ក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ
ក្នុងវិស័យធនធានទឹក និងឧតុនិយម

២០០៧-២០១០

រៀបចំដោយក្រុមការងារបច្ចេកទេសយេនឌ័រនៃក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម

សហការជាមួយគំរោងភាពជាដៃគូដើម្បីសមធម៌យេនឌ័រនៃក្រសួងកិច្ចការនារី

និងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សហប្រជាជាតិ

ក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ
ក្នុងវិស័យធនធានទឹក និងឧតុនិយម
២០០៧ -២០១០

រៀបចំដោយក្រុមការងារយេនឌ័រក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម

សហការជាមួយគំរោងភាពជាដៃគូដើម្បីសមធម៌យេនឌ័រនៃក្រសួងកិច្ចការនារី

និងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សហប្រជាជាតិ

ឆ្នាំ ២០០៧

មាតិកា

បុព្វកថា -- ៤

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ-- ៥

សេចក្តីផ្តើម --- ៦

ជំពូកទី ១ ស្ថានភាពយេនឌ័រនៅប្រទេសកម្ពុជា -- ៨

ជំពូកទី ២ ស្ថានភាពយេនឌ័រនៅក្នុងក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម -- ១០

២.១ ប្រវត្តិក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម--- ១០

២.២ ប្រវត្តិក្រុមការងារយេនឌ័រ --- ១០

២.៣ ការធ្វើសេចក្តីសម្រេចរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យធនធានទឹក និងឧតុនិយម ------------------------------ ១១

២.៤ យេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យធនធានទឹក និងឧតុនិយម -- ១៣

២.៤.១ ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស --- ១៣

២.៤.២ ការគ្រប់គ្រងព័ត៌មានធនធានទឹក-- ១៧

២.៤.៣ ការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានទឹក --- ១៨

២.៤.៤ ការគ្រប់គ្រងទឹកជំនន់ និងគ្រោះរាំងស្ងួត-- ២០

២.៤.៥ ការជំរុញរៀបចំច្បាប់បញ្ញត្តិ និងនិរន្តរភាពនៃទឹក -- ២០

ជំពូកទី ៣ គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ -- ២២

៣.១ ទស្សនៈវិស័យ -- ២២

៣.២ គោលនយោបាយរបស់ក្រសួងក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ-- ២២

៣.៣ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ឆ្នាំ ២០០៧-២០១០ -- ២២

៣.៤ ផែនការសកម្មភាព និងសូចនាករ --- ២៣

ឧបសម្ព័ន្ធ --- ២៧

បុព្វកថា

របាយការណ៍អភិវឌ្ឍន៍មនុស្សពិភពលោកឆ្នាំ ២០០៦ បានបង្ហាញថា សន្ទស្សន៍អភិវឌ្ឍន៍យេនឌ័រ (GDI) របស់កម្ពុជាគឺ ០.៥៧៨ ដែលស្ថិតនៅក្នុងចំណោមសន្ទស្សន៍ទាបជាងគេបំផុតនៅអាស៊ី រីឯសន្ទស្សន៍អភិវឌ្ឍន៍មនុស្ស (HDI) គឺបានត្រឹមតែ ០.៥៨៣ ដែលធ្វើឱ្យប្រទេសកម្ពុជាស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី ១២៩ ក្នុងចំណោម ១៧៧ ប្រទេស។ រង្វាស់សិទ្ធិអំណាចយេនឌ័រ (GEM) គឺ ០.៣៧៣ ក៏ជារង្វាស់ទាបបំផុត ដោយសារស្ត្រីមានតំណាងតិចតួចពេកនៅក្នុងស្ថាប័នជាតិពិសេសលើតួនាទីសម្រេចចិត្ត និងមុខតំណែងវិជ្ជាជីវៈ។

ដោយយល់ច្បាស់ពីបញ្ហានេះ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានរៀបចំ **យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ** នៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រ ជ្រុងទី៤ គឺ **ការកសាងសមត្ថភាព និងការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស**មានៈ មុំ*ទី៣:**ការអនុវត្តន៍គោលនយោបាយយេនឌ័រ*** បានចែងថា ***ស្ត្រីគឺជាឆ្អឹងខ្នងនៃសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមជាតិយើង*** ដោយទទួលស្គាល់នូវសារៈសំខាន់នៃការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍។

ឆ្លើយតបទៅនឹង **យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ** នៅក្នុងអាណត្តិទី៣ នេះ ក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម បាននិងកំពុងអនុវត្តនូវសកម្មភាពជាច្រើនដូចជា ការកសាងធនធានមនុស្សតាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាល និងសិក្ខាសាលាផ្សេងៗ ការជួសជុល និងសាងសង់ប្រព័ន្ធធារាសាស្ត្រ ការងារទឹកស្អាត និងអនាម័យ ការងារគ្រប់គ្រង និងអភិរក្សធនធានទឹក ការងារជលសាស្ត្រ និងទន្លេ និងការងារឧតុនិយម ដោយព្យាយាមគិតគូរ និងបញ្ចូលបញ្ហា និងតម្រូវការរបស់ស្ត្រីទៅក្នុងរាល់សកម្មភាពទាំងនោះ ដើម្បីធានាបាននូវការអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយសមធម៌។

លើសពីនេះ ដើម្បីបញ្ជាក់នូវការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ក្រសួងនៅក្នុងការលើកកំពស់ស្ថានភាពយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យធនធានទឹក និងឧតុនិយម ក្រសួងបានរៀបចំគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រឆ្នាំ ២០០៧-២០១០ ក្នុងគោលបំណងរួមចំណែកកាត់បន្ថយគម្លាតយេនឌ័រក្នុងវិស័យធនធានទឹក និងឧតុនិយម លើកកំពស់សិទ្ធិស្ត្រី កែប្រែជីវភាពស្ត្រីក្រីក្រនៅជនបទ និងបង្កើនចំនួនតំណាងស្ត្រីនៅក្នុងតួនាទីសម្រេចចិត្ត។

ដូចនេះដើម្បីអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះបានដោយជោគជ័យ ខ្ញុំបាទសូមអំពាវនាវថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់នៃក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលនានា មន្ត្រីតំរោងនៅក្នុងក្រសួង ចូលរួមសហការ និងជួយឧបត្ថម្ភគាំទ្រទាំងបច្ចេកទេស និងថវិកាដល់ក្រុមការងារយេនឌ័រ ដើម្បីជំរុញចលនាការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យធនធានទឹក ឱ្យសម្រេចបានតាមទស្សនៈវិស័យ និងគោលបំណងដូចមានចែងនៅក្នុងគោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ។

ជាទីបញ្ចប់តាងនាមឱ្យក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម និងខ្លួនខ្ញុំផ្ទាល់ សូមឱ្យគោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យធនធានទឹក និងឧតុនិយម ២០០៧-២០១០ នេះទទួលបានជោគជ័យ ហើយឆ្លើយតបទៅនឹង **យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ** របស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ក៏ដូចជា **គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរ៍កម្ពុជា**។

ភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២១ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៧

រដ្ឋមន្ត្រី

លឹម គានហោ

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

ជាបឋមយើងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណដ៏ជ្រាលជ្រៅចំពោះ **ឯកឧត្តម លឹម គានហោ** រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម និង **ឯកឧត្តម សំ សារិត** រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម និងជាប្រធានក្រុមការងារយេនឌ័រ ដែលបានគាំទ្រយ៉ាងខ្លាំងក្លាចំពោះដំណើរការរៀបចំបង្កើតក្រុមការងារយេនឌ័រ និងការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ។

ឯកសារផែនការយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រនេះ នឹងពុំអាចចងក្រងឡើងបានទេ បើសិនពុំមានការជួយឧបត្ថម្ភផ្នែកបច្ចេកទេសពីក្រសួងកិច្ចការនារី ជាពិសេស **លោកស្រី ញាណ សុចិត្រា** ប្រធាននាយកដ្ឋានសមភាពយេនឌ័រ នៃក្រសួងកិច្ចការនារី ព្រមទាំង **លោក ឈន ថារិទ្ធ** ទីប្រឹក្សាថ្នាក់ជាតិរបស់គំរោង *ភាពជាដៃគូដើម្បីសមធម៌យេនឌ័រ* (PGE) ដែលបានផ្តល់នូវជំនួយបច្ចេកទេសក្នុងការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ។

ក្រុមការងារយេនឌ័រសូមថ្លែងនូវអំណរគុណជាអនេកប្បការដល់កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សហប្រជាជាតិ (UNDP) ចំពោះការផ្តល់ជំនួយថវិកា និងបច្ចេកទេសក្នុងដំណើរការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ក្នុងគោលបំណងលើកកំពស់ស្ថានភាពយេនឌ័រនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ។

ជាចុងក្រោយ សមិទ្ធផលផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះគឺជាលទ្ធផលនៃការខិតខំប្រឹងប្រែង រៀបចំ និងសម្របសម្រួលរបស់សមាជិកក្រុមការងារយេនឌ័រដូចជា **លោក ម៉ី លីហួត លោកស្រី សិទ្ធ វណ្ណារ៉េត លោក ថា ឈុនគៀត លោក ឡុង សារ៉ាវុធ លោក ឌិត ថាលី លោកស្រី អ៊ុង ច័ន្ទថារ៉ា លោកស្រី ជុំ ថាច និងលោក កែវ សុវត្ថិភាព** ។ ក្រុមការងារសូមថ្លែងអំណរគុណផងដែរ ចំពោះមន្ត្រីទាំងអស់របស់ក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនានា ដែលបានចូលរួមផ្តល់យោបល់ និងទិន្នន័យសំខាន់ៗនៅក្នុងដំណើរការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ។

ក្រុមការងារយេនឌ័រក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម

សេចក្តីផ្តើម

សន្និសីទស្ត្រីពិភពលោកលើកទី៤ នាទីក្រុងប៉េកាំងឆ្នាំ១៩៩៥ បានឯកភាពគ្នាជាឯកច្ឆ័ន្ទក្នុងការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីដើម្បីចូលរួមក្នុងដំណើរការនៃការធ្វើសេចក្តីសម្រេច និងការទទួលបានអំណាចជាគ្រឹះសំរាប់ធ្វើឱ្យរីកចំរើននូវសមភាពអភិវឌ្ឍន៍ និងសន្តិភាព។ ដើម្បីសម្រេចនូវគោលដៅនេះ សន្និសីទទីក្រុងប៉េកាំងបានរៀបចំផែនការសកម្មភាពមួយចំនួន ដែលនាំឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមានចំពោះស្ថានភាពស្ត្រី។ ផែនការសកម្មភាពនេះបានផ្តោតទៅលើចំណុចទាំង ១២ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងកង្វល់របស់ស្ត្រីដូចជា នារី និងភាពក្រីក្រ នារី និងការអប់រំ នារី និងសុខភាព អំពើហិង្សាប្រឆាំងនឹងនារី និងជម្លោះប្រដាប់អាវុធ នារី និងការចូលរួមផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច នារី និងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច យន្តការសំរាប់ភាពឈានទៅមុខរបស់ស្ត្រី សិទ្ធិមនុស្ស និងនារី នារី និងប្រពន្ធ័ផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន នារី និងបរិស្ថាន ហើយនិងក្មេងស្រី *(របាយ-ការណ៍ជឿនលឿនស្តីពី ការអនុវត្តន៍ផែនការសកម្មភាពក្រុងប៉េកាំងអំពីបញ្ហាស្ត្រី ឆ្នាំ ១៩៩៥-២០០៥)*។

ដោយសារមានការទទួលស្គាល់ជាទូទៅថាការចូលរួមទាំងស្ត្រី និងបុរសនៅក្នុងសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច ពិតជាមានសារៈសំខាន់ក្នុងយុទ្ធនាការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ ហេតុនេះប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍនានាបានរៀបចំកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ ដោយមានគោលដៅរួមសំខាន់គឺ *កាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ* ដែលក្នុងនោះមានបញ្ចូលនូវការលុបបំបាត់វិសមភាពយេនឌ័រ ក្នុងដំណើរការអភិវឌ្ឍផងដែរ។

របាយការណ៍គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរ៍កម្ពុជា ឆ្នាំ២០០៣ បានផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេសលើការកាត់បន្ថយឱ្យបានពាក់កណ្តាលនូវសមាមាត្រប្រជាជនដែលមានប្រាក់ចំណូលទាបជាងខ្សែបន្ទាត់ភាពក្រីក្រថ្នាក់ជាតិ ការលុបបំបាត់វិសមភាពយេនឌ័រក្នុងការអប់រំកំរិតមូលដ្ឋាន លុបបំបាត់គម្លាតយេនឌ័រសំរាប់ការងារមានប្រៀវត្សនៅគ្រប់វិស័យសេដ្ឋកិច្ច លុបបំបាត់គម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងស្ថាប័នសាធារណៈ កាត់បន្ថយរាល់គ្រប់ទម្រង់នៃអំពើហឹង្សាចំពោះស្ត្រី និងកុមារ បង្កើនសមាមាត្រប្រជាជនជនបទដែលមានលទ្ធភាពប្រើប្រាស់ប្រភពទឹកស្អាតពី ២៤% នៅឆ្នាំ ១៩៩៨ ឱ្យដល់ ៥០% នៅឆ្នាំ ២០១៥។

ដើម្បីរួមចំណែកសម្រេចគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរ៍កម្ពុជា **យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ** ដើម្បី ***កំណើន ការងារ សមធម៌ និងប្រសិទ្ធភាព*** នៅក្នុង **ចតុកោណទី ២: ការបន្តស្តារ និងកសាងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរូបវន្ត** ***មុំទី២ ការគ្រប់គ្រង ធនធានទឹក និងប្រព័ន្ធធារាសាស្ត្រ*** បានចែងថា *"គោលនយោបាយធនធានទឹក គឺជាផ្នែកមួយនៃគំរោងទូលំទូលាយ ដែលផ្តល់ជាមូលដ្ឋានដល់ការការពារ និងការប្រើប្រាស់ទឹកសាប ទឹកប្រៃ និងធនធានទឹកសមុទ្រឱ្យមានលក្ខណៈចីរភាព ស្មើភាព និងបំរើផលប្រយោជន៍សាធារណៈឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព"*។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ ២០០៧-២០១០ ក៏បានផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើ (ក) ការធានាឱ្យបានទាំងបរិមាណទឹកគ្រប់គ្រាន់ និងគុណភាពទឹកសមស្របសំរាប់បំពេញតម្រូវការឱ្យបានពេញមួយឆ្នាំដល់គ្រប់វិស័យ ព្រមទាំងថែរក្សាឱ្យបាននូវប្រព័ន្ធអេកូឡូស៊ីនៃទឹក (ខ) ការគ្រប់គ្រងឱ្យបាននូវលំហូរទឹក និងបង្កើនសមត្ថភាពសហគមន៍ដើម្បីទប់ទល់នឹងទឹកជំនន់ (គ) ការគ្រប់គ្រងទឹកសំរាប់កសិកម្ម តាមរយៈការបង្កើនសមត្ថភាព អាងស្តុកទឹក ការសាងសង់ប្រព័ន្ធធារាសាស្ត្រ និងប្រឡាយដោះទឹកសមស្រប (ឃ) ការរក្សាធនធានទឹកកុំឱ្យមានភាពខ្វះ ដើម្បីទ្រទ្រង់ដល់ប្រព័ន្ធអេកូឡូស៊ី ជាពិសេស សំរាប់មច្ឆា។

លើសពីនេះទៀត **ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ ២០០៧-២០១០** បានយកចិត្តទុកដាក់ផងដែរដល់បញ្ហាយេនឌ័រ ដោយបានដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្រ និងសកម្មភាពសំខាន់ៗជាច្រើនដែលក្នុងនោះរួមមាន ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅគ្រប់វិស័យ

ជាពិសេសនៅក្នុងវិស័យកសិកម្ម សុខាភិបាល និងអប់រំ ការបង្កើនសន្តិសុខស្បៀង និងអាហារូបត្ថម្ភ ការកសាងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធជនបទ ។ល។ និង ។ល។

នៅក្នុងកិច្ចប្រជុំរបស់គណៈកម្មាធិការសម្របសម្រួលរវាងរដ្ឋាភិបាល និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍កាលពីថ្ងៃទី ១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៥ នៅក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា ក្រសួងកិច្ចការនារីបានស្នើសូមឱ្យក្រសួងទាំងអស់បង្កើតក្រុមការងារយេនឌ័រ និងផែនការសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ខ្លួន ។ ជាលទ្ធផល ក្រុមការងារយេនឌ័ររបស់ក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយមត្រូវបានបង្កើតឡើង ហើយក្រោមកិច្ចសហការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយគំរោង *ភាពជាដៃគូដើម្បីសមធម៌យេនឌ័រ* របស់ក្រសួងកិច្ចការនារី ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រនេះត្រូវបានបង្កើតឡើង ដើម្បីទុកជាឯកសារគោលសំរាប់ការអនុវត្តន៍ឱ្យបានទូលំទូលាយនៅក្នុងក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម ។

ជំពូកទី ១ ស្ថានភាពយេនឌ័រនៅប្រទេសកម្ពុជា

ផលវិបាកនៃសង្គ្រាម និងអំពើហឹង្សារយៈពេល ៣០ ឆ្នាំ នៅកម្ពុជា បានបន្សល់ទុកនូវស្លាកស្នាមខ្លោចផ្សាចំពោះបុរស និងនារីនៅទូទាំងប្រទេស។ ធនធានសង្គមនៅកម្ពុជាត្រូវបានបំផ្លិចបំផ្លាញខ្ទេចខ្ទីដោយរបបខ្មែរក្រហម និងសង្គ្រាមស៊ីវិលអូសបន្លាយបន្ទាប់ពីរបបខ្មែរក្រហមបានដួលរលំ។ សព្វថ្ងៃនេះស្ត្រីមេម៉ាយដោយសារសង្គ្រាម និងស្ត្រីដទៃទៀតត្រូវទទួលភារកិច្ចជាអ្នកគ្រប់គ្រងគ្រួសារ ដោយគ្រួសារចំនួនជាងមួយភាគបួននៅកម្ពុជាមាននារីជាមេគ្រួសារ។

អង្កេតសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ចកម្ពុជា ឆ្នាំ ២០០៤ បានបង្ហាញថាអត្រាអនក្ខរកម្មរបស់មនុស្សពេញវ័យដែលមានអាយុចាប់ពី ១៥ឆ្នាំ ឡើងទៅ មានកំរិតខ្ពស់នៅឡើយៈ បុរស ២០% និងនារី ៤០% ដែលមិនចេះអាន មិនចេះសរសេរសោះ។ នៅក្នុងប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នារីទទួលបានឱកាសបណ្តុះបណ្តាលត្រឹមតែ "*ជំនាញរបស់នារី*" តែប៉ុណ្ណោះ ដូចជាការកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ជាដើម។ អត្រាបោះបង់ចោលការសិក្សារបស់ក្មេងស្រីមានកំរិតខ្ពស់ គិតជាមធ្យម ២៣% នៅថ្នាក់មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ *(CamInfo 2005-MoEYS 03-04)*។ មូលហេតុដែលបណ្តាលឱ្យពួកគេបោះបង់ការសិក្សាគឺ សាលារៀននៅឆ្ងាយពីផ្ទះ មិនមានមធ្យោបាយធ្វើដំណើរទៅសាលារៀន ស្ថានភាពជីវភាពលំបាក ជួយរកប្រាក់ចំណូលក្នុងគ្រួសារ ជួយរំលែកការងារឪពុកម្តាយ សុវត្ថិភាពរបស់ក្មេងស្រី និងប្រពៃណីមិនអនុញ្ញាតឱ្យក្មេងស្រីរស់នៅឆ្ងាយពីគ្រួសារ។

បញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យសុខាភិបាល គឺជាបញ្ហាចម្បងមួយដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍ប្រទេសជាតិ។ រាជរដ្ឋាភិបាល និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល បានយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការលើកកំពស់ស្ថានភាពសុខភាពដល់ប្រជាជនឱ្យប្រសើរឡើងជាពិសេសសុខភាពស្ត្រី និងកុមារ។ អត្រាមរណៈភាពមាតា គឺ ៤៣៧នាក់ ក្នុងចំណោម ១០០.០០០ កំណើតរស់ ហើយអត្រាមរណៈភាពទារក គឺ ៩៥នាក់ ក្នុង ១.០០០ កំណើតរស់ ដែលជាអត្រាមួយខ្ពស់បំផុតនៅក្នុងតំបន់។ ថ្មីៗនេះស្ត្រីត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ថាមានតម្រូវការខាងសេវាសុខភាពច្រើនជាងបុរស ដោយសារតួនាទីបន្តពូជរបស់ស្ត្រី *(ការពិនិត្យលើការចំណាយសាធារណៈធនាគារពិភពលោក ២០០២)*។

តាមរបាយការណ៍បានបង្ហាញឱ្យឃើញមានការកើនឡើងនូវអំពើហឹង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ ដូចជាអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ ការរំលោភសេពសន្ថវៈ (រួមទាំងការរំលោភរបស់ក្រុមបងធំ) អំពើហឹង្សាលើស្ត្រីរកស៊ីផ្លូវភេទ ព្រមទាំងការកើនឡើងនូវសេចក្តីរាយការណ៍អំពីនារី និងកុមារដែលត្រូវបានគេជួញដូរទៅប្រទេសជិតខាង។ យោងតាមការអង្កេតនាពេលថ្មីៗនេះបានបង្ហាញថាស្ត្រីចំនួន ២២,៥% នៃស្ត្រីដែលបានចូលរួមក្នុងការសម្ភាសន៍ បាននិយាយថាខ្លួនបានទទួលអំពើហឹង្សាពីប្តីរបស់ខ្លួន ហើយបុរសចំនួន ១២% បានរាយការណ៍ថាខ្លួនបានទទួល អំពើហិង្សាពីប្រពន្ធ (Cambodia, Ministry of Women's Affairs et al. 2005) ហើយអំពើហឹង្សានេះបានបណ្តាលឱ្យមានផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានលើគ្រួសារទាំងផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច រាងកាយ ផ្លូវចិត្ត សុខភាព និងការសិក្សារបស់កូនក្នុងបន្ទុក។ រាជរដ្ឋាភិបាលមានការរីកចំរើនក្នុងការបង្កើតឱ្យមានក្របខ័ណ្ឌច្បាប់សំរាប់ដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនេះ ដោយបានអនុម័តច្បាប់ប្រឆាំងអំពើហឹង្សាក្នុងគ្រួសារ កាលពីថ្ងៃទី ២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០០៥ ក៏ប៉ុន្តែការអនុវត្តន៍ច្បាប់នូវមានកំរិតនៅឡើយ។

បញ្ហាចម្បងមួយទៀតរបស់កម្ពុជាគឺ ការពង្រីកឱកាសការងារឱ្យបានលឿន ដើម្បីស្រូបទាញយកប្រជាពលរដ្ឋចំនួន ២៥០.០០០នាក់ ក្នុងមួយឆ្នាំ ដែលកំពុងឈានចូលអាយុធ្វើការ និងចូលក្នុងទីផ្សារការងារ។ កម្លាំងពលកម្មនៅក្នុងក្រុមអាយុ ២០-២៤ឆ្នាំ តាមការប៉ាន់ស្មាននៅចន្លោះឆ្នាំ ១៩៩៧ និង ២០០១ មាន ៦៦% ហើយចំនួន យុវជននៅក្នុងក្រុមអាយុធ្វើការ ១៥-១៩ឆ្នាំ

នៅក្នុងកម្លាំងពលកម្ម បានកើនឡើង ៥៨%។ ក្នុងចំណោមកម្លាំង ពលកម្មសកម្មសរុបនៃវិស័យសេដ្ឋកិច្ច នារី ៥២% ធ្វើការងារគ្រួសារដែលគ្មានប្រាក់កំរៃ បើប្រៀបធៀបទៅនឹងបុរស ដែលមានត្រឹមតែ ៣៥%។

វិស័យកសិកម្មគឺជាឆ្អឹងខ្នងសេដ្ឋកិច្ចនៅកម្ពុជា ដែលមានប្រជាជន ៦០% ប្រកបរបរចិញ្ចឹមជីវិតដោយសារវិស័យនេះ (*អង្កេតសេដ្ឋកិច្ចសង្គមកិច្ច ឆ្នាំ ២០០៤*) ។ នៅតំបន់ជនបទ ស្ត្រីចំនួន ៦៦.៥% ប្រកបរបរកសិកម្ម។ ដូចនេះការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនៅក្នុងវិស័យនេះ អាចផ្ដល់អត្ថប្រយោជន៍ដោយផ្ទាល់ដល់ស្ត្រី។ របាយការណ៍ *ឃ្លាំមើលសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា* ខែមេសា ឆ្នាំ ២០០៦ របស់វិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា បានបង្ហាញថានៅក្នុងឆ្នាំ ២០០៥ កំណើនវិស័យនេះបានកើនឡើងដល់ ១១.៩%។ ប៉ុន្តែទោះបីជាកំណើននេះមានកំរិតខ្ពស់គួរឱ្យកត់សំគាល់ក៏ដោយ វិស័យនេះនៅតែពឹងផ្អែកលើធនធានធម្មជាតិ និងល័ក្ខខ័ណ្ឌភូមិសាស្ត្រ និងអាកាសធាតុ។ ប្រព័ន្ធធារាសាស្ត្រដ៏មានប្រសិទ្ធភាព និងការគ្រប់គ្រងធនធានធម្មជាតិ គឺជាវិធានការមួយបន្ទាន់ចាំបាច់ក្នុងការរក្សានូវកំណើនលើវិស័យនេះ។

ជំពូកទី ២ ស្ថានភាពយេនឌ័រនៅក្នុងក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម

២.១ ប្រវត្តិក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម

នាយកដ្ឋានធារាសាស្ត្រ ឧតុនិយម និងជលសាស្ត្រ ត្រូវបានបង្កើតឡើងតាមសេចក្ដីសម្រេចលេខ ៨៥-៨០ កប ចុះថ្ងៃទី ៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ ១៩៨០ របស់ក្រុមប្រឹក្សាប្រជាជនបដិវត្តន៍កម្ពុជា ហើយដែលត្រូវបានកែសំរួលទៅជា អគ្គនាយកដ្ឋានធារាសាស្ត្រ ឧតុនិយម និងជលសាស្ត្រតាមអនុក្រឹត្យលេខ ៧២ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី ៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ១៩៩៥ ក្នុងអាណត្តិទី១ រាជរដ្ឋាភិបាល នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។

ក្នុងកម្មវិធីនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលអាណត្តិទី ២ រយៈពេល ៥ឆ្នាំ រាជរដ្ឋាភិបាលបានខិតខំប្រឹងប្រែងបន្តការ អនុវត្តន៍នយោបាយទឹកតាមរយៈការគ្រប់គ្រងធនធានទឹកឱ្យបានល្អដោយជំរុញថែរក្សាការស្តារ និងស្ថាបនាប្រពន្ធ័ធារាសាស្ត្រតូច មធ្យម និងធំ ។

ដើម្បីសម្រេចទិសដៅនេះ ចាំបាច់ត្រូវលើកកំពស់អគ្គនាយកដ្ឋានធារាសាស្ត្រ ឧតុនិយម និងជលសាស្ត្រឱ្យទៅជាក្រសួង ធនធានទឹក និងឧតុនិយម កែលំអរចនាសម្ព័ន្ធ និងបំពាក់មធ្យោបាយឱ្យផ្នែកនេះ ដើម្បីធានាប្រសិទ្ធភាពដល់ការដោះស្រាយ ទឹកបំរើដល់ការអភិវឌ្ឍកសិកម្ម ។

ដោយហេតុខាងលើនេះ ក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម ត្រូវបានចាប់បដិសន្ធិឡើងក្នុងអាណត្តិទី ២ រាជរដ្ឋាភិបាល នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាតាមព្រះរាជក្រមលេខ នស/០៦៩៩/០៨ ចុះថ្ងៃទី ២៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ១៩៩៩ ដែលមានសមត្ថកិច្ច ដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងលើវិស័យធនធានទឹក និងឧតុនិយម នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ ដោយផ្អែកតាមអនុក្រឹត្យលេខ ៥៨ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី ៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ១៩៩៩ អនុក្រឹត្យលេខ ៥៤ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី ២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០០៦ និងអនុក្រឹត្យលេខ ១៤៥ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី ១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៦ ក្រសួងធនធានទឹក និង ឧតុនិយម មាននាយកដ្ឋាន ក្រោមឱវាទចំនួន ១១ គឺនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងធនធានមនុស្ស នាយកដ្ឋានផែនការ និងសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ នាយកដ្ឋាន ហិរញ្ញវត្ថុ នាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រង និងអភិរក្សធនធានទឹក នាយកដ្ឋានជលសាស្ត្រ និងការងារទន្លេ នាយកដ្ឋានឧតុនិយម នាយកដ្ឋាន ធារាសាស្ត្រកសិកម្ម នាយកដ្ឋានទឹកស្អាត និងអនាម័យ នាយកដ្ឋានវិស្វកម្ម នាយកដ្ឋានសវនកម្មផ្ទៃក្នុង និងមជ្ឈមណ្ឌលសេវា បច្ចេកទេសប្រព័ន្ធធារាសាស្ត្រ ឧតុនិយម ។

២.២ ប្រវត្តិក្រុមការងារយេនឌ័រ

នៅថ្ងៃទី ២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០០៥ ក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម បានចេញសេចក្ដីសម្រេចលេខ ១០៥ សសរ ធទឧ.បល ស្ដីពីការបង្កើតក្រុមការងារបច្ចេកទេសយេនឌ័រ ដែលមានសមាសភាពចំនួនបីរូប ដើម្បីធ្វើការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុង ផែនការរបស់ក្រសួង ពិសេសគឺការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ ២០០៧-២០១០។

បន្ទាប់មកយោងតាមតម្រូវការចាំបាច់លើការងារយេនឌ័រ និងផ្អែកតាមគោលការណ៍ណែនាំក្នុងការបង្កើតក្រុមការងារ យេនឌ័ររបស់ក្រសួងកិច្ចការនារី *(សូមអាននៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី ១)* សមាសភាពក្រុមការងារយេនឌ័ររបស់ក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយមត្រូវបានបង្កើនចំនួនរហូតដល់ ០៩រូប តាមរយៈសេចក្ដីសម្រេចលេខ ១៨៤ សសរ. ធទឧ.បល ចុះថ្ងៃទី ១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៥។ ក្រោយមកនៅថ្ងៃទី ០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៦ សមាសភាពនៃក្រុមការងារនេះត្រូវបានកែសំរួលតាមរយៈ

សេចក្តីសម្រេចលេខ ០៩០ សសរ.ធទឧ.បល ដោយមានចំនួនសរុប ០៩រូប ដែល ក្នុងនោះស្ត្រីមានចំនួន ០៣រូប ដូចមានរាយនាមដូចខាងក្រោម:

១	ឯកឧត្តម សំ សារិត	រដ្ឋលេខាធិការ	ប្រធាន
២	លោក ម៉ី លីហួត	អគ្គនាយករង កិច្ចការរដ្ឋបាល	អនុប្រធាន
៣	លោកស្រី សិទ្ធ វណ្ណារ៉េត	អគ្គាធិការរង	សមាជិក
៤	លោក ជា ឈុនគៀត	ប្រធាន នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងធនធានមនុស្ស	សមាជិក
៥	លោក ឡុង សារ៉ាវុធ	ប្រធាន នាយកដ្ឋានឧតុនិយម	សមាជិក
៦	លោក ឱក ជាលី	អនុប្រធាន នាយកដ្ឋានផែនការ និងសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ	សមាជិក
៧	លោកស្រី អ៊ុង ចន្ទ័ដារ៉ា	អនុប្រធានការិយាល័យរដ្ឋបាល នាយកដ្ឋានវិស្វកម្ម	សមាជិក
៨	លោកស្រី ជុំ ថាច	អនុប្រធានការិយាល័យរដ្ឋបាល នាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រង និងអភិរក្សធនធានទឹក	សមាជិក
៩	លោក កែវ សុវត្ថិភាព	អនុប្រធានការិយាល័យអភិវឌ្ឍន៍សហគមន៍ប្រើប្រាស់ទឹក នាយកដ្ឋានធារាសាស្ត្រកសិកម្ម	សមាជិក

ក្រុមការងារយេនឌ័រមានភារកិច្ច និងតួនាទី ដូចខាងក្រោម:

១ រៀបចំគោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម ។

២ បង្កើតបណ្តាញក្រុមការងារយេនឌ័រពីថ្នាក់ជាតិ ខេត្ត ក្រុង ដល់មូលដ្ឋាន ។

៣ ផ្សព្វផ្សាយ និងបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្ស លើទស្សនៈយេនឌ័រពីថ្នាក់ជាតិ ខេត្ត ក្រុង ដល់មូលដ្ឋាន ។

៤ កសាងផែនការសកម្មភាពយេនឌ័រប្រចាំឆ្នាំ ។

៥ បញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងគ្រប់កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍នានារបស់ក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម ។

៦ សម្របសម្រួល សហការ និងស្វែងរកការគាំទ្រថវិកា បច្ចេកទេស ពីបណ្តាស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ និងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល និងអន្តរជាតិ ដើម្បីលើកកំពស់ការងារយេនឌ័ររបស់ក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម ។

៧ សម្របសម្រួល និងផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍ និងព័ត៌មានជាមួយក្រុមការងារយេនឌ័រក្រសួងពាក់ព័ន្ធ អង្គការជាតិ និងអន្តរជាតិ ។

៨ ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃរាល់សកម្មភាពការងារ ដែលបានអនុវត្តពាក់ព័ន្ធនឹងការងារយេនឌ័រ ។

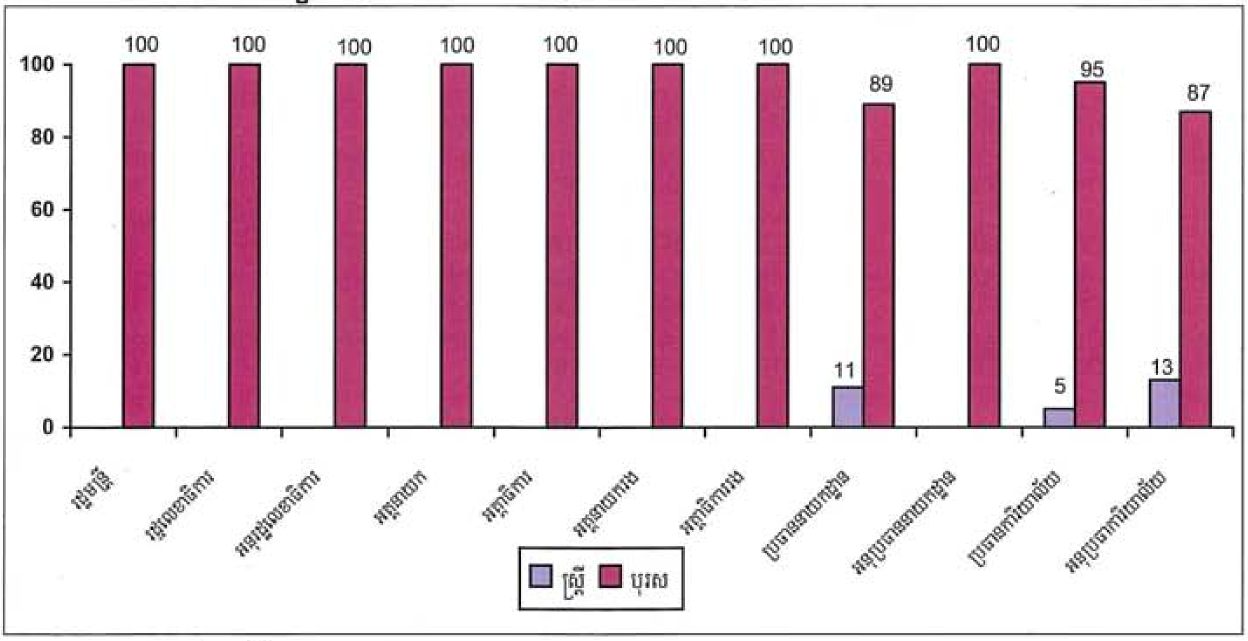
២.៣ ការធ្វើសេចក្តីសម្រេចរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យធនធានទឹក និងឧតុនិយម

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា បានធ្វើការប្តេជ្ញាចិត្តបង្កើនសមាមាត្រស្ត្រីនៅក្នុងជួរថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់កំរិត ដូចដែលបានចែងច្បាស់នៅក្នុង **របាយការណ៍គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរ៍កម្ពុជា** ។ ប៉ុន្តែតាមប្រភពនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងធនធានមនុស្សបានបង្ហាញថាតំណាងរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេចនៅគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ ទាំងថ្នាក់កណ្តាល និងថ្នាក់មូលដ្ឋាន មានចំនួនតិចតួចបំផុតបើប្រៀបធៀបទៅនឹងបុរស ។

ក្រាហ្វិកទី១ ខាងក្រោមបង្ហាញថាចាប់ពីថ្នាក់រដ្ឋមន្ត្រី មកដល់ថ្នាក់អគ្គាធិការរង គេសង្កេតឃើញថាគ្មានតំណាងស្ត្រីទេ ។ ស្ត្រីត្រឹមតែ ១១% ប៉ុណ្ណោះមានតំណែងជាប្រធាននាយកដ្ឋាន អនុប្រធាននាយកដ្ឋានគ្មាន ៥% ជា ប្រធានការិយាល័យ និង ១៣%

ជាអនុប្រធានការិយាល័យ។ ទាំងនេះបង្ហាញឱ្យឃើញថារាល់ការធ្វើសេចក្តីសម្រេចសំខាន់ៗ គឺស្ត្រីមិនបានចូលរួមយោបល់ទេ។

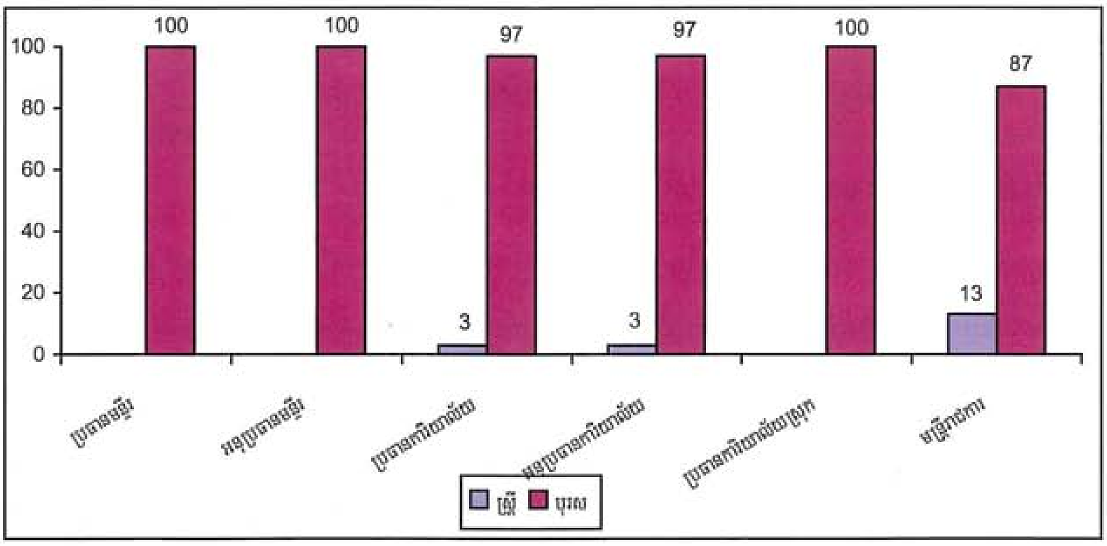
ក្រាហ្វិកទី ១: តំណែងរបស់មន្ត្រីក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយមនៅថ្នាក់កណ្តាល (គិតជាភាគរយ)



ប្រភព: នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងធនធានមនុស្ស

ដូចគ្នាទៅនឹងថ្នាក់កណ្តាលដែរ នៅថ្នាក់ខេត្ត-ក្រុង និងស្រុក ស្ត្រីមិនមានតំណែងជាប្រធានមន្ទីរ អនុប្រធានមន្ទីរ និងប្រធានការិយាល័យស្រុកទេ។ ក្រាហ្វិកទី ២ ខាងក្រោមបង្ហាញថា ស្ត្រីដែលមានតួនាទីជាប្រធានការិយាល័យ និងអនុប្រធានការិយាល័យមានអត្រាដូចគ្នាគឺ ៣%ប៉ុណ្ណោះ បើប្រៀបធៀបទៅនឹងបុរស ៩៧%។ ដូច្នេះរាល់ការធ្វើសេចក្តីសម្រេចផ្សេងៗនៅថ្នាក់មូលដ្ឋាន ភាគច្រើនក៏បុរសជាអ្នកសម្រេចដែរ មូលហេតុដោយសារស្ត្រីមានតំណាងតិចតួចនៅក្នុងតំណែងទាំងនេះ។

ក្រាហ្វិកទី ២: តំណែងរបស់មន្ត្រីក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយមនៅថ្នាក់មូលដ្ឋាន (គិតជាភាគរយ)



ប្រភព: នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងធនធានមនុស្ស

រួមសេចក្ដីមក ក្រសួងធនធានទឹកទឹក និងឧតុនិយម ត្រូវតែធ្វើការយកចិត្តទុកដាក់បន្ថែមទៀត ដោយរៀបចំបង្កើតជាយន្តការយ៉ាងណា ដែលអាចបង្កើនឱកាសដល់មន្ត្រីជាស្ត្រីដែលមានសមត្ថភាព ឱ្យទទួលបាននូវតួនាទីធ្វើសេចក្ដីសម្រេច ដើម្បីកាត់បន្ថយគម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងផ្នែកនេះ ។

២.៤ យេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យធនធានទឹក និងឧតុនិយម

គោលនយោបាយជាតិលើវិស័យធនធានទឹក ដែលទទួលបាននូវការឯកភាពពីគណៈរដ្ឋមន្ត្រីកាលពីថ្ងៃទី ១៦ ខែមករា ឆ្នាំ ២០០៤ បានដាក់ចេញនូវគោលនយោបាយសំខាន់ៗរួមមានដូចតទៅ:

- ការពារ គ្រប់គ្រង និងប្រើប្រាស់ធនធានទឹកប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព សមធម៌ និងនិរន្តរភាព ។
- ប្រមើលមើលទុកជាមុន និងមានវិធានការជួយដល់ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីដោះស្រាយលើបញ្ហាប្រឈមមុខនានា ដែលអាចកើតមានឡើងក្នុងវិស័យទឹក ។
- រៀបចំ និងអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រជាតិ ព្រមទាំងការរៀបចំគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្រតាមផ្នែកនានា ស្ដីពីការគ្រប់គ្រងធនធានទឹក ។
- តម្រង់ទិសនូវរាល់សកម្មភាពរបស់ស្ថាប័នគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ ផ្នែកឯកជន និងសាធារណៈ ក្នុងការអភិវឌ្ឍ ការប្រើប្រាស់ និងការគ្រប់គ្រងធនធានទឹកនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។
- កែលំអ ព្រមទាំងលើកកំពស់ជីវភាពប្រជាពលរដ្ឋឱ្យបានល្អប្រសើរ ដើម្បីឈានទៅសម្រេចបាននូវគោលនយោបាយជាតិស្ដីពីការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្ររបស់ប្រជាពលរដ្ឋ និងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចជាតិប្រកបដោយនិរន្តរភាព ។

ឆ្លើយតបទៅនឹងគោលនយោបាយខាងលើ ក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម បានរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ស្ដីអំពីការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានទឹក ២០០៥-២០០៨ ដោយផ្ដោតការយកចិត្តទុកដាក់ជាសំខាន់ទៅលើ វិស័យគន្លឹះនានាដូចជាការកែលំអការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ការគ្រប់គ្រងព័ត៌មាន ធនធានទឹក ការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានទឹក ការគ្រប់គ្រងទឹកជំនន់ និងគ្រោះរាំងស្ងួត និងការជំរុញរៀបចំច្បាប់ បញ្ញត្តិ និងនិរន្តរភាពនៃទឹក ។

២.៤.១ ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស

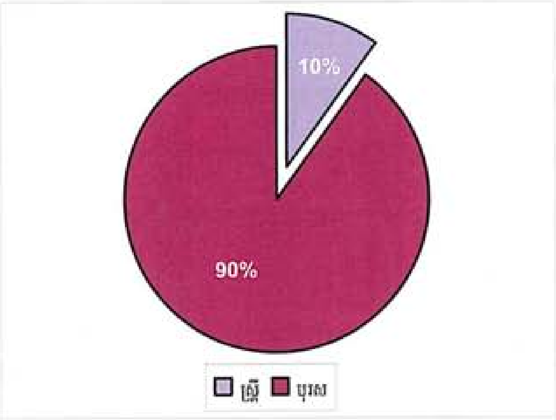
ការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយនិរន្តរភាព ដែលអាចឆ្លើយតបទៅនឹងការវិវត្តន៍នៃសង្គម និងវិទ្យាសាស្ត្រចាំបាច់ត្រូវមានធនធានមនុស្សដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិជំនាញគ្រប់គ្រាន់ ។ គោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាក៏បានកំណត់ផងដែរក្នុងចតុកោណទី៤ "*ការកសាងសមត្ថភាព និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស*" ។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ក្រសួង ២០០៥-២០០៨ បានដាក់ចេញនូវសកម្មភាពជាអាទិភាពគឺ "បន្តពង្រឹងសមត្ថភាពមន្ត្រីថ្នាក់កណ្ដាល ថ្នាក់ខេត្ត ថ្នាក់ស្រុក និងសហគមន៍កសិករប្រើប្រាស់ទឹក ឱ្យយល់អំពីអត្ថប្រយោជន៍នៃទឹក ចំពោះជីវភាពរស់នៅប្រចាំថ្ងៃ និងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច ព្រមទាំងណែនាំឱ្យចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការរៀបចំផែនការ គ្រប់គ្រង ការថែរក្សា ការអភិរក្ស និងការប្រើប្រាស់ទឹកប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់" ។

កន្លងមកក្រសួងបានយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការបង្កើនចំនួនមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រី ដើម្បីបំរើការនៅក្នុងក្រសួង ប៉ុន្តែជាក់ស្ដែងការអនុវត្តន៍នៅមានការខ្វះខាតនៅឡើយ ដោយហេតុថានៅទូទាំងប្រទេស មន្ត្រីជាស្ត្រីដែលបំរើការនៅ ក្នុងក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម មានចំនួនត្រឹមតែ ១៤៨នាក់ ប៉ុណ្ណោះ ស្មើនឹង ១០% បើប្រៀបធៀបទៅ នឹងបុរសចំនួន ១.៣០៤នាក់ ស្មើនឹង

៩០%។ នេះបង្ហាញឱ្យឃើញពីគម្លាតយ៉ាងធំរវាងតំណាងបុរស និងស្ត្រី នៅក្នុងជួរមន្ត្រីរាជការរបស់ក្រសួង។ ដូចនេះ ដើម្បីកាត់បន្ថយគម្លាតនេះ ក្រសួងត្រូវបង្កើនការផ្តល់ឱកាសដល់ស្ត្រីឱ្យបានច្រើនក្នុងការចូលបំរើការងារ ជាពិសេសត្រូវផ្តល់អាទិភាពដល់ស្ត្រី នៅពេលប្រឡងជ្រើសរើសមន្ត្រីរាជការឱ្យចូលក្របខ័ណ្ឌការងារ។

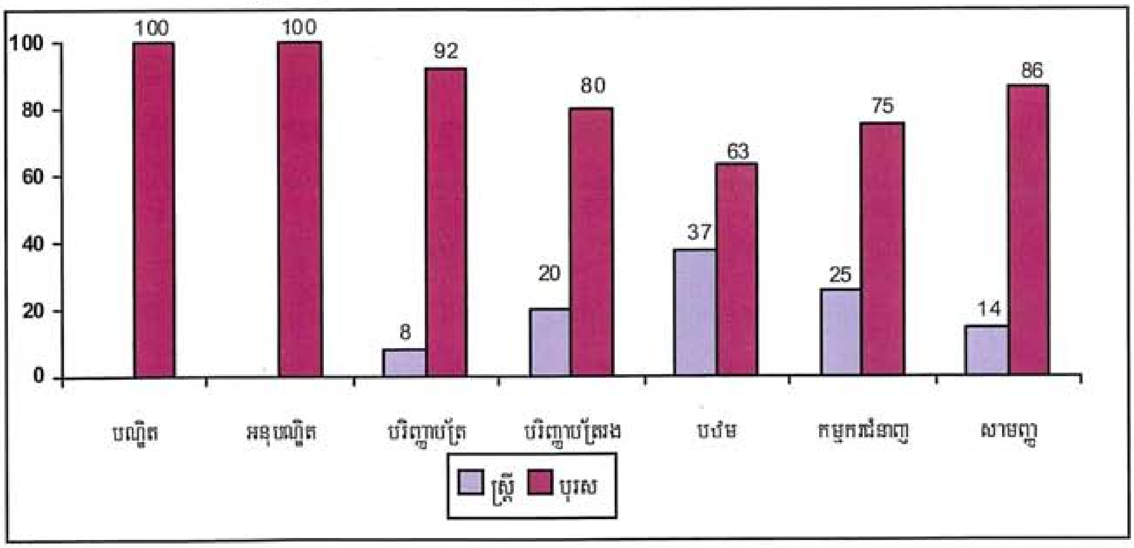
ក្រាហ្វិកទី ៣: តំណាងមន្ត្រីរាជការនៅក្នុងក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម



ប្រភព: នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងធនធានមនុស្ស

ចំណែកកំរិតអប់រំវិញ គេសង្កេតឃើញថាមន្ត្រីជាស្ត្រីនៅក្នុងក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម មានកំរិតអប់រំខ្ពស់បំផុតត្រឹមបរិញ្ញាប័ត្រប៉ុណ្ណោះ។ ក្រាហ្វិកទី ៤ និងតារាងទី ១ ខាងក្រោមបង្ហាញថា នៅថ្នាក់កណ្តាល អត្រាស្ត្រី ដែលមានកំរិតអប់រំបរិញ្ញាប័ត្រមានចំនួនត្រឹមតែ ៨% និងបរិញ្ញាប័ត្ររងមានត្រឹមតែ ២០% បើប្រៀបធៀបទៅនឹងបុរសចំនួន ៩២% និង ៨០%។ ជារួម ស្ត្រីមានអត្រាតិចជាងបុរសនៅក្នុងគ្រប់កំរិតអប់រំទាំងអស់ ដែលមូលហេតុទាំងនេះ គឺបណ្តាលមកពីស្ត្រីមានតំណាងតិចតួចនៅក្នុងទីស្តីការក្រសួង។

ក្រាហ្វិកទី ៤: កំរិតអប់រំរបស់មន្ត្រីក្រសួងធនធានទឹកនិង ឧតុនិយម តាមភេទនៅថ្នាក់កណ្តាល (គិតជាភាគរយ)



ប្រភព: នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងធនធានមនុស្ស

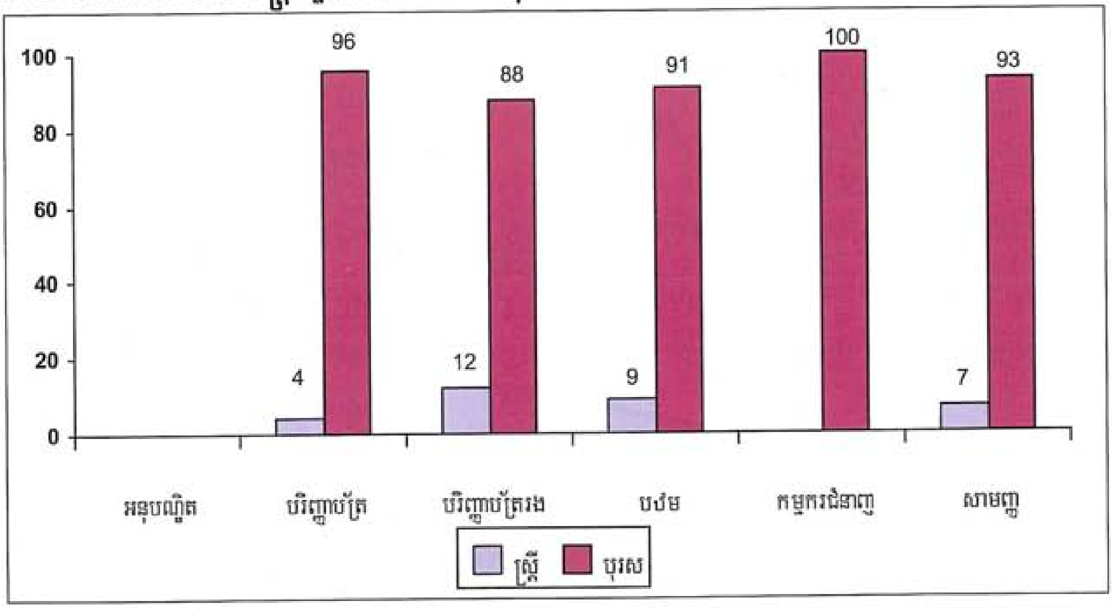
តារាងទី ១: កំរិតការអប់រំរបស់មន្ត្រីក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម តាមភេទ នៅថ្នាក់កណ្តាល

កំរិតការអប់រំ	ស្ត្រី		បុរស		សរុប	
	ចំនួន	%	ចំនួន	%	ចំនួន	%
បណ្ឌិត	0	0	១	១០០	១	១០០
អនុបណ្ឌិត	0	0	២	១០០	២	១០០
បរិញ្ញាប័ត្រ	២០	៨	២៣៥	៩២	២៥៥	១០០
បរិញ្ញាប័ត្ររង	៣៨	២០	១៥១	៨០	១៨៩	១០០
បឋម	១១	៣៧	១៩	៦៣	៣០	១០០
កម្មករជំនាញ	៣	២៥	៩	៧៥	១២	១០០
សាមញ្ញ	៣១	១៤	១៨៣	៨៦	២១៤	១០០

ប្រភព: នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងធនធានមនុស្ស

ក្រាហ្វិកទី៥ និងតារាងទី ២ ខាងក្រោមបង្ហាញថា នៅថ្នាក់មន្ទីរខេត្ត-ក្រុង កំរិតអប់រំខ្ពស់បំផុតរបស់មន្ត្រីជាស្ត្រី គឺថ្នាក់បរិញ្ញាប័ត្រ ដែលមានត្រឹមតែ ៤% ប៉ុណ្ណោះ (៣រូប) បើប្រៀបធៀបទៅនឹងបុរស ៩៦% (៧៦រូប)។ រីឯថ្នាក់បរិញ្ញាប័ត្ររង ស្ត្រីមានចំនួន ១២% (១៦រូប) បើប្រៀបធៀបទៅនឹងបុរស ៨៨% (១២១រូប)។ ទាំងអស់នេះ បង្ហាញឱ្យឃើញថាកំរិតអប់រំរបស់មន្ត្រីជាស្ត្រីនៅថ្នាក់មន្ទីរធនធានទឹក និងឧតុនិយមខេត្ត-ក្រុង មានកំរិតទាបខ្លាំង ដែលទាមទារឱ្យក្រសួងគិតគូរលើកទឹកចិត្ត និងផ្តល់ឱកាសដល់ពួកគាត់បានចូលរួមកាន់តែច្រើននៅក្នុងការកសាងសមត្ថភាពផ្សេងៗ។

ក្រាហ្វិកទី ៥:កំរិតការអប់រំរបស់មន្ត្រីមន្ទីរធនធានទឹក និងឧតុនិយមតាមភេទ (គិតជាភាគរយ)



ប្រភព: នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងធនធានមនុស្ស

តារាងទី ២:កំរិតការអប់រំរបស់មន្ត្រីមន្ទីរធនធានទឹក និងឧតុនិយមតាមភេទ

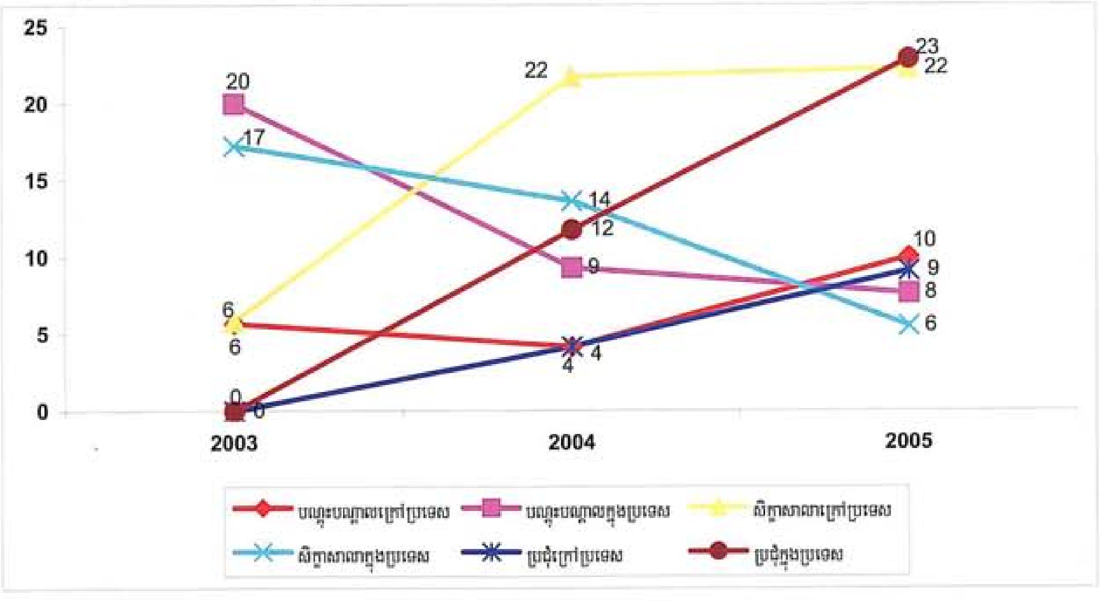
កំរិតការអប់រំ	ស្ត្រី		បុរស		សរុប	
	ចំនួន	%	ចំនួន	%	ចំនួន	%
អនុបណ្ឌិត	0	0	0	0	0	0
បរិញ្ញាបត្រ	៣	៤	៧៦	៩៦	៧៩	១០០
បរិញ្ញាបត្ររង	១៦	១២	១២១	៨៨	១៣៧	១០០
បឋម	៧	៩	៧១	៩១	៧៨	១០០
កម្មករជំនាញ	0	0	២៦	១០០	២៦	១០០
សាមញ្ញ	២៨	៧	៤០១	៩៣	៤២៩	១០០

ប្រភព: នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងធនធានមនុស្ស

ឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហានេះ ក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម បានយកចិត្តទុកដាក់ជំរុញការកសាងសមត្ថភាពមន្ត្រីតាមរយៈការបញ្ជូនមន្ត្រីជាច្រើនរូបឱ្យចូលរួមនៅក្នុងសិក្ខាសាលា និងការបណ្តុះបណ្តាលក្នុង និងក្រៅប្រទេស។

ប្រភពទិន្នន័យពីនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងធនធានមនុស្ស អំពីការបណ្តុះបណ្តាលពីឆ្នាំ ២០០៣ ដល់ឆ្នាំ ២០០៥ បានបង្ហាញថា ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងសិក្ខាសាលាក្រៅប្រទេសមានការកើនឡើងពី ៦% (១នាក់) នៅ ឆ្នាំ ២០០៣ ទៅ ២២% (៥នាក់) នៅឆ្នាំ ២០០៤ ហើយអត្រានេះនៅថេរដដែលនៅឆ្នាំ ២០០៥ (៦នាក់) *(ក្រាហ្វិកទី ៦ និងតារាងទី ៣ ខាងក្រោម)*។ ដូចគ្នានេះដែរ ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងការប្រជុំក្រៅប្រទេសមានការកើនឡើងជា លំដាប់ពី 0% (សូន្យនាក់) នៅឆ្នាំ ២០០៣ ដល់ ៩% (៤នាក់) នៅឆ្នាំ ២០០៥។

ក្រាហ្វិកទី ៦:អត្រាចូលរួមរបស់មន្ត្រីជាស្ត្រីនៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលក្នុង និងក្រៅប្រទេស (២០០៣-២០០៥)



ប្រភព: នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងធនធានមនុស្ស

តារាងទី ៣: លទ្ធផលការចូលរួមការបណ្តុះបណ្តាលក្នុង និងក្រៅប្រទេសទាំងបុរស និងស្ត្រី (២០០៣-២០០៥)

សកម្មភាព	២០០៣		២០០៤		២០០៥	
	បុរស (នាក់)	ស្ត្រី (នាក់)	បុរស (នាក់)	ស្ត្រី (នាក់)	បុរស (នាក់)	ស្ត្រី (នាក់)
បណ្តុះបណ្តាលក្រៅប្រទេស	៣៣	២	៤៦	២	២៧	៣
បណ្តុះបណ្តាលក្នុងប្រទេស	១២	៣	៧៨	៨	២០៦	១៧
សិក្ខាសាលាក្រៅប្រទេស	១៦	១	១៨	៥	២១	៦
សិក្ខាសាលាក្នុងប្រទេស	៤៨	១០	១៩	៣	១០៣	៦
ប្រជុំក្រៅប្រទេស	៥	០	១១៥	៥	៤០	៤
ប្រជុំក្នុងប្រទេស	៤	០	១៥	២	២៧	៨

ប្រភព: នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងធនធានមនុស្ស

ចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលក្រៅប្រទេស អត្រាចូលរួមរបស់ស្ត្រីមានការថយចុះបន្តិចពី ៦% (២០០៣) មក ៤% (២០០៤) ប៉ុន្តែបានកើនឡើងវិញដល់ ៩% នៅឆ្នាំ ២០០៥។ ដោយឡែក អត្រាចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងប្រទេសមានការថយចុះពី ២០% (២០០៣) មក ៨% (២០០៥) និងសិក្ខាសាលាក្នុងប្រទេសពី ១៧% (២០០៣) មកត្រឹម ៦% (២០០៥)។

សរុបមក ទោះបីជាអត្រាចូលរួមរបស់មន្ត្រីជាស្ត្រីនៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលនានានៅក្នុងរយៈពេលបីឆ្នាំកន្លងទៅ មានការកើនឡើងជាលំដាប់ក្តី ប៉ុន្តែអត្រានេះនៅមានកំរិតទាបនៅឡើយ ពោលគឺតិចជាង ២៥%។ ដូចនេះ ក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម ត្រូវបង្កើនការយកចិត្តទុកដាក់បន្ថែមទៀត ក្នុងការផ្តល់ឱកាសដល់មន្ត្រីជាស្ត្រីឱ្យ ចូលរួមនៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល និងការអប់រំផ្សេងៗ ដើម្បីឱ្យពួកគាត់មានសមត្ថភាពកាន់តែប្រសើរឡើងក្នុងការបំពេញការងារ និងអាចមានលទ្ធភាពកាន់តែច្រើនក្នុងការចាប់យកតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេចនាពេលខាងមុខ។

២.៤.២ ការគ្រប់គ្រងព័ត៌មានធនធានទឹក

ប្រទេសកម្ពុជា ជាប្រទេសទទួលនូវរបបខ្យល់មូសុង និងមានអំណោយផលល្អដល់ការអភិវឌ្ឍវិស័យកសិកម្ម។ ការប្រែប្រួលអាកាសធាតុនៅក្នុងប្រទេស និងនៅក្នុងតំបន់បណ្តាលឱ្យកើតមានឡើងនូវទឹកជំនន់ និងភាពរាំងស្ងួត។ បាតុភូតធម្មជាតិទាំងនេះធ្វើឱ្យប៉ះពាល់យ៉ាងខ្លាំង ជាពិសេសដល់ជីវភាពរស់នៅរបស់ប្រជាកសិករ ដែលប្រកបរបរកសិកម្មលើផ្ទៃដីស្រែចំការនៅវាលទំនាប និងដីទំនាបជាប់សងខាងទន្លេមេគង្គ។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីអំពីការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានទឹក ២០០៥-២០០៨ របស់ក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម បានកំណត់នូវសកម្មភាពជាអាទិភាពដូចជា: ពង្រឹង និងពង្រីកប្រព័ន្ធឧតុនិយម និងជលសាស្ត្រ តម្លើងប្រព័ន្ធសង្កេតជលសាស្ត្រដែលផ្តល់នូវកំរិតកំពស់ទឹកជាក់លាក់ តម្លើងប្រព័ន្ធសង្កេតឧតុនិយម ផ្តល់ដល់សាធារណៈនូវការព្យាករណ៍អាកាសធាតុ និងទឹកជំនន់ និងការប្រកាសភាពអាសន្ន រៀបចំបញ្ជីសារពើភ័ណ្ឌ ប្រព័ន្ធធារាសាស្ត្រ និងធនធានទឹក និងរៀបចំផែនទីជាតិបង្ហាញតំបន់គ្រោះទឹកជំនន់។

ទន្ទឹមនឹងនេះ **ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ ២០០៧-២០១០** បានលើកកំពស់សកម្មភាពជាអាទិភាព លើការអភិវឌ្ឍ និងគ្រប់គ្រងធនធានទឹកដូចជា ការកែលំអ និងតម្លើងប្រព័ន្ធតាមដានអង្កេត និងត្រួតពិនិត្យជលសាស្ត្រ-ឧតុនិយមនៅទូទាំងប្រទេស ដើម្បីបង្កើនគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពការព្យាករណ៍ជលសាស្ត្រ-ឧតុនិយម ក្នុងគោលបំណងបំរើដល់ការកសាងសេដ្ឋកិច្ច សង្គមជាតិ ព្រមទាំងផ្តល់ព័ត៌មានស្តីពីអាកាសធាតុ-ជលសាស្ត្រឱ្យបានទាន់ពេលវេលាជូនដល់សាធារណៈជន។

ជាលទ្ធផល នៅឆ្នាំ ២០០៥ ក្រសួងបានធ្វើការសង្កេត និងព្យាករណ៍ធាតុអាកាស និងទឹកជំនន់ជារៀងរាល់ថ្ងៃ ហើយបានផ្តល់ជូនបណ្តាញព័ត៌មានដើម្បីផ្សព្វផ្សាយជូនប្រជាជន ធ្វើការប្រមូលទិន្នន័យអាកាសធាតុ និងជលសាស្ត្រនៅតាមខេត្ត-ក្រុង ដើម្បីបញ្ចូលទៅក្នុងកុំព្យូទ័រ រៀបចំជាប្រព័ន្ធមូលដ្ឋានទិន្នន័យ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះក្រសួងក៏បានតម្លើង ប្រព័ន្ធស្ថានីយ៍សង្កេតជលសាស្ត្រ និងស្ថានីយ៍ឧតុនិយមនៅតាមគ្រប់ចំណុចសំខាន់ផងដែរ ក្នុងគោលបំណងប្រមូលទិន្នន័យដើម្បីរៀបចំផែនការផ្សេងៗ។

តាមរយៈការផ្តល់ព័ត៌មានត្រឹមត្រូវនេះ ក្រសួងបានរួមចំណែកយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងការកាត់បន្ថយគ្រោះធម្មជាតិនានាដែលបណ្តាលមកពីទឹកដល់ប្រជាកសិករនៅទូទាំងប្រទេសកម្ពុជា។ ដូចនេះ ក្រសួងត្រូវបន្តរក្សា និងបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការគ្រប់គ្រងព័ត៌មានធនធានទឹក ដើម្បីធានាកាត់បន្ថយជាអតិបរមានូវគ្រោះមហន្តរាយនានាដល់ប្រជាពលរដ្ឋ ក៏ដូចជារួមចំណែកនៅក្នុងការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ ដែលជាគោលនយោបាយចម្បងរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា។

២.៤.៣ ការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានទឹក

ទឹកគឺជាធនធានមូលដ្ឋានដល់ជីវិតនៅលើផែនដី។ ទឹកទ្រទ្រង់ដល់វិស័យនានាដូចជា កសិកម្ម ឧស្សាហកម្ម ថាមពល ការប្រើប្រាស់ក្នុងគ្រួសារ នាវាចរណ៍ ទេសចរណ៍ ជលផល និងការថែរក្សាប្រព័ន្ធអេកូឡូស៊ី។ ហេតុនេះ ការបែងចែកទឹកត្រូវធ្វើឱ្យមានតុល្យភាពចំពោះតម្រូវការក្នុងវិស័យខាងលើនេះ ដើម្បីប្រើប្រាស់ទឹកឱ្យអស់ពីលទ្ធភាព សំរាប់ផលប្រយោជន៍ជាតិ និងប្រជាជន។

គោលនយោបាយសំរាប់កិច្ចដំណើរការ និងថែទាំប្រព័ន្ធធារាសាស្ត្រដោយនិរន្តរភាពរបស់ក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម បានទទួលស្គាល់ពីតួនាទីនៃសហគមន៍កសិករប្រើប្រាស់ទឹក នៅក្នុងការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធធារាសាស្ត្រ។ សហគមន៍កសិករប្រើប្រាស់ទឹក គឺមានតួនាទីសំខាន់ណាស់ក្នុងការផ្តល់សេវាទឹកតាមតម្រូវការទាន់ពេលវេលា និងមានតម្លាភាពដល់កសិករ ដើម្បីកែលំអនូវការអនុវត្តន៍ប្រព័ន្ធធារាសាស្ត្រមួយ ក៏ដូចជាកិច្ចដំណើរការ និង ថែទាំប្រព័ន្ធធារាសាស្ត្រឱ្យមាននិរន្តរភាព។ សហគមន៍កសិករប្រើប្រាស់ទឹក គឺជាយន្តការស្របច្បាប់មួយដែលបានការអនុញ្ញាតិពីរាជរដ្ឋាភិបាល ប្រមូលថ្លៃសេវាកម្មប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធធារាសាស្ត្រ កិច្ចដំណើរការ និងការថែទាំប្រចាំឆ្នាំ និងត្រៀមសំរាប់តម្រូវការបន្ទាន់លើការងារថែទាំសំណង់ធារាសាស្ត្រ។

ប៉ុន្មានឆ្នាំកន្លងទៅថ្មីៗនេះមានការកើនឡើងនូវការយល់ដឹង និងការទទួលយកនូវការចូលរួមពីអ្នកប្រើប្រាស់ទឹកគ្រប់ថ្នាក់ក្នុងការងារអភិវឌ្ឍន៍ និងគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធធារាសាស្ត្រ ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យមានការកែលំអ និងរក្សានិរន្តរភាពរបស់ប្រព័ន្ធធារាសាស្ត្រឱ្យបានយូរអង្វែង។

គិតមកត្រឹមថ្ងៃទី ០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៥ ក្រសួងបានបង្កើតគណៈកម្មាធិការសហគមន៍កសិករប្រើប្រាស់ទឹក (សកបទ) ចំនួន ២៥០ នៅក្នុងទូទាំងប្រទេស។ ប៉ុន្តែតារាងទី ៤ ខាងក្រោមបង្ហាញថាស្ត្រីពុំមានតំណែងនៅក្នុងជួរដឹកនាំរបស់គណៈកម្មាធិការ សកបទ ទេ។ ចាប់តាំងពីតំណែងប្រធាន រហូតដល់ហិរញ្ញិក គឺជាបុរសទាំងអស់។ ផ្ទុយទៅវិញ ស្ត្រីចំនួនដល់ទៅ ៦០% គឺជាសមាជិករបស់ សកបទ។ មូលហេតុទាំងនេះគឺបណ្តាលមកពីបញ្ហាតួនាទីយេនឌ័រដែលបានកំណត់

ពីយូរលង់ណាស់មកហើយដូចជា ស្ត្រីតែងតែយល់ថាការងារគ្រប់គ្រង និងចែកចាយធនធានទឹក គឺជាការងារសំរាប់បុរស ឬក៏បណ្តាលមកពីសមត្ថភាពរបស់ពួកគាត់នៅមានកំរិតទាបដែលធ្វើឱ្យគាត់ ខ្វះជំនឿទុកចិត្តលើខ្លួនឯងក្នុងការឈរឈ្មោះបោះឆ្នោត ហើយជាងនេះទៀតស្ត្រីខ្លួនឯងក៏មិនសូវមានការលើកទឹកចិត្ត និងគាំទ្រដល់បេក្ខនារីដែលបានឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតដែរ ។

ទាំងនេះជាកត្តាធ្វើឱ្យស្ត្រីពុំបានចូលរួមធ្វើសេចក្តីសម្រេចនៅក្នុងការគ្រប់គ្រង និងចែកចាយធនធានទឹក ដែលមាននៅក្នុងសហគមន៍របស់ពួកគាត់ ដែលទង្វើទាំងនេះអាចធ្វើឱ្យតម្រូវការរបស់ពួកគាត់ត្រូវបានមើលរំលង។ ដូច្នេះដើម្បីបំពេញនូវកង្វះខាតនេះ ក្រសួងត្រូវបង្កើនការយកចិត្តទុកដាក់ និងជំរុញឱ្យស្ត្រីបានចូលបំរើការងារនៅក្នុង ជួរដឹកនាំរបស់គណៈកម្មាធិការ សកបទ នាពេលខាងមុខ ។

តារាងទី ៤: ស្ថិតិសហគមន៍កសិករប្រើប្រាស់ទឹក (សកបទ) គិតត្រឹមថ្ងៃទី ០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥

តួនាទី	បុរស		ស្ត្រី		សរុប	
	ចំនួន	%	ចំនួន	%	ចំនួន	%
ប្រធាន	២៥០	១០០	0	0	២៥០	១០០
អនុប្រធានទី ១	២៥០	១០០	0	0	២៥០	១០០
អនុប្រធានទី ២	២៥០	១០០	0	0	២៥០	១០០
ហិរញ្ញិក	២៥០	១០០	0	0	២៥០	១០០
សមាជិក	១៥២.១២១	៤០	២២៨.១៨០	៦០	៣៨០.៣០១	១០០

ប្រភព: ក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម

នៅក្នុងឆ្នាំ ២០០៥ ក្រោមកិច្ចសហការជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ក្រសួងបានរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ដើម្បីបង្កើនសមត្ថភាពដល់គណៈកម្មាធិការ សកបទ បានចំនួន ៧៧៣នាក់។ ប៉ុន្តែដោយសារការប្រមូលទិន្នន័យមានលក្ខណៈខ្វះចន្លោះដោយមិនបានញែកទៅតាមភេទ ដូចនេះវាមានការលំបាកនៅក្នុងការកំណត់ថាស្ត្រីទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលស្មើគ្នានឹងបុរសដែរឬយ៉ាងណានោះ ។

មិនតែប៉ុណ្ណោះ នៅក្នុងរយៈពេល ៥ឆ្នាំ (២០០១-២០០៥) កន្លងមកនេះ ក្រសួងសម្រេចបានការស្តារឡើងវិញនូវប្រព័ន្ធធារាសាស្ត្រចំនួន ៣១៥កន្លែងសំរាប់បំរើដល់ការងារបង្កបង្កើនផលលើផ្ទៃដីសរុបចំនួន ១៥៣.១៤៩ហត ។

ទាំងនេះបង្ហាញឱ្យឃើញនូវសមិទ្ធផល និងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងយ៉ាងខ្លាំងរបស់ក្រសួង នៅក្នុងការបំរើផលប្រយោជន៍ដល់ប្រជាពលរដ្ឋ ជាពិសេសនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍វិស័យកសិកម្ម ។

ជារួម ដើម្បីធានាបាននូវសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងការទទួលសេវាកម្មនានាពីការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានទឹក ក្រសួងគួរយកចិត្តទុកដាក់បន្ថែមទៀតដល់បញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងគ្រប់ការធ្វើផែនការ និងសកម្មភាពនានា ដោយធានាថាសេវាកម្មទាំងនោះ នឹងបំរើផលប្រយោជន៍ព្រមទាំងបំពេញនូវតម្រូវការទាំងបុរស និងស្ត្រី ។

២.៤.៤ ការគ្រប់គ្រងទឹកជំនន់ និងគ្រោះរាំងស្ងួត

ដោយស្ថានភាពភូមិសាស្ត្រនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាស្ថិតនៅផ្នែកខាងក្រោមនៃអាងទន្លេមេគង្គ ទទួលរបបខ្យល់មូសុងនោះ បានធ្វើឱ្យប្រទេសកម្ពុជាតែងតែជួបប្រទះនូវគ្រោះមហន្តរាយបង្កឡើងដោយធម្មជាតិដែលបណ្តាលមកពីទឹក ដូចជាទឹកជំនន់ ព្យុះ និងគ្រោះរាំងស្ងួតជាបន្តបន្ទាប់។ ទាំងនេះបានធ្វើឱ្យប៉ះពាល់យ៉ាងខ្លាំងដល់ប្រជាកសិកររស់នៅតាមជនបទ និងធ្វើឱ្យរាំងស្ទះដល់ដំណើរការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ និងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចជាតិរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។

ដូចនេះដើម្បីដោះស្រាយបាននូវរាល់បញ្ហាខាងលើ ក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយមមានផែនការសកម្មភាព ដូចជា ជំរុញ និងយកចិត្តទុកដាក់ដល់ការសិក្សា និងការសាងសង់ទំនប់ការពារ ព្រមទាំងប្រឡាយដោះទឹកជំនន់ ក្នុងគោលបំណងកាត់បន្ថយឱ្យបានជាអតិបរមានូវគ្រោះមហន្តរាយធម្មជាតិដែលបណ្តាលមកពីទឹក អនុវត្តនូវវិធានការនានាក្នុងការកាត់បន្ថយទឹកជំនន់នៅទីកន្លែងដែលផ្តល់នូវសក្តានុពលសេដ្ឋកិច្ចខ្ពស់ តាមរយៈការអប់រំសហគមន៍ ការផ្តល់ព័ត៌មានជាសាធារណៈ និងប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយផ្សេងៗ ឆ្លើយតបជាបន្ទាន់នៅតំបន់ដែលទទួលរងគ្រោះដោយឥទ្ធិពលនៃភាពរាំងស្ងួត ទឹកជំនន់ និងមហន្តរាយដែលបង្កឡើងដោយទឹក។

មិនតែប៉ុណ្ណោះ យុទ្ធសាស្ត្រចម្បងមួយនៅក្នុង **ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ ២០០៦-២០១០** ក៏បានចែងថា: *"ការសាងសង់ និងការស្តារប្រព័ន្ធធារាសាស្ត្រ ទំនប់ការពារទឹកជំនន់ និងទំនប់ការពារទឹកប្រៃ គឺជាអាទិភាពមួយដ៏ចំបង"*។

នៅក្នុងរវាងឆ្នាំ ១៩៩៩-២០០៣ ដើម្បីសង្គ្រោះស្រូវដែលប៉ះពាល់ដោយគ្រោះរាំងស្ងួត ក្រសួងបានប្រមូលផ្តុំនូវម៉ាស៊ីនបូមទឹក និងមធ្យោបាយចាំបាច់នានា ដោយបានបូមទឹកសង្គ្រោះលើផ្ទៃដីសរុបចំនួន ៥៤៣.៧៧៧ហត។

លើសពីនេះ នៅក្នុងរយៈពេល ៥ឆ្នាំ (២០០១-២០០៥) កន្លងមកនេះ ក្រសួងសម្រេចបាននូវការសាងសង់ ទំនប់ការពារទឹកជំនន់ដែលអាចការពារលើផ្ទៃដីចំនួន ១១៣.៥០០ហត និងសាងសង់ទំនប់ការពារទឹកប្រៃ ដែលអាចការពារលើផ្ទៃដីចំនួន ១៦.៦៨០ហត។

ការកែលំអនូវការហូរច្រោះច្រាំងទន្លេ ក៏ត្រូវបានចាត់ទុកថាជាបញ្ហាសំខាន់ដែលទាមទារឱ្យមានវិធានការបន្ទាន់ ដោយប្រើប្រាស់ថវិកាជាតិ ក្រសួងបានជួសជុលច្រាំងបាក់នៅទីរួមខេត្តកំពង់ចាមលើប្រវែងសរុប ៥.២០០ម។

តាមរយៈសមិទ្ធផលសម្រេចបានកន្លងមក យើងឃើញថាក្រសួងបានដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងការគ្រប់គ្រងទឹកជំនន់ និងគ្រោះរាំងស្ងួតដោយបានជួយសង្គ្រោះស្រូវប្រជាពលរដ្ឋបានជាច្រើនហិកតា។ ទាំងអស់នេះបាន បង្ហាញឱ្យឃើញអំពីសារៈសំខាន់នៃក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម នៅក្នុងការចូលរួមដោយផ្ទាល់លើការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រដល់ប្រជាពលរដ្ឋជនបទ ជាពិសេសដល់គ្រួសារស្ត្រីក្រីក្រ។ ដូចនេះក្រសួងត្រូវបន្តយុទ្ធសាស្ត្រនេះជាបន្តទៀត ព្រមទាំងពង្រីកសមត្ថភាពក្នុងការគ្រប់គ្រងទឹកជំនន់ និងគ្រោះរាំងស្ងួតនេះឱ្យបានជាអតិបរមា ដើម្បីធានាថា ប្រជាកសិករអាចរួចផុតពីគ្រោះធម្មជាតិទាំងនេះ។

២.៤.៥ ការជំរុញរៀបចំច្បាប់បញ្ញត្តិ និងនិរន្តរភាពនៃទឹក

ការគ្រប់គ្រងធនធានទឹក គឺជាកម្មវិធីដ៏សំខាន់ក្នុងន័យថែរក្សា និងអភិរក្សបរិស្ថានបរិសុទ្ធ។ តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយក៏មានភស្តុតាងជាច្រើនបង្ហាញពីការកើនឡើងនៃសម្ពាធមកលើធនធានទឹក ដូចជាការកាប់ព្រៃឈើ ការនេសាទត្រីដោយប្រើវិធីខុសច្បាប់ ការបង្ហូរទឹកសំណល់ចេញពីទីក្រុង និងទីប្រជុំជននានា ការចាក់សំណល់រឹង និងរាវ ការលេច និងការបង្ហូរប្រេងពីនាវាចូលទៅក្នុងទន្លេ ស្ទឹង ព្រែក បឹងបួរ និងសមុទ្រ។ ច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងធនធានទឹក ច្បាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងទឹក បញ្ញត្តិនៃច្បាប់

និងគោលនយោបាយស្តីអំពីការគ្រប់គ្រងធនធានទឹក ដើរតួយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការគ្រប់គ្រងរាល់គំរោងអភិវឌ្ឍន៍ដែលទាក់ទងទៅនឹងធនធានទឹក ព្រមទាំងធានានូវនិរន្តរភាព។

ដោយមានការចូលរួមពីស្ថាប័ននៃរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍លើការរៀបចំច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងធនធានទឹក ក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម បានបញ្ជូនសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះទៅសភាជាតិនៅថ្ងៃទី ០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០០២ ដើម្បីសុំសេចក្តីសម្រេច និងអនុម័តជាផ្លូវការ ហើយគោលនយោបាយជាតិស្តីអំពីការគ្រប់គ្រងធនធានទឹក ក៏បានអនុម័តឱ្យប្រើប្រាស់ជាផ្លូវការនាសម័យប្រជុំពេញអង្គគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ថ្ងៃទី ១៦ ខែមករា ឆ្នាំ ២០០៤។

ម្យ៉ាងទៀត ក្រសួងកំពុងរៀបចំសេចក្តីព្រាងអនុក្រឹត្យស្តីពីអាជ្ញាប័ណ្ណទឹក និងការគ្រប់គ្រងអាងទន្លេ ដែលទាំងនេះគឺជាកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែង និងយកចិត្តទុកដាក់របស់ក្រសួងទាក់ទងទៅនឹងការតាក់តែងច្បាប់បញ្ញត្តិ ដើម្បីធានាបាននូវនិរន្តរភាពនៃទឹក។

ប៉ុន្តែនៅក្នុងគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការអភិវឌ្ឍទឹក និងប្រកបដោយនិរន្តរភាពនៃសេចក្តីថ្លែងការណ៍នៅ Dublin ឆ្នាំ ១៩៩១ បានចែងថា *"ស្ត្រីដើរតួនាទីកណ្តាលនៅក្នុងការផ្គត់ផ្គង់ ការចាត់ចែង និងការការពារដល់ទឹក។ តួនាទីស្នូលដ៏សំខាន់បំផុតរបស់ស្ត្រីដែលជាអ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងអ្នកប្រើប្រាស់ទឹក ថែមទាំងជាអ្នកការពារដល់បរិស្ថានមានជីវិតផងនោះ ត្រូវបានគេលើកយកមកឆ្លុះបញ្ចាំងដោយកម្រ នៅក្នុងការរៀបចំស្ថាប័នសំរាប់ការអភិវឌ្ឍ និងចាត់ចែងប្រភពធនធានទឹក"*។

ដូចនេះដើម្បីជៀសវាងនូវការមើលរំលងបញ្ហា និងតម្រូវការស្ត្រី និងធានាបានថាច្បាប់បញ្ញត្តិនានាបានបំរើ ផលប្រយោជន៍បុរសស្ត្រីស្មើៗគ្នា ក្រសួងត្រូវយកចិត្តទុកដាក់គិតគូរអំពីបញ្ហា និងតម្រូវការរបស់ស្ត្រីនៅរៀងរាល់ពេលតាក់តែងច្បាប់បញ្ញត្តិផ្សេងៗ។

ជំពូកទី ៣ គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ

៣.១ ទស្សនៈវិស័យ

ទាំងបុរស និងស្ត្រីចូលរួមប្រកបដោយសមធម៌នៅក្នុងការធ្វើសេចក្ដីសម្រេចនៅគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ ដើម្បីលើកកំពស់សមភាពយេនឌ័រ និងដើម្បីធានាថាពួកគាត់ទទួលបានផលប្រយោជន៍ស្មើៗគ្នាពីគ្រប់សកម្មភាពនៃវិស័យធនធានទឹក និងឧតុនិយម ។

៣.២ គោលនយោបាយរបស់ក្រសួងក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ

ដើម្បីសម្រេចគោលបំណងក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងវិស័យធនធានទឹក ក្រសួងមានគោលនយោបាយបញ្ជ្រាបយេនឌ័រដូចខាងក្រោម៖

១. ផ្ដល់ឱកាស និងជំរុញលើកទឹកចិត្តដល់មន្ត្រីជាស្ត្រីនៃក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម ក្នុងការទទួលបានវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាល និងបន្តការសិក្សាក្នុង និងក្រៅប្រទេស ។

២. ធានាថាគ្រប់កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍នៃវិស័យធនធានទឹក បានបំរើផលប្រយោជន៍ និងតម្រូវការរបស់ស្ត្រី តាមរយៈការធ្វើផែនការ និងគោលនយោបាយ ដែលឆ្លើយតបទៅនឹងយេនឌ័រ ។

៣. ធានាថារាល់ការធ្វើរបាយការណ៍ និងការប្រមូលទិន្នន័យនានា ត្រូវមានការញែកតាមភេទ (ដោយបញ្ជាក់ពីចំនួនចូលរួមបុរស និងស្ត្រី) ។

៤. ថ្នាក់ដឹកនាំធានាគាំទ្រថវិកា សម្ភារៈ និងឧបករណ៍សំរាប់ការអនុវត្តការងារយេនឌ័រ តាមរយៈការស្វែងរកថវិកា និងការឧបត្ថម្ភផ្សេងៗពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ។

៣.៣ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ឆ្នាំ២០០៧-២០១០

ផ្អែកតាមគោលនយោបាយខាងលើ ក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម ត្រូវមានយុទ្ធសាស្ត្រដូចតទៅ:

១. រៀបចំបង្កើតបណ្ដាញការងារយេនឌ័រគ្រប់មន្ទីរធនធានទឹក និងឧតុនិយម ។

២. បង្កើនការយល់ដឹង និងការវិភាគយេនឌ័រដល់បណ្ដាញការងារយេនឌ័រនៅគ្រប់ខេត្ត-ក្រុង ។

៣. បង្កើនចំនួនមន្ត្រីជាស្ត្រីនៅក្នុងក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយមតាមរយៈការជ្រើសរើសចូលក្របខ័ណ្ឌ ។

៤. បង្កើនសមត្ថភាពមន្ត្រីជាស្ត្រី តាមរយៈការចូលរួមវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលនានា និងបន្តការសិក្សាក្នុង និងក្រៅប្រទេស ។

៥. ផ្ដល់ឱកាស និងជំរុញលើកទឹកចិត្តដល់មន្ត្រីជាស្ត្រីនៃក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម ក្នុងការទទួលបានតួនាទីជាថ្នាក់ដឹកនាំ ។

៦. ធានាថារាល់សេវាកម្មនានាដែលទាក់ទងនឹងវិស័យធនធានទឹក បានបំរើផលប្រយោជន៍កាន់តែច្រើនដល់ស្ត្រីនៅតាមសហគមន៍ ។

៧. ធានាថាគ្រប់គំរោងទាំងអស់នៅក្នុងក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម ត្រូវមានការចូលរួមពីក្រុមការងារយេនឌ័រ ។

៣.៤ ផែនការសកម្មភាព និងសូចនាករ

យុទ្ធសាស្ត្រទី ១: រៀបចំបង្កើតបណ្តាញការងារយេនឌ័រគ្រប់មន្ទីរធនធានទឹក និងឧតុនិយម។

សកម្មភាព

- រៀបចំជនបង្គោលយេនឌ័រតាមនាយកដ្ឋាន។
- បង្កើតក្រុមការងារយេនឌ័រ ថ្នាក់ខេត្ត-ក្រុង។
- រៀបចំតួនាទី និងភារកិច្ចសំរាប់ក្រុមការងារយេនឌ័រតាមខេត្ត-ក្រុង។
- បង្កើនទំនាក់ទំនងរវាងក្រុមការងារយេនឌ័រ និងមន្ត្រីក្រសួងគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់តាមរយៈការប្រជុំថ្នាក់ជាតិប្រចាំឆ្នាំ។

សូចនាករ

- ចំនួនជនបង្គោលតាមនាយកដ្ឋាន។
- ចំនួនក្រុមការងារនៅតាមមន្ទីរខេត្ត-ក្រុង ឯកសារស្តីពីតួនាទី និងភារកិច្ចរបស់ក្រុមការងារ និង របាយការណ៍។
- ចំនួនកិច្ចប្រជុំថ្នាក់ជាតិ និងរបាយការណ៍។

ចំណុចដៅឆ្នាំ ២០១០

- គ្រប់មន្ទីរធនធានទឹក និងឧតុនិយមត្រូវមានក្រុមការងារយេនឌ័រមួយក្រុម។
- ជនបង្គោលយ៉ាងតិចចំនួន ២រូប នៅក្នុងនាយកដ្ឋានទីមួយៗ។
- ការប្រជុំថ្នាក់ជាតិមួយដងក្នុងមួយឆ្នាំ។

យុទ្ធសាស្ត្រទី ២: បង្កើនការយល់ដឹង និងការវិភាគយេនឌ័រដល់បណ្តាញការងារយេនឌ័រនៅគ្រប់ខេត្ត-ក្រុង។

សកម្មភាព

- រៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការវិភាគយេនឌ័រ វិធីសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ការគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធទិន្នន័យញែកតាមភេទ និងជំនាញសម្របសម្រួលយេនឌ័រ ដល់ក្រុមការងារយេនឌ័រថ្នាក់កណ្តាល និងខេត្ត-ក្រុង និង ជនបង្គោលតាមនាយកដ្ឋាន។
- រៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីវិធីសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រដល់មន្ត្រីគំរោង។
- រៀបចំសិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយស្តីពីទស្សនៈយេនឌ័រដល់ថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួង ប្រធាននាយកដ្ឋាន និងប្រធានមន្ទីរខេត្ត-ក្រុង។
- ធ្វើទស្សនកិច្ចសិក្សាក្នុង និងក្រៅប្រទេសដើម្បីផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍។

សូចនាករ

- ចំនួនវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដល់ក្រុមការងារយេនឌ័រថ្នាក់កណ្តាល និងខេត្ត-ក្រុង និងជនបង្គោលតាមនាយកដ្ឋាន និង របាយការណ៍។
- ចំនួនវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីគំរោង និងរបាយការណ៍។
- ចំនួនវគ្គសិក្ខាសាលាដែលបានរៀបចំសំរាប់មន្ត្រីថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួង ប្រធាននាយកដ្ឋាន និងប្រធានមន្ទីរខេត្ត-ក្រុង និង របាយការណ៍។

- ចំនួនទស្សនកិច្ចសិក្សាក្នុង និងក្រៅប្រទេស ។

ចំណុចដៅឆ្នាំ ២០១០

- ២៥ វគ្គ បណ្តុះបណ្តាលសំរាប់ក្រុមការងារយេនឌ័រថ្នាក់កណ្តាល ខេត្ត-ក្រុង និងជនបង្គោលតាមនាយកដ្ឋាន ។
- ៥ វគ្គ បណ្តុះបណ្តាលសំរាប់មន្ត្រីគំរោងនៃក្រសួង ។
- សិក្ខាសាលា ១០ វគ្គ សំរាប់ថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួង ប្រធាននាយកដ្ឋាន និងប្រធានមន្ទីរខេត្ត-ក្រុង ។
- ទស្សនកិច្ចសិក្សាក្នុងប្រទេសចំនួន ៥ដង ។
- ទស្សនកិច្ចសិក្សាក្រៅប្រទេសចំនួន ៣ដង ។

យុទ្ធសាស្ត្រទី ៣: បង្កើនចំនួនមន្ត្រីជាស្ត្រីនៅក្នុងក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយមតាមរយៈការជ្រើសរើសចូលក្របខ័ណ្ឌ ។

សកម្មភាព

- ផ្តល់អាទិភាពដល់បេក្ខនារីដែលមានសមត្ថភាពប្រហាក់ប្រហែលនឹងបុរស នឹងត្រូវបានជ្រើសរើសឱ្យចូលបំរើការងារក្នុងជួរមន្ត្រីរាជការ ។

សូចនាករ

- គោលការណ៍ណែនាំរបស់ក្រសួង ។
- ភាគរយមន្ត្រីជាស្ត្រីនៅក្នុងក្រសួង ។

ចំណុចដៅឆ្នាំ ២០១០

- ១៥ % នៃមន្ត្រីរាជការនៅក្នុងក្រសួង គឺជាស្ត្រី ។

យុទ្ធសាស្ត្រទី ៤: បង្កើនសមត្ថភាពមន្ត្រីជាស្ត្រី តាមរយៈការចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនានា និងបន្តការសិក្សាក្នុង និងក្រៅប្រទេស ។

សកម្មភាព

- ផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលជំនាញសម្របសម្រួល ជំនាញស្វែងរកការគាំទ្រមតិ ជំនាញចរចា ជំនាញគ្រូបណ្តុះបណ្តាលបន្តជំនាញ ធ្វើបទបង្ហាញ ការគ្រប់គ្រង ភាសាអង់គ្លេស និងជំនាញកុំព្យូទ័រ ។
- សម្របសម្រួល និងស្វែងរកការគាំទ្រមតិ ដើម្បីផ្តល់ឱកាសឱ្យមន្ត្រីជាស្ត្រីបានចូលរួមការបណ្តុះបណ្តាល បន្តការសិក្សា និងសិក្ខាសាលាក្នុង និងក្រៅប្រទេស ។

សូចនាករ

- ចំនួនវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ដែលក្រុមការងារយេនឌ័រ និងមន្ត្រីជាស្ត្រីគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ទទួលបាន និងរបាយការណ៍ ។
- ភាគរយក្រុមការងារយេនឌ័រ និងមន្ត្រីជាស្ត្រីគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ ដែលបានយល់ដឹង និងអនុវត្តចំណេះដឹង ជំនាញទាំងនេះ ។
- ភាគរយមន្ត្រីជាស្ត្រី ដែលបានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងសិក្ខាសាលាក្នុង និងក្រៅប្រទេស ។

ចំណុចដៅឆ្នាំ ២០១០

- ក្រុមការងារយេនឌ័រ និងមន្ត្រីជាស្ត្រីគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលយ៉ាងតិចចំនួន ១វគ្គ ។

- យ៉ាងតិច ៧០% នៃក្រុមការងារយេនឌ័រ និងមន្ត្រីជាស្ត្រីគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់បានយល់ដឹង និងអនុវត្តនូវចំណេះដឹង ជំនាញទាំងនេះ។
- ក្នុងចំណោមអ្នកចូលរួមទាំងអស់ ស្ត្រីប្រមាណ ៣០% បានចូលរួមវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាល បន្តការសិក្សា និង សិក្ខាសាលាក្នុង និងក្រៅប្រទេស។

យុទ្ធសាស្ត្រទី ៥: ផ្ដល់ឱកាស និងជំរុញលើកទឹកចិត្តដល់មន្ត្រីជាស្ត្រីនៃក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម ក្នុងការទទួលបានតួនាទីជាថ្នាក់ដឹកនាំ។

សកម្មភាព

- រៀបចំគោលការណ៍តែងតាំងមន្ត្រីរាជការដោយឆ្លើយតបទៅនឹងយេនឌ័រ ដើម្បីផ្ដល់ឱកាសឱ្យស្ត្រីមានតួនាទី នៅក្នុងជួរថ្នាក់ដឹកនាំបានច្រើន។

សូចនាករ

- គោលការណ៍តែងតាំងមន្ត្រីរាជការដោយឆ្លើយតបទៅនឹងយេនឌ័រ។

ចំណុចដៅឆ្នាំ ២០១០

- គោលការណ៍តែងតាំងមន្ត្រីជាស្ត្រីរបស់ក្រសួង បានឆ្លើយតបទៅនឹងយេនឌ័រ។
- ស្ត្រីនៅក្នុងជួរថ្នាក់ដឹកនាំចាប់ពីថ្នាក់ការិយាល័យនៃមន្ទីរធនធានទឹក និងឧតុនិយមខេត្ត-ក្រុង កើនឡើងពី ៤% ដល់ ៥%។

យុទ្ធសាស្ត្រទី ៦: ធានាថារាល់សេវាកម្មនានាដែលទាក់ទងនឹងវិស័យធនធានទឹក បានបំរើផលប្រយោជន៍កាន់តែច្រើនដល់ស្ត្រីនៅតាមសហគមន៍។

សកម្មភាព

- រៀបចំផែនការសកម្មភាព ដែលឆ្លើយតបទៅនឹងយេនឌ័រ ដោយមានការចូលរួមពីក្រុមការងារយេនឌ័រ។
- ត្រូវមានស្ត្រីយ៉ាងតិចចំនួន ១រូប នៅក្នុងជួរគណៈកម្មាធិការ សកបទ។

សូចនាករ

- ផែនការសកម្មភាពរបស់នាយកដ្ឋាន មន្ទីរខេត្ត-ក្រុង និងគំរោងនានានៅក្នុងក្រសួង។

ចំណុចដៅ ឆ្នាំ ២០១០

- ស្ត្រីចំនួន ១០ % បានចូលរួមនៅក្នុងគណៈកម្មាធិការ សកបទ ជាពិសេសទទួលបន្ទុកជាហិរញ្ញិក។

យុទ្ធសាស្ត្រទី ៧: ធានាថាគ្រប់គំរោងទាំងអស់នៅក្នុងក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម ត្រូវមានការចូលរួមពីក្រុមការងារយេនឌ័រ។

សកម្មភាព

- រៀបចំសេចក្ដីណែនាំដល់គ្រប់គំរោង ដើម្បីធានាថារាល់ការធ្វើផែនការសកម្មភាពត្រូវមានការចូលរួមពីក្រុមការងារយេនឌ័រ ហើយបានឆ្លើយតបទៅនឹងយេនឌ័រ។

- បង្កើនទំនាក់ទំនងល្អគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ ដើម្បីធានាការអនុវត្តន៍មានប្រសិទ្ធភាពតាមរយៈការចូលរួមការប្រជុំនានា។

សូចនាករ

- សេចក្តីណែនាំរបស់ក្រសួង។
- ការប្រជុំពិភាក្សានានារបស់ក្រសួង។

ចំណុចដៅ ឆ្នាំ ២០១០

- សេចក្តីណែនាំត្រូវបានរៀបចំ និងផ្សព្វផ្សាយដល់គ្រប់គំរោង។
- សមាជិកក្រុមការងារយេនឌ័រក្រសួង និងមន្ទីរខេត្ត-ក្រុង យ៉ាងតិច ១នាក់ បានចូលរួមនៅក្នុងក្រុមការងារ អនុវត្តគំរោងនិមួយៗ។
- ១% នៃថវិកាគំរោងនីមួយៗ ត្រូវបានកំណត់ទុកសំរាប់ក្រុមការងារយេនឌ័រ ដើម្បីដំណើរការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ២០០៧-២០១០។
- រាល់ការប្រជុំនានាមានការចូលរួមពីសមាសភាពក្រុមការងារយេនឌ័រ។

ឧបសម្ព័ន្ធ

១. ផែនការសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម (២០០៧-២០១០)

២. គោលការណ៍ណែនាំសំរាប់ក្រុមការងារយេនឌ័រនៅតាមក្រសួងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនានា

៣. ឯកសារយោង

ឧបសម្ព័ន្ធ ១ : ផែនការសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម (២០០៧-២០១០)

យុទ្ធសាស្ត្រទី ១: រៀបចំបង្កើតបណ្តាញការងារយេនឌ័រគ្រប់មន្ទីរធនធានទឹក និងឧតុនិយម។

សកម្មភាព	អ្នកអនុវត្ត	សូចនាករ	ចំណុចដៅឆ្នាំ ២០១០	ថវិកាប៉ាន់ប្រមាណ
បង្កើតក្រុមការងារយេនឌ័រ ថ្នាក់ខេត្ត-ក្រុង។	ក្រុមការងារយេនឌ័រ និង គ.ធទឧ	ចំនួនក្រុមការងារដែលបានបង្កើត ឯកសារស្តីពីតួនាទី និងភារកិច្ចរបស់ក្រុមការងារ និងរបាយការណ៍។	គ្រប់មន្ទីរធនធានទឹក និងឧតុនិយមត្រូវមានក្រុមការងារយេនឌ័រមួយក្រុម។	១០.០០០
រៀបចំតួនាទី និងភារកិច្ចសំរាប់ក្រុមការងារយេនឌ័រតាមខេត្ត-ក្រុង។	ក្រុមការងារយេនឌ័រ និង គ.ធទឧ			
រៀបចំជនបង្គោលយេនឌ័រតាមនាយកដ្ឋាន។	ក្រុមការងារយេនឌ័រ និង គ.ធទឧ	ចំនួនជនបង្គោលតាមនាយកដ្ឋាន។	ជនបង្គោលយ៉ាងតិចចំនួន ២រូប នៅក្នុងនាយកដ្ឋាននិមួយៗ។	
បង្កើនទំនាក់ទំនងរវាងក្រុមការងារយេនឌ័រ និងមន្ត្រីក្រសួងគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់តាមរយៈការប្រជុំថ្នាក់ជាតិប្រចាំឆ្នាំ។	ក្រុមការងារយេនឌ័រ	ចំនួនកិច្ចប្រជុំថ្នាក់ជាតិ និងរបាយការណ៍។	ការប្រជុំថ្នាក់ជាតិមួយដងក្នុងមួយឆ្នាំ។	៤០.០០០

យុទ្ធសាស្ត្រទី ២: បង្កើនការយល់ដឹង និងការវិភាគយេនឌ័ររបស់បណ្តាញការងារយេនឌ័រនៅគ្រប់ខេត្ត-ក្រុង។

សកម្មភាព	អ្នកអនុវត្ត	សូចនាករ	ចំណុចដៅឆ្នាំ ២០១០	ថវិកាប៉ាន់ប្រមាណ
រៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពី ការវិភាគយេនឌ័រ វិធីសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ការគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធទិន្នន័យបែងចែកតាមភេទ និងជំនាញសម្របសម្រួលយេនឌ័រដល់ក្រុមការងារយេនឌ័រថ្នាក់កណ្តាល និងខេត្ត-ក្រុង និងជនបង្គោលតាមនាយកដ្ឋាន។	ក្រុមការងារយេនឌ័រ សហការជាមួយក្រសួងកិច្ចការនារី	ចំនួនវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដល់ក្រុមការងារយេនឌ័រថ្នាក់កណ្តាល និងខេត្ត-ក្រុង និងជនបង្គោលតាមនាយកដ្ឋាន និងរបាយការណ៍។	២៥ វគ្គ បណ្តុះបណ្តាលសំរាប់ក្រុមការងារយេនឌ័រថ្នាក់កណ្តាល ខេត្ត-ក្រុង និងជនបង្គោលតាមនាយកដ្ឋាន។	១០០.០០០
រៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពី វិធីសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រដល់មន្ត្រីគំរោង។	ក្រុមការងារយេនឌ័រ សហការជាមួយក្រសួងកិច្ចការនារី	ចំនួនវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីគំរោង និងរបាយការណ៍។	៥ វគ្គ បណ្តុះបណ្តាលសំរាប់មន្ត្រីគំរោងនៃក្រសួង។	៥០.០០០
រៀបចំសិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយស្តីពី ទស្សនៈយេនឌ័រដល់ថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួង ប្រធាននាយកដ្ឋាន និងប្រធានមន្ទីរខេត្ត-ក្រុង។	ក្រុមការងារយេនឌ័រ សហការជាមួយក្រសួងកិច្ចការនារី	ចំនួនវគ្គសិក្ខាសាលាដែលបានរៀបចំសំរាប់មន្ត្រីថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួង ប្រធាននាយកដ្ឋាន និងប្រធានមន្ទីរខេត្ត-ក្រុង និងរបាយការណ៍។	សិក្ខាសាលា ១០ វគ្គ សំរាប់ថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួង ប្រធាននាយកដ្ឋាន និងប្រធានមន្ទីរខេត្ត-ក្រុង	៥០.០០០
ធ្វើទស្សនកិច្ចសិក្សាក្នុង និងក្រៅប្រទេសដើម្បីផ្លាស់	ក្រុមការងារយេនឌ័រ	ចំនួនទស្សនកិច្ចសិក្សាក្នុង និងក្រៅ ប្រទេស។	- ទស្សនកិច្ចសិក្សាក្នុងប្រទេសចំនួន ៥ដង	៥០.០០០

ប្តូរបទពិសោធន៍។			- ទស្សនកិច្ចសិក្សាក្រៅប្រទេស ៣ដង	
យុទ្ធសាស្ត្រទី ៣: បង្កើនចំនួនមន្ត្រីជាស្ត្រីនៅក្នុងក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយមតាមរយៈការជ្រើសរើសចូលក្របខ័ណ្ឌ។				
សកម្មភាព	**អ្នកអនុវត្ត**	**សូចនាករ**	**ចំណុចដៅឆ្នាំ ២០១០**	**ថវិកាប៉ាន់ប្រមាណ**
ផ្តល់អាទិភាពដល់បេក្ខនារីដែលមានសមត្ថភាពប្រហាក់ប្រហែលនឹងបុរស នឹងត្រូវបានជ្រើសរើសឱ្យចូលបំរើការងារក្នុងជួរមន្ត្រីរាជការ។	នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងធនធានមនុស្ស និងក្រុមការងារយេនឌ័ររបស់ក្រសួង	- គោលការណ៍ណែនាំរបស់ក្រសួង។ - ភាគរយមន្ត្រីជាស្ត្រីនៅក្នុងក្រសួង។	១៥ % នៃមន្ត្រីរាជការនៅក្នុងក្រសួងគឺជាស្ត្រី។	
យុទ្ធសាស្ត្រទី ៤: បង្កើនសមត្ថភាពមន្ត្រីជាស្ត្រី តាមរយៈការចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនានា និងបន្តការសិក្សា ក្នុង និងក្រៅប្រទេស។				
ផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលជំនាញសម្របសម្រួល ជំនាញស្វែងរកការគាំទ្រមតិ ជំនាញចរចា ជំនាញគ្រូបណ្តុះ-បណ្តាលបន្ត ជំនាញធ្វើបទបង្ហាញ ការគ្រប់គ្រងភាសាអង់គ្លេស និងជំនាញកុំព្យូទ័រ។	នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងធនធានមនុស្ស សហការជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍	- ចំនួនវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដែលក្រុមការងារយេនឌ័រ និងមន្ត្រីជាស្ត្រីគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ទទួលបាន និងរបាយការណ៍។ - ភាគរយក្រុមការងារយេនឌ័រ និងមន្ត្រីជាស្ត្រីគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ ដែលបានយល់ដឹង និងអនុវត្តចំណេះដឹង ជំនាញទាំងនេះ។	- ក្រុមការងារយេនឌ័រ និងមន្ត្រីជាស្ត្រីគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលយ៉ាងតិចចំនួន ១វគ្គ។ - យ៉ាងតិច ៧០% នៃក្រុមការងារយេនឌ័រ និងមន្ត្រីជាស្ត្រីគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ បានយល់ដឹង និងអនុវត្ត ចំណេះដឹងជំនាញ ទាំងនេះ។	១១០.០០០
សម្របសម្រួល និងស្វែងរកការគាំទ្រមតិ ដើម្បីផ្តល់ឱកាសឱ្យមន្ត្រីជាស្ត្រីបានចូលរួមការបណ្តុះបណ្តាលបន្តការសិក្សា និងសិក្ខាសាលាក្នុង និងក្រៅប្រទេស។	នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងធនធានមនុស្ស និងក្រុមការងារយេនឌ័ររបស់ក្រសួង	ភាគរយមន្ត្រីជាស្ត្រី ដែលបានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងសិក្ខាសាលាក្នុង និងក្រៅប្រទេស។	ក្នុងចំណោមអ្នកចូលរួមទាំងអស់ ស្ត្រីប្រមាណ ៣០% បានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល បន្តការសិក្សា និងសិក្ខាសាលាក្នុង និងក្រៅប្រទេស។	១៥០.០០០
យុទ្ធសាស្ត្រទី ៥: ផ្តល់ឱកាស និងជំរុញលើកទឹកចិត្តរបស់មន្ត្រីជាស្ត្រីនៃក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម ក្នុងការទទួលបានតួនាទីជាថ្នាក់ដឹកនាំ។				
សកម្មភាព	**អ្នកអនុវត្ត**	**សូចនាករ**	**ចំណុចដៅឆ្នាំ ២០១០**	**ថវិកាប៉ាន់ប្រមាណ**
រៀបចំគោលការណ៍តែងតាំងមន្ត្រីរាជការដោយឆ្លើយតបទៅនឹងយេនឌ័រ ដើម្បីផ្តល់ឱកាសឱ្យស្ត្រីមានតួនាទី នៅក្នុងជួរថ្នាក់ដឹកនាំបានច្រើន។	ក.ធទឧ និងក្រុមការងារយេនឌ័រ	គោលការណ៍តែងតាំងមន្ត្រីរាជការដោយឆ្លើយតបទៅនឹងយេនឌ័រ។	- គោលការណ៍តែងតាំងមន្ត្រីរបស់ក្រសួងបានឆ្លើយតបទៅនឹងយេនឌ័រ ។ - ស្ត្រីនៅក្នុងជួរថ្នាក់ដឹកនាំចាប់ពីថ្នាក់ការិយាល័យនៃមន្ទីរធនធានទឹក និងឧតុនិយមខេត្ត-ក្រុង កើនឡើងពី ៤% ដល់ ៥ %។	១៥០.០០០

យុទ្ធសាស្ត្រទី ៦: ធានាថារាល់សេវាកម្មនានាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងវិស័យធនធានទឹក បានចំណេញផលប្រយោជន៍កាន់តែច្រើនដល់ស្ត្រីនៅតាមសហគមន៍។				
សកម្មភាព	**អ្នកអនុវត្ត**	**សូចនាករ**	**ចំណុចដៅឆ្នាំ ២០១០**	**ថវិកាប៉ាន់ប្រមាណ**
រៀបចំផែនការសកម្មភាព ដែលឆ្លើយតបទៅនឹងយេនឌ័រ ដោយមានការចូលរួមពីក្រុមការងារយេនឌ័រ។	ក្រុមការងារយេនឌ័រ នាយកដ្ឋានពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ មន្ទីរខេត្ត-ក្រុង និងគំរោងអភិវឌ្ឍន៍នានា	ផែនការសកម្មភាពរបស់នាយកដ្ឋាន មន្ទីរខេត្ត-ក្រុង និងគំរោងនានានៅក្នុងក្រសួង។	ស្ត្រីចំនួន ១០ % បានចូលរួមនៅក្នុងគណៈកម្មាធិការ សកបទ ជាពិសេសទទួលបន្ទុកជាហិរញ្ញិក។	៥០.០០០
ត្រូវមានស្ត្រីយ៉ាងតិចចំនួន ១រូប នៅក្នុងជួរគណៈកម្មាធិការ សកបទ។				
យុទ្ធសាស្ត្រទី ៧: ធានាថាគ្រប់គំរោងទាំងអស់នៅក្នុងក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម ត្រូវមានការចូលរួមពីក្រុមការងារយេនឌ័រ។				
សកម្មភាព	**អ្នកអនុវត្ត**	**សូចនាករ**	**ចំណុចដៅឆ្នាំ ២០១០**	**ថវិកាប៉ាន់ប្រមាណ**
រៀបចំសេចក្តីណែនាំដល់គ្រប់គំរោង ដើម្បីធានាថារាល់ការធ្វើផែនការសកម្មភាពមានការចូលរួមពីក្រុមការងារយេនឌ័រ ហើយបានឆ្លើយតបទៅនឹងយេនឌ័រ។	ក្រុមការងារយេនឌ័រ ព្រមទាំងនាយកដ្ឋានទាំងអស់នៃ ក.ធទឧ	សេចក្តីណែនាំរបស់ក្រសួង។	– សេចក្តីណែនាំត្រូវបានរៀបចំ និងផ្សព្វផ្សាយដល់គ្រប់គំរោង។ – សមាជិកក្រុមការងារយេនឌ័រក្រសួង និងមន្ទីរខេត្ត-ក្រុង យ៉ាងតិច ១នាក់ បាន ចូលរួមនៅក្នុងក្រុមការងារអនុវត្តគំរោង និមួយៗ។ – ១ % នៃថវិកាគំរោងនិមួយៗ ត្រូវបានកំណត់ទុកសំរាប់ក្រុមការងារយេនឌ័រ ដើម្បីដំណើរការអនុវត្ត ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាប យេនឌ័រ ២០០៧-២០១០។	២០០.០០០
បង្កើនទំនាក់ទំនងល្អគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ ដើម្បីធានាការអនុវត្តន៍មានប្រសិទ្ធិភាពតាមរយៈការចូលរួមការប្រជុំនានា។	ក្រុមការងារយេនឌ័រ ព្រមទាំងនាយកដ្ឋានទាំងអស់នៃ ក.ធទឧ	ការប្រជុំពិភាក្សានានារបស់ក្រសួង។	រាល់ការប្រជុំនានាមានការចូលរួមពីសមាសភាពក្រុមការងារយេនឌ័រ។	
សរុប :				**៩៦០.០០០ ដុល្លារ**

ឧបសម្ព័ន្ធ ២ : គោលការណ៍ណែនាំសំរាប់ក្រុមការងារយេនឌ័រនៅតាមក្រសួងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនានា

១. សមាជិកភាពរបស់ក្រុម

ប្រធាន : រដ្ឋលេខាធិការ ឬអនុរដ្ឋលេខាធិការ (បើអាចគួរជាសមាជិករបស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិកម្ពុជាដើម្បីស្ត្រី)

អនុប្រធាន : អគ្គនាយក ឬអគ្គនាយករង

សមាជិក : ១រូប ពីគ្រប់នាយកដ្ឋាន

<u>សមាជិកក្នុងក្រុមគួរមាន:</u>

- តុល្យភាពរវាងបុរស និងស្ត្រី ។
- ចំណេះដឹង សមត្ថភាព និងជំនាញ នៅក្នុងក្រសួងរបស់គេ ជាពិសេស ពាក់ព័ន្ធនឹងស្ត្រី ។
- សុឆន្ទៈក្នុងការបង្កើនសមធម៌យេនឌ័រទៅក្នុងគោលនយោបាយ កម្មវិធី និងការគ្រប់គ្រង ។
- យល់ដឹងជាមូលដ្ឋានពីគោលគំនិតនៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ។
- នៅក្នុងតួនាទីដែលអាចមានឥទ្ធិពល និងអាចស្វែងរកការគាំទ្រសំរាប់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ។
- ជំនាញក្នុងការរៀបចំកម្មវិធី និងផែនការ ។
- សមត្ថភាពជាអ្នកស្វែងរកការគាំទ្រមតិសំរាប់បញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងគោលនយោបាយកម្មវិធី និងការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែង ។
- បញ្ចូលជនបង្គោលយេនឌ័រ និងមន្ត្រីដែលធ្វើការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងពេលបច្ចុប្បន្នទៅតាមក្រសួងនីមួយៗ ។

<u>កំណត់ចំណាំ:</u> រាល់សមាជិកនីមួយៗនៅក្នុងក្រុម មិនចាំបាច់មានគ្រប់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចបានរៀបរាប់ខាងលើនេះទេ ប៉ុន្តែនៅក្នុងក្រុមទាំងមូលត្រូវតែមានលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទាំងអស់នេះ ។

២. ភារកិច្ចសំខាន់ៗ

- ធ្វើការពិនិត្យទៅលើកម្មវិធី និងសកម្មភាពតាមវិស័យនីមួយៗ វិភាគរកផលប៉ះពាល់ និងឥទ្ធិពលរបស់សកម្មភាពទាំងអស់នេះទៅលើបុរស-ស្ត្រី ។
- ពិនិត្យ និងផ្តល់អនុសាសន៍ពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាយេនឌ័រលើកម្មវិធី និងគំរោងថ្មីៗ ក្នុងក្រសួងរបស់គេ ។
- ពិនិត្យលើស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងក្រសួង និងស្ថាប័នរបស់ពួកគេ និងផ្តល់អនុសាសន៍សំរាប់លើកកំពស់ស្ត្រីទៅក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេច ។
- រៀបចំសេចក្តីព្រាងគោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ សំរាប់សាម៉ីក្រសួង ។
- បញ្ជូនតំណាងចូលរួមក្នុងក្រុមការងារតាមវិស័យនីមួយៗ ដើម្បីស្វែងរកការគាំទ្រមតិលើបញ្ហាយេនឌ័រ ព្រមទាំងជាសមាជិកក្រុមការងារបច្ចេកទេសយេនឌ័រ ។
- ចូលរួមក្នុងការធ្វើផែនការ និងកម្មវិធីនៅក្នុងក្រសួង ដើម្បីធានាថាផែនការ និងកម្មវិធីទាំងនោះមានការឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ ។

- បង្កើនចំណេះដឹងពីទស្សនៈ និងគោលគំនិតយេនឌ័រ និងស្វែងរកការគាំទ្រមតិ ដើម្បីឱ្យកម្មវិធី និងសកម្មភាពនានានៅក្នុងក្រសួងមានភាពឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ ។
- គៀងគរធនធានជាតិសំរាប់ការបញ្រ្ជាបយេនឌ័រ ។

កំណត់ចំណាំ: រាល់សមាជិកនីមួយៗនៅក្នុងក្រុម មិនចាំបាច់មានគ្រប់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចបានរៀបរាប់ខាងលើនេះទេ ប៉ុន្តែនៅក្នុងក្រុមទាំងមូលត្រូវតែមានលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទាំងអស់នេះ ។

ឯកសារយោង

***ចំណែកស្មើភាពសំរាប់នារី:* ការប៉ាន់ប្រមាណអំពីយេនឌ័រនៅកម្ពុជា** ក្រសួងកិច្ចការនារី និងអតីតយុទ្ធជន ក្រោមកិច្ចសហការជាមួយ មូលនិធិសហប្រជាជាតិដើម្បីស្ត្រី ធនាគារពិភពលោក ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សហប្រជាជាតិ ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិនៃចក្រភពអង់គ្លេស ខែមេសា ឆ្នាំ ២០០៤។

របាយការណ៍គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរ៍កម្ពុជា ២០០៣ ក្រសួងផែនការ បោះពុម្ពនៅភ្នំពេញ ឧបត្ថម្ភដោយមូលនិធិ UNDP និង SIDA ។

របាយការណ៍ជឿនលឿនស្តីពីការអនុវត្តន៍ផែនការសកម្មភាពក្រុងប៉េកាំងអំពីបញ្ហាស្ត្រី ឆ្នាំ១៩៩៥-២០០៥។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ ២០០៧-២០១០ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥។

យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០០៤។

អង្កេតប្រជាសាស្ត្រ និងសុខភាព ឆ្នាំ ២០០០ វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ ក្រសួងផែនការ អគ្គនាយកដ្ឋានសុខភាព ក្រសួង សុខាភិបាល ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០១ ឧបត្ថម្ភដោយ UNFPA, UNICEF, និង USAID.

អង្កេតសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ចកម្ពុជា ឆ្នាំ ២០០៤ វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ ក្រសួងផែនការ ភ្នំពេញ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៥។

ឃ្លាំមើលសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា វិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា ខែមេសា ឆ្នាំ ២០០៦។

ការពិនិត្យលើការចំណាយសាធារណៈរបស់ធនាគារពិភពលោក *ឆ្នាំ ២០០២ ។*

គោលនយោបាយជាតិស្តីពី ការផ្គត់ទឹកស្អាត និងអនាម័យ រៀបចំដោយគណៈកម្មការសម្របសម្រួលដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍ផ្នែកផ្គត់ផ្គង់ទឹក ស្អាត និងអនាម័យ ២០០៣។

របាយការណ៍ស្តីពី សកម្មភាព និងលទ្ធផលការងារលើវិស័យធនធានទឹក និងឧតុនិយម ប្រចាំឆ្នាំ ២០០៥ ក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម ខែមករា ឆ្នាំ ២០០៦។

ទស្សនវិស័យជាតិស្តី ពីធនធានទឹកនៅកម្ពុជា ក្រុមការងារផ្នែកកសាងសមត្ថភាព ក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០០១។

សេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពី ការគ្រប់គ្រងធនធានទឹកក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ឆ្នាំ ២០០២។

សេចក្តីព្រាងយុទ្ធសាស្ត្រនៃការគ្រប់គ្រងធនធានទឹកចំរុះ និងទិសដៅទៅមុខ ក្រុមការងារអន្តរក្រសួង ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០០៦។

Human Development Report 2004 UNDP.

Guidelines on Mainstreaming Gender in Water Resources Development in the Lower Mekong Basin, Alexandra Stephens, Mekong River Commission, 1998.

Tool Kits for Gender Responsive Mekong River Basin Development, Mekong River Commission, October 2000.

Checklists for Integrating Gender in the Project Management Cycle, Alexandra Stephens, Mekong River Commission, 1998.