

គោលការណ៍ផ្តល់ភាពអង្គអាចរបស់ស្ត្រី

បង្កើតដោយ ការិយាល័យភ្នាក់ងារសហប្រជាជាតិលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងផ្តល់ភាពអង្គអាចដល់ស្ត្រី (UN Women) និងការិយាល័យភ្នាក់ងារសហប្រជាជាតិ កតិកាសញ្ញាពិភពលោក (UN Global Compact Office)



គោលការណ៍ ផ្តល់ភាពអង្គអាច ដល់ស្ត្រី (WEPS)

ពីគោលការណ៍ ទៅជាការអនុវត្ត៖
សេចក្តីផ្តើម សម្រាប់ក្រុមហ៊ុននៅតំបន់អាស៊ី
និងតំបន់ប៉ាស៊ីហ្វិក

គោលការណ៍ផ្តល់ភាពអង្វែងអាច របស់ស្ត្រី (WEPS)



គោលការណ៍ទី១
ភាពជាអ្នកដឹកនាំសាជីវកម្មកម្រិតខ្ពស់



គោលការណ៍ទី២
ប្រព្រឹត្តិចំពោះស្ត្រី និងបុរស ដោយស្មើភាពគ្នា ក្នុងពិភពការងារ ដោយមិនមានការរើសអើង



គោលការណ៍ទី៣
សុខភាព សុខមាតាត និងសុវត្ថិភាពរបស់បុគ្គលិក



គោលការណ៍ទី៤
ការអប់រំ និងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់វឌ្ឍនភាពអាជីព



គោលការណ៍ទី៥
ការអនុវត្ត នៃការអភិវឌ្ឍសហគ្រាស សង្វាក់ផលិតកម្ម និងទីផ្សារ



គោលការណ៍ទី៦
ការផ្តួចផ្តើមសហគមន៍ និងការតស៊ូមតិ



គោលការណ៍ទី៧
ការវាស់វែង និងរបាយការណ៍

សូមស្ម័គ្រមន៍ មកកាន់សហគមន៍

សូមអបអរសាទរ ចំពោះការឈានជំហានដ៏សំខាន់មួយ ឆ្ពោះទៅរកដំណើរនៃគោលការណ៍ផ្តល់ភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រី។ ពួកយើងសូមអរគុណ ចំពោះចំណាប់អារម្មណ៍ និងការធ្វើឱ្យអាជីវកម្មរបស់អ្នកមានសមភាព។

ក្នុងចំណោមបញ្ហាប្រឈម និងឱកាស នាកំពុងពេលជម្ងឺភាពត្បាញដែលកំពុងបន្តនេះ មានហេតុការណ៍មួយ ដែលមិនអាចបដិសេដបាន៖ ប្រទេសនិងក្រុមហ៊ុន ដែលមានសមភាពយេនឌ័រខ្ពស់ រីករាយជាមួយនឹងកម្រិតខ្ពស់នៃកំណើន និងប្រតិបត្តិការ។ ការវិនិយោគលើស្ត្រី លើភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដល់ស្ត្រី និងឱកាសស្មើភាពគ្នា នាំមកនូវផលត្រលប់ខ្ពស់ និងជួយបង្កើតនូវកន្លែងការងារមួយ ទីផ្សារមួយ និងសង្គមមួយ ដែលប្រកបដោយសមធម៌ និងបរិយាបន្នច្រើនជាងមុន។

ក្នុងនាមជាអ្នកដឹកនាំអាជីវកម្ម នាពេលនេះ អ្នកមានឱកាសដើម្បីឈានជំហានគឺក្នុងការដោយផ្ទាល់ ដើម្បីសម្រេចបាននូវចំណុចនេះ ដោយឱ្យស្ត្រីបញ្ចេញនូវសក្តានុពលរបស់ពួកគេ។ ក្រុមហ៊ុនជាច្រើន បានចាប់ផ្តើមឆ្ពោះទៅមុខ ដោយវិធីជាច្រើន ដែលក្នុងនោះ រួមមានការចុះហត្ថលេខា និងអនុវត្តនូវគោលការណ៍ផ្តល់ភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រី។ បង្កើតឡើងតាមរយៈដំណើរការពិគ្រោះយោបល់ជាអន្តរជាតិមួយ ដែលមានអ្នកពាក់ព័ន្ធជាច្រើនចូលរួម ពួកគេបានផ្តល់នូវ “កញ្ចក់យេនឌ័រ” មួយ តាមរយៈអាជីវកម្មមួយ ដែលអាចអង្កេត និងវិភាគការអនុវត្តចំណុចគោល និងសមិទ្ធផល នាពេលបច្ចុប្បន្ន។ ដោយដឹងអំពីការអនុវត្តអាជីវកម្មជាក់ស្តែង ពួកគេអាចជួយក្រុមហ៊ុនទាំងនោះ រៀបចំកែសម្រួលនូវគោលនយោបាយដែលមានស្រាប់ ដើម្បីដឹងអំពីការផ្តល់ភាពអង់អាចផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចរបស់ស្ត្រី។

ក្នុងនាមជាអ្នកដឹកនាំ ក្នុងសមភាពយេនឌ័រ UN Women កំពុងគាំទ្រការបណ្តុះបណ្តាលនូវសហគមន៍ WEPs និងផ្តល់ជាសេរី នូវឧបករណ៍ វគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងកម្មវិធី ដើម្បីជម្រុញចិត្ត និងពង្រឹងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែង ដើម្បីធ្វើឱ្យចំនួនស្ត្រីកើនឡើងកាន់តែច្រើន នៅគ្រប់កម្រិត។ ដោយក្នុងនោះ រួមមានការទទួលបាននូវឧបករណ៍វិភាគគម្លាតយេនឌ័រ WEPs ដែលងាយស្រួលសម្រាប់អាជីវកម្ម នឹងជួយដល់អង្គការនានា ក្នុងការវាយតម្លៃដោយខ្លួនឯងដោយសម្ងាត់អំពីភាពខ្លាំងរបស់ពួកគេ និងអ្វីដែលពួកគេត្រូវធ្វើបន្ទាប់ ដោយភ្ជាប់ជាមួយឧបករណ៍រៀបចំផែនការសកម្មភាពផងដែរ។

សៀវភៅណែនាំដំបូងនេះ ក៏នឹងផ្តល់ព័ត៌មានអំពី WEPs និងសេវាកម្មរបស់ UN Women ដើម្បីអនុវត្តវា រួមទាំងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងសិក្សា ជំនួយបច្ចេកទេស និងកម្មវិធីនានាផ្សេងៗ ដូចជា កម្មវិធីជម្រុញគោលការណ៍ផ្តល់ភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រី (WEPs Activator) និងកម្មវិធីបង្កើតការផ្លាស់ប្តូរនៃឧស្សាហកម្ម (Industry Disruptor) របស់ UN Women ដែលកំពុងនាំក្រុមហ៊ុននៅទូទាំងអាស៊ី និងអឺរ៉ុប ដើម្បីរួមគ្នាបង្កើតនូវអាជីវកម្មប្រកបដោយបរិយាបន្នយេនឌ័រ។

នៅក្នុងស្មារតីនៃកិច្ចសហការ គោលបំណងរបស់យើង គឺធ្វើឱ្យស៊ីជម្រៅ ពង្រីក និងពង្រឹងការចូលរួមពីវិស័យឯកជនរបស់យើង ដើម្បីជួយផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថ ដើម្បីទំនួលខុសត្រូវអាជីវកម្មដែលឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ ហើយអង្គការដូចអ្នក ដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ ក្នុងការសម្រេចបាននូវកិច្ចការនេះ។

ជាថ្មីម្តងទៀត យើងសូមថ្លែងអំណរគុណដល់អ្នក និងក្រុមហ៊ុនដែលបានប្តេជ្ញាចិត្ត ក្នុងការបង្កើតបរិយាកាសអាជីវកម្ម ប្រកបដោយបរិយាបន្នយេនឌ័រនៃមុខរបរ ហើយយើងទន្ទឹងរង់ចាំគាំទ្រអ្នក ក្នុងដំណើររបស់អ្នក។



MOHAMMAD NACIRI

នាយកប្រចាំតំបន់ នៃការិយាល័យភ្នាក់ងារសហប្រជាជាតិ លើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី ប្រចាំតំបន់អាស៊ី និងប៉ាស៊ីហ្វិក



KATJA FREIWALD

អ្នកដឹកនាំគោលការណ៍ផ្តល់ភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រី នៃការិយាល័យ ភ្នាក់ងារសហប្រជាជាតិលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងផ្តល់ភាព អង់អាចដល់ស្ត្រី ប្រចាំតំបន់អាស៊ី និងប៉ាស៊ីហ្វិក

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Established by UN Women and the UN Global Compact Office

គោលការណ៍ផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី (WEPs)

ក្របខណ្ឌសម្រាប់អាជីវកម្មប្រកបដោយបរិយាបន្ថយនេះនិងនិរន្តរភាព និងភាពធន់

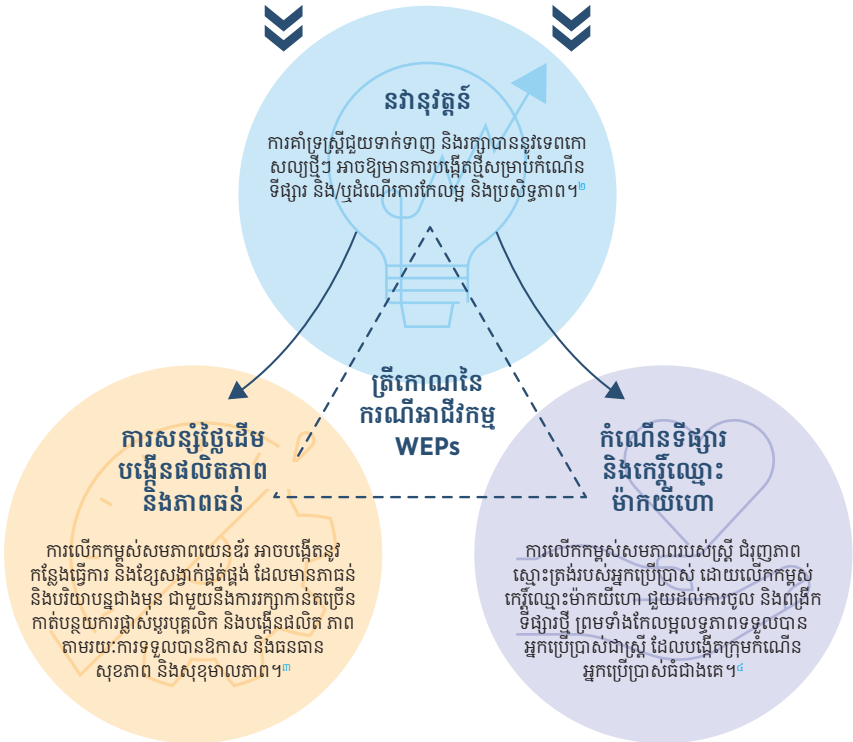
ការជំរុញការផ្តល់ភាពអង់អាចផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចរបស់ស្ត្រី នៅតំបន់អាស៊ី និងប៉ាស៊ីហ្វិក មានសក្តានុពលយ៉ាងធំធេង ក្នុងការជំរុញកំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងគាំទ្រដល់ដំណើរការ និងភាពធន់របស់អាជីវកម្ម ។ នៅកម្រិតម៉ាក្រូ ការសម្រេចបាននូវសមភាពយេនឌ័រ នៅកន្លែងធ្វើការ អាចបន្ថែម ៣,២ ពាន់ពាន់លានដុល្លារ លើកំណើនផលិតផលក្នុងស្រុកសរុប^១ (GDP) ក្នុងតំបន់ ដោយគ្រួសារគ្រាយផ្លូវឆ្ពោះទៅរកសេដ្ឋកិច្ច ប្រកបដោយ បរិយាបន្ថយ និងភាពធន់ជាងមុន។ សម្រាប់អាជីវកម្ម ការរួមបញ្ចូលការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី ក្នុងខ្សែសង្វាក់តម្លៃរបស់ ពួកគេ គឺជាឱកាសមួយ ដើម្បីជំរុញកំណើនប្រកបដោយនិរន្តរភាព។

ករណីអាជីវកម្មសម្រាប់ WEPs

គោលការណ៍ផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី (WEPs) ផ្តល់នូវក្របខណ្ឌរួម សម្រាប់ក្រុមហ៊ុន ក្នុងការលើកកម្ពស់ និងរួមបញ្ចូលសមភាពយេនឌ័រ ទៅក្នុងខ្សែសង្វាក់តម្លៃរបស់ពួកគេ ដើម្បីទទួលបានលទ្ធផលវិជ្ជមាន នៅក្នុងអាជីវកម្ម និងសង្គម។ គោលការណ៍ផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី (WEPs) ដែលបានដាក់ចេញឱ្យប្រើប្រាស់ នៅឆ្នាំ២០១០ ដោយ ការិយាល័យភ្នាក់ងារសហប្រជាជាតិលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងផ្តល់ភាពអង់អាច ដល់ស្ត្រី (UN Women) និងការិយាល័យភ្នាក់ងារសហប្រជាជាតិ កតិកាសញ្ញាពិភពលោក (UN Global Compact Office) ត្រូវបាន ជូនដំណឹង ដោយស្តង់ដារអន្តរជាតិពលកម្ម និងសិទ្ធិមនុស្ស ហើយផ្អែកលើការទទួលស្គាល់ថា អាជីវកម្មមានការពាក់ព័ន្ធ និងទទួលខុសត្រូវ ចំពោះសមភាពយេនឌ័រ នៅកន្លែងធ្វើការ ទីផ្សារ និងសហគមន៍ ដោយមិនគិតពីទំហំ វិស័យ ឬភូមិសាស្ត្រឡើយ។

នាំនូវតួនាទីតាមរយៈភាពចម្រុះ

ក្រុមហ៊ុនដែលមានក្រុមអ្នកដឹកនាំ មានភាពចម្រុះច្រើន ដំណើរការផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុបានប្រសើរជាង ហើយទំនងជាមានការបង្កើតតម្លៃខ្ពស់ជាង។^២



ការពង្រឹងខ្សែសង្វាក់តម្លៃ ប្រកបដោយបរិយាបន្ថយនេះនិង នៅជុំវិញពិភពលោក
 តំបន់អាស៊ី និងប៉ាស៊ីហ្វិក គឺជាទីកន្លែងតាំងនៅរបស់រោងចក្រជាច្រើន ដែលធ្វើការផ្គត់ផ្គង់ម៉ាកយីហោល្បីៗទូទាំងពិភពលោក ហើយអតិថិជនដែលទិញម៉ាកយីហោអន្តរជាតិ បានបង្ហាញពីទំនាក់ទំនងដ៏ស្មុគស្មាញនៃខ្សែសង្វាក់តម្លៃសកល។ ក្រុមហ៊ុន ទាំងនេះ មិនដំណើរការក្នុងភាពងាយទេ ហើយដោយសារតែការផ្លាស់ប្តូរដ៏មានអត្ថន័យបែបនេះ និងតម្រូវឱ្យមានការសហការ គ្នា នៅទូទាំងតំបន់ និងវិស័យនានា។ អាជីវកម្មនៅទូទាំងពិភពលោក អាចទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីការលើកកម្ពស់ការពង្រឹង ភាពអង់អាចផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចរបស់ស្ត្រី នៅគ្រប់សង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ ចាប់ពីដំណាក់កាលរចនា រហូតដល់ផលិតកម្ម និងការ លក់រាយ ធ្វើឱ្យការពង្រឹងភាពអង់អាចផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចរបស់ស្ត្រី ពាក់ព័ន្ធនឹងក្រុមហ៊ុនទាំងអស់។

1 ILO (2017), ទស្សនវិស័យសង្គមនៃការងារពិភពលោក, និន្នាការសម្រាប់ស្ត្រី 2017, ការិយាល័យអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO)
 2 McKinsey និង Company (2018), ការដាក់ចេញ តាមរយៈភាពចម្រុះ។
 3 BSR (2016), ការពង្រឹងអំណាចរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងខ្សែសង្វាក់តម្លៃសកល, ក្របខណ្ឌសម្រាប់សកម្មភាពអាជីវកម្ម ដើម្បីលើកកម្ពស់សុខភាព សិទ្ធិ និងសុខុមាលភាពរបស់ស្ត្រី, អាជីវកម្មសម្រាប់ទំនួលខុសត្រូវសង្គម។
 4 McKinsey និងក្រុមហ៊ុន (2018), ការដាក់ចេញ តាមរយៈភាពចម្រុះ។

លើសពីការយល់ដឹងអំពីអាជីវកម្មដ៏ល្អ៖ ការចាំបាច់ផ្នែកសីលធម៌ និងបទប្បញ្ញត្តិ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការពង្រឹងភាពអង្គអាចផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចដល់ស្ត្រី

បន្ថែមពីលើអត្ថប្រយោជន៍អាជីវកម្ម ក្រុមហ៊ុនមានភាពចាំបាច់ខាងសីលធម៌ និងបទប្បញ្ញត្តិ ដើម្បីដោះស្រាយការរើសអើងយេនឌ័រ នៅគ្រប់ខ្សែសង្វាក់តម្លៃរបស់ពួកគេ។ សិទ្ធិស្ត្រី គឺជាសិទ្ធិមនុស្ស ហើយទាមទារកម្រិតការប្តេជ្ញាចិត្តដូចគ្នា ដែលក្រុមហ៊ុនផ្តល់ដល់ក្របខណ្ឌសិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ។

ស្តង់ដារអន្តរជាតិថ្មី កំពុងផ្លាស់ប្តូរការរំពឹងទុកសម្រាប់អាជីវកម្ម ដែលរួមមាន មិនត្រឹមតែប៉ុណ្ណោះ អនុសញ្ញាអន្តរជាតិ C១៩០ ស្តីពី អំពើហិង្សា និងការបៀតបៀន នៅក្នុងពិភពការងាររបស់អង្គការ ILO នៅ និងអនុសាសន៍ ២០៦ និងរបាយការណ៍វិមាត្រយេនឌ័រ នៃគោលការណ៍ណែនាំរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ស្តីពី ការប្រតិបត្តិអាជីវកម្មប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ។

របៀបវារៈឆ្នាំ ២០៣០ សម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាព មានគោលបំណងសម្រេចបាននូវសមភាពយេនឌ័រ ហើយក្នុងពេលជាមួយគ្នានោះ ទទួលស្គាល់ពេញលេញ អំពីសេចក្តីថ្លែងការណ៍មួយ ដែលថា ការលើកកម្ពស់សិទ្ធិមនុស្សរបស់ស្ត្រី ក៏ដូចជាភាពចម្រុះយេនឌ័រ និងបរិយាបន្ន គឺជាតម្រូវការជាមុនសម្រាប់កំណើនប្រកបដោយបរិយាបន្ន និងនិរន្តរភាព។

WEPs គឺជាមធ្យោបាយចម្បង សម្រាប់អាជីវកម្ម ដើម្បីផ្តល់នូវវិមាត្រសមភាពយេនឌ័រ នៃរបៀបវារៈឆ្នាំ២០៣០ និងគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាព របស់អង្គការសហប្រជាជាតិ។



គោលដៅទី ៥ សមភាពយេនឌ័រ

សម្រេចបានសមភាពយេនឌ័រ និងផ្តល់ភាពអង្គអាចដល់ស្ត្រី និងក្មេងស្រីគ្រប់រូប។

គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពទី៥ មានគោលបំណងសម្រេចបានសមភាពយេនឌ័រ និងការផ្តល់ភាពអង្គអាចដល់ស្ត្រី និងក្មេងស្រីទាំងអស់។ សមភាពយេនឌ័រ ក៏ជាគន្លឹះក្នុងការសម្រេចបាននូវគោលដៅទាំងអស់ផ្សេងទៀតផងដែរ។



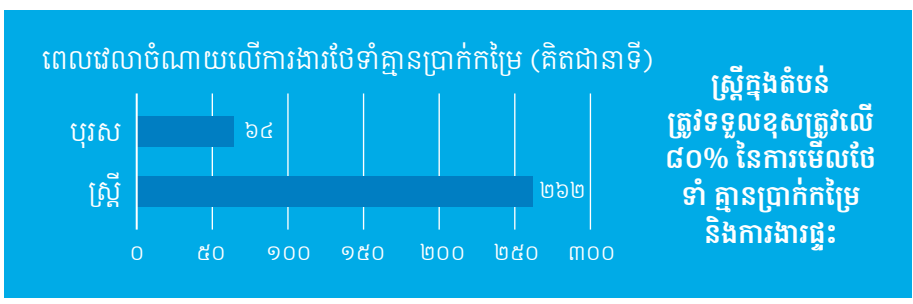
ស្ត្រីប្រឈមនឹងឧបសគ្គជាច្រើន ដើម្បីសម្រេចបាននូវការពង្រឹងភាពអង់អាច ផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច នៅក្នុងតំបន់អាស៊ី-ប៉ាស៊ីហ្វិក

ស្ត្រី មានវត្តមាននៅគ្រប់ផ្នែកនៃខ្សែសង្វាក់តម្លៃអាជីវកម្ម ក្នុងតំបន់អាស៊ី-ប៉ាស៊ីហ្វិក ជាអ្នកផលិត ម្ចាស់អាជីវកម្ម នាយកប្រតិបត្តិ បុគ្គលិក អ្នកចែកចាយ និងអ្នកប្រើប្រាស់។ នៅក្នុងឧស្សាហកម្មមួយចំនួនក្នុងតំបន់ ដូចជា សម្លៀកបំពាក់ ស្ត្រីតំណាងឱ្យរហូតដល់ទៅ ៩០% នៃកម្លាំងពលកម្ម។^៥ ស្ត្រីជាម្ចាស់ និងគ្រប់គ្រងប្រហែល ៣០% នៃអាជីវកម្ម ក្នុងតំបន់ ដែលភាគច្រើន ជាសហគ្រាសស្វ័យនិយោជន៍ សហគ្រាសខ្នាតមធ្យម និងតូច។^៦

ទោះជាយ៉ាងណា ស្ត្រីប្រឈមមុខនឹងវិសមភាព និងការរើសអើងយ៉ាងជ្រាលជ្រៅ នៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ច ដែលនាំទៅរកលទ្ធផលកាន់តែមិនល្អ សម្រាប់ ស្ត្រី គ្រួសារ និងសហគមន៍របស់ពួកគេ។ ទស្សនៈសន្មតដែលរើសអើងយេនឌ័រ អំពើហិង្សា និងការបៀតបៀននៅកន្លែងធ្វើការ ក្នុងចំណោម បញ្ហាផ្សេងទៀត ទាំងអស់នេះ មានផលប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិទទួលបានធនធាន ហិរញ្ញវត្ថុ ការបណ្តុះបណ្តាល និងសមត្ថភាពរបស់ស្ត្រី ក្នុងការ រីកចម្រើន នៅកន្លែងការងារ។ ស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យការងារក្រៅប្រព័ន្ធ និងស្ត្រីមកពីក្រុមងាយរងគ្រោះ រួមទាំង ជនទេសន្តប្រវេសន៍ គឺមានភាព ងាយរងគ្រោះជាពិសេស ប៉ុន្តែអាចទទួលបានច្រើនជាងគេ នៅក្នុងលក្ខខណ្ឌនៃការពង្រឹងភាពអង់អាចផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចផងដែរ។

ឧបសគ្គដែលស្ត្រីប្រឈមមុខ គឺខុសគ្នាពីប្រទេសមួយទៅប្រទេសមួយ ប៉ុន្តែជាទូទៅរួមមាន៖

- ① តំបន់អាស៊ីបូព៌ា និងប៉ាស៊ីហ្វិក គឺជាតំបន់តែមួយគត់ ដែលស្ត្រីប្រឈមនឹងការថយចុះនៃអត្រាអ្នកមានការងារពី ៦៦,០៨% ក្នុងឆ្នាំ១៩៩១ ដល់ ៥៨,១៩% ក្នុងឆ្នាំ ២០២០។^៧
- ① ស្ត្រី មានចំនួនច្រើនលើសលុប នៅក្នុងការងារដែលងាយរងគ្រោះ និងក្រៅប្រព័ន្ធ ច្រើនជាង ៦៤% នៃស្ត្រីដែលមានការងារនៅក្នុងតំបន់ គឺនៅក្នុងការងារក្រៅប្រព័ន្ធ ហើយចំណែកស្ត្រី ក្នុងការងារដែលងាយរងគ្រោះ គឺ ៧៨% នៅអាស៊ីខាងត្បូង ក្នុងឆ្នាំ២០១៧។^៨
- ① គម្លាតប្រាក់ឈ្នួលយេនឌ័រនៅអាស៊ី គឺជាមធ្យម ១៥% ដែលប៉ះពាល់ដល់សមត្ថភាពរបស់ស្ត្រី ក្នុងការវិនិយោគលើគ្រួសារ សហគមន៍ និង សេដ្ឋកិច្ច។^៩
- ① ស្ត្រីនៅក្នុងតំបន់អាស៊ីប៉ាស៊ីហ្វិក ធ្វើការងារថែទាំមានប្រាក់កម្រៃ និងគ្មានប្រាក់កម្រៃច្រើនជាងគេបំផុត នៅ ក្នុងពិភពលោក។ ស្ត្រីក្នុង ប្រទេសអាស៊ានធ្វើការងារថែទាំគ្មានប្រាក់កម្រៃ ច្រើនជាងបួន រហូតដល់ទៅ ៣,៥ ម៉ោង។ ក្នុងករណីធ្ងន់ធ្ងរខ្លាំង នៅអាស៊ីប៉ាស៊ីហ្វិក ស្ត្រីអាចចំណាយពេលរហូតដល់ ១១ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ លើការងារថែទាំគ្មានប្រាក់កម្រៃ ដែលធ្វើឱ្យពេលវេលា និងថាមពល ដែលពួកគេ ត្រូវចូលរួមក្នុងការងារមានប្រាក់កម្រៃ មានកម្រិត។ ការងារថែទាំគ្មានប្រាក់កម្រៃ គឺជាមូលហេតុចម្បងដែលធ្វើឱ្យស្ត្រីស្ថិតនៅក្រៅកម្លាំង ពលកម្ម។ លើសពី ២០% នៃចំនួនស្ត្រី នៅក្នុងតំបន់អាស៊ីប៉ាស៊ីហ្វិក យល់ឃើញថា តុល្យភាពការងារ និងទំនួលខុសត្រូវក្នុងគ្រួសារ របស់ពួកគេ គឺជាបញ្ហាប្រឈមដ៏សំខាន់ ក្នុងការចូលរួមក្នុងកម្លាំងពលកម្ម។^{១០}




- ① ស្ត្រី មានចំនួនតិចតួច នៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ ដោយកាន់តំណែងជាអ្នកគ្រប់គ្រងត្រឹមតែ ២៣,៣% នៅអាស៊ី និងប៉ាស៊ីហ្វិក^{១១} ហើយ មានតែ ២០% នៃអាសនៈរដ្ឋសភា^{១២} នៅពេលដែលស្ត្រីមិនត្រូវបានគោរពបញ្ចូល ក្នុងដំណើរការនៃការសម្រេចចិត្ត គោលនយោបាយ និងកម្មវិធី ហាក់ដូចជាមិនឆ្លើយតបពេញលេញ ឬមានប្រសិទ្ធភាព ទៅនឹងតម្រូវការរបស់ពួកគេនោះទេ។
- ① គម្លាតយេនឌ័រ នៅក្នុងជំនាញ និងធនធានស្នែង (STEM) ហាក់បីដូចជាមើលឃើញកាន់តែច្បាស់ នៅពេលដែលវិស័យ និងការងារ ដែលគ្រប់គ្រងដោយស្ត្រី ដូចជាការផលិត និងការបង្រៀន ត្រូវបានធ្វើស្វ័យប្រវត្តិកម្ម ឬប្រើប្រាស់ជាប្រព័ន្ធអនឡាញ។ ស្ត្រី ហាក់មិនសូវ មានលទ្ធភាពភ្ជាប់ប្រើប្រាស់អ៊ីនធឺណិតរួចទៅហើយ។ នៅអាស៊ីខាងត្បូង មានចំនួនស្ត្រីតែ ១៧% ប៉ុណ្ណោះ ដែលអាចប្រើប្រាស់អ៊ីនធឺណិត ក្នុងឆ្នាំ ២០១៧។^{១៣}

⁵ ILO (2014), ប្រាក់ឈ្នួល និងម៉ោងធ្វើការ នៅក្នុងឧស្សាហកម្មវាយនភណ្ឌ សម្លៀកបំពាក់ ស្បែក និងស្បែកជើង
⁶ ILO (2018), ការផ្លាស់ប្តូរ ស្ត្រី និង អនាគត នៃការងារ នៅអាស៊ី និងប៉ាស៊ីហ្វិក, អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ។
⁷ គំរូប្រទេសអាណានិគម ILO <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLFC.ACT.FE.ZS?locations=Z4>, អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ។
⁸ ILO (2018), ការផ្លាស់ប្តូរ ស្ត្រី និងអនាគតនៃការងារនៅអាស៊ី និងប៉ាស៊ីហ្វិក, អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ។
⁹ ADB និង UN Women (2018), សមភាពយេនឌ័រ និងគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាព នៅអាស៊ី និងប៉ាស៊ីហ្វិក៖ មូលដ្ឋាន និងផ្លូវសម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៅឆ្នាំ ២០៣០។
¹⁰ HRM Asia (2015), ពីសេនៈ គិតពីគម្លាតប្រាក់ឈ្នួលយេនឌ័រ។
¹¹ ស៊ីតិរបស់អង្គការ ILO (2019)។
¹² UNESCAP (2019), ផ្លូវទៅកាន់ឥទ្ធិពល៖ ការលើកកម្ពស់តួនាទីនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំការផ្លាស់ប្តូររបស់ស្ត្រី ដើម្បីសម្រេចបានគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាព នៅអាស៊ី និងប៉ាស៊ីហ្វិក។
¹³ ILO (2018), ការផ្លាស់ប្តូរ ស្ត្រី និងអនាគតនៃការងារនៅអាស៊ី និងប៉ាស៊ីហ្វិក, អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ។

ការណែនាំអំពីគោលការណ៍ផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីទាំងប្រាំពីរ (WEPIs)


វិស័យឯកជន មានតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ ក្នុងការទម្លុះទម្លាយសក្តានុពលសមភាពយេនឌ័រ និងជំរុញវឌ្ឍនភាពសម្រាប់ស្ត្រី។ គោលការណ៍ទាំងប្រាំពីរនេះ ផ្តល់នូវក្របខណ្ឌណែនាំសម្រាប់អាជីវកម្ម ដើម្បីផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី នៅទូទាំងខ្សែសង្វាក់តម្លៃរបស់ពួកគេ នៅកន្លែងធ្វើការ ទីផ្សារ និងសហគមន៍។



#១
កម្រិតខ្ពស់
ភាពជាអ្នកដឹកនាំសាជីវកម្ម


Establish high-level corporate leadership for gender equality.

ភាពជាអ្នកដឹកនាំ




#២
ប្រព្រឹត្តិចំពោះស្ត្រី និងបុរស
ទាំងអស់ ដោយស្មើភាពគ្នា
ក្នុងពិភពការងារ ដោយ
ពុំមានការរើសអើង

Treat all women and men fairly at work without discrimination.




#៣
សុខភាព សុខមាភាព
និងសុវត្ថិភាពរបស់បុគ្គលិក

Ensure the health, safety and well-being of all women and men workers.




#៤
ការអប់រំ និង
វគ្គបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់

Promote education, training and professional development for women.




#៥
ការអនុវត្ត នៃការអភិវឌ្ឍសហគ្រាស
សង្វាក់ផលិតកម្ម និងទីផ្សារ

Implement enterprise development, supply chain and marketing practices that empower women.



#៦
ការផ្តួចផ្តើមសហគមន៍
និងការតស៊ូមតិ

Promote equality through community initiatives and advocacy.



#៧
ការវាស់វែង និង
ការធ្វើរបាយការណ៍

Measure and publicly report on progress to achieve gender equality.

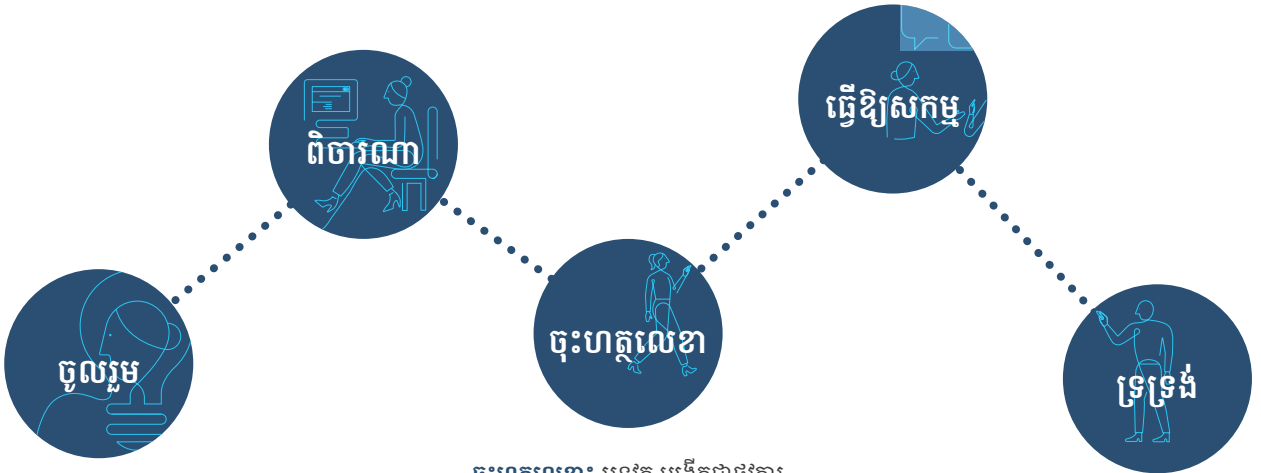
សហគមន៍ និងតម្លាភាព

ការអនុវត្តគោលការណ៍ផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី៖ ដំណើរមួយសម្រាប់អាជីវកម្ម

ការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះ WEPS នាំអាជីវកម្មឆ្លងកាត់ដំណើរមួយ ដែលអាចឱ្យពួកគេ ដាក់ចេញនូវវិធានការតាមតម្រូវការដ៏មានឥទ្ធិពល ដើម្បីជំរុញសមត្ថភាពយេនឌ័រ នៅគ្រប់ខណ្ឌប្រកបរបរសេដ្ឋកិច្ច និងលើកកម្ពស់កំណើនប្រកបដោយបរិយាបន្ន និងនិរន្តរភាព។

ពិចារណា៖ ទទួលបានការយល់ដឹងអំពី WEPS និងប្រមូលការប្តេជ្ញាចិត្តផ្ទៃក្នុងជាន់ខ្ពស់ សម្រាប់ការចុះហត្ថលេខាលើសេចក្តីថ្លែងការណ៍នៃការគាំទ្រ WEPS របស់នាយកប្រតិបត្តិ ។

ធ្វើឱ្យសកម្ម៖ យកឧបករណ៍វិភាគគម្លាតយេនឌ័រ WEPS ហើយបង្កើតជាផែនការសកម្មភាព WEPS របស់អ្នក បង្កើត សូចនាករការអនុវត្តសំខាន់ៗ កំណត់គោលដៅ ចែករំលែកនៅលើគេហទំព័រ weps.org ហើយចាប់ផ្តើមអនុវត្តវា ។



ចូលរួម៖ ធ្វើឱ្យដៃគូអាជីវកម្មរបស់អ្នក អ្នកលក់ និងអ្នកផ្គត់ផ្គង់ មានភាពសកម្ម ដើម្បីជំរុញខ្សែសង្វាក់តម្លៃ ដែលឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ និងបរិយាបន្ន។ ចូលរួមក្នុងសកម្មភាពដែលទាក់ទងនឹង WEPS ។

ចុះហត្ថលេខា៖ អនុវត្ត បង្កើតជាផ្លូវការ និងទំនាក់ទំនងពីការប្តេជ្ញាចិត្តលើ WEPS របស់អ្នក ។

ទ្រទ្រង់៖ បន្តទំនាក់ទំនងពីវឌ្ឍនភាព បទពិសោធន៍ និងមេរៀន នៅលើគេហទំព័រ weps.org ។



ឧបករណ៍វិភាគគម្លាតយេនឌ័រ WEPS គឺជាឧបករណ៍អនុវត្តសម្រាប់ក្រុមហ៊ុននានា ដើម្បីវាយតម្លៃវឌ្ឍនភាពរបស់ពួកគេ ដោយអនាមិក លើគោលការណ៍ WEPS ។ ឧបករណ៍នេះ ផ្តល់ពិន្ទុលើវឌ្ឍនភាពជាមួយរបស់ក្រុមហ៊ុន ចាប់ពីអ្នកចាប់ផ្តើមដំបូង (beginner) អ្នករីកចម្រើន (improver) អ្នកសម្រេចបាន (achiever) និងអ្នកដឹកនាំ (leader) និងគ្រប់ខ្សែសង្វាក់តម្លៃរបស់ពួកគេ លើភាពជាអ្នកដឹកនាំ កន្លែងធ្វើការ ទីផ្សារ និងសហគមន៍ ។

- ⦿ មកទល់ពេលនេះ ក្រុមហ៊ុនចំនួន ២,០៦៧០ នៅក្នុងប្រទេសចំនួន ១១៧ បានប្រើប្រាស់ឧបករណ៍នេះ ។
- ⦿ ខណ្ឌប្រកបរបរទាំង ៥ តំណាងឱ្យ៖ សេវាហិរញ្ញវត្ថុ; ថាមពលនិងនិស្សារណកម្ម; អាហារ ភេសជ្ជៈ; និងកសិកម្ម; ការថែទាំសុខភាព; បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទំនាក់ទំនង ។
- ⦿ ជាងពាក់កណ្តាលនៃចំនួនក្រុមហ៊ុន ដែលបានធ្វើការវាយតម្លៃ មានបុគ្គលិកលើសពី ២៥០នាក់ ។
- ⦿ ពិន្ទុសកលជាមធ្យមសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនគឺ ២៨% - ចាត់ថ្នាក់ពួកគេ នៅកម្រិត២ “អ្នករីកចម្រើន (Improver)” ។
- ⦿ ជាមធ្យម ក្រុមហ៊ុនទទួលបានពិន្ទុ ៣៣% នៅក្នុងវិមាត្រកន្លែងការងារ, ៣១% ក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ, ២២% នៅក្នុងសហគមន៍ និង ១៧% នៅក្នុងទីផ្សារ ។
- ⦿ មានតែ ៥% នៃក្រុមហ៊ុនដែលបានប្រើឧបករណ៍នេះ មកពីតំបន់អាស៊ី ។

www.weps-gapanalysis.org


តើសហគមន៍ WEPs ផ្តល់អ្វីខ្លះ?

ក្រុមហ៊ុន (ឯកជន សាធារណៈ សហគ្រាសសាធារណៈ និងសហករណ៍) នៃគ្រប់ទំហំ និងឧស្សាហកម្ម បានបង្កើតឡើងក្រោមច្បាប់ជាតិ សមាគម ឧស្សាហកម្ម និងសភាពាណិជ្ជកម្ម ដែលប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការជំរុញសមភាពយេនឌ័រ និងការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី នៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ ទីផ្សារ និងសហគមន៍ ត្រូវបានអញ្ជើញឱ្យចូលរួមក្នុងសហគមន៍ WEPs ។ តាមរយៈការចូលរួមជាមួយពួកយើង អ្នកនឹងអាច៖

- ក្លាយជាផ្នែកមួយនៃសហគមន៍ក្រុមហ៊ុនឈានមុខគេ/បណ្តាញអាជីវកម្ម និងការផ្លាស់ប្តូរវគ្គ ។
- ពង្រឹងសកម្មភាពយេនឌ័របស់អ្នក តាមដានយ៉ាងរហ័សនូវរបៀបវារៈនៃនិរន្តរភាពរបស់អ្នក និងធ្វើឱ្យសកម្មភាពរបស់អ្នក ត្រូវបានមើលឃើញ ដោយអ្នកប្រើប្រាស់ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធ ។
- ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រ ដើម្បីដាក់បញ្ចូល WEPs ទៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្ររបស់អ្នក និងអនុវត្តវិធានការផ្តល់ភាព អង់អាចដល់ស្ត្រី ដ៏មានឥទ្ធិពល។ ការបណ្តុះបណ្តាលដោយផ្ទាល់ និងតាមអនឡាញ មានសម្រាប់ដំណាក់កាលនីមួយៗ នៃដំណើរ WEPs និងគ្របដណ្តប់លើគោលការណ៍ទាំងប្រាំពីរ។ ការបណ្តុះបណ្តាលទាំងនេះ អាចជួយកសាងការយល់ដឹងផ្នែក និងការ គាំទ្រដល់ការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី និងចាប់ផ្តើមអនុវត្ត WEPs ។
- ចូលរួមក្នុងព្រឹត្តិការណ៍បណ្តាញ និងការផ្លាស់ប្តូរវគ្គ ក៏ដូចជាមានឱកាសទទួលបានការទទួលស្គាល់ចំពោះសកម្មភាពរបស់អ្នក នៅក្នុងពានរង្វាន់ WEPs ប្រចាំឆ្នាំរបស់ UN Women Asia-Pacific ។
- រួមគ្នាបង្កើត និងអនុវត្តកម្មវិធីផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី ជាមួយ UN Women ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាសំខាន់ៗ និងអនុវត្តកម្មវិធីរួមគ្នា ក្នុងប្រតិបត្តិការផ្តល់ខ្លួនរបស់អ្នក ចាប់ពីកម្មវិធីរោងចក្ររហូតដល់កម្មវិធីកន្លែងធ្វើការ និងធ្វើឱ្យលទ្ធកម្មរបស់អ្នកកាន់តែឆ្លើយតបនឹង យេនឌ័រ ឬការចូលរួមក្នុងវេទិកាឧស្សាហកម្មធំជាង ដូចជា Unstereotype Alliance ដើម្បីបង្កើតការផ្លាស់ប្តូរកាន់តែទូលំទូលាយ។
- សហការបង្កើតកម្មវិធីធំៗផ្ទាល់ខ្លួន និងរួមគ្នាដំណើរការទំនាក់ទំនង ឬយុទ្ធនាការតស៊ូមតិជំរុញសមភាពយេនឌ័រជាមួយ UN Women ។




WeEmpowerAsia គឺជាកម្មវិធីរបស់ UN Women ដែលផ្តល់មូលនិធិដោយ និងសហការជាមួយសហគមន៍អឺរ៉ុប។ កម្មវិធីនេះ មានគោលបំណងជំរុញសកម្មភាពដើម្បីសមភាពយេនឌ័រ និងការចូលរួមពេញលេញ និងស្មើភាពរបស់ស្ត្រី នៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ច ស្រប ជាមួយនឹងការបង្កើតប្រព័ន្ធអេកូឡូស៊ីកម្មវិធី ប្រកបដោយបរិយាបន្ន-យេនឌ័រ ជាមុន រវាងអាស៊ី និងអឺរ៉ុប។ កម្មវិធីនេះ កំពុង មានសកម្មភាព នៅក្នុងប្រទេសចំនួន៧ នៃទ្វីបអាស៊ី។ សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែម សូមចូលទៅកាន់គេហទំព័រ weempowerasia.org ។



WEPs ACTIVATOR
In support of the Women's Empowerment Principles (WEPs)

ចូលរួមជាមួយ UN Women 'WEPs Activator' - កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេល ១០ខែ ដែលប្រមូលផ្តុំក្រុមហ៊ុនដើម្បីស្វែងយល់អំពី WEPs និងវាយតម្លៃវឌ្ឍនភាព របស់ពួកគេ ឆ្ពោះទៅរកការកសាងអាជីវកម្ម និងសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ ប្រកបដោយបរិយាបន្ន យេនឌ័រ។



INDUSTRY DISRUPTOR

ចូលរួមជាមួយ UN Women 'Industry Disruptor' - កម្មវិធីបំផុសគំនិត និងការណែនាំ ពិសេសមួយ ដែលផ្តល់ឱ្យសហគ្រាសគ្រប់យេនឌ័រ ជាមួយនឹងសហគ្រាសដែលផ្តល់អត្ថ ប្រយោជន៍ដល់ស្ត្រី នូវឱកាស ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមផ្នែកនិរន្តរភាពសំខាន់ៗ នៅក្នុងឧស្សាហកម្មម៉ូដឺលៀកបំពាក់។

តើចូលរួមដោយរបៀបណា?

សូមចូលមកកាន់គេហទំព័ររបស់យើង សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែម អំពីការចូលរួមក្នុងសហគមន៍ WEPs ឬទាក់ទងមកយើង៖
 អ៊ីមែល៖ weempower.asia@unwomen.org
 អ៊ីមែល៖ katja.freiwald@unwomen.org

ឧបត្ថម្ភដោយ៖ ផលិតដោយ៖ ផលិតដោយ៖



ការបដិសេធការទទួលខុសត្រូវ៖ ទស្សនៈដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះ គឺជាគំនិតរបស់អ្នកនិពន្ធ ហើយមិនចាំបាច់តំណាងឱ្យទស្សនៈរបស់សហគមន៍អឺរ៉ុប ការិយាល័យភ្នាក់ងារ សហប្រជាជាតិលើកម្ពុជាសមភាពយេនឌ័រ និងផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី ឬអង្គការសហប្រជាជាតិនោះទេ។