ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្រ្ជាបយេនឌ័រ ២០១៨ - ២០២៣
របស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ

១. សេចក្តីផ្តើម

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជានៅតែបន្តប្តេជ្ញាចិត្តខ្ពស់លើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍន៍គ្រប់វិស័យ ប្រកបដោយចីរភាព និងរក្សាឲ្យបាននូវសន្តិភាពពេញលេញ សន្តិសុខសណ្តាប់ធ្នាប់សង្គម ព្រមទាំងខិតខំរក្សានូវវប្បធម៌ប្រពៃណីជាតិដ៏ល្អផូរផង់ ដែលមានតាំងពីយូរលង់ណាស់មកហើយ មិនឲ្យសាបសូន្យ ដែលជាអត្តសញ្ញាណជាតិរបស់ប្រជាជនកម្ពុជាគ្រប់រូប គ្រប់ភេទ និងគ្រប់វ័យ ។ សេចក្តីសុខក្នុងគ្រួសារ និងក្នុងសង្គមអាចកើតមានឡើងបាន អាស្រ័យដោយមនុស្សចេះយល់អធ្យាស្រ័យ ចេះគោរព ចេះឲ្យតម្លៃ ចេះចែករំលែកសេចក្តីសុខ និងផលប្រយោជន៍ឲ្យគ្នាទៅវិញទៅមកប្រកបដោយសមធម៌ និងគុណធម៌ខ្ពស់ ។ យ៉ាងណាមិញ កំណែទម្រង់ទាំងឡាយ រួមទាំងកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលដើម្បីការអភិវឌ្ឍន៍តាមបែបប្រជាធិបតេយ្យជាពិសេសនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលត្រូវអនុវត្តតាមប្រព័ន្ធវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល មានខ្លឹមសារស៊ីជម្រៅក្នុងការកសាងនូវស្ថេរភាព និងនិរន្តរភាពក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍គ្រប់វិស័យ ដោយមានការចូលរួម បរិយាប័ន្ន និងគណនេយ្យភាពសង្គមយ៉ាងពិតប្រាកដ ។ មន្ត្រីដែលជាអ្នកផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងប្រជាជនជាអ្នកទទួលសេវាសាធារណៈបានផ្លាស់ប្តូរទស្សនៈ និងឥរិយាបថឲ្យកាន់តែថ្លៃថ្នូរ មានការទទួលខុសត្រូវ និងតម្លាភាពខ្ពស់ដែលជម្រុញឲ្យការចូលរួមកាន់តែច្រើនពីប្រជាពលរដ្ឋ គាត់យល់ និងចេះគោរពច្បាប់ ហើយប្រជាពលរដ្ឋគ្រប់រូបទទួលបានផលប្រយោជន៍ប្រកបដោយសមធម៌ និងមិនមានការរើសអើងពីគោលនយោបាយកំណែទម្រង់ ។

ក្នុងតួនាទីជាប្រទេសហត្ថលេខីនៃអនុសញ្ញាសហប្រជាជាតិ ស្តីពីការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់ នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងនារីភេទ (CEDAW) រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបាន និងកំពុងធ្វើការងារយ៉ាងសកម្មតាមរយៈរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់ថ្នាក់ គ្រប់កម្រិត គ្រប់វិស័យក្នុងនោះ មានទាំងក្រុមប្រឹក្សាជាតិកម្ពុជាដើម្បីស្ត្រី (CNCW) ក្រសួងកិច្ចការនារី (MoWA) ក្រុមការងារបច្ចេកទេសយេនឌ័រ (TWG-G) ក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រតាមបណ្តាក្រសួង ស្ថាប័ន នៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយធ្វើការផ្សព្វផ្សាយបញ្ជ្រាបការយល់ដឹង និងធ្វើការផ្លាស់ប្តូរការគិត ឥរិយាបថការងារ ដោយលុបបំបាត់ទស្សនៈប្រកាន់រើសអើង និងការប្រមាថមាក់ងាយមនុស្សផងគ្នា ដែលជាដើមហេតុនៃទំនាស់ និងការប្រកាន់បែងចែកឋានៈក្នុងសង្គម និងមិនព្រមអើពើនឹងទទួលការណែនាំ ឬ ការអនុវត្តច្បាប់ ។

ក្នុងន័យនេះ ក្រសួងមហាផ្ទៃបាន និងកំពុងបន្តអនុវត្តគោលនយោបាយជាតិទាំងឡាយយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់ ជាពិសេសយុទ្ធសាស្ត្រជាតិចតុកោណដើម្បីកំណើនការងារ សមធម៌ និងប្រសិទ្ធភាព ផែនការអភិវឌ្ឍន៍តាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិដោយផ្សារភ្ជាប់តួនាទីភារកិច្ច របស់ក្រសួងមហាផ្ទៃទៅនឹងការផ្តល់សេវាជូនប្រជាពលរដ្ឋនៅគ្រប់ផ្នែកពាក់ព័ន្ធទៅតាមផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ និង

ផែនការសកម្មភាពរបស់ក្រសួងរហូតទទួលបានការចូលរួម គាំទ្រកាន់តែច្រើន និងធ្វើឲ្យប្រជាពលរដ្ឋគ្រប់ទិសទី ជាពិសេស ស្ត្រី និងកុមារ ជនចាស់ជរា ជនពិការ ជនរងគ្រោះគ្រប់មុខសញ្ញា ទទួលបានការយកចិត្តទុកដាក់ កាន់តែច្រើន ថែមទៀតពីអាជ្ញាធរ និងសមត្ថកិច្ចពាក់ព័ន្ធ ។

ដើម្បីធានាប្រសិទ្ធភាពការអនុវត្តគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ក្រសួងមហាផ្ទៃក្រោមការដឹកនាំប្រកបដោយគតិបណ្ឌិត **សម្តេចក្រឡាហោម ស ខេង ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមហាផ្ទៃ** បានបង្កើតក្រុមការងារយេនឌ័រថ្នាក់ក្រសួង និងមានការកែលម្អរចនាសម្ព័ន្ធជាបន្តបន្ទាប់ និងចុងក្រោយនេះ គិតចាប់ពីឆ្នាំ២០១០ ក្រុមការងារត្រូវបានប្រគល់ភារកិច្ចជូន **លោកជំទាវ ជូ ប៊ុនអេង ជារដ្ឋលេខាធិការ ឲ្យទទួលបន្ទុក ដឹកនាំ** ដោយរៀបចំបណ្តាញក្រុមការងារយេនឌ័រទាំងផ្នែករដ្ឋបាលស៊ីវិល មន្ត្រីពន្ធនាគារ និងនគរបាលជាតិ នៅតាមបណ្តាអគ្គនាយកដ្ឋាន អគ្គស្នងការដ្ឋាន អគ្គលេខាធិការដ្ឋាន បណ្ឌិត្យសភានគរបាលកម្ពុជា អគ្គាធិការដ្ឋាន និងក្រុមប្រឹក្សា ដែលជារចនាសម្ព័ន្ធចំណុះទីស្តីការក្រសួងមហាផ្ទៃ នៅថ្នាក់ជាតិ និងរាជធានីខេត្ត ដែលជារចនាសម្ព័ន្ធថ្នាក់ក្រោមជាតិក្របខណ្ឌចំណុះក្រសួងមហាផ្ទៃផងដែរ ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ ក្រុមការងារយេនឌ័រក្រសួងមហាផ្ទៃ បានរៀបចំស្រាវជ្រាវ ចងក្រង ជាផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ៥ឆ្នាំ (២០១១-២០១៥) និងផែនការសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំសម្រាប់អនុវត្ត ។ បណ្តាញក្រុមការងារយេនឌ័រ ទាំងថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់រាជធានី-ខេត្ត មានតួនាទី និងភារកិច្ចជាអ្នកសម្របសម្រួល អនុវត្ត និងជំរុញការអនុវត្តផែនការជាតិនេះឲ្យសម្រេចគោលដៅ ដែលក្នុងនោះ រួមមានការបញ្ជ្រាបទស្សនៈយេនឌ័រ ក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយកំណែទម្រង់សំខាន់ៗ ការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល រាជធានី/ខេត្ត ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ ឃុំ/សង្កាត់ កម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ផែនការអភិវឌ្ឍន៍ កម្មវិធីវិនិយោគឃុំ/សង្កាត់ គោលនយោបាយភូមិ-ឃុំមានសុវត្ថិភាព ពង្រឹងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស ពង្រីកការយល់ដឹង និងជម្រុញការអនុវត្តច្បាប់ ព្រមទាំងបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា ដែលផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដោយសមធម៌ ទៅដល់មនុស្សគ្រប់ភេទ គ្រប់វ័យ និងគ្រប់ស្ថានភាពក្នុងសង្គម ដោយឥតរើសអើង ។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ របស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ ផ្តោតជាសំខាន់លើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជំនាញ និងការបំពេញតួនាទីប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ របស់មន្ត្រីរាជការក្នុងក្របខណ្ឌស៊ីវិល នគរបាលជាតិ និងមន្ត្រីពន្ធនាគារជាពិសេសស្ត្រី ទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ព្រមទាំងបង្ករលក្ខណៈ និងបង្កើនចំនួនស្ត្រីឲ្យមានលទ្ធភាពចូលរួមក្នុងវិស័យសាធារណៈ និងវិស័យនយោបាយឲ្យកាន់តែច្រើន ដើម្បីរួមចំណែកដល់ការអភិវឌ្ឍន៍ និងការរក្សាបាននូវស្ថេរភាពនយោបាយ និងសន្តិសុខ សណ្តាប់ធ្នាប់សង្គមជាតិ នៅគ្រប់កម្រិត ។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ នឹងបង្ហាញអំពីចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលបំណង រួមទាំងការវិភាគយេនឌ័រជាយុទ្ធសាស្ត្រ មានទិសដៅ និងយុទ្ធសាស្ត្រជាអាទិភាពចំនួន ៣ ដោយយុទ្ធសាស្ត្រនីមួយៗ មានគោលបំណង និងសកម្មភាពជាច្រើនសម្រាប់អនុវត្ត ។

សមិទ្ធផលសំខាន់ៗ និងបញ្ហាប្រឈមរយៈពេលកន្លងមក

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្រសួងមហាផ្ទៃ (២០១១-២០១៥) ជាយន្តការមួយយ៉ាងសំខាន់សម្រាប់រួមចំណែកលើកកម្ពស់ស្ថានភាពស្ត្រី សមត្ថភាព តួនាទី និងការចូលរួមធ្វើសេចក្តីសម្រេចនៅគ្រប់កម្រិត និងទទួលបានការគាំទ្រ ទទួលស្គាល់ ក្លាយទៅជាអ្នកដឹកនាំ និងការវិវត្តកើនចំនួនជាបណ្តើរៗ ទាំងថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ចំណុះក្រសួងមហាផ្ទៃ ។ ក្រុមការងារយេនឌ័រក្រសួង ក្រុមការងារយេនឌ័រអង្គភាពចំណុះ ថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ បានសហការជាមួយក្រសួង ស្ថាប័ន អង្គការដៃគូពាក់ព័ន្ធនានា អនុវត្តគោលនយោបាយ លើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ក្រសួង ទទួលបានលទ្ធផលជោគជ័យ គួរឲ្យកត់សម្គាល់នៅទូទាំងប្រទេស និងបានបង្ហាញនូវសមិទ្ធផលសំខាន់ៗជាច្រើន ។

សមិទ្ធផលសំខាន់ៗក្នុងវិស័យយេនឌ័រះ

អាស្រ័យដោយការចូលរួមចំណែកអនុវត្តគោលនយោបាយ ច្បាប់ កម្មវិធីជាតិទាំងឡាយ ទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិឲ្យឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័ររបស់ស្ត្រី ធ្វើឲ្យរាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងស្ត្រីត្រូវបានកាត់បន្ថយ និងបង្កឲ្យមានភាពសុខុដុមរមនាក្នុងកន្លែងធ្វើការ ដោយស្តែងចេញនូវការគោរពគ្នាទៅវិញទៅមក ។

ការអប់រំដើម្បីលើកកម្ពស់សីលធម៌សង្គម តម្លៃស្ត្រី និងគ្រួសារខ្មែរ ត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ធ្វើជាប្រចាំ ដោយដាក់បញ្ចូលខ្លឹមសារប្រកបដោយការអប់រំដល់សង្គមនៅគ្រប់គោលដៅ ដើម្បីកាត់បន្ថយភាពទំនើង អាណាធិបតេយ្យ មិនស្គាល់ខុសត្រូវ បាប បុណ្យ គុណទោស ដែលនាំឲ្យគ្រួសារ និងសង្គមរីកររទៅដោយភាពប្រទូស្តរាយ និងការប្រព្រឹត្តបទល្មើសផ្សេងៗ ។

ការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពក្នុងការអនុវត្តតួនាទី ភារកិច្ចក្នុងមុខតំណែង និងតាមឋានានុក្រមនៃឋានន្តរសក្តិ ក៏ជាភាពចាំបាច់ដែលអង្គភាពស្ថាប័នក្នុងក្រសួងមហាផ្ទៃ បានយកចិត្តទុកដាក់ជម្រុញអនុវត្ត សម្រាប់មន្ត្រី ទាំងបុរស ស្ត្រី ឲ្យប្រឹងប្រែងពង្រឹង កែលម្អ ប្រកបដោយការប្រកួតប្រជែង ទទួលខុសត្រូវ និងធ្វើនូវអំពើល្អដើម្បីកសាងនូវស្នាដៃរបស់ខ្លួន សម្រាប់អង្គភាព និងធ្វើឲ្យអង្គភាពរីកចម្រើន ជាលំដាប់ ។

ក្រសួងបានយកចិត្តទុកដាក់ពង្រឹងសាលាបណ្ឌិត្យសភានគរបាលកម្ពុជា ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលពង្រឹងសមត្ថភាពបម្រើក្នុងកងកម្លាំងនគរបាល ទាំងចាស់ ថ្មី ឲ្យមានវិន័យ សេចក្តីថ្លៃថ្នូរ និងមានសមត្ថភាពជំនាញគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបំពេញភារកិច្ច ។

ដោយឡែក ក្នុងផ្នែកស៊ីវិល ក្រសួងបានសហការជាមួយក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ដើម្បីបញ្ជូនមន្ត្រីទាំងបុរស នារី ដើម្បីសិក្សាបន្ថែមនូវជំនាញក្នុងមុខងារសាធារណៈជារៀងរាល់ឆ្នាំ ។

ក្នុងផ្នែកកម្លាំងពន្ធនាគារ ក៏ដូចគ្នា ការបណ្តុះបណ្តាល គឺត្រូវបានចាត់ទុកថាជាការចាំបាច់ដែលមន្ត្រីគ្រប់ផ្នែកត្រូវមានវិន័យ សេចក្តីថ្លៃថ្នូរ សមត្ថភាពការងារ ទំនាក់ទំនង និងជាពិសេស ការ

បញ្ជ្រាបចូលនូវមេរៀនពាក់ព័ន្ធនឹងទស្សនៈសមភាពយេនឌ័រ ដែលជាការលើកកម្ពស់ ការគោរពសិទ្ធិ យុត្តិធម៌សង្គម និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់ជាតិ ។

មិនតែប៉ុណ្ណោះ អង្គភាព ស្ថាប័នទាំងអស់ បានចាត់បញ្ជូនមន្ត្រីជំនាញតាមវិស័យ ទាំងបុរស ទាំងស្ត្រី ឲ្យទៅសិក្សា នៅបរទេស ជាបន្តបន្ទាប់ ថែមទៀត ។

ការលើកកម្ពស់ស្ថានភាព សុខមាលភាពស្ត្រី ការទប់ស្កាត់ និងការបង្ក្រាបបទល្មើសដែលរំលោភបំពានដល់សិទ្ធិស្ត្រី និងកុមារ អំពើហិង្សាគ្រប់រូបភាព ការជួញដូរមនុស្ស ការចែកចាយ និងប្រើប្រាស់គ្រឿងញៀន និងបទល្មើសក្នុងសង្គមជាច្រើនទៀត ត្រូវបានកាត់បន្ថយ ដែលជាការកាត់បន្ថយហានិភ័យចំពោះស្ត្រី និងកុមារី ដែលជាអ្នកប្រឈមមុខខ្ពស់ជាងគេ ។

ចំនួនស្ត្រី ដែលបានចូលរួម ក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច ក្នុងវិស័យសាធារណៈ និងនយោបាយ ក៏ត្រូវបានមើលឃើញថា មានការកើនឡើងជាបណ្តើរៗ នូវសមាមាត្រស្ត្រី ជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ ទាំងក្នុងស្ថាប័ននីតិប្រតិបត្តិ ស្ថាប័ននីតិបញ្ញត្តិ និង ស្ថាប័នតុលាការ ។

ខាងក្រោមនេះ ជាលទ្ធផលដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីភាពរីកចម្រើននៃស្ថានភាពស្ត្រី ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាក្រោមគោលនយោបាយលើកកម្ពស់សមធម៌យេនឌ័ររបស់រាជរដ្ឋាភិបាល៖

- នៅឆ្នាំ ២០១២ សមាជិកព្រឹទ្ធសភា ជាស្ត្រីទទួលបាន អសនៈ ១៨,៧៥%
- តំណាងស្ត្រីនៅក្នុងស្ថាប័នរដ្ឋសភា បានកើនជាង ៣ដង ក្នុងរយៈពេល២ទសវត្សន៍កន្លងមកនេះ
- ស្ត្រីនៅក្នុងមុខតំណែង ជាឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រីមាន រដ្ឋលេខាធិការ និងអនុរដ្ឋលេខាធិការ មានការកើនឡើងក្នុងឆ្នាំ ២០១៣ ។
- ស្ត្រីថ្នាក់អគ្គនាយកមាន ១៣% ថ្នាក់ប្រធាននាយកដ្ឋានមាន ១៨% និងថ្នាក់ប្រធានខុទ្ទកាល័យ ឬ មន្ទីរថ្នាក់ខេត្ត មាន ១២% ត្រឹមឆ្នាំ ២០១៥ ។
- សមាមាត្រមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រី កើនឡើងពី៣២%ក្នុងឆ្នាំ ២០០៧ ដល់ ៣៧%ក្នុងឆ្នាំ ២០១៣ ។ ក្នុងនោះមានក្រសួង ស្ថាប័ន ចំនួន ២០ ក្នុងចំណោមក្រសួង ស្ថាប័ន ២៧ ចំនួន មន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីមានការកើនឡើងពី ០,២៧% ក្នុងឆ្នាំ ២០០៨ ដល់ ៧,៩% ក្នុងឆ្នាំ២០១៣ ។

សមិទ្ធផលសំខាន់ៗ និងបញ្ហាប្រឈមដែលបានជួបប្រទះក្នុងក្រសួងមហាផ្ទៃ

ដោយសារតែគម្លាតយេនឌ័រ ក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈ នៅមានទំហំធំនៅឡើយ ក្នុងនីតិកាលទី៤នៃរដ្ឋសភា កន្លងមកនេះ គោលនយោបាយលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅតែជាអាទិភាព ដែលត្រូវបានបន្តយកចិត្តទុកដាក់ដើម្បី «បន្តពង្រឹងស្ថានភាព និងតួនាទីដ៏សំខាន់របស់ស្ត្រីនៅក្នុងសង្គម លើកស្ទួយសីលធម៌ និងតម្លៃស្ត្រីខ្មែរ លុបបំបាត់រាល់ទស្សនៈមើលស្រាលតួនាទីរបស់ស្ត្រី លើកស្ទួយស្ថានភាពស្ត្រីដែលជាឆ្អឹងខ្នង នៃសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម» ។

ក្នុងស្មារតីខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ក្រុមការងារយេនឌ័រក្រសួងមហាផ្ទៃ គ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ ក្នុងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ (២០១១-២០១៥) បានចូលរួមចំណែកអនុវត្តគោលនយោបាយលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ ដែលធ្វើឲ្យមានការកើនឡើងជាបណ្តើរៗ នូវចំនួនស្ត្រីចូលរួមបម្រើការងារក្នុងក្របខណ្ឌមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល នគរបាលជាតិ ពន្ធនាគារ និងកើនឡើងនូវសមាមាត្រស្ត្រីជាថ្នាក់ដឹកនាំអង្គភាព ស្ថាប័ន ទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ។

ក្រុមការងារយេនឌ័រក្រសួងមហាផ្ទៃ មានរចនាសម្ព័ន្ធជាបណ្តាញសាខានៅតាមបណ្តាថ្នាក់អគ្គនាយកដ្ឋាន ថ្នាក់ប្រហាក់ប្រហែល និង ថ្នាក់ក្រោមជាតិរួមមាន ៖

១-ក្រុមការងារយេនឌ័រ អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ

២-ក្រុមការងារយេនឌ័រ អគ្គលេខាធិការដ្ឋានក្រសួងមហាផ្ទៃ

៣-ក្រុមការងារយេនឌ័រ អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល

៤-ក្រុមការងារយេនឌ័រ អគ្គាធិការដ្ឋាន

៥-ក្រុមការងារយេនឌ័រ អគ្គនាយកដ្ឋានភស្តុភារ និង ហិរញ្ញវត្ថុ

៦-ក្រុមការងារយេនឌ័រ អគ្គនាយកដ្ឋានអត្តសញ្ញាណកម្ម

៧-ក្រុមការងារយេនឌ័រ អគ្គនាយកដ្ឋានអន្តោប្រវេសន៍

៨-ក្រុមការងារយេនឌ័រ បណ្ឌិត្យសភានគរបាលកម្ពុជា

៩-ក្រុមការងារយេនឌ័រ អគ្គនាយកដ្ឋាន ពន្ធនាគារ

១០-ក្រុមការងារយេនឌ័រ ក្រុមប្រឹក្សានីតិកម្ម

១១-ក្រុមការងារយេនឌ័រ អគ្គនាយកដ្ឋានសវនកម្មផ្ទៃក្នុង

១២-ក្រុមការងារយេនឌ័រ អគ្គលេខាធិការដ្ឋាន នៃ អាជ្ញាធរជាតិប្រយុទ្ធប្រឆាំងគ្រឿងញៀន

១៣-ក្រុមការងារយេនឌ័រអគ្គលេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មាធិការជាតិប្រយុទ្ធប្រឆាំងអំពើជួញដូរមនុស្ស និង

១៤-ក្រុមការងារយេនឌ័រ ថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលនៅតាមបណ្តារដ្ឋបាលរាជធានី និងខេត្តចំនួន២៥ នៃក្របខណ្ឌរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ ។

កំណើនសមាមាត្រស្ត្រីក្នុងក្របខណ្ឌក្រសួងមហាផ្ទៃ

ក្នុងក្របខណ្ឌទាំងបីចំណុះក្រសួងមហាផ្ទៃ មានផ្នែករដ្ឋបាលស៊ីវិល ផ្នែកនគរបាលជាតិ និងផ្នែកពន្ធនាគារ បើប្រៀបធៀបចំនួន និងអត្រាភាគរយ នៃមន្ត្រីស្ត្រីក្នុងក្របខណ្ឌនីមួយៗ គិតពីឆ្នាំ ២០១១ ដល់ ២០១៦ មានការកើនឡើងគួរឲ្យកត់សម្គាល់៖

១.១.ទិន្នន័យក្របខ័ណ្ឌក្រសួងមហាផ្ទៃ៖

១.១.១ ក្របខណ្ឌមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ៖

ក្របខ័ណ្ឌឆ្នាំ២០១១			ក្របខ័ណ្ឌឆ្នាំ២០១៦		
សរុបរួម	ស្រី	ភាគរយ	សរុបរួម	ស្រី	ភាគរយ
៩៦២១	២០៣៣	២១,១៣%	៩៨២២	២៥៥២	២៥,៩៨%

១.១.២. ក្របខណ្ឌមន្ត្រីពន្ធនាគារ

ក្របខ័ណ្ឌឆ្នាំ២០១១			ក្របខ័ណ្ឌឆ្នាំ២០១៦		
សរុបរួម	ស្រី	ភាគរយ	សរុបរួម	ស្រី	ភាគរយ
២១០០	១៨៥	៨,៨០%	២៤៧១	២៧៣	១១%

១.១.៣. ក្របខណ្ឌមន្ត្រីនគរបាលជាតិ

ក្របខ័ណ្ឌឆ្នាំ២០១១			ក្របខ័ណ្ឌឆ្នាំ២០១៦		
សរុបរួម	ស្រី	ភាគរយ	សរុបរួម	ស្រី	ភាគរយ
៥៦៣៣៣	២៦៣៧	៤,៦៨%	៥៥៧៦០	៣២០៦	៥,៧៤%

១.១.៤. តួនាទីស្ត្រី ក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធក្រសួងមហាផ្ទៃ ២០១៦

<u>ក. ថ្នាក់ដឹកនាំនយោបាយ</u>

-ថ្នាក់រដ្ឋលេខាធិការ ០១ រូប

-ថ្នាក់អនុរដ្ឋលេខាធិការ ០១ រូប

ខ. ថ្នាក់ដឹកនាំបច្ចេកទេសថ្នាក់អគ្គនាយកដ្ឋាន ចុះដល់អនុប្រធានការិយាល័យ ឬថ្នាក់ស្មើនៃអង្គភាពចំណុះ

- **ក្នុងក្របខណ្ឌមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល**
  - **ថ្នាក់ទីស្តីការក្រសួង៖**

- អគ្គនាយក និងថ្នាក់ស្មើ មាន ០៧រូប ស្ត្រី ០១រូប ស្មើនឹង ១៤.២៨%

- អគ្គនាយករង និងថ្នាក់ស្មើ មាន ៣៦រូប ស្ត្រី ០៤រូប ស្មើនឹង ១១.១១%

- ប្រធាននាយកដ្ឋាន និងថ្នាក់ស្មើ មាន ២២រូប ស្ត្រី ០១រូប ស្មើនឹង ៤.៥៤%

- អនុប្រធាននាយកដ្ឋាន និងថ្នាក់ស្មើ មាន ១៣១រូប ស្ត្រី ១៦រូប ស្មើនឹង ១២.២១%

- ប្រធានការិយាល័យ និងថ្នាក់ស្មើ មាន ៨១រូប ស្ត្រី ១៦រូប ស្មើនឹង ១៩.៧៥%

- អនុប្រធានការិយាល័យ និងថ្នាក់ស្មើ មាន ២០១រូប ស្ត្រី ៥២រូប ស្មើនឹង ២៥.៨៧%

  - **អភិបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ)** *គិតត្រឹម ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៦*

ក្នុងចំណោម ២៥ រាជធានី(០១) និងខេត្ត(២៤) មានគណ:អភិបាលសរុប ១៧៥នាក់ ក្នុងនោះ មានស្ត្រី ២៨នាក់ ស្មើនឹង ១៦%

-អភិបាលនៃគណ:អភិបាលរាជធានី-ខេត្ត មាន ២៥រូប ស្ត្រី ០១រូប ស្មើនឹង ៤%

-អភិបាលរងនៃគណ:អភិបាលរាជធានី-ខេត្តមាន ១៤៨រូប ស្ត្រី២៧រូប ស្មើនឹង១៨.២៤%

គណ:អភិបាល ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ (១៩៧) មានគណ:អភិបាលសរុប ៩៩១រូប ក្នុងនោះមាន ស្ត្រី ១៩៦នាក់ ស្មើនឹង ១៩៧៧%

-អភិបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មាន ១៩៧រូប ស្ត្រី០៦រូប ស្មើនឹង៣.០៤%

-អភិបាលរងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មាន៧៩៤រូប ស្ត្រី១៩០រូប ស្មើនឹង២៣.៩២% ។

គណ:អភិបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌខ្លះ មានស្ត្រីលើសពី១រូប តែមានក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ចំនួន១២ ដែលគ្មានស្ត្រីក្នុងជួរគណ:អភិបាល សោះ ។

  - **ថ្នាក់រដ្ឋបាលសាលារាជធានី ខេត្ត**

-នាយករដ្ឋបាល សាលារាជធានី ខេត្ត មាន២៥រូប ស្ត្រី ០០រូប ស្មើនឹង 0%

-នាយករងរដ្ឋបាល សាលារាជធានី ខេត្ត មាន៧៨រូប ស្ត្រី ១១រូប ស្មើនឹង១៤.១០%

-ប្រធានការិយាល័យចំណុះសាលារាជធានីខេត្ត មាន៣៧៥រូប ស្ត្រី៧៦រូប ស្មើនឹង២០.៣២%

-អនុប្រធានការិយាល័យចំណុះសាលារាជធានី ខេត្ត មាន៦៥៣រូប ស្ត្រី១៨៨រូប ស្មើនឹង២៨.៧៩%

- **ថ្នាក់រដ្ឋបាលសាលាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ**

-នាយករដ្ឋបាល សាលាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មាន ១៦៥រូប ស្ត្រី ១៥រូប

-នាយករងរដ្ឋបាល សាលាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មាន ២៥៥រូប ស្ត្រី ៥៥រូប

-ប្រធានការិយាល័យចំណុះសាលាក្រុងស្រុកខណ្ឌមាន ៥៦៨រូប ស្ត្រី ៩៥រូប

-អនុប្រធានការិយាល័យចំណុះសាលាក្រុងស្រុកខណ្ឌមាន ៧៥២រូប ស្ត្រី ២៥៣រូប

-ស្មៀន ឃុំ សង្កាត់ ទូទាំងប្រទេស មាន១៦៣៣រូប ស្ត្រី១៩៩រូប ស្មើនឹង១២,១៨%

- **ក្របខណ្ឌមន្ត្រីពន្ធនាគារ**

ថ្នាក់ជាតិ:

- អគ្គនាយក មាន ០១រូប ស្ត្រី ០០រូប ស្មើនឹង ០%
- អគ្គនាយករង មាន ១៥រូប ស្ត្រី ០៣រូប ស្មើនឹង ២០%
- ប្រធាននាយកដ្ឋាន និងថ្នាក់ស្មើ មាន ០៥រូប ស្ត្រី ០០រូប ស្មើនឹង ០%
- អនុប្រធាននាយកដ្ឋាន និងថ្នាក់ស្មើ មាន ៧១រូប ស្ត្រី ០៤រូប ស្មើនឹង ៥.៦៣%
- ប្រធានការិយាល័យ និងថ្នាក់ស្មើ មាន ១២៩រូប ស្ត្រី ០៨រូប ស្មើនឹង០.៥៦%
- អនុប្រធានការិយាល័យ និងថ្នាក់ស្មើ មាន ១៣៣រូប ស្ត្រី ០៩រូប ស្មើនឹង ៦.៧៦%
- ប្រធានផ្នែក និងថ្នាក់ស្មើ មាន ១៩១រូប ស្ត្រី ១៨រូប ស្មើនឹង ៩.៤២%
- អនុប្រធានផ្នែក និងថ្នាក់ស្មើ មាន ២៥១រូប ស្ត្រី ២៥រូប ស្មើនឹង ៩.៩៦%

- **ក្របខណ្ឌមន្ត្រីនគរបាលជាតិ**

ថ្នាក់ជាតិ:

- អគ្គនាយក មាន ០៧រូប ស្ត្រី ០១រូប ស្មើនឹង ១៤.២៨%

- អគ្គនាយករង មាន ៣៦រូប ស្ត្រី ០៤រូប ស្មើនឹង ១១.១១%
- ប្រធាននាយកដ្ឋាន និងថ្នាក់ស្មើ មាន ២២រូប ស្ត្រី ០១រូប ស្មើនឹង ៤.៥៤%
- អនុប្រធាននាយកដ្ឋាន និងថ្នាក់ស្មើ មាន ១៣១រូប ស្ត្រី ១៦រូប ស្មើនឹង ១២.២១%
- ប្រធានការិយាល័យ និងថ្នាក់ស្មើ មាន ៨១រូប ស្ត្រី ១៦រូប ស្មើនឹង ១៩.៧៥%
- អនុប្រធានការិយាល័យ និងថ្នាក់ស្មើ មាន ២០១រូប ស្ត្រី ៥២រូប ស្មើនឹង ២៥.៨៧%
- ប្រធានផ្នែក និងថ្នាក់ស្មើ មាន ២២រូប ស្ត្រី ០១រូប ស្មើនឹង ៤.៥៤%
- អនុប្រធានផ្នែក និងថ្នាក់ស្មើ មាន ១៣១រូប ស្ត្រី ១៦រូប ស្មើនឹង ១២.២១%

២. ស្ត្រីមានតួនាទីជាតំណាង តាមរយៈការបោះឆ្នោតសកល និងអសកល

ក. ក្រុមប្រឹក្សា រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

***តួនាទីស្ត្រីជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្តៈ**

- ឆ្នាំ ២០០៩ ស្ត្រីចំនួន ៣៨រូប លើចំនួនសរុប ៣៧៤រូប ស្មើនឹង ១០ ភាគរយ
- ឆ្នាំ ២០១៤ ស្ត្រីចំនួន ៥២រូប លើចំនួនសរុប ៣៩៣រូប ស្មើនឹង ១៣,២៣ភាគរយ

(គិតត្រឹមខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦)

សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា ដែលជាប់ឆ្នោតសរុប ៣៩៣រូប ក្នុងនោះ មានស្ត្រី ៦២រូប ស្មើនឹង ១៥.៧៧% ក្នុងនោះ មានស្ត្រីម្នាក់ជាប្រធានក្រុមប្រឹក្សាខេត្ត (កំពង់ឆ្នាំង) ស្មើនឹង ៤%

*** តួនាទីស្ត្រីជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សា ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌៈ**

- ឆ្នាំ ២០០៩ មានចំនួន ៣៦៣រូប លើចំនួនសរុប ២៨៦១រូប ស្មើនឹង ១២,៦៨ %
- ឆ្នាំ ២០១៤ មានចំនួន ៤០៦រូប លើចំនួនសរុប ២៩៣១រូប ស្មើនឹង ១៣,៨៥ %
- ឆ្នាំ ២០១៦ មាន១៩៧ ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មាន សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជាប់ឆ្នោតសរុប ២.៩៣១នាក់ ស្ត្រី ៣៩៦នាក់ ស្មើនឹង ១៣.៥១% ក្នុងនោះ មានស្ត្រី២នាក់ជាប្រធានក្រុមប្រឹក្សា ស្មើនឹង ១.០១% ។

ខ. ក្រុមប្រឹក្សា ឃុំ សង្កាត់ៈ

- ឆ្នាំ ២០០២ មាន ១៦២១ ឃុំសង្កាត់ ចំនួនក្រុមប្រឹក្សាជាប់ឆ្នោតសរុប មាន ១១.២៦១ រូប មានស្ត្រី ៩៥១រូប (ក្រោយប្រកាសលទ្ធផល) និងកើនដល់ ១៦៨៣រូប នៅជិតពេលបោះឆ្នោតឆ្នាំ ២០០៧ គឺកើនពី ៨.៤៥% ដល់ ១៤.៨២%

- ឆ្នាំ ២០០៧ មាន១៦២១ឃុំសង្កាត់ ចំនួនក្រុមប្រឹក្សាដែលជាប់ឆ្នោតសរុប មាន ១១.៣៥៣រូប ស្ត្រី ១៦៦២រូប (ក្រោយប្រកាសលទ្ធផល និងកើនដល់ ១៨៥៩រូប នៅជិតបោះឆ្នោតឆ្នាំ២០១២ គឺកើនពី ១៤,៦០% ដល់ ១៦.៣៧%
- ឆ្នាំ ២០១២ មាន១៦៣៣ឃុំសង្កាត់ ចំនួនក្រុមប្រឹក្សាដែលជាប់ឆ្នោតសរុប មាន ១១.៤៥៩រូប មានស្ត្រី២០.០៣៨រូប ស្មើនឹង១៧,៧៩% ស្ត្រីជាមេឃុំ ចៅសង្កាត់ មាន ៦៩ រូប ស្មើនឹង ៤,២២ % ជំទប់ទី១ មានស្ត្រី១៨៩រូប ស្មើនឹង ១១,៥៧% ជំទប់ទី២ មានស្ត្រី ១៥១រូប ស្មើនឹង ៩,២៤ % ។
- ឆ្នាំ២០១៧ មាន ១៦៤៦ ឃុំសង្កាត់ ចំនួនក្រុមប្រឹក្សាដែលបានជាប់ឆ្នោតសរុប មាន ១១.៥៧២រូប ស្ត្រី១.៩៣៩រូប ត្រូវនឹង ១៦.៧៥% មេឃុំ ចៅសង្កាត់ ១៦៤៦នាក់ មានស្ត្រី ១២៨នាក់ ត្រូវនឹង ៧.៧៧ % ជំទប់ទី១ មានស្ត្រី២៣៣នាក់ ១៤.១៥% ជំទប់ទី២ មាន ស្ត្រី១១៥ ស្មើ ៦.៩៨% ។

អត្រាស្ត្រី ជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សា ឃុំ សង្កាត់ មានចំនួនកើនឡើង ជាលំដាប់ តែនៅមានបរិមាណតិចតួច បើប្រៀបទៅនឹងបុរស ដែលលើសពី៨៣%មានមុខតំណែងសំខាន់ៗ ក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេច នៅថ្នាក់ ឃុំ សង្កាត់ ។

គ. ថ្នាក់ដឹកនាំភូមិ

ចំនួនភូមិទូទាំងប្រទេសមានចំនួន ៖

-អណត្តិទី ២ មានភូមិចំនួន១.៤០៨ភូមិ មានថ្នាក់ដឹកនាំសរុប ៤២.២៤៩រូប មានស្រី ៣០% ភាគរយ (១ភូមិ ៣ នាក់ មានប្រធាន ១រូប អនុប្រធាន១រូប និងជំនួយការ១រូប មានស្ត្រីម្នាក់ ជាមធ្យម) ។

-ឆ្នាំ២០១៦ មានភូមិចំនួន១៤.៣៨៣ភូមិ មានថ្នាក់ដឹកនាំសរុប ៤៣.១៤៨រូប មានស្រី ១៤.៣៨៣រូប ស្មើនឹង ៣៣.៣៣ ភាគរយ (១ភូមិមាន ៣នាក់ មានស្ត្រីម្នាក់ជាមធ្យម) ។

ផ្អែកលើលទ្ធផលជាវិជ្ជមានពីមួយឆ្នាំ ទៅមួយឆ្នាំ បានបញ្ជាក់ឲ្យឃើញថាទិន្នន័យយេនឌ័រមានការប្រែប្រួលល្អប្រសើរជាលំដាប់ ក្នុងការចាប់យកឱកាសសម្រាប់បម្រើប្រជាពលរដ្ឋក្នុងភាពជាតំណាងស្ត្រី ការងារដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងការទទួលបានសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗរបស់ស្ត្រីគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ ។ នៅក្នុងក្របខណ្ឌក្រសួង ចំនួនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល នគរបាលជាតិ មន្ត្រីពន្ធនាគារជាស្ត្រីមានការកើនឡើង និងបានទទួលមុខតំណែង ឋានន្តរស័ក្តិជាបន្តបន្ទាប់ ។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តីក៏នៅមានបញ្ហាប្រឈម មួយចំនួន ដូចខាងក្រោម ៖

- គម្លាតរវាងបរិមាណ និងគុណភាព ក្នុងការចូលរួមរបស់ស្ត្រី និងបុរស ក្នុងតួនាទីដឹកនាំ និងការកសាងធនធានមនុស្សបន្តវេននៅមានទំហំធំនៅឡើយ សម្រាប់និរន្តរភាព នៃការផ្តល់តួនាទី ភារកិច្ចប្រកបដោយសមធម៌ និងគណនេយ្យភាព ។
- ស្ត្រីនៅតែពុំមានឱកាសច្រើន និងតែងមានឧបសគ្គក្នុងការទទួលបានការតែងតាំងនៅក្នុងមុខតំណែងនានា ជាពិសេសនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

- ○ វិធានការ ដើម្បីពន្លឿនការចូលរួមរបស់ស្ត្រី ក្នុងតួនាទី ធ្វើសេចក្តីសម្រេច ក្នុងវិស័យសាធារណៈ និងវិស័យនយោបាយ នៅមានកម្រិត។
- ○ បញ្ហា និងភាពប្រឈមរបស់ស្ត្រី ក្នុងការចូលរួមធ្វើសេចក្តីសម្រេច ទាំងក្នុងវិស័យសាធារណៈ និងនយោបាយ និងកង្វះការគាំទ្រពីមជ្ឈដ្ឋានពាក់ព័ន្ធនៅតែមាន ។
- ○ នៅក្នុងវិស័យសាធារណៈ ស្ត្រីភាគច្រើនក្នុងតួនាទីដឹកនាំរដ្ឋបាល និងជំនាញ បានត្រឹមកម្រិតអនុប្រធានដែលមិនទាន់មានលទ្ធភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច ឬអនុវត្តសមត្ថភាព តាមគំនិតផ្តួចផ្តើមរបស់ខ្លួន ។
- ○ ខ្វះការគាំទ្រថវិកា ក្នុងការអនុវត្តផែនការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ឲ្យបានទូលំទូលាយ។
- ○ ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រក្នុងតួនាទីដឹកនាំ ធ្វើសេចក្តីសម្រេចនៅតែត្រូវការការគាំទ្រ កិច្ចសហការ និងការលើកទឹកចិត្តពីថ្នាក់ដឹកនាំ និងដៃគូជាបុរសជាចាំបាច់ ។

២. អំពីចក្ខុវិស័យ និងបេសកកម្ម

-ចក្ខុវិស័យ

ប្រជាពលរដ្ឋ ទាំងស្ត្រី និងបុរស មានសិទ្ធិស្មើគ្នាចំពោះមុខច្បាប់ ជាពិសេសស្ត្រីទទួលបាននូវសុវត្ថិភាពផ្ទាល់ខ្លួន មានឱកាសពេញលេញនៅក្នុងសកម្មភាពរបស់អង្គភាព ក៏ដូចជាសកម្មភាពសង្គម ការចូលរួមធ្វើសេចក្តីសម្រេចគ្រប់កម្រិត ដោយស្មើភាពជាមួយបុរស មានការទទួលខុសត្រូវតម្លាភាព អភិបាលកិច្ចល្អ និងទទួលបានធនធាន ផលប្រយោជន៍ ប្រកបដោយសមធម៌ ។

-បេសកកម្ម

ក្រុមការងារយេនឌ័រក្រសួងមហាផ្ទៃ មានបេសកកម្មលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងបង្កើនភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី ក្នុងក្របខណ្ឌក្រសួងមហាផ្ទៃ និងក្នុងសង្គមតាមរយៈ៖

- ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងដំណើរការតាក់តែងច្បាប់ គោលនយោបាយ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ក្រសួង និងចូលរួមត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ គោលនយោបាយជាតិ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ ផែនការអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហសវត្សន៍ និងកម្មវិធីជាតិសំខាន់ៗ ។
- ការពង្រឹង និងអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមន្ត្រីក្នុងស្ថាប័នទាំងបុរស ទាំងស្ត្រីឲ្យបានទូលំទូលាយដើម្បីលើកកម្ពស់ការអនុវត្តសមភាពយេនឌ័រ។
- ការសម្របសម្រួល កិច្ចសហការ និងការចូលរួម ក្នុងការពង្រឹងដំណើរការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ នៅតាមអង្គភាពជំនាញ និងគាំទ្រ គណនេយ្យភាពសង្គម ក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពជាភារកិច្ចនៅគ្រប់ជំនាញ ដែលឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការយេនឌ័រ និងកិច្ចគាំពារសង្គម ការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស កិច្ចការពារផ្លូវច្បាប់ ការលុបបំបាត់អំពើហិង្សានៅលើស្ត្រី និងកុមារ ការជួញដូរមនុស្ស និងគ្រោះថ្នាក់ផ្សេងៗក្នុងសង្គម ។

៣. គោលដៅចម្បង

ដើម្បីលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងក្រសួងមហាផ្ទៃ ទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងក្នុងសង្គមជាតិទាំងមូល តាមរយៈការផ្តល់សេវារដ្ឋបាល និងសេវាសាធារណៈទាំងឡាយជូនប្រជាពលរដ្ឋ ជាពិសេសកិច្ចការពារសន្តិសុខ សុវត្ថិភាព សណ្តាប់ធ្នាប់ ដើម្បីជាមូលដ្ឋានគ្រឹះដល់ការអភិវឌ្ឍនិជាតិគ្រប់វិស័យ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីសមភាពយេនឌ័ររបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ មានគោលដៅចម្បង ដូចខាងក្រោមៈ

-ស្ត្រីកាន់តែច្រើន ប្រកបដោយសមត្ថភាព និងគុណសម្បត្តិល្អក្លាយជាមន្ត្រីដែលមានតួនាទីដឹកនាំគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់នៅតាមបណ្តាអង្គភាព ស្ថាប័ន នៃរដ្ឋបាលស៊ីវិល នគរបាលជាតិ និងពន្ធនាគារ ។

-ស្ត្រីបានចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការងារអភិបាលកិច្ច និងគ្រប់យន្តការនៃការធ្វើសេចក្តីសម្រេចគ្រប់កម្រិត ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការជាអាទិភាពក្នុងដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍តាមបែបលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ។

-ប្រជាពលរដ្ឋគ្រប់មូលដ្ឋានបានចូលរួមសកម្មភាព និងទទួលបានសន្តិសុខ សុវត្ថិភាព សណ្តាប់-ធ្នាប់ និងផលប្រយោជន៍ពីគោលនយោបាយជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍គ្រប់វិស័យ និងទទួលបានសេវារដ្ឋបាល និងសេវាសាធារណៈ ទាំងឡាយដែលផ្តល់ឲ្យដោយភ្នាក់ងារ ឬមន្ត្រីជំនាញនៃក្រសួងមហាផ្ទៃ ប្រកបដោយសមធម៌ និងបរិយាប័ន្ន ។

៤. ក្របខណ្ឌជាយុទ្ធសាស្ត្រ

ក. ការវិភាគយុទ្ធសាស្ត្រ

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាទទួលស្គាល់ការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព និងអភិបាលកិច្ចល្អអាស្រ័យលើការចូលរួមរបស់ស្ត្រីឲ្យបានសមស្រប នៅក្នុងដំណើការអនុវត្តតាមជំនាញ និងធ្វើសេចក្តីសម្រេចនៅគ្រប់កម្រិត ។ នៅកម្ពុជាការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងវិស័យនយោបាយ និងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចនៅមានកម្រិតនៅឡើយទាំងបរិមាណ និងគុណភាពដោយសារវិសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យនេះ បានចាក់ឫសយ៉ាងជ្រៅនៅក្នុងសង្គម ។

ក្នុងនីតិកាលទី៥ នៃរដ្ឋសភា រាជរដ្ឋាភិបាល ផ្តោតជាអាទិភាពលើការបន្តលើកកម្ពស់តួនាទីស្ត្រី ក្នុងវិស័យសាធារណៈ តាមរយៈការបង្កើនសមាមាត្រ និងការពង្រឹងសមត្ថភាពស្ត្រី នៅក្នុងជួរថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួង ស្ថាប័ន ទាំងកម្រិតនយោបាយ និងកម្រិតជំនាញ ។

អាទិភាពខាងលើនេះ អាចសម្រេចបាន តាមរយៈការចូលរួមដោយសកម្ម និងជាយុទ្ធសាស្ត្រនៃដំណើការនៃកម្មវិធីអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ កម្មវិធីកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ គណៈកម្មាធិការរៀបចំការបោះឆ្នោត គណបក្សនយោបាយ និងក្រសួងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ។

កម្មវិធីសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ២០១០-២០១៩ គឺជាក្របខណ្ឌសំខាន់ សម្រាប់បង្កើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រី ក្នុងថ្នាក់ធ្វើសេចក្តីសម្រេចនៅថ្នាក់ជាតិ និងបញ្ជ្រាប

នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ។ ការអនុវត្តកម្មវិធីជាតិនេះ មានសក្តានុពលក្នុងការបង្កើនភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចរបស់ស្ត្រីធានាទាំងបរិមាណ និងគុណភាព តាមរយៈការគាំទ្របច្ចេកទេស ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងការពង្រីកបណ្តាញទំនាក់ទំនង ក្នុងចំណោមអ្នកដឹកនាំជាស្ត្រីនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ។

មន្ត្រីគ្រប់រូបក្នុងក្រសួងមហាផ្ទៃ ទាំងស៊ីវិល ទាំងផ្នែកនគរបាលជាតិ និងមន្ត្រីពន្ធនាគារថ្វីត្បិតតែមានភារកិច្ចដោយឡែកៗពីគ្នា ក៏ប៉ុន្តែបានបំពេញភារកិច្ចរួមគ្នាឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការ និងដំណោះស្រាយបញ្ហា កង្វល់ទាំងឡាយរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ដោយសមធម៌ យុត្តិធម៌ គ្មានការរើសអើង ជូនប្រជាពលរដ្ឋ ទាំងពីរភេទ ។ ស្ត្រី នឹងមានលទ្ធភាព និងឱកាសពេញលេញ ដើម្បីបង្កើនសមត្ថភាពរបស់ខ្លួន មានជំនឿទុកចិត្តខ្លួនឯង ហ៊ានបញ្ចេញយោបល់ ចូលរួមធ្វើ សេចក្តីសម្រេចគ្រប់កម្រិត ។ វត្តមានរបស់ស្ត្រីបានចូលរួមចំណែកយ៉ាងសកម្ម ក្នុងការធានាសុវត្ថិភាព សណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈទប់ស្កាត់ និងបង្ការភាពងាយរងគ្រោះរបស់ស្ត្រី យុវវ័យ និងកុមារទប់ស្កាត់អំពើហិង្សា ទប់ស្កាត់ការប្រើប្រាស់គ្រឿងញៀន ការជួញដូរមនុស្ស និងអំពើកេងប្រវ័ញ្ចគ្រប់រូបភាព ។

ខ. ទិសដៅជាយុទ្ធសាស្ត្រ

លើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ ក្នុងថ្នាក់ធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តគ្រប់កម្រិត និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងគោលនយោបាយ ផែនការ និងកម្មវិធី ជំនាញវិស័យរួមទាំងកម្មវិធីកំណែទម្រង់របស់រាជរដ្ឋាភិបាល ។

គ.យុទ្ធសាស្ត្រ

យុទ្ធសាស្ត្រទី១៖ អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល នគរបាលជាតិ និងមន្ត្រីពន្ធនាគារ នៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធក្រសួងទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ

យុទ្ធសាស្ត្រទី២៖ ពង្រឹងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ រវាងអង្គភាពចំណុះក្រសួង ជាមួយដៃគូជាតិ និងអន្តរជាតិដើម្បីធ្វើឲ្យសម្រេចគោលដៅនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីសមភាពយេនឌ័រ

យុទ្ធសាស្ត្រទី៣៖ ស្រាវជ្រាវ តាមដាន ត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃស្ថានភាពយេនឌ័រ និងតម្រូវការជាអាទិភាពក្នុងដំណើរការនៃកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល និងកងកម្លាំងនគរបាលជាតិព្រមទាំងក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍ តាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការយេនឌ័រ ។

ឃ. គោលបំណង និងសកម្មភាព៖ សរុប ៤៥ សកម្មភាព

*** យុទ្ធសាស្ត្រទី១** មាន គោលបំណងជាក់លាក់ ៣ ៖

-គោលបំណងទី១៖ពង្រឹងសមត្ថភាពក្រុមការងារយេនឌ័រតាមបណ្ដាថ្នាក់អគ្គនាយកដ្ឋាន និងអង្គភាពចំណុះក្នុងទីស្ដីការក្រសួងមហាផ្ទៃ និងនៅក្រុមការងារយេនឌ័រនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិក្រោមចំណុះក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្នុងការពង្រឹងរចនាសម្ព័ន្ធ និងបញ្ជ្រាបទស្សនៈសមភាពយេនឌ័រទៅក្នុងជំនាញនីមួយៗ មាន***សកម្មភាពធំៗចំនួន ៩*** ។

-គោលបំណងទី២៖ លើកកម្ពស់សមត្ថភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ នៅក្នុងគោលនយោបាយ ផែនការ កម្មវិធី និងគម្រោងនានារបស់ក្រសួង ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាពសេវាកម្ម ទាំងឡាយ ឲ្យបានដល់ដៃប្រជាពលរដ្ឋ ប្រកបដោយសមធម៌ និងតម្លាភាព មាន ***សកម្មភាពធំៗចំនួន ៧*** ។

-គោលបំណងទី៣៖ បង្កើនសមត្ថភាពយល់ដឹងអំពីអនុសញ្ញាCEDAW ច្បាប់គោលនយោបាយជាតិពាក់ព័ន្ធ អនុសាសន៍សំខាន់ៗ និងវិធានការអនុវត្ត ដើម្បីលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ មាន***សកម្មភាពធំៗចំនួន ៥*** ។

*** យុទ្ធសាស្ត្រទី២៖** មានគោលបំណងជាក់លាក់ ២

-គោលបំណងទី១៖ពង្រឹង និងពង្រីកភាពជាដៃគូ និងកិច្ចសហការជាមួយដៃគូជាតិ និងអន្តរជាតិ ដើម្បីលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ មាន ***សកម្មភាពធំៗចំនួន ៥*** ។

-គោលបំណងទី២៖ពង្រឹងកិច្ចសហការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រតាមផែនការយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីសមភាពយេនឌ័រ នៅក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្ដែងតាមជំនាញ ទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ចំណុះក្រសួងមហាផ្ទៃ និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធក្នុងការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពដឹកនាំរបស់ស្ត្រី ការផ្ដល់សេវាជូន និងការទទួលយកពីប្រជាពលរដ្ឋ ***មានសកម្មភាពធំៗចំនួន ៨*** ។

*** យុទ្ធសាស្ត្រទី៣៖** មានគោលបំណងជាក់លាក់២

គោលបំណងទី១៖ពិនិត្យ តាមដានសកម្មភាពនិងលទ្ធផលនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីសមភាពយេនឌ័រ មាន ***សកម្មភាពធំៗចំនួន ៧*** ។

-គោលបំណង ទី២៖ ចែករំលែកបទពិសោធន៍ និងលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃលើប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីសមភាពយេនឌ័រជាមួយក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ និងអង្គការដៃគូ ***មានសកម្មភាពធំៗ ចំនួន ៤*** ។

៥. អំពីធនធានហិរញ្ញវត្ថុ

ការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ក្រុមការងាយេនឌ័រក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រុមការងារយេនឌ័រថ្នាក់អគ្គនាយកដ្ឋាន អង្គភាព និងថ្នាក់រាជធានី-ខេត្ត ចំណុះក្រសួងមហាផ្ទៃ ពឹងផ្អែកទៅលើធនធានហិរញ្ញវត្ថុ ពីរសំខាន់ៗ សម្រាប់អនុវត្តសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ទីមួយ គឺថវិកាជាតិ និងទីពីរ ថវិកាបានពីការលើកគម្រោងផែនការសកម្មភាព និងថវិកាជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍ ។

៦. ការពិនិត្យ តាមដាន និងវាយតម្លៃ

ជាកត្តាគន្លឹះ សម្រាប់ជំរុញឲ្យការអនុវត្ត ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ សម្រេចតាមគោលដៅកំណត់ ដោយធ្វើការសហការរវាងក្រុមការងារយេនឌ័រក្រសួង បណ្តាក្រុមការងារយេនឌ័រអង្គភាពថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងដៃគូអភិវឌ្ឍ ត្រូវរៀបចំឲ្យមានៈ

+ផែនការសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំៈ ផ្អែកលើផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ត្រូវរៀបចំផែនការសកម្មភាព និងគម្រោងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ ។ ដើម្បីធ្វើការត្រួតពិនិត្យឡើងវិញនូវលទ្ធផលសកម្មភាពនៃការអនុវត្ត គឺត្រូវធ្វើតាមរយៈរបាយការណ៍ជាប្រចាំពីបណ្តាអង្គភាពក្រោមឱវាទ (ខែ ត្រីមាស ឆមាស ឆ្នាំ) ដើម្បីពិនិត្យតាមដានសកម្មភាពជាក់ស្តែងជាប្រចាំ ។ របាយការណ៍នឹងត្រូវពិនិត្យជាមួយនឹងគោលនយោបាយ ផែនការ និងកម្មវិធីជាតិនានា ដែលក្រសួងមហាផ្ទៃដឹកនាំអនុវត្ត ដោយធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព និងសម្របតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង ដើម្បីលើកទិសដៅ និងផែនការអនុវត្តបន្ត ។

+ការចុះតាមដានត្រួតពិនិត្យសកម្មភាពៈ ដោយផ្អែកលើលទ្ធផលរំពឹងទុក និងសូចនាករក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ ផែនការសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ ក្រុមការងារយេនឌ័រគ្រប់ថ្នាក់ ត្រូវរៀបចំឲ្យមានការចុះតាមដានត្រួតពិនិត្យសកម្មភាពជាក់ស្តែងរបស់ក្រុមការងារយេនឌ័របណ្តាអង្គភាពថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិចំណុះក្រសួងមហាផ្ទៃ និងទស្សនកិច្ចសិក្សា ពិនិត្យមើលការរីកចម្រើន រយៈពេលខ្លី និងមធ្យម ។

+ការវាយតម្លៃៈ គឺជាមធ្យោបាយសម្រាប់ប៉ាន់ប្រមាណនូវកម្រិតជោគជ័យនៃការអនុវត្តផែនការសកម្មភាព នៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ។ និងការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអណត្តិនៃផែនការ ដើម្បីកែលម្អសកម្មភាពបន្ត ឲ្យដល់ទីបញ្ចប់សម្រាប់រយៈពេល៥ឆ្នាំ នៃអណត្តិផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ដើម្បីពិនិត្យលើប្រសិទ្ធភាព និងភាពសក្តិសិទ្ធនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ដើម្បីសមភាពយេនឌ័ររបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ និងដៃគូអភិវឌ្ឍពាក់ព័ន្ធ និងរៀបចំការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអណត្តិ ២០១៦ ដល់ ២០២០ តាមកិច្ចប្រជុំ បូកសរុបលទ្ធផលការងារធ្វើការវិភាគ និងវាយតម្លៃលើលទ្ធផលការងារ និងវិវឌ្ឍរីកចម្រើននៃការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រតាមការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទាំងថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងត្រូវផ្សព្វផ្សាយ ចែករំលែកពត៌មាន បទពិសោធន៍ ទាំងផ្ទៃក្នុងក្រសួង និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ។ ដោយមានការពិភាក្សា ផ្លាស់ប្តូរយោបល់ និងលើកវិធានការអនុវត្តបន្ត ព្រមទាំងសំណូមពរជូនថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួងមហាផ្ទៃ ។

+**សន្និបាតបូកសរុបលទ្ធផលការងារ នៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីសមភាពយេនឌ័រ** ត្រូវរៀបចំធ្វើឡើងនៅពេលបញ្ចប់អណត្តិដើម្បីបូកសរុបអំពីលទ្ធផលការងារ និងបញ្ហាប្រឈមជាកត្តា

ប៉ះពាល់ដល់ការអនុវត្ត ។ ចំណុចសំខាន់ ដែលអាចផ្ទៀងផ្ទាត់អំពីលទ្ធផលនៃការសម្រេចនេះ គឺតាមរយៈការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព និងប៉ាន់ប្រមាណស្ថានភាពយេនឌ័រនៅកម្ពុជា និងពិនិត្យលើយុទ្ធសាស្ត្រនីមួយៗ នៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីសមភាពយេនឌ័ររបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ ។

ដើម្បីធានាការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីសមភាពយេនឌ័រនេះ ក្រុមការងារយេនឌ័រក្រសួងមហាផ្ទៃបានដាក់ចេញនូវផែនការសកម្មភាព រយៈពេលខ្លី មធ្យម និងឆ្នាំ ដែលមានតារាងផែនការសកម្មភាពពីឆ្នាំ២០១៧-២០២១ ។

ខាងក្រោមនេះគឺជាតារាងសកម្មភាពដែលត្រូវអនុវត្ត ៖