ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ

# គោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្រ
# បញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យកសិកម្ម

រៀបចំដោយ
ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ

ភ្នំពេញ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៦

# អារម្ភកថា

ប្រទេសកម្ពុជាក៏ដូចជាបណ្តាប្រទេសនានាក្នុងតំបន់ដែរបានខិតខំប្រឹងប្រែងធ្វើយ៉ាងណា ដើម្បីកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ និងធានាអោយមានការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស ជាពិសេសគឺធានាឱ្យស្ត្រី និងបុរសមានសិទ្ធិស្មើគ្នាលើគ្រប់រូបភាពទាំងអស់ ។

នាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ក្រោមការដឹកនាំដ៏ឈ្លាសវៃរបស់សម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រី **ហ៊ុន សែន** បាននឹងកំពុងផ្តល់អាទិភាពទៅលើ ការលើកកំពស់ឱ្យមានសមភាពយេនឌ័រលើគ្រប់វិស័យ ជាពិសេសការបញ្ជ្រាបបញ្ហាស្ត្រីទៅក្នុងគ្រប់ស្ថាប័នទាំងអស់ ។ យោងតាមរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាត្រង់មាត្រា៤៥ បានចែងថា"ការរើសអើងគ្រប់រូបភាពប្រឆាំងនឹងស្ត្រីភេទត្រូវលុបបំបាត់ចោល" ដែលខ្លឹមសារនេះគឺជាមូលដ្ឋានគាំទ្រមួយដ៏សំខាន់ចំពោះសមធមិយេនឌ័រនៅគ្រប់រូបភាពទាំងអស់នៅក្នុងសង្គមកម្ពុជា។ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានទទួលយកគោលដៅអភិវឌ្ឍន៏សហសវត្សដែលកំណត់ដោយអង្គការសហប្រជាជាតិ និងប្តេជ្ញាចិត្តអនុវត្តឱ្យបានសម្រេចតាមគោលបំណងដើម្បីលុបបំបាត់នូវភាពខុសគ្នានៃយេនឌ័រទាំងក្នុងជីវភាពសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និង នយោបាយនាអនាគតកាល ។

យុទ្ធសាស្ត្រជាតិកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ (NPRS) ឆ្នាំ ២០០៣-២០០៥ ផែនការអភិវឌ្ឍន៏សេដ្ឋកិច្ចសង្គមកិច្ចលើកទី១ និង ទី២ (SEDP I&II) គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរបស់កម្ពុជា (CMDGs) និង យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ (ខែកក្កដាឆ្នាំ ២០០៤) ក៏បានលើកឡើងនូវយន្តការមួយចំនួនផងដែរដែលទាក់ទងទៅនឹងការលើកកំពស់សមភាព យេនឌ័រ និងការកាត់បន្ថយគម្លាតយេនឌ័រ។ នៅក្នុងការប្រកាសស្តីពីការប្តេជ្ញាចិត្តដ៏មុតមាំក្នុងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រខាងលើ ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទដោយមានកិច្ចសហការជាមួយក្រសួងកិច្ចការនារី និងបន្ទាប់ពីមានការពិភាក្សាយ៉ាងផុលផុសជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធនានា ទាំងនៅថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់មូលដ្ឋានបានសំរេចបង្កើត គោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យកសិកម្ម ព្រមទាំងសរបញ្ជាក់ឱ្យឃើញផងដែរពីការទទួលស្គាល់ចំពោះកម្លាំងស្ត្រីដែលជាចលករមួយដ៏សំខាន់ ជួយជំរុញឱ្យមានការប្រែប្រួលជាវិជ្ជមានលើវិស័យសេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងនយោបាយនៃប្រទេសនីមួយៗ ក៏ដូចជានៅក្នុងតំបន់ និងលើពិភពលោកទាំងមូល។

គោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យកសិកម្ម គឺជាក្របខ័ណ្ឌស្ថាប័នមួយដែលភាគី ពាក់ព័ន្ធទាំងអស់នៅក្នុងវិស័យកសិកម្មត្រូវអនុវត្តតាម ។ គោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ផ្តល់នូវការណែនាំ និងខ្លឹមសារសំខាន់ៗ សំដៅសម្រេចបាននូវសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ និងក្នុងវិស័យកសិកម្ម។

នេះគឺជាឱកាសដ៏សមស្របមួយ ដែលយើងទាំងអស់គ្នាត្រូវបញ្ចូលបញ្ហាយេនឌ័រទៅក្នុងការងារប្រចាំថ្ងៃរបស់យើង ដែលយើងបានរួមគ្នា ពិភាក្សាវែកញែកអំពីបញ្ហាយេនឌ័រនេះអស់រយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំមកហើយ ។ ឥឡូវនេះយើងកំពុងតែត្រៀមលក្ខណៈសម្បត្តិក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពទាំងនេះនៅក្នុងក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ។ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនឹងជះឥទ្ធិពលទៅលើគ្រប់អនុវិស័យ និងអង្គភាពទាំងអស់ របស់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ។ ប្រសិនបើគ្មានការប្តេជ្ញាចិត្តពីភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់នោះទេ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនេះនឹងមិនអាចដំណើរការទៅមុខបានទេ។ ដូចនេះក្នុងនាមក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ ខ្ញុំសូមអំពាវនាវ ដល់មន្ត្រីរាជការដែលបំរើការងារនៅក្នុងក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ គ្រប់ជាន់ថ្នាក់ទាំងអស់មេត្តាយកចិត្តទុកដាក់អនុវត្តតាមគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្រ្តបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនេះឱ្យទទួលបានជោគជ័យនិងក្តីសង្ឃឹម។ ក្នុងន័យនេះក្រសួងបានបង្កើតអង្គភាពយេនឌ័រមួយ ដែលមានសមត្ថកិច្ចជួយជ្រោមជ្រែង ផ្តល់ការណែនាំ ការគាំទ្រ និងពិនិត្យតាមដានសកម្មភាពនានាសំដៅធានាថា បញ្ហាយេនឌ័រត្រូវបានដោះស្រាយ និងយកចិត្តទុកដាក់។

ចុងក្រោយ សូមឧទ្ទិសស្នាដៃនេះជូនដល់ វិញ្ញាណក្ខន្ធបុព្វការីជន វីរៈជន និងវីរៈនារីស្នេហាជាតិ គ្រប់កាលសម័យ ដែលបានបូជាកម្លាំងកាយចិត្ត និងបានធ្វើពលិកម្មគ្រប់បែបយ៉ាងដើម្បីលើកកំពស់ តម្លៃនារីខ្មែរ ក៏ដូចជាការថែរក្សាជាតិខ្មែរឱ្យបានគង់វង្សរៀងរហូតមក សំរាប់កុលបុត្រ កុលធីតាជំនាន់ក្រោយ ។

**រដ្ឋមន្ត្រី**

**មាតិកា**

អារម្ភកថា ........................................................ii
មាតិកា ........................................................iv
បញ្ជីឈ្មោះអក្សរកាត់ ........................................................vi
សទ្ទានុក្រមយេនឌ័រ ........................................................viii
**១. សេចក្តីផ្តើម ........................................................១**
១.១ ប្រវត្តិ ........................................................១
១.២ ស្ថានភាពយេនឌ័រក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ........................................................២
១.៣ លក្ខណៈទូទៅ និងយេនឌ័រក្នុងវិស័យកសិកម្ម ........................................................៣
១.៣.១ ការយល់ឃើញអំពីបញ្ហាយេនឌ័រក្នុងវិស័យកសិកម្ម ........................................................៤
១.៣.២ ធនធានមនុស្ស និងការកសាងសមត្ថភាព ........................................................៤
១.៣.២.១ ការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តរបស់ស្ត្រីក្នុងវិស័យកសិកម្ម ........................................................៤
១.៣.២.២ ការកាន់មុខតំណែងរបស់ស្ត្រី........................................................៥
១.៣.៣ ភាពរាំងស្ទះនៃរបរកសិកម្ម........................................................៦
១.៣.៣.១ សេវាផ្សព្វផ្សាយកសិកម្ម........................................................៦
១.៣.៣.២ សេវាហិរញ្ញវត្ថុនៅក្នុងវិស័យកសិកម្ម ........................................................៧
១.៣.៣.៣ ទឹក និង ដីធ្លី ក្នុងផលិតកម្មកសិកម្ម ........................................................៧
១.៣.៣.៤ មុខរបរកសិកម្ម និងកសិ-ឧស្សាហកម្ម ........................................................៨
១.៣.៣.៥ សេវាកម្មកសិកម្ម ........................................................៨
១.៣.៣.៦ ក្រុមកសិករស្ត្រី........................................................៩
**២. គោលនយោបាយ ........................................................៩**
២.១ សេចក្តីថ្លែងការណ៍អំពីគោលនយោបាយ ........................................................៩
២.២ គោលនយោបាយបញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ........................................................៩
២.៣ អនុវិស័យកសិកម្ម ........................................................១០
**៣. យុទ្ធសាស្ត្រ ........................................................១១**
៣.១ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ឆ្នាំ២០០៦-២០១០ ........................................................១១
៣.២ ទិសដៅ ........................................................១១

៣.២.១ ទិសដៅទី១ : បង្កើនការយល់ដឹងពីយេនឌ័រដល់មន្ត្រីរាជការរបស់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ គ្រប់កំរិតក្នុងវិស័យកសិកម្ម ..........១១
៣.២.២ ទិសដៅទី២ : សមាហរណកម្មចំណុចដៅលើការបែងចែកភេទ និងទិន្នន័យ និងការវិភាគយេនឌ័រទៅក្នុងដំណើរការធ្វើផែនការវិស័យកសិកម្ម ..........១២
៣.២.៣ ទិសដៅទី៣ : បង្កើនឥទ្ធិពល លទ្ធភាព និងចំនួនស្ត្រីដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិ ទៅក្នុងតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់ជាន់ថ្នាក់នៃក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ ..... ..........១៣
៣.២.៤ ទិសដៅទី៤ : បង្កើនលទ្ធភាពដល់ស្ត្រីនៅជនបទក្នុងការទទួលបាន និងគ្រប់គ្រងធនធានសំខាន់ៗ និងសេវាកសិកម្ម ..........១៤
**៤. ដំណើរការអនុវត្ត និងការធ្វើអន្តរាគមន៍** ..........១៥
៤.១ លក្ខខណ្ឌក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយយេនឌ័រ ..........១៥
៤.២ កំរិតអន្តរាគមន៍ .......... ១៦
៤.២.១ ថ្នាក់ជាតិ ..........១៦
៤.២.២ ថ្នាក់ខេត្ត-ក្រុង ..........១៦
៤.២.៣ ថ្នាក់ស្រុក ..........១៧
៤.២.៤ ថ្នាក់ភូមិ និងសហគមន៍ ..........១៧
៤.២.៥ ថ្នាក់គ្រួសារ ..........១៧
៤.៣ នីតិវិធីអនុវត្ត ..........១៧
**៥. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន** .......... ១៩

## ឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធទី១ : លក្ខខណ្ឌការងារ និងសមាសភាពសមាជិកក្រុមការងារយេនឌ័រ..........២០
ឧបសម្ព័ន្ធទី២ : លក្ខខណ្ឌការងារ និងសមាសភាពសមាជិកអង្គភាពយេនឌ័រ..........២២
ឧបសម្ព័ន្ធទី៣ : បញ្ជីត្រួតពិនិត្យយេនឌ័រក្នុងវិស័យកសិកម្ម..........២៥
ឧបសម្ព័ន្ធទី៤ : ម៉ាទ្រីសនៃផែនការសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ..........២៩

# បញ្ជីឈ្មោះអក្សរកាត់

| | |
|---|---|
| AEA | ការវិភាគប្រព័ន្ធកេ្សត្របរិស្ថាន |
| APIP | គំរោងបង្កើនផលិតភាពកសិកម្ម |
| AQIP | គំរោងកែលំអគុណភាពកសិកម្ម |
| CAAEP II | គំរោងផ្សព្វផ្សាយកសិកម្មកម្ពុជា-អូស្ត្រាលី ដំណាក់កាលទីពីរ |
| CBO | អង្គការសហគមន៍មូលដ្ឋាន |
| CEDAW | អនុសញ្ញាស្តីពីការបំបាត់ រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងនារីភេទ |
| CMDG | គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរ៍កម្ពុជា |
| DAALI | នាយកដ្ឋានកេ្សត្រសាស្ត្រ និងកែលំអដីកសិកម្ម |
| DAE | នាយកដ្ឋានផ្សព្វផ្សាយកសិកម្ម |
| DAI | នាយកដ្ឋានកសិឧស្សាហកម្ម |
| DPS | នាយកដ្ឋានផែនការ និង ស្ថិតិ |
| DPHRD | នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស |
| GDP | ផលទុនជាតិសរុប |
| GFP | ជនបង្គោលយេនឌ័រ |
| GWG | ក្រុមការងារយេនឌ័រ |
| GU | អង្គភាពយេនឌ័រ |
| H.E. | ឯកឧត្តម លោកជំទាវ |
| IEC | ព័តិមាន អប់រំ និងទំនាក់ទំនង |
| ILO | អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ |
| LFA | ក្របខណ្ឌតក្កភាព |
| MAFF | ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ |
| MDGs | គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរ៍ |
| M&E | ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ |
| MOWA | ក្រសួងកិច្ចការនារី |
| MRD | ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ |

| | |
|---|---|
| NPRS | យុទ្ធសាស្ត្រជាតិកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ |
| PDA | មន្ទីរកសិកម្មខេត្ត-ក្រុង |
| PSU | អង្គភាពគាំទ្រគំរោងនៃកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍វិស័យកសិកម្ម |
| RGC | រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា |
| RUA | សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទកសិកម្ម |
| SEDP II | ផែនការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ចលើកទី២ |
| SIA | ការវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់សង្គម |
| SMART | ច្បាស់លាស់ វាស់វែងបាន សម្រេចបាន ជាក់លាក់ និងទាន់ពេលវេលា |
| ToR | លក្ខខណ្ឌការងារ |
| ToT | ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្គោល |
| TWGG | ក្រុមការងារបច្ចេកទេសយេនឌ័រ (នៅក្នុងក្រសួងកិច្ចការនារី) |
| UNIFEM | មូលនិធិអភិវឌ្ឍន៍សហប្រជាជាតិ ដើម្បីស្ត្រី |
| VDC | គណៈកម្មការអភិវឌ្ឍន៍ភូមិ |
| WB | ធនាគារពិភពលោក |
| WIN-FAO | គំរោងស្ត្រីក្នុងការស្រោចស្រព អាហារូបត្ថម្ភ និងសុខភាព នៃអង្គការស្បៀងអាហារ និងកសិកម្ម |

## សទ្ទានុក្រមយេនឌ័រ

បញ្ជីសទ្ទានុក្រមយេនឌ័រនៅមានច្រើនជាងនេះទៀត។ ពាក្យបច្ចេកទេសថ្មីៗត្រូវបានបញ្ចូលបន្ថែមគ្រប់ពេលទាំងអស់។ បញ្ជីខាងក្រោមនេះ បញ្ចូលនូវពាក្យបច្ចេកទេសដែលគេនិយមប្រើច្រើន។

**សិទ្ធិក្នុងការទទួលបាននូវធនធាន** គឺសំដៅដល់លទ្ធភាព និងឱកាសរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗក្នុងការប្រើប្រាស់នូវធនធាននានា។ ឧទាហរណ៍លទ្ធភាពមានដីសំរាប់ដាំដំណាំ ឬទីលំនៅតាមដងផ្លូវ ដែលអាចរៀបចំ តូបលក់ទំនិញបាន។

**ការគ្រប់គ្រងធនធាន** គឺជាដំណើរការដែលបុគ្គលម្នាក់ៗមានសិទ្ធិសម្រេចថាតើអ្នកណាអាចប្រើប្រាស់ធនធានដែលមាននោះយ៉ាងដូចម្ដេច និងពេលណាបញ្ឈប់ការប្រើប្រាស់ធនធានទាំងនោះ។ ឧទាហរណ៍ សិទ្ធិក្នុងការលក់ដី ឬការបើកតូបលក់អីវ៉ាន់។

**ការផ្ដល់សិទ្ធិអំណាច** គឺជាដំណើរការបង្កើនឱកាស និងលទ្ធភាពដល់ស្ត្រីនិងបុរសក្នុងការគ្រប់គ្រង លើការរស់នៅរបស់ពួកគេ។ ការផ្ដល់សិទ្ធិអំណាចដល់ស្ត្រី ឬ បុរស រួមមានការបង្កើនសិទ្ធិអំណាចរបស់ពួកគេ ក្នុងការធ្វើសេចក្ដីសម្រេចចិត្ត ការបញ្ចេញមតិយោបល់ ការបង្កើតជារបៀបវារៈ ការចរចារ និងការប្រឈម ជាមួយនឹងទំនៀមទំលាប់កន្លងមក។

**ការវិភាគយេនឌ័រ** គឺជាដំណើរការវាយតម្លៃ លើផលប៉ះពាល់ផ្សេងៗនៃគោលនយោបាយ កម្មវិធី គំរោង និងវិធានច្បាប់ទៅលើស្ត្រី និង បុរស។ ការវិភាគយេនឌ័របង្ហាញអោយឃើញថាការរស់នៅជាក់ស្តែងរបស់ស្ត្រី និងបុរសមានលក្ខណៈខុសប្លែកគ្នា មានឱកាសស្មើគ្នា តែមិនមែនមានន័យថាចាំបាច់ទាល់តែមាន លទ្ធផលដូចគ្នានោះទេ។

**ការឆ្លើយតបយេនឌ័រ** គឺតម្រូវអោយមានការយកចិត្តទុកដាក់ជាប្រព័ន្ធ និងឯកភាពគ្នាទៅលើភាពខុសគ្នារវាងស្ត្រី និងបុរស នៅក្នុងសង្គមសំដៅធ្វើការដោះស្រាយឧបសគ្គនានា ដែលរារាំងដល់សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងស្ថាប័ន។

**គម្លាតយេនឌ័រ** គឺជាភាពខុសគ្នាឬវិសមភាពរវាងស្ត្រីនិងបុរស ក្មេងស្រី និង ក្មេងប្រុស នៃឱកាសចូលរួមក្នុងផ្នែកនយោបាយ សេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងវប្បធម៌។

**ភេទ** គឺជាលក្ខណៈសំគាល់ខាងផ្នែកជីវសាស្ត្រ និងសេនេទិច ដែលជាទូទៅកំណត់ពីភាពខុសគ្នារវាងស្ត្រី និងបុរសដែលមិនអាចផ្លាស់ប្តូរបាន។ មានតែភាពខុសគ្នាបន្តិចបន្តួចនៃតួនាទីរបស់ស្ត្រី និង បុរសប៉ុណ្ណោះ ដែលអាចកំណត់ពីភាពខុសគ្នាផ្នែកជីវសាស្ត្រ ឬរូបរាង របស់ស្ត្រី និងបុរសដោយផ្អែកលើភេទ។ ឧទាហរណ៍ ការផ្ដល់មេជីវិតគឺជាតួនាទីរបស់បុរស ហើយការមានផ្ទៃពោះ និងការបង្កើតកូនគឺជាតួនាទីរបស់ស្ត្រី។

**តួនាទីយេនឌ័រ** គឺជាឥរិយាបថដែលរំពឹងទុកពីស្ត្រីនិងបុរស។ តួនាទីយេនឌ័រត្រូវបានសិក្សា ហើយផ្លាស់ប្តូរតាមវប្បធម៌ផ្សេងៗគ្នា និងភាពលើសលប់។ ឥរិយាបថរបស់ស្ត្រី និង បុរសអាចផ្លាស់ប្តូរបាន។

**យេនឌ័រ** សំដៅលើភាពខុសគ្នារវាងស្ត្រីនិងបុរស ដែលកំណត់ដោយសង្គម ដូចជា តួនាទី ឥរិយាបទ អាកប្បកិរិយា និង តម្លៃ។ ចរិតលក្ខណៈយេនឌ័រ កំណត់ចំពោះស្ត្រីនិងបុរស តាំងពីកុមារភាពមក ហើយត្រូវបានគិតថានឹងមានជាបន្ត។ ឧទាហរណ៍ នៅក្នុងសង្គមខ្លះស្ត្រីត្រូវបានចាត់ទុកថា ជាអ្នកដែលពឹងផ្អែកទៅលើបុរស ហើយនៅក្នុងសង្គមខ្លះទៀត ស្ត្រីគឺជាអ្នកធ្វើសេចក្តីសំរេច ឬស្ត្រី និង បុរសមានសិទ្ធិសម្រេចស្មើគ្នា។ យេនឌ័រមានលក្ខណៈខុសគ្នាពីវប្បធម៌មួយទៅវប្បធម៌មួយផ្សេងទៀត នៅក្នុងពេលមួយ ដូច្នេះលក្ខណៈ ទាំងនេះអាចមានការផ្លាស់ប្តូរ។

**សមភាពយេនឌ័រ** មានន័យថាស្ត្រី និងបុរសមានឋានៈដូចគ្នានៅក្នុងសង្គម។ នេះមិនមែនមានន័យថាស្ត្រី និងបុរសមានលក្ខណៈដូចគ្នានោះទេ ក៏ប៉ុន្តែវាមានន័យថា ត្រូវមានការទទួលស្គាល់ និងផ្តល់តម្លៃ ឱ្យបានស្មើៗគ្នាដល់ស្ត្រីនិងបុរសចំពោះលក្ខណៈស្រដៀងគ្នា និងលក្ខណៈខុសគ្នារបស់ពួកគេ។ សមភាពយេនឌ័រមានន័យថា ស្ត្រី និងបុរសទទួលបានលក្ខខណ្ឌស្មើគ្នាក្នុងការទទួលស្គាល់ឱ្យបានពេញលេញចំពោះសិទ្ធិមនុស្សរបស់ពួកគេ និងមានឱកាសស្មើគ្នាក្នុងការរួមចំណែក និងទទួលផលប្រយោជន៍ពីការអភិវឌ្ឍន៍នយោបាយ សេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងវប្បធម៌នៅក្នុងប្រទេសរបស់ខ្លួន។

**សមធម៌យេនឌ័រ** គឺជាដំណើរការផ្តល់ភាពយុត្តិធម៌ដល់ស្ត្រី និងបុរស ដើម្បីធានាបាននូវភាពត្រឹមត្រូវ ត្រូវមានវិធានការនានាឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ សម្រាប់បំពេញបន្ថែមដល់ប្រវត្តិសាស្ត្រ និងសង្គមមិនជឿនលឿន ដែលរារាំងដល់ស្ត្រីនិងបុរសលើការប្រតិបត្តិការងារនានានៅគ្រប់ក៏រិត។ សមធម៌អាចត្រូវបាន ចាត់ទុកជាមធ្យោបាយ ឬដំណើរការចំណែកឯសមភាពគឺជាចុងបញ្ចប់ ឬលទ្ធផល។ សមធម៌នាំឱ្យមានសមភាព។

**ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ** គឺសំដៅដល់ដំណើរការ ឬយុទ្ធសាស្ត្រមួយដែលបានបង្កើតឡើងនៅក្នុង ឆ្នាំ១៩៩០ សំដៅធ្វើការសម្រេចឱ្យបាននូវគោលដៅសមភាពយេនឌ័រ។ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ មិនមានលក្ខណៈដូចគ្នានឹងយុទ្ធសាស្ត្រស្ត្រីនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ទេ ពីព្រោះវាផ្តោតទៅលើការផ្លាស់ប្តូរ "បទដ្ឋាននៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ" តម្លៃ អាកប្បកិរិយា ការអនុវត្ត គំនិត និង ផ្នត់គំនិតមួយ ដែលមានការឯកភាពពីមនុស្សភាគច្រើន អង្គការ សហគមន៍ និងមុខងារសង្គម។ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រពាក់ព័ន្ធនឹង:

១- ការធ្វើអ្វីដែលជាការព្រួយបារម្ភ និងបទពិសោធន៍របស់ស្ត្រី និងបុរសក្លាយជាផ្នែកស្នូលមួយនៃការរៀបចំ ការអនុវត្ត ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីលើគ្រប់វិស័យនៅក្នុងសង្គម។

២- ការផ្លាស់ប្តូរគោលនយោបាយនិងការណែនាំសំដៅជំរុញឱ្យមានការលើកកំពស់សមភាពយេនឌ័រយ៉ាងសកម្ម។

៣- ការគិតគូរជាថ្មីអំពីតម្លៃវប្បធម៌សង្គម និង គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍រយៈពេលវែង។

**កង្វះខាតនៃការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រ:** គឺជាការខ្វះព័ត៌មាន និងចំណេះដឹងអំពីយេនឌ័រ និងផល ប៉ះពាល់របស់វាលើបទពិសោធន៍ និងលទ្ធផលនៃការអភិវឌ្ឍន៍របស់ស្ត្រី និងបុរស កុមារី និងកុមារា ។

**ភាពលំអៀងនៃយេនឌ័រៈ** គឺជាការឆ្លុះបញ្ចាំងពីចរិតលក្ខណៈមួយចំនួន ដែលប្រកាន់យកដោយស្ត្រី និងបុរស ប៉ុន្តែមិនបានគិតពីសមត្ថភាពជាក់ស្តែងរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗទេ។ ឧទាហរណ៍ ការងារផ្ទះគឺជាកិច្ចការរបស់ស្ត្រី មិនមែនជាកិច្ចការរបស់បុរសទេ។ ជារឿយៗ ភាពលំអៀងនៃយេនឌ័រ កំណត់ព្រំដែនរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ ក្នុងការធ្វើអ្វីមួយដែលពួកគេអាចធ្វើបាន។

**ផ្នត់គំនិតនៃយេនឌ័រ** គឺជាគំនិតដែលគេប្រកាន់ជាទូទៅចំពោះស្ត្រី និងបុរស។ ឧទាហរណ៍ គំនិតដែលប្រកាន់ថាស្ត្រីមានភាពទន់ជ្រាយ ហើយបុរសមានភាពរឹងមាំ។ ទស្សនៈនេះគឺជាការយល់ដឹង និងមានភាព ខុសគ្នាពីវប្បធម៌មួយទៅវប្បធម៌មួយផ្សេងទៀត នៅក្នុងពេលមួយ ដូច្នេះវាអាចមានការផ្លាស់ប្តូរ។

**សន្ទស្សន៍ស្តីពីការអភិវឌ្ឍន៍ទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ** គឺជាសន្ទស្សន៍ដែលប្រើយ៉ាងទូលំទូលាយមួយសំរាប់វាស់វែងពីសមិទ្ធិផលជាមធ្យមទៅលើផ្នែកសំខាន់ៗបី នៃការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ការរស់ នៅបានយូរនិងមានសុខភាពល្អ ចំណេះដឹង និងជីវភាពរស់នៅសមរម្យ ដែលបានកែសំរួលទៅលើវិសមភាព រវាងស្ត្រី និងបុរស។

**ការបែងចែកកំលាំងពលកម្មដោយយេនឌ័រ** ត្រូវបានកំណត់ដោយកិច្ចការ និងការទទួលខុសត្រូវ ផ្សេងៗគ្នារបស់ស្ត្រី និងបុរស។ កិច្ចការដែលផ្អែកទៅលើយេនឌ័រជាមូលដ្ឋាន ត្រូវបានសិក្សា និងជ្រួតជ្រាប ដល់សមាជិកក្នុងសហគមន៍ ឬ សង្គម។

**ស្ថានភាពរបស់ស្ត្រី (ឬ បុរស)** គឺជាវាក្យស័ព្ទមួយដែលគេប្រើដើម្បីធ្វើការប្រៀបធៀបលក្ខខណ្ឌ សេដ្ឋកិច្ចសង្គមកិច្ចរបស់ស្ត្រី (ឬ បុរស) ជាមួយនឹងលក្ខខណ្ឌរបស់បុរស (ឬ ស្ត្រី)។ ឧទាហរណ៍ ស្ត្រីមានឋានៈទាបជាងបុរសនៅក្នុងសកម្មភាពនយោបាយ ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញតាមរយៈអត្រាចូលរួមដ៏ទាបរបស់ស្ត្រី នៅក្នុងកិរិតនៃការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត។

**ស្ត្រីក្នុងកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍** គឺជាយុទ្ធវិធីមួយដែលកើតមាននៅក្នុងទសវត្សរ៍ឆ្នាំ១៩៧០ ក្នុង គោលបំណងដាក់បញ្ចូលស្ត្រីឱ្យចូលរួមយ៉ាងពេញលេញនៅក្នុងដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍។ យុទ្ធវិធីនេះ រួមមាន យុទ្ធសាស្ត្រមួយចំនួនដូចជាគំរោងបង្កើតប្រាក់ចំណូលសំរាប់ស្ត្រីតែប៉ុណ្ណោះ ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការផ្តល់ សេវាឥណទានដល់ស្ត្រី ជាដើម។ នៅក្នុងយុទ្ធវិធីនេះ ស្ត្រីគឺជាអ្នកទទួលផលដែលមិនចូលរួមនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ ហើយការព្រួយបារម្ភរបស់ស្ត្រីត្រូវបានពិចារណាដោយឡែកពីបញ្ហាអភិវឌ្ឍន៍ទាំងមូល។

**យេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍** គឺជាវិធីសាស្ត្រមួយដែលបានបង្កើតឡើងនៅក្នុងទសវត្សរ៍ឆ្នាំ ១៩៨០ សំដៅដោះស្រាយនូវចំណុចខ្សោយនានាដែលមាននៅក្នុងវិធីសាស្ត្រ ស្ត្រីក្នុងកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍។ វិធីសាស្ត្រនេះមិនបានផ្តោតទាំងស្រុងទៅលើតែស្ត្រីនោះទេ ប៉ុន្តែវាផ្សារភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងរវាងបុរស និងស្ត្រី ជាពិសេស វិសមភាព ក្នុងការចែករំលែកអំណាច និងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច។ វិធីសាស្ត្រ យេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ព្យាយាមដោះស្រាយបុព្វហេតុចំបងៗ ដែលជាឫសគល់បង្កើតឱ្យមានវិសមភាពយេនឌ័រ តាមរយៈការដាក់បញ្ចូលយេនឌ័រ ក្នុងដំណើរការធ្វើគោលនយោបាយលើ

គ្រប់វិស័យ នៅគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ ដោយផ្តោតជាសំខាន់ទៅលើការអនុវត្តវិធានការចាំបាច់នានា សំដៅធានាថា សមាជិកគ្រប់រូបរបស់សង្គមនឹងទទួលបានផ្លែផ្កាពី ការអភិវឌ្ឍន៍។

**វិធានការនៃការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចយេនឌ័រ** គឺជាសន្ទស្សន៍មួយដែលគេប្រើយ៉ាងទូលំទូលាយ ដើម្បីវាស់វែងពីវិសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងផ្នែកសំខាន់ចំនួនបីនៃការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដូចជាៈ ការចូលរួមផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចនិង ការធ្វើសេចក្តីសម្រេច ការចូលរួមផ្នែកនយោបាយនិងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច និង សិទ្ធិអំណាច ក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធានសេដ្ឋកិច្ច។

# ១. សេចក្តីផ្តើម

## ១.១ប្រវត្តិ

កាតាលីករដ៏សំខាន់នៅក្នុងការបង្កើតក្របខ័ណ្ឌនៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ គឺផ្តើមចេញពីផែនការសកម្មភាព និង សន្និសីទក្រុងប៉េកាំង។ សន្និសីទពិភពលោកលើកទី៤ ស្តីពីស្ត្រីដែលប្រារព្ធធ្វើឡើងក្នុងទីក្រុងប៉េកាំងឆ្នាំ ១៩៩៥ បាន ទទួលស្គាល់ថា ប្រទេសជាច្រើនបាននឹងកំពុងដោះស្រាយបញ្ហាស្រដៀងគ្នា ហើយបទពិសោធន៍អាចត្រូវបានចែក រំលែកយ៉ាងមានប្រយោជន៍ សំដៅសំរេចបាននូវគោលដៅសមភាពយេនឌ័រ និង ការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច។ សន្និសីទក្រុង ប៉េកាំង បានផ្តល់នូវគោលការណ៍សំខាន់ៗសំរាប់ជាមគ្គុទ្ទេសក្នុងការ បញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ដែលជំរុញ ឱ្យរដ្ឋាភិបាលធ្វើការពង្រឹងនូវគោលជំហររបស់ខ្លួនក្នុងការ ដោះស្រាយបញ្ហាយេនឌ័រ ទៅក្នុងដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍ របស់ខ្លួន។ សន្និសីទក្រុងប៉េកាំងបូក៥ ឆ្នាំ២០០១[១] បានលើកឡើងជាថ្មីនូវភាពចាំបាច់ ក្នុងការធានាឱ្យមានការយកចិត្ត ទុកដាក់បន្ថែមទៀតទៅលើសមភាពយេនឌ័រ។ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាដែលជាហត្ថលេខីមួយក្នុងចំណោមហត្ថលេខីនានា នៅក្នុងការប្រកាសសន្និសីទបានបង្ហាញនូវការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ខ្លួន នៅក្នុងការធានាឱ្យបាននូវសមភាពយេនឌ័រ។ អនុ សញ្ញា ស្តីពីការលុបបំបាត់រាល់ទំរង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងនារីភេទ (CEDAW) គឺជាកាតាលីករមួយផ្សេងទៀត សំរាប់ប្រទេសកម្ពុជាក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។

"សមភាពយេនឌ័រនៅគ្រប់ទិដ្ឋភាពនៃការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចសង្គម" ទស្សនវិស័យនេះបានបណ្តុះគំនិតដោយ ផ្អែកលើឯកសារថ្នាក់ជាតិ ដូចជារដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា[២] ផែនការអភិវឌ្ឍន៍ សេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ចលើក ទី១ និងទី២[៣] (SEDP I&II) យុទ្ធសាស្ត្រជាតិកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ ឆ្នាំ២០០៣-២០០៥ (NPRS) គោលដៅ អភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរ៍កម្ពុជា (CMDG) យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល (ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៤)និង សន្ធិ សញ្ញាអន្តរជាតិដទៃទៀតដែលពាក់ព័ន្ធ នឹងសមភាពយេនឌ័រ។ "ការបែងចែកដោយយុត្តិធម៌សំរាប់ស្ត្រី : ការវាយតម្លៃ

---

[១] សន្និសីទក្រុងប៉េកាំង +៥ នៃមហាសន្និបាតរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិដែលបានប្រារព្ធឡើងនៅក្នុងទីក្រុងញូវយ៉ក ឆ្នាំ២០០០។

[២] មាត្រា៣១ : មាត្រា ៣១ ចែងថា "ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាទទួលស្គាល់ និងគោរពសិទ្ធិមនុស្ស " មាត្រា៣៦ ចែងថាប្រជា ពលរដ្ឋកម្ពុជាគ្រប់រូបមានសិទ្ធិជ្រើសរើសការងារដែលស័ក្តសមទៅនឹងសមត្ថភាពរបស់ខ្លួន និងតំរូវការរបស់សង្គម ហើយ មាត្រា ៤៥ ប្រកាសថា ការរើសអើងគ្រប់រូបភាពលើស្ត្រី ត្រូវលុបបំបាត់ចោល។ សេចក្តីប្រកាសជាសាកលអំពីសិទ្ធិមនុស្ស និង អនុសញ្ញា ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិមនុស្ស សិទ្ធិស្ត្រី និងសិទ្ធកុមារ។

[៣] ទំព័រទី២០ ចែងថា "វិសមភាពយេនឌ័រ និងការចូលរួមរបស់បុរសនិងស្ត្រី គឺជាប្រការដែលមានប្រយោជន៍យ៉ាងខ្លាំង នៅក្នុង ដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍ដើម្បីកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ និងមានការរីកចំរើនឱ្យដល់កំរិតខ្ពស់ "។

យេនឌ័រនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០០៤” ក៏បានបណ្ដុះគំនិតមួយផងដែរនៅក្នុងការតម្រែតម្រង់ទិសដៅ និង ជំរុញឱ្យមានការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ។

ក្រសួងកិច្ចការនារី និង អតីតយុទ្ធជន[៤] បានចេញផ្សាយកម្មវិធី **នារីរតនៈ និងភាពជាដៃគូក្នុងការកសាងរួមគ្នា** ដែលបានបង្កើតនូវជំហានមួយសំរាប់ការដាក់បញ្ចូលបញ្ហាច្រើនថែមទៀត ដែលផ្ដោតទៅលើយេនឌ័រ នៅក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ប្រទេសជាតិ ។ បើទោះបីជាពេលដំបូងកម្មវិធីនេះត្រូវបានបង្កើតឡើង សំរាប់តែគោលបំណងប្រើប្រាស់នៅក្នុងក្រសួងកិច្ចការនារី និងអតីតយុទ្ធជនក៏ដោយ ក៏វាបានលើកឡើងនូវការ កំណត់ពីរបៀបវារៈយេនឌ័រមួយសំរាប់រាជរដ្ឋាភិបាលផងដែរ ។ ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ មានការសហការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយក្រសួងកិច្ចការនារី ។ កម្មវិធី*នារីរតនៈ* ឆ្នាំ ២០០៥-២០១០ បានគូសបញ្ជាក់ពីទំនាក់ទំនងរបស់ យេនឌ័រនៅគ្រប់ទិដ្ឋភាពទាំងអស់នៃការអភិវឌ្ឍន៍នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ចំណែកឯក្រសួងកិច្ចការនារីផ្ដល់ការណែនាំអំពីដំណើរការនៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងក្រសួងផ្សេងៗទៀត ។

## ១.២ ស្ថានភាពយេនឌ័រក្នុងប្រទេសកម្ពុជា

ការយល់ឃើញរបស់សង្គម បានកសាងឡើងដោយផ្អែកលើប្រវត្តិសាស្ត្រកន្លងមក និងចាក់ឫសគល់យ៉ាងជ្រៅទៅក្នុងគុណតម្លៃ និង ផ្នត់គំនិត ។ ទំនៀមទម្លាប់វប្បធម៌ ដើរតួនាទីដ៏សំខាន់ក្នុងការកំណត់ ភារកិច្ចទទួលខុសត្រូវរបស់ស្ត្រី និងបុរសនៅក្នុងសង្គម ។

កន្លងមកហើយ បុរសភាគច្រើនតែងមានគំនិតមើលស្រាលចំពោះស្ត្រីដោយចាត់ទុកថា ស្ត្រីគឺជាភេទទន់ខ្សោយ ។ សព្វថ្ងៃនេះឋានៈរបស់ស្ត្រី ត្រូវបានលើកតម្កើងឱ្យមានសិទ្ធិស្មើគ្នាជាមួយបុរសនៅក្នុងសង្គមជាតិ ក៏ប៉ុន្តែបុរសនៅមិនទាន់ទទួលយកនូវសិទ្ធិនេះឱ្យបានទូលំទូលាយនៅឡើយទេ ។ បុរសមួយចំនួននៅតែគិតថាតួនាទីរបស់ស្ត្រីគឺនៅផ្ទះដាំបាយ ហើយប្រសិនបើស្ត្រីមានតំណែងខ្ពស់ជាងបុរស បុរសនោះ ហាក់ដូចជាមានឋានៈអន់ជាងមិត្តភក្តិរបស់ខ្លួន ។

សមភាពយេនឌ័រ គឺជាបញ្ហាស្នូលមួយនៃដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍ និងមិនអាចផ្ដាច់ចេញពីបញ្ហាសង្គមដទៃទៀតឡើយ ។ បញ្ហាគន្លឹះ គឺត្រូវធ្វើយ៉ាងណាដើម្បីកែលំអសមភាពយេនឌ័រនៅគ្រប់វិស័យទាំងអស់ ក្នុងគោលបំណងផ្ដល់នូវជំនាញ និងឋានៈដែលចាំបាច់ដល់ស្ត្រី ក្នុងការចូលរួមនៅក្នុងសង្គមបច្ចុប្បន្ន ដោយឈរលើមូលដ្ឋានស្មើភាពគ្នានឹងបុរស[៥] ។

សមភាពយេនឌ័រមិនមែនមានន័យថា ស្ត្រី និងបុរសមានចំនួនស្មើគ្នា ឬក៏មានន័យថា “សំរាប់តែស្ត្រី នោះទេ” ។ សមភាពយេនឌ័រតម្រូវឱ្យស្ត្រី បុរស ក្មេងស្រី និងក្មេងប្រុស មានឱកាសស្មើភាពក្នុងការប្រើប្រាស់សិទ្ធិ របស់ខ្លួនដើម្បី

---

[៤] ទើបតែថ្មីៗនេះ ក្រសួងកិច្ចការនារីបានរៀបចំកម្មវិធីអតីតយុទ្ធជន ។

[៥] ផែនការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចសង្គមលើកទី២ ទំព័រ ៩០-៩១

ទទួលបានសុវត្ថិភាពនិងធនធាននានា និងសិទ្ធិក្នុងការបញ្ចេញមតិ យោបល់។ ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់ស្ត្រី នឹងធានាបានថាស្ត្រី និងបុរស គឺជាដៃគូស្មើភាពគ្នានៅក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍។

ប្រទេសកម្ពុជាបានបង្ហាញនូវការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ខ្លួនក្នុងការធានាបាននូវសមភាពយេនឌ័រ តាមរយៈគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ជាអាទិភាពរបស់ខ្លួន ការចុះហត្ថលេខាលើសេចក្តីប្រកាសនានា ការបង្កើតគណៈកម្មាធិការលើកកំពស់ស្ត្រីនៅគ្រប់ក្រសួង ការផ្តល់កូតាដល់ស្ត្រីក្នុងការចូលរួមនៅក្នុងរដ្ឋបាលផ្សេងៗ និងការបោះ ឆ្នោតជ្រើសតាំងក្រុមប្រឹក្សា។

## ១.៣ លក្ខណៈទូទៅ និងយេនឌ័រក្នុងវិស័យកសិកម្ម

ប្រទេសកម្ពុជាគឺជាប្រទេសមួយក្នុងចំណោមបណ្តាប្រទេសក្រីក្របំផុតនៅលើពិភពលោក ផ្អែកតាមការចាត់ចំណាត់ថ្នាក់របស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ហើយស្ទើរតែ ១/៣ នៃប្រជាជនកម្ពុជាទាំងអស់រស់នៅក្រោមខ្សែបន្ទាត់នៃភាពក្រីក្រ[៦]។ វិស័យកសិកម្ម គឺជាឆ្អឹងខ្នងសេដ្ឋកិច្ចរបស់កម្ពុជា ដែលមានប្រជាពល រដ្ឋប្រមាណជាង ៧៥ ភាគរយបានចូលរួមនៅក្នុងកម្លាំងពលកម្មលើវិស័យនេះ ដើម្បីទ្រទ្រង់ជីវភាព។

៨០ភាគរយនៃស្ត្រីជនបទជាអ្នកទទួលបន្ទុកលើការផលិតស្បៀងអាហារ ហើយស្ត្រីច្រើនជាង ៦៥ ភាគរយជាកសិករ។ ក្នុងចំណោមស្ត្រីកសិករទាំងអស់មានស្ត្រីពាក់កណ្តាលជាអនក្ខរជន ឬមានកំរិតវប្បធម៌ក្រោមបឋមសិក្សា ហើយស្ត្រី ៧៨ ភាគរយ ប្រកបរបរកសិកម្មជាលក្ខណៈគ្រួសារ[៧]។

ស្ត្រីជនបទភាគច្រើនប្រកបរបរកសិកម្មដើម្បីទ្រទ្រង់ជីវភាពរស់នៅដូចបុរសដែរ។ កសិករជាស្ត្រី ភាគច្រើនបាននឹងកំពុងងាកទៅរកការផលិតនូវផលិតផលកសិកម្មសំរាប់លក់ និងកែច្នៃផលិតផលកសិកម្ម ដើម្បីបង្កើនប្រាក់ចំណូលក្នុងគ្រួសារ ។ ស្ត្រីប្រឈមមុខនឹងឧបសគ្គជាច្រើនក្នុងបច្ចេកវិទ្យាកសិកម្ម ពីព្រោះពួកគេនៅតែប្រើប្រាស់ឧបករណ៍បុរាណនៅឡើយ។

បច្ចេកទេសផ្សព្វផ្សាយកសិកម្មនៅមានកំរិតទាប ហើយមិនទាន់បានដោះស្រាយនូវបញ្ហាផ្សេងៗ មួយចំនួននិងតំរូវការរបស់ស្ត្រី និងបុរសនៅឡើយ។ ការផ្លាស់ប្តូរទៅរកការអភិវឌ្ឍន៍វិស័យកសិកម្មមួយដែលកំណត់ និងបង្ហាញពីភាពខុសគ្នារវាងកសិករជាស្ត្រី និងបុរស ទាមទារឱ្យមានក្របខ័ណ្ឌកសិកម្មមួយមានភាពរឹងមាំដោយបង្កើតនូវ វិធីសាស្ត្រ បទដ្ឋានត្រួតពិនិត្យ គ្រប់គ្រង និង ពង្រឹងវិស័យកសិកម្ម ដែលភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់អនុវត្តតាម។

ដើម្បីធានាឱ្យមានការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យកសិកម្មទាំងមូល និងការអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និង នេសាទ បានសំរេចបង្កើតអង្គភាពយេនឌ័រ ដែលមានតួនាទីដ៏សំខាន់មួយ ទទួលបន្ទុកមើលការខុសត្រូវលើការអនុវត្តគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។ គោលនយោបាយនេះត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងគោលបំណងដាក់បញ្ចូលសមភាពយេនឌ័រ ទៅក្នុងគ្រប់យុទ្ធសាស្ត្រ កម្មវិធី និង ផែនការទាំងអស់ដែល

---

[៦] ខ្សែបន្ទាត់នៃភាពក្រីក្រ កំណត់ដោយបរិមាណកាឡូរីដែលមាន ឬ ចំណូលកែសំរួលរបស់មនុស្សម្នាក់ ឬ លទ្ធភាពទទួលបានតំរូវការជាមូលដ្ឋាន។

[៧] ផែនការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចសង្គមកិច្ចលើកទី២

ពាក់ព័ន្ធនឹងសេវាកសិកម្ម សំដៅរួមចំណែកយ៉ាងពេញលេញនៅក្នុងការ សម្រេចនូវទិសដៅអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច-សង្គមជាតិ ។

### ១.៣.១ ការយល់ឃើញអំពីយេនឌ័រក្នុងវិស័យកសិកម្ម

នៅពេលដែលប្រជាពលរដ្ឋមិនទាន់យល់ដឹងអំពីយេនឌ័រក្នុងវិស័យកសិកម្មនោះ គឺជាការប្រឈមមុខមួយនៅក្នុងការធ្វើការងារបញ្រ្ជាបយេនឌ័រ ។ ដូចដែលមន្ត្រីខេត្តម្នាក់បានចែករំលែកនូវមតិយោបល់របស់ខ្លួននៅក្នុងសិក្ខាសាលាថា "យើងមិនយល់ច្បាស់ទេ ថាតើការបញ្រ្ជាបយេនឌ័រគឺជាអ្វីនោះ ។ យើងមានការគោរពយ៉ាងខ្លាំងចំពោះស្ត្រី ប៉ុន្តែយើង នៅតែឮពាក្យដដែលៗនេះចំពោះការងាររបស់ស្ត្រី "។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ កម្មវិធី ឬ គំរោងមួយចំនួនរបស់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ បានធ្វើការដាក់បញ្ចូលបញ្ហាយេនឌ័រ និងបានអនុវត្តប្រកបដោយជោគជ័យ ។ ឧទាហរណ៍ដូចជាកម្មវិធីចំរុះគ្រប់គ្រង ផែទាំដំណាំ (IPM) គំរោងកែលំអគុណភាពកសិកម្ម (AQIP) គំរោងផ្សព្វផ្សាយកសិកម្មកម្ពុជា-អូស្ត្រាលី (CAAEP) គំរោងបង្កើនផលិតភាពកសិកម្ម (APIP) គំរោងស្ត្រីនៅក្នុងការស្រោចស្រព អាហារូបត្ថម្ភ និងសុខភាព (WIN-FAO) ។ ដោយសារតែបញ្ហាយេនឌ័រត្រូវបានអនុវត្តនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌគំរោង ដូច្នេះពេញមួយអាណត្តិរបស់គំរោងទាំងនេះ គឺកំណត់នូវនិរន្តរភាពនៃការបញ្រ្ជាបយេនឌ័រ ។

ពាក្យថាកសិកម្មទំនងជាមានភាពអព្យាក្រឹត្យ បើគេមិនសង្កត់ធ្ងន់ទៅលើតួនាទីរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងដំណើរការផលិតកម្ម ការកែច្នៃ ការរកទីផ្សារ និយាយរួមគឺនៅក្នុងវដ្តផលិតកម្មផលិតផលកសិកម្មទាំងមូល ។ ស្ត្រីជាអ្នកគ្រប់គ្រងសន្តិសុខស្បៀងនៅក្នុងគ្រួសារ និងធានាឱ្យមានអាហារបរិភោគប្រចាំថ្ងៃ ។ ការងាររបស់ស្ត្រីមានពីរផ្នែក ក្រៅពីកិច្ចការផ្ទះស្ត្រីជួយធ្វើស្រែចំការបុរសនៅឯទីវាល និង មើលថែទាំកូន[៨] ។ ស្ត្រី គឺជាកម្លាំងពលកម្មដ៏សំខាន់នៅក្នុងរបរកសិកម្ម ក្រៅពីការងារដែលទាក់ទងនឹងប្រព័ន្ធស្រោចស្រព ការងារគ្រប់គ្រងស្រែចំការ និងការងារកសិដ្ឋានចិញ្ចឹមសត្វ ។ ប្រសិនបើស្ត្រីមានការងារធ្វើ ចំណូលបន្ថែម ដែលរកបាន មិនមែនសំរាប់យកទៅចំណាយផ្ទាល់ខ្លួននោះទេ ប៉ុន្តែសម្រាប់ទ្រទ្រង់ជីវភាពរស់នៅរបស់គ្រួសារទាំងមូល ។ ជាការពិតណាស់ លទ្ធភាពចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យកសិកម្មនៅមានកំរិតនៅឡើយ ដូច្នេះចាំបាច់ត្រូវមានការលើកកំពស់ដល់ពួកគេ ។

### ១.៣.២ ធនធានមនុស្ស និងការកសាងសមត្ថភាព

#### ១.៣.២.១ ការធ្វើសេចក្តីសំរេចចិត្តរបស់ស្ត្រីក្នុងវិស័យកសិកម្ម

ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ មានសមាសភាពមន្ត្រីរាជការប្រមាណជាង ៨.០០០ នាក់ ដែលក្នុងនោះ ២០ ភាគរយ គឺជាស្ត្រី ហើយមានស្ត្រីតិចតួចណាស់ដែលកាន់មុខតំណែងធ្វើសេចក្តីសំរេច ។ ផ្អែកតាមការ

---

[៨] សូមមើលឧទាហរណ៍នៃការបែងចែកពលកម្មតាមយេនឌ័រ នៅក្នុងវិស័យកសិកម្ម នៅក្នុង UNIFEM et al, ទំព័រ៥៩ ។

ប៉ាន់ស្មាន ស្ត្រីដែលធ្វើការនៅក្នុងសេវាកម្មផ្សព្វផ្សាយកសិកម្ម មានចំនួនតែ ៥-១០ ភាគរយប៉ុណ្ណោះក្នុងចំណោមមន្ត្រីទាំងអស់។ ឧទាហរណ៍នៅក្នុងឆ្នាំ២០០២-២០០៣ មានសិស្សនារី[៩] តែ ១៧ ភាគរយ ប៉ុណ្ណោះ ដែលសិក្សានៅសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទកសិកម្ម។

ស្ត្រីមានតិចតួចណាស់ នៅក្នុងមុខតំណែងធ្វើសេចក្តីសំរេចនៅគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ក្នុងជួររដ្ឋាភិបាល និង មុខងារសាធារណៈ។ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាទទួលស្គាល់ថា យ៉ាងហោចណាស់ត្រូវបង្កើនចំនួនស្ត្រី ឱ្យចូលរួម ក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចនៅក្នុងវិស័យទាំងពីរនេះរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។

| **តួនាទី** [១០] | **សរុប** | **បុរស** | **ស្ត្រី** |
|---|---|---|---|
| រដ្ឋមន្ត្រី | ១ | ១ | ០ |
| រដ្ឋលេខាធិការ | ៥ | ៥ | ០ |
| អនុរដ្ឋលេខាធិការ | ៥ | ៥ | ០ |
| អគ្គនាយកដ្ឋាន និង ថ្នាក់ប្រហាក់ប្រហែល | ៣ | ៣ | ០ |
| អគ្គនាយកដ្ឋានរង និង ថ្នាក់ប្រហាក់ប្រហែល | ១៤ | ១៤ | ០ |
| ប្រធាននាយកដ្ឋាន និង ថ្នាក់ប្រហាក់ប្រហែល | ៣១ | ៣១ | ០ |
| អនុប្រធាននាយកដ្ឋាន និង ថ្នាក់ប្រហាក់ប្រហែល | ៧៥ | ៧១ | ៤ |

### ១.៣.២.២ ការកាន់មុខតំណែងរបស់ស្ត្រី

យោងតាមស្ថិតិឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ បានបង្ហាញឱ្យដឹងថា ចំនួនមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីដែលមានតួនាទីជាថ្នាក់ដឹកនាំចាប់ពីថ្នាក់នាយកដ្ឋាន ឬថ្នាក់ប្រហាក់ប្រហែល នៅក្នុងក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ នៅមានកំរិតទាប។

ផ្អែកតាមតួលេខខាងលើបង្ហាញថា មុខតំណែងខ្ពស់បំផុតដែលកាន់ដោយស្ត្រី គឺនៅកំរិតអនុប្រធាននាយកដ្ឋាន ឬ ថ្នាក់ប្រហាក់ប្រហែល។ ដូចនេះដើម្បីគាំទ្រចំពោះសមភាពយេនឌ័រ ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ យល់ឃើញថា ចាំបាច់ត្រូវមានការផ្លាស់ប្តូរឱកាសមួយចំនួនសំរាប់ស្ត្រី ដូចជាឱកាសត្រូវបានជ្រើសរើស ឱកាសតម្លើងឋានៈ និងឱកាសពង្រឹងសមត្ថភាព ដើម្បីឱ្យស្ត្រីអាចទទួលមុខតំណែងជា អ្នកកំណត់របៀបវារៈ សំដៅដោះស្រាយវិសមភាពយេនឌ័រ។

---

[៩] របាយការណ៍ពិភពលោក ដកស្រង់ចេញពី UNIFEM et al

[១០] នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស

ជារួមស្ត្រីមានចំនួនតិចតួចក្នុងចំណោមអ្នកទទួលផលប្រយោជន៍ និងអ្នកផ្តល់សេវាក្នុងវិស័យកសិកម្ម។ ស្ត្រីមានសារៈសំខាន់ក្នុងការចូលរួមការងារកសិកម្ម ប៉ុន្តែផ្ទុះបញ្ច្រាំងទៅនឹងការចូលរួមរបស់ពួកគេ នៅក្នុងដំណើរការធ្វើសេចក្តីសំរេចចិត្ត និងមុខតំណែងធំៗនៅក្នុងមុខងារសាធារណៈ នៅមានចំនួនតិចតួចនៅឡើយ។

ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ មានសមាគមនារី ហើយសមាគមនារីនេះត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងគោលបំណងធ្វើការសំរបសំរួល ឬ ចរចារក្នុងនាមមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រី ជាពិសេសក្នុងករណី ដែលមានបញ្ហាបុគ្គល និងបញ្ហាការងារ។ សមាជិកជាស្ត្រីទាំងអស់ ត្រូវបង់ប្រាក់វិភាគទានរៀងរាល់ខែ ដើម្បីយកទៅ ជួយដល់ស្ត្រីដទៃទៀតដែលជួបបញ្ហា។ នេះមានន័យថាស្ត្រីកំពុងជួយគ្នាទៅវិញទៅមក[១១]។

### ១.៣.៣ ភាពរាំងស្ទះក្នុងរបរកសិកម្ម

បញ្ហាដ៏សំខាន់ គឺវិសមភាព ដែលកសិករស្ត្រីបានជួបប្រទះនៅក្នុងការទទួលបានការប្រើប្រាស់ និងការគ្រប់គ្រងធនធាន និងសេវាកម្មសំខាន់ៗ។ សេវាផ្សព្វផ្សាយកសិកម្ម សេវាឥណទាន ដីធ្លី ទឹក ទីផ្សារ ការបណ្តុះបណ្តាល ព័ត៌មាន និងការស្រាវជ្រាវ គឺជាធនធានដ៏សំខាន់សំរាប់កសិករជាស្ត្រី នៅក្នុងការកែលំអផលិតកម្មកសិកម្ម និងការលើកកំពស់គុណភាពនៃការរស់នៅរបស់ស្ត្រី។

ជាទូទៅសេវាផ្សព្វផ្សាយ សេវាឥណទាន និងធនធាននានា នៅមិនទាន់ធ្លាក់ដល់ដៃកសិករនៅឡើយជាពិសេសកសិករក្រីក្រជាស្ត្រី។

#### ១.៣.៣.១ សេវាផ្សព្វផ្សាយកសិកម្ម

សេវាផ្សព្វផ្សាយកសិកម្មនៅមានកំរិតនៅឡើយ តាមការប៉ាន់ស្មានមានកសិករ ១ ភាគរយ ក្នុងចំណោមកសិករទាំងអស់ បានទទួលសេវាផ្សព្វផ្សាយកសិកម្ម ក្នុងនោះស្ត្រីមានតែ ១០ ភាគរយ ប៉ុណ្ណោះ[១២]។ សេវាកម្មផ្សព្វផ្សាយភាគច្រើន មិនបានផ្តោតទៅលើកសិករជាស្ត្រី ឬបុរសនៅឡើយទេ។ នៅពេលដែលមានការផ្តល់សេវាកម្មតិចតួចនោះ ស្ត្រីពុំអាចមានឱកាសប្រើប្រាស់នូវសេវាផ្សព្វផ្សាយកសិកម្មនេះទេ ដោយសារតែរវល់មើលថែទាំកូន បញ្ហាពេលវេលា ការធ្វើដំណើរ កត្តាចំណេះដឹង សេដ្ឋកិច្ច គ្រួសារ និងលក្ខណៈសង្គម វប្បធម៌។

ដើម្បីរៀបចំសេវាផ្សព្វផ្សាយសិកម្មជួយដល់កសិករស្ត្រីប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ប្រការសំខាន់ត្រូវស្វែងយល់ពីឧបសគ្គនានាដែលស្ត្រីជួបប្រទះ។

---

[១១] ការពិភាក្សាជាមួយអនុប្រធាននាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល ដែលដឹកនាំសមាគម។ ក្រសួងទាំងអស់សុទ្ធតែមានសមាគមនេះ។

[១២] UNIFEM, "ការបែងចែកដោយយុត្តិធម៌សំរាប់ស្ត្រី: ការវាយតម្លៃយេនឌ័រនៅកម្ពុជា ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤"

អនុវិស័យទីផ្សារកសិកម្មគឺ ជាបញ្ហាមួយដែលត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ ពីព្រោះថាវាជាប់ទាក់ទងនឹងការចែកចាយកសិផល និងការកែច្នៃផលិតផលកសិកម្ម សំរាប់លក់នៅលើទីផ្សារ។ ដើម្បីទទួលបាននូវអត្ថប្រយោជន៍ពីផលិតកម្មកសិកម្ម កសិករត្រូវដឹងឱ្យបានច្បាស់ពីព័ត៌មានទីផ្សារ។

### ១.៣.៣.២ សេវាកម្មហិរញ្ញវត្ថុនៅក្នុងវិស័យកសិកម្ម

ឥណទានកសិកម្ម និងជនបទ ជាប្រភេទធនធានថ្មីមួយ។ តាមទម្លាប់ឥណទានមានលក្ខណៈជាបុគ្គល និងជាការប្រឹងប្រែងសន្សំដោយលំបាក។ ប្រាក់កម្ចីប្រើប្រាស់សម្រាប់បំពេញតំរូវការក្នុងជីវភាពរស់នៅ និង ផលិតកម្មកសិកម្ម។ ការខ្ចីប្រាក់ពីសាច់ញាតិ អាចមិនគិតការប្រាក់ ប៉ុន្តែបើខ្ចីប្រាក់ពីអ្នករកស៊ី ចងការប្រាក់វិញអាចមានការប្រាក់ច្រើនជាង ១០០ភាគរយ ក្នុងមួយឆ្នាំ។ សេវាកម្មមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុរបស់អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល (NGOs) កំពុងតែកើនឡើងជាបន្តបន្ទាប់ ប៉ុន្តែចំនួននេះនៅតែពុំទាន់គ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីបំពេញនូវតំរូវការដែលចេះតែកើនឡើងរបស់គ្រួសារកសិករនៅឡើយទេ។ ជាធម្មតាស្ថាប័នមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុតែងផ្តល់សេវាប្រាក់កម្ចី ដោយពុំមានការកសាងសមត្ថភាព ដើម្បីប្រើប្រាស់ប្រាក់កម្ចីឱ្យមានប្រយោជន៍ខ្ពស់នោះទេ។

### ១.៣.៣.៣ ទឹក និង ដីធ្លី ក្នុងផលិតកម្មកសិកម្ម

ទោះបីជាប្រជាពលរដ្ឋទាំងអស់ត្រូវការទឹកជាចាំបាច់ក៏ដោយ ក៏ការគ្រប់គ្រងទឹកសំរាប់ផលិតកម្មកសិកម្ម និងការអភិរក្ស មានភាពខុសគ្នារវាងស្ត្រី និងបុរស។ តំរូវការប្រព័ន្ធស្រោចស្រពមានការកើនឡើង ជំនួសការអនុវត្តតាមបែបប្រពៃណី ដែលរង់ចាំទឹកភ្លៀងសម្រាប់ធ្វើស្រែ "ធ្វើស្រែប្រវាស់នឹងមេឃ "។ ស្ត្រីជាអ្នកគ្រប់គ្រងសន្តិសុខស្បៀងនៅក្នុងគ្រួសារ បានលើកឡើងនូវបញ្ហានេះ។

ដោយសារមានការកើនឡើងនូវបញ្ហាដីធ្លី ប្រទេសកម្ពុជាកំពុងដោះស្រាយបញ្ហានេះ តាមទិដ្ឋភាពច្បាប់ទាក់ទងនឹងកម្មសិទ្ធិ និងសិទ្ធិទទួលកេរ្តិ៍ដំណែលដីធ្លី។ ច្បាប់ភូមិបាលឆ្នាំ២០០១ និងអនុក្រឹត្យស្តីពី សម្បទានដីសង្គមកិច្ច បានចែងពីសិទ្ធិ ការទទួល និងការគ្រប់គ្រងដីធ្លី។ ទោះបីជាមានអ្នកខ្លះជឿថាគ្មានការរើសអើងចំពោះស្ត្រី ក្រុមជនជាតិភាគតិច និងអ្នកក្រីក្រក៏ដោយ ក៏នៅមានក្រុមជនងាយរងគ្រោះជាច្រើនទៀត ដែលត្រូវបានគេដកហូតដីធ្លី និងមានលទ្ធភាពតិចតួចក្នុងការកាន់កាប់ដីធ្លី។ ករណីនេះនៅពេលដែល ពួកគេត្រូវដាក់របស់ធានា ឬទ្រព្យសម្បត្តិបញ្ចាំ ដើម្បីទទួលបានប្រាក់កម្ចី ការលែងលះ និងសិទ្ធិក្នុងការតវ៉ាលើដីធ្លី។ គ្រួសារដែលស្ត្រីជាមេគ្រួសារកាន់កាប់ដីធ្លី មានទំហំតូចជាងគ្រួសារដែលបុរសជាមេគ្រួសារ ជាពិសេសពួកគេតែងប្រឈមមុខនឹងភាពក្រីក្រ[១៣]។

កន្លងមកការចុះបញ្ជីកម្មសិទ្ធិដីធ្លីមិនមានការចុះហត្ថលេខារួមគ្នាប្តី និងប្រពន្ធទេ។ ជាទូទៅគេចុះតែឈ្មោះប្តីប៉ុណ្ណោះ ជាពិសេសនៅតាមតំបន់ជនបទ។ ការការពារសន្តិសុខស្ត្រីកាន់តែមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងឡើង នៅពេលមានការ

---

[១៣] UNIFEM ដូចខាងលើ

ដាក់សម្ពាធលើដីធ្លីកាន់តែមានភាពតានតឹង និងការចាប់យកដីធ្លីកើតឡើង។ សូម្បីតែនៅពេលមានឈ្មោះទាំងប្តី និងប្រពន្ធនៅលើបញ្ជីកម្មសិទ្ធិ ដីធ្លីក៏ដោយ ក៏បុរសនៅតែជាអ្នកសំរេចចិត្ត ធំជាងលើការប្រើប្រាស់ដីធ្លី[១៤] ។ ស្ត្រីក្រីក្រភាគច្រើនរស់នៅក្នុងគ្រួសារដែលបុរសជាមេគ្រួសារ។

### ១.៣.៣.៥ មុខរបរកសិកម្ម និង កសិ-ឧស្សាហកម្ម

ស្ត្រី និងបុរសចំណាយពេលវេលាប្រហាក់ប្រហែលគ្នា ទៅលើការងាររកប្រាក់ចំណូលនៅតាមជនបទ។ កសិករជាស្ត្រីចំនួន ៧៣.៥ភាគរយ ចូលរួមនៅក្នុងការប្រកបរបរកសិកម្មនៅជនបទ។ ស្ត្រីចំណាយពេលច្រើនជាងបុរសទៅលើការងារដែលមិនមានប្រាក់ចំណូល និងកិច្ចការផ្ទះ។ នៅក្នុងការប្រកបរបរកសិកម្ម ស្ត្រីធ្វើការច្រើនជាងបុរស[១៥] ។ រីឯប្រាក់ឈ្នួលដែលបានមកពីការងារកសិកម្មវិញ ស្ត្រីទទួលបាន តិចជាងបុរស។ ស្ត្រីក៏ទទួលរងនូវការរើសអើងចំពោះប្រាក់ឈ្នួលផងដែរ ខណៈដែលប្រាក់ឈ្នួលស្ត្រីមានតែ ៧៥ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលបុរសដោយគេពិចារណាទៅលើតែភាពខុសគ្នារវាងអាយុ និងការអប់រំ[១៦] ប៉ុណ្ណោះ។

ស្ត្រីមានឱកាសតិចតួចណាស់ក្នុងការចូលរួមនៅក្នុងវិស័យកសិ-ឧស្សាហកម្ម។ ការជួយគាំទ្រពិសេសក្នុងការផ្តល់សកម្មភាពដែលផ្តោតលើស្ត្រីដូចជាព័ត៌មាន សេវាឥណទាន បច្ចេកវិទ្យា និងការបណ្តុះបណ្តាលនឹងបើកឱកាសឱ្យស្ត្រីក្លាយជាម្ចាស់ និងជាអ្នកគ្រប់គ្រងអាជីវកម្មដោយឯករាជ្យ។ នៅពេល អនាគត យើងនឹងឃើញមានការបង្កើតសមាគមកសិករស្ត្រី ឬក្រុមសហគ្រិនស្ត្រី ដែលជាគ្រឹះដ៏រឹងមាំនៅ ក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ។

### ១.៣.៣.៥ សេវាកម្មកសិកម្ម

ស្ត្រីមានឱកាសតិចតួចក្នុងការចូលរួមនៅក្នុងសកម្មភាពនានារបស់សហគមន៍ ការបណ្តុះបណ្តាល និង ឱកាសផ្សេងទៀតដែលជួយពង្រឹងចំណេះដឹង និងជំនាញបន្ថែម ឬក្នុងការកែលំអតួនាទីជាអ្នកគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំរបស់ពួកគេ ដោយសារតែការចំណាយពេលវេលាជាច្រើនម៉ោងទៅលើកិច្ចការផ្ទះ ( ការងារគ្មាន ប្រាក់ចំណូល) ។

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងព័ត៌មានស្តីពីកសិកម្មនៅមិនទាន់ឆ្លើយតបឱ្យបានពេញលេញទៅនឹងតំរូវការចំពោះមុខ និងសកម្មភាពនានារបស់កសិករស្ត្រីនៅឡើយទេ។ ការស្រាវជ្រាវអាចផ្តល់ឱកាសមួយចំនួន ដល់ស្ត្រីនៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសំរេចចិត្ត សំដៅបង្កើនផលិតភាពកសិកម្ម និងកំរិតជីវភាពរបស់គ្រួសារកសិករ។

---

[១៤] UNIFEM,

[១៥] សូមមើលទិន្នន័យស្តីពីប្រវត្តិសកម្មភាពរបស់នាយកដ្ឋានផ្សព្វផ្សាយកសិកម្មនិង ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ។

[១៦] UNIFEM et al, "ការបែងចែកដោយយុត្តិធម៌សំរាប់ស្ត្រី : ការវាយតម្លៃយេនឌ័រនៅកម្ពុជា ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤"

### ១.៣.៣.៦ ក្រុមកសិករស្ត្រី

នាពេលបច្ចុប្បន្ននេះសមាគមកសិករពុំទាន់មានភាពទូលំទូលាយក្នុងប្រទេសនៅឡើយទេ។ សហគមន៍កសិករកន្លងមកមានរួចខ្លះហើយដែរ ប៉ុន្តែការកត់ត្រាបានតិចតួចណាស់។ ការជំរើសកសិករស្ត្រី នឹងត្រូវបានលើកកំពស់តាមរយៈការចូលសមាគម សហគមន៍ និងក្រុមសាមគ្គីនានា ដូចជាក្រុមសាមគ្គីគាំទ្រ ដល់ស្ត្រី ជាកំលាំងរួមគ្នា ជាទឹកប្រាក់រួមគ្នា និងការជួយគ្នាទៅវិញទៅមក។

# ២. គោលនយោបាយ

## ២.១ សេចក្តីថ្លែងការណ៍អំពីគោលនយោបាយ

ការពង្រឹងសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យកសិកម្ម តាមរយៈការសហការយ៉ាងសកម្មរបស់ស្ត្រី និងបុរស ផ្តល់ឱកាសមួយក្នុងការរួមចំណែក និងទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ស្មើភាពគ្នា ពីសកម្មភាពនៅក្នុងអនុវិស័យទាំងអស់នៃវិស័យកសិកម្ម (យោងតាមគោលនយោបាយយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា)។

## ២.២ គោលនយោបាយបញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ

គោលនយោបាយយេនឌ័រនេះ ផ្តល់ជាមូលដ្ឋានគ្រឹះ សម្រាប់ធ្វើការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងជាវិធីសាស្ត្ររួមមួយចំពោះវិស័យកសិកម្ម និងការសំរបសំរួល។ វាផ្តល់ជាគោលដៅមួយសម្រាប់ការអនុវត្តតាមតំរូវការជាតិ ក៏ដូចជាអន្តរជាតិនៅក្នុងវិស័យកសិកម្ម និងការអភិវឌ្ឍន៍ជនបទនៅកម្ពុជា។ ដើម្បីដោះស្រាយឧបសគ្គទាំងឡាយ ដែលបានជួបប្រទះនៅក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ បានដាក់ចេញនូវគោលការណ៍សំខាន់ៗ ដូចខាងក្រោម :

- គោលនយោបាយយេនឌ័រ ត្រូវធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានគ្រឹះដ៏រឹងមាំ ដែលបំពេញតាម លក្ខខណ្ឌជាតិ និងអន្តរជាតិ។ គោលនយោបាយនេះត្រូវបង្កើតឡើង នៅពេលដែលវិស័យកសិកម្មនៅកម្ពុជាកំពុងធ្វើការផ្លាស់ប្តូរ ដែលឈានដល់ចំណុចរួមមួយសម្រាប់បង្កើតកម្មវិធីគាំទ្រដល់ជន ក្រីក្រ និងស្ត្រី។
- ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រជាដំណើរការមួយឆ្ពោះទៅរកសមភាពយេនឌ័រ គឺជាសេចក្តីណែនាំរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា។ ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ ជាមូលដ្ឋានគ្រឹះសំរាប់អភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមមួយដ៏សំខាន់ ក្នុងចំណោមយានទាំងអស់ នឹងគោរពតាម សេចក្តីណែនាំនេះ។
- ដំណើរការឆ្ពោះទៅរកសមភាពយេនឌ័រ ផ្តោតគោលដៅទៅលើស្ត្រីផង និងបុរសផង ជាពិសេសទៅលើស្ត្រី សំដៅកែតម្រូវតុល្យភាពនៃការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច និង សង្គមប្រកបដោយសមធម៌។

- សមភាពយេនឌ័រផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់ស្ត្រី សំដៅធានាថា ស្ត្រី និងបុរស គឺជាដៃគូស្មើភាពគ្នានៅក្នុងកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍ និងធានាថាពួកគេជាអ្នកកំណត់លើទិសដៅនៃការផ្លាស់ប្តូរកត្តាសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម ដែលជះឥទ្ធិពលមកលើការរស់នៅរបស់ពួកគេ។
- គោលការណ៍មួយផ្សេងទៀតដែលមានទិសដៅស្របជាមួយយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រ គឺការគោរពតាម សិទ្ធិមនុស្ស និងសិទ្ធិទទួលបានការអប់រំ ការថែទាំសុខភាព ព័ត៌មាន និង ធនធានចាំបាច់នានា។
- សមភាពយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម មានទំនាក់ទំនងជាមួយគ្នាយ៉ាងជិតស្និទ្ធ។ ដូច្នេះបើបាត់ផ្នែកណាមួយនោះ គេនឹងមិនអាចសម្រេចបាននូវបទដ្ឋានដូចដែលមានចែងនៅក្នុងគោលដៅជាតិ ស្តីពីការកែលំអគុណភាពនៃការរស់នៅរបស់ស្ត្រី បុរស និងកុមារទាំងអស់នោះទេ។
- ដោយសារការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបទ និងការអនុវត្ត ដែលជាដំណើរការមួយទាមទាររយៈពេលយូរ ដូចនេះការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រជាដំណើរការរៀនសូត្រមួយសំរាប់គួបផ្សំទ្រឹស្តី និងការអនុវត្តជាក់ស្តែងបញ្ចូលគ្នា សំដៅពង្រឹងការអនុវត្តឱ្យរឹងមាំបន្ថែមទៀត។
- កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដែលផ្តោតជាក់លាក់ទៅលើស្ត្រី ត្រូវតែដាក់បញ្ចូល។

## ២.៣ អនុវិស័យកសិកម្ម

អនុវិស័យកសិកម្មសំខាន់ៗ រួមមាន :

- ផលិតកម្មស្បៀងអាហារ និងផលិតកម្មដំណាំ[១៧]
- នេសាទសំរាប់ប្រើប្រាស់ជាអាហារូបត្ថម្ភ និងការផលិតកម្មសំរាប់លក់
- ការចិញ្ចឹមសត្វសំរាប់ប្រើប្រាស់ជាអាហារូបត្ថម្ភ និងការផលិតកម្មសំរាប់លក់
- វិស័យព្រៃឈើ

ចំណុចខាងក្រោមនេះ ក៏មានសារៈសំខាន់ស្មើៗគ្នានៅក្នុងវិស័យកសិកម្ម ហើយដែលពាក់ព័ន្ធទៅដល់ផ្នែកនៃវិស័យខាងលើ :

- ការស្រាវជ្រាវកសិកម្ម និងបច្ចេកវិទ្យា
- ការផ្សព្វផ្សាយកសិកម្ម
- ផលិតកម្មកសិកម្មឆ្លោះទំនាក់ទំនងផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងតម្រូវការទីផ្សារ ដែលរួមមានការទទួលបាននូវសម្ភារៈកសិកម្ម និងទីផ្សារ ។ល។

---

[១៧] សាកវប្បកម្មត្រូវបានចាត់បញ្ចូលនៅក្នុងអនុវិស័យ។

អនុវិស័យ និងចំណុចទាំងអស់ខាងលើ គឺជាមូលដ្ឋានបង្អែករបស់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ។ អនុវិស័យដទៃទៀតដែលពាក់ព័ន្ធនឹងវិស័យកសិកម្មដូចជា ការតាំងលំនៅដ្ឋានថ្មី ប្រព័ន្ធធារាសាស្ត្រ ការគ្រប់គ្រងសត្វល្អិតចង្រៃ ការគ្រប់គ្រងធនធានធម្មជាតិ អង្គការ ឬសមាគមកសិករ ។ល។ ដែលមានសារៈសំខាន់ស្មើៗគ្នា ជាពិសេសនៅពេលមានប៉ះពាល់ដល់ជីវភាពរស់នៅ និងប្រព័ន្ធប្រកបរបរកសិកម្មជាលក្ខណៈគ្រួសារ។ អនុវិស័យទាក់ទងនឹងសម្បទានដីធ្លី ដែលក្នុងនោះរួមមាន សម្បទានដី សេដ្ឋកិច្ច និងសម្បទានដីសង្គមកិច្ច គឺជាបញ្ហាកសិកម្មដែលត្រូវយកចិត្តទុកដាក់។ ប្រហាក់ប្រហែលគ្នានេះដែរ សេវាមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុតាមជនបទ ក៏ដូចជាឥណទានខ្នាតតូច និងមធ្យម គឺជាមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃការអភិវឌ្ឍន៍វិស័យកសិកម្ម។

## ៣. យុទ្ធសាស្រ្ត

### ៣.១ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រឆ្នាំ ២០០៦-២០១០

ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ បានលើកឡើងនូវទិសដៅជាយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យកសិកម្មចំនួន 0៤ ដែលនឹងត្រូវសំរេចអោយបានត្រឹមឆ្នាំ ២០១០ ដើម្បីកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ និងធ្វើឱ្យមានសមភាពយេនឌ័រ ។ ទិសដៅទាំងបួនមានដូចខាងក្រោម:

១. បង្កើនការយល់ដឹងពីយេនឌ័រដល់មន្ត្រីរាជការក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និង នេសាទ គ្រប់កំរិតក្នុងវិស័យកសិកម្ម ។

២. សមាហរណកម្មចំណុចដៅលើការបែងចែកភេទ និងទិន្នន័យ ទៅក្នុងដំណើរការធ្វើផែនការវិស័យកសិកម្ម។

៣. បង្កើនឥទ្ធិពល លទ្ធភាព និងចំនួនស្ត្រី ដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិទៅក្នុងតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់នៃក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និង នេសាទ ។

៤. បង្កើនលទ្ធភាពដល់ស្ត្រីជនបទ ក្នុងការទទួលបាន និងគ្រប់គ្រងធនធាន និងសេវាកម្មកសិកម្ម ។

### ៣.២ ទិសដៅ

#### ៣.២.១ ទិសដៅទី ១ : បង្កើនការយល់ដឹងពីយេនឌ័រដល់មន្ត្រីរាជការរបស់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និង នេសាទ គ្រប់កំរិត ក្នុងវិស័យកសិកម្ម

**លទ្ធផល**

១- ការណែនាំចំណេះដឹងយេនឌ័រដល់មន្ត្រីជ្រើសរើសថ្មីទាំងអស់ របស់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ

២-ការសម្របសម្រួល លើការបណ្តុះបណ្តាលឡើងវិញអំពីចំណេះដឹងយេនឌ័រ ដល់មន្ត្រីក្រោមឱវាទក្រសួង កសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ

៣- ការកំណត់មធ្យោបាយដើម្បីបញ្ចូលបញ្ហាយេនឌ័រ ទៅក្នុងវិស័យកសិកម្មតាមរយៈប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយចម្រុះ

៤- ការបញ្ចូលបញ្ហាយេនឌ័រក្នុងព័ត៌មាននានា ការអប់រំ និងទំនាក់ទំនង

៥- បញ្ចូលចំណេះដឹងយេនឌ័រ ក្នុងកម្មវិធីសិក្សានៅតាមគ្រឹះស្ថានអប់រំកសិកម្មនានា

**សូចនាករ**

- ១០០ភាគរយនៃមន្ត្រីដែលបានជ្រើសរើសថ្មី និងទទួលបានចំណេះដឹងយេនឌ័រ
- ៧០ភាគរយនៃមន្ត្រីដែលមានបច្ចុប្បន្នរបស់ក្រសួង បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលពីគោលគំនិត និង ការវិភាគ យេនឌ័រ នៅឆ្នាំ២០១០
- ១០០ភាគរយនៃប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយគ្រប់ប្រភេទ របស់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និង នេសាទ អង្គភាពយេនឌ័រចូលរួមធ្វើការពិគ្រោះយោបល់នៅឆ្នាំ២០០៧
- ៥០ភាគរយនៃការបណ្តុះបណ្តាល ពត៌មាន អប់រំ និង ទំនាក់ទំនងទាំងអស់ ដាក់បញ្ចូលចំណេះដឹងយេនឌ័រ នៅឆ្នាំ ២០០៧
- ១០០ភាគរយ នៃនិស្សិតគ្រប់គ្រឹះស្ថានអប់រំកសិកម្មទាំងអស់ បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលគោល គំនិត និងការវិភាគយេនឌ័រ ។

**៣.២.២ ទិសដៅទី ២ : សមាហរណកម្មចំណុចដៅលើការបែងចែកភេទ ទិន្នន័យ និងការវិភាគ យេនឌ័រ ក្នុងដំណើរការធ្វើផែនការវិស័យកសិកម្ម**

**លទ្ធផល**

១. ការបញ្ចូលបញ្ហាយេនឌ័រទៅក្នុងផែនការប្រចាំឆ្នាំរបស់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និង នេសាទ

២. ការលើកកំពស់ និងបង្កើនកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរវាងបណ្តានាយកដ្ឋាននានាក្រោមឱវាទ ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ ស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល និងវិស័យឯកជន ក្នុងការបញ្ជ្រាប យេនឌ័រ

៣. ការវិភាគយេនឌ័រធ្វើឡើងក្នុងដំណាក់កាលនីមួយៗនៃការធ្វើផែនការ ការអនុវត្ត និងការតាមដានត្រួត ពិនិត្យ និងវដ្តនៃការវាយតំលៃដោយមានតួលេខស្ថិតិច្បាស់លាស់ដែល ចែកទៅ តាមភេទ និងគោលដៅ

៤. ការបែងចែកធនធាន និង ថវិកាសម្រាប់ធ្វើផែនការ តាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ

៥. ការធ្វើរបាយការណ៍ពីបរិមាណ និងគុណភាពលើភាពរីកចំរើនក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រ
៦. ការជួយសំរួលដល់ការបញ្ចូលបញ្ហាយេនឌ័រក្នុងផែនការស្រាវជ្រាវកសិកម្ម
៧. ការជួយសំរួលដល់ការបញ្ចូលបញ្ហាយេនឌ័រទៅក្នុងគោលនយោបាយកសិកម្មជាតិ
៨. ការបង្កើតធនាគារទិន្នន័យយេនឌ័រក្នុងក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និង នេសាទ

**សូចនាករ**

- ១០០ ភាគរយនៃផែនការប្រចាំឆ្នាំរបស់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និង នេសាទ នឹងមាន បង្ហាញពីការបែងចែកភេទនៅឆ្នាំ ២០១០
- ការវិភាគយេនឌ័រត្រូវបានធ្វើឡើងសំរាប់កម្មវិធី/គំរោងរបស់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និង នេសាទ ១០០ ភាគរយ នៅឆ្នាំ ២០១០
- រាល់ព័ត៌មានដែលបានបោះពុម្ពផ្សាយទាំងអស់ ដោយមានព័ត៌មានប្រជាសាស្ត្រ ត្រូវបានបែងចែក ទៅតាមភេទនៅឆ្នាំ ២០១០
- ៥០ ភាគរយ នៃរបាយការណ៍កម្មវិធី/គំរោង មានព័ត៌មានពេញលេញស្តីពីបញ្ហាយេនឌ័រនៅឆ្នាំ ២០០៨
- ៥០ ភាគរយនៃផែនការស្រាវជ្រាវកសិកម្ម ត្រូវអនុលោមតាមគោលនយោបាយយេនឌ័រនៅឆ្នាំ ២០០៨
- ១០០ ភាគរយ នៃគោលនយោបាយ និង យុទ្ធសាស្ត្រកសិកម្មដែលពាក់ព័ន្ធ ត្រូវអនុលោមតាម គោលនយោបាយយេនឌ័រនៅឆ្នាំ ២០១០
- ទិន្នន័យមូលដ្ឋាន (database) យេនឌ័រក្នុងក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ មានដំណើរ ការ និងអាចយកទៅប្រើប្រាស់បាននៅឆ្នាំ ២០០៧

### ៣.២.៣ ទិសដៅទី ៣ : បង្កើនឥទ្ធិពល លទ្ធភាព និងចំនួនស្ត្រីដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិ ទៅក្នុង តួនាទីជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់នៃក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ

**លទ្ធផល**

១. ការសម្របសម្រួល និងការតស៊ូមតិក្នុងការជ្រើសរើសស្ត្រីអោយចូលបំរើការងារច្រើនថែមទៀត ក្នុងក្រសួង កសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ
២. យ៉ាងហោចណាស់ ផ្តល់អោយបាននូវឱកាសស្មើគ្នារវាងស្ត្រី និងបុរស ក្នុងការតម្លើងឋានៈ
៣. ការសម្របសម្រួលដល់ការរៀបចំបន្ទុកការងារ/លក្ខខណ្ឌការងារ ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងកង្វល់ ពីយេនឌ័រ
៤. ការសម្របសម្រួល ដើម្បីបង្កើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកគ្រប់គ្រង
៥. ការសម្របសម្រួល ដើម្បីបង្កើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស

**សូចនាករ**

- ភាគរយស្ត្រីត្រូវបានជ្រើសរើសអោយចូលបំរើការងារ ក្នុងក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ បានកើនឡើងពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំ
- យ៉ាងហោចណាស់មានការបង្ហាញពីតុល្យភាពយេនឌ័រក្នុងដំណើរការតម្លើងឋានៈនៅឆ្នាំ ២០០៧
- ភាគរយនៃស្ត្រីដែលឡើងឋានៈក្នុងថ្នាក់ដឹកនាំ ក្នុងក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ មានការកើនឡើងពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំ
- បន្ទុកការងាររបស់មន្ត្រីរាជការក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ ត្រូវបានអនុលោមតាមគោលនយោបាយយេនឌ័រនៅឆ្នាំ ២០០៨
- ភាគរយនៃស្ត្រីដែលចូលរួមក្នុងថ្នាក់ដឹកនាំ មានការកើនឡើងនៅឆ្នាំ ២០០៦

**៣.២.៤ ទិសដៅទី ៤ : បង្កើនលទ្ធភាពដល់ស្ត្រីនៅជនបទក្នុងការទទួលបាន និងគ្រប់គ្រងធនធានសំខាន់ៗ និងសេវាកម្មកសិកម្ម**

**លទ្ធផល**

១. ជួយជ្រោមជ្រែងចំពោះដំណើរការនៃដីសម្បទានសង្គមកិច្ចដែលធានាបាននូវការផ្តល់ផល ប្រយោជន៍ដល់ស្ត្រី និងបុរស

២. បង្កើនសមត្ថភាពរបស់ស្ត្រីជនបទ អោយចូលរួមក្នុងវិស័យឯកជន

៣. បង្កើនការយល់ដឹងដល់គ្រួសារក្រីក្រ/គ្រួសារដែលមានស្ត្រីជាមេគ្រួសារ ស្តីពីកម្មវិធីនានាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសន្តិសុខស្បៀង

៤. ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវឱកាសដល់កសិករស្ត្រី អោយចូលរួមក្នុងក្រុម ភូមិ និងសហគមន៍

៥. សម្រួលលទ្ធភាពដល់ស្ត្រី ក្នុងការទទួលបានសេវាកម្មឥណទាន

៦. កែលំអសេវាកម្មផ្សព្វផ្សាយដល់ស្ត្រី និងបុរស

៧. រៀបចំសិក្ខាសាលា និងទស្សនកិច្ចសិក្សាដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវលទ្ធភាពរបស់ស្ត្រីជនបទ ក្នុងការទទួលបាននិងប្រើប្រាស់ធនធាននានា ។

**សូចនាករ**

- សេវាកម្មផ្សព្វផ្សាយរបស់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ ដល់អ្នកទទួលសម្បទាន ដីសង្គមកិច្ចដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ទាំងស្ត្រី និងបុរស ចាប់ពីដើមឆ្នាំ២០០៦ ទៅ

- ការចូលរួមចំណែករបស់ស្ត្រីក្នុងសកម្មភាពកសាងសមត្ថភាពដែលពាក់ព័ន្ធ
- យ៉ាងហោចណាស់ ៥០ភាគរយ នៃគ្រួសារកសិករក្រីក្រដែលមានស្ត្រីជាមេគ្រួសារក្នុងតំបន់ គោលដៅ ទទួលបានកម្មវិធីសន្តិសុខស្បៀង នៅឆ្នាំ ២០១០
- ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងក្រុម ភូមិ/ឃុំ (សមាគមកសិករ /សហគមន៏កសិកម្ម សហគមន៍ជលផល សហគមន៍ព្រៃឈើ ។ល។) មានការកើនឡើង ៥០ភាគរយ
- ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងសេវាកម្មឥណទានផ្សេងៗកើនឡើង ៥០ ភាគរយ
- ភាគរយនៃលទ្ធភាពស្ត្រី និងបុរសក្នុងការទទួលបានសេវាកម្មផ្សព្វផ្សាយ
- ភាគរយស្ត្រីដែលចូលរួមពាក់ព័ន្ធ មានការកើនឡើងពី ១០ភាគរយ (២០០៤) ដល់ ៣០ភាគរយ នៅឆ្នាំ ២០០៨
- យ៉ាងហោចណាស់មានទស្សនកិច្ចសិក្សាចំនួន៥លើក ក្នុងមួយឆ្នាំដែលត្រូវបានចាត់ចែងឡើងសំរាប់កសិករស្ត្រី
- សិក្ខាសាលាចំនួន២វគ្គក្នុងមួយឆ្នាំ

# ៤. ដំណើរការអនុវត្ត និងការធ្វើអន្តរាគមន៍

## ៤.១ លក្ខខណ្ឌក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយយេនឌ័រ

គោលនយោបាយយេនឌ័រមិន " ដំណើរការ " ដោយខ្លួនឯងនោះទេ ។ ការអនុវត្តគោលនយោបាយនេះ អាស្រ័យលើលក្ខខណ្ឌច្បាស់លាស់ដែលគួរមាន រួមមានចំនុចដូចខាងក្រោមនេះ :

- មានការបង្កើតអង្គភាពយេនឌ័រដែលទទួលខុសត្រូវជាសំខាន់ក្នុងការសំរបសំរួល និងតាមដាន ត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តគោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ។ អង្គភាពនេះមានតួនាទីជាឆ្នាំ/អ្នកឃ្លាំមើល ដោយធានាឱ្យបានថារាល់សកម្មភាពទាំងអស់ របស់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ កម្មវិធីគំរោងនិងម្ចាស់ជំនួយអនុវត្តទៅតាមគោលនយោបាយយេនឌ័រ។ អង្គភាពយេនឌ័រនឹងមានថវិកាផ្ទាល់របស់ខ្លួន សំរាប់ដំណើរការ ។
- រាល់នាយកដ្ឋាន កម្មវិធី និងគំរោងទាំងអស់របស់ ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ នឹងអនុវត្តតាមគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្រសំរាប់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។
  គោលនយោបាយនេះ គឺជាឯកសារណែនាំ ដែលនឹងត្រូវចែកចាយដល់គ្រប់នាយកដ្ឋាន និងទីភ្នាក់ងារទាំងអស់ ដែលស្ថិតក្រោមឱវាទរបស់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ ក៏ដូចជាអ្នកចូលរួមពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត ដែលសហការជាមួយ។
- គោលនយោបាយប្រឈមមុខដោះស្រាយតំរូវការជាក់ស្តែង និងតំរូវការជាយុទ្ធសាស្ត្រ ។

## ៤.២ តួនាទីអន្តរាគមន៍

ចំពោះភាពច្បាស់លាស់នៃការអនុវត្តការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រចាំបាច់ត្រូវមើលកំរិតខុស១គ្នា នៃការ ធ្វើអន្តរាគមន៍ ។

### ៤.២.១ ថ្នាក់ជាតិ

តួនាទីរបស់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ គឺបង្កើតក្របខ័ណ្ឌការងារជាលក្ខណៈស្ថាប័ន និងផ្តល់ភាពស្និទ្ធស្នាលដល់អ្នកប្រើប្រាស់ រួមមានគោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រ និងនីតិវិធី និងបញ្ជីពិនិត្យការងារ សំរាប់អោយមន្ត្រីរាជការគ្រប់កំរិតទាំងអស់របស់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទអនុវត្តតាម។ ក្រសួងមានមុខងារធ្វើនិយ័តកម្ម កម្មវិធីត្រួតពិនិត្យ និងគំរោងកម្មវិធីដើម្បីធ្វើឱ្យមាន ការរីកចំរើនដល់ការអភិវឌ្ឍន៍សង្គម រួមមានការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ និងបញ្ហាយេនឌ័រ។ ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ មានតួនាទីតាមដានត្រួតពិនិត្យមើល លើផលប៉ះពាល់ដោយផ្អែកលើយុទ្ធសាស្ត្រ សូចនាករសំខាន់ៗ ដែលត្រូវបានជ្រើសរើស។ អង្គភាពយេនឌ័រមានសិទ្ធិអំណាច ដើម្បីធានាថាគេអនុវត្ត តាមគោលនយោបាយនេះ និងមានការទទួលខុសត្រូវចំពោះអគ្គនាយកដ្ឋាននៃក្រសួង កសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ។

នាយកដ្ឋាននីមួយៗនៃក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ មានការទទួលខុសត្រូវ ដើម្បីធានាថាសមភាពយេនឌ័រ ត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ បញ្ចូលទៅក្នុងគំរោងនានារបស់ខ្លួន។ ដូច្នេះគំរោងនីមួយៗធានាថាបញ្ហាយេនឌ័រ ត្រូវបានដាក់បញ្ចូលក្នុងសកម្មភាពនានារបស់គំរោង ។ ទោះជាយ៉ាងណាក្តី ជាទូទៅការធានាថា គំរោងត្រូវបានគេធ្វើសមាហរណកម្មប្រកបដោយ ប្រសិទ្ធភាព និងនិរន្តរភាពមិន ទាន់មាននៅឡើយទេ។ ប្រការនេះបាននាំអោយមានភាពចៃដន្យ និងនាំអោយគ្មានឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមានរយៈពេលវែង ក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅពេលចាប់ផ្តើម និងបញ្ចប់គំរោង។

ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ ផ្តល់ការទាក់ទងដំបូងក្នុងការគាំទ្រ ដោយរួមមាន ការផ្សព្វផ្សាយបច្ចេកទេស ការបណ្តុះបណ្តាល និងការត្រួតពិនិត្យតាមដានដល់ខេត្ត ស្រុក ឃុំ ភូមិ និងគ្រួសារកសិករ ក្នុងការអនុវត្តតាមដំណើរការវិមជ្ឈការ។

### ៤.២.២ ថ្នាក់ខេត្ត-ក្រុង

ថ្នាក់ខេត្តមានភារកិច្ចសម្របសម្រួល ជំរុញការងារអោយរីកចំរើនទៅមុខ និងតម្រង់ទិសការងាររបស់មន្ត្រីរាជការថ្នាក់ខេត្ត-ក្រុង ស្របទៅតាមគោលនយោបាយ និងផែនការដែលបានដាក់ចេញពីក្រសួង និងស្ថាប័នជាតិ។ មន្ទីរកសិកម្មខេត្ត ដែលធ្វើការនៅតាមអង្គភាពមូលដ្ឋាននៃក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ មានបេសកកម្មដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអនុវត្តសកម្មភាពកសិកម្មក្នុងក្របខ័ណ្ឌការងាររៀង១ខ្លួន និងទទួលខុសត្រូវក្នុងការបញ្ចូលបញ្ហាយេនឌ័រទៅក្នុងផែនការសកម្មភាព ហើយទទួលខុសត្រូវផ្តល់ការគាំទ្រ ផ្នែកបច្ចេកទេសដល់ការិយាល័យកសិកម្មស្រុក។

តួនាទីរបស់ខេត្តកាន់តែមានសារៈសំខាន់ណាស់ ដោយសារតែដំណើរការវិមជ្ឈការ បានផ្តល់អំណាចកាន់តែច្រើនថែមទៀតដល់ខេត្តទាំងនោះ ក្នុងការធ្វើសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍។
មន្ទីរកសិកម្មខេត្តត្រូវផ្តល់ការគាំទ្រ ផ្នែកបច្ចេកទេសដល់ការិយាល័យកសិកម្មស្រុក និងឃុំ។ មន្ទីរកសិកម្មខេត្តនឹងត្រូវផ្តល់ការជួយជ្រោមជ្រែង និងផ្តល់មតិ ដល់គណៈកម្មាធិការប្រតិបត្តិអភិវឌ្ឍន៍ជនបទខេត្ត ដែលមានសមាជិករបស់ខ្លួនមកពីមន្ទីរ និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗទៀត។

### ៤.២.៣ ថ្នាក់ស្រុក

ថ្នាក់ស្រុកមានសារៈសំខាន់ ពីព្រោះវាមានតួនាទីទំនាក់ទំនងរវាង ខេត្ត ឃុំ និងភូមិ។ មន្ត្រីថ្នាក់ស្រុក ផ្តល់ការដឹកនាំយ៉ាងជិតដល់ចំពោះឃុំក្រោមសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។

### ៤.២.៤ ថ្នាក់ភូមិ និងសហគមន៍

ថ្នាក់នេះអ្នកភូមិរួមមានស្ត្រី និងបុរសចូលរួមពាក់ព័ន្ធក្នុងការកំណត់ ការធ្វើផែនការ ការអនុវត្ត ការពិនិត្យតាមដាន និងការធ្វើអន្តរាគមន៍ក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ ដែលបានធ្វើនៅក្នុងភូមិ។ ការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រ ដោយមានការចូលរួម និងវិភាគខុសៗគ្នា អាចធ្វើឱ្យអ្នកភូមិខិតជិតទៅនឹងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តក្នុងមូលដ្ឋាន ដែលជះឥទ្ធិពលលើតំបន់ភូមិសាស្ត្រ និងសេដ្ឋកិច្ច-សង្គមយ៉ាងទូលំទូលាយ។ គណៈកម្មា ធិការអភិវឌ្ឍន៍ភូមិ ឬ គណៈកម្មាធិការនានាគឺមានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការធ្វើអន្តរាគមន៍បញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។

### ៤.២.៥ ថ្នាក់គ្រួសារ

ថ្នាក់គ្រួសារ គឺជាថ្នាក់ដ៏មានសារៈសំខាន់បំផុតនៃការធ្វើអន្តរាគមន៍ ពីព្រោះគ្រួសារកសិករនិមួយៗ ធ្វើការសម្រេចចិត្តយ៉ាងដូចម្តេច ពេលណា ទំហំដី និងធនធានកសិកម្មប៉ុន្មាន ដែលនឹងត្រូវប្រើប្រាស់សម្រាប់ផលិតកម្មកសិកម្ម។ ការកំណត់គោលដៅនៅថ្នាក់គ្រួសារនេះ នាំឱ្យមានអន្តរាគមន៍ផ្ទាល់រវាងកសិករស្ត្រី និងបុរស ដែលជួបបញ្ហាក្នុងការប្រកបមុខរបរកសិកម្ម ការចាប់អារម្មណ៍ និងមានតម្រូវការជាក់លាក់ តម្រូវការផ្ទាល់ខ្លួន និងពាក់ព័ន្ធទៅនឹងស្ថានភាពកម្សេត្របរិស្ថាន។

## ៤.៣ នីតិវិធីអនុវត្ត

ក្នុងដំណាក់កាលទីមួយនៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ ធ្វើសមាហរណកម្មគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររយៈពេលមធ្យម និងរយៈពេលវែង។

អង្គភាពយេនឌ័រត្រូវសម្របសម្រួល និងពិនិត្យតាមដានការអនុវត្តគោលនយោបាយ[១៨] ។ អង្គភាពយេនឌ័រមានការទទួលខុសត្រូវក្នុងការផ្តល់យោបល់ និងជួយសម្របសម្រួលដល់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុង កម្មវិធី និងគំរោងកសិកម្មនានា ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ ថាតើនាយកដ្ឋាន និង អង្គភាពនានា នៃក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ ដែលកំពុងអនុវត្តគោលនយោបាយនិងយុទ្ធសាស្ត្រ ស្របទៅនឹង ផែនការ និងគំរោងថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនដែរឬទេ តាមគោលនយោបាយ និង យុទ្ធសាស្ត្រ ដែលលើកឡើងនៅក្នុងក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ។

អង្គភាពយេនឌ័រត្រូវផ្តល់យោបល់ដល់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និង នេសាទ ស្តីពីបញ្ហា យុទ្ធសាស្ត្រនានារួមមានការជ្រើសរើសមន្ត្រីរាជការ ការតម្លើងឋានៈ និងជំនាញបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ស្ត្រី ដើម្បីទទួលបានមុខតំណែងជាអ្នកគ្រប់គ្រង។ អង្គភាពនេះត្រូវបង្កើតនីតិវិធី និងគោលការណ៍ណែនាំ សំរាប់ពិនិត្យជ្រើសរើសកម្មវិធី/គំរោង ហើយត្រូវពិនិត្យតាមដានមើលថាតើ កម្មវិធី និងគំរោងនានា អនុវត្តស្របតាមគោលនយោបាយដែរឬទេ។

អង្គភាពយេនឌ័រត្រូវណែនាំ និងជួយដល់នាយកដ្ឋាននានា នៃក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ ធ្វើការបែងចែកទិន្នន័យទៅតាមភេទ ក្នុងឯកសារពាក់ព័ន្ធនានារបស់នាយកដ្ឋាន ។ ដើម្បីសម្របសម្រួលដល់ប្រភពទិន្នន័យទាំងអស់ នៃធនាគារទិន្នន័យយេនឌ័រនឹងត្រូវបានបង្កើតឡើង។

ការបណ្តុះបណ្តាលពីចំណេះដឹងយេនឌ័រដល់មន្ត្រី នៃក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ និងដៃគូពាក់ព័ន្ធនានានឹងត្រូវផ្តល់ការពង្រឹង និងពង្រីកសមត្ថភាព ដើម្បីធានាថាមន្ត្រីទាំងអស់មានការយល់ដឹងពីយេនឌ័រ ហើយមានលទ្ធភាពឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័រក្នុងការងាររបស់ពួកគេ។ ការពង្រឹងសមត្ថភាពនេះ ត្រូវប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រខុស១គ្នាដើម្បីឱ្យមាន ភាពសមស្របល្អបំផុតទៅនឹងក្រុមគោលដៅ ខុស១គ្នា។ មានឯកសារជាច្រើន ដូចជាសៀវភៅណែនាំ ឯកសារបង្រៀន និងសៀវភៅណែនាំបណ្តុះបណ្តាលយេនឌ័រនានា មកពីគំរោង និងកម្មវិធីផ្សេង១ របស់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលនានា និងក្រសួងកិច្ចការនារី ។ ឯកសារបណ្តុះបណ្តាលពាក់ព័ន្ធទាំងនេះ ត្រូវពិនិត្យឡើងវិញ និងយកមកប្រើប្រាស់។

ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ សហការជាមួយស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល អង្គការក្រៅ រដ្ឋាភិបាល និងអង្គការសហគមន៍មូលដ្ឋាន ពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីអោយការធ្វើអន្តរាគមន៍ ទទួលបានលទ្ធផលល្អបំផុតនៅក្នុងកំរិតខុស១គ្នាដោយផ្អែកលើអត្ថប្រយោជន៍របស់អង្គការ និងស្ថាប័នទាំងនោះ។

**ការផ្តល់សេវាកសិកម្មដល់កសិករស្ត្រី ត្រូវជំរុញតាមរយៈការបំពាក់បំប៉នជំនាញពាក់ព័ន្ធ និងការលើកទឹកចិត្តផ្សេង១ដល់មន្ត្រីផ្សព្វផ្សាយជាស្ត្រី។**

---

[១៨] អង្គភាពយេនឌ័រប្រើជំនួសក្រុមការងារយេនឌ័រ (Gender Working Group)។

## ៥. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ ប្តេជ្ញាចិត្តបង្កើនសមភាពយេនឌ័រក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។ គោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ គឺជាភស្តុតាងមួយនៃការប្តេជ្ញាចិត្តនេះ។ ការបង្កើតអង្គភាពយេនឌ័រ ដើម្បីចាប់ផ្តើមដំណើរការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ គឺជាជំហានដំបូងនៅក្នុង ដំណើរការអនុវត្តនេះ។

គោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្រ ស្តីពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនឹងត្រូវបោះពុម្ពផ្សាយជាសាធារណៈ ដើម្បីចែកជូនដល់មន្ត្រី ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ នៅថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់ខេត្ត ស្រុក សហគមន៍មូលដ្ឋាន ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ផ្សេងៗទៀត។

ឯកសារនេះនឹងត្រូវធ្វើការពិនិត្យមើលសារជាថ្មីម្តងទៀតក្រោយពីអនុវត្តបានរយៈពេល ៤ ឆ្នាំ នៅពេលណាទទួលបានបទពិសោធន៍ការងារ និងទិន្នន័យច្បាស់លាស់ ដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័រក្នុងវិស័យកសិកម្ម នឹងត្រូវបានប្រមូលផ្តុំចងក្រងដើម្បីពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃឡើងវិញលើសកម្មភាព បញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យកសិកម្ម។

# ឧបសម្ព័ន្ធ១

## លក្ខខណ្ឌការងារ (ពិនិត្យឡើងវិញនៅឆ្នាំ២០០៤) និងសមាសភាពសមាជិក ក្រុមការងារយេនឌ័រ ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ

ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទបានបង្កើតក្រុមការងារយេនឌ័រមួយ កាលពី ថ្ងៃទី ០៧ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៣ ដែលមានសមាជិកចំនួន១៥រូប មកពីនាយកដ្ឋានផ្សេងៗនៅក្នុងក្រសួង កសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ។ គោលបំណងនៃការបង្កើតក្រុមការងារនេះ គឺដោយសារក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទយល់ឃើញពីសារៈសំខាន់នៃបញ្ហាយេនឌ័រ នៅក្នុងវិស័យកសិកម្ម។ ជនបង្គោលយេនឌ័រ (Gender Focal Point) ត្រូវបានតែងតាំងឡើង នៅគ្រប់ក្រសួងទាំងអស់ ក្នុងនោះមាន ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ ដោយអនុលោមទៅតាមផែនការសកម្មភាពដែលបានលើកឡើង ក្នុងសន្និសិទទីក្រុងប៉េកាំង។ ជនបង្គោលយេនឌ័រក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ មានតួនាទីជាសមាជិកដ៏សំខាន់មួយក្នុងចំណោមសមាជិកនានារបស់ក្រុមការងារយេនឌ័រ។ ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និង នេសាទ តំរូវឱ្យមានការគាំទ្រទូលំទូលាយពីបណ្តានាយកដ្ឋាននានានៅក្រោមឱវាទក្រសួង និង អង្គការនានា សំដៅធ្វើការបង្កើតក្របខ័ណ្ឌអភិវឌ្ឍន៍[១៩] សង្គមពិតប្រាកដមួយសម្រាប់វិស័យកសិកម្ម និង អភិវឌ្ឍន៍ជនបទ ដោយផ្តោតយ៉ាងជាក់លាក់ទៅលើសមភាពយេនឌ័រ។ ក្រុមការងារយេនឌ័រគឺជាអ្នក លើកកំពស់ និងជាអ្នកនាំមុខគេនៅក្នុងបញ្ហាយេនឌ័រ។

### ភារកិច្ចសំខាន់ៗ

១. ធ្វើសេចក្តីព្រាង គោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យកសិកម្ម

២. បណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីថ្នាក់ជាតិ និងខេត្ត អំពីទស្សនៈ និងការវិភាគយេនឌ័រ ចូលរួមយ៉ាងសកម្មនៅក្នុងក្រុមការងារ បច្ចេកទេសយេនឌ័រ (TWGG) ដែលដឹកនាំដោយក្រសួង កិច្ចការនារី។

លក្ខខណ្ឌការងារនេះ (ToR) ត្រូវបានអនុម័តយល់ព្រមដោយក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ។ ក្នុងករណីចាំបាច់ លក្ខខណ្ឌការងារនេះ អាចកែសំរួលបាន។

[១៩] បញ្ហាអភិវឌ្ឍន៍សង្គមស្ថិតក្នុងដំណើរការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ និងដំណើរការតាមបែបចូលរួមដទៃទៀត។

**សមាជិកក្នុងខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ :**

| ល.រ | ឈ្មោះ | តួនាទីក្នុងក្រសួង | តួនាទីក្នុងក្រុមការងារ |
|---|---|---|---|
| ១ | ឯកឧត្តម **អ៊ិត ណូឌី** | អនុរដ្ឋលេខាធិការក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ | ប្រធាន |
| ២ | លោក **ចាន់ សារុន្ធ** | អនុប្រធាននាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស | អនុប្រធាន |
| ៣ | លោកស្រី **អ៊ឹង ហេង** | អនុប្រធាន នាយកដ្ឋានកិច្ចការរដ្ឋបាល | អនុប្រធាន |
| ៤ | លោក **គុយ ហួត** | អនុប្រធាន នាយកដ្ឋានផ្សព្វផ្សាយកសិកម្ម | សមាជិកអចិន្ត្រៃយ៍ |
| ៥ | លោកស្រី **កែ ផល្លា** | មន្ត្រីនាយកដ្ឋានជលផល | សមាជិក |
| ៦ | លោកស្រី **កង គ្រីស្នា** | ព្រឹទ្ធសាស្ត្រាចារ្យរងមហាវិទ្យាល័យ វិទ្យាសាស្ត្រ និងវេជ្ជសាស្ត្រសត្វ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទកសិកម្ម | សមាជិក |
| ៧ | លោកស្រី **យស់ សាងភានី** | ប្រធានការិយាល័យរដ្ឋបាល និងបុគ្គលិក នៃនាយកដ្ឋានក្សេត្រសាស្ត្រ និងកែលំអដីកសិកម្ម | សមាជិក |
| ៨ | កញ្ញា **ខ្លូត ម៉ាលី** | ប្រធានការិយាល័យហិរញ្ញវត្ថុ នៃនាយកដ្ឋានគណនេយ្យ និងហិរញ្ញវត្ថុ | សមាជិក |
| ៩ | លោកស្រី **ផេង សុផាដា** | អនុប្រធានការិយាល័យវាយតម្លៃហេតុប៉ះពាល់បរិស្ថាន នៃនាយកដ្ឋានផែនការ និងស្ថិតិ | សមាជិក |
| ១០ | កញ្ញា **សត្យ សាទ៉ាង** | អនុប្រធានការិយាល័យអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស នៃនាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស | សមាជិក |
| ១១ | លោកស្រី **ចាន់ ស៊ីម៉ាណា** | អនុប្រធានការិយាល័យផ្នែកទីផ្សារកសិកម្ម នៃនាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និង អភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស | សមាជិក |
| ១២ | លោក **អ៊ុក តុណា** | អនុប្រធានសេវាកសិកម្មខេត្តតាកែវ | សមាជិក |
| ១៣ | លោកស្រី **ឈិន សំអាង** | មន្ត្រីរដ្ឋបាលព្រៃឈើ | សមាជិក |
| ១៤ | លោកស្រី **ប៉ុល រក្ខិតា** | មន្ត្រីនាយកដ្ឋានផលិតកម្ម និងបសុព្យាបាល | សមាជិក |
| ១៥ | លោក **សាយ តុម** | អនុប្រធានការិយាល័យអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស នៃនាយកដ្ឋានផ្សព្វផ្សាយកសិកម្ម | សមាជិក |

# ឧបសម្ព័ន្ធ២

## លក្ខខណ្ឌការងារ និងសមាសភាពសមាជិកអង្គភាពយេនឌ័រ
## ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ

ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទគ្រោងបង្កើត អង្គភាពយេនឌ័រមួយ (Gender Unit) ដែលមានសមាជិកចំនួន ៧រូប មកពីអង្គភាពនានាក្រោមឱវាទក្រសួង។ គោលបំណងនៃការបង្កើតអង្គភាពយេនឌ័រនេះ គឺដើម្បីអនុវត្តគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យកសិកម្ម។ ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទតំរូវឱ្យមានការគាំទ្រទូលំទូលាយពីបណ្តានាយកដ្ឋាន និង អង្គភាពនានានៅក្រោមឱវាទក្រសួង និងអង្គការនានា សំដៅធ្វើការបង្កើតក្របខ័ណ្ឌ អភិវឌ្ឍន៍[២០] សង្គម ពិតប្រាកដមួយសម្រាប់វិស័យកសិកម្ម និងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ ដោយផ្តោតយ៉ាងជាក់លាក់ ទៅលើសមភាពយេនឌ័រ។ អង្គភាពយេនឌ័រ គឺ ជាអ្នកលើកកំពស់នាំមុខ និងពិនិត្យតាមដានការ បញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។

អង្គភាពយេនឌ័រស្ថិតនៅក្នុងអគ្គនាយកដ្ឋាននៃក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ។

### <u>ភារកិច្ចសំខាន់ៗ</u>

១. ផ្តល់យោបល់ដល់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ ទាក់ទងនឹងបញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុង វិស័យកសិកម្ម ។

២. ពិនិត្យតាមដាន និងធ្វើរបាយការណ៍ ពីការអនុវត្តគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រ។

៣. ពិនិត្យមើលគ្រប់កម្មវិធី និងគំរោងទាំងអស់ ដើម្បីធានាឱ្យមានការពិចារណាទៅលើការអភិវឌ្ឍន៍សង្គម និងបញ្ហាសមភាពយេនឌ័រ (រៀបចំបញ្ជីត្រួតពិនិត្យ) និងធ្វើរបាយការណ៍ស្តីពីសំណូមពរ និងអនុសាសន៍លើកម្មវិធី និងគំរោង ដែលបានត្រួតពិនិត្យ ជូនទៅអគ្គនាយកដ្ឋាន និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ នៃក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ។

៤. បង្កើតគោលការណ៍ណែនាំ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ សូចនាករ ស្តីពីការអភិវឌ្ឍន៍សង្គម និងសមភាពយេនឌ័រ សំរាប់ដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងគ្រប់កម្មវិធី និងគំរោងទាំងអស់ របស់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និង នេសាទ។

៥. បង្កើតផែនការសកម្មភាពលំអិត ស្តីពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ស្របទៅតាមយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រ នៅក្នុងវិស័យកសិកម្ម ដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ។

៦. ជួយរៀបចំឯកសារបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យកសិកម្ម ។

---

[២០] បញ្ហាអភិវឌ្ឍន៍សង្គមស្ថិតក្នុងដំណើរការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ និងដំណើរការតាមបែបចូលរួមដទៃទៀត។

៧. ចូលរួមយ៉ាងសកម្មនៅក្នុងក្រុមការងារបច្ចេកទេសយេនឌ័រ (TWGG) ដែលដឹកនាំដោយក្រសួង កិច្ចការនារី និងការសម្របសម្រួលផ្សេងៗទៀតដែលទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ ។

៨. សម្របសម្រួលការបណ្តុះបណ្តាល និងសិក្ខាសាលានានាស្តីពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ដែលទាក់ទងនឹងសកម្មភាពកសិកម្ម ។

៩. សម្របសម្រួល ក្នុងការណែនាំអំពីចំណេះដឹងយេនឌ័រដល់មន្ត្រីរាជការ ជ្រើសរើសថ្មីរបស់ក្រសួង កសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និង នេសាទ ។

១០. ជួយក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ ក្នុងការពង្រឹងក្របខ័ណ្ឌស្ថាប័នរបស់ក្រសួង ក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ដែលរួមមានដំណើរការលើកកំពស់ចំណេះដឹងយេនឌ័រ ការធ្វើផែនការដែលឆ្លើយតប និងការពិនិត្យតាមដាន ។

១១. រិះរកគំនិតថ្មីៗសំរាប់អនុវត្តសាកល្បង តាមរយៈកម្មវិធី និងគំរោងនានា ដែលជំរុញឱ្យមានសមភាព យេនឌ័រ និងសកម្មភាពដោយផ្តោតជាពិសេសទៅលើស្ត្រី ។

១២. តម្កល់ទុកឯកសារ (ធនាគារទិន្នន័យ) ព័តិមាន ។ល។ ស្តីពីបញ្ហា និងសកម្មភាពយេនឌ័រ ក្នុងនាមក្រសួង កសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ ។

១៣. ត្រូវធ្វើជាអ្នកនាំមុខគេនៅក្នុងការអនុវត្តអំពីបញ្ហាយេនឌ័រ ក្នុងក្របខ័ណ្ឌអង្គភាពរបស់ខ្លួន ។

១៤. បំពេញតាមតម្រូវការ និងលក្ខខណ្ឌនៃដំណើរការធ្វើផែនការសំរាប់កម្មវិធី និងគំរោង ។

១៥. អង្គភាពយេនឌ័រត្រូវរៀបចំរបាយការណ៍ស្តីពីការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ យ៉ាងហោចណាស់ ៦ខែម្តង ដើម្បីចែកជូននាយកដ្ឋាន និងអង្គភាពនានា ដែលពាក់ព័ន្ធដើម្បីចាត់វិធានការ ។

១៦. អង្គភាពយេនឌ័រត្រូវអនុវត្តភារកិច្ចរបស់ខ្លួន ទៅតាមជំនាញនិមួយៗអោយបានល្អ ។

ក្នុងករណី ចាំបាច់ លក្ខខណ្ឌការងារនេះ អាចកែសំរួលបាន ។

## សមាជិកអង្គភាពយេនឌ័រ

សមាជិកអង្គភាពយេនឌ័រទាំងអស់ នឹងកាន់មុខតំណែងនៅក្នុងអង្គភាពរបស់ខ្លួន ។ ការតែងតាំងត្រូវផ្អែកទៅលើការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការលើកកំពស់សមភាពយេនឌ័រ និង ជំនាញវិជ្ជាជីវៈរបស់សមាជិកម្នាក់ៗ ។ ការចូលជាសមាជិកអង្គភាពយេនឌ័រ គឺជាបុព្វសិទ្ធិមួយ ហើយសិទ្ធិនេះមានរហូតដល់អស់អាណត្តិរបស់ខ្លួន សមាជិកម្នាក់ៗត្រូវតែសកម្ម និងប្រព្រឹត្តឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ។ សមាជិកភាពនឹងត្រូវពិនិត្យមើលឡើងវិញ និងមានការផ្លាស់ប្តូរជារៀងរាល់ឆ្នាំ ។ សមាជិកចំនួន៧រូប នៃអង្គភាពយេនឌ័រ នឹងយ៉ាងហោចណាស់ត្រូវ តែងតាំងចេញពី នាយកដ្ឋានខាងក្រោម:

- នាយកដ្ឋានផែនការ និង ស្ថិតិ
- នាយកដ្ឋានផ្សព្វផ្សាយកសិកម្ម

- សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទកសិកម្ម
- នាយកដ្ឋានគណនេយ្យ និងហិរញ្ញវត្ថុ
- នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស

អង្គភាពយេនឌ័រ ត្រូវដឹកនាំដោយប្រធានម្នាក់ ដែលជ្រើសរើសចេញពីចំណោមសមាជិកទាំងអស់។ តំណែងប្រធានអង្គភាពនេះ ត្រូវផ្តល់អាទិភាពដល់មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ជាស្ត្រី ដែលមានភាពស្វាហាប់ និងការប្តេជ្ញាចិត្តខ្ពស់លើជំនាញវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួន។ លេខាធិការរបស់អង្គភាពយេនឌ័រ ត្រូវមានមុខងារនៅក្នុងលេខាធិការដ្ឋាន។ ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ បែងចែកថវិកាដល់អង្គភាពយេនឌ័រ សំរាប់អនុវត្ត ភារកិច្ចរបស់ខ្លួន និងទទួលខុសត្រូវចំពោះការប្រើប្រាស់ថវិការបស់អង្គភាពនេះ។

ធានាថាសមាជិកអង្គភាពយេនឌ័រត្រូវជាអ្នករៀបចំគម្រោងផែនការអំពីយេនឌ័រ ហើយយ៉ាងហោចណាស់ក៏ត្រូវបានទទួលវគ្គបណ្តុះបណ្តាលអំពីចំណេះដឹងយេនឌ័រ ជាមូលដ្ឋាន។

# ឧបសម្ព័ន្ធទី៣
# បញ្ជីត្រួតពិនិត្យស្តីពីយេនឌ័រ និង ភាពក្រីក្រ

បញ្ជីត្រួតពិនិត្យ ត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទដើម្បីប្រើប្រាស់ក្នុងការត្រួត ពិនិត្យកម្មវិធី និងគំរោងនានា សំដៅធានាឱ្យបានថា វិធានការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រនិង បញ្ហា[២១] សមភាពយេនឌ័រ ត្រូវបានគេពិចារណា និងដាក់បញ្ចូលសម្រាប់អនុវត្ត។ កិច្ចការនេះជាការងារការិយាល័យដើម្បីធ្វើការវាយតម្លៃ នៅជំហានដំបូង។ ការប្រើប្រាស់បញ្ជីត្រួតពិនិត្យនេះ ទៅតាមភាពពាក់ព័ន្ធ និងកំរិត តំរូវការ។

| **ឈ្មោះគំរោង** |
|---|
| **អនុវិស័យ**<br>• ជលផល<br>• ទេសចរណ៍បរិស្ថានធម្មជាតិ<br>• ការគ្រប់គ្រងព្រៃឈើ និងតំបន់ទីជំរាល<br>• ការគ្រប់គ្រងតំបន់ឆ្នេរសមុទ្រ<br>• ការអភិវឌ្ឍន៍ជនបទចំរុះ<br>• មីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ<br>• ដំណាំរួបិយប័ណ្ណ និងកសិ-ឧស្សាហកម្ម<br>• ការចិញ្ចឹមសត្វ<br>• ការតាំងទីលំនៅ និងសម្បទានដីសង្គមកិច្ច<br>• ផ្សេងៗ |
| **ចំណុចដៅនៃការបែងចែកភេទ ផលប៉ះពាល់ទាក់ទងនឹងមនុស្ស និងលទ្ធផលដែលរួមមាន :**<br>• កសិករ<br>• សិក្ខាកាម<br>• គ្រូបង្គោល<br>• មន្ត្រី<br>• កម្មករ<br>• អ្នកចូលរួម |

[២១] គេអាចហៅជារួមថា ការអភិវឌ្ឍន៍សង្គម។

| |
|---|
| • សមាជិក<br>• អ្នកទទួលផល<br>• សិស្ស-និស្សិត<br>• ក្រុមគោលដៅ<br>• ជនងាយរងគ្រោះ និងក្រុមបាត់បង់ឱកាស<br>**សំណួមពរសំរាប់កែលំអ :** |
| **ជនជាតិភាគតិច ប្រជាជនរស់នៅលើទូក ។ល។**<br>• ធានាថាពួកគេពុំទទួលរងនូវផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមាន<br>• តើវានឹងធ្វើឱ្យបាត់បង់ម្តងបន្តិចៗ នូវទម្លាប់អនុវត្តល្អប្រសើរតាមបែបបុរាណដែរឬទេ?<br>**សំណួមពរសំរាប់កែលំអ :** |
| **កំណត់ក្រុមគោលដៅ**<br>• ភាគរយ ឬ ចំនួនអ្នកទទួលផល<br>• អ្នកទទួលផលជាអ្នកក្រ ឬ អ្នកមាន<br>• ជនជាតិភាគតិច<br>• ស្ត្រី<br>• បុរស<br>• គ្រួសារដែលស្ត្រីជាមេគ្រួសារ<br>• ក្មេងស្រី និងក្មេងប្រុស<br>**សំណួមពរសំរាប់កែលំអ :** |
| **កំណត់ បង្ហាញពីអន្តរាគមន៏នៅក្នុងគ្រួសារដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៏ជាពិសេសដល់ស្ត្រី :**<br>• សកម្មភាពទូទៅ<br>• សកម្មភាពដែលផ្តោតជាក់លាក់លើស្ត្រី<br>• នៅក្នុងដំណាក់កាលរៀបចំ និងធ្វើផែនការ តើស្ត្រីនិងបុរសមានទំនាក់ទំនងគ្នាដូចម្តេចក្នុងការចូលរួម?<br>• នៅក្នុងដំណាក់កាលអនុវត្ត តើស្ត្រី និងបុរសមានទំនាក់ទំនងគ្នាដូចម្តេចក្នុងការចូលរួម?<br>• នៅក្នុងការកំណត់ពីអត្ថប្រយោជន៏ ភាពគ្មានអត្ថប្រយោជន៏ តើស្ត្រីទទួលរងផលប៉ះពាល់យ៉ាងណាដែរធៀបនឹងបុរស? |

| |
|---|
| **សំណូមពរសំរាប់កែលំអ :** |
| **ការវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់នៃអន្តរាគមន៍ទៅលើស្ត្រី និងបុរស**<br>• តើមានផលប៉ះពាល់ជាវិជ្ជមានអ្វីខ្លះមកលើក្រុមអ្នកទទួលផលខុសៗគ្នា(អ្នកមាន ឬ អ្នកក្រ ស្ត្រី ឬ បុរស ជនជាតិភាគតិចតំបន់ក្សេត្របរិស្ថាន) ទាក់ទងនឹង :<br>o ការបង្កើនផលិតកម្ម<br>o ការបង្កើនប្រាក់ចំណូល<br>o ការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវឱកាសនានាដើម្បីដោះស្រាយភាពងាយរងគ្រោះនៃការរស់នៅ<br>o ការទទួលបាននូវការបណ្តុះបណ្តាលដែលពាក់ព័ន្ធ<br>o ការផ្ទេរបច្ចេកវិទ្យា និងការផ្សព្វផ្សាយ<br>o ការចូលរួមនៅក្នុងការប្រជុំ និងការជ្រើសរើសនូវជំរើសផ្សេងៗ<br>o លទ្ធភាពទទួលបានធនធានរបស់គំរោង - ថវិកាសំរាប់អនុវត្ត អនុវត្តការងារនៅមូលដ្ឋាន ការសាកល្បងបច្ចេកទេសថ្មីៗ<br>o ការគាំទ្ររបស់ស្ថាប័ន និងបណ្តាញសុវត្ថិភាព និង ការពារដោយសង្គម (ការការពារដោយច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិនានា)<br>o ការធានានូវសិទ្ធិ និង សិទ្ធិទទួល (ការដកហូតដីធ្លី ឬ ទ្រព្យសម្បត្តិ)<br>• តើមានផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានអ្វីខ្លះមកលើក្រុមអ្នកទទួលផលផ្សេងៗ (ដូចខាងលើ)<br>**សំណូមពរសំរាប់កែលំអ :** |
| **វិធានការកាត់បន្ថយ**<br>• ធានាថាការចំណាយគ្មានប្រយោជន៍ ទៅលើបុគ្គលឬសហគមន៍ ត្រូវបានកាត់បន្ថយឱ្យនៅកំរិតអប្បបរមា។<br>• ជាគោលការណ៏ ការធ្វើអន្តរាគមន៍ "គ្មានអ្នកណាម្នាក់នឹងមានស្ថានភាពធ្ងន់ធ្ងរ" ។ |
| **ភាគរយនៃធនធានគំរោងដែលបែងចែកសំរាប់សកម្មភាពសមភាពយេនឌ័រ**<br>• សកម្មភាពទូទៅ<br>• សកម្មភាពផ្តោតលើស្ត្រី<br>• ការកំណត់ថវិកាពិសេសសម្រាប់សកម្មភាពយេនឌ័រ<br>**សំណូមពរសំរាប់កែលំអ :** |
| **សមត្ថភាពរបស់ស្ថាប័នអនុវត្ត ក្នុងការធានាបាននូវការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ** |

- មន្ត្រីរាជការជានារីដែលពាក់ព័ន្ធខេត្ត ស្រុក ឃុំ
- ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលអំពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ
- ការបណ្តុះបណ្តាល (ផ្លូវការ ក្រៅផ្លូវការ ការណែនាំ និងការប្រាស្រ័យទាក់ទង ការអនុវត្តជាក់ស្តែង សិក្ខាសាលា ។ល។)

**សំណូមពរសំរាប់កែលំអ :**

---

**ការពិគ្រោះយោបល់ និងការវិភាគរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធ**

- ការប្រមូលទិន្នន័យ
- ព័តិមាន ការផ្សព្វផ្សាយ ការផ្តល់មតិវាយតម្លៃដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធ
- ប្រើគំរូវិភាគតាមវិធីសាស្ត្រ ភាពខ្លាំង-ខ្សោយ-កាលានុវត្តភាព-ការគំរាម (SWOT)
- ដំណើរការដែលមានតម្លាភាព (អភិបាលកិច្ច)

**សំណូមពរសំរាប់កែលំអ :**

---

**ការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃ រួមបញ្ចូលសូចនាករយេនឌ័រ និងភាពក្រីក្រ**

- សូចនាករដែលពាក់ព័ន្ធ និង សូចនាករដែលមានៈភាពជាក់លាក់-អាចវាស់វែងបាន-អាចទទួលបាន-ភាពអាចទុកចិត្តបាន -ទាន់ពេលវេលា (SMART)
- ដំណើរការនៃការត្រួតពិនិត្យ (ការធានាគុណភាព)
- ទិន្នន័យតាមភេទ

**សំណូមពរសំរាប់កែលំអ :**

---

**ភាពជាដៃគូ កិច្ចសហការជាមួយស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល ។ល ។ដើម្បីពង្រឹងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ**

- ការប្រៀបធៀបអត្ថប្រយោជន៍ ក្នុងការប្រមូលធនធាន មីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ ។ល។
- ការចែករំលែកបទពិសោធន៍ល្អៗ

**សំណូមពរសំរាប់កែលំអ :**

---

**ការរាយការណ៍ជូនទៅស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ បន្ទាប់ពីការត្រួតពិនិត្យ**

# ឧបសម្ព័ន្ធ ៤

## ម៉ាទ្រីកនៃផែនការសកម្មភាពសំរាប់ការបញ្រ្ជាបយេនឌ័រ

| ការពិពណ៌នា | សូចនាករផ្ទៀងផ្ទាត់តាមទិសដៅ | មធ្យោបាយនៃការផ្ទៀងផ្ទាត់ | ការសន្មត/ហានិភ័យ |
|---|---|---|---|
| **គោលដៅបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ**<br>កែលំអសមភាពយេនឌ័រក្នុងវិស័យកសិកម្ម | បញ្ហាយេនឌ័រត្រូវបានដាក់បញ្ចូលក្នុងអនុវិស័យកសិកម្មទាំងអស់ ដល់ឆ្នាំ ២០១០<br><br>ផែនការសកម្មភាពរបស់អង្គភាពយេនឌ័រត្រូវបានអនុវត្តដោយរលូន | ឯកសាររបាយការណ៍ជាភស្តុតាង | ការប្តេជ្ញាចិត្តជានិរន្តរ៍របស់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទក្នុងការអនុវត្តការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ<br><br>ការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់អង្គភាពយេនឌ័រក្នុងការអនុវត្តការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ<br><br>មានការវិភាជធនធានសំរាប់ការអនុវត្ត |
| **ទិសដៅទី ១ :**<br>បង្កើនការយល់ដឹងពីយេនឌ័រដល់មន្ត្រីរាជការក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និង នេសាទ គ្រប់ក៏រិតក្នុងវិស័យកសិកម្ម | មន្ត្រីក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និង នេសាទ មានការយល់ដឹងពីយេនឌ័រ នៅឆ្នាំ ២០១០ | | |
| **លទ្ធផល :**<br>១-ការណែនាំចំណេះដឹងយេនឌ័រដល់មន្ត្រីជ្រើសរើសថ្មី | • ១00ភាគរយនៃមន្ត្រីដែលបានជ្រើសរើស | • របាយការណ៍ស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាល ដែល | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| ទាំងអស់របស់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និង នេសាទ<br><br>២-ការសម្របសម្រួលលើការបណ្តុះបណ្តាលឡើងវិញ អំពីចំណេះដឹងយេនឌ័រដល់មន្ត្រីក្រោមឱវាទ ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ<br><br>៣- ការកំនត់មធ្យោបាយដើម្បីបញ្ចូលបញ្ហាយេនឌ័រ ទៅក្នុងវិស័យកសិកម្មតាមរយៈប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយចម្រុះ<br><br>៤-ការបញ្ចូលបញ្ហាយេនឌ័រក្នុងព័តិមាននានា ការអប់រំ និងទំនាក់ទំនង<br><br>៥-បញ្ចូលចំណេះដឹងយេនឌ័រ ក្នុងកម្មវិធីសិក្សានៅតាម គ្រឹះស្ថានអប់រំកសិកម្ម | ថ្មីនឹងទទួលបានចំណេះដឹងយេនឌ័រ<br><br>● ៧០ភាគរយនៃមន្ត្រីដែលមានបច្ចុប្បន្នរបស់ ក្រសួងបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលពីគោល គំនិត និងការវិភាគយេនឌ័រ នៅឆ្នាំ ២០១០<br><br>● ១០០ភាគរយនៃប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយគ្រប់ប្រភេទ របស់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និង នេសាទ អង្គភាពយេនឌ័រចូលរួមធ្វើការ ពិគ្រោះយោបល់នៅឆ្នាំ២០០៧<br><br>● ៥០ភាគរយនៃការបណ្តុះបណ្តាល ពតិមាន អប់រំ និង ទំនាក់ទំនងទាំងអស់ដាក់បញ្ចូល ចំណេះដឹងយេនឌ័រនៅឆ្នាំ ២០០៧<br>● ១០០ភាគរយនៃនិស្សិតគ្រប់គ្រឹះស្ថានអប់រំ កសិកម្មទាំងអស់បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល គោលគំនិត និងការវិភាគយេនឌ័រ។ | បានធ្វើឡើងសំរាប់មន្ត្រីជ្រើសរើសថ្មី<br><br>• របាយការណ៍ស្តីពីវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងបញ្ជីសិក្ខាកាមចូលរួម<br><br>• ខិតប័ណ្ណ ទស្សនាវដ្តី កូនសៀវភៅផ្សព្វផ្សាយកសិកម្ម និងការផ្សព្វផ្សាយតាមវិទ្យុ និងទូរទស្សន៍<br><br>• ឯកសាររបស់ ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និង នេសាទ<br><br>• កម្មវិធីសិក្សារបស់សាកលវិទ្យាល័យ និងមហាវិទ្យាល័យកសិកម្ម | |
| **សកម្មភាពដែលធ្វើឱ្យសំរេចបាននូវលទ្ធផលនៃ ទិសដៅទី ១ :**<br>**សកម្មភាពដែលធ្វើឱ្យសំរេចបាននូវលទ្ធផលទី ១** | **ពេលវេលានៃសកម្មភាព :** | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| • បណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីជ្រើសរើសថ្មីស្តីពីចំណេះដឹងយេនឌ័រ | ២០០៦-២០១០ | | |
| **សកម្មភាពដែលធ្វើឱ្យសំរេចបាននូវលទ្ធផលទី ២** | | | |
| • ធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្គោលស្តីពីចំណេះដឹងយេនឌ័រ | ២០០៦-២០១០ | | |
| • បណ្តុះបណ្តាលឡើងវិញដល់មន្ត្រីក្រសួងកសិកម្មស្តីពីចំណេះដឹងយេនឌ័រ | ២០០៦-២០១០ | | |
| **សកម្មភាពដែលធ្វើឱ្យសំរេចបាននូវលទ្ធផលទី ៣** | | | |
| • ពិនិត្យតាមដានបញ្ហាយេនឌ័រក្នុងប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយគ្រប់ប្រភេទ | ២០០៦-២០១០ | | |
| • ផ្តល់ដំណឹងដល់ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយគ្រប់ប្រភេទស្តីពីបញ្ហាសំខាន់ៗ ក្នុងសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ កសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ | ២០០៦-២០១០ | | |
| **សកម្មភាពដែលធ្វើឱ្យសំរេចបាននូវលទ្ធផលទី ៤** | | | |
| • សម្របសម្រួលដល់នាយកដ្ឋាននានាក្នុងការបញ្ចូលបញ្ហាយេនឌ័រទៅក្នុងព័តិមាន ការអប់រំ និងការទំនាក់ ទំនង | ២០០៦-២០១០ | | |
| • ធ្វើការប្រជុំពិគ្រោះយោបល់ | | | |
| **សកម្មភាពដែលនាំឱ្យសំរេចបានលទ្ធផលទី ៥** | | | |
| • ពិនិត្យមើលឡើងវិញលើកម្មវិធីសិក្សារបស់សាកល | ២០០៦ | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| វិទ្យាល័យ<br>• ដាក់សំណើស្ដីពីការធ្វើឱ្យមានការយល់ដឹងកាន់តែប្រសើរឡើងនូវចំណេះដឹងយេនឌ័រ នៅក្នុងកម្មវិធីសិក្សារបស់គ្រឹះស្ថានកសិកម្ម | ២០០៦-២០០៨ | | |
| **ទិសដៅទី ២ :**<br>សមាហរណកម្មចំណុចដៅ លើការបែងចែកភេទ និងទិន្នន័យ និងការវិភាគយេនឌ័រទៅក្នុងដំណើរការផែនការវិស័យកសិកម្ម | ចំណុចដៅការបែងចែកភេទ និងតួលេខស្ថិតិតាមភេទ ត្រូវបានបញ្ចូលក្នុងគ្រប់ផែនការការងារ និង គំរោងថវិកាទាំងអស់របស់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និង នេសាទ ដល់ឆ្នាំ ២០១០ | | |
| **លទ្ធផល :**<br>១-ការបញ្ចូលបញ្ហាយេនឌ័រទៅក្នុងផែនការប្រចាំឆ្នាំរបស់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ<br><br>២-ការលើកកំពស់ និងបង្កើនកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរវាងបណ្ដានាយកដ្ឋាននានាក្រោមឱវាទក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ ស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល និងវិស័យឯកជន ក្នុងការបញ្ជ្រាប | • ១០០ ភាគរយនៃផែនការប្រចាំឆ្នាំ របស់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និង នេសាទ នឹងមានបង្ហាញពីការបែងចែក ភេទនៅឆ្នាំ ២០១០<br><br>• ការវិភាគយេនឌ័រត្រូវបានធ្វើឡើងសំរាប់កម្មវិធី និងគំរោងរបស់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និង នេសាទ ១០០ ភាគរយ | • ផែនការប្រចាំឆ្នាំរបស់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និង នេសាទ<br><br>• របាយការណ៍របស់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និង នេសាទ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធ | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| យេនឌ័រ | នៅឆ្នាំ ២០១០ | | |
| ៣-ការវិភាគយេនឌ័រធ្វើឡើងក្នុងដំណាក់កាលនីមួយៗ នៃការធ្វើផែនការ ការអនុវត្ត និងការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវដ្តនៃការវាយតំលៃ ដោយមានតួលេខស្ថិតិច្បាស់លាស់ដែលចែកទៅតាមភេទ និងគោលដៅ | ● រាល់ព័ត៌មានដែលបានបោះពុម្ពផ្សាយទាំងអស់ ដោយមានព័ត៌មាន ប្រជាសាស្ត្រ ត្រូវបាន បែងចែក ទៅតាមភេទនៅឆ្នាំ ២០១០ | • ឯកសារ ធនាគារទិន្នន័យ និងវិបសាយស្តីពីយេនឌ័រ របស់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និង នេសាទ | |
| ៤-ការបែងចែកធនធាន និងថវិកាសម្រាប់ធ្វើផែនការ តាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ | ● ៥០ ភាគរយ នៃរបាយការណ៍កម្មវិធី និងគំរោង មានព័ត៌មានពេញលេញស្តីពីបញ្ហាយេនឌ័រនៅឆ្នាំ ២០០៨ | • ក្របខ័ណ្ឌចំណាយរយៈពេលមធ្យមរបស់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និង នេសាទ | |
| ៥-ការធ្វើរបាយការណ៍ពីបរិមាណ និងគុណភាពលើភាពរីកចំរើនក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយ និង យុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រ | ● ៥០ភាគរយនៃផែនការស្រាវជ្រាវកសិកម្ម ត្រូវអនុលោមតាមគោលនយោបាយយេនឌ័រ នៅឆ្នាំ ២០០៨ | • រាល់ឯកសារកម្មវិធី /គំរោង និងការស្រាវជ្រាវទាំងអស់ | |
| ៦-ការជួយសំរួលដល់ការបញ្ចូលបញ្ហាយេនឌ័រក្នុងផែនការស្រាវជ្រាវកសិកម្ម | ● ១០០ ភាគរយ នៃគោលនយោបាយ និង យុទ្ធសាស្ត្រកសិកម្មដែលពាក់ព័ន្ធត្រូវអនុលោមតាមគោលនយោបាយយេនឌ័រនៅឆ្នាំ ២០១០ | • ផែនការស្រាវជ្រាវ | |
| ៧-ការជួយសំរួលដល់ការបញ្ចូលបញ្ហាយេនឌ័រទៅ ក្នុងគោលនយោបាយកសិកម្មជាតិ | ● ទិន្នន័យមូលដ្ឋាន (database) យេនឌ័រក្នុងក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ មានដំណើរការ និងអាចយកទៅប្រើប្រាស់បាននៅឆ្នាំ ២០០៧ | • ឯកសារគោលនយោបាយកសិកម្មជាតិ | |
| ៨-ការបង្កើតធនាគារទិន្នន័យយេនឌ័រក្នុងក្រសួងកសិកម្ម | | • ធនាគាទិន្នន័យយេនឌ័រ (data bank) | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ | | | |
| **សកម្មភាពដែលនាំឱ្យសំរេចបានលទ្ធផលនៃទិសដៅទី ២**<br>**សកម្មភាពដែលនាំឱ្យសំរេចបានលទ្ធផលទី ១**<br>• ពិនិត្យមើលឡើងវិញលើសេចក្តីព្រាងផែនការប្រចាំឆ្នាំ របស់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ<br>• ធ្វើសំណើកែលំអនៅចំណុចណាដែលចាំបាច់<br><br>**សកម្មភាពដែលនាំឱ្យសំរេចបានលទ្ធផលទី ២**<br>• សម្របសម្រួលនិងតាមដានអនុវត្តសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ តាមនាយកដ្ឋាននានា អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល ស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល និងវិស័យឯកជន<br>• បង្កើតវេទិកាអ្នកពាក់ព័ន្ធ រវាងក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និង នេសាទ និង អ្នកពាក់ព័ន្ធនានា<br>• រៀបចំសិក្ខាសាលា ដើម្បីធ្វើឱ្យចំណេះដឹងពីនិតិវិធីនៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ កាន់តែប្រសើរឡើង<br><br>**សកម្មភាពដែលនាំអោយសំរេចបាននូវលទ្ធផលទី ៣**<br>• ជួយប្រមូលទិន្នន័យ និងវិភាគបញ្ហាយេនឌ័រ សំរាប់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ | **ពេលវេលានៃសកម្មភាព :**<br><br>២០០៦ -២០១០<br><br>២០០៦ -២០១០<br><br>២០០៦ -២០១០<br><br>២០០៦ -២០១០<br><br>២០០៦-២០០៧<br><br>២០០៦-២០១០ | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| • ពិនិត្យតាមដាន រាល់ការបោះពុម្ពផ្សាយរបស់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និង នេសាទ ដោយធានាថាបញ្ហាយេនឌ័រត្រូវបានបញ្ចូលទាំងស្រុង | ២០០៦-២០១០ | | |
| • លើកសំណើកែលំអ  ចំណុចណាដែលត្រូវការ | ២០០៦ -២០១០ | | |
| **សកម្មភាពដែលនាំអោយសំរេចបាននូវលទ្ធផលទី ៤** | | | |
| • សម្របសម្រួលដំណើរការបែងចែកធនធាន និងការកំណត់គំរោងថវិកាសម្រាប់យេនឌ័រ | ២០០៦ -២០១០ | | |
| **សកម្មភាពដែលនាំអោយសំរេចបានលទ្ធផលទី ៥** | | | |
| • ត្រួតពិនិត្យមើលកម្មវិធី និងគំរោង | ២០០៦ -២០១០ | | |
| • លើកសំណើកែលំអ ចំណុចណាដែលមានប្រយោជន៍ | ២០០៦ -២០១០ | | |
| **សកម្មភាពដែលនាំអោយសំរេចបាននូវលទ្ធផលទី ៦** | | | |
| • សម្របសម្រួល  និងពិនិត្យតាមដានសំណើស្រាវជ្រាវដែលឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័រ | ២០០៦ -២០១០ | | |
| • ផ្តល់ការណែនាំដល់កម្មវិធី  និងគំរោងក្នុងការបញ្ចូលបញ្ហាយេនឌ័រ | ២០០៦ -២០១០ | | |
| **សកម្មភាពដែលនាំអោយសំរេចបាននូវលទ្ធផលទី ៧** | | | |
| • សហការក្នុងការធ្វើពង្រាងគោលនយោបាយកសិកម្មដោយបញ្ចូលបញ្ហាយេនឌ័រទាំងស្រុង | ២០០៦ -២០១០ | | |
| **សកម្មភាពដែលនាំអោយសំរេចបាននូវលទ្ធផលទី ៨** | | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| • បង្កើតប្រព័ន្ធសំរាប់ធានាគារទិន្នន័យ<br>• បង្កើតធានាគារទិន្នន័យយេនឌ័រ | ២០០៦-២០១០<br>២០០៦ -២០១០ | | |
| **ទិសដៅទី ៣ :**<br>បង្កើនឥទ្ធិពល លទ្ធភាព និងចំនួនស្ត្រីដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិ ទៅក្នុងតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់នៃក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ | ការជ្រើសរើស និងការតម្លើងឋានៈ មន្ត្រីជាស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងនៃការធ្វើសេចក្តីសំរេចចិត្តក្នុងក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ ត្រូវបង្កើន នៅឆ្នាំ ២០១០ | | |
| **លទ្ធផល :**<br>១-ការសម្របសម្រួល និងការតស៊ូមតិក្នុងការជ្រើសរើសស្ត្រីអោយចូលបំរើការងារច្រើនថែមទៀត ក្នុងក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ<br><br>២-យ៉ាងហោចណាស់ ផ្តល់អោយបាននូវឱកាសស្មើគ្នារវាងស្ត្រី និងបុរស ក្នុងការតម្លើងឋានៈ | ● ភាគរយស្ត្រីត្រូវបានជ្រើសរើសអោយចូលបំរើការងារ ក្នុងក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និង នេសាទបានកើនឡើងពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំ<br>● យ៉ាងហោចណាស់មានការបង្ហាញពីតុល្យភាពយេនឌ័រក្នុងដំណើរការតម្លើងឋានៈនៅឆ្នាំ ២០០៧<br>● ភាគរយនៃស្ត្រីដែលឡើងឋានៈក្នុងថ្នាក់ដឹកនាំ ក្នុងក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និង នេសាទមានការកើនឡើងពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំ | • នីតិវិធីជ្រើសរើសមន្ត្រីរាជការ<br>• បញ្ជីជ្រើសរើសមន្ត្រីរាជការ<br><br>• នីតិវិធីតម្លើងឋានៈ<br>• បញ្ជីតម្លើងឋានៈ | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| ៣-ការសម្របសម្រួលដល់ការរៀបចំបន្ទុកការងារ លក្ខខណ្ឌការងារ ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងកង្វល់ពីយេនឌ័រ<br><br>៤-ការសម្របសម្រួល ដើម្បីបង្កើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រី ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកគ្រប់គ្រង<br>៥-ការសម្របសម្រួល ដើម្បីបង្កើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រី ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស | ● បន្ទុកការងាររបស់មន្ត្រីរាជការក្រសួង កសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទត្រូវបាន អនុលោម តាមគោលនយោបាយយេនឌ័រ នៅឆ្នាំ ២០០៨<br>● ភាគរយនៃស្ត្រីដែលចូលរួមក្នុងថ្នាក់ដឹកនាំ មានការកើនឡើងនៅឆ្នាំ ២០០៦<br>● មានមន្ត្រីរាជការស្ត្រីចំនួន ៣៨នាក់ ទទួល បានការសិក្សានៅសាកលវិទ្យាល័យ (២០ នាក់មានសញ្ញាប័ត្របរិញ្ញាប័ត្រ១៥ នាក់មាន សញ្ញាប័ត្របរិញ្ញាប័ត្រជាន់ខ្ពស់និង ៣ នាក់ មាន សញ្ញាប័ត្រ បណ្ឌិត) នៅឆ្នាំ ២០១០ | • ឯកសារពិពណ៌នាការងារ<br><br>• របាយការណ៍ស្តីពីការវាយតម្លៃលើការ បណ្តុះបណ្តាល<br>• បញ្ជីនៃការចូលរួម និងវិញ្ញាបនប័ត្រ បញ្ជាក់ការសិក្សា | ធនធានត្រូវបានបែងចែកដោយ គំរោងសហប្រតិបត្តិការនានា ក្នុង ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និង នេសាទ |
| **សកម្មភាពដែលនាំអោយសំរេចបានលទ្ធផលរបស់ ទិសដៅទី ៣ :**<br>**សកម្មភាពដែលនាំអោយសំរេចបានលទ្ធផលទី ១**<br>• ការពិនិត្យឡើងវិញលើប្រព័ន្ធជ្រើសរើសមន្ត្រី ដែលមានស្រាប់ក្នុងក្រសួង កសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ | **ពេលវេលាសកម្មភាព :**<br><br>២០០៥ និងកំពុងប្រព្រឹត្តិទៅ | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| និងនេសាទ ដោយរួមទាំងនាយកដ្ឋាន កម្មវិធី និងគំរោងនានា<br>• ការវិភាគពីប្រព័ន្ធ<br>• ការផ្តល់អនុសាសន៍<br>• មានប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តដោយគោរពមួយសំរាប់ជ្រើសរើសនៅថ្នាក់ខេត្ត និងស្រុក | | | |
| **សកម្មភាពដែលនាំអោយសំរេចបាននូវលទ្ធផលទី ២**<br>• ការពិនិត្យឡើងវិញលើប្រព័ន្ធតម្លើងឋានៈ ដែលមានស្រាប់ក្នុង ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ ដោយរួមទាំងនាយកដ្ឋាន កម្មវិធី និងគំរោងនានា<br>• ការវិភាគលើប្រព័ន្ធ<br>• ការផ្តល់អនុសាសន៍ | ២០០៥ និងកំពុងប្រព្រឹត្តិទៅ | | |
| **សកម្មភាពដែលនាំអោយសំរេចបាននូវលទ្ធផលទី ៣**<br>• ការពិនិត្យឡើងវិញពីមុខតំណែង តួនាទីការងារ ដែលមានស្រាប់<br>• ការវិភាគ<br>• ការផ្តល់អនុសាសន៍ | ២០០៥ និងកំពុងប្រព្រឹត្តិទៅ | | |
| **សកម្មភាពដែលនាំអោយសំរេចបានលទ្ធផលទី ៤**<br>• ពិនិត្យមើលឡើងវិញលើ ការវាយតំលៃទៅពី | | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| តំរូវការបណ្តុះបណ្តាល និងឯកសារបណ្តុះបណ្តាលកាលវិភាគ<br>• ការផ្តល់អនុសាទ័លើការបណ្តុះបណ្តាលការគ្រប់គ្រង<br>• រៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលដែលទំនាក់ទំនងទៅនឹងការគ្រប់គ្រង សំរាប់មន្ត្រីរាជការដែលជាស្ត្រីដោយប្រើប្រាស់ ធនធានខាងក្រៅ<br>• ធ្វើការវាយតម្លៃលើការបណ្តុះបណ្តាល<br>**សកម្មភាពដែលនាំអោយសំរេចលទ្ធផលទី ៥**<br>• ធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញលើការវាយតំលៃពីតំរូវការ នៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ក្នុងនាយកដ្ឋាននានានៃក្រសួង កសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ<br>• រៀបចំគោលការណ៍ណែនាំពីលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យការជ្រើសរើសបេក្ខជនជាស្ត្រីសំរាប់សិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាប័ត្រ អនុបណ្ឌិត និងបណ្ឌិត និងផ្ញើទៅកាន់នាយកដ្ឋានដែលពាក់ព័ន្ធ<br>• ពិនិត្យតាមដានការចុះឈ្មោះចូលរៀនក្នុងមហាវិទ្យាល័យ និងស្នើសុំរបាយការណ៍ត្រួតពិនិត្យពីសកលវិទ្យាល័យ | សំណើពង្រាងត្រឹមចុងឆ្នាំ ២០០៦<br><br>ពង្រាងសំណើត្រឹមចុងឆ្នាំ ២០០៦ | | |
| **ទិសដៅទី ៤ :** | | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| បង្កើនលទ្ធភាពដល់ស្ត្រីជនបទក្នុងការទទួលបាន និងគ្រប់គ្រងធនធានសំខាន់ៗ និងសេវាកម្មកសិកម្ម | ស្ថានភាពស្ត្រីជនបទត្រូវលើកកំពស់ ដោយបង្ហាញតាមរយៈការកើនឡើងនៃចំណូលនៅឆ្នាំ ២០១០ (ទិន្នន័យគោលនៃការអង្កេត ២០០៦) | | |
| **លទ្ធផល**<br>១-ជួយជ្រោមជ្រែងចំពោះដំណើរការនៃជីសម្បទានសង្គមកិច្ចដែលធានាបាននូវការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដល់ស្ត្រី និងបុរស<br><br>២-បង្កើនសមត្ថភាពរបស់ស្ត្រីជនបទ អោយចូលរួមក្នុងវិស័យឯកជន<br><br>៣-បង្កើនការយល់ដឹងដល់គ្រួសារក្រីក្រ គ្រួសារដែលមានស្ត្រីជាមេគ្រួសារ ស្តីពីកម្មវិធីនានាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសន្តិសុខស្បៀង<br><br>៤-ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវឱកាសដល់កសិករស្ត្រីអោយចូល | • សេវាកម្មផ្សព្វផ្សាយរបស់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ ដល់អ្នកទទួលសម្បទានជីសង្គមកិច្ចដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ទាំងស្ត្រី និងបុរស ចាប់ពីដើមឆ្នាំ២០០៦ ទៅ<br>• ការចូលរួមចំណែករបស់ស្ត្រីក្នុងសកម្មភាពកសាងសមត្ថភាពដែលពាក់ព័ន្ធ<br><br>• យ៉ាងហោចណាស់ ៥០ភាគរយ នៃគ្រួសារ កសិករក្រីក្រដែលមានស្ត្រីជាមេគ្រួសារក្នុងតំបន់គោលដៅ ទទួលបានកម្មវិធីសន្តិសុខស្បៀងនៅឆ្នាំ ២០១០<br>• ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងក្រុម ភូមិ ឃុំ | • របាយការណ៍ពីក្រុមការងារសម្បទានជីសង្គមកិច្ច<br><br>• របាយការណ៍ពីក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ និងក្រសួងកិច្ចការនារី ។ល។<br><br>• របាយការណ៍វិវត្តិ និងទិន្នន័យ តួលេខស្ថិតិជាផ្លូវការពីអ្នកចូលរួមពាក់ព័ន្ធ | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| រួមក្នុងក្រុម ភូមិ និងសហគមន៍<br><br>៥-សម្រួលលទ្ធភាពដល់ស្ត្រី ក្នុងការទទួលបានសេវាឥណទាន<br>៦-កែលំអសេវាផ្សព្វផ្សាយដល់ស្ត្រី និងបុរស ។<br><br>៧-រៀបចំសិក្ខាសាលា និងទស្សនកិច្ចសិក្សាដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវលទ្ធភាពរបស់ស្ត្រីជនបទ ក្នុងការទទួលបាន និងប្រើប្រាស់ធនធាននានា ។ | (សមាគមកសិករ សហគមន៍កសិកម្ម សហគមន៍ជលផល សហគមន៍ព្រៃឈើ ។ល។) មានការកើនឡើង ៥០ភាគរយ<br>• ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងសេវាកម្មឥណទានផ្សេងៗកើនឡើង ៥០ ភាគរយ<br>• ភាគរយនៃលទ្ធភាពស្ត្រី និងបុរសក្នុងការទទួលបានសេវាកម្មផ្សព្វផ្សាយ<br>• ភាគរយស្ត្រីដែលចូលរួមពាក់ព័ន្ធ មានការកើនឡើងពី ១០ភាគរយ (២០០៤) ដល់ ៣០ភាគរយ នៅឆ្នាំ ២០០៨<br>• យ៉ាងហោចណាស់មានទស្សនកិច្ច សិក្សា ចំនួន៥លើក ក្នុងមួយឆ្នាំដែលត្រូវបានរៀបចំឡើង សំរាប់កសិករស្ត្រី<br>• សិក្ខាសាលាពីរដងក្នុង១ឆ្នាំ | • របាយការណ៍ពិនិត្យតាមដាន/របាយការណ៍វិវត្ត របាយការណ៍អង្កេត<br><br>• របាយការណ៍ពីកម្មវិធី និងគំរោង<br><br>• របាយការណ៍ពីនាយកដ្ឋានផ្សព្វផ្សាយកសិកម្ម<br><br>• របាយការណ៍ស្តីពីទស្សនកិច្ចសិក្សា សិក្ខាសាលា | |
| **សកម្មភាពដែលនាំអោយសំរេចលទ្ធផលនៃ ទិសដៅទី ៤**<br><br>**សកម្មភាពដែលនាំអោយសំរេចបាននូវលទ្ធផលទី ១**<br>• ចូលរួមក្នុងកិច្ចពិភាក្សារបស់ក្រុមការងារ | **ពេលវេលានៃសកម្មភាព :** | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| សម្ប ទានដីសង្គមកិច្ច អោយបានទៀងទាត់<br>• ផ្តល់យោបល់ និងធ្វើអនុសាសន៍ ( ក្រុមការងារ សម្បទានដី សង្គមកិច្ច) | ២០០៦ | | |
| **សកម្មភាពដែលនាំអោយសំរេចបាននូវលទ្ធផលទី ២**<br>• ពិនិត្យឡើងវិញលើសកម្មភាពរបស់ក្រសួង កសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ លើការ អភិវឌ្ឍន៏វិស័យឯកជន<br>• ការវិភាគលើបញ្ហាដែលមានចាំបាច់ថែមទៀត<br>• ផ្តល់អនុសាសន៍ | ២០០៦ | | |
| **សកម្មភាពដែលនាំអោយសំរេចបាននូវលទ្ធផលទី ៣**<br>• ការត្រួតពិនិត្យឡើងវិញលើកម្មវិធី និងគំរោង ដែល ពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងសន្តិសុខស្បៀង<br>• ធ្វើសិក្ខាសាលា ពិគ្រោះយោបល់ ជាមួយអ្នក ពាក់ព័ន្ធ<br>• សម្របសម្រួល និងទំនាក់ទំនងជាមួយ អាជ្ញាធរ មូលដ្ឋាន មន្ត្រីស្រុក និងខេត្ត | ២០០៦ | | |
| **សកម្មភាពដែលនាំអោយសំរេចបានលទ្ធផលទី ៤**<br>• ការត្រួតពិនិត្យឡើងវិញលើក្រុមដែលមាន ស្រាប់<br>• ការវិភាគ | ២០០៦ | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| • ផ្តល់អនុសាសន៍ | | | |
| **សកម្មភាពដែលនាំអោយសំរេចបានលទ្ធផលទី ៥** | | | |
| • ការត្រួតពិនិត្យឡើងវិញលើប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយដែលមានស្រាប់ | ២០០៦-២០០៨ | | |
| • ការវិភាគ | | | |
| • ផ្តល់អនុសាសន៍ | | | |
| **សកម្មភាពដែលនាំអោយសំរេចបាននូវលទ្ធផលទី ៦** | | | |
| • ការត្រួតពិនិត្យឡើងវិញលើប្រព័ន្ធឥណទានដែលមានស្រាប់ | | | |
| • ការវិភាគ | ២០០៦-២០០៨ | | |
| • ផ្តល់អនុសាសន៍ | | | |
| **សកម្មភាពដែលនាំអោយសំរេចបាននូវលទ្ធផលទី ៧** | | | |
| • ការត្រួតពិនិត្យឡើងវិញ | | | |
| • ការវិភាគ | ២០០៦-២០០៨ | | |
| • ផ្តល់អនុសាសន៍ | | | |
| • ធ្វើទស្សនកិច្ចសិក្សា និងសិក្ខាសាលា | | | |
| តាមដានព័តមានវាយតម្លៃរបស់ ទស្សនកិច្ចសិក្សា និងសិក្ខាសាលា | | | |