យេនឌ័រ នៅក្នុងរេដបូក

ឯកសារណែនាំសម្រាប់អ្នកសម្របសម្រួលសហគមន៍

សំណួរ និង ចម្លើយ

RECOFTC
THE CENTER FOR PEOPLE AND FORESTS

យេនឌ័រ និងរេដបូក៖ ឯកសារណែនាំសម្រាប់អ្នកសម្របសម្រួលសហគមន៍

© រក្សាសិទ្ធដោយ RECOFTC ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៣

រាល់រូបភាពដែលប្រើប្រាស់ក្នុងរបាយការណ៍នេះជាកម្មសិទ្ធិរបស់ RECOFTC

ការបោះពុម្ព និងការផលិតឯកសារនេះឡើងវិញ សម្រាប់ការអប់រំ និងគោលបំណងទាំងឡាយណាដែលមិនសំដៅរកប្រាក់ចំណេញ អាចធ្វើបានដោយមិនចាំបាច់សុំការអនុញ្ញាតិជាលាយល័ក្ខអក្សរ ពីម្ចាស់កម្មសិទ្ធិជាមុនឡើយ តែអ្នកប្រើប្រាស់ត្រូវបញ្ជាក់ពីប្រភព ឯកសារនិងអ្នករៀបរៀងឲ្យបានច្បាស់។ រាល់ការបោះពុម្ពឯកសារនេះឡើងវិញសម្រាប់គោលបំណងលក់ដូរ និងប្រាក់ចំណេញ មិនត្រូវបានអនុញ្ញាតិឡើយ លើកលែងតែមានការព្រមព្រៀងជាមុនជាលាយល័ក្ខអក្សរពីម្ចាស់កម្មសិទ្ធិ។

ឯកសារនេះត្រូវបានរៀបរៀងដោយគម្រោងកសាងសមត្ថភាពសហគមន៍ស្ដីពីរេដបូក របស់អង្គការរីខូហ្វ ក្រោមជំនួយថវិកាពី ទីភ្នាក់ងារន័រវេសសម្រាប់កិច្ចសហប្រតិបត្តការអភិវឌ្ឍ (NORAD)។ រាល់ទស្សនៈ និងគំនិតទាំងឡាយនៅក្នុងឯកសារនេះ មិនឆ្លុះបញ្ចាំងពី ទស្សនៈរបស់ រីខូហ្វ - មជ្ឈមណ្ឌលសម្រាប់មុនស្ស និងព្រៃឈើ (RECOFTC-The Center for People and Forests), The Global Gender and Climate Change Alliance, and NORAD ទេ។

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

រីខូហ្វ (RECOFTC) សូមថ្លែងអំណរគុណចំពោះ ទីភ្នាក់ងារន័រវេសសម្រាប់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការអភិវឌ្ឍ ដែលបានគាំទ្រថវិការដល់គម្រោងកសាងសមត្ថភាពសហគមន៍ស្តីពីរេដបូក និង Global Gender and Climate Change Alliance (GGCA) ដែលបានផ្តល់ជំនួយបច្ចេកទេសដល់ការកែសម្រួលឯកសារនេះ។

គោលបំណង

គោលដៅសំខាន់នៃឯកសារនេះគឺជួយដល់អ្នកសម្របសម្រួល និងអ្នកបណ្តុះបណ្តាលសហគមន៍ ដែលមានចំណេះដឹងមូលដ្ឋានពីការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ និងរេដបូក រួចហើយនោះ អាចដាក់បញ្ចូលកត្តាយេនឌ័រនៅក្នុងកម្មវិធីកសាងសមត្ថភាព និងសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលនានាស្តីពីការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ និងរេដបូករបស់ពួកគេ។

ឯកសារណែនាំនេះផលិតដោយ គម្រោងកសាងសមត្ថភាពសហគមន៍ស្តីពីរេដបូក (ការកាត់បន្ថយការបញ្ចេញឧស្ម័នពីការបាត់បង់ និងរេចរិលព្រៃឈើ និងការអភិរក្ស ការ បង្កើនកម្រិតស្តុកកាបូនព្រៃឈើ និងការគ្រប់គ្រងព្រៃឈើដោយនិរន្តរភាព) សម្រាប់តំបន់អាស៊ី និងប៉ាស៊ីហ្វិច របស់អង្គការរីខូហ្វ។ ចាប់តាំងពី ឆ្នាំ២០០៩ មក រីខូហ្វ បានអនុវត្តន៍គម្រោង នេះនៅ ប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី ប្រទេសឡាវ ប្រទេសនេប៉ាល់ និងប្រទេសវៀតណាម ហើយចាប់ ពីខែមករា ឆ្នាំ២០១៣ គម្រោងបានអនុវត្តន៍សកម្មភាពបន្ថែមនៅប្រទេសភូមា។ រេដបូកជាយន្តការដែលបានស្នើឡើងនៅលើឆាកអន្តរជាតិ តែសហគមន៍មូលដ្ឋាននៅមិនទាន់យល់ច្បាស់ពី ទស្សនទាន និងភាសាបច្ចេកទេសរបស់រេដបូកនៅឡើយទេ។ ហេតុនេះគម្រោងមានគោលដៅចំបងក្នុងការផ្តល់ព័ត៌មានពី រេដបូក ដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធនៅមូលដ្ឋានដោយប្រើប្រាស់ភាសាសាមញ្ញ ដើម្បីឲ្យពួកគេងាយយល់ និងឆាប់ចាប់យកបាន។

គោលបំណងនៃឯកសារណែនាំនេះ គឺផ្តល់ព័ត៌មានដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធនៅសហគមន៍ស្តីពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ទៅក្នុងគោលនយោបាយ កម្មវិធី និងគម្រោងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់មូលដ្ឋាន តាមរយៈការប្រើប្រាស់ពាក្យពេចន៍សាមញ្ញដែលសមស្របតាមបទពិសោធន៍ និងចំណេះដឹងរបស់ពួកគេ។ យើងសង្ឃឹមថាឯកសារនេះ នឹងរួមចំណែកបំពេញភាពខ្វះចន្លោះព័ត៌មានរវាងអ្នកសម្របសម្រួលសហគមន៍ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់តំបន់ (អ្នករៀបចំគោលនយោបាយ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ បុគ្គលិកសិក្សា និងអ្នកអនុវត្តន៍គម្រោង)។ ឯកសារនេះមានបោះពុម្ពជា ភាសាបាសាហាឥណ្ឌូនេស៊ី ភាសាឡាវ ភាសានេប៉ាល់ ភាសាវៀតណាម ភាសាភូមា និងភាសាអង់គ្លេស។

មាតិកាសំខាន់នៃឯកសារណែនាំ

ឯកសារណែនាំនេះ រួមមានសំណួរ និងចម្លើយចំនួន១០ ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីទិដ្ឋភាពផ្សេងៗនៃតួនាទីបុរស ស្ត្រី (យេនឌ័រ) នៅក្នុងបរិបទ នៃរេដបូក និងការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ។ សំណួរទាំងនេះបានរៀបចំឡើងតាមរយៈមតិយោបល់ដែលទទួលបានពីការផ្សព្វផ្សាយបង្កើនសមត្ថភាព ពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ នៅក្នុងការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ និងរេដបូក នៅក្នុងប្រទេសជាគោលដៅនៃគម្រោង។ ឯកសារនេះជាជំនួយដល់ការងារកសាងសមត្ថភាពសហគមន៍ តាមរយៈ ការរៀបចំ ជាសំណួរ និងចម្លើយ ទាក់ទងនឹងបញ្ហាដែលតែងតែចោទឡើងដោយសិក្ខាកាមនៅក្នុងវគ្គ បណ្តុះបណ្តាល នាពេលកន្លងមក។ សំណួរទាំង១០ ដែលមាន ក្នុងឯកសារនេះ ចែកចេញជាបួនផ្នែក៖

ផ្នែកទី១ - មូលដ្ឋានគ្រឹះ៖ ផ្តល់ការយល់ដឹងជាមូលដ្ឋានពីយេនឌ័រ សម្រាប់អ្នកពាក់ព័ន្ធនៅសហគមន៍រួមមានទស្សនទានយេនឌ័រ សមភាពយេនឌ័រ និងសមធម៌យេនឌ័រ នៅក្នុងបរិបទនៃការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ និងរេដបូក។

ផ្នែកទី២ - ការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ និងរេដបូក៖ ពន្យល់ពី ហេតុផលដែលត្រូវធ្វើការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងការកសាងសមត្ថភាព ពីការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ និងរេដបូក ព្រមទាំងកត្តាសំខាន់ដែលត្រូវគិតគូ ក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ក្នុងការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ និងរេដបូកនេះ។

ផ្នែកទី៣ - ផែនការ និងគោលនយោបាយ៖ បង្ហាញពីគោលនយោបាយ និងស្ថាប័នអន្តរជាតិនានា ដែលមានគោលដៅជម្រុញសមភាពយេនឌ័រ។ ផ្នែកនេះបានផ្តល់ឧទាហរណ៍ជាក់ស្តែងពីការពិភាក្សាស្តីពីរេដបូកនៅថ្នាក់ជាតិ ដែលកំពុងដំណើរការនៅក្នុងប្រទេសដែលជាគោលដៅគម្រោងផងដែរ។

ផ្នែកទី៤ - ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព៖ ផ្តល់ជាមគ្គុទេសន៍ដល់អ្នកសម្របសម្រួលការងារសហគមន៍ ក្នុងការសម្របសម្រួល កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីយេនឌ័រ។ ជាងនេះទៀតផ្នែកនេះក៏បង្ហាញពីទិដ្ឋភាពទូទៅនៃវិធានការណ៍ បញ្ជ្រាបយេនឌ័រ របស់គម្រោងកសាងសមត្ថភាពសហគមន៍ស្តីពីរេដបូកផងដែរ។

សំណួរសំខាន់ៗ

ផ្នែកទី១ - មូលដ្ឋានគ្រឹះ

ស១ តើយេនឌ័រ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ មានន័យដូចម្តេច?

ស២ តើការប្រែប្រួលអាកាសធាតុមានផលប៉ះពាល់ខុសគ្នាយ៉ាងដូចម្តេច ចំពោះបុរស និងស្ត្រី?

ស៣ ហេតុអ្វីបានជាស្ត្រីក្លាយជាអ្នកដែលងាយរងគ្រោះខ្លាំង ពីផលប៉ះពាល់នៃការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ?

ផ្នែកទី២ - ការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ និងរេដបូក

ស៤ ហេតុអ្វីបានជាការឆ្លើយតប នឹងការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ និងរេដបូក ត្រូវរួមបញ្ចូលកត្តាយេនឌ័រ?

ស៥ តើមានកត្តាយេនឌ័រអ្វីខ្លះដែលរួមចំណែកពង្រឹងតួនាទីបុរស និងស្ត្រីក្នុងការប្រែប្រួលអាកាសធាតុនិងរេដបូកនៅថ្នាក់សហគមន៍?

ផ្នែកទី៣ - ផែនការ និងគោលនយោបាយ

ស៦

តើមានគោលនយោបាយ និងស្ថាប័នអន្តរជាតិណាខ្លះដែលមានគោលដៅជម្រុញសមភាពយេនឌ័រ និងសទ្ធិមនុស្ស?

ស៧

តើមានគំនិតផ្តួចផ្តើមអ្វីខ្លះនៅលើឆាកអន្តរជាតិ ក្នុងការឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការបញ្ហាបយេនឌ័រក្នុងការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ និងរេដបូក?

ស៨

តើនៅក្នុងប្រទេសគោលដៅនៃគម្រោងកសាងសមត្ថភាពសហគមន៍ស្តីពីរេដបូកមានគោលនយោបាយ និងផែនការជាតិអ្វីខ្លះ ស្តីពីការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ រេដបូក និងយេនឌ័រ?

ផ្នែកទី៤ - ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

ស៩

ក្នុងការសម្របសម្រួលការងារកសាងសមត្ថភាពសហគមន៍ស្តីពីរេដបូក តើត្រូវយកចិត្តទុកដាក់លើកត្តាអ្វីខ្លះ ដែលទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ?

ស១០

តើគម្រោងកសាងសមត្ថភាពសហគមន៍ស្តីពីរេដបូកបានបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងការកសាងសមត្ថភាពពីរេដបូកយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ?

ផ្នែកទី ១៖ មូលដ្ឋានគ្រឹះ

ស១

តើយេនឌ័រ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រមានន័យដូចម្ដេច?

យេនឌ័រ អាចមានន័យថា ជាចារិកលក្ខណៈ តួនាទី ការទទួលខុសត្រូវ និងអត្តចរិកខុសៗគ្នា រវាងបុរស និងស្ត្រី ដែលត្រូវបានកំណត់ដោយសង្គម និងវប្បធម៌។ យេនឌ័រ មិនមែនជាភេទនោះទេ។ ភេទជាកត្តាជីវសាស្ត្រ ហើយគឺជាផ្នែកមួយនៃយេនឌ័រតែប៉ុណ្ណោះ។ ផ្អែកលើទស្សនទានយេនឌ័រ អត្តចរិក និងអកប្បកិរិយារបស់មនុស្សបានមកពីការសិក្សារៀនសូត្រ ហើយអាចប្រែប្រួល និងមានភាពខុសគ្នាពីមួយទៅមួយ។

ការបញ្ជ្រាប មានន័យថាជួយជម្រុញឲ្យមានការគិតគូដល់គំនិតយោបល់របស់ក្រុមដែលមិនសូវមានឥទ្ធិពល ឬសំលេងក្នុងដំណើរការធ្វើសេចក្ដីសម្រេចចិត្ត។

ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រមានន័យថា ជាដំណើរការរួមបញ្ចូលគំនិតយោបល់ និងតួនាទី របស់បុរស និងស្ត្រី ទៅក្នុងការរៀបចំអនុវត្ត ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតំលៃ គោលនយោបាយ និងកម្មវិធីនានា ដើម្បីឲ្យពួកគេមានលទ្ធភាពចូលរួម និងទទួលបានផលប្រយោជន៍ដោយសមធម៌។

ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ មានន័យលើសពីការបង្កើនចំនួនចូលរួមរបស់ស្ត្រី ពោលគឺសំដៅលើការទទួលស្គាល់ និងការរួមបញ្ចូលនូវ បទពិសោធន៍ ចំណេះដឹង និងចំណាប់អារម្មណ៍ របស់ បុរស និងស្ត្រី ក្នុងដំណើរការនៃការធ្វើសេចក្ដីសម្រេចចិត្តនានា។ ក្នុងការងារអភិវឌ្ឍ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រមានន័យថាជាការកំណត់ និងរួមបញ្ចូលនូវសមាសធាតុយេនឌ័រ ទៅក្នុងគោលដៅ យុទ្ធសាស្ត្រ និងសកម្មភាព នៃកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ ដែលធានាឲ្យ បុរស និងស្ត្រី អាចធ្វើការសម្រេចចិត្ត មានលទ្ធភាពចូលរួម និងទទួលផលប្រយោជន៍ពីដំណើរការអភិវឌ្ឍនេះ (សូមអានប្រអប់ទី១)។

គោលដៅនៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រគឺជួយឲ្យមានការផ្លាស់ប្ដូរជាវិជ្ជមាន នូវរចនាសម្ព័ន្ធសង្គម និងស្ថាប័ន ដែលឈានដល់ការមានយុត្តិធម៌ក្នុងសង្គម លើការធ្វើសេចក្ដីសម្រេចិត្ត និងការបែងចែកផលប្រយោជន៍ ពោលគឺមិនលំអៀងទៅកាន់ភេទណាមួយនោះទេ។

ពាក្យដែលត្រូវបានគេប្រើប្រាស់នៅក្នុងការងារអភិវឌ្ឍន៍គឺ សមភាពយេនឌ័រ និង សមធម៌យេនឌ័រ។ សមធម៌ជាដំណើរការដែលមានយុត្តិធម៌ និងមិនលំអៀងទៅកាន់ខាងបុរស ឬស្ត្រី ហើយ អាចជាវិធីសាស្ត្រមួយ ដែលជួយឲ្យមានសមភាពយេនឌ័រ។ អាចនិយាយម្យ៉ាងទៀតថា សមធម៌ជាវិធីសាស្ត្រ ហើយសមភាពជាលទ្ធផលនៃដំណើរការសមធម៌។ ដូចនេះសមភាពយេនឌ័រមានន័យថា បុរស និងស្ត្រី មាន សិទ្ធិ និងការទទួលខុសត្រូវស្មើគ្នា ព្រមទាំងមាន ធនធាន និងឱកាសស្មើគ្នា ដើម្បីអនុវត្តន៍សិទ្ធិ និង តួនាទីទាំងនោះ។ នៅពេលដែលមានវិសមភាព យេនឌ័រ ស្ត្រីជាអ្នកបាត់ឱកាសក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងទទួលបានធនធាន (សេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម) ដែលពួកគេត្រូវការ។

ប្រអប់ទី១ ៖ និយមន័យ និងគោលការណ៍មូលដ្ឋាននៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ

ក្រុមប្រឹក្សាសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមនៃអង្គការសហប្រជាជាតិ (ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៧) បានឲ្យនិយមន័យ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រថា

ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ជាដំណើរការ វាយតំលៃផលប៉ះពាល់គ្រប់ជ្រុងជ្រោយ លើបុរស និងស្ត្រីស្តីពីការអនុវត្តសកម្មភាពណាមួយ ដូចជា គោលនយោបាយ ច្បាប់ កម្មវិធី។ វាជាយុទ្ធសាស្ត្រមួយក្នុងការគិតគូរ និងរួមបញ្ចូលនូវ ភាពកង្វល់ និងបទពិសោធន៍ ទាំងរបស់បុរស និងស្ត្រី ក្នុងការរៀបចំ អនុវត្តន៍ ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតំលៃ គោលនយោបាយ និងកម្មវិធីនានា ទាំងលើទិដ្ឋភាពនយោបាយ សេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម ដើម្បីឲ្យបុរស និងស្ត្រី ទទួលបានផលប្រយោជន៍ស្មើគ្នា ដោយលុបបំបាត់នូវវិសមភាពសង្គម។ គោលដៅនៃការបញ្ជ្រាបគឺទទួលបានសមភាពយេនឌ័រ។

គោលការណ៍មូលដ្ឋាននៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ៖ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងការងារអភិវឌ្ឍន៍ ត្រូវផ្អែកលើគោលការណ៍មូលដ្ឋានមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

- បង្កើតឲ្យមាននូវយន្តការត្រួតពិនិត្យដែលមានតម្លាភាពមួយក្នុងការកំណត់បញ្ហា ត្រូវតែរួមបញ្ចូលនូវការវិភាគផ្នែកយេនឌ័រ និងភាពខុសគ្នារវាងបុរស និងស្ត្រី
- មិនគួរធ្វើការសន្មត់ថាបញ្ហាមួយ មិនមានទំនាក់ទំនងនឹងកត្តាយេនឌ័រឡើយ (ដែលអាចមានផលប៉ះពាល់ដល់សមភាពយេនឌ័រ)
- ការវិភាគយេនឌ័រត្រូវតែធ្វើឡើងជានិច្ច
- ត្រូវមានសុឆន្ទៈនយោបាយ និងធនធានគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ រួមទាំងការវិនិយោគបន្ថែមនូវ ធនធានហិរញ្ញវត្ថុប្រសិនបើចាំបាច់ ដើម្បីអនុវត្តសកម្មភាពនេះ
- ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ទាមទារនូវការលើកកំពស់ការចូលរួមប្រកបដោយសមធម៌របស់ស្ត្រីក្នុងការធ្វើសេចក្តី សម្រេចចិត្តនៅគ្រប់កម្រិត
- ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រមិនមែន មានន័យត្រូវលុបចោលនូវការរៀបចំគោលនយោបាយ និងកម្មវិធី សម្រាប់ជួយស្ត្រីនោះទេ ហើយក៏មិនមែនមានន័យថា ត្រូវលុបចោលនូវក្រុមការងារយេនឌ័រ ឬក៏អ្នកទទួលខុសត្រូវលើការងារយេនឌ័រនោះដែរ។

ប្រភព៖ United Nationas Economic and Social Council 1997, Annual Report. USA. United Nations

ស ២

តើការប្រែប្រួលអាកាសធាតុមានផលប៉ះពាល់ខុសគ្នាយ៉ាងដូចម្តេចចំពោះបុរស និងស្ត្រី?

ការប្រែប្រួលអាកាសធាតុមានឥទ្ធិពលលើមនុស្សគ្រប់គ្នាពោលគឺគ្រប់វណ្ណៈ ជនជាតិ ភេទ ប៉ុន្តែពួកគេ ទទួលផលប៉ះពាល់ពីការប្រែប្រួលអាកាសធាតុនេះខុសៗគ្នា។ ស្ត្រីដែលមានចំនួន៧០% នៃប្រជាជនក្រីក្រ ដែលចំនួន ១,៣ពាន់លាននាក់នៅលើពិភពលោក [1] មានការពឹងអាស្រ័យខ្លាំងលើ ធនធានធម្មជាតិសម្រាប់ការរស់នៅរបស់ពួកគេ។ ដូចនេះស្ត្រី ជាក្រុមដែលងាយរងគ្រោះដោយសារគ្រោះធម្មជាតិ ដែលបណ្តាលមកពីការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ។

ស្ត្រី និងបុរស មានតួនាទី មានសិទ្ធិ និងមានការទទួលខុសត្រូវ និងការប្រើប្រាស់ធនធានធម្មជាតិផ្សេងៗពីគ្នា ដែលនាំឲ្យពួកគេអាចទទួលរងផលប៉ះពាល់ផ្សេងៗពីគ្នា។ ភាពងាយរងគ្រោះលើស្ត្រី នឹងមានកម្រិតទ្វេរដង ដោយសារតែទំលាប់នៃការរើសអើងដែលមានក្នុងសង្គមបច្ចុប្បន្ន។

ចំណេះដឹង និងជំនាញរបស់ស្ត្រីលើការប្រើប្រាស់ធនធានព្រៃឈើបានផ្តល់បទពិសោធន៍ផ្សេងៗពីគ្នាដល់ពួកគេ (សូមអានប្រអប់ទី២)។ ស្ត្រីភាគច្រើនមានចំណេះដឹងខ្ពស់ពីប្រភេទរុក្ខជាតិ និងជីវសាស្ត្រនៃព្រៃឈើ ក៏ដូចជាការប្រើប្រាស់ ការគ្រប់គ្រង និងការអភិរក្សធនធានទាំងនោះ។ បើប្រៀបធៀប នឹងបុរស ចំណេះដឹងរបស់ស្ត្រី ច្រើនផ្សារ ភ្ជាប់ដោយផ្ទាល់នឹងតម្រូវការប្រើប្រាស់ក្នុងគ្រួសារដូចជា អាហារ សុខភាព ជាពិសេសនៅក្នុងស្ថានភាពដែលមានគ្រោះមហន្តរាយ និងភាពខ្វះស្បៀង។ ដូចគ្នាដែរភាពខុសគ្នារវាងចំណេះដឹង និងការប្រើប្រាស់ធនធានព្រៃឈើរវាងបុរស និងស្ត្រីជាកត្តាកំណត់ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច និងឥទ្ធិពលរបស់ពួកគេនៅក្នុងសង្គម។ ហេតុនេះការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ មិនគ្រាន់តែកំណត់នូវឱកាសខុសៗគ្នាប៉ុណ្ណោះទេ ថែមទាំងកំណត់ផលប៉ះពាល់ខុសៗ គ្នាផងដែររវាងបុរស និងស្ត្រី។

---

[1] United Nations Development Programme. (1995). Human development report 1995. New York: OUP

ប្រអប់ទី២ ៖ ការផ្តល់អទិភាពដល់ផលិផលព្រៃឈើ រវាងបុរស និងស្រ្តី នៅតំបន់អាស៊ី ប៉ាស៊ីហ្វិច

ជាទូទៅស្រ្តីនៅតំបន់អាស៊ីប៉ាស៊ីហ្វិច ឲ្យតំលៃខ្ពស់លើប្រភេទផលិតផលព្រៃឈើ ដែលផ្តល់ប្រយោជន៍ ច្រើនយ៉ាង ដូចជា ផ្តល់ជា អុស ចំណីសត្វ និងស្បៀងអាហារសម្រាប់គ្រួសារ ។ ពួកគេឲ្យតំលៃលើរុក្ខជាតិដែលមានមែកច្រើនជាងឈើហ៊ុប ព្រោះវាអាចជួយជារបាំងខ្យល់ ។ ដោយសារស្រ្តីមិនមានព័ត៌មានពីតំលៃឈើហ៊ុបលើទីផ្សារ ពួកគេឲ្យតំលៃលើឈើហូបផ្លែ (អំពិល) រុក្ខជាតិឱសថ និងអនុផលព្រៃឈើផ្សេងៗទៀត (ផ្លែឈើ គ្រាប់ ជ័រ ទឹកឃ្មុំជាដើម) ដែលពួកគេអាចផលិត និងលក់បាន ។ ដោយឡែកបុរសវិញឲ្យតំលៃខ្ពស់លើឈើហ៊ុប ដូចជា ប្រភេទស្រល់ ឈើទាល ជាដើម ដោយសារពួកគេដឹងពីស្ថានភាព និងតំលៃលើផ្សារនៅនៃផលិតផលទាំងអស់ទាំងនេះ ។

Source: REDD-Net Bulletin, Asia-Pacific, Issue 04 - May 2011

ស ៣

ហេតុអ្វីបានជាស្ត្រី ក្លាយជាអ្នកដែលងាយរងគ្រោះខ្លាំងពីផលប៉ះពាល់នៃការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ?

តាមការសិក្សាបានឲ្យដឹងថា ស្ត្រីមានភាពងាយរងគ្រោះជាងបុរស ចំពោះផលប៉ះពាល់ពីការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ និងគ្រោះធម្មជាតិ។ ដូចដែលបានលើកឡើងនៅក្នុងចំណុចទី២ ខាងលើ ការរើសអើង ដែលផ្ដើមចេញពីទំលាប់ក្នុងសង្គម និងកត្តាវប្បធម៌ ភាពក្រីក្ររបស់ស្ត្រី និងកង្វះខាតសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន ជាកត្តាដែលនាំឲ្យស្ត្រី ក្លាយជាអ្នកងាយរងគ្រោះខ្លាំង។ គ្រោះធម្មជាតិដែលបានកើតឡើងនៅក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ និង ប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍នាពេលថ្មីៗបានបង្កផលប៉ះពាល់ខ្លាំងដល់អ្នកក្រីក្រ (សូមអានប្រអប់ទី៣)។ ក្នុងចំណោមអ្នកក្រីក្រទាំងអស់មាន ៧០% ជាស្ត្រី។

ប្រអប់ទី៣៖ ផលប៉ះពាល់នៃគ្រោះធម្មជាតិលើស្ត្រី ករណីព្យុះស៊ូណាមិ ឆ្នាំ ២០០៤

របាយការណ៍ របស់អង្គការ Oxfam (ខែមីនា ២០០៥) ស្ដីពីផលប៉ះពាល់នៃពីព្យុះស៊ូនាមីឆ្នាំ២០០៤ នៅប្រទេសអាស៊ាន បានកត់សំគាល់នូវសេចក្ដីត្រូវការលើការយកចិត្តទុកដាក់ លើបញ្ហាយេនឌ័រ ដោយសារជនរងគ្រោះភាគច្រើនដែលបានបាត់បង់ជីវិតជាស្ត្រី។ ឧទាហរណ៍៧៥% នៃជនរងគ្រោះដែលបាត់បង់ជីវិតនៅខេត្តអាចេ ប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី ជាស្ត្រី ដែលធ្វើឲ្យសមាមាត្រប្រជាជនដែលនៅសល់រវាងបុរស និងស្ត្រីមាន ៣:១។ ដោយសារស្ត្រីជាមាតាភាគច្រើនបានបាត់បង់ជីវិត ធ្វើឲ្យអត្រានៃការ ស្លាប់របស់កុមារកើនឡើង ការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍របស់ស្ត្រីជំទង់ ការបោះបង់ចោលការសិក្សារបស់សិស្សស្រី ការបៀតបៀន ផ្លូវភេទ ការជួញដូរស្ត្រី និងពេស្យាចារ។

ដោយសារស្ថានភាពជីវភាព និងការពឹងអាស្រ័យលើធនធានធម្មជាតិរបស់ពួកគេធ្វើឲ្យស្ត្រីមានសំពាធកាន់តែខ្លាំង។ ជាក់ស្ដែងស្ត្រីក្រីក្រដែលរស់នៅក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍រង ផលប៉ះពាល់ខ្លាំងពីការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ។ ជាឧទាហរណ៍ ស្ត្រីត្រូវធ្វើការងារក្នុងគ្រួសារបន្ថែម ដូចជាត្រូវដើរឆ្ងាយជាងមុន ដើម្បីដងទឹក រកចំណីសត្វ បន្លែ និងថ្នាំសង្កូវពីព្រៃ។ ផលប៉ះពាល់ទាំងនេះជាបន្ទុកបន្ថែមដល់ស្ត្រី ដែលកាត់បន្ថយម៉ោងសម្រាក និងធ្វើឲ្យប៉ះពាល់ដល់សុខភាពរបស់ពួកគេ។ ជួនកាលការប្រែប្រួល អាកាសធាតុធ្វើឲ្យប៉ះពាល់ធនធាន ក៏ដូចជា ជម្រុញឲ្យបុរសធ្វើ ចំណាកស្រុកដើម្បីរកការងារធ្វើ។ ប្រការនេះនាំឲ្យស្ត្រីត្រូវទទួលបន្ទុកបន្ថែមលើការងារកសិកម្ម និងការងារផ្ទះ (សូមអានប្រអប់ទី៤)។

ជាងនេះទៀតដោយសារតែស្ត្រីមានភាពខ្វះខាតនូវសិទ្ធិលើធនធានធម្មជាតិ ខ្វះចំណេះដឹងថ្មីៗ បច្ចេកទេស មិនមានលទ្ធភាពទទួលបានឥណទានហិរញ្ញវត្ថុ ធ្វើឲ្យពួកគេពិបាកក្នុងការឆ្លើយតបនឹងផលប៉ះពាល់នានាដែលបង្កដោយគ្រោះធម្មជាតិ។ ជាលទ្ធផល តួនាទី របស់ស្ត្រីត្រូវបានកើនឡើង រីឯសមត្ថភាពក្នុងការពង្រឹងការចិញ្ចឹមជីវិត (លទ្ធភាពក្នុងការរកប្រាក់ចំណូល) របស់ពួកគេត្រូវថយចុះ។

ស្ត្រីក៏មានការពិបាកក្នុងការរក្សាសិទ្ធិប្រើប្រាស់ធនធាន និងក្នុងការទទួលបានផលប្រយោជន៍ពីទីផ្សារ។ នេះដោយសារតែបញ្ញត្តិ និងលក្ខខណ្ឌសង្គម ដែលមានចំពោះស្ត្រី រួមទាំង ជំនាញ និងធនធានដែលមានកម្រិតរបស់ពួកគេបើប្រៀបធៀបទៅនឹងបុរស។ ប្រសិនបើសិទ្ធិលើធនធានព្រៃឈើរបស់ស្ត្រីមិនត្រូវបានធានាទេ នោះពួកគេនឹងប្រឈមនឹងហានិភ័យ នៃការបាត់បង់សិទ្ធិដកហូត និងប្រើប្រាស់ធនធានដែលពួកគេកំពុងអនុវត្តន៍។

ប្រអប់ទី៤៖ ការរេចរិលបរិស្ថាន-ករណីសិក្សាពីស្ត្រីនៅប្រទេសនេប៉ាល់

ការសិក្សាដែលធ្វើឡើងដោយ ACTIONAID នាឆ្នាំ១៩៩៣-១៩៩៤ នៅតំបន់ភ្នំហិម៉ាឡៃយ៉ា ការរេចរិលបរិស្ថាន បានបង្កជាបញ្ហាលំបាកនៅក្នុងគ្រួសារផង និងប៉ះពាល់ដល់ធនធានផង។ ប្រការនេះបានបន្ថែមសំពាធដល់កុមារ ជាពិសេសកុមារី ឲ្យធ្វើការងារច្រើនជាងធម្មតា។ បើយោងតាមលទ្ធផលនៃការសិក្សានេះ កុមារី ត្រូវធ្វើការងារដែលពិបាកបំផុត ហើយពួកគេមានឱកាសតិចតួចបំផុតក្នុងការទទួលបានសិទ្ធិ និងការអប់រំ។ កម្មវិធី និងគម្រោងដែលជួយគាំទ្រ ក្នុងការបង្កើនចំនួនសិស្សស្រីឲ្យចូលរៀន ត្រូវទទួលបរាជ័យដោយសារលក្ខខណ្ឌសង្គម និងបរិស្ថាននៅក្នុងគ្រួសារនីមួយៗមិនអំណោយផល។

ផ្នែកទី២៖ ការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ និងរេដបូក

សំ ៤

ហេតុអ្វីបានជាការឆ្លើយតបនឹងការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ និងរេដបូក ត្រូវរួមបញ្ចូលកត្តាយេនឌ័រ ?

ហេតុផលដែលត្រូវរួមបញ្ចូលកត្តាយេនឌ័រនៅក្នុងការងារ រេដបូក និងការប្រែប្រួល អាកាសធាតុ គឺផ្អែកលើគោលការណ៍ សិទ្ធិមនុស្ស និងសមភាពយេនឌ័រ។ ម៉្យាងទៀត ក្នុងការរួមបញ្ចូលកត្តាយេនឌ័រនៅក្នុងរេដបូក គឺដើម្បីធានានូវប្រសិទ្ធិភាពនៃយន្តការនេះ។ ស្ត្រីគួរតែត្រូវបានចាត់ទុកថាជាភ្នាក់ងាររួមចំណែកក្នុងការងារកាត់បន្ថយ និងបន្សាំនឹងការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ។ ដូចនេះការរួមបញ្ចូលយេនឌ័រនៅក្នុងការរៀបចំគោលនយោបាយ និងកម្មវិធី រេដបូកនឹងជួយបង្កើនប្រសិទ្ធិភាពដំណើរការ នឹងលទ្ធផល។

នៅក្នុងសំណួរខាងលើយើងបានពិភាក្សាពីភាពខុសគ្នាលើ តួនាទី សិទ្ធិ ការទទួលខុសត្រូវ ចំណេះដឹង និងជំនាញ រវាងបុរស និងស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យព្រៃឈើ។ ក៏ប៉ុន្តែមានអំណះអំណាងតិចតួចបំផុត ដែលបានបង្ហាញថា ស្ថាប័នគ្រប់គ្រងព្រៃឈើ (ទាំងរដ្ឋ និងឯកជន) បានអនុវត្តន៍គោលនយោបាយ និងកម្មវិធីដែលគោរពបាននូវគោលការណ៍យេនឌ័រ។ ប្រការនេះអាចមួយផ្អែកមកពីការយល់ដឹងពីបញ្ហាយេនឌ័រនៅមានកម្រិតក្នុងចំណោមអ្នករៀបចំគោលនយោបាយ និងអ្នកដឹកនាំស្ថាប័នទាំងនោះ ក៏ដូចជាការមិនទាន់ទទួលស្គាល់ថាស្ត្រីគឺជាអ្នកពាក់ព័ន្ធចំបងនៅក្នុងវិស័យព្រៃឈើ។ ជាងនេះទៀត មានការយល់ជាទូទៅថាភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់ស្ត្រីនៅមានកម្រិតទាបដោយសារពួកគេសិក្សាបានតិច ដែលប្រការនេះនាំឲ្យបុរសតែងមានឥទ្ធិពលលើការរៀបចំផែនការ និងធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តលើការគ្រប់គ្រងព្រៃឈើ។

ការសិក្សាប៉ាន់ប្រមាណដែលធ្វើដោយ USAID[2] ពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការស្វែងយល់ពីសមភាពយេនឌ័រនៅប្រទេសកម្ពុជាបានឲ្យដឹងថាក្នុងកំឡុងពេលបួនឆ្នាំចុងក្រោយនេះពុំមានការប្រែប្រួលណាមួយគួរឲ្យកត់សំគាល់ទេទាក់ទងទៅនឹងការយល់ដឹង និងការកំណត់តួនាទីរបស់បុរស និងស្ត្រី ក៏ដូចជាទំនាក់ទំនងរវាង បុរស និងស្ត្រីនៅក្នុងសង្គម។ ជាទូទៅ ការយល់ដឹង និងគំនិតខាងលើនេះ កើតឡើងពីការសន្និដ្ឋានដោយផ្អែកលើកត្តាខាងក្រៅ ដោយពុំមានមូលដ្ឋានច្បាស់លាស់ ហើយបានបង្កជាផលវិបាកដល់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងគោលនយោបាយ និងសកម្មភាពសង្គម។ លទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវពីតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ បុរស និងស្ត្រី នេះបានជួយលើកកំពស់គោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាព។ ជាងនេះទៀតភាពខ្វះខាតលើទិន្នន័យពិស្តារពីបញ្ហាយេនឌ័រ បានធ្វើឲ្យដំណើរការ ធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តលំអៀងមកខាងបុរស ហើយធ្វើឲ្យស្ត្រី មិនមានឱកាសក្នុងការបញ្ចេញយោបល់លើការសម្រេចចិត្ត។

---

2 USAID (2010). Gender Assessment, USAID/Cambodia.

មានសារសំខាន់ណាស់ក្នុងការដែរបុរស និងស្រ្តីចូលរួមក្នុងការរៀបចំ និងអនុវត្តន៍គោលនយោបាយនៅក្នុងដំណើរការរេដបូក។ នេះដោយសារការប្រើប្រាស់ និងការគ្រប់គ្រងធនធានព្រៃឈើមានទំនាក់ទំនងជិទស្និទ្ធិទៅនឹងតួនាទីរបស់ពួកគេ។ សកម្មភាពគ្រប់គ្រងព្រៃឈើនានាដែលស្ថិតនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌរេដបូក ដូចជាការហាមឃាត់ការប្រើប្រាស់ និងការកាត់បន្ថយភាពរេចរិលព្រៃឈើជាដើម នឹងមានផល ប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដល់ស្រ្តីដោយសារពួកគេមានភារកិច្ចបំពេញតម្រូវការរស់នៅក្នុងគ្រួសារ។

ផ្អែកលើហេតុផលខាងលើនេះ គម្រោង និងសកម្មភាពទាក់ទងនឹងរេដបូក និងការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ ត្រូវតែផ្តល់ឱកាសដល់ស្រ្តីក្នុងការទទួលបានព័ត៌មាន និង ចូលរួមពិគ្រោះយោបល់ ក្នុងដំណើរការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តដូចបុរសដែរ។ ដូចនេះគម្រោងនឹងទទួលបានប្រយោជន៍ពីចំណេះដឹងចម្រុះរបស់បុរស និងស្រ្តី ក្នុងការពិគ្រោះយោបល់ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងផលប៉ះពាល់ដែលពួកគេនឹងទទួលរង។

តម្លាភាព និងការប្រឆាំងអំពើពុករលួយ លើការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់រេដបូក ក៏ជាកត្តាសំខាន់ក្នុងការធានាឲ្យមានការចូលរួមយ៉ាងសកម្មរបស់ស្រ្តី ដែលជាការឆ្លើយតបនឹងយន្តការធានាសុវត្ថិភាពរេដបូក។ ការអនុវត្តវិធានការណ៍រួមបញ្ចូលកត្តាយេនឌ័រ អាចនឹងធានាបានតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ នៅក្នុងការគ្រប់គ្រងព្រៃឈើនិយាយជារួម និងរេដបូកនិយាយដោយឡែក។ តាមការសិក្សា[3] ស្រាវជ្រាវបានបង្ហាញថា ជាទូទៅស្រ្តីមិនសូវពាក់ព័ន្ធនឹងសកម្មភាពល្មើសច្បាប់ និងទទួលការសូកប៉ាន់នោះទេ ដែលអាកប្បកិរិយានេះជួយកាត់បន្ថយអំពើពុករលួយ។ ដូចនេះការអនុវត្ត វិធានការណ៍សមធម៌យេនឌ័រ អាចរួមចំណែក ដល់ការបែងចែកផលប្រយោជន៍ដោយសមរម្យរវាងបុរស និងស្រ្តី ក៏ដូចជាអភិបាលកិច្ចល្អនៅមូលដ្ឋានផងដែរ (សូមអានប្រអប់ទី៥)។

[3] The World Bank (2012) World Development Report 2012: Gender Equality and Development, Washington DC: The World Bank. Available at: http://go.worldbank.org/cqctmsfi40

ប្រអប់ទី៥៖ ផលប៉ះពាល់នៃការអនុវត្តវិធានគ្រប់គ្រងព្រៃឈើដែលមិនរួមបញ្ចូលយេនឌ័រ នៅប្រទេសនេប៉ាល់

ការសិក្សាបានបង្ហាញថាការមិនគិតគូពីការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងការគ្រប់គ្រងព្រៃឈើ មិនគ្រាន់តែមានផលប៉ះពាល់ដល់ សមធម៌យេនឌ័រ និងការពង្រឹងអំណាចស្ត្រី ប៉ុណ្ណោះទេ តែថែមទាំងប៉ះពាល់ដល់ប្រសិទ្ធិភាពនៃការអនុវត្តគម្រោង ក៏ដូចជានិរន្តភាពគម្រោងផងដែរ។ កង្វះការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងវិស័យព្រៃឈើបង្កឲ្យមានផលប៉ះពាល់ អវិជ្ជមានជាច្រើន។ តួរយ៉ាងគម្រោងស្តារព្រៃឈើនៅប្រទេសនេប៉ាល់ ដែលមិនបានគិតគូពីកត្តាយេនឌ័រ បានជួបបញ្ហាជាច្រើន នៅក្នុងតំណាក់កាលដាំដុះដើមឈើ ការពារព្រៃឈើ និងអនុវត្តន៍បទបញ្ញត្តិការពារធនធានព្រៃឈើ។ ការរួមបញ្ចូលនូវអទិភាព និងសេចក្តីត្រូវការរបស់ស្ត្រី នៅក្នុងការងារសហគមន៍ព្រៃឈើបានរួមចំណែកលើកកំពស់ការអភិរក្សប្រកបដោយនិរន្តភាព។

Source: Agrawal B. 2001. Participatory exclusions, community forestry and gender: An analysis for South Asia and a conceptual framework. World Development, 29 (10): 1623–1648.

សំនួរ ៥

តើមានកត្តាយេនឌ័រអ្វីខ្លះដែលរួមចំណែកពង្រឹងតួនាទីបុរស និងស្ត្រីក្នុងការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ និងរេដបូកនៅថ្នាក់សហគមន៍?

ដើម្បីពង្រឹងតួនាទីបុរស និងស្ត្រី នៅក្នុងការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ និងរេដបូកនៅ ថ្នាក់សហគមន៍ សកម្មភាពមួយចំនួនខាងក្រោមនេះ គួរតែអនុវត្តន៍៖

I. ការទទួលស្គាល់សិទ្ធិរបស់ស្ត្រីលើធនធានព្រៃឈើ

ស្ត្រីអាចដើរតួនាទីសំខាន់ក្នុងការគ្រប់គ្រងព្រៃឈើជាពិសេសនៅពេលការចូលរួម និងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តរបស់ពួកគេត្រូវបានទទួលស្គាល់ (សូមអានប្រអប់ទី៦)។ នេះជា កត្តាសំខាន់ដោយសារថា នៅពេលដែលស្ត្រីគ្មានសិទ្ធិ នោះស្ថានភាពពួកគេ និងគ្រួសារនឹងកាន់តែលំបាក។ វាជាការព្រួយបារម្ភដោយសារ ប្រភពហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់វិស័យព្រៃឈើដែលផ្តល់តាមរយៈរេដបូកអាចធ្វើឲ្យរដ្ឋាភិបាលធ្វើការហាមឃាត់ការប្រើប្រាស់ធនធានព្រៃឈើរបស់ប្រជាជននៅមូលដ្ឋាន[4] ឬធ្វើឲ្យអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតចង់ដណ្តើមយកសិទ្ធិលើព្រៃឈើ។ ស្ថានភាពបែបនេះនឹងធ្វើឲ្យប៉ះពាល់ដល់ការបែងចែកផលប្រយោជន៍ពីរេដបូក និងគម្រោងនានាស្រដៀងគ្នានេះ រវាងបុរស និងស្ត្រី ដោយសារស្ត្រីភាគច្រើន

> **ប្រអប់ទី៦៖ ប្រភេទនានានៃសិទ្ធិលើធនធានសិទ្ធិព្រៃឈើ រួមមានសិទ្ធិជាប្រពៃណី និងសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់របស់សហគមន៍មូលដ្ឋាន និងជនជាតិដើមភាគតិច៖**
>
> (ក) សិទ្ធិក្នុងការទទួលបាន៖ សហគមន៍អាចចូលទៅដល់តំបន់ព្រៃ និងប្រើប្រាស់ធនធានព្រៃឈើបាន
> (ខ) សិទ្ធិក្នុងការប្រើប្រាស់៖ សហគមន៍អាចដកហូតឈើ និងផលិតផលពីព្រៃឈើផ្សេងៗទៀត
> (គ) សិទ្ធិក្នុងការគ្រប់គ្រង៖ សហគមន៍អាចធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តក្នុងការគ្រប់គ្រងព្រៃឈើ
> (ឃ) សិទ្ធិក្នុងការហាមឃាត់ និងការកាត់ផ្តាច់៖ សហគមន៍មានសិទ្ធិហាមឃាត់អ្នកផ្សេងមិនឲ្យប្រើប្រាស់ធនធានព្រៃឈើរបស់សហគមន៍
> (ង) សិទ្ធិក្នុងការផ្ទេរ៖ សហគមន៍មានសិទ្ធិជួល លក់ ឬដាក់បញ្ចាំនូវតំបន់ព្រៃឈើណាមួយរបស់គេ។
>
> *Source: RRI. 2012. What Rights? A Comparative Analysis of Developing Countries' National Legislation on Community and Indigenous Peoples' Forest Tenure Rights. Washington DC: Rights and Resources Initiative*

4 Local people are defined as those who reside in and around the forests and whose livelihoods heavily depend on forest products and services. Local people include indigenous communities, ethnic minorities, migrants and smallholder farmers in rural areas.

មានភារកិច្ចរកធនធានព្រៃឈើបំពេញតម្រូវការប្រចាំថ្ងៃក្នុងគ្រួសារ។ តាមការសិក្សាពីគម្រោងសាកល្បងរេដបូកនៅ ប្រទេសនេប៉ាល់បានឲ្យដឹងថា ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងការងារសហគមន៍ព្រៃឈើ បានរួមចំណែកបង្កើនប្រសិទ្ធិភាពនៃការស្តារព្រៃឈើឡើងវិញ និងកាត់បន្ថយការសាយភាយកាបូន[5] ។ ប្រសិនបើពុំមានការបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ពីសិទ្ធលើធនធានទេ វានឹងនាំឲ្យមានភាពស្រពេចស្រពិលលើការប្រើប្រាស់ដីព្រៃ ដើមឈើ និងធនធានព្រៃឈើដទៃទៀតសម្រាប់ស្ត្រី បន្ថែមលើស្ថានភាពមិនអំណោយផល របស់ពួកគេ ដោយសារឥទ្ធិពលនៃការគ្រប់គ្រងធនធានតាមបែបប្រពៃណី និងតាមផ្លូវច្បាប់រួចមកហើយនោះ។

II. អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់ស្ត្រី នៅគ្រប់កម្រិត៖ ការទទួលបានសិទ្ធិប្រើប្រាស់ធនធាន ទទួលបានព័តមានឱកាសក្នុងកសាងសមត្ថភាព នឹងលទ្ធភាពទទួលបានឥណទាន ពីស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុ របស់ស្ត្រីនៅមានកម្រិតនៅឡើយ បើប្រៀបធៀបនឹងបុរស។ កត្តាទាំងនេះហើយដែលបានរាំងស្ទះដល់ការចូលរួមប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពរបស់ស្ត្រីក្នុងការពិគ្រោះយោបល់ និងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តលើការគ្រប់គ្រងព្រៃឈើ។ វាក៏បានធ្វើឲ្យស្ត្រីកាន់តែងាយរងគ្រោះពីការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ ក៏ដូចជាគ្រោះមហន្តរាយផងដែរ។ ស្ថានភាពបែបនេះហើយដែលទាមទារឲ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់លើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់ស្ត្រី និងបណ្តាញស្ត្រីស្តីពីរេដបូក។

ការកសាងសមត្ថភាពត្រូវផ្តោតលើ ចំណេះដឹងមូលដ្ឋានស្តីពីការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ និងរេដបូក ជំនាញនានាដើម្បីចូលរួមលើការរៀបចំគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីរេដបូក ការគ្រប់គ្រងថវិការ និងតម្រូវការបច្ចេកទេសមួយចំនួនដូចជា បច្ចេកទេសរុក្ខវប្បកម្ម និងគ្រប់គ្រងថ្នាល ការប៉ាន់ប្រមាណ

---

5 Agarwal, B. 2009. Gender and forest conservation: The impact of women's participation in community forest governance. Ecological economics 68: 2785–2799.

ប្រអប់ទី៧៖ តួនាទីស្ត្រីក្នុងការគ្រប់គ្រងព្រៃឈើដោយសហគមន៍

ស្ត្រីមានតួនាទីសំខាន់ក្នុងការគ្រប់គ្រងព្រៃឈើសហគមន៍ ហើយគួរតែបានចូលរួមក្នុងការកសាងសមត្ថភាព និងការបែងចែកផលប្រយោជន៍ពីរេដបូក។ ជាឧទាហរណ៍នៅប្រទេសហ្វីលីពីន ក្នុងចំណោម សមាជិកសហគមន៍ព្រៃឈើចំនួន ៨០០.០០០ គ្រួសារ មានជាងពាក់កណ្តាលមានស្ត្រីជាមេគ្រួសារ។ ក្រុមស្ត្រីបានទទួលខុសត្រូវលើការគ្រប់គ្រងព្រៃឈើ និងគម្រោងអភិវឌ្ឍន៍នានាតាមរយៈសកម្មភាពដាំឈើ និងការគ្រប់គ្រងថ្នាលដាដើម។ ដោយឡែកនៅប្រទេសនេប៉ាល់វិញ មានសហគមន៍ព្រៃឈើជាង ៨០០ កន្លែង ដែលដឹកនាំដោយស្ត្រី ដែលធ្វើការការពារព្រៃឈើ គ្រប់គ្រងថ្នាល និងដាំដុះព្រៃឈើឡើងវិញ។ លទ្ធផលដែលទទួលបានពីសកម្មភាពទាំងនេះរួមមាន ការកាត់បន្ថយការបាក់ដី ការផ្តត់ផ្តង់តម្រូវការប្រើប្រាស់អុស និងចំណីសត្វ ការសម្រេចបាននូវអត្រារស់នៃដំណុះកូនឈើពី ៦០% ទៅ៨០% ការដាក់ចេញនូវបញ្ញតិច្បាប់ហាមឃាត់ការកាប់ឈើ។ល។ នៅប្រទេសកម្ពុជាតាមរយៈការគាំទ្ររបស់ អង្គការមួយលើការរៀបចំបណ្តាញស្ត្រី ស្ត្រីមានលទ្ធភាពចរចារតំលៃជាមួយឈ្មួញ អាចដឹកជញ្ជូនផលិតផលទៅទីផ្សារ និងបង្កើតសហគ្រាសកិនអង្ករ ដើម្បីបង្កើនការផលិត និងប្រាក់ចំណូល ព្រមទាំងចូលរួមក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តផងដែរ។

Source: USAID (2011): Gender and REDD+: An Asia Regional Analysis (Draft). Downloaded from: http://www.rightsandresources.org/documents/files/doc_2307.pdf

ជីវម៉ាស ការវាស់វែងការស្រូបកាបូន និងការតាមដាន និងរាយការណ៍ (សូមអានប្រអប់ទី៧)។

III. ការសិក្សាពីកត្តាយេនឌ័រ សម្រាប់លើកកំពស់ការរៀបចំផែនការ និងអភិវឌ្ឍន៍វិស័យព្រៃឈើ៖ ការសិក្សាប៉ាន់ប្រមាណពីយេនឌ័រត្រូវតែធ្វើឡើង ដើម្បីស្វែងយល់ពីតួនាទី ការទទួលខុសត្រូវ ការប្រើប្រាស់ចំណេះដឹង និងជំនាញរបស់ បុរស និងស្ត្រីក្នុងការគ្រប់គ្រងព្រៃឈើ។ លទ្ធផលនៃការសិក្សានេះជាមូលដ្ឋានសំខាន់ក្នុងការកំណត់តួនាទី បុរស និងស្ត្រី ក៏ដូចជាការរៀបចំផែនការ និងគោលនយោបាយគ្រប់គ្រងព្រៃឈើ ដែលមានរួមបញ្ចូលនូវកត្តាយេនឌ័រ។ គោលនយោបាយ និងកម្មវិធីព្រៃឈើនេះនឹងផ្តល់ឱកាសស្មើគ្នាដល់ស្ត្រី និងបុរសក្នុងការកសាងបណ្តាញការងារ បង្កើនបទពិសោធន៍ និងទំនុកចិត្ត លើកិច្ចប្រឹងប្រែងបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ទៅក្នុងគោលនយោបាយ ស្តីពីការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ និងរេដបូក។

IV. ការឆ្លើយតបទៅនឹងការធានាសុវត្ថិភាពរេដបូក៖ ប្រសិនបើការអនុវត្តរេដបូកមិនបានប្រព្រឹត្តទៅត្រឹមត្រូវទេ វាអាចបង្កជាបញ្ហាប្រឈម និងហានិភ័យជាច្រើនដល់ព្រៃឈើ ជីវៈចម្រុះ និងជីវភាពរស់នៅរបស់សហគមន៍ដែលពឹងអាស្រ័យលើព្រៃឈើទាំងនេះ។ ការមិនគោរពតាមប្រព័ន្ធធានាសុវត្ថិភាពរេដបូក អាចធ្វើឲ្យទាំងបុរស និងស្ត្រីបាត់បង់សិទ្ធិប្រើប្រាស់ដី និងធនធាន អាចនាំឲ្យបុគ្គលមានអំណាចឆ្លៀតឱកាសរំលោភយកដី និងអាចបាត់បង់ព័ត៌មានពីប្រព័ន្ធអេកូឡូស៊ីដែលបុរស និងស្ត្រីអាច ផ្តល់ឲ្យតាមរយៈចំណេះដឹងមូលដ្ឋានរបស់ពួកគេ។

ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងក្តីកង្វល់ទាំងនេះ ស្ថាប័នអន្តរជាតិនានាបានបង្កើតឡើងលក្ខខ័ណ្ឌនៃការធានាសុវត្ថិភាពរេដបូក ដែលរួមមានយន្តការដើម្បីធានាថាការអនុវត្តរេដបូកនឹងមិនបង្កជាផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដល់បរិស្ថាន និងសហគមន៍មូលដ្ឋានឡើយ[6]។ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ការគោរពគោលការណ៍សេរីភាពនៃការទទួលបានព័ត៌មាន និងការព្រមព្រៀងជាមុន ការចូលរួមដោយសកម្មរបស់ប្រជាសហគមន៍ ការធានាបានការចិញ្ចឹមជីវិត ការបែងចែកផលប្រយោជន៍ដោយសមធម៌ សុទ្ធសឹង ជាកត្តាសំខាន់ៗក្នុងការរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រជាតិស្តីពីរេដបូក ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងបទដ្ឋានច្បាប់ នៅថ្នាក់មូលដ្ឋាន និងថ្នាក់ជាតិ ក៏ដូចជាអនុសញ្ញា និងយន្តការនានានៅថ្នាក់អន្តរជាតិផងដែរ។

---

6 Silori et al. 2013. Social safeguards in REDD+: A review of existing initiatives and challenges. Journal of Forests and Livelihoods. Vol. 11(2): 27-36.

ផ្នែកទី៣៖ ផែនការ និងគោលនយោបាយ

សខ ៦

តើមានគោលនយោបាយ និងស្ថាប័នអន្តរជាតិណាខ្លះ ដែលមានគោលដៅជម្រុញសមភាពយេនឌ័រ និងសិទ្ធិមនុស្ស?

មានអនុសញ្ញាអន្តរជាតិជាច្រើនដែលសំដៅជម្រុញ សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍនានា។ ក្នុងនោះ មានអនុសញ្ញាមួយចំនួនត្រូវបានរៀបរាប់ខាងក្រោម៖

i. អនុសញ្ញាប្រឆាំងនឹងការរើសអើងលើស្ត្រី ដែលបានអនុម័តកាលពីឆ្នាំ១៩៩៧ ដោយមហាសន្និបាទអង្គការសហប្រជាជាតិ បានផ្តល់ជាក្របខ័ណ្ឌការងារសម្រាប់លើកកំពស់សមភាពយេនឌ័រ សម្រាប់ជាមូលដ្ឋាននៃការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស។ អនុសញ្ញានេះទទួលស្គាល់សិទ្ធិស្ត្រី ជាពិសេសស្ត្រីនៅជនបទក្នុងការកាន់កាប់ភោគទ្រព្យនានា។

ii. សន្និសិទ្ធសាកលស្តីពីស្ត្រីដែលបានធ្វើឡើងនៅ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ១៩៩៥ នៅទីក្រុងប៉េកាំង ប្រទេសចិន បានរៀបចំសេចក្តីព្រាង សេចក្តីសម្រេច និងយន្តការសកម្មភាពទីក្រុងប៉េកាំង ឆ្នាំ១៩៩៦ ដែលផ្តោតជាសំខាន់លើ ការទទួលស្គាល់សិទ្ធិស្ត្រី ថាជាសិទ្ធិមនុស្ស ព្រមទាំងបានលើកឡើងថាការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ ទាមទារនូវការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម ក៏ដូចជា ការផ្តល់ឱកាសស្មើគ្នារវាងបុរស និងស្ត្រីចូលរួមក្នុងការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយនិរន្តភាព។

iii. សេចក្តីសម្រេចរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីសិទ្ធិជនជាតិដើម ឆ្នាំ២០០៧ បានទទួលស្គាល់សិទ្ធិជនជាតិដើមលើបញ្ហាជាច្រើន និងបានផ្តល់ក្របខ័ណ្ឌការងារមួយសម្រាប់សហគមន៍អន្តរជាតិ។ ក្របខ័ណ្ឌនេះរួមមានគោលការណ៍សេរីភាពក្នុងការទទួលបានព័ត៌មាន និងការព្រមព្រៀងជាមុន។ សេចក្តីសម្រេចនេះក៏មានលើកឡើងពីសិទ្ធិ និងសេចក្តីត្រូវការរបស់ស្ត្រីជនជាតិដើម ដែលអាចឲ្យប្រទេសនីមួយៗ ការពារពួកគេពីការរើសអើសផងដែរ។

ស ៧

តើមានគំនិតផ្តួចផ្តើមអ្វីខ្លះនៅលើឆាកអន្តរជាតិ ក្នុងការឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ និងរេដបូក?

ការទទួលស្គាល់សិទ្ធស្ត្រី ជាពិសេសស្ត្រីនៅតំបន់ជនបទ ក្នុងការកាន់កាប់ភោគទ្រព្យ នៅក្នុងអនុសញ្ញាប្រឆាំងនឹងការរើសអើងលើស្ត្រី និងកិច្ចព្រមព្រៀង រីយោ+ ២០[7]សុទ្ធសឹងតែមានទំនាក់ទំនងផ្ទាល់ដល់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងគោលនោយបាយ និងកម្មវិធីនានាស្តីពី រេដបូក និងការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ។

សន្និសិទ្ធលើកទី១៦ នៃភាគីជាសមាជិក (COP 16) នៃក្របខ័ណ្ឌអនុសញ្ញាសហប្រជាជាតិស្តីពីការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ នៅទីក្រុងកាន់គូន ប្រទេសម៉ិចស៊ិច ឆ្នាំ២០១០ បានសម្រេចនូវកិច្ចព្រមព្រៀងទីក្រុងកាន់គូន។ កិច្ចព្រមព្រៀនេះបានគូសបញ្ជាក់សារជាថ្មីនូវការយកចិត្តទុកដាក់លើបញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីរេដបូក។ កិច្ចព្រមព្រៀងនេះបានគាំទ្រដល់ការតស៊ូមតិពីតម្រូវការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងការងារប្រែប្រួលអាកាសធាតុ។

ក្នុងកំឡុងពេលសន្និសិទ្ធលើកទី ១៨នៃ ភាគីជាសមាជិក នៅទីក្រុងដូហា ប្រទេសកាតា លេខាធិការដ្ឋានក្របខ័ណ្ឌអនុសញ្ញាសហប្រជាជាតិស្តីពីការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ ត្រូវបានប្រគល់ភារកិច្ចឲ្យតាមដានវឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្ត គោលនយោបាយលើការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ ដែលរួមបញ្ចូលនូវកត្តាយេនឌ័រ។ វឌ្ឍនភាពនេះនឹងត្រូវយកមកពិនិត្យ នៅក្នុងកំឡុងសន្និសិទ្ធលើកទី ១៩ នៅទីក្រុង វ៉ែសរ ឆ្នាំ២០១៣ និងក្នុងសន្និសិទ្ធិលើកទី ២២ ឆ្នាំ២០១៦។

---

[7] Rio+20 is the short name for the United Nations Conference on Sustainable Development which took place in Rio de Janeiro, Brazil in June 2012 – twenty years after the 1992 Earth Summit in Rio. The focus of Rio+20 conference was to reduce poverty, advance social equity, and ensure environmental protection on an ever more populated planet. The official discussion focused on two main themes: how to build a green economy to achieve sustainable development and lift people out of poverty, and how to improve international coordination for sustainable development (http://www.un.org/en/sustainablefuture/index.shtml).

សន ៨

តើនៅក្នុងប្រទេសគោលដៅនៃគម្រោងកសាងសមត្ថភាពសហគមន៍ស្តីពីរេដបូក មានគោលនយោបាយ និងផែនការជាតិអ្វីខ្លះ ស្តីពីការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ រេដបូក និងយេនឌ័រ?

ដូចដែលបានបញ្ជាក់ពីខាងដើម ប្រទេសគោលដៅ គម្រោងកសាងសមត្ថភាពសហគមន៍ស្តីពីរេដបូកមាន ប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី ប្រទេសឡាវ ប្រទេសភូមា ប្រទេសនេប៉ាល់ និងប្រទេសវៀតណាម។ ខាងក្រោមនេះជាព័ត៌មាន សង្ខេបស្តីពីគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីនានាស្តីពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ និងរេដបូក នៅក្នុងបណ្តាប្រទេសទាំងនោះ។

ប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី

ក្នុងនាមជាភាគីហត្ថលេខី នៃអនុសញ្ញាប្រឆាំងនឹងការរើសអើងលើស្ត្រី រដ្ឋាភិបាលឥណ្ឌូនេស៊ីបានដាក់បញ្ចូល បញ្ហាយេនឌ័រ ទៅក្នុងគោលនយោបាយ និងស្ថាប័នជាតិ ដែលទទួលបន្ទុកការងារអភិវឌ្ឍន៍ ដោយរួមមាន វិស័យព្រៃឈើផងដែរ។ ស្ថាប័នសាធារណៈនានាដូចជា សហព័ន្ធស្ត្រីឥណ្ឌូនេស៊ី ក្រុមប្រឹក្សាស្ត្រីខេត្ត ក្រុមប្រឹក្សាស្ត្រីស្រុក និងអង្គការ សមាគមនានានៅមូលដ្ឋានកំពុងបន្តធ្វើការយ៉ាងសកម្មលើបញ្ហាយេនឌ័រ ព្រមទាំងជួយដល់ស្ត្រីលើវិស័យអភិវឌ្ឍន៍។ សេចក្តីសម្រេចរបស់ប្រធានាធិបតី ដែលចេញនៅឆ្នាំ២០០០ បានកំណត់ថាស្ថាប័នរដ្ឋ និងអង្គការនានាមានភារកិច្ចក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងការរៀបចំផែនការអនុវត្តន៍ និងការតាមដាន វាយតំលៃ លទ្ធផលការងារស្ថាប័នទាំងនោះ។

ឥណ្ឌូនេស៊ីជាប្រទេសទីមួយដែលបានរៀបចំគម្រោងស្នើសុំ ផែនការត្រៀមខ្លួនជាស្រេចសម្រាប់រេដបូក ហើយទទួលបានការអនុម័តដោយ ធនាគារពិភពលោក នៅឆ្នាំ២០០៩។ ការសិក្សាពីផែនការត្រៀមខ្លួនជាស្រេចសម្រាប់រេដបូកនេះ បានបង្ហាញថា បើទោះជាឯកសារនេះបានលើកឡើងពីអ្នកពាក់ព័ន្ធព្រមទាំងសង្កត់ធ្ងន់ពីការគិតគូរដល់ការចូលរួមនៃក្រុមដែលងាយរងគ្រោះដូចជា សហគមន៍មូលដ្ឋាន ជនជាតិដើម ស្ត្រី និងយុវជន ក្នុងការរៀបចំ និងអនុវត្តគោលនយោបាយរេដបូក ក៏ឯកសារនេះមិនបានចែងពីយុទ្ធសាស្ត្រជាក់លាក់ សម្រាប់អនុវត្តន៍ចំពោះក្រុមនីមួយៗនោះទេ។

ក្នុងដំណាក់កាលត្រៀមជាស្រេចនេះ ប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ីបានអនុម័តយុទ្ធសាស្ត្រជាតិស្តីពីរេដបូករបស់ខ្លួននៅ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១២។ យុទ្ធសាស្ត្រនេះបានពិពណ៌នាពីគោលការណ៍ចំនួនប្រាំក្នុងការអនុវត្តរេដបូក។ គោលការណ៍ទាំងនោះមាន ប្រសិទ្ធភាព ប្រសិទ្ធផល ភាពយុត្តិធម៌ តម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព។ ក្នុងនោះមានលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសម្រាប់គោលការណ៍យុត្តិធម៌ ក្នុងការអនុវត្តរេដបូក រួមមានភាពស្មើគ្នាសម្រាប់បុគ្គលគ្រប់រូប និងការការពារសិទ្ធិមនុស្សក្នុងការគ្រប់គ្រងព្រៃឈើ ជាពិសេស សម្រាប់ស្ត្រី និងសហគមន៍ ដែលងាយរងគ្រោះដោយសារការផ្លាស់ប្តូរប្រព័ន្ធសេដ្ឋកិច្ចសង្គម និងបរិស្ថាន។ ជាង

នេះទៀតគោលការណ៍ទីបួនក្នុងចំណោមគោលការណ៍រេដបូក ទាំងប្រាំនេះបានគូសបញ្ជាក់លើ ការផ្លាស់ប្តូរបែបបទធ្វើការងារគ្រប់គ្រងព្រៃឈើ ដើម្បីឲ្យការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្ររេដបូកមានប្រសិទ្ធភាព។ ក្នុងន័យនេះយេនឌ័រ ជាគោលការណ៍សំខាន់បំផុត ដែលបានគិតគូរពី សមភាពលើតួនាទី សេចក្តីត្រូវការ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់បុរស និងស្ត្រី ដើម្បីធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងនូវ វប្បធម៌ការងារ។

ការគិតគូរពីយេនឌ័រសំដៅលើ លទ្ធភាពក្នុងការកំណត់បញ្ហា និងភាពកង្វល់ដែលទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ រួមទាំងការទទួលស្គាល់ នូវទស្សនៈ និងការចង់បានផ្សេងៗពីគ្នាក្នុងចំណោមស្ត្រី ដោយផ្អែកលើតួនាទី និងបរិបទសង្គមរបស់ពួកគេរៀងៗខ្លួន។ លើសពីនេះទៀតតម្រូវឲ្យគិតគូរពីការពង្រឹងអភិបាលកិច្ចដីធ្លី និងព្រៃឈើតាមរយៈ ៖

ក) ការផ្តល់ឱកាសសម្រាប់ការចូលរួម និងជានាតម្លាភាព ដល់ក្រុមដែលងាយរងគ្រោះដូចជា ជនជាតិដើម ស្ត្រី កុមារ និងអ្នកក្រខ្លាំង

ខ) កសាងសមត្ថភាពដល់សមាជិកសហគមន៍ជាពិសេសស្ត្រី និងក្រុមដែលងាយរងគ្រោះ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការយល់ ដឹងរបស់ពួកគេលើព័ត៌មានថ្មីៗដែលមាន ព្រមទាំង

គ) ការចូលរួមក្នុងដំណើរការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត។

ក្នុងបរិបទនៃការធានាសុវត្ថិភាពសង្គម យុទ្ធសាស្ត្ររេដបូកនេះ បានកំណត់នូវសមភាពយេនឌ័រ និងសិទ្ធិរបស់ក្រុមងាយរងគ្រោះក្នុងការចូលរួមដោយស្មើភាពក្នុងការអនុវត្តរេដបូក ជាលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យចាំបាច់សម្រាប់ប្រសិទ្ធភាព នៃការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រនេះ។ យុទ្ធសាស្ត្រនេះបានលើកឡើងពីតម្រូវការក្នុងការរៀបចំក្របខ័ណ្ឌធានាសុវត្ថិភាពសង្គមសម្រាប់ ការពារព្រៃឈើ និងផ្តល់ផលប្រយោជន៍ ដល់សហគមន៍មូលដ្ឋាន ដូចជា ជនជាតិដើម ស្ត្រី និងក្រុមសមាជិកសហគមន៍ផ្សេងទៀត ដែលមិនសូវទទួលបានឱកាសចូលរួមនៅក្នុងដំណើរការសេដ្ឋកិច្ច និងនយោបាយ។ នៅក្នុងបរិបទនៃរេដបូក ក្រុមទាំងនេះប្រឈមនឹងស្ថានភាពមិនអំណោយផលចំពោះសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ ដែលពួកគេអាចទទួលបានពីការអនុវត្តរេដបូក។ ការធានាសុវត្ថិភាពរេដបូកនឹងជួយឲ្យក្រុមទាំងនេះឲ្យយល់ដឹងពីសិទ្ធិរបស់ពួកគេ និងអាចជ្រើសរើសនូវជម្រើសដែលជួយពួកគេឲ្យមានតួនាទីក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត ក៏ដូចជាទទួលបានផលប្រយោជន៍ពីយន្តការរេដបូក នៅពេលអនាគត។

ប្រទេសឡាវ

រដ្ឋធម្មនុញ្ញឡាវ ឆ្នាំ១៩៩១ បានធានាសិទ្ធិស្មើភាពគ្នារវាងបុរស និងស្ត្រី ក្នុងវិស័យនយោបាយ សេដ្ឋកិច្ច និងវប្បធម៌ បន្ថែមពីលើសិទ្ធក្នុងសកម្មភាពគ្រួសារ។ នៅឆ្នាំ២០០៣ វិសោធនកម្មរដ្ឋធម្មនុញ្ញបានកត់សំគាល់ជាពិសេសលើភាពរីកចំរើននៃការគាំទ្រស្ត្រី និងការការពារសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់របស់ស្ត្រី និងកុមារ។ ប្រទេសឡាវ ក៏ជាភាគីហត្ថលេខីនៃអនុសញ្ញាប្រឆាំងនឹងការរើសអើងលើស្ត្រី និងបានផ្តល់សច្ចាប័នលើសេចក្តីព្រាង សេចក្តីសម្រេច និងយន្តការសកម្មភាពទីក្រុងប៉េកាំងផងដែរ។ នៅឆ្នាំ២០០៣ រដ្ឋាភិបាលឡាវ បានបង្កើតក្រុមការងារថ្នាក់ជាតិស្តីពីការលើកកំពស់ស្ត្រី ដើម្បីជួយដល់រដ្ឋាភិបាលក្នុងការរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រ និងគោនយោបាយ លើកកំពស់ស្ត្រី។

សមាគមស្ត្រីឡាវ ដែលជាស្ថាប័នរដ្ឋមួយមានប្រវត្តិជាង ៥០ឆ្នាំមកហើយ លើការជួយគាំទ្រស្ត្រីក្នុងសកម្មភាពបង្កើនប្រាក់ចំណូល តាមរយៈការកសាងសមត្ថភាពលើវិស័យកសិកម្ម និងសហគ្រាសធនតូច និងមធ្យម ជាអ្នកដែលដើរ តួនាទីសំខាន់ក្នុងដំណើរការនេះ។

ប្រទេសឡាវមានគោលនយោបាយវិស័យព្រៃឈើតាំងពីឆ្នាំ១៩៨៧ ដែលបានគូសបញ្ជាក់ពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។ បើទោះបីជាមានគោលនយោបាយ និងស្ថាប័នជាតិបែបនេះក៏ដោយ ក៏ភាពខ្វះចន្លោះនៅតែកើតមានដែរ ជាពិសេសគឺលើការរៀបចំ និងអនុវត្តន៍បទដ្ឋានច្បាប់នានា។ ដោយសារភាពមិនច្បាស់លាស់លើការបកស្រាយពីតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវរបស់បុរស និងស្ត្រីក្នុងសកម្មភាពគ្រប់គ្រងព្រៃឈើ ក៏ដូចជាប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តគោលនយោបាយ ភាពខ្វះចន្លោះលើកត្តាយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យព្រៃឈើនៅចោទឡើង។

ប្រទេសឡាវបានរៀបចំគម្រោង ផែនការត្រៀមខ្លួនជាស្រេចសម្រាប់រេដបូក តែមិនទាន់បញ្ចប់នូវផែនទីបង្ហាញផ្លូវរេដបូកនៅឡើយទេ។ តាមរយៈការសិក្សាឯកសារគម្រោង ផែនការត្រៀមខ្លួនជាស្រេចសម្រាប់រេដបូកនេះបានបង្ហាញថា មានការលើកឡើងពីយេនឌ័រនៅក្នុងការវាយតំលៃហេតុប៉ះពាល់បរិស្ថាន និងសង្គមនៃរេដបូក។ នៅក្នុងឯកសារទាំងមូលមានការលើកឡើងពីស្ត្រីតែពីរដងប៉ុណ្ណោះ គឺនៅក្នុងផ្នែកស្តីពីការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធ។ ក្នុងការរៀបចំគម្រោង ផែនការត្រៀមខ្លួនជាស្រេចសម្រាប់រេដបូកនេះ មានការពិគ្រោះយោបល់តែជាមួយ អ្នកពាក់ព័ន្ធមួយចំនួននៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ខេត្តប៉ុណ្ណោះ ទោះបីជាសកម្មភាពសម្រាប់ការត្រៀមខ្លួនរួចជាស្រេច សម្រាប់រេដបូកត្រូវបានរៀបចំក៏ដោយ។ ការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយសមាគមន៍ស្ត្រីឡាវ ត្រូវបានធ្វើឡើងតែនៅក្នុងសិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់លើកទីពីរ ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយសេចក្តីព្រាងគម្រោងផែនការត្រៀមខ្លួនជាស្រេចសម្រាប់រេដបូក។ នៅក្នុងឯកសារនេះមិនបានបញ្ជាក់ច្បាស់ថាតើសមាគមស្ត្រីឡាវ ត្រូវបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយឬ នៅពេលចាប់ផ្តើម រៀបចំគម្រោង ផែនការត្រៀមខ្លួនជាស្រេចសម្រាប់រេដបូក។ ដូចនេះដំណើរការរៀបចំគម្រោង ផែនការត្រៀមខ្លួនជាស្រេចសម្រាប់រេដបូក សម្រាប់ប្រទេសឡាវ បានឆ្លុះបញ្ចាំង ថាការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ទៅក្នុងគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីរេដបូកនៅប្រទេសឡាវនៅមានកម្រិត។

ប្រទេសភូមា

ភូមាជាភាគីហត្ថលេខីនៃអនុសញ្ញាប្រឆាំងនឹងការរើសអើងលើស្ត្រី។ ភូមាបានបញ្ចប់សេចក្តីព្រាងផែនការសកម្មភាពជាតិ ស្តីពីការលើកកំពស់ស្ត្រី (២០១១-២០១៥)។ ផែនការសកម្មភាពជាតិបានកំណត់ថាស្ត្រីភូមា ទាំងអស់ត្រូវបានផ្តល់អំណាច និងមានសិទ្ធិពេញលេញ ទទួលបានការគាំទ្រពីរដ្ឋាភិបាល

ភូមា។ នាយកដ្ឋានសង្គមកិច្ច នៃក្រសួងសង្គមកិច្ច ជាសេនាធិការ ទទួលបន្ទុកធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងនូវសេវាសង្គមកិច្ច តាមរយៈយុទ្ធសាស្ត្រសង្គមកិច្ច សម្រាប់ក្រុមដែលងាយរងគ្រោះ ក្នុងនោះមានស្ត្រីផងដែរ។ ភូមាក៏បានបង្កើត គណៈកម្មការជាតិកិច្ចការនារី នៅឆ្នាំ១៩៩៦ ដើម្បីជម្រុញការលើកកំពស់ស្ត្រី។ បន្ទាប់ពីគណៈកម្មការជាតិកិច្ចការនារីនេះ ត្រូវបានបង្កើតឡើង ភូមាក៏បានបង្កើតគណៈកម្មការកិច្ចការនារី ថ្នាក់ខេត្ត ស្រុក និងឃុំ ផងដែរ។

នៅឆ្នាំ២០០៣ សហព័ន្ធកិច្ចការនារីភូមា ត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីជួយការងារគណៈកម្មការជាតិកិច្ចការនារី ក្នុងការបង្កើនកិច្ចសហប្រតិបត្តការជាមួយ អង្គការជាតិ និងអន្តរជាតិនានា ទាក់ទងនឹងការងារអភិវឌ្ឍន៍ និងការធានាសន្តិសុខដល់ស្ត្រី។

លើវិស័យប្រែប្រួលអាកាសធាតុ និងរេដបូក ប្រទេសភូមា ទើបតែចាប់ផ្តើមតាក់តែងសេចក្តីព្រាងផែនទី បង្ហាញផ្លូវសម្រាប់រេដបូក នៅឡើយ។ ក្នុងចំណោមក្រុមការងារបច្ចេកទេសទាំងបី មានក្រុមការងារបច្ចេកទេសស្តីពី ការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធ និងការធានាសុវត្ថិភាព ជាអ្នកទទួលខុសត្រូវ ធានាការចូលរួមរបស់គ្រប់អ្នកពាក់ព័ន្ធដែលតំណាងឲ្យ និងគាំទ្រដល់ស្ត្រី និងជនជាតិដើម/ជនជាតិភាគតិច (រួមទាំងបណ្តាញរបស់ពួកគេ) ព្រមទាំងការដាក់បញ្ចូលនូវតួនាទី និងសេចក្តីត្រូវការរបស់ពួកគេនៅក្នុងដំណាក់កាលអនុវត្តន៍ផែនការត្រៀមខ្លួនជាស្រេចសម្រាប់រេដបូក។

ប្រទេសនេប៉ាល់

ប្រទេសនាប៉ាល់បានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាប្រឆាំងនឹងការរើសអើងលើស្រ្តី និងមានគោលការណ៍ណែនាំពី ការជម្រុញ សមធម៌យេនឌ័រ និងសង្គម នៅក្នុងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍនានា។ គោលការណ៍ណែនាំនេះបានលើកទឹកចិត្តឲ្យមានការចូលរួមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ជាពិសេសក្រុមដែលមិនសូវទទួលបានឱកាសចូលរួមក្នុងការអភិវឌ្ឍ ដោយសារកត្តា ជនជាតិ ពិការភាព យេនឌ័រ សញ្ជាតិ ទស្សនៈនយោបាយ វណ្ណៈ សាសនា ជាដើម។ គោលការណ៍ណែនាំនេះក៏បានគូសបញ្ជាក់ពីសកម្មភាពសំខាន់ៗដែលគាំទ្រដល់អ្នកក្រ និងក្រុមដែលងាយរងគ្រោះក្នុងសង្គម។

នៅឆ្នាំ១៩៩៥ ប្រទេសនេប៉ាល់បានបង្កើត ក្រសួងកិច្ចការនារី កុមារ និងសង្គមកិច្ច។ ក្រសួងបានដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់លើការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ទៅក្នុងគោលនយោបាយ ផែនការ និងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍនានា ការលើកកំពស់សមភាពយេនឌ័រ និងការផ្តល់អំណាចដល់ស្រ្តី។ ក្រសួងក៏បានផ្តួចផ្តើមគំនិតបង្កើតនូវវិធានការណ៍នានា ដើម្បីលុបបំបាត់ឧបសគ្គ ផ្នែកសង្គម វប្បធម៌ រចនាសម្ព័ន្ធ និងផ្នត់គំនិត ដែលរារាំងការចូលរួមពេញលេញ របស់ស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចជាតិ។

នេប៉ាល់ជាប្រទេសមួយដែលនាំមុខគេក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍គោលនយោបាយ និងកម្មវិធីវិស័យព្រៃឈើ បើប្រៀបធៀបនឹងប្រទេសផ្សេងទៀតដែលជាគោលដៅគម្រោង

កសាងសមត្ថភាពសហគមន៍ស្តីពីរេដបូក។ ការផ្លាស់ប្តូរគោលនយោបាយនាពេលថ្មីៗកន្លងទៅនេះ បានផ្តល់សិទ្ធិដល់ស្ត្រីក្នុងការកាន់កាប់ដីធ្លី និងលើកយកបញ្ហារបស់ពួកគេមកពិភាក្សានៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តនានា។ បើយោងតាមទិន្នន័យចុងក្រោយ ព្រៃឈើប្រទេសនេប៉ាល់ ប្រហែលមួយភាគបួនត្រូវបានគ្រប់គ្រងដោយក្រុមសហគមន៍ព្រៃឈើដែលមានចំនួនជាង ១៧.៨០០សហគមន៍។ ប្រហែល៣១% នៃសមាជិកសហគមន៍ព្រៃឈើជាស្ត្រី ហើយមានសហគមន៍ព្រៃឈើជាង៨០០ ដឹកនាំដោយស្ត្រី។

ក្នុងចំណោមអង្គការសង្គមស៊ីវិលទាំងអស់មាន សមាគមស្ត្រីសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងធនធានធម្មជាតិនៅតំបន់ហិម៉ាឡៃយ៉ា និងសហព័ន្ធសហគមន៍ព្រៃឈើនេប៉ាល់ ជាអង្គការដែលនាំមុខគេក្នុងការការពារសិទ្ធិស្ត្រី លើការគ្រប់គ្រងព្រៃឈើ។

ទោះបីជាផែនការត្រៀមខ្លួនរួចជាស្រេចសម្រាប់រេដបូក បានកំណត់ថាស្ត្រីជាសមាជិកសហគមន៍ដែលងាយរងគ្រោះនឹងការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ និងរេដបូកក៏ដោយ ក៏ប្រទេសនេប៉ាល់មិនទាន់មានវិធានជាក់លាក់សម្រាប់ លើកកំពស់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងដំណើរការ រេដបូក នៅឡើយទេ។ ស្ថាប័នទទួលបន្ទុកការងារ រេដបូក គឺក្រសួងព្រៃឈើ និងអភិរក្សដីធ្លី របស់នេប៉ាល់ មានស្ត្រីតែពីរនាក់ប៉ុណ្ណោះ ក្នុងចំណោមថ្នាក់ដឹកនាំចំនួន១៦នាក់។ ជាងនេះទៀត វិធានការណ៍ឆ្លើយតបនឹងបញ្ហាយេនឌ័រ នៅក្នុងផែនការត្រៀមខ្លួនរួចជាស្រេចសម្រាប់រេដបូក ផ្អែកលើតែការពិគ្រោះយោបល់តែមួយមុខប៉ុណ្ណោះ។ ទោះបីជាផែនការនេះបានរួមបញ្ចូល វេទិកាអ្នកពាក់ព័ន្ធ ក្នុងការ អនុវត្តក៏ដោយ ក៏នៅពុំទាន់មានភស្តុតាងណាមួយបញ្ជាក់ពីការដាក់បញ្ហាយេនឌ័រ ទៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តគោលនយោបាយរេដបូកនៅឡើយទេ។ លើសពីនេះទៀតមាតិកានៃផែនការត្រៀមខ្លួនរួចជាស្រេចសម្រាប់រេដបូក ក៏មិនបានរំលេចច្បាស់ពីចំណុចនេះដែរ។

ប្រទេសវៀតណាម

វៀតណាមជាប្រទេសដែលនាំមុខគេនៅតំបន់អាស៊ីប៉ាស៊ីហ្វិច លើសមភាពយេនឌ័រ។ លទ្ធផលនេះមួយផ្នែកបានមកពីក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ និងគោលនយោបាយ ដែលផ្តល់ឱកាសដល់ស្ត្រីឲ្យមានសិទ្ធិចូលរួមក្នុងការងារនយោបាយ ការផ្តល់ប្រយោជន៍ដល់ស្ត្រីក្នុងកំឡុងពេលមាតុភាព ព្រមទាំងសិទ្ធិក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តលើការបន្តពូជ។ វៀតណាមបានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាប្រឆាំងនឹងការរើសអើងលើស្ត្រី

និងអនុម័តច្បាប់ សមភាពយេនឌ័រ។ វៀតណាមក៏បានបង្កើត គណៈកម្មការអន្តរក្រសួង ដែលមានឈ្មោះថា គណៈកម្មការជាតិលើកកំពស់ស្ត្រី។ វៀតណាមក៏មានបណ្តាញគណៈកម្មការលើកកំពស់ស្ត្រីនៅគ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័ន និងគ្រប់ខេត្តក្រុង ទូទាំងប្រទេស ដែលស្ថិតនៅក្រោមគណៈកម្មការជាតិលើកកំពស់ស្ត្រីនេះ។ ជាងនេះទៀត សហជីពស្ត្រីវៀតណាម ដែលជាស្ថាប័នរដ្ឋ បានធ្វើការគៀងគរស្ត្រីពីថ្នាក់ជាតិដល់ថ្នាក់សហគមន៍ ព្រមទាំងធ្វើការជិតស្និទ្ធជាមួយគណៈកម្មការជាតិលើកកំពស់ស្ត្រី។ សហជីពក៏បានអនុវត្តន៍គម្រោងនានាដែលជួយលើកកំពស់ជីវភាពរស់នៅរបស់ស្ត្រី និងរួមចំណែកដល់ការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចជាតិ។

យ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏វិសមភាពយេនឌ័រនៅតែកើតឡើងផងដែរនៅក្នុងប្រទេសវៀតណាម។ បញ្ហាទាំងនេះរួមមាន ការប្រឈមនឹងភាពក្រីក្រនៃគ្រួសារដែលមានមេគ្រួសារជាស្ត្រី ស្ត្រីត្រូវធ្វើការច្រើនម៉ោងជាងបុរស ហើយទទួលបានកម្រៃតិចជាងបុរស ស្ត្រីមានឱកាសតិចជាងបុរសក្នុងការទទួលបានសិទ្ធិលើ ដីធ្លី អចលនទ្រព្យ ឥណទាន ការអភិវឌ្ឍជំនាញនិងការងារ មិនសូវមានតំណាងក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត ជាពិសេសនៅថ្នាក់មូលដ្ឋាន។

រដ្ឋធម្មនុញ្ញវៀតណាមបានកំណត់ថា ធនធានព្រៃឈើទាំងអស់ (ដីព្រៃ ដើមឈើ និងសត្វព្រៃ) ជាកម្មសិទ្ធិរបស់ប្រជាជន។ ទិន្នន័យ ឆ្នាំ២០១១ របស់នាយកដ្ឋានការពារព្រៃឈើបានឲ្យដឹងថាដីប្រហែល ២៨% ជាកម្មសិទ្ធិ ឯកជន របស់គ្រួសារ និងប្រជាជននៅជនបទ។ ច្បាប់ភូមិបាលឆ្នាំ២០០៣ របស់វៀតណាមបានកំណត់ថា ប័ណ្ណកម្មសិទ្ធិ ដីធ្លី (ដែលផ្តល់សិទ្ធិក្នុងការដកហូតធនធានព្រៃឈើជាលក្ខណៈពាណិជ្ជកម្ម) អាចចុះហត្ថលេខាបានដោយ ប្តី និងប្រពន្ធ ដែលនេះ នឹងផ្តល់កម្មសិទ្ធិរួមគ្នារបស់ពួកគេលើដីធ្លី។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ការយល់ដឹងពីច្បាប់នេះនៅមានកម្រិតទាបនៅឡើយក្នុងចំណោមស្ត្រី ហើយភាគច្រើនបុរស ជាអ្នកមានឈ្មោះលើប័ណ្ណកម្មសិទ្ធិដី។ ជាងនេះទៀតការបែងចែកដីព្រៃដល់គ្រួសារ សម្រាប់គ្រប់គ្រង ហាក់មិនបានយកចិត្តទុកដាក់លើ ចំណេះដឹង និងការរួមចំណែកកំលាំងពលកម្មរបស់ស្ត្រីទេ។

ចំពោះការងាររេដបូកវិញ ផែនការត្រៀមខ្លួនរួចជាស្រេចសម្រាប់រេដបូក របស់ប្រទេសវៀតណាម បានផ្តោតជាសំខាន់ លើសិទ្ធិ និងការចិញ្ចឹមជីវិតរបស់ ជនជាតិភាគតិច បញ្ហាយេនឌ័រ និងអភិបាលកិច្ច ទាំងនៅក្នុងការសិក្សាប៉ាន់ប្រមាណជាបឋម និងការវាយតំលៃលទ្ធផល។ មានគម្រោងសាកល្បងដែលកំពុងអនុវត្តន៍មួយចំនួន រួមទាំងគម្រោងនៅក្រោម កម្មវិធី UNREDD បានរួមចំណែកក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងសកម្មភាពរេដបូក។ គម្រោងមួយចំនួនទៀតបានផ្តោតលើ ការអនុវត្តគោលការណ៍ សេរីភាពនៃ

ការទទួលបានព័ត៌មាន និងការព្រមព្រៀងជាមុន ជាមួយសមាជិកសហគមន៍ ដោយរួមមានស្ត្រីផងនោះ បានជួយលើកកំពស់ការយល់ដឹង បង្កើនផលប្រយោជន៍ និងចរិកលក្ខណៈនៃកម្មវិធី ព្រមទាំងពង្រឹងការទទួលខុសត្រូវលើការងារ ការពារព្រៃឈើ។ ក្រុមប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងព្រៃឈើ បានធ្វើការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយស្ត្រី លើសកម្មភាពគម្រោងរេដបូក ដែលនេះបានកសាងជំនឿចិត្តដល់ស្ត្រីក្នុងការពិភាក្សាបញ្ហា និងកង្វល់នានារបស់ពួកគេជាមួយ មន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលដែលជាសមាជិក្រុមប្រឹក្សានេះ។

ផ្នែកទី៤៖ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

សន ៩

ក្នុងការសម្របសម្រួលការងារ កសាងសមត្ថភាពសហគមន៍ស្តីពីរេដបូក តើត្រូវយកចិត្តទុកដាក់លើកត្តាអ្វីខ្លះដែលទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ?

ក្នុងការរៀបចំសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលសហគមន៍ស្តីពីរេដបូក មានកត្តាមួយចំនួនដែលត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ដើម្បីឲ្យការសម្របសម្រួលអាចឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ។ ចំណុចខាងក្រោមទាំងនេះគ្រាន់តែជាគោលការណ៍ណែនាំ តែមិនមែនជាក្រិតក្រមទេ ដូចនេះអ្នកសម្របសម្រួលគួរតែធ្វើការកែសម្រួលឱ្យស្របទៅតាមបរិបទ និងស្ថានភាពសង្គម និងវប្បធម៌នៃការសម្រសម្រួលរបស់ខ្លួន។

ទទួលស្គាល់ និងគោរពតំលៃនៃវប្បធម៌របស់សហគមន៍៖ មុនពេលរៀបចំសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលនៅមូលដ្ឋាន អ្នកសម្របសម្រួលត្រូវតែស្វែងយល់ពីវប្បធម៌សង្គម និងស្ថានភាពប្រជាសាស្ត្ររបស់សហគមន៍ ជាពិសេសគឺកត្តាដែលជម្រុញឲ្យមានការគិតគូរពីស្ត្រី និងការចូលរួមរបស់ពួកគេក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត ដើម្បីជាមូលដ្ឋានក្នុងការបន្សុីសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលរបស់ខ្លួន។

រៀបចំឲ្យបានរួចរាល់នូវការងាររដ្ឋបាលនានា ៖ អ្នកសម្របសម្រួលគួរយល់ដឹងពីពេលវេលាដែលសមស្រប សម្រាប់ការរៀបចំការបណ្តុះបណ្តាល ក៏ដូចជាសកម្មភាពប្រចាំថ្ងៃរបស់បុរស និងស្ត្រីដើម្បីជាជំនួយក្នុងការគិតគូ ពីការរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងការកសាងសមត្ថភាព រេដបូករបស់ខ្លួន។ ការធ្វើបែបនេះគឺ ដើម្បីធានាថាសិក្ខាកាម ទាំងបុរស និងស្ត្រី អាចចូលរួមប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ម្យ៉ាងទៀតគួរតែជួយសម្រួលដល់ស្ត្រីដែលមានកូនតូច ដូចជារៀបចំឲ្យមានសេវាការជួយមើលថែកូនតូចរបស់ពួកគេក្នុងកំឡុងពេលនៃការបណ្តុះបណ្តាលជាដើម។

បន្សុីខ្លឹមសារនៃមេរៀនទៅនឹង ចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍ដែលសហគមន៍មានស្រាប់៖ ប្រជាសហគមន៍ទាំងបុរស និងស្ត្រី សុទ្ធសឹងតែមានចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍ខ្ពស់ពីកត្តាធាតុអាកាសនៅមូលដ្ឋាន ធនធានព្រៃឈើ និងការប្រើប្រាស់ និងគ្រប់គ្រងព្រៃឈើ។ ពួកគេមានចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍ផ្សេងៗគ្នាទៅតាមតួនាទី និងសកម្មភាពប្រចាំថ្ងៃរបស់បុរស និងស្ត្រី។ ហេតុនេះ អ្នកសម្របសម្រួលគួរតែលើកទឹកចិត្តឲ្យសិក្ខាកាមទាំងស្ត្រី និងបុរស ពិភាក្សាចែករំលែកចំណេះដឹងឲ្យគ្នាទៅវិញទៅមកដើម្បីពង្រីកចំណេះដឹងពីការរៀនសូត្រនេះ។ ជំហានដំបូងគឺត្រូវចាប់ផ្តើមពីចំណេះដឹងរបស់សិក្ខាកាមម្នាក់ៗ បន្ទាប់មកជួយឲ្យពួកគេផ្សារភ្ជាប់ចំណេះនេះជាមួយចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍របស់សិក្ខាកាមដទៃទៀត។ ជំហានបន្ទាប់គឺត្រូវប្រើប្រាស់ការយល់ដឹងរួមរបស់សិក្ខាកាម ដើម្បីពន្យល់ពីទស្សនទានថ្មីៗ ពាក្យបច្ចេកទេស និងវិទ្យាសាស្ត្រ នៃការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ និងរេដបូក។ ដំណើរការនេះនឹងជួយទាំងសិក្ខាកាមបុរស និងស្ត្រី រៀនសូត្រ និងទទួលបានចំណេះដឹងថ្មី បានងាយស្រួល។

ជៀសវាងការប្រើប្រាស់ភាសាបច្ចេកទេស៖ ភាគច្រើនភាសាដែលប្រើប្រាស់ក្នុងមេរៀន ការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ និងរេដបូក មានពាក្យបច្ចេកទេស ដែលពិបាកយល់សម្រាប់សហគមន៍ ហើយក៏ពិបាកក្នុងការបកស្រាយតាម ភាសាសាមញ្ញ ទាំងជាភាសាអង់គ្លេស និងភាសាជាតិ។ ការប្រើប្រាស់ពាក្យទាំងនោះនឹងអាចធ្វើឲ្យមានការភាន់ច្រឡំ ពីទស្សនទាននានានៃការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ និងរេដបូក ក៏ដូចជាការប្រើពាក្យគន្លឹះសម្រាប់ការពិភាក្សាពីមេរៀន យេនឌ័រ ផងដែរ។ ដូចនេះអ្នកសម្របសម្រួលគួរតែជ្រើសរើសពាក្យសាមញ្ញជាភាសាជាតិ ឬភាសាជនជាតិ ជាមុន ព្រមទាំងជ្រើសរើសឧទាហរណ៍ជាក់ស្តែងនៅសហគមន៍ដើម្បីពន្យល់ពីទស្សនទាន និងបញ្ហា តាមបែបសាមញ្ញ សម្រាប់សហគមន៍។

ប្រើប្រាស់សម្ភារៈបណ្តុះបណ្តាលដែលសមស្រប៖ ជាអនុសាសន៍ អ្នកសម្របសម្រួលគួរតែរៀបចំឲ្យបានមុនពេល បណ្តុះបណ្តាលនូវឧទាហរណ៍ ជាក់ស្តែងនៅសហគមន៍ និងករណីសិក្សា ដែលអាចប្រើប្រាស់ដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំងពី ទ្រឹស្តី ដែលមានក្នុងមេរៀន។ ប្រសិនបើសិក្ខាកាមមិនចេះអក្សរ គួរប្រើប្រាស់គំនូរ ក៏ដូចជាវិធីសាស្រ្តដទៃទៀត ដើម្បីទាក់ទាញការចូលរួមដូចជា ផ្ទាំងរូបភាព និងវីដេអូជាដើម។

ចងក្រងទុកបទពិសោធន៍ដែលទទួលបានពីការបណ្តុះបណ្តាល៖ ក្នុងពេលបណ្តុះបណ្តាល អ្នកសម្របសម្រួលគួរតែចងក្រងទុកនូវបទពិសោធន៍ ដែលទាក់ទងនឹងកត្តាយេនឌ័រ ដែលសិក្ខាកាមចែករំលែកជាពិសេសគឺឧទាហរណ៍ជាក់ស្តែងពីសហគមន៍។ បទពិសោធន៍ទាំងនេះមានសារសំខាន់ណាស់ ហើយអាចប្រើប្រាស់សម្រាប់ សកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលនាពេលខាងមុខទៀត។

កសាងភាពជាដៃគូជាមួយអង្គការផ្សេងៗដែលមានបទពិសោធនស្រដៀងគ្នានេះ៖ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងរេដបូក គួរតែគិតគូរពីការកសាងភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងសមត្ថភាពដល់ស្រ្តីនៅសហគមន៍ ក៏ដូចជាដល់អង្គភាពទាំងផ្លូវការ និងមិនផ្លូវការដែលតំណាងឲ្យស្រ្តី។ ដូចនេះវាមានសារសំខាន់ណាស់ក្នុងការស្វែងរកអង្គការដៃគូនៅមូលដ្ឋានដែលធ្វើការងារយេនឌ័រ ហើយឲ្យពួកគេចូលរួមរៀនសូត្រក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដែលយើងរៀបចំ។ ការធ្វើបែបនេះ នឹងជួយអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់អង្គការទាំងនេះដើម្បីឲ្យគេអាចតំណាងឲ្យស្រ្តី ក្នុងការលើកឡើងពីការចង់បានរបស់ស្រ្តី ក្នុង ដំណើរការរៀបចំ និងអនុវត្តន៍គោលនយោបាយរេដបូក។

សខ ១០

តើគម្រោងកសាងសមត្ថភាពសហគមន៍ស្តីពីរេដបូក បានបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងការកសាងសមត្ថភាពពីរេដបូកយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ?

រីខូហ្វ - មជ្ឈមណ្ឌលសម្រាប់មនុស្ស និងព្រៃឈើ មានជំនឿយ៉ាងមុតមាំថា ការផ្តល់អំណាចដល់ស្ត្រី គឺជាធាតុសំខាន់មួយក្នុងការប្រើប្រាស់ និងគ្រប់គ្រងធនធានព្រៃឈើដោយនិរន្តភាព ក៏ដូចជាការលើកកំពស់គោលការណ៍យុត្តិធម៌ និងសិទ្ធិមនុស្ស។ ដូចនេះ រីខូហ្វ បានប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីយុទ្ធសាស្ត្រជាតិ ដើម្បីលើកកំពស់សិទ្ធិ សមភាពសង្គម នៅក្នុងដំណើរការគ្រប់គ្រងសហគមន៍ព្រៃឈើ និងរេដបូក។ ផ្អែកលើមូលដ្ឋាន នេះ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ បានក្លាយជាសមាសធាតុសំខាន់នៃគម្រោងកសាងសមត្ថភាពសហគមន៍ស្តីពី រេដបូក តាំងពីដំណាក់កាលដំបូងនៃការរៀបចំគម្រោង។ គម្រោងបានប្រកាន់យកវិធីសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ទៅក្នុងសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាល និងសកម្មភាពអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនានា នៅក្នុងបណ្តាប្រទេសគោលដៅ គម្រោង។

វិធីសាស្ត្រទាំងនោះរួមមាន ការកសាងភាពជាដៃគូ និងការរៀបចំយន្តការសម្របសម្រួលការងារនៅក្នុងប្រទេសគោលដៅគម្រោង យុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការកំណត់អ្នកចូលរួមក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលនៅសហគមន៍ ការរៀបចំ ឯកសារ និងសម្ភារៈបណ្តុះបណ្តាលជាភាសាជាតិ ការផ្សព្វផ្សាយ ការងារទំនាក់ទំនង និងការតស៊ូមតិ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងការវិភាគ ព្រមទាំងការតាមដាន និងវាយតំលៃ។ ក្នុងប្រទេសដែលជាគោលដៅគម្រោង យើងបានសហការជាមួយអង្គការដែលធ្វើការលើការងារយេនឌ័រ និងជួយបណ្តុះបណ្តាល ដើម្បីឲ្យពួកគេបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងរេដបូក។ គម្រោងក៏បានចងក្រងបទពិសោធន៍ និងមេរៀនដែលទទួលបានពីវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងសកម្មភាព កសាងសមត្ថភាពនានា ដើម្បីប្រើប្រាស់កែសម្រួលឯកសារ និងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនាពេលខាងមុខ។ ការរៀបចំឯកសារណែនាំនេះជាឧទាហរណ៍មួយស្រាប់។

THE CENTER FOR
PEOPLE AND FORESTS

RECOFTC's mission is to enhance capacities for stronger rights, improved governance and fairer benefits for local people in sustainable forested landscapes in the Asia and the Pacific region.

RECOFTC holds a unique and important place in the world of forestry. It is the only international not-for-profit organization that specializes in capacity development for community forestry. RECOFTC engages in strategic networks and effective partnerships with governments, nongovernmental organizations, civil society, the private sector, local people and research and educational institutes throughout the Asia-Pacific region and beyond. With over 25 years of international experience and a dynamic approach to capacity building – involving research and analysis, demonstration sites and training products – RECOFTC delivers innovative solutions for people and forests.

RECOFTC – The Center for People and Forests
P.O. Box 1111
Kasetsart Post Office
Bangkok 10903, Thailand
Tel (66-2) 940-5700
Fax (66-2) 561-4880
info@recoftc.org
www.recoftc.org

Printed on recycled paper

GGCA
Global Gender and Climate Alliance
Member

Norad