



**ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ**

ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

អគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ

កញ្ចប់សិក្សាផ្នែកលើសមត្ថភាពកម្រិត៥

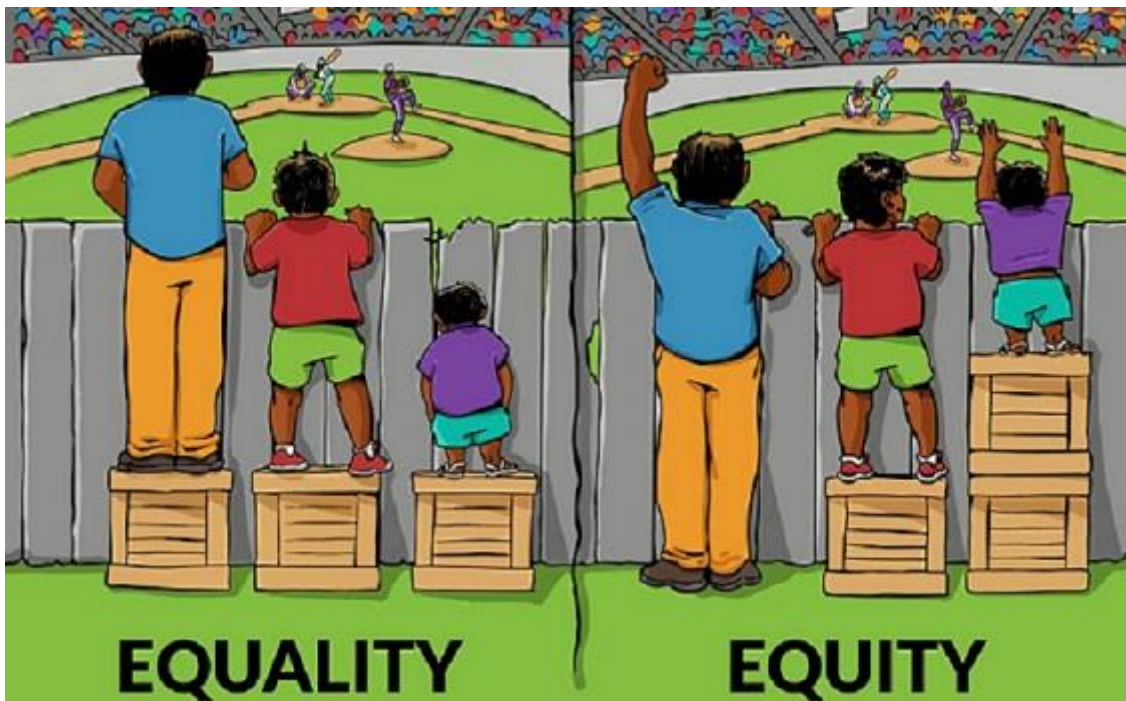
សមត្ថភាពមូលដ្ឋាន

សញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់បច្ចេកទេស



សមត្ថភាពមូលដ្ឋាន
ម៉ូឌុល ៨

អនុវត្តគោលការណ៍ និងគោលនយោបាយយេនឌ័រ
និងសមធម៌សង្គម



គណៈកម្មាធិការជាតិបណ្តុះបណ្តាល

មាតិកា

របៀបប្រើប្រាស់សម្ភារសិក្សាផ្នែកលើសមត្ថភាពនេះ.....	1
មាតិកាម៉ូឌុលសង្ខេប	3
ល.ស០១៖ អនុវត្តតាមការណែនាំ ឬវិធាននៃការប្រព្រឹត្តទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងសមធម៌សង្គមនៅកន្លែង ការងារ.....	4
សន្លឹកព័ត៌មាន ៥.៨.១-១ ការអនុវត្តតាមការណែនាំ ឬវិធាននៃការប្រព្រឹត្តទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងសមធម៌ សង្គមនៅកន្លែងការងារ.....	5
ស្វ័យវាយតម្លៃ ៥.៨.១-១	8
ចម្លើយគំរូ ៥.៨.១-១	9
ល.ស០២៖ ចូលរួមចំណែកធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវគោលការណ៍ណែនាំនៅកន្លែងការងារក្នុងការលើកកម្ពស់យេ នឌ័រ និងសមធម៌សង្គម.....	10
សន្លឹកព័ត៌មាន ៥.៨.២-១៖ ចូលរួមចំណែកធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវគោលការណ៍ណែនាំនៅកន្លែងការងារក្នុងការ លើកកម្ពស់យេនឌ័រ និងសមធម៌សង្គម	11
ស្វ័យវាយតម្លៃ ៥.៨.២-១	17
ចម្លើយគំរូ ៥.៨.២-១	18
ល.ស០៣៖ ទទួលស្គាល់ និងរាយការណ៍ករណីសង្ស័យអំពីយេនឌ័រ និងទម្រង់ផ្សេងទៀតនៃវិសមធម៌សង្គម19	
សន្លឹកព័ត៌មាន ៥.៨.៣-១៖ ទទួលស្គាល់ និងរាយការណ៍ករណីសង្ស័យអំពីយេនឌ័រ និងទម្រង់ផ្សេងទៀតនៃ វិសមធម៌សង្គម	20
ស្វ័យវាយតម្លៃ ៥.៨.៣-១	24
ចម្លើយគំរូ ៥.៨.៣-១	25

របៀបប្រើប្រាស់សម្ភារសិក្សាផ្នែកលើសមត្ថភាពនេះ

សូមស្វាគមន៍!

ម៉ូឌុលនេះមានសម្ភារបណ្តុះបណ្តាលនិងសកម្មភាពសម្រាប់អ្នក ដើម្បីបំពេញផ្នែកសមត្ថភាព “ការអនុវត្តគោលការណ៍ និងគោលនយោបាយយេនឌ័រ និងសមធម៌សង្គម” មានចំណេះដឹង ជំនាញ និងឥរិយាបថដែលតម្រូវសម្រាប់ផ្នែកមួយនៃសមត្ថភាពមូលដ្ឋានរបស់គុណវុឌ្ឍិកម្រិត៥ នៃក្របខណ្ឌគុណវុឌ្ឍិជាតិកម្ពុជា។

អ្នកត្រូវអនុវត្តសកម្មភាពរៀនជាបន្តបន្ទាប់ ដើម្បីសម្រេចលទ្ធផលសិក្សានីមួយៗ នៃម៉ូឌុល។ នៅក្នុងលទ្ធផលសិក្សានីមួយៗ មានសន្លឹកព័ត៌មាន និង/ឬសន្លឹកប្រតិបត្តិ ឬ សន្លឹកការងារ ឬ បញ្ជីលក្ខណវិនិច្ឆ័យនៃការអនុវត្ត (ឯកសារយោងសម្រាប់អានបន្ថែមដើម្បីជួយអ្នកឱ្យយល់កាន់តែច្បាស់ និងសកម្មភាពដែលមានតម្រូវការ)។ អនុវត្តសកម្មភាពទាំងនេះដោយខ្លួនឯង ហើយឆ្លើយនូវស្វ័យវាយតម្លៃនៅចុងបញ្ចប់ នៃលទ្ធផលសិក្សានីមួយៗ។ អ្នកអាចដកសន្លឹកចម្លើយនៅចុងបញ្ចប់នៃម៉ូឌុលនីមួយៗ (ឬយកពីអ្នកសម្របសម្រួល / គ្រូបង្វឹករបស់អ្នកនូវក្រដាសស) ដើម្បីសរសេរចម្លើយរបស់អ្នកសម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យខ្លួនឯង។ ប្រសិនបើអ្នកមានសំណួរ សុំកុំស្ទាក់ស្ទើរក្នុងការស្នើសុំជំនួយពីអ្នកសម្របសម្រួល ឬគ្រូរបស់អ្នក។

ចងចាំថា៖

- និយាយជាមួយគ្រូរបស់អ្នក និងយល់ព្រមអំពីវិធីដែលអ្នកនឹងរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះ។ អានម៉ូឌុលដោយយកចិត្តទុកដាក់។ វាត្រូវបានបែងចែកជាផ្នែកដែលគ្របដណ្តប់លើជំនាញនិងចំណេះដឹងទាំងអស់ដែលអ្នកត្រូវការដើម្បីបញ្ចប់ម៉ូឌុលនេះដោយជោគជ័យ។
- ធ្វើការតាមរយៈព័ត៌មានទាំងអស់ និងបំពេញសកម្មភាពនៅក្នុងផ្នែកនីមួយៗ។
- អានសន្លឹកព័ត៌មានហើយបំពេញស្វ័យវាយតម្លៃ។ ឯកសារយោងដែលបានស្នើត្រូវបានរាប់បញ្ចូលក្នុងការបំពេញបន្ថែមនូវសម្ភារដែលមាននៅក្នុងម៉ូឌុលនេះ។
- ភាគច្រើនប្រហែលជាត្រូវបស់អ្នកក៏នឹងក្លាយជាអ្នកត្រួតពិនិត្យ ឬអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់អ្នកដែរ។ គាត់នៅទីនោះដើម្បីគាំទ្រអ្នក និងបង្ហាញអ្នកនូវវិធីត្រឹមត្រូវក្នុងការធ្វើវា។
- អ្នកនឹងទទួលបានឱកាសជាច្រើនដើម្បីសួរសំណួរ និងការអនុវត្តលើការងារ។ ត្រូវប្រាកដថា អ្នកអនុវត្តជំនាញថ្មីរបស់អ្នកក្នុងអំឡុងពេលពេលម៉ោងធ្វើការធម្មតា។ វិធីនេះអ្នកនឹងធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងទាំងល្បឿន និងការចងចាំរបស់អ្នក ហើយក៏ជាទំនុកចិត្តរបស់អ្នកផងដែរ។
- និយាយជាមួយមិត្តរួមការងារឬមិត្តរួមថ្នាក់ដែលមានបទពិសោធន៍ច្រើន ហើយសុំការណែនាំ។
- ប្រើស្វ័យវាយតម្លៃនៅចុងបញ្ចប់នៃផ្នែកនីមួយៗ ដើម្បីសាកល្បងវឌ្ឍនភាពផ្ទាល់ខ្លួនរបស់អ្នក។ ប្រើបញ្ជីលក្ខណវិនិច្ឆ័យការអនុវត្តដែលបានរកឃើញបន្ទាប់ពីសន្លឹកព័ត៌មាន ដើម្បីពិនិត្យមើលការអនុវត្តដោយខ្លួនឯង។
- នៅពេលអ្នករួចរាល់សូមឱ្យគ្រូរបស់អ្នកមើលអ្នកអនុវត្តសកម្មភាពដែលមានចែងនៅលើម៉ូឌុលនេះ។
- នៅពេលអ្នកធ្វើការតាមរយៈសកម្មភាព សូមសួរយោបល់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរអំពីវឌ្ឍនភាពរបស់អ្នក។ គ្រូរបស់អ្នកនឹងបន្តផ្តល់មតិគ្រលប់ / ការវាយតម្លៃជាមុន។ នៅពេលអ្នកបញ្ចប់ធាតុនីមួយៗ

ដោយជោគជ័យ សុំសួរត្រូវបស់អ្នកឱ្យកត់សំគាល់លើរបាយការណ៍ដែលអ្នកត្រៀមខ្លួនសម្រាប់ការវាយតម្លៃ។

- នៅពេលអ្នកមានអារម្មណ៍ជឿជាក់ថា អ្នកមានសមត្ថភាពក្នុងការអនុវត្តគ្រប់គ្រាន់ សូមស្នើសុំត្រូវបស់អ្នកឱ្យវាយតម្លៃអ្នក។ លទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃរបស់អ្នកនឹងត្រូវបានកត់ត្រាទុកនៅក្នុងតារាងវឌ្ឍនភាព និងតារាងសមិទ្ធផលរបស់អ្នក។
- អ្នកត្រូវមានសមត្ថភាពចំពោះម៉ូឌុលនេះជាមុន មុនពេលអ្នករៀនម៉ូឌុលបន្ទាប់។

ការទទួលស្គាល់ការសិក្សាដែលមានមុន (ទ.ស.ម.)

អ្នកប្រហែលជាមានចំណេះដឹង និងជំនាញមួយចំនួន ឬច្រើនមាននៅក្នុងសៀវភៅសម្ភារសិក្សាផ្នែកលើសមត្ថភាពនេះនេះ ពីព្រោះអ្នក៖

- បានធ្វើការមួយរយៈ
- បានបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងវិស័យនេះ។

ប្រសិនបើអ្នកអាចបង្ហាញដល់ត្រូវបស់អ្នកថាអ្នកមានសមត្ថភាព នៅលើជំនាញឬជំនាញជាក់លាក់ណាមួយ សូមនិយាយជាមួយគ្រូអំពីការទទួលស្គាល់ការសិក្សាដែលមានពីមុន ដូច្នេះអ្នកមិនចាំបាច់ធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលម្តងទៀតទេ។

ប្រសិនបើអ្នកមានគុណវុឌ្ឍិ ឬវិញ្ញាបនបត្រសមត្ថភាពពីការបណ្តុះបណ្តាលពីមុន សូមបង្ហាញវាទៅត្រូវបស់អ្នក។ ប្រសិនបើជំនាញដែលអ្នកទទួលបាននៅមានសុពលភាព និងពាក់ព័ន្ធនឹងផ្នែកនៃសមត្ថភាព វាអាចក្លាយជាផ្នែកមួយនៃកស្មតាងដែលអ្នកអាចបង្ហាញសម្រាប់ ទ.ស.ម.។ អ្នកអាចនឹងមិនប្រាកដអំពីសុពលភាពទៅលើជំនាញរបស់អ្នក សូមពិភាក្សារឿងនេះជាមួយត្រូវបស់អ្នក។

នៅចុងបញ្ចប់នៃម៉ូឌុលនេះ គឺជាកំណត់ត្រាប្រចាំថ្ងៃរបស់គ្រូ។ ប្រើកំណត់ត្រានេះដើម្បីកត់ត្រាកាលបរិច្ឆេទសំខាន់ៗ ការងារដែលបានអនុវត្ត និងព្រឹត្តិការណ៍នៅកន្លែងធ្វើការផ្សេងទៀត ដែលនឹងជួយអ្នកក្នុងការផ្តល់ព័ត៌មានលម្អិតបន្ថែមដល់គ្រូ ឬអ្នកវាយតម្លៃសមត្ថភាពរបស់អ្នក។ កំណត់ត្រានៃសមិទ្ធផលនេះក៏ត្រូវបានផ្តល់ជូនសម្រាប់គ្រូបង្វឹករបស់អ្នក នៅពេលអ្នកបញ្ចប់ម៉ូឌុល។

មាតិកាផ្ទៃក្នុងសង្ខេប

ផ្នែកសមត្ថភាព ៖ អនុវត្តគោលការណ៍ និងគោលនយោបាយយេនឌ័រ និងសមធម៌សង្គម

ចំណងជើងផ្លូវ៖ ៖ ការអនុវត្តគោលការណ៍ និងគោលនយោបាយយេនឌ័រ និងសមធម៌សង្គម

ការពិពណ៌នាម៉ូឌុល៖ ផ្នែកនេះគ្របដណ្តប់លើចំណេះដឹង ជំនាញ និងឥរិយាបថដែលត្រូវការសម្រាប់អនុវត្តគោលការណ៍ និងគោលនយោបាយយេនឌ័រ និងសមធម៌សង្គម ដែលជួយធ្វើឱ្យបរិយាកាសការងារវិជ្ជមាន និងមានផលិតភាព។

ឈ្មោះពេទ្យសិក្សា៖ ៖ ៣០ ម៉ោង

សង្ខេបព័ត៌មានផលសិក្សា (ល.ស)៖

ក្រោយពីបានបញ្ចប់ម៉ូឌុលនេះ សិស្សឬសិក្ខាកាមនឹងមានសមត្ថភាពដូចខាងក្រោម៖

ល.ស០១៖ អនុវត្តតាមការណែនាំ ឬវិធាននៃការប្រព្រឹត្តទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងសមធម៌ សង្គមនៅកន្លែងការងារ។

ល.ស០២៖ ចូលរួមចំណែកធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវគោលការណ៍ណែនាំនៅកន្លែងធ្វើការក្នុងការលើកកម្ពស់យេនឌ័រ និងសមធម៌សង្គម។

ល.ស០៣៖ ទទួលស្គាល់ និងរាយការណ៍ករណីសង្ស័យអំពីយេនឌ័រ និងទម្រង់ផ្សេងទៀត
នៃវិសមធម៌សង្គម។

ល.ស០១៖ អនុវត្តតាមការណែនាំ ឬវិធាននៃការប្រព្រឹត្តទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និង សមធម៌សង្គមនៅកន្លែងការងារ

ក្រោយពីបានបញ្ចប់នូវលទ្ធផលសិក្សានេះ សិស្ស ឬសិក្ខាកាមនឹងមានសមត្ថភាពដូចខាងក្រោម៖

- យល់ដឹងពីយេនឌ័រ និងសមភាពយេនឌ័រ
- យល់ដឹងអំពីការទំនាក់ទំនងទៅនឹងការមិនរើសអើង
- បកស្រាយពីភាពខុសគ្នារវាងយេនឌ័រ និងសមភាពយេនឌ័រ

**សន្លឹកព័ត៌មាន ៥.៨.១-១ ការអនុវត្តតាមការណែនាំ ឬវិធាននៃការប្រព្រឹត្តទាំង
និងយេនឌ័រ និងសមធម៌សង្គមនៅកន្លែងការងារ**

១.១ យេនឌ័រ និងសមភាពយេនឌ័រ

១.១.១ យេនឌ័រ

យេនឌ័រ សំដៅទៅលើគុណលក្ខណៈ និងឱកាសសង្គមដែលជាប់ទាក់ទងនឹងភាពជាបុរសនិងស្រ្តី និងទំនាក់ទំនងរវាងស្រ្តីនិងបុរស ក្មេងស្រីនិងក្មេងប្រុស ក៏ដូចជាទំនាក់ទំនងរវាងស្រ្តី និងទំនាក់ទំនងរវាងបុរស។ គុណលក្ខណៈ ឱកាស និងទំនាក់ទំនងទាំងនេះ ត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងសង្គម ហើយត្រូវបានផ្ទេរបន្តតាមរយៈដំណើរការសង្គមនីយកម្ម។ វាមានភាពជាក់លាក់ និងអាចផ្លាស់ប្តូរតាមបរិបទ/ពេលវេលា។ យេនឌ័រមិនអាចប្រើជំនួសពាក្យ “ភេទ” នោះទេ ដែលសំដៅតែលើភាពខុសគ្នាខាងជីវសាស្ត្ររវាងបុរស និងស្រ្តីប៉ុណ្ណោះ។ យេនឌ័រកំណត់នូវអ្វីដែលត្រូវបានរំពឹងទុក អនុញ្ញាត និងឱ្យតម្លៃចំពោះស្រ្តី ឬបុរសក្នុងបរិបទណាមួយ។ នៅក្នុងសង្គមភាគច្រើនមានភាពខុសគ្នា និងវិសមភាពរវាងស្រ្តីនិងបុរស ក្នុងការទំនួលខុសត្រូវដែលបានកំណត់ សកម្មភាពដែលបានធ្វើ ការទទួល និងការគ្រប់គ្រងលើធនធាន ក៏ដូចជាឱកាសក្នុងការសម្រេចចិត្ត។ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសំខាន់ផ្សេងទៀតសម្រាប់ការវិភាគវប្បធម៌-សង្គម រួមមានពូជសាសន៍ ជនជាតិដើមកំណើត វណ្ណៈ កម្រិតភាពក្រីក្រ និងអាយុ។

១.១.២ សមភាពយេនឌ័រ

សមភាពយេនឌ័រសំដៅលើសិទ្ធិ ទំនួលខុសត្រូវ និងឱកាសស្មើគ្នារបស់ស្រ្តីនិងបុរស និងក្មេងស្រី និងក្មេងប្រុស។ សមភាពមិនមានន័យថា ស្រ្តីនិងបុរសគឺដូចគ្នា ឬត្រូវតែក្លាយជាដូចគ្នា ឬត្រូវទទួលបានប្រព្រឹត្តកម្មដូចគ្នាគ្រប់ពេលនោះទេ ប៉ុន្តែសិទ្ធិ ទំនួលខុសត្រូវ និងឱកាសរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ មិនអាស្រ័យលើថាគេកើតមកជាបុរស ឬស្រ្តីនោះទេ។ សមភាពយេនឌ័របង្កប់ន័យថា ផលប្រយោជន៍ តម្រូវការ និងអាទិភាពទាំងរបស់ស្រ្តីនិងបុរស ត្រូវបានយកមកពិចារណា ដោយទទួលស្គាល់ភាពខុសគ្នានៃក្រុមផ្សេងៗរបស់ស្រ្តីនិងបុរស។ សមភាពយេនឌ័រ មិនត្រឹមតែជាបញ្ហារបស់ស្រ្តីប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែពាក់ព័ន្ធនឹងចូលរួមដោយបុរសយ៉ាងពេញលេញផងដែរ។ សមភាពរវាងស្រ្តីនិងបុរស ត្រូវបានមើលឃើញថា ជាបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្សជាបុរេលក្ខខណ្ឌនិងជាសូចនាករនៃការអភិវឌ្ឍដែលយកប្រជាជនជាប្រកបដោយចីរភាព។ ក្រៅពីជាសិទ្ធិមនុស្សមូលដ្ឋាន សមភាពយេនឌ័រមានភាពចាំបាច់ដើម្បីសម្រេចបាននូវសង្គមមួយដែលមានសន្តិភាព ជាមួយនឹងសក្តានុពល មនុស្សពេញលេញ និងការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព។ លើសពីនេះ វាត្រូវបានបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់ស្រ្តី ជំរុញផលិតភាព និងកំណើនសេដ្ឋកិច្ច។ ដូចនេះ សមភាពយេនឌ័រគឺជាគោលដៅដែលបណ្តាប្រជាជាតិនានានៅទូទាំងពិភពលោកបានខិតខំប្រឹងប្រែង ហើយការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រគឺជាវិធីសាស្ត្រមួយដើម្បីសម្រេចឱ្យបាននូវគោលដៅនេះ។ សមភាពយេនឌ័រត្រូវសម្រេចបាន នៅពេលស្រ្តីនិងបុរសទទួលបានសិទ្ធិ ទំនួលខុសត្រូវ និងឱកាស ដូចគ្នានៅគ្រប់វិស័យរបស់សង្គម រួមទាំងការចូលរួមនិងការសម្រេចចិត្តផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច និងនៅពេលឥរិយាបថ បំណងប្រាថ្នា និងតម្រូវការផ្សេងគ្នារបស់ស្រ្តីនិងបុរស ត្រូវបានផ្តល់តម្លៃ និងគាំទ្រ ដោយមិនអាស្រ័យលើថា តើពួកគេកើតមកជាប្រុស ឬស្រ្តី។

១.១.៣ ទំនាក់ទំនងទៅនឹងការមិនរើសអើង

ខ្លឹមសារនៃអនុសញ្ញា CEDAW ផ្អែកលើគោលការណ៍ស្នូលដែលប្រទាក់គ្នាចំនួនបី៖ ១) សមភាព ២) ការមិនរើសអើង និង ៣) កាតព្វកិច្ចរបស់រដ្ឋ។ នៅក្នុងមាត្រា ១ នៃអនុសញ្ញានេះ ពាក្យ “ការរើសអើងប្រឆាំងនឹងស្ត្រី” មានន័យថាជាការបែងចែក ការមិនរួមបញ្ចូល ឬការរឹតត្បិតផ្អែកលើមូលដ្ឋានភេទ ដែលមានអនុភាព ឬគោលបំណងនៃការធ្វើឱ្យខូចខាត ឬធ្វើឱ្យជាមោឃៈនូវការទទួលស្គាល់ ការទទួលបានឬការប្រើប្រាស់របស់ស្ត្រី ដោយមិនគិតពីស្ថានភាពមានគ្រួសាររបស់ពួកគេ ឈឺមូលដ្ឋានសមភាពនៃបុរសនិងស្ត្រីនូវសិទ្ធិមនុស្ស និងសេរីភាពជាមូលដ្ឋានក្នុងវិស័យនយោបាយ សេដ្ឋកិច្ច សង្គម វប្បធម៌ ស៊ីវិល ឬវិស័យផ្សេងៗទៀត។ ប្រទេសដែលផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញា CEDAW មានកាតព្វកិច្ច ឬករណីកិច្ចរបស់រដ្ឋក្នុងការគោរព ការការពារ និងការបំពេញសិទ្ធិរបស់ស្ត្រី ដូចមានចែងក្នុងអនុសញ្ញា ដែលភាគច្រើនទាក់ទងជាក់លាក់ទៅនឹងការមិនរើសអើងក្នុងជីវិតការងារ និងសេដ្ឋកិច្ច (មាត្រា ៥, ១០(ក), ១១, ១២(២), ១៣, ១៤ និង ១៦ - សូមមើលជំពូកទី៣ សម្រាប់ព័ត៌មានលម្អិតបន្ថែម)។ និយមន័យរបស់ CEDAW អនុវត្តតាមនិយមន័យ នៅក្នុងបទដ្ឋានចាស់ៗ និងជាក់លាក់ខាងការងារ ដូចជាអនុសញ្ញារបស់អង្គការ ILO លេខ១១១ ស្តីពីការរើសអើង (មុខរបរ និងការងារ ឆ្នាំ១៩៥៨ ដែលនិយាយអំពីការរើសអើងដោយផ្ទាល់ និងប្រយោល។

១.២ ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់ស្ត្រី

ស្របទៅនឹងសមភាពយេនឌ័រ ទស្សនាទាននៃ “ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់ស្ត្រី” ជាដំណើរការមួយដែលស្ត្រីទទួលបានអំណាច និងការគ្រប់គ្រងលើជីវិតរបស់ពួកគេផ្ទាល់ និងទទួលបានសមត្ថភាពក្នុងការជ្រើសរើសជាយុទ្ធសាស្ត្រ។ ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់ស្ត្រីមានសមាសធាតុចំនួនប្រាំ៖ ការយល់ដឹងនៃតម្លៃខ្លួនឯងរបស់ស្ត្រី សិទ្ធិរបស់ពួកគេក្នុងការមានជម្រើសនិងកំណត់ជម្រើស សិទ្ធិរបស់ពួកគេក្នុងការទទួលបានឱកាស និងធនធាន សិទ្ធិរបស់ពួកគេក្នុងការមានអំណាចគ្រប់គ្រងជីវិតផ្ទាល់ខ្លួនទាំងក្នុង និងក្រៅផ្ទះ និងសមត្ថភាពរបស់ពួកគេក្នុងការជះឥទ្ធិពលលើទិសដៅនៃការផ្លាស់ប្តូរសង្គម ដើម្បីបង្កើតសណ្តាប់ធ្នាប់សង្គមនិងសេដ្ឋកិច្ចនៅថ្នាក់ជាតិ និងអន្តរជាតិ។ ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចដល់ស្ត្រី បញ្ជាក់ពីការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចក្នុងបរិយាកាសសេដ្ឋកិច្ច និងពិភពនៃការងារ។ នៅពេលពាក្យ “សេដ្ឋកិច្ច” ត្រូវបានបន្ថែមពាក្យនេះគ្របដណ្តប់លើជម្រើសកាន់តែច្រើនក្នុងការពង្រីកឱកាសសេដ្ឋកិច្ច និងសិទ្ធិក្នុងការងារ និងការចូលរួមប្រកបដោយអត្ថន័យរបស់ស្ត្រីក្នុងការសម្រេចចិត្តផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច។ ធាតុនៃតម្លៃខ្លួនឯង និងសិទ្ធិក្នុងការជ្រើសរើស និងសម្រេចចិត្តនៅតែមានសុពលភាពដូចគ្នា ដែលនាំឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរក្នុងទំនាក់ទំនងអំណាច។

១.៣ ការបញ្ចូលយេនឌ័រ

ការទទួលយកនូវការបញ្ចូលយេនឌ័រ ក្នុងន័យជាមធ្យោបាយសកលដ៏សំខាន់សម្រាប់ការឈានទៅដល់គោលដៅចុងក្រោយ - សមភាពយេនឌ័រ - មានតាំងពីសន្និសីទពិភពលោកស្តីពីស្ត្រីលើកទីបួន (ទីក្រុងប៉េកាំងឆ្នាំ១៩៩៥) មកម្ល៉េះ។ ក្នុងរយៈពេលពីរឆ្នាំបន្ទាប់ពីសន្និសីទនេះ និយមន័យដ៏មានឥទ្ធិពលនៃទស្សនទាននៃការបញ្ចូលយេនឌ័រ ត្រូវបានអនុម័តនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាសេដ្ឋកិច្ចនិងសង្គម (ECOSOC) នៃអង្គការសហប្រជាជាតិឆ្នាំ១៩៩៧៖

“ការបញ្ចូលបទស្សនៈយេនឌ័រគឺជាដំណើរការនៃការវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់ចំពោះស្ត្រី និងបុរសនូវសកម្មភាពណាមួយដែលគ្រោងទុករួមបញ្ចូលទាំងច្បាប់គោលនយោបាយ ឬកម្មវិធីនៅគ្រប់វិស័យនិងនៅគ្រប់កម្រិត។ វាគឺជាយុទ្ធសាស្ត្រមួយសម្រាប់ធ្វើឱ្យកង្វល់ និងបទពិសោធន៍របស់ស្ត្រីក៏ដូចជាបុរសជាផ្នែកដ៏សំខាន់នៃការតាក់តែងការអនុវត្ត ការតាមដាន និងការវាយតម្លៃគោលនយោបាយ និងកម្មវិធី គ្រប់បរិយាកាសនយោបាយ សេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម ដូច្នេះស្ត្រី និងបុរសទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ស្មើគ្នា ហើយវិសមភាពមិនត្រូវបានបន្តកើតមាននោះឡើយ។ គោលដៅចុងក្រោយនៃការបញ្ចូល គឺដើម្បីទទួលបានសមភាពយេនឌ័រ” ។

ការរួមបញ្ចូលសមភាពយេនឌ័រនៅគ្រប់ផ្នែកនៃការងារ និងនៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់ - នៅក្នុងគោលនយោបាយវិស័យសាធារណៈ និងឯកជនថ្នាក់ជាតិ កម្មវិធី ផែនការសកម្មភាព ផលិតផលនិងសេវាកម្ម និងនៅក្នុងអង្គការ ស្ថាប័ន ប្រព័ន្ធ - គឺជាជ្រុងមួយនៃកាតព្វកិច្ចបញ្ចូលយេនឌ័រ។ ជ្រុងមួយទៀតផ្តោតលើសកម្មភាពជាក់លាក់តាមរយៈយេនឌ័រ និងបទអន្តរាគមន៍ជាពិសេស ដូចជាសកម្មភាពគាំទ្រពេលណាដែលស្ត្រី ឬបុរសស្ថិត ក្នុងស្ថានភាពងាយរងគ្រោះជាពិសេស។

១.៤ ការងារសមរម្យ

យោងតាមអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) ការងារសមរម្យ បង្ហាញពីបំណងប្រាថ្នារបស់ស្ត្រី និងបុរសនៅក្នុងជីវិតការងាររបស់ពួកគេ។ វាផ្តល់នូវសេរីភាព សមធម៌ សន្តិសុខ និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូរមនុស្ស។ ការងារសមរម្យរួមបញ្ចូលឱកាសសម្រាប់ការងារដែលមានផលិតភាព និងផ្តល់ប្រាក់ចំណូលសមរម្យ សន្តិសុខនៅកន្លែងការងារ និងគាំពារសង្គមសម្រាប់កម្មករនិយោជិត និងក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេ លទ្ធភាពសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍខ្លួន និងសមាហរណកម្មសង្គម សេរីភាពសម្រាប់ស្ត្រី និងបុរសក្នុងការលើកឡើងពីកង្វល់របស់ពួកគេ ការរៀបចំ និងចូលរួមក្នុងការសម្រេចចិត្តដែលប៉ះពាល់ដល់ជីវិតរបស់ពួកគេ ព្រមទាំងឱកាសនិងប្រព្រឹត្តកម្មដូចគ្នាសម្រាប់ស្ត្រីនិងបុរសទាំងអស់គ្នា។ ចាប់តាំងពីការអនុម័តនៅឆ្នាំ២០១៥ នូវរបៀបវារៈសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពគោលដៅ SDG ទី៨.៥ តម្រូវឱ្យរដ្ឋ៖ “ត្រឹមឆ្នាំ២០៣០ សម្រេចបាននូវមុខរបរ និងការងារពេញលេញនិងមានផលិតភាព និងការងារសមរម្យសម្រាប់ស្ត្រីនិងបុរសទាំងអស់ រួមទាំងសម្រាប់យុវជន និងជនពិការ និងប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសម្រាប់ការងារដែលមានតម្លៃដូចគ្នា”។ ការងារសមរម្យមានសសរស្តម្ភចំនួនបួនដែលទាក់ទងគ្នា ហើយមិនអាចបំបែកពីគ្នាបាន និងគាំទ្រគ្នាទៅវិញទៅមក។ វឌ្ឍនភាពជាមួយនឹងវិធានការនៅក្រោមសសរស្តម្ភមួយ នឹងមិនមានន័យថាសម្រេចបាននូវការងារសមរម្យនោះទេ កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងត្រូវតែធ្វើឡើងក្នុងផ្នែកទាំងបួន។ ផ្នែកទាំងបួន រួមមាន៖ (i) គោលការណ៍ និងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានក្នុងការងារ (ii)ការលើកកម្ពស់មុខរបរ និងការងារ (iii) គាំពារសង្គម និងចេញពីសន្តិសុខសង្គម និងការការពារការងារ និង (iv) កិច្ចសន្ទនាសង្គម និងត្រីភាគី។

ស្វ័យវាយតម្លៃ ៥.៨.១-១

១. ចូរឱ្យនិយមន័យយេនឌ័រ។
២. តើអ្វីទៅជាសមភាពយេនឌ័រ?

ចម្លើយគំរូ ៥.៨.១-១

១. យេនឌ័រសំដៅទៅលើគុណលក្ខណៈ និងឱកាសសង្គមដែលជាប់ទាក់ទងនឹងភាពជាបុរសនិងស្ត្រី និងទំនាក់ទំនងរវាងស្ត្រីនិងបុរស ក្មេងស្រីនិងក្មេងប្រុស ក៏ដូចជាទំនាក់ទំនងរវាងស្ត្រី និងទំនាក់ទំនងរវាងបុរស។
២. សមភាពយេនឌ័រសំដៅលើសិទ្ធិ ទំនួលខុសត្រូវ និងឱកាសស្មើគ្នារបស់ស្ត្រីនិងបុរស និងក្មេងស្រីនិងក្មេងប្រុស។

**ល.ស០២៖ ចូលរួមចំណែកធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវគោលការណ៍ណែនាំនៅកន្លែង
ការងារក្នុងការលើកកម្ពស់យេនឌ័រ និងសមធម៌សង្គម**

ក្រោយពីបានបញ្ចប់នូវលទ្ធផលសិក្សានេះ សិស្ស ឬសិក្ខាកាមនឹងមានសមត្ថភាពដូចខាងក្រោម៖

- យល់ពីរបៀបលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅកន្លែងការងារ
- យល់ពីផលប៉ះពាល់នៃវិសមភាពយេនឌ័រនៅកន្លែងការងារ

**សន្លឹកព័ត៌មាន ៥.៨.២-១៖ ចូលរួមចំណែកធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវគោលការណ៍ណែនាំ
នៅកន្លែងការងារក្នុងការលើកកម្ពស់យេនឌ័រ និងសមធម៌សង្គម**

២.១. តើធ្វើដូចម្តេចដើម្បីលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅកន្លែងការងារ?

វិសមភាពយេនឌ័រនៅកន្លែងការងារគឺជាប្រធានបទសំខាន់ដែលត្រូវពិចារណានៅពេលអ្នករីកចម្រើន និងអភិវឌ្ឍអាជីវកម្មរបស់អ្នក។ ភាពមិនស្របគ្នាជាមួយនឹងវិសមភាពយេនឌ័រអាចកើតមានឡើង ហើយអាជីវកម្មរបស់អ្នកគួរចាត់វិធានការចាំបាច់ដើម្បីធ្វើឱ្យកន្លែងការងាររបស់អ្នកមានភាពស្មើគ្នា រួមបញ្ចូល និងចម្រុះតាមដែលអាចធ្វើទៅបាន។

នៅពេលអ្នកចំណាយពេលដើម្បីជៀសវាងការរើសអើងយេនឌ័រ អ្នកអាចបង្កើនផលិតភាព កាត់បន្ថយជម្លោះ និងកាត់បន្ថយឱកាសនៃបញ្ហាផ្លូវច្បាប់។ សមភាពយេនឌ័រគឺជាគន្លឹះដើម្បីចាប់យកជំនាញ គំនិត និងទស្សនៈដែលយេនឌ័រនីមួយៗមានផ្តល់ជូន។ មិនត្រឹមតែប៉ុណ្ណោះ មនុស្សចង់ធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុនដែលផ្តល់អាទិភាពដល់សមភាព។

២.២ តើសមភាពយេនឌ័រនៅកន្លែងការងារជាអ្វី?

សមភាពយេនឌ័រនៅកន្លែងការងារមានន័យថា និយោជិតគ្រប់ភេទមានសិទ្ធិទទួលបានរង្វាន់ ឱកាស និងធនធានដូចគ្នានៅក្នុងក្រុមហ៊ុន រួមទាំង៖

- ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ស្មើគ្នាសម្រាប់តួនាទីប្រៀបធៀបដែលមានទំនួលខុសត្រូវស្រដៀងគ្នា
- ឱកាសស្មើគ្នាសម្រាប់ការលើកកម្ពស់ និងវឌ្ឍនភាពការងារ
- ការពិចារណាស្មើភាពគ្នានៃតម្រូវការ

២.៣ អត្ថប្រយោជន៍នៃសមភាពយេនឌ័រនៅកន្លែងការងារ

- ការរក្សាសមភាពយេនឌ័រនៅកន្លែងការងារមានអត្ថប្រយោជន៍ជាច្រើនសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនរួមមាន៖
- **ក្រុមហ៊ុនមានវប្បធម៌វិជ្ជមាន៖** បរិយាកាសការងារសមភាពយេនឌ័រ ដែលនិយោជិតទាំងអស់មានអារម្មណ៍គោរព និងឱ្យតម្លៃបង្កើតកន្លែងការងារវិជ្ជមានជារួមសម្រាប់បុគ្គលិកទាំងអស់របស់អ្នក។ នៅពេលដែលអ្នកមានបរិយាកាសចម្រុះយេនឌ័រ បុគ្គលិករបស់អ្នកទំនងជានឹងសម្គាល់ឃើញថា មិត្តរួមការងាររបស់ពួកគេមានទេពកោសល្យ និងភាពខ្លាំងដែលពួកគេមិនមានខ្លួនឯង។ ការកោតសរសើរចំពោះភាពខុសគ្នាទាំងនេះនឹងជួយលើកកម្ពស់បរិយាកាសនៃការគោរពក្នុងចំណោមក្រុម។
 - **ភាពច្នៃប្រឌិត និងការច្នៃប្រឌិតជាច្រើន៖** មនុស្សដែលមានភេទផ្សេងគ្នានាំមកទេពកោសល្យ ភាពខ្លាំង និងជំនាញពិសេសៗទៅក្នុងកន្លែងការងារ ដែលអាចធ្វើអោយប្រសើរឡើងនូវកិច្ចសហការ និងជាលទ្ធផលនៅក្នុងបរិយាកាសដែលជំរុញ និងច្នៃប្រឌិត។ ជាការពិត ក្រុមហ៊ុនជាច្រើនតែងតែរកឃើញថា ភាពចម្រុះខាងយេនឌ័រអាចនាំទៅរកការច្នៃប្រឌិតកាន់តែច្រើននៅកន្លែងការងារ។
 - **កសាងកេរ្តិ៍ឈ្មោះដ៏អស្ចារ្យ៖** តាមរយៈចេតនាអំពីការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅកន្លែងការងារ អ្នកនឹងលើកកម្ពស់កេរ្តិ៍ឈ្មោះក្រុមហ៊ុនដ៏អស្ចារ្យជាមួយពិភពខាងក្រៅ។ មនុស្សដែលមានគុណតម្លៃ

ស្រដៀងគ្នានឹងចង់ធ្វើការឱ្យអ្នក ហើយជាមួយបុគ្គលិកដែលសប្បាយចិត្ត អ្នកនឹងមានកម្លាំងការងារ វិជ្ជមាន និងផលិតភាព។

- **ការដោះស្រាយជម្លោះប្រសើរឡើង៖** ជំនាញទំនាក់ទំនងដ៏រឹងមាំក្នុងចំណោមនិយោជិតគឺចាំបាច់ សម្រាប់ភាពជោគជ័យទូទាំងក្រុមហ៊ុន។ មនុស្សភេទខុសគ្នាតាមធម្មជាតិប្រាស្រ័យទាក់ទងខុសគ្នា ដោយខ្លះចូលចិត្តទាក់ទងបញ្ហាដោយផ្ទាល់ ហើយអ្នកខ្លះទៀតធ្វើការជាអ្នកបង្កើតសន្តិភាព។ នៅ ពេលអ្នកបញ្ចូលរបៀបទំនាក់ទំនងផ្សេងគ្នាទាំងនេះនៅក្នុងបរិយាកាសការងារតែមួយ អ្នកអាច សម្រេចបានការដោះស្រាយជម្លោះកាន់តែងាយស្រួល។

២.៤ ធាតុផ្សំនៃវិសមភាពយេនឌ័រនៅកន្លែងការងារ

បុរស និងស្ត្រីដូចគ្នាអាចប្រឈមមុខនឹងបញ្ហាទាក់ទងនឹងវិសមភាពយេនឌ័រនៅកន្លែងការងារ ទោះបីយ៉ាងណា ស្ត្រីជាធម្មតាកើតមានញឹកញាប់ជាងបុរស។ វិសមភាពយេនឌ័រនៅកន្លែងការងារអាចត្រូវ បានសម្គាល់ដោយសមាសធាតុទាំងនេះ៖

ការចំណាយលើប្រាក់ឈ្នួល

គម្លាតប្រាក់បៀវត្សរ៍យេនឌ័រនៅតែបន្តជាផ្នែកធំនៃវិសមភាពយេនឌ័រនៅកន្លែងការងារ។ គម្លាតប្រាក់ បៀវត្សរ៍ត្រូវបានកំណត់លក្ខណៈដោយយេនឌ័រមួយទទួលបានប្រាក់ខែតិចជាងដើម្បីធ្វើការងារដូចគ្នានឹងភេទ ផ្សេងទៀត។ ជាធម្មតា ស្ត្រីទទួលបានប្រាក់ខែតិចជាងបុរស ទោះបីជាពួកគេកាន់មុខតំណែងដូចគ្នា មានបទ ពិសោធន៍ការងារ និងប្រវត្តិអប់រំស្រដៀងគ្នា។ ផ្អែកលើទិន្នន័យជំរឿនឆ្នាំ ២០១៩ ស្ត្រីនៅសហរដ្ឋអាមេរិកត្រូវ បានបង់ ៨២សេន សម្រាប់រាល់ការចំណាយប្រាក់ដុល្លារឱ្យទៅបុរស។

ការដឹកនាំ

បន្ថែមពីលើគម្លាតប្រាក់បៀវត្សរ៍ ក៏មានគម្លាតភាពជាអ្នកដឹកនាំយេនឌ័រផងដែរ។ ជារឿយៗស្ត្រីជា ច្រើនត្រូវបានបោះបង់ចោលសម្រាប់ឱកាសផ្សព្វផ្សាយនៅកន្លែងការងារដោយសារតែផ្នែកមួយនៃការរើសអើង យេនឌ័រ។ ទិន្នន័យបង្ហាញថាមានស្ត្រីដែលមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីបំពេញមុខតំណែងជាអ្នកដឹកនាំ ដែលមានស្រាប់ ប៉ុន្តែភាពលំអៀងយេនឌ័រអាចរារាំងស្ត្រីមិនឱ្យឈានទៅរកមុខតំណែងទាំងនេះ។

ការជ្រើសរើស (Hiring)

និយោជកបុរសច្រើនតែចូលចិត្តជ្រើសរើសបុគ្គលិកជាបុរស ហើយការជ្រើសរើសអ្នកគ្រប់គ្រងចូលចិត្ត ជ្រើសរើសអ្នកដាក់ពាក្យសុំជាបុរសជាងអ្នកដាក់ពាក្យសុំជាស្ត្រី។ នៅក្នុងការពិសោធន៍យេនឌ័រមួយ នៅពេល ដែលនិយោជកជាបុរសធ្វើការសម្រេចចិត្តជ្រើសរើស ស្ត្រីមានឱកាសត្រឹមតែ ៤០% ប៉ុណ្ណោះក្នុងការជ្រើសរើស នេះមានន័យថាស្ត្រីមានគុណវិបត្តិតាំងពីការចាប់ផ្តើមដំណើរការជ្រើសរើស ទោះបីជាពួកគេមានជំនាញ បទ ពិសោធន៍ និងលក្ខណៈសម្បត្តិដូចគ្នាក៏ដោយ។

Inclusion

ការរួមបញ្ចូលយេនឌ័រនៅកន្លែងការងារប្រែប្រួលអាស្រ័យលើអាជីវកម្ម។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការមិនរាប់បញ្ចូលបុគ្គលម្នាក់ពីគម្រោងក្រុម ការចេញទៅក្រៅក្រុមហ៊ុន ការប្រជុំ និងការសម្រេចចិត្តចាំបាច់ ដោយសារតែយេនឌ័រ ស្ថិតនៅក្នុងអាណាចក្រនៃវិសមភាពយេនឌ័រ។ នៅពេលដែលបុគ្គលម្នាក់មិនត្រូវបានរាប់ បញ្ចូលក្នុងកិច្ចការ ឬព្រឹត្តិការណ៍ វាអាចរារាំងពួកគេពីការក្លាយជាកម្មករដែលទទួលបានជោគជ័យ និងផលិត ភាព។

ជំហានមួយចំនួនដែលអ្នកអាចអនុវត្តដើម្បីចាប់ផ្តើមលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅកន្លែងការងាររបស់អ្នក៖

១. បង្កើនភាពចម្រុះក្នុងការជ្រើសរើស

ចាប់ផ្តើមដោយការកែប្រែការពិពណ៌នាការងាររបស់អ្នក ដើម្បីលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ។ ពិនិត្យ មើលការពិពណ៌នាការងាររបស់អ្នក និងវាយតម្លៃថាតើតម្រូវការការងាររបស់អ្នកត្រូវការដើម្បីផ្លាស់ប្តូរដើម្បី ពង្រីកក្រុមបេក្ខជន។ ឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើមុខតំណែងបច្ចុប្បន្នត្រូវការបទពិសោធន៍ ១៥ ឆ្នាំ សូមពិចារណា ថាតើបទពិសោធន៍ ១០ ឆ្នាំនឹងគ្រប់គ្រាន់ដែរឬទេ។ អ្នកក៏អាចវាយតម្លៃថាតើបទពិសោធន៍ ឬការអប់រំប្រភេទ ផ្សេងទៀតអាចមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់បេក្ខជនសម្រាប់មុខតំណែងកម្រិតខ្ពស់បន្ថែមទៀតដែរ ឬទេ។

វាក៏ជាគំនិតល្អផងដែរក្នុងការគិតដោយប្រុងប្រយ័ត្នអំពីភាសាដែលអ្នកប្រើនៅក្នុងការប្រកាសការងារ របស់អ្នក។ ជាឧទាហរណ៍ ពាក្យមួយចំនួនដូចជា "អះអាង" និង "លេចធ្លោ" អាចទាក់ទាញបុរសច្រើនជាង ស្ត្រី។

ប្រសិនបើអ្នកមានការជ្រើសរើសការងារ ត្រូវប្រាកដថាមានភាពចម្រុះភេទ។ អ្នកត្រូវប្រាកដថាអ្នកក៏ មានការអនុវត្តសំណងសមរម្យ និងប្រើការសម្ភាសន៍ការចាកចេញរបស់បុគ្គលិក ដើម្បីទទួលបានមតិកែលម្អ ដោយស្មោះត្រង់ពីបុគ្គលិកអំពីការយល់ឃើញរបស់ពួកគេចំពោះសមភាពយេនឌ័រនៅកន្លែងការងារ។

២. ពិនិត្យច្បាប់ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា Review equal pay laws

ពិនិត្យមើលច្បាប់ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នារបស់សហព័ន្ធ ហើយបន្ទាប់មកពិនិត្យមើលច្បាប់រដ្ឋ ប្រសិនបើចាំ បាច់។ ច្បាប់ជាច្រើនចែងថា និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសម្រាប់ការងារស្មើគ្នា ដែលរួមមានជំនាញ ដូចគ្នា ការទទួលខុសត្រូវ លក្ខខណ្ឌការងារ និងការខិតខំប្រឹងប្រែង។ ចំណាំផ្នែកណាមួយនៃការកែលម្អដែល អ្នកអាចកំណត់អត្តសញ្ញាណនៅក្នុងអាជីវកម្មរបស់អ្នកទាក់ទងនឹងប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសម្រាប់ការងារស្មើគ្នា និងបង្កើតគោលនយោបាយរបស់អ្នកទាក់ទងនឹងប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នានៅក្នុងក្រុមសីលធម៌របស់អ្នក។

៣. ចាប់ផ្តើមសវនកម្មប្រាក់ឈ្នួល 3. Begin a pay audit

បន្ទាប់មក សូមពិចារណាធ្វើសវនកម្មលើប្រាក់ឈ្នួល ដើម្បីមើលថាតើបុគ្គលិកប្រុស និងស្រីរបស់អ្នក ទទួលបានប្រាក់បៀវត្សប្រហាក់ប្រហែលគ្នាដែរឬទេ។ វាអាចជួយអ្នកក្នុងការកំណត់អត្តសញ្ញាណប្រសិនបើ

អ្នកផ្តល់ឱកាសការងារស្មើគ្នាដល់និយោជិតទាំងអស់។ មធ្យោបាយដ៏ល្អបំផុតដើម្បីធ្វើវាគឺស្វែងរកជំនួយពីអ្នកជំនាញធនធានមនុស្ស ប្រភពខាងក្រៅ ឬធ្វើវាដោយខ្លួនឯងដោយប្រើសៀវភៅបញ្ជី។ សៀវភៅបញ្ជីដែលអ្នកប្រើដើម្បីធ្វើសវនកម្មគួរតែមានផ្នែកសម្រាប់មុខតំណែងការងារ ការអប់រំ ការអនុវត្ត និងបទពិសោធន៍ ដើម្បីជួយអ្នកកត់សម្គាល់គម្លាតប្រាក់ឈ្នួល។

៤. ពិចារណាធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពការបណ្តុះបណ្តាលរបស់អ្នក 4. Consider updating your training

បន្ទាប់មក អ្នកគួរតែពិចារណាពិនិត្យមើលការបណ្តុះបណ្តាលរបស់អ្នកលើការរើសអើងយេនឌ័រ និងវិសមភាព។ សូមពិនិត្យមើលកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលបច្ចុប្បន្នរបស់អ្នក ដើម្បីមើលថាតើពួកគេមានព័ត៌មានលម្អិតគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់អាកប្បកិរិយារបស់បុគ្គលិករបស់អ្នក។ ជម្រើសមួយទៀតដែលត្រូវពិចារណាគឺត្រូវធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលវិសមភាពយេនឌ័រជាភាគព្វកិច្ចក្នុងក្នុងមួយឆ្នាំ។ វិធីនេះ ព័ត៌មានគឺស្ថិតនៅជួរមុខនៃគំនិតរបស់និយោជិតរបស់អ្នក ហើយអាចឆ្លុះបញ្ចាំងកាន់តែងាយស្រួលនៅក្នុងសកម្មភាពរបស់ពួកគេ។

៥. ពិនិត្យឡើងវិញនូវគោលការណ៍សម្ងាត់នៃប្រាក់ឈ្នួល 5. Revise pay secrecy policies

គោលការណ៍សម្ងាត់នៃការបង់ប្រាក់អាចនាំឱ្យមានភាពមិនស្របគ្នាជាមួយនឹងគម្លាតប្រាក់ឈ្នួលយេនឌ័រ ហើយក្នុងករណីខ្លះអាចខុសច្បាប់។ និយោជិតកាន់តែច្រើនពិភាក្សាអំពីព័ត៌មានប្រាក់ឈ្នួល ការយល់ដឹងកាន់តែច្រើន ពួកគេអាចក្លាយជាវិសមភាពយេនឌ័រនៅកន្លែងការងារ។

លើសពីនេះទៀត ពិចារណាលើការបោះពុម្ពទិន្នន័យប្រាក់ឈ្នួល។ ការកត់ត្រា និងចែករំលែកព័ត៌មានអំពីប្រាក់ឈ្នួលជាមួយនិយោជិត អាចជួយធានាដល់កម្លាំងការងាររបស់អ្នកថា មនុស្សគ្រប់គ្នាកំពុងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យ ហើយសមភាពយេនឌ័រ ប្រាក់ឈ្នួលគឺជាអាទិភាពមួយ។ ក្រុមហ៊ុនមួយចំនួនបោះផ្សាយតារាងប្រាក់ឈ្នួលដែលបង្ហាញពីប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់តួនាទីនីមួយៗ រួមជាមួយនឹងតម្រូវការទូទៅសម្រាប់មុខតំណែង។ ជំហាននេះអាចជួយលុបបំបាត់ភាពលំអៀងណាមួយ។

៦. លើកកម្ពស់តុល្យភាពជីវិតការងារ 6. Promote work-life balance

ឪពុកម្តាយអាចរកឃើញពីបញ្ហាប្រឈមក្នុងការសម្រេចគោលដៅអាជីព ដោយសារតែបញ្ហាប្រឈមដែលកើតឡើងជាមួយការងារពេលចិញ្ចឹមគ្រួសារ។ ដើម្បីបំបាត់ភាពតានតឹងសម្រាប់ឪពុកម្តាយធ្វើការ ក្រុមហ៊ុនមួយចំនួនផ្តល់ការឈប់សម្រាកសម្រាប់ឪពុកម្តាយ ទាំងម្តាយ និងឪពុក។

ភាពបត់បែននៅកន្លែងការងារក៏ជាអ្វីដែលមនុស្សជាច្រើនស្វែងរកនៅពេលវាយតម្លៃថាតើពួកគេចង់ធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុនដែរឬទេ។ ជម្រើសនេះគឺជាការទាក់ទាញសម្រាប់ឪពុកម្តាយ ជាពិសេស អ្នកដែលត្រូវការភាពបត់បែនដើម្បីធ្វើឱ្យមានតុល្យភាពរវាងអាជីព និងការចិញ្ចឹមកូនកាន់តែប្រសើរ។ ក្រុមហ៊ុនជាច្រើនកំពុង

ដោះស្រាយបញ្ហានេះដោយផ្តល់ជូននិយោជិតនូវជម្រើសធ្វើការពីផ្ទះក្រៅម៉ោង ឬពេញម៉ោង ឬដោយផ្តល់ឱ្យពួកគេនូវជម្រើសនៃទូរគមនាគមន៍។

៧. បង្កើតបរិយាកាសបើកចំហ 7. Create an open-minded atmosphere

ផ្សព្វផ្សាយវប្បធម៌ដែលនិយោជិតដឹងថាពួកគេត្រូវបានគេកោតសរសើរដោយផ្អែកលើទេពកោសល្យ និងការអនុវត្តរបស់ពួកគេ។ វាចាប់ផ្តើមនៅកម្រិតអ្នកគ្រប់គ្រង។ ស្គាល់សមាជិកក្រុមក្នុងកម្រិតផ្ទាល់ខ្លួនដោយមិនគិតពីភេទ ឬប្រវត្តិរបស់ពួកគេ។ វានឹងធ្វើឱ្យកាន់តែស៊ីជម្រៅនូវការកោតសរសើររបស់អ្នកចំពោះភាពខុសគ្នា និងលើកកម្ពស់កន្លែងការងារប្រកបដោយភាពរួសរាយរាក់ទាក់ និងការរួមបញ្ចូល។

៨. ផ្តល់ការណែនាំសម្រាប់មនុស្សគ្រប់គ្នា 8. Provide mentorship for everyone

អ្នកណែនាំដែលមានបទពិសោធន៍អាចមានតម្លៃមិនអាចកាត់ថ្លៃបានសម្រាប់ការជួយបុគ្គលិករុករកអាជីពរបស់ពួកគេ។ ពិចារណាការអនុវត្តកម្មវិធីណែនាំក្នុងស្ថាប័នផ្ទាល់ខ្លួនរបស់អ្នក ហើយធ្វើឱ្យវាបើកចំហសម្រាប់មនុស្សគ្រប់គ្នា។ ខណៈពេលដែលការផ្តល់បុគ្គលិកដែលមានភេទដូចគ្នាអាចមានប្រយោជន៍សម្រាប់ការផ្តល់ការយល់ដឹងអំពីវិធីគ្រប់គ្រងតុល្យភាពជីវិតការងារ ដូចជាការផ្តល់ម្តាយថ្មីជាមួយម្តាយនៅក្នុងមុខតំណែងជាអ្នកដឹកនាំក្រុមហ៊ុនក៏គួរតែពិចារណាការផ្តល់បុគ្គលិកជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់នៃភេទផ្សេងៗ។

៩. រក្សាឯកសារត្រឹមត្រូវ 9. Keep accurate documentation

ជាចុងក្រោយ កំណត់ត្រាឯកសាររបស់និយោជិកម្នាក់ៗ គុណវុឌ្ឍិ ប្រាក់ឈ្នួល មុខតំណែង ការអប់រំ និងបទពិសោធន៍ការងារ។ នៅពេលខ្លះ និយោជិតអាចសមនឹងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលច្រើនជាងនេះ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ និយោជកត្រូវទទួលខុសត្រូវក្នុងការធ្វើឱ្យមានភាពខុសប្លែកគ្នាដោយផ្អែកលើភស្តុតាងជាក់ស្តែង។

តើសមភាពយេនឌ័រគួរមើលទៅដូចម្តេចនៅកន្លែងការងារ? What should gender equality look like in the workplace?

សមភាពយេនឌ័រត្រូវតែត្រូវបានកំណត់ដោយសមាសធាតុសំខាន់ៗទាំងនេះ៖

- ភេទនីមួយៗអាចចូលរួមយ៉ាងពេញលេញនៅកន្លែងការងារ
- ឱកាសស្មើគ្នាសម្រាប់ភេទនីមួយៗ ដើម្បីសម្រេចបានតំណែងជាអ្នកដឹកនាំ
- ការទទួលយកជាជាងការរើសអើងប្រឆាំងនឹងអ្នកដែលមានការមើលថែ និងទំនួលខុសត្រូវក្នុងគ្រួសារ
- ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសម្រាប់ការងារស្មើគ្នា

តើវិសមភាពយេនឌ័រនៅកន្លែងការងារមានផលប៉ះពាល់អ្វីខ្លះ?

វិសមភាពយេនឌ័រមានផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានជាច្រើនដូចជា៖

- ជម្លោះនៅកន្លែងការងារ
- សីលធម៌បុគ្គលិកមិនល្អ

- កាត់បន្ថយផលិតភាព
- បញ្ហាផ្លូវច្បាប់ដែលអាចកើតមាន

ហេតុអ្វីបានជាវិសមភាពយេនឌ័រកើតឡើងនៅកន្លែងការងារ?

វិសមភាពយេនឌ័រកើតឡើងនៅកន្លែងការងារដោយសារជាប្រពៃណីនៃតួនាទីយេនឌ័រ និងការលំអៀងយេនឌ័រ។ តួនាទីយេនឌ័របែបប្រពៃណីអាចជាការចង្អុលបង្ហាញពីចំនួនម៉ោងបន្ថែម និងការខិតខំប្រឹងប្រែងដែលបុគ្គលម្នាក់អាចដាក់ចូលទៅក្នុងការងាររបស់ពួកគេ ដោយសារជាធម្មតានិយោជិកត្រូវបានគេរំពឹងថានឹងលើសពីនេះទៅទៀត ដើម្បីបញ្ជាក់ពីតម្លៃរបស់ពួកគេ ហើយនេះអាចនាំឱ្យមានវិសមភាព។ ភាពលំអៀងខាងយេនឌ័រអាចផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដោយអចេតនាដល់យេនឌ័រភេទមួយជាងភេទមួយទៀតនៅកន្លែងការងារ ដូចជាគំនិតដែលថាបុរសមានសមត្ថភាពរាងកាយច្រើនជាង ឬថាស្ត្រីមានតួនាទីចិញ្ចឹមបីបាច់ប្រសើរជាង។

ស្វ័យវាយតម្លៃ ៥.៨.២-១

១. តើសមភាពយេនឌ័រនៅកន្លែងការងារគឺជាអ្វី?
២. តើវិសមភាពយេនឌ័រនៅកន្លែងការងារមានផលប៉ះពាល់អ្វីខ្លះ?
៣. ហេតុអ្វីបានជាវិសមភាពយេនឌ័រកើតឡើងនៅកន្លែងការងារ?

ចម្លើយគំរូ ៥.៨.២-១

១. សមភាពយេនឌ័រនៅកន្លែងការងារមានន័យថា និយោជិតគ្រប់ភេទមានសិទ្ធិទទួលបានរង្វាន់ ឱកាស និងធនធានដូចគ្នានៅក្នុងក្រុមហ៊ុន រួមទាំង៖

- ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ស្មើគ្នាសម្រាប់តួនាទីប្រៀបធៀបដែលមានទំនួលខុសត្រូវស្រដៀងគ្នា
- ឱកាសស្មើគ្នាសម្រាប់ការលើកកម្ពស់ និងវឌ្ឍនភាពការងារ
- ការពិចារណាស្មើភាពគ្នានៃតម្រូវការ

២. វិសមភាពយេនឌ័រមានផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានជាច្រើនដូចជា៖

- ជម្លោះនៅកន្លែងការងារ
- សីលធម៌បុគ្គលិកមិនល្អ
- កាត់បន្ថយផលិតភាព
- បញ្ហាផ្លូវច្បាប់ដែលអាចកើតមាន

៣. វិសមភាពយេនឌ័រកើតឡើងនៅកន្លែងការងារដោយសារជាប្រពៃណីនៃតួនាទីយេនឌ័រ និងការលំអៀងយេនឌ័រ។ តួនាទីយេនឌ័របែបប្រពៃណីអាចជាការចង្អុលបង្ហាញពីចំនួនម៉ោងបន្ថែម និងការខិតខំប្រឹងប្រែងដែលបុគ្គលម្នាក់អាចដាក់ចូលទៅក្នុងការងាររបស់ពួកគេ ដោយសារជាធម្មតានិយោជិកត្រូវបានគេរំពឹងថានឹងលើសពីនេះទៅទៀត ដើម្បីបញ្ជាក់ពីតម្លៃរបស់ពួកគេ ហើយនេះអាចនាំឱ្យមានវិសមភាព។

ល.ស០៣៖ ទទួលស្គាល់ និងរាយការណ៍ករណីសង្ស័យអំពីយេនឌ័រ និងទម្រង់ផ្សេងទៀតនៃវិសមធម៌សង្គម

ក្រោយពីបានបញ្ចប់នូវលទ្ធផលសិក្សានេះ សិស្ស ឬសិក្ខាកាមនឹងមានសមត្ថភាពដូចខាងក្រោម៖

- ស្វែងយល់ពីគោលការណ៍នៃវិសមភាព
- បង្ហាញពីការអនុវត្តវិសមភាពយេនឌ័រនៅផ្ទះ កន្លែងការងារ និងសាលារៀន

សន្លឹកព័ត៌មាន ៥.៨.៣-១៖ ទទួលស្គាល់ និងរាយការណ៍ករណីសង្ស័យអំពីយេនឌ័រ និង ទម្រង់ផ្សេងទៀតនៃវិសមធម៌សង្គម

៣.១ ទទួលស្គាល់ និងរាយការណ៍ករណីសង្ស័យអំពីយេនឌ័រ និងទម្រង់ផ្សេងទៀតនៃ វិសមធម៌សង្គម

ប្រភេទនៃវិសមភាព

វិសមភាពសង្គម-នយោបាយ

- វិសមភាពយេនឌ័រ
- វិសមភាពក្នុងគ្រួសារ
- វិសមភាពការអប់រំ
- វិសមភាពថ្នាក់
- វិសមភាពវណ្ណៈ
- វិសមភាពទីក្រុង និងជនបទ
- វិសមភាពរបស់ស្ត្រីក្នុងការសម្រេចចិត្ត
- វិសមភាពនៃការចូលរួមនយោបាយ។ល។

វិសមភាពសេដ្ឋកិច្ច

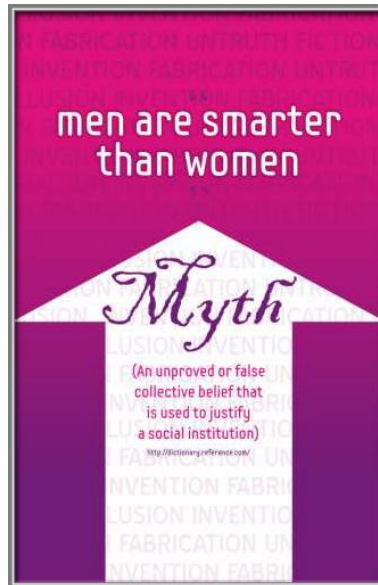
- វិសមភាពការងារ
- វិសមភាពភាពអត់ការងារធ្វើ
- វិសមភាពភាពក្រីក្រ
- ប្រាក់ឈ្នួល និងវិសមភាពអាយុ
- វិសមភាពប្រាក់ចំណូល
- វិសមភាពកម្លាំងពលកម្ម។ល។

វិសមភាពសុខភាព

- ភាពខុសគ្នាខាងសុខភាព
- វិសមភាពអាហារូបត្ថម្ភ
- វិសមភាពផ្នែកថែទាំសុខភាព
- ភាពខុសគ្នានៃការទទួលបានអាហារជាដើម។

វិសមភាពយេនឌ័រ (Gender Inequality)

“វិសមភាពយេនឌ័រ សំដៅលើប្រព្រឹត្តិកម្មមិនស្មើភាពគ្នា ឬការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលដោយផ្អែកលើយេនឌ័ររបស់ពួកគេ។ វាកើតឡើងពីភាពខុសគ្នានៃតួនាទីយេនឌ័រដែលបង្កើតដោយសង្គម ក៏ដូចជាជីវសាស្ត្រតាមរយៈក្រមសូម ទម្រង់ខួរក្បាល និងភាពខុសគ្នានៃអម្លិន។ វិសមភាពយេនឌ័រកើតចេញពីភាពខុសគ្នា ទោះជាមានមូលដ្ឋានផ្ទាល់ខ្លួន ឬបង្កើតដោយសង្គម» (Wikipedia, 2014)។



ឧទាហរណ៍នៃវិសមភាពយេនឌ័រ (Examples of Gender Inequality)

វិសមភាពនៅក្នុងផ្ទះ (Inequality in the Home)



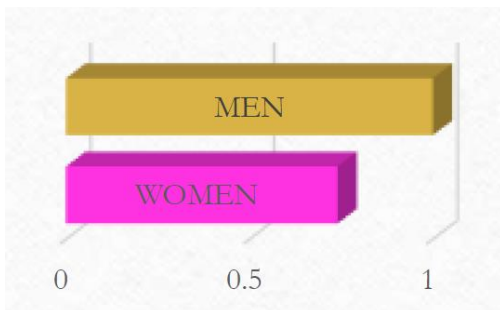
- យោងតាមអត្ថបទ "ស្ត្រីមេផ្ទះធ្វើម្ហូប" នៅក្នុងសង្គមបច្ចុប្បន្ន ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយបានចាប់យកអាកប្បកិរិយាដាក់ស្លាក។ ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយមិនបានបង្កើតវាទេ ប៉ុន្តែនៅតែពង្រឹងពួកគេ។

- ទោះបីជារូបថតនៅខាងស្តាំគឺជាការផ្សាយពាណិជ្ជកម្មបែបបុរាណក៏ដោយ ក៏តួនាទីយេនឌ័រដែលបានបង្ហាញនៅតែបន្តរហូតមកដល់សព្វថ្ងៃនេះ។ ការផ្សាយពាណិជ្ជកម្មភាគច្រើនតែងតែបង្ហាញស្ត្រីធ្វើម្ហូប ឬសម្អាតផ្ទះ ឬបន្ទប់ទឹក។ល។

- អត្ថបទនេះបន្តនិយាយថា របៀបដែលស្ត្រីត្រូវបានបង្ហាញនៅក្នុងប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយឥឡូវនេះបានក្លាយជាបទដ្ឋាន "ច្បាប់កំណត់ដោយវប្បធម៌នៃសង្គមរបស់យើង"។

- យើងក៏អាចនិយាយអំពី "វេនទីពីរ" ដែលស្ត្រីធ្វើការពេញមួយថ្ងៃ ជាធម្មតាទទួលបានប្រាក់ខែតិចជាងមិត្តរួមការងារជាបុរស ហើយត្រូវបានគេរំពឹងថានឹងធ្វើអ្វីគ្រប់យ៉ាងនៅផ្ទះ។ នៅតែសម្អាតផ្ទះ ធ្វើម្ហូប បោកខោអាវ។ល។

វិសមភាពនៅការងារ (Inequality in the Workplace)



យោងតាម "Gender Wage Gap" (2014) ស្ត្រីរីកបាន 0.៧៤ សេន គិតជាដុល្លារសម្រាប់បុរសគ្រប់រូប។

ហេតុអ្វីបានជាមានវិសមភាពយេនឌ័រនៅកន្លែងការងារ?



ការថែទាំគ្រួសារ៖ វិសមភាពប្រាក់ឈ្នួល ជាឧទាហរណ៍នៅប្រទេសកាណាដា គឺដោយសារតែស្ត្រីបាត់បង់អតិថិភាពការងារ និងការខកខានលើការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលពីការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ឬធ្វើការតិចជាងម៉ោងក្នុងការថែទាំគ្រួសាររបស់ពួកគេ (Gender Wage Gap, 2014)។

ស្តេរេអូបែប (STEREOTYPES)៖ ស្ត្រីកាន់តែច្រើនត្រូវបានជ្រើសរើសនៅក្នុងផ្នែកថែទាំសុខភាព (គិលានុបដ្ឋាយិកា) ដូចដែលពួកគេត្រូវបានចាត់ទុកថាជាអ្នកចិញ្ចឹមច្រើនជាងបុរស ឬធ្វើការក្នុងការថែទាំកុមារ ការងារការិយាល័យ (Mooney et al., 2013)។ ការចូលរួមសហជីពតិច ដូច្នេះការការពារតិចក៏តិចផងដែរ (Gender Wage Gap, 2014) ។

ការអប់រំ៖ កាលពីមុនស្ត្រីមានកម្រិតនៃការអប់រំទាប ដូច្នេះ ស្ត្រីមិនអាចទទួលបានការងារប្រសើរទេ ហើយឥឡូវនេះកំពុងផ្លាស់ប្តូរស្ត្រីកាន់តែច្រើនកំពុងទទួលបានការអប់រំក្រោយមធ្យមសិក្សា (Gender Wage Gap, 2014)។

កញ្ចក់កញ្ចក់៖ របាំងដែលមើលមិនឃើញដែលរារាំងជនជាតិភាគតិច និងស្ត្រីមិនឱ្យឡើងលើជណ្តើរសាជីវកម្មដោយមិនគិតពីគុណវុឌ្ឍិ ឬសមិទ្ធផលរបស់ពួកគេ (Mooney et al, 2013)។ GLASS CEILING: The invisible barrier that keeps minorities and women from rising upwards on the corporate ladder, regardless of their qualifications or achievements (Mooney et al, 2013).

ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ៖ ស្ត្រីជាច្រើនត្រូវបានបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងមើលងាយនៅកន្លែងការងារ ហើយអ្នកខ្លះក៏ភ័យខ្លាចក្នុងការចេញមុខក្នុងករណីដែលវាប៉ះពាល់ដល់ការងាររបស់ពួកគេ។

ការរើសអើង៖ ក្មេងស្រី/ស្ត្រីមួយចំនួនត្រូវបានជួល ប្រសិនបើពួកគេមើលទៅផ្លូវជាក់លាក់មួយ។
វិសមភាពនៅក្នុងសាលា (Inequality in School)



សាលារៀនគឺជាកន្លែងមួយទៀតដែលវិសមភាពយេនឌ័រត្រូវបានបង្ហាញឱ្យឃើញពីសៀវភៅដែលសិស្សអាន កម្មវិធីសិក្សា និងរបៀបដែលគ្រូអាចប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយសិស្ស (Mooney et al, 2013)។ ភាពខុសគ្នាពីប្រទេសមួយទៅប្រទេសមួយ។ នៅក្នុងប្រទេសខ្លះ ក្មេងស្រីមិនមានសិទ្ធិដែលត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យពួកគេទៅសាលារៀននោះទេ។ អ្នកផ្សេងទៀតត្រូវធ្វើការ ឬរៀបការនៅក្មេង ឬរស់នៅក្នុងសហគមន៍ជនបទដែលពួកគេមិនអាចទៅសាលារៀនបាន។ ភាពក្រីក្រជាធម្មតាដើរតួយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងតំបន់ភាគច្រើនមិនអនុញ្ញាតឱ្យក្មេងស្រីទាំងនេះទទួលបានការអប់រំទេ។ ព្រះវិហារ និងអង្គការជាច្រើនក៏បានសាងសង់សាលារៀននៅក្នុងប្រទេសជាច្រើន ហើយផ្តល់ការអប់រំដល់កុមារ និងស្ត្រីក្រីក្រ។

ស្វ័យវាយតម្លៃ ៥.៨.៣-១

១. ពន្យល់ធាតុទាំងបួននៃវិសមភាពសង្គម-នយោបាយ។
២. បង្កើតអត្ថបទមួយទាក់ទងនឹងវិសមភាពយេនឌ័រនៅកន្លែងការងារដែលអ្នកធ្លាប់មាន។

ចម្លើយគំរូ ៥.៨.៣-១

១. ពន្យល់ធាតុទាំងបួននៃវិសមភាពសង្គម-នយោបាយ។ (ចម្លើយទាំង ៤ ខាងក្រោមគឺត្រឹមត្រូវ)

វិសមភាពសង្គម-នយោបាយ

- វិសមភាពយេនឌ័រ
- វិសមភាពក្នុងគ្រួសារ
- វិសមភាពការអប់រំ
- វិសមភាពថ្នាក់
- វិសមភាពវណ្ណៈ
- វិសមភាពទីក្រុង និងជនបទ
- វិសមភាពរបស់ស្ត្រីក្នុងការសម្រេចចិត្ត
- វិសមភាពនៃការចូលរួមនយោបាយ។ល។

២. បង្កើតអត្ថបទមួយទាក់ទងនឹងវិសមភាពយេនឌ័រនៅកន្លែងការងារដែលអ្នកធ្លាប់មាន។

វិសមភាពយេនឌ័រនៅកន្លែងការងារអាចមានទម្រង់ផ្សេងៗគ្នាជាច្រើន។ គម្លាតប្រាក់ឈ្នួលយេនឌ័រ ប្រហែលជាឧទាហរណ៍ដែលត្រូវបានលើកឡើងជាសកលបំផុត។ ភាពស្មើគ្នាដែលអាចមើលឃើញ គុណភាពយេនឌ័រនៅក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងថ្នាក់ប្រតិបត្តិគឺមានភាពមិនស្មើគ្នាខ្លាំងរវាងបុរស និងស្ត្រី ជាមួយនឹងភាពខុសគ្នាខ្លាំងជាងនៅពេលសម្លឹងមើលស្ត្រីដែលមានពណ៌សម្បុរនៅក្នុងតួនាទីថ្នាក់កំពូល។