ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ក្នុងវិស័យប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ ឆ្នាំ២០០៩-២០១៣

រៀបចំដោយក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ

ក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍

សកម្មភាពសិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយអំពីចំណេះដឹងយេនឌ័រជូនថ្នាក់ដឹកនាំ

ក្រុមពិភាក្សាអំពីសមធម៌យេនឌ័រក្នុងវិស័យប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍

ឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រី សូរ ឃុន និង លោកជំទាវ សោម ឡឿន សូរ ឃុន

អញ្ជើញជាអធិបតីក្នុងពិធីរំលឹកខួបលើកទី៩៩ទិវាអន្តរជាតិនារី ៨ មីនា ឆ្នាំ២០១០

នៅទីស្តីការក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ
ក្នុងវិស័យប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍
ឆ្នាំ២០០៩ ២០១៣

រៀបចំដោយក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ

ក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍

មាតិកា

បុព្វកថា

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

ជំពូកទី១៖ ស្ថានភាពយេនឌ័រនៅប្រទេសកម្ពុជា ១

សេចក្តីផ្តើម ១

១.១ អ្វីទៅដែលហៅថាយេនឌ័រ ១

១.២ ស្ថានភាពស្ត្រីក្នុងសង្គមកម្ពុជា ២

១.៣ ស្ត្រី និងការអប់រំ ៣

១.៤ ស្ត្រីនៅក្នុងទីផ្សារពលកម្ម ៣

១.៥ ស្ត្រី និងការយល់ដឹងសុខភាព ៤

១.៦ ស្ត្រី និងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច ៤

១.៧ អំពើហិង្សាលើស្ត្រី ៥

ជំពូកទី២៖ ស្ថានភាពយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ ៦

២.១ ប្រវត្តិក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ ៦

២.២ តួនាទី បេសកកម្ម និងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ ៧

២.៣ ប្រវត្តិក្រុមការងារយេនឌ័រក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ ៨

២.៤ ផែនការសកម្មភាពរយៈពេល៥ឆ្នាំ (២០០៩-២០១៣) របស់ក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ ៨

២.៥ ស្ថានភាពស្ត្រីក្នុងវិស័យប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ ៩

២.៦ ធនធានមនុស្ស និងការបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីរាជការ ១១

២.៧ សកម្មភាពការងារក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ ១៤

ជំពូកទី៣៖ យុទ្ធសាស្ត្រ និងផែនការសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រឆ្នាំ២០០៩-២០១៣ .... ១៧

៣.១ យុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ១៧

៣.២ ផែនការសកម្មភាពនិងសូចនាករ ១៧

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ២៣

បញ្ជីឧបសម្ព័ន្ធ ២៣

ឧបសម្ព័ន្ធទី១ .... ២៤

ឧបសម្ព័ន្ធទី២ .... ២៦

ឧបសម្ព័ន្ធទី៣ .... ៣១

ឧបសម្ព័ន្ធទី៤ .... ៣២

ឧបសម្ព័ន្ធទី៥ .... ៣៣

ឯកសារយោង ៣៣

បុព្វកថា

ដើម្បីធានាឱ្យមានការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចប្រកបដោយចេរភាពមានសមធម៌ យុត្តិធម៌ក្នុងសង្គម និងកាត់បន្ថយភាពក្រីក្ររបស់ប្រជាពលរដ្ឋ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាដែលមាន សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន ជាប្រមុខរាជរដ្ឋាភិបាល និងជាមគ្គុទេសក៍ដ៏ឆ្នើមតែងតែខិតខំព្យាយាមស្វែងរកនូវវិធានការណ៍ដោះស្រាយដោយបានដាក់ចេញនូវកម្មវិធីគោលនយោបាយជាយុទ្ធសាស្ត្រជាច្រើនសម្រាប់អនុវត្តន៍។

ជាពិសេសរាជរដ្ឋាភិបាលបានយកចិត្តទុកដាក់អនុវត្តន៍ នូវគោលការណ៍សមភាព រវាងស្ត្រី និងបុរស ដែលមាននៅក្នុងរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងនៅក្នុងប្បញ្ញត្តិច្បាប់ជាតិជាច្រើន។ ការលើកកំពស់សមភាពយេនឌ័រ ជាផ្នែកដ៏សំខាន់មួយមិនអាចខ្វះបាននៅក្នុងគោលនយោបាយយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី២របស់រាជរដ្ឋាភិបាល និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ (ផ.យ.អ.ជ) បច្ចុប្បន្នកម្ម ២០០៩-២០១៣។

ដោយយល់ឃើញយ៉ាងច្បាស់អំពីបញ្ហានេះក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍បានផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើការកាត់បន្ថយគម្លាតយេនឌ័រក្នុងវិស័យប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ និងបានខិតខំពុះពារនូវរាល់ឧបសគ្គទាំងឡាយដើម្បីជួយជម្រុញការបណ្តុះបណ្តាលទាំងនៅក្នុង និងក្រៅប្រទេសដល់មន្ត្រីជាស្ត្រី ដើម្បីឱ្យមានសមត្ថភាពទទួលបាននូវឋានៈតួនាទី នឹងតំណែងទាក់ទងនឹងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចាប់ពីថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់រហូត ដល់ថ្នាក់ការិយាល័យ។ ក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ បានសហការជាមួយប្រតិបត្តិការប្រៃសណីយ៍ និងប្រតិបត្តិករ ទូរគមនាគមន៍ បន្តអភិវឌ្ឍន៍ប្រព័ន្ធប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ដោយជម្រុញការអភិវឌ្ឍន៍ បច្ចេកវិទ្យាគមនាគមន៍ និងព័ត៌មាន ប្រកបដោយគុណភាពខ្ពស់ស្រប តាមការរីកចម្រើននៃបណ្តាប្រទេសក្នុងតំបន់ និងលើសកលលោក អោយមានតម្លៃថោកសមរម្យ មានបច្ចេកវិទ្យាទំនើប គ្របដណ្តប់ទូទាំងប្រទេស និងធានាផ្តល់ឱ្យប្រជាជនទាំង ស្ត្រី និងបុរសមានលទ្ធភាពប្រើប្រាស់សេវាប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ ស្មើភាពសមស្របទៅតាមតម្រូវការ រួមទាំងសេវាមូលដ្ឋាន សេវាគ្រាអាសន្ន សេវាតំបន់ជនបទដាច់ស្រយាល ក្នុងគោលដៅបង្កើនប្រសិទ្ធភាពធ្វើការទំនាក់ទំនងបញ្ជូន និងទទួលព័ត៌មាន ក្នុងមុខជំនួញពាណិជ្ជកម្ម និងជួយសម្រួលដល់ការធ្វើអាជីវកម្មផ្សេងៗ ដែលជាផ្នែកមួយជួយកាត់បន្ថយភាពក្រីក្ររបស់ប្រជាជន។

បេសកកម្មនេះអាចសម្រេចបានជោគជ័យកាន់តែប្រសើរឡើង ប្រសិនបើគម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យដែលបានរៀបរាប់ខាងលើត្រូវបានកាត់បន្ថយ ឬលុបបំបាត់។ ដូច្នេះមន្ត្រីជាស្ត្រីត្រូវតែបង្កើនសមត្ថភាពខ្លួនឯង និងសកម្មចូលរួមនូវរាល់កម្មវិធី និងគម្រោងនានាដើម្បីទទួលបានតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេច។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍នេះ មានគោលបំណងចម្បង ក្នុងការកាត់បន្ថយគម្លាតរវាងស្ត្រី និងបុរសក្នុងវិស័យប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ និងសំដៅលើកកំពស់សិទ្ធិមនុស្ស និងកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រនៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងផ្តល់ជាគំនិតល្អៗសម្រាប់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។

ក្នុងនាមរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ ខ្ញុំសូមអំពាវនាវដល់ថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់ស្ថាប័នដែលពាក់ព័ន្ធ ក្រុមហ៊ុនវិនិយោគទុនដៃគូរអភិវឌ្ឍន៍ព្រមទាំងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលចូលរួមសហការជួយគាំទ្រទាំងស្មារតី និងសម្ភារៈ បច្ចេកទេស ដល់ក្រុមការងារយេនឌ័រនៃក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និង ទូរគមនាគមន៍ ដើម្បីអនុវត្តផែនការសកម្មភាព បញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ឱ្យសម្រេចបាន ជោគជ័យជាស្ថាពរ។

រាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី ០៣ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ២០១០

រដ្ឋមន្ត្រី

ក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និង ទូរគមនាគមន៍

សូ ខុន

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

ជាបឋម យើងខ្ញុំជាក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍សូមថ្លែងអំណរគុណដ៏ជ្រាលជ្រៅចំពោះឯកឧត្តម **សូរ ឃុន** រដ្ឋមន្ត្រី និង ឯកឧត្តម លោកជំទាវ រដ្ឋលេខាធិការ អនុរដ្ឋលេខាធិការ ព្រមទាំងថ្នាក់ដឹកនាំក្នុងក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ ទាំងអស់ដែលបានជួយគាំទ្រ និងលើកទឹកចិត្ត ចំពោះដំណើការរៀបចំបង្កើតឱ្យមានក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រដើម្បីជួយ និងបង្កើនភាពអង់អាច ដល់មន្ត្រីជាស្ត្រី ឬជនដែលងាយរងគ្រោះនៅក្នុងក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ និង ការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ។

ឯកសារស្តីពីផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍(២០០៩-២០១៣) ត្រូវបានរៀបចំចងក្រងឡើងដោយ ក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ ដោយសហការជាមួយក្រសួងកិច្ចការនារីក្រោមការជួយឧបត្ថម្ភគាំទ្រ និងលើកទឹកចិត្តពីថ្នាក់ដឹកនាំ ក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍។ យើងខ្ញុំជាក្រុមការងារសូមសំដែងនូវអំណរគុណជាអនេកប្បការដល់ លោក-លោកស្រី មន្ត្រីរាជការនាយកដ្ឋានសមភាពយេនឌ័រនៃក្រសួងកិច្ចការនារី ដែលបានផ្តល់នូវ ជំនួយបច្ចេកទេសក្នុងការកែសម្រួលរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ។

ក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក៏សូមថ្លែងអំណរគុណដ៏ជ្រាលជ្រៅផងដែរចំពោះ លោក-លោកស្រី ដែលជាមន្ត្រីរាជការ និងមិត្តរួមការងារនៅក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ទាំងអស់ក្នុងការចំណាយពេលវេលាដើម្បីធ្វើការពិនិត្យរៀបចំកែសម្រួលខ្លឹមសារ និងផ្តល់នូវទស្សនៈយោបល់ ជាអនុសាសន៍ដ៏មានសារៈសំខាន់ក្នុងការចងក្រងឯកសារនេះឡើង។

ជាពិសេសទៅទៀត យើងខ្ញុំសូមថ្លែងនូវអំណរគុណជាអនេកប្បការ ចំពោះរៀមច្បងមន្ត្រីរាជការជំនាន់មុនដែលបានជួយផ្តល់នូវប្រវត្តិប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ ព្រមទាំងបានផ្តល់នូវ អនុសាសន៍ និងបទពិសោធន៍ល្អៗ គាំទ្រយ៉ាងសស្រាក់សស្រាំ អស់ពីចិត្តពីថ្លើមដល់ដំណើការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ សម្រាប់ជាការលើកកំពស់សមភាពយេនឌ័រ និងបំបាត់នូវវិសមភាពយេនឌ័រ នៅក្នុងក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ក៏ដូចជានៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាទាំងមូលដែរ។

ក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍

ជំពូកទី១
ស្ថានភាពយេនឌ័រនៅប្រទេសកម្ពុជា

សេចក្ដីផ្ដើម

បច្ចុប្បន្នកម្ពុជាគឺជាប្រទេសហត្ថលេខីនៃអនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្ដីពីការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងនារីភេទ ហៅកាត់ ស៊ី - ដ ។

អនុសញ្ញានេះបានបញ្ជាក់ថារដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសនិមួយៗត្រូវមានវិធានការសមស្រប និង ជាក់លាក់នានាដើម្បីលើកកម្ពស់ស្ថានភាព ឋានៈ តួនាទី និងផ្ដល់ឱកាសដល់ស្ត្រីទាំងក្នុងជីវភាពរស់នៅប្រចាំថ្ងៃ និងក្នុងឆាកនយោបាយ។ ដោយសារមានការទទួលស្គាល់ជាទូទៅថាការចូលរួមទាំងស្ត្រី និងបុរសក្នុងសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច និង សង្គមជាតិពិតជាមានសារៈសំខាន់ក្នុងយុទ្ធនាការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រហេតុនេះហើយទើបរាជរដ្ឋាភិបាលប្រទេសកម្ពុជាបានផ្ដោតការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើការកាត់បន្ថយគម្លាត រវាងស្ត្រី និង បុរស ធ្វើអោយស្ត្រីមានលទ្ធភាពកាន់តែច្រើនក្នុងការទទួលផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដែលមានក្នុងសង្គមដោយចាត់ទុកថាស្ត្រីគឺជាឆ្អឹងខ្នងនៃសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមជាតិ។ ការយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការលើកកំពស់យេនឌ័រត្រូវបានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់លាស់នៅក្នុងមុំទី៣ ស្ដីពីការអនុវត្តន៍គោលនយោបាយយេនឌ័រក្នុងចតុកោណទី៤នៃយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។

ដោយផ្អែកលើយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ និងដើម្បីចូលរួមចំណែកសំរេចគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហវត្សរ៍កម្ពុជា ក្នុងកិច្ចប្រជុំរបស់គណៈកម្មាធិការសម្របសម្រួលរវាងរដ្ឋាភិបាល និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍កាលពីថ្ងៃទី ១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ នៅក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា ក្រសួងកិច្ចការនារី បានស្នើអោយក្រសួងទាំងអស់បង្កើតក្រុមការងារ បញ្ជ្រាបយេនឌ័រតាមក្រសួង ស្ថាប័នក្រោមកិច្ចសហការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយ គម្រោងភាពជាដៃគូដើម្បីសមភាព យេនឌ័រ នៃក្រសួងកិច្ចការនារីដើម្បីរៀបចំបង្កើត និងអនុវត្តន៍ផែនការសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅតាមវិស័យ និមួយៗរៀងៗខ្លួន។ ការប្ដេជ្ញាចិត្តរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងការអនុវត្តន៍យុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រដោយត្រូវផ្ដោតការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើការកាត់បន្ថយគម្លាតរវាងស្ត្រី និងបុរសលើគ្រប់វិស័យការងារ។ ដើម្បីរួមចំណែកក្នុង ការងារនេះក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ខិតខំជម្រុញបង្កើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រីឱ្យកាន់តែច្រើន ដើម្បីមានលទ្ធភាពក្នុងការទទួលបាននូវការប្រើប្រាស់សេវាប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ ក៏ដូចជាការទទួលបាននូវផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀតដែលមានក្នុងសង្គម។

១.១ អ្វីទៅដែលហៅថាយេនឌ័រ?

នៅក្នុងសង្គមកម្ពុជាសព្វថ្ងៃពាក្យថា យេនឌ័រ ត្រូវបានទទួលដឹងឮសុះសាយស្ទើរតែគ្រប់គ្នាទៅហើយក៏ប៉ុន្តែមជ្ឈដ្ឋានមួយចំនួននៅតែពុំទាន់យល់ច្បាស់ និងមានការយល់ច្រឡំថាយេនឌ័រគឺជាការងារសម្រាប់តែស្ត្រីដែលត្រូវយល់ដឹងមិនមែនជាការងារដែលបុរសត្រូវធ្វើឬយល់ដឹងឡើយ។ សម្រាប់ប្រជាជនកម្ពុជាទូទៅពាក្យយេនឌ័រ ជា

ពាក្យថ្មីដែលទើបតែទទួលដឹងឮចាប់តាំងពីដើមទសវត្សទី៩០ដោយរដ្ឋធម្មនុញ្ញនាឆ្នាំ១៩៩៣ ដែលបានចែងអំពីសមភាពយេនឌ័រ។

តាមរយៈសទ្ទានុក្រមយេនឌ័រដែលរៀបចំដោយក្រុមបច្ចេកទេសខាងការងារយេនឌ័រ សម្រាប់ឆ្នាំ២០០៦ បានឱ្យនិយមន័យថា យេនឌ័រ គឺសំដៅយកតួនាទី ឥរិយាបថ និង គុណតម្លៃនានាដែលវប្បធម៌ និងសង្គមកំណត់ឱ្យស្ត្រី និងបុរសអនុវត្តដោយឡែកពីគ្នា។

តួនាទី ឥរិយាបថ និងគុណតម្លៃទាំងនេះកំណត់នូវអាកប្បកិរិយា និងទំនាក់ទំនងរវាងស្ត្រី និងបុរសដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង និងថែរក្សានៅក្នុងស្ថាប័នសង្គមនានា ដូចជានៅក្នុងគ្រួសារ រដ្ឋាភិបាល សហគមន៍ សាលារៀន វត្តអារាម ដែលទាក់ទងទៅនឹង ការបែងចែកសិទ្ធិអំណាច ឋានៈ តួនាទី និងការទទួលផលប្រយោជន៍ ដែលសង្គមបានធ្វើការកំណត់ឡើង។ គឺដោយសារយេនឌ័រនេះហើយទើបបានជាតួនាទី និង លក្ខណៈសំគាល់មួយចំនួនត្រូវបានកំណត់ផ្សេងពីគ្នា និង តឹងរឹងសម្រាប់បុរសស្ត្រី។

១.២ ស្ថានភាពស្ត្រីក្នុងសង្គមកម្ពុជា

ពីបុរាណកាលសង្គមបានអោយតម្លៃក្មេងស្រី ឬស្ត្រីទាបជាងក្មេងប្រុសឬ បុរសជានិច្ច ដោយគេចាត់ទុកក្មេងប្រុស ឬ បុរសជាដុំមាសដ៏មានតម្លៃឯក្មេងស្រី ឬ ស្ត្រីវិញប្រៀបដូចជាផ្លាំងក្រណាត់សមួយដុំបើកាលណាប្រឡាក់ឬរហែកហើយមិនអាចកែដូចដើមវិញបានឡើយ។ នៅក្នុងរង្វង់គ្រួសារវិញ ស្ត្រីគ្រាន់តែជាមេផ្ទះម្នាក់ ដែលមានតួនាទីជាអ្នកដាំស្ល ថែទាំរក្សាផ្ទះសម្បែង អប់រំកូនចៅ និងមិនមានសិទ្ធិសំរេច អ្វីមួយឡើយតែត្រូវស្តាប់បង្គាប់ និងគោរពតាមការសម្រេចរបស់បុរសដែលជាមេគ្រួសារ ពីព្រោះសង្គមគេតែងមានទស្សនៈថាស្ត្រីបង្វិលចង្ក្រានមិនជុំផងតើទៅធ្វើអ្វីទៀតបាន។ ទស្សនៈអវិជ្ជមាននេះជាមូលហេតុ ធ្វើឱ្យស្ត្រីមានការរារែកស្ទាក់ស្ទើរ និងមិនហ៊ានបញ្ចេញមតិយោបល់ឬចូលរួមធ្វើសេចក្តីសម្រេចណាមួយនៅក្នុងសង្គម។ វិសមភាពយេនឌ័រ ត្រូវបានចាប់ផ្តើមតាំងពីពេលនោះមកនៅក្នុងសង្គម និងមានឥទ្ធិពលទៅលើការសិក្សា ទាំងស្ត្រី ទាំងបុរសដែលជាកត្តាមួយធ្វើឱ្យកុមារី និង ស្ត្រី មានភាពងាយទទួលនូវការរងគ្រោះដោយអំពើជិះជាន់ គម្រាមគំហែង។

ផលវិបាកនៃសង្គ្រាម និងវិបត្តិនយោបាយក្នុងប្រទេសកាលពីជាងសាមសិបឆ្នាំមុនបានបំផ្លិចបំផ្លាញសង្គម និងគ្រួសារបន្សល់ទុកនូវស្ត្រីមេម៉ាយជាច្រើននាក់ធ្វើឱ្យស្ត្រីទាំងនោះក្លាយជាមេគ្រួសារផង ជាមេផ្ទះផង និងធ្វើជាអ្នកសម្រេចចិត្តក្នុងរង្វង់សេដ្ឋកិច្ចគ្រួសារថែមទៀត។

ដោយសារតែមូលហេតុដូច្នេះ សង្គមកម្ពុជាសព្វថ្ងៃបានទទួលស្គាល់ថាស្ត្រីគឺជាឆ្អឹងខ្នងនៃសេដ្ឋកិច្ចជាតិ ពីព្រោះស្ត្រីក៏មានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការចូលរួមចំណែកអភិវឌ្ឍន៍ និងកសាងប្រទេសជាតិឱ្យរួចផុតពីភាពក្រីក្រដូចជាបុរសដែរ ម៉្យាងវិញទៀតស្ត្រីទទួលនូវសម្បត្តិធម្មជាតិផ្តល់មកឱ្យមានលក្ខណៈទន់ភ្លន់ អត់ធ្មត់ ព្យាយាម ពុះពារ នូវរាល់ឧបសគ្គនានា ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហា ឈានទៅសម្រេចដល់គោលដៅបាន។

ថ្វីត្បិតតែមានការទទួលស្គាល់យ៉ាងនេះក្តី ក៏គេសង្កេតឃើញ នៅក្នុងការងារសំខាន់ៗ ទាំងផ្នែកនិតិបញ្ញត្តិ និតិប្រតិបត្តិ និងតុលាការ ចំនួនស្ត្រីដែលទទួលបានតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេចនៅតែមានចំនួនតិចជាងបុរសច្រើននៅឡើយ។

យោងតាមស្ថិតិសង្ខេបនៃគម្រោងបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ស្តីពីស្ថានភាពយេនឌ័រនៅប្រទេសកម្ពុជា ខែ មិនា ឆ្នាំ២០០៩បានឱ្យដឹងថានៅឆ្នាំ២០០៨ប្រទេសកម្ពុជា មានប្រជាជនសរុបទាំងអស់ចំនួន១៣.៣៨៨.៩១០នាក់ ដែលក្នុងនោះ ស្ត្រីមានចំនួន៥១.៥%នៃប្រជាជនសរុប។ បើគិតពីឆ្នាំ១៩៩៨ ដល់ ឆ្នាំ២០០៨ ប្រជារាស្ត្របានកើនឡើងចំនួន ១.៩៥១.០០០នាក់។

រីឯនៅក្នុងវិស័យប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍វិញ យើងសង្កេតឃើញថារាជរដ្ឋាភិបាលបានខិតខំប្រឹងប្រែងយ៉ាងសកម្មក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍វិស័យប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ ដើម្បីធ្វើយ៉ាងណាឱ្យវិស័យនេះ មានការរីកចម្រើនដូចជាបណ្តាប្រទេសដទៃក្នុងតំបន់ និងលើសកលលោក ដោយបានផ្តល់ឱកាស និងជំរុញលើកទឹកចិត្តឱ្យស្ត្រីបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលនូវចំណេះដឹងជំនាញលើវិស័យប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ ដើម្បីមានលទ្ធភាពចូលរួមយ៉ាងសស្រាក់សស្រាំក្នុងការបម្រើសេវាកម្មប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ ជូនដល់ប្រជាពលរដ្ឋ តែទោះជាយ៉ាងនេះក្តីយើងពិនិត្យឃើញថាការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍វិស័យនេះនៅមានកម្រិតនៅឡើយ។

ដូច្នេះការវិភាគយេនឌ័រក្នុងវិស័យប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ ក៏ជាគន្លឹះមួយដ៏មានសារៈសំខាន់ដល់ការអភិវឌ្ឍន៍សហវត្សប្រទេសជាតិផងដែរ។

១.៣ ស្ត្រី និង ការអប់រំ

នៅក្នុងវិស័យអប់រំអត្រាអនក្ខរៈភាពចំពោះស្ត្រីមានចំនួនខ្ពស់ជាងបុរស។ ស្ត្រីចំនួន៤៥ភាគរយមិនចេះអាន និងមិនចេះសរសេរសោះធៀបនឹងបុរស២៥ភាគរយ ហើយស្ត្រីចំនួន៧១% ចេះអាន និងសរសេរតិចតួចធៀបនឹងចំនួនបុរស៥០%។ ចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលទូទៅគម្លាតរវាងសិស្សស្រី និងសិស្សប្រុសបានកើនឡើងយ៉ាងខ្លាំងនៅពេលសិស្សទាំងនេះសិក្សាកាន់តែខ្ពស់។ ការចុះឈ្មោះចូលរៀននៅថ្នាក់មត្តេយ្យសិក្សា និងបឋមសិក្សារវាងសិស្សស្រី និងសិស្សប្រុសមានចំនួនប្រហាក់ប្រហែលគ្នា ក៏ប៉ុន្តែចំនួនសិស្សស្រីនៅថ្នាក់មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និងទុតិយភូមិមានចំនួនតិចជាងសិស្សប្រុស គឺសិស្សស្រីនៅថ្នាក់មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ មានចំនួន៦៣នាក់ ធៀបនឹងសិស្សប្រុស១០០នាក់ ហើយនៅថ្នាក់មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិមានសិស្សស្រីចំនួនតែ៥០នាក់ប៉ុណ្ណោះធៀបនឹងសិស្សប្រុស១០០នាក់។ កង្វះការអប់រំមូលដ្ឋាននេះធ្វើឱ្យស្ត្រីមានឱកាស និងសមត្ថភាពតិចជាងបុរសនៅក្នុងការទទួលការងារដែលមានប្រាក់កម្រៃខ្ពស់។

១.៤ ស្ត្រីនៅក្នុងទីផ្សារពលកម្ម

វិសមភាពយេនឌ័រកំពុងរាលដាលនៅក្នុងទីផ្សារពលកម្មនៅប្រទេសកម្ពុជា។ ឥរិយាបទជាប្រពៃណីលើការបែងចែកតួនាទីស្ត្រី និងបុរសបានធ្វើឱ្យវិសមភាពយេនឌ័រនេះមានការកើនឡើងជាពិសេសគម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យការងារ។ ការអង្កេតនៅប្រទេសកម្ពុជានៅឆ្នាំ២០០១ បានបង្ហាញថាមានស្ត្រី៨២%ចូលរួមក្នុងកម្លាំងពលកម្ម ដែលជាអត្រាខ្ពស់ជាងគេនៅអាស៊ី ហើយមានស្ត្រីចំនួន៥២%ចូលរួមក្នុងកម្លាំងពលកម្មសកម្ម។ ស្ត្រីដែលស្ថិតនៅក្នុងកម្លាំងពលកម្មសកម្មប្រហែល៥៣%ធ្វើការក្នុងគ្រួសារដែលជាការងារគ្មាន ប្រាក់កម្រៃដែលជា

មូលហេតុអាចឱ្យស្ត្រីពុំមានប្រាក់កាស និងមិនមានលទ្ធភាពក្នុងការទទួលសេវាប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ ស្ត្រីជាច្រើនធ្វើការនៅក្នុងវិស័យសេវាកម្ម ខណៈដែលបុរសធ្វើការច្រើនក្នុងវិស័យការងារ ដែលទាក់ទងនឹងសិប្បកម្ម និងការងារបច្ចេកទេស។

១.៥ ស្ត្រី និងការយល់ដឹងសុខភាព

មធ្យមភាគអាយុកាលរំពឹងរស់របស់ស្ត្រីគឺខ្ពស់ជាងបុរស៤ឆ្នាំនៅឆ្នាំ២០០៤។ អាយុកាលរំពឹងរស់ទាំងស្ត្រី និងបុរសមានការកើនឡើងរវាងឆ្នាំ១៩៩៨ និងឆ្នាំ២០០៤ ហើយត្រូវបានប៉ាន់ប្រមាណថាមានការកើនឡើង៣ឆ្នាំបន្ថែមទៀតនៅក្នុងឆ្នាំ២០០៨។ គួរឱ្យភ្ញាក់ផ្អើល ដែលអត្រាមរណៈភាពមាតាមិនបានធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងក្នុងរយៈពេល៥ឆ្នាំចុងក្រោយនេះមានចំនួន៤៧២នាក់បានស្លាប់ក្នុង១.០០០.០០០នៃកំណើតរស់។ មរណៈភាពទារក និងកុមារបានធ្លាក់ចុះពី៩៥នាក់ក្នុងឆ្នាំ២០០០មកត្រឹម៦៦នាក់ នៅឆ្នាំ២០០៥ដែលបានស្លាប់គិតក្នុង១០០០កំណើតរស់ហើយ អត្រាមរណៈភាពកុមារដែលមានអាយុក្រោម៥ឆ្នាំ បានធ្លាក់ចុះមកត្រឹម៨៥នាក់ផងដែរក្នុងឆ្នាំ២០០៥។ អត្រាកំណើតសរុបនៅឆ្នាំ២០០៥គឺ៣.៤ ហើយអត្រានេះបានធ្លាក់ចុះ០.៦ចាប់ពីឆ្នាំ២០០០មក។ អត្រាបង្កើតកំណើតនេះនៅក្នុងតំបន់ជនបទ គឺនៅមានកម្រិតខ្ពស់ជាងតំបន់ទីប្រជុំជន។ ចំពោះគ្រួសារដែលមិនបានប្រើប្រាស់ការធ្វើផែនការគ្រួសារនោះ គឺមានអត្រាបង្កើតកំណើតកម្រិតខ្ពស់ជាពិសេសគ្រួសារដែលក្រីក្រ។ ៧០% នៃស្ត្រីមានផ្ទៃពោះបានទទួលការថែទាំនៅក្នុងឆ្នាំ២០០៥។ ទោះបីជាមានការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងយ៉ាងនេះក៏ដោយ ក៏ការថែទាំផ្ទៃពោះ និង ឆ្មបដែលមានជំនាញនៅមានលក្ខណៈទាបនៅឡើយ ជាពិសេសក្រុមស្ត្រីដែលមានប្រាក់ចំណូលទាប។

១.៦ ស្ត្រី និងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច

ស្ត្រីមាន១៨.៨% នៃអាសនៈនៅក្នុងព្រឹទ្ធសភា និង២២.០% នៅក្នុងរដ្ឋសភាជាតិ (ឆ្នាំ២០០៨)។ តួលេខខាងលើនេះខ្ពស់ជាងមធ្យមភាគរបស់អាស៊ាន ប៉ុន្តែវាមានកម្រិតទាបបើប្រៀបធៀបទៅនឹងមធ្យមភាគអន្តរជាតិដែលប្រទេសមួយចំនួនបានសម្រេចនូវភាពស្មើគ្នានៅក្នុងអង្គការដែលបានបោះឆ្នោតដូចជា (Rawanda 56.3% and New Zerland 33.6%) នៅក្នុងគោលដៅនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ(NSDP)បានកំណត់២៥% ហើយគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហវត្សរ៍កម្ពុជា (CMDG) ក៏បានកំណត់៣០%ដែរ។

តំណាងរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងរដ្ឋាភិបាលកំពុងមានការកើនឡើង។ បើទោះបីភាគរយនេះបានខិតមកជិតដល់គោលដៅនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិក៏ដោយប៉ុន្តែសម្រាប់គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហវត្សរ៍កម្ពុជាវិញ វាហាក់នៅឆ្ងាយបន្តិច។

ភាគរយស្ត្រី ក្នុងប្រព័ន្ធតុលាការមានការកើនឡើងតិចតួចក្នុងឆ្នាំ២០១០។ មានស្ត្រី១រូប ដែលជាអគ្គព្រះរាជអាជ្ញាក្នុងចំណោមអគ្គព្រះរាជអាជ្ញាពីររូប (ស្មើនឹង៥០%) ប៉ុន្តែគ្មានស្ត្រីជាអគ្គព្រះរាជអាជ្ញារងនោះទេ។ មានស្ត្រីជាចៅក្រមចំនួន២រូប ក្នុងចំណោម១៦រូបនៃចៅក្រមតុលាការកំពូល(ស្មើនឹង១៣%)ហើយស្ត្រីតែ៣% ប៉ុណ្ណោះជាព្រះរាជអាជ្ញា។ ចំណែកឯស្ត្រីជាចៅក្រមសរុប២៩រូបក្នុងចំណោម២០៨រូប (ស្មើនឹង១៤%) និងស្ត្រីជាក្រឡាបញ្ជីមាន១៨%។

សមាមាត្រស្ត្រីជាថ្នាក់ដឹកនាំនៅថ្នាក់ខេត្ត-ក្រុងមានចំនួនតិចតួច។ ពុំមានស្ត្រី ជាអភិបាលខេត្ត រាជធានីទេ ចាប់តាំងពីឆ្នាំ១៩៩៨ ដល់ ឆ្នាំ២០០៨ ហើយមានស្ត្រីជាអភិបាលរងខេត្ត រាជធានី តែ១៦.៨% ប៉ុណ្ណោះនៅឆ្នាំ២០០៩។ សម្រាប់ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់មានស្ត្រី ១៤.៦% ។

១.៧ អំពើហិង្សាលើស្ត្រី

តាមរបាយការណ៍បានបង្ហាញពីការកើនឡើងនូវអំពើហិង្សាផ្សេងៗជាច្រើនដូចជា អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ ការរំលោភសេពសន្ថវៈ (រួមទាំងការរំលោភរបស់ក្រុមបងធំ) អំពើហិង្សាលើស្ត្រីរកស៊ីផ្លូវភេទព្រមទាំងកើនឡើងនូវសេចក្តីរាយការណ៍អំពីស្ត្រី និងកុមារដែលត្រូវបានគេជួញដូរនៅប្រទេសជិតខាង។ យោងតាមការអង្កេតនាពេលថ្មីៗនេះបានបង្ហាញថាស្ត្រីចំនួន២២.៥%នៃស្ត្រីដែលបានចូលរួមក្នុងការសម្ភាសន៍បាននិយាយថា ខ្លួនបានទទួលអំពើហិង្សាពីប្តីរបស់ខ្លួន ហើយបុរសចំនួន១២%បានរាយការណ៍ថា ខ្លួនបានទទួលអំពើហិង្សាពីប្រពន្ធ (ក្រសួងកិច្ចការនារីឆ្នាំ២០០៥) ហើយអំពើហិង្សានេះបានបណ្តាលឱ្យមានផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានលើគ្រួសារ ទាំងផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច រាងកាយ ផ្លូវចិត្ត សុខភាព ការសិក្សារបស់កូនក្នុងបន្ទុក និងសង្គមទៀតផង។

ចំពោះមុខស្ថានភាពបែបនេះរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា បានបង្កើតឱ្យមានច្បាប់ស្តីពីការទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ និងកិច្ចការពារជនរងគ្រោះដោយត្រូវបានអនុម័តដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់ជាផ្លូវការនៅចុងឆ្នាំ២០០៥ និងច្បាប់ស្តីពីការបង្ក្រាបអំពើជួញដូរមនុស្ស និងអំពើធ្វើអាជីវកម្មផ្លូវភេទត្រូវបានអនុម័តនៅឆ្នាំ២០០៨។ ក្រៅពីនេះក្នុងច្បាប់ព្រហ្មទណ្ឌ ក៏មានបទប្បញ្ញត្តិមួយចំនួនចែងផ្តន្ទាទោសពាក់ព័ន្ធនឹងអំពើហិង្សាលើស្ត្រីដូចជាអំពើរំលោភសេពសន្ថវៈ អំពើបង្ករបួសស្នាម មនុស្សឃាត។ល។

ជាពិសេស ដើម្បីពង្រឹងការអនុវត្តន៍ច្បាប់ស្តីពីការទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ និងកិច្ចការពារជនរងគ្រោះឱ្យមានប្រសិទ្ធិភាព រាជរដ្ឋាភិបាលបានដាក់ចេញទិសដៅ និងណែនាំឱ្យក្រសួងកិច្ចការនារី និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ជាតិ និងអន្តរជាតិដំណើរការកម្មវិធីមួយចំនួនដោយបានរៀបចំនូវផែនការសកម្មភាពជាតិ ស្តីពីការទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាលើស្ត្រី ក្នុងគោលបំណងជួយធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរឡើងវិញនូវឥរិយាបថរបស់បុគ្គល គ្រួសារ សហគមន៍ និងអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចទាំងឡាយ។

ជំពូកទី២

ស្ថានភាពយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍

វិស័យប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ ដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការរួមចំណែកធ្វើឱ្យមានកំណើនសេដ្ឋកិច្ចជាតិ និងអភិវឌ្ឍន៍ប្រទេសជាតិ ឱ្យមានការរីកចម្រើនពីសម័យកាលមួយទៅសម័យកាលមួយទៀតតាមការវិវត្តន៍ដ៏ជឿនលឿននៃបច្ចេកវិទ្យាទំនើប ដែលតម្រូវទៅតាមសេចក្ដីត្រូវការរបស់មនុស្សជាតិក្នុងការទំនាក់ទំនងគ្នាផ្លាស់ប្ដូរព័ត៌មាន នៅក្នុងជីវភាពគ្រួសារ ពាណិជ្ជកម្ម នយោបាយ និងការប្រកបមុខរបរអាជីវកម្មផ្សេងៗទៀតពីតំបន់មួយទៅតំបន់មួយពីប្រទេសមួយទៅប្រទេសមួយ ពីទ្វីបមួយទៅទ្វីបមួយទៀតលើសកលលោក ដោយសារការប្រមូលផ្តុំព័ត៌មាន ដំណឹង ឬលិខិតស្នាម ដឹកជញ្ជូន ផ្ញើទៅតាមមធ្យោបាយនានា ដូចជាការផ្ញើតាមមនុស្ស, ព្រាបនាំសារ ឬអ្នកជិះសេះ (ក្នុងសម័យសង្គ្រាម) តាមយានជំនិះ (កង់ ម៉ូតូ រថយន្ត រថភ្លើង) តាមផ្លូវទឹក (ទូក កាណូត កប៉ាល់) តាមផ្លូវអាកាស (យន្តហោះ ឬរលកអាកាសវិទ្យុ) និងតាមសារអេឡិចត្រូនិកជាដើម។ វិស័យនេះបានបំពេញសេចក្ដីត្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋគ្រប់ស្រទាប់វណ្ណៈ ដោយមិនប្រកាន់ជាតិសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ និន្នាការនយោបាយ ឬសាសនាឡើយ។

ការងារប្រៃសណីយ៍ គឺជាការទទួលប្រមូល ដឹកជញ្ជូន និងចែកចាយបញ្ញើប្រៃសណីយ៍គ្រប់ប្រភេទទៅតាមផ្លូវទឹក ផ្លូវគោក និងផ្លូវអាកាស។

ការងារទូរគមនាគមន៍ គឺជាការបញ្ជូន និងទទួលរលកសំលេង រូបភាព និងទិន្នន័យតាមរយៈបណ្តាញទូរគមនាគមន៍ ដែលបំពាក់ដោយឧបករណ៍អេឡិចត្រូនិក ដែលមានការរីកចម្រើនលូតលាស់ពីជំនាន់មួយទៅជំនាន់មួយនៃប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាទំនើបទាន់សម័យ។

ដូច្នេះវិស័យនេះ ក៏ជាវិស័យមួយដ៏មានសារៈសំខាន់ក្នុងការចូលរួមអនុវត្តន៍គោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ក្នុងការជំរុញឱ្យមានការវិនិយោគទៅលើបណ្តាញហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធឆ្អឹងខ្នង (Backbone Infrastructure) ជាពិសេសការរាយនូវបណ្តាញខ្សែកាប្លិ៍អុបទិកឱ្យបានទូលំទូលាយដល់ទីជនបទដាច់ស្រយាលសំរាប់ឱ្យប្រជាពលរដ្ឋគ្រប់ស្រទាប់វណ្ណៈ ទាំងស្ត្រី និងបុរស ទទួលបាននូវទំនាក់ទំនងព័ត៌មានឆាប់រហ័សតាមរយៈប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាគមនាគមន៍ និងព័ត៌មាន Information and Communication Technology (ICT) ទំនើបទាន់សម័យ មានតម្លៃថោកសមរម្យ។

២.១ ប្រវត្តិក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍

សម័យសង្គមរាស្ត្រនិយមវិស័យប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍កម្ពុជា ស្ថិតក្រោមការដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់ក្រសួងសាធារណៈការ និងទូរគមនាគមន៍។ នៅរបបសាធារណៈរដ្ឋខ្មែរពីថ្ងៃទី១៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ១៩៧៣ ដល់ថ្ងៃទី១៣ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ១៩៧៤ក្រសួងសាធារណៈការ និងទូរគមនាគមន៍ត្រូវបានប្ដូរឈ្មោះទៅជាក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ ដោយក្រោយមកចាប់ពីថ្ងៃទី២១ខែមិនាដល់ថ្ងៃទី១២ខែមេសាឆ្នាំ១៩៧៥ក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ត្រូវបានរដ្ឋាភិបាលសាធារណៈរដ្ឋខ្មែរ ដាក់បញ្ចូលគ្នាជាមួយក្រសួងព័ត៌មានដែលមានឈ្មោះថា ក្រសួងព័ត៌មាន និងប្រៃសណីយ៍ទូរគមនាគមន៍។

ក្នុងរបបកម្ពុជាប្រជាធិបតេយ្យ (១៩៧៥-១៩៧៩) ស្ថាប័ននេះក៏ដូចជាស្ថាប័នដទៃទៀតត្រូវបានបិទទ្វារផ្អាកដំណើរការទាំងស្រុង។ ក្រោយថ្ងៃរំដោះប្រាំពីរមករាឆ្នាំ១៩៧៩ស្ថាប័នប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ត្រូវបានចាប់ផ្តើមដំណើរការសារជាថ្មី។ ដោយមានបញ្ហាកង្វះខាតទាំងផ្នែកសំភារៈ និងធនធានមនុស្សស្ថាប័ននេះត្រូវបានបង្កើតឡើងបានត្រឹមតែជាមន្ទីរប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ក្រុង និងនាយកដ្ឋានប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍មជ្ឈឹម ស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រសួងគមនាគមន៍ដឹកជញ្ជូន និងប្រៃសណីយ៍។ ក្រោយមកមន្ទីរប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ក្រុង និងនាយកដ្ឋានប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍មជ្ឈឹម ត្រូវបានដាក់បញ្ចូលគ្នាបង្កើតបានជានាយកដ្ឋានប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ នៅថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៨១ ស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងនៃក្រសួងគមនាគមន៍ដឹកជញ្ជូន និងប្រៃសណីយ៍។ នៅថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៣ នាយកដ្ឋានប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ ត្រូវបានផ្តាច់ចេញពីក្រសួងគមនាគមន៍ដឹកជញ្ជូន និងប្រៃសណីយ៍ ហើយត្រូវបានបង្កើតទៅជាក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍។ ក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ត្រូវបានប្រកាសឱ្យប្រើជាផ្លូវការ តាមព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម /០១៩៦/ ២០ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៦ និងមានអនុក្រឹត្យស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ លេខ៦៦/អនក្រ/ប.ក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៩៧។

២.២ តួនាទី បេសកកម្ម និងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍

ផ្តើមចេញពីគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណតំណាក់កាលទី២របស់រាជរដ្ឋាភិបាល និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិឆ្នាំ២០០៦ ២០១០ ក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ បានលើកក្នុងគម្រោងផែនការសកម្មភាពការងារសំដៅ "ការបន្តស្តារ និងកសាងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធទូរគមនាគមន៍" ដោយជម្រុញការអភិវឌ្ឍន៍បច្ចេកវិទ្យាគមនាគមន៍ និងព័ត៌មាន (ICT) និងបន្តអភិវឌ្ឍន៍ប្រព័ន្ធប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ឱ្យមានលក្ខណៈទំនើបទាន់សម័យប្រកបដោយ គុណភាពខ្ពស់ស្របតាមស្តង់ដារអន្តរជាតិ មានតម្លៃថោកសមរម្យ និងមានសេវាគ្របដណ្តប់ទូទាំងប្រទេស។ ធ្វើទំនើបកម្ម មូលដ្ឋានសម្ភារៈ បច្ចេកទេសវិស័យទាំងពីរដើម្បីធានាប្រសិទ្ធិភាព និងវិសាលភាពនៃសេវា។ បន្តការកសាង និងបង្កើនប្រសិទ្ធិភាពនៃហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធឆ្អឹងខ្នងផ្នែកតាមទិសដៅគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ ដំណាក់កាលទី២របស់រាជរដ្ឋាភិបាលនីតិកាលទី៤នៃរដ្ឋសភា។

គោលដៅជាយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ក្រសួង គឺបន្តរៀបចំប្រព័ន្ធប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ឱ្យមានការរីកចម្រើនដូចបណ្តាប្រទេសនៅក្នុងតំបន់ និងអន្តរជាតិ ទាំងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ បច្ចេកវិទ្យាគមនាគមន៍ និងព័ត៌មានព្រមទាំង សេវាបន្ថែមផ្សេងៗទៀតដែលមានប្រសិទ្ធិភាពសេដ្ឋកិច្ចខ្ពស់ សេវាទំនើបគ្របដណ្តប់ទូទាំងប្រទេសសំដៅចូលរួមជម្រុញកំណើនសេដ្ឋកិច្ចលើកកំពស់ជីវភាពប្រជារាស្ត្រ។ ពង្រីកសេវាកម្មទៅតំបន់ជនបទ បង្កលក្ខណៈឱ្យប្រជាជនទាំងស្ត្រី និងបុរស ធ្វើការទំនាក់ទំនង ទទួល និងបញ្ជូនព័ត៌មានឬដំណឹងថ្មីៗ បានយ៉ាងឆាប់រហ័សទាន់ហេតុការណ៍។ បង្កើនកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និងលើកទឹកចិត្តវិនិយោគឯកជន ចូលរួមសម្រេចនូវកម្មវិធីទំនើបកម្មលើវិស័យនេះ និងយកចិត្តទុកដាក់ជម្រុញការបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្ស។

ដើម្បីគ្រប់គ្រងដឹកនាំការធ្វើសេវាកម្ម អាជីវកម្ម រចនាសម្ព័ន្ធត្រូវបានកែសម្រួលជាបន្តបន្ទាប់ឱ្យសមស្របទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង និងការរីកចម្រើនរបស់សេដ្ឋកិច្ចសង្គម។ ក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ដឹកនាំដោយ ៖ រដ្ឋមន្ត្រីមួយរូប រដ្ឋលេខាធិការ៧រូប អនុរដ្ឋលេខាធិការ ចំនួន៩រូប ហើយត្រូវបានចែកចេញ

ជាពីរអគ្គនាយកដ្ឋានគឺៈ អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល ដែលមាននាយកដ្ឋានចំណុះចំនួនបួន និងអគ្គនាយកដ្ឋានប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ ដែលមានអគ្គនាយកដ្ឋានចំណុះចំនួនបួន និងមន្ទីរប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍គ្រប់ខេត្ត។ អង្គភាពពីរស្ថិតចំណុះផ្ទាល់ឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីគឺ នាយកដ្ឋាន សវនកម្មផ្ទៃក្នុង និងអគ្គាធិការដ្ឋាន និងមានអង្គភាពពីរទៀតស្ថិតក្រោមអាណាព្យាបាលក្រសួងគឺៈ ទូរគមនាគមន៍កម្ពុជា Telecom Cambodia (TC) និងប្រៃសណីយ៍កម្ពុជា Cambodia Posts(CP) ដែលជាសហគ្រាសសាធារណៈ (ឧបសម្ព័ន្ធទី៦)។

២.៣ ប្រវត្តិក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍

ដោយយោងតាមគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល និងអនុសាសន៍ដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់របស់ សម្តេចអគ្គមហា សេនាបតីតេជោ **ហ៊ុន សែន** នាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាស្តីពីការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងយោងតាមសំណូមពររបស់ក្រសួងកិច្ចការនារី ក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ ត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី០២ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៥ តាមប្រកាសលេខ២២១ប.ទ ប្រ.ក ដោយមាន **ឯកឧត្តម ឌី ចន** អនុរដ្ឋលេខាធិការ ជាប្រធានក្រុមការងារ និងមានសមាជិកសរុបចំនួន១៤នាក់ (បុរស៥ ស្ត្រី៩)។ ក្រោយមកត្រូវបានកែសម្រួលនៅថ្ងៃទី ០២ ខែ មិនា ឆ្នាំ២០០៧ តាមប្រកាស លេខ ០៦២ប.ទ ប្រ.ក ដោយមានសមាសភាពពីបណ្តានាយកដ្ឋានជំនាញនានាក្នុងក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ ព្រមទាំងមានសមាជិកមួយរូបពីទូរគមនាគមន៍កម្ពុជា សរុបទាំងអស់មានចំនួន១៥នាក់ (បុរស៤ ស្ត្រី១១)។ ជាបន្តមកទៀតក្រុមការងារនេះត្រូវបានកែសម្រួលសារជាថ្មីតាមប្រកាសលេខ ១៦៥ប.ទប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី ១៤ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ដែលមាន **លោកជំទាវ រស់ សុវាចា** អនុរដ្ឋលេខាធិការជាប្រធានក្រុមដឹកនាំការងារដោយបានបន្ថែមសមាជិកចំនួនមួយរូបពីក្រុមហ៊ុនចំរុះរដ្ឋ កាំមីនតែល សរុបចំនួនទាំងអស់១៦នាក់ (បុរស៦ ស្ត្រី១០)។ (ឧបសម្ព័ន្ធទី១)

២.៤ ផែនការសកម្មភាពរយៈពេល៥ឆ្នាំ (២០០៩-២០១៣) របស់ក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍

វិស័យប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ ជាវិស័យមួយប្រកបទៅដោយការប្រកួតប្រជែងខ្ពស់ក្នុងការជួយជម្រុញឱ្យមានកំណើនសេដ្ឋកិច្ចនៅប្រទេសកម្ពុជា។ ដើម្បីចូលរួមចំណែកដល់កិច្ចអភិវឌ្ឍន៍ប្រទេសឱ្យបានរីកចម្រើនស្របទៅនឹងពាក្យស្លោក "ដើម្បីកំណើនការងារ សមធម៌ និងប្រសិទ្ធភាព" ក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ មានគោលដៅសំខាន់ៗចំនួន៣គឺៈ

១. ពង្រីកសេវាប្រៃសណីយ៍ឱ្យដល់ទីជនបទ និងកាត់បន្ថយបានឆាប់រហ័សរយៈពេលបញ្ជូន និងការចែកចាយបញ្ញើ។
២. ពង្រីកសេវាទូរគមនាគមន៍ដល់ទីជនបទ គ្របដណ្តប់ទូទាំងប្រទេសមានតម្លៃថោកសមរម្យព្រមទាំងបង្កើតសេវាថ្មីៗស្របតាមនិន្នាការរីកចំរើនក្នុងតំបន់ និងសកលលោក។
៣. បន្តការធ្វើកំណែទម្រង់ និងការពង្រឹងសមត្ថភាពស្ថាប័ន។

ដើម្បីធ្វើឱ្យបានសម្រេចនូវគោលដៅទាំងនេះក្រសួងបានផ្តោតទៅលើចំណុចជាអាទិភាពសំខាន់ៗដូចតទៅៈ

- ជំរុញអនុម័តច្បាប់ស្តីពីទូរគមនាគមន៍ និងបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធ។
- កសាងសមត្ថភាពស្ថាប័នក្នុងវិស័យនេះ។

- កែលម្អ និងជំរុញធ្វើទំនើបកម្មមូលដ្ឋានសម្ភារៈបច្ចេកទេសវិស័យនេះ ដើម្បីធានាប្រសិទ្ធភាព និងវិសាលភាពនៃសេវា។
- លើកស្ទួយការប្រកួតប្រជែងនៅក្នុងទីផ្សារសេវាប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ដើម្បីធានាប្រសិទ្ធភាព វិស័យនេះ។
- បន្តពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនៃការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាគមនាគមន៍ និងព័ត៌មាន និងរដ្ឋបាលអេឡិចត្រូនិក។
- ជម្រុញកសាង និងបង្កើនប្រសិទ្ធភាពនៃហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធឆ្អឹងខ្នងសម្រាប់វិស័យបច្ចេកវិទ្យាគមនាគមន៍ និងព័ត៌មាន។

បើវិភាគទៅលើចំណុចអាទិភាពខាងលើនេះ បានបង្ហាញថាការអនុវត្តន៍សកម្មភាពទាំងអស់នេះអាចសម្រេចជោគជ័យទៅបានលុះត្រាតែមានការចូលរួមកិច្ចសហការគ្នា រវាងមន្ត្រីរាជការនៃ ក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ទាំងស្ត្រី និងបុរស ជាមួយនឹងស្ថាប័នរដ្ឋ ស្ថាប័នឯកជន ព្រមទាំងដៃគូ អភិវឌ្ឍន៍នានាផងដែរ។ តាមការពិនិត្យសង្កេតឃើញថាមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីភាគច្រើនទទួលបានការបំរើសេវាកម្ម-អាជីវកម្ម ប្រៃសណីយ៍ នៅស្ទើរតែគ្រប់បញ្ជរទាំងអស់ និងមានចំនួនច្រើនជាងបុរស។ ចំណែកឯនៅក្នុងវិស័យទូរគមនាគមន៍វិញ ចំនួនមន្ត្រីរាជការបុរសមានច្រើនជាងមន្ត្រីជាស្ត្រី ពីព្រោះមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីភាគច្រើនពុំសូវមានចំណេះដឹងជំនាញផ្នែកបច្ចេកទេសទូរគមនាគមន៍ ដោយសារតែពុំមានឱកាសគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការពង្រឹងសមត្ថភាពបច្ចេកទេសជំនាញ។

២.៥ ស្ថានភាពស្ត្រីក្នុងក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍

ក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ដឹកនាំដោយរដ្ឋមន្ត្រីមួយរូប រដ្ឋលេខាធិការចំនួន៧រូប និងអនុរដ្ឋលេខាធិការចំនួន៩រូប ក្នុងនោះមានស្ត្រីតែមួយរូបជាអនុរដ្ឋលេខាធិការ។ ចំណុចនេះបង្ហាញឱ្យឃើញពីគម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងតួនាទីថ្នាក់ដឹកនាំរបស់ក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ ។

តំណែងថ្នាក់ដឹកនាំនៃក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍: ប្រភពក្រសួងប.ទ២០១០

តួនាទី ឬមុខតំណែង	ស្ត្រី		បុរស	
	ចំនួន	ភាគរយ	ចំនួន	ភាគរយ
រដ្ឋមន្ត្រី	០	០%	០១	១០០%
រដ្ឋលេខាធិការ	០	០%	០៧	១០០%
អនុរដ្ឋលេខាធិការ	០១	១១,១%	០៨	៨៨,៩%

តារាង ទី១

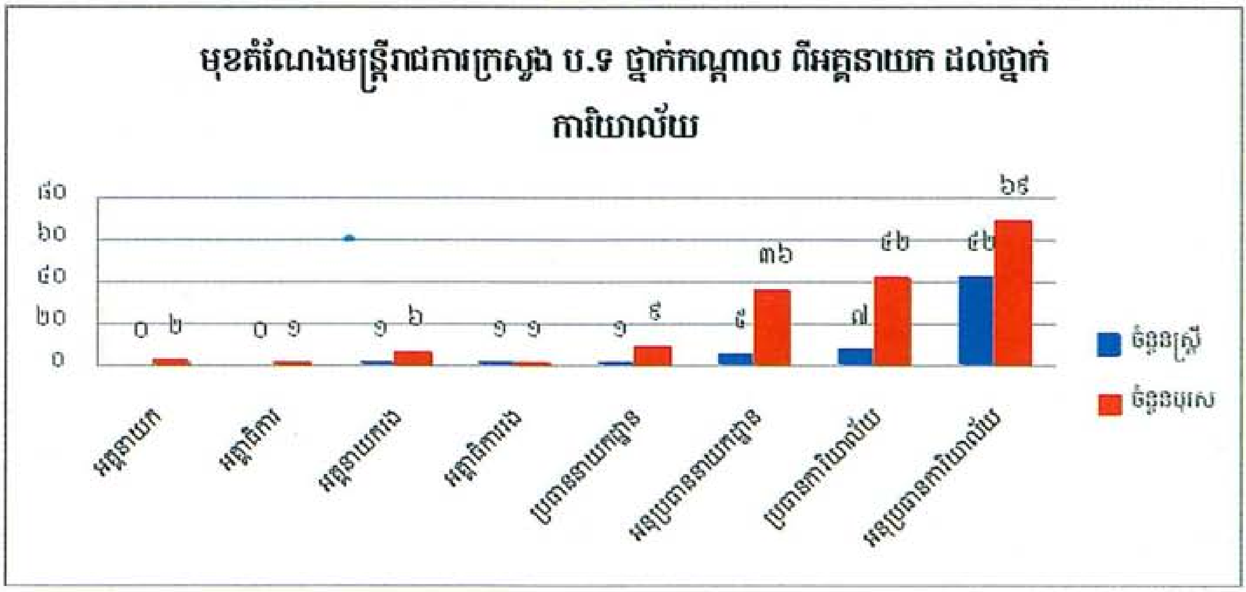
នៅក្នុងតំណែងជាអគ្គនាយកពុំទាន់មានតំណាងជាស្ត្រីនៅឡើយទេ ប៉ុន្តែមានស្ត្រីជាអគ្គនាយករង១រូប និងអគ្គាធិការរង ១រូប។ ស្ត្រីមានតំណែងជាប្រធាននាយកដ្ឋាន ១រូប ថ្នាក់អនុប្រធាននាយកដ្ឋាន ៥រូប ប្រធានការិយាល័យ ៧រូប អនុប្រធានការិយាល័យ ៤២រូប ទាំងនេះបង្ហាញឱ្យឃើញថារាល់ការធ្វើសេចក្តីសម្រេចសំខាន់ៗនៅថ្នាក់បច្ចេកទេស សំឡេងស្ត្រីមានការចូលរួមតិចតួចនៅឡើយ ។

តំណែងមន្ត្រីក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ ថ្នាក់កណ្ដាលពីអគ្គនាយក ដល់ ការិយាល័យ

:ប្រភពក្រសួងប.ទ២០១០

តួនាទី ឬមុខតំណែង	ចំនួនស្ត្រី	ចំនួនបុរស	ចំនួនស្ត្រីគិតជាភាគរយ
អគ្គនាយក	០	០២	0%
អគ្គាធិការ	០	០១	0%
អគ្គនាយករង	០១	០៦	១៤,២%
អគ្គាធិការរង	០១	០១	៥០%
ប្រធាននាយកដ្ឋាន	០១	០៩	១០%
អនុប្រធាននាយកដ្ឋាន	០៥	៣៦	១២%
ប្រធានការិយាល័យ	០៧	៤២	១៤%
អនុប្រធានការិយាល័យ	៤២	៦៩	៣៧,៨%

តារាងទី២



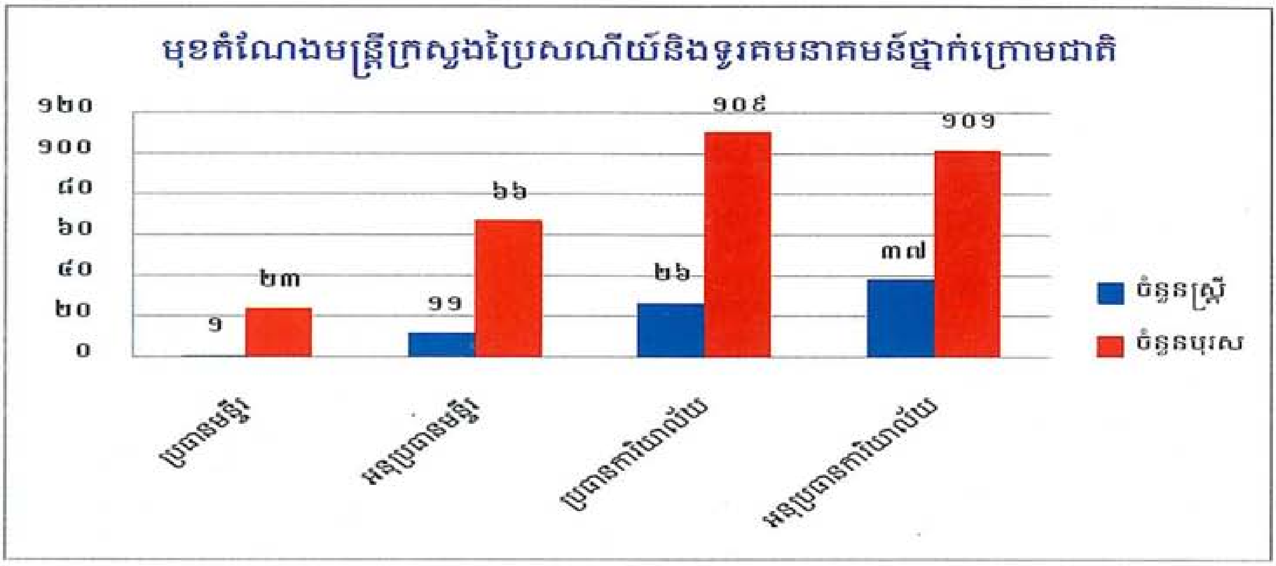
ក្រាហ្វិកទី១

នៅតាមមន្ទីរប.ទខេត្តមានប្រធានមន្ទីរ ជាស្ត្រី១រូប អនុប្រធានមន្ទីរ១១រូប ប្រធានការិយាល័យ ២៦រូប និង អនុប្រធានការិយាល័យ៣៧រូប។ ទាំងនេះឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញអំពីគម្លាតសមភាពយេនឌ័រ នៅតាមមន្ទីរប.ទខេត្ត។

តំណែងមន្ត្រីក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ: ប្រភពក្រសួងប.ទ២០១០

តួនាទី ឬមុខតំណែង	ចំនួនស្ត្រី	ចំនួនបុរស	ចំនួនភាគរយស្ត្រី
ប្រធានមន្ទីរ	០១	២៣	៤,១%
អនុប្រធានមន្ទីរ	១១	៦៦	១៤,២%
ប្រធានការិយាល័យ	២៦	១០៩	១៩,២%
អនុប្រធានការិយាល័យ	៣៧	១០១	២៦,៨%

តារាងទី៣



ក្រាហ្វិកទី២

ជារួមយើងសង្កេតឃើញថា នៅពេលដែលតំណែងកាន់តែខ្ពស់តំណាងស្ត្រីកាន់តែតិចនេះបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា រាល់ការធ្វើសេចក្តីសម្រេចសំខាន់ៗទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិភាគច្រើនបានធ្វើឡើងដោយបុរស។ តំណាងតិចតួចរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំស្ត្រី គឺមានការទាក់ទងនឹងចំនួនស្ត្រីដែលមានចំនួនតិច និងសមត្ថភាពរបស់ពួកគាត់នៅមានកម្រិតព្រមទាំងការផ្តល់ឱកាសពី ថ្នាក់ដឹកនាំក្នុងការទទួលបានតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេចដល់ស្ត្រី។

ដូចនេះក្រសួង និងបន្តយកចិត្តទុកដាក់បន្ថែមទៀតដោយរៀបចំឱ្យមានយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការបង្កើនឱកាសដល់មន្ត្រីជាស្ត្រីដែលមានសមត្ថភាព និងឆន្ទៈឱ្យទទួលបាននូវតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេច។

២.៦ ធនធានមនុស្ស និងការបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីរាជការ

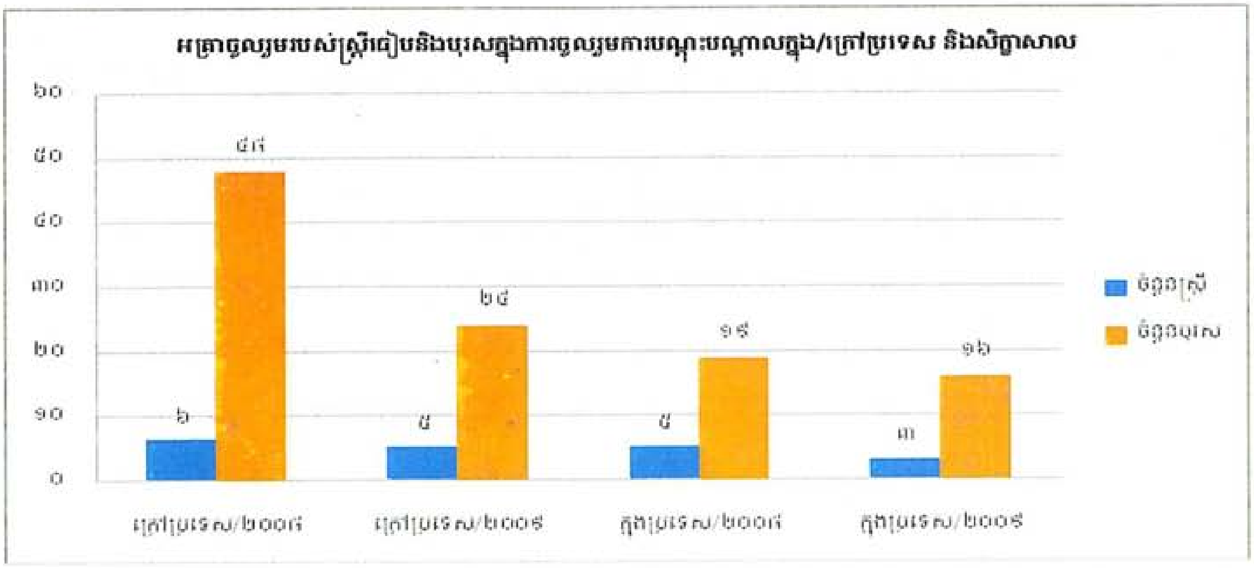
យោងតាមរបាយការណ៍ទទួលបានពីនាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាលគិតមកដល់ឆ្នាំ២០០៨ បានបង្ហាញឱ្យដឹងថាក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ ក៏នៅមានការខ្វះខាតធនធានមនុស្សដែលមានចំណេះដឹងជំនាញផ្នែកបច្ចេកទេសគ្រប់គ្រងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ព្រមទាំងចំណេះដឹងផ្នែកភាសាបរទេសផងដែរ។ មន្ត្រីរាជការក្រសួងប.ទ ដែលមានក្របខ័ណ្ឌសរុបទាំងអស់ចំនួន១១៥៥នាក់ ក្នុងចំនួនទាំងនេះមានមន្ត្រីបម្រើការងារនៅថ្នាក់កណ្តាលចំនួន៦០៤នាក់ ដែលមានមន្ត្រីជាស្ត្រីចំនួន២៤៧នាក់ ក្នុងនោះមន្ត្រីជាស្ត្រីដែលមានចំណេះដឹង កម្រិតថ្នាក់ឧត្តមចំនួន៥៤នាក់ កម្រិតមធ្យមចំនួន៦៦នាក់ និងកម្រិតបឋមចំនួន៤២នាក់។ ចំណែកនៅតាមមន្ទីរប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ មានមន្ត្រីរាជការក្របខ័ណ្ឌចំនួន៥៥១នាក់ ដោយមានមន្ត្រីជាស្ត្រីចំនួន១៤១នាក់ ក្នុងនោះមន្ត្រីស្ត្រីដែលមានចំណេះដឹងថ្នាក់ឧត្តមចំនួន៥នាក់ កម្រិតមធ្យមចំនួន១៥នាក់ និងកម្រិតបឋមចំនួន៤៧នាក់។ វិសមភាពយេនឌ័រ ផ្នែកមុខដំណែង និងផ្នែកបណ្តុះបណ្តាលមូលដ្ឋានចំពោះមន្ត្រីរាជការ ក្នុងក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍មានគម្លាតខុសគ្នាខ្លាំងដោយសារតែមន្ត្រីរាជការជាបុរសមានលទ្ធភាពទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល រយៈពេលវែងមធ្យម ឬខ្លី ទាំងនៅក្នុង និងក្រៅប្រទេសច្រើនជាងចំនួនមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រី។

ក្រាហ្វិកខាងក្រោមបង្ហាញពីការទទួលបានឱកាសតិចតួច របស់មន្ត្រីជាស្ត្រីក្នុងការចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលទាំងនៅក្នុង និងក្រៅប្រទេស បើប្រៀបធៀបជាមួយមន្ត្រីជាបុរស បម្រើការងារក្នុងក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍។ ការបណ្តុះបណ្តាលក្រៅប្រទេសឆ្នាំ២០០៨ ស្ត្រីមានចំនួន៦រូបស្មើនឹង១១% ធៀបនឹងបុរស ៤៨នាក់ ក្នុងឆ្នាំ២០០៩ ស្ត្រីមានចំនួន ៥រូបស្មើនឹង១៧% ធៀបនឹងបុរស ២៤រូប។ រីឯការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងប្រទេសនាឆ្នាំ ២០០៨ វិញស្ត្រីមានចំនួន ៥រូបស្មើនឹង២០% ធៀបនឹងបុរស ១៩រូប នៅក្នុងឆ្នាំ២០០៩ ស្ត្រីមានចំនួន ៣រូបស្មើនឹង១៥,៧% ធៀបនឹងបុរសចំនួន១៦រូប។

តារាងនៃការបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្សទាំងក្នុង និងក្រៅប្រទេស

ការបណ្តុះបណ្តាល	ចំនួនស្ត្រី	ចំនួនបុរស	ចំនួនភាគរយស្ត្រី
ក្រៅប្រទេសឆ្នាំ២០០៨	០៦	៤៨	១១,២%
ក្រៅប្រទេសឆ្នាំ២០០៩	០៥	២៤	១៧,២៤%
ក្នុងប្រទេសឆ្នាំ២០០៨	០៥	១៩	២០,៨%
ក្នុងប្រទេស/២០០៩	០៣	១៦	១៥,៨%

តារាងទី៣



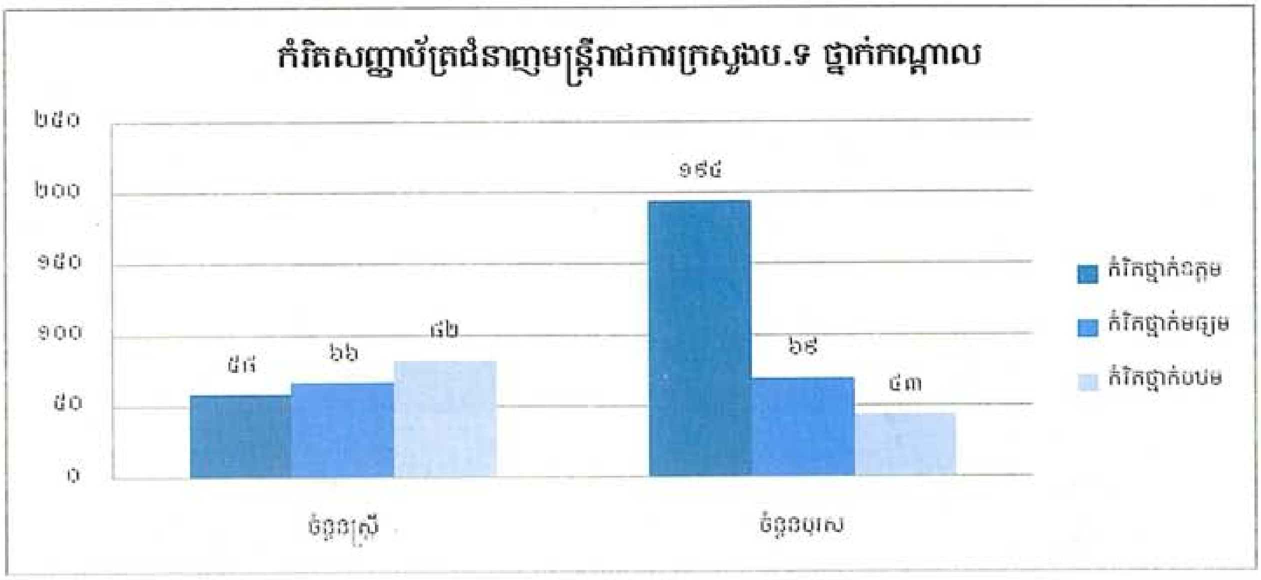
ក្រាហ្វិកទី៣

តារាងសញ្ញាប័ត្រជំនាញមន្ត្រីរាជការក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ថ្នាក់កណ្តាល (ប្រភព:នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះ បណ្តាល)

សញ្ញាប័ត្រ	ចំនួនស្ត្រី	ចំនួនបុរស	ភាគរយស្ត្រី
កំរិតថ្នាក់ឧត្តម	៥៨	១៩៥	២៣%
កំរិតថ្នាក់មធ្យម	៦៦	៦៩	៤៨,៨%

កំរិតថ្នាក់បឋម	៨២	៤៣	៦៥,៦%

តារាងទី៤

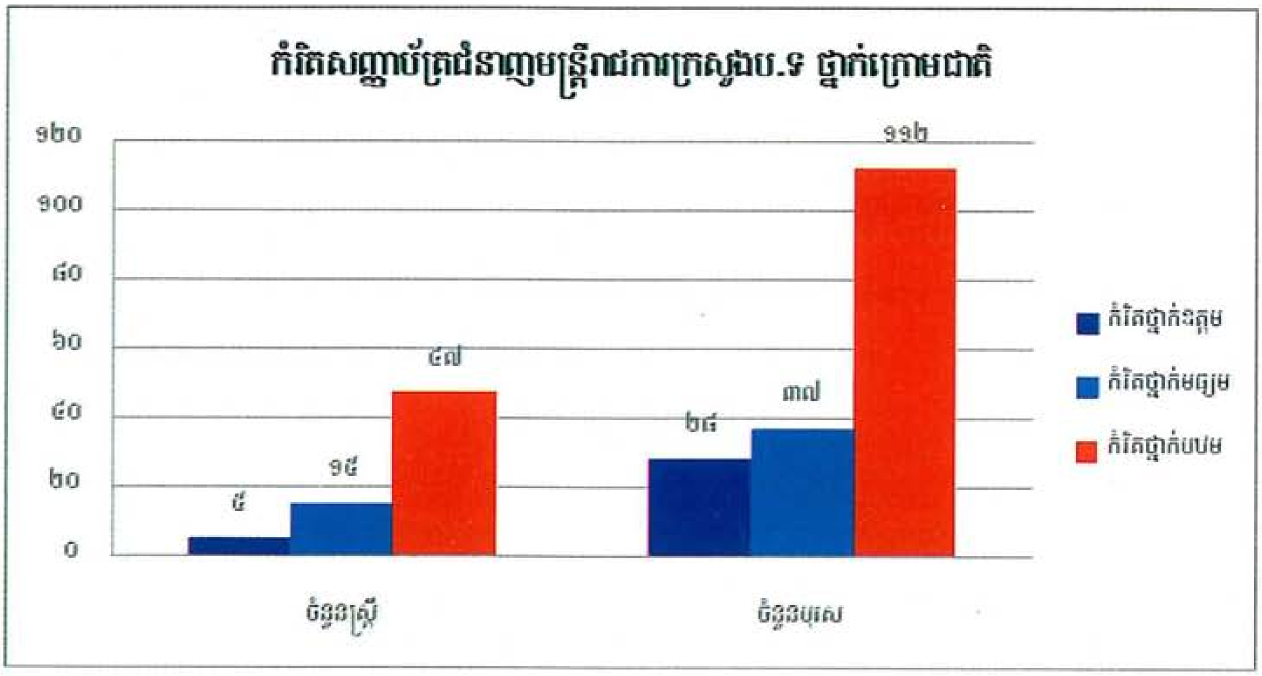


ក្រាហ្វិកទី៤

តារាងសញ្ញាប័ត្រជំនាញមន្ត្រីរាជការក្រសួងប.ទ នៅ ថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ប្រភព: នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាល)

សញ្ញាប័ត្រ	ចំនួនស្ត្រី	ចំនួនបុរស	ភាគរយស្ត្រី
កំរិតថ្នាក់ឧត្តម	០៥	២៨	១៥%
កំរិតថ្នាក់មធ្យម	១៥	៣៧	២៩%
កំរិតថ្នាក់បឋម	៤៧	១១២	៣០%

តារាងទី៥



ក្រាហ្វិកទី៥

តួលេខនេះបង្ហាញពីវិសមភាពរវាងមន្ត្រីជាស្ត្រី និងបុរសក្នុងការទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល។ តាមរយៈនៃការពិភាក្សានៅក្នុងសិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយទស្សនៈយេនឌ័រជូនថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ បានបញ្ជាក់ឱ្យឃើញនូវមូលហេតុមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

- ការបណ្តុះបណ្តាលអំពីបច្ចេកវិទ្យាទូរគមនាគមន៍ និងប្រៃសណីយ៍នៅមានកម្រិត។
- ដោយសារបញ្ហាសុវត្ថិភាពនារីមានការរារែកក្នុងការធ្វើដំណើរហើយលើសពីនេះស្ត្រីតែងមានអារម្មណ៍គិតដល់ជីវភាពរស់នៅប្រចាំថ្ងៃនៅក្នុងរង្វង់គ្រួសារ ដូចជាការងារមើលថែទាំកូនចៅប្រុសស្រី ការងារទៅផ្សារ ដាំស្ល និងបោសសម្អាតផ្ទះសម្បែងជាដើម។
- ស្ត្រីពុំមានពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ចំណាយក្នុងការសិក្សាស្វែងយល់បន្ថែម តាមរយៈអ៊ីនធឺណេតស្តីពីការរីកចម្រើនខាងវិស័យប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ ឬក៏បច្ចេកវិទ្យាគមនាគមន៍ និងព័ត៌មានពីបណ្តាប្រទេសជឿនលឿនក្នុងតំបន់ និងលើសកលលោក។
- ការយល់ដឹងផ្នែកភាសាបរទេសក៏នៅមានកម្រិត។ បញ្ហាកង្វះសមត្ថភាពផ្នែកភាសាអង់គ្លេសគឺជាឧបសគ្គចម្បងក្នុងការទទួលបានលទ្ធភាពទៅសិក្សានៅក្រៅប្រទេស។

ដូចនេះដើម្បីកាត់បន្ថយនូវគម្លាតយេនឌ័រ និងធ្វើឱ្យមានសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍គួរជួយជម្រុញ និងផ្តល់ឱកាសដល់មន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីឱ្យទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលទាំងក្នុង និងក្រៅប្រទេស ស្មើគ្នានឹងមន្ត្រីជាបុរស ហើយទន្ទឹមគ្នានេះគួរមានការជួយលើកទឹកចិត្តដល់មន្ត្រីជាស្ត្រី ដែលមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ឱ្យទទួលបាននូវតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តផងដែរ។

២.៧ សកម្មភាពការងារក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ

ថ្វីត្បិតតែទាំងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ទាំងមូលដ្ឋានសម្ភារៈបច្ចេកវិទ្យាទំនើបរបស់វិស័យប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ មានការរីកចំរើនគួរឱ្យកត់សម្គាល់ក្តីក៏នៅមានចំណុចសេសសល់ខ្វះខាតខ្លះពុំទាន់បានបំពេញតាមសំណូមពរ និងតម្រូវការរបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវាប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍នៅឡើយ។

ដូច្នេះដើម្បីធានាដល់គុណភាពសេវាកម្មក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ចាំបាច់ធ្វើកំណែទម្រង់ពង្រឹងតួនាទីស្ថាប័នគ្រប់គ្រង។ ត្រួតពិនិត្យរាល់សកម្មភាពអសកម្មទាំងឡាយព្រមទាំងទប់ស្កាត់នូវរាល់អំពើលួចបន្លំ ប្រើប្រាស់បណ្តាញប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ ខុសច្បាប់ជាពិសេសជួយជំរុញលើកទឹកចិត្តដល់ការវិនិយោគលើវិស័យប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ និងការប្រើប្រាស់ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធឆ្អឹងខ្នងរួមគ្នា (Backbone Infrastructure Sharing) ដោយត្រូវខិតខំពង្រឹងជំរុញការស្រាវជ្រាវ និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សដែលជាបញ្ហាទាក់ទងទៅនឹងយេនឌ័រ។

ក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍បានសហការជាមួយប្រតិបត្តិករទូរគមនាគមន៍ និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍រៀបចំគម្រោងរាយបណ្តាញខ្សែកាប្លិ៍អុបទិកនៅទូទាំងប្រទេសព្រមទាំងនៅក្រោមបាតសមុទ្រ ដើម្បីឱ្យប្រជាជនទាំងស្ត្រី និងបុរសទទួលបានផលប្រយោជន៍ស្មើគ្នាក្នុងការប្រើប្រាស់សេវា ប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍។

ទោះបីគម្រោងនេះពុំទាន់ត្រូវបានវាយតម្លៃ ឬពុំបានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់អំពីចំនួនស្ត្រី និងបុរសដែលចូលរួមអនុវត្តន៍ និងទទួលផលប្រយោជន៍ពីគម្រោងយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏គេអាចធ្វើការប៉ាន់ប្រមាណបានថាមានចំនួនស្ត្រីតិចតួចប៉ុណ្ណោះ ដែលអាចមានសមត្ថភាពចូលរួមអនុវត្តន៍គម្រោង តែមានចំនួនច្រើនអាចទទួលបានផលប្រយោជន៍ ក្នុងការប្រើប្រាស់សេវាប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍។

បច្ចុប្បន្ននេះ សេវាប្រៃសណីយ៍ត្រូវបានពង្រីក និងបើកទូលាយរហូតដល់បណ្តា ខេត្ត-ក្រុង តំបន់ទីជនបទសំខាន់ៗនៅទូទាំងប្រទេសព្រមជាមួយ និងការបង្កើតបន្ថែមឱ្យមានភ្នាក់ងារប្រៃសណីយ៍នៅតាមបណ្តាតំបន់ជនបទផងដែរ ប៉ុន្តែពុំទាន់មានភ្នាក់ងារប្រៃសណីយ៍ជាស្ត្រីនៅឡើយទេ។

ក្នុងវិស័យទូរគមនាគមន៍ បើគិតមកត្រឹមថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩ អត្រាអ្នកប្រើប្រាស់ទូរស័ព្ទចល័ត និងអចល័តសរុបទូទាំងប្រទេសមានចំនួនឡើងដល់ ៤០.៥៩ ក្នុងប្រជារាស្ត្រ១០០នាក់ ស្មើ ៦,៤៤៧,៦០៧គ្រឿង ដោយក្នុងនោះ ទូរស័ព្ទអចល័តចំនួន១០០,៨៨៧គ្រឿង មានអត្រាស្មើ ០.៦៤ ក្នុងប្រជារាស្ត្រ ១០០នាក់ និងទូរស័ព្ទចល័តចំនួន ៦,៣៤៦,៧២០គ្រឿង មានអត្រាស្មើ ៣៩.៩៥ ក្នុងប្រជារាស្ត្រ១០០នាក់ ដែលក្នុងឆ្នាំ២០០៨ ទាំងទូរស័ព្ទចល័ត និងអចល័តមានត្រឹមតែ ២៤.៧១ ក្នុងប្រជារាស្ត្រ១០០នាក់ ស្មើនឹង ៣,៨៣៥,២៥១គ្រឿង ប៉ុណ្ណោះ។ ដោយឡែកមានអតិថិជនសរុប២៩១.៥៨៩នាក់ ប្រើប្រាស់ សេវាអ៊ិនធឺណេតតាមរយៈទូរស័ព្ទចល័តចំនួន២៤០,៨៧៥នាក់ និងអចល័តចំនួន៥០,៧១៤នាក់។ ចំនួនទាំងនេះមានការកើនឡើងច្រើន បើប្រៀបធៀបនឹងឆ្នាំ២០០០។ ការបែងចែកតាមភេទនៃចំនួនអ្នកទទួលផលប្រយោជន៍ និងអ្នកប្រើប្រាស់សេវាប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ពុំទាន់ត្រូវបានកំណត់ច្បាស់លាស់នៅឡើយ។

កំណើនអតិថិជនប្រើប្រាស់សេវាទូរគមនាគមន៍អាចបញ្ជាក់អំពីតម្រូវការយេនឌ័រ និងការទទួលផលប្រយោជន៍ ដូចគ្នារវាងស្ត្រី និងបុរសក្នុងការទំនាក់ទំនងសួរសុខទុក្ខញាតិមិត្ត ធ្វើពាណិជ្ជកម្ម និងអាជីវកម្មសម្រាប់ជីវភាពរស់នៅប្រចាំថ្ងៃ។ ក្រៅអំពីការងារជាភារៈកិច្ចស្នូលក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍បានយកចិត្តទុកដាក់ដល់បញ្ហាជាច្រើនទៀតដែលទាក់ទងទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័រ ដូចជាការចូលរួមផ្សព្វផ្សាយអំពីការពលដាល និងការពារមេរោគអេដស៍ និងជម្ងឺអេដស៍ និងការរៀបចំទិវាអន្តរជាតិនារី៨មិនាដែលផ្តល់ឱកាសដ៏ល្អ

មួយសម្រាប់ឱ្យមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីបានជួបជុំគ្នាដើរកំសាន្ត យល់អធ្យាស្រ័យគ្នាទៅវិញទៅមករួមសាមគ្គីគ្នា ពិភាក្សាស្វែងយល់ពីតួនាទីរបស់ស្ត្រី។

ក្រោមការជួយឧបត្ថម្ភគាំទ្រពីថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័របានសហការជាមួយក្រសួងកិច្ចការនារី រៀបចំបើកវគ្គសិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយអំពីចំណេះដឹងសមភាពយេនឌ័រជូនថ្នាក់ដឹកនាំចាប់ពីថ្នាក់អនុប្រធាននាយកដ្ឋានរហូតដល់ថ្នាក់រដ្ឋលេខាធិការចំនួន១វគ្គ និងបើកវគ្គសិក្ខាសាលាដូចគ្នានេះជូនដល់ មន្ត្រីរាជការ និយោជិតទូរគមនាគមន៍កម្ពុជា និងក្រុមហ៊ុនចម្រុះរដ្ឋកាំមីនតែលចំនួន១វគ្គ ដែលមានសិក្ខាកាមចូលរួមសរុបទាំង ២វគ្គ ចំនួន ១៦១នាក់ (ស្ត្រី៧៦នាក់ និង បុរស៨៥នាក់) នឹងបន្តរៀបចំ សិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយអំពីទស្សនៈយេនឌ័រជូនដល់មន្ត្រីរាជការទាំងពីរភេទនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីឱ្យបានយល់ច្បាស់ទាំងអស់គ្នានូវសមធម៌យេនឌ័រ។

ជំពូកទី៣

យុទ្ធសាស្ត្រ និងផែនការសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ២០០៩-២០១៣

៣.១ យុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ

យុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រវិស័យប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ គឺជាការដាក់បញ្ចូលនូវរាល់បញ្ហា និងតម្រូវការនានារបស់មន្ត្រីរាជការទាំងស្ត្រីទាំងបុរសក្នុងការរៀបចំគម្រោងកម្មវិធី ការអនុវត្តន៍ និងការវាយតម្លៃលើបណ្តាគោលនយោបាយនានាដើម្បីធានាថា ស្ត្រី និងបុរស ទទួលបានធនធាន សមិទ្ធិផលនៃការអភិវឌ្ឍន៍ និងការរីកចំរើនផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ហើយទទួលបានផលប្រយោជន៍ស្មើៗគ្នា។ ការសម្រេចបាននូវការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រដោយធានាឱ្យ ស្ត្រី និងបុរសបានចូលរួមស្មើគ្នា នៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសំរេចការកំណត់អាទិភាព និងការបែងចែកថវិការ ជាពិសេសមានគោលបំណងលើកកំពស់ឋានានុក្រម សិទ្ធិរបស់ស្ត្រី ចូលរួមក្នុងសកម្មភាពនានា និងទទួលផលប្រយោជន៍ឱ្យបានស្មើភាពគ្នានឹងបុរស។

ដើម្បីអនុវត្តន៍ការងារទាំងនេះឱ្យសម្រេចបានក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍មានយុទ្ធសាស្ត្រដូចតទៅ៖

១- បង្កើនការយល់ដឹង និងវិភាគទស្សនៈយេនឌ័រ ជូនដល់ថ្នាក់ដឹកនាំរបស់ក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ ព្រមទាំងមន្ត្រីរាជការនៅថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

២- រៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់ក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ឱ្យឆ្លើយតបតម្រូវការយេនឌ័រ។

៣--បង្កើនសមត្ថភាពដល់មន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីក្នុងវិស័យប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍។

៤ ផ្តល់ឱកាស និងជម្រុញលើកទឹកចិត្តដល់មន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីដើម្បីទទួលបានតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេច។

៥- ធ្វើការត្រួតពិនិត្យវាយតម្លៃនូវការអនុវត្តន៍ និងភាពរីកចម្រើននៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ ដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថា វិស័យនេះបានឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋគ្រប់ស្រទាប់វណ្ណៈជាពិសេសជនងាយរងគ្រោះ ស្ត្រី ជនទីទ័លក្រ ជនចាស់ជរា និងជនពិការ។

៣.២ ផែនការសកម្មភាព និងសូចនាករ

strategy / specific objective

យុទ្ធសាស្ត្រទី១: បង្កើនការយល់ដឹង និងវិភាគទស្សនៈយេនឌ័រជូនដល់ថ្នាក់ដឹកនាំ ក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ព្រមទាំងមន្ត្រីរាជការនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ការផ្សព្វផ្សាយអំពីទស្សនៈយេនឌ័រជូនថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ និងមន្ត្រីរាជការ និយោជិត គឺជាការចាំបាច់ដើម្បីឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំជួយគាំទ្រ និងយកចិត្តទុកដាក់លើការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ ដល់ស្ត្រី និងបុរសឱ្យមានភាពស្មើគ្នា និងដើម្បីឱ្យមន្ត្រីរាជការទាំងស្ត្រី និងបុរសចូលរួមសហការគ្នាគាំទ្រផ្តល់ភាពអង់អាចក្លាហានដល់ស្ត្រី

ក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេច។ ការផ្សព្វផ្សាយនេះទាមទារឱ្យមានការបញ្ចេញមតិពិភាក្សាទៅលើតម្រូវការ និងបញ្ហានានា ដែលប្រឈមទៅនឹងការទទួលសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍រវាងស្ត្រី និងបុរស។ ចំពោះសកម្មភាពអ្នកអនុវត្តន៍ សូចនាករ និងលទ្ធផលរំពឹងទុក សូមមើលនៅតារាងឧបសម្ព័ន្ធទី២។

សកម្មភាព

១ រៀបចំសិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយអំពីទស្សនៈយេនឌ័រជូនថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់។

២- ផ្តល់ការសម្របសម្រួល និងបណ្តុះបណ្តាលអំពីចំណេះដឹងយេនឌ័រដល់មន្ត្រីរាជការ និងនិយោជិត។

៣- ផ្តល់ការសម្របសម្រួល និងបណ្តុះបណ្តាលអំពីចំណេះដឹងយេនឌ័រដល់មន្ត្រីរាជការមន្ទីរ ប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ខេត្ត។

៤- ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការវិភាគយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍វិធីសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធទិន្នន័យដែលបែងចែកតាមភេទដល់ក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

សូចនាករ

- ចំនួនវគ្គសិក្ខាសាលា និងរបាយការណ៍
- ចំនួនវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងរបាយការណ៍
- ចំនួនសិក្ខាកាមដែលបានយល់ដឹងពីទស្សនៈយេនឌ័រការវិភាគយេនឌ័រទៅក្នុងវិស័យ ប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ និងវិធីសាស្ត្រនៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងរបាយការណ៍ នៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាល
- ចំនួនសិក្ខាកាម និងរបាយការណ៍ នៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ

លទ្ធផលរំពឹងទុក

- ១០០ភាគរយនៃថ្នាក់ដឹកនាំយល់ច្បាស់អំពីយេនឌ័រ និងផ្តល់ការគាំទ្រសមភាពយេនឌ័រ
- ១០០ភាគរយនៃមន្ត្រីរាជការនិយោជិតទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលលើចំណេះដឹងយេនឌ័រក្នុងវិស័យប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍។
- ៦០ភាគរយនៃមន្ត្រីរាជការតាមមន្ទីរប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ខេត្តទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលអំពីយេនឌ័រ។
- ៩០ភាគរយនៃមន្ត្រីក្រសួងនឹងបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលពីគោលគំនិត និងការវិភាគយេនឌ័រ។

យុទ្ធសាស្ត្រទី២: រៀបចំផែនការប្រតិបត្តិការប្រចាំឆ្នាំរបស់ក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ ឱ្យឆ្លើយតបយេនឌ័រ

យោងតាមសារាចរលេខ ០៣ស.រចុះថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ និងផ្អែកលើការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីដូចដែលបានចែងនៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណតំណាក់កាលទី២និតិកាលទី៤នៃរដ្ឋសភា ក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ បានបង្កើតក្រុមការងារសម្រាប់រៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ ដោយបានបញ្ចូលសមាជិកក្រុមការងារ បញ្ជ្រាបយេនឌ័រមួយរូបនៅក្នុងក្រុមការងារនោះ ដើម្បីងាយស្រួលក្នុងការសម្របសម្រួលការងារយេនឌ័រដោយការដាក់បញ្ចូលនូវបញ្ហា និងយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រនៅក្នុងគ្រប់កិច្ចការរបស់ក្រសួង ព្រមទាំងចូលរួមប្រជុំពិគ្រោះ ពិភាក្សាផ្តល់យោបល់ទៅលើផែនការសកម្មភាពទាំងនោះ និងពិនិត្យតាមដានអង្កេត ហើយអាចវាយតម្លៃបានថា ស្ត្រី

បុរសទទួលបាននូវផលប្រយោជន៍ពីកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ក្រសួងបានក្នុងកម្រិតណា និងធានាបានថាសកម្មភាពទាំងអស់នោះបានឆ្លើយតបយេនឌ័រ។

សកម្មភាព

១- លើកគោលការណ៍នៃការជ្រើសរើសមន្ត្រីក្របខ័ណ្ឌប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវឱ្យមានសមាមាត្រស្មើគ្នារវាងស្ត្រី និងបុរស។

២- លើកគោលការណ៍រៀបចំបង្កើតក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រតាមមន្ទីរប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ ខេត្ត-ក្រុង។

៣- បញ្ចូលសមាជិកក្រុមការងារយេនឌ័រ ទៅក្នុងក្រុមការងាររៀបចំផែនការប្រតិបត្តិរបស់ក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍។

៤- លើកគោលការណ៍រក្សាមុខតំណែង តួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេចរបស់មន្ត្រីដែលចូល និវត្តន៍ទុកសម្រាប់មន្ត្រីជាស្ត្រីដែលមានសមត្ថភាពជំនួស។

៥- បណ្តុះបណ្តាលក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ស្តីពីការរៀបចំផែនការឆ្លើយតបយេនឌ័រ។

សូចនាករ

- តុល្យភាពនៃការជ្រើសរើស ចំនួនមន្ត្រីជាស្ត្រី និងបុរស ចូលបម្រើការងារ ក្នុងក្របខ័ណ្ឌក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍។
- ចំនួនក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រតាមមន្ទីរប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ ខេត្ត-ក្រុង។
- របាយការណ៍ពិព័ណ៌នាអំពីភាពខុសគ្នារវាងបុរស និងស្ត្រីដែលទទួលបានសេវា ប្រៃសណីយ និងទូរគមនាគមន៍។
- រក្សាបាននូវមុខតំណែងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេចរបស់មន្ត្រីជាស្ត្រី។
- ក្រុមការងារទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល។

លទ្ធផលរំពឹងទុក

- រាល់ការជ្រើសរើសមន្ត្រីថ្មីត្រូវមានសមាសភាពស្ត្រី និងទទួលបានតម្រូវការយេនឌ័រ។
- ក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រតាមមន្ទីរ ប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ ខេត្ត-ក្រុងត្រូវបានបង្កើត។
- ១០០%នៃផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់ក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ ឆ្លើយតបបានតាមតម្រូវការយេនឌ័រ។
- ភាគរយនៃមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីមានមុខតំណែង និងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេចឆ្លើយតបបានតាមតម្រូវការយេនឌ័រ។
- ក្រុមការងារមានសមត្ថភាព និងជំនាញក្នុងការរៀបចំផែនការឆ្លើយតបយេនឌ័រ។

យុទ្ធសាស្ត្រទី៣: បង្កើនសមត្ថភាពដល់មន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីក្នុងវិស័យប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍

ការបណ្តុះបណ្តាលបង្កើនចំណេះដឹងជំនាញដល់មន្ត្រីរាជការរបស់ ក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ទាំងពីរភេទគឺជាការចាំបាច់ណាស់ ដើម្បីឱ្យមន្ត្រីទាំងនោះមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការគ្រប់គ្រងត្រួតពិនិត្យ

សេវាកម្មប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ពិសេសការផ្តល់ចំណេះដឹងដល់មន្ត្រីជាស្ត្រីអោយទទួលបាននូវការយល់ដឹងអំពីរបៀបប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាគមនាគមន៍ និងព័ត៌មាន ព្រមទាំងចេះគ្រប់គ្រងថែរក្សាសម្ភារៈ និងបរិក្ខារអេឡិចត្រូនិក។

ដូច្នេះដើម្បីបង្កើនសមត្ថភាព និងទំនុកចិត្តរបស់មន្ត្រីជាស្ត្រីថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ដល់ការជួយជម្រុញឱ្យមន្ត្រីជាស្ត្រី ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលក្នុង និងក្រៅប្រទេសរយៈពេលខ្លី មធ្យម និង វែង ទៅតាមកំរិតមុខជំនាញនិមួយៗអោយបានស្មើគ្នា នឹងមន្ត្រីជាបុរស។

សកម្មភាព

១- ផ្តល់លទ្ធភាពដល់មន្ត្រីជាស្ត្រីឱ្យចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល វិស័យប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ ក្នុង និងក្រៅប្រទេស។

២- ផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីជាស្ត្រីឱ្យចេះប្រើប្រាស់ គ្រប់គ្រង ថែរក្សា បរិក្ខារអេឡិកត្រូនិក បរិក្ខារបច្ចេកវិទ្យាគមនាគមន៍ និងព័ត៌មាន។

៣- បង្កើតវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីជាស្ត្រីឱ្យចេះផ្តល់សេវាប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍នៅតាមបណ្តាខេត្ត-ក្រុង។

៤- គៀងគររកការគាំទ្រពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ដើម្បីផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលឬសិក្ខាសាលាក្នុង និងក្រៅប្រទេសដល់មន្ត្រីជាស្ត្រី។

សូចនាករ

- មន្ត្រីជាស្ត្រីទទួលបានចំណេះដឹងអាចប្រើប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍។
- ចំនួនមន្ត្រីជាស្ត្រីដែលមានចំណេះដឹងក្នុងការប្រើប្រាស់ គ្រប់គ្រង ថែរក្សា បរិក្ខារ អេឡិកត្រូនិក។
- ចំនួនមន្ត្រីជាស្ត្រីដែលចេះផ្តល់សេវាប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍។
- ចំនួនមន្ត្រីជាស្ត្រីបានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលក្នុង និងក្រៅប្រទេស។

លទ្ធផលរំពឹងទុក

- ៤០ភាគរយនៃមន្ត្រីជាស្ត្រីមានលទ្ធភាពចេះប្រើប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍។
- ៥០ភាគរយនៃមន្ត្រីជាស្ត្រីចេះប្រើប្រាស់ គ្រប់គ្រង ថែរក្សា បរិក្ខារអេឡិចត្រូនិក។
- ៨០ភាគរយ នៃមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីមានចំណេះដឹងផ្នែកផ្តល់សេវាប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍។
- ៤០ភាគរយ នៃមន្ត្រីជាស្ត្រីបានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលក្នុង និងក្រៅប្រទេស។

យុទ្ធសាស្ត្រទី៤: ផ្តល់ឱកាស និងជម្រុញលើកទឹកចិត្តដល់មន្ត្រីរាជការជាស្ត្រី ដើម្បីទទួលបានតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេចក្នុងក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍

ការផ្តល់ឱកាស និងលើកទឹកចិត្តដល់មន្ត្រីជាស្ត្រី ក៏ជាយុទ្ធសាស្ត្រដ៏មានសារៈសំខាន់ដើម្បីធ្វើឱ្យមន្ត្រីជាស្ត្រីមានទំនុកចិត្តលើខ្លួនឯងក្នុងការបញ្ចេញមតិយោបល់ និងសមត្ថភាពជំនាញ ឈានទៅទទួលបានតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេចនៅក្នុងភារកិច្ចការងារក៏ដូចជានៅក្នុងសង្គមជាតិផងដែរ។

ឆ្លងតាមការពិភាក្សា នៅក្នុងសិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយទស្សនៈយេនឌ័រទាំងពីរវគ្គបានឱ្យដឹងថា មន្ត្រីជាស្ត្រីមានឱកាសតិចតួចក្នុងការទទួលបាននូវការបណ្តុះបណ្តាលទាំងក្នុង និងក្រៅប្រទេស ដោយសារតែមានកត្តារាំងស្ទះមួយចំនួនដូចជា បញ្ហាភាសាអង់គ្លេស និងបច្ចេកទេសជំនាញនៅមានកម្រិត បញ្ហាជីវភាពគ្រួសារ ម៉្យាងទៀតបុរសជាស្វាមីមិនអនុញ្ញាតអោយទៅឆ្ងាយឆ្ងាយ។

យោងតាមអនុសាសន៍ទាំងដប់បីចំណុចរបស់ សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន បានដាក់ចេញជាគោលការណ៍ នៅក្នុងចំណុចទី៧ ដែលតម្រូវអោយគ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័ន និងអាជ្ញាធរដែនដីគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់យកចិត្តទុកដាក់បន្តក្នុងការបង្កើនចំនួនមន្ត្រីជាស្ត្រីបន្ថែមទៀត រួមទាំងមន្ត្រីជាស្ត្រីក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចជងដែរក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួង មានគោលការណ៍ជាក់លាក់ និងបង្កើតល័ក្ខខ័ណ្ឌអនុគ្រោះសម្រាប់មន្ត្រីជាស្ត្រី ដែលមានសមត្ថភាពទទួលបាននូវតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេច។

សកម្មភាព:

១- បង្កើតគោលកាណ៍នៃការតែងតាំង មន្ត្រីរាជការជាស្ត្រី ក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសំរេច ដោយផ្អែកទៅលើសមត្ថភាពជំនាញ និងគុណភាពការងារ។

២- ជម្រុញលើកទឹកចិត្តការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងការផ្តល់សេវា ប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍។

៣- ផ្តល់ឱកាស និងលើកទឹកចិត្តដល់មន្ត្រីជាស្ត្រីក្នុងការចូលរួមអនុវត្តន៍គម្រោងនិងកម្មវិធីរបស់ក្រសួង។

៤- ផ្តល់ឱកាសអោយមន្ត្រីជាស្ត្រីបានចូលរួមទស្សនៈកិច្ចសិក្សាវិស័យប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ទាំងក្នុង និងក្រៅប្រទេស។

សូចនាករ:

- គោលការណ៍ជាក់លាក់នៃការតែងតាំងផ្អែកលើសមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីជាស្ត្រីត្រូវបានបង្កើត។
- ចំនួនមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីបានចូលរួមផ្តល់សេវា ប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍។
- ចំនួនមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីបានចូលរួមអនុវត្តន៍គម្រោង និងកម្មវិធីនានារបស់ក្រសួង។
- ចំនួនមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីបានចូលរួមទស្សនៈកិច្ចសិក្សា ក្នុង និងក្រៅប្រទេស។

លទ្ធផលរំពឹងទុក:

- ២០ភាគរយនៃមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីទទួលតំណែងជាអគ្គនាយករង, ប្រធាន, អនុប្រធាននាយកដ្ឋាន និងប្រធាន,អនុប្រធានការិយាល័យ នៅតាមមន្ទីរប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ គ្រប់ខេត្ត-ក្រុង។
- ៦០ភាគរយ នៃមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីចូលរួមផ្តល់សេវា ប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍។
- ៣០ភាគរយ នៃមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីចូលរួមអនុវត្តន៍គម្រោង និងកម្មវិធីក្រសួង។
- ៣០ភាគរយ នៃមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីបានចូលរួមទស្សនៈកិច្ចសិក្សា ក្នុង និងក្រៅប្រទេស។

យុទ្ធសាស្ត្រទី៥: ធ្វើការត្រួតពិនិត្យវាយតម្លៃ នូវការអនុវត្តន៍ និងភាពរីកចំរើន នៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ក្នុងវិស័យប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថាវិស័យនេះបានឆ្លើយតបទៅ នឹងតម្រូវការរបស់ ប្រជាពលរដ្ឋគ្រប់ស្រទាប់វណ្ណៈជាពិសេសជនងាយរងគ្រោះ ស្ត្រី ជនទីទ័លក្រ ជនចាស់ជរា និងជនពិការ។

ជាការចាំបាច់ណាស់ ដើម្បីធ្វើការតាមដាន និងវាយតម្លៃ ដោយជោគជ័យរាល់កម្មវិធី ឬគម្រោងទាំងអស់ត្រូវមានសូចនាករដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីយេនឌ័រច្បាស់លាស់ និងអាចវាស់វែងបាន។ ដើម្បីសម្រេចបេសកម្មនេះក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ត្រូវមានចំណេះដឹងក្នុងការវិភាគទិន្នន័យ ការធ្វើផែនការតាមដានការសម្របសម្រួល និងការតស៊ូមតិ។ ជាពិសេស ក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៃក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ ត្រូវសហការជាមួយមន្ត្រីរាជការ និងថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការងាររៀបចំកម្មវិធី ឬគម្រោង។

សកម្មភាព

១- ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់ក្រុមការងារយេនឌ័រក្នុងការវិភាគទិន្នន័យរៀបចំផែនការ តាមដាន និងវាយតម្លៃកម្មវិធីឬគម្រោងដែលឆ្លើយតបយេនឌ័រ ដោយសហការជាមួយក្រសួងកិច្ចការនារី និងផ្តល់យោបល់ជូនប្រធានស្ថាប័ន។

២- វិភាគរបាយការណ៍ឆ្លើយតបយេនឌ័រ។

៣ ពិនិត្យការអនុវត្តន៍នូវសូចនាករដែលបានកំណត់ខាងលើ។

៤ វាយតម្លៃប្រសិទ្ធិភាពនៃការអនុវត្តន៍កម្មវិធីអនុលោមទៅតាមសមភាពយេនឌ័រ។

សូចនាករ

- ចំនួនសមាជិកក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័របានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការវិភាគយេនឌ័ររៀបចំផែនការតាមដាន និងវាយតម្លៃកម្មវិធីដែលឆ្លើយតបយេនឌ័រ។
- ចំនួនរបាយការណ៍បង្ហាញអំពីស្ត្រី និងបុរសបានទទួលផលប្រយោជន៍ពីកម្មវិធី ឬគម្រោង។
- របាយការណ៍វិភាគការអនុវត្តន៍សូចនាករដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ។
- របាយការណ៍នៃការវាយតម្លៃសកម្មភាព អនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។

លទ្ធផលរំពឹងទុក

- គ្រប់សមាជិកក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ មានសមត្ថភាព និងជំនាញគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការវិភាគការរៀបចំ ផែនការតាមដាន និងវាយតម្លៃកម្មវិធី ឬគម្រោង ដែលឆ្លើយតបយេនឌ័រ។
- គ្រប់របាយការណ៍ បង្ហាញអំពីស្ត្រី និងបុរសបានទទួលផលពីកម្មវិធី។
- របាយការណ៍វិភាគសកម្មភាពអនុវត្តន៍។
- របាយការណ៍ និងអនុសាសន៍នៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណតំណាក់កាលទី២ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលដើម្បីកំណើន ការងារ សមធម៌ និងប្រសិទ្ធិភាព និងទទួលបានជោគជ័យយ៉ាងត្រចះត្រចង់ ប្រសិនបើបញ្ហាយេនឌ័រត្រូវបានបញ្ចូលនៅក្នុងគ្រប់ផែនការសកម្មភាពទាំងអស់។

ក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ ក៏ជាស្ថាប័នមួយត្រូវចូលរួមចំណែកអនុវត្តន៍ គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រឱ្យប្រកបដោយភាពរលូន ដើម្បីធានាបាននូវសមភាពយេនឌ័រ និងកាត់បន្ថយនូវគំលាត យេនឌ័រក្នុងវិស័យនេះ។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ ត្រូវបានចូលរួមក្នុងការផ្តល់យោបល់ និងការគាំទ្រពីមន្ត្រីគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ ជាពិសេសពីក្រសួង និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ហើយត្រូវបានអនុម័ត និងទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះក៏ជាឯកសារនាំផ្លូវមួយសម្រាប់ធានាថាក្រសួង និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ត្រូវលើកផែនការសកម្មភាពរបស់ខ្លួនអោយឆ្លើយតបទៅនឹងយេនឌ័រ។

កត្តាជោគជ័យនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ អាស្រ័យលើការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់មន្ត្រីគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ ជាពិសេសថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ ដែលជាអ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេច ក៏ដូចជាក្រសួង និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធដើម្បីជម្រុញដំណើរការនេះឈានទៅរកការកាត់បន្ថយគម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍។

ថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ និងក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រត្រូវធ្វើការគៀងគរធនធានមនុស្ស និងថវិកាពីប្រភពនានាដូចជា ប្រតិបត្តិករ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលនានា ដែលធ្វើការងារក្នុងវិស័យប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ ដើម្បីអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រនេះឱ្យទទួលបានជោគជ័យ។

ជាចុងក្រោយក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ មានភារកិច្ចចម្បងជាអ្នកសម្របសម្រួលត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃលើការអនុវត្តន៍ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះហើយក្នុងករណីចាំបាច់ត្រូវធ្វើការពិនិត្យ និងកែលម្អផែនការសកម្មភាពនេះជាប់ជាប្រចាំដើម្បីធានានូវប្រសិទ្ធិភាពការងារសមភាពយេនឌ័រ។

បញ្ជីឧបសម្ព័ន្ធ

- ទី១- សមាជិកក្រុមការងារយេនឌ័រក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍
- ទី២- ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ឆ្នាំ២០០៩ ២០១៣។
- ទី៣ បញ្ជីត្រួតពិនិត្យសម្រាប់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងកម្មវិធីឬគម្រោង
- ទី៤ វាក្យស័ព្ទបច្ចេកទេសយេនឌ័រ
- ទី៥ រចនាសម្ព័ន្ធក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និង ទូរគមនាគមន៍

លេខ: ១៦៥ ប្រ.ស្រក

"...ធើឲ្យកំណើន ការងារ សមធម៌ និង ប្រសិទ្ធភាព"

រាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី ១៤ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ[illegible]

ប្រកាស
ស្តីពីការបង្កើតក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍

[illegible]

សម្រេច

ប្រការ ១: [illegible]

១- លោកជំទាវ	[illegible]	[illegible]	[illegible]	ប្រធាន
២- លោកស្រី	[illegible]	[illegible]	[illegible]	អនុប្រធាន
៣- លោកស្រី	[illegible]	[illegible]	[illegible]	អនុប្រធាន
៤- លោកស្រី	[illegible]	[illegible]	[illegible]	អនុប្រធាន
៥- លោក	[illegible]	[illegible]	[illegible]	អនុប្រធាន
៦- លោក	[illegible]	[illegible]	[illegible]	សមាជិក
៧- លោកស្រី	[illegible]	[illegible]	[illegible]	សមាជិក
៨- កញ្ញា	[illegible]	[illegible]	[illegible]	សមាជិក
៩- លោកស្រី	[illegible]	[illegible]	[illegible]	សមាជិក
១០- [illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	សមាជិក
១១- លោក	[illegible]	[illegible]	[illegible]	សមាជិក

1

[illegible]

១២- លោកស្រី ជា ប៊ុណ្ណារី តំណាងក្រុមហ៊ុនកាំបូឌាខែល សមាជិក
១៣- លោកស្រី ជា សុខុម អនុប្រធាននាយកដ្ឋានត្រួតពិនិត្យការគ្រប់គ្រងប្រៃសណីយ៍ សមាជិក
១៤- លោកស្រី អ៊ុន ឯកបុត្រី តំណាងក្រុមហ៊ុនទូរគមនាគមន៍កម្ពុជា សមាជិក
១៥- លោក ឈុម សារ៉េត មន្ត្រីនាយកដ្ឋានសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ សមាជិក
១៦- លោក ជុំ ឆាន់ មន្ត្រីនាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាល លេខាធិការ

ប្រការ២: ក្រុមការងារខាងលើមានភារកិច្ច៖
- រៀបចំផែនការសកម្មភាពយេនឌ័រ និងផែនការសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍
- បង្កើនការយល់ដឹងដល់មន្ត្រីរាជការគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ និងទស្សនៈយេនឌ័រព្រមទាំងស្វែងរកការគាំទ្រថវិកាដើម្បីអនុវត្តកម្មវិធី និងសកម្មភាពនានានៅក្នុងក្រសួងឱ្យមានសមភាពរវាង បុរស និងស្ត្រី ។
- ពិនិត្យតាមដានស្ថានភាពការងារបុគ្គលិកមន្ត្រីរាជការស្ត្រី ក្នុងក្រសួង ឬក្រុមហ៊ុនដែលទទួលអាជ្ញាប័ណ្ណ និងផ្តល់យោបល់ពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាយេនឌ័រ ដើម្បីទទួលបានការគាំទ្រពីថ្នាក់ដឹកនាំ ។
- ចូលរួមក្នុងការធ្វើផែនការ និងកម្មវិធីនៅក្នុងក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ ដើម្បីពិនិត្យ សម្របសម្រួល និងធានាថាផែនការ និងកម្មវិធីនេះ អាចការឆ្លើយតបទៅនឹងផែនការសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ ។
- ធ្វើសហប្រតិបត្តិការ និងសម្របសម្រួលជាមួយក្រុមប្រឹក្សាជាតិកម្ពុជាដើម្បីស្ត្រី (ក.ជ.ក.ស) និងចូលរួមប្រជុំជាប្រចាំតាមការអញ្ជើញរបស់ក្រសួងកិច្ចការនារី ។
- ធ្វើការពិនិត្យទៅលើកម្មវិធី និងសកម្មភាពតាមវិស័យនីមួយៗ និង វិភាគវាយតម្លៃពីផលប៉ះពាល់និងអត្ថប្រយោជន៍របស់សកម្មភាពទាំងនោះ ទៅលើបុរស-ស្ត្រី ។

ប្រការ៣: ក្រុមការងារខាងលើនេះ ត្រូវចូលរួមប្រជុំតាម ការអញ្ជើញរបស់លោកជំទាវប្រធាន ។
ប្រការ៤: ប្រកាសលេខ ០៦៤ ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី ០២ ខែមិនា ឆ្នាំ២០០៧ ត្រូវចាត់ទុកជានិរាករណ៍ ។
ប្រការ៥: អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល អគ្គនាយកដ្ឋានប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ អគ្គាធិការដ្ឋាន នាយកដ្ឋានពាក់ព័ន្ធ លោកជំទាវ អស់លោក លោកស្រី ដូចមាន សមាសភាព ក្នុងប្រការ១ខាងលើ ត្រូវទទួលបន្ទុកអនុវត្តតាមខ្លឹមសារនៃប្រកាសនេះ ឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខានេះតទៅ ។

រ ដ្ឋ ម ន្ត្រី

សូ ខុន

កន្លែងទទួល៖
- ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- ក្រសួងកិច្ចការនារី
- ក្រុមប្រឹក្សាជាតិកម្ពុជាដើម្បីស្ត្រី
"ដើម្បីជ្រាប"
- ដូចប្រការ៥ "ដើម្បីអនុវត្ត"
- ឯកសារ-កាលប្បវត្តិ

ឧបសម្ព័ន្ធទី២: ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យ ប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ (ប.ទ) ឆ្នាំ២០០៩ ២០១៣

យុទ្ធសាស្ត្រទី១: បង្កើនការយល់ដឹង និងវិភាគទស្សនៈយេនឌ័រជូនដល់ថ្នាក់ដឹកនាំរបស់ក្រសួង ប.ទ. ព្រមទាំងមន្ត្រីរាជការនៅថ្នាក់កណ្តាល និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ				
សកម្មភាព	**អ្នកអនុវត្ត**	**សូចនាករ**	**លទ្ធផលរំពឹងទុកឆ្នាំ២០១៣**	**ថវិកាគិតជាដុល្លារ**
១ រៀបចំសិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយអំពីទស្សនៈយេនឌ័រជូនថ្នាក់ ដឹកនាំ	ក្រុមការងារយេនឌ័រក្រសួងប.ទ. សហការជាមួយក្រសួងកិច្ចការនារី	ចំនួនវគ្គសិក្ខាសាលា និង របាយការណ៍	១០០ភាគរយនៃថ្នាក់ដឹកនាំយល់ច្បាស់អំពីយេនឌ័រ និងផ្តល់ការគាំទ្រសមភាពយេនឌ័រ	១,០០០
២ ផ្តល់ការសំរបសំរួល និងបណ្តុះបណ្តាលអំពីចំណេះដឹងយេនឌ័រដល់មន្ត្រីរាជការ និងនិយោជិកទូរគមនាគមន៍កម្ពុជា	ក្រុមការងារបច្ចេកទេសយេនឌ័រ សហការជាមួយក្រសួងកិច្ចការនារី	ចំនួនវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និង របាយការណ៍	១០០ភាគរយនៃមន្ត្រីរាជការ និងនិយោជិកទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលអំពីចំណេះដឹងយេនឌ័រវិស័យប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍។	១០,០០០
៣ ផ្តល់ការសម្របសម្រួលនិងបណ្តុះបណ្តាលអំពីចំណេះដឹងយេនឌ័រដល់មន្ត្រីរាជការ តាមមន្ទីរ ប.ទ.ទាំង ២៤ខេត្ត-ក្រុង	ក្រុមការងារបច្ចេកទេសយេនឌ័រនិងមន្ត្រី រាជការនៅមន្ទីរប.ទ.ទាំង២៤ ខេត្តក្រុង	ចំនួនសិក្ខាកាម និង របាយការណ៍នៃវគ្គ បណ្តុះបណ្តាល	៦០ភាគរយនៃមន្ត្រីរាជការតាមមន្ទីរប.ទ.ទាំងខេត្ត-ក្រុងទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលអំពីចំណេះដឹងសមភាពយេនឌ័រក្នុងវិស័យប.ទ។	១៤,៨០០០
៤ ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការវិភាគយេនឌ័រវិធីសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធទិន្នន័យដែលបែងចែកតាមភេទដល់ក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅថ្នាក់កណ្តាល និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ	ក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្រសួងប.ទ សហការជាមួយក្រសួងកិច្ចការនារី	ចំនួនសិក្ខាកាមនិងរបាយការណ៍នៃវគ្គ បណ្តុះបណ្តាល	៥០ភាគរយនៃមន្ត្រីរាជការទទួលបានការ បណ្តុះបណ្តាលអំពីការវិភាគយេនឌ័រនិងវិធី សាស្ត្រគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធទិន្នន័យបែងចែកតាមភេទ។	១៤៨០០០
យុទ្ធសាស្ត្រទី២: រៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់ ក្រសួងប្រៃសណីយ៍និងទូរគមនាគមន៍ (ប.ទ.) ឱ្យឆ្លើយតបតម្រូវការយេនឌ័រ				
១ ញូលសមាជិកក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងក្រុមការងាររៀបចំផែនការប្រតិបត្តិរបស់ក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍	ថ្នាក់ដឹកនាំ,អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	របាយការណ៍ព័ណ៌នា អំពីភាពខុសគ្នារវាងស្ត្រី និងបុរសដែលទទួលបានសេវា ប្រៃសណីយ៍និងទូរគមនាគមន៍	១០០នៃផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់ក្រសួង ប.ទ. ឆ្លើយតបតាមតម្រូវការយេនឌ័រ	

២ លើកគោលការណ៍នៃការជ្រើសរើសមន្ត្រីក្របខ័ណ្ឌប្រចាំឆ្នាំត្រូវ ឱ្យមានសមាមាត្រស្មើគ្នារវាងស្ត្រីនិងបុរស	រដ្ឋាភិបាលនិងថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍	គុណភាពនៃការជ្រើសរើសចំនួនមន្ត្រីជាស្ត្រី និងបុរសចូលបម្រើក្នុងក្របខ័ណ្ឌ ក្រសួងប.ទ	រាល់ការជ្រើសរើសមន្ត្រីថ្មីត្រូវមានសមាសភាពស្ត្រី និងទទួលបានតម្រូវការយេនឌ័រ	
៣-លើកគោលការណ៍រៀបចំបង្កើតក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រតាមមន្ទីរប.ទទាំង២៤ខេត្ត-ក្រុង	ថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួង និងមន្ត្រីរាជការតាមមន្ទីរប.ទទាំង២៤ខេត្ត-ក្រុង	ចំនួនក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រតាមមន្ទីរ ប.ទទាំង២៤ ខេត្ត-ក្រុង	ក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រតាមមន្ទីរប.ទ.ទាំង២៤ខេត្ត-ក្រុង ត្រូវបានបង្កើត	១៨០០០០
៤ លើកគោលការណ៍រក្សាមុខតំណែងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេចរបស់មន្ត្រីដែលចូលនិវត្តន៍ទុកសម្រាប់មន្ត្រីជាស្ត្រីមានសមត្ថភាពជំនួស។	រដ្ឋាភិបាលនិងថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍	រក្សាបាននូវមុខតំណែងតួនាទីធ្វើសេចក្តី សម្រេចរបស់មន្ត្រីជាស្ត្រី	ភាគរយនៃមន្ត្រីជាស្ត្រីមានមុខតំណែងនិងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេចមិនមានការថយចុះ និងឆ្លើយតបបានតាមតម្រូវការយេនឌ័រ	
៥ បណ្តុះបណ្តាលក្រុមការងារពីការរៀបចំផែនការ ឆ្លើយតបយេនឌ័រ	ក្រសួងកិច្ចការនារីសហការក្រុមការងារយេនឌ័រក្រសួង ប.ទ	ក្រុមការងារទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល	ក្រុមការងារមានសមត្ថភាព និងជំនាញក្នុងការរៀបចំផែនការឆ្លើយតបយេនឌ័រ	៣០០០០
យុទ្ធសាស្ត្រទី៣: បង្កើនសមត្ថភាពដល់មន្ត្រីរាជការជាស្ត្រី ក្នុងការគ្រប់គ្រង ត្រួតពិនិត្យសេវាកម្មប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍				
១-បង្កើនលទ្ធភាពដល់មន្ត្រីស្ត្រីអោយទទួលបាននូវចំណេះដឹងស្តី អំពីរបៀបប្រើប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍។	ថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួងប.ទ និងនាយកដ្ឋានក្រោមឱវាទពាក់ព័ន្ធ	លទ្ធភាពរបស់មន្ត្រីជាស្ត្រីទទួលបានចំណេះដឹងអាចប្រើប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍។	៨០ភាគរយនៃមន្ត្រីជាស្ត្រីមានលទ្ធភាពចេះប្រើប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍។	៤០០០០
២-បង្កើនចំណេះដឹងដល់មន្ត្រីជាស្ត្រីអោយចេះគ្រប់គ្រងថែរក្សាបរិក្ខារអេឡិកត្រូនិក ,បរិក្ខារបច្ចេកវិទ្យាគមនាគមន៍ និងព័ត៌មាន។	ថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួង និងនាយកដ្ឋានជំនាញ	ចំនួនមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីដែលមានចំណេះដឹងក្នុងការប្រើប្រាស់គ្រប់គ្រងបរិក្ខារអេឡិចត្រូនិក	៥០ភាគរយនៃមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រី ចេះគ្រប់គ្រងថែរក្សាបរិក្ខារអេឡិកត្រូនិក	៤៥០០០
៣-បង្កើនការយល់ដឹងដល់មន្ត្រីជាស្ត្រីអោយចេះទំនាក់ទំនងរាក់ទាក់ជាមួយសាធារណៈជននៅតាមបណ្តាខេត្តក្រុង និងទីជនបទក្នុងការបំរើសេវាកម្មប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍។	ថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួង និងនាយកដ្ឋានជំនាញ	ចំនួនមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីយល់ដឹងក្នុងការទំនាក់ទំនងសាធារណៈជន	៨០ភាគរយនៃមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីមានចំណេះដឹងផ្នែកទំនាក់ទំនងល្អជាមួយសាធារណៈជន	២៥០០០

៤-ស្វែងរកការគាំទ្រពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ដើម្បីផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាឬសិក្ខាសាលាក្នុង និងប្រទេសដល់មន្ត្រីជាស្ត្រី។	រដ្ឋាភិបាលនិងថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួងប.ទព្រមទាំងក្រុមការងារយេនឌ័រ	ចំនួនមន្ត្រីជាស្ត្រីបានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលក្នុង និងក្រៅប្រទេស	៥០ភាគរយនៃមន្ត្រីជាស្ត្រីក្នុងក្រសួងប.ទ បានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលក្នុង និងក្រៅប្រទេស	៣០០០០
យុទ្ធសាស្ត្រទី៤: ផ្តល់ឱកាស និងជម្រុញលើកទឹកចិត្តដល់មន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីក្នុងក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ដើម្បីទទួលបានតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេច				
១-បង្កើតគោលការណ៍នៃការតែងតាំងមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសំរេចចិត្តដោយផ្អែកលើសមត្ថភាព ជំនាញ និងគុណភាពការងារ។	ថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួងប.ទ និងនាយកដ្ឋានជំនាញក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	គោលការណ៍ជាក់លាក់នៃការតែងតាំងផ្អែកលើសមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីជាស្ត្រីត្រូវបានបង្កើត	២០ភាគរយនៃមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីទទួលតំណែងជាអគ្គនាយក, អគ្គនាយករង, ប្រធាន-អនុប្រធាននាយកដ្ឋាន, ប្រធាន-អនុប្រធាន ការិយាល័យ	
២-ជំរុញលើកទឹកចិត្តការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងការបំរើសេវាកម្មប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍។	ថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួងប.ទ និងនាយកដ្ឋានជំនាញក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	ចំនួនមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីបានចូលរួមបំរើសេវាកម្ម ប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍	៦០ភាគរយនៃមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីបានចូលរួមបំរើសេវាកម្ម ប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍	១៥០០០
៣ ផ្តល់ឱកាស និងលើកទឹកចិត្តដល់មន្ត្រីជាស្ត្រីក្នុងការចូលរួមអនុវត្តន៍គម្រោង និងកម្មវិធីរបស់ក្រសួង។	ថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួងប.ទ និងនាយកដ្ឋានជំនាញក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	ចំនួនមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីបានចូលរួមអនុវត្តន៍គម្រោង និងកម្មវិធីនានារបស់ក្រសួង	៣០ភាគរយនៃមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីចូលរួមអនុវត្តន៍គម្រោង និងកម្មវិធីនានារបស់ក្រសួង	១០០០០
៤-ផ្តល់ឪកាសអោយមន្ត្រីជាស្ត្រីបានចូលរួមទស្សនៈកិច្ចសិក្សាវិស័យ ប.ទ ទាំងក្នុង និងក្រៅប្រទេស។	ថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួងប.ទ និងនាយកដ្ឋានជំនាញក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	ចំនួនមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីបានចូលរួមទស្សនៈកិច្ចសិក្សាក្នុង និងក្រៅប្រទេស	២០ភាគរយនៃមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីចូលរួមទស្សនៈកិច្ចសិក្សាក្នុង និងក្រៅប្រទេស	១៥០០០
យុទ្ធសាស្ត្រទី៥: ធ្វើការត្រួតពិនិត្យវាយតម្លៃនូវការអនុវត្តន៍ និងភាពរីកចម្រើននៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថាវិស័យប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋគ្រប់ស្រទាប់វណ្ណៈជាពិសេសជនងាយរងគ្រោះ ស្ត្រី ជនទីទ័លក្រ ជនចាស់ជរា និងជនពិការ				
១ ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល ដល់ក្រុមការងារ បញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងការវិភាគទិន្នន័យរៀបចំផែនការតាមដាន និងវាយតម្លៃកម្មវិធីដែលឆ្លើយតប និងយេនឌ័រ	អង្គភាពជំនាញដែលអាចផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់សមាជិកក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	ចំនួនសមាជិកក្រុមការងារយេនឌ័របានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការវិភាគយេនឌ័រ រៀបចំ	គ្រប់សមាជិកក្រុមការងារយេនឌ័រមានសមត្ថភាព និងជំនាញគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការវិភាគការរៀបចំផែនការ ការតាមដាន និងវាយ	១០០០០

		ផែនការតាមដាន និង វាយតម្លៃកម្មវិធីដែលតប និងយេនឌ័រ	តម្លៃកម្មវិធី ឬគម្រោងដែលឆ្លើយតប និងយេនឌ័រ	
២ រៀបចំ និងពិនិត្យរបាយការណ៍នៃសកម្មភាពឆ្លើយតបយេនឌ័រ	សមាជិកក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងនាយកដ្ឋានផែនការនៃក្រសួង ប.ទ	ចំនួនរបាយការណ៍បង្ហាញអំពីបុរស និងស្ត្រីបានទទួលផលពីកម្មវិធី	គ្រប់របាយការណ៍ និងបង្ហាញអំពីចំនួនស្ត្រី និងបុរស បានទទួលផលពីកម្មវិធី ឬគម្រោង	៥០០០
៣ ពិនិត្យការអនុវត្តន៍នូវសូចនាករដែលបានកំណត់ខាងលើ	សមាជិកក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ	របាយការណ៍វិភាគនូវការអនុវត្តន៍សូចនាករដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ	របាយការណ៍វិភាគសកម្មភាពអនុវត្តន៍	៧០០០
៤ យតម្លៃប្រសិទ្ធិភាពនៃការអនុវត្តន៍កម្មវិធីអនុលោមទៅតាមសមភាពយេនឌ័រ	សមាជិកក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ	របាយការណ៍នៃការវាយតម្លៃសកម្មភាព អនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	របាយការណ៍ និងអនុសាសន៍នៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	១០០០០

សរុបទាំងអស់មានចំនួន ហុកសិបប្រាំបីម៉ឺនបួនពាន់ដុល្លារអាមេរិក (៦៨.៤០០០ដុល្លារ) =២.៨៧២.៨០០.០០០រៀល

		ផែនការតាមដាន និង វាយតម្លៃកម្មវិធីដែលតប និងយេនឌ័រ	តម្លៃកម្មវិធី ឫគម្រោងដែលឆ្លើយតប និងយេនឌ័រ	
២ រៀបចំ និងពិនិត្យរបាយការណ៍នៃសកម្មភាពឆ្លើយតបយេនឌ័រ	សមាជិកក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងនាយកដ្ឋានផែនការនៃក្រសួង ប.ទ	ចំនួនរបាយការណ៍បង្ហាញអំពីបុរស និងស្ត្រីបានទទួលផលពីកម្មវិធី	គ្រប់របាយការណ៍ និងបង្ហាញអំពីចំនួនស្ត្រី និងបុរស បានទទួលផលពីកម្មវិធី ឫគម្រោង	៥០០០
៣ ពិនិត្យការអនុវត្តន៍នូវសូចនាករដែលបានកំណត់ខាងលើ	សមាជិកក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ	របាយការណ៍វិភាគនូវការអនុវត្តន៍សូចនាករដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ	របាយការណ៍វិភាគសកម្មភាពអនុវត្តន៍	៧០០០
៤ យតម្លៃប្រសិទ្ធិភាពនៃការអនុវត្តន៍កម្មវិធីអនុលោមទៅតាមសមភាពយេនឌ័រ	សមាជិកក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ	របាយការណ៍នៃការវាយតម្លៃសកម្មភាព អនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	របាយការណ៍ និងអនុសាសន៍នៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	១០០០០

សរុបទាំងអស់មានចំនួន ហុកសិបប្រាំបីម៉ឺនបួនពាន់ដុល្លារអាមេរិក (៦៨.៤០០០ដុល្លារ) =២.៨៧២.៨០០.០០០រៀល

ឧបសម្ព័ន្ធទី៣: បញ្ជីត្រួតពិនិត្យសម្រាប់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងកម្មវិធី ឬគម្រោង

១- សំណួរអំពីការវិភាគយេនឌ័រនៅពេលចាប់ផ្តើមរៀបចំគម្រោង តើការវិភាគយេនឌ័រត្រូវបានគេប្រតិបត្តិដែរឬទេ?

- ➢ បើសិនជាមានៈ
  - ○ វិភាគដោយរបៀបណា? តើនរណាជាអ្នកវិភាគ?
  - ○ តើផលប្រយោជន៍អ្វីខ្លះ ដែលបុរស និងស្ត្រីទទួលបាន? តើបុរស និងស្ត្រីចូលរួមអនុវត្តគម្រោងបានទទួលផលអ្វីខ្លះ?
  - ○ តើការវិភាគយេនឌ័រនេះមានគុណភាពល្អត្រឹមត្រូវដែរ ឬទេ?
- ➢ បើសិនជាគ្មានការវិភាគយេនឌ័រ
  - ○ ហេតុអ្វីបានជាពុំមានការវិភាគយេនឌ័រ? តើការវិភាគនេះនឹងធ្វើឡើងនៅពេលណា?
  - ○ តើការវិភាគនេះនឹងផ្តោតលើអ្វីខ្លះ?
  - ○ តើបច្ចុប្បន្ននេះមានព័ត៌មានអ្វីខ្លះ?

២ សំណួរអំពីការប្រើប្រាស់លទ្ធផលនៃការវិភាគយេនឌ័រ

- ○ តើលទ្ធផលនៃការវិភាគត្រូវបានបញ្ចូលទៅក្នុងការតាក់តែងគម្រោងដោយរបៀបណា?
- ○ តើលទ្ធផលនៃការវិភាគត្រូវបានបញ្ចូលទៅក្នុងការវិភាគបញ្ហា ឬទេ?
- ○ តើយុទ្ធសាស្ត្រដែលរៀបចំឡើង មានបញ្ចូលយុទ្ធសាស្ត្រ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាយេនឌ័រដែរឬទេ?
- ○ តើសកម្មភាពអ្វីខ្លះនឹងត្រូវបានរៀបចំឡើង ដើម្បីបញ្ហាយេនឌ័រដែលបានកំណត់ឡើងនៅតាមថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងក្នុងរយៈពេលខ្លី និងរយៈពេលវែង? តើសកម្មភាពទាំងនោះនឹងត្រូវដាក់ បញ្ចូលជាសកម្មភាពរបស់គម្រោងដែរឬទេ?
- ○ តើការប៉ាន់ប្រមាណនេះរួមបញ្ចូលសូចនាករដើម្បីតាមដាន និងប៉ាន់ប្រមាណអំពីលទ្ធផលលើស្ត្រី និងប្រជាជនក្រីក្រឬទេ?
- ○ តើលទ្ធផលនៃការវិភាគយេនឌ័រមានព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីប្រើប្រាស់ជាទិន្នន័យមូលដ្ឋាន និងទិន្នន័យបញ្ចប់គម្រោងដែរឬទេ?

៣ បុគ្គលិក និងការគ្រប់គ្រងគម្រោង

- ○ តើការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ឆ្លុះបញ្ចាំងពីគុល្យភាព និងសមធមិយេនឌ័រដែរឬទេ?
- ○ តើបុគ្គលិកជាស្ត្រីអាចចូលរួមក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងការគ្រប់គ្រងគម្រោងឬកម្មវិធីក្នុងកម្រិតណា?
- ○ តើគោលនយោបាយធនធានមនុស្សរបស់គម្រោង មានចែងអំពីច្បាប់មាតុភាព និងបិតុភាពឬទេ?
- ○ តើបុគ្គលិករបស់គម្រោងត្រូវការបណ្តុះបណ្តាអំពីយេនឌ័រដែរឬទេ?

ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ: ជាការដាក់បញ្ចូលបញ្ហា និងតម្រូវការរបស់បុរស និងស្ត្រីទៅក្នុងការវិភាគការប៉ាន់ប្រមាណ និងការតាមដានត្រួតពិនិត្យការរៀបចំ និងអនុវត្តនកម្មវិធីគម្រោងគោលនយោបាយ និងច្បាប់នានា ដើម្បីធានាថាបុរស និងស្ត្រីបានចូលរួមក្នុងការអនុវត្តធ្វើសេចក្តីសម្រេច និងទទួលផលប្រយោជន៍ស្មើគ្នា។

យេនឌ័រ: គឺសំដៅយកតួនាទី ឥរិយាបថ និងតម្លៃនានាដែលវប្បធម៌នានា និងសង្គមដាក់កំណត់ឱ្យស្ត្រី និងបុរស អនុវត្តន៍ដោយឡែកពីគ្នា ពីតួនាទី ឥរិយាបថ និងគុណតម្លៃទាំងនេះកំណត់នូវអាកប្បកិរិយា និងទំនាក់ទំនងរវាង បុរស និងស្ត្រី។ តួនាទី ឥរិយាបថ និងគុណតម្លៃទាំងនេះ ត្រូវបានបង្កើតឡើង និងថែរក្សាដោយស្ថាប័ន សង្គមនានា ដូចជាគ្រួសារ រដ្ឋាភិបាល សហគមន៍ សាលារៀន វត្តអារាម និងសារព័ត៌មាន។

ភេទ: សំដៅលើភាពខុសគ្នាតាមធម្មជាតិ និងលក្ខណៈជីវសាស្ត្រដែលកំណត់មនុស្សណាមួយថាជាបុរស ឬជាស្ត្រី។ ភេទសំដៅយកលក្ខណៈរូបរាងកាយ និងសរីរាង្គរបស់មនុស្សម្នាក់ៗ។

គម្លាតយេនឌ័រ: ជាគម្លាតរវាង ស្ត្រី និងបុរសនៅក្នុងការចូលរួម ការទទួលបានសិទ្ធិ ឱកាស និងការគ្រប់គ្រងលើធនធាន និងផលប្រយោជន៍នៅក្នុងវិស័យណាមួយ។

សមភាពយេនឌ័រ: ជាភាពគ្មានការរើសអើង ដោយយកភេទរបស់បុគ្គល មកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការបែងចែកធនធានឬការទទួលផលប្រយោជន៍ និងសេវាកម្មនានា។ មភាពយេនឌ័រអាចវាស់វែងបានដោយពិនិត្យលើកាលានុវត្តភាពស្មើគ្នា ឬការទទួលផលប្រយោជន៍ស្មើគ្នា។

សមធម៌យេនឌ័រ: ជាដំណើរការនៃការប្រព្រឹត្តដោយយុត្តិធម៌ទៅលើស្ត្រី និងបុរសដើម្បីបន្ថយគម្លាតយេនឌ័រ និងឱ្យមានសមភាពយេនឌ័រ។

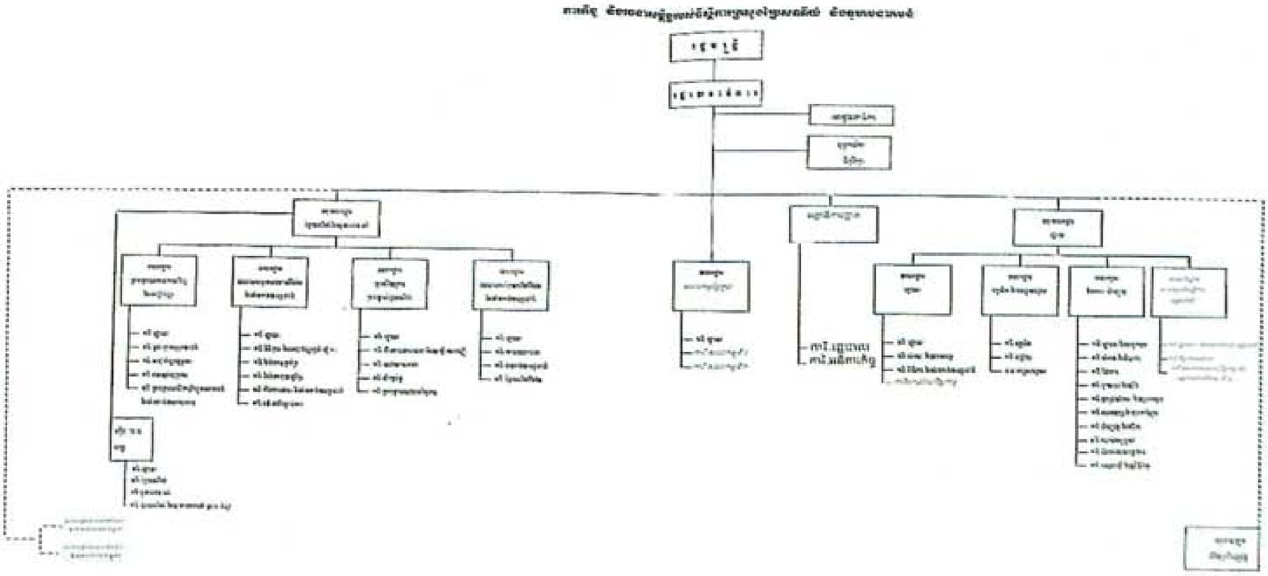
ការយល់ដឹងពីយេនឌ័រ: ការយល់ដឹងអំពីភាពខុសគ្នារវាងបុរស និងស្ត្រីដែលសង្គមបានកំណត់ឡើងដោយឈរលើចំណេះដឹងស្តីពីអាកប្បកិរិយានានាដែលជះឥទ្ធិពលទៅលើសមត្ថភាពនៃការទទួលបាន និងការគ្រប់គ្រងធនធាន ឱកាស និងផលប្រយោជន៍។

ការវិភាគយេនឌ័រ: សំដៅលើដំណើរការវិភាគ និងពិនិត្យម៉ត់ចត់លើតួនាទីរបស់បុរស និងស្ត្រីដោយរួមបញ្ចូលគន្លឹះនានាដូចជា ការបែងចែកកម្លាំងពលកម្ម សកម្មភាព ផលិតកម្ម និងការបន្តពូជ ការទទួលបាន និងការគ្រប់គ្រងធនធាន តម្រូវការ និងផលប្រយោជន៍ កត្តាសង្គម និងកិច្ចការនានា ដែលមានឥទ្ធិពលលើបុរស និងស្ត្រី។ គម្រោងដោយចាប់ផ្តើមពីការកំណត់អាទិភាព ការប្រមូលទិន្នន័យការរៀបចំការអនុវត្តការ តាមដាន និងវាយតម្លៃកម្មវិធី ឬគម្រោង។

ការឆ្លើយតបតម្រូវការយេនឌ័រ: ជាការដោះស្រាយ តម្រូវការ បញ្ហា និងផលប្រយោជន៍ខុសគ្នា រវាងស្ត្រី និងបុរស និងកុមារាកុមារី ដើម្បីជៀសវាងការសន្មតថា បុរសស្ត្រី និងកុមារាកុមារីស្ថិតក្នុងស្ថានភាពដូចគ្នា។

ទិន្នន័យបែងចែកតាមភេទ: ជាស្ថិតិដែលពិពណ៌នាពីស្ថានភាពខុសគ្នារវាងបុរសស្ត្រី និងកុមារាកុមារី ជាឧទាហរណ៍ ចំនួនមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រី និងបុរស ឬចំនួនកុមារាកុមារី កំពុងរៀននៅកម្រិតបឋមសិក្សា។

ឧបសម្ព័ន្ធទី៥



ឯកសារយោង:

- ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ ២០០៦ ២០១០ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ឆ្នាំ២០០៥។
- យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាឆ្នាំ២០០៤។
- របាយការណ៍គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរ៍កម្ពុជា២០០៣ក្រសួងផែនការបោះពុម្ពនៅទីក្រុងភ្នំពេញ ឧបត្ថម្ភ ដោយមូលនិធិ UNDP និង SIDA ។
- របាយការណ៍ជឿនលឿនស្តីពីការអនុវត្តន៍ផែនការសកម្មភាពក្រុងប៉េកាំងអំពីបញ្ហាស្ត្រីឆ្នាំ១៩៩៥ ២០០៥ ក្រសួងកិច្ចការនារី ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៤។
- អង្កេតប្រជាសាស្ត្រនិងសុខភាពឆ្នាំ២០០០-២០០៥វិទ្យាស្ថានជាតិសុខភាពសាធារណៈ និងវិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិភ្នំពេញខែធ្នូឆ្នាំ២០០៦ឧបត្ថម្ភដោយUNFPA,UNICEF,USAID,ADB, DFID និង CDC។
- អង្កេតសេដ្ឋកិច្ចសង្គមកិច្ចកម្ពុជាឆ្នាំ២០០៤វិទ្យាស្ថានស្ថិតិក្រសួងផែនការភ្នំពេញខែកញ្ញាឆ្នាំ២០០៥
- ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកាសម្រាប់ឆ្នាំ២០១១របស់ក្រសួងប.ទ
- ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិបច្ចុប្បន្នកម្ម២០០៩ ២០១៣របស់ក្រសួងប.ទ
- របាយការណ៍ស្តីពីលទ្ធផលការងាររបស់ក្រសួងប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍ឆ្នាំ២០០៩ និងទិសដៅឆ្នាំ២០១០
- ចំណែកស្មើភាពរបស់ស្ត្រី
- សទ្ទានុក្រមយេនឌ័ររបស់ក្រសួងកិច្ចការនារី
- បទពិសោធន៍របស់គម្រោងPGMលើការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ
- ឯកសារគ្រូបង្គោលស្តីពីជំនាញស្វែងរកការគាំទ្រមតិសំរាប់មន្ត្រីរាជការ
- ស្ថិតិយេនឌ័រសំខាន់ៗក្នុងប្រទេសកម្ពុជាគិតត្រឹមខែសីហាឆ្នាំ២០១០