

ଲୋକନିୟୋଜ୍ୟ

---

ପରିବର୍ତ୍ତନ

---

*Change begins with Education*

# មាតិកា

1. សេចក្តីផ្តើម	3
2. គោលបំណងគោលនយោបាយ	3
3. វិសាលភាពគោលនយោបាយ	4
4. តើបរិយាបន្នជាអ្វី?	4
5. និយមន័យ	5
6. សេចក្តីថ្លែងការណ៍គោលនយោបាយ	7
6.1 ភាសារបស់យើង	7
6.2 ផ្នែកផ្តោតនៃបរិយាបន្ន	7
6.2.1 ពិការភាព	7
6.2.2 យេនឌ័រ	11
6.2.3 កុមារ និងជនងាយរងគ្រោះ	13
7. ការគ្រប់គ្រងគោលនយោបាយ	15

**1. សេចក្តីផ្តើម**

បេសកកម្មរបស់អង្គការទស្សនៈពិភពលោក គឺផ្តល់ជូនកុមារកម្ពុជានូវឱកាសទទួលបានការសិក្សានៅសាលារៀនជាមួយការបង្រៀន និងរៀនប្រកបដោយគុណភាព ។

ជាអប្បបរមា យើងប្តេជ្ញាធ្វើការវិភាគទិន្នន័យដែលយើងទទួលបាន ដោយវិភាគអំពីយេនឌ័រ និងពិការភាព សម្រាប់ជាកត្តាក្នុងការធ្វើកម្មវិធី និងអនុវត្តគម្រោង ដើម្បីកំណត់សម្គាល់ចំនួនមនុស្សក្នុងក្រុមចម្រុះលក្ខណៈដែលបានទទួលផលពីកម្មវិធី។ ការណ៍នេះរាប់បញ្ចូលទាំងចំនួនគ្រូបង្រៀន និងកុមារដែលមានពិការភាព(តាមដែលអាចកំណត់បានប្រកបដោយហេតុផល) និងចំនួនគ្រូជាស្ត្រី និងចំនួនក្មេងស្រីនៅក្នុងថ្នាក់រៀនដែលយើងគាំទ្រ។ ជាមួយនឹងព័ត៌មាននេះ យើងអាចឆ្លុះបញ្ចាំងកម្មវិធី និងគម្រោងរបស់យើង និងអភិវឌ្ឍសកម្មភាព រួមទាំងផែនការអនុវត្តដែលធានាថាអ្នករាល់គ្នាអាចទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីសកម្មភាពគម្រោងទាំងនោះ។ យើងប្តេជ្ញាពិនិត្យមើលកម្មវិធីរបស់យើងដោយវិស័យបរិយាបន្ន ដោយឈរលើមូលដ្ឋានស្មារតីយេនឌ័រ និងពិការភាព និងវិភាគផលប៉ះពាល់ពីទស្សនៈផ្សេងៗ។ ដោយផ្អែកលើវិសាលភាព និងផែនគ្រប់គ្រងនៃបរិបទការងាររបស់យើង យើងជឿថាវាពិតជាមានសារៈសំខាន់ដែលយើងត្រូវទទួលស្គាល់នូវផែនការកំណត់របស់យើង ហើយយើងត្រូវគ្រប់គ្រងការរំពឹងទុកនូវអ្វីដែលយើងអាចអនុវត្តបាន។

ការងាររបស់យើងផ្អែកលើការយល់ដឹងច្បាស់អំពីទំនួលខុសត្រូវ។ យើងជឿជាក់ថាវាជាការសំខាន់ណាស់ដែលយើងទទួលខុសត្រូវក្នុងការប្រព្រឹត្តិចំពោះមនុស្សគ្រប់រូបដោយស្មើភាព និងសមភាព បង្កលទ្ធភាពចូលរួមតាមដែលអាចធ្វើទៅបាននូវគ្រប់សកម្មភាពដែលយើងធ្វើ ហើយយើងតស៊ូមតិសម្រាប់បញ្ហានេះនៅទូទាំងសហគមន៍ដែលយើងអនុវត្តកម្មវិធីរបស់យើង។ យ៉ាងនេះក៏ដោយ យើងទទួលស្គាល់ថាយើងកំពុងធ្វើការក្នុងប្រទេសដែលមានសមត្ថភាពកំណត់សម្បទាឬពិការភាព និងភាពផ្សេងគ្នារបស់មនុស្ស នៅមានកម្រិតទាបនៅឡើយបើប្រៀបធៀបជាមួយការរំពឹងទុកទៅក្នុងបរិបទប្រទេសអ្នកផ្តល់ជំនួយ។ ពិការភាពជាច្រើនមិនត្រូវបានធ្វើរោគវិនិច្ឆ័យត្រឹមត្រូវ ឧទាហរណ៍តើវាជាការពិបាកក្នុងការរៀន ឬក៏ជាពិការភាពរាងកាយ ដែលរឿងទាំងនេះត្រូវបានស្តែងដូចជា កម្សាយគំហើញ និងកម្សាយស្តាប់។ វាស្រដៀងគ្នាផងដែរចំពោះក្រុមភាគតិច ដោយសារតែអាចមិនមានភាសាសម្រាប់ពួកគេសម្រាប់បង្ហាញអត្តសញ្ញាណភាពជាជនជាតិភាគតិច ឬការបង្ហាញលក្ខណៈចំណង់ចំណូលចិត្តភេទជាដើម។ យើងមិនតាំងខ្លួនជាអ្នកជំនាញក្នុងការកំណត់អត្តសញ្ញាណភាពខុសគ្នានោះទេ ហើយយើងគ្រាន់តែទទួលយកព័ត៌មានដែលទទួលបានពីអង្គការតាមដែលគេផ្តល់ឱ្យ បើទោះបីយើងទទួលស្គាល់ពីភាពខ្វះចន្លោះក៏ដោយ។ ជាមួយកំហិតបែបនេះ យើងបានត្រឹមធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលអ្នកទទួលបានផលផ្ទាល់របស់យើងឱ្យយល់ដឹងអំពីសារៈសំខាន់នៃបរិយាបន្ន បើទោះជាភាពដោយឡែកត្រូវបានកំណត់ ឬមិនត្រូវបានកំណត់រកក៏ដោយ។

**2. គោលបំណងគោលនយោបាយ**

គោលបំណងនៃគោលនយោបាយនេះគឺដើម្បីណែនាំអភិបាលកិច្ចអង្គការ SeeBeyondBorders និងការអភិវឌ្ឍកម្មវិធី និងការអនុវត្តកម្មវិធីដើម្បីលើកកម្ពស់ភាពយុត្តិធម៌ ការគោរព និងបរិយាបន្ន។ គោលនយោបាយនេះ បង្ហាញពីការប្តេជ្ញាចិត្តដែលធ្វើឡើងដោយ SeeBeyondBorders និងមនុស្សរបស់ពួកយើង(ដូចមានបរិយាយយ៉ាងក្រោម) លើការទទួលខុសត្រូវក្នុងការលើកកម្ពស់បរិយាបន្នយ៉ាងសកម្មនៅក្នុងកម្មវិធី និងនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ។

### 3. វិសាលភាពគោលនយោបាយ

គោលនយោបាយនេះអនុវត្តចំពោះមនុស្សរបស់អង្គការទស្សនៈ ឥតព្រំដែនទាំងអស់ ដែលកំណត់ថាជា៖

- ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងសមាជិក
- បុគ្គលិកបច្ចុប្បន្ន និងអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត
- អ្នកប្រឹក្សាខាងក្រៅ និងអ្នកដែលមានកិច្ចសន្យា (ជួល ឬ ស្ម័គ្រចិត្ត)
- បុគ្គលិកកិច្ចសន្យារបស់អង្គការ ឬមនុស្សរបស់អង្គការសេវាកម្មដែលបានចុះកិច្ចសន្យាជាមួយ
- អ្នកចូលរួមក្រុមគម្រោង

និងអ្នកផ្សេងទៀតដែលធ្វើការសម្រាប់ ឬតំណាងអោយអង្គការទស្សនៈ ឥតព្រំដែន។

គោលនយោបាយនេះក៏អនុវត្តផងដែរចំពោះបុគ្គលផ្សេងទៀតនិងភាគីទីបីដែលជាប់ទាក់ទងជាមួយអង្គការទស្សនៈ ឥតព្រំដែន អាចមកមើលសកម្មភាពគម្រោងរបស់យើង(ឧទាហរណ៍៖ ម្ចាស់ជំនួយ អង្គការដៃគូអូស្ត្រាលី ចក្រភពអង់គ្លេស និង អៀរឡង់ អ្នកផ្តល់សេវា) បើទោះជាដំណើរការគ្រប់គ្រងសម្រាប់ក្រុមទាំងនេះអាចមានភាពខុសប្លែកគ្នានៅក្នុងទិដ្ឋភាពមួយ ចំនួនដោយយោងតាមកម្រិតការចូលរួមរបស់ពួកគេ។

### 4. តើបរិយាបន្នជាអ្វី?

គោលនយោបាយនេះបង្ហាញពីការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះបរិយាបន្ន និងចំពោះភាពជាតំណាងជនដែលងាយរងគ្រោះនិងអ្នកដែលរងផលប៉ះពាល់ពីកត្តាជំរុញឱ្យមានការបែងចែកជាក្រុមបាត់បង់ឱកាស និងការចាត់ដាក់ដោយឡែក រួមមានដូចជាកត្តាពូជសាសន៍ សាសនា ជនជាតិភាគតិច ជនជាតិដើម ពិការភាព អាយុ បំណុលទីលំនៅ វណ្ណៈ យេនឌ័រ អត្តសញ្ញាណ យេនឌ័រ និន្នាការភេទ ទំនោរភេទ ភាពក្រីក្រ ឋានៈ និងស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចសង្គម។

អង្គការ ទស្សនៈ ឥតព្រំដែន ទទួលស្គាល់ថាយើងកំពុងធ្វើការជាមួយប្រជាជន និងសហគមន៍ដែលអាចជាជនងាយរងគ្រោះបំផុតដោយមិនអាចប្រកែកបាន តាមរយៈការអនុវត្តកម្មវិធីរបស់យើងនៅកម្ពុជា។ ទោះយ៉ាងណាយើងទទួលស្គាល់ថា ក្នុងចំណោមសហគមន៍ដែលងាយរងគ្រោះបំផុតនោះ មានក្រុមមនុស្សដែលត្រូវបានគេចាត់ថាជាក្រុមមនុស្សបាត់បង់ឱកាសពិសេស អាចរួមមានស្ត្រី ជនមានពិការភាពជាដើម។ គួរកត់សម្គាល់ថា យើងមិនមែនកំពុងធ្វើការជាមួយមនុស្សដែលគេហៅថាជនជាតិដើមភាគតិច និងប្រជាជនដែលមានភាសាដើមជាភាសាជនជាតិភាគតិចនៅក្នុងសង្គមរបស់ពួកគេនោះទេ ប៉ុន្តែពួកគេក៏អាចត្រូវបានចាត់ទុកថា «ក្រុមត្រូវបានចាត់ថាជាក្រុមបាត់បង់ឱកាសពិសេស»។ ក្នុងចំណោមក្រុមមនុស្សទាំងអស់នេះមនុស្សមួយចំនួនជួបប្រទះការលំបាកក្នុងច្រើនរូបភាព ឧទាហរណ៍ស្ត្រីនិងក្មេងស្រីដែលមានពិការភាព តែងមានរបាំងឱកាសជាងស្ត្រីនិងក្មេងស្រីធម្មតា។ ចំណុចនេះយើងចង់បង្ហាញថា វាមានកម្រិតនៃរបាំងឱកាស និងភាពងាយរង

គោលនយោបាយបរិយាបន្ន

គ្រោះ។ តាមរយៈចំណេះដឹងស្តីពីការបែងចែកនេះ (ការយល់ពីលទ្ធភាពដែលលក្ខណៈអត្តសញ្ញាណផ្នែកសង្គម និងនិន្នាការនយោបាយរបស់បុគ្គលម្នាក់ អាចត្រូវបានបូកបញ្ចូលទៅក្នុងទម្រង់នៃការរើសអើងរួមមួយ) យើងនឹងធ្វើការដើម្បីធានាថាគ្រប់គ្នាត្រូវបានរាប់បញ្ចូល។

អ្នកទទួលបានសំខាន់ៗរបស់យើងគឺជាគ្រូបង្រៀននៅតាមសាលាបឋមសិក្សា ប៉ុន្តែយើងជឿជាក់ថាវាសំខាន់ណាស់ដែលគោលនយោបាយបរិយាបន្នរបស់យើងគិតគូរនូវវិធីដោះស្រាយ និងតាមរយៈការងាររបស់យើង យើងនឹងលើកកម្ពស់បរិយាកាសបរិយាបន្នមួយនៅក្នុងវិស័យអប់រំនៅប្រទេសកម្ពុជា ដែលនឹងមានសក្តានុពលជះផលដល់កុមារ ឪពុកម្តាយ គ្រូបង្រៀនឯទៀតនិងថ្នាក់ដឹកនាំសាលា។ យើងបង្កើតឥទ្ធិពលដល់អ្នកដែលយើងធ្វើការជាមួយដោយផ្ទាល់ ឱ្យគិតអំពីបរិយាបន្ន និងជួយបង្កើនភាពសកម្មក្នុងវិធីសាស្ត្រធ្វើការរបស់ពួកគេក្នុងការគិតគូរចំពោះមនុស្សដែលមិនត្រូវបានគេលើកតម្កើងក្នុងសង្គមរបស់ពួកគេ។ យើងក៏ជឿជាក់ផងដែរលើការលើកកម្ពស់យ៉ាងសកម្មចំពោះបរិយាបន្ននៅក្នុងក្រុមការងារអង្គការផ្ទាល់របស់យើង ហើយវាជាអាទិភាពសំខាន់របស់ស្ថាប័នក្នុងការផ្តល់ឱកាសស្មើគ្នានៅគ្រប់កម្រិត និងលើកកម្ពស់ស្ត្រីនៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់យើងតាមដែលអាចធ្វើទៅបាន។

5. និយមន័យ

- កុមារ** ជនទាំងឡាយណាដែលមានអាយុត្រឹម ១៨ឆ្នាំ ចុះក្រោម
- ពិការភាព** កម្រោយឬការខូចដោយអន្លើ ឬរយៈពេលវែង នូវកាយសម្បទា ស្មារតី បញ្ញា និងញាណទាំងអស់ដែលធ្វើឲ្យមានទំនាក់ទំនងជារនាំងជាមួយកត្តាផ្សេងៗ ដូចជា៖ ការរចនាហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ឬថ្នាក់រៀន ទម្រង់នៃការប្រជុំ ដែលអាចបង្កការលំបាកការចូលរួមរបស់ពួកគេឱ្យបានពេញលេញក្នុងសង្គម ស្មើភាពជាមួយអ្នកដទៃទៀត។ ដូចដែលបានកំណត់ដោយរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ពិការភាព អាចមានដូចជាផ្នែករូបរាងកាយ ផ្លូវចិត្ត និងបញ្ញា។
- យេនឌ័រ** ខណៈភេទជាតិចកាតដីវៈសាស្ត្រដែលមិនអាចកែប្រែបាន តែយេនឌ័រអាចត្រូវបានស្តែងចេញជាសញ្ញាណចម្រុះដែលមិនឆ្លើយតបទៅលើដែនកំណត់ថាជាគំនិតប្រុស ឬស្រីនោះឡើយ។ តួនាទីយេនឌ័របានផ្តល់ជូនស្ត្រី ឬបុរសក្នុងសង្គម មានភាពខុសៗនៅគ្រប់វប្បធម៌ទាំងអស់ អាស្រ័យលើអ្វីដែលពួកគេត្រូវបានចាត់ទុកជាលក្ខណៈបែបប្រុស ឬបែបស្រី ហើយយេនឌ័ររបស់មនុស្សម្នាក់មិនផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងភេទដែលពួកគេទទួលបានពីកំណើតនោះទេ។
- ភាសាតំបន់** ភាសាដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់ជាទូទៅដោយប្រជាជនមួយភាគតូច តាមតំបន់នីមួយៗដែលមានតាំងពីដើមមកនៅក្នុងសង្គម ឬភូមិសាស្ត្រនោះ។
- ភេទ** ការកំណត់បែបដីវៈសាស្ត្រក្នុងការសម្គាល់ថាជា ស្រី ប្រុស ឬ ភេទទីបី។

**ជនងាយរងគ្រោះ:** ជនទាំងឡាយដែលអាចមានហានិភ័យជាងអ្នកដទៃដោយសារតែកត្តា វ័យ សុខភាព សមត្ថភាព ផ្នែករាងកាយ ឬ ផ្លូវចិត្ត ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច និង កម្រិតអាស្រ័យតម្រូវការមូលដ្ឋានរបស់ពួកគេ។ វា មិនត្រឹមតែកំណត់ចំពោះកុមារទេ ប៉ុន្តែក៏អាចជាមនុស្សពេញវ័យដែលចូលរួមក្នុងកម្មវិធីនានារបស់ អង្គការទស្សនៈពិភពលោកផងដែរ។

### 6. សេចក្តីផ្តើមការណ៍គោលនយោបាយ

គោលនយោបាយនេះបានបង្កើតឡើងដើម្បីកំណត់ឲ្យឃើញនូវការតាំងចិត្តរបស់យើងទៅលើបរិយាបន្ន ទាំងក្នុងការបង្កើតកម្មវិធី ធ្វើផែនការ និង ការអនុវត្តគម្រោង និងកម្មវិធីនានារបស់យើង។ ការជឿជាក់របស់យើងដែលថាបរិយាបន្នជាកាតព្វកិច្ចរបស់យើងគ្រប់ៗគ្នា ត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងគោលនយោបាយនេះ ក៏ដូចជាក្នុងយុទ្ធសាស្ត្ររបស់យើង ដើម្បីស្វែងរកការគាំទ្រទស្សនៈលើកកម្ពស់បរិយាបន្ន និង ភាពស្មើគ្នានៅទូទាំងកម្មវិធីនានារបស់យើង និងសហគមន៍ដែលយើងធ្វើការ។ ពួកយើងក៏មានទំនួលខុសត្រូវក្នុងក្របខណ្ឌអង្គការរបស់យើង ក្នុងការប្រព្រឹត្តដោយសមភាព និងមិនមានភាពលំអៀងចំពោះបុគ្គលិកទាំងអស់ អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត រួមទាំងបុគ្គលិក និង អ្នកស្ម័គ្រចិត្តដែលនឹងចូលរួមការងារជាមួយយើង។

ស្របពេលដែលពួកយើងមានការអភិវឌ្ឍន៍ រីកចម្រើន ពួកយើងមានការតាំងចិត្ត ក្នុងការស្វែងយល់ និង កំណត់នូវអ្វីដែលជាឧបសគ្គដែលមិនអាចឲ្យមនុស្សចូលរួមកម្មវិធីរបស់យើងបានគ្រប់គ្នា ឬមិនអាចចូលរួមធ្វើការនៅក្នុងអង្គការរបស់យើងហើយយើងពិចារណាសម្របសម្រួលការងាររបស់យើងក្នុងលក្ខខណ្ឌសមហេតុសមផល។ យើងនឹងបង្កើតការឆ្លើយតបទៅនឹងបរិយាបន្ន និងអភិវឌ្ឍសកម្មភាពគម្រោងរបស់យើងដោយមានការចូលរួមពីសហគមន៍ដែលយើងធ្វើការជាមួយ ក៏ដូចជាបុគ្គលិក និងអ្នកស្ម័គ្រចិត្តទាំងអស់របស់យើង។ វាពិតជាសំខាន់មែនទែនដែលយើងមិនបានបង្កើតឲ្យមាននូវបញ្ជីបុរេវិនិច្ឆ័យសម្គាល់ថាអ្វី ឬហេតុអ្វីបានជាពួកគេមានអារម្មណ៍ថាត្រូវបានគេដាត់ចេញ ប៉ុន្តែជួយទៅវិញយើងបានលើកតម្កើងវប្បធម៌ស្មើភាពគ្នា និង ភាពមិនលំអៀង និង ដើម្បីធានាបានថាបុគ្គលម្នាក់ៗមានទំនួលខុសត្រូវសម្រាប់ការតស៊ូមតិសម្រាប់រឿងនេះក្នុងតួនាទីរបស់ពួកគេ។ ការណ៍នេះក៏ព្រោះពួកយើងទទួលស្គាល់ថាមានបុគ្គលមួយចំនួនធ្លាប់ជួបប្រទះបទពិសោធត្រូវតែចាត់ទុកជាក្រុមដោយឡែកជាប្រចាំ។

#### 6.1 ភាសារបស់យើង

ពួកយើងបានកែសម្រួលការប្រើប្រាស់ភាសា សំដៅស្វែងរកការគាំទ្រគោលវិធីមនុស្សមជ្ឈមណ្ឌល ឧទាហរណ៍ យើងប្រើប្រាស់ពាក្យថា ‘មនុស្សមានពិការភាព’ ជំនួសឱ្យពាក្យ ‘មនុស្សពិការ’ ឬ ‘មនុស្សដែលនិយាយភាសាជនជាតិភាគតិច’ ជំនួសពាក្យ ‘ជនជាតិភាគតិច’។ វិធីដ៏សាមញ្ញសម្រាប់យើងទំនាក់ទំនងគ្នានេះ នឹងជួយក្នុងការតស៊ូមតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍបរិយាបន្ន និង ដើម្បីធ្វើការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថ និងផ្គត់ផ្គង់និកក្នុងចំណោមមនុស្សទាំងអស់ដែលយើងធ្វើការជាមួយ។

#### 6.2 ផ្នែកផ្តោតនៃបរិយាបន្ន

##### 6.2.1 ពិការភាព

យោងតាមរបាយការណ៍ពិភពលោកស្តីអំពីពិការភាព ឆ្នាំ២០១១ ជនដែលមានពិការភាពមានប្រមាណ ១៥% នៃចំនួនប្រជាជនសរុបទូទាំងពិភពលោក។ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ជនដែលមានពិការភាពមានប្រមាណ ១០% នៃចំនួនប្រជាជនសរុប។ ចាប់តាំងពីបានចូលរួមជាមួយអង្គការដៃគូអប់រំជាសកល (Global Partnership for Education) ក្នុង

<sup>1</sup> [https://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/report.pdf](https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report.pdf)  
<sup>2</sup> [https://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/report.pdf](https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report.pdf)

ឆ្នាំ២០០៦ ប្រទេសកម្ពុជាបានខិតខំប្រឹងប្រែងធ្វើឲ្យប្រព័ន្ធអប់រំមានបរិយាបន្ន និង ដើម្បីអនុវត្តនូវយុទ្ធសាស្ត្រគាំទ្រជនដែលមានពិការភាព ដើម្បីឲ្យពួកគេទទួលបានសមភាពក្នុងការទទួលបានការអប់រំ។ សកម្មភាពនេះត្រូវបានគាំទ្រការឧបត្ថម្ភថវិកាដោយ អង្គការដៃគូអប់រំជាសកល (Global Partnership for Education) ដើម្បីធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនក្នុងការកំណត់អត្តសញ្ញាណកុមារដែលមានពិការភាព។

អង្គការទស្សនៈពិភពលោក ស្វាគមន៍ការបន្តគាំទ្រពីសំណាក់រដ្ឋាភិបាលអូស្ត្រាលី និងចក្រភពអង់គ្លេស ដើម្បីធានាឲ្យមានការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយបរិយាបន្នពិការភាព។ នៅប្រទេសអូស្ត្រាលី ក្រោមការផ្តល់ដោយ DFAT អង្គការបានចូលរួមយ៉ាងសកម្មជាមួយធនធាន DID4all<sup>3</sup> ដែលជាគេហទំព័រដែលមានផ្តល់នូវការណែនាំ ទិន្នន័យ ធនធាន និងព័ត៌មាននានាក្នុងការជួយឱ្យអង្គការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីទាំងមូលប្រកបដោយបរិយាបន្នជាងមុន ព្រមទាំងប្រើប្រាស់គេហទំព័រ LearnwithACFID សម្រាប់ទាញយកសម្ភារៈបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមបន្ថែមជាឯកសារគោល។ នៅក្នុងចក្រភពអង់គ្លេស យុទ្ធសាស្ត្របរិយាបន្នរបស់DFID បានជួយតម្រង់ទិសគោលនយោបាយរបស់ពួកយើង ហើយយើងទទួលបានអនុវត្តគោលការណ៍សម្រាប់ការចូលរួមរបស់មនុស្សមានពិការភាព លើកទឹកចិត្ត និងដើម្បីពួកគាត់បានរីករាយជាមួយសិទ្ធិមនុស្ស<sup>4</sup> ។ យ៉ាងណាក៏ដោយ យើងក៏ទទួលបានស្គាល់នូវកម្រិតនៃសមត្ថភាពរបស់យើង ក្នុងការផ្តល់នូវការគាំទ្របច្ចេកទេសទៅដល់ជនដែលមានពិការភាព ដោយទាំងនេះស្ថិតនៅឆ្ងាយពីជំនាញរបស់យើង ក៏ប៉ុន្តែពួកយើងជឿជាក់យ៉ាងមុតមាំទៅលើទំនួលខុសត្រូវរបស់ពួកយើងក្នុងការគាំទ្រការអភិវឌ្ឍការអប់រំដែលប្រកបដោយបរិយាបន្ន និងក្នុងការផ្តល់ឲ្យមាននូវបរិយាកាសការងារដែលប្រកបដោយភាពស្មើគ្នា និងមិនលំអៀង។

**គោលការណ៍ស្តីពីការពាក់តែង**

អង្គការទស្សនៈពិភពលោក មានការតាំងចិត្តក្នុងការធានាអនុវត្តគោលការណ៍ខាងក្រោម តាមដែលអាចធ្វើទៅបានក្នុងបរិបទនៃប្រទេសកម្ពុជា ដើម្បីធានាបានថាមនុស្សគ្រប់រូប គ្រប់សមត្ថភាព អាចចូលរួមរាល់កម្មវិធីរបស់យើង។ គោលការណ៍ទាំងនេះត្រូវបានអនុវត្តក្នុងគ្រប់សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍របស់យើង រួមទាំងសកម្មភាពបន្ទាប់បន្សំដែលយើងត្រូវធ្វើឡើងម្តងម្កាលក្នុងផ្នែកសំណង់ និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ។

**គោលការណ៍ទី១: សមធម៌ក្នុងការប្រើប្រាស់**

កម្មវិធីរបស់ពួកយើងគឺត្រូវបានទំនាក់ទំនងក្នុងមធ្យោបាយដែលមនុស្សចម្រុះ គ្រប់កម្រិតសមត្ថភាពអាចយល់បាន។ សកម្មភាពនេះរួមមាន ភាសា ទម្រង់រចនាសម្ព័ន្ធ និងរូបរាងនៃឯកសារនានា។ ពួកយើងនឹងប្រឹងប្រែងក្នុងការបង្កើតឲ្យមាននូវឯកសារគោលនយោបាយ និតិវិធី និងឯកសារគោលនានា ទាំងជាភាសាអង់គ្លេស និងភាសាខ្មែរ។

**គោលការណ៍ទី២: ភាពបត់បែនក្នុងការប្រើប្រាស់**

តាមដែលអាចធ្វើទៅបាន រាល់សម្មាភាររបស់យើងត្រូវបានបង្កើតឡើងឱ្យសមស្របតម្រូវការចម្រុះសមត្ថភាព។

**គោលការណ៍ទី ៣: ភាពសាមញ្ញ និងប្រកបដោយអព្យាក្រឹតសម្រាប់ការប្រើប្រាស់**

<sup>3</sup> <https://www.did4all.com.au/About.aspx>

<sup>4</sup> [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/760997/Disability-Inclusion-Strategy.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/760997/Disability-Inclusion-Strategy.pdf)



យើងធានាថាវាលកម្មវិធីដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងឱ្យមានភាពងាយស្រួលក្នុងការយល់ ក្នុងបរិបទការងារដែល យើងធ្វើ។ ពួកយើងមានការគិតគូរទៅដល់វប្បធម៌ និងភាសា របស់ប្រទេសកម្ពុជាជាចម្បង។

**គោលការណ៍ ៤: ព័ត៌មានដែលឆាប់យល់បានដោយញាណធម្មតា**

យើងធ្វើការប្រាស្រ័យព័ត៌មានដែលចាំបាច់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពតាមដែលអាចអនុវត្តទៅបានក្នុងបរិបទការងារ របស់យើង ដោយមិនប្រកាន់លក្ខខណ្ឌបរិយាកាសជុំវិញ និងសមត្ថភាពនៃញាណក្នុងការទទួលបាន ហើយគោលវិធីអាច មានភាពខុសគ្នាក្នុងអង្គការរបស់យើងដោយយោងទៅតាមប្រទេសជាក់ស្តែង។ យើងទទួលស្គាល់អំពីដែនកំណត់នៅក្នុង ប្រទេសកម្ពុជា ហើយយើងនឹងកែសម្រួលយុទ្ធសាស្ត្រនានាតាមដែលអាចធ្វើទៅបាន ដូចជា ការបោះពុម្ពសៀវភៅមានទំហំ អក្សរធំ ណែនាំឱ្យគ្រូបង្រៀនមានការយកចិត្តទុកដាក់លើសិស្សដែលមានកំសាយការស្តាប់មកអង្គុយជិតខាងមុខ និងរាល់ ការប្រជុំគឺធានាបានថាទីតាំងមានភាពងាយស្រួលដែលឱ្យអ្នកចូលរួមអាចចូលរួមបានពេញលេញគ្រប់គ្នា។

**គោលការណ៍ទី ៥: ការអត់ឱនចំពោះកំហុស**

យើងដឹងថាបរិបទដែលយើងធ្វើការអាចមានឧបសគ្គក្នុងការអនុវត្តនូវស្តង់ដារការងារ ដែលមិនបានដូចតាមការ រំពឹងទុកដូចបរិបទក្នុងប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍។ យ៉ាងនេះក៏ដោយ ពួកយើងមានគោលបំណងក្នុងការកាត់បន្ថយឱ្យនៅតិចបំផុតនូវ សកម្មភាពគ្រោះថ្នាក់ និងដែលអាចជះលទ្ធផលអវិជ្ជមានដោយអចេទនាដោយប្រការណាមួយ ហើយយើងតែងតែធ្វើការ វាយតម្លៃហានិភ័យជាមុន។

**គោលការណ៍ទី ៦: តម្រូវការកម្លាំងកាយតិចតួច**

កម្មវិធីរបស់យើងអាចត្រូវបានប្រើប្រាស់យ៉ាងងាយស្រួល ដោយអ្នកទាំងអស់គ្នា។ គោលការណ៍នេះត្រូវបានអនុវត្ត ជាពិសេសទៅលើការងាររួមចំណែកសាងសង់ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធក្នុងសាលារៀន។ ប្រសិនបើយើងធ្វើបន្ទប់ទឹក ឬថ្នាក់រៀន យើងនឹងធ្វើដោយធានាយ៉ាងណាឱ្យអ្នកទាំងអស់គ្នាអាចចូល និងប្រើប្រាស់បានដោយមនុស្សមានសមត្ថភាពបំណាស់ទីគ្រប់ កម្រិត។ គោលការណ៍នេះក៏ត្រូវបានអនុវត្តក្នុងពេល និងទីកន្លែងប្រជុំ ដែលអាចប្រាកដបានថាអ្នកទាំងអស់គ្នាអាចចូលរួម បាន។

**គោលការណ៍ ៧: ទំហំ និងទីតាំងសម្រាប់វិធីសាស្ត្រសកម្មភាព និងការប្រើប្រាស់**

បើទោះជាយើងគ្រាន់តែធ្វើសកម្មភាពគាំទ្រការអភិវឌ្ឍហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធតែម្តងម្កាលក៏ដោយ រាល់ការរចនាគឺល្អ គ្រប់គ្រាន់ និងសមស្របតាមតម្រូវការរបស់អ្នកទាំងអស់គ្នាដោយមិនប្រកាន់ថាមនុស្សទាំងនោះមានទំហំ រូបរាង ឥរិយាបថ ចលនាផ្លាស់ទីដូចម្តេចក៏ដោយ ឬក្រុមទាំងអ្នកទាំងឡាយដែលមានតម្រូវការពិសេសដោយការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ជំនួយ និងអ្នកជំនួយផ្សេងៗផងដែរ។

អង្គការទស្សនៈឥតព្រំដែន នឹងប្រើប្រាស់ការណែនាំរបស់ DFAT ហៅថា DFAT Accessibility Design Guide<sup>5</sup> ជា ជំនួយនៅពេលធ្វើផែនការ ក៏ដូចជានៅពេលអនុវត្តសកម្មភាពនានានៅក្នុងកម្មវិធីទាំងមូល។

<sup>5</sup> <https://dfat.gov.au/about-us/publications/Documents/accessibility-design-guide.pdf>

អនុលោមតាម យុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សម្រាប់ទាំងអស់គ្នា របស់ DFAT (DFAT’s Development for All 2015-2020 strategy<sup>6</sup>) និង យុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍បរិយាបន្នសម្រាប់មនុស្សមានពិការភាពរបស់ DFID (DFIDs Strategy for Disability Inclusive Development 2018-2023<sup>7</sup>) អង្គការទស្សនៈពិភពលោកបានបញ្ជាក់ឡើងវិធីសាស្ត្រស្តីពីពិការភាពរបស់ពួកយើង គឺកំណត់អត្តសញ្ញាណជនមានពិការភាពតាមរយៈអង្គការពាក់ព័ន្ធ យើងជួយគ្រូបង្រៀនក្នុងការកំណត់គម្លាតលទ្ធភាពចូលរួម និងបំបាត់គម្លាតនោះតាមដែលអាចធ្វើទៅបានដើម្បីចូលរួមស្មើគ្នា យើងធ្វើការជាមួយអង្គការដទៃដើម្បីស្វែងរកសេវាកម្មជំនាញនៅពេលរកឃើញថាមានតម្រូវការពិសេសព្រមពេលដែលយើងអាចរកសេវាកម្មជំនាញនោះបាន ព្រមទាំងពេលយើងមានគម្រោងអភិវឌ្ឍន៍ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ដើម្បីធ្វើយ៉ាងណាឲ្យសាលា និងគ្រឿងបរិក្ខារនានាអាចប្រើប្រាស់បានសម្រាប់អ្នកទាំងអស់គ្នា។ ពួកយើងមានការប្តេជ្ញាចិត្តផងដែរ ក្នុងការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពីពិការភាពក្នុងរង្វង់គ្រប់បុគ្គលិក និងអ្នកស្ម័គ្រចិត្តរបស់យើង ដើម្បីពួកគាត់អាចមានលទ្ធភាពក្នុងការជួយណែនាំ គាំទ្របន្តទៅកាន់ភាគីដែលពាក់ព័ន្ធ និង អ្នកទទួលបានផលទាំងអស់ដើម្បីធ្វើឲ្យប្រព័ន្ធអប់ប្រកបដោយបរិយាបន្នល្អជាងមុនសម្រាប់ជនដែលមានពិការភាព។

វិធីមួយចំនួនដែលយើងមាន និងសំលឹងមើលសម្រាប់បរិយាបន្នពិការភាព ផ្សារភ្ជាប់ទៅក្នុងកម្មវិធីនានារបស់យើងមានដូចខាងក្រោមនេះ ៖

- បង្កើតសៀវភៅសម្រាប់កម្មវិធីភាសាខ្មែរ ដែលមានរូបភាពកុមារ និងគ្រូបង្រៀនដែលមានពិការភាព និងមានការចូលរួមស្មើភាពគ្នា
- បញ្ចូលសកម្មភាពគិតគូរពីភាពចម្រុះទៅក្នុងផែនការបង្រៀន និងបង្រៀនត្រូវធ្វើដូចគ្នា
- ពិចារណាវិធីកែលម្អភាពងាយស្រួលនៃការចូលរួមប្រជុំសម្រាប់សហគមន៍
- បង្កើតធនធានទំនាក់ទំនងសម្រាប់ឪពុកម្តាយដែលមានពិការភាព
- សហការជាមួយអង្គការដែលធ្វើការជាមួយមនុស្សមានពិការភាព ដើម្បីបណ្តុះបណ្តាល លើកកម្ពស់ការយល់ដឹងលោកគ្រូអ្នកគ្រូ និងឪពុកម្តាយសិស្សអំពីពិការភាព។

យុទ្ធសាស្ត្រ និងសកម្មភាពសម្រាប់បរិយាបន្នរបស់យើង នឹងត្រូវបានចង្អុលបង្ហាញតម្រូវការកែសម្រួល តាមរយៈលទ្ធផលការស្រាវជ្រាវ និងអភិវឌ្ឍកម្មវិធីរបស់យើង ការពិភាក្សា និង ប្រឹក្សាជាមួយក្រុមការងារបច្ចេកទេស ភាគីពាក់ព័ន្ធនិងអ្នកទទួលបានផលរបស់យើង។ កិច្ចពិគ្រោះយោបល់ជាមួយជនមានពិការភាព នឹងធ្វើឡើងជាផ្នែកមួយឧបករណ៍ប្រមូលបែបបទដំណើរការកសាងផែនការ/ការតាក់តែងកម្មវិធី។ ស្រដៀងនេះដែរ យើងនឹងមានយុទ្ធសាស្ត្របង្កលទ្ធភាពឱ្យជនមានពិការភាពបានចូលរួមសម្រេចចិត្ត ដោយជំហានដំបូងនេះយើងនឹងពិចារណា ថាតើអ្វីជារាំងការចូលរួមក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន ។

ការតាំងចិត្តរបស់យើងក្នុងការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងទៅកាន់បុគ្គលិក អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ភាគីពាក់ព័ន្ធ និងអ្នកទទួលបានផលរបស់យើង នឹងធ្វើឲ្យមានការបង្កើនទំនួលខុសត្រូវក្នុងវិស័យអប់រំ និងសហគមន៍ ដើម្បីផ្តល់នូវភាពយុត្តិធម៌ និង

<sup>6</sup> <https://dfat.gov.au/about-us/publications/Documents/development-for-all-2015-2020.pdf>  
<sup>7</sup> [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/760997/Disability-Inclusion-Strategy.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/760997/Disability-Inclusion-Strategy.pdf)  
 IP/11/2019/1.1 10

បរិយាកាសស្មើភាពគ្នា សម្រាប់ជនដែលមានពិការភាពទាំងឡាយ ព្រមទាំងទទួលស្គាល់ថាជនដែលមានពិការភាព ទាំងឡាយអាចចូលរួមក្នុងសង្គមបានដោយស្មើភាព។

**នៅកន្លែងធ្វើការ**

ក្រៅពីមានភាពសកម្មក្នុងការលើកតម្កើងបរិយាបន្នពិការភាពគ្រប់កម្មវិធីរបស់យើង ពួកយើងក៏បានប្តេជ្ញាចិត្តក្នុង ការធានាថាកន្លែងធ្វើការរបស់យើងគឺអាចចូលរួមបានចំពោះមនុស្សគ្រប់សមត្ថភាពសម្បទាតាមដែលអាចទៅបាន។ ជាធម្ម តា រាល់កិច្ចការដែលពួកយើងអនុវត្តជាមូលដ្ឋាន ត្រូវបានធ្វើក្នុងសហគមន៍ និងសាលារៀនដែលយើងធ្វើការជាមួយ ដូច្នោះតួ នាទីរបស់យើងគឺតម្រូវឲ្យមានទំនួលខុសត្រូវធ្វើដំណើរទំនាក់ទំនងទាំងនោះដើម្បីប្រតិបត្តិការងារបានជោគជ័យ។ ទោះបីយើង ទទួលស្គាល់ដែរថា បរិយាកាសនៃការប្រតិបត្តិការងារក្នុងប្រទេសកម្ពុជាមានភាពខុសគ្នាខ្លះពីប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍ យើងជឿថា វាជាកាតព្វកិច្ចរបស់យើងក្នុងការធានាចំពោះបុគ្គលិក ក៏ដូចជាអ្នកពាក់ព័ន្ធជាតំណាងឱ្យយើងប្រចុយហានិភ័យមិនអាច ទទួលយកបាននោះឡើយ។ យើងអនុវត្តតាមគោលការណ៍គ្រប់គ្រងហានិភ័យ និងគោលការណ៍ធនធានមនុស្ស រួមទាំងនីតិ វិធីផ្សេងទៀតរបស់យើងដើម្បីធានារក្សាបរិយាកាសការងារប្រកបដោយសុវត្ថិភាពសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា។

នៅពេលសម្រេចចិត្តក្នុងការផ្តល់តួនាទីទៅឲ្យនរណាម្នាក់ឱ្យបម្រើការងារក្នុងអង្គការរបស់យើង ពួកយើងនឹង ពិចារណាថាតើយើងអាចធានាបាននូវសុវត្ថិភាពការងារបានយ៉ាងដូចម្តេចចំពោះមុខលក្ខណៈធម្មជាតិនៃមុខនាទី និងធ្វើការ វាយតម្លៃហានិភ័យជាមុន។ ពួកយើងមានការតាំងចិត្តក្នុងការសម្របសម្រួលលក្ខខណ្ឌការងារជាមួយអង្គការរបស់យើង ដោយសមស្រប លើការរំពឹងទុកនៃតួនាទី ប៉ុន្តែយើងក៏បានពិចារណាតុល្យភាពទៅលើតម្រូវការចាំបាច់ ក៏ដូចជាការ ចំណាយរបស់អង្គការផងដែរ។ ពួកយើងនឹងប្រាកដថាពួកយើងធ្វើការជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាព និងបទ ពិសោធន៍ ដើម្បីធានាបានថាពួកយើងអាចអនុវត្តគម្រោងបានដោយមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

វិធីខ្លះៗដែលយើងមានស្រាប់ និងស្វែងរកបន្ថែមសម្រាប់ផ្សារភ្ជាប់បញ្ហាបរិយាបន្នពិការភាពនៅក្នុងដំណើរការជ្រើស រើសបុគ្គលិករួមមាន៖

- ប្រើកម្រងសំណួរ Washington Group Short Set questions<sup>8</sup> ដូចដែលបានណែនាំដោយDFID
- ពិចារណាភាពងាយស្រួលចូលការិយាល័យ រួមទាំងជណ្តើរ ការរៀបចំបន្ទប់ និងតុសម្រាប់បុគ្គលិកមាន ពិការភាពផ្នែករាងកាយ

**6.2.2 យេនឌ័រ**

យេនឌ័រមិនត្រូវបានឱ្យនិយមន័យថាជាភេទនោះទេ បើទោះជាយើងត្រូវទទួលស្គាល់និយមន័យតាមប្រពៃណី របស់ប្រទេសកម្ពុជា តួនាទីនៃយេនឌ័រត្រូវបានកំណត់ និងទទួលស្គាល់ដោយសង្គម ដោយផ្អែកទៅលើភេទក៏ដោយ ពោល គឺ ស្រី=ក្មេងស្រី និងស្រ្តី ហើយ ប្រុស=ក្មេងប្រុស និងបុរស។ សមភាពយេនឌ័រគឺសំដៅលើការផ្តល់ឬតស៊ូមតិដើម្បីឱកាស ស្មើគ្នា សិទ្ធិស្មើគ្នា និងតួនាទីស្មើគ្នាសម្រាប់មនុស្សគ្រប់រូបដោយមិនផ្អែកលើការកំណត់សម្គាល់ភេទរបស់ពួកគេ។ ហើយវា

<sup>8</sup> <https://www.ukaidirect.org/wp-content/uploads/2016/04/UKAD-Guidance-Disability-Inclusion.pdf>

ក៏មិនមានន័យថាមនុស្សទាំងអស់ដូចគ្នានោះទេ។ អង្គការទស្សនៈពិភពលោក យល់ច្បាស់អំពីភាពខុសគ្នារវាង យេនឌ័រ និង ភេទ ហើយក៏កំពុងតែសកម្មក្នុងការធ្វើការជាមួយបុគ្គលិក អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ភ្ញៀវ ភាគីពាក់ព័ន្ធ និងអ្នកទទួលបានផល ទាំងអស់ដើម្បី លើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពីភាពខុសគ្នាក្នុងការគាំទ្រយេនឌ័រទូទាំងកម្មវិធីរបស់យើង និងវិស័យអប់រំនៃប្រទេសកម្ពុជា។ ក្នុង ការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងនេះ ពួកយើងបានកំពុងតែព្យាយាមពន្យល់ និងស្វែងរកការគាំទ្រសម្រាប់ប្រជាជនក្នុងសហគមន៍ ដែលពួកយើងធ្វើការជាមួយ ដើម្បីផ្តល់នូវឱកាសស្មើគ្នា និងភាពមិនលំអៀងសម្រាប់មនុស្សគ្រប់ៗគ្នា។

សមភាពយេនឌ័រគឺជាសិទ្ធិមនុស្សជាមូលដ្ឋានសំខាន់បំផុត ដែលត្រូវបានដាក់បញ្ចូលក្នុងសេចក្តីថ្លែងការណ៍ជាសកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស (Universal Declaration of Human Rights<sup>9</sup>) និងសិទ្ធិកុមារ (the Rights of the Child<sup>10</sup>)។ វាក៏ជា គោលការណ៍ស្នូលនៃការប្តេជ្ញាចិត្ត ក្នុងផែនការអភិវឌ្ឍន៍ជាសកលក្រោមគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពទី៥ គឺ សម្រេចនូវសមភាពយេនឌ័រ និងលើកកម្ពស់ស្ត្រី និងកុមារី (Sustainable Development Goal 5: Achieve gender equality and empower for all women and girls<sup>11</sup>)។ ភាពមិនស្មើគ្នានៃយេនឌ័រនៅតែចាក់ឫសគល់ក្នុងសង្គម។

ដូចនៅក្នុងស្ទើរគ្រប់សង្គមទាំងអស់ដែរ វិសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា បានស្តែងចេញយ៉ាងច្បាស់គួរឱ្យ កត់សម្គាល់។ នេះត្រូវបានបង្ហាញតាមរយៈករណីរំលោភបំពាន កេងប្រវ័ញ្ចលើកុមារី និងស្ត្រី។ បើទោះបីយើងដឹងថាវាជា បញ្ហាដែលចាំបាច់ត្រូវដោះស្រាយយ៉ាងដិតដល់យ៉ាងណាក្តី ការណ៍នេះស្ថិតនៅក្រៅដែនកំណត់នៃការងាររបស់យើង។ ក្នុងវិស័យអប់រំ យើងសង្កេតឃើញថាមនុស្សស្រីកំពុងមានភាពប្រសើរជាងមនុស្សប្រុសទាំងខាងលទ្ធផលសិក្សា ទាំងការ ចូលរួមរៀន បើទោះជាគម្លាតនេះមានសភាពតិចតួចដោយសារកត្តាភូមិសាស្ត្រនៅក្នុងតំបន់យើងធ្វើការក៏ដោយ។

យើងប្រឹងប្រែងរកវិធីលើកកម្ពស់អប់រំសម្រាប់មនុស្សគ្រប់គ្នា ដូចគ្នាសម្រាប់មនុស្សស្រី និងមនុស្សប្រុស ព្រមទាំង បង្ហាញតុល្យភាពក្នុងការងាររបស់យើង។ យើងប្រឹងប្រែងយ៉ាងសកម្មក្នុងការរកវិធីលើកកម្ពស់បរិយាកាសប្រកបដោយសុវត្ថិ ភាពសម្រាប់ បង្ការហានិភ័យកើតឡើងជំពោះកុមារ និងជនងាយរងគ្រោះ។ យើងក៏ប្រឹងប្រែងយ៉ាងសកម្មក្នុងការរកវិធីលើក កម្ពស់ការគោរពចំពោះមនុស្សស្រី និងការលើកកម្ពស់ការតម្លើងឋានៈពួកគាត់ទៅកាន់តួនាទីមានឥទ្ធិពល និងអំណាច។

- វិធីមួយចំនួនដែលពួកយើងមាន និងគិតគូរបរិយាបន្នយេនឌ័រទៅក្នុងកម្មវិធីនានារបស់យើងរួមមាន៖
- ផលិតនូវសៀវភៅសម្រាប់កម្មវិធីភាសាខ្មែរដែលមានការបង្ហាញនូវកុមារី និងស្ត្រីក្នុងតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំ និងធ្វើការ សម្រេចចិត្តដែលផ្តល់ផលជាវិជ្ជមានដល់ពួកគេ។
  - មិនធ្វើការលើកទឹកចិត្តឲ្យមានការប្រើប្រាស់នូវល្បែងសិក្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រដែលមានលក្ខណៈពិបុរាណ ក្នុង សកម្មភាពកីឡា និងកម្មវិធីសុខភាពរបស់យើង
  - ធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន និងសហគមន៍ ទៅលើសុខភាពនៃវដ្តរដូវ និងការរក្សាអនាម័យ ដើម្បីពង្រឹង និយតភាពការមករៀនរបស់កុមារីនៅក្នុងកម្រិតបឋមសិក្សា
  - ស្វែងរកមតិគាំទ្រឲ្យស្ត្រីអាចធ្វើជាតំណាងនៃគណៈកម្មានៅក្នុងសាលារៀន

<sup>9</sup> [https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/eng.pdf](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/eng.pdf)  
<sup>10</sup> <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx>  
<sup>11</sup> <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg5>

- ប្រមូលព័ត៌មាន ស្វែងយល់ស៊ីជម្រៅ ដើម្បីរកវិធីលើកកម្ពស់ការតម្លើងឋានៈមនុស្សស្រីទៅកាន់តួនាទីមានឥទ្ធិពល និងអំណាចតាមរយៈសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលសមត្ថភាព និងការពិភាក្សាក្រុមផ្តោត។ ធ្វើការជាមួយនាយកសាលា និងការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក ក្នុងការលើកកម្ពស់គ្រូបង្រៀនជាស្ត្រីក្នុងតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំក្នុងសាលា និងជំរុញឲ្យគ្រូបង្រៀនជាស្ត្រីបានក្លាយជាទីប្រឹក្សាគរុកោសល្យ និងទីប្រឹក្សាគរុកោសល្យជំនាញនៅក្នុងកម្មវិធីប្រឹក្សាគរុកោសល្យរបស់យើង។
- បើមានសកម្មភាពអភិវឌ្ឍហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធនៅក្នុងសាលារៀន យើងធានាថាវាមានលក្ខណៈសមស្របតាមវប្បធម៌ និងអាចទទួលយកបានសម្រាប់ស្ត្រី និងកុមារី។ សំណង់រួមមាន៖ បន្ទប់ទឹក កន្លែងផ្លាស់សម្លៀកបំពាក់ រួមទាំងបង្គោលថ្នាក់រៀន។

តារាងនៃវិធីខាងលើនេះគឺមិនទាន់កំណត់ចុងក្រោយត្រឹមនោះនោះទេ ប៉ុន្តែវិធីសាស្ត្រ និងសកម្មភាពសម្រាប់បរិយាបន្នរបស់យើង នឹងត្រូវបានតម្រង់ទិស និងផ្លាស់ប្តូរឱ្យស្របទៀតតាមរយៈលទ្ធផលការស្រាវជ្រាវ និងការតាក់តែងកម្មវិធី ក្រោមការពិភាក្សា ប្រឹក្សាយោបល់ជាមួយក្រុមការងារបច្ចេកទេស ភាគីពាក់ព័ន្ធ និងអ្នកទទួលបានផលរបស់យើង។

**នៅកន្លែងការងារ**

ក្រៅពីមានភាពសកម្មក្នុងការលើកតម្លើងសមភាពយេនឌ័រទូទាំងកម្មវិធីរបស់យើង ពួកយើងក៏មានការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការធានាថាបុគ្គលិក អ្នកស្ម័គ្រចិត្តទាំងអស់របស់យើងមានឱកាសស្មើគ្នាការអភិវឌ្ឍអាជីព វិជ្ជាជីវៈ។ ពួកយើងទទួលស្គាល់ថាបរិយាកាសនៃការប្រតិបត្តិការងារក្នុងប្រទេសកម្ពុជាមានភាពខុសគ្នាពីប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍ និងច្បាប់វប្បធម៌ និងសង្គមអាចមានឥទ្ធិពលទៅលើភាពស្មើគ្នា។ យ៉ាងនេះក៏ដោយ យើងនៅតែសកម្មក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងបោះជំហានទៅក្នុងការស្វែងរកការគាំទ្រមតិសម្រាប់ស្ត្រីក្នុងតួនាទីក្នុងក្រុមអ្នកដឹកនាំ។

**ពួកយើង ៖**

- មានគោលបំណងឲ្យមានភាពស្មើគ្នា ពាក់កណ្តាលបុរស និង ពាក់កណ្តាលស្ត្រី ក្នុងចំណោមក្រុមអ្នកដឹកនាំ និងក្រុមប្រឹក្សា
- បរិយាយនៅក្នុងដំណឹងជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់យើងថា ពួកយើងជំរុញឲ្យស្ត្រីដាក់ពាក្យសម្រាប់តួនាទីនេះ
- មានការបត់បែនទៅលើគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីធ្វើការងារ ដែលធ្វើឲ្យបុរស និងស្ត្រីធ្វើតុល្យភាពការងារ និងផ្ទះគ្រួសារ លើកលែងស្ត្រី (ពិសេសក្នុងប្រទេសកម្ពុជា) មានតួនាទីតាមប្រពៃណីជាអ្នកមើលខុសត្រូវការងារផ្ទះសំបែង និងមើលថែកូនចៅ។
- ប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការផ្តល់នូវប្រាក់បៀវត្សស្មើគ្នាផ្អែកទៅលើតួនាទី សមស្របតាមកម្រិតសមត្ថភាព និងបទពិសោធន៍។

**6.2.3 កុមារ និងជនងាយរងគ្រោះ**

កុមារទាំងអស់ដែលរស់នៅក្នុងភាពក្រីក្រ គឺស្ថិតនៅក្នុងហានិភ័យត្រូវគេផាត់ចេញ ក្រោមហេតុផលមួយចំនួន។ អង្គការទស្សនៈពិភពលោក ខ្លះខ្លាំងក្នុងការកាត់បន្ថយហានិភ័យនេះ និងមានភាពសកម្មក្នុងការលើកកម្ពស់ការចូលរួមជាវិជ្ជមានក្នុង

សាលារៀន ក៏ដូចជាការអប់រំផ្ទាល់ខ្លួនពួកគេ។ ថ្ងៃត្រឹមត្រូវ អង្គការទស្សនៈពិភពលោក ឆ្លើយតបកិច្ចទុកដាក់ជាចម្បងទៅលើការពង្រឹងគុណភាពបង្រៀន ប៉ុន្តែយើងទទួលស្គាល់ថានៅពេលខ្លះកុមារ និងគ្រូសារនឹងទទួលបានប្រយោជន៍ពីការគាំទ្របន្ថែមដែលធ្វើឲ្យជះឥទ្ធិពលល្អដល់ការទៅសាលារៀនបានទៀងទាត់។ កម្មវិធីគៀងគរសហគមន៍របស់យើង បានដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្រដែលបានសម្រាប់ភារិកិច្ចនេះ ដោយបង្កើតកម្មវិធីរយៈពេលវែង ខ្លី ដូចខាងក្រោម៖

- កម្មវិធីឧបត្ថម្ភមានលក្ខខណ្ឌ សម្រាប់គ្រូសារដែលមានកុមារដែលអាចប្រឈមក្នុងការបោះបង់ការសិក្សា
- ការផ្តល់នូវកងដល់កុមារដែលពួកគេមិនអាចធ្វើដំណើរទៅសាលារៀនបានដោយសុវត្ថិភាព ព្រោះតែផ្ទះរបស់គេនៅឆ្ងាយពីសាលារៀនពេក
- ការឧបត្ថម្ភបន្ទាន់ សម្រាប់ការព្យាបាលទៅលើសុខុមាលភាពរបស់កុមារដែលមានជំងឺ និងមិនមានលទ្ធភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការស្វែងរកការព្យាបាល បើមិនជួយដូច្នោះ ពួកគេនឹងអវត្តមានយូរពីសាលារៀនលើសពីការចាំបាច់។

ពួកយើងក៏ទទួលស្គាល់ថាគ្រូបង្រៀនក៏ប្រឈមជាមួយការបំពេញតួនាទីបង្រៀន និងការចូលរួមពេញលេញជាមួយកម្មវិធីរបស់ពួកយើង។ កម្មវិធីរបស់ពួកយើងត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយមានការបន្ស៊ីជាមួយកាលវិភាគធ្វើការរបស់គ្រូបង្រៀន និងប្រាកដថាមិនបង្កការលំបាកផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុដោយសារការចូលរួមរបស់ពួកគេ។

## 7. ការគ្រប់គ្រងគោលនយោបាយ

គោលនយោបាយនេះត្រូវបានអនុម័តដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងក្រុមប្រឹក្សានៃស្ថាប័ន SeeBeyondBorders ផ្សេងទៀតដូចមានកត់ត្រាខាងក្រោម។

រាល់វិសោធនកម្ម និងឬការអភិវឌ្ឍនៃគោលនយោបាយនេះ នឹងត្រូវបានណែនាំដោយអន្លើពីសំណាក់ក្រុមប្រឹក្សា តាមការចាំបាច់ជាក់ស្តែងស្ទើរឡើងដោយក្រុមអ្នកគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់។ ការពិនិត្យឡើងវិញជាផ្លូវការនៃគោលនយោបាយនេះត្រូវធ្វើឡើងមុនពេលផុតសុពលភាព ៣ឆ្នាំ រាប់ចាប់ពីពេលចុះហត្ថលេខាអនុម័តដោយក្រុមប្រឹក្សានេះ។ យោបល់កែប្រែតិចតួចទៅលើគោលនយោបាយនេះ អាចធ្វើទៅបានដោយនាយកប្រតិបត្តិ (CEO) មុនពេលថ្ងៃផុតសុពលភាព៣ឆ្នាំ ហើយរាល់យោបល់កែប្រែសាវតា និងនីតិវិធីអនុវត្តគោលនយោបាយ អាចធ្វើឡើងបានដោយគណៈកម្មការចំពោះកិច្ចនីមួយៗ។

លេខឯកសារ	ប្រភេទឯកសារ	កាលបរិច្ឆេទអនុម័តដោយ Board អូស្ត្រាលី	កំណត់ហេតុយោង	កាលបរិច្ឆេទអនុម័តដោយ Trustee ចក្រភពអង់គ្លេស	កំណត់ហេតុយោង	កាលបរិច្ឆេទអនុម័តដោយ Board អៀរឡង់	កំណត់ហេតុយោង
	Policy Review	Board 12 Nov 2019	?	Feb 2020?		N/A	N/A
IP/11/2019/1.1	Policy Update	CEO June 2020	CEO File Note 28 Jun 2020				