

អត្ថបទកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល យេនឌ័រ 101៖ សមភាពយេនឌ័រនៅទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ (USAID)

Course Transcript Gender 101: Gender Equality at USAID

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ មុនពេលអ្នកចាប់ផ្តើម

Screen: Before You Begin

សំឡេង៖

Audio:

មុនពេលអ្នកចាប់ផ្តើម យើងសូមធ្វើការពិភាក្សាអំពីចំណុចដែលអ្នករំពឹងថានឹងបានរៀនសូត្រពីកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនេះ។ ការបញ្ចប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតមូលដ្ឋានស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីគឺជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវដែលបានកំណត់ដោយគោលនយោបាយស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ។

Before you begin, let's discuss what you can expect from this course. Basic training on gender equality and female empowerment is required by USAID's Gender Equality and Female Empowerment Policy.

នៅពេលអ្នកបានបញ្ចប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះប្រកបដោយភាពជោគជ័យ មានន័យថាអ្នកបានបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវនេះបានត្រឹមត្រូវ។ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនេះបានរៀបចំឡើងដោយ បែងចែកជាម៉ូឌុលតាមលំដាប់លំដោយ ដោយម៉ូឌុលនីមួយៗផ្តោតទៅលើទិដ្ឋភាពផ្សេងៗគ្នានៃសមភាព យេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី ដែលជាការប្តេជ្ញាចិត្តដ៏សំខាន់ និងជាគោលបំណង អភិវឌ្ឍន៍ស្នូលរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ។

Successful completion of this course fulfills that requirement. The course is structured as a series of modules, each focused on a different aspect of gender equality and female empowerment as a key USAID commitment and a core development objective.

អ្នកអាចបញ្ចប់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនេះ ពេញលេញតាមលំដាប់លំដោយចាប់ពីចំណុចចាប់ផ្តើមដំបូង រហូតដល់ចំណុចបញ្ចប់ចុងក្រោយ ឬតាមលំដាប់លំដោយដែលលោកអ្នកចង់បាន។ នៅក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនេះចាប់ពីដើមរហូតដល់ចប់ ដើម្បីពង្រឹងបន្ថែម និងធ្វើតេស្តចំណេះដឹងរបស់លោកអ្នក យើងនឹងបង្ហាញលោកអ្នកអំពីកម្រងសំណួរសម្រាប់ធ្វើតេស្តចំណេះដឹងតាមកាលកំណត់។

The course can be completed in any order from start to finish, or in a self-guided manner. Throughout the course, to reinforce and test your knowledge, you will be presented with periodic Knowledge Check Questions.

យើងក៏មានលំហាត់ខ្លីៗនៅចុងបញ្ចប់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនេះផងដែរដើម្បីសាកល្បងចំណេះដឹងរបស់លោកអ្នក និងជាការរម្ងឹកលើកចុងក្រោយអំពីមេរៀនដែលលោកអ្នកបានសិក្សាផងដែរ។ ប្រសិនបើលោកអ្នកមិនអាចឆ្លើយនឹងសំណួរណាមួយទាន់ពេលកំណត់ សូមកុំស្ទាក់ស្ទើរក្នុងការចុចប៊ូតុង Refresh ដើម្បីសាកល្បងឆ្លើយនឹងសំណួរនោះម្តងទៀត ឬចុចប៊ូតុង My Score និងចូលទៅឆ្លើយនឹងសំណួរដែលបានរំលងនោះ។

There is also a short quiz at the end of the course to check your understanding and as a final review of what you have learned. If you miss a question, feel free to click the Refresh button to try again or click the My Score button and access missed questions from there.

សូមចងចាំថាសំណួរទាំងអស់សុទ្ធតែមានដាក់ពិន្ទុ ហើយដើម្បីប្រលងជាប់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនេះ លោកអ្នកត្រូវមានពិន្ទុសរុបរួមយ៉ាងតិច 85% និងត្រូវចុចបើកមើលគ្រប់ផ្ទាំងបង្ហាញទាំងអស់នៅក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនេះ។ ដើម្បីសិក្សាកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនេះតាំងពីដើមរហូតដល់ចប់ លោកអ្នកនឹងត្រូវចំណាយពេលប្រមាណជា 90 នាទី ដោយអាស្រ័យទៅលើល្បឿនអ៊ីនធឺណិត របស់លោកអ្នក។

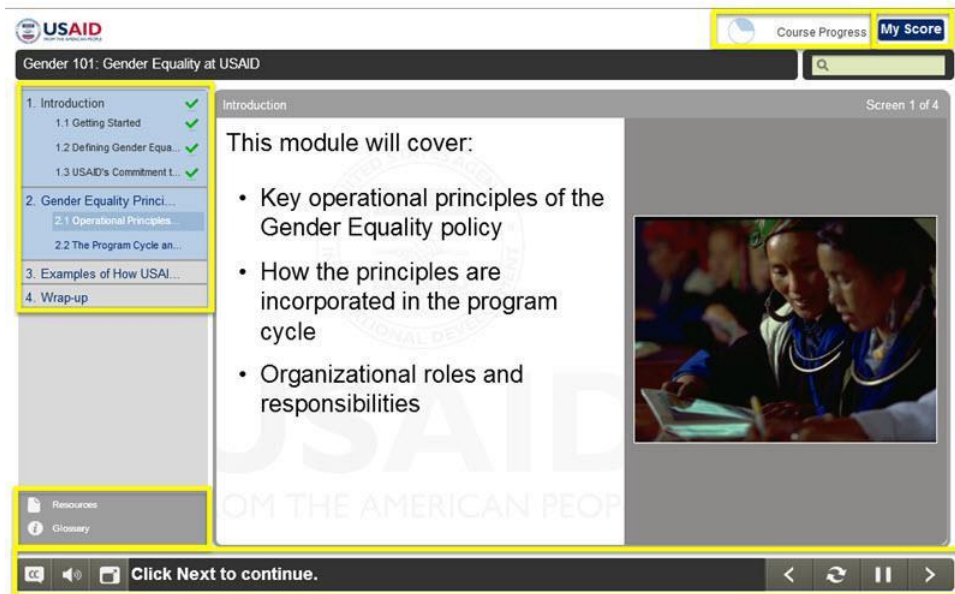
Keep in mind that all questions are graded and an overall score of 85%, as well as viewing each screen in the course, is required for course completion. This course will take you approximately 90 minutes to complete, depending on internet connectivity.

ប្រសិនបើលោកអ្នកមានភាពចាំបាច់ត្រូវតែចាកចេញពីកម្មវិធីនេះត្រង់ចំណុចណាមួយ កម្មវិធីនេះនឹងរក្សាទុកទិន្នន័យត្រឹមកន្លែងដែលលោកអ្នកបានបំពេញដល់ ហើយលោកអ្នកអាចត្រលប់មកបំពេញកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនេះនៅពេលក្រោយបាន។ ពេលនេះ សូមចំណាយពេលខ្លះៗដើម្បីស្វែងយល់អំពីលក្ខណៈពិសេស (feature) និងមុខងារនៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនេះដូចមានរៀបរាប់នៅត្រង់ចំណុចនេះ។ នៅពេលលោកអ្នកត្រៀមខ្លួនរួចរាល់ហើយ សូមចុចប៊ូតុង Next ដើម្បីបន្តទៅផ្នែកខាងមុខ។

If you need to leave at any point, the program will save your place and you can return to complete the training later. Now, take a moment to familiarize yourself with our course features and functions listed here. When you are ready, click Next to continue.

រូបភាព៖

Images:



អត្ថបទចម្បង៖

Main Text:

លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការបំពេញកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល

COURSE COMPLETION REQUIREMENTS

ត្រូវបើកមើលគ្រប់ផ្ទាំងបង្ហាញទាំងអស់នៅក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនេះ៖ ការបើកមើលផ្ទាំង បង្ហាញនេះមានបង្ហាញដោយសញ្ញាធីកក្នុងប្រអប់នៅជាប់នឹងចំណងជើងប្រធានបទ និងម៉ូឌុល និងដោយដ្យាក្រាមរង្វង់ពេញលេញមួយដែលបង្ហាញអំពីវឌ្ឍនភាពនៃការបំពេញកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល។

View all screens of the course: This is indicated by checkmarks next to the topic and module titles and by a complete Course Progress pie chart.

ពិន្ទុសរុបត្រូវមានចាប់ពី 85% ឡើងទៅ៖ សូមចុចប៊ូតុង My Score នៅផ្នែកខាងលើនៃផ្ទាំងអេក្រង់ដើម្បីពិនិត្យមើលពិន្ទុរបស់លោកអ្នក។ សូមចុចលើសំណួរទាំងឡាយណាដែលលោកអ្នកបានរំលងដើម្បីព្យាយាមឆ្លើយម្តងទៀត។

Cumulative score of 85%: Click My Score at the top of the screen to view your score. Click on any question you missed to retry.

សូមចុចលើសញ្ញាបូក (+) នៅលើរូបភាពនៅខាងស្តាំដើម្បីបើកមើលផ្ទាំងបង្ហាញគំរូ។

Click the plus (+) on the image to the right to view an example screen.

508 EQUIVALENCY

សូមចុចពាក្យថា **Resouces** នៅលើផ្ទាំងខាងឆ្វេងខាងក្រោម ហើយចុចទាញចុះមកខាងក្រោម ដើម្បីមកកាន់ **508 Text Equivalency Report**។

Click **Resouces** in the bottom left pane and and scroll to the bottom of the list to locate the**508 Text Equivalency Report**.

COURSE NAVIGATION AND FEATURES

ការបង្ហាញទិសដៅ និងលក្ខណៈនៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល

ពីលើចុះក្រោម និងពីឆ្វេងទៅស្តាំ អ៊ីនធឺហ្វេសកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនេះ រួមមានដូចខាងក្រោម៖

From top to bottom, and left to right, the course interface includes:

វឌ្ឍនភាពវគ្គបណ្តុះបណ្តាល (Course Progress)៖ ជាដ្យាក្រាមរង្វង់ដែលបង្ហាញអំពីចំនួនភាគរយ តំណាងឱ្យកម្រិតនៃការបំពេញវគ្គបណ្តុះបណ្តាលរបស់អ្នកចូលរួម។

Course Progress: A pie chart displays the percentage of course completion.

ពិន្ទុរបស់ខ្ញុំ៖ សូមចុចប៊ូតុងនេះដើម្បីបើកមើលពិន្ទុរបស់អ្នក និងចូលទៅកាន់សំណួរណាមួយដែលអ្នកបានរំលង ឬសំណួរដែលអ្នកចង់ពិនិត្យម្តងទៀត។

My Score: Click to review your score and access questions you have missed or would like to review.

ស្វែងរក (Search) (មានរូបសញ្ញាកែវយឺត)៖ ជាមុខងារសម្រាប់ស្វែងរកអត្ថបទពេញលេញនៃមាតិកា កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ហើយអនុញ្ញាតឱ្យអ្នកចុចចូលដោយផ្ទាល់ទៅរកផ្ទាំងបង្ហាញដែលពាក់ព័ន្ធ។

Search (magnifying glass): Initiates a full text search of the course contents and allows you to link directly to the relevant screen.

ម៉ឺនុយកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល (Course Menu)៖ នាំលោកអ្នកឱ្យចូលទៅកាន់ម៉ូឌុល និងប្រធានបទ ដោយផ្ទាល់នៅក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនេះ។ សូមចុចលើចំណងជើងម៉ូឌុលណាមួយ ដើម្បីបង្ហាញ ប្រធានបទដែលពាក់ព័ន្ធខាងក្រោមនោះ។ សូមចុចលើប្រធានបទនោះ ដើម្បីបើកផ្ទាំងបង្ហាញទីមួយ នៃប្រធានបទនោះ។ ប្រធានដែលអ្នកកំពុងបើក មានពណ៌ចំណាំ។ ប្រសិនបើចំណងជើងណាមួយ ចេញមិនពេញលេញ សូមអូសមេរៀបរបស់អ្នកដាក់លើចំណងជើងនោះ ដើម្បីបង្ហាញចំណងជើងពេញ លេញ។

Course Menu: Navigate directly to specific modules and topics within the course. Click module titles to display the associated topics below; click a topic to display the first screen of that topic. The active topic is highlighted. If a title is truncated, hover over it with your mouse to see the entire title.

ធនធាន (Resources)៖ លោកអ្នកអាចចុចបើកម៉ឺនុយនៃធនធានបន្ថែមផ្សេងទៀត រាប់បញ្ចូលទាំង វេប សាយត៍ និងឯកសារយោងផងដែរ។

Resources: Opens a menu of additional resources, including websites and reference documents.

សន្ទានុក្រម (Glossary)៖ ចូរបើកសន្ទានុក្រមដោយចូលទៅកាន់ម៉ឺនុយតាមអក្ខរក្រមដើម្បីចូលទៅ កាន់ពាក្យបច្ចេកទេសជាក់លាក់ណាមួយបានឆាប់រហ័ស។

Glossary: Opens a glossary with an alphabet menu for quick navigation to a specific term. CC: Toggle closed caption text on and off. Mute: Toggle the audio off and on.

CC/Text Prompt Display៖ មុខងារនេះបង្ហាញអក្សររត់ពីក្រោម (ប្រសិនបើបានជ្រើសរើស) ហើយ អក្សរនឹងលោតឡើងដោយមានការណែនាំអំពីការចូលទៅកាន់ផ្ទាំងបង្ហាញដែលកំពុងបើក។ ចំណាំ៖ ប្រសិនបើមុខងារអក្សររត់ពីក្រោមបិទ (closed caption text) ត្រូវបានបើក នោះអក្សររត់នឹង បង្ហាញ ឡើងនៅពេលដែលអក្សរ CC ដើរចប់។

CC/Text Prompt Display: This area displays closed caption text (if selected) and a text prompt with guidance on navigating the current screen. Note: if closed caption text is enabled the text prompt will be displayed when CC text is complete.

ថយក្រោយ៖ ចុចថយក្រោយម្តងមួយផ្ទាំងបង្ហាញនៅក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល។

Back: Step back one screen at a time through the course.

បង្ហាញឡើងវិញ (Refresh/Replay): ចុចបង្ហាញឡើងវិញ (Refresh/Replay) នូវផ្ទាំងបង្ហាញដែលកំពុងបើក។

Refresh/Replay: Refresh/Replay the current screen.

បញ្ឈប់/ដំណើរការការបង្ហាញ (Pause/Play Presentation): ចុចលើប៊ូតុងនេះដើម្បីផ្អាកការបង្ហាញនៃផ្ទាំងបង្ហាញកំពុងបើក ហើយដើម្បីបន្តការបង្ហាញសូមចុចលើប៊ូតុងនោះម្តងទៀត។

Pause/Play Presentation: Click to pause presentation of the current screen. Click again to resume.

Next: Move forward one screen at a time.

បន្ទាប់ (Next): ចុចទៅមុខម្តងមួយផ្ទាំងបង្ហាញ។

ផ្ទាំងបង្ហាញ: សូមស្វាគមន៍

Screen: Welcome

វីដេអូ:

Video:

សំឡេង: សូមស្វាគមន៍សម្រាប់ការចូលរួមនៅក្នុង "កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល យេនឌ័រ 101: សមភាពយេនឌ័រនៅទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ"។ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ដែលបានបង្កើតឡើងដោយការិយាល័យសមភាពយេនឌ័រ និងពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិនេះ ត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បីផ្តល់ជូនបុគ្គលិក របស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិនូវចំណេះដឹង និងជំនាញដែលត្រូវការជា ចាំបាច់ដើម្បីធានានូវការប្តេជ្ញាចិត្តរឹងមាំរយៈពេលវែងចំពោះសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី គ្រប់កិច្ចការទាំងអស់ដែលយើងអនុវត្ត។

Audio: Welcome to "Gender 101: Gender Equality at USAID". Developed by USAID's Office of

Gender Equality and Women's Empowerment, this course is designed to provide USAID staff with the knowledge and skills needed to ensure an enduring commitment to gender equality and female empowerment in all that we do.

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ គោលបំណងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល

Screen: Course Objectives

សំឡេង៖

Audio:

តទៅនេះ យើងសូមធ្វើការពិភាក្សាកាន់តែលម្អិតអំពីអ្វីដែលលោកអ្នករំពឹងថានឹងបានរៀនសូត្រពី កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនេះ។ នៅពេលបញ្ចប់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនេះ លោកអ្នកនឹងអាចយល់ដឹង អំពីនិយមន័យ និងពាក្យគន្លឹះមួយចំនួនដូចជា ការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយបរិយាប័ន្ន យេនឌ័រ ភេទ សមភាពយេនឌ័រ និងការវិភាគយេនឌ័រ។

Let's take a closer look at what you can expect from this course. Upon completion, you will be able to: Define and understand key terms such as inclusive development, gender, sex, gender equality, and gender analysis.

តាមរយៈឧទាហរណ៍ជាច្រើននៅក្នុងកម្មវិធីនេះ លោកអ្នកក៏នឹងអាចយល់ដឹងផងដែរថា តើហេតុអ្វីបាន ជាការដោះស្រាយបញ្ហាគម្លាតយេនឌ័រមានសារៈសំខាន់ ខ្លាំងនៅក្នុងការបង្កើនលទ្ធផលអភិវឌ្ឍន៍ជា កម្រិតអតិបរមា ហើយលោកអ្នកនឹងដឹងអំពីរបៀបស្វែងរកធនធានគោលនយោបាយស្តីពីសមភាព យេ នឌ័ររបស់ទីភ្នាក់ងារ មានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងការរៀបចំកម្មវិធី ព្រមទាំងអាចពិពណ៌នាអំពីរបៀប ដែលការិយាល័យរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិគាំទ្រសមភាពយេនឌ័រនៅ កន្លែងធ្វើការផងដែរ។

You will also be able to understand, through examples, why addressing gender gaps is critical to maximizing development results. You will know how to find resources on Agency policies on gender equality related to programming, and you will be able to describe how USAID's Offices support gender equality in the workplace.

លោកអ្នកនឹងអាចមានសមត្ថភាព ពន្យល់អំពីរបៀបដែលគោលនយោបាយស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ របស់ទីភ្នាក់ងារ មានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងការរៀបចំផែនការកម្មវិធី ហើយចំណុចចុងក្រោយ លោក អ្នកនឹងទទួលស្គាល់ថាបុគ្គលិកទាំងអស់សុទ្ធតែមានទំនួលខុសត្រូវក្នុងការរួមចំណែកដើម្បី សម្រេច

ឱ្យបាននូវសមភាពយេនឌ័រប្រកបដោយភាពជោគជ័យ។

You will be able to explain how Agency policies on gender equality relate to program planning; and finally, you will recognize that all staff have the responsibility to contribute to attaining gender equality.

ប៊ូលីត៖

Bullets:

ប៊ូលីត 1៖

កំណត់និយមន័យ និងយល់ដឹងអំពីពាក្យគន្លឹះ៖

Bullet 1:

Define and understand key terms

ប៊ូលីត 2៖

តាមរយៈឧទាហរណ៍ជាច្រើននៅក្នុងកម្មវិធីនេះ លោកអ្នកក៏នឹងអាចយល់ដឹងផងដែរថា តើហេតុអ្វីបាន ជាការដោះស្រាយបញ្ហាគម្លាតយេនឌ័រមានសារៈសំខាន់ ខ្លាំងនៅក្នុងការបង្កើនលទ្ធផលអភិវឌ្ឍន៍ជា កម្រិតអតិបរមា

Bullet 2:

Understand, through examples, why addressing gender gaps is critical to maximizing development results

ប៊ូលីត 3៖

ស្វែងរកធនធានគោលនយោបាយស្តីពីសមភាពយេនឌ័ររបស់ទីភ្នាក់ងារមានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងការ រៀបចំកម្មវិធី

Bullet 3:

Find resources on Agency policies on gender equality related to programming

ប៊ូលីត 4៖

ពិពណ៌នាអំពីរបៀបដែលការិយាល័យរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ

គាំទ្រសមភាពយេនឌ័រនៅកន្លែងធ្វើការ

Bullet 4:

Describe how the USAID's Offices support gender equality in the workplace

ប៊ូលីត 5:

ពន្យល់អំពីរបៀបដែលគោលនយោបាយស្តីពីសមភាពយេនឌ័ររបស់ទីភ្នាក់ងារមានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងការរៀបចំកម្មវិធី

Bullet 5:

Explain how Agency policies on gender equality relate to program planning

ប៊ូលីត 6:

ទទួលស្គាល់ថាបុគ្គលិកទាំងអស់សុទ្ធតែមានទំនួលខុសត្រូវក្នុងការរួមចំណែកដើម្បីសម្រេចឱ្យបាននូវសមភាពយេនឌ័រ

Bullet 6:

Recognize that all staffs have the responsibility to contribute to attaining gender equality

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ សេចក្តីផ្តើម

Screen: Introduction

សំឡេង៖

Audio:

ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ មានការយល់ដឹងយូរណាស់មកហើយថាសមភាពយេនឌ័រគឺជាគន្លឹះក្នុងការអភិវឌ្ឍដ៏សំខាន់នៅគ្រប់ប្រទេសទាំងអស់ដែលយើងធ្វើការងារជាមួយ។ តាមរយៈកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនេះ យើងចង់ឱ្យលោកអ្នកមកបំពេញការងារជាមួយយើងដោយមានការយល់ដឹងអំពីរបៀបដែលលោកអ្នកអាចរួមចំណែកធ្វើការកែលម្អលទ្ធផលអភិវឌ្ឍន៍តាមបណ្តាប្រទេសជុំវិញពិភពលោក។

USAID has long understood that gender equality is key to the development of every country

where USAID works. We want you to come away from this course understanding how you can contribute to improving development results around the world.

នៅក្នុងវីដេអូខ្លីនេះ លោកស្រី Carla Koppell អ្នកសម្របសម្រួលជាន់ខ្ពស់សម្រាប់សមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី ធ្វើការចែករំលែកអំពីទស្សនៈរបស់លោកស្រីអំពីរបៀបដែលការដោះស្រាយបញ្ហាគម្លាតសមភាពយេនឌ័រ ដែលអាចនាំមកនូវលទ្ធផលអភិវឌ្ឍន៍កាន់តែល្អប្រសើរសម្រាប់ពលរដ្ឋម្នាក់ៗ និងសង្គមជាតិទាំងមូល។

In this video clip, Carla Koppell, the Senior Coordinator for Gender Equality and Women's Empowerment, shares her insights on how addressing gender equality leads to better development outcomes for individuals and entire societies.

វីដេអូ៖

Video:

សំឡេង៖ សូស្តី! ខ្ញុំឈ្មោះ Carla Koppell ជាអ្នកសម្របសម្រួលជាន់ខ្ពស់សម្រាប់គម្រោងសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ។ មុខតំណែងរបស់ខ្ញុំគឺជាមុខតំណែងថ្មីមួយដែលធ្វើការងារដោយផ្ទាល់ជាមួយនឹងប្រធាន និងនាយករង និងធានាថាយើងពិតជាបានយកចិត្តទុកដាក់លើសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីនៅគ្រប់កិច្ចការទាំងអស់ដែលយើងធ្វើ។

Audio: Hi! I'm Carla Koppell, and I'm USAID's Senior Coordinator for Gender Equality and Women's Empowerment. My position is a new one, working directly with the Administrator and Deputy Administrator and making sure that we really are paying attention to gender equality and women's empowerment in all that we do.

សង្ឃឹមថា លោកអ្នកបានយល់ដឹងថាយើងបានធ្វើការកែសម្រួលឡើងវិញទាំងស្រុងលើស្ថាបត្យកម្មនិងគោលនយោបាយនិងយុទ្ធសាស្ត្រដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីកាលពីមួយឆ្នាំកន្លះមុននេះ។ ពេលនេះយើងមានគោលនយោបាយស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីថ្មី ហើយ យើងក៏មានគោលនយោបាយស្តីពីការប្រឆាំងការជួញដូរមនុស្សថ្មីផងដែរ។ មានយុទ្ធសាស្ត្រសហរដ្ឋអាមេរិកថ្មីដើម្បីប្រឆាំងនឹងអំពើហិង្សាយេនឌ័រ ក៏ដូចជាផែនការសកម្មភាពជាតិសហរដ្ឋអាមេរិក ស្តីពីស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខផងដែរ។

Hopefully, you're aware that we've completely revitalized the architecture and policies and strategies related to gender equality and women's empowerment over the last year and a half.

We have a new Gender Equality and Female Empowerment policy. We have a new Counter-Trafficking in Persons policy. There's a new US Strategy for Combating Gender-Based Violence as well as the US National Action Plan on Women, Peace, and Security.

គោលនយោបាយនីមួយៗទាំងអស់នេះសុទ្ធតែមានអមដោយឯកសារអំពីរបៀបដែលទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិនឹងអនុវត្តការងារ និងបំពេញកិច្ចការដើម្បីសម្រេចនូវយុទ្ធសាស្ត្រទាំងអស់នោះ ក៏ដូចជាបទបញ្ជាប្រតិបត្តិរបស់ប្រធានាធិបតី ដែលបានបង្គាប់ឱ្យយើងសង្កត់ធ្ងន់លើសារៈសំខាន់នៃបញ្ហានេះចំពោះគ្រប់កិច្ចការទាំងអស់ដែលយើងធ្វើនៅក្នុងជំនួយសម្រាប់បរទេសរបស់សហរដ្ឋអាមេរិក។ ប៉ុន្តែហេតុអ្វីបានជាកិច្ចការនេះមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងម៉្លេះ? ផ្អែកលើទស្សនៈផ្ទាល់ ខ្លួនរបស់ខ្ញុំ មូលហេតុដែលកិច្ចការនេះមានសារៈសំខាន់ ពីព្រោះកិច្ចការនេះនឹងជួយសម្រេចលទ្ធផល សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍកាន់តែល្អប្រសើរ។

Each of those is accompanied by documents on how USAID will implement and realize those strategies, as well as presidential executive orders buttressing the importance of this issue to all that we do in US foreign assistance. But why is this so important? Well, from my perspective, this is important, because what it will do is deliver results for development.

ប្រសិនបើ យើងចង់បង្កើនប្រសិទ្ធភាពលទ្ធផលនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍឱ្យបានជាកម្រិតអតិបរមាពីកម្មវិធីជំនួយសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍរបស់យើង នោះយើងត្រូវតែយកចិត្តទុកដាក់ខ្លាំងលើសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី។ ហើយចំណុចនេះបានឆ្លុះបញ្ចាំងកាន់តែច្បាស់ខ្លាំងឡើងនៅ ក្នុងពេលថ្មីៗនេះតាមរយៈស្ថិតិ និងទិន្នន័យដែលបានបង្ហាញថារបៀបវារៈសម្រាប់ការពង្រឹង ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី និងសមភាពយេនឌ័រ គឺជាសមាសភាគមួយដែលសម្រេចបាននូវលទ្ធផល តាមវិធីសាស្ត្រផ្សេងៗគ្នាជាច្រើន។

If we want to maximize the results to development from our development assistance program, then we must pay attention to gender equality and women's empowerment. It's become abundantly clear in recent times from the statistics and data emerging that the agenda for women's empowerment and gender equality is one that delivers results in lots of different ways.

ទិន្នន័យដែលលេចឡើងនេះ គឺពិតជាបង្ហាញយ៉ាងច្បាស់ខ្លាំងណាស់។ ពេលនេះ យើងដឹងថាការបង្កើនកម្រិតអប់រំសម្រាប់ស្ត្រី និងក្មេងស្រីពិតជាមានទំនាក់ទំនងដោយផ្ទាល់ក្នុងការលើកកម្ពស់ សុខភាព និងសុខុមាលភាព អាហារូបត្ថម្ភ និងស្ថានភាពអប់រំរបស់ពួកគេ និងគ្រួសាររបស់ពួកគេ ប្រាកដមែន។ ហេតុអ្វី?

The emerging data is unambiguous. We now know that increases in women's and girls' education directly results in improvements in families' health and well-being, their nutrition

and educational status. Why is that?

មូលហេតុដោយផ្នែកគឺពីព្រោះស្ថិតិនេះបង្ហាញថាស្ត្រីយកប្រាក់ចំណូលមួយភាគធំរបស់ខ្លួនវិនិយោគលើគ្រួសារ និងសុខុមាលភាពសហគមន៍។ អង្គការស្បៀង និងកសិកម្មនៃអង្គការសហប្រជាជាតិ ថ្មីៗនេះបានរកឃើញថាប្រសិនបើអ្នកជំនាញកសិកម្មស្ត្រីមានឱកាសស្នើសុំភាពក្នុងការទទួលបានធាតុចូលកសិកម្ម គ្រាប់ពូជ ដី ជំនួយបច្ចេកទេសជាមូលធន នោះពួកគេអាចបង្កើនទិន្នផលពីវិស័យ កសិកម្ម ចាប់ពី 20 ដល់ 30 ភាគរយនៅទូទាំងពិភពលោក។

Well, in part it's because that statistics show that women reinvest a higher percentage of their income in family and community well-being. The Food and Agriculture Organization of the United Nations recently found that if women agriculturalists had equal access to agricultural inputs, seeds, fertilizers, technical assistance in capital, it could increase yields from agriculture by 20 to 30 percent globally.

តើចំណុចនេះមានន័យយ៉ាងដូចម្តេច? ប្រសិនបើទិន្នន័យ នេះត្រឹមត្រូវ នោះមានន័យថាក្នុងចំណោមប្រជាជនអត់ឃ្នានចន្លោះចាប់ពី 100 ទៅ 150 លាននាក់ មានចំនួនតិចជាងមុន ដែលភាពអត់ឃ្នានបានធ្លាក់ចុះចាប់ពី 12 ដល់ 17 ភាគរយនៅទូទាំងពិភពលោក។ យើងក៏បានដឹងថាថ្លៃចំណាយដែលបានកើតឡើងដោយសារតែការមិនអើពើចំពោះបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងសមភាពនិងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី អាចមានស្ថានភាពធ្ងន់ធ្ងរជាងនេះ។

What does that mean? If it were true, it would mean 100 to 150 million fewer hungry people, a 12 to 17 percent decrease in hunger worldwide. We also know that the costs of inattention to issues related to equality and women's empowerment can be severe.

ការសិក្សាមួយដែលបានគាំទ្រដោយទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិនៅក្នុងប្រទេសបង់ក្លាដេស បានរកឃើញថាថ្លៃចំណាយ ផសស នៃអំពើហិង្សាយេនឌ័រ មានចំនួនច្រើនជាង 2 ភាគរយនៃផសស។ នេះគឺបណ្តាលមកពីចំនួនថ្ងៃអវត្តមានពីកន្លែងធ្វើការ ថ្លៃចំណាយសុខភាពពាក់ព័ន្ធនឹងការប្រព្រឹត្តិចំពោះជនរងគ្រោះដោយសារតែអំពើហិង្សាយេនឌ័រ។

One USAID supported study in Bangladesh found that the cost to GDP of gender-based violence was more than 2 percent of GDP. This was a result of absentee days from work, health costs associated with treating the victims of gender-based violence.

ថ្លៃចំណាយសរុបចំពោះសេដ្ឋកិច្ចដោយសារតែផលិតកម្មថយចុះគឺមានភាពច្បាស់លាស់នៅពេលលោកអ្នកពិនិត្យមើលស្ថិតិបែបនេះ។ យើងមិនអាចទទួលយកនូវការចំណាយដែលកើតឡើងដោយសារតែ

ការមិនយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះបញ្ហាយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីនៅគ្រប់កិច្ចការ ទាំងអស់ដែលយើងធ្វើនៅក្នុងកិច្ចការជំនួយបរទេសបានឡើយ។

The overall cost to the economy from reduced productivity is clear when you look at statistics like these. We can't afford not to pay attention to gender and women's empowerment issues in all that we do in foreign assistance.

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ សារៈសំខាន់នៃការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយបរិយាប័ន្ន

Screen: The Importance of Inclusive Development

សំឡេង៖

Audio:

ការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយបរិយាប័ន្នទទួលបានស្ថាប័ននូវគុណតម្លៃនៅក្នុងភាពចម្រុះរបស់មនុស្សជាតិ និងលើកកម្ពស់សមភាព និងការចូលរួមយ៉ាងទូលំទូលាយបំផុត ជាពិសេស ការចូលរួមពីសំណាក់ ប្រជាជនដែលប្រឈមនឹងការរើសអើង និងការមិនរាប់បញ្ចូល។ ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បី អភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិបានពង្រីកវិសាលភាពកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ខ្លួននៅការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយ បរិយាប័ន្ន។

Inclusive development recognizes value in the diversity of human beings, and promotes equality and the broadest participation, especially by people that face discrimination and exclusion. USAID has broadened its efforts in inclusive development.

គោលនយោបាយ និងដំណើរការរបស់ទីភ្នាក់ងារបានបញ្ជ្រាប និងធ្វើសមាហរណកម្មបញ្ហាយេនឌ័រ ពិការភាព យុវជន និងក្រុមមនុស្សស្រីស្រលាញ់ភេទដូចគ្នា ក្រុមមនុស្សប្រុសស្រលាញ់ភេទដូចគ្នា ក្រុមអ្នកស្រលាញ់ភេទទាំងពីរ និងក្រុមយុវយេនឌ័រ ឬហៅកាត់ថា LGBT នៅក្នុងកម្មវិធីទាំងអស់របស់យើង។

Agency policies and processes mainstream and integrate gender, disabilities, youth, and lesbian, gay, bi-sexual and transgender, or LGBT, issues into programs.

ដូចលោក Steinberg នាយករង បានមានប្រសាសន៍ថា “នៅក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី យើងនឹងធ្វើការប្តេជ្ញាចិត្តយ៉ាងស្មើភាពចំពោះ

ការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយបរិយាប័ន្នដែលពាក់ព័ន្ធ ពោលគឺមិនត្រឹមតែចំពោះបញ្ហាស្ត្រីប៉ុណ្ណោះតែ ប៉ុន្តែ ក៏យកចិត្តទុកដាក់ផងដែរចំពោះបញ្ហាយេនឌ័រ និងតម្រូវការ ទស្សនៈវិស័យ និងជំនាញរបស់យុវជន អ្នកមានពិការភាព ជនភៀសខ្លួន និងក្រុមជនជាតិដើមភាគតិច និងសមាជិករបស់សហគមន៍ LGBT នៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តដែលប៉ះពាល់ដល់ អាយុជីវិតរបស់ពួកគេ។ ពាក្យស្លោកដែលប្រើ ប្រាស់ចាប់ពីពេលនេះតទៅគឺ “គ្មានអ្វីអំពីពួកគេ ប្រសិនបើមិនមានការចូលរួមពីពួកគេ (Nothing about them, without them)”។

As Deputy Administrator Steinberg said, "In implementing the Gender Equality and Female Empowerment Policy, we will be equally committed to inclusive development involving not just women, but also with attention to gender issues and the needs, perspectives, and skills of youth, people with disabilities, displaced and indigenous groups, and members of the LGBT community, in decisions that affect their lives. The watchwords from now on must be 'Nothing about them, without them.'

រូបភាព និងចំណងជើង៖

Images and Captions:

រូបភាព 1.1

Image 1.1



រូបភាព 1.2

Image 1.2



រូបភាព 1.3

Image 1.3



ចំណងជើង 1៖

Caption 1:

ការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយបរិយាប័ន្ន ទទួលស្គាល់តុណ្ហភាពនៃមនុស្សជាតិ និងលើកកម្ពស់សមភាព និងការចូលរួមទូលំទូលាយបំផុត ជាពិសេស ប្រជាជនដែលប្រឈមនឹងការរើសអើង និងការមិនរាប់បញ្ចូល។

Inclusive development recognizes value in the diversity of human beings, and promotes equality and the broadest participation, especially by people that face discrimination and exclusion.

រូបភាព 2.1

Image 2.1



ចំណងជើង 2៖

Caption 2:

ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ បានពង្រីកវិសាលភាពកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែង របស់ខ្លួននៅក្នុងការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយបរិយាប័ន្ន។ គោលនយោបាយ និងដំណើរការរបស់ទីភ្នាក់ងារ បានបញ្ជ្រាប និងធ្វើសមាហរណកម្មបញ្ហាមេនឌ័រ ពិការភាព យុវជន និងក្រុមមនុស្ស ស្រី

ស្រលាញ់ភេទដូចគ្នា ក្រុមមនុស្សប្រុសស្រលាញ់ភេទដូចគ្នា ក្រុមអ្នកស្រលាញ់ភេទទាំងពីរ និងក្រុម
ប្តូរយេនឌ័រ ឬ LGBT នៅក្នុងកម្មវិធីទាំងអស់របស់យើង។

USAID has broadened its efforts in inclusive development. Agency policies and processes
mainstream and integrate gender, disabilities, youth, and lesbian, gay, bi-sexual and
transgender, or LGBT, issues into programs.

រូបភាព 3.1

Image 3.1



រូបភាព 3.2

Image 3.2



ចំណងជើង ៣៖

Caption 3:

លោក Donald Steinberg នាយករង បានមានប្រសាសន៍ថា “នៅក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយ ស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី យើងនឹងធ្វើការប្តេជ្ញាចិត្តយ៉ាងស្មើភាព ចំពោះការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយបរិយាប័ន្នដែលពាក់ព័ន្ធ ពោលគឺមិនត្រឹមតែចំពោះបញ្ហាស្ត្រីប៉ុណ្ណោះ តែប៉ុន្តែក៏យកចិត្តទុកដាក់ផងដែរចំពោះបញ្ហាយេនឌ័រ និងតម្រូវការទស្សនៈវិស័យ និងជំនាញរបស់យុវជន អ្នកមានពិការភាព ជនភៀសខ្លួន និងក្រុមជនជាតិដើមភាគតិច និងសមាជិករបស់សហគមន៍ LGBT នៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តដែលប៉ះពាល់ដល់អាយុជីវិតរបស់ពួកគេ។ ពាក្យស្លោកដែលប្រើប្រាស់ចាប់ពីពេលនេះតទៅគឺ “គ្មានអ្វីអំពីពួកគេ ប្រសិនបើមិនមានការចូលរួមពីពួកគេ (Nothing about them, without them)”¹

"In implementing the Gender Equality and Female Empowerment Policy, we will be equally committed to inclusive development involving not just women, but also with attention to gender issues and the needs, perspectives, and skills of youth, people with disabilities, displaced and indigenous groups, and members of the LGBT community, in decisions that affect their lives. The watchwords from now on must be 'Nothing about them, without them'."
-- Deputy Administrator Donald Steinberg

រូបភាព 4.1

Image 4.1



ចំណងជើង 4៖

Caption 4:

សូមចុច Next ដើម្បីបន្តទៅផ្នែកខាងមុខ។

Click Next to continue.

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ យេនឌ័រនៅទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ៖ The Big Picture

Screen: Gender at USAID: The Big Picture

សំឡេង៖

Audio:

ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ បានអនុវត្តការយល់ដឹងអំពីសារៈសំខាន់នៃការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយបរិយាប័ន្ន ដោយតម្រូវឱ្យបុគ្គលិកទាំងអស់ធ្វើការពិចារណាលើភាពខុសគ្នារវាងបុរស និងស្ត្រី នៅពេលពួកគេរៀបចំផែនការ អនុវត្ត រៀបចំ និងវាយតម្លៃផែនការ និងគម្រោងប្រចាំប្រទេស។

USAID puts this understanding of the importance of inclusive development into action by requiring all staff to take into account the differences between males and females as they plan, implement, design, and evaluate country plans and projects.

ដំណើរការវាយតម្លៃនេះត្រូវបានគេស្គាល់ថាជា ការវិភាគយេនឌ័រ ហើយនឹងពន្យល់លម្អិត បន្ថែម ទៀតនៅពេលក្រោយ ក៏ដូចជានៅក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលតាមអ៊ិនធឺណិតដាច់ ដោយឡែកមួយ ទៀតគឺ Gender 102។ លើសពីនេះទៅទៀត ទីភ្នាក់ងារ ក៏តម្រូវឱ្យបុគ្គលិក និងថ្នាក់ដឹកនាំរបស់ទី ភ្នាក់ងារធ្វើការគាំទ្រយ៉ាងសកម្មដល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍ អន្តរជាតិនៅក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ។ សូមចុច thumbnail នីមួយៗដើម្បីរៀនសូត្រ បន្ថែមទៀត។

This analytic process is known as gender analysis and will be explained in more detail later, as well as in a separate on-line course, Gender 102. In addition, the Agency also requires staff and Agency leadership to actively support USAID's efforts to promote gender equality. Click each thumbnail to learn more.

រូបភាព៖

Images:

ចំណងជើងរូបភាព 1៖ គោលដៅ

រូបភាព 1 បន្ថែមអក្សរ៖

Image 1 Title: Goal

Image 1 Add'l Text:

គោលដៅនៃគោលនយោបាយស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី គឺដើម្បី "លើកកម្ពស់ជីវភាពរស់នៅរបស់ប្រជាជននៅទូទាំងពិភពលោកតាមរយៈការលើកកម្ពស់សមភាព រវាងបុរស និងស្ត្រី និងតាមរយៈការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី និងក្មេងស្រីឱ្យចូលរួមឱ្យបានពេញ លេញ និងទទួលបានផលប្រយោជន៍ពីការអភិវឌ្ឍនៅក្នុងសង្គមរបស់ពួកគេ"។ ទីភ្នាក់ងារធ្វើការងារ ទាំងនេះនៅពេញវដ្តកម្មវិធីរបស់ខ្លួនទាំងមូល គឺចាប់ពីដំណាក់កាលរៀបចំ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ដំណើរការរៀបចំគម្រោង និងការអនុវត្ត ការតាមដាន និងការវាយតម្លៃគម្រោង។

The goal of the Gender Equality and Female Empowerment Policy is "to improve the lives of citizens around the world by advancing equality between females and males, and empowering women and girls to participate fully in and benefit from the development of their societies." The Agency does this throughout the Agency's Program Cycle, which includes strategic planning, project design and implementation, and monitoring and evaluation.

សូមចុចសញ្ញា X នៅផ្នែកខាងលើខាងស្តាំនៃជ្រុងរូបភាពដើម្បីបិទផ្ទាំងបង្ហាញនេះ និងដើម្បីត្រឡប់ទៅកាន់ផ្ទាំងបង្ហាញដើមវិញ។

Click the X in the top right corner of the image to close the window and return to the main screen.

រូបភាព 1 សំឡេង៖

Image 1 Audio:

គោលដៅនៃគោលនយោបាយស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី គឺដើម្បី “លើកកម្ពស់ជីវភាពរស់នៅរបស់ប្រជាជននៅទូទាំងពិភពលោកតាមរយៈការលើកកម្ពស់សមភាពរវាងបុរស និងស្ត្រី និងតាមរយៈការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី និងក្មេងស្រីឱ្យចូលរួមឱ្យបានពេញលេញ និងទទួលបានផលប្រយោជន៍ពីការអភិវឌ្ឍនៅក្នុងសង្គមរបស់ពួកគេ”។ ទីភ្នាក់ងារធ្វើការងារទាំងនេះនៅពេញវដ្តកម្មវិធីរបស់ខ្លួនទាំងមូល គឺចាប់ពីដំណាក់កាលរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ដំណើរការរៀបចំគម្រោង និងការអនុវត្ត ការការតាមដាន និងការវាយតម្លៃគម្រោង។

The goal of the Gender Equality and Female Empowerment Policy is "to improve the lives of citizens around the world by advancing equality between females and males, and empowering women and girls to participate fully in and benefit from the development of their societies." The Agency does this throughout the Agency's Program Cycle, which includes strategic planning, project design and implementation, and monitoring and evaluation.

សេចក្តីពណ៌នារូបភាព 1៖

Image 1 Description:



ចំណងជើងរូបភាព 2៖ លទ្ធផល

រូបភាព 2 បន្ថែមអក្សរ៖

Image 2 Title: Outcomes

Image 2 Add'l Text:

គោលនយោបាយសមភាពយេនឌ័រមានគោលដៅកម្រិតខ្ពស់ចំនួនបី ដូចខាងក្រោម៖

កាត់បន្ថយភាពខុសគ្នាយេនឌ័រនៅក្នុងការទទួលបាន ការគ្រប់គ្រងលើ និងការទទួលបានផលប្រយោជន៍ពីធនធានសេដ្ឋកិច្ច សង្គម គោលនយោបាយ និងវប្បធម៌ ទ្រព្យសម្បត្តិ ឱកាស និងសេវា។

The Gender Equality policy has three high-level goals, namely, to:

Reduce gender disparities in access to, control over, and benefit from economic, social, political, and cultural resources, wealth, opportunities, and services

កាត់បន្ថយអំពើហិង្សាយេនឌ័រ និងសម្រាលផលប៉ះពាល់ដែលមានគ្រោះថ្នាក់លើបុគ្គលម្នាក់ៗ។

បង្កើនសមត្ថភាពរបស់ស្ត្រី និងក្មេងស្រីឱ្យយល់ដឹងអំពីសិទ្ធិ កំណត់អ្វីដែលពួកគេអាចធ្វើបាននៅ ក្នុងជីវិតរបស់ពួកគេ និងមានឥទ្ធិពលទៅលើសេចក្តីសម្រេចចិត្តនៅក្នុងគ្រួសារ សហគមន៍ និងសង្គមរបស់ខ្លួន។

Reduce gender-based violence and mitigate its harmful effects on individuals Increase the capability of women and girls to realize their rights, determine what they can do with their lives, and influence decision-making in households, communities, and societies

លទ្ធផលទាំងនេះគឺមានសារៈសំខាន់ជាពិសេសសម្រាប់បុគ្គលម្នាក់ៗ ដែលមិនត្រូវបានគិតគូរ ឬដែលមិនត្រូវបានរាប់បញ្ចូល ដោយសារតែសញ្ជាតិ ជាតិសាសន៍ អត្តសញ្ញាណយេនឌ័រ និន្នាការផ្លូវភេទ កង្វះប្រាក់ចំណូល ពិការភាព ឬកត្តាផ្សេងទៀត។

These outcomes are especially important for individuals who are marginalized or excluded due to ethnicity, race, gender identity, sexual orientation, lack of income, disability, or other factors.

សូមចុចសញ្ញា X នៅផ្នែកខាងលើខាងស្តាំនៃជ្រុងរូបភាពដើម្បីបិទផ្ទាំងបង្ហាញនេះ និងដើម្បីត្រឡប់ទៅកាន់ផ្ទាំងបង្ហាញដើមវិញ។

Click the X in the top right corner of the image to close the window and return to the main

screen.

រូបភាព 2 សំឡេង៖

Image 2 Audio:

គោលនយោបាយសមភាពយេនឌ័រមានគោលដៅកម្រិតខ្ពស់ចំនួនបីរួមមាន កាត់បន្ថយភាពខុសគ្នា យេនឌ័រនៅក្នុងការទទួលបាន ការគ្រប់គ្រងលើ និងការទទួលបានផលប្រយោជន៍ពីធនធានសេដ្ឋកិច្ច សង្គម គោលនយោបាយ និងវប្បធម៌ ទ្រព្យសម្បត្តិ ឱកាស និងសេវា។

The Gender Equality policy has three high-level goals, namely, to: Reduce gender disparities in access to, control over, and benefit from economic, social, political, and cultural resources, wealth, opportunities, and services;

កាត់បន្ថយអំពើហិង្សាយេនឌ័រ និងសម្រាលផលប៉ះពាល់ដែលមានគ្រោះថ្នាក់លើបុគ្គលម្នាក់ៗ។

បង្កើនសមត្ថភាពរបស់ស្ត្រី និងក្មេងស្រីឱ្យយល់ដឹងអំពីសិទ្ធិ កំណត់អ្វីដែលពួកគេអាចធ្វើបាននៅក្នុង ជីវិតរបស់ពួកគេ និងមានឥទ្ធិពលទៅលើសេចក្តីសម្រេចចិត្តនៅក្នុងគ្រួសារ សហគមន៍ និងសង្គម របស់ខ្លួន។

Reduce gender-based violence and mitigate its harmful effects on individuals; and Increase the capability of women and girls to realize their rights, determine what they can do with their lives, and influence decision-making in households, communities, and societies.

លទ្ធផលទាំងនេះគឺពិតជាមានសារៈសំខាន់ជាពិសេសសម្រាប់បុគ្គលម្នាក់ៗ ដែលមិនត្រូវបានគិតគូរ ឬដែលត្រូវបានមិនរាប់បញ្ចូល ដោយសារតែសញ្ជាតិ ជាតិសាសន៍ អត្តសញ្ញាណយេនឌ័រ និន្នាការ ផ្លូវភេទ កង្វះប្រាក់ចំណូល ពិការភាព ឬកត្តាផ្សេងទៀត។

These outcomes are especially important for individuals who are marginalized or excluded due to ethnicity, race, gender identity, sexual orientation, lack of income, disability, or other factors.

សេចក្តីពណ៌នារូបភាព 2៖

Image 2 Description:



ចំណងជើងរូបភាព ៣៖ គោលការណ៍

រូបភាព ៣ បន្ថែមអក្សរ៖

Image 3 Title: Principles

Image 3 Add'l Text:

គោលការណ៍ប្រតិបត្តិការជាក់លាក់មួយចំនួនបង្កើតបានជាមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិដើម្បីពង្រឹងភាពអង់អាច ការការពារ និងការចូលរួមរបស់បុរស និងស្ត្រីនៅក្នុងសង្គមរបស់ពួកគេ។

Certain operational principles form the foundation of USAID's commitment to the empowerment, protection, and participation of males and females in their societies.

គោលការណ៍ទាំងនេះរួមមាន៖

ការបន្តអនុវត្តអភិក្រមបរិយាប័ន្នដើម្បីលើកកម្ពស់សមភាព

ការកសាងភាពជាដៃគូឱ្យបានទូលំទូលាយជាមួយនឹងភាគីពាក់ព័ន្ធនានា

ការប្រើប្រាស់វិទ្យាសាស្ត្រ និងបច្ចេកវិទ្យា

ធ្វើជាអ្នកដឹកនាំដែលពិចារណាល្អិតល្អន់

These principles include:

Pursuing an inclusive approach to foster equality

Building partnerships across a wide range of stakeholders

Harnessing science and technology

Serving as a thought-leader

ការស្វែងរកវិធីសាស្ត្រមានភាពច្នៃប្រឌិត ដើម្បីដាក់បញ្ចូលសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងការងាររបស់យើងដើម្បីកាត់បន្ថយគម្លាតយេនឌ័រ និងពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី និងក្មេងស្រី។

Finding innovative ways to integrate gender equality into our work to reduce gender gaps and empower women and girls

សូមចុចសញ្ញា X នៅផ្នែកខាងលើខាងស្តាំនៃជ្រុងរូបភាពដើម្បីបិទផ្ទាំងបង្ហាញនេះ និងដើម្បីត្រឡប់ទៅកាន់ផ្ទាំងបង្ហាញដើមវិញ។

Click the X in the top right corner of the image to close the window and return to the main screen.

រូបភាព 3 សំឡេង៖

Image 3 Audio:

គោលការណ៍ប្រតិបត្តិការជាក់លាក់មួយចំនួនបង្កើតបានជាមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិដើម្បីពង្រឹងភាពអង់អាច ការការពារ និងការចូលរួមរបស់បុរស និងស្ត្រីនៅក្នុងសង្គមរបស់ពួកគេ។

Certain operational principles form the foundation of USAID's commitment to the empowerment, protection, and participation of males and females in their societies.

គោលការណ៍ទាំងនេះរួមមាន ការអនុវត្តតាមអភិក្រមបរិយាប័ន្នដើម្បីលើកកម្ពស់សមភាព ការកសាងភាពជាដៃគូនៅក្នុងកម្រិតទូលំទូលាយជាមួយនឹងភាគីពាក់ព័ន្ធនានា ការប្រើប្រាស់វិទ្យា

សាស្ត្រ និងបច្ចេកវិទ្យា ធ្វើជាអ្នកដឹកនាំដែលពិចារណាល្អិតល្អន់ និងការស្វែងរកវិធីសាស្ត្រមានច្នៃប្រឌិតដើម្បីដាក់បញ្ចូលសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងការងាររបស់យើងដើម្បីកាត់បន្ថយគម្លាតយេនឌ័រ និងពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី និងក្មេងស្រី។

These principles include pursuing an inclusive approach to foster equality, building partnerships across a wide range of stakeholders, harnessing science and technology, serving as a thought-leader, and finding innovative ways to integrate gender equality into our work to reduce gender gaps and empower women and girls.

សេចក្តីពណ៌នារូបភាព ៣៖

Image 3 Description:



ចំណងជើងរូបភាព ៤៖ គោលនយោបាយ

រូបភាព ៤ បន្ថែមអក្សរ៖

Image 4 Title: Policies

Image 4 Add'l Text:

គោលការណ៍ដែលមានចែងនៅក្នុងគោលនយោបាយស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់
អាចដល់ស្ត្រីរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិនេះ មានសង្គតិភាពជាមួយនឹង
និងពង្រឹងបន្ថែមទៅលើគោលការណ៍សំខាន់ៗនៅក្នុង៖

The principles articulated in USAID's Gender Equality and Female Empowerment Policy are
consistent with and reinforce key principles in the:

គោលការណ៍ស្តីពីការពិនិត្យមើលឯកសារការទូត និងការអភិវឌ្ឍរៀងរាល់បួនឆ្នាំម្តង

ក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយឆ្នាំ2011-2015 របស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ
និងទស្សនវិស័យរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ

គោលនយោបាយស្តីពីការប្រឆាំងការជួញដូរមនុស្សឆ្នាំ2012

គោលនយោបាយស្តីពីយុវជននៅក្នុងការអភិវឌ្ឍ

Quadrennial Diplomacy and Development Review

USAID Policy Framework 2011-2015 and USAID Forward

2012 Counter-Trafficking in Persons Policy

Youth in Development Policy

យុទ្ធសាស្ត្រសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីទប់ស្កាត់ និងឆ្លើយតបទៅនឹងអំពើហិង្សាយេនឌ័រ

ផែនការសកម្មភាពជាតិសហរដ្ឋអាមេរិកស្តីពីស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ

គោលការណ៍ស្តីពីការលុបបំបាត់ការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍កុមារ និងការបំពេញតម្រូវការនៃការរៀប
អាពាហ៍ពិពាហ៍កុមារ៖ ចក្ខុវិស័យដើម្បីសកម្មភាពរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរ
ជាតិ

ផែនការសកម្មភាពរដ្ឋាភិបាលសហរដ្ឋអាមេរិកស្តីពីកុមារប្រឈមនឹងភាពងាយរងគ្រោះ

ចក្ខុវិស័យដើម្បីសកម្មភាព LGBT

U.S. Strategy to Prevent and Respond to Gender-Based Violence

U.S. National Action Plan on Women, Peace, and Security

Ending Child Marriage and Meeting the Needs of Married Children: the USAID Vision for Action

U.S. Government Action Plan on Children in Adversity

LGBT Vision for Action

សូមចុចសញ្ញា X នៅផ្នែកខាងលើខាងស្តាំនៃជ្រុងរូបភាពដើម្បីបិទផ្ទាំងបង្ហាញនេះ និងដើម្បីត្រឡប់ទៅកាន់ផ្ទាំងបង្ហាញដើមវិញ។

Click the X in the top right corner of the image to close the window and return to the main screen.

រូបភាព 4 សំឡេង៖

Image 4 Audio:

គោលការណ៍ដែលមានចែងនៅក្នុងគោលនយោបាយស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិនេះ មានសង្គតិភាពជាមួយនឹង និងពង្រឹងបន្ថែមទៅលើគោលការណ៍សំខាន់ៗនៅក្នុងគោលការណ៍ស្តីពីការពិនិត្យមើលឯកសារការទូត និងការអភិវឌ្ឍរៀងរាល់បួនឆ្នាំម្តង ក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយឆ្នាំ2011-2015 របស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ និងទស្សនវិស័យរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ និងគោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតរួមមានដូចជា គោលនយោបាយស្តីពីការប្រឆាំងការជួញដូរមនុស្សឆ្នាំ2012 គោលនយោបាយស្តីពីយុវជននៅក្នុងការអភិវឌ្ឍ យុទ្ធសាស្ត្រសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីទប់ស្កាត់ និងឆ្លើយតបទៅនឹងអំពើហិង្សាយេនឌ័រ ផែនការសកម្មភាពជាតិសហរដ្ឋអាមេរិកស្តីពីស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ គោលការណ៍ស្តីពីការលុបបំបាត់ការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍កុមារ និងការបំពេញតម្រូវការនៃការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍កុមារ៖ ចក្ខុវិស័យដើម្បីសកម្មភាពរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ ផែនការសកម្មភាពរដ្ឋាភិបាលសហរដ្ឋអាមេរិកស្តីពីកុមារប្រឈមនឹងភាពងាយរងគ្រោះ។

The principles articulated in USAID's Gender Equality and Female Empowerment Policy are consistent with and reinforce key principles in the Quadrennial Diplomacy and Development Review, the USAID Policy Framework 2011-2015, and USAID Forward, and other related policies, including the 2012 Counter-Trafficking in Persons Policy; the Youth in Development Policy; the U.S. Strategy to Prevent and Respond to Gender-Based Violence; the U.S. National Action Plan on Women, Peace, and Security; Ending Child Marriage and Meeting the Needs of Married Children: the USAID Vision for Action; and the U.S. Government Action Plan on Children in Adversity.

សេចក្តីពណ៌នារូបភាព 4៖

Image 4 Description:



ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ ត្រួតពិនិត្យការសន្មតរបស់អ្នក

សំឡេង៖

Screen: Check Your Assumptions

Audio:

ពេលនេះយើងសូមចំណាយពេលបន្តិចដើម្បីពិនិត្យមើលលើការសន្មតរបស់យើងពាក់ព័ន្ធនឹងបទដ្ឋានយេនឌ័រ និងផ្គត់ផ្គង់និយមន័យ។ នៅពេលលោកអ្នកស្តាប់សេចក្តីថ្លែងនីមួយៗ សូមពិចារណាថាតើអ្នកឯកភាព ឬមិនឯកភាពជាមួយនឹងសេចក្តីថ្លែងទាំងនោះ ហេតុអ្វី? បុរសគឺជាអ្នកផ្គត់ផ្គង់ ចំណែកឯស្ត្រីគឺជាអ្នកថែទាំ។

Let's take a moment to check our assumptions related to gender norms and stereotypes. As you listen to each statement think about whether you agree or disagree, and why.

បុរសមានលក្ខណៈប្រកួតប្រជែង ចំណែកស្ត្រីមានការសហការ។ បទដ្ឋានសង្គមមានឥទ្ធិពលលើជម្រើសនៅក្នុងជីវិត។ នៅពេលអ្នកត្រៀមលក្ខណៈរួចរាល់ សូមចុចលើសេចក្តីថ្លែងនីមួយៗដើម្បីធ្វើការស្វែងយល់បន្ថែមអំពីបញ្ហាទាំងអស់នេះ។

Men are providers and women are caretakers. Men are competitive and women are cooperative. Social norms affect life choices. When you're ready, click each statement to

further explore these issues.

ប៊ូលីត៖

ប៊ូលីត 1៖

Bullets:

Bullet 1:

បុរសគឺជាអ្នកផ្គត់ផ្គង់ ចំណែកស្ត្រីគឺជាអ្នកថែទាំ

Men are providers and women are caretakers.

អក្សររបន្ថែមសម្រាប់ប៊ូលីត 1៖

Add'l Text for Bullet 1:

នៅក្នុងសង្គម និងវប្បធម៌ទាំងមូល បុរស និងក្មេងប្រុសភាគច្រើនមានគំនិតច្បាស់លាស់អំពីរបៀបដែលពួកគេគួរមានឥរិយាបថ និងធ្វើអារម្មណ៍ជាបុរសពិត។ នៅក្នុងការសិក្សាឆ្នាំ2011 ទៅលើប្រទេសចំនួន 19 ដែលបានធ្វើឡើងដោយធនាគារពិភពលោក បានរកឃើញថាបុរសជាអ្នករកប្រាក់ចំណូល ហើយប្រភពចំណូលចម្បងសម្រាប់គ្រួសារគឺជាតួនាទីចម្បងរបស់ពួកគេ។

Across societies and cultures, most men and boys have strong ideas about how they should behave and feel as men. In a 2011 study of 19 countries conducted by the World Bank, men identified income generation and primary breadwinner for the family as their main role.

“ប្តីល្អគឺជាអ្នកដែលផ្តល់អ្វីគ្រប់យ៉ាងដល់គ្រួសារ។ ប្តីល្អគឺជាអ្នកបង់វិក្កយបត្រទាំងអស់” (ប៊ូគីណា ហ្វាសូ)។ “ប្តីល្អគឺជាអ្នករកប្រាក់ចំណូលសមរម្យ និងធ្វើឱ្យគ្រួសាររបស់ខ្លួនរស់នៅដោយសុខស្រួល. . . . “ប្តីល្អត្រូវតែជាអ្នកផ្គត់ផ្គង់ល្អ លើកលែងតែគាត់ធ្លាក់ខ្លួនឈឺធ្ងន់ និងមិនអាចធ្វើការងារបាន។ ប្តីដែលមិនមែនជាអ្នកផ្គត់ផ្គង់ល្អមិនមានសិទ្ធិអំណាចអ្វីទាំងអស់នៅក្នុងគ្រួសាររបស់ខ្លួន” (វៀតណាម)។

"A good husband is one who provides for everything in the house. He pays all the bills" (Burkina Faso). "A good husband is one who earns a decent income and keeps his family in good comfort. . . . "A good husband must be a good provider unless he is seriously sick and is unable to work. A husband who is not a good provider has no power at all in his family" (Vietnam).

ជួយមកវិញ ស្ត្រី និងក្មេងស្រី ត្រូវបានកំណត់តួនាទីឱ្យធ្វើជាអ្នកធ្វើការងារក្នុងផ្ទះ ជាអ្នកចិញ្ចឹមកូនចៅ ជំនាន់ក្រោយ ថែទាំអ្នកក្នុងបន្ទុក និងមនុស្សចាស់ និងមើលថែផ្ទះសំបែង។ សំឡេងពីការសិក្សា របស់ធនាគារពិភពលោក បានឆ្លុះបញ្ចាំងនូវចំណុចដូចតទៅ៖ នៅក្នុងប្រទេសប៊ូតង ស្ត្រីដែលជាអ្នក ភូមិម្នាក់បាននិយាយថា “ទោះបីជាស្ត្រី និងបុរសធ្វើការងារនៅក្នុងស្រែចម្ការក្នុងពេលជាមួយគ្នាក៏ ដោយ ប៉ុន្តែនៅពេលត្រលប់មកផ្ទះវិញ ស្ត្រីត្រូវបានរំពឹងថាជាអ្នកចម្អិនម្ហូបអាហារ បោកគក់សម្លៀក បំពាក់ ដាក់ចំណីសត្វ និងមើលថែកូនៗ”។

Women and girls, by contrast, are assigned the roles of domestic caretaker – raising the next generation, caring for the infirm and the elderly, and managing the home. Voices from the World Bank study highlight the following: In Bhutan, a village woman said, "Even if a woman and man work on the farm at the same time, once back in the house, the woman is expected to cook, wash the clothes, tend to animals, and look after the children."

ប្រេវ៉ាឡង់ទស្សនៈអំពីបទដ្ឋានយេនឌ័របានកំណត់ជោគវាសនារបស់ក្មេងស្រីវ័យជំទង់។ ការរំពឹងទុក គឺថាក្មេងស្រីគឺជាអ្នកជួយធ្វើកិច្ចការនៅក្នុងផ្ទះ ហើយពួកគេមានទំនួលខុសត្រូវធ្វើកិច្ចការផ្ទះសំខាន់ៗ ដែលជាទូទៅក្មេងស្រីមិនសូវមានពេលទំនេរច្រើនដូចក្មេងប្រុសឡើយ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការសិក្សាជាច្រើនលើបំណងប្រាថ្នារបស់ក្មេងស្រីបានរកឃើញថា ពួកគេមានបំណងចង់ជម្នះបទដ្ឋាន ប្រពៃណីដែលកំណត់ឱ្យពួកគេត្រូវតែនៅក្នុងផ្ទះ ហើយពួកគេក៏ចង់ធ្វើការងាររកប្រាក់ ចំណូលដើម្បី ជួយផ្គត់ផ្គង់គ្រួសារផងដែរ។

Prevalent views of gender norms shape the lives of adolescent girls. The expectation is that girls will help in the house, and their responsibility for certain chores means that, in general, girls enjoy less free time than boys. However, studies of girls' aspirations find they are willing to challenge the norms that confine them to the domestic sphere; they want to combine working for pay with raising families.

ប៊ូលីតសំឡេងប៊ូលីត 1៖

Bullet Audio for Bullet 1:

នៅក្នុងសង្គម និងវប្បធម៌ទាំងមូល បុរស និងក្មេងប្រុសភាគច្រើនមានគំនិតច្បាស់លាស់អំពីរបៀបដែល ពួកគេគួរមានឥរិយាបថ និងធ្វើអារម្មណ៍ជាបុរសពិតៗ។ នៅក្នុងការសិក្សាឆ្នាំ2011 ទៅលើប្រទេសចំនួន 19 ដែលបានធ្វើឡើងដោយធនាគារពិភពលោក បានរកឃើញថាបុរសជាអ្នករកប្រាក់ចំណូល ហើយ

ប្រភពចំណូលចម្បងសម្រាប់គ្រួសារគឺជាតួនាទីចម្បងរបស់ពួកគេ។

Across societies and cultures, most men and boys have strong ideas about how they should behave and feel as men. In a 2011 study of 19 countries conducted by the World Bank, men identified income generation and primary breadwinner for the family as their main role. "A good husband is one who provides for everything in the house. He pays all the bills" (Burkina Faso).

“ប្តីល្អគឺជាអ្នកដែលផ្តល់អ្វីគ្រប់យ៉ាងដល់គ្រួសារ។ ប្តីល្អគឺជាអ្នកបង់វិក្កយបត្រទាំងអស់” (ប៊ូគីណាហ្វាសូ)។ “ប្តីល្អគឺជាអ្នករកប្រាក់ចំណូលសមរម្យ និងធ្វើឱ្យគ្រួសាររបស់ខ្លួនរស់នៅដោយសុខស្រួល. . . . “ប្តីល្អត្រូវតែជាអ្នកផ្គត់ផ្គង់ល្អ លើកលែងតែគាត់ធ្លាក់ខ្លួនឈឺធ្ងន់ និងមិនអាចធ្វើការងារបាន។ ប្តីដែលមិនមែនជាអ្នកផ្គត់ផ្គង់ល្អមិនមានសិទ្ធិអំណាចអ្វីទាំងអស់នៅក្នុងគ្រួសាររបស់ខ្លួន” (វៀតណាម)។

"A good husband is one who earns a decent income and keeps his family in good comfort. . . .
"A good husband must be a good provider unless he is seriously sick and is unable to work. A husband who is not a good provider has no power at all in his family" (Vietnam).

ជួយមកវិញ ស្ត្រី និងក្មេងស្រី ត្រូវបានកំណត់តួនាទីឱ្យធ្វើជាអ្នកធ្វើការងារក្នុងផ្ទះ ជាអ្នកចិញ្ចឹមកូនចៅ ជំនាន់ក្រោយ អ្នកថែទាំអ្នកក្នុងបន្ទុក និងមនុស្សចាស់ និងមើលថែផ្ទះសំបែង។ សំឡេងពីការសិក្សារបស់ធនាគារពិភពលោក បានឆ្លុះបញ្ចាំងនូវចំណុចដូចខាងក្រោម៖ នៅក្នុងប្រទេសប៊ូតុង ស្ត្រីដែលជាអ្នកភូមិម្នាក់បាននិយាយថា “ទោះបីជាស្ត្រី និងបុរសធ្វើការងារនៅក្នុងស្រែចម្ការក្នុងពេលជាមួយគ្នាក៏ដោយ ប៉ុន្តែនៅពេលត្រលប់មកផ្ទះវិញ ស្ត្រីត្រូវបានរំពឹងថាជាអ្នកចម្អិនម្ហូបអាហារ បោកគក់សម្លៀកបំពាក់ ដាក់ចំណីសត្វ និងមើលថែកូនៗ”។

Women and girls, by contrast, are assigned the roles of domestic caretaker – raising the next generation, caring for the infirm and the elderly, and managing the home. Voices from the World Bank study highlight the following: In Bhutan, a village woman said, "Even if a woman and man work on the farm at the same time, once back in the house, the woman is expected to cook, wash the clothes, tend to animals, and look after the children.

ប្រេវ៉ាឡង់ទស្សនៈអំពីបទដ្ឋានយេនឌ័របានកំណត់ជោគវាសនារបស់ក្មេងស្រីវ័យជំទង់។ ការរំពឹងទុកគឺថាក្មេងស្រីគឺជាអ្នកជួយធ្វើកិច្ចការនៅក្នុងផ្ទះ ហើយពួកគេមានទំនួលខុសត្រូវធ្វើកិច្ចការផ្ទះសំខាន់ៗ

ដែលជាទូទៅក្មេងស្រីមិនសូវមានពេលទំនេរច្រើនដូចក្មេងប្រុសឡើយ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការសិក្សាជាច្រើនលើបំណងប្រាថ្នារបស់ក្មេងស្រីបានរកឃើញថា ពួកគេមានបំណងចង់ដោះដូរខ្លួនឱ្យបាន ប្រពៃណីដែលកំណត់ឱ្យពួកគេត្រូវតែនៅក្នុងផ្ទះ ហើយពួកគេក៏ចង់ធ្វើការងាររកប្រាក់ ចំណូលដើម្បី ជួយផ្គត់ផ្គង់គ្រួសារផងដែរ។

" Prevalent views of gender norms shape the lives of adolescent girls. The expectation is that girls will help in the house, and their responsibility for certain chores means that, in general, girls enjoy less free time than boys. However, studies of girls' aspirations find they are willing to challenge the norms that confine them to the domestic sphere; they want to combine working for pay with raising families.

សេចក្តីពណ៌នារូបភាព 1៖

Image 1 Description:



ប៊ូលីត ២៖

បុរសមានលក្ខណៈប្រកួតប្រជែង ចំណែកស្ត្រីមានការសហការ។

Bullet 2:

Men are competitive and women are cooperative.

អក្សរបន្ថែមសម្រាប់ប៊ូលីត ២៖

Add'l Text for Bullet 2:

នៅក្នុងបណ្តាប្រទេសជាច្រើន ភស្តុតាងផ្នែកលើបទពិសោធន៍បានបង្ហាញថាបុរសមានការប្រឈម តិច ចំណែកស្ត្រីមានការប្រឈមច្រើននឹងការប្រកួតប្រជែង ទោះបីជាពួកគេមានសមត្ថភាពស្មើគ្នាក៏ ដោយ។ ភាពខុសគ្នានេះគឺមានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងទំនុកចិត្តយ៉ាងរឹងមាំរបស់បុរស ដែលចន្លោះ ខ្វះខាតនេះអាចបំពេញបន្ថែមបាននៅពេលស្ត្រីទទួលបានបទពិសោធន៍ច្រើន។

In many countries, experimental evidence shows that men are less averse and women are more averse to competition, even when they are equally competent. This difference is linked to men's greater confidence, a gap that can narrow as women acquire experience.

កត្តានេះក៏ទទួលបានឥទ្ធិពលពីការប្រលូកនៅក្នុងសង្គមផងដែរ។ ភាពខុសគ្នានេះមិនឃើញកើតមាន រវាងក្មេងប្រុស និងក្មេងស្រីឡើយ ប៉ុន្តែមានកើតឡើងនៅពេលដែលមានទំនាក់ទំនងច្រើនជាមួយ នឹងបទដ្ឋានសង្គមយេនឌ័រ ជារឿយៗនៅពេលពួកគេធំពេញវ័យ។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវបានរកឃើញ ថានៅក្នុងសង្គមមាតាធិបតេយ្យ ទម្រង់នេះគឺមានលក្ខណៈផ្ទុយគ្នាមកវិញ។

It is also influenced by socialization. Such differences are not present between young boys and girls but appear when social norms on gender become more relevant, often around puberty. Research has found that in female-dominated societies, the pattern is reversed.

ក្រុមបុរស និងស្ត្រីនៅក្នុងចំណោមជនជាតិខាស៊ីដែលស្ថិតនៅតំបន់ភាគខាងជើងនៃប្រទេសឥណ្ឌា (សង្គមមាតាធិបតេយ្យ) និងនៅម៉ាសៃនៅក្នុងប្រទេសតង់សានី (សង្គមបិតាធិបតេយ្យដែលមាន កម្រិតអភិវឌ្ឍប្រហាក់ប្រហែលគ្នា) ត្រូវបានស្នើសុំឱ្យជ្រើសរើសហ្គេមដែលប្រាក់បៀវត្សគឺអាស្រ័យ តែលើលទ្ធផលការងារ និងហ្គេមដែលប្រាក់បៀវត្សគឺអាស្រ័យលើលទ្ធផលនៃការប្រកួតប្រជែង ជាមួយនឹងអ្នកផ្សេងៗ។

Groups of men and women among the Khasi in Northeast India (a female-dominated society) and the Maasai in Tanzania (a male-dominated society at a similar level of development) were

asked to choose between a game where the payoffs depended only on their performance and a game where the payoffs depended on the outcome of a competition with others.

នៅក្នុងសង្គមបិតាធិបតេយ្យ (ម៉ាសៃ) ទាំងបុរស និងស្ត្រីជាច្រើនបានជ្រើសរើសធ្វើការប្រកួតប្រជែង។ ប៉ុន្តែនៅក្នុងសង្គមមាតាធិបតេយ្យ (ខាស៊ី) ស្ត្រីដែលបានជ្រើសរើសប្រកួតប្រជែងមានចំនួនច្រើនជាងបុរស។ ហើយទម្រង់ទាំងនេះនៅតែកើតឡើងទោះបីជាកម្រិតវប្បធម៌ ប្រាក់ចំណូល និងអាយុមានភាពខុសគ្នាគួរឱ្យកត់សម្គាល់យ៉ាងណាក៏ដោយ។

In the patrilineal society (Maasai), twice as many men as women chose to compete. But in the matrilineal society (Khasi), more women chose to compete than men. And these patterns persisted even when differences in education, income, and age were taken into account.

ប៊ូលីតសំឡេងសម្រាប់ប៊ូលីត 2៖

Bullet Audio for Bullet 2:

នៅក្នុងបណ្តាប្រទេសជាច្រើន ភស្តុតាងផ្នែកលើបទពិសោធន៍បានបង្ហាញថាបុរសមានការប្រឈមតិច ចំណែកស្ត្រីមានការប្រឈមច្រើននឹងការប្រកួតប្រជែង ទោះបីជាពួកគេមានសមត្ថភាពស្មើគ្នាក៏ដោយ។ ភាពខុសគ្នានេះគឺមានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងទំនុកចិត្តយ៉ាងរឹងមាំរបស់បុរស ដែលចន្លោះខ្លះខាតនេះអាចបំពេញបន្ថែមបាននៅពេលស្ត្រីទទួលបានបទពិសោធន៍ច្រើន។

In many countries, experimental evidence shows that men are less averse and women are more averse to competition, even when they are equally competent. This difference is linked to men's greater confidence, a gap that can narrow as women acquire experience.

កត្តានេះក៏ទទួលបានទិពលពីការប្រលូកនៅក្នុងសង្គមផងដែរ។ ភាពខុសគ្នានេះមិនឃើញកើតមានរវាងក្មេងប្រុស និងក្មេងស្រីឡើយ ប៉ុន្តែមានកើតឡើងនៅពេលដែលមានទំនាក់ទំនងច្រើនជាមួយនឹងបទដ្ឋានសង្គមយេនឌ័រ ជារឿយៗនៅពេលពួកគេធំពេញវ័យ។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវបានរកឃើញថានៅក្នុងសង្គមមាតាធិបតេយ្យ ទម្រង់នេះគឺមានលក្ខណៈផ្ទុយគ្នាមកវិញ។

It is also influenced by socialization. Such differences are not present between young boys and girls but appear when social norms on gender become more relevant, often around puberty. Research has found that in female-dominated societies, the pattern is reversed.

ក្រុមបុរស និងស្ត្រីនៅក្នុងចំណោមជនជាតិខាស៊ីដែលស្ថិតនៅតំបន់ភាគខាងជើងនៃប្រទេសឥណ្ឌា (សង្គមមាតាធិបតេយ្យ) និងនៅម៉ាសៃនៅក្នុងប្រទេសតង់សានី (សង្គមបិតាធិបតេយ្យ) ដែលមាន

កម្រិតអភិវឌ្ឍប្រហាក់ប្រហែលគ្នា) ត្រូវបានស្នើសុំឱ្យជ្រើសរើសឃ្លោងដែលប្រាក់បៀវត្សគឺអាស្រ័យតែលើលទ្ធផលការងារ និងឃ្លោងដែលប្រាក់បៀវត្សគឺអាស្រ័យលើលទ្ធផលនៃការប្រកួតប្រជែងជាមួយនឹងអ្នកផ្សេងៗ។

Groups of men and women among the Khasi in Northeast India (a female-dominated society) and the Maasai in Tanzania (a male-dominated society at a similar level of development) were asked to choose between a game where the payoffs depended only on their performance and a game where the payoffs depended on the outcome of a competition with others.

នៅក្នុងសង្គមបិតាធិបតេយ្យ (ម៉ាសៃ) ទាំងបុរស និងស្ត្រីជាច្រើនបានជ្រើសរើសធ្វើការប្រកួតប្រជែង។ ប៉ុន្តែនៅក្នុងសង្គមមាតាធិបតេយ្យ (ខាស៊ី) ស្ត្រីដែលបានជ្រើសរើសប្រកួតប្រជែងមានចំនួនច្រើនជាងបុរស។ ហើយទម្រង់ទាំងនេះនៅតែកើតឡើងទោះបីជារប្បធម៌ ប្រាក់ចំណូល និងអាយុមានភាពខុសគ្នាគួរឱ្យកត់សម្គាល់យ៉ាងណាក៏ដោយ។

In the patrilineal society (Maasai), twice as many men as women chose to compete. But in the matrilineal society (Khasi), more women chose to compete than men. And these patterns persisted even when differences in education, income, and age were taken into account.

សេចក្តីពណ៌នារូបភាព 2៖

Image 2 Description:



ប៊ូលីត ៣៖

បទដ្ឋានសង្គមមានឥទ្ធិពលលើជម្រើសនៅក្នុងជីវិត។

Bullet 3:

Social norms affect life choices.

អក្សរបន្ថែមសម្រាប់ប៊ូលីត ៣៖

Add'l Text for Bullet 3:

បទដ្ឋានសង្គមចំពោះតួនាទីយេនឌ័រជាញឹកញយមានឥទ្ធិពលទៅលើជម្រើសនៅក្នុងជីវិតរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ ដែលជាលទ្ធផល គឺធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ឱកាសរបស់ពួកគេ។ បទដ្ឋានដែលពណ៌នាស្ត្រីថាមានសមត្ថភាព ទាបជាងបុរសនៅក្នុងការបំពេញមុខងារជាក់លាក់ (អ្នកដឹកនាំ ឬអាជីវកម្ម ឬការសម្រេចដោយភាពជោគជ័យនៅក្នុងអាជីពវិទ្យាសាស្ត្រ) ត្រូវបានប្រកាន់ខ្ជាប់នៅក្នុងខ្លួនដោយក្មេងស្រី និង ស្ត្រី ហើយហេតុដូច្នោះ ពួកគេមិនអាចអនុវត្តបានល្អដូចជាបុរសឡើយ ពីព្រោះពួកគេខ្វះជំនឿចិត្តលើខ្លួនឯង ឬទំនងជាមិនបានអភិវឌ្ឍបំណងប្រាថ្នាសម្រាប់តួនាទីទាំងនេះឡើយ។ នេះគឺជារបៀបដែល បទដ្ឋានសង្គមរួមចំណែកធ្វើឱ្យមានគម្លាតរវាងបុរស និងស្ត្រី។

Social norms about gender roles often affect the life choices made by individuals, which in turn affects their opportunities. Norms depicting women as less able than men to perform a particular function (a leader in politics or business, or be successful in scientific careers) are internalized by girls and women, who then do not perform as well as men because they lack a sense of self-efficacy or are less likely to develop aspirations for these roles. This is how social norms contribute to creating gaps between men and women.

ប៊ូលីតសំឡេងសម្រាប់ប៊ូលីត ៣៖

Bullet Audio for Bullet 3:

បទដ្ឋានសង្គមចំពោះតួនាទីយេនឌ័រជាញឹកញយមានឥទ្ធិពលទៅលើជម្រើសនៅក្នុងជីវិតរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ ដែលជាលទ្ធផល គឺធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ឱកាសរបស់ពួកគេ។ បទដ្ឋានដែលពណ៌នាស្ត្រីថាមានសមត្ថភាព ទាបជាងបុរសនៅក្នុងការបំពេញមុខងារជាក់លាក់ (អ្នកដឹកនាំ ឬអាជីវកម្ម ឬការសម្រេចដោយភាពជោគជ័យនៅក្នុងអាជីពវិទ្យាសាស្ត្រ) ត្រូវបានប្រកាន់ខ្ជាប់នៅក្នុងខ្លួនដោយក្មេងស្រី និង ស្ត្រី ហើយហេតុដូច្នោះ ពួកគេមិនអាចអនុវត្តបានល្អដូចជាបុរសឡើយ ពីព្រោះពួកគេខ្វះជំនឿចិត្តលើខ្លួនឯង ឬទំនងជាមិនបានអភិវឌ្ឍបំណងប្រាថ្នាសម្រាប់តួនាទីទាំងនេះឡើយ។ នេះគឺជារបៀបដែល

បទដ្ឋានសង្គមរួមចំណែកធ្វើឱ្យមានគម្លាតរវាងបុរស និងស្ត្រី។

Social norms about gender roles often affect the life choices made by individuals, which in turn affects their opportunities. Norms depicting women as less able than men to perform a particular function (a leader in politics or business, or be successful in scientific careers) are internalized by girls and women, who then do not perform as well as men because they lack a sense of self-efficacy or are less likely to develop aspirations for these roles. This is how social norms contribute to creating gaps between men and women.

សេចក្តីពណ៌នារូបភាព ៣៖

Image 3 Description:



ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ ការនាំមកនូវភាពរីកចម្រើន និងវិបុលភាពដល់ពិភពលោក

សំឡេង៖

Screen: Bringing Progress and Prosperity to the World

Audio:

ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ មានមូលហេតុដែលត្រូវមានសុទិដ្ឋិនិយម។ នៅក្នុងរយៈពេលម្ភៃឆ្នាំចុងក្រោយមកនេះ តួនាទីយេនឌ័រ និងទំនាក់ទំនងមានការវិវឌ្ឍ ហើយស្ត្រី និងបុរស នាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ កំពុងសម្របខ្លួនទៅនឹងការរំពឹងទុក តួនាទី និងស្ថានភាពថ្មីៗ។ ស្ត្រីបានសម្របខ្លួនទទួលយកការងារដែលមានប្រាក់ឈ្នួល និងមានទំនួលខុសត្រូវនៅក្នុងវិស័យគោលនយោបាយ និងវិស័យសាធារណៈ។

However, there is reason to be optimistic. In the past twenty years, gender roles and relations have evolved, and women and men are now adapting to new expectations, new roles and new conditions. Women have adapted by taking on paid work and responsibilities in the political and public realms.

បុរសនៅក្នុងបណ្តាប្រទេសមួយចំនួនកំពុងចែករំលែកកិច្ចការថែទាំកូនកាន់តែច្រើនឡើងៗ ដោយបានជួយធ្វើការងារនៅក្នុងផ្ទះ បង្ហាញផ្លូវចិត្ត និងអារម្មណ៍ និងផ្តល់តម្លៃចំពោះសំឡេងរបស់ដៃគូខ្លួននៅក្នុងការសម្រេចចិត្ត។ ជាទូទៅ បទដ្ឋានសង្គមចំពោះតួនាទីបុរសកំពុងមានការផ្លាស់ប្តូរបន្តិចម្តងៗ ហើយការស្ទង់មតិបានបង្ហាញថា បុរសយ៉ាងច្រើនគួរឱ្យកត់សម្គាល់នៅតែយល់ឃើញថាការងារប្តូរខោទឹកនោមរបស់កូន ឬការបោកសម្លៀកបំពាក់គឺជាកិច្ចការរបស់មនុស្សស្រី។

Men in some countries are increasingly sharing child-care tasks, helping in the household, showing emotion and feelings, and valuing their partner's voice in decision making. In general, social norms about male roles have been slower to change and surveys show that a significant proportion of men still view changing diapers or washing clothes as strictly feminine.

ជាលទ្ធផល ទោះបីជាស្ត្រីធ្វើការងារក្រៅផ្ទះច្រើនក៏ដោយ ប៉ុន្តែបុរសមិនសូវធ្វើការងារផ្ទះ និងការងារថែទាំដែលគ្មានប្រាក់ឈ្នួលច្រើនប៉ុន្មានឡើយ ហើយដោយសារតែមូលហេតុនេះស្ត្រីមិនមានឱកាសច្រើនក្នុងការទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍វិជ្ជមានផ្នែកផ្លូវចិត្ត និងសុខភាព តាមរយៈការចូលរួមកាន់តែល្អពេញលេញជាមួយនឹងគ្រួសាររបស់ខ្លួនឡើយ។ គោលបំណងនៃការអភិវឌ្ឍអន្តរជាតិគឺដើម្បីនាំមកនូវការរីកចម្រើន និងវិបុលភាពដល់ប្រជាជននៅជុំវិញពិភពលោក។

As a result, even as women work more outside the home, men do not take on more housework and unpaid care and thus miss out on the positive psychological and health benefits provided by greater engagement with their families. The purpose of international development is to bring about progress and prosperity around the world.

ជាប្រការសំខាន់ចាំបាច់ដែលថាបុគ្គលិករបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ ត្រូវធ្វើការពិចារណាអំពីបទដ្ឋានសង្គមដែលមានស្រាប់ និងកំពុងមានការវិវឌ្ឍនៅពេលយើងធ្វើការរៀបចំគម្រោងដែលមានគោលដៅ ពង្រីកជម្រើសនៅក្នុងជីវិត និងបង្កើនឱកាសសម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្នា។ តាមរយៈកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនេះ លោកអ្នកនឹងបានរៀនសូត្រអំពីឧទាហរណ៍ដែលបានដកស្រង់ចេញពីគ្រប់វិស័យទាំងអស់ ដែលបង្ហាញអំពីរបៀបដែលទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍអន្តរជាតិបានកំពុងធ្វើកិច្ចការនេះរួចហើយ។ សង្ឃឹមថាលោកអ្នកនឹងទទួលបានគំនិតវិញមាំអំពីអ្វីដែលលោកអ្នកអាចធ្វើដើម្បីកែលម្អលទ្ធផលអភិវឌ្ឍន៍ និងលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងការងារផ្ទាល់ខ្លួនរបស់លោកអ្នក។

It is vital that USAID staff take existing and evolving social norms into account as we design projects with outcomes that expand life choices and increase opportunities for everyone. Throughout this course you will learn about examples from all sectors that demonstrate how USAID is already doing this. Hopefully, you come away with concrete ideas about what you can do to improve development outcomes and promote gender equality in your own work.

រូបភាព និងចំណងជើង៖

រូបភាព 1.1

Images and Captions:

Image 1.1



រូបភាព 1.2

Image 1.2



ចំណងជើង 1៖

Caption 1:

ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ មានមូលហេតុដែលត្រូវមានសុទិដ្ឋិនិយម។ នៅក្នុងរយៈពេលម្ភៃឆ្នាំចុងក្រោយមកនេះ តួនាទីយេនឌ័រ និងទំនាក់ទំនងមានការវិវឌ្ឍ ហើយស្ត្រី និងបុរស នាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ កំពុងសម្របខ្លួនទៅនឹងការរំពឹងទុក តួនាទី និងស្ថានភាពថ្មីៗ។

However, there is reason to be optimistic. In the past twenty years, gender roles and relations have evolved, and women and men are now adapting to new expectations, new roles and new conditions.

ស្ត្រីបានសម្របខ្លួនទទួលយកការងារដែលមានប្រាក់ឈ្នួល និងមានទំនួលខុសត្រូវនៅក្នុងវិស័យគោលនយោបាយ និងវិស័យសាធារណៈ។ បុរសនៅក្នុងបណ្តាប្រទេសមួយចំនួនកំពុងចែករំលែកកិច្ចការថែទាំកូនកាន់តែច្រើនឡើងៗ ដោយបានជួយធ្វើការងារនៅក្នុងផ្ទះ បង្ហាញផ្លូវចិត្ត និងអារម្មណ៍ និងផ្តល់តម្លៃចំពោះសំឡេងរបស់ដៃគូខ្លួននៅក្នុងការសម្រេចចិត្ត។

Women have adapted by taking on paid work and responsibilities in the political and public realms. Men in some countries are increasingly sharing child-care tasks, helping in the household, showing emotion and feelings, and valuing their partner's voice in decision making.

រូបភាព 2.1

Image 2.1



រូបភាព 2.2

Image 2.2



ចំណងជើង 2៖

Caption 2:

ជាទូទៅ បទដ្ឋានសង្គមចំពោះតួនាទីបុរសកំពុងមានការផ្លាស់ប្តូរបន្តិចម្តងៗ ហើយការស្ទង់មតិបានបង្ហាញថាបុរសយ៉ាងច្រើនគួរឱ្យកត់សម្គាល់នៅតែយល់ឃើញថាការងារប្តូរខោទឹកនោមរបស់កូន ឬការបោកសម្លៀកបំពាក់គឺជាកិច្ចការរបស់មនុស្សស្រី។

In general, social norms about male roles have been slower to change and surveys show that a significant proportion of men still view changing diapers or washing clothes as strictly feminine.

ជាលទ្ធផល ទោះបីជាស្ត្រីធ្វើការងារក្រៅផ្ទះច្រើនក៏ដោយ ប៉ុន្តែបុរសមិនសូវធ្វើការងារផ្ទះ និងការងារថែទាំដែលគ្មានប្រាក់ឈ្នួលច្រើនប៉ុន្មានឡើយ ហើយដោយសារតែមូលហេតុនេះស្ត្រីមិនមានឱកាសច្រើនក្នុងការទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍វិជ្ជមានផ្នែកផ្លូវចិត្ត និងសុខភាព តាមរយៈការចូលរួមកាន់តែល្អពេញលេញជាមួយនឹងគ្រួសាររបស់ខ្លួនឡើយ។

As a result, even as women work more outside the home, men do not take on more housework and unpaid care and thus miss out on the positive psychological and health benefits provided by greater engagement with their families.

រូបភាព 3.1

Image 3.1



ចំណងជើង 3៖

Caption 3:

គោលបំណងនៃការអភិវឌ្ឍអន្តរជាតិគឺដើម្បីនាំមកនូវការរីកចម្រើន និងវិបុលភាពដល់ប្រជាជននៅជុំវិញពិភពលោក។ ជាប្រការសំខាន់ចាំបាច់ដែលជាបុគ្គលិករបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ ត្រូវធ្វើការពិចារណាអំពីបទដ្ឋានសង្គមមានស្រាប់ និងកំពុងមានការវិវឌ្ឍនៅពេលយើងធ្វើការរៀបចំគម្រោងដែលមានគោលដៅពង្រីកជម្រើសនៅក្នុងជីវិត និងបង្កើនឱកាសសម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្នា។

The purpose of international development is to bring about progress and prosperity around the world. It is vital that USAID staff take existing and evolving social norms into account as we design projects with outcomes that expand life choices and increase opportunities for everyone.

តាមរយៈកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនេះ លោកអ្នកនឹងបានរៀនសូត្រអំពីឧទាហរណ៍ដែលបានដកស្រង់ចេញពីគ្រប់វិស័យទាំងអស់ ដែលបង្ហាញអំពីរបៀបដែលទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍអន្តរជាតិបានកំពុងធ្វើកិច្ចការនេះរួចហើយ។ សង្ឃឹមថាលោកអ្នកនឹងទទួលបានគំនិតរឹងមាំអំពីអ្វីដែលលោកអ្នកអាចធ្វើដើម្បីកែលម្អលទ្ធផលអភិវឌ្ឍន៍ និងលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុង

ការងារផ្ទាល់ខ្លួនរបស់លោកអ្នក។

Throughout this course you will learn about examples from all sectors that demonstrate how USAID is already doing this. Hopefully, you come away with concrete ideas about what you can do to improve development outcomes and promote gender equality in your own work.

រូបភាព 4.1

Image 4.1



ចំណងជើង 4៖

Caption 4:

សូមចុច Next ដើម្បីបន្តទៅផ្នែកខាងមុខ។

Click Next to continue.

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ យេនឌ័រ ធៀបនឹង ផ្លូវភេទ

Screen: Gender vs. Sex

សំឡេង៖

Audio:

ពេលនេះ យើងបានធ្វើតេស្តការសន្មត់មួយចំនួនអំពីបុរស និងស្ត្រីរួចហើយ ជាបន្តទៀតនេះ យើងសូមធ្វើការពិភាក្សាអំពីរបៀបដែលយើងកំណត់និយមន័យរបស់យេនឌ័រ និងភាពខុសគ្នារវាងយេនឌ័រ និងភេទ។ ពាក្យថាយេនឌ័រ ជារឿយៗ ត្រូវបានភាន់ច្រឡំជាមួយនឹងពាក្យថាភេទ ហើយត្រូវបានប្រើប្រាស់ជំនួសឱ្យពាក្យថាភេទទៀតផង។ ពាក្យទាំងពីរនេះមិនមានអត្ថន័យដូចគ្នានោះទេ។ ភេទគឺជាការចាត់ចំណាត់ថ្នាក់មនុស្សថាមានភេទប្រុស ឬភេទស្ត្រី។

Now that we've tested some assumptions about men and women, let's talk about how we define gender and the difference between gender and sex. The term gender is often confused with and used instead of the term sex. These words are not the same. Sex is the classification of people as male or female.

ចាប់តាំងពីពេលសម្រាលភ្លាម ទារកត្រូវបានកំណត់អត្តសញ្ញាណភេទដោយផ្អែកលើកត្តាគូបជុំបញ្ចូលគ្នានូវលក្ខណៈចរិតរូបរាងរាយ រួមមាន ក្រមួសូម អរម៉ូន សរីរាង្គបន្តពូជខាងក្នុង និងសរីរាង្គភេទ។ ឧទាហរណ៍មួយចំនួនទៀតអំពីភាពខុសគ្នារវាងភេទទាំងពីរនេះគឺដោយសារតែកត្តាមួយចំនួនដូចជា ស្ត្រីមានរដូវ ខណៈដែលបុរសមិនមានរដូវ ស្ត្រី និងបុរសមានសរីរាង្គបន្តពូជខុសគ្នា និងបុរសជាទូទៅមានឆ្អឹងដុំជាងស្ត្រី។

At birth, infants are assigned a sex based on a combination of bodily characteristics including chromosomes, hormones, internal reproductive organs and genitalia. Some examples of differences between sexes include the facts that: Women menstruate while men do not, women and men have different reproductive organs, and men generally have more massive bones than women.

ផ្ទុយមកវិញ យេនឌ័រ គឺត្រូវបានកំណត់ដោយផ្អែកលើឥរិយាបថ សកម្មភាព តួនាទី សិទ្ធិ ទំនួលខុសត្រូវ សិទ្ធិទទួលបានការរំពឹងទុក និងកាតព្វកិច្ចរបស់បុរស និងស្ត្រីដែលសង្គមមួយបានកំណត់។ និយមន័យដែល សង្គមបានកំណត់ចំពោះស្ត្រី ឬបុរសគឺខុសៗគ្នាពីវប្បធម៌មួយទៅវប្បធម៌មួយទៀត និងពីពេលមួយទៅពេលមួយ។

Gender, on the other hand, is based on socially defined behaviors, activities, roles, rights, responsibilities, entitlements, expectations and obligations of males and females in societies. The social definitions of what it means to be female or male vary among cultures and change over time.

ឧទាហរណ៍អំពីភាពខុសគ្នានៃយេនឌ័រ រួមមានដូចខាងក្រោម នៅក្នុងប្រទេសវៀតណាម បុរសភាគច្រើនជក់បារីជាងស្ត្រី ដោយហេតុថាការដែលស្ត្រីជក់បារីគឺជារឿងដែលប្រពៃណីនៅក្នុងសង្គមនេះ ចាត់ទុកថាមិនសមរម្យ។ នៅគ្រប់ប្រទេសទាំងអស់នៅទូទាំងពិភពលោក ស្ត្រីរកប្រាក់ចំណូលបានតិចខ្លាំងជាងបុរសសម្រាប់ការងារដែលមានគុណតម្លៃប្រហាក់ប្រហែលគ្នា។

Examples of gender differences include the following: In Vietnam, many more men than women smoke, as female smoking has not traditionally been considered appropriate. In all countries around the world, women earn significantly less money than men for work of similar value.

នៅក្នុងប្រទេសអាហ្វ្រិក បុរសត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យបើកបររថយន្ត ចំណែកស្ត្រីវិញ មិនទទួលបានការអនុញ្ញាតបែបនេះឡើយ។ លក្ខណៈខុសគ្នាផ្នែករូបរាងកាយរវាងភេទទាំងពីរនេះ ត្រូវបានសង្គមបកស្រាយថាជាបទដ្ឋាន និងជាអសមត្ថភាពដែលភេទមួយមានគុណប្រយោជន៍ និងអគុណប្រយោជន៍ជាលក្ខណៈប្រព័ន្ធនៅលើភេទមួយផ្សេងទៀត។ វិសមភាពយេនឌ័រត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងបទដ្ឋានសង្គម (ដូចជានៅក្នុងឧទាហរណ៍អំពីប្រទេសវៀតណាម) ស្ថាប័ន (ឧទាហរណ៍ "ប្រទេសទាំងអស់") និងគោលនយោបាយ (ដូចជាឧទាហរណ៍នៅក្នុងប្រទេសអាហ្វ្រិក ប្រទេសអាហ្វ្រិក)។

In Saudi Arabia, men are allowed to drive cars while women are not. The physical differences between the sexes get translated by societies into norms and inequalities that systematically favor or disfavor one sex over another. Gender inequalities are reflected in societal norms (such as in the Vietnam example), institutions (the "all countries" example), and policies (such as the Saudi Arabia example).

វិសមភាពទាំងនេះសុទ្ធតែមានការគាំទ្រដោយភស្តុតាងស្រាវជ្រាវដោយផ្អែកលើបទពិសោធន៍ ដែលបង្ហាញយ៉ាងច្បាស់ថាស្ត្រីទំនងជាប្រឈមមុខខ្ពស់ជាងបុរសក្នុងការបាត់បង់ឱកាសទទួលបានកម្រិតនៃការអប់រំ សុខភាព ប្រាក់ចំណូល សហគ្រិនភាព កម្មសិទ្ធិលើទ្រព្យសម្បត្តិ និងការចូលរួមក្នុងឆាកនយោបាយ។

The existence of these inequalities is supported by empirical research evidence, which clearly shows that women are more likely than men to be at a disadvantage in their levels of education, health, income, entrepreneurship, asset ownership, and political participation.

ការដោះស្រាយបញ្ហាវិសមភាពរវាងភេទទាំងពីរនេះ ទាមទារឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថសង្គម គោលនយោបាយរដ្ឋាភិបាល ច្បាប់ និងបរិយាកាសផ្លូវច្បាប់។ ការដោះស្រាយបញ្ហាវិសមភាពទាំងនោះគឺជាទំនួលខុសត្រូវរួមរបស់សង្គម នយោបាយ និងសេដ្ឋកិច្ច ហើយក៏ជាផ្នែកមួយនៃចក្ខុវិស័យរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិដើម្បីលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍមនុស្សជាតិផងដែរ។

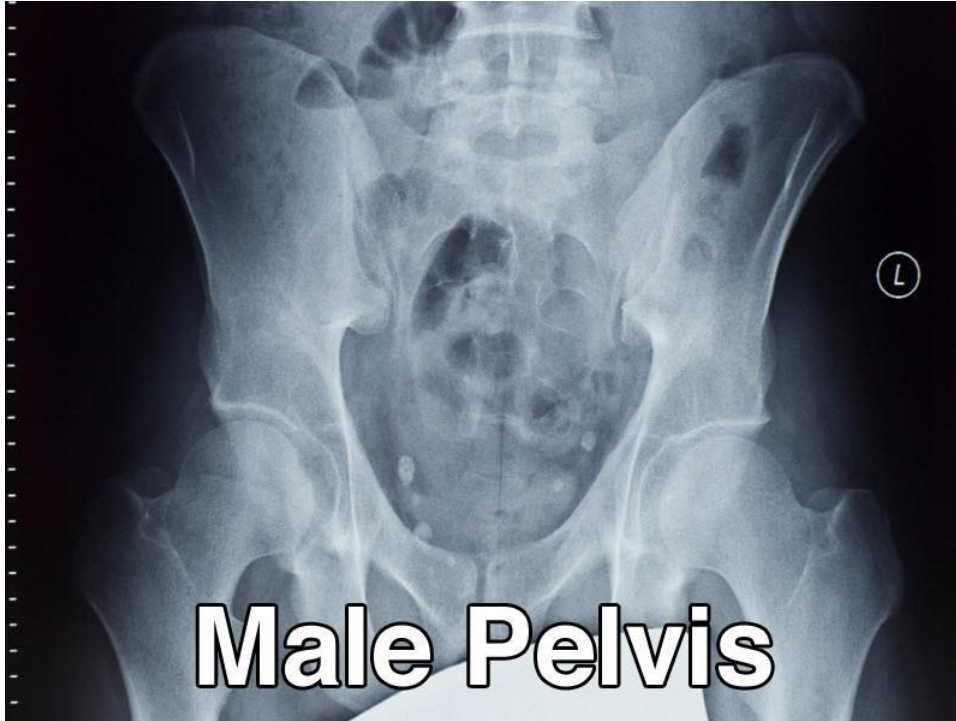
Addressing inequality between the sexes requires changes in social attitudes as well as in government policies, laws, and the regulatory environment. Addressing these inequalities is a shared social, political and economic responsibility and is part of USAID's vision to promote human development.

រូបភាព និង ចំណងជើង:

រូបភាព 1.1

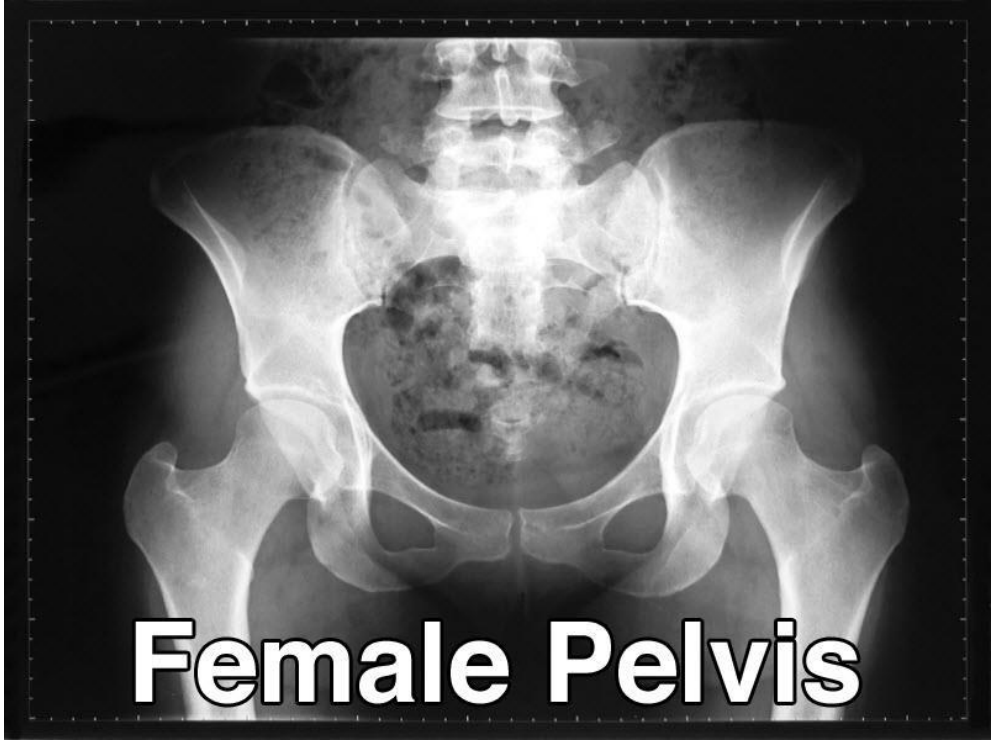
Images and Captions:

Image 1.1



រូបភាព 1.2

Image 1.2



ចំណងជើង 1៖

Caption 1:

ពេលនេះ យើងបានធ្វើតេស្តការសន្មត់មួយចំនួនអំពីបុរស និងស្ត្រីរួចហើយ ជាបន្តទៀតនេះ យើងសូមធ្វើការពិភាក្សាអំពីរបៀបដែលយើងកំណត់និយមន័យរបស់យេនឌ័រ និងភាពខុសគ្នារវាងយេនឌ័រ និងភេទ។ ពាក្យថាយេនឌ័រ ជារឿយៗ ត្រូវបានភាន់ច្រឡំជាមួយនឹងពាក្យថាភេទ ហើយត្រូវបានប្រើប្រាស់ជំនួសឱ្យពាក្យថាភេទទៀតផង។ ពាក្យទាំងពីរនេះមិនមានអត្ថន័យដូចគ្នានោះទេ។ ភេទគឺជាការចាត់ចំណាត់ថ្នាក់មនុស្សថាមានភេទប្រុស ឬភេទស្ត្រី។

Now that we've tested some assumptions about men and women, let's talk about how we define gender and the difference between gender and sex. The term gender is often confused with and used instead of the term sex. These words are not the same. Sex is the classification of people as male or female.

ចាប់តាំងពីពេលសម្រាលភ្លាមមកម៉្លេះ ទារកត្រូវបានកំណត់អត្តសញ្ញាណភេទដោយផ្អែកលើកត្តាគូបផ្សំបញ្ចូលគ្នានូវលក្ខណៈចរិតរូបរាងរាយ រួមមាន ក្រមួសូម អម៊ូន សរីរាង្គបន្តពូជខាងក្នុង និងសរីរាង្គភេទ។ ឧទាហរណ៍មួយចំនួនទៀតអំពីភាពខុសគ្នារវាងភេទទាំងពីរនេះគឺដោយសារតែកត្តាមួយចំនួនដូចជា ស្ត្រីមានរដូវ ខណៈដែលបុរសមិនមានរដូវ ស្ត្រី និងបុរសមានសរីរាង្គបន្តពូជខុសគ្នា និងបុរសជាទូទៅមានឆ្អឹងជុំច្រើនជាងស្ត្រី។

At birth, infants are assigned a sex based on a combination of bodily characteristics including chromosomes, hormones, internal reproductive organs and genitalia. Some examples of differences between sexes include the facts that: Women menstruate while men do not, women and men have different reproductive organs, and men generally have more massive bones than women.

រូបភាព 2.1

Image 2.1



រូបភាព 2.2

Image 2.2



ចំណងជើង 2៖

Caption 2:

ផ្ទុយមកវិញ យេនឌ័រ គឺត្រូវបានកំណត់ដោយផ្អែកលើឥរិយាបថ សកម្មភាព តួនាទី សិទ្ធិ ទំនួលខុសត្រូវ សិទ្ធិទទួលបានការរំពឹងទុក និងកាតព្វកិច្ចរបស់បុរស និងស្ត្រីដែលសង្គមមួយបានកំណត់។ និយមន័យ ដែលសង្គមបានកំណត់ចំពោះស្ត្រី ឬបុរសគឺខុសគ្នាពីវប្បធម៌មួយទៅវប្បធម៌មួយទៀត និងពីពេលមួយទៅពេលមួយ។

Gender, on the other hand, is based on socially defined behaviors, activities, roles, rights, responsibilities, entitlements, expectations and obligations of males and females in societies. The social definitions of what it means to be female or male vary among cultures and change over time.

ឧទាហរណ៍អំពីភាពខុសគ្នាអំពីយេនឌ័រ រួមមានដូចខាងក្រោម នៅក្នុងប្រទេសវៀតណាម បុរសភាគច្រើនជក់បារីជាងស្ត្រី ដោយហេតុថាការដែលស្ត្រីជក់បារីគឺជារឿងដែលប្រពៃណីនៅក្នុងសង្គមនេះ

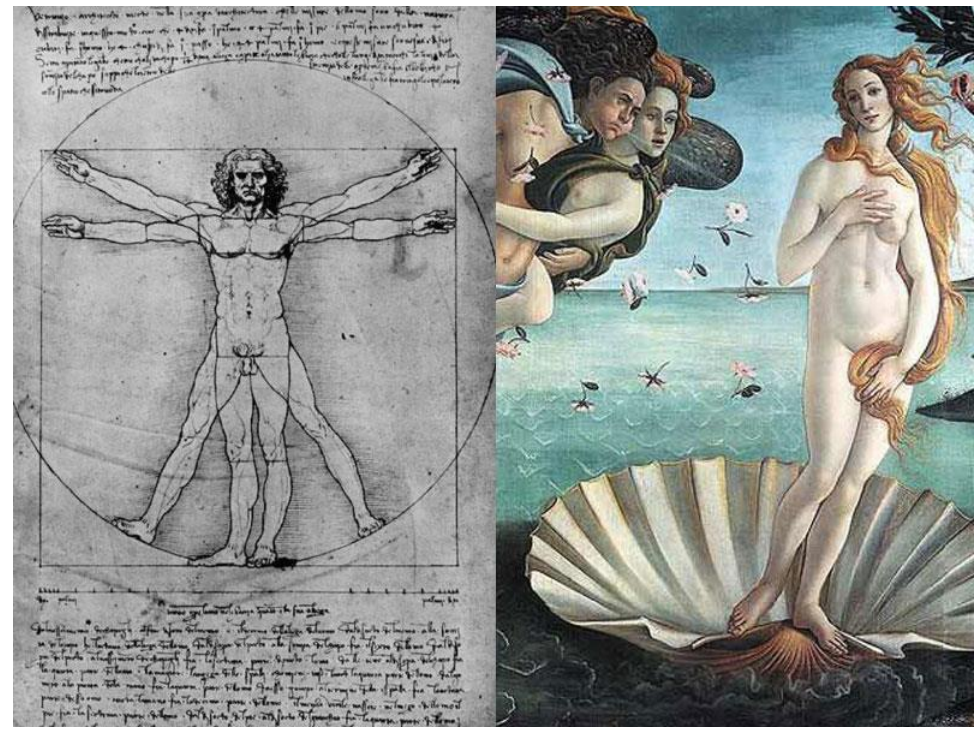
ចាត់ទុកថាមិនសមរម្យ។ នៅគ្រប់ប្រទេសទាំងអស់នៅទូទាំងពិភពលោក ស្ត្រីរកប្រាក់ចំណូលបានតិចខ្លាំងជាងបុរសសម្រាប់ការងារដែលមានគុណតម្លៃប្រហាក់ប្រហែលគ្នា។ Examples of gender differences include the following: In Vietnam, many more men than women smoke, as female smoking has not traditionally been considered appropriate. In all countries around the world, women earn significantly less money than men for work of similar value.

នៅក្នុងប្រទេសអាហ្វ់ហ្វិក សាអូឌីត បុរសត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យបើកបររថយន្ត ចំណែកស្ត្រីវិញ មិនទទួលបានការអនុញ្ញាតបែបនេះឡើយ។ លក្ខណៈខុសគ្នាផ្នែករូបរាងកាយរវាងភេទទាំងពីរនេះ ត្រូវបានសង្គមបកស្រាយថាជាបទដ្ឋាន និងជាអសមត្ថភាពដែលភេទមួយមានគុណប្រយោជន៍ និងអគុណប្រយោជន៍ជាលក្ខណៈប្រព័ន្ធនៅលើភេទមួយផ្សេងទៀត។

In Saudi Arabia, men are allowed to drive cars while women are not. The physical differences between the sexes get translated by societies into norms and inequalities that systematically favor or disfavor one sex over another.

រូបភាព 3.1

Image 3.1



រូបភាព 3.2
Image 3.2



ចំណងជើង 3៖

Caption 3:

វិសមភាពយេនឌ័រត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងបទដ្ឋានសង្គម (ដូចជានៅក្នុងឧទាហរណ៍អំពីប្រទេសវៀតណាម) ស្ថាប័ន (ឧទាហរណ៍ "ប្រទេសទាំងអស់") និងគោលនយោបាយ (ដូចជាឧទាហរណ៍នៅក្នុងប្រទេសអាហ្វ្រិកខាងត្បូង)។ វិសមភាពទាំងនេះសុទ្ធតែមានការគាំទ្រដោយភស្តុតាងស្រាវជ្រាវដោយផ្អែកលើបទពិសោធន៍ ដែលបង្ហាញយ៉ាងច្បាស់ថាស្ត្រីទំនងជាប្រឈមមុខខ្ពស់ជាងបុរសក្នុងការបាត់បង់ឱកាសទទួលបានកម្រិតនៃការអប់រំ សុខភាព ប្រាក់ចំណូល សហគ្រិនភាព កម្មសិទ្ធិលើទ្រព្យសម្បត្តិ និងការចូលរួមក្នុងនាករនយោបាយ។

Gender inequalities are reflected in societal norms (such as in the Vietnam example), institutions (the "all countries" example), and policies (such as the Saudi Arabia example). The existence of these inequalities is supported by empirical research evidence, which clearly shows that women are more likely than men to be at a disadvantage in their levels of education, health, income, entrepreneurship, asset ownership, and political participation.

ការដោះស្រាយបញ្ហាវិសមភាពរវាងភេទទាំងពីរនេះ ទាមទារឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថសង្គម គោលនយោបាយរដ្ឋាភិបាល ច្បាប់ និងបរិយាកាសផ្លូវច្បាប់។ ការដោះស្រាយបញ្ហាវិសមភាពទាំងនោះគឺជាទំនួលខុសត្រូវរួមរបស់សង្គម នយោបាយ និងសេដ្ឋកិច្ច ហើយក៏ជាផ្នែកមួយនៃចក្ខុវិស័យរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិដើម្បីលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍមនុស្សជាតិផងដែរ។

Addressing inequality between the sexes requires changes in social attitudes as well as in government policies, laws, and the regulatory environment. Addressing these inequalities is a shared social, political and economic responsibility and is part of USAID's vision to promote human development.

រូបភាព 4.1

Image 4.1



ចំណងជើង 4៖

Caption 4:

សូមចុច Next ដើម្បីបន្តទៅផ្នែកខាងមុខ។

Click Next to continue.

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ បុរស និង សមភាពយេនឌ័រ

Screen: Men and Gender Equality

សំឡេង៖

Audio:

បុរសភាគច្រើននៅតែមិនសូវមានវត្តមាននៅក្នុងការពិភាក្សាអំពីសមភាពយេនឌ័រខ្លះៗឡើយ។ កម្មវិធី និងគោលនយោបាយស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ ជាទូទៅ ត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បីលើកស្ទួយស្ត្រី ហើយប្រសិនបើកម្មវិធីនោះមានពាក់ព័ន្ធនឹងបុរសវិញ ជារឿយៗ គឺមានតែដើម្បីរឹតត្បិត ឬទប់ស្កាត់ ឥរិយាបថរបស់ពួកគេតែប៉ុណ្ណោះ។

Men remain mostly invisible in discussions of gender equality. Programs and policies for gender equality are generally designed for women, and if they involve men it is often to limit or constrain their behavior.

គម្រោងមួយចំនួនផ្តល់ឱកាស ដើម្បីពង្រីកការគិតគូរអំពីឥរិយាបថសមស្របសម្រាប់បុរស និងអំពីអត្ថន័យនៃពាក្យថា "ភាពជាបុរស" ហើយឧទាហរណ៍គួរឱ្យកត់សម្គាល់មួយគឺការឈប់សម្រាកបិតុភាពនៅក្នុងបណ្តាប្រទេសក្នុងតំបន់ស្តង់ដារណារី ដែល តួនាទីកំពុងមានការប្រែប្រួលនៅក្នុងបណ្តាប្រទេសទាំងនេះ គឺជាគោលដៅជាក់លាក់នៃគោលនយោបាយសុខុមាលភាពសង្គម។ សូមចងចាំថាអត្តសញ្ញាណយេនឌ័រគឺមានប្រពលភាព និងមានការប្រែប្រួលពីពេលមួយទៅពេលមួយ។

Some projects provide an opportunity to broaden thinking on appropriate behavior for men and what "masculinity" means—one notable example is paternal leave in Scandinavian countries, where changing men's roles is an explicit goal of social welfare policy. Keep in mind that gender identities are dynamic and change over time.

ប៊ូលីត៖

Bullets:

ប៊ូលីត 1៖

បុរសភាគច្រើននៅតែមិនសូវមានវត្តមាននៅក្នុងការពិភាក្សាអំពីសមភាពយេនឌ័រខ្លះៗឡើយ។

Bullet 1:

Men remain mostly invisible in discussions of gender equality.

ប៊ូលីត 2៖

កម្មវិធី និងគោលនយោបាយស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ ជាទូទៅ ត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បីលើកស្ទួយស្ត្រី ហើយប្រសិនបើកម្មវិធីនោះមានពាក់ព័ន្ធនឹងបុរសវិញ ជារឿយៗ គឺមានតែដើម្បីរឹតត្បិត ឬទប់ស្កាត់ ឥរិយាបថរបស់ពួកគេតែប៉ុណ្ណោះ។

Bullet 2:

Gender equality programs are generally designed for women; if they involve men it is often to constrain their behavior.

ប៊ូលីត ៣៖

គម្រោងមួយចំនួនផ្តល់ឱកាសដើម្បីពង្រីកការគិតគូរអំពីឥរិយាបថសមស្របសម្រាប់បុរស និងអំពីអ្វី ដែលអត្ថន័យនៃពាក្យថា “ភាពជាបុរស” ។

Bullet 3:

Some projects provide an opportunity to broaden thinking on appropriate behavior for men and what “masculinity” means.

ប៊ូលីត ៤៖

អត្តសញ្ញាណយេនឌ័រគឺមានប្រពលភាព និងមានការប្រែប្រួលពីពេលមួយទៅពេលមួយ។

Bullet 4:

Gender identities are dynamic and change over time.

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ សំណួរពិនិត្យមើលចំណេះដឹង៖ ភេទ ឬយេនឌ័រ?

Screen: Knowledge Check: Sex or Gender?

សំឡេង៖

Audio:

សម្រាប់ប្រយោគនីមួយៗខាងក្រោម ចូរសម្រេចចិត្តថាតើមានភាពខុសគ្នានេះពាក់ព័ន្ធនឹងភេទ ឬ យេនឌ័រដែរទេ ហើយទាញយកមកដាក់តាមប្រភេទសមស្រប។ បន្ទាប់ពីធ្វើបែបនេះរួច ចូរចុចពាក្យ ថា Submit ។

For each phrase below, decide whether the difference is related to sex or gender, and drag it to its appropriate category. After doing so, click Submit.

លំហាត់៖

Quiz:

សំណួរ៖ សម្រាប់ប្រយោគនីមួយៗខាងក្រោម ចូរសម្រេចចិត្តថាតើមានភាពខុសគ្នានេះពាក់ព័ន្ធនឹងភេទ ឬយេនឌ័រដែរទេ ហើយទាញយកមកដាក់តាមប្រភេទសមស្រប។ បន្ទាប់ពីធ្វើបែបនេះរួច ចូរចុចពាក្យថា Submit។

អក្សរតំពីក្រោម៖ ចូរទាញយកចំណុចនីមួយៗនៅខាងស្តាំដៃមកដាក់តាមប្រភេទសមស្របនៅខាងឆ្វេងដៃ។

Question: For each phrase below, decide whether the difference is related to sex or gender, and drag it to its appropriate category. After doing so, click Submit.

Sub Text: Drag each item on the right to the appropriate category on the left.

ប្រភេទ៖ ភេទ

ប្រភេទ៖ យេនឌ័រ

ចម្លើយ៖ ស្ត្រីមានអូវែរ ចំណែកបុរសមិនមានអូវែរឡើយ។

ចម្លើយ៖ នៅសហរដ្ឋអាមេរិក គិលានុបដ្ឋាយិកាភាគច្រើនគឺជាស្ត្រី។

ចម្លើយ៖ ស្ត្រីមានក្រូម៉ូសូម XX ចំណែកបុរសមានក្រូម៉ូសូម XY។

ចម្លើយ៖ នៅលើទីផ្សារការងារអន្តរជាតិ ការងារនៅក្នុងវិស័យសំណង់ជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតជាបុរសចំនួន 11% ចំណែកស្ត្រីមានតែ 1% ប៉ុណ្ណោះ។

ចម្លើយ៖ ចំនួនក្មេងស្រីចុះឈ្មោះចូលរួមមានចំនួនច្រើនជាងក្មេងប្រុសនៅបណ្តាប្រទេសក្នុងតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍។

Category: Sex

Category: Gender

Answer: Women have ovaries, men do not.

Answer: In the U.S., nurses are primarily women.

Answer: Women have XX chromosomes, men have XY chromosomes.

Answer: Internationally, construction jobs employ 11% of men and 1% of women.

Answer: More girls than boys are enrolled in school in East Asia.

ត្រឹមត្រូវ៖ ត្រឹមត្រូវ

លទ្ធផលត្រឹមត្រូវ៖

សម្រាប់ប្រយោគនីមួយៗ ចូរកំណត់ឱ្យបានត្រឹមត្រូវថា តើភាពខុសគ្នាដែលប្រយោគទាំងនោះពណ៌នា មានពាក់ព័ន្ធនឹងភេទ ឬយេនឌ័រ។

Correct: Correct

Correct Result:

For each phrase, you correctly determined if the difference it describes is related to sex or gender.

សូមចុច Next ដើម្បីបន្តទៅផ្នែកខាងមុខ។

Click Next to continue.

មិនត្រឹមត្រូវ៖ មិនត្រឹមត្រូវ

លទ្ធផលមិនត្រឹមត្រូវ៖

Incorrect: Incorrect

Incorrect Result:

មិនទាន់បានពេញលេញ។ អ្នកមិនទាន់បានចាប់ដាក់ប្រយោគនីមួយៗទៅតាមប្រភេទត្រឹមត្រូវនោះទេ។ នេះគឺជាចម្លើយត្រឹមត្រូវ៖

Not quite. You did not drag each phrase to its correct category. Here are the correct answers:

ប្រយោគដែលពណ៌នាអំពីភាពខុសគ្នាពាក់ព័ន្ធនឹងភេទ៖

Phrases that describe difference related to sex:

ស្ត្រីមានអូវែរី ចំណែកបុរសមិនមានអូវែរីឡើយ។

Women have ovaries, men do not.

ស្ត្រីមានក្រូម៉ូសូម XX ចំណែកបុរសមានក្រូម៉ូសូម XY។

Women have XX chromosomes, men have XY chromosomes.

ប្រយោគដែលពណ៌នាអំពីភាពខុសគ្នាពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ៖

Phrases that describe difference related to gender:

នៅសហរដ្ឋអាមេរិក គិលានុបដ្ឋាយិកាភាគច្រើនគឺជាស្ត្រី។

នៅលើទីផ្សារការងារអន្តរជាតិ ការងារនៅក្នុងវិស័យសំណង់ជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតជាបុរសចំនួន 11% ចំណែកស្ត្រីមានតែ 1% ប៉ុណ្ណោះ។ ចំនួនក្មេងស្រីចុះឈ្មោះចូលរួមមានចំនួនច្រើនជាងក្មេងប្រុសនៅបណ្តាប្រទេសក្នុងតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍។

In the U.S., nurses are primarily women.
Internationally, construction jobs employ 11% of men and 1% of women.
More girls than boys are enrolled in school in East Asia.

សូមចុច Refresh ដើម្បីសាកល្បងម្តងទៀត ឬចុច Next ដើម្បីបន្តទៅផ្នែកខាងមុខ។

Click Refresh to try again or click Next to continue.

មាតិកាបន្ថែម៖

Additional Content:

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ ឧទាហរណ៍អំពីវិសមភាពយេនឌ័រ

Screen: Examples of Gender Inequality

សំឡេង៖

Audio:

នៅក្នុងវប្បធម៌ជាច្រើន បទដ្ឋានសង្គម ហើយពេលខ្លះសូម្បីតែច្បាប់ ក៏ហាមឃាត់ស្ត្រីមិនឱ្យមានសិទ្ធិកាន់កាប់លើ ឬទទួលបានមរតកដីធ្លី ឬទ្រព្យសម្បត្តិផលិតភាពផ្សេងទៀត ដូចជា គោក្របីជាដើម។ បទដ្ឋានទាំងនេះ ពេលខ្លះត្រូវបានកំណត់ជាច្បាប់ទៀតផង ហើយជារឿយៗបានបង្កើតឱ្យមានគម្លាតកម្មសិទ្ធិលើទ្រព្យសម្បត្តិរវាងបុរស និងស្ត្រី។ ការជួយឱ្យស្ត្រីមានការគ្រប់គ្រង និងកម្មសិទ្ធិលើទ្រព្យសម្បត្តិ អាចរួមចំណែកក្នុងការជួយពួកគេឱ្យរួចផុតពីភាពក្រីក្របានផងដែរ។

In many cultures, social norms and sometimes even laws inhibit women from owning or inheriting land or other productive assets like cattle. These norms, sometimes turned into laws, often create a gap in the level of asset ownership between males and females. Increasing

asset control and ownership contributes to creating pathways out of poverty.

ឧទាហរណ៍ ស្ត្រីដែលមានដីធ្លីដោយខ្លួនឯង អាចធ្វើការដាំដុះដំណាំលក់នៅទីផ្សារដើម្បីបង្កើតប្រាក់ចំណូល ឬ បរិភោគនៅក្នុងគ្រួសារ ឬអាចដាក់បញ្ចាំដីទាំងនោះដើម្បីខ្ចីប្រាក់ពីប្រភពហិរញ្ញវត្ថុផ្សេងៗបានទៀតផង។ ការដោះស្រាយគម្លាតទាំងនេះ គឺតម្រូវឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរបទដ្ឋានសង្គម ដែលអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីអាចមានកម្មសិទ្ធិរួម ការធ្វើកំណែទម្រង់ច្បាប់អាពាហ៍ពិពាហ៍ និងច្បាប់គ្រួសារ ការផ្តល់ការអប់រំផ្លូវច្បាប់ និងការបណ្តុះបណ្តាលដល់ចៅក្រម និងអ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត។

For example, a woman who owns land can grow crops for market or home consumption or use the land as collateral to get a loan. Addressing these gaps involves changing social norms, allowing joint titling, reforming marital and family laws, providing legal literacy, and training for judges and decision-makers.

ទោះបីជាគោលនយោបាយដែលមើលទៅមានអព្យាក្រឹត្យសម្រាប់ទាំងបុរស និងស្ត្រីយ៉ាងណាក៏ដោយ ប៉ុន្តែនៅតែមានភាពលម្អៀងយេនឌ័រ។ ឧទាហរណ៍នៅក្នុងប្រទេសម៉ារ៉ុក គោលនយោបាយសារពើពន្ធអនុញ្ញាតឱ្យមេគ្រួសារទទួលបានឧបត្ថម្ភធនសម្រាប់សហព័ទ្ធ (ប្តី/ប្រពន្ធ) និងកូនក្នុងបន្ទុក។ ហើយច្បាប់ និងប្រពៃណីនៅក្នុងប្រទេសនេះបានកំណត់ឱ្យបុរសធ្វើជាមេគ្រួសារ ដូច្នេះស្ត្រីត្រូវតែផ្តល់អំណះអំណាងផ្លូវច្បាប់នៅតុលាការដើម្បីបញ្ជាក់ថាប្តី និងកូនរបស់ខ្លួនពិតជាស្ថិតនៅក្នុងបន្ទុកហិរញ្ញវត្ថុរបស់ខ្លួនពិតមែនដើម្បីស្នើសុំការអនុញ្ញាតឱ្យមានការកាត់កងប្រាក់ឧបត្ថម្ភធននេះ។

Even policies that seem to be neutral for males and females have gender biases. For example, in Morocco, the tax policy allows heads of households to take allowances for a dependent spouse and children. By law and tradition, males are considered to be the heads of households; a woman must prove in a court of law that her husband and children are financially dependent on her to claim this status.

សមត្ថភាពបុរសក្នុងការទទួលបានឧបត្ថម្ភធនទាំងនេះ ជួយសម្រាលបន្ទុកពន្ធដាររបស់ពួកគេពាក់ព័ន្ធនឹងបន្ទុករបស់ស្ត្រី។ វិធានការដើម្បីកែលម្អប្រព័ន្ធសារពើពន្ធប្រាក់ចំណូលបុគ្គលិកកាន់តែមានសមភាព រួមមានដូចជាការផ្លាស់ប្តូរពីការបំពេញលិខិតប្រកាសរួមមកជាការបំពេញឯកសារដោយរៀងៗខ្លួន ការធ្វើកំណែទម្រង់បទប្បញ្ញត្តិ និងច្បាប់ដែលអាចលុបបំបាត់ភាពលម្អៀងយេនឌ័រជាក់លាក់ដូចជានៅក្នុងប្រទេសម៉ារ៉ុក និងការពិនិត្យមើលលើរចនាសម្ព័ន្ធនៃការកាត់កង ការលើកលែង និងការផ្តល់ឧបត្ថម្ភធនដើម្បីធានាថាច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិទាំងនោះមិនមានភាពលម្អៀងយេនឌ័រ។

Men's ability to take these allowances reduces their tax burden relative to women's. Actions to make personal income tax systems more equitable include shifting from joint filing to individual filing, regulatory and legal reform that eliminates explicit gender biases like in Morocco and an examination of the structure of deductions, exemptions, and allowances to

ensure they do not contain gender biases.

នៅក្នុងប្រទេសចាមែកា ការវិភាគយេនឌ័រលើលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សប្រុស និងសិស្សស្រីដែលបានធ្វើឡើងនៅក្នុងឆ្នាំ2005 បានរកឃើញថា សិស្សស្រីមានលទ្ធផលសិក្សាល្អជាងសិស្សប្រុស និងមានអត្រាចូលរៀនច្រើនជាងក្មេងប្រុសនៅគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ទាំងអស់។ ទោះបីជាលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សប្រុសទាបជាងសិស្សស្រីក៏ដោយ ប៉ុន្តែបុរសមានចំនួនច្រើនជាងស្ត្រីដែលអាចរកការងារបាននៅស្ទើរតែគ្រប់ប្រភេទការងារទាំងអស់ ហើយបុរសក៏អាចរកប្រាក់ចំណូលបានខ្ពស់ជាងស្ត្រីផងដែរនៅក្នុងវិស័យឯកជន។

In Jamaica, a 2005 gender analysis of educational achievement of boys and girls found that girls performed better academically and had higher attendance rates than boys at all levels. Despite the academic underachievement of boys, more males than females are employed and in almost all categories of work, and men earn more than women in the private sector.

គោលនយោបាយទីផ្សារការងារសកម្ម រួមមាន ការអនុវត្ត និងការពង្រឹងការច្បាប់ និងគោលនយោបាយស្តីពីការងារមានប្រាក់ឈ្នួលស្មើភាព និងចំណាត់ការបញ្ចៀសការរើសអើង ក៏ដូចជាវិធានការវិស័យឯកជនមួយចំនួនទៀត រួមមាន ការស្រាវជ្រាវការងារបរិយាប័ន្ន និងកម្មវិធីតាមដាន អាចជួយកាត់បន្ថយអត្រាអត់ការងារធ្វើខ្ពស់របស់ស្ត្រីបានយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាព។

Active labor market policies, including implementation and enforcement of equal pay and affirmative action laws and policies, as well as private sector actions like inclusive job search and mentoring programs, can help reduce women's higher unemployment rates.

រូបភាព និង ចំណងជើង៖

សេចក្តីពណ៌នារូបភាព 1.1៖

Images and Captions:

Image 1.1 Description:



សេចក្តីពណ៌នារូបភាព 1.2៖

Image 1.2 Description:



ចំណងជើង 1៖

Caption 1:

នៅក្នុងវប្បធម៌ជាច្រើន បទដ្ឋានសង្គម ហើយពេលខ្លះសូម្បីតែច្បាប់ ក៏ហាមឃាត់ស្ត្រីមិនមានសិទ្ធិកាន់កាប់លើ ឬទទួលបានមរតកដីធ្លី ឬទ្រព្យសម្បត្តិផលិតភាពផ្សេងទៀត ដូចជា គោក្របីជាដើម។ បទដ្ឋានទាំងនេះ ពេលខ្លះត្រូវបានកំណត់ជាច្បាប់ទៀតផង ហើយជារឿយៗបានបង្កើតឱ្យមានគម្លាតកម្មសិទ្ធិលើទ្រព្យសម្បត្តិរវាងបុរស និងស្ត្រី។ ការជួយឱ្យស្ត្រីមានការគ្រប់គ្រង និងកម្មសិទ្ធិលើទ្រព្យសម្បត្តិ អាចរួមចំណែកក្នុងការជួយពួកគេឱ្យរួចផុតពីភាពក្រីក្របានផងដែរ។

In many cultures, social norms and sometimes even laws inhibit women from owning or inheriting land or other productive assets, like cattle. These norms, sometimes turned into laws, often create a gap in the level of asset ownership between males and females. Increasing asset control and ownership contributes to creating pathways out of poverty.

ឧទាហរណ៍ ស្ត្រីដែលមានដីធ្លីដោយខ្លួនឯង អាចធ្វើការដាំដុះដំណាំលក់នៅទីផ្សារដើម្បីបង្កើតប្រាក់

ចំណូល ឬ បរិភោគនៅក្នុងគ្រួសារ ឬអាចដាក់បញ្ចាំដីទាំងនោះដើម្បីខ្ចីប្រាក់ពីប្រភពហិរញ្ញវត្ថុផ្សេងៗ បានទៀតផង។ ការដោះស្រាយគម្លាតទាំងនេះ គឺតម្រូវឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរបទដ្ឋានសង្គម ដែល អនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីអាចមានកម្មសិទ្ធិរួម ការធ្វើកំណែទម្រង់ច្បាប់អាពាហ៍ពិពាហ៍ និងច្បាប់គ្រួសារ ការ ផ្តល់ការអប់រំផ្លូវច្បាប់ និងការបណ្តុះបណ្តាលដល់ចៅក្រម និងអ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត។

For example, a woman who owns land can grow crops for market or home consumption or use the land as collateral to get a loan. Addressing these gaps involves changing social norms, allowing joint titling, reforming marital and family laws, providing legal literacy, and training for judges and decision-makers.

សេចក្តីពណ៌នារូបភាព 2.1៖

Image 2.1 Description:



សេចក្តីពណ៌នារូបភាព 2.2៖

Image 2.2 Description:



ចំណងជើង 2៖

Caption 2:

ទោះបីជាគោលនយោបាយដែលមើលទៅមានអព្យាក្រឹត្យសម្រាប់ទាំងបុរស និងស្ត្រីក៏ដោយ ប៉ុន្តែនៅតែមានភាពលម្អៀងយេនឌ័រផងដែរ។ ឧទាហរណ៍នៅក្នុងប្រទេសម៉ារ៉ុក គោលនយោបាយសារពើពន្ធអនុញ្ញាតឱ្យមេគ្រួសារទទួលបានឧបត្ថម្ភធនសម្រាប់សហព័ទ្ធ (ប្តី/ប្រពន្ធ) និងកូនក្នុងបន្ទុក។

Even policies that seem to be neutral for males and females have gender biases. For example, in Morocco, the tax policy allows heads of households to take allowances for a dependent spouse and children.

ហើយច្បាប់ និងប្រពៃណីនៅក្នុងប្រទេសនេះបានកំណត់បុរសជាមេគ្រួសារ ដូច្នេះស្ត្រីត្រូវតែផ្តល់អំណះអំណាងផ្លូវច្បាប់នៅតុលាការដើម្បីបញ្ជាក់ថាប្តី និងកូនរបស់ខ្លួនពិតជាស្ថិតនៅក្នុងបន្ទុកហិរញ្ញវត្ថុរបស់ខ្លួនពិតមែនដើម្បីស្នើសុំការអនុញ្ញាតឱ្យមានការកាត់កងប្រាក់ឧបត្ថម្ភធននេះ។

By law and tradition, males are considered to be the heads of households; a woman must prove in a court of law that her husband and children are financially dependent on her to claim this status.

ការដែលបុរសមានសមត្ថភាពក្នុងការទទួលបានឧបត្ថម្ភធនទាំងនេះ ជួយសម្រាលបន្ទុកពន្ធដាររបស់ពួកគេពាក់ព័ន្ធនឹងបន្ទុករបស់ស្ត្រី។ វិធានការដើម្បីកែលម្អប្រព័ន្ធសារពើពន្ធប្រាក់ចំណូលបុគ្គលិកកាន់តែមានសមភាពរួមមាន ត្រូវធ្វើការផ្លាស់ប្តូរពីការបំពេញលិខិតប្រកាសរួមមកជាការបំពេញឯកសាររៀងៗខ្លួន ការធ្វើកំណែទម្រង់បទប្បញ្ញត្តិ និងច្បាប់ដែលអាចលុបបំបាត់ភាពលម្អៀងយេនឌ័រជាក់លាក់ដូចជានៅក្នុងប្រទេសម៉ារ៉ុក និងការពិនិត្យមើលលើរចនាសម្ព័ន្ធនៃការកាត់កង ការលើកលែង និងការផ្តល់ឧបត្ថម្ភធនដើម្បីធានាថាច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិទាំងនោះមិនមានភាពលម្អៀងយេនឌ័រ។

Men’s ability to take these allowances reduces their tax burden relative to women’s. Actions to make personal income tax systems more equitable include shifting from joint filing to individual filing, regulatory and legal reform that eliminates explicit gender biases like in Morocco and an examination of the structure of deductions, exemptions, and allowances to ensure they do not contain gender biases.

សេចក្តីពណ៌នារូបភាព 3.1៖

Image 3.1 Description:



សេចក្តីពណ៌នារូបភាព 3.2៖

Image 3.2 Description:



ចំណងជើង ៣៖

Caption 3:

នៅក្នុងប្រទេសបារាំង ការវិភាគយេនឌ័រលើលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សប្រុស និងសិស្សស្រីដែលបានធ្វើឡើងនៅក្នុងឆ្នាំ២០០៥ បានរកឃើញថា សិស្សស្រីមានលទ្ធផលសិក្សាល្អជាងសិស្សប្រុស និងមានអត្រាចូលរៀនច្រើនជាងក្មេងប្រុសនៅគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ទាំងអស់។ ទោះបីជាលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សប្រុសទាបជាងសិស្សស្រីក៏ដោយ ប៉ុន្តែបុរសមានចំនួនច្រើនជាងស្ត្រីដែលអាចរកការងារបាននៅស្ទើរតែគ្រប់ប្រភេទការងារទាំងអស់ ហើយបុរសក៏អាចរកប្រាក់ចំណូលបានខ្ពស់ជាងស្ត្រីផងដែរនៅក្នុងវិស័យឯកជន។

In Jamaica, a 2005 gender analysis of educational achievement of boys and girls found that girls performed better academically and had higher attendance rates than boys at all levels. Despite the academic underachievement of boys, more males than females are employed and in almost all categories of work, and men earn more than women in the private sector.

គោលនយោបាយទីផ្សារការងារសកម្ម រួមមាន ការអនុវត្ត និងការពង្រឹងការច្បាប់ និងគោលនយោបាយ

ស្តីពីការងារមានប្រាក់ឈ្នួលស្មើភាព និងចំណាត់ការបញ្ចៀសការរើសអើង ក៏ដូចជាវិធានការវិស័យ ឯកជនមួយចំនួនទៀត រួមមាន ការស្រាវជ្រាវការងារបរិយាប័ន្ន និងកម្មវិធីតាមដាន អាចជួយកាត់ បន្ថយអត្រាអត់ការងារធ្វើខ្ពស់របស់ស្ត្រីបានយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាព។

Active labor market policies, including implementation and enforcement of equal pay and affirmative action laws and policies, as well as private sector actions like inclusive job search and mentoring programs, can help reduce women's higher unemployment rates.

សេចក្តីពណ៌នារូបភាព 4.1៖

Image 4.1 Description:



ចំណាងជើង 4៖

Caption 4:

សូមចុច Next ដើម្បីបន្តទៅផ្នែកខាងមុខ។

Click Next to continue.

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ ទស្សនាទានគន្លឹះ៖ សមភាពយេនឌ័រ

Screen: Key Concept: Gender Equality

សំឡេង៖

Audio:

សមភាពយេនឌ័រគឺលើសពីលទ្ធផលស្មើគ្នារវាងបុរស និងស្ត្រីទៅទៀត។ សមភាពយេនឌ័រមានពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្លាស់ប្តូរជាមូលដ្ឋាននៅក្នុងសង្គម ការធ្វើការងារជាមួយនឹងបុរស និងក្មេងប្រុស ស្ត្រី និងក្មេងស្រី ដើម្បីធ្វើការផ្លាស់ប្តូរអាកប្បកិរិយា ឥរិយាបថ តួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេទាំងនៅផ្ទះ កន្លែងធ្វើការ និងនៅក្នុងសហគមន៍។

Gender equality involves more than parity in outcomes between males and females. It concerns fundamental social transformation, working with men and boys, women and girls, to bring about changes in attitudes, behaviors, roles and responsibilities at home, in the workplace, and in the community.

សមភាពពិតប្រាកដមានន័យថាជាការពង្រីកសិទ្ធិសេរីភាព និងលើកកម្ពស់គុណភាពរស់នៅជារួមរបស់ពួកគេ ដើម្បីអាចសម្រេចបាននូវគោលដៅសមភាពដោយមិនធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ផលប្រយោជន៍ណាមួយរបស់បុរស ឬស្ត្រីឡើយ។

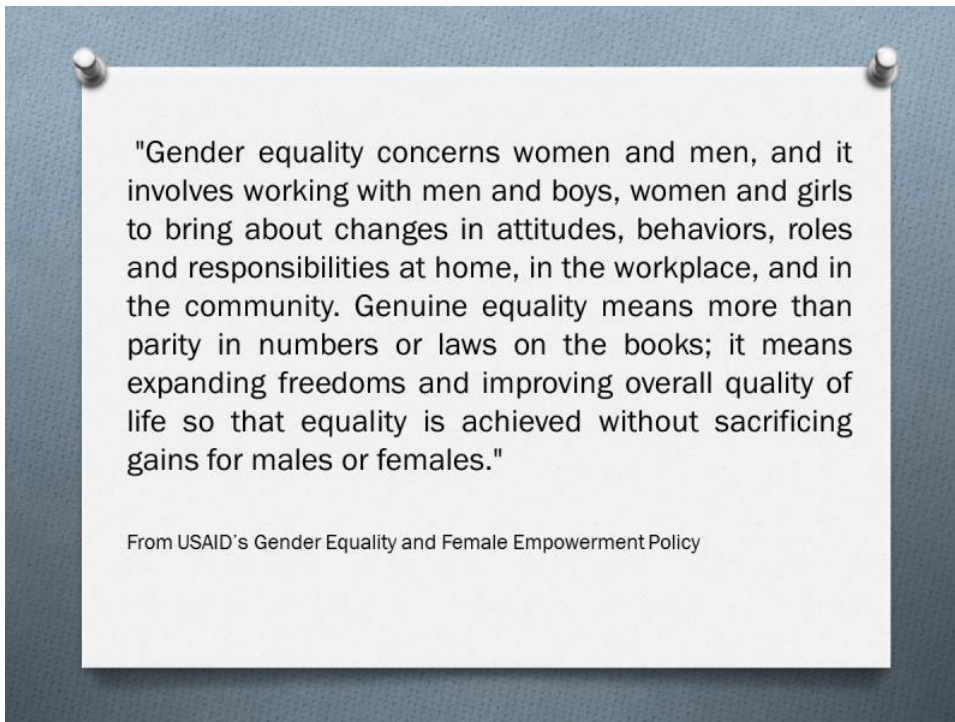
Genuine equality means expanding freedoms and improving overall quality of life so that equality is achieved without sacrificing gains for males or females.

រូបភាព និង ចំណងជើង:

Images and Captions:

រូបភាព 1.1

Image 1.1



ចំណងជើង 1៖

Caption 1:

សមភាពយេនឌ័រគឺលើសពីលទ្ធផលស្មើគ្នារវាងបុរស និងស្ត្រីទៅទៀត។ សមភាពយេនឌ័រមានពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្លាស់ប្តូរជាមូលដ្ឋាននៅក្នុងសង្គម ការធ្វើការងារជាមួយនឹងបុរស និងក្មេងប្រុស ស្ត្រី និងក្មេងស្រីដើម្បីធ្វើការផ្លាស់ប្តូរអាកប្បកិរិយា ឥរិយាបថ តួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេទាំងនៅផ្ទះ កន្លែងធ្វើការ និងនៅក្នុងសហគមន៍។

Gender equality involves more than parity in outcomes between males and females. It concerns fundamental social transformation, working with men and boys, women and girls, to bring about changes in attitudes, behaviors, roles and responsibilities at home, in the workplace, and in the community.

សមភាពពិតប្រាកដមានន័យថាជាការពង្រីកសិទ្ធិសេរីភាព និងលើកកម្ពស់គុណភាពរស់នៅជារួមរបស់ ពួកគេដើម្បីអាចសម្រេចបាននូវគោលដៅសមភាព ដោយមិនធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ផលប្រយោជន៍ណា មួយរបស់បុរស ឬស្ត្រីឡើយ។

Genuine equality means expanding freedoms and improving overall quality of life so that equality is achieved without sacrificing gains for males or females.

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ ទស្សនាទានគន្លឹះបន្ថែមទៀត

Screen: More Key Concepts

សំឡេង៖

Audio:

ពេលនេះ យើងបានកំណត់និយមន័យរបស់យេនឌ័រ និងសមភាពយេនឌ័ររួចហើយ បន្តទៅទៀតនេះ យើងសូមកំណត់និយមន័យសម្រាប់ពាក្យគន្លឹះចំនួនបីផ្សេងទៀតដែលពាក់ព័ន្ធរួមមាន ការវិភាគ យេនឌ័រ សមាហរណកម្មយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី។ សូមចុចលើរូបភាពនីមួយៗ ដើម្បីមើលព័ត៌មានបន្ថែមទៀត។

Now that we've defined gender and gender equality, let's define three other related terms: gender analysis, gender integration, and female empowerment. Click each image for more information.

រូបភាព៖

Images:

ចំណងជើងរូបភាព 1 ៖ ការវិភាគយេនឌ័រនៅទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ

Image 1 Title: Gender Analysis at USAID

រូបភាព 1 បន្ថែមអក្សរ៖

Image 1 Add'l Text:

ដូចមានចែងនៅក្នុង ADS និងគោលនយោបាយស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាច ដល់ស្ត្រីរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិហើយថា ការវិភាគយេនឌ័រគឺជា លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រ និងគម្រោង។ លទ្ធផលដែលរកឃើញពីការវិភាគ

យេនឌ័រគួរតែប្រើប្រាស់ជាព័ត៌មានសម្រាប់ការសម្រេចចិត្តពាក់ព័ន្ធនឹងជម្រើស និងការដោះដូរដែល បានធ្វើឡើងនៅក្នុងគោលបំណង សកម្មភាព ការតាមដាន និងការវាយតម្លៃ និងសូចនាករនៅក្នុង ក្របខ័ណ្ឌលទ្ធផល។

As set out in the ADS and USAID Gender Equality and Female Empowerment Policy, gender analysis is mandatory for strategy and project design. The findings of gender analysis should be used to inform the choices and trade-offs that are made in objectives, activities, monitoring, and evaluation, and indicators in a results framework.

រូបភាព 1 សំឡេង៖

Image 1 Audio:

ដូចមានចែងនៅក្នុង ADS និងគោលនយោបាយស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាច ដល់ស្ត្រីរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិហើយថា ការវិភាគយេនឌ័រគឺជា លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រ និងគម្រោង។ លទ្ធផលដែលរកឃើញពីការវិភាគ យេនឌ័រគួរតែប្រើប្រាស់ជាព័ត៌មានសម្រាប់ការសម្រេចចិត្តពាក់ព័ន្ធនឹងជម្រើស និងការដោះដូរដែល បានធ្វើឡើងនៅក្នុងគោលបំណង សកម្មភាព ការតាមដាន និងការវាយតម្លៃ និងសូចនាករនៅក្នុង ក្របខ័ណ្ឌលទ្ធផល។

As set out in the ADS and USAID Gender Equality and Female Empowerment Policy, gender analysis is mandatory for strategy and project design. The findings of gender analysis should be used to inform the choices and trade-offs that are made in objectives, activities, monitoring, and evaluation, and indicators in a results framework.

សេចក្តីពណ៌នារូបភាព 1៖

Image 1 Description:



ចំណងជើងរូបភាព 2 ៖ និយមន័យការវិភាគយេនឌ័រ

Image 2 Title: Definition of Gender Analysis

រូបភាព 2 បន្ថែមអក្សរ៖

Image 2 Add'l Text:

ដូច្នេះ តើអ្វីទៅគឺជាការវិភាគយេនឌ័រ? ការវិភាគយេនឌ័រត្រូវបានប្រើប្រាស់នៅពេលរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ និងនៅពេលរៀបចំផែនការគម្រោងដើម្បីធានាថាកិច្ចការរបស់ទីភ្នាក់ងារអាចដោះស្រាយដើមចមនៃបញ្ហាវិសមភាពយេនឌ័រក្នុងគោលបំណងលុបបំបាត់គម្លាតយេនឌ័រ និងធ្វើឱ្យលទ្ធផលនៃការអភិវឌ្ឍកាន់តែមានភាពល្អប្រសើរជាងមុន។ ការវិភាគយេនឌ័រពាក់ព័ន្ធនឹងការប្រមូលព័ត៌មានជាលក្ខណៈប្រព័ន្ធ និងការវិភាគទំនាក់ទំនងសង្គមរវាងបុរស និងស្ត្រី។

So what is gender analysis? Gender analysis is used in strategy and project level planning to ensure that the Agency's work addresses the root causes of gender inequality to close gender gaps and improve development outcomes. Gender analysis involves systematically gathering information about and analyzing social relations between men and women.

រូបភាព 2 សំឡេង៖

Image 2 Audio:

ដូច្នេះ តើអ្វីទៅគឺជាការវិភាគយេនឌ័រ? ការវិភាគយេនឌ័រត្រូវបានប្រើប្រាស់នៅពេលរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ និងនៅពេលរៀបចំផែនការគម្រោងដើម្បីធានាថាកិច្ចការរបស់ទីភ្នាក់ងារអាចដោះស្រាយដើមចមនៃបញ្ហាវិសមភាពយេនឌ័រក្នុងគោលបំណងលុបបំបាត់គម្លាតយេនឌ័រ និងធ្វើឱ្យលទ្ធផលនៃការអភិវឌ្ឍកាន់តែមានភាពល្អប្រសើរជាងមុន។ ការវិភាគយេនឌ័រពាក់ព័ន្ធនឹងការប្រមូលព័ត៌មានជាលក្ខណៈប្រព័ន្ធ និងការវិភាគទំនាក់ទំនងសង្គមរវាងបុរស និងស្ត្រី។

So what is gender analysis? Gender analysis is used in strategy and project level planning to ensure that the Agency's work addresses the root causes of gender inequality to close gender gaps and improve development outcomes. Gender analysis involves systematically gathering information about and analyzing social relations between women and men.

សេចក្តីពណ៌នារូបភាព 2៖

Image 2 Description:



ចំណងជើងរូបភាព 3៖ លទ្ធផលរកឃើញ

Image 3 Title: Findings

រូបភាព 3 បន្ថែមអក្សរ៖

Image 3 Add'l Text:

ការវិភាគយេនឌ័រនីមួយៗគឺមានលក្ខណៈពិសេសខុសប្លែកពីគ្នា៖ លទ្ធផលរកឃើញត្រូវតែឆ្លុះបញ្ចាំង អំពីបរិបទវប្បធម៌ នយោបាយ សេដ្ឋកិច្ច ផ្លូវច្បាប់ សង្គម និងទីតាំងភូមិសាស្ត្រជាក់លាក់របស់ប្រទេស នោះ ដែលជាកត្តាសំខាន់ចាំបាច់សម្រាប់ការពិចារណានៅពេលដែលទីភ្នាក់ងារ អនុវត្តគម្រោង អភិវឌ្ឍន៍។

Each gender analysis is unique: the findings should reflect the country-specific cultural, political, economic, legal, social, and geographical contexts that need to be taken to account as the Agency implements development projects.

លទ្ធផលរកឃើញដែលនឹងឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីគម្លាតរវាងស្ថានភាពរបស់ស្ត្រី និងបុរស និងផ្តល់នូវទិដ្ឋភាព អំពីរបៀបដែលស្ត្រី និងបុរសរងផលប៉ះពាល់ដោយសារតែបញ្ហាអភិវឌ្ឍន៍ទាំងនេះ ក្រោយមកនឹងត្រូវ ប្រើប្រាស់សម្រាប់ជាព័ត៌មានក្នុងការធ្វើសម្រេចចិត្តជាយុទ្ធសាស្ត្រពាក់ព័ន្ធនឹងជម្រើសរបស់ទីភ្នាក់ងារ។

These findings, which will show gaps between the status of women and men and provide insight into how females and males are affected by development issues, are then used to inform the Agency's strategic choices.

ការវិភាគយេនឌ័រដែលល្អប្រសើរក៏អាចជួយកំណត់ឧបសគ្គក្នុងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីដែល អាចដោះស្រាយនៅក្នុងដំណាក់កាលរៀបចំគម្រោង។ ដោយហេតុថាស្ថានភាពសង្គមមួយមែងមាន ការផ្លាស់ប្តូរ ដូច្នេះជាប្រការសំខាន់ដែលត្រូវធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពការវិភាគ ពីព្រោះស្ថានភាពរបស់ប្រទេស មួយតែងតែមានការប្រែប្រួលពីពេលមួយទៅពេលមួយ។

A good gender analysis will also help identify obstacles to female empowerment that can be addressed in project design. Because social conditions don't stay the same, it is essential to update the analysis as country conditions change.

រូបភាព 3 សំឡេង៖

Image 3 Audio:

ការវិភាគយេនឌ័រនីមួយៗគឺមានលក្ខណៈពិសេសខុសប្លែកពីគ្នា៖ លទ្ធផលរកឃើញត្រូវតែឆ្លុះបញ្ចាំង

អំពីបរិបទវប្បធម៌ នយោបាយ សេដ្ឋកិច្ច ផ្លូវច្បាប់ សង្គម និងទីតាំងភូមិសាស្ត្រជាក់លាក់របស់ប្រទេស នោះ ដែលជាកត្តាសំខាន់ចាំបាច់សម្រាប់ការពិចារណានៅពេលដែលទីភ្នាក់ងារអនុវត្ត គម្រោងអភិវឌ្ឍន៍ ។

Each gender analysis is unique: the findings should reflect the country-specific cultural, political, economic, legal, social, and geographical contexts that need to be taken into account as the Agency implements development projects.

លទ្ធផលរកឃើញដែលនឹងឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីគម្លាតរវាងស្ថានភាពរបស់ស្ត្រី និងបុរស និងផ្តល់នូវទិដ្ឋភាព អំពីរបៀបដែលស្ត្រី និងបុរសរងផលប៉ះពាល់ដោយសារតែបញ្ហាអភិវឌ្ឍន៍ទាំងនេះ ក្រោយមកនឹងត្រូវ ប្រើប្រាស់សម្រាប់ជាព័ត៌មានក្នុងការធ្វើសម្រេចចិត្តជាយុទ្ធសាស្ត្រពាក់ព័ន្ធនឹងជម្រើសរបស់ទីភ្នាក់ងារ។

These findings, which will show gaps between the status of women and men and provide insight into how females and males are affected by development issues, are then used to inform the Agency's strategic choices.

ការវិភាគយេនឌ័រដែលល្អប្រសើរក៏អាចជួយកំណត់ឧបសគ្គក្នុងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីដែល អាចដោះស្រាយនៅក្នុងដំណាក់កាលរៀបចំគម្រោងផងដែរ។ ដោយហេតុថាស្ថានភាពសង្គមមួយ រមែងមានការផ្លាស់ប្តូរ ដូច្នេះជាប្រការសំខាន់ដែលត្រូវធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពការវិភាគ ពីព្រោះស្ថានភាពរបស់ ប្រទេសមួយតែងតែមានការប្រែប្រួលពីពេលមួយទៅពេលមួយ។

A good gender analysis will also help identify obstacles to female empowerment that can be addressed in project design. Because social conditions don't stay the same, it is essential to update the analysis as country conditions change.

សេចក្តីពណ៌នារូបភាព 3៖

Image 3 Description:



ចំណងជើងរូបភាព 4៖ សមាហរណកម្មយេនឌ័រ

Image 4 Title: Gender Integration

រូបភាព 4 បន្ថែមអក្សរ៖

Image 4 Add'l Text:

សមាហរណកម្មយេនឌ័រគឺពាក់ព័ន្ធនឹងការកំណត់បញ្ហាវិសមភាពយេនឌ័រ ហើយបន្ទាប់មកធ្វើការដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនោះនៅក្នុងដំណាក់កាលរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រ និងគម្រោង ការអនុវត្ត និងការតាមដាន និងការវាយតម្លៃ។ ដោយហេតុថាទំនាក់ទំនងតួនាទី និងសិទ្ធិអំណាចរវាងបុរស និងស្ត្រីមានឥទ្ធិពលទៅលើរបៀបក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពណាមួយ ជាការសំខាន់ដែលអ្នកគ្រប់គ្រងគម្រោងត្រូវធ្វើការដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនោះទៅតាមដំណាក់កាលបន្តបន្ទាប់។

Gender integration involves identifying, and then addressing, gender inequalities during strategy and project design, implementation, and monitoring and evaluation. Since the roles and power relations between men and women affect how an activity is implemented, it is essential that project managers address these issues on an ongoing basis.

ដូចបានលើកឡើងនៅក្នុងម៉ូឌុល 1 រួចហើយថានៅក្នុងសង្គមនីមួយៗ ស្ត្រី និងបុរសត្រូវបានកំណត់ឱ្យមានតួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវសង្គមខុសៗគ្នា។ ពួកគេក៏ទទួលបានព័ត៌មានតាមបណ្តាញផ្សេងគ្នាផងដែរ។ ជាលទ្ធផល ស្ត្រី និងបុរសមានកិច្ចការអាទិភាពខុសគ្នា ហើយក៏ចំណាយពេលវេលាតាមរបៀប

ផ្សេងគ្នាផងដែរ។

As mentioned in Module 1, in every society, women and men are assigned different social roles and responsibilities. They also receive information through different channels. As result, women and men have different priorities and spend their time in different ways.

បុគ្គលិករបស់ទីភ្នាក់ងារចាំបាច់ត្រូវតែធ្វើការពិចារណា និងប្រើប្រាស់ចំណុចការពិតទាំងអស់នេះ ដើម្បីធ្វើការកែសម្រួលគម្រោងក្នុងគោលបំណងដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍក្នុងលក្ខណៈមួយដែលអាចបំពេញតាមតម្រូវការរបស់អ្នកចូលរួមទាំងអស់ រួមមាន ស្ត្រី ក្មេងស្រី បុរស និង ក្មេងប្រុស។ នេះហើយជាអត្ថន័យនៃ “សមាហរណកម្មយេនឌ័រ”។

These realities need to be taken into account and used by Agency staff to tailor projects to address development challenges in a way that meets the needs of all participants--women, girls, men, and boys. This is what is meant by "gender integration."

រូបភាព 4 សំឡេង៖

Image 4 Audio:

សមាហរណកម្មយេនឌ័រគឺពាក់ព័ន្ធនឹងការកំណត់បញ្ហាវិសមភាពយេនឌ័រ ហើយបន្ទាប់មកធ្វើការដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនោះនៅក្នុងការរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រ និងគម្រោង ការអនុវត្ត និងការតាមដាន និងការវាយតម្លៃ។ ដោយហេតុថាទំនាក់ទំនងតួនាទី និងសិទ្ធិអំណាចរវាងបុរស និងស្ត្រីមានឥទ្ធិពលទៅលើរបៀបក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពណាមួយ ជាការសំខាន់ដែលអ្នកគ្រប់គ្រងគម្រោងត្រូវធ្វើការដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនោះទៅតាមដំណាក់កាលបន្តបន្ទាប់។

Gender integration involves identifying, and then addressing, gender inequalities during strategy and project design, implementation, and monitoring and evaluation. Since the roles and power relations between men and women affect how an activity is implemented, it is essential that project managers address these issues on an ongoing basis.

ដូចបានលើកឡើងនៅក្នុងម៉ូឌុល 1 រួចហើយថានៅក្នុងសង្គមនីមួយៗ ស្ត្រី និងបុរសត្រូវបានកំណត់ឱ្យមានតួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវសង្គមខុសៗគ្នា។ ពួកគេក៏ទទួលបានព័ត៌មានតាមបណ្តាញផ្សេងគ្នាផងដែរ។ ជាលទ្ធផល ស្ត្រី និងបុរសមានកិច្ចការអាទិភាពខុសគ្នា ហើយក៏ចំណាយពេលវេលាតាមរបៀបផ្សេងគ្នាផងដែរ។

As mentioned in Module 1, in every society, women and men are assigned different social roles and responsibilities. They also receive information through different channels. As result, women and men have different priorities and spend their time in different ways.

បុគ្គលិករបស់ទីភ្នាក់ងារចាំបាច់ត្រូវតែធ្វើការពិចារណា និងប្រើប្រាស់ចំណុចការពិតទាំងអស់នេះ ដើម្បីធ្វើការកែសម្រួលគម្រោងក្នុងគោលបំណងដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍក្នុងលក្ខណៈមួយដែលអាចបំពេញតាមតម្រូវការរបស់អ្នកចូលរួមទាំងអស់ រួមមាន ស្ត្រី ក្មេងស្រី បុរស និង ក្មេងប្រុស។ នេះហើយជាអត្ថន័យនៃ "សមាហរណកម្មយេនឌ័រ"។

These realities need to be taken into account and used by Agency staff to tailor projects to address development challenges in a way that meets the needs of all participants--women, girls, men, and boys. This is what is meant by "gender integration."

សេចក្តីពណ៌នារូបភាព 4៖

Image 4 Description:



ចំណងជើងរូបភាព 5៖ ការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី

Image 5 Title: Female Empowerment

រូបភាព 5 បន្ថែមអក្សរ៖

Image 5 Add'l Text:

ការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីអាចចាត់ទុកថាសម្រេចបានជោគជ័យ លុះត្រាតែស្ត្រី និងក្មេងស្រី ទទួលបានសិទ្ធិអំណាចក្នុងការធ្វើកិច្ចការដោយសេរី អាចអនុវត្តសិទ្ធិរបស់ខ្លួន និងបំពេញសក្តានុពល របស់ខ្លួនក្នុងនាមជាសមាជិកសង្គមពេញលេញ និងស្មើភាពដូចនឹងបុរសដែរ។

Female empowerment is achieved when women and girls acquire the power to act freely, exercise their rights, and fulfill their potential as full and equal members of society.

ទោះបីជាការពង្រឹងភាពអង់អាច ជារឿយៗ គឺកើតចេញពីក្នុងខ្លួន និងអាចកើតឡើងបាននៅពេល ដែលបុគ្គលម្នាក់ៗពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ខ្លួនឯងក្តី ប៉ុន្តែវប្បធម៌ សង្គម និងស្ថាប័នអាចបង្កើតនូវ លក្ខខណ្ឌដែលជួយសម្របសម្រួល ឬរារាំងដល់លទ្ធភាពក្នុងការពង្រឹងភាពអង់អាចបាន។

While empowerment often comes from within, and individuals empower themselves, cultures, societies, and institutions create conditions that facilitate or undermine the possibilities for empowerment.

រូបភាព 5 សំឡេង៖

Image 5 Audio:

ការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីអាចចាត់ទុកថាសម្រេចបានជោគជ័យ លុះត្រាតែស្ត្រី និងក្មេងស្រី ទទួលបានសិទ្ធិអំណាចក្នុងការធ្វើកិច្ចការដោយសេរី អាចអនុវត្តសិទ្ធិរបស់ខ្លួន និងបំពេញសក្តានុពល របស់ខ្លួនក្នុងនាមជាសមាជិកសង្គមពេញលេញ និងស្មើភាពដូចនឹងបុរសដែរ។

Female empowerment is achieved when women and girls acquire the power to act freely, exercise their rights, and fulfill their potential as full and equal members of society.

ទោះបីជាការពង្រឹងភាពអង់អាច ជារឿយៗ គឺកើតចេញពីខាងក្នុងខ្លួន និងអាចកើតឡើងបាននៅ ពេលដែលបុគ្គលម្នាក់ៗពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ខ្លួនឯងក្តី ប៉ុន្តែវប្បធម៌ សង្គម និងស្ថាប័នអាចបង្កើត នូវលក្ខខណ្ឌដែលជួយសម្របសម្រួល ឬរារាំងដល់លទ្ធភាពក្នុងការពង្រឹងភាពអង់អាចបាន។

While empowerment often comes from within, and individuals empower themselves, cultures, societies, and institutions create conditions that facilitate or undermine the possibilities for empowerment.

សេចក្តីពណ៌នារូបភាព 5៖

Image 5 Description:



ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ តួនាទីនៃការចូលរួមរបស់បុរសបែបស្ថាបនា

Screen: Role of Constructive Male Involvement

សំឡេង៖

Audio:

ដូចដែលយើងបានពណ៌នាពីខាងដើមរួចហើយថា វិសមភាពស្ត្រីកំពុងកើតឡើងជាទូទៅនៅទូទាំងពិភពលោក ហើយចាំបាច់ត្រូវតែមានការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី។ ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលដៅក្នុងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី គេបានអនុវត្តកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងជាច្រើនកន្លងមក រួមមាន ការប្តេជ្ញាចិត្តលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងលទ្ធផលសេដ្ឋកិច្ច ក៏ដូចជានៅក្នុងផ្នែកផ្សេងទៀតនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍសង្គម និងសិទ្ធិមនុស្ស។

As we previously described, female inequality is a common pattern around the world, and there's a need to empower women. To achieve female empowerment, previous efforts involved a commitment to promoting gender equality in economic outcomes, as in other areas of social development and human rights.

ទោះបីជាមានចលនាសំខាន់ៗនានាដើម្បីលើកកម្ពស់ សមភាពយ៉ាងណាក្តី ភាពខុសគ្នាផ្នែកលទ្ធផល

ផលសង្គមសេដ្ឋកិច្ចរវាងបុរស និងស្ត្រីនៅតែបន្តកើតឡើងនៅឡើយ ទាំងនៅក្នុងបណ្តាប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ និងបណ្តាប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍ក្តី។ នាពេលថ្មីៗនេះ ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិបានចាប់ផ្តើមសង្កត់ធ្ងន់ទៅលើតួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវរបស់បុរស និងក្មេងប្រុសនៅក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ។

Despite important advances towards equality, differences in the socioeconomic outcomes of men and women still persist, both in the developing and developed world. Recently, USAID has begun to emphasize the role and responsibility of men and boys in promoting gender equality.

វីដេអូ៖

Video:

សំឡេង៖ សមាហរណកម្មយេនឌ័រមិនមែនមានន័យថាគ្រាន់តែជាការផ្តោតលើបញ្ហាប្រឈមរបស់ស្ត្រី និងក្មេងស្រីតែប៉ុណ្ណោះនោះទេ ប៉ុន្តែក៏មានភាពចាំបាច់ផងដែរក្នុងការដោះស្រាយនូវតម្រូវការជាក់លាក់របស់បុរស និងក្មេងប្រុសនៅពេលផ្លាស់ប្តូរភ្នាក់ងារ សម្ព័ន្ធ និងអ្នកទទួលបានផលនៅក្នុងកម្មវិធីដើម្បីលើកកម្ពស់ឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរទាំងពលរដ្ឋម្នាក់ៗ និងសង្គមទាំងមូលផងដែរ។

Audio: Gender integration does not mean focusing only on challenges faced by of women and girls; it is vital to address the specific needs of men and boys as change agents, allies, and beneficiaries of programs to promote both changes in individual behavior and larger society.

ឧទាហរណ៍ កម្មវិធីដែលជួយឱ្យបុរសចេះគិតគូរអំពីផលវិបាកអវិជ្ជមានដែលកើតចេញពីផ្នត់គំនិតដែលជឿលើគំនិតដែលលើកឡើងថា “បុរសត្រូវតែរឹងមាំជានិច្ច” និង “មានភាពអត់ធ្ងន់ទៅនឹងការឈឺចាប់” អាចមានឥទ្ធិពលវិជ្ជមានទៅលើបុគ្គលម្នាក់ៗ គ្រួសារ និងសហគមន៍។

For example, programs that enable men to think through the negative consequences of stereotypes that reinforce the notions that "men must always be strong" and are "immune to pain" can have a positive effect on individuals, families, and communities.

ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិគាំទ្រដល់ការរៀបចំអង្គការ PROMUNDO ដើម្បីធ្វើការងារជាមួយនឹង បុរសនៅក្នុងតំបន់អនាធិបតេយ្យជាច្រើនកន្លែងនៅប្រទេសប្រេស៊ីលដើម្បីលុបបំបាត់ការបន្តកើតឡើងនៃអំពើហិង្សាពីជំនាន់មួយទៅជំនាន់មួយ ការស្វែងរកសេវាសង្គម និងដើម្បីក្លាយជាគំរូសម្រាប់កូនប្រុសស្រីរបស់ខ្លួន។

USAID supports the organization PROMUNDO to work with men in the favelas of Brazil to break the inter-generational cycle of violence, seek out social services, and become better role models for their sons and daughters.

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ សំណួរពិនិត្យមើលចំណេះដឹង៖ អភិក្រមរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ

Screen: Knowledge Check: USAID's Approach

សំឡេង៖

Audio:

អភិក្រមរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិដើម្បីលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ គឺដាក់បញ្ចូលសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីទៅក្នុងសកម្មភាពការអភិវឌ្ឍទាំងអស់។ តើចំណុចនេះមានន័យយ៉ាងដូចម្តេច? ចូរជ្រើសរើសចម្លើយត្រឹមត្រូវបំផុត បន្ទាប់មកចុច Submit។

USAID's approach to gender equality is to integrate gender equality and female empowerment into all development activities. What does this mean? Select the best answer and click Submit.

លំហាត់៖

Quiz:

សំណួរ៖ អភិក្រមរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិដើម្បីលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី រួមមាន៖

Question: USAID's approach to gender equality and female empowerment includes:

ចម្លើយ៖ ការធ្វើការងារជាមួយនឹងតួអង្គនៅក្នុងប្រទេសម្ចាស់ផ្ទះដើម្បីធ្វើកំណែទម្រង់ផ្នែកច្បាប់ និងគោលនយោបាយដែលជួយពង្រឹងវិសមភាពលើមូលដ្ឋាននៃផ្លូវភេទ។

Answer: Working with host country actors to reform laws and policies that reinforce inequality on the basis of sex

ចម្លើយ៖ ការគិតបែបយុទ្ធសាស្ត្រអំពីរបៀបលុបបំបាត់គម្លាតយេនឌ័រនៅកម្រិតប្រទេស និងកម្រិតគម្រោង។

Answer: Thinking strategically about how to close gender gaps at the country and project levels

ចម្លើយ៖ ការអនុញ្ញាតឱ្យបុរស និងក្មេងប្រុសចូលរួមនៅក្នុងការកាត់បន្ថយអំពើហិង្សាតាមរយៈការពិនិត្យ

មើលផ្នត់គំនិត និងការផ្លាស់ប្តូរបទដ្ឋានសង្គម។

Answer: Engaging men and boys in reducing violence by examining stereotypes and changing social norms

ចម្លើយ: ការកំណត់ ហើយបន្ទាប់មកដោះស្រាយបញ្ហាវិសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងការរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រ និងគម្រោង ការអនុវត្ត និងការតាមដាន និងការវាយតម្លៃ។

Answer: Identifying, and then addressing, gender inequalities during strategy and project design, implementation, and monitoring and evaluation

ត្រឹមត្រូវ: ត្រឹមត្រូវ

លទ្ធផលត្រឹមត្រូវ:

Correct: Correct

Correct Result:

អភិក្រមទាំងអស់នេះមានចែងនៅក្នុងគោលនយោបាយស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ។

All of these approaches are found in the USAID Gender Equality and Female Empowerment Policy.

មិនត្រឹមត្រូវ: ត្រឹមត្រូវដោយផ្នែក

លទ្ធផលមិនត្រឹមត្រូវ:

Incorrect: Only partially correct

Incorrect Result:

អភិក្រមទាំងអស់នេះមានចែងនៅក្នុងគោលនយោបាយស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ។

All of the approaches listed are found in the USAID Gender Equality and Female Empowerment Policy.

មាតិកាបន្ថែម៖

ចំណុច៖

Additional Content:

Item:

**ដកស្រង់ចេញពីគោលនយោបាយស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីរបស់
ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ ទំព័រ 15។**

From USAID's Policy on Gender Equality and Female Empowerment, p. 15.

“ទីប្រឹក្សាយេនឌ័រគួរតែមាន (ឬទទួលបានឱកាសក្នុងការអភិវឌ្ឍឱ្យបានពេញលេញ) ជំនាញបច្ចេកទេស និងសមត្ថភាពដែលត្រូវការជាចាំបាច់សម្រាប់ផ្តល់ការណែនាំសមស្របដល់បុគ្គលិកបច្ចេកទេស និងបុគ្គលិកផ្សេងៗដើម្បីធានាថាគោលនយោបាយនេះត្រូវបានអនុវត្តពេញលេញនៅក្នុងពេលបំពេញនៅក្នុងប្រទេសបេសកកម្ម។”

"The Gender Advisor should have (or be given the opportunity to fully develop) the technical skills and competencies necessary to provide appropriate guidance to technical and program staff to ensure that the policy is successfully implemented at the Mission.

ប្រទេសបេសកកម្មនឹងកំណត់ប្រភេទបុគ្គលិកសមស្រប (ឧទាហរណ៍ FSO, FSN, PSC) សម្រាប់មុខតំណែងទីប្រឹក្សាយេនឌ័រ ថាតើមុខតំណែងទាំងនោះជាបុគ្គលិកពេញម៉ោង ឬក្រៅម៉ោង ហើយថាតើត្រូវរាយការណ៍ជូននរណាខ្លះ។

Missions will determine the appropriate personnel category (e.g., FSO, FSN, PSC) for the Gender Advisor position, whether the position will be full or part-time, and to whom the incumbent will report.

សម្រាប់ប្រទេសបេសកកម្មតូចវិញ ចំណុចនេះនឹងត្រូវកំណត់ដោយការិយាល័យ (Bureau) ប្រចាំតំបន់តាមរយៈដំណើរការពិគ្រោះយោបល់ (មានពន្យល់នៅក្នុងឯកសារណែនាំអនាគត) ឬប្រទេសបេសកកម្មដែលស្ថិតនៅក្នុងដំណាក់កាលបិទត្រូវបានលើកលែងដោយមិនចាំបាច់បំពេញតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវឱ្យមានទីប្រឹក្សាយេនឌ័រនោះទេ ប៉ុន្តែត្រូវចាត់តាំងបុគ្គលិករបស់ខ្លួនឱ្យធ្វើជាបុគ្គលិកទំនាក់ទំនងសម្រាប់ AID/W អំពីបញ្ហាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងគោលនយោបាយនេះ។

Small Missions, to be identified by regional Bureaus through a consultative process (explained in forthcoming Implementation Guidance), or those in the process of closing are exempted from the requirement to have a Gender Advisor, but should nonetheless designate a staff member to serve as a point of contact for AID/W on issues related to this policy.

ទីប្រឹក្សាយេនឌ័រដែលស្ថិតនៅក្នុងប្រទេសបេសកកម្មតំបន់នឹងត្រូវផ្តល់ការគាំទ្រដល់ប្រទេស បេសកកម្មតូចៗ។ នៅគ្រប់ករណីទាំងអស់ ទីប្រឹក្សានឹងត្រូវមានទំនួលខុសត្រូវជាក់លាក់ដែលបាន បញ្ជាក់នៅក្នុងសេចក្តីពណ៌នាការងារ អមជាមួយនឹងការប៉ាន់ស្មានសម្រាប់ការចំណាយពេលវេលា ក្នុងការបំពេញកិច្ចការទាំងនោះ។”

Gender Advisors in regional Missions will provide support to small Missions. In all cases, the advisor will have responsibilities explicitly included in their job description, with an estimate of time allocation to carry out the work."

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ សំណួរពិនិត្យមើលចំណេះដឹង៖ សមភាពយេនឌ័រ

Screen: Knowledge Check: Gender Equality

សំឡេង៖

Audio:

ចូរផ្គូផ្គងទស្សនាទាននីមួយៗអំពីសមភាពយេនឌ័រជាមួយនឹងនិយមន័យត្រឹមត្រូវរបស់វា។

Match each concept of gender equality to its correct definition.

លំហាត់៖

Quiz:

សំណួរ៖ ចូរចុចលើទស្សនាទានអំពីសមភាពយេនឌ័រនៅខាងឆ្វេង ហើយបន្ទាប់មកចុចលើនិយម ន័យត្រឹមត្រូវរបស់វាដែលនៅខាងស្តាំ។ នៅពេលអ្នកបានផ្គូផ្គងត្រឹមត្រូវទាំងអស់ហើយ សូមចុច Submit។

Question: Click a concept of gender equality on the left and then click its correct definition on the right. When they have all been matched, click Submit.

ចំណុច៖ សមភាពយេនឌ័រ

Item: Gender Equality

ការផ្គូផ្គងចំណុច៖ ពាក់ព័ន្ធស្ត្រី និងបុរស និងវាពាក់ព័ន្ធនឹងធ្វើការងារជាមួយនឹងបុរស និងក្មេងប្រុស ស្ត្រី និងក្មេងស្រីដើម្បីធ្វើការផ្លាស់ប្តូរអាកប្បកិរិយា ឥរិយាបថ តួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេ

ទាំងនៅផ្ទះ កន្លែងធ្វើការ និងនៅក្នុងសហគមន៍។ វាមានអត្ថន័យលើសពីភាពស្មើភាពសម្រាប់ចំនួន ឬ ផ្លូវច្បាប់នៅក្នុងសៀវភៅ ហើយវាមានន័យថាជាការពង្រីកសិទ្ធិសេរីភាព និងការកែលម្អគុណភាពរស់នៅជារួមរបស់ពួកគេដើម្បីអាចសម្រេចបាននូវគោលដៅសមភាពដោយមិនធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ផលប្រយោជន៍ណាមួយរបស់បុរស ឬស្ត្រីឡើយ។

Item Match: Concerns women and men, and it involves working with men and boys, women and girls to bring about changes in attitudes, behaviors, roles and responsibilities at home, in the workplace, and in the community. It means more than parity in numbers or laws on the books; it means expanding freedoms and improving overall quality of life so that equality is achieved without sacrificing gains for males or females.

ចំណុច: សមាហរណកម្មយេនឌ័រ

Item: Gender Integration

ការផ្គូផ្គងចំណុច: ជាដំណើរការកំណត់ និងដោះស្រាយបញ្ហាវិសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងការ រៀបចំ យុទ្ធសាស្ត្រ និងគម្រោង ការអនុវត្ត និងការតាមដាន និងការវាយតម្លៃដើម្បីសម្រេចបានលទ្ធផលកាន់តែល្អប្រសើរ។

Item Match: The process of identifying and addressing gender inequalities during strategy and project design, implementation, and monitoring and evaluation to achieve better outcomes.

ចំណុច: ការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី

Item: Female Empowerment

ការផ្គូផ្គងចំណុច: អាចចាត់ទុកថាបានសម្រេចជោគជ័យបាន លុះត្រាតែស្ត្រី និងក្មេងស្រីទទួលបានសិទ្ធិអំណាចក្នុងការធ្វើកិច្ចការដោយសេរី អាចអនុវត្តសិទ្ធិរបស់ខ្លួន និងបំពេញសក្តានុពលរបស់ខ្លួនក្នុងនាមជាសមាជិកសង្គមពេញលេញ និងស្មើភាពដូចនឹងបុរសដែរ។ ទោះបីជាការពង្រឹងភាពអង់អាចជារឿយគឺកើតចេញពីខាងក្នុងខ្លួន និងអាចកើតឡើងបាននៅពេលដែលបុគ្គលម្នាក់ៗពង្រឹងភាពអង់ អាចដល់ខ្លួនឯងក្តី ប៉ុន្តែវប្បធម៌ សង្គម និងស្ថាប័នអាចបង្កើតនូវលក្ខខណ្ឌដែលជួយសម្របសម្រួល ឬរារាំងដល់លទ្ធភាពក្នុងការពង្រឹងភាពអង់អាចបាន។

Item Match: Is achieved when women and girls acquire the power to act freely, exercise their rights, and fulfill their potential as full and equal members of society. While empowerment often comes from within, and individuals empower themselves, cultures, societies, and institutions create conditions that facilitate or undermine the possibilities for empowerment.

ចំណុច៖ ការវិភាគយេនឌ័រ

Item: Gender Analysis

ការផ្គូផ្គងចំណុច៖ ជាឧបករណ៍សម្រាប់ពិនិត្យមើលភាពខុសគ្នារវាងតួនាទីរបស់ស្ត្រី និងបុរសនៅក្នុងសហគមន៍ និងសង្គម កម្រិតសិទ្ធិអំណាចខុសគ្នាដែលពួកគេមាននៅក្នុងដៃ តម្រូវការ ឧបសគ្គ និងឱកាសខុសគ្នារបស់ពួកគេ និងឥទ្ធិពលកើតចេញពីចំណុចខុសគ្នាទាំងនោះទៅលើជីវិតរស់នៅរបស់ពួកគេផងដែរ។ ADS តម្រូវឱ្យមានចំណុចនៅក្នុងកម្រិតយុទ្ធសាស្ត្រ និងកម្រិតគម្រោង។

Item Match: A tool for examining the differences between the roles that women and men play in communities and societies, the different levels of power they hold, their differing needs, constraints and opportunities, and the impact of these differences on their lives. The ADS requires this at the strategy and project levels.

ត្រឹមត្រូវ៖ ត្រឹមត្រូវ

លទ្ធផលត្រឹមត្រូវ៖

Correct: Correct

Correct Result:

អ្នកបានផ្គូផ្គងទស្សនាទានគន្លឹះនីមួយៗជាមួយនឹងនិយមន័យត្រឹមត្រូវរបស់វា។

You matched each key concept to its correct definition.

សូមចុច Next ដើម្បីបន្តទៅផ្នែកខាងមុខ។

Click Next to continue.

មិនត្រឹមត្រូវ៖ មិនត្រឹមត្រូវ

លទ្ធផលមិនត្រឹមត្រូវ៖

Incorrect: Incorrect

Incorrect Result:

អ្នកមិនបានផ្គូផ្គងទស្សនាទានគន្លឹះនីមួយៗជាមួយនឹងនិយមន័យត្រឹមត្រូវរបស់វាឡើយ។ សូមចុច

View Correct Answers ដើម្បីមើលការផ្គូផ្គងត្រឹមត្រូវ។

You did not match each key concept to its correct definition. Click **View Correct Answers** to see the correct matches.

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ សំណួរពិនិត្យមើលចំណេះដឹង៖ ការវិភាគយេនឌ័រ

Screen: Knowledge Check: Gender Analysis

សំឡេង៖Audio:

ពេលនេះ យើងសូមរំលឹកឡើងវិញអំពីការវិភាគយេនឌ័រ។ ចូរជ្រើសរើសប្រយោគត្រឹមត្រូវអំពីការវិភាគយេនឌ័រ។ នៅពេលលោកអ្នកត្រៀមខ្លួនរួចរាល់ហើយ សូមចុចប៊ូតុង Submit។

Now let's recall what gender analysis is. Select the correct statements about gender analysis. When you're ready, click Submit.

លំហាត់៖

Quiz:

សំណួរ៖ ការវិភាគយេនឌ័រ៖

Question: A gender analysis:

ចម្លើយ៖ ពិនិត្យមើលទំនាក់ទំនងសង្គមរវាងស្ត្រី និងបុរស

Answer: Examines social relations between females and males

ចម្លើយ៖ មិនតម្រូវឱ្យមាននៅក្នុងដំណាក់កាលរៀបចំគម្រោងរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ

Answer: Is not required in USAID project design

ចម្លើយ៖ ផ្តល់ព័ត៌មានតែអំពីបញ្ហារបស់ស្ត្រី

Answer: Provides information only about women's issues

ចម្លើយ: មិនមានប្រយោជន៍សម្រាប់ការរៀបចំផែនការកម្មវិធី និងការរៀបចំថវិកា

Answer: Is not useful for program planning and budgeting

ត្រឹមត្រូវ: ត្រឹមត្រូវ

លទ្ធផលត្រឹមត្រូវ:

Correct: Correct

Correct Result:

ត្រឹមត្រូវ។ ការវិភាគយេនឌ័រពិនិត្យមើលទំនាក់ទំនងសង្គមរវាងស្ត្រី និងបុរស។

Right. A gender analysis examines social relations between females and males.

មិនត្រឹមត្រូវ: មិនត្រឹមត្រូវ

លទ្ធផលមិនត្រឹមត្រូវ:

Incorrect: Incorrect

Incorrect Result:

មិនទាន់បានពេញលេញ។ ការវិភាគយេនឌ័រ ពិនិត្យមើលទំនាក់ទំនងសង្គមរវាងស្ត្រី និងបុរស។

Not quite. A gender analysis examines social relations between females and males.

ផ្ទាំងបង្ហាញ: សេចក្តីផ្តើម

Screen: Introduction

វីដេអូ:

Video:

សំឡេង: ជីវិតរបស់ហាណាបានផ្លាស់ប្តូរនៅពេលដែលនាងចូលរួមនៅក្នុងកម្មវិធីគំនិតផ្តួចផ្តើមអភិវឌ្ឍន៍សុខភាពរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិនៅក្នុងភូមិរបស់នាង។ ពេលដែលនាងទើបតែបញ្ចប់ការសិក្សា និងពុំទាន់មានការងារ នាងបានក្លាយជាអ្នកដឹកនាំយុវជនដែលមានការ

ទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិ។ នាងបាននិយាយថា “ខ្ញុំដឹងថាពលរដ្ឋម្នាក់ៗមានអ្វីមួយដែលត្រូវផ្តល់ជូនសហគមន៍” “ហើយខ្ញុំមានតួនាទីក្នុងការស្វែងរកអ្វីៗទាំងអស់នេះនៅក្នុងសហគមន៍មួយនេះ”។

Audio: Hana's life changed when she participated in a USAID health development initiative in her village. Once a jobless graduate, she has grown into an internationally recognized youth leader. "I learned that each person has something to give," she says, "and it was my duty to look for these things in the community."

ឱកាសរបស់នាងបានកើតឡើងនៅពេលដែលទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ ចាប់ផ្តើមធ្វើការងារនៅក្នុងភូមិ Burqa ដែលជាភូមិស្ថិតនៅភាគខាងជើងតំបន់ West Bank។ តាមរយៈការប្រើប្រាស់អភិក្រមសហគមន៍ឆ្នើម (Champion Community) ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិបានដឹកនាំសហគមន៍ និងបុគ្គលិកគ្លីនិកសុខភាពឱ្យមកធ្វើការងាររួមគ្នាដើម្បីកំណត់រក និងដោះស្រាយបញ្ហាអាទិភាពផ្នែកសុខភាពនៅក្នុងតំបន់។

Her chance came when USAID began working in Burqa, a northern West Bank village. Using the Champion Community approach, USAID brings together communities and health clinic staff to identify and address local health priorities.

ការងាររបស់ហាណាពេលនោះគឺលើកទឹកចិត្តអ្នកភូមិឱ្យចូលរួមនៅក្នុងកម្មវិធីនេះ។ Male VO: ភស្តុតាងបានបង្ហាញថាសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីគឺមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់ក្នុងការកសាងសង្គមប្រជាធិបតេយ្យប្រកប ដោយស្ថិរភាព គាំទ្រអភិបាលកិច្ចបើកចំហ និងមានគណនេយ្យភាព ពង្រឹងបន្ថែមសន្តិភាព និងសន្តិសុខអន្តរជាតិ បង្កើនកំណើនសេដ្ឋកិច្ចទីផ្សារប្រកបដោយភាពរស់រវើក និងដោះស្រាយ បញ្ហាប្រឈមបន្ទាន់ផ្នែកសុខភាព និងអប់រំ។

Hana's job was to encourage residents to join in. Male VO: Evidence demonstrates that gender equality and women's empowerment are critical to building stable, democratic societies; to supporting open and accountable governance; to furthering international peace and security; to growing vibrant market economies; and to addressing pressing health and education challenges.

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ សមភាពយេនឌ័រនៅទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ

Screen: Gender Equality at USAID

សំឡេង៖

Audio:

គោលនយោបាយស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ អនុវត្តចំពោះគ្រប់ការិយាល័យ (Bureau) និងប្រទេសបេសកកម្មទាំង

អស់ និងគ្របដណ្តប់លើគោលនយោបាយ និងប្រតិបត្តិការនៅក្នុងរដ្ឋធានីវ៉ាស៊ីនតោន ក៏ដូចជានៅទីតាំងផ្ទាល់ផងដែរ។

The USAID Policy on Gender Equality and Female Empowerment applies to all Bureaus and Missions and covers policy and operations in Washington and in the field.

ការបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតមូលដ្ឋានស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីគឺជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់បុគ្គលិកទីភ្នាក់ងារទាំងអស់ ដែលធ្វើការងារពាក់ព័ន្ធនឹងការរៀបចំ វាយតម្លៃ ឬគ្រប់គ្រងយុទ្ធសាស្ត្រ និងគម្រោង។ បុគ្គលិកទីភ្នាក់ងារ (រាប់បញ្ចូលទាំងប្រធាន និងអនុប្រធានប្រទេសសេសកកម្ម និងប្រធាន និងអនុប្រធាន OU ផងដែរ) ដែលធ្វើការងារគ្រប់គ្រងដោយផ្ទាល់ ឬដោយប្រយោលលើបុគ្គលិកដែលធ្វើការងារពាក់ព័ន្ធនឹងការរៀបចំ វាយតម្លៃ ឬគ្រប់គ្រងយុទ្ធសាស្ត្រ និងគម្រោង និងបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យា និងជំនួយការទាំងអស់ និងបុគ្គលិកកម្មវិធី។

Basic training on gender equality and female empowerment is required for: All Agency staff who design, evaluate, or manage strategies and projects; Agency staff (including Mission and OU Directors and Deputy Directors) who directly or indirectly supervise staff who design, evaluate, or manage strategies and projects; and all Contracting and Assistance Officers, and Program Officers.

គោលនយោបាយស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីតម្រូវឱ្យបុគ្គលិកថ្មីទាំងអស់ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតមូលដ្ឋាននៅក្នុងរយៈពេលពីរឆ្នាំគិតចាប់ពីពេលចាប់ផ្តើមចូលធ្វើការ ហើយសម្រាប់បុគ្គលិកទាំងអស់ផ្សេងទៀតដែលមិនទាន់ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីយេនឌ័រទេ នោះ ក៏ត្រូវទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលនេះនៅក្នុងរយៈពេលពីរឆ្នាំផងដែរ។ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនេះគឺដើម្បី បំពេញគោលដៅទាំងនេះ។

The Gender Equality and Female Empowerment Policy requires new staff to receive basic training within two years of their start date, and for all other staff who have not had gender training to receive training within two years. This training course fulfills that goal.

រូបភាព និង ចំណងជើង៖

រូបភាព 1.1

Images and Captions:

Image 1.1



រូបភាព 1.2

Image 1.2



ចំណាងជើង 1៖

Caption 1:

គោលនយោបាយស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ អនុវត្តចំពោះគ្រប់ការិយាល័យ (Bureau) និងប្រទេសបេសកកម្មទាំងអស់ និងគ្របដណ្តប់លើគោលនយោបាយ និងប្រតិបត្តិការនៅក្នុងរដ្ឋធានីវ៉ាស៊ីនតោន ក៏ដូចជានៅទីតាំងផ្ទាល់ផងដែរ។

The USAID Policy on Gender Equality and Female Empowerment applies to all Bureaus and Missions and covers policy and operations in Washington and in the field.

ការបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតមូលដ្ឋានស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីគឺជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់បុគ្គលិកទីភ្នាក់ងារទាំងអស់ ដែលធ្វើការងារពាក់ព័ន្ធនឹងរៀបចំ វាយតម្លៃ ឬគ្រប់គ្រងយុទ្ធសាស្ត្រ និងគម្រោង។ បុគ្គលិកទីភ្នាក់ងារ (រាប់បញ្ចូលទាំងប្រធាន និងអនុប្រធានប្រទេសបេសកកម្ម និងប្រធាន និងអនុប្រធាន OU ផងដែរ) ដែលធ្វើការងារគ្រប់គ្រងដោយផ្ទាល់ ឬដោយប្រយោលលើបុគ្គលិកដែលធ្វើការងារពាក់ព័ន្ធនឹងការរៀបចំ វាយតម្លៃ ឬគ្រប់គ្រងយុទ្ធសាស្ត្រ និងគម្រោង និងបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យា និងជំនួយការទាំងអស់ និងបុគ្គលិកកម្មវិធី។

Basic training on gender equality and female empowerment is required for: All Agency staff who design, evaluate, or manage strategies and projects; Agency staff (including Mission and OU Directors and Deputy Directors) who directly or indirectly supervise staff who design, evaluate, or manage strategies and projects; and all Contracting and Assistance Officers, and Program Officers.

គោលនយោបាយស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីតម្រូវឱ្យបុគ្គលិកថ្មីទាំងអស់ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតមូលដ្ឋាននៅក្នុងរយៈពេលពីរឆ្នាំគិតចាប់ពីពេលចាប់ផ្តើមចូលធ្វើការ ហើយសម្រាប់បុគ្គលិកទាំងអស់ផ្សេងទៀតដែលមិនទាន់ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីយេនឌ័រទេនោះ ក៏ត្រូវទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលនេះនៅក្នុងរយៈពេលពីរឆ្នាំផងដែរ។ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនេះគឺដើម្បី បំពេញគោលដៅទាំងនេះ។

The Gender Equality and Female Empowerment Policy requires new staff to receive basic training within two years of their start date, and for all other staff who have not had gender training to receive training within two years. This training course fulfills that goal.

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ សមភាពយេនឌ័រនៅកន្លែងធ្វើការរបស់យើង

Screen: Gender Equality in Our Workplace

សំឡេង៖

Audio:

បុគ្គលិកទាំងអស់នៅទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ មានទំនួលខុសត្រូវផ្ទាល់ខ្លួន ដែលជាផ្នែកមួយនៃការងាររបស់ខ្លួននោះ គឺការធានាថាបុគ្គលិកផ្សេងទៀតទាំងអស់នឹងទទួលបានការ ប្រព្រឹត្តប្រកបដោយយុត្តិធម៌ និងស្មើភាព។

Every employee at USAID has a personal responsibility as part of his or her job to ensure that every other employee is treated fairly and equitably.

គោលការណ៍សមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីអនុវត្តចំពោះគ្រប់ទំនាក់ទំនងទៅ វិញទៅមកប្រចាំថ្ងៃរបស់យើងនៅកន្លែងធ្វើការ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និងបទប្បញ្ញត្តិរបស់ទីភ្នាក់ងារ និង សម្រាប់ការរៀបចំកម្មវិធីរបស់យើងនៅនឹងទីតាំងផ្ទាល់ផងដែរ។

The principles of gender equality and female empowerment apply to our daily interactions in the workplace, the Agency's rules and regulations, and to the design of our programs in the field.

រូបភាព និង ចំណងជើង៖

រូបភាព 1.1

Images and Captions:

Image 1.1



ចំណងជើង 1៖

Caption 1:

បុគ្គលិកទាំងអស់នៅទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ មានទំនួលខុសត្រូវផ្ទាល់ខ្លួន ដែលជាផ្នែកមួយនៃកាងាររបស់ខ្លួននោះគឺការធានាថាបុគ្គលិកផ្សេងទៀតទាំងអស់នឹងទទួលបានការ ប្រព្រឹត្តប្រកបដោយយុត្តិធម៌ និងស្មើភាព។

Every employee at USAID has a personal responsibility as part of his or her job to ensure that every other employee is treated fairly and equitably.

គោលការណ៍សមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីអនុវត្តចំពោះគ្រប់ទំនាក់ទំនងទៅ វិញទៅមកប្រចាំថ្ងៃរបស់យើងនៅកន្លែងធ្វើការ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និងបទប្បញ្ញត្តិរបស់ទីភ្នាក់ងារ និង សម្រាប់ការរៀបចំកម្មវិធីរបស់យើងនៅនឹងទីតាំងផ្ទាល់ផងដែរ។

The principles of gender equality and female empowerment apply to our daily interactions in the workplace, the Agency's rules and regulations, and to the design of our programs in the field.

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងការរៀបចំកម្មវិធីរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ

Screen: Gender Equality in USAID Programming

សំឡេង៖

Audio:

ដើម្បីបង្កើនលទ្ធផលអភិវឌ្ឍន៍ជាកម្រិតអតិបរមា ការិយាល័យ (Bureau) និងប្រទេសបេសកកម្មត្រូវតែធានាថាគ្រប់យុទ្ធសាស្ត្រ និងគម្រោងទាំងអស់ត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បីលុបបំបាត់គម្លាតយេនឌ័រ និងលើកកម្ពស់ និងផ្តល់ឱកាសដល់ទាំងស្ត្រី និងបុរសចូលរួមយ៉ាងពេញលេញ។

To maximize development results, Bureaus and Missions must ensure that all strategies and projects are designed to close gender gaps and fully leverage and engage both females and males.

លោកអ្នកនឹងបានសិក្សាបន្ថែមទៀតអំពីតួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវជាក់លាក់របស់ការិយាល័យ (Bureau) និងប្រទេសបេសកកម្មនៅក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីនៅពេលក្រោយនៅក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនេះ។

You will learn more about the specific roles and responsibilities of Bureaus and Missions in implementing the Gender Equality and Female Empowerment policy later in this course.

រូបភាព និង ចំណងជើង៖

រូបភាព 1.1

Images and Captions:

Image 1.1



ចំណងជើង 1៖

Caption 1:

ដើម្បីបង្កើនលទ្ធផលអភិវឌ្ឍន៍ជាកម្រិតអតិបរមា ការិយាល័យ (Bureau) និងប្រទេសបេសកកម្មត្រូវតែធានាថាគ្រប់យុទ្ធសាស្ត្រ និងគម្រោងទាំងអស់ត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បីលុបបំបាត់គម្លាតយេនឌ័រ និងលើកកម្ពស់ និងផ្តល់ឱកាសដល់ទាំងស្រ្តី និងបុរសចូលរួមយ៉ាងពេញលេញ។

To maximize development results, Bureaus and Missions must ensure that all strategies and projects are designed to close gender gaps and fully leverage and engage both females and males.

លោកអ្នកនឹងបានសិក្សាបន្ថែមទៀតអំពីតួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវជាក់លាក់របស់ការិយាល័យ (Bureau) និងប្រទេសបេសកកម្មនៅក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្រ្តីនៅពេលក្រោយនៅក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនេះ។

You will learn more about the specific roles and responsibilities of Bureaus and Missions in implementing the Gender Equality and Female Empowerment policy later in this course.

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ សំណួរពិនិត្យមើលចំណេះដឹង៖ ការដាក់បញ្ចូលសមភាពយេនឌ័រ

Screen: Knowledge Check: Incorporating Gender Equality

សំឡេង៖

Audio:

សូមឈប់បន្តិចសិនដើម្បីធ្វើការពិនិត្យមើលលើការយល់ដឹងរបស់លោកអ្នក។ ចូរជ្រើសរើសចម្លើយត្រឹមត្រូវបំផុត បន្ទាប់មកចុច Submit។

Let's pause to check your understanding. Select the best response and click Submit.

លំហាត់៖

Quiz:

សំណួរ៖ គោលការណ៍សមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី អនុវត្តសម្រាប់តែនៅពេលរៀបចំគម្រោងអភិវឌ្ឍន៍ដែលត្រូវអនុវត្តនៅនឹងទីតាំងផ្ទាល់ប៉ុណ្ណោះ។

Question: Gender equality and female empowerment principles only apply to the design of development projects implemented in the field.

ចម្លើយ៖ ត្រូវ

ចម្លើយ៖ ខុស

Answer: True

Answer: False

ត្រឹមត្រូវ៖ ត្រឹមត្រូវ

លទ្ធផលត្រឹមត្រូវ៖

Correct: Correct

Correct Result:

ការពិតណាស់ ប្រយោគនេះគឺខុស។ ការដាក់បញ្ចូលគោលការណ៍សមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹង

ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីគឺជាផ្នែកមួយរបស់គម្រោងអនុវត្តនៅទីតាំងផ្ទាល់ក៏ពិតមែន ប៉ុន្តែវាក៏ជាផ្នែកមួយ
នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង បទប្បញ្ញត្តិ និងទម្លាប់អនុវត្តការងាររបស់ទីភ្នាក់ងារផងដែរ។

Yes, this statement is false. Incorporating principles of gender equality and female
empowerment are part of implementing projects in the field and also part of the Agency's
internal rules, regulations, and practices.

មិនត្រឹមត្រូវ៖ មិនត្រឹមត្រូវ

លទ្ធផលមិនត្រឹមត្រូវ៖

Incorrect: Incorrect

Incorrect Result:

ទេ ប្រយោគនេះគឺមិនត្រឹមត្រូវឡើយ។ ក្រៅពីការកសាងគោលការណ៍ទាំងនេះនៅក្នុងការរៀបចំកម្ម
វិធីនៅក្រៅប្រទេសរបស់យើង គោលការណ៍ទាំងនេះក៏អនុវត្តនៅក្នុងទំនាក់ទំនងទៅវិញទៅមកជា
ប្រចាំក្នុងចំណោមបុគ្គលិករបស់យើង ព្រមទាំងឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និងបទប្បញ្ញត្តិរបស់ទី
ភ្នាក់ងារផងដែរ។

No, this statement is not true. In addition to building these principles into our overseas
programming, they also apply to routine interactions among staff and are reflected in the
Agency's rules and regulations.

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ សំណួរពិនិត្យមើលចំណេះដឹង៖ ការអនុវត្តគោលនយោបាយ

Screen: Knowledge Check: Policy Implementation

សំឡេង៖

Audio:

ចូរជ្រើសរើសចម្លើយត្រឹមត្រូវបំផុត បន្ទាប់មកចុច Submit។

Select the best answer and click Submit.

លំហាត់៖

Quiz:

សំណួរ៖ ការអនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនូវគោលនយោបាយស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី នឹងរួមចំណែក ៖

Question: Effective implementation of the Gender Equality and Female Empowerment Policy will contribute to:

ចម្លើយ៖ កសាងសង្គមប្រជាធិបតេយ្យប្រកបដោយស្ថិរភាព

Answer: Building stable, democratic societies

ចម្លើយ៖ បង្កើនកំណើនសេដ្ឋកិច្ចទីផ្សារប្រកបដោយភាពរស់រវើក

Answer: Growing vibrant market economies

ចម្លើយ៖ ពង្រឹងបន្ថែមសន្តិភាព និងសន្តិសុខអន្តរជាតិ

Answer: Furthering international peace and security

ចម្លើយ៖ បង្កើនសុខភាពល្អ និងសុខុមាលភាព

Answer: Increasing health and well-being

ចម្លើយ៖ ចម្លើយខាងលើទាំងអស់

Answer: All of the above

ត្រឹមត្រូវ៖ ត្រឹមត្រូវ

លទ្ធផលត្រឹមត្រូវ៖

Correct: Correct

Correct Result:

ត្រឹមត្រូវ។ សមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី នាបច្ចុប្បន្ននេះ ត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាសកលថាជាគោលបំណងស្នូលនៃការអភិវឌ្ឍ ជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការសម្រេចបាននូវការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស និងជាគន្លឹះដើម្បីឆ្ពោះទៅរកការសម្រេចបាននូវលទ្ធផលអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងចីរភាព។

Correct. Gender equality and female empowerment are now universally recognized as core

development objectives, fundamental for the realization of human rights, and key to effective and sustainable development outcomes.

មិនត្រឹមត្រូវ៖ មិនត្រឹមត្រូវ

លទ្ធផលមិនត្រឹមត្រូវ៖

Incorrect: Incorrect

Incorrect Result:

ចម្លើយត្រឹមត្រូវ គឺ "ចម្លើយខាងលើទាំងអស់"។ សមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី នាបច្ចុប្បន្នត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាសកលថាជាគោលបំណងស្នូលនៃការអភិវឌ្ឍសម្រាប់គ្រប់វិស័យ ទាំងអស់ដែលទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិធ្វើការ។

The correct answer is "All of the above." Gender equality and female empowerment are now universally recognized as core development objectives of all the sectors in which USAID works.

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ សេចក្តីផ្តើម

Screen: Introduction

សំឡេង៖

Audio:

នៅក្នុងម៉ូឌុលនេះ លោកអ្នកនឹងបានសិក្សាអំពីគោលការណ៍ប្រតិបត្តិការសំខាន់ៗដែលគាំទ្រដល់ ការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិដើម្បីលើកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី។

In this module, you will learn about the key operational principles that underpin USAID's commitment to gender equality and female empowerment.

លោកអ្នកក៏នឹងបានរៀនសូត្រអំពីរបៀបដែលគោលការណ៍ទាំងនេះត្រូវបានដាក់បញ្ចូលនៅក្នុងពេញ វដ្តកម្មវិធីចាប់តាំងពីដើមរហូតដល់ចប់ និងអំពីទំនួលខុសត្រូវរបស់ប្រទេសបេសកកម្ម និង ការិយាល័យ (Bureau) នៃទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិក្នុងការអនុវត្តគោល ការណ៍ទាំងនេះ និងការកំណត់ជាគោលនយោបាយរបស់ស្ថាប័ន។ សូមចុច Next ដើម្បីចាប់ផ្តើម។

You will also learn how these principles are incorporated throughout the program cycle and

how the USAID Missions and Bureaus are responsible for implementing these principles and institutionalizing the policy. Click Next to begin.

ប៊ូលីត៖

Bullets:

ប៊ូលីត 1៖

ម៉ូឌុលនេះនឹងគ្របដណ្តប់លើ៖

Bullet 1:

This module will cover:

ប៊ូលីត 2៖

គោលការណ៍ប្រតិបត្តិការសំខាន់ៗនៃគោលនយោបាយសមភាពយេនឌ័រ

Bullet 2:

Key operational principles of the Gender Equality policy

ប៊ូលីត 3៖

របៀបដែលគោលការណ៍នេះត្រូវបានដាក់បញ្ចូលនៅក្នុងវដ្តកម្មវិធី

Bullet 3:

How the principles are incorporated in the program cycle

ប៊ូលីត 4៖

តួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវរបស់អង្គភាព

Bullet 4:

Organizational roles and responsibilities

រូបភាព៖

រូបភាព 1

Images:

Image 1



ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ គោលការណ៍ប្រតិបត្តិការទាំងប្រាំពីរនៃគោលនយោបាយស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី

Screen: The Seven Operational Principles of the Gender Equality and Female Empowerment Policy

សំឡេង៖

Audio:

គោលការណ៍ណែនាំទាំងប្រាំពីរនេះគាំទ្រដល់ការសម្រេចនូវការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិក្នុងការលើកកម្ពស់ការពង្រឹងភាពអង់អាច ការការពារ និងការចូលរួមរបស់ស្ត្រី និងបុរសនៅក្នុងសង្គមរបស់ពួកគេ។

Seven guiding principles support USAID's commitment to empowerment, protection and participation of females and males in their societies.

គោលការណ៍ទាំងនេះឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីគោលបំណងសំខាន់ៗដែលបានពណ៌នានៅក្នុងគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ រួមមាន ការដាក់បញ្ចូលសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងគ្រប់ការងារទាំងអស់របស់យើង។ បុគ្គលិក និងដៃគូរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិនឹងប្រើប្រាស់អភិក្រម និងវិធានការដើម្បីលើកស្ទួយសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីពេញក្នុងរដ្ឋកម្មវិធីទាំងមូលរបស់ទីភ្នាក់ងារ។

These principles reflect key objectives described in USAID policies and strategies, including: Integrate gender equality into all our work: USAID staff and partners will use approaches and actions to advance gender equality and female empowerment throughout the Agency's Program Cycle.

យោងតាមអភិក្រមបរិយាប័ន្ន គោលនយោបាយនេះនឹងដាក់បញ្ចូលស្ត្រី និងបុរស ក្មេងស្រី និងក្មេងប្រុសទាំងអស់ ដោយមិនរើសអើងអំពីអាយុ ជាតិសាសន៍ និន្នាការរដ្ឋាភិបាល អត្តសញ្ញាណយេនឌ័រ ស្ថានភាពពិការភាព សាសនា ជាតិពន្ធុ ស្ថានភាពសង្គមសេដ្ឋកិច្ច ទីតាំងភូមិសាស្ត្រ ស្ថានភាពសន្តរប្រវេសន៍ ការផ្លាស់ទីលំនៅដោយបង្ខំ ឬស្ថានភាពមេរោគអេដស៍/ជំងឺអេដស៍។

Pursue an inclusive approach: This policy includes all women and men, girls and boys, regardless of age, race, sexual orientation, gender identity, disability status, religion, ethnicity, socioeconomic status, geographic area, migratory status, forced displacement, or HIV/AIDS status.

កសាងភាពជាដៃគូនៅក្នុងកម្រិតទូលំទូលាយជាមួយនឹងភាគីពាក់ព័ន្ធនានា៖ ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិក ដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ នឹងបង្កើតភាពជាដៃគូជាមួយនឹងរដ្ឋាភិបាលម្ចាស់ផ្ទះ សង្គមស៊ីវិល វិស័យឯកជន និងម្ចាស់ជំនួយផ្សេងទៀតដើម្បីធានាថាកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់យើងមានការសម្របសម្រួល ហើយនឹងមិនអនុវត្តជាន់គ្នាជាមួយនឹងកិច្ចការរបស់អង្គការ ឬស្ថាប័នផ្សេងទៀត នឹងពង្រឹងបន្ថែមទៅលើជំនាញ និងគំនិតផ្តួចផ្តើមរបស់អង្គការដែលជាស្រ្តី និងបុរសនៅក្នុងមូលដ្ឋាន និងឆ្លុះបញ្ចាំងនូវចំណុចអាទិភាពរបស់ប្រទេស។

Build partnerships across a wide range of stakeholders: USAID will partner with host governments, civil society, the private sector, and other donors to ensure that our efforts are coordinated and don't duplicate the work of others, will build on the skills and initiatives of local female and male actors, and reflect country priorities.

ប្រើប្រាស់វិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា និងនវានុវត្តន៍៖ ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ នឹងធ្វើការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាថ្មីៗយ៉ាងពេញលេញ និងដោយមានទស្សនវិស័យច្បាស់លាស់ដើម្បីធ្វើការផ្លាស់ប្តូរវប្បធម៌សង្គម និងផ្គត់ផ្គង់គំនិតដែលមានលក្ខណៈរើសអើង ព្រមទាំងដើម្បីពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្រ្តី និងក្មេងស្រីនៅគ្រប់មជ្ឈដ្ឋានទាំងអស់។

Harness science, technology, and innovation: USAID will make bold and imaginative use of new technologies to change discriminatory social norms and stereotypes, and empower women and girls in all realms of life.

ការដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមនីមួយៗដែលកំពុងមានវិបត្តិ និងជម្លោះដែលប៉ះពាល់ដល់បរិស្ថាន។ ការងាររបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិនៅក្នុងស្ថានភាពដែលរងផលប៉ះពាល់ដោយសារតែជម្លោះ និងស្ថានភាពដែលងាយនឹងមានជម្លោះ នឹងជួយលើកកម្ពស់នូវការចូលរួមស្រ្តីនៅក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងទាំងអស់ដើម្បីទប់ស្កាត់ ដោះស្រាយ និងពង្រឹងបន្ថែមលើជំនាញដោះស្រាយជម្លោះលើកក្រោយ ទប់ស្កាត់ និងឆ្លើយតបទៅនឹងអំពើហិង្សាកេរ្តិ៍ និងអំពើហិង្សាយេនឌ័រ ព្រមទាំងដើម្បីធានាថាកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងការសម្រាល និងការស្តារស្ថានភាព អាចដោះស្រាយតម្រូវការ និងចំណុចអាទិភាពខុសៗគ្នារបស់ស្រ្តី និងបុរសបាន។

Address the unique challenges in crisis and conflict-affected environments: USAID's work in conflict-affected and fragile states will promote women's participation in all efforts to prevent, resolve, and rebuild following conflict; prevent and respond to sexual and gender-based violence; and ensure that relief and recovery efforts address the different needs and priorities of women and men.

ធ្វើជាអ្នកដឹកនាំដែលពិចារណាល្អិតល្អន៍៖ ទីភ្នាក់ងារនឹងធ្វើការវាស់វែង និងរាយការណ៍អំពីលទ្ធផល

ការងារនៅក្នុងការលុបបំបាត់គម្លាតយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី និងក្មេងស្រី រៀនសូត្រពីភាពជោគជ័យ និងការបរាជ័យ និងធ្វើការផ្សព្វផ្សាយឧត្តមានុវត្តន៍អំពីសមាហរណកម្មយេនឌ័រនៅទូទាំងទីភ្នាក់ងារទាំងមូល។

Serve as a thought-leader: The Agency will measure and report on performance in closing key gender gaps and empowering women and girls, learn from successes and failures, and disseminate best practices on gender integration throughout the Agency.

មានគណនេយ្យភាពចំពោះខ្លួនយើង៖ គោលនយោបាយស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី ទាមទារឱ្យមានការប្តេជ្ញាចិត្តរួមពីសំណាក់បុគ្គលិកទាំងអស់ ជាពិសេសគឺអ្នកគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់។ ចូរចុចលើប៊ូលីតនីមួយៗដើម្បីមើលឧទាហរណ៍អំពីរបៀបដែលគោលការណ៍ ទាំងនេះត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងកិច្ចការរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ។ នៅពេលលោកអ្នកត្រៀមខ្លួនរួចរាល់ហើយ សូមចុចប៊ូតុង Next ដើម្បីបន្តទៅផ្នែកខាងមុខ។

Hold ourselves accountable: The Gender Equality and Female Empowerment policy involves the collective commitment of all staff, with a special emphasis on senior managers. Click each bullet to see an example of how these principles are reflected in USAID's work. When you are ready, click Next to continue.

ប៊ូលីត៖

Bullets:

ប៊ូលីត 1៖

គោលការណ៍ណែនាំទាំងប្រាំពីរនេះ គាំទ្រដល់ការសម្រេចនូវការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិក្នុងការលើកកម្ពស់ការពង្រឹងភាពអង់អាច ការការពារ និងការចូលរួមរបស់ស្ត្រី និងបុរសនៅក្នុងសង្គមរបស់ពួកគេ៖

Bullet 1:

Seven guiding principles support USAID's commitment to empowerment, protection, and participation of females and males in their societies:

ប៊ូលីត 2៖

Bullet 2:

1. ដាក់បញ្ចូលសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងកិច្ចការទាំងអស់របស់យើង

1. Integrate gender equality into all our work

អក្សររបន្ថែមសម្រាប់ប៊ូលីត 2៖

Add'l Text for Bullet 2:

បន្ទាប់ពីបានធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវអស់រយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំ អ្នកវិទ្យាសាស្ត្រដ៏ល្បីល្បាញម្នាក់បានរកឃើញនូវប្រភេទសណ្តែកម្យ៉ាងដែលមានសក្តានុពលសម្រាប់ធ្វើជាដំណោះស្រាយ មានតម្លៃសមរម្យដើម្បីលើកកម្ពស់អាហារូបត្ថម្ភរបស់ប្រជាជនរាប់លានគ្រួសារដែលមានកម្រិតប្រាក់ចំណូលទាបឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរឡើង។ ប៉ុន្តែ នៅពេលដែលគេយកសណ្តែកនោះទៅធ្វើការសាកល្បងលក់នៅលើទីផ្សារ សណ្តែកទាំងនោះត្រូវបានបដិសេធដោយអ្នកប្រើប្រាស់ទៅវិញ។

After years of research, a world-renowned scientist came up with a variety of bean that contains the potential for an affordable solution to improve the nutrition of millions of low-income families. Yet, when the beans were test-marketed, consumers rejected them.

តើសណ្តែកនេះមានបញ្ហាអ្វីមែនទេ? លោកស្រី Esperança Chamba ដែលជាអ្នកស្រាវជ្រាវ និងជាប្រធានសហប្រតិបត្តិការនៅវិទ្យាស្ថានស្រាវជ្រាវកសិកម្ម Mozambique (Mozambique's Agricultural Research Institute) បានលើកឡើងថា "នៅពេលនោះពុំមាននរណាម្នាក់បាននឹកឃើញសួរស្ត្រីជាមុនសោះ ថាតើពួកគេចូលចិត្តសណ្តែកនេះឬយ៉ាងណា" "ការមានផលិតភាពខ្ពស់តែមួយមុខគឺមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់នោះទេ ប៉ុន្តែអ្នកក៏ត្រូវពិចារណាផងដែរថាតើវានឹងត្រូវធ្វើឱ្យស្ត្រីចំណាយពេលវេលាប៉ុន្មានដើម្បីចម្អិនសណ្តែកនោះ ហើយថាតើស្ត្រីនឹងត្រូវចំណាយពេលវេលាប៉ុន្មានដើម្បីទៅរកអុសមកចម្អិនវា។ What went wrong? "No one remembered to ask women whether they liked them," says Esperança Chamba, a researcher and head of cooperation at Mozambique's Agricultural Research Institute (IIAM). "It's not enough to be productive, you need to consider how much time it will take a woman to cook the beans and how much time she needs to collect firewood.

បន្ទាប់មកទើបដល់រឿងកត្តារសជាតិ ក្នុងន័យនេះប្រសិនបើវាមានរសជាតិមិនឆ្ងាញ់ទេនោះ នាងនឹងត្រូវទទួលខុសត្រូវ ចំពោះសមាជិកគ្រួសាររបស់នាង។ លោកស្រី Chamba ដែលមានជំនាញឯកទេសផ្នែក គ្រប់គ្រងធនធានធម្មជាតិ គឺជាអ្នកវិទ្យាសាស្ត្រម្នាក់ក្នុងចំណោមអ្នកវិទ្យាសាស្ត្រស្ត្រីចំនួន 11 នាក់ផ្សេងទៀតនៅក្នុងប្រទេសម៉ូសំប៊ិក ដែលត្រូវបានជ្រើសរើសឱ្យធ្វើជាសមាជិកនៅក្នុងគម្រោងស្ត្រីអាហ្វ្រិកនៅក្នុងការស្រាវជ្រាវ និងការអភិវឌ្ឍកសិកម្ម (AWARD)។ សូចបុច ទីនេះ ដើម្បីអានអត្ថបទបន្ថែមទៀត។

And then there's flavor—if it doesn't taste any good, she will be held accountable for it." Chamba, who specializes in natural resources management, is one of 11 women scientists in Mozambique who were selected as fellows of the African Women in Agricultural Research and Development (AWARD) project. Click here to read more.

សំឡេងអានចំណុចប្តូរលីតសម្រាប់ប្តូរលីត ២៖

Bullet Audio for Bullet 2:

បន្ទាប់ពីបានធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវអស់រយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំ អ្នកវិទ្យាសាស្ត្រដ៏ល្បីល្បាញម្នាក់បានរកឃើញនូវប្រភេទសណ្តែកម្យ៉ាងដែលមានសក្តានុពលសម្រាប់ធ្វើជាដំណោះស្រាយ មានតម្លៃសមរម្យដើម្បីលើកកម្ពស់អាហារូបត្ថម្ភរបស់ប្រជាជនរាប់លានគ្រួសារដែលមានកម្រិតប្រាក់ចំណូលទាបឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរឡើង។ ប៉ុន្តែ នៅពេលដែលគេយកសណ្តែកនោះទៅធ្វើការសាកល្បងលក់នៅលើទីផ្សារ សណ្តែកទាំងនោះត្រូវបានបដិសេធដោយអ្នកប្រើប្រាស់ទៅវិញ។

After years of research, a world-renowned scientist came up with a variety of bean that contains the potential for an affordable solution to improve the nutrition of millions of low-income families. Yet, when the beans were test-marketed, consumers rejected them.

តើសណ្តែកនេះមានបញ្ហាអ្វីមែនទេ? លោកស្រី Esperança Chamba ដែលជាអ្នកស្រាវជ្រាវ និងជាប្រធានសហប្រតិបត្តិការនៅវិទ្យាស្ថានស្រាវជ្រាវកសិកម្ម Mozambique (Mozambique's Agricultural Research Institute) បានលើកឡើងថា “នៅពេលនោះពុំមាននរណាម្នាក់បាននឹកឃើញសួរស្រ្តីជាមុនសោះ ថាតើពួកគេចូលចិត្តសណ្តែកនេះឬយ៉ាងណា” “ការមានផលិតភាពខ្ពស់តែមួយមុខគឺមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់នោះទេ ប៉ុន្តែអ្នកក៏ត្រូវពិចារណាផងដែរថាតើវានឹងត្រូវធ្វើឱ្យស្រ្តីចំណាយពេលវេលាប៉ុន្មានដើម្បីចម្អិនសណ្តែកនោះ ហើយថាតើស្រ្តីនឹងត្រូវចំណាយពេលប៉ុន្មានដើម្បីទៅរកអុសមកចម្អិនវា។

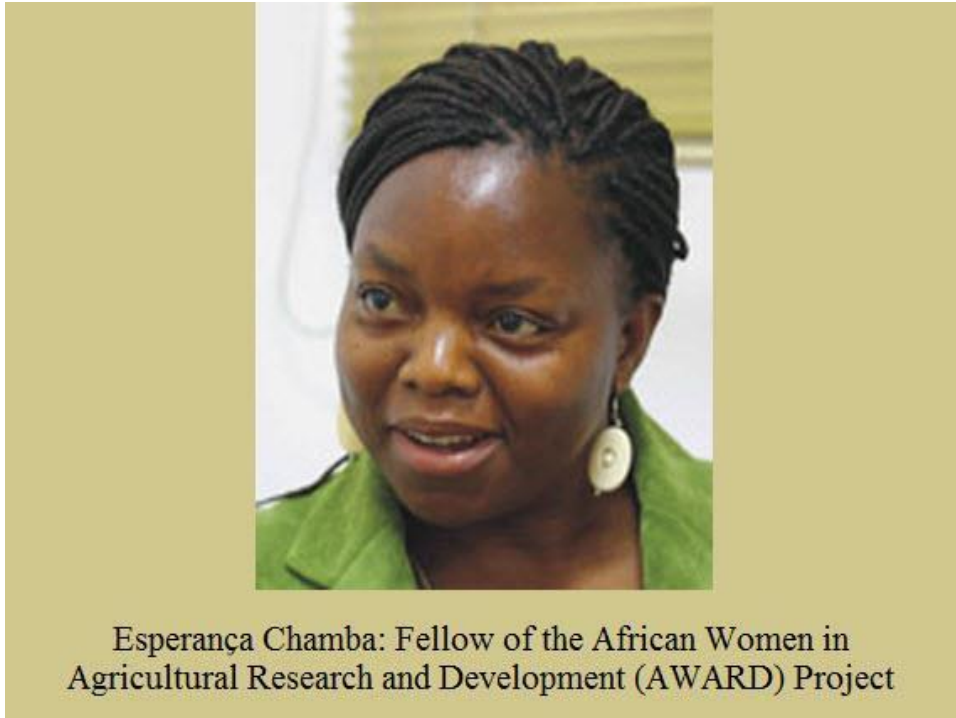
What went wrong? "No one remembered to ask women whether they liked them," says Esperança Chamba, a researcher and head of cooperation at Mozambique's Agricultural Research Institute (IIAM). "It's not enough to be productive, you need to consider how much time it will take a woman to cook the beans and how much time she needs to collect firewood.

បន្ទាប់មកទើបដល់រឿងកត្តារសជាតិ ក្នុងន័យនេះប្រសិនបើវាមានរសជាតិមិនឆ្ងាញ់ទេនោះ នាងនឹងត្រូវទទួលខុសត្រូវ ចំពោះសមាជិកគ្រួសាររបស់នាង”។ លោកស្រី Chamba ដែលមានជំនាញឯកទេសផ្នែក គ្រប់គ្រងធនធានធម្មជាតិ គឺជាអ្នកវិទ្យាសាស្ត្រម្នាក់ក្នុងចំណោមអ្នកវិទ្យាសាស្ត្រស្រ្តីចំនួន 11 នាក់ផ្សេងទៀតនៅក្នុងប្រទេសម៉ូសំប៊ិក ដែលត្រូវបានជ្រើសរើសឱ្យធ្វើជាសមាជិកនៅក្នុងគម្រោងស្រ្តីអាហ្វ្រិកនៅក្នុងការស្រាវជ្រាវ និងការអភិវឌ្ឍកសិកម្ម (AWARD)។ សូចបុថ ទីនេះ ដើម្បីអានអត្ថបទបន្ថែមទៀត។

And then there's flavor—if it doesn't taste any good, she will be held accountable for it." Chamba, who specializes in natural resources management, is one of 11 women scientists in Mozambique who were selected as fellows of the African Women in Agricultural Research and Development (AWARD) project.

រូបភាព 2

Image 2



ប៊ូលីត 3៖

Bullet 3:

2. បន្តអនុវត្តអភិក្រមបរិយាប័ន្ន

2. Pursue an inclusive approach

អក្សរបន្ថែមសម្រាប់ប៊ូលីត 3៖

Add'l Text for Bullet 3:

យោងតាមការអនុវត្តអភិក្រមបរិយាប័ន្ន ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ ធ្វើការងារដើម្បីលើកកម្ពស់ការទទួលបានឱកាសស្មើភាពគ្នាសម្រាប់ទាំងស្ត្រី និងបុរសទាំងអស់។ នៅក្នុងខែមិថុនា ឆ្នាំ2012 លោកនាយក Shah បានធ្វើជាអធិបតេយ្យភាពនៅក្នុងកម្មវិធីសច្ចាប្រណិធានចូលកាន់តំណែងរបស់លោក Peter Malnak ដែលជាប្រធានប្រទេសបេសកកម្ម ចូលកាន់តំណែងថ្មីរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិប្រចាំប្រទេសរ្វ៉ាន់ដា។

Pursue an Inclusive Approach. USAID promotes equal access to opportunities for all women and men. In June 2012, Administrator Shah administered the Oath of Office to Peter Malnak, USAID's incoming Mission Director to Rwanda.

ដោយហេតុថាទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិធ្វើកិច្ចការដើម្បីពង្រឹងឱ្យទីភ្នាក់ងារកាន់តែមានបរិយាប័ន្ន ការស្បថចូលកាន់តំណែងរបស់លោក Malnak បានទាញចំណាប់អារម្មណ៍យ៉ាងពិសេសខ្លាំងណាស់ដោយសារតែនេះគឺជាលើកទីមួយហើយដែលប្រធានប្រទេសបេសកកម្មមានដៃគូភេទប្រុសដូចគ្នា បានចូលរួមនៅក្នុងកម្មវិធីប្រភេទនេះ ដោយកាន់សំណៅរដ្ឋធម្មនុញ្ញសហរដ្ឋអាមេរិកបែបនេះ។ លោក Malnak ក៏បានលើកឡើងអំពីសារៈសំខាន់នៃបរិយាប័ន្ននៅក្នុងសុន្ទរកថារបស់លោកផងដែរ។ សូមចុច [ទីនេះ](#) ដើម្បីអានអត្ថបទបន្ថែមទៀត។

As USAID works to build a more inclusive agency, Mr. Malnak’s swearing-in took on special significance as it marked the first time a same-sex partner of a Mission Director participated in this type of event by holding the copy of the U.S. Constitution. Mr. Malnak referenced the significance of inclusion in his remarks. [Click here](#) to read more.

សំឡេងអានចំណុចប្តីលីតសម្រាប់ប្តីលីត ៣៖

Bullet Audio for Bullet 3:

យោងតាមការអនុវត្តអភិក្រមបរិយាប័ន្ន ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ ធ្វើការងារដើម្បីលើកកម្ពស់ការទទួលបានឱកាសស្មើភាពគ្នាសម្រាប់ទាំងស្ត្រី និងបុរសទាំងអស់។ នៅក្នុងខែមិថុនាឆ្នាំ2012 លោកនាយក Shah បានធ្វើជាអធិបតេយ្យភាពនៅក្នុងកម្មវិធីសច្ចាប្រណិធានចូលកាន់តំណែងរបស់លោក Peter Malnak ដែលជាប្រធានប្រទេសបេសកកម្មចូលកាន់តំណែងថ្មីរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិប្រចាំប្រទេសរ្វ៉ង់ដា។

Pursue an Inclusive Approach. USAID promotes equal access to opportunities for all women and men. In June 2012, Administrator Shah administered the Oath of Office to Peter Malnak, USAID's incoming Mission Director to Rwanda.

ដោយហេតុថាទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិធ្វើកិច្ចការដើម្បីពង្រឹងឱ្យទីភ្នាក់ងារកាន់តែមានបរិយាប័ន្ន ការស្បថចូលកាន់តំណែងរបស់លោក Malnak បានទាញចំណាប់អារម្មណ៍យ៉ាងពិសេសខ្លាំងណាស់ដោយ សារតែនេះគឺជាលើកទីមួយហើយដែលប្រធានប្រទេសបេសកកម្មមានដៃគូភេទប្រុសដូចគ្នា បានចូលរួមនៅក្នុងកម្មវិធីប្រភេទនេះ ដោយកាន់សំណៅរដ្ឋធម្មនុញ្ញសហរដ្ឋអាមេរិកបែបនេះ។ លោក Malnak ក៏បានលើកឡើងអំពីសារៈសំខាន់នៃបរិយាប័ន្ននៅក្នុងសុន្ទរ

កថាសម្តែងលោកផងដែរ។

As USAID works to build a more inclusive agency, Mr. Malnak’s swearing-in took on special significance as it marked the first time a same-sex partner of a Mission Director participated in this type of event by holding the copy of the U.S. Constitution. Mr. Malnak referenced the significance of inclusion in his remarks.

រូបភាព 3

Image 3



ប៊ូលីត 4៖

Bullet 4:

- 3. កសាងភាពជាដៃគូនៅក្នុងកម្រិតទូលំទូលាយជាមួយនឹងភាគីពាក់ព័ន្ធនានាជាច្រើន
- 3. Build partnerships across a wide range of stakeholders

អក្សរសម្រាប់ប៊ូលីត 4៖

Add'l Text for Bullet 4:

អង្គការ Women and Girls Lead Global បានប្របាច់បញ្ចូលគ្នានូវអំណាចភាពយន្តឯកសារ កម្មវិធី ចាក់ផ្សាយតាមទូរទស្សន៍ជាតិ បណ្តាញផ្សព្វផ្សាយក្នុងស្រុក និងបណ្តាញសារព័ត៌មាន និងសកម្មភាព ឱ្យមានការចូលរួមជាច្រើនទៀតដើម្បីទាញចំណាប់អារម្មណ៍ពីសំណាក់មហាជន និងដើម្បីគាំទ្រទៅ ដល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងមានស្រាប់របស់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលដែលបានកំពុងធ្វើការងារដើម្បី ពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី និង ក្មេងស្រី។

Women and Girls Lead Global combines the power of documentary film, national television broadcasts, local and new media, and engagement activities to impact audiences and support existing NGO efforts to empower women and girls.

សមាជិកនីមួយៗរបស់វេទិកាភាពជាដៃគូរដ្ឋាភិបាល-វិស័យនេះ បានពាំនាំមកនូវបទពិសោធន៍ឯក ទេសយ៉ាងទូលំទូលាយរបស់ខ្លួន ដើម្បីលើកមកពិភាក្សាក្នុងគោលបំណងគាំទ្រដល់ការងារតស៊ូមតិដែល បានអនុវត្តដោយអង្គការក្នុងស្រុកតាមរយៈបណ្តាញប្រពៃណី និងបណ្តាញសង្គម។ អង្គការ Independent Television Service បាន នាំមកនូវជំនាញឯកទេសយ៉ាងទូលំទូលាយរបស់ខ្លួនក្នុងការ ធ្វើការងារចងក្រងខ្សែភាពយន្តឯកសារដើម្បីផ្លាស់ប្តូរសង្គម និងយុទ្ធនាការទាក់ទាញឱ្យមានការចូលរួម ពីសាធារណជន។

Each member of this public-private partnership brings its specialized experience to the table to support advocacy work done by local organizations through traditional and social media. The Independent Television Service brings its extensive expertise in social change documentary work and engagement campaigns.

មូលនិធិហ្វ័រដ (Ford Foundation) ក៏បានធ្វើការចែករំលែកអំពីការប្តេជ្ញាចិត្តរយៈពេលវែងរបស់ខ្លួនដើម្បី ទាមទារ សិទ្ធិសេរីភាពសម្រាប់បណ្តាញផ្សព្វផ្សាយ និងការប្រើប្រាស់ឯកសារភាពយន្តដើម្បីធ្វើឱ្យ សង្គមមានការផ្លាស់ប្តូរផងដែរ។ អង្គការ CARE បាននាំមកនូវជំនាញនៅក្នុងវិស័យយ៉ាងទូលំទូលាយ នៅក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ និងឧបករណ៍ជាក់លាក់សម្រាប់ធ្វើការវាស់វែងសមភាព យេនឌ័រ។

The Ford Foundation brings its long commitment to free media and the use of documentaries to create social change. CARE brings its extensive field expertise in implementing gender-related programs and specific gender equality measurements tools.

ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ នាំមកនូវជំនាញរបស់ខ្លួននៅក្នុងការអភិវឌ្ឍ និង ការរៀបចំកម្មវិធី ក៏ដូចជាសិទ្ធិអំណាចក្នុងការអំពាវនាវជាសកលរបស់ខ្លួន ព្រមទាំងទំនាក់ទំនង ល្អ ជាមួយនឹងរដ្ឋាភិបាលផងដែរ។ សូមចុច [ទីនេះ](#) ដើម្បីអានអត្ថបទបន្ថែមទៀត។

USAID brings its expertise in development and program design and its global convening power

and relationships with governments. Click [here](#) to read more.

សំឡេងអានចំណុចប្តូរលីតសម្រាប់ប្តូរលីត 4៖

Bullet Audio for Bullet 4:

អង្គការ Women and Girls Lead Global បានច្របាច់បញ្ចូលគ្នានូវអំណាចភាពយន្តឯកសារ កម្មវិធីចាក់ផ្សាយតាមទូរទស្សន៍ជាតិ បណ្តាញផ្សព្វផ្សាយក្នុងស្រុក និងបណ្តាញសារព័ត៌មាន និងសកម្មភាពឱ្យមានការចូលរួមជាច្រើនទៀតដើម្បីទាញចំណាប់អារម្មណ៍ពីសំណាក់មហាជន និងដើម្បីគាំទ្រទៅដល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងមានស្រាប់របស់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលដែលបានកំពុងធ្វើការងារដើម្បីពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី និង ក្មេងស្រី។

Women and Girls Lead Global combines the power of documentary film, national television broadcasts, local and new media, and engagement activities to impact audiences and support existing NGO efforts to empower women and girls.

សមាជិកនីមួយៗរបស់វេទិកាភាពជាដៃគូរដ្ឋាភិបាល-វិស័យនេះ បានពាំនាំមកនូវបទពិសោធន៍ឯកទេសយ៉ាងទូលំទូលាយរបស់ខ្លួន ដើម្បីលើកកម្ពស់ភាពក្នុងគោលបំណងគាំទ្រដល់ការងារតស៊ូមតិដែលបានអនុវត្តដោយអង្គការក្នុងស្រុកតាមរយៈបណ្តាញប្រពៃណី និងបណ្តាញសង្គម។ អង្គការ Independent Television Service បាន នាំមកនូវជំនាញឯកទេសយ៉ាងទូលំទូលាយរបស់ខ្លួនក្នុងការធ្វើការងារចងក្រងខ្សែភាពយន្តឯកសារដើម្បីផ្លាស់ប្តូរសង្គម និងយុទ្ធនាការទាក់ទាញឱ្យមានការចូលរួមពីសាធារណជន។

Each member of this public-private partnership brings its specialized experience to the table to support advocacy work done by local organizations through traditional and social media. The Independent Television Service brings its extensive expertise in social change documentary work and engagement campaigns.

មូលនិធិហ្វ័រដ (Ford Foundation) ក៏បានធ្វើការចែករំលែកអំពីការប្តេជ្ញាចិត្តរយៈពេលវែងរបស់ខ្លួនដើម្បីទាមទារ សិទ្ធិសេរីភាពសម្រាប់បណ្តាញផ្សព្វផ្សាយ និងការប្រើប្រាស់ឯកសារភាពយន្តដើម្បីធ្វើឱ្យសង្គមមាន ការផ្លាស់ប្តូរផងដែរ។ អង្គការ CARE បាននាំមកនូវជំនាញនៅក្នុងវិស័យយ៉ាងទូលំទូលាយនៅក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ និងនីតិវិធី ជាក់លាក់សម្រាប់ធ្វើការវាស់វែងសមភាពយេនឌ័រ។

The Ford Foundation brings its long commitment to free media and the use of documentaries

to create social change. CARE brings its extensive field expertise in implementing gender-related programs and specific gender equality measurements tools.

ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ នាំមកនូវជំនាញរបស់ខ្លួននៅក្នុងការអភិវឌ្ឍ និងការរៀបចំកម្មវិធី ក៏ដូចជាសិទ្ធិអំណាចក្នុងការអំពាវនាវជាសកលរបស់ខ្លួន ព្រមទាំងទំនាក់ទំនង ល្អជាមួយនឹងរដ្ឋាភិបាលផងដែរ។

USAID brings its expertise in development and program design and its global convening power and relationships with governments.

រូបភាព 4

Image 4



ប៊ូលីត 5៖

Bullet 5:

- 4. ប្រើប្រាស់វិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា នវានុវត្តន៍**
- 4. Harness science, technology, innovation**

អក្សរបន្ថែមសម្រាប់ប៊ូលីត 5៖

Add'l Text for Bullet 5:

ការប្រើប្រាស់ទូរសព្ទដៃនៅតាមបណ្តាប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ដែលកំពុងមានសន្ទុះយ៉ាងខ្លាំងគួរឱ្យកត់សម្គាល់ បានបង្កើតនូវឱកាសថ្មីៗច្រើនក្នុងការទទួលបានសេវាដោយរាប់ចាប់ពីសេវាអប់រំរហូតដល់សេវាថែទាំសុខភាព។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ឧបសគ្គរារាំងមិនឱ្យស្ត្រីមានសិទ្ធិទទួលបានកម្មសិទ្ធិ និងការ ប្រើប្រាស់ទូរសព្ទដៃ អាចរឹតត្បិតដល់ចំណុចសក្តានុពលនេះសម្រាប់ស្ត្រី។

Mobile phone use in the developing world is exploding, creating new opportunities to access services from education to healthcare. However, barriers to women's ownership and use of mobile phones can limit this potential for women.

ឧបសគ្គទាំងនេះរួមមានកង្វះកម្មសិទ្ធិលើទូរសព្ទសម្រាប់ស្ត្រីម្នាក់ៗ សមត្ថភាពអំណាន និងជំនាញអក្ខរកម្មបច្ចេកទេស មានកម្រិត ការយល់ដឹងមានកម្រិតអំពីសក្តានុពលនៃទូរសព្ទដៃ និងសេវារបស់វា និងរបាំងវប្បធម៌ដែលរារាំងមិនឱ្យស្ត្រីប្រើប្រាស់ទូរសព្ទដៃ។ ការផ្តល់បទពិសោធដោយស្រួលដល់អ្នកប្រើប្រាស់អាចជួយបើកផ្លូវឱ្យពួកគេអាចបង្កើតលទ្ធភាពជាច្រើន។

These barriers include lack of individual phone ownership, limited reading and technical literacy skills, limited understanding of the potential of mobile devices and services, and cultural barriers to women's use of mobile phones. Making the user experience easier would open up a multitude of possibilities.

កម្មវិធី GSMA mWomen ដែលជាផ្នែកមួយនៃសម្ព័ន្ធ mWomen Global Development Alliance របស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ បានដាក់ចេញនូវផែនការការងារតាមរយៈការកែលម្អសេវាទូរសព្ទដៃលើឱ្យជីវិតមានភាពល្អប្រសើរឡើងដើម្បីឱ្យអ្នកប្រើប្រាស់ដែលមានចំណេះដឹងឬជំនាញគ្រប់កម្រិតទាំងអស់ សុទ្ធតែអាចលើកទូរសព្ទបាន ឬបង្កើនសក្តានុពលរបស់ខ្លួនរៀងៗខ្លួន។ សូមចុច [ទីនេះ](#) ដើម្បីអានអត្ថបទបន្ថែមទៀត។

The GSMA mWomen Program, as part of USAID's mWomen Global Development Alliance, has set out to do just that by improving the design of life-enhancing mobile services so that regardless of someone's familiarity or skill level, they can pick up a phone and maximize its potential. Click here to read more.

សំឡេងអានចំណុចប៊ូលីតសម្រាប់ប៊ូលីត 5៖

Bullet Audio for Bullet 5:

ការប្រើប្រាស់ទូរសព្ទដៃនៅតាមបណ្តាប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ដែលកំពុងមានសន្ទុះយ៉ាងខ្លាំងគួរឱ្យកត់សម្គាល់ បានបង្កើតនូវឱកាសថ្មីៗច្រើនក្នុងការទទួលបានសេវាដោយរាប់ចាប់ពីសេវាអប់រំរហូតដល់សេវាថែទាំសុខភាព។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ឧបសគ្គរារាំងមិនឱ្យស្ត្រីមានសិទ្ធិទទួលបានកម្មសិទ្ធិ និងការ ប្រើប្រាស់ទូរសព្ទដៃ អាចរឹតត្បិតដល់ចំណុចសក្តានុពលនេះសម្រាប់ស្ត្រី។

Mobile phone use in the developing world is exploding, creating new opportunities to access services from education to healthcare. However, barriers to women's ownership and use of mobile phones can limit this potential for women.

ឧបសគ្គទាំងនេះរួមមានកង្វះកម្មសិទ្ធិលើទូរសព្ទសម្រាប់ស្ត្រីម្នាក់ៗ សមត្ថភាពអំណាន និងជំនាញអក្ខរកម្មបច្ចេកទេស មានកម្រិត ការយល់ដឹងមានកម្រិតអំពីសក្តានុពលនៃទូរសព្ទដៃ និងសេវារបស់វា និងរបាំងវប្បធម៌ដែលរារាំងមិនឱ្យស្ត្រីប្រើប្រាស់ទូរសព្ទដៃ។ ការផ្តល់បទពិសោធដោយស្រួលដល់អ្នកប្រើប្រាស់អាចជួយបើកផ្លូវឱ្យពួកគេអាចបង្កើតលទ្ធភាពជាច្រើន។

These barriers include lack of individual phone ownership, limited reading and technical literacy skills, limited understanding of the potential of mobile devices and services, and cultural barriers to women's use of mobile phones. Making the user experience easier would open up a multitude of possibilities.

កម្មវិធី GSMA mWomen ដែលជាផ្នែកមួយនៃសម្ព័ន្ធ mWomen Global Development Alliance របស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ បានដាក់ចេញនូវផែនការការងារតាមរយៈការកែលម្អសេវាទូរសព្ទដៃលើធ្វើឱ្យជីវិតមានភាពល្អប្រសើរឡើងដើម្បីឱ្យអ្នកប្រើប្រាស់ដែលមានចំណេះដឹងឬជំនាញគ្រប់កម្រិតទាំងអស់ សុទ្ធតែអាចលើកទូរសព្ទបាន ឬបង្កើនសក្តានុពលរបស់ខ្លួនរៀងៗខ្លួន។

The GSMA mWomen Program, as part of USAID's mWomen Global Development Alliance, has set out to do just that by improving the design of life-enhancing mobile services so that regardless of someone's familiarity or skill level, they can pick up a phone and maximize its potential.

រូបភាព 5

Image 5



ប៊ូលីត ៦៖

Bullet 6:

5. ដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមនីមួយៗដែលកំពុងមានវិបត្តិ និងជម្លោះដែលប៉ះពាល់ដល់បរិស្ថាន

5. Address the unique challenges in crisis and conflict-affected environments

អក្សរបន្ថែមសម្រាប់ប៊ូលីត ៦៖

Add'l Text for Bullet 6:

នៅក្នុងប្រទេសហៃទី ការងារប្រើប្រាស់ម៉ាស៊ីនត្រូវបានចាត់ទុកថាជាការងាររបស់មនុស្សប្រុសចាប់តាំងពីបុរាណមកម៉្លោះ ហើយស្ត្រីកម្រនឹងមានឱកាសរៀនសូត្រជំនាញសំណង់ខ្លាំងណាស់។ នៅក្នុងសង្គមហៃទី គេមិនងាយនឹងទទួលយកបានឡើយប្រសិនបើស្ត្រីធ្វើការងារទាំងអស់នេះ ប៉ុន្តែចំណុចនេះមិនមែនមានន័យថាស្ត្រីមិនគួរសាកល្បងធ្វើការងារនេះឡើយ។

Machine operation jobs have traditionally gone to men in Haiti, and women rarely have the opportunity to learn construction skills. In Haitian society, it can be difficult to accept that women are doing such jobs, but that doesn't mean it shouldn't be tried.

លោកស្រី Judette Leurbours ជាស្រ្តីមេម៉ាយមានកូនបួននាក់ បានរៀនប្រើប្រាស់ម៉ាស៊ីនធុនធំនៅ មជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ Haytrac ដែលជាមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលទទួលបានឧបត្ថម្ភ មូលនិធិពីទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ។ មជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ Haytrac នេះ ត្រូវបានរៀបចំឡើងមុនពេលមានគ្រោះរញ្ជួយដីដើម្បីពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ប្រជាជន ហៃទី រួមទាំងស្រ្តីផងដែរ តាមរយៈការបង្កើតការងាររយៈពេលវែងសម្រាប់ពួកគេ។

Judette Leurbours, a single mother of four, learned to operate heavy machinery at the Haytrac Center, a training facility funded by USAID. The Haytrac Center was designed before the earthquake to empower Haitians, including women, through long-term job creation.

ក្រោយពេលមានគ្រោះរញ្ជួយដីកើតឡើង សិស្សដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលអំពីជំនាញប្រើ ប្រាស់ម៉ាស៊ីនដូចជាលោកស្រី Leurbours ពិតជាមានតម្រូវការទីផ្សារការងារខ្ពស់ខ្លាំងបំផុត និងគាត់ក៏ បានចូលរួមយ៉ាងសកម្មនៅក្នុងការកសាង ប្រទេសនេះឡើងវិញផងដែរ។ សូមចុច ទីនេះ ដើម្បីអាន អត្ថបទបន្ថែមទៀត។

After the earthquake, trainees skilled in machine operation like Ms. Leurbours have been in extremely high demand and are actively rebuilding their country. Click [here](#) to read more.

សំឡេងអានចំណុចប្តូរលីតសម្រាប់ប្តូរលីត ៦៖

Bullet Audio for Bullet 6:

នៅក្នុងប្រទេសហៃទី ការងារប្រើប្រាស់ម៉ាស៊ីនត្រូវបានចាត់ទុកថាជាការងាររបស់មនុស្សប្រុសចាប់តាំង ពីបុរាណមកម៉្លោះ ហើយស្រ្តីកម្រនឹងមានឱកាសរៀនសូត្រជំនាញសំណង់ខ្លាំងណាស់។ នៅក្នុងសង្គម ហៃទី គេមិនងាយនឹងអាចទទួលយកបានខ្លាំងឡើយប្រសិនបើស្រ្តីធ្វើការងារទាំងអស់នេះ ប៉ុន្តែ ចំណុចនេះមិនមែនមានន័យថាស្រ្តីត្រូវតែមិនគួរសាកល្បងធ្វើការងារនេះឡើយ។

Machine operation jobs have traditionally gone to men in Haiti, and women rarely have the opportunity to learn construction skills. In Haitian society, it can be difficult to accept that women are doing such jobs, but that doesn't mean it shouldn't be tried.

លោកស្រី Judette Leurbours ជាស្រ្តីមេម៉ាយមានកូនបួននាក់ បានរៀនប្រើប្រាស់ម៉ាស៊ីនធុនធំនៅ មជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ Haytrac ដែលជាមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលទទួលបានឧបត្ថម្ភ មូលនិធិពីទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ។ មជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ Haytrac នេះ ត្រូវបានរៀបចំឡើងមុនពេលមានគ្រោះរញ្ជួយដីដើម្បីពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ប្រជាជន ហៃទី រួមទាំងស្រ្តីផងដែរ តាមរយៈការបង្កើតការងាររយៈពេលវែងសម្រាប់ពួកគេ។

Judette Leurbours, a single mother of four, learned to operate heavy machinery at the Haytrac Center, a training facility funded by USAID. The Haytrac Center was designed before the earthquake to empower Haitians, including women, through long-term job creation.

ក្រោយពេលមានគ្រោះរញ្ជួយដីកើតឡើងសិស្សដែល បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលអំពីជំនាញប្រើប្រាស់ម៉ាស៊ីនដូចជាលោកស្រី Leurbours ពិតជាមាន តម្រូវការទីផ្សារការងារខ្ពស់ខ្លាំងបំផុត និងគាត់ក៏បានចូលរួមយ៉ាងសកម្មនៅក្នុងការកសាងប្រទេស នេះឡើងវិញផងដែរ។

After the earthquake, trainees skilled in machine operation like Ms. Leurbours have been in extremely high demand and are actively rebuilding their country.

រូបភាព 6

Image 6



ប៊ូលីត 7៖

Bullet 7:

6. ធ្វើជាអ្នកដឹកនាំដែលចេះគិតគូរវែងឆ្ងាយ

6. Serve as a thought-leader

អក្សរេបនៃមសម្រាប់ប៊ូលីត 7៖

Add'l Text for Bullet 7:

គម្រោងគំនិតផ្តួចផ្តើមសន្តិសុខស្បៀងសម្រាប់អនាគតរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ បានដាក់ឱ្យដំណើរការនូវកម្មវិធីដាក់សន្ទស្សន៍លើការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យកសិកម្ម (WEAI) ដែលជាវង្វាស់ថ្មីមួយដើម្បីធ្វើការវាស់វែងដោយផ្ទាល់នូវកម្រិតនៃការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី និងបរិយាប័ន្ននៅក្នុងវិស័យកសិកម្ម។

USAID's Feed the Future initiative launched the Women's Empowerment in Agriculture Index (WEAI), a new measure that directly captures women's empowerment and inclusion levels in the agricultural sector.

ដោយបានដាក់ឱ្យដំណើរការនៅក្នុងឆ្នាំ2012 ឧបករណ៍នេះគឺជាវង្វាស់លើកដំបូងបំផុតដើម្បីធ្វើការវាស់វែងដោយផ្ទាល់លើការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី (ដែលមានលក្ខណៈខុសពីការប្រើប្រាស់វង្វាស់តំណាង ដូចជា ប្រាក់ចំណូល ឬការអប់រំ) និងកម្រិតបរិយាប័ន្ននៅក្នុងវិស័យកសិកម្ម។

Launched in 2012, it is the very first measure to capture directly women's empowerment (as opposed to using proxy measures like income or education) and inclusion levels in the agricultural sector.

យោងតាមលទ្ធផលរកឃើញគួរឱ្យកត់សម្គាល់នៅក្នុងការវាស់វែងលើការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីនៅក្នុងបណ្តាប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ សន្ទស្សន៍នេះផ្តោតជាសំខាន់លើស្ត្រី ពីព្រោះពួកគេដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងការជំរុញកំណើនវិស័យកសិកម្ម និងសន្តិសុខស្បៀងនៅក្នុងបណ្តាប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ទាំងនោះ ប៉ុន្តែក៏ប្រឈមនឹងឧបសគ្គឥតឈប់ឈរ និងឧបសគ្គសេដ្ឋកិច្ច ដែលបានរឹតត្បិតដល់បរិយាប័ន្នខ្លាំងតែឡើងនៅក្នុងវិស័យនេះ។ សូមចុច [ទីនេះ](#) ដើម្បីអានអត្ថបទបន្ថែមទៀត។

A significant breakthrough in the measurement of women's empowerment in developing countries, the index focuses on women because they play a critical role in agricultural growth and food security in developing countries yet face persistent obstacles and economic constraints, limiting further inclusion in the sector. [Click here](#) to read more.

សំឡេងអានចំណុចប៊ូលីតសម្រាប់ប៊ូលីត 7៖

Bullet Audio for Bullet 7:

គម្រោងគំនិតផ្តួចផ្តើមសន្តិសុខស្បៀងសម្រាប់អនាគតរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ បានដាក់ឱ្យដំណើរការនូវកម្មវិធីដាក់សន្ទស្សន៍លើការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យ

យកសិកម្ម (WEAI) ដែលជារង្វាស់ថ្មីមួយដើម្បីធ្វើការវាស់វែងដោយផ្ទាល់នូវកម្រិតនៃការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី និងបរិយាប័ន្ននៅក្នុងវិស័យកសិកម្ម។

USAID's Feed the Future initiative launched the Women's Empowerment in Agriculture Index (WEAI), a new measure that directly captures women's empowerment and inclusion levels in the agricultural sector.

ដោយបានដាក់ឱ្យដំណើរការនៅក្នុងឆ្នាំ2012 ឧបករណ៍នេះគឺជារង្វាស់លើកដំបូងបំផុតដើម្បីធ្វើការវាស់វែងដោយផ្ទាល់លើការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី (ដែលមានលក្ខណៈខុសពីការប្រើប្រាស់រង្វាស់តំណាង ដូចជា ប្រាក់ចំណូល ឬការអប់រំ) និងកម្រិតបរិយាប័ន្ននៅក្នុងវិស័យកសិកម្ម។

Launched in 2012, it is the very first measure to capture directly women's empowerment (as opposed to using proxy measures like income or education) and inclusion levels in the agricultural sector.

យោងតាមលទ្ធផលរកឃើញគួរឱ្យកត់សម្គាល់នៅក្នុងការវាស់វែងលើការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីនៅក្នុងបណ្តាប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ សន្ទស្សន៍នេះផ្ដោតជាសំខាន់លើស្ត្រី ពីព្រោះពួកគេដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងការជំរុញកំណើនវិស័យកសិកម្ម និងសន្តិសុខស្បៀងនៅក្នុងបណ្តាប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ទាំងនោះ ប៉ុន្តែក៏ប្រឈមនឹងឧបសគ្គឥតឈប់ឈរ និងឧបសគ្គសេដ្ឋកិច្ច ដែលបានរឹតត្បិតដល់បរិយាប័ន្នខ្លាំងតែឡើងនៅក្នុងវិស័យនេះ។

A significant breakthrough in the measurement of women's empowerment in developing countries, the index focuses on women because they play a critical role in agricultural growth and food security in developing countries yet face persistent obstacles and economic constraints, limiting further inclusion in the sector.

រូបភាព 7

Image 7



ប៊ូលីត ៨៖

Bullet 8:

7. មានគណនេយ្យភាពចំពោះខ្លួនយើង

7. Hold ourselves accountable

អក្សរបន្ថែមសម្រាប់ប៊ូលីត ៨៖

Add'l Text for Bullet 8:

ការអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី គឺជាទំនួលខុសត្រូវរួមរបស់ទីភ្នាក់ងារ និងអាស្រ័យទៅលើការរួមចំណែក និងការប្តេជ្ញាចិត្តរួមរបស់បុគ្គលិកគ្រប់រូបទាំងអស់។

Implementing the Gender Equality and Female Empowerment policy is a shared Agency responsibility and depends on the contribution and collective commitment of all staff.

គណៈគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់របស់ទីភ្នាក់ងារ ប្រធានប្រទេសបេសកកម្ម និងអ្នកដឹកនាំផ្សេងទៀតត្រូវមានទំនួលខុសត្រូវក្នុងការធានាថាគោលនយោបាយនេះត្រូវបានអនុវត្តនៅក្នុងបែបផែនការកម្មវិធី នៅទូទាំងទីភ្នាក់ងារ និងធានាថាយុទ្ធសាស្ត្រ និងគម្រោងបានដាក់បញ្ចូលនូវលទ្ធផលបែបគុណភាព និងបែប

បរិមាណវិធាន ជាមួយនឹងគោលបំណងស្នូលនៃការអភិវឌ្ឍរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ។

Agency senior management, Mission Directors, and other leaders are responsible for ensuring the policy is implemented in program portfolios throughout the Agency and that strategies and projects include concrete quantitative and qualitative results, consistent with USAID's core development objectives.

លោកអ្នកនឹងបានសិក្សាបន្ថែមទៀតអំពីតួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវជាក់លាក់របស់បុគ្គលិកទីភ្នាក់ងារនៅក្នុងម៉ូឌុលបន្ទាប់។

You will learn more about the specific roles and responsibilities of Agency staff in the next module.

សំឡេងអានចំណុចប្លូលីតសម្រាប់ប្លូលីត ៨៖

Bullet Audio for Bullet 8:

ការអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី គឺជាទំនួលខុសត្រូវរួមរបស់ទីភ្នាក់ងារ និងអាស្រ័យទៅលើការរួមចំណែក និងការប្តេជ្ញាចិត្តរួមរបស់បុគ្គលិកគ្រប់រូបទាំងអស់។

Implementing the Gender Equality and Female Empowerment policy is a shared Agency responsibility and depends on the contribution and collective commitment of all staff.

គណៈគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់របស់ទីភ្នាក់ងារ ប្រធានប្រទេសបេសកកម្ម និងអ្នកដឹកនាំផ្សេងទៀតត្រូវមានទំនួលខុសត្រូវក្នុងការធានាថាគោលនយោបាយនេះត្រូវបានអនុវត្តនៅក្នុងបែបផែនការកម្មវិធី នៅទូទាំងទីភ្នាក់ងារ និងធានាថាយុទ្ធសាស្ត្រ និងគម្រោងបានដាក់បញ្ចូលនូវលទ្ធផលបែបគុណភាព និងបែបបរិមាណវិធាន ជាមួយនឹងគោលបំណងស្នូលនៃការអភិវឌ្ឍរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ។

Agency senior management, Mission Directors, and other leaders are responsible for ensuring the policy is implemented in program portfolios throughout the Agency and that strategies and projects include concrete quantitative and qualitative results, consistent with USAID's core development objectives.

លោកអ្នកនឹងបានសិក្សាបន្ថែមទៀតអំពីតួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវជាក់លាក់របស់បុគ្គលិកទីភ្នាក់ងារនៅក្នុងម៉ូឌុលបន្ទាប់។

You will learn more about the specific roles and responsibilities of Agency staff in the next module.

រូបភាព 8

Image 8



ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ គោលការណ៍គន្លឹះ គោលនយោបាយរដ្ឋាភិបាលសហរដ្ឋអាមេរិក និងទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ

Screen: Key Principles, U.S. Government and USAID Policy

សំឡេង៖

Audio:

គោលការណ៍គន្លឹះដែលយើងទើបតែបានធ្វើការពិភាក្សាគ្នានេះគឺគាំទ្រដល់ការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិនៅក្នុងការពង្រឹងភាពអង្គអាច ការការពារ និងការចូលរួមរបស់បុរស និងស្ត្រីនៅក្នុងសង្គមរបស់ពួកគេ។

The key principles we just discussed underpin USAID's commitment to the empowerment, protection, and participation of males and females in their societies.

សូមចុចចំណុចហាតស្កតនៅលើរូបភាពដើម្បីធ្វើការសិក្សាបន្ថែមទៀតអំពីរបៀបដែលគោលការណ៍គន្លឹះ ដែលមានពណ៌នៅក្នុងគោលនយោបាយស្តីពីសមភាព យេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី ត្រូវបានបន្ស៊ីជាមួយនឹងគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ។

Click the hotspots on the image to learn more about how the key principles described in the Gender Equality and Female Empowerment Policy are aligned with USAID policies and strategies.

រូបភាព

Image



ហាតស្កត និង ព័ត៌មានបន្ថែម៖

Hot Spots and Additional Information:

ចំណងជើងហាតស្កត 1៖ QDDR

Hot Spot 1 Title: QDDR

ចំណងជើងទស្សនាទាន 1៖ ការពិនិត្យមើលកិច្ចការទូត និងការអភិវឌ្ឍរៀងរាល់បួនឆ្នាំម្តង

Concept 1 Title: Quadrennial Diplomacy and Development Review

សេចក្តីពណ៌នាទស្សនាទាន 1៖

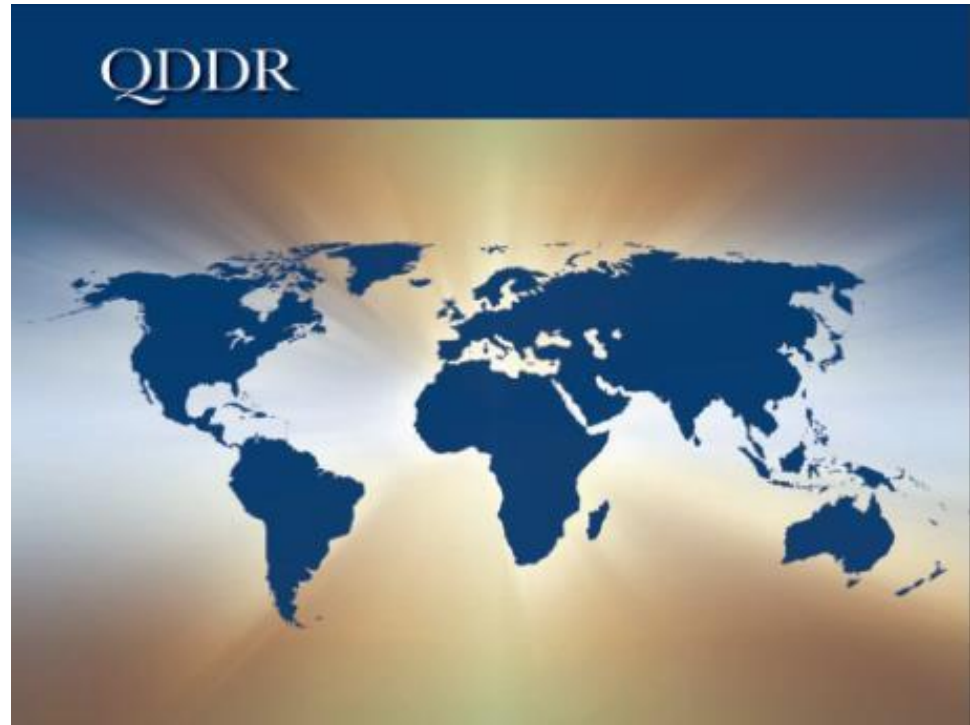
Concept 1 Description:

ការពិនិត្យមើលកិច្ចការទូត និងការអភិវឌ្ឍរៀងរាល់បួនឆ្នាំម្តង ឆ្នាំ2010 (QDDR) ដែលបានសហការរៀបចំឡើងដោយក្រសួងការបរទេស និងទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ បានកំណត់ស្ត្រីជាចំណុចស្នូលនៃកិច្ចការទូត និងការអភិវឌ្ឍរបស់សហរដ្ឋអាមេរិក ពោលគឺមិនមែនត្រឹមតែជាអ្នកទទួលផលប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែក៏ជាភ្នាក់ងារធ្វើការងារដើម្បីរក្សាសន្តិភាព ការសម្រុះសម្រួល ការអភិវឌ្ឍ កំណើន និងស្ថិរភាព។ សូមចុច [ទីនេះ](#) ដើម្បីអានសន្លឹកព័ត៌មានផ្សេងទៀត។

The 2010 Quadrennial Diplomacy and Development Review (QDDR), prepared jointly by the State Department and USAID, placed women at the center of U.S. diplomacy and development — not simply as beneficiaries, but also as agents of peace, reconciliation, development, growth, and stability. [Click here to read the fact sheet.](#)

រូបភាព

Image



ចំណងជើងហាតស្តុត 2 ៖ ក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍

អន្តរជាតិ

Hot Spot 2 Title: USAID Policy Framework

ចំណងជើងទស្សនាទាន 1៖ ក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយឆ្នាំ2011-2015 របស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ

Concept 1 Title: USAID Policy Framework 2011-2015

សេចក្តីពណ៌នាទស្សនាទាន 1៖

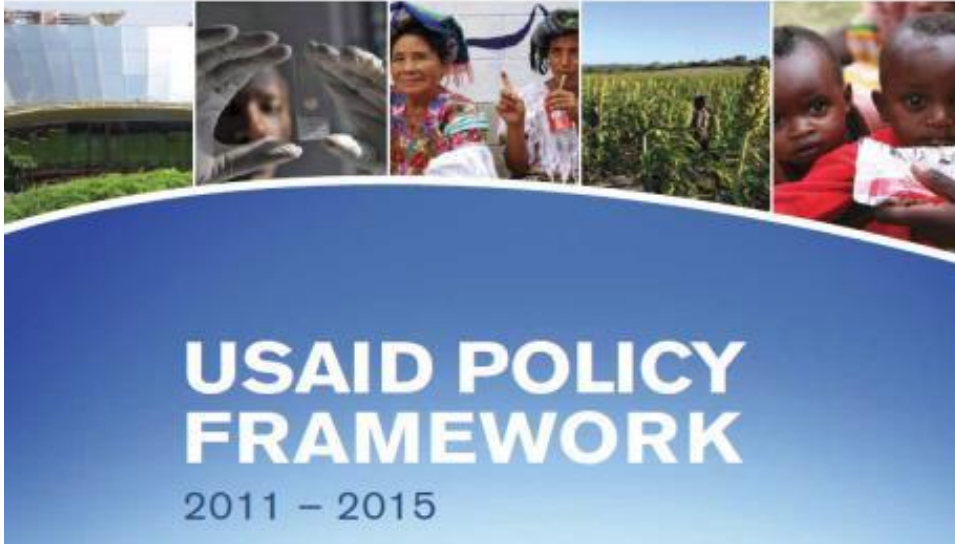
Concept 1 Description:

គោលការណ៍ប្រតិបត្តិការគន្លឹះនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយឆ្នាំ2011-2015 របស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ គឺដើម្បី "លើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី"។ ក្នុងន័យនេះគឺទីភ្នាក់ងារត្រូវធ្វើការងារដើម្បីលុបបំបាត់គម្លាតយេនឌ័រជាលក្ខណៈប្រព័ន្ធតាមរយៈយុទ្ធសាស្ត្រ ការអភិវឌ្ឍ គម្រោង រៀបចំ ការតាមដាន និង ការវាយតម្លៃ និងលទ្ធកម្ម។ សូមចុចទីនេះ ដើម្បីអានសន្លឹកព័ត៌មាន។

A key operational principle in the USAID Policy Framework 2011-2015 is "Promote Gender Equality and Female Empowerment." This means that the Agency addresses gender gaps systematically through strategy development, project design, monitoring and evaluation, and procurements. Click [here](#) to read the fact sheet.

រូបភាព

Image



ចំណងជើងហាតស្តុត 3៖ ទស្សនវិស័យរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ
Hot Spot 3 Title: USAID Forward

ចំណងជើងទស្សនាទាន 1៖ ចំណុចរបៀបវារៈនៃទស្សនវិស័យរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ

Concept 1 Title: USAID Forward Agenda

សេចក្តីពណ៌នាទស្សនាទាន 1៖

Concept 1 Description:

គោលការណ៍ដែលមានចែងនៅក្នុងគោលនយោបាយស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីត្រូវបានបន្ស៊ីជាមួយនឹងចំណុចរបៀបវារៈរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ។ ឧទាហរណ៍មួយអំពីការភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងគឺការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការកសាងសមត្ថភាពនៅកម្រិតមូលដ្ឋាន និងការធ្វើពិពិធកម្មមូលដ្ឋានរបស់ដៃគូក្នុងមូលដ្ឋានរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ រាប់បញ្ចូលទាំង ការប្តេជ្ញាចិត្តដើម្បីធ្វើការងារជាមួយនឹងអង្គការស្ត្រី និងអង្គការដឹកនាំដោយស្ត្រីឱ្យបានកាន់តែច្រើនឡើង។

The principles set out in the Gender Equality and Female Empowerment Policy are aligned with the USAID Forward agenda. One example of the connection is the commitment to

building local capacity and diversifying USAID's local partner base, which includes a commitment to working with more women's and women-led organizations.

សូមចុច [ទីនេះ](#) ដើម្បីអានអត្ថបទបន្ថែមទៀត។

Click here to read more.

រូបភាព

Image



ចំណងជើងហត្ថស្ត 4៖ ការប្រឆាំងការជួញដូរមនុស្ស

Hot Spot 4 Title: Counter-Trafficking

ចំណងជើងទស្សនាទាន 1៖ គោលនយោបាយស្តីពីការប្រឆាំងការជួញដូរមនុស្ស

Concept 1 Title: Counter-Trafficking in Persons Policy

សេចក្តីពណ៌នាទស្សនាទាន 1៖

Concept 1 Description:

គោលនយោបាយស្តីពីការប្រឆាំងការជួញដូរមនុស្សរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ បានផ្តល់នូវការណែនាំអំពីការប្រើប្រាស់អភិក្រមមានប្រសិទ្ធភាព ប្រសិទ្ធផល និងដោយ

ផ្អែកលើភស្តុតាងនៅក្នុងការប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងការជួញដូរមនុស្សឆ្ពោះទៅសម្រេចនូវគោលដៅបង្កើតពិភពលោកមួយដែលមនុស្សជាតិនឹងលែងត្រូវបានទិញ និងលក់ដូរតទៅទៀត។

USAID's Counter-Trafficking in Persons Policy provides guidance on pursuing effective, efficient, and evidence-based approaches in counter-trafficking to work toward a world in which human beings are no longer bought and sold.

សូមចុច [ទីនេះ](#) ដើម្បីអានសន្លឹកព័ត៌មាន។ សូមចុច [ទីនេះ](#) ដើម្បីអានបទដ្ឋាននីតិវិធីប្រតិបត្តិ ដែលចែងអំពីការទប់ស្កាត់ការរំលោភបំពានលើ TIP ដោយអ្នកមើលការ អ្នកមើលការបន្ត អ្នកទទួលជំនួយ និងអ្នកទទួលជំនួយបន្ត។ សូមចុច [ទីនេះ](#) ដើម្បីអានឯកសារណែនាំអំពីការប្រឆាំងការជួញដូរមនុស្ស ដែលផ្តល់ជូននូវការណែនាំបែបអនុវត្តសម្រាប់ការរៀបចំ អនុវត្ត តាមដាន និងវាយតម្លៃលើការអនុវត្តដែលត្រូវអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីការប្រឆាំងការជួញដូរមនុស្សរបស់ទីភ្នាក់ងារ។

Click here to read the fact sheet. Click here to read the Standard Operating Procedures that prevent potential TIP abuses by contractors, sub-contractors, assistance recipients and sub-recipients. Click here to read the Counter-Trafficking in Persons Field Guide, which provides practical guidance to design, implement, monitor, and evaluate investments that implement the Agency's C-TIP Policy.

រូបភាព

Image



ចំណងជើងហាតស្តុត 5៖ យុវជននៅក្នុងការអភិវឌ្ឍ

Hot Spot 5 Title: Youth in Development

ចំណងជើងទស្សនាទាន 1៖ គោលនយោបាយស្តីពីយុវជននៅក្នុងការអភិវឌ្ឍ **Concept 1 Title:** Youth in Development Policy

សេចក្តីពណ៌នាទស្សនាទាន 1៖

Concept 1 Description:

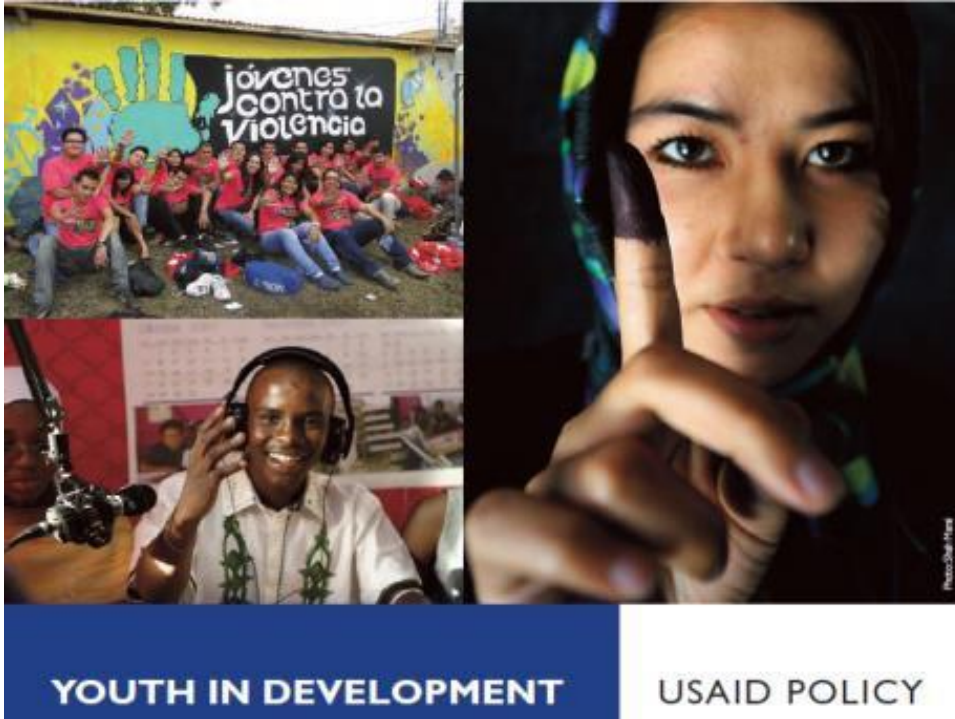
គោលនយោបាយស្តីពីយុវជននៅក្នុងការអភិវឌ្ឍរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ បានលើកឡើងអំពីរបៀបដែលទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ អាច គាំទ្រការពារ រៀបចំ និងឱ្យយុវជនចូលរួមជាលក្ខណៈយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីសម្រេចបាននូវភាពជោគជ័យ។ USAID's Youth in Development Policy outlines how USAID can strategically support, protect, prepare, and engage young people in achieving success.

មានការយល់ដឹងយ៉ាងទូលំទូលាយថាបទដ្ឋានយេនឌ័រគឺជាការកំណត់អំពីរបៀបដែលគ្រួសារធ្វើការចាត់ចែងធនធានឱ្យកូនប្រុស និងកូនស្រី តាមរយៈការសម្រេចចិត្តអំពីការអប់រំរបស់ “ក្មេងប្រុស” ឬ “ក្មេងស្រី” របៀបដែលពួកគេចំណាយពេលវេលារបស់ខ្លួន ហើយថាតើពួកគេធ្វើការងារដើម្បីទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលឬយ៉ាងណា។ សូមចុច ទីនេះ ដើម្បីអានសន្លឹកព័ត៌មាន។

It is widely understood that that gender norms determine the way families allocate resources to sons and daughters through decisions about boys' or girls' education, how they spend their time, and whether they work for pay. Click here to read the fact sheet.

រូបភាព

Image



ចំណងជើងហាតស្តុត 6 ៖ យុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីទប់ស្កាត់ GBV

Hot Spot 6 Title: Strategy to Prevent GBV

ចំណងជើងទស្សនាទាន 1៖ យុទ្ធសាស្ត្រសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីទប់ស្កាត់ និងឆ្លើយតបទៅនឹងអំពើហិង្សាយេនឌ័រជាសកល

Concept 1 Title: United States Strategy to Prevent and Respond to Gender-Based Violence Globally

សេចក្តីពណ៌នាទស្សនាទាន 1៖

Concept 1 Description:

យុទ្ធសាស្ត្រសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីទប់ស្កាត់ និងឆ្លើយតបទៅនឹងអំពើហិង្សាយេនឌ័រជាសកលបានបង្កើតវិធីសាស្ត្រឆ្លើយតបទូលំទូលាយកម្រិតរដ្ឋាភិបាលទៅនឹងអំពើហិង្សាយេនឌ័រនៅជុំវិញពិភពលោក។ ការទប់ស្កាត់ និងការឆ្លើយតបទៅនឹងអំពើហិង្សាយេនឌ័រគឺជាសសរស្តម្ភនៃការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់សហរដ្ឋអាមេរិកនៅក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ។ សូមចុច ទីនេះ ដើម្បីអានសន្លឹកព័ត៌មាន។

The United States Strategy to Prevent and Respond to Gender-Based Violence Globally establishes a government-wide response to gender-based violence around the world.

Preventing and responding to gender-based violence is a cornerstone of the United States' commitment to advancing gender equality. Click here to read the fact sheet.

រូបភាព

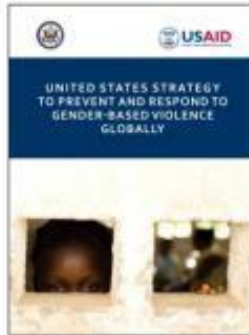
Image



Strategy to Prevent and Respond to Gender-Based Violence Globally

Gender-based violence (GBV) violates human rights and presents a significant public health challenge with civic, social, political, and economic consequences for individuals, communities and whole societies. Different forms of GBV cause physical and mental harm, limit access to education, incur medical and legal costs, reduce productivity, and lower income. Gender-based violence undermines the safety, dignity, health, and human rights of the millions of individuals who experience it, and the public health, economic well-being, and security of nations.

GBV is a global pandemic that is inflicted upon men, women and children. However, women and girls are the most at risk and most affected by gender-based violence. An estimated one in three women worldwide has been beaten, coerced into sex, or otherwise abused in her lifetime. According to the UN Population Fund, almost 50 percent of all sexual assaults worldwide are against girls 15 and younger. Although statistics on the prevalence of violence vary, the scale is tremendous, the scope is vast, and the consequences for individuals, families, communities, and countries are devastating. For instance, a recent USAID funded study in Bangladesh found that the cost of domestic violence is equivalent to two percent of the country's GDP – nearly equal to the amount of the government's annual expenditures in health and nutrition.¹



ចំណងជើងហាតស្តុត 7៖ ការលុបបំបាត់ការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍កុមារ

Hot Spot 7 Title: Ending Child Marriage

ចំណងជើងទស្សនាទាន 1៖ គោលការណ៍ស្តីពីការលុបបំបាត់ការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍កុមារ និងការបំពេញតម្រូវការនៃការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍កុមារ៖ ទស្សនវិស័យដើម្បីសកម្មភាពរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ

Concept 1 Title: Ending Child Marriage and Meeting the Needs of Married Children: the USAID Vision for Action

សេចក្តីពណ៌នាទស្សនាទាន 1៖

Concept 1 Description:

ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ ខិតខំប្រឹងប្រែងធ្វើកិច្ចការដើម្បីធានាថាកុមារនឹងមិនត្រូវបានគេប្លន់សិទ្ធិមនុស្សរបស់ខ្លួន និងអាចរស់នៅរហូតដល់កម្រិតសក្តានុពលពេញលេញរបស់ខ្លួន។

USAID seeks to ensure that children are not robbed of their human rights and can live to their full potential.

ដើម្បីបន្ស៊ីជាមួយនឹងការអនុវត្តរបស់ខ្លួនតាមយុទ្ធសាស្ត្រសហរដ្ឋអាមេរិក ដើម្បីទប់ស្កាត់ និងឆ្លើយតបទៅនឹងអំពើហិង្សាយេនឌ័រជាសកល ទីភ្នាក់ងារនឹងគាំទ្រដល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍កុមារនៅក្នុងតំបន់ ប្រទេសនានា និងសហគមន៍ដែលត្រូវការជាចាំបាច់នូវកិច្ចអន្តរាគមន៍ដើម្បីទប់ស្កាត់ និងឆ្លើយតបទៅនឹងការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍កុមារ និងដែលភាគច្រើនអាចសម្រេចលទ្ធផលបាន។ សូមចុច [ទីនេះ](#) ដើម្បីអានសន្លឹកព័ត៌មាន។

In line with USAID's implementation of the U.S. Strategy to Prevent and Respond to Gender-Based Violence Globally, the Agency will support efforts to combat child marriage in regions, countries, and communities where interventions to prevent and respond to child marriage are most needed and most able to achieve results. Click here to read the fact sheet.

រូបភាព

Image



USAID Vision to End Child Marriage - Fact Sheet

Child marriage is a human rights violation and a practice that undermines efforts to promote sustainable development. In the last decade, child marriage has affected 58 million girls, many of whom were married against their will and in violation of international laws and conventions. Early marriage stifles boys' and girls' abilities to succeed and grow into empowered men and women able to better themselves, their families, and their communities.

The United States Agency for International Development (USAID) seeks to ensure that children are not robbed of their human rights and can live to their full potential. In line with USAID's Implementation Plan of the U.S. Strategy to Prevent and Respond to Gender-Based Violence Globally, development efforts to combat child marriage should take place in regions, countries, and communities where interventions to prevent and respond to child marriage are most needed and most able to achieve results. USAID must also address the needs of more than 50 million girls and boys

who are already married and have limited access to education, reproductive and other health services, and economic opportunities.

The Agency is grateful to congressional leaders on this critical issue who influenced this vision, including Senators Richard J. Durbin and Olympia J. Snowe and Representatives Betty McCollum and Aaron Schock. Due to their efforts, and those of Members from both chambers, the global community is now more aware of the detrimental impacts of child marriage on a range of development achievements.

Recognizing that efforts to end child marriage require a collaborative approach, USAID is working in partnership with international organizations and the private sector while concurrently supporting the voices of change agents at the national, local, and community levels seeking to change attitudes and motivations that perpetuate the practice of child marriage. USAID's efforts to end child marriage advance efforts to end gender-based violence while strengthening the Agency's commitment to children in adversity, gender equality, female empowerment, and youth development.

ចំណងជើងហាតស្តុត ៨៖ ស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ

Hot Spot 8 Title: Women, Peace and Security

ចំណងជើងទស្សនាទាន ១៖ ផែនការសកម្មភាពជាតិស្តីពីស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ និងផែនការអនុវត្តរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ

Concept 1 Title: National Action Plan for Women, Peace and Security and the USAID Implementation Plan

សេចក្តីពណ៌នាទស្សនាទាន ១៖

Concept 1 Description:

ផែនការសកម្មភាពជាតិនេះមានគោលដៅដើម្បីលើកកម្ពស់សន្តិភាព និងសន្តិសុខសម្រាប់ទាំងអស់គ្នាតាមរយៈការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីឱ្យធ្វើជាអ្នកចូលរួមស្មើភាពនៅក្នុងការទប់ស្កាត់ជម្លោះ និងការកសាងសន្តិភាពនៅក្នុងបណ្តាប្រទេសដែលរងការគំរាមកំហែង និងរងផលប៉ះពាល់ដោយសារតែសង្គ្រាម អំពើហិង្សា និងអសន្តិសុខ។

The goal of the National Action Plan is to promote peace and security for all by empowering women as equal participants in preventing conflict and building peace in countries threatened and affected by war, violence, and insecurity.

ផែនការសកម្មភាពនេះក៏បានបង្គាប់ឱ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់កាន់តែខ្លាំងឡើងដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងចំណុចអាទិភាព និងតម្រូវការរបស់ស្ត្រី និងក្មេងស្រីដែលកំពុងស្ថិតនៅក្នុងស្ថានភាពបែកបាក់ផងដែរ។

It also mandates greater attention to the priorities and needs of women and girls in situations of fragility.

សូមចុច [ទីនេះ](#) ដើម្បីអានសន្លឹកព័ត៌មាន។

Click here to read the fact sheet.

រូបភាព

Image



FOR IMMEDIATE RELEASE
July 17, 2012

FACT SHEET

Implementation of the U.S. National Action Plan on Women, Peace, and Security

Recognizing that countries are more peaceful and prosperous when women are accorded full and equal rights and opportunity, President Obama released the first-ever National Action Plan (NAP) on Women, Peace, and Security (WPS) in December 2011 and signed an Executive Order directing the Plan's implementation. The goal of the National Action Plan is to promote peace and security for all by empowering women as equal participants in preventing conflict and building peace in countries threatened and affected by war, violence, and insecurity. In implementing the National Action Plan, USAID seeks to better engage and empower women and girls in communities confronting crisis or conflict. USAID will apply the principles of the National Action Plan across a range of operating environments, including countries affected by or emerging from conflict or crisis, those experiencing high levels of insecurity at national or sub-national levels, countries recovering from a natural disaster, or those experiencing a significant political transition. The National Action Plan and USAID's Implementation Plan are part of a suite of policies and strategies that guide the U.S. Government and USAID to more effectively and strategically pursue gender equality, women's empowerment, and the protection of vulnerable populations.



A Gari woman speaks at a community consultation on the draft peace accord in Hudel, Somal Region, Ethiopia. Photo by Mercy Corps

ចំណងជើងហាតស្កត ១៖ កុមារស្ថិតក្នុងស្ថានភាពមិនល្អ

Hot Spot 9 Title: Children in Adversity

ចំណងជើងទស្សនាទាន 1៖ ផែនការសកម្មភាពរដ្ឋាភិបាលសហរដ្ឋអាមេរិកស្តីពីកុមារស្ថិតក្នុងស្ថានភាពមិនល្អ

Concept 1 Title: United States Government Action Plan on Children in Adversity

សេចក្តីពណ៌នាទស្សនាទាន 1៖

Concept 1 Description:

នៅក្នុងខែធ្នូ ឆ្នាំ2012 រដ្ឋាភិបាលសហរដ្ឋអាមេរិកបានអនុម័តផែនការសកម្មភាពស្តីពីកុមារស្ថិតក្នុងស្ថានភាពមិនល្អ។ គោលដៅនៃផែនការនេះគឺដើម្បីបង្កើតពិភពលោកដែលកុមារទាំងអស់រស់នៅលូតលាស់នៅក្រោមការថែទាំគាំពាររបស់គ្រួសារ និងមិនទទួលរងនូវការបង្ខត់ ការកេងប្រវ័ញ្ច និងភាពអត់ឃ្លាន។

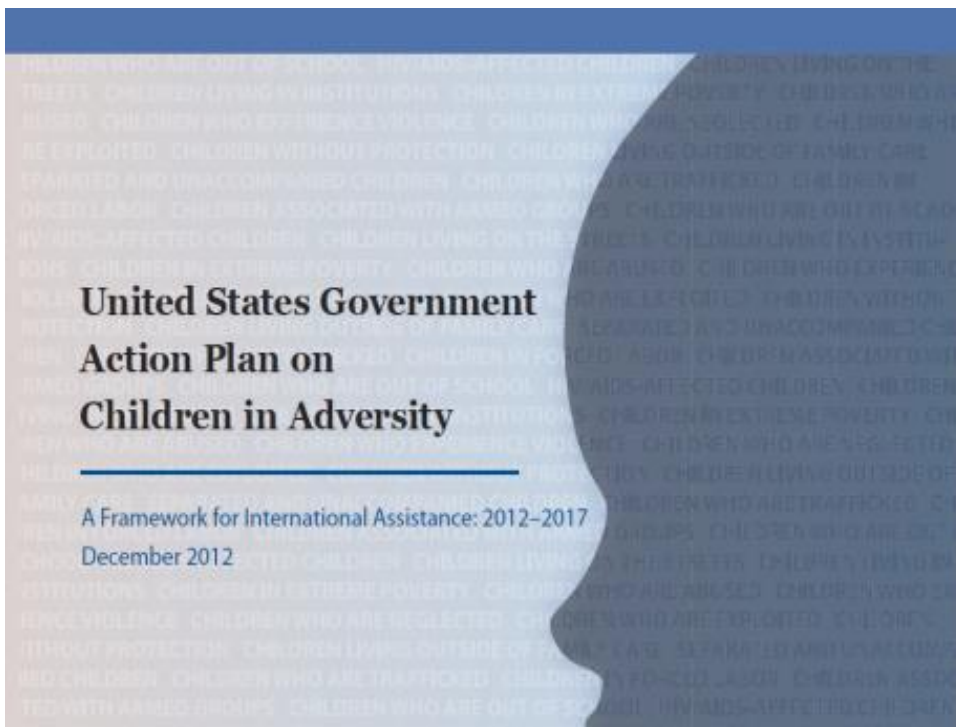
In December 2012, the U.S. Government released the Action Plan on Children in Adversity. The goal is a world where all children survive, grow up within protective family care, and are free from deprivation, exploitation and danger.

សូមចុច [ទីនេះ](#) ដើម្បីអានគោលនយោបាយនេះ។

[Click here to read the policy](#)

រូបភាព

Image



ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ សំណួរពិនិត្យមើលចំណេះដឹង៖ គោលការណ៍ណែនាំ

Screen: Knowledge Check: Guiding Principles

សំឡេង៖

Audio:

ពេលនេះ សូមឈប់បន្តិចសិនដើម្បីធ្វើការពិនិត្យមើលលើការយល់ដឹងរបស់លោកអ្នក។ ចូរអានសំណួរ និងជ្រើសរើសចម្លើយ ឬការឆ្លើយតបត្រឹមត្រូវ។ បន្ទាប់មកចុច Submit។

Pause now to check your understanding. Read the question and select the correct response or responses. Then click Submit.

លំហាត់៖

Quiz:

សំណួរ៖ តើគោលការណ៍មួយណាជាឧទាហរណ៍អំពីអភិក្រមរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិក្នុងការពង្រឹងភាពអង់អាច ការការពារ និងការបង្កើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រី និងបុរសនៅក្នុងសង្គមរបស់ពួកគេ?

Question: Which of the following principles are examples of USAID's approach to the empowerment, protection, and increased participation of females and males in their societies?

ចម្លើយ៖ ការកាត់បន្ថយវិសមភាពយេនឌ័រគឺជាផ្នែកមួយនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ និងការរៀបចំគម្រោង។

Answer: Reducing gender inequalities as part of strategic plans and project design.

ចម្លើយ៖ ការដោះស្រាយហានិភ័យជាក់លាក់អំពីផ្លូវភេទដែលកំពុងមានវិបត្តិ និងជម្លោះពាក់ព័ន្ធនឹងបរិស្ថាន។

Answer: Addressing sex-specific risks in crisis and conflict environments.

ចម្លើយ៖ ការប្រើប្រាស់វិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា និងនវានុវត្តន៍ដើម្បីកាត់បន្ថយគម្លាតយេនឌ័រ។

Answer: Harnessing science, technology and innovation to reduce gender gaps.

ចម្លើយ៖ ការកសាងភាពជាដៃគូជាមួយនឹងអង្គការក្នុងមូលដ្ឋាន រួមទាំងអាជីវកម្មដែលមានម្ចាស់ជាស្ត្រី និងអង្គការដែលដឹកនាំដោយស្ត្រី

Answer: Building partnerships with local organizations, including women-owned businesses and women-led organizations

ត្រឹមត្រូវ៖ ត្រឹមត្រូវ

លទ្ធផលត្រឹមត្រូវ៖

Correct: Correct

Correct Result:

បាត/ចាស ជម្រើសទាំងអស់គឺសុទ្ធតែត្រឹមត្រូវ។ អភិក្រមលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ មានច្រើនទិដ្ឋភាពហើយកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនេះផ្តល់នូវឧទាហរណ៍ជាច្រើនអំពីកិច្ចការរបស់ទីភ្នាក់ងារ។

Yes, all the choices are correct. USAID's approach to gender equality and female empowerment is multi-faceted and this course provides many more examples of the Agency's work.

មិនត្រឹមត្រូវ៖ មិនត្រឹមត្រូវ

លទ្ធផលមិនត្រឹមត្រូវ៖

Incorrect: Incorrect

Incorrect Result:

ទេ ជម្រើសទាំងអស់គឺសុទ្ធតែត្រឹមត្រូវ។ អភិក្រមលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ មានច្រើនទិដ្ឋភាព។

No, all the choices are correct. USAID's approach to gender equality and female empowerment is multi-faceted.

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងវដ្តកម្មវិធី

Screen: Engendering the Program Cycle

សំឡេង៖

Audio:

គោលនយោបាយស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ តម្រូវឱ្យប្រើប្រាស់លទ្ធផលរកឃើញពីការវិភាគយេនឌ័រនៅពេញវដ្តកម្មវិធីទាំងមូល ដូចជា សម្រាប់ជាព័ត៌មានបង្កើតគោលនយោបាយនៅកម្រិតទីភ្នាក់ងារ និងការបង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រ យុទ្ធសាស្ត្រសហប្រតិបត្តិការអភិវឌ្ឍន៍ប្រទេស (CDCS) ការរៀបចំ និងការអនុវត្ត

គម្រោង ការតាមដាន និងការវាយតម្លៃ និងការសិក្សារៀនសូត្រ និងការសម្របខ្លួន។

USAID's Gender Equality and Female Empowerment Policy requires that the findings of gender analysis are used throughout the program cycle—in Agency-level policy and strategy formulation; Country Development Cooperation Strategies (CDCS); project design and implementation; monitoring and evaluation; and learning and adapting.

ចំណុចសំខាន់គួរកត់សម្គាល់គឺត្រូវថាធានាថាលទ្ធផលនៃការវិភាគយេនឌ័រនឹងត្រូវធ្វើការផ្សព្វផ្សាយនៅគ្រប់ចំណុចទាំងអស់នៅក្នុងវដ្តកម្មវិធី។ ចូរចុចលើរូបភាពដើម្បីស្វែងយល់បន្ថែមអំពីរបៀបអនុវត្តគោលនយោបាយ យេនឌ័រនៅតាមដំណាក់កាលនីមួយៗ។

It is important to note that the results of gender analysis flow through all points in the program cycle. Click the image to learn more about how the gender policy applies in each phase.

រូបភាព

Image



ហាតស្តុត និងព័ត៌មានបន្ថែម៖

Hot Spots and Additional Information:

ចំណងជើងហត្ថស្តុត 1៖ គោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្រ

Hot Spot 1 Title: Policy and Strategies

ចំណងជើងទស្សនាទាន 1៖ គោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ទីភ្នាក់ងារ

Concept 1 Title: Agency Policy and Strategies

សេចក្តីពណ៌នាទស្សនាទាន 1៖

Concept 1 Description:

នៅពេលដែលលោកអ្នកចាប់ផ្តើមដំណើរការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ចូរពិនិត្យមើលលទ្ធផលគ្រប់ ប្រុងប្រយោជន៍ទាំងបីនៃគោលនយោបាយស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីដើម្បី កំណត់ថាតើពួកវាអាចសម្រេចនូវគោលដៅរយៈពេលវែងយ៉ាងដូចម្តេច។

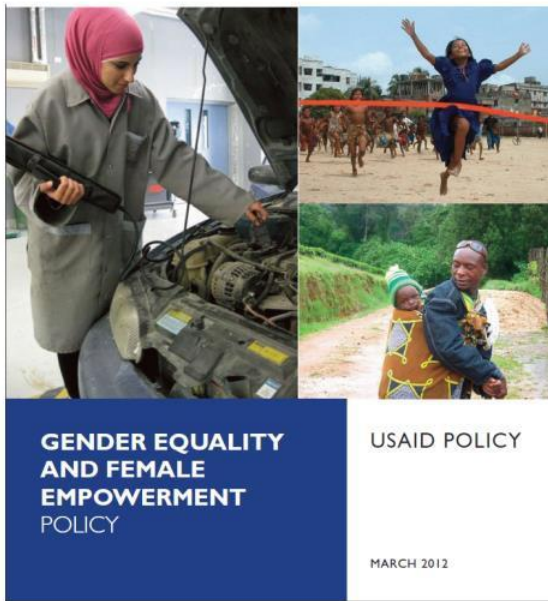
As you begin the strategic planning process, review the three overarching outcomes of the Gender Equality and Female Empowerment Policy to determine how they intersect with long term goals.

ស្ទើរតែគ្រប់កិច្ចការទាំងអស់ដែលទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិធ្វើ គឺសុទ្ធតែមាន ពាក់ព័ន្ធនឹងលទ្ធផលមួយក្នុងចំណោមទាំងបីនេះ ហើយជាការសំខាន់ដែលត្រូវចងចាំនូវគោល បំណងកម្រិតខ្ពស់ទាំងនេះនៅក្នុងដំណើរការរៀបចំផែនការចាប់ពីផ្ដើមរហូតដល់ចប់។

Almost everything USAID does relates to one of the three outcomes and it is important to keep these high level objectives in mind throughout the planning process.

រូបភាព

Image



ចំណងជើងហត្ថស្ត 2 ៖ CDCS

Hot Spot 2 Title: CDCS

ចំណងជើងទស្សនាទាន 1៖ យុទ្ធសាស្ត្រសហប្រតិបត្តិការអភិវឌ្ឍន៍ប្រទេស (CDCS)

Concept 1 Title: Country Development Cooperation Strategy (CDCS)

សេចក្តីពណ៌នាទស្សនាទាន 1៖

Concept 1 Description:

ការវិភាគយេនឌ័រ គឺជាធាតុចូលដែលបានតម្រូវឱ្យដាក់បញ្ចូលនៅក្នុងដំណើរការរៀបចំ CDCS។ ការវិភាគកម្រិតប្រទេសដែលបានតម្រូវនេះ ជួយកំណត់បញ្ហាប្រឈម និងឱកាសជាក់លាក់នៅក្នុងប្រទេស និងធ្វើការប្រមូលទិន្នន័យបែងចែកតាមភេទដើម្បីបង្ហាញវិសាលភាពគម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងប្រទេស។

Gender analysis is a required input into the development of CDCSs. This mandatory country-level analysis identifies country-specific challenges and opportunities and gathers sex-disaggregated data to illustrate the extent of gender gaps in the country.

ភស្តុតាងដែលទទួលបានពីការវិភាគយេនឌ័រនៅកម្រិតប្រទេសត្រូវបានប្រើប្រាស់ ដើម្បីផ្តល់ជាព័ត៌មានសម្រាប់ជម្រើសយុទ្ធសាស្ត្រ។ CDCS គួរតែពន្យល់អំពីរបៀបដោះស្រាយគម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងការ

ទទួលបានធនធាន សេវា និងឱកាស តាមរយៈគោលបំណងអភិវឌ្ឍន៍ និងលទ្ធផលអន្តរការីនៅក្នុង រយៈពេលយុទ្ធសាស្ត្រ។

The evidence emerging from country-level gender analysis is used to inform strategic choices. The CDCS should explain how gender gaps in access to resources, services, and opportunities will be addressed through Development Objectives and Intermediate Results during the strategy period.

រូបភាព

Image



ចំណងជើងហាតស្តុត 3៖ ការរៀបចំ ការអនុវត្ត

Hot Spot 3 Title: Design Implementation

ចំណងជើងទស្សនាទាន 1៖ ការរៀបចំ និងការអនុវត្តគម្រោង

Concept 1 Title: Project Design and Implementation

សេចក្តីពណ៌នាទស្សនាទាន 1៖

Concept 1 Description:

ដូចដែលមានចែងនៅក្នុង ADS និងឯកសារណែនាំស្តីពីការរៀបចំគម្រោងរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិហើយថា ការវិភាគយេនឌ័រក៏ជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវមួយនៅក្នុងដំណើរការនេះផងដែរ។ ក្រុមរៀបចំគម្រោងគួរតែពិនិត្យមើលវិស័យ និងព័ត៌មានគុណភាពជាក់លាក់តាមទីតាំងភូមិសាស្ត្រ និងព័ត៌មានស្ថិតិបែងចែកតាមភេទអំពីគម្លាតរវាងបុរស និងស្ត្រី និងប្រើប្រាស់ព័ត៌មានទាំងនេះនៅពេលពួកគេរៀបចំគម្រោង។

As set out in the ADS and USAID's Project Design guidance, gender analysis is also mandatory in this phase. Project design teams should review sector and geographic-specific qualitative and statistical information, disaggregated by sex, about gaps between men and women and apply this information as they design projects.

សូមមើលឧទាហរណ៍។ គម្លាតយេនឌ័រទូទៅដែលប៉ះពាល់ដល់លទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ សិទ្ធិមនុស្ស និងអភិបាលកិច្ចគឺការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងគណបក្សនយោបាយមានកម្រិតតិចតួច។ ដោយហេតុថាក្រុមបច្ចេកទេសបានរៀបចំគម្រោងនេះឡើងដើម្បីពង្រឹងភាគីគោលនយោបាយ ការលុបបំបាត់គម្លាតនេះគួរតែផ្ដោតលើសកម្មភាពគម្រោង។

Let's look at an example. A common gender gap that affects democracy, human rights, and governance is the lower level of women's participation in political parties. As technical teams design projects to strengthen political parties, closing this gap should be a focus of the project's activities.

ការវិភាគយេនឌ័រ គួរតែដាក់បញ្ចូលនូវព័ត៌មានអំពីហេតុផលដែលធ្វើឱ្យស្ត្រីចូលរួមនៅក្នុងដំណើរការនយោបាយមានចំនួនតិចជាងបុរស ដូចជា ដោយសារតែធនធាន ពេលវេលា កង្វះសេរីភាពក្នុងដើរហើរ ។ល។ និងអំពីរបៀបដែលការចូលរួមអាចនាំឱ្យអភិបាលកិច្ចមានប្រសិទ្ធភាពកាន់តែល្អប្រសើរ។

The gender analysis should include information on the reasons why fewer women than men participate in the political process – resources, time, lack of mobility, and so forth, and how their participation can lead to more effective governance.

ការវិភាគយេនឌ័រ គួរតែឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីការសន្ទនាជាមួយនឹងដៃគូអនុវត្តន៍ ម្ចាស់ជំនួយ និងរដ្ឋាភិបាលម្ចាស់ផ្ទះផងដែរដើម្បីស្វែងយល់អំពីរបៀបដែលគម្រោងរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ មានភាពស៊ីសង្វាក់គ្នាជាមួយនឹងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់គូអង្គផ្សេងទៀតដើម្បីលុបបំបាត់គម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងការចូលរួម។

The gender analysis should reflect conversations with implementing partners, donors and the host country government to understand how the USAID project fits with efforts of other actors to close the gender gap in participation.

លទ្ធផលរកឃើញទាំងនេះគួរតែប្រើប្រាស់ជាព័ត៌មានសម្រាប់ការរៀបចំសកម្មភាព ជាក់លាក់នៅក្នុង គម្រោង និងចងក្រងនៅក្នុងឯកសារវាយតម្លៃគម្រោង (PAD)។ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតខ្ពស់តាម អ៊ីនធឺណិតស្តីពីយេនឌ័រនឹងគ្របដណ្តប់លើរបៀបធ្វើការវិភាគយេនឌ័រ។

These findings should be used in the design of specific activities in the project and documented in the Project Appraisal Document (PAD). Advanced online training courses on gender will cover how to conduct gender analysis.

រូបភាព

Image



ចំណងជើងហាតស្តុត 4៖ ការតាមដាន និងការវាយតម្លៃ (ME)

Hot Spot 4 Title: M E

ចំណងជើងទស្សនាទាន 1៖ ការតាមដាន

Concept 1 Title: Monitoring

សេចក្តីពណ៌នាទស្សនាទាន 1៖

Concept 1 Description:

ឯកសារវាយតម្លៃគម្រោងត្រូវតែដាក់បញ្ចូលនូវសូចនាករសម្រាប់ធ្វើការវាស់វែងលទ្ធផល។ គម្រោងដែលអាចដោះស្រាយគម្លាតយេនឌ័របាន គួរតែមានដាក់បញ្ចូលនូវសូចនាករដែលឆ្លុះបញ្ចាំងនូវវឌ្ឍនភាពឆ្ពោះទៅលុបបំបាត់គម្លាតទាំងអស់នេះ។ សម្រាប់ស្ទើរតែគ្រប់វិស័យទាំងអស់ដែលទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិធ្វើការងារ គឺមានធនធានជាក់លាក់តាមវិស័យអំពីសូចនាករ។

The Project Appraisal Document must include indicators to measure results. Projects that address gender gaps should include indicators that reflect progress toward closing these gaps. For almost every sector where USAID works, there are sector-specific resources on indicators.

ប្រសិនបើការតាមដានបង្ហាញថាគម្រោងណាមួយពុំមានដំណើរការតាមការគ្រោងទុកដើម្បីឆ្ពោះទៅសម្រេចនូវគោលដៅដែលអាចដោះស្រាយគម្លាតយេនឌ័របានទេនោះ អ្នកគ្រប់គ្រង សកម្មភាពអាចត្រូវធ្វើការស៊ើបអង្កេតបន្ថែមទៀត និងធ្វើការកែតម្រូវតាមការគួរ។ គោលនយោបាយ នេះតម្រូវឱ្យបុគ្គលិកទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ តម្រូវឱ្យដៃគូអនុវត្តទទួលខុសត្រូវក្នុងការដាក់បញ្ចូលគោលបំណងសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងដំណើរការរៀបចំកម្មវិធី និងការរៀបចំសូចនាករ ដែលវាស់វែងវឌ្ឍនភាពឆ្ពោះទៅសម្រេចនូវសមភាពយេនឌ័រ និងរាយការណ៍ លទ្ធផលឱ្យបានជាប់លាប់ជូនទីភ្នាក់ងារ។

If monitoring reveals that the project is not on track to meet targets to address gender gaps, activity managers may need to investigate further and make adjustments. The Policy requires USAID staff to hold implementing partners accountable for integrating gender equality objectives into programming, developing indicators that measure progress toward gender equality, and consistently reporting results to the Agency.

យ៉ាងហោចណាស់គួរតែអាចប្រមូលបានព័ត៌មានបែងចែកតាមភេទសម្រាប់គ្រប់សូចនាករតាមកម្រិតមនុស្សទាំងអស់។ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល កម្រិតខ្ពស់ស្តីពីយេនឌ័រតាមអ៊ិនធឺណិតនឹងផ្តល់ចំណុចគន្លឹះបន្ថែមទៀតអំពីរបៀបធ្វើការងារពាក់ព័ន្ធនឹងប្រធានបទនេះជាមួយនឹងដៃគូអនុវត្ត។

At a minimum, sex-disaggregated information should be collected for all people-level indicators. Advanced online training courses on gender will provide more tips on working with implementing partners on this topic.

រូបភាព
Image



ចំណងជើងហាតស្តុត 5៖ ការរៀនសូត្រ ការសម្របខ្លួន

Hot Spot 5 Title: Learning Adapting

ចំណងជើងទស្សនាទាន 1៖ ការរៀនសូត្រ និងការសម្របខ្លួន

Concept 1 Title: Learning and Adapting

សេចក្តីពណ៌នាទស្សនាទាន 1៖

Concept 1 Description:

នៅក្នុងដំណាក់កាលនេះ យើងឆ្លុះបញ្ចាំង និងរៀនសូត្រពីវឌ្ឍនភាពឆ្ពោះទៅសម្រេចនូវគោលដៅលុបបំបាត់គម្លាតយេនឌ័រដោយផ្អែកលើការអង្កេតនៅទីតាំងជាក់ស្តែង និងដោយផ្អែកលើលទ្ធផលពីការតាមដាន និងការវាយតម្លៃ។ ការក្លាយជាសហគមន៍រៀនសូត្រ មានន័យថាទីភ្នាក់ងារនឹងធ្វើការរៀនសូត្រជាតិអ្វីខ្លះដែលមានប្រសិទ្ធភាព និងអ្វីខ្លះដែលមិនមានប្រសិទ្ធភាព ព្រមទាំងបង្ហាញឧត្តមានុវត្តន៍ និងលទ្ធផលដែលបានសម្រេចផងដែរ។

In this phase, we reflect and learn from progress toward closing gender gaps based on what we've observed in the field and from monitoring and evaluation. Becoming a learning community means the Agency will learn from what works and what doesn't, and showcase best practices and results achieved.

រូបភាព

Image



ចំណងជើងហាតស្តុត 6៖ ការតាមដាន ការវាយតម្លៃ (M E)

Hot Spot 6 Title: M E

ចំណងជើងទស្សនាទាន 1៖ ការវាយតម្លៃ

Concept 1 Title: Evaluation

សេចក្តីពណ៌នាទស្សនាទាន 1៖

Concept 1 Description:

ឯកសារវាយតម្លៃគម្រោង ត្រូវបានតម្រូវឱ្យដាក់បញ្ចូលនូវសំណួរវាយតម្លៃបែបបង្ហាញ។ បុគ្គលិកតាមដាន និងវាយតម្លៃ (ME) ត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យរៀបចំកម្រងសំណួរដែលឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីរបៀបដែលការកាត់បន្ថយគម្លាតយេនឌ័រធ្វើឱ្យលទ្ធផលជារួមមានភាពល្អប្រសើរឡើង (ឧទាហរណ៍ដូចជាសន្តិសុខស្បៀង ការកាត់បន្ថយកង្វះអាហារូបត្ថម្ភកុមារ លើកកម្ពស់អភិបាលកិច្ច ជាដើម)។

The Project Appraisal Document requires the inclusion of illustrative evaluation questions. ME staff are encouraged to develop questions about how reducing gender gaps improved overall outcomes (e.g., food security, reductions in child malnutrition, improved governance, and so forth).

នេះក៏ជាឱកាសសម្រាប់ការធ្វើតេស្តទ្រឹស្តីនៃការផ្លាស់ប្តូរអំពីប្រសិទ្ធភាពអភិក្រមផ្សេងៗ និងថាតើគោលដៅ អភិវឌ្ឍន៍ និងសមភាពយេនឌ័រត្រូវបានសម្រេចឬយ៉ាងណា។ នេះក៏ជាឱកាសដើម្បីធ្វើការរៀនសូត្រដោយផ្ទាល់ផងដែរថាតើគម្លាតយេនឌ័រណាខ្លះដែលបានលុបបំបាត់ ថាតើតម្រូវការណាខ្លះដែលបានដោះស្រាយ ហើយថាតើបញ្ហាវិសមភាពអ្វីខ្លះដែលនៅមិនទាន់អាចដោះស្រាយបាន។ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតខ្ពស់ស្តីពីយេនឌ័រតាមអ៊ីនធឺណិតនឹងផ្តល់ចំណុចគន្លឹះបន្ថែមទៀតអំពីការវាយតម្លៃ និងយេនឌ័រ។

This is an opportunity to test theories of change about the effectiveness of different approaches and whether development and gender equality outcomes are achieved. It is also an opportunity to learn directly about which gender gaps have closed, what needs were addressed, and which inequalities remain. Advanced online training courses on gender will provide more tips on evaluation and gender.

រូបភាព

Image



ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ ទំនួលខុសត្រូវបុគ្គលិកពេញវដ្តកម្មវិធីទាំងមូល

Screen: Staff Responsibilities Throughout the Program Cycle

សំឡេង៖

Audio:

ដូចដែលលោកអ្នកបានសិក្សាពីខាងដើមហើយថា គោលនយោបាយស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី ត្រូវអនុវត្តចំពោះគ្រប់ការិយាល័យ (Bureau) និងប្រទេសបេសកកម្មទាំងអស់ និងគ្របដណ្តប់ទៅលើគោលនយោបាយ និងប្រតិបត្តិការទាំងនៅក្នុងរដ្ឋធានីវ៉ាស៊ីនតោន និងទីតាំងផ្ទាល់ផងដែរ។

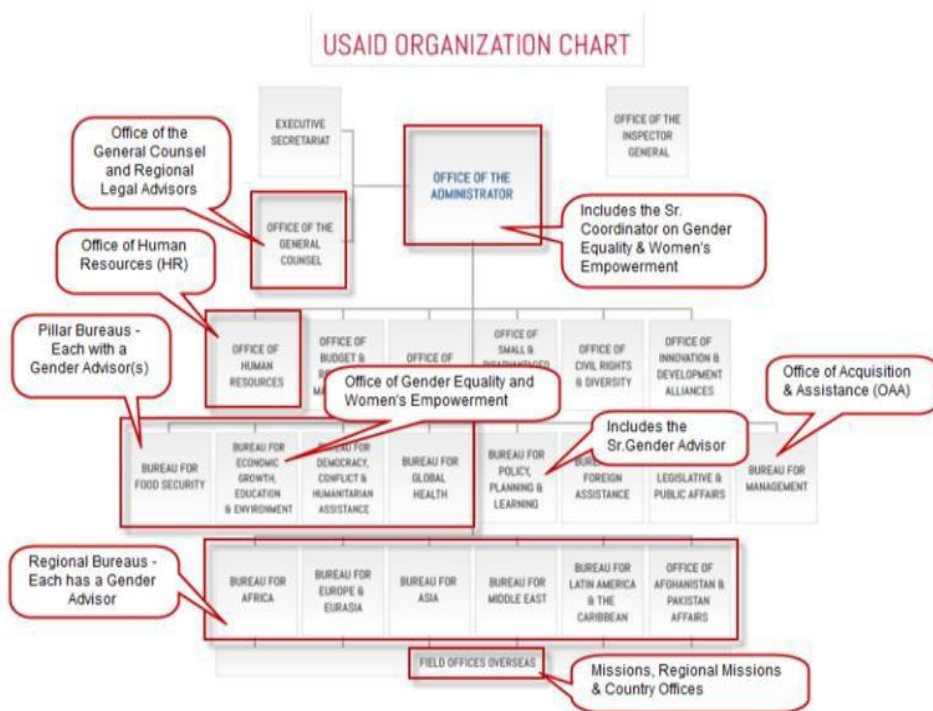
As you learned earlier, the Gender Equality and Female Empowerment policy applies to all Bureaus and Missions and covers policy and operations in Washington and the field.

ដើម្បីដាក់គោលនយោបាយនេះឱ្យអនុវត្តនៅក្នុងស្ថាប័នរបស់ខ្លួនជាផ្លូវការ ប្រទេសបេសកកម្មការិយាល័យ (Bureau) និងការិយាល័យទាំងអស់ មានតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការអនុវត្តកិច្ចការនេះ។ សូមចុចលើហាតស្តុតនីមួយៗដើម្បីធ្វើការស្វែងយល់បន្ថែមទៀតអំពីតួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវនីមួយៗទាំងអស់នេះ។

In order to institutionalize this policy, Missions, Bureaus, and Offices all have vital roles to play. Click each hotspot to learn more about the roles and responsibilities of each.

រូបភាព

Image



ហត្ថស្តុត និង ព័ត៌មានបន្ថែម៖

Hot Spots and Additional Information:

ចំណងជើងហត្ថស្តុត 1 ៖ ប្រទេសបេសកកម្ម

Hot Spot 1 Title: Missions

ចំណងជើងទស្សនាទាន 1៖ ប្រទេសបេសកកម្ម ប្រទេសបេសកកម្មប្រចាំតំបន់ ការិយាល័យប្រចាំប្រទេស៖

Concept 1 Title: Missions, Regional Missions, Country Offices:

សេចក្តីពណ៌នាទស្សនាទាន 1៖

Concept 1 Description:

ប្រទេសបេសកកម្ម ប្រទេសបេសកកម្មប្រចាំតំបន់ ការិយាល័យប្រចាំប្រទេស អាចអនុម័ត ឬកែសម្រួល និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពតាមកាលកំណត់ទៅលើលិខិតបញ្ជាបេសកកម្មយេនឌ័រ និងតម្រូវឱ្យដៃគូអនុវត្តន៍ទទួលខុសត្រូវក្នុងការដាក់បញ្ចូលយេនឌ័រនៅក្នុងការរៀបចំកម្មវិធី ផ្តល់វិភាគទានថវិកាសម្រាប់ដោះស្រាយបញ្ហាយេនឌ័រគន្លឹះរងទាំងបួននៅក្នុងផែនការប្រតិបត្តិការ និងរាយការណ៍ស្វ័យប្រចាំករ និងលទ្ធផលក្នុងផែនការអនុវត្តការងារ និងរបាយការណ៍ ព្រមទាំងចាត់តាំងទីប្រឹក្សាយេនឌ័រប្រចាំប្រទេសបេសកកម្មផងដែរ។

Missions, Regional Missions, and Country Offices adopt or revise, and periodically update, a Mission Order on Gender; hold implementing partners responsible for integrating gender into programming; provide budget attributions to the four gender sub-key issues in Operational Plans and report indicators and results in Performance Plans and Reports; and appoint a Mission Gender Advisor.

រូបភាព

Image



ចំណងជើងហត្ថស្ត 2៖ ការិយាល័យប្រចាំតំបន់ (Bureau)

Hot Spot 2 Title: Regional Bureaus

ចំណងជើងទស្សនាទាន 1៖ ការិយាល័យប្រចាំតំបន់ (Bureau)៖

Concept 1 Title: Regional Bureaus:

សេចក្តីពណ៌នាទស្សនាទាន 1៖

Concept 1 Description:

ការិយាល័យប្រចាំតំបន់ (Bureau) ជាអ្នកទាក់ទងបង្គោលជាមួយនិងរដ្ឋធានីវ៉ាស៊ីនតោន ឌីស៊ី និងប្រទេសបេសកកម្ម។ ការិយាល័យនេះត្រូវជួយផ្តល់ជំនួយ និងគាំទ្រដល់កម្មវិធីប្រទេសបេសកកម្ម និងការិយាល័យបច្ចេកទេស និង ទីប្រឹក្សាយេនឌ័រនៅក្នុងការវិភាគយេនឌ័រ។ ការិយាល័យប្រចាំតំបន់ (Bureau) ក៏ត្រូវរាយការណ៍ជាប្រចាំដល់ប្រទេសបេសកកម្មអំពីបញ្ហាគម្លាតសំខាន់ៗ ឧបសគ្គ ការស្រាវជ្រាវ និងអភិក្រមរៀបចំកម្មវិធីមានលក្ខណៈច្នៃប្រឌិតដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការលើកស្ទួយសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីនៅក្នុងតំបន់ផងដែរ។

Regional Bureaus are the primary liaison between Washington, DC and Missions. They assist and support Mission Program and Technical Offices and Gender Advisors in conducting gender analyses. Regional Bureaus also keep Missions apprised of key gaps, obstacles, research, and innovative programming approaches related to increasing gender equality and female

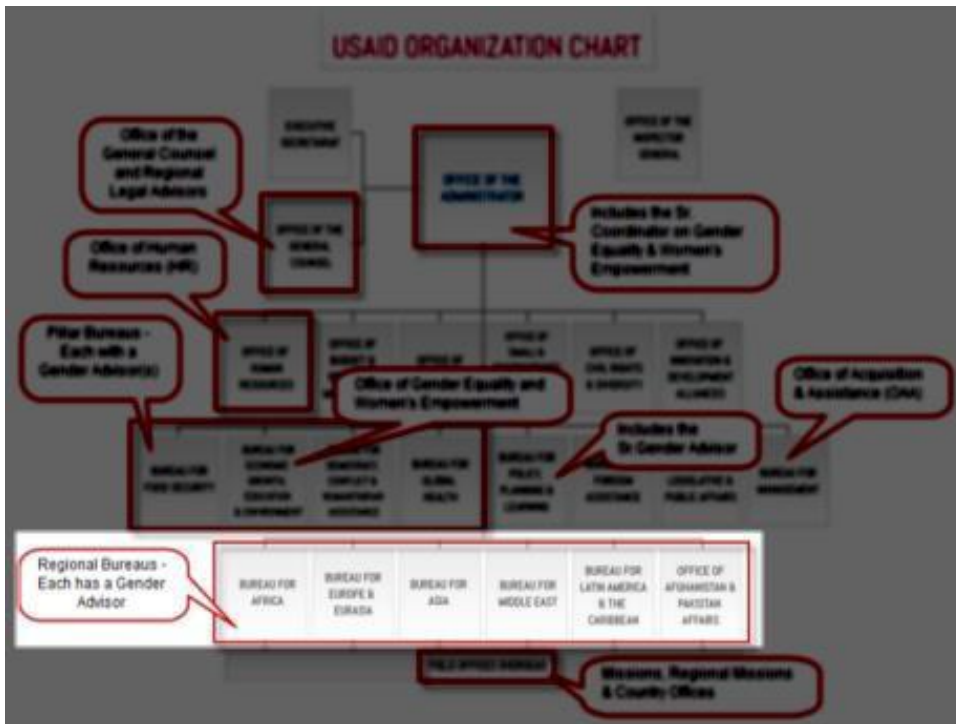
empowerment in the region.

ការិយាល័យនេះធានាថាគោលបំណងនៃសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី ត្រូវបានដាក់បញ្ចូលនៅក្នុងការរៀបចំកម្មវិធីប្រចាំតំបន់របស់ការិយាល័យ (Bureau) ព្រមទាំងត្រូវពិនិត្យមើល និងរាយការណ៍ទិន្នន័យដែលទទួលបានពី OPs និង PPRs ទៅកាន់ PPL ផងដែរ។ ជាចុងក្រោយ ការិយាល័យប្រចាំតំបន់ (Bureau) យ៉ាងហោចណាស់ត្រូវមានទីប្រឹក្សាយេនឌ័រម្នាក់ដែលមាន ជំនាញនៅក្នុងតំបន់។

They ensure that gender equality and female empowerment objectives are integrated into the Bureau's regional programming and review and report data from OPs and PPRs to PPL. And finally, Regional Bureaus have at least one Gender Advisor with regional expertise.

រូបភាព

Image



ចំណងជើងហាតស្តុក 3៖ ការិយាល័យសសវស្ត្រ (Bureau)

Hot Spot 3 Title: Pillar Bureaus

ចំណងជើងទស្សនាទាន 1៖ ការិយាល័យសសវស្ត្រ (Bureau)៖

Concept 1 Title: Pillar Bureaus:

សេចក្តីពណ៌នាទស្សនាទាន 1៖

Concept 1 Description:

ការិយាល័យសសរស្តម្ភ (Bureau) ផ្តល់ការណែនាំអំពីរបៀបធ្វើការកែលម្អ និងសម្រេចគោលដៅសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យបច្ចេកទេស។ ការិយាល័យនេះធានាថាបញ្ហាយេនឌ័រ ត្រូវបានដាក់បញ្ចូលនៅក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលទាំងអស់របស់ខ្លួន។

Pillar Bureaus provide guidance on how gender equality and female empowerment can be advanced or achieved in technical sectors. They ensure that gender issues are incorporated into all their training programs.

ការិយាល័យសសរស្តម្ភ (Bureau) ក៏ធានាផងដែរថាសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងការរៀបចំកម្មវិធី ការស្នើសុំ កិច្ចសន្យា និងជំនួយឥតសំណង។

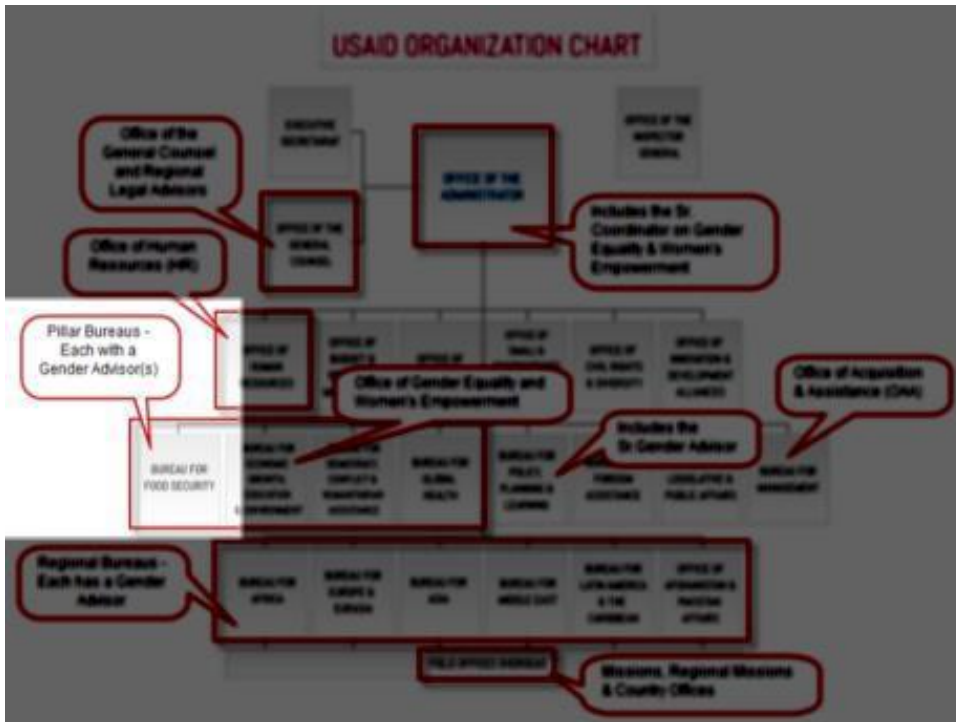
Pillar Bureaus also make sure that gender equality and female empowerment are reflected in their programming, solicitations, contracts and grants.

ការិយាល័យសសរស្តម្ភ (Bureau) ត្រូវមានយ៉ាងហោចណាស់ទីប្រឹក្សាយេនឌ័រម្នាក់ដែលមានជំនាញវិស័យសមស្រប និងសមត្ថភាពបច្ចេកទេស និងកម្មវិធីដើម្បីផ្តល់ការណែនាំដល់បុគ្គលិកបច្ចេកទេស និងកម្មវិធីក្នុងគោលបំណងធានាថាគោលនយោបាយសមភាពយេនឌ័រនឹងត្រូវអនុវត្តដោយភាពជោគជ័យ។

Pillar Bureaus have at least one Gender Advisor with appropriate sector expertise and technical and programmatic competency to provide guidance to technical and program staff to ensure that the Gender Equality policy is successfully implemented.

រូបភាព

Image



ចំណងជើងហាតស្តុក 4៖ GenDev

Hot Spot 4 Title: GenDev

ចំណងជើងទស្សនាទាន 1៖ ការិយាល័យសមភាពយេនឌ័រ និងពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី៖

Concept 1 Title: Office of Gender Equality and Women's Empowerment:

សេចក្តីពណ៌នាទស្សនាទាន 1៖

Concept 1 Description:

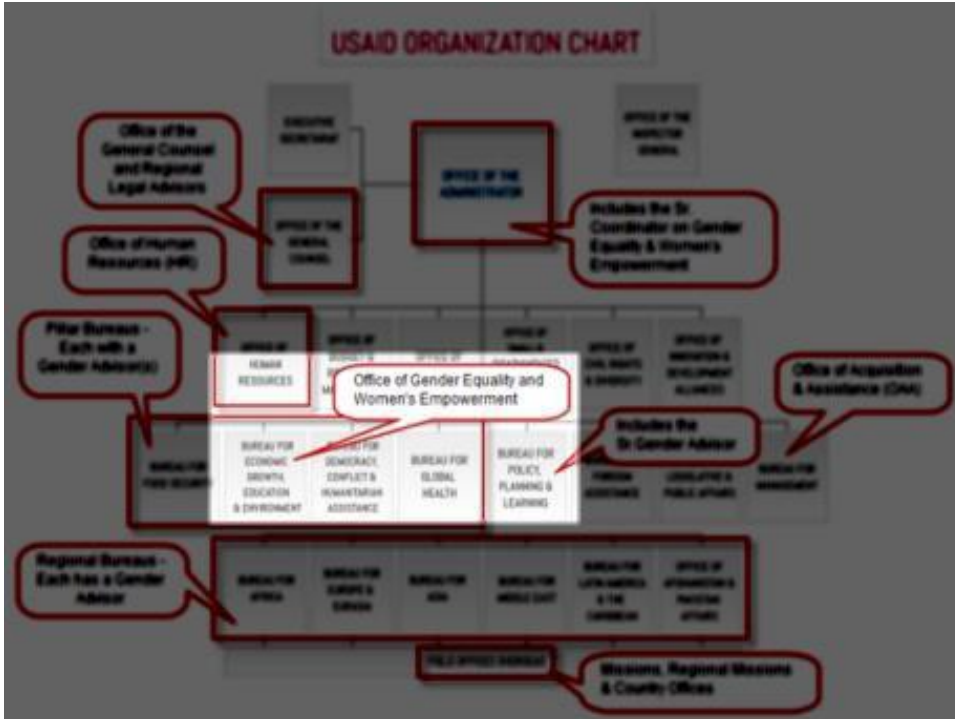
ការិយាល័យសមភាពយេនឌ័រ និងពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី (GenDev) គ្រប់គ្រងកិច្ចសន្យាផ្តល់ជំនួយបច្ចេកទេស និងការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីយេនឌ័រ ដែលទទួលបានការគាំទ្រមូលនិធិពីថ្នាក់កណ្តាល។ ការិយាល័យនេះផ្តល់នូវការគាំទ្រតាមគោលដៅ និងបែបយុទ្ធសាស្ត្រដល់ការិយាល័យ E3 (Bureau) និងការិយាល័យ (Bureau) និងការិយាល័យផ្សេងទៀតនៅទូទាំងទីភ្នាក់ងារ ធ្វើការរៀបចំការបណ្តុះបណ្តាល និងចងក្រងឯកសារអំពីឧត្តមានុវត្តន៍ជុំវិញសមាហរណកម្មយេនឌ័រ និងផ្តល់ការគាំទ្របន្ថែមទៀតដល់ទីប្រឹក្សាយេនឌ័ររបស់ការិយាល័យប្រចាំតំបន់ (Bureau) នៅក្នុងការផ្តល់ជំនួយបច្ចេកទេសអំពីសមាហរណកម្មយេនឌ័រសម្រាប់ប្រទេសបេសកកម្ម។

The Office of Gender Equality and Women's Empowerment (GenDev) manages centrally funded technical assistance and gender training contracts. It provides targeted and strategic

support to the E3 Bureau and other Bureaus and Offices throughout the Agency, develops training and a repository of best practices on issues around gender integration, and backstops regional Bureau Gender Advisors to provide technical assistance on gender integration for Missions.

រូបភាព

Image



ចំណងជើងហតស្តុត 5៖ ការិយាល័យអគ្គក្រុមប្រឹក្សា

Hot Spot 5 Title: Office of the General Counsel

ចំណងជើងទស្សនាទាន 1៖ ការិយាល័យអគ្គក្រុមប្រឹក្សា និងទីប្រឹក្សាច្បាប់ប្រចាំតំបន់៖

Concept 1 Title: Office of the General Counsel and Regional Legal Advisors:

សេចក្តីពណ៌នាទស្សនាទាន 1៖

Concept 1 Description:

ការិយាល័យអគ្គក្រុមប្រឹក្សា និងទីប្រឹក្សាច្បាប់ប្រចាំតំបន់ ធានាថាការិយាល័យ (Bureau) និងប្រទេស បេសកកម្មអនុវត្តតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវសមាហរណកម្មយេនឌ័រ ADS ដែលមានចែងនៅក្នុងឯកសារ

ដែលបានធ្វើសេចក្តីប្រកាសឱ្យប្រើប្រាស់ដោយអគ្គក្រុមប្រឹក្សា។ ការិយាល័យទាំងនេះក៏ដើរតួនាទី ផ្តល់ធនធានដល់បុគ្គលិកការិយាល័យ (Bureau) និងប្រទេសបេសកកម្មក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹង សំណួរនានាស្តីពីអនុលោមភាពតាម ADS និង ការអនុវត្តគោលនយោបាយផងដែរ។

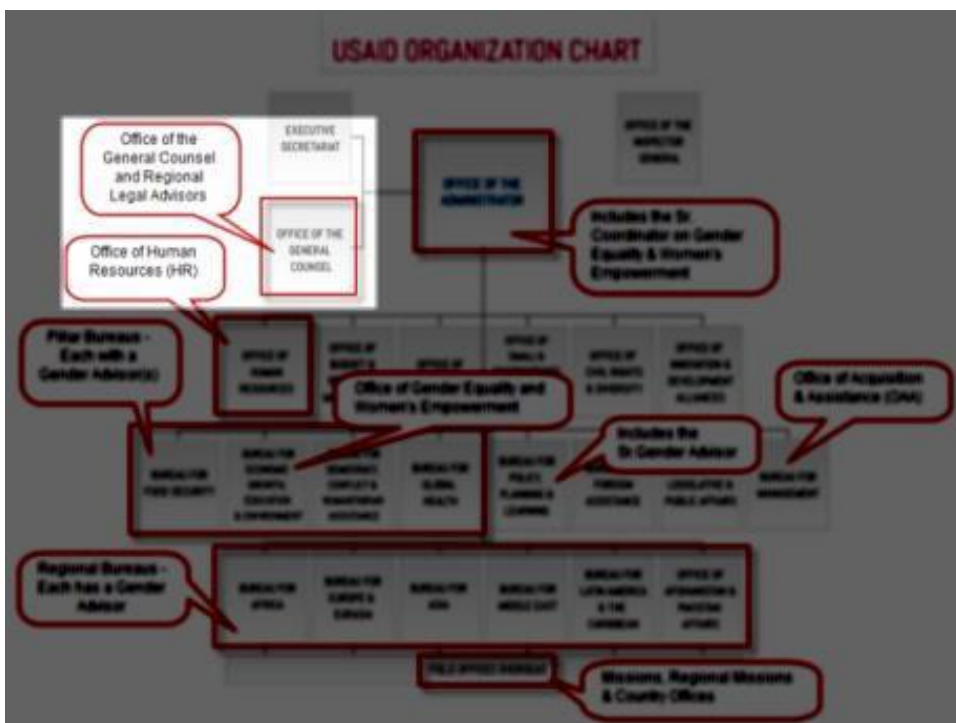
The Office of the General Counsel and Regional Legal Advisors ensures that bureaus and missions comply with ADS gender integration requirements in documents cleared by the General Counsel. They also serve as a resource for Bureau and Mission staff to answer questions on ADS compliance and policy implementation.

ការិយាល័យនេះក៏ត្រូវផ្តល់ការណែនាំដល់ការិយាល័យ (Bureau) សម្រាប់ការរៀបចំគោល នយោបាយ ការរៀបចំផែនការ និងការរៀនសូត្រ និងដល់ការិយាល័យផ្សេងទៀតពាក់ព័ន្ធនឹងការកែ ប្រែទៅលើលក្ខខណ្ឌតម្រូវ ADS ដែលមានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹង ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី។

The Office also provides advice to the Bureau for Policy, Planning, and Learning and other Offices regarding revisions to ADS requirements related to gender equality and women's empowerment.

រូបភាព

Image



ចំណងជើងហត្ថស្តុត 6 ៖ ធនធានមនុស្ស

Hot Spot 6 Title: HR

ចំណងជើងទស្សនាទាន 1៖ ការិយាល័យធនធានមនុស្ស

Concept 1 Title: Office of Human Resources:

សេចក្តីពណ៌នាទស្សនាទាន 1៖

Concept 1 Description:

ការិយាល័យធនធានមនុស្ស (HR) ត្រូវពិនិត្យមើលឡើងវិញ និងកែប្រែលក្ខខណ្ឌតម្រូវគុណវុឌ្ឍិដែលបានតម្រូវទៅតាមកាលកំណត់ដើម្បីធានាថាលក្ខខណ្ឌតម្រូវទាំងអស់នោះ ឆ្លុះបញ្ចាំងនូវចំណេះដឹងជំនាញ និងសមត្ថភាព ដែលនឹងត្រូវការជាចាំបាច់ដោយបុគ្គលិកបច្ចេកទេស និងបុគ្គលិកម្មវិធីសម្រាប់ការអនុវត្តគោលនយោបាយនេះ។

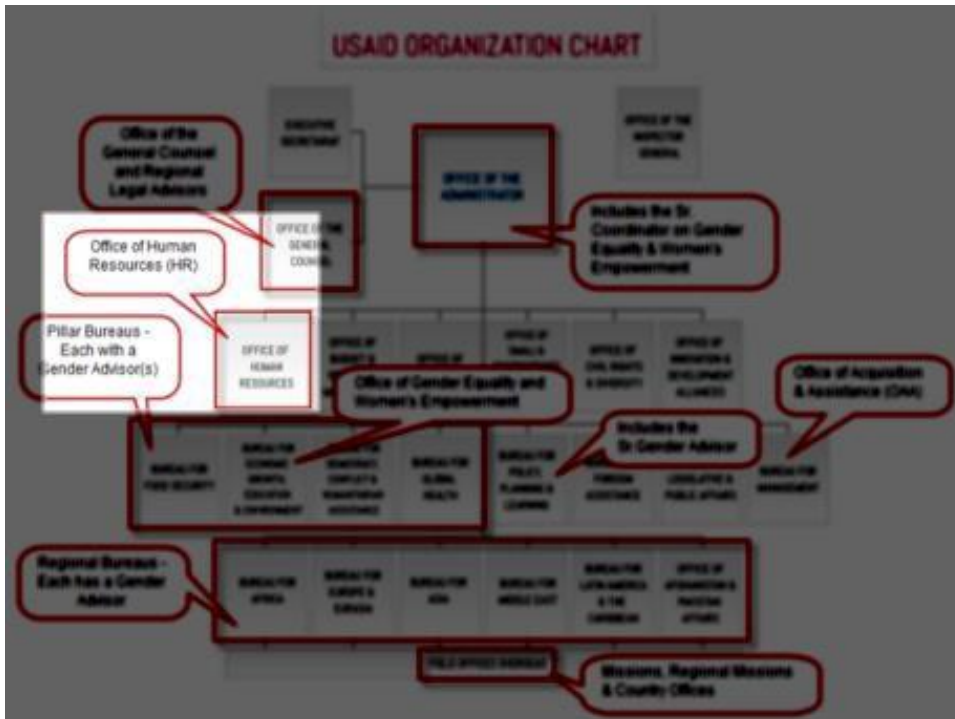
The Office of Human Resources (HR) periodically reviews and revises required competencies to ensure that they reflect the knowledge, skills, and abilities that will be needed by technical and program officers to implement this policy.

ការិយាល័យនេះក៏ត្រូវសហការជាមួយនឹង PPL, GenDev, និង ការិយាល័យផ្សេងទៀតដើម្បីធ្វើការរៀបចំលក្ខខណ្ឌតម្រូវគុណវុឌ្ឍិ ដែលត្រូវការចាំបាច់សម្រាប់ទីប្រឹក្សាយេនឌ័រផងដែរ។ ការិយាល័យធនធានមនុស្ស ត្រូវលើកទឹកចិត្តឱ្យប្រធានផ្នែកផ្ទាល់ធានាថាបុគ្គលិករបស់ពួកគេបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលដែលត្រូវការជាចាំបាច់ដើម្បីបំពេញតាមបទដ្ឋានសម្រាប់សមត្ថភាពគុណវុឌ្ឍិនៅក្នុងការគាំទ្រ ឬក្នុងការបំពេញការងាររបស់ខ្លួន។ ការិយាល័យធនធានមនុស្សក៏ត្រូវខិតខំប្រឹងប្រែងបង្កើតបរិយាកាសវិជ្ជមានសម្រាប់ស្ត្រីនៅក្នុងទីភ្នាក់ងារផងដែរ។

They also develop, in concert with PPL, GenDev, and other bureaus, the competencies necessary for Gender Advisors. HR encourages supervisors to ensure that employees receive the training necessary to meet the standards for the gender competencies in their backstop or job series. HR also seeks to ensure a positive climate for women in the Agency.

រូបភាព

Image



ចំណងជើងហាតស្តុត 7៖ OAA

Hot Spot 7 Title: OAA

ចំណងជើងទស្សនាទាន 1៖ ការិយាល័យលទ្ធកម្ម

Concept 1 Title: Office of Acquisition and Assistance:

សេចក្តីពណ៌នាទស្សនាទាន 1៖

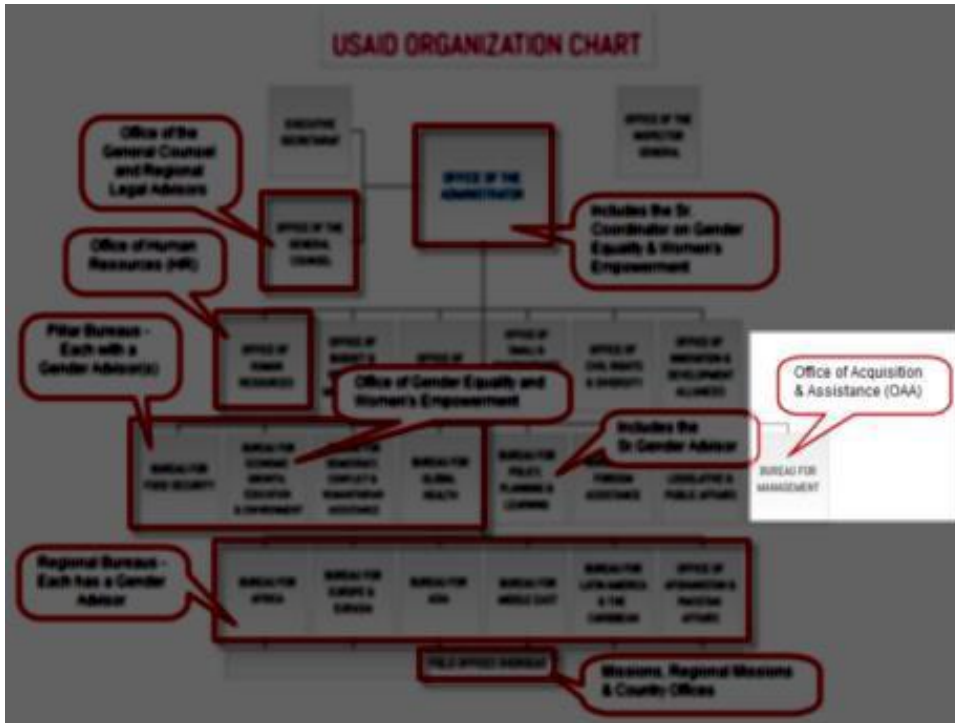
Concept 1 Description:

ការិយាល័យលទ្ធកម្មតម្រូវឱ្យបុគ្គលិកធ្វើការងារពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចសន្យា និងកិច្ចព្រមព្រៀងធ្វើការត្រួតពិនិត្យបញ្ជាក់អំពីភាពត្រឹមត្រូវ ដើម្បីធានាថាលទ្ធផលនៃការវិភាគយេនឌ័រ ត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងច្បាស់លាស់នៅក្នុងគ្រប់ឯកសារស្នើសុំទាំងអស់។

The Office of Acquisition and Assistance requires contract and agreement officers to perform due diligence to ensure that the results of gender analyses are clearly reflected in all solicitation documents.

រូបភាព

Image



ចំណងជើងហត្ថស្តុត ៨៖ PPL

Hot Spot 8 Title: PPL

ចំណងជើងទស្សនាទាន 1៖ ការិយាល័យគោលនយោបាយ ផែនការ និងសិក្សា (PPL)៖

Concept 1 Title: The Bureau for Policy, Planning, and Learning (PPL):

សេចក្តីពណ៌នាទស្សនាទាន 1៖

Concept 1 Description:

ការិយាល័យគោលនយោបាយ ផែនការ និងសិក្សាស្រាវជ្រាវ ធានាថាគោលបំណង និងលទ្ធផលនៃការងារសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី ត្រូវបានដាក់បញ្ចូលនៅក្នុងគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់អនុវត្តនៅគ្រប់កម្រិតនៅក្នុងទីភ្នាក់ងារ និងផ្តល់ការណែនាំសមស្របអំពីការដាក់បញ្ចូលយេនឌ័រនៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រសហប្រតិបត្តិការអភិវឌ្ឍន៍ប្រទេស ការរៀបចំគម្រោង និងការសិក្សា និងលទ្ធផលវាយតម្លៃ។

The Bureau for Policy, Planning and Learning ensures that gender equality and female empowerment objectives and results are incorporated into Agency-wide policies and strategies, and provides appropriate guidance for gender integration into Country Development Cooperation Strategies, project design, and learning and evaluation products.

ការិយាល័យនេះជួយសម្របសម្រួលជាមួយនឹងការិយាល័យថវិកា និងគ្រប់គ្រងធនធាន និងការិយាល័យប្រចាំតំបន់ និងការិយាល័យកម្មវិធីជំនាញ (Bureau Program Offices) ផ្សេងទៀតដើម្បីរៀបចំដំណើរការពិនិត្យមើលប្រចាំឆ្នាំលើវឌ្ឍនភាពឆ្ពោះទៅធ្វើសមាហរណកម្មនៅទូទាំងទីភ្នាក់ងារ។ PPL coordinates with the Office of Budget and Resource Management and regional and pillar Bureau Program Offices to prepare annual reviews on agency-wide progress toward integration.

ការិយាល័យនេះមានទីប្រឹក្សាយេនឌ័រជាន់ខ្ពស់អចិន្ត្រៃយ៍ និងធ្វើការពេញម៉ោងដែលបានចាត់តាំងដែលធ្វើការងារជាមួយនឹងការិយាល័យពាក់ព័ន្ធដើម្បីធានាថានូវការដាក់បញ្ចូលយេនឌ័រទៅក្នុងគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្រ និងធានាថានឹងបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការដាក់របាយការណ៍។

The office has a formally designated permanent and full-time Senior Gender Advisor, who works with relevant Offices to ensure gender integration in policies and strategies and that reporting requirements are met.

រូបភាព

Image



ចំណងជើងហត្ថស្តុត ១៖ ការិយាល័យនាយក

Hot Spot 9 Title: Office of the Administrator

ចំណងជើងទស្សនាទាន 1៖ ការិយាល័យនាយក៖

Concept 1 Title: The Office of the Administrator:

សេចក្តីពណ៌នាទស្សនាទាន 1៖

Concept 1 Description:

ការិយាល័យនាយកធានាថាមានធនធានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់អនុវត្តមុខងារគោលនយោបាយ និងប្រើប្រាស់សិទ្ធិអំណាចរបស់ខ្លួនដើម្បីសង្កត់ធ្ងន់ទៅលើសារៈសំខាន់នៃសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីជាគោលបំណងចម្បងនៃការអភិវឌ្ឍ។

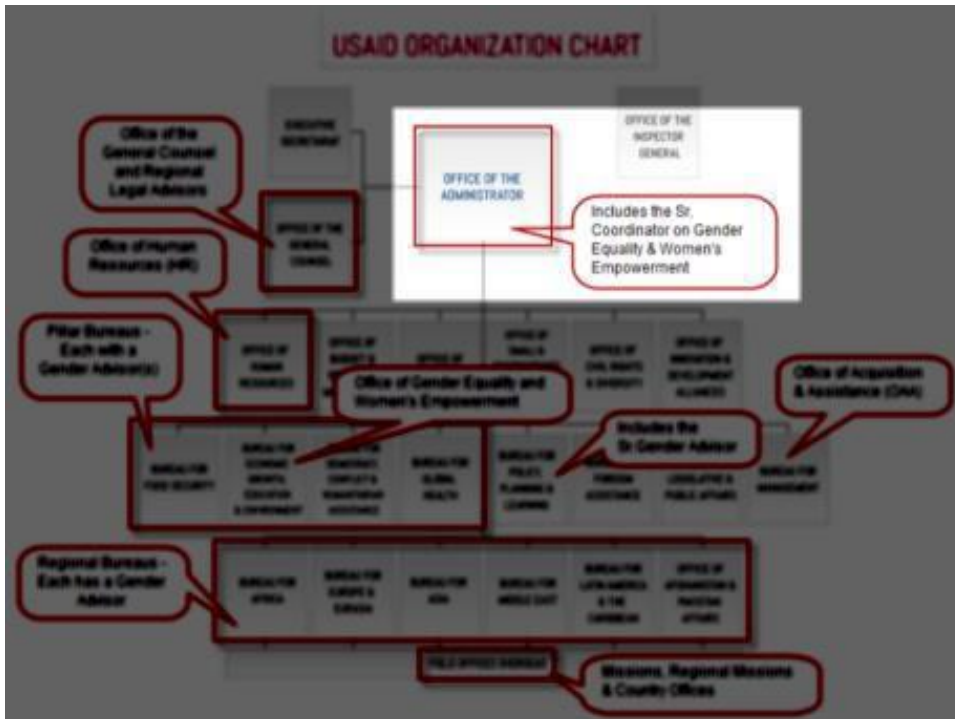
The Office of the Administrator ensures sufficient resources are available to carry out the functions of the Policy and uses the power of the Office to highlight the importance of gender equality and female empowerment as key development objectives.

អ្នកសម្របសម្រួលជាន់ខ្ពស់ទទួលបន្ទុកសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី ធ្វើការដឹកនាំការងារលើកកម្ពស់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងនៅក្នុងការផ្តល់ជំនួយអភិវឌ្ឍន៍របស់សហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីបម្រើ និងពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី ព្រមទាំងធានាថាអាចសម្រេចបានគោលដៅសមភាពយេនឌ័រដោយជោគជ័យ។

A Senior Coordinator on Gender Equality and Women's Empowerment spearheads enhancement of U.S. development assistance efforts to serve and empower women and ensure gender equality goals are met.

រូបភាព

Image



ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ សំណួរពិនិត្យមើលចំណេះដឹង៖ វដ្តកម្មវិធី

Screen: Knowledge Check: The Program Cycle

សំឡេង៖

Audio:

សូមផ្គូផ្គងដំហាននីមួយៗនៅក្នុងវដ្តកម្មវិធីជាមួយនឹងសកម្មភាពសមស្រប។ នៅពេលលោកអ្នក ត្រៀមខ្លួនរួចរាល់ហើយ សូមចុចប៊ូតុង Submit។

Match each step in the program cycle to the appropriate activity. When you're ready, click Submit.

លំហាត់៖

Quiz:

សំណួរ៖ សូមផ្គូផ្គងដំហាននីមួយៗនៅក្នុងវដ្តកម្មវិធីជាមួយនឹងសកម្មភាពសមស្រប។

Question: Match each step in the program cycle to the appropriate activity.

ចំណុច: គោលនយោបាយកម្រិតទីភ្នាក់ងារ និង ការបង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រ

Item: Agency-level policy and strategy formulation

ការផ្គូផ្គងចំណុច: ពិនិត្យមើលលទ្ធផលគ្រប់ជ្រុងជ្រោយចំនួនបីនៃគោលនយោបាយសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី និងកំណត់ថាតើគោលនយោបាយនេះអាចសម្រេចបានគោលដៅរយៈពេលវែងឬទេ។

Item Match: Review the three overarching outcomes of the Gender Equality and Female Empowerment Policy and determine how they intersect with long term goals. **Item:** Country Development Cooperation Strategies

ចំណុច: យុទ្ធសាស្ត្រសហប្រតិបត្តិការអភិវឌ្ឍន៍ប្រទេស

Item: Country Development Cooperation Strategy

ការផ្គូផ្គងចំណុច: ប្រើប្រាស់ភស្តុតាងពីការវិភាគយេនឌ័ររបស់អ្នកដើម្បីបង្កើតជាជម្រើសយុទ្ធសាស្ត្រអំពីគោលបំណងអភិវឌ្ឍន៍ដែលនឹងដោះស្រាយគម្លាតយេនឌ័រ។

Item Match: Use evidence from your gender analysis to make strategic choices about Development Objectives that will address gender gaps.

ចំណុច: ការរៀបចំ និងការអនុវត្តគម្រោង

Item: Project design and implementation

ការផ្គូផ្គងចំណុច: ពិនិត្យព័ត៌មានគុណភាព និងស្ថិតិជាក់លាក់តាមវិស័យដែលបានបែងចែកតាមភេទអំពីគម្លាតយេនឌ័ររវាងបុរស និងស្ត្រី និងអនុវត្តចំពោះការរៀបចំគម្រោង។

Item Match: Review sector-specific qualitative and statistical information, disaggregated by sex, about gender gaps between men and women and apply to project designs.

ចំណុច: ការតាមដាន

Item: Monitoring

ការផ្គូផ្គងចំណុច: កំណត់ និងប្រមូលទិន្នន័យសម្រាប់សូចនាករដែលឆ្លុះបញ្ចាំងវឌ្ឍនភាពឈានទៅរកការលុបបំបាត់គម្លាតយេនឌ័រ។

Item Match: Identify and collect data for indicators that reflect progress toward closing these gaps.

ចំណុច៖ ការវាយតម្លៃ

Item: Evaluation

ការផ្គូផ្គងចំណុច៖ ស្រាវជ្រាវ ឬធ្វើតេស្តការសម្មតិកម្មអភិវឌ្ឍដើម្បីកំណត់ថាតើគម្រោង ឬសកម្មភាព អាចដោះស្រាយបញ្ហាគម្លាតយេនឌ័របានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពកម្រិតណា។

Item Match: Investigate or test development hypothesis to determine how effectively the project or activity addressed gender gaps.

ចំណុច៖ ការសិក្សា និងការសម្របខ្លួន

Item: Learning and adapting

ការផ្គូផ្គងចំណុច៖ ការបង្ហាញឧត្តមានុវត្តន៍ និងលទ្ធផលដែលលើកឡើងអំពីគម្លាតយេនឌ័រ

Item match: Showcase best practices and results that address gender gaps.

ត្រឹមត្រូវ៖ ត្រឹមត្រូវ

លទ្ធផលត្រឹមត្រូវ៖

Correct: Correct

Correct Result:

អ្នកបានផ្គូផ្គងជំហាននីមួយៗនៅក្នុងវដ្តកម្មវិធីជាមួយនឹងសកម្មភាពត្រឹមត្រូវ។

You matched each step in the program cycle to its correct activity.

មិនត្រឹមត្រូវ៖ មិនត្រឹមត្រូវ

លទ្ធផលមិនត្រឹមត្រូវ៖

Incorrect: Incorrect

Incorrect Result:

អ្នកមិនបានផ្គូផ្គងជំហាននីមួយៗនៅក្នុងវដ្តកម្មវិធីជាមួយនឹងសកម្មភាពត្រឹមត្រូវទេ។ សូមចុចប៊ូតុង

View Correct Answers ដើម្បីមើលចម្លើយត្រឹមត្រូវ។

You didn't match each step in the program cycle to its correct activity. Click the **View Correct Answers** button to learn the correct answers.

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ សំណួរពិនិត្យមើលចំណេះដឹង៖គោលនយោបាយ GEFE

Screen: Knowledge Check: GEFE Policy

សំឡេង៖

Audio:

សូមជ្រើសរើសចម្លើយត្រឹមត្រូវបំផុត ហើយចុច Submit។

Select the best response and click Submit.

លំហាត់៖

Quiz:

សំណួរ៖ គោលនយោបាយស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ អនុវត្តចំពោះគ្រប់ការិយាល័យ (Bureau) និងប្រទេសបេសកកម្មទាំងអស់ និងគ្រប់ដណ្តប់លើគោលនយោបាយ និងមានប្រតិបត្តិការនៅក្នុងរដ្ឋវ៉ាស៊ីនតោន និងនៅតាមទីតាំងផ្ទាល់។

Question: The USAID Gender Equality and Female Empowerment Policy applies to all Bureaus and Missions, and covers policy and operations in Washington and in the field.

ចម្លើយ៖ ត្រូវ

ចម្លើយ៖ ខុស

Answer: True

Answer: False

ត្រឹមត្រូវ៖ ត្រឹមត្រូវ

លទ្ធផលត្រឹមត្រូវ៖

Correct: Correct

Correct Result:

ត្រឹមត្រូវ។ ដើម្បីដាក់ប្រើប្រាស់គោលនយោបាយនេះនៅក្នុងទីភ្នាក់ងារបានប្រទេសបេសកកម្ម ការិយាល័យ (Bureau) និងផ្នែកទាំងអស់គឺមានតួនាទីសំខាន់ខ្លាំងណាស់។

Right. In order to institutionalize this Policy, Missions, Bureaus, and Offices all have vital roles to play.

មិនត្រឹមត្រូវ៖ មិនត្រឹមត្រូវ

លទ្ធផលមិនត្រឹមត្រូវ៖

Incorrect: Incorrect

Incorrect Result:

មិនត្រឹមត្រូវ។ ដើម្បីបង្កើតគោលនយោបាយនេះបាន ប្រទេសបេសកកម្ម ការិយាល័យ (Bureau) និង ផ្នែកគឺមានតួនាទីសំខាន់ខ្លាំងណាស់។

No. In order to institutionalize this Policy, Missions, Bureaus, and Offices all have vital roles to play.

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ សេចក្តីផ្តើម

Screen: Introduction

សំឡេង៖

Audio:

គោលនយោបាយស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី លើកឡើងថាការវិនិយោគរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ មានគោលដៅសម្រេចឱ្យបាននូវលទ្ធផលទូលំទូលាយទាំងបីសម្រាប់ប្រជាជនគ្រប់រូប៖ កាត់បន្ថយភាពខុសគ្នានៃយេនឌ័រ កាត់បន្ថយអំពើហិង្សាយេនឌ័រ និងបង្កើនសមត្ថភាពស្ត្រី និងក្មេងស្រីឱ្យយល់ដឹងអំពីសិទ្ធិរបស់ពួកគេ កំណត់លទ្ធផលក្នុងជីវិតរបស់ពួកគេ និងផ្តល់ឥទ្ធិពលក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តនៅក្នុងគ្រួសារ សហគមន៍ និងសង្គម។

The Gender Equality and Female Empowerment Policy states that USAID investments are aimed at achieving three overarching outcomes for all people: reduce gender disparities,

reduce gender-based violence, and increase capability of women and girls to realize their rights, determine their life outcomes, and influence decision-making in households, communities, and societies.

លទ្ធផលទាំងនេះ បានចែងនៅក្នុងកម្រិតទូទៅ ដែលនឹងត្រូវដាក់អនុវត្តនៅតាមបណ្តាប្រទេសជាក់លាក់មួយចំនួន ឬបញ្ចូលទៅក្នុងគោលបំណងនៃគម្រោងក្នុងកម្មវិធីប្រទេសបេសកកម្ម និងការិយាល័យ (Bureau) ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងគោលដៅ និងសូចនាករសម្រាប់តាមដានវឌ្ឍនភាព។

These outcomes are deliberately set at a general level, to be adapted into more specific country or project objectives in Mission and Bureau programs, with associated targets and indicators for tracking progress.

ផែនការ និងគម្រោងយុទ្ធសាស្ត្រ ត្រូវអនុវត្តចូលទៅក្នុងលទ្ធផលជាក់លាក់ជាមួយនឹងគោលដៅ និងសូចនាករសម្រាប់តាមដានវឌ្ឍនភាព។ សូមចុច Next ដើម្បីរៀនសូត្របន្ថែមអំពីកម្មវិធីរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ ដែលរួមចំណែកដល់លទ្ធផលសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី។

Strategic plans and projects should adapt them into specific results with target and indicators for tracking progress. Click Next to learn more about USAID programs that contribute to gender equality and female empowerment outcomes.

ប៊ូលីត៖

Bullets:

ប៊ូលីត 1៖

ការវិនិយោគរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិមានគោលដៅសម្រេចឱ្យបាននូវលទ្ធផលលំទូលាយទាំងបីសម្រាប់ប្រជាជនគ្រប់រូប៖

Bullet 1:

USAID investments are aimed at achieving three overarching outcomes for all people:

ប៊ូលីត 2៖

កាត់បន្ថយភាពខុសគ្នានៃយេនឌ័រ

Bullet 2:

Reduce Gender Disparities

ប៊ូលីត 3៖

កាត់បន្ថយអំពើហិង្សាយេនឌ័រ

Bullet 3:

Reduce Gender-based Violence

ប៊ូលីត 4៖

Bullet 4:

បង្កើនសមត្ថភាពស្ត្រី និងក្មេងស្រីឱ្យយល់ដឹងអំពីសិទ្ធិរបស់ពួកគេ កំណត់លទ្ធផលក្នុងជីវិតរបស់ពួកគេ និងផ្តល់ឥទ្ធិពលក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត។

Increase Capability of Women and Girls to Realize Their Rights, Determine Their Life Outcomes, and Influence Decision-making

រូបភាព៖

រូបភាព 1

Images:

Image 1



ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ លទ្ធផល 1៖ ទិដ្ឋភាពរួម

Screen: Outcome 1: Overview

សំឡេង៖

Audio:

សូមចាប់ដោយក្រឡេកមើលលទ្ធផលចង់បានទីមួយ៖ កាត់បន្ថយភាពខុសគ្នានៅក្នុងការទទួលបានគ្រប់គ្រង និងទទួលបានផលប្រយោជន៍ពីធនធាន ទ្រព្យសម្បត្តិ ឱកាស និងសេវា។ កង្វះការទទួលបាន និងការគ្រប់គ្រងនេះ ជាទូទៅ ត្រូវបានកំណត់ថាជាឧបសគ្គធំធំចំពោះការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី និងចំពោះការពង្រីកលទ្ធផលដូចជា វិបុលភាព ស្ថិរភាព និងសន្តិភាព។ សូមចុច Next ដើម្បីចាប់ផ្តើម។

Let's begin by looking at the first desired outcome: Reducing gender disparities in access to, control over, and benefit from resources, wealth, opportunities, and services. This lack of access and control is frequently cited as a major impediment to women's empowerment and to larger outcomes such as prosperity, stability, and peace. Click Next to begin.

រូបភាព និង ចំណងជើង៖

រូបភាព 1.1

Images and Captions:

Image 1.1



ចំណងជើង 1៖

Caption 1:

លទ្ធផល 1៖ កាត់បន្ថយភាពខុសគ្នាផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច សង្គម នយោបាយ និងវប្បធម៌ពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ ក្នុងការទទួលបាន គ្រប់គ្រងលើ និងទទួលបានផលប្រយោជន៍ពីធនធាន ទ្រព្យសម្បត្តិ ឱកាស និងសេវា។

Outcome 1: Reduce economic, social, political, and cultural gender disparities in access to, control over and benefit from resources, wealth, opportunities, and services.

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ ភាពខុសគ្នាផ្នែកសុខភាព

Screen: Health Disparities

សំឡេង៖

Audio:

វិសមភាពយេនឌ័ររាំងស្ទះដល់ការអភិវឌ្ឍ។ ផ្នែកនេះនឹងពិភាក្សាអំពីរបៀបដែលគម្លាតយេនឌ័រក្នុងការទទួលបាន និងគ្រប់គ្រងលើធនធាន ទ្រព្យសម្បត្តិ ឱកាស និងសេវា រាំងស្ទះដល់លទ្ធផលនៅក្នុងផ្នែក

ទាំងបី ដែលទីភ្នាក់ងារកំពុងធ្វើការងារជាមួយ ដូចជា សុខភាព សន្តិសុខស្បៀង និងកំណើនសេដ្ឋកិច្ច។

Gender inequality hinders development. This section will discuss how gender gaps in access to and control over resources, wealth, opportunities and services impede outcomes in three various areas where the Agency works - health, food security, and economic growth.

សូមចុច thumbnail សម្រាប់ឧទាហរណ៍មួយចំនួនអំពីរបៀបដែលសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីត្រូវដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងរបាយការណ៍សុខភាពសកលរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ តាមរយៈការដោះស្រាយបទដ្ឋានសង្គម និងការទទួលបានសេវាសុខភាព។

Click each thumbnail for some examples of how gender equality and women's empowerment is integrated into USAID's Global Health portfolio by addressing social norms and access to health services.

រូបភាព៖

Images:

ចំណងជើងរូបភាព 1 ៖ ការទទួលបានសេវាសុខាភិបាល

Image 1 Title: Access to Health

រូបភាព 1 បន្ថែមអក្សរ៖

Image 1 Add'l Text:

ដូចដែលយើងបានកត់សម្គាល់នៅក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលតាំងពីដើមមកដល់ចប់ហើយថា បុរស និងស្ត្រី មានតួនាទី ធនធាន និងការរំពឹងទុកពាក់ព័ន្ធនឹងសង្គមខុសៗគ្នា ដែលអាចប៉ះពាល់ដល់ការទទួលបានសេវាសុខភាពរបស់ពួកគេ។ ឧទាហរណ៍ នៅក្នុងបណ្តាប្រទេសមួយចំនួន ប្តី ឬម្តាយក្មេក ជាអ្នកធ្វើការសម្រេចចិត្តសម្រាប់សមាជិកគ្រួសារផ្សេងទៀតថាតើត្រូវស្វែងរកឬអត់ និងនៅពេលណាដែលត្រូវស្វែងរកការថែទាំ ព្រមទាំងការយកកូន និងចំនួនកូនផងដែរ។

As we have noted throughout the training, men and women have different societal roles, resources, and expectations that affect their access to health. For instance, in some countries, husbands or the mothers-in-law make decisions for other household members about whether and when to seek care, as well as about pregnancy and family size.

កង្វះលទ្ធភាពធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តនេះ និងកង្វះការទទួលបានសេវាពន្យារកំណើត ជារឿយៗ អាចបណ្តាលឱ្យមានកូនច្រើន និងមានផ្ទៃពោះដោយមិនចង់បាន។ ឧទាហរណ៍មួយទៀតគឺ ម៉ោងធ្វើការ

នៅក្នុងគ្លីនិក ចម្ងាយផ្លូវធ្វើដំណើរ វិធីសាស្ត្រ និងថ្លៃចំណាយធ្វើដំណើរ ក៏ដូចជាទៅលើស្ត្រី និងបុរសក្នុងការទទួលបានសេវាថែទាំសុខភាពផងដែរ។

This lack of decision-making ability and lack of access to family planning often result in high fertility and unintended pregnancies. To give another example, the operating hours for clinics, the distances they need to travel and the modes and cost of transport affect whether women and men have access to healthcare.

ដើម្បីបង្កើនការទទួលបាន និងលើកកម្ពស់លទ្ធផលសុខភាព ជាប្រការសំខាន់ដែលត្រូវពិចារណាថាគឺ កត្តាទាំងអស់នេះប៉ះពាល់ ដល់ស្ត្រី និងបុរសខុសៗគ្នាយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះៗ សូមចុច [ទីនេះ](#) ដើម្បីរៀនសូត្របន្ថែម។

To maximize access and improve health outcomes, it is critical to take into account how these factors affect women and men differently. Click here to learn more.

រូបភាព 1 សំឡេង៖

Image 1 Audio:

ដូចដែលយើងបានកត់សម្គាល់នៅក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលតាំងពីដើមមកដល់ចប់ហើយថា បុរស និងស្ត្រី មានតួនាទី ធនធាន និងការរំពឹងទុកពាក់ព័ន្ធនឹងសង្គមខុសៗគ្នា ដែលអាចប៉ះពាល់ដល់ការទទួលបានសេវាសុខភាពរបស់ពួកគេ។ ឧទាហរណ៍ នៅក្នុងបណ្តាប្រទេសមួយចំនួន ប្តី ឬម្តាយក្មេក ជាអ្នកធ្វើការសម្រេចចិត្តសម្រាប់សមាជិកគ្រួសារផ្សេងទៀតថាគឺត្រូវស្វែងរកឬអត់ និងនៅពេលណាដែលត្រូវស្វែងរកការថែទាំ ព្រមទាំងការយកកូន និងចំនួនកូនផងដែរ។

As we have noted throughout the training, men and women have different societal roles, resources, and expectations that affect their access to health. For instance, in some countries, husbands or the mothers-in-law make decisions for other household members about whether and when to seek care, as well as about pregnancy and family size.

កង្វះលទ្ធភាពធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តនេះ និងកង្វះការទទួលបានសេវាពន្យារកំណើត ជារឿយៗ អាចបណ្តាលឱ្យមានកូនច្រើន និងមានផ្ទៃពោះដោយមិនចង់បាន។ ឧទាហរណ៍មួយទៀតគឺ ម៉ោងធ្វើការនៅក្នុងគ្លីនិក ចម្ងាយផ្លូវធ្វើដំណើរ វិធីសាស្ត្រ និងថ្លៃចំណាយធ្វើដំណើរ ក៏ដូចជាទៅលើស្ត្រី និងបុរសក្នុងការទទួលបានសេវាថែទាំសុខភាពផងដែរ។

This lack of decision-making ability and lack of access to family planning often result in high fertility and unintended pregnancies. To give another example, the operating hours for clinics, the distances they need to travel and the modes and cost of transport affect whether women

and men have access to healthcare.

ដើម្បីបង្កើនការទទួលបាន និងលើកកម្ពស់លទ្ធផលសុខភាព ជាប្រការ សំខាន់ដែលត្រូវពិចារណាថា តើកត្តាទាំងអស់នេះប៉ះពាល់ដល់ស្ត្រី និងបុរសខុសៗគ្នាយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ។

To maximize access and improve health outcomes, it is critical to take into account how these factors affect women and men differently.

រូបភាព 1

Image 1



ចំណងជើងរូបភាព 2 ៖ ភាពខុសគ្នានៃសុខភាពយេនឌ័រ

Image 2 Title: Gender Health Disparities

រូបភាព 2 បន្ថែមអក្សរ៖

Image 2 Add'l Text:

បទដ្ឋានយេនឌ័រគ្រោះថ្នាក់ ជះឥទ្ធិពលលើបុរស និងក្មេងប្រុស តាមរយៈការលើកទឹកចិត្តឱ្យធ្វើការងារ ប្រឈមនឹងហានិភ័យ និងវិវត្តន៍ឥរិយាបថស្វែងរកសេវាសុខភាព។ យុវជនហាក់ដូចជាមានចំណេះដឹង តិចជាងស្ត្រីវ័យក្មេងពាក់ព័ន្ធនឹងចំណេះដឹងអំពីផ្លូវភេទ និងការពន្យារកំណើត។

Harmful gender norms affect men and boys by encouraging risk-taking and by limiting health-seeking behavior. Young men tend to lag behind young women in terms of knowledge about sex and family planning.

ទិន្នន័យបង្ហាញថាការរំពឹងទុកនៃជីវិតរបស់បុរសត្រូវបានធ្លាក់ចុះដោយសារតែការប្រើប្រាស់គ្រឿង ញៀន និងឥរិយាបថបែបប្រថុយប្រថានផ្សេងទៀត។ បទដ្ឋានសង្គមទាំងនេះក៏បានបង្អាក់ទឹកចិត្តបុរស ពីការស្វែងរកសេវាដែលខ្លួនត្រូវការផងដែរ។ នៅតាមកន្លែងមួយចំនួនបុរសដែលរួមភេទជាមួយបុរស មានការភ័យខ្លាចមិនហ៊ានទៅស្វែងរកសេវាសុខភាពនោះទេ។ សូមចុច [ទីនេះ](#) ដើម្បីរៀនសូត្របន្ថែម។

Data shows the life expectancy of men has been reduced by substance abuse and other risky behaviors. These social norms also discourage men from seeking needed services. In some places, men who have sex with men are fearful of seeking health services. Click here to learn more.

រូបភាព 2 សំឡេង៖

Image 2 Audio:

បទដ្ឋានយេនឌ័រគ្រោះថ្នាក់ ជះឥទ្ធិពលលើបុរស និងក្មេងប្រុស តាមរយៈការលើកទឹកចិត្តឱ្យធ្វើការងារ ប្រឈមនឹងហានិភ័យ និងវិវត្តន៍ឥរិយាបថស្វែងរកសេវាសុខភាព។ នៅជុំវិញពិភពលោកយុវជនហាក់ ដូចជាមានចំណេះដឹង តិចជាងស្ត្រីវ័យក្មេងពាក់ព័ន្ធនឹងចំណេះដឹងអំពីផ្លូវភេទ និងការពន្យារកំណើត។

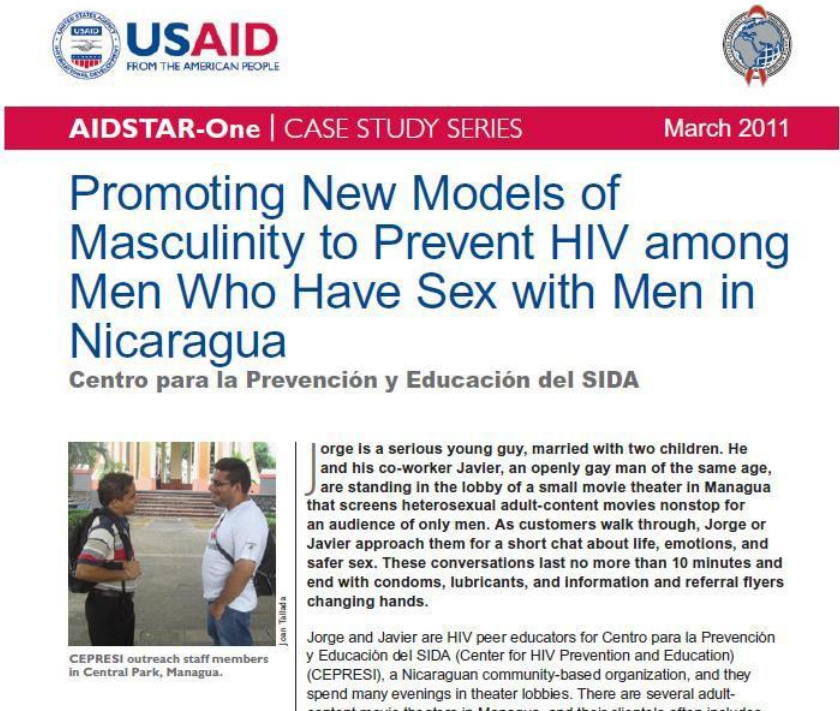
Harmful gender norms can affect men and boys by encouraging risk-taking and by limiting health-seeking behavior. All around the world, young men tend to lag behind young women in terms of knowledge about sex and family planning.

នៅប្រទេសរុស្ស៊ី ប្រទេសអ៊ុយក្រែន និងប្រទេសដទៃទៀតនៅអាស៊ីអឺរ៉ុប (Eurasia) ទិន្នន័យបង្ហាញថា ការរំពឹងទុកនៃជីវិតរបស់បុរសត្រូវបានធ្លាក់ចុះដោយសារតែការប្រើប្រាស់គ្រឿងញៀន និងឥរិយាបថ បែបប្រថុយប្រថានផ្សេងទៀត។ បទដ្ឋានសង្គមទាំងនេះក៏បានបង្អាក់ទឹកចិត្តបុរសពីការស្វែងរកសេវា ដែលខ្លួនត្រូវការផងដែរ។ នៅតាមកន្លែងមួយចំនួនបុរសដែលរួមភេទជាមួយបុរស មានការភ័យខ្លាច មិនហ៊ានទៅស្វែងរកសេវាសុខភាពនោះទេ។

In Russia, Ukraine, and other countries in Eurasia, data shows the life expectancy of men has been dramatically reduced by substance abuse and other risky behaviors. These same social norms also discourage men from seeking out the services they need. In some places, men who have sex with men are fearful of seeking health services.

រូបភាព 2

Image 2



ចំណងជើងរូបភាព 3៖ ការប្រើប្រាស់ពេលវេលា ការទទួលសេវាសុខភាព

Image 3 Title: Time Use Health Access

រូបភាព 3 បន្ថែមអក្សរ៖

Image 3 Add'l Text:

អភិក្រមរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិក្នុងការលើកកម្ពស់សុខភាព មាតា និងសុខភាពទារកទើបនឹងកើត រួមមាន ការចូលរួមរបស់សហគមន៍ ការអន្តរាគមន៍មានប្រសិទ្ធភាព ដោយមានភស្តុតាងបញ្ជាក់ និងសេវាមានគុណភាពខ្ពស់ដោយតាមការចង់បាន។ ការផ្តល់សេវាមាន គុណភាពខ្ពស់មានន័យថាបុរស និងស្ត្រីអាចទទួលបានសេវាទាំងនេះនៅពេលវេលាសមស្រប

សម្រាប់ពួកគាត់។

USAID's approach to improving maternal health and the health of newborn children includes community involvement, effective, proven interventions, and compassionate high-quality services. Providing high quality health services means that men and women have access to the services at times that fit their schedules.

ឧទាហរណ៍ ការពិនិត្យគម្រោងជំងឺរបេងរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ បានរកឃើញថា គ្លីនិករបេងបើកដំណើរការតែនៅពេលដែលមានបុរសមកធ្វើការប៉ុណ្ណោះ ទោះបីជាគម្រោងនេះត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយផ្ដោតលើអ្នកជំងឺជាបុរសក៏ដោយ។ គម្រោងដែលជោគជ័យត្រូវតែបង្កើតឡើងដោយគិតគូរអំពីពេលវេលាប្រើប្រាស់របស់បុរស និងស្ត្រី។

For example, a review of a USAID TB project found that TB clinics were only open when men were at work, despite the fact that the program was designed to target men. Successful projects take time use of men and women into account in design.

រូបភាព 3 សំឡេង៖

Image 3 Audio:

អភិក្រមរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិក្នុងការលើកកម្ពស់សុខភាព មាតា និងសុខភាពទារកទើបនឹងកើត រួមមាន ការចូលរួមរបស់សហគមន៍ ការអន្តរាគមន៍មានប្រសិទ្ធភាព ដោយមានភស្តុតាងបញ្ជាក់ និងសេវាមានគុណភាពខ្ពស់ដោយតាមការចង់បាន។ ការផ្តល់សេវាមានគុណភាពខ្ពស់មានន័យថាបុរស និងស្ត្រីអាចទទួលបានសេវាទាំងនេះនៅពេលវេលាសមស្របសម្រាប់ពួកគាត់។

USAID's approach to improving maternal health and the health of newborn children includes community involvement, effective, proven interventions, and compassionate high-quality services. Providing high quality health services means that men and women have access to the services at times that fit their schedules.

ឧទាហរណ៍ ការពិនិត្យគម្រោងជំងឺរបេងរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ បានរកឃើញថា គ្លីនិករបេងបើកដំណើរការតែនៅពេលដែលមានបុរសមកធ្វើការប៉ុណ្ណោះ ទោះបីជាគម្រោងនេះត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយផ្ដោតលើអ្នកជំងឺជាបុរសក៏ដោយ។ គម្រោងដែលជោគជ័យត្រូវតែបង្កើតឡើងដោយគិតគូរអំពីពេលវេលាប្រើប្រាស់របស់បុរស និងស្ត្រី។

For example, a review of a USAID TB project found that TB clinics were only open when men were at work, despite the fact that the program was designed to target men. Successful

projects take time use of men and women into account in design.

រូបភាព 3

Image 3



ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ គម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងបញ្ហាសន្តិសុខស្បៀង

Screen: Gender Gaps in Food Security

សំឡេង៖

Audio:

ឥឡូវ យើងសូមធ្វើការពិនិត្យមើលឧទាហរណ៍ទីពីរ - គម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងបញ្ហាសន្តិសុខស្បៀង ដែលរួមបញ្ចូលទាំងកម្មសិទ្ធិ និងការគ្រប់គ្រងដី គ្រាប់ពូជ និងដី និងសេវាផ្សព្វផ្សាយ។ សូមចុច ប៊ូតុងតនីមួយៗដើម្បីសិក្សាបន្ថែមទៀត។ នៅពេលអ្នកត្រៀមខ្លួនរួច សូមចុច Next ដើម្បី បន្តទៅផ្នែកខាងមុខ។

Now let's examine a second example - gender gaps in food security, which includes land ownership and control, seeds and fertilizer, and extension services. Click each bullet to learn more. When you're ready, click Next to continue.

ប៊ូលីត៖

Bullets:

ប៊ូលីត 1៖

Bullet 1:

កម្មសិទ្ធិ និងការគ្រប់គ្រងដីធ្លី

Land Ownership and Control

អក្សរសម្រាប់ប៊ូលីត 1៖

Add'l Text for Bullet 1:

នៅប្រទេសជាច្រើននៅលើពិភពលោក ស្ត្រីហាក់បីដូចជាមិនសូវទទួលបានកម្មសិទ្ធិដីធ្លីដូចបុរសនោះទេ បើទោះបីជាក្នុងប្រទេសមួយចំនួនដូចជាប្រទេសអេក្វាដ័រ ដែលការបែងចែកកម្មសិទ្ធិដីធ្លី មានដំណើរការស្មើភាពដោយសារតែមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីទ្រព្យសម្បត្តិ។ នៅគ្រប់តំបន់កំពុងអភិវឌ្ឍន៍ទាំងអស់ ការកាន់កាប់ដីធ្លីរបស់ស្ត្រីគឺមានចំនួនតិចតួចជាងការកាន់កាប់របស់បុរសជាលក្ខណៈប្រព័ន្ធតែម្តង។

In many countries around the world, women are less likely to own land than males, although in some countries, like Ecuador, the distribution of land ownership is more equal because of progressive joint property laws. Across all developing regions, female land holdings are systematically smaller than male land-holdings.

មានករណីមួយចំនួន ទាមទារឱ្យមានការធ្វើកំណែទម្រង់ច្បាប់ ប៉ុន្តែករណីមួយចំនួនផ្សេងទៀត គ្រាន់តែការកែប្រែបន្តិចបន្តួចក៏អាចទទួលបានលទ្ធផលដុំកំភួន។ នៅក្នុងប្រទេសអេត្យូពី ឯកសារប្តឹងដី ត្រូវបានកែប្រែឱ្យមានកន្លែងបិទរូបថតប្តី និងប្រពន្ធ ដែលការធ្វើបែបនេះគឺជួយបង្កើនចំនួនម្ចាស់កម្មសិទ្ធិដីជាស្ត្រី។

In some cases, legal reforms are needed but in others, simple changes can make a big difference. In Ethiopia, land title documents were changed to have room for photos of both the husband and wife, which increased the number of female land owners.

សូមចុច [ទីនេះ](#) ដើម្បីរៀនសូត្របន្ថែមអំពីការងាររបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរ

ជាតិអំពីបញ្ហាយេនឌ័រ នៅក្នុងសិទ្ធិកាន់កាប់ដីធ្លី និងទ្រព្យសម្បត្តិ។

Click here to learn more about USAID’s work on gender issues in land tenure and property rights.

ប៊ូលីត សំឡេង សម្រាប់ប៊ូលីត 1៖

Bullet Audio for Bullet 1:

នៅប្រទេសជាច្រើននៅលើពិភពលោក ស្ត្រីហាក់បីដូចជាមិនសូវទទួលបានកម្មសិទ្ធិដីធ្លីដូចបុរសនោះទេ បើទោះបីជាក្នុងប្រទេសមួយចំនួនដូចជាប្រទេសអេក្វាដ័រ ដែលការបែងចែកកម្មសិទ្ធិដីធ្លី មានដំណើរការស្មើភាពដោយសារតែមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីទ្រព្យសម្បត្តិ។ នៅគ្រប់តំបន់កំពុងអភិវឌ្ឍន៍ទាំងអស់ ការកាន់កាប់ដីធ្លីរបស់ស្ត្រីគឺមានចំនួនតិចតួចជាងការកាន់កាប់របស់បុរសជាលក្ខណៈប្រព័ន្ធតែម្តង។

In many countries around the world, women are less likely to own land than males, although in some countries, like Ecuador, the distribution of land ownership is more equal because of progressive joint property laws. Across all developing regions, female land holdings are systematically smaller than male land-holders.

មានករណីមួយចំនួន ទាមទារឱ្យមានការធ្វើកំណែទម្រង់ច្បាប់ ប៉ុន្តែករណីមួយចំនួនផ្សេងទៀត គ្រាន់តែការកែប្រែបន្តិចបន្តួចក៏អាចទទួលបានលទ្ធផលដុំកំភួន។ នៅក្នុងប្រទេសអេត្យូពី ឯកសារប្តឹងដី ត្រូវបានកែប្រែឱ្យមានកន្លែងបិទរូបថតប្តី និងប្រពន្ធ ដែលការធ្វើបែបនេះគឺជួយបង្កើនចំនួនម្ចាស់កម្មសិទ្ធិដីជាស្ត្រី។

In some cases, legal reforms are needed but in others, simple changes can make a big difference. In Ethiopia, land title documents were changed to have room for photos of both the husband and wife, which increased the number of female land owners.

រូបភាព 1

Image 1



ប៊ូលីត ២៖

Bullet 2:

គ្រាប់ពូជ និងដី

Seeds and Fertilizer

អក្សររបន្ថែមសម្រាប់ប៊ូលីត ២៖

Add'l Text for Bullet 2:

នៅក្នុងប្រទេសជាច្រើន ស្ត្រីមានលទ្ធភាពតិចតួចជាងបុរសក្នុងការទទួលបានធាតុចូលកសិកម្ម ដូចជាដី ថ្នាំសម្លាប់សត្វចង្រៃ និងប្រភេទគ្រាប់ពូជល្អ។ ការសិក្សារបស់ធនាគារពិភពលោក (ឆ្នាំ២០១១) បានរកឃើញថាគ្រួសារដែលមានស្ត្រីជាមេគ្រួសារមិនសូវប្រើប្រាស់ដីច្រើនដូចគ្រួសារដែលបុរសជាមេគ្រួសារនោះទេ ដែលមានអត្រាខុសគ្នានេះមានចំនួនចាប់ពី 25 ភាគរយនៅក្នុងប្រទេសប៉ាគីស្ថាន មកត្រឹម 2 ភាគរយនៅក្នុងប្រទេសនីកាវ៉ាគ្វា។

In many countries, women have less access than men to agricultural inputs, including fertilizer, pesticides, and improved seed varieties. A World Bank (2011) study found that female-headed households are less likely to use fertilizer than male-headed households, with differences ranging from 25 percentage points in Pakistan to 2 percentage points in Nicaragua.

អង្គការស្បៀងអាហារ និងកសិកម្មនៃអង្គការសហប្រជាជាតិ បានប៉ាន់ស្មាននៅក្នុងឆ្នាំ2011 ថា ប្រសិនបើស្ត្រីទទួលបានធនធានផលិតភាពដូចគ្នា ដូចជា ដី គ្រាប់ពូជ និងសេវាផ្សព្វផ្សាយ ដូចបុរស ដែរនោះ ពួកគេអាចនឹងបង្កើនចំនួនទិន្នផលនៅក្នុងដីស្រែរបស់ពួកគេចាប់ពី 20 ទៅដល់ 30 ភាគរយ ។ ការធ្វើបែបនេះអាចជួយកាត់បន្ថយចំនួនប្រជាជនក្រីក្រនៅលើពិភពលោកបានចាប់ពី 12 ដល់ 17 ភាគរយ ឬបានរហូតដល់ 150 លាននាក់។

The Food and Agriculture Organization of the United Nations estimated in 2011 that if women had access to the same productive resources like land, seeds, fertilizer, and extension services as men do, they could increase yields on their farms by 20 to 30 percent. This has the potential to reduce the number of hungry people in the world by 12 to 17 percent, or up to 150 million people.

សំឡេងប៊ូលីត សម្រាប់ប៊ូលីត 2៖

Bullet Audio for Bullet 2:

នៅក្នុងប្រទេសជាច្រើន ស្ត្រីមានលទ្ធភាពតិចតួចជាងបុរសក្នុងការទទួលបានធាតុចូលកសិកម្ម ដូចជា ដី ថ្នាំសម្លាប់សត្វចង្រៃ និងប្រភេទគ្រាប់ពូជល្អ។ ការសិក្សារបស់ធនាគារពិភពលោក (ឆ្នាំ2011) បានរកឃើញថាគ្រួសារដែលមានស្ត្រីជាមេគ្រួសារមិនសូវប្រើប្រាស់ដីច្រើនដូចគ្រួសារដែលបុរសជាមេគ្រួសារនោះទេ ដែលមានអត្រាខុសគ្នានេះមានចំនួនចាប់ពី 25 ភាគរយនៅក្នុងប្រទេសប៉ាគីស្ថាន មកត្រឹម 2 ភាគរយនៅក្នុងប្រទេសនីការ៉ាគ្វា។

In many countries, women have less access than men to agricultural inputs, including fertilizer, pesticides, and improved seed varieties. A World Bank (2011) study found that female-headed households are less likely to use fertilizer than male-headed households, with differences ranging from 25 percentage points in Pakistan to 2 percentage points in Nicaragua.

អង្គការស្បៀងអាហារ និងកសិកម្មនៃអង្គការសហប្រជាជាតិ បានប៉ាន់ស្មាននៅក្នុងឆ្នាំ2011 ថា ប្រសិនបើស្ត្រីទទួលបានធនធានផលិតភាពដូចគ្នា ដូចជា ដី គ្រាប់ពូជ និងសេវាផ្សព្វផ្សាយ ដូចបុរស ដែរនោះ ពួកគេអាចនឹងបង្កើនចំនួនទិន្នផលនៅក្នុងដីស្រែរបស់ពួកគេចាប់ពី 20 ទៅដល់ 30 ភាគរយ ។ ការធ្វើបែបនេះអាចជួយកាត់បន្ថយចំនួនប្រជាជនក្រីក្រនៅលើពិភពលោកបានចាប់ពី 12 ដល់ 17 ភាគរយ ឬបានរហូតដល់ 150 លាននាក់។

The Food and Agriculture Organization of the United Nations estimated in 2011 that if women had access to the same productive resources like land, seeds, fertilizer, and extension services as men do, they could increase yields on their farms by 20 to 30 percent. This has the potential to reduce the number of hungry people in the world by 12 to 17 percent, or up to 150 million people.

រូបភាព 2

Image 2



ប៊ូលីត ៣៖

Bullet 3:

សេវាផ្សព្វផ្សាយ

Extension Services

អក្សររបន្ថែមសម្រាប់ប៊ូលីត ៣៖

Add'l Text for Bullet 3:

សេវាផ្សព្វផ្សាយកសិកម្ម រួមមាន សេវាប្រឹក្សាយោបល់ ព័ត៌មាន ការបណ្តុះបណ្តាល និងការទទួលបានធាតុចូលផលិតកម្ម ដូចជា គ្រាប់ពូជ និងដី បង្កើតផលិតភាពសកម្មភាពស្រែចម្ការ ប៉ុន្តែសេវាផ្សព្វផ្សាយនេះ មិនបានផ្តោតជាសំខាន់ទៅលើកសិករស្ត្រីនោះទេនៅក្នុងផ្នែកមួយចំនួន។

Agricultural extension services—which include advisory services, information, training, and access to production inputs such as seeds and fertilizers—increase the productivity of farm activities. But extension services largely ignore women farmers in many areas.

ឧទាហរណ៍ ការសិក្សាមួយនៅក្នុងប្រទេសហ្គាណា បានរកឃើញថា គ្រួសារដែលដឹកនាំដោយបុរស ចំនួន 12 ភាគរយទទួលបានការចុះពិនិត្យផ្សព្វផ្សាយ បើធៀបទៅនឹងគ្រួសារដែលដឹកនាំដោយស្ត្រីចំនួន 2 ភាគរយ។ ហើយនៅក្នុងគ្រួសារដែលដឹកនាំដោយបុរសមានតែ 2 ភាគរយនៃប្រពន្ធរបស់ពួកគាត់ ប៉ុណ្ណោះ ដែលទទួលបានការចុះពិនិត្យ។

For example, one study in Ghana found that 12 percent of male-headed households received extension visits, compared with 2 percent of female-headed households. And in male-headed households, only 2 percent of spouses received a visit.

យើងអាចធ្វើការងារបានជាច្រើនដើម្បីឱ្យស្ត្រីអាចទទួលបានសេវាផ្សព្វផ្សាយ នេះផងដែរ ដូចជា ការជួយស្ត្រីឱ្យធ្វើជាភ្នាក់ងារផ្សព្វផ្សាយ និងផ្តល់មុខតំណែងដែលមានការធ្វើការសម្រេចចិត្តនៅក្នុងក្រសួងកសិកម្ម។

Much more can be done to make extension services accessible to women, including hiring female extension agents and putting them in decision-making positions within Ministries of Agriculture.

យើងក៏អាចប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាដើម្បីទទួលបានសេវានេះផងដែរ ដូចនៅក្នុងប្រទេសកេនយ៉ា ការផ្សព្វផ្សាយកសិកម្មតាមរយៈការប្រើប្រាស់ទូរសព្ទផ្តល់សេវាបម្រើអតិថិជន។ សូមចុចតំណភ្ជាប់ (link) ដើម្បីអានបន្ថែមអំពីគំនិតដូចផ្ដើមកម្មវិធីសន្តិសុខស្បៀងសម្រាប់អនាគតរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ និងវិធីសាស្ត្រក្នុងការធ្វើសហប្រតិបត្តិការ យេនឌ័រទៅក្នុងវិស័យកសិកម្ម។

Technology can also be used to expand the reach of services, as was done in Kenya for agricultural extension through the use of call centers. Click the link to read more about USAID's Feed the Future Initiative and its approach to gender integration in agriculture.

សូមចុច **ទីនេះ** ដើម្បីសិក្សាអំពីគំនិតដូចផ្ដើមកម្មវិធីសន្តិសុខស្បៀងសម្រាប់អនាគតរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ។

Click here to learn more about USAID's Feed the Future Initiative.

សំឡេងប៊ូលីតសម្រាប់ប៊ូលីត 3៖

Bullet Audio for Bullet 3:

សេវាផ្សព្វផ្សាយកសិកម្ម រួមមាន សេវាប្រឹក្សាយោបល់ ព័ត៌មាន ការបណ្តុះបណ្តាល និងការទទួលបានធាតុចូលផលិតកម្ម ដូចជា គ្រាប់ពូជ និងដី បង្កើតផលិតភាពសកម្មភាពស្រែចម្ការ ប៉ុន្តែសេវា

ផ្សព្វផ្សាយនេះ មិនបានផ្តោតជាសំខាន់ទៅលើកសិករស្ត្រីនោះទេនៅក្នុងផ្នែកមួយចំនួន។

Agricultural extension services—which include advisory services, information, training, and access to production inputs such as seeds and fertilizers—increase the productivity of farm activities. But extension services largely ignore women farmers in many areas.

ឧទាហរណ៍ ការសិក្សាមួយនៅក្នុងប្រទេសហ្គាណា បានរកឃើញថា គ្រួសារដែលដឹកនាំដោយបុរស ចំនួន 12 ភាគរយទទួលបានការចុះពិនិត្យផ្សព្វផ្សាយ បើធៀបទៅនឹងគ្រួសារដែលដឹកនាំដោយស្ត្រីចំនួន 2 ភាគរយ។ ហើយនៅក្នុងគ្រួសារដែលដឹកនាំដោយបុរសមានតែ 2 ភាគរយនៃប្រពន្ធរបស់ពួកគាត់ ប៉ុណ្ណោះ ដែលទទួលបានការចុះពិនិត្យ។

For example, one study in Ghana found that 12 percent of male-headed households received extensions visits, compared with 2 percent of female-headed households. And in male-headed households, only 2 percent of spouses received a visit.

យើងអាចធ្វើការងារបានជាច្រើនដើម្បីឱ្យស្ត្រីអាចទទួលបានសេវាផ្សព្វផ្សាយ នេះផងដែរ ដូចជា ការជួយស្ត្រីឱ្យធ្វើជាភ្នាក់ងារផ្សព្វផ្សាយ នឹងផ្តល់មុខតំណែងដែលមានការធ្វើការសម្រេចចិត្តនៅក្នុងក្រសួងកសិកម្ម។

Much more can be done to make extension services accessible to women, including hiring female extension agents and putting them in decision-making positions within Ministries of Agriculture.

យើងក៏អាចប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាដើម្បីទទួលបានសេវានេះផងដែរ ដូចនៅក្នុងប្រទេសកេនយ៉ា ការផ្សព្វផ្សាយកសិកម្មតាមរយៈការប្រើប្រាស់ទូរសព្ទផ្តល់សេវាបម្រើអតិថិជន។ សូមចុចតំណភ្ជាប់ (link) ដើម្បីអានបន្ថែមអំពីគំនិតដូចផ្ដើមកម្មវិធីសន្តិសុខស្បៀងសម្រាប់អនាគតរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ និងវិធីសាស្ត្រក្នុងការធ្វើសមាហរណកម្មយេនឌ័រទៅក្នុងវិស័យកសិកម្ម។

Technology also can be used to expand the reach of services, as was done in Kenya for agricultural extension through the use of call centers. Click the link to read more about USAID's Feed the Future Initiative and its approach to gender integration in agriculture.

រូបភាព 3

Image 3



ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ បង្កើនឱកាសសេដ្ឋកិច្ច

Screen: Enhancing Economic Opportunities

សំឡេង៖

Audio:

គម្លាតយេនឌ័រក្នុងការទទួលបានការងារ រាំងស្ទះដល់កំណើនសេដ្ឋកិច្ច។ សូមចុចរូបភាពនីមួយៗ ដើម្បីសិក្សាបន្ថែម។

Gender gaps in access to employment hinder economic growth. Click each image to learn more.

រូបភាព៖

Images:

ចំណងជើងរូបភាព 1 ៖ ការងារ

Image 1 Title: Employment

រូបភាព 1 អក្សរបន្ថែម៖

Image 1 Add'l Text:

ចាប់តាំងពីទសវត្សរ៍ឆ្នាំ1980 រហូតមកដល់ព្រឹត្តិការណ៍វិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចក្នុង ឆ្នាំ2008 ការចូលរួមកម្លាំង ពលកម្មរបស់ស្ត្រី បានកើនឡើងស្ទើរតែគ្រប់តំបន់ទាំងអស់ ដែលការកើនឡើងខ្ពស់ជាងគេគឺមាននៅ ក្នុងប្រទេសអាមេរិកឡាទីន និងបណ្តាប្រទេស OECD និងក្នុងចំណោមស្ត្រីវ័យក្មេង។

From the 1980s until the financial crisis in 2008, female labor force participation increased in almost all regions, with the fastest growth being in Latin America and the OECD, and among young women.

ប៉ុន្តែនៅក្នុងប្រទេសភាគច្រើននៅលើពិភពលោក ស្ត្រីទទួលបានឱកាសការងារតូចតាច ធៀបទៅនឹង បុរស ហើយពួកគេមានទំនោរធ្វើការងារនៅក្នុងវិស័យដែលគ្រប់គ្រងដោយស្ត្រី ដែលទទួលបានប្រាក់ ចំណូលទាបជាងវិស័យដែលគ្រប់គ្រងដោយបុរស។ ពួកគេក៏មានទំនោរផ្តោតលើការងារដែលមិនផ្លូវ ការ ដែលត្រូវបានគេកត់សម្គាល់ថាមានប្រាក់ចំណូលទាប និងអសន្តិសុខផងដែរ។

Yet, in most countries around the world, females face inferior employment opportunities relative to males and they tend to work in female-dominated job sectors that pay less than sectors dominated by males. They also tend to concentrate in informal employment, characterized by low-wages and job insecurity.

ធនាគារពិភពលោកប៉ាន់ស្មានថាការលុបបំបាត់ឧបសគ្គដែលរារាំងស្ត្រីនៅការចូលរួមក្នុងវិស័យ ឬ ការងារជាក់លាក់ អាចបង្កើតធាតុចេញក្នុងបុគ្គលិកម្នាក់ៗបាន 13 ទៅ 15 ភាគរយ។ កត្តាជាច្រើន កំណត់ការទទួលបានការងាររបស់ស្ត្រី នៅក្នុងវិស័យខុសៗគ្នា ដូចជា ការអប់រំ និងបទពិសោធន៍ បទដ្ឋានយេនឌ័រ និងរចនាសម្ព័ន្ធទីផ្សារការងារ ជាដើម។

The World Bank estimates that eliminating barriers preventing women from entering certain sectors or occupations would increase output per worker by 13 to 25 percent. Several factors determine women's access to employment in different sectors, including education and experience, gender norms, and the structure of the labor market.

រូបភាព 1 សំឡេង៖

Image 1 Audio:

ចាប់តាំងពីទសវត្សរ៍ឆ្នាំ1980 រហូតមកដល់ព្រឹត្តិការណ៍វិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចក្នុង ឆ្នាំ2008 ការចូលរួមកម្លាំង ពលកម្មរបស់ស្ត្រី បានកើនឡើងស្ទើរតែគ្រប់តំបន់ទាំងអស់ ដែលការកើនឡើងខ្ពស់ជាងគេគឺមាននៅ ក្នុងប្រទេសអាមេរិកឡាទីន និងបណ្តាប្រទេស OECD និងក្នុងចំណោមស្ត្រីវ័យក្មេង។

From the 1980s until the financial crisis in 2008, female labor force participation increased in almost all regions, with the fastest growth being in Latin America and the OECD, and among young women.

ប៉ុន្តែនៅក្នុងប្រទេសភាគច្រើននៅលើពិភពលោក ស្ត្រីទទួលបានឱកាសការងារតូចតាច ធៀបទៅនឹងបុរស ហើយពួកគេមានទំនោរធ្វើការងារនៅក្នុងវិស័យដែលគ្រប់គ្រងដោយស្ត្រី ដែលទទួលបានប្រាក់ចំណូលទាបជាងវិស័យដែលគ្រប់គ្រងដោយបុរស។ ពួកគេក៏មានទំនោរផ្ដោតលើការងារដែលមិនផ្លូវការ ដែលត្រូវបានគេកត់សម្គាល់ថាមានប្រាក់ចំណូលទាប និងអសន្តិសុខផងដែរ។

Yet, in most countries around the world, females face inferior employment opportunities relative to males and they tend to work in female-dominated job sectors that pay less than sectors dominated by males. They also tend to concentrate in informal employment, characterized by low-wages and job insecurity.

ធនាគារពិភពលោកប៉ាន់ស្មានថាការលុបបំបាត់ឧបសគ្គដែលរារាំងស្ត្រីនៅការចូលរួមក្នុងវិស័យ ឬការងារជាក់លាក់ អាចបង្កើតធាតុចេញក្នុងបុគ្គលិកម្នាក់ៗបាន 13 ទៅ 15 ភាគរយ។ កត្តាជាច្រើនកំណត់ការទទួលបានការងាររបស់ស្ត្រី នៅក្នុងវិស័យខុសៗគ្នា ដូចជា ការអប់រំ និងបទពិសោធន៍ បទដ្ឋានយេនឌ័រ និងរចនាសម្ព័ន្ធទីផ្សារការងារ ជាដើម។

The World Bank estimates that eliminating barriers preventing women from entering certain sectors or occupations would increase output per worker by 13 to 25 percent. Several factors determine women's access to employment in different sectors, including education and experience, gender norms, and the structure of the labor market.

រូបភាព 1

Image 1



ចំណងជើងរូបភាព 2 ៖ ការអប់រំ និងបទពិសោធន៍

Image 2 Title: Education and Experience

រូបភាព 2 អក្សរខ្មែរនៃម្តាយ៖

Image 2 Add'l Text:

នៅគ្រប់ប្រទេសទាំងអស់ បុរស និងស្ត្រីធ្វើការងារនៅក្នុងវិស័យ និងមុខរបរផ្សេងៗគ្នា។ នៅលើពិភពលោក មានស្ត្រីជាង 50 ភាគរយធ្វើការងារនៅក្នុងវិស័យរដ្ឋបាលសាធារណៈ អប់រំ សុខភាព និង សេវាសង្គមផ្សេងៗ គ្រូបង្រៀន គិលានុបដ្ឋាយិកា បុគ្គលិកការិយាល័យ និងផ្នែកលក់ និងបុគ្គលិកផ្តល់សេវា។

In all countries, males and females work in different industries and occupations. Globally, women represent more than 50 percent of employment in public administration, education, health, and other social services, teachers, nurses, clerical workers, and sales and service employees.

បុរសមានទំនោរទៅលើការងារសំណង់ គ្រប់គ្រង និងវិជ្ជាជីវៈពាក់ព័ន្ធនឹងរូបវិទ្យា គណិតវិទ្យា និងវិស្វកម្ម។ ចំណែកចែកការងារ គឺជាលទ្ធផលនៃការជ្រើសរើសរបស់បុគ្គលិកពាក់ព័ន្ធនឹងការអប់រំ និងបទពិសោធន៍ ប៉ុន្តែក៏រួមចំណែកពីរចនាសម្ព័ន្ធទីផ្សារការងារផងដែរ។

Men tend to dominate construction, management, and professions related to physics, mathematics, and engineering. Occupational segregation is the result of workers' choices, related to education and experience, but also to the structure of labor markets.

ស្ត្រីមានវត្តមានតិចតួចនៅក្នុងកម្រិតវិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា វិស្វកម្ម និងគណិតវិទ្យា គឺជាកត្តាមួយដែលអាចពន្យល់បានថាវត្តមានតិចតួចនៅក្នុងវិស័យនេះ ដោយសារកម្រិតទាំងនេះគឺមានសារៈសំខាន់។

Women's lower representation in science, technology, engineering and mathematics degrees is one factor that explains their lower representation in professions where these degrees are important.

ប៉ុន្តែនិយោជកអាចនឹងជឿខុស ឬទទួលបានព័ត៌មានមិនត្រឹមត្រូវអំពីបុគ្គលិកបុរស និងស្ត្រី ឧទាហរណ៍ថា ស្ត្រីមិនសូវមានឆន្ទៈ ឬមិនសក្តិសមធ្វើការងារប្រភេទណាមួយដូចជា អ្នកពន្លត់អគ្គិភ័យ ឬបុរសមិនសូវមានឆន្ទៈ ឬមិនសូវមានភាពអត់ធ្មត់ក្នុងការធ្វើការងារជាគ្រូបង្រៀនថ្នាក់មត្តេយ្យនោះទេ។

But employers may also have mistaken beliefs or imperfect information about female and male workers, for instance, that women are less willing or are not suited for certain kinds of work, such as firefighters, or that men are less willing or have less patience to be kindergarten teachers.

បំណែងចែកការងារតាមយេនឌ័រ ក៏ជាកត្តាមួយនៅពីក្រោយការទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលខុសគ្នាតាមយេនឌ័រផងដែរ។ ការងារដែលមានភាគរយខ្ពស់សម្រាប់មនុស្សស្ត្រីជាទូទៅទទួលបានប្រាក់ចំណូលតិចជាងការងារដែលមានភាគរយខ្ពស់សម្រាប់បុរស។

Gender job segregation is also one factor behind gender pay differentials. Jobs with a higher percentage of women generally pay less than jobs with a higher percentage of men.

បំណែងចែកការងារតាមយេនឌ័រអាចកាត់បន្ថយបានតាមរយៈអន្តរាគមន៍ចំពោះឥទ្ធិពលនៃផ្នែកសិក្សារបស់បុរស និងស្ត្រី និងជម្រើសការងារ និងការធ្វើការងារជាមួយនិយោជក ដើម្បីទាក់ទាញស្ត្រីឱ្យចូលមកប្រកបការងារវិជ្ជាជីវៈដែលគ្រប់គ្រងដោយបុរស និងទាក់ទាញបុរសឱ្យមកធ្វើការងារដែលគ្រប់គ្រងដោយស្ត្រី។

Gender job segregation can be reduced by interventions to influence women's and men's fields of study and career choices, and working with employers to attract more females into male-dominated professions, and men into female-dominated ones.

រូបភាព 2 សំឡេង៖

Image 2 Audio:

នៅគ្រប់ប្រទេសទាំងអស់ បុរស និងស្ត្រីធ្វើការងារនៅក្នុងវិស័យ និងមុខរបរផ្សេងៗគ្នា។ នៅលើពិភពលោក មានស្ត្រីជាង 50 ភាគរយធ្វើការងារនៅក្នុងវិស័យរដ្ឋបាលសាធារណៈ អប់រំ សុខភាព និងសេវាសង្គមផ្សេងៗ គ្រូបង្រៀន គិលានុបដ្ឋាយិកា បុគ្គលិកការិយាល័យ និងផ្នែកលក់ និងបុគ្គលិកផ្តល់សេវា។

In all countries, males and females work in different industries and occupations. Globally, women represent more than 50 percent of employment in public administration, education, health, and other social services, teachers, nurses, clerical workers, and sales and service employees.

បុរសមានទំនោរទៅលើការងារសំណង់ គ្រប់គ្រង និងវិជ្ជាជីវៈពាក់ព័ន្ធនឹងរូបវិទ្យា គណិតវិទ្យា និងវិស្វកម្ម។ បំណែងចែកការងារ គឺជាលទ្ធផលនៃការជ្រើសរើសរបស់បុគ្គលិកពាក់ព័ន្ធនឹងការអប់រំ និងបទពិសោធន៍ ប៉ុន្តែក៏រួមចំណែកពីរចនាសម្ព័ន្ធទីផ្សារការងារផងដែរ។

Men tend to dominate construction, management, and professions related to physics, mathematics, and engineering. Occupational segregation is the result of workers' choices, related to education and experience, but also to the structure of labor markets.

ស្ត្រីមានវត្តមានតិចតួចនៅក្នុងកម្រិតវិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា វិស្វកម្ម និងគណិតវិទ្យា គឺជាកត្តាមួយដែលអាចពន្យល់បានថាវត្តមានតិចតួចនៅក្នុងវិស័យនេះ ដោយសារកម្រិតទាំងនេះគឺមានសារៈសំខាន់។

Women's lower representation in science, technology, engineering and mathematics degrees is one factor that explains their lower representation in professions where these degrees are important.

ប៉ុន្តែនិយោជកអាចនឹងជឿខុស ឬទទួលបានព័ត៌មានមិនត្រឹមត្រូវអំពីបុគ្គលិកបុរស និងស្ត្រីឧទាហរណ៍ថា ស្ត្រីមិនសូវមានឆន្ទៈ ឬមិនសក្តិសមធ្វើការងារប្រភេទណាមួយដូចជា អ្នកពន្លត់អគ្គិភ័យ ឬបុរសមិនសូវមានឆន្ទៈ ឬមិនសូវមានភាពអត់ធ្មត់ក្នុងការធ្វើការងារជាគ្រូបង្រៀនថ្នាក់មត្តេយ្យនោះទេ។

But employers may also have mistaken beliefs or imperfect information about female and male workers, for instance, that women are less willing or are not suited for certain kinds of work, such as firefighters, or that men are less willing or have less patience to be kindergarten teachers.

បំណែងចែកការងារតាមយេនឌ័រ ក៏ជាកត្តាមួយនៅពីក្រោយការទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលខុសគ្នាតាម

យេនឌ័រផងដែរ។ ការងារដែលមានភាគរយខ្ពស់សម្រាប់មនុស្សស្រីជាទូទៅទទួលបានប្រាក់ចំណូលតិចជាងការងារដែលមានភាគរយខ្ពស់សម្រាប់បុរស។

Gender job segregation is also one factor behind gender pay differentials. Jobs with a higher percentage of women generally pay less than jobs with a higher percentage of men.

បំណែងចែកការងារតាមយេនឌ័រអាចកាត់បន្ថយបានតាមរយៈអន្តរាគមន៍ចំពោះឥទ្ធិពលនៃផ្នែកសិក្សារបស់បុរស និងស្រ្តី និងជម្រើសការងារ និងការធ្វើការងារជាមួយនិយោជក ដើម្បីទាក់ទាញស្រ្តីឱ្យចូលមកប្រកបការងារវិជ្ជាជីវៈដែលគ្រប់គ្រងដោយបុរស និងទាក់ទាញបុរសឱ្យមកធ្វើការងារដែលគ្រប់គ្រងដោយស្រ្តី។

Gender job segregation can be reduced by interventions to influence women's and men's fields of study and career choices, and working with employers to attract more females into male-dominated professions, and men into female-dominated ones.

រូបភាព 2

Image 2



ចំណងជើងរូបភាព 3៖ ឱកាសការងារ

រូបភាព 3 អក្សរបន្ថែម៖

Image 3 Title: Job Opportunities

Image 3 Add'l Text:

ក្នុងបណ្តាលប្រទេសមួយចំនួន ស្ត្រីមានកម្រិតអប់រំ និងជំនាញដែលកំពុងមានតម្រូវការស្មើគ្នា ឬពេលខ្លះខ្ពស់ជាងបុរសទៅទៀត ប៉ុន្តែមានកត្តាជាច្រើនដែលរារាំងពួកគេមិនឱ្យទទួលបានឱកាសការងារទាំងនោះ។ ឧទាហរណ៍ ក្នុងប្រទេសហ្សក់ដានី មានការងារជាច្រើននៅក្នុងវិស័យទេសចរណ៍ ប៉ុន្តែបទដ្ឋានវប្បធម៌នៅក្នុងប្រទេសនោះ មិនបានលើកទឹកចិត្តឱ្យស្ត្រីធ្វើការងារលើវិស័យនេះនោះទេ។

In some countries, women attain equivalent or even higher levels of education and marketable skills than men, but a variety of factors prevent them from accessing employment opportunities. In Jordan, for instance, jobs are plentiful in the tourism sector, but cultural norms discourage women from working in this sector.

រូបភាព 3 សំឡេង៖

Image 3 Audio:

ក្នុងបណ្តាលប្រទេសមួយចំនួន ស្ត្រីមានទទួលបានកម្រិតអប់រំ និងជំនាញដែលកំពុងមានតម្រូវការស្មើគ្នា ឬពេលខ្លះខ្ពស់ជាងបុរសទៅទៀត ប៉ុន្តែមានកត្តាជាច្រើនដែលរារាំងពួកគេមិនឱ្យទទួលបានឱកាសការងារទាំងនោះ។ ឧទាហរណ៍ ក្នុងប្រទេសហ្សក់ដានី មានការងារជាច្រើននៅក្នុងវិស័យទេសចរណ៍ ប៉ុន្តែបទដ្ឋានវប្បធម៌នៅក្នុងប្រទេសនោះ មិនបានលើកទឹកចិត្តឱ្យស្ត្រីធ្វើការងារលើវិស័យនេះនោះទេ។

In some countries, women attain equivalent or even higher levels of education and marketable skills than men, but a variety of factors prevent them from accessing employment opportunities. In Jordan, for instance, jobs are plentiful in the tourism sector, but cultural norms discourage women from working in this sector.

រូបភាព 3

Image 3



ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ សំណួរពិនិត្យមើលចំណេះដឹង៖ ការពង្រឹងសមភាពយេនឌ័រ

Screen: Knowledge Check: Advancing Gender Equality

សំឡេង៖

Audio:

ឥឡូវ សូមឈប់បន្តិចសិនដើម្បីធ្វើការពិនិត្យមើលការយល់ដឹងរបស់លោកអ្នក។ សូមជ្រើសរើសចម្លើយត្រឹមត្រូវ បន្ទាប់មកចុច Submit។

Let's pause now to check your understanding. Select the correct response and then click Submit.

លំហាត់៖

Quiz:

សំណួរ៖ ដើម្បីសម្រេចនូវគោលដៅពង្រឹងសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី ការវិនិយោគរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ គឺមានគោលដៅសម្រេចឱ្យបាននូវ

លទ្ធផលសំខាន់ៗជារួមទាំងនេះសម្រាប់គ្រប់ប្រជាជនទាំងអស់ លើកលែងតែ៖

Question: To further the goal of advancing gender equality and female empowerment, USAID investments are aimed at achieving these overarching outcomes for all people EXCEPT:

ចម្លើយ៖ ការកាត់បន្ថយភាពវិសមភាពយេនឌ័រ

Answer: Reducing Gender Disparities

ចម្លើយ៖ ការផ្តល់ការស្រាវជ្រាវស្តីពីគម្លាតយេនឌ័រ

Answer: Providing Research on Gender Gaps

ចម្លើយ៖ ការកាត់បន្ថយអំពើហិង្សាយេនឌ័រ

Answer: Reducing Gender-based Violence

ចម្លើយ៖ ការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី និងក្មេងស្រី

Answer: Empowering Women and Girls

ត្រឹមត្រូវ៖ ត្រឹមត្រូវ

លទ្ធផលត្រឹមត្រូវ៖

Correct: Correct

Correct Result:

ការកាត់បន្ថយវិសមភាពនៃយេនឌ័រ ការកាត់បន្ថយអំពើហិង្សាយេនឌ័រ និងការបង្កើនសមត្ថភាពរបស់ស្ត្រី និងក្មេងស្រី គឺជាលទ្ធផលទាំងបីដែលបានកំណត់នៅក្នុងគោលនយោបាយស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី។

Reducing gender disparities, reducing gender-based violence, and increasing the capability of women and girls are the three outcomes identified in the Gender Equality and Female Empowerment Policy.

មិនត្រឹមត្រូវ៖ មិនត្រឹមត្រូវ

លទ្ធផលមិនត្រឹមត្រូវ៖

Incorrect: Incorrect

Incorrect Result:

មិនមែនទេ។ ការផ្តល់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវអំពីគម្លាតយេនឌ័រ គឺជាផ្នែកមួយនៃវិធីសាស្ត្រពង្រឹងសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី ប៉ុន្តែមិនជាលទ្ធផលលទ្ធផលសំខាន់ៗនោះទេ។

No. Providing research on gender gaps is part of the approach to advancing gender equality and female empowerment but is not an overarching outcome.

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ សំណួរពិនិត្យមើលចំណេះដឹង៖ បំណែងចែកការងារ

Screen: Knowledge Check: Job Segregation

សំឡេង៖

Audio:

ជ្រើសរើសចម្លើយត្រឹមត្រូវ និងចុច Submit។

Select the correct response and click Submit.

លំហាត់៖

Quiz:

សំណួរ៖ តើកត្តាណាមួយខាងក្រោមដែលនាំឱ្យមានបំណែងចែកការងារយេនឌ័រ — នៅពេលដែលស្ត្រី ឬបុរសគ្រប់គ្រងលើការងារនោះ?

Question: Which of the following factors lead to gender job segregation — when women or men dominate a particular field of work?

ចម្លើយ៖ 1. ជម្រើសរបស់បុគ្គលិក ពាក់ព័ន្ធនឹងការអប់រំ និងបទពិសោធន៍

Answer: 1. Workers' choices, related to education and experience

ចម្លើយ៖ 2. ជំនឿខុសឆ្គងរបស់នយោជក ឬព័ត៌មានមិនត្រឹមត្រូវអំពីបុគ្គលិកជាស្ត្រី និងបុរស

Answer: 2. Employers' mistaken beliefs or imperfect information about female and male

workers

ចម្លើយ៖ 3. រចនាសម្ព័ន្ធទីផ្សារការងារ

Answer: 3. The structure of the labor market

ចម្លើយ៖ 4. ស្ត្រីមានចំណុចល្អប្រសើរជាងបុរសលើការងារមួយចំនួន

Answer: 4. Women are just better at some jobs than men.

ចម្លើយ៖ 1, 2 និង 3

Answer: 1, 2 and 3

ត្រឹមត្រូវ៖ ត្រឹមត្រូវ

លទ្ធផលត្រឹមត្រូវ៖

Correct: Correct

Correct Result:

មិនត្រឹមត្រូវ៖ មិនត្រឹមត្រូវ

លទ្ធផលមិនត្រឹមត្រូវ៖

Incorrect: Incorrect

Incorrect Result:

មាតិកាបន្ថែម៖

Additional Content:

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ លទ្ធផល 2៖ ទិដ្ឋភាពរួម

Screen: Outcome 2: Overview

សំឡេង៖

Audio:

សូមចំណាយបន្តិចដើម្បីស្វែងយល់អំពីសារៈសំខាន់នៃលទ្ធផល 2៖ កាត់បន្ថយអំពើហិង្សាយេនឌ័រ និងលុបបំបាត់ផលប៉ះពាល់ដ៏គ្រោះថ្នាក់មកលើបុគ្គល និងសហគមន៍ដើម្បីឱ្យប្រជាជនអាចរស់នៅបានប្រកបដោយសុខភាពល្អ និងផលិតភាព។

Let's spend a few moments understanding the significance of Outcome 2: Reduce gender-based violence and mitigate its harmful effects on individuals and communities, so that all people can live healthy and productive lives.

កម្មវិធីទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ គាំទ្រដល់ការការពារ និងឆ្លើយតបចំពោះអំពើហិង្សាយេនឌ័រនានា តាមរយៈការដោះស្រាយចាប់តាំងពីមូលហេតុដើមនៃអំពើហិង្សា ពង្រឹងសេវាបង្ការ និងការពារ ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការសុខភាព និងសេដ្ឋកិច្ចសម្រាប់ជនរងគ្រោះដោយអំពើហិង្សាយេនឌ័រ និងគាំទ្រផ្លូវច្បាប់ និងការអនុវត្តច្បាប់ប្រឆាំងនឹងអំពើហិង្សាយេនឌ័រ។

USAID programs support prevention and response to GBV by addressing the root causes of violence, improving prevention and protection services, responding to the health and economic needs of those affected by GBV, and supporting legislation and its enforcement against GBV.

រូបភាព និង ចំណងជើង៖

រូបភាព 1.1 សេចក្តីពណ៌នា៖

Images and Captions:

Image 1.1 Description:



ចំណាងជើង 1៖

Caption 1:

លទ្ធផល 2៖ កាត់បន្ថយអំពើហិង្សាយេនឌ័រ និងលុបបំបាត់ផលប៉ះពាល់គ្រោះថ្នាក់មកលើប្រជាជន និងសហគមន៍ដើម្បីឱ្យប្រជាជនអាចរស់នៅបានប្រកបដោយសុខភាពល្អ និងផលិតភាព។ កម្មវិធីទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ គាំទ្រដល់ការការពារ និងឆ្លើយតបចំពោះអំពើហិង្សាយេនឌ័រនានា តាមរយៈការដោះស្រាយចាប់តាំងពីមូលហេតុដើមនៃអំពើហិង្សា ពង្រឹងសេវាបង្ការ និងការពារ ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការសុខភាព និងសេដ្ឋកិច្ចសម្រាប់ជនរងគ្រោះដោយអំពើហិង្សាយេនឌ័រ និងគាំទ្រផ្លូវច្បាប់ និងការអនុវត្តច្បាប់ប្រឆាំងនឹងអំពើហិង្សាយេនឌ័រ។

Outcome 2: Reduce gender-based violence and mitigate its harmful effects on individuals and communities, so that all people can live healthy and productive lives. USAID programs support prevention and response to GBV by addressing the root causes of violence, improving prevention and protection services, responding to the health and economic needs of those affected by GBV, and supporting legislation and its enforcement against GBV.

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ កំណត់លក្ខណៈនៃអំពើហិង្សាយេនឌ័រ

Screen: Defining GBV

សំឡេង៖

Audio:

អំពើហិង្សាយេនឌ័រ ឬ GBV គឺជាអំពើហិង្សាដែលកើតឡើងចំពោះបុគ្គលផ្អែកលើភេទជីវសាស្ត្រ អត្តសញ្ញាណយេនឌ័រ ឬការប្រកាន់ភ្ជាប់នូវការយល់ដឹងចំពោះបទដ្ឋានភាពជាបុរស ឬស្ត្រីដែលបាន កំណត់ដោយសង្គមរបស់ពួកគេម្នាក់ៗ។

Gender-based violence, or GBV, is violence that is directed at an individual based on his or her biological sex, gender identity, or perceived adherence to socially defined norms of masculinity and femininity.

សូមផ្អាកនៅត្រង់ចំណុចនេះដើម្បីអាននិយមន័យពេញលេញ។ នៅពេលដែលអ្នកអានរួច សូមចុច Next ដើម្បីបន្តទៅផ្នែកខាងមុខ។

Pause here to read the full definition. When you're ready, click Next to continue.

រូបភាព៖

រូបភាព 1

Images:

Image 1



អត្ថបទសំខាន់៖

Main Text:

អំពើហិង្សាយេនឌ័រ (GBV) ត្រូវបានកំណត់និយមន័យថាជាអំពើហិង្សាដែលកើតឡើងចំពោះបុគ្គលណាម្នាក់ដោយផ្អែកលើភេទជីវសាស្ត្រ អត្តសញ្ញាណយេនឌ័រ ឬការប្រកាន់ភ្ជាប់តាមការយល់ដឹងទៅនឹងបទដ្ឋានភាពជាបុរស ឬស្ត្រីដែលបានកំណត់ដោយសង្គម។

Gender-based Violence (GBV) is defined as violence that is directed at an individual based on his or her biological sex, gender identity, or perceived adherence to socially defined norms of masculinity and femininity.

អំពើហិង្សាយេនឌ័រ រួមមាន អំពើហិង្សាលើរូបរាងកាយ ផ្លូវភេទ ការរំលោភបំពានផ្លូវចិត្ត ការគំរាម កំហែង ការបង្ខិតបង្ខំ ការដកហូតសិទ្ធិសេរីភាពតាមអំពើចិត្ត និងការដកហូតផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ដែលកើតឡើងមិនថានៅក្នុងទីសាធារណៈ ឬជីវិតឯកជនក្តី។

It includes physical, sexual, and psychological abuse; threats; coercion; arbitrary deprivation of liberty; and economic deprivation, whether occurring in public or private life.

GBV មានច្រើនទម្រង់ណាស់ ហើយអាចកើតឡើងនៅគ្រប់វដ្តជីវិតទាំងអស់ផងដែរ។ ប្រភេទនៃអំពើហិង្សាយេនឌ័រ អាចរួមមានដូចជា ការសម្លាប់ទារកដែលមានភេទស្រី ការរំលោភបំពានផ្លូវភេទលើកុមារ ការជួញដូរផ្លូវភេទ និងកម្លាំងពលកម្មដោយបង្ខំ ការបង្ខិតបង្ខំ និងការរំលោភបំពានផ្លូវភេទ ការមិនយកចិត្តទុកដាក់ អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ ការមិនអើពើចំពោះមនុស្សចាស់ និងទម្លាប់អនុវត្តបែបប្រពៃណីដែលមានគ្រោះថ្នាក់ ដូចជាការបង្ខំឱ្យរៀបការ ដែលហៅថាការសម្លាប់ដោយ "កិត្តិយស" និងការកាត់ចុងស្បែកនៃស្ត្រីភេទរបស់ស្ត្រី។

GBV takes on many forms and can occur throughout the life cycle. Types of gender-based violence can include female infanticide; child sexual abuse; sex trafficking and forced labor; sexual coercion and abuse; neglect; domestic violence; elder abuse; and harmful traditional practices such as early and forced marriage, so-called "honor" killings, and female genital mutilation/cutting.

ស្ត្រី និងក្មេងស្រី គឺជាអ្នកដែលប្រឈមនឹងហានិភ័យអំពើហិង្សាយេនឌ័រខ្ពស់ជាងគេបំផុត។ ជាលទ្ធផលទើបបានជាពាក្យថា "អំពើហិង្សាលើស្ត្រី" និង "អំពើហិង្សាយេនឌ័រ" អាចប្រើប្រាស់ជំនួសគ្នាបាន។

Women and girls are the most at risk and most affected by gender-based violence. Consequently, the terms "violence against women" and "gender-based violence" are often used interchangeably.

ប៉ុន្តែក្មេងប្រុស និងបុរស ក៏អាចជួបប្រទះនឹងអំពើហិង្សាយេនឌ័រផងដែរ ប្រសិនបើភេទ និងយេនឌ័ររបស់ពួកគេមានចំនួនភាគតិចនោះ។ ដោយមិនគិតអំពីចំណុចគោលដៅ អំពើហិង្សាយេនឌ័រត្រូវបានចាក់ឫសជ្រៅទៅក្នុងវិសមភាព និងត្រូវបានកំណត់លក្ខណៈតាមរយៈការប្រើប្រាស់ និងការរំលោភបំពានរូបរាងកាយ អារម្មណ៍ ឬការត្រួតត្រា និងគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ។

However, boys and men can also experience gender-based violence, as can sexual and gender minorities. Regardless of the target, gender-based violence is rooted in structural inequalities and is characterized by the use and abuse of physical, emotional, or financial power and control.

និយមន័យបានដកស្រង់ចេញពី អំពើហិង្សាយេនឌ័រ និង មេរោគអេដស៍៖ កម្មវិធីណែនាំសម្រាប់ការរួមបញ្ចូលគ្នានូវការបង្ការអំពើហិង្សាយេនឌ័រ និងការឆ្លើយតបនៅក្នុងកម្មវិធី PEPFAR

Definition adapted from Gender-based Violence and HIV: A Program Guide for Integrating Gender-based Violence Prevention and Response in PEPFAR Programs

សូមចុច Next ដើម្បីបន្តទៅផ្នែកខាងមុខ។

Click Next to continue.

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ ផលប៉ះពាល់មួយចំនួននៃអំពើហិង្សាយេនឌ័រ

Screen: Some effects of GBV

សំឡេង៖

Audio:

បើទោះបីជាស្ត្រីគឺជាជនងាយរងគ្រោះដោយសារអំពើហិង្សាយេនឌ័រក៏ដោយ ប៉ុន្តែបុរស និងក្មេងប្រុសក៏ជួបប្រទះនឹងអំពើហិង្សាផ្លូវភេទដូចគ្នាដែរ ដែលបញ្ហានេះត្រូវបានបន្តចងក្រងទុកជាឯកសារជាច្រើននៅក្នុងប្រទេសដែលមានជម្លោះ និងជាពិសេសនៅពេលដែលអត្តសញ្ញាណយេនឌ័រ មិនស្របគ្នាជាមួយនឹងបទដ្ឋានយេនឌ័រ។

Although women are more susceptible to GBV, men and boys also experience sexual violence, which has been increasingly documented in conflict countries and especially when gender

identity conflicts with gender norms.

អំពើហិង្សាយេនឌ័រ ក៏អាចប៉ះពាល់ដល់ក្រុមមិនត្រូវបានគេគិតគូរផ្សេងទៀតផងដែរ ដូចជា ជនពិការ និងសហគមន៍ក្រុមមនុស្សស្រីស្រលាញ់ភេទដូចគ្នា ក្រុមមនុស្សប្រុសស្រលាញ់ភេទដូចគ្នា ក្រុមអ្នកស្រលាញ់ភេទទាំងពីរ និងក្រុមប្តូរយេនឌ័រ (LGBT)។ អត្រាដែលស្ត្រីមានពិការភាព ជួបប្រទះអំពើហិង្សាយេនឌ័រ ការរំលោភបំពានផ្លូវភេទ ការមិនយកចិត្តទុកដាក់ ការធ្វើបាប និងការកេងប្រវ័ញ្ច គឺមានកម្រិតខ្ពស់ជាងស្ត្រីដែលមិនមានពិការភាព។ អំពើហិង្សា អាចកើតមាននៅក្នុងផ្ទះ ឬនៅតាមតំបន់ផ្សេងៗ ហើយអំពើហិង្សានេះអាចបង្កឡើងដោយអ្នកថែទាំ សមាជិកគ្រួសារ ឬជនចម្លែកផ្សេងទៀត។

GBV also affects other marginalized groups, including persons with disabilities and the Lesbian, Gay, Bi-sexual and Transgender (LGBT) community. Women with disabilities experience higher rates of gender-based violence, sexual abuse, neglect, maltreatment and exploitation than women without disabilities. Violence may be experienced in the home and in other settings, and may be perpetrated by caregivers, family members or strangers, among others.

អំពើហិង្សាលើស្ត្រីមានពិការភាព អាចកើតឡើងក្នុងទម្រង់នៃការបង្ខំឱ្យព្យាបាល ឬនីតិវិធីវេជ្ជសាស្ត្រផ្សេងៗ ដូចជាការបង្ខំឱ្យចាក់ថ្នាំមិនឱ្យមានកូន។ បញ្ហាគ្រោះថ្នាក់ទាំងនេះ ត្រូវបានកត់ត្រាទុកជាឯកសារនៅតាមបណ្តាប្រទេស និងតំបន់ជាច្រើន។ ឧបសគ្គរារាំងសំខាន់ៗមួយចំនួននឹងកើតមាននៅពេលអ្នកចង់គេចចេញពីអំពើហិង្សា រាយការណ៍អំពីបទល្មើស និងការទទួលបានយុត្តិធម៌ និងសេវា។

Violence against women with disabilities can also take the form of forced medical treatment or procedures, including forced sterilization, the incidence of which has been documented in many countries and regions. Significant barriers exist to escaping violence, reporting such crimes, and in accessing justice and services.

បញ្ហាទាំងនេះ រួមបញ្ចូលទាំងការភ័យខ្លាចបាត់បង់ឯករាជ្យភាព ឬការសងសឹក ខ្វះការទទួលបានការទំនាក់ទំនង ឧបសគ្គរារាំងក្នុងបម្លាស់ទី និងគ្មានមធ្យោបាយធ្វើដំណើរទៅកាន់ប៉ូស្តិ៍នគរបាល ឬសេវាផ្សេងៗ មិនទទួលបានព័ត៌មាន និងពឹងផ្អែកលើជនល្មើសឱ្យជួយគ្រប់សកម្មភាពរស់នៅប្រចាំថ្ងៃសំខាន់ៗទាំងអស់។

These include fear of losing independence or of retaliation, lack of access to communications, barriers to mobility and lack of transportation to police stations or other services, lack of accessible information, and reliance upon a perpetrator for assistance with essential life activities.

កម្មវិធីបង្ការ ថែទាំ និងសង្គ្រោះ ស្ត្រីដែលជួបប្រទះអំពើហិង្សា ជាធម្មតា គឺខ្វះទស្សនអំពីពិការភាព។

ឥទ្ធិពលនៃអំពើហិង្សាយេនឌ័រ អាចនឹងរីកធំឡើងសម្រាប់ជនរងគ្រោះ និងអ្នករស់រានមានជីវិតដោយអំពើហិង្សា និងអាចបន្តដល់កូនចៅជំនាន់ក្រោយរបស់យើងទៀតផង។ នៅក្នុងប្រទេសមួយចំនួន ស្ត្រីដែលត្រូវបានគេរំលោភបំពាន មិនអាចប្រកបរបរចិញ្ចឹមជីវិតបានទេ និងមិនអាចមើលថែកូនៗរបស់ខ្លួនបានទៀតផង។

Prevention, care and recovery programs for women who have experienced violence often lack a disability-perspective. The effects of gender-based violence extend beyond the victims and survivors and can last for generations. In some countries women who are abused are less likely to earn a living and are less able to care for their children.

កូនៗដែលមើលឃើញរូបភាពអំពើហិង្សានោះ គឺប្រឈមនឹងហានិភ័យយ៉ាងខ្លាំងចំពោះបញ្ហាសុខភាព ជំងឺថប់អារម្មណ៍ លទ្ធផលសិក្សាមិនល្អ និងឆាប់ទទួលបានឥរិយាបថហិង្សានោះយ៉ាងខ្លាំង។ ការបញ្ចុះបញ្ចូលឱ្យបុរស និងស្ត្រី ជនរងគ្រោះ និងសាក្សីថាអំពើហិង្សាយេនឌ័រ គឺមិនអាចទទួលយកបាន ឬមិនបង្ហាញពីការទទួលយក គឺជាការសំខាន់ក្នុងការផ្លាស់ប្តូរអាកប្បកិរិយា និងឥរិយាបថ។

Children who witness violence are significantly more at risk for health problems, anxiety disorders, poor school performance and violent behavior. Persuading both men and women, potential perpetrators, victims, and witnesses that gender-based violence is not to be tolerated or viewed as acceptable is essential to changing attitudes and behaviors.

សូមចុចតំណភ្ជាប់ (link) ខាងក្រោម ដើម្បីអានព័ត៌មានបន្ថែមអំពីកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ ក្នុងការបញ្ឈប់ការរីករាលដាលនៃអំពើរំលោភនៅក្នុងសាធារណរដ្ឋប្រជាធិបតេយ្យកុងហ្គោ។

Click the link to read more about USAID efforts to stop the rape epidemic in the Democratic Republic of Congo.

រូបភាព និង ចំណងជើង៖

រូបភាព 1.1

Images and Captions:

Image 1.1

A 13-year-old boy recovering from abduction by the Lord's Resistance Army in Uganda.



ចំណងជើង 1៖

Caption 1:

បើទោះបីជាស្ត្រីគឺជាជនងាយរងគ្រោះដោយសារអំពើហិង្សាយេនឌ័រក៏ដោយ ប៉ុន្តែបុរស និងក្មេងប្រុស ក៏ជួបប្រទះនឹងអំពើហិង្សាផ្លូវភេទដូចគ្នាដែរ ដែលបញ្ហានេះត្រូវបានបន្តចងក្រងទុកជាឯកសារជាច្រើននៅក្នុងប្រទេសដែលមានជម្លោះ និងជាពិសេសនៅពេលដែលអត្តសញ្ញាណយេនឌ័រ មិនស្របគ្នាជាមួយនឹងបទដ្ឋានយេនឌ័រ។

Although women are more susceptible to GBV, men and boys also experience sexual violence, which has been increasingly documented in conflict countries and especially when gender identity conflicts with gender norms.

អំពើហិង្សាយេនឌ័រ ក៏អាចប៉ះពាល់ដល់ក្រុមមិនត្រូវបានគេគិតគូរផ្សេងទៀតផងដែរ ដូចជា ជនពិការ និងសហគមន៍ក្រុមមនុស្សស្រីស្រលាញ់ភេទដូចគ្នា ក្រុមមនុស្សប្រុសស្រលាញ់ភេទដូចគ្នា ក្រុមអ្នកស្រលាញ់ភេទទាំងពីរ និងក្រុមប្តូរយេនឌ័រ (LGBT)។

GBV also affects other marginalized groups, including persons with disabilities and the Lesbian, Gay, Bi-sexual and Transgender (LGBT) community.

រូបភាព 2.1

Image 2.1



រូបភាព 2.2

Image 2.2



ចំណងជើង ២៖

Caption 2:

អត្រាដែលស្ត្រីមានពិការភាពជួបប្រទះអំពើហិង្សាយេនឌ័រ ការរំលោភបំពានផ្លូវភេទ ការមិនយកចិត្តទុកដាក់ ការធ្វើបាប និងការកេងប្រវ័ញ្ច គឺមានកម្រិតខ្ពស់ជាងស្ត្រីដែលមិនមានពិការភាព។ អំពើហិង្សា អាចកើតមាននៅក្នុងផ្ទះ ឬនៅតាមតំបន់ផ្សេងៗ ហើយអំពើហិង្សានេះអាចបង្កឡើងដោយអ្នកថែទាំ សមាជិកគ្រួសារ ឬជនចម្លែកផ្សេងទៀត។

Women with disabilities experience higher rates of gender-based violence, sexual abuse, neglect, maltreatment and exploitation than women without disabilities. Violence may be experienced in the home and in other settings, and may be perpetrated by caregivers, family members or strangers, among others.

អំពើហិង្សាលើស្ត្រីមានពិការភាព អាចកើតឡើងក្នុងទម្រង់នៃការបង្ខំឱ្យព្យាបាល ឬនីតិវិធីវេជ្ជសាស្ត្រផ្សេងៗ ដូចជាការបង្ខំឱ្យចាក់ថ្នាំមិនឱ្យមានកូន។ បញ្ហាគ្រោះថ្នាក់ទាំងនេះ ត្រូវបានកត់ត្រាទុកជាឯកសារនៅតាមបណ្តាប្រទេស និងតំបន់ជាច្រើន។

Violence against women with disabilities can also take the form of forced medical treatment or procedures, including forced sterilization, the incidence of which has been documented in many countries and regions.

ឧបសគ្គសំខាន់ៗមួយចំនួននឹងកើតមាននៅពេលអ្នកចង់គេចចេញពីអំពើហិង្សា រាយការណ៍អំពីបទល្មើស និងការទទួលបានយុត្តិធម៌ និងសេវា។ បញ្ហាទាំងនេះរួមបញ្ចូលទាំងការភ័យខ្លាចបាត់បង់ឯករាជ្យភាព ឬការសងសឹក ខ្វះការទទួលបានការទំនាក់ទំនង ឧបសគ្គក្នុងបម្លាស់ទី និងគ្មានមធ្យោបាយធ្វើដំណើរទៅកាន់ប៉ូស្ត័នគរហាល ឬសេវាផ្សេងៗ មិនទទួលបានព័ត៌មាន ហើយពឹងផ្អែកលើជនល្មើសឱ្យជួយគ្រប់សកម្មភាពរស់នៅប្រចាំថ្ងៃសំខាន់ៗទាំងអស់។

Significant barriers exist to escaping violence, reporting such crimes, and in accessing justice and services. These include fear of losing independence or of retaliation, lack of access to communications, barriers to mobility and lack of transportation to police stations or other services, lack of accessible information, and reliance upon a perpetrator for assistance with essential life activities.

កម្មវិធីបង្ការ ថែទាំ និងសង្គ្រោះស្ត្រីដែលជួបប្រទះអំពើហិង្សា ជាធម្មតា គឺខ្វះទស្សនអំពីពិការភាព។ ឥទ្ធិពលនៃអំពើហិង្សាយេនឌ័រ អាចនឹងរីកធំឡើងសម្រាប់ជនរងគ្រោះ និងអ្នករស់រានមានជីវិតដោយ

អំពើហិង្សា និងអាចបន្តដល់កូនចៅជំនាន់ក្រោយរបស់យើងទៀងផង។

Prevention, care and recovery programs for women who have experienced violence often lack a disability-perspective. The effects of gender-based violence extend beyond the victims and survivors and can last for generations.

រូបភាព 3.1

Image 3.1



រូបភាព 3.2

Image 3.2



ចំណងជើង ៣៖

Caption 3:

នៅក្នុងប្រទេសមួយចំនួន ស្ត្រីដែលត្រូវបានគេរំលោភបំពាន មិនអាចប្រកបរបរចិញ្ចឹមជីវិតបានទេ និងមិនអាចមើលថែកូនរបស់ខ្លួនបានទៀតផង។ កូនៗដែលមើលឃើញរូបភាពអំពើហិង្សានោះ គឺប្រឈមនឹងហានិភ័យយ៉ាងខ្លាំងចំពោះបញ្ហាសុខភាព ជំងឺថប់អារម្មណ៍ លទ្ធផលសិក្សាមិនល្អ និងឆាប់ទទួលបានឥរិយាបថហិង្សានោះយ៉ាងខ្លាំង។

In some countries women who are abused are less likely to earn a living and are less able to care for their children. Children who witness violence are significantly more at risk for health problems, anxiety disorders, poor school performance and violent behavior.

រូបភាព 4.1

Image 4.1



ចំណងជើង 4៖

Caption 4:

ការបញ្ចុះបញ្ចូលឱ្យបុរស និងស្ត្រី ជនរងគ្រោះ និងសាក្សី ថាអំពើហិង្សាយេនឌ័រ គឺមិនអាចទទួលយកបាន ឬមិនបង្ហាញពីការទទួលយក គឺជាការសំខាន់ក្នុងការផ្លាស់ប្តូរអាកប្បកិរិយា និងឥរិយាបថ។ សូមចុចតំណភ្ជាប់ (link) ខាងក្រោម ដើម្បីអានព័ត៌មានបន្ថែមអំពីកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ ក្នុងការបញ្ឈប់ការរីករាលដាលនៃអំពើរំលោភនៅក្នុងសាធារណរដ្ឋប្រជាធិបតេយ្យកុងហ្គោ។

Persuading both men and women, potential perpetrators, victims, and witnesses that gender-based violence is not to be tolerated or viewed as acceptable is essential to changing attitudes and behaviors. Click the link to read more about USAID efforts to stop the rape epidemic in the Democratic Republic of Congo.

សូមចុចទីនេះដើម្បីអានព័ត៌មានបន្ថែមអំពីកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកសម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ ក្នុងការបញ្ឈប់ការរីករាលដាលនៃអំពើរំលោភនៅក្នុងសាធារណរដ្ឋប្រជាធិបតេយ្យកុងហ្គោ។

Click here to read more about USAID efforts to stop the rape epidemic in the Democratic Republic of Congo.

រូបភាព 5.1

Image 5.1



ចំណងជើង 5៖

Caption 5:

សូមចុច Next ដើម្បីបន្តទៅផ្នែកខាងមុខ។

Click Next to continue.

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ ការដោះស្រាយបញ្ហាអំពើហិង្សាយេនឌ័រ

Screen: Addressing GBV

សំឡេង៖

Audio:

ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ ដោះស្រាយបញ្ហាអំពើហិង្សាយេនឌ័រ តាមរយៈការគាំទ្រដល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងសម្របសម្រួលចំពោះការបង្ការ និងការឆ្លើយតបនឹងអំពើហិង្សាយេនឌ័រ ខិតខំប្រឹងប្រែងរួមគ្នាដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាអំពើហិង្សាយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យផ្សេងៗជាច្រើន និងបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការប្រមូលទិន្នន័យ និងគាំទ្រដល់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ។

USAID addresses GBV by supporting coordinated efforts to prevent and respond to GBV, integrating efforts to address GBV into multiple sectors, and improving data collection and supporting research.

ប៊ូលីត៖

Bullets:

ប៊ូលីត 1៖

ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ ដោះស្រាយបញ្ហាអំពើហិង្សាយេនឌ័រតាមរយៈ៖

Bullet 1:

USAID addresses GBV by:

ប៊ូលីត 2៖

ការគាំទ្រដល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងសម្របសម្រួលចំពោះការបង្ការ និងការឆ្លើយតបនឹងអំពើហិង្សាយេនឌ័រ

Bullet 2:

Supporting coordinated efforts to prevent and respond to GBV

ប៊ូលីត 3៖

ខិតខំប្រឹងប្រែងរួមគ្នាដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាអំពើហិង្សាយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យផ្សេងៗជាច្រើន

Bullet 3:

Integrating efforts to address GBV into multiple sectors

ប៊ូលីត 4៖

បង្កើនប្រសិទ្ធភាពការប្រមូលទិន្នន័យ និងគាំទ្រដល់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ

Bullet 4:

Improving data collection and supporting research

រូបភាព៖

រូបភាព 1

Images:

Image 1



ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ ការសម្របសម្រួល ការរួមបញ្ចូល និងការប្រមូលទិន្នន័យ

Screen: Coordination, Integration, and Data Collection

សំឡេង៖

Audio:

ការសិក្សាក្នុងប្រទេសបានបង្ហាញថាស្ត្រីដែលជួបប្រទះអំពើហិង្សា ប្រឈមនឹងហានិភ័យនៃជំងឺ អេដស៍ខ្ពស់ជាងស្ត្រីធម្មតាដល់ទៅបីដងណោះ។ ផែនការបន្ទាន់របស់ប្រធានាធិបតីសហរដ្ឋអាមេរិក ដើម្បីការបន្តបន្ថយស្ថានភាពជំងឺអេដស៍ (ឬហៅកាត់ថា PEPFAR) គឺជាកម្មវិធីរបស់អន្តរាគមន៍ ដែលធ្វើការងារលើការបញ្ចូលការបង្ការអំពើហិង្សាយេនឌ័រទៅក្នុងកម្មវិធីមេរោគអេដស៍ដែលមាន ស្រាប់។

Country studies indicate that the risk of HIV among women who have experienced violence may be up to three times higher than among those who have not. The President's Emergency Plan for AIDS Relief (or PEPFAR) is an inter-agency program that works to include the prevention of gender-based violence into existing HIV programs.

ការងារនេះរួមបញ្ចូលទាំងការខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីបង្កើនវិសាលភាពកម្មវិធីនៅក្នុងប្រទេស ម៉ូសំប៊ិក តានហ្សានី និងសាធារណរដ្ឋប្រជាធិបតេយ្យកុងហ្គោផងដែរ។ កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដោះស្រាយបញ្ហាអំពើហិង្សាយេនឌ័រនេះរួមបញ្ចូលលើគ្រប់វិស័យទាំងអស់ដែលទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិក ដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិធ្វើការងារជាមួយ។

This includes effort to scale up programs in Mozambique, Tanzania, and the Democratic Republic of Congo. Efforts to address GBV include all sectors in which USAID works.

ចំពោះវិស័យអប់រំវិញ ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ ក៏កំពុងព្យាយាមកាត់បន្ថយ អំពើហិង្សាយេនឌ័រដែលកើតមាននៅក្នុងសាលារៀនផងដែរ។ បច្ចុប្បន្ន បរិយាកាសនៅក្នុងថ្នាក់រៀន គឺមិនមែនសុទ្ធតែមានសុវត្ថិភាពសម្រាប់កូនរបស់អ្នកទាំងពីរភេទនោះទេ។

In education, USAID is reducing gender-based violence that occurs in schools. Classroom environments are not always safe for children of both sexes.

ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាអំពើហិង្សាយេនឌ័រនៅក្នុងសាលាទីភ្នាក់ងារ សហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍ អន្តរជាតិបានបង្កើតសៀវភៅណែនាំ Doorways ស្តីពីការបង្ការ និងការឆ្លើយតបទៅនឹងអំពើហិង្សាយេនឌ័រដែលពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងសាលាសម្រាប់ជូនដល់គ្រូបង្រៀន សិស្សានុសិស្ស និងទីប្រឹក្សាសហគមន៍ ស្ម័គ្រចិត្តទាំងអស់ ព្រមទាំងបានដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់សាកល្បងនៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡាវី និងហ្គាណាផង ដែរ។ ការស្ទង់មតិ ដែលបានធ្វើឡើងនៅមុន និងក្រោយពេលអនុវត្តកម្មវិធីនេះបានបង្ហាញអំពីការប្រែ ប្រួលដែលគួរឱ្យកត់សម្គាល់។

To address GBV in schools, USAID's Doorways manuals on school-related gender-based violence prevention and response were designed for teachers, students and volunteer community counselors and were piloted in Malawi and Ghana. Surveys conducted before and after the program showed significant changes.

នៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡាវី ភាគរយនៃសិស្សដែលជឿជាក់ថា គ្រូបង្រៀនមិនមានសិទ្ធិស្រែក ជេរ ឬហៅ ឈ្មោះសិស្ស មានការកើនឡើងពី 77% ទៅ 93%។ មុនពេលកម្មវិធីនេះអនុវត្ត មានតែគ្រូបង្រៀន

ចំនួន 44% ប៉ុណ្ណោះនៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡាវី ដែលដឹងអំពីរបៀបរាយការណ៍អំពីការបំពានក្រមប្រតិបត្តិ ប៉ុន្តែក្រោយពីកម្មវិធីនេះត្រូវបានអនុវត្តហើយ មានគ្រូបង្រៀនចំនួនរហូតដល់ទៅ 83% ដឹងអំពីរបៀប រាយការណ៍អំពីការបំពាន។

In Malawi the percentage of students who believed teachers did not have the right to shout at, insult, or call students names increased from 77% to 93%. Prior to the program, 44% of teachers in Malawi knew how to report a violation of the code of conduct; after the program, 83% knew how to report violations.

ការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថនេះ គឺជាការតម្រូវចាំបាច់សម្រាប់ឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរ និងប្រែប្រួលរយៈពេល យូរនៅក្នុងថ្នាក់រៀន និងសង្គមខាងក្រៅ។ ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ បាន បង្កើតភាពជាដៃគូជាមួយនឹងអង្គការ ភីសខ័រ (Peace Corps) ដើម្បីពង្រីកវិសាលភាពក្នុងការទទួល បានសៀវភៅណែនាំទៅដល់សាធារណរដ្ឋដូមីនីកែន សេណេហ្គាល់ តាជីគីស្ថាន និងយេម៉ែន។

These changes in attitudes are needed to bring about transformative and lasting changes in the classroom and beyond. USAID has formed a partnership with the Peace Corps to expand the reach of these manuals to the Dominican Republic, Senegal, Tajikistan, and Yemen.

ការសិក្សាដែលទទួលបានជំនួយពីទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិនៅក្នុងប្រទេស បង់ក្លាដេស ស្តីពីការចំណាយខាតបង់ចំពោះអំពើហិង្សាលើស្ត្រី ដែលអនុវត្តដោយអង្គការ CARE បាន ចងក្រងជាឯកសារអំពីផលប៉ះពាល់នៃអំពើហិង្សាយេនឌ័រមកលើសេដ្ឋកិច្ច។ ការបាត់បង់ ផលិតភាពជារួមត្រូវបានប៉ាន់ស្មានថាមានចំនួនជាង 2% នៃផលិតផលជាតិសុទ្ធ ដែលបណ្តាលមកពី ភាពអវត្តមាន និងថ្លៃចំណាយលើការព្យាបាលសុខភាពជនរងគ្រោះ។

A USAID funded study in Bangladesh, the Costs of Violence Against Women, carried out by CARE, documented the effects of gender-based violence on the economy. The loss to overall productivity was estimated at more than 2% of gross national product as a result of absenteeism and the health costs of treating victims.

រូបភាព និង ចំណងជើង៖

រូបភាព 1.1

Images and Captions:

Image 1.1



ចំណងជើង 1፡

Caption 1:

ការសម្របសម្រួល៖

COORDINATION:

ការសិក្សាក្នុងប្រទេស បានបង្ហាញថា ស្ត្រីដែលជួបប្រទះអំពើហិង្សា ប្រឈមនឹងហានិភ័យនៃជំងឺអេដស៍ខ្ពស់ជាងស្ត្រីធម្មតាដល់ទៅបីដងណោះ។ ផែនការបន្ទាន់របស់ប្រធានាធិបតីសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីការបន្តបន្ថយស្ថានភាពជំងឺអេដស៍ (ឬហៅកាត់ថា PEPFAR) គឺជាកម្មវិធីរបស់អន្តរាគមន៍ដែលធ្វើការងារលើការបញ្ចូលការបង្ការអំពើហិង្សាយេនឌ័រទៅក្នុងកម្មវិធីមេរោគអេដស៍ដែលមានស្រាប់។ ការងារនេះរួមបញ្ចូលទាំងការខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីបង្កើនវិសាលភាពកម្មវិធីនៅក្នុងប្រទេសម៉ូសំប៊ីក តាន់ហ្សានី និងសាធារណរដ្ឋប្រជាធិបតេយ្យកុងហ្គោផងដែរ។

Country studies indicate that the risk of HIV among women who have experienced violence may be up to three times higher than among those who have not. The President's Emergency Plan for AIDS Relief (PEPFAR) is an inter-agency program that works to include the prevention of gender-based violence into existing HIV programs. This includes efforts to scale up programs in Mozambique, Tanzania, and the Democratic Republic of Congo.

រូបភាព 2.1

Image 2.1



រូបភាព 2.2

Image 2.2



ចំណងជើង 2៖

Caption 2:

ការបញ្ចូលគ្នា៖

INTEGRATION:

កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដោះស្រាយបញ្ហាអំពើហិង្សាយេនឌ័រនេះរួមបញ្ចូលលើគ្រប់វិស័យទាំងអស់ដែលទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិធ្វើការងារជាមួយ។ ចំពោះវិស័យអប់រំវិញ ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិក៏កំពុងព្យាយាមកាត់បន្ថយអំពើហិង្សាយេនឌ័រដែលកើតមាននៅក្នុងសាលារៀនផងដែរ។ បច្ចុប្បន្ន បរិយាកាសនៅក្នុងថ្នាក់ គឺមិនមែនសុទ្ធតែមានសុវត្ថិភាពសម្រាប់កូនៗរបស់អ្នកទាំងពីរភេទនោះទេ។

Efforts to address GBV include all sectors in which USAID works. In education, USAID is reducing gender-based violence that occurs in schools. Classroom environments are not always safe for children of both sexes.

ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាអំពើហិង្សាយេនឌ័រនៅក្នុងសាលា ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍ អន្តរជាតិបានបង្កើតសៀវភៅណែនាំ Doorways ស្តីពីការបង្ការ និងការឆ្លើយតបទៅនឹងអំពើហិង្សាយេនឌ័រដែលពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងសាលា សម្រាប់ជូនដល់គ្រូបង្រៀន សិស្សានុសិស្ស និងទីប្រឹក្សាសហគមន៍ ស្ម័គ្រចិត្តទាំងអស់ ព្រមទាំងបានដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់សាកល្បងនៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡារី និងហ្គាណាផងដែរ។

To address GBV in schools, USAID's Doorways manuals on school-related gender-based violence prevention and response were designed for teachers, students and volunteer community counselors and were piloted in Malawi and Ghana.

សូមចុចទីនេះ ដើម្បីអានព័ត៌មានបន្ថែមអំពីសៀវភៅណែនាំ Doorways ច្រកចូលស្តីពីការបង្ការ និងការឆ្លើយតបទៅនឹងអំពើហិង្សាយេនឌ័រដែលពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងសាលា។

[Click here](#) to read more about the Doorways manuals on school-related gender-based violence prevention and response.

រូបភាព 3.1

Image 3.1



រូបភាព 3.2

Image 3.2



ចំណងជើង 3៖

Caption 3:

ការប្រមូលទិន្នន័យ និងស្រាវជ្រាវ៖

DATA COLLECTION AND RESEARCH:

ការស្ទង់មតិ ដែលបានធ្វើឡើងនៅមុន និងក្រោយពេលអនុវត្តកម្មវិធីនេះបានបង្ហាញអំពីការប្រែប្រួល ដ៏គួរឱ្យកត់សម្គាល់។ នៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡាវី ភាគរយនៃសិស្សដែលជឿជាក់ថា គ្រូបង្រៀនមិនមាន សិទ្ធិស្រែក ដេរ ឬហៅឈ្មោះសិស្ស មានការកើនឡើងពី 77% ទៅ 93%។

Surveys conducted before and after the program showed significant changes. In Malawi the percentage of students who believed teachers did not have the right to shout at, insult, or call students names increased from 77% to 93%.

មុនពេលកម្មវិធីនេះអនុវត្ត មានតែគ្រូបង្រៀនចំនួន 44% ប៉ុណ្ណោះនៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡាវី ដែលដឹងអំពី របៀបរាយការណ៍អំពីការបំពានក្រមប្រតិបត្តិ ប៉ុន្តែក្រោយពីកម្មវិធីនេះត្រូវបានអនុវត្តហើយ គ្រូ

បង្រៀនចំនួនរហូតដល់ទៅ 83% ដឹងអំពីរបៀបរាយការណ៍អំពីការបំពាន។ ការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថនេះ គឺជាការតម្រូវចាំបាច់សម្រាប់ឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរ និងប្រែប្រួលរយៈពេលយូរនៅក្នុងថ្នាក់រៀន និង សង្គមខាងក្រៅ។

Prior to the program, 44% of teachers in Malawi knew how to report a violation of the code of conduct; after the program, 83% knew how to report violations. These changes in attitudes are needed to bring about transformative and lasting changes in the classroom and beyond.

ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ បានបង្កើតភាពជាដៃគូជាមួយនឹងអង្គការ ភីសខ័រ (Peace Corps) ដើម្បីពង្រីកវិសាលភាពក្នុងការទទួលបានសៀវភៅណែនាំទៅដល់សាធារណរដ្ឋដូមីនីកែន សេណេហ្គាល់ តាជីគីស្ថាន និងយេម៉ែន។

USAID has formed a partnership with the Peace Corps to expand the reach of these manuals to the Dominican Republic, Senegal, Tajikistan, and Yemen.

ការសិក្សាដែលទទួលបានជំនួយពីទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិនៅក្នុងប្រទេស បង់ក្លាដេស ស្តីពីការចំណាយខាតបង់ចំពោះអំពើហិង្សាលើស្ត្រី ដែលអនុវត្តដោយអង្គការ CARE បាន ចងក្រងជាឯកសារអំពីផលប៉ះពាល់នៃអំពើហិង្សាយេនឌ័រមកលើសេដ្ឋកិច្ច។

A USAID funded study in Bangladesh, the Costs of Violence Against Women, carried out by CARE, documented the effects of gender-based violence on the economy.

ការបាត់បង់ផលិតភាពជារួម ត្រូវបានប៉ាន់ស្មានថាមានចំនួនជាង 2% នៃផលិតផលជាតិសុទ្ធ ដែល បណ្តាលមកពីភាពអវត្តមាន និងថ្លៃចំណាយលើការព្យាបាលសុខភាពជនរងគ្រោះ។

The loss to overall productivity was estimated at more than 2% of gross national product as a result of absenteeism and the health costs of treating victims.

រូបភាព 4.1

Image 4.1



ចំណងជើង 4៖

Caption 4:

សូមចុច Next ដើម្បីបន្តទៅផ្នែកខាងមុខ។

Click Next to continue.

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ កសាងភាពរឹងមាំដើម្បីទប់ទល់នឹងវិបត្តិ និងកាត់បន្ថយភាពងាយរងគ្រោះ

Screen: Building Resilience to Crisis and Reducing Vulnerability

សំឡេង៖

Audio:

ក្នុងអំឡុងពេល និងក្រោយពេលកើតមានគ្រោះរាំងស្ងួត និងគ្រោះធម្មជាតិផ្សេងទៀតម្តងៗ ជាធម្មតា ស្ត្រីតែងតែមានអារម្មណ៍ល្ងិតល្ងៃ និងមានភាពតានតឹងធ្ងន់ធ្ងរបំផុត។ ឧទាហរណ៍ ស្ត្រីដែលមិនមានស្វាមី ជាធម្មតា គឺមិនមានប្រភពនៃប្រាក់ចំណូលផ្សេង ឬសំណាញ់សុវត្ថិភាពដើម្បីជួយពួកគាត់ក្នុងការដោះស្រាយស្ថានភាពបែបនេះនោះទេ។

During and following droughts and other natural disasters, women often bear the heaviest shocks and stresses. For example, women with no husbands often do not have alternate sources of income or safety nets to help them cope in these situations.

គម្រោងដែលទទួលបានការឧបត្ថម្ភពីទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ នៅក្នុងប្រទេស Burkina Faso បានជួយសហគមន៍ទាំងនោះ ឱ្យកាត់បន្ថយការពឹងផ្អែកលើដំណាំដែលដាំដុះដោយពឹងផ្អែកលើទឹកភ្លៀងផងដែរ។ ស្ត្រីមួយក្រុមមានគ្នាបួននាក់ ដែលមានកូនចំនួន 31 នាក់ នៅក្នុងចំណោមពួកគេ ប៉ុន្តែមិនមានប្តី បានជ្រើសរើសយកការដាំខ្នុំមបារាំង ដែលអាចរស់បាននៅពេលដែលគ្មានភ្លៀង។

A USAID funded project in Burkina Faso helped communities become less dependent on rain-fed crops. A group of four women with 31 children among them but no husbands chose to grow onions which can survive periods with no rain.

ស្ត្រីម្នាក់បាននិយាយថា “ខ្ញុំមានភាពធន់ ដូចជាខ្នុំមបារាំងអញ្ចឹងដែរ”។ ការណែនាំស្តីពីគោលនយោបាយរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិស្តីពីការកសាងភាពធន់ទៅនឹងវិបត្តិដែលកើតឡើងម្តងហើយម្តងទៀត (Building Resilience to Recurring Crisis) មានដាក់បញ្ចូលទាំងការប្តេជ្ញាចិត្តច្បាស់លាស់ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមជាក់ស្តែងដែលស្ត្រីជួបប្រទះផងដែរ។

One woman said: "I am resilient now, like the onions." USAID's policy guidance on Building Resilience to Recurring Crisis includes an explicit commitment to addressing the particular challenges faced by women.

សូមចុចតំណភ្ជាប់ (link) ខាងក្រោមនេះដើម្បីសិក្សាបន្ថែម។ នៅពេលអ្នកបានត្រៀមខ្លួនរួចរាល់ សូមចុច Next ដើម្បីបន្តទៅផ្នែកខាងមុខ។

Click on the link to learn more. When you're ready, click Next to continue.

ប៊ូលីត៖

Bullets:

ប៊ូលីត 1៖

ក្នុងអំឡុងពេល និងក្រោយពេលកើតមានគ្រោះរាំងស្ងួត និងគ្រោះធម្មជាតិផ្សេងទៀតម្តងៗ ជាធម្មតាស្ត្រីតែងតែមានអារម្មណ៍ល្អិតល្អៃ និងមានភាពតានតឹងធ្ងន់ធ្ងរបំផុត។

Bullet 1:

During and following droughts and other natural disasters, women bear the heaviest shocks and stresses.

ប៊ូលីត ២៖

គម្រោងដែលទទួលបានការឧបត្ថម្ភពីទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ នៅក្នុងប្រទេស Burkina Faso បានជួយសហគមន៍ទាំងនោះ ឱ្យកាត់បន្ថយការពឹងផ្អែកលើដំណាំដែលដាំដុះពឹងផ្អែកលើទឹកភ្លៀងផងដែរ។

Bullet 2:

A USAID funded project in Burkina Faso helped communities become less dependent on rain-fed crops.

ប៊ូលីត ៣៖

ការណែនាំស្តីពីគោលនយោបាយរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិស្តីពីការកសាងភាពធន់ទៅនឹងវិបត្តិដែលកើតឡើងម្តងហើយម្តងទៀត មានដាក់បញ្ចូលទាំងការប្តេជ្ញាចិត្តច្បាស់លាស់ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមជាក់ស្តែងដែលស្ត្រីជួបប្រទះផងដែរ។

Bullet 3:

USAID's policy guidance on Building Resilience to Recurring Crisis includes an explicit commitment to addressing the challenges faced by women.

រូបភាព៖

រូបភាព 1

Images:

Image 1



ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ សំណួរពិនិត្យមើលចំណេះដឹង៖ GBV

Screen: Knowledge Check: GBV

សំឡេង៖

Audio:

យើងសូមឈប់បន្តិចសិនដើម្បីធ្វើការពិនិត្យមើលលើការយល់ដឹងរបស់លោកអ្នក។ ចូរជ្រើសរើសចម្លើយត្រឹមត្រូវ បន្ទាប់មកចុច Submit។

Let's pause for a knowledge check. Select the correct response and click Submit.

លំហាត់៖

Quiz:

Question: Gender-based violence is always directed at women or girls.

សំណួរ៖ អំពើហិង្សាយេនឌ័រគឺតែងតែកើតឡើងលើស្ត្រី ឬក្មេងស្រី។

Answer: True

Answer: False

ចម្លើយ៖ ត្រឹមត្រូវ

ចម្លើយ៖ មិនត្រឹមត្រូវ

ត្រឹមត្រូវ៖ ត្រឹមត្រូវ

លទ្ធផលត្រឹមត្រូវ៖

Correct: Correct

Correct Result:

នេះគឺជាចម្លើយត្រឹមត្រូវ។ នៅពេលដែលស្ត្រី និងក្មេងស្រីមានការប្រឈមនឹងហានិភ័យខ្ពស់បំផុត និងងាយនឹងរងគ្រោះដោយសារអំពើហិង្សាយេនឌ័របំផុត ក្មេងប្រុស និងបុរស ក៏អាចជួបប្រទះនឹងអំពើហិង្សាយេនឌ័រផងដែរ ប្រសិនបើភេទ និងយេនឌ័របស់ពួកគេមានចំនួនភាគតិច។

This is the correct answer. While women and girls are the most at risk and most affected by gender-based violence, boys and men can also experience gender-based violence, as can sexual and gender minorities.

មិនត្រឹមត្រូវ៖ មិនត្រឹមត្រូវ

លទ្ធផលមិនត្រឹមត្រូវ៖

Incorrect: Incorrect

Incorrect Result:

នេះជាចម្លើយមិនត្រឹមត្រូវ។ នៅពេលដែលស្ត្រី និងក្មេងស្រីមានការប្រឈមនឹងហានិភ័យខ្ពស់បំផុត និងងាយនឹងរងគ្រោះដោយសារអំពើហិង្សាយេនឌ័របំផុត ក្មេងប្រុស និងបុរស ក៏អាចជួបប្រទះនឹងអំពើហិង្សាយេនឌ័រផងដែរ ប្រសិនបើភេទ និងយេនឌ័របស់ពួកគេមានចំនួនភាគតិច។

This is incorrect. While women and girls are the most at risk and most affected by gender-based violence, boys and men can also experience gender-based violence, as can sexual and gender minorities.

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ សំណួរពិនិត្យមើលចំណេះដឹង៖ ការបង្ការអំពើហិង្សាយេនឌ័រ

Screen: Knowledge Check: GBV Prevention

សំឡេង៖

Audio:

ជ្រើសរើសចម្លើយដែលត្រឹមត្រូវបំផុត ហើយចុច Submit

Select the best response and click Submit.

លំហាត់៖

Quiz:

សំណួរ៖ កម្មវិធីទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ គាំទ្រការបង្ការ និងឆ្លើយតបទៅនឹងអំពើហិង្សាយេនឌ័រតាមរយៈ៖

Question: USAID programs support prevention and response to GBV by:

ចម្លើយ៖ ដោះស្រាយបុព្វហេតុដើមនៃអំពើហិង្សា

Answer: addressing the root causes of violence

ចម្លើយ៖ ពង្រឹងសេវាបង្ការ និងការពារ

Answer: improving prevention and protection services

ចម្លើយ៖ ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការសុខភាព និងសេដ្ឋកិច្ច សម្រាប់អ្នកដែលរងគ្រោះដោយអំពើហិង្សាយេនឌ័រ

Answer: responding to the health and economic needs of those affected by GBV

ចម្លើយ៖ គាំទ្រផ្លូវច្បាប់ និងការអនុវត្តច្បាប់ប្រឆាំងនឹងអំពើហិង្សាយេនឌ័រ

Answer: supporting legislation and its enforcement against GBV

ចម្លើយ៖ ចម្លើយទាំងអស់ខាងលើ

Answer: All of the above

ត្រឹមត្រូវ៖ ត្រឹមត្រូវ

លទ្ធផលត្រឹមត្រូវ៖

Correct: Correct

Correct Result:

ត្រឹមត្រូវ កម្មវិធីទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិគាំទ្រការបង្ការ និងឆ្លើយតបទៅនឹងអំពើហិង្សាយេនឌ័រតាមរយៈមធ្យោបាយទាំងអស់ខាងលើ។

Right, USAID programs support prevention and response to GBV in all these ways.

មិនត្រឹមត្រូវ៖ មិនត្រឹមត្រូវ

លទ្ធផលមិនត្រឹមត្រូវ៖

Incorrect: Incorrect

Incorrect Result:

មិនត្រឹមត្រូវ កម្មវិធីទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិគាំទ្រការបង្ការ និងឆ្លើយតបទៅនឹងអំពើហិង្សាយេនឌ័រតាមរយៈមធ្យោបាយទាំងអស់ខាងលើ។

No, USAID programs support prevention and response to GBV in all these ways.

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ លទ្ធផល ៣៖ ទិដ្ឋភាពរួម

Screen: Outcome 3: Overview

សំឡេង៖

Audio:

ជាចុងក្រោយ សូមសិក្សាអំពីលទ្ធផល ៣៖ បង្កើនសមត្ថភាពស្ត្រី និងក្មេងស្រី ឱ្យយល់ដឹងអំពីសិទ្ធិ

របស់ពួកគេ កំណត់លទ្ធផលក្នុងជីវិត និងមានឥទ្ធិពលក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តនៅក្នុងគ្រួសារ សហគមន៍ និងសង្គម។ ក្នុងប្រធានបទនេះ យើងនឹងពិនិត្យអំពីមធ្យោបាយនានា ដែលទីភ្នាក់ងារសហ រដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិអាចជួយគាំទ្រការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី និងក្មេងស្រី។

Finally, let's learn about outcome 3: Increase the capability of women and girls to realize their rights, determine their life outcomes, and influence decision-making in households, communities, and societies. In this topic, we will examine ways in which USAID can support the empowerment of women and girls.

រូបភាព និង ចំណងជើង៖

រូបភាព 1.1

Images and Captions:

Image 1.1



ចំណងជើង 1៖

Caption 1:

លទ្ធផល 3៖ បង្កើនសមត្ថភាពស្ត្រី និងក្មេងស្រី ឱ្យយល់ដឹងអំពីសិទ្ធិរបស់ពួកគេ កំណត់លទ្ធផលជីវិត

និងមានឥទ្ធិពលក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តនៅក្នុងគ្រួសារ សហគមន៍ និងសង្គម។

Outcome 3: Increase the capability of women and girls to realize their rights, determine their life outcomes, and influence decision-making in households, communities, and societies.

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ ការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី

Screen: Female Empowerment

សំឡេង៖

Audio:

ការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី អាចនឹងសម្រេចបាននៅពេលដែលស្ត្រី និងក្មេងស្រីទទួលបានភាពអង់អាចក្នុងការធ្វើសកម្មភាពដោយសេរី ប្រើប្រាស់សិទ្ធិរបស់ពួកគេ និងបំពេញសក្តានុពលរបស់ខ្លួនក្នុងនាមជាសមាជិកពេញលេញ និងស្មើភាពនៅក្នុងសង្គម។

Female empowerment is achieved when women and girls acquire the power to act freely, exercise their rights, and fulfill their potential as full and equal members of society.

ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ លើកកម្ពស់ការពង្រឹងភាពអង់អាចលើវិស័យមួយចំនួនតាមរយៈកម្មវិធី៖ ជំនាញភាពជាអ្នកដឹកនាំ ការអភិវឌ្ឍន៍យុវជន ជំនាញតស៊ូមតិសង្គមស៊ីវិល សហគ្រិនភាព និងគាំទ្រដល់សមាគមធុរកិច្ចស្ត្រី ក៏ដូចជាការចូលរួមក្នុងរដ្ឋាភិបាល និងដំណើរការសន្តិភាពរបស់ស្ត្រីផងដែរ។

USAID promotes empowerment in several sectors through programs on: leadership skills, youth development, civil society advocacy skills, entrepreneurship, and support for women's business associations as well as women's inclusion in governments and peace processes.

សូមចុចតំណភ្ជាប់ (link) ដើម្បីអានព័ត៌មានបន្ថែមអំពីគម្រោងទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ ដែលរួមចំណែកដល់ការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី តាមរយៈគំនិតផ្តួចផ្តើមក្នុងគោលបំណងលុបបំបាត់ការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍កុមារ។

Click the link to read about a USAID project that contributed to female empowerment through an initiative aimed at ending child marriage.

រូបភាព និង ចំណងជើង៖

រូបភាព 1.1

Images and Captions:

Image 1.1



ចំណងជើង 1៖

Caption 1:

ការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី អាចនឹងសម្រេចបាននៅពេលដែលស្ត្រី និងក្មេងស្រីទទួលបានភាពអង់អាចក្នុងការធ្វើសកម្មភាពដោយសេរី ប្រើប្រាស់សិទ្ធិរបស់ពួកគេ និងបំពេញសក្តានុពលរបស់ខ្លួនក្នុងនាមជាសមាជិកពេញលេញ និងស្មើភាពនៅក្នុងសង្គម។

Female empowerment is achieved when women and girls acquire the power to act freely, exercise their rights, and fulfill their potential as full and equal members of society.

ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ លើកកម្ពស់ការពង្រឹងភាពអង់អាចលើវិស័យមួយ

ចំនួនតាមរយៈកម្មវិធី៖ ជំនាញភាពជាអ្នកដឹកនាំ ការអភិវឌ្ឍន៍យុវជន ជំនាញតស៊ូមតិសង្គមស៊ីវិល សហគ្រិនភាព និង គាំទ្រដល់សមាគមធុរកិច្ចស្ត្រី ក៏ដូចជាការចូលរួមក្នុងរដ្ឋាភិបាល និងដំណើរការសន្តិភាពរបស់ស្ត្រីផងដែរ។

USAID promotes empowerment in several sectors through programs on: leadership skills, youth development, civil society advocacy skills, entrepreneurship, and support for women's business associations as well as women's inclusion in governments and peace processes.

សូមចុចទីនេះ ដើម្បីសិក្សាបន្ថែម។

[Click here to learn more.](#)

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ ការចូលរួមអភិបាលកិច្ច

Screen: Engaging in Governance

សំឡេង៖

Audio:

នៅពេលដែលការពិតបង្ហាញថា មានស្ត្រីជាច្រើនដែលបានចូលរួមបោះឆ្នោតនៅគ្រប់ទីកន្លែងទាំងអស់នៅលើពិភពលោក ពួកគេមិនបានចូលរួម ឬបង្កើតស្ថាប័ននយោបាយផ្លូវការណាមួយដែលមានកម្រិតស្មើគ្នាទៅនឹងបុរសនោះទេ។

While it is a fact that women vote in many parts of the world, they do not enter or progress in formal political institutions at the same rate as men.

ទោះបីជាមានការកើនឡើងនូវចំនួនតំណាងស្ត្រីនៅក្នុងតំណែងដែលបានបោះឆ្នោត និងបែងចែកជូន ក៏ជារួម ការវិវឌ្ឍន៍នេះនៅមានភាពយឺតយ៉ាវ និងនៅតែស្ថិតក្រោមកម្រិតគ្រប់គ្រាន់ ដែលអាចធានាឱ្យមានសំឡេងស្មើគ្នាបាននៅឡើយ។

Despite increases in women's representation in elected and designated positions, progress generally has been slow and remains below the level typically considered sufficient to ensure an equal voice.

រូបភាព៖

រូបភាព 1

Images:

Image 1



អត្ថបទសំខាន់៖

Main Text:

នៅពេលដែលការពិតបង្ហាញថា មានស្ត្រីជាច្រើនដែលបានចូលរួមបោះឆ្នោតនៅគ្រប់ទីកន្លែងទាំងអស់នៅលើពិភពលោក ពួកគេមិនបានចូលរួម ឬបង្កើតស្ថាប័ននយោបាយផ្លូវការណាមួយដែលមានកម្រិតស្មើគ្នាទៅនឹងបុរសនោះទេ។

While it is a fact that women vote in many parts of the world, they do not enter or progress in formal political institutions at the same rate as men.

ទោះបីជាមានការកើនឡើងនូវចំនួនតំណាងរាស្ត្រជាស្ត្រីនៅក្នុងតំណែងដែលបានបោះឆ្នោត និងបែងចែកជូន ក៏ជារួម ការវិវឌ្ឍន៍នេះនៅមានភាពយឺតយ៉ាវ និងនៅតែស្ថិតក្រោមកម្រិតគ្រប់គ្រាន់ ដែលអាចធានាឱ្យមានសំឡេងស្មើគ្នាបាននៅឡើយ។

Despite increases in women’s representation in elected and designated positions, progress generally has been slow and remains below the level typically considered sufficient to ensure an equal voice.

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ ការចូលរួមអភិបាលកិច្ច (បន្ត)

Screen: Engaging in Governance (Cont.)

សំឡេង៖

Audio:

ការបង្កើតឱ្យមានការចូលរួមរបស់ស្ត្រី នៅក្នុងដំណើរការប្រជាធិបតេយ្យក្នុងអភិបាលកិច្ច តម្រូវឱ្យបង្កើនអត្រា និងកម្រិតនៃការចូលរួម និងបង្កើតស្ថាប័ននយោបាយផ្លូវការ បង្កើនចំនួនតំណាងថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ប្រឈមនឹងស្ថានភាពដដែល និងការបញ្ចេញមតិគាំទ្រដល់សមភាពយេនឌ័រ ល្អប្រសើររបស់ប្រជាជន។

Building women's participation in democracy in governance requires increasing the rate and degree of entry and progress in formal political institutions, increasing representation at national and sub-national levels, challenging the status quo, and speaking in favor of greater gender equality.

ឧទាហរណ៍ ក្នុងប្រទេសបង់ក្លាដេស ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ ធ្វើការងារជាមួយនឹង UK Aid និងអង្គការមូលនិធិអាស៊ី (The Asia Foundation) ដើម្បីរៀបចំសន្និបាតតំណាងស្ត្រីតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍លើកទីមួយស្តីពីស្ត្រីដឹកនាំសម្រាប់អភិបាលកិច្ចការឆ្លើយតបចំពោះយេនឌ័រ។ សូមចុចតំណភ្ជាប់ (link) ដើម្បីសិក្សាបន្ថែម។

For example, in Bangladesh, USAID worked with UK Aid and the Asia Foundation to organize the first-ever South Asia Women Parliamentarians' Conference on Women Leading for Gender-Responsive Governance. Click the link to learn more.

ប៊ូលីត៖

Bullets:

ប៊ូលីត 1៖

-ការបង្កើតឱ្យមានការចូលរួមរបស់ស្ត្រី នៅក្នុងដំណើរការប្រជាធិបតេយ្យក្នុងការអភិបាលកិច្ចតម្រូវឱ្យ

Bullet 1:

-Building women's participation in democracy in governance requires:

ប៊ូលីត 2៖

-បង្កើនអត្រា និងកម្រិតនៃការចូលរួម និងបង្កើតស្ថាប័ននយោបាយផ្លូវការ

Bullet 2:

-Increasing the rate and degree of entry and progress in formal political institutions

ប៊ូលីត ៣៖

-បង្កើនចំនួនតំណាងថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ

Bullet 3:

-Increasing representation at national and sub-national levels

ប៊ូលីត ៤៖

-ប្រឈមនឹងស្ថានភាពដដែលៗ

Bullet 4:

-Challenging the status quo

ប៊ូលីត ៥៖

-បញ្ចេញមតិគាំទ្រដល់សមភាពយេនឌ័រល្អប្រសើរបំផុត

Bullet 5:

-Speaking in favor of greater gender equality

រូបភាព៖

រូបភាព 1

Images:

Image 1



ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ បង្កើនសំឡេងស្ត្រីនៅក្នុងប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ

Screen: Increasing the Voice of Women in the Media

សំឡេង៖

Audio:

នៅក្នុងប្រទេសសេណេហ្គាល់ កម្មវិធីភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងសារព័ត៌មានពលរដ្ឋរបស់ស្ត្រី របស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ កំពុងដំណើរការដើម្បីបង្កើនវត្តមានរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយក្នុងគោលបំណងធ្វើឱ្យស្ត្រីទទួលបានតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំនៅក្នុងកម្រិតសហគមន៍។

In Senegal, the USAID Women's Leadership and Civic Journalism program is working to increase the presence of women in the media with a view to enabling women to take on leadership roles at the community level.

ស្ត្រីទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល ឱ្យធ្វើជាអ្នករាយការណ៍តាមវិទ្យុ ដែលអាចធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តអំពីខ្លឹមសារនៃកម្មវិធីវិទ្យុបាន។ ជាលទ្ធផល បុរស និងស្ត្រី យល់ដឹងកាន់តែច្បាស់លាស់អំពីទស្សនៈរបស់ស្ត្រីចំពោះបញ្ហាសហគមន៍ ក៏ដូចជាទទួលយកស្ត្រីក្នុងតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំ។ សូមចុចតំណភ្ជាប់

(link) ដើម្បីសិក្សាបន្ថែមអំពីកម្មវិធីភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងសារព័ត៌មានពលរដ្ឋរបស់ស្ត្រី។

Women are trained as radio reporters who also make decisions about the content of radio programs. As a result, men and women are more aware of women's perspectives on community issues and also more accepting of women in leadership roles. Click the link to learn more about the Women's Leadership and Civic Journalism program.

រូបភាព និង ចំណងជើង៖

រូបភាព 1.1

Images and Captions:

Image 1.1



រូបភាព 1.2

Image 1.2



ចំណងជើង 1៖

Caption 1:

នៅក្នុងប្រទេសសេណេហ្គាល់ កម្មវិធីភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងសារព័ត៌មានពលរដ្ឋរបស់ស្ត្រី របស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ កំពុងដំណើរការដើម្បីបង្កើនវត្តមានរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ ក្នុងគោលបំណងធ្វើឱ្យស្ត្រីទទួលបានតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំនៅក្នុងកម្រិតសហគមន៍។

In Senegal, the USAID Women's Leadership and Civic Journalism program is working to increase the presence of women in the media with a view to enabling women to take on leadership roles at the community level.

ស្ត្រីទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល ឱ្យធ្វើជាអ្នករាយការណ៍តាមវិទ្យុ ដែលអាចធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តអំពីខ្លឹមសារនៃកម្មវិធីវិទ្យុបាន។ ជាលទ្ធផល បុរស និងស្ត្រី យល់ដឹងកាន់តែច្បាស់លាស់អំពីទស្សនៈរបស់ស្ត្រីចំពោះបញ្ហាសហគមន៍ ក៏ដូចជាទទួលយកស្ត្រីក្នុងតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំ។ សូមចុចទីនេះដើម្បីសិក្សាបន្ថែម។

Women are trained as radio reporters who also make decisions about the content of radio programs. As a result, men and women are more aware of women's perspectives on community issues and also more accepting of women in leadership roles. Click [here](#) to learn more.

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ រាប់បញ្ចូលអ្នកដឹកនាំស្ត្រីថាជាអ្នកកសាងសន្តិភាព

Screen: Including Women Leaders as Peace Builders

សំឡេង៖

Audio:

នៅក្នុងវិស័យកសាងសន្តិភាព ស្ត្រីគឺមិនត្រូវបានគេមិនគិតគូរឡើយ។ នៅក្នុងដំណើរការកសាងសន្តិភាពធំៗ ចាប់តាំងពីឆ្នាំ1992 មក ស្ត្រីមិនដល់បីភាគរយផងដែលត្រូវបានតែងតាំងជាអ្នកសម្របសម្រួល និងប្រាំបីភាគរយគឺជាអ្នកចរចា ចំនួននេះ មិនមានការកែប្រែគួរឱ្យកត់សម្គាល់អ្វីឡើយ ចាប់តាំងពីមានដំណើរការវិវឌ្ឍជាងមួយទស្សវត្សរ៍កន្លងមកនៃសេចក្តីសម្រេចក្រុមប្រឹក្សាសន្តិសុខអង្គការសហប្រជាជាតិឆ្នាំ1325 ដ៏សំខាន់ ដែលទទួលស្គាល់តួនាទីស្ត្រីក្នុងការបង្ការជម្លោះ ដំណើរការសន្តិភាព និងកសាងសន្តិភាព។

In the realm of peace building, women are severely marginalized. In major peace processes since 1992, women constituted fewer than 3 percent of mediators and 8 percent of negotiators, numbers that have not markedly improved since the passage over a decade ago of the landmark UN Security Council Resolution 1325, which recognized the central role of women in conflict prevention, peace processes and peace-building.

ឧទាហរណ៍ក្នុងប្រទេសអ៊ូហ្គង់ដា ក្នុងឆ្នាំ2012 គម្រោងកសាងសន្តិភាពរបស់ស្ត្រីនៃទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ បានធ្វើការងារយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយនឹងបណ្តាញសកម្មជនសន្តិភាពប្រមាណ 152 នាក់ គណៈកម្មាធិការសន្តិភាពចំនួន 189 និងអ្នកដឹកនាំស្ត្រីក្នុងស្រុកចំនួនពីរមានចំនួន 70 នាក់។ កម្មវិធីនេះគាំទ្រដល់កិច្ចសន្ទនាសន្តិភាពចំនួន 13 ដែលនាំអ្នកតំណាងចំនួន 3,817 មកពីក្រុមខុសៗគ្នា។

For example, in Uganda in 2012, the USAID Women Peace Building project worked closely with a network of 152 peace activists, 189 peace committees, and 70 women leaders across two districts. The program supported 13 peace dialogues that brought together 3,817 representatives from different clans.

ជាលទ្ធផល ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីបានកើនឡើងពី 28% នៅក្នុងឆ្នាំ 2011 ទៅ48% នៅក្នុងឆ្នាំ2012។ គម្រោងនេះនឹងបន្តបង្កើនចំនួនអ្នកចូលរួមឱ្យបានពីររយនាក់បន្ថែមទៀត ហើយស្ត្រី និងបុរសត្រូវមានចំនួនស្មើគ្នា។

As a result, the participation of women went up from 28 percent in 2011 to 48 percent in 2012. The project is going to be scaled up to reach over two thousand additional people and an equal number of women and men.

រូបភាព និង ចំណងជើង៖

រូបភាព 1.1

Images and Captions:

Image 1.1



ចំណងជើង 1៖

Caption 1:

នៅក្នុងវិស័យកសាងសន្តិភាព ស្ត្រីគឺមិនត្រូវបានគេមិនគិតគូរឡើយ។ នៅក្នុងដំណើរការកសាងសន្តិភាពធំៗ ចាប់តាំងពីឆ្នាំ1992 មក ស្ត្រីមិនដល់បីភាគរយផងដែលត្រូវបានតែងតាំងជាអ្នកសម្របសម្រួល និងប្រាំបីភាគរយគឺជាអ្នកចរចា ចំនួននេះ មិនមានការកែប្រែគួរឱ្យកត់សម្គាល់អ្វីឡើយ ចាប់តាំងពីមានដំណើរការវិវឌ្ឍជាងមួយទស្សវត្សរ៍កន្លងមក នៃសេចក្តីសម្រេចក្រុមប្រឹក្សាសន្តិសុខអង្គការសហប្រជាជាតិឆ្នាំ1325 ដ៏សំខាន់ ដែលទទួលស្គាល់តួនាទីស្ត្រីក្នុងការបង្ការជម្លោះ ដំណើរការសន្តិភាព និងកសាងសន្តិភាព។

In the realm of peace building, women are severely marginalized. In major peace processes since 1992, women constituted fewer than 3 percent of mediators and 8 percent of negotiators, numbers that have not markedly improved since the passage over a decade ago of the landmark UN Security Council Resolution 1325, which recognized the central role of women in conflict prevention, peace processes and peace-building.

រូបភាព 2.1

Image 2.1



រូបភាព 2.2

Image 2.2



ចំណងជើង 2៖

Caption 2:

ឧទាហរណ៍ ក្នុងប្រទេសអ៊ុយហ្កានដា ក្នុងឆ្នាំ2012 គម្រោងកសាងសន្តិភាពរបស់ស្ត្រីនៃទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ បានធ្វើការងារយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយនឹងបណ្តាញសកម្មជនសន្តិភាពប្រមាណជា 152 នាក់ គណៈកម្មាធិការសន្តិភាពចំនួន 189 និងអ្នកដឹកនាំស្ត្រីក្នុងស្រុកចំនួនពីរមានចំនួន 70 នាក់។ កម្មវិធីនេះគាំទ្រដល់កិច្ចសន្ទនាសន្តិភាពចំនួន 13 ដែលនាំអ្នកតំណាងចំនួន 3,817 មកពីក្រុមខុសៗគ្នា។

For example, in Uganda in 2012, the USAID Women Peace Building project worked closely with a network of 152 peace activists, 189 peace committees, and 70 women leaders across two districts. The program supported 13 peace dialogues that brought together 3,817 representatives from different clans.

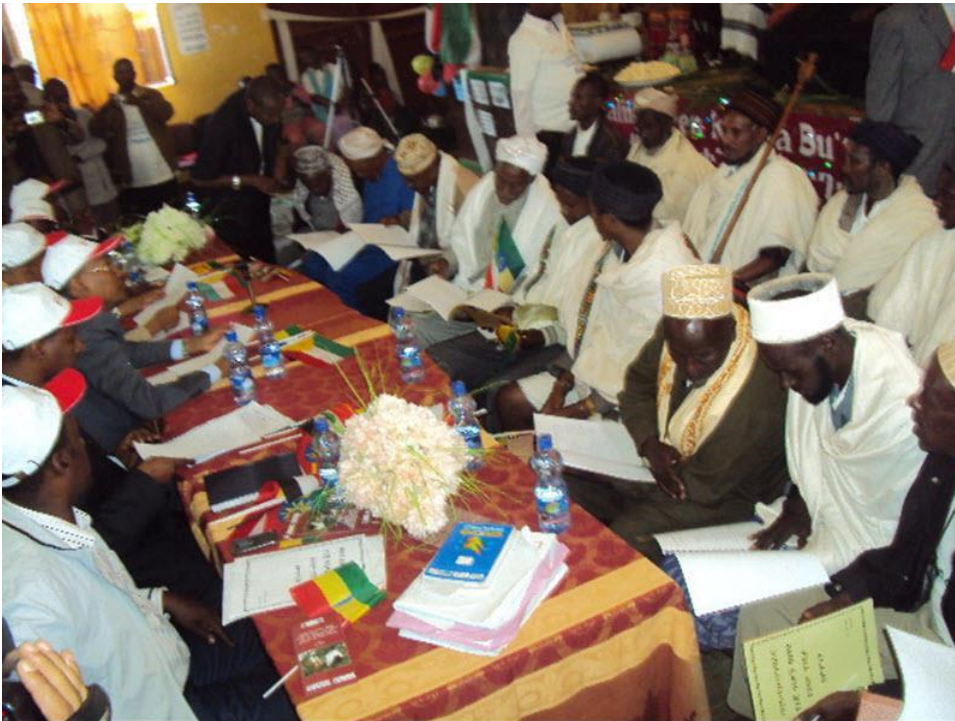
រូបភាព 3.1

Image 3.1



រូបភាព 3.2

Image 3.2



រូបភាព 3.3

Image 3.3



ចំណងជើង ៣៖

Caption 3:

ជាលទ្ធផល ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីបានកើនឡើងពី 28% នៅក្នុងឆ្នាំ2011 ទៅ48% នៅក្នុងឆ្នាំ2012។ គម្រោងនេះនឹងបន្តបង្កើនចំនួនអ្នកចូលរួមឱ្យបានពីររយនាក់បន្ថែមទៀត ហើយស្ត្រី និងបុរសត្រូវមានចំនួនស្មើគ្នា។ សូមចុចទៅនេះ ដើម្បីអានព័ត៌មានបន្ថែមអំពីគម្រោងកសាងសន្តិភាពរបស់ស្ត្រីរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ។

As a result, the participation of women went up from 28 percent in 2011 to 48 percent in 2012. The project is going to be scaled up to reach over two thousand additional people and an equal number of women and men. Click [here](#) to read about the USAID Women Building Peace Project.

រូបភាព 4.1

Image 4.1



ចំណងជើង 4៖

Caption 4:

សូមចុច Next ដើម្បីបន្តទៅផ្នែកខាងមុខ។

Click Next to continue.

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ ការពង្រឹងភាពអង់អាចដើម្បីដោះស្រាយអំពើហិង្សាយេនឌ័រ

Screen: Empowerment to Address Gender-based Violence

សំឡេង៖

Audio:

គំនិតផ្តួចផ្តើមយុត្តិធម៌ និងពង្រឹងភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងប្រទេសបេនីន បានលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងបន្ថែមដល់ស្ត្រី និងបុរសប្រមាណជាង 3.8 នាក់ អំពីផលប៉ះពាល់នៃអំពើហិង្សាយេនឌ័រ តាមរយៈយុទ្ធនាការផ្សព្វផ្សាយជាភាសាតាមតំបន់មួយចំនួន។ ជាពិសេស ស្ត្រីវ័យក្មេង ត្រូវបានលើកទឹក

ចិត្តឱ្យស្វែងរកជំនួយខាងក្រៅ និងដាក់ពាក្យបណ្តឹងចំពោះករណីរបស់ខ្លួនទៅកាន់តុលាការ ផ្ទុយពីអតីតកាលដែលមានតែករណីធ្ងន់ធ្ងរមួយចំនួនប៉ុណ្ណោះដែលបានដាក់ពាក្យបណ្តឹងផ្លូវការ និងចាត់វិធានការតាមផ្លូវច្បាប់។

The Women's Justice and Empowerment Initiative in Benin has raised the awareness of over 3.8 million women and men about the effects of gender-based violence through a multi-media campaign in several local languages. Younger women in particular were motivated to seek outside help and pursue their cases in courts, a shift from the past when only the most severe cases would result in formal complaints and legal action.

រូបភាព និង ចំណងជើង៖

រូបភាព 1.1

Images and Captions:

Image 1.1



ចំណងជើង 1៖

Caption 1:

គំនិតផ្តួចផ្តើមយុត្តិធម៌ និងពង្រឹងភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងប្រទេសបេនីន បានលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងបន្ថែមដល់ស្ត្រី និងបុរសប្រមាណជាង 3.8 នាក់ អំពីផលប៉ះពាល់នៃអំពើហិង្សាយេនឌ័រ តាមរយៈយុទ្ធនាការផ្សព្វផ្សាយជាភាសាតាមតំបន់មួយចំនួន។

The Women's Justice and Empowerment Initiative in Benin has raised the awareness of over 3.8 million women and men about the effects of gender-based violence through a multi-media campaign in several local languages.

ជាពិសេស ស្ត្រីវ័យក្មេង ត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យស្វែងរកជំនួយខាងក្រៅ និងដាក់ពាក្យបណ្តឹងចំពោះករណីរបស់ខ្លួនទៅតុលាការ ផ្ទុយពីអតីតកាលដែលមានតែករណីធ្ងន់ធ្ងរមួយចំនួនប៉ុណ្ណោះដែលត្រូវបានដាក់ពាក្យបណ្តឹងផ្លូវការ និងចាត់វិធានការតាមផ្លូវច្បាប់។

Younger women in particular were motivated to seek outside help and pursue their cases in courts, a shift from the past when only the most severe cases would result in formal complaints and legal action.

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ ការគាំទ្រស្ត្រីជាសហគ្រិន

Screen: Supporting Women as Entrepreneurs

សំឡេង៖

Audio:

គម្រោងភាពជាអ្នកដឹកនាំស្ត្រីនៅក្នុងសហគ្រាសធុនតូច និងមធ្យមរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិក ដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ បានខិតខំបើកបង្ហាញសក្តានុពលរបស់ស្ត្រីឱ្យជោគជ័យនៅក្នុងវិស័យនេះ។ នៅពេលដែលកម្មវិធីកំណើនសេដ្ឋកិច្ចជាច្រើនផ្តោតលើស្ត្រី ការយកចិត្តទុកដាក់លើការលើកកម្ពស់ភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យនេះនៅមានកម្រិតនៅឡើយ។

USAID's Women's Leadership in Small and Medium Enterprises Project seeks to unlock the potential of women to succeed in this sector. While many economic growth programs target women, there is only limited attention to promoting women's leadership in the sector.

បន្ថែមពីលើការគាំទ្រស្ត្រីជាសហគ្រិន ទីភ្នាក់ងារក៏បានធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវដើម្បីស្វែងយល់អំពីកត្តានានាដែលជួយឱ្យស្ត្រីទទួលបានជោគជ័យ និងឧបសគ្គមួយចំនួនដែលរារាំងពួកគេផងដែរ។

In addition to supporting women as entrepreneurs, the Agency is also conducting research to understand the factors that enable some women to succeed and the obstacles that hold others back.

ប៊ូលីត៖

Bullets:

ប៊ូលីត 1៖

គម្រោងភាពជាអ្នកដឹកនាំស្ត្រីនៅក្នុងសហគ្រាសធុនតូច និងមធ្យមរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិក ដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ បានខិតខំបើកបង្ហាញសក្តានុពលរបស់ស្ត្រីឱ្យជោគជ័យនៅក្នុងវិស័យនេះ។

Bullet 1:

Women's Leadership in Small and Medium Enterprises Project seeks to unlock the potential of women to succeed in this sector.

ប៊ូលីត 2៖

នៅពេលដែលកម្មវិធីកំណើនសេដ្ឋកិច្ចជាច្រើនផ្តោតលើស្ត្រី ការយកចិត្តទុកដាក់លើការលើកកម្ពស់ភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យនេះនៅមានកម្រិតនៅឡើយ។

Bullet 2:

While many economic growth programs target women, there is limited attention to promoting women's leadership in the sector.

ប៊ូលីត 3៖

ទីភ្នាក់ងារក៏បានធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវដើម្បីស្វែងយល់អំពីកត្តានានាដែលជួយឱ្យស្ត្រីទទួលបានជោគជ័យ និងឧបសគ្គមួយចំនួនដែលរារាំងពួកគេផងដែរ។

Bullet 3:

The Agency is conducting research on factors that enable some women to succeed and the obstacles that hold others back.

រូបភាព៖

រូបភាព 1

Images:

Image 1



ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ ការចូលរួមរបស់បុរសនៅក្នុងសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី

Screen: Engaging Males in Gender Equality and Female Empowerment

សំឡេង៖

Audio:

បណ្តាញយុត្តិធម៌យេនឌ័រ Sonke ធ្វើការងារដើម្បីជម្រុញឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរជាចាំបាច់សម្រាប់បុរសស្ត្រី មនុស្សវ័យក្មេង និងកុមារ ដើម្បីឱ្យពួកគេរីករាយក្នុងការទទួលយកទំនាក់ទំនងប្រកបដោយសមធម៌ ល្អប្រសើរ និងមានភាពសប្បាយរីករាយ។ បណ្តាញ Sonke ដែលមូលដ្ឋាននៅក្នុងតំបន់អាហ្វ្រិកខាងត្បូង និងដោយទទួលបានការគាំទ្រពីម្ចាស់ជំនួយអន្តរជាតិ បានធ្វើការងារជាច្រើនពាក់ព័ន្ធនឹងការកសាងសមត្ថភាព ដើម្បីគាំទ្រឱ្យបុរស និងក្មេងប្រុសធ្វើសកម្មភាពលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ បង្ការអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ និងផ្លូវភេទ និងកាត់បន្ថយការចម្លងជំងឺអេដស៍ និងឥទ្ធិពលនៃមេរោគអេដស៍។

The Sonke Gender Justice Network works to bring about the changes necessary for men, women, young people, and children to enjoy equitable, health and happy relationships, Based in South Africa and supported by a consortium of international donors, Sonke works to build capacity to support men and boys in taking action to promote gender equality, prevent domestic and sexual violence, and reduce the spread of HIV and the impact of AIDS.

រូបភាព និង ចំណងជើង៖

រូបភាព 1.1

Images and Captions:

Image 1.1



ចំណងជើង 1៖

Caption 1:

បណ្តាញយុត្តិធម៌យេនឌ័រ Sonke ធ្វើការងារដើម្បីជម្រុញឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរជាចាំបាច់សម្រាប់បុរស ស្ត្រី មនុស្សវ័យក្មេង និងកុមារ ដើម្បីឱ្យពួកគេរីករាយក្នុងការទទួលយកទំនាក់ទំនងប្រកបដោយសមធម៌ ល្អប្រសើរ និងមានភាពសប្បាយរីករាយ។ បណ្តាញ Sonke ដែលមូលដ្ឋាននៅក្នុងតំបន់អាហ្វ្រិក ខាងត្បូង និងដោយទទួលបានការគាំទ្រពីម្ចាស់ជំនួយអន្តរជាតិ បានធ្វើការងារជាច្រើនពាក់ព័ន្ធនឹង ការកសាងសមត្ថភាព ដើម្បីគាំទ្រឱ្យបុរស និងក្មេងប្រុសធ្វើសកម្មភាពលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ បង្ការអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ និងផ្លូវភេទ និងកាត់បន្ថយការចម្លងជំងឺអេដស៍ និងឥទ្ធិពលនៃមេរោគ អេដស៍។

The Sonke Gender Justice Network works to bring about the changes necessary for men, women, young people, and children to enjoy equitable, health and happy relationships. Based

in South Africa and supported by a consortium of international donors, Sonke works to build capacity to support men and boys in taking action to promote gender equality, prevent domestic and sexual violence, and reduce the spread of HIV and the impact of AIDS.

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ ការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ក្មេងស្រី

Screen: Empowering Girls

សំឡេង៖

Audio:

ថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១២ ត្រូវបានកំណត់ថាជាថ្ងៃប្រារព្ធទិវាអន្តរជាតិក្មេងស្រីដំបូងបង្អស់។ ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ មានការប្តេជ្ញាចិត្តរឹងមាំក្នុងការវិនិយោគលើកម្មវិធីពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ក្មេងស្រី តាមរយៈកម្មវិធីអប់រំ សុខភាព និងការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។ ឧទាហរណ៍មួយគឺគម្រោង ភាពអង់អាចក្នុងការដឹកនាំសម្ព័ន្ធ (Power to Lead Alliance) នៅក្នុងវិស័យអប់រំ និងគម្រោង Go Girl! ដែលសុទ្ធសឹងតែជាគម្រោងដែលទទួលបានការផ្តល់មូលនិធិពី PEPFAR។ សូមចុចតំណភ្ជាប់ (link) សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែមអំពីគំនិតផ្តួចផ្តើមទាំងនេះ។

October 11, 2012 marked the first ever celebration of the International Day of the Girl. USAID has a long standing commitment to investing in programs to empower girls through programs on education, health and civic participation. One example is the Power to Lead Alliance in the education sector and the Go Girls! Project funded by PEPFAR. Click on the links for more information about these initiatives.

រូបភាព និង ចំណងជើង៖

រូបភាព 1.1

Images and Captions:

Image 1.1



ចំណងជើង 1៖

Caption 1:

ថ្ងៃទី11 ខែតុលា ឆ្នាំ2012 ត្រូវបានកំណត់ថាជាថ្ងៃប្រារព្ធទិវាអន្តរជាតិក្មេងស្រីដំបូងបំផុត។ ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ មានការប្តេជ្ញាចិត្តរឹងមាំក្នុងការវិនិយោគលើកម្មវិធីពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ក្មេងស្រី តាមរយៈកម្មវិធីអប់រំ សុខភាព និងការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។ ឧទាហរណ៍មួយគឺគម្រោង ភាពអង់អាចក្នុងការដឹកនាំសម្ព័ន្ធ ([Power to Lead Alliance](#)) នៅក្នុងវិស័យអប់រំ និងគម្រោង Go Girl! ដែលសុទ្ធសឹងតែជាគម្រោងដែលទទួលបានការផ្តល់មូលនិធិពី PEPFAR។

October 11, 2012 marked the first ever celebration of the International Day of the Girl. USAID has a long- standing commitment to investing in programs to empower girls through programs on education, health and civic participation. One example is the Power to Lead Alliance in the education sector and the Go Girls! Project funded by PEPFAR.

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ សំណួរពិនិត្យមើលចំណេះដឹង៖ ការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី

Screen: Knowledge Check: Female Empowerment

សំឡេង៖

Audio:

សូមផ្អាកបន្តិច ដើម្បីពិនិត្យមើលថាអ្នកយល់ដឹងប៉ុណ្ណា។ ជ្រើសរើសចម្លើយត្រឹមត្រូវបំផុត បន្ទាប់មក ចុច Submit។

Pause now for a knowledge check. Choose the best answers and click Submit.

លំហាត់៖

Quiz:

សំណួរ៖ តើចំណុចណាមួយខាងក្រោមដែលជាសមាសធាតុនៃការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី? សូមជ្រើសរើសចម្លើយទាំងអស់ដែលពាក់ព័ន្ធ៖

Question: Which of the following are dimensions of female empowerment? Choose all that apply:

ចម្លើយ៖ ចំនួនតំណាងរាស្ត្រជាស្ត្រីនៅក្នុងតំណែងដែលបានបោះឆ្នោត និងបែងចែកជូន

Answer: Increasing representation of women in elected and designated Offices

ចម្លើយ៖ ធានាថាស្ត្រីត្រូវបានរាប់បញ្ចូលទៅក្នុងដំណើរការកសាងសន្តិភាព

Answer: Ensuring women are included in peace processes

ចម្លើយ៖ កសាងសមត្ថភាពសហគ្រិនជាស្ត្រី

Answer: Building the capacity of women entrepreneurs

ចម្លើយ៖ កសាងសមត្ថភាពភាពជាអ្នកដឹកនាំស្ត្រី និង ក្មេងស្រី

Answer: Building leadership capacity of women and girls

ចម្លើយ៖ កសាងជំនាញតស៊ូមតិសង្គមស៊ីវិល

Answer: Building civil society advocacy skills

ត្រឹមត្រូវ៖ ត្រឹមត្រូវ

លទ្ធផលត្រឹមត្រូវ៖

Correct: Correct

Correct Result:

ត្រឹមត្រូវ។ ចម្លើយទាំងអស់ដែលបានរៀបរាប់ខាងលើគឺជាសមាធាតុនៃការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី។

Right. All of the statements listed are dimensions of female empowerment.

មិនត្រឹមត្រូវ៖ មិនត្រឹមត្រូវ

លទ្ធផលមិនត្រឹមត្រូវ៖

Incorrect: Incorrect

Incorrect Result:

មិនទាន់ត្រូវពេញលេញ។ ចម្លើយទាំងអស់ដែលបានរៀបរាប់ខាងលើគឺជាសមាធាតុនៃការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី។

Not quite. All of the statements listed are dimensions of female empowerment.

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ សំណួរពិនិត្យមើលចំណេះដឹង៖ ការចូលរួមរបស់បុរស

Screen: Knowledge Check: Male Involvement

សំឡេង៖

Audio:

ជ្រើសរើសចម្លើយត្រឹមត្រូវ ហើយចុច Submit។

Select the correct response and click Submit.

លំហាត់៖

Quiz:

សំណួរ៖ បុរស និងក្មេងប្រុសមិនមានតួនាទីក្នុងការបង្កើនភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីទេ។

Question: Men and boys have no part to play in increasing female empowerment.

ចម្លើយ៖ ត្រឹមត្រូវ

ចម្លើយ៖ មិនត្រឹមត្រូវ

Answer: True

Answer: False

ត្រឹមត្រូវ៖ ត្រឹមត្រូវ

លទ្ធផលត្រឹមត្រូវ៖

Correct: Correct

Correct Result:

ត្រឹមត្រូវ។ ប្រយោគនេះមិនត្រឹមត្រូវនោះទេ។ បុរស និងក្មេងប្រុសមានតួនាទីសំខាន់ក្នុងការធ្វើសកម្មភាពនានា ដើម្បីលើកកម្ពស់ការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី និងបង្ការអំពើហិង្សាយេនឌ័រ។ ជាការសំខាន់ គួរចងចាំថាការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី គឺមិនទាមទារឱ្យបុរស និងក្មេងប្រុសចំណាយអ្វីឡើយ ហើយគោលដៅនៃគោលនយោបាយស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ គឺបង្កើនភាពល្អប្រសើរក្នុងជីវិតរស់នៅរបស់ប្រជាជននៅលើពិភពលោក។

Correct, this statement is false. Men and boys have important roles to play in taking action to promote gender equality and preventing gender-based violence. It is important to remember that female empowerment need not come at the expense of men and boys, and that the goal of USAID's Gender Equality and Female Empowerment Policy is to improve the lives of citizens around the world.

មិនត្រឹមត្រូវ៖ មិនត្រឹមត្រូវ

លទ្ធផលមិនត្រឹមត្រូវ៖

Incorrect: Incorrect

Incorrect Result:

មិនត្រឹមត្រូវ។ ប្រយោគនេះមិនត្រឹមត្រូវនោះទេ។ បុរស និង ក្មេងប្រុសមានតួនាទីសំខាន់ក្នុងការធ្វើ

សកម្មភាពនានា ដើម្បីលើកកម្ពស់ការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី និងបង្ការអំពើហិង្សាយេនឌ័រ។ ជាការសំខាន់ គួរចងចាំថាការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី គឺមិនទាមទារឱ្យបុរស និងក្មេងប្រុសចំណាយអ្វីឡើយ ហើយគោលដៅនៃគោលនយោបាយស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ គឺបង្កើនភាពល្អប្រសើរក្នុងជីវិតរស់នៅរបស់ប្រជាជននៅលើពិភពលោក។

No, this statement is false. Men and boys have important roles to play in taking action to promote gender equality and preventing gender-based violence. It is important to remember that female empowerment need not come at the expense of men and boys, and that the goal of USAID's Gender Equality and Female Empowerment Policy is to improve the lives of citizens around the world.

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ ការណែនាំអំពីលំហាត់

Screen: Quiz Intro

សំឡេង៖

Audio:

ពេលនេះលោកអ្នកបានបញ្ចប់មេរៀននៅក្នុងកម្មវិធីយេនឌ័រ 101៖ សមភាពយេនឌ័រនៅទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ។ ឥឡូវនេះដើម្បីចង់ដឹងថាតើលោកអ្នកបានយល់ដឹងកម្រិតណា និងពង្រឹងលើទស្សនាទានទាំងនេះ អ្នកត្រូវតែធ្វើលំហាត់ដើម្បីវាយតម្លៃខ្លួនឯង។ លំហាត់នេះមានបញ្ចូលប្រធានបទទាំងអស់នៅក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ដែលស្រដៀងគ្នាទៅនឹងសំណួរពិនិត្យមើលចំណេះដឹងដែលអ្នកបានបំពេញរហូតមកដល់ចំណុចនេះផងដែរ។

That completes the content for Gender 101: Gender Equality at USAID. Now, to help check your learning and reinforce these concepts, you need to take a self-assessment quiz. This quiz will cover topics throughout this course, similar to the knowledge checks you have completed to this point.

ដូចគ្នានឹងសំណួរពិនិត្យមើលចំណេះដឹង ពិន្ទុលំហាត់វាយតម្លៃខ្លួនឯងនេះ នឹងត្រូវបានកត់ត្រាទុក និងមានសម្រាប់ធ្វើជាឯកសារយោងរបស់អ្នកនៅពេលបញ្ចប់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលផងដែរ។ ត្រូវចងចាំថា អ្នកត្រូវតែធ្វើលំហាត់ទាំងនេះ ដើម្បីទទួលបានវិញ្ញាបនបត្របញ្ចប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលតាមអាណត្តិនេះ។ សូមចុច Next ដើម្បីចាប់ផ្តើម។

Also, like the Knowledge Checks, your score on the self-assessment quiz will be recorded and available for your reference at the end. Note that you are required to complete this quiz to get a certificate of completion for this mandatory training. Click Next to begin.

រូបភាព និង ចំណងជើង៖

រូបភាព 1.1

Images and Captions:

Image 1.1



ចំណងជើង 1៖

Caption 1:

ពេលនេះលោកអ្នកបានបញ្ចប់មេរៀននៅក្នុងកម្មវិធីយេនឌ័រ 101៖ សមភាពយេនឌ័រ នៅទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ។

That completes the content for Gender 101: Gender Equality at USAID.

ឥឡូវ ដើម្បីដឹងអំពីចំណេះដឹងរបស់អ្នក និងពង្រឹងទស្សនាទានទាំងនេះ អ្នកត្រូវតែធ្វើលំហាត់ដើម្បី

វាយតម្លៃខ្លួនឯង។ លំហាត់នេះមានបញ្ចូលប្រធានបទទាំងអស់នៅក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ដែលស្រដៀងគ្នាទៅនឹងសំណួរពិនិត្យមើលចំណេះដឹងដែលអ្នកបានបំពេញរហូតមកដល់ចំណុចនេះដែរ។ ដូចគ្នានឹងសំណួរពិនិត្យមើលចំណេះដឹង ពិន្ទុលំហាត់វាយតម្លៃខ្លួនឯងនេះ នឹងត្រូវបានកត់ត្រាទុក និងមានសម្រាប់ធ្វើជាឯកសារយោងរបស់អ្នកនៅពេលបញ្ចប់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលផងដែរ។

Now, to help check your learning and reinforce these concepts, you need to take a self-assessment quiz. This will cover topics throughout this course, similar to the knowledge checks you have completed to this point. Also, like the Knowledge Checks, your score on the self-assessment quiz will be recorded and available for your reference at the end.

ត្រូវចងចាំថា អ្នកត្រូវតែធ្វើលំហាត់ទាំងនេះ ដើម្បីទទួលបានវិញ្ញាបនបត្របញ្ចប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលតាមអាណត្តិនេះ។

Note that you are required to complete this quiz to get a certificate of completion for this mandatory training.

សូមចុច Next ដើម្បីចាប់ផ្តើម។

Click Next to begin.

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ សំណួរ 1

Screen: Question 1

សំឡេង៖

Audio:

ឧបមាថាសេណារីយ៉ូចំនួនពីរត្រូវបានផ្តល់ជូននៅខាងស្តាំ តើស្ថានភាពទាំងពីរដែលបានពណ៌នានេះ គឺជាបញ្ហាយេនឌ័រមែនដែរទេ? ជ្រើសរើសចម្លើយដែលត្រឹមត្រូវបំផុត ហើយចុច Submit។

Consider the scenario provided on the right. Are the two situations described here gender issues? Select the best answer and click Submit.

លំហាត់៖

Quiz:

សំណួរ៖ ឧបមាថាសេណារីយ៉ូចំនួនពីរត្រូវបានផ្តល់ជូននៅខាងស្តាំ តើស្ថានភាពទាំងពីរដែលបាន

ពណ៌នានេះគឺជាបញ្ហាយេនឌ័រមែនដែរទេ?

Question: Consider the scenario provided on the right. Are the two situations described here gender issues?

ចម្លើយ៖ មែន

ចម្លើយ៖ មិនមែន

Answer: Yes

Answer: No

ចំណងជើងសេណារីយ៉ូ៖ សេណារីយ៉ូ

Scenario Title: Scenario

សេចក្តីពណ៌នាអំពីសេណារីយ៉ូ៖

Scenario Description:

Tariq គឺជាមនុស្សប្រុសស្រលាញ់ភេទដូចគ្នា។ គាត់មិនហ៊ានឱ្យអ្នកនៅកន្លែងធ្វើការដឹងនោះទេ ដោយសារតែគាត់ខ្លាចគេបញ្ឈប់គាត់ពីការងារ។ មិត្តភក្តិរបស់គាត់ម្នាក់ឈ្មោះថា Tara គឺជាស្ត្រីម្នាក់ ដែលចូលចិត្តនិយាយត្រង់ៗ ដែលធ្វើការងារជាជាងអគ្គិសនី។ នាងតែងតែត្រូវមិត្តរួមការងារដែលជា បុរសៗបៀតបៀនជាញឹកញាប់។

Tariq is a gay man. He is afraid to come out to people at work because he fears he could get fired. His friend Tara is a straight woman who works as an electrician. She is often harassed by her coworkers, who are all men.

ត្រឹមត្រូវ៖ ត្រឹមត្រូវ

លទ្ធផលត្រឹមត្រូវ៖

Correct: Correct

Correct Result:

Tariq ជាមនុស្សទទួលបានការទាក់ទាញផ្លូវភេទ និងផ្លូវអារម្មណ៍ពីអ្នកដែលមានភេទដូចគ្នា។ គាត់ជា មនុស្សដែលខុសពីលក្ខណៈយេនឌ័ររបស់ខ្លួន ដែលមានន័យថាគាត់មិនអនុវត្តតាមការរំពឹងទុករបស់

សង្គមទៅតាមអ្វីដែលត្រូវអនុវត្តជាបុរស អាកប្បកិរិយាជាបុរស ឬមនុស្សដែលបុរសស្រឡាញ់នោះ ទេ។

Tariq is sexually and romantically attracted to people of the same sex — he is gender nonconforming; that is, he does not follow the larger society's expectations about what men are, how men behave, or who men love.

Tara គឺជាមនុស្សដែលខុសពីលក្ខណៈយេនឌ័ររបស់ខ្លួន ពីព្រោះតាមប្រពៃណីដើមមក ការងារជា ជាងអគ្គិសនីគឺជា “ការងាររបស់បុរស” ហើយមិនសមស្របសម្រាប់ស្ត្រីឡើយ។ Tara ជួបប្រទះ ហើយ Tariq ភ័យខ្លាចការបៀតបៀនយេនឌ័រ ដោយសារតែពួកគេមិនអនុវត្តតាមបទដ្ឋានយេនឌ័រ។

Tara is gender nonconforming, because traditionally an electrician is a "man's job" and not appropriate for a woman. Tara experiences, and Tariq fears, gender-based harassment because they are not following gender norms.

មិនត្រឹមត្រូវ៖ មិនត្រឹមត្រូវ

លទ្ធផលមិនត្រឹមត្រូវ៖

Incorrect: Incorrect

Incorrect Result:

ទាំងនេះគឺជាបញ្ហាយេនឌ័រ។ Tariq ជាមនុស្សចាប់អារម្មណ៍ផ្លូវភេទ និងផ្លូវអារម្មណ៍លើអ្នកដែលមាន ភេទដូចគ្នា។ គាត់ជាមនុស្សដែលខុសពីលក្ខណៈយេនឌ័ររបស់ខ្លួន ដែលមានន័យថាគាត់មិនអនុវត្ត តាមការរំពឹងទុករបស់សង្គមភាគច្រើនអំពីអ្វីដែលជាបុរស អាកប្បកិរិយាបុរស ឬមនុស្សដែលបុរស ស្រឡាញ់នោះទេ។

These are gender issues. Tariq is sexually and romantically attracted to people of the same sex — he is gender nonconforming; that is, he does not follow the larger society's expectations about what men are, how men behave, or who men love.

Tara គឺជាមនុស្សដែលខុសពីលក្ខណៈយេនឌ័ររបស់ខ្លួន ពីព្រោះតាមប្រពៃណីដើមមក ការងារជា ជាងអគ្គិសនីគឺជា “ការងាររបស់បុរស” ហើយមិនសមស្របសម្រាប់ស្ត្រីឡើយ។ Tara មានបទ ពិសោធន៍ ហើយ Tariq មានការភ័យខ្លាចនឹងការបៀតបៀនយេនឌ័រ ដោយសារតែពួកគេមិនអនុវត្ត តាមបទដ្ឋានយេនឌ័រ។

Tara is gender nonconforming, because traditionally an electrician is a "man's job" and not appropriate for a woman. Tara experiences, and Tariq fears, gender-based harassment

because they are not following gender norms.

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ សំណួរ 2

Screen: Question 2

សំឡេង៖

Audio:

តើខាងក្រោមនេះ មួយណាដែលមិនមែនជាផ្នត់គំនិតយេនឌ័រ? សូមជ្រើសរើសចម្លើយដែលត្រឹមត្រូវ
បំផុត ហើយចុច submit ។

Which of the following is not a gender stereotype? Select the best answer and click submit.

លំហាត់៖

Quiz:

សំណួរ៖ តើខាងក្រោមនេះ មួយណាដែលមិនមែនជាផ្នត់គំនិតយេនឌ័រ?

Question: Which of the following is NOT a gender stereotype?

ចម្លើយ៖ បុរសមានលក្ខណៈប្រកួតប្រជែងជាងស្ត្រី។

Answer: Men are more competitive than women.

ចម្លើយ៖ បុរស ជាធម្មតា មិនអាចធ្វើការងារជាគិលានុបដ្ឋាយិកាបានល្អនោះទេ។

Answer: Men usually do not make good nurses.

ចម្លើយ៖ ស្ត្រីពពោះកូន។

Answer: Women bear children.

ចម្លើយ៖ ស្ត្រីអាចបង្រៀនបានល្អប្រសើរជាងបុរស។

Answer: Women are usually better at teaching.

ត្រឹមត្រូវ៖ ត្រឹមត្រូវ

លទ្ធផលត្រឹមត្រូវ៖

Correct: Correct

Correct Result:

ត្រឹមត្រូវ ជាការពិតស្ត្រីអាចពពោះកូន គឺជាលក្ខណៈពាក់ព័ន្ធនឹងភេទ និងជីវសាស្ត្រ ហើយមិនមែនជា ផ្នត់គំនិតយេនឌ័រនោះទេ។

Yes, the fact that women can bear children is a biological, sex-related characteristic and is not a gender stereotype.

មិនត្រឹមត្រូវ៖ មិនត្រឹមត្រូវ

លទ្ធផលមិនត្រឹមត្រូវ៖

Incorrect: Incorrect

Incorrect Result:

មិនទាន់ត្រូវបានពេញលេញ។ អ្នកបានជ្រើសរើសផ្នត់គំនិតយេនឌ័រ។

Not quite. You have selected a gender stereotype.

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ សំណួរ 3

Screen: Question 3

សំឡេង៖

Audio:

ចូរផ្គូផ្គងគោលការណ៍ណែនាំដែលពង្រឹងគោលនយោបាយស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាព អង់អាចដល់ស្ត្រីនៅខាងឆ្វេង ជាមួយនឹងសេចក្តីពណ៌នានៅខាងស្តាំ។ សូមចុច submit នៅពេលអ្នក បានផ្គូផ្គងប្រអប់ទាំងអស់រួច។

Match the Guiding Principles that underpin the Gender Equality and Female Empowerment

Policy on the left with its description on the right. Click submit when you have matched all the boxes.

លំហាត់៖

Quiz:

សំណួរ៖ ចូរផ្គូផ្គងគោលការណ៍ណែនាំដែលពង្រឹងគោលនយោបាយស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីនៅខាងឆ្វេង ជាមួយនឹងសេចក្តីពណ៌នានៅខាងស្តាំ។ សូមចុច submit នៅពេលអ្នកបានផ្គូផ្គងប្រអប់ទាំងអស់រួច។

Question: Match the Guiding Principles that underpin the Gender Equality and Female Empowerment Policy on the left with its description on the right. Click submit when you have matched all the boxes.

ចំណុច៖ បញ្ចូលសមភាពយេនឌ័រ ទៅក្នុងការងារទាំងអស់

Item: Integrate gender equality into all our work

ផ្គូផ្គងចំណុច៖ ប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រ និងសកម្មភាពទាំងអស់នៅក្នុងវដ្តកម្មវិធី។

Item Match: Use gender-aware approaches and actions throughout the Program Cycle.

ចំណុច៖ រក្សាគណនេយ្យភាពខ្លួនឯង

Item: Hold ourselves accountable

ផ្គូផ្គងចំណុច៖ មានការប្តេជ្ញាចិត្តជារួមពីបុគ្គលិកទីភ្នាក់ងារ ជាពិសេសគណៈគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់។

Item Match: Involve the collective commitment of all Agency staff, especially senior managers.

ផ្គូផ្គង៖ ធ្វើជាអ្នកដឹកនាំដែលពិចារណាល្អិតល្អន់

Item: Serve as a thought-leader

ផ្គូផ្គងចំណុច៖ វាស់ស្ទង់ និងរាយការណ៍អំពីភាពជោគជ័យក្នុងការលុបបំបាត់គម្លាតយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី និងក្មេងស្រី និងការរៀនសូត្រចេញពីបទពិសោធន៍។

Item Match: Measure and report on success in closing gender gaps and empowering women and girls, and learn from experience.

ចំណុច: កសាងភាពជាដៃគូទៅជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធជាច្រើនផ្សេងទៀត

Item: Build partnerships across a wide range of stakeholders

ផ្ទៃផ្តល់ចំណុច: សម្របសម្រួលរដ្ឋាភិបាលប្រចាំប្រទេស សង្គមស៊ីវិល វិស័យឯកជន និងម្ចាស់ជំនួយផ្សេងៗ ក្នុងការកសាងជំនាញ និងគំនិតផ្តួចផ្តើមរបស់ស្ត្រី និងបុរសក្នុងតំបន់ ព្រមទាំងឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីចំណុចអាទិភាពរបស់ប្រទេស។

Item Match: Coordinate with host governments, civil society, the private sector, and other donors to build on the skills and initiatives of local women and men, and reflect country priorities.

ត្រឹមត្រូវ: ត្រឹមត្រូវ

លទ្ធផលត្រឹមត្រូវ:

Correct: Correct

Correct Result:

អ្នកបានផ្តល់គោលការណ៍ណែនាំនៃគោលនយោបាយស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីជាមួយនឹងសេចក្តីពណ៌នារួចហើយ។

You matched each Guiding Principle of the Gender Equality and Female Empowerment Policy with its description.

មិនត្រឹមត្រូវ: មិនត្រឹមត្រូវ

លទ្ធផលមិនត្រឹមត្រូវ:

Incorrect: Incorrect

Incorrect Result:

មិនទាន់ត្រឹមត្រូវពេញលេញ។ សូមចុចប៊ូតុង **View Correct Answers** ដើម្បីពិនិត្យមើលចម្លើយដែល

ត្រឹមត្រូវ។

Not quite. Click the **View Correct Answers** button to learn the correct answers.

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ សំណួរ 4

Screen: Question 4

សំឡេង៖

Audio:

សូមជ្រើសរើសចម្លើយដែលត្រឹមត្រូវបំផុត ហើយចុច submit។

Choose the best answer, and then click Submit.

លំហាត់៖

Quiz:

សំណួរ៖ តើប្រយោគខាងក្រោមនេះត្រឹមត្រូវ ឬមិនត្រឹមត្រូវ? បទដ្ឋានសង្គមអំពីភាពជាបុរស អាចធ្វើឱ្យបុរសមិនអាចទទួលបានសេវាសុខាភិបាល។ សូមជ្រើសរើសចម្លើយរបស់អ្នក ហើយចុច Submit។

Question: Is the following statement true or false? Social norms about masculinity can keep some men from accessing health services. Choose your answer, and click Submit.

ចម្លើយ៖ ត្រឹមត្រូវ

ចម្លើយ៖ មិនត្រឹមត្រូវ

Answer: True

Answer: False

ត្រឹមត្រូវ៖ ត្រឹមត្រូវ

លទ្ធផលត្រឹមត្រូវ៖

Correct: Correct

Correct Result:

បទដ្ឋានយេនឌ័រគ្រោះថ្នាក់អាចប៉ះពាល់ដល់បុរស និងក្មេងប្រុសតាមរយៈការលើកទឹកចិត្តឱ្យធ្វើ

សកម្មភាពមានហានិភ័យ និងតាមរយៈឥរិយាបថវិតត្យិតការស្វែងរកសេវាសុខាភិបាល។ បទដ្ឋានសង្គមដូចគ្នានេះក៏មិនបានលើកទឹកចិត្តបុរសឱ្យស្វែងរកសេវាដែលខ្លួនត្រូវការផងដែរ។ ហើយនៅតាមកន្លែងមួយចំនួន បុរសដែលរួមភេទជាមួយបុរសដូចគ្នា គឺខ្លាចមិនហ៊ានទៅរកសេវាសុខាភិបាលនោះទេ។

Harmful gender norms can affect men and boys by encouraging risk-taking and by limiting health-seeking behavior. These same social norms also discourage men from seeking out the services they need. Also, in some places, men who have sex with men are fearful of seeking health services.

មិនត្រឹមត្រូវ៖ មិនត្រឹមត្រូវ

លទ្ធផលមិនត្រឹមត្រូវ៖

Incorrect: Incorrect

Incorrect Result:

ចម្លើយនេះគឺត្រឹមត្រូវ។ បទដ្ឋានយេនឌ័រគ្រោះថ្នាក់អាចប៉ះពាល់ដល់បុរស និងក្មេងប្រុសតាមរយៈការលើកទឹកចិត្តឱ្យធ្វើសកម្មភាពមានហានិភ័យ និងតាមរយៈឥរិយាបថវិតត្យិតការទទួលបានសេវាសុខាភិបាល។ បទដ្ឋានសង្គមដូចគ្នានេះក៏មិនបានលើកទឹកចិត្តបុរសឱ្យស្វែងរកសេវាដែលខ្លួនត្រូវការផងដែរ។ ហើយនៅតាមកន្លែងមួយចំនួន បុរសដែលរួមភេទជាមួយបុរសដូចគ្នា គឺខ្លាចមិនហ៊ានទៅរកសេវាសុខាភិបាលនោះទេ។

The answer is True. Harmful gender norms can affect men and boys by encouraging risk-taking and by limiting health-seeking behavior. These same social norms also discourage men from seeking out the services they need. Also, in some places, men who have sex with men are fearful of seeking health services.

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ សំណួរ 5

Screen: Question 5

សំឡេង៖

Audio:

សូមជ្រើសរើសចម្លើយដែលត្រឹមត្រូវបំផុត ហើយចុច submit។

Choose the best responses and click submit.

លំហាត់៖

Quiz:

សំណួរ៖ សមាហរណកម្មយេនឌ័រ មានការចូលរួមពីចំណុចមួយណា? សូមជ្រើសរើសចម្លើយដែលពាក់ព័ន្ធ ហើយចុច Submit។

Question: Gender integration involves which of the following? Choose all that apply, and click Submit.

ចម្លើយ៖ កំណត់បញ្ហា បន្ទាប់មកដោះស្រាយ វិសមភាពយេនឌ័រ ក្នុងអំឡុងពេលរៀបចំ អនុវត្ត និងតាមដាន និងវាយតម្លៃយុទ្ធសាស្ត្រ និងគម្រោង។

Answer: Identifying, and then addressing, gender inequalities during strategy and project design, implementation, and monitoring and evaluation.

ចម្លើយ៖ បន្ថែមពាក្យថា "និងស្ត្រី" ទៅក្នុងសេចក្តីពណ៌នាការរៀបចំគម្រោង។

Answer: Adding "and women" to project design descriptions.

ចម្លើយ៖ យកលទ្ធផលរកឃើញនៃវិភាគយេនឌ័រ និងប្រើប្រាស់លទ្ធផលទាំងនោះ ដើម្បីស្វែងយល់អំពីបញ្ហា និងដោះស្រាយបញ្ហាដោយយកទស្សនៈរបស់អ្នកចូលរួមបុរស និងស្ត្រីយកមកគិតគូរ។

Answer: Taking gender analysis findings and using them to understand problems and address them in a way that takes both male and female participant perspectives into account.

ត្រឹមត្រូវ៖ ត្រឹមត្រូវ

លទ្ធផលត្រឹមត្រូវ៖

Correct: Correct

Correct Result:

ត្រឹមត្រូវ។ សមាហរណកម្មយេនឌ័រមានការចូលរួមទាំងពីរ។ សូមមើលទំព័រទី 3 នៃគោលនយោបាយស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បី

អភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ។

Yes, gender integration involves both of these. See page 3 of the USAID Policy on Gender Equality and Female Empowerment.

មិនត្រឹមត្រូវ៖ មិនត្រឹមត្រូវ

លទ្ធផលមិនត្រឹមត្រូវ៖

Incorrect: Incorrect

Incorrect Result:

អ្នកមិនបានលើកឡើងអំពីសមាហរណកម្មយេនឌ័រចំណុចនៅឡើយទេ។ សមាហរណកម្មយេនឌ័រ រួមបញ្ចូលទាំងការកំណត់បញ្ហា បន្ទាប់មកដោះស្រាយបញ្ហាវិសមភាពយេនឌ័រ និងយកលទ្ធផលរក ឃើញនៃការវិភាគយេនឌ័រ និងប្រើប្រាស់លទ្ធផលនោះដើម្បីស្វែងយល់បញ្ហា និងដោះស្រាយបញ្ហា។
You haven't quite captured gender integration. Gender integration involves both identifying, then address gender inequalities, AND taking gender analysis findings and using them to understand problems and address them.

ត្រូវចងចាំថាការនិយាយថាស្ត្រីនឹងចូលរួមគឺមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់ដើម្បីបង្ហាញអំពីរបៀបដែលគម្រោង ឬ សកម្មភាពធ្វើការពិចារណាលើបញ្ហា និងដំណោះស្រាយ មានឥទ្ធិពលលើបុរស និងស្ត្រីតាមរបៀប ផ្សេងគ្នានោះទេ។

Keep in mind that simply stating that women will be involved is not sufficient to show how the project or activity takes into consideration that problems and solutions affect women and men differently.

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ សំណួរ 6

Screen: Question 6

សំឡេង៖

Audio:

សូមជ្រើសរើសចម្លើយដែលត្រឹមត្រូវបំផុត ហើយចុច submit។

Choose the best responses and click submit.

លំហាត់៖

Quiz:

សំណួរ៖ ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ ដោះស្រាយបញ្ហាអំពើហិង្សាយេនឌ័រតាមរយៈ៖ សូមជ្រើសរើសចម្លើយដែលត្រឹមត្រូវបំផុត ហើយចុច submit។

Question: USAID addresses GBV by: Choose the best responses and click submit.

ចម្លើយ៖ ការគាំទ្រដល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងសម្របសម្រួលចំពោះការបង្ការ និងការឆ្លើយតបនឹងអំពើហិង្សាយេនឌ័រ

Answer: Supporting coordinated efforts to prevent and respond to GBV

ចម្លើយ៖ ខិតខំប្រឹងប្រែងរួមគ្នាដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាអំពើហិង្សាយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យផ្សេងៗជាច្រើន

Answer: Integrating efforts to address GBV into multiple sectors

ចម្លើយ៖ បង្កើនប្រសិទ្ធភាពការប្រមូលទិន្នន័យ និងគាំទ្រដល់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ

Answer: Improving data collection and supporting research

ត្រឹមត្រូវ៖ ត្រឹមត្រូវ

លទ្ធផលត្រឹមត្រូវ៖

Correct: Correct

Correct Result:

ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ ដោះស្រាយបញ្ហាអំពើហិង្សាយេនឌ័រតាមរយៈ៖ ការគាំទ្រដល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងសម្របសម្រួលចំពោះការបង្ការ និងការឆ្លើយតបនឹងអំពើហិង្សាយេនឌ័រ ខិតខំប្រឹងប្រែងរួមគ្នាដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាអំពើហិង្សាយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យផ្សេងៗជាច្រើន និងបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការប្រមូលទិន្នន័យ និងគាំទ្រដល់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ។

USAID addresses GBV by supporting coordinated efforts to prevent and respond to GBV, integrating efforts to address GBV into multiple sectors, and improving data collection and

supporting research.

មិនត្រឹមត្រូវ៖ មិនត្រឹមត្រូវ

លទ្ធផលមិនត្រឹមត្រូវ៖

Incorrect: Incorrect

Incorrect Result:

ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ ដោះស្រាយបញ្ហាអំពើហិង្សាយេនឌ័រតាមរយៈការគាំទ្រដល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងសម្របសម្រួលចំពោះការបង្ការ និងការឆ្លើយតបនឹងអំពើហិង្សាយេនឌ័រ ខិតខំប្រឹងប្រែងរួមគ្នាដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាអំពើហិង្សាយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យផ្សេងៗជាច្រើន និងបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការប្រមូលទិន្នន័យ និងគាំទ្រដល់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ។

USAID addresses GBV by supporting coordinated efforts to prevent and respond to GBV, integrating efforts to address GBV into multiple sectors, and improving data collection and supporting research.

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ សំណួរ 7

Screen: Question 7

សំឡេង៖

Audio:

គោលនយោបាយស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី រៀបរាប់អំពីតួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវនៃប្រទេសបេសកកម្ម កន្លែងធ្វើការ និងការិយាល័យទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកសម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ ក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយ។ សូមផ្តល់តួនាទី ឬទំនួលខុសត្រូវនៃប្រទេសបេសកកម្ម/កន្លែងធ្វើការ/ការិយាល័យទាំងនោះ។ សូមចុច Submit នៅពេលអ្នកផ្តល់រួច។

The Gender Equality and Female Empowerment Policy lists the roles and responsibilities of USAID Missions, Bureaus, and Offices in carrying out the policy. Match each role or responsibility with its correct Mission/Bureau/Office. Click Submit when you are finished.

លំហាត់៖

Quiz:

សំណួរ: គោលនយោបាយស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី រៀបរាប់អំពីតួនាទី និង ទំនួលខុសត្រូវនៃប្រទេសបេសកកម្ម កន្លែងធ្វើការ និងការិយាល័យទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ ក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយ។ សូមផ្តល់តួនាទី ឬទំនួលខុសត្រូវនៃប្រទេសបេសកកម្ម/កន្លែងធ្វើការ/ការិយាល័យទាំងនោះ។ សូមចុច Submit នៅពេលអ្នកផ្តល់រូប។

Question: The Gender Equality and Female Empowerment Policy lists the roles and responsibilities of USAID Missions, Bureaus, and Offices in carrying out the policy. Match each role or responsibility with its correct Mission/Bureau/Office.

ចំណុច: ជួយ និងគាំទ្រកម្មវិធីប្រទេសបេសកកម្ម និងការិយាល័យបច្ចេកទេស និងទីប្រឹក្សាយេនឌ័រក្នុងការវិភាគយេនឌ័រ។

Item: Assist and support Mission Program and Technical Offices and Gender Advisors in conducting gender analyses

ចំណុចផ្តល់: ការិយាល័យប្រចាំតំបន់ (Bureau)

Item Match: Regional Bureaus

ចំណុច: បង្កើតកន្លែងសម្រាប់អនុវត្តឱ្យបានល្អបំផុតនូវសមាហរណកម្មយេនឌ័រ

Item: Develops a repository of best practices on gender integration

ចំណុចផ្តល់: ការិយាល័យសមភាពយេនឌ័រ និងពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី (GenDev)

Item Match: Office of Gender Equality and Women's Empowerment (GenDev)

ចំណុច: រក្សាទំនួលខុសត្រូវដៃគូអនុវត្តសម្រាប់ការធ្វើសមាហរណកម្មយេនឌ័រ ទៅក្នុងកម្មវិធី

Item: Hold implementing partners responsible for integrating gender into programming

ចំណុចផ្តល់: ប្រទេសបេសកកម្ម ប្រទេសបេសកកម្មក្នុងតំបន់ និងការិយាល័យប្រចាំប្រទេស

Item Match: Missions, Regional Missions and Country Offices

ចំណុច: ផ្តល់ការណែនាំស្តីពីវិធីសាស្ត្រដែលសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី

ដែលអាចពង្រឹង ឬសម្រេចបានក្នុងវិស័យបច្ចេកទេស។

Item: Provide guidance on how gender equality and female empowerment can be advanced or achieved in technical sectors

ចំណុចផ្គូផ្គង: ការិយាល័យសសវស្ត្រ (Bureau)

Item Match: Pillar Bureaus

ត្រឹមត្រូវ: ត្រឹមត្រូវ

លទ្ធផលត្រឹមត្រូវ:

Correct: Correct

Correct Result:

អ្នកបានផ្គូផ្គងតួនាទី/ទំនួលខុសត្រូវជាមួយនឹងប្រទេសបេសកកម្ម/ការិយាល័យ (Bureau) / ការិយាល័យដែលត្រឹមត្រូវ។

You matched each role/responsibility with its correct Mission/Bureau/Office.

មិនត្រឹមត្រូវ: មិនត្រឹមត្រូវ

លទ្ធផលមិនត្រឹមត្រូវ:

Incorrect: Incorrect

Incorrect Result:

មិនទាន់ត្រឹមត្រូវបានពេញលេញ។ សូមចុចប៊ូតុង **View Correct Answers** ដើម្បីមើលចម្លើយដែលត្រឹមត្រូវ។

Not quite. Click the **View Correct Answers** button to view the correct answers.

ផ្ទាំងបង្ហាញ: សំណួរ 8

Screen: Question 8

សំឡេង:

Audio:

គោលនយោបាយស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី រៀបរាប់អំពីតួនាទី និង ទំនួលខុសត្រូវនៃប្រទេសបេសកកម្ម ការិយាល័យ (Bureau) និងការិយាល័យរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋ អាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ ក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយ។ សូមផ្តល់តួនាទី ឬទំនួលខុសត្រូវ នៃប្រទេសបេសកកម្ម/ការិយាល័យ (Bureau)/ការិយាល័យទាំងនោះ។ សូមចុច Submit នៅពេលអ្នក ផ្តល់រួច។

The Gender Equality and Female Empowerment Policy lists the roles and responsibilities of USAID Missions, Bureaus, and Offices in carrying out the policy. Match each role or responsibility with its correct Mission/Bureau/Office. Click Submit when you are finished.

លំហាត់៖

Quiz:

សំណួរ៖ គោលនយោបាយស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី រៀបរាប់អំពីតួ នាទី និង ទំនួលខុសត្រូវនៃប្រទេសបេសកកម្ម ការិយាល័យ (Bureau) និងការិយាល័យទីភ្នាក់ងារ សហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ ក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយ។ សូមផ្តល់តួនាទី ឬទំនួល ខុសត្រូវនៃប្រទេសបេសកកម្ម/ការិយាល័យ (Bureau)/ការិយាល័យទាំងនោះ។

Question: The Gender Equality and Female Empowerment Policy lists the roles and responsibilities of USAID Missions, Bureaus, and Offices in carrying out the policy. Match each role or responsibility with its correct Mission/Bureau/Office.

ចំណុច៖ ផ្តល់ការណែនាំសមស្របសម្រាប់ការធ្វើសមាហរណកម្មយេនឌ័រ ចូលទៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រកិច្ច សហប្រតិបត្តិការអភិវឌ្ឍន៍ប្រទេស ការរៀបចំគម្រោង និងការសិក្សា និងវាយតម្លៃផលិតផល។

Item: Provides appropriate guidance for gender integration into Country Development Cooperation Strategies, project design, and learning and evaluation products

ចំណុចផ្តល់៖ ការិយាល័យសម្រាប់គោលនយោបាយ ផែនការ និងសិក្សា (PPL)

Item Match: Bureau for Policy, Planning, and Learning (PPL)

ចំណុច៖ ផ្តល់ការកំណត់ថវិកាទៅលើបញ្ហាគន្លឹះរងចំនួនបួននៅក្នុង OPs និងវាយការណ៍សូចនាករ និងលទ្ធផលទៅក្នុង PPRs។

Item: Provide budget attributions to the four gender sub-key issues in OPs and report indicators and results in PPRs

ចំណុចផ្គូផ្គង: ប្រទេសបេសកកម្ម ប្រទេសបេសកកម្មក្នុងតំបន់ និងការិយាល័យប្រចាំប្រទេស

Item Match: Missions, Regional Missions and Country Offices

ចំណុច: តម្រូវឱ្យមន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យា និងមន្ត្រីចុះកិច្ចព្រមព្រៀង ធ្វើការពិនិត្យតាមដានរកភាពត្រឹមត្រូវ ដើម្បីធានាថាលទ្ធផលនៃការវិភាគយេនឌ័រ ត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងច្បាស់លាស់នៅក្នុងឯកសារស្នើសុំ

Item: Requires contract and agreement officers to perform due diligence to ensure that the results of gender analyses are clearly reflected in all solicitation documents

ចំណុចផ្គូផ្គង: ការិយាល័យទទួល និងផ្តល់ជំនួយ (OAA)

Item Match: Office of Acquisition and Assistance (OAA)

ត្រឹមត្រូវ: ត្រឹមត្រូវ

លទ្ធផលត្រឹមត្រូវ:

Correct: Correct

Correct Result:

អ្នកបានផ្គូផ្គងតួនាទី/ទំនួលខុសត្រូវជាមួយប្រទេសបេសកកម្ម/ការិយាល័យ(Bureau) /ការិយាល័យ។
You matched each role/responsibility with its correct Mission/Bureau/Office.

មិនត្រឹមត្រូវ: មិនត្រឹមត្រូវ

លទ្ធផលមិនត្រឹមត្រូវ:

Incorrect: Incorrect

Incorrect Result:

មិនទាន់បានពេញលេញ។ សូមចុចប៊ូតុង **View Correct Answers** ដើម្បីមើលចម្លើយដែលត្រឹមត្រូវ។

Not quite. Click the **View Correct Answers** button to view the correct answers.

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ សំណួរ 9

Screen: Question 9

សំឡេង៖

Audio:

សូមជ្រើសរើសចម្លើយដែលត្រឹមត្រូវបំផុត ហើយចុច submit ។

Choose the best answer, and then click Submit.

លំហាត់៖

Quiz:

សំណួរ៖ តើប្រយោគខាងក្រោមនេះ ត្រឹមត្រូវ ឬមិនត្រឹមត្រូវ? ការពិតដែលថាស្ត្រី អាចបោះឆ្នោតបាន មានន័យថាស្ត្រី និងបុរសមានសមភាពយេនឌ័រ។ សូមជ្រើសរើសចម្លើយដែលត្រឹមត្រូវបំផុត ហើយ ចុច Submit ។

Question: Is the following statement true or false? The fact that women can vote means that women and men have gender equality. Choose the best answer, and click Submit.

ចម្លើយ៖ ត្រឹមត្រូវ

ចម្លើយ៖ មិនត្រឹមត្រូវ

Answer: True

Answer: False

ត្រឹមត្រូវ៖ ត្រឹមត្រូវ

លទ្ធផលត្រឹមត្រូវ៖

Correct: Correct

Correct Result:

ស្ត្រីបានចូលរួមបោះឆ្នោតនៅទីកន្លែងជាច្រើននៅលើពិភពលោក ប៉ុន្តែពួកគេមិនបានចូលរួម ឬបង្កើតស្ថាប័ននយោបាយផ្លូវការណាមួយដែលមានកម្រិតដូចគ្នា ឬស្មើគ្នាទៅនឹងបុរសនោះទេ។

Women vote in many parts of the world, but do not enter or progress in formal political institutions at the same rate or to the same degree as men do.

មិនត្រឹមត្រូវ៖ មិនត្រឹមត្រូវ

លទ្ធផលមិនត្រឹមត្រូវ៖

Incorrect: Incorrect

Incorrect Result:

ប្រយោគនេះមិនត្រឹមត្រូវនោះទេ។ នៅពេលដែលស្ត្រីបានចូលរួមបោះឆ្នោតនៅទីកន្លែងជាច្រើននៅលើពិភពលោក ពួកគេមិនបានចូលរួម ឬបង្កើតស្ថាប័ននយោបាយផ្លូវការណាមួយដែលមានកម្រិតដូចគ្នា ឬស្មើគ្នាទៅនឹងបុរសនោះទេ។

This statement is false. While women vote in many parts of the world, they do not enter or progress in formal political institutions at the same rate or to the same degree as men do.

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ ធនធានបន្ថែម

Screen: Additional Resources

សំឡេង៖

Audio:

សូមចុចតំណភ្ជាប់ (link) សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែមស្តីពីប្រធានបទ ដែលបានលើកឡើងនៅក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនេះ ក៏ដូចជាឯកសារផ្តល់អាស៊ានសាសន៍ ការណែនាំ និងធនធានផ្សេងទៀតដែលលើកតម្កើងសមភាពយេនឌ័រ នៅក្នុងទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ។

Click the links for more information on the topics outlined in this course, as well as recommended tools, guides and other resources that support gender equality at USAID.

រូបភាព៖

រូបភាព 1

Images:

Image 1



អត្ថបទសំខាន់៖

Main Text:

ធនធាន (គោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រ និងឯកសាររដ្ឋាភិបាលអាមេរិក និងទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ)៖

Resources (US Government and USAID Policies, Strategies, and Documents):

[ការិយាល័យទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិនៃសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី \(អ៊ិនត្រាណែត\)](#)

USAID Office of Gender Equality and Women's Empowerment (intranet)

[ការិយាល័យទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិនៃសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី \(វេបសាយខាងក្រៅ\)](#)

USAID Office of Gender Equality and Women's Empowerment (external website)

[ធនធានយេនឌ័រនៃកម្មវិធីតាមអ៊ិនធឺណិតរបស់ ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ \(អ៊ិនត្រាណែត\)](#)

USAID Programnet gender resources (intranet)

[ក្រសួងការបរទេសសហរដ្ឋអាមេរិក និងទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ គោលការណ៍ស្តីពីការពិនិត្យមើលឯកសារការទូត និងការអភិវឌ្ឍរៀងរាល់បួនឆ្នាំម្តង \(QDDR\)៖ ដឹកនាំដោយអំណាចប្រជាជនស៊ីវិល \(ឆ្នាំ2010\)](#)

U.S. Department of State and USAID The First Quadrennial Diplomacy and Development Review (QDDR): Leading Through Civilian Power (2010)

[ការពិនិត្យទំនាក់ទំនងការទូត និងការអភិវឌ្ឍន៍បួនឆ្នាំម្តង ឆ្នាំ2015៖ ភាពជាអ្នកដឹកនាំយូរអង្វែងនៅក្នុងពិភពដ៏រស់រវើកប្រកបដោយថាមពល \(QDDR\)](#)

Quadrennial Diplomacy and Development Review 2015: Enduring Leadership in a Dynamic World (QDDR)

[ក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយឆ្នាំ2011-2015 របស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ](#)

USAID Policy Framework 2011-2015

[ទស្សនវិស័យរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ](#)

USAID Forward

[គោលនយោបាយរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី \(ខែមីនា ឆ្នាំ2012\)](#)

USAID Policy on Gender Equality and Female Empowerment (March 2012)

[គោលនយោបាយស្តីពីការប្រឆាំងការជួញដូរមនុស្សរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ \(ខែមីនា ឆ្នាំ2012\)](#)

USAID Counter-Trafficking in Persons Policy (March 2012)

[ការប្រឆាំងការជួញដូរមនុស្សរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ និង ការអនុលោមតាមរបស់អ្នកទៅការ/អ្នកទទួល៖ ទីភ្នាក់ងារ-ស្តង់ដារនីតិវិធីប្រតិបត្តិទូលំទូលាយ \(ខែមិថុនា ឆ្នាំ2012\)](#)

USAID Counter-Trafficking in Persons and Contractor/Recipient Compliance: Agency-Wide Standard Operating Procedure (June 2012)

[គោលការណ៍ណែនាំតាមទីតាំងស្តីពីការប្រឆាំងការជួញដូរមនុស្ស \(ខែមេសា ឆ្នាំ2013\)](#)

Counter-Trafficking in Persons Field Guide (April 2013)

[គោលនយោបាយស្តីពីយុវជននៅក្នុងការអភិវឌ្ឍរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ \(ខែតុលា ឆ្នាំ2012\)](#)

USAID Youth in Development Policy (October 2012)

[អនុសាសនៈប្រធានាធិបតី -- គំនិតដូចផ្ដើមអន្តរជាតិក្នុងការលើកកម្ពស់សិទ្ធិមនុស្សសម្រាប់ក្រុមមនុស្សស្រីស្រលាញ់ភេទដូចគ្នា ក្រុមមនុស្សប្រុសស្រលាញ់ភេទដូចគ្នា អ្នកស្រលាញ់ភេទទាំងពីរនិងក្រុមប្តូរយេនឌ័រ \(ខែធ្នូ ឆ្នាំ2011\)](#)

Presidential Memorandum -- International Initiatives to Advance the Human Rights of Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Persons (December 2011)

[កសាងភាពធន់ទៅនឹងវិបត្តិដែលកើតឡើងម្តងហើយម្តងទៀត៖ គោលការណ៍ណែនាំ គោលនយោបាយ និងកម្មវិធីនៃទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ \(ខែធ្នូ ឆ្នាំ2012\)](#)

Building Resilience to Recurring Crisis: USAID Policy and Program Guidance (December 2012)

[យុទ្ធសាស្ត្រសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីទប់ស្កាត់ និងឆ្លើយតបទៅនឹងអំពើហិង្សាយេនឌ័រជាសកល \(ខែសីហា ឆ្នាំ2012\) \(តំណភ្ជាប់ \(link\) សាធារណៈ\)](#)

U.S. Strategy to Prevent and Respond to Gender-Based Violence Globally (August 2012)
(public link)

[ផែនការសកម្មភាពជាតិសហរដ្ឋអាមេរិកស្តីពីស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ និងផែនការអនុវត្តរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ \(ខែធ្នូ ឆ្នាំ2011\)៖ តំណភ្ជាប់ \(link\) 1/តំណភ្ជាប់ \(link\) 2](#)

U.S. National Action Plan on Women, Peace, and Security and the USAID Implementation Plan (December 2011): Link 1/Link 2

[គោលការណ៍ណែនាំគោលនយោបាយរបស់ក្រសួងការបរទេសសហរដ្ឋអាមេរិកស្តីពីការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ ដើម្បីសម្រេចបានតាមគោលបំណងគោលនយោបាយសន្តិសុខជាតិរបស់យើង \(ខែមីនា ឆ្នាំ2012\)](#)

Department of State Policy Guidance on Promoting Gender Equality to Achieve our National Security and Foreign Policy Objectives (March 2012)

[ចក្ខុវិស័យដើម្បីសកម្មភាពរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ៖ គោលការណ៍ស្តីពីការលុបបំបាត់អាពាហ៍ពិពាហ៍នៅវ័យកុមារ និងការបំពេញតម្រូវការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍កុមារ](#)

USAID Vision for Action: Ending Child Marriage and Meeting the Needs of Married Children

[ផែនការសកម្មភាពរដ្ឋាភិបាលសហរដ្ឋអាមេរិកស្តីពីកុមារប្រឈមនឹងភាពងាយរងគ្រោះ៖ ក្របខ័ណ្ឌសម្រាប់ការផ្តល់ជំនួយអន្តរជាតិ ឆ្នាំ2012-2017 \(ខែធ្នូ ឆ្នាំ2012\)](#)

U.S. Government Action Plan on Children in Adversity: A Framework for International Assistance 2012-2017 (December 2012)

[ការចូលរួមរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ ក្នុងការលើកកម្ពស់បរិយាប័ន្នពិការភាព \(ខែកក្កដា ឆ្នាំ2009\)](#)

USAID's Involvement in Promoting Disability Inclusion (July 2009)

[គោលការណ៍ណែនាំគោលនយោបាយ/ឯកសារគោលនយោបាយស្តីពីពិការភាពរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ \(ខែកញ្ញា ឆ្នាំ1997\)](#)

USAID Disability Policy Paper/Policy Guidance (September 1997)

[ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ ចក្ខុវិស័យដើម្បីសកម្មភាព LGBT](#)

USAID LGBT Vision for Action

ផ្សេងៗ៖

Other:

[របាយការណ៍អភិវឌ្ឍន៍ពិភពលោករបស់ធនាគារពិភពលោក ស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍឆ្នាំ 2012](#)

World Bank's 2012 World Development Report on Gender Equality and Development

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ ប្រភពរូបថត

Screen: Photo Credits

សំឡេង៖

Audio:

សូមថ្លែងអំណរគុណដល់បុគ្គលិកថតរូបទាំងអស់ ហើយរូបថតទាំងអស់ដែលបានថត ត្រូវបានដាក់បង្ហាញក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល។

Thank you to all the photographers whose work is represented in this course.

រូបភាព៖

រូបភាព 1

Images:

Image 1



អត្ថបទសំខាន់៖

Main Text:

យេនឌ័រ 101៖ សមភាពយេនឌ័រនៅទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិនេះ ត្រូវបាន
និពន្ធឡើងដោយ The QED Group, LLC និង/ឬ Global Learning Systems, LLC និង បានទទួល
មូលនិធិពីទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិនៃរដ្ឋាភិបាលសហរដ្ឋអាមេរិក កិច្ចសន្យា
អភិវឌ្ឍន៍សហគ្រាសធុនតូចដែលជំរុញដោយចំណេះដឹង (Knowledge-Driven Microenterprise
Development Contract) #EEM-C-0-08-00004-00 តាមរយៈការិយាល័យសមភាពយេនឌ័រ និង
ពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី។ រីឯអ្នកដែលបានភ្ជាប់មករបស់ Carla Koppell អ្នកសម្របសម្រួលជាន់
ខ្ពស់សម្រាប់សមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី និងជាទីប្រឹក្សាជាន់ខ្ពស់របស់នាយក
ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ បានដកស្រង់ចេញពីខ្សែវីដេអូដែលនិពន្ធដោយ
Engility/IRG ដែលទទួលបានមូលនិធិទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែកពីទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បី
អភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ នៃកិច្ចសន្យារដ្ឋាភិបាល RLA-I-00-05-00017 លេខកិច្ចការ AID-RLA-I-40-05-
00017។

Gender 101: Gender Equality at USAID was authored by The QED Group, LLC, and/or Global Learning Systems, LLC, and was funded by The U.S. Agency for International Development, U.S. Government, Knowledge-Driven Microenterprise Development Contract #EEM-C-0-08-00004-

00, through the Office of Gender Equality and Women’s Empowerment. The embedded video of Carla Koppell, the Senior Coordinator for Gender Equality and Women’s Empowerment and a Senior Advisor to the USAID Administrator, is excerpted from a longer video authored by Engility/IRG, which was funded in whole or in part by The U.S. Agency for International Development U.S. Government contract RLA-I-00-05-00017, Task Order AID-RLA-I-40-05-00017.

យេនឌ័រ 101៖ ដូច្នេះ សមភាពយេនឌ័រនៅទីក្នុងការសហការរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិទទួលបានអាជ្ញាប័ណ្ណដូចតទៅ៖ រដ្ឋាភិបាលទទួលបានការធានាចំពោះខ្លួនឯង និងអ្នកដែលបំពេញការងារជំនួសមុខឱ្យរដ្ឋាភិបាល នូវអាជ្ញាប័ណ្ណដែលបានទូទាត់ មិនផ្តាច់មុខ មិនអាចដកវិញបាននៅក្នុងការងារផលិតឡើងវិញ ត្រៀមរៀបចំការងាររាយរង ចែកចាយឯកសារទៅសាធារណៈជន និងអនុវត្តជាសាធារណៈ និងបង្ហាញជាសាធារណៈ ដោយ ឬជំនួសមុខឱ្យរដ្ឋាភិបាល។ សិទ្ធិទាំងអស់ផ្សេងទៀតត្រូវបានរក្សាសិទ្ធិដោយម្ចាស់សិទ្ធិថតចម្លង។

Gender 101: Gender Equality at USAID is therefore subject to the following license: The Government is granted for itself and others acting on its behalf a paid-up, nonexclusive, irrevocable worldwide license in this work to reproduce, prepare derivative works, distribute copies to the public, and perform publicly and display publicly, by or on behalf of the Government. All other rights are reserved by the copyright owner.

យើងសូមបង្ហាញអំពីប្រភពផ្តល់ថតរូប៖

We wish to credit the following photo contributors:

ម៉ូឌុល 1 / ប្រធានបទ 2 / ផ្ទាំងបង្ហាញ 04 / រូបភាពសម្រាប់ "បទដ្ឋានសង្គមជះឥទ្ធិពលដល់ ជម្រើសជីវិត"៖ Arie Istandar

Module 1 / Topic 2 / Screen 04 / Image for "Social norms affect life choices": Arie Istandar

ម៉ូឌុល 1 / ប្រធានបទ 2 / ផ្ទាំងបង្ហាញ 4 / រូបភាពសម្រាប់ "បុរសមានលក្ខណៈប្រកួតប្រជែង ចំណែកស្ត្រីមានការសហការ"៖ istockphoto.com

Module 1 / Topic 2 / Screen 4 / Image for "Men are competitive and women are cooperative": istockphoto.com

ម៉ូឌុល 1 / ប្រធានបទ 2 / ផ្ទាំងបង្ហាញ 5 / រូបភាពទាំងអស់៖ istockphoto.com

Module 1 / Topic 2 / Screen 5 / All images: istockphoto.com

ម៉ូឌុល 1 / ប្រធានបទ 2 / ផ្ទាំងបង្ហាញ 6 / រូបភាពទាំងអស់៖ istockphoto.com

Module 1 / Topic 2 / Screen 6 / All images: istockphoto.com

ម៉ូឌុល 1 / ប្រធានបទ 3 / ផ្ទាំងបង្ហាញ 1 / រូបភាពទីពីរ និងទីបីនៅក្នុងវីដេអូ៖ istockphoto.com

Module 1 / Topic 3 / Screen 1 / Second and third images in the video: istockphoto.com

ម៉ូឌុល 2 / ប្រធានបទ 1 / ផ្ទាំងបង្ហាញ 2 / រូបភាពសម្រាប់ “រក្សាគណនេយ្យភាពសម្រាប់ខ្លួនឯង”៖ istockphoto.com

Module 2 / Topic 1 / Screen 2 / Image for “Hold ourselves accountable”: istockphoto.com

ម៉ូឌុល 3 / ប្រធានបទ 2 / ផ្ទាំងបង្ហាញ 4 / រូបភាពសម្រាប់ “ការអប់រំ និងបទពិសោធន៍”៖ ផ្តល់ជូនដោយ Sonjara; រូបភាពនេះត្រូវបានប្រើប្រាស់នៅក្នុងគោលនយោបាយ GEFE ។

Module 3 / Topic 2 / Screen 4 / Image for “Education and Experience”: Provided by Sonjara; image is used in GEFE policy

រូបភាពទាំងអស់ផ្សេងទៀតបានដកស្រង់ចេញពីបណ្ណាល័យទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ។ ខាងក្រោមនេះគឺជាព័ត៌មានអំពីប្រភព និងទីតាំងលម្អិតនៃរូបភាពមួយចំនួនរបស់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ ៖

All other images have been taken from the USAID library. Given below are detailed credits and locations for some USAID images:

ម៉ូឌុល 1 / ប្រធានបទ 3 / ផ្ទាំងបង្ហាញ 01 / រូបភាពទីបួន៖ ស្ថិតនៅក្នុង P:\EGAT.WID.PUB\Photos\MidEast-NoAfrica

Module 1 / Topic 3 / Screen 01 / Fourth Image: Located at P:\EGAT.WID.PUB\Photos\MidEast-NoAfrica

ម៉ូឌុល 1 / ប្រធានបទ 3 / ផ្ទាំងបង្ហាញ 03 / រូបភាពទីមួយ៖ USAID/Kazakhstan, Photo by Mercy

Corps; can be found: <http://gemini.info.usaid.gov/photos/displayimage.php?album=20pos=0>

Module 1 / Topic 3 / Screen 03 / First Image: USAID/Kazakhstan, Photo by Mercy Corps; can be found: <http://gemini.info.usaid.gov/photos/displayimage.php?album=20pos=0>

ម៉ូឌុល 2 / ប្រធានបទ 2 / ផ្ទាំងបង្ហាញ 01 / រូបភាពសម្រាប់ "ការបង្កើត និងអនុវត្តគម្រោង"៖ ស្ថិតនៅក្នុង P:\EGAT.WID.PUB\Photos\Photos-2007 Photo Exhibit\Governing Justly and Democr

Module 2 / Topic 2 / Screen 01 / Image for "Project Design and Implementation": Located at P:\EGAT.WID.PUB\Photos\Photos-2007 Photo Exhibit\Governing Justly and Democr

ម៉ូឌុល 2 / ប្រធានបទ 2 / ផ្ទាំងបង្ហាញ 1 / រូបភាពសម្រាប់ "ការសិក្សា និងការអនុវត្ត"៖ ស្ថិតនៅក្នុង P:\EGAT.WID.PUB\Photos\MidEast-NoAfrica

Module 2 / Topic 2 / Screen 1 / Image for "Learning and Adapting": Located at P:\EGAT.WID.PUB\Photos\MidEast-NoAfrica

ម៉ូឌុល 3 / ប្រធានបទ 2 / ផ្ទាំងបង្ហាញ 3 / រូបភាពសម្រាប់ "ម្ចាស់កម្មសិទ្ធិ និងការគ្រប់គ្រងដី"៖ FrontLines/EGAT 2011 ការចូលរួមប្រកួតថតរូបបរិស្ថានលំដាប់ខ្ពស់ អ្នកថតរូប Julie Larsen Maher សង្គមអភិរក្សជីវិតសត្វព្រៃ អាចរកបាននៅ៖

http://www.flickr.com/photos/usaid_images/5842817542/in/photostream/

Module 3 / Topic 2 / Screen 3 / Image for "Land Ownership and Control": FrontLines/EGAT 2011 Environment Photo Contest Top Entry; Photographer, Julie Larsen Maher, Wildlife Conservation Society; can be found:

http://www.flickr.com/photos/usaid_images/5842817542/in/photostream/

ម៉ូឌុល 3 / ប្រធានបទ 3 / ផ្ទាំងបង្ហាញ 5 / រូបភាពសម្រាប់ "សមាហរណកម្ម"៖ ស្ថិតនៅក្នុង P:\EGAT.WID.PUB\Photos\Education Symposium Photos\General Slides

Module 3 / Topic 3 / Screen 5 / Image for "Integration": located at P:\EGAT.WID.PUB\Photos\Education Symposium Photos\General Slides

ម៉ូឌុល 3 / ប្រធានបទ 3 / ផ្ទាំងបង្ហាញ 5 / រូបភាពសម្រាប់ "ការប្រមូល និងស្រាវជ្រាវទិន្នន័យ"៖ អាចរកបាននៅ៖ http://www.flickr.com/photos/usaid_images/8224719098/in/photostream

Module 3 / Topic 3 / Screen 5 / Image for "Data Collection and Research": Can be found at http://www.flickr.com/photos/usaid_images/8224719098/in/photostream

ផ្ទាំងបង្ហាញ៖ សូមអរគុណ

Screen: Thank You

សំឡេង៖

Audio:

សូមអរគុណចំពោះការចូលរួមវគ្គសិក្សាយេនឌ័រ 101៖ សមភាពយេនឌ័រនៅទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ។ ដើម្បីប្រាកដថាកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនេះបានបញ្ចប់ដោយពេញលេញ អ្នកត្រូវតែបានមើលផ្ទាំងបង្ហាញទាំងអស់ឱ្យបាន 100% និងឆ្លើយសំណួរឱ្យបានត្រឹមត្រូវយ៉ាងតិចណាស់ 85% ដូចមានរៀបរាប់នៅក្នុងពេលចាប់ផ្តើមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលអញ្ចឹង។

Thank you for taking Gender 101: Gender Equality at USAID. To consider this course complete, you must view 100% of the screens, and answer at least 85% of the questions correctly, as stated in the narration at the beginning of the course.

ដើម្បីដឹងថាតើអ្នកបានបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវនេះឬនៅ ត្រូវបំពេញដ្យាក្រាមរង្វង់នៅខាងលើ ឆៀងខាងស្តាំផ្ទាំងបង្ហាញ ហើយតារាងមាតិកានៅខាងឆ្វេងត្រូវលោតសញ្ញាផឹកពណ៌បៃតងក្រោយពីបានបំពេញរួច។

To know whether you have met these requirements, the pie chart at the top right of the screen should be completely filled in, and each section in the table of contents on the left should have a green check mark after it.

ចុចលើប៊ូតុង "My Score" នៅផ្នែកខាងស្តាំខាងលើ ដើម្បីពិនិត្យថាតើអ្នកបានឆ្លើយត្រូវលើសពី 85% ឬនៅ។ ប្រសិនបើមិនទាន់គ្រប់ចំនួនទេ មានន័យថាកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលមិនទាន់បញ្ចប់ពេញលេញទេ ហើយអ្នកត្រូវត្រឡប់ទៅក្រោយវិញ ហើយឆ្លើយសំណួរឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។ នៅពេលដែលអ្នកបានបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់មេរៀន យេនឌ័រ 101 ហើយ សាកលវិទ្យាល័យទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ ត្រូវចុះបញ្ជីថាបានបញ្ចប់ពេញលេញ។

Click the "My Score" button at the top right to see if you are over 85%. If not, the course won't complete, and you must go back and answer more questions correctly. Once you have finished the requirements for Gender 101, USAID University should list it as completed.

ប្រសិនបើបង្ហាញថា "កំពុងដំណើរការ" អ្នកមិនទាន់បានបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវ ហើយអ្នកនឹងមិនអាចទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រ បញ្ជាក់ការសិក្សា ឬត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យចូលរួមកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដែល s ជាមុខវិជ្ជាសំខាន់នៅឡើយទេ។

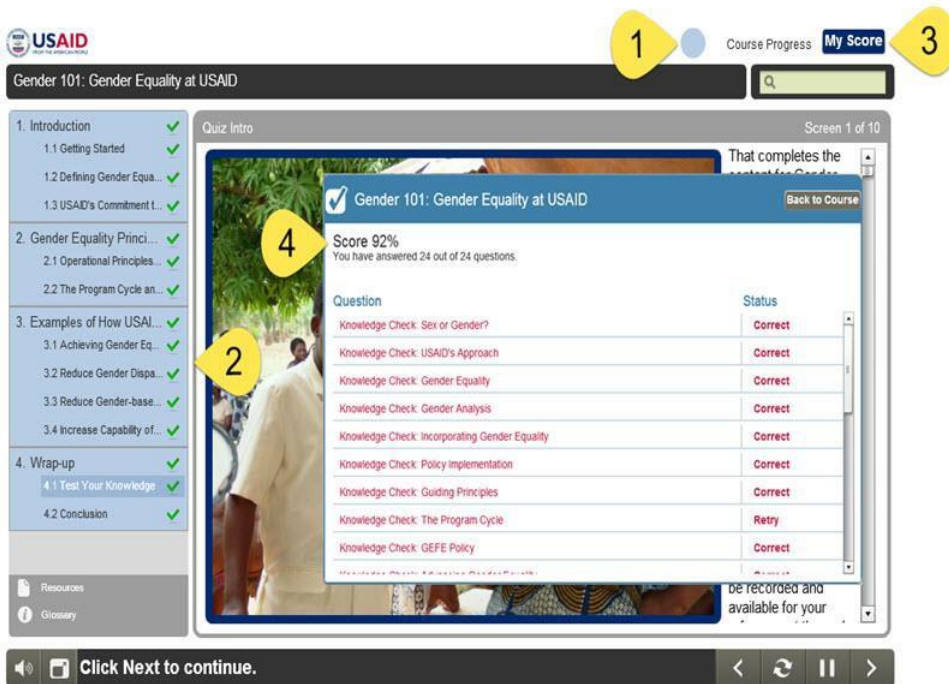
If you are still listed as "in progress," you have not met the requirements, the course has not been completed, and you won't get a certificate or be allowed to take any course for which Gender 101 is a prerequisite.

រូបភាព និង ចំណងជើង៖

រូបភាព 1.1

Images and Captions:

Image 1.1



ចំណងជើង 1៖

Caption 1:

មុនពេលអ្នកចាកចេញពីកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនេះ ត្រូវប្រាកដថា៖

Before you exit the course make sure that:

1. អ្នកបានពិនិត្យមើលគ្រប់ផ្ទាំងបង្ហាញទាំង 100%។ ដ្យាក្រាមរង្វង់នៅខាងលើខាងស្តាំនៃផ្ទាំងបង្ហាញ ត្រូវបានបំពេញរួចរាល់ ហើយ

1. You have viewed 100% of the screens. The pie chart at the top right of the screen is completely filled in, and

2. ផ្នែកដែលនៅខាងឆ្វេងមានសញ្ញាធីកពណ៌បៃតង។ ប្រសិនបើអ្នកមិនទាន់បានបំពេញគ្រប់ម៉ូឌុលទេ សូមបន្តអនុវត្តមុនពេលចាកចេញ។

2. Each section on left has a green checkmark. If you have not completed all the modules, please do so now before exiting.

3. អ្នកទទួលបានពិន្ទុ 85% ឬខ្ពស់ជាងនេះ។ អ្នកអាចពិនិត្យមើលពិន្ទុរបស់អ្នកដោយចុចលើប៊ូតុង My Score។

3. You have received a score of 85% or higher. You can check your score now by clicking the My Score button.

4. ប្រសិនបើអ្នកមិនទទួលបានពិន្ទុ 85% ឬខ្ពស់ជាងនេះ សូមចុចលើសំណួរដែលឆ្លើយខុសដើម្បីឆ្លើយម្តងទៀត។

4. If you have not received 85% or greater, click on any missed questions to retake them.