ឧបករណ៍ បរិយាបន្នយេនឌ័រនៅក្នុងបន្ទប់ព័ត៌មាន

មាតិកា

១. គោលបំណង និងការណែនាំ ១

២. ភាពចម្រុះ និង បរិយាបន្ន ២

៣. អន្តរប្រសព្វ ៣

ក.តើអន្តរប្រសព្វជាអ្វី?

ខ.អត្ថប្រយោជន៍នៃការប្រើប្រាស់វិធីសាស្រ្តអន្តរប្រសព្វ

៤.ប្រភេទនៃភាពលំអៀង ៥

៥.ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃដំណើរវិវត្តន៍នៃយេនឌ័រ ១១

៦.ឧបករណ៍មនុស្សនំប៉័ងយេនឌ័រ ១២

៧.ក្របខណ្ឌវិភាគយេនឌ័រអេតវើក ១៤

៨.ភាសាដែលប្រើទស្សនៈយេនឌ័រ (អ្វីដែលគួរធ្វើ និង មិនគួរធ្វើ) ១៦

៩.យេនឌ័រ និងគោលការណ៍ណែនាំអំពីការរាយការណ៍ដែលគិតគូរពីជម្លោះ ១៧

១០.គន្លឹះសម្រាប់ការរាយការណ៍អំពីអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ ២១

១១.តួនាទីរបស់សារព័ត៌មានក្នុងនាមជាភ្នាក់ងារបង្កើតការផ្លាស់ប្តូរ ២៣

GADC
អង្គការយេនឌ័រ និងអភិវឌ្ឍន៍ ដើម្បីកម្ពុជា
Gender and Development for Cambodia

១.គោលបំណង និងការណែនាំ

វិសមភាពយេនឌ័រ និងការផាត់ចេញមិនត្រឹមតែត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយអ្វីដែលត្រូវបានរាយការណ៍នៅក្នុងប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងដោយជំនឿផ្ទាល់ខ្លួន ទំនាក់ទំនងអំណាច និងការអនុវត្តរបស់ស្ថាប័ននៅក្នុងអង្គការផងដែរ។ ដូច្នេះ ការងារប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយដែលបង្កើតការផ្លាស់ប្តូរពិតប្រាកដ ចាប់ផ្តើមដោយការឆ្លុះបញ្ចាំងខ្លួនឯង បន្តទៅកាន់បន្ទប់ព័ត៌មាន និងឈានដល់សង្គមទាំងមូល។

សៀវភៅនេះ ប្រមូលផ្តុំចំណុចសំខាន់ៗ ពីវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាស៊េរីក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ដែលគាំទ្រដោយ IMS ស្តីពី សមភាពយេនឌ័រ ពិការភាព និងបរិយាបន្នសង្គម (GEDSI) សម្រាប់អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងដៃគូប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ ដោយមានការគាំទ្រហិរញ្ញវត្ថុពីសហភាពអឺរ៉ុប តាមរយៈ IMS។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលទាំងនេះ ត្រូវបានរចនាឡើងជាដំណើរការសិក្សាដែលផ្អែកលើការឆ្លុះបញ្ចាំង និងការអនុវត្តជាក់ស្តែង ដើម្បីជួយអ្នកចូលរួមពន្លាតការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រ អំណាច និងវិសមភាព នៅកម្រិតផ្សេងៗគ្នា។

ដោយផ្លាស់ប្តូរពីកម្រិតបុគ្គល ទៅកម្រិតស្ថាប័ន ហើយពង្រីកទៅកាន់ការងារដែលបង្ហាញជាសាធារណៈ សៀវភៅនេះ លើកទឹកចិត្តឲ្យប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របរិវត្តកម្មយេនឌ័រ ដែលលើសពីការបង្កើនការយល់ដឹង។ វាមានគោលបំណងគាំទ្រការផ្លាស់ប្តូរយូរអង្វែង ក្នុងអាកប្បកិរិយា ការអនុវត្ត និងរឿងរ៉ាវ ជាពិសេសពេលរាយការណ៍អំពីប្រធានបទរសើប ដូចជាអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ ជម្លោះ និងវិសមភាពសង្គម។

២.ភាពចម្រុះ និង បរិយាបន្ន

សមភាព

មានន័យថា
មនុស្សគ្រប់គ្នាទទួលបាន
ស្បែកជើងមួយគូគ្រប់ៗគ្នា

ចម្រុះភាព

មានន័យថា មនុស្សគ្រប់គ្នា
អាចពាក់ស្បែកជើង
ប្រភេទផ្សេងៗពីគ្នា

សមធម៌

មានន័យថា មនុស្សគ្រប់គ្នា
អាចទទួលបានស្បែកជើងមួយគូ
ដែលសមនឹងពួកគេ

ភាពងាយស្រួល

មានន័យថា មានស្បែកជើង
ឬ មានជម្រើសផ្សេងៗទៀត
ដែលមានផាសុកភាព
សម្រាប់មនុស្សគ្រប់គ្នា

បរិយាប័ន្ន

មានន័យថា ការគោរព
និងទទួលស្គាល់គុណតម្លៃ
ទោះបីជាអ្នកមិនពាក់ស្បែកជើង ឬពាក់
ស្បែកជើង

កម្មសិទ្ធិ

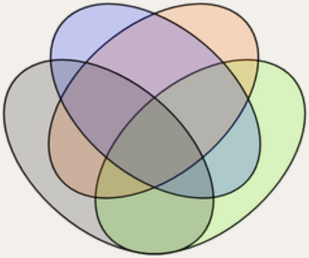
មានន័យថា ជាការបង្ហាញពីការមាន
ឬគ្មានស្បែកជើង
ដោយគ្មានភាពភ័យខ្លាចពីការ
វិនិច្ឆ័យពីនរណាម្នាក់ឡើយ

ប្រភព៖ Disabled by Society

៣.អន្តរប្រសព្វ

ក.តើអន្តរប្រសព្វជាអ្វី?

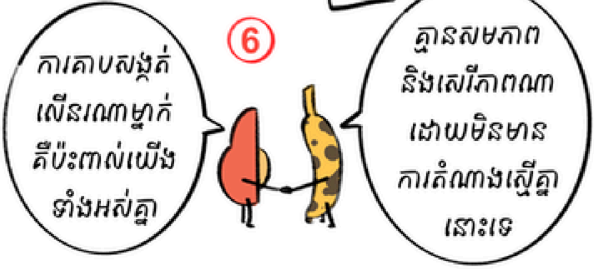
អន្តរប្រសព្វ គឺជាក្របខ័ណ្ឌវិភាគសម្រាប់ការយល់ដឹងពីរបៀបដែលផ្នែកជាច្រើននៃអត្តសញ្ញាណរបស់មនុស្សរួមបញ្ចូលគ្នាបង្កើតជាបទពិសោធន៍ផ្សេងៗគ្នានៃការរើសអើង និងការទទួលបាននូវបុព្វសិទ្ធិ។ វាត្រូវបានណែនាំដោយលោកស្រី Kimberlé Crenshaw ដែលរំលឹកយើងថា គ្មានបទពិសោធន៍របស់បុគ្គលណាម្នាក់ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយយេនឌ័រតែមួយមុខនោះទេ។ ឧទាហរណ៍៖ ជាស្ត្រី ដែលមានពិការភាព និងមានជីវភាពក្រីក្រនៅតំបន់ដាច់ស្រយាល គឺអាចទទួលរងភាពលំបាកជាច្រើនក្នុងពេលតែមួយ។



ខ.អត្ថប្រយោជន៍នៃការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រអន្តរប្រសព្វ

ការប្រើប្រាស់នូវការគិតបែបអន្តរប្រសព្វគឺជួយឱ្យកម្មវិធីរបស់យើងកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព និងសមធម៌។ វាជួយបង្ហាញឱ្យយើងឃើញពីតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់ក្រុមងាយរងគ្រោះនីមួយៗដែលវិធីសាស្ត្រផ្សេងទៀតមិនបានគិតគូរដល់។ ឧទាហរណ៍៖ គ្រួសារដែលមានអ្នកគ្រប់គ្រងជាស្ត្រី ឬជាអ្នកមានពិការភាព ឬអាចជាអ្នកមានជាតិពន្ធុផ្សេងៗអាចជួបប្រទះនឹងឧបសគ្គបន្ថែមក្នុងការទទួលបានលំនៅឋាន ឬអាចជួបប្រទះនឹងផលលំបាកច្រើនក្នុងការស្តារឡើងវិញពីគ្រោះមហន្តរាយផ្សេងៗ មានន័យថាតាមរយៈការវិភាគប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រអន្តរប្រសព្វនេះ យើងអាចកែប្រែការអន្តរាគមន៍របស់យើងឱ្យត្រូវនឹងតម្រូវការរបស់ពួកគាត់កាន់តែល្អប្រសើរជាងមុន (ដូចជាការរៀបចំប្លង់សាងសង់ផ្ទះដែលមានផាសុកវត្ថុ ផ្តល់ជូនការគាំទ្រលើជីវភាពប្រចាំថ្ងៃ ឬមានការគាំទ្រការបកប្រែភាសាសម្រាប់ជាតិពន្ធុចម្រុះផ្សេងៗ)។ អន្តរប្រសព្វគឺពង្រឹងការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័ររបស់យើង ដោយធានាថាយើងដោះស្រាយនូវស្រទាប់ជាច្រើននៃអត្តសញ្ញាណដែលមានឥទ្ធិពលលើអំណាច និងភាពងាយរងគ្រោះ។

ការណែនាំបែបសប្បាយៗអំពី "អន្តរប្រសព្វ"



អន្តរប្រសព្វ គឺជាជំនឿថាការគាបសង្កត់ មានទំនាក់ទំនងគ្នា និងមិនអាចដោះស្រាយ បានតែឯងនោះទេ។

ការគាបសង្កត់គឺ មិននៅដាច់ពីគេនោះទេ។

អនុវត្តអន្តរប្រសព្វឥឡូវនេះ!

៤. ប្រភេទ នៃ ភាពលំអៀង

ខ្ញុំឈ្មោះ ភាពលំអៀងដោយមិនដឹងខ្លួន

- ភាពលំអៀងដោយមិនដឹងខ្លួនគឺជា "ផ្លូវកាត់" នៃផ្លូវចិត្តដែលមានន័យថា យើងពឹងផ្អែកផ្ទត់គំនិត ដែលប្រើការគិតរបស់យើងជុំវិញបរិយាកាសយើង។ យើងទាំងអស់គ្នាមានភាពលំអៀងដោយមិនដឹងខ្លួន ប៉ុន្តែ តាមរយៈការឆ្លុះបញ្ចាំង និងដឹងអំពីវា យើងអាចកាត់បន្ថយឥទ្ធិពលរបស់វា ទៅលើការសម្រេចចិត្តរបស់យើង។

- មិនមែនការលំអៀងទាំងអស់គឺសុទ្ធតែមិនដឹងខ្លួននោះទេ។ ជាអកុសល វានៅតែកើតមាន ការរើសអើងហួសហេតុ ដោយផ្អែកលើពូជសាសន៍ យេនឌ័រ ផ្លូវភេទ ពិការភាព ឬទិដ្ឋភាពផ្សេងទៀតនៃអត្តសញ្ញាណរបស់ពួកគេ។

ឧ. មនុស្សជាច្រើនផ្សាភ្ជាប់ បុរសនិងមុខរបរ ហើយស្ត្រីទៅនឹងក្រុមគ្រួសារ។

ខ្ញុំឈ្មោះ ភាពលំអៀងនៃការអនុវត្ត

- ភាពលំអៀងនៃការអនុវត្ត គឺផ្អែកលើការសន្មត់ដែលចាក់ឫសយ៉ាងជ្រៅ និងមិនត្រឹមត្រូវអំពីសមត្ថភាពរបស់ស្ត្រី និងបុរស។ យើងមានទំនោរមើលស្រាលការអនុវត្តរបស់ស្ត្រី និងរំពឹងខ្ពស់ពីបុរស។

- ជាលទ្ធផលស្ត្រីត្រូវខំប្រឹងបន្ថែមទៀតដើម្បីបញ្ជាក់ថាពួកគេមានសមត្ថភាពដូចបុរស។ នេះជាមូលហេតុដែលស្ត្រីជារឿយៗ ត្រូវបានជ្រើសរើស ដោយផ្អែកលើសមិទ្ធផលកន្លងមក (ពួកគេត្រូវបង្ហាញថាពួកគេមានជំនាញត្រឹមត្រូវ) ចំណែកឯបុរសវិញ ជាញឹកញាប់ត្រូវបានជ្រើសរើស ដោយផ្អែកលើសក្តានុពលនាពេលអនាគត (យើងសន្មត់ថាពួកគេមានជំនាញដែលពួកយើងត្រូវការ)។

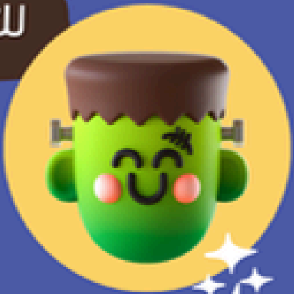
ភាពលំអៀងនៃការអនុវត្ត គឺជារឿយៗនាំអោយមានការបាត់បង់ឱកាស និងការវាយតម្លៃការអនុវត្តទាបលើស្ត្រី ហើយកត្តាទាំងពីរនេះអាចជះឥទ្ធិពលយ៉ាងខ្លាំងទៅលើវឌ្ឍនភាពនៃអាជីពការងារ។ ភាពលំអៀងនេះ កាន់តែច្បាស់ នៅពេលដែលយើងមិនបានពិនិត្យលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យឱ្យបានច្បាស់លាស់ ដែលអាចធ្វើអោយ អ្នកគ្រប់គ្រងពឹងផ្អែកលើ អារម្មណ៍និងការសន្និដ្ឋានផ្ទាល់ខ្លួន។

ប្រភព៖ www.leanin.org កែសម្រួលដោយ៖ អង្គការយេនឌ័រ និងអភិវឌ្ឍន៍ដើម្បីកម្ពុជា

GADC
អង្គការយេនឌ័រ និងអភិវឌ្ឍន៍ ដើម្បីកម្ពុជា
Gender and Development for Cambodia

ប្រភេទ នៃ ភាពលំអៀង

ខ្ញុំឈ្មោះ ភាពលំអៀងជាម្តាយ



- ភាពលំអៀងនេះ គឺមានការសន្មត់មិនពិតដែលថាស្ត្រីមិនសូវប្តេជ្ញាចិត្តលើអាជីពរបស់ពួកគេ - ហើយមានសមត្ថភាពតិចៗ ជាញឹយៗ អ្នកដែលជា ម្តាយត្រូវបានផ្តល់ឱកាសតិចជាងមុន ហើយត្រូវបានគេកំណត់ស្តង់ដារខ្ពស់ជាងឪពុក។
- យើងធ្លាក់ចូលទៅក្នុងអន្ទាក់នៃការគិតថា ម្តាយមិនចាប់អារម្មណ៍នឹងការងាររបស់ពួកគេ ដូច្នេះហើយយើងសន្មត់ថាពួកគេមិនចង់ធ្វើកិច្ចការដែលលំបាកនោះ ឬធ្វើដំណើរទៅធ្វើការ ធំដុំនោះទេ។ ហើយដោយសារយើងគិតថាពួកគេមិនសូវមានការតាំងចិត្ត យើងទំនងជាដាក់ពិន័យពួកគេទៅលើកំហុសតូចៗ។

បុរសក៏អាចប្រឈមមុខនឹងសម្ពាធសម្រាប់ការមានកូនផងដែរ។ ឪពុកដែលឆ្លៀតពេលសម្រាកក្នុងហេតុផលគ្រួសារ ត្រូវបានគេចាត់ថ្នាក់ការងារទាប និង ប្រាក់ចំណូលត្រូវបានកាត់បន្ថយនាពេលអនាគត។

ខ្ញុំឈ្មោះ គាពលំអៀងដោយការចូលចិត្ត

- គាពលំអៀងនៃការចូលចិត្តត្រូវបានចាក់ឫសនៅក្នុងការរំពឹងទុកតាមអាយុ។ យើងរំពឹងថាបុរសនៅពេលដែលពួកគេដឹកនាំនិងមានទំនុកចិត្តខ្ពស់ ។ យើងរំពឹងថាស្ត្រីនឹងមានចិត្តល្អ និងរួសរាយរាក់ទាក់ ដូច្នេះនៅពេលដែលស្ត្រី មានទំនុកចិត្តខ្ពស់លើខ្លួនឯង យើងមិនសូវចូលចិត្តការដឹកនាំរបស់ពួកគេ។
- ប្រសិនបើអ្នក មានការឆ្លើយតបអវិជ្ជមានទៅលើស្ត្រី ដែលមានរបៀបដឹកនាំខ្លាំង ឬ ដែលនិយាយត្រង់ៗ និងអាកប្បកិរិយាដែលមានទំនុកចិត្ត នោះអ្នកបានប្រើប្រាស់ គាពលំអៀងដោយការចូលចិត្តនៅកន្លែងធ្វើការ។

អ្វីកាន់តែស្មុគស្មាញជាងនេះទៅទៀត នៅពេលដែលស្ត្រី ទទួលបានការចូលចិត្តនិងចាប់អារម្មណ៍ច្រើន ធ្វើឱ្យមនុស្សជាច្រើនគិតថាពួកគេបានប្រជាប្រិយភាព មិនមែនដោយ សមត្ថភាពខ្លាំងនោះទេ។ ទាំងនេះគឺរឹតតែបន្ថែមឧបសគ្គ ដល់ស្ត្រីនៅកន្លែងការងារ។ ពួកគេត្រូវ អះអាងភាពជឿជាក់របស់ខ្លួនដើម្បីបង្ហាញ ថាពួកគេមានសមត្ថភាព/ពូកែ។ ប៉ុន្តែនៅពេលដែលពួកគេធ្វើបែបនោះ ពួកគេជាញឹកញាប់គឺមិនត្រូវបានគេចូលចិត្តឡើយ។

ប្រភព៖ www.leanin.org កែសម្រួលដោយ៖ អង្គការយេនឌ័រ និងអភិវឌ្ឍន៍ដើម្បីកម្ពុជា

ប្រភេទ នៃ ភាពលំអៀង

ខ្ញុំឈ្មោះ ភាពលំអៀងនៃសមត្ថភាព

- ភាពលំអៀងប្រភេទនេះ កើតឡើងនៅពេលយើងគិតថា ស្ត្រីមានសមត្ថភាពតិចជាបុរស ពួកយើងមិនទទួលស្គាល់ថាការងាររបស់ស្ត្រីសំខាន់ ។ ទោះបីនៅពេលស្ត្រីនិងបុរសធ្វើការងារ រួមគ្នាក៏ដោយ ស្ត្រីគឺមិនសូវទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍នៅពេលជោគជ័យ តែទទួលបាននូវការស្តីបន្ទោសជាច្រើននៅពេលមានកំហុស។
- ពួកយើងក៏ធ្លាក់ចូលក្នុងការគិតបែបនេះផងដែរ ដោយគិតថា ការរួមចំណែករបស់ស្ត្រីមានគុណតម្លៃតិច។ ជារឿយៗរឿងនេះកើតឡើងនៅក្នុងការប្រជុំ ដែលស្ត្រីទំនងជាត្រូវបានគេនិយាយកាត់ជាញឹកញាប់។

ជាការពិតណាស់ ស្ត្រីមិនខ្វះហ្សែននៃទំនុកចិត្តនោះទេ តែដោយសារយើងកំណត់ស្តង់ដាខ្ពស់សម្រាប់ស្ត្រី ដែលធ្វើអោយស្ត្រីអាចមានអារម្មណ៍គេត្រូវតែខំប្រឹងអោយខ្លាំងដើម្បីសម្រេចអ្វីបាន។

ខ្ញុំឈ្មោះ ភាពលំអៀងនៃភាពស្រដៀងគ្នា

- ភាពលំអៀងនៃភាពស្រដៀងគ្នា គឺជាអ្វីដែលវាស្តាប់ទៅដូចជា៖ យើងទាក់ទាញទៅមនុស្សដូចជាខ្លួនយើងដូចជា រូបរាង ជំនឿ និងប្រវត្តិរូបហើយ យើងប្រហែលជាជៀសវាង ឬ មិនចូលចិត្តមនុស្សដែលមានភាពខុសគ្នាពីយើង។
- ភាពលំអៀងនៃភាពស្រដៀងគ្នា កើតឡើងតាមវិធីជាច្រើននៅកន្លែងធ្វើការ។ ឧ. អ្នកណែនាំនិយាយថាពួកគេចាប់អារម្មណ៍នឹង អ្នកត្រូវបានគេណែនាំ ដែលរំលឹកពួកគេអំពីខ្លួនឯង។ ហើយអ្នកគ្រប់គ្រង ទំនងជាចំណាយពេលផលាសម្ភាសន៍ជ្រើសរើសបុគ្គលិក ដែលមានលក្ខណៈដូចពួកគេហើយក៏ទំនង ជាធ្វើការវាយតម្លៃល្អផងដែរ។ ផ្ទុយទៅវិញ ពួកគេអាចចំណាយពេលតិចតួចក្នុងការ សម្ភាសន៍ជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលមានលក្ខណៈខុសគ្នា។

ដោយសារតែជាធម្មតា បុរសជនជាតិស្បែកសនិងជាអ្នកស្រលាញ់ភេទផ្ទុយគ្នា កាន់តំណែងដែលមានឥទ្ធិពលក្នុងការសម្រេចចិត្ត—ភាពលំអៀងនៃភាពស្រដៀងគ្នា មានឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានជាពិសេសទៅលើស្ត្រី ដែលមានជាជនជាតិផ្សេង និងបុគ្គលិកជាអ្នកស្រលាញ់ភេទដូចគ្នា និងអត្តសញ្ញាណយេនឌ័រផ្សេងៗ។

ប្រភព៖ www.leanin.org កែសម្រួលដោយ៖ អង្គការយេនឌ័រ និងអភិវឌ្ឍន៍ដើម្បីកម្ពុជា

៥.ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃដំណើរវិវត្តន៍នៃយេនឌ័រ

ដំណើរវិវត្តន៍នៃយេនឌ័រគឺជាវិធីសាស្ត្រជួយពន្យល់ថាគ្រប់កម្មវិធីគឺមិនមែនសុទ្ធតែគិតគូរពីយេនឌ័រស្មើគ្នានោះទេ ដែលវាមានដំណាក់កាលផ្សេងៗជាវដ្តរួមមាន៖

<u>ការមិនយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រ៖</u>

មិនអើពើទាំងស្រុងអំពីភាពខុសគ្នានៃយេនឌ័រ។ (ឧទាហរណ៍៖ គម្រោងសាងសង់លំនៅឋានដែលមិនបានប្រមូលព័ត៌មានជាមុនថាតើស្ត្រី និងបុរសនឹងទទួលបានផលពីគម្រោងខុសគ្នា ឬប្រើការសន្មតថាគ្រប់គ្នាសុទ្ធតែទទួលបានប្រយោជន៍ស្មើគ្នាដោយមិនបានគិតដល់តួនាទីយេនឌ័រ។)

<u>ការកេងប្រវ័ញ្ចយេនឌ័រ៖</u>

គឺអាក្រក់ជាងគេ ដោយវាត្រូវបានប្រើក្នុងការពង្រឹងផ្នត់គំនិតយេនឌ័រដើម្បីទទួលបានលទ្ធផលដែលខ្លួនចង់បាន។ (ឧទាហរណ៍៖ ប្រើប្រាស់ស្ត្រីជាអ្នកក្បៀរគរអ្នកចូលរួម ព្រោះជឿថាស្ត្រីចូលចិត្តការនិយាយដើមធ្វើឱ្យព័ត៌មានងាយសុះសាយ ដែលកេងចំណេញពីផ្នត់គំនិតយេនឌ័រ ឬប្រើប្រាស់ស្ត្រីជាជនរងគ្រោះដើម្បីទាញយកផលប្រយោជន៍ក្បៀរគរថវិកា មិនមានការពង្រឹងភាពអង់អាច ឬគិតគូរពីអំណាច។) វិធីសាស្ត្រនេះគឺមានគ្រោះថ្នាក់ និងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់គោលដៅរយៈពេលវែង។

<u>បរិវត្តកម្មយេនឌ័រ៖</u>

ផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងសកម្មនូវទំនាក់ទំនងយេនឌ័រឱ្យកាន់តែមានសមធម៌។ មានន័យថាព្យាយាមដោះស្រាយបញ្ហាឫសគល់នៃបទដ្ឋានវិសមភាព បម្រែបម្រួល និងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់អំណាច។ វាលើកទឹកចិត្តឱ្យមានការពិនិត្យយ៉ាងលំអិតអំពីតួនាទីយេនឌ័រ បញ្ហាប្រឈមនៃការបែងចែកធនធាន ការសម្រេចចិត្ត និងធ្វើការដើម្បីបង្កើតបទដ្ឋានថ្មី ដែលមានសមភាព និងសមធម៌យេនឌ័រ។(ឧទាហរណ៍៖ គម្រោងសាងសង់បង្គន់ ដែលជាគម្រោងមានបរិវត្តកម្មពិតប្រាកដគឺមិនមែនត្រឹមតែសាងសង់បង្គន់មួយមុខទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងប្រើប្រាស់ដំណើរការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីក្នុងការដឹកនាំក្នុងគណៈកម្មាធិការទឹកស្អាត ជំរុញការចូលរួមរបស់បុរសក្នុងការអប់រំសុខភាពជាមួយស្ត្រី និងតស៊ូមតិសម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរគោលនយោបាយដែលផ្តល់ឱ្យស្ត្រីនូវសំឡេងស្មើគ្នាក្នុងការគ្រប់គ្រងសហគមន៍។

<u>ការលៃតម្រូវនឹងយេនឌ័រ ឬការយល់ដឹងជ្រួតជ្រាបអំពីយេនឌ័រ៖</u>

គឺទទួលស្គាល់ពីភាពខុសគ្នានៃយេនឌ័រ និងវិសមភាព ប៉ុន្តែធ្វើការសម្របទៅតាមវាដោយមិនមានការផ្លាស់ប្រែ។ (ឧទាហរណ៍៖ ការកំណត់ម៉ោងប្រជុំដែលស្ត្រីទំនេរពីការធ្វើការងារផ្ទះគឺជួយបានច្រើន តែមិនបានគិតដល់ថាហេតុអ្វីបានជាការងារទាំងនោះស្ត្រីជាអ្នកធ្វើតែម្នាក់ឯង ឬការបង្កើតសកម្មភាពសម្រាប់ស្ត្រីក្នុងការរកចំណូលដោយមិនបានវិភាគពីបុរសជាប្តីដែលជាអ្នកគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុក្នុងក្រុមគ្រួសារ។) វាបានជួយក្នុងការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ប៉ុន្តែមិនបានផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាព ឬផ្នត់គំនិតជាវិជ្ជមាន។

៦.ឧបករណ៍មនុស្សនំប៉័ងយេនឌ័រ

មនុស្សគ្រប់រូបមានបទពិសោធន៍ផ្សេងៗគ្នាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងផ្លូវភេទ។ ភាពខុសគ្នាទាំងនោះគឺជាធម្មជាតិនៃចម្រុះភាពរបស់មនុស្ស។ ការយល់ដឹងពីស្ទូដីអេសស៊ីជួយយើងឱ្យចេះគោរពគ្នាទៅវិញទៅមក កាត់បន្ថយការរើសអើង និងបង្កើតបរិយាកាសសុវត្ថិភាព ក៏ដូចជាសហគមន៍ដែលមានបរិយាបន្នកាន់តែប្រសើរ។ ដើម្បីឱ្យកាន់តែងាយយល់ពីស្ទូដីអេសស៊ី យើងប្រើប្រាស់ឧបករណ៍មួយហៅថា មនុស្សនំប៉័ង ដែលពន្យល់ពី លក្ខណៈភេទ អត្តសញ្ញាណយេនឌ័រ និន្នាការភេទ និងការបង្ហាញយេនឌ័រ។

SO = និន្នាការភេទ
GIE = អត្តសញ្ញាណយេនឌ័រ និងការបង្ហាញយេនឌ័រ
SC = លក្ខណៈភេទ

និន្នាការភេទ

- របៀបដែលមនុស្សគ្រប់រូបកំណត់មនោសញ្ចេតនា ឬអារម្មណ៍ស្នេហា និងផ្លូវភេទរបស់ខ្លួនទៅលើមនុស្សផ្សេងទៀត។
- មនុស្សម្នាក់អាចមាននិន្នាការភេទជាមួយមនុស្សដែលមានអត្តសញ្ញាណយេនឌ័រដូចគ្នា ខុសគ្នា ទាំងអស់ ឬមិនមានមនោសញ្ចេតនា ឬអារម្មណ៍ទាំងស្នេហា និងផ្លូវភេទចំពោះនរណា។

អត្តសញ្ញាណយេនឌ័រ និងការបង្ហាញយេនឌ័រ

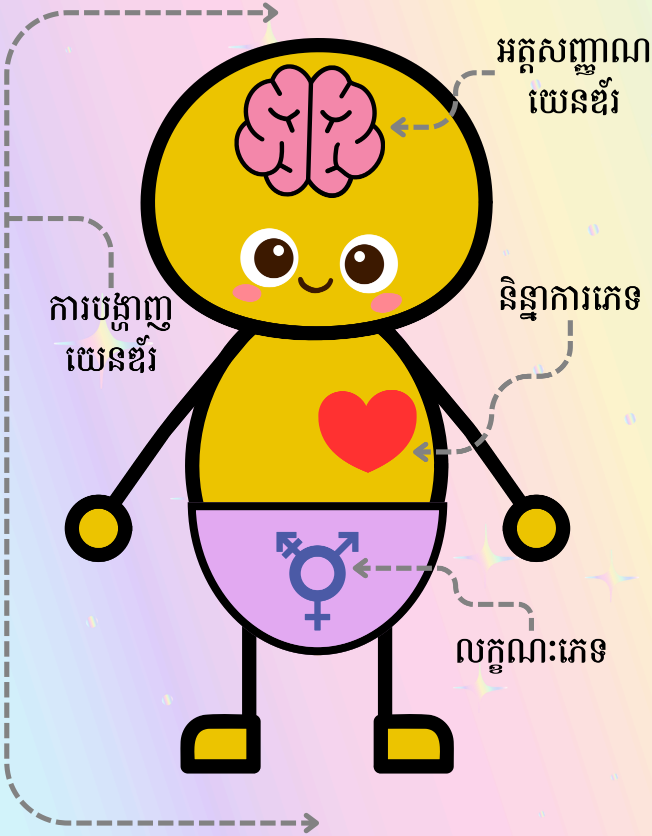
- អត្តសញ្ញាណយេនឌ័រ គឺជាការកំណត់ខ្លួនឯង ដោយផ្អែកលើអារម្មណ៍ខាងក្នុងអំពីយេនឌ័ររបស់ខ្លួន។
- ការបង្ហាញយេនឌ័រ គឺជារបៀបដែលមនុស្សបង្ហាញមកខាងក្រៅនៃយេនឌ័ររបស់ខ្លួន។

លក្ខណៈភេទ

- លក្ខណៈជីវសាស្ត្រ និងរាងកាយ ដូចជាសរីរាង្គបន្តពូជ និងលំនាំនៃអរម៉ូន។
- លក្ខណៈភេទមិនមែនមានតែប្រុស និងស្រីប៉ុណ្ណោះទេ ក៏មានអ្នកអន្តរភេទដែលមិនស្របតាមលក្ខណៈនៃភេទទាំងពីរ។

GADC
អង្គការយេនឌ័រ និងអភិវឌ្ឍន៍ ដើម្បីកម្ពុជា
Gender and Development for Cambodia

ឧបករណ៍មនុស្សនំប៉័ងយេនឌ័រ



អត្តសញ្ញាណយេនឌ័រ

ស្ត្រី — អ្នកមិនកំណត់ — បុរស

ការបង្ហាញយេនឌ័រ

ភាពជាស្ត្រី — ទាំងពីរ ឬមិនកំណត់ — ភាពជាបុរស

លក្ខណៈភេទ

ស្រី — អន្តរភេទ — ប្រុស

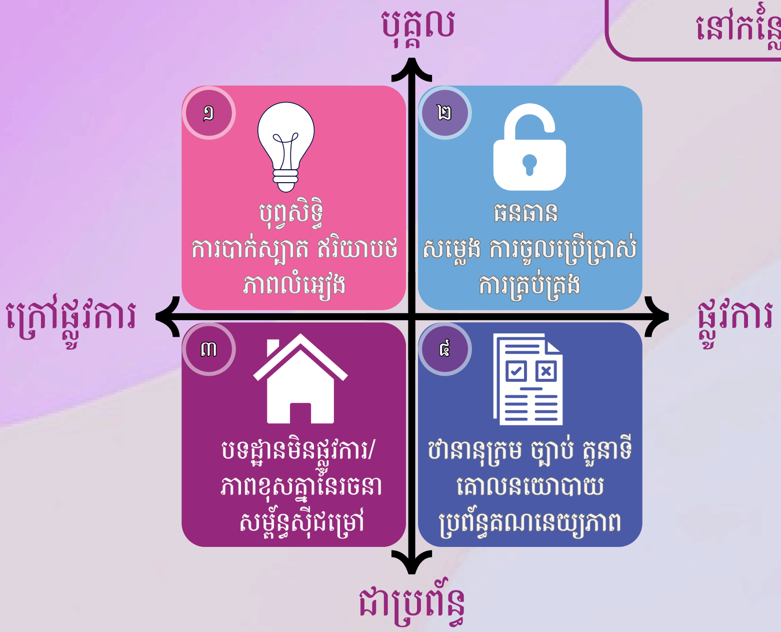
និន្នាការភេទ

ផ្ទុយគ្នា — ទាំងពីរ — ដូចគ្នា

៧.ក្របខណ្ឌវិភាគយេនឌ័រអេតវើក

ក្របខ័ណ្ឌយេនឌ័រនៅកន្លែងធ្វើការ បង្ហាញពីទំនាក់ទំនងរវាងសមភាពយេនឌ័រ ការផ្លាស់ប្តូររបស់ស្ថាប័ន និងទំនាក់ទំនងនៃអំណាចនៅក្នុងស្ថាប័ន និងសហគមន៍។ ក្របខ័ណ្ឌនេះអាចត្រូវបានប្រើដើម្បីស្វែងរកឱកាស និងឧបសគ្គក្នុងការទទួលបានសមភាពយេនឌ័រ ដើម្បីរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរ និងដើម្បីណែនាំកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងវាយតម្លៃដើម្បីសម្គាល់វឌ្ឍនភាព។ ក្របខ័ណ្ឌវិភាគយេនឌ័រនៅកន្លែងធ្វើការ ដែលផ្តោតលើផ្នែកទាំងបួននៃការផ្លាស់ប្តូរដែលភ្ជាប់គ្នា៖ (១) ការយល់ដឹង និងសមត្ថភាព (២) ធនធាន (៣) ច្បាប់ និងគោលនយោបាយផ្លូវការ និង
(៤) បទដ្ឋានក្រៅផ្លូវការ និងការអនុវត្តផ្ទាល់មុខ។ ក្របខ័ណ្ឌនេះផ្តោតលើរបៀបដែលគំនិតនៃទំនាក់ទំនងយេនឌ័រត្រូវបានបង្កើតឡើង រស់នៅ និងគាំទ្រ។ ដើម្បីយល់ពីរបៀបដែលបទដ្ឋានយេនឌ័រដំណើរការ របៀបដែលពួកវាធ្វើអន្តរកម្មជាមួយអំណាច និងរបៀបដែលពួកវាអាចត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរ។

ការវិភាគក្របខណ្ឌយេនឌ័រ
នៅកន្លែងការងារ



GADC
អង្គការយេនឌ័រ និងអភិវឌ្ឍន៍ ដើម្បីកម្ពុជា
Gender and Development for Cambodia

✳ វិមាត្រទី១៖ ការយល់ដឹងនៃបុគ្គល (ក្រៅផ្លូវការ + បុគ្គល)

- តើបុគ្គលិកស្គាល់ពីភាពលំអៀងយេនឌ័រក្នុងការរាយការណ៍ ឬការកែសម្រួលដែរឬទេ?
- តើមានជំនឿពីផ្នែកខាងក្នុងអំពីតួនាទី "សមស្រប" សម្រាប់ស្ត្រីទល់នឹងបុរសដែរឬទេ?
- តើអ្នកសារព័ត៌មានដឹងពីគោលគំនិតដូចជាអន្តរប្រសព្វ ឬចម្រុះភាពយេនឌ័រដែរឬទេ?
- តើស្ត្រីមានអារម្មណ៍ជឿជាក់ក្នុងការបញ្ចេញមតិ ឬប្រឈមនឹងបទដ្ឋានយេនឌ័រដែរឬទេ?

✳ វិមាត្រទី២៖ ធនធាន និងជំនាញ (ផ្លូវការ + បុគ្គល)

- តើយេនឌ័រទាំងអស់មានសិទ្ធិស្មើគ្នាក្នុងការកសាងសមត្ថភាព (ការបណ្តុះបណ្តាល ការទទួលបានការណែនាំ) ដែរឬទេ?
- តើអ្នកកាសែតស្ត្រីបានរាយការណ៍ពីព័ត៌មាន "ធ្ងន់" (ឧ. នយោបាយ អាជីវកម្ម) ឬគ្រាន់តែបានរាយការណ៍ព័ត៌មាន "ស្រាល"?

✳ វិមាត្រទី៣៖ វប្បធម៌ស្ថាប័ន (ក្រៅផ្លូវការ + ស្ថាប័ន)

- តើកិច្ចប្រជុំមានលក្ខណៈរួមបញ្ចូល ឬត្រូវបានគ្រប់គ្រងដោយអ្នកកែសម្រួលជាបុរសជាន់ខ្ពស់?
- តើរឿងកំប្លែង ឬភាសានៅក្នុងការិយាល័យគោរពយេនឌ័រទាំងអស់ដែរឬទេ?
- តើមាន "ក្លឹបក្មេងប្រុស" ដែលមើលមិនឃើញដែលមានឥទ្ធិពលលើការចាត់តាំង ឬការឡើងឋានៈដែរឬទេ?
- តើភាពជាម្តាយត្រូវបានគេមើលឃើញថាជាគុណវិបត្តិដែរឬទេ?

✳ វិមាត្រទី៤៖ ច្បាប់ និងគោលនយោបាយ (ផ្លូវការ + កម្រិតស្ថាប័ន)

- តើគោលនយោបាយប្រឆាំងការបៀតបៀន និងគោលនយោបាយយេនឌ័រត្រូវបានសរសេរបង្ហាញ និងអនុវត្តយ៉ាងពិតប្រាកដដែរឬទេ?
- តើមានក្រមប្រតិបត្តិវិចារណកថាដែលគិតគូរពីយេនឌ័រដែរឬទេ?
- តើភាពជាអ្នកដឹកនាំមានចម្រុះភាពយេនឌ័រដែរឬទេ? តើទិន្នន័យជ្រើសរើស ឬឡើងតួនាទីត្រូវបានបែងចែកតាមភេទដែរឬទេ?
- តើស្ថាប័នមានថវិកាសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលសមធម៌ ឬសវនកម្មក្នុងស្ថាប័នដែរឬទេ?

៨.ភាសាដែលប្រើទស្សនៈយេនឌ័រ

(អ្វីដែលគួរធ្វើ)

- ប្រើពាក្យបច្ចេកទេសអព្យាក្រឹត និង គោរព
- ប្រើការពិពណ៌នាជាក់ស្ដែង (បង្ហាញ កុំប្រាប់)
- ធានាការយល់ព្រមមុនពេលប្រើរូបភាព ឬសម្រង់សម្ដី
- សំដៅលើស្ត្រី និងបុរសជាប់លាប់

- ជៀសវាងពាក្យសម្ដីអាសអាភាស ឬ ពាក្យប្រមាថមើលងាយ
- កុំប្រើចំណងជើងបោកបញ្ឆោតឱ្យគេចុច (Clickbait) ឬមានចរិតលម្អៀង
- ជៀសវាងភាសាដែលស្ដីបន្ទោសជនរងគ្រោះ
- កុំដកស្រង់សម្ដីអនីតិជនដោយគ្មានការយល់ព្រមពីអាណាព្យាបាល

(អ្វីដែលមិនគួរធ្វើ)

GADC
អង្គការយេនឌ័រ និងអភិវឌ្ឍន៍ ដើម្បីកម្ពុជា
Gender and Development for Cambodia

៩.យេនឌ័រ និងគោលការណ៍ណែនាំអំពីការរាយការណ៍ដែលគិតគូរពីជម្លោះ

អ្វីជាការរាយការណ៍ដែលគិតគូរពីជម្លោះ?

- ការណែនាំអំពីការរាយការណ៍ដែលប្រើទស្សនៈយេនឌ័រ និង ការគិតគូរពីជម្លោះ
- ប្រឈមនឹងបទដ្ឋានយេនឌ័រ និងអាកប្បកិរិយាបិតាធិបតេយ្យ
- គ្របដណ្តប់ចម្រុះភាពនៃសំឡេងនៅទូទាំងសន្តិភាព និងជម្លោះ
- ពន្យល់ពីមូលហេតុឫសគល់ និងដំណោះស្រាយនៃជម្លោះ
- ដោះស្រាយការរាយការណ៍អំពីអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងផ្លូវភេទដោយសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ និងការគោរព

GADC
អង្គការយេនឌ័រ និងអភិវឌ្ឍន៍ ដើម្បីកម្ពុជា
Gender and Development for Cambodia

គោលការណ៍ណែនាំអំពីការរាយការណ៍ដែលគិតគូរពីជម្លោះ(បន្ត)

គោលការណ៍ណែនាំទី០១៖ ការផ្សាយព័ត៌មានដែលមានតុល្យភាពយេនឌ័រ

- បង្កើនអ្នកជំនាញជាស្ត្រី និងអ្នកកសាងសន្តិភាពក្នុងប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ
- តាមដានការតំណាងយេនឌ័រ និងភាពមើលឃើញ
- ប្រើប្រាស់មូលដ្ឋានទិន្នន័យពីអ្នកជំនាញដើម្បីបំបាត់ជំនឿដែលថា “គ្មានអ្នកជំនាញជាស្ត្រី”
- ពិគ្រោះជាមួយអង្គការសង្គមស៊ីវិលធ្វើការលើសិទ្ធិស្ត្រីនៅពេលផ្សាយព័ត៌មានអំពីជម្លោះ

គោលការណ៍ណែនាំទី០២: ចម្រុះភាពនៃសំឡេង

- យេនឌ័ររួមមានបុរស ស្ត្រី ក្រុមអ្នកស្រលាញ់ភេទដូចគ្នា ក្មេងប្រុស ក្មេងស្រី...
- បន្លិចអត្តសញ្ញាណអត្តប្រសព្វ (ជាតិពិន្ទ ជនជាតិដើមភាគតិច ពិការភាព)
- ស្វែងរកសំឡេងភាគតិច ទោះបីជារឿងរ៉ាវមិនមែន 'អំពី' ពួកគេក៏ដោយ
- បង្ហាញពីផលប៉ះពាល់ខុសៗគ្នានៃជម្លោះនៅទូទាំងក្រុមទាំងមូល

គោលការណ៍ណែនាំទី០៣: ជៀសវាងផ្នត់គំនិតយេនឌ័រ

- ជៀសវាងការពណ៌នាអំពីបុរសថាជាមនុស្សខ្លាំង និងស្ត្រីជាជនរងគ្រោះ
- បង្ហាញពីភាពជាភ្នាក់ងារ មិនមែនភាពជាជនរងគ្រោះទេ
- បង្ហាញស្ត្រី និងសហគមន៍អ្នកស្រលាញ់ភេទដូចគ្នា ជាអ្នករស់រានមានជីវិត មិនមែនតែជាជនរងគ្រោះ
- ជៀសវាងព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួនដែលមិនចាំបាច់ (ស្ថានភាពអាពាហ៍ពិពាហ៍ រូបរាងកាយ)

គោលការណ៍ណែនាំទី០៤: ប្រើប្រាស់ភាសាដែលមានបរិយាបន្ន និងមិនប្រើប្រាស់ភាសាអាសអាភាស

- ជៀសវាងពាក្យថា “នាង” ជាសព្វនាមសម្គាល់ទូទៅ ប្រើពាក្យ “ពួកគេ/គាត់”
- ជៀសវាងចំណងជើងការងារដែលរើសអើងភេទ (ឧទាហរណ៍ “ស្ត្រីមេផ្ទះ”) ប្រើពាក្យអព្យាក្រឹត
- ប្រើពាក្យច្បាប់ច្បាស់លាស់សម្រាប់អំពើហិង្សា (“គាត់បានរំលោភនាង”)
- ប្រើពាក្យ ឬសព្វនាមត្រឹមត្រូវទៅកាន់សហគមន៍អ្នកស្រលាញ់ភេទដូចគ្នា

គោលការណ៍ណែនាំទី០៤ (បន្ត): រូបភាពដែលមានរំញោចយេនឌ័រ

- ជៀសវាងរូបភាពដែលពណ៌នាអំពីស្ត្រីថាទន់ខ្សោយ/អសកម្ម
- ជៀសវាងរូបភាពសហគមន៍អ្នកស្រលាញ់ភេទដូចគ្នាដែលមានលក្ខណៈ
លេងសើច ឬបំផ្លើសព័ត៌មាន
- ជ្រើសរើសមុំអព្យាក្រឹត និងការបង្ហាញដោយការគោរព

គោលការណ៍ណែនាំទី០៥: ផ្តល់អាទិភាពដល់ប្រធានបទទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ

- គ្របដណ្តប់អំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រក្នុងជម្លោះ សិទ្ធិស្ត្រី ភាពជាអ្នកដឹកនាំសន្តិភាព
- សួរសំណួរអំពីអ្វីដែលត្រូវបានចាត់ទុកថាជាព័ត៌មាន
- ផ្តល់ភាពមើលឃើញដល់រឿងរ៉ាវរបស់ក្រុមដែលងាយរងគ្រោះ
- ធ្វើឱ្យរដ្ឋាភិបាលទទួលខុសត្រូវចំពោះ សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាសន្តិសុខ អង្គការសហប្រជាជាតិ ១៣២៥ (UNSCR 1325)

គោលការណ៍ណែនាំទី០៦: ការមិនចាត់ទុកអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រក្នុងស្ថានភាពជម្លោះថាជារឿងធម្មតា

- ពន្យល់ពីគំរូជាប្រព័ន្ធនៅពីក្រោយអំពើហិង្សាផ្លូវភេទក្នុងសម័យសង្គ្រាម
- ផ្តោតលើបទពិសោធន៍របស់ជនរងគ្រោះ មិនមែនជនល្មើសទេ
- ដាក់អំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ ជាឧក្រិដ្ឋកម្មជាមួយនឹងបរិបទប្រវត្តិសាស្ត្រ និងច្បាប់

គោលការណ៍ណែនាំទី០៧: ការរាយការណ៍ផ្តោតលើជនរងគ្រោះ

- ប្រើសំឡេងសកម្ម៖ “គាត់បានរំលោភនាង”
- ជៀសវាងការធ្វើឱ្យរបួសផ្លូវចិត្តកើតឡើងវិញនិង ធ្វើសកម្មភាពតាមល្បឿនរបស់ជនរងគ្រោះ
- ជៀសវាងព័ត៌មានលម្អិតដែលបង្ហាញពីភាពធន់ មិនមែនការរងទុក្ខទេ

គោលការណ៍ណែនាំទី០៨: សុវត្ថិភាពជាចំបង

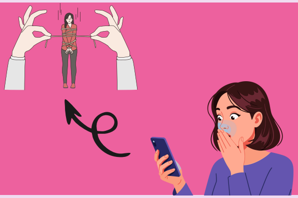
- ពន្យល់ពីហានិភ័យ ធានាការយល់ព្រមដោយមានព័ត៌មានគ្រប់ជំហាន
- ភាពអនាមិកសម្រាប់ជនរងគ្រោះ
- ជៀសវាងការរំលេចពីសហគមន៍អ្នកស្រលាញ់ភេទដូចគ្នា ដោយគ្មានការយល់ព្រម
- មានឆន្ទៈក្នុងបោះបង់រឿងដើម្បីការពារសុវត្ថិភាពរបស់ជនរងគ្រោះ

១០. គន្លឹះសម្រាប់ការរាយការណ៍អំពីអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ

GADC
អង្គការយេនឌ័រ និងអភិវឌ្ឍន៍ ដើម្បីកម្ពុជា
Gender and Development for Cambodia

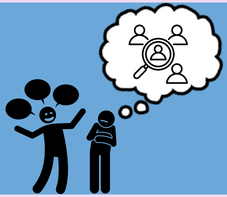
គន្លឹះទី ១

មិនត្រូវដាក់បង្ហាញរូបភាពជនរងគ្រោះ ឬរូបភាពដែលបង្កឲ្យមានភាពតក់ស្លុត ឬតានតឹងដល់អារម្មណ៍អ្នកអាន អ្នកស្តាប់ព័ត៌មានឡើយ



គន្លឹះទី ២

មិនត្រូវផ្តល់ព័ត៌មានលម្អិតពេកដែលគេអាចកំណត់បាននូវអត្តសញ្ញាណរបស់ជនរងគ្រោះឡើយ



គន្លឹះទី ៣

ត្រូវផ្តោតលើទង្វើរបស់ជនប្រព្រឹត្តជាជាងជនរងគ្រោះ

គន្លឹះទី ៤

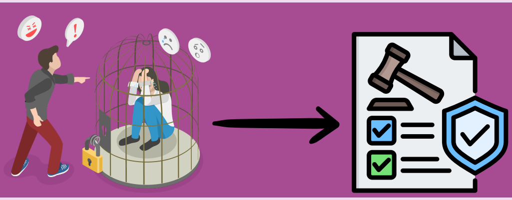
មិនត្រូវប្រើសារដែលតម្រូវឱ្យស្ត្រីត្រូវធ្វើបែបនេះ ឬបែបនោះ ដើម្បីកុំឱ្យបុរសប្រព្រឹត្តអំពើហិង្សាលើខ្លួនឡើយ
ឧទាហរណ៍៖ ការរាយការណ៍មិនល្អ

- នាងមិនគួរស្លៀកខ្លី
- នាងមិនគួរដើរយប់តែឯង
- នាងមិនគួរផឹកស្រវឹង

១០. គន្លឹះសម្រាប់ការរាយការណ៍អំពីអំពើហិង្សា ទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ (បន្ត)

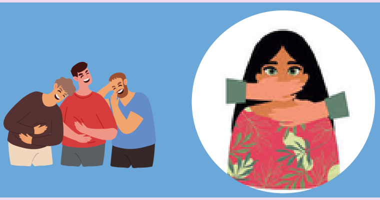
គន្លឹះទី ៥

មិនត្រូវរកលេសឱ្យជនប្រព្រឹត្ត ដោយថាអំពើហិង្សា កើតឡើងដោយសារការប្រច័ណ្ឌ ស្រវឹង ញៀនថ្នាំ សតិមិនល្អ ឬតណ្ហាពុះកញ្ជ្រោលឡើយ



គន្លឹះទី ៦

ត្រូវសរសេរចំណងជើងអត្ថបទដោយបង្ហាញថាអំពើហិង្សាលើស្ត្រីជាបទឧក្រិដ្ឋ ដែលត្រូវអនុវត្តច្បាប់ ឬជាបញ្ហាធ្ងន់ធ្ងរដែលប៉ះពាល់ដល់អាយុជីវិតមនុស្ស



គន្លឹះទី ៧

មិនត្រូវយកព័ត៌មានអំពើហិង្សាលើស្ត្រីមករាយការណ៍ បែបលែបខាយ ឬលេងសើច ជារឿងកំប្លុកកំប្លែង កំសាន្តសប្បាយឡើយ

គន្លឹះទី ៨

ត្រូវដកស្រង់មតិយោបល់របស់អ្នកជំនាញ ឬស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចដែលពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងដល់សាធារណជន អំពីឫសគល់នៃអំពើហិង្សាលើស្ត្រី កែប្រែការយល់ខុសនៅក្នុងសង្គម និងយល់ដឹងពីកម្រិតទោសទណ្ឌតាមមាត្រាច្បាប់

១១.តួនាទីរបស់សារព័ត៌មានក្នុងនាមជាភ្នាក់ងារបង្កើតការផ្លាស់ប្តូរ

តួនាទីរបស់ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយជាភ្នាក់ងារផ្លាស់ប្តូរមិនមែនចាប់ផ្តើមតែជាមួយនឹងរឿងរ៉ាវដែលបានបោះពុម្ពផ្សាយនោះទេ។ វាចាប់ផ្តើមជាមួយនឹងការយល់ដឹងរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ តម្លៃ និងជម្រើសប្រចាំថ្ងៃ ហើយត្រូវបានពង្រឹងតាមរយៈវប្បធម៌បន្ទប់ព័ត៌មាន ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការអនុវត្តរបស់ស្ថាប័ន។ មានតែនៅពេលដែលវិមាត្រផ្ទៃក្នុងទាំងនេះត្រូវបានពិនិត្យ និងដោះស្រាយប៉ុណ្ណោះ ទើបប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយអាចចូលរួមចំណែកយ៉ាងមានអត្ថន័យចំពោះការផ្លាស់ប្តូរសង្គម។

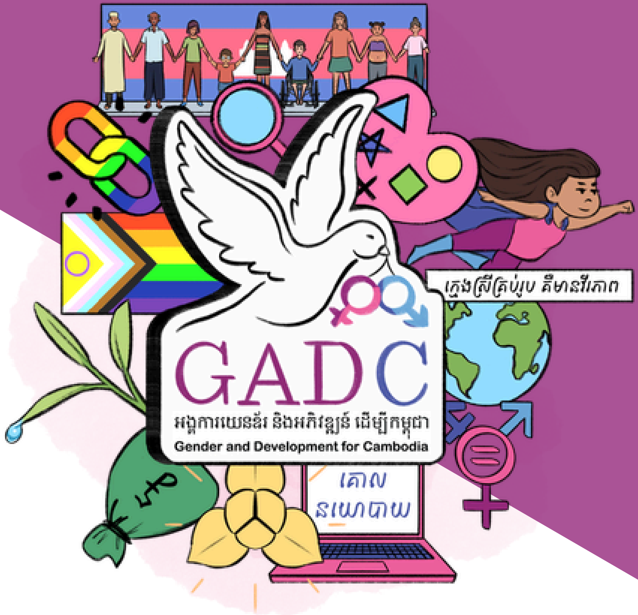
តាមរយៈការឆ្លុះបញ្ចាំងពីភាពលំអៀងផ្ទាល់ខ្លួន អំណាច និងបុព្វសិទ្ធិ អ្នកជំនាញប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយអាចប្រកួតប្រជែងនឹងបទដ្ឋាន និងផ្នត់គំនិតដែលបង្កគ្រោះថ្នាក់ នៅក្នុងខ្លួន និងអង្គការរបស់ពួកគេ។ ការអនុវត្តបន្ទប់ព័ត៌មានដែលឆ្លើយតបទៅនឹងយេនឌ័រ និងបរិយាបន្នបង្កើតមូលដ្ឋានគ្រឹះសម្រាប់ការចូលរួមប្រកបដោយសីលធម៌ ភាពត្រឹមត្រូវ និងការគោរពជាមួយសហគមន៍ និងទស្សនិកជន។

នៅពេលដែលប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយផ្លាស់ប្តូរចេញពីការងារនៅផ្ទៃខាងក្នុងនេះ វាមានអំណាចក្នុងការពង្រីកសំឡេងចម្រុះ ទំនួលខុសត្រូវ និងលើកកម្ពស់រឿងរ៉ាវដែលជំរុញសមភាពយេនឌ័រ បរិយាបន្ន ពិការភាព និងយុត្តិធម៌សង្គម។ តាមរបៀបនេះ ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយមិនត្រឹមតែក្លាយជាបណ្តាញព័ត៌មានប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងក្លាយជាតួអង្គផ្លាស់ប្តូរដែលគាំទ្រដល់សេចក្តីថ្លៃថ្នូរ ការទទួលខុសត្រូវ និងការផ្លាស់ប្តូរសង្គមយូរអង្វែងផងដែរ។

ការទទួលស្គាល់

សៀវភៅនេះ ប្រមូលផ្តុំគន្លឹះសំខាន់ៗ ពីវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាស៊េរីក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដែលគាំទ្រដោយ IMS ស្តីពី សមភាពយេនឌ័រ ជនពិការ និងបរិយាបន្នសង្គម (GEDSI) សម្រាប់អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងដៃគូប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ ដោយមានការគាំទ្រផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុពីសហភាពអឺរ៉ុបតាមរយៈ IMS។ គោលបំណង គឺដើម្បីគាំទ្រអ្នកសារព័ត៌មាន និងអ្នកអនុវត្តប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយឲ្យពង្រឹងការអនុវត្តការរាយការណ៍ដែលយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះយេនឌ័រ បរិយាបន្ន និងសីលធម៌ ជាពិសេសលើការរាយការណ៍អំពីប្រធានបទរសើប ដូចជា អំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ ជម្លោះ និងវិសមភាពសង្គម។

កែសម្រួលដោយៈ អង្គការយេនឌ័រ និងអភិវឌ្ឍន៍ដើម្បីកម្ពុជា



www.gadc.org.kh

+៨៥៥ (0)៩៦ ៣២៥ ១៦៩០

ផ្ទះលេខ #៣៩B ផ្លូវ#៦០៨ សង្កាត់បឹងកក់២ ខណ្ឌទួលគោក ភ្នំពេញ

គាំទ្រដោយ

សហភាពអឺរ៉ុប European Union

IMS