກີດຂຶ້ນກັບຜູ້ໃຫ້ທຶນ ຫຼື ຜູ້ສະໜອງທີ່ອາດຈະວາງເງື່ອນໄຂໃນຂະບວນການຈັດຊື້ ແລະ ການປະມຸນລາຄາ).
- ເກນການຕັດສິນທີ່ຊັດເຈນເຊິ່ງລວມມີມາດຕະຖານການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ການນຳໃຊ້ລວມທັງຄຸນຈຸດທິ ແລະ ການຮັບຮອງດ້ານວິຊາຊີບທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.
- ຂະບວນການຄັດເລືອກທີ່ຊັດເຈນ ແລະ ໂປ່ງໃສ ລວມທັງກຳນົດເວລາ ແລະ ເກນການຕັດສິນອື່ນໆ.
- ຂໍ້ກຳນົດການຮັບປະກັນຄຸນນະພາບພ້ອມທັງການທົດສອບໂດຍຜູ້ໃຊ້ເຊິ່ງລວມເຖິງກຸ່ມຄົນພິການທີ່ຫຼາກຫຼາຍຮູບແບບ.
- ການຮ້ອງຂໍຕົວຢ່າງ ຫຼື ຕົວຢ່າງຜົນງານ ລວມທັງຕົ້ນແບບ ຫຼື ການອ້າງອີງຈາກລູກຄ້າທີ່ຜ່ານມາທີ່ສະແດງໃຫ້ເຫັນຄວາມສາມາດຂອງພວກເຂົາໃນການການເຂົ້າເຖິງ.
- ຄຳແນະນຳ ຫຼື ນະໂຍບາຍເພີ່ມເຕີມທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກ່ຽວກັບການເຂົ້າເຖິງ, ການປົກປ້ອງ ແລະ ການສະໜອງຢ່າງມີຈັນຍາບັນ.

ສຸດທ້າຍ ຕ້ອງຮັບປະກັນວ່າເອກະສານການປະມຸນຂອງທ່ານໄດ້ຮັບການສະໜອງໃນຮູບແບບທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ແລະ ມີຄວາມເປັນໄປໄດ້ ແລະ ມີຄວາມສອດຄ່ອງ, ເປັນພາສາທ້ອງຖິ່ນເພື່ອສົ່ງເສີມການສະໜອງທີ່ຍືນຍົງກວ່າ.

### ການໂຄສະນາແຈ້ງການປະມຸນ

ເວລາລົງໂຄສະນາເພື່ອແຈ້ງໃຫ້ຜູ້ສະໜອງຮັບຊາບ ສິ່ງສຳຄັນຄືຄຳບັນຍາຍໃນບົດສະຫຼຸບຕ້ອງມີຂໍ້ມູນທີ່ຊັດເຈນກ່ຽວກັບຂະບວນການ ແລະ ກຳນົດເວລາ. ການລົງໂຄສະນາຄວນຈະເຜີຍແຜ່ຜ່ານຊ່ອງທາງທີ່ຫຼາກຫຼາຍຮູບແບບເຊັ່ນ: ສື່ສິ່ງພິມ, ອອນໄລນ໌ ແລະ ເຄືອຂ່າຍດ້ານເຕັກນິກ ແລະ ວິຊາຊີບ ເຊິ່ງອາດຈຳເປັນຕ້ອງດຳເນີນການນອກເໜືອໄປຈາກບັນຊີລາຍຊື່ຂອງຜູ້ສະໜອງແບບດັ້ງເດີມຂອງທ່ານ ທີ່ລວມມີຜູ້ສະໜອງທີ່ໃຫ້ບໍລິການສະເພາະທາງ ຫຼື ຕາມຄວາມຕ້ອງການ ໂດຍສິ່ງນີ້ຈະຊ່ວຍເພີ່ມທາງເລືອກຂອງຜູ້ສະໜອງ, ຮັບປະກັນຂະບວນການແຂ່ງຂັນທີ່ນຳໄປສູ່ທາງເລືອກທີ່ມີຄຸນນະພາບສູງຂຶ້ນ, ແລະ ມີໂອກາດຫຼາຍຂຶ້ນສຳລັບຜູ້ສະໜອງໃນທ້ອງຖິ່ນ.

ການມີລາຍຊື່ຜູ້ສະໜອງທີ່ປັບປຸງໃໝ່ຢູ່ສະເໝີເປັນແນວທາງປະຕິບັດທີ່ດີເພື່ອໃຫ້ຮູ້ວ່າໃນອະດີດພວກເຂົາມີຄວາມໜ້າເຊື່ອຖືຄືແນວໃດ ແລະ ສະແດງໃຫ້ເຫັນປະສົບການຂອງການປະຕິບັດຕາມຂໍ້ກຳນົດດ້ານການເຂົ້າເຖິງ. ສິ່ງທີ່ສຳຄັນແມ່ນຕ້ອງປຶກສາ OPDs ແລະ ຜູ້ຊ່ຽວຊານດ້ານການເຂົ້າເຖິງເພື່ອຂໍຄຳແນະນຳຂອງພວກເຂົາ ສຳລັບຜູ້ສະໜອງທີ່ມີປະຫວັດການເຮັດວຽກດີ. ການທີ່ມີລາຍຊື່ຜູ້ສະໜອງທີ່ເຊື່ອຖືໄດ້ ແລະ ຫັນສະໄໝແມ່ນເປັນປະໂຫຍດຫຼາຍໂດຍສະເພາະໃນເວລາທີ່ທ່ານຈຳເປັນຕ້ອງການດຳເນີນການຈັດຊື້ ໂດຍສະເພາະໃນເວລາເກີດເຫດສຸກເສີນ ຫຼື ວິກິດການດ້ານມະນຸດສະທຳ.

ໃນເວລາລົງປະກາດໂຄສະນາ ຕ້ອງຮັບປະກັນວ່າການສື່ສານທັງໝົດຂອງທ່ານສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ລວມທັງການບັນຍາຍສະຫຼຸບໂດຍຫຍໍ້ຂອງຜູ້ສະໜອງ. ເບິ່ງພັນທະສັນຍາ 2 ແລະ ພັນທະສັນຍາ 6

**ການຄັດເລືອກ ແລະ ການເຮັດສັນຍາກັບຜູ້ໃຫ້ບໍລິການ**

ຂະບວນການປະມຸນລາຄາເຮັດໃຫ້ເກີດການແຂ່ງຂັນກັນ ແລະ ໃນຂະນະດຽວກັນການແຂ່ງຂັນດັ່ງກ່າວກໍ່ຊ່ວຍສະໜອງສິນຄ້າ ແລະ ການບໍລິການທີ່ດີກວ່າ ແຕ່ກໍ່ອາດຈະມີສ່ວນເຮັດໃຫ້ສະມາຊິກຂອງອົງກອນ ແລະ ພະນັກງານໄປພົວພັນກັບການຮັບສິນບິນ, ການສັ່ໂກງ ແລະ ການສັ່ລາດບັງຫຼວງ. ເພາະສະນັ້ນ, ມັນຈຶ່ງເປັນສິ່ງຈຳເປັນທີ່ຈະຕ້ອງມີຂະບວນການຄັດເລືອກທີ່ຊັດເຈນ ແລະ ໂປ່ງໃສ ເຊິ່ງໃຫ້ລາຍລະອຽດກ່ຽວກັບເງື່ອນໄຂຂອງຜູ້ທີ່ມີສິດເຂົ້າເປັນສະມາຊິກຂອງຄະນະກຳມະການຄັດເລືອກ.

ແນວທາງປະຕິບັດທີ່ດີແມ່ນຕ້ອງຮັບປະກັນວ່າຄະນະກຳມະການຄັດເລືອກຂອງທ່ານປະກອບດ້ວຍບຸກຄົນທີ່ຫຼາກຫຼາຍປະເພດ. ເພື່ອຮັບປະກັນຄວາມໂປ່ງໃສ ສະມາຊິກໃນຄະນະກຳມະການທັງໝົດຕ້ອງປະກາດຢ່າງເປັນທາງການວ່າຕົນເອງບໍ່ມີການຂັດແຍ້ງດ້ານຜົນປະໂຫຍດໃດໆ. ສາລັບການຈັດຊື້ - ຈັດຈ້າງຂອງພາກລັດ ແລະ ການປະມຸນອື່ນໆທີ່ເປັນການສະໜອງສິນຄ້າ, ຜະລິດຕະພັນ ຫຼື ການບໍລິການທີ່ມີເປົ້າໝາຍມຸ່ງເນັ້ນໃຫ້ບໍລິການປະຊາຊົນທົ່ວໄປ ສິ່ງສຳຄັນຕ້ອງລວມມີຕົວແທນຈາກອົງການຈັດຕັ້ງເພື່ອຄົ້ນພົບການ (OPD) ໃນລະດັບຊາດ.

ໃນການຕັດສິນໃຈເລືອກຜູ້ສະໜອງ ບໍ່ຄວນໃຫ້ລາຄາເປັນກົດເກນ (ເງື່ອນໄຂ) ຕື່ນຕໍ່ ຫຼື ກົດເກນພຽງຢ່າງດຽວໃນການພິຈາລະນາຄັດເລືອກ. ຄຸນນະພາບ ແລະ ຄວາມທົນທານຂອງສິນຄ້າ, ຄວາມສະດວກໃນການຮັບເບິ່ງແຍງ ແລະ ບຳລຸງຮັກສາ, ການນຳໃຊ້ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງ ລວມທັງຜົນກະທົບຕໍ່ສິ່ງແວດລ້ອມ ເຫຼົ່ານີ້ລ້ວນແລ້ວແຕ່ເປັນຂໍ້ຄວນພິຈາລະນາທີ່ສຳຄັນ. ສຸດທ້າຍແລ້ວ, ຄວາມປອດໄພ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງເປັນຂໍ້ກຳນົດດ້ານກົດໝາຍຈຳເປັນຕ້ອງປະຕິບັດຕາມ. ຈິ່ງຈື່ເອົາໄວ້ວ່າ ການປັບປຸງເພື່ອເຂົ້າເຖິງທີ່ຈຳເປັນ ຫຼື ການຟ້ອງຮ້ອງຄະດີກ່ຽວກັບການຈຳແນກລັງກຽດ ຫຼື ການບາດເຈັບສ່ວນບຸກຄົນໃນພາຍຫຼັງ ຈະເຮັດໃຫ້ທ່ານເສຍຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຫຼາຍກວ່າທີ່ທ່ານໄວ້ໄດ້ ລວມທັງຊື່ສຽງຂອງອົງກອນຂອງທ່ານນຳ.

ໃນຂັ້ນຕອນສຸດທ້າຍຂອງຂະບວນການຄັດເລືອກ ສິ່ງສຳຄັນຕ້ອງກວດສອບຂໍ້ມູນອ້າງອິງ ແລະ ຫຼັກຖານທີ່ສະແດງເຖິງປະສົບການ ໂດຍສະເພາະໃນດ້ານການເຂົ້າເຖິງ ກ່ອນທີ່ຈະດຳເນີນການເຊັນສັນຍາ. ໃນສັນຍາຂອງທ່ານກັບຜູ້ສະໜອງ ຕ້ອງໃຫ້ແນ່ໃຈວ່າໄດ້ລວມເອົາ:

- ການກຳນົດທີ່ຊັດເຈນກ່ຽວກັບການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ຄວາມປອດໄພ
- ຂໍ້ກຳນົດສຳລັບການທົດສອບຂອງຜູ້ນຳໃຊ້ ແລະ ຄຳຕິຊົມຈາກຜູ້ຊົມໃຊ້ທີ່ຫຼາກຫຼາຍຮູບແບບ
- ມາດຕະການລົງໂທດຕໍ່ການບໍ່ປະຕິບັດຕາມຂໍ້ກຳນົດ
- ການຮັບປະກັນການບໍລິການ ແລະ/ຫຼື ການບຳລຸງຮັກສາຕາມຄວາມເໝາະສົມ

ສຸດທ້າຍ, ຕ້ອງຮັບປະກັນການປະກອບເອກະສານຕາມຂະບວນການ ລວມທັງຜົນໄດ້ຮັບ ແລະ ເຫດຜົນໃນການຕັດສິນໃຈຂອງຄະນະກຳມະການຄັດເລືອກ.

## ການຕິດຕາມ ແລະ ການຮັກສາຄຸນນະພາບ ແລະ ການປະຕິບັດຕາມ ຂໍ້ກຳນົດ

ການສື່ສານທີ່ດີ ແລະ ການຕິດຕາມລະຫວ່າງພະນັກງານທີ່ດຳເນີນການຈັດຊື້ສິນຄ້າ, ຜະລິດຕະພັນ ແລະ ການບໍລິການ ແລະ ຜູ້ທີ່ຮັບຜິດຊອບໃນການຄຸ້ມຄອງແມ່ນມີຄວາມສຳຄັນໃນການຮັກສາຄຸນນະພາບ. ຮັບປະກັນການປະກອບເອກະສານຕ່າງໆມີ ແລະ ມີການແບ່ງປັນການຮຽນຮູ້ ແລະ ແນວທາງປະຕິບັດທີ່ດີຂອງທ່ານຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ລວມທັງສິ່ງທ້າທາຍຕ່າງໆ ເພື່ອໃຫ້ທ່ານສາມາດປັບປຸງການປະຕິບັດຂອງທ່ານໃຫ້ດີຍິ່ງຂຶ້ນຢູ່ສະເໝີ.

ການມີກິນໄກຕິດຕາມ ແລະ ການປະກອບຄຳຕິຊົມທີ່ຊັດເຈນ ກ່ຽວກັບການຈັດຊື້ຈັດຈ້າງ-ສາມາດຊ່ວຍໃຫ້:

- ກຳນົດ ແລະ ແກ້ໄຂບັນຫາຕ່າງໆທີ່ເກີດຂຶ້ນຢ່າງໄວວາ
- ຮັບປະກັນໃຫ້ມີການຈັດສັນງົບປະມານຢ່າງເໝາະສົມເພື່ອການບຳລຸງຮັກສາຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ລວມທັງກໍລະນີເກີດເຫດສຸກເສີນທີ່ການຈັດຊື້ສິນຄ້າ, ການບໍລິການ ຫຼື ຜະລິດຕະພັນທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບຜົນ.
- ປັບປຸງການປະຕິບັດຕາມຂໍ້ກຳນົດດ້ານຄວາມປອດໄພ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງ.
- ຮັບຟັງຜູ້ໃຊ້ປາຍທາງ ແລະ ຕິດຕາມຂ່າວສານກ່ຽວກັບນະວັດຕະກຳ ແລະ ກິດລະບຽບໃໝ່ຫຼ້າສຸດ.
- ຮຽນຮູ້ ແລະ ວາງແຜນໃນຕໍ່ໜ້າສຳລັບຂະບວນການຈັດຊື້ໃນອະນາຄົດ ລວມທັງການຄາດຄະເນມູນຄ່າການໃຊ້ຈ່າຍໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຕົວຈິງຫຼາຍຂຶ້ນເພື່ອປັບປຸງການວາງແຜນງົບປະມານ.

ການຮັບຟັງຜູ້ໃຊ້ປາຍທາງເປັນສິ່ງທີ່ສຳຄັນໃນການຕິດຕາມກວດກາຄຸນນະພາບທີ່ດີຂອງສິນຄ້າ ແລະ ການບໍລິການ. ການມີກິນໄກການຕິຊົມແບບທົ່ວເຖິງ ແລະ ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ຍັງຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການປະກອບຄຳຕິຊົມຢ່າງຕັ້ງໜ້າອີກດ້ວຍ. ຄົນພິການຈຳນວນຫຼວງຫຼາຍບໍ່ຈຳເປັນຕ້ອງມີຄວາມໝັ້ນໃຈທີ່ຈະຮ້ອງທຸກ ຫຼື ຮູ້ສຶກເບື້ອໜ້າຍກັບການຮ້ອງທຸກກ່ຽວກັບສິນຄ້າ ແລະ ການບໍລິການທີ່ບໍ່ເໝາະສົມ ທີ່ບໍ່ມີການປ່ຽນແປງຫຍັງ ຈົນພວກເຂົາເຊົາໃຊ້ກິນໄກການປະກອບຄວາມຄິດເຫັນໃນທີ່ສຸດ.

ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງ OPDs ເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ທ່ານຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຂອງຜູ້ໃຊ້ຊ່ວຍສ້າງກິນໄກການປະກອບຄວາມຄິດເຫັນທີ່ປອດໄພ ແລະ ທົ່ວເຖິງໄດ້ຫຼາຍກວ່າ ເຊິ່ງສາມາດຊ່ວຍຊຸກຍູ້ໃຫ້ມີຫຼາຍຄົນຂຶ້ນ ໂດຍສະເພາະຈາກກຸ່ມທີ່ບໍ່ມີຕົວແທນ ກຸ່ມດ້ອຍໂອກາດເພື່ອແບ່ງປັນປະສົບການຂອງພວກເຂົາກ່ຽວກັບໃສ່ສິ່ງທີ່ໄດ້ຮັບຜົນ ແລະ ບໍ່ໄດ້ຮັບຜົນ.



**ຂໍ້ຄວນໃຈໃສ່:** ອາດຈະມີບາງສະຖານະການທີ່ທ່ານຕ້ອງເລັ່ງລັດ ຫຼື ປັບປ່ຽນຂັ້ນທອນການຈັດຊື້-ຈັດຈ້າງຂອງທ່ານເພື່ອປະຕິບັດຕາມຂໍ້ກຳນົດຂອງຜູ້ໃຫ້ທຶນ. ໃນທຸກກໍລະນີ, ສິ່ງທີ່ສຳຄັນແມ່ນຈະຕ້ອງບໍ່ມີການປະນີປະນອມໃນການປະຕິບັດຕາມຂໍ້ກຳນົດດ້ານການເຂົ້າເຖິງ.

ໃຫ້ຈື່ເອົາໄວ້ວ່າ, ຖ້າແຜນງານຂອງທ່ານໄດ້ຮັບການສະໜອງທຶນພາຍໃຕ້ການຮ່ວມມືລະຫວ່າງປະເທດ ເຊິ່ງລັດຖະບານໄດ້ໃຫ້ການອະນຸມັດຕໍ່ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍຄົນພິການ (ສທຍພກ) ພວກເຂົາຍັງມີພັນທະເພື່ອຮັບປະກັນການປະຕິບັດຕາມຂໍ້ກຳນົດໃນການເຂົ້າເຖິງ. ໃນຂະນະດຽວກັນ, ຖ້າມີນິຕິກຳພາຍໃນປະເທດ ທ່ານກໍຈະຕ້ອງປະຕິບັດຕາມຂໍ້ຜູກພັນທາງກົດໝາຍດັ່ງກ່າວເຊັ່ນດຽວກັນ.

## ການປະຕິບັດຕາມພັນທະສັນຍາດັ່ງກ່າວເປັນຄືແນວໃດ?

ທ່ານຈະສາມາດວັດແທກຜົນສໍາເລັດຂອງທ່ານດ້ວຍການສັງເກດການປ່ຽນແປງທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນ ຕາມວິທີດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

- ເກນການປະມຸນ ແລະ ເກນການຕັດສິນທຸກຢ່າງໃຫ້ບຸລິມະສິດແກ່ການເຂົ້າເຖິງຢ່າງຊັດເຈນ.
- ຜູ້ຊື້ ແລະ ຜູ້ສະໜອງເຂົ້າໃຈ ແລະ ປະຕິບັດພັນທະສັນຍາມາດຕະຖານການເຂົ້າເຖິງ ໂດຍມີຜູ້ສະໜອງ ທີ່ມີຄຸນສົມບັດທີ່ໄດ້ຮັບການຮັບຮອງດ້ານການເຂົ້າເຖິງຫຼາຍຂຶ້ນ.
- ການເຂົ້າເຖິງແມ່ນລວມຢູ່ໃນທຸກຂະບວນການປະຕິບັດແບບມາດຕະຖານ SOPs ສໍາລັບການຈັດຊື້-ຈັດຈ້າງ, ການບໍາລຸງຮັກສາ ແລະ ຄວາມປອດໄພ.
- ພະນັກງານການເງິນ ແລະ ພະນັກງານຝ່າຍປະຕິການມີຄວາມໝັ້ນໃຈໃນວິທີການນໍາໃຊ້ ແລະ ປະຕິບັດຕາມມາດຕະຖານ ແລະ ນະໂຍບາຍການເຂົ້າເຖິງໃນທຸກຂັ້ນຕອນຂອງການຈັດຊື້. ເບິ່ງທີ່ **ພັນທະສັນຍາ 4.**
- ເພີ່ມຈໍານວນຄົນພິການໃຫ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນຂະບວນການຈັດຊື້-ຈັດຈ້າງຕັ້ງແຕ່ຂັ້ນຕອນເລີ່ມຕົ້ນ.
- ມາດຕະຖານຄວາມປອດໄພ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງໄດ້ຮັບການພິຈາລະນາຮ່ວມກັນເພື່ອຮັບປະກັນວ່າມາດຕະຖານໜຶ່ງຈະບໍ່ສ້າງຄວາມເສຍຫາຍໃຫ້ແກ່ອີກມາດຕະຖານໜຶ່ງ.
- ມີການຈັດສັນງົບປະມານຢ່າງເໝາະສົມເພື່ອຮັບປະກັນການເຂົ້າເຖິງ ລວມທັງການບໍາລຸງຮັກສາຄຸນລັກສະນະການເຂົ້າເຖິງຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ.
- ເພີ່ມລະດັບຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຂອງຜູ້ນໍາໃຊ້ ໂດຍປະກອບເປັນເອກະສານຈາກຜູ້ນໍາໃຊ້ທັງໝົດທີ່ກ່ຽວກັບສິນຄ້າ, ຜະລິດຕະພັນ ແລະ ການບໍລິການທີ່ຈັດຊື້.

# ພັນທະສັນຍາ 3: ການຈັດຊື້ສິນຄ້າ, ການບໍລິການ ແລະ ສິ່ງອໍານວຍຄວາມສະດວກ ຕ່າງໆຂອງພວກເຮົາຈະລວມເອົາການພິຈາລະນາເງື່ອນໄຂ ແລະ ມາດຕະຖານການເຂົ້າເຖິງ

## ແມ່ແບບການປະເມີນຕົນເອງດ້ານການຈັດຊື້-ຕັດຈ້າງແບບທົ່ວເຖິງ

ແຜນການໃຫ້ຄະແນນ:

0	ບໍ່, ບໍ່ເລີຍ
1	ບໍ່ຄ່ອຍຈະ/ສະເພາະກົດ
2	ບາງຄັ້ງ/ບາງສ່ວນໃນບາງຄັ້ງ
3	ເລື້ອຍໆ/ຢ່າງສະໝໍ່າສະເໝີ

ກະລຸນາໃຊ້ພາກສ່ວນຄໍາເຫັນເພື່ອລະບຸເຫດຜົນໃນການໃຫ້ຄະແນນຂອງທ່ານ. ກະລຸນາຂຽນສິ່ງທີ່ຄິດ ຫຼື ຄວາມຄິດຂອງທ່ານໃສ່ໃນພາກສ່ວນຄໍາເຫັນ. ທ່ານສາມາດຂຽນໃສ່ໃນຊ່ອງຫວ່າງການເຂົ້າເຖິງ ຫຼື ແນວຄວາມຄິດກ່ຽວກັບວິທີການປ່ຽນແປງ.

ຂໍ້ກຳນົດສະເພາະ ແລະ ມາດຕະຖານ	ຄະແນນ 0 ຫາ 3	ຄໍາເຫັນ
1. ພະນັກງານມີຄວາມຮູ້ ແລະ ຄວາມໝັ້ນໃຈຕໍ່ຂໍ້ກຳນົດທາງດ້ານກົດໝາຍ ແລະ ມາດຕະຖານການເຂົ້າເຖິງລະດັບຊາດ ແລະ ສາກົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຈັດຊື້ບໍ?		
2. ການປະມຸນເພື່ອຊື້ສິນຄ້າ, ຜະລິດຕະພັນ ແລະ ການບໍລິການທັງໝົດແມ່ນອີງໃສ່ຜົນການປະເມີນຄວາມຕ້ອງການ ລວມທັງການປຶກສາຫາລືກັບຜູ້ນຳໃຊ້ປາຍທາງ ລວມທັງຄົນພິການທີ່ຫຼາກຫຼາຍຮູບແບບກຸ່ມບໍ?		
3. ທຸກໆຄຳຮ້ອງຂໍເຂົ້າຮ່ວມການປະມຸນ (TOR, ເອກະສານສະແດງລາຍລະອຽດວັດສະດຸ ແລະ ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຕ່າງໆ (BOQ), ສັນຍາໃຫ້ການບໍລິການ ແລະ ອື່ນໆ) ລວມທັງການເລັ່ງລັດໃນກໍລະນີເກີດເຫດສຸກເສີນ ໂດຍໄດ້ລະບຸໃນ ISO/ມາດຕະຖານການເຂົ້າເຖິງໃນລະດັບຊາດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ໃຫ້ເປັນຂໍ້ກຳນົດຂອງສັນຍາບໍ?		
4. ການຮັກສາມາດຕະຖານການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ການທົດສອບຂອງຜູ້ໃຊ້ ລວມຢູ່ໃນການສົ່ງມອບສັນຍາ ແລະ ໄລຍະເວລາຮັບປະກັນບໍ?		
5. ໄດ້ມີການປຶກສາຫາລືກັບ OPDs ແລະ ຜູ້ຊ່ຽວຊານດ້ານການເຂົ້າເຖິງກ່ອນຈະອອກໜັງສືແຈ້ງການປະມຸນບໍ?		

ຂະບວນການປະມຸນ	ຄະແນນ 0 ຫາ 3	ຄໍາເຫັນ
6. ການປະກາດເຊີນເຂົ້າຮ່ວມການປະມຸນສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ບໍ ແລະ ເຂົ້າເຖິງຊ່ອງທາງອື່ນໆນອກຈາກຊ່ອງປຶກສາຕິບໍ (ໂດຍສະເພາະສັນຍາໃຫ້ບໍລິການຕ່າງໆເຊັ່ນ: ຊ່ຽວຊານທີ່ປຶກສາ, ຜູ້ອອກແບບ, ນັກແປພາສາ ແລະ ອື່ນໆ)?		

ຂະບວນການປະມຸນ	ຄະແນນ 0 ຫາ 3	ຄຳເຫັນ
7. ການປະເມີນຜູ້ສະໜອງສິນຄ້າ, ຜະລິດຕະພັນ ແລະ ການບໍລິການເອື້ອອຳນວຍໃຫ້ຜູ້ທີ່ສາມາດພິສູດການຢັ້ງຢືນທີ່ກ່ຽວ ຂ້ອງ ແລະ ປະສົບການໃນການເຂົ້າເຖິງ, ຄວາມສະເໝີພາບ, ຄວາມຮັບຜິດຊອບດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມ ແລະ ການສະໜອງຢ່າງມີຈັນຍາບັນບໍ?		
8. ການປະເມີນເອກະສານປະມຸນສິນຄ້າ, ຜະລິດຕະພັນ ແລະ ການບໍລິການ ລວມເອົາການພິຈາລະນາເງື່ອນໄຂສະເພາະກ່ຽວກັບການເຂົ້າເຖິງ, ສິ່ງແວດລ້ອມ ແລະ ການສະໜອງຢ່າງມີຈັນຍາບັນບໍ?		
9. ຄະນະກຳມະການຄັດເລືອກປະກອບດ້ວຍບຸກຄົນຫຼາກຫຼາຍທີ່ມີຄວາມຊ່ຽວຊານ ແລະ ປະສົບການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ – ມີຂະບວນການທີ່ໂປ່ງໃສໃນການແຈ້ງວ່າບໍ່ມີຂໍ້ຂັດແຍ່ງດ້ານຜົນປະໂຫຍດໃດໆບໍ?		
10. ຂໍ້ມູນອ້າງອິງຂອງຜູ້ສະໜອງ ຕົວຢ່າງ ແລະ ຕົ້ນແບບໄດ້ຮັບການກວດສອບໃນດ້ານຄຸນນະພາບ ແລະ ການປະຕິບັດຕາມມາດຕະຖານການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຂອງຜູ້ນຳໃຊ້ບໍ?		
11. ພະນັກງານ ແລະ ຜູ້ນຳໃຊ້ປາຍທາງໄດ້ທົດສອບ ແລະ ເຊັນຮັບຮອງຄຸນນະພາບ ແລະ ຄວາມເໝາະສົມໃນການມອບສິ່ງກ່ອນການຊຳລະເງິນຕາມສັນຍາງວດສຸດທ້າຍບໍ?		

ການຕິດຕາມ ແລະ ການຮັກສາຄຸນນະພາບ ແລະ ການປະຕິບັດຕາມຂໍ້ກຳນົດ	ຄະແນນ 0 ຫາ 3	ຄຳເຫັນ
12. ການຮຽນຮູ້ຈາກທຸກຂັ້ນຕອນການປະມຸນໄດ້ຮັບການປະກອບເອກະສານຢ່າງສອດຄ່ອງ ແລະ ນຳໄປໃຊ້ເພື່ອແຈ້ງຢູ່ໃນການຈັດຊື້ໃນອະນາຄົດບໍ?		
13. ຄຳຕິຊົມໄດ້ຮັບການລວບລວມຈາກຜູ້ນຳໃຊ້ທີ່ຫຼາກຫຼາຍເພື່ອວັດຄວາມເພິ່ງພໍໃຈ ແລະ ນຳໄປປັບປຸງສິນຄ້າ, ຜະລິດຕະພັນ ແລະ ການບໍລິການບໍ?		
14. ໃນງົບປະມານປະຈຳປີຮັບປະກັນວ່າມີເງິນທຶນສຳລັບການບຳລຸງຮັກສາເພື່ອຮັກສາຄຸນລັກສະນະດ້ານຄວາມປອດໄພ ແລະ ລັກສະນະການເຂົ້າເຖິງສິນຄ້າ, ຜະລິດຕະພັນ ແລະ ການບໍລິການທັງໝົດທີ່ຈັດຊື້ບໍ?		
15. ຂະບວນການປະຕິບັດແບບມາດຕະຖານ (SOPs) ສຳລັບການຈັດຊື້ ໄດ້ຮັບການປັບປຸງໃຫ້ທັນສະໄໝຕາມມາດຕະຖານການເຂົ້າເຖິງລະດັບຊາດ ແລະ ສາກົນ ແລະ ນິຕິກຳບໍ?		
16. ຫົວໜ້າອາວຸໂສໄດ້ທົບທວນ ແລະ ຕອບສະໜອງຕາມການຮ້ອງທຸກທີ່ໄດ້ຮັບກ່ຽວກັບຄວາມປອດໄພ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງສິນຄ້າ, ຜະລິດຕະພັນ ແລະ ການບໍລິການທີ່ອີງກອນຂອງເຈົ້າຈັດຊື້ບໍ?		

## ເອກະສານອ້າງອີງ ແລະ ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນທີ່ເປັນໂຫຍດ

ລິ້ງຕໍ່ໄປນີ້ຈະນໍາພາທ່ານໄປສູ່ຄໍາແນະນໍາເພີ່ມເຕີມ ແລະ ມາດຕະຖານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຈັດຊື້ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງ. ນີ້ແມ່ນບັນຊີລາຍຊື່ຂອງມາດຕະຖານທົ່ວໄປໃນລະດັບໂລກກ່ຽວກັບການເຂົ້າເຖິງ ຂໍແນະນໍາໃຫ້ທ່ານດໍາເນີນການການຄົ້ນຫາມາດຕະຖານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບສິນຄ້າ, ການບໍລິການ ຫຼື ສິ່ງອໍານວຍຄວາມສະດວກທີ່ທ່ານຈັດຊື້ຢ່າງຖີ່ຖ້ວນ ໂດຍສະເພາະແມ່ນມາດຕະຖານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໂດຍກົງກັບປະເທດທີ່ທ່ານດໍາເນີນທຸລະກິດຢູ່.

[ເຄື່ອງມືການຈັດຊື້ ICT ທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້:](#) ເຄື່ອງມືການຈັດຊື້ ICT ທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້: ຊ່ວຍໃຫ້ຄໍາແນະນໍາທີ່ເປັນປະໂຫຍດໃນການຮັບປະກັນການປະຕິບັດຕາມຂໍ້ກຳນົດທີ່ສອດຄ່ອງກັບມາດຕະຖານຂອງສະຫະພາບເອີຣົບ (EU) ແລະ ລວມທັງຜູ້ສ້າງຂໍ້ກຳນົດການເຂົ້າເຖິງເພື່ອສະໜັບສະໜູນການຂຽນເອກະສານປະມຸນ.

[ເຄື່ອງມືຈັດຊື້ IT:](#) ພັດທະນາໂດຍສູນຄວາມເປັນເລີດດ້ານການອອກແບບທີ່ເປັນແບບສາກົນ ໃຫ້ຄໍາແນະນໍາກ່ຽວກັບວິທີການຄຳນຶງເຖິງຄວາມສາມາດໃນການເຂົ້າເຖິງ ໃນເວລາທີ່ຊື້ລະບົບ IT ລວມທັງຫຼັກການຈັດຊື້ທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້.

[ການຈັດຊື້ຂອງພາກລັດ ແລະ ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍສິດຂອງຄົນພິການ: ສິດໃນທາງປະຕິບັດ:](#) ການຈັດຊື້ຂອງພາກລັດ ແລະ ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍສິດຂອງຄົນພິການ: ສິດທິໃນທາງປະຕິບັດ: ພັດທະນາໂດຍພັນທະມິດຄົນພິການສາກົນ (IDA), ທົບທວນຄືນວິທີການຈັດຊື້ຂອງພາກລັດວ່າມີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແນວໃດ ແລະ ດໍາເນີນການແນວໃດເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍສິດຂອງຄົນພິການ.

[ສາມຂັ້ນຕອນທີ່ງ່າຍດາຍສູ່ການຈັດຊື້ທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້:](#) ສາມຂັ້ນຕອນທີ່ງ່າຍດາຍສູ່ການຈັດຊື້ທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້: ເປັນບລັອກທີ່ຈັດພິມເຜີຍແຜ່ໂດຍ AbilityNet ແລະ ມີຄໍາແນະນໍາ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີທີ່ເປັນປະໂຫຍດຫຼາຍຢ່າງທີ່ຊ່ວຍທ່ານໃນການຕັດສິນໃຈ.

[ບົດສະຫຼຸບກ່ຽວກັບການພິການຂອງ UNESCAP ປີ 2019: ການລົງທຶນໃນດ້ານການເຂົ້າເຖິງໃນເຂດອາຊີ ແລະ ປາຊີຟິກ:](#) ໄດ້ກຳນົດເຄື່ອງມືແລະ ວິທີການໃນການລົງທຶນໃນດ້ານການເຂົ້າເຖິງໃຫ້ປະສິບຜົນສຳເລັດ ໂດຍໃຫ້ຂໍ້ສະເໜີຕໍ່ລັດຖະບານໃນປະເດັນທີ່ສຳຄັນທີ່ຕ້ອງສຸມໃສ່ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າສັງຄົມໄດ້ການສ້າງໃຫ້ມີຄວາມຍືນຍົງ ແລະ ທົ່ວເຖິງ. ເຊິ່ງປະກອບດ້ວຍບັນຊີລາຍຊື່ມາດຕະຖານ ISO ແບບຄົບຖ້ວນກ່ຽວກັບການເຂົ້າເຖິງ.

[UNESCAP ການຈັດຊື້ຂອງພາກລັດທີ່ລວມເອົາຄວາມພິການ: ສິ່ງເສີມການອອກແບບທີ່ເປັນແບບສາກົນ:](#) ສະໜອງບົດວິເຄາະນະໂຍບາຍ ແລະ ໃຫ້ຂໍ້ສະເໜີສໍາລັບການຈັດຊື້ຂອງພາກລັດທີ່ລວມເອົາຄວາມພິການ.



Back

# ເປັນມິດຕໍ່ສິ່ງແວດລ້ອມ

ການພິຈາລະນາການເຂົ້າເຖິງຊ່ວຍເຮັດໃຫ້ອົງກອນຂອງທ່ານຢູ່ໃນຮູບແບບສີຂຽວ ແລະ ມີຄວາມຍືນຍົງຫຼາຍຂຶ້ນ. ໂດຍການຮັບຮອງເອົາຍຸດທະສາດການອອກແບບທີ່ເປັນແບບສາກົນ ທ່ານສາມາດປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການກຳນົດບຸລິມະສິດດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມ, ເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມໃນຂອບເຂດທີ່ກວ້າງຂວາງໄດ້ເຊັ່ນ: ການຂະຫຍາຍຕົວເມືອງແບບຍືນຍົງ, ການຫຼຸດຜ່ອນການປ່ຽນແປງດິນຟ້າອາກາດ, ການອະນຸລັກຊັບພະຍາກອນ ແລະ ການສ້າງວຽກເຮັດງານທຳ, ການປັບໂຕຮັບມືຕໍ່ໄພພິບັດ ແລະ ການປັບປຸງຄຸນນະພາບຊີວິດສຳລັບທຸກຄົນ.

## ການອອກແບບທີ່ເປັນແບບສາກົນ

ການເລືອກການອອກແບບທີ່ທົ່ວເຖິງ ເຊິ່ງຄຳນຶງເຖິງຄວາມຫຼາກຫຼາຍຂອງມວນມະນຸດທີ່ເປັນປະຊາກອນທັງໝົດ.

## ການອອກແບບສີຂຽວ

ການເລືອກການອອກແບບເພື່ອໂລກ ແບບນຳໃຊ້ຊັບພະຍາກອນ ແລະ ພະລັງງານທີ່ໜ້ອຍລົງ.



ອີງຕາມຂໍ້ມູນຈາກອົງການພະລັງງານສາກົນ ແຜນການຟື້ນຟູ COVID-19 ເປີດໂອກາດໃຫ້ມີການລົງທຶນ 3 ພັນຕື້ໂດລາ ເພື່ອສະໜອງລະບົບພະລັງງານທີ່ສະອາດ, ລາຄາບໍ່ແພງ, ປອດໄພກວ່າ ແລະ ຍືນທານກວ່າ ແລະ ເປັນການສົ່ງເສີມການຈ້າງງານ ແລະ ການຂະຫຍາຍຕົວທາງດ້ານເສດຖະກິດ (IEA – 2020). ໂອກາດດັ່ງກ່າວນີ້ສາມາດນຳໃຊ້ເພື່ອເພີ່ມປະສິດຕິພາບ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງພະລັງງານຂອງທ່ານໃນເວລາດຽວກັນ ເພື່ອໃຫ້ຜົນຕອບແທນໃນລະດັບທີ່ສູງຂຶ້ນ.

## ການອອກແບບທີ່ເປັນສາກົນຊ່ວຍເຮັດໃຫ້ໂລກເປັນສີຂຽວ ແລະ ມີສຸຂະພາບທີ່ດີຢູ່ງື່ນ

### ໂດຍການສົ່ງເສີມ...

**ເມືອງອັດສະລິຍະ** ນຳໃຊ້ເຕັກໂນໂລຊີຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ການສື່ສານ ເພື່ອຮອງຮັບວຽກທາງໄກ, ການຄ້າທາງອິເລັກໂຕຣນິກ, ການບໍລິການພາກລັດແບບອິເລັກໂຕຣນິກ ແລະ ອາຄານອັດສະລິຍະສຳລັບທຸກຄົນ.

**ຊຸມຊົນຂະໜາດກະທັດຮັດ** ທີ່ມີພື້ນທີ່ສາທາລະນະສີຂຽວ ແລະ ທີ່ຢູ່ອາໄສຢູ່ໃກ້ກັບຈຸດໝາຍປາຍທາງປະຈຳວັນ (ເຊັ່ນ: ຮ້ານຄ້າ, ສະຖານທີ່ລັດຖະການ/ວັດທະນະທຳ, ບ່ອນເຮັດວຽກ, ສວນສາທາລະນະ ແລະ ອື່ນໆ)

**ການນຳໃຊ້ລະບົບຂົນສົ່ງສາທາລະນະ** ແລະ ກິດຈະກຳເດີນທາງດ້ວຍການຍ່າງເຊັ່ນ: ການຍ່າງ, ການຂີ່ຖີບລົດ ແລະ ອຸປະກອນເຄື່ອນທີ່ອື່ນໆ (ເຊັ່ນ: ລົດເຂັນ, ສະກຸດເຕີ)

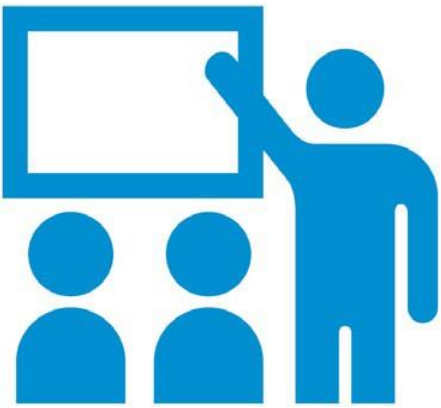
**'ຖະໜົນແບບສົມບູນ'** ສາມາດຮັບໃຊ້ໄດ້ຫຼາຍຈຸດປະສົງ ແລະ ສາມາດຮອງຮັບການເດີນທາງ, ການພົວພັນທາງສັງຄົມ ແລະ ການຄ້າ

**ພື້ນຖານໂຄງລ່າງທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້** ເຊິ່ງນຳໃຊ້ຊັບພະຍາກອນໃນທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ສາມາດນຳໃຊ້ໄດ້ຕະຫຼອດອາຍຸການໃຊ້ງານຂອງມັນ

### ການອອກແບບທີ່ເປັນແບບສາກົນ ປະກອບສ່ວນຊ່ວຍ...

- ✓ ການຂະຫຍາຍຕົວແບບອັດສະລິຍະ ແລະ ຫຼຸດຜ່ອນການແຜ່ຂະຫຍາຍຂອງຕົວເມືອງ
- ✓ ການເຄື່ອນທີ່ແບບຍືນຍົງ ໂດຍການຫຼຸດລົງຂອງຄວາມຕ້ອງການບ່ອນຈອດລົດ ແລະ ພື້ນຖານໂຄງລ່າງທີ່ເນັ້ນການໃຊ້ລົດຍົນ.
- ✓ ອະນຸລັກຮັກສາທຳມະຊາດ, ວັດທະນະທຳ ແລະ ມໍລະດົກ
- ✓ ຫຼຸດຜ່ອນການປ່ຽນແປງຂອງດິນຟ້າອາກາດດ້ວຍການຫຼຸດຜ່ອນມົນລະພິດທາງອາກາດ ແລະ ການປ່ອຍອາຍພິດເຮືອນແກ້ວ ເຊິ່ງເປັນປະໂຫຍດຕໍ່ສຸຂະພາບ ແລະ ສິ່ງແວດລ້ອມ.
- ✓ ຫຼຸດຜ່ອນຄວາມຈຳເປັນໃນການປັບປຸງການເຂົ້າເຖິງໃນອະນາຄົດ ເຊິ່ງອາດເຮັດໃຫ້ເກີດມີຂີ້ເຫຍື້ອ/ສິ່ງເສດເຫຼືອ ແລະ ການນຳໃຊ້ພະລັງງານທີ່ບໍ່ຈຳເປັນ





## ພັນທະສັນຍາ 4

ລະບົບການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ, ການຄຸ້ມຄອງຄວາມຮູ້ ແລະ ການຮຽນຮູ້ໄດ້ ຮັບການອອກແບບ ແລະ ສະໜັບສະໜູນໃຫ້ ມີລັກສະນະທົ່ວເຖິງ ແລະ ສາມາດເຂົ້າເຖິງ ໄດ້ເພື່ອໃຫ້ທຸກຄົນສາມາດປະກອບສ່ວນ ແລະ ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຢ່າງເທົ່າທຽມກັນ



### ພັນທະສັນຍາ 4:

ລະບົບການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ, ການຄຸ້ມຄອງຄວາມຮູ້ ແລະ ການຮຽນຮູ້ໄດ້ຮັບການອອກແບບ ແລະ ສະໜັບສະໜູນ ໃຫ້ມີລັກສະນະທົ່ວເຖິງ ແລະ ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ເພື່ອໃຫ້ທຸກຄົນ ສາມາດປະກອບສ່ວນ ແລະ ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຢ່າງເທົ່າທຽມ

### ເປັນຫຍັງພັນທະສັນຍານີ້ຈຶ່ງສໍາຄັນ?

ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ມີຄວາມມຸ່ງໝັ້ນໃນການຮຽນຮູ້ແມ່ນອົງກອນທີ່ເປັນຜູ້ນໍາໃນສາຂາວິຊາຊີບຂອງຕົນ; ການສ້າງນະວັດຕະກຳ ແລະ ການກຳນົດທ່າອ່ຽງ, ມີຄວາມສາມາດປັບຕົວໄດ້ໄວໃນໂລກທີ່ມີການປ່ຽນແປງຕະຫຼອດເວລາ. ພວກເຂົາປະສົບຜົນສໍາເລັດ ແລະ ຂະຫຍາຍຕົວໂດຍການສ້າງວັດທະນະທຳການຮຽນຮູ້ແບບທົ່ວເຖິງ, ເປີດກວ້າງ ແລະ ເຂົ້າເຖິງໄດ້ ເຊິ່ງຖືກຂັບເຄື່ອນ ແລະ ເປັນແບບຢ່າງໂດຍການນໍາພາ ແລະ ລວມຢູ່ໃນລະບົບ ແລະ ແນວທາງປະຕິບັດຂອງອົງກອນ. ວັດທະນະທຳການຮຽນຮູ້ທີ່ເຂັ້ມແຂງແມ່ນຕ້ອງໃຊ້ເວລາໃນການພັດທະນາ. ພວກເຂົາອາໄສການມຸ່ງໝັ້ນເພື່ອໃຫ້ເກີດການປ່ຽນແປງດ້ວຍຊັບພະຍາກອນທີ່ມີການຈັດສັນ ເພື່ອສ້າງສະພາບແວດລ້ອມທີ່ປອດໄພຈາກການເຈລະຈາທີ່ມີຄວາມໝາຍ ແລະ ແລກປ່ຽນລະຫວ່າງມິດສະຫາຍນໍາກັນ.

ພັນທະສັນຍານີ້ມີຈຸດປະສົງເພື່ອສະໜັບສະໜູນອົງການຈັດຕັ້ງຕ່າງໆໃນການປັບຕົວ ແລະ ພັດທະນາລະບົບ ແລະ ວິທີການເພື່ອສະໜັບສະໜູນ ແລະ ຍົກສູງທັກສະ, ຄວາມຮູ້ ແລະ ການປະຕິບັດຂອງພະນັກງານທຸກຄົນ. ການເຂົ້າເຖິງຄວາມຮູ້, ເຄື່ອງມື ແລະ ປະສົບການແມ່ນເປັນເງື່ອນໄຂເບື້ອງຕົ້ນເພື່ອຮັບປະກັນວ່າທຸກຄົນໃນອົງກອນຂອງທ່ານ ລວມທັງການນໍາພາ, ການບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງ, ພະນັກງານຝຶກງານ ແລະ ອາສາສະໜັກມີຄວາມໝັ້ນໃຈໃນການກ້າວສູ່ຄວາມເປັນເລີດໃນການສົ່ງເສີມການມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງໂດຍນໍາໄປປັບໃຊ້ກັບວຽກປະຈຳວັນຂອງພວກເຂົາ.

- ພັນທະສັນຍານີ້ຈະຊ່ວຍໃຫ້ທ່ານ:**
- ✓ ອອກແບບແຜນງານພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມແບບທົ່ວເຖິງ
  - ✓ ຮັບປະກັນການໃຫ້ຄໍາປຶກສາ ແລະ ການພັດທະນາວິຊາຊີບຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ
  - ✓ ເຜີຍແຜ່ການຮຽນຮູ້ ແລະ ພັດທະນາເວທີການແບ່ງປັນປະສົບການ ແລະ ຊຸມຊົນການປະຕິບັດທີ່ມີປະສິດທິພາບ

### ທ່ານຈໍາເປັນຕ້ອງຮູ້ຫຍັງແດ່?

**ອອກແບບໂຄງການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດລວມ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມແບບທົ່ວເຖິງ**

ແຜນງານພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດແບບຄ່ອງຕົວຕ້ອງການຄວາມມຸ່ງໝັ້ນຂອງອົງກອນ ແລະ ການລົງທຶນທາງໃນດ້ານເວລາ ແລະ ຊັບພະຍາກອນ. ເວລາໃນການຄິດທົບທວນ, ການແລກປ່ຽນທີ່ມີຄວາມໝາຍ, ການຮຽນຮູ້ຮ່ວມກັນ, ພາຍໃນພື້ນທີ່ທີ່ໃຫ້ຄວາມເຄົາລົບເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ ເຊິ່ງໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຈາກຝ່າຍບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງ ແລະ ຊື່ນໍາ. ເພື່ອໃຫ້ບັນດາໂຄງການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດປະສົບຜົນສໍາເລັດ ແຜນດັ່ງກ່າວຈະຕ້ອງລວມເຂົ້າໄປໃນລະບົບຂອງອົງກອນ ແລະ ໄດ້ຮັບການຍອມຮັບ

ຢ່າງເປັນທາງການວ່າເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງພັນທະສັນຍາຂອງອົງກອນໃນການພັດທະນາວິຊາຊີບຂອງພະນັກງານທຸກຄົນ.

ຄວາມຜິດພາດໂດຍທົ່ວໄປທີ່ອົງມັກເຮັດຜິດແມ່ນການລົງທຶນໃສ່ການຝຶກອົບຮົມເປັນຕົ້ນຕໍ ຫຼື ພຽງຢ່າງດຽວ ໝາຍເຖິງການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ເຖິງວ່າຈະມີຫຼັກຖານຢ່າງຫຼວງຫຼາຍທີ່ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າການຝຶກອົບຮົມຢ່າງດຽວບໍ່ຄ່ອຍປະສິບຜົນສໍາເລັດໃນການປ່ຽນແປງຄວາມຮູ້, ທັດສະນະຄະຕິ ແລະ ການປະຕິບັດ. ເພາະສະນັ້ນ, ການພິຈາລະນາວິທີການແບບປະສົມປະສານຈຶ່ງເປັນສິ່ງທີ່ສໍາຄັນ ໂດຍນໍາໃຊ້ກິນລະຍຸດທີ່ຫຼາກຫຼາຍເຊິ່ງສາມາດສົ່ງເສີມເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນໄດ້ ໂດຍເລີ່ມຕົ້ນຈາກວິທີແບບເພື່ອນຊ່ວຍເພື່ອນ, ການຈັດໃຫ້ມີຄູ່ຝຶກສອນ, ການຮຽນຮູ້ດ້ວຍຕົນເອງ, ການຮຽນຮູ້ທາງອອນໄລນ໌, ການຈັດຄູ່ໃຫ້ຮຽນຮູ້ຈາກຄວາມຊໍານານ, ໂຄງການແລກປ່ຽນ, ລະບົບເຮັດວຽກເປັນທີມ ໄປຈົນຮອດຫຼັກສູດວິຊາຊີບທີ່ໄດ້ຮັບການຮັບຮອງຢ່າງເປັນທາງການ.

ອົງປະກອບທີ່ສໍາຄັນທີ່ລວມເຂົ້າໃນແຜນງານພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມແບບທົ່ວເຖິງ ລວມມີ:

- ເຕັກນິກ **ການອໍານວຍຄວາມສະດວກແບບທົ່ວເຖິງ** ແມ່ນມີຄວາມຈໍາເປັນເພື່ອຮັບປະກັນວ່າພະນັກງານທຸກຄົນມີຄວາມຮູ້ສຶກໄດ້ຮັບການຕ້ອນຮັບ ແລະ ມີຄຸນຄ່າຢ່າງເທົ່າທຽມກັນ ແລະ ສາມາດມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງມີຄວາມໝາຍ ໂດຍບໍ່ຈໍາແນກຊົນຊັ້ນ, ຄວາມສັດທາ, ເຊື້ອຊາດ, ເພດ, ອາຍຸ, ສະຖານະພາບ, ຄວາມສາມາດ, ວັດທະນະທໍາ, ພາສາ ຫຼື ເອກະລັກອື່ນໃດ. ການອໍານວຍຄວາມສະດວກແບບທົ່ວເຖິງຍັງຊ່ວຍສະໜັບສະໜູນຄວາມຕ້ອງການຂອງນັກຮຽນຮູ້ປະເພດຕ່າງໆ ທີ່ມີຮູບແບບການຮຽນຮູ້ ແລະ ຄວາມມັກທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ແລະ ມີຄວາມສອດຄ່ອງເທົ່າທຽມກັນສໍາລັບກັບກິດຈະກຳການຮຽນແບບອອນໄລນ໌ ແລະ ແບບເຊິ່ງໜ້າ. ເບິ່ງທີ່ພັນທະສັນຍາ 6
- ຫຼັກການ **ການອອກແບບການຮຽນຮູ້ແບບສາກົນ (UDL)** ຄວາມສໍາຄັນໃນການພັດທະນາສະພາບແວດລ້ອມການຮຽນຮູ້ທີ່ໃຫ້ໂອກາດຄົນຢ່າງເທົ່າທຽມກັນໃນການປະສົບຜົນສໍາເລັດໃນແບບຂອງຕົນເອງ ແລະ ຕາມຂັ້ນຕອນຂອງຕົວເອງ. ຫຼັກການດັ່ງກ່າວໃຫ້ວິທີການ ແລະ ທາງເລືອກທີ່ສາມາດປ່ຽນແປງໄດ້ ເຊິ່ງແຕກຕ່າງຈາກຫຼັກສູດດັ້ງເດີມ ແລະ ສ້າງວິທີການທີ່ຫຼາກຫຼາຍ ແລະ ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ໃນການແບ່ງປັນ ແລະ ສາທິດໃຫ້ເຫັນຄວາມຮູ້ ແລະ ການຮຽນຮູ້. ຫຼັກການນີ້ຍັງມີຈຸດປະສົງເພື່ອສ້າງແຮງບັນດານໃຈ ແລະ ຕອບສະໜອງຕໍ່ແຮງຈູງໃຈຂອງຜູ້ຮຽນນໍາ.
- ການແກ້ໄຂ **ອະຄະຕິທີ່ມີບໍ່ຮູ້ຕົວ** ເລີ່ມຕົ້ນດ້ວຍການກຳນົດ ແລະ ທ້າທາຍອະຄະຕິທີ່ຕໍ່ຕ້ວທ່ານເອງ ແລະ ຈາກນັ້ນໃຫ້ທ້າທາຍອະຄະຕິທີ່ຕໍ່ຜູ້ອື່ນ. ນີ້ແມ່ນກະແຈທີ່ຈະແກ້ໄຂອະຄະຕິ, ທັດສະນະຄະຕິ ແລະ ຄວາມຄິດແບບເໝົາລວມທີ່ຝັງເລິກ ຕໍ່ການຈໍາແນກລັງກຽດ ແລະ ຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບກັນ. ແຜນງານພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດຢ່າງສະເໝີພາບຈໍາເປັນຕ້ອງປະເມີນວ່າມັນຊ່ວຍສະໜັບສະໜູນ ຫຼື ທ້າທາຍບັນດາມາດຕະຖານ ແລະ ບັນທັດຖານແບບດັ້ງເດີມ ແລະ ອະຄະຕິ ຫຼື ການສ້າງສະພາບແວດລ້ອມເຊິ່ງກໍ່ໃຫ້ເກີດການຈໍາແນກລັງກຽດໂດຍບໍ່ຕັ້ງໃຈ.
- **ໃຊ້ເວລາໃນການວິເຄາະຢ່າງເໝາະສົມ** ສິ່ງທີ່ຈໍາເປັນ ແລະ ທໍາຄວາມເຂົ້າໃຈເຖິງແຮງຈູງໃຈ ແລະ ຄວາມສົນໃຈຂອງຜູ້ຮຽນ/ພະນັກງານທຸກຄົນເພື່ອໃຫ້ແຜນງານພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດມີຄວາມສອດຄ່ອງກັນ. ຊັບພະຍາກອນ ແລະ ເວລາເປັນຈໍານວນຫຼວງຫຼາຍອາດຈະສູນເສຍໄປກັບບັນດາແຜນງານທີ່ເຮັດແບບຕອບຄໍາຖາມແບບປາລະໄນເພື່ອປະຕິບັດຕາມຂໍ້ກຳນົດທີ່ຜິດໄດ້ຮັບບໍ່ຄ່ອຍມີຄວາມໝາຍຫຍັງຫຼາຍ.
- **ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນເຖິງອິດທິພົນທາງດ້ານວັດທະນະທໍາ ແລະ ມາດຕະຖານທາງສັງຄົມທີ່ແຕກຕ່າງກັນ** ທັງພາຍໃນອົງການຈັດຕັ້ງ ແລະ ຊຸມຊົນທີ່ກວ້າງຂວາງ. ສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ອາດຈະສົ່ງຜົນກະທົບທາງບວກຕໍ່ທັດສະນະຄະຕິ ແລະ ການປະຕິບັດ ຫຼື ຂັດຂວາງພວກເຂົາໃນທາງລົບ. ແຜນງານພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດຈໍາເປັນຕ້ອງມີປະສິດທິພາບໂດຍມີມາດຕະຖານເຫຼົ່ານີ້ທີ່ຊ່ວຍສົ່ງເສີມ ຫຼື ທ້າທາຍຕາມຄວາມຈໍາເປັນໃຫ້ທົ່ວເຖິງທີ່ຫຼາຍຂຶ້ນຕື່ມ.

- ຄິດເຖິງ **4AQ** ຂອງການເຂົ້າເຖິງ, ຄວາມພ້ອມ, ຄວາມສາມາດໃນການຊື້ ແລະ ການຍອມຮັບໂອກາດການຮຽນຮູ້. ສິ່ງນີ້ມີຄວາມສໍາຄັນໂດຍສະເພາະໃນເວລາທີ່ຕັດສິນໃຈກ່ຽວກັບທີ່ຕັ້ງ, ສະຖານທີ່, ພື້ນທີ່ ແລະ ກໍານົດເວລາຂອງການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ແລະ ກິດຈະກຳການຝຶກອົບຮົມບໍ່ວ່າຈະເປັນແບບເຊິ່ງໜ້າ ຫຼື ອອນໄລນ໌. ສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ລ້ວນແຕ່ແມ່ນປັດໄຈສໍາຄັນທີ່ມີອິດທິພົນຕໍ່ຜູ້ທີ່ສາມາດມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ແລະ ຜູ້ທີ່ຖືກປະຖິ້ມໄວ້. ເບິ່ງທີ່ພັນທະສັນຍາ 5
- **ຮັບປະກັນການຈັດສັນງົບປະມານ** ໃຫ້ແກ່ຊັບພະຍາກອນແມ່ນວິທີການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດທີ່ເປັນນະວັດຕະກຳ ແລະ ມີຄວາມຄ່ອງຕົວທີ່ຊ່ວຍໃຫ້ເກີດຄວາມສາມາດໃນການປັບໂຕ ເຊິ່ງຈະສາມາດລວມເອົາຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທີ່ເປັນຕົ້ນທຶນສໍາລັບໂຄງການລິເລີ່ມການພັດທະນາຄວາມສາມາດແບບດັ້ງເດີມ ລວມທັງການທົດລອງວິທີການໃໝ່ໆ. ເພື່ອເພີ່ມການຕອບສະໜອງ ສິ່ງສໍາຄັນແມ່ນງົບປະມານທີ່ຈະຕ້ອງບໍ່ຖືກຈຳກັດຈົນເກີນໄປ ແລະ ສາມາດຈັດສັນລາຍຈ່າຍໄດ້ຫຼາກຫຼາຍຮູບແບບເຊິ່ງສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ມີຕັ້ງແຕ່ເງິນອຸດໜູນ, ຄ່າຊົດເຊີຍ ແລະ ເງິນຊ່ວຍເຫຼືອ ເພື່ອດຶງດູດຜູ້ຊ່ຽວຊານຂອງ OPD, ຈັດຫາທີ່ພັກເຊົາທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ຢ່າງເໝາະສົມ, ໂຄງການແລກປ່ຽນ, ທຶນແລກປ່ຽນ ແລະ ການຈັດຄູ່ໃຫ້ຮຽນຮູ້ຈາກຄວາມຊຳນານໄປຈົນເຖິງການສໍາມະນາຜ່ານທາງເວັບໄຊທ໌ແບບການຈ້າງງານຈາກພາຍນອກ ແລະ ຫຼັກສູດທີ່ໄດ້ຮັບການຮັບຮອງ.

ເນື່ອງຈາກຄວາມພິການແມ່ນປະເດັນຄວາມຍຸດຕິທຳທາງສັງຄົມທີ່ພະຍາຍາມປ່ຽນແປງລະບົບ ແລະ ແນວທາງປະຕິບັດທີ່ບໍ່ຍຸດຕິທຳ ຈຶ່ງເປັນເລື່ອງເໝາະສົມທີ່ແຜນງານພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມຄວນໃຊ້ວິທີການສຶດທິມະນຸດທີ່ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນເຖິງພັນທະສັນຍາທີ່ຈະບໍ່ແບ່ງແຍກ, ການມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ການສະແດງຄວາມຄິດເຫັນ. ສິ່ງນີ້ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ອົງການຈັດຕັ້ງຕ້ອງຍອມຮັບຄວາມຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍຈາກປະສົບການຊີວິດ ແລະ ຄວາມຊຳນານຂອງຄົນພິການ. ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຄົນພິການ ແລະ ເປັນຕົວແທນຂອງອົງການຈັດຕັ້ງຕົນໃນການອອກແບບ, ສົ່ງມອບ ແລະ ປະເມີນຜົນແຜນງານພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດແບບກວມລວມ.

ສິ່ງທ້າທາຍທີ່ສໍາຄັນອາດຈະເປັນຍ້ອນອົງການຕ່າງໆທີ່ບໍ່ຮູ້ຈັກວິທີຕິດຕໍ່ກັບຜູ້ຊ່ຽວຊານດ້ານຄວາມພິການກ່ຽວກັບການອໍານວຍຄວາມສະດວກ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງແບບໃຫ້ທົ່ວເຖິງ. ໂຄງການລິເລີ່ມ IDA-IDDC Bridge CRPD SDGs ໄດ້ພັດທະນາກຸ່ມຜູ້ຊ່ຽວຊານທີ່ມີຄວາມພິການຫຼາກຫຼາຍທາງດ້ານຄວາມສາມາດເຊິ່ງມາຈາກ OPDs ໃນທົ່ວທະວີບອາຊີ, ອາຟຣິກາ, ອາເມລິກາລາຕິນ, ຕາເວັນອອກກາງ ແລະ ທະວີບເອີຣົບ.




**ການໃຫ້ຄໍາແນະນໍາ ແລະ ການພັດທະນາວິຊາຊີບແບບຕໍ່ເນື່ອງ**

ມີການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈຢ່າງຫຼວງຫຼາຍກ່ຽວກັບສິ່ງທີ່ເປັນແຮງຈູງໃຈ ແລະ ມີປະສິດທິພາບຕໍ່ຜູ້ຮຽນສໍາລັບຜູ້ໃຫຍ່. ແຜນງານການຮຽນຮູ້ສໍາລັບຜູ້ໃຫຍ່ທີ່ປະສົບຜົນສໍາເລັດຈະສ້າງໂອກາດໃນການຮຽນຮູ້ຈາກເພື່ອນຮ່ວມງານ ແລະ ການໃຫ້ຄໍາແນະນໍາດ້ວຍຄວາມເຄົາລົບ ແລະ ຮ່ວມມືກັນ ເຊິ່ງຕອບສະໜອງໄດ້ໂດຍກົງຕໍ່ແຮງບັນດານໃຈໃນການພັດທະນາຕົນເອງ ແລະ ວິຊາຊີບຂອງແຕ່ລະບຸກຄົນ. ນອກຈາກນີ້,

ຍັງສາມາດນຳໄປປະຕິບັດໄດ້, ສ້າງປະສົບການ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບວຽກຂອງຜູ້ຄົນ, ຖອດຖອນ ແລະ ປະເມີນຄວາມຮູ້ ແລະ ປະສົບການຊີວິດຕົວຈິງຂອງພວກເຂົາ.

ບໍ່ວ່າຄວາມຕ້ອງການໃນການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນ ຫຼື ເສັ້ນທາງການຮຽນຮູ້ ຕາມທີ່ໄດ້ຕົກລົງຮ່ວມກັບພະນັກງານຈະມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍແນວໃດກໍ່ຕາມ ສິ່ງສຳຄັນຕ້ອງຮັບປະກັນວ່າ ໄດ້ລວມເອົາສິ່ງເຫຼົ່ານີ້:

- ເຊື່ອມໂຍງກັບແຜນພັດທະນາວິຊາຊີບຂອງຜູ້ເຮັດວຽກຢ່າງຊັດເຈນ.
- ຕົກລົງກັນຢ່າງເປັນທາງການວ່າໃຫ້ຖືເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງຈຸດປະສົງຂອງການປະຕິບັດ ງານຕົ້ນຕໍ ເພື່ອໃຫ້ການຝຶກອົບຮົມບໍ່ໄດ້ກາຍໄປເປັນວຽກເພີ່ມຂອງຜູ້ເຮັດວຽກ.
- ສົ່ງເສີມຄວາມເປັນເຈົ້າການ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ຕົນເອງ ແລະ ການພັດທະນາວິຊາຊີບ.
- ໄດ້ຮັບການປະກອບເປັນເອກະສານ ແລະ ແບ່ງປັນດ້ວຍຫຼາຍວິທີທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ແລະ ມີນະ ວັດຕະກຳທີ່ສົ່ງເສີມການຄິດແບບສະທ້ອນກັບ ແລະ ການໃຫ້ຄຸນຄ່າຕໍ່ທັກສະ ແລະ ປະສົບການ.
- ໄດ້ຮັບການທົບທວນ ແລະ ຕິດຕາມຢ່າງສະໝໍ່າສະເໝີ, ນຳໃຊ້ກົນໄກການປະກອບຄວາມ ຄິດເຫັນ (ຕິດຊີມ) ແບບທົ່ວເຖິງທີ່ຫຼາກຫຼາຍ ເພື່ອທຳຄວາມເຂົ້າໃຈວ່າວິທີໃດໄດ້ຜົນ ຫຼື ບໍ່ ໄດ້ຜົນ ແລະ ສາມາດເຮັດຫຍັງໄດ້ອີກທີ່ແຕກຕ່າງອອກໄປ.
- ໄດ້ຮັບການທົບທວນແບບອິດສະຫຼະຢ່າງສະໝໍ່າສະເໝີເພື່ອໃຫ້ມີສະພາບລວມຂອງຈຸດປະສົງ ເພື່ອ ໃຫ້ຮູ້ວ່າວິທີການໃຫ້ຄຳແນະນຳ ແລະ ການພັດທະນາວິຊາຊີບມີປະສິດທິພາບຄືແນວໃດ ເຊິ່ງມີປະ ໂຫຍດຫຼາຍໂດຍສະເພາະເພື່ອປຽບທຽບ, ວັດແທກ ແລະ ຮຽນຮູ້ຈາກອົງການຈັດຕັ້ງອື່ນໆ.

 **ຂໍ້ຄວນເອົາໃຈໃສ່:** ກົນໄກປະກອບຄວາມຄິດເຫັນ ແລະ ການປະ ເມີນແມ່ນກຸນແຈສຳຄັນໃນການປະເມີນວິທີການພັດທະນາຂີດ ຄວາມສາມາດແລະ ການໃຫ້ຄຳປຶກສາທີ່ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ຕອບ ສະໜອງຄວາມຕ້ອງການຂອງຜູ້ເຮັດວຽກ.

ເພື່ອໃຫ້ເຮັດໄດ້ຄືແນວນັ້ນ ກົນໄກປະກອບຄວາມຄິດເຫັນຄວນຈະມີຄວາມ ຫຼາກຫຼາຍ ພ້ອມທັງ ພິຈາລະນາທັງການຍອມຮັບ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງ ເພື່ອໃຫ້ ທຸກຄົນຮູ້ສຶກສະດວກທີ່ຈະແບ່ງປັນ. ບຸກຄົນແຕກຕ່າງກັນກໍ່ມີຄວາມມັກທີ່ແຕກ ຕ່າງກັນ. ໃນຂະນະທີ່ບາງຄົນອາດຈະພໍໃຈທີ່ຈະໃຊ້ກົນໄກປະກອບຄຳຕິຊີມ ແບບເປັນທາງການເຊັ່ນ: ການສຳພາດແບບດັ້ງເດີມ, ການສຳຫຼວດ ຫຼື ໃຊ້ແບບ ສອບຖາມ ສ່ວນຄົນອື່ນໆອາດຈະມັກນຳໃຊ້ວິທີທີ່ບໍ່ເປັນທາງການເຊັ່ນແບບ ສ່ວນຕົວ ຫຼື ແບບບໍ່ເປີດເຜີຍຊື່. ກຸນແຈສຳຄັນທີ່ຈະນຳໄປສູ່ການພັດທະນາຂີດ ຄວາມສາມາດແບບທົ່ວເຖິງແມ່ນການຮຽນຮູ້ໄປພ້ອມກັນ, ສະນັ້ນ ມັນມີຄວາມ ສຳຄັນທີ່ຈະຊອກຫາວິທີການທີ່ຫຼາກຫຼາຍວິທີເພື່ອນຳເອົາຄວາມຄິດເຫັນອອກ ມາໄດ້ຕະຫຼອດທັງຂະບວນການ ເຊິ່ງຈະບໍ່ແມ່ນພຽງຊົ່ວຄາວ ຫຼື ໃນຕອນສຸດ ທ້າຍເທົ່ານັ້ນ.

### ການເຜີຍແຜ່ການຮຽນຮູ້ ແລະ ແນວທາງການປະຕິບັດເພື່ອພັດທະນາ ຊຸມຊົນ

ເພື່ອໃຫ້ໂອກາດໃນການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການຮຽນຮູ້ມີຄຸນຄ່າໃນທາງຍຸດທະສາດ ແລະ ມີຄວາມ ໝາຍ ຈຳເປັນຕ້ອງມີແຜນງານທີ່ຊັດເຈນກ່ຽວກັບວິທີການຕິດຕາມ ແລະ ປະສົມປະສານໃຫ້ ກາຍເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງວິທີການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດຂອງອົງການຈັດຕັ້ງໃຫ້ກວ້າງຂຶ້ນ.

ການສ້າງສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເອື້ອອໍານວຍເປັນກຸນແຈສໍາຄັນໃນການສະໜັບສະໜູນພະນັກງານໃຫ້ນໍາໄປໃຊ້ ແລະ ແບ່ງປັນການຮຽນຮູ້ ໂດຍສາມາດປະຕິບັດໄດ້ຜ່ານຊຸມຊົນແບບເປັນທາງການ ແລະ ບໍ່ເປັນທາງການ ບໍ່ວ່າຈະຢູ່ໃນອົງການຈັດຕັ້ງຂອງທ່ານເອງ ຫຼື ເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງພັນທະມິດ, ຄູ່ຮ່ວມງານ ຫຼື ເຄືອຂ່າຍວິຊາຊີບ.

ການປະຕິບັດໃນຊຸມຊົນແມ່ນພື້ນທີ່ສໍາຄັນໃນການສະເຫຼີມສະຫຼອງຜົນສໍາເລັດ, ແກ້ໄຂບັນຫາ ແລະ ສ້າງແຮງກະຕຸກຊຸກຍູ້ດ້ານບວກໃຫ້ເກີດການປ່ຽນແປງ ເຊິ່ງອາດເປັນພື້ນທີ່ສໍາຄັນສໍາລັບພະນັກງານເພື່ອສ້າງຄວາມເຂົ້າໃຈ ແລະ ບັນລຸຄຸນນະພາບຂອງໜ້າວຽກທີ່ນໍາໄປສູ່ການເຂົ້າເຖິງ.

ວັດທະນະທໍາການຮຽນຮູ້ທີ່ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ການປະຕິບັດໃນຊຸມຊົນຕ້ອງປະກອບມີ:

- ການຈັດສັນເວລາຂອງພະນັກງານເພື່ອສະໜັບສະໜູນ ແລະ ບໍາລຸງຮັກສາສະຖານທີ່ຮຽນຮູ້ ເຊິ່ງນໍາພາໂດຍພະນັກງານວິຊາການ ຫຼື ກຸ່ມວິຊາການທີ່ມີຄຸນວຸດທິໃນສາຂາວິຊາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ເພື່ອຊຸກຍູ້ໃຫ້ໃຫ້ເກີດການແບ່ງປັນ.
- ມີກົນໄກປະກອບຄວາມຄິດເຫັນແບບທົ່ວເຖິງ ແລະ ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ເຊິ່ງຂໍການປະກອບສ່ວນດ້ານຄວາມຄິດເຫັນຢ່າງກວ້າງຂວາງ.
- ມີການກໍານົດງົບປະມານເພື່ອຮັບປະກັນການເຂົ້າພື້ນທີ່ແຫ່ງການຮຽນຮູ້ ລວມທັງການບໍາລຸງຮັກສາຄຸນລັກສະນະຂອງການເຂົ້າເຖິງ.
- ມີການບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງພື້ນທີ່ການຮຽນຮູ້ທີ່ໃຊ້ຮ່ວມກັນພ້ອມທັງການແບ່ງປັນແຫຼ່ງຂໍ້ມູນໃນເວລາທີ່ເໝາະສົມ ເພື່ອກະຕຸ້ນການແລກປ່ຽນ ແລະ ການສົນທະນາ.
- ສ້າງໂອກາດໃນການແລກປ່ຽນປະສົບການທີ່ເປັນທາງການ ແລະ ບໍ່ເປັນທາງການ ເພື່ອເກັບກໍາຕົວຢ່າງການຮຽນຮູ້ ແລະ ແນວທາງປະຕິບັດທີ່ດີ.

### ການປະຕິບັດພັນທະສັນຍາມີຄຸນລັກສະນະຄືແນວໃດ?

ທ່ານຈະສາມາດວັດຜົນສໍາເລັດຂອງທ່ານດ້ວຍການສັງເກດການປ່ຽນແປງທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນຕາມວິທີດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

- ພະນັກງານສາມາດເຂົ້າເຖິງໂອກາດການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມທີ່ຫຼາກຫຼາຍເພື່ອສະໜັບສະໜູນການພັດທະນາວິຊາຊີບຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ແລະ ແນວທາງການປະຕິບັດແບບທົ່ວເຖິງ.
- ຈັດປະຖົມນິເທດ ແລະ ແຈ້ງເປົ້າໝາຍການປະຕິບັດງານທີ່ສໍາຄັນ ໂດຍລວມມີການຝຶກອົບຮົມທີ່ເໝາະສົມ ແລະ ຍຸດທະສາດການພັດທະນາຂີດຄວາມອາດທີ່ສ້າງແຮງຈູງໃຈ ແລະ ສ້າງແຮງບັນດານໃຈໃຫ້ພະນັກງານໃຫ້ມີຄວາມເປັນເລີດໃນດ້ານການມີສ່ວນຮ່ວມ.
- ຈັດງົບປະມານທີ່ໄດ້ຮັບການຈັດສັນຢ່າງເປັນປົກກະຕິເພື່ອສະໜັບສະໜູນແຜນງານພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມແບບທົ່ວເຖິງ ແລະ ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ໂດຍກໍານົດຄວາມຄາດຫວັງ ແລະ ຈຸດປະສົງ/ຜົນໄດ້ຮັບການຮຽນຮູ້ທີ່ຊັດເຈນ ແລະ ກໍານົດຂອບເວລາທີ່ສອດຄ່ອງກັບຄວາມເປັນຈິງ.
- ການຮຽນຮູ້ຈາກການທົບທວນ ແລະ ການປະເມີນຜົນແບບມີສ່ວນຮ່ວມຂອງແຜນງານພັດທະນາຂີດຄວາມອາດສາມາດທີ່ຖືກນໍາໃຊ້ຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາ ແລະ ຊ່ອງຫວ່າງພາຍໃນລະບົບ ແລະ ການປະຕິບັດ ແລະ ບັບປຸງແຜນງານພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດໃນອະນາຄົດ.
- ຈັດການປະຕິບັດໃນຊຸມຊົນໃຫ້ມີຊີວິດຊີວາ ເຊິ່ງພະນັກງານຈະຕ້ອງມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ແລກປ່ຽນກັບເພື່ອນຮ່ວມງານຢ່າງຕັ້ງໜ້າ ແລະ ໄດ້ຮັບການຍອມຮັບວ່າເປັນຜູ້ນໍາທາງດ້ານຄວາມຄິດໃນຂະແໜງຂອງຕົນ.
- ຜົນໄດ້ຮັບຂອງອົງກອນທີ່ມີຄຸນນະພາບສູງ ເຮັດໃຫ້ພະນັກງານ ແລະ ລູກຄ້າມີຄວາມພໍໃຈຫຼາຍຂຶ້ນ ພ້ອມດຽວກັນນັ້ນກໍມີການຂະຫຍາຍຕົວ, ມີວິໄສທັດ ແລະ ຊື່ສຽງເພີ່ມຂຶ້ນ.

**ພັນທະສັນຍາ 4: ລະບົບການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ, ການຄຸ້ມຄອງຄວາມຮູ້ ແລະ ການຮຽນຮູ້ທີ່ໄດ້ຮັບການອອກແບບ ແລະ ສະໜັບສະໜູນໃຫ້ມີລັກສະນະແບບທົ່ວເຖິງ ແລະ ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ເພື່ອໃຫ້ທຸກຄົນສາມາດປະກອບສ່ວນ ແລະ ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດເທົ່າທຽມກັນ.**

**ແມ່ແບບການປະເມີນຕົນເອງດ້ານການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການສ້າງຂີດຄວາມສາດ**

**ແຜນການໃຫ້ຄະແນນ:**

0	ບໍ່, ບໍ່ເລີຍ
1	ບໍ່ຄ່ອຍຈະ/ສະເພາະກິດ
2	ບາງຄັ້ງ/ບາງສ່ວນໃນບາງຄັ້ງ
3	ເລື້ອຍໆ/ຢ່າງສະໝໍ່າສະເໝີ

ກະລຸນາໃຊ້ພາກສ່ວນຄຳເຫັນເພື່ອລະບຸເຫດຜົນໃນການໃຫ້ຄະແນນຂອງທ່ານ. ກະລຸນາຂຽນໃນສິ່ງທ່ານທີ່ຄິດ ຫຼື ຄວາມຄິດຂອງທ່ານໃສ່ໃນພາກສ່ວນຄຳເຫັນ. ທ່ານສາມາດຂຽນໃສ່ໃນຊ່ອງຫວ່າງການເຂົ້າເຖິງ ຫຼື ແນວຄວາມຄິດກ່ຽວກັບວິທີການປ່ຽນແປງ.

ການອອກແບບແຜນງານພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມແບບທົ່ວເຖິງ	ຄະແນນ 0 1 2 3	ຄຳເຫັນ
1. ທ່ານອອກແບບແຜນງານການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມໂດຍອີງໃສ່ການປຶກສາຫາລືກັບພະນັກງານ/ ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຕາມຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ຄວາມຄາດຫວັງໃນການຮຽນຮູ້ຂອງພວກເຂົາ ລວມທັງວິທີການ, ເວລາ ແລະ ສະຖານທີ່ຕາມຄວາມຕ້ອງການບໍ?		
2. ແຜນງານການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມຂອງທ່ານມີເປົ້າໝາຍທີ່ຊັດເຈນເພື່ອສ້າງການປ່ຽນແປງໃນລະບົບ, ການປະຕິບັດ ແລະ ຫັດສະນະຄະຕິບໍ?		
3. ເນື້ອໃນ ແລະ ວິທີການຂອງແຜນງານການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມຂອງທ່ານສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ຢ່າງເຕັມສ່ວນໂດຍນຳໃຊ້ເຕັກນິກການອຳນວຍຄວາມສະດວກແບບທົ່ວເຖິງເພື່ອແກ້ໄຂຮູບແບບ ແລະ ຄວາມມັກຂອງຜູ້ຮຽນ ເພື່ອໃຫ້ທຸກຄົນສາມາດມີສ່ວນຮ່ວມໄດ້ຢ່າງມີຄວາມໝາຍບໍ?		
4. ແຜນງານພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມຂອງທ່ານໄດ້ຮັບການອອກແບບໃຫ້ມີຄວາມຍືດຢຸນ ແລະ ຕອບສະໜອງກັບບໍລິບົດ ແລະ ຜູ້ຮຽນທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ລວມທັງສາມາດປັບໃຫ້ເໝາະສົມໃນເວລາເກີດວິກິດໄດ້ບໍ?		
5. ທ່ານມີງົບປະມານທີ່ຈັດສັນໄວ້ເພື່ອສະໜອງໃຫ້ແຜນງານການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ແລະ ທົ່ວເຖິງ (ເຊັ່ນ: ຄ່າເດີນທາງເພື່ອໃຫ້ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້, ລ່າມແປພາສາມື, ຄ່າຂຽນຄຳບັນຍາຍ, ຜູ້ໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອ, ຄ່າລ້ຽງເດັກສຳລັບພໍ່ແມ່ຂອງເດັກ ແລະ ອື່ນໆ) ບໍ?		

ການໃຫ້ຄຳແນະນຳ ແລະ ການພັດທະນາວິຊາຊີບແບບຕໍ່ເນື່ອງ	ຄະແນນ 0 ຫາ 3	ຄຳເຫັນ
6. ທ່ານມີກິນໄກການປະເມີນຜົນ ແລະ ປະກອບຄວາມຄິດເຫັນທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ແລະ ໃຊ້ງານງ່າຍເພື່ອໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມທຸກຄົນສາມາດແບ່ງປັນການຮຽນຮູ້ ແລະ ຄຳແນະນຳຕ່າງໆໄດ້ບໍ່?		
7. ຫົວໜ້າສາຍງານ ແລະ ຝ່າຍບໍລິຫານອາວຸໂສໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນພະນັກງານທຸກຄົນ ໂດຍສະເພາະແມ່ນແມ່ຍິງ ແລະ ກຸ່ມຄົນດ້ອຍໂອກາດໃຫ້ສາມາດເຂົ້າເຖິງໂອກາດການຮຽນຮູ້ຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ແລະ ການພັດທະນາວິຊາຊີບທີ່ມີຄວາມໝາຍບໍ່?		
8. ມີວັດທະນະທຳທີ່ໃຫ້ພະນັກງານທຸກຄົນມີຄວາມໝັ້ນໃຈ ແລະ ມີຄວາມຫ້າວຫັນໃນການຮັບຜິດຊອບຕໍ່ການຮຽນຮູ້ສ່ວນບຸກຄົນຂອງຕົນເອງ ແລະ ຄວາມກ້າວໜ້າແບບທົ່ວເຖິງ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງໃຫ້ເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງໜ້າວຽກບໍ່?		
9. ມີການຈັດສັນງົບປະມານທີ່ເໝາະສົມເພື່ອໃຫ້ໂອກາດໃນການພັດທະນາວິຊາຊີບຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງແກ່ພະນັກງານທຸກຄົນບໍ່ ເຊັ່ນ: ການແລກປ່ຽນກັບເພື່ອນຮ່ວມງານ, ການຈັບຄູ່ໃຫ້ຮຽນຮູ້ຈາກຜູ້ຊ່ຽວຊານ, ການຝຶກອົບຮົມທີ່ໄດ້ຮັບການຮັບຮອງ, ການພັກວຽກ ແລະ ອື່ນໆ?		
10. ພະນັກງານທຸກຄົນໄດ້ຮັບໂອກາດໃນການຮຽນຮູ້, ຮັບຮູ້ ແລະ ທຳທາຍຄວາມອະຄະຕິໂດຍບໍ່ຮູ້ຕົວ ລວມທັງການປະຕິບັດຂອງຕົນເອງບໍ່?		
11. ຝ່າຍບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງດຳເນີນການປະຕິບັດຕາມຜົນການທົບທວນຄືນ ແລະ ການປະເມີນຜົນແບບອິດສະຫຼະຂອງແຜນງານການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມເພື່ອສົ່ງເສີມການປະຕິບັດແບບທັນສະໄໝ ແລະ ມີຍຸດທະສາດສຳລັບການຮຽນຮູ້ ແລະ ການຂະຫຍາຍຕົວຂອງອົງກອນບໍ່?		

ການເຜີຍແຜ່ການຮຽນຮູ້ ແລະ ການພັດທະນາຊຸມຊົນໃນພາກປະຕິບັດ	ຄະແນນ 0 ຫາ 3	ຄຳເຫັນ
12. ພະນັກງານທຸກຄົນມີໂອກາດແບ່ງປັນການຮຽນຮູ້, ແລກປ່ຽນປະສົບການ ແລະ ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ ແລະ ຕິດຕາມການພັດທະນາວິຊາຊີບຫຼ້າສຸດບໍ່? (ໂດຍສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ອາດຈະປະຕິບັດຜ່ານຊຸມຊົນພາຍໃນ ຫຼື ຜ່ານອົງກອນ ຫຼື ເຄືອຂ່າຍອື່ນໆ)		
13. ມີງົບປະມານສະໜັບສະໜູນການພັດທະນາຊຸມຊົນແຫ່ງການປະຕິບັດຢ່າງເປັນທາງການບໍ່? (ເຊິ່ງອາດລວມເຖິງການມີຜູ້ປະສານງານຄຸ້ມຄອງຄວາມຮູ້ ແລະ ຂໍ້ມູນຕາມການມອບໝາຍ, ຊ່ອງທາງອອນໄລນ໌ທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້, ແຜນງານແລກປ່ຽນ ແລະ ກິດຈະກຳການຮຽນຮູ້ ແລະ ອື່ນໆ)		



ການເຜີຍແຜ່ການຮຽນຮູ້ ແລະ ການພັດທະນາຊຸມຊົນໃນພາກປະຕິບັດ	ຄະແນນ 0 ຫາ 3	ຄໍາເຫັນ
14. ມີງົບປະມານເພື່ອພັດທະນາ, ອອກແບບ ແລະ ເຜີຍແຜ່ແຫຼ່ງການຮຽນຮູ້ໃນຮູບແບບທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ແລະ ເປັນພາສາທ້ອງຖິ່ນບໍ່?		
15. ມີກົນໄກການປະກອບຄວາມຄິດເຫັນທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ແລະ ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍ ເຊິ່ງຊ່ວຍໃຫ້ສາມາດວິເຄາະພື້ນທີ່ການຮຽນຮູ້ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າສາມາດຕອບສະໜອງຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງຜູ້ປະຕິບັດໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບບໍ່?		
16. ຜູ້ບໍລິຫານລະດັບສູງ (ອາວຸໂສ) ແລະ ການນໍາໄດ້ດໍາເນີນການຕາມການຮຽນຮູ້ທີ່ສໍາຄັນຈາກພະນັກງານ ແລະ ການປະຕິບັດໃນຊຸມຊົນບໍ່ ໂດຍສະເພາະແມ່ນຄວາມຄິດເຫັນທີ່ທ້າທາຍວັດທະນະທໍາ ແລະ ມາດຕະຖານຂອງອົງກອນ?		

### ເອກະສານອ້າງອີງ ແລະ ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນທີ່ເປັນປະໂຫຍດ

**ຄວາມຍິນຍອມ ແລະ ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນອໍານວຍຄວາມສະດວກ:** ຄວາມຍິນຍອມ ແລະ ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນອໍານວຍຄວາມສະດວກ: ຖືກພັດທະນາໂດຍອົງການແກ່ນແຫ່ງການປ່ຽນແປງ (Seeds for Change), ໃຫ້ຄໍາແນະນໍາທີ່ຈະຊ່ວຍໃຫ້ທ່ານອອກແບບ ແລະ ອໍານວຍຄວາມສະດວກຕາມຂະບວນການແບບມີສ່ວນຮ່ວມເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມປະກອບສ່ວນໄດ້ຢ່າງເທົ່າທຽມກັນ.

**ເຄື່ອງມືພັດທະນາແບບທົ່ວເຖິງດ້ານຄວາມພິການ(DID):** ຖືກພັດທະນາໂດຍ CBM, ຊ່ວຍສະໜັບສະໜູນພະນັກງານ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມງານໃນການສ້າງຂີດຄວາມສາມາດ ແລະ ຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບການພັດທະນາແບບທົ່ວເຖິງດ້ານຄວາມພິການ ເຊິ່ງໄດ້ຮັບການອອກແບບເປັນທັງຄູ່ມືການສຶກສາດ້ວຍຕົນເອງ ແລະ ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນເພື່ອສະໜັບສະໜູນຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ. ບົດທີ 4 ໃຫ້ພິຈາລະນາເປັນພິເສດກ່ຽວກັບການອອກແບບ ແລະ ການພັດທະນາແນວທາງການຝຶກອົບຮົມແບບທົ່ວເຖິງ ແລະ ການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ.

**ເຄື່ອງມືການເຂົ້າເຖິງສິດິຈິຕອລ CBM:** ສະໜອງເຄື່ອງມື ແລະ ຂໍ້ສະເໜີທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການເຂົ້າເຖິງເຕັກໂນໂລຊີ

ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ການສື່ສານ (ICT) ທີ່ເປັນປະໂຫຍດສໍາລັບການຮັບປະກັນການທົ່ວເຖິງ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ແລະ ການລິເລີ່ມຝຶກອົບຮົມຂອງທ່ານ.

**IDA-IDDC Bridge CRPD SDGs initiative:** ໄດ້ພັດທະນາຄວາມຊ່ຽວຊານດ້ານການອໍານວຍຄວາມສະດວກຢ່າງຫຼວງຫຼາຍໃນທົ່ວທະວີບອາຊີ, ອາຟຣິກາ, ອາເມລິກາລາຕິນ, ຕາເວັນອອກກາງ ແລະ ທະວີບເອີຣົບ.

**ຄູ່ມືແນະນໍາການອອກແບບທີ່ເປັນແບບສາກົນເພື່ອການຮຽນຮູ້ (UDL):** ຖືກພັດທະນາໂດຍ CAST ທີ່ໃຫ້ຄໍາແນະນໍາພ້ອມທັງເຄື່ອງມືຕ່າງໆ, ບົດຄົ້ນຄວ້າວິໄຈ ແລະ ການຮຽນຮູ້ວິທີການພັດທະນາໂອກາດການຮຽນຮູ້ທີ່ມີຄວາມຍືດຢຸ່ນເພື່ອສະໜັບສະໜູນຮູບແບບການຮຽນຮູ້ຕ່າງໆ, ຄວາມສາມາດ, ຄວາມສົນໃຈ ແລະ ແຮງຈູງໃຈທີ່ສາມາດນໍາມາປັບໃຊ້ກັບເດັກນ້ອຍ ແລະ ຜູ້ໃຫຍ່ໄດ້.

# ໑ ການເພີ່ມຄວາມຢືດຢຸນ

ການກຳຈັດອຸປະສັກໃນການເຂົ້າເຖິງໃນອົງກອນຂອງທ່ານຈະຊ່ວຍສ້າງສະພາບແວດລ້ອມທີ່ຢືດຢຸນ ແລະ ປອດໄພກວ່າສຳລັບພະນັກງານທຸກຄົນ ແລະ ຊຸມຊົນຂອງພວກເຂົາ. ການເຂົ້າເຖິງສາມາດຊ່ວຍໃຫ້ທ່ານກຽມພ້ອມຮັບມືກັບວິກິດການໄດ້ດີຂຶ້ນ ແລະ ຫຼຸດຜ່ອນຜົນກະທົບທາງລົບຂອງໄພພິບັດ. ຖ້າໄພພິບັດເກີດຂຶ້ນ ການເຂົ້າເຖິງແມ່ນກຸນແຈສຳຄັນໃນການຫຼຸດຜ່ອນຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບ ແລະ ຊ່ວຍໃຫ້ທ່ານສາມາດສ້າງຄືນໃໝ່ໄດ້ດີກວ່າເກົ່າ.

## ການກຽມຄວາມພ້ອມຕໍ່ເຫດສຸກເສີນ ແລະ ສ້າງຄືນໃໝ່ໄດ້ດີຢູ່ຂຶ້ນ: ໄດ້ຮັບຂໍ້ຄວາມແລ້ວ!

ຄົນພິການ ແລະ ຜູ້ສູງອາຍຸມີຄວາມສ່ຽງສູງຕໍ່ການຖືກຈຳແນກ, ຖືກແຍກດ່ຽວ, ເກີດການເຈັບປ່ວຍ ແລະ ເສຍຊີວິດໃນລະຫວ່າງ ແລະ ພາຍຫຼັງເກີດເຫດສຸກເສີນ, ໄພພິບັດ ແລະ ພະຍາດລະບາດ.



ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບ COVID-19 ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າຄົນພິການ, ຜູ້ສູງອາຍຸ ແລະ ຄົນທີ່ມີສະຖານະພາບເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມຕ່ຳ ແມ່ນໜຶ່ງໃນບັນດາກຸ່ມທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບທີ່ຮ້າຍແຮງທີ່ສຸດຈາກການແຜ່ລະບາດຂອງພະຍາດ.

(IDA 'Covid-19 End-Discrimination Campaign' ແລະ WBU Covid-19 report 'Amplifying voices: our lives, our say' – 2020)

ການສຳຫຼວດການໃຊ້ຊີວິດທີ່ມີຄວາມພິການ ແລະ ໄພພິບັດເຊິ່ງດຳເນີນຢູ່ 137 ປະເທດ ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ:

- ຄົນພິການ 72% ບໍ່ມີແຜນກຽມຄວາມພ້ອມສ່ວນຕົວສຳລັບໄພພິບັດ.
- ໜ້ອຍກວ່າເຄິ່ງໜຶ່ງຂອງສະຖານທີ່ບັນເທົາທຸກເຫດສຸກເສີນ ແລະ ໄພພິບັດ ມີຄົນພິການສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ (UNISDR – 2013)

ເຫດແຜ່ນດິນໄຫວ ແລະ ການເກີດຄື້ນສິນາມີໃນປະເທດຍີ່ປຸ່ນ ປີ 2011 ເຮັດໃຫ້ອັດຕາການເສຍຊີວິດຂອງຄົນທີ່ມີຄວາມພິການ ມີອັດຕາການເສຍຊີວິດເປັນສອງເທົ່າຂອງປະຊາກອນທີ່ເຫລືອ (UNESCAP – 2019).



## ການເຂົ້າເຖິງຊ່ວຍຮັກສາຊີວິດ ແລະ ສິ່ງເສີມຄວາມຢືດຢຸນ

ການສ້າງຄືນໃໝ່ໃຫ້ແຂງແຮງຢຶ່ງຂຶ້ນ, ໄວຂຶ້ນ ແລະ ທົ່ວເຖິງຫຼາຍຂຶ້ນອາດ ສ້າງຜົນປະໂຫຍດທີ່ສຳຄັນ ດ້ວຍມູນຄ່າທັງໝົດ 173 ຕື້ໂດລາສະຫະລັດຕໍ່ປີ ຫຼື 31 ເປີເຊັນຂອງການສູນເສຍການເປັນຢູ່ທີ່ດີໃນປະຈຸບັນທີ່ເກີດຈາກໄພພິບັດທຳມະຊາດ (GFDRR – 2017)

ທ່ານສາມາດຊ່ວຍຮັກສາຊີວິດ ແລະ ສິ່ງເສີມຄວາມຢືດຢຸນໂດຍການຮັບປະກັນວ່າ:


- ✓ ການວາງແຜນການກຽມພ້ອມຕໍ່ເຫດສຸກເສີນຕ້ອງໃຫ້ຄົນພິການ ແລະ ຜູ້ສູງອາຍຸໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມ.
- ✓ ພື້ນຖານໂຄງລ່າງດ້ານກາຍະພາບ ແລະ ດິຈິຕອລຂອງທ່ານຕ້ອງສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ (ລະບົບການເຕືອນໄພລ່ວງຫນ້າ, ການຂົນສົ່ງ, ຕຶກອາຄານ, ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ການສື່ສານ ແລະ ອື່ນໆ).
- ✓ ແຜນຍົກຍ້າຍຂອງທ່ານແມ່ນໄດ້ຄຳນຶງເຖິງຄົນພິການທຸກຄົນ.
- ✓ ບ່ອນພັກເຊົາສຸກເສີນ ແລະ ສະຖານທີ່ຂອງທ່ານສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ແລະ ເຂົ້າເຖິງໄດ້ງ່າຍ.
- ✓ ຍຸດທະສາດສ້າງຄືນໃໝ່ໃຫ້ດີກວ່າເກົ່າຂອງທ່ານປະຕິບັດຕາມມາດຕະຖານການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ການອອກແບບທີ່ເປັນແບບສາກົນເພື່ອຫຼີກເວັ້ນອຸປະສັກໃໝ່ໆ.



## ພັນທະສັນຍາ 5



ແຜນງານ ແລະ ການບໍລິການຂອງພວກເຮົາ ແມ່ນບໍ່ມີການຈໍາແນກລັງກຽດ ແລະ ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ໂດຍຄົນພິການທຸກຄົນໃນ ຊຸມຊົນຂອງພວກເຂົາ ໂດຍບໍ່ຈໍາກັດອາຍຸ, ເພດ, ສາສະໜາ, ຊົນເຜົ່າ ຫຼື ລັກສະນະ ປະຈໍາຕົວອື່ນໆ



**ພັນທະສັນຍາ 5:**  
 ແຜນງານ ແລະ ການບໍລິການຂອງພວກເຮົາແມ່ນບໍ່ມີການຈຳ  
 ແນກລັງກຽດ ແລະ ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ໂດຍຄົນພິການທຸກ  
 ຄົນໃນຊຸມຊົນຂອງພວກເຮົາ ໂດຍບໍ່ຈຳກັດອາຍຸ, ເພດ, ສາສະ  
 ໜາ, ຊົນເຜົ່າ ຫຼື ລັກສະນະປະຈຳຕົວອື່ນໆ

**ເປັນຫຍັງພັນທະສັນຍານີ້ຈຶ່ງສຳຄັນ?**

ການວາງແຜນງານທີ່ອີງໃສ່ສິດເປັນຕົ້ນຕໍແມ່ນມີຄວາມສຳຄັນ ຖ້າພວກເຮົາມີຄວາມມຸ່ງຫວັງທີ່ຈະທ້າທາຍ  
 ການຈຳແນກລັງກຽດທີ່ເປັນລະບົບ ແລະ ເລິກເຊິ່ງ ແລະ ປ່ຽນແປງນະໂຍບາຍ, ລະບົບ ແລະ ແນວທາງ  
 ປະຕິບັດທີ່ບໍ່ຍຸດຕິທຳ. ເພື່ອໃຫ້ເກີດມີຜົນກະທົບ, ແຜນງານຕ່າງໆຕ້ອງໄດ້ຮັບການອອກແບບເພື່ອແກ້ໄຂ  
 ການຈຳແນກລັງກຽດ ແລະ ພະນັກງານຕ້ອງມີຄວາມໝັ້ນໃຈພຽງພໍທີ່ຈະສ້າງແບບຈຳລອງກ່ຽວກັບວິທີການ  
 ວິທີປະຕິບັດໂດຍອີງໃສ່ສິດທິມະນຸດຢ່າງທົ່ວເຖິງໃນການປະຕິບັດວຽກປະຈຳວັນຂອງພວກເຮົາ.

ພັນທະສັນຍານີ້ມີຈຸດປະສົງເພື່ອສະໜັບສະໜູນຫຼັກການດ້ານສິດທິມະນຸດແຫ່ງຄວາມສະເໝີພາບ ແລະ  
 ການບໍ່ຈຳແນກລັງກຽດໃນບັນດາແຜນງານຕ່າງໆ ໂດຍບໍ່ມີການຈຳແນກຂະໜາດ ຫຼື ບໍລິບົດ ໂດຍມີຄວາມ  
 ກ່ຽວຂ້ອງກັບລັດຖະບານ, ສັງຄົມ ແລະ ພາກເອກະຊົນ ແລະ ສາມາດນຳໃຊ້ຢ່າງເທົ່າທຽມກັນໃນການ  
 ພັດທະນາ, ດ້ານມະນຸດສະທຳ, ການຫຼຸດຜ່ອນຄວາມສ່ຽງຈາກໄພພິບັດ ລວມທັງແຜນງານດ້ານ  
 ສິ່ງແວດລ້ອມ ແລະ ການສ້າງສັນຕິພາບ..

**ພັນທະສັນຍານີ້ຈະຊ່ວຍໃຫ້ທ່ານ:**

- ✓ ຮັບປະກັນວ່າການຄຸ້ມຄອງແຜນງານ ແລະ ໂຄງສ້າງການຄວບຄຸມສາມາດກຳ  
 ນົດ ແລະ ແກ້ໄຂການຈຳແນກລັງກຽດໄດ້.
- ✓ ອອກແບບ, ວາງແຜນ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການທີ່ສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີ  
 ພາບ.
- ✓ ພັດທະນາຂະບວນການຕິດຕາມ, ປະເມີນຜົນ ແລະ ການຮຽນຮູ້ແບບທົ່ວເຖິງ  
 ເພື່ອສົ່ງເສີມບັນດາແຜນງານໃຫ້ທົ່ວເຖິງ, ເຂົ້າເຖິງໄດ້ ແລະ ມີຄວາມ  
 ຮັບຜິດຊອບຕໍ່ຊຸມຊົນ ແລະ ອົງປະກອບທີ່ພວກເຮົາພວມໃຫ້ບໍລິການ.

**ທ່ານຈຳເປັນຕ້ອງຮູ້ຫຍັງແດ່?**

**ການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ການຄວບຄຸມແຜນງານ**

ຈຸດເລີ່ມຕົ້ນຂອງຄວາມສະເໝີພາບ ແລະ ການບໍ່ຈຳແນກລັງກຽດໃນທຸກແຜນງານ ທີ່ການນຳລະດັບສູງທີ່  
 ມີອຳນາດໃນການຕັດສິນໃຈ. ໃນທີ່ສຸດ ຄວາມສະເໝີພາບ ແລະ ການບໍ່ຈຳແນກລັງກຽດແມ່ນການຕັດສິນ  
 ທາງການເມືອງ ເຊິ່ງການນຳ ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານລະດັບສູງມີຄວາມມຸ່ງໝັ້ນເພື່ອທີ່ຈະເຮັດໃຫ້ລະບົບ, ແຜນ  
 ງານ, ນະໂຍບາຍ ແລະ ແນວທາງປະຕິບັດແບບທົ່ວເຖິງ ແລະ ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ສຳລັບທຸກຄົນ.

ໃນເວທີລະດັບໂລກ ມີການຍອມຮັບທາງການເມືອງຢ່າງກວ້າງຂວາງຂອງລັດຖະບານ, ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ ແລະ ບັນດາຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດເພື່ອສິ່ງເສີມ [ວາລະບີ 2030](#) ເຊິ່ງໄດ້ຮັບແຮງຂັບເຄື່ອນຈາກພັນທະສັນຍາຮ່ວມກັນທີ່ຈະບໍ່ປະໃຫ້ໃຜຢູ່ທາງຫຼັງໃນຄວາມພະຍາຍາມຮ່ວມກັນເພື່ອບັນລຸໃຫ້ໄດ້ຕາມ [ຄາດໝາຍ ແລະ ເປົ້າໝາຍການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ \(SDG\)](#) ໃນທຸກປະເທດ ແລະ ທຸກຂະແໜງການ. ເພື່ອບັນລຸເປົ້າໝາຍດັ່ງກ່າວ, ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມຫຼາຍແຫ່ງໄດ້ພັດທະນາຍຸດທະສາດ ແລະ ຂອບເຂດວຽກງານດ້ວຍມາດຕະຖານ ແລະ ຕົວຊີ້ວັດ ເພື່ອແນໃສ່ສິ່ງເສີມ ແລະ ວັດຄວາມສະເໝີພາບ ແລະ ການບໍ່ຈຳແນກລັງກຽດໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄ່ານິຍົມ ແລະ ພັນທະກິດຂອງອົງກອນ. ໃນທຳນອງດຽວກັນ ພາກເອກະຊົນ ແລະ ລັດຖະບານທ້ອງຖິ່ນກໍຍັງໄດ້ພັດທະນາພັນທະສັນຍາ ແລະ ເປົ້າໝາຍຢ່າງເປັນທາງການເພື່ອໃຫ້ທົ່ວເຖິງກັນໂດຍຜ່ານການກົດບັດການບໍລິການ ຫຼື ຂອບເຂດນະໂຍບາຍທ້ອງຖິ່ນເພື່ອສິ່ງເສີມແບບທົ່ວເຖິງ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງ.

ການເຂົ້າເຖິງແມ່ນເງື່ອນໄຂເບື້ອງຕົ້ນເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ຄົນພິການສາມາດໃຊ້ສິດທິມະນຸດຂອງພວກເຂົາບົນພື້ນຖານເທົ່າທຽມກັນກັບຜູ້ອື່ນ. ມັນເປັນສິ່ງຈຳເປັນເພື່ອສະໜັບສະໜູນອົງການຈັດຕັ້ງຕ່າງໆ ບໍ່ວ່າຈະເປັນຂະແໜງການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ໃນຄວາມພະຍາຍາມເພື່ອບັນລຸເປົ້າໝາຍການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ (SDG) ເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບ ສທຍພກ. ມັນຍັງມີຄວາມສຳຄັນໃນເວລາວາງແຜນງານທີ່ຈະຕ້ອງພິຈາ ລະນາມາດຕະການສະເພາະທີ່ຈຳເປັນສຳລັບແມ່ຍິງທີ່ມີຄວາມພິການທີ່ສອດຄ່ອງກັບ [ມາດຕາ 6 ວ່າດ້ວຍ ສທຍພກ](#) ແລະ ເດັກທີ່ມີຄວາມພິການຕາມ [ມາດຕາ 7 ວ່າດ້ວຍ ສທຍພກ](#).

ການນຳພາໃນພາກລັດ, ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ ແລະ ຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດມີຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນການເປັນແບບຢ່າງ ແລະ ຮັບປະກັນວ່າໂຄງສ້າງການບໍລິຫານຂອງສະຖາບັນ ລວມທັງນະໂຍບາຍ ແລະ ມາດຕະຖານ, ຕິດຕາມ ແລະ ສິ່ງເສີມສິດທິມະນຸດ ແລະ ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ຄົນພິການ. ໃນຂະນະທີ່ຜູ້ບໍລິຫານລະດັບສູງມີຄວາມຮັບຜິດຊອບເພື່ອຮັບປະກັນນະໂຍບາຍ ແລະ ມາດຕະຖານຕ່າງໆນຳໄປຜັນຂະຫຍາຍສູ່ພາກປະຕິບັດ ແລະ ພະນັກງານ, ຜູ້ຝຶກງານ ແລະ ອາສາສະຫມັກທຸກຄົນກໍມີຄວາມເຂົ້າໃຈ.

ບາງຂັ້ນຕອນການປະຕິບັດທີ່ຜູ້ບໍລິຫານລະດັບສູງ ແລະ ການນຳສາມາດປະຕິບັດໄດ້ເພື່ອສິ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບ ແລະ ການບໍ່ຈຳແນກລັງກຽດໃນແຜນງານບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງ ແລະ ຄວບຄຸມລວມມີ:

- **ປະເມີນຢ່າງສະໝໍ່າສະເໝີ**ວ່າລະບົບ ແລະ ຂັ້ນຕອນໃນແຜນງານຂອງທ່ານສອດຄ່ອງກັບຫຼັກການ/ມາດຕະຖານດ້ານສິດທິມະນຸດແນວໃດ. ວັດແທກວ່າແຜນງານຂອງທ່ານເພື່ອຮັບປະກັນວ່າລະບົບຂອງທ່ານເໝາະສົມກັບຈຸດປະສົງໃນດ້ານຮັບປະກັນການບໍ່ຈຳແນກລັງກຽດ.
- **ຈັດຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບຄວາມຫຼາກຫຼາຍ ແລະ ຄວາມສະເໝີພາບຢ່າງສະໝໍ່າສະເໝີ** ເພື່ອຊ່ວຍສະໜັບສະໜູນການນຳຂຶ້ນສູງ ແລະ ຝ່າຍບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງເພື່ອຮັບຮູ້ ແລະ ແກ້ໄຂຄວາມລຳອຽງແບບບໍ່ຮູ້ຕົວ ແລະ ການຈຳແນກພາຍໃນແຜນງານ.
- **ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຄົນພິການທີ່ຫຼາກຫຼາຍ**ໃນທຸກລະດັບຂອງການຄວບຄຸມ ແລະ ໃນທຸກຂັ້ນຕອນຂອງການບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງແຜນງານເພື່ອຊ່ວຍຕິດຕາມກວດກາ ແລະ ຮັບປະກັນຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ຄົນພິການທຸກຄົນ.
- **ຮັບປະກັນກົນໄກການຄວບຄຸມທີ່ໂປ່ງໃສເພື່ອຕິດຕາມກວດກາການປະຕິບັດຕາມນະໂຍບາຍ** ເຊິ່ງສາມາດເຮັດໄດ້ຫຼາຍວິທີເພື່ອເພີ່ມຄວາມຮັບຜິດຊອບເຊັ່ນ: ຜ່ານໂຄງສ້າງອຳນາດພາຍໃນ ຫຼື ການກວດສອບແບບອິດສະຫຼະທີ່ມອບໝາຍໃຫ້ OPDs ແລະ ຜູ້ຊ່ຽວຊານອື່ນໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

- ດຳເນີນການປະເມີນການຫຼຸດຜ່ອນຄວາມສ່ຽງແບບມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງສະໝໍ່າສະເໝີ ໂດຍການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຜູ້ນຳໃຊ້ປາຍທາງທີ່ຫຼາກຫຼາຍເພື່ອຮັບປະກັນວ່າວິທີການທີ່ໃຊ້ບໍ່ມີ ອັນຕະລາຍຕໍ່ທຸກກຸ່ມທີ່ເປັນອົງປະກອບທັງໝົດ.
- ຮັບປະກັນວ່າພະນັກງານລະດັບສູງ (ອາຈຸໂສ) ທຸກຄົນໄດ້ຮັບການແຕ່ງຕັ້ງ ແລະ ຮັບຜິດຊອບຕໍ່ມາດຕະຖານຂອງແຜນງານ ແລະ ນະໂຍບາຍ, ລວມທັງມີ ຊັບພະຍາກອນຢ່າງພຽງພໍເພື່ອສ້າງຂີດຄວາມສາມາດໃຫ້ແກ່ພະນັກງານເພື່ອບັນລຸມາດຕະຖານ ດັ່ງກ່າວ.
- ເຂົ້າຮ່ວມເຄືອຂ່າຍ/ການປະຕິບັດໃນຊຸມຊົນເພື່ອສະໜັບສະໜູນການຊ່ວຍເຫຼືອ ແລະ ຮຽນຮູ້ແບບເພື່ອນຊ່ວຍເພື່ອນ ເຊິ່ງມີຄວາມສຳຄັນເປັນພິເສດໂດຍສະເພາະສຳລັບອົງ ການຈັດຕັ້ງຂະໜາດນ້ອຍເພື່ອໃຫ້ມີໂອກາດໄດ້ສຳຜັດກັບວິທີການ ແລະ ກົນໄກຄວາມ ຮັບຜິດຊອບທີ່ແຕກຕ່າງກັນ.

### ການອອກແບບ, ວາງແຜນ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ

ເພື່ອບັນລຸຄວາມສະເໝີພາບ ແລະ ການບໍ່ຈຳແນກລັງກຽດຕາມແຜນງານ ແລະ ການບໍ່ປະໃຜໄວ້ຢູ່ ທາງຫຼັງຢ່າງແທ້ຈິງ ພວກເຮົາຕ້ອງຮັບຟັງ ແລະ ໃຫ້ທຸກກຸ່ມໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງຕັ້ງໜ້າ ໂດຍ ສະເພາະແມ່ນກຸ່ມທີ່ບໍ່ໄດ້ລວມເຂົ້າໃນການອອກແຜນງານ, ການວາງແຜນ ແລະ ການປະຕິບັດ ເຊິ່ງ ຈຳເປັນທີ່ຢູ່ໃນແຜນງານຈະຕ້ອງມີການສ້າງສະພາບແວດລ້ອມທີ່ປອດໄພ ແລະ ທົ່ວເຖິງເພື່ອເປີດ ໂອກາດໃຫ້ທຸກກຸ່ມແບ່ງປັນປະສົບການຂອງພວກເຂົາກ່ຽວກັບການຖືກແບ່ງແຍກ (ກົດກັນ) ແລະ ຮ່ວມກັນສ້າງວິທີການທີ່ຊ່ວຍກຳນົດ ແລະ ເອົາຊະນະອຸປະສັກຕ່າງໆ.

ວິທີການທີ່ອີງໃສ່ສິດເປັນຕົ້ນຕໍເພື່ອສ້າງແຜນງານເລີ່ມຕົ້ນຈາກພະນັກງານໂຄງການ. ເພື່ອໃຫ້ສາມາດປ່ຽນແປງລະບົບ ແລະ ການປະຕິບັດທີ່ບໍ່ຍຸດຕິທຳ ສິ່ງສຳຄັນກ່ອນອື່ນໝົດແມ່ນ ຕ້ອງສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນທັດສະນະຄະຕິຂອງຕົນເອງ, ແນວທາງປະຕິບັດ, ແຜນງານ ແລະ ວິທີການ ເຮັດວຽກ. ແຜນງານທີ່ບໍ່ມີຄວາມເປັນກາງ ແລະ ອາດຈະກໍ່ໃຫ້ເກີດການຈຳແນກລັງກຽດ ແລະ ສະຖານະການທີ່ເປັນຢູ່ ຫຼື ທ້າທາຍຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບ ແລະ ເຮັດໃຫ້ເກີດການປ່ຽນແປງໄດ້. 4AQ (ການເຂົ້າເຖິງ, ຄວາມພ້ອມ, ການຍອມຮັບ, ຄວາມສາມາດໃນການຊື້ ແລະ ຄຸນນະພາບ) ແມ່ນຂອບເຂດວຽກງານທີ່ຊ່ວຍໃຫ້ສາມາດເຫັນທັດສະນະຄະຕິທີ່ສຳຄັນໃນການສົ່ງເສີມການສ້າງ ແຜນງານແບບທົ່ວເຖິງ ແລະ ສາມາດປ່ຽນແປງໄດ້. ຈຸດສຸມຕົ້ນຕໍແມ່ນຮັບປະກັນວ່າມີວິທີການທີ່ ຄົບຖ້ວນສົມບູນ ແລະ ອີງໃສ່ສິດເປັນຕົ້ນຕໍ ສຳລັບແຜນງານ ແລະ ການບໍລິການໂດຍເບິ່ງຈາກຂໍ້ ຄວນພິຈາລະນາທີ່ຫຼາກຫຼາຍເຊິ່ງລວມມີ:

- **ຄວາມພ້ອມ:** ມີການສະໜອງຢ່າງພຽງພໍ ແລະ ມີການບໍລິການ/ແຜນງານທີ່ເໝາະສົມສຳລັບ ທຸກຄົນບໍ່?
- **ຄວາມສາມາດໃນການຊື້:** ແຜນງານມີລາຄາທີ່ທຸກຄົນສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ຫຼື ຈຳເປັນຕ້ອງຫຼຸດ ຂະໜາດລົງ ຫຼື ເພີ່ມມາດຕະການ ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ທຸກຄົນມີໂອກາດເທົ່າທຽມກັນໃນການເຂົ້າ ເຖິງບໍ່?
- **ການເຂົ້າເຖິງ:** ພື້ນຖານໂຄງລ່າງ, ອາຄານ ແລະ ຂໍ້ມູນທັງໝົດສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ບໍ່? ເວລາ ແລະ ສະຖານທີ່ຂອງແຜນງານສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ໂດຍກຸ່ມທີ່ແຕກຕ່າງກັນບໍ່ ເຊັ່ນ: ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ, ຜູ້ທີ່ກຳລັງເຮັດວຽກ? ແຜນງານໄດ້ນຳໃຊ້ການສື່ສານ ແລະ ພາສາທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ບໍ່ເຊັ່ນ: ການນຳໃຊ້ຮູບແບບ ແລະ ສື່ທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ເຊິ່ງລວມມີພາສາແບບທຳມະດາ ແລະ ເອກະສານທີ່ອ່ານເຂົ້າໃຈງ່າຍ? ເບິ່ງພັນທະສັນຍາ 1, ພັນທະສັນຍາ 2 ແລະ ພັນທະສັນຍາ 6

- **ການຍອມຮັບໄດ້:** ແຜນງານມີຄວາມລະອຽດອ່ອນຕໍ່ບົດບາດຍິງຊາຍ, ກຸ່ມຊົນເຜົ່າສ່ວຍໜ້ອຍ ແລະ ວັດທະນະທຳທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ແລະ ຕອບສະໜອງຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງທຸກຄົນ, ຮັບປະກັນໃຫ້ມີກຸ່ມໃດຖືກແບ່ງແຍກ ຫຼື ເພິກເສີຍບໍ່?
- **ຄຸນນະພາບ:** ໂຄງການມີຄຸນນະພາບພຽງພໍບໍ່? ໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຈາກພະນັກງານ ແລະ OPDs ທີ່ມີຄຸນຈຸດທີ່ພ້ອມທັງມີທັກສະ, ຄວາມຮູ້ ແລະ ພຶດຕິກຳເພື່ອບັນລຸໄດ້ ມາດຕະຖານທີ່ເໝາະສົມເພື່ອຜົນປະໂຫຍດຂອງທຸກຄົນ ແລະ ບໍ່ເປັນອັນຕະລາຍບໍ່?

ເພື່ອໃຫ້ຮູ້ວ່າແຜນງານ ແລະ ການບໍລິການສາມາດບັນລຸໄດ້ຕາມເງື່ອນໄຂ ທີ່ກຳນົດໄວ້ຄືແນວໃດ ສິ່ງ ສຳຄັນຕ້ອງໃຫ້ຄົນພິການ ແລະ ກຸ່ມທີ່ດ້ອຍໂອກາດອື່ນໆໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງຕັ້ງໜ້າໃນການອອກ ແບບແຜນງານຕັ້ງແຕ່ໄລຍະເລີ່ມຕົ້ນ.

ການມີກຸ່ມທີ່ດ້ອຍໂອກາດ ມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງຕັ້ງໜ້າໃນທຸກຂັ້ນຕອນຕັ້ງແຕ່ການວາງແຜນ ແລະ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຈົນເຖິງການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນຈະຊ່ວຍຮັບປະກັນວ່າຈະບໍ່ມີການປະ ໃຜໄວ້ຢູ່ທາງຫຼັງ.

ຈິ່ງຈື່ໄວ້ສະເໝີວ່າບາງຄັ້ງກຸ່ມທີ່ດ້ອຍໂອກາດກໍເຂົ້າເຖິງໄດ້ຍາກ ແລະ ດັ່ງນັ້ນທ່ານຈຳເປັນຕ້ອງໃຊ້ ມາດຕະການເພີ່ມເຕີມເພື່ອເຂົ້າຫາພວກເຂົາ ໂດຍຜ່ານອົງການຈັດຕັ້ງອື່ນໆ, ເຄືອຂ່າຍທີ່ບໍ່ເປັນທາງ ການ ຫຼື ກຸ່ມທີ່ຊ່ວຍເຫຼືອຕົນເອງ ເຊິ່ງອາດຈະຕ້ອງໃຊ້ຄວາມພະຍາຍາມເຊັ່ນ: ການຊ່ວຍເຫຼືອດ້ານ ພາສາ, ຮູບແບບການສື່ສານເພີ່ມເຕີມ ແລະ ຮູບແບບທາງເລືອກໃນການສື່ສານ ແລະ ການເຮັດ ວຽກກັບຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນຕົ້ນຕໍຈາກກຸ່ມທີ່ດ້ອຍໂອກາດຈະຊ່ວຍສ້າງສາຍພົວພັນ ແລະ ຄວາມໄວ້ ວາງໃຈ.

**ການຕິດຕາມ, ການປະເມີນຜົນ, ຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ການຮຽນຮູ້ (MEAL)**

ການຕິດຕາມ, ການປະເມີນຜົນ, ຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ການຮຽນຮູ້ (MEAL) ຢ່າງມີ ປະສິດທິພາບ ແມ່ນຈະຕ້ອງຮຽກຮ້ອງໃຫ້ອົງການຈັດຕັ້ງຕ່າງໆມີພັນທະສັນຍາທີ່ຊັດເຈນຕໍ່ແນວທາງ ປະຕິບັດທີ່ອີງໃສ່ຫຼັກຖານ, ການປະຕິບັດທີ່ເຫັນຜົນ ເຊິ່ງໃຫ້ພະນັກງານມີພື້ນທີ່ປອດໄພເພື່ອທົບ ທວນ ແລະ ແບ່ງປັນການຮຽນຮູ້ຢ່າງສະໝໍ່າສະເໝີ. ອົງການຈັດຕັ້ງຍັງຈຳເປັນຕ້ອງມີຄວາມຊັດເຈນ ວ່າ ສິ່ງໃດມີຄວາມສຳຄັນທີ່ຈະຕ້ອງປະເມີນ ເຊິ່ງພົວພັນເຖິງການຄິດຫາວິທີເກັບກຳ ແລະ ຄຸ້ມຄອງຂໍ້ ມູນຂອງແຜນງານ ຫຼື ຂໍ້ມູນການບໍລິການຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ແລະ ນຳໃຊ້ເພື່ອພັດທະນາການຮຽນຮູ້ ແລະ ໃຊ້ເປັນຫຼັກຖານ.

ວິທີການທີ່ອົງການຈັດຕັ້ງໃດໜຶ່ງເກັບກຳ, ນຳໃຊ້ ແລະ ເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນແມ່ນຕົວຊີ້ບອກວ່າພວກເຂົາ ມີພັນທະສັນຍາ (ຄວາມມຸ່ງໝັ້ນ) ຕໍ່ກັບຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ສິ່ງເສີມສິດທິມະນຸດຄືແນວໃດ ເຊິ່ງແມ່ນຮຽກຮ້ອງໃຫ້ອົງການຈັດຕັ້ງຕ້ອງມີນະໂຍບາຍດ້ານຂໍ້ມູນ ລວມທັງຂັ້ນຕອນ ແລະ ການ ຝຶກອົບຮົມໃຫ້ພະນັກງານທຸກຄົນເພື່ອຮັບປະກັນການຄຸ້ມຄອງຂໍ້ມູນດ້ວຍຈັນຍາບັນ ແລະ ມີ ຄວາມຮັບຜິດຊອບ ເຊິ່ງມັນມີຄວາມສຳຄັນຫຼາຍເມື່ອເຮັດວຽກໃນສະຖານະການທີ່ມີຄວາມສ່ຽງ ແລະ ເຫດສຸກເສີນດ້ານມະນຸດສະທຳ ໂດຍສະເພາະແມ່ນຄວາມຂັດແຍ່ງທາງດ້ານການເມືອງ ເຊິ່ງ ຖ້າມີການຄຸ້ມຄອງຂໍ້ມູນທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງອາດຈະເຮັດໃຫ້ບຸກຄົນ ຫຼື ກຸ່ມຄົນໄດ້ຮັບອັນຕະລາຍໂດຍ ກົງ.

ສຳນັກງານໃຫຍ່ອົງການສະຫະປະຊາຊາດເພື່ອສິດທິມະນຸດ (OHCHR) ໄດ້ກຳນົດວິທີການຄຸ້ມ ຄອງຂໍ້ມູນໂດຍອີງໃສ່ຫຼັກການດ້ານສິດທິມະນຸດ ໂດຍມີ 6 ຫຼັກການດັ່ງນີ້:

**ການມີສ່ວນຮ່ວມ:** ໃຊ້ຂະບວນການ ແລະ ວິທີການອຳນວຍຄວາມສະດວກທີ່ຫຼາກຫຼາຍ ເພື່ອ ສົ່ງເສີມການມີສ່ວນຮ່ວມຈາກກຸ່ມທີ່ຫຼາກຫຼາຍ.

ມີຄວາມໂປ່ງໃສ, ເປີດເຜີຍ ແລະ ພ້ອມທີ່ຈະສ້າງພື້ນທີ່ແຍກຕ່າງຫາກເພື່ອອຳນວຍຄວາມສະດວກ ໃນການສະແດງຄວາມຄິດ ແລະ ຫັດສະນະຄະຕິຂອງຜູ້ທີ່ດ້ອຍໂອກາດ ຫຼື ຜູ້ທີ່ມີຄວາມສ່ຽງທີ່ສຸດ. ຮັບປະກັນວ່າຂະບວນແບບມີສ່ວນຮ່ວມຈະບໍ່ເຮັດໃຫ້ກຸ່ມດ້ອຍໂອກາດມີຄວາມສ່ຽງຕໍ່ອັນຕະລາຍ ຫຼື ການຈຳແນກລັງກຽດຍິ່ງຂຶ້ນໄປອີກ.

**ຂໍ້ມູນແຍກສ່ວນ:** ຂໍ້ມູນທີ່ແຍກສ່ວນ: ຂໍ້ມູນປະເພດນີ້ມີຄວາມສຳຄັນຫຼາຍໃນການກຳນົດ ແລະ ແກ້ໄຂຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບກັນພາຍໃນແຜນງານ ແລະ ການບໍລິການ. ຜົນໄດ້ຮັບຂອງແຜນງານຈະ ກຳນົດລະດັບຂອງການແຍກຂໍ້ມູນທີ່ມີຄວາມຈຳເປັນ ເຊິ່ງເກນກຳນົດຂຶ້ນຕໍ່າລວມມີ ອາຍຸ, ເພດ ແລະ ຄວາມພິການ. ການແຍກຂໍ້ມູນເພີ່ມຕື່ມໃນດັບເຊື້ອຊາດ, ຊົນເຜົ່າ, ຊົນຊັ້ນວັນນະ ຫຼື ສະຖານະພາບຂອງຊົນເຜົ່າກຸ່ມນ້ອຍອື່ນໆອາດຈະມີຄວາມສຳຄັນເທົ່າກັນໃນການວັດແທກ.

**ການລະບຸຕົວຕົນ:** ການລະບຸຕົວຕົນ: ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຄຸນລັກສະນະສ່ວນບຸກຄົນຄວນໄດ້ຮັບ ການສະໜອງໂດຍແຕ່ລະບຸກຄົນບິນພື້ນຖານດ້ານເສລີພາບ ແລະ ການແຈ້ງໃຫ້ຮັບຮູ້ລ່ວງໜ້າ ແຕ່ ຕ້ອງໄດ້ຮັບການຍິນຍອມຈາກບຸກຄົນນັ້ນໆ. ການເກັບກຳຂໍ້ມູນບໍ່ຄວນເຮັດໃຫ້ບຸກຄົນ ຫຼື ກຸ່ມຄົນ ໃດຕົກຢູ່ໃນຄວາມສ່ຽງ ແລະ ຄວນຍຶດໝັ້ນໃນຫຼັກການທີ່ວ່າ 'ບໍ່ເປັນອັນຕະລາຍ' ສະເໝີ. ສິ່ງສຳຄັນ ແມ່ນໃຫ້ຄຸ້ມຄອງຂໍ້ມູນໂດຍບໍ່ເປີດເຜີຍຊື່ ໂດຍຈະພິຈາລະນາວ່າກຸ່ມຕົວຢ່າງມີຂະໜາດໃຫຍ່ພຽງພໍ ແລະ ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍເພື່ອຮັກສາຄວາມລັບຂອງບຸກຄົນ

**ຄວາມໂປ່ງໃສ:** ຂໍ້ມູນຄວນຈະມີຢູ່ໃນຮູບແບບທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ແລະ ສະໜອງໃຫ້ທັນເວລາ ເພື່ອລາຍງານໃຫ້ຜູ້ນຳໃຊ້ປາຍທາງ ແລະ ເພີ່ມຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ຊຸມຊົນ ເຊິ່ງຮຽກຮ້ອງໃຫ້ບັນດາ ແຜນງານ ແລະ ການບໍລິການ ຕ້ອງໃຫ້ຜູ້ນຳໃຊ້ປາຍທາງມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງຕັ້ງໜ້າເພື່ອຊອກຫາ ຫົນທາງ ແລະ ວິທີການທີ່ເໝາະສົມທີ່ສຸດໃນການເກັບກຳ, ຄຸ້ມຄອງ ແລະ ເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນ. ນອກຈາກນີ້ຍັງຈຳເປັນຕ້ອງພິຈາລະນາຮູບແບບ, ສີ່ ແລະ ພາສາທີ່ເໝາະສົມ ເບິ່ງ **ພັນທະສັນຍາ 2**

**ຄວາມເປັນສ່ວນຕົວ ແລະ ການຮັກສາຄວາມລັບ:** ມີຄວາມສຳຄັນຢ່າງຍິ່ງເພື່ອຮັບປະກັນ ວ່າຈະບໍ່ມີການເປີດເຜີຍຂໍ້ມູນໃດໆກ່ຽວກັບລັກສະນະສ່ວນບຸກຄົນໃດໜຶ່ງຕໍ່ສາທາລະນະ. ອົງການ ຈັດຕັ້ງຈຳເປັນຕ້ອງຮັບປະກັນລະບົບການຄຸ້ມຄອງຂໍ້ມູນທີ່ເຂັ້ມແຂງທີ່ສອດຄ່ອງກັບຂໍ້ກຳນົດວ່າ ດ້ວຍການປົກປ້ອງຂໍ້ມູນຕາມກົດໝາຍ ເພື່ອຮັກສາຫຼັກຈັນຍາບັນຕໍ່ບຸກຄົນ ແລະ ກຸ່ມຄົນ. ຕົວຢ່າງ ເຊັ່ນ: ຖ້າຂໍ້ມູນຖືກເຜີຍແຜ່ຕໍ່ສາທາລະນະທີ່ເປັນຮູບພາບ ຫຼື ຄຳເວົ້າ ຕ້ອງໄດ້ຮັບອະນຸຍາດເປັນລາຍ ລັກອັກສອນຢ່າງເປັນທາງການຈາກບຸກຄົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ. ນອກຈາກນັ້ນ, ຍັງມີຄວາມຈຳເປັນຕ້ອງ ພິຈາລະນາຢ່າງເໝາະສົມເພື່ອຮັບປະກັນວ່າການເປີດເຜີຍຕໍ່ສາທາລະນະຈະບໍ່ເຮັດໃຫ້ເດັກ ຫຼື ຜູ້ ໃຫຍ່ຕົກຢູ່ໃນຄວາມສ່ຽງ.

**ຄວາມຮັບຜິດຊອບ:** ແຜນງານ ແລະ ການບໍລິການຕ່າງໆຕ້ອງມີກົນໄກ ແລະ ຂັ້ນຕອນທີ່ຊັດ ເຈນເພື່ອຮັບປະກັນວ່າມີຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ຜູ້ທີ່ນຳໃຊ້. ກົນໄກເຫຼົ່ານີ້ຈຳເປັນຕ້ອງລວມຢູ່ໃນການ ອອກແບບ ແລະ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ຮັບປະກັນວ່າຄຳຮ້ອງທຸກຈະໄດ້ຮັບການລາຍງານ ທັນທີ ເຊິ່ງລວມທັງການມີກົນໄກການແຈ້ງເບາະແສທີ່ເປັນຄວາມລັບ ເພື່ອຮັບປະກັນການປົກປ້ອງ ຜູ້ທີ່ຕ້ອງການແກ້ໄຂກໍລະນີການຈຳແນກລັງກຽດ ຫຼື ການກະທຳຜິດທີ່ຮ້າຍແຮງ ເຊິ່ງອາດຈະເຮັດ ໃຫ້ບຸກຄົນ ຫຼື ກຸ່ມຄົນດັ່ງກ່າວຕົກຢູ່ໃນຄວາມສ່ຽງ. ກົນໄກການຕິດຕາມ ແລະ ປະກອບຄຳຕິຊົມ ຕ້ອງຢູ່ໃນຮູບແບບທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້.



### ການປະຕິບັດພັນທະສັນຍາຕັ້ງກ່າວມີລັກສະນະຄືແນວໃດ?

ທ່ານຈະສາມາດວັດແທກຜົນສຳເລັດຂອງທ່ານດ້ວຍການສັງເກດການປ່ຽນແປງທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນ ຕາມວິທີດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

- ຂໍ້ມູນແຜນງານ, ບົດລາຍງານ ແລະ ຜົນການປະເມີນຜົນແມ່ນມີຢູ່ໃນສື່ສາທາລະນະໃນຮູບແບບທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ແລະ ພາສາທ້ອງຖິ່ນທີ່ຊຸມຊົນ ແລະ ຜູ້ນຳໃຊ້ປາຍທາງສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້.
- ປັບປຸງຄຸນນະພາບການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງ OPDs, ຊຸມຊົນ, ຄູ່ຮ່ວມງານ ແລະ ຜູ້ໃຊ້ບໍລິການເຊິ່ງສາມາດເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນແຜນງານ ແລະ ນຳໃຊ້ກິນໄກການປະກອບຄວາມຄິດເຫັນທີ່ເປັນພາສາທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ຢູ່ຮູບແບບທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ຢ່າງເປັນປົກກະຕິ.
- ອົງການຈັດຕັ້ງມີນະໂຍບາຍ ແລະ ກິນໄກຄວາມຮັບຜິດຊອບທີ່ຊັດເຈນທີ່ໄດ້ຮັບການທົບທວນ, ທຳຄວາມເຂົ້າໃຈ ແລະ ຮັບການດຳເນີນປະຕິບັດຢ່າງເປັນປົກກະຕິໂດຍພະນັກງານທີ່ມີໜ້າທີ່ໃນທຸກຂົງເຂດວຽກງານຂອງແຜນງານ.
- ແຜນງານທັງໝົດໄດ້ຮັບການອອກແບບໂດຍອີງໃສ່ການວິເຄາະຄວາມພິການ ແລະ ບົດບາດຍິງຊາຍແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ສາມາດກຳນົດຂໍ້ມູນພື້ນຖານ ແລະ ຕິດຕາມຄວາມພິການ ແລະ ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ.
- ກຸ່ມທີ່ດ້ອຍໂອກາດ ໂດຍສະເພາະຜູ້ທີ່ປະສົບກັບການຈຳແນກ ແລະ ແບ່ງແຍກຫຼາຍຄັ້ງ ແລະ ຜູ້ທີ່ມີຄວາມສ່ຽງສູງໃນເວລາເກີດເຫດສຸກເສີນ ມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງຕັ້ງໜ້າໃນແຜນງານ ແລະ ການບໍລິການ.
- ແຜນງານ ແລະ ການບໍລິການວັດຜົນ ແລະ ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າມັນຊ່ວຍແກ້ໄຂການເຂົ້າເຖິງ, ຄວາມພ້ອມ, ຄວາມສາມາດໃນການຊື້, ການຍອມຮັບ ແລະ ຄຸນນະພາບ (4AQ) ຄືແນວໃດ.
- ຈຳນວນຄົນພິການທີ່ຫຼາກຫຼາຍທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງຕັ້ງໜ້າໃນການຕັດສິນໃຈທີ່ສຳຄັນໃນການອອກແບບ, ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ການປະເມີນຜົນແຜນງານ ແລະ ການບໍລິການ.
- ຜູ້ນຳຂອງອົງກອນດຳເນີນປະຕິບັດຕາມຜົນການກວດສອບແຜນງານ ແລະ ການບໍລິການເພື່ອດຳເນີນການປ່ຽນແປງໃນລະບົບ, ນະໂຍບາຍ ແລະ ແນວທາງປະຕິບັດເພື່ອເພີ່ມຄວາມສະເໝີພາບ, ບໍ່ຈຳແນກລັງກຽດ ແລະ ເພີ່ມຄວາມຮັບຜິດຊອບ.

**ພັນທະສັນຍາ 5: ແຜນງານ ແລະ ການບໍລິການຂອງພວກເຮົາແມ່ນບໍ່ມີການຈໍາແນກລັງກຽດ ແລະ ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ໂດຍຄົນພິການທຸກຄົນໃນຊຸມຊົນຂອງພວກເຂົາໂດຍບໍ່ຈໍາກັດອາຍຸ, ເພດ, ສາສະໜາ, ຊົນເຜົ່າ ຫຼື ລັກສະນະປະຈໍາຕົວອື່ນໆ**

**ແມ່ແບບປະເມີນຕົນເອງດ້ານຄວາມສະເໝີພາບ ແລະ ການບໍ່ຈໍາແນກລັງກຽດ**

**ແຜນການໃຫ້ຄະແນນ:**

0	ບໍ່, ບໍ່ເລີຍ
1	ບໍ່ຄ່ອຍຈະ/ສະເພາະກົດ
2	ບາງຄັ້ງ/ບາງສ່ວນໃນບາງຄັ້ງ
3	ເລື້ອຍໆ/ຢ່າງສະໝໍ່າສະເໝີ

ກະລຸນາໃຊ້ພາກສ່ວນຄໍາເຫັນເພື່ອລະບຸເຫດຜົນໃນການໃຫ້ຄະແນນຂອງທ່ານ. ກະລຸນາຂຽນໃນສິ່ງທ່ານທີ່ຄິດ ຫຼື ຄວາມຄິດຂອງທ່ານໃສ່ໃນພາກສ່ວນຄໍາເຫັນ. ທ່ານສາມາດຂຽນໃສ່ໃນຊ່ອງຫວ່າງການເຂົ້າເຖິງ ຫຼື ແນວຄວາມຄິດກ່ຽວກັບວິທີການປ່ຽນແປງ.

ການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ຄວບຄຸມແຜນງານ	ຄະແນນ 0 ຫາ 3	ຄໍາເຫັນ
1. ນະໂຍບາຍ, ມາດຕະຖານ ແລະ ຂັ້ນຕອນຕ່າງໆຂອງອົງການຈັດຕັ້ງໄດ້ແກ້ໄຂ <b>ຄວາມສະເໝີພາບ ແລະ ການບໍ່ຈໍາແນກລັງກຽດ</b> ໂດຍສອດຄ່ອງກັບ <b>ວິທີການດ້ານສິດທິມະນຸດບໍ່?</b>		
2. ການນໍາ ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານລະດັບສູງ (ອາຈຸໂສ) ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມຢ່າງພຽງເພື່ອຍອມຮັບ ແລະ ແກ້ໄຂຄວາມ <b>ຄວາມລໍາອຽງແບບບໍ່ຮູ້ຕົວ</b> ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າທຸກແຜນງານ, ລະບົບ ແລະ ແນວທາງປະຕິບັດເຄົາລົບຫຼັກການ <b>ຄວາມສະເໝີພາບ ແລະ ການບໍ່ຈໍາແນກລັງກຽດບໍ່?</b>		
3. ຄົນພິການໂດຍສະເພາະ <b>ກຸ່ມທີ່ດ້ອຍໂອກາດ</b> ໄດ້ເປັນຕົວແທນເຂົ້າຮ່ວມໃນການຕັດສິນກັບຄະນະນໍາລະດັບສູງ ແລະ ຢູ່ໃນຕໍາແໜ່ງບໍລິຫານລະດັບສູງບໍ່?		
4. ລະບົບ ແລະ ຂັ້ນຕອນຂອງແຜນງານທັງໝົດສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ຢ່າງເຕັມສ່ວນ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບຫຼັກການ <b>ການອອກແບບທີ່ເປັນແບບສາກົນບໍ່?</b>		
5. ຫົວໜ້າຝ່າຍບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງແຜນງານຕິດຕາມກວດກາ ແລະ ຮັບປະກັນການມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງຕັ້ງໜ້າຂອງຄົນພິການກຸ່ມຕ່າງໆທີ່ຫຼາກຫຼາຍ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງຕົວແທນຂອງພວກເຂົາໃນທຸກຂັ້ນຕອນຂອງວົງຈອນໂຄງການ ຕັ້ງແຕ່ການວາງແຜນໃນເບື້ອງຕົ້ນຈົນເຖິງການປະເມີນຜົນບໍ່?		

ການອອກແບບ, ວາງແຜນ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ	ຄະແນນ 0 ຫາ 3	ຄໍາເຫັນ
6. ການວິເຄາະສະຖານະການ (ລວມທັງການປະເມີນຄວາມຕ້ອງການແບບໄວ, ການປະເມີນພາຍຫຼັງເກີດໄພພິບັດ ແລະ ອື່ນໆ) ໄດ້ກຳນົດ <b>ກຸ່ມທີ່ດ້ອຍໂອກາດ</b> ແລະ ວິເຄາະບົດບາດທາງສັງຄົມ, ຄວາມສຳພັນ, ມາດຕະຖານ ແລະ ຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມພິການ ແລະ ບົດບາດຢັ້ງຊາຍບໍ່?		
7. ກຸ່ມທີ່ດ້ອຍໂອກາດໄດ້ຮັບການກຳນົດໃຫ້ມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງຕັ້ງໜ້າໃນການອອກແບບ, ວາງແຜນ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນງານບໍ່?		
8. ຜົນການວິເຄາະສະຖານະການກ່ຽວກັບຄວາມພິການ ແລະ ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ໄດ້ຖືກນຳໃຊ້ເພື່ອລາຍງານຕໍ່ແຜນງານ ແລະ ກຳນົດຕົວຊີ້ວັດເພື່ອວັດແທກການປ່ຽນແປງລວມທັງການຕອບສະໜອງດ້ານມະນຸດສະທຳບໍ່?		
9. ການອອກແບບໄດ້ລວມເອົາມາດຕະການສະເພາະພ້ອມດ້ວຍງົບປະມານເພື່ອແກ້ໄຂ <b>ຄວາມສະເໝີພາບ</b> ແລະ <b>ການບໍ່ຈຳແນກລັງກຽດ</b> ຕາມ <b>ວິທີການດ້ານສິດທິມະນຸດບໍ່?</b>		
10. ແຜນງານ ແລະ ການບໍລິການໄດ້ຮັບອອກແບບ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຢ່າງຄົບຖ້ວນເພື່ອແກ້ໄຂການເຂົ້າເຖິງ, ຄວາມພ້ອມ, ຄວາມສາມາດໃນການຊື້, ການຍອມຮັບ ແລະ ຄຸນນະພາບ (4AQ) ບໍ່?		
11. ມີກິດຈະກຳທີ່ໄດ້ຮັບງົບປະມານຈຳກັດທີ່ທ້າທາຍທັດສະນະຄະຕິ, ການໃສ່ຮ້າຍ, ການເໝາະສົມ ແລະ ການຈຳແນກລັງກຽດທີ່ຄົນພິການທຸກຄົນປະສົບພົບພໍ້ບໍ່?		
12. ງົບປະມານຊ່ວຍໃຫ້ເກີດການເຂົ້າເຖິງ, ຂະບວນການແບບມີສ່ວນຮ່ວມ, <b>ບ່ອນພັກເຊົາທີ່ເໝາະສົມ</b> ແລະ ມີມາດຕະການສະເພາະອື່ນໆເພື່ອຮັບປະກັນບໍ່ໃຫ້ມີການຈຳແນກລັງກຽດບໍ່? (ເຊັ່ນ: ລ່າມແປພາສາ, ການຊ່ວຍເຫຼືອເບິ່ງແຍງເດັກ, ການແປພາສາ, ການຄົມມະນາຄົມຂົນສົ່ງທີ່ເຂົ້າເຖິງໄດ້, ການເຂົ້າເຖິງສິດິຈິຕອລ, ເອກະສານທີ່ອ່ານເຂົ້າໃຈງ່າຍ ແລະ ອັກສອນເບວ ແລະ ອື່ນໆ?)		
13. ບັນດາແຜນງານໄດ້ກຳນົດ, ຕິດຕາມ ແລະ ຫຼຸດຜ່ອນຄວາມສ່ຽງທີ່ອາດຈະເກີດຂຶ້ນເພື່ອບໍ່ໃຫ້ບຸກຄົນໃດໄດ້ຮັບອັນຕະລາຍຈາກວຽກງານຂອງທ່ານບໍ່?		

ການຕິດຕາມ, ປະເມີນຜົນ, ຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ການຮຽນຮູ້	ຄະແນນ 0 ຫາ 3	ຄໍາເຫັນ
14. ກົນໄກດ້ານຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ການປະກອບຄວາມຄິດເຫັນສະໜອງຮູບແບບການເຂົ້າເຖິງໄດ້ຫຼາກຫຼາຍ ລວມທັງພາສາທ້ອງຖິ່ນບໍ່?		
15. ກິດຈະກຳ MEAL ຊ່ວຍສ້າງພື້ນທີ່ທີ່ປອດໄພ ແລະ ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ສໍາລັບທຸກຄົນເພື່ອໃຫ້ມີສ່ວນຮ່ວມໄດ້ຢ່າງເທົ່າທຽມກັນບໍ່ ລວມທັງແຍກພື້ນທີ່ຕາມຄວາມຈຳເປັນເພື່ອຮັບປະກັນການຮັບຟັງຄວາມຄິດເຫັນທີ່ຫຼາກຫຼາຍ?		
16. ຂໍ້ມູນແຍກສ່ວນໄດ້ຮັບການເກັບກຳຢ່າງສະໝໍ່າສະເໝີ ແລະ ໄດ້ຮັບການວິເຄາະຕາມ <a href="#">ຫຼັກການ OHCHR</a> ຂອງການມີສ່ວນຮ່ວມ, ການລະບຸຕົວຕົນ, ຄວາມໂປ່ງໃສ, ຄວາມເປັນສ່ວນຕົວ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບບໍ່?		
17. ທີມງານປະເມີນຜົນໄດ້ນຳໃຊ້ຄວາມຊ່ຽວຊານໃນທ້ອງຖິ່ນ ລວມທັງຄົນພິການທີ່ມີປະສົບການຊີວິດຕົວຈິງທີ່ຫຼາກຫຼາຍບໍ່?		
18. ທີມງານປະເມີນຜົນນຳໃຊ້ຂະບວນການແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ລວມທັງໃຊ້ພາສາທ້ອງຖິ່ນເພື່ອເຮັດໃຫ້ມີການປະກອບຄວາມຄິດເຫັນທີ່ຫຼາກຫຼາຍຂອງກຸ່ມທີ່ດ້ອຍໂອກາດ ລວມທັງເດັກນ້ອຍພ້ອມບໍ່?		
19. ຜົນການປະເມີນເບື້ອງຕົ້ນ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີຈາກການປະເມີນຜົນ ໄດ້ຮັບການແບ່ງປັນຮ່ວມກັບຊຸມຊົນ ແລະ ຜູ້ນຳໃຊ້ໃນຮູບແບບທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ແລະ ເປັນພາສາທ້ອງຖິ່ນ ເພື່ອຮັບປະກັນການປະກອບຄວາມຄິດເຫັນ ແລະ ຍັງຢືນຄວາມຖືກຕ້ອງກ່ອນຈະສະຫຼຸບຜົນບໍ່?		
20. ການຮຽນຮູ້ກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບ ແລະ ການບໍ່ຈຳແນກລັງກຽດຈາກການປະເມີນຜົນໄດ້ຖືກນຳໃຊ້ຢ່າງສະໝໍ່າສະເໝີເພື່ອລາຍງານແຜນງານ ແລະ ຍຸດທະສາດໃນອະນາຄົດບໍ່?		
21. ການຮຽນຮູ້ຈາກແຜນງານໄດ້ຮັບການແບ່ງປັນກັບໄປຫາຄູ່ຮ່ວມງານໃນຊຸມຊົນ, ໃນລະດັບຊາດ ແລະ ລະດັບສາກົນ ໃນຮູບແບບ ແລະ ພາສາທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ເພື່ອຮັບປະກັນຄວາມຮັບຜິດຊອບບໍ່?		
22. ຫົວໜ້າຝ່າຍບໍລິຫານລະດັບສູງ (ອາວຸໂສ) ດຳເນີນປະຕິບັດຕໍ່ທຸກເຫດການທີ່ມີການຈຳແນກລັງກຽດ ລວມທັງການປະຕິເສດການສະໜອງບ່ອນພັກເຊົາທີ່ສົມເຫດສົມຜົນ ຫຼື ບໍ່?		

### ເອກະສານອ້າງອີງ ແລະ ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນທີ່ເປັນປະໂຫຍດ

[ວິທີການດ້ານສິດທິມະນຸດຕໍ່ກັບຂໍ້ມູນ, ບໍ່ປະໃຜໄວ້ຢູ່ທາງຫຼັງ ວາລະປີ 2030 ສໍາລັບການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ](#): ພັດທະນາໂດຍ OHCHR ເຊິ່ງໃຫ້ຄໍາແນະນໍາໃນພາກປະຕິບັດເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ບັນດາແຜນງານແກ້ໄຂວິທີການເພື່ອພັດທະນາການເກັບກໍາ ແລະ ຄຸ້ມຄອງຂໍ້ມູນທີ່ມີປະສິດທິພາບ ໂດຍສອດຄ່ອງກັບຫຼັກການດ້ານສິດທິມະນຸດຂອງການມີສ່ວນຮ່ວມ, ການແຍກຂໍ້ມູນ, ການກໍານົດຕົນເອງ, ຄວາມໂປ່ງໃສ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບ.

[ຄູ່ມືສໍາລັບຜູ້ອໍານວຍຄວາມສະດວກໃນການກວດສອບດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ](#): [ວິທີການກວດສອບບົດບາດຍິງ-ຊາຍແບບມີສ່ວນຮ່ວມຂອງ ILO](#): ຖືກພັດທະນາໂດຍ ILO ອອກແບບມາເພື່ອສະໜັບສະໜູນການຮຽນຮູ້ຂອງອົງກອນກ່ຽວກັບຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ເຊິ່ງສະໜອງແບບຝຶກຫັດໃນທາງປະຕິບັດແບບມີສ່ວນຮ່ວມທີ່ເປັນປະໂຫຍດເພື່ອສະທ້ອນຄວາມຄິດຂອງອົງກອນ ເຊິ່ງສາມາດນໍາໄປປັບໃຊ້ກັບກຸ່ມຕ່າງໆ ໄດ້ຫຼາກຫຼາຍ.

[ໝາຍເຫດກ່ຽວກັບການປະຕິບັດ: ການເກັບກໍາ ແລະ ນໍາໃຊ້ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຄວາມພິການເພື່ອລາຍງານການພັດທະນາແບບທົ່ວເຖິງ](#): ເປັນຄູ່ມືແນະນໍາພາກປະຕິບັດເພື່ອສະໜັບສະໜູນແຜນງານໃນການເກັບກໍາ ແລະ ນໍາໃຊ້ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຄວາມພິການ ເພື່ອເພີ່ມຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ຄົນພິການ ໂດຍສະໜອງວິທີການ ແລະ ເຄື່ອງມືທີ່ເປັນປະໂຫຍດ ເຊິ່ງສາມາດນໍາໃຊ້ເພື່ອປັບປຸງແຜນງານ ທີ່ຖືກພັດທະນາໂດຍ ອົງການແຜນລນ ສາກົນ ອິດສຕຣາລີ, CBM Australia ແລະ ສະຖາບັນນອສໂຊ ເພື່ອສຸຂະພາບ.

[ຊຸດເຄື່ອງມືວິເຄາະຄວາມພິການ ແລະ ບົດບາດຍິງຊາຍ-DGA](#): ຖືກພັດທະນາໂດຍ CBM ເປັນຊັບພະຍາກອນທີ່ເປັນປະໂຫຍດເພື່ອສະໜັບສະໜູນການວາງແຜນງານໃຫ້ຄວາມຄົບຖ້ວນແບບທົ່ວເຖິງຍິ່ງຂຶ້ນ ໂດຍໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອດ້ານເຕັກນິກ ແລະ ສະໜອງແມ່ແບບເພື່ອພິຈາລະນາການປະເມີນບຸກຄົນ, ອົງການຈັດຕັ້ງ ແລະ ແຜນງານ ເຊິ່ງມີທັງພາສາ [ແອສປາຍໂຍນ](#) ແລະ [ພາສາຝຣັ່ງ](#).

[ໜັງສືປະກອບຄວາມຄິດເຫັນ ລວມທັງຮູບແບບການອ່ານໃຫ້ເຂົ້າໃຈງ່າຍ](#): ຖືກພັດທະນາໂດຍ Women Enabled International ໃຫ້ພາບລວມທີ່ເປັນປະໂຫຍດກ່ຽວກັບສິດຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກຍິງທີ່ມີຄວາມພິການທຸກຄົນ ເຊິ່ງໃຫ້ຕົວຢ່າງໃນທາງປະຕິບັດກ່ຽວກັບການລະເມີດສິດທິສະເພາະ, ກໍານົດອຸປະສັກ ແລະ ແນະນໍາການດໍາເນີນການປະຕິບັດເພື່ອສະໜັບສະໜູນສິດຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກຍິງທີ່ມີຄວາມພິການ.

[ກອບການເຮັດວຽກຂອງ OPERA](#): ຖືກພັດທະນາໂດຍສູນສິດທິທາງດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມ ເປັນແຫຼ່ງຂໍ້ມູນທີ່ມີປະໂຫຍດໃນການສະໜັບສະໜູນແຜນງານ ແລະ ໃຫ້ບໍລິການວິເຄາະຜົນໄດ້ຮັບ, ຄວາມພະຍາຍາມດ້ານນະໂຍບາຍ, ຊັບພະຍາກອນ ແລະ ການປະເມີນ ເຊິ່ງນໍາໃຊ້ວິທີການແບບປະສົມເພື່ອທໍາຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບວິທີການປ່ຽນແປງໃຫ້ຄົບຖ້ວນ ແລະ ເລິກເຊິ່ງຍິ່ງຂຶ້ນ.

[ຄູ່ມືການກວດສອບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ: ເຄື່ອງມືການປະເມີນຕົນເອງ ແລະ ການປ່ຽນແປງອົງກອນ](#): ເຄື່ອງມືສໍາລັບການປະເມີນຕົນເອງ ແລະ ການປ່ຽນແປງຂອງອົງກອນ: ຖືກພັດທະນາໂດຍ InterAction ໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນອົງການຈັດຕັ້ງກ່ຽວກັບວິທີການປະເມີນ ແລະ ປັບປຸງວິທີການດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍໃນລະບົບ ແລະ ການວາງແຜນງານ.

[ເຮັດວຽກເພື່ອປັບປຸງອະນາຄົດຂອງພວກເຮົາເອງ: ການມີສ່ວນຮ່ວມແບບທົ່ວເຖິງຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກຍິງທີ່ມີຄວາມພິການໃນການດໍາເນີນການປະຕິບັດດ້ານມະນຸດສະທໍາ](#): ການລວມເອົາແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກຍິງພິການໃນການປະຕິບັດດ້ານມະນຸດສະທໍາ: ຖືກພັດທະນາໂດຍຄະນະກໍາມາທິການຜູ້ລິ້ໄພສໍາລັບແມ່ຍິງ, ແບ່ງປັນຜົນການຄົ້ນພົບຈາກແຜນທີ່ໃນທົ່ວໂລກກ່ຽວກັບການລວມເອົາແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກຍິງທີ່ມີຄວາມພິການໃນການດໍາເນີນການປະຕິບັດເພື່ອມະນຸດສະທໍາ ເຊິ່ງນໍາສະເໜີຂໍ້ສະເໜີຕ່າງໆເພື່ອສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃນການວາງແຜນງານໃຫ້ທົ່ວເຖິງດ້ານມະນຸດສະທໍາ.



# ສ້າງເມືອງ ແລະ ຊຸມຊົນທີ່ສິ່ງເສີມ ການມີສ່ວນຮ່ວມໃຫ້ຫຼາຍຂຶ້ນ



ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງທ່ານສາມາດຊ່ວຍຊຸມຊົນໃຫ້ໄດ້ແບບທົ່ວເຖິງຫຼາຍຂຶ້ນເພື່ອໃຫ້ທຸກຄົນສາມາດເຂົ້າເຖິງການບໍລິການຢ່າງເທົ່າທຽມກັນ ແລະ ສາມາດມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ປະກອບສ່ວນຊ່ວຍເຫຼືອສັງຄົມໄດ້. ທ່ານສາມາດເຮັດໄດ້ໂດຍການສະໜອງບ່ອນພັກເຊົາທີ່ເໝາະສົມ, ປະຕິບັດຕາມມາດຕະຖານການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ປະຕິບັດຕາມຫຼັກການອອກແບບທີ່ເປັນແບບສາກົນ.

## ສິ່ງທີ່ພິສູດໄດ້ໃນອະນາຄົດ ພ້ອມດ້ວຍການອອກແບບທີ່ເປັນແບບສາກົນ

### 2020

ປັດຈຸບັນ ຫຼາຍກ່ວາເຄິ່ງໜຶ່ງຂອງຄົນພິການ ແລະ ຜູ້ສູງອາຍຸທັງໝົດອາໄສຢູ່ໃນຕົວເມືອງທີ່:

- ມີຈຸດບໍລິການຂົນສົ່ງສາທາລະນະ ແລະ ສະຖານທີ່ສາທາລະນະທີ່ບໍ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້
- ພື້ນຖານໂຄງລ່າງດິຈິຕອລທີ່ບໍ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້
- ການຂາດການເຂົ້າເຖິງທີ່ຢູ່ອາໄສ, ການຈ້າງງານ, ບໍລິການດ້ານສຸຂະພາບ ແລະ ການສຶກສາທີ່ພຽງພໍ (UNDESA – 2019)



### 2050

- 70% ຂອງປະຊາກອນໂລກຈະອາໄສຢູ່ໃນຕົວເມືອງໃນຂະນະທີ່ 60% ຂອງການຕັ້ງຖິ່ນຖານໃນຕົວເມືອງຍັງຄົງມີການສ້າງຂຶ້ນ (UN Habitat)
- ຄົນພິການ ແລະ ຜູ້ສູງອາຍຸຫຼາຍກວ່າ 2 ຕື້ຄົນຈະອາໄສຢູ່ໃນຊຸມຊົນຕົວເມືອງພາຍໃນປີ 2050 (UCLG)



ຄວາມຕ້ອງການພື້ນຖານໂຄງລ່າງ ແລະ ການບໍລິການແບບທົ່ວເຖິງ ແລະ ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ເພີ່ມຂຶ້ນຢ່າງໄວວາ. ການເຂົ້າເຖິງເປັນປະໂຫຍດຕໍ່ທຸກໆຄົນ ແລະ ທຸກຄົນຄວນສາມາດທີ່ຈະເຂົ້າເຖິງໄດ້. ການນຳໃຊ້ການອອກແບບສາກົນເປັນພຽງວິທີດຽວທີ່ຈະຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການຂອງປະຊາກອນຂອງພວກເຮົາໃນອະນາຄົດຖ້າບໍ່ດັ່ງນັ້ນຊຸມຊົນຂອງພວກເຮົາຈະມີຄວາມສ່ຽງຕໍ່ການຖືກແບ່ງແຍກ ແລະ ແບ່ງຝ່າຍໃນສັງຄົມຫຼາຍຂຶ້ນຕະຫຼອດເວລາ.

## ທ່ານເປັນຜູ້ທີ່ຖືກຸນແຈສຳຄັນໃນການສ້າງຜົນກະທົບທາງບວກຕໍ່ສັງຄົມ !

‘ການຂາດການເຂົ້າເຖິງແມ່ນເປັນອຸປະສັກພື້ນຖານທີ່ເຮັດໃຫ້ຄົນພິການຖືກກົດກັນ ເຊິ່ງຈະຕ້ອງໄດ້ຮັບການແກ້ໄຂຢ່າງຮີບດ່ວນເພື່ອສິ່ງເສີມການໃຊ້ຊີວິດຢ່າງມີອິດສະຫຼະຂອງຄົນພິການ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນສັງຄົມ ແລະ ການພັດທະນາ’

(ການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ສະຖານະພາບຂອງສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍສິດຂອງຄົນພິການ – UN General Assembly 2019)

ໂດຍປະຕິບັດຕາມສັນຍາການເຂົ້າເຖິງຂອງທ່ານ, ທ່ານສາມາດສະໜັບສະໜູນການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງບຸກຄົນ ແລະ ຊຸມຊົນຂອງພວກເຂົາແບບທົ່ວເຖິງ ໃນຂະນະດຽວກັນກໍປະກອບສ່ວນສ້າງໂລກໃບນີ້ໃຫ້ດີຍິ່ງຂຶ້ນ. ຈົ່ງປົດລັອກໂອກາດເພື່ອການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ!





# ພັນທະສັນຍາ 6



ກອງປະຊຸມ ແລະ ກິດຈະກຳງານຕ່າງໆທີ່  
ພວກເຮົາຈັດ ທັງແບບອອນໄລນ໌ ແລະ  
ແບບເຊິ່ງໜ້າ ຄົນພິການທຸກຄົນສາມາດ  
ເຂົ້າເຖິງໄດ້



## ພັນທະສັນຍາ 6: ກອງປະຊຸມ ແລະ ກິດຈະກຳຕ່າງໆທີ່ພວກເຮົາຈັດ ທັງແບບອອນໄລນ໌ ແລະ ແບບເຊິ່ງໜ້າ ທີ່ຄົນພິການທຸກຄົນສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້

### ເປັນຫຍັງພັນທະສັນຍານີ້ຈຶ່ງສຳຄັນ?

ຄວາມສາມາດໃນການເຮັດວຽກຢ່າງມີປະສິດທິພາບຂອງພວກເຮົາແມ່ນອາໄສການຮ່ວມມືທີ່ດີກັບພະແນກ ແລະ ທີມງານຕ່າງໆ ແລະ ລະຫວ່າງອົງການຈັດຕັ້ງ ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ບໍ່ວ່າຈະເປັນການປະຊຸມ ຫຼື ງານກິດຈະກຳໃດກໍຕາມ ບໍ່ວ່າຈະເປັນແບບອອນໄລນ໌ ຫຼື ແບບເຊິ່ງໜ້າ ທັງລະດັບສາກົນ ຫຼື ລະດັບທ້ອງຖິ່ນ ລ້ວນແລ້ວແຕ່ຕ້ອງການໃຫ້ມີຂະບວນການທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງແບບທົ່ວເຖິງໄດ້ເພື່ອໃຫ້ທຸກຄົນໄດ້ມີໂອກາດເຂົ້າຮ່ວມຢ່າງສະເໝີພາບ.

ມີຫຼາຍຄັ້ງທີ່ພື້ນຖານໂຄງລ່າງ ແລະ ແນວທາງປະຕິບັດທີ່ມີຢູ່ເປັນຕົວກຳນົດວ່າມີໃຜແດ່ທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ແລະ ມີໃຜແດ່ທີ່ບໍ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ຫຼື ເຂົ້າຮ່ວມຢ່າງເຕັມສ່ວນໃນກອງປະຊຸມ ຫຼື ງານກິດຈະກຳຕ່າງໆ. ການບໍ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງ ຫຼື ການຂາດງົບປະມານມັກຈະເປັນຂໍ້ແກ້ຕົວໃນການກິດກັນ ຫຼື ຈຳກັດການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງບຸກຄົນ ຫຼື ບາງກຸ່ມຄົນສະເພາະໃດໜຶ່ງ. ການເຂົ້າເຖິງໄດ້ຍາກບໍ່ພຽງແຕ່ເປັນການຈຳແນກລັງກຽດແຕ່ຍັງເປັນການສູນເສຍທີ່ໃຫຍ່ຫຼວງ ລວມທັງການສູນເສຍການປະກອບສ່ວນທີ່ມີຄຸນຄ່າ, ຄວາມຄິດ, ປະສິບການຊີວິດ ແລະ ຄວາມຮູ້.

ພັນທະສັນຍານີ້ສ້າງຂຶ້ນຕາມການພິຈາລະນາມາດຕະຖານທີ່ກຳນົດໄວ້ແລ້ວໃນ ພັນທະສັນຍາ 1, ພັນທະສັນຍາ 2 ແລະ ພັນທະສັນຍາ 3.

**ພັນທະສັນຍານີ້ຈະຊ່ວຍທ່ານໃນການ:**

- ✓ ວາງແຜນປະຊຸມ, ການສຳມະນາອອນໄລນ໌, ບົດນຳສະເໜີ, ກອງປະຊຸມ ແລະ ງານກິດຈະກຳຕ່າງໆຢ່າງໝັ້ນໃຈ.
- ✓ ຮັບປະກັນວ່າທຸກໆກິດຈະກຳ ແລະ ກອງປະຊຸມທັງແບບອອນໄລນ໌ ແລະ ແບບເຊິ່ງໜ້າສາມາດເຮັດໄດ້ແບບທົ່ວເຖິງກັນ
- ✓ ພັດທະນາລະບົບການປະກອບຄວາມຄິດເຫັນ, ການຮຽນຮູ້ ແລະ ການປະຕິບັດຕາມຂໍ້ກຳນົດໃຫ້ມີຄວາມທົ່ວເຖິງກັນ

### ທ່ານຈຳເປັນຕ້ອງຮູ້ຫຍັງແດ່?

#### ການກະກຽມ ແລະ ວາງແຜນກິດຈະກຳກອງປະຊຸມ

ການວາງແຜນງານກິດຈະກຳລ່ວງໜ້າ: ເມື່ອວາງແຜນງານກິດຈະກຳໃດໜຶ່ງ ສິ່ງທີ່ສຳຄັນແມ່ນຕ້ອງຈັດສັນງົບປະມານເພື່ອໃຫ້ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ແລະ ສະໜອງບ່ອນພັກເຊົາທີ່ເໝາະສົມ ລວມທັງມາດຕະການສະເພາະອື່ນໆ. ຖ້າການວາງແຜນງານກິດຈະກຳທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ເປັນຄັ້ງທຳອິດຂອງທ່ານ ຈົ່ງສອບຖາມ OPDs ທີ່ຢູ່ໃນທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງອື່ນໆທີ່ມີປະສິບການ ເພື່ອໃຫ້ຄຳແນະນຳກ່ຽວກັບຜູ້ສະໜອງ ແລະ ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຕ່າງໆເຊັ່ນ: ລ່າມແປພາສາມື, ບໍລິການລົດແທັກຊີທີ່ເຂົ້າເຖິງໄດ້, ຄຳບັນຍາຍຕາມຕົວຈິງ, ເງິນອຸດໜູນສ່ວນບຸກຄົນ, ນັກແຕ້ມຮູບປະກອບ ແລະ ການຜະລິດເອກະສານທີ່ເປັນອັກສອນເບຼວ, ເອກະສານທີ່ອ່ານເຂົ້າໃຈງ່າຍ ແລະ ອື່ນໆ.




ເພື່ອເພີ່ມທະວີການມີສ່ວນຮ່ວມ ຈຶ່ງຢ່າລືມຄິດເຖິງກຸ່ມອື່ນໆທີ່ອາດຈະຖືກກົດກັ້ນຍ້ອນຄວາມທຸກຍາກ, ຊັ້ນວັນນະ, ເພດ, ຊົນຊັ້ນ, ຊົນເຜົ່າ ຫຼື ເຊື້ອຊາດ. ມາດຕະການຄວາມສະເໝີພາບອື່ນໆອາດຈະລວມ ເຖິງການຂໍ້ກຳນົດອື່ນໆເຊັ່ນ: ຄ່າລ້ຽງເດັກ, ນາຍແປພາສາຊົນເຜົ່າກຸ່ມນ້ອຍ, ເງິນອຸດໜູນຄ່າອາຫານ ແລະ ຄ່າເດີນທາງ ຫຼື ຄ່າສະໜອງພື້ນທີ່ເພີ່ມເຕີມທີ່ງຽບສະຫງົບສຳລັບແມ່ທີ່ລ້ຽງລູກດ້ວຍນົມຂອງຕົນເອງ.

ກ່ອນທີ່ຈະມີກອງປະຊຸມ ຫຼື ງານກິດຈະກຳໃດກໍ່ຕາມ ສິ່ງສຳຄັນຕ້ອງໃຫ້ຮູ້ວ່າມີໃຜຈະມາຮ່ວມແດ່ ແລະ ພວກເຂົາມີຄວາມຕ້ອງການສະເພາະຫຍັງແດ່. ນີ້ອາດຈະເປັນຄຳຖາມທີ່ຄວນເພີ່ມລົງໃນແບບຟອມ ລົງທະບຽນຂອງທ່ານ ຫຼື ລວມຢູ່ໃນການປະກາດແຈ້ງຂ່າວງານກິດຈະກຳນັ້ນໆພ້ອມດ້ວຍລາຍລະອຽດ ສຳລັບການຕິດຕໍ່. ໃຫ້ຈື່ໄວ້ວ່າ, ສຳລັບຄົນບາງກຸ່ມອາດຈະມີມົນທົນຕິດຕົວ ແລະ ຮ້ອງຂໍການຊ່ວຍເຫຼືອ ດັ່ງນັ້ນ, ຈຶ່ງມີຄວາມລະມັດລະວັງ (ໃຊ້ຄວາມລະອຽດອ່ອນ) ຕອບສະໜອງຕໍ່ຄຳຮ້ອງຂໍຂອງພວກເຂົາ ແລ້ວຮັກສາໄວ້ເປັນຄວາມລັບ.

**ການກວດສອບສະຖານທີ່ / ກວດກາຊ່ອງທາງສື່ສານທາງດິຈິຕອລ:** ມີບັນຊີລາຍຊື່ສະຖານທີ່ ເຊິ່ງສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ທີ່ປັບປຸງໃໝ່, ຜູ້ໃຫ້ບໍລິການ ແລະ ຊ່ອງທາງທີ່ໄດ້ຮັບການອະນຸມັດຈາກ OPDs ເຊິ່ງຈະຊ່ວຍໃຫ້ທ່ານປະຫຍັດເວລາ ແລະ ຊ່ວຍຫຼຸດຜ່ອນຄວາມກົດດັນ. ຖ້າທ່ານບໍ່ມີບັນຊີລາຍຊື່ ໃຫ້ຂໍ ຄຳແນະນຳຈາກ OPDs ໃນທ້ອງຖິ່ນ. ໃນບາງພື້ນທີ່ ອາດຈະເປັນໄປບໍ່ໄດ້ທີ່ຈະຊອກຫາສະຖານທີ່ທີ່ ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ພ້ອມດ້ວຍສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກຕ່າງໆເຊັ່ນ: ທາງເຂົ້າແບບບໍ່ມີຂັ້ນໄດ ຫຼື ຫ້ອງນ້ຳ ທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້. ດັ່ງນັ້ນ, ໃນຖານະທີ່ເປັນລູກຄ້າ ທ່ານອາດຈະໃຊ້ໂອກາດນີ້ສະໜັບສະໜູນ ແລະ ເຈລະຈາກັບຜູ້ໃຫ້ບໍລິການເພື່ອໃຫ້ພວກເຂົາຊ່ວຍສະໜອງສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກຕ່າງໆໃຫ້ແກ່ງານ ກິດຈະກຳຂອງທ່ານ.

ການເຮັດກຳລະນີສຶກສາທາງທຸລະກິດອາດຈະມີຄວາມໜ້າສົນໃຈ ຖ້າທ່ານມີງານກິດຈະກຳຂະໜາດໃຫຍ່ ເພາະວ່າ ມັນອາດເປັນແຮງຈູງໃຈໃຫ້ແກ່ຜູ້ປະກອບການໃນທ້ອງຖິ່ນໃນການລົງທຶນໃນດ້ານການເຂົ້າ ເຖິງ. ການສະໜັບສະໜູນແບບນີ້ຄວນແມ່ນ OPDs ໃນທ້ອງຖິ່ນເປັນຜູ້ດຳເນີນການ ເຊິ່ງສາມາດໃຫ້ຄຳ ແນະນຳ ແລະ ຕິດຕາມກວດກາການປັບປຸງທີ່ຈຳເປັນໄດ້ດີທີ່ສຸດ.

ຖ້າທ່ານເປັນເຈົ້າພາບຈັດກອງປະຊຸມແບບທາງໄກໃຫ້ກວດກາລ່ວງໜ້າເບິ່ງວ່າຊ່ອງທາງສື່ດິຈິຕອລສາມາດ ຕອບສະໜອງໄດ້ຕາມມາດຕະຖານການເຂົ້າເຖິງແບບສາກົນໄດ້ດີປານໃດ ແລະ ກວດສອບກັບຜູ້ເຂົ້າ ຮ່ວມທີ່ເປັນຄົນພິການກ່ຽວກັບຄວາມມັກຂອງພວກເຂົາ. ໃຫ້ຈື່ໄວ້ວ່າ ຖ້າທ່ານກຳລັງເປັນເຈົ້າພາບຈັດ ກອງປະຊຸມທາງໄກລະດັບສາກົນ ບາງຊ່ອງທາງການສື່ສານທ່ານອາດຈະບໍ່ມີພ້ອມໃຊ້ຢູ່ໃນທຸກປະເທດຕົນ ແລະ ບາງຊ່ອງທາງອາດຈະສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ຫຼາຍກ່ວາປະເທດອື່ນໆໃນດ້ານຂອງຊ່ວງຄວາມຖີ່ (bandwidth). ເບິ່ງພັນທະສັນຍາ 2

 **ຂໍ້ຄວນເອົາໃຈໃສ່:** ໃນກໍລະນີທີ່ບໍ່ມີການເຂົ້າເຖິງໄດ້ຢ່າງເຕັມສ່ວນ ໃຫ້ ພິຈາລະນາຕົກລົງຮ່ວມກັນກ່ຽວກັບການສະໜອງບ່ອນພັກທີ່ ໝາະສົມກັບຜູ້ອຳນວຍຄວາມສະດວກ, ຜູ້ນຳສະເໜີ ຫຼື ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມທີ່ໄດ້ ລະບຸຢູ່ໃນຂໍ້ກຳນົດການເຂົ້າເຖິງ.

**ການຂົນສົ່ງເພື່ອເຂົ້າເຖິງງານກິດຈະກຳ:** ເມື່ອເລືອກສະຖານທີ່ເຊິ່ງສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ແລ້ວ ສິ່ງ ສຳຄັນທີ່ຈະຕ້ອງພິຈາລະນາອີກຢ່າງແມ່ນການເຂົ້າເຖິງຂອງພື້ນທີ່ອ້ອມຂ້າງ ລວມທັງຄວາມໃກ້ກັບ ລະບົບຂົນສົ່ງສາທາລະນະ ແລະ ບ່ອນຈອດລື ຕ້ອງຮັບປະກັນວ່າໄດ້ລວມເອົາຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບການ ເດີນທາງທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງສະຖານທີ່ຢູ່ໃນຊຸດຂໍ້ມູນຂອງງານເຊິ່ງຈະເປັນປະໂຫຍດໃຫ້ແກ່ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ ງານທີ່ບໍ່ຄຸ້ນເຄີຍກັບສະຖານທີ່ດັ່ງກ່າວ.

ເວລາຈອງບ່ອນພັກເຊົາ ຄວນຄຳນຶງເຖິງຈຳນວນຄົນທີ່ຕ້ອງການຈອງ. ຖ້າເປັນຜູ້ທີ່ມາຈາກທາງໄກ ພວກເຂົາອາດຈະຕ້ອງມາຮອດກ່ອນໜຶ່ງຄືນ ແລະ ພັກຜ່ອນກ່ອນເລີ່ມງານ. ໃນທຳນອງດຽວກັນ ຖ້າງານປົດລົງໃນຕອນແລງ ອາດຈະບໍ່ມີບໍລິການຂົນສົ່ງເພື່ອກັບຄືນເມືອບ້ານສຳລັບຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມບາງຄົນ. ຄົນພິການອາດມີເງື່ອນໄຂຄວາມຕ້ອງການເພີ່ມເຕີມທີ່ຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ພັກເຊົາດົນກວ່ານັ້ນ. ຕ້ອງຮັບປະກັນວ່າໄດ້ລວມເອົາຂໍ້ຄວນພິຈາລະນາເຫຼົ່ານີ້ເຂົ້າໃນການວາງແຜນງົບປະມານຂອງທ່ານ.

ເຊັ່ນດຽວກັນ, ຖ້າກອງປະຊຸມຂອງທ່ານເປັນແບບທາງໄກ ທ່ານຈະຕ້ອງພິຈາລະນາວ່າຜູ້ຄົນຕ່າງໆຈະເຂົ້າເຖິງງານຂອງທ່ານໄດ້ແນວໃດ ໂດຍສະເພາະຖ້າຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມເປັນກຸ່ມຄົນທີ່ມີລາຍຮັບຕໍ່າ ເຊິ່ງຄວາມສາມາດໃນການເຂົ້າເຖິງອິນເຕີເນັດຍາກກວ່າ ແລະ ການເຊື່ອມຕໍ່ກັບຊ່ອງຄວາມຖີ່ (bandwidth) ກໍຕໍ່າ. ໃຫ້ຊອກຫາຂໍ້ມູນຈາກຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມວ່າຊ່ອງທາງສື່ດິຈິຕອລໃດມີຄວາມໜ້າເຊື່ອຖືກວ່າ ຫຼື ຜູ້ນຳໃຊ້ມີຄວາມຄຸ້ນເຄີຍຫຼາຍກວ່າ. ຖ້າຈຳເປັນ ໃຫ້ຊອກຫາທາງເລືອກເພື່ອໃຫ້ຜູ້ອື່ນສາມາດໂທເຂົ້າທາງໂທລະສັບ ຫຼື ຍ້າຍໄປຫ້ອງການ ຫຼື ໂຮງແຮມອື່ນທີ່ມີການເຊື່ອມຕໍ່ອິນເຕີເນັດທີ່ແຮງກວ່າ. ໃນທຸກກໍລະນີ, ຈະເປັນການດີຖ້າມີການທົດສອບການເຊື່ອມຕໍ່ກ່ອນຈະເລີ່ມກອງປະຊຸມ ໂດຍສະເພາະຖ້າເປັນຊ່ອງທາງໃໝ່ສຳລັບຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມບາງຄົນ.

### ການດຳເນີນງານກົດຈະກຳ ແລະ ກອງປະຊຸມ

ກອງປະຊຸມແບບທົ່ວເຖິງເປັນກອງປະຊຸມທີ່ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມທຸກຄົນຮູ້ສຶກສະບາຍໃຈທີ່ຈະເຂົ້າຮ່ວມຕາມແບບທີ່ພວກເຂົາຕ້ອງການ, ສະນັ້ນ, ສິ່ງສຳຄັນແມ່ນຕ້ອງສ້າງພື້ນທີ່ເຊິ່ງມີຄວາມປອດໄພ, ໃຫ້ກຽດເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ ແລະ ເປີດກວ້າງເພື່ອໃຫ້ຜູ້ຄົນໄດ້ປະກອບສ່ວນ. ຄວນຄຳນຶງເຖິງຄວາມຈິງຢ່າງລະອຽດອ່ອນຢູ່ສະເໝີວ່າຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມອາດຈະມີວັດທະນະທຳ ແລະ ວິທີການສື່ສານທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ສະນັ້ນ, ຈົ່ງພະຍາຍາມສ້າງວັດທະນະທຳຮ່ວມກັນຕັ້ງແຕ່ໄລຍະເລີ່ມຕົ້ນຂອງງານ ເພື່ອສົ່ງເສີມການເຄົາລົບໃຫ້ກຽດເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ ແລະ ຮັບຮູ້ຄວາມຫຼາກຫຼາຍ. ວັດທະນະທຳຮ່ວມກັນນີ້ຄວນໄດ້ຮັບການເສີມຂະຫຍາຍໄປສູ່ການປະຕິບັດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການເຂົ້າເຖິງເຊັ່ນ: ການຮັກສາສະຖານທີ່ໃຫ້ປອດໄພ ແລະ ປາສະຈາກສິ່ງກົດຂວາງ (ກະເປົາ, ຄອມພິວເຕີແລັບທ້ອບ ທີ່ວາງຕາມແຄມທາງຢ່າງ), ການເຄົາລົບເວລາພັກຜ່ອນ ແລະ ຫຼຸດຜ່ອນສຽງລົບກວນ.


ໃນຂະນະດຽວກັນມັນກໍເປັນຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງທຸກໆຄົນທີ່ຈະເຮັດໜ້າທີ່ຂອງຕົນ, ທ່ານອາດຈະຕ້ອງການໃຫ້ອາສາສະໝັກບາງຄົນເປັນຜູ້ສະໜັບສະໜູນຢູ່ໃນກອງປະຊຸມ ຫຼື ງານກົດຈະກຳເພື່ອເຕືອນໃຈໃຫ້ຜູ້ຄົນໃຫ້ເຄົາລົບຄວາມຕ້ອງການຂອງທຸກຄົນໃຫ້ດີທີ່ສຸດ.

ຂ້າງລຸ່ມນີ້ແມ່ນແນວທາງປະຕິບັດທີ່ດີເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ທ່ານສາມາດດຳເນີນງານກົດຈະກຳທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້:

ສຳລັບງານກົດຈະກຳຂະໜາດໃຫຍ່ ແມ່ນຕ້ອງວາງແຜນຈັດຫາລ່າມແປພາສາມີ (SLI) ຢູ່ສະເໝີ ເຊິ່ງຄວນໄດ້ຮັບການແນະນຳໂດຍ OPDs ທີ່ນຳໂດຍຄົນຫູໜວກ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າລ່າມແປພາສາທີ່ຈ້າງມານັ້ນເປັນຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບການຮັບຮອງ ແລະ ແນະນຳ ບໍ່ວ່າຈະເປັນການແປພາສາໃດກໍຕາມ ຕ້ອງຮັບປະກັນວ່າໄດ້ເພື່ອເວລາໄວ້ໃຫ້ລ່າມແປພາສາແປຕາມໄດ້ທັນ. ສຳລັບກົດຈະກຳເຕັມມື້ຕ້ອງຮັບປະກັນວ່າມີລ່າມແປພາສາຢ່າງໜ້ອຍ 2 ຄົນຕໍ່ຄົນ. ຖ້າຄົນຫູໜວກເວົ້າພາສາດຽວກັນ ເຂົາເຈົ້າກໍສາມາດໃຊ້ລ່າມແປພາສາຮ່ວມກັນໄດ້ ແຕ່ໃຫ້ລະວັງໄວ້ວ່າ ຖ້າແມ່ນກອງປະຊຸມສຳມະນາ ຫຼື ກອງປະຊຸມທີ່ມີການດຳເນີນປະຊຸມແບບຄູ່ຂະໜານ ທ່ານຈະຕ້ອງຈ້າງລ່າມແປພາສາມີເພີ່ມ ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ມີທາງເລືອກທີ່ເທົ່າທຽມກັນສຳລັບຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມທີ່ເປັນຄົນຫູໜວກ.

- ແບ່ງປັນເອກະສານບົດນຳສະເໜີຂອງທ່ານ ແລະ ອະທິບາຍຄຳສຳຄັນໃຫ້ລ່າມແປພາສາມີ, ນາຍແປພາສາ, ຜູ້ຂຽນຄຳບັນຍາຍ, ຜູ້ໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອ ແລະ ນັກແຕ້ມຮູບປະກອບ ເພື່ອໃຫ້ພວກເຂົາມີຄວາມພ້ອມຄວາມສາມາດໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ.

- ຖ້າທ່ານແບ່ງປັນສິ່ງພິມ ແລະ ເອກະສານປະກອບການບັນຍາຍຕ້ອງຮັບປະກັນວ່າເອກະສານດັ່ງກ່າວຜ່ານການກວດສອບການເຂົ້າເຖິງທັງໝົດແລ້ວ. ກ່ອນທີ່ຈະເຜີຍແຜ່ເອກະສານໃນຮູບແບບທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ຈະເປັນການດີຖ້າມີການກວດສອບການໃຊ້ງານຮ່ວມກັບ OPDs ກ່ອນ ເບິ່ງທີ່ພັນທະສັນຍາ 2.
- ໃນໄລຍະເລີ່ມຕົ້ນການສຳມະນາຜ່ານທາງເວັບ (webinar) ຫຼື ກອງປະຊຸມແບບເຊິ່ງໜ້າ ຜູ້ດຳເນີນກອງປະຊຸມຄວນແຈ້ງໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຮູ້ວ່າ: ເພື່ອໃຫ້ກອງປະຊຸມສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຄວນລະວັງບໍ່ເວົ້າໄວເກີນໄປ ແລະ ບອກຊື່ຂອງຕົນທຸກຄັ້ງທີ່ເວົ້າ.
- ຜູ້ນຳສະເໜີ ແລະ ຜູ້ອຳນວຍຄວາມສະດວກຄວນອະທິບາຍຮູບພາບອ້າງອີງທຸກຄັ້ງທີ່ນຳໃຊ້ ບໍ່ວ່າຈະເປັນແຜ່ນສະໄລ້, ໂປສເຕີ ຫຼື ວິດີໂອ. ຢ່າລືມແບ່ງປັນສະໄລ້ຂອງທ່ານຜ່ານທາງອີເລັກໂທຣນິກກັບຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມປະຊຸມທີ່ຕ້ອງການຕິດຕາມໄປພ້ອມ ໂດຍໃຊ້ອຸປະກອນຊ່ວຍອ່ານໜ້າຈໍ.
- ເວົ້າດ້ວຍຈັງຫວະທີ່ສະໝໍ່າສະເໝີ ແລະ ບໍ່ໃຊ້ຄຳເພາະທາງ, ພະຍາຍາມຫຼີກລ່ຽງການໃຊ້ຄຳສັບທີ່ຍາກໂດຍການໃຊ້ພາສາທີ່ຊັດເຈນເພື່ອອະທິບາຍແນວຄວາມຄິດທີ່ຊັບຊ້ອນ. ນອກຈາກນັ້ນ, ໃຫ້ຫຼີກເວັ້ນການໃຊ້ຕົວຫຍໍ້ຫຼາຍເກີນໄປ.
- ໃນລະຫວ່າງການຖາມ-ຕອບ ໃຫ້ຢຸດຊົ່ວຄາວໃນລະຫວ່າງຄຳຖາມ ແລະ ຄຳຕອບ ເພື່ອໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມປະຊຸມ, ຜູ້ດຳເນີນກອງປະຊຸມ ຫຼື ຜູ້ນຳສະເໜີທີ່ຕ້ອງການເວລາເພີ່ມເຕີມເພື່ອຖາມຄຳຖາມ ຫຼື ປະກອບຄຳຄິດເຫັນໄດ້ມີໂອກາດເຮັດໃນສິ່ງທີ່ພວກເຂົາຕ້ອງການ.

 **ຂໍ້ຄວນເອົາໃຈໃສ່:** ນາຍພາສາ, ຜູ້ຊ່ວຍສ່ວນຕົວ ແລະ ຜູ້ໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອມີ ບົດບາດສາຄັນໃນການອານວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ການເຂົ້າຮ່ວມຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມທີ່ເປັນຄົນພິການ, ພວກເຂົາບໍ່ແມ່ນຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ. ການສື່ສານຂອງທ່ານຄວນຈະຖືກສົ່ງໄປຫາຄົນພິການຢູ່ສະເໝີ.

### ການປະກອບຄວາມຄິດເຫັນ, ການຮຽນຮູ້ ແລະ ການປະຕິບັດຕາມຂໍ້ກຳນົດ

**ການປະກອບຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ເນື້ອໃນ ແລະ ວິທີການ:** ຕະຫຼອດການປະຊຸມ ແລະ ງານກິດຈະກຳຂອງທ່ານ ຈຶ່ງໃຊ້ກົນໄກການປະກອບຄວາມຄິດເຫັນທີ່ຫຼາກຫຼາຍ ແລະ ຖາມຜູ້ຮ່ວມງານວ່າ ພວກເຂົາຕ້ອງການປະກອບຄວາມຄິດເຫັນແນວໃດ. ການຊອກຫາຄຳຕອບວ່າສິ່ງໃດທີ່ເຮັດໃຫ້ຜູ້ຮ່ວມງານຮູ້ສຶກສະບາຍໃຈເປັນສິ່ງທີ່ສຳຄັນຫຼາຍ ບໍ່ແມ່ນທຸກຄົນທີ່ມັກວິທີການສຳຫຼວດແບບດັ້ງເດີມ ມີອີກຫຼາຍວິທີໃນການຂໍຄວາມຄິດເຫັນເຊັ່ນ: ການມີກະດານສະແດງຄວາມຄິດເຫັນໂດຍບໍ່ຕ້ອງເປີດເຜີຍຊື່ເພື່ອໃຫ້ຄົນແຕ້ມຮູບ ຫຼື ຂຽນຄຳເຫັນໃສ່, ກ່ອງຮັບຄຳແນະນຳ ຫຼື ແບບສຳຫຼວດຄວາມຄິດເຫັນ. ນອກນັ້ນທ່ານຍັງສາມາດຂໍໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຊ່ວຍອາສາຮີບໂຮມຄວາມຄິດເຫັນໃນງານກິດຈະກຳ ຫຼື ກອງປະຊຸມຂອງທ່ານ. ດ້ວຍວິທີນີ້ຜູ້ຮ່ວມງານອາດຈະຮູ້ສຶກສະບາຍໃຈກວ່າທີ່ຈະແບ່ງປັນຄວາມຄິດເຫັນແບບວິຈານກັບຜູ້ຮ່ວມງານຄົນອື່ນໆຫຼາຍກວ່າຜູ້ອຳນວຍຄວາມສະດວກ ຫຼື ຜູ້ຈັດງານ.

ໃຫ້ຈື່ໄວ້ວ່າ, ການໃຊ້ວິທີການທີ່ມີຮູບແບບແຕກຕ່າງ ໂດຍຄຳນຶງເຖິງຄວາມມັກທີ່ແຕກຕ່າງກັນແມ່ນສຳຄັນໃນການເພີ່ມການມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ການຮຽນຮູ້, ໂດຍສະເພາະໃນເວລາທີ່ເຮັດວຽກກັບກຸ່ມທີ່ດ້ອຍໂອກາດ ຫຼື ການເປັນເຈົ້າພາບຈັດງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບມິຄິນມາຈາກວັດທະນະທຳທີ່ແຕກຕ່າງກັນ. ເບິ່ງທີ່ ພັນທະສັນຍາ 4.

**ການສຳຫຼວດຄວາມຄິດເຫັນກ່ຽວກັບສະຖານທີ່ ແລະ ຜູ້ສະໜອງພາຍຫຼັງການຈັດງານ:**  
 ເວລາຖາມຄວາມຄິດເຫັນກ່ຽວກັບສະຖານທີ່ຈັດງານ ແລະ ຜູ້ສະໜອງແມ່ນລວມເອົາຄຳຖາມທີ່ບໍ່ຖາມສະເພາະເລື່ອງການເຂົ້າເຖິງ ແຕ່ຍັງລວມທັງຄວາມເປັນມິດຂອງພະນັກງານ ແລະ ຄວາມຮູ້ສຶກຂອງຜູ້ຮ່ວມງານນຳວ່າ ພວກເຂົາຮູ້ສຶກສະບາຍໃຈທີ່ຈະໃຊ້ບໍລິການຂອງຜູ້ສະໜອງ ຫຼື ບໍ່. ມັນເປັນສິ່ງສຳຄັນທີ່ຄວນຈະແບ່ງປັນຄຳຄິດຄຳເຫັນກັບຜູ້ສະໜອງທີ່ແຕກຕ່າງກັນເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ພວກເຂົາປັບປຸງການປະຕິບັດຕາມມາດຕະຖານການເຂົ້າເຖິງ. ນຳໃຊ້ທີ່ໄດ້ຈາກການປະເມີນເພື່ອປັບປຸງລາຍຊື່ຜູ້ສະໜອງຂອງທ່ານເພື່ອລວມເອົາຜູ້ທີ່ໃຫ້ບໍລິການທີ່ດີ. ສຳລັບຜູ້ໃຫ້ບໍລິການທີ່ບໍ່ສາມາດປະຕິບັດໄດ້ຕາມມາດຕະຖານແມ່ນເປັນສິ່ງສຳຄັນທີ່ຈະຕ້ອງແຈ້ງໃຫ້ພວກເຂົາຮູ້ວ່າພວກເຂົາຕ້ອງການເຮັດແນວໃດທີ່ແຕກຕ່າງອອກໄປ ຖ້າພວກເຂົາຕ້ອງການເຮັດສັນຍາໃຫ້ບໍລິການອີກໃນອະນາຄົດ. ຄວນລະມັດລະວັງຕໍ່ການຮັກສາຄວາມລັບ ແລະ ການບໍ່ເປີດເຜີຍຊື່ ຕົວຢ່າງເຊັ່ນ: ຖ້າມີພຽງຄົນດຽວທີ່ມີບັນຫາໃນການໄດ້ຍິນຢູ່ໃນກອງປະຊຸມ ແລະ ມີການຮ້ອງທຸກກ່ຽວກັບການບໍລິການຂຽນຄຳບັນຍາຍ ສິ່ງນີ້ຈະສົ່ງຜົນຕໍ່ການບໍ່ເປີດເຜີຍຊື່ຂອງຜູ້ກ່ຽວຢ່າງຊັດເຈນ.

**ການດຳເນີນການປະຕິບັດຕໍ່ຄຳຕິຊົມເພື່ອປັບປຸງແນວທາງປະຕິບັດ:** ພ້ອມທີ່ຈະຮຽນຮູ້ຈາກຄວາມຄິດເຫັນທີ່ທ່ານໄດ້ຮັບ. ເຖິງແມ່ນວ່າຄົນພິການໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນງານ ແຕ່ບໍ່ໄດ້ໝາຍຄວາມວ່າປະສົບການຂອງພວກເຂົາຈະໄປໃນທາງບວກເຊັ່ນດຽວກັບກຸ່ມທີ່ດ້ອຍໂອກາດອື່ນໆ. ຕ້ອງໃຫ້ແນ່ໃຈວ່າມີການດຳການປະຕິບັດຢ່າງຫ້າວຫັນຕໍ່ຄວາມຄິດເຫັນ ແລະ ຂໍສະເໜີທີ່ໃຫ້ໄວ້ ແລະ ໃນກໍລະນີທີ່ທ່ານບໍ່ສາມາດປ່ຽນແປງໄດ້ທັນທີ ແມ່ນໃຫ້ກັບຄືນມາແຈ້ງໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຮູ້ ແລະ ຂໍແນວຄວາມຄິດ ແລະ ຂໍສະເໜີຈາກພວກເຂົາວ່າຄວນປັບປຸງການປະຕິບັດແນວໃດໃຫ້ດີຂຶ້ນ.

**ການປະຕິບັດພັນທະສັນຍາດັ່ງກ່າວມີລັກສະນະຄືແນວໃດ?**

ທ່ານຈະສາມາດປະເມີນຜົນສຳເລັດຂອງທ່ານດ້ວຍການສັງເກດການປ່ຽນແປງທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນຕາມວິທີດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

- ຈຳນວນຄົນພິການ ແລະ ຄົນທີ່ມາຈາກກຸ່ມທີ່ດ້ອຍໂອກາດເຂົ້າຮ່ວມໃນການປຶກສາຫາລື, ກອງປະຊຸມ ແລະ ງານກິດຈະກຳຕ່າງໆ ເພີ່ມຂຶ້ນດ້ວຍລະດັບຄວາມເພິ່ງພໍໃຈທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນ.
- ການບໍລິຫານກິດຈະກຳປະຕິບັດຕາມ SOPs ເຊິ່ງລວມມີລາຍການກວດສອບການເຂົ້າເຖິງທີ່ຊ່ວຍຮັບປະກັນການປະຕິບັດຕາມຂໍ້ກຳນົດການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ການຮ້ອງຂໍບ່ອນພັກເຊົາທີ່ເໝາະສົມໄດ້ຮັບການຕອບສະໜອງຢ່າງສະໝໍ່າສະເໝີ.
- ລາຍຊື່ຜູ້ສະໜອງທີ່ໄດ້ຮັບການປັບປຸງສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ແລະ ຜູ້ສະໜອງທີ່ໃຫ້ບໍລິການຈັດງານຕ່າງໆ ໄດ້ຮັບການອະນຸມັດຈາກ OPDs ໃນທ້ອງຖິ່ນ, ມີຄວາມພ້ອມ ແລະ ທຸກພະແນກສາມາດນຳໃຊ້ໄດ້ຢ່າງສະໝໍ່າສະເໝີ.
- ທຸກສັນຍາກັບຜູ້ໃຫ້ບໍລິການສະຖານທີ່ສຳລັບຈັດກອງປະຊຸມ ແລະ ງານກິດຈະກຳຕ່າງໆ ອ້າງອີງເຖິງຂໍ້ກຳນົດວ່າດ້ວຍສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເຂົ້າເຖິງໄດ້ຢ່າງຊັດເຈນ.
- SOPs ໃນການບໍລິຫານການຈັດງານແບບທົ່ວເຖິງໄດ້ຮັບການທົບທວນຢ່າງເປັນປົກກະຕິ, ທຳຄວາມເຂົ້າໃຈ ແລະ ປະຕິບັດໂດຍພະນັກງານທົ່ວທຸກພະແນກ.
- ຫົວໜ້າຝ່າຍບໍລິຫານລະດັບສູງຕິດຕາມບົດລາຍງານການນຳໃຊ້ການຈັດສັນງົບປະມານສຳລັບການຈັດກອງປະຊຸມ ແລະ ງານກິດຈະກຳທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ຢ່າງສະໝໍ່າສະເໝີ.
- ອົງການຈັດຕັ້ງສ້າງເປັນແບບຢ່າງໃນການປະຕິບັດຫຼັກການວັດທະນະທຳແບບທົ່ວເຖິງ ເຊິ່ງພະນັກງານ ແລະ ລູກຄ້າສາມາດໃຊ້ລະບົບການປະກອບຄວາມຄິດເຫັນກ່ຽວກັບການເຂົ້າເຖິງໄດ້ຢ່າງເປັນປົກກະຕິ ແລະ ຫົວໜ້າຝ່າຍບໍລິຫານດຳເນີນການປະຕິບັດຕໍ່ຄຳຮ້ອງທຸກໂດຍທັນທີ.

**ພັນທະສັນຍາ 6:**  
**ກອງປະຊຸມ ແລະ ກິດຈະກຳຕ່າງໆທີ່ພວກເຮົາຈັດ ທັງແບບອອນໄລນ໌ ແລະ ແບບເຊິ່ງໜ້າ ຄົນພິການທຸກຄົນສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້**

**ແມ່ແບບການປະເມີນຕົນເອງດ້ານການຈັດກອງປະຊຸມ ແລະ ງານກິດຈະກຳແບບທົ່ວເຖິງ**

**ແຜນການໃຫ້ຄະແນນ:**

0	ບໍ່, ບໍ່ເລີຍ
1	ບໍ່ຄ່ອຍຈະ/ສະເພາະກິດ
2	ບາງຄັ້ງ/ບາງສ່ວນໃນບາງຄັ້ງ
3	ເລື້ອຍໆ/ຢ່າງສະໝໍ່າສະເໝີ

ກະລຸນາໃຊ້ພາກສ່ວນຄຳເຫັນເພື່ອລະບຸເຫດຜົນໃນການໃຫ້ຄະແນນຂອງທ່ານ. ກະລຸນາຂຽນໃນສິ່ງທີ່ທ່ານຄິດ ຫຼື ຄວາມຄິດຂອງທ່ານໃສ່ໃນພາກສ່ວນຄຳເຫັນ. ທ່ານສາມາດຂຽນໃສ່ໃນຊ່ອງຫວ່າງການເຂົ້າເຖິງ ຫຼື ແນວຄວາມຄິດກ່ຽວກັບວິທີການປ່ຽນແປງ.

ການກະກຽມ ແລະ ການວາງແຜນກິດຈະກຳກອງປະຊຸມ	ຄະແນນ 0 1 2 3	ຄຳເຫັນ
1. ທ່ານມີລາຍຊື່ສະບັບປັບປຸງໃໝ່ຂອງຜູ້ສະໜອງທີ່ໃຫ້ບໍລິການຈັດກອງປະຊຸມ ແລະ ງານກິດຈະກຳຕ່າງໆ ທີ່ມີຂໍ້ມູນບັນທຶກການໃຫ້ບໍລິການທີ່ມີຄຸນນະພາບສູງທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ບໍ່? (ເຊັ່ນ: ໃຫ້ບໍລິການສະຖານທີ່, ໂຮງແຮມ, ລົດແທັກຊີ, ຂຽນຄຳບັນຍາຍ, ລ່າມແປພາສາມື, ນາຍແປພາສາ ແລະ ອື່ນໆ.)		
2. ທ່ານມີຈຸດປະສົງຕ້ອງການເກັບກຳຂໍ້ມູນແຍກສ່ວນຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມບໍ່ ເພື່ອໃຫ້ສາມາດຕິດຕາມກວດກາໄດ້ວ່າກອງປະຊຸມ ແລະ ງານກິດຈະກຳຂອງທ່ານມີຄວາມທົ່ວເຖິງຄືແນວໃດ?		
3. ງົບປະມານທີ່ຈັດສັນໄດ້ສະໜອງການເຂົ້າເຖິງບ່ອນພັກເຊົາທີ່ເໝາະສົມ ແລະ ມາດຕະການສະເພາະອື່ນໆໃນທຸກກອງປະຊຸມ ແລະ ງານກິດຈະກຳຂອງທ່ານບໍ່?		
4. ແບບຟອມລົງທະບຽນກ່ອນການຮ່ວມງານຂອງທ່ານຖາມຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມກ່ຽວກັບຂໍ້ກຳນົດໃນການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງທົ່ວເຖິງ ແລະ ທ່ານມີລະບົບທີ່ຊ່ວຍຮັບປະກັນວ່າຂໍ້ກຳນົດເຫຼົ່ານີ້ໄດ້ຮັບການປະຕິບັດຕາມບໍ່?		
5. ທ່ານຄຳນຶງເຖິງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ວັດທະນະທຳ, ສາສະໜາ ແລະ ຄວາມປອດໄພ ໃນເວລາວາງແຜນການປະຊຸມ ແລະ ງານກິດຈະກຳຕ່າງໆຂອງທ່ານ ເພື່ອຮັບປະກັນສະພາບແວດແບບທົ່ວເຖິງ, ປອດໄພ ແລະ ເປັນມິດບໍ່?		

ການດຳເນີນງານກິດຈະກຳ ແລະ ກອງປະຊຸມ	ຄະແນນ 0 ຫາ 3	ຄຳເຫັນ
6. ທ່ານສະເໜີໃຫ້ມີການເຂົ້າຮ່ວມງານ ແລະ ກອງປະຊຸມທາງໄກ, ທາງອອນໄລນ໌ຂອງທ່ານ ເພື່ອເພີ່ມທະວີການມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ຫຼຸດຜ່ອນຜົນກະທົບຕໍ່ສິ່ງແວດລ້ອມບໍ່? (ເຊັ່ນ: ການຖ່າຍທອດສົດ, ການໂທເຂົ້າຮ່ວມ, ການປະຊຸມທາງເວັບ ແລະ ອື່ນໆ.)		
7. ພະນັກງານມີຄວາມໝັ້ນໃຈທີ່ຈະນຳໃຊ້ວິທີການອຳນວຍຄວາມສະດວກ ແລະ ແນວທາງປະຕິບັດທີ່ມີຄວາມທົ່ວເຖິງໃນທຸກກອງປະຊຸມ ແລະ ງານກິດຈະກຳເພື່ອຮັບປະກັນຄວາມສະເໝີພາບໃນການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງທຸກຄົນບໍ່?		
8. ຂໍ້ມູນ ແລະ ການສື່ສານທຸກຢ່າງຖືກນຳໃຊ້ໃນກອງປະຊຸມ ແລະ ງານກິດຈະກຳດ້ວຍຫຼາຍຮູບແບບທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ແລະ ໃຫ້ຄວາມເຄົາລົບເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມທຸກຄົນສາມາດປະກອບສ່ວນໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບບໍ່?		
9. ກອງປະຊຸມ ແລະ ງານກິດຈະກຳຕ່າງໆສ້າງພື້ນທີ່ປອດໄພໃຫ້ທຸກຄົນມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງສະເໝີພາບ ແລະ ມີພື້ນທີ່ແຍກສະເພາະຕາມຄວາມຈຳເປັນ ເພື່ອເພີ່ມການປະກອບຄວາມຄິດເຫັນຂອງກຸ່ມທີ່ດ້ອຍໂອກາດບໍ່?		
10. ມີການປະຖົມນິເທດທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ກ່ຽວກັບຂັ້ນຕອນຄວາມປອດໄພ ແລະ ການຍົກຍ້າຍຄົນອອກຈາກອາຄານ ກ່ອນດຳເນີນທຸກກອງປະຊຸມ ແລະ ງານກິດຈະກຳບໍ່?		
ການປະກອບຄວາມຄິດເຫັນ, ການຮຽນຮູ້ ແລະ ການປະຕິບັດຕາມຂໍ້ກຳນົດ	ຄະແນນ 0 ຫາ 3	ຄຳເຫັນ
11. ທ່ານມີກິນໄກການປະກອບຄວາມຄິດເຫັນທີ່ຫຼາກຫຼາຍເພື່ອຕິດຕາມກວດກາຢ່າງສະໝໍ່າສະເໝີວ່າກອງປະຊຸມ ແລະ ງານກິດຈະກຳຂອງທ່ານຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ທຸກຄົນບໍ່ ໂດຍສະເພາະກຸ່ມທີ່ດ້ອຍໂອກາດ?		
12. ຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ຈາກແບບຟອມປະກອບຄວາມຄິດເຫັນ ແລະ ການປະເມີນຜົນໄດ້ຮັບການວິເຄາະເພື່ອຕິດຕາມຄວາມຄືບໜ້າ ແລະ ກຳນົດອຸປະສັກໃນການມີສ່ວນຮ່ວມທີ່ຕ້ອງໄດ້ຮັບການແກ້ໄຂບໍ່?		
13. ການຮຽນຮູ້ຕົ້ນຕໍຈາກການວາງແຜນ ແລະ ດຳເນີນງານກິດຈະ ກຳໄດ້ຮັບການປະກອບເອກະສານ ແລະ ແບ່ງປັນເພື່ອປັບປຸງ ແລະ ສະໜັບສະໜູນງານກິດຈະກຳ ແລະ ກອງປະຊຸມໃນອະນາຄົດບໍ່?		
14. ການນຳ ແລະ ຫົວໜ້າຝ່າຍບໍລິຫານເປັນແບບຢ່າງດ້ານແນວທາງປະຕິບັດແບບທົ່ວເຖິງໃນກອງປະຊຸມ ແລະ ງານກິດຈະກຳຕ່າງໆ ແລະ ປະຕິບັດຕໍ່ຄຳຮ້ອງທຸກກ່ຽວກັບກອງປະຊຸມ ແລະ ງານກິດຈະກຳທີ່ບໍ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ຫຼື ບໍ່ມີຄວາມທົ່ວເຖິງບໍ່?		

## ເອກະສານອ້າງອີງ ແລະ ຂໍ້ມູນທີ່ເປັນປະໂຫຍດ

ການສໍາມະນາຜ່ານທາງເວັບ – ເຮັດໃຫ້ທຸກຄົນສາມາດເຮັດວຽກອອນໄລນ໌ໄດ້: ເປັນບລັອກຈາກ Jisc ເຊິ່ງຄໍາແນະນໍາພາກປະຕິບັດກ່ຽວກັບ '໓P ຂອງການສໍາມະນາຜ່ານທາງເວັບ (webinar) ທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້' ລວມທັງການວາງແຜນ, ການນໍາສະເໜີ ແລະ ການຕິດຕາມພາຍຫຼັງການຈັດງານ.

ຊຸດເຄື່ອງມືເຂົ້າເຖິງດິຈິຕອລຂອງ CBM: ສະໜອງການຄັດເລືອກເຄື່ອງມື ແລະ ຂໍ້ສະເໜີກ່ຽວກັບການເຂົ້າເຖິງ ICT ທີ່ເປັນປະໂຫຍດສໍາລັບການຮັບປະກັນໃຫ້ທົ່ວເຖິງ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງໂຄງການລິເລີ່ມການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມຂອງທ່ານ.

ເຄື່ອງມືພັດທະນາທີ່ທົ່ວເຖິງເອົາຄວາມພິການ (DID): ຖືກພັດທະນາໂດຍ CBM ເຊິ່ງໃຫ້ຄໍາແນະນໍາກ່ຽວກັບການພັດທະນາຄວາມພິການແບບທົ່ວເຖິງ ເຊິ່ງໄດ້ຮັບການອອກແບບໃຫ້ເປັນທັງຄູ່ມືການສຶກສາດ້ວຍຕົນເອງ ແລະ ເປັນແຫຼ່ງຂໍ້ມູນເພື່ອສະໜັບສະໜູນການດໍາເນີນການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ໂດຍສະໜອງລາຍການກວດສອບສໍາລັບການຈັດຕັ້ງກອງປະຊຸມ ແລະ ງານກິດຈະກຳທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ (ໜ້າ 149-150).

ວິທີເຮັດໃຫ້ຊຸມຊົນຄົນພິການສາມາດເຂົ້າເຖິງກອງປະຊຸມທາງໄກ ແລະ ງານກິດຈະກຳຕ່າງໆຂອງທ່ານໄດ້: ເປັນບລັອກຈາກ Rooted in Rights ທີ່ໄດ້ອະທິບາຍວິທີການເພື່ອເຮັດໃຫ້ກອງປະຊຸມທາງໄກ

ແລະ ງານກິດຈະກຳຕ່າງໆຂອງທ່ານສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ຕັ້ງແຕ່ເລີ່ມຕົ້ນຂະບວນການວາງແຜນ.

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ IDA ວ່າດ້ວຍການເຂົ້າເຖິງ: ໃຫ້ຂໍ້ສະເໜີ ແລະ ສະໜອງແຫຼ່ງຂໍ້ມູນກັບການເຂົ້າຮ່ວມງານກິດຈະກຳ ແລະ ກອງປະຊຸມລະດັບໂລກແບບທົ່ວເຖິງ ແລະ ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້.

ການວາງແຜນກອງປະຊຸມ ແລະ ງານກິດຈະກຳທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້: ຊຸດເຄື່ອງມື: ຖືກພັດທະນາໂດຍ American Bar ຄະນະກຳມາທິການວ່າດ້ວຍສິດທິຂອຄົນພິການ, ເຊິ່ງໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອໜ່ວຍງານຕ່າງໆໃນການວາງແຜນກອງປະຊຸມ ແລະ ງານກິດຈະກຳຕ່າງໆທີ່ຄົນພິການສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ເຊິ່ງໃຫ້ຂໍ້ສະເໜີ ແລະ ລາຍການກວດສອບໃນທຸກຂັ້ນຕອນຂອງການປະຊຸມ ຫຼື ງານກິດຈະກຳ ນັບຕັ້ງແຕ່ການເລືອກສະຖານໄປຈົນເຖິງການສົ່ງເສີມການຂາຍ, ການລົງທະບຽນ, ການນໍາສະເໜີ, ວັດສະດຸອຸປະກອນ, ກິດຈະກຳທາງສັງຄົມ, ອາຫານ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມໃຫ້ພະນັກງານ ແລະ ອາສາສະໝັກ.

ກອງປະຊຸມແບບທົ່ວເຖິງເອົາຜູ້ພິການຂອງ UNESCAP – ຄູ່ມືແນະນໍາການປະຕິບັດ: ໃຫ້ຂໍ້ສະເໜີພາກປະຕິບັດທີ່ຄົບຖ້ວນສໍາລັບຜູ້ຈັດກອງປະຊຸມໃນທຸກລະດັບ.



# ສິ່ງເສີມການເປັນຢູ່ທີ່ດີ ແລະ ບໍ່ມີອັນຕະລາຍ

ການປັບປຸງການເຂົ້າເຖິງສາມາດຊ່ວຍປັບປຸງການເປັນຢູ່ທີ່ດີຂອງທຸກຄົນໄດ້ຮອບດ້ານ. ສະພາບແວດລ້ອມທີ່ດີຕໍ່ສຸຂະພາບຂອງທຸກຄົນ, ຊ່ວຍປັບປຸງຄຸນນະພາບຊີວິດຂອງພວກເຮົາໂດຍເພີ່ມການມີສ່ວນຮ່ວມແບບທີ່ວຽນວາງຂອງສັງຄົມ, ການໃຊ້ຊີວິດຢ່າງຫ້າວຫັນ, ມີຄວາມປອດໄພ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງທຳມະຊາດ.

## ການອອກແບບທີ່ເປັນແບບສາກົນເຮັດໃຫ້ພວກເຮົາຮູ້ສຶກດີ, ມີຄວາມສຸກ ແລະ ປອດໄພ

### ສຸຂະພາບທີ່ດີຂຶ້ນ

ຜູ້ໃຫຍ່ 1 ໃນ 4 ຄົນໃນທົ່ວໂລກ ບໍ່ມີການເຄື່ອນໄຫວຢ່າງພຽງພໍ ແລະ 1 ໃນ 4 ຄົນປະສົບບັນຫາສຸຂະພາບຈິດ (WHO). ການປະຕິບັດກິດຈະກຳທາງກາຍະພາບທີ່ບໍ່ພຽງພໍແມ່ນໜຶ່ງໃນປັດໄຈສ່ວນຕໍ່ການເສຍຊີວິດໃນທົ່ວໂລກ. ການອອກແບບທີ່ເປັນແບບສາກົນລວມມີພື້ນທີ່ສາທາລະນະສີຂຽວທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ເຊັ່ນ: ສວນສາທາລະນະ, ເດີນສຳລັບໃຫ້ເດັກຫຼິ້ນ, ສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກສຳລັບຄົນຢ່າງ ແລະ ຂີ່ລົດຖີບ ແລະ ພື້ນທີ່ຢູ່ອາໄສສີຂຽວທີ່ໄດ້ຮັບການອອກແບບມາສຳລັບທຸກໄວ ແລະ ທຸກຄວາມສາມາດ. ທາງເລືອກເຫຼົ່ານີ້ສາມາດສິ່ງເສີມສຸຂະພາບຈິດ ແລະ ທາງດ້ານຮ່າງກາຍໂດຍການຜ່ອນຄາຍທາງດ້ານຈິດໃຈ ແລະ ບັນເທົາຄວາມຕຶງຄຽດ, ກະຕຸ້ນການຮຽນວຽກທາງສັງຄົມຮ່ວມກັນ, ສະໜັບສະໜູນກິດຈະກຳທາງກາຍະພາບ ແລະ ຫຼຸດຜ່ອນການສຳຜັດກັບມົນລະພິດທາງອາກາດ, ສຽງລົບກວນ ແລະ ຄວາມຮ້ອນທີ່ຫຼາຍເກີນໄປ.

### ປອດໄພຍິ່ງຂຶ້ນ

ການອອກແບບທີ່ເປັນແບບສາກົນປົກປ້ອງຄົນຈາກໄພອັນຕະລາຍທາງກາຍະພາບ ແລະ ກຳຈັດອຸປະສັກທີ່ເຮັດໃຫ້ເກີດຄວາມກັງວົນ, ຄວາມຄຽດ ແລະ ໄພອັນຕະລາຍຕໍ່ຈິດໃຈ. ຍຸດທະສາດການອອກແບບເຊັ່ນ: ການແນມເຫັນທີ່ເປີດກວ້າງ, ເສັ້ນທາງທີ່ໃຊ້ງານໄດ້ກວ້າງ, ເສັ້ນທາງການໄຫຼວຽນທີ່ຊັດເຈນ ແລະ ມີການກຳນົດ ແລະ ການຈັດແຈງສະຫວ່າງຢ່າງຮອບຄອບສາມາດຊ່ວຍໃຫ້ເກີດຄວາມຮູ້ສຶກປອດໄພໃນສະພາບແວດລ້ອມທີ່ສ້າງຂຶ້ນ.

### ການອອກແບບທີ່ປອດໄພກວ່າ

ໃນລະຫວ່າງ 1 ໃນ 3 ແລະ 1 ໃນ 5 ຄົນ (ລວມທັງເດັກນ້ອຍ) ມີອາການເຈັບປວດກ້າມຊີ້ນ ແລະ ກະດູກ (WHO). ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ເພີນິເຈີ ແລະ ອຸປະກອນຕິດຕັ້ງໄດ້ຮັບການອອກແບບທີ່ເປັນແບບສາກົນຊ່ວຍເພີ່ມຄວາມສາມາດໃນການໃຊ້ງານ, ຄວາມສະດວກສະບາຍ ແລະ ປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກ ໃນຂະນະດຽວກັນກໍ່ຊ່ວຍປ້ອງກັນການບາດເຈັບ ແລະ ຫຼຸດຜ່ອນຄວາມອິດເມື່ອຍ.

## ຮັບປະກັນວ່າທ່ານບໍ່ເຮັດສິ່ງໃດທີ່ເປັນອັນຕະລາຍ

ຂໍ້ກຳນົດດ້ານການເຂົ້າເຖິງທີ່ບໍ່ເໝາະສົມອາດຈະເປັນອັນຕະລາຍຫຼາຍກວ່າຜົນດີໂດຍບໍ່ໄດ້ຕັ້ງໃຈ ແຕ່ບໍ່ຈຳເປັນຕ້ອງເປັນແນວນັ້ນ.

ສິ່ງທີ່ຄວນເຮັດ	ສິ່ງທີ່ຫ້າມເຮັດ
✓ <b>ສ້າງກະແສຫຼັກ</b> ດ້ານການເຂົ້າເຖິງໄປໃນຍຸດທະສາດ, ນະໂຍບາຍ, ແຜນງານ ແລະ ຂະບວນການໃໝ່ ຫຼື ທີ່ມີຢູ່ແລ້ວ	✗ <b>ຢ່າສ້າງທາງເລືອກທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້</b> ເຊິ່ງແຍກຄົນພິການອອກຈາກສັງຄົມ
✓ <b>ເຄົາລົບທາງເລືອກ</b> , ກຽດສັກສີ ແລະ ຄວາມເປັນອິດສະຫຼະ, ການມີສ່ວນຮ່ວມກັບຄົນພິການໃນຂະນະທີ່ທ່ານຫາວິທີແກ້ໄຂ	✗ <b>ຢ່າສົມມຸດເອົາເອງວ່າອັນໃດສາມາດເຂົ້າເຖິງ ແລະ ບໍ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້</b> ໃນນາມຂອງຄົນພິການ
✓ <b>ຮັບປະກັນວ່າທ່ານມີມາດຕະການຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ຄວາມໂປ່ງໃສພ້ອມດ້ວຍກັນ</b> ໄກ່ການຕິດຕາມ ແລະ ປະກອບຄວາມຄິດ	✗ <b>ຢ່າຖືວ່າຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງທ່ານສິ້ນສຸດລົງ</b> ເມື່ອທ່ານໄດ້ແກ້ໄຂບັນຫາການສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ແລ້ວ
✓ <b>ເຫັນທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້</b>	
✓ <b>ພິຈາລະນາຄວາມເປັນຈິງຂອງບໍລິບົດ ແລະ ການເຊື່ອມໂຍງກັນ</b> ລະຫວ່າງການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ຄວາມຍືນຍົງດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມ ທີ່ສິ່ງຜົນກະທົບທາງບວກຕໍ່ສິ່ງແວດລ້ອມ	✗ <b>ຢ່າປ່ອຍໃຫ້ການແກ້ໄຂບັນຫາການເຂົ້າເຖິງຂອງທ່ານມີຜົນກະທົບທີ່ເປັນອັນຕະລາຍຕໍ່ສິ່ງແວດລ້ອມ</b>





## ພັນທະສັນຍາ 7

ບ່ອນທີ່ເຮັດວຽກຂອງພວກເຮົາສິ່ງເສີມສະພາບແວດ  
ລ້ອມແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ສິ່ງແວດລ້ອມທີ່ສາມາດ  
ເຂົ້າເຖິງໄດ້ ເຊິ່ງສະໜັບສະໜູນພະນັກງານທຸກຄົນ  
ປະສົບຜົນສຳເລັດດ້ວຍການສະໜອງທີ່ຢູ່ອາໄສທີ່ເໝາະ  
ສົມໃຫ້ແກ່ພະນັກງານຜູ້ທີ່ມີຄວາມພິການຕາມກໍລະນີ  
ຈຳເປັນ.



# ພັນທະສັນຍາ 7: ບ່ອນເຮັດວຽກຂອງພວກເຮົາສິ່ງເສີມສະພາບແວດລ້ອມແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ສິ່ງແວດລ້ອມທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ເຊິ່ງສະໜັບສະໜູນພະນັກງານທຸກຄົນປະສົບຜົນສຳເລັດ ດ້ວຍການສະໜອງທີ່ຢູ່ອາໄສທີ່ເໝາະສົມໃຫ້ແກ່ພະນັກງານຜູ້ທີ່ມີຄວາມພິການຕາມກໍລະນີຈຳເປັນ

## ເປັນຫຍັງພັນທະນີ້ຈຶ່ງສຳຄັນ?

ຄວາມສຳເລັດຂອງອົງການຈັດຕັ້ງໃດກໍຕາມແມ່ນຂຶ້ນຢູ່ກັບບຸກຄະລາກອນ ແລະ ຄວາມສາມາດ, ທັກສະ, ພາສາ, ວັດທະນະທຳ ແລະ ພື້ນຖານທີ່ຫຼາກຫຼາຍຂອງພວກເຂົາ. ຄວາມພະຍາຍາມເພື່ອສ້າງຄວາມຫຼາກຫຼາຍ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງທົ່ວເຖິງບໍ່ເປັນພຽງສິ່ງທີ່ຖືກຕ້ອງທີ່ຈະຕ້ອງປະຕິບັດແຕ່ເປັນສິ່ງທີ່ອົງອາດທີ່ຄວນປະຕິບັດ. ຜົນການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈຈາກຂະແໜງການຈ້າງງານ ແລະ ບໍລິບົດຂອງປະເທດສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າການຈັດຈ້າງພະນັກງານທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍດ້ານປະສົບການຊີວິດຕົວຈິງທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ຊ່ວຍສິ່ງເສີມນະວັດຕະກຳ, ຄວາມຄິດສ້າງສັນ ແລະ ການແກ້ໄຂບັນຫາຢ່າງສະຫຼາດຕໍ່ກັບສະພາບແວດລ້ອມບ່ອນເຮັດວຽກຂອງພວກເຮົາທີ່ມີການປ່ຽນແປງຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ.

ພັນທະສັນຍານີ້ມີຈຸດປະສົງເພື່ອສະໜັບສະໜູນນາຍຈ້າງທຸກຄົນ - ທັງລັດຖະບານທ້ອງຖິ່ນ, ພາກເອກະຊົນ ຫຼື ອົງການທີ່ບໍ່ສະແຫວງຜົນກຳໄລ - ເພື່ອປະຕິບັດຕາມພັນທະທາງກົດໝາຍຂອງພວກເຂົາ. ພັນທະບາງສ່ວນສາມາດເຂົ້າໃຈໄດ້ດີທີ່ສຸດເນື່ອງຈາກວ່າເປັນແນວທາງປະຕິບັດເພື່ອຊ່ວຍປັບປຸງ ໃນຂະນະທີ່ພັນທະຂໍ້ອື່ນໆແມ່ນຂໍ້ຜູກພັນທາງດ້ານກົດໝາຍເປັນພັນທະຜູກພັນໃນທັນທີຫຼາຍກວ່າ. ພັນທະທີ່ຕິງຕາມເວລາລວມມີການສະໜອງບ່ອນພັກທີ່ເໝາະສົມ, ການປະຕິບັດຕາມກົດລະບຽບ ແລະ ມາດຕະຖານການຈ້າງງານລະດັບຊາດ ແລະ ການປະຕິບັດຕາມນະໂຍບາຍ ແລະ ຫຼັກປະຕິບັດຂອງອົງກອນ/ຫຼັກຈັນຍາບັນ.

- ພັນທະສັນຍານີ້ຈະຊ່ວຍໃຫ້ທ່ານ:
- ✓ ຮັບຮູ້ ແລະ ປະຕິບັດຕາມຂໍ້ກຳນົດດ້ານກົດໝາຍໃນຖານະທີ່ເປັນນາຍຈ້າງ
  - ✓ ຮູ້ວິທີການປະເມີນ ແລະ ຕອບສະໜອງຕໍ່ຄຳຮ້ອງຂໍບ່ອນພັກເຊົາທີ່ເໝາະສົມ
  - ✓ ຮັບປະກັນວ່າຂະບວນການຮັບສະໜັກພະນັກງານຂອງທ່ານມີແບບທົ່ວເຖິງທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງ ແລະ ດຶງດູດເອົາຜູ້ສະໜັກທີ່ຫຼາກຫຼາຍຍິ່ງຂຶ້ນ
  - ✓ ຊ່ວຍຮັກສາໃຫ້ພະນັກງານສືບຕໍ່ເຮັດວຽກໃນອົງກອນ ແລະ ໃຫ້ໂອກາດໃນການພັດທະນາວິຊາຊີບເພື່ອສະໜັບສະໜູນພະນັກງານທຸກຄົນໃຫ້ປະສົບຜົນສຳເລັດ ແລະ ມີຄວາມກ້າວໜ້າ
  - ✓ ປັບປຸງເຄືອຂ່າຍຂອງທ່ານເພື່ອສ້າງເສັ້ນທາງການຈ້າງງານທີ່ຫຼາກຫຼາຍຂຶ້ນສຳລັບຄົນພິການ ແລະ ກຸ່ມຄົນດ້ອຍໂອກາດ


### ທ່ານຈຳເປັນຕ້ອງຮູ້ຫຍັງແດ່?

#### ການທຳຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບຂອບເຂດກົດໝາຍສຳລັບການຈ້າງງານແບບທົ່ວເຖິງ

ກ່ອນຈະເລີ່ມຕົ້ນ ສິ່ງສຳຄັນແມ່ນທ່ານຕ້ອງຮັບຮູ້ວ່າມີຫຍັງແດ່ຢູ່ໃນບໍລິບົດ/ອົງກອນຂອງທ່ານ. ຢູ່ໃນຫຼາຍປະເທດ ແມ່ນຈະມີກົດໝາຍແຫ່ງຊາດໄວ້ຢູ່ແລ້ວເຊັ່ນ: ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການຈ້າງງານ, ກົດໝາຍແຮງງານ ແລະ ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ/ເພດ/ຄວາມພິການ ແລະ ຄວາມສະເໝີພາບດ້ານເຊື້ອຊາດ ເຊິ່ງຈະມີຈະມີມາດຕະການສະເພາະເພື່ອແກ້ໄຂບໍ່ໃຫ້ມີການຈຳແນກລັງກຽດ ແລະ ສິ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບ. ນອກຈາກນັ້ນ, ອົງການຈັດຕັ້ງສ່ວນຫຼາຍຍັງມີປຶ້ມຄູ່ມືສຳລັບພະນັກງານ, ຂໍ້ກຳນົດ ແລະ ເງື່ອນໄຂການໃຫ້ບໍລິການ ແລະ/ຫຼື ຈັນຍາບັນສຳລັບພະນັກງານ ແລະ ອາສາສະໝັກ.

ຈົ່ງທຳຄວາມຄຸ້ນເຄີຍກັບຄຳແນະນຳ ແລະ ນະໂຍບາຍລະດັບຊາດກ່ຽວກັບກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການຈ້າງງານ ແລະ ນະໂຍບາຍ ແລະ ຂັ້ນຕອນທີ່ມີຢູ່ໃນອົງກອນຂອງທ່ານ. ນອກນີ້ການຊອກຮູ້ວ່າອົງການຈັດຕັ້ງ/ຂະແໜງການອື່ນໆ ມີນະໂຍບາຍ ຫຼື ກົດລະບຽບຫຍັງແດ່ກໍເປັນສິ່ງທີ່ມີປະໂຫຍດເຊັ່ນກັນ. ຈົ່ງຕິດຕໍ່ກັບ OPDs ແລະ ເຄືອຂ່າຍຜູ້ຊ່ຽວຊານດ້ານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ໂດຍສະເພາະແມ່ນຜູ້ທີ່ມີການເຄື່ອນໄຫວສົ່ງເສີມການຈ້າງງານແບບທົ່ວເຖິງ.

ເນື່ອງຈາກເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງການປະເມີນຂອງທ່ານ ສິ່ງສຳຄັນແມ່ນທ່ານຕ້ອງວິເຄາະວ່າກົດລະບຽບທີ່ມີຢູ່ ລວມທັງກົດໝາຍລະດັບຊາດມີຄວາມສອດຄ່ອງກັບ ສທຍພກ ຫຼືບໍ່. ໃນຂະນະທີ່ປະເທດຕ່າງໆໄດ້ລົງນາມຮັບຮອງຕໍ່ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍສິດທິຂອງຄົນພິການ (ສທຍພກ) (ມີ 181 ປະເທດໃນເວລາທີ່ເຜີຍແຜ່), ລັດຕ່າງໆ, ພາກເອກະຊົນ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມຈະຕ້ອງສະແດງຫຼັກຖານໃຫ້ເຫັນວ່າພວກເຂົາຈະຮັບປະກັນວ່າຈະບໍ່ມີການຈຳແນກລັງກຽດບິນພື້ນຖານຂອງຄວາມພິການ.



**ຂໍ້ຄວນເອົາໃຈໃສ່:** ທຸກໆອົງການຈັດຕັ້ງ ໂດຍບໍ່ຈຳແນກຂະໜາດ ຫຼື ຂະແໜງການຈຳເປັນຕ້ອງພິສູດທາງກົດໝາຍວ່າບໍ່ມີການຈຳແນກລັງກຽດຢູ່ໃນອົງກອນຂອງຕົນບິນພື້ນຖານຂອງຄວາມພິການ. ນີ້ບໍ່ແມ່ນທາງເລືອກເພື່ອອົງກອນຂອງຕົນເອງດູດີ ແຕ່ມັນເປັນພັນທະທາງດ້ານກົດໝາຍ

ມາດຕາ 27 ຂອງ ສທຍພກ ວ່າດ້ວຍວຽກ ແລະ ການຈ້າງງານ ໄດ້ໃຫ້ລາຍລະອຽດກ່ຽວກັບສິດທິຂອງຄົນພິການໃນການມີວຽກເຮັດງານທຳທີ່ມີກຽດ. ມາດຕາດັ່ງກ່າວກຳນົດວ່າພັນທະການບໍ່ຈຳແນກລັງກຽດ, ການເຂົ້າເຖິງ, ບ່ອນພັກເຊົາທີ່ເໝາະສົມ ແລະ ຂໍ້ກຳນົດວ່າດ້ວຍ ມາດຕະການດ້ານບວກ (ເຊັ່ນ: ການສະໜອງລະບົບໂຄຕ້າ ຫຼື ເປົ້າຫມາຍ) ໄດ້ຮັບການປະຕິບັດຕາມ ເພື່ອຮັບປະກັນການຈ້າງງານໃຫ້ມີຄວາມທົ່ວເຖິງ. ນອກນີ້ຍັງມີຂໍ້ຫ້າມຢ່າງຊັດເຈນ ເຊິ່ງຫ້າມລະເມີດການຈ້າງງານ ໂດຍສະເພາະແມ່ນແຮງງານບັງຄັບ ຫຼື ແຮງງານທີ່ຄົນພິການບໍ່ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກຜົນຜະລິດ ຫຼື ແຮງງານຂອງຕົນ.

ອົງການຈັດຕັ້ງເພື່ອຄົນພິການ (OPDs) ທັງຫຼາຍມີຄວາມຮູ້ ແລະ ຄວາມຊ່ຽວຊານຢ່າງຫຼວງຫຼາຍກ່ຽວກັບການຈ້າງງານທີ່ມີຄວາມທົ່ວເຖິງ ເຊິ່ງພວກເຂົາໄດ້ຮັບການຮ້ອງຂໍຫຼາຍຂຶ້ນເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ຄຳແນະນຳ ແລະ ສະໜັບສະໜູນການວິເຄາະກົດໝາຍ ແລະ ກົດລະບຽບວ່າດ້ວຍການຈ້າງງານໃນລະດັບຊາດ ລວມທັງນະໂຍບາຍ ແລະ ແນວທາງປະຕິບັດຂອງອົງກອນໂດຍ OPDs ອາດຈະເຮັດສັນຍາຈ້າງເພື່ອຊ່ວຍສະໜັບສະໜູນອົງກອນຂອງທ່ານເພື່ອທົບທວນ ແລະ ພັດທະນານະໂຍບາຍ ແລະ ຂັ້ນຕອນຕ່າງໆ ລວມ

ທັງການຈັດຝຶກອົບຮົມໃຫ້ພະນັກງານກ່ຽວກັບວິທີການນຳເອົານະໂຍບາຍ ແລະ ຂັ້ນຕອນດັ່ງກ່າວໄປຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃນວຽກງານປົກກະຕິຂອງພວກເຂົາເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບ ສທຍພກ.

### ການປະເມີນຜົນ ແລະ ການສະໜອງບ່ອນພັກເຊົາທີ່ເໝາະສົມ

ຕາມຫຼັກການແລ້ວ, ພື້ນທີ່ບ່ອນເຮັດວຽກທັງໝົດຄວນຈະມີຄວາມທົ່ວເຖິງ ແລະ ຮອງຮັບຄວາມຕ້ອງການຂອງພະນັກງານທຸກຄົນ ເພື່ອສ້າງໂອກາດໃຫ້ມີຄວາມຍືດຍຸ່ນໃນການເພີ່ມການປະກອບສ່ວນຂອງພະນັກງານ. ການນຳໃຊ້ຫຼັກການອອກແບບທີ່ເປັນແບບສາກົນຊ່ວຍສ້າງສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເປັນມິດ ແລະ ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ຫຼາຍຂຶ້ນສຳລັບທຸກຄົນ ແລະ ຊ່ວຍຫຼຸດລົງຄວາມຕ້ອງການການສະໜັບສະໜູນ ແລະ ການຊ່ວຍເຫຼືອສະເພາະທາງ. ເບິ່ງທີ່ພັນທະສັນຍາ 1 ແລະ ພັນທະສັນຍາ 5

ເຖິງແນວໃດກໍ່ຕາມ, ໃນກໍລະນີທີ່ບໍ່ມີສະພາບແວດລ້ອມທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ຂໍ້ກຳນົດດ້ານກົດໝາຍຂຶ້ນຕໍ່າແມ່ນການຮັບປະກັນບໍ່ໃຫ້ມີການບໍ່ຈຳແນກລັງກຽດ ເຊິ່ງແມ່ນການສະໜອງບ່ອນພັກເຊົາທີ່ເໝາະສົມ ເຊິ່ງລວມທັງການມີມາດຕະການສະໜັບສະໜູນເພື່ອໃຫ້ຜູ້ສະໝັກ, ພະນັກງານ, ຜູ້ຝຶກງານ ແລະ ອາສາສະໝັກທຸກຄົນທີ່ເປັນຄົນພິການສາມາດມີສ່ວນຮ່ວມບົນພື້ນຖານທີ່ມີຄວາມເທົ່າທຽມກັນກັບຜູ້ອື່ນ.

ການມີ 'ບ່ອນພັກເຊົາທີ່ເໝາະສົມ' ລວມຢູ່ໃນຂະບວນການຈ້າງງານຄວນໄດ້ຮັບການພິຈາລະນາຢູ່ໃນທຸກຂັ້ນຕອນຂອງຂະບວນການຕັ້ງແຕ່ການຈ້າງງານຈົນເຖິງການພັດທະນາວິຊາຊີບ. ໂດຍລວມແມ່ນມີສາມດ້ານຕົ້ນຕໍໃນການສະໜອງບ່ອນພັກເຊົາທີ່ເໝາະສົມ ທີ່ຄວນໄດ້ຮັບການພິຈາລະນາໃນຂະບວນການຈ້າງງານ:

1. ການປ່ຽນແປງຂັ້ນຕອນການສະໝັກວຽກ.
2. ການປ່ຽນແປງສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກ ຫຼື ວິທີການເຮັດວຽກແບບປົກກະຕິ.
3. ການປ່ຽນແປງທີ່ຊ່ວຍໃຫ້ພະນັກງານ, ຜູ້ຝຶກງານ ຫຼື ອາສາສະໝັກທີ່ມີຄວາມພິການໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດ, ສິດທິພິເສດ ແລະ ໂອກາດໃນການພັດທະນາວິຊາຊີບຢ່າງເທົ່າທຽມກັນຄືກັບເພື່ອນຮ່ວມງານຂອງພວກເຂົາ.

ຂໍ້ຄວນພິຈາລະນາທັງສາມຂໍ້ນີ້ຈຳເປັນຕ້ອງລວມເຂົ້າໃນລະບົບ ແລະ ເປັນອົງປະກອບຂອງງົບປະມານຂອງອົງກອນໃນທຸກແຜນງານ, ພະແນກປະຕິບັດງານ ແລະ ພະແນກຊັບພະຍາກອນມະນຸດ. ໝາຍຄວາມວ່າ ຂະບວນການສະໜອງບ່ອນພັກເຊົາທີ່ເໝາະສົມເປັນຂະບວນການທີ່ປະຕິບັດຕາມລາຍບຸກຄົນ, ມີການຕອບສະໜອງ ແລະ ເປັນຂະບວນການແບບຕໍ່ເນື່ອງທີ່ໃຊ້ເວລາ ເຊິ່ງອາດຈະກ່ຽວຂ້ອງກັບວິທີແກ້ໄຂບັນຫາທີ່ຫຼາກຫຼາຍ ນັບຕັ້ງແຕ່ການປັບເວລາເຮັດວຽກ ຫຼື ໜ້າວຽກເພື່ອຕອບສະໜອງຄຸນລັກສະນະການເຂົ້າເຖິງເຊັ່ນ: ການສະໜັບສະໜູນດ້ານຊ່ອຍແວ ຫຼື ເຕັກໂນໂລຊີທີ່ໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອ ໂດຍເລີ່ມຈາກການປັບສະຖານທີ່ເຮັດວຽກເຊັ່ນ: ການຈັດບ່ອນນັ່ງ ໄປຈົນເຖິງການໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອສ່ວນບຸກຄົນໃນດ້ານການເດີນທາງ ຫຼື ການມີລະບົບການເຮັດວຽກເປັນຄູ່ (buddy system) ຫຼື ການແບ່ງວຽກກັນເຮັດ.

ການນຳ ແລະ ຝ່າຍບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງຈຳເປັນຕ້ອງມີຄວາມຊັດເຈນ ແລະ ມີຄວາມໝັ້ນໃຈໃນການປະເມີນ ແລະ ການສະໜອງບ່ອນພັກເຊົາທີ່ເໝາະສົມ ເພື່ອສ້າງແນວທາງປະຕິບັດໃນການເຮັດວຽກໂດຍບໍ່ມີການຈຳແນກລັງກຽດ. ບໍ່ແມ່ນທຸກການຮ້ອງຂໍບ່ອນພັກເຊົາທີ່ເໝາະສົມຈະສົມເຫດສົມຜົນໂດຍແທ້.



ເພື່ອຊ່ວຍປະເມີນເຖິງຄວາມເໝາະສົມ ທ່ານອາດຈະຕ້ອງໃຊ້ 5 ຄຳຖາມຂໍ້ດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

1. ມັນໄດ້ຜົນແທ້ບໍ່ສຳລັບບຸກຄົນ: ການປັບຕົວເປັນສິ່ງທີ່ພະນັກງານທີ່ມີຄວາມພິການຕ້ອງການບໍ່?
2. ເໝາະສົມບໍ່: ມັນບໍ່ເກີນຄວາມຕ້ອງການຂອງພະນັກງານທີ່ມີຄວາມພິການ ແຕ່ພຽງພໍທີ່ຈະປະຕິບັດຕາມທີ່ໜ້າວຽກຕ້ອງການບໍ່?
3. ເປັນໄປໄດ້ບໍ່: ໃນດ້ານເຕັກນິກ ບ່ອນພັກເຊົາດັ່ງກ່າວເປັນໄປໄດ້ ຫຼື ມີໃຫ້ບໍລິການຢູ່ໃນປະເທດບໍ່?
4. ເປັນໄປໄດ້ໃນດ້ານການເງິນບໍ່: ນາຍຈ້າງມີເງິນເພື່ອປະຕິບັດສິ່ງນີ້ບໍ່?
5. ເປັນໄປໄດ້ໃນດ້ານເສດຖະກິດບໍ່: ການເຮັດຄືແນວນີ້ຈະເປັນອັນຕະລາຍຕໍ່ທຸລະກິດບໍ່?

ການມີຂະບວນການທີ່ຊັດເຈນ ເພື່ອຕອບສະໜອງຕໍ່ການຮ້ອງຂໍຂອງພະນັກງານ ແລະ ການຮ້ອງຂໍເພື່ອໃຫ້ໄດ້ຮັບການປະເມີນ ແລະ ການລົງທະບຽນຢ່າງເປັນທາງການ ແມ່ນມາດຕະຖານຂັ້ນຕໍ່າເພື່ອຮັບປະກັນບໍ່ໃຫ້ມີການຈຳແນກລັງກຽດ. ນອກຈາກນີ້ມັນຍັງເປັນເລື່ອງຂອງການຮ້ອງຟ້ອງ ແລະ ການນຳພາ ແລະ ການບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງທີ່ຄວນເອົາໃຈໃສ່ໃຫ້ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ພະນັກງານ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງ.

### ການຮັກສາຄວາມລັບ ແລະ ເຄົາລົບຕໍ່ສິດໃນການລືອກທີ່ຈະບໍ່ເປີດເຜີຍ

ບໍ່ໝາຍຄວາມວ່າທຸກຄວາມພິການຈະສາມາດສັງເກດເຫັນໄດ້ ແລະ ບໍ່ວ່າຈະສັງເກດເຫັນໄດ້ ຫຼື ບໍ່ກໍຕາມ ຄົນພິການທຸກຄົນມີສິດເລືອກທີ່ຈະປົກສາຫາລື ແລະ ເປີດເຜີຍຄວາມພິການຂອງຕົນ ແລະ ຮ້ອງຂໍບ່ອນພັກເຊົາທີ່ເໝາະສົມ. ຄົນພິການສ່ວນຫຼາຍອາດເລືອກທີ່ຈະບໍ່ເປີດເຜີຍຄວາມພິການຂອງພວກເຂົາ ແຕ່ການເລືອກທີ່ຈະເປີດເຜີຍ ຫຼື ບໍ່ເປີດເຜີຍຄວາມພິການຂອງພວກເຂົາຄວນຈະໄດ້ຮັບການເຄົາລົບສະເໝີ ເຊິ່ງຖືວ່າທາງເລືອກສ່ວນບຸກຄົນທີ່ມີຄວາມເປັນສ່ວນຕົວຫຼາຍ. ຢູ່ໃນຫຼາຍປະເທດ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນບັນດາປະເທດທີ່ປະຕິບັດຕາມ ສທຍພກ ຖືວ່າການເລືອກທີ່ຈະບໍ່ເປີດເຜີຍຄວາມພິການຂອງຕົນບໍ່ແມ່ນຂໍ້ກຳນົດດ້ານກົດໝາຍສຳລັບພະນັກງານ.

ບາງຄັ້ງພະນັກງານບາງຄົນ ອາດຈະເປີດເຜີຍຄວາມພິການຂອງຕົນໃຫ້ຫົວໜ້າສາຍງານໃຫ້ຮັບຮູ້ ແລະ ສະເໜີຂໍບ່ອນພັກເຊົາທີ່ເໝາະສົມ ແຕ່ຍັງສາມາດຂໍໃຫ້ເກັບຮັກສາເລື່ອງນີ້ໄວ້ເປັນຄວາມລັບໄດ້. ອີກປະການໜຶ່ງ, ຄວາມພໍໃຈສ່ວນຕົວຂອງຄົນພິການຕ້ອງໄດ້ຮັບການເຄົາລົບ. ຜູ້ທີ່ພິການຫຼາຍຄົນບໍ່ຢາກເປີດເຜີຍຄວາມພິການຂອງຕົນ ໂດຍສະເພາະຖ້າພວກເຂົາບໍ່ຮູ້ສຶກໄດ້ເຖິງສະພາບແວດລ້ອມແບບເປີດກວ້າງ ແລະ ເຊື່ອຖືໄດ້. ມີຫຼາຍຄັ້ງທີ່ຕົວຊີ້ວັດຜົນສຳເລັດຂອງອົງການຈັດຕັ້ງໃນການສ້າງສະພາບແວດແບບທົ່ວເຖິງ ແລະ ໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນຊ່ວຍເຫຼືອ ແມ່ນການທີ່ພະນັກງານທີ່ມີຄວາມພິການທີ່ບໍ່ສາມາດສັງເກດເຫັນໄດ້ເຕັມໃຈທີ່ຈະເປີດເຜີຍຄວາມພິການ ຫຼື ພາວະສຸຂະພາບຂອງຕົນໄດ້ຢ່າງເປີດເຜີຍ.

### ການຮັບສະໝັກງານແບບທົ່ວເຖິງ

ວິທີການທີ່ສຳຄັນໃນການທຳຄວາມເຂົ້າໃຈວັດທະນະທຳ ແລະ ຄ່ານິຍົມຂອງອົງກອນແມ່ນການທີ່ພວກເຂົາພິຈາລະນາເບິ່ງວິທີການຮັບສະໝັກ ແລະ ການປະຕິບັດຕໍ່ພະນັກງານຂອງພວກເຂົາແບບໃດ. ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ຮັບຮູ້ວ່າການຮັບສະໝັກ ແລະ ຮັກສາພະນັກງານໃຫ້ພວກເຂົາສືບຕໍ່ເຮັດໃຫ້ອົງກອນແມ່ນຂະບວນການສອງທາງທີ່ປະສົບຜົນສຳເລັດໃນການດຶງດູດ ແລະ ຮັກສາຜູ້ສະໝັກທີ່ດີທີ່ສຸດ. ສຸດທ້າຍແລ້ວ, ການສ້າງສະພາບແວດລ້ອມການຮຽນຮູ້ທີ່ມີນະວັດຕະກຳທີ່ທັງອົງການຈັດຕັ້ງ ແລະ ພະນັກງານປະສົບຜົນສຳເລັດຮ່ວມກັນ ແມ່ນ ຂຶ້ນ ກັບ ຄ ວ າ ມ ຫຼ າ ກ ຫຼ າ ຍ ແ ລ ະ ກ າ ນ ເປັນ ຜູ້ ນຳ ພ າ ຫຼື ຜູ້ ນຳ ໜ້າດ້ານທ່າອ່ຽງໃນຂະແໜງການທີ່ຕົນເອງຖະໜັດ.

ຂະບວນການຮັບສະໝັກພະນັກງານແມ່ນການໂຄສະນາຕໍ່ສາທາລະນະສຳລັບອົງການຈັດຕັ້ງ ແລະ ເປັນໂອກາດໃນການເຂົ້າເຖິງກຸ່ມເປົ້າໝາຍໃໝ່ ແລະ ໃນແຕ່ລະຄັ້ງຂະບວນການຮັບສະໝັກກໍຈະປະຕິບັດຕາມວິທີການແບບດັ້ງເດີມ ເຊິ່ງຈະມີການຊ້ຳຊ້າກັນລະຫວ່າງທັກສະ ແລະ ຕຳແໜ່ງທີ່ມີພາວະຜູ້ນຳ, ຜູ້ສະໝັກທີ່ດີເຊິ່ງມີພື້ນຖານທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍກໍຈະພາດໂອກາດນີ້ໄປ. ຍົກເວັ້ນວ່າຄວາມຫຼາກຫຼາຍດ້ານປະສົບການຊີວິດຕົວຈິງຈະໄດ້ຮັບການພິຈາລະນາຖືເປັນບຸລິມະສິດໃນດ້ານບວກ ແລະ ໄດ້ຮັບການຕີລາຄາສູງ ຖືເປັນທັກສະທີ່ກຳນົດໄວ້ໃຫ້ມີຄວາມສຳຄັນ ຫຼື ເປັນທີ່ຕ້ອງການຕາມເກນໃນສະຖານະພາບທີ່ເຮັດໃຫ້ແມ່ຍິງ, ຄົນພິການ ແລະ ຊົນເຜົ່າກຸ່ມນ້ອຍຍັງຄົງເປັນຜູ້ດ້ອຍໂອກາດ. ໃນແຕ່ລະຄັ້ງຄະນະກຳມະການຮັບສະໝັກຈະໄດ້ຮັບແຕ່ງຕັ້ງ ເຊິ່ງສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນເຖິງສະຖານະການທີ່ຍັງສືບຕໍ່ມີຄວາມລຳອຽງແບບມີອະຄະຕິ ເຊິ່ງອາດຈະເກີດໃນບາງທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ໄດ້ຮັບການສົ່ງເສີມໃຫ້ກາຍເປັນມາດຕະຖານແນວຄວາມຄິດແບບເປັນກຸ່ມ.

ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວ, ຄວາມຜິດພາດແບບດັ້ງເດີມອີກຢ່າງໜຶ່ງທີ່ຫຼາຍອົງການຈັດຕັ້ງມັກຈະເຮັດຜິດແມ່ນການຊອກຫາຜູ້ສະໝັກທີ່ມີຄຸນຈຸດທີ່ແບບດຽວກັນຈາກຊົນເຜົ່າກຸ່ມນ້ອຍ ເຊິ່ງຜົນທີ່ຕາມມາແມ່ນໄດ້ພຽງຜູ້ສະໝັກທີ່ເປັນກຸ່ມຄົນແບບດຽວກັນໃນຈຳນວນພຽງໜ້ອຍດຽວ ຫຼື ມີພຽງບາງກຸ່ມສະເພາະໃດໜຶ່ງທີ່ໄດ້ຮັບໂອກາດຫຼາຍຂຶ້ນ ແຕ່ໃນຂະນະດຽວກັນຊຳພັດຈຳກັດໂອກາດຂອງກຸ່ມອື່ນໆລົງ. ສິ່ງສຳຄັນແມ່ນຕ້ອງມີການປະເມີນຂະບວນການຮັບສະໝັກພະນັກງານຢ່າງເປັນປົກກະຕິເພື່ອພິຈາລະນາເບິ່ງວ່າມີການກະທຳໃດໆທີ່ເປັນການສ້າງຄວາມລຳອຽງໂດຍບໍ່ຮູ້ຕົວຫຼືບໍ່ ຫຼື ມີສິ່ງຈູງໃຈໃດໆທີ່ບໍ່ລວມເອົາຊົນເຜົ່າກຸ່ມນ້ອຍທີ່ແຕກຕ່າງກັນ. ການກຽມຄວາມພ້ອມເພື່ອດຳເນີນການປະຕິບັດຕໍ່ສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບ ແລະ ສິ່ງທີ່ກົດຂວາງຂະບວນການຮັບສະໝັກພະນັກງານແບບດັ້ງເດີມ ເຊິ່ງອາດຈະເປັນວິທີທີ່ດີທີ່ສຸດທີ່ຈະນຳໄປສູ່ການປ່ຽນແປງ ແລະ ສ້າງທິມງານທີ່ເຂັ້ມແຂງ, ຫຼາກຫຼາຍ ແລະ ມີນະວັດຕະກຳໃໝ່ໆ.

ນີ້ແມ່ນບາງຄຳແນະນຳຂັ້ນພື້ນຖານທີ່ຜູ້ຮັບສະໝັກສາມາດປະຕິບັດຕາມເພື່ອສ້າງຄວາມແຕກຕ່າງໃນວິທີທີ່ເຂົາເຈົ້າຮັບສະໝັກຜູ້ສະໝັກທີ່ຫຼາກຫຼາຍ:

- ຮັບປະກັນວ່າການລົງໂຄສະນາປະກາດຮັບສະໝັກພະນັກງານ ສາມາດເຂົ້າເຖິງກຸ່ມເປົ້າໝາຍໄດ້ຫຼາຍກວ່າວິທີການແບບດັ້ງເດີມ – ຕົວຢ່າງເຊັ່ນ: ການສົ່ງຜ່ານເຄືອຂ່າຍທີ່ບໍ່ແມ່ນແບບດັ້ງເດີມ, ລົງປະ ກາດໃນສື່ສັງຄົມ ແລະ ການນຳໃຊ້ຊ່ອງທາງໂຄສະນາທີ່ຫຼາກຫຼາຍເພື່ອດຶງດູດຜູ້ສະໝັກໃນວົງກວ້າງ.
- ສະເໜີໜ້າວຽກທີ່ມີການເຄື່ອນໄຫວ ແລະ ຂະບວນການຮັບສະໝັກພະນັກງານ ດ້ວຍການສະໜອງທີ່ບ່ອນພັກເຊົາທີ່ເໝາະສົມ ບໍ່ເຮັດໃຫ້ຜູ້ສະໝັກເສຍປຽບ ແຕ່ຊ່ວຍຮັບປະກັນວ່າຜູ້ສະໝັກທັງໝົດສາມາດສະແດງທັກສະທີ່ຫຼາກຫຼາຍຂອງພວກເຂົາ ແລະ ໄດ້ຮັບການພິຈາລະນາບົນພື້ນຖານຄວາມເທົ່າທຽມກັນ.
- ຮັບປະກັນວ່າຄະນະກຳມະການຮັບສະໝັກມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍ ແລະ ບໍ່ມີການປະຕິບັດທີ່ການລຳອຽງແບບດັ້ງເດີມ.
- ເຊີນຄູ່ຮ່ວມງານ OPDs ທີ່ຫຼາກຫຼາຍ ຫຼື ກຸ່ມທີ່ດ້ອຍໂອກາດໃຫ້ເປັນສ່ວນຮ່ວມໃນຂະບວນການຮັບສະໝັກຕັ້ງແຕ່ໜ້າວຽກການອອກແບບ ແລະ ປະເມີນຜົນ ໄປຈົນເຖິງການກຳນົດລາຍຊື່ຜູ້ເຂົ້າຮອບ ແລະ ເຂົ້າຮ່ວມເປັນຄະນະກຳມະການຮັບສະໝັກ.

- ປະກອບຄວາມຄິດເຫັນໃນທາງທີ່ສ້າງສັນໃຫ້ແກ່ຜູ້ສະໝັກທີ່ເອີ້ນໃຫ້ມາສໍາພາດແຕ່ບໍ່ຖືກເລືອກ ເພາະມັນເປັນວິທີທີ່ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າທ່ານເປັນນາຍຈ້າງທີ່ໃຫ້ຄ່າແກ່ເວລາຂອງຜູ້ສະໝັກ.
- ຮັບເອົາຄໍາຕິຊົມຢ່າງສະໝໍ່າສະເໝີ ຈາກຜູ້ສະໝັກພາຍຫຼັງການຮັບສະໝັກກ່ຽວກັບສິ່ງທີ່ອົງກອນໄດ້ ປະຕິບັດຢູ່ໃນຂະບວນການຮັບສະໝັກ ແລະ ຊອກຫາວິທີເພື່ອໃຫ້ສາມາດເຮັດໄດ້ດີກວ່າເກົ່າໃນ ການຮັບສະໝັກໃນອະນາຄົດ.
- ສ້າງສາຍພົວພັນຮ່ວມກັບ OPDs, ອົງການຈັດຕັ້ງແມ່ຍິງ, ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງຊົນເຜົ່າພື້ນເມືອງ ແລະ ກຸ່ມທີ່ດ້ອຍໂອກາດອື່ນໆ ເພື່ອຮັບເອົາການປະກອບຄໍາຕິຊົມ ກ່ຽວກັບຄວາມຮັບຮູ້ ແລະ ປະສົບການຂອງພວກເຂົາທີ່ມີຕໍ່ການລົງປະກາດຮັບສະໝັກພະນັກງານ. ຫຼັງຈາກນັ້ນ, ກຸ່ມຄົນເຫຼົ່ານີ້ ກໍ່ຈະມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະແນະນໍາໃຫ້ຄົນມາສະໝັກຫຼາຍຂຶ້ນ.

### ການຮັກສາພະນັກງານໃຫ້ຢູ່ໃນອົງກອນ ແລະ ການພັດທະນາວິຊາຊີບ

ຫຼາຍຄັ້ງທີ່ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍທີ່ມີຄວາມພິການເຫັນວ່າການຮັກສາອາຊີບຂອງຕົນໃຫ້ໝັ້ນຄົງປອດໄພ ເປັນເລື່ອງທີ່ຍາກຫຼາຍໂດຍສະເພາະໃນອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ເຮັດວຽກກ່ຽວກັບການພັດທະນາ ດ້ານມະນຸດ ສະທໍາ. ເຫດການແບບນີ້ເກີດຂຶ້ນຢູ່ເລື້ອຍໆຍ້ອນການທີ່ບໍ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງພື້ນທີ່ / ສະພາບແວດລ້ອມ ແລະ ຄວາມກັງວົນຕໍ່ສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພທີ່ມັກຈະມີການປ້ອງກັນຫຼາຍເກີນໄປ. ໃນເວລາທີ່ ພະນັກງານທີ່ມີຄວາມພິການໄດ້ຮັບວຽກເຮັດງານທໍາ ພວກເຂົາກໍມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະເປັນຕົວກໍານົດ ຫຼື ຖືກຈໍາກັດ ໂອກາດໃນການພັດທະນາວິຊາຊີບ. ການຮັບສະໝັກພະນັກງານທີ່ມີຄວາມພິການຍັງຖືວ່າ ເປັນສັນຍາລັກຂອງການສະແດງບົດບາດບາງຢ່າງທີ່ເຫັນໄດ້ຢ່າງຊັດເຈນ ແຕ່ມີໂອກາດໃນການພັດທະນາ ວິຊາຊີບໜ້ອຍ.

ການພິຈາລະນາຂໍ້ມູນການຈ້າງງານແບບແຍກສ່ວນອາດເປັນບາດກ້າວທໍາອິດທີ່ສໍາຄັນໃນການວິເຄາະວ່າ ທ່ານເຮັດໄດ້ດີປານໃດໃນຖານະອົງການຈັດຕັ້ງໃນດ້ານການສົ່ງເສີມການຮັກສາພະນັກງານໃຫ້ຢູ່ກັບອົງ ກອນ ແລະ ການພັດທະນາວິຊາຊີບຂອງພະນັກງານການກໍານົດໂຄຕ້າເຊັ່ນ: ການຕັ້ງເຂົ້າໝາຍຂັ້ນຕໍາ 10% ເພື່ອຈ້າງພະນັກງານທີ່ມີຄວາມພິການແມ່ນຍັງບໍ່ພຽງພໍ, ແຕ່ນອກຈາກນີ້, ຍັງມີຂໍ້ມູນທີ່ຕິດຕາມທີ່ ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າພະນັກງານທີ່ມີຄວາມພິການເຮັດໄດ້ດີຄືແນວໃດເມື່ອພວກເຂົາເຂົ້າສູ່ຕະຫຼາດແຮງ ງານມີພະນັກງານຜູ້ໃດທີ່ໄດ້ຮັບການເລື່ອນຕໍາແໜ່ງ ແລະ ຜູ້ໃດທີ່ມີບົດບາດ ຫຼື ປະຕິບັດໜ້າທີ່ດຽວ ກັນ? ຕາມປົກກະຕິພະນັກງານທີ່ມີຄວາມພິການໄດ້ຮັບໂອກາດໃນການຝຶກອົບຮົມ, ເຂົ້າຮ່ວມກອງ ປະຊຸມ ຫຼື ແລກປ່ຽນບົດຮຽນກ່ຽວກັບໜ້າວຽກກັບເພື່ອຮ່ວມງານບິນພື້ນຖານຄວາມເທົ່າທຽມກັນ ເລື້ອຍປານໃດ? ຂໍ້ມູນແຍກສ່ວນຍັງສາມາດສະແດງໃຫ້ເຫັນຈໍານວນຄົນພິການ, ແມ່ຍິງ ແລະ ກຸ່ມຄົນ ທີ່ດ້ອຍໂອກາດມີບົດບາດໃນຖານະພະນັກງານລະດັບສູງ ຫຼື ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຕັດສິນໃຈທີ່ສໍາຄັນ. ຂໍ້ມູນທີ່ວ່າມີພະນັກງານຜູ້ໃດທີ່ໄດ້ຮັບການເລື່ອນຕໍາແໜ່ງພາຍໃນອົງກອນເປັນສັນຍາລັກທີ່ບອກເຖິງຄ່າ ນິຍົມ ແລະ/ຫຼື ຄວາມລໍາອຽງແບບບໍ່ຮູ້ຕົວທີ່ເກີດຂຶ້ນພາຍໃນອົງກອນ. ຢາລືມກວດສອບຂໍ້ມູນຂອງ ທ່ານ ແລະ ດໍາເນີນການປະຕິບັດຕາມຂໍ້ຕັ້ງກ່າວ.

ມີຫຼາຍຄັ້ງທີ່ພະນັກງານຈໍານວນໜຶ່ງພໍໃຈທີ່ຈະຢູ່ໃນຕໍາແໜ່ງເກົ່າ ແລະ ນີ້ອາດຈະເປັນທາງເລືອກສ່ວນ ບຸກຄົນຢ່າງແທ້ຈິງທີ່ຄວນຈະໄດ້ຮັບການເຄົາລົບ. ເຖິງແນວໃດກໍຕາມ, ສິ່ງນີ້ອາດຈະບົດບັງຄວາມລໍາ ອຽງທີ່ສໍາຄັນຂອງສະຖາບັນ ຫຼື ການຮັບຮູ້ວ່າມີພື້ນທີ່ການດໍາເນີນງານທີ່ເທົ່າທຽມກັນຢ່າງແທ້ຈິງໃນການ ເລືອກປະຕິບັດ ຫຼື ເອື້ອອໍານວຍພະນັກງານບາງກຸ່ມຫຼາຍກວ່າຄົນອື່ນ ບໍ່ວ່າຈະອີງໃສ່ເພດ, ສາສະໜາ, ຊື່ນຮຽນ, ຊົນເຜົ່າ ຫຼື ຄວາມບົກຜ່ອງ.

ການພັດທະນາວິຊາຊີບຂອງພະນັກງານແມ່ນອີງໃສ່ການສ້າງສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເອື້ອອໍານວຍໃຫ້ແກ່ ພະນັກງານ, ອາສາສະໝັກ ແລະ ຜູ້ຝຶກງານທີ່ມີຄວາມພິການ.

ຄວາມຮັບຜິດຊອບນີ້ເລີ່ມຈາກການສ້າງສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເປັນມິດ ແລະ ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ (ເບິ່ງທີ່ ພັນທະສັນຍາ 1 ແລະ ພັນທະສັນຍາ 2), ເພື່ອສົ່ງເສີມວັດທະນະທຳການເຮັດວຽກແບບມີສ່ວນຮ່ວມ (ເບິ່ງ ທີ່ ພັນທະສັນຍາ 4), ເພື່ອຮັບປະກັນການປະຕິບັດວຽກງານປະຈຳວັນໂດຍບໍ່ມີການຈຳແນກລັງກຽດ(ເບິ່ງ ທີ່ ພັນທະສັນຍາ 5) ແລະ ກອງປະຊຸມ ແລະ ງານກິດຈະກຳຕ່າງໆສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ (ເບິ່ງທີ່ ພັນທະ ສັນຍາ 6).

ນອກຈາກນັ້ນ, ຍັງມີຂະບວນໃນທາງປະຕິບັດສາມາດຊ່ວຍຮັບປະກັນວ່າການພັດທະນາວິຊາຊີບໄດ້ຮັບ ສົ່ງເສີມດັ່ງນີ້:

- ຮັບປະກັນຄວາມຫຼາກຫຼາຍ ແລະ ຄວາມສະເໝີພາບໃນການຝຶກອົບຮົມໃຫ້ແກ່ພະນັກງານທຸກຄົນ ດ້ວຍການໃຫ້ຄຳປຶກສາໃນພາກປະຕິບັດ ແລະ ການທົບທວນແນວທາງປະຕິບັດຢ່າງສະໝໍ່າສະເໝີ ແລະ ລະບົບເພື່ອທ້າທາຍຄວາມລຳອຽງແບບບໍ່ຮູ້ຕົວພາຍໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ.
- ຮັບປະກັນໃຫ້ພະນັກງານທຸກຄົນທີ່ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບຕາມສາຍງານການຄຸ້ມຄອງ ໄດ້ຮັບການຝຶກ ອົບຮົມ ແລະ ມີຄວາມໝັ້ນໃຈໃນການປະເມີນ ແລະ ຕອບສະໜອງບ່ອນພັກເຊົາທີ່ເໝາະສົມ.
- ຮັບປະກັນວ່າຂະບວນການຕອບສະໜອງບ່ອນພັກເຊົາທີ່ເໝາະສົມໄດ້ຮັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຢ່າງ ເປັນລະບົບ ແລະ ໄດ້ຮັບການກວດສອບຢ່າງເປັນປົກກະຕິໂດຍພາກສ່ວນຊັບພະຍາກອນມະນຸດ/ ພາກສ່ວນບໍລິຫານລະດັບສູງ.
- ຮັບເອົາການປະກອບຄວາມຄິດເຫັນຈາກພະນັກງານຢ່າງເປັນປົກກະຕິ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າລະບົບໄດ້ ຮັບການປະຕິບັດຕາມ, ໄດ້ຮັບການສົ່ງເສີມ ແລະ ສະໜັບສະໜູນ ແລະ ບໍ່ມີແນວທາງປະຕິບັດໃດ ຂອງອົງກອນທີ່ເຮັດໃຫ້ເກີດການແບ່ງແຍກ ຫຼື ເຮັດໃຫ້ພະນັກງານເສຍກຳລັງໃຈ ເຊິ່ງບໍ່ຄວນອາໄສ ແຕ່ຂັ້ນຕອນການປະເມີນຜົນແບບເປັນທາງການ ຫຼື ການສຳຫຼວດຄວາມຄິດເຫັນຂອງນາຍຈ້າງ ແຕ່ ຄວນລວມເອົາກິນໄກການປະກອບຄວາມຄິດເຫັນແບບບໍ່ເປັນທາງການເພີ່ມຕື່ມເພື່ອທີ່ຈະບໍ່ມີຜົນ ກະທົບໂດຍກົງຕໍ່ການປະເມີນຕົວບຸກຄົນ.
- ສ້າງກຸ່ມການຈ້າງງານທີ່ມີຄວາມທົ່ວເຖິງເຊິ່ງປະກອບດ້ວຍພະນັກງານຈາກພະແນກຕ່າງໆທີ່ມາຈາກ ພື້ນຖານທີ່ຫຼາກຫຼາຍເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ທີມຊັບພະຍາກອນມະນຸດ/ຝ່າຍບໍລິຫານລະດັບສູງ ໃນການ ຕິດຕາມ ແລະ ທົບທວນເບິ່ງວ່າລະບົບ ແລະ ແນວທາງປະຕິບັດທີ່ກຳນົດໄວ້ໄດ້ຮັບປະສິດທິຜົນ. ສຳ ລັບອົງການຈັດຕັ້ງຂະໜາດນ້ອຍ ອາດຈະສ້າງເປັນຊຸມຊົນແຫ່ງການປະຕິບັດ ຫຼື ກຸ່ມທີ່ສົນໃຈຈາກອົງ ການຈັດຕັ້ງທີ່ຄ້າຍຄືກັນ.
- ກວດສອບຂໍ້ມູນການຈ້າງງານເລື້ອຍໆ ແລະ ຢ່າງສະໝໍ່າສະເໝີກ່ຽວກັບການຮັບສະໝັກພະນັກງານ, ການຮັກສາ ແລະ ພັດທະນາພະນັກງານ ລວມທັງລະດັບເງິນເດືອນ, ຜົນປະໂຫຍດທີ່ໄດ້ຮັບ ແລະ ມີ ພະນັກງານຜູ້ໃດແດ່ທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ໂອກາດໃນການພັດທະນາວິຊາຊີບ ເພື່ອ ຮັບປະກັນວ່າສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນມີຄວາມຍຸດຕິທຳ ແລະ ເປັນການບໍ່ຈຳແນກລັງກຽດ.

### ການສ້າງເສັ້ນທາງການຈ້າງງານແບບທົ່ວເຖິງ

ມີຫຼາຍຄັ້ງທີ່ນາຍຈ້າງຈຶ່ງມາພວກເຂົາບໍ່ສາມາດດຶງດູດພະນັກງານທີ່ມີຄຸນວຸດທິທີ່ເໝາະສົມໄດ້ ບໍ່ວ່າຈະ ເປັນຄົນພິການ ຫຼື ກຸ່ມຄົນທີ່ດ້ອຍໂອກາດ ຫຼື ກຸ່ມທີ່ມີພື້ນຖານອື່ນໆ. ການຮ້ອງທຸກດັ່ງກ່າວເກີດຢູ່ເລື້ອຍໆ ຍ້ອນວ່າພື້ນຖານຂອງຄົນພິການ, ແມ່ຍິງ ຫຼື ຊົນເຜົ່າກຸ່ມນ້ອຍໃນການເຂົ້າເຖິງການສຶກສາໃນລະບົບ ແລະ ໂອກາດທາງການສຶກສາມີໜ້ອຍກວ່າ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ກໍ່ສິ່ງສຳຄັນທີ່ຕ້ອງຄິດທົບທວນອຸປະສັກທີ່ ກົດຂວາງຊົນເຜົ່າກຸ່ມນ້ອຍ ລວມທັງການແກ້ໄຂຄວາມລຳອຽງຢ່າງເປັນລະບົບ ຫຼື ການປະຕິບັດທີ່ເປັນ ການຈຳແນກທີ່ຝັງຮາກລົງເລິກ.



ມີຫຼາຍວິທີທີ່ອົງການຈັດຕັ້ງສາມາດປະຕິບັດວຽກງານເພື່ອນຳມາເຊິ່ງການປ່ຽນແປງ ແລະ ສ້າງ ເສັ້ນທາງທີ່ທົ່ວເຖິງສຳລັບປະສົບການຈ້າງງານສຳລັບກຸ່ມທີ່ຖືກກັດກັ້ນຈາກບ່ອນເຮັດວຽກຫຼາຍທີ່ສຸດ:

- ສ້າງໂອກາດພາຍໃນອົງກອນຂອງທ່ານເພື່ອໃຫ້ນັກສຶກສາທີ່ມີຄວາມພິການໄດ້ເຂົ້າມາເຮັດວຽກ/ ຕິດຕາມວຽກຈາກພະນັກງານຜູ້ອື່ນໆ.
- ເຮັດວຽກຮ່ວມກັບວິທະຍາໄລ ແລະ ມະຫາວິທະຍາໄລຕ່າງໆ ເພື່ອສະໜັບສະໜູນການກຳນົດຕຳ ແໜ່ງງານ ແລະ ເປີດໂອກາດການສຶກສາຈາກສະຖາບັນລະດັບອຸດົມສຶກສາໄດ້ມາສຳຜັດກັບການ ເຮັດວຽກ.
- ພັດທະນາໂອກາດການຝຶກງານໃຫ້ແກ່ໄວໜຸ່ມທີ່ພິການໃຫ້ໄດ້ຮັບໂອກາດເພື່ອທົດລອງເຮັດວຽກ ກັບທຸກພະແນກ ແລະ ທຸກລະດັບຕັ້ງແຕ່ພາກຝຶກງານທົ່ວໄປ ຈົນເຖິງການຝຶກງານລະດັບທີ່ສູງກວ່າ ປະລິນຍາຕີໄປຈົນເຖິງຕຳແໜ່ງມີອາຊີບ.
- ສ້າງເຄືອຂ່າຍທີ່ເຂັ້ມແຂງກັບນາຍຈ້າງລາຍອື່ນໆ ທັງພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນ ຢູ່ບັນດາອົງການຈັດ ຫາງານ, ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ ແລະ ສະຖາບັນການສຶກສາ ເພື່ອສ້າງເສັ້ນທາງທີ່ຫຼາກຫຼາຍເພື່ອ ແບ່ງປັນ ແລະ ແລກປ່ຽນກ່ຽວກັບອາຊີບ ຫຼື ການໃຫ້ຄຳແນະນຳແກ່ໜູ່ເພື່ອນດ້ວຍກັນ.
- ມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງຕັ້ງໜ້າກັບຊຸມຊົນແຫ່ງການປະຕິບັດທີ່ເຮັດວຽກກັບ OPDs ເພື່ອສ້າງເຄືອຂ່າຍ ຂອງຄົນພິການທີ່ມີຄວາມໝັ້ນໃຈ ແລະ ນາຍຈ້າງໃຫ້ທົ່ວເຖິງເພື່ອແລກປ່ຽນ ແລະ ຮຽນຮູ້ວິທີສ້າງ ເສັ້ນທາງການປະກອບອາຊີບ ແລະ ໂອກາດໃນການເຮັດວຽກທີ່ດີກວ່າ.
- ການລົງທຶນໂດຍສະເພາະໃນໂຄງການລິເລີ່ມເພື່ອພັດທະນາຄວາມສາມາດ (ພອນສະຫວັນ) ໂດຍ ແນໃສ່ຊາວໜຸ່ມຈາກກຸ່ມດ້ອຍໂອກາດເພື່ອໃຫ້ພວກເຂົາເຂົ້າຮ່ວມເປັນທຶມງານ.

### ການປະຕິບັດພັນທະສັນຍາດັ່ງກ່າວມີລັກສະນະຄືແນວໃດ?

ທ່ານຈະສາມາດປະເມີນຜົນສຳເລັດຂອງທ່ານດ້ວຍການສັງເກດການປ່ຽນແປງທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນ ຕາມວິທີ ດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

- ທຸກຂະບວນການຮັບສະໜັບສະໜູນພະນັກງານບໍ່ວ່າໃນດ້ານໃດກໍສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ຢ່າງເຕັມສ່ວນ ໂດຍ ເລີ່ມຕັ້ງແຕ່ການລົງປະກາດໂຄສະນາໄປຈົນເຖິງການສຳພາດ ແລະ ເລີ່ມປະຕິບັດວຽກງານ/ປະຖົມ ນິເທດ.
- ຈຳນວນທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນຂອງພະນັກງານ, ທີ່ປຶກສາ ແລະ ອາສາສະໜັກທີ່ເປັນຄົນພິການ ແລະ ຄົນທີ່ມາ ຈາກກຸ່ມທີ່ດ້ອຍໂອກາດກຳມາສະໜັກໃນຕຳແໜ່ງທີ່ລົງປະກາດຫຼາຍຂຶ້ນ.
- ຈຳນວນທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຄົນພິການ, ແມ່ຍິງ ແລະ ກຸ່ມຜູ້ດ້ອຍໂອກາດທີ່ຢູ່ໃນບ່ອນເຮັດວຽກ ລວມ ທັງຕຳແໜ່ງລະດັບສູງ ແລະ ຕຳແໜ່ງທີ່ມີສິດຕິດສິນໃຈ.
- ພະນັກງານທຸກຄົນທີ່ຢູ່ໃນສາຍງານບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງມີຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ມີຄວາມໝັ້ນໃຈໃນ ການປະເມີນ ແລະ ໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອຕາມການຮ້ອງຂໍບ່ອນພັກເຊົາທີ່ເໝາະສົມ.
- ເພີ່ມການນຳໃຊ້ງົບປະມານທີ່ຈັດສັນເພື່ອບ່ອນພັກເຊົາທີ່ເໝາະສົມ.
- ນຳໃຊ້ກົນໄກການປະກອບຄວາມເຫັນ ແລະ ການຮ້ອງທຸກທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງຢ່າງຈິງຈັງ ພ້ອມທັງ ເພີ່ມຈຳນວນພະນັກງານ / ອາສາສະໜັກທີ່ປຶກສາຫາລືເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາຢ່າງສ້າງສັນ.
- ການນຳ ແລະ ຝ່າຍລໍລິຫານຄຸ້ມຄອງດຳເນີນການປະຕິບັດຕໍ່ຜົນການທົບທວນແບບອິດສະຫຼະຂອງ ພາກສ່ວນຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ເພື່ອແກ້ໄຂຄວາມລຳອຽງທີ່ປະຕິບັດໂດຍບໍ່ຮູ້ຕົວ ແລະ ກຳຈັດ ອຸປະສັກຕ່າງໆຢູ່ໃນຂະບວນການຈ້າງງານ.

**ພັນທະສັນຍາ 7:**  
 ບ່ອນທີ່ເຮັດວຽກຂອງພວກເຮົາສິ່ງເສີມສະພາບແວດລ້ອມແບບມີສ່ວນຮ່ວມ  
 ແລະ ສິ່ງແວດລ້ອມທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ເຊິ່ງສະໜັບສະໜູນພະນັກງານທຸກ  
 ໃຫ້ຄົນປະສົບຜົນສຳເລັດ ດ້ວຍການສະໜອງທີ່ຢູ່ອາໄສທີ່ເໝາະສົມໃຫ້ແກ່  
 ພະນັກງານຜູ້ທີ່ມີຄວາມພິການຕາມກໍລະນີຈຳເປັນ

**ແມ່ແບບການປະເມີນຕົນເອງດ້ານການຈ້າງງານແບບທົ່ວເຖິງ**

ແຜນການໃຫ້ຄະແນນ:

0	ບໍ່, ບໍ່ເລີຍ
1	ບໍ່ຄ່ອຍຈະ/ສະເພາະກົດ
2	ບາງຄັ້ງ/ບາງສ່ວນໃນບາງຄັ້ງ
3	ເລື້ອຍໆ/ຢ່າງສະໝໍ່າສະເໝີ

ກະລຸນາໃຊ້ພາກສ່ວນຄຳເຫັນເພື່ອລະບຸເຫດຜົນໃນການໃຫ້  
 ຄະແນນຂອງທ່ານ. ກະລຸນາຂຽນໃນສິ່ງທີ່ທ່ານຄິດ ຫຼື ຄວາມ  
 ຄິດຂອງທ່ານໃສ່ໃນພາກສ່ວນຄຳເຫັນ. ທ່ານສາມາດຂຽນໃສ່  
 ໃນຊ່ອງຫວ່າງການເຂົ້າເຖິງ ຫຼື ແນວຄວາມຄິດກ່ຽວກັບວິທີ  
 ການປ່ຽນແປງໄດ້.

ການຮັບສະໜັກພະນັກງານ	ຄະແນນ 0 ຫາ 3	ຄຳເຫັນ
1. ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງທ່ານມີຄວາມຕັ້ງໃຈທີ່ຈະດຶງດູດຄົນພິການ ແລະ ບຸກຄົນຈາກ <u>ກຸ່ມທີ່ດ້ອຍໂອກາດ</u> ບໍ່?		
2. ມີຂະບວນການຮັບສະໜັກພະນັກງານແບບທົ່ວເຖິງ ແລະ ສາ ມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ບໍ່ ເຊິ່ງເລີ່ມຕັ້ງແຕ່ຂັ້ນຕອນລົງປະກາດໂຄສະນາ ໄປຈົນເຖິງການສຳພາດ ແລະ ການປະກອບຄວາມຄິດເຫັນ?		
3. ມີການນັດສຳພາດຜູ້ສະໜັກທີ່ມີຄວາມພິການທຸກຄົນທີ່ຜ່ານ ເກນ (ເງື່ອນໄຂ) ຂຶ້ນຕໍ່າສຸດສຳລັບຕໍາແໜ່ງວຽກທີ່ຮັບສະໜັກບໍ່?		
4. ທ່ານໃຊ້ໜ້າວຽກທີ່ມີການເຄື່ອນໄຫວ ແລະ ຂະບວນການຮັບ ສະໜັກທີ່ຫຼັກຫຼາຍພ້ອມສະໜອງ <u>ບ່ອນພັກເຊົາທີ່ເໝາະສົມ</u> ເພື່ອ ໃຫ້ຜູ້ສະໜັກທຸກຄົນສາມາດສະແດງທັກສະຂອງພວກເຂົາບໍ່?		
5. ຄະນະກຳມະການທີ່ຮັບສະໜັກມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍເພື່ອບໍ່ໃຫ້ ເກີດຄວາມລຳອຽງແບບດັ່ງເດີມບໍ່?		
6. ທ່ານໃຫ້ຄຳຄິດຄຳເຫັນໃນທາງສ້າງສັນສຳລັບຜູ້ສະໜັກທຸກຄົນ ທີ່ມີຄວາມພິການທີ່ບໍ່ປະສົບຜົນສຳເລັດເພື່ອສະໜັບສະໜູນການ ຮຽນຮູ້ ແລະ ຄວາມໝັ້ນໃຈຂອງພວກເຂົາບໍ່?		

ການຮັກສາພະນັກງານ – ການສ້າງສະພາບແວດລ້ອມທີ່ດີຕໍ່ສຸຂະພາບເພື່ອໃຫ້ໃຫ້ພະນັກງານປະສົບຄວາມສໍາເລັດ	ຄະແນນ 0 ຫາ 3	ຄໍາເຫັນ
7. ມີການທົບທວນລະບົບຢ່າງສະໝໍ່າສະເໝີເພື່ອປະເມີນ ແລະ ສະໜອງບ່ອນພັກເຊົາທີ່ເໝາະສົມສໍາລັບພະນັກງານພິການທຸກຄົນບໍ່?		
8. ພະນັກງານ, ອາສາສະໝັກ ແລະ ຜູ້ຝຶກງານມີການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການໃຫ້ຄໍາແນະນຳຢ່າງສະໝໍ່າສະເໝີກັບ OPDs ເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາຄວາມສະເໝີພາບດ້ານຄວາມພິການໃນການເຮັດວຽກປະຈຳວັນຂອງພວກເຂົາບໍ່?		
9. ການນໍາ ແລະ ຝ່າຍບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງ ຕິດຕາມ ແລະ ກວດສອບຂໍ້ມູນການເລື່ອນຕໍາແໜ່ງຂອງພະນັກງານ, ອັດຕາຄ່າຈ້າງ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດຈາກວຽກທີ່ປະຕິບັດ ເພື່ອກຳນົດ ແລະ ແກ້ໄຂບັນຫາຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບ ແລະ ການຈຳແນກລັງກຽດບໍ່?		
10. ພະນັກງານພິການ ແລະ ກຸ່ມທີ່ດ້ອຍໂອກາດອື່ນໆສາມາດເຂົ້າຮ່ວມສະພາພະນັກງານ, ຄະນະກຳມະການ ແລະ ສະຫະພັນກຳມະບານເພື່ອເຂົ້າຮ່ວມໃນການຕໍ່ລອງ ແລະ ການຕັດສິນໃຈຮ່ວມກັນບົນພື້ນຖານຄວາມເທົ່າທຽມກັນກັບພະນັກງານຄົນອື່ນໆບໍ່?		
11. ມີລະບົບການຕິດຕາມ, ຄຸ້ມຄອງ ແລະ ຊ່ວຍເຫຼືອພະນັກງານທີ່ເຈັບປ່ວຍ ຫຼື ຂາດວຽກເປັນປະຈຳ ລວມທັງມາດຕະການທີ່ມີປະສິດທິພາບເພື່ອສະໜັບສະໜູນການກັບຄືນມາເຮັດວຽກຂອງພວກເຂົາ ແລະ ຮັກສາຄວາມສົມດູນຂອງຊີວິດ-ວຽກງານໃຫ້ເພື່ອໃຫ້ມີສຸຂະພາບທີ່ດີບໍ່?		
12. ທ່ານໄດ້ນຳໃຊ້ກົນໄກການປະກອບຄວາມຄິດເຫັນທີ່ຫຼາກຫຼາຍທັງແບບລວມໝູ່ ແລະ ລາຍບຸກຄົນທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ລວມທັງຮັບຟັງ ແລະ ຕອບສະໜອງຕໍ່ພະນັກງານ, ຜູ້ຝຶກງານ ແລະ ອາສາສະໝັກທຸກຄົນບໍ່?		
13. ຫົວໜ້າສາຍງານໃຊ້ອຳນາດຕໍາແໜ່ງວຽກດ້ວຍຄວາມລະມັດລະວັງ ແລະ ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບເພື່ອຮັບປະກັນວ່າພະນັກງານທີ່ມີຄວາມພິການ, ແມ່ຍິງ, ຊົນເຜົ່າ ຫຼື ກຸ່ມຄົນດ້ອຍໂອກາດອື່ນໆ ມີຄວາມໝັ້ນໃຈທີ່ຈະສະແດງຄວາມກັງວົນໃຈໂດຍບໍ່ຢ້ານຜົນກະທົບທາງລົບທີ່ຈະຕາມມາບໍ່?		
14. ການນຳ ແລະ ຫົວໜ້າຝ່າຍບໍລິຫານຮັບປະກັນວ່າມີລະບົບການຮ້ອງຮຽນທີ່ເປັນຄວາມລັບ, ປອດໄພ, ເຂົ້າເຖິງໄດ້ ແລະ ມີປະສິດທິພາບເພື່ອແກ້ໄຂທຸກຮູບແບບຂອງການລ່ວງລະເມີດ, ການສະແຫວງຫາຜົນປະໂຫຍດ, ຄວາມຮຸນແຮງ, ການຂົ່ມເຫັງ, ການຄຸກຄາມ, ການສໍ້ໂກງ ແລະ ອື່ນໆທີ່ພະນັກງານ, ລູກຄ້າ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມງານແຈ້ງໃຫ້ຮູ້ບໍ່?		

ສ້າງເສັ້ນທາງການຈ້າງງານແບບທົ່ວເຖິງ	ຄະແນນ 0 ຫາ 3	ຄຳເຫັນ
15. ການນຳ ແລະ ຝ່າຍບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງມີຄວາມຮູ້ ແລະ ໜັ້ນໃຈໃນພັນທະດ້ານກົດໝາຍຂອງເຂົາເຈົ້າກ່ຽວກັບການຈ້າງງານແບບທົ່ວເຖິງ ແລະ ວິທີການນຳໃຊ້ ແລະ ປະຕິບັດຕາມມາດຕະຖານເຫຼົ່ານີ້ພາຍໃນບ່ອນເຮັດວຽກບໍ?		
16. ອົງກອນຂອງທ່ານໃຫ້ໂອກາດແກ່ຜູ້ຝຶກງານ ແລະ ອາສາສະໝັກເຊິ່ງເປັນຄົນພິການທີ່ຫຼາກຫຼາຍ, ໂດຍສະເພາະກຸ່ມທີ່ດ້ອຍໂອກາດບໍ?		
17. ການນຳ ແລະ ຝ່າຍບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງຕິດຕາມການນຳໃຊ້ງົບປະມານເພື່ອການພັດທະນາວິຊາຊີບ ແລະ ໂອກາດໃນການຝຶກອົບຮົມ ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ພະນັກງານທຸກຄົນສາມາດເຂົ້າເຖິງ ແລະ ຮັບຜົນປະໂຫຍດເທົ່າທຽມກັນບໍ (ລວມທັງຕິດຕາມການໃຊ້ງົບປະມານທີ່ຈັດສັນເພື່ອສະໜອງບ່ອນພັກເຊົາທີ່ເໝາະສົມ ແລະ ມາດຕະການສະເພາະ)?		
18. ທ່ານປະຕິບັດວຽກງານຢ່າງທ້າວຫັນກັບອົງການຈັດຕັ້ງ ແລະ ເຄືອຂ່າຍອື່ນໆເພື່ອສົ່ງເສີມ ແລະ ສະໜອງໂອກາດເຊັ່ນ: ການຕິດຕາມວຽກຈາກພະນັກງານຜູ້ອື່ນໆ, ແລກປ່ຽນ ແລະ ການພັກວຽກ ເພື່ອສະໜັບສະໜູນການພັດທະນາວິຊາຊີບຂອງຄົນພິການ ແລະ ຄົນຈາກກຸ່ມທີ່ດ້ອຍໂອກາດບໍ?		
19. ພະນັກງານມີສ່ວນຮ່ວມໃນການປະຕິບັດກິດຈະກຳໃນຊຸມຊົນ ລະຫວ່າງພະແນກ ແລະ/ຫຼື ກັບອົງການຈັດຕັ້ງອື່ນໆ, ລວມທັງ OPDs ເພື່ອແລກປ່ຽນ, ຮຽນຮູ້ ແລະ ເພີ່ມຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນການປະຕິບັດການຈ້າງງານແບບທົ່ວເຖິງບໍ?		
20. ການນຳ ແລະ ຝ່າຍບໍລິຫານຄຸ້ມຄຳເນີນການປະຕິບັດຕໍ່ກັບຜົນຂອງການທົບທວນແບບອິດສະຫຼະຂອງ ຝ່າຍບຸກຄະລາກອນ ເພື່ອແກ້ໄຂຄວາມລ່າອຽງແບບບໍ່ຮູ້ຕົວ ແລະ ກຳຈັດອຸປະສັກຕໍ່ໂອກາດໃນການພັດທະນາວິຊາຊີບສຳລັບຄົນພິການ ແລະ ກຸ່ມທີ່ດ້ອຍໂອກາດບໍ?		

## ເອກະສານອ້າງອີງ ແລະ ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນທີ່ເປັນປະໂຫຍດ

ການບັນລຸໂອກາດໃນການຈ້າງງານຢ່າງເທົ່າທຽມກັນສໍາລັບຄົນພິການໂດຍຜ່ານຄຸ້ມຄອງມືແນະນຳດ້ານນິຕິກຳ: ຖືກພັດທະນາໂດຍ ILO ແລະ Irish Aid ເຊິ່ງພະແນກພົວພັນຕ່າງປະເທດໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນດ້ານລາຍລະອຽດແກ່ຜູ້ກຳນົດນະໂຍບາຍ ແລະ ຜູ້ສະໜັບສະໜູນການປ່ຽນແປງນິຕິກຳ ແລະ ມາດຕະຖານການຈ້າງງານ ແລະ ແນວທາງປະຕິບັດເພື່ອສົ່ງເສີມວິທີການດ້ານສິດທິມະນຸດໃນການຈ້າງງານແບບທົ່ວເຖິງ.

ມາສິນທະນາກັນເທາະ: ການປັບປຸງການສິນທະນາກ່ຽວກັບຄວາມພິການໃນບ່ອນເຮັດວຽກ: ຖືກພັດທະນາໂດຍ Wilkes. M from Scope ໃຫ້ຂໍ້ສະເໜີພາກປະຕິບັດໃຫ້ແກ່ນາຍຈ້າງ, ລັດຖະບານ ແລະ ຄົນພິການກ່ຽວກັບວິທີຄຸ້ມຄອງຂໍ້ມູນໃຫ້ເປັນຄວາມລັບ ເພື່ອສະໜັບສະໜູນໃຫ້ທົ່ວເຖິງຫຼາຍຂຶ້ນ.

ການກ້າວໄປສູ່ການທົ່ວເຖິງຂອງຄົນພິການ: ພັດທະນາໂດຍ ILO, ໃຫ້ຕົວຢ່າງທີ່ເປັນປະໂຫຍດຢ່າງຫຼວງຫຼາຍຈາກທົ່ວໂລກກ່ຽວກັບແນວຄິດລິເລີ່ມ ແລະ ບົດຮຽນທີ່ແຕກຕ່າງກັນກ່ຽວກັບການຈ້າງງານແບບທົ່ວເຖິງ ເຊິ່ງສາມາດສ້າງແຮງບັນດານໃຈໃຫ້ທ່ານ ແລະ ເພື່ອນຮ່ວມງານຂອງທ່ານ.

ສະຫະພັນຄົນພິການແຫ່ງຊາດ - ເນປານ (NFDN): ແມ່ນອົງການຈັດຕັ້ງເພື່ອຄົນພິການທີ່ໄດ້ພັດທະນາແຫຼ່ງຂໍ້ມູນທີ່ເປັນປະໂຫຍດກ່ຽວກັບການເຂົ້າເຖິງ ລວມທັງ ປຶ້ມຄຸ້ມຄອງມືແນະນຳສໍາລັບນາຍຈ້າງກ່ຽວກັບການຈ້າງຄົນພິການ.

ການສົ່ງເສີມຄວາມຫຼາກຫຼາຍ ແລະ ແບບທົ່ວເຖິງ ໂດຍຜ່ານການປ່ຽນແປງບ່ອນເຮັດວຽກ ຄຸ້ມຄອງປະຕິບັດທີ່ສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບ: ຖືກພັດທະນາໂດຍ ILO, ໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນໃນລາຍລະອຽດແກ່ນາຍຈ້າງກ່ຽວກັບວິທີການປະເມີນ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງບ່ອນພັກເຊົາທີ່ເໝາະສົມໃນບ່ອນເຮັດວຽກ.

ການຮັບສະໜັກພະນັກງານ, ການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ການພັດທະນາພະນັກງານທີ່ມີຄວາມພິການ ຫຼື ເງື່ອນໄຂດ້ານສຸຂະພາບ: ແມ່ນແຫຼ່ງຂໍ້ມູນທີ່ພັດທະນາຂຶ້ນ ໂດຍເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງໂຄງການສ້າງຄວາມໝັ້ນໃຈໃຫ້ຄົນພິການຂອງລັດຖະບານປະເທດອັງກິດ. ເປັນຄຸ້ມຄອງປະຕິບັດສໍາລັບຜູ້ບໍລິຫານໃນສາຍງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກ່ຽວກັບທຸກດ້ານຂອງການຮັບສະໜັກພະນັກງານ, ການຮັກສາ ແລະ ການພັດທະນາວິຊາຊີບຂອງພະນັກງານທີ່ມີຄວາມພິການ.

ໂຄງການນາຍຈ້າງມີຄວາມໝັ້ນໃຈຕໍ່ຄວາມພິການຂອງປະເທດອັງກິດ: ອະທິບາຍສິ່ງທີ່ຈຳເປັນເພື່ອໃຫ້ກາຍເປັນນາຍຈ້າງ ຫຼື ຜູ້ນຳທີ່ມີຄວາມໝັ້ນໃຈຕໍ່ຄວາມພິການ ຫຼື ມຸ່ງໝັ້ນສ້າງຄວາມໝັ້ນໃຈໃຫ້ຄົນພິການ.

ເຄື່ອງມືກ່ຽວກັບວິທີປ້ອງກັນຄວາມລ່າອຽງພາຍໃນບ່ອນເຮັດວຽກ: ຖືກພັດທະນາໂດຍ Work Life Lawໄດ້ ສະເໜີມາດຕະການປ້ອງກັນຄວາມລ່າອຽງທີ່ອົງການຈັດຕັ້ງສາມາດນຳໄປຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃນລະບົບທຸລະກິດຂອງພວກເຂົາ ລວມທັງຂັ້ນຕອນທີ່ບຸກຄົນສາມາດປະຕິບັດໄດ້ເພື່ອຊ່ວຍສ້າງຄວາມສະເໝີພາບໃນບ່ອນເຮັດວຽກຂອງຕົນ.

50 ວິທີເພື່ອຕໍ່ສູ້ກັບຄວາມລ່າອຽງຕໍ່ເພດ: ຖືກພັດທະນາໂດຍ Lean In, ໄດ້ສະໜອງເຄື່ອງມືຕ່າງໆລວມທັງກິດຈະກຳທີ່ໃຊ້ບັດພ້ອມກັບວິດີໂອສັ້ນເພື່ອແກ້ໄຂຄວາມລ່າອຽງທີ່ຢູ່ຕໍ່ໜ້າ.

# ປະມວນຄຳສັບ

**ການເຂົ້າເຖິງ:** ໝາຍເຖິງການຮັບປະກັນໃຫ້ຄົນພິການສາມາດເຂົ້າເຖິງສະພາບແວດລ້ອມທາງກາຍະພາບທີ່ຢູ່ຮອບຕົວພວກເຂົາ, ໄປຈົນເຖິງການຄົມມະນາຄົມຂົນສົ່ງ, ຂໍ້ມູນຂ່າວສານເຊັ່ນ: ສື່ການອ່ານ, ເຕັກໂນໂລຊີການສື່ສານ ແລະ ລະບົບຕ່າງໆບົນພື້ນຖານຄວາມເທົ່າທຽມກັນກັບຜູ້ອື່ນ. ການເຂົ້າເຖິງເຊັ່ນ: ການເຂົ້າຮ່ວມເປັນຄຳສັບທີ່ກວ້າງ ແລະ ສາມາດເຂົ້າໃຈໄດ້ດ້ວຍຫຼາຍວິທີທີ່ແຕກຕ່າງກັນ. ຄວາມເຂົ້າໃຈຜິດທີ່ພົບເຫັນເລື້ອຍໆແມ່ນການເຂົ້າເຖິງທີ່ໝາຍເຖິງສະເພາະພຽງແຕ່ການເຂົ້າເຖິງທາງດ້ານກາຍະພາບ ເຖິງແນວໃດກໍ່ຕາມ ມັນກໍ່ເປັນທັດສະນະທີ່ຈຳກັດຫຼາຍ ເນື່ອງຈາກວ່າຄົນພິການຈຳນວນຫຼວງຫຼາຍຈະມີຄວາມຕ້ອງການໃນການເຂົ້າເຖິງທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ຕົວຢ່າງເຊັ່ນ: ຜູ້ທີ່ມີຄວາມພິການທາງສາຍຕາ ຕ້ອງການອຸປະກອນການອ່ານທີ່ເຂົ້າເຖິງໄດ້ ເຊິ່ງແຕກຕ່າງຈາກຄົນຫູໜວກທີ່ຕ້ອງການລ່າມແປພາສາມື. ຜູ້ທີ່ມີຄວາມພິການທາງດ້ານຈິດໃຈ - ສັງຄົມອາດຈະຕ້ອງການໃຫ້ປັບແສງໄຟໃນຫ້ອງໃນລະດັບທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ຫຼື ສີ່ທີ່ໃຊ້ພາບ ແລະ ສຽງໃນຂະນະທີ່ຜູ້ທີ່ມີຄວາມພິການທາງດ້ານສະຕິປັນຍາອາດຈະຕ້ອງການເອກະສານທີ່ອ່ານເຂົ້າໃຈງ່າຍ. ຄວາມຕ້ອງການໃນການເຂົ້າເຖິງຈະມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນໄປຕາມກຸ່ມທີ່ມີຄວາມພິການແຕກຕ່າງກັນ ແລະ ພາຍໃນແຕ່ລະກຸ່ມຄົນກໍ່ມີຄວາມມັກທີ່ແຕກຕ່າງກັນ. ການເຂົ້າເຖິງຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການຄິດການໄກໂດຍຜູ້ທີ່ຮັບຜິດຊອບໃຫ້ບໍລິການຂອງພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນເພື່ອຮັບປະກັນວ່າຄົນພິການສາມາດເຂົ້າເຖິງ ແລະ ໃຊ້ບໍລິ ການໂດຍບໍ່ມີອຸປະສັກໃດໆ.

**ການກວດສອບການເຂົ້າເຖິງ:** ໝາຍເຖິງການນຳໃຊ້ວິທີ ແລະ ແບບທົດສອບທີ່ໄດ້ມາດຕະຖານຈຳນວນຫຼວງຫຼາຍ ເພື່ອກຳນົດສິ່ງທີ່ອົງປະກອບຂອງສະພາບແວດລ້ອມ (ແບບ ເຊິ່ງໜ້າ ຫຼື ແບບດິຈິຕອລ), ການບໍລິການ ຫຼື ສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ແລະ ອົງປະກອບໃດ ຕ້ອງໄດ້ຮັບການດັດແກ້ ແລະ ປັບປຸງ. ມັນເປັນຮູບແບບຂອງການປະເມີນເຊິ່ງນຳພາໂດຍຜູ້ຊ່ຽວຊານດ້ານການເຂົ້າເຖິງ ທີ່ສາມາດຊ່ວຍອົງການຈັດຕັ້ງໃນການປະເມີນອຸປະສັກ, ວັດແທກການປະຕິບັດຕາມມາດຕະຖານການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ກຳນົດວິທີແກ້ໄຂເພື່ອປັບປຸງການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ການນຳໃຊ້ສຳລັບຄົນພິການທຸກຄົນ.

Back to: [P17](#) [P27](#) [P36](#)

**ຄຸນລັກສະນະການເຂົ້າເຖິງ:** ເຕັກໂນໂລຊີທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້, ເຕັກໂນໂລຊີທີ່ໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອ ຮາດແວ ແລະ ຊ່ອຍແວພິເສດທີ່ມີໃນຕົວ ຫຼື ເພີ່ມເຕີມໃນຜະລິດຕະພັນ. ຈຸດປະສົງຂອງຄຸນລັກສະນະເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນເພື່ອເຮັດໃຫ້ເຕັກໂນໂລຊີສາມາດໃຊ້ງານໄດ້ງ່າຍ ດ້ວຍການຕອບສະໜອງຄວາມມັກ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການຂອງຜູ້ໃຊ້ ຫຼື ອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ການຕອບສະໜອງກັນລະຫວ່າງຜູ້ໃຊ້ກັບເຕັກໂນໂລຊີ.

**ຮູບແບບທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້:** ຂໍ້ມູນທີ່ມີຢູ່ໃນຮູບແບບເຊັ່ນ: ອັກສອນເປຼວ, ພາບພິມທີ່ອາໄສການສຳຜັດ, ສິ່ງພິມຂະໜາດໃຫຍ່, ອຸປະກອນປ່ຽນຕົວໜັງສືໃຫ້ເປັນສຽງເວົ້າ, ບົດນຳສະເໜີທີ່ອາໄສສຽງເວົ້າ, ໄຟລ໌ອີເລັກໂຕຣນິກທີ່ຮອງຮັບອຸປະກອນອ່ານໜ້າຈໍ, ວິດີໂອທີ່ມີຄຳບັນຍາຍ ຫຼື ວິດີໂອພ້ອມເຄື່ອງໝາຍສຳລັບຜູ້ພິການທາງການໄດ້ຍິນ, ສັນຍາລັກ ແລະ ພາບເຄື່ອນໄຫວ ຫຼື ແບບຈຳລອງສາມມິຕິ (3D) ສຳລັບຜູ້ພິການດ້ານສະຕິປັນຍາ.

**ນະໂຍບາຍການເຂົ້າເຖິງ:** ເປັນເອກະສານທີ່ມີຊີວິດທີ່ກຳນົດເປົ້າໝາຍ ແລະ ກົດລະບຽບຂອງອົງການຈັດຕັ້ງຂອງທ່ານໃຫ້ໄດ້ຮັບການເຂົ້າເຖິງຫຼາຍຂຶ້ນ. ຄວນມີການກວດສອບ ແລະ ປັບປຸງນະໂຍບາຍ ເມື່ອແນວທາງປະຕິບັດ ຫຼື ຂັ້ນຕອນຂອງອົງການທ່ານມີການປ່ຽນແປງ ຕົວຢ່າງເຊັ່ນ: ເມື່ອທ່ານກ້າວໄປຂ້າງໜ້າດ້ວຍການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນການການເຂົ້າເຖິງໄລຍະຍາວຂອງທ່ານ ທ່ານອາດຈະຕ້ອງການປັບປຸງນະໂຍບາຍທີ່ທ່ານຂຽນໄວ້ ຫຼື ຮ່າງນະໂຍບາຍໃໝ່.

**ຜູ້ຊ່ຽວຊານດ້ານການເຂົ້າເຖິງ:** ບຸກຄົນຜູ້ທີ່ມີຄວາມຮູ້ ແລະ ທັກສະຫຼາຍສາຂາວິຊາ ເຊິ່ງມັກຈະໃຊ້ປະສົບການຊີວິດຕົວຈິງຂອງພວກເຂົາເພື່ອສິ່ງເສີມຄວາມທົ່ວເຖິງ ແລະ ຄວາມຫຼາກຫຼາຍດ້ວຍການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດມາດຕະຖານການເຂົ້າເຖິງ, ປະມວນກົດໝາຍ, ນິຕິກຳ ແລະ ການນຳໃຊ້ຫຼັກການອອກແບບທີ່ເປັນແບບສາກົນກັບສິ່ງແວດລ້ອມ ແລະ ຊຸມຊົນ. ຜູ້ຊ່ຽວຊານດ້ານການເຂົ້າເຖິງສາມາດພົບເຫັນໄດ້ໃນທຸກສາຂາວິຊາ ແລະ ຂ້າມສາຂາວິຊາ ແລະ ມີລະດັບການຢັ້ງຢືນ / ຄຸນນະຄຸນໃນລະດັບທີ່ແຕກຕ່າງກັນ.

Back to: [P16](#) [P25](#)

**ຂໍ້ຄວາມອະທິບາຍຮູບພາບ (ຫຼື Alt) :** ແມ່ນຂໍ້ຄວາມທີ່ໃຊ້ອະທິບາຍເນື້ອໃນທີ່ບໍ່ແມ່ນຂໍ້ຄວາມເຊັ່ນ: ຮູບຖ່າຍ, ຮູບກາສາຟັກ, ຮູບ, ກາສາຟ ແລະ ຕາຕະລາງ ເພື່ອໃຫ້ເນື້ອໃນ ແລະ ໜ້າທີ່ຂອງມັນສາມາດອ່ານໄດ້ໂດຍຜູ້ທີ່ໃຊ້ອຸປະກອນອ່ານໜ້າຈໍ. **Back to: P38**

**ການສື່ສານທາງເລືອກ ແລະ ການສື່ສານແທນຄໍາເວົ້າ (AAC)** ໝາຍເຖິງລະບົບ ແລະ ອຸປະກອນທີ່ຊ່ວຍການສື່ສານສໍາລັບຄົນທີ່ເວົ້າອອກມາໄດ້ຍາກ. ວິທີການເຫຼົ່ານີ້ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍ ແລະ ມີຕັ້ງແຕ່ການນໍາໃຊ້ຕົວອັກສອນ ຫຼື ກະດານຮູບພາບທີ່ເປັນເຕັກໂນໂລຊີຂັ້ນຕໍ່າຈົນເຖິງເຕັກໂນໂລຊີຄອມພິວເຕີທີ່ກ້າວໜ້າເຊິ່ງລວມມີພາສາສັນຍາລັກ, ການສະແດງທໍາທາງ, ຄໍາສັບທີ່ຂຽນ, ສັນຍາລັກ ແລະ ປຶ້ມຮູບພາບ. **Back to: P39 P71**

**ເຕັກໂນໂລຊີການຊ່ວຍເຫຼືອ:** ເຕັກໂນໂລຊີຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ການສື່ສານ, ຜະລິດຕະພັນ, ອຸປະກອນ, ເຄື່ອງມື ແລະ ການບໍລິການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທີ່ນໍາໃຊ້ເພື່ອຮັກສາ, ເພີ່ມ ຫຼື ປັບປຸງຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດງານຂອງບຸກຄົນທີ່ມີຄວາມຕ້ອງການສະເພາະ ຫຼື ມີຄວາມພິການ. **Back to: P43**

**ອຸປະສັກ:** ເມື່ອກ່າວເຖິງຄົນພິການ ອຸປະສັກອາດຈະມີຫຼາຍຄວາມໝາຍເຊິ່ງອາດຈະເປັນອຸປະສັກດ້ານໂຄງສ້າງເຊັ່ນ: ອຸປະສັກທາງດ້ານກາຍະພາບ (ເຊັ່ນ: ຂັ້ນໄດ) ແຕ່ຍັງອາດຈະເປັນຕົວໂຄງສ້າງເອງໃນແງ່ຂອງວິທີການທີ່ສັງຄົມຈັດສັນຕົວເອງໃນດ້ານຕ່າງໆເຊັ່ນ: ສະຫວັດດີການ ແລະ ການບໍລິການໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນເຊັ່ນ: ໂອກາດໃນການເປັນເຈົ້າຂອງ ຫຼື ການຄວບຄຸມຊັບພະຍາກອນ ແລະ ການຕັດສິນໃຈ. ອຸປະສັກຍັງອາດຈະເກີດຂຶ້ນຍ້ອນທັດສະນະຄະຕິ ຕົວຢ່າງເຊັ່ນ: ອະຄະຕິ ແລະ ຄວາມຮັບຮູ້ໃນທາງລົບຕໍ່ຄົນພິການອາດຈະສ້າງອຸປະສັກຂັດຂວາງການມີສ່ວນຮ່ວມໃນສັງຄົມຂອງເຂົາເຈົ້າຢ່າງເຕັມທີ່ ແລະ ເທົ່າທຽມກັນ.

**ການສ້າງຄົນໃໝ່ໃຫ້ດີກວ່າເກົ່າ:** ແມ່ນວິທີການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຟື້ນຟູບຸລະນະຄົນມາໃໝ່ພາຍຫຼັງເກີດໄພພິບັດທໍາມະຊາດໃນຊຸມຊົນ ແລະ ປະເທດຕ່າງໆ ດ້ວຍວິໄສທັດເພື່ອບັນລຸຄວາມສາມາດໃນການຟື້ນຟູພາຍຫຼັງການເກີດໄພພິບັດໃຫ້ມີຄວາມແຂງແຮງຂຶ້ນ, ໄວຂຶ້ນ ແລະ ທົ່ວເຖິງຫຼາຍຂຶ້ນ.

**ສັງຄົມພົນລະເຮືອນ:** ຄໍາສັບທີ່ໃຊ້ເພື່ອອະທິບາຍເຖິງຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມທີ່ບໍ່ແມ່ນພາກລັດ (ບຸກຄົນ ຫຼື ກຸ່ມຄົນທີ່ບໍ່ໄດ້ສັງກັດອົງການຈັດຕັ້ງຂອງລັດ) ເຊິ່ງປະກອບດ້ວຍບຸກຄົນ ແລະ ກຸ່ມຄົນທີ່ບໍ່ສະແຫວງຜົນກໍາໄລ, ກຸ່ມຊ່ວຍເຫຼືອຕົນເອງ, ສະຫະພັນຕ່າງໆ,

, ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງຊົນຜູ້ພິການ, ກຸ່ມສາດສະໜາ ແລະ ກຸ່ມນັກເຄື່ອນໄຫວອື່ນໆທີ່ສະໜັບສະໜູນດ້ານສິດທິ. ອົງການຈັດຕັ້ງເພື່ອຄົນພິການ (OPDs) ມີບົດບາດສໍາຄັນໃນຖານະທີ່ເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງສັງຄົມພົນລະເຮືອນ.

**ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍສິດຂອງຄົນພິການ (CRPD):** ສທຍພກ ແມ່ນສິນທິສັນຍາສິດທິມະນຸດສາກົນ ເຊິ່ງປົກປ້ອງສິດ ແລະ ກຽດສັກສີຂອງຄົນພິການ. ບັນດາປະເທດພາຄີຂອງສິນທິສັນຍາ (ຜູ້ທີ່ໄດ້ໃຫ້ການລົງນາມຮັບຮອງ) ຈໍາເປັນຕ້ອງສົ່ງເສີມ, ປົກປ້ອງ, ແລະ ຮັບປະກັນຄົນພິການໃຫ້ສາມາດໃຊ້ສິດທິມະນຸດຂອງຕົນໄດ້ຢ່າງເຕັມທີ່.

**ການເຂົ້າເຖິງດິຈິຕອລ ຫຼື ເຕັກໂນໂລຊີຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ການສື່ສານ (ICT):** ຄຸນນະພາບຂອງເຕັກໂນໂລຊີທີ່ເປັນກະແສຕົ້ນຕໍເຊັ່ນ: ຄອມພິວເຕີ, ໂທລະສັບມືຖື, ຕຸ້ບໍລິການຕົນເອງ, ຊຶ້ນສ່ວນຂອງຊ່ອຍແວ ຫຼື ອຸປະກອນທີ່ເຮັດໜ້າທີ່ເປັນຜູ້ຖືເນື້ອໃນດິຈິຕອລເຊິ່ງຈະນໍາໄປໃຊ້ໃນຂອບເຂດວົງກ້ວາງທີ່ສຸດເທົ່າທີ່ຈະເປັນໄປໄດ້ ໂດຍບໍ່ຈໍາແນກຄວາມສາມາດ ຫຼື ຄວາມພິການຂອງພວກເຂົາ.

**ຄວາມພິການ:** ອີງຕາມມາດຕາ 1 ວ່າດ້ວຍ ສທຍພກ ລະບຸໄວ້ວ່າ 'ຄົນພິການລວມທັງຜູ້ທີ່ມີຄວາມບົກຜ່ອງທາງດ້ານຮ່າງກາຍ, ຈິດໃຈ, ສະຕິປັນຍາ ຫຼື ປະສາດສໍາຜັດໃນໄລຍະຍາວ ເຊິ່ງເມື່ອມີການຕອບສະໜອງກັບອຸປະສັກຕ່າງໆ ອາດຈະຂັດຂວາງການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງພວກເຂົາຢ່າງເຕັມທີ່ ແລະ ມີປະສິດທິພາບໃນສັງຄົມບົນພື້ນຖານເທົ່າທຽມກັນກັບຜູ້ອື່ນ'.

**ຂໍ້ມູນແຍກສ່ວນ:** ຂໍ້ມູນທີ່ຖືກແຍກອອກເປັນໝວດໝູ່ຕາມລາຍລອດປົກຄຸມເຊັ່ນ: ພື້ນຖານດ້ານອາຍຸ, ກຸ່ມທີ່ດ້ອຍໂອກາດ, ເພດ, ພາກພື້ນ, ລະດັບການສຶກສາ. ການແຍກສ່ວນຂໍ້ມູນແມ່ນກຸນແຈສໍາຄັນເພື່ອເປີດເຜີຍຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບ ແລະ ຕິດຕາມ ແລະ ສະໜັບສະໜູນຍຸດທະສາດແບບທົ່ວເຖິງ ແລະ ຄວາມສະເໝີພາບເພື່ອແກ້ໄຂການຈໍາແນກລັງກຽດ. ສໍາລັບການແຍກຂໍ້ມູນທີ່ສະໜັບສະໜູນສິດທິຂອງຄົນພິການທຸກຄົນ [Washington Group Data Sets](#) ໄດ້ຮັບການພັດທະນາຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ຂໍ້ມູນສະຖິຕິ, ນະໂຍບາຍ ແລະ ແຜນງານໃນລະດັບຊາດເພື່ອໃຫ້ຄົນພິການທຸກຄົນສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາ ຕາມມາດຕາ 31 ວ່າດ້ວຍ ສທຍພກ.

**Back to: P72**

**ການຈຳແນກລັງກຽດ:** ການຈຳແນກລັງກຽດເກີດຂຶ້ນເມື່ອມີຄົນໄດ້ຮັບການປະຕິບັດທີ່ບໍ່ດີກວ່າຄົນອື່ນດ້ວຍເຫດຜົນທີ່ບໍ່ຍຸຕິທຳ ຫຼື ຫັດສະນະຄະຕິທີ່ບໍ່ດີ ເຊິ່ງລວມເຖິງການປະຕິເສດບຸກຄົນນັ້ນໃນການປ່ຽນແປງ ຫຼື ການປັບຕົວທີ່ເປັນໄປໄດ້ທີ່ຈະອະນຸຍາດໃຫ້ບຸກຄົນນີ້ໄດ້ຢູ່ໃນສະຖານະການສະເພາະໃດໜຶ່ງເພື່ອປະຕິບັດ ຫຼື ໃຊ້ສິດທິມະນຸດຂອງພວກເຂົາໃນລັກສະນະດຽວກັນກັບຜູ້ອື່ນປະຕິບັດບົນພື້ນຖານຄວາມເທົ່າທຽມກັນກັບຜູ້ອື່ນ.

**ຄວາມຍືນຍົງດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມ:** ແມ່ນອີງໃສ່ຫຼັກການທີ່ງ່າຍດາຍທີ່ວ່າທຸກສິ່ງທຸກຢ່າງທີ່ພວກເຮົາຕ້ອງການເພື່ອຄວາມຢູ່ລອດ ແລະ ການເປັນຢູ່ທີ່ດີຂອງພວກເຮົາແມ່ນຂຶ້ນກັບສິ່ງແວດລ້ອມທຳມະຊາດຂອງພວກເຮົາທັງໂດຍກົງ ແລະ ທາງອ້ອມ. ຄວາມຍືນຍົງຊ່ວຍສ້າງ ແລະ ຮັກສາເງື່ອນໄຂທີ່ມະນຸດ ແລະ ທຳມະຊາດສາມາດຢູ່ຮ່ວມກັນໄດ້ຢ່າງກົມກຽວ ແລະ ມີປະສິດທິຜົນ ເຊິ່ງຊ່ວຍໃຫ້ສາມາດຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການທາງດ້ານສັງຄົມ, ເສດຖະກິດ ແລະ ອື່ນໆຂອງຄົນຮຸ່ນປັດຈຸບັນ ແລະ ອະນາຄົດ.

**ຄວາມສະເໝີພາບ:** ໄດ້ຮັບຄວາມເຄົາລົບຢ່າງເທົ່າທຽມກັນ ແລະ ທຸກຄົນໄດ້ຮັບໂອກາດເທົ່າທຽມກັນໃນການເຂົ້າເຖິງສິດທິທັງໝົດ ເຊິ່ງແນວຄວາມຄິດນີ້ຮັບຮູ້ວ່າທຸກຄົນມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນ ແລະ ອາດຈະມີຄວາມຕ້ອງການທີ່ແຕກຕ່າງກັນອີກດ້ວຍ. ມະນຸດທຸກຄົນຄວນໄດ້ຮັບການປະຕິບັດຄືກັນກັບຜູ້ທີ່ມີສິດຄົນອື່ນໆໃນທຸກດ້ານຂອງຊີວິດ.

**Back to: P74 P75**

**ການຍືນຍອມທີ່ບໍ່ເສຍຄ່າ ແລະ ການແຈ້ງໃຫ້ຮູ້ລ່ວງໜ້າ:** ແນວຄວາມຄິດທີ່ມັກຈະໃຊ້ໃນການພົວພັນກັບລູກຄ້າທີ່ໄດ້ຮັບການບໍລິການດ້ານສັງຄົມ ຫຼື ສຸຂະພາບ. ໝາຍຄວາມວ່າລູກຄ້າທີ່ໃຊ້ບໍລິການຄວນໄດ້ຮັບຂໍ້ມູນຢ່າງຄົບຖ້ວນໃນຮູບແບບທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ເພື່ອໃຫ້ພວກເຂົາສາມາດຕັດສິນໃຈກ່ຽວກັບການປິ່ນປົວ ແລະ ການບໍລິການຂອງຕົນຢ່າງມີຂໍ້ມູນເຊິ່ງລວມເຖິງຄວາມສ່ຽງ ແລະ ອັນຕະລາຍທຸກຢ່າງທີ່ອາດຈະເກີດຂຶ້ນ ແລະ ເຄົາລົບສິດຂອງບຸກຄົນທີ່ຈະປະຕິເສດທີ່ຈະຮັບການບໍລິການ ຫຼື ການປິ່ນປົວຢ່າງເຕັມທີ່. ການຍືນຍອມທີ່ບໍ່ເສຍຄ່າ ແລະ ການແຈ້ງໃຫ້ຮູ້ລ່ວງໜ້າແມ່ນສ່ວນໜຶ່ງທີ່ສຳຄັນໃນ **ມາດຕາ 25** ຂອງສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍສິດຂອງຄົນພິການ (CRPD) ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການບໍລິການດ້ານສຸຂະພາບ.

**ເພດ:** ໝາຍເຖິງໝວດໝູ່ທີ່ສ້າງຂຶ້ນທາງສັງຄົມ ແລະ ຕາມລຳດັບຊັ້ນທີ່ກຳນົດໃຫ້ແກ່ບຸກຄົນບົນພື້ນຖານຕາມເພດທີ່ປະກົດໃຫ້ເຫັນໃນມື້ເກີດ. ໃນຂະນະທີ່ເພດອື່ນໆອາດຈະຮັບການຍອມຮັບໃນບາງວັດທະນະທຳ ແຕ່ໃນສັງຄົມສ່ວນໃຫຍ່ຜູ້ຄົນ

ຖືກຄາດຫວັງໃຫ້ປະຕິບັດຕາມໜຶ່ງໃນສອງບົດບາດທີ່ກົງກັບເພດທີ່ປາກົດໃຫ້ເຫັນຄື: ເພດຊາຍ ຫຼື ເພດຍິງ. ຄຸນລັກສະນະທາງເພດ, ໂອກາດ ແລະ ຄວາມສຳພັນ ແມ່ນສິ່ງທີ່ສັງຄົມສ້າງຂຶ້ນ ແລະ ໄດ້ຮັບການຮຽນຮູ້ໂດຍຜ່ານຂະບວນການຮຽນຮູ້ທາງສັງຄົມ ເຊິ່ງແມ່ນບໍລິບົດ /ເວລາ ຄວາມສະເພາະເຈາະຈົງ ແລະ ສາມາດປ່ຽນແປງໄດ້.

**ການວິເຄາະບົດບາດຍິງຊາຍ:** ກວດກາຄວາມແຕກຕ່າງໃນຊີວິດຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ ລວມທັງຄວາມແຕກຕ່າງທີ່ນຳໄປສູ່ຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບທາງດ້ານສັງຄົມ ແລະ ເສດຖະກິດສຳລັບແມ່ຍິງ ແລະ ນຳໃຊ້ຄວາມເຂົ້າໃຈນີ້ເຂົ້າໃນການພັດທະນານະໂຍບາຍ ແລະ ການໃຫ້ບໍລິການ. ການວິເຄາະເພດບົດບາດຍິງຊາຍກ່ຽວຂ້ອງກັບສາເຫດພື້ນຖານຂອງຄວາມບໍ່ເທົ່າທຽມກັນ ແລະ ຈຸດປະສົງແມ່ນເພື່ອສ້າງຄວາມປ່ຽນແປງໃນດ້ານບວກສຳລັບແມ່ຍິງ.

ການວິເຄາະບົດບາດຍິງຊາຍແມ່ນມີຄວາມສຳຄັນໃນການປະສົມປະສານເຂົ້າໃນການປະເມີນທຸກແຜນງານ ແລະ ໂຄງການ ຫຼື ການວິເຄາະສະຖານະການເພື່ອຮັບປະກັນວ່າຄວາມລ່າຮຽງຕໍ່ບົດບາດຍິງຊາຍ, ຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບ ແລະ ຄວາມບໍ່ຍຸຕິທຳຈະໄດ້ຮັບການແກ້ໄຂ. ການວິເຄາະບົດບາດຍິງຊາຍຍັງຊ່ວຍຮັບປະກັນວ່າການແຊກແຊງຈະບໍ່ມີຜົນສະທ້ອນໂດຍບໍ່ໄດ້ຕັ້ງໃຈ ຫຼື ອາດຈະເຮັດໃຫ້ຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍຮ້າຍແຮງຂຶ້ນກວ່າເກົ່າ. ການວິເຄາະບົດບາດຍິງຊາຍອາດຈະນຳໃຊ້ເປັນເຄື່ອງມືເພື່ອເພີ່ມຄວາມເຂົ້າໃຈໃຫ້ຫຼາຍຂຶ້ນກ່ຽວກັບຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ປະສົບການທີ່ແຕກຕ່າງກັນຂອງແມ່ຍິງ, ຜູ້ຊາຍ, ເດັກຍິງ ແລະ ເດັກຊາຍເພື່ອສະໜັບສະໜູນຄວາມສະເໝີພາບ ແລະ ຄວາມຍຸຕິທຳສຳລັບທຸກຄົນ.

**ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ:** ໝາຍເຖິງສິດ, ຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ໂອກາດທີ່ເທົ່າທຽມກັນຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ, ເດັກຍິງ ແລະ ເດັກຊາຍ. ຄວາມສະເໝີພາບບໍ່ໄດ້ໝາຍຄວາມວ່າແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍຈະຄືກັນ ແຕ່ໝາຍເຖິງສິດ, ຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ໂອກາດຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍບໍ່ໄດ້ຂຶ້ນກັບເພດທີ່ພວກເຂົາເປັນ. ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ໝາຍເຖິງຄວາມສົນໃຈ, ຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ບຸລິມະສິດຂອງທັງເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍໄດ້ຮັບການພິຈາລະນາ ແລະ ຮັບຮູ້ຄວາມຫຼາກຫຼາຍຂອງກຸ່ມທີ່ແຕກຕ່າງ ຫຼື ລະຫວ່າງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ. ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍບໍ່ແມ່ນບັນຫາຂອງແມ່ຍິງ ແຕ່ເປັນຄວາມກ່ຽວຂ້ອງກັນລະຫວ່າງຍິງ ແລະ ຊາຍ. ຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍຖືວ່າເປັນບັນຫາດ້ານສິດທິມະນຸດ ແລະ ເປັນເງື່ອນໄຂເບື້ອງຕົ້ນຂອງການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ. ສຳລັບຂໍ້ມູນເພີ່ມເຕີມ, ເບິ່ງສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍສິດຂອງຄົນພິການ (CRPD) ມາດຕາ 6 ແລະ ເປົ້າໝາຍການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ 5.



**ວິທີການດ້ານສິດທິມະນຸດ (HRBA)** ໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນໂດຍຫຼັກການສິດທິມະນຸດທີ່ສໍາຄັນ 5 ປະການຄື: ການມີສ່ວນຮ່ວມ, ຄວາມຮັບຜິດຊອບ, ການບໍ່ຈໍາແນກລັງກຽດ ແລະ ຄວາມສະເໝີພາບ, ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ ແລະ ຄວາມຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ ເຊິ່ງມັກຈະຮຽກວ່າ **PANEL**. ພວກເຂົາສະໜັບສະໜູນຄະນະກຳມາທິການສິນທິສັນຍາສິດທິມະນຸດສາກົນ ແລະ ອີງໃສ່ຂໍ້ຕົກລົງທົ່ວໄປວ່າສິດທິມະນຸດ ເຊິ່ງມີຄື:

- ຄວາມເປັນສາກົນ: ສໍາລັບທຸກຄົນ; ມະນຸດທຸກຄົນມີສິດເທົ່າທຽມກັນ
- ບໍ່ສາມາດແບ່ງແຍກໄດ້: ບໍ່ສາມາດແຍກອອກຈາກກັນ ແລະ ກັນໄດ້
- ເພິ່ງພາອາໄສກັນ ແລະ ສໍາພັນກັນ: ການປັບປຸງສິດຂອງຜູ້ໜຶ່ງ ຈະເຮັດໃຫ້ຜູ້ອື່ນມີຄວາມກ້າວໜ້າ ໃນຂະນະທີ່ການປະຕິເສດສິດ ຈະສົ່ງຜົນກະທົບດ້ານລົບຕໍ່ຜູ້ອື່ນ.

**Back to:** [P74](#) [P75](#)

**ຄວາມທົ່ວເຖິງ:** ເມື່ອທຸກຄົນມີສ່ວນຮ່ວມໃນທຸກດ້ານຂອງຊີວິດພົນລະເຮືອນ, ການເມືອງ, ສັງຄົມ ແລະ ເສດຖະກິດ. ໃນລະດັບລັດທີ່ຂະບວນການທີ່ກຸ່ມຄົນດ້ອຍໂອກາດໄດ້ຮັບການປົກສາຫາລື ແລະ ພິຈາລະນາເພື່ອການຕັດສິນໃຈກ່ຽວກັບນະໂຍບາຍ ແລະ ງົບປະມານທັງໝົດ. ການເຄື່ອນໄຫວຂອງຄົນພິການໄດ້ສະໜັບສະໜູນຢ່າງເຂັ້ມແຂງເພື່ອໃຫ້ທົ່ວເຖິງເອົາຄົນພິການທຸກຂັ້ນ ແລະ ໂດຍສະເພາະແມ່ນໃນການປະຕິບັດຕາມສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍສິດຂອງຄົນພິການທີ່ໄດ້ລະບຸເຖິງ ການປະຕິບັດຕາມພັນທະຂອງລັດຖະບານທຸກປະເທດວ່າດ້ວຍນະໂຍບາຍສາທາລະນະໃນລະດັບຊາດ ແລະ ລະດັບເມືອງ.

**ການພັດທະນາທີ່ທົ່ວເຖິງ:** ຮັບປະກັນວ່າກຸ່ມຄົນດ້ອຍໂອກາດມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງທ້າວຫັນ ແລະ ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກຂະບວນ ແລະ ຜົນໄດ້ຮັບຈາກການພັດທະນາໂດຍບໍ່ຈໍາແນກອາຍຸ, ເພດ, ຄວາມພິການ, ເງື່ອນໄຂສຸຂະພາບ, ຊົນເຜົ່າ, ເພດ, ລະດັບການສຶກສາ, ສາສະໜາ ຫຼື ລັກສະນະອື່ນໆໂດຍພະຍາຍາມແກ້ໄຂຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບທີ່ຝັງຮາກເລິກ ແລະ ຜົນທີ່ຕາມມາແມ່ນຂາດໂອກາດໃນການເຂົ້າເຖິງ ສໍາລັບຜູ້ທີ່ຖືກກົດກັນຈາກຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ຂະບວນການພັດທະນາ.

**ການອໍານວຍຄວາມສະດວກທີ່ທົ່ວເຖິງ:** ເປັນວິທີການທີ່ສ້າງສະພາບແວດລ້ອມ, ພື້ນທີ່ ແລະ ໂອກາດທີ່ເອື້ອອໍານວຍສໍາລັບທຸກຄົນໃນການມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ປະກອບສ່ວນໃນການຮຽນຮູ້, ສິນທະນາ ແລະ ພັດທະນາຄວາມຮູ້ ໂດຍຢູ່ບົນພື້ນຖານການເຫັນຄຸນຄ່າຂອງຄວາມຫຼາກຫຼາຍ ແລະ ການສ້າງພື້ນທີ່ເຊິ່ງສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ເພື່ອໃຫ້ທຸກຄົນສາມາດປະກອບສ່ວນ, ຮ່ວມກັນຜະລິດ ແລະ ເສີມຂະຫຍາຍຂະບວນການຮຽນຮູ້. ຜູ້ປະຕິບັດການອໍານວຍຄວາມສະດວກທີ່ທົ່ວເຖິງມຸ່ງໝັ້ນທີ່ຈະໃຊ້ວິທີທາງ

ດ້ານສິດທິມະນຸດເຊິ່ງໃຫ້ຄຸນຄ່າຂອງການປະກອບຄວາມຄິດເຫັນ, ການສະໜັບສະໜູນ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງທຸກຄົນ ໂດຍສະເພາະຜູ້ທີ່ຖືກປະຖິ້ມໄວ້ທາງຫຼັງ ເຊິ່ງມັນຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການວິເຄາະ ແລະ ທໍາຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບມາດຖານ, ຄວາມລໍາອຽງ, ການໃສ່ຮ້າຍ ແລະ ການເໝີລວມ ແລະ ອຸປະສັກແບບດັ້ງເດີມທີ່ອາດຈະຖືກກົດກັນອີງໃສ່ຄວາມພິການ, ເພດ, ເຊື້ອຊາດ, ຄວາມເຊື່ອ, ຄ່ານິຍົມທາງເພດ ຫຼື ລັກສະນະອື່ນໆ. ການອໍານວຍຄວາມສະດວກທີ່ທົ່ວເຖິງແມ່ນອີງໃສ່ວິທີການຮຽນຮູ້ແບບເປີດຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ເຊິ່ງຜູ້ປະຕິບັດຈະຖາມຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມເຖິງແຮງບັນດານໃຈ ແລະ ແຮງຈູງໃຈໃນການຮຽນຮູ້ ລວມທັງວິທີການທີ່ສາມາດຊ່ວຍສະໜັບສະໜູນການປະກອບສ່ວນ ແລະ ການເປັນຢູ່ຂອງພວກເຂົາໄດ້ດີທີ່ສຸດ. ການປະສົມປະສານລະຫວ່າງການເປີດກວ້າງ, ຍືດຢຸ່ນ ແລະ ການນໍາໃຊ້ວິທີການທີ່ຫຼາກຫຼາຍເພື່ອໃຫ້ເໝາະສົມກັບຜູ້ຮຽນທີ່ແຕກຕ່າງກັນໃນເວລາທີ່ຕ່າງກັນແມ່ນຈຸດເດັ່ນຂອງການອໍານວຍຄວາມສະດວກທີ່ທົ່ວເຖິງ ເຊັ່ນດຽວກັນກັບການນໍາໃຊ້ກົນໄກການປະກອບຄວາມຄິດເຫັນທີ່ຫຼາກຫຼາຍເຊິ່ງສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ເພື່ອໃຫ້ສາມາດດັດປັບ ແລະ ຕອບສະໜອງຕໍ່ຜູ້ຮຽນທຸກຄົນ. **Back to:** [P59](#)

**ການໃຊ້ຊີວິດແບບອິດສະຫຼະແມ່ນແນວຄວາມຄິດທີ່ໃຊ້ເພື່ອອະທິບາຍວິທີການທີ່ສິ່ງຜົນໃຫ້ຄົນພິການສາມາດໃຊ້ຊີວິດຢູ່ໃນຊຸມຊົນທີ່ມີອິດສະຫຼະ, ເອກະລາດ ແລະ ກຽດສັກສີ. ວິທີການດັ່ງກ່າວຈະເຮັດໃຫ້ສາມາດ ຫຼື ໃຫ້ການບໍລິການສະໜັບສະໜູນທີ່ຫຼາກຫຼາຍສໍາລັບຄົນພິການ ລວມທັງການບໍລິການທີ່ຊ່ວຍສະໜັບສະໜູນການຕັດສິນໃຈຖ້າຈໍາເປັນ.**

**ການເຊື່ອມໂຍງກັນ:** ແນວຄິດນີ້ມາຈາກທິດສະດີສະຕີນິຍົມ. ເປັນການຮັບຮູ້ຂອງຄວາມຊັບຊ້ອນຂອງການຈໍາແນກລັງກຽດທີ່ເຊື່ອມໂຍງກັນ. ການເຊື່ອມໂຍງຂອງລັກສະນະທີ່ແຕກຕ່າງກັນເຮັດໃຫ້ເກີດປະສົບການສະເພາະຂອງການກົດຂີ່ຂົ່ມເຫັງທີ່ບໍ່ສາມາດອະທິບາຍໄດ້ຢ່າງພຽງພໍໂດຍຍຸດທະສາດເພີ່ມເຕີມຂອງເພດ, ເຊື້ອຊາດ, ຊົນຊັ້ນ ແລະ ກັບເພດ ຕົວຢ່າງເຊັ່ນ: ຜູ້ຊາຍທີ່ມີການສຶກສາລະດັບກາງທີ່ມີຄວາມພິການທາງດ້ານຮ່າງກາຍທີ່ອາໄສຢູ່ໃນເອີຣົບຈະປະສົບກັບການຈໍາແນກລັງກຽດຫຼາຍປະເພດ ແລະ ຮູບແບບທີ່ແຕກຕ່າງກັນຫຼາຍກ່ວາແມ່ຍິງທີ່ມີຄວາມພິການທາງດ້ານການຮຽນຮູ້ຈາກໜູ່ບ້ານຊົນນະບົດໃນອາຊີ ຫຼື ອາຟຣິກາ. ຄວາມສັບສົນຂອງການພັດທະນາຍັງຮຽກຮ້ອງວ່າ ຖ້າພວກເຮົາຢາກປະສົບຜົນສໍາເລັດໃນການພັດທະນາແບບທົ່ວເຖິງຈໍາເປັນຕ້ອງມີການວິເຄາະທີ່ຊັບຊ້ອນຫຼາຍຂຶ້ນກ່ຽວກັບການຈໍາແນກລັງກຽດທີ່ແຕກຕ່າງກັນເຊິ່ງອາດຈະນໍາໄປສູ່ການກົດກັນຕໍ່ບຸກຄົນ..

**ສິນທິສັນຍາ Marrakesh** ແມ່ນຂໍ້ຕົກລົງລະຫວ່າງປະເທດທີ່ໄດ້ຮັບຮອງເອົາໃນປີ 2013 ແລະ ໄດ້ພົ້ມເຂົ້າໃນເນື້ອໃນຂອງສິນທິສັນຍາລິຂະສິດສາກົນທີ່ບໍລິຫານໂດຍອົງການຊັບສິນທາງບັນຍາໂລກ (WIPO). ມັນມີມິຕິດ້ານມະນຸດສະທໍາ ແລະ ການພັດທະນາທາງສັງຄົມທີ່ຊັດເຈນ ແລະ ເປົ້າໝາຍຕົ້ນຕໍແມ່ນເພື່ອອໍານວຍຄວາມສະດວກໃນການເຂົ້າເຖິງຜົນງານການພິມເຜີຍແຜ່ສໍາລັບຄົນຕາບອດ, ຜູ້ພິການທາງສາຍຕາ ຫຼື ບໍ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງເນື້ອໃນທີ່ພິມເຜີຍແຜ່ໄດ້. **Back to: P39**

**ການບໍ່ຈໍາແນກລັງກຽດ:** ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ຜູ້ທີ່ມີສິດໄດ້ຮັບການປະຕິບັດຢ່າງເທົ່າທຽມກັນໂດຍບໍ່ຈໍາແນກລັກສະນະສະເພາະຂອງພວກເຂົາ ເຊິ່ງນໍາໃຊ້ເພື່ອປະເມີນເງື່ອນໄຂທີ່ເປັນກາງຢ່າງເຫັນໄດ້ຢ່າງຊັດເຈນເຊິ່ງອາດຈະສົ່ງຜົນກະທົບເຮັດໃຫ້ຜູ້ທີ່ມີລັກສະນະດັ່ງກ່າວເສຍປຽບຢ່າງເປັນລະບົບ. ການບໍ່ຈໍາແນກລັງກຽດແມ່ນເປັນພື້ນຖານຂອງວິທີການດ້ານສິດທິມະນຸດ ແລະ ເປັນໜຶ່ງໃນຫຼັກການພື້ນຖານຂອງສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍສິດຂອງຄົນພິການ. **Back to: P74**

**P75**  
**ອົງການຈັດຕັ້ງເພື່ອຄົນພິການ (OPD):** ອົງການຈັດຕັ້ງເພື່ອຄົນພິການໄດ້ຮັບການນໍາພາ, ຊີ້ນໍາ ແລະ ຄຸ້ມຄອງໂດຍຄົນພິການທີ່ດໍາເນີນການ ແລະ ສະໜັບສະໜູນສິດຂອງສະມາຊິກຂອງຕົນເອງ. ບາງ OPDs ສຸມໃສ່ຄວາມພິການ ສ່ວນ OPDs ອື່ນໆເຊັ່ນ: ອົງກອນຮ່ວມໃນລະດັບຊາດເປັນຕົວແທນຂອງກຸ່ມຄົນພິການທີ່ຫຼາກຫຼາຍ. ບາງ OPDs ສຸມໃສ່ບັນຫາສະເພາະເຊັ່ນ: OPDs ຂອງແມ່ຍິງ ໃນຂະນະ OPDs ອື່ນໆອາດເນັ້ນໃສ່ຄວາມສົນໃຈໂດຍສະເພາະດ້ານ ເຊັ່ນ: ກິລາ ບາງ OPDs ຍັງສຸມໃສ່ການບໍລິການ ຫຼື ການໃຫ້ໂອກາດການຈ້າງງານ ແລະ ສະໜອງເງິນກູ້. ຄໍານິຍາມທົ່ວໄປຂອງ OPDs ແມ່ນອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ເປັນຕົວແທນ ຫຼື ກຸ່ມຄົນພິການ ເຊິ່ງຄົນພິການປະກອບບຸຄະລາກອນສ່ວນໃຫຍ່ຂອງອົງກອນ ລວມທັງຝ່າຍບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງ, ຄະນະກໍາມະການ ແລະ ອາສາສະໝັກເຊິ່ງຢູ່ໃນທຸກລະດັບຂອງອົງການຈັດຕັ້ງ. OPDs ບາງຄັ້ງກໍ່ຮຽກວ່າ DPOs ຫຼື ອົງກອນຄົນພິການ. ສໍາລັບຄໍາແນະນໍາເພີ່ມເຕີມກ່ຽວກັບ OPD ອ້າງອີງຕາມ [CRPD General Comment No.7](#) ທີ່ມີຫຼາຍພາສາ ແລະ [ອ່ານເຂົ້າໃຈງ່າຍ](#)  
**Back to: P25**

**ພາສາທີ່ໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນບຸກຄົນ:** ແມ່ນວິທີການສື່ສານໂດຍຄໍານຶງເຖິງຄວາມສໍາຄັນເພື່ອຢັ້ງຢືນ ແລະ ກໍານົດບຸກຄົນກ່ອນ ກ່ອນຈະມີຄວາມບົກພ່ອງ ຫຼື ພິການ. **Back to: P38**

**ການຮັບຮູ້ແບບກ້າວໜ້າ:** ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍສິດຂອງຄົນພິການ (CRPD) ປະສົມປະສານທັງສິດຂອງພົນລະເມືອງ ແລະ ສິດທາງດ້ານການເມືອງ ແລະ ສິດທິທາງດ້ານເສດຖະກິດ, ສັງຄົມ ແລະ ວັດທະນະທໍາເຂົ້າກັນ. ມັນຍັງຮຽກຮ້ອງໃຫ້ລັດພາຄີໃຫ້ຮັບປະກັນ ແລະ ສົ່ງເສີມການຮັບຮູ້ສິດທິແຕກຕ່າງກັນ ເຖິງແນວໃດກໍຕາມ, ຍັງມີການຈໍາແນກຄວາມແຕກຕ່າງລະຫວ່າງການຮັບຮູ້ສິດໂດຍທັນທີ ແລະ ຮັບຮູ້ຄວາມກ້າວໜ້າສໍາລັບສິດເຫຼົ່ານີ້. ລັດພາຄີຂອງ ສຫຍພກ ຈໍາເປັນຕ້ອງປະຕິບັດຕາມສິດທາງດ້ານການເມືອງ ແລະ ພົນລະເມືອງໂດຍທັນທີ. ສິດພົນລະເມືອງ ແລະ ສິດທາງດ້ານການເມືອງໄດ້ຮັບການຄຸ້ມຄອງໂດຍສິດຂອງການມີຊີວິດ (ມາດຕາ 10); ສິດທິໃນການຮັບຮູ້ເທົ່າທຽມກັນຕໍ່ໜ້າກົດໝາຍ (ມາດຕາ 12); ເສລີພາບຈາກການສະແຫວງຫາຜົນປະໂຫຍດ, ການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງ ແລະ ການລ່ວງລະເມີດ (ມາດຕາ 16); ແລະ ສິດໃນການມີສ່ວນທາງການເມືອງ ແລະ ຊີວິດສາທາລະນະ (ມາດຕາ 29). ບ່ອນພັກເຊົາທີ່ເໝາະສົມ (ມາດຕາ 2) ແລະ ການບໍ່ຈໍາແນກລັງກຽດ (ມາດຕາ 5) ຈະໄດ້ຮັບການພິຈາລະນາທັນທີ.

ໃນທາງກົງກັນຂ້າມ, ລັດພາຄີຂອງ ສຫຍພກ ສາມາດຮັບຮູ້ເຖິງສິດທາງດ້ານເສດຖະກິດ ສັງຄົມ ແລະ ວັດທະນະທໍາຕະຫຼອດໄລຍະເວລາ. ສິດເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນຈໍາເປັນສໍາລັບຄົນພິການ ແລະ ຊ່ວຍກໍານົດເງື່ອນໄຂການເຂົ້າເຖິງ, ການເຂົ້າ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຄົນພິການໃນກະແສຫຼັກ ເຊິ່ງຊ່ວຍໃຫ້ຄົນພິການສາມາດໃຊ້ຊີວິດໄດ້ຢ່າງເປັນອິດສະຫຼະຢ່າງແທ້ຈິງ ແລະ ມີສ່ວນຮ່ວມໃນຊຸມຊົນຂອງຕົນໄດ້. ສິດທາງດ້ານເສດຖະກິດ, ສັງຄົມ ແລະ ວັດທະນະທໍາ ໄດ້ຖືກລວມເຂົ້າໃນ ສຫຍພກ ແລະ ໄດ້ຮັບການດັດປັບເພື່ອຮັບມືກັບອຸປະສັກຕ່າງໆທີ່ຄົນພິການຕ້ອງປະເຊີນໃນການບັນລຸຊີວິດທີ່ເປັນອິດສະຫຼະ ແລະ ມີຄວາມທົ່ວເຖິງ. ສິດດ້ານເສດຖະກິດ, ສັງຄົມ ແລະ ວັດທະນະທໍາລວມທັງສິດໃນການສຶກສາ (ມາດຕາ 24), ສິດໃນການເຮັດວຽກ (ມາດຕາ 27), ສິດໃນມີມາດຕະຖານການໃຊ້ຊີວິດທີ່ພຽງພໍ (ມາດຕາ 28) ແລະ ສິດໃນດ້ານສຸຂະພາບ (ມາດຕາ 25). ສິດເຫຼົ່ານີ້ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນເຖິງການປະສົມປະສານຫຼັກການບໍ່ຈໍາແນກລັງກຽດກັບພັນທະທີ່ມີລັກສະນະຄວາມກ້າວໜ້າຫຼາຍຂຶ້ນ.

**ບ່ອນພັກເຊົາທີ່ເໝາະສົມ:** ທຸກການສະໜັບສະໜູນ ຫຼື ການປ່ຽນແປງໃນທາງປະຕິບັດທີ່ຈຳເປັນ ແລະ ເໝາະສົມທີ່ຈະຕ້ອງເຮັດຂຶ້ນມາເພື່ອໃຫ້ຄົນພິການສາມາດປະຕິບັດ ແລະ ໃຊ້ສິດຂອງຕົນໂດຍຜູ້ຄົນຕ່າງໆຄວນໃຫ້ຄວາມເຄົາລົບ ແລະ ບໍ່ຄວນມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກຫຼາຍ ຫຼື ມີລາຄາແພງຫຼາຍສຳລັບບໍລິສັດ, ອົງການຈັດຕັ້ງ ຫຼື ບຸກຄົນທີ່ຕ້ອງປະຕິບັດ. **Back to:** **P13 P16 P18 P25 P27 P75 P98**

**ຂອບເຂດການດຳເນີນງານແບບເຊັນໄດເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນຄວາມສ່ຽງຈາກໄພພິບັດ:** ໄດ້ຮັບການຮັບຮອງເອົາໃນເດືອນມີນາ 2015 ແລະ ເປັນຂໍ້ຕົກລົງແບບສະໝັກໃຈ ແລະ ບໍ່ມີຂໍ້ຜູກພັນເຊິ່ງຮັບຮູ້ວ່າລັດມີບົດບາດຕົ້ນຕໍໃນການຫຼຸດຜ່ອນຄວາມສ່ຽງຈາກໄພພິບັດ ແຕ່ຄວນແບ່ງປັນຄວາມຮັບຜິດຊອບດັ່ງກ່າວຮ່ວມກັບລັດຖະບານທ້ອງຖິ່ນ, ພາກເອກະຊົນ ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງອື່ນໆ. ດ້ວຍ 7 ເປົ້າໝາຍ ແລະ 4 ບຸລິມະສິດໃນການດຳເນີນການປະຕິບັດ ເຊິ່ງແນະໃສ່ເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນຄວາມສ່ຽງຈາກໄພພິບັດ ແລະ ການສູນເສຍໃນຊີວິດ, ຊີວິດການເປັນຢູ່ ແລະ ສຸຂະພາບ ແລະ ຊັບສິນທາງດ້ານເສດຖະກິດ, ທາງກາຍະພາບ, ສັງຄົມ, ວັດທະນະທຳ ແລະ ສິ່ງແວດລ້ອມຂອງບຸກຄົນ, ວິສາຫະກິດ, ຊຸມຊົນ ແລະ ປະເທດຕ່າງໆ.

**ມາດຕະຖານ:** ເອກະສານທີ່ມີຈຸດປະສົງສຳລັບການນຳໃຊ້ທົ່ວໄປ ແລະ ນຳໃຊ້ຊຳ ເຊິ່ງຖືກສ້າງມາຂຶ້ນບົນພື້ນຖານຄວາມເຫັນດີເປັນເອກະພາບ ແລະ ໄດ້ຮັບການອະນຸມັດໂດຍໜ່ວຍງານທີ່ໄດ້ຮັບການຍອມຮັບ. ມາດຕະຖານກຳນົດກົດລະບຽບ, ຄູ່ມືຄຳແນະນຳ ຫຼື ຄຸນລັກສະນະຕ່າງໆສຳລັບກົດຈະກຳ ຫຼື ຜົນໄດ້ຮັບທີ່ແນະໃສ່ເພື່ອຕ້ອງການບັນລຸລະດັບຕາມຄຳສັ່ງ ຫຼື ລະດັບຄຸນນະພາບທີ່ດີທີ່ສຸດ. ມາດຕະຖານເປັນໄປຕາມຄວາມສະໝັກໃຈ ແລະ ບໍ່ມີຜົນບັງຄັບໃຊ້ທາງກົດໝາຍ ເວັ້ນເສຍແຕ່ຈະຖືກຮັບຮອງເອົາໃນກົດໝາຍ ຫຼື ມີຜົນບັງຄັບໃຊ້. ມາດຕະຖານ ISO ແມ່ນໄດ້ຮັບການຍອມຮັບໂດຍຜູ້ຊ່ຽວຊານໃນລະດັບສາກົນໃຫ້ຄິດວ່າມັນເປັນສູດທີ່ອະທິບາຍວິທີທີ່ດີທີ່ສຸດໃນການເຮັດສິ່ງໃດໜຶ່ງ. ມັນອາດຈະກ່ຽວຂ້ອງກັບການສ້າງຜະລິດຕະພັນ, ການຄຸ້ມຄອງຂະບວນການໃດໜຶ່ງ, ການໃຫ້ບໍລິການ ຫຼື ການສະໜອງວັດສະດຸອຸປະກອນ - ມາດຕະຖານກວມເອົາກົດຈະກຳທີ່ຫຼາກຫຼາຍ. **Back to:** **P47**

**ຂັ້ນຕອນການປະຕິບັດງານແບບມາດຕະຖານ (SOP):** ລາຍລະອຽດຄຳແນະນຳເປັນລາຍລັກອັກສອນຢ່າງກ່ຽວກັບວິທີດຳເນີນການຕາມຂັ້ນຕອນຂອງອົງກອນຕາມປົກກະຕິ ທີ່ຂຽນເປັນພາສາແບບທຳມະດາ ແລະ ໃຫ້ຄຳແນະນຳຕາມແຕ່ລະຂັ້ນຕອນ ເຊິ່ງ SOPs ຖືກນຳໄປໃຊ້ໃນທຸກດ້ານຂອງການປະຕິບັດງານຂອງອົງການຈັດຕັ້ງເຊັ່ນ: ດ້ານການເງິນ, ຄວາມປອດໄພ, ICT, ການຕະຫຼາດ, ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ (HR) ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າພະນັກງານທຸກຄົນປະຕິບັດຢ່າງສອດຄ່ອງຕາມຂັ້ນຕອນຂອງອົງ

ການຈັດຕັ້ງ. ໂດຍມີຈຸດປະສົງແນະໃສ່ເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນຄວາມສ່ຽງ ແລະ ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງການປະຕິບັດຕາມຂໍ້ກຳນົດຕ່າງໆ.

**ເປົ້າໝາຍການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ:** ໄດ້ຮັບການກຳນົດໂດຍອົງການສະຫະປະຊາຊາດໃນເດືອນກັນຍາ 2015 ເປັນແຜນການຮ່ວມກັນທີ່ມີ 17 ເປົ້າໝາຍທີ່ເນັ້ນໜັກໃສ່ການພັດທະນາໃນ 3 ດ້ານຄື: ເສດຖະກິດ, ສັງຄົມ ແລະ ສິ່ງແວດລ້ອມ. ລັດຖະບານ, ໜ່ວຍງານຕ່າງໆຂອງສະຫະປະຊາຊາດ, ອົງການທີ່ບໍ່ສັງກັດລັດຖະບານ ແລະ ບ່ອນຊົນທັງຫຼາຍຕ່າງໆຕົກລົງເຫັນດີທີ່ຈະພະຍາຍາມລົບລ້າງຄວາມທຸກຍາກ, ສິ່ງເສີມສັນຕິພາບ, ແບ່ງປັນຄວາມຮັ່ງມີ ແລະ ປົກປ້ອງໂລກ ໃນປີ 2030. ແຜນດັ່ງກ່າວນີ້ຍັງຮຽກວ່າວາລະ ປີ 2030.

**ວາລະຕົວເມືອງໃໝ່:** ໄດ້ຮັບການຮັບຮອງເອົາໃນເດືອນຕຸລາປີ 2016 ທີ່ກອງປະຊຸມສະຫະປະຊາຊາດດ້ວຍທີ່ຢູອາໄສ ແລະ ການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ, ທີ່ເອີ້ນກັນວ່າ ‘Habitat III’ ທີ່ເປັນເອກະສານທີ່ແນະໃສ່ການດຳເນີນການປະຕິບັດ ເຊິ່ງກຳນົດມາດຕະຖານສາກົນວ່າດ້ວຍການບັນລຸຜົນສຳເລັດໃນການພັດທະນາຕົວເມືອງແບບຍືນຍົງໃນໄລຍະອີກ 20 ປີຕໍ່ໜ້າ ໂດຍໃຫ້ຄຳແນະນຳກ່ຽວກັບຄວາມພະຍາຍາມເພື່ອຫັນປ່ຽນເປັນຕົວເມືອງຂອງບັນດາອົງການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ລວມທັງບັນດາຜູ້ນຳໃນລະດັບລັດປະຊາຊາດ, ນະຄອນ ແລະ ພາກພື້ນ, ຜູ້ໃຫ້ທຶນເພື່ອການພັດທະນາໃນລະດັບສາກົນ, ແຜນງານຂອງສະຫະປະຊາຊາດ ລວມທັງສັງຄົມພົນລະເຮືອນລວມທັງພາກເອກະຊົນ.

**ຄວາມລຳອຽງແບບບໍ່ຮູ້ຕົວ:** ຫຼື ເອີ້ນອີກແບບໜຶ່ງວ່າ: ຄວາມມີອະຄະຕິແອບແຝງ ເປັນການຕີລາຄາແບບເໝາະສົມຂອງສັງຄົມຕໍ່ຄົນບາງກຸ່ມສະເພາະ ທີ່ບຸກຄົນນັ້ນສ້າງຂຶ້ນມາອອກຈາກຈິດສຳນຶກຂອງຕົນເອງ. ທຸກໆຄົນມີຄວາມເຊື່ອຖື ແລະ ອະຄະຕິໂດຍບໍ່ຮູ້ຕົວຕໍ່ກຸ່ມຄົນ ແລະ ລັກສະນະສະເພາະຕ່າງໆໃນສັງຄົມ ແລະ ສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ມັກຈະບໍ່ສອດຄ່ອງກັບຄຳນິຍົມທີ່ຮັບຮູ້ໄດ້ຂອງບຸກຄົນ ໂດຍພວກເຮົາທຸກຄົນໃຊ້ຄວາມລຳອຽງເຫຼົ່າໃນທຸກດ້ານຂອງຊີວິດຂອງພວກເຮົາ ລວມທັງພຶດຕິກຳ ແລະ ການຕັດສິນໃຈຂອງພວກເຮົາ. ຄວາມລຳອຽງໂດຍທົ່ວໄປທີ່ມີຜົນຕໍ່ການຕັດສິນໃຈ ເຊິ່ງລວມມີຄວາມຄວາມລຳອຽງດ້ານຄວາມສຳພັນທີ່ມີທ່າອ່ຽງທີ່ຈະມັກຄົນທີ່ຄ້າຍຄືກັນກັບເຮົາມັກຈະສິ່ງຜົນເຮັດໃຫ້ເກີດຄວາມຄິດເປັນກຸ່ມ; ຄວາມລຳອຽງໃນການຍືນຍັນເມື່ອພວກເຮົາພະຍາຍາມຍືນຍັນຄວາມເຊື່ອ, ຄວາມມັກ ຫຼື ການຕັດສິນຂອງພວກເຮົາກັບຜູ້ທີ່ຄືກັນກັບພວກເຮົາ; ຄວາມລຳອຽງທາງດ້ານຄວາມຕິດເກີດຂຶ້ນໃນເວລາທີ່ພວກເຮົາມັກໃຜຜູ້ໜຶ່ງ ຫຼື ຜູ້ທີ່ມີລັກສະນະທີ່ຄ້າຍຄືກັນກັບຜູ້ໃດຜູ້ໜຶ່ງ ແລະ ດັ່ງນັ້ນຈິ່ງມີຄວາມລຳອຽງຄິດວ່າທຸກສິ່ງທຸກຢ່າງກ່ຽວກັບບຸກຄົນນັ້ນເປັນສິ່ງທີ່ດີ; ແລະ ຄວາມລຳອຽງທາງດ້ານສັງຄົມ ຫຼື ຄວາມມັກເມື່ອພວກເຮົາມັກຕົກລົງເຫັນດີກັບຄົນສ່ວນຫຼາຍ ຫຼື ຜູ້ທີ່ອາວຸໂສກວ່າພວກເຮົາເພື່ອຮັກສາຄວາມສາມັກຄີ.<sup>1</sup> **Back to:** **P59 P74**

1 ຄຳນິຍາມຂອງປະເພດຂອງຄວາມລຳອຽງທົ່ວໄປແມ່ນໄດ້ມາຈາກ, *In the Eye of the Beholder, avoiding the merit trap*, <https://malechampionsofchange.com/wp-content/uploads/2016/08/MCC-CEW-Merit-Paper-FINAL.pdf>

**ກຸ່ມທີ່ດ້ອຍໂອກາດ:** ໝາຍເຖິງບຸກຄົນໃນກຸ່ມສ່ວນໜ້ອຍທີ່ສາມາດປະກອບຄວາມຄິດເຫັນ ຫຼື ສັງເກດເຫັນໄດ້ໜ້ອຍ. ການເຄື່ອນໄຫວຂອງກຸ່ມຄົນພິການຄືກັບການເຄື່ອນໄຫວທາງສັງຄົມອື່ນໆບໍ່ຄືກັນ ບາງກຸ່ມເປັນກຸ່ມທີ່ບໍ່ມີຕົວແທນທີ່ດ້ອຍໂອກາດ ຫຼື ເຂົ້າເຖິງໄດ້ຍາກກວ່າ ເຊັ່ນ: ຄົນຫູໜວກ, ຄົນພິການທາງສະຕິປັນຍາ, ຄົນພິການທາງດ້ານຈິດ-ສັງຄົມ ແລະ ຄົນທີ່ເປັນພະຍາດຜິວໜັງດ່ອນ ເຊິ່ງລວມທັງຜູ້ບໍ່ຄ່ອຍມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຕັດສິນໃຈເຊັ່ນ: ແມ່ຍິງ, ເດັກນ້ອຍ, ຜູ້ສູງອາຍຸ ແລະ ຄົນພື້ນເມືອງ ລວມທັງຜູ້ທີ່ມີຄວາມສັດທາ, ຊົນເຜົ່າ, ຊົນຊັ້ນ, ຄ່ານິຍມທາງເພດ ຫຼື ລັກສະນະທາງເພດຂອງກຸ່ມຄົນສ່ວນໜ້ອຍ ເຊິ່ງຈະແຕກຕ່າງກັນໄປໃນແຕ່ລະປະເທດ ແລະ ບໍລິບົດທີ່ແຕກຕ່າງກັນ. Back to: [P16](#) [P74](#) [P75](#) [P98](#)

**ການອອກແບບທີ່ເປັນແບບສາກົນ:** ເປັນແນວຄວາມຄິດທີ່ມີຈຸດປະສົງເພື່ອເຮັດໃຫ້ຊີວິດງ່າຍຂຶ້ນ, ມີສຸຂະພາບທີ່ດີຂຶ້ນ ແລະ ເປັນມິດກັບທຸກຄົນຫຼາຍຂຶ້ນ. ການອອກແບບທີ່ເປັນແບບສາກົນຊ່ວຍໃຫ້ເຂົ້າໃຈ ແລະ ຮັບຮູ້ວ່າມະນຸດມີຄວາມສາມາດທີ່ຫຼາກຫຼາຍ. ທຸກໆຄົນລ້ວນແລ້ວແຕ່ຜ່ານໄວເດັກ, ມີໄລຍະເວລາຂອງການເຈັບປ່ວຍຊົ່ວຄາວ, ມີການບາດເຈັບ ແລະ ແກ້ຊະລາ. ດ້ວຍການອອກແບບເພື່ອຮອງຮັບຄວາມຫຼາກຫຼາຍຂອງມະນຸດພວກເຮົາສາມາດສ້າງສິ່ງທີ່ມີຄວາມກຸ້ມຄ່າ ແລະ ງ່າຍຂຶ້ນສຳລັບທຸກຄົນ ໂດຍບໍ່ຈຳເປັນຕ້ອງປັບປຸງດັດແກ້, ການອອກແບບສະເພາະ ຫຼື ການແກ້ໄຂຂັ້ນຫຼາຍແບບແຍກກັນ ແລະ ມີຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສູງ. ການອອກແບບທີ່ເປັນແບບສາກົນສິ່ງເສີມການອອກແບບໃຫ້ມີຄວາມທົ່ວເຖິງໃຫ້ຫຼາຍທີ່ສຸດເທົ່າທີ່ຈະເປັນໄປໄດ້ ໂດຍຄຳນຶງເຖິງອຸປະກອນການຊ່ວຍເຫຼືອສຳລັບກຸ່ມຄົນພິການໂດຍສະເພາະໃດໜຶ່ງ ຕາມຄວາມຈຳເປັນ. ອົງການຈັດຕັ້ງການບໍລິການຕ່າງໆລວມທັງແນວທາງປະຕິບັດ ແລະ ນະໂຍບາຍບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງອາດຈະໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກແນວຄິດການອອກແບບທີ່ເປັນແບບສາກົນ. ແນວຄວາມຄິດຂອງການອອກແບບທີ່ເປັນແບບສາກົນໄດ້ແຜ່ຂະຫຍາຍໄປທົ່ວໂລກ ແລະ ໄດ້ຮັບການປະຕິບັດດ້ວຍຫຼາຍວິທີທີ່ແຕກຕ່າງກັນ. ຄວາມຄິດໃຫມ່ ແລະ ວິທີການທີ່ເປັນມືອາຊີບໃໝ່ໄດ້ຮັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ແນວຄວາມຄິດດັ່ງກ່າວມີຫຼາຍຊື່ເອີ້ນ ແລະ ບັນດາຜູ້ຊ່ຽວຊານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງເຊັ່ນ: ການອອກແບບເພື່ອທຸກຄົນ, ການອອກແບບທີ່ທົ່ວເຖິງ, ການເຂົ້າເຖິງແບບສາກົນ, ການອອກແບບຮອງຮັບຫຼາຍຊ່ວງຊີວິດ.

Back to: [P13](#) [P16](#) [P25](#) [P27](#) [P48](#) [P74](#)

**ການອອກແບບທີ່ເປັນແບບສາກົນເພື່ອການຮຽນຮູ້ (UDL):** ແມ່ນຂອບເຂດວຽກງານທີ່ໄດ້ຮັບການພັດທະນາໂດຍ [CAST](#), ທີ່ຮັບຮູ້ການປ່ຽນແປງຂອງຜູ້ຮຽນ ແລະ ຊ່ວຍສ້າງເປົ້າໝາຍການຮຽນຮູ້, ວິທີການ, ສື່ການສອນ ແລະ ການປະເມີນຜົນທີ່ສະໜອງວິທີການທີ່ມີຄວາມຍືດຍຸ່ນ ແລະ ຕອບສະໜອງຕໍ່ການຮຽນການສອນທີ່ທົ່ວເຖິງເອົາທຸກຄົນ ເຊິ່ງອີງໃສ່ຫຼັກການທີ່ສາຄັນສາມຂໍ້ຄື: ວິທີການເປັນຕົວແທນທີ່ຫຼາກຫຼາຍ, ເຮັດໃຫ້ຜູ້ຮຽນໄດ້ຮັບຂໍ້ມູນ ແລະ ຮຽນຮູ້ດ້ວຍວິທີການທີ່ຫຼາກຫຼາຍ; ການສະແດງອອກດ້ວຍຫຼາຍວິທີທີ່ຕ່າງກັນ, ແນະນຳຜູ້ຮຽນຫຼາຍກວ່າໜຶ່ງວິທີໃນການສະແດງອອກວ່າຕົນເອງໄດ້ຮຽນຮູ້ຫຍັງແດ່ ແລະ ສາມ ແມ່ນການມີສ່ວນຮ່ວມດ້ວຍຫຼາຍວິທີ, ສ້າງວິທີການ ແລະ ໂອກາດທີ່ຫຼາກຫຼາຍຍິ່ງຂຶ້ນເພື່ອສ້າງແຮງຈູງໃຈ ແລະ ໃຊ້ສິ່ງທີ່ເປັນປະໂຫຍດຕາກສິ່ງທີ່ສ້າງແຮງບັນດານໃຈ ແລະ ສ້າງແຮງຈູງໃຈຄົນຮຽນຮູ້. Back to: [P59](#)

**ການພັດທະນາເນື້ອໃນຂອງເວັບ** ແມ່ນຂະບວນການສ້າງສິ່ງທີ່ສະໜັບສະໜູນ ແລະ ສິ່ງເສີມການລົງຂໍ້ມູນໃນສື່ອອນໄລນ໌ຂອງທ່ານ ເຊິ່ງໂດຍປົກກະຕິແມ່ນເລີ່ມຕົ້ນຈາກເວັບໄຊທ໌ຂອງທ່ານ ແຕ່ເນື້ອໃນຂອງເວັບອາດຈະລວມເອົາເນື້ອໃນອອນໄລນ໌ໃດໆທີ່ເປັນຕົວແທນຂອງທ່ານ ຫຼື ອົງກອນຂອງທ່ານ ໃນນັ້ນປະກອບດ້ວຍຂໍ້ຄວາມ, ຮູບພາບ, ສຽງ ແລະ ວິດີໂອທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ໃນອິນເຕີເນັດ. Back to: [P36](#)

**ວິທີການແບບທັງໝົດຂອງອົງກອນ** ເປັນແນວຄວາມຄິດໂດຍອີງໃສ່ຫຼັກການທີ່ວ່າບ່ອນເຮັດວຽກທີ່ທົ່ວເຖິງ ແລະ ດີຕໍ່ສຸຂະພາບ ແມ່ນການທີ່ສະພາບແວດລ້ອມ, ນະໂຍບາຍ, ແນວທາງປະຕິບັດ ແລະ ວັດທະນະທຳທັງໝົດເຊິ່ງສະໜັບສະໜູນພຶດຕິກຳທີ່ທົ່ວເຖິງ ແລະ ມີຜົນດີຕໍ່ສຸຂະພາບໂດຍນັ້ນໃສ່ຄວາມຈຳເປັນໃນການຮ່ວມມື ແລະ ການປະສານງານກັນໃຫ້ຫຼາຍຂຶ້ນລະຫວ່າງພະແນກ ແລະ ໜ່ວຍງານພາຍໃນອົງການຈັດຕັ້ງເພື່ອສະໜອງວິທີແກ້ໄຂຂັ້ນຫຼາຍເຂົ້າເຖິງຮ່ວມກັນ ແລະ ມີຄວາມທົ່ວເຖິງ ເຊິ່ງມັນຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີພັນທະສັນຍາເພື່ອໃຫ້ສາມາດເຂົ້າເຖິງໃນທຸກດ້ານ ແລະ ທຸກລະດັບໃນອົງການຈັດຕັ້ງໂດຍເລີ່ມຈາກຍຸດທະສາດ, ການບໍລິການ, ໂຄງການ ແລະ ຂະບວນການ ເຊິ່ງຈະຊ່ວຍກຳຈັດຄວາມຊ້າຊ້ອນ, ເພີ່ມປະສິດທິພາບຂອງຊັບພະຍາກອນ, ສ້າງເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກຮ່ວມກັນລະຫວ່າງທີມງານ ແລະ ໜ່ວຍງານຕ່າງໆ ແລະ ສ້າງວັດທະນະທຳຂອງການຮຽນຮູ້ ແລະ ການປັບປຸງຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງໂດຍສຸມໃສ່ການບັນລຸຜົນໄດ້ຮັບທີ່ເປັນໄປໄດ້. Back to: [P13](#) [P17](#)

# 7 ຫຼັກການໃນການອອກແບບທີ່ເປັນແບບສາກົນ

ການອອກແບບທີ່ເປັນແບບສາກົນປະຕິບັດຕາມ 7 ຫຼັກການ ໂດຍມີຈຸດປະສົງເພື່ອແນະນຳການອອກຂອງແບບສະພາບແວດລ້ອມ, ຜະລິດຕະພັນ ແລະ ການສື່ສານ:



ເຈັດຫຼັກການເຫຼົ່ານີ້ອາດຈະນຳໄປໃຊ້ເພື່ອປະເມີນການອອກແບບທີ່ມີຢູ່ແລ້ວ, ເປັນແນວທາງໃນຂະບວນການອອກແບບ ແລະ ໃຫ້ຄວາມຮູ້ແກ່ຜູ້ອອກແບບ ແລະ ຜູ້ຊົມໃຊ້ກ່ຽວກັບຄຸນລັກສະນະຂອງຜະລິດຕະພັນ ແລະ ສະພາບແວດລ້ອມທີ່ໃຊ້ງານໄດ້ຫຼາຍຂຶ້ນ. ສຳລັບຂໍ້ມູນເພີ່ມເຕີມ ໃຫ້ກວດເບິ່ງໃນ ສູນການອອກແບບສາກົນ (Center for Universal Design).

**ຫຼັກການທີ 1: ນຳໃຊ້ຢ່າງເທົ່າທຽມກັນ**

ການອອກແບບທີ່ເປັນປະໂຫຍດ ແລະ ຊື່ຂາຍໄດ້ສຳລັບຄົນທີ່ມີຄວາມສາມາດທີ່ຫຼາກຫຼາຍ

**ຂໍ້ແນະນຳ:**

- ບອກວິທີນຳໃຊ້ແບບດຽວກັນແກ່ຜູ້ໃຊ້ທຸກຄົນ: ໃຫ້ຄືກັນທຸກຄັ້ງເທົ່າທີ່ເປັນໄປໄດ້ ຫຼື ໃຫ້ໃກ້ຄຽງທີ່ສຸດ
- ຫຼີກລ່ຽງການແບ່ງແຍກ ຫຼື ປະນາມຜູ້ໃຊ້
- ໃຫ້ຄວາມເປັນສ່ວນຕົວ, ໜັ້ນຄົງ ແລະ ຄວາມປອດໄພແກ່ຜູ້ໃຊ້ທຸກຄົນຢ່າງເທົ່າທຽມກັນ
- ເຮັດໃຫ້ການອອກແບບດຶງດູດຜູ້ໃຊ້ທຸກຄົນ

**ຫຼັກການທີ 2: ຄວາມຍືດຍຸ່ນໃນການນຳໃຊ້**

ການອອກແບບທີ່ຮອງຮັບຄວາມມັກ ແລະ ຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄົນທີ່ຫຼາກຫຼາຍ

**ຂໍ້ແນະນຳ:**

- ມີທາງເລືອກສຳລັບວິທີການນຳໃຊ້
- ຮອງຮັບການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ນຳໃຊ້ຂອງຜູ້ທີ່ຖະໜັດແຂນເບື້ອງຂວາ ຫຼື ເບື້ອງຊ້າຍ
- ເອື້ອອຳນວຍຄວາມສະດວກ ແລະ ຄວາມຖືກຕ້ອງຂອງຜູ້ໃຊ້
- ສາມາດປັບຕາມຈັງຫວະຄວາມໄວຂອງຜູ້ໃຊ້

**ຫຼັກການທີ 5: ອິດທິພົນຕໍ່ຂໍ້ຜິດພາດ**

ການອອກແບບທີ່ຫຼຸດຜ່ອນອັນຕະລາຍ ແລະ ຜົນກະທົບໃນທາງລົບຈາກການກະທຳທີ່ບັງເອີນ ຫຼື ບໍ່ໄດ້ຕັ້ງໃຈ

**ຂໍ້ແນະນຳ:**

- ຈັດລຽງອົງປະກອບທີ່ຊ່ວຍຫຼຸດຜ່ອນອັນຕະລາຍ ແລະ ຄວາມຜິດພາດ: ອົງປະກອບທີ່ໃຊ້ຫຼາຍທີ່ສຸດ, ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ຫຼາຍທີ່ສຸດ; ອົງປະກອບທີ່ອັນຕະລາຍຖືກກຳຈັດ, ແຍກປ່ຽວ ຫຼື ປ້ອງກັນ
- ແຈ້ງເຕືອນໄພອັນຕະລາຍ ແລະ ຄວາມຜິດພາດ
- ແຈ້ງເຕືອນເພື່ອປ້ອງກັນໄພ
- ປ້ອງກັນການກະທຳທີ່ບໍ່ຮູ້ຕົວສຳລັບວຽກທີ່ຕ້ອງໃຊ້ຄວາມລະມັດລະວັງ

**ຫຼັກການທີ 6: ໃຊ້ຄວາມພະຍາຍາມທາງກາຍະພາບຕໍ່າ**

ການອອກແບບທີ່ສາມາດນຳໃຊ້ໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ແລະ ສະດວກສະບາຍ ແລະ ເມື່ອຍໜ້ອຍ

**ຂໍ້ແນະນຳ:**

- ຜູ້ໃຊ້ສາມາດຮັກສາຮ່າງກາຍໃນທ່າທີ່ເໝາະສົມເພື່ອນຳໃຊ້
- ໃຊ້ແຮງໃນລະດັບທີ່ເໝາະສົມເພື່ອໃຊ້ງານ
- ຫຼຸດຜ່ອນການກະທຳທີ່ຊ້າໆ
- ຫຼຸດຜ່ອນຄວາມພະຍາຍາມທາງດ້ານຮ່າງກາຍ

**ຫຼັກການທີ 3: ນຳໃຊ້ງ່າຍ ແລະ ກົງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງຜູ້ໃຊ້**

ອອກແບບໃຫ້ເຂົ້າໃຈໄດ້ງ່າຍ ບໍ່ວ່າຜູ້ໃຊ້ຈະມີປະສົບການ, ຄວາມຮູ້, ທັກສະດ້ານພາສາ ຫຼື ລະດັບສະມາທິ

**ຂໍ້ແນະນຳ:**

- ຫຼີກເວັ້ນຄວາມສັບສົນທີ່ບໍ່ຈຳເປັນ
- ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຄາດຫວັງ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການຂອງຜູ້ໃຊ້
- ຮອງຮັບລະດັບການຮູ້ໜັງສື ແລະ ທັກສະດ້ານພາສາທີ່ຫຼາກຫຼາຍ
- ຈັດລຽງຂໍ້ມູນຕາມຄວາມສຳຄັນຂອງມັນ
- ມີການແຈ້ງເຕືອນ ແລະ ໃຫ້ຄຳຕີຊົມຢ່າງມີປະສິດທິພາບໃນລະຫວ່າງ ແລະ ພາຍຫຼັງການໃຊ້ງານ

**ຫຼັກການທີ 4: ຂໍ້ມູນທີ່ສາມາດເຂົ້າໃຈໄດ້**

ການອອກແບບທີ່ສື່ສານຂໍ້ມູນທີ່ຈຳເປັນກັບຜູ້ໃຊ້ໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ບໍ່ວ່າເງື່ອນໄຂທີ່ຢູ່ຮອບຕົວ ຫຼື ຄວາມສາມາດດ້ານປະສາດສຳຜັດຂອງຜູ້ໃຊ້ຈະເປັນແນວໃດ

**ຂໍ້ແນະນຳ:**

- ໃຊ້ຮູບແບບທີ່ແຕກຕ່າງກັນ (ຮູບພາບ, ຄຳເວົ້າ, ການສຳຜັດ) ເພື່ອນຳສະເໜີຂໍ້ມູນສຳຄັນທີ່ຫຼາກຫຼາຍ
- ສະແດງໃຫ້ເຫັນຄວາມແຕກຕ່າງກັນລະຫວ່າງຂໍ້ມູນທີ່ສຳຄັນ ແລະ ສະພາບແວດລ້ອມອ້ອມຂ້າງ
- ເພີ່ມ 'ຄວາມຊັດເຈນ' ຂອງຂໍ້ມູນທີ່ສຳຄັນ
- ຈຳແນກອົງປະກອບຕ່າງໆໃນແບບທີ່ສາມາດອະທິບາຍໄດ້ (ເຊັ່ນ: ເຮັດໃຫ້ງ່າຍໃນການໃຫ້ຄຳແນະນຳ ຫຼື ຂໍ້ສະເໜີ)
- ມີຄວາມສອດຄ່ອງກັບເຕັກນິກ ຫຼື ອຸປະກອນທີ່ຫຼາກຫຼາຍທີ່ນຳໃຊ້ໂດຍຜູ້ທີ່ມີຂໍ້ຈຳກັດດ້ານປະສາດສຳຜັດ

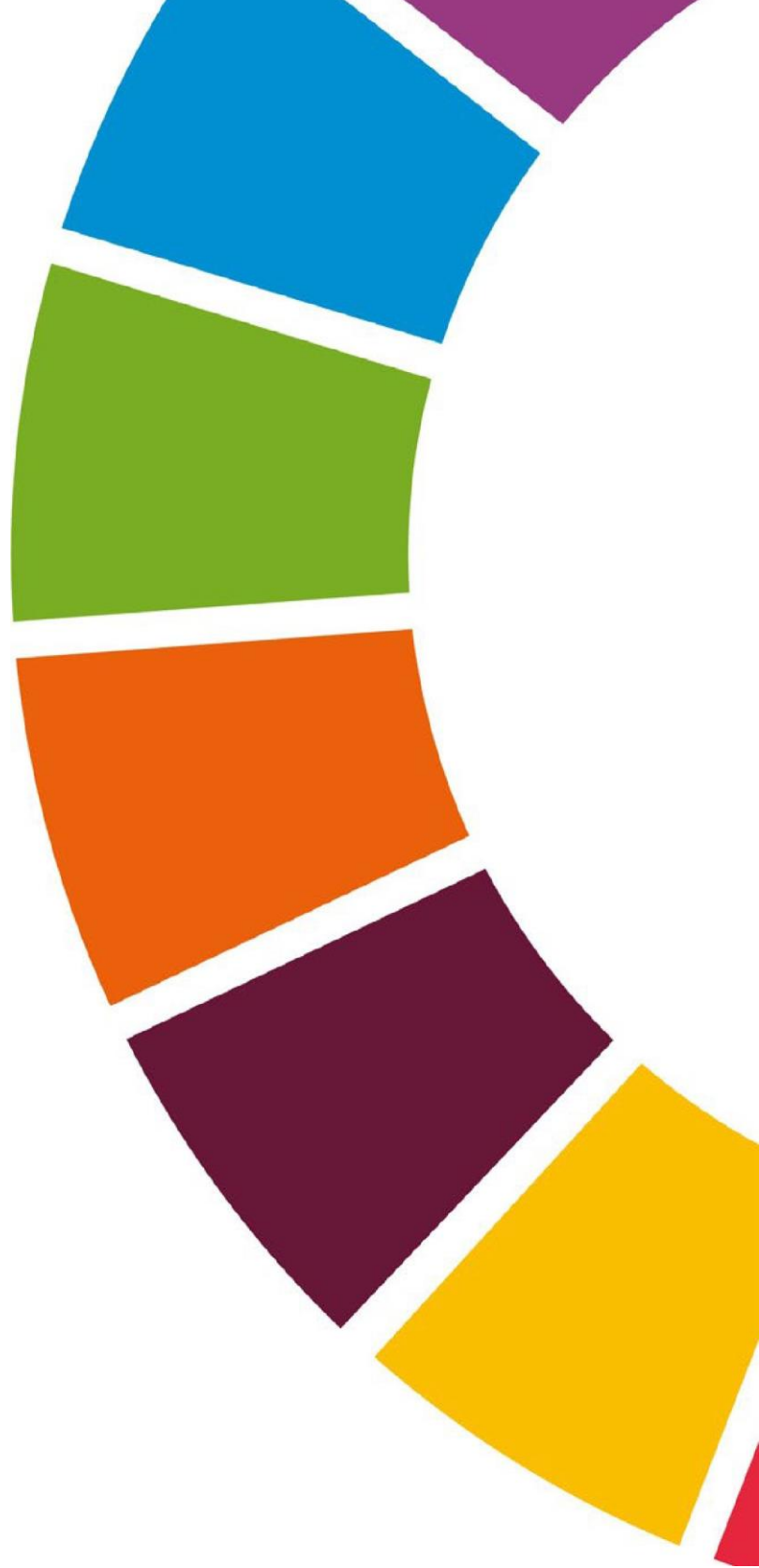
**ຫຼັກການທີ 7: ຂະໜາດ ແລະ ພື້ນທີ່ເພື່ອເຂົ້າເຖິງ ແລະ ນຳໃຊ້**

ການອອກແບບທີ່ກຳນົດຂະໜາດ ແລະ ພື້ນທີ່ເໝາະສົມສຳລັບການເຂົ້າຫາ, ເຂົ້າເຖິງ, ການດັດປັບ ແລະ ການນຳໃຊ້ ບໍ່ວ່າຜູ້ໃຊ້ຈະມີຂະໜາດທ່າທາງ ແລະ ການເຄື່ອນໄຫວ, ແນວໃດ

**ຂໍ້ແນະນຳ:**

- ຜູ້ໃຊ້ທີ່ຢູ່ໃນທ່າຍືນ ຫຼື ທ່ານັ່ງສາມາດແນມເຫັນເສັ້ນແບ່ງອົງປະກອບທີ່ສຳຄັນໄດ້ຢ່າງຊັດເຈນ.
- ຜູ້ໃຊ້ທີ່ຢູ່ໃນທ່າຍືນ ຫຼື ທ່ານັ່ງສາມາດເຂົ້າເຖິງທຸກອົງປະກອບໄດ້ຢ່າງສະດວກສະບາຍ
- ຮອງຮັບການປ່ຽນແປງຂະໜາດຂອງມື ແລະ ດ້າມຈັບ
- ມີພື້ນທີ່ພຽງພໍສຳລັບການນຳໃຊ້ອຸປະກອນຊ່ວຍເຫຼືອ ຫຼື ການຊ່ວຍເຫຼືອສ່ວນບຸກຄົນ

ຂໍໃຫ້ຮັບຊາບວ່າຫຼັກການຂອງການອອກແບບ ທີ່ເປັນແບບສາກົນຊ່ວຍແກ້ໄຂໃນການອອກແບບທີ່ສາມາດນຳໃຊ້ໂດຍທົ່ວໄປເທົ່ານັ້ນ ໃນຂະນະທີ່ ການປະຕິບັດໃນການອອກແບບມີຫຼາຍກວ່າການພິຈາລະນາເພື່ອໃຫ້ສາມາດການນຳໃຊ້ໄດ້. ຜູ້ອອກ ແບບຕ້ອງລວມເອົາຂໍ້ຄວນພິຈາລະນາອື່ນໆນຳ ເຊັ່ນ: ເສດຖະກິດ, ວິສະວະກຳ, ວັດທະນະທຳ, ເພດ ແລະ ສິ່ງແວດລ້ອມເຂົ້າໃນຂະບວນການອອກແບບຂອງຕົນ. ຫຼັກການເຫຼົ່ານີ້ໃຫ້ຄຳແນະນຳແກ່ຜູ້ອອກແບບເພື່ອປະສົມປະສານຄຸນລັກສະນະຕ່າງໆໃຫ້ດີກວ່າເກົ່າເພື່ອຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການຂອງຜູ້ໃຊ້ໃຫ້ຫຼາຍທີ່ສຸດເທົ່າທີ່ຈະເປັນໄປໄດ້.



**cbm**  
global disability inclusion

