ការលើកកម្ពស់បរិយាបន្នសម្រាប់ជន មានពិការភាព ក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងកាបូប

ឯកសារអនុសាសន៍ ស្តីពីនិរន្តរភាព

Promoting the Inclusion of Persons with Disabilities in the GFT Sector

Sustainability Recommendation Paper

Implemented by

សេចក្តីសង្ខេប

ឯកសារអនុសាសន៍ស្តីពីនិរន្តរភាព ក្រោមប្រធានបទ «**ការលើកកម្ពស់បរិយាបន្នសម្រាប់ជនមានពិការភាព ក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងកាបូប**» មានគោលបំណងពង្រឹងភាពចម្រុះ និងឱកាសការងារស្មើភាព នៅក្នុងឧស្សាហកម្មវាយនភណ្ឌ និងកាត់ដេរនៅកម្ពុជា។

ទោះបីជាវិស័យវាយនភណ្ឌជាវិស័យមួយរបស់កម្ពុជា ដែលផ្តល់ការងារដល់និយោជិតច្រើនជាងគេ និងនាំចេញឈានមុខគេក៏ដោយ ក៏វិស័យនេះនៅតែមានការលំបាកក្នុងការផ្តល់ឱកាសការងារដល់ជនមានពិការភាព ដែលបច្ចុប្បន្នមានចំនួនតិចខ្លាំងក្នុងកម្លាំងពលកម្ម។ ច្បាប់ជាតិ និងគោលការណ៍ណែនាំដែលមានស្រាប់ ជារឿយៗមិនត្រូវបានអនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពទេ ខណៈដែលរោងចក្រលើកឡើងពីការលំបាកក្នុងការបំពេញចំនួនកូតា (Quota) ដែលកំណត់ដោយច្បាប់ដែលត្រូវការ។ ដូច្នេះ ការដាក់ចេញនូវវិធីសាស្ត្រដ៏ទូលំទូលាយមួយ ដើម្បីកែលម្អបរិយាបន្នសម្រាប់ជនមានពិការភាពនៅក្នុងវិស័យនេះគឺជាតម្រូវការចាំបាច់បំផុត។

បញ្ហាប្រឈមសំខាន់ៗ

ឯកសារអនុសាសន៍នេះកំណត់បញ្ហាប្រឈមសំខាន់ៗមួយចំនួន ដែលជនមានពិការភាពជួបប្រទះក្នុង**វិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងកាបូប៖**

១. **មធ្យោបាយធ្វើដំណើរ៖** ជម្រើសមធ្យោបាយធ្វើដំណើរនៅមានកម្រិតសម្រាប់ជនមានពិការភាព។
២. **ការបង្កលក្ខណៈងាយស្រួល៖** បរិយាកាសការងារដែលមិនមានលក្ខណៈងាយស្រួលសម្រាប់ជនមានពិការភាព ដែលរារាំងដល់ការចល័ត និងបង្កហានិភ័យសុវត្ថិភាព។ លើសពីនេះ រោងចក្រជាច្រើនខ្វះការរៀបចំផាសុកវត្ថុ (ការសម្របសម្រួលយ៉ាងសមរម្យ) ដើម្បីសម្រួលដល់ជនមានពិការភាពផ្សេងៗ រួមទាំងអ្នកដែលត្រលប់ចូលធ្វើការវិញក្រោយគ្រោះថ្នាក់។
៣. **ការយល់ដឹងអំពីសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចអំពីពិការភាពនៅមានកម្រិត៖** ការមិនគោរពតាមចំនួនដែលកំណត់ដោយច្បាប់ (កូតា) ការងារ សម្រាប់ជនមានពិការភាព បង្ហាញពីការយល់ដឹងនៅមានកម្រិតអំពីសិទ្ធិ ច្បាប់ពាក់ព័ន្ធ និងគោលនយោបាយស្តីពីពិការភាព និងគុណសម្បត្តិនៃការជ្រើសរើសជនមានពិការភាពជាបុគ្គលិក។
៤. **អធិការកិច្ចការងារ៖** កង្វះតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពក្នុងការត្រួតពិនិត្យរបស់រដ្ឋាភិបាល ក៏ដូចជាការយល់ដឹងអំពីពិការភាពផ្សេងៗនៅមានកម្រិត និងការរៀបចំការងារប្រកបដោយផាសុកវត្ថុ ដែលចាំបាច់ដើម្បីផ្តល់ការងារសមរម្យសម្រាប់ជនមានពិការភាព។
៥. **ការផ្គូផ្គងឱកាសការងារនៅមានកម្រិត៖** បើទោះបីជាក្រុមហ៊ុនចង់អនុវត្តតាមចំនួនដែលកំណត់ដោយច្បាប់ (កូតា) ការងារ សម្រាប់ជនមានពិការភាពក៏ដោយ ក៏នៅតែមានការលំបាកក្នុងការជ្រើសរើសជនមានពិការភាពដែលត្រៀមខ្លួនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការងារ ព្រោះតែការផ្គូផ្គងឱកាសការងារនៅមានកម្រិត។
៦. **លទ្ធភាពទទួលបានការអប់រំ និងការបណ្តុះបណ្តាលនៅមានកម្រិត៖** ដោយមានមូលហេតុជាច្រើន លទ្ធភាពទទួលបានការអប់រំ និងការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនៅមានកម្រិតនៅឡើយសម្រាប់ជនមានពិការភាព ទោះបីជាពួកគេមានសមត្ថភាព និងជំនាញខ្ពស់ក៏ដោយ។ វាមានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការទទួលស្គាល់ និងគាំទ្រសមត្ថភាព និងសក្តានុពលចម្រុះរបស់ជនមានពិការភាព និងលុបបំបាត់រាល់ឧបសគ្គ ដើម្បីឱ្យពួកគេបន្តទទួលបានការអប់រំ និងឱកាសបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈប្រកបដោយគុណភាពនិងស្មើភាព។
៧. **បទដ្ឋាន និងអាកប្បកិរិយាសង្គមដែលមានការរើសអើង៖** អាកប្បកិរិយាវប្បធម៌ ដែលបន្តការរើសអើងទៅលើជនមានពិការភាពនៅកន្លែងការងារ និងសហគមន៍។
៨. **ការតស៊ូមតិផ្អែកលើភស្តុតាង៖** កង្វះទិន្នន័យ និងឧទាហរណ៍ជោគជ័យនៃបរិយាបន្ន ក៏ដូចជាកង្វះទិន្នន័យទូលំទូលាយអំពីបញ្ហាប្រឈម និងបញ្ហាដែលជនមានពិការភាពប្រឈមមុខក្នុងវិស័យនេះ ដើម្បីគាំទ្រដល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងតស៊ូមតិ។

អនុសាសន៍

អនុសាសន៍ត្រូវបានដកស្រង់ចេញពីការពិគ្រោះយោបល់គ្រប់ជ្រុងជ្រោយជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធ រួមមានរដ្ឋាភិបាល វិស័យឯកជន រោងចក្រ សហជីព និងអង្គការសង្គមស៊ីវិល។ អនុសាសន៍ទាំងនេះត្រូវបានបង្កើតឡើង ដើម្បីជំរុញឱ្យមានបរិយាបន្ននៅក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងកាបូប តាមរយៈតម្រូវការគោលនយោបាយ បង្កើនការយល់ដឹង ការរៀបចំសមរម្យ ការណែនាំ និងការសហការ។

១. សម្រាប់រដ្ឋាភិបាល

- ផ្តល់ថវិកាសម្រាប់ផែនការសកម្មភាពជាតិស្តីពីពិការភាព និងបង្កើតក្រុមការងារបច្ចេកទេស សម្រាប់ការគាំទ្រគោលនយោបាយ។
- ដាក់បញ្ចូលអង្គការជនមានពិការភាពដើម្បីឲ្យពួកគេចូលរួមក្នុងការសម្រេចចិត្ត និងដំណើរការបង្កើតគោលនយោបាយ ជាមួយរដ្ឋាភិបាល។
- ដាក់បទបញ្ជារ ឲ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលសម្រាប់ជនមានពិការភាព និងអធិការកិច្ច រោងចក្រកាត់ដេរ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពីកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ និងក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយ។
- ផ្តល់ជំនាញ និងឱកាសផ្គូផ្គងការងារសម្រាប់អង្គការជនមានពិការភាព និងនិយោជក។
- បន្តការវិនិយោគលើកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលការងារ និងជំនាញ ដែលជាតម្រូវការទីផ្សារការងារ នៃវិស័យវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងកាបូប ។
- បង្កើត និងត្រួតពិនិត្យតម្រូវការបទប្បញ្ញត្តិ សម្រាប់ការសាងសង់កន្លែងធ្វើការ ដែលមានលក្ខណៈងាយស្រួលសម្រាប់ជនមានពិការភាព។
- ដាក់បញ្ចូលមធ្យោបាយធ្វើដំណើរដែលមានសុវត្ថិភាព និងមានលក្ខណៈងាយស្រួលសម្រាប់ជនមានពិការភាព ទៅក្នុងកម្មវិធីសុខភាពសាធារណៈ និងការងារ។
- ធានាឱ្យមានតម្លាភាព ក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយ និងការអនុវត្តការផាកពិន័យទៅលើការវិនិយោគឡើងវិញក្នុងការលើកកម្ពស់បរិយាបន្នសម្រាប់ជនមានពិការភាព។
- ពង្រឹងទំនាក់ទំនងអន្តរក្រសួង ឱ្យមានការសម្របសម្រួលកាន់តែល្អ។
- បង្កើតស្តង់ដារជាតិ និងគោលការណ៍ណែនាំជាក់ស្តែង សម្រាប់ប្រតិបត្តិការធុរកិច្ច ប្រកបដោយបរិយាបន្ន។
- សម្របសម្រួលរវាងសង្គមស៊ីវិល និងធុរកិច្ច ដើម្បីបង្កើតគំនិតផ្តួចផ្តើមនានា ទាក់ទងនឹងបរិយាបន្នសម្រាប់ជនមានពិការភាព។

២. សម្រាប់រោងចក្រ

- បង្កើតគោលនយោបាយយ៉ាងទូលំទូលាយ ស្តីពីបរិយាបន្នសម្រាប់ជនមានពិការភាព ស្របតាមច្បាប់នៃប្រទេសកម្ពុជា និងស្តង់ដារអន្តរជាតិ

ដោយដាក់បញ្ចូលកម្មករ កម្មការនីដែលមានពិការភាពក្នុងដំណើរការរៀបចំផែនការ។

- វិនិយោគលើការរៀបចំផាសុកវត្ថុ និងធានាបាននូវបទប្បញ្ញត្តិសុវត្ថិភាពឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការរបស់ជនមានពិការភាព។
- ផ្តល់មធ្យោបាយធ្វើដំណើរប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងមានលក្ខណៈងាយស្រួល សម្រាប់កម្មករ កម្មការនីទាំងអស់ រួមទាំងជនមានពិការភាពផងដែរ។
- ធ្វើយុទ្ធនាការបង្កើនការយល់ដឹងជាប្រចាំ ដើម្បីការពារពីការរើសអើង និងបង្កើតក្រុមមិត្តជួយមិត្តសម្រាប់កម្មករកម្មការនីដែលមានពិការភាព។
- សហការយ៉ាងសកម្មជាមួយរដ្ឋាភិបាល និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត ដើម្បីជ្រើសរើស និងបណ្តុះបណ្តាលកម្មករកម្មការនីដែលមានពិការភាពក្នុងគោលបំណងបំពេញចំនួនដែលកំណត់ដោយច្បាប់ (កូតា) ការងារសម្រាប់ជនមានពិការភាព ដើម្បីឱ្យចំនួននៃជនមានពិការភាព សមាមាត្រនៅក្នុងកម្លាំងពលកម្ម។
- ធានាឱ្យមានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលប្រកបដោយបរិយាបន្ន និងអភិវឌ្ឍភាពជាដៃគូ ជាមួយអង្គការជនមានពិការភាព សម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលតាមតម្រូវការ។
- ប្រើប្រាស់ជំនួយពីសង្គមស៊ីវិល សម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលការងារ និងការផ្គូផ្គងវិជ្ជាជីវៈ ដល់ជនមានពិការភាព។
- ចែករំលែក និងស្វែងយល់ពីការអនុវត្តល្អបំផុតពីឧទាហរណ៍ក្នុងស្រុក និងអន្តរជាតិ។
- ពង្រឹងតម្លាភាពក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយ និងការវិនិយោគសាធារណៈ។

៣. សម្រាប់អ្នកបញ្ជារទិញ

- បង្កើត និងអនុវត្តក្រមប្រតិបត្តិ (code of conduct) ដ៏ទូលំទូលាយដែលរួមមានបរិយាបន្នសម្រាប់ជនមានពិការភាព សិទ្ធិការងារ និងនិរន្តរភាពសម្រាប់អ្នកផ្គត់ផ្គង់។
- ផ្តល់អាទិភាពដល់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ ដែលបានប្តេជ្ញាចិត្តអនុវត្តបរិយាបន្នសម្រាប់ជនមានពិការភាព និងភាពចម្រុះ ដោយបញ្ចូលតម្រូវការជាក់លាក់ ទៅក្នុងកិច្ចសន្យា។
- សហការជាមួយសមាគមក្នុងវិស័យ និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ដើម្បីចែករំលែកអំពីការអនុវត្តល្អៗ និងធនធាននានា។
- បែងចែកធនធានសម្រាប់ការគាំទ្រអ្នកផ្គត់ផ្គង់ ក្នុងការអនុវត្តបរិយាបន្នសម្រាប់ជនមានពិការភាព និងនិរន្តរភាព។
- ធានាឱ្យមានតម្លាភាពនៃខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ តាមរយៈការរាយការណ៍លម្អិត។
- ចូលរួមជាមួយពហុភាគីពាក់ព័ន្ធ ក្នុងគំនិតផ្តួចផ្តើម ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាបរិយាបន្ន និងនិរន្តរភាព។
- លើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពីសិទ្ធិ និងគោលនយោបាយពិការភាពក្នុងចំណោមភាគីពាក់ព័ន្ធ។
- គាំទ្រសង្គមស៊ីវិលក្នុងការចងក្រងឯកសារការអនុវត្តប្រកបដោយជោគជ័យ និងលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងដល់អ្នកប្រើប្រាស់។
- សម្របសម្រួលវេទិកាសម្រាប់ការចែករំលែកការអនុវត្តល្អបំផុត និងអនុវត្តវិធីសាស្ត្រ សមស្របជាមួយគំនិតផ្តួចផ្តើមរបស់រដ្ឋាភិបាល។
- តស៊ូមតិរាល់គោលនយោបាយដែលគាំទ្របរិយាបន្នសម្រាប់ជនមានពិការភាព និងតម្រង់យុទ្ធសាស្ត្រសមស្របសម្រាប់ការផ្គត់ផ្គង់ និងផលិតកម្មប្រកបដោយនិរន្តរភាព។

៤. សម្រាប់សង្គមស៊ីវិល

- គាំទ្រដល់រោងចក្រក្នុងការសម្រេចបាននូវការអនុលោមតាមគោលនយោបាយរបស់រដ្ឋាភិបាល តាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាល និងការតស៊ូមតិ។
- ពង្រឹងយុទ្ធសាស្ត្របរិយាបន្នសម្រាប់ជនមានពិការភាព និងកម្មវិធីដែលផ្តោតលើការពង្រឹងអំណាច។
- សម្របសម្រួលជាមួយរដ្ឋាភិបាល អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល និងភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងវិស័យឯកជន ដើម្បីកែលម្អឱកាសការងារសម្រាប់ជនមានពិការភាព។
- សម្របសម្រួលជំនាញត្រៀមធ្វើការងារ និងការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។
- តស៊ូមតិសម្រាប់កន្លែងធ្វើការដែលប្រកបដោយបរិយាបន្ន និងការយល់ដឹងអំពីសិទ្ធិរបស់ជនមានពិការភាព ក្នុងចំណោមភាគីពាក់ព័ន្ធ។

ដំណើរឆ្ពោះទៅមុខ

ការកសាងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ប្រកបដោយបរិយាបន្នសម្រាប់ជនមានពិការភាព តម្រូវឱ្យមានកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរួមគ្នា។ តម្រូវការនេះមានសារៈសំខាន់ណាស់ ដោយសារឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ តែងតែកំណត់ស្តង់ដារសម្រាប់ការអនុវត្តការងារនៅទូទាំងប្រទេស។

ខណៈពេលដែលក្របខ័ណ្ឌច្បាប់មានវត្តមាន កិច្ចសហការបន្ថែមគឺត្រូវការជាចាំបាច់ ក្នុងការរួមបញ្ចូលការអនុវត្តរួមទៅក្នុងវិស័យអប់រំ និងមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងដើម្បីបង្កើនលទ្ធភាពការងាររបស់ជនមានពិការភាព។ រដ្ឋាភិបាលអាចកែលម្អការអនុវត្តគោលនយោបាយរបស់ខ្លួន ស្តីពីបរិយាបន្នសម្រាប់ជនមានពិការភាព (ដូចជាប្រព័ន្ធកូតា) និងវិនិយោគបន្ថែមលើការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ។ វិស័យឯកជនគួរតែអនុវត្តគោល នយោបាយទាំងនេះដោយ ផ្តល់ផាសុកវត្ថុសម្រាប់ជនមានពិការភាព និងបង្កើនកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ខ្លួន ក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកជាជនមានពិការភាព ប៉ុន្តែប្រហែលជាត្រូវការ (និងបានស្នើសុំ) ការគាំទ្របន្ថែមដើម្បីអនុវត្តឱ្យកាន់តែប្រសើរ។ សង្គមស៊ីវិល និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍អាចតស៊ូមតិដើម្បីសិទ្ធិជនមានពិការភាព និងបង្កើនជំនាញត្រៀមខ្លួនចូលធ្វើការរបស់ពួកគេ។

កិច្ចពិភាក្សាជាបន្តបន្ទាប់ ដែលសម្របសម្រួលដោយ GIZ-FABRIC និងដៃគូបង្កើតឡើងក្នុងក្នុងគោលបំណងដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈម និងបង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរវិជ្ជមាន និងប្រកបដោយនិរន្តរភាព ក្នុងវិស័យកាត់ដេរកម្ពុជា។ **កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងទាំងនេះស្របតាមយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍វិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងកាបូប ឆ្នាំ ២០២២-២០២៧** ដោយរក្សានូវកេរ្តិ៍ឈ្មោះរបស់ប្រទេសកម្ពុជា ក្នុងនាមជាទិសដៅសម្រាប់ការផ្គត់ផ្គង់ប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ និងអាចប្រកួតប្រជែងនៅទីផ្សារអន្តរជាតិ។

Executive Summary

The Sustainability Recommendation Paper on **Promoting the Inclusion of Persons with Disabilities in the Garment, Footwear, and Travel Goods (GFT) Sector** aims to strengthen diversity and equal employment opportunities in Cambodia's GFT sector.

Despite being Cambodia's largest employer and leading export sector, the GFT sector struggles to employ persons with disabilities, who are significantly underrepresented in the workforce. Existing national laws and guidelines are often not effectively enforced, and factories mention difficulties in reaching the required quotas. A comprehensive approach is therefore needed to improve disability inclusion within the sector.

Key Challenges

The paper identifies several key challenges faced by persons with disabilities in the GFT sector:

1. **Transportation:** Limited transportation options for persons with disabilities.
2. **Accessibility:** Inaccessible working environments that limit mobility and pose safety risks. Additionally, many factories lack reasonable workplace adjustments to accommodate various types of disabilities, including those who return to work after accidents.
3. **Low levels of awareness of disability rights and obligations:** Non-compliance with disability employment quotas indicates a lack of awareness of disability rights and relevant laws, policies, and the advantages of hiring persons with disabilities.
4. **Labor Inspections:** Lack of transparency and accountability in government inspections.as well as a lack of understanding about various impairments and the reasonable accommodations necessary to provide decent work for persons with disabilities.
5. **Limited job matching opportunities:** Even if companies want to comply with the disability employment quotas, limited job matching opportunities make it difficult to hire persons with disabilities who are ready for employment.
6. **Limited Access to Education and Training:** For a variety of reasons, many persons with disabilities have had (and continue to have) limited access to education and vocational training opportunities, although many are highly competent and skilled. It's important to recognize and support the diverse capabilities and potential of persons with disabilities and remove necessary barriers to access ongoing education and vocational training opportunities.
7. **Discriminatory Societal Norms and Attitudes:** Cultural attitudes that perpetuate discrimination.
8. **Evidence-Based Advocacy:** Insufficient data and examples of successful inclusion, as well as a lack of comprehensive data on the challenges and issues faced by persons with disabilities in the sector, to support advocacy efforts.

Recommendations

The recommendations are drawn from comprehensive consultations with stakeholders, including government agencies, factories, trade unions, and civil society organizations. These recommendations are designed to create a more inclusive GFT sector by addressing policy, awareness, accommodation, mentorship, and collaboration needs.

1. For the Government

- Provide funding for the National Action Plan on disabilities and establish a technical working group for policy support.
- Actively engage with OPDs to participate in the decision- and policy-making processes with the government.
- Mandate accessibility training and audits for garment factories to raise awareness about legal obligations and policy frameworks
- Provide skills and job-matching opportunities for both OPDs and employers
- Continue investing in inclusive job and skills training programs that align with the labor market needs of the GFT sector
- Establish and monitor regulatory requirements for building accessible workplaces
- Integrate safe and accessible transportation into public health and employment programs.
- Ensure transparency in policy implementation and reinvest fines into promoting disability inclusion.
- Strengthen inter-ministerial linkages for better coordination.
- Establish national standards and practical guidelines for inclusive business operations.
- Facilitate civil society and business coordination for disability inclusion initiatives.

2. For Factories

- Develop comprehensive disability inclusion policies aligned with Cambodian laws and international standards, involving workers with disabilities in the planning process.
- Invest in reasonable accommodations and ensure safety regulations cater to the needs of persons with disabilities.

- Provide safe and accessible transportation for all workers, including those with disabilities.
- Conduct regular awareness campaigns to prevent discrimination and establish peer support groups for workers with disabilities.
- Work with relevant government and other agencies to actively recruit and train workers with disabilities, aiming to meet and exceed employment quotas so that persons with disabilities are proportionately represented in the labor force.
- Make training sessions inclusive and develop partnerships with OPDs for tailored training.
- Utilize civil society support for job training and vocational matching.
- Share and learn best practices from local and international examples.
- Enhance transparency in policy implementation and public investment.

3. For Buyers

- Establish and enforce comprehensive codes of conduct that include disability inclusion, labor rights, and sustainability for suppliers.
- Prioritize suppliers committed to disability inclusion and diversity, integrating specific requirements into contracts.
- Collaborate with industry associations and NGOs to share best practices and resources.
- Allocate resources for supplier support in disability inclusion and sustainability.
- Ensure supply chain transparency through detailed reporting.
- Participate in multi-stakeholder initiatives to address inclusion and sustainability.
- Promote awareness of disability rights and policies among stakeholders.
- Support civil society in documenting successful practices and raising consumer awareness.
- Facilitate platforms for sharing best practices and aligning strategies with government initiatives.
- Advocate for supportive policies and tailored strategies for sustainable sourcing and production.

4. For Civil Society

- Support factories in achieving compliance with government policies through training and advocacy.
- Enhance disability inclusion strategies and empowerment programs.
- Coordinate with NGOs, government, and private sector stakeholders to improve employment opportunities for persons with disabilities.
- Facilitate job readiness skills and vocational training.
- Advocate for inclusive workplaces and awareness of disability rights among stakeholders.

The Way Forward

Building a more inclusive garment industry for persons with disabilities requires a unified effort. This is crucial, as the garment industry often sets the standard for employment practices across the country.

While a legal framework exists, greater collaboration is needed to integrate inclusive practices into the education sector and vocational training centers and to enhance the employability of persons with disabilities. The government could improve its enforcement of disability inclusion policies (such as the quota system) and further invest in skills training. The private sector should implement these policies, provide reasonable accommodations, and enhance its efforts to recruit persons with disabilities, but may need (and has requested) additional support to do so. Civil society and development partners can advocate for disability rights and improve job readiness skills.

Ongoing dialogues facilitated by GIZ-FABRIC and partners address industry challenges and develop strategies for sustainable transformation in Cambodia’s garment sector. These efforts align with the GFT Sector Development Strategy 2022-2027, maintaining Cambodia’s reputation as a responsible and competitive sourcing destination.

Published by:
Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Registered offices
Bonn and Eschborn, Germany

GIZ Office Phnom Penh
Oval Office Tower, 10F Building No. 1 Street 360, Boeung Keng Kang 1
Phnom Penh, Cambodia
T +855 23 860 110
E giz-kambodscha@giz.de
I www.giz.de/cambodia

Project description:
FABRIC Cambodia

Author/Responsible/Editor:
CARE Cambodia , Street 352, Boeng Keng Kang Muoy, Phnom Penh

Design/layout:
FLMH Labor für Politik und Kommunikation GmbH, Berlin

Photo credits/sources:
GIZ/ Roman Koenig
GIZ/ Sabrina Asche
EuroCham Cambodia
Mutita Textile /Ann Rithyroth

On behalf of
German Federal Ministry for Economic Cooperation and Development (BMZ)

Phnom Penh, 2024