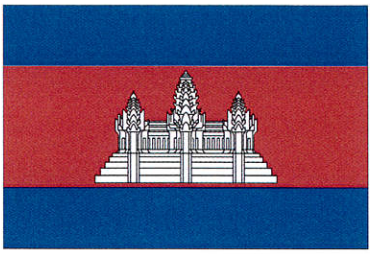
ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ



គណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

(គ.ជ.អ.ប.)

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ
ក្នុងការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង
នៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ខែមេសា ឆ្នាំ ២០១៧

អារម្ភកថា

កម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិរយៈពេល ១០ឆ្នាំ (២០១០-២០១៩) បានគូសបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ថា ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិនឹងអាចដំណើរការកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ និងនិរន្តរភាព លុះត្រាតែមានការយកចិត្តទុកដាក់ដោះស្រាយលើបញ្ហាវិសមភាពយេនឌ័រ។ គោលបំណងមួយនៃកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ បានផ្តោតលើការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រី ជាពិសេសជំរុញ គាំទ្រដល់ស្ត្រីចូលរួមក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេចដោយស្មើភាព និងធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការចូលរួម និងការទទួលបានសេវារបស់ប្រជាពលរដ្ឋជាបុរស ស្ត្រី ជនងាយរងគ្រោះផ្សេងទៀត។

ក្នុងក្របខណ្ឌអនុវត្តកម្មវិធីជាតិ ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រី បានកំណត់នៅក្នុងផ្នែកឧបសម្ព័ន្ធនៃផែនការអនុវត្តដំណាក់កាលទី១(២០១១-២០១៤) និងបានរៀបចំសវនកម្មយេនឌ័រដើម្បីស្វែងយល់ពីវឌ្ឍនភាពនៃការសម្រេចបានការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រីនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ អនុសាសន៍នានាពីសវនកម្មយេនឌ័របានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងផែនការអនុវត្តដំណាក់កាលទី២ (២០១៥-២០១៧) ដើម្បីបន្តលើកកម្ពស់ស្ថានភាពយេនឌ័រឱ្យមានភាពប្រសើរឡើង និងសម្រេចបាននូវសូចនាករដែលបានកំណត់ ជាពិសេសការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេចនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលនៅតែមានគម្លាតនៅឡើយ បើធៀបនឹងបុរស។

ការធានានូវតុល្យភាពនៃការចូលរួមរបស់បុរស និងស្ត្រីក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេចនៅគ្រប់មុខតំណែងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការលើកកម្ពស់ការផ្តល់សេវាសាធារណៈ សេវារដ្ឋបាល និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាននៅតាមរដ្ឋបាលនីមួយៗប្រកបដោយសមភាព និងសមធម៌។

ដោយយល់ឃើញពីសារៈសំខាន់ និងតម្រូវការចាំបាច់ក្នុងការលើកកម្ពស់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេចនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប សហការជាមួយក្រសួងកិច្ចការនារី ក្រសួងមហាផ្ទៃ និងក្រសួងពាក់ព័ន្ធនានា បានរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនេះឡើង ដើម្បីធ្វើជាផែនទីបង្ហាញផ្លូវដល់តួអង្គពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ដើម្បីសហការគ្នាអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះប្រកបដោយជោគជ័យ។

ក្នុងនាម គ.ជ.អ.ប ខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះតំណាងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ អង្គការសង្គមស៊ីវិល ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនានា រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលបានផ្តល់នូវធាតុចូលសំខាន់ៗក្នុងការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ។

ខ្ញុំសង្ឃឹមយ៉ាងមុតមាំថា ផ្អែកលើផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ក្រសួង ស្ថាប័ន រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ អង្គការសង្គមស៊ីវិលនឹងបន្តសហការក្នុងការអនុវត្ត ដើម្បីឈានដល់ការសម្រេចគោលបំណងនៃកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យយ៉ាងពិតប្រាកដ។

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៧

ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមហាផ្ទៃ

និងជាប្រធាន គ.ជ.អ.ប

សម្តេចក្រឡាហោម ស ខេង

មាតិកា

អារម្ភកថា....................i

មាតិកា....................iii

បញ្ជីតារាង....................iv

១. សេចក្តីផ្តើម....................1

២. ចក្ខុវិស័យ និងគោលបំណង....................2

២.១ ចក្ខុវិស័យ....................2

២.២ គោលបំណង....................2

៣. វិសាលភាព....................3

៤. ទិន្នន័យ....................4

៤.១ ទិន្នន័យរាជធានី ខេត្ត....................4

៤.២ ទិន្នន័យក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ....................5

៥. យុទ្ធសាស្ត្រ លទ្ធផលរំពឹងទុក និងសកម្មភាព....................6

៥.១ រៀបចំសេចក្តីណែនាំទាក់ទងនឹងការតែងតាំងស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ....................8

៥.២ ការរៀបចំ និងអនុវត្តផែនការអ្នកបន្តវេនជាស្ត្រី....................12

៥.៣ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពស្ត្រី និងការរៀបចំបណ្តាញស្ត្រី....................15

៥.៤ ការបង្កើតបរិយាកាសមេត្រីភាពនៅកន្លែងការងារ....................16

៥.៥ ផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាកាតព្វកិច្ចដល់ថ្នាក់ដឹកនាំទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ....................17

៥.៦ បង្កើនការយល់ដឹងទាក់ទងនឹងការបៀតបៀនផ្លូវភេទ....................18

៥.៧ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងនីតិវិធីជ្រើសរើសបុគ្គលិក ដោយមានការប្រកួតប្រជែង....................20

៥.៨ រៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការបង្កើនចំនួនមន្ត្រីជ្រើសរើសថ្មីជាស្ត្រីនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ....................21

៥.៩ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងនីតិវិធីរដ្ឋបាលកិច្ច....................21

៦. ការអនុវត្ត ការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ....................22

ឧបសម្ព័ន្ធទី១ ÷ ឯកសារពិគ្រោះយោបល់....................25

ឧបសម្ព័ន្ធ ទី២ ÷ ទិន្នន័យ....................26

ឧបសម្ព័ន្ធទី៣÷ គំរូសេចក្តីណែនាំក្នុងការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ....................30

ឧបសម្ព័ន្ធទី ៤ ÷ ផែនការសកម្មភាពរួម....................32

បញ្ជីតារាង

តារាងទី១ ៖ ការប៉ាន់ប្រមាណពីលទ្ធផលនៃការកំណត់ចំនួនអប្បបរមាស្ត្រី ត្រឹមឆ្នាំ ២០១៨.....................9

តារាងទី២ ៖ ផែនការសកម្មភាពសម្រាប់អនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រទី១ 11

តារាងទី៣ ៖ ពង្រាងចំណុចដៅសម្រាប់ផែនការអ្នកបន្តវេន..13

តារាងទី៤ ៖ ផែនការសកម្មភាពអនុវត្តផែនការអ្នកបន្តវេន...14

តារាងទី៥ ៖ សកម្មភាពដើម្បីអនុវត្តកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពស្ត្រី និងការរៀបចំបណ្តាញស្ត្រី.....................15

តារាងទី៦ ៖ សកម្មភាពអនុវត្តការបង្កើតបរិយាកាសមេត្រីភាពនៅកន្លែងការងារ.................................... 17

តារាងទី៧ ៖ សកម្មភាពដើម្បីអនុវត្តវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាកាតព្វកិច្ចដល់ថ្នាក់ដឹកនាំ 18

តារាងទី៨ ៖ សកម្មភាពដើម្បីអនុវត្ត បង្កើនការយល់ដឹងទាក់ទងនឹងការបៀតបៀនផ្លូវភេទ........................ 19

តារាងទី៩ ៖ ផែនការអនុវត្តសកម្មភាព ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងកំណែទម្រង់រយៈពេលវែង........................ 21

តារាងទី១០៖ សូចនាករក្នុងការពិនិត្យតាមដាន.. 23

តារាងទី១១៖ ភាគរយស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត... 26

តារាងទី១២៖ ភាគរយស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ 27

តារាងទី១៣៖ តារាងចូលនិវត្តន៍តាមឆ្នាំនីមួយៗរបស់មន្ត្រីជាបុរស ស្ត្រី ក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង.................. 28

តារាងទី១៤៖ ភាគរយស្ត្រីជានាយកទីចាត់ការនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត.. 28

តារាងទី១៥៖ ភាគរយស្ត្រីជាប្រធានការិយាល័យនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ.. 28

តារាងទី១៦៖ ផែនការអ្នកបន្តវេន(មុខតំណែងចូលនិវត្តន៍ឆ្នាំ២០១៧/២០១៨)ធៀបជាមួយភាគរយស្ត្រីតាមមុខតំណែងនីមួយៗ 29

១. សេចក្តីផ្តើម

ការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើដំណើរការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺជាកិច្ចការដ៏សំខាន់មួយនៅក្នុងកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ជាក់ស្តែងនៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ ការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេចជាចំណុចអាទិភាពមួយ និងបានកំណត់ជាចំណុចដៅជាក់លាក់នៅក្នុងផអ៣ ដំណាក់កាលទី២ (ឆ្នាំ២០១៥-២០១៧) យ៉ាងហោចណាស់ត្រូវមាន ២០%នៃនាយកនាយករងរដ្ឋបាល នាយក នាយករងទីចាត់ការ អង្គភាពនៃសាលារាជធានី ខេត្ត ជាស្ត្រី និង២៥% នៃនាយក នាយករងរដ្ឋបាល និងប្រធានការិយាល័យ អង្គភាពនៃសាលាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌជាស្ត្រី នៅត្រឹមឆ្នាំ២០១៨។

បច្ចុប្បន្ននេះចំនួនស្ត្រីចូលរួមក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈនៃរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មានការកើនឡើងជាបន្តបន្ទាប់ ទោះបីជាភាគរយស្ត្រីកើនឡើង ប៉ុន្តែបើធៀបទៅនឹងភាគរយបុរស នៅមានកម្រិតទាបនៅឡើយ ជាពិសេសក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងកម្រិតខ្ពស់។ ជាក់ស្តែង គិតត្រឹមខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ មាន ១២% នៃមុខតំណែងគ្រប់គ្រងសរុបនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់រាជធានី ខេត្តជាស្ត្រី ក្នុងនោះមានស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងជាអភិបាលរង ១៧.៨% នាយករងរដ្ឋបាល ១២.៧% និងនាយកទីចាត់ការ ១០%។ ដោយឡែកនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មានស្ត្រី ២២% នៃមុខតំណែងគ្រប់គ្រងសរុប ដែលក្នុងនោះ មុខតំណែងជាអភិបាលមាន ៣% អភិបាលរងមាន ២៧.៩% នាយករដ្ឋបាល១៣.៥% នាយករងរដ្ឋបាល ២២.៧% និងប្រធានការិយាល័យ ២២% ។ ទន្ទឹមនឹងនោះ តាមរយៈការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ចំនួនស្ត្រីជាក្រុមប្រឹក្សាបានកើនឡើងពីមួយអាណត្តិទៅមួយអាណត្តិ ដែលក្នុងនោះក្រុមប្រឹក្សាជាស្ត្រីនៅថ្នាក់រាជធានីខេត្ត មានចំនួន ៥៨រូប ស្មើនឹង ១៥% និងនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មាន ចំនួន ៣៩១រូប ស្មើនឹង ១៣%។

ដើម្បីជំរុញការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេចបន្ថែមទៀត នាកិច្ចប្រជុំបូកសរុបលទ្ធផលការងារឆ្នាំ ២០១៦ និងលើកផែនការសកម្មភាពការងារឆ្នាំ ២០១៧ របស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិកម្ពុជាដើម្បីស្ត្រី **សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតី តេជោ ហ៊ុន សែន នាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា** បានដាក់ចេញនូវអនុសាសន៍ដល់គ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័ន និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវបន្តបង្កើនចំនួនស្ត្រីជាមន្ត្រីរាជការបន្ថែមទៀត និងការតែងតាំងមុខតំណែងឱ្យមានតំណាងស្ត្រីនៅគ្រប់រចនាសម្ព័ន្ធ ទាំងថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ព្រមទាំងជួយឧបត្ថម្ភគាំទ្រទាំងស្មារតី មធ្យោបាយ ថវិកា និងផ្តល់ឱកាសឱ្យមានសំឡេងស្ត្រីចូលរួមយោបល់ក្នុងការសម្រេចតែងតាំង។ ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងអនុសាសន៍ខាងលើ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានប្តេជ្ញាចិត្តខ្ពស់ក្នុងការលើកកម្ពស់សមាមាត្រស្ត្រីឱ្យបំពេញការងារនៅថ្នាក់ជាតិ និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ពិសេសក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេច។

ការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង គឺបង្កើននូវគុណភាពក្នុងការដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងស្ថាប័នដែលមានលក្ខណៈចម្រុះ ដែលនាំឱ្យល្អប្រសើរទាំងគុណភាពនៃការសម្រេចចិត្ត គុណផលការងារ និងគំនិតច្នៃប្រឌិតថ្មីៗក្នុងការបំពេញការងារ ដោយសារស្ត្រីអាចមានគំនិត ទស្សនៈ និងបែបបទផ្សេងៗក្នុងការបំពេញការងារ។ ជាងនេះទៅទៀត ស្ត្រីមានទំនោរក្នុងការលើកកម្ពស់ការផ្តល់សេវាសង្គម និងធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងវិស័យការងារ និងបរិយាកាសការងារ។ ការបង្កើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅគ្រប់មុខតំណែង ជាការផ្តល់នូវភាពត្រឹមត្រូវ និងយុត្តិធម៌ ដោយផ្អែកតាមសិទ្ធិមនុស្សជាសកល។ ផ្ទុយទៅវិញប្រសិនបើការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកមានភាពលំអៀងចំពោះស្ត្រី នោះសក្តានុពលរបស់ស្ត្រីនឹងត្រូវបានមើលរំលង ហើយស្ថាប័ននឹងមិនអាចប្រើប្រាស់នូវសក្តានុពលទាំងនោះឱ្យបានសមស្របឡើយ។

ដើម្បីសម្រេចបាននូវចំណុចដៅខាងលើ រដ្ឋបាលនីមួយៗនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ទៅគ្រប់ដំណាក់កាលក្នុងដំណើរការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ដោយគិតចាប់ពីដំណាក់កាលដំបូងនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ការរៀបចំគោលនយោបាយ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា ការអនុវត្ត និងការពិនិត្យតាមដានលើការអនុវត្តទាំងនោះ។

ឯកសារផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ និងផែនការសកម្មភាពនេះ បានបង្ហាញនូវយុទ្ធសាស្ត្រដែលរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានកំណត់ដើម្បីសម្រេចបាននូវចំណុចដៅក្នុងការបង្កើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេចនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលក្នុងនោះនៅក្នុងផ្នែកទី៥ នៃឯកសារនេះបង្ហាញពីទិន្នន័យពាក់ព័ន្ធនានា និងផ្នែកទី ៦ រៀបរាប់ពីយុទ្ធសាស្ត្រ និងលទ្ធផលរំពឹងទុក ក្នុងការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង និងមានផែនការសកម្មភាពលំអិតក្នុងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រនីមួយៗ។ នៅក្នុងផ្នែកឧបសម្ព័ន្ធមានភ្ជាប់ឯកសារពិគ្រោះយោបល់ ទិន្នន័យលំអិត និងផែនការសកម្មភាពជារួម។

២. ចក្ខុវិស័យ និងគោលបំណង

២.១ ចក្ខុវិស័យ

ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ មានដំណើរការកាន់តែប្រសើរឡើង តាមរយៈការបង្កើនការចូលរួមយ៉ាងសកម្មរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

២.២ គោលបំណង

- ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវគុណភាពនៃការគ្រប់គ្រង ការអនុវត្តការងារ និងការសម្រេចចិត្តរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដោយការកើនឡើងចំនួនស្ត្រីច្រើនក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង។
- ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវគុណភាពនៃការផ្តល់សេវាសង្គម និងការអភិវឌ្ឍ ដោយស្ត្រីមានទិន្នាការច្រើនក្នុងការលើកកម្ពស់ស្ថានភាពស្ត្រី កុមារ ក៏ដូចជាសុខុមាលភាពសង្គមទាំងមូល។

៣. ទិសាលភាព

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ មានរយៈពេល ៣ ឆ្នាំ (២០១៧-២០១៩) ដែលមានវិសាលភាពផ្តោតលើរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌទូទាំងប្រទេស។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ បានផ្តោតទៅលើការតែងតាំងស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង ដោយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងដោយក្រសួងមហាផ្ទៃ។ ដូចមានចែងនៅក្នុងព្រះរាជក្រឹតស្តីពី "លក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ" ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ និងអនុក្រឹត្យ លេខ៨៩៧ ស្តីពី "ការផ្ទេរប្រតិភូកម្មអំណាចដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការតែងតាំង ការផ្លាស់ប្តូរ និងការបញ្ចប់ភារកិច្ចមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលបំពេញការងារនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ" ចុះថ្ងៃទី ០៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៣ ដែលក្នុងនោះមានចំណុចមួយចំនួនបានចែងដូចខាងក្រោម៖

- ត្រូវបានធ្វើប្រតិភូកម្មអំណាចដល់អភិបាលរាជធានី ខេត្ត ឱ្យចេញដីកាតែងតាំង ផ្លាស់ប្តូរ និងបញ្ចប់ភារកិច្ចមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលក្នុងមុខតំណែងចាប់ពីថ្នាក់ក្រោមនាយករដ្ឋបាលនៃសាលារាជធានី ខេត្ត និងមុខតំណែងចាប់ពីថ្នាក់ក្រោមនាយករដ្ឋបាលនៃសាលាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។
- ដោយឡែកមុខតំណែងជាគណៈអភិបាល និងនាយករដ្ឋបាល គឺត្រូវបានតែងតាំងដោយផ្ទាល់ពីរដ្ឋាភិបាល និងពីក្រសួងមហាផ្ទៃ។ ដោយសារចំនួនមន្ត្រីជាស្ត្រីមានតិចតួចនៅឡើយក្នុងមុខតំណែងទាំងនេះ ដូចនេះរដ្ឋាភិបាលគួរតែយកចិត្តទុកដាក់បន្ថែមទៀតក្នុងការបង្កើនចំនួនមន្ត្រីជាស្ត្រីនៅក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងកម្រិតថ្នាក់ខ្ពស់ៗ ដើម្បីឈានទៅសម្រេចបានចំណុចដៅដែលបានកំណត់[1]។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ មិនផ្តោតទៅលើក្រុមប្រឹក្សាទេ ដោយសារក្រុមប្រឹក្សាជាអង្គនយោបាយត្រូវបានជ្រើសរើសដោយការបោះឆ្នោត ដែលមិនស្ថិតក្នុងក្របខណ្ឌមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះនឹងត្រូវអនុវត្តដោយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងក្រសួងមហាផ្ទៃ ហើយផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះនឹងមិនផ្តោតលើបុគ្គលិកដែលត្រូវបានផ្ទេរទៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិតាមរយៈការផ្ទេរមុខងារនោះទេ។ ពេលដែលមានការផ្ទេរបុគ្គលិករួចរាល់ ចំណុចដៅ និងសកម្មភាពមួយចំនួនក្នុងការបង្កើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រីអាចនឹងត្រូវបានពិនិត្យ និងកែសម្រួលឡើងវិញ។

---

[1] ទោះបីជាការទទួលខុសត្រូវបានធ្វើប្រតិភូកម្មអំណាចដល់អភិបាលរាជធានី ខេត្ត ប៉ុន្តែក្រសួងមហាផ្ទៃនៅតែពិនិត្យលើសំណើដើម្បីសម្រេច។ ដោយឡែកក្នុងមុខតំណែងនាយកទីចាត់ការហិរញ្ញវត្ថុ អភិបាលរាជធានី ខេត្ត ត្រូវលើកសំណើមករដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមហាផ្ទៃដើម្បីពិនិត្យ និងពិគ្រោះយោបល់ជាមួយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីផ្តល់ការឯកភាពលើសំណើនេះ។ ក្នុងករណីសំណើលើការតែងតាំង ផ្លាស់ប្តូរ និងបញ្ចប់ភារកិច្ចមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៅរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ត្រូវអនុម័តដោយអភិបាលរាជធានី ខេត្ត។ នីតិវិធីដែលបានចែងក្នុងសេចក្តីណែនាំ ២២០២ ស្តីពី "នីតិវិធីនៃការតែងតាំង ការផ្លាស់ប្តូរ និងបញ្ចប់ភារកិច្ចមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលបំពេញមុខងារនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ" ដែលបានរៀបចំដោយក្រសួងមុខងារសាធារណៈ បានកំណត់ថា (១). រាល់ការតែងតាំងត្រូវផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ និងផ្តល់អទិភាពដល់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលជាស្ត្រី ឬជាជនពិការដែលកំពុងបម្រើការងារនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ (២). ការជ្រើសរើសបេក្ខជនសម្រាប់ការស្នើតែងតាំងមុខតំណែងណាមួយ គួរជ្រើសរើសយ៉ាងតិចឱ្យបាន ២រូប (៣). គណៈអភិបាលធ្វើការពិនិត្យ និងពិភាក្សាឱ្យមានការឯកភាពគ្នា ដើម្បីកំណត់យកបេក្ខជន ១រូប ដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិ និងឧបនិស្ស័យសមស្របជាងគេសម្រាប់ស្នើសុំតែងតាំង។

"មុខតំណែងគ្រប់គ្រង" សំដៅទៅលើមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលស្ថិតក្នុងតួនាទីដែលមានសិទ្ធិអំណាចក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច ដូចជាការធ្វើសេចក្តីសម្រេចលើការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ការបែងចែកធនធាន និងគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកក្រោមឱវាទជាដើម។ នៅក្នុងឯកសារផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ មុខតំណែងគ្រប់គ្រងត្រូវបានកំណត់ដូចខាងក្រោម៖

- **រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត៖** មុខតំណែងគ្រប់គ្រងរួមមាន អភិបាល អភិបាលរង នាយក នាយករងរដ្ឋបាល និងនាយកទីចាត់ការ។ បច្ចុប្បន្នមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត មានចំនួន២៤% នៃមន្ត្រីសរុបនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត។
- **រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ៖** មុខតំណែងគ្រប់គ្រងរួមមាន អភិបាល អភិបាលរង នាយក នាយករងរដ្ឋបាល និងប្រធានការិយាល័យ។ បច្ចុប្បន្នមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មានចំនួន ៦២% នៃមន្ត្រីសរុបនៅរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។

៤. ទិន្នន័យ

ផ្អែកតាមការវិភាគទិន្នន័យ ដើម្បីអាចបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបាន លុះត្រាណាមុខតំណែងចូលនិវត្តន៍របស់បុរសភាគច្រើនត្រូវជំនួសដោយស្ត្រី។ លទ្ធភាពក្នុងការសម្រេចបានចំណុចដៅអំពីចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង ត្រូវផ្អែកលើកត្តាធំៗចំនួន៤ រួមមាន៖ (១) កម្រិតនៃមុខតំណែងគ្រប់គ្រងរបស់ស្ត្រីនាពេលបច្ចុប្បន្ន (២)ពេលវេលាចូលនិវត្តន៍របស់បុរស និងមុខតំណែងចូលនិវត្តន៍របស់បុរសអាចត្រូវបានតែងតាំងស្ត្រីជំនួសវិញ (៣) ពេលវេលាចូលនិវត្តន៍របស់ស្ត្រី និងមុខតំណែងចូលនិវត្តន៍របស់ស្ត្រីអាចរក្សាទុកសម្រាប់តែងតាំងស្ត្រីជំនួសវិញ និង (៤) សក្តានុពល ភាពប្រកួតប្រជែង និងឆន្ទៈរបស់ស្ត្រីក្នុងការទទួលបានមុខតំណែងគ្រប់គ្រង។ ទិន្នន័យដែលក្រុមការងារបានប្រមូលក្នុងការរៀបចំឯកសារនេះ ភាគច្រើនមានភាពពាក់ព័ន្ធនឹងកត្តាទាំង ៤ ខាងលើនេះ។

៤.១ ទិន្នន័យរាជធានី ខេត្ត

គិតត្រឹមខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងមានចំនួន៤៨រូប ស្មើនឹង ១២.១% នៃមុខតំណែងគ្រប់គ្រងសរុបចំនួន ៣៩៦រូប នៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត។ ទិន្នន័យលំអិតមានក្នុងតារាងទី១១ នៃផ្នែកឧបសម្ព័ន្ធទំព័រទី២៦។ **ដើម្បីអាចសម្រេចបានចំណុចដៅ ២០% នៅត្រឹមឆ្នាំ ២០១៨ ត្រូវការបង្កើនស្ត្រីចំនួន ៣១រូប ទៀតក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង។**

តាមទិន្នន័យរាជធានី ខេត្ត បានបង្ហាញថា៖
១. មិនមានសមាសភាពស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងជាអភិបាល ឬ នាយករដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត។ ២. ក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងដែលរួមមានអភិបាល អភិបាលរង នាយករដ្ឋបាល នាយករងរដ្ឋបាល និងនាយកទីចាត់ការសរុបចំនួន ៣៩៦រូប មានស្ត្រីចំនួន ៤៨ រូប ហើយក្នុងនោះមាន ២៦ មុខតំណែងជាអភិបាលរង គឺមុខតំណែងបម្រុងទុកសម្រាប់តែស្ត្រី។

៣. ចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងពីខេត្តមួយទៅខេត្តមួយមានភាពខុសគ្នាគួរឱ្យកត់សម្គាល់[2]។

៤. នៅក្នុងមុខតំណែងកម្រិតទាបដែលមិនស្ថិតក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងមានសមាសភាពស្ត្រីច្រើន គឺមានចំនួន២៩.៣% ខណៈពេលដែលនៅក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងមានស្ត្រីចំនួនត្រឹមតែ ១២.១% ប៉ុណ្ណោះ ។

នៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត រំពឹងថាត្រឹមឆ្នាំ ២០១៨ នឹងមាន ៤៩ មុខតំណែងគ្រប់គ្រង ដែលកាន់កាប់ដោយបុរសនឹងចូលនិវត្តន៍ដែលក្នុងនោះប្រហែលជា ៦៣% នៃមុខតំណែងបុរសដែលចូលនិវត្តន៍ទាំងនោះ រំពឹងថានឹងត្រូវតែងតាំងស្ត្រីជំនួសវិញ និងចំនួន ១២ មុខតំណែងគ្រប់គ្រង ដែលកាន់កាប់ដោយស្ត្រីនឹងចូលនិវត្តន៍ រំពឹងថានឹងត្រូវតែងតាំងស្ត្រីជំនួសវិញផងដែរ[3]។ (ទិន្នន័យមន្ត្រីចូលនិវត្តន៍រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត មានភ្ជាប់ក្នុងតារាងទី ១៣ ទំព័រទី ២៨)។

៤.២ ទិន្នន័យក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

គិតត្រឹមខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងមានចំនួន ៣៧៦ រូប ស្មើនឹង ២១.៥% នៃមុខតំណែងគ្រប់គ្រងសរុបចំនួន១.៧៤៨រូប នៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។ ទិន្នន័យលំអិតមានក្នុងតារាងទី ១២ នៃផ្នែកឧបសម្ព័ន្ធទំព័រទី ២៧។ **ដើម្បីអាចសម្រេចបានចំណុចដៅ ២៥% ត្រឹមឆ្នាំ ២០១៨ ត្រូវការបង្កើនស្ត្រីចំនួន ៦១ រូប ក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនេះ។**

តាមទិន្នន័យក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បានបង្ហាញថា៖

១. មុខតំណែងអភិបាលនៅតែមានគម្លាតយេនឌ័រខ្លាំង ដោយ៩៧% នៃមុខតំណែងអភិបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌទាំងអស់ គឺជាបុរស។

២. ការចូលរួមរបស់ស្ត្រី នៅរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មានចំនួនច្រើនជាងនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត។

៣. មានចំនួនរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ជាច្រើន នៅតែសមាសភាពស្ត្រីតិចក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង ជាក់ស្តែងមានក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ចំនួន១៧ មានស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងត្រឹមតែ ១០% ឬ តិចជាងនេះ និងមានក្រុង ស្រុក ខណ្ឌចំនួន ៦៨ មានស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង ១៥% ឬ តិចជាងនេះ ចំណែកឯក្រុង ស្រុក ខណ្ឌចំនួន ១២៩ទៀត មានចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងលើសពី ១៥% ។

---

[2] មានខេត្តចំនួន៨ ដែលមានសមាសភាពស្ត្រីតិចជាង៧% ក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេច ដែលក្នុងនោះរួមមាន ខេត្តព្រះសីហនុ(៥.៩%)កំពង់ឆ្នាំង(៦.៣%) កំពង់ស្ពឺ(៦.៣%) កំពង់ធំ (៦.៣%) មណ្ឌលគិរី(៦.៣%) ប៉ៃលិន(៦.៣%) ពោធិសាត់(៦.៧%) និងសៀមរាប(៦.៧%)។ ដោយឡែកមានខេត្តចំនួន៤ ដែលមានសមាសភាពស្ត្រីលើសពី ១៨% ក្នុងនោះរួមមាន ខេត្តក្រចេះ(១៨.៨%) ស្វាយរៀង(១៨.៨%) កំពត(២៥%) និងព្រះវិហារ(២៥%)។

[3] តួលេខនេះអាចមានចំនួនទាបជាង ពីព្រោះយើងមិនមានទិន្នន័យចូលនិវត្តន៍របស់មន្ត្រីប្រហែលជា ១២% នៃមន្ត្រីសរុបទាំងអស់។

សម្រាប់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដើម្បីអាចសម្រេចបានចំណុចដៅខាងលើ គឺត្រូវបន្ថែមស្ត្រីចំនួន ៦១រូប ក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង នៅត្រឹមឆ្នាំ ២០១៨។ យើងរំពឹងថាត្រឹមឆ្នាំ ២០១៨ នឹងមាន ១០២ មុខតំណែងគ្រប់គ្រង ដែលកាន់កាប់ដោយបុរសនឹងត្រូវចូលនិវត្តន៍ ដូចនេះប្រហែលជា ៦០% នៃមុខតំណែងគ្រប់គ្រងរបស់បុរស ដែលនឹងត្រូវចូលនិវត្តន៍ទាំងនោះ នឹងត្រូវតែងតាំងស្ត្រីជំនួសវិញ និង ៣១ មុខតំណែងគ្រប់គ្រងដែលកាន់កាប់ដោយស្ត្រី ដែលត្រូវចូលនិវត្តន៍ រំពឹងថានឹងត្រូវតែងតាំងស្ត្រីជំនួសវិញផងដែរ។ (ទិន្នន័យមន្ត្រីចូលនិវត្តន៍រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មានភ្ជាប់ក្នុងតារាងទី១៣ ទំព័រទី ២៨)។

៥. យុទ្ធសាស្ត្រ លទ្ធផលរំពឹងទុក និងសកម្មភាព

ភស្តុតាងជាច្រើនបានបង្ហាញថា ជារឿយៗរបៀបក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សមានការរើសអើងចំពោះស្ត្រី[4]។ ដើម្បីដោះស្រាយនូវស្ថានភាពនេះ មានសកម្មភាពមួយចំនួនដែលត្រូវអនុវត្តតាមដំណាក់កាលនីមួយៗក្នុងដំណើរការនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សដូចជា៖ ការរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ការកំណត់ចំនួនអប្បបរមាមន្ត្រីជាស្ត្រីនិងផែនការ ការតែងតាំង ការរក្សាទុកក្នុងមុខតំណែង ការដំឡើងមុខតំណែង និងការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព។ មានយុទ្ធសាស្ត្រចំនួន៤ក្នុងការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ នឹងត្រូវយកមកអនុវត្ត ដែលក្នុងនោះមាន៖ (១) តាក់តែងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តទាក់ទងនឹងការតែងតាំងស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រប់នៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (២) បង្កលទ្ធភាពក្នុងការទទួលបានការតែងតាំង និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពស្ត្រី (៣) បង្កើតបរិយាកាសអំណោយផលនៅកន្លែងការងារសម្រាប់ស្ត្រីនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និង (៤) ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងកំណែទម្រង់រយៈពេលវែង (ចំពោះយុទ្ធសាស្ត្រទី៤ នឹងត្រូវផ្អែកលើកំណែទម្រង់ទាំងស្រុងដែលត្រូវអនុវត្តក្នុងរយៈពេលវែងលើការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងគោលនយោបាយ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងដំណើរការអធិការកិច្ច ដែលអាចពិនិត្យតាមដានលើការជ្រើសរើស ការតែងតាំងស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង និងការរក្សាទុកក្នុងមុខតំណែង)។

យុទ្ធសាស្ត្រចំនួន ៤ និងលទ្ធផលរំពឹងទុកមានដូចខាងក្រោម ៖

យុទ្ធសាស្ត្រទី១ ៖ តាក់តែងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តទាក់ទងនឹងការតែងតាំងស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
សេចក្តីណែនាំទាក់ទងនឹងការតែងតាំងស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
យុទ្ធសាស្ត្រទី២ ៖ បង្កលទ្ធភាពក្នុងការទទួលបានការតែងតាំង និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់ស្ត្រី
២.១ ផែនការអ្នកបន្តវេនត្រូវបានរៀបចំ និងអនុវត្ត
២.២ កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពស្ត្រី និងបណ្តាញស្ត្រីត្រូវបានរៀបចំ និងអនុវត្ត

[4]ពិនិត្យមើលឧទាហរណ៍នៅក្នុងឯកសារUhlmann and Cohen (2007).

យុទ្ធសាស្ត្រទី៣ ៖ បង្កើតបរិយាកាសអំណោយផលនៅកន្លែងការងារសម្រាប់ស្ត្រីនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
៣.១ បរិយាកាសមេត្រីភាពនៅកន្លែងការងារត្រូវបានបង្កើតឡើង
៣.២ ចំណេះដឹងស្តីពីការបៀតបៀនផ្លូវភេទត្រូវបានបង្កើនសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
៣.៣ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាកាតព្វកិច្ចទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ ដល់ថ្នាក់ដឹកនាំ ត្រូវបានបង្កើតឡើង
យុទ្ធសាស្ត្រទី៤ ៖ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងកំណែទម្រង់រយៈពេលវែង
៤.១ នីតិវិធីជ្រើសរើសបុគ្គលិកដោយមានការប្រកួតប្រជែងនិងក្រមអនុវត្តល្អក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ពីបញ្ហាយេនឌ័រ
៤.២ យុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការបង្កើនចំនួនមន្ត្រីជ្រើសរើសថ្មីជាស្ត្រី នៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានបង្កើត
៤.៣ ដំណើរការអធិការកិច្ច និងការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ពីបញ្ហាយេនឌ័រ

(ផែនការសកម្មភាព អ្នកអនុវត្ត និងការប៉ាន់ប្រមាណថវិកាបឋម នៃយុទ្ធសាស្ត្រនីមួយៗ មានលំអិតជូនចាប់ពីទំព័របន្ទាប់)

យុទ្ធសាស្ត្រទី ១
ការតាក់តែងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តទាក់ទងនឹងការតែងតាំងស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង នៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

យុទ្ធសាស្ត្រនេះ មានគោលបំណងរៀបចំសេចក្តីណែនាំ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានាទាក់ទងនឹងការជំរុញការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងដែលតែងតាំងដោយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងដោយក្រសួងមហាផ្ទៃ។

៥.១ រៀបចំសេចក្តីណែនាំទាក់ទងនឹងការតែងតាំងស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ក. __ការរៀបចំផែនការចំណុចដៅបង្កើនចំនួនបុគ្គលិកជាស្ត្រីតាមរដ្ឋបាលនីមួយៗនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ__

ការរៀបចំផែនការចំណុចដៅក្នុងការបង្កើនចំនួនបុគ្គលិកជាស្ត្រី ឱ្យទៅជាផ្នែកមួយនៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររបស់រដ្ឋបាលនីមួយៗនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ មានសារៈសំខាន់ណាស់ ។ ***__ឧទាហរណ៍៖__*** *រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត អាចកំណត់ឱ្យមានយ៉ាងតិចនាយកទីចាត់ការចំនួន ១រូប ជាស្ត្រី ក្នុងចំណោមនាយកទីចាត់ការនានា នៅក្នុងផែនការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន។ ដើម្បីសម្រេចបាននូវចំណុចដៅនេះ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវមានផែនការសកម្មភាពរបស់ខ្លួនច្បាស់លាស់។*

រដ្ឋបាលនីមួយៗនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវគ្រប់គ្រងលើការរៀបចំផែនការចំណុចដៅដោយធ្វើការកំណត់នូវចំណុចដៅចំនួនបុគ្គលិកជាបុរស និងស្ត្រី តាមតម្រូវការរបស់រដ្ឋបាលនីមួយៗ ដើម្បីឱ្យស្របនឹងគោលការណ៍នៃដំណើរការកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ ដែលរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវមានការផ្តួចផ្តើមគំនិតដោយខ្លួនឯង។ គណៈអភិបាល និងក្រុមប្រឹក្សាត្រូវជំរុញការអនុវត្តនូវផែនការបុគ្គលិកនេះ ហើយរបាយការណ៍វឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តការងារនេះគួរត្រូវបានដាក់បញ្ចូលក្នុងរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ និងដាក់ជារបៀបវារៈក្នុងកិច្ចប្រជុំរបស់ក្រុមប្រឹក្សា។

ផែនការចំណុចដៅរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺធ្វើការផ្តោតទៅលើតែបុគ្គលិកដែលស្ថិតក្នុងការគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួនតែប៉ុណ្ណោះ (ចាប់ពីមុខតំណែងថ្នាក់ក្រោមនាយករដ្ឋបាល) ដើម្បីអាចអនុវត្តនូវផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ទាមទារឱ្យក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក្រសួងកិច្ចការនារី និងលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប រៀបចំបញ្ចូលខ្លឹមសារទាំងនេះទៅក្នុងសេចក្តីណែនាំស្តីពី "បែបបទ និងនីតិវិធីនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ" មានភ្ជាប់ក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី៣។

ខ. __ការកំណត់ចំនួនអប្បបរមាបុគ្គលិកជាស្ត្រី__

ការកំណត់ចំនួនអប្បបរមាបុគ្គលិកជាស្ត្រី មានគោលបំណងធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរទិន្នន័យដែលមានគម្លាតទាបជាងគេ ឱ្យស្ថិតក្នុងលក្ខខណ្ឌកម្រិតអប្បបរមាមួយ។ ដើម្បី សម្រេចបាននូវចំណុចដៅ

ជាក់លាក់ដែលបានកំណត់នេះក្នុងផែនការបុគ្គលិក តម្រូវឱ្យមានការកំណត់ចំនួនអប្បបរមាបុគ្គលិកជាស្ត្រី។ ការកំណត់ចំនួនអប្បបរមាបុគ្គលិកស្ត្រីមាន ៣ ប្រភេទ ដែលអាចអនុវត្តទៅបានរួមមាន៖ (១) តម្រូវឱ្យមុខតំណែងបច្ចុប្បន្នដែលកាន់កាប់ដោយស្ត្រី ត្រូវតែងតាំងស្ត្រីជំនួសវិញ នៅពេលដែលមុខតំណែងទាំងនោះទំនេរ (២) តម្រូវឱ្យមានចំនួនអប្បបរមាស្ត្រីនៅក្នុងមុខតំណែងធ្វើសេចក្តីសម្រេច (អាចចំនួនតិចបំផុត១៥% ជាស្ត្រី) និង (៣) តម្រូវឱ្យមានការបម្រុងទុកមុខតំណែងជាក់លាក់ ដូចជានាយករងរដ្ឋបាល ឬនាយកទីចាត់ការនៃរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តត្រូវតែមានស្ត្រីយ៉ាងតិចចំនួន ១រូប និងនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ត្រូវតម្រូវឱ្យមានស្ត្រីយ៉ាងតិចចំនួន ១រូបក្នុងមុខតំណែងជានាយករងរដ្ឋបាល ឬប្រធានការិយាល័យនៃរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។

ខ្លឹមសារនៃការកំណត់ចំនួនអប្បបរមាទាំងនេះ នឹងត្រូវដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងសេចក្តីណែនាំស្តីពី "បែបបទ និងនីតិវិធីនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ" មានភ្ជាប់ក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី៣។ ក្របខណ្ឌពេលវេលាក្នុងការអនុវត្តការកំណត់ចំនួនអប្បបរមាបុគ្គលិកស្ត្រី នៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ គឺត្រឹមឆ្នាំ២០១៩។ សម្រាប់ពេលបន្ទាប់ទៀតការកំណត់ចំនួនអប្បបរមាបុគ្គលិកជាស្ត្រីអាចធ្វើការពិនិត្យ និងកែសម្រួលឡើងវិញ។

> ទោះបីជាការកំណត់ចំនួនអប្បបរមាបុគ្គលិកជាស្ត្រី ត្រូវបានរៀបចំឡើងក្នុងក្របខណ្ឌច្បាប់ ក៏អាចមានករណីលើកលែងមិនអនុវត្តការកំណត់ទាំងនេះផងដែរ សម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទាំងឡាយណាដែលមិនមានមុខតំណែងទំនេរដោយការចូលនិវត្តន៍តាមការកំណត់។ ការចេញលិខិតលើកលែងមិនអនុវត្តនូវការកំណត់ចំនួនអប្បបរមាបុគ្គលិកជាស្ត្រីនេះ លុះត្រាតែមានការស្នើសុំជាផ្លូវការពីរដ្ឋបាលសាមី ដោយធ្វើការបង្ហាញពីហេតុផលនានាដែលមិនអាចអនុវត្តបានតាមការកំណត់នេះ។

តាមទិន្នន័យត្រឹមខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ការប៉ាន់ប្រមាណពីលទ្ធផលនៃការអនុវត្តការកំណត់ចំនួនអប្បបរមាស្ត្រីទាក់ទងនឹងការបម្រុងទុកមុខតំណែងជាក់លាក់សម្រាប់ស្ត្រីត្រឹមឆ្នាំ២០១៨ អាចនាំឱ្យមានការកើនចំនួនស្ត្រីដូចខាងក្រោម៖

តារាងទី១ ៖ ការប៉ាន់ប្រមាណលទ្ធផលនៃការអនុវត្តការកំណត់ចំនួនអប្បបរមាស្ត្រី ត្រឹមឆ្នាំ២០១៨

ការកំណត់ចំនួនអប្បបរមាស្ត្រី	លទ្ធផលកម្រិតអប្បបរមាដែលអាចមាន
១. យ៉ាងហោចណាស់មានស្ត្រីចំនួន១រូប ក្នុងមុខតំណែងជានាយករងរដ្ឋបាល ឬ ជានាយកទីចាត់ការនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត	- រាជធានី ខេត្តចំនួន១០ អាចសម្រេចបានការកំណត់ចំនួនអប្បបរមានេះ ដែលអាចបង្កើន ១០មុខតំណែងទៀតសម្រាប់ស្ត្រី។ - ដោយឡែករាជធានី ខេត្ត ចំនួន១១ មិនអាចសម្រេចតាមការកំណត់ចំនួនអប្បបរមានេះ ត្រឹមឆ្នាំ២០១៨បានទេ។

២. យ៉ាងហោចណាស់មានស្ត្រីចំនួន ១រូប ក្នុងមុខតំណែងជានាយករងរដ្ឋបាល ឬជាប្រធានការិយាល័យនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ	- ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌចំនួន ៧ អាចសម្រេចបានការកំណត់ចំនួនអប្បបរមានេះ ដែលអាចបង្កើន ៧ មុខតំណែងទៀតសម្រាប់ស្ត្រី - ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌចំនួន ១៧១ មិនអាចសម្រេចតាមការកំណត់ចំនួនអប្បបរមានេះ ត្រឹមឆ្នាំ ២០១៨បានឡើយ។
កំណត់ចំណាំ៖ ចំណុចដៅសម្រាប់រាជធានី ខេត្ត គឺត្រូវបង្កើន ៣១មុខតំណែង ដោយឡែកសម្រាប់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនឹងត្រូវបង្កើន ៦១មុខតំណែងត្រឹមឆ្នាំ២០១៨។ រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ភាគច្រើននឹងមិនអាចសម្រេចបានដោយសារតែមានចំនួនមន្ត្រីតិចតួចចូលនិវត្តន៍ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៦ដល់ឆ្នាំ ២០១៨។ ទិន្នន័យនេះមិនរួមបញ្ចូលមុខតំណែងគ្រប់គ្រងដែលតែងតាំងដោយក្រសួងមហាផ្ទៃ។ ទិន្នន័យចំនួនមន្ត្រីស្ត្រីជាក់ស្តែងអាចមានច្រើនជាងតម្រូវការដែលបានកំណត់ចំនួនអប្បបរមានេះ។	

គ. <u>ការកំណត់ចំនួនអប្បបរមាស្ត្រីក្នុងការជ្រើសរើស និងគណៈកម្មការជ្រើសរើសបុគ្គលិក</u>

ការរៀបចំដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិកដោយមានការប្រកួតប្រជែង គឺជាយុទ្ធសាស្ត្ររយៈពេលវែង (ដូចមានរៀបរាប់ក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រទី ៤) ដែលជាលទ្ធផលអាចជួយបង្កើននូវចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង។ ប៉ុន្តែនៅក្នុងការអនុវត្តរយៈពេលខ្លី មានចំណុចគន្លឹះចំនួន ២ ដែលគួរតែផ្លាស់ប្តូរ និងអនុវត្ត៖

- យ៉ាងហោចណាស់ត្រូវមានបេក្ខភាពស្ត្រីចំនួន ១រូប ដែលត្រូវផ្តល់ងសម្រាប់ជ្រើសរើសតែងតាំងក្នុងគ្រប់មុខតំណែងគ្រប់គ្រង និង
- ក្រសួងមហាផ្ទៃគួររៀបចំឱ្យមានស្ត្រីចំនួន១រូប ក្នុងជួរគណៈកម្មការជ្រើសរើសបេក្ខភាពសម្រាប់មុខតំណែងជា អភិបាល អភិបាលរង និងនាយករដ្ឋបាល ។

ខ្លឹមសារនៃការកំណត់ចំនួនស្ត្រីអប្បបរមាក្នុងការជ្រើសរើសក្នុងមុខតំណែង ដែលគ្រប់គ្រងដោយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ នឹងត្រូវដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងសេចក្តីណែនាំស្តីពី "បែបបទ និងនីតិវិធីនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ" មានភ្ជាប់ក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី៣។ ដោយឡែកសម្រាប់ការកំណត់ចំនួនអប្បបរមាស្ត្រីក្នុងការផ្តល់ការតែងតាំងក្នុងមុខតំណែងជាអភិបាល អភិបាលរង និងនាយករដ្ឋបាល ក៏ដូចជាការបង្កើតគណៈកម្មការតែងតាំងមុខតំណែងទាំងនេះ នឹងរៀបចំជាលិខិតបទដ្ឋានដោយឡែកមួយ។

<u>ផែនការសកម្មភាពសម្រាប់យុទ្ធសាស្ត្រទី១</u>

នៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី៣ មានបង្ហាញពីខ្លឹមសារសំខាន់ៗក្នុងការរៀបចំសេចក្តីណែនាំក្នុងការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង ដែលរួមមានការកំណត់ចំណុចដៅសម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ការកំណត់ចំនួនអប្បបរមាសម្រាប់បុគ្គលិកជាស្ត្រី និងតម្រូវការក្នុងការជ្រើសរើសបេក្ខភាពជាស្ត្រី ១រូបសម្រាប់ផ្តល់ក្នុងការតែងតាំង។ ដើម្បីអាចអនុវត្តបាននូវការកំណត់ទាំង៣ខាងលើនេះ ផែនការសកម្មភាពខាងក្រោមនឹងត្រូវអនុវត្ត៖

តារាងទី ២៖ សកម្មភាពសម្រាប់យុទ្ធសាស្ត្រទី ១

សកម្មភាព	អ្នកអនុវត្ត និងដៃគូ	ថវិកា	2017		2018		2019	
			ឆ1	ឆ2	ឆ1	ឆ2	ឆ1	ឆ2
១. បញ្ចូលខ្លឹមសារការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយផ្តោតទៅលើការកំណត់ចំណុចដៅរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងការកំណត់ចំនួនអប្បបរមាស្ត្រី	MOI/NCDDS	$2,000	■					
២. រៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តកំណត់ចំនួនអប្បបរមាស្ត្រីក្នុងការជ្រើសរើសបេក្ខភាពផ្តួង និងគណៈកម្មការជ្រើសរើសបុគ្គលិកសម្រាប់មុខតំណែងជាអភិបាល និងអភិបាលរង និងនាយករដ្ឋបាល	MOI			■				
៣. ផ្សព្វផ្សាយសេចក្តីណែនាំដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ តាមរយៈសិក្ខាសាលា ការបណ្តុះបណ្តាល ឬតាមយុទ្ធនាការទំនាក់ទំនងសង្គមនានា	PRF	$10,000		■				
៤. ប្រជុំ ផ្សព្វផ្សាយដល់គណៈអភិបាល ក្រុមប្រឹក្សា និង គណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការស្ត្រី និងកុមារ ក្នុងការជំរុញការអនុវត្ត ពិនិត្យតាមដាន និងរៀបចំរបាយការណ៍ទាក់ទងនឹងការរៀបចំ និងការអនុវត្តសេចក្តីណែនាំ	MOI			■				
៥. ពិនិត្យតាមដានវឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលអាចសម្រេចបានចំណុចដៅកំណត់ដោយរដ្ឋបាលសាមី	MOI				■	■	■	■
៦. ពិនិត្យឡើងវិញនូវការកំណត់ចំនួនអប្បបរមាមន្ត្រីស្ត្រី	MOI/NCDDS					■	■	■

កំណត់សម្គាល់៖ ថវិកាដែលបានបង្ហាញ គឺគ្រាន់តែជាប៉ាន់ស្មានបឋមប៉ុណ្ណោះ។ MOI = ក្រសួងមហាផ្ទៃ NCDDS =លេខាធិការដ្ឋានគ.ជ.អ.ប PRF =មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ឆ = ឆមាស

យុទ្ធសាស្ត្រទី២
បង្កលទ្ធភាពក្នុងការតែងតាំង និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់ស្ត្រី

យុទ្ធសាស្ត្រនេះ មានគោលបំណងរៀបចំ និងអនុវត្តផែនការជាក់លាក់សម្រាប់ត្រៀមស្ត្រីជាអ្នកបន្តវេនក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង និងបង្កើននូវសមត្ថភាពក្នុងការបំពេញការងាររបស់ពួកគាត់ឱ្យមានភាពប្រសើរឡើង។

៥.២ ការរៀបចំ និងអនុវត្តផែនការអ្នកបន្តវេនជាស្ត្រី

ផែនការអ្នកបន្តវេន គឺដើម្បីកំណត់នូវបេក្ខភាពដែលមានសក្តានុពលក្នុងការបំពេញមុខតំណែងដែលនឹងទំនេរនាពេលអនាគត ហើយជាដំណើរការគ្រប់គ្រងការតែងតាំងមុខតំណែងផងដែរ។ ផែនការអ្នកបន្តវេនគួរតែអនុវត្តទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ បច្ចុប្បន្នក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងចំនួន២១៤៨មុខតំណែងនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មានមុខតំណែងចំនួន ១៩៤ នឹងទំនេរដោយសារការចូលនិវត្តន៍ ដែលក្នុងនោះមានមុខតំណែងចំនួន ១៥១ បច្ចុប្បន្នកាន់កាប់ដោយបុរស(ត្រឹមឆ្នាំ ២០១៨) ។ ដូចនេះ នៅក្នុងយុទ្ធវិធីផែនការអ្នកបន្តវេន យើងអាចកំណត់បានដូចខាងក្រោម៖

ក. កំណត់នូវមុខតំណែងរបស់បុរស ដែលនឹងចូលនិវត្តន៍នៅពេលខាងមុខ។ មានភ្ជាប់ក្នុងឧបសម្ព័ន្ធនូវទិន្នន័យចូលនិវត្តន៍នាពេលបច្ចុប្បន្នតាមមុខតំណែងនីមួយៗឆ្នាំចូលនិវត្តន៍ និងភេទ (ទិន្នន័យត្រឹមខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦)។

ខ. កំណត់នូវបេក្ខភាពជាស្ត្រីដែលមានសក្តានុពលក្នុងការបំពេញនូវមុខតំណែងទាំងនេះ "ក្រុមអ្នកបន្តវេន"។

គ. ផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល ការប្រឹក្សាយោបល់ និងបង្កើនជំនាញ ចំណេះដឹងដល់បេក្ខភាពស្ត្រីដែលមានសក្តានុពលដែលបានកំណត់។

ឃ. ភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងជាមួយទីចាត់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរាជធានី ខេត្ត និងការិយាល័យរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ) ផ្តល់ព័ត៌មានដល់ពួកគាត់អំពីបេក្ខភាពស្ត្រីដែលមានសក្តានុពល និងពិនិត្យតាមដាននូវមុខតំណែងដែលទំនេរ។

ដើម្បីអាចអនុវត្តផែនការអ្នកបន្តវេនបាន ទាមទារឱ្យមានទិន្នន័យមន្ត្រីជាផ្លូវការ មានភាពត្រឹមត្រូវ និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពជាទៀងទាត់ បើមិនដូច្នោះទេ ផែនការអ្នកបន្តវេននឹងមិនអាចអនុវត្តបានឡើយ។ យើងត្រូវរៀបចំបង្កើតប្រព័ន្ធទិន្នន័យគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិច ដែលអាចធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពជាទៀងទាត់ ដែលទិន្នន័យទាំងនោះរួមមាន៖ ឈ្មោះ ភេទ មុខតំណែង អង្គភាព

សមត្ថភាពចំបងៗ និងប្រវត្តិការងារផងដែរ។ ទិន្នន័យនេះ នឹងត្រូវបានប្រើប្រាស់ ដើម្បីរៀបចំឱ្យមាននូវទិន្នន័យស្ត្រីដែលមានសក្តានុពលដោយរួមទាំងប្រវត្តិរូបរបស់ស្ត្រី ដែលអាចនឹងក្លាយជាថ្នាក់ដឹកនាំផងដែរ។

ដោយការកំណត់ចំណុចដៅក្នុងការបង្កើនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងចំនួន ៩២ រូប ក្នុងរយៈពេល៣ឆ្នាំខាងមុខ ដូចនេះការពង្រឹងសមត្ថភាពគួរតែរៀបចំសម្រាប់ចំនួនទ្វេរដងនៃចំណុចដៅ ដែលអាចមានស្ត្រីចំនួន ១៨៤ រូប ដែលមានសក្តានុពលក្នុងការដំឡើងមុខតំណែង។

ផែនការអ្នកបន្តវេននឹងមិនអាចសម្រេចបានទេ ប្រសិនបើមិនមានការកំណត់នូវចំណុចដៅជាក់លាក់។

ពង្រាងចំណុចដៅមានបង្ហាញក្នុងតារាងខាងស្តាំ ៖

ការកំណត់ចំណុចដៅ គឺត្រូវតែច្បាស់លាស់ និងផ្អែកលើទិន្នន័យត្រឹមត្រូវ លើសពីនេះទៅទៀតក្នុងការរៀបចំចំណុចដៅត្រូវឱ្យមានតុល្យភាពរវាងការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងកម្រិតខ្ពស់ (អភិបាល និងនាយករដ្ឋបាល) និងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងកម្រិតទាប(នាយកទីចាត់ការ និងប្រធានការិយាល័យ)។

តារាងទី៣៖ ពង្រាងចំណុចដៅផែនការអ្នកបន្តវេន

មុខតំណែង	រាជធានី ខេត្ត		ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ	
	ចំនួនបុរសចូលនិវត្តន៍	ចំណុចដៅបង្កើនចំនួនស្ត្រី	ចំនួនបុរសចូលនិវត្តន៍	ចំណុចដៅបង្កើនចំនួនស្ត្រី
អភិបាល	8	2	25	10
អភិបាលរង	19	9	46	23
នាយករដ្ឋបាល	0	0	9	7
នាយករងរដ្ឋបាល	8	6	8	6
នាយកទីចាត់ការ	14	14	--	---
ប្រធានការិយាល័យ	--	---	14	12
សរុប	**49**	**31**	**102**	**58**

ដូចទិន្នន័យបានបង្ហាញខាងលើ បច្ចុប្បន្នមិនមានស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងជាអភិបាលនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត និងក្នុងចំណោមអភិបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ចំនួន ១៩៧ រូប មានស្ត្រីជាអភិបាលត្រឹមតែ ៦រូប ប៉ុណ្ណោះ ហើយក៏មិនមានចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងជានាយករដ្ឋបាលសាលារាជធានី ខេត្ត ដែរ។ ប្រសិនបើមិនមានការផ្លាស់ប្តូរមុខតំណែងស្ត្រីទៅក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងកម្រិតខ្ពស់ នោះចក្ខុវិស័យដែលបានកំណត់ថាត្រូវសម្រេចឱ្យបានការបង្កើនភាពសកម្មរបស់ស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងដឹកនាំនឹងមិនអាចកើតឡើងបានឡើយ។ ដូចនេះ ក្រសួងមហាផ្ទៃ និងលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប នឹងរៀបចំចំណុចដៅផ្ទៃក្នុងមួយសម្រាប់មុខតំណែងនីមួយៗទៅតាមកម្រិតនៃរដ្ឋបាលនីមួយៗ (រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ)។

តាមរយៈការពិភាក្សានៅក្នុងសិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់ស្តីពី "ស្ថានភាព និងជម្រើសនានាក្នុងការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេចនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ" ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលបានបង្ហាញនូវចំណាប់អារម្មណ៍ក្នុងការគាំទ្រការអនុវត្តដំណើរការផែនការអ្នកបន្តវេន ដែលពួកគាត់នឹងចូលរួមទាំងក្នុងការរៀបចំប្រព័ន្ធទិន្នន័យបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ កំណត់នូវចំណុចដៅឱ្យបានច្បាស់លាស់ និងផ្តល់ការគាំទ្រក្នុងការពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់ស្ត្រីដែលបានកំណត់ថា

អាចនឹងមានសក្តានុពលក្នុងការដំឡើងមុខតំណែង។ ផែនការសកម្មភាពនៃការអនុវត្តផែនការអ្នកបន្តវេន មានដូចខាងក្រោម៖

តារាងទី៤៖ ផែនការសកម្មភាពដើម្បីអនុវត្តផែនការអ្នកបន្តវេន

សកម្មភាព	អ្នកអនុវត្ត និង ដៃគូ	ថវិកា	2017		2018		2019	
			ឆ១	ឆ២	ឆ១	ឆ២	ឆ១	ឆ២
១. ក្រសួងមហាផ្ទៃដឹកនាំ ដោយមានកិច្ចសហការជាមួយ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក្រសួងកិច្ចការនារី និងលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប រៀបចំ និងគ្រប់គ្រងការអនុវត្តផែនការសម្រាប់អ្នកបន្តវេនជាស្ត្រី	MOI			■				
២.រៀបចំនូវទិន្នន័យបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិច ដែលអាចគ្រប់គ្រងនូវផែនការអ្នកបន្តវេន និង រៀបចំនូវជីវប្រវត្តិការងារសាមញ្ញមួយ ដោយផ្អែកលើទិន្នន័យដែលបានប្រមូលក្នុងការរៀបចំឯកសារនេះ	MOI និងDP	$10,000		■				
៣. រៀបចំនូវចំណុចដៅតាមមុខតំណែងនីមួយៗតាមកម្រិតរដ្ឋបាលនីមួយៗដោយផ្អែកលើទិន្នន័យចូលនិវត្តន៍ និងទិន្នន័យផ្សេងៗទៀត (រៀបចំឡើងវិញនូវតារាងទី៣)	MOI			■				
៤. កំណត់មន្ត្រីជាស្ត្រីដែលមានសក្តានុពលដើម្បីបំពេញប្រអប់មុខតំណែងដែលទំនេរនាពេលអនាគត ឬដើម្បីដំឡើងមុខតំណែងតាមឋានានុក្រម។ តាមរយៈសកម្មភាពនេះ យើងអាចមានពង្រាងបញ្ជីស្ត្រីដែលមានសក្តានុពល និងព័ត៌មានទំនាក់ទំនងពួកគាត់។	MOI			■				
៥. ធ្វើការប៉ាន់ប្រមាណតម្រូវការវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងទំនាក់ទំនងជាមួយស្ត្រីដែលមានសក្តានុពលដែលនឹងក្លាយជាអ្នកដឹកនាំ ដើម្បីប្រាកដថាពួកគាត់មានចំណាប់អារម្មណ៍ចូលរួម	MOI			■				
៦. រៀបចំសម្ភារបណ្តុះបណ្តាល និងទំនាក់ទំនងជាមួយស្ថាប័នដែលមានជំនាញក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលផ្អែកតាមតម្រូវការរបស់ស្ត្រី	MOI			■				
៧. អនុវត្តនូវកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដល់ស្ត្រីចំនួន១៥០ ទៅ ២០០រូប ដែលនឹងត្រូវដំឡើងមុខតំណែង (កម្មវិធីវគ្គបណ្តុះបណ្តាលគួរតែផ្អែកទៅតាមតម្រូវការបុគ្គល)	MOI គាំទ្រពី DP ; PRF	$30,00/ ១ឆ្នាំ			■	■	■	■
៨. ធ្វើការពិនិត្យតាមដានជាប្រចាំ និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពទិន្នន័យផែនការសម្រាប់អ្នកបន្តវេន ចំណុចដៅ និងនីតិវិធីក្នុងការតែងតាំង	MOI				■	■	■	■
កំណត់សម្គាល់៖ ថវិកាដែលបានបង្ហាញ គឺគ្រាន់តែជាប៉ាន់ស្មានបឋមប៉ុណ្ណោះ។ MOI = ក្រសួងមហាផ្ទៃ NCDDS =លេខាធិការដ្ឋានគ.ជ.អ.ប PRF =មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស DP= ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ឆ = ឆមាស								

៥.៣ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពស្ត្រី និងការរៀបចំបណ្តាញស្ត្រី

កម្មវិធីផ្តល់ការហ្វឹកហ្វឺនដល់ស្ត្រី និងរៀបចំបណ្តាញបុគ្គលិកជាស្ត្រី និងថ្នាក់ដឹកនាំជាស្ត្រី គឺជាមធ្យោបាយដែលមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការគាំទ្រការតែងតាំងស្ត្រីទៅក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង។ បណ្តាញគឺត្រូវបានប្រើប្រាស់សម្រាប់ការផ្តល់ប្រឹក្សា ចំណេះដឹងក្នុងការបំពេញការងារ និងដោះស្រាយបញ្ហានានាដែលស្ត្រីអាចប្រឈមនៅកន្លែងការងារ។ ជាទូទៅការផ្តល់ការហ្វឹកហ្វឺន និងបណ្តាញភាគច្រើនមានលក្ខណៈមិនផ្លូវការ។

តាមបទពិសោធន៍ ក្នុងការអនុវត្តជអ៣ ដំណាក់កាលទី២ បណ្តាញក្រុមប្រឹក្សាជាស្ត្រីត្រូវបានរៀបចំ (ដោយមានការឧបត្ថមពីអង្គការ GIZ)។ ដោយឡែកចំពោះការផ្តល់ការគាំទ្របច្ចេកទេសបច្ចុប្បន្ននេះ គឺជាសេវាមួយដែលផ្តល់ដោយមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ប៉ុន្តែកម្មវិធីជាក់លាក់សម្រាប់ផ្តល់ការគាំទ្រដល់ស្ត្រីមិនទាន់មាននៅឡើយ។ ផ្អែកតាមបទពិសោធន៍ការរៀបចំបណ្តាញក្រុមប្រឹក្សាជាស្ត្រី និងកម្មវិធីផ្តល់ការគាំទ្របណ្តាញស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងក៏គួររៀបចំផងដែរ។ ផែនការសកម្មភាពគន្លឹះៗសម្រាប់ផ្តល់ការហ្វឹកហ្វឺនដល់ស្ត្រីរួមមាន៖

តារាងទី៥៖ សកម្មភាពដើម្បីអនុវត្តកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពស្ត្រី និងការរៀបចំបណ្តាញស្ត្រី

សកម្មភាព	អ្នកអនុវត្តនិងដៃគូ	ថវិកា	2017		2018		2019	
			ឆ1	ឆ2	ឆ1	ឆ2	ឆ1	ឆ 2
១. រៀបចំឯកសារអំពី "គោលគំនិត និងវិធីសាស្ត្រ ផ្តល់ការហ្វឹកហ្វឺនដល់ស្ត្រី"	NGO	$10,000			■			
២. ធ្វើការជ្រើសរើសអ្នកផ្តល់ការបង្វឹក និងអ្នកទទួលការបង្វឹកដែលមានសក្តានុពល(ក្នុងដំណាក់កាលសាកល្បង) និងរៀបចំការងារជាដៃគូរវាងអ្នកផ្តល់ការបង្វឹក នឹងអ្នកទទួលការបង្វឹក(ផ្អែកលើទិន្នន័យ) ដោយមាននីតិវិធីច្បាស់លាស់ និងលក្ខខណ្ឌក្នុងការធ្វើការងារជាគូ	NGO	$2,000				■		
៣. ផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលដល់អ្នកផ្តល់ការបង្វឹក អំពីគោលគំនិត និងនីតិវិធីក្នុងការអនុវត្តការបង្វឹក	NGO	$2,000				■	■	
៤. អនុវត្តនូវដំណើរការផ្តល់ការបង្វឹក	MOI							■
៥. ផ្តល់ការគាំទ្របច្ចេកទេស ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃអំពីដំណើរការ	MOI/NCDDS				■	■	■	■

1. កំណត់សម្គាល់៖ ថវិកាដែលបានបង្ហាញ គឺគ្រាន់តែជាប៉ាន់ស្មានបឋមប៉ុណ្ណោះ។ MOI = ក្រសួងមហាផ្ទៃ NCDDS =លេខាធិការដ្ឋានគ.ជ.អ.ប PRF =មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស DP= ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ NGOs=អង្គការសង្គមស៊ីវិល ឆ = ឆមាស

យុទ្ធសាស្ត្រទី៣
បង្កបរិយាកាសអំណោយផលនៅកន្លែងការងារ

យុទ្ធសាស្ត្រនេះ មានគោលបំណងធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវបរិយាកាសជាវិជ្ជមាននៅកន្លែងការងារ ដើម្បីគាំទ្រស្ត្រីចូលរួមក្នុងការបំពេញការងារឱ្យបានពេញលេញ។

៥.៤ ការបង្កើតបរិយាកាសមេត្រីភាពនៅកន្លែងការងារ

មានហេតុផលជាច្រើនក្នុងការបង្កើតបរិយាកាសនៅកន្លែងការងារឱ្យមានភាពវិជ្ជមាន ដូចក្នុងករណីបុគ្គលិកជាស្ត្រី ប្រសិនបើគាត់មិនមានអារម្មណ៍សុវត្ថិភាពនៅកន្លែងការងារ បរិយាកាសការងារមិនមានការជំរុញលើកទឹកចិត្តឱ្យសម្រេចបានលទ្ធផលការងារល្អ វាជាកត្តានាំឱ្យស្ត្រីលាឈប់ពីការងារក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈ ឬការងារនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិផងដែរ។ ដូចនេះ ដើម្បីអាចធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវបរិយាកាសកន្លែងការងារគួរតែ៖

- **កាត់បន្ថយនូវឥរិយាបថមិនសមស្របចំពោះស្ត្រី៖** តម្រូវឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរទម្លាប់ ឥរិយាបថរបស់បុគ្គលិកនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ជាពិសេសទាក់ទងនឹងការនិយាយកំប្លែងអាសអាភាស និងគ្រប់ទម្រង់នៃការបៀតបៀនផ្លូវភេទទាំងអស់។ ការផ្លាស់ប្តូរត្រូវចាប់ផ្តើមពីថ្នាក់ដឹកនាំខ្ពស់បំផុត(រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គួរមានយន្តការដោះស្រាយបណ្តឹងនានារវាងបុគ្គលិក និងបុគ្គលិក បុគ្គលិក និងថ្នាក់ដឹកនាំ ទាក់ទងនឹងការបៀតបៀនផ្លូវភេទ)។
- **ផ្តល់នូវសេវាថែទាំកូន៖** ការរៀបចំឱ្យមានសេវាថែទាំកូនរបស់បុគ្គលិកនៅតាមរដ្ឋបាលនីមួយៗដោយរដ្ឋបាលសាមី រឺ រដ្ឋបាលសាមីនីមួយៗអាចធ្វើកិច្ចសន្យាជាមួយភាគីទី៣។ សម្រាប់សាលារាជធានី ឬខេត្ត មួយចំនួន អាចមានភាពងាយស្រួលជាងក្នុងការរៀបចំសេវានេះ ដោយសារមានទីតាំងធំទូលាយ និងមានចំនួនមន្ត្រីច្រើនគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការប្រើប្រាស់សេវានេះ ប៉ុន្តែសម្រាប់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ អាចមានការលំបាក ដោយសារទីតាំងតូចចង្អៀត និងមានចំនួនបុគ្គលិកតិច (ជាមធ្យមមានបុគ្គលិកត្រឹមតែ១៥រូប ក្នុងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗ)។ ការផ្តល់នូវសេវាថែទាំកូន គួរតែរៀបចំជាគម្រោងសាកល្បង ឬអាចសហការជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ អង្គការសង្គមស៊ីវិល ដែលអាចផ្តល់ទាំងការគាំទ្របច្ចេកទេស និងថវិកា(ក្នុងដំណាក់កាលសាកល្បងដំបូង)។
- **ផ្តល់ភាពបត់បែនទាក់ទងនឹងម៉ោងធ្វើការសម្រាប់ស្ត្រី** ជាពិសេសស្ត្រីដែលមានកូនតូច។

ផែនការសកម្មភាពសម្រាប់យុទ្ធសាស្ត្រនេះរួមមាន៖

តារាងទី ៦៖ សកម្មភាពអនុវត្តការបង្កើតបរិយាកាសមេត្រីភាពនៅកន្លែងការងារ

សកម្មភាព	អ្នកអនុវត្ត និងដៃគូ	ថវិកា	2017		2018		2019	
			ឆ 1	ឆ 2	ឆ 1	ឆ 2	ឆ 1	ឆ 2
១. ជ្រើសរើសខេត្តចំនួន ១ ឬ ២ និង ក្រុង ស្រុក ចំនួន ២ឬ៣ដែលមានចំណាប់អារម្មណ៍ក្នុងការរៀបចំគម្រោងសាកល្បងសេវាថែទាំកូនសម្រាប់មន្ត្រី។ រដ្ឋបាលដែលត្រូវជ្រើសរើសសម្រាប់អនុវត្តគម្រោងសាកល្បង តម្រូវឱ្យមានចំនួនបុគ្គលិកជាស្ត្រីច្រើន។	NCDDS/MOI			■				
២ .រៀបចំផែនការសកម្មភាព ជាមួយរដ្ឋបាលនីមួយៗដែលត្រូវបានជ្រើសរើសសម្រាប់អនុវត្តគម្រោងសាកល្បងសេវាថែទាំកូន (តម្រូវការបុគ្គលិក ប្រភពថវិកាធនធាននានា និងនីតិវិធីក្នុងការប្រើប្រាស់សេវា)	NGO	$6,000		■				
៣. អនុវត្តគម្រោងសាកល្បងសេវាថែទាំកូន	NGO/SNA	$15,000			■	■	■	■
៤. ពិនិត្យ តាមដាន និងវាយតម្លៃគម្រោងសាកល្បងសេវាថែទាំកូន	MOI				■	■	■	■
៥. ធ្វើការសិក្សាអំពីការអនុវត្តបច្ចុប្បន្នលើម៉ោងធ្វើការដែលមានភាពបត់បែន	NGOs	$6,000			■			
៦. រៀបចំគម្រោងសាកល្បងនៃម៉ោងធ្វើការដែលមានភាពបត់បែនជាមួយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	MOI					■		
៧. អនុវត្ត និងវាយតម្លៃគម្រោងសាកល្បងនៃម៉ោងធ្វើការដែលមានភាពបត់បែន	MOI/NCDDS					■		
៨. ប្រសិនបើអាចអនុវត្តបាន ពង្រីកការអនុវត្តគម្រោងសាកល្បងអំពីសេវាថែទាំកូន និងម៉ោងធ្វើការដែលមានភាពបត់បែន នៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិផ្សេងទៀត	MOI						■	■
កំណត់សម្គាល់៖ ថវិកាដែលបានបង្ហាញ គឺគ្រាន់តែជាប៉ាន់ស្មានបឋមប៉ុណ្ណោះ។ MOI = ក្រសួងមហាផ្ទៃ NCDDS =លេខាធិការដ្ឋានគ.ជ.អ.ប PRF =មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស DP= ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ NGOs=អង្គការសង្គមស៊ីវិល ឆ = ឆមាស								

៥.៥ ផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាកាតព្វកិច្ចដល់ថ្នាក់ដឹកនាំទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ

របកគំហើញមួយក្នុងរបាយការណ៍សវនកម្មយេនឌ័រលើកទី១(ឆ្នាំ២០១៣) លើការអនុវត្តជអ៣ ដំណាក់កាលទី១ បានបង្ហាញថា ប្រសិទ្ធភាពនៃការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ គឺទាមទារឱ្យមានការចូលរួមទាំងបុរស និងស្ត្រី ជាពិសេសថ្នាក់ដឹកនាំកម្រិតខ្ពស់ ដែលភាគច្រើនលើសលប់ជាបុរស។ មានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាច្រើនបានរៀបចំកន្លងមកទាក់ទងនឹងការយល់ដឹងជាមូលដ្ឋានលើគោលគំនិតយេនឌ័រដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលភាគច្រើនអ្នកចូលរួមជាមន្ត្រីក្នុងមុខតំណែងរដ្ឋបាល និងមុខតំណែង

ដឹកនាំកម្រិតថ្នាក់កណ្តាល ហើយក៏មានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងទៀតរៀបចំសម្រាប់ពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីក្នុងគ្រប់មុខតំណែងផងដែរ។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាកាតព្វកិច្ចទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ គួរត្រូវបានរៀបចំដល់ថ្នាក់ដឹកនាំនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិជារៀងរាល់ឆ្នាំ ជាពិសេសថ្នាក់ដឹកនាំជាបុរស ក្នុងគោលបំណងបង្កើនការយល់ដឹង ចំណាប់អារម្មណ៍ និងការយកចិត្តទុកដាក់បន្ថែមទៀតលើបញ្ហាយេនឌ័រ នៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងគោលដៅ ផ្លាស់ប្តូរនូវឥរិយាបថ និងអាកប្បកិរិយារបស់ថ្នាក់ដឹកនាំជាបុរស ដោយសារពួកគាត់ស្ថិតក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេច និងមានឥទ្ធិពលលើការរៀបចំគោលនយោបាយ ផែនការ ការបែងចែកធនធាន ការចំណាយ និងពិនិត្យតាមដានការអនុវត្ត ដើម្បីធានានូវផលប៉ះពាល់ជាវិជ្ជមានដល់ស្ត្រី ទាំងក្នុងស្ថាប័ន និងប្រជាពលរដ្ឋនៅមូលដ្ឋាន។

តារាងទី៧៖ សកម្មភាពដើម្បីអនុវត្តវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាកាតព្វកិច្ចដល់ថ្នាក់ដឹកនាំ

សកម្មភាព	អ្នកអនុវត្ត និងដៃគូ	ថវិកា	2017		2018		2019	
			ឆ1	ឆ2	ឆ1	ឆ2	ឆ1	ឆ2
១. រៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រ និងសម្ភារឧបទេស សម្រាប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាកាតព្វកិច្ចដល់ថ្នាក់ដឹកនាំ	NCDDS MOWA		■	■				
២. អនុវត្តគម្រោងបណ្តុះបណ្តាលជាកាតព្វកិច្ចសាកល្បង ទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ ដល់ថ្នាក់ដឹកនាំ ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ក្នុង៥ តំបន់ផ្សេងគ្នា	NCDDS MOWA	$10000		■				
៣. វាយតម្លៃអំពីប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តគម្រោងបណ្តុះបណ្តាលសាកល្បង និងកែសម្រួលសម្ភារឧបទេស	NCDDS MOWA	$2000		■				
៤. ពង្រីកការអនុវត្តបណ្តុះបណ្តាលដល់គ្រប់ថ្នាក់ដឹកនាំនៅរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌទូទាំងប្រទេស	NCDDS MOWA	$30000			■	■	■	■
៥. វាយតម្លៃអំពីប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តគម្រោងបណ្តុះបណ្តាល	NCDDS MOWA	$2000		■		■		■
កំណត់សម្គាល់៖ ថវិកាដែលបានបង្ហាញ គឺគ្រាន់តែជាប៉ាន់ស្មានបឋមប៉ុណ្ណោះ។ MOI = ក្រសួងមហាផ្ទៃ NCDDS =លេខាធិការដ្ឋានគ.ជ.អ.ប PRF =មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស DP= ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ NGOs=អង្គការសង្គមស៊ីវិល ឆ = ឆមាស								

៥.៦ បង្កើនការយល់ដឹងទាក់ទងនឹងការបៀតបៀនផ្លូវភេទ

រៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ឬ សិក្ខាសាលា ផ្លាស់ប្តូរនូវទម្លាប់ និងឥរិយាបថរបស់បុគ្គលិកក្នុងស្ថាប័ន ដើម្បីឱ្យមានភាពប្រសើរឡើងនូវបរិយាកាសការងារដែលមានការគោរព និងផ្តល់តម្លៃដល់ស្ត្រី។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលគួររៀបចំសម្រាប់បុគ្គលិកទាំងអស់ក្នុងស្ថាប័ន។ ប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រនេះ អាស្រ័យទៅលើវិធីសាស្ត្រក្នុងការរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ជាពិសេសការរៀបចំវគ្គជាកាតព្វកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ ឬការយល់ដឹងអំពីលក្ខណៈផ្សេងគ្នានៃស្ថាប័ន ដែលអាចមានភាពប្រថុយប្រថានច្រើន នឹងអាចធ្វើឱ្យស្ថានភាពកាន់តែយ៉ាប់យឺន។ ដូចនេះ ក្នុងការរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលប្រភេទនេះ ត្រូវពិចារណានូវចំណុចគន្លឹះៗដូចខាងក្រោម ៖

- វគ្គបណ្តុះបណ្តាលប្រើរយៈពេលខ្លី សាមញ្ញ និងទាក់ទាញអារម្មណ៍ក្នុងការទទួលយក (មិនមានលក្ខណៈបច្ចេកទេស)
- ផ្តោតលើខ្លឹមសារសំខាន់ៗ និងមានការពិភាក្សាបើកទូលាយ
- ផ្តោតលើកត្តានានាដែលធ្វើឱ្យស្ត្រីមានអារម្មណ៍មិនមានសុវត្ថិភាពនៅកន្លែងការងារ ដោយរួមទាំងការបៀតបៀនផ្លូវភេទផងដែរ។
- ត្រូវបានអនុវត្តនៅក្នុងបរិវេណរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (រាជធានី ខេត្ត ឬ ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ) ដែលតម្រូវឱ្យបុគ្គលិកទាំងអស់ចូលរួម។
- គួរតែដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងវគ្គណែនាំតម្រង់ទិសសម្រាប់បុគ្គលិកថ្មី។

យុទ្ធសាស្ត្រនេះ ត្រូវការអ្នកសម្របសម្រួលដែលល្អ ដែលអង្គការសង្គមស៊ីវិលហាក់មានធនធានអ្នកជំនាញច្រើន។ ការធ្វើការជាមួយអង្គការសង្គមស៊ីវិល គួរតែធ្វើក្នុងភាពជាដៃគូ ដោយត្រូវការចូលរួមចំណែកទាំងការទទួលខុសត្រូវ និងថវិកា។ សកម្មភាពគន្លឹះៗសម្រាប់អនុវត្តនូវលទ្ធផលរំពឹងទុកនេះរួមមាន៖

តារាងទី៨៖ សកម្មភាពដើម្បីអនុវត្ត បង្កើនការយល់ដឹងទាក់ទងនឹងការបៀតបៀនផ្លូវភេទ

សកម្មភាព	អ្នកអនុវត្ត និង ដៃគូ	ថវិកា	2017		2018		2019	
			ឆ1	ឆ2	ឆ1	ឆ2	ឆ1	ឆ2
១. កំណត់ខេត្តចំនួន ១ ឬ២ និង ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ចំនួន ២ ឬ៣ ដែលចាប់អារម្មណ៍ក្នុងការអនុវត្តគម្រោងបណ្តុះបណ្តាលសាកល្បងនេះ	NCDDS/MOI				■			
២. ធ្វើការជាមួយទីប្រឹក្សា/អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលចូលរួមក្នុងគម្រោងបណ្តុះបណ្តាលសាកល្បង ដើម្បីរៀបចំនូវផែនការ និងសម្ភារបណ្តុះបណ្តាល	NGO	$6,000				■		
៣. អនុវត្តគម្រោងបណ្តុះបណ្តាលសាកល្បងអំពីការបៀតបៀនផ្លូវភេទនៅក្នុងស្ថាប័ន	NGO	$6000				■		
៤. វាយតម្លៃអំពីប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តគម្រោងបណ្តុះបណ្តាលសាកល្បង	MOI/NCDDS					■	■	
៥. ប្រសិនបើអាចអនុវត្តបាន ពង្រីកការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនេះទៅរដ្ឋបាលផ្សេងទៀត	MOI							■
៦. កំណត់ខេត្តចំនួន ១ ឬ២ និង ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ចំនួន ២ ឬ៣ ដែលចាប់អារម្មណ៍ក្នុងការអនុវត្តគម្រោងបណ្តុះបណ្តាលសាកល្បងនេះ	NCDDS/MOI				■			
កំណត់សម្គាល់៖ ថវិកាដែលបានបង្ហាញ គឺគ្រាន់តែជាប៉ាន់ស្មានបឋមប៉ុណ្ណោះ។ MOI = ក្រសួងមហាផ្ទៃ NCDDS =លេខាធិការដ្ឋានគ.ជ.អ.ប PRF =មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស DP= ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ NGOs=អង្គការសង្គមស៊ីវិល ឆ = ឆមាស								

យុទ្ធសាស្ត្រទី ៤
ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងកំណែទម្រង់រយៈពេលវែង

យុទ្ធសាស្ត្រនេះ មានគោលបំណងបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ដើម្បីឱ្យដំណើរការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សមានការប្រកួតប្រជែង មានការកើនឡើងនូវមន្ត្រីជ្រើសរើសថ្មីជាស្ត្រី និងប្រព័ន្ធអធិការកិច្ចមានការយកចិត្តទុកដាក់លើបញ្ហាយេនឌ័រ។

៥.៧ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងនីតិវិធីជ្រើសរើសបុគ្គលិក ដោយមានការប្រកួតប្រជែង

តាមបទពិសោធន៍ប្រទេសមួយចំនួន ប្រសិនបើដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិកកាន់តែមានភាពច្បាស់លាស់ មិនលំអៀង និងមានការប្រកួតប្រជែង នោះចំនួនបេក្ខភាពជាស្ត្រីកាន់តែច្រើនត្រូវបានជ្រើសរើស។ ដោយឡែក ប្រទេសកម្ពុជាកំពុងតែរៀបចំកំណែទម្រង់សេវាសាធារណៈឱ្យមានលក្ខណៈទំនើប មានការប្រកួតប្រជែងដូចវិស័យឯកជន និងមានភាពបត់បែន ទន្ទឹមនឹងនោះនីតិវិធីគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សក៏ត្រូវរៀបចំផងដែរ។ កំណែទម្រង់មានគោលបំណង ដើម្បីធានាឱ្យសេវាសាធារណៈមានគុណភាពនិងមានការប្រកួតប្រជែង ប៉ុន្តែការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខងារសាធារណៈ ក៏ជាផ្នែកមួយចាំបាច់នៃកំណែទម្រង់ទាំងនេះផងដែរ។ នីតិវិធីនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សកំពុងត្រូវបានកែសម្រួលឡើងវិញ ដែលជាផ្នែកមួយនៃកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ដូចនេះលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ក្រសួងកិច្ចការនារី និងក្រសួងមហាផ្ទៃ គួរធ្វើការស្វែងរកការគាំទ្រមតិដើម្បីឱ្យមាននីតិវិធីក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រកបដោយការប្រកួតប្រជែង និងមានគុណវុឌ្ឍិរួមមានដូចខាងក្រោម៖

- **រៀបចំក្រមក្នុងការសម្ភាសន៍ ធ្វើតេស្ត និងការជ្រើសរើស៖** គួរមានប្រព័ន្ធដាក់ពិន្ទុច្បាស់លាស់សម្រាប់ការវាយតម្លៃបេក្ខជន ការធ្វើតេស្តដោយមិនលំអៀង និងរៀបចំសំណួរច្បាស់លាស់ក្នុងការធ្វើសម្ភាសន៍។ ចំណុចគន្លឹះៗនៃការអនុវត្តនូវវិធានទាំងនេះ មានក្នុងឯកសារពិគ្រោះយោបល់ដែលជាធាតុចូលសម្រាប់រៀបចំឯកសារផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ។
- **លុបបំបាត់ភាពលំអៀងពីការបរិយាយការងារ៖** អាចមានពាក្យ ឬ ឃ្លាមួយចំនួនដែលបានប្រើក្នុងការបរិយាយពីការងារ និងការផ្សព្វផ្សាយជ្រើសរើសបុគ្គលិក មានជះឥទ្ធិពលលើបេក្ខជនណាមួយឱ្យដាក់ពាក្យសម្រាប់តែមុខតំណែងជាក់លាក់ណាមួយ។ ដូចនេះ ការបរិយាយពីការងារ និងការផ្សព្វផ្សាយជ្រើសរើសបុគ្គលិក គួរដាក់តែចំណុចដែលទាក់ទងពិតប្រាកដទៅនឹងការងារឱ្យបានជាក់លាក់ មិនមានភាពលំអៀង(5) និងផ្តោតទៅលើតួនាទីភារកិច្ចនៃមុខតំណែង ព្រោះវាប្រហែលជាអាចមានឥទ្ធិពលដល់ចំនួនស្ត្រីក្នុងការដាក់ពាក្យ។
- **ប្រើទម្រង់ស្នើសុំបម្រើការងារដែលមិនមានលក្ខណៈយេនឌ័រ៖** នៅស្ថាប័នដែលបានប្រើទម្រង់ស្នើសុំបម្រើការងារក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក បានបង្ហាញថា ការដកចេញនូវព័ត៌មាន

---

[5] ឧទាហរណ៍៖ ពាក្យដែលមានលក្ខណៈភាពជាបុរស មានដូចជា សកម្ម ផ្សងព្រេង ប្រកួតប្រជែង មានទំនុកចិត្ត ហ៊ានក្នុងការសម្រេចចិត្ត ឯករាជ្យ ដឹកនាំ ជាក់លាក់ និងជម្រើស...។ ពាក្យទាក់ទងនឹងលក្ខណៈជាស្ត្រី មានដូចជា យល់ស្រប មានឆន្ទះ សហការ ពឹងផ្អែក ស្មោះត្រង់ មានទំនាក់ទំនង គាំទ្រ រួមគ្នា និងយោគយល់...។

មួយចំនួនពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ គឺបានកាត់បន្ថយនូវភាពលំអៀងក្នុងការជ្រើសរើស។ ព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួនមួយចំនួនដូចជា៖ ឈ្មោះបេក្ខជន អាស័យដ្ឋានទំនាក់ទំនង ភេទ រូបថត អាយុ ទីកន្លែងកំណើត សញ្ជាតិ ស្ថានភាពគ្រួសារ និងចំនួនកូនក្នុងបន្ទុក គួរតែដកចេញពីក្នុងទម្រង់ស្នើសុំបម្រើការងារ ពេលដែលធ្វើការជ្រើសរើសបេក្ខភាពសម្រាប់សម្ភាសន៍។

៥.៨ រៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការបង្កើនចំនួនមន្ត្រីជ្រើសរើសថ្មីជាស្ត្រីនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ការទាក់ទាញចំណាប់អារម្មណ៍ស្ត្រីចូលរួមក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈ ជាពិសេសនៅកម្រិតរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺជាគោលដៅដ៏សំខាន់។ ស្ត្រីដែលស្ថិតក្នុងតួនាទីជាមន្ត្រីកម្មសិក្សា អាចនឹងត្រូវតែងតាំងទៅក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនាពេលអនាគត ដែលក្នុងនោះអតីតភាពការងារជាកត្តាសំខាន់មួយក្នុងការតែងតាំងផងដែរ។ យុទ្ធសាស្ត្ររយៈពេលវែងនឹងត្រូវបានរៀបចំ ក្នុងគោលបំណងទាក់ទាញការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលយុទ្ធសាស្ត្រទាំងនោះរួមមាន៖

- បង្កើត និងជំរុញការអនុវត្តកម្មវិធីហាត់ការងារ
- កំណត់ចំណុចដៅនៅពេលជ្រើសរើស ឧទាហរណ៍៖ ការជ្រើសរើសពីមហាវិទ្យាល័យ
- បង្កើតឱ្យមានកម្មវិធីអ្នកវិជ្ជាជីវៈវ័យក្មេង ក្នុងគោលបំណងដើម្បីផ្តល់នូវបទពិសោធន៍ការងារដល់ស្ត្រីឱ្យបានទូលំទូលាយ
- បញ្ចូលប្រធានបទ ដែលទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ ទៅក្នុងកម្មវិធីតម្រង់ទិសមន្ត្រីដែលជ្រើសរើសថ្មី។

៥.៩ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងនីតិវិធីអធិការកិច្ច

ប្រទេសនេប៉ាល់ និងប្រទេសអ៊ុយហ្គាន់ដា បានធ្វើការផ្ទេរហិរញ្ញវត្ថុដោយគ្មានលក្ខខណ្ឌ ដោយផ្អែកទៅលើកម្រិតនៃការអនុវត្តតាមច្បាប់ បទប្បញ្ញត្តិ និងស្តង់ដារ ដោយបានផ្តល់ "រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត"។ ការអនុវត្តប្រព័ន្ធនេះ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិណាដែលអនុវត្តតាមគោលការណ៍បានកាន់តែប្រសើរ រដ្ឋបាលនោះនឹងទទួលបាននូវធនធានកាន់តែច្រើន។ ការអនុវត្តការលើកទឹកចិត្តនេះអាចដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងមូលនិធិរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ឬក្នុងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ នៅពេលដែលប្រព័ន្ធនេះត្រូវបានរៀបចំ ចាំបាច់ត្រូវមានសូចនាករសម្រាប់វាស់វែងនូវកម្រិតនៃការសម្រេចបានការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង។

តារាងទី ៩៖ ផែនការអនុវត្តសកម្មភាព ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងកំណែទម្រង់រយៈពេលវែង

សកម្មភាព	អ្នកអនុវត្ត និង ដៃគូ	ថវិកា	2017		2018		2019	
			ឆ1	ឆ2	ឆ1	ឆ2	ឆ1	ឆ 2
១. ជំរុញឱ្យមានការជ្រើសរើសបុគ្គលិកដោយមានការប្រកួតប្រជែង និងក្រមអនុវត្តល្អ ក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស								
១.១ ធ្វើការសហការជាមួយក្រសួងមុខងារសាធារណៈ	MOI/NCDD/	$4000		■	■	■	■	■

សកម្មភាព	អ្នកអនុវត្ត និងដៃគូ	ថវិកា	2017		2018		2019	
			ឆ1	ឆ2	ឆ1	ឆ2	ឆ1	ឆ 2
ក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ	MOWA							
២. រៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការបង្កើនចំនួនមន្ត្រីជ្រើសរើសថ្មីជាស្ត្រីនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	MOI/NCDD/ MOWA							
២.១ ក្រសួងមហាផ្ទៃដឹកនាំរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការបង្កើនចំនួនមន្ត្រីជ្រើសរើសថ្មីជាស្ត្រីនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	MOI/NCDD/ MOWA	$10000			■	■	■	■
៣. បញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងដំណើរការអធិការកិច្ច និងការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត	MOI/NCDD/ MOWA							
៣.១ ធ្វើការសហការជាមួយក្រសួងមហាផ្ទៃ និងក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងនីតិវិធីអធិការកិច្ច	MOI/NCDD/ MOWA	$4000		■	■	■	■	■
កំណត់សម្គាល់៖ ថវិកាដែលបានបង្ហាញ គឺគ្រាន់តែជាប៉ាន់ស្មានបឋមប៉ុណ្ណោះ។ MOI = ក្រសួងមហាផ្ទៃ MOWA= ក្រសួងកិច្ចការនារី MCS= ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ NCDDS =លេខាធិការដ្ឋានគ.ប.អ.ជ.PRF =មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស DP= ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ NGOs=អង្គការសង្គមស៊ីវិល ឆ = ឆមាស								

៦. ការអនុវត្ត ការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ

ក្រសួងមហាផ្ទៃនឹងដឹកនាំក្នុងការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ដោយមានការគាំទ្រពីលេខាធិការដ្ឋានគ.ជ.អ.ប និងក្រសួងកិច្ចការនារី។ វឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រនេះ នឹងត្រូវរៀបចំជារបាយការណ៍ជាទៀងទាត់ទៅលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប និងថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួងមហាផ្ទៃ។

ផែនការសកម្មភាពរួម មានភ្ជាប់ក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី ៤ ដែលក្នុងនោះមាន ៤១ សកម្មភាព ការកំណត់សូចនាករមិនមាននៅកម្រិតសកម្មភាពនោះទេ ប៉ុន្តែការត្រួតពិនិត្យជាប្រចាំលើការអនុវត្តសកម្មភាពនឹងបញ្ចូលទៅក្នុងផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ (AWPBs) របស់លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប។

ទិន្នន័យភាគច្រើន អាចយកចេញពីទិន្នន័យបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលបានប្រើប្រាស់សម្រាប់អនុវត្តនូវផែនការអ្នកបន្តវេន។ ទិន្នន័យទាំងនោះនឹងមានការបែងចែកជាក់លាក់ ដែលអាចឱ្យយើងធ្វើការពិនិត្យតាមដានបានលើចំនួនស្ត្រីកើនឡើងក្នុងមុខតំណែងនីមួយៗនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ដូចនេះ ក្នុងកម្រិតក្របខណ្ឌនៃការពិនិត្យតាមដាន នឹងផ្តោតលើសូចនាករមួយចំនួនដែលយើងអាចតាមដានបាន ដោយធៀបនឹងកម្រិតនៃការសម្រេចបានទៅនឹងចំណុចដៅ។

តារាងទី១០៖ សូចនាករក្នុងការពិនិត្យតាមដាន

សូចនាករ	2017	2018	2019
១. % ស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត	16%	20%	22%
២. % ស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ	23%	25%	27%
៣. ចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងជាអភិបាលរាជធានី ខេត្ត	0	1	1
៤. % នៃមុខតំណែងគ្រប់គ្រងរបស់បុរសដែលទំនេរ ជំនួសដោយស្ត្រី	60%	60%	60%
៥. % នៃមុខតំណែងគ្រប់គ្រងរបស់ស្ត្រីដែលទំនេរ ជំនួសដោយស្ត្រី	95%	95%	95%
៦. ចំនួនរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដែលបានរៀបចំចំណុចដៅបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង	0	50	222
៧. ចំនួនរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដែលបញ្ចូលទិន្នន័យ និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពទិន្នន័យគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកក្នុងប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិច	150	222	222
៨. ចំនួនស្ត្រីទទួលបានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលក្នុងការបង្កើនជំនាញ ចំណេះដឹង	25	180	180
៩. ចំនួនរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដែលផ្តល់សេវាថែទាំកូន	1	5	10
១០. ចំនួនស្ត្រីដែលទទួលបានការហ្វឹកហ្វឺនតាមរយៈគម្រោងផ្តល់ការបង្វឹក	0	50	100
១១. ចំនួនរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដែលបានរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលទាក់ទងនឹងការយល់ដឹងអំពីការបៀតបៀនផ្លូវភេទនៅក្នុងស្ថាប័ន	0	25	75

ជាងនេះទៅទៀត ការពិនិត្យ វាយតម្លៃ និងការចុះតាមដានផ្ទាល់នៅមូលដ្ឋាន នឹងត្រូវបានអនុវត្ត ដើម្បីស្វែងយល់ពីប្រសិទ្ធភាពនៃយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ការប្រឈមដែលកើតមាន និងដំណោះស្រាយដែលបានអនុវត្ត។

ឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធទី១ ÷ ឯកសារពិគ្រោះយោបល់

Abrevaya, Jason and Daniel S. Hamermesh (2012), "Charity and Favoritism in the Field: Are Female Economists Nicer (to Each Other)?" Review of Economic and Statistics, Vol. 94(1), pp. 202-207

Bagues, Manuel and Sylos-Labini, Mauro and Zinovyeva, Natalia, Does the Gender Composition of Scientific Committees Matter? (July 8, 2015). Available at SSRN: http://ssrn.com/ abstract=2628176 or http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2628176

Bagues, Manuel, and Berta Esteve-Volart, "Can Gender Parity Break the Glass Ceiling? Evidence from a Repeated Randomized Experiment," Review of Economic Studies, 77 (2010), 1301-1328.

Bauer, C. C., & Baltes, B. B. (2002). Reducing the effects of gender stereotypes on performance evaluations. Sex Roles, 47(9-10), 465-476. DOI: 10.1023/A:1021652527696

Bohnet, Iris and Bazerman, Max H. and van Geen, Alexandra, When Performance Trumps Gender Bias: Joint Versus Separate Evaluation (March 16, 2012). HKS Working Paper No. RWP12-009. Available at SSRN: http://ssrn.com/abstract=2087613 or http://dx.doi.org/10.2139 /ssrn.2087613

Booth, Alison L. and Andrew Leigh (2010), "Do Employers Discriminate by Gender? A Field Experiment in Female-Dominated Occupations," Economic Letters, Vol. 107(2), pp. 236-238.

Dezsö, C. L. and Ross, D. G. (2012), Does female representation in top management improve firm performance? A panel data investigation. Strat. Mgmt. J., 33: 1072–1089. doi:10.1002/smj.1955

Dobbin, Frank and Kalev, Alexandra and Kelly, Erin, Diversity Management in Corporate America (2007). Dobbin, Frank, Alexandra Kalev, and Erin Kelly. 2007. "Diversity Management in Corporate America". Contexts 6(4):21-28. Available at SSRN: http://ssrn.com/ abstract=2281898

Goldin, Claudia, and Cecilia Rouse, "Orchestrating Impartiality: The Impact of Blind Auditions on Female Musicians," American Economic Review, 90 (2000), 715-741

Jayasinghe, Upali W., Herbert W. Marsh and Nigel Bond (2003), "A multilevel cross-classified modelling approach to peer review of grant proposals: the effects of assessor and researcher attributes on assessor ratings," Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society), Vol. 166 (3), pp. 279-300

Krause, A., U. Rinne, and K. F. Zimmermann. "Anonymous job applications of fresh PhD economists." Economics Letters 117:2 (2012): 441–444

McKinsey, "Women Matter," http://www.mckinsey.com/global-themes/women-matter

Moss-Racusin, Corinne A., John F. Dovidio, Victoria L. Brescoll, Mark J. Graham and Jo Handelsman (2012), "Science faculty's subtle gender biases favor male students," Proceedings of the National Academy of Sciences, Vol. 109(41), pp. 6474-16479.

Olof Åslund A and Oskar Nordström Skans B. "Do anonymous job application procedures level the playing field?" December 7, 2007. Institute for Labour Market Policy Evaluation (IFAU), working paper.

Rubery, Jill, Gender Mainstreaming and Gender Equality in the EU: The Impact of the EU Employment Strategy. Industrial Relations Journal, Vol. 33, pp. 500-522, 2002. Available at SSRN: http://ssrn.com/abstract=369201

Smith and Verner, Do Women in Top Management Affect Firm Performance? A Panel Study of 2500 Danish Firms, International Journal of Productivity and Performance Management, 2004, 55 (7)

Steinpreis, Rhea E. and Katie A . Anders, and Dawn Ritzke (1999), "The Impact of Gender on the Review of the Curricula Vitae of Job Applicants and Tenure Candidates: A National Empirical Study," Sex Roles, Vol. 41(7/8), pp. 509-528

Uhlmann, E. L., and Cohen, G. L. (2007). "I think it, therefore it's true": Effects of self-perceived objectivity on hiring discrimination. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 104(2), 207-223

Zinovyeva, Natalia, and Manuel F. Bagues, "Does Gender Matter for Academic Promotion? Evidence From a Randomized Natural Experiment," (Institute for the Study of Labor, 2010)

ឧបសម្ព័ន្ធ ទី២ ៖ ទិន្នន័យ

ក្រុមការងារបានធ្វើការប្រមូលទិន្នន័យពី ២៥ រាជធានី ខេត្ត និង ១៩៧ ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។ ទិន្នន័យដែលបានផ្តល់ឱ្យដោយក្រសួងមហាផ្ទៃ ជាទិន្នន័យរួមដែលមានតាមរដ្ឋបាលនីមួយៗដោយមានការបែងចែកតាមភេទ ចំនួនមន្ត្រីសរុបនៅតាមមុខតំណែងនីមួយៗ (ដូចជា គណៈអភិបាល នាយកទីចាត់ការ)។ ជាងនេះទៅទៀត ក្រុមការងារក៏បានប្រមូលព័ត៌មានរបស់មន្ត្រីជាលក្ខណៈបុគ្គលផងដែរ(ចំនួន៣.៥៩៣រូប ស្មើនឹង ៨៨%នៃចំនួនសរុប) រួមមាន អាយុ ភេទ កម្រិតនៃការអប់រំ អតីតភាពការងារ និងឆ្នាំចូលនិវត្តន៍។ ព័ត៌មានទាក់ទងនឹងតម្រូវការវគ្គបណ្តុះបណ្តាលរបស់មន្ត្រីជាស្ត្រីក្នុងគ្រប់មុខតំណែងទាំងអស់ក៏ត្រូវបានប្រមូលផងដែរ សរុបចំនួនស្ត្រី ៧៨៤រូប (ស្មើនឹង៧៦% នៃចំនួនសរុប)។

១. ទិន្នន័យបុគ្គលិកនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត

តារាងទី១១ ៖ ភាគរយស្ត្រីក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេច/មុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត

មុខតំណែង	ស្ត្រី	សរុប	% ស្ត្រី	ចំណុចដៅឆ្នាំ២០១៦	សមាសភាពជារួម
១. មុខតំណែងគ្រប់គ្រង	48	396	12.1%		23.7%
១.១ អភិបាល	0	25	0.0%		1.5%
១.២ អភិបាលរង	26	146	17.8%		8.7%
១.៣ នាយករដ្ឋបាល	0	25	0.0%	*16%*	1.5%
១.៤ នាយករងរដ្ឋបាល	9	71	12.7%	*16%*	4.3%
១.៥ នាយកទីចាត់ការ	13	129	10.1%	*16%*	7.7%
២. មុខតំណែងនានាផ្សេងទៀត	373	1274	29.3%		76.3%
២.១ នាយករងទីចាត់ការ	50	254	19.7%		15.2%
២.២ ប្រធានការិយាល័យ	78	363	21.5%		21.7%
២.៣ អនុប្រធានការិយាល័យ	226	610	37.0%		36.5%
២.៤ បុគ្គលិកផ្សេងៗ	19	47	40.4%		2.8%
សរុបរួម (១+២)	421	1670	25.2%		100%

កំណត់សម្គាល់៖ សមាសភាពជារួម គឺជាភាគរយនៃចំនួនមន្ត្រីក្នុងមុខតំណែងនីមួយៗធៀបនឹងចំនួនមន្ត្រីសរុបទាំងអស់។ ឧទាហរណ៍៖ អភិបាលរាជធានី ខេត្ត មាន ១.៥% នៃចំនួនមន្ត្រីសរុប។ ក្នុងផអ៣ ដំណាក់កាលទី២ ចំណុចដៅ១៦% នៃនាយក និងនាយករងរដ្ឋបាល ដែលបច្ចុប្បន្នមាន 9.4% ជាស្ត្រី។ ទិន្នន័យពីប្រភពផ្សេងគ្នាមានភាពផ្សេងគ្នាលើចំនួន " បុគ្គលិកផ្សេងៗ"។ តារាងនេះគ្រប់ដណ្តប់ទិន្នន័យទូទាំងរាជធានី ខេត្ត។

២. ទិន្នន័យបុគ្គលិកនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

តារាងទី១២៖ ភាគរយមុខតំណែងស្ត្រីក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេច/មុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅថ្នាក់ ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

មុខតំណែង	ស្ត្រី	សរុប	% ស្ត្រី	ចំណុចដៅ ឆ្នាំ២០១៦	សមាសភាពជារួម
១. មុខតំណែងគ្រប់គ្រង	376	1,748	21.5%		61.7%
១.១ អភិបាល	6	197	3%		7.0%
១.២ អភិបាលរង	193	692	27.9%		24.4%
១.៣ នាយករដ្ឋបាល	22	163	13.5%	19.2%	5.8%
១.៤ នាយករងរដ្ឋបាល	52	229	22.7%	19.2%	8.1%
១.៥ ប្រធានការិយាល័យ	103	467	22.1%		16.5%
២. មុខតំណែងមន្ត្រី	370	1,086	34.1%		38.3%
២.១ អនុប្រធានការិយាល័យ	246	724	34.0%		25.5%
២.២ បុគ្គលិកផ្សេងៗ	124	362	34.3%		12.8%
សរុបរួម (១+២)	746	2,834	26.3%		100.0%

កំណត់សម្គាល់៖ចំណុចដៅផអ៣ ដំណាក់កាលទី២ បានកំណត់១៩.២% នៃនាយករដ្ឋបាល និងនាយករងរដ្ឋបាល ជាស្ត្រី។ទិន្នន័យពីប្រភពផ្សេងគ្នាមានភាពផ្សេងគ្នាលើចំនួន " បុគ្គលិកផ្សេងៗ"។ តារាងនេះគ្រប់ដណ្តប់ទិន្នន័យទូទាំងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។

ផែនការអ្នកបន្តវេន គឺជាដំណើរការក្នុងការកំណត់ និងអភិវឌ្ឍន៍សក្តានុពលរបស់មន្ត្រីក្នុងរដ្ឋបាលនីមួយៗ ដើម្បីបំពេញក្នុងមុខតំណែងដឹកនាំចំបងៗ។ នៅក្នុងករណីនេះ យើងចង់កំណត់ស្ត្រីក្នុងការបំពេញមុខតំណែងដែលនឹងទំនេរពីការចូលនិវត្តន៍របស់បុរស។ ទិន្នន័យដែលរំពឹងថានឹងចូលនិវត្តន៍មានក្នុងតារាងខាងក្រោម៖

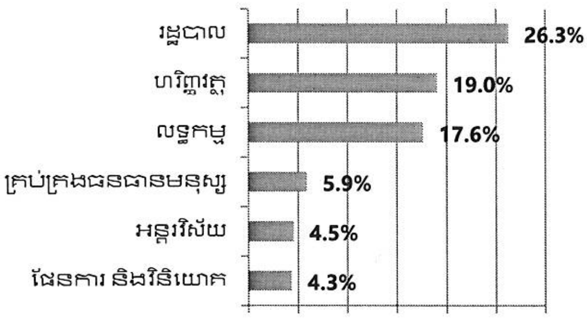
តារាងទី ១៣៖ ចំនួនបុរស និងស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងធ្វើសេចក្តីសម្រេច ដែលត្រូវចូលនិវត្តន៍តាមឆ្នាំនីមួយៗ

មុខតំណែង	ស្ត្រី				បុរស			
	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019
រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត	**1**	**7**	**4**	**3**	**9**	**19**	**21**	**12**
អភិបាល	0	0	0	0	0	5	3	0
អភិបាលរង	1	6	3	3	3	6	10	2
នាយករដ្ឋបាល	0	0	0	0	0	0	0	0
នាយករងរដ្ឋបាល	0	0	0	0	2	3	3	3
នាយកទីចាត់ការ	0	1	1	0	4	5	5	7
រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ	**4**	**21**	**6**	**14**	**18**	**42**	**42**	**45**
អភិបាល	0	0	1	0	6	9	10	11
អភិបាលរង	4	17	4	10	8	21	17	12
នាយករដ្ឋបាល	0	0	1	1	1	3	5	5
នាយករងរដ្ឋបាល	0	2	0	2	1	3	4	6
ប្រធានការិយាល័យ	0	2	0	1	2	6	6	11
សរុបរួម	**5**	**28**	**10**	**17**	**27**	**61**	**63**	**57**

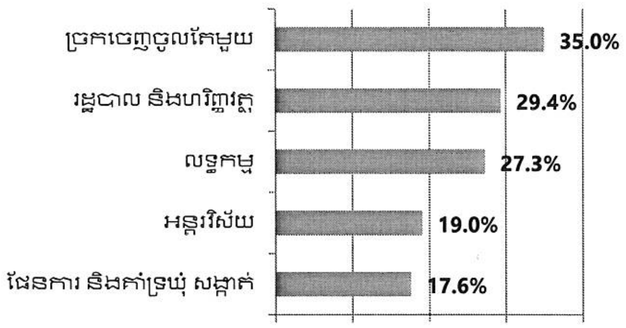
កំណត់សម្គាល់៖ ទិន្នន័យក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ផ្អែកលើទីន្នន័យមន្ត្រីដែលប្រមូលជាបុគ្គលបានចំនួន ២១៥១រូប ដោយឡែកជាធានី ខេត្ត ផ្អែកលើទីន្នន័យមន្ត្រីដែលប្រមូលជាបុគ្គលបានចំនួន ១៣៨៨រូប។

នៅក្នុងមុខតំណែងនាយកទីចាត់ការ (ថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត) និងប្រធានការិយាល័យ(ថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ) គឺមានភាពខុសគ្នាយ៉ាងខ្លាំងទៅតាមប្រភេទនៃមុខតំណែងដែលជាទូទៅត្រូវបានកាន់កាប់ដោយស្ត្រី។ ឧទាហរណ៍៖ នៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត មានចំនួនស្ត្រីតិចតួចជានាយកទីចាត់ការអន្តរវិស័យ ដោយឡែកនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ក៏មានចំនួនស្ត្រីតិចតួចជាប្រធានការិយាល័យកសាងផែនការផងដែរ។ ដូចមានទិន្នន័យបង្ហាញក្នុងតារាងខាងក្រោម៖

តារាងទី ១៤៖នាយកទីចាត់ការជាស្ត្រីនៃរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត



តារាងទី១៥៖ ប្រធានការិយាល័យជាស្ត្រីនៃរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ



បច្ចុប្បន្នមុខតំណែងជាអភិបាលរង ១រូប ត្រូវបម្រុងទុកសម្រាប់ស្ត្រី

៣. ទិន្នន័យចូលនិវត្តន៍

ដូចដែលបានរៀបរាប់នៅខាងលើ ការអនុវត្តនូវការកំណត់ចំនួនអប្បបរមាមន្ត្រីជាស្ត្រី មានភាពស្មុគស្មាញដោយពាក់ព័ន្ធនឹងការរៀបចំគម្រោងនៃការចូលនិវត្តន៍របស់មន្ត្រី។ ដើម្បីពិនិត្យមើលពីការសម្រេចបាននូវចំណុចដៅនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ដោយត្រូវបង្កើនស្ត្រីចំនួន ៣១រូប ក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង ក្នុងចំណោម ៤៩មុខតំណែងដែលនឹងទំនេរពីការចូលនិវត្តន៍របស់បុរស។ ដោយឡែកនៅរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ត្រូវការបង្កើនស្ត្រីចំនួន៦១រូប ក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង ក្នុងចំណោម១០២មុខតំណែងដែលនឹងទំនេរពីការចូលនិវត្តន៍របស់បុរស។

នៅក្នុងអំឡុងពេលនេះ នៅកម្រិតរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត មានមុខតំណែងចំនួន ៦១ ដែលនឹងចូលនិវត្តន៍ ដែលក្នុងនោះរួមមាន៖ មុខតំណែងអភិបាល ៨រូប អភិបាលរង ១៩រូប នាយករងរដ្ឋបាល ៨រូប និងនាយកទីចាត់ការ ១៤រូប។ ដោយចំណុចដៅរបស់យើង ត្រូវបង្កើនចំនួនស្ត្រី ៣១ រូប ដែលស្មើនឹង ៦១% នៃមុខតំណែងចូលនិវត្តន៍របស់បុរសទាំងអស់ ដែលត្រូវជំនួសដោយស្ត្រី។ បញ្ហាចំបងបំផុតក្នុងនេះគឺ តើគួរកំណត់ចំណុចដៅលើមុខតំណែងណាខ្លះ ដែលត្រូវជំនួសដោយស្ត្រី។

តារាងសង្ខេបខាងក្រោម បង្ហាញពីមុខតំណែងនីមួយៗដែលនឹងចូលនិវត្តន៍ ដោយប្រៀបធៀបជាមួយនឹងចំនួនភាគរយរបស់ស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងនាពេលបច្ចុប្បន្ន៖

តារាងទី ១៦៖ ផែនការអ្នកបន្តវេន(ការចូលនិវត្តន៍ឆ្នាំ ២០១៧ និង២០១៨) ធៀបនឹងភាគរយស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងនីមួយៗ

មុខតំណែង	រាជធានី ខេត្ត		ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ	
	ចំនួនបុរស ចូលនិវត្តន៍	% ស្ត្រីក្នុង មុខតំណែង	ចំនួនបុរស ចូលនិវត្តន៍	% ស្ត្រីក្នុង មុខតំណែង
អភិបាល	8	0.0%	25	4.6%
អភិបាលរង	19	17.8%	46	27.9%
នាយករដ្ឋបាល	0	0.0%	9	13.5%
នាយករងរដ្ឋបាល	8	12.7%	8	22.7%
នាយកទីចាត់ការ	14	10.1%	--	--
ប្រធានការិយាល័យ	--	---	14	22.1%
សរុបចំនួនមុខតំណែងទំនេរកាន់កាប់ដោយបុរស	**49**		**102**	
ចំណុចដៅ	*ត្រូវការ ៣១មុខតំណែងសម្រាប់ស្ត្រី*	*20%*	*ត្រូវការ ៦១មុខតំណែងសម្រាប់ស្ត្រី*	*25%*

ឧបសម្ព័ន្ធទី៣ ÷ គំរូសេចក្តីណែនាំក្នុងការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

១. សេចក្តីផ្តើម

សេចក្តីណែនាំនេះ មានគោលបំណងក្នុងការលើកកម្ពស់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ វាមានគោលបំណងដើម្បីសម្រេចបានចំណុចដៅដែលបានកំណត់ក្នុងផអ៣ ដំណាក់កាលទី ២ នៃកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក៏ដូចជាផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ។

គោលបំណងនៃការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការបំពេញការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវគុណភាពនៃការសម្រេចចិត្ត ដើម្បីឆ្លើយតបឱ្យបានកាន់តែប្រសើរនឹងបរិយាប័ន្ន ជាពិសេសឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការរបស់ស្ត្រី កុមារ និងក្រុមដែលងាយរងគ្រោះ។

២. វិសាលភាព

សេចក្តីណែនាំនេះមានសុពលភាពចាប់ពីឆ្នាំ២០១៧ ដល់ ឆ្នាំ២០១៩

សេចក្តីណែនាំនេះមានវិសាលភាពផ្តោតលើរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

សម្រាប់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត " មុខតំណែងគ្រប់គ្រង" ត្រូវបានកំណត់ចាប់ពីនាយកទីចាត់ការឡើង។ សម្រាប់រដ្ឋបាល ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ " មុខតំណែងគ្រប់គ្រង" ត្រូវបានកំណត់ពីប្រធានការិយាល័យ។

សេចក្តីណែនាំនេះ មានខ្លឹមសារសម្រាប់ណែនាំឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិរៀបចំនូវចំណុចដៅនៅក្នុងរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួនសម្រាប់មន្ត្រីជាស្ត្រី និងពិចារណាឱ្យមានយ៉ាងហោចណាស់ស្ត្រីចំនួន ១ រូប ជាបេក្ខភាពផ្គូផ្គងសម្រាប់ជ្រើសរើសគ្រប់មុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ជាងនេះទៅទៀត ការអនុវត្តប្រព័ន្ធកំណត់ចំនួនអប្បបរមាស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក៏ត្រូវអនុវត្តផងដែរ។

៣. ខ្លឹមសារនៃសេចក្តីណែនាំ

៣.១ ការរៀបចំផែនការចំណុចដៅបង្កើនចំនួនស្ត្រីនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

គ្រប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលសេចក្តីណែនាំនេះមានវិសាលភាពលើ នឹងត្រូវរៀបចំចំណុចដៅបង្កើនចំនួនស្ត្រី ក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង ដែលជាផ្នែកមួយនៃកម្មវិធីវិនិយោគ៣ឆ្នាំរំកិល របស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

គ្រប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទាំងអស់ត្រូវមានរបៀបវារៈពិភាក្សាអំពីវឌ្ឍនភាពនៃការសម្រេចបានចំណុចដៅដែលបានកំណត់យ៉ាងតិច ១ដងក្នុងឆ្នាំ ក្នុងប្រជុំក្រុមប្រឹក្សា។ គណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការស្ត្រីនិងកុមារនឹងធ្វើរបាយការណ៍ និងរាយការណ៍ពីវឌ្ឍនភាពនេះនៅក្នុងកិច្ចប្រជុំ និងផ្តល់ជាជម្រើសនានាដើម្បីអាចសម្រេចបាននូវចំណុចដៅ។

៣.២ ការជ្រើសរើស និងតែងតាំងមន្ត្រីនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិសម្រាប់មុខតំណែងគ្រប់គ្រង

ក្នុងការជ្រើសរើសបេក្ខជនសម្រាប់មុខតំណែងគ្រប់គ្រងដែលទំនេរ គណៈអភិបាលត្រូវពិចារណាអំពីបេក្ខភាពផ្គូផ្គងដែលយ៉ាងយោចណាស់ឱ្យមានស្ត្រីចំនួន ១ រូប។

៣.៣ ការកំណត់ចំនួនអប្បបរមាមន្ត្រីជាស្ត្រី

តម្រូវឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទាំងអស់មានវិធានការក្នុងការសម្រេចឱ្យបាននូវប្រព័ន្ធកំណត់ចំនួនអប្បបរមា ដូចមានរៀបរាប់ខាងក្រោមនេះ៖

<u>រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ត្រូវតែសម្រេចឱ្យបាននូវប្រព័ន្ធចំនួនអប្បបរមាស្ត្រីដូចខាងក្រោម៖</u>

- ក្នុងមុខតំណែងស្ត្រីជានាយករងរដ្ឋបាល ឬនាយកទីចាត់ការដែលមានទំនេរ មុខតំណែងទាំងនោះត្រូវតែជំនួសវិញដោយស្ត្រី។
- គ្រប់រាជធានី ខេត្ត ត្រូវមានស្ត្រីយ៉ាងហោចណាស់ចំនួន ១រូប ក្នុងមុខតំណែងជានាយករងរដ្ឋបាល ឬ នាយកទីចាត់ការ។
- គ្រប់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ត្រូវមានស្ត្រីយ៉ាងតិចណាស់ចំនួន ១៥% នៃមុខតំណែងគ្រប់គ្រង។

<u>រដ្ឋបាល ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ត្រូវសម្រេចឱ្យបាននូវប្រព័ន្ធកំណត់ចំនួនអប្បបរមាស្ត្រីដូចខាងក្រោម៖</u>

- ក្នុងមុខតំណែងស្ត្រីជានាយករងរដ្ឋបាល ឬប្រធានការិយាល័យដែលមានទំនេរ មុខតំណែងនោះត្រូវតែជំនួសវិញដោយស្ត្រី។
- គ្រប់រដ្ឋបាល ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ត្រូវមានស្ត្រីយ៉ាងហោចណាស់ចំនួន ១រូប ក្នុងមុខតំណែងជានាយករងរដ្ឋបាល ឬ ប្រធានការិយាល័យ។
- គ្រប់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ត្រូវមានស្ត្រីយ៉ាងតិចណាស់ចំនួន ២០% នៃមុខតំណែងគ្រប់គ្រងសរុប។

<u>ករណីលើកលែងសម្រាប់ការអនុវត្តប្រព័ន្ធកំណត់ចំនួនអប្បបរមាស្ត្រី</u>

អាចមានរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិខ្លះ នឹងមិនអាចសម្រេចបានចំណុចដៅ ដោយសារមិនមានមុខតំណែងគ្រប់គ្រងទំនេរពីការចូលនិវត្តន៍។ ក្នុងករណីនេះ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនឹងត្រូវបានចេញលិខិតដោយក្រសួងមហាផ្ទៃ " ករណីលើកលែង មិនអនុវត្តនូវប្រព័ន្ធកំណត់ចំនួនអប្បបរមាស្ត្រី"។ ក្រសួងមហាផ្ទៃ នឹងចេញលិខិតនេះ ដរាបណាមានការស្នើជាលិខិតពីរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលមិនស្ថិតក្នុងករណីលើកលែង ត្រូវអនុវត្តឱ្យសម្រេចបាននូវការកំណត់ ដូចមានចែងក្នុងសេចក្តីនេះ៖

ក្រសួងមហាផ្ទៃនឹងធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញ ឬ ពង្រីកចំណុចដៅនិងការកំណត់ចំនួនអប្បបរមាមន្ត្រីជាស្ត្រីបន្ថែមទៀតជាទៀងទាត់នៅក្នុងសេចក្តីណែនាំនេះ។

ឧបសម្ព័ន្ធទី ៤ ÷ ផែនការសកម្មភាពរួម

តារាងផែនការសកម្មភាពសម្រាប់អនុវត្តនូវយុទ្ធសាស្ត្រទាំង ៤

យុទ្ធសាស្ត្រ/សកម្មភាព	អ្នកអនុវត្ត និងដៃគូ	ថវិកា	2017		2018		2019	
			ឆ1	ឆ2	ឆ1	ឆ2	ឆ1	ឆ2
យុទ្ធសាស្ត្រទី១៖ បង្កើតលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តទាក់ទងនឹងការតែងតាំងស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ								
១.១ រៀបចំសេចក្តីណែនាំទាក់ទងនឹងការតែងតាំងស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ								
១.១.១ រៀបចំសេចក្តីណែនាំក្នុងការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយផ្តោតទៅលើការកំណត់ចំណុចដៅរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងការកំណត់ចំនួនអប្បបរមាស្ត្រី	MOI/NCDDS	$2,000	■					
១.១. ២ រៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តកំណត់ចំនួនអប្បបរមាស្ត្រីក្នុងការជ្រើសរើសបេក្ខភាពផ្ទួង និងគណៈកម្មការជ្រើសរើសបុគ្គលិកសម្រាប់មុខតំណែងជាគណៈអភិបាល និងនាយករដ្ឋបាល	MOI		■					
១.១.៣ ផ្សព្វផ្សាយសេចក្តីណែនាំដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ តាមរយៈសិក្ខាសាលា ការបណ្តុះបណ្តាល ឬតាមយុទ្ធនាការទំនាក់ទំនងសង្គមនានា	PRF	$10,000		■				
១.១. ៤ ប្រជុំ ផ្សព្វផ្សាយដល់គណៈអភិបាល ក្រុមប្រឹក្សា និង គណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការស្ត្រី និងកុមារ ក្នុងការជម្រុញការអនុវត្ត ពិនិត្យតាមដាន និងរៀបចំរបាយការណ៍ទាក់ទងនឹងការរៀបចំ និងការអនុវត្តសេចក្តីណែនាំ	MOI			■				

យុទ្ធសាស្ត្រ/សកម្មភាព	អ្នកអនុវត្ត និងដៃគូ	ថវិកា	2017		2018		2019	
			ឆ1	ឆ2	ឆ1	ឆ2	ឆ1	ឆ2
១.១.៥ ពិនិត្យតាមដានវឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលអាចសម្រេចបានចំណុចដៅកំណត់ដោយរដ្ឋបាលសាមី	MOI				■	■	■	■
១.១.៦ ពិនិត្យឡើងវិញនូវការកំណត់ចំនួនអប្បបរមាមន្ត្រីជាស្ត្រី	MOI/NCDDS					■	■	■
យុទ្ធសាស្ត្រទី២៖ បង្កលទ្ធភាពក្នុងការតែងតាំង និងការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរបស់ស្ត្រី								
២.១ រៀបចំ និងអនុវត្តនូវផែនការសម្រាប់អ្នកបន្តវេនជាស្ត្រី								
២.១.១ ក្រសួងមហាផ្ទៃដឹកនាំ ដោយមានកិច្ចសហការជាមួយក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក្រសួងកិច្ចការនារី និងលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប រៀបចំ និងគ្រប់គ្រងការអនុវត្តផែនការសម្រាប់អ្នកបន្តវេនជាស្ត្រី	MOI			■				
២.១.២ រៀបចំនូវទិន្នន័យបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិច ដែលអាចគ្រប់គ្រងនូវផែនការអ្នកបន្តវេន និងរៀបចំនូវជីវប្រវត្តិការងារសាមញ្ញមួយ ដោយផ្អែកលើទិន្នន័យដែលបានប្រមូលក្នុងការរៀបចំឯកសារនេះ	MOI និងDP	$10,000		■				
២.១.៣ រៀបចំនូវចំណុចដៅតាមមុខតំណែងនីមួយៗតាមកម្រិតរដ្ឋបាលនីមួយៗដោយផ្អែកលើទិន្នន័យចូលនិវត្តន៍ និងទិន្នន័យផ្សេងៗទៀត (រៀបចំឡើងវិញនូវតារាងទី៣)	MOI			■				
២.១.៤ កំណត់មន្ត្រីជាស្ត្រីដែលមានសក្តានុពលដើម្បីបំពេញប្រអប់មុខតំណែងដែលទំនេរនាពេលអនាគត ឬដើម្បីដំឡើងមុខតំណែងតាមឋានានុក្រម។ តាមរយៈសកម្មភាពនេះ យើងអាចមានពង្រាងបញ្ជីស្ត្រីដែលមានសក្តានុពល និងព័ត៌មានទំនាក់ទំនងពួកគាត់។	MOI			■				
២.១.៥ ធ្វើការប៉ាន់ប្រមាណតម្រូវការវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងទំនាក់ទំនងជាមួយស្ត្រីដែលមានសក្តានុពលដែលនឹងក្លាយជាអ្នកដឹកនាំ ដើម្បីប្រាកដថាពួកគាត់មានចំណាប់អារម្មណ៍ចូលរួម	MOI			■				
២.១.៦ រៀបចំសម្ភារបណ្តុះបណ្តាល និងទំនាក់ទំនងជាមួយស្ថាប័នដែលមានជំនាញក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលផ្អែកតាមតម្រូវការរបស់ស្ត្រី	MOI			■				
២.១.៧ អនុវត្តនូវកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដល់ស្ត្រីចំនួន ១៥០ទៅ ២០០ រូប ដែលនឹងត្រូវដំឡើងមុខតំណែង (កម្មវិធីវគ្គបណ្តុះបណ្តាលគួរតែផ្អែកទៅតាមតម្រូវការបុគ្គល)	MOI គាំទ្រពីDP ; PRF	$30,000/ឆ្នាំ១			■	■	■	■

យុទ្ធសាស្ត្រ/សកម្មភាព	អ្នកអនុវត្ត និងដៃគូ	ថវិកា	2017		2018		2019	
			ឆ1	ឆ2	ឆ1	ឆ2	ឆ1	ឆ2
២.១.៨ ធ្វើការពិនិត្យតាមដានជាប្រចាំ និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពទិន្នន័យផែនការសម្រាប់អ្នកបន្តវេន ចំណុចដៅ និងនិតិវិធីក្នុងការតែងតាំង	MOI				■	■	■	■
២.២ រៀបចំកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពស្ត្រី និងការរៀបចំបណ្តាញស្ត្រី								
២.២.១ រៀបចំឯកសារអំពី "គោលគំនិត និងវិធីសាស្ត្រផ្តល់ការហ្វឹកហ្វឺនដល់ស្ត្រី"	NGO	$10,000			■			
២.២.២ ធ្វើការជ្រើសរើសអ្នកផ្តល់ការបង្វឹក និងអ្នកទទួលការបង្វឹកដែលមានសក្តានុពល(ក្នុងដំណាក់កាលសាកល្បង) និងរៀបចំការងារជាដៃគូរវាងអ្នកផ្តល់ការបង្វឹក នឹងអ្នកទទួលការបង្វឹក(ផ្អែកលើទិន្នន័យ) ដោយមាននីតិវិធីច្បាស់លាស់ និងលក្ខខណ្ឌក្នុងការធ្វើការងារជាគូ	NGO	$2,000				■		
២.២.៣ ផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលដល់អ្នកផ្តល់ការបង្វឹក អំពីគោលគំនិត និងនីតិវិធីក្នុងការអនុវត្តការបង្វឹក	NGO	$2,000				■	■	
២.២.៤ អនុវត្តនូវដំណើរការផ្តល់ការបង្វឹក	MOI							■
២.២.៥ ផ្តល់ការគាំទ្របច្ចេកទេស ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃអំពីដំណើរការ	MOI/NCDDS				■	■	■	■
យុទ្ធសាស្ត្រទី៣ ៖ បង្កបរិយាកាសអំណោយផលនៅកន្លែងការងារ								
៣.១ បង្កើតបរិយាកាសមេត្រីភាពនៅកន្លែងការងារ								
៣.១.១ ជ្រើសរើសខេត្តចំនួន ១ ឬ ២ និង ក្រុង ស្រុក ចំនួន២ឬ៣ដែលមានចំណាប់អារម្មណ៍ក្នុងការរៀបចំគម្រោង សាកល្បងសេវាថែទាំកូនសម្រាប់មន្ត្រី។ រដ្ឋបាលដែលត្រូវជ្រើសរើសសម្រាប់អនុវត្តគម្រោងសាកល្បង តម្រូវឱ្យមានចំនួនបុគ្គលិកជាស្ត្រីច្រើន។	NCDDS/MOI			■				
៣.១.២ រៀបចំផែនការសកម្មភាព ជាមួយរដ្ឋបាលនីមួយៗ ដែលត្រូវបានជ្រើសរើសសម្រាប់អនុវត្តគម្រោងសាកល្បងសេវាថែទាំកូន (តម្រូវការបុគ្គលិក ប្រភពថវិកា ធនធាននានា និងនីតិវិធីក្នុងការប្រើប្រាស់សេវា)	NGO	$6,000		■				

យុទ្ធសាស្ត្រ/សកម្មភាព	អ្នកអនុវត្ត និងដៃគូ	ថវិកា	2017		2018		2019	
			ឆ1	ឆ2	ឆ1	ឆ2	ឆ1	ឆ2
៣.១.៣ អនុវត្តគម្រោងសាកល្បងសេវាថៃទាំកូន	NGO/SNA	$15,000			■	■	■	■
៣.១.៤ ពិនិត្យ តាមដាន និងវាយតម្លៃគម្រោងសាកល្បងសេវាថៃទាំកូន	MOI				■	■	■	■
៣.១.៥ ធ្វើការសិក្សាអំពីការអនុវត្តបច្ចុប្បន្នលើម៉ោងធ្វើការដែលមានភាពបត់បែន	NGOs	$6,000			■			
៣.១.៦ រៀបចំគម្រោងសាកល្បងនៃម៉ោងធ្វើការដែលមានភាពបត់បែនជាមួយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	MOI					■		
៣.១.៧ អនុវត្ត និងវាយតម្លៃគម្រោងសាកល្បងនៃម៉ោងធ្វើការដែលមានភាពបត់បែន	MOI/NCDDS					■		
៣.១.៨ ប្រសិនបើអាចអនុវត្តបាន ពង្រីកការអនុវត្តគម្រោងសាកល្បងអំពីសេវាថៃទាំកូន និងម៉ោងធ្វើការដែលមានភាពបត់បែន នៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិផ្សេងទៀត	MOI						■	■
៣.២ ផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាកាតព្វកិច្ចដល់ថ្នាក់ដឹកនាំទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ								
៣.២.១ រៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រ និងសម្ភារឧបទេស សម្រាប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល ជាកាតព្វកិច្ចដល់ថ្នាក់ដឹកនាំ	NCDDS MOWA		■	■				
៣.២.២ អនុវត្តគម្រោងបណ្តុះបណ្តាលជាកាតព្វកិច្ចសាកល្បង ទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ ដល់ថ្នាក់ដឹកនាំ ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ក្នុង៥ តំបន់ផ្សេងគ្នា	NCDDS MOWA	$10000		■				
៣.២.៣ វាយតម្លៃអំពីប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តគម្រោងបណ្តុះបណ្តាលសាកល្បង និងកែសម្រួលសម្ភារឧបទេស	NCDDS MOWA	$2000		■				
៣.២.៤ ពង្រីកការអនុវត្តបណ្តុះបណ្តាលដល់គ្រប់ថ្នាក់ដឹកនាំ នៅទូទាំងរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុកខណ្ឌ	NCDDS MOWA	$30000			■	■	■	■
៣.២.៥ វាយតម្លៃអំពីប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តគម្រោងបណ្តុះបណ្តាល	NCDDS/MOWA	$2000		■		■		■

យុទ្ធសាស្ត្រ/សកម្មភាព	អ្នកអនុវត្ត និងដៃគូ	ថវិកា	2017		2018		2019	
			ឆ1	ឆ2	ឆ1	ឆ2	ឆ1	ឆ2
៣.៣ បង្កើនការយល់ដឹងស្តីពីការបៀតបៀនផ្លូវភេទ								
៣.៣.១ កំណត់ខេត្តចំនួន ១ ឬ២ និង ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ចំនួន ២ ឬ៣ ដែលចាប់អារម្មណ៍ក្នុងការអនុវត្តគម្រោងបណ្តុះបណ្តាលសាកល្បងនេះ	NCDDS/MOI				■			
៣.៣.២ ធ្វើការជាមួយទីប្រឹក្សា/អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលចូលរួមក្នុងគម្រោងបណ្តុះបណ្តាលសាកល្បង ដើម្បីរៀបចំនូវផែនការ និងសម្ភារបណ្តុះបណ្តាល	NGO	$6,000				■		
៣.៣.៣ អនុវត្តគម្រោងបណ្តុះបណ្តាលសាកល្បងអំពីការបៀត បៀនផ្លូវភេទនៅក្នុងស្ថាប័ន	NGO	$6000				■		
៣.៣.៤ វាយតម្លៃអំពីប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តគម្រោងបណ្តុះបណ្តាលសាកល្បង	MOI/NCDDS					■	■	
៣.៣.៥ ប្រសិនបើអាចអនុវត្តបាន ពង្រីកការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនេះទៅរដ្ឋបាលផ្សេង	MOI							■
៣.៣.៦ កំណត់ខេត្តចំនួន ១ ឬ២ និង ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ចំនួន ២ ឬ៣ ដែលចាប់អារម្មណ៍ក្នុងការអនុវត្តគម្រោងបណ្តុះបណ្តាលសាកល្បងនេះ	NCDDS/MOI				■			
យុទ្ធសាស្ត្រទី ៩៖ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងកំណែទម្រង់រយៈពេលវែង								
៤ ១.ជម្រុញឱ្យមានការជ្រើសរើសបុគ្គលិកដោយមានការប្រកួតប្រជែង និងក្រមអនុវត្តល្អ ក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស								
៤.១.១ ធ្វើការសហការជាមួយក្រសួងមុខងារសាធារណៈក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ	MOI/NCDD/ MOWA	$4000		■	■	■	■	■
៤.២ រៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការបង្កើនចំនួនមន្ត្រីជ្រើសរើសថ្មីជាស្ត្រីនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	MOI/NCDD/ MOWA							
៤.២.១ ក្រសួងមហាផ្ទៃដឹកនាំរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការបង្កើនចំនួនមន្ត្រីជ្រើសរើសថ្មីជាស្ត្រីនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	MOI/NCDD/ MOWA	$10000			■	■	■	■

យុទ្ធសាស្ត្រ/សកម្មភាព	អ្នកអនុវត្ត និងដៃគូ	ថវិកា	2017		2018		2019	
			ឆ1	ឆ2	ឆ1	ឆ2	ឆ1	ឆ2
៤.៣ បញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងដំណើរការអធិការកិច្ច និងការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត	MOI/NCDD/ MOWA							
៤.៣.១ ធ្វើការសហការជាមួយក្រសួងមហាផ្ទៃ និងក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងនីតិវិធីអធិការកិច្ច	MOI/NCDD/ MOWA	$4000		■	■	■	■	■

កំណត់សម្គាល់៖ ថវិកាដែលបានបង្ហាញ គឺគ្រាន់តែជាប៉ាន់ស្មានបឋមប៉ុណ្ណោះ។ MOI = ក្រសួងមហាផ្ទៃ MOWA= ក្រសួងកិច្ចការនារី MCS= ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ NCDDS =លេខាធិការដ្ឋានគ ប.អ.ជ.PRF =មណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស DP= ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ NGOs=អង្គការសង្គមស៊ីវិល ឆ = ឆមាស