International Labour Organization | Decent Work in Garment Supply Chains Asia

ការផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពក្នុងកម្រិតគួរឱ្យកត់សម្គាល់៖ សមភាពយេនឌ័រ និងការងារសមរម្យនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរនៅអាស៊ី

សេចក្តីសង្ខេប និងអនុសាសន៍ សម្រាប់

បោះពុម្ពនៅខែមីនា ឆ្នាំ២០២១

Copyright © International Labour Organization (ILO) 2021

First published 2021

Publications of the International Labour Office enjoy copyright under Protocol 2 of the Universal Copyright Convention. Nevertheless, short excerpts from them may be reproduced without authorization, on condition that the source is indicated. For rights of reproduction or translation, application should be made to ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by email: rights@ilo.org. The International Labour Office welcomes such applications.

Libraries, institutions and other users registered with a reproduction rights organization may make copies in accordance with the licences issued to them for this purpose. Visit www.ifrro.org to find the reproduction rights organization in your country.

The designations employed in ILO publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the International Labour Office concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers.

The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and publication does not constitute an endorsement by the International Labour Office of the opinions expressed in them.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply theirendorsement by the International Labour Office, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.

Information on ILO publications and digital products can be found at: www.ilo.org/publns.

This report has been prepared for the ILO´s Decent Work in Garment Supply Chains Asia project with the financial support of the Swedish International Development Cooperation Agency (Sida).

All photos: © ILO

Printed in Thailand

▶ ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃវិស័យនេះ៖ អនាគតមិនច្បាស់លាស់ សម្រាប់និយោជិតជាស្ត្រី

មុនពេលមានការរាតត្បាតនៃជំងឺកូវីដ ១៩ ឧស្សាហកម្មរួមបញ្ចូលគ្នានៃវិស័យកាត់ដេរ វាយនភ័ណ្ឌ និងស្បែកជើង (GTF) នៅក្នុងតំបន់អាស៊ី និងប៉ាស៊ីហ្វិក មានតម្លៃនាំចេញចំនួន ៤០១ពាន់លានដុល្លារអាមេរិក ស្មើនឹង ៦០ភាគរយនៃតម្លៃឧស្សាហកម្មសកល (អង្គការ ILO 2019g)។

នៅឆ្នាំ២០១៩ តំបន់នេះបានផ្តល់ការងារដល់និយោជិតវិស័យកាត់ដេរចំនួនប្រមាណ ៦៥លាននាក់ រួមទាំងអ្នកទាំងឡាយនៅក្នុងការងារសេដ្ឋកិច្ចក្នុងប្រព័ន្ធ និងក្រៅប្រព័ន្ធ ចំនួននេះស្មើនឹង ៧៥ភាគរយនៃនិយោជិត GTF នៅទូទាំងពិភពលោក និងមានសមាមាត្រគួរឱ្យកត់សម្គាល់មួយនៃការងារចំនួនប្រមាណ ៤៥៣លានការងារ ដែលទាក់ទងនឹងសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់សកល (អង្គការ ILO កម្មវិធីការងារកាន់តែល្អប្រសើរ និងសាកលវិទ្យាល័យ Cornell 2020; ILO 2016b)។ នៅក្នុងតំបន់នេះ ការងារ GTF មានចំនួនស្មើនឹង ៣ ទៅ ៤ភាគរយនៃចំនួនការងារសរុប ដោយប្រៀបធៀបទៅនឹងភាគរយការងារចំនួន ១,៦ភាគរយនៅក្នុងតំបន់ផ្សេងទៀត (អង្គការ ILO កម្មវិធីការងារកាន់តែល្អប្រសើរ និងសាកលវិទ្យាល័យ Cornell 2020)។

សម្រាប់តំបន់នេះ នៅក្នុងទសវត្សថ្មីៗនេះ វិស័យនេះបានអភិវឌ្ឍជុំវិញគំរូមួយ ដែលឈរលើមូលដ្ឋាននៃកម្លាំងការងារភាគច្រើនជាស្ត្រីដែលមានប្រាក់ឈ្នួល និងជំនាញទាប សម្រាប់ទីផ្សារនានា ជាពិសេស សហរដ្ឋអាមេរិក អឺរ៉ុប និងប្រទេសជប៉ុន ទោះបីជាណា នៅពេលបច្ចុប្បន្ន ប្រទេសចិនកំពុងក្លាយទៅជាទីផ្សារដ៏ធំបំផុតរបស់ពិភពលោក សម្រាប់វិស័យកាត់ដេរ។ ជាសកល និយោជិតក្នុងវិស័យកាត់ដេរចំនួនប្រមាណ ៨០ភាគរយ គឺជាស្ត្រី (កម្មវិធីការងារកាន់តែល្អប្រសើរ 2019c)។ ស្ត្រីសរុបចំនួន៣៥លាននាក់ ធ្វើការងារនៅក្នុងវិស័យ GTF នៅតំបន់អាស៊ី និងប៉ាស៊ីហ្វិក (អង្គការ ILO និងកម្មវិធីការងារកាន់តែល្អប្រសើរ និងសាកលវិទ្យាល័យ Cornell ឆ្នាំ២០២០)។ នៅអាស៊ី មានតែនៅក្នុងប្រទេសឥណ្ឌា និងប៉ាគីស្ថានប៉ុណ្ណោះ ដែលវិស័យកាត់ដេរប្រើប្រាស់និយោជិតជាបុរសភាគច្រើន ទោះបីជាយ៉ាងណា នៅក្នុងពេលប៉ុន្មានឆ្នាំចុងក្រោយនេះ សមាមាត្រនៃនិយោជិតជាស្ត្រីបាននិងកំពុងកើនឡើង។ បន្ថែមលើនេះ វិស័យនេះផ្តល់ការគាំទ្រដោយប្រយោលដល់មនុស្សរាប់លាននាក់ផ្សេងទៀតនៅក្នុងគ្រួសារ សហគមន៍ និងធុរកិច្ចពាក់ព័ន្ធ ដែលនៅឆ្ងាយពីមជ្ឈមណ្ឌលនានា ដែលមានមូលដ្ឋានរោងចក្រកាត់ដេរ។

ការជជែកវែកញែកគួរជាទីពិចារណានៅក្នុងទសវត្សថ្មីៗនេះ រួមទាំងនៅក្នុងចំណោមអ្នកស្រាវជ្រាវដែលគាំទ្រស្ត្រី បានផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើតុល្យភាពរវាងផលប៉ះពាល់វិជ្ជមាន និងផលប៉ះពាល់ប្រកបដោយគ្រោះថ្នាក់នៃការងារសេដ្ឋកិច្ចក្នុងប្រព័ន្ធលើស្ថានភាពរបស់ស្ត្រី នៅក្នុងផលិតកម្មក្នុងវិស័យកាត់ដេរសម្រាប់ការនាំចេញ។

- ជាញឹកញាប់បំផុត ទិដ្ឋភាពវិជ្ជមាន ដែលត្រូវបានគូសបញ្ជាក់ រួមមាន ឱកាសនានា ដែលត្រូវបានផ្តល់ឱ្យស្ត្រីនៅក្នុងស្ថានភាពមួយ ដែលគ្មានបណ្តាញសុវត្ថិភាពសង្គម និងនៅពេលដែលការងារជំនួសដ៏សំខាន់នៃការងារសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធផ្តល់នូវសេចក្តីរំពឹងទុកកាន់តែអាក្រក់យ៉ាងខ្លាំង។ ពាក់ព័ន្ធនឹងការងារបែបនេះ គឺការកែលម្អចំពោះស្វ័យតារៈ និងស្វ័យភាពផ្នែកសង្គម និងហិរញ្ញវត្ថុ (Kabeer 2004) រួមគ្នាជាមួយនឹងលទ្ធភាព ទទួលបានកិច្ច

ការពារផ្ទៃកការងារ និងតាវកាលិកដែលត្រូវបានផ្តល់ឱ្យ (ឧទាហរណ៍ សម្រាកលំហែមាតុភាព) ដែលមានជាប់មកជាមួយនឹងការងារសេដ្ឋកិច្ចក្នុងប្រព័ន្ធ ទោះជាយ៉ាងណា កម្រិតនៃការអនុវត្តមានភាពប្រែប្រួលខ្លាំង។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក្តី ដើម្បីឱ្យនិយោជិតជ្រើសរើសការងាររបស់ពួកគេដោយសេរី អភិវឌ្ឍ សក្តានុពលរបស់ពួកគេឱ្យបានពេញលេញបំផុត និង ទទួលបានរង្វាន់ផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចដែលពួកគេសមនឹងទទួលបាន សមភាព និងភាពគ្មានការរើសអើងត្រូវតែទទួលបានការគោរព (ILO 2019a)។

- ផលប៉ះពាល់ប្រកបដោយគ្រោះថ្នាក់ដែលត្រូវចងក្រងជាឯកសារច្បាស់លាស់ សម្រាប់និយោជិតស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ (ដែលមានលក្ខណៈខុសៗគ្នាពីប្រទេសមួយទៅប្រទេសមួយ) រួមមាន៖
    - ប្រាក់ឈ្នួលទាប និង គម្លាតប្រាក់ឈ្នួលទៅតាមយេនឌ័រ (ថ្វីបើមានការបង្កើនកម្រិតប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់រដ្ឋាភិបាលចំពោះសមធម៌ប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំថ្មីៗនេះក្តី)
    - ការធ្វើការងាររយៈពេលវែង
    - ការរើសអើងជាប្រព័ន្ធ (រួមទាំង ផ្អែកលើមូលដ្ឋាននៃការមានផ្ទៃពោះ)
    - កង្វះគោលនយោបាយ និងកម្មវិធី ដើម្បីដោះស្រាយយ៉ាងគ្រប់គ្រាន់ចំពោះបន្ទុកទ្វេរដងនៃការងារដែលទទួល និងមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ដែលភាគច្រើនអនុវត្តដោយស្ត្រី
    - អំពើហិង្សាយេនឌ័រ[1] និងការបៀតបៀន
    - ឱកាសមានកម្រិតសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍជំនាញ និងភាពរីកចម្រើនផ្នែកអាជីពការងារ
    - ឧបសគ្គក្នុងការចូលរួមនៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តនៅគ្រប់កម្រិត។

បន្ទាប់ពីសេដ្ឋកិច្ចសកលទទួលរងការរំខានពីការរាតត្បាតជំងឺកូវីដ ១៩ ដែលមានឥទ្ធិពលយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរលើសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់វិស័យកាត់ដេរនៅទូទាំងពិភពលោក នៅពេលបច្ចុប្បន្ន សេចក្តីរំពឹងទុកនៅពេលអនាគត សម្រាប់ស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យនេះ មានភាពមិនច្បាស់លាស់។ និយោជិតវិស័យកាត់ដេរទូទៅនៅអាស៊ីបានបាត់បង់ការងារយ៉ាងហោចណាស់រយៈពេលពីរទៅបួនសប្តាហ៍ ហើយមានតែនិយោជិតចំនួនបីនាក់ប៉ុណ្ណោះក្នុងចំណោមប្រាំនាក់ត្រូវបានហៅត្រលប់មកធ្វើការងារនៅរោងចក្រវិញ (ILO កម្មវិធីការងារកាន់តែល្អប្រសើរ និងសាកលវិទ្យាល័យ Cornell 2020)។ មានការប៉ាន់ស្មានថា ការងារក្នុងវិស័យកាត់ដេររាប់លានត្រូវបានបាត់បង់ ដោយសារការរំខាននេះ។ ការងារចំនួនរាប់លានបន្ថែមទៀតអាចនឹងត្រូវបាត់បង់នៅក្នុងរលកទីពីរនៃការបាត់បង់ការងារ ដោយសារប្រែនសកលព្យាយាមបន្ថយតម្លៃ កាត់បន្ថយការបញ្ជាទិញ និងពន្យារពេលការទូទាត់ទៅដល់អ្នកផ្គត់ផ្គង់បន្ថែមទៀត (Anner 2020)។

ការរាតត្បាតនេះបានបង្កភាពធ្ងន់ធ្ងរបន្ថែមទៀតចំពោះវិសមភាព និងថាមវន្តយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យនេះនៅអាស៊ី (ILO កម្មវិធីការងារកាន់តែល្អប្រសើរ និងសាកលវិទ្យាល័យ Cornell 2020)។ ដោយសារពួកគេប្រមូលផ្តុំនៅក្នុងការងារដែលមានជំនាញ និងប្រាក់ឈ្នួលទាប ស្ត្រីនៅវិស័យនេះទទួលរងឥទ្ធិពលក្នុងកម្រិតមិនស្មើគ្នាពីការបាត់បង់ការងារ។ ពួកគេក៏បានប្រឈមមុខនឹងទំនួលខុសត្រូវកាន់តែច្រើនចំពោះការងារថែទាំដែលមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល វិបត្តិតានតឹង

[1] អំពើហិង្សាលើស្ត្រីត្រូវបានកំណត់និយមន័យនៅឆ្នាំ១៩៩៣ ដោយសេចក្តីប្រកាសអង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពី ការលុបបំបាត់អំពើហិង្សាលើស្ត្រី ថា "អំពើទាំងឡាយនៃអំពើហិង្សាយេនឌ័រ ដែលបង្ក ឬទំនងជាបង្កគ្រោះថ្នាក់ ឬការឈឺចាប់ផ្លូវកាយ ផ្លូវភេទ ឬផ្លូវចិត្តចំពោះស្ត្រី រួមទាំងការគំរាមប្រើប្រាស់អំពើទាំងនោះ ការបង្ខិតបង្ខំ ឬការដកសេរីភាពតាមទំនើងចិត្ត ទោះជាកើតឡើងនៅតាមជីវិតសាធារណៈ ឬជីវិតឯកជនក្តី"។ សេចក្តីប្រកាសនេះចែងថា អំពើហិង្សាបែបនេះរាប់បញ្ចូលទាំង "ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងការបំភិតបំភ័យនៅកន្លែងការងារ នៅក្នុងគ្រឹះស្ថានអប់រំ និងនៅកន្លែងផ្សេងទៀត" (Cruz និង Klinger 2011)។

កម្រិតខ្ពស់ កំណើនអំពើហិង្សាយេនឌ័រ ភាពក្រីក្រកាន់តែខ្លាំង និងបំណុលកាន់តែខ្ពស់ ដើម្បីឧបត្ថម្ភគ្រួសារ ដែលលែងមានប្រាក់ចំណូល។ ដោយសារភាពខ្សត់ខ្សោយការងារនៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចទាំងមូល ដែលបង្កឡើងដោយការរាតត្បាតនេះ ស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យនេះក៏ប្រឈមមុខនឹងលទ្ធភាពដែលបុរសនឹងទទួលយកការងារនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរក្នុងប្រព័ន្ធផងដែរ។

ការពិចារណាដ៏សំខាន់មួយនៅក្នុងបរិបទនេះ គឺកំណើនជាសក្តានុពលនៃផលប៉ះពាល់រយៈពេលវែងពីការរាតត្បាតនេះលើការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធឡើងវិញ និងការបង្កើនបច្ចេកវិទ្យានៅក្នុងវិស័យណាមួយ រួមមានឌីជីថលនីយកម្ម និងស្វ័យប្រវត្តិកម្ម (អង្គការ ILO 2020g)។ នៅក្នុងកម្រិតដែលការអភិវឌ្ឍបែបនេះកើតឡើងនៅក្នុងបរិបទអាស៊ី បញ្ហាសំខាន់មួយដែលលេចឡើង គឺទំនាក់ទំនងរវាងការអភិវឌ្ឍបច្ចេកវិទ្យា និងនិន្នាការសក្តានុពលឆ្ពោះទៅរកការបន្ថយចំនួននិយោជិតជាស្ត្រី។ ជាការពិត ការស្រាវជ្រាវរបស់អង្គការ ILO បង្ហាញអំពី ទំនាក់ទំនងរវាងភាពរីកចម្រើនផ្នែកបច្ចេកវិទ្យា និងការបន្ថយចំនួនស្ត្រីនៅក្នុងកម្លាំងការងារនៃវិស័យកាត់ដេរ (Kucera និង Tejani 2014)។

ដោយសារតួអង្គក្នុងវិស័យនេះសម្លឹងឆ្ពោះទៅរករយៈពេលនៃការស្តារឡើងវិញពីការរាតត្បាតនេះ ធាតុចូលរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងការរៀបចំឯកសារនេះ បានបង្ហាញថា មកដល់ពេលបច្ចុប្បន្ន ដំណើរការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងដំណើរការកិច្ចសន្ទនាសង្គមពាក់ព័ន្ធភាគច្រើនមិនមានសម្លេង និងភាពតំណាងរបស់ស្ត្រីឡើយ។ បញ្ហានេះមិនមែនជាបញ្ហាគួរឱ្យភ្ញាក់ផ្អើលឡើយ ដោយសារស្ត្រីមានភាពជាតំណាងទាបជាទូទៅ នៅក្នុងតួនាទីដឹកនាំ និងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តនៅក្នុងសហជីព អង្គការនិយោជក អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ ស្ថាប័នវិស័យដទៃទៀត និងស្ថាប័នផ្នែកពិភពការងារ។ គំហើញនៃការអង្កេតទូទៅមួយរបស់អង្គការ Care International (2020a) នៅក្នុងប្រទេសចំនួន ៣០ រួមជាមួយនឹងបទពិសោធន៍អនុវត្តជាក់ស្តែងនៅមូលដ្ឋាន និងមូលដ្ឋានភស្តុតាងរបស់អង្គការនេះ បានបង្ហាញបន្ថែមទៀតថា គណៈកម្មាធិការជាតិភាគច្រើន ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង ដើម្បីឆ្លើយតបចំពោះជំងឺកូវីដ ១៩ មិនមានភាពតំណាងស្មើគ្នារវាងស្ត្រី និងបុរសឡើយ។

ផលវិបាកនៃកង្វះសម្លេង និងភាពតំណាងនេះ គឺថា អាទិភាព និងតម្រូវការជាក់លាក់របស់និយោជិតជាស្ត្រីរាប់លាននាក់នៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ (និងវិស័យដទៃទៀត) មិនត្រូវបានគេស្តាប់លឺឡើយ នៅពេលធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត ហើយសេចក្តីសម្រេចចិត្តនេះមានឥទ្ធិពលលើជីវិតរបស់ពួកគេ។ ស្ថានភាពនេះមានទំនាក់ទំនងជាមួយកត្តានានា ដូចជា ឥទ្ធិពលនៃនិយាមសង្គមបែបរើសអើង ដែលផាត់ស្ត្រីចេញពីការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងកង្វះពេលវេលារបស់ស្ត្រីភាគច្រើន ដោយសារបន្ទុកការងារថែទាំមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ក្នុងកម្រិតមិនស្មើភាពគ្នា។

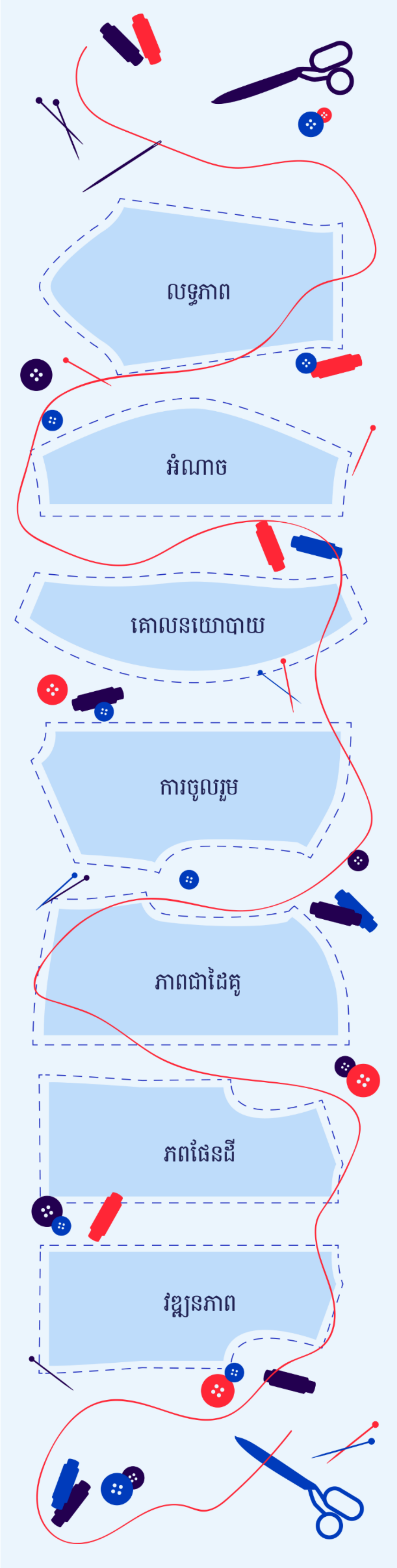
បញ្ហាប្រឈមផ្នែកយេនឌ័រដ៏ធ្ងន់ធ្ងរពីមុនមកនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរអាស៊ី ទំនងមានលក្ខណៈកាន់តែធ្ងន់ធ្ងរបន្ថែមទៀត ដោយសារផលប៉ះពាល់ដែលរំពឹងឃើញនៃវិបត្តិអាកាសធាតុ ដែលកំពុងកើនឡើង។ ទិដ្ឋភាព ដែលមានទំនាក់ទំនងគ្នាចំនួនបី ត្រូវបានគូសបញ្ជាក់ ដែលទាក់ទងនឹងចីរភាពបរិស្ថាន និងការប្រែប្រែអាកាសធាតុ ភាពប្រសព្វគ្នានៃបញ្ហាទាំងពីរនេះជាមួយនឹងយេនឌ័រ និងអនាគតនៃឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនៅសម័យក្រោយជំងឺ កូវីដ១៩។

- ទីមួយ ការប្រែប្រួលអាកាសធាតុនឹងទំនងជាបង្កើនផលប៉ះពាល់ជាក់ស្តែង និងផលប៉ះពាល់សក្តានុពលលើឧស្សាហកម្មនេះ និងកម្លាំងការងារនៃឧស្សាហកម្មនេះ ដែលភាគច្រើនជាស្ត្រី។ ឧទាហរណ៍ វិបត្តិបណ្តាលពីកម្តៅកំពុងបង្កការខូចខាតរួចហើយទៅលើសុខភាព និងសុខុមាលភាពរបស់និយោជិតជាស្ត្រី គ្រួសារ និងសហគមន៍របស់ពួកគេ នៅក្នុងតំបន់នេះ ហើយវិបត្តិនេះស្ថិតក្នុងចំណោមបញ្ហាផ្សេងៗទៀត ដែលបន្ថែមលើបន្ទុកការថែទាំដែលមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលរបស់ស្ត្រី (អង្គការ ILO 2019i)។

- ទីពីរ ឧស្សាហកម្មនេះផ្ទាល់ គឺជាឧស្សាហកម្មមួយក្នុងចំណោមឧស្សាហកម្មនានាដែលបំពុលភពផែនដីនេះខ្លាំងបំផុត ហើយឧស្សាហកម្មនេះនឹងមានផលប៉ះពាល់លើការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ និងបរិស្ថាន ដែលជាប្រភពដ៏សំខាន់មួយនៃការបញ្ចេញឧស្ម័នជាសកល និងទាំងជាឧស្សាហកម្មដ៏សំខាន់ដែលប្រើប្រាស់ និងបំពុលធនធានទឹក ដែលតែងមិនមានភាពរឹងមាំ។
- ទីបី “វប្បធម៌ម៉ូដរហ័ស/ប្រើរួចបោះចោល” ជាសកលនៃឧស្សាហកម្មម៉ូដ ដាក់សម្ពាធមិនស្ថិតស្ថេរលើបរិស្ថាន រួមទាំងកាកសំណល់មិនចាំបាច់។ ការសិក្សានៅពេលថ្មីៗនេះបានរកឃើញថា កំណើននៃសមាមាត្រនៃអ្នកប្រើប្រាស់អឺរ៉ុប និងអាមេរិកខាងជើង មើលឃើញថា ចីរភាពនៃផលិតផល ដែលពួកគេទិញ គឺជាកត្តាដ៏សំខាន់ នៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចចិត្តទិញ (Granskog et al. ឆ្នាំ២០២០)។

ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ឧបសគ្គមួយចំនួនចំពោះការផ្លាស់ប្តូរបានបង្ហាញខ្លួនឡើង។ ឧបសគ្គដំបូង និងសំខាន់បំផុត គឺជាថាមវន្តអំណាចនៃគំរូតម្លៃការទិញ និងកិច្ចសន្យាដែលស្ថិតក្រោមការដឹកនាំនៃប្រេនរបស់វិស័យនេះ។ គំរូនេះពឹងផ្អែកលើ “ការប្រកួតប្រជែងក្នុងការកាត់បន្ថយការចំណាយ” ដែលស្ថិតក្រោមការដឹកនាំនៃកម្រិតប្រាក់ឈ្នួលទាប ផលចំណេញទាប កម្លាំងការងារចំនួនច្រើនដែលទទួលការងារបន្តក្រៅផ្លូវការ និងងាយរងគ្រោះ “ដែលនៅក្រៅការត្រួតពិនិត្យ” និងការយល់ដឹងកម្រិតទាបនៅក្នុងចំណោមអ្នកប្រើប្រាស់អំពី តម្លៃពិតប្រាកដនៃសម្លៀកបំពាក់ ដែលពួកគេទិញ (ថ្វីបើមានយុទ្ធនាការអ្នកប្រើប្រាស់កម្រិតខ្ពស់នៅក្នុងទីផ្សារខាងលិចក្តី)។

ការរាតត្បាតនៃជំងឺកូវីដ ១៩ ទំនងជាបានធ្វើឱ្យថាមវន្តបែបនេះមានភាពខ្លាំងក្លា។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក្តី ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ការរាតត្បាតនេះបានបង្ហាញឱកាសថ្មីៗនៅក្នុងវិស័យនេះ សម្រាប់ការលើកកម្ពស់ការផ្លាស់ប្តូរវិជ្ជមានចំពោះស្ថានភាពរបស់ស្ត្រី។ ក្នុងកម្រិតកាន់តែទូលំទូលាយ សារនេះត្រូវបានគូសបញ្ជាក់នៅក្នុងសេចក្តីអំពាវនាវអំពីជំងឺកូវីដ ១៩ ជាសកល នៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរសកល ដែលត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយអង្គការនិយោជកអន្តរជាតិ សហព័ន្ធសហជីពអន្តរជាតិ និងសហជីព IndustriALL សកល និងស្ថិតក្រោមការសម្របសម្រួលនៃអង្គការ ILO (ILO 2020d)។ រួមជាមួយនឹងក្របខណ្ឌការងារសកលផ្សេងទៀត ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងអនាគតវិស័យកាត់ដេរសកល កិច្ចព្រមព្រៀងនេះផ្តល់នូវក្របខណ្ឌការងារបន្ថែមដ៏សំខាន់មួយ សម្រាប់ការចូលរួមរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធជាច្រើនទាំងនៅក្នុងការកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់នៃការរាតត្បាតនេះ និងការផ្តល់នូវមូលដ្ឋាន សម្រាប់ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ដែលកាន់តែមានភាពយុត្តិធម៌ និងភាពធន់ តាមរយៈការបង្កើតប្រព័ន្ធកិច្ចគាំទ្រសង្គមប្រកបដោយចីរភាព និងកិច្ចការដទៃទៀត (ILO 2020e)។



ការបង្កើតសន្ទុះ សម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរវិស័យនេះ៖ សារគន្លឹះ

ចាប់តាំងពីទសវត្សឆ្នាំ១៩៧០មក កំណើននៃវិស័យកាត់ដេរសម្រាប់ការនាំចេញនៅអាស៊ីត្រូវបានអមមកជាមួយដោយគំនិតផ្តួចផ្តើមចម្រុះគ្នាយ៉ាងច្រើន សម្រាប់ការដោះស្រាយវិសមភាពយេនឌ័រ ដែលចាក់ឫសយ៉ាងជ្រៅ និងកង្វះនិរន្តរភាពជុំវិញរចនាសម្ព័ន្ធនៃឧស្សាហកម្មនេះ។

ដោយផ្អែកលើការវិភាគអំពី ការអភិវឌ្ឍនៅក្នុងតំបន់នេះ ព្រមទាំងការសម្ភាសជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធដែលត្រូវបានជ្រើសរើស ឯកសារនេះកំណត់បាននូវសារគន្លឹះមួយចំនួននៅក្នុងការគាំទ្រដល់សកម្មភាពយ៉ាងខ្លាំងក្លា និងការធ្វើការរួមគ្នាដើម្បីលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់វិស័យកាត់ដេរនៅ អាស៊ី។ សកម្មភាព និងការធ្វើការរួមគ្នាទាំងនេះមានវិស័យ "P" សំខាន់ៗចំនួនប្រាំពីរ គឺ លទ្ធភាព/Possibility (សម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរ) អំណាច/Power ការចូលរួម/Participation ភាពជាដៃគូ/Partnership ភពផែនដី/Planet គោលនយោបាយ/Policy និងវឌ្ឍនភាព/Progress។

លទ្ធភាព៖

ដូចមានចែងនៅក្នុងសេចក្តីអំពាវនាវ (សូមមើលអនុសាសន៍ខាងក្រោម) វិបត្តិដែលបង្កឡើងដោយការរាតត្បាតជំងឺកូវីដ១៩ បង្ហាញនូវឱកាសដ៏កម្រ ដើម្បីលើកកម្ពស់របៀបវារៈផ្លាស់ប្តូរ ដែលអាចសម្រេចបាននូវអនាគតនៃការងារនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរសកល ដែលគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងបរិស្ថានប្រកបដោយចីរភាព។ សមភាពយេនឌ័រ និងនិរន្តរភាពបរិស្ថានត្រូវតែជាចំណុចសំខាន់នៅក្នុងបរិបទនេះ ទាំងជាកត្តាដឹកនាំ សម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរ និងជាលទ្ធផលនៅក្នុងសិទ្ធិរបស់ពួកគេផ្ទាល់។ នៅពេលជាមួយគ្នានេះដែរ ការសម្រេចបាននូវលទ្ធភាពនេះក៏ត្រូវតែទទួលស្គាល់សារគន្លឹះៗដូចខាងក្រោម សារនីមួយៗគឺចាំបាច់ចំពោះ យុទ្ធសាស្រ្ត និងសកម្មភាពប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព សម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរ។

អំណាច៖

ការរាតត្បាតជំងឺនេះបានគូសបញ្ជាក់នូវភាពខុសគ្នានៃអំណាចនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ រវាងប្រ៊ែន និងអ្នកផ្គត់ផ្គង់ រវាងនិយោជិត និងនិយោជក និងរវាងស្រ្តី និងបុរស។ ការអធិប្បាយភាពច្រើននៅក្នុងបរិបទនេះមានគូសបញ្ជាក់នូវវិធី ដែលនៅទីបំផុត តុល្យភាពអំណាចជារួមនៅក្នុងគំរូធុរកិច្ចនៃវិស័យនេះនៅពេលបច្ចុប្បន្ន ផ្តល់ភាពអនុគ្រោះ ចំពោះប្រ៊ែនអន្តរជាតិ និងអ្នកទិញ។ ស្របពេលដែលអ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងកម្លាំងការងារភាគច្រើនជាស្រ្តីនៅក្នុងវិស័យនេះ គ្រួសារ និងសហគមន៍របស់ពួកគេបានទទួលបន្ទុកយ៉ាងធំនៃការបាត់បង់ការងារ និងប្រាក់ចំណូល។ សេចក្តីត្រូវការការថ្លឹងថ្លែងថាមវន្តអំណាចឡើងវិញត្រូវបានគូសបញ្ជាក់ដោយអ្នកពាក់ព័ន្ធជាច្រើនថា ជាការចាំបាច់ ដើម្បីធានានូវវិស័យមួយដែលកាន់តែមាននិរន្តរភាព ដែលមានភាពធន់ សមធម៌ និងផលិតភាព និងដែលនាំមកនូវវិបុលភាពរួមសម្រាប់មនុស្សគ្រប់គ្នា។ កត្តាដឹកនាំគន្លឹះមួយសម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរបែបនេះ គឺការបង្កើនសម្លេង ភាពតំណាង និងភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់ស្រ្តីនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អង្គការនិយោជក និងអង្គការនិយោជិត និងដំណើរការកិច្ចសន្ទនាសង្គមនៅក្នុងវិស័យនេះ។

គោលនយោបាយ៖

មូលដ្ឋានដ៏ចាំបាច់ សម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ គឺការធានាថា មានក្របខណ្ឌ គោលនយោបាយសាធារណៈប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព មានភាពពាក់ព័ន្ធ និងផ្អែកលើភស្តុតាងនៅថ្នាក់សកល តំបន់ និងប្រទេស។ ក្របខណ្ឌការងារទាំងនេះចាំបាច់ត្រូវទទួលបានការគាំទ្រពីការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់រដ្ឋាភិបាលចំពោះគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាព (SDGs) ក្របខណ្ឌការងារសិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ បទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិ និងការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះបរិស្ថានអន្តរជាតិ។ វិស័យគោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធ មានចាប់ពីសមភាពការងារ និងយេនឌ័ររហូតដល់កិច្ចការពារពាណិជ្ជកម្ម និងសង្គម។ កង្វះទិន្នន័យតាមវិស័យជាប្រព័ន្ធ ដែលអាចប្រៀបធៀបបាន ដែលយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះយេនឌ័រ និងដែលត្រូវបំបែកទៅតាមភេទ គឺជាឧបសគ្គចម្បងចំពោះការរៀបចំគោលនយោបាយប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងបរិបទនេះ រួមទាំងពាក់ព័ន្ធនឹងវិស័យសំខាន់ៗ ដែលត្រូវបានពិភាក្សានៅក្នុងឯកសារនេះ។

ការចូលរួម៖

ភាពចាំបាច់ សម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរមុខតំណែងរបស់និយោជិតជាស្ត្រីនៅទូទាំងវិស័យកាត់ដេរនៅអាស៊ីនៅក្នុង "ភាពធម្មតា" ថ្មីនៅក្រោយសម័យកូវីដ ១៩ គឺការធានាថាសម្លេង ភាពតំណាង និងភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់ស្ត្រីស្ថិតនៅចំបេះដូងនៃកិច្ចសន្ទនា ការរៀបចំគោលនយោបាយ និងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តនៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រ និងផែនការអនាគត។ ត្រូវពង្រីកអាទិភាពទៅលើគោលនយោបាយ និងវិធានការនានា ដែលបង្កើនល្បឿនចលនានៃស្ត្រីប្រកបដោយគុណវុឌ្ឍិនៅក្នុងតួនាទីដឹកនាំនៅគ្រប់កម្រិតនៃឧស្សាហកម្មនេះ។ ការធានានូវភាពប្រសព្វគ្នានៅក្នុងគោលនយោបាយ និងការអនុវត្តនានារវាងយេនឌ័រ និងប្រភេទផ្សេងទៀតនៃការរើសអើង រួមទាំងជាតិសាសន៍ ពិការភាព ជាតិពន្ធុ ស្ថានភាពចំណាកស្រុក អាយុ ស្ថានភាពគ្រួសារ ស្ថានភាពមេរោគអេដស៍ ទំនោរផ្លូវភេទ ក៏ជាការចាំបាច់ សម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរផងដែរ។ ការធានាថា និយោជិតដែលមិនសូវទទួលបានការយកចិត្តទុកដាក់បំផុតនៅក្នុងវិស័យនេះ គឺជាផ្នែកមួយនៃការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តវិស័យ គឺជាការចាំបាច់ដើម្បីធានាថា គ្មានអ្នកណាម្នាក់ត្រូវបានទុកចោលឡើយ។

ភាពជាដៃគូ៖

កត្តាមួយចំនួនមានសារសំខាន់ចំពោះភាពជាដៃគូរវាងតួអង្គនៃវិស័យនេះ សម្រាប់សមភាពយេនឌ័រ ភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រី និងនិរន្តរភាពបរិស្ថានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ កត្តាទាំងនេះរួមមានចំណាប់អារម្មណ៍ និងគោលបំណងរួម បរិយាប័ន្ន (រដ្ឋាភិបាល អ្នកទិញ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ និយោជិត និងតួអង្គផ្សេងទៀត) ការចែករំលែកអំណាច និងការតម្រង់ទិសទៅរកលទ្ធផលឈ្នះ-ឈ្នះ។ កិច្ចសន្ទនាសង្គមបែបបរិយាប័ន្នយេនឌ័រ និងភាពត្រីភាគី គឺជាយានដ៏សំខាន់សម្រាប់ការបង្កើតភាពជាដៃគូបែបនេះ ជាមួយនឹងការចរចាអនុសញ្ញារួមនៅកម្រិតសហគ្រាស និងវិស័យ គឺសមាសធាតុគន្លឹះ សម្រាប់ទំនាក់ទំនងបែបនេះ។ ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីរួមជាមួយគ្នា ព្រមទាំងជាមួយសហការីជាបុរសរបស់ពួកគេ តាមរយៈអង្គការនិយោជិត និងអង្គការនិយោជក អង្គការ និងបណ្តាញស្ត្រី សមាគមអ្នកប្រើប្រាស់ យុទ្ធនាការអន្តរជាតិ និងទម្រង់នៃអង្គការផ្សេងទៀតជាច្រើននៅទូទាំងវិស័យនេះ គឺជាការចាំបាច់ ដើម្បី "ផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពក្នុងកម្រិតគួរឱ្យកត់សម្គាល់" នៅក្នុងបរិបទនេះ។

ភពផែនដី៖

និយោជិតជាស្ត្រីជាច្រើនទទួលរងរួចហើយនូវផលប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរបំផុតនៃការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ ដូចជា ការឡើងកម្តៅនៅកន្លែងការងារ និងការរំខាននៅកន្លែងការងារ ដោយសារអាកាសធាតុអាក្រក់បំផុត។ សម្រាប់ពួកគេ ទំនាក់ទំនងរវាងសមភាពយេនឌ័រ សិទ្ធិការងារ ការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ និងចីរភាពបរិស្ថាន គឺជាតថភាពប្រចាំថ្ងៃ។

ការរាតត្បាតជំងឺកូវីដ ១៩ គឺជាឱកាសមួយ ដើម្បីប្រើប្រាស់ទំនាក់ទំនង និងការរួបរួមគ្នាបែបនេះ ដើម្បីបង្កើនកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងឆ្ពោះទៅរកនិរន្តរភាពបរិស្ថានកាន់តែខ្លាំងនៅក្នុងផលិតកម្មវាយនភ័ណ្ឌ និងកាត់ដេរ។ កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងបែបនេះគប្បីស្ថិតក្រោមការដឹកនាំនៃគោលការណ៍ "គ្រាន់តែធ្វើអន្តរកាល" និងមានបំណងកាត់បន្ថយស្លាកស្នាមចំពោះបរិស្ថាននៃវិស័យនេះ តាមរយៈមធ្យោបាយនានា ដូចជា ផលិតកម្ម និងការងារបៃតងនៅគ្រប់កម្រិត ស្របពេលដែលក៏រួមចំណែកចំពោះការបង្កើនភាពធន់ សមធម៌ និងផលិតភាពនៅក្នុងវិស័យនេះផងដែរ (អង្គការ ILO 2015b)។

វឌ្ឍនភាព៖

នៅទីបញ្ចប់ ចំណាត់ការនេះ គឺជាអ្វីដែលត្រូវរាប់បញ្ចូល នៅក្នុងការផ្លាស់ប្ដូរស្ថានភាពក្នុងកម្រិតគួរឱ្យកត់សម្គាល់ឆ្ពោះទៅរកសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់វិស័យកាត់ដេរ ដែលកាន់តែមានភាពធន់ សមធម៌ និងផលិតភាពបន្ថែមទៀតនៅទូទាំងតំបន់នេះ។ ការផ្លាស់ប្ដូរវិជ្ជមាននឹងបន្តកើតឡើងពីចំណាត់ការយ៉ាងដាច់ខាត ដែលគាំទ្រដោយភាពច្បាស់លាស់នៃចក្ខុវិស័យ និងគោលនយោបាយរួមគ្នា ការចូលរួម និងភាពជាដៃគូបរិយាប័ន្ន។ ក្រុមការងារអន្តរជាតិនៃឧស្សាហកម្មកាត់ដេរដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅក្រោមសេចក្ដីអំពាវនាវ (សូមមើលខាងក្រោម) ផ្ដល់នូវចំណុចយោងយ៉ាងសំខាន់មួយទាក់ទងនឹងការផ្លាស់ប្ដូរនេះ។ សូម្បីតែនៅក្នុងឧបសគ្គ និងបញ្ហាប្រឈមនានា ដែលបង្កឡើងដោយការរាតត្បាតជំងឺកូវីដ ១៩ ក្ដី ការចែករំលែក និងការប្រើប្រាស់ការអនុវត្ត បទពិសោធន៍ និងមេរៀនល្អៗដែលមានស្រាប់នៅទូទាំងតំបន់នេះ គឺជាកត្តារួមចំណែកគន្លឹះមួយនៅក្នុងការពង្រឹងផលប៉ះពាល់នៃគំនិតផ្ដួចផ្ដើមផ្លាស់ប្ដូរ និងការរក្សាសន្ទុះសម្រាប់ការផ្លាស់ប្ដូរជាប្រព័ន្ធ។[2]

▸ ការសម្លឹងទៅមុខ៖ យុទ្ធសាស្រ្ត សម្រាប់ការផ្លាស់ប្ដូរ

របាយការណ៍គោលរបស់អង្គការ ILO ដែលមានចំណងជើងថា *ជំហានដ៏ស្ទួចស្ទើងសម្រាប់សមភាពយេនឌ័រ៖ ដើម្បីអនាគតការងារកាន់តែល្អប្រសើរ សម្រាប់មនុស្សគ្រប់រូប (A Quantum Leap for Gender Equality: For a Better Future of Work for All)* (2019a) បានឱ្យដឹងថា "ការផ្លាស់ប្ដូរនឹងមិនកើតឡើងដោយឯកឯង ឬ តាមរយៈជំហានដែលមិនទាន់ពិតប្រាកដ និងគ្មានភាពរួមគ្នាឡើយ" ។ ដោយឈរលើការយល់ឃើញនេះ ទ្រឹស្ដីនៃការផ្លាស់ប្ដូរត្រូវបានស្នើឡើង ដើម្បីធ្វើជាមគ្គុទេសក៍សម្រាប់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការរវាងអ្នកពាក់ព័ន្ធ និងចំណាត់ការនានានៅក្នុងទូទាំងតំបន់នេះ សម្រាប់ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងភាពអង់អាចរបស់ស្រ្តីនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ ក្នុងលក្ខណៈរួមគ្នាជាមួយកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងនានា ដើម្បីឆ្លើយតបចំពោះផលប៉ះពាល់នៃការរាតត្បាតជំងឺកូវីដ ១៩។ ចំណុចខាងក្រោមមានសារសំខាន់ចំពោះទ្រឹស្ដីនៃការផ្លាស់ប្ដូរ៖

- ការសម្រេចបាននូវសមធម៌ប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុងវិស័យនេះ

[2] ឯកសារបោះពុម្ពដែលនឹងចេញមករបស់អង្គការ ILO ដែលនឹងអមមកជាមួយនឹងរបាយការណ៍នេះ ពណ៌នាអំពីករណីសិក្សានៃការអនុវត្តល្អៗនៃការធ្វើការងារ ដើម្បីសមធម៌យេនឌ័រ និងភាពអង់អាចរបស់ស្រ្តីនៅក្នុងសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់វិស័យកាត់ដេរនៅអាស៊ី។

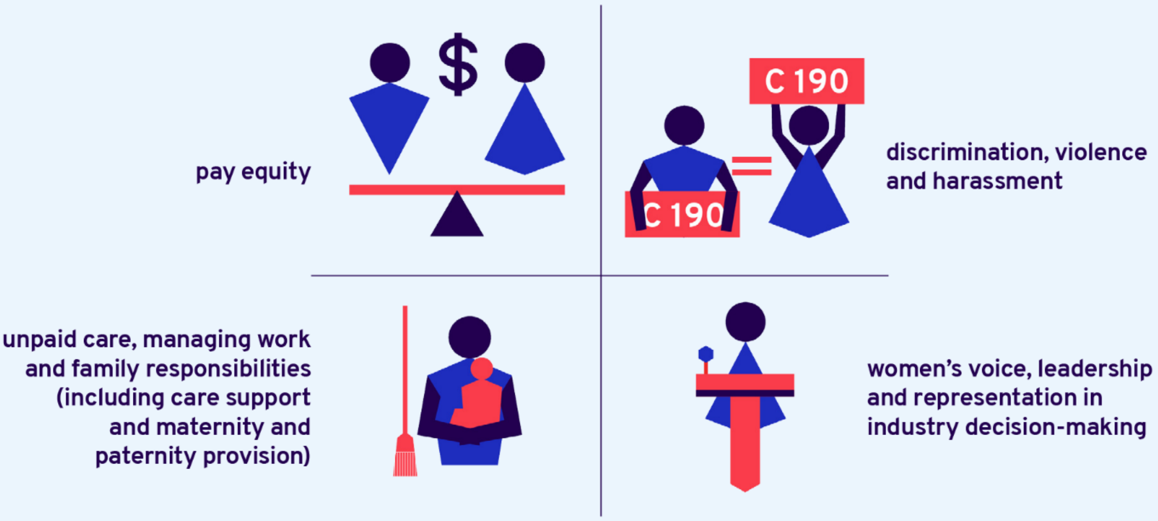
- ការបញ្ចប់ការរើសអើង ការបៀតបៀន និងអំពើហិង្សា
- ការថ្លឹងថ្លែងឡើងវិញនូវការទទួលខុសត្រូវចំពោះការថែទាំដែលមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និង
- ការសម្រេចបាននូវសម្លេង ភាពតំណាង និងភាពជាអ្នកដឹកនាំស្មើគ្នារបស់ស្ត្រីនៅគ្រប់កម្រិតនៃវិស័យនេះ។

អនុសាសន៍នានាខាងក្រោម ត្រូវបានស្នើឡើងបន្ថែមទៀត សម្រាប់ចំណាត់ការរួមគ្នានៃអ្នកពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីទាញប្រយោជន៍ពីឱកាសនានា ដែលបង្កើតឡើងដោយការរាតត្បាតនេះ ដើម្បីកំណត់រូបរាង និងតួនាទីនៃវិស័យនេះឡើងវិញ សម្រាប់អនាគត ដែលកាន់តែមានភាពធន់ សមធម៌ និងផលិតភាពបន្ថែមទៀត។

▶ អនុសាសន៍

អនុសាសន៍ខាងក្រោមមានបំណងផ្តល់នូវមូលដ្ឋានមួយ សម្រាប់កិច្ចសន្ទនារួមជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធ និងចំណាត់ការនៅថ្នាក់តំបន់ និងថ្នាក់ជាតិនៅក្នុងសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់វិស័យកាត់ដេរអាស៊ី។ ដោយមានលក្ខណៈឯករាជ្យពីគ្នាយ៉ាងខ្លាំង និងពង្រឹងឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមក អនុសាសន៍ទាំងនេះព្យាយាមដើម្បី ៖ (i) គាំទ្រចំណាត់ការរបស់រដ្ឋាភិបាល និយោជក និយោជិត អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ទីភ្នាក់ងារអន្តរជាតិ និងតួអង្គផ្សេងទៀត ទាំងក្នុងលក្ខណៈរួមគ្នា និងលក្ខណៈផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេ និង (ii) ទទួលយកពិពិធភាពជាតិ និងពង្រឹងបន្ថែមលើគំនិតផ្តួចផ្តើមជាច្រើន និងចម្រុះគ្នាដែលកំពុងអនុវត្តនៅក្នុងទូទាំងតំបន់នេះ។

អនុសាសន៍ទាំងនេះផ្តល់ភស្តុតាងបន្ថែមទៀតដល់ផែនទីបង្ហាញផ្លូវដែលបំពេញឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមក និងដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងស្របគ្នាជាមួយនឹងរបាយការណ៍នេះ៖ សូមមើល អង្គការ ILO – *ការផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពក្នុងកម្រិតគួរឱ្យកត់សម្គាល់៖ សមភាពយេនឌ័រ និងការងារសមរម្យនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរនៅអាស៊ី* (ឆ្នាំ២០២១)។ ផែនទីបង្ហាញផ្លូវនេះផ្តល់ក្របខណ្ឌការងារកាន់តែលម្អិតសម្រាប់កិច្ចសន្ទនាពហុអ្នកពាក់ព័ន្ធ និងចំណាត់ការរួម ដើម្បីសម្រេចបាននូវសមភាពយេនឌ័រ និងភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរនៅក្នុងតំបន់។



ចាត់អាទិភាព និងលើកកម្ពស់ចំណាត់ការរួមរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធនៅគ្រប់កម្រិតនៃវិស័យនេះ ដើម្បីបន្តដោះស្រាយផលប៉ះពាល់នៃការរាតត្បាតជំងឺកូវីដ ១៩ ស្របពេលដែលនៅក្នុងពេលតំណាលគ្នា ពង្រឹងសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរនៅអាស៊ីក្នុងរយៈពេលកាន់តែវែង។

- ប្រើប្រាស់សេចក្តីអំពាវនាវចំពោះជំងឺកូវីដ ១៩ របស់អង្គការ ILO សម្រាប់វិស័យកាត់ដេរសកល ជាក្របខណ្ឌការងារគន្លឹះ សម្រាប់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរួមគ្នាទាក់ទងនឹងកិច្ចការនេះ ជាពិសេស នៅក្នុងបណ្តាប្រទេសអាស៊ីនានា ដែលត្រូវបានកំណត់ជាអាទិភាពដំបូងដោយក្រុមការងារអន្តរជាតិ ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង ដើម្បីលើកកម្ពស់ និងសម្របសម្រួលសេចក្តីអំពាវនាវនេះ[3]។ ផ្សារភ្ជាប់ការអនុវត្តសេចក្តីអំពាវនាវនេះជាមួយនឹងវេទិកា និងកិច្ចព្រមព្រៀងអន្តរជាតិដែលមានស្រាប់ដទៃទៀត ដែលគាំទ្រដល់ការផ្លាស់ប្តូរនៅក្នុងសង្វាក់ ផ្គត់ផ្គង់សកល និងតំបន់។[4]

---

[3] ប្រទេសទាំងនេះ គឺ៖ បង់ក្លាដេស កម្ពុជា ឥណ្ឌា ឥណ្ឌូនេស៊ី មីយ៉ាន់ម៉ា និងប៉ាគីស្ថាន។

[4] វេទិកា និងកិច្ចព្រមព្រៀងទាំងនេះរួមមាន៖

- សេចក្តីប្រកាសគម្រប់មួយសតវត្សរបស់អង្គការ ILO ស្តីពី អនាគតនៃការងារ
- សេចក្តីប្រកាសរបស់អង្គការ ILO ស្តីពី យុត្តិធម៌សង្គមសម្រាប់សកលភាវូបនីយកម្មដោយស្មើភាពគ្នា
- សេចក្តីប្រកាសរបស់អង្គការ ILO ស្តីពី គោលការណ៍ជាមូលដ្ឋាន និងសិទ្ធិនៅកន្លែងការងារ
- សេចក្តីប្រកាសត្រីភាគីស្តីពី គោលការណ៍នានាពាក់ព័ន្ធនឹងសហគ្រាសពហុជាតិសាសន៍ និងគោលនយោបាយសង្គម (សេចក្តីប្រកាស MNE)
- គោលការណ៍មគ្គុទេសក៍របស់អង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពី ធុរកិច្ច និងសិទ្ធិមនុស្ស
- គោលការណ៍ណែនាំនៃអង្គការកិច្ចសហប្រតិបត្តិការសេដ្ឋកិច្ច និងការអភិវឌ្ឍ (OECD) សម្រាប់សហគ្រាសពហុជាតិសាសន៍
- សេចក្តីណែនាំរបស់ OECD សម្រាប់ការយកចិត្តទុកដាក់ប្រុងប្រយ័ត្នខ្ពស់ ស្តីពី សង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង និង

- លើកកម្ពស់ និងអនុវត្តគោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រ និងវិធានការនានា ដើម្បីធានាថា ការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះសមភាពយេនឌ័រ និងភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រី រួមផ្សំជាសមាសធាតុសំខាន់នៃការឆ្លើយតបចំពោះជំងឺកូវីដ ១៩ និងការស្តារឡើងវិញទាំងនៅក្នុងទិដ្ឋភាពផ្លូវការ និងទិដ្ឋភាពក្រៅផ្លូវការនៅក្នុងវិស័យនេះ។
- ធានាថា ការអនុវត្តការទិញ ដែលមានឥទ្ធិពលលើប្រាក់ឈ្នួល និងលក្ខខណ្ឌការងាររបស់ស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យនេះក៏ត្រូវបានដោះស្រាយជាផ្នែកមួយនៃកិច្ចសន្ទនា និងគំនិតផ្តួចផ្តើមកំណែទម្រង់វិស័យពហុអ្នកពាក់ព័ន្ធនេះផងដែរ។
- ពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់ស្ថាប័នពិគពការងារ ដើម្បីចាត់វិធានការយ៉ាងមុតមាំ និងពន្លឿនសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ។

ចាត់អាទិភាពលើការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះសមិទ្ធផលនៃប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា សម្រាប់ការងារដែលមានតម្លៃស្មើគ្នានៅទូទាំងវិស័យកាត់ដេរ ដោយអនុលោមទៅតាមអនុសញ្ញាស្តីពី ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា ឆ្នាំ១៩៥១ (លេខ ១០០)។

- ពង្រឹង តាមដានត្រួតពិនិត្យ និងអនុវត្តគោលនយោបាយ និងច្បាប់ជាតិស្តីពី ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសម្រាប់ការងារដែលមានតម្លៃស្មើគ្នា ព្រមទាំងកម្រិតប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ស្របទៅតាមការប្តេជ្ញាចិត្តអន្តរជាតិ និងសេចក្តីណែនាំពីបទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិ។
- ធានាថា សម្លេង ភាពតំណាង និងភាពដឹកនាំរបស់ស្ត្រី គឺជាស្នូលនៃគំនិតផ្តួចផ្តើមទាំងអស់ និងកិច្ចសន្ទនាសង្គមពាក់ព័ន្ធនឹងសមធម៌យេនឌ័រនៃប្រាក់ឈ្នួល និងកម្រិតប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ ចាត់អាទិភាពចំពោះវិស័យដែលមាននិយោជិតជាស្ត្រីភាគច្រើន ដើម្បីទទួលបានការយកចិត្តទុកដាក់នៅក្នុងការចរចាស្តីពីកម្រិតប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាជាតិ។
- នៅកម្រិតក្រុមហ៊ុន/និយោជក ពិនិត្យឡើងវិញ និងកែសម្រួលប្រព័ន្ធប្រាក់ឈ្នួល និងបៀវត្ស ដើម្បីធានានូវការប្រើប្រាស់ការវាយតម្លៃការងារដោយអព្យាក្រឹតផ្នែកយេនឌ័រ ដើម្បីកំណត់ "ការងារដែលមានតម្លៃស្មើគ្នា"។

ចាត់អាទិភាព រៀបចំ និងគាំទ្រគោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រ និងវិធានការនានា ដើម្បីបង្កើនសម្លេង ភាពតំណាង និងភាពដឹកនាំរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងគ្រប់ទិដ្ឋភាពនៃវិស័យកាត់ដេរ។

- លើកកម្ពស់ ពង្រឹង និងអនុវត្តគោលនយោបាយ ច្បាប់ យុទ្ធសាស្ត្រ និងផែនការជាតិដែលមានស្រាប់ស្តីពី ការលើកកម្ពស់ស្ត្រីនៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងនៅគ្រប់កម្រិត រួមទាំងនៅក្នុងធុរកិច្ច (ឧទា. ការផ្តល់កូតាជាតិ នៅពេលដែលមានកូតាបែបនេះ)។
- ផ្តួចផ្តើម និងលើកកម្ពស់គោលនយោបាយ និងវិធានការនានា ដើម្បីលើកកម្ពស់សម្លេង ភាពតំណាង និងភាពដឹកនាំរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងដំណើរការកិច្ចសន្ទនាសង្គមនៅគ្រប់កម្រិតនៃវិស័យនេះ (ពីថ្នាក់ជាតិរហូតដល់កម្រិតសហគ្រាស) រួមទាំងការឆ្លើយតបចំពោះជំងឺកូវីដ ១៩ និងការស្តារឡើងវិញ និងការចរចាអនុសញ្ញារួម។
- បង្កើតគោលនយោបាយ និងវិធានការនានា ដើម្បីបង្កើនចំនួន និងការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងតួនាទីដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងនៅក្នុងអង្គការនិយោជក និងអង្គការនិយោជិតនៅក្នុងវិស័យនេះ រួមទាំងតាមរយៈការបង្កើតកូតា ឬគោលដៅយេនឌ័រ និងការផ្តល់ឱកាសអភិវឌ្ឍន៍ភាពជាអ្នកដឹកនាំ ការបង្វឹក និងកម្មវិធីគាំទ្រសម្រាប់ស្ត្រី។
- ផ្តួចផ្តើម និងគាំទ្រវិធានការនានា ដើម្បីបង្កើនចំនួន និងការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងតួនាទីគណៈកម្មាធិការដឹកនាំគ្រប់គ្រង ត្រួតពិនិត្យ និងគណៈកម្មាធិការត្រីភាគី។ នៅក្នុងបរិបទនេះ ដោះស្រាយឧបសគ្គនានា ដែលបង្កការរាំង

- គ្របខណ្ឌអង្គការសហប្រជាជាតិ សម្រាប់ការឆ្លើយតបផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចសង្គមជាបន្ទាន់ចំពោះជំងឺកូវីដ ១៩។

ស្ទះចំពោះសម្លេង ភាពតំណាង និងភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់ស្ត្រី រួមមានឥទ្ធិពលនៃនិយាមសង្គមបែបរើសអើង កង្វះការថែទាំកូនដែលមានគុណភាព និងតម្លៃសមរម្យ អំពើហិង្សា និងការបៀតបៀន និងកង្វះឱកាសអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញ។

- លើកកម្ពស់គំរូវិជ្ជមានរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងអ្នកគ្រប់គ្រងនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ ព្រមទាំងនៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចទាំងមូល។

ចាត់អាទិភាព រៀបចំ និងគាំទ្រគោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រ និងវិធានការនានា ដើម្បីលុបបំបាត់អំពើហិង្សា និងការបៀតបៀននៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ រួមទាំងអំពើហិង្សាយេនឌ័រ ដោយអនុលោមទៅតាមអនុសញ្ញារបស់អង្គការ ILO ស្តីពី អំពើហិង្សា និងការបៀតបៀន ឆ្នាំ២០១៩ (លេខ ១៩០)។

- ចាត់អាទិភាពចំពោះការលើកកម្ពស់ ការអនុវត្ត និងការផ្តល់សច្ចាប័នអនុសញ្ញាលេខ ១៩០ និងអនុសាសន៍លេខ ២០៦ ដែលអមមកជាមួយនឹងអនុសញ្ញានេះ អនុសញ្ញា និងអនុសាសន៍នេះផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ជាចម្បងលើការស្វែងរកមតិគាំទ្រ និងចំណាត់ការលក្ខណៈពហុអ្នកពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងវិស័យនេះ ដោយផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងគំនិតផ្តួចផ្តើមនានា ដើម្បីបំពេញគោលបំណងនេះនៅក្នុងសង្គមទាំងមូល។
- ធានាការលើកកម្ពស់ និងការអនុវត្តគោលនយោបាយ ច្បាប់ និងយុទ្ធសាស្ត្រជាតិស្តីពី សមភាពយេនឌ័រ អំពើហិង្សាយេនឌ័រ សុខភាព និងសុខុមាលភាពរបស់ស្ត្រី រួមទាំងសុខភាពផ្លូវភេទ និងបន្តពូជ និងសិទ្ធិចំពោះសុខភាពផ្លូវភេទ និងបន្តពូជ នៅក្នុងវិស័យនេះ។
- ធានាថា សម្លេង ភាពតំណាង និងភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់ស្ត្រី មានតួនាទីសំខាន់នៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តទាំងអស់នៅក្នុងវិស័យ និងកិច្ចសន្ទនាសង្គមស្តីពី គោលនយោបាយ និងវិធានការនានាពាក់ព័ន្ធនឹងអំពើហិង្សា និងការបៀតបៀន រួមទាំងអំពើហិង្សាយេនឌ័រ។
- ធានាថា អង្គការនិយោជក និងអង្គការនិយោជិតដឹង និងរួមចំណែកចំពោះការអនុវត្តការប្តេជ្ញាចិត្តជាអន្តរជាតិនិងគោលនយោបាយ និងច្បាប់ជាតិ ដើម្បីលុបបំបាត់អំពើហិង្សា និងការបៀតបៀននៅក្នុងពិភពការងារ រួមទាំងអំពើហិង្សាយេនឌ័រ។
- តាមរយៈដំណើរការកិច្ចសន្ទនាសង្គម ដែលមានការចូលរួមរបស់និយោជក និងនិយោជិត បង្កើតគោលនយោបាយសហគ្រាស នីតិវិធី និងយន្តការបណ្តឹងដោយសុវត្ថិភាព គណៈកម្មាធិការនៅកន្លែងការងារ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រង និងប្រធាន និងកម្មវិធីការយល់ដឹងរបស់និយោជិត ដើម្បីលុបបំបាត់អំពើហិង្សា និងការបៀតបៀននៅក្នុងពិភពការងារ រួមទាំងអំពើហិង្សាយេនឌ័រ ដោយអនុលោមទៅតាមអនុសញ្ញាលេខ ១៩០ និងអនុសាសន៍លេខ ២០៦។

ចាត់អាទិភាពលើការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះការទទួលស្គាល់ ការកាត់បន្ថយ និងការបែងចែកឡើងវិញនូវទំនួលខុសត្រូវការងារថែទាំមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនសមាមាត្រគ្នា ដែលអនុវត្តដោយស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ ដោយអនុលោមទៅតាមអនុសញ្ញាស្តីពីនិយោជិត និងទំនួលខុសត្រូវគ្រួសារ ឆ្នាំ១៩៨១ (លេខ ១៥៦) និងអនុសញ្ញាស្តីពីកិច្ចគាំពារមាតុភាព ឆ្នាំ ២០០០ (លេខ ១៨៣)៖[5]

- លើកកម្ពស់ការអប់រំ និងការយល់ដឹងជាសាធារណៈ ដើម្បីតតាំង និងផ្លាស់ប្តូរនិយាមសង្គមបែបរើសអើស ដែលទាក់ទងនឹងតួនាទីរបស់ស្ត្រី និងបុរសពាក់ព័ន្ធនឹងការងារថែទាំដែលមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល។
- ជំរុញ និងលើកកម្ពស់ការចូលរួមរបស់បុរសនៅក្នុងការងារថែទាំដែលមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល។
- រៀបចំគោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រ វិធានការ និងការវិនិយោគ សម្រាប់សេវាថែទាំប្រកបដោយគុណភាព និងការងារថែទាំសមរម្យនៅកម្រិតកន្លែងការងារ និងសហគមន៍ តាមរយៈការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្ទនាត្រីភាគី និងការចូលរួមរបស់និយោជិតជាស្ត្រី។
- ពង្រីក និងបង្កើនសិទ្ធិ និងកិច្ចគាំពារមាតុភាពដែលទទួលបានហិរញ្ញប្បទានរួម ព្រមទាំងលំហែរមាតុភាព និងលំហែរបិតុភាព ដោយអនុលោមទៅតាមបទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិ។
- ផ្សារជាប់ទំនាក់ទំនងនៃគំនិតផ្តួចផ្តើមនានាជាមួយនឹងសេចក្តីអំពាវនាវទាក់ទងនឹងជំងឺកូវីដ ១៩ នៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសកល និងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដទៃទៀត ក្នុងការពង្រីកគោលនយោបាយគាំពារសង្គម និងការគ្របដណ្តប់ ដើម្បីឆ្លើយតបចំពោះតម្រូវការរបស់ស្ត្រី ជាពិសេស ស្ត្រីនៅក្នុងស្ថានភាពក្រៅផ្លូវការ និងងាយរងគ្រោះដែលកាន់តែមានលក្ខណៈធ្ងន់ធ្ងរបន្ថែមទៀត ដោយសារការរាតត្បាតជំងឺកូវីដ ១៩។

ចាត់អាទិភាព លើកកម្ពស់ និងអនុវត្តកិច្ចសន្ទនាសង្គមបែបបរិយាប័ន្នយេនឌ័រនៅគ្រប់កម្រិត រួមទាំងនៅក្នុងកន្លែងការងារ

- ធានាថា បរិយាប័ន្នយេនឌ័រកើតឡើងយ៉ាងពិតប្រាកដ ជារឿងសំខាន់ និងមានមូលដ្ឋានលើវិធានការដែលមានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ អាចតាមដានបាន និងមានគណនេយ្យភាព ដើម្បីសម្រេចបាននូវសមភាពពាក់ព័ន្ធនឹងសម្លេងភាពតំណាង និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ។

ពន្លឿនកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងការផ្តល់សច្ចាប័ន អនុវត្ត និងតាមដានត្រួតពិនិត្យអនុសញ្ញាការងារអន្តរជាតិ និងអនុសាសន៍នានា ដែលមានឥទ្ធិពលយ៉ាងជាក់លាក់លើវិសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងពិភពការងារ។

---

[5] កម្រងពេញលេញនៃគោលនយោបាយ និងវិធានការរបស់អង្គការ ILO ពាក់ព័ន្ធនឹងសមភាពយេនឌ័រជុំវិញការងារថែទាំដែលមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ត្រូវបានចែងនៅក្រោមក្របខណ្ឌការងារ 5R នៃអង្គការ ILO សម្រាប់ការងារថែទាំសមរម្យ។ ក្របខណ្ឌការងារ 5R នេះ គឺ៖ **ទទួលស្គាល់**/Recognize **កាត់បន្ថយ**/Reduce **និងបែងចែកឡើងវិញ**/Redistribute ការងារថែទាំដែលមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល **ផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត**/Reward ចំពោះការងារថែទាំដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល តាមរយៈការលើកកម្ពស់ការងារសមរម្យកាន់តែច្រើនសម្រាប់និយោជិតផ្នែកការថែទាំ និងធានានូវ**ភាពតំណាង**/Representation របស់និយោជិតផ្នែកការថែទាំ កិច្ចសន្ទនាសង្គម និងការចរចាអនុសញ្ញារួម។ គោលការណ៍ និងវិធានការ 5R ស្ថិតក្រោមការដឹកនាំនៃបទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិ (ILO 2018a)។

- ប្រើប្រាស់អនុសញ្ញាបែបនេះ និងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែង និងយុទ្ធនាការសម្រាប់ការផ្តល់សច្ចាប័នពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីចាត់អាទិភាព និងលើកកម្ពស់គោលនយោបាយ និងវិធានការនានា ដែលរួមចំណែកចំពោះសមភាពយេនឌ័រ និងការអនុវត្តបទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិនៅក្នុងសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់វិស័យកាត់ដេរនៅអាស៊ី។

ធានាថា ទិដ្ឋភាពសមភាពយេនឌ័រត្រូវបានបញ្ជ្រាបទៅក្នុងគោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រ ផែនការ និងគំនិតផ្តួចផ្តើមវិស័យកាត់ដេរនៅគ្រប់កម្រិត ដើម្បីពង្រឹងនិរន្តរភាពបរិស្ថាន និងដោះស្រាយផលប៉ះពាល់នៃការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ (ឧទា. ការលើកកម្ពស់ការងារ និងជំនាញបៃតង និងការវិនិយោគលើដំណើរការផលិតកម្មបៃតង)។

- ស្របជៀងគ្នានេះដែរ ធានាថា គោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រ ផែនការ និងគំនិតផ្តួចផ្តើមទាក់ទងនឹងសមភាពយេនឌ័រ និងការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីនៅគ្រប់កម្រិត គិតពិចារណាអំពីនិរន្តរភាពបរិស្ថាន និងការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ។ ការពិចារណាទាំងនេះរួមមានទាំងផលប៉ះពាល់កើតចេញពីការអភិវឌ្ឍនានាទៅលើសុខភាព និងសុខុមាលភាពរបស់និយោជិតជាស្ត្រី ព្រមទាំងផលិតភាព ដូចជា (i) កំណើនសីតុណ្ហភាពនៅកន្លែងការងារ និង (ii) ការកើតឡើងនូវអាកាសធាតុអាក្រក់កាន់តែខ្លាំង និងកាន់តែញឹកញាប់។

បង្កើនផលប៉ះពាល់ជារួមនៃយុទ្ធនាការអ្នកពាក់ព័ន្ធ កម្មវិធី និងគម្រោងនានា ដែលលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរនៅទូទាំងតំបន់នេះ តាមរយៈ (១) ការស្វែងរកគំនិតផ្តួចផ្តើមរួម នៅពេលដែលអាច និង (២) ការចែករំលែកចំណេះដឹង បទពិសោធន៍ មេរៀន និងការអនុវត្តល្អៗ ដើម្បីផ្តល់ផលប្រយោជន៍ និងមានផលប៉ះពាល់កាន់តែទូលំទូលាយ។

- ជំរុញ សម្របសម្រួល និងគាំទ្រកិច្ចសហការយ៉ាងសកម្មនៅកម្រិតតំបន់ អនុតំបន់ និងកម្រិតជាតិរវាងតួអង្គ នានាដែលធ្វើការងារលើសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យនេះ រួមទាំងតាមរយៈវេទិកាពហុអ្នកពាក់ព័ន្ធ ក្នុងករណីពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីបង្កើនផលប៉ះពាល់ ពង្រឹងការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នាជាប្រចាំ និងធានានូវការប្រើប្រាស់ធនធានដែលមានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។
- ទាញយកប្រយោជន៍ពីបណ្តុំចំណេះដឹងនៅតាមប្រព័ន្ធអ៊ីនធឺណែតថ្នាក់តំបន់ ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយគម្រោងការងារសមរម្យនៅក្នុងសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់វិស័យកាត់ដេរនៅអាស៊ីរបស់អង្គការ ILO ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានការស្រាវជ្រាវ និងការវិភាគ គំហើញពីការវាយតម្លៃ មេរៀន និងការអនុវត្តល្អៗ។

ពង្រឹងការប្រមូល ការប្រើប្រាស់ និងការផ្សព្វផ្សាយជាប្រព័ន្ធនូវទិន្នន័យដែលមានបច្ចុប្បន្នភាព អាចប្រៀបធៀបគ្នាបាន បំបែកទៅតាមភេទ និងគិតគូរអំពីយេនឌ័រ ដើម្បីផ្តល់ជាភស្តុតាងសម្រាប់ការរៀបចំគោលនយោបាយ វិធានការ និងដំណើរការកិច្ចសន្ទនាសង្គម សំដៅពង្រឹងសមភាពយេនឌ័រ និងភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់វិស័យកាត់ដេរនៅអាស៊ី។ វិធានការជាក់លាក់ គប្បីរួមមាន៖

- ការអង្កេតអំពីកម្លាំងការងារកាន់តែញឹកញាប់ជាប្រចាំនៅក្នុងប្រទេសផលិតសម្លៀកបំពាក់ ដែលមិនទាន់មានការអង្កេតបែបនេះ និង

- ការអង្កេតលើការប្រើប្រាស់ពេលវេលាកាន់តែញឹកញាប់ ដើម្បីប្រមូលទិន្នន័យស្តីពីថាមវន្តយេនឌ័រនៃការងារដែលមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល[6] រួមទាំង ជាផ្នែកមួយនៃការអង្កេតអំពីកម្លាំងការងារ ដោយអនុលោមទៅតាមសេចក្តីសម្រេចនៃសន្និសិទអន្តរជាតិលើកទី ១៩ នៃអ្នកជំនាញផ្នែកស្ថិតិការងារ (ឆ្នាំ២០១៣)។[7]
- ការពង្រឹងការប្រមូល ការវិភាគ និងការមានទិន្នន័យអំពី និន្នាការ បញ្ហា និងជម្រើសគោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធនឹងសមធម៌ប្រាក់ឈ្នួល ការរើសអើង អំពើហិង្សា និងការបៀតបៀន ការងារថែទាំដែលមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និងសម្លេង ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងភាពតំណាងរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តនៅក្នុងវិស័យនេះ។
- រៀបចំផែនការពហុអ្នកពាក់ព័ន្ធ ដើម្បី (១) ធ្វើផែនទីភាពខ្វះចន្លោះនៃទិន្នន័យសំខាន់ៗ និង (២) ពង្រឹង និងគាំទ្រការសម្របសម្រួលកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងផ្នែកស្ថិតិរបស់រដ្ឋាភិបាល វិស័យឯកជន សហជីព និងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងផ្នែកស្ថិតិពាក់ព័ន្ធដទៃទៀតក្នុងគោលបំណងដូចគ្នានេះ រួមទាំងនៅក្នុងវិស័យខាងលើ។

នេះគឺជាសេចក្តីសង្ខេប និងអនុសាសន៍ពីរបាយការណ៍ស្តីពី *"ការផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពក្នុងកម្រិតគួរឱ្យកត់សម្គាល់៖ សមភាពយេនឌ័រ និងការងារសមរម្យនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរនៅអាស៊ី"*។ សូមអានរបាយការណ៍ពេញលេញ[8] ដែលមាននៅលើគេហ៍ទំព័រអង្គការ ILO ដើម្បីទទួលបានព័ត៌មានលំអិតបន្ថែម។

---

[6] អង្គការ ILO កំពុងសិក្សាអំពីសក្តានុពលសម្រាប់ការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រទាក់ទងនឹងការប្រើប្រាស់ពេលវេលា ដែលអាចភ្ជាប់ជាមួយនឹងការអង្កេតអំពីកម្លាំងការងារនៅក្នុងទម្រង់ជាម៉ូឌុល ដើម្បីជួយដល់ការប្រមូលទិន្នន័យជាប្រចាំអំពីពេលវេលា ដែលត្រូវចំណាយលើសកម្មភាពផលិតកម្មដែលមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ដែលបំពេញបន្ថែមចំពោះការអង្កេតជាតិអំពីការប្រើប្រាស់ពេលវេលា (ILO, n.d.-e)។

[7] សន្និសិទអន្តរជាតិលើកទី ១៩ នៃអ្នកជំនាញផ្នែកស្ថិតិការងារ នៅឆ្នាំ២០១៣ ត្រូវបានគេចាត់ទុកយ៉ាងទូលំទូលាយថា ជាព្រឹត្តការណ៍លើកដំបូង និងនាំមកនូវការផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងធំមួយ។ សន្និសិទនេះបានអនុម័តនូវសេចក្តីសម្រេចចំនួនប្រាំពាក់ព័ន្ធនឹងស្ថិតិអំពីការងារមុខរបរ និងការប្រើប្រាស់ការងារមិនបានគ្រប់គ្រាន់ ការងារបន្ថែមលើពលកម្មដោយបង្ខំ កិច្ចសហការគ្នា និងទេសន្តរប្រវេសន៍ដើម្បីស្វែងរកការងារ និងកិច្ចដំណើរការនៃសន្និសិទនេះ (ILO, n.d.-f).

[8] https://ilo.org/asia/publications/WCMS_789822/lang--en/index.htm