

គោលនយោបាយយេនឌ័រនៃវិស័យ

TGSL

របស់ IndustriALL

#GarmentWorkersNeedUnions



# ១ សេចក្តីថ្លែងការណ៍ គោលនយោបាយ និងការ ប្តេជ្ញាចិត្ត

IndustriALL ជំរុញសិទ្ធិរបស់ស្ត្រី និងសមភាពយេនឌ័រ ព្រមទាំងលើកកម្ពស់សមាហរណកម្មស្ត្រីពេញលេញទៅក្នុងសហជីព រួមទាំងតាមរយៈការរួមបញ្ចូលទៅក្នុងអង្គការដឹកនាំ និងសកម្មភាពនានានៅគ្រប់កម្រិត។ IndustriALL ប្រសាវនឹងគ្រប់ទម្រង់នៃការរើសអើង។

IndustriALL ដែលរួមទាំងសាខា/បណ្តាញរបស់ខ្លួនទទួលស្គាល់ថានៅក្នុងវិស័យ TGS ការយល់ឃើញជាទូទៅ និងគុណតម្លៃយេនឌ័ររវាងស្ត្រីពីការទទួលបានសិទ្ធិ ធនធាន និងឱកាសស្មើភាពគ្នា។ ភាពខុសគ្នានេះកើតចេញមកពីនិយាមសង្គមដែលបានជ្រុកជ្រាបយ៉ាងជ្រៅ និងរចនាសម្ព័ន្ធអំណាច ដែលបង្កឱ្យមានការរើសអើង ការបែងចែកអំណាច និងបុព្វសិទ្ធិមិនស្មើភាពគ្នា។ វិស័យនេះ គឺជាវិស័យផលិតកម្មដែលស្ថិតនៅតាមទីតាំងភូមិសាស្ត្រជាច្រើន និងមានលក្ខណៈជាបរិវេណកម្មដែលមានការជំរុញដោយទីផ្សារប្រកបដោយថាមវន្ត។ វិស័យនេះរួមចំណែកគួរឱ្យកត់សម្គាល់ចំពោះការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម ព្រមទាំងផ្តល់ឱកាសការងារដល់កម្មកររាប់លាននាក់នៅទូទាំងពិភពលោក ជាពិសេសស្ត្រីវ័យក្មេងៗ។ យោងតាម ILO កម្មករចំនួន ៩០លាននាក់ទទួលបានការងារធ្វើនៅក្នុងវិស័យនេះ ហើយស្ត្រីមានចំនួន ៥៥,៦លាននាក់។

ហេតុនេះ ដោយស្របជាមួយនឹងគោលបំណង និងបេសកកម្មរបស់ IndustriALL ក្នុងការស្វែងរកកម្មសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមថ្មីមួយដែលផ្តល់អាទិភាពចំពោះមនុស្សជាច្រើន ដោយផ្អែកលើប្រជាធិបតេយ្យ និងយុត្តិធម៌សង្គម វិស័យនេះប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការលើកកម្ពស់៖

- ពិពិធកាត
- គុណភាពនៃឱកាស ការប្រព្រឹត្តចំពោះ និងលទ្ធផលសម្រាប់បុរស ស្ត្រី និងប្រជាជនមានយេនឌ័រចម្រុះ
- ការបែងចែកអំណាច និងធនធានដោយស្មើភាពគ្នារវាងគ្រប់បុគ្គលទាំងអស់

ចក្ខុវិស័យនៃវិស័យ TGS របស់ IndustriALL គឺ វិស័យមួយប្រកបដោយភាពរីកចម្រើន ដែលស្ត្រី បុរស និងប្រជាជនមានយេនឌ័រចម្រុះ ទទួលបានសិទ្ធិស្មើគ្នា មានសមត្ថភាពក្នុងការរក្សាបាននូវជីវិតសមរម្យ និងកាន់តែល្អប្រសើរសម្រាប់ខ្លួនឯង គ្រួសារ និងសហគមន៍របស់ពួកគេ ទទួលបានប្រយោជន៍ពីបរិយាកាសការងារដែលគ្មានអំពើហិង្សា និងការបៀតបៀនគ្រប់ទម្រង់ រួមទាំង GBVH មានលទ្ធភាពស្មើគ្នាក្នុងការទទួលបានប្រាក់ចំណូលសមរម្យ និងប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាចំពោះការងារដែលមានតម្លៃស្មើគ្នា ព្រមទាំងកន្លែងការងារដែលមានសុខភាពល្អ និងសុវត្ថិភាពបង្កើនធនធាន និងគ្រប់គ្រងលើធនធានរបស់ពួកគេផ្ទាល់ ព្រមទាំងប្រើប្រាស់សំឡេងរបស់ពួកគេផ្ទាល់ នៅទូទាំងជីវិតការងាររបស់ពួកគេ។

# ២ និយមន័យ\*:

**យេនឌ័រ** សំដៅដល់កត្តា និងឱកាសសង្គមពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងភាពជាបុរស និងភាពជាស្ត្រី ព្រមទាំងទំនាក់ទំនងរវាងស្ត្រី និងបុរស ក្មេងស្ត្រី និងក្មេងប្រុស ព្រមទាំងទំនាក់ទំនងរវាងស្ត្រី និងទំនាក់ទំនងរវាងបុរស។ សង្គមបានបង្កើតកត្តា ឱកាស និងទំនាក់ទំនងទាំងនេះ ហើយការរៀនសូត្រអំពីកត្តា ឱកាស និងទំនាក់ទំនងទាំងនេះកើតឡើងតាមរយៈដំណើរការសង្គមនីយកម្មនៅតាមរូបធម៌ខុសៗគ្នា។ កត្តា ឱកាស និងទំនាក់ទំនងទាំងនេះមានលក្ខណៈជាក់លាក់ទៅតាមបរិបទ និងពេលវេលា ព្រមទាំងអាចផ្លាស់ប្តូរគ្នាបាន។

**អត្តសញ្ញាណយេនឌ័រ** សំដៅដល់បទពិសោធន៍ខាងក្នុង និងផ្ទាល់ខ្លួនយ៉ាងជ្រាលជ្រៅរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗអំពីយេនឌ័រ ដែលអាច ឬមិនអាចត្រូវបានគ្រប់គ្រងដោយខ្លួនឯងក្នុងការបង្កើតរូបរាង រួមទាំងអារម្មណ៍ផ្ទាល់ខ្លួនចំពោះរាងកាយ (ដែលអាចពាក់ព័ន្ធនឹងការកែប្រែរាងកាយ ឬមុខងារ តាមរយៈមធ្យោបាយវេជ្ជសាស្ត្រ មធ្យោបាយវះកាត់ ឬមធ្យោបាយដទៃទៀត ប្រសិនបើមានអាចជ្រើសរើសបានដោយសេរី) និងការបង្ហាញផ្សេងទៀតអំពីយេនឌ័រ រួមមាន សម្លៀកបំពាក់ ការនិយាយស្តី និងការសម្តែងចេញនូវចរិយាមាយាទ។ ពាក្យ “យេនឌ័រចម្រុះ” សំដៅដល់បុគ្គលទាំងឡាយដែលអត្តសញ្ញាណយេនឌ័ររបស់ពួកគេ រួមទាំងការបង្ហាញយេនឌ័ររបស់ពួកគេ គឺផ្ទុយគ្នាពីអ្វីដែលគេយល់ឃើញថាជានិយាមយេនឌ័រនៅក្នុងបរិបទជាក់លាក់ និងនៅក្នុងពេលវេលាជាក់លាក់ រួមទាំងបុគ្គលទាំងឡាយដែលមិនកំណត់ខ្លួនឯងជាបុរស ឬស្ត្រី គឺជាបុរស ឬស្ត្រី ពាក្យកាន់តែជាក់លាក់មួយទៀតគឺ “អ្នកប្តូរភេទ” ដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់ ដើម្បីពណ៌នាបុគ្គលដែលកំណត់អត្តសញ្ញាណជាមួយនឹងភេទផ្សេងទៀត ដែលខុសគ្នាពីភេទពិកំណើតរបស់ពួកគេ។

**ការបញ្ឈប់យេនឌ័រ** ដំណើរការវាយតម្លៃភាពពាក់ព័ន្ធនៃសកម្មភាពដែលត្រូវបានគ្រោងឡើងសម្រាប់ស្ត្រី និងបុរស រួមមានច្បាប់ គោលនយោបាយ ឬកម្មវិធីនៅក្នុងគ្រប់វិស័យ និងគ្រប់កម្រិត។ វា គឺជាយុទ្ធសាស្ត្រមួយសម្រាប់ការធ្វើឱ្យកង្វល់ និងបទពិសោធន៍របស់ស្ត្រី ក៏ដូចជាបុរសក្លាយទៅជាទិដ្ឋភាពសំខាន់នៃការរចនា ការអនុវត្ត ការពិនិត្យតាមដាន និងការវាយតម្លៃគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីនៅក្នុងគ្រប់កម្រិតនៃកម្មវិធី រចនាសម្ព័ន្ធ និងប្រតិបត្តិការ ដើម្បីឱ្យស្ត្រី និងបុរសទទួលបានប្រយោជន៍ស្មើគ្នា និងមិនបង្កឱ្យមានវិសមភាព។ គោលដៅចុងក្រោយគេ គឺដើម្បីសម្រេចបានសមភាពយេនឌ័រដោយហេតុនេះ សមភាពយេនឌ័រ គឺជាគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ជារួមរយៈពេលវែង ចំណែកឯការបញ្ឈប់យេនឌ័រ គឺជាកម្រងនៃអភិក្រមយុទ្ធសាស្ត្រជាក់លាក់ ព្រមទាំងដំណើរការបច្ចេកទេស និងស្ថាប័ន ដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់ ដើម្បីសម្រេចបានគោលដៅនេះ។

**ការវិភាគយេនឌ័រ** ការវិភាគយេនឌ័រគូសបញ្ជាក់អំពី ភាពខុសគ្នារវាង និងក្នុងចំណោមស្ត្រី បុរស និងប្រជាជនមានយេនឌ័រចម្រុះ ពាក់ព័ន្ធនឹងការបែងចែកធនធាន និងអំណាច ឱកាស ព្រមទាំងឧបសគ្គនៅក្នុងបរិបទជាក់លាក់។ ការវិភាគយេនឌ័រចាំបាច់ត្រូវស្វែងរកព័ត៌មានអំពី៖

- ការបែងចែកការងារនៅក្នុងការងារផលិតកម្ម
- គុណតម្លៃ និងការទទួលខុសត្រូវតាមយេនឌ័រ
- ការទទួលបាន និងការគ្រប់គ្រងធនធាន (សម្ភារៈ ហិរញ្ញវត្ថុ មនុស្ស សង្គម នយោបាយ ជាដើម)។

\* និយមន័យពីសន្ទនាក្រុម PGA និងការិយាល័យឧត្តមស្នងការអង្គការសហប្រជាជាតិទទួលបន្ទុកសិទ្ធិមនុស្ស (UNHROHC)

**សមធម៌យេនឌ័រ** មានន័យថា ភាពយុត្តិធម៌នៃការប្រព្រឹត្ត ចំពោះស្ត្រី បុរស និងប្រជាជនមានយេនឌ័រចម្រុះ ដោយអនុលោមទៅតាមសេចក្តីត្រូវការរៀងរាល់របស់ពួកគេ។ ការប្រព្រឹត្តចំពោះ អាចរួមមាន ការប្រព្រឹត្តចំពោះដោយស្មើភាព គ្នា ឬការប្រព្រឹត្តចំពោះខុសគ្នា ប៉ុន្តែមានន័យស្មើគ្នាពាក់ព័ន្ធ នឹងសិទ្ធិ ប្រយោជន៍ កាតព្វកិច្ច និងឱកាស ព្រមទាំងពិចារណា លើសេចក្តីត្រូវការខុសគ្នា ឧបសគ្គផ្នែកវប្បធម៌ និងការរើសអើង (ពីអតីតកាល) លើក្រុមជាក់លាក់។

**សមភាពយេនឌ័រ** សំដៅដល់សិទ្ធិ ការទទួលខុសត្រូវ និងឱកាស ស្មើគ្នារបស់ស្ត្រី បុរស និងប្រជាជនមានយេនឌ័រចម្រុះ។ សមភាព មិនមានន័យថា ស្ត្រី និងបុរសនឹងមានភាពដូចគ្នាឡើយ ប៉ុន្តែ មានន័យថា សិទ្ធិ ការទទួលខុសត្រូវ និងឱកាសរបស់ពួកគេនឹង មិនអាស្រ័យលើយេនឌ័ររបស់ពួកគេឡើយ។ សមភាពយេនឌ័រ បង្កប់ន័យអំពី ការពិចារណាលើចំណាប់អារម្មណ៍ សេចក្តីត្រូវការ និងអាទិភាពរបស់ស្ត្រី និងបុរស ដោយទទួលស្គាល់នូវពិការភាពរបស់ក្រុមផ្សេងៗគ្នារបស់ស្ត្រី និងបុរស។ សមភាពយេនឌ័រ មិនមែនជា “បញ្ហារបស់ស្ត្រី” ឡើយ ប៉ុន្តែគួរមានការពាក់ព័ន្ធ និងការចូលរួមពេញលេញរបស់បុរស និងស្ត្រី។ សមភាពយេនឌ័រ មានន័យថា លទ្ធផលស្មើគ្នាសម្រាប់ស្ត្រី និងបុរស។ សមធម៌យេនឌ័រ គឺជាដំណើរការដើម្បីសម្រេចបានសមភាពយេនឌ័រ សមធម៌ យេនឌ័រទទួលស្គាល់ថា ស្ត្រីរមែងតែមិនស្ថិតនៅក្នុងតួនាទី ចាប់ផ្តើមដំបូងដូចបុរសឡើយ ព្រមទាំងទទួលស្គាល់ថា ការប្រព្រឹត្ត ចំពោះខុសគ្នាអាចជាការចាំបាច់ “ដើម្បីតាមឱ្យទាន់គ្នា”។

### ៣ គោលការណ៍មគ្គុទ្ទេសក៍ សម្រាប់ការអនុវត្ត៖

គោលការណ៍ខាងក្រោម គឺជាមគ្គុទ្ទេសក៍សម្រាប់កិច្ចខិតខំ ប្រឹងប្រែងរបស់ IndustriALL ក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាព យេនឌ័រ និងអនុវត្តរបៀបវារៈបរិវត្តកម្មយេនឌ័រ៖

- ដោះស្រាយវិសមភាពយេនឌ័រដែលបានកំណត់ឃើញ និង បុព្វហេតុឫសគល់នៃវិសមភាពទាំងនោះក្នុងលក្ខណៈបុរេសកម្ម
- អនុវត្តការងារនៅក្នុងវិស័យនេះក្នុងលក្ខណៈមួយប្រកបដោយ បរិយាបន្ន ភាពប្រសព្វគ្នាទៅវិញទៅមក និងភាពឆ្លើយតប និងយេនឌ័រ ដើម្បីកំណត់ និងដោះស្រាយចំណាប់អារម្មណ៍ និង សេចក្តីត្រូវការខុសគ្នារបស់ស្ត្រី និងបុរសនៅក្នុងគ្រប់ពិការភាពរបស់ពួកគេ
- ប្រតិបត្តិការក្នុងលក្ខណៈមួយប្រកបដោយបរិយាបន្ន ដើម្បី ឱ្យមានការឆ្លុះបញ្ចាំងនូវការចូលរួម និងសំឡេងរបស់ស្ត្រី និងបុរសក្នុងគ្រប់ពិការភាពរបស់ពួកគេ នៅក្នុងការធ្វើ សេចក្តីសម្រេចចិត្ត
- អនុវត្តអភិក្រមបង្កប់ស្ថាភាពសកម្មប្រកបដោយថាមវន្ត និងជា ប្រព័ន្ធ ដើម្បីប្រឆាំងនឹងការរើសអើងយេនឌ័រ និង GBVH រួមទាំងការរើសអើងដែលផ្តោតគោលដៅលើទំនោរផ្លូវចិត្ត អត្តសញ្ញាណយេនឌ័រ ការបង្ហាញយេនឌ័រ និងចរិតលក្ខណៈ ផ្លូវភេទ។

### ៤ គោលបំណង និងអាទិភាព នៃគោលនយោបាយនេះ៖

តាមរយៈគោលនយោបាយនេះ វិស័យ TGSL មានបំណង រួមចំណែកជាអាទិភាពចំពោះ៖

#### ១. សុវត្ថិភាពកន្លែងការងារ និងការបញ្ចប់អំពើ ហិង្សាយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន (GBVH)

- រក្សាបាននូវកន្លែងការងារដែលមានសុវត្ថិភាព សុខភាពល្អ និងឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ
- បញ្ចប់ GBVH ភាពស្អប់ស្អី និងការរើសអើងភេទ
- លើកកម្ពស់គ្របខ័ណ្ឌសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ (OHS) ដែលឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ

#### ២. ភាពតំណាង បរិយាបន្ន និងការដឹកនាំ

- បង្កើនភាពតំណាងរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងការតួនាទីដឹកនាំនៃ IndustriALL និងរចនាសម្ព័ន្ធនៃសាខា ឬបណ្តាញ
- ពង្រឹងបរិយាបន្នស្ត្រីវិស័យក្មេងៗ និងគាំទ្រស្ត្រីជាសមាជិក សហជីព តាមរយៈការណែនាំ និងការអភិវឌ្ឍភាពជា អ្នកដឹកនាំ
- ធានាការចូលរួមប្រកបដោយបរិយាបន្ន និងគុណភាព យេនឌ័រនៅក្នុងគ្រប់រចនាសម្ព័ន្ធ TGSL

#### ៣. ការងារសមរម្យ កិច្ចការពារសង្គម និងសមភាព

- ដោះស្រាយកន្ទាត់ប្រាក់ឈ្នួលតាមយេនឌ័រ និងធានា ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាចំពោះការងារដែលមានតម្លៃស្មើគ្នា
- រក្សាបាននូវការងារសមរម្យ និងកិច្ចការពារសង្គមសម្រាប់ អ្នកគ្រប់គ្នា រួមទាំងចំពោះស្ត្រីកម្មករក្រៅប្រព័ន្ធ និងស្ត្រី ពលករចំណាកស្រុក
- គាំទ្រដល់គុណភាពរវាងការងារ និងជីវិត និង គោលនយោបាយស្តីពីការទទួលខុសត្រូវរួមគ្នា ដែល ដោះស្រាយបន្តការងារផ្តល់ថែទាំដែលមិនស្មើភាពគ្នា
- អនុវត្តសេចក្តីប្រកាសស្តីពីអន្តរកាលប្រកបដោយយុត្តិធម៌ និងដាក់បញ្ចូលសមភាពយេនឌ័រទៅក្នុងរបៀបវារៈស្តីពី អន្តរកាលប្រកបដោយយុត្តិធម៌ និងអនាគតការងារ

#### ៤. សាមគ្គីភាព ការកសាងចលនា និងសកម្មភាព សកល

- កសាងសាមគ្គីភាពជាមួយស្ត្រីកម្មករក្នុងវិស័យ TGSL នៅ ទូទាំងសកលលោក និងជំរុញសកម្មភាពរួម
- រៀបចំ និងគៀរករអ្នកជំនាញតាមមូលបទ/ប្រធានបទ នៅទូទាំងតំបន់ និងអនុវិស័យ ដើម្បីដឹកនាំសកម្មភាព បរិវត្តកម្មយេនឌ័រ

គ្របខ័ណ្ឌប្រតិបត្តិការ ដែលប្រែក្លាយគោលបំណងទាំងនេះទៅជា ជំហានជាក់ស្តែងច្បាស់លាស់ដែលស្របជាមួយនឹងធនធាន និង ត្រូវបានរៀបចំឡើង និងដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងគ្របខ័ណ្ឌប្រតិបត្តិការ កាន់តែទូលំទូលាយស្តីពីយេនឌ័រ របស់ IndustriALL ។ គោលបំណង នីមួយៗគួរមានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងគ្របខ័ណ្ឌពេលវេលា រយៈពេលខ្លី មធ្យម ឬវែង ជាមួយនឹងស្ថាប័នសហការណ៍ ដែលត្រូវបានកត់ត្រាជារៀងរាល់ឆ្នាំតាមរយៈកណៈកម្មាធិការ អ្នកជំនាញយេនឌ័រ។

# ៥ គោលនយោបាយទៅជា ការអនុវត្ត

## i. រចនាសម្ព័ន្ធ និងការទទួលខុសត្រូវ

### គណៈកម្មាធិការដឹកនាំ TGSL:

គណៈកម្មាធិការដឹកនាំ TGSL នឹងទទួលខុសត្រូវចំពោះ:

- ការកំណត់ផែនការសកម្មភាព និងអាទិភាពប្រចាំឆ្នាំនៅក្រោមគោលនយោបាយយេនឌ័ររបស់ TGSL ដើម្បីលើកកម្ពស់របៀបវារៈប្រកបដោយបរិក្ខិតកម្មនៅទូទាំងវិស័យនេះ
- ការពិនិត្យតាមដានការអនុវត្តគោលនយោបាយ និងអាទិភាពនានានៅក្នុងគោលនយោបាយយេនឌ័រ

### គណៈកម្មាធិការអ្នកជំនាញយេនឌ័រ TGSL:

គណៈកម្មាធិការអ្នកជំនាញយេនឌ័រ TGSL ត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ២០២១ និងមានអ្នកតំណាងមកពីកំប៉ន់នីមួយៗរបស់ IndustriALL ។ នៅពេលនេះ គណៈកម្មាធិការនេះមានតួនាទីផ្តល់ការប្រឹក្សាយោបល់ជូនគណៈកម្មាធិការដឹកនាំ TGSL ។ គណៈកម្មាធិការនេះនឹងរៀបចំកិច្ចប្រជុំរបស់ខ្លួនម្តងក្នុងមួយឆ្នាំ។ តួនាទីរបស់គណៈកម្មាធិការនេះ គឺត្រូវស្នើជូនគណៈកម្មាធិការដឹកនាំជារៀងរាល់ឆ្នាំអំពី សេចក្តីព្រាងផែនការសកម្មភាព និងអាទិភាពនានានៅក្រោមគោលនយោបាយយេនឌ័ររបស់ TGSL ដើម្បីលើកកម្ពស់របៀបវារៈបរិក្ខិតកម្មនៅទូទាំងវិស័យនេះ។

គណៈកម្មាធិការនេះក៏នឹងធ្វើការត្រួតពិនិត្យប្រចាំឆ្នាំទៅលើសកម្មភាពនានាដែលបានរៀបចំ និងលទ្ធផលដែលសម្រេចបានតាមរយៈការអនុវត្តគោលនយោបាយយេនឌ័ររបស់ TGSL ផងដែរ។

### សហប្រធាន:

ការធ្វើការងារលើរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ ដើម្បីកម្ពុជា។

ក្នុងរយៈពេលពីរឆ្នាំបន្ទាប់ពីការអនុម័តគោលនយោបាយនេះ នឹងមានការវាយតម្លៃ និងការត្រួតពិនិត្យលើតួនាទីរបស់គណៈកម្មាធិការនេះ។

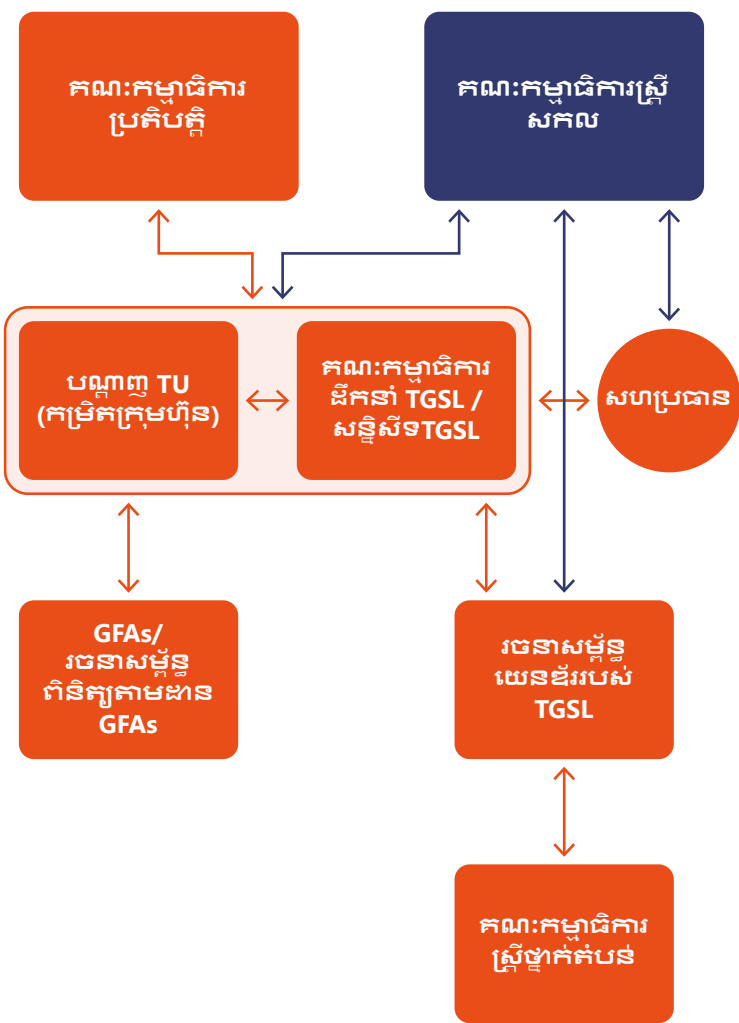
### លេខាធិការដ្ឋាន:

លេខាធិការដ្ឋាននឹងមានការទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាព និងអាទិភាពប្រចាំឆ្នាំ ដែលគណៈកម្មាធិការបានអនុម័តនៅក្រោមគោលនយោបាយយេនឌ័ររបស់ TGSL ។

## ii. ទំនាក់ទំនង និងអន្តរកម្មរវាងរចនាសម្ព័ន្ធវិស័យបណ្តាញ ស្ត្រី និងយេនឌ័រ

គណៈកម្មាធិការអ្នកជំនាញរបស់ស្ត្រី TGSL នឹងធានាថា អាទិភាពដែលគណៈកម្មាធិការស្ត្រីបានកំណត់សម្រាប់រយៈពេលនៃអាណត្តិគណៈកម្មាធិការនេះនឹងត្រូវដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌប្រតិបត្តិការរបស់គណៈកម្មាធិការនេះ ព្រមទាំងនឹងត្រូវរាយការណ៍ជាប្រចាំជូនដល់គណៈកម្មាធិការស្ត្រីអំពី វឌ្ឍនភាព និងការអនុវត្តល្អៗពាក់ព័ន្ធនឹងសមភាពយេនឌ័រ។

គណៈកម្មាធិការអ្នកជំនាញរបស់ស្ត្រី TGSL នឹងបន្តរាយការណ៍ជូនគណៈកម្មាធិការដឹកនាំ TGSL អំពីសកម្មភាព និងភាពរីកចម្រើននៃផែនការការងាររបស់ខ្លួន។



### iii. ការបញ្ជូនយេនឌ័រទៅក្នុងគ្រប់សកម្មភាពរបស់វិស័យ៖

វិស័យនេះនឹងអនុវត្តប្រើប្រាស់អភិក្រមដំណើរការភ្លោះ (ឬដំណើរការទ្វេ) ចំពោះការបញ្ជូនយេនឌ័រ៖

#### អភិក្រម គោលដៅ

- ការរៀបចំអន្តរាគមន៍ ឬសកម្មភាពគោលដៅ ដែលផ្តោតលើភាពខ្វះចន្លោះ និងបញ្ហាប្រឈមជាក់លាក់ចំពោះសមភាពយេនឌ័រ។
- អន្តរាគមន៍គោលដៅ គឺជាអន្តរាគមន៍ទាំងឡាយ ដែលសមភាពយេនឌ័រ គឺជាគោលបំណងចម្បង ឬបឋម។

#### អភិក្រម រួមបញ្ចូលគ្នា

- ការដាក់បញ្ចូលការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះបញ្ហាសមភាពយេនឌ័រពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីឱ្យក្លាយជាផ្នែកជាប្រចាំរបស់គោលនយោបាយ និងកម្មវិធីនៅក្នុងគ្រប់វិស័យ - ការធ្វើឱ្យគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ។
- អភិក្រមរួមបញ្ចូលគ្នាពណ៌នាអំពីអន្តរាគមន៍នានា ដែលមានគោលដៅចម្បងពាក់ព័ន្ធនឹងវិស័យឬវិស័យគោលនយោបាយ មួយផ្សេងទៀត ដូចជាសុខាភិបាល កសិកម្ម ឬថាមពល ប៉ុន្តែសមភាពយេនឌ័រ គឺជាគោលបំណងចម្បង។

ដោយស្របជាមួយនឹងការបញ្ជូនយេនឌ័រនៅក្នុងគ្រប់សកម្មភាព ដែលត្រូវបានអនុវត្តនៅក្នុងវិស័យនេះ តាមរយៈការកំណត់ និងការឆ្លើយតបនឹងសេចក្តីត្រូវការខុសគ្នារបស់ស្ត្រី បុរស និងប្រជាជនមានយេនឌ័រចម្រុះ វិស័យនេះនឹងអនុវត្តសកម្មភាពជាក់លាក់ ដែលមានគោលដៅចម្បងដើម្បីដោះស្រាយវិសមភាព។ សកម្មភាពទាំងនេះរួមមាន៖

- រៀបចំយុទ្ធនាការវិស័យនៅថ្ងៃទី៨ ខែមីនា ថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា និងថ្ងៃទី៧ ខែធ្នូ
- ការបណ្តុះបណ្តាលបុរសនៅក្នុង TGSL ស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងភាពជាបុរស
- សិក្ខាសាលាស្តីពីបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យនេះ

### iv. ធនធាន

នៅពេលរៀបចំគ្រប់ឧបករណ៍ប្រតិបត្តិការ ចាំបាច់ត្រូវពិចារណាលើធនធានដែលចាំបាច់ ដើម្បីអនុវត្តគោលបំណងនានា។ គប្បីមានការវិភាគមូលនិធិរបស់វិស័យ និងមូលនិធិខាងក្រៅទៅដល់កម្មវិធីជាក់លាក់ ហើយសាខា ឬបណ្តាញនានាគប្បីរៀបចំមូលនិធិពិថវិការបស់ខ្លួន ដើម្បីធានាការបញ្ជូនយេនឌ័រប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងសកម្មភាពរបស់ពួកគេ។

