ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

រដ្ឋបាលព្រៃឈើ

គោលនយោបាយ និង យុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ សំរាប់វិស័យព្រៃឈើ

រៀបចំដោយ

ក្រុមការងារយេនឌ័រនៃរដ្ឋបាលព្រៃឈើ

DANIDA/DFID/NZ Aid

២០០៩

មាតិការ

សទ្ទានុក្រមយេនឌ័រ iii

១. សេចក្តីផ្តើម ១

១.១ ប្រវត្តិ ១

១.២ ស្ថានភាពយេនឌ័រនិងបញ្ហាស្ត្រីក្នុងវិស័យព្រៃឈើ ១

២. គោលនយោបាយ ៣

២.១ សេចក្តីថ្លែងការណ៍អំពីគោលនយោបាយ ៣

២.២ គោលនយោបាយបញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់រដ្ឋបាលព្រៃឈើ ៣

៣. យុទ្ធសាស្ត្រ ៤

៣.១ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រឆ្នាំ ២០០៩-២០១៣ .... ៤

៤. គោលដៅ ៤

៤.១ គោលបំណង ៤

៤.១.១ គោលបំណងទី ១: បង្កើនការយល់ដឹងពីយេនឌ័រ និងការចូលរួមចំណែករបស់ស្ត្រីក្នុងវិស័យព្រៃឈើ ដល់មន្ត្រីរដ្ឋបាលព្រៃឈើគ្រប់កំរិតទាំងអស់។ ៥

៤.១.២ គោលបំណងទី ២: ដើម្បីបញ្ចូលទិន្នន័យបែងចែកភេទទៅក្នុងការវិភាគយេនឌ័រ ការរៀបចំផែនការ និងរបាយការណ៍គ្រប់កម្មវិធី និងគម្រោងទាំងអស់ នៅក្នុងវិស័យព្រៃឈើ។ ៥

៤.១.៣ គោលបំណងទី ៣: ដើម្បីផ្តល់ឱកាសឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើងដល់ស្ត្រីដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ឱ្យបានទទួលតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំនៅគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់នៃរដ្ឋបាលព្រៃឈើ និងដល់ស្ត្រីជនបទក្នុងការទទួលបានសេវាកម្មបច្ចេកទេស និងចូលរួមគ្រប់គ្រងធនធានព្រៃឈើ។ ៦

៥. ដំណើរការអនុវត្តន៍ និង ការធ្វើអន្តរាគមន៍ ៧

៥.១ លក្ខខ័ណ្ឌក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយយេនឌ័រ ៧

៥.២ កំរិតអន្តរាគមន៍ ៨

៥.៣ នីតិវិធីអនុវត្តន៍ ៨

ឧបសម្ព័ន្ធទី១. តួនាទីភារកិច្ច និងសមាសភាពសមាជិកក្រុមការងារយេនឌ័រនៃរដ្ឋបាលព្រៃឈើ......... ៩

ម៉ាទ្រីកនៃផែនការសកម្មភាពសំរាប់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យព្រៃឈើឆ្នាំ២០០៩ ដល់ ២០១៣......... ១០

ផែនការសកម្មភាព ២០០៩-២០១៣... ១៤

អារម្ភកថា

បុរសនិងស្ត្រីដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការរួមចំណែកដល់ការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍន៏វិស័យព្រៃឈើ ។ ក្នុងនោះស្ត្រីចូលរួមចំណែកយ៉ាងសកម្មនៅក្នុងសកម្មភាពមួយចំនួន ដូចជា ប្រមូលផល-អនុផលព្រៃឈើសំរាប់ផ្គត់ផ្គង់ តំរូវការប្រចាំថ្ងៃក្នុងគ្រួសារ និងលក់ដូរយកចំណូលមករ៉ាប់រងជីវភាពគ្រួសារ ព្រមទាំងសកម្មភាពទីផ្សារផ្សេងៗផងដែរ ដើម្បីកសាងនិងអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចគ្រួសារ និងសង្គម ។ ដូច្នេះ ស្ត្រីត្រូវតែទទួលបានការចិត្តទុកដាក់ចំពោះសកម្មភាព និង តួនាទីរបស់ពួកគេ ។

កន្លងមក គេពិនិត្យឃើញថាការទទួលស្គាល់តួនាទីស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យព្រៃឈើនៅមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់ទេ គឺការយកចិត្តទុកដាក់មានកំរិតនៅឡើយ ក្នុងការផ្តល់ឱកាសល័ក្ខខ័ណ្ឌរស់នៅដល់ស្ត្រីនៅគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ ជាពិសេសគឺនៅថ្នាក់សហគមន៏មូលដ្ឋាន ។ សកម្មភាពចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅមានកំរិតទាបបើធៀបជាមួយបុរស ដូចជា ការធ្វើសេចក្តីសំរេចចិត្តនៅក្នុងការងាររៀបចំផែនការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍន៏វិស័យព្រៃឈើជាដើម ។

ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាខាងលើ និងដើម្បីលើកកំពស់តួនាទីយេនឌ័រក្នុងវិស័យព្រៃឈើឱ្យបានទូលំទូលាយ រដ្ឋបាលព្រៃឈើបានខិតខំរៀបចំគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យព្រៃឈើនេះឡើង ។ ការរៀបចំគោលនយោបាយនេះ បានធ្វើឡើងតាមរយៈការបើកសិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់ថ្នាក់តំបន់ចំនួនបីដង(តំបន់ឈូងសមុទ្រនៅខេត្តកំពត តំបន់ទន្លេមេគង្គនៅខេត្តស្ទឹងត្រែង និងតំបន់បឹងទន្លេសាបនៅខេត្តសៀមរាប) និងថ្នាក់ជាតិចំនួនមួយដង ដើម្បីពិភាក្សាពិគ្រោះយោបល់យ៉ាងផុលផុសជាមួយតំណាងភាគីពាក់ព័ន្ធនានាជាច្រើន រួមមាន ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ ខ័ណ្ឌរដ្ឋបាលព្រៃឈើ ក្រសួងកិច្ចការនារី អង្គការដៃគូ អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល មន្ទីរកសិកម្មខេត្ត វិទ្យាស្ថានស្រាវជ្រាវ និងតំណាងសហគមន៏មូលដ្ឋាន មុននឹងអនុម័តអោយអនុវត្តនូវគោលនយោបាយនេះ ។ គោលគំនិតក្នុងការរៀបចំគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យព្រៃឈើ គឺជាភារកិច្ច និងការយកចិត្តទុកដាក់របស់រដ្ឋបាលព្រៃឈើដើម្បីរួមចំណែកក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ក្នុងវិស័យកសិកម្មដែលបានអនុម័តដោយក្រសួងកសិកម្មរុក្ខាប្រមាញ់និងនេសាទនៅថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០០៦ កន្លងមក អោយបានជោគជ័យ និងមានប្រសិទ្ធភាព ។

គោលនយោបាយនិងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យព្រៃឈើមានសារសំខាន់ណាស់ សំរាប់ការគ្រប់គ្រង និង អភិវឌ្ឍន៏ព្រៃឈើ ដូចជាការធ្វើសមាហរណកម្មនិងបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងដំណើរការរៀបចំផែនការនិងការអនុវត្តផែនការសំរាប់ផលប្រយោជន៏ប្រជាជនកម្ពុជានៅគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ទាំងអស់ ។ ដូច្នេះ គោលនយោបាយនេះកំណត់នូវគោលដៅជាក់លាក់ ដើម្បីឈានទៅទទួលបាននូវសមធមិ និងសមភាពយេនឌ័រក្នុងវិស័យព្រៃឈើ ។

ក្នុងនាមរដ្ឋបាលព្រៃឈើ ខ្ញុំសូមអំពាវនាវដល់មន្ត្រីរាជការ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ដែលបំរើការងារនៅក្នុងវិស័យព្រៃឈើ សូមចូលរួមអនុវត្តតាមគោលនយោបាយបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនេះឱ្យបានជោគជ័យ និងមានប្រសិទ្ធិភាពខ្ពស់ ។

រដ្ឋបាលព្រៃឈើបានបង្កើតក្រុមការងារយេនឌ័រមួយ ដែលមានភារកិច្ចជួយសំរបសំរួល ជ្រោមជ្រែង ណែនាំ គាំទ្រ និងពិនិត្យតាមដានសកម្មភាពនានានៃការអនុវត្តន៏គោលនយោបាយបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនេះ ដើម្បីធានាឱ្យបានថា បញ្ហាយេនឌ័រក្នុងវិស័យព្រៃឈើនឹងត្រូវបានដោះស្រាយ និងយកចិត្តទុកដាក់នៅគ្រប់ស្រទាប់នៃអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ទាំងថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់មូលដ្ឋាន ។

ទី សុគន្ធ

ប្រតិភូរាជរដ្ឋាភិបាលទទួលបន្ទុកជាប្រធានរដ្ឋបាលព្រៃឈើ

សទ្ទានុក្រមយេនឌ័រ

សិទ្ធិក្នុងការទទួលបាននូវធនធាន គឺសំដៅដល់លទ្ធភាពនិងឱកាសរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗក្នុងការប្រើប្រាស់នូវធនធាននានា។ ឧទាហរណ៍ លទ្ធភាពមានដីសំរាប់ដាំដំណាំ ឬទីលំនៅតាមដងផ្លូវដែលអាចរៀបចំតូបលក់ទំនិញបាន។

ការគ្រប់គ្រងធនធាន គឺជាដំណើរការដែលបុគ្គលម្នាក់ៗមានសិទ្ធិសម្រេចថាតើអ្នកណាអាចប្រើប្រាស់ធនធានដែលមាននោះយ៉ាងដូចម្តេច និងពេលណាបញ្ឈប់ការប្រើប្រាស់ធនធានទាំងនោះ។ ឧទាហរណ៍ សិទ្ធិក្នុងការប្រើប្រាស់ដី ឬការបើកតូបលក់អីវ៉ាន់។

ការបែងចែកកំលាំងពលកម្មដោយយេនឌ័រ ត្រូវបានកំណត់ដោយការងារ និងការទទួលខុសត្រូវផ្សេងៗគ្នា របស់ស្ត្រី និងបុរស។ ការងាររបស់បុរស និងស្ត្រីត្រូវបានសិក្សា និងជ្រួតជ្រាបដល់សមាជិកក្នុងសហគមន៍ ឬ សង្គម។

ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាច គឺជាដំណើរការបង្កើនឱកាស និងលទ្ធភាពដល់ស្ត្រីនិងបុរសក្នុងការគ្រប់គ្រងលើការរស់នៅរបស់ពួកគេ។ ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់ស្ត្រីឬបុរស រួមមានការបង្កើនសិទ្ធិអំណាចដល់ពួកគាត់ក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត ការបញ្ចេញមតិយោបល់ ការបង្កើតជារបៀបវារៈ ការចរចារ និងការប្រឈមជាមួយនឹងទំនៀមទំលាប់កន្លងមក។

យេនឌ័រ សំដៅលើភាពខុសគ្នារវាងស្ត្រីនិងបុរស ដែលកំណត់ដោយសង្គម ដូចជា តួនាទី ឥរិយាបទ អាកប្បកិរិយា និងតម្លៃ។ ចារឹកលក្ខណៈយេនឌ័រកំណត់ចំពោះស្ត្រីនិងបុរសមានតាំងពីកុមារភាពមក ហើយត្រូវបានគិតថានឹងមានជាបន្ត។ ឧទាហរណ៍ នៅក្នុងសង្គមខ្លះស្ត្រីត្រូវបានចាត់ទុកថាជាអ្នកដែលពឹងផ្អែកទៅលើបុរស ហើយនៅក្នុងសង្គមខ្លះទៀតស្ត្រីគឺជាអ្នកធ្វើសេចក្តីសំរេច ឬស្ត្រីនិងបុរសមានសិទ្ធិសម្រេចស្មើគ្នា។ យេនឌ័រមានលក្ខណៈខុសគ្នាពីវប្បធម៌មួយទៅវប្បធម៌មួយផ្សេងទៀត នៅក្នុងសម័យ កាលណាមួយនោះ ដូច្នេះលក្ខណៈទាំងនេះអាចមានការផ្លាស់ប្តូរ។

តួនាទីយេនឌ័រ គឺជាឥរិយាបថដែលរំពឹងទុកពីស្ត្រីនិងបុរស។ តួនាទីយេនឌ័រត្រូវបានសិក្សា ហើយផ្លាស់ប្តូរតាមវប្បធម៌ផ្សេងៗគ្នា និងភាពលើសលប់។ ឥរិយាបថរបស់ស្ត្រីនិងបុរសអាចផ្លាស់ប្តូរបាន។

សមភាពយេនឌ័រ មានន័យថា ស្ត្រីនិងបុរសមានឋានៈដូចគ្នានៅក្នុងសង្គម។ នេះមិនមែនមានន័យថាស្ត្រី និងបុរសមានលក្ខណៈដូចគ្នានោះទេ ក៏ប៉ុន្តែវាមានន័យថា ត្រូវមានការទទួលស្គាល់ និងផ្តល់តម្លៃឱ្យបានស្មើៗគ្នាដល់ស្ត្រី និងបុរសចំពោះលក្ខណៈស្រដៀងគ្នា និងលក្ខណៈខុសគ្នារបស់ពួកគេ។ សមភាពយេនឌ័រមានន័យថា ស្ត្រីនិងបុរសទទួលបានលក្ខខណ្ឌស្មើគ្នាក្នុងការទទួលស្គាល់ឱ្យបានពេញលេញចំពោះសិទ្ធិមនុស្សរបស់ពួកគេ និងមានឱកាសស្មើគ្នាក្នុងការរួមចំណែកនិងទទួលផលប្រយោជន៍ពីការអភិវឌ្ឍន៍នយោបាយ សេដ្ឋកិច្ច-សង្គម និងវប្បធម៌នៅក្នុងប្រទេសរបស់ខ្លួន។

សមធម៌យេនឌ័រ គឺជាដំណើរការផ្តល់ភាពយុត្តិធម៌ដល់ស្ត្រីនិងបុរស ដើម្បីធានាបាននូវភាពត្រឹមត្រូវ ត្រូវមានវិធានការនានាឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់បំពេញបន្ថែមដល់ប្រវត្តិសាស្ត្រ និងសង្គមមិនជឿនលឿនដែលរារាំងដល់ស្ត្រី និងបុរសលើការប្រតិបត្តិការងារនានានៅគ្រប់កំរិត។ សមធម៌អាចត្រូវបានចាត់ទុកជាមធ្យោបាយ ឬ ដំណើរការ ចំណែកឯសមភាពគឺជាចុងបញ្ចប់ឬលទ្ធផល។ សមធម៌នាំឱ្យមានសមភាព។

ការវិភាគយេនឌ័រ គឺជាដំណើរការវាយតម្លៃលើផលប៉ះពាល់ផ្សេងៗនៃគោលនយោបាយ កម្មវិធី គំរោង និង ច្បាប់ទៅលើស្ត្រីនិងបុរស។ ការវិភាគយេនឌ័របង្ហាញអោយឃើញថាការរស់នៅជាក់ស្តែងរបស់ស្ត្រីនិងបុរស មានលក្ខណៈខុសប្លែកគ្នា មានឱកាសស្មើគ្នា តែមិនមែនមានន័យថាចាំបាច់ទាល់តែមានលទ្ធផលដូចគ្នានោះទេ។

ការឆ្លើយតបយេនឌ័រ គឺតម្រូវអោយមានការយកចិត្តទុកដាក់ជាប្រព័ន្ធ និងឯកភាពគ្នាទៅលើភាពខុសគ្នារវាងស្ត្រី និងបុរសនៅក្នុងសង្គមសំដៅធ្វើការដោះស្រាយឧបសគ្គនានាដែលរារាំងដល់សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងស្ថាប័ន។

គម្លាតយេនឌ័រ គឺជាភាពខុសគ្នា ឬវិសមភាពរវាង ស្ត្រីនិងបុរស ក្មេងស្រីនិងក្មេងប្រុស មានឱកាសចូលរួមក្នុង ផ្នែកនយោបាយ សេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងវប្បធម៌។

ភាពលំអៀងនៃយេនឌ័រ គឺជាការឆ្លុះបញ្ចាំងពីចរិតលក្ខណៈមួយចំនួនដែលប្រកាន់យកដោយស្ត្រី និងបុរស ប៉ុន្តែមិនបានគិតពីសមត្ថភាពជាក់ស្តែងរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗទេ។ ឧទាហរណ៍ ការងារផ្ទះគឺជាកិច្ចការរបស់ស្ត្រី មិនមែនជាកិច្ចការរបស់បុរសទេ។ ជារឿយៗ ភាពលំអៀងនៃយេនឌ័រ កំណត់ព្រំដែនរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗក្នុងការធ្វើអ្វីមួយដែលពួកគេអាចធ្វើបាន។

ផ្នត់គំនិតនៃយេនឌ័រ គឺជាគំនិតដែលគេប្រកាន់ជាទូទៅចំពោះស្ត្រីនិងបុរស។ ឧទាហរណ៍ គំនិតដែលប្រកាន់ថា ស្ត្រីមានភាពទន់ជ្រាយ ហើយបុរសមានភាពរឹងមាំ។ ទស្សនៈនេះគឺជាការយល់ដឹង និងមានភាពខុសគ្នាពីវប្បធម៌មួយទៅវប្បធម៌មួយផ្សេងទៀតនៅក្នុងសម័យកាលណាមួយ ដូច្នេះវាអាចមានការផ្លាស់ប្តូរ។

សន្ទស្សន៍ស្តីពីការអភិវឌ្ឍន៍ទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ គឺជាសន្ទស្សន៍ដែលប្រើយ៉ាងទូលំទូលាយមួយសំរាប់វាស់វែងពីសមិទ្ធិផលជាមធ្យមទៅលើផ្នែកសំខាន់ៗបីនៃការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ការរស់នៅបានយូរ និងមានសុខភាពល្អ ចំណេះដឹង និងជីវភាពរស់នៅសមរម្យដែលបានកែសំរួលទៅលើវិសមភាពរវាងស្ត្រី និងបុរស។

ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ គឺសំដៅដល់ដំណើរការ ឬយុទ្ធសាស្ត្រមួយដែលបានបង្កើតឡើងនៅក្នុងឆ្នាំ១៩៩០ សំដៅធ្វើការសំរេចឱ្យបាននូវគោលដៅសមភាពយេនឌ័រ។ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រមិនមានលក្ខណៈដូចគ្នានឹងយុទ្ធសាស្ត្រស្ត្រី នៅក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ទេ ពីព្រោះវាផ្តោតទៅលើការផ្លាស់ប្តូរ "បទដ្ឋាននៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ" តម្លៃ អាកប្បកិរិយា ការអនុវត្តន៍ គំនិត និងផ្នត់គំនិតមួយដែលមានការឯកភាពពីមនុស្សភាគច្រើន អង្គការ សហគមន៍ និងមុខងារសង្គម។ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រពាក់ព័ន្ធនឹង :

១- ការធ្វើអ្វីដែលជាការព្រួយបារម្ភ និងបទពិសោធន៍របស់ស្ត្រី និងបុរសក្លាយជាផ្នែកស្នូលមួយនៃការរៀបចំការអនុវត្តន៍ ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីលើគ្រប់វិស័យនៅក្នុងសង្គម។

២- ការផ្លាស់ប្តូរគោលនយោបាយនិងការណែនាំសំដៅជំរុញឱ្យមានការលើកកំពស់សមភាពយេនឌ័រយ៉ាងសកម្ម។

៣- ការគិតគូរជាថ្មីអំពីតម្លៃវប្បធម៌សង្គម និង គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍រយៈពេលវែង។

កង្វះខាតនៃការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រ គឺជាការខ្វះព័ត៌មាន និងចំណេះដឹងអំពីយេនឌ័រ និងផលប៉ះពាល់របស់វាលើបទពិសោធន៍ និងលទ្ធផលនៃការអភិវឌ្ឍន៍របស់ស្ត្រី បុរស កុមារី និងកុមារា។

ភេទ គឺជាលក្ខណៈសំគាល់ខាងផ្នែកជីវសាស្ត្រនិងសេនេទិច ដែលជាទូទៅកំណត់ពីភាពខុសគ្នារវាងស្ត្រីនិងបុរសដែលមិនអាចផ្លាស់ប្តូរបាន។ មានតែភាពខុសគ្នាបន្តិចបន្តួចនៃតួនាទីរបស់ស្ត្រីនិងបុរសប៉ុណ្ណោះដែលអាចកំណត់ពីភាពខុសគ្នាផ្នែកជីវសាស្ត្រ ឬ រូបរាងរបស់ស្ត្រីនិងបុរសដោយផ្អែកលើភេទ។ ឧទាហរណ៍ ការផ្តល់មេជីវិតគឺជា តួនាទីរបស់បុរស ហើយការមានផ្ទៃពោះ និងការបង្កើតកូនគឺជាតួនាទីរបស់ស្ត្រី។

ស្ថានភាពរបស់ស្ត្រី(ឬបុរស) គឺជាវាក្យស័ព្ទមួយដែលគេប្រើដើម្បីធ្វើការប្រៀបធៀបលក្ខខណ្ឌសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ចរបស់ស្ត្រី(ឬបុរស) ជាមួយនឹងលក្ខខណ្ឌរបស់បុរស(ឬស្ត្រី)។ ឧទាហរណ៍ ស្ត្រីមានឋានៈទាបជាងបុរសនៅ ក្នុងសកម្មភាពនយោបាយដែលឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញតាមរយៈអត្រាចូលរួមដ៏ទាបរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងកិរិតនៃការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត។

ស្ត្រីក្នុងកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍ គឺជាយុទ្ធវិធីមួយដែលកើតមាននៅក្នុងទសវត្សរ៍ឆ្នាំ១៩៧០ ក្នុងគោលបំណងដាក់បញ្ចូលស្ត្រីឱ្យចូលរួមយ៉ាងពេញលេញនៅក្នុងដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍។ យុទ្ធវិធីនេះរួមមាន យុទ្ធសាស្ត្រមួយចំនួន ដូចជា គំរោង បង្កើតប្រាក់ចំណូល

សំរាប់ស្ត្រីតែប៉ុណ្ណោះ ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការផ្តល់សេវាឥណទានដល់ស្ត្រីជាដើម ។ នៅក្នុងយុទ្ធវិធីនេះ ស្ត្រីគឺជាអ្នកទទួលផល ដែលមិនចូលរួមនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ ហើយការព្រួយបារម្ភរបស់ស្ត្រី ត្រូវបានពិចារណា ដោយឡែកពីបញ្ហាអភិវឌ្ឍន៍ទាំងមូល ។

១. សេចក្តីផ្តើម

១.១ ប្រវត្តិ

ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទអនុម័តដាក់ឱ្យអនុវត្តជាផ្លូវការនៅឆ្នាំ ២០០៦ នូវគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យកសិកម្មទាំងមូល នៅតាមនាយកដ្ឋាន និងអង្គភាពក្រោមឱវាទ ក្នុងគោលបំណងខំប្រឹងប្រែង និងធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវសមធម៌ និង សមភាពយេនឌ័រ ក្នុងវិស័យកសិកម្ម រួមមានបសុពេទ្យ ក្សេត្រសាស្ត្រ រុក្ខាប្រមាញ់ ជលផល ។ល។

សេចក្តីថ្លែងការណ៍អំពីគោលនយោបាយនេះគឺ "ការពង្រឹងសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យកសិកម្ម តាមរយៈការសហការយ៉ាងសកម្មរបស់ស្ត្រីនិងបុរសផ្តល់ឱកាសមួយក្នុងការរួមចំណែក និងទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ស្មើគ្នាពីសកម្មភាពនៃវិស័យផ្សេងៗ ក្នុងក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ។

គោលនយោបាយ និង យុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យកសិកម្មនេះរួមមានគោលដៅបួនក្នុងគោលបំណងជួយឱ្យមាន សមភាពយេនឌ័រ និងកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ :

១. បង្កើនការយល់ដឹងពីយេនឌ័រដល់មន្ត្រីរាជការនៃក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់និងនេសាទ គ្រប់កំរិតក្នុងវិស័យកសិកម្ម។

២. សមាហរណកម្មចំណុចដៅលើការបែងចែកភេទ និងទិន្នន័យ ទៅក្នុងដំណើរការកសាងផែនការវិស័យកសិកម្ម។

៣. បង្កើនឥទ្ធិពល លទ្ធភាព និងចំនួនស្ត្រីដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិទៅក្នុងតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ នៃក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ។

៤. បង្កើនលទ្ធភាពដល់ស្ត្រីជនបទក្នុងការទទួលបាននូវ សិទ្ធិគ្រប់គ្រងធនធាន និងសេវាកម្មកសិកម្ម ។

យេនឌ័រត្រូវបានបញ្ជ្រាបលើគ្រប់ផ្នែក និងនាយកដ្ឋានក្រោមឱវាទក្រសួងទាំងអស់។ ប្រសិនបើ គ្មានការខំប្រឹងប្រែងរបស់ពួកគេ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនឹងមិនអាចអនុវត្តបានទេ។ ដូចនេះ រដ្ឋបាលព្រៃឈើត្រូវតែអនុវត្ត និងធ្វើតាមគោលនយោបាយនេះ ដើម្បីទទួលបានជោគជ័យនូវការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានព្រៃឈើ។

ហេតុនេះ ចាំបាច់ត្រូវបង្កើតគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រសំរាប់វិស័យព្រៃឈើ ដោយអនុលោមទៅតាមគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់និងនេសាទ ដើម្បីធានាបាននូវការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងដោះស្រាយបញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យព្រៃឈើ។

១.២ ស្ថានភាពយេនឌ័រ និង បញ្ហាស្ត្រីក្នុងវិស័យព្រៃឈើ

ស្ត្រីដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងវិស័យព្រៃឈើ ជាពិសេសស្ត្រីនៅតាមជនបទដែលរស់ពឹងអាស្រ័យលើធនធានធម្មជាតិ។ នៅតាមជនបទនៃប្រទេសកម្ពុជាព្រៃឈើមានសារៈសំខាន់ណាស់សំរាប់ជីវភាពប្រចាំថ្ងៃដូចជា ផ្តល់នូវថាមពល អុសធ្យូង សំរាប់ចំអិនអាហារ ផ្តល់នូវអាហារសំរាប់គ្រួសារដូចជាបន្លែព្រៃ ផ្សិត ទំពាំង ។ល។ និង ក្រៅពីនេះនៅបានរួមចំណែកផ្តល់នូវប្រាក់ចំណូលដល់គ្រួសារទៀតផង។ ប្រជាជនភាគច្រើនចេញទៅរកអនុផលព្រៃឈើសំរាប់លក់ដូរ ដូចជា ទឹកឃ្មុំ ជ័រចុង និង រុក្ខជាតិឱសថជាច្រើនទៀត។ តាមការអង្កេតជាក់ស្តែង យើងឃើញថាស្ត្រីរស់នៅជនបទក្នុងតំបន់ព្រៃឈើ មានប្រហែលជា ៨០ភាគរយចេញទៅព្រៃដើម្បីរកម្ហូបអាហារមកផ្គត់ផ្គង់គ្រួសារ និងរកអនុផលព្រៃឈើដើម្បីលក់យកកំរៃមកចិញ្ចឹមគ្រួសារ។ ដូច្នេះ ស្ត្រីបានចូលរួមចំណែកយ៉ាងសំខាន់ ក្នុងការលើកស្ទួយកំរិតជីវភាពគ្រួសារតាមរយៈការប្រើប្រាស់នូវធនធានព្រៃឈើ។ ផ្ទុយទៅវិញ តួនាទីរបស់ស្ត្រីជនបទទាំងនេះ ត្រូវបានមើលរំលង ដោយស្ត្រីភាគច្រើនមិនបានចូលរួមក្នុងសហគមន៍ និងមិនបានទទួលនូវសេវាកម្មស្តីពី

ការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានព្រៃឈើឡើយ ។ ពួកគេជាប់រវល់នឹងកិច្ចការផ្ទះនិងមើលថែទាំកូនចៅដែលជាការងារគ្មានកំរៃ និងមិនត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ពីសំណាក់គ្រួសារ និងស្វាមី ។

ចំណែកនៅក្នុងការងារនៃវិស័យព្រៃឈើវិញ យើងឃើញថាស្ត្រីក៏បានដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ផងដែរ ក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានព្រៃឈើ ដូចជាបានរួមចំណែកក្នុងការរៀបចំច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋានព្រៃឈើ ការអភិវឌ្ឍន៍សហគមន៍ព្រៃឈើតាមរយៈការបង្កើតសហគមន៍ព្រៃឈើ ការផ្សព្វផ្សាយច្បាប់ព្រៃឈើជាដើម ។

ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ យើងឃើញថាការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងការគ្រប់គ្រងព្រៃឈើនៅមានកំរិតនៅឡើយ ។ តាមទិន្នន័យស្ថិតិរបស់រដ្ឋបាលព្រៃឈើបានបង្ហាញថា សមាសភាពមន្ត្រីជាស្ត្រីក្នុងរដ្ឋបាលព្រៃឈើសរុបមានចំនួន ១៣៤នាក់ ស្មើនឹង ១០ភាគរយ ដែលក្នុងនោះមានៈ

- ថ្នាក់អនុប្រធានការិយាល័យចំនួន ៥ នាក់
- នាយរងខណ្ឌចំនួន ១នាក់
- នាយរងសង្កាត់ ២នាក់

ចំណែកឯសមាសភាពមន្ត្រីនារីតាមកំរិតជំនាញវិញមានដូចខាងក្រោមៈ

- បណ្ឌិត ០
- អនុបណ្ឌិត ៤ នាក់
- បរិញ្ញាប័ត្រ ២៥ នាក់
- មធ្យម ២៥ នាក់
- បឋម ២៦ នាក់
- វគ្គបណ្តុះបណ្តាលខ្លី ៨ នាក់
- គ្មានជំនាញ ៤២នាក់ និង
- ចូលនិវត្តន៍ ៥នាក់

តាមរយៈទិន្នន័យខាងលើយើងអាចសន្និដ្ឋានបានថាក្នុងចំនួនមន្ត្រីស្ត្រីដែលមានចំនួនតិចតួចនៅក្នុងរដ្ឋបាលព្រៃឈើនោះចំនួនមន្ត្រីស្ត្រីដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំនៅមានចំនួនតិចតួចណាស់គឺមានប្រហែលជា ០,៥ ភាគរយតែប៉ុណ្ណោះ ។ ម្យ៉ាងទៀត មន្ត្រីស្ត្រីដែលមានជំនាញក៏នៅមានកំរិតស្តួចស្តើងនៅឡើយ ចំណែកឯអ្នកគ្មានជំនាញមានចំនួនច្រើនលើសលុប ។

ស្ថានភាពយេនឌ័រក៏ដូចជាបញ្ហាស្ត្រីក្នុងវិស័យព្រៃឈើ គឺជាបញ្ហាចំបងត្រូវបានរកឃើញ និងកំណត់ដោយសិក្ខាកាមដែលបានចូលរួមសិក្ខាសាលាចំនួនបីដងដែលប្រារព្ធធ្វើនៅខេត្តកំពត សៀមរាប និងស្ទឹងត្រែង និងធ្វើសិក្ខាសាលាបូកសរុបជាចុងក្រោយនៅរដ្ឋបាលព្រៃឈើនាថ្ងៃទី ១៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨។ គោលបំណងសំខាន់នៃសិក្ខាសាលា គឺពិភាក្សា និងស្វែងយល់ពីបញ្ហា និងឧបសគ្គរបស់ស្ត្រីក្នុងវិស័យព្រៃឈើនៅគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ទាំងអស់ ដើម្បីលើកគោលដៅ គោលបំណង លទ្ធផលរំពឹងទុក សូចនាករ និងសកម្មភាព សំរាប់ការរៀបចំគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យព្រៃឈើ ។

បញ្ហារបស់ស្ត្រីក្នុងវិស័យព្រៃឈើដែលរកឃើញមានដូចខាងក្រោមនេះ

- អំពើហឹង្សាក្នុងគ្រួសារ ដោយស្ត្រីត្រូវបានបង្ខំរួមភេទមុនពេលបុរសចេញទៅព្រៃ ។
- ស្ត្រីទទួលបន្ទុកកិច្ចការក្នុងគ្រួសារច្រើនជាងបុរស (ការងារផ្ទះច្រើន) មិនសូវបានចូលរួមពេញលេញក្នុងសកម្មភាពការងារព្រៃឈើ ។

- ចំណេះដឹងស្ត្រីនៅមានកំរិត ។
- ស្ត្រីភាគច្រើនពុំបានចូលរួមក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ។
- បុរសមួយចំនួនមានការរើសអើងលើស្ត្រីទន់ខ្សោយ និងរើសអើងក្នុងការងារបច្ចេកទេសព្រៃឈើ ។
- ស្ត្រីពុំសូវបានទទួលពត៌មានផ្សព្វផ្សាយអំពីកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សហគមន៍ឡើយ ជាពិសេសច្បាប់ព្រៃឈើ ។
- ស្ត្រីមានសុខភាព និងកំលាំងទន់ខ្សោយ ដែលជាឧបសគ្គក្នុងការចូលរួមការងារក្នុងវិស័យព្រៃឈើ ។
- ឥទ្ធិពលប្រពៃណី និងទំនៀមទំលាប់ ក៏ជាឧបសគ្គដល់ស្ត្រីក្នុងការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពព្រៃឈើដែរ ។
- សមាសភាពស្ត្រីជាអ្នកដឹកនាំមានចំនួនតិច ។
- ស្ត្រីចូលរួមក្នុងវិស័យព្រៃឈើមានចំនួនតិចតួច ។
- រាល់ការបញ្ចេញមតិរបស់ស្ត្រីពុំសូវមានការគាំទ្រ ។
- ស្ត្រីខ្វះចំណេះដឹង គ្មានភាពក្លាហាន (រៀនបានថ្នាក់ទាប និងមិនចេះអក្សរ) ជាពិសេសស្ត្រីនៅតាមសហគមន៍ ។
- ស្ត្រីមានកូនតូចមិនបានចូលរួមប្រជុំទៀងទាត់ (រវល់ការងារផ្ទះច្រើន) ។
- ស្ត្រីមួយចំនួននៅតាមសហគមន៍ពុំឱ្យតំលៃលើការងារសហគមន៍ ព្រោះគិតថានេះមិនមែនជាការងារសំខាន់សំរាប់គ្រួសាររបស់ពួកគាត់ ។
- មានជីវភាពខ្វះខាត ជាពិសេសស្ត្រីនៅតាមសហគមន៍ (ខ្វះពេលវេលាចូលរួម និងមធ្យោបាយធ្វើដំណើរ) ។
- ការមិនផ្តល់ឱកាសដល់នារីក្នុងការចូលរួមប្រជុំការងារសហគមន៍ព្រៃឈើ

ដូចនេះគោលគំនិតនៃការរៀបចំគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យព្រៃឈើ គឺដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាតម្រូវការយេនឌ័រក្នុងវិស័យព្រៃឈើ និងដើម្បីអនុវត្តគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ ដែលរដ្ឋបាលព្រៃឈើត្រូវអនុវត្ត ។

អង្គសិក្ខាសាលាផ្តល់នូវលទ្ធផលជាវិជ្ជមាន និងដ៏មានសារៈប្រយោជន៍ ។ ក្នុងនោះ រួមមាន បញ្ហាស្ត្រីផ្សេងៗគ្នាក្នុងវិស័យព្រៃឈើ និងសំណើអន្តរាគមន៍ទៅតាមលំដាប់ថ្នាក់ជាតិ ខេត្ត មូលដ្ឋាន និង សហគមន៍ ។

២. គោលនយោបាយ

២.១ សេចក្តីថ្លែងការណ៍អំពីគោលនយោបាយ

ការពង្រឹងសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យព្រៃឈើតាមរយៈការសហការយ៉ាងសកម្មរបស់ស្ត្រី និងបុរស ផ្តល់ឱកាសមួយក្នុងការរួមចំណែក និងទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ស្មើគ្នាពីសកម្មភាពគំរោងនានានៅក្នុងវិស័យព្រៃឈើ ។

២.២ គោលនយោបាយបញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់រដ្ឋបាលព្រៃឈើ

គោលនយោបាយយេនឌ័រនេះ ផ្តល់ជាមូលដ្ឋានគ្រឹះសម្រាប់ធ្វើការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងជាវិធីសាស្ត្ររួមមួយចំពោះវិស័យព្រៃឈើ ។ នេះជាគោលដៅមួយសម្រាប់ការអនុវត្តតាមតំរូវការជាតិ ក៏ដូចជាអន្តរជាតិ នៅក្នុងវិស័យព្រៃឈើ និងការអភិវឌ្ឍន៍ជនបទនៅកម្ពុជា ។ ដើម្បីដោះស្រាយឧបសគ្គទាំងឡាយដែលបានជួបប្រទះ រដ្ឋបាលព្រៃឈើដាក់ចេញនូវគោលការណ៍សំខាន់ៗ ដូចខាងក្រោម :

- គោលនយោបាយយេនឌ័រត្រូវធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានគ្រឹះដ៏រឹងមាំដែលបំពេញតាមលក្ខខ័ណ្ឌជាតិ និងអន្តរជាតិ។ គោលនយោបាយនេះត្រូវបង្កើតឡើងនៅពេលដែលវិស័យព្រៃឈើនៅកម្ពុជា កំពុងធ្វើការផ្លាស់ប្តូរឈានទៅដល់ចំណុចរួមមួយសំរាប់បង្កើតកម្មវិធីគាំទ្រដល់ជនក្រីក្រ និងស្ត្រី។
- ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រជាដំណើរការមួយឆ្ពោះទៅរកសមភាពយេនឌ័រ គឺជាសេចក្តីណែនាំរបស់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ ក៏ដូចជារាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា។ រដ្ឋបាលព្រៃឈើជាមូលដ្ឋានគ្រឹះសំរាប់អភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមមួយដ៏សំខាន់ ក្នុងចំណោមស្ថាប័នទាំងអស់ និងគោរពតាមសេចក្តីណែនាំនេះ។
- ដំណើរការឆ្ពោះទៅរកសមភាពយេនឌ័រផ្តោតគោលដៅទៅលើស្ត្រីផងនិងបុរសផង ជាពិសេសទៅលើស្ត្រី សំដៅកែតម្រូវ តុល្យភាពនៃការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមប្រកបដោយសមធម៌។
- សមភាពយេនឌ័រផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់ស្ត្រី សំដៅធានាថាស្ត្រី និងបុរស គឺជាដៃគូស្មើភាពគ្នានៅក្នុងកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍ និងធានា
  ថាពួកគេជាអ្នកកំណត់លើទិសដៅនៃការផ្លាស់ប្តូរកត្តាសេដ្ឋកិច្ចនិងសង្គមដែលជះឥទ្ធិពលមកលើការរស់នៅរបស់ពួកគេ។
- គោលការណ៍មួយផ្សេងទៀតដែលមានទិសដៅស្របជាមួយយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រ គឺការគោរពតាមសិទ្ធិមនុស្ស និងសិទ្ធិទទួលបាន ការអប់រំ ការថែទាំសុខភាព ពត៌មាន និង ធនធានចាំបាច់នានា។
- សមភាពយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចនិងសង្គមមានទំនាក់ទំនងជាមួយគ្នាយ៉ាងជិតស្និទ្ធ។ ដូច្នេះ បើគ្មានផ្នែកណាមួយនោះ គេនឹងមិនអាចសម្រេចបាននូវបទដ្ឋានដូចមានចែងនៅក្នុងគោលដៅជាតិ ស្តីពីការកែលំអគុណភាពនៃការរស់នៅរបស់ស្ត្រី បុរស និងកុមារទាំងអស់នោះទេ។
- ដោយសារការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបទ និងការអនុវត្តន៍ ដែលជាដំណើរការមួយទាមទាររយៈពេលយូរ ដូចនេះ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រជាដំណើរការរៀនសូត្រមួយសំរាប់គួបផ្សំទ្រឹស្តីនិងការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែងបញ្ចូលគ្នាសំដៅពង្រឹងការអនុវត្តន៍ឱ្យរឹង មាំបន្ថែមទៀត។

៣. យុទ្ធសាស្ត្រ

៣.១ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រឆ្នាំ ២០០៩-២០១៣

ដើម្បីអនុវត្តគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់និងនេសាទ រដ្ឋបាលព្រៃឈើត្រូវតែរៀបចំគោលនយោបាយយុទ្ធសាស្ត្រ និងផែនការសកម្មភាព នៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ខ្លួន។ គោលបំណងនៃគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យព្រៃឈើនេះ នឹងត្រូវសំរេចអោយបាននៅឆ្នាំ២០១៣ ដើម្បីចូលរួមចំណែក កាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ និងធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនៃសមភាពយេនឌ័រ។ គោលបំណងទាំងនោះ រួមមានដូចខាងក្រោម :

១. បង្កើនការយល់ដឹងពីយេនឌ័រ និងការចូលរួមចំណែករបស់ស្ត្រីក្នុងវិស័យព្រៃឈើ ដល់មន្ត្រីរដ្ឋបាលព្រៃឈើគ្រប់កំរិត។

២. ដើម្បីបញ្ចូលទិន្នន័យបែងចែកភេទទៅក្នុងការវិភាគយេនឌ័រ ការរៀបចំផែនការ និងរបាយការណ៍គ្រប់កម្មវិធី និងគំរោងទាំងអស់នៅក្នុងវិស័យព្រៃឈើ។

៣. ផ្តល់ឱកាសកាន់តែប្រសើរឡើងដល់ស្ត្រីដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់បានទទួលតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំនៅគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់នៃរដ្ឋបាលព្រៃឈើ និងដល់ស្ត្រីជនបទក្នុងការទទួលបានសេវាកម្មបច្ចេកទេស និងចូលរួមគ្រប់គ្រងធនធានព្រៃឈើ។

៤. គោលដៅបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ: ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវសមភាពយេនឌ័រក្នុងវិស័យព្រៃឈើ។

៤.១ គោលបំណង

៤.១.១ គោលបំណងទី ១: បង្កើនការយល់ដឹងពីយេនឌ័រ និងការចូលរួមចំណែករបស់ស្ត្រីក្នុងវិស័យព្រៃឈើដល់មន្ត្រីរដ្ឋបាលព្រៃឈើគ្រប់កំរិតទាំងអស់។

លទ្ធផលទី ១.១: ចំណេះដឹងយេនឌ័រត្រូវបានផ្តល់ដល់មន្ត្រីជ្រើសរើសថ្មី និងចាស់ទាំងអស់របស់រដ្ឋបាលព្រៃឈើ។

សកម្មភាព

១- បណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្គោល ស្តីពីចំណេះដឹងយេនឌ័រដល់មន្ត្រីក្រុមការងារយេនឌ័ររដ្ឋបាលព្រៃឈើ។

២- បណ្តុះបណ្តាល ស្តីពីចំណេះដឹងមូលដ្ឋាននៃយេនឌ័រ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យព្រៃឈើដល់មន្ត្រីថ្នាក់ដឹកនាំរដ្ឋបាលព្រៃឈើទាំងអស់។

៣- បណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីជ្រើសរើសថ្មី ស្តីពីចំណេះដឹងយេនឌ័រ។

៤- បណ្តុះបណ្តាល ស្តីពីចំណេះដឹងយេនឌ័រជាមូលដ្ឋាន ដល់មន្ត្រីរដ្ឋបាលព្រៃឈើទាំងអស់ទាំងថ្នាក់ជាតិ និងខេត្ត ។

លទ្ធផលទី ១.២: ពត៌មាន និងឯកសារពាក់ពន្ធ័នឹងបញ្ហាយេនឌ័រ ក្នុងវិស័យព្រៃឈើត្រូវបានបោះពុម្ព និងផ្សព្វផ្សាយយ៉ាងទូលំទូលាយ ដល់មន្ត្រីរដ្ឋបាលព្រៃឈើគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ទាំងអស់។

សកម្មភាព

១-សហការជាមួយការិយាល័យទទួលបន្ទុកការងារស្ថិតិ និងពត៌មាន ដើម្បីចងក្រងទិន្នន័យស្ថិតិ និងពត៌មានដោយមានបញ្ចូលពត៌មានយេនឌ័រ។

២-សហការជាមួយការិយាល័យផ្សព្វផ្សាយព្រៃឈើដើម្បីបញ្ចូលបញ្ហាសំខាន់ៗនៃសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់រដ្ឋបាលព្រៃឈើ ក្នុងការបោះពុម្ព និងផ្សព្វផ្សាយ ។

៣-ពិនិត្យតាមដានបញ្ហាយេនឌ័រក្នុងប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយគ្រប់ប្រភេទ។

លទ្ធផលទី ១.៣: ចំណេះដឹងយេនឌ័រត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងកម្មវិធីអប់រំសិក្សារបស់មហាវិទ្យាល័យព្រៃឈើ។

សកម្មភាព

១-ផលិតឯកសារយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រ និងស្នើដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងកម្មវិធីសិក្សារបស់មហាវិទ្យាល័យព្រៃឈើ ។

២-ផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល អំពីចំណេះដឹងយេនឌ័រដល់គ្រូមហាវិទ្យាល័យព្រៃឈើទាំងអស់ ។

៣-ពិនិត្យមើលឡើងវិញ និងវាយតំលៃលើ កម្មវិធីសិក្សារបស់មហាវិទ្យាល័យព្រៃឈើ។

៤.១.២ គោលបំណងទី ២: ដើម្បីបញ្ចូលទិន្នន័យបែងចែកភេទទៅក្នុងការវិភាគយេនឌ័រ ការរៀបចំផែនការ និងរបាយការណ៍គ្រប់កម្មវិធី និងគម្រោងទាំងអស់ នៅក្នុងវិស័យព្រៃឈើ

លទ្ធផលទី ២.១: ការចូលរួមវិភាគទានរបស់ស្ត្រី ត្រូវបានបញ្ចូលទៅក្នុងផែនការប្រចាំឆ្នាំរបស់រដ្ឋបាលព្រៃឈើ

សកម្មភាព

១-សហការក្នុងការរៀបចំសេចក្តីព្រាងគោលនយោបាយវិស័យព្រៃឈើ ដោយបញ្ចូលបញ្ហាយេនឌ័រទាំងស្រុង។

២-ធ្វើការវិភាគយេនឌ័រក្នុងដំណាក់កាលនីមួយៗនៃការរៀបចំផែនការ ការអនុវត្តន៍ និងតាមដានត្រួតពិនិត្យ និង វដ្តនៃការវាយតំលៃ ដោយបង្ហាញពីតួលេខស្ថិតិច្បាស់លាស់អំពីភេទ។

៣-ពិនិត្យមើលឡើងវិញទៅលើសេចក្ដីព្រាងផែនការ និងរបាយការណ៍ប្រចាំខែ និងប្រចាំឆ្នាំរបស់រដ្ឋបាលព្រៃឈើ និងធ្វើសំណើកែលំអនៅចំណុចណាដែលចាំបាច់ ។

៤-សម្របសម្រួល និងតាមដានការអនុវត្តន៍សកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រតាមការិយាល័យ និងអង្គភាពនានាក្រោមឱវាទរដ្ឋបាលព្រៃឈើ និងគំរោង ។

លទ្ធផលទី ២.២: ការបែងចែកធនធាន និងថវិកាសម្រាប់ធ្វើផែនការ តាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃទៅលើការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យព្រៃឈើ ។

សកម្មភាព

១-ធ្វើការបែងចែកធនធាន និង ថវិកាសម្រាប់ធ្វើផែនការ តាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ ។

២-សំរបសំរួល និងទំនាក់ទំនង ដើម្បីលើកកញ្ចប់ថវិកាសំរាប់ធ្វើផែនការ តាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ ។

លទ្ធផលទី ២.៣: វេទិកាពិភាក្សាអំពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យព្រៃឈើត្រូវបានរៀបចំឡើងយ៉ាងតិចមួយដងក្នុងមួយឆ្នាំជាមួយនឹងមន្ត្រីរដ្ឋបាលព្រៃឈើសំខាន់ៗ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា ។

សកម្មភាព

១-ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពទិន្នន័យអំពីតួនាទីស្ត្រីក្នុងវិស័យព្រៃឈើ នៅក្នុងគេហទំព័ររដ្ឋបាលព្រៃឈើ ។

២-ធ្វើរបាយការណ៍ ស្ដីពីភាពរីកចំរើនទាំងបរិមាណ និងគុណភាពនៃការអនុវត្តន៍គោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យព្រៃឈើ ។

៣-រៀបចំវេទិកាពិភាក្សាពីសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យព្រៃឈើ រវាងមន្ត្រីរដ្ឋបាលព្រៃឈើសំខាន់ៗ និង អ្នកពាក់ព័ន្ធនានា (ធ្វើវេទិការៀងរាល់ឆ្នាំ) ។

៤-រៀបចំសិក្ខាសាលា ស្ដីពីភាពរីកចំរើននៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យព្រៃឈើ ។

៤.១.៣ គោលបំណងទី៣: ផ្ដល់ឱកាសកាន់តែច្រើនឡើងដល់ស្ត្រីដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់បានទទួលតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំនៅគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់នៃរដ្ឋបាលព្រៃឈើ និង ដល់ស្ត្រីជនបទ ក្នុងការទទួលបានសេវាកម្ម បច្ចេកទេស និង ចូលរួមគ្រប់គ្រងធនធានព្រៃឈើ

លទ្ធផលទី ៣.១: ចំនួនស្ត្រីចូលបំរើការងារនៅរដ្ឋបាលព្រៃឈើកើនឡើង ។

សកម្មភាព

១-សហការជាមួយក្រសួងកសិកម្មរុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទក្នុងកាជ្រើសរើសមន្ត្រីថ្មីដោយមានគណៈកម្មការវាយតំលៃដែលមានការចូលរួមពីតំណាងនារីនៃក្រុមការងារយេនឌ័រក្រសួង ឬ រដ្ឋបាលព្រៃឈើ ។

២-រៀបចំគោលការណ៍ណែនាំពីលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃការជ្រើសរើសបេក្ខនារីសំរាប់សិក្សាថ្នាក់ បរិញ្ញាប័ត្រ អនុបណ្ឌិត ។

៣-ពិនិត្យតាមដានការចុះឈ្មោះចូលរៀនក្នុងមហាវិទ្យាល័យ និងស្នើសុំរបាយការណ៍ត្រួតពិនិត្យពីគ្រឹះស្ថានសិក្សា ។

៤-ពិនិត្យឡើងវិញលើប្រព័ន្ធ និងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យជ្រើសរើសមន្ត្រីដែលមានស្រាប់រៀបចំដោយអង្គភាពយេនឌ័រក្រសួង ដើម្បីរៀបចំកែសំរួលឡើងវិញទៅតាមតម្រូវការជាក់ស្ដែងរបស់រដ្ឋបាលព្រៃឈើ ។

៥-ផ្ដល់អនុសាសន៍ដើម្បីអនុវត្តលើការងារខាងលើនេះ ។

លទ្ធផលទី ៣.២: ការផ្តល់ឱកាសស្មើគ្នារវាងស្ត្រី និងបុរស ក្នុងការតម្លើងតួនាទី និងឋានៈ នៅក្នុងរដ្ឋបាលព្រៃឈើ

សកម្មភាព

១-ពិនិត្យឡើងវិញពីមុខតំណែង តួនាទី ការងារដែលមានស្រាប់ និង ផ្តល់អនុសាសន៍ ។

២-រៀបចំលក្ខខ័ណ្ឌក្នុងការជ្រើសរើសតំឡើងតួនាទីមន្ត្រីនារីជាអ្នកដឹកនាំនៅក្នុងរដ្ឋបាលព្រៃឈើ

៣-ចូលរួមរៀបចំតួនាទី និងភារកិច្ចការងារឬលក្ខខ័ណ្ឌការងារនៃនាយកដ្ឋាន វិទ្យាស្ថាន ការិយាល័យ និងអង្គភាពក្រោមឱវាទរដ្ឋបាលព្រៃឈើ ។

៤-ពិនិត្យ និងផ្តល់អនុសាសន៍ លើតំរូវការបណ្តុះបណ្តាល និងរៀបចំចងក្រងឯកសារបណ្តុះបណ្តាល ។

៥-សម្របសម្រួលឱ្យស្ត្រីចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកគ្រប់គ្រង និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ ។

៦-រៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាល អំពីការគ្រប់គ្រង និងភាពជាអ្នកដឹកនាំសំរាប់មន្ត្រីរាជការដែលជាស្ត្រី ។

៧-ធ្វើការវាយតម្លៃ ការអនុវត្ត និងការបំពេញតួនាទីរបស់ស្ត្រី និងផ្តល់អនុសាសន៍កែលំអ ។

លទ្ធផលទី ៣.៣: បានបង្កើនសមត្ថភាព និងលទ្ធភាពរបស់ស្ត្រីជនបទ អោយចូលរួមក្នុងសកម្មភាពគ្រប់គ្រង និងអភិរក្សធនធានព្រៃឈើ ។

សកម្មភាព

១-ផ្តល់ឱកាសដល់សមាជិកសហគមន៍ព្រៃឈើជានារីបានចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសហគមន៍ព្រៃឈើ និងការងារគ្រប់គ្រងធនធានព្រៃឈើ ។

២-បង្កើនការយល់ដឹងដល់ស្ត្រីនៅជនបទអំពីកម្មវិធីព្រៃឈើ និងជម្រើសមុខរបរចិញ្ចឹមជីវិតផ្សេងទៀត ។

៣-ពិនិត្យឡើងវិញពីការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងការងារគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានព្រៃឈើ ដើម្បីស្វែងរកជម្រើសមុខរបរចិញ្ចឹមជីវិតផ្សេងៗទៀត ។

៤- ផ្តល់លទ្ធភាពដល់ស្ត្រីក្នុងការទទួលបានសេវាកម្មឥណទាន សំរាប់ជម្រើសមុខរបរចិញ្ចឹមជីវិតផ្សេងៗទៀត ។

៥-កែលំអសេវាកម្មផ្សព្វផ្សាយព្រៃឈើដល់ស្ត្រី និងបុរសដោយធ្វើយ៉ាងណាអោយការផ្សព្វផ្សាយទាំងនេះជ្រួតជ្រាបទៅដល់ស្ត្រីនៅជនបទ ។

៦- រៀបចំសិក្ខាសាលា និងទស្សនកិច្ចសិក្សាសំរាប់ស្ត្រីជនបទ អោយយល់ដឹងអំពី ការប្រើប្រាស់និងគ្រប់គ្រងធនធានព្រៃឈើ ។

៥. ដំណើរការអនុវត្ត និងការធ្វើអន្តរាគមន៍

៥.១ ល័ក្ខខ័ណ្ឌក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយយេនឌ័រ

ការអនុវត្តន៏គោលនយោបាយនេះអាស្រ័យលើលក្ខខ័ណ្ឌច្បាស់លាស់ដែលគួរយកចិត្តទុកដាក់លើចំណុចដូចខាងក្រោមនេះ :

- ក្រុមការងារយេនឌ័រនៃរដ្ឋបាលព្រៃឈើត្រូវទទួលខុសត្រូវ ក្នុងការសំរបសំរួល តាមដាន និងត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តគោលនយោបាយនិងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ។
- គោលនយោបាយនេះជាឯកសារណែនាំដែលត្រូវចែកចាយនិងផ្សព្វផ្សាយដល់គ្រប់អ្នកពាក់ពន្ធ័ទាំងអស់ ។

- ក្រុមនេះមានតួនាទីជាអ្នកឃ្លាំមើលដើម្បីធានាអោយបានថា សកម្មភាពទាំងឡាយរបស់រដ្ឋបាលព្រៃឈើ និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍(ម្ចាស់ជំនួយ ក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីនិងគំរោង បានពិនិត្យនិងធ្វើតាមគោលនយោបាយនេះឬទេ ។
- គោលនយោបាយត្រូវលើកឡើងនូវតំរូវការពីរគឺ តម្រូវការជាក់ស្តែង និងតម្រូវការជាយុទ្ធសាស្ត្រ របស់យេនឌ័រក្នុងវិស័យព្រៃឈើ ។
- ក្រុមការងារយេនឌ័រនេះត្រូវមានថវិកា សំរាប់ដំណើរការ និងអនុវត្តការងារ ។

៥.២ កំរិតអន្តរាគមន៏

ការអនុវត្តន៏គោលនយោបាយបញ្រ្ជាបយេនឌ័រនេះចាំបាច់ត្រូវមើលពីកំរិតខុស១គ្នានៃការធ្វើអន្តរាគន៏ ដូចជា ថ្នាក់សហគមន៏ ថ្នាក់ភូមិ ឃុំ ស្រុក ខេត្ត និងថ្នាក់ជាតិ ។

ថ្នាក់ខេត្តមានភារកិច្ចសំរបសំរួល និងជំរុញការងារអោយរីកចំរើនទៅមុខ និងតម្រង់ទិសការងាររបស់ មន្ត្រីរាជការថ្នាក់ខេត្ត-ក្រុងស្របទៅតាមគោលនយោបាយនិងផែនការដែលបានដាក់ចេញពីថ្នាក់ជាតិ ។ ស្របតាមយុទ្ធសាស្ត្រវិមជ្ឈការ ថ្នាក់ខេត្តមានភារកិច្ចសំខាន់ដើម្បីអនុវត្តនយោបាយនិងយុទ្ធសាស្ត្របញ្រ្ជាបយេនឌ័រនេះទៅក្នុងសកម្មភាពគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍន៏វិស័យព្រៃឈើនៅថ្នាក់សហគមន៏ ភូមិ ឃុំ ស្រុកតាម ខេត្តសាម៉ី ។

ថ្នាក់ជាតិដែលមានក្រុមការងារយេនឌ័រនឹងផ្តល់ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដល់ក្រុមគោលដៅយេនឌ័រថ្នាក់ខេត្ត ។ ហើយក្រុមនេះមានភារកិច្ចបញ្ជូនការគាំទ្រនេះទៅថ្នាក់ស្រុក ឃុំ និងភូមិ ជាពិសេសសហគមន៏ព្រៃឈើ ។

៥.៣ នីតិវិធីអនុវត្តន៏

ដើម្បីអោយការអនុវត្តន៏គោលនយោបាយនិងយុទ្ធសាស្ត្របញ្រ្ជាបយេនឌ័រនេះមានប្រសិទ្ធភាព ចាំបាច់ត្រូវមានផែនការសកម្មភាព ដូចជា ផែនការប្រចាំឆ្នាំ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររយៈពេលមធ្យម និងរយៈពេលវែងជាដើម ។

ក្រុមការងារយេនឌ័រនៃរដ្ឋបាលព្រៃឈើជាអ្នកសម្របសម្រួលនិងពិនិត្យតាមដានការអនុវត្តគោលនយោបាយនេះ ។ ក្រុមនេះមានការទទួលខុសត្រូវក្នុងការផ្តល់យោបល់ និងជួយសម្របសម្រួលដល់ការងារបញ្រ្ជាបយេនឌ័រក្នុងកម្មវិធី និងគំរោងនានាដែលសហការជាមួយរដ្ឋបាលព្រៃឈើ ។ ពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ ថាតើការិយាល័យ និងអង្គភាពនានាក្រោមឱវាទដែលកំពុងអនុវត្តគោលនយោបាយនិងយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ស្របទៅនឹងផែនការ និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនដែរឬទេ ។

ក្រុមការងារយេនឌ័រត្រូវផ្តល់យោបល់ដល់ថ្នាក់ដឹកនាំរដ្ឋបាលព្រៃឈើ ក្រុមការងារបច្ចេកទេសកំណែទំរង់វិស័យព្រៃឈើ និងម្ចាស់ជំនួយ ស្តីពីយុទ្ធសាស្ត្រនានា រួមមានការជ្រើសរើសមន្ត្រីរាជការ ការតម្លើងឋានៈ និងការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ស្ត្រីដើម្បីទទួលបានមុខតំណែងជាអ្នកគ្រប់គ្រង ។ ក្រុមការងារនេះនឹងត្រូវបង្កើតនីតិវិធី និងគោលការណ៏ណែនាំសំរាប់ពិនិត្យការរៀបចំកម្មវិធី ឬគំរោង ហើយត្រូវពិនិត្យតាមដានមើលថា តើកម្មវិធី និងគំរោងនានាអនុវត្តស្របតាមគោលនយោបាយដែរឬទេ ។

រដ្ឋបាលព្រៃឈើត្រូវសហការជាមួយស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល និងអង្គការសហគមន៏មូលដ្ឋានពាក់ព័ន្ធដើម្បីអោយការធ្វើអន្តរាគមន៏ទទួលបានលទ្ធផលល្អបំផុតនៅក្នុងកំរិតខុស១គ្នាដោយផ្អែកលើអត្ថប្រយោជន៏របស់អង្គការ និងស្ថាប័នទាំងនោះ ។

ឧបសម្ព័ន្ធទី ១

តួនាទីភារកិច្ច និងសមាសភាពសមាជិកក្រុមការងារយេនឌ័រនៃរដ្ឋបាលព្រៃឈើ

រដ្ឋបាលព្រៃឈើបានបង្កើតក្រុមការងារយេនឌ័រមួយដែលមានសមាជិកមកពីការិយាល័យក្រោមឱវាទរដ្ឋបាលព្រៃឈើ ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ។ សារៈសំខាន់នៃការបង្កើតក្រុមការងារនេះ គឺដើម្បីអនុវត្តឱ្យបានជោគជ័យនូវគោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យព្រៃឈើ ទាំងនៅក្នុងផែនការសកម្មភាពរដ្ឋបាលព្រៃឈើ និងទាំងការងារគ្រប់គ្រងអភិវឌ្ឍន៍វិស័យព្រៃឈើទាំងមូល ។

សមាជិកនៃក្រុមការងារយេនឌ័រនេះ រួមមាន :

១.	លោកស្រី គីវ លក្ខិណា	ប្រធាន
២.	លោកស្រី ស៊ន សុមុលីន	អនុប្រធាន
៣.	លោកស្រី គង់ ផល្លីកា	សមាជិក
៤.	លោកស្រី វណ្ណ ម៉ាលី	សមាជិក
៥.	លោកស្រី ថាច់ សុវណ្ណារី	សមាជិក
៦.	លោកស្រី ងួន ចាន់ថុល	សមាជិក
៧.	លោក តុប ម៉េងងួន	សមាជិក

សមាជិកក្រុមការងារយេនឌ័រនេះ ជាមន្ត្រីសកម្ម មានសមត្ថភាព និងស្ម័គ្រចិត្តអនុវត្តការងារឱ្យបានជោគជ័យ ។

ភារកិច្ចសំខាន់ៗមានដូចខាងក្រោម :

១. រៀបចំផែនការសកម្មភាពយេនឌ័រសម្រាប់បញ្ចូលក្នុងផែនការរួមរបស់រដ្ឋបាលព្រៃឈើ ដូចជា ផែនការប្រចាំឆ្នាំ រយៈពេលមធ្យម និងវែង ។

២. សម្របសម្រួលនិងណែនាំគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រដល់មន្ត្រីរដ្ឋបាលព្រៃឈើ ។

៣. បណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ខេត្ត អំពីទស្សនៈ ការវិភាគ និងធ្វើផែនការយេនឌ័រ ។

៤. ផ្តល់យោបល់ទៅរដ្ឋបាលព្រៃឈើពីបញ្ហាយេនឌ័រក្នុងវិស័យព្រៃឈើ ។

៥. អនុវត្ត តាមដាន និងរាយការណ៍នូវរាល់ការអនុវត្តន៍ផែនការយេនឌ័ររបស់រដ្ឋបាលព្រៃឈើ ។

៦. សម្របសម្រួលបើកសិក្ខាសាលា និងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ស្តីពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងសកម្មភាពព្រៃឈើ ។

៧. ពិនិត្យតាមដានការអនុវត្ត កម្មវិធី និងគំរោង ដើម្បីធានាថាសមភាពយេនឌ័រត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ ។

៨. ភារកិច្ចផ្សេងទៀតដែលផ្តល់ឱ្យដោយរដ្ឋបាលព្រៃឈើ ដែលជាប់ទាក់ទងនឹងការងារយេនឌ័រ ។

៩. ទំនាក់ទំនង និងសំរបសំរួលនូវបណ្តាញការងាររវាងថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់មូលដ្ឋានដែលទាក់ទងនឹងយេនឌ័រក្នុងវិស័យព្រៃឈើ ។

ម៉ាទ្រីកនៃផែនការសកម្មភាពសំរាប់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យព្រៃឈើ ឆ្នាំ២០០៩ ដល់ ២០១៣

ការពិពណ៌នា	សូចនាករផ្ទៀងផ្ទាត់	មធ្យោបាយនៃការផ្ទៀងផ្ទាត់	ការសន្មត/ហានិភ័យ
គោលដៅបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ: ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនៃសមភាពយេនឌ័រក្នុងវិស័យព្រៃឈើ ។	យេនឌ័រត្រូវបានដាក់បញ្ចូល និង អនុវត្តក្នុងគ្រប់អនុវិស័យព្រៃឈើទាំងអស់ ដល់ឆ្នាំ ២០១៣ ។	ផែនការសកម្មភាពរបស់រដ្ឋបាលព្រៃឈើ	ការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់រដ្ឋបាលព្រៃឈើក្នុងការអនុវត្តន៏ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ។
	ផែនការសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំរបស់រដ្ឋបាលព្រៃឈើ ត្រូវបានបញ្ចូលបញ្ហាយេនឌ័រ ។	របាយការណ៍តាមដាន និងរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ : - របាយការណ៍វាយតំលៃប្រចាំឆ្នាំ - របាយការណ៏សកម្មភាពយេនឌ័រ	-មានការវិភាជន៏ធនធាន (ថវិកា និង ជំនាញការយេនឌ័រ) សំរាប់ការអនុវត្តន៏ -រដ្ឋាភិបាលមានការគាំទ្រក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រលើគ្រប់វិស័យទាំងអស់
គោលបំណងទី ១ : បង្កើនការយល់ដឹងពីយេនឌ័រ និងការចូលរួមចំណែករបស់ស្ត្រីក្នុងវិស័យព្រៃឈើដល់មន្ត្រីរដ្ឋបាលព្រៃឈើគ្រប់កំរិតទាំងអស់ ។	៧០% នៃមន្ត្រីរដ្ឋបាលព្រៃឈើទាំងអស់មានការយល់ដឹងពីយេនឌ័រ នៅឆ្នាំ ២០១៣ ។	- របាយការណ៍វាយតំលៃប្រចាំឆ្នាំ	-ការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់មន្ត្រីរដ្ឋបាលព្រៃឈើ -មានថវិកាពីម្ចាស់ជំនួយ
លទ្ធផល : **១.១** ចំណេះដឹងយេនឌ័រត្រូវបានផ្តល់ដល់មន្ត្រីជ្រើសរើសថ្មី និងចាស់ទាំងអស់របស់រដ្ឋបាលព្រៃឈើ ។	៨០ភាគរយនៃមន្ត្រីដែលបានជ្រើសរើសថ្មីទទួលបានចំណេះដឹងយេនឌ័រ ។	របាយការណ៍ស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាល ដែលបានធ្វើឡើងសំរាប់មន្ត្រីជ្រើសរើសថ្មី ។	មានថវិកាពីម្ចាស់ជំនួយ
	៧០ភាគរយនៃមន្ត្រីដែលមាននាពេលបច្ចុប្បន្ន នៅរដ្ឋបាលព្រៃឈើបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល ពីគោលគំនិត និងបញ្ហាយេនឌ័រ នៅក្នុងវិស័យព្រៃឈើ នៅឆ្នាំ ២០១៣ ។	របាយការណ៍ស្តីពីវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងបញ្ជីសិក្ខាកាមចូលរួម ។	
១.២ ពតិមាន និងឯកសារពាក់ពន្ធ័នឹងបញ្ហាយេនឌ័រក្នុងវិស័យព្រៃឈើត្រូវបានបោះពុម្ព និងផ្សព្វផ្សាយយ៉ាងទូលំទូលាយដល់មន្ត្រីរដ្ឋបាលព្រៃឈើគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ទាំងអស់ ។	៨០ភាគរយនៃប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយគ្រប់ប្រភេទ របស់រដ្ឋបាលព្រៃឈើធ្វើការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយក្រុមការងារយេនឌ័រដើម្បីបញ្ចូលយេនឌ័រនៅឆ្នាំ ២០០៩ ។	ខិត្តប័ណ្ណ ទស្សនាវដ្តី កូនសៀវភៅផ្សព្វផ្សាយព្រៃឈើ និងការផ្សព្វផ្សាយ តាមវិទ្យុ និងទូរទស្សន៏ ។	

១.៣ ចំណេះដឹងយេនឌ័រត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងកម្មវិធីអប់រំសិក្សារបស់មហាវិទ្យាល័យព្រៃឈើ។	៧០%នៃនិស្សិតគ្រប់គ្រឹះស្ថានអប់រំព្រៃឈើទាំងអស់បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលគោល គំនិតនិងយេនឌ័រក្នុង វិស័យព្រៃឈើ។	កម្មវិធីសិក្សារបស់សាកលវិទ្យាល័យ និងមហាវិទ្យាល័យកសិកម្ម។	
គោលបំណងទី ២: ដើម្បីបញ្ចូលទិន្នន័យបែងចែកភេទទៅក្នុងការ វិភាគយេនឌ័រ ការរៀបចំផែនការ និងរបាយការណ៍ គ្រប់កម្មវិធី និងគម្រោងទាំងអស់នៅក្នុងវិស័យព្រៃឈើ។	ការបែងចែកភេទ និងតួលេខស្ថិតិតាមភេទត្រូវបានបញ្ចូលក្នុងគ្រប់ផែនការការងារ របាយការណ៍ និងគំរោងថវិកាទាំងអស់របស់រដ្ឋបាលព្រៃឈើនៅឆ្នាំ ២០១៣។		ធនធានត្រូវបានបែងចែកដោយ គម្រោងនានាដែលកំពុងសហការ ជាមួយរដ្ឋបាលព្រៃឈើ។
លទ្ធផល : **២.១** ការចូលរួមវិភាគទានរបស់ស្ត្រីត្រូវបានបញ្ចូលទៅក្នុងផែនការប្រចាំឆ្នាំរបស់រដ្ឋបាលព្រៃឈើ។	៩០%នៃផែនការប្រចាំឆ្នាំរបស់រដ្ឋបាលព្រៃឈើ នឹង មានបង្ហាញពីការបែងចែកភេទនៅឆ្នាំ ២០១៣។	ផែនការប្រចាំឆ្នាំរបស់រដ្ឋបាលព្រៃឈើ។	
	ការវិភាគយេនឌ័រត្រូវបានធ្វើឡើងសំរាប់ធ្វើផែនការគ្រប់កម្មវិធី រឺគំរោងរបស់រដ្ឋបាលព្រៃឈើ នៅឆ្នាំ ២០១៣។	ឯកសាររដ្ឋបាលព្រៃឈើ និង របាយការណ៍គម្រោង។	
២.២ ការបែងចែកធនធាន និងថវិកាសំរាប់ធ្វើផែនការ តាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃទៅលើការងារ បញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យព្រៃឈើ។	ធនធាន ១០០% សំរាប់សកម្មភាព បញ្ចូលយេនឌ័រត្រូវបានដាក់ក្នុងផែនការថវិកា របស់រដ្ឋបាលព្រៃឈើ។	រាល់ឯកសារកម្មវិធី រឺគំរោង និងការស្រាវជ្រាវទាំងអស់។	
	៧០ភាគរយនៃរបាយការណ៍កម្មវិធី រឺគំរោង គឺមានព័ត៌មានពេញលេញស្តីពី បញ្ហាយេនឌ័រនៅឆ្នាំ ២០១៣។	ឯកសារគោលនយោបាយព្រៃឈើជាតិ	
	របាយការណ៍ប្រចាំត្រីមាសនៃគម្រោងផែនការ សកម្មភាពទាំងអស់ត្រូវបានបញ្ចូលលទ្ធផល អនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាប យេនឌ័រចាប់ពីឆ្នាំ ២០០៩។		
២.៣ វេទិកាពិភាក្សាអំពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យព្រៃឈើត្រូវបានរៀបចំឡើងយ៉ាងតិចមួយដងក្នុងមួយឆ្នាំជាមួយនឹង មន្ត្រីរដ្ឋបាលព្រៃឈើសំខាន់ៗនិងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា។	៩០%នៃគោលនយោបាយនិងយុទ្ធសាស្ត្រ ពាក់ព័ន្ធវិស័យព្រៃឈើ ត្រូវអនុលោមតាមគោលនយោបាយ និង ផែនការយេនឌ័រនៅឆ្នាំ ២០១៣។		
	១០០%នៃទិន្នន័យនៃការពង្រឹងតួនាទីស្ត្រីក្នុងវិស័យព្រៃឈើ ត្រូវបានកែសម្រួលពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំ។	គេហទំព័ររបស់រដ្ឋបាលព្រៃឈើ	

គោលបំណងទី ៣ : ផ្តល់ឱកាសកាន់តែច្រើនឡើងដល់ស្ត្រីដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់បានទទួលតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំនៅគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់នៃរដ្ឋបាលព្រៃឈើនិងដល់ស្ត្រីជនបទ ក្នុងការទទួលបានសេវាកម្មបច្ចេកទេសនិងចូលរួមគ្រប់គ្រងធនធានព្រៃឈើ ។	- ៤០%នៃស្ត្រីទាំងអស់(ស្ត្រីមាន១០ភាគរយនៃមន្ត្រីសរុប) ក្នុងរដ្ឋបាលព្រៃឈើត្រូវបានជ្រើសរើសតម្លើងឋានៈ និងមុខតំណែងនៃការធ្វើសេចក្តីសំរេចចិត្តក្នុងរដ្ឋបាលព្រៃឈើ ត្រូវ បានបង្កើន នៅឆ្នាំ២០១៣ ។ - ៤០%នៃការចូលរួមចំណែករបស់មន្ត្រីស្ត្រីក្នុងសកម្មភាពកសាងសមត្ថភាពដូចជាការងារពាក់ព័ន្ធនឹងសហគមន៍ព្រៃឈើ ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៩ -២០១៣ ។	បញ្ជីបុគ្គលិករដ្ឋបាលព្រៃឈើប្រចាំឆ្នាំ	ធនធានត្រូវបានបែងចែកដោយ គំរោងសហការផ្សេងៗទៀត នៅក្នុងរដ្ឋបាលព្រៃឈើ ។
លទ្ធផល : **៣.១**.ចំនួនស្ត្រីចូលបំរើការងារនៅរដ្ឋបាលព្រៃឈើកើនឡើង ។	ការកើនឡើង២០ភាគរយនៃមន្ត្រីជ្រើសរើសថ្មីជានារីជារៀងរាល់ឆ្នាំ ។	នីតិវិធីជ្រើសរើសមន្ត្រីរាជការ	
		បញ្ជីជ្រើសរើសមន្ត្រីរាជការថ្មី	
		បញ្ជីតម្លើងឋានៈ	
៣.២ ការផ្តល់ឱកាសស្មើគ្នារវាងស្ត្រី និងបុរស ក្នុងការវាយតំលៃតម្លើងតួនាទី និងឋានៈនៅក្នុងរដ្ឋបាលព្រៃឈើ ។	ភាគរយនៃមន្ត្រីនារីដែលឡើងឋានៈជា ថ្នាក់ដឹកនាំក្នុងរដ្ឋបាលព្រៃឈើមានការកើនឡើងពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំ ។	ឯកសារពិពណ៌នាការងារ/ភារកិច្ចនៃការិយាល័យ វិទ្យាស្ថាន និងអង្គភាពក្រោមឱវាទរដ្ឋបាលព្រៃឈើ ត្រូវបានផ្តល់ដោយការិយាល័យរដ្ឋបាល និងបុគ្គលិក ។	
	បន្ទុក/ភារកិច្ចការងាររបស់ការិយាល័យ វិទ្យាស្ថាន និងអង្គភាពក្រោមឱវាទរដ្ឋបាលព្រៃឈើទាំងអស់ត្រូវបានអនុលោមតាម គោលនយោបាយយេនឌ័រនៅឆ្នាំ ២០០៩ ។		
	យ៉ាងហោចណាស់ ៤០%នៃមន្ត្រី នារីបានចូលរួមក្នុង វគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការគ្រប់គ្រង និង ភាពជាអ្នកដឹកនាំចាប់ពីឆ្នាំ ២០០៩-២០១៣ ។	របាយការណ៍ស្តីពីការវាយតម្លៃលើការបណ្តុះបណ្តាល ។	

៣.៣ បានបង្កើនសមត្ថភាព និងលទ្ធភាពរបស់ស្ត្រីជនបទអោយចូលរួមក្នុងសកម្មភាពគ្រប់គ្រងនិងអភិរក្សធនធានព្រៃឈើ ។	ស្ថានភាពស្ត្រីជនបទនៅតំបន់គោលដៅត្រូវលើកកំពស់ដោយ បង្ហាញតាមរយៈការកើនឡើងនៃ ចំណូលនៅឆ្នាំ ២០១៣ ។		
	៤០% នៃការចូលរួមចំណែករបស់ស្ត្រីក្នុងសកម្មភាពកសាងសមត្ថភាពដូចជាការងារពាក់ព័ន្ធនឹង សហគមន៍ព្រៃឈើ ចាប់ពីឆ្នាំ ២០០៩ -២០១៣ ។		
	យ៉ាងហោចណាស់ ៥០%នៃគ្រួសារកសិករក្រីក្រ ដែលមានស្ត្រីជាមេគ្រួសារក្នុងតំបន់គោលដៅ ទទួលបានមុខជម្រើសរបរថ្មី នៅឆ្នាំ ២០១៣ ។		
	ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងសេវាកម្មឥណទានផ្សេងៗកើនឡើង ៥០% ដល់ឆ្នាំ ២០១៣ ។		
	យ៉ាងហោចណាស់មានទស្សនកិច្ចសិក្សាចំនួន ១ លើកសំរាប់សហគមន៍មួយក្នុងមួយឆ្នាំត្រូវបានរៀបចំ ឡើងសំរាប់សមាជិកសហគមន៍ព្រៃឈើ និង សិក្ខាសាលាចំនួនមួយវគ្គក្នុងមួយឆ្នាំ ។		
	៦០%នៃស្ត្រីនិងបុរសក្នុងការទទួលបានសេវាកម្មផ្សព្វផ្សាយព្រៃឈើ នៅឆ្នាំ ២០១៣ ។		

ផែនការសកម្មភាព ២០០៩_២០១៣

សកម្មភាព	**២០០៩**	**២០១០**	**២០១១**	**២០១២**	**២០១៣**
គោលបំណងទី១					
លទ្ធផលទី ១.១: ចំណេះដឹងយេនឌ័រត្រូវបានផ្តល់ដល់មន្ត្រីជ្រើសរើសថ្មី និងចាស់ទាំងអស់របស់រដ្ឋបាលព្រៃឈើ ។					

១. ធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្គោល ស្តីពីចំណេះដឹងយេនឌ័រដល់មន្ត្រីក្រុមការងារយេនឌ័ររដ្ឋបាលព្រៃឈើ ។					
២. បណ្តុះបណ្តាល ស្តីពីចំណេះដឹងមូលដ្ឋាននៃយេនឌ័រ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យព្រៃឈើដល់មន្ត្រីថ្នាក់ដឹកនាំរដ្ឋបាល ព្រៃឈើទាំងអស់ ។					
៣. បណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីជ្រើសរើសថ្មី ស្តីពីចំណេះដឹងយេនឌ័រ ។					
៤. បណ្តុះបណ្តាល ស្តីពីចំណេះដឹងយេនឌ័រជាមូលដ្ឋាន ដល់មន្ត្រីរដ្ឋបាលព្រៃឈើទាំងអស់ ទាំងថ្នាក់ជាតិ និងខេត្ត ។					
លទ្ធផលទី ១.២: ពត៌មាន និងឯកសារពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាយេនឌ័រក្នុងវិស័យព្រៃឈើ ត្រូវបានបោះពុម្ព និងផ្សព្វផ្សាយយ៉ាងទូលាយដល់មន្ត្រីរដ្ឋបាលព្រៃឈើគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ ។					
១. សហការជាមួយការិយាល័យទទួលបន្ទុកការងារស្ថិតិ និងពត៌មាន ដើម្បីចងក្រង ទិន្នន័យស្ថិតិ និងពត៌មាន ដោយមានបញ្ចូលពត៌មានយេនឌ័រ ។					
២. សហការជាមួយការិយាល័យទទួលបន្ទុកការងារផ្សព្វផ្សាយ ដើម្បីបញ្ចូលបញ្ហាសំខាន់ៗនៃសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ របស់រដ្ឋបាលព្រៃឈើក្នុងការងារបោះពុម្ព និងផ្សព្វផ្សាយ ។					
៣. ពិនិត្យតាមដានបញ្ហាយេនឌ័រក្នុងប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយគ្រប់ប្រភេទ ។					
លទ្ធផលទី ១.៣: ចំណេះដឹងយេនឌ័រត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងកម្មវិធីអប់រំសិក្សារបស់មហាវិទ្យាល័យព្រៃឈើ ។					
១. ផលិតឯកសារយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រ និងស្នើដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងកម្មវិធីសិក្សារបស់មហាវិទ្យាល័យព្រៃឈើ ។					
២. ផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលអំពីចំណេះដឹងយេនឌ័រដល់គ្រូមហាវិទ្យាល័យព្រៃឈើទាំងអស់ ។					
៣. ពិនិត្យមើលឡើងវិញ និងវាយតំលៃលើ កម្មវិធីសិក្សារបស់មហាវិទ្យាល័យព្រៃឈើ ។					
គោលបំណងទី ២					
លទ្ធផលទី ២.១: ការចូលរួមវិភាគទានរបស់ស្ត្រី ត្រូវបានបញ្ចូលទៅក្នុងផែនការប្រចាំឆ្នាំរបស់រដ្ឋបាលព្រៃឈើ ។					
១. សហការក្នុងការរៀបចំសេចក្តីព្រាងគោលនយោបាយព្រៃឈើ ដោយបញ្ចូលបញ្ហាយេនឌ័រទាំងស្រុង ។					
២. ធ្វើការវិភាគយេនឌ័រក្នុងដំណាក់កាលនីមួយៗនៃ ការរៀបចំផែនការ ការអនុវត្តន៍ និងការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវដ្តនៃ ការវាយតំលៃ ដោយបង្ហាញពីតួលេខស្ថិតិច្បាស់លាស់អំពីភេទ ។					
៣. ពិនិត្យមើលឡើងវិញទៅលើសេចក្តីព្រាងផែនការ និងរបាយការណ៍ប្រចាំខែ និងប្រចាំឆ្នាំរបស់រដ្ឋបាលព្រៃឈើ និងធ្វើសំណើកែលំអទៅចំណុចណាដែលចាំបាច់ ។					

៤. សម្របសម្រួល និងតាមដានការអនុវត្តន៍សកម្មភាព បញ្ជ្រាបយេនឌ័រតាមការិយាល័យ និងអង្គភាពនានា ក្រោមឱវាទរដ្ឋបាលព្រៃឈើ និងគំរោង។					
លទ្ធផលទី ២.២: ត្រូវមានកញ្ចប់ថវិកាសំរាប់ធ្វើផែនការតាមដានត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃទៅលើការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យព្រៃឈើ។					
១. ធ្វើការបែងចែកធនធាន និង ថវិកាសម្រាប់ធ្វើ ផែនការ តាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ។					
២. សំរបសំរួល និងទំនាក់ទំនង ដើម្បីលើកកញ្ចប់ថវិកាសំរាប់ធ្វើផែនការ តាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ។					
លទ្ធផលទី ២.៣: វេទិកាពិភាក្សាអំពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យព្រៃឈើត្រូវបានរៀបចំឡើងយ៉ាងតិចមួយដងក្នុងមួយឆ្នាំ ជាមួយមន្ត្រីរដ្ឋបាលព្រៃឈើសំខាន់ៗ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា។					
១. ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពទិន្នន័យអំពីតួនាទីស្ត្រីក្នុងវិស័យព្រៃឈើ នៅក្នុងគេហទំព័ររដ្ឋបាលព្រៃឈើ។					
២. ធ្វើរបាយការណ៍ ស្តីពីភាពរីកចំរើនទាំងបរិមាណ និងគុណភាពនៃការអនុវត្តន៍គោលនយោបាយ និង យុទ្ធសាស្ត្រ បញ្ជ្រាប យេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យព្រៃឈើ។					
៣. រៀបចំវេទិកាពិភាក្សាពីសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យព្រៃឈើរវាងមន្ត្រីរដ្ឋបាលព្រៃឈើសំខាន់ៗ និងអ្នកពាក់ ព័ន្ធនានា (ធ្វើវេទិការៀងរាល់ឆ្នាំ)។					
៣. រៀបចំសិក្ខាសាលាស្តីពីការវិវត្តន៍នៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យព្រៃឈើ។					
គោលបំណងទី ៣					
លទ្ធផលទី ៣.១: ចំនួនស្ត្រីចូលបំរើការងារនៅរដ្ឋបាលព្រៃឈើកើនឡើង។					
១. សហការជាមួយក្រសួងកសិកម្មរុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទក្នុងកាជ្រើសរើសមន្ត្រីថ្មីដោយមានគណៈកម្មការវាយតំលៃ ដែលមានការចូលរួមពីតំណាងនារីនៃក្រុមការងារយេនឌ័រ រឺរដ្ឋបាលព្រៃឈើ។					
២. រៀបចំគោលការណ៍ណែនាំពីលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃការជ្រើសរើសបេក្ខនារីសំរាប់សិក្សាថ្នាក់ បរិញ្ញាប័ត្រ អនុបណ្ឌិត។					
៣. ពិនិត្យតាមដានការចុះឈ្មោះចូលរៀនក្នុងមហាវិទ្យាល័យ។					
៤. ពិនិត្យឡើងវិញលើប្រព័ន្ធ និងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យជ្រើសរើសមន្ត្រីដែលមានស្រាប់រៀបចំដោយអង្គភាពយេនឌ័រក្រសួង ដើម្បីរៀបចំកែសំរួលឡើងវិញទៅតាមតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់រដ្ឋបាលព្រៃឈើ។					
៥. ផ្តល់អនុសាសន៍ដើម្បីអនុវត្តលើការងារខាងលើនេះ។					

លទ្ធផលទី ៣.២: ការផ្ដល់ឱកាសស្មើគ្នារវាងស្ត្រី និងបុរស ក្នុងការវាយតំលៃតម្លើងឋានៈ ។					
១. ពិនិត្យឡើងវិញពីមុខតំណែង តួនាទី ការងារដែលមានស្រាប់ និង ផ្ដល់អនុសាសន៍ ។					
២. រៀបចំលក្ខខ័ណ្ឌក្នុងការជ្រើសរើសតំឡើងតួនាទីមន្ត្រីនារីជាអ្នកដឹកនាំនៅក្នុងរដ្ឋបាលព្រៃឈើ ។					
៣. ចូលរួមរៀបចំតួនាទី និងភារកិច្ចការងារឬលក្ខខ័ណ្ឌការងារនៃនាយកដ្ឋាន វិទ្យាស្ថាន ការិយាល័យ និង អង្គភាព ក្រោមឱវាទរដ្ឋបាលព្រៃឈើ ។					
៤. ពិនិត្យ និងផ្ដល់អនុសាសន៍ លើតំរូវការបណ្ដុះបណ្ដាល និង រៀបចំចងក្រងឯកសារបណ្ដុះបណ្ដាល ។					
៥. សម្របសម្រួលឱ្យស្ត្រីចូលរួមវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលផ្នែកគ្រប់គ្រង និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ ។					
៦. រៀបចំការបណ្ដុះបណ្ដាលអំពីការគ្រប់គ្រង និងភាពជាអ្នកដឹកនាំសំរាប់មន្ត្រីរាជការដែលជាស្ត្រី ។					
៧. ធ្វើការវាយតម្លៃ ការអនុវត្ត និងការបំពេញតួនាទីរបស់ស្ត្រី និងផ្ដល់អនុសាសន៍កែលំអ ។					
លទ្ធផលទី ៣.៣: បានបង្កើនសមត្ថភាព និងលទ្ធភាពរបស់ស្ត្រីជនបទ អោយចូលរួមក្នុងសកម្មភាពគ្រប់គ្រង និងអភិរក្សធនធានព្រៃឈើ ។					
១. ផ្ដល់ឱកាសដល់សមាជិកសហគមន៍ព្រៃឈើជានារីបានចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសហគមន៍ព្រៃឈើ និងការងារគ្រប់គ្រងធន ធានព្រៃឈើ ។					
២. បង្កើនការយល់ដឹងដល់ស្ត្រីនៅជនបទអំពីកម្មវិធីព្រៃឈើ និងជម្រើសមុខរបរចិញ្ចឹមជីវិតផ្សេងទៀត ។					
៣. ពិនិត្យឡើងវិញពីការចូលរួមស្ត្រីក្នុងការងារគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានព្រៃឈើ ដើម្បីស្វែងរកជម្រើសមុខរបរចិញ្ចឹមជីវិតផ្សេងៗទៀត ។					
៤. ផ្ដល់លទ្ធភាពដល់ស្ត្រីក្នុងការទទួលបានសេវាកម្មឥណទាន សំរាប់ជម្រើសមុខរបរចិញ្ចឹមជីវិតផ្សេងៗទៀត					
៥. កែលំអសេវាកម្មផ្សព្វផ្សាយព្រៃឈើដល់ស្ត្រី និងបុរសដោយធ្វើយ៉ាងណាអោយការផ្សព្វផ្សាយទាំងនេះជ្រួតជ្រាបទៅដល់ ស្ត្រីនៅជនបទ ។					
៦. រៀបចំសិក្ខាសាលា និងទស្សនកិច្ចសិក្សាសំរាប់ស្ត្រីជនបទអោយយល់ដឹងអំពីការប្រើប្រាស់និងគ្រប់គ្រងធនធានព្រៃឈើ ។					