ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈ

ឆ្នាំ ២០០៧-២០១០

រៀបចំដោយក្រុមការងារយេនឌ័ររដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ
សហការជាមួយគំរោងភាពជាដៃគូដើម្បីសមធម៌យេនឌ័រនៃក្រសួងកិច្ចការនារី
និងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សហប្រជាជាតិ

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ
នៅក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈ
២០០៧-២០១០

រៀបចំដោយក្រុមការងារយេនឌ័ររដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ
សហការជាមួយគំរោងភាពជាដៃគូដើម្បីសមធមិយេនឌ័រនៃក្រសួងកិច្ចការនារី
និងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សហប្រជាជាតិ

ឆ្នាំ ២០០៧

មាតិកា

សេចក្តីផ្តើម..៦

១ ស្ថានភាពយេនឌ័រនៅប្រទេសកម្ពុជា...៧

២ ស្ថានភាពយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈ..៩

២.១ ប្រវត្តិរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ..៩

២.២ ប្រវត្តិក្រុមការងារយេនឌ័រ...១០

២.៣ ការធ្វើសេចក្តីសំរេចរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ......................១១

២.៤ យេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈ..១១

២.៤.១ ការអភិវឌ្ឍន៏ធនធានមនុស្ស...១២

២.៤.២ ការងារនីតិកម្ម ១៤

២.៤.៣ ការងារជ្រើសរើស និងគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការ...១៤

៣ គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ..១៦

៣.១ គោលនយោបាយក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ..១៦

៣.២ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ឆ្នាំ ២០០៧-២០១០...១៦

៣.៣ ផែនការសកម្មភាព និងសូចនាករ..១៧

៤ សន្និដ្ឋាន...២០

ឯកសារយោង...២១

បញ្ជីឧបសម្ព័ន្ធ...២២

អារម្ភកថា

នៅឆ្នាំ ១៩៨០ តាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍នានាលើពិភពលោកបានបង្ហាញឱ្យឃើញថា ការអភិវឌ្ឍន៍ដោយចូលរួមតែបុរសគឺមិនមាននិរន្តរភាពទេ ហើយបើមានតែស្ត្រីចូលរួមក៏គ្មាននិរន្តរភាពដែរ។ ដូច្នេះហើយបានជាកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ ទទួលស្គាល់ថា ការចូលរួមរបស់ស្ត្រី និងបុរសទាំងអស់គ្នាក្នុងយុទ្ធនាការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ ពិតជាមានសារៈសំខាន់ និងធានាបាននូវការអភិវឌ្ឍន៍ប្រទេសជាតិប្រកបដោយនិរន្តរភាព។

របាយការណ៍អភិវឌ្ឍន៍មនុស្សពិភពលោកឆ្នាំ ២០០៦ បានបង្ហាញថា សន្ទស្សន៍អភិវឌ្ឍន៍យេនឌ័រ (GDI) របស់កម្ពុជា គឺ ០,៥៧៨ ដែលស្ថិតនៅក្នុងចំណោមសន្ទស្សន៍ទាបជាងគេបំផុតនៅអាស៊ី រីឯសន្ទស្សន៍អភិវឌ្ឍន៍មនុស្ស (HDI) គឺបានត្រឹមតែ ០,៥៨៣ ដែលធ្វើអោយប្រទេសកម្ពុជាស្ថិតក្នុងលំដាប់ទី ១២៩ក្នុងចំណោម ១៧៧ប្រទេស។ រង្វាស់សិទ្ធិអំណាចយេនឌ័រ (GEM) គឺ ០,៣៧៣ ក៏ជារង្វាស់ទាបបំផុត ដោយសារស្ត្រីមានតំណាងតិចតួចពេកនៅក្នុងស្ថាប័នជាតិ ពិសេសលើតួនាទីសំរេចចិត្ត និងមុខតំណែងវិជ្ជាជីវៈ។

ដោយយល់ច្បាស់ពីបញ្ហានេះ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានរៀបចំ ***យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ*** នៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រ ជ្រុងទី៤ គឺការកសាងសមត្ថភាព និងការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សមានៈ មុំ*ទី៣:* ***ការអនុវត្តន៍គោលនយោបាយយេនឌ័រ*** បានចែងថា ***ស្ត្រីគឺជាឆ្អឹងខ្នងនៃសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមជាតិយើង*** ដោយទទួលស្គាល់នូវសារៈសំខាន់នៃការចូលរួមរបស់ ស្ត្រីនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ និងដើម្បីលប់បំបាត់គំលាតយេនឌ័រនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ លើសពីនេះទៀត រាជរដ្ឋាភិបាល ក៏បានយកចិត្តទុកដាក់ខ្លាំងដល់ជីវភាពរបស់មន្ត្រីរាជការដោយចែងច្បាស់អំពី "*ការបន្តអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រសនិទានកម្ម មុខងារសាធារណៈ ដើម្បីតម្លើងប្រាក់បៀវត្សជូនមន្ត្រីរាជការទូទៅជាជំហានៗសំរាប់សម្រួលជីវភាពឱ្យបានធូរស្រាលសមរម្យ ថ្លៃថ្នូរ ត្រឹមត្រូវតាមគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ក្នុងមួយឆ្នាំៗ*"។

ឆ្លើយតបទៅនឹង ***យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ*** រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈបានរៀបចំគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ឆ្នាំ ២០០៧-២០១០ ក្នុងគោលបំណងលប់បំបាត់វិសមភាពយេនឌ័រលើវិស័យមុខងារសាធារណៈ តាមរយៈការបង្កើនចំនួនស្ត្រីនៅក្នុងជួរមន្ត្រីរាជការ និងជួរថ្នាក់ដឹកនាំ ការផ្តល់ឱកាស និងបង្កើនការចូលរួម របស់ស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យនេះសំដៅបង្កើនប្រាក់ចំណូលដល់ស្ត្រី ។

ខ្ញុំបាទសូមអំពាវនាវដល់ថ្នាក់ដឹកនាំរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ ថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួងស្ថាប័ននានា ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ព្រមទាំងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ចូលរួមសហការ និងជួយឧបត្ថម្ភគាំទ្រទាំងបច្ចេកទេស ថវិកា ដល់ក្រុមការងារយេនឌ័រ ដើម្បីជំរុញការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈនេះទទួលបានជោគជ័យ។

ភ្នំពេញថ្ងៃទី ១៩ ខែ មិនា ឆ្នាំ ២០០៧

រដ្ឋលេខាធិការ

ពេជ្រ ប៊ុនធិន

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

ជាបឋមយើងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណដ៏ជ្រាលជ្រៅចំពោះ **លោកជំទាវ នាក់ គឹមលី** អនុរដ្ឋលេខាធិការ និងជាប្រធានក្រុមការងារយេនឌ័រ **លោក ផុក ចន្ទី** អគ្គនាយករង និងជាអនុប្រធានក្រុមការងារយេនឌ័រ ដែលបានគាំទ្រយ៉ាងខ្លាំងក្លាចំពោះដំណើរការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ។

ក្រុមការងារយេនឌ័រក៏សូមថ្លែងអំណរគុណជាពិសេសដល់ក្រសួងកិច្ចការនារី និង **លោកស្រី ញាណ សុចិត្រា** ប្រធាននាយកដ្ឋានសមភាពយេនឌ័រនៃក្រសួងកិច្ចការនារី ព្រមទាំង **លោក ឈន ថារិទ្ធ** ទីប្រឹក្សាថ្នាក់ជាតិរបស់គំរោង *ភាពជាដៃគូដើម្បីសមធម៌យេនឌ័រ* (PGE) ដែលបានផ្តល់នូវជំនួយបច្ចេកទេសក្នុងការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ។

ក្រុមការងារយេនឌ័រសូមថ្លែងនូវអំណរគុណជាអនេកប្បការដល់កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សហប្រជាជាតិ (UNDP) ចំពោះការផ្តល់ជំនួយថវិកា និងបច្ចេកទេសក្នុងដំណើរការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ក្នុងគោលបំណងលើកកំពស់ស្ថានភាពយេនឌ័រនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។

ជាចុងក្រោយ ការរៀបចំគោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះគឺជាលទ្ធផលនៃការខិតខំប្រឹងប្រែង រៀបចំ និងសំរបសំរួលរបស់សមាជិកក្រុមការងារយេនឌ័រ ដូចជា **កញ្ញា ស្រី សទ្ធា លោក ចៅ ចូលប៊ុនថាត លោកស្រី សៅ សុគន្ធារី លោកស្រី ពេជ្រ សូរិយា លោក មាស ពេជ្រ កញ្ញា ឌិច ធរេន្ទ្រ លោក គឹង វាសនា** និង **លោកស្រី ហឹល សាធាលីន** ព្រមទាំងមន្ត្រីនៃរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ និងគ្រប់ក្រសួង-ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ដែលបានផ្តល់នូវទិន្នន័យ ព័ត៌មាន និងអនុសាសន៍សំខាន់ៗ សំរាប់ការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះឡើង។

ក្រុមការងារយេនឌ័ររដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ

សេចក្តីផ្តើម

សន្និសីទស្ត្រីពិភពលោកលើកទី៤ នាទីក្រុងប៉េកាំងឆ្នាំ១៩៩៥ បានឯកភាពគ្នាជាឯកច្ឆ័ន្ទក្នុងការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី ដើម្បីចូលរួមក្នុងដំណើរការនៃការធ្វើសេចក្តីសម្រេច និងការទទួលបានអំណាចជាគ្រឹះសំរាប់ធ្វើអោយរីកចំរើននូវសមភាព អភិវឌ្ឍន៍ និងសន្តិភាព។ ដើម្បីសម្រេចនូវគោលដៅនេះ សន្និសីទទីក្រុងប៉េកាំងបានរៀបចំផែនការសកម្មភាពមួយចំនួន ដែលនាំអោយមានការផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមានចំពោះស្ថានភាពស្ត្រី។ ផែនការសកម្មភាពនេះបានផ្តោតទៅលើចំណុចទាំង ១២ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងកង្វល់របស់ស្ត្រី ដូចជានារីនិងភាពក្រីក្រ នារីនិងការអប់រំ នារីនិងសុខភាព អំពើហិង្សាប្រឆាំងនឹងនារី និងជម្លោះប្រដាប់អាវុធ នារីនិងការចូលរួមផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច នារីនិងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច យន្តការសំរាប់ភាពឈានទៅមុខរបស់ស្ត្រី សិទ្ធិមនុស្សនិងនារី នារីនិងប្រពន្ធ័ផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន នារីនិងបរិស្ថាន ហើយនិងក្មេងស្រី *(របាយការណ៍ជឿនលឿនស្តីពីការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពក្រុងប៉េកាំង អំពីបញ្ហាស្ត្រី ឆ្នាំ១៩៩៥-២០០៥)*។

ដោយសារមានការទទួលស្គាល់ជាទូទៅថាការចូលរួមទាំងស្ត្រី និងបុរសនៅក្នុងសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច ពិតជាមានសារៈ-សំខាន់ ក្នុងយុទ្ធនាការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ ហេតុនេះប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍នានាបានរៀបចំកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ ដោយមានគោលដៅរួមសំខាន់គឺ ***កាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ*** ដែលក្នុងនោះមានបញ្ចូលនូវការលុបបំបាត់វិសមភាពយេនឌ័រ ក្នុងដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍ផងដែរ។

របាយការណ៍គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរ៍កម្ពុជា ឆ្នាំ ២០០៣ បានផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ ជាពិសេសលើការលុបបំបាត់វិសមភាពយេនឌ័រក្នុងការអប់រំកំរិតមូលដ្ឋាន កាត់បន្ថយគំលាតយេនឌ័រនៅកំរិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ និងឧត្តមសិក្សា លប់បំបាត់គំលាតយេនឌ័រសំរាប់ការងារមានប្រាក់បៀវត្សរ៍នៅគ្រប់វិស័យសេដ្ឋកិច្ច កាត់បន្ថយរាល់គ្រប់ទំរង់នៃអំពើហឹង្សាចំពោះស្ត្រីនិងកុមារ លប់បំបាត់គំលាតយេនឌ័រនៅក្នុងស្ថាប័នសាធារណៈតាមរយៈការបង្កើនសមាមាត្រ របស់ស្ត្រីនៅក្នុងព្រឹទ្ធសភា សភាជាតិ ថ្នាក់រដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋលេខាធិការ អនុរដ្ឋលេខាធិការ អភិបាលខេត្ត អភិបាលរងខេត្ត-ក្រុង និងនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាឃុំ-សង្កាត់។

មិនតែប៉ុណ្ណោះ **ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ ២០០៦-២០១០** បានដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្រ និង សកម្មភាពសំខាន់ៗជាច្រើនដែលក្នុងនោះរួមមាន ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅគ្រប់វិស័យជាពិសេសនៅក្នុងវិស័យកសិកម្ម សុខាភិបាល និងអប់រំ កំណែទម្រង់ច្បាប់និងប្រព័ន្ធតុលាការ បង្កើនល្បឿន និងបន្តអនុវត្តកំណែទំរង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ តាមរយៈការបន្តរៀបចំបង្កើនបៀវត្សន៍មន្ត្រីរាជការទៅតាមលទ្ធភាពថវិកាជាតិ រៀបចំនិងអនុវត្តគោលនយោបាយ ស្តីពីការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ពង្រឹងការត្រួតពិនិត្យនិងការគ្រប់គ្រងសាធារណៈ តាមរយៈការពង្រឹងអធិក្រមនិងការ អនុវត្តការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងការបន្តធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សតាមព័ត៌មានវិទ្យាជាដើម។

ដើម្បីរួមចំណែកសំរេចគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរ៍កម្ពុជា នៅក្នុងកិច្ចប្រជុំរបស់គណកម្មាធិការសំរបសំរួលរវាងរដ្ឋាភិបាលនិងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ កាលពីថ្ងៃទី ១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៥ នៅក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា ក្រសួងកិច្ចការនារី បានស្នើសូមឱ្យក្រសួងទាំងអស់បង្កើតក្រុមការងារយេនឌ័រ និងផែនការសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ខ្លួន។ ជាលទ្ធផលក្រោមកិច្ចសហការយ៉ាងជិតស្និទជាមួយគំរោង ***ភាពជាដៃគូដើម្បីសមធម៌យេនឌ័រ*** របស់ក្រសួងកិច្ចការនារី ក្រុមការងារយេនឌ័ររបស់រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈត្រូវបានបង្កើតឡើង ហើយបានខិតខំរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រនេះ ដើម្បីទុកជាឯកសារគោលសំរាប់ការអនុវត្តនៅក្នុងស្ថាប័នរបស់ខ្លួន សំរាប់ឆ្នាំ ២០០៧-២០១០។

១ ស្ថានភាពយេនឌ័រនៅប្រទេសកម្ពុជា

ផលវិបាកនៃសង្គ្រាម និងអំពើហឹង្សារយៈពេល ៣០ ឆ្នាំនៅកម្ពុជា បានបន្សល់ទុកនូវស្នាមខ្ទេចខ្ទាំចំពោះបុរស និងនារីនៅទូទាំងប្រទេស។ ធនធានសង្គមនៅកម្ពុជាត្រូវបានបំផ្លិចបំផ្លាញខ្ទេចខ្ទីដោយរបបខ្មែរក្រហម និងសង្គ្រាមស៊ីវិល អូសបន្លាយបន្ទាប់ពីរបបខ្មែរក្រហមបានដួលរលំ។ សព្វថ្ងៃនេះស្ត្រីមេម៉ាយដោយសារសង្គ្រាម និងស្ត្រីដទៃទៀតត្រូវទទួលភារកិច្ចជាអ្នកគ្រប់គ្រងគ្រួសារ ដោយគ្រួសារចំនួនជាង មួយភាគបួន (១/៤) នៅកម្ពុជាមាននារីជា មេគ្រួសារ។

អង្កេតសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ចកម្ពុជា ឆ្នាំ ២០០៤ បានបង្ហាញថាអត្រាអនក្ខរកម្មរបស់មនុស្សពេញវ័យដែលមានអាយុចាប់ពី១៥ឆ្នាំឡើងទៅ មានកំរិតខ្ពស់នៅឡើយៈ បុរស ២០ ភាគរយ និងនារី ៤០ ភាគរយ ដែលមិនចេះអាន មិនចេះសរសេរសោះ។ នៅក្នុងប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នារីទទួលបានឱកាសបណ្តុះបណ្តាលត្រឹមតែ "*ជំនាញរបស់នារី*" តែប៉ុណ្ណោះ ដូចជា ការកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ជាដើម។ អត្រាបោះបង់ចោលការសិក្សារបស់ក្មេងស្រីមានកំរិត ខ្ពស់ គិតជាមធ្យម ២៣ភាគរយ នៅថ្នាក់មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ *(CamInfo 2005-MoEYS 03-04)* ។ មូលហេតុដែលបណ្តាលឱ្យពួកគេបោះបង់ការសិក្សា គឺសាលារៀននៅឆ្ងាយពីផ្ទះ មិនមានមធ្យោបាយធ្វើដំណើរទៅសាលារៀន ស្ថានភាពជីវភាពលំបាក ជួយរកប្រាក់ចំណូលក្នុងគ្រួសារ ជួយរំលែកការងារឪពុកម្តាយ សុវត្ថិភាពរបស់ក្មេងស្រី និង ប្រពៃណីមិនអនុញ្ញាតឱ្យក្មេងស្រីរស់នៅឆ្ងាយពីគ្រួសារ។

បញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យសុខាភិបាល គឺជាបញ្ហាចំបងមួយដែលពាក់ពន្ធ័ទៅនឹងកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍ប្រទេសជាតិ។ រាជរដ្ឋាភិបាល និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល បានយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការលើកកំពស់ស្ថានភាពសុខភាពដល់ប្រជាជនឱ្យប្រសើរឡើង ជាពិសេសសុខភាពស្ត្រី និងកុមារ។ អត្រាមរណៈភាពមាតាគឺ ៤៣៧នាក់ ក្នុងចំណោម ១០០ ០០០ កំណើតរស់ ហើយអត្រាមរណៈភាពទារកគឺ ៩៥នាក់ ក្នុង ១០០០កំណើតរស់ ដែលជាអត្រាមួយខ្ពស់បំផុតនៅក្នុងតំបន់។ ថ្មីៗនេះ ស្ត្រីត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ថាមានតំរូវការខាងសេវាសុខភាពច្រើនជាងបុរស ដោយសារតួនាទីបន្តពូជរបស់ស្ត្រី *(ការពិនិត្យលើការចំណាយសាធារណៈរបស់ធនាគារពិភពលោក ២០០២)*។

បញ្ហាចំបងមួយទៀតរបស់កម្ពុជាគឺ ការពង្រីកឱកាសការងារឱ្យបានលឿន ដើម្បីស្រូបយកប្រជាពលរដ្ឋចំនួន ២៥០០០០នាក់ក្នុងមួយឆ្នាំ ដែលកំពុងឈានចូលអាយុធ្វើការ និងចូលក្នុងទីផ្សារការងារ។ កំលាំងពលកម្មនៅក្នុងក្រុមអាយុ ២០-២៤ឆ្នាំ តាមការប៉ាន់ស្មាននៅចន្លោះឆ្នាំ ១៩៩៧ និង ២០០១ មាន ៦៦ ភាគរយ ហើយចំនួនយុវជន នៅក្នុងក្រុមអាយុធ្វើការ ១៥-១៩ឆ្នាំ នៅក្នុងកំលាំងពលកម្ម បានកើនឡើង ៥៨ ភាគរយ។ ក្នុងចំណោមកំលាំងពលកម្មសរុបនៃវិស័យសេដ្ឋកិច្ច នារី ៥២ ភាគរយ ធ្វើការងារគ្រួសារដែលគ្មានប្រាក់កំរៃ បើប្រៀបធៀបទៅនឹង បុរសដែលមានត្រឹមតែ ៣៥ ភាគរយ។

តាមរបាយការណ៍បានបង្ហាញអោយឃើញថាមានការកើនឡើងនូវអំពើហឹង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ ដូចជាអំពើហឹង្សាក្នុងគ្រួសារ ការរំលោភសេពសន្ថវៈ (រួមទាំងការរំលោភរបស់ក្រុមបងធំ) អំពើហិង្សាលើស្ត្រីរកស៊ីផ្លូវភេទ ព្រមទាំងការកើនឡើងនូវសេចក្តីរាយការណ៍អំពីនារី និងកុមារដែលត្រូវបានគេជួញដូរទៅប្រទេសជិតខាង។ យោងតាមការអង្កេតនាពេលថ្មីៗនេះបានបង្ហាញថាស្ត្រីចំនួន ២២.៥ ភាគរយនៃស្ត្រីដែលបានចូលរួមក្នុងការសម្ភាសន៍ បាន និយាយថាខ្លួនបានទទួលអំពើហិង្សាពីប្តីរបស់ខ្លួន ហើយបុរសចំនួន ១២ ភាគរយបានរាយការណ៍ថាខ្លួនបានទទួល អំពើហិង្សាពីប្រពន្ធ (Cambodia, Ministry of Women's Affairs et al. 2005) ហើយអំពើហិង្សានេះបាន បណ្តាលអោយមានផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានលើគ្រួសារទាំងផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច រាងកាយ ផ្លូវចិត្ត សុខភាព និង ការសិក្សារបស់កូនក្នុងបន្ទុក។ រាជរដ្ឋាភិបាលបានបង្កើតឱ្យមានក្របខ័ណ្ឌច្បាប់សំរាប់ដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនេះ

ដោយបានអនុម័តច្បាប់ប្រឆាំងអំពើហឹង្សាក្នុងគ្រួសារ កាលពីថ្ងៃទី ២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥ ប៉ុន្តែការអនុវត្តច្បាប់នូវមានកំរិតនៅឡើយ ។

របាយការណ៍ក្របខ័ណ្ឌរបស់រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណ:ចុះថ្ងៃទី ៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៦ បានបង្ហាញថា មន្ត្រីរាជការដែលមានក្របខ័ណ្ឌបៀវត្សនៅក្នុងឆ្នាំ ២០០៦ មានចំនួនសរុប ១៦៧.២២០នាក់ ដែលក្នុងនោះស្ត្រី មានចំនួន ៥១.០៤៦នាក់ ស្មើនឹង ៣១ភាគរយប៉ុណ្ណោះ ។ នេះបង្ហាញអោយឃើញអំពីគម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណ: ដែលទាមទារអោយរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋាន ធ្វើការយកចិត្តទុកដាក់បន្ថែមទៀតក្នុងការបង្កើនចំនួនមន្ត្រី រាជការជានារី ដើម្បីពួកគាត់ទទួលបានការងារធ្វើ និងអាចបង្កើនប្រាក់ចំណូលសំរាប់គ្រួសារ ។

២ ស្ថានភាពយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈ

២.១ ប្រវត្តិរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ

ការរីកចំរើននៃសម័យកាលនិមួយៗ គឺជាការផ្លាស់ប្តូរនូវរបបសង្គមនយោបាយ។ ការគ្រប់គ្រងដឹកនាំសង្គម បានបន្សល់នូវដានប្រវត្តិកាលរបស់វា។ យ៉ាងណាមិញប្រវត្តិនៃការកកើតវិស័យមុខងារសាធារណៈកម្ពុជា មានបំរែបំរួល និងការវិវត្តន៍ទៅតាមសម័យកាលនិមួយៗ។

មុខងារសាធារណៈត្រូវបានបង្កើតឡើងតាំងពីសម័យសង្គមរាស្ត្រនិយម ដែលស្ថិតក្រោមព្រះរាជកិច្ចដឹកនាំដ៏បវរថ្លៃថ្លានៃព្រះករុណាព្រះបាទសម្តេចព្រះនរោត្តមសីហនុ ដែលព្រះអង្គជាប្រមុខរដ្ឋដឹកនាំព្រះរាជកិច្ចផ្ទាល់។ មុខងារសាធារណៈបង្កើតឡើងចំណុះអោយប្រមុខរដ្ឋ មិនចំណុះអោយគណៈរដ្ឋមន្ត្រីទេ ព្រោះកាលនោះគ្មាននាយករដ្ឋមន្ត្រីទេ។ ការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការទូទាំងប្រទេស ដែលមានការិយាល័យតែបីគត់ គឺ ការិយាល័យរដ្ឋបាល ការិយាល័យក្របខ័ណ្ឌ និងការិយាល័យនីតិកម្ម ប៉ុន្តែពុំមានតួនាទីរៀបចំផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សទេ ដោយទុកតួនាទីនេះជូនក្រសួងហិរញ្ញវត្ថុ ជាអ្នកគ្រប់គ្រង។ ការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងកងកំលាំងប្រដាប់អាវុធ មានភាពងាយស្រួល និងមានប្រសិទ្ធភាពល្អ ពីព្រោះទំហំនៃការគ្រប់គ្រងនៅមានកំរិតតូច ដែលមានចំនួនសរុបប្រហែលជា ៧០.០០០នាក់ប៉ុណ្ណោះ។

នៅសម័យសាធារណៈរដ្ឋខ្មែរ ស្ថាប័នមុខងារសាធារណៈត្រូវបានដឹកនាំដោយលោកសេនាប្រមុខ លន់ នុល ហើយដែលត្រូវបានរក្សាដដែលគ្រាន់តែបានបន្ថែមហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធខ្លះៗ តាមទំនោរនយោបាយថ្មី ប៉ុន្តែស្ថិតនៅក្រោម ចំណុះគណៈរដ្ឋមន្ត្រី។

បន្ទាប់មកនៅសម័យកម្ពុជាប្រជាធិបតេយ្យ គ្រប់ស្ថាប័នទាំងអស់ត្រូវបានបិទលែងអោយមានដំណើរការ ហើយអ្វីៗទាំងអស់ត្រូវស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ *"អង្គការ"*។

ក្រោយពីការដួលរលំរបបខ្មែរក្រហម កម្មាភិបាល បុគ្គលិក និងកម្មកររដ្ឋ ទទួលបានរបបអង្ករ និងស្បៀង អាហារពីរដ្ឋរហូតដល់ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៨០ ទើបរូបិយវត្ថុជាតិត្រូវបានបោះផ្សាយអោយមានដំណើរការនៅលើទីផ្សារ និងបើកប្រាក់បៀវត្សដល់កម្មាភិបាល បុគ្គលិក និងកម្មកររដ្ឋ។ នៅថ្ងៃទី ១០ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៨៣ ក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋមន្ត្រី បានចេញសេចក្តីសំរេចលេខ ៨៩ ស.ស.រ ស្តីពីប្រព័ន្ធបៀវត្សកម្មាភិបាល បុគ្គលិក និងកម្មកររដ្ឋ អោយស្ថិតនៅក្រោម ក្រសួងផែនការ ផ្នែកបៀវត្ស ដែលមាននាយកដ្ឋានមួយហៅថា "នាយកដ្ឋានបៀវត្សពលកម្ម" ជាអ្នកណែនាំ តាមដាន និងត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តសេចក្តីសំរេចនេះ។ ក្រោយមកទៀត គោលការណ៍ស្តីពីការកែលំអ ឬបន្ថែមមុខងារកម្មាភិបាល និងសេចក្តីណែនាំអនុវត្តបានចេញផ្សព្វផ្សាយជាបន្តបន្ទាប់។

ដោយផ្អែកលើអនុក្រឹត្យលេខ ០៥ អ.ន.ក្រ របស់ក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋមន្ត្រីចុះថ្ងៃទី ១១ ខែមិនា ឆ្នាំ១៩៩២ វិស័យមុខងារសាធារណៈត្រូវបានធ្វើការសំរួលខ្លះៗមានជាអាទិ៍ ដូចជា ការកែប្រែរបបបៀវត្ស និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ព្រមទាំងការផ្តល់របបឧបត្ថម្ភដល់អ្នកក្នុងបន្ទុកគ្រួសាររបស់កម្មាភិបាល បុគ្គលិក និងកម្មកររដ្ឋ ជាដើម។

បន្ទាប់ពីការបោះឆ្នោតជាសកលនៅ ខែឧសភា ឆ្នាំ១៩៩៣ វិស័យមុខងារសាធារណៈត្រូវបានផ្តាច់ចេញពី ក្រសួងផែនការ ហើយបានក្លាយជាក្រសួងមុខងារសាធារណៈ។ ប៉ុន្តែក្រោយមកដោយក្រសួងនេះពុំមានលក្ខណៈទ្រង់ទ្រាយធំដូចក្នុងការគ្រប់គ្រងដូចក្រសួងនានា គឺគ្រាន់តែគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ព្រមទាំងមានការរៀបចំកំណែ ទំរង់តាមកម្មវិធីនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលផង ក្រសួងមុខងារសាធារណៈត្រូវបានកែសំរួលមកត្រឹមរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានដែលដឹកនាំដោយរដ្ឋលេខាធិការ ១រូប ស្ថិត

ក្រោមចំណុះគណៈរដ្ឋមន្ត្រីតាមព្រះរាជក្រមលេខ ន.ស.រ.ក.ម ០១៩៦/២៤ ចុះថ្ងៃទី ២៤ មករា ឆ្នាំ ១៩៩៦ ស្តីពីការបង្កើតរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ ។

២.២ ប្រវត្តិក្រុមការងារយេនឌ័រ

រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ បានរៀបចំក្រុមការងារយេនឌ័រកាលពីថ្ងៃទី ១១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥ ដែលមានសមាសភាពចំនួន ៩រូប។ ដោយយោងតាមតម្រូវការការងារចាំបាច់ សមាជិកក្រុមការងារត្រូវបានបង្កើនចំនួន ដល់ទៅ ១០រូប តាមសេចក្តីសំរេចលេខ ៦៤០ មស.សសរ ចុះថ្ងៃទី ០៨ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០០៦។ យោងតាមសេចក្តីសំរេចលេខ ០១៦ មស.សសរ ចុះថ្ងៃទី ១៥ ខែមករា ឆ្នាំ ២០០៧ សមាជិកក្រុមការងារត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរ ០១រូបគឺ លោក ប៉ូ ផល្លា ដែលបានផ្ទេរទៅទទួលភារកិច្ចថ្មី ហើយដាក់ជំនួសវិញដោយលោក ឆឹង វ៉ាសនា។ សមាសភាព នៃក្រុមការងារមានដូចខាងក្រោម:

១	លោកជំទាវ	នាក់ គីមលី	អនុរដ្ឋលេខាធិការ	ប្រធាន
២	លោក	ជុក មុន្នី	អគ្គនាយករង	អនុប្រធាន
៣	កញ្ញា	ស្រី សទ្ធា	អនុប្រធាននាយកដ្ឋាន	អនុប្រធាន
៤	លោក	ចៅ មូលប៊ុនថាត	អធិការ	សមាជិក
៥	លោកស្រី	សៅ សុគន្ធារី	អនុប្រធាននាយកដ្ឋាន	សមាជិក
៦	លោកស្រី	ពេជ្រ សូរិយា	អនុប្រធាននាយកដ្ឋាន	សមាជិក
៧	លោក	មាស ពេជ្រ	អនុប្រធាននាយកដ្ឋាន	សមាជិក
៨	កញ្ញា	ឱម នរេន្ទ្រ	ប្រធានការិយាល័យ	សមាជិក
៩	លោក	ឆឹង វ៉ាសនា	ប្រធានការិយាល័យ	សមាជិក
១០	លោកស្រី	ហ៊ិល សាធាលីន	អនុប្រធានការិយាល័យ	សមាជិក

ក្រុមការងារយេនឌ័រមានភារកិច្ច និងតួនាទី ដូចខាងក្រោម:

១ រៀបចំកម្មវិធីគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័ររបស់រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ ។

២ ផ្សព្វផ្សាយ និងបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្ស លើទស្សនៈយេនឌ័រ ។

៣ កសាងផែនការសកម្មភាពបញ្ហាយេនឌ័រប្រចាំឆ្នាំ ។

៤ សំរបសំរួល សហការ និងស្វែងរកការគាំទ្រថវិកា បច្ចេកទេស ពីបណ្តាស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល និងអន្តរជាតិដើម្បីលើកកំពស់ការងារយេនឌ័ររបស់រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ ។

៥ សំរបសំរួល ផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍ និងព័ត៌មានជាមួយក្រុមការងារយេនឌ័រក្រសួងពាក់ព័ន្ធ អង្គការជាតិ និង អន្តរជាតិ ។

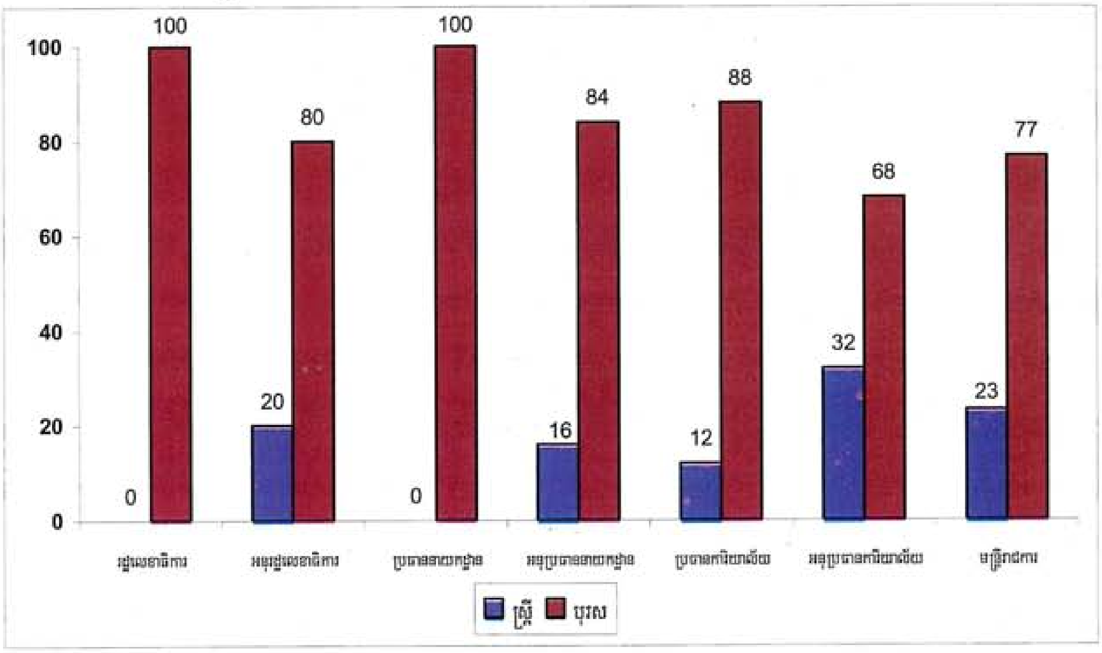
៦ ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតំលៃរាល់សកម្មភាពការងារដែលបានអនុវត្តន៍ពាក់ព័ន្ធនឹងការងារយេនឌ័រ ។

៧ ធ្វើរបាយការណ៍សកម្មភាពយេនឌ័រប្រចាំខែជូនថ្នាក់ដឹកនាំរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋាន ។

២.៣ ការធ្វើសេចក្តីសំរេចរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ

នៅក្នុងរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ គេពុំសូវឃើញមានស្ត្រីធ្វើការនៅក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសំរេចទេ។ ក្រាហ្វិកទី១ បង្ហាញថា រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានត្រូវបានដឹកនាំដោយរដ្ឋលេខាធិការមួយរូប ដែលជា បុរស។ ប៉ុន្តែ រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានក៏បានយកចិត្តទុកដាក់ផងដែរក្នុងការជំរុញស្ត្រីអោយទទួលបានតួនាទីនៅក្នុងសេចក្តីសំរេច ដូចជានៅក្នុងចំណោមអនុរដ្ឋលេខាធិការទាំងអស់ចំនួន ៥រូប មានស្ត្រីចំនួន ១រូប ស្មើនឹង ២០%។ ទោះជាយ៉ាងណា នៅក្នុង ចំណោមតំណែងប្រធាននាយកដ្ឋានទាំង ៥រូប គេសង្កេតឃើញពុំមានតំណាងស្ត្រីនៅក្នុងតំណែងនេះទេ។ រីឯ តំណែងអនុប្រធាននាយកដ្ឋាន ស្ត្រីមានត្រឹមតែ ៤រូប (១៦%) ប្រធានការិយាល័យមានស្ត្រី ២រូប (១២%) និងអនុប្រធាន ការិយាល័យមានស្ត្រី ១១រូប (៣២%) (សូមមើលក្រាហ្វិកទី ១)។

ក្រាហ្វិកទី ១: តំណែងរបស់មន្ត្រីរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ (គិតជាភាគរយ)



ប្រភព: រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ

ម្យ៉ាងទៀត នៅក្នុងចំណោមមន្ត្រីរាជការសរុប ១៥៦នាក់ ដែលបំរើការនៅក្នុងរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ បុរសមានចំនួនរហូតដល់ ៧៨% រីឯស្ត្រីមានត្រឹមតែ ២២% ប៉ុណ្ណោះ គឺតិចជាងបុរសប្រហែលជា ៤ដង។

ជារួមយើងឃើញថា គំលាតយេនឌ័ររវាងបុរស និងស្ត្រីនៅក្នុងរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈមានការខុសគ្នាច្រើន ទាំងនៅក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសំរេច ទាំងតំណាងចំនួនមន្ត្រីរាជការ ដែលទាមទារអោយរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋាន ធ្វើការយកចិត្តទុកដាក់ និងផ្តល់ឱកាសបន្ថែមទៀតដល់ស្ត្រី ដើម្បីកាត់បន្ថយគំលាតទាំងនេះ។

២.៤ យេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈ

នៅក្នុងនីតិកាលទី២ នៃរដ្ឋសភា រាជរដ្ឋាភិបាលបានសម្រេចនូវសមិទ្ធិផលដ៏សំខាន់មួយ គឺការកសាងមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃការគ្រប់គ្រងមុខងារសាធារណៈ ដែលរួមមាន ការធ្វើជំរឿនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលទូទាំងប្រទេស ការរៀបចំលក្ខន្តិកៈ ដោយឡែកតាមប្រភេទក្របខ័ណ្ឌនីមួយៗ ការបង្កើត និងដាក់ឱ្យដំណើរការនូវប្រព័ន្ធចំណាត់ថ្នាក់តាមប្រភេទ ក្របខ័ណ្ឌ *ក ខ គ ឃ* និងប្រព័ន្ធ

បៀវត្សថ្មី ការដាក់ឱ្យដំណើរការនូវតារាងទូទាត់បៀវត្សតាមព័ត៌មានវិទ្យា ការធ្វើសមាហរណកម្មមន្ត្រីរាជការ ទៅក្នុងប្រព័ន្ធចំណាត់ថ្នាក់ថ្មី ការដាក់មន្ត្រីរាជការឱ្យចូលនិវត្តន៍តាមព័ត៌មានវិទ្យា ការបង្កើតប្រាក់បំណាច់មុខងារ និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗទៀត ដែលធ្វើឱ្យបៀវត្សមធ្យមរបស់មន្ត្រីរាជការបានកើនឡើង ប្រមាណ ១៣៨% ក្នុងចន្លោះឆ្នាំ ២០០២-២០០៦ និងការបង្កើតលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តផ្សេងៗទៀតពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌមុខងារសាធារណៈ (*គោលនយោបាយស្តីពីការផ្តល់សេវាសាធារណៈ "បំរើ ប្រជាពលរដ្ឋឱ្យបានកាន់តែល្អប្រសើរឡើង"* ក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល) ។

វិស័យមុខងារសាធារណៈ គឺជាវិស័យមួយដ៏សំខាន់ ក្នុងការរួមចំណែកលើកកំពស់ស្ថានភាពយេនឌ័រនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ ការបង្កើនចំនួនស្ត្រីនៅក្នុងជួរមន្ត្រីរាជការ តាមរយៈការជ្រើសរើសអោយចូលធ្វើការ និងការតាំងស៊ប់ក្នុងក្របខ័ណ្ឌ គឺជាកត្តាមួយសំខាន់ណាស់ដើម្បីពួកគាត់ទទួលបានការងារធ្វើ ហើយអាចបង្កើនប្រាក់ចំណូលនៅក្នុងគ្រួសារ។ ការតម្លើងឋានន្តរស័ក្តិ និងថ្នាក់មន្ត្រីជាស្ត្រី តាមរយៈគណៈកម្មការវាយតំលៃ ក៏ជាប្រការមួយដែលគួរអោយយកចិត្តទុកដាក់ផងដែរ ដើម្បីអោយស្ត្រីកាន់តែច្រើនអាចឈោងចាប់យកតួនាទីជាអ្នកធ្វើសេចក្តីសំរេចបាន។

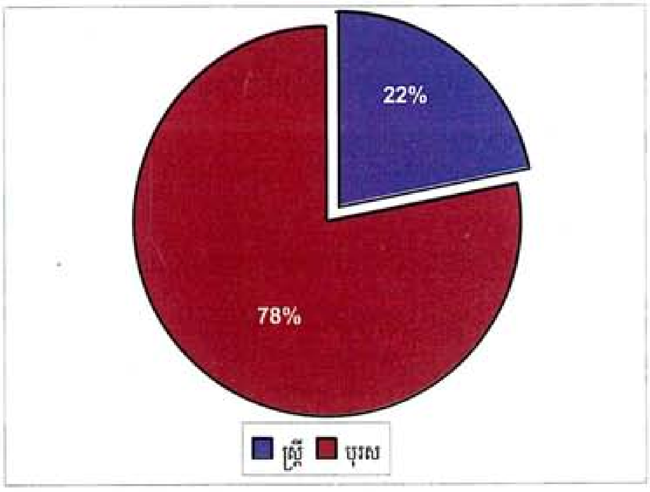
២.៤.១ ការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស

ការអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយនិរន្តភាព អាចឆ្លើយតបទៅនឹងការវិវត្តន៍នៃសង្គម និងវិទ្យាសាស្ត្រចាំបាច់ត្រូវមានធនធានមនុស្សដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិជំនាញគ្រប់គ្រាន់។ ដូចនេះហើយបានជាជ្រុងមួយនៃយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលក៏បានកំណត់ផងដែរក្នុងចតុកោណទី៤ អំពី "*ការកសាងសមត្ថភាព និងការអភិវឌ្ឍន៍ ធនធានមនុស្ស*" ។

សកម្មភាពជាអាទិភាពនៅក្នុង **ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ ២០០៦-២០១០** គឺ "*អភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស និងស្ថាប័នតាមរយៈការប្រកាសឱ្យប្រើក្របខ័ណ្ឌមួយ ដើម្បីគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ការគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដោយរួមបញ្ចូលទាំងការអនុវត្តផែនការមេ សំរាប់ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស និងពង្រឹងតម្លៃនៃការងារបណ្តុះបណ្តាល*"។

កន្លងមករដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានបានយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការបង្កើនចំនួនមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រី ដើម្បីបានចូលបំរើការងារនៅក្នុងរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋាន ប៉ុន្តែការអនុវត្តជាក់ស្តែងនៅមានការខ្វះខាតនៅឡើយ ដោយហេតុថាមន្ត្រីជាស្ត្រី ដែលបំរើការនៅក្នុងរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមានចំនួនត្រឹមតែ ៣៤នាក់ប៉ុណ្ណោះ ស្មើនឹង ២២ភាគរយ តិចជាង ៤ដង បើប្រៀបធៀបទៅនឹងបុរសចំនួន ១២២នាក់ ស្មើនឹង ៧៨ភាគរយ (ក្រាហ្វិកទី ២ខាងក្រោម)។ នេះបង្ហាញអោយឃើញ នូវគំលាតយ៉ាងធំរវាងតំណាងបុរស និងស្ត្រីនៅក្នុងជួរមន្ត្រីរាជការរបស់រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋាន។ ដូចនេះដើម្បីកាត់បន្ថយគំលាតនេះ រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានត្រូវបង្កើនការផ្តល់ឱកាសដល់ស្ត្រីអោយបានច្រើនក្នុងការចូលបំរើការងារ ជាពិសេសត្រូវផ្តល់អាទិភាពដល់ស្ត្រីនៅពេលប្រលងជ្រើសរើសមន្ត្រីរាជការអោយចូលក្របខ័ណ្ឌការងារ។ ជាក់ស្តែងក្នុងឆ្នាំ ២០០៦ ការប្រលងជ្រើសរើសក្របខ័ណ្ឌថ្មីចំនួន ១៥រូប ក្នុងនោះមានស្ត្រីចំនួន ៦រូប។

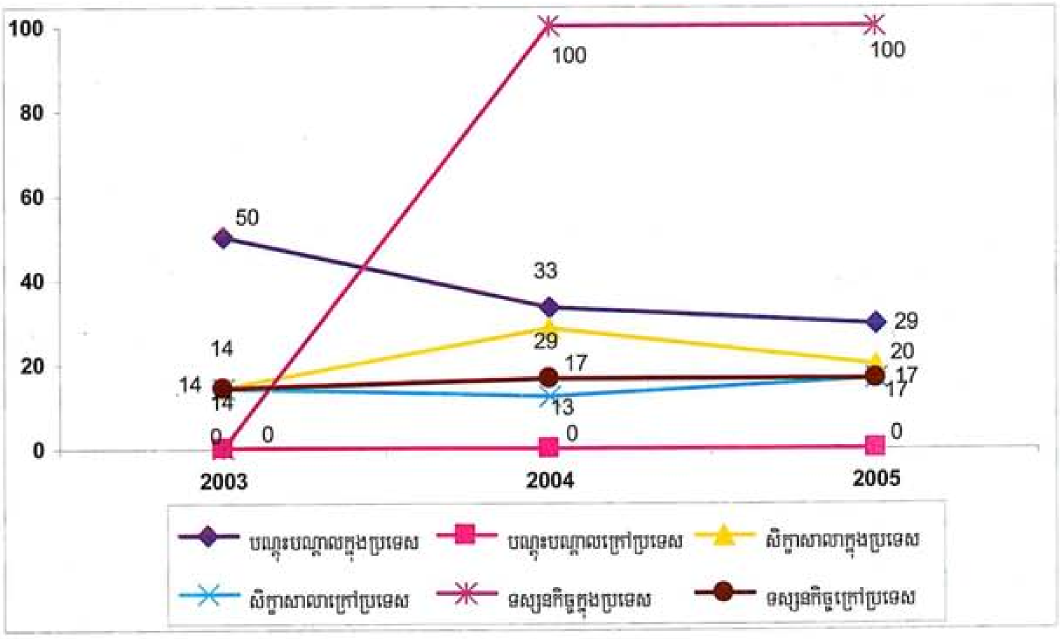
ក្រាហ្វិកទី ២: តំណាងមន្ត្រីរាជការបុរស-ស្ត្រីនៅក្នុងរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ ឆ្នាំ ២០០៦



ប្រភព: រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ

ចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្សវិញ រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានបានធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្ស បន្តបន្ទាប់ជាប្រចាំ ដើម្បីបង្កើនសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈដល់មន្ត្រីរាជការក្នុងការបន្តវេនអនុវត្តការងារអោយបានត្រឹមត្រូវ និងទាន់ពេលវេលា ដោយបានបង្កើតនូវកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ដោយប្រើប្រាស់វេទិកាសួរឆ្លើយក្នុងកម្មវិធីសិក្ខាសាលាប្រជុំ និងកម្មវិធីសិក្សារយៈពេលខ្លី មធ្យម និងរយៈពេលវែង ។

ក្រាហ្វិកទី ៣: អត្រាចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលក្នុង និងក្រៅប្រទេស (២០០៣-២០០៥)



ប្រភព: រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ

ក្រាហ្វិកទី៣ ខាងលើបង្ហាញអំពីលទ្ធផលនៃការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលក្នុង និងក្រៅប្រទេស ពីឆ្នាំ ២០០៣ ដល់ ២០០៥។ លទ្ធផលបង្ហាញថា លើកលែងតែការធ្វើទស្សនកិច្ចក្នុងប្រទេសចេញ ដែលការចូលរួមរបស់ស្ត្រីមានការកើនឡើងពីសូន្យភាគរយ នៅឆ្នាំ ២០០៣ ដល់ ១០០ភាគរយនៅឆ្នាំ ២០០៥ ក្រៅពីនេះការចូលរួមរបស់ពួកគាត់នៅក្នុង

សកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗទៀតមានអត្រាទាប ពោលគឺទាបជាង៣០ភាគរយ សំរាប់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រប់ប្រភេទទាំងអស់ នៅឆ្នាំ២០០៥។ ដូចនេះ រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានត្រូវបង្កើនការយកចិត្តទុកដាក់បន្ថែមទៀតក្នុងការជំរុញមន្ត្រីជាស្ត្រីអោយចូលរួម នៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗ ដើម្បីពួកគាត់មានសមត្ថភាពកាន់តែប្រសើរឡើងក្នុងការបំពេញការងារនិងអាចមានលទ្ធភាព កាន់តែច្រើន ដើម្បីចាប់យកតួនាទីធ្វើសេចក្តីសំរេចនាពេលខាងមុខ។

២.៤.២ ការងារនីតិកម្ម

ការងារនីតិកម្ម គឺជាការងារមួយសំខាន់ខ្លាំងណាស់នៅក្នុងការចូលរួមលើកកំពស់ស្ថានភាពយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យមុខងារ សាធារណៈ ពីព្រោះថាប្រសិនបើបញ្ហាយេនឌ័រត្រូវបានគិតគូនៅក្នុងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា នោះល្បឿននៃការលុបបំបាត់ គំលាតយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យនេះ នឹងមានលក្ខណៈកាន់តែប្រសើរឡើង។

បន្ទាប់ពីមានការបោះឆ្នោតជាសកលនៅឆ្នាំ ១៩៩៣ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ បានចងក្រងច្បាប់ស្តីពីសហលក្ខន្តិកៈ មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងបានប្រកាសអោយប្រើប្រាស់តាមព្រះរាជក្រមលេខ ០៦ ន.ស.៩៤ ចុះថ្ងៃទី ៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ ១៩៩៤។ ច្បាប់នេះគឺជាច្បាប់កំពូល ដែលរាជរដ្ឋាភិបាលយកមកប្រើប្រាស់ សំរាប់គ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការនៅក្នុង ប្រទេសកម្ពុជា។ នៅក្នុង ***ជំពូកទី ២: ការជ្រើសរើសអោយចូលធ្វើការ*** នៃច្បាប់នេះ បានចែងយ៉ាងច្បាស់អំពីការផ្តល់អាទិភាព ដល់ស្ត្រី ក្នុងការជ្រើសរើសអោយចូលបំរើការងារនៅក្នុងជួរមន្ត្រីរាជការ។ ប៉ុន្តែជាក់ស្តែង ជារៀងរាល់ឆ្នាំចំនួនស្ត្រីតិចតួចបំផុត ត្រូវបានជ្រើសរើសអោយចូលបំរើការងារក្នុងជួរមន្ត្រីរាជការ។

ក្រៅពីនេះនៅឆ្នាំ ២០០៥ រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈបានរៀបចំនូវលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តជាច្រើន ដែលនៅ ក្នុងនោះបានរៀបចំនូវអនុក្រឹត្យសំខាន់ៗស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងកិច្ចការនារី ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា និងក្រសួងការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សារាចរណែនាំស្តីពីការតែងតាំងមន្ត្រីរាជការព្រះរាជក្រឹត្យ ស្តីពីរូប សញ្ញាបច្ចេកទេស សញ្ញាស័ក្តិ និង ឯកសណ្ឋានមន្ត្រីនៃក្របខ័ណ្ឌមន្ត្រីបច្ចេកទេសជាន់ខ្ពស់ និងក្របខ័ណ្ឌមន្ត្រីបច្ចេកទេសមធ្យម ជាដើម។

ដោយឡែក ក្រោមកិច្ចសហការជាមួយបណ្តាក្រសួង និងស្ថាប័ននានា រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋាន បានកសាងព្រះរាជក្រឹត្យ អនុក្រឹត្យ និងសេចក្តីណែនាំជាច្រើនមួយចំនួនទៀតសំរាប់ក្រសួង និងស្ថាប័ននានា ព្រមទាំងបានរៀបចំកសាងបាននូវប្រព័ន្ធលាភ ការថ្មីសមស្របទៅតាមប្រព័ន្ធក្របខ័ណ្ឌ ដោយសហការជាមួយក្រសួងពាក់ពន្ធ័ ដើម្បីកំណត់នូវតំលៃឯកតាសន្ទស្សន៍ កំណត់ប្រាក់ បំណាច់មុខងារ ប្រាក់កំរៃគុណសល្យ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗទៀត។ ប៉ុន្តែ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តទាំងនោះមិនទាន់បានឆ្លើយតប ទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័រគ្រប់គ្រាន់នៅឡើយ។

ជារួម រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានបានយកចិត្តទុកដាក់រួចហើយអំពីបញ្ហាយេនឌ័រ នៅពេលធ្វើការតាក់តែងច្បាប់ផ្សេងៗនាពេល កន្លងមកនេះ។ ទោះជាយ៉ាងណា រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានត្រូវបង្កើនការយកចិត្តទុកដាក់បន្ថែមទៀត ដើម្បីធានាថា រាល់ការងារ តាក់តែងច្បាប់ផ្សេងៗទៀត បានឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័រ តាមរយៈការបង្កើនកិច្ចសហការជាមួយក្រុមការងារយេនឌ័រ របស់រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ។

២.៤.៣ ការងារជ្រើសរើស និងគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការ

ការងារសំខាន់មួយនៅក្នុងចំណោមការងារផ្សេងៗរបស់រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ គឺការជ្រើសរើស និងការ គ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ដែលជាការងារមួយចូលរួមចំណែកក្នុងការកាត់បន្ថយវិសមភាពយេនឌ័រ នៅក្នុងវិស័យមុខងារ

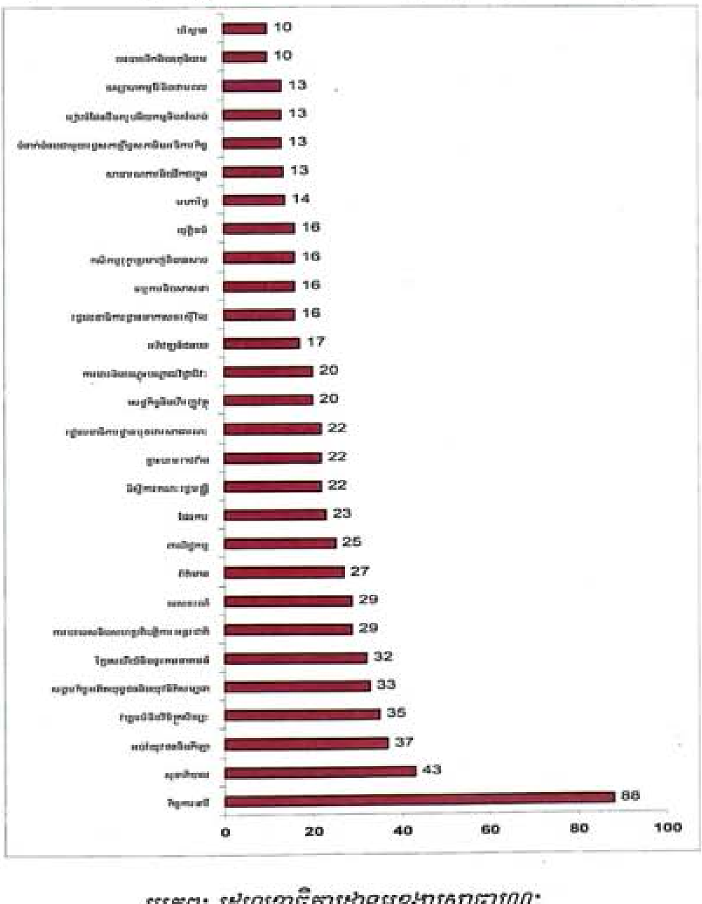
សាធារណៈ។ កន្លងមករដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានសំរេចបានលទ្ធផលសំខាន់ៗមួយចំនួនដូចជា ការចូលរួមធ្វើជំរឿនមន្ត្រីរាជការ ទូទាំងប្រទេស ដើម្បីក្តាប់អោយបានច្បាស់លាស់អំពីបរិមាណនិងគុណភាព ស្ថានភាពរដ្ឋបាល ស្ថានភាពគ្រួសាររបស់មន្ត្រីរាជការម្នាក់ៗ ការធ្វើអធិការកិច្ចលើវិស័យមុខងារសាធារណៈ ដែលពាក់ពន្ធ័នឹងការប្រើប្រាស់ក្របខ័ណ្ឌ និងថវិការដ្ឋតាំងពីថ្នាក់កណ្តាលរហូតដល់ថ្នាក់មូលដ្ឋាន និងការណែនាំគោលការណ៍គ្រប់គ្រង មន្ត្រីមុខងារសាធារណៈ ក្នុងគោលដៅចូលរួមចំណែកកាត់បន្ថយការប្រើប្រាស់បរិមាណក្របខ័ណ្ឌមន្ត្រីរាជការខុស គោលដៅ។

លើសពីនេះទៀតនៅឆ្នាំ ២០០៥ រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានសំរេចបានលទ្ធផលដូចជា ការធ្វើសមាហរណកម្មមន្ត្រី រាជការស៊ីវិលទៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌមន្ត្រីគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលចំនួន ២៨៣៧នាក់ ក្របខ័ណ្ឌមន្ត្រីសុខាភិបាលជាន់ខ្ពស់ដើមខ្សែ ពិសេសចំនួន ៣៨នាក់ ក្របខ័ណ្ឌមន្ត្រីការទូតជាន់ខ្ពស់ចំនួន ២៧១នាក់ និងក្របខ័ណ្ឌមន្ត្រីរដ្ឋបាលជាន់ខ្ពស់ ក្រមការ លេខាធិការរដ្ឋបាល ភ្នាក់ងាររដ្ឋបាល នៃក្រសួងមហាផ្ទៃចំនួន ៩ ៥៦៦ នាក់ ។

ទាក់ទងទៅនឹងការជ្រើសរើសមន្ត្រីរាជការ នៅឆ្នាំ ២០០៦នេះ រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានបានចូលរួមក្នុងការប្រលង ជ្រើសរើសមន្ត្រីរាជការនៅតាមក្រសួង និងស្ថាប័ននានា។ ជាលទ្ធផលមន្ត្រីរាជការសរុបចំនួន ៤៥០៩នាក់ ត្រូវបានជ្រើសរើសអោយចូលបំរើការងារ ដែលនៅក្នុងនោះស្ត្រីមានចំនួន ៥០១នាក់ ស្មើនឹង ១១ភាគរយប៉ុណ្ណោះ។ នេះបង្ហាញអោយឃើញថាស្ត្រីដែលបានប្រលងជាប់ មានចំនួនតិចជាងបុរសរហូតដល់ ៨ដង សំរាប់ឆ្នាំ ២០០៦នេះ។ ដូចនេះ រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ ត្រូវបង្កើនកិច្ចសហការបន្ថែមទៀតជាមួយសាមីក្រសួង-ស្ថាប័ន ក្នុងការ លើកទឹកចិត្ត និងផ្តល់អាទិភាពដល់បេក្ខនារី ដើម្បីធ្វើយ៉ាងណាអោយពួកគាត់បានប្រលងជាប់កាន់តែច្រើននៅក្នុង ក្រសួង-ស្ថាប័នរបស់ខ្លួន។

ក្រាហ្វិកទី ៤: អត្រាមន្ត្រីរាជការនារីនៅតាមក្រសួង-ស្ថាប័ននានា ឆ្នាំ ២០០៦

ក្រាហ្វិកទី ៤ បង្ហាញថាអត្រាមន្ត្រីរាជការនារីនៅតាមក្រសួង-ស្ថាប័នភាគច្រើន នៅមានកំរិតទាបនៅឡើយ ។ ក្រសួងកិច្ចការនារី មានអត្រាស្ត្រីច្រើនជាងគេរហូតដល់ទៅ ៨៨ភាគរយ បន្ទាប់មកក្រសួងសុខាភិបាលចំនួន ៤៣ ភាគរយ និងទីបីគឺក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា ដែលមានស្ត្រីចំនួន ៣៧ភាគរយ ។ ចំណែកក្រសួងបរិស្ថាន និងក្រសួងធនធានទឹកនិងឧតុនិយម មានអត្រាស្ត្រីទាបជាងគេបំផុតត្រឹមតែ ១០ភាគរយប៉ុណ្ណោះ។ ជារួមយើងសង្កេតឃើញថា ក្រសួង-ស្ថាប័នភាគច្រើនមានអត្រាស្ត្រីតិចជាង ៣០ភាគរយ ដែលទាមទារអោយរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ត្រូវធ្វើការយកចិត្តទុកដាក់បន្ថែមទៀត ក្នុងការបង្កើនចំនួនមន្ត្រីជាស្ត្រីនៅតាមស្ថាប័នរបស់ខ្លួន។



ប្រភព: រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ

៣ គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ

៣.១ គោលនយោបាយក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ

ស្ថានភាព និងតួនាទីយេនឌ័រ ក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈនឹងបានប្រសើរឡើងនៅពេលដែលស្ត្រីកាន់តែច្រើន ត្រូវបានគេជ្រើសរើសអោយចូលបំរើការងារនៅក្នុងជួរមន្ត្រីរាជការ ហើយពួកគាត់ត្រូវបានផ្តល់ឱកាសទទួលបានមុខតំណែងតួនាទីដឹកនាំ និងតម្លើងឋានន្តរស័ក្តិនិងថ្នាក់ ដើម្បីឈោងចាប់យកតួនាទីធ្វើសេចក្តីសំរេចដោយផ្អែកលើសមត្ថភាពជំនាញរបស់ខ្លួន និងបញ្ហាយេនឌ័រត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់បន្ថែមទៀតនៅក្នុងរាល់ការតាក់តែងច្បាប់ គតិយុត្តនានា។

ដើម្បីសំរេចគោលបំណងក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈ រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមាន គោលនយោបាយ បញ្ជ្រាបយេនឌ័រដូចខាងក្រោម:

១. បង្កើនការយល់ដឹងរបស់មន្ត្រីរាជការ អំពីទស្សនៈយេនឌ័រ ។

២. បង្កើនចំនួនមន្ត្រីជាស្ត្រីនៅក្នុងរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋាន និងគ្រប់ក្រសួង-ស្ថាប័ន ជាពិសេសនៅជួរថ្នាក់ដឹកនាំ។

៣. ផ្តល់ឱកាស និងជំរុញលើកទឹកចិត្តដល់មន្ត្រីជាស្ត្រីនៃរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានក្នុងការទទួលបានវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ក្នុង និង ក្រៅប្រទេស។

៤. បង្កើនការសហការជាមួយក្រុមការងារយេនឌ័រ ពីគ្រប់នាយកដ្ឋានទាំងអស់នៅក្នុងរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋាន ដើម្បីធានាថារាល់ការធ្វើផែនការ គោលនយោបាយ ការអនុវត្តន៍កម្មវិធីនានា ការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតំលៃ នៅក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈ បានឆ្លើយតបទៅនឹងយេនឌ័រ ។

៥. ធានារាល់ការធ្វើរបាយការណ៍ និងការប្រមូលទិន្នន័យនានា ត្រូវមានការបែងចែកតាមភេទ។

៦. ថ្នាក់ដឹកនាំជំរុញគាំទ្រថវិកា និងសំភារៈសំរាប់ការអនុវត្តការងារយេនឌ័រ តាមរយៈការស្វែងរកថវិកា និងការឧបត្ថម្ភផ្សេងៗពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងថវិកាជាតិ ។

៧. ក្រុមការងារយេនឌ័រនៃរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានត្រូវធ្វើការតស៊ូមតិជាប្រចាំជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំ និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីធ្វើការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ នៅក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈ។

៣.២ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ឆ្នាំ ២០០៧-២០១០

ផ្អែកតាមគោលនយោបាយខាងលើ រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ ត្រូវមានយុទ្ធសាស្ត្រដូចតទៅ:

១. បង្កើនការយល់ដឹង និងការវិភាគយេនឌ័រដល់ក្រុមការងារយេនឌ័រ និងថ្នាក់ដឹកនាំរបស់រដ្ឋលេខាធិ-ការដ្ឋាន។

២. បង្កើនចំនួនមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រី នៅក្នុងរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ និងនៅតាមគ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័ន។

៣. បង្កើនសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីនៅក្នុងរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ និងនៅគ្រប់ក្រសួង-ស្ថាប័ន តាមរយៈ បង្កើនការចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនានាក្នុង និងក្រៅប្រទេស។

៤. ផ្តល់ឱកាស និងជំរុញលើកទឹកចិត្តដល់មន្ត្រីរាជការស្ត្រីនៃរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ និងនៅគ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័ន ក្នុងការទទួលបានតួនាទីធ្វើសេចក្តីសំរេច។

៥. ធ្វើការត្រួតពិនិត្យនិងវាយតំលៃនូវការអនុវត្ត និង ភាពរីកចំរើននៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈ។

៣.៣ ផែនការសកម្មភាព និងសូចនាករ

យុទ្ធសាស្ត្រទី ១ : បង្កើនការយល់ដឹង និងការវិភាគយេនឌ័រដល់ក្រុមការងារយេនឌ័រ និងថ្នាក់ដឹកនាំរបស់រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋាន ។

សកម្មភាព

- រៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការវិភាគយេនឌ័រ វិធីសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ការគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធទិន្នន័យ ដែលបែងចែកតាមភេទ និងជំនាញបណ្តុះបណ្តាលបន្ត ដល់ក្រុមការងារយេនឌ័រ ។
- រៀបចំសិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយស្តីពីទស្សនៈយេនឌ័រដល់ថ្នាក់ដឹកនាំ ។
- ធ្វើទស្សនកិច្ចសិក្សាក្នុង និងក្រៅប្រទេសដើម្បីផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍ ។

សូចនាករ

- ចំនួនវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដល់ក្រុមការងារយេនឌ័រ និងរបាយការណ៍ ។
- ចំនួនវគ្គសិក្ខាសាលាដែលបានរៀបចំសំរាប់មន្ត្រីថ្នាក់ដឹកនាំ និងរបាយការណ៍ ។
- ចំនួនទស្សនកិច្ចសិក្សាក្នុង និងក្រៅប្រទេស ។

ចំណុចដៅឆ្នាំ ២០១០

- ៤ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលសំរាប់ក្រុមការងារយេនឌ័រ ។
- សិក្ខាសាលា ៤វគ្គសំរាប់ថ្នាក់ដឹកនាំ ។
- ទស្សនកិច្ចសិក្សាក្នុងប្រទេសចំនួន ៥ដង ។
- ទស្សនកិច្ចសិក្សាក្រៅប្រទេសចំនួន ៣ដង ។

យុទ្ធសាស្ត្រទី ២ : បង្កើនចំនួនមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រី នៅក្នុងរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ និងនៅតាមគ្រប់ក្រសួងស្ថាប័ន ។

សកម្មភាព

- រៀបចំសេចក្តីសំរេច និងគោលការណ៍ណែនាំដល់គ្រប់ក្រសួង-ស្ថាប័នដោយចែងច្បាស់អំពីអាទិភាពរបស់បេក្ខនារីដែលមានសមត្ថភាពប្រហាក់ប្រហែលនឹងបុរស នឹងត្រូវបានជ្រើសរើសអោយចូលបំរើការក្នុងជួរ មន្ត្រីរាជការ ។
- រៀបចំគោលការណ៍ណែនាំដល់គ្រប់ក្រសួង-ស្ថាប័ន អោយបញ្ចូលសមាជិកក្រុមការងារយេនឌ័រក្រសួង-ស្ថាប័នរបស់ខ្លួនយ៉ាងតិច ១រូបទៅក្នុងគណកម្មការរៀបចំការប្រលងនៅពេលជ្រើសរើសមន្ត្រីរាជការ ។

សូចនាករ

- សេចក្តីសំរេច និងគោលការណ៍ណែនាំរបស់ក្រសួង-ស្ថាប័ន ។
- ភាគរយមន្ត្រីជាស្ត្រីនៅក្នុងក្រសួង-ស្ថាប័ន ។

ចំណុចដៅឆ្នាំ ២០១០

- ២៧ ភាគរយនៃមន្ត្រីរាជការនៅក្នុងរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ គឺជាស្ត្រី ។
- ស្ត្រីមានចំនួន ៣៥ ភាគរយ ក្នុងចំណោមមន្ត្រីរាជការនៅទូទាំងប្រទេស ។

យុទ្ធសាស្ត្រទី ៣ : បង្កើនសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីនៅក្នុងរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ និងនៅគ្រប់ក្រសួង-ស្ថាប័ន តាមរយៈបង្កើនការចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនានាក្នុង និងក្រៅប្រទេស ។

សកម្មភាព

- ផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលលើ ជំនាញសំរបសំរួល ជំនាញការស្វែងរកការគាំទ្រមតិ ជំនាញចរចា ការគ្រប់គ្រងភាសាអង់គ្លេស និងជំនាញកុំព្យូទ័រ ។
- ស្វែងរកការគាំទ្រមតិ ដើម្បីផ្តល់ឱកាសអោយមន្ត្រីជាស្ត្រីនៅក្នុងរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានបានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងសិក្ខាសាលាក្នុង និងក្រៅប្រទេស ។
- រៀបចំគោលការណ៍ណែនាំដល់គ្រប់ក្រសួង-ស្ថាប័ន អោយផ្តល់អាទិភាពដល់មន្ត្រីជាស្ត្រីបានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនិងសិក្ខាសាលាក្នុង និងក្រៅប្រទេស ។

សូចនាករ

- ចំនួនវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដែលមន្ត្រីជាស្ត្រីនៅក្នុងរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានបានចូលរួម និងរបាយការណ៍ ។
- ភាគរយមន្ត្រីជាស្ត្រីនៅក្នុងរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋាន ដែលបានយល់ដឹង និងអនុវត្តចំណេះដឹង ជំនាញទាំងនេះ ។
- ភាគរយមន្ត្រីជាស្ត្រីនៅក្នុងរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានដែលបានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងសិក្ខាសាលាក្នុង និងក្រៅប្រទេស ។
- គោលការណ៍ណែនាំសំរាប់ក្រសួង-ស្ថាប័ន ។

ចំណុចដៅឆ្នាំ ២០១០

- មន្ត្រីជាស្ត្រីនៅក្នុងរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានទាំងអស់បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលយ៉ាងតិច ១វគ្គ នៅក្នុងជំនាញខាង លើ ។
- មន្ត្រីជាស្ត្រី ៨០ ភាគរយ នៅក្នុងរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានបានយល់ដឹង និងអនុវត្តចំណេះដឹងជំនាញទាំងនេះ ។
- ក្នុងចំណោមអ្នកចូលរួមទាំងអស់ ស្ត្រីចំនួន ៣៥ភាគរយ បានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និង សិក្ខាសាលាក្នុង និងក្រៅប្រទេស ។

យុទ្ធសាស្ត្រទី ៤ : ផ្តល់ឱកាស និងជំរុញលើកទឹកចិត្តដល់មន្ត្រីរាជការស្ត្រីនៃរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ និងនៅគ្រប់ក្រសួង-ស្ថាប័ន ក្នុងការទទួលបានតួនាទីធ្វើសេចក្តីសំរេច ។

សកម្មភាព

- រៀបចំសារាចរណែនាំ ប្រកាស និងគោលការណ៍តែងតាំងមន្ត្រីរាជការដោយឆ្លើយតបទៅនឹងយេនឌ័រ ដើម្បីផ្តល់ឱកាសឱ្យស្ត្រីមានតួនាទីនៅក្នុងជួរថ្នាក់ដឹកនាំបានច្រើននៅក្នុងរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ ។
- ដាក់បញ្ចោស្ត្រីនៅក្នុងរាល់ការប្រជុំថ្នាក់ដឹកនាំ ។
- រៀបចំគោលការណ៍ណែនាំដល់គ្រប់ក្រសួង-ស្ថាប័ន អោយផ្តល់ឱកាសដល់ស្ត្រីទទួលបានការតម្លើងឋានន្តរសក្តិ ។

សូចនាករ

- សារាចរណែនាំ ប្រកាស និងគោលការណ៍តែងតាំងមន្ត្រីរាជការដោយឆ្លើយតបទៅនឹងយេនឌ័រ ។
- របៀបវារៈនៃកិច្ចប្រជុំមានដាក់បញ្ចូលបញ្ចោស្ត្រី និងរបាយការណ៍កិច្ចប្រជុំ ។
- គោលការណ៍ណែនាំសំរាប់ក្រសួង-ស្ថាប័ន ។

ចំណុចដៅឆ្នាំ ២០១០

- សារាចរណែនាំ ប្រកាស និងគោលការណ៍តែងតាំងមន្ត្រីទាំងអស់ បានឆ្លើយតបទៅនឹងយេនឌ័រ ។
- បញ្ហាស្ត្រីត្រូវបានលើកយកមកពិភាក្សា និងដោះស្រាយនៅរាល់ការប្រជុំថ្នាក់ដឹកនាំ ។
- អត្រាស្ត្រីនៅក្នុងជួរថ្នាក់ដឹកនាំចាប់ពីថ្នាក់ការិយាល័យឡើងទៅ កើនឡើងដល់ ២៥ភាគរយ នៅក្នុងរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ ។
- ប្រសិនបើមានបេក្ខភាពស្ត្រីនៅក្នុងសំណើរតម្លើងឋានន្តរសក្តិ និងថ្នាក់ ពីក្រសួង-ស្ថាប័ននានា ស្ត្រីនឹងត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ និងផ្តល់អាទិភាព ។

យុទ្ធសាស្ត្រទី ៩ : ធ្វើការត្រួតពិនិត្យនិងវាយតំលៃនូវការអនុវត្ត និង ភាពរីកចំរើននៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ នៅក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈ ។

សកម្មភាព

- បង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រតាមដាន និងវាយតំលៃ ។
- រៀបចំការប្រជុំប្រចាំឆ្នាំជាមួយក្រសួង-ស្ថាប័នដើម្បីតាមដានអំពីភាពរីកចំរើន ។

សូចនាករ

- យុទ្ធសាស្ត្រតាមដាន និងវាយតំលៃត្រូវបានបង្កើត និងចែកជូនដល់គ្រប់ក្រសួង-ស្ថាប័ន ។
- ចំនួនកិច្ចប្រជុំប្រចាំឆ្នាំ និងរបាយការណ៍កិច្ចប្រជុំ ។

ចំណុចដៅឆ្នាំ ២០១០

- ការប្រជុំប្រចាំឆ្នាំជាមួយក្រសួង-ស្ថាប័ន ចំនួន ៤លើក ។
- គ្រប់ចំណុចដៅទាំងអស់នៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រខាងលើត្រូវបានសំរេចតាមការគ្រោងទុក ។

៤ សន្និដ្ឋាន

យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ របស់រាជរដ្ឋាភិបាលដើម្បី *កំណើន ការងារ សមធម៌ និងប្រសិទ្ធភាព* ក៏ដូចជា **ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ** នឹងទទួលបានជោគជ័យយ៉ាងត្រចះត្រចង់ ប្រសិនបើបញ្ហាយេនឌ័រត្រូវបានយកមកបញ្ចូលនៅក្នុងគ្រប់ផែនការសកម្មភាពទាំងអស់។ រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ ក៏ជាស្ថាប័នមួយដែលចូលរួមធ្វើ អោយទទួលបានជោគជ័យនេះដែរ ប៉ុន្តែវាទាមទារអោយមានកត្តាមួយចំនួនដើម្បីអោយរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានអាចអនុវត្តនូវគោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ច្រាបយេនឌ័រនេះប្រកបដោយភាពរលូន ។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ច្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈ ត្រូវមានការចូលរួមផ្តល់យោបល់ និងគាំទ្រពីមន្ត្រីគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ ជាពិសេសពីក្រសួង និងស្ថាប័នពាក់ពន្ធ័ ហើយត្រូវបានអនុម័ត និងទទួលស្គាល់ដោយ រដ្ឋលេខាធិការ នៃរដ្ឋលេខា-ធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ ។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះក៏ជាឯកសារនាំផ្លូវមួយសំរាប់ធានាថា ក្រសួង និងស្ថាប័នពាក់ពន្ធ័ ត្រូវលើកផែនការសកម្មភាពរបស់ខ្លួនដោយឆ្លើយតបទៅនឹងយេនឌ័រ ។

កត្តាជោគជ័យនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ អាស្រ័យទៅលើការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់មន្ត្រីគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ ជាពិសេសថ្នាក់ដឹកនាំរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានដែលជាអ្នកធ្វើសេចក្តីសំរេច ក៏ដូចជាក្រសួង និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីជំរុញដំណើរការនេះឈានទៅរកការកាត់បន្ថយគម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈ ។

ថ្នាក់ដឹកនាំរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋាន និងក្រុមការងារយេនឌ័រ ត្រូវធ្វើការគៀងគរធនធានមនុស្ស និងថវិកាពីប្រភពនានា ដូចជាដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលនានាដែលធ្វើការងារនៅក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈ និង កំណែទម្រង់រដ្ឋបាល ដើម្បីអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ច្រាបយេនឌ័រនេះអោយទទួលបានជោគជ័យ ។

ជាចុងក្រោយ ក្រុមការងារយេនឌ័ររបស់រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមានភារកិច្ចចំបងជាអ្នកសំរបសំរួល ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតំលៃលើការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ហើយក្នុងករណីចាំបាច់ ត្រូវធ្វើការពិនិត្យ និងកែលំអផែនការ សកម្មភាពនេះជាប់ជាប្រចាំ ដើម្បីធានានូវប្រសិទ្ធិភាពការងារ ។

ឯកសារយោង

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

របាយការណ៍គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរ៍កម្ពុជា ២០០៣ ក្រសួងផែនការ បោះពុម្ពនៅភ្នំពេញ ឧបត្ថម្ភដោយ មូលនិធិ UNDP និង SIDA ។

របាយការណ៍ជឿនលឿនស្តីពីការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពក្រុងប៉េកាំងអំពីបញ្ហាស្ត្រី ឆ្នាំ ១៩៩៥-២០០៥ ក្រសួងកិច្ចការនារី ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៤ ។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ ២០០៦-២០១០ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ។

យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០០៤ ។

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

អង្កេតសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ចកម្ពុជា ឆ្នាំ ២០០៤ វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ ក្រសួងផែនការ ភ្នំពេញ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៥ ។

ឃ្លាំមើលសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា វិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា ខែមេសា ឆ្នាំ ២០០៦ ។

ការពិនិត្យលើការចំណាយសាធារណៈរបស់ធនាគារពិភពលោក *ឆ្នាំ ២០០២ ។*

សមិទ្ធិផលដែលសំរេចបានកន្លងមក និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ (២០០៦-២០១០) រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋាន មុខងារសាធារណៈ ។

គោលនយោបាយស្តីពីការផ្តល់សេវាសាធារណៈ "បំរើប្រជាពលរដ្ឋឱ្យបានកាន់តែល្អប្រសើរឡើង" ក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ថ្ងៃទី ០៥ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០០៦ ។

ផែនការសកម្មភាពអភិបាលកិច្ចទី ២ ២០០៥-២០០៨ ឧត្តមក្រុមប្រឹក្សាកំណែទំរង់រដ្ឋ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ថ្ងៃទី ០៣ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៦ ។

Human Development Report 2006, UNDP.

Human Resource Management in Public Service as Strategic Partner in National Development: New Paradigm for ASEAN Context, 13th ASEAN Conference on Civil Service Matters (ACCSM), December 2005, Phnom Penh, Cambodia.

បញ្ជីឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធ ទី ១៖ គោលការណ៍ណែនាំសំរាប់ក្រុមការងារយេនឌ័រនៅតាមក្រសួងពាក់ព័ន្ធនានា

១. សមាជិកភាពរបស់ក្រុម

ប្រធាន : រដ្ឋលេខាធិការ ឬអនុរដ្ឋលេខាធិការ (បើអាច គួរជាសមាជិករបស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិកម្ពុជាដើម្បីស្ត្រី)

អនុប្រធាន : អគ្គនាយក ឬអគ្គនាយករង

សមាជិក : ១រូបពីគ្រប់នាយកដ្ឋាន

<u>សមាជិកក្នុងក្រុមគួរមាន:</u>

- តុល្យភាពរវាងបុរស និងស្ត្រី ។
- ចំណេះដឹង សមត្ថភាព និងជំនាញ នៅក្នុងក្រសួងរបស់គេ ជាពិសេស ពាក់ព័ន្ធនឹងស្ត្រី ។
- សុឆន្ទៈក្នុងការបង្កើនសមធមិយេនឌ័រទៅក្នុងគោលនយោបាយ កម្មវិធី និងការគ្រប់គ្រង ។
- យល់ដឹងជាមូលដ្ឋានពីគោលគំនិតនៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ។
- នៅក្នុងតួនាទីដែលអាចមានឥទ្ធិពល និងអាចស្វែងរកការគាំទ្រសំរាប់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ។
- ជំនាញក្នុងការរៀបចំកម្មវិធី និងផែនការ ។
- សមត្ថភាពជាអ្នកស្វែងរកការគាំទ្រមតិសំរាប់បញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងគោលនយោបាយ កម្មវិធីនិងការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែង ។
- បញ្ចូលជនបង្គោលយេនឌ័រ និងមន្ត្រីដែលធ្វើការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ននៅតាមក្រសួងនីមួយៗ ។

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

២. ភារកិច្ចសំខាន់ៗ

- ធ្វើការពិនិត្យទៅលើកម្មវិធីនិងសកម្មភាពតាមវិស័យនីមួយៗ និងវិភាគរកផលប៉ះពាល់ និងឥទ្ធិពលរបស់សកម្មភាពទាំងអស់នេះទៅលើបុរស-ស្ត្រី ។
- ពិនិត្យនិងផ្តល់អនុសាសន៍ពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាយេនឌ័រលើកម្មវិធី និងគំរោងថ្មីៗ ក្នុងក្រសួងរបស់គេ ។
- ពិនិត្យលើស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងក្រសួង-ស្ថាប័នរបស់ពួកគេ និងផ្តល់អនុសាសន៍សំរាប់លើកកម្ពស់ស្ត្រីទៅក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេច ។
- រៀបចំសេចក្តីព្រាងគោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ សំរាប់សាម៉ីក្រសួង ។
- បញ្ជូនតំណាងចូលរួមក្នុងក្រុមការងារតាមវិស័យនីមួយៗ ដើម្បីស្វែងរកការគាំទ្រមតិលើបញ្ហាយេនឌ័រ ព្រមទាំងជាសមាជិកក្រុមការងារបច្ចេកទេសយេនឌ័រ ។
- ចូលរួមក្នុងការធ្វើផែនការនិងកម្មវិធីនៅក្នុងក្រសួង-ស្ថាប័ន ដើម្បីធានាថាផែនការនិងកម្មវិធីទាំងនោះមានការឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ ។

- បង្កើនចំណេះដឹងពីទស្សនៈ និងគោលគំនិតយេនឌ័រ និងស្វែងរកការគាំទ្រមតិ ដើម្បីឱ្យកម្មវិធី និង សកម្មភាពនានា នៅក្នុងក្រសួង-ស្ថាប័នមានភាពឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ ។
- តៀងគរធនធានជាតិសំរាប់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ។

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

ឧបសម្ព័ន្ធ ទី ២: ផែនការសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈ ២០០៧-២០១០

យុទ្ធសាស្ត្រទី ១: បង្កើនការយល់ដឹង និងការវិភាគយេនឌ័រដល់ក្រុមការងារយេនឌ័រ និងថ្នាក់ដឹកនាំរបស់រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋាន ។				
សកម្មភាព	**អ្នកអនុវត្ត**	**សូចនាករ**	**ចំណុចដៅឆ្នាំ ២០១០**	**ថវិកាប៉ាន់ប្រមាណ**
រៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការវិភាគយេនឌ័រ វិធីសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ការគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធទិន្នន័យដែលបែងចែកតាមភេទ និងជំនាញបណ្តុះបណ្តាលបន្តដល់ក្រុមការងារយេនឌ័រ ។	ក្រុមការងារយេនឌ័រ សហការជាមួយក្រសួងកិច្ចការនារី និងបណ្តាដៃគូអភិវឌ្ឍន៍	ចំនួនវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដល់ក្រុមការងារយេនឌ័រ និងរបាយការណ៍ ។	៤ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលសំរាប់ក្រុមការងារយេនឌ័រ ។	១៦ ០០០
រៀបចំសិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយស្តីពីទស្សនៈយេនឌ័រដល់ថ្នាក់ដឹកនាំ ។	ក្រុមការងារយេនឌ័រ	ចំនួនវគ្គសិក្ខាសាលាដែលបានរៀបចំសំរាប់មន្ត្រីថ្នាក់ដឹកនាំ និងរបាយការណ៍ ។	សិក្ខាសាលា ៤វគ្គសំរាប់ថ្នាក់ដឹកនាំ ។	៤០ ០០០
ធ្វើទស្សនកិច្ចសិក្សាក្នុង និងក្រៅប្រទេសដើម្បីផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍ ។	ក្រុមការងារយេនឌ័រ	ចំនួនទស្សនកិច្ចសិក្សាក្នុង និងក្រៅប្រទេស ។	- ទស្សនកិច្ចសិក្សាក្នុងប្រទេសចំនួន ៥ដង - ទស្សនកិច្ចសិក្សាក្រៅប្រទេស ៣ដង	៥០ ០០០
យុទ្ធសាស្ត្រទី ២: បង្កើនចំនួនមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រី នៅក្នុងរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ និងនៅតាមគ្រប់ក្រសួងស្ថាប័ន ។				
សកម្មភាព	**អ្នកអនុវត្ត**	**សូចនាករ**	**ចំណុចដៅឆ្នាំ ២០១០**	**ថវិកាប៉ាន់ប្រមាណ**
រៀបចំសេចក្តីសំរេច និងគោលការណ៍ណែនាំដល់គ្រប់ក្រសួង-ស្ថាប័នដោយចែងច្បាស់អំពីអាទិភាពរបស់បេក្ខនារីដែលមានសមត្ថភាពប្រហាក់ប្រហែលនឹងបុរស នឹងត្រូវបានជ្រើសរើសអោយចូលបំរើការក្នុងជួរ មន្ត្រីរាជការ ។	ក្រុមការងារយេនឌ័រ សហការជាមួយ នាយកដ្ឋានក្របខ័ណ្ឌសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងបណ្តុះបណ្តាល និងនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ	- សេចក្តីសំរេច និងគោលការណ៍ណែនាំរបស់ក្រសួង-ស្ថាប័ន ។ - ភាគរយមន្ត្រីជាស្ត្រីនៅក្នុងក្រសួង-ស្ថាប័ន ។	- ២៧ ភាគរយនៃមន្ត្រីរាជការនៅក្នុងរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ គឺជាស្ត្រី ។ - ស្ត្រីមានចំនួន ៣៥ ភាគរយក្នុងចំណោមមន្ត្រីរាជការនៅទូទាំងប្រទេស ។	២ ៥០០
រៀបចំគោលការណ៍ណែនាំដល់គ្រប់ក្រសួង-ស្ថាប័នអោយបញ្ចូលសមាជិកក្រុមការងារយេនឌ័រក្រសួង-ស្ថាប័នរបស់ខ្លួនយ៉ាងតិច ១រូបទៅក្នុងគណកម្មការរៀបចំការប្រលងនៅពេលជ្រើសរើសមន្ត្រីរាជការ ។				២ ៥០០
យុទ្ធសាស្ត្រទី ៣: បង្កើនសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីនៅក្នុងរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ និងនៅគ្រប់ក្រសួង-ស្ថាប័ន តាមរយៈបង្កើនការចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនានាក្នុង និងក្រៅប្រទេស ។				
ផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលជំនាញសំរបសំរួល ជំនាញ	ក្រុមការងារយេនឌ័រ សហការជាមួយ នាយកដ្ឋាន	- ចំនួនវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដែលមន្ត្រីជាស្ត្រីនៅក្នុង	- មន្ត្រីជាស្ត្រីនៅក្នុងរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋាន	៤០ ០០០

ស្វែងរកការគាំទ្រមតិ ជំនាញចរចា ជំនាញគ្រូបណ្តុះ-បណ្តាលបន្ត ការគ្រប់គ្រង ភាសាអង់គ្លេស និងជំនាញកុំព្យូទ័រ ។	ក្រុមប្រឹក្សាសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងបណ្តុះបណ្តាល នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍	រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានបានចូលរួម និង របាយការណ៍ ។ – ភាគរយមន្ត្រីជាស្ត្រីនៅក្នុងរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានដែលបានយល់ដឹង និងអនុវត្ត ចំណេះដឹងជំនាញទាំងនេះ ។	ទាំងអស់បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលយ៉ាងតិច ១វគ្គ នៅក្នុងជំនាញខាងលើ ។ – មន្ត្រីជាស្ត្រី ៨០ ភាគរយ នៅក្នុងរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានបានយល់ដឹង និងអនុវត្ត ចំណេះដឹងជំនាញទាំងនេះ ។	
ស្វែងរកការគាំទ្រមតិ ដើម្បីផ្តល់ឱកាសអោយមន្ត្រីជាស្ត្រីនៅក្នុងរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានបានចូលរួមវគ្គបណ្តុះ-បណ្តាល និងសិក្ខាសាលាក្នុង និងក្រៅប្រទេស ។	ក្រុមការងារយេនឌ័រ សហការជាមួយ នាយកដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងបណ្តុះបណ្តាល និងនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ	ភាគរយមន្ត្រីជាស្ត្រីនៅក្នុងរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានដែលបានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងសិក្ខាសាលាក្នុង និងក្រៅប្រទេស ។	ក្នុងចំណោមអ្នកចូលរួមទាំងអស់ ស្ត្រីចំនួន ៣៥ភាគរយ បានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និង សិក្ខាសាលាក្នុង និងក្រៅប្រទេស ។	២០០ ០០០
រៀបចំគោលការណ៍ណែនាំដល់គ្រប់ក្រសួង-ស្ថាប័ន អោយផ្តល់អាទិភាពដល់មន្ត្រីជាស្ត្រីបានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងសិក្ខាសាលាក្នុងនិងក្រៅប្រទេស ។	ក្រុមការងារយេនឌ័រ សហការជាមួយ នាយកដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងបណ្តុះបណ្តាល និងនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ	គោលការណ៍ណែនាំសំរាប់ក្រសួង-ស្ថាប័ន ។		២ ៥០០
យុទ្ធសាស្ត្រទី ៤: ផ្តល់ឱកាស និងជំរុញលើកទឹកចិត្តដល់មន្ត្រីរាជការស្ត្រីនៃរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ និង នៅគ្រប់ក្រសួង-ស្ថាប័នក្នុងការទទួលបានតួនាទីធ្វើសេចក្តីសំរេច ។				
សកម្មភាព	**អ្នកអនុវត្ត**	**សូចនាករ**	**ចំណុចដៅឆ្នាំ ២០១០**	**ថវិកាប៉ាន់ប្រមាណ**
រៀបចំសារាចរណែនាំ ប្រកាស និងគោលការណ៍តែងតាំងមន្ត្រីរាជការដោយឆ្លើយតបទៅនឹងយេនឌ័រ ដើម្បី ផ្តល់ឱកាសឱ្យស្ត្រីមានតួនាទីនៅក្នុងជួរថ្នាក់ដឹកនាំបានច្រើននៅក្នុងរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ ។	ក្រុមការងារយេនឌ័រ សហការជាមួយ នាយកដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងបណ្តុះបណ្តាល និងនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ	សារាចរណែនាំ ប្រកាស និងគោលការណ៍តែងតាំងមន្ត្រីរាជការដោយឆ្លើយតបទៅនឹងយេនឌ័រ ។	– សារាចរណែនាំ ប្រកាស និងគោលការណ៍តែងតាំងមន្ត្រីទាំងអស់ បានឆ្លើយតបទៅនឹងយេនឌ័រ ។ – អត្រាស្ត្រីនៅក្នុងជួរថ្នាក់ដឹកនាំចាប់ពីថ្នាក់ការិយាល័យឡើងទៅ កើនឡើងដល់ ២៥ភាគរយ នៅក្នុងរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានមុខងារសាធារណៈ ។	១០០ ០០០
ដាក់បញ្ហាស្ត្រីនៅក្នុងរាល់ការប្រជុំថ្នាក់ដឹកនាំ ។	ក្រុមការងារយេនឌ័រ សហការជាមួយ នាយកដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងបណ្តុះបណ្តាល និងនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ	របៀបវារៈនៃកិច្ចប្រជុំមានដាក់បញ្ចូលបញ្ហាស្ត្រី និងរបាយការណ៍កិច្ចប្រជុំ ។	បញ្ហាស្ត្រីត្រូវបានលើកយកមកពិភាក្សា និងដោះស្រាយនៅរាល់ការប្រជុំថ្នាក់ដឹកនាំ ។	១ ០០០
រៀបចំគោលការណ៍ណែនាំដល់គ្រប់ក្រសួង-ស្ថាប័ន អោយផ្តល់ឱកាសដល់ស្ត្រីទទួលបានការតម្លើង	ក្រុមការងារយេនឌ័រ សហការជាមួយ នាយកដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងបណ្តុះបណ្តាល	គោលការណ៍ណែនាំសំរាប់ក្រសួង-ស្ថាប័ន ។	ប្រសិនបើមានបេក្ខភាពស្ត្រីនៅក្នុងសំណើរតម្លើងឋានន្តរសក្តិ និងថ្នាក់ ពីក្រសួង-	១០០ ០០០

ម្ចាន់នូវសក្តិ។	និងនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ		ស្ថាប័ននានា ស្ត្រីនឹងត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ និងផ្តល់អាទិភាព។	
យុទ្ធសាស្ត្រទី ៩: ធ្វើការត្រួតពិនិត្យនិងវាយតំលៃនូវការអនុវត្ត និងភាពរីកចំរើននៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុង វិស័យមុខងារសាធារណៈ។				
សកម្មភាព	**អ្នកអនុវត្ត**	**សូចនាករ**	**ចំណុចដៅឆ្នាំ ២០១០**	**ថវិកាប៉ាន់ប្រមាណ**
បង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រតាមដាន និងវាយតំលៃ។	ក្រុមការងារយេនឌ័រ	យុទ្ធសាស្ត្រតាមដាន និងវាយតំលៃត្រូវបានបង្កើត និងចែកជូនដល់គ្រប់ក្រសួង-ស្ថាប័ន។	គ្រប់ចំណុចដៅទាំងអស់នៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រខាងលើត្រូវបានសំរេចតាមការគ្រោងទុក។	១០ ០០០
រៀបចំការប្រជុំប្រចាំឆ្នាំជាមួយក្រសួង-ស្ថាប័ន ដើម្បីតាមដានអំពីភាពរីកចំរើន។	ក្រុមការងារយេនឌ័រ	ចំនួនកិច្ចប្រជុំប្រចាំឆ្នាំ និងរបាយការណ៍កិច្ចប្រជុំ។	ការប្រជុំប្រចាំឆ្នាំជាមួយក្រសួង-ស្ថាប័ន ចំនួន ៤លើក។	២០ ០០០
សរុប				**៥៨៤ ៥០០ ដុល្លារ**