ជំពូកទី ៧

គម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងការចូលរួមក្នុងឆាកនយោបាយ និង ក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចជាសាធារណៈ

ការលើកកម្ពស់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចជាសាធារណៈ នៅគ្រប់កម្រិតតាំងពីកម្រិតថ្នាក់សហគមន៍រហូតដល់ថ្នាក់ខ្ពស់បំផុតក្នុងជួររដ្ឋាភិបាល

សូចនាករ និង ចំណុចដៅសំខាន់ៗ....................២៤៥

៧.១ ស្ត្រីក្នុងឆាកនយោបាយ និង ការធ្វើសេចក្តីសម្រេច : ស្ថានភាព និន្នាការ និងបញ្ហា....................២៤៦

៧.១.១ ទិដ្ឋភាពទូទៅ....................២៤៦

៧.១.២ តំណាងស្ត្រីនៅក្នុងអង្គនីតិប្រតិបត្តិនៅតែមានចំនួនតិច....................២៤៩

៧.១.៣ មានស្ត្រីតិចតួចនៅក្នុងរដ្ឋបាលថ្នាក់ខេត្ត និង ស្រុក....................២៥២

៧.១.៤ តំណាងស្ត្រីនៅក្នុងអង្គនីតិបញ្ញត្តិកំពុងកើនឡើងជាបណ្តើរៗ....................២៥៣

៧.១.៥ តំណាងស្ត្រីក្នុងក្រុមប្រឹក្សាឃុំសង្កាត់ និង ក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំឃុំ-សង្កាត់ កំពុងមានការកើនឡើង ២៥៦

៧.១.៦ ស្ត្រីមានចំនួនតិចតួចក្នុងអង្គតុលាការ....................២៦០

៧.១.៧ ឧបសគ្គ និង ឱកាសនានា ដើម្បីបង្កើនសម្លេងរបស់ស្ត្រីក្នុងដំណើរការរៀបចំចងក្រងគោលនយោបាយ និង ការធ្វើសេចក្តីសម្រេច....................២៦១

៧.១.៧.១ បទដ្ឋានសង្គម និង ប្រពៃណី គឺជាឧបសគ្គដ៏ចម្បងចំពោះស្ត្រីក្នុងការចូលរួមក្នុងឆាកនយោបាយ ២៦១

៧.១.៧.២ ការទទួលបានការអប់រំកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ និង ឧត្តមសិក្សារបស់ស្ត្រី និង ក្មេងស្រីនៅមានកម្រិតតិចតួច ២៦៥

៧.១.៧.៣ កន្លែងធ្វើការ និង គោលនយោបាយមួយចំនួននៅតែបន្តរាំងដល់ការបង្កើនតួនាទីស្ត្រីក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ ២៦៥

៧.១.៨ ការយល់ដឹងពីវិធានការពិសេសបណ្តោះអាសន្ន ដើម្បីកាត់បន្ថយវិសមភាពយេនឌ័រ....................២៦៧

៧.២ បរិបទស្ថាប័ន និង គោលនយោបាយ....................២៦៨
៧.២.១ ទិដ្ឋភាពទូទៅ....................២៦៨
៧.២.២ ការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងគោលនយោបាយ....................២៦៩
៧.២.៣ អង្គនីតិប្រតិបត្តិ....................២៧១
៧.២.៤ អង្គនីតិបញ្ញត្តិ....................២៧៥
៧.២.៥ អភិបាលកិច្ចនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ....................២៧៥
៧.២.៦ អង្គតុលាការ....................២៧៨
៧.៣ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និង អនុសាសន៍....................២៨០
៧.៣.១ បញ្ហាសំខាន់ៗ....................២៨០
៧.៣.២ អនុសាសន៍សម្រាប់គោលនយោបាយ....................២៨២

ជំពូកទី ៧: គម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងការចូលរួមក្នុងឆាកឆាកនយោបាយ និង ក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចជាសាធារណៈ

ការលើកកម្ពស់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចជាសាធារណៈ នៅគ្រប់កម្រិតតាំងពីកម្រិតថ្នាក់សហគមន៍ រហូតដល់ថ្នាក់ខ្ពស់បំផុតក្នុងជួររដ្ឋាភិបាល

សូចនាករ និងចំណុចដៅ

សូចនាករ	ទិន្នន័យមូលដ្ឋាន		២០០៥		២០០៧	២០១០	២០១៥
	ឆ្នាំ	តម្លៃ	ចំណុចដៅ	ជាក់ស្តែង	ជាក់ស្តែង	ចំណុចដៅ	ចំណុចដៅ
សមាមាត្រនៃអសនៈរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងរដ្ឋសភាជាតិ (%)±	១៩៩៨	១១,៥	១៧	១៩ (*បោះឆ្នោត ២០០៣*)	១៩	២៤	៣០
សមាមាត្រនៃអសនៈរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងព្រឹទ្ធសភា ±	១៩៩៩	១៣	១៧	១៣	១៤,៨	២៤	៣០
សមាមាត្រស្ត្រីជារដ្ឋមន្ត្រី ±	២០០៣	៨	៩	៧,៦	៧,៧	១២	១៥
សមាមាត្រស្ត្រីជារដ្ឋលេខាធិការ ±	២០០៣	៦	៨	៧,៤	៨,២	១៥	១៨
សមាមាត្រស្ត្រីជាអនុរដ្ឋលេខាធិការ ±	២០០៣	៥	៨	៨	៩,៣	១៧	២០
សមាមាត្រស្ត្រីជាអភិបាលខេត្ត (%) ±	២០០៣	០	៣	០	០	៦	១០
សមាមាត្រស្ត្រីជាអភិបាលខេត្តរង (%) ±	២០០៣	១	៤	០	០	៨	២៥
សមាមាត្រស្ត្រីដែលជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាឃុំសង្កាត់ (%)	២០០៣	៨	៨	៨	១៤,៦	១៥	២៥

± សូចនាករ និង ចំណុចដៅរបស់គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរ៍កម្ពុជា

៧.១ ស្ត្រីក្នុងឆាកនយោបាយ និងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចៈ ស្ថានភាព និន្នាការ និងបញ្ហា

ប្រព័ន្ធអភិបាលកិច្ចបច្ចុប្បន្ន បានបង្កើតឡើងដោយអនុលោមទៅតាមច្បាប់រដ្ឋធម្មនុញ្ញឆ្នាំ ១៩៩៣ ដែលបានចែងថា សិទ្ធិរបស់ពលរដ្ឋកម្ពុជាបានការពារតាមរយៈស្ថាប័ន ៣ ផ្សេងៗ គ្នា គឺអង្គនីតិបញ្ញត្តិ អង្គនីតិប្រតិបត្តិ និងអង្គតុលាការ ។ អង្គនីតិបញ្ញត្តិ មានរដ្ឋសភា និងព្រឹទ្ធសភា ។ រដ្ឋសភា គឺបានបង្កើតឡើង តាមរយៈការបោះឆ្នោតជាតិជាសកលរៀងរាល់ប្រាំឆ្នាំម្តង ហើយចំណែកឯព្រឹទ្ធសភាវិញ បានបង្កើតឡើងតាមរយៈការបោះឆ្នោតជាលក្ខណៈអសកលរៀងរាល់ប្រាំឆ្នាំម្តងដែរ ។ អង្គនីតិប្រតិបត្តិ រួមមានរដ្ឋបាលស៊ីវិល និង កងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ ដែលមានស្ថាប័នកំពូលមួយគឺគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ដែលដឹកនាំដោយនាយករដ្ឋមន្ត្រី ។ គណៈរដ្ឋមន្ត្រីនេះ រួមមានក្រសួងពាក់ព័ន្ធចំនួន២៥ និង រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានចំនួន២ ។ អង្គតុលាការ គឺ ជាស្ថាប័នឯករាជ្យមួយដាច់ដោយឡែកពីអង្គនីតិបញ្ញត្តិ និង នីតិប្រតិបត្តិ ដែលមានតួនាទីក្នុងការវិនិច្ឆ័យទោសដោយប្រើប្រាស់ច្បាប់ និង គោលនយោបាយដែលអនុលោមទៅតាមច្បាប់រដ្ឋធម្មនុញ្ញ ដោយដែលដាក់ប្រយោជន៍ប្រជាពលរដ្ឋកម្ពុជាជាចម្បង ។ ចៅក្រមត្រូវបានបានតែងតាំងដោយព្រះមហាក្សត្រ ដោយមានសំណើរពីឧត្តមក្រុមប្រឹក្សានៃអង្គចៅក្រម ដែលមានព្រះមហាក្សត្រគង់ជាព្រះប្រធានអធិបតី ។

រាជរដ្ឋាភិបាលបានចាប់ផ្តើមអនុវត្តកម្មវិធីកំណែទម្រង់ការងារវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការមួយ ដែលមានភាពទូលំទូលាយ ដោយបង្កើតឱ្យមានការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសក្រុមប្រឹក្សាឃុំសង្កាត់លើកទីមួយនៅឆ្នាំ ២០០២ និងលើកទីពីរនៅ ឆ្នាំ ២០០៧ ។ អភិបាលកិច្ចថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅតែបន្តធ្វើការវិវត្តន៍របស់ខ្លួនទៅមុខជាបណ្តើរៗ តាមរយៈច្បាប់ថ្មី ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល រាជធានី ខេត្ត-ក្រុង ស្រុក-ខណ្ឌ ដែលនឹងការប្រគល់ការទទួលខុសត្រូវ កាន់តែច្រើនឡើងៗ ដល់ថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត-ក្រុង ស្រុក-ខណ្ឌនិង ឃុំ-សង្កាត់ ។

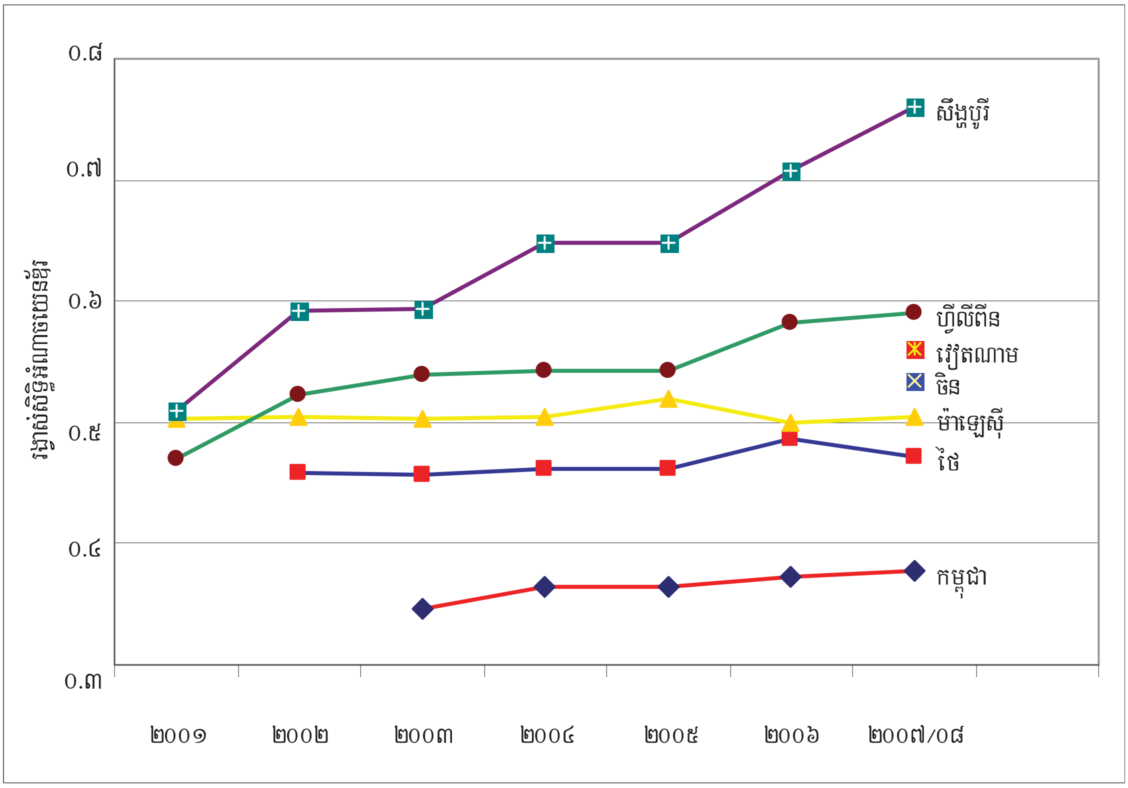
ជំពូកនេះនឹងបរិយាយពីគម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងស្ថាប័នកំពូលៗទាំងបីរបស់រដ្ឋាភិបាលទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយមានការវិភាគទៅលើសកម្មភាពនានាដែលបានអនុវត្តឱកាស និងឧបសគ្គផ្សេងៗ ដែលរារាំងដល់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ ។

៧.១.១ និន្នាការទូទៅ

រង្វាស់សិទ្ធិអំណាចយេនឌ័ររបស់កម្ពុជានៅមានកម្រិតទាបនៅឡើយ ធៀបនឹងប្រទេសផ្សេងៗ ក្នុងថ្នាក់តំបន់

ដូចបានបញ្ជាក់នៅក្នុងជំពូកទី១រួចមកហើយ រង្វាស់សិទ្ធិអំណាចយេនឌ័រ (GEM) របស់ប្រទេសកម្ពុជា គឺនៅមានកម្រិតទាប យ៉ាងខ្លាំង ធៀបនឹងប្រទេសផ្សេងៗក្នុងតំបន់ (ដែលបានយករង្វាស់សិទ្ធិអំណាចយេនឌ័រ (GEM) នេះមកគណនា) ។ នៅក្នុងឆ្នាំថ្មីៗ នេះ រង្វាស់សិទ្ធិអំណាចយេនឌ័ររបស់ប្រទេសកម្ពុជា មានការរីកចម្រើនខ្លះៗ ប៉ុន្តែនៅតែមានកម្រិតតិចតួច ជាពិសេសបើធៀបជាមួយប្រទេសសិង្ហបុរី និង ហ្វីលីពីន ដែលប្រទេសទាំងពីរនេះមានការរីកចម្រើនដ៏គួរឱ្យកត់សម្គាល់នៅក្នុងក្នុងប៉ុន្មានឆ្នាំកន្លងមកនេះ ក្នុងការបង្កើនតួនាទីរបស់ស្ត្រីក្នុងផ្នែកអភិបាលកិច្ច ផ្នែកគ្រប់គ្រង ផ្នែកការងារអាជីព និងការងារមានប្រាក់កម្រៃ ដូចដែលមានបង្ហាញក្នុងក្រាហ្វិកទី ៧.១ ខាងក្រោម ។

ក្រាហ្វិក ៧.១ : រង្វាស់សិទ្ធិអំណាចយេនឌ័រក្នុងតំបន់ ១៩៩៩-២០០៥



របាយការណ៍អភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស

កំណើននៃការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងផ្នែកធ្វើសេចក្តីសម្រេចសាធារណៈ និងក្នុងឆាកនយោបាយ នាំមកនូវឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមានលើសុខមាលភាពរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ

ឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមាននៃការកើនឡើងនូវការចូលរួមរបស់ស្ត្រី អាចវាស់វែងបានតាមទិដ្ឋភាពប្រាំមួយយ៉ាងដូចខាងក្រោមនេះ

១. *ឥទ្ធិពលនានា អំពីថាតើអ្នកដឹកនាំជាបុរស និងស្ត្រី ទទួលបានការយល់ឃើញពីសាធារណៈជន និងនៅក្នុងវិស័យសាធារណៈយ៉ាងដូចម្តេច?*

២. *ឥទ្ធិពលលើសេចក្តីថ្លែងការណ៍ ឬការពិភាក្សាផ្សេងៗជាសាធារណៈ :* គឺជាការផ្លាស់ប្តូរនានា ដើម្បីប្រែក្លាយបញ្ហាយេនឌ័រទៅជាសកម្មភាពជាអាទិភាព ដូចជា គោលនយោបាយស្តីពីអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ ការធ្វើមាតុភាព និងការគាំពារកុមារ ជាដើម ។ លើសពីនេះទៀត បញ្ហាផ្សេងៗដទៃទៀត ដូចជាការការពារជាតិ ការងារហិរញ្ញវត្ថុ និង កិច្ចការបរទេស មិនត្រូវបានគេចាត់ទុកថា ជាការងារសម្រាប់តែបុរសទៀតឡើយ ។

៣. *ឥទ្ធិពលស្តីពីការផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈអំពីស្ត្រីជាអ្នកដឹកនាំ:* នេះសំដៅលើការផ្លាស់ប្តូរនានានៅក្នុងការពិព័ណ៌នា ឬការបង្ហាញអំពីអ្នកដឹកនាំជាស្ត្រីនៅក្នុងបណ្តាញផ្សព្វផ្សាយសាធារណៈ និង ថាតើពួកគេបានបញ្ចូល

នៅក្នុងសៀវភៅប្រវត្តិសាស្ត្រសម្រាប់សិក្សា ក្នុងកម្មវិធីអប់រំ សាលារៀន និងពី សំណាក់សាធារណៈជនដែរ ឬទេ ។

៤. *ឥទ្ធិពលទៅលើគោលនយោបាយ:* នេះសំដៅទៅលើគោលនយោបាយនៅទីកន្លែងធ្វើការងារ ដែលអនុញ្ញាតឱ្យឪពុកម្តាយ មានពេលសម្រាប់មើលថែរក្សាកូន គោលនយោបាយស្តីពីការបៀតបៀនផ្លូវភេទ បញ្ហាមាតុភាព វិធានការពិសេសបណ្តោះអាសន្ន សកម្មភាពជាវិជ្ជមាន ព្រមទាំងគោលនយោបាយនានា ស្តីពីការទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល ការអភិវឌ្ឍជំនាញវិជ្ជាជីវៈ និង ការតម្លើងឋានៈតួនាទីរបស់ស្ត្រី ។

៥. *ឥទ្ធិពលលើការតាក់តែងច្បាប់* : នេះសំដៅលើការផ្លាស់ប្តូរជាក់ស្តែងនៅក្នុងច្បាប់នានា ដែលសំដៅដោះស្រាយបញ្ហាយេនឌ័រសំខាន់ៗ រួមមាន ច្បាប់ស្តីពីការទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ និងកិច្ចការពារជនរងគ្រោះ ជាដើម ។ ការផ្លាស់ប្តូរនេះ ក៏រាប់បញ្ចូលទាំងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងច្បាប់ការងារ ឬច្បាប់ស្តីពីមរតកសាសន៍ ផងដែរ ។

៦. *ឥទ្ធិពលទៅលើស្ថាប័ន* : នេះសំដៅលើថាតើមានការបង្កើតជាស្ថាប័ន នាយកដ្ឋាន ឬការិភាជន៍ថវិកាពិសេស ដើម្បីលើកកម្ពស់ស្ថានភាពស្ត្រីដែរឬទេ។ ការបង្កើតក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និង ការបង្កើតផែនការសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅតាមក្រសួងពាក់ព័ន្ធនានា គឺជាឧទាហរណ៍ដ៏ល្អមួយ ។

នៅជុំវិញពិភពលោក គេសង្កេតឃើញថាការកើនឡើងនៃការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងផ្នែកធ្វើសេចក្តីសម្រេចសាធារណៈ មានឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមានទៅលើការធ្វើគោលនយោបាយនានា។ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា គេសង្កេតឃើញមានឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមានមួយចំនួនរួចមកហើយ ដែលទាក់ទងនឹងស្ត្រីក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ (សូមមើលប្រអប់៨.១) ។ ឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមានជាច្រើនទៀតនឹងអាចកើតមាន ប្រសិនបើការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងការផ្នែកធ្វើសេចក្តីសម្រេចមានការកើនឡើង ។

ប្រអប់ ៨.១

តើការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចសាធារណៈ ពិតជាមានឥទ្ធិពលវិជ្ជមានទៅលើគោលនយោបាយរបស់រដ្ឋាភិបាលមែនឬ ?

ថ្មីៗនេះ អ្នកស្រាវជ្រាវមួយចំនួនបានចាប់ផ្តើមមើលទៅលើទំនាក់ទំនងរវាងកំណើននៃចំនួនរបស់ស្ត្រី ក្នុងតំណែងជាអ្នកដឹកនាំ ជាមួយនឹងការផ្លាស់ប្តូរគោលនយោបាយមួយចំនួន។ មានប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍មួយចំនួនតូចដែលបានធ្វើការចងក្រងឯកសារស្តីពីឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមាននានា នៃការចូលរួមកាន់តែច្រើនឡើងៗរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងផ្នែកធ្វើសេចក្តីសម្រេច។ ឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមានទាំងនេះបង្ហាញថា ការកើនឡើងគួរឱ្យកត់សម្គាល់នូវចំនួនស្ត្រីនៅក្នុងតំណែងធ្វើសេចក្តីសម្រេច នាំឱ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់កាន់តែច្រើនឡើងៗ ចំពោះគោលនយោបាយដែលគាំទ្រដល់គ្រួសារ គោលនយោបាយគាំទ្រដល់ស្ត្រីដែលធ្វើការងារ ហើយនិងមានគោលនយោបាយដែលផ្តល់ប្រយោជន៍ដល់ស្ត្រី និងកុមារប្រសើរជាងមុន (វិទ្យាស្ថានស្រាវជ្រាវ និង បណ្តុះបណ្តាលអន្តរជាតិដើម្បីលើកកម្ពស់ស្ថានភាពស្ត្រីរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ២០០៥, Matland ២០០៤) ។ នៅប្រទេសកម្ពុជា អ្នកដឹកនាំជាស្ត្រីបានដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងការរៀបចំ និង ការបញ្ចុះបញ្ចូលឱ្យមានច្បាប់ស្តីពីអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ និងកិច្ចការពារជនរងគ្រោះ ។

៧.១.២ តំណាងស្ត្រីនៅក្នុងអង្គនីតិប្រតិបត្តិ នៅតែមានចំនួនតិច

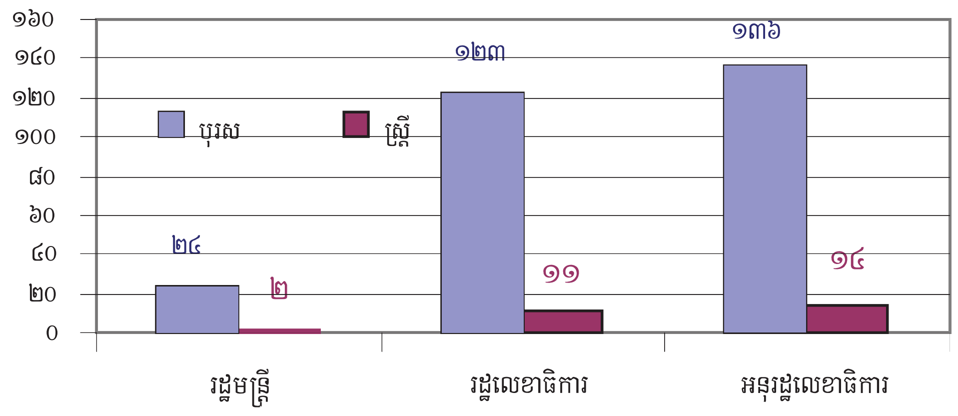
ស្ត្រីមានចំនួនតិចតួចបានដែលបានតែងតាំងក្នុងជួរថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់ (ចាប់ពីអនុរដ្ឋលេខាធិការឡើងទៅ)

នៅប្រទេសកម្ពុជា តំណែងជារដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋលេខាធិការ អនុរដ្ឋលេខាធិការ ជាទូទៅ គឺជាតំណែងដែលតែងតាំងដោយគណបក្សនយោបាយ ។ ស្ត្រីមានការលំបាកខ្លាំងណាស់ក្នុងការទទួលបាននូវតួនាទីខ្ពស់ៗទាំងនោះណាស់ ហើយបច្ចុប្បន្នមានស្ត្រីតិចតួចបំផុតប៉ុណ្ណោះដែលទទួលបានតំណែងទាំងនេះ (ក្រាហ្វិកទី ៧.២) ។

អស់រយៈពេលជាង១០ ឆ្នាំកន្លងទៅនេះ មានស្ត្រីតែពីរនាក់គត់ជារដ្ឋមន្ត្រីនៅក្នុងជួរគណៈរដ្ឋមន្ត្រីទាំងមូលដែលក្នុងនោះមានម្នាក់ជារដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងកិច្ចការនារី ។

តំណែងស្ត្រីជារដ្ឋលេខាធិការមានចំនួន ៨,២ ភាគរយ និង ជាអនុរដ្ឋលេខាធិការមាន ៩,៣ ភាគរយ ។ ជារួមចំនួនស្ត្រី ដែលបានតែងតាំងចូលក្នុងតំណែងជាន់ខ្ពស់ទាំងនេះ គឺមានចំនួនតែ ២៧ រូបប៉ុណ្ណោះ ក្នុងចំណោមតំណែងចំនួន ៣១០ របស់ស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល ដែលក្នុងនោះក្រសួងកិច្ចការនារីទទួលបាន ១១ តំណែង។ ប្រសិនបើមិនរាប់បញ្ចូលស្ត្រីចំនួន ១១នាក់ ដែលស្ថិតនៅក្នុងតំណែង ដែលបានតែងតាំងដោយលក្ខណៈនយោបាយនៅក្នុងក្រសួងកិច្ចការនារីនោះទេនោះ ចំនួនស្ត្រីដែលបានតែងតាំងទៅក្នុងតំណែងជាន់ខ្ពស់ទាំងនេះ គឺមានត្រឹមតែចំនួន ១៦ នាក់ប៉ុណ្ណោះ ក្នុងចំណោម ២៩៩ នាក់ (៥,៤ ភាគរយ) ។ មានក្រសួងមួយចំនួនគ្មានស្ត្រីទាល់តែសោះនៅក្នុងតួនាទីខ្ពស់ៗទាំងនេះ (MBN International 2007) ។

ក្រាហ្វិក ៧.២: ចំនួនស្ត្រីនៅក្នុងតំណែងជាន់ខ្ពស់ក្នុងរដ្ឋាភិបាល

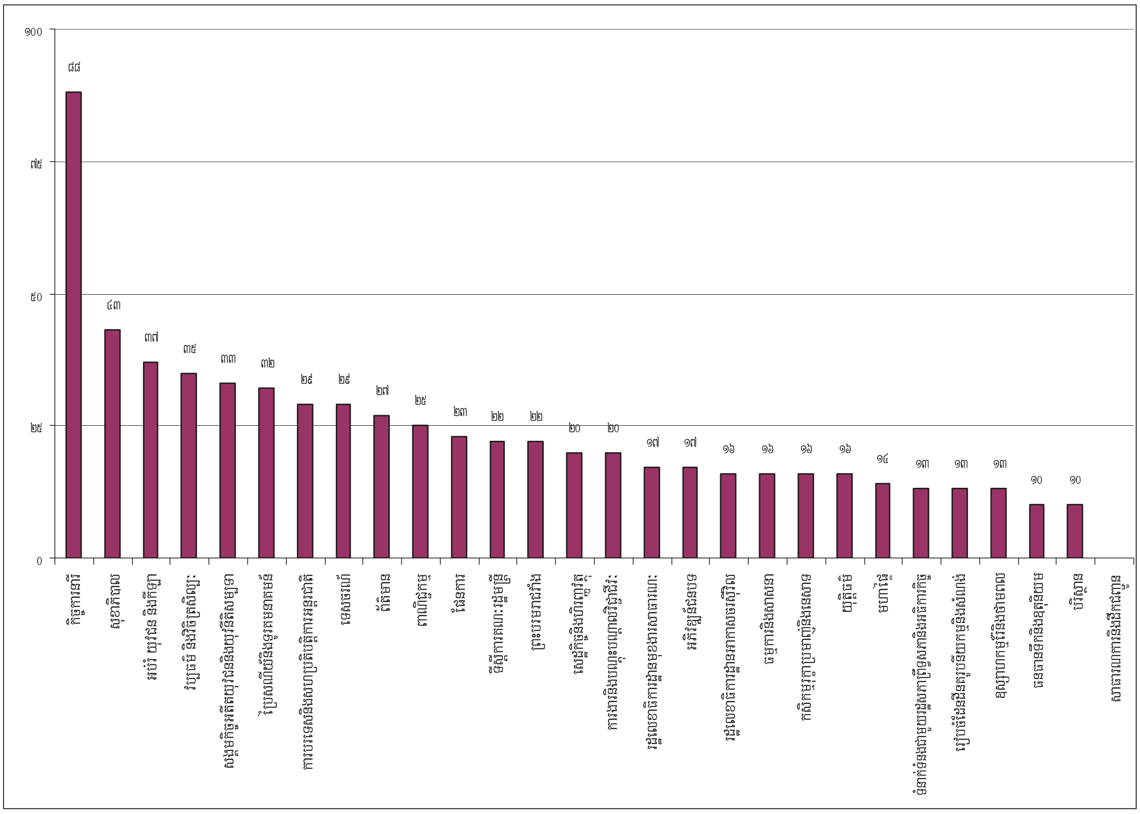


របាយការណ៍អភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស

មន្ត្រីរាជការជាស្ត្រី នៅមានចំនួនតិចតួច

នៅប្រទេសកម្ពុជា មន្ត្រីរាជការដែលមានក្របខ័ណ្ឌ គឺមានចំនួនសរុប ១៦៧.២២០ នាក់ ដែលក្នុងនោះមាន ៥១.០៤៦ នាក់ជាស្ត្រី គឺជា ៣១ ភាគរយនៃចំនួនសរុប (រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ ២០០៧) ។ បើទោះបីជាស្ត្រីមានចំនួន ៣១ ភាគរយនៃចំនួនមន្ត្រីរាជការទាំងអស់ក៏ដោយ ក៏ស្ត្រីដែលទទួលបានតំណែងខ្ពស់ៗមានត្រឹមតែ ៩ ភាគរយប៉ុណ្ណោះ។

ក្រាហ្វិក ៧.៣៖ ភាគរយនៃមន្ត្រីរាជការជានារីនៅក្នុងក្រសួងពាក់ព័ន្ធក្នុងឆ្នាំ ២០០៦



ប្រភព៖ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់រដ្ឋលេខាធិការមុខងារសាធារណៈ ២០០៧

ដូចបានបង្ហាញក្នុងក្រាហ្វិក ទី៧.៣ ខាងលើនេះ សមាមាត្ររបស់ស្ត្រីនៅស្ទើរតែគ្រប់ក្រសួងទាំងអស់ នៅមានកម្រិតទាបនៅឡើយ លើកលែងតែក្រសួងកិច្ចការនារីមួយចេញ ។ ក្នុងចំណោមក្រសួងទាំងអស់មានក្រសួងចំនួន ១៤ ដែលមានមន្ត្រីរាជការជានារីប្រហែល ២០ ភាគរយ ឬតិចជាងនេះ ។

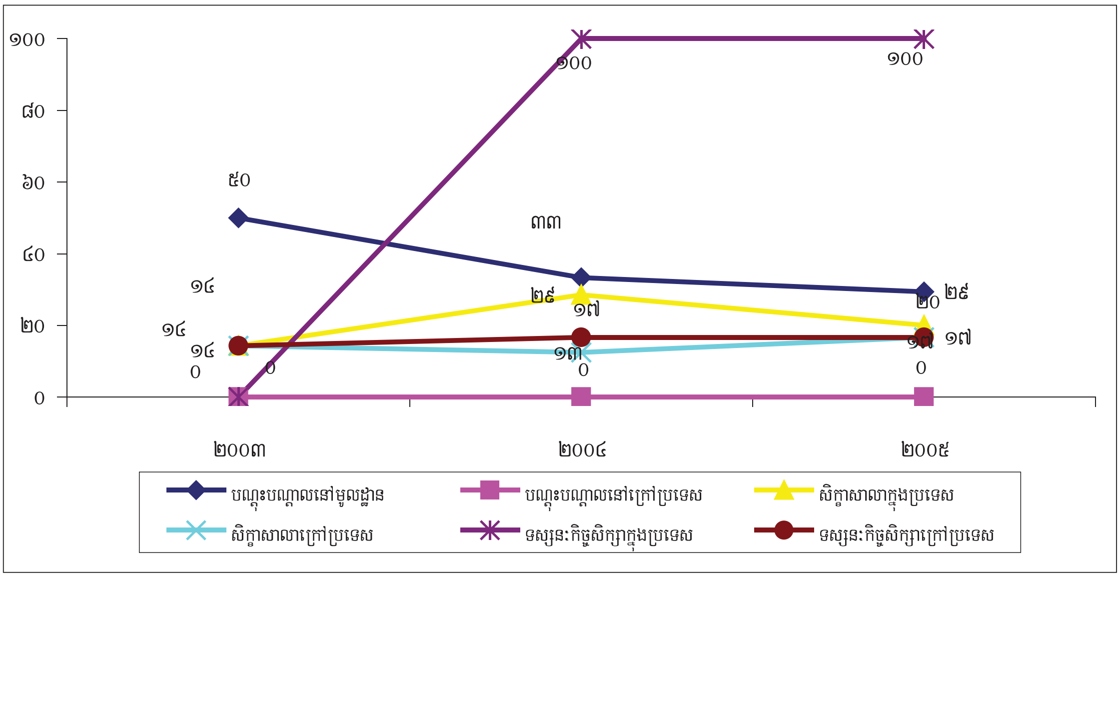
រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ មានចំនួនមន្ត្រីជានារីតែ ៣៨នាក់ប៉ុណ្ណោះ ក្នុងចំនួនមន្ត្រីសរុបចំនួន ១៥៦នាក់ (ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ២០០៧) ។ អត្រានេះគឺនៅមានកម្រិតទាបជាងអត្រាចំនួនមន្ត្រីរាជការជានារីទាំងអស់ដែលមាន ៣១ ភាគរយ ។

តំណែងជាអគ្គនាយក អគ្គនាយករង ប្រធាននាយកដ្ឋាន និង អនុប្រធាននាយកដ្ឋាន គឺបានជ្រើសរើសពីជួរមន្ត្រីរាជការ និង បានតម្លើងឋានៈនៅក្នុងរង្វង់ក្រសួងនីមួយៗ ផ្ទាល់ ។ ទិន្នន័យទាក់ទងនឹងចំនួនសរុបនៃតំណែងទាំងនេះ និងផលធៀបនៃចំនួនមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីធៀបនឹងបុរសពុំទាន់អាចរកបាននៅឡើយ ។ ទិន្នន័យដែលទទួលបានពីក្រសួងចំនួន ៩ បានបង្ហាញថា ភាគច្រើននៃក្រសួងទាំងនេះ (លើកលែងតែក្រសួងកិច្ចការនារី និង ក្រសួងសុខាភិបាលចេញ) មានស្ត្រីតែពី ៥ ទៅ ២០ ភាគរយប៉ុណ្ណោះ ដែលមានតំណែងជាន់ខ្ពស់នៅក្នុងមុខងារសាធារណៈទាំងនេះ (ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៃក្រសួងពាក់ព័ន្ធចំនួន៧) ។

មន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីទទួលបានឱកាសបណ្តុះបណ្តាល និង ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជំនាញតិចជាងបុរស

ថ្វីបើព័ត៌មានដែលបែងចែកតាមភេទស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាល និង ការអភិវឌ្ឍជំនាញអាជីពរបស់មន្ត្រីរាជការមិនទាន់អាចរកបានក៏ដោយ ក៏រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈបានផ្តល់ព័ត៌មានលំអិតអំពីមន្ត្រីរបស់ខ្លួន ដូចបង្ហាញនៅក្នុងក្រាហ្វិកទី៧.៤ ។ ក្រសួងដ៏ទៃទៀតបានបង្ហាញពីតួលេខប្រហាក់ប្រហែលគ្នានេះដែរ ហើយក្រសួងដែលបានបង្កើតផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ បាននឹងកំពុងខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងការទទួលបានការអភិវឌ្ឍជំនាញអាជីព។ ប៉ុន្តែការខំប្រឹងប្រែង ដើម្បីបង្កើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងទស្សនៈកិច្ចសិក្សា សិក្ខាសាលា ឬការសិក្សានៅក្រៅប្រទេស ដែលជាកិច្ចការមួយទាមទារពេលវេលាក្នុងការធ្វើដំណើរឆ្ងាយ ហើយដែលជាញឹកញាប់ត្រូវបានរារាំងដោយបន្ទុកការងារចាំបាច់មួយចំនួន ដូចជា ការងារផ្ទះសម្បែងដ៏ច្រើន ការងារបីបាច់ថែរក្សាកូនៗ និងម្យ៉ាងទៀតដោយសារតែស្ត្រីមិនដាច់ចិត្តចាកចោលក្រុមគ្រួសារ ក្នុងរយៈពេលយូរ។ ដរាបណាស្ត្រីមិនទទួលបានការជួយគាំទ្រពីប្តីឬពីសំណាក់ក្រុមគ្រួសាររបស់ខ្លួន ក្នុងការចូលរួមជួយមើលថែរក្សាផ្ទះសម្បែងនិងកូនៗនោះទេ នោះពួកគេទំនងជាមិនអាចមានឱកាសទទួលបាននូវផលប្រយោជន៍ពីការបណ្តុះបណ្តាលនេះឡើយ (រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ និង កិច្ចប្រជុំពិភាក្សាជាមួយក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល) ។ ក្រាហ្វិកទី ៧.៤ ខាងក្រោម នឹងឆ្លុះបញ្ចាំងពីការផ្លាស់ប្តូរតិចតួចក្នុងការចូលរួមការបណ្តុះបណ្តាល និង ទស្សនៈកិច្ចសិក្សាក្រៅប្រទេសក្នុងអំឡុងពេលពីរ ឬ បីឆ្នាំកន្លងមកនេះ (ផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររបស់រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ ២០០៧) ។

ក្រាហ្វិក ៧.៤ : ភាគរយរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈដែលបានចូលរួមក្នុងសកម្មភាពកសាងសមត្ថភាព



ព័ត៌មានដែលទទួលបានពីសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាលបានបង្ហាញថា ក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលសុក្រិតការកម្មសិក្សាសម្រាប់ការត្រៀមចូលជាមន្ត្រីសាធារណៈ មានស្ត្រីតិចជាងបុរសបានចុះឈ្មោះចូលរៀន ឬបានបញ្ចប់ការសិក្សា។ ក្នុងចំណោមអ្នកដែលបានបញ្ចប់ការសិក្សាចំនួន ៨១ នាក់ ក្នុងឆ្នាំ ២០០៥ គឺមានតែ១៥នាក់ប៉ុណ្ណោះជានារី (ដែលស្មើនឹង ១៨,៥ ភាគរយ)។ សម្រាប់ឆ្នាំ ២០០៦ ក្នុងចំណោមមន្ត្រីរាជការ ១៩៤ នាក់ គឺមានស្ត្រីតែ ២៣ នាក់ ប៉ុណ្ណោះ (១១,៨ ភាគរយ) ដែលបានទទួលវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែម សម្រាប់ត្រៀមខ្លួនដើម្បីទទួលការតម្លើងឋានៈ និង តួនាទី ក្រោយពីពួកគេបានបម្រើការងារនៅក្នុងផ្នែកមុខងារសាធារណៈមួយរយៈកន្លងមក (សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល ២០០៧)។

៧.១.៣ មានស្ត្រីតិចតួចនៅក្នុងរដ្ឋបាលថ្នាក់ខេត្ត-ក្រុង និង ស្រុក និង ខណ្ឌ

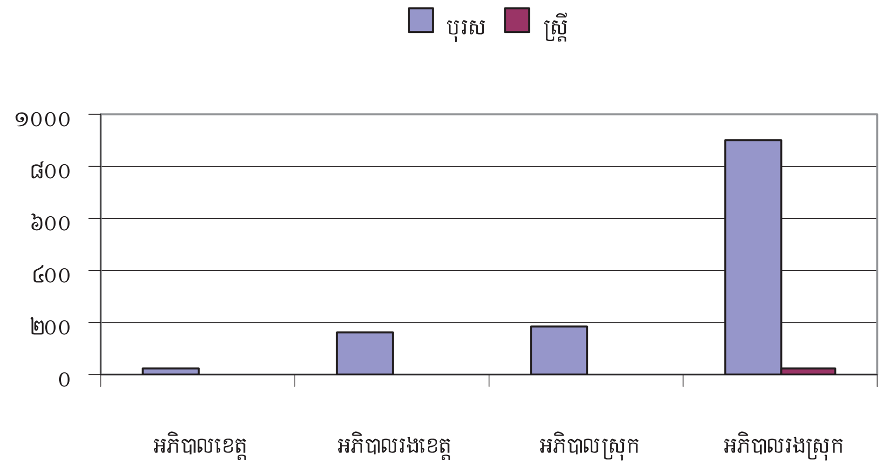
ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងរដ្ឋបាលថ្នាក់ខេត្ត-ក្រុង ស្រុក-ខណ្ឌ នៅមានកម្រិតទាប

ថ្វីបើរដ្ឋបាលថ្នាក់កណ្តាល នៅតែមានតួនាទី និង សិទ្ធិអំណាចច្រើនក៏ដោយ ក៏រដ្ឋបាលថ្នាក់ខេត្ត-ក្រុង និងស្រុក និង ខណ្ឌ បានដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ផងដែរក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច។ អភិបាលខេត្ត-ក្រុង មានសមត្ថកិច្ចខ្ពស់ក្នុងការគ្រប់គ្រងអភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋាន។ ដូចដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងក្រាហ្វិកទី ៧.៥ ស្ត្រីមានតំណាងតិចតួចក្នុងរដ្ឋបាលថ្នាក់ខេត្ត-ក្រុង ស្រុក-ខណ្ឌ។ ក្នុងចំណោមអភិបាលខេត្ត អភិបាលរងខេត្ត-ក្រុងរង ឬអភិបាលស្រុក-ខណ្ឌ នៅពុំទាន់មានស្ត្រីជាតំណាងនៅឡើយទេ។ មានស្ត្រីតែ ២,៧ ភាគរយ ប៉ុណ្ណោះ ដែលមានតួនាទីជាអភិបាលស្រុករង។ ប៉ុន្តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ កាលពីខែមករា ឆ្នាំ ២០០៨ ក៏សម្តេចអគ្គមហាសេនាធិបតីតេជោ ហ៊ុន សែន នាយក រដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា បានប្រកាសនៅក្នុងកិច្ចប្រជុំប្រចាំឆ្នាំរបស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិកម្ពុជាដើម្បីស្ត្រី នាខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៨ ថា នឹងធ្វើការតែងតាំងស្ត្រីម្នាក់ជាអភិបាលខេត្ត-ក្រុងរង និងអភិបាលរង ស្រុក-ខណ្ឌ រងនៅគ្រប់ខេត្ត-ក្រុង និងស្រុក-ខណ្ឌទាំងអស់[៧]។

សមត្ថកិច្ចដែលបានផ្តល់ឱ្យទៅមន្ទីរខេត្ត-ក្រុង និងការិយាល័យស្រុក និង ខណ្ឌរបស់ក្រសួងពាក់ព័ន្ធ ទំនងជានឹងមានការកើនឡើង នៅពេលដែលរាជរដ្ឋាភិបាលពង្រីកការអនុវត្តគោលនយោបាយវិមជ្ឈការរបស់ខ្លួន។ ស្ត្រីមានចំនួនតិចតួចនៅតាមមន្ទីរពាក់ព័ន្ធនៅថ្នាក់ខេត្ត-ក្រុង និងការិយាល័យស្រុក និង ខណ្ឌ លើកលែងតែមន្ទីរកិច្ចការនារីខេត្តចេញ (កិច្ចពិភាក្សារបស់ក្រសួងកិច្ចការនារីនាថ្ងៃទី ១៨ តុលា ២០០៧)។ ទិន្នន័យដូចគ្នានេះ ក៏បានបង្ហាញនៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ដែលបានរៀបចំឡើងដោយក្រសួងពាក់ព័ន្ធចំនួនប្រាំពីរផងដែរ។ លើសនេះទៅទៀត ឯកសារនេះ ក៏បានបង្ហាញផងដែរអំពីចំនួនដ៏តិចតួចរបស់ស្ត្រី (តិចជាង ២៥ ភាគរយ) នៅក្នុងតំណែងជាថ្នាក់ដឹកនាំរបស់មន្ទីរនានានៅថ្នាក់ខេត្តក្រុង និងនៅការិយាល័យថ្នាក់ស្រុក-ខណ្ឌ។

[៧] ទន្ទឹមគ្នានឹងការបោះពុម្ពសៀវភៅនេះ ក្រសួងមហាផ្ទៃកំពុងតែដំណើរការជ្រើសរើសបេក្ខភាពសម្រាប់តួនាទីនេះ។ បេក្ខជន១០នាក់ត្រូវបានជ្រើសរើស ហើយដំណើរការនេះកំពុងតែបន្តទៅមុខទៀត

ក្រាហ្វិក ៧.៥ : ចំនួនស្ត្រីនៅក្នុងរដ្ឋបាលថ្នាក់ខេត្ត-ក្រុង ស្រុក-ខណ្ឌ



ប្រភព : នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៃក្រសួងមហាផ្ទៃ

ស្ត្រីមានចំនួនរហូតដល់ ៣0 ភាគរយនៅក្នុងជួររដ្ឋបាលថ្នាក់ដឹកនាំភូមិ

ទិន្នន័យរបស់នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៃក្រសួងមហាផ្ទៃបានបង្ហាញថា ស្ត្រីចំនួន ៤៩៣នាក់ មានតួនាទីជាប្រធានភូមិនៅក្នុងចំណោម ១៣.៨៩0ភូមិ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ហើយក្នុងថ្នាក់ដឹកនាំភូមិនេះមានសមាជិកជាស្ត្រីចំនួន ៩.៤៥0 នាក់ ។ យោងតាមមាត្រាទី ២២ នៃអនុក្រិត ២២ ស្តីពីការធ្វើវិមជ្ឈការអំណាច តួនាទី និង ការទទួលខុសត្រូវរបស់ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ បានចែងថា ក្នុងចំណោមថ្នាក់ដឹកនាំភូមិ ៣នាក់ ត្រូវតែមានម្នាក់ជាស្ត្រីយ៉ាងតិចណាស់ម្នាក់ ។

៧.១.៤ តំណាងស្ត្រីនៅក្នុងអង្គនីតិបញ្ញត្តិកំពុងកើនឡើងជាបណ្តើរៗ

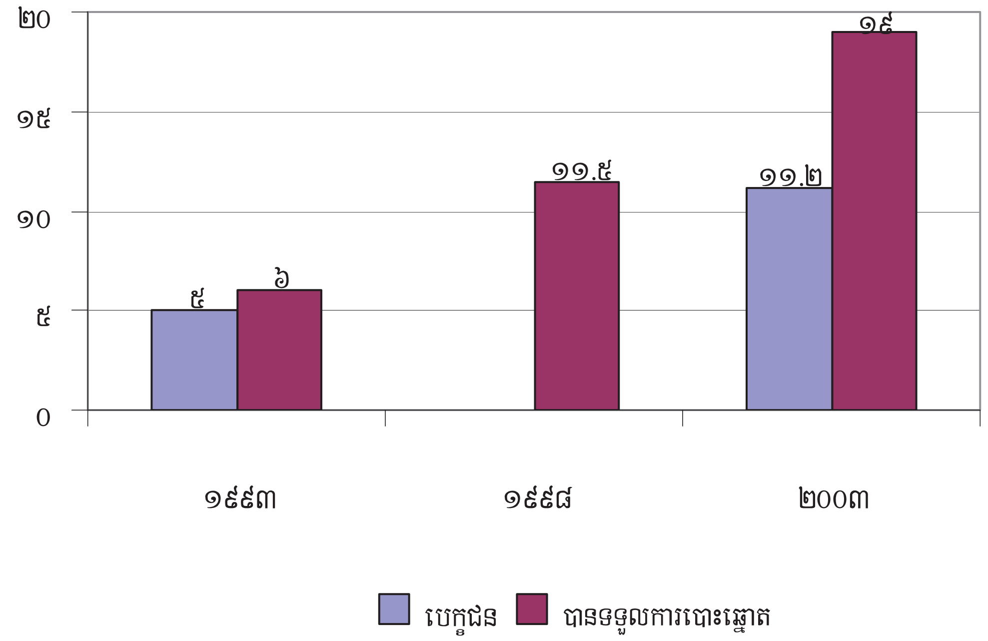
ស្ត្រីដែលបានតែងតាំងក្នុងព្រឹទ្ធសភាមានចំនួន ១៤,៨ ភាគរយ

ក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៩ ស្ត្រីចំនួន ១៣ ភាគរយ ត្រូវបានតែងតាំងនៅក្នុងអសនៈព្រឹទ្ធសភា ។ នៅក្នុងឆ្នាំ ២00៤ ស្ត្រីជាសមាជិកព្រឹទ្ធសភាអាណត្តិទីពីរមានចំនួនតែ ១៣រូប (ស្មើនឹង២១ ភាគរយ) ប៉ុណ្ណោះក្នុងចំណោមសមាជិកព្រឹទ្ធ សភាសរុបចំនួន ៦១ រូបបានតែងតាំងជាថ្មី ។ ក្នុងឆ្នាំ ២00៥ ច្បាប់ថ្មីមួយស្តីពីការបោះឆ្នោតព្រឹទ្ធសភាបានអនុម័ត ។ ច្បាប់នេះបានកំណត់ថា គ្រប់សមាជិកព្រឹទ្ធសភា ត្រូវជ្រើសរើសឡើងតាមរយៈការបោះឆ្នោតតាមលក្ខណៈអសកល គឺបោះឆ្នោតជ្រើសរើសដោយក្រុមប្រឹក្សាឃុំ-សង្កាត់ ។ ការបោះឆ្នោតរបៀបនេះបានធ្វើឡើងនៅចុងឆ្នាំ ២00៦ ហើយក្នុងអាណត្តិទី៣នៃព្រឹទ្ធសភានេះ សមាជិកាព្រឹទ្ធសភាជាស្ត្រីមានចំនួនតែ ៩ នាក់ គឺស្មើនឹង ១៤.៨ ភាគរយប៉ុណ្ណោះ ក្នុងចំណោមសមាជិកព្រឹទ្ធសភាសរុបចំនួន ៦១ នាក់ (ក្រសួងកិច្ចការនារី ឆ្នាំ២00៧) ។ គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ សហស្សវត្សរ៍កម្ពុជា ឆ្នាំ ២00៥ បានកំណត់ចំនួនសមាជិកាព្រឹទ្ធសភា ជាស្ត្រីចំនួន ១៧ ភាគរយ ហើយបច្ចុប្បន្ននេះ សមាជិកាព្រឹទ្ធសភាជាស្ត្រីមានចំនួនតិចជាងចំនួនដែលបានកំណត់ដោយគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរ៍កម្ពុជា ។

ចំនួនស្ត្រីជាសមាជិការដ្ឋសភា មានការកើនឡើងជាបណ្តើរៗ

ក្នុងការបោះឆ្នោតជាតិក្នុងឆ្នាំ ២០០៣ សមាជិករដ្ឋសភាជាស្ត្រីមានចំនួន ២៤ រូប (១៩ ភាគរយ) បានជ្រើសតាំងក្នុងចំណោមសមាជិករដ្ឋសភាសរុបទាំង ១២៣ រូប (ក្រាហ្វិកទី ៧.៦) ។ នេះបង្ហាញពីការកើនឡើងនូវតំណាងស្ត្រីក្នុងរដ្ឋសភាជាតិពី ៥ ភាគរយក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៣ ដល់ ១១.៥ ភាគរយ ក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៨ (ចំណែកស្មើភាពរបស់នារី ២០០៤) ។ គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរ៍កម្ពុជាឆ្នាំ ២០០៥ បានកំណត់ចំនួនសមាជិការដ្ឋសភាចំនួន ១៧ភាគរយ ហើយបច្ចុប្បន្ននេះ ស្ត្រីជាសមាជិករដ្ឋសភាបានកើនឡើងរហូតដល់ ១៩ ភាគរយ គឺខ្ពស់ជាងចំនួនដែល គ.អ.ស.ក បានកំណត់ ។ នេះមានទំនងថាចំណុចដៅដែលបានកំណត់ចំនួនស្ត្រីជាសមាជិករដ្ឋសភា ២៤ ភាគរយក្នុងឆ្នាំ ២០១០ និង ៣០ភាគរយ នៅឆ្នាំ ២០១៥ អាចនឹងសម្រេចបានតាមការកំណត់ ។

ក្រាហ្វិក ៧.៦ : ភាគរយស្ត្រីក្នុងរដ្ឋសភា ឆ្នាំ១៩៩៣ - ២០០៣



ប្រភព : COMFREL 2007

ក្រោយពីបានទទួលការបោះឆ្នោត ស្ត្រីជាសមាជិករដ្ឋសភាបានចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការបំពេញការងារ ។ ស្ត្រីមានតំណាងរបស់ខ្លួននៅគ្រប់គណៈកម្មាធិការរដ្ឋសភា និង ព្រឹទ្ធសភា ដូចជាគណៈកម្មាធិការហិរញ្ញវត្ថុ និងសវនកម្ម គណៈកម្មាធិការកិច្ចការបរទេស កិច្ចសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ និងបណ្តាញសារព័ត៌មាន គណៈកម្មាធិការ ច្បាប់ និងតុលាការ គណៈកម្មាធិការផែនការ ការវិនិយោគ ការអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ បរិដ្ឋាននិងធនធានទឹក គណៈកម្មាធិការមហាផ្ទៃ ការពារជាតិ ការប្រឆាំងអំពើពុករលួយ និង មុខងារសាធារណៈ រួមទាំងគណៈកម្មាធិការការអប់រំ កិច្ចការសាសនា វប្បធម៌និងទេសចរណ៍ គណៈកម្មាធិការសុខភាពសាធារណៈ សង្គមកិច្ច ការងារ និង កិច្ចការនារី (MBN International 2007) ។ គណៈកម្មាធិការទាំងនេះ ដើរតួនាទីយ៉ាងសកម្មក្នុងការតាមដាន និង ការវិភាគលើបញ្ហាដែលមាននៅក្នុងសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន ហើយម្យ៉ាងទៀតការដែលមានស្ត្រីចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងសកម្មភាពការងាររបស់គណៈកម្មាធិការទាំងនេះ គឺជាការជំហានលើកទឹកចិត្តមួយដ៏សំខាន់ផងដែរ ។

កិច្ចខំប្រឹងប្រែងនានានានាបានធ្វើឡើងដើម្បីលើកទឹកចិត្ត ទាក់ទាញស្ត្រីឱ្យឈរឈ្មោះក្នុងការបោះឆ្នោតជាតិក្នុងឆ្នាំ ២០០៨

ក្នុងការបោះឆ្នោតជាតិឆ្នាំ ២០០៣ ក្នុងចំណោមបេក្ខជនដែលឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតទាំងអស់ គឺមានស្ត្រីចំនួន ១៥ ភាគរយ ដែលមកពីគណបក្សប្រជាជន ៩ ភាគរយ មកពីគណបក្សហ៊្វុនស៊ិនប៉ិច និង ៩ ភាគរយមកពីគណបក្សសមរង្ស៊ី (ចំណែកស្មើភាពសម្រាប់នារី ២០០៤) ។ ការបោះឆ្នោតជាតិនៅឆ្នាំ២០០៨ គ្រោងនឹងធ្វើឡើងនៅថ្ងៃទី ២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០០៨។ នៅមិនទាន់អាចបញ្ជាក់ប្រាប់បានទេថា តើសម្រាប់ការបោះឆ្នោតលើកនេះនឹងមានការផ្លាស់ប្ដូរអ្វីខ្លះនោះ ពីព្រោះបញ្ជីឈ្មោះមកពីគណបក្សផ្សេងៗ នៅមិនទាន់មានលក្ខណៈជាផ្លូវការនៅឡើយ ។

អ្នកនយោបាយជាស្ត្រីដែលជាប់ឆ្នោតជាសមាជិកសភា ជាទូទៅ មានទំនាក់ទំនងយ៉ាងជិតស្និទជាមួយនឹងគណបក្សនយោបាយធំៗ។ បញ្ហានេះធ្វើឱ្យមានការលំបាកសម្រាប់ស្ត្រីដែលគ្មានធនធាន និង គ្មានទំនាក់ទំនងជិតស្និទជាមួយបក្សក្នុងការឈរឈ្មោះ និង ការដាក់ឈ្មោះក្នុងលំដាប់លេខរៀងលើៗ ក្នុងបញ្ជីឈ្មោះបេក្ខជន។

ថ្វីបើគណៈកម្មាធិការជាតិរៀបចំការបោះឆ្នោត ដែលជាស្ថាប័នមានតួនាទីគ្រប់គ្រងលើការបោះឆ្នោត នៅប្រទេសកម្ពុជាកំពុងត្រៀមរៀបចំការបោះឆ្នោតជាតិឆ្នាំ ២០០៨ ខាងមុខនេះ ពុំទាន់មានគោលនយោបាយសម្រាប់ជម្រុញការចូលរួមរបស់ស្ត្រី(ទោះបីមិនមានសមត្ថកិច្ចសម្រាប់ករណីនេះ)ក៏ដោយ ក៏គណៈកម្មាធិការនេះ អាចចូលរួមចំណែកជួយធ្វើឱ្យមានសមធម៌យេនឌ័រតាមរបៀបពីរយ៉ាងបានដែរ ។ របៀបទី១ គឺតាមរយៈការផ្ដល់ព័ត៌មានស្ដីពីចំនួនបេក្ខនារី និងលំដាប់លេខរៀងឈ្មោះរបស់ពួកគេនៅក្នុងបញ្ជីឈ្មោះបេក្ខជនរបស់គណបក្សនីមួយៗ ។ របៀបទី២ គឺការធានាឱ្យមានតុល្យភាពយេនឌ័រក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកនៅក្នុងស្ថាប័នរបស់ខ្លួន ដើម្បីដើរតួនាទីជាស្ថាប័នគំរូមួយ ។ ដើម្បីសម្រេចបានគោលបំណងនេះ គណៈកម្មាធិការជាតិរៀបចំការបោះឆ្នោត បានធ្វើការផ្លាស់ប្ដូរមួយចំនួននៅក្នុងស្ថាប័នរបស់ខ្លួន ដើម្បីឈានទៅរកសកម្មភាពជាវិជ្ជមាននានា។ ឧទាហរណ៍ការកំណត់ឱ្យមានស្ត្រីយ៉ាងហោចណាស់ ២នាក់នៅក្នុងក្រុមនីមួយៗ ក្នុងចំណោមបុគ្គលិកបម្រើការនៅមណ្ឌលបោះឆ្នោតក្នុងរយៈពេល ដំណើរការបោះឆ្នោតនេះ ។ ក្នុងឆ្នាំ ២០០៧ គណៈកម្មាធិការនេះ បានសម្រេចបង្កើនចំនួនមន្ត្រីនៅតាមមណ្ឌលបោះឆ្នោតពី ៥ ទៅ ៦ នាក់ ព្រមទាំងបង្កើនការជ្រើសរើសស្ត្រីជាបុគ្គលិកបម្រើការនៅតាមមណ្ឌលបោះឆ្នោតទាំងនោះ (កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សហប្រជាជាតិ ២០០៧) ។ ជាលទ្ធផលស្ត្រីចំនួន ២៨.៧៣៨ នាក់ ត្រូវបានជ្រើសរើសជាបុគ្គលិកបម្រើការងារនៅតាមមណ្ឌលបោះឆ្នោតនានា ក្នុងចំណោមបុគ្គលិកសរុបចំនួន ៩៥.៤៥១ នាក់ សម្រាប់ការងារបោះឆ្នោតក្រុមប្រឹក្សាឃុំសង្កាត់កន្លងទៅថ្មីៗនេះ (កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សហប្រជាជាតិ ២០០៧) ។ តួលេខនេះ គឺបង្ហាញថា ស្ត្រីមានចំនួន ៣០ ភាគរយនៃសមាជិកក្រុមការងារដែលបម្រើការងារនៅថ្ងៃ បោះឆ្នោត និងក៏បានបង្ហាញពីការរីកចម្រើនគួរឱ្យកត់សម្គាល់មួយ ធៀបនឹងឆ្នាំ ២០០២។ គោលនយោបាយដដែលនេះ ក៏នឹងយកមកប្រើប្រាស់ផងដែរនៅក្នុងការបោះឆ្នោតជាតិឆ្នាំ ២០០៨ ខាងមុខនេះ។

៧.១.៥ តំណាងស្ត្រីក្នុងក្រុមប្រឹក្សាឃុំសង្កាត់ និង ក្នុងថ្នាក់ដឹកនាំឃុំសង្កាត់ កំពុងមានការកើនឡើង

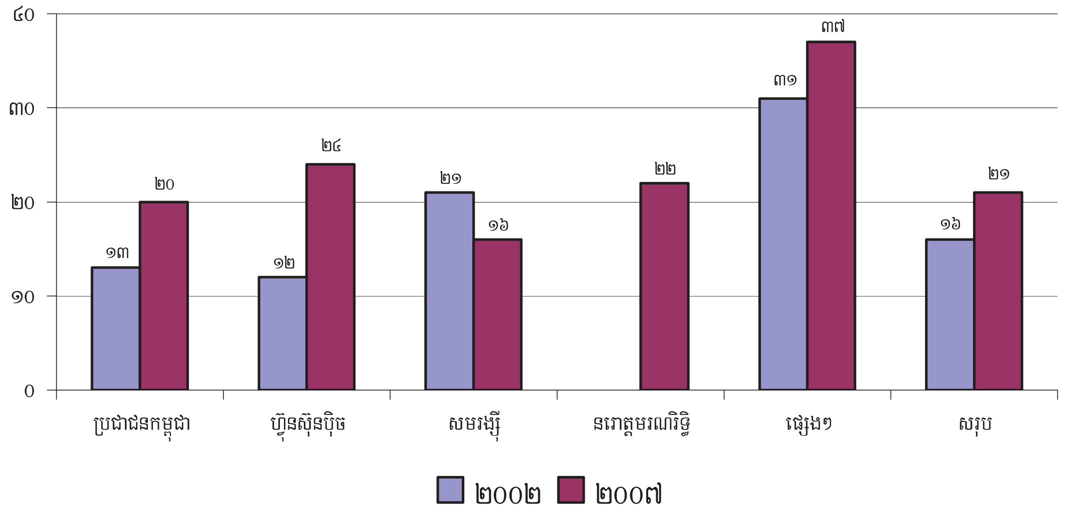
ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងការបោះឆ្នោតឃុំសង្កាត់បានកើនឡើងចាប់ពីឆ្នាំ ២០០២ ដល់ ឆ្នាំ ២០០៧

ការបោះឆ្នោតក្រុមប្រឹក្សាឃុំសង្កាត់លើកទីពីរបានធ្វើឡើងនៅថ្ងៃទី ១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៧។ ការវិភាគស្ដីពីតំណាង និងការចូលរួមរបស់ស្ត្រីមានបង្ហាញដូចខាងក្រោមនេះ:

សមាមាត្ររបស់បេក្ខភាពស្ត្រីបានកើនឡើងពី ១៦ ទៅ ២១ ភាគរយ

គ្រប់គណបក្សនយោបាយទាំងអស់បានបង្កើនចំនួនបេក្ខនារីរបស់ខ្លួន បន្ទាប់ពីការបោះឆ្នោតលើកមុន (ក្រាហ្វិកទី ៧.៧)។ គណៈកម្មាធិការជាតិរៀបចំការបោះឆ្នោតបានឱ្យដឹងថា ភាគរយសរុបនៃស្ត្រីជាបេក្ខភាពមាន ២១ ភាគរយ ធៀបនឹង ១៦ ភាគរយ ក្នុងឆ្នាំ ២០០២ (កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សហប្រជាជាតិ ២០០៧, អង្គការ COMFREL 2007)។ អត្រានេះគឺមិនទាន់សម្រេចបានតាមចំណុចដៅ ដែលបានស្នើដោយសង្គមស៊ីវិលឱ្យបានយ៉ាងតិច ៣០ ភាគរយនោះទេ (អង្គការ COMFREL 2007)។ តែអត្រានេះបានសម្រេចដល់ចំណុចដៅរបស់គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរ៍កម្ពុជា ដែលបានកំណត់យកត្រឹមចំនួន ៨ភាគរយ នៅឆ្នាំ ២០០៥ និង ១៥ ភាគរយក្នុងឆ្នាំ ២០១០។

ក្រាហ្វិក ៧.៧: បេក្ខនារីក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ តាមគណៈបក្សនយោបាយនីមួយៗ ឆ្នាំ ២០០២ និង ២០០៧



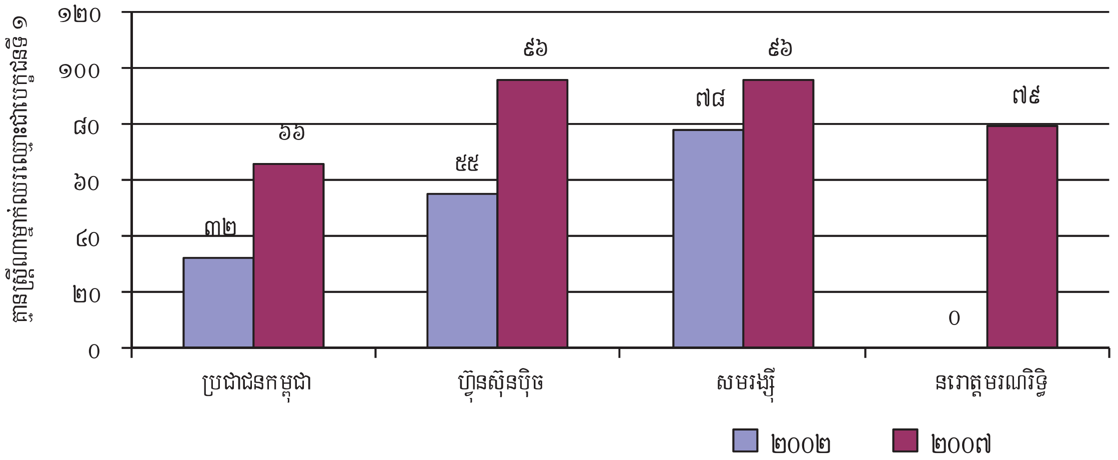
ប្រភព : កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សហប្រជាជាតិ

ស្ត្រីត្រូវបានឈរឈ្មោះក្នុងលំដាប់លេខរៀងខាងលើក្នុងបញ្ជីគណបក្ស ក្នុងការបោះឆ្នោតឆ្នាំ ២០០៧

ចំនួនបេក្ខនារីដែលបានឈរឈ្មោះក្នុងលំដាប់ខ្ពស់ពីទី១ដល់ទី៣ ក្នុងបញ្ជីឈ្មោះគណបក្សទាំង១២ មានចំនួន ២.៣២៨ នាក់ ធៀបនឹង ១.១៦១ នាក់ ក្នុងការបោះឆ្នោតឆ្នាំ២០០២។ ចំនួនបេក្ខនារីដែលបានដាក់ក្នុងលំដាប់ទី១ បានកើនឡើងគួរឱ្យកត់សម្គាល់ផងដែរ (ក្រាហ្វិកទី ៧.៨)។ តាមការសង្កេតជាច្រើនបានបង្ហាញថា ខេត្ត-ក្រុង ដែលមានចំនួន

បេក្ខនារីច្រើនជាងគេ គឺមានខេត្តកំពង់ចាម (២៤៧) ខេត្តកណ្ដាល (២៤០) ក្រុងភ្នំពេញ (២០៤) ខេត្តបាត់ដំបង (១៨៣) ខេត្តកំពត (១៤៧) និង ខេត្តព្រៃវែង (១២២) (អង្គការ COMFREL ២០០៧) ។

ក្រាហ្វិក ៧.៨ : បេក្ខនារីក្នុងលំដាប់ថ្នាក់ទី១ក្នុងបញ្ជីឈ្មោះរបស់គណៈបក្ស ឆ្នាំ២០០២ និង ២០០៧



ប្រភព : អង្គការ COMFREL ២០០៧

ស្ត្រីជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាឃុំសង្កាត់បានកើនឡើងពី ៨ ដល់ ១៤,៦ ភាគរយ

សមាមាត្រស្ត្រីដែលជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាឃុំសង្កាត់នៅទូទាំងប្រទេសបានកើនឡើងពី៨ ភាគរយក្នុងការបោះឆ្នោតឆ្នាំ ២០០២ ដល់១៤,៦ ភាគរយក្នុងឆ្នាំ២០០៧ ដែលនេះបង្ហាញពីភាពរីកចម្រើនឆ្ពោះទៅសម្រេចបាននូវគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរ៍កម្ពុជា ដែលកំណត់យកត្រឹមតែ ១៥ ភាគរយត្រឹមឆ្នាំ ២០១០។ ចំនួនសមាជិកាក្រុមប្រឹក្សាឃុំសង្កាត់មានការប្រែប្រួលពីខេត្តមួយទៅខេត្តមួយ គឺមានពីចំនួនទាប ៩,៤ភាគរយនៅខេត្តកំពង់ស្ពឺ ដល់ចំនួនខ្ពស់ ២២,០ភាគរយ នៅក្រុងភ្នំពេញ (តារាង ៧.១) ។ ភាគរយឃុំសង្កាត់ដែលគ្មានសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជាស្ត្រី បានថយចុះពី ៦៦ ភាគរយ នៅឆ្នាំ ២០០២ មកនៅត្រឹម ១៣ ភាគរយ ក្នុងឆ្នាំ ២០០៧ (មាន ៣៨៥ ឃុំ-សង្កាត់ដែលពុំមានសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជាស្ត្រី) ។

ថ្វីបើមិនមានតួលេខពិតប្រាកដ ស្ដីពីការឈរឈ្មោះជាបេក្ខជនសារជាថ្មីរបស់សមាជិកាក្រុមប្រឹក្សា ឃុំសង្កាត់ក៏ដោយ ក៏តាមការប៉ាន់ប្រមាណបង្ហាញថា សមាមាត្រសមាជិកាក្រុមប្រឹក្សាឃុំសង្កាត់ដែលជាប់ឆ្នោតក្នុងឆ្នាំ ២០០២ ជាច្រើនរូបបានឈរឈ្មោះសារជាថ្មីម្ដងទៀតនៅក្នុងការបោះឆ្នោតនាឆ្នាំ ២០០៧។ តាមរយៈរបាយការណ៍ពីខេត្តចំនួន ៩ បង្ហាញថា សមាជិកាក្រុមប្រឹក្សាឃុំ-សង្កាត់ចំនួន ៣៧៩នាក់ ក្នុងចំណោមសមាជិកាក្រុមប្រឹក្សា ឃុំសង្កាត់ ៤៦១នាក់ ដែលបានឈរឈ្មោះសារជាថ្មី ហើយបានជាប់ឆ្នោតសារជាថ្មីម្ដងទៀត (៨២,២ ភាគរយ) ។ ក្នុងចំណោមស្ត្រីដែលជាប់ឆ្នោតជាក្រុមប្រឹក្សាឃុំ-សង្កាត់ចំនួន ៦០៧ នាក់នៅក្នុងឆ្នាំ២០០៧ គឺមានស្ត្រីចំនួនតែ៣៧៩នាក់ (៦២ភាគរយ) ប៉ុណ្ណោះបានជាប់ឆ្នោតសារជាថ្មី (Goergen 2007) ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាឃុំសង្កាត់ជាស្ត្រីមួយចំនួន ធំមិនបានជាប់ឆ្នោតជាលើកទីពីរទេ ដោយសារតែគណបក្សរបស់ខ្លួនមិនបានឈ្នះឆ្នោត ឬក៏មកពីឈ្មោះរបស់ពួកគេ មិនបានដាក់ក្នុងលំដាប់លេខរៀងខ្ពស់នៅក្នុងបញ្ជីឈ្មោះគណបក្សរបស់ពួកគេ (កិច្ចប្រជុំពិភាក្សាជាមួយគណៈកម្មាធិការ ដើម្បីលើកកម្ពស់ស្ត្រីក្នុងវិស័យនយោបាយ ២០០៧) ។

ការចរចាសម្រាប់ការដាក់លំដាប់ឈ្មោះក្នុងបញ្ជីបេក្ខភាពគណបក្ស មានលក្ខណៈស្មុគស្មាញ និងជាដំណើរការមួយដ៏លំបាក ហើយជាទូទៅ មិនមែនស្ត្រីភាគច្រើនសុទ្ធតែមិនមានទំនាក់ទំនងនយោបាយ ឬមានមធ្យោបាយនានា ដើម្បីមានឥទ្ធិពលលើការសម្រេចនេះឡើយ ។

តារាង ៧.១៖ ចំនួន និង ភាគរយស្ត្រីដែលជាប់ឆ្នោតនៅក្នុងការបោះឆ្នោតក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់តាមខេត្ត

ល.រ	ខេត្ត/ក្រុង	ចំនួន ឃុំ/សង្កាត់	ចំនួនសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាឃុំ	ចំនួនស្ត្រីដែលជាប់ឆ្នោត (តាមគណៈបក្ស)				ចំនួនស្ត្រីសរុបដែលជាប់ឆ្នោតជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាឃុំ	
				ប្រជាជន	សមរង្ស៊ី	នរោត្តម រណឫទ្ធិ	ហ៊្វុនស៊ិនប៉ិច	សរុប	%
១	បន្ទាយមានជ័យ	៦៤	៥០៤	៥២	១៣	--	១	៦៦	១៣,១
២	បាត់ដំបង	៩៦	៧៦០	១១៣	៣០	--	--	១៤៣	១៨,៨
៣	កំពង់ចាម	១៧៣	១.៣៥៣	១១២	៣២	៤	--	១៤៨	១០,៩
៤	កំពង់ឆ្នាំង	៦៩	៤១៩	៣៧	១០	១	--	៤៨	១១,៥
៥	កំពង់ស្ពឺ	៨៧	៦០៩	៤៨	៨	--	១	៥៧	៩,៤
៦	កំពង់ធំ	៨១	៥៧៧	៦០	១៧	១	១	៧៩	១៣,៧
៧	កំពត	៩២	៥៤៨	៩២	២	២	--	៩៦	១៧,៥
៨	កណ្ដាល	១៤៧	១.០៦១	១៥១	២៨	១	--	១៨០	១៧,០
៩	កោះកុង	៣៣	១៨៧	៣៣	៣	--	--	៣៦	១៩,៣
១០	ក្រចេះ	៤៦	២៨២	៣៩	១០	--	--	៤៩	១៧,៤
១១	មណ្ឌលគិរី	២១	១០៧	១៧	--	--	--	១៧	១៥,៩
១២	ភ្នំពេញ	៧៦	៦៦៤	៩៧	៤៩	--	--	១៤៦	២២,០
១៣	ព្រះវិហារ	៤៩	៣១៧	៤៦	៥	--	--	៥១	១៦,១
១៤	ព្រៃវែង	១១៦	៨៩២	៩៦	៩	១	--	១០៦	១១,៩
១៥	ពោធិសាត់	៤៩	៣៤៣	៥០	៦	--		៥៦	១៦,៣
១៦	រតនៈគិរី	៤៩	២៥៣	៣៤	១	--	១	៣៦	១៤,២
១៧	សៀមរាប	១០០	៦៦៨	៦៩	១៥	១	២	៨៧	១៣,០
១៨	ក្រុងព្រះសីហនុ	២២	១៤៤	១៩	១	--	--	២០	១៣,៩
១៩	ស្ទឹងត្រែង	៣៤	១៧៦	២៦	១	--	២	២៩	១៦,៥
២០	ស្វាយរៀង	៨០	៥១៨	៨៩	៦	--	--	៩៥	១៨,៣
២១	តាកែវ	១០០	៧៣៦	៧៦	២	--	--	៧៨	១០,៦
២២	កែប	០៥	៣១	០៤	--	--	--	០៤	១២,៩
២៣	ប៉ៃលិន	០៨	៥២	១០	១	--	--	១១	២១,២
២៤	ឧត្ដរមានជ័យ	២៤	១៥២	២៣	--	--	១	២៤	១៥,៨
សរុប		**១.៦២១**	១១.៣៥៣	១.៣៩៣	២៤៩	១១	៩	១.៦៦២	១៤.៦

ប្រភព៖ កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សហប្រជាជាតិ ២០០៧

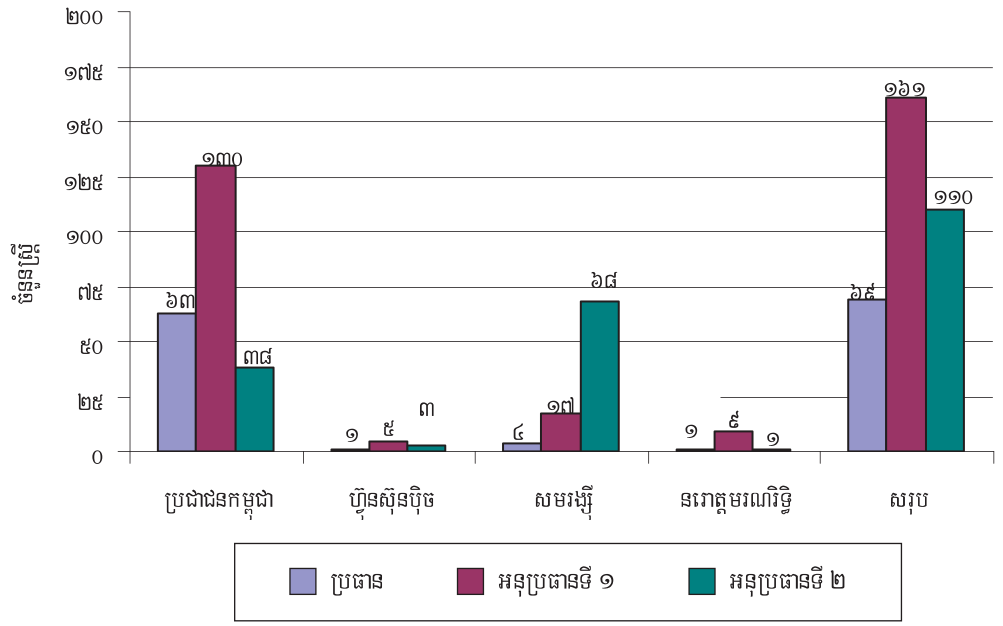
ចំនួនស្ត្រីជាមេឃុំ ជំទប់ទីមួយ ចៅសង្កាត់ និង ចៅសង្កាត់រង មានការកើនឡើង

ចំនួនស្ត្រីដែលជាមេឃុំ ជំទប់ទីមួយ និង ទីពីរ ចៅសង្កាត់ ចៅសង្កាត់រងទីមួយ និងទីពីរ មានការកើនឡើង (ក្រាហ្វិក ៧.៩) ។ ៤ ភាគរយនៃក្រុមប្រឹក្សាឃុំ-សង្កាត់មានស្ត្រីជាមេឃុំ (៦៩ នាក់ ក្នុងចំណោម ១.៦២១នាក់) ដែលនេះបានកើនឡើងពី ២ ភាគរយ ក្នុងឆ្នាំ ២០០២ (៣៤ នាក់ ក្នុងចំណោម ១.៦២១ នាក់) ។ ចំនួនស្ត្រីដែលជាជំទប់ទីមួយ ចៅសង្កាត់រងទីមួយ និងទីពីរ មានការកើនឡើងរៀងគ្នា ដល់ ១៦១ នាក់ និង ១១០នាក់ (កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សហ

ប្រជាជាតិ ២០០៧ កិច្ចពិភាក្សារបស់គណៈកម្មាធិការដើម្បីលើកកម្ពស់ស្ត្រីក្នុងវិស័យនយោបាយ ២០០៧)។

អ្នកទទួលបន្ទុកកិច្ចការនារី និងកុមារ ត្រូវបានគេតែងតាំងសម្រាប់ឃុំសង្កាត់នីមួយៗ ក្រោយការបោះឆ្នោតក្រុមប្រឹក្សាឃុំ-សង្កាត់ ឆ្នាំ ២០០២។ ស្ត្រីទាំងនេះបានតែងតាំងសម្រាប់ក្រុមប្រឹក្សាឃុំសង្កាត់ ដើម្បីជួយបញ្ចុះបញ្ចូល និង ធ្វើការស្វែងរកការគាំទ្រមតិលើបញ្ហាស្ត្រី និងកុមារ ប៉ុន្តែមិនចាំបាច់ជ្រើសតាំងជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សា ឃុំ សង្កាត់ឡើយ (កម្មវិធីស្បៀងអាហារ ពិភពលោក ២០០៧)។

ក្រាហ្វិក ៧.៩ : មេឃុំ ចៅសង្កាត់ ជំទប់ទីមួយ ចៅសង្កាត់រងទី១ និង ទី២ ជាស្ត្រី ឆ្នាំ២០០៧



សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជាស្ត្រីមានការលំបាកក្នុងការលើកយកបញ្ហារបស់ស្ត្រីមកពិភាក្សា នៅក្នុងដំណើរការធ្វើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ

សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជាស្ត្រីដែលបានជាប់ឆ្នោតក្នុងឆ្នាំ ២០០២ បាននិយាយថា ពួកគេមានការលំបាកក្នុងការបំពេញតួនាទី និងភារកិច្ចរបស់ពួកគេដែលជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាផង និងជាអ្នកតស៊ូស្វែងរកការគាំទ្រមតិផង។ ឧបសគ្គដែលពួកគេជួបប្រទះមានច្រើនដូចជា ពួកគេគឺជាក្រុមភាគតិចនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សា ពួកគេប្រឈមមុខនឹងការរើសអើងជាចំហដោយផ្ទាល់ ឬដោយប្រយោលលាក់កំបាំងពីសំណាក់អ្នករួមការងារជាមួយ និងមានបទពិសោធន៍តិចតួច នៅក្នុងការងារធ្វើសេចក្តីសម្រេចសាធារណៈ និងក្នុងការចរចា (GTZ-ARDP 2007, Brereton 20067)។ ទោះបីជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាឃុំ-សង្កាត់ជានារីមានការកើនឡើងនៅឆ្នាំ ២០០៧ ក៏ដោយ ក៏កត្តាខាងលើនេះ នៅតែជាឧបសគ្គរារាំងចំពោះការចូលរួមយ៉ាងសកម្មរបស់ពួកគេដដែល។

ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី នៅពេលមានឱកាស សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជាស្ត្រីបានធ្វើការងារយ៉ាងសកម្ម និងមានការយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំង ក្នុងការលើកយកបញ្ហារបស់ស្ត្រីមកពិភាក្សាក្នុងដំណើរការរៀបចំផែនការឃុំ-សង្កាត់។ បទពិសោធន៍ដែលទទួលបានពីខេត្តនានា នៅក្នុងវេទិកាបញ្ចេញមតិរបស់សមាជិកាក្រុមប្រឹក្សាឃុំសង្កាត់ជាស្ត្រី បានរៀបចំ

ឡើង និងបានបង្ហាញថា យុទ្ធសាស្ត្រនានា ដូចជា ការកសាងបណ្តាញវេទិកាស្ត្រី ការបង្កើនជំនាញក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងជំនាញដោះស្រាយបញ្ហា បានផ្តល់ដល់ស្ត្រីទាំងនោះនូវការបង្កើនទំនុកចិត្តលើខ្លួនឯង បង្កើនទំនាក់ទំនងឱ្យកាន់តែប្រសើរ ឡើងជាមួយមិត្តរួមការងារដែលជាបុរស និង បង្កើនសមត្ថភាពដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាទូទៅនៅក្នុងឃុំ-សង្កាត់ (អង្គការចម្រើនស្ត្រី ២០០៧, និង GTZ-ARDP 2007) ។

៧.១.៦ ស្ត្រីមានចំនួនតិចតួចក្នុងអង្គតុលាការ

ចៅក្រម និង ព្រះរាជអាជ្ញាជានារី នៅមានចំនួនតិចតួច

នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ក្នុងចំណោមចៅក្រម និង ព្រះរាជអាជ្ញាចំនួន ២០៦នាក់ ដែលបានតែងតាំងនាពេលថ្មីៗនេះ គឺមានស្ត្រីតែ ១៧នាក់ ដែលស្មើនឹង ៨,៥ ភាគរយប៉ុណ្ណោះ (ក្រាហ្វិកទី ៧.១០) ។ មានស្ត្រីតែម្នាក់គត់ជាចៅក្រមនៅក្នុងតុលាការកំពូលដែលមានសមាជិកសរុបចំនួន ១៥ នាក់ និងមានចៅក្រមជាស្ត្រីតែម្នាក់គត់ផងដែរ ធ្វើជាប្រធានសាលាឧទ្ធរណ៍ (តុលាការកំពូល២០០៨) ។ ចៅក្រមជាស្ត្រីរូបនេះ ក៏ជាចៅក្រមស្ត្រីតែម្នាក់គត់របស់ឧត្តមក្រុមប្រឹក្សានៃអង្គចៅក្រម[២] ដែលទទួលខុសត្រូវក្នុងការតែងតាំងចៅក្រម ។ ក្នុងចំណោមចៅក្រម និង ព្រះរាជអាជ្ញា ១៥៦ នាក់ដែលបម្រើការងារនៅតាមតុលាការខេត្ត ការងារនៅតាមតុលាការខេត្តក្រុង មានស្ត្រីចំនួនតែ ១១ នាក់ ប៉ុណ្ណោះជាចៅក្រម និង ១នាក់ទៀត ជាព្រះរាជអាជ្ញា ។ មិនមានចៅក្រមជាស្ត្រីទេ ក្នុងចំណោមចៅក្រម ១៥ នាក់ របស់តុលាការយោធា (មិនរួមបញ្ចូលចំនួនសរុបខាងលើនេះទេ) ។

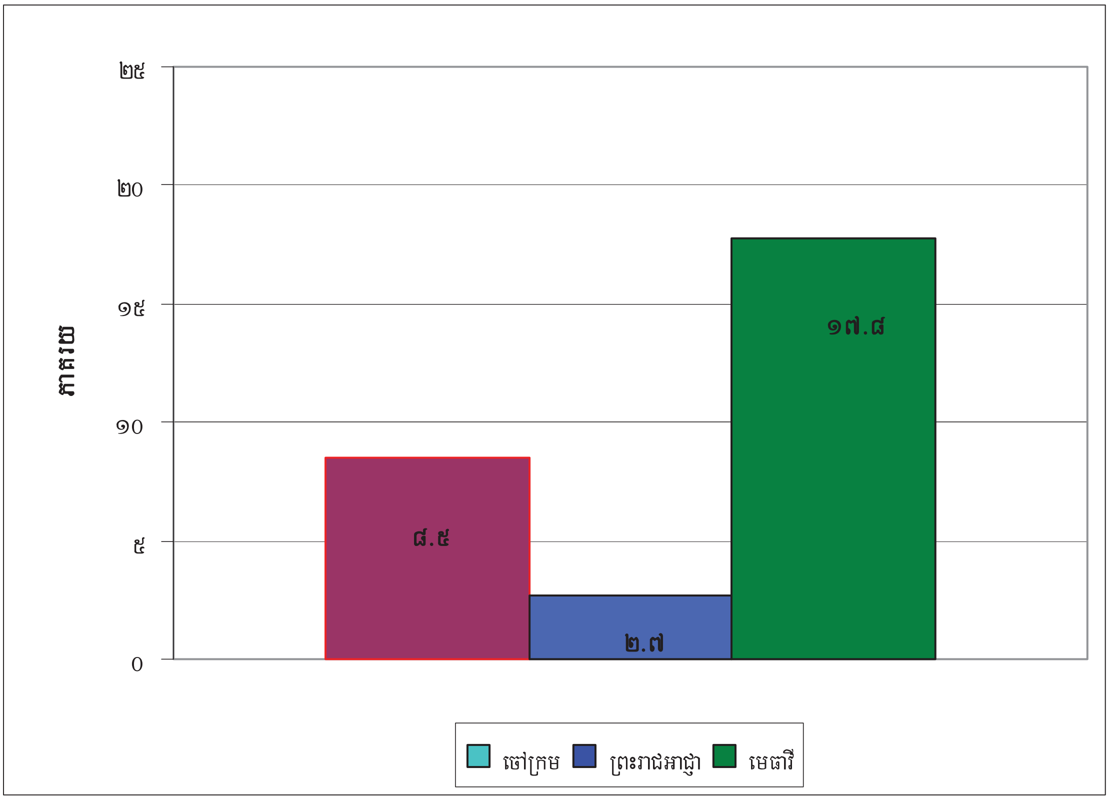
ក្នុងចំណោមព្រះរាជអាជ្ញា និងអគ្គព្រះរាជអាជ្ញាចំនួន ៧៤រូប មានស្ត្រីតែពីរនាក់គត់ (២,៧ ភាគរយ) ដែលជាព្រះរាជអាជ្ញា និងជាអគ្គព្រះរាជអាជ្ញាក្នុងចំណោមព្រះរាជអាជ្ញា និងអគ្គព្រះរាជអាជ្ញាចំនួន ៧៤រូប (ក្រាហ្វិក ទី ៧.១០) ហើយដែលម្នាក់ក្នុងចំណោមស្ត្រីទាំងពីររូបនេះ គឺជាព្រះរាជអាជ្ញានៃអង្គជំនុំជម្រះវិសាមញ្ញក្នុងតុលាការកម្ពុជា ហើយម្នាក់ទៀតធ្វើជាអគ្គព្រះរាជអាជ្ញានៃតុលាការខេត្តកណ្តាល (ក្រសួងយុត្តិធម៌ ២០០៧)[៣] ។ តួលេខនេះ បានបង្ហាញពីការកើនឡើងដ៏តិចតួចនៃចំនួនចៅក្រម និង ព្រះរាជអាជ្ញាជាស្ត្រី បើធៀបទៅនឹងឆ្នាំ ២០០៤ ដែលមានត្រឹមតែ ១៤នាក់ប៉ុណ្ណោះ (៧ ភាគរយ) ក្នុងចំណោមចំនួនសរុប ១៩៨ នាក់ (ចំណែកស្មើភាពសម្រាប់នារី ២០០៤) ។

ស្ត្រីជាមេធាវីមានចំនួនច្រើនជាងមុន

សមាមាត្រមេធាវីជាស្ត្រីមានការកើនឡើងមួយកម្រិត ។ ក្នុងចំណោមមេធាវី ៥៧៨ នាក់ ដែលបានចុះឈ្មោះជាផ្លូវការ មានមេធាវីជាស្ត្រីចំនួន ១០៣ នាក់ គឺស្មើនឹង ១៧,៨ ភាគរយ (ក្រាហ្វិកទី ៧.១០) ។ សមាគមអ្នកច្បាប់កម្ពុជា ដែលទទួលខុសត្រូវលើអាជីពផ្នែកច្បាប់ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា មានសមាជិកដែលបានជាប់ឆ្នោតចំនួន ១៩នាក់ ហើយក្នុងនោះមានស្ត្រីតែ ២នាក់ ស្មើនឹង១០.៥ ភាគរយ ប៉ុណ្ណោះ (គណៈមេធាវីសមាគមអ្នកច្បាប់កម្ពុជា ខែវិច្ឆិកា ២០០៧) ។

[៣] អ្នកនិពន្ធមិនប្រាកដទេថា ចៅក្រមទាំងនេះ នៅតែកាន់កាប់មុខតំណែងរបស់ខ្លួន នៅពេលឯកសារនេះកំពុងបោះពុម្ពនោះឡើយ ។

ក្រាហ្វិក ៧.១០ : ស្ត្រីក្នុងអង្គតុលាការ



ប្រភព : ក្រសួងយុត្តិធម៌ ២០០៧

៧.១.៧ ឧបសគ្គ និងឱកាសនានា ដើម្បីបង្កើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងដំណើរការរៀបចំគោលនយោបាយ និងធ្វើសេចក្ដីសម្រេច

៧.១.៧.១ បទដ្ឋានសង្គម និង ប្រពៃណី គឺជាឧបសគ្គដ៏ចម្បង ចំពោះការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងឆាកនយោបាយ

ស្ត្រីចំនួនតិច ដែលមានបំណងប្រាថ្នាចូលរួមក្នុងការផ្នែកធ្វើសេចក្ដីសម្រេច ហើយពួកគេទាំងនោះកំពុងប្រឈមមុខនឹងឧបសគ្គនានាក្នុងការប្រែក្លាយបំណងប្រាថ្នាទាំងនោះឱ្យទៅជាសកម្មភាពជាក់ស្ដែង

ជាប្រពៃណី ការធ្វើសេចក្ដីសម្រេចសាធារណៈ ត្រូវបានគេចាត់ទុកថា ជាតួនាទីរបស់បុរស ដូចមានបញ្ជាក់នៅច្បាស់ក្នុងច្បាប់ស្រី (Lilja 2006, កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សហប្រជាជាតិ ២០០៦) ។ ដូច្នេះហើយទើបស្ត្រីមានការរារែកក្នុងការចូលរួមក្នុងតំណែងធ្វើសេចក្ដីសម្រេចសាធារណៈ សូម្បីតែស្ត្រីមួយចំនួនតូចដែលមានបំណងប្រាថ្នាចង់បានឋានៈខ្ពស់នេះក៏ដោយ (ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម) ។ ព្រឹត្តិការណ៍ផ្សេងៗ នាចុងសតវត្សរ៍ទី ២០នេះ បាននាំឆ្ពោះទៅរកការធ្វើបុរសភាវូបណីយកម្ម និងបង្កើនការចូលរួមរបស់បុរសនៅក្នុងការផ្នែកធ្វើសេចក្ដីសម្រេចសាធារណៈ (Lilja 2006) ។ ទាំងបុរស និង ស្ត្រីមានជំនឿថា ស្ត្រីមានសមត្ថភាពទាប មិនសូវមានជំនាញ និងមិនសមនឹងមានតួនាទីខ្ពស់ក្នុងការធ្វើសេចក្ដីសម្រេចសាធារណៈឡើយ (Lilja 2006, Brereton 2006) ។

ដើម្បីបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងឆាកនយោបាយ ចាំបាច់មានការខិតខំប្រឹងប្រែងជាពិសេសទៀត ដើម្បីជំនះរាល់ផ្នត់គំនិតអវិជ្ជមានមួយចំនួនដែលមានក្នុងសង្គម ។ ក្រៅពីកង្វះការគាំទ្រនានា ដើម្បីលើកទឹកចិត្តដល់ស្ត្រីឱ្យចូលរួមក្នុងឆាកនយោបាយ បន្ទុកការងារក្នុងគ្រួសាររបស់ប្រជាជនកម្ពុជា បានដាក់ទម្ងន់លើស្ត្រីយ៉ាងធ្ងន់ ដោយស្ត្រីមានការងារទទួលខុសក្នុងផ្ទះសម្បែង និង ការមើលថែទាំកូនចៅ ។ នេះមានន័យថា ជារឿយៗ ស្ត្រីមានការស្ទាក់ស្ទើរ ក្នុងការចូលរួមក្នុងតំណែងទាំងនេះ ព្រោះត្រូវរែកពុនទូវបន្ទុកការងារនេះជាមួយនឹងការងារខាងលើ ។ ហើយប្រសិនបើជាពួកគេចង់ធ្វើការងារក្នុងមុខតំណែងទាំងនោះវិញនោះ ក៏ប្រហែលជាស្វាមីរបស់ពួកទាំងនោះក៏ប្រហែលជាមិនគាំទ្រដល់ពួកគេជានិច្ចជាកាលដែរ ។

ការបង្កើនចំនួនស្ត្រីជាអ្នកដឹកនាំ អាចនឹងជួយលើកទឹកចិត្តដល់ស្ត្រីដ៏ទៃផ្សេងទៀតឱ្យចូលរួមក្នុងឆាកនយោបាយនេះ ។ ការមានស្ត្រីតិចតួចក្នុងតំណែងធ្វើសេចក្តីសម្រេច នឹងនាំឱ្យមានស្ត្រីជាគំរូរបៀបនេះតិចតួច ហើយករណីនេះ ក៏នឹងជះឥទ្ធិលលើការចូលរួមរបស់ស្ត្រីផ្សេងទៀតផងដែរ ។

ហេតុផលសំខាន់មួយទៀត ដែលត្រូវបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច គឺការប្រែប្រួលភាពរីកចម្រើននៃរបៀបរបបការធ្វើសេចក្តីសម្រេចសាធារណៈ (មើលប្រអប់ ២ និង ៣) ។ ប្រទេសកម្ពុជានាពេលបច្ចុប្បន្ន ទាមទារឱ្យមានការចូលរួមពីគ្រប់អ្នកពាក់ពន្ធ័ទៅក្នុងការផ្នែកធ្វើសេចក្តីសម្រេចសាធារណៈ ដូចជាការចូលរួមផ្តល់មតិយោបល់ទាំងឡាយណាដែលមានលក្ខណៈទន់ភ្លន់ល្អត្រឹមត្រូវ ការចូលរួមទស្សនៈដែលផ្តោតលើការពិភាក្សាបញ្ចុះបញ្ចូល ការចរចាគ្នា ការចូលរួមមតិយោបល់នានា ដែលនាំឱ្យមានការបង្កើតរបៀបគ្រប់គ្រងមួយ ដែលមានភាពសមស្របនិងប្រសិទ្ធភាព មិនសូវមានភាពលើសលប់ ។ មតិយោបល់ផ្សេងៗ រួមគ្នាបែបនេះ នឹងជួយបង្កើននូវការយល់ដឹងរបស់រដ្ឋាភិបាល ស្តីពីបញ្ហាស្ត្រី និង កុមារបានកាន់តែស៊ីជម្រៅថែមទៀត ។ ទាំងនេះនឹងអាចស្តែងចេញនូវភាពខុសប្លែកគ្នានៃការបញ្ចេញមតិយោបល់តាមរបៀបរបបធ្វើការងារ និង ការធ្វើសេចក្តីសម្រេច ។ ស្ត្រីកម្ពុជា មានសមត្ថភាពពីធម្មជាតិ ដែលអាចនាំមកនូវមតិយោបល់និងភាពខុសប្លែកគ្នាដ៏សម្បូណ៌បែបរបៀបនេះ ដូចដែលពួកគេតែងតែនិយាយថា *"ស្ត្រីចូលចិត្តការចរចា និងការសម្រុះសម្រួល ។ ពួកគេ ចូលចិត្តដំណោះស្រាយតាមបែបឈ្នះ-ឈ្នះ ហើយពួកគេដឹងច្បាស់នូវការថែរក្សាសន្តិភាព និងដឹងយ៉ាងច្បាស់ថា តើការថែរក្សាសន្តិភាពនិយមយ៉ាងដូម្តេច"*។ ក្នុងខណៈដែលប្រទេសកម្ពុជា ប្រែក្លាយទៅជាប្រទេសមួយប្រកាន់យកលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ ដូច្នេះការធ្វើសេចក្តីសម្រេចសាធារណៈ ក៏មានការកែប្រែទៅតាមនោះដែរ ។ ស្ត្រីកម្ពុជាដែលជាអ្នកដឹកនាំ អាចនាំមកនូវភាពសម្បូណ៌បែបនៃ

ប្រអប់ទី ២

អ្នកដឹកនាំជាបុរស និង ជាស្ត្រី

ត្រូវបានសង្គមគិតថា មានតួនាទីខុសគ្នា

អ្នកចូលរួមជាបុរស និងស្ត្រី នៅក្នុងវេទិកាស្តីពីការយល់ដឹងជាសាធារណៈ ដែលធ្វើឡើងនៅមុនការបោះឆ្នោតក្រុមប្រឹក្សាឃុំសង្កាត់ បានបង្ហាញពីការរំពឹងទុកខុសៗគ្នាទៅលើបុរស និង ស្ត្រី (របាយការណ៍តាមដានត្រួតពិនិត្យលើកទី២ គណៈកម្មាធិការលើកកម្ពស់ស្ត្រីក្នុងវិស័យនយោបាយ) ។ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាឃុំសង្កាត់ជាបុរសត្រូវបានគេយល់ឃើញថា មានតួនាទីក្នុងការថែរក្សាសន្តិសុខ ក្នុងសហគមន៍ និង ការអប់រំប្រជាជនស្តីពីដំណើរការនយោបាយ ហើយសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជាស្ត្រីវិញ ត្រូវបានគេរំពឹងថា នឹងមានតួនាទីក្នុងការអប់រំប្រជាជនស្តីអំពីបញ្ហាសង្គម និងសេវាកម្មនានា និង ជួយស្ត្រីផ្សេងទៀតក្នុងបញ្ហាផ្សេងៗ និង លើកកម្ពស់សិទ្ធិរបស់ស្ត្រី ។ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាឃុំសង្កាត់ទាំងបុរស និង ស្ត្រីត្រូវបានគេគិតថា មានតួនាទីចូលរួមក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ និង ការដោះស្រាយបញ្ហាសង្គមនានា ។

ប្រអប់ទី៣៖

តើប្រវត្តិសាស្ត្រប្រទេសកម្ពុជាបានជះឥទ្ធិពលដូចម្តេចខ្លះនៅលើអត្តសញ្ញាណនយោបាយ និងភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងវិស័យសាធារណៈ?

Mona Lilja គឺជាអ្នកនិពន្ធម្នាក់ ដែលថ្មីៗនេះទើបតែបានបោះពុម្ពសៀវភៅឈ្មោះ *អំណាចនៃការតស៊ូ និងអ្នកនយោបាយជាស្ត្រីនៅ កម្ពុជា : ការស្វែងរកសេរីភាព* ។ នៅចុងឆ្នាំ ១៩៩៧ ១៩៩៩ ២០០២ និង ២០០៧ អ្នកស្រីបានធ្វើបទសម្ភាសន៍ជាមួយអ្នកនយោបាយជាស្ត្រីមកពីគណបក្សធំៗបី គឺ គណបក្សហ្វ៊ុនស៊ិនប៉ិច គណបក្សប្រជាជន និងគណបក្សសមរង្ស៊ី ។ អ្នកស្រីក៏បានធ្វើបទសម្ភាសន៍ជាមួយបុគ្គលិករួមការងារជាបុរស និង បុគ្គលិករបស់អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល ស្តីអំពីបញ្ហាដែលទាក់ទងនឹងស្ត្រីដែលជាអ្នកដឹកនាំ ពីអំណាច ពីការតស៊ូ និងពីប្រជាធិបតេយ្យ ។ ការវិភាគលើកិច្ចសម្ភាសន៍ទាំងនេះ បានបង្ហាញថា រូបភាពជាអ្នកដឹកនាំម្នាក់ រូបភាពជាទាហានម្នាក់ ឬអ្នកការពារម្នាក់បានរលាយចូលគ្នាក្លាយជាអត្តសញ្ញាណនយោបាយមួយនៅកម្ពុជា (Lilja ២០០៨) ។ នៅចុងទសវត្សរ៍ឆ្នាំ ១៩៩០ និងដើមឆ្នាំ ២០០០ ស្ត្រី កម្ពុជាដែលជាអ្នកដឹកនាំ ជាទូទៅមានការយល់ដឹងពីបញ្ហានានា ដែលពួកគេបានជួបប្រទះក្នុងនាមជាអ្នកដឹកនាំជាស្ត្រី ។ ស្ត្រីទាំងនោះមិនត្រឹមតែត្រូវដោះស្រាយបញ្ហានានាដែលជាភារកិច្ចទូទៅរបស់ខ្លួនប៉ុណ្ណោះនោះទេ ប៉ុន្តែដោយសារតែបញ្ហាសន្តិសុខ ពួកគេត្រូវកាន់កាំភ្លើងការពារទៀតផង ។ មានស្ត្រីម្នាក់បានប្រាប់ថា *"ក្នុងនាមជាមេឃុំម្នាក់ ខ្ញុំត្រូវតែមានកាំភ្លើងនៅក្នុងដៃ.... ប៉ុន្តែវាមិនមែនជាការល្អទេដែលខ្ញុំមានកាំភ្លើងនៅក្នុងដៃនេះ"* ។ អ្នកដឹកនាំជាស្ត្រីម្នាក់ទៀតបានរៀបរាប់ឱ្យដឹងពីប្តីរបស់គាត់ ដែលបានអង្វរករគាត់ឱ្យលាឈប់ពីតំណែងជាអ្នក ដឹកនាំ *"សូមឈប់ទៅ ព្រោះឯងជាស្រី សូមនៅផ្ទះពេលយប់កុំទៅណាមកណា"*។ ឃ្លាដកស្រង់ទាំងនេះបង្ហាញពីការគិតទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការងារសាធារណៈ ដែលត្រូវគិតដល់បញ្ហាសន្តិសុខនានា ហើយដែលជាទូទៅការងារទាំងនេះមិនត្រូវបានគេសង្ឃឹមថា ស្ត្រីទាំងនោះអាចធ្វើបានឡើយ ។ អ្នកនយោបាយជាស្ត្រី មានការលំបាកច្រើននៅពេលដែលពួកគេបានព្យាយាមអនុវត្តតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំក្នុងពេលដែលទស្សនៈអំពីភាពជាអ្នកដឹកនាំសាធារណៈ មានការពាក់ពន្ធ័ទៅនឹងលក្ខណៈផ្សេងៗនៃភាពលើសលប់របស់បុរស ។

នៅពេលជាមួយគ្នានេះ អ្នកដឹកនាំជាបុរសត្រូវបានគេបរិយាយថា ជាមនុស្សរឹងមាំ ។ ស្ត្រីដែលជាអ្នកនយោបាយម្នាក់បាននិយាយថា *"ពួកបុរសៗជាមនុស្សគ្មានមនោសញ្ចេតនាទេ ។ ពួកគេមិនចេះយំ ។ អ្នកមិនងាយឃើញទឹកភ្នែកក្នុងកែវភ្នែករបស់ពួកគេឡើយ ។ ពួកគេរឹងមាំ និងមិនងាយចុះចាញ់"* ។ ផ្ទុយពីនេះ ស្ត្រីបានស្នើឱ្យអ្នកដឹកនាំមានភាពទន់ភ្លន់ ។ អ្នកនយោបាយ និង បុគ្គលិករបស់អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល ជាស្ត្រីយ៉ាងច្រើន បានឱ្យមតិថា អ្នកដឹកនាំជាស្ត្រីមានការយកចិត្តទុកដាក់ និងទទួលស្គាល់នូវតម្រូវការនានារបស់អ្នកដទៃប្រសើរជាងបុរស ។ សព្វថ្ងៃនេះ ក្នុងបរិបទបន្ទាប់ពីសង្គ្រាម បញ្ហាដែលត្រូវលើកយកមកជជែកវែកញែកនោះ គឺមានដូចជា ការអប់រំ ការកាត់បន្ថយ ភាពក្រីក្រ សមធម៌ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់សង្គម ដែលបញ្ហាទាំងនេះត្រូវដាក់ក្នុងរបៀបវារៈជាអាទិភាព ។ បើតាមទស្សនៈរបស់ពួកគេនេះ គឺមានន័យថា តម្រូវឱ្យមានអ្នកនយោបាយមួយបែបផ្សេងទៀតដែលមានលក្ខណៈ *"ទន់ភ្លន់"* ដូចជាអ្នកនយោបាយជាស្ត្រីជាដើមនេះចូលរួម ។

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ចរិកលក្ខណៈទន់ភ្លន់នេះ មិនមែនមានតែចំពោះអ្នកនយោបាយជាស្ត្រីនោះទេ ហើយក៏មិនមែនស្ត្រីទាំងអស់ សុទ្ធតែបង្ហាញពីចរិកទន់ភ្លន់នេះដែរ ។ មានមតិជំទាស់ជាច្រើនទៅនឹងទស្សនៈខាងលើនេះ ដោយលើកឡើងថា មានអ្នកនយោបាយគំរូជាបុរសមួយចំនួន ក៏មានភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងចរិកលក្ខណៈទន់ភ្លន់ផងដែរ ។ អ្នកនយោបាយជាស្ត្រីម្នាក់បាននិយាយថា មានអ្នកដឹកនាំជាបុរសពីរប្រភេទ : *មួយ គឺជាអ្នកដឹកនាំដែលយកគំរូដឹកនាំតាមរបៀបប្រើភាពគ្របសង្កត់លើគេ ប្រើអំណាច និងការគម្រាមកំហែង ហើយប្រជាជនត្រូវតែគោរពកោតខ្លាច និង មួយប្រភេទទៀត គឺជាអ្នកដឹកនាំដែលយកគំរូដឹកនាំតាមរបៀបមានការគិតគូរយកចិត្ត ទុកដាក់ច្រើន មានការលើកទឹកចិត្ត និងមានចិត្តល្អសប្បុរស ហើយដែលជារឿយៗ បង្ហាញលក្ខណៈដូចជាឪពុកម្នាក់ ដែលត្រូវដឹកនាំកូនចៅអញ្ចឹង* ។

របៀបដឹកនាំប្លែកៗ អាចនាំមកនូវការធ្វើសេចក្តីសម្រេច សាធារណៈដែលមានលក្ខណៈភាពទន់ភ្លន់ជាងមុន និងអាចនាំមកនូវការផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើបញ្ហាស្ត្រី និងកុមារច្រើនថែមទៀតចូលទៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច ។

ស្ត្រីនៅពេលដែលស្ត្រីទទួលបាននូវឋានៈ និងតួនាទី ពួកគេតែងតែទទួលបាននូវការគោរព ក្នុងនាមជាអ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេច

ទោះបីស្ត្រីមានឧបសគ្គច្រើនក្នុងការទទួលបានតំណែងធ្វើសេចក្តីសម្រេចក៏ដោយ ក៏ប្រជាពលរដ្ឋជាច្រើនទទួលស្គាល់ថា ស្ត្រីកម្ពុជាដែលទទួលបានតំណែងក្នុងការផ្នែកធ្វើសេចក្តីសម្រេច មានភាពស្មោះត្រង់ច្រើនជាង មានភាពអាចជឿទុកចិត្តបានច្រើនជាង និងឧស្សាហ៍ព្យាយាមក្នុងការងារ ។ ភាពខុសគ្នាទាំងនេះអាចពន្យល់អះអាងដោយប្រជាជនកម្ពុជាតាមរយៈការបង្ហាញពីភាពខុសគ្នារវាងអ្នកនយោបាយ និងអ្នកដឹកនាំ(Lilja 2007) ។) ។ការយល់ឃើញនេះ គឺដូចគ្នាទៅនឹងការស្រាវជ្រាវនៅក្នុងប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍នានា ដែលបានបង្ហាញថា អ្នកនយោបាយជាស្ត្រី មានរបៀបរបបធ្វើនយោបាយខុសគ្នាពីបុរស និងថា ស្ត្រីមានភាពស្មោះត្រង់ច្រើនជាង មានល្បិចកលតិចជាង និង មានភាពអហិង្សាជាងបុរសនៅក្នុងដំណោះស្រាយការងារយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ខ្លួន (Ross 2001) ។ ទោះបីជាមានការជំទាស់ជាមួយនឹងវិធីសាស្ត្រនៃការវាយតម្លៃតាមបែបជារួម ឬក៏តាមបែបងាយៗនានាមើលតាមបែបធម្មតា ស្តីអំពីអត្តចរិកថា អ្នកដឹកនាំជាបុរស និង ស្ត្រីមានភាពខុសប្លែកគ្នាដោយផ្អែកតែលើលក្ខណៈភេទតែម្យ៉ាងនោះក៏ដោយ ក៏ករណីនេះនៅតែបង្ហាញថា យ៉ាងហោចណាស់នៅក្នុងប្រទេសដទៃៗ មួយចំនួន ដែលបានលើកឡើងថា ស្ត្រី និង បុរសមានរបៀបរបបដឹកនាំខុសៗ គ្នាដែរ ។ របកគំហើញដូចគ្នានេះ អាចមានសម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជាផងដែរ ។

ទោះបីជាស្ត្រីដែលមានបំណងចង់ចូលរួមក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចសាធារណៈក៏ដោយ ក៏ប៉ុន្តែពួកគេពុំសូវទទួលបានការតែងតាំង ឬ ជ្រើសរើសឱ្យចូលកាន់តំណែងទាំងនោះទេ

ដូចគ្នានឹងប្រទេសដទៃៗទៀតដែរ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ដើម្បីទទួលបានតំណែងទាំងនេះក្នុងរដ្ឋាភិបាល បុគ្គលម្នាក់ៗ ត្រូវចងសម្ពន្ធ័ភាពយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយគណបក្សនយោបាយណាមួយ ។ នៅក្នុងករណីប្រទេសកម្ពុជា ដែលប្រជាជនបោះឆ្នោតឱ្យគណបក្សនោះ យុទ្ធនាការដើម្បីទទួលបានលំដាប់លេខរៀងខ្ពស់នៅក្នុងជួរលើនៃបញ្ជីឈ្មោះបេក្ខជន ទាមទារឱ្យមានធនធានថវិកាច្រើន ព្រមជាមួយនឹងលទ្ធភាពដែលអាចប្រមូលសម្លេងគាំទ្រជាច្រើនពីម្ចាស់ឆ្នោតផងដែរ ។ ក្នុងករណីនេះ ស្ត្រីតែងតែខ្វះខាតថវិកាធ្វើការដោយសារមូលហេតុមួយចំនួន ។ ឧទាហរណ៍ ស្វាមីរបស់ពួកគេអាចនឹងមិនយល់ព្រមចំពោះការប្រើប្រាស់ប្រាក់ដែលជាប្រាក់សន្សំរបស់គ្រួសារ យកទៅធ្វើការឃោសនាបោះឆ្នោត ឬក៏ពួកគេពុំមានប្រាក់គ្រប់គ្រាន់តែម្តង (Brereton 2006) ។ លើសពីនេះទៀត ស្ត្រីអាចខ្វះវោហាក្នុងការបញ្ចេញមតិលើកស្ទួយខ្លួនឯងក្នុងអង្គប្រជុំផ្សេងៗ ជាមួយមន្ត្រីក្នុងបក្ស ឬក្នុងជួររដ្ឋាភិបាល ដើម្បីទទួលបានការតែងតាំង ឬទទួលបានការដាក់ឈ្មោះនៅលំដាប់ខាងលើក្នុងបញ្ជីឈ្មោះរបស់គណបក្ស (ការពិភាក្សារបស់គណៈកម្មាធិការដើម្បីលើកកម្ពស់ស្ត្រីក្នុងវិស័យនយោបាយ) ។ ការចរចា និងការធ្វើយុទ្ធនាការសម្រាប់តំណែងថ្នាក់នយោបាយទាំងនេះ ក៏ទាមទារផងដែរនូវភាពមានទំនុកចិត្តលើខ្លួនឯងឱ្យបានច្រើន និង សមត្ថភាពក្នុងការបញ្ចេញមតិជា សាធារណៈដោយភាពក្លាហាន ដែលជាទូទៅស្ត្រីកម្ពុជា ជាច្រើនពុំទាន់អាចធ្វើបាន ដោយច្រើនតែមិនមានទំនុកចិត្តលើខ្លួនឯង ។ កង្វះទំនុកចិត្តនេះ គឺបណ្តាលមកពីបទដ្ឋានប្រពៃណីដែលកំណត់អំពីឥរិយាបថសមស្របរបស់ស្ត្រីកម្ពុជាណាដែលសង្គមកចង់បាន ហើយដែលថាតើបទដ្ឋាន

ប្រពៃណីនេះដើរតួនាទីសំខាន់របៀបណា ក្នុងការកម្រោយឱ្យប៉ះពាល់ដល់សមត្ថភាពរបស់ស្ត្រី ដើម្បីឱ្យពួកគេទទួលបានការតែងតាំងនេះ (Lilja 2006) ។

៧.១.៧.២ ការអប់រំរបស់ស្ត្រី និង ក្មេងស្រី នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សា និង ឧត្តមសិក្សានៅមានកម្រិតនៅឡើយ

ការដូចបានពិភាក្សានៅក្នុងជំពូកទី៣ ស្តីពីគម្លាតយេនឌ័រនៅកម្រិត មធ្យមសិក្សា និងឧត្តមសិក្សាបានបង្ហាញថា ស្ត្រីដែលមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់តំណែងក្នុងរដ្ឋាភិបាល គឺមានចំនួនតិចតួច ។ ដូចនេះដែរ ការបានបង្ហាញខាងលើបានបញ្ជាក់ថា មាននិស្សិតជាស្ត្រីតិចតួចប៉ុណ្ណោះ បានរៀននៅសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល និងសាលាភូមិន្ទចៅក្រម និងព្រះរាជអាជ្ញា ។ នៅពេលដែលមានការតែងតាំង ឬ ជ្រើសតាំងចូលកាន់តំណែងក្នុងរដ្ឋាភិបាល ស្ត្រីមិនទាន់សូវបានគេផ្តល់អាទិភាព ឬផ្តល់ឱកាសក្នុងការពង្រឹងសមត្ថភាពដូចបុរសឡើយ ។ ហើយជាការពិត ពួកគេទំនងជាទទួលបានឱកាសនេះតិចជាងបុរស១ដែលរួមការងារជាមួយគ្នា ។ ដូច្នេះ នេះគឺជាមូលហេតុ ដែលបណ្តាលឱ្យមានស្ត្រីមានចំនួនតិចតួចសម្រាប់តំណែងផ្សេង១ ហើយបន្ទាប់មក មានស្ត្រីតិចតួចណាស់ដែលអាចទាញយកប្រយោជន៍ និង ទទួលបានការតម្លើងឋានៈទាំងនេះ ដោយសារតែពួកគេមិនសូវទទួលបានឱកាសក្នុងការអប់រំ និង ការបណ្តុះបណ្តាល ។

៧.១.៧.៣ គោលនយោបាយ និងទំនៀមទម្លាប់ជាប្រពៃណីនៅកន្លែងធ្វើការងារ បង្កជាឧបសគ្គដល់ការបង្កើនតួនាទីស្ត្រីក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ

នៅពេលដែលស្ត្រីបានទទួលការតែងតាំងឬជ្រើសតាំង ស្ត្រីប្រឈមមុខនឹងឧបសគ្គជាច្រើននៅក្នុងស្ថាប័ននានា

ក្នុងរយៈពេល ៥ ឆ្នាំ កន្លងមកនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា បានបន្តបង្ហាញនូវការប្តេជ្ញារបស់ខ្លួនក្នុងការបង្កើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រី ក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ ។ គ្រប់ក្រសួងទាំងអស់ទទួលបានការណែនាំឱ្យបង្កើតក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និង ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ដែលនេះគឺជាយន្តការដ៏ល្អមួយសម្រាប់ជួយលើកកម្ពស់ស្ថានភាពស្ត្រីក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ ។ ប៉ុន្តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ភាគច្រើននៃផែនការទាំងនេះនៅមិនទាន់អាចអនុវត្តបាន ឬមិនមានធនធានសម្រាប់អនុវត្តនៅឡើយ ។ ដើម្បីលុបបំបាត់ឧបសគ្គនានាទាំងឡាយដែលស្ត្រីជួបប្រទះនៅកន្លែងធ្វើការ គ្រប់ស្ថាប័នទាំងឡាយចាំបាច់ត្រូវតែដោះស្រាយ ដើម្បីធានាថាស្ត្រីទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលពង្រឹងសមត្ថភាព ដែលនេះអាចធ្វើឱ្យស្ត្រីដែលមានសមត្ថភាពខ្ពស់ អាចប្រកួតប្រជែងយកតំណែងខ្ពស់១ជាមួយបុរសបាន និងធានាថា ស្ត្រីទទួលបានការគាំទ្រ និង ការលើកទឹកចិត្ត ហើយបានជ្រើសរើស និង តម្លើងឋានៈ ។

ឧបសគ្គនៅកន្លែងធ្វើការងារ និង ឧបសគ្គពាក់ពន្ធ័នឹងគោលនយោបាយនានា ដែលស្ត្រីជួបប្រទះ រួមមាន :

- *ថ្នាក់ដឹកនាំ និងអ្នករួមការងារជាបុរស មិនសូវយកចិត្តទុកដាក់អំពីសមធមិយេនឌ័រ:* ដើម្បីឱ្យស្ត្រីទទួលបានផលប្រយោជន៍ ទទួលបានការអភិវឌ្ឍអាជីពរបស់ខ្លួន និង ទទួលបានឱកាសការងារកាន់តែច្រើននោះ ថ្នាក់ដឹកនាំទាំងបុរស និង ស្ត្រីចាំបាច់ត្រូវបង្ហាញនូវការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ខ្លួនចំពោះសមធមិយេនឌ័រ ។ ប្រសិនបើថ្នាក់ដឹកនាំ និងមិត្តអ្នករួមការងារជាបុរស មិនយល់ពីភាពចាំបាច់ក្នុងការលើកកម្ពស់ស្ត្រីនោះទេ នោះពួកគេក៏នឹងមិនយល់

អំពីគម្លាតយេនឌ័រ និង ការលំបាកផ្សេងៗដែលស្ត្រីជួបប្រទះផងដែរ (Vutheary Platt 2006, Brereton 2006) ។

- *វប្បធម៌នៃការគាំទ្រនានានៅកន្លែងធ្វើការ :* ស្ត្រីនឹងទទួលបាននូវផលប្រយោជន៍ពីការមានបណ្តាញមិត្តភក្តិ ពីថ្នាក់ដឹកនាំរបស់ខ្លួន ដែលយល់ដឹង និង ទទួលស្គាល់ពីតុល្យភាពរវាងការងារ ឬជីវិត និង មានបរិយាកាសដែលពួកគេមានអារម្មណ៍ថា ពោរពេញទៅដោយការគាំទ្រ ជាជាងការដាក់ការងារស្ត្រីឱ្យនៅដាច់ដោយឡែក ។ ស្ត្រីជាច្រើនដែលមានតំណែងជាអ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ ពិតជាពុំទាន់ធ្លាប់ទទួលបានយន្តការគាំទ្របែបនេះឡើយ ។ តាមរយៈបទសម្ភាសន៍ជាច្រើន ជាមួយបុគ្គលិកមន្ត្រីរាជការបានបង្ហាញថា ស្ត្រីមានការខ្វល់ខ្វាយច្រើនអំពីបន្ទុកការងារក្នុងគ្រួសារ ។ របាយការណ៍ផ្សេងៗ ទៀតបានបង្ហាញថា ស្ត្រីក្នុងវិស័យសាធារណៈតែងមានអារម្មណ៍ឯកោ និង ពុំសូវមានការគាំទ្រឡើយ ដែលទាំងនេះអាចជាឧបសគ្គរាំងដល់ការរីកចម្រើនក្នុងការងាររបស់ស្ត្រី ។

- *ស្ត្រីពុំសូវទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល និងការតម្លើងឋានៈទេ :* គ្រប់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ក្រសួងពាក់ព័ន្ធ ដែលបានបង្កើតឡើងរួចមកហើយ បង្ហាញយ៉ាងច្បាស់ពីគម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងការទទួលបានឱកាសការបណ្តុះបណ្តាល និង ការអភិវឌ្ឍជំនាញអាជីព ។ មូលហេតុដែលនាំឱ្យការចូលរួមរបស់ស្ត្រី មានចំនួនតិចតួចក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ជាពិសេស ការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្រៅប្រទេសនោះ រួមមានកត្តាបីយ៉ាង គឺៈ ទី១ គឺស្ត្រីភាគច្រើនអាចមិនមានជំនាញផ្នែកភាសា ។ ទី២ ស្ត្រីមានបន្ទុកកិច្ចការផ្ទះសម្បែង ដែលធ្វើឱ្យស្ត្រីមិនអាចចាកចោលផ្ទះក្នុងរយៈពេលយូរបាន និង ទី៣ គឺស្ត្រីអាចប្រឈមមុខនឹងការរើសអើងផ្សេងៗ ។

- *ការបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកភាសា និង ការបង្កើនសមត្ថភាពជំនាញនៅមានកម្រិត :* កិច្ចខំប្រឹងប្រែងជាច្រើនដើម្បីផ្តល់ចំណេះដឹងភាសាអង់គ្លេស និងជំនាញកុំព្យូទ័រដល់មន្ត្រីរាជការនារី ដែលជាតម្រូវការខ្ពស់របស់ទីផ្សារ និង សម្រាប់ឧត្តមភាពការងារនាពេលអនាគត គឺនៅមិនទាន់មានសមាមាត្រស្របគ្នាជាមួយនឹងបុរសទេ ដោយសារបុរសទទួលបានផលប្រយោជន៍ ពីការបណ្តុះបណ្តាលទាំងនេះច្រើនជាងស្ត្រី (ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៃក្រសួងចំនួន៧, Vutheary and & Platt 2006) ។

- *ការតម្លើងឋានៈ និង ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក :* ផ្នែកមួយនៃគម្លាតយេនឌ័រក្នុងការជ្រើសរើស និង ការតម្លើងឋានៈរវាងបុរស និង ស្ត្រី គឺអាចបណ្តាលមកពីចំនួនស្ត្រីដែលមានកម្រិតអប់រំ ជំនាញភាសា និង ជំនាញកុំព្យូទ័រតិចជាងបុរស (ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៃក្រសួងចំនួន៧, Vutheary and Platt 2006) ។ គម្លាតនេះ ក៏អាចបណ្តាលមកពីភាពលំអៀងផ្នែកយេនឌ័រក្នុងការជ្រើសរើស និងតម្លើងឋានៈផងដែរ ។ ក្រសួងពាក់ព័ន្ធដែលបានបង្កើតផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ បានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់នូវការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ខ្លួន ក្នុងការកាត់បន្ថយគម្លាតយេនឌ័រក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងការតម្លើងឋានៈ ។ ដែលនេះគឺជាសកម្មភាពជាយុទ្ធសាស្ត្រមួយដ៏ល្អប្រសើរ ។ ប៉ុន្តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ចាំបាច់តម្រូវឱ្យមានធនធានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់អនុវត្តសកម្មភាពទាំងអស់នេះផងដែរ ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ចាំបាច់ត្រូវមានយុទ្ធវិធីផ្សេងៗ ដូចជាសកម្មភាពឆ្លើយតបជាវិជ្ជមាន ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ ភាសា និង ការទទួលបានឱកាស សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍជំនាញអាជីព ។

៧.១.៨ ការយល់ដឹងពីវិធានការពិសេសបណ្ដោះអាសន្ន ដើម្បីកាត់បន្ថយវិសមភាពយេនឌ័រ ចាប់ផ្ដើមមានការរីកចម្រើន

សកម្មភាពឆ្លើយតបជាវិជ្ជមាន រួមមានសកម្មភាពច្រើនប្រភេទខុសៗគ្នា ដូចជាការប្រើប្រព័ន្ធកូតាជាដើម (វិទ្យាស្ថានស្រាវជ្រាវ និង បណ្ដុះបណ្ដាលអន្តរជាតិដើម្បីលើកកម្ពស់ស្ថានភាពស្ត្រីរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ២០០៥) ។ គណៈកម្មាធិការ ស៊ី-ដ បានផ្ដល់អនុសាសន៍ស្ដីពីវិធានការពិសេសបណ្ដោះអាសន្នមួយចំនួនដល់កម្ពុជា ដែលអាចរួមបញ្ចូលទាំងប្រព័ន្ធកូតា និងចំណុចដៅ (អង្គការសហប្រជាជាតិ ២០០៦) ។ ប្រព័ន្ធកូតានេះបានចាត់ទុកថា ជាវិធីសាស្ត្រមួយ ដើម្បីធានាឱ្យមានចំនួនស្ត្រីគ្រប់គ្រាន់នៅក្នុងតំណែងជាអ្នកដឹកនាំ ។ កន្លងមក មានការពិភាក្សាជាច្រើនក្នុងប្រទេសកម្ពុជាអំពីថា តើប្រព័ន្ធកូតានេះមានភាពសមស្របដែរឬទេ នៅក្នុងបរិបទនៃប្រទេសកម្ពុជា និងថាតើត្រូវអនុវត្តរបៀបដូម្ដេច ។ តាមការស្រាវជ្រាវជាលក្ខណៈអន្តរជាតិបានបង្ហាញថា ប្រព័ន្ធកូតានេះអាចជួយឱ្យសម្រេចបាននូវកំណើនសមធម៌យេនឌ័រ ក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្ដីសម្រេច ប៉ុន្តែត្រូវប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធនេះឱ្យបានសមស្របទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្ដែង ។

ការយល់ដឹងអំពីសកម្មភាពឆ្លើយតបជាវិជ្ជមាន ឬ/គោលការណ៍នៃឱកាសស្មើគ្នានៅមានកម្រិត ។ ក្រសួងជាច្រើនបានទទួលស្គាល់ និងអះអាងអំពីការប្ដេជ្ញាចិត្តរបស់ខ្លួនថា នឹងជ្រើសរើសយកស្ត្រីជាងបុរសសម្រាប់តំណែងនានា ប្រសិនបើពួកគេមានសមត្ថភាពប្រហាក់ប្រហែលគ្នា (កិច្ចពិភាក្សាជាមួយក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល និង រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ) ។ នេះ គឺជាជំហានដំបូងដ៏ល្អបំផុតមួយនៃសកម្មភាពឆ្លើយតបជាវិជ្ជមាន ប៉ុន្តែអាចមិនទាន់មានភាពគ្រប់គ្រាន់នៅឡើយទេ ដើម្បីដោះស្រាយឧបសគ្គដ៏ច្រើនដែលស្ត្រីកំពុងប្រឈមមុខ ។ សកម្មភាពឆ្លើយតបជាវិជ្ជមានអាចមានសកម្មភាពច្រើនជាងនេះទៀត ។ មានការវិភាគជាច្រើនបានធ្វើលើកមុនហើយបានបង្ហាញថា តើនៅក្នុងស្ថានភាពបែបណា និង មកពីមូលហេតុអ្វីបានជាសកម្មភាពឆ្លើយតបជាវិជ្ជមាននេះ អាចអនុវត្តទៅបានជោគជ័យ ។

នៅកម្ពុជា ការផ្ដល់អាទិភាពដល់ស្ត្រីនៅក្នុងគ្រប់ដំណើរការនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិក និង ការតម្លើងឋានៈ (នៅគ្រប់កម្រិត) ដោយមានចំណុចដៅច្បាស់លាស់ រួមផ្សំជាមួយនឹងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងនានា ដើម្បីស្វែងរក និង គាំទ្រ ផ្ទុងផ្ដើមស្ត្រីឱ្យធ្វើជាអ្នកដឹកនាំ និង កិច្ចប្រឹងប្រែងដើម្បីផ្ដល់ការពង្រឹងសមត្ថភាពដល់ស្ត្រី ហើយនិងការផ្ដល់ឱកាសការងារដល់ស្ត្រី អាចជាយុទ្ធសាស្ត្រមួយដ៏ល្អ និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ។ ប្រព័ន្ធកូតាអាចប្រើប្រាស់ដើម្បីទទួលជោគជ័យក្នុងៈ ១) ការជ្រើសរើសស្ត្រីក្នុងការបោះឆ្នោតនានា និង ការដាក់ឈ្មោះស្ត្រីក្នុងលំដាប់លេខរៀងពីទី១ ដល់ទី៣ ក្នុងបញ្ជីឈ្មោះគណបក្ស និង ២) សម្រាប់តំណែងនានា ដែលធ្វើឡើងតាមរយៈការជ្រើសតាំងជាប្រយោល ឬ តាមរយៈការតែងតាំង ។ ការបង្ហាញពីជម្រើសនានា ដើម្បីឱ្យអ្នកធ្វើសេចក្ដីសម្រេច ធ្វើការពិចារណា អាចជាដំណើរការល្អមួយសម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជា ហើយបទពិសោធន៍ ដែលទទួលបានមកពីការស្វែងរកការគាំទ្រមតិនៅក្នុងការបោះឆ្នោត ឃុំសង្កាត់នាពេលកន្លងទៅក៏បានបង្ហាញដូច្នេះដែរ (FitzGerald 2007a) ។

៧.២ បរិបទស្ថាប័ន និង គោលនយោបាយ

៧.២.១ និន្នាការទូទៅ

រដ្ឋសភាកើតឡើងដោយការបានបោះឆ្នោតជាតិជាសកល ដែលធ្វើឡើងក្នុងរយៈ ៥ឆ្នាំម្តង។ ការបោះឆ្នោតលើកក្រោយនឹងធ្វើឡើងនៅខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០០៨។ គណបក្សនីមួយៗជាអ្នករៀបចំបញ្ជីឈ្មោះបេក្ខជន របស់ខ្លួនសម្រាប់តំណែងនីមួយៗ ហើយអ្នកបោះឆ្នោតនឹងបោះឆ្នោតជូនគណបក្សណាមួយដែលខ្លួនពេញចិត្ត។ អសនៈសម្រាប់រដ្ឋសភានឹងបែងចែកដោយផ្អែកលើសមាមាត្រនៃសន្លឹកឆ្នោត ដែលគណបក្សនីមួយៗ ទទួលបានដោយយោងទៅតាមលំដាប់ឈ្មោះរបស់បេក្ខជនក្នុងបញ្ជីគណបក្ស។

ការបោះឆ្នោតក្រុមប្រឹក្សាឃុំសង្កាត់ ក៏ដូចជាការបោះឆ្នោតជាសកល ដោយក្នុងរយៈពេលកំណត់ ៥ឆ្នាំម្តង ដូចគ្នាដែរ។ ការបោះឆ្នោតលើកក្រោយនឹងធ្វើឡើងនៅឆ្នាំ ២០១២។ ការបោះឆ្នាតនេះមានរបៀបដូចគ្នានឹងការបោះឆ្នោតរដ្ឋសភាដែរ។

"ច្បាប់ស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសសមាជិកព្រឹទ្ធសភា" (NS/RD/0605/020, 20 June 2005) បានកំណត់ថា សមាជិកព្រឹទ្ធសភា នឹងត្រូវបានជ្រើសតាំងដោយក្រុមប្រឹក្សាឃុំសង្កាត់ តាមរយៈការបោះឆ្នោតជាលក្ខណៈអសកល។

ច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត-ក្រុង ស្រុក-ខណ្ឌ នឹងបង្កើតក្រុមប្រឹក្សានានា ដូចជាក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ក្រុមប្រឹក្សាខេត្ត-ក្រុង និង ក្រុមប្រឹក្សាស្រុក-ខណ្ឌ តាមរយៈការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសជាលក្ខណៈអសកលដោយសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាឃុំ-សង្កាត់ (ច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងនៃ រាជធានី ខេត្ត-ក្រុង ស្រុកង្កាត់ និង ខ័ណ្ឌ ២០០៨)។

នៅថ្នាក់ភូមិ សេចក្តីណែនាំលេខ ០០៤ ឆ្នាំ២០០៦ របស់ក្រសួងមហាផ្ទៃស្តីពី "ការជ្រើសរើស និង ការតែងតាំងប្រធានភូមិ អនុប្រធានភូមិ និងសមាជិកគ្រប់គ្រងភូមិ" បានចែងថា មួយភាគបីនៃមន្ត្រីថ្នាក់ភូមិត្រូវតែជាស្ត្រី ។

ក្រោយការបោះឆ្នោតជាតិ សមាជិករាជរដ្ឋាភិបាលដែលរួមមានរដ្ឋមន្ត្រី និង រដ្ឋលេខាធិការដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំកម្រិតនយោបាយ ត្រូវបានបានតែងតាំងឡើងដោយព្រះរាជក្រឹត្យ។ សមាជិករាជរដ្ឋាភិបាលទាំងអស់ ដែលត្រូវបានតែងតាំងក្រោយការបោះឆ្នោតកន្លងទៅថ្មីៗនេះ គឺជារាជរដ្ឋាភិបាលចម្រុះរវាងគណបក្សប្រជាជន និង គណបក្សហ៊្វុនស៊ិនប៉ិច ហើយតំណែងទាំងឡាយ នៅក្នុងជួររដ្ឋាភិបាលនេះបានបែងចែកគ្នារវាងគណបក្សទាំងពីរ។ អនុរដ្ឋលេខាធិការត្រូវបានតែងតាំងដោយព្រះរាជក្រឹត្យផងដែរ តាមរយៈសំណើរសុំពីនាយករដ្ឋមន្ត្រី។

នៅក្នុងតំណែងមុខងារសាធារណៈ អគ្គលេខាធិការ អគ្គនាយក គឺស្នើឡើងដោយក្រសួងសាម៉ី ក្រោមការត្រួតពិនិត្យពីរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ មុននឹងបញ្ជូនទៅនាយករដ្ឋមន្ត្រី រួចបញ្ជូនទៅព្រះមហាក្សត្រដើម្បីអនុម័ត ។ អគ្គនាយករង ប្រធាននាយកដ្ឋាន គឺស្នើឡើងដោយក្រសួងសាម៉ី ក្រោមការត្រួតពិនិត្យពីរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ មុននឹងបញ្ជូនទៅនាយករដ្ឋមន្ត្រីដើម្បីសុំការអនុម័ត។ អនុប្រធាននាយកដ្ឋាន ប្រធាន អនុប្រធានមន្ទីរខេត្ត-ក្រុង និង ប្រធានការិយាល័យស្រុក គឺបានតែងតាំងដោយក្រសួងពាក់ព័ន្ធដោយមានការត្រួតពិនិត្យពីរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ និង បានអនុម័តដោយរដ្ឋមន្ត្រីរបស់ក្រសួងសាម៉ីទាំងនោះ។

ការតែងតាំងអភិបាលខេត្ត-ក្រុង គឺស្នើឡើងដោយក្រសួងមហាផ្ទៃ ហើយដាក់សំណើរនេះជូនទៅនាយករដ្ឋមន្ត្រី ដើម្បីសុំការអនុម័តលើបេក្ខភាពនេះ ដែលបន្ទាប់មកនាយករដ្ឋមន្ត្រីបញ្ជូនបញ្ជីតែងតាំងនេះទៅព្រះមហាក្សត្រ ដើម្បីសុំការអនុម័តជាចុងក្រោយ ។ អភិបាលខេត្តរង និង អភិបាលស្រុក គឺបានតែងតាំងដោយនាយករដ្ឋមន្ត្រី តាមរយៈសំណើរសុំពីក្រសួងមហាផ្ទៃ ។ ចៅក្រមត្រូវបានតែងតាំងដោយព្រះមហាក្សត្រ តាមរយៈសំណើរសុំពីឧត្តមក្រុមប្រឹក្សានៃអង្គចៅក្រម ។

៧.២.២ ការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងគោលនយោបាយ

រដ្ឋាភិបាលបានប្តេជ្ញាបង្កើនតួនាទីស្ត្រីក្នុងអភិបាលកិច្ច

នៅក្នុងទិវាអន្តរជាតិនារីក្នុងឆ្នាំ ២០០៧ ក្រោមប្រធានបទ" *ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងការផ្នែកធ្វើសេចក្តីសម្រេច*" សម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រីបានថ្លែងទៅកាន់អ្នកចូលរួម ដែលជាមន្ត្រីរាជរដ្ឋាភិបាល បុគ្គលិកអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលជាតិ និង អង្គការអន្តរជាតិនានា ជាមួយនឹងការសំដែងនូវការគាំទ្រយ៉ាងខ្លាំង ចំពោះការបង្កើនចំនួនស្ត្រីនៅក្នុងតំណែងជាអ្នកដឹកនាំក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ។ សម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រីបានថ្លែងថា" ***ខ្ញុំគាំទ្រទាំងស្រុងចំពោះប្រធានបទឆ្នាំនេះ ស្តីពីការផ្តល់ឱកាស និង ការគាំទ្រដល់ស្ត្រីដើម្បីក្លាយជាអ្នកដឹកនាំ" ដែលជ្រើសរើសដោយក្រសួងកិច្ចការនារី និង គណៈកម្មាធិការរៀបចំទិវានេះ ។ នេះគឺជាសំណើរ និង ជាការប្តេជ្ញាចិត្តមួយ ដែលយើងទាំងអស់គ្នាត្រូវតែបំពេញដើម្បីស្ត្រីទូទៅ ក៏ដូចជាស្ត្រីក្នុងក្រុមគ្រួសាររបស់យើង*** ។ សុន្ទរកថារបស់សម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រី បានផ្តល់នូវអនុសាសន៍ជាក់លាក់ចំនួន ៦ ដល់គ្រប់ក្រសួងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ និង អ្នកដទៃទៀតដើម្បីជួយលើកកម្ពស់ស្ត្រីក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ ដែលរួមមាន : ការបង្កើនការយល់ដឹង ការបណ្តុះបណ្តាល ការនិងពង្រឹងសមត្ថភាព ការតម្លើងឋានៈ និងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកថ្មីជាស្ត្រី ការផ្តល់ឱកាសដល់ស្ត្រីក្នុងការបង្កើតបណ្តាញទំនាក់ទំនង ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងសកម្មភាពនានារបស់រាជរដ្ឋាភិបាល និង ការបង្ហាញពីគំរូល្អរបស់អ្នកដឹកនាំជាស្ត្រី [៤] ។

ការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការបង្កើនតួនាទីរបស់ស្ត្រីក្នុងអភិបាលកិច្ច បានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងឯកសារគោលនយោបាយសំខាន់ៗ មួយចំនួនដូចខាងក្រោម :

- *ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ:* គឺជាផែនការអភិវឌ្ឍន៍របស់រាជរដ្ឋាភិបាល សម្រាប់រយៈពេល ៥ឆ្នាំ(២០០៦ ដល់-២០១០) ដើម្បីឆ្ពោះទៅសម្រេចគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដើម្បីកំណើន ការងារ សមធម៌ និង ប្រសិទ្ធភាព ។ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិនេះ បានដាក់ចេញនូវចក្ខុវិស័យគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ និង សកម្មភាពជាអាទិភាពនានា ដែលអនុវត្តដោយរដ្ឋាភិបាល ។ ផែនការនេះបង្កើតឡើងតាមរយៈការប្រមូលផ្តុំបញ្ចូលគ្នានូវគោលនយោបាយផ្សេងៗ រួមមាន *គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរ៍កម្ពុជា យុទ្ធសាស្ត្រកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ គោលនយោបាយជាតិសម្រាប់ជាតិប្រជាជន និង ឯកសារគោលនយោបាយផ្សេងៗ ទៀត* (រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា

[៤] នៅក្នុងកិច្ចប្រជុំប្រចាំឆ្នាំរបស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិកម្ពុជាដើម្បីស្ត្រី នាខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៧ សម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រី បានស្នើដល់រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ ធ្វើការសហការ ជាមួយក្រសួងពាក់ពន្ធ័ដើម្បីកំណត់ចំនួនស្ត្រី ទៅក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងមន្ត្រីថ្មីសម្រាប់មុខងារសាធារណៈ ។ ការងារលម្អិតនឹងត្រូវពិភាក្សាបន្ត ។

២០០៥)។ អាទម្កកថានៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ បានបញ្ចូលការប្ដេជ្ញាចិត្តរបស់ រដ្ឋាភិបាលឆ្ពោះទៅរក *"ការលើកកម្ពស់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធនៃការធ្វើសេចក្ដីសម្រេច និង ឱកាសរបស់ស្ត្រីក្នុងការទទួលបានតំណែងខ្ពស់ៗ ដោយផ្អែកលើគោលនយោបាយ និង ច្បាប់"*។ សូចនាករទី ២៨ នៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ នៅក្រោមគោលដៅចម្បងៗ សម្រាប់ការសម្រេចបានសមធមិយេនឌ័រ គឺផ្ដោតទៅលើការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅគ្រប់វិស័យ។ ក្នុងឆ្នាំ ២០០៦ របាយការណ៍ជឿនលឿន របស់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ បានបង្ហាញពីភាពជឿនលឿនក្នុងដំណើរការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ប៉ុន្តែមិនបានធ្វើការវិភាគលំអិតទេ។

- ក្នុងឆ្នាំ២០០៣ រាជរដ្ឋាភិបាលបានបង្កើតសូចនាករ និងចំណុចដៅ និង សូចនាករបន្ថែមមួយចំនួនទៀត ដើម្បីសម្រេចនូវគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរ៍ (ក្រសួងផែនការ ២០០៤ និង និង ២០០៦)។ ចំណុចដៅ និង សូចនាករទាំងនេះមានមានរួមបញ្ចូលចំណុចដៅនានាសម្រាប់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងវិស័យសាធារណៈ ដូចដែលមានបង្ហាញនៅក្នុងតារាងនៅផ្នែកខាងដើមនៃជំពូកនេះ។

- *ផែនការសកម្មភាពអភិបាលកិច្ចទី ២ (២០០៥-២០០៨):* គឺជាឧបករណ៍សម្រាប់អនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។ ផែនការនេះផ្ដល់ដល់ឧត្តមក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋ ក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់ផ្សេងៗទៀត និង ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍របស់រដ្ឋាភិបាល នូវឧបករណ៍មួយដើម្បីពង្រឹង ពង្រីក និង ជម្រុញកំណែទម្រង់អភិបាលកិច្ច និងការគ្រប់គ្រង ការកែទម្រង់នេះឱ្យបានល្អជាងមុន។ ផែនការសកម្មភាពអភិបាលកិច្ច បាននាំមកនូវគំនិតផ្ដួចផ្ដើមនានាដែលទាក់ទងនឹងអភិបាលកិច្ចក្នុងរង្វង់សមត្ថកិច្ចរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ក្រោមក្របខ័ណ្ឌរួមមួយ។ ផែនការសកម្មភាពអភិបាលកិច្ចគ្របដណ្ដប់លើវិស័យចំនួន ៩ ដែលវិស័យមួយក្នុងចំណោមនោះ គឺសមធមិយេនឌ័រ។ ផែនការសកម្មភាពអភិបាលកិច្ចបានទទួលស្គាល់ថា យេនឌ័រគឺថាជាបញ្ហាពហុវិស័យអាទិភាព ដែលគ្រប់ស្ថាប័ននៃរដ្ឋាភិបាលត្រូវទទួលខុសត្រូវ។ ផែនការនេះមានបំណងជាក់លាក់ ដើម្បីឆ្ពោះទៅបង្កើនសមាមាត្រស្ត្រីនៅក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្ដីសម្រេច ទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និង ថ្នាក់មូលដ្ឋាន។ ផែនការសកម្មភាពរយៈពេលមធ្យម និង រយៈពេលខ្លីរបស់ផែនការអភិបាលកិច្ច ដែលទាក់ទងនឹង ការជម្រុញឱ្យមានសមភាពយេនឌ័រក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្ដីសម្រេចរួមមាន៖ ការផ្ដល់វគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលដល់ស្ត្រីស្ដីពីភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រង ដើម្បីបង្កើនសមាមាត្រស្ត្រីក្នុងតំណែងធ្វើសេចក្ដីសម្រេចនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ និង ការបណ្ដុះបណ្ដាលដល់បេក្ខនារីសម្រាប់ការបោះឆ្នោតឃុំ-សង្កាត់ ។

- *នារីរតនៈទី២ "មានន័យថា ស្ត្រីគឺជាត្បូងពេជ្រ និង រតនៈវត្ថុដ៏មានតម្លៃ":* គឺជាផែនការយុទ្ធសាស្ត្រដ៏ទូលំទូលាយមួយរបស់ក្រសួងកិច្ចការនារីសម្រាប់ឆ្នាំ ២០០៤-២០០៨ ដែលរាជរដ្ឋាភិបាលអនុម័តឱ្យប្រើប្រាស់ដើម្បីលើកកម្ពស់ស្ត្រី និង លុបបំបាត់គម្លាតយេនឌ័រនៅគ្រប់វិស័យ។ ក្រោមកម្មវិធីស្ដីពី "ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និង ការធ្វើសេចក្ដីសម្រេច" នៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ បានដាក់ចុះនូវសកម្មភាពជាយុទ្ធសាស្ត្រជាច្រើនដើម្បី "ធ្វើការអភិវឌ្ឍជំនាញ និងភាពជឿជាក់លើខ្លួនឯង ដើម្បីរួមចំណែកក្នុងការធ្វើសេចក្ដីសម្រេច នៅគ្រប់កម្រិតរបស់អភិបាលកិច្ច"។ សកម្មភាពទាំងនោះរួមមាន ការបណ្ដុះបណ្ដាលដល់ស្ត្រីជាអ្នកដឹកនាំ ការស្វែងរកការគាំទ្រមតិជាមួយក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់

រដ្ឋបាល និង រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ ដើម្បីបង្កើនសមាមាត្រស្ត្រីតាមរយៈការជ្រើសរើសបុគ្គលិកថ្មីជាស្ត្រី និង ការតម្លើងឋានៈមន្ត្រីជាស្ត្រី នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌមុខងារសាធារណៈ ការស្វែងរកការគាំទ្រមតិដើម្បីបង្កើនចំនួនស្ត្រីនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងការរៀបចំ ការគាំទ្រដល់បេក្ខភាពនារីនៅក្នុងការបោះឆ្នោតក្រុមប្រឹក្សាឃុំ-សង្កាត់ឆ្នាំ ២០០៧ និង ការបោះឆ្នោតជាតិ ឆ្នាំ ២០០៨ ខាងមុខនេះ (ក្រសួងកិច្ចការនារី ២០០៥) ។

- ចាប់តាំងពីឆ្នាំ ១៩៩២មក ប្រទេសកម្ពុជា គឺជាប្រទេសហត្ថលេខីមួយលើ *អនុសញ្ញាស្តីពីការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់រើសអើងប្រឆាំងនឹងស្ត្រីភេទ* ។ នៅក្នុងមាត្រាទី ៧ នៃអនុសញ្ញានេះ កម្ពុជាបានប្តេជ្ញាបង្កើនសមភាពយេនឌ័រក្នុងវិស័យសាធារណៈ និង នយោបាយ ។ ការសរុបរបាយការណ៍លើកទីមួយ ទីពីរ និង ទី៣ ស្តីពីការអនុវត្តអនុសញ្ញាស៊ី-ដ (រាជរដ្ឋាភិបាល ឆ្នាំ ២០០៣) បានទទួលស្គាល់នូវគម្លាតយេនឌ័រ ដូចដែលបានលើក ឡើងនៅក្នុងជំពូកនេះ ។ នៅក្នុងការផ្តល់យោបល់របស់ខ្លួនជាចុងក្រោយ ទៅលើរបាយការណ៍របស់ប្រទេសកម្ពុជា គណៈកម្មាធិការ ស៊ី-ដ បានទទួលស្គាល់ពីភាពរីកចម្រើនជឿនលឿនរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ក្នុងការលើកកម្ពស់ សមធម៌យេនឌ័រ ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ក៏បានសំដែងនូវក្តីកង្វល់មួយចំនួនដែល ទាក់ទងទៅនឹងការកាត់បន្ថយគម្លាតយេនឌ័រ ក្នុងផ្នែកធ្វើសេចក្តីសម្រេចសាធារណៈផងដែរ ។ កង្វល់ទាំងនេះរួមមាន ផ្នត់គំនិត សង្គមដែលរើសអើងលើស្ត្រី ដូចបានលើកឡើងនៅក្នុង "ច្បាប់ស្រី" ដែលអាចធ្វើឱ្យការរើសអើងទៅទាក់ទងនឹងយេនឌ័រមានលក្ខណៈស្រប ច្បាប់ ។ លើសពីនេះទៀតគណៈកម្មាធិការ ស៊ី-ដ បានសំដែងកង្វល់របស់ខ្លួន *"អំពីតំណាងស្ត្រីដ៏តិចតួចនៅក្នុងគ្រប់ កម្រិតទាំងអស់នៃឆាកនយោបាយ និង ក្នុងវិស័យសាធារណៈ ជាពិសេសនៅក្នុងសភាជាតិ និង ក្នុងការចូលរួមធ្វើការបោះឆ្នោត"* ។ គណៈកម្មាធិការនេះក៏បានសំដែងការព្រួយបារម្ភផងដែរ *អំពីការចូលរួមដ៏តិចតួចរបស់ស្ត្រីនៅក្នុង រដ្ឋបាលសាធារណៈ និង ក្នុងអង្គតុលាការគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់* (អង្គការសហប្រជាជាតិ ២០០៦) ។

- អំពីការអនុម័តច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត-ក្រុង ស្រុក-ខណ្ឌសម្រាប់ការធ្វើវិមជ្ឈការ និង វិសហមជ្ឈការ បានបញ្ចូលនូវការប្តេជ្ញាចិត្តសំខាន់ៗ ជាច្រើន ដើម្បីលើកកម្ពស់ស្ថានភាពស្ត្រីក្នុងអភិបាលកិច្ច ដូចដែលមាននៅក្នុងច្បាប់ស្តីពី ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ ផងដែរ ។ នឹងមានការពិភាក្សាបន្ថែមទៀតនៅក្នុងជំពូកនេះ និង នៅក្នុងជំពូកទី៨ ស្តីអំពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រថ្មីៗ ។

៧.២.៣ អន្តនីតិប្រតិបត្តិ

ក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល ទទួលខុសត្រូវក្នុងការណែនាំ និងសម្របសម្រួលក្នុងការកែទម្រង់រដ្ឋបាលនៅក្នុងប្រទេស ។ ដូច្នេះស្ថាប័នមួយនេះ គឺជាស្ថាប័នគន្លឹះមួយសម្រាប់ជម្រុញការលើកកម្ពស់អ្នកដឹកនាំជាស្ត្រីនៅក្នុងស្ថាប័នរដ្ឋ ។ ក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល បានផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលពីរប្រភេទដល់មន្ត្រីរាជការ គឺកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ការគ្រប់គ្រង និង កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញអាជីព ក្នុងគោលបំណងបង្កើនជំនាញក្នុងការរៀបចំគោលនយោបាយអភិបាលកិច្ច ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ និង ការគ្រប់គ្រងវិស័យសាធារណៈ ។ កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ការគ្រប់គ្រង គឺសម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រង (ចាប់ពីអនុប្រធាននាយកដ្ឋានឡើងទៅ) និង កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញអាជីព គឺសម្រាប់មន្ត្រី ។ ក្នុងចំណោមអ្នកចូលរួមក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ស្តីពីកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ការគ្រប់គ្រង មានស្ត្រីចូលរួមតែ១០ ភាគរយ និង កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន ជំនាញអាជីព មានស្ត្រីតែ ៨ ភាគរយប៉ុណ្ណោះ (កិច្ចពិភាក្សាជាមួយក្រុមប្រឹក្សា កំណែទម្រង់រដ្ឋបាល) ។

ដូចមានពិភាក្សាបន្ថែមនៅក្នុងជំពូកទី៨ ក្រសួងពាក់ព័ន្ធបានបង្កើតផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ។ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រដែលបានបង្កើតឡើងរួចមកហើយទាំងនេះ បានធ្វើការវិភាគដូចគ្នាទៅលើស្ថានភាពរបស់ស្ត្រីក្នុងការគ្រប់គ្រង និង យុទ្ធសាស្ត្រទាំងឡាយសំដៅលើកកម្ពស់ស្ត្រីក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់ក្រសួងពាក់ព័ន្ធទាំងនោះ ។ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រស្ទើរតែទាំងអស់ បានទទួលស្គាល់ថា មានគម្លាតយេនឌ័រគួរឱ្យកត់សម្គាល់ទាំងក្នុងចំនួនបុគ្គលិក ទូទៅ ចំនួនមន្ត្រីក្នុងតួនាទីដឹកនាំ និង ឱកាសចូលរួមក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនានា ជាពិសេសការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្រៅប្រទេស ។ យុទ្ធសាស្ត្រ និង ទិសដៅទាំងឡាយដើម្បីដោះស្រាយគម្លាតទាំងនេះ គឺមានបង្ហាញជាសង្ខេបនៅក្នុងតារាង ៧.២ ។ ពិតមែនតែយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ជាទូទៅមានភាពប្រហាក់ប្រហែលគ្នាក៏ដោយ ក៏ប៉ុន្តែចំណុចដៅដែលបានគ្រោងទុកដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនោះ មានភាពខុសគ្នាគួរឱ្យកត់សម្គាល់ ។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ គឺជាជំហានវិជ្ជមានមួយក្នុងដំណើរឆ្ពោះទៅសម្រេចបាននូវសមធម៌យេនឌ័រក្នុងផ្នែកធ្វើសេចក្តីសម្រេច ហើយប្រសិនបើអនុវត្តបានល្អ ផែនការនេះនឹងផ្តល់លទ្ធផលជាវិជ្ជមានយ៉ាងច្រើន ។ ប៉ុន្តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏សេចក្តីព្រាងរបាយការណ៍ស្តីពីការវិភាគទៅលើផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ បានបង្ហាញឱ្យឃើញថា “ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រភាគច្រើន បានធ្វើការវិភាគយ៉ាងលម្អិតទៅលើការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងស្ថាប័ន ។ ប៉ុន្តែ ក្នុងន័យដើម្បីបង្កើតឱ្យបានយុទ្ធសាស្ត្រមួយដែលអាចអនុវត្តបាន ការវិភាគគួរញែកឱ្យដាច់ពីគ្នារវាងបញ្ហាយេនឌ័រ ដែលអាចដោះស្រាយបាននៅក្នុងសមត្ថកិច្ចរបស់ក្រសួងខ្លួនឯងផ្ទាល់ និងបញ្ហាយេនឌ័រដែលទាមទារកិច្ចសហការពីភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត ។ ដើម្បីកាត់បន្ថយគម្លាតយេនឌ័រដែលកើតមាន ដោយសារកត្តាសង្គម គឺទាមទារឱ្យមានកិច្ចសហការពីគ្រប់ក្រសួង និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ (Haile 2007) ។ បញ្ហាយេនឌ័រដែលទាក់ទងនឹងការជ្រើសរើសមន្ត្រីរាជការ ការបណ្តុះបណ្តាល និង ការតម្លើងឋានៈ គឺបង្កប់ខ្លួននៅក្នុងរនាំងសង្គម នៅក្នុងទម្លាប់ប្រព្រឹត្តទៅរបស់ស្ថាប័ននានា ដែលស្ត្រីប្រឈមមុខនៅពេលខ្លួនក្លាយជាអ្នកដឹកនាំ និង ស្ថានភាពនៅក្នុងសង្គមជារួមរបស់ស្ត្រី ។ ប្រសិនបើបញ្ហាធំៗទាំងនេះមិនត្រូវបានដោះស្រាយទេនោះ គម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេចសាធារណៈ នឹងនៅតែបន្តមានជានិច្ច ។

ក្រសួងកិច្ចការនារី បានផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីអំពីភាពជាអ្នកដឹកនាំ និង ការគ្រប់គ្រងដល់ស្ត្រីចំនួន ២៤៨នាក់នៅក្នុងជួរមន្ត្រីរាជការ (ទាំងក្នុងក្រសួងកិច្ចនារី និង ក្រសួងដែលពាក់ព័ន្ធ) តាមរយៈកម្មវិធីភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់ស្ត្រីដែលបង្កើតឡើង និង អនុវត្តន៍ដោយវិទ្យាស្ថានបណ្តុះបណ្តាលអ្នកគ្រប់គ្រងការងារអភិវឌ្ឍន៍ ។ សិក្ខាកាមដែលបានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះ បានចូលជាសមាជិក "សមាគមមន្ត្រីរាជការនារី" ដែលបានចុះបញ្ជីជាផ្លូវការនៅឆ្នាំ២០០៧ ។ សមាគមនេះមានគោលបំណងសំដៅដោះស្រាយលើកកម្ពស់តម្រូវការ និង ផលប្រយោជន៍របស់ស្ត្រីដែលជាមន្ត្រីរាជការ ។ កន្លងមកសកម្មភាពចម្បងៗ របស់សមាគមដ៏ថ្មីថ្មោងនេះ គឺផ្តោតទៅលើសុខមាលភាពរបស់សមាជិកខ្លួន តាមរយៈការផ្តល់ថវិកា ឬ បណ្តាញសុវត្ថិភាពសង្គមនានា ដើម្បីជួយឧបត្ថម្ភដល់ក្រុមគ្រួសារក្នុងពេលមានករណីជម្ងឺឈឺថ្កាត់ ឬមរណៈភាព ។ កិច្ចគាំទ្រជាបន្តទៀត ដើម្បីពង្រឹងសមាគមនេះ ឱ្យបម្រើផលប្រយោជន៍ជាយុទ្ធសាស្ត្ររយៈពេលវែងសម្រាប់សមាជិកខ្លួន គឺមិនទាន់មានភាពច្បាស់លាស់នៅឡើយ ។

តារាង ៧.២ : ការវិភាគផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ដោយផ្តោតលើស្ត្រីក្នុងផ្នែកធ្វើសេចក្តីសម្រេច

ប្រភេទនៃ យុទ្ធសាស្ត្រ ដែលបានលើកឡើង	រយៈពេលរបស់ ផែនការបញ្ជ្រាប យេនឌ័រ	បង្កើនការជ្រើសរើស បុគ្គលិកជាស្ត្រី		តម្លើងឋានៈស្ត្រីទៅក្នុង តំណែងជាន់ខ្ពស់		បង្កើនចំនួនស្ត្រីទទួលបានឱកាស អភិវឌ្ឍជំនាញអាជីព	
		មានបញ្ចូល	ចំណុចដៅ (% ស្ត្រី)	មានបញ្ចូល	ចំណុចដៅ (% ស្ត្រី)	មានបញ្ចូល	ចំណុចដៅ (% ស្ត្រី)
រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ							
សម្រាប់ផ្ទៃក្នុងរបស់ខ្លួន	២០០៦-២០១០	មាន	៣០%	មាន	៣០%	មាន	៥០% គ្រប់នារីដែលបាន ទទួលការបណ្តុះបណ្តាល
សម្រាប់ក្រសួងពាក់ព័ន្ធ	២០០៦-២០១០	មាន	៤០%	មាន	៥០% នៃសំណើរ តម្លើងតំណែង	មាន	៥០%
ក្រសួងព័ត៌មាន	២០០៦-២០១០	មាន	៥០%	មាន	២៥% នៃតំណែងខ្ពស់ ជាងថ្នាក់អនុ ប្រធាននាយក ដ្ឋាន ៣០% នៅថ្នាក់ ខេត្ត	មាន ការបណ្តុះ បណ្តាល ចំណេះដឹង លើផ្នែក ការគ្រប់ គ្រងផ្នែក បច្ចេកទេស និងភាសា អង់គ្លេស	៣០% ការបណ្តុះ បណ្តាលក្រៅប្រទេស ១០% ការបណ្តុះ បណ្តាលក្នុងប្រទេស ក្នុង១ឆ្នាំៗ ៥%ការបណ្តុះបណ្តាល ក្រៅប្រទេសក្នុង១ឆ្នាំ
ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម	២០០៦-២០១០	មាន	៤០%	មាន	២៥%	មាន ដូចខាងលើ	៣០% ការបណ្តុះ បណ្តាលក្នុងប្រទេស ២៥% ក្រៅប្រទេស
ក្រសួងធនធានទឹក និង ឧតុនិយម	២០០៦-២០១០	មាន	១៥%	មាន	៥%នៃមន្ត្រីជាន់ ខ្ពស់ថ្នាក់ខេត្ត	មាន	៣០%
ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ	២០០៦-២០១០	មាន	១៥%	មាន	៤៥%នៃស្ត្រីនៅ ក្នុងតំណែងធ្វើ សេចក្តីសម្រេច	មាន ដូចខាងលើ និងបន្ថែម ជំនាញ កុំព្យូទ័រ ការសម្រប សម្រួល ការចរចា និងការតស៊ូ មតិ	៤៥%មន្ត្រីជានារីទទួល បានការបណ្តុះបណ្តាល ក្នុងប្រទេស

ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និង នេសាទ	២០០៦-២០១០	មាន	បង្កើនភាគរយនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិកជានារីរាល់ឆ្នាំ	មាន	ភាគរយស្ត្រីជាថ្នាក់ដឹកនាំកើនឡើងរៀងរាល់ឆ្នាំ	មាន	៣៨% ស្ត្រីទទួលបានការសិក្សាកម្រិតជាន់ខ្ពស់ត្រឹមឆ្នាំ ២០១០
រដ្ឋបាលព្រៃឈើ/ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និង នេសាទ	២០០៨-២០១២	មាន	ស្ត្រី៣០% កើនឡើងតាមរយៈការជ្រើសរើសបុគ្គលិកក្នុងមួយឆ្នាំៗ	មាន	២០%បុគ្គលិកជានារីដែលបានតម្លើងតំណែង និង តម្លើងឋានៈទៅក្នុងតំណែងជាន់ខ្ពស់រាល់ឆ្នាំ	មាន	បង្កើនអ្នកចូលរួមជានារីក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការគ្រប់គ្រង ៤០% និង ៤០%នៃបុគ្គលិកជានារីក្នុងការសិក្សាជាន់ខ្ពស់
ក្រសួងឧស្សាហកម្ម រ៉ែ និង ថាមពល	២០០៦-២០១០	មាន	៤០%	មាន	២៥%នៃតំណែងខ្ពស់ជាងអនុប្រធាន(រួមទាំងខេត្ត)	មាន	៣០%ការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងប្រទេស ២៥% ក្រៅប្រទេស
ក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា	២០០៦-២០១០	មាន	៥០% នៃគ្រូបង្រៀន	មាន	២៨-៣០%នៅក្នុងថ្នាក់ដឹកនាំថ្នាក់កណ្តាល ៣០%នៅក្នុងដឹកនាំថ្នាក់ខេត្ត ២៥-៣០% នៅក្នុងថ្នាក់ដឹកនាំថ្នាក់ស្រុក ២៦-២៥%នៃនាយក និង នាយករង	មាន	តាមការចាំបាច់ដើម្បីសម្រេចបានចំណុចដៅនានាសម្រាប់ស្ត្រីជាថ្នាក់ដឹកនាំ
ក្រសួងសុខាភិបាល	២០០៦-២០១០	គ្មាន	មិនអាចរក បាន	មាន	៣០%នៃតំណែងខ្ពស់ជាងអនុប្រធាននាយកដ្ឋាន (រួមទាំងខេត្ត)	មាន	បុគ្គលិកនារីទាំងអស់ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងប្រទេស ៥០%នៃអ្នកចូលរួមក្នុងគ្រប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលខ្លីជាង៦ខែ ៤០%ក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលក្រៅប្រទេស ៤០%អ្នកទទួលសញ្ញាបត្រក្រោយឧត្តមសិក្សាជានារី

៧.២.៤ អនុនីតិបញ្ញត្តិ

បន្តកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងការបង្កើនតួនាទីរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងស្ថាប័នអង្គនីតិបញ្ញត្តិ

មកទល់សព្វថ្ងៃនេះ មានគម្រោងជាច្រើនបានបើកវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលសម្រាប់សមាជិកសភាជាស្ត្រី ស្ដីពីភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រង ដែលជួយបង្កើនទំនុកចិត្ត ដើម្បីជួយបង្កើនសមត្ថភាពរបស់សមាជិកានៃរដ្ឋសភា។ ក្រុមអ្នកនយោបាយជាស្ត្រី ត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងគោលបំណងផ្ដល់ជាវេទិកាដល់សមាជិកានៃរដ្ឋសភា ដើម្បីពិភាក្សាលើបញ្ហាដែលជះឥទ្ធិពលដល់ប្រទេសជាតិទាំងមូល ជាពិសេសបញ្ហាដែលប៉ះពាល់ដល់ស្ត្រី។ ក្រុមនេះផ្ដល់នូវវេទិកា ដែលសមាជិកានៃរដ្ឋសភាដែលមកពីគណបក្សផ្សេងៗ អាចជួបប្រជុំគ្នា និង អាចបង្កើតបណ្ដាញទំនាក់ទំនងជាមួយអង្គការសង្គមស៊ីវិលនានា លើបញ្ហាសំខាន់ៗចាំបាច់ទាំងឡាយរបស់ស្ត្រី និងកុមារ ។

សម្រាប់ការបោះឆ្នោតក្នុងឆ្នាំ ២០០៨ ស្ថាប័នផ្សេងៗ និង ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍កំពុងចូលរួមក្នុងសកម្មភាពនានា ដើម្បីបង្កើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រី។ សកម្មភាពទាំងនេះរួមមានការអប់រំអ្នកបោះឆ្នោត ការកៀងគរអ្នកបោះឆ្នោត និងការផ្សព្វផ្សាយអំពីបញ្ហាយេនឌ័រឱ្យដល់ម្ចាស់ឆ្នោត ដើម្បីបង្កើនការយល់ដឹងរបស់អ្នកបោះឆ្នោត ស្ដីពីភាពចាំបាច់ដើម្បីឱ្យមានតុល្យភាពយេនឌ័រ ក្នុងចំណោមមន្ត្រីដែលទទួលបន្ទុកការងារបោះឆ្នោត។ វេទិកា និង សិក្ខាសាលានានាបានរៀបចំឡើងដើម្បីពិភាក្សាអំពីតំណាងរបស់ស្ត្រី ហើយអង្គការនានា ក៏កំពុងតែធ្វើការបញ្ចុះបញ្ចូលគណបក្សនយោបាយដើម្បីឱ្យបង្កើនចំនួនបេក្ខនារីរបស់ខ្លួន ហើយជាពិសេស គឺការដាក់ឈ្មោះបេក្ខនារីនៅក្នុងលំដាប់លេខរៀងខ្ពស់នៃបញ្ជីឈ្មោះបេក្ខជនរបស់គណបក្ស។ ចំណុចដែលលើកឡើងចុងក្រោយនេះ គឺជាយុទ្ធសាស្ត្រមួយប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ក្នុងការបង្កើនចំនួនស្ត្រីដែលជាប់ឆ្នោតនៅក្នុងប្រទេសមួយចំនួន (វិទ្យាស្ថានស្រាវជ្រាវ និង បណ្ដុះបណ្ដាលអន្តរជាតិដើម្បីលើកកម្ពស់ស្ថានភាពស្ត្រីរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ២០០៦)។ អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ដូចជាអង្គការចម្រើនស្ត្រី ដែលជាសមាជិកនៃគណៈកម្មាធិការដើម្បីលើកស្ទួយស្ត្រីក្នុងឆាកនយោបាយ និង អង្គការដទៃៗ ទៀត បាននឹងកំពុងផ្ដល់វគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលបង្កើតបណ្ដាញទាក់ទង និងជួយដល់ការបង្កើនសមត្ថភាព និង ទំនុកចិត្តដល់បេក្ខនារី។

អង្គការជាតិចំនួន២ នឹងបន្តដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់គឺៈ "គណៈកម្មាធិការជាតិរៀបចំការបោះឆ្នោត" ដែលមានតួនាទីក្នុងការផ្សព្វផ្សាយចែកចាយ និង បង្ហាញបញ្ជីឈ្មោះបេក្ខជន និងលំដាប់លេខរៀងនៃឈ្មោះបេក្ខជនទាំងនោះដល់ប្រជាជនដែលជាម្ចាស់ឆ្នោត និង "គណៈកម្មាធិការសម្រាប់ការបោះឆ្នោតដោយសេរី និង យុត្តិធម៌" កំពុងធ្វើការបណ្ដុះបណ្ដាលអ្នកត្រួតពិនិត្យការបោះឆ្នោត តាមដានត្រួតពិនិត្យពីស្ថានភាពរបស់បេក្ខនារី និងធ្វើការបញ្ចុះបញ្ចូលដើម្បីជម្រុញឱ្យមានការចូលរួមរបស់ស្ត្រីឱ្យបានកាន់តែច្រើនឡើងៗ នៅក្នុងការបោះឆ្នោត។

៧.២.៥ អភិបាលកិច្ចនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ឱកាសថ្មីៗជាច្រើន កំពុងកើតមានឡើង ដើម្បីបង្កើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

គោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលស្ដីពីវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ គឺជាផ្នែកដ៏សំខាន់មួយនៃដំណើរការកំណែទម្រង់យ៉ាងទូលំទូលាយ និង ដែលបានបញ្ចូលការផ្ដោតការចិត្តទុកដាក់ជាថ្មី នៅលើគ្រប់ផ្នែកនៃអភិបាលកិច្ចថ្នាក់ក្រោមជាតិ

នៅកម្ពុជា។ កំណែទម្រង់វិមជ្ឈការបានចាប់ផ្តើមនៅឆ្នាំ ២០០១ ហើយការបោះឆ្នោតក្រុមប្រឹក្សាឃុំសង្កាត់លើកទីមួយ បានធ្វើឡើងក្នុងខែកុម្ភៈ ២០០២ និង លើកទីពីរក្នុងខែ មេសា ២០០៧។ ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ-សង្កាត់បច្ចុប្បន្ន ធ្វើការទៅតាម ច្បាប់គ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលឃុំ-សង្កាត់ ដែលបានកំណត់យ៉ាងទូលំទូលាយស្តីពីការងារ មុខងារ និង អំណាចរបស់ក្រុមប្រឹក្សា ឃុំ-សង្កាត់ និង បានកំណត់ផងដែរពីការផ្ទេរវិមជ្ឈការនូវភារកិច្ច ការទទួលខុសត្រូវ និង ធនធានសម្រាប់ក្រុមប្រឹក្សា ឃុំ-សង្កាត់ ។

ក្នុងខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៥ ក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់កំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និង វិសហមជ្ឈការត្រូវបាន អនុម័ត។ ក្របខ័ណ្ឌនេះដាក់ចេញនូវគោលនយោបាយដ៏ទូលំទូលាយមួយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍលទ្ធិ ប្រជាធិបតេយ្យនៅគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ រាជរដ្ឋាភិបាលបានបង្កើតគណៈកម្មាធិការជាតិ ដឹកនាំកំណែទម្រង់ វិមជ្ឈការ និង វិសហមជ្ឈការ ដើម្បីទទួលខុសក្នុងការកែទម្រង់ផ្សេងៗ រហូតដល់មានការអនុម័តច្បាប់ស្តីពីការ គ្រប់គ្រងរាជធានី ខេត្ត-ក្រុង ស្រុក-ខណ្ឌ។ គណៈកម្មាធិការនេះ ដឹកនាំដោយឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី និង ជារដ្ឋមន្ត្រីក្រសួង មហាផ្ទៃ និង រួមមានរដ្ឋមន្ត្រីជាច្រើនរូបទៀត ដែលមកពីទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ ក្រសួងកិច្ចការ នារី ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ ក្រសួងផែនការ រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ និង ក្រសួងមហាផ្ទៃផងដែរ។ ក្រៅ ពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងកិច្ចការនារី ដែលធ្វើជាសមាជិករបស់គណៈកម្មាធិការនេះ ក្រសួងកិច្ចការនារីក៏មានតំណាងរបស់ខ្លួន នៅក្នុងជួរអនុគណៈកម្មាធិការជាតិនេះគ្រប់គ្រង កំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និង វិសហមជ្ឈការផងដែរ។

ច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត-ក្រុង ស្រុក-ខណ្ឌត្រូវបានអនុម័តកាលពីខែមិនា ឆ្នាំ ២០០៨ ហើយរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា បានបន្តការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការធ្វើកំណែទម្រង់ជាទ្រង់ទ្រាយធំមួយ សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍ ប្រជាធិតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

មុននឹងមានគណៈកម្មាធិការជាតិដឹកនាំកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និង វិសហមជ្ឈការ កម្មវិធីសិលា បានជួយគាំទ្រ ពង្រឹងនូវអភិបាលកិច្ចថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងប្រទេសកម្ពុជា និង ដែលបានផ្តល់នូវមូលដ្ឋានគ្រឹះនិង បទពិសោធន៍ដល់កម្មវិធី កំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និង វិសហមជ្ឈការនៅកម្ពុជា។ កម្មវិធីសិលា បានចប់អាណត្តិរបស់ខ្លួន ហើយភារកិច្ចរបស់ ក្រុមការងារនេះបានច្របាច់បញ្ចូលគ្នាជាមួយគណៈកម្មាធិការជាតិដឹកនាំកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និង វិសហមជ្ឈការ។ កម្មវិធីសិលាមានយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រសម្រាប់ឆ្នាំ ២០០១-២០០៥ ដ៏ទូលំទូលាយល្អមួយ។ ការវាយតម្លៃ មួយទៅលើយុទ្ធសាស្ត្រនេះបានបង្ហាញឱ្យឃើញថា យុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រនេះ បានរួមចំណែកក្នុងការបង្កើនការ ចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងការធ្វើផែនការឃុំ-សង្កាត់ និងបានលើកឡើងនូវតម្រូវការនានារបស់ស្ត្រី រួចហើយបានបញ្ចូល ធ្វើជាអាទិភាពទៅក្នុងផែនការទាំងនេះ (Brereton 2006)។ ចំណុចដ៏សំខាន់បន្តទៀត គឺ កម្រិតនិងវិសាលភាពនៃការ បញ្ជ្រាបយេនឌ័រ របស់គណៈកម្មាធិការជាតិ ដឹកនាំគ្រប់គ្រង កំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និង វិសហមជ្ឈការ ទៅក្នុងកម្មវិធីជាតិ ស្តីអំពីវិមជ្ឈការ និង វិសហមជ្ឈការ ។

ដូចបានបញ្ជាក់ពីមុននេះ ច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត-ក្រុង ស្រុក-ខណ្ឌ នឹងបង្កើតក្រុមប្រឹក្សារាជ ធានី ខេត្ត-ក្រុង ស្រុក និង ខណ្ឌ តាមរយៈការបោះឆ្នោតជាអសកល។ ក្រុមប្រឹក្សាទាំងនេះនឹងរៀបចំបង្កើត និង គ្រប់គ្រងការ អនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចទទួលខុសរបស់ខ្លួននីមួយៗ។ ក្នុងដំណើរការចងក្រងផែនការ

អភិវឌ្ឍន៍របស់ខ្លួន ក្រុមប្រឹក្សាទាំងនេះ ក៏បានបញ្ចូលលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃពីស្ថានភាពអភិវឌ្ឍន៍នានាដែលស្ថិតនៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួនកន្លងមក និងការប៉ាន់ប្រមាណស្តីពីតម្រូវការការអភិវឌ្ឍជាអាទិភាពនានា ដោយផ្អែកតាមតម្រូវការរបស់ស្ត្រី បុរស យុវជន កុមារ និង ក្រុមជនដែលងាយរងគ្រោះផ្សេងៗ រួមមានទាំងប្រជាជនក្រីក្រ ក្រុមជនភាគតិច និង ជនជាតិដើម ។ ច្បាប់នេះក៏ចែងផងដែរថា ក្រុមប្រឹក្សាទាំងនេះគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់ការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ និង ផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើតម្រូវការរបស់ស្ត្រី បុរស យុវជន កុមារ និង ក្រុមជនងាយរងគ្រោះ រួមមានទាំងប្រជាជនក្រីក្រ ក្រុមជនភាគតិច និង ក្រុមជនជាតិដើមភាគតិចផងដែរ ។

ថ្វីបើចំណុចដៅនានា មិនទាន់បានបង្កើតនៅឡើយក៏ដោយ ក៏ច្បាប់ថ្មីដែលបានអនុម័តនេះ បានចែងថា ក្រុមប្រឹក្សាគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ ត្រូវធានាឱ្យមានតំណាងជានៅគ្រប់គណៈកម្មាធិការទាំងអស់ ។ ច្បាប់នេះបានទាមទារបន្ថែមទៀតឱ្យមានការបង្កើតគណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់របស់ស្ត្រីនៅថ្នាក់ខេត្ត-ក្រុង ស្រុក និង ខណ្ឌ។ គណៈកម្មាការនេះជ្រើសរើសចេញពីសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជានារី (ដែលជាអ្នកជាប់ឆ្នោតដោយអសកល) ឬពីមន្ត្រីជានារី ។ គណៈកម្មាធិការនេះចាំបាច់ត្រូវផ្តល់យោបល់ និងអនុសាសន៍ផ្សេងៗទៅឱ្យក្រុមប្រឹក្សា ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលរបស់អភិបាលខេត្តឬស្រុកអភិបាលខេត្ត និងស្រុកខណ្ឌ និង គណៈកម្មាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាដទៃទៀត ស្តីពីបញ្ហាដែលទាក់ទងនឹងស្ត្រី កុមារ និងសមភាពយេនឌ័រ ។ ប្រសិនបើពួកគេជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សា ពួកគេអាចបោះឆ្នោតលើសេចក្តីសម្រេចនៅក្នុងកិច្ចប្រជុំទាំងនេះបាន ។ តែប្រសិនបើពួកគេមិនមែនជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាទេ ពួកគេមិនអាចបោះឆ្នោតបានឡើយ ។ គណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់របស់ស្ត្រី ចាំបាច់ផ្តល់របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួន ដើម្បីដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំរបស់ក្រុមប្រឹក្សា ដោយរាយការពីស្ថានភាពទូទៅនៃការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ សមិទ្ធិផល និង ឧបសគ្គនានារបស់គណៈកម្មាធិការខ្លួន អនុសាសន៍ផ្សេងៗសម្រាប់ពង្រឹងគណៈកម្មាធិការទាំងនេះ និងសម្រាប់ការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការចូលរួមរបស់ស្ត្រី ក្នុងការអភិវឌ្ឍលិទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ ។

គណៈកម្មាធិការស្ត្រី និងកុមារនៅថ្នាក់ឃុំសង្កាត់ ទើបតែបានបង្កើតឡើងទូទាំងប្រទេស ដោយអនុលោមទៅតាមគោលការណ៍ណែនាំថ្មី ដែលបានអនុម័តកាលពីថ្ងៃទី ៨ ខែ សីហា ២០០៧ (លេខ ០៨២/គណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងកំណែទម្រង់វិមជ្ឍការ និង វិសហមជ្ឈការ) ។ គណៈកម្មាធិការនេះ មានគោលបំណងដើម្បីលើកយកបញ្ហាស្ត្រី និងកុមារទៅដាក់ក្នុងការធ្វើផែនការក្រុមប្រឹក្សាឃុំសង្កាត់ និងដើម្បីជួយលើកទឹកចិត្តដល់អ្នកទទួលបន្ទុកស្ត្រី និងកុមារឱ្យបំពេញតួនាទីរបស់ខ្លួន ។ ក្នុងអំឡុងពេលប៉ុន្មានឆ្នាំកន្លងមកនេះ មានការសាកល្បងមួយនៅក្នុងខេត្តចំនួន៦ ក្នុងការបង្កើតនូវគណៈកម្មាធិការទាំងនេះ ហើយដែលបានប្រើប្រាស់ជំនួយបច្ចេកទេស និងហិរញ្ញវត្ថុយ៉ាងច្រើន (Brereton 2006, អង្គការចម្រើន ស្ត្រី 2007) ។ សម្រាប់ខេត្តក្រុងផ្សេងទៀត ដោយសារតែគោលការណ៍ណែនាំ ដើម្បីតែងតាំងគណៈកម្មាធិការទាំងនេះ ទើបតែបានអនុម័តនាពេលថ្មីៗនេះ ដូច្នេះយើងមិនអាចនិយាយបានពីការរីកចម្រើនចំពោះកិច្ចប្រឹងប្រែងនេះបានឡើយ ហើយម្យ៉ាងទៀត នៅមានបញ្ហាកង្វះខាតធនធានបច្ចេកទេស និងធនធានថវិកាផងដែរ ។

នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននៃក្រសួងមហាផ្ទៃ បានបង្កើតក្រុមការងារយេនឌ័រនៅឆ្នាំ ២០០៥ និង បានបង្កើតផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ខ្លួន ដោយសម្រេចយកចក្ខុវិស័យជាយុទ្ធសាស្ត្រមួយ គឺស្តីពី "*ការចូលរួមដោយស្មើភាពរបស់ប្រជាជនជាបុរស និង ស្ត្រី និងការចូលរួមដោយស្មើភាពរបស់មន្ត្រីជាបុរស និង ជាស្ត្រី ដែលបាន*

ជ្រើសតាំង ឬ តែងតាំងនៅក្នុងកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និង វិសហមជ្ឈការ។ បុរស និង ស្ត្រីទាំងនោះនឹងទទួលបានផលប្រយោជន៍ស្មើគ្នាពីគោលនយោបាយ សេចក្តីសម្រេច កម្មវិធី និង សេវានានារបស់ថ្នាក់ក្រោមជាតិ"។ ក្រុមការងារយេនឌ័ររបស់នាយកដ្ឋាន រដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន នឹងសម្របសម្រួលការអនុវត្ត និង ធ្វើការតាមដានត្រួតពិនិត្យយ៉ាងជិតដល់ លើភាពជឿនលឿននៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រនេះ និង ផ្តល់អនុសាសន៍ ដើម្បីកែលម្អឱ្យមានភាពកាន់តែល្អប្រសើរឡើង។

ក្រសួងកិច្ចការនារី និង មន្ទីរកិច្ចការនារីខេត្តក្រុង ក៏បានធ្វើការងារយ៉ាងសកម្ម ក្នុងការលើកកម្ពស់ស្ត្រីក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច ដូចដែលក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅតាមក្រសួងសាម៉ីបានធ្វើសម្រាប់នាយកដ្ឋាន និង ការិយាល័យនីមួយៗ របស់ពួកគេផងដែរ។ នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ មន្ទីរកិច្ចការនារីខេត្ត-ក្រុង ស្រុក-ខណ្ឌ បានដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការជួយគាំទ្រដល់អ្នកទទួលបន្ទុកកិច្ចការនារីស្ត្រី និងកុមារ ដើម្បីបំពេញតួនាទី និង ភារកិច្ចរបស់ពួកគេឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព និង ក៏ដូចជាដើម្បីជួយពង្រឹងសមត្ថភាពដល់បេក្ខនារីក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ផងដែរ។

៧.២.៦ អង្គតុលាការ

នៅមិនទាន់មានចំណាត់ការជាពិសេស ដើម្បីបង្កើនចំនួនស្ត្រីនៅក្នុងអង្គតុលាការឡើយ

ទាក់ទងនឹងកំណែទម្រង់ច្បាប់ និង តុលាការ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់ច្បាប់ និង តុលាការ នៅក្នុងខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០២។ ក្រុមប្រឹក្សានេះ មានបេសកកម្មដើម្បីផ្តួចផ្តើម និង ជម្រុញដំណើរការកំណែទម្រង់លើវិស័យនេះ ហើយនិងដើម្បីតាមដានការអនុវត្តគោលនយោបាយកំណែទម្រង់ច្បាប់ និង តុលាការ និង កម្មវិធីផ្សេងៗ ដោយអនុលោមតាមទិសដៅផ្សេងៗរបស់ឧត្តមក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋ។ នៅខែមិថុនាឆ្នាំ ២០០៣ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានអនុម័តយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់ច្បាប់ និង តុលាការ ដែលមានគោលដៅដើម្បី "បង្កើតឱ្យមានវិស័យច្បាប់ និង តុលាការមួយដែលមានលក្ខណៈរឹងមាំ និង អាចជឿទុកចិត្តបាន ហើយដែលធានាដល់គោលការណ៍ សិទ្ធិបុគ្គល នីតិរដ្ឋ និង អំណាចដែលដាច់ចេញពីគ្នានៅក្នុងលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យសេរី ដែលជម្រុញឱ្យមានកំណើនសេដ្ឋកិច្ច ដែលដឹកមុខដោយវិស័យឯកជន"។ ដើម្បីគាំទ្រដល់ការអនុវត្តន៍យុទ្ធសាស្ត្រនេះ ផែនការសកម្មភាពមួយបានរៀបចំ និង អនុម័តដោយរាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៥។ ផែនការសកម្មភាពនេះ បានកំណត់សកម្មភាពជាអាទិភាព រយៈពេលខ្លី មធ្យម និង វែងដោយអនុលោមតាម គោលបំណងនីមួយៗ របស់យុទ្ធសាស្ត្រនេះ (ទីភ្នាក់ងារអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ ប្រទេសអូស្ត្រាលី ២០០៦)។

អ្នកផ្តល់ជំនួយជាច្រើន បានផ្តល់ការឧបត្ថមគាំទ្រដល់រាជរដ្ឋាភិបាលលើដំណើរការផ្សេងៗនៃកំណែទម្រង់ច្បាប់ និង តុលាការ ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវតម្លាភាព និង ប្រសិទ្ធភាពនៃប្រព័ន្ធតុលាការ។ កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងទាំងនេះរួមមានការឧបត្ថម្ភក្នុងការធ្វើសេចក្តីព្រាងច្បាប់ និង ការផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលវិក្រិតការ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលចៅក្រម វគ្គបណ្តុះបណ្តាលព្រះរាជអាជ្ញា និងក្រឡាបញ្ជី តាមរយៈរាជបណ្ឌិតសភាវិជ្ជាជីវៈតុលាការ ដោយសហការជាមួយគណៈមេធាវីសមាគមអ្នកច្បាប់កម្ពុជា ដើម្បីគាំទ្រដល់ការបណ្តុះបណ្តាលមេធាវី និង ជួយដល់ការអនុម័តច្បាប់ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈអ្នកច្បាប់។ តុលាការនីតិជន គឺជាវិស័យមួយទៀត ដែលទទួលបានការឧបត្ថម្ភគាំទ្រពីអន្តរជាតិ ក្នុងការជួយពង្រឹងការយល់ដឹងរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ស្តីពីសិទ្ធិផ្សេងៗ ដែលចែងក្នុងច្បាប់ និង ស្តីពីការទទួលបានសេវាផ្លូវច្បាប់នានា (ជាពិសេស

សម្រាប់ស្ត្រី) និង ការបណ្ដុះបណ្ដាលដល់មន្ត្រីប៉ូលីស ។

កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងថ្មីៗទាំងនេះ មិនបានបញ្ចូលចំណាត់ការពិសេសណាមួយ ដែលមានគោលបំណងជាក់លាក់ដើម្បីបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងវិស័យតុលាការទេ ។ ប៉ុន្តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ការបង្កើតផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ក្រសួងយុត្តិធម៌ គឺទើបតែចាប់ផ្ដើមតែប៉ុណ្ណោះ (ទីភ្នាក់ងារអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិប្រទេសអូស្ត្រាលី ២០០៨) ។

សង្គមស៊ីវិលមានតួនាទីសំខាន់មួយក្នុងការលើកកម្ពស់ និង គាំទ្រស្ត្រីក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ

គណៈកម្មាធិការដើម្បីលើកកម្ពស់ស្ត្រីក្នុងវិស័យនយោបាយ គឺជាអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលចម្រុះមួយនៅកម្ពុជា ដែលបាន និងកំពុងធ្វើការងារដើម្បីលើកទឹកចិត្តស្ត្រីឱ្យចូលរួមក្នុងឆាកដំណើរការការងារនយោបាយ ។ សកម្មភាពនានារបស់អង្គការទាំងនេះរួមមាន វគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលត្រៀមខ្លួនមុនការបោះឆ្នោត ការពង្រឹងសមត្ថភាព និង ទំនុកចិត្តរបស់ស្ត្រីដែលជាប់ឆ្នោត និងការកសាងបណ្ដាញស្ត្រីក្នុងចំណោមអ្នកតំណាងជាស្ត្រី ។ ដោយមានការឧបត្ថម្ភពីម្ចាស់ជំនួយផ្សេងៗ គណៈកម្មាធិការនេះ បាននិងកំពុងធ្វើការងារដើម្បីបង្កើនចំនួនស្ត្រី ដែលទទួលបានតំណែងនៅក្នុងមុខងារសាធារណៈ និង ចំនួនស្ត្រីដែលជាប់ឆ្នោត ដើម្បីគាំទ្រដល់ស្ត្រី បន្ទាប់ពីចូលកាន់តំណែងឱ្យចូលរួមយ៉ាងសកម្ម ក្នុងដំណើរការរៀបចំផែនការនៅថ្នាក់មូលដ្ឋាន និង ដើម្បីបង្កើតបរិដ្ឋានគាំទ្រមួយដល់ស្ត្រី ក្នុងចំណោមគណបក្សនានា និង ក្នុងចំណោម សហគមន៍មុខងារសាធារណៈទូទៅ និង សហគមន៍មូលដ្ឋានរបស់ខ្លួន ។

ស្ថិតនៅក្រោមគម្រោងនេះ វគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលជាច្រើនបានរៀបចំឡើង សម្រាប់ស្ត្រីដែលចង់ឈរឈ្មោះក្នុងការបោះឆ្នោតក្រុមប្រឹក្សាឃុំ-សង្កាត់ឆ្នាំ ២០០៧ កន្លងមក ។ វគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលទាំងនេះបានវាយតម្លៃដោយអ្នកចូលរួមថា មានសារៈប្រយោជន៍ ហើយអ្វីដែលជាជោគជ័យបន្ថែមពីលើនេះទៀតនោះគឺថា ចាប់តាំងពីស្ត្រីដែលមកពីគ្រប់គណបក្សនានា ទទួលបានការបណ្ដុះបណ្ដាលជាមួយគ្នាមក ការបង្កើតបណ្ដាញការងាររវាងស្ត្រី ដែលជាអ្នកដឹកនាំ ទាំងនៅក្នុងនៅទូទាំងខ្សែរយៈគណបក្ស និង រវាងគណបក្សនីមួយៗត្រូវបានពង្រឹង ។ ការវាយតម្លៃ លើវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលទាំងនេះបានបង្ហាញថា ចំណេះដឹង និង ការយល់ដឹងពីយុទ្ធនាការរបស់បេក្ខជនបានកើនឡើងផងដែរ ។ វេទិកាសាធារណៈនានាក៏បានធ្វើឡើងផងដែរ ដើម្បីពង្រឹងការយល់ដឹង និង ការគាំទ្រដល់ស្ត្រីដើម្បីកាន់តំណែង ។ ជាចុងក្រោយ សមាជិកគណៈកម្មាធិការនេះ ក៏បានធ្វើការបញ្ចុះបញ្ចូលគណបក្សនយោបាយធំៗ ទាំងបីផងដែរ (គណបក្សប្រជាជនកម្ពុជា គណបក្សហ៊្វុនស៊ិនប៉ិច និង គណបក្សសមរង្ស៊ី) ដើម្បីដាក់បញ្ជីឈ្មោះបេក្ខនារីឱ្យនៅក្នុងលំដាប់លេខរៀងខ្ពស់នៃនៅក្នុងបញ្ជីបេក្ខជនរបស់គណបក្ស ។ ក្រោយការបោះឆ្នោត គណៈកម្មាធិការដើម្បីលើកកម្ពស់ស្ត្រីក្នុងវិស័យនយោបាយមានគម្រោងផ្ដល់ការគាំទ្រដល់ក្រុមប្រឹក្សាជាស្ត្រី តាមរយៈផ្ដល់ការបណ្ដុះបណ្ដាល និងការបង្កើត បណ្ដាញការងារ (FitzGerald 2007b) ។

ថ្វីបើវាជាការពិបាកក្នុងការចង្អុលបង្ហាញឱ្យបានជាក់លាក់ ពីការចូលរួមវិភាគទានរបស់គណៈកម្មាធិការដើម្បីលើកកម្ពស់ស្ត្រីក្នុងវិស័យនយោបាយ ក្នុងការធ្វើឱ្យសម្រេចបាននូវការកើនឡើងនៃចំនួនសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជាស្ត្រី ដែលបានជាប់ឆ្នោតក្នុង ឆ្នាំ ២០០៧ កន្លងទៅនេះក៏ដោយ ក៏វាទំនងណាស់ដែលថា សកម្មភាពនានារបស់គណៈកម្មាធិការនេះ បានចូលរួមចំណែកដល់ការសម្រេចនេះដែរ ។ របាយការណ៍តាមដានត្រួតពិនិត្យលើកទីមួយ (កុម្ភៈ-កក្កដា ២០០៧) លើ

គម្រោងនេះ បានផ្តល់អនុសាសន៍ជាច្រើនសម្រាប់គណៈកម្មាធិការនេះ ដើម្បីប្រែក្លាយការងាររបស់ខ្លួនឱ្យទៅជាសកម្មភាពចូលរួមមួយដ៏ខ្លាំងក្លា និង ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពមួយ ក្នុងការគាំទ្រ និង លើកកម្ពស់ស្ត្រីក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំនៅកម្ពុជា (Fitz- Gerald 2007a) ។ របាយការណ៍តាមដាន ត្រួតពិនិត្យលើកទីពីររបស់ខ្លួន (កក្កដា-ធ្នូ ២០០៧) បានបង្ហាញថា គណៈកម្មាធិការនេះបានធ្វើការកែលម្អការគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុង និង ក្នុងការធ្វើរបាយការណ៍របស់ខ្លួនឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង តាមរយៈសិក្ខាសាលាស្តីពីការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័នជាដើម ។ លើសពីនេះទៅទៀត គណៈ កម្មាធិការនេះបានធ្វើការងារជាច្រើន ដើម្បីលើកកម្ពស់តម្លាភាព និង គណនេយ្យភាពលើការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ។ សកម្មភាពការងារទាំងនោះ មានគោលបំណងដើម្បីធានាថា គណៈកម្មាធិការនេះកំពុងក្លាយទៅជាបណ្តាញការងារដ៏រឹងមាំមួយរបស់អង្គការស្ត្រីនានា ដើម្បីលើកកម្ពស់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងឆាកនយោបាយនៅកម្ពុជា (FitzGerald 2007b) ។

៧.៣ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍

៧.៣.១ បញ្ហាសំខាន់ៗ

ការធ្វើសេចក្តីសម្រេចសាធារណៈនៅកម្ពុជានាពេលបច្ចុប្បន្នមានភាពខុសគ្នាពីអតីតកាល ដែលទាមទារឱ្យស្ត្រីដើរតួនាទីច្រើនដែលទូលំទូលាយជាងមុន

- ដោយសារមូលហេតុវប្បធម៌សង្គម ព្រមទាំងព្រឹត្តិការណ៍ថ្មីៗ នៅកម្ពុជានាពេលកន្លងមក ការធ្វើសេចក្តីសម្រេចក្នុងវិស័យសាធារណៈ ជាប់ទាក់ទងយ៉ាងខ្លាំងទៅនឹងចរិកលក្ខណៈរបស់បុរស និង ការប្រើប្រាស់កម្លាំង ។ មតិមួយចំនួនអាចនឹងប្រឆាំងចំពោះការលើកឡើងនេះ ដោយនិយាយថា នេះគឺជាការចាំបាច់សម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជា ដើម្បីប្រែក្លាយទៅជាប្រទេសមួយ ហើយដែលឥឡូវនេះកំពុងមានកំណើនសេដ្ឋកិច្ចខ្ពស់ ដែលមានសន្តិភាព ដែលមានការបោះឆ្នោតដោយសេរី និង យុត្តិធម៌ ជាច្រើនឆ្នាំកន្លងមក និង ដែលជាប្រទេសមួយកំពុងធ្វើដំណើរឆ្ពោះទៅរកប្រជាជាតិមួយដែលផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើសមធម៌ និង ការឱ្យធ្វើប្រសើរឡើងនូវលក្ខខ័ណ្ឌសង្គម សម្រាប់ពលរដ្ឋគ្រប់រូបរបស់ខ្លួន ។
- ដើម្បីបង្កើនសមធម៌ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានធ្វើសកម្មភាពជាក់លាក់មួយចំនួន និង បានទទួលស្គាល់ថា សមធម៌យេនឌ័រ គឺជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់សម្រាប់សមធម៌ទូទៅ ។ រដ្ឋាភិបាលក៏បានទទួលស្គាល់ផងដែរថា ការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងផ្នែកធ្វើសេចក្តីសម្រេច គឺជាសមាសធាតុដ៏សំខាន់មួយនៃសមធម៌យេនឌ័រ ។

កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងនាពេលបច្ចុប្បន្ន ពុំទាន់ឆ្លើយតបបានតាមតម្រូវការជាក់ស្តែងនៅឡើយ

- សម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជា មានមធ្យោបាយជាច្រើនដែលអាចធ្វើដើម្បីបង្កើនចំនួន និងគុណភាពស្ត្រី នៅក្នុងផ្នែកធ្វើសេចក្តីសម្រេច ។ នៅថ្នាក់ភូមិគេអាចជម្រុញស្ត្រីឱ្យក្លាយជាប្រធានភូមិ ។ ការកំណត់ឱ្យមានស្ត្រីយ៉ាងហោចណាស់ម្នាក់ក្នុងចំណោមអ្នកដឹកនាំភូមិបីនាក់ ពិតជាយុទ្ធសាស្ត្រដ៏មានប្រសិទ្ធិភាព ដែលអាចជួយលើកកម្ពស់ស្ត្រីបានពិតមែន ។
- នៅកម្រិតខ្ពស់ជាងថ្នាក់ភូមិនេះពុំទាន់មានប្រព័ន្ធកូតាទេ ហើយចំណុចដៅមួយចំនួន ដែលបានកំណត់ គឺកំណត់ត្រឹមតំណែងសំខាន់ៗ តែពីរបីប្រភេទប៉ុណ្ណោះ ។ ដូចដែលអ្នកនិពន្ធ Matland បានលើកឡើងថា ដើម្បីឈានចូលក្នុង

តំណែងធ្វើសេចក្ដីសម្រេចសាធារណៈ បុគ្គលម្នាក់ៗ ឆ្លងកាត់បីដំណាក់កាល ។ ទីមួយ គឺការប្រាថ្នាចង់បានតំណែងណាមួយ ។ ទីពីរ គឺទទួលបានការតែងតាំងដោយគណបក្ស តាមសេចក្ដីប្រាថ្នារបស់បុគ្គល និង ទីបី គឺជាប់ឆ្នោត ឬបានតែងតាំងឱ្យចូលកាន់តំណែងនោះ ។ គេអាចបន្ថែមចំណុចទីបួនមួយទៀត គឺបន្ទាប់ពីបានចូលកាន់តំណែង ស្ត្រីពុំត្រូវបានគេបំភ្លេច និង រារាំងពីការចូលរួមយ៉ាងសកម្មរបស់គេឡើយ ។ ចាំបាច់ត្រូវមានអន្តរាគមន៍នានាសម្រាប់ដំណាក់កាលទាំងបួននេះ ។

- កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងនាពេលបច្ចុប្បន្ន គឺផ្ដោតការយកចិត្តទុកដាក់នៅថ្នាក់ខេត្ត ស្រុក ឃុំ និង ភូមិ ប៉ុន្តែទំហំនៃការងារនេះនៅមានកម្រិត រួមទាំងអង្គនីតិបញ្ញត្តិនៅថ្នាក់ជាតិផងដែរ ។ ។
- ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅតុលាការ និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ខេត្ត-ក្រុង គឺនៅមានកម្រិតតិចតួចបំផុត ពីព្រោះថា ដើម្បីទទួលបានតំណែងទាំងនេះ ចាំបាច់ត្រូវមានកម្រិតអប់រំខ្ពស់ មានទំនាក់ទំនងល្អ ព្រមទាំងមានការគាំទ្រពីថ្នាក់ដឹកនាំផ្សេងៗទៀត ។
- កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីបង្កើនតួនាទីរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងតុលាការ និង រដ្ឋបាលថ្នាក់ខេត្ត-ក្រុង ស្រុក និង ខ័ណ្ឌ នៅមានកម្រិតតិចតួច ។ ការបង្កើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងរដ្ឋបាលខេត្ត-ក្រុង និង តុលាការ ទាមទារឱ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់ជាបន្ទាន់ ។
- ច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត-ក្រុង ស្រុក-ខណ្ឌ និងស្តីអំពីវិមជ្ឈការ និង វិសហមជ្ឈការ គឺជាចំណុចចាប់ផ្ដើមដ៏សំខាន់មួយ ដើម្បីបង្កើនចំនួនស្ត្រីនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យបានច្រើន ហើយក្រសួងកិច្ចការនារីបានធ្វើការស្វែងរកការគាំទ្រមតិប្រកបដោយជោគជ័យ ដើម្បីឱ្យមានកំណើនលើការងារនេះ ។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ការសម្រេចបាននូវសមធម៌យេនឌ័រនៅក្នុងតំណែងខ្ពស់ៗ ដូចជាចៅក្រម ព្រះរាជអាជ្ញា អភិបាលខេត្ត និង អភិបាលរងខេត្តរង ជាដើម នឹងអាចសម្រេចបាន នៅពេលដែលថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់ ផ្ដោតយ៉ាងសំខាន់លើការតែងតាំងស្ត្រីឱ្យបានច្រើន សម្រាប់ចូលកាន់តំណែងទាំងនេះ ។

តម្រូវឱ្យមានចំនួនស្ត្រីគ្រប់គ្រាន់មួយក្នុងតំណែងជាអ្នកដឹកនាំ ដើម្បីឱ្យមតិយោបល់របស់ស្ត្រីទទួលបានការយកចិត្តទុកដាក់

- ការមានចំនួនស្ត្រីតិចតួច ជាពិសេសនៅក្នុងតំណែងខ្ពស់ៗ នៅក្នុងជួររាជរដ្ឋាភិបាល ធ្វើឱ្យស្ត្រីមានការលំបាកក្នុងការទាក់ទាញការចាប់អារម្មណ៍និងគាំទ្រលើមតិយោបល់របស់ខ្លួន ។ ការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាឃុំ-សង្កាត់ជាស្ត្រី ព្រមទាំងអ្នកនយោបាយ និងអ្នកដឹកនាំជាស្ត្រីជាច្រើនបង្ហាញថា ស្ត្រីកម្ពុជានៅក្នុងតំណែងធ្វើសេចក្ដីសម្រេចសាធារណៈ មានអារម្មណ៍ឯកោ ហើយត្រូវតស៊ូពុះពារយ៉ាងខ្លាំង ដើម្បីឱ្យមតិយោបល់របស់ខ្លួនទទួលបានការចាប់អារម្មណ៍និងដោះស្រាយ ។ ថ្មីៗនេះ គោលនយោបាយពិភពលោក បានផ្ដោតការយកចិត្តទុកដាក់លើការបង្កើនសមាមាត្រស្ត្រីក្នុងផ្នែកធ្វើសេចក្ដីសម្រេចសាធារណៈឱ្យបានយ៉ាងហោចណាស់ ៣០ ភាគរយ (វិទ្យាស្ថានស្រាវជ្រាវ និងបណ្តុះបណ្តាលអន្តរជាតិដើម្បីលើកកម្ពស់ស្ថានភាពស្ត្រី របស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ២០០៦) ។ នៅកម្ពុជា មតិយោបល់របស់ស្ត្រីនៅតែបន្តទទួលការគាបសង្កត់ដោយផ្ទាល់ ឬដោយប្រយោល ។ ហើយល្អិកណាអ្នកដឹកនាំជាស្ត្រីនៅតែមានចំនួនតិចតួច

ដូចពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ស្ត្រីនឹងនៅតែត្រូវបន្តពុះពារការលំបាកទាំងអស់នោះ ដើម្បីឱ្យមានរកការគាំទ្រលើមតិរបស់ខ្លួន។

- គឺជាការចាំបាច់ ត្រូវមានផែនការយុទ្ធសាស្ត្រដែលមានធនធានគ្រប់គ្រាន់ និង ដែលឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការយេនឌ័រ ដើម្បីផ្តល់អាទិភាពដល់ស្ត្រី ក្នុងការជ្រើសរើស ក្នុងការតម្លើងឋានៈ និង ការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តដល់ស្ត្រីដែលជាអ្នកដឹកនាំ។ មាត្រាទី ២៤ នៃអនុសាសន៍របស់គណៈកម្មាធិការ ស៊ី-ដ ដែលឆ្លើយតបទៅនឹងរបាយការណ៍របស់ប្រទេសកម្ពុជា បានស្នើសុំឱ្យបង្កើនចំនួនស្ត្រីដែលជ្រើសតាំង និង តែងតាំង និង មានការតែងតាំងឋានៈតួនាទីនានា រួមមានទាំងផ្នែកតុលាការផងដែរ។

៧.៣.២ អនុសាសន៍សម្រាប់គោលនយោបាយ

ពង្រឹងបរិស្ថានអំណោយផលដល់ស្ត្រីដែលចូលរួមក្នុងឆាកនយោបាយ និងក្នុងតំណែងធ្វើសេចក្តីសម្រេចសាធារណៈ និង នៅក្នុងគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់របស់រាជរដ្ឋាភិបាល

- កំណត់យកយុទ្ធសាស្ត្រជាក់លាក់មួយក្នុងការបង្កើតសកម្មភាពឆ្លើយតបជាវិជ្ជមាន តាមរយៈការពិភាក្សានៅក្នុងចំណោមមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់របស់រាជរដ្ឋាភិបាល ស្តីពីការប្រើប្រាស់វិធានការពិសេសបណ្តោះអាសន្ន ដែលក្នុងនោះរួមមានទាំងផលប្រយោជន៍ដែលទទួលបាន និង ផលវិបាកនានា ដែលនឹងអាចកើតមានឡើង ចំពោះជម្រើសទាំងឡាយនោះ ដើម្បីជួយដល់រាជរដ្ឋាភិបាល និង គណបក្សនយោបាយនានា ក្នុងការជ្រើសយកជម្រើសដែលសមស្របណាមួយនេះ ក្នុងចំណោមជម្រើសទាំងអស់នោះ *(ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ ក្រសួងកិច្ចការនារី គណបក្សនយោបាយ និង ស្ថាប័នផ្សេងទៀត)*។

- ធានាឱ្យមានព័ត៌មានបែងចែកតាមភេទ ស្តីអំពីប្រភេទការងារនៅក្នុងជួររាជរដ្ឋាភិបាល ដោយមានការបែងចែកតាមតំណែងនីមួយៗ និងដែលមានលក្ខណៈស្របគ្នា មានភាពច្បាស់លាស់អាចជឿទុកចិត្តបាន និងអាចប្រើប្រាស់បាន *(ក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ)*។

បង្កើតបរិយាកាសអំណោយផលមួយសម្រាប់ស្ត្រីក្នុងស្ថាប័ននីតិប្រតិបត្តិ (ផ្នែកដែលតែងតាំងដោយនយោបាយ និង នៅក្នុងមុខងារសាធារណៈ)

- ពង្រឹងផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រដែលមានស្រាប់ និង បង្កើតផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រថ្មីៗ ដើម្បីធានាថា បញ្ហាចម្បងៗ នៃការរើសអើងលើស្ត្រីបានដោះស្រាយ។ យុទ្ធសាស្ត្រថ្មីនេះ អាចរួមមាន ការបង្កើតវិធានការពិសេសៗ នានា ដើម្បីធានាឱ្យមានសមភាពរវាងតំណាងរបស់ស្ត្រី និងបុរសនៅគ្រប់កម្រិត ធានាឱ្យមានការទទួលបានផលប្រយោជន៍ប្រកបដោយសមធម៌ ធានាក្នុងការផ្តល់ភាពងាយស្រួលដល់មន្ត្រីដែលមានភារកិច្ចទទួលខុសជាចម្បងក្នុងគ្រួសារ ការផ្តល់ការឈប់សម្រាកមាតុភាព និងបិតុភាពដល់បុគ្គលិក ការបង្កើតយន្តការទទួលបណ្តឹងតវ៉ា និង ការធានាឱ្យមានតុល្យភាពយេនឌ័រក្នុងគណៈកម្មាធិការឬអង្គភាពជ្រើសរើសបុគ្គលិក *(ក្រសួងពាក់ព័ន្ធ ក្រសួងកិច្ចការនារី ក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្រសួងមហាផ្ទៃ គណបក្សនយោបាយ)*។

- ផ្តល់ការណែនាំដល់មន្ត្រីជាបុរស និង ជាស្ត្រី ដូចជាការពន្យល់ ស្តីពីហេតុផលចំពោះការបង្កើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងផ្នែកធ្វើសេចក្តីសម្រេចសាធារណៈ ដោយផ្តោតលើទស្សនៈនៃសិទ្ធិ ប្រសិទ្ធភាពការងារ ឧបសគ្គនានា ដែលស្ត្រីកំពុងជួបប្រទះ និង ចំណាត់ការគាំទ្រនានា (ការទទួលស្គាល់ និងការផ្តល់រង្វាន់ផ្សេងៗ) ដើម្បីជម្រុញ និង គាំទ្រដល់ស្ត្រីនៅកន្លែងធ្វើការងារ (*ក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ*)។
- លើកកម្ពស់ការយល់ដឹងដល់បុរសនិង ស្ត្រី ស្តីអំពីការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និង ការរើសអើងលើស្ត្រី (ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ និង ក្រសួងកិច្ចការនារី)។
- ធ្វើការស្វែងរកការគាំទ្រមតិជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំកំពូលៗ របស់រដ្ឋាភិបាល ដើម្បីឱ្យមានការតែងតាំងស្ត្រីឱ្យបានកាន់តែច្រើនឡើងៗ ក្នុងតំណែងជាន់ខ្ពស់នានា ជាពិសេស នៅក្នុងតំណែងជាអភិបាលខេត្តជាដើម (*ក្រសួងកិច្ចការនារី អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល*)។

ពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់ស្ត្រីដែលប្រាថ្នាចង់ក្លាយខ្លួនជាអ្នកដឹកនាំនៅក្នុងស្ថាប័នមុខងារសាធារណៈ

- ធានាថា ស្ត្រីទទួលបានអាទិភាពនៅក្នុងការពង្រឹងសមត្ថភាពនានា តាមរយៈការរៀបចំបង្កើតគម្រោងសកម្មភាពនានា ដែលបង្កើតឡើងជាពិសេសសម្រាប់ស្ត្រី ឬតាមរយៈការផ្តល់ជម្រើសដល់ស្ត្រី។ សកម្មភាពទាំងនេះ រួមមានការបណ្តុះបណ្តាល (វិក្រិតការ វគ្គពិសេសៗសម្រាប់ស្ត្រី និង វគ្គបណ្តុះបណ្តាលភាពជាអ្នកដឹកនាំកម្រិតខ្ពស់សម្រាប់ស្ត្រី) ការបង្ហាត់បង្ហាញការណែនាំអំពីរបៀបធ្វើការងារ និង ការផ្តល់ការគាំទ្រនានា ដើម្បីពួកគេយកចំណេះដឹងដែលបានរៀននៅក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលទាំងអស់នេះទៅអនុវត្តជាក់ស្តែង ផ្តល់ឱកាសដើម្បីអនុវត្តជំនាញ ធ្វើជាអ្នកតំណាង ផ្តល់ឱកាសដើម្បីអនុវត្តជំនាញស្វែងរកការគាំទ្រមតិ និង ជំនាញចរចា នៅលើវេទិកាជាតិ និងអន្តរជាតិនានា ផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលកុំព្យូទ័រ និងភាសា ផ្តល់ឱកាសដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញអាជីព និង ផ្តល់កូតាដល់ស្ត្រីឱ្យបានទៅចូលរួមក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល ឬសិក្ខាសាលានានានៅក្រៅបរទេស ដែលជាការឧបត្ថម្ភគាំទ្រដោយអ្នកផ្តល់ជំនួយ (*ក្រសួងពាក់ព័ន្ធ ក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល*)។
- បង្ហាញពីស្នាដៃឆ្នើមរបស់ស្ត្រីដែលជាអ្នកដឹកនាំ ដើម្បីធ្វើជាគំរូដល់បុរសនិងស្ត្រីនានា (*ក្រសួងកិច្ចការនារី*)។
- ផ្តល់ឱកាសធ្វើការងារជាបណ្តាញដល់ស្ត្រីជាអ្នកដឹកនាំ ដូចជា ការធានាឱ្យមានការផ្តល់ការគាំទ្រឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ដល់ក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅតាមក្រសួងពាក់ព័ន្ធ និង ផ្តល់ការគាំទ្រដល់បណ្តាញការងាររបស់ស្ត្រី និង ការចូលរួមរបស់ស្ត្រី ក្នុងកិច្ចប្រជុំនានារបស់គណបក្សនយោបាយ (*ក្រសួងពាក់ព័ន្ធ ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ ក្រសួងកិច្ចការនារី ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល*) ។
- ឧបត្ថម្ភគាំទ្រ និង ពង្រឹងសមាគមមន្ត្រីរាជការនារី ដែលទើបបង្កើតឡើងថ្មីៗនេះ។

បង្កើនសមាមាត្រស្ត្រីនៅក្នុងអង្គនីតិបញ្ញត្តិ

- ជម្រុញឱ្យមានបេក្ខភាពស្ត្រីឱ្យបានកាន់តែច្រើនឡើងៗ នៅក្នុងការបោះឆ្នោតនានានៅគ្រប់កម្រិត តាមរយៈការបញ្ចុះបញ្ចូលគណបក្សនយោបាយ ឱ្យដាក់ឈ្មោះបេក្ខនារីនៅលំដាប់ខ្ពស់នៅក្នុងបញ្ជីគណបក្ស បង្កើនចំនួនបេក្ខនារី

កំណត់ចំណុចដៅ ឬកូតា និង ការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់បេក្ខនារី *(អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ក្រសួងកិច្ចការនារី)*។

- បង្កើតកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសុក្រឹតការ ដើម្បីជួយដល់ស្ត្រីដែលឈរឈ្មោះបោះឆ្នោត *(ក្រសួងកិច្ចការនារី អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល គណបក្សនយោបាយ)*។
- បញ្ចុះបញ្ចូលគណបក្សនយោបាយឱ្យផ្តល់ថវិកាធ្វើការសម្រាប់ស្ត្រីប្រើប្រាស់ក្នុងការឃោសនាបោះឆ្នោត *(ក្រសួងកិច្ចការនារី អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល សមាជិកាសភាជាតិ)*។
- ជម្រុញ និងធានាឱ្យមានតំណាងស្ត្រី ដែលជ្រើសតាំងដោយការបោះឆ្នោតជាអសកលនៅក្នុងស្ថាប័នព្រឹទ្ធសភា ក្រុមប្រឹក្សា ខេត្ត និង ស្រុកឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ដោយរួមមានទាំងការអប់រំដល់សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាឃុំ-សង្កាត់ដែលជាអ្នកជ្រើសតាំង ស្ថាប័នទាំងនោះ ដើម្បីឱ្យពួកគេមានការយល់ដឹងស្តីពីសារៈសំខាន់នៃការចូលរួមរបស់ស្ត្រី និងការបញ្ចុះបញ្ចូលគណបក្សនយោបាយនានាផងដែរ *(ក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងកិច្ចការនារី គណបក្សនយោបាយ)*។

ពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់ស្ត្រីនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

- ពង្រឹងសមត្ថភាពសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាឃុំ-សង្កាត់ជាស្ត្រី និង ស្ត្រីអភិបាលរងខេត្ត និង អភិបាលរងស្រុកជាស្ត្រី ដែលទើបនឹងតែងតាំងថ្មី រួមមានការបង្កើតវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជំនាញតម្រង់ទិស ដែលសមស្របទៅនឹងកម្រិតវប្បធម៌របស់ពួកគេ ដូចជា វេទិកាបញ្ចេញមតិនានា ការបង្កើតបណ្តាញការងារកិច្ចការនារីតាមខេត្ត និងស្រុក និង ការផ្តល់ឱកាសបន្ថែមទៀតដល់ស្ត្រីក្នុងការធ្វើការងារដើម្បីផលប្រយោជន៍របស់ស្ត្រី (មានន័យថា កម្មវិធីគាំទ្ររបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ឱ្យដើម្បីបញ្ចូលក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ ក្នុងចំណោមអ្នកដើរតួសំខាន់ៗនានា) និង ពង្រីកទំហំការងារនេះ។ បន្តការគាំទ្រ និងពង្រីកវេទិកាបញ្ចេញមតិ ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ-សង្កាត់ជានារី លើកទឹកចិត្ត និង បណ្តុះបណ្តាលស្ត្រីដែលឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតសម្រាប់អាណត្តិក្រោយៗ ឱ្យបានកាន់តែច្រើនឡើងៗ និង បង្កើនឱកាសបណ្តាញការងារឱ្យបានច្រើនជាងមុន *(គណៈកម្មាធិការជាតិដឹកនាំគ្រប់គ្រងកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និង វិសហមជ្ឈការ នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ក្រសួងកិច្ចការនារី អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍)*។
- ស្វែងរកការគាំទ្រមតិសម្រាប់បង្កើនចំនួនស្ត្រីនៅក្នុងរដ្ឋបាលថ្នាក់ខេត្ត និងស្រុក រួមមានការកំណត់ចំណុចដៅសម្រាប់ស្ត្រី នៅតាមក្នុងមន្ទីរខេត្ត និង ការិយាល័យស្រុកនៃគ្រប់ក្រសួងពាក់ព័ន្ធ និងនៅតាមក្នុងក្រុមប្រឹក្សាខេត្ត និង ស្រុកនានា *(អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ក្រសួងកិច្ចការនារី គណៈកម្មាធិការជាតិគ្រប់គ្រងដឹកនាំដើម្បីគ្រប់គ្រងកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និង វិសហមជ្ឈការ នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន)*។
- ធានាឱ្យមានតំណាងស្ត្រីឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់នៅក្នុងការជ្រើសតាំងក្រុមប្រឹក្សាខេត្ត-ក្រុង ស្រុក និង ខ័ណ្ឌ តាមរយៈការបោះឆ្នោតជាអសកល *(ក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងកិច្ចការនារី គណបក្សនយោបាយនានា)*។

បង្កើនសមាមាត្រស្ត្រីនៅក្នុងស្ថាប័នអង្គតុលាការ

- បណ្តុះបណ្តាល និង តែងតាំងចៅក្រម និង ព្រះរាជអាជ្ញាជានារីឱ្យបានច្រើនជាងមុន *(ក្រសួងយុត្តិធម៌ ឧត្តមក្រុមប្រឹក្សានៃអង្គចៅក្រម)* ។
- បង្ហាញនិងលើកឡើងពីស្នាដៃគំរូរបស់ចៅក្រម និង ព្រះរាជអាជ្ញាជានារី ដើម្បីលើកទឹកចិត្តឱ្យស្ត្រីចូលរួមក្នុងតួនាទីនេះកាន់ច្រើនឡើងៗ *(ក្រសួងយុត្តិធម៌)* ។
- លើកទឹកចិត្តដល់មេធាវីជានារី ឱ្យចូលរួមក្នុងស្ថាប័នអង្គតុលាការឱ្យកាន់តែច្រើនឡើងៗ *(ក្រសួងយុត្តិធម៌ ឧត្តមក្រុមប្រឹក្សានៃអង្គចៅក្រម)* ។