ក្រសួងកិច្ចការនារី

ភាពជាអ្នកដឹកនាំស្ត្រីក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចក្នុងវិស័យសាធារណៈ និងនយោបាយ

ការប៉ាន់ប្រមាណអំពីយេនឌ័រនៅកម្ពុជា

២០១៤

រូបភាពគំរបមុខ

លោកស្រី ទេព ព្រហ្មមុនី (៥៥ឆ្នាំ) បានក្លាយជាចៅសង្កាត់នាដើមឆ្នាំ២០១៤ និងបានសាងកេរ្តិ៍ឈ្មោះយ៉ាងល្អក្នុងសហគមន៍នេះ ។ គាត់បានចូលបម្រើការជាមន្ត្រីរាជការតាំងពីឆ្នាំ១៩៨៦ ។

ជំពូកទី ៨

ភាពជាអ្នកដឹកនាំ

ស្ត្រីក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច ក្នុងវិស័យសាធារណៈ និង វិស័យនយោបាយ

បរិបទគោលនយោបាយ

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានប្តេជ្ញាចិត្តខ្ពស់ ក្នុងការលើកកម្ពស់តួនាទីស្ត្រីក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចនៅគ្រប់កម្រិតដោយបានឆ្លុះបញ្ចាំងក្នុងគោលនយោបាយជាច្រើនដូចជា៖

- យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ «ដើម្បីកំណើន ការងារ សមធម៌ និង ប្រសិទ្ធភាពនៅកម្ពុជា» ដំណាក់កាលទី ២ និងទី ៣
- ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិបច្ចុប្បន្នកម្ម (២០០៩-២០១៣) និង (២០១៤-២០១៨)
- ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនារីរតនៈ ទី៣ (២០០៩-២០១៣) និងទី ៤ (២០១៤-២០១៨)
- ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ៥ឆ្នាំ របស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិកម្ពុជាដើម្បីស្ត្រី (២០១០-២០១៤)
- កម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍តាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ២០១០-២០១៩ (គ.ជ.អ.ប)

កម្ពុជានៅក្នុងការវាស់វែងវិសមភាពយេនឌ័រសកល

- កម្ពុជាទទួលបានចំណាត់ថ្នាក់ទី៩៦ ក្នុងចំណោមប្រទេសចំនួន១៤៨ លើសូចនាករវិសមភាពយេនឌ័រឆ្នាំ២០១២ ក្នុងពិន្ទុ ០,៤៧៣។
- ផ្អែកលើសូចនាករ នៃគម្លាតយេនឌ័រសកល ប្រទេសកម្ពុជាទទួលបានពិន្ទុ ០.៦៥២ និងត្រូវបានចាត់ក្នុងចំណាត់ថ្នាក់ទី១០៨ ក្នុងចំណោមប្រទេស១៤២ (វេទិកាសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោកឆ្នាំ២០១៤)។
- ផ្អែកលើសន្ទស្សន៍វេង នៃឯកសារស្តីពី គម្លាតយេនឌ័រសកល ពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្តល់ភាពអង់អាចផ្នែកនយោបាយ ប្រទេសកម្ពុជាត្រូវបានចាត់ក្នុងចំណាត់ថ្នាក់ទី១១០ ដែលមានពិន្ទុ ០.២១៤ ទាបជាងពិន្ទុមធ្យមនៅក្នុងតំបន់។

▲ ចំនួនស្ត្រីមានការកើនឡើងនៅក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេច

របកគំហើញ

ការបង្កើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងវិស័យសាធារណៈត្រូវបានចាត់ទុកថាជាធាតុមួយនៃធាតុគន្លឹះសំខាន់ៗក្នុងដំណើរការនៃកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍និងលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ៖

- ស្ត្រីដែលមានតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេចនៅកម្ពុជាមានតំណាងតិច នៅក្នុងវិស័យនយោបាយ វិស័យសាធារណៈ និងស្ថាប័នតុលាការ។
- ទោះបីស្ត្រី និងបុរសមានស្ថានភាពស្មើគ្នានៅចំពោះ មុខច្បាប់ ក៏ប៉ុន្តែជាក់ស្តែងស្ត្រីនៅតែប្រឈមទៅនឹងបញ្ហារើសអើងដោយផ្ទាល់ និងដោយប្រយោល ដោយសារផ្នត់គំនិតសង្គមដែលបានចាក់ឫសយ៉ាងជ្រៅនៅក្នុងសង្គម ។
- បុរសនៅតែបន្តមានចំនួនច្រើនលើសលុប ក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេច ទាំងនៅក្នុងស្ថានប័ននីតិប្រតិបត្តិ ស្ថាប័ននីតិប្បញ្ញត្តិ និងស្ថាប័នតុលាការ។
- ការធ្វើឱ្យសម្រេចបាននូវសមភាពយេនឌ័រ ក្នុងថ្នាក់ធ្វើសេចក្តីសម្រេចនៅតែជាការទទួលខុសត្រូវ ដ៏ធំធេងរបស់ស្ត្រី ដែលជាការទទួលខុសត្រូវរបស់បុរសផងដែរ។

ជាក់ស្តែង តំណាងស្ត្រីក្នុងថ្នាក់ធ្វើសេចក្តីសម្រេចមានការកើនឡើងជាលំដាប់ ដែលលទ្ធផលជាវិជ្ជមានបានបង្ហាញជាភស្តុតាងដូចខាងក្រោម៖

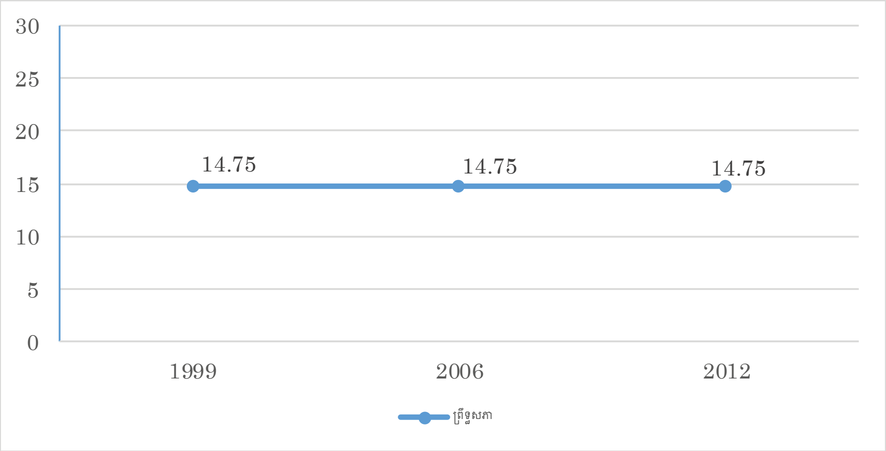
- ដើម្បីឆ្ពោះទៅសម្រេចគោលដៅសមភាពយេនឌ័រ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានដាក់ចេញនូវវិធានការដាក់លាក់មួយចំនួនក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងបង្កើនតួនាទីស្ត្រីក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច រួមទាំងការបញ្ចូលទៅក្នុងច្បាប់គោលនយោបាយ បទដ្ឋានគតិយុត្ត និងកម្មវិធីផ្សេងៗ។
- វិធានការពិសេសមួយចំនួនបាន និងកំពុងអនុវត្ត ដែលភស្តុតាងជាវិជ្ជមាន គឺមានការកើនឡើងនូវសមាមាត្រស្ត្រីជាថ្នាក់ដឹកនាំ ទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។
- ឧបសគ្គក្នុងការដាក់បញ្ចូលស្ត្រីក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចត្រូវបានចងក្រងយ៉ាងល្អ និងមានដំណោះស្រាយ រួមពីគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការស្វែងរកការគាំទ្រមតិ និងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្ររួមនៅមិនទាន់មានភាពរលូននៅឡើយ។

- ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលដៅនេះ តម្រូវឱ្យមានយុទ្ធសាស្ត្រមួយដែលមានការចូលរួមពីគ្រប់ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ រួមទាំងរាជរដ្ឋាភិបាល សង្គមស៊ីវិល គណបក្សនយោបាយ បញ្ញវ័ន្ត សាធារណៈជន និង ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ។

ចំនួនស្ត្រីក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចក្នុងវិស័យសាធារណៈបានកើនឡើង តែទោះជាយ៉ាងនេះក្តី បុរសនៅតែមានចំនួនច្រើនក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេចនៅគ្រប់កម្រិត។ ការកើនឡើងតំណាងស្ត្រីនៅមានកម្រិត។ តំណាងស្ត្រី ក្នុងស្ថាប័នព្រឹទ្ធសភាមិនមានការផ្លាស់ប្តូរ គិតចាប់តាំងពីឆ្នាំ១៩៩៩ និង នៅតែមានអត្រាក្រោម ១៥ ភាគរយ។

- ក្នុងឆ្នាំ២០១២ នៅព្រឹទ្ធសភា ស្ត្រីទទួលបានអាសនៈចំនួន ១៤.៧៥ ភាគរយ (ស្ត្រី៩រូប ក្នុង ចំណោម៦១រូប) ចំនួននេះមិនមានការប្រែប្រួលទេ បើប្រៀបធៀបទៅនឹងអាណត្តិទី១ នៃព្រឹទ្ធសភាឆ្នាំ១៩៩៩ (ស្ត្រី៩រូប ក្នុង ចំណោម៦១រូប)។

ក្រាហ្វិកទី ១៖ តំណាងស្ត្រីនៅក្នុងព្រឹទ្ធសភា ឆ្នាំ ១៩៩៩-២០១២ (ជាភាគរយ)



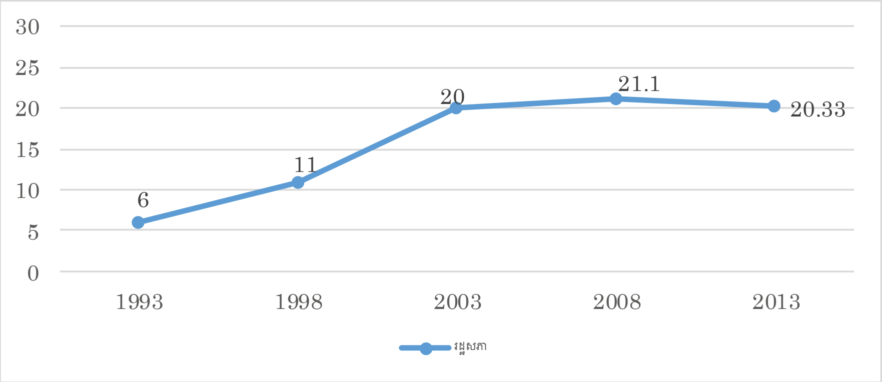
តំណាងស្ត្រីនៅស្ថាប័នរដ្ឋសភាមានការកើនឡើងច្រើនជាង៣ដងក្នុងរយៈពេល២ ទសវត្សរ៍ចុងក្រោយនេះ[1]

- ជារួម តំណាងស្ត្រីនៅស្ថាប័នរដ្ឋសភាបានកើនឡើងច្រើនជាង៣ដងក្នុងរយៈពេល ២ទសវត្សរ៍នេះគឺពី ៦ភាគរយនៅក្នុងឆ្នាំ១៩៩៣ ទៅ២០.៣៣ភាគរយក្នុង ឆ្នាំ២០១៣ ដោយមានការកើនឡើង ជាមធ្យម ៦.៨៤ភាគរយ សម្រាប់នីតិកាល នីមួយៗនៃរដ្ឋសភា។

- ក្នុងការបោះឆ្នោតជ្រើសតាំងតំណាងរាស្ត្រ ឆ្នាំ២០១៣មានបេក្ខនារី១៨.៩៦ភាគរយ (១៦៨រូប ក្នុងចំណោមបេក្ខជន បេក្ខនារីសរុប ៨៨៦រូប) ដោយបេក្ខនារីមានការ កើនឡើង៤.១៦ភាគរយ ធៀបទៅ នឹងឆ្នាំ២០០៨ ដែលមានចំនួនតែ ១៤,៨០% (១៧២រូប ក្នុងចំណោមបេក្ខជន បេក្ខនារីសរុប១១៦២រូប)។

- ចំនួនអាសនៈស្ត្រីនៅរដ្ឋសភាមានការថយចុះបន្តិច ០,៨១% ពី២១ភាគរយ ក្នុងឆ្នាំ២០០៨ (ស្ត្រី២៦ អាសនៈក្នុងចំណោម ១២៣អាសនៈ) មក ២០.៣៣ ភាគរយក្នុងឆ្នាំ២០១៣ (ស្ត្រី២៥អាសនៈក្នុងចំណោម ១២៣អាសនៈ)។

ក្រាហ្វិកទី ២៖ តំណាងស្ត្រីនៅក្នុងរដ្ឋសភា ឆ្នាំ ១៩៩៣-២០១៣ (ជាភាគរយ)



1 បញ្ជីរាយនាមតំណាងរាស្ត្រនីតិកាលទី ៥ លេខ ៤២០ រ.ស រដ្ឋសភានៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

▲ ចំនួនស្ត្រីចូលរួមក្នុងរដ្ឋសភាមានការកើនឡើងទ្វេគុណជាបី

ចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងជាឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋលេខាធិការ និងអនុរដ្ឋលេខាធិការមានការកើនឡើងក្នុងឆ្នាំ២០១៣[2]

- មានឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រីស្ត្រី០១រូប ក្នុងចំណោមឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រីចំនួន៩រូប (១១.១១ភាគរយ) ប៉ុន្តែមិន មានស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងជាទេសរដ្ឋមន្ត្រី (សូន្យក្នុងចំណោមទេសរដ្ឋមន្ត្រីចំនួន១៥រូប)។
- ក្នុងឆ្នាំ២០១៣ ស្ត្រីមានមុខតំណែងជារដ្ឋមន្ត្រី មានចំនួន១០.៧១ភាគរយ (មាន៣រូបក្នុងចំណោម២៨រូប) ដែលកើនឡើងពី៧.៤០ភាគរយ បើប្រៀបធៀបទៅក្នុងឆ្នាំ២០០៨ (មាន ២រូប ក្នុងចំណោម២៧រូប)។
- សមាមាត្រស្ត្រីជារដ្ឋលេខាធិការដែលបានតែងតាំងមានការកើនឡើង ពី ៨.០៨ ភាគរយ ក្នុងឆ្នាំ២០០៨ (ស្ត្រី១៦រូប ក្នុងចំណោម១៩៨រូប)

---

[2] ព្រះរាជក្រឹត្យលេខនស/រកត/០៩១៣/៩០៣ថ្ងៃទី២៤ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ទៅ២០.៥៤ភាគរយក្នុងឆ្នាំ២០១៣ (ស្ត្រី៣៨រូប ក្នុងចំណោម១៨៥រូប) មានការកើនឡើង១២.៥៤ភាគរយ។ ចំនួនអនុរដ្ឋលេខាធិការជាស្ត្រី មានការកើនឡើងប្រមាណ២ភាគរយ ពី១៦ភាគរយ (ស្ត្រី៣៣រូប ក្នុងចំណោម២០៥រូប) ក្នុងឆ្នាំ២០០៨ ទៅ១៧.៦០ភាគរយ (ស្ត្រី៤៨រូប ក្នុងចំណោម ២៧៣រូប) នៅឆ្នាំ២០១៣។

តារាងទី ១៖ តំណាងស្ត្រីនៅក្នុងរាជរដ្ឋាភិបាល ឆ្នាំ ២០០៨-២០១៣ (ជាភាគរយ)

តំណែង	២០០៨	២០១៣
រដ្ឋមន្ត្រី	៧,៤%	១០,៧%
រដ្ឋលេខាធិការ	៨.០៨%	២០,៥៤%
អនុរដ្ឋលេខាធិការ	១៦%	១៧,៦០%

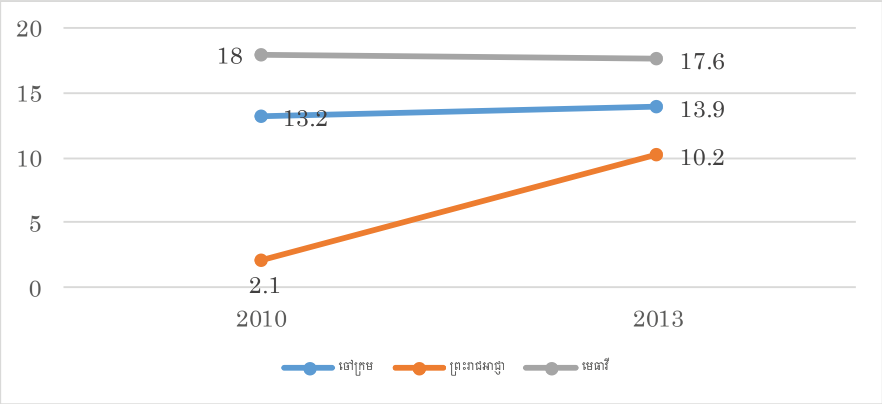
សមាមាត្រស្ត្រីក្នុងស្ថាប័នតុលាការមានការកើនឡើងចាប់ពីឆ្នាំ២០០៨ ប៉ុន្តែតំណាងស្ត្រីមានតិចក្នុងគ្រប់កម្រិតនៃស្ថាប័នតុលាការ[3]

- ក្នុងរយៈពេល៥ឆ្នាំចុងក្រោយនេះ ចំនួនស្ត្រីមានការកើនឡើង ប៉ុន្តែបុរសនៅមានចំនួនច្រើនក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេចក្នុងស្ថាប័នតុលាការ។
- ក្នុងឆ្នាំ២០១៣ នៅស្ថាប័នតុលាការ មានចៅក្រមជាស្ត្រី ១៣.៩ភាគរយ ដែលជាការកើនឡើងបន្តិចបន្តួចពី ១៣.២ភាគរយក្នុងឆ្នាំ២០១០។
- ព្រះរាជអាជ្ញាជាស្ត្រីមាន១០.២ភាគរយ (ស្ត្រី១៥រូបក្នុងចំណោម១៤៧រូប)។ ដូចនេះ ចំនួនព្រះរាជអាជ្ញាជា ស្ត្រីបានកើនឡើង៨ភាគរយ ចាប់ពីឆ្នាំ២០១០មក។ ប្រទេសកម្ពុជាកំពុងឈានទៅជិតសម្រេចបាននូវគោលដៅផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនារីរតនៈទី៣ ដែលបានកំណត់ថា មានចៅក្រមជាស្ត្រីចំនួន ១៥ភាគរយ ក្នុងឆ្នាំ២០១៣។

[3] តារាងស្ថិតិមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលមានមុខតំណែងចាប់ពីថ្នាក់អគ្គនាយករហូតដល់ថ្នាក់ការិយាល័យតាមក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ និងថ្នាក់ស្មើ ឆ្នាំ ២០១៣, ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ, ថ្ងៃទី ៣១ ខែមករា ឆ្នាំ ២០១៤

- មិនទាន់មានតំណាងស្ត្រីជាប្រធានតុលាការ។
- ក្នុងចំណោមសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាគណៈមេធាវី នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា សរុបចំនួន២៧រូប (អាណត្តិទី៧ ឆ្នាំ២០១២-២០១៥) មានស្ត្រីត្រឹមតែ ៤រូបប៉ុណ្ណោះ (១៤.៨ភាគរយ)។
- ក្នុងរយៈពេល៣ឆ្នាំកន្លងទៅអត្រាស្ត្រីដែលប្រកបវិជ្ជាជីវៈមេធាវីមានការថយចុះពី ១៨ភាគរយ (ស្ត្រី៩៨រូប ក្នុងចំនួនសរុប៥៥១) នៅឆ្នាំ២០១០ ទៅ១៧.៦ភាគរយ (ស្ត្រី១២៦រូប នៃចំនួនសរុប៧១៦) នៅឆ្នាំ២០១៣។

ក្រាហ្វិកទី ៣៖ តំណាងស្ត្រីនៅក្នុងស្ថាប័នតុលាការ ២០១០-២០១៣ (ជាភាគរយ)



បុរស មានចំនួនច្រើនក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេចនៅតាមរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ[4]

- បច្ចុប្បន្ននេះ មិនទាន់មានស្ត្រីជាអភិបាលរាជធានី ខេត្ត នៅឡើយ។
- អភិបាលរងរាជធានី ខេត្ត ជាស្ត្រីមានការកើនឡើង ២០ភាគរយ (ស្ត្រី២៤រូប ក្នុងចំណោម១១៩រូប) ដែលសម្រេចបានលើសពី សូចនាករគោលដៅទី៣ នៃគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហសវត្សរ៍កម្ពុជា (CMDG3) ដែលកម្រិតត្រឹម ១៥ ភាគរយ
- ស្ត្រីជាអភិបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មាន១.០២ភាគរយ (ស្ត្រី២រូប ក្នុងចំណោម១៩៧)

[4] តារាងស្ថិតិមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលមានមុខតំណែងចាប់ពីថ្នាក់អគ្គនាយករហូតដល់ថ្នាក់ការិយាល័យតាមក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ និងថ្នាក់ស្មើ ឆ្នាំ ២០១៣, ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ, ថ្ងៃទី ៣១ ខែមករា ឆ្នាំ ២០១៤

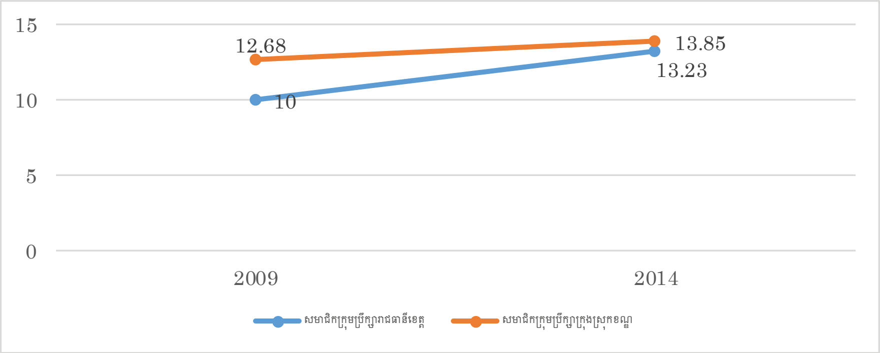
- ស្ត្រីមាន ២៩ភាគរយ ជាអភិបាលរងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ (ស្ត្រី ១៨៦រូប នៃចំនួនសរុប ៦៣៥) ក្នុងឆ្នាំ២០១៣

តារាងទី២៖ តំណាងស្ត្រី និងបុរសក្នុងតួនាទីថ្នាក់ដឹកនាំរាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ឆ្នាំ ២០១៤

តួនាទី	២០១៤	
	ស្ត្រី	បុរស
អភិបាលរាជធានីខេត្ត	០%	១០០%
អភិបាលរងរាជធានីខេត្ត	២០%	៨០%
អភិបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ	១,០២%	៩៨,៩៨%
អភិបាលរងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ	២៩%	៧១%

- ស្ត្រីជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្ត មានការកើនឡើងពី ១០ភាគរយ (ស្មើនឹង ៣៨រូប ក្នុងចំណោមសរុប៣៧៤រូប ក្នុងឆ្នាំ២០០៩) ដល់ ១៣,២៣ភាគរយ (ស្មើនឹង ៥២រូបក្នុងចំណោមសរុប ៣៩៣រូប ក្នុងឆ្នាំ២០១៤)។ ចំណែកស្ត្រីជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សា ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មានការកើនឡើងពី ១២.៦៨ភាគរយ (ស្ត្រី៣៦៣រូប ក្នុងចំណោម ២.៨៦១រូប ក្នុងឆ្នាំ ២០០៩) ដល់ ១៣,៨៥ភាគរយ (ស្មើនឹង ៤០៦រូប ក្នុងចំណោមសរុប ២៩៣១រូប ក្នុងឆ្នាំ២០១៤)។

ក្រាហ្វិកទី ៤៖ ស្ត្រីជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សា រាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ឆ្នាំ ២០០៩-២០១៤ (ជាភាគរយ)



▲ វិធានការនៃសកម្មភាពវិជ្ជមាននានានឹងបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេច

អត្រាស្ត្រីជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់កើនឡើងពី១៥.១០ភាគរយ ក្នុងឆ្នាំ២០០៧ ដល់១៧.៧៨ភាគរយ ក្នុងឆ្នាំ២០១២ តែបុរសមានមុខតំណែងសំខាន់ៗ ក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេចនៅថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់[5]

- ការបោះឆ្នោតក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ នាខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១២ មានបេក្ខនារីច្រើនជាងមួយភាគបួន (២៥.៦៥ភាគរយ) ដោយបានកើនឡើង ៤.២៩ភាគរយ ប្រៀបធៀបទៅនឹងការបោះឆ្នោតឆ្នាំ ២០០៧។
- ស្ត្រីជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ មានការកើនឡើងពី៩.៤០ភាគរយ ឆ្នាំ២០០២ ទៅ ១៥,១០ ភាគរយនៅឆ្នាំ២០០៧ និង ១៧.៧៨ភាគរយ ក្នុងឆ្នាំ២០១២។
- ក្នុងឆ្នាំ២០១២ ស្ត្រីនៅតែមានតំណាងតិចក្នុងមុខតំណែងធ្វើសេចក្តីសម្រេចសំខាន់ៗ ដូចជាមេឃុំ ចៅសង្កាត់ មាន៤,២២ភាគរយ

[5] លទ្ធផលផ្លូវការនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ ឆ្នាំ ២០១២ អណត្តិទី ៣, គណៈកម្មាធិការរៀបចំការបោះឆ្នោត ថ្ងៃទី ២៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១២ ភ្នំពេញ កម្ពុជា

(៦៩រូប) ស្ត្រីជាជំទប់ទី១ មាន១១.៥៧ភាគរយ (១៨៩រូប) និង ជំទប់ទី២ មាន៩.២៤ភាគរយ(១៥១រូប)។

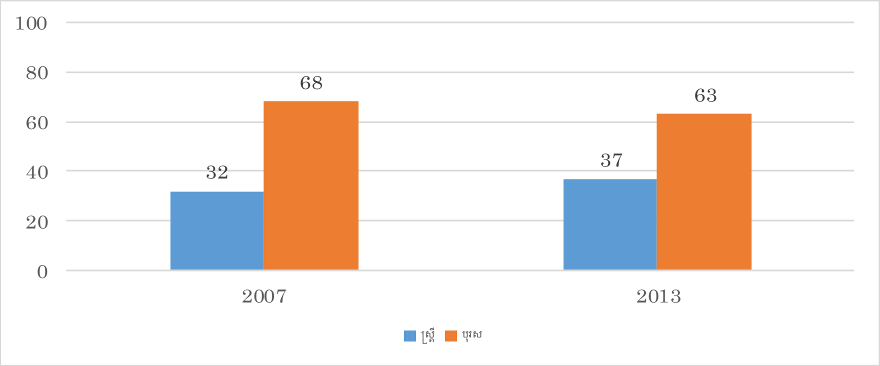
តារាងទី៣៖ តំណាងស្ត្រី និងបុរសក្នុងតួនាទីថ្នាក់ដឹកនាំឃុំ សង្កាត់ ឆ្នាំ ២០១២

តួនាទី	២០១២	
	ស្ត្រី	បុរស
មេឃុំ ចៅសង្កាត់	៤,២២%	៩៥,៧៨%
ជំទប់ទី ១	១១,៥៧%	៨៨,៤៣%
ជំទប់ទី ២	៩,២៤%	៩០,៧៦%

ក្រសួងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ៧៤ភាគរយបានរាយការណ៍ថា ស្ត្រីជាមន្ត្រីរាជការមានការកើនឡើង ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០០៨មក[6]

- សមាមាត្រស្ត្រីជាមន្ត្រីរាជការកើនឡើងពី៣២ភាគរយ ក្នុងឆ្នាំ២០០៧ ទៅ៣៧ភាគរយ ក្នុងឆ្នាំ២០១៣
- ក្រសួង ស្ថាប័នចំនួន២០ ក្នុងចំណោមក្រសួង ស្ថាប័នទាំង២៧ បានរាយការណ៍ថា មានការកើនឡើងនូវចំនួនមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រី ពី០.២៧ភាគរយ ក្នុងឆ្នាំ២០០៨ ទៅ៧.៩ភាគរយ ក្នុងឆ្នាំ២០១៣។

ក្រាហ្វិកទី ៥៖ តំណាងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ ២០០៧-២០១៣ (ជាភាគរយ)



[6] តារាងស្ថិតិមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលសរុប នៅតាមក្រសួង-ស្ថាប័ននានា, ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ, ថ្ងៃទី ៣១ ខែមករា ឆ្នាំ ២០១៤

ស្ត្រីមានចំនួនតិចនៅក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងក្នុងវិស័យសាធារណៈ[7]

- ស្ត្រីមានចំនួនច្រើនក្នុងមុខតំណែងទាបនៅក្នុងវិស័យសាធារណៈ។ ចំណែកឯក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង ស្ត្រីភាគច្រើនជាអនុប្រធាន ។
- មានស្ត្រីជាអគ្គនាយក ១១ភាគរយ អគ្គនាយករង ១២ភាគរយ ប្រធាននាយកដ្ឋាន ១០ភាគរយ អនុប្រធាននាយកដ្ឋាន ១៨ភាគរយ ប្រធានការិយាល័យ ២០ភាគរយ និងអនុប្រធានការិយាល័យ ២៧ភាគរយ (ឆ្នាំ ២០១៣) ។

តារាងទី៤៖ តំណាងស្ត្រី និងបុរសក្នុងតួនាទីថ្នាក់ដឹកនាំវិស័យសាធារណៈថ្នាក់ជាតិ ឆ្នាំ២០១៣ (ជាភាគរយ)

តួនាទី	២០១៣	
	ស្ត្រី	បុរស
អគ្គនាយក	១១%	៨៩%
អគ្គនាយករង	១២%	៨៨%
ប្រធាននាយកដ្ឋាន	១០%	៩០%
អនុប្រធាននាយកដ្ឋាន	១៨%	៨២%
ប្រធានការិយាល័យ	២០%	៨០%
អនុប្រធានការិយាល័យ	២៧%	៧៣%

- នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិស្ត្រីជាប្រធានមន្ទីរមាន ៨.៦៩ភាគរយ (ស្ត្រី ៤៥រូបក្នុងចំណោមសរុប ៥១៨រូប) អនុប្រធានមន្ទីរ ១៤.៥០ភាគរយ (ស្ត្រី ២១៩រូប ក្នុងចំណោមសរុប ១៥១០រូប) ប្រធានការិយាល័យ ១៩ភាគរយ (ស្ត្រី ៤៦៦រូបក្នុងចំណោមសរុប ២៤៥៩រូប)។ស្ត្រីជាប្រធានការិយាល័យស្រុកមាន ១៤.៥២ភាគរយ (៣៣០រូបក្នុងចំណោមសរុប ២២៧២រូប)។

[7] តារាងស្ថិតិមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលមានមុខតំណែងចាប់ពីថ្នាក់អគ្គនាយករហូតដល់ថ្នាក់ការិយាល័យតាមក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ និងថ្នាក់ស្មើ ឆ្នាំ ២០១៣, ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ, ថ្ងៃទី ៣១ ខែមករា ឆ្នាំ ២០១៤

តារាងទី៥៖ តំណាងស្ត្រី និងបុរសក្នុងតួនាទីថ្នាក់ដឹកនាំវិស័យសាធារណៈថ្នាក់ក្រោមជាតិ ឆ្នាំ ២០១៣ (ជាភាគរយ)

តួនាទី	២០១៣	
	ស្ត្រី	បុរស
ប្រធានមន្ទីរ	៨,៦៩%	៩១,៣១%
អនុប្រធានមន្ទីរ	១៤,៥%	៨៥,៥%
ប្រធានការិយាល័យ	១៩%	៨១%
ប្រធានការិយាល័យស្រុក	១៤,៥២%	៨៥,៤៨%

ជាទូទៅ ស្ត្រីចូលរៀននៅសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាលមានការកើនឡើង ជាពិសេសក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដំបូង[8]

- ក្នុងកម្រិតឧត្តមនៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដំបូង សិស្សស្រីកើនឡើងពី២៤ភាគរយ ក្នុងឆ្នាំ២០១០ ដល់៣៣ភាគរយ ក្នុងឆ្នាំ២០១៤។ សម្រាប់កម្រិតមធ្យម ឬកម្រិតក្រមការ សិស្សស្រីកើនឡើងពី ២១ភាគរយ ក្នុងឆ្នាំ២០១០ ដល់៣៨ភាគរយ ក្នុងឆ្នាំ២០១៣។

- ចំណែកឯក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលបន្តវិញ កម្មសិក្សាការី (មន្ត្រីរាជការ) ជានារីក្នុងកម្រិតជាន់ខ្ពស់មានការកើនឡើងពី១០ភាគរយ ក្នុងឆ្នាំ២០១១ ដល់១១.៥ភាគរយ ក្នុងឆ្នាំ ២០១៤ ប៉ុន្តែ ក្នុងកម្រិតមធ្យម អត្រានេះមានការថយចុះបន្តិច ពី២៣ភាគរយ ក្នុងឆ្នាំ២០១១ មកត្រឹម២២ភាគរយក្នុងឆ្នាំ២០១៤។

[8] បញ្ជីរាយនាមសិស្ស និស្សិត ប្រចាំឆ្នាំ ២០១០-២០១៤, សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល ឆ្នាំ ២០១៤ ភ្នំពេញ កម្ពុជា

បញ្ហាប្រឈម

កត្តាវប្បធម៌សង្គម

តួនាទី និងផ្នត់គំនិតអវិជ្ជមានលើយេនឌ័រ បានកម្រិតនូវការចូលរួមរបស់ស្ត្រី៖

- ឥរិយាបទ វប្បធម៌ ប្រពៃណី និងការផ្ដល់តម្លៃ អាចជាឧបសគ្គដ៏ធំធ្ងន់ក្នុងការសម្រេចបាននូវសមភាពយេនឌ័រ។
- ផ្នត់គំនិតសង្គម និងការផ្ដល់តម្លៃលើតួនាទីបុរសស្ត្រីខុសៗគ្នាជាឧបសគ្គបណ្ដាលឱ្យមានការរើសអើងលើស្ត្រី ព្រមទាំងបន្ទចបង្អាក់ដល់ការសម្រេចបាននូវសមភាពរវាងបុរសនិងស្ត្រីនៅក្នុងសង្គមកម្ពុជា។ សេចក្ដីសន្និដ្ឋានចុងក្រោយ នៃអនុសញ្ញា ស្ដីពីការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនារីភេទ (CEDAW) ស្នើឱ្យមានការអនុវត្តអនុសាសន៍របស់គណៈកម្មាធិការ CEDAW (តុលាឆ្នាំ ២០១៣)។
- កាតព្វកិច្ចការងារផ្ទះ និងវិជ្ជាជីវៈ ព្រមទាំងឧបសគ្គផ្នែកធនធានសេដ្ឋកិច្ច បានធ្វើឱ្យស្ត្រីមានការចូលរួមតិចក្នុងវិស័យសាធារណៈ និង នយោបាយ។
- ប្រព័ន្ធសង្គម និងវប្បធម៌នយោបាយបិតាធិបតេយ្យ គឺជាបរិបទដែលរារាំងដល់បំណងប្រាថ្នារបស់ស្ត្រីក្នុងការក្លាយជាដៃគូស្មើភាពនៅក្នុងការធ្វើសេចក្ដីសម្រេចសាធារណៈ។ ផ្នត់គំនិតសង្គមនៅបន្តចាត់ទុកស្ត្រីជាមនុស្សបន្ទាប់បន្សំដែលមិនអាចចូលរួមក្នុងវិស័យ នយោបាយ និង ទទួលបានមុខតំណែងក្នុងការធ្វើសេចក្ដីសម្រេចនានា។
- នៅក្នុងទិដ្ឋភាពនយោបាយ បេក្ខជនម្នាក់ៗ ដើម្បីក្លាយជាសកម្មជន តម្រូវឱ្យមានកត្តារួមផ្សំជាច្រើន ដូចជាបណ្ដាញទំនាក់ទំនង បទពិសោធន៍ ដែលទាក់ទងទៅនឹងការងារសង្គម ចំណេះដឹង ប្រជាប្រិយភាព និងធនធានហិរញ្ញវត្ថុ ជាពិសេសការទទួលបានគាំទ្រពីផ្ទៃក្នុងរបស់គណបក្សនយោបាយនីមួយៗ។ កត្តាខាងលើនេះជាចំណែកមួយដ៏សំខាន់ ដើម្បីពួកគាត់បានជាប់ឆ្នោត ក្លាយជាអ្នកនយោបាយ និងត្រូវបានដំឡើងឋានៈតួនាទី។ បើប្រៀបធៀបជាមួយបុរស កត្តាខាងលើនេះ ស្ត្រីនៅតែប្រឈមនឹងឧបសគ្គចម្បងៗជាច្រើនសម្រាប់ចូលរួមក្នុងវិស័យនយោបាយ។

កត្តាស្ថាប័ន

ទោះបីជាក្របខណ្ឌសមភាពយេនឌ័របានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងការផ្តួចផ្តើមគោលនយោបាយជាតិ ស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងក្របខណ្ឌច្បាប់នានាមានភាពរឹងមាំយ៉ាងណាក៏ដោយក៏នៅតែមានបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

- ការរើសអើងបានធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់លទ្ធភាពរបស់ស្ត្រី ក្នុងការទទួលបាន ការតែងតាំងក្នុងមុខតំណែងនានា។ គម្លាតយេនឌ័រជាក់លាក់មួយចំនួននៅក្នុងច្បាប់ជាតិ រួមទាំង ការមិនមាននិយមន័យច្បាស់លាស់ស្តីពី «ការរើសអើងផ្នែកយេនឌ័រ» បណ្តាល ឱ្យមានបញ្ហាប្រឈមក្នុងការដោះស្រាយការរើសអើងលើស្ត្រី រួមទាំងមុខតំណែងដែលបានតាមរយៈការបោះឆ្នោត និង ការតែងតាំងក្នុងវិស័យសាធារណៈ។ នៅក្នុងសេចក្តីសន្និដ្ឋានរបស់គណៈកម្មាធិការ CEDAW ឆ្នាំ២០១៣ បានស្នើឱ្យមានការអនុម័តច្បាប់ស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ ដែលមានលក្ខណៈច្បាស់លាស់និងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ។
- ដំណើរការ និងប្រព័ន្ធនៃការធ្វើសេចក្តីសម្រេចក្នុងស្ថាប័ន ក៏ជារបាំងដាក់បន្ទុកបន្ថែមទៀតមកលើស្ត្រីដែលកំពុងជួបប្រទះក្នុងការចូលរួមក្នុងវិស័យសាធារណៈ និង នយោបាយផងដែរ។ ស្ត្រីមានច្រើននៅក្នុងវិស័យដែលមានលក្ខណៈជាប្រពៃណីពាក់ព័ន្ធនឹងស្ត្រី និងមុខតំណែងកម្រិតទាប។ ឧបសគ្គបន្ថែមទៀត គឺ ស្ត្រីមានឱកាសតិចតួច ក្នុងការចូលរួមក្នុងដំណើរការធ្វើសេចក្តីសម្រេចលើវិស័យរូបវន្តមួយចំនួន ដូចជា សេដ្ឋកិច្ច ឧស្សាហកម្ម ថាមពល រ៉ែ នគរូបនីយកម្ម និង ការដឹកជញ្ជូនជាដើម ។
- ដូចគ្នានៅថ្នាក់ជាតិដែរ ស្ត្រីនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ជួបប្រទះបញ្ហាប្រឈមជាច្រើនក្នុងការចូលរួមក្នុងការ ធ្វើសេចក្តីសម្រេច ក្នុងវិស័យសាធារណៈ និង នយោបាយ ជាពិសេស ការរើសអើងនៅកន្លែងធ្វើការ។ ទស្សនៈសង្គម ដែលគិតថាស្ត្រីជាភេទទន់ខ្សោយ មានការអប់រំទាប ខ្វះការគាំទ្រពីគ្រួសារក្នុងការធ្វើនយោបាយ និងមានប្រាក់ខែទាប កាន់តែធ្វើឱ្យបុរសមានឥរិយាបថរើសអើងដល់ស្ត្រី។

កត្តានយោបាយ

កង្វះវិធានការបណ្ដោះអាសន្ន ដើម្បី «ពន្លឿន» ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្ដីសម្រេចក្នុងវិស័យសាធារណៈ និងនយោបាយ ដូចជាការបង្កើតប្រព័ន្ធកំណត់កម្រិតចំនួនសម្រាប់ស្ត្រីជាដើម បានធ្វើឱ្យភាពរីកចម្រើនមានការយឺតយ៉ាវ។

- នៅកម្ពុជា មានវិធានការបណ្ដោះអាសន្នមួយចំនួនរួចហើយ និង ត្រូវបានប្រើប្រាស់រួមមាន
  ក. ក្នុងចំណោមថ្នាក់ដឹកនាំភូមិ ៣នាក់ត្រូវមានស្ត្រីម្នាក់យ៉ាងតិច
  ខ. មានស្ត្រីម្នាក់យ៉ាងតិចជាអភិបាលរងរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។
  គ. ក្នុងការជ្រើសរើសក្របខណ្ឌមន្ត្រីរាជការថ្មី ត្រូវមានស្ត្រីយ៉ាងតិចពី២០ ទៅ៥០ភាគរយ។
  ឃ. ការពន្យារអាយុចូលនិវត្តន៍របស់មន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីដល់អាយុ ៦០ឆ្នាំ។
- របៀបរបបជាផ្លូវការនៃការចូលរួមក្នុងវិស័យនយោបាយ រួមមានសិទ្ធិក្នុងការជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំនយោបាយ សិទ្ធិចូលរួមជាអ្នកដឹកនាំនយោបាយ សិទ្ធិក្នុងការឈរឈ្មោះជាបេក្ខជនបោះឆ្នោត និង លទ្ធភាពក្នុងការធ្វើឱ្យមានឥទ្ធិពលក្នុងដំណើរការនយោបាយក្រោយពេលជាប់ឆ្នោត។
- ក្នុងវិស័យនយោបាយភាគច្រើន បុរសនៅតែជាអ្នកបង្កើតបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់គណៈបក្សនយោបាយ និង ការកំណត់កម្រិត (ស្តង់ដារ) សម្រាប់ការវាយតម្លៃ។

គណបក្សនយោបាយមានតួនាទីសំខាន់ក្នុងការជំរុញឱ្យមានតំណាងស្ត្រីក្នុងការធ្វើសេចក្ដីសម្រេច ទាំងថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

- សេចក្ដីសង្កេតសន្និដ្ឋានរួម (ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៣) របស់គណៈកម្មាធិការអនុសញ្ញាស្តីពីការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងនារីភេទ (CEDAW) បានជំរុញកម្ពុជាធានាឱ្យមានការបង្កើត និងអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រដ៏មានប្រសិទ្ធភាព រួមទាំងវិធានការពិសេសបណ្ដោះអាសន្ន ដើម្បីបង្កើនតំណាងស្ត្រីនៅក្នុងមុខតំណែងធ្វើសេចក្ដីសម្រេច ជាពិសេសនៅក្នុងវិស័យនយោបាយ ប្រព័ន្ធតុលាការ កិច្ចការបរទេស និងការទូត។

- ប្រព័ន្ធបោះឆ្នោត បានធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ឱកាសរបស់ស្ត្រីក្នុងការចូលរួមធ្វើសេចក្ដីសម្រេចតាមបែបច្រើនយ៉ាង ដូចជាការជ្រើសរើសបេក្ខជន ការដាក់ស្ត្រីនៅលេខរៀងលើនៃបញ្ជីគណបក្ស និងការមិនមានការកំណត់កម្រិតចំនួនសម្រាប់ស្ត្រីជាដើម ។
- ការដាក់ស្ត្រីនៅលេខរៀងខាងលើក្នុងបញ្ជីបេក្ខជនបោះឆ្នោតគឺជាការជួយស្ត្រីឱ្យមានលទ្ធភាពជាប់ឆ្នោត។ ដូច្នេះការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវលំដាប់លេខរៀងរបស់ស្ត្រីក្នុងបញ្ជីគណបក្ស គឺជាសិទ្ធិសម្រេចរបស់គណបក្សនយោបាយនីមួយៗ ដែលជាកត្តាដ៏សំខាន់ក្នុងការបង្កើនតំណាងស្ត្រីនៅក្នុងរដ្ឋសភា និងព្រឹទ្ធសភា និងក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ឃុំ សង្កាត់ ។

អនុសាសន៍សម្រាប់គោលនយោបាយ

ការបង្កើតនូវយុទ្ធសាស្ត្រប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព គឺជាការចាំបាច់ ដើម្បីធ្វើឱ្យអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ចូលរួមលើកកម្ពស់ស្ត្រីក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេចជាសាធារណៈ។

ស្ថាប័ននីតិប្បញ្ញត្តិ

រៀបចំ និងធានាឱ្យមានយុទ្ធនាការឃោសនាស្វែងរកការគាំទ្រដែលមានប្រសិទ្ធភាព និងនិរន្តរភាព ដើម្បីឱ្យមានការចូលរួមពីអ្នកតាក់តែងច្បាប់ជាតិ ក្នុងការបង្កើតឱ្យមានច្បាប់ និងគោលនយោបាយដែលឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ និងបង្កើនតំណាងស្ត្រីក្នុងស្ថាប័ននីតិប្បញ្ញត្តិ

• ពង្រឹងបរិយាកាស ដែលអំណោយផលដល់ស្ត្រីក្នុងថ្នាក់ធ្វើសេចក្តីសម្រេចក្នុងវិស័យសាធារណៈ និងនយោបាយ នៅគ្រប់កម្រិត និងស្ថាប័ន រាជរដ្ឋាភិបាល ដោយផ្អែកលើអនុសាសន៍ដែលបានលើកឡើងនៅក្នុង ការប៉ាន់ប្រមាណយេនឌ័រនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០០៨ ជាពិសេសវិធីសាស្ត្រដែលផ្អែកលើបរិបទប្រទេសកម្ពុជា ស្តីពីវិធានការវិជ្ជមាន និងវិធានការជាយុទ្ធសាស្ត្រជាក់លាក់មួយចំនួនបន្ថែមទៀត សម្រាប់ពន្លឿនការលើក កម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ ក្នុងថ្នាក់ធ្វើសេចក្តីសម្រេចទាំងវិស័យសាធារណៈ និងនយោបាយ។	ក្រសួងកិច្ចការនារី ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ គណបក្សនយោបាយ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និង សង្គមស៊ីវិល
• ស្វែងរកការគាំទ្រមតិជាមួយសភាជាតិ និងគណបក្សនយោបាយ ដើម្បីបង្កើនចំនួនបេក្ខនារីដែលអាចជាប់ឆ្នោតនៅថ្នាក់ជាតិ និងក្រោមជាតិ។	ក្រុមប្រឹក្សាជាតិកម្ពុជាដើម្បីស្ត្រី ក្រសួងកិច្ចការនារី គណៈកម្មាធិការជាតិរៀបចំការបោះឆ្នោត ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ សង្គមស៊ីវិល គណបក្សនយោបាយ និង តំណាងរាស្ត្រ

• លើកទឹកចិត្តឱ្យគណបក្សនយោបាយ រៀបចំគោលនយោបាយ និងអនុវត្តជាក់ស្តែងនូវនីតិវិធីលើកកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ ជាពិសេសការបង្កើនចំនួនស្ត្រី ក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធ និងបញ្ជីបេក្ខជនរបស់គណបក្សនយោបាយ។ រចនាសម្ព័ន្ធនៅក្នុងគណបក្សនយោបាយភាគច្រើនដឹកនាំដោយបុរស ដូច្នេះពួកគេជាដៃគូដ៏សំខាន់សម្រាប់ការអនុវត្តកិច្ចការនេះប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងការស្វែងរកការគាំទ្រមតិ ដើម្បីបង្កើនតំណាងស្ត្រីក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច។	ក្រុមប្រឹក្សាជាតិកម្ពុជាដើម្បីស្ត្រី ក្រសួងកិច្ចការនារី ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ គណបក្សនយោបាយ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និង សង្គមស៊ីវិល
• បង្កើត និង គាំទ្រការប្រជុំក្រុមស្ត្រីនៅសភា ដើម្បីធ្វើការជាមួយគ្រប់បណ្តាញគណបក្សនយោបាយ តាមរយៈការរៀបចំរបៀបវារៈសមភាពយេនឌ័រទូទៅមួយ។	រដ្ឋសភា គណបក្សនយោបាយ ក្រុមប្រឹក្សាជាតិកម្ពុជាដើម្បីស្ត្រី ក្រសួងកិច្ចការនារី ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងសង្គមស៊ីវិល

ស្ថាប័ននីតិប្រតិបត្តិ

ពង្រីកបរិយាកាសគាំទ្រឱ្យកាន់តែប្រសើរសម្រាប់ស្ត្រីនៅស្ថាប័ននីតិប្រតិបត្តិ

• បញ្ចុះបញ្ចូល និងស្វែងរកការគាំទ្រមតិ ដើម្បីឱ្យមានការអនុម័តច្បាប់ស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ ដែលមានលក្ខណៈទូលំទូលាយ ដោយបញ្ចូលទាំងការកំណត់និយមន័យនៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងនារីភេទ ទាំងការរើសអើងដោយផ្ទាល់ និង ប្រយោលស្របនឹង មាត្រា១ នៃអនុសញ្ញាស្តីពីការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើង ប្រឆាំងនឹងនារីភេទ និងអនុសាសន៍ឆ្នាំ២០១៣ របស់គណៈកម្មាធិការនៃអនុសញ្ញា CEDAW (ការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងនារីភេទ)។	ក្រសួងយុត្តិធម៌ ក្រុមប្រឹក្សាជាតិកម្ពុជាដើម្បីស្ត្រី ក្រសួងកិច្ចការនារី ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ និង សង្គមស៊ីវិល

• ដាក់បញ្ចូល យុទ្ធនាការថ្នាក់ជាតិដើម្បីដោះស្រាយផ្នត់គំនិតសង្គម ទៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនារីរតនៈទី៤ ដែលជាយុទ្ធសាស្ត្រទូលំទូលាយ និង មានប្រសិទ្ធភាព សំដៅឈានទៅផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថ និងផ្នត់គំនិតសង្គម ដែលរើសអើងលើស្ត្រីក្នុងការចូលរួមក្នុងវិស័យសាធារណៈ និងនយោបាយស្របតាមអនុសាសន៍ឆ្នាំ២០១៣ ចំណុចទី១៨(ខ) របស់គណៈកម្មាធិការ CEDAW។	ក្រសួងកិច្ចការនារី ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ សង្គមស៊ីវិល និង ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ
• គួររៀបចំយន្តការក្នុងបង្កើត និងអនុវត្តវិធានការពិសេសជាវិជ្ជមាន ក្នុងការជំរុញ និងផ្សព្វផ្សាយ ដល់គណបក្សនយោបាយ ដើម្បីឱ្យមានផែនការសកម្មភាព ជាក់លាក់ក្នុងការកំណត់ចំណុចដៅសមភាពយេនឌ័រ និងគោលដៅដែលអាចសម្រេច ក្នុងពេលវេលាជាក់លាក់ រួមទាំងបង្កើតក្រមសីលធម៌ ដែលតម្រូវឱ្យមានការចូលរួមរបស់ស្ត្រី និងគោលការណ៍សមភាពយេនឌ័រក្នុងគណបក្សនយោបាយ។	ក្រសួងកិច្ចការនារី ក្រុមប្រឹក្សាជាតិកម្ពុជាដើម្បីស្ត្រី និង គណបក្សនយោបាយ
• បន្តជំរុញ និងលើកទឹកចិត្ត ក្នុងការដាក់បេក្ខភាពស្ត្រីនៅក្នុងបញ្ជីគណបក្ស តាមរយៈកម្មវិធីស្វែងរកការ គាំទ្រមតិជាមួយនឹងគណបក្សនយោបាយ ដើម្បីបង្កើនចំនួនបេក្ខភាពស្ត្រីក្នុងបញ្ជីបេក្ខភាពរបស់គណបក្ស និងការរៀបចំបញ្ជីបេក្ខភាពតាមលេខរៀងឆ្លាស់ (Zipper System Placement) ក្នុងការដាក់បេក្ខភាពនារីក្នុងបញ្ជីបោះឆ្នោត។	ក្រុមប្រឹក្សាជាតិកម្ពុជាដើម្បីស្ត្រី ក្រសួងកិច្ចការនារី គណៈកម្មាធិការជាតិរៀបចំការបោះឆ្នោត គណបក្សនយោបាយ សង្គមស៊ីវិល។
• រៀបចំ ចងក្រង និងផ្សព្វផ្សាយដើម្បីបង្ហាញពីភាពជាគំរូរបស់អ្នកដឹកនាំជាស្ត្រី តាមរយៈផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនារីរតនៈទី៤ ដើម្បីបង្ហាញភាពជាគំរូរបស់អ្នកដឹកនាំជាស្ត្រីជាពិសេសក្នុងចំណោមយុវជននិងតាមរយៈបណ្តាញទំនាក់ទំនងសង្គម។	ក្រសួងកិច្ចការនារី ក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា ក្រសួងព័ត៌មាន ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ និង សង្គមស៊ីវិល។

• ស្វែងរកការគាំទ្រមតិ ជាមួយនឹងគណបក្សនយោបាយ ក្នុងការផ្តល់ការគាំទ្រថវិកាជួយបេក្ខនារីសម្រាប់ធ្វើយុទ្ធនាការបោះឆ្នោត ដោយបង្កើតកញ្ចប់ថវិកា ក្នុងការជួយបេក្ខនារី និង កៀរគរធនធានសម្រាប់យុទ្ធនាការឃោសនាបោះឆ្នោត ព្រមទាំងបន្តផ្តល់ការគាំទ្រច្បាស់លាស់សម្រាប់បេក្ខនារី តាមរយៈវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងការរៀបចំវេទិកាផ្សព្វផ្សាយ ទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។	ក្រសួងកិច្ចការនារី ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ក្រសួងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ សង្គមស៊ីវិល និង គណបក្សនយោបាយ។
ស្ថាប័នតុលាការ *បន្តការគាំទ្រក្នុងការបង្កើនតំណាងស្ត្រីក្នុងស្ថាប័នតុលាការ*	
• គួររៀបចំ និងដំណើរការយុទ្ធនាការស្វែងរកការគាំទ្រ និង បង្កើនការយល់ដឹងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីឱ្យមានការតែងតាំងស្ត្រីឱ្យកាន់តែច្រើន និងលើកទឹកចិត្តចៅក្រម ព្រះរាជអាជ្ញា និងមេធាវីជាស្ត្រីឱ្យចូលរួមក្នុងផ្នែកតុលាការ។	ក្រសួងយុត្តិធម៌ ក្រសួងកិច្ចការនារី ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងឧត្តមក្រុមប្រឹក្សានៃអង្គចៅក្រម។
ថ្នាក់ក្រោមជាតិ	
• បន្តស្វែងរកការគាំទ្រមតិ និងបង្កើនការយល់ដឹងដល់ក្រសួង ស្ថាប័ន និងដៃគូពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំនៅថ្នាក់ រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ជាពិសេសនៅតាមវិស័យ ព្រមទាំងអនុវត្តយន្តការក្នុងការត្រួតពិនិត្យលើប្រសិទ្ធភាពការងាររយៈពេលវែង និង មធ្យម ដូចជាការត្រួតពិនិត្យតាមដានទិន្នន័យ និង សវនកម្មយេនឌ័រជាដើម។	ក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងកិច្ចការនារី ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ សង្គមស៊ីវិល និង ក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ
• ពង្រឹងបណ្តាញថ្នាក់ដឹកនាំស្ត្រី៖ បន្តសម្របសម្រួលក្នុងការរៀបចំ និង ពង្រឹងបណ្តាញថ្នាក់ដឹកនាំស្ត្រី នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយរួមបញ្ចូល នូវការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាទំនាក់ទំនង និងបណ្តាញទំនាក់ទំនងសង្គម។	ក្រសួងកិច្ចការនារី ក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក្រសួងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ និង សង្គមស៊ីវិល។

• សម្របសម្រួល និងរៀបចំកម្មវិធីយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពសម្រាប់ស្ត្រីជាថ្នាក់ដឹកនាំ ដែលជាប់ឆ្នោត និងតែងតាំងនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ស្របជាមួយនឹងអាទិភាពជាយុទ្ធសាស្ត្រ។ ចំណុចនេះគួររួមបញ្ចូលកម្មវិធីភាពជាអ្នកដឹកនាំ ការស្វែងរកការគាំទ្រមតិ សមត្ថភាពក្នុងការនិយាយ ជាសាធារណៈ និងការកសាងសមត្ថភាពផ្នែកប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ។	ក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងកិច្ចការនារី ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ សង្គមស៊ីវិល និង គណបក្សនយោបាយ។

សេវាសាធារណៈតម្រូវឱ្យមានវិធានការពិសេសរួមគ្នា (ទាំងបណ្តោះអាសន្ន និងអចិន្ត្រៃយ៍)ក្នុងការដោះស្រាយវិសមភាពយេនឌ័រនិងពន្លឿនកំណើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងវិស័យសាធារណៈ

• គួរមានកម្មវិធី ក្នុងការវិភាគអំពីគម្លាតយេនឌ័រក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ ដើម្បីកំណត់ និង ស្វែងយល់អំពីគម្លាតយេនឌ័រក្នុងសេវាសាធារណៈនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយរួមទាំងការឆ្លុះបញ្ចាំងលើការអនុវត្តគោលនយោបាយ កម្មវិធី និងផែនការដែលមានស្រាប់ ដោយផ្អែកលើយេនឌ័រ។	ក្រសួងកិច្ចការនារី ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រតាមក្រសួងស្ថាប័ន និង ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍។
• ស្វែងរកការគាំទ្រមតិ ដើម្បីជំរុញឱ្យមានការអនុវត្តន៍ និងត្រួតពិនិត្យលើការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងសេវាសាធារណៈនៅគ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ដោយផ្តោតជាពិសេសលើការលើកកម្ពស់ តួនាទី របស់ស្ត្រីនៅតំណែងខ្ពស់ៗ។	ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក្រសួងកិច្ចការនារី ក្រុមប្រឹក្សាជាតិកម្ពុជាដើម្បីស្ត្រី និង ក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រតាម ក្រសួងស្ថាប័ន។

កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ៖

• គាំទ្រដល់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក្នុងការបង្កើតយន្តការតាមដានទៀងទាត់ ក្នុងការជ្រើសរើស និងដំឡើងតួនាទីរបស់ស្ត្រី និងបុរសនៅក្នុងវិស័យសាធារណៈទាំងថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។	ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក្រសួងកិច្ចការនារី វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ និង ក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រតាមក្រសួងស្ថាប័ន
• សហការជាមួយក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាលក្នុងការរៀបចំ និងអនុវត្តវិធានការជាក់លាក់ជាវិជ្ជមាន ដើម្បី បង្កើនសមាមាត្រសិស្ស និង បេក្ខនារីបានចូលសិក្សានៅសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល ជាពិសេសការរៀបចំលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ និងវិធីសាស្ត្រ ដែលឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ ក្នុងការជ្រើសរើស។	ក្រសួងកិច្ចការនារី ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល។
• សម្របសម្រួលវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងកម្មវិធីប្រឹក្សាយោបល់សម្រាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលជាស្ត្រី ដោយសហការជាមួយសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល និងក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ដូចជាឱកាសទទួលបានការអប់រំ និងការផ្តល់ប្រឹក្សាដល់សិស្សស្ត្រីទើបបញ្ចប់ការសិក្សា ។	សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក្រសួងកិច្ចការនារី និង ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ
• ធានាការទទួលបាននូវសមធម៌ ក្នុងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់ស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យសាធារណៈ និងនយោបាយ ដោយជំរុញឱ្យ នៅគ្រប់សកម្មភាពនៃការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេសដល់ស្ត្រី។	ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក្រសួងកិច្ចការនារី ក្រសួងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ និង សង្គមស៊ីវិល។

យុទ្ធសាស្ត្រពហុភាគី

ការស្វែងរកការគាំទ្រមតិប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពពីអ្នកតាក់តែងច្បាប់ និងអ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចក្នុងការកំណត់របៀបវារៈគោលនយោបាយ ដើម្បីបង្កើនការគាំទ្រដល់ស្ត្រីក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចតម្រូវឱ្យមានយុទ្ធសាស្ត្រពហុភាគីដោយរួមទាំងការចូលរួមពីបុរស និងយុវជន

• ពង្រឹងបណ្តាញដៃគូពាក់ព័ន្ធ រួមទាំងយន្តការស្ត្រីនៅថ្នាក់ជាតិ និង ថ្នាក់ក្រោមជាតិ គណបក្សនយោបាយ សង្គមស៊ីវិល បណ្តាញយុវជន គ្រឹះស្ថានស្រាវជ្រាវ និង ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយនានា តាមរយៈការពង្រីកកិច្ចពិភាក្សាទូទៅ ដើម្បីស្វែងរកការគាំទ្រមតិ និងលើកកម្ពស់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីឱ្យកាន់តែច្រើននៅក្នុងវិស័យសាធារណៈ និង នយោបាយ ព្រមទាំងពង្រីកឱកាសឱ្យមានកិច្ចប្រជុំបណ្តាញជាទៀងទាត់ ដើម្បីផ្លាស់ប្តូរព័ត៌មាន និងចែករំលែកបទពិសោធន៍ ដោយរួមទាំងបច្ចេកវិទ្យាទំនាក់ទំនងថ្មីៗ។	ក្រសួងកិច្ចការនារី ក្រុមប្រឹក្សាជាតិកម្ពុជាដើម្បីស្ត្រី គណបក្សនយោបាយ សង្គមស៊ីវិល គ្រឹះស្ថានសិក្សាស្រាវជ្រាវ និង ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ
• ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យា និងបណ្តាញព័ត៌មានសង្គមជាផ្នែកសំខាន់មួយ នៃយុទ្ធសាស្ត្រទាំងមូលក្នុងការស្វែងរកយុទ្ធសាស្ត្រនានា ដើម្បីលើកកម្ពស់ស្ត្រីក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច តាមរយៈការដាក់បញ្ចូលការបណ្តុះបណ្តាលអំពីបណ្តាញ ផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានសង្គម ទៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់ក្រសួងកិច្ចការនារី ដូចជាភាពជាដៃគូជាមួយអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ដែលមានជំនាញផ្នែកព័ត៌មានសង្គមជាដើម។	ក្រសួងកិច្ចការនារី ក្រសួងព័ត៌មាន ក្រសួងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ សង្គមស៊ីវិល និង ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ
• បង្កើត និងពង្រីកភាពជាដៃគូជាមួយបណ្តាញយុវជន ដើម្បីលើកកម្ពស់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រី ក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចក្នុងវិស័យសាធារណៈ និងការបង្កើនសក្តានុពលយុវជន និងយុវនារីជាអនាគតអ្នកដឹកនាំ។	ក្រសួងកិច្ចការនារី ក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ សង្គមស៊ីវិល និង បណ្តាញយុវជន

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

ការប៉ាន់ប្រមាណយេនឌ័រនៅកម្ពុជាត្រូវបានចងក្រងឡើងនៅក្រោមការដឹកនាំ និងសម្របសម្រួលដោយក្រសួងកិច្ចការនារី ដោយមានការគាំទ្រនិងរួមចំណែកពីក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងសង្គមស៊ីវិល។ ក្រសួងកិច្ចការនារីសូមថ្លែងអំណរគុណជូនចំពោះលោកជំទាវ ឯកឧត្តម លោក លោកស្រី ដែលបានចូលរួមចំណែកក្នុងការរៀបចំឯកសារនេះ ដូចតទៅ៖

ក្រុមការងាររៀបចំការប៉ាន់ប្រមាណយេនឌ័រនៅកម្ពុជា ទទួលខុសត្រូវលើដំណើរការរៀបចំឯកសារទាំងមូល ក្រោមការដឹកនាំរបស់ លោកជំទាវ វេជ្ជបណ្ឌិត អ៊ឹង កន្ថាផាវី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងកិច្ចការនារី ។ ក្រុមការងារមានលោកជំទាវ ឃឹម ចំរើន រដ្ឋលេខាធិការជាប្រធាន និងគាំទ្របច្ចេកទេសដោយផ្ទាល់ពីលោកជំទាវ កេត សំអាត ទីប្រឹក្សាជាន់ខ្ពស់ក្រសួងកិច្ចការនារី លោកជំទាវ គឹម ស៊ីផាត់ អគ្គនាយិកា ក្រសួងកិច្ចការនារី និង លោក ថេ ឈុនហាក់អគ្គនាយករងក្រសួងកិច្ចការនារីលោកស្រី ញាណ សុចិត្រា ប្រធាននាយកដ្ឋានសមភាពយេនឌ័រ លោកស្រី តែ វួចលីម ប្រធាននាយកដ្ឋានផែនការនិងស្ថិតិ និងសមាជិកផ្សេងៗទៀតមកពីនាយកដ្ឋានបច្ចេកទេសនានាចំណុះក្រសួងកិច្ចការនារី។ ក្រុមការងារមានការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសពីគម្រោង **ភាពជាដៃគូដើម្បីសមធម៌យេនឌ័រ** (PGEIII) ដែលមានលោកស្រី Mia Hyun ជាទីប្រឹក្សាជាន់ខ្ពស់ប្រចាំក្រសួងកិច្ចការនារី ជាអ្នកសម្របសម្រួលទូទៅ គាំទ្រដោយក្រុមអ្នកជំនាញតាមវិស័យរបស់គម្រោង រួមមាន លោកស្រី ឌី ម៉ានី លោក ប៉ែន បូរី លោកស្រី ហេង សិលទិ លោក ឈន ថាវរិទ្ធិ និង លោក គឹម សុពណ៌។ **ក្រុមការងារបច្ចេកទេសយេនឌ័រ** (TWG-G) បានផ្តល់ជាវេទិកាដ៏សំខាន់ក្នុងការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធ និងក្រុមអ្នកជួយកែសម្រួល (peer reviewers) ដែលជាអ្នកជំនាញមកពីក្រសួងកិច្ចការនារី ក្រសួងពាក់ព័ន្ធ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងសង្គមស៊ីវិល បានជួយពិនិត្យ ឡើងវិញលើសេចក្តីព្រាងតាមជំនាញពាក់ព័ន្ធ។ បច្ចេកទេសទាក់ទងនឹងរូបភាពការរចនា និងសម្ភារៈសម្រាប់ផ្សព្វផ្សាយផ្តល់ដោយ Good Morning Beautiful ។

ក្រុមអ្នកដឹកនាំនិងរៀបចំជំពូកទី៨៖ ជំពូកនេះដឹកនាំរៀបចំដោយលោកជំទាវ ឃឹម ចំរើនរដ្ឋលេខាធិការក្រសួងកិច្ចការនារីនិងលោកជំទាវគឹមស៊ីផាត់អគ្គនាយិកាក្រសួងកិច្ចការនារី និងចងក្រងព្រាងដោយលោកស្រី Ingrid Quinn ក្រោមការឧបត្ថម្ភពីអង្គការ Oxfam GB ដោយមានធាតុចូលបន្ថែមពីលោកស្រី តែ វួចលីម ប្រធាននាយកដ្ឋានផែនការនិងស្ថិតិ និងលោក ឈន ថាវរិទ្ធិ លោក ថេ ឈុនហាក់ និង លោកស្រី ញាណ សុចិត្រា ។

ក្រសួងកិច្ចការនារី
ផ្លូវទ្រុងមាន់ ភូមិដំណាក់ធំ ៣ សង្កាត់ស្ទឹងមានជ័យ
ក្រុងភ្នំពេញ ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ទូរស័ព្ទ/ហ្វាក់ : (+៨៥៥) ២៣ ៨៨០ ៧៣៧
អ៊ីម៉ែល : mwa@online.com.kh
វេបសាយ : www.mowa.gov.kh
ហ្វេសប៊ុក : www.facebook.com/mowa.gov.kh