Australian Aid

PONLOK CHOMNES

The Asia Foundation

ការបញ្ជ្រាបសមភាពយេនឌ័រ ពិការភាព និងបរិយាបន្នសង្គម (GEDSI) នៅក្នុងដំណើរការសិក្សាស្រាវជ្រាវ

៩ - ១០ កញ្ញា ២០២៤

Women Peace Makers

GADC

រំលឹក

តើយើងបានស្វែងយល់ពីអ្វីខ្លះកាលពី ២ វគ្គមុន?

សមភាពយេនឌ័រ ពិការភាព
និងបរិយាបន្នសង្គម

GEDSI

ជាអ្វី?

ហេតុអ្វី?

ដោយរបៀបណា?

តើយេនឌ័រជាអ្វី? តើវាខុសពីភេទយ៉ាងដូចម្តេច?

ភេទ

- លក្ខណៈផ្នែកជីវសាស្ត្រ របស់ស្ត្រី បុរស និង អន្តរភេទ កំណត់ពីកំណើតដែលរួមបញ្ចូលក្រូម៉ូសូម អ័រម៉ូន សេរីរាង្គភេទ និងសេរីរាង្គបន្តពូជខាងក្នុង និងខាងក្រៅ
- ភេទស្រី ភេទប្រុស និងអន្តរភេទ
- ជាទូទៅតួនាទីភេទគឺមិនអាចផ្លាស់ប្តូរបានតាមពេលវេលា វប្បធម៌

ឧ. ការឆ្លងទន្លេ មេជីវិតឈ្មោល...

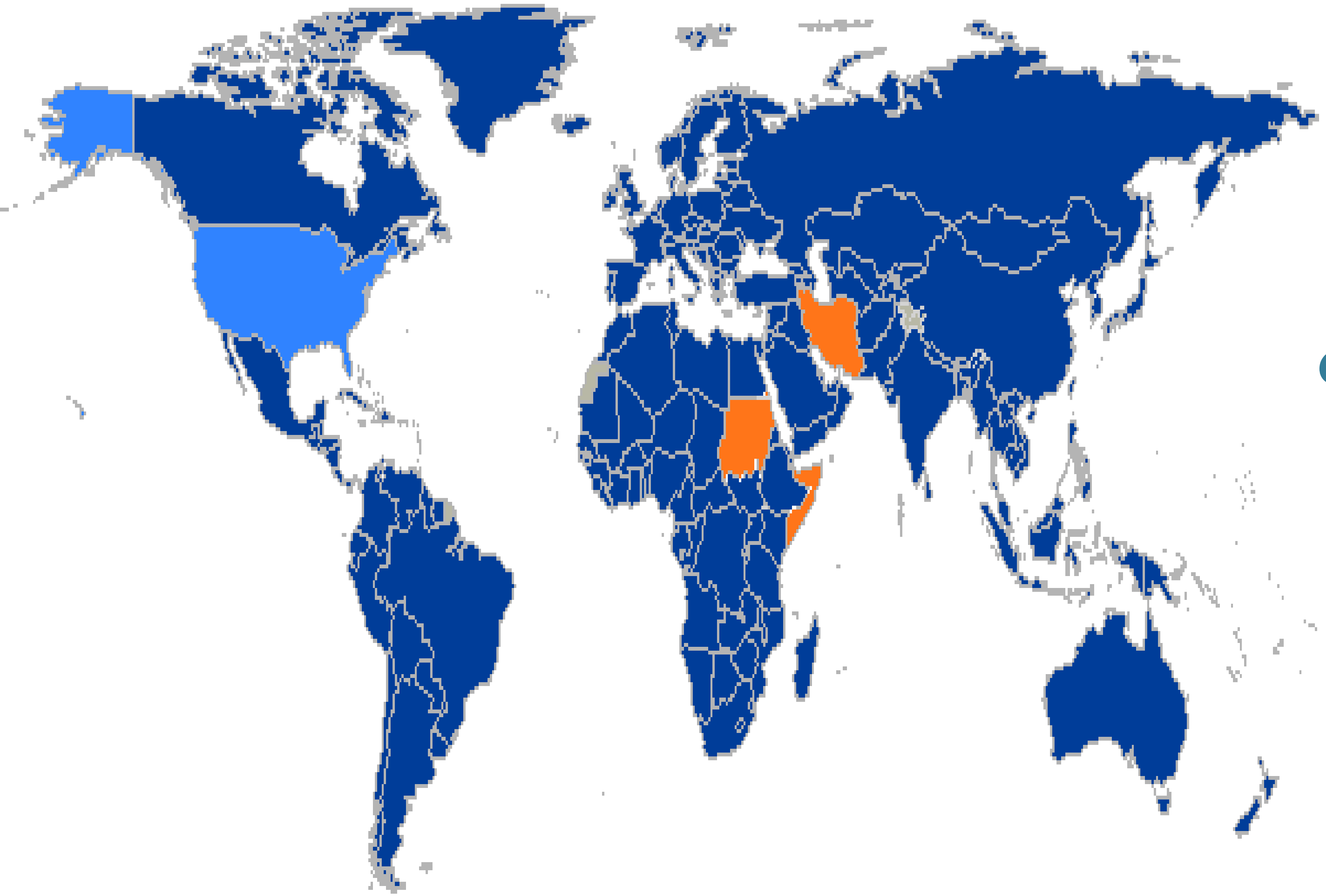
យេនឌ័រ

- គំនិត តម្លៃ អាកប្បកិរិយា តួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវ ការរំពឹងទុក ទំនាក់ទំនងនៃអំណាច ដែលកំណត់ដោយសង្គម និងវប្បធម៌
- ភាពជាស្ត្រី និងភាពជាបុរស
- ជាទូទៅតួនាទីយេនឌ័រគឺអាចផ្លាស់ប្តូរបានតាមពេលវេលា វប្បធម៌

ឧ. បុរសធ្វើការងារផ្ទះ ស្ត្រីជាវិស្វករ...

តើសមភាពយេនឌ័រជាអ្វី?

គោលការណ៍គ្រឹះជាមូលដ្ឋាន
នៃអនុសញ្ញាអន្តរជាតិ ស៊ីឌរ



ផែនទីប្រទេសទាំង ១៨៩ដែលបានផ្តល់ សច្ចាប័ន លើអនុ សញ្ញា ស៊ីដរ

គោលការណ៍សមភាព
ពតប្រាកដ

វិធីសាស្ត្រដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់កន្លងមក

គោលការណ៍គ្រឹះនៃអនុសញ្ញាលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងលើស្ត្រីភេទ

- ហាមឃាត់ការរើសអើង ដោយផ្អែកលើភេទ និងយេនឌ័រ
- ដាក់ចេញនូវភាពតួកិច្ចរបស់រដ្ឋ ក្នុងការប្រតិបត្តិសិទ្ធិ
- ធានានូវសមភាពពិតប្រាកដសំរាប់ស្ត្រីនៅគ្រប់វិស័យ-វិស័យសង្គមនយោបាយ សេដ្ឋកិច្ច ការងារ សាសនា និងគ្រួសារ

គោលការណ៍មិន
រើសអើង

និយមន័យ

ការបែងចែក

ការផាត់ចេញ

ឬ**ការរឹតត្បិត** ដោយផ្អែកលើភេទ

ដែលមានបំណង ឬអនុភាពធ្វើឲ្យមោឃៈភាព ឬខូចខាតនូវការទទួលស្គាល់ ការអាស្រ័យផល និងការប្រើប្រាស់ដោយស្ត្រី

ផ្អែកលើមូលដ្ឋាន**សមភាពរវាងបុរសនិងស្ត្រី សិទ្ធិមនុស្ស និងសេរីភាពជាមូលដ្ឋានរបស់ស្ត្រី** នៅក្នុងវិស័យនយោបាយ សេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច វប្បធម៌ ពលរដ្ឋ និងក្នុងវិស័យដទៃទៀត។

ប្រភេទនៃការរើសអើង

ការរើសអើងដោយប្រយោល

ការរើសអើងដោយផ្ទាល់

គោលការណ៍
កាតព្វកិច្ចរដ្ឋ

រង្គភាគីត្រូវគោរពសិទ្ធិស្ត្រី

រដ្ឋភាគី ឬភ្នាក់ងាររបស់ខ្លួនមិនអាចប្រព្រឹត្តិអ្វីមួយដែល
រំលោភដល់សិទ្ធិរបស់ស្ត្រី (មាត្រា ២ (ឃ) និង ២ (ច))

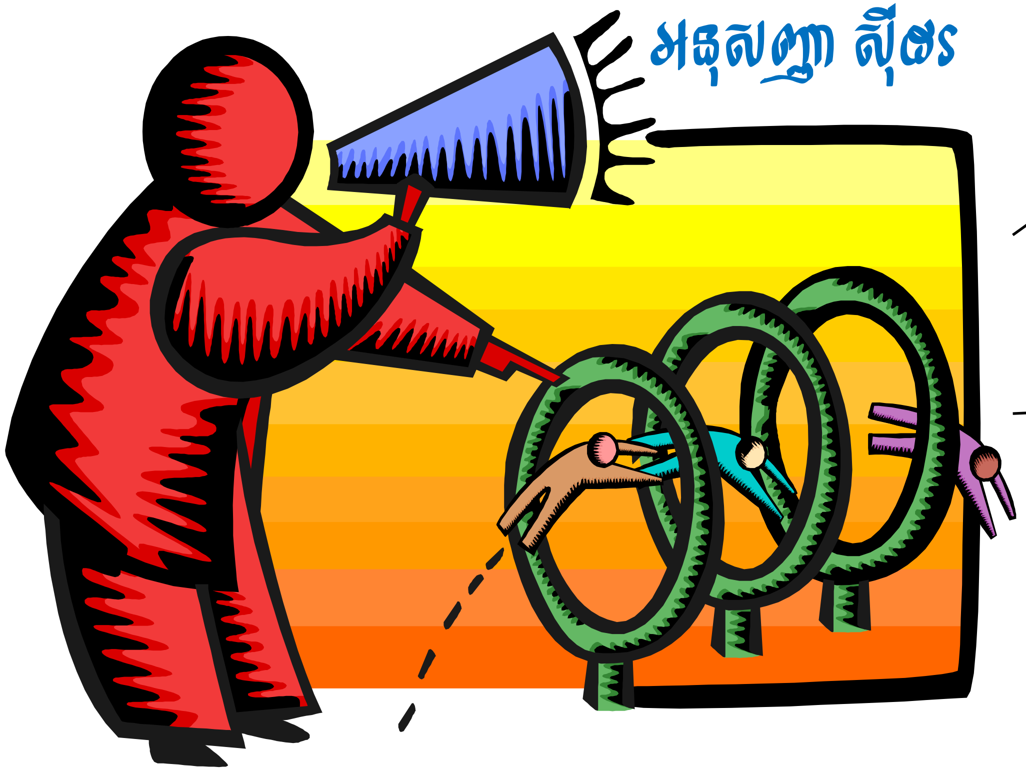
រដ្ឋភាគីត្រូវការពារសិទ្ធិស្ត្រី

រដ្ឋត្រូវតែធានាថាតួអង្គឯកជន ក៏ដូចជាស្ថាប័នដទៃទៀត សហគ្រាសឯកជន ឬបុគ្គល មិនឲ្យរំលោភលើសិទ្ធិស្ត្រី (មាត្រា 2 (ខ), 2 (គ) និង 2 (ង))។ រួមទាំងការដកចេញនូវឧបសគ្គទាំងឡាយណាដែលរាំងស្ទះដល់សមភាពរបស់ស្ត្រី ដោយផ្អែកលើឥរិយាបថ និងការអនុវត្តទំនៀមទំលាប់ និងប្រពៃណីមានចរិតជាអវិជ្ជមានផងដែរ ។

រដ្ឋភាគីត្រូវបំពេញសិទ្ធិស្ត្រី

រដ្ឋត្រូវចាត់វិធានវិជ្ជមាន និងផ្តល់លក្ខខណ្ឌអំណោយផលផ្សេងៗ និងកសាងសមត្ថភាពរបស់ស្ត្រី (មាត្រា ២ (ក), ៣, ៤ និង ៥)

ភារកិច្ចរបស់រដ្ឋ



គោរព RESPECT

ការពារ PROTECT

បំពេញ FULFILL

.....និង.....

លើកកម្ពស់

បង្កើនការយល់ដឹង
ពីសារសំខាន់នៃអនុ
សញ្ញា ស៊ីដរ ក្នុង
ជីវភាពប្រចាំថ្ងៃ

សមភាពយេនឌ័រ គឺជា?

សិទ្ធិមនុស្ស

សិទ្ធិ ទំនួលខុសត្រូវ, ឳកាស និង លទ្ធផលចុងក្រោយស្មើគ្នារបស់ ស្ត្រី,បុរស ក្មេងស្រី និងក្មេងប្រុស គ្រប់ចម្រុះភាព

ការទទួលស្គាល់ភាពចម្រុះនៃស្ត្រី និងបុរសផ្សេងៗគ្នា

SDG 5: GENDER EQUALITY

The goal of SDG 5 is to achieve gender equality and empower all women and girls

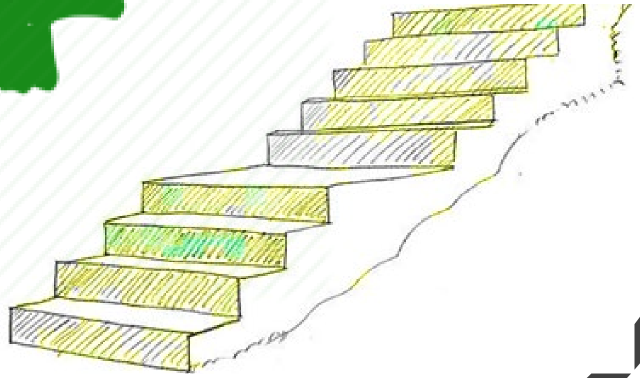
WHAT?

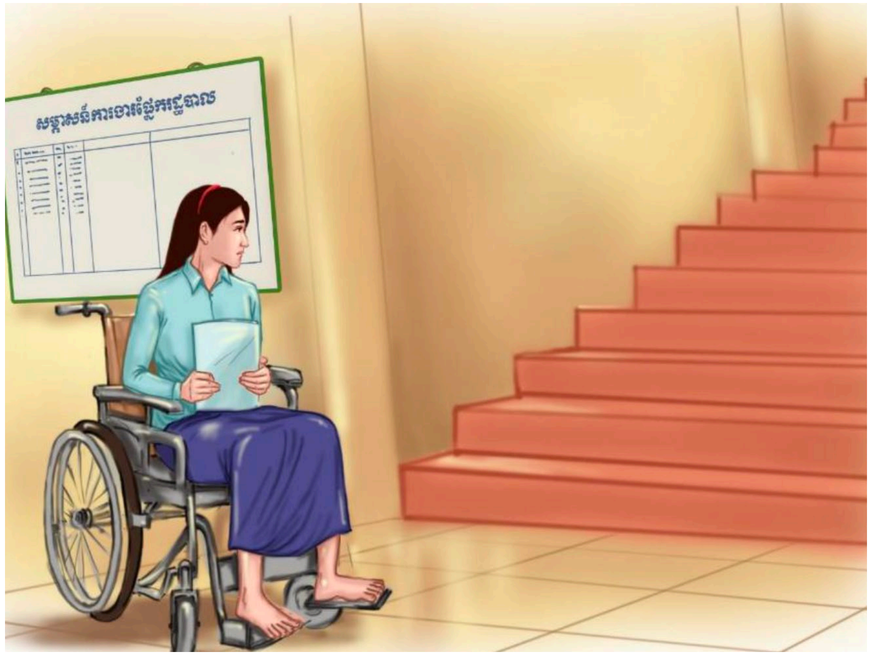
1. End discrimination against all women and girls
2. Eliminate violence against all women and girls
3. Eliminate all harmful practices such as child marriage
4. Recognize and value unpaid care and domestic work
5. Ensure women's participation and leadership in decision-making
6. Ensure universal access to sexual and reproductive health and rights

តើពិការភាពមានន័យដូចម្តេច?

ជនទាំងឡាយណាដែលមាន**ភាពខ្សោយរយៈពេលយូរ** ផ្នែកកាយសម្បទាផ្លូវចិត្ត ប្រាជ្ញា ឬវិញ្ញាណ ដែលនៅពេល**ជួបប្រទះជាមួយឧបសគ្គ**នានា អាចរារាំងពួកគេ**មិនឲ្យមានការចូលរួមយ៉ាងពេញលេញ** និងមិនមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងសង្គម ដោយឈរលើមូលដ្ឋាន**ស្មើភាពគ្នា**ជាមួយអ្នកដទៃ។

អនុសញ្ញាស្តីពីសិទ្ធិជនពិការ





ភាពខ្សោយ + ឧបសគ្គ = ពិការភាព

ឧបសគ្គ

១ ឥរិយាបទ

២ ការប្រាស្រ័យទាក់ទង

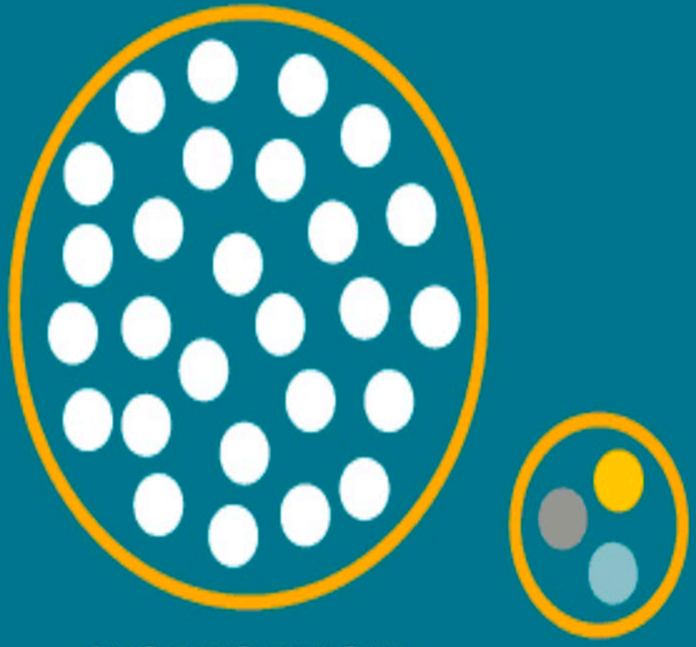
៣ បរិស្ថានរូបថ័ន្ត

៤ ស្ថាប័ន ឬការចូលរួម

តើបរិយាបន្នពិការភាពជាអ្វី?

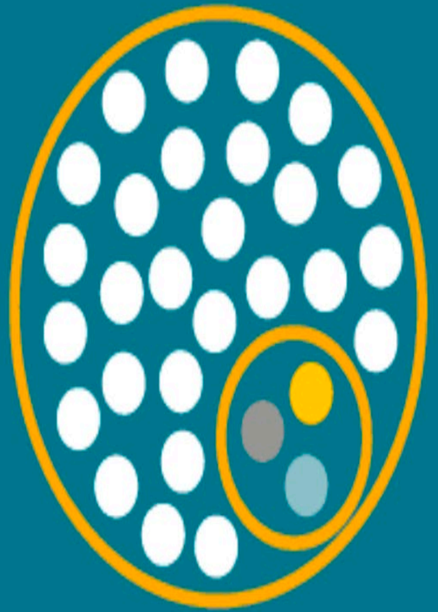
EXCLUSION

ការបដិសេធ(Exclusion) កើតឡើងនៅពេលដែលសិស្សត្រូវបានរារាំងដោយផ្ទាល់ ឬដោយប្រយោល មិនឱ្យទទួលបានការអប់រំក្នុងទម្រង់ណាមួយ។



SEGREGATION

ការបំបែកក្រុម(Segregation) កើតឡើងនៅពេលការអប់រំរបស់សិស្សមានពិការភាព ត្រូវបាន ផ្តល់ជូននៅក្នុងបរិស្ថានដាច់ដោយឡែកដែលត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងប្រភេទកម្សោយផ្សេងៗ ហើយក្រុមនេះស្ថិតនៅដាច់ដោយឡែកពីសិស្សដែលគ្មានពិការភាព។



INTEGRATION

សមាហរណកម្ម(Integration) គឺជាដំណើរការដាក់ជនមានពិការភាពទៅក្នុងស្ថាប័នអប់រំដែលមានស្រាប់ ដរាបណាជនទាំងនោះអាចសម្របទៅនឹងតម្រូវការជានិយាមរបស់ស្ថាប័នទាំងនោះ។

បរិយាបន្ន (Inclusion) មានការពាក់ព័ន្ធនឹងដំណើរការនៃការកែទម្រង់ជាប្រព័ន្ធ ដែលរួមបញ្ចូលការផ្លាស់ប្តូរ និងការកែសម្រួលខ្លឹមសារ វិធីសាស្រ្តបង្រៀន មធ្យោបាយ រចនាសម្ព័ន និងយុទ្ធសាស្រ្តក្នុងការអប់រំ ដើម្បីជម្នះលើរបាំងទាំងឡាយជាមួយនឹងចក្ខុវិស័យមួយដែលសម្រាប់ផ្តល់ជូនដល់សិស្សគ្រប់វ័យនូវបទពិសោធរៀនសូត្រប្រកបដោយសមធម៌ និងការរួមចំណែក ព្រមទាំងបរិយាកាសមួយដែលឆ្លើយតបយ៉ាងល្អបំផុតចំពោះតម្រូវការ និងចំណូលចិត្តរបស់ពួកគេ។

ការដាក់សិស្សដែលមានពិការភាព ទៅក្នុងថ្នាក់រៀនទូទៅ ដោយមិនមានការផ្លាស់ប្តូររចនាសម្ព័ន្ធ ការរៀបចំកម្មវិធីសិក្សា និងយុទ្ធសាស្រ្តបង្រៀន-រៀនទេ គឺមិនបង្កើតឱ្យមានបរិយាបន្ននោះទេ។ លើសពីនេះទៀត សមាហរណកម្មមិនអាចធានាជាស្វ័យប្រវត្តិនូវដំណើរផ្លាស់ប្តូរពីការបំបែកក្រុម (segregation) ទៅដល់បរិយាបន្ននោះទេ។

ដំណើរការនៃការធានាថាជនមានពិការភាពអាចចូលរួមនិងត្រូវបានរួមបញ្ចូលនៅក្នុងការសម្រេចចិត្ត និងជាលទ្ធផលដែលសម្រេចបាននៅពេលទទួលបានផលប្រយោជន៍ស្មើៗគ្នា

តើបរិយាបន្នសង្គមជាអ្វី?

- ដំណើរការនៃការកែលម្អលក្ខខណ្ឌ នៃការចូលរួមរបស់បុគ្គល និងក្រុមនានាក្នុងសង្គម
- ការបង្កើនសមត្ថភាព ឱកាស ធនធាន សំឡេង ការគោរព និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់ជនងាយរងគ្រោះ (ងាយត្រូវបានផាត់ចេញពីសង្គម) ដោយសារអត្តសញ្ញាណរបស់ពួកគេ

តើត្រូវកំណត់កម្រិតនៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រយ៉ាងដូចម្តេច?

Gender Exploitative

Policies and programs intentionally or unintentionally reinforce gender inequalities and stereotypes

Gender Blind

Projects do not consider gender at all

Gender neutral

Having no differential positive or negative impact for gender relations or equality between women and men.

Gender aware

Examine and address the culturally-defined set of roles, power relations and dynamics associated with being female and male

Gender sensitive

Gender considered in project rationale, addressed in methodology, but does not extent to analysis/action

Gender responsive

Gender considered in project rationale, addressed in methodology and analysis of the project, and used to inform implementation

Gender transformative

Examine, analyzes and build evidence base to inform practical and structural change, based on differentiated experiences of women and men

អន្តរប្រសព្វ ជាអ្វី?

អន្តរប្រសព្វជា

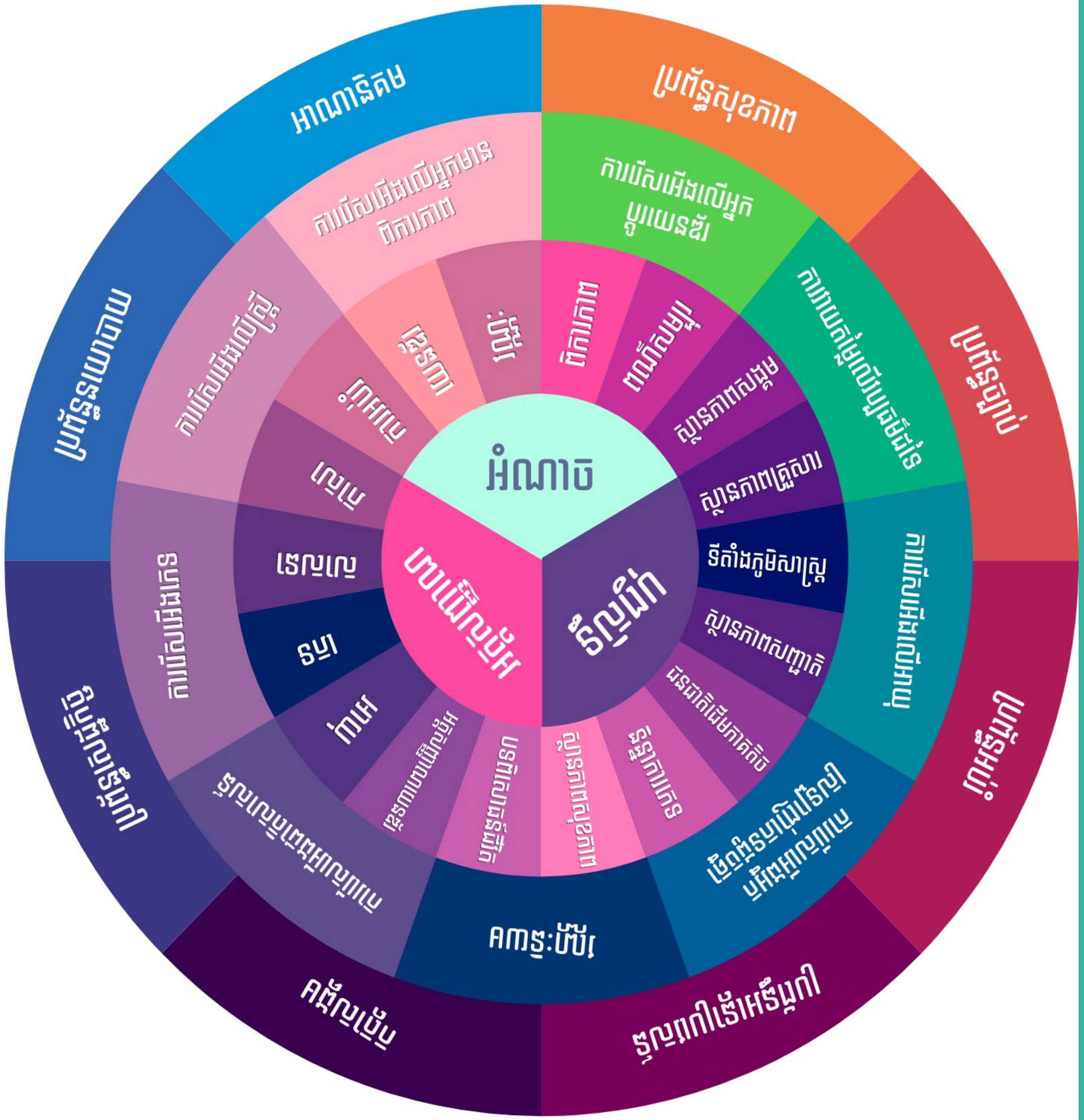
វិធីនៃការគិតអំពីអត្តសញ្ញាណ ដែលប្រទាក់ក្រឡាគ្នា
ទៅនឹងទំនាក់ទំនងអំណាច ក្នុងការបង្កើតបានជាបទ
ពិសោធន៍នៃការរើសអើងឬបុព្វសិទ្ធិខុសគ្នា

Kimberlé Crenshaw, 2015

អន្តរប្រសព្វជា

- ក្របខ័ណ្ឌវិភាគ នៃការត្រួតស៊ីគ្នា អត្តសញ្ញាណសង្គម និងប្រព័ន្ធពាក់ព័ន្ធនៃការគៀបសង្កត់, អំណាច

- ជាញឹកញាប់ត្រូវបានពិភាក្សាជាទ្រឹស្តី វិធីសាស្រ្ត គំរូ ទស្សនៈ ឬក្របខ័ណ្ឌ



ប្រភព: CRIAW-ICREAF's Intersectionality Wheel

a person's unique circumstances

រង្វង់ខាងក្នុងបំផុត៖ ស្ថានភាពតែមួយ/ពិសេសរបស់មនុស្ស

រង្វង់ទីពីរពីខាងក្នុង៖ ទិដ្ឋភាពនៃអត្តសញ្ញាណ

aspects of identity

different types of discrimination /attitudes that impact identity

រង្វង់ទីបីពីខាងក្នុង៖ ប្រភេទផ្សេងគ្នានៃការរើសអើង/ អាកប្បកិរិយាដែលប៉ះពាល់ដល់អត្តសញ្ញាណ

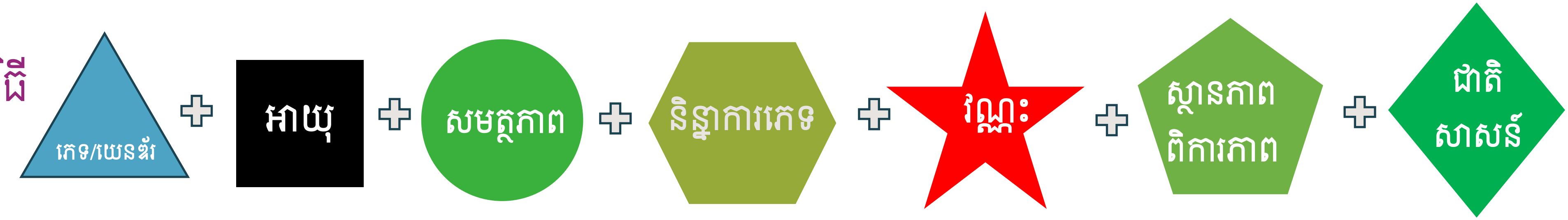
រង្វង់ខាងក្រៅ៖ កម្លាំងចលករ និងរចនាសម្ព័ន្ធដែល ពង្រឹងការផាត់ចេញពីសង្គម/វិសមភាព

larger forces and structures that work together to reinforce exclusion

អន្តរប្រសព្វសំខាន់ក្នុងសមភាពយេនឌ័រ បរិយាបន្នពិការភាព និងសង្គម

ជួយយើងឱ្យជៀសវាងប្រើប្រាស់វិធីសាស្រ្ត តែមួយ ដែលគិតថា ភាពខុសគ្នានៃអំណាច កើតឡើងផ្សេងដាច់ពីគ្នា

ជួយយើងឱ្យជៀសវាងប្រើប្រាស់វិធីសាស្ស្របូកថែម



អាចឱ្យយើងពិនិត្យមើលពីរបៀបដែល ប្រព័ន្ធនៃការគៀបសង្កត់ត្រួតលើគ្នា បង្កើតបុព្វសិទ្ធិ និងគុណវិបត្តិ

ធ្វើការជាក្រុម

1. ហេតុអ្វីត្រូវគិតគូរពី GEDSI ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ?
2. តើអ្វីជាឧបសគ្គរបស់អ្នកក្នុងការព្យាយាមធ្វើឱ្យការសិក្សាស្រាវជ្រាវមានបរិយាបន្ន?
3. ធាតុផ្សំសំខាន់ៗរបស់GEDSI មានអ្វីខ្លះ?

ហេតុអ្វីត្រូវគិតគូរពី GEDSI ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ?

បរិយាបន្ន សមធម៌និងភាពជាតំណាង

ភាពត្រឹមត្រូវ និងពាក់ព័ន្ធ

ក្រមសីលធម៌និងយុត្តិធម៌សង្គម

បង្កើនឥទ្ធិពលនិងការប្រើប្រាស់លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ

តើអ្វីជាឧបសគ្គរបស់អ្នកក្នុងការព្យាយាមធ្វើឱ្យការសិក្សាស្រាវជ្រាវមានបរិយាបន្ន?

ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុង ដំណើរការនៃការសិក្សា ស្រាវជ្រាវ

ធាតុផ្សំសំខាន់ៗក្នុងសមភាពយេនឌ័រ ពិការភាព និងបរិយាបន្នសង្គម

1

ទទួលស្គាល់ចម្រុះភាព និងអន្តរប្រសព្វ

- កំណត់អត្តសញ្ញាណនិងការយល់ពីតម្រូវការ ក្រុមងាយប្រឈមនឹងហានិភ័យនៃការផាត់ចេញពីសង្គម
- ពិចារណា ពីអត្តសញ្ញាណស្មុគស្មាញ និងត្រួតស៊ីគ្នា

យេនឌ័រ ទំនោរផ្លូវភេទ អាយុ សាសនា ឬពិការភាព ល។

2

ការចូលរួមប្រកបដោយអត្ថន័យ និងភាពជាតំណាង

- ធានាសិទ្ធិរបស់ជនពាក់ព័ន្ធ និងបង្កើនការចូលរួម និងសំឡេង
- ធ្វើការដោយផ្ទាល់ ឬជាតំណាង
- ពិគ្រោះយោបល់អាចកើតឡើងក្នុងកម្រិតនិងវិធីជាច្រើន (ពិតប្រាកដ ស្មោះត្រង់ មានអត្ថន័យ ទៅវិញទៅមក និងជាប្រព័ន្ធ)

3

ការមិនបង្កគ្រោះថ្នាក់

- ពិចារណាដិតដល់ពីផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដែលអាចកើតមានលើ សិទ្ធិ សុវត្ថិភាពរបស់ក្រុមគោលដៅ គ្រួសារ និងសហគមន៍ និងបុគ្គលិកដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងសកម្មភាព

4

ការវិភាគ និងទំនួលខុសត្រូវ

- ការវិភាគបរិបទនៃទំនាក់ទំនងយេនឌ័រ អត្តសញ្ញាណផ្សេងៗ ទៅនឹងអំណាច ក្នុងបរិបទដែលសិក្សានោះ
- **ប្រកាន់ភ្ជាប់គោលការណ៍មិនរើសអើងដោយ**ផ្ទាល់ ឬប្រយោលក្តី និងជដែកដេញដោល ជម្នះផ្តត់គំនិត &ឥរិយាបថបែបរើសអើង
- វាយតម្លៃនិងកែលម្អនូវចំនុចអវិជ្ជមានផ្អែកលើលទ្ធផលនៃការវិភាគGEDSI

ដំណើរការនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ

កំណត់ប្រធានបទ រំលឹកទ្រឹស្តី និងសំណួរស្រាវជ្រាវ

វិធីសាស្រ្តប្រមូលទិន្នន័យ

(ឧបករណ៍ ការចុះប្រមូលទិន្នន័យ ។ល។)

វិភាគទិន្នន័យនិងពិភាក្សា

អនុសាសន៍ និងការផ្សព្វផ្សាយ

ដំណើរការស្រាវជ្រាវប្រកបដោយបរិយាបន្ន

Research questions and literature review should explore the GEDSI considerations about the topic.

Research method: ensuring more diverse voices in the data collection or a more culturally and gender-sensitive research method, especially by including voices of those most marginalized or underrepresented groups.

Do No Harm: inclusive research should always ensure its ethical standards to do no harm by mitigating any potential risks[6] that might occur to any vulnerable research participants/research conductors especially data collectors throughout the research process. Neither the research participants nor the researchers are harmed by the research.

Data analysis: disaggregating the data by ethnicity, gender, age, social status, disability, and other relevant identity patterns and intersectional inequality-related aspects. Try using collaborative approaches and seeking input from research participants and research stakeholders to sense check and validate the research findings.

Discussion: apart from discussing your main part, try to also explore the implications of the findings on GEDSI and discuss how to better inform policy and practices.

Dissemination: engaging all key stakeholders especially the research participants in the research findings sharing stage and partnering/collaborating among various actors to promote further concrete actions.

Recommendations (From research into Action): the research result shall suggest some transformation actions toward the social issues found. The recommendations shall be actionable and specific to each relevant actor/stakeholder.

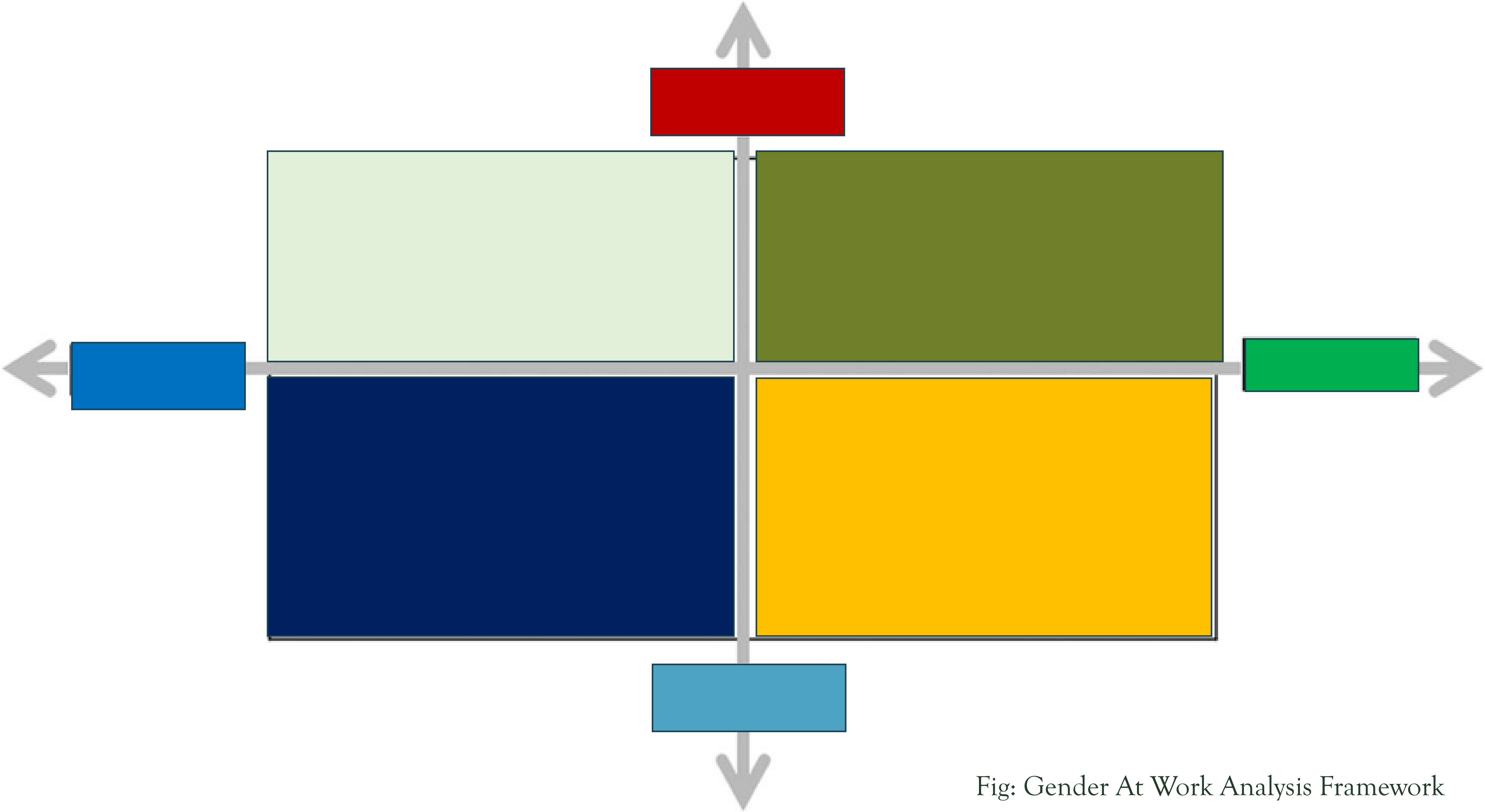


Fig: Gender At Work Analysis Framework

- Ethical and safe recruitment of participants
- Ensuring a safe space for participants and field researchers
- Obtaining informed consent
- Maintaining a judgment-free zone
- Minimizing participant distress
- Referrals for post-interview, care, and support
- Maintaining participant anonymity after the post-interview

SURVIVOR CENTERED APPROACH

Prioritising their best interest, and applying the guiding principles of safety, Do No Harm, confidentiality, respect, and non-discrimination.

សូមអរគុណ!