UN-REDD PROGRAMME

សិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់ស្តីពីយេនឌ័រ និងរេដបូក

សណ្ឋាគារ........ ខេត្តសៀមរាប

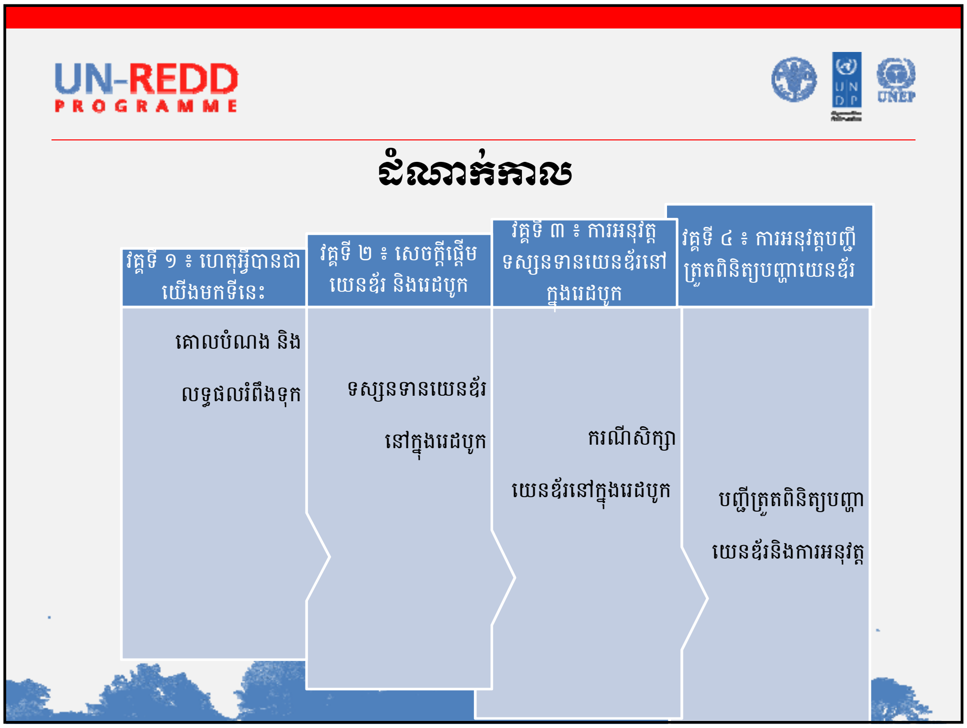
ថ្ងៃទី១១-១៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥

UN-REDD PROGRAMME

លទ្ធផលរំពឹងទុក

នៅពេលបញ្ចប់សិក្ខាសាលានេះ អ្នកចូលរួមនឹងអាច៖

- យល់ដឹងពីទស្សនទាន និងបញ្ហាយេនឌ័រសំខាន់ៗ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មវិធីរេដបូក
- កំណត់ពីចំណុចផ្តើម សម្រាប់បញ្ជ្រាបបញ្ហាយេនឌ័រទៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្ររេដបូកជាតិ
- អាចប្រើប្រាស់បញ្ជីត្រួតពិនិត្យ ដើម្បីផ្តល់យោបល់ពីបញ្ហាយេនឌ័រ និងការរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្ររេដបូកជាតិ


UN-REDD
PROGRAMME
ដំណាក់កាល
វគ្គទី ១ ៖ ហេតុអ្វីបានជាយើងមកទីនេះ
គោលបំណង និង
លទ្ធផលរំពឹងទុក
វគ្គទី ២ ៖ សេចក្ដីផ្ដើមយេនឌ័រ និងរេដបូក
ទស្សនទានយេនឌ័រ
នៅក្នុងរេដបូក
វគ្គទី ៣ ៖ ការអនុវត្តទស្សនទានយេនឌ័រនៅក្នុងរេដបូក
ករណីសិក្សា
យេនឌ័រនៅក្នុងរេដបូក
វគ្គទី ៤ ៖ ការអនុវត្តបញ្ជីត្រួតពិនិត្យបញ្ហាយេនឌ័រ
បញ្ជីត្រួតពិនិត្យបញ្ហា
យេនឌ័រនិងការអនុវត្ត

UN-REDD PROGRAMME

សិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់ស្តីពីយេនឌ័រ និងរេដបូក

ប្រធានបទ

ទស្សនៈទានយេនឌ័រ

លោកស្រី ថាច់ ផាន់ណាឌី
ខេត្តសៀមរាប
១១-១៣ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០១៥

UN-REDD PROGRAMME

គោលបំណងនៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាល

អ្វីដែលសិក្ខាកាមនឹងទទួលបានពីវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះ រួមមានដូចខាងក្រោម៖

- យល់ដឹងពីភាពខុសគ្នារវាងភេទ និងយេនឌ័រ
- ដូចម្តេចដែលហៅថា សមធម៌ និងសមភាពយេនឌ័រ
- តម្រូវការយេនឌ័រ និងការវិភាគយេនឌ័រ
- ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងរេដបូក

UN-REDD PROGRAMME

លទ្ធផលរំពឹងទុករបស់សិក្ខាសាលា

១. យល់ដឹងពីទស្សនទាននៃយេនឌ័រ

- យល់ដឹងពីភាពខុសគ្នារវាងភេទ និងយេនឌ័រ
- ដូចម្តេចដែលហៅថា សមធម៌ និងសមភាពយេនឌ័រ
- តម្រូវការយេនឌ័រ និងការវិភាគយេនឌ័រ

២. យល់ដឹងពីបញ្ហាសំខាន់ៗពីយេនឌ័រដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងកម្មវិធីរេដបូក

៣. កំណត់ចំណុចផ្តើមសម្រាប់បញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងយុទ្ធសាស្រ្តជាតិ ស្តីពីរេដបូក ដែលនឹងត្រូវរៀបចំឡើង

UN-REDD PROGRAMME

ទស្សនទានយេនឌ័រ

➢ ***ភេទជាអ្វី?***

ជាលក្ខណៈជីវសាស្រ្ត ដែលកំណត់ដោយធម្មជាតិ ផ្តល់អោយតាំងពីកំណើត មិនអាចកែប្រែបានទេ។ នៅពេលដែលលោក លោកស្រីគិតពិចារណាអំពី មនុស្សប្រុស ឬមនុស្សស្រី តើរូបរាង លក្ខណៈអ្វីខ្លះ ដែលដក់ជាប់នៅក្នុងចិត្តរបស់លោក លោកស្រី។

- ***អំពីមនុស្សប្រុស៖*** *មានមាឌធំ កម្លាំងខ្លាំង មិនអាចមានផ្ទៃពោះ ជាឪពុក ជាមេគ្រួសារ មានសក់ខ្លី មានអំណាច ជាអ្នកដឹកនាំ ជាព្រះសង្ឃ មានសម្លេងធំ គ្រលរ....។*
- ***អំពីមនុស្សស្រី៖*** *ជាម្តាយ យកចិត្តទុកដាក់ថែរក្សាកូន ចៅ ទន់ភ្លន់ ផ្អែមល្ហែម មានមាឌតូច រាងស្អាត កម្លាំងខ្សោយ មើលថែទាំផ្ទះសម្បែង....។*

UN-REDD PROGRAMME

តើភាពខុសគ្នាកំណត់ឡើងដោយលក្ខណៈជីវសាស្ត្រអ្វីខ្លះ?

បុរស	ស្ត្រី
• គ្មានស្បូន មិនអាចមានផ្ទៃពោះនិងមិនអាចផ្តល់កំណើតបាន	• មានស្បូន អាចមានផ្ទៃពោះ និងផ្តល់កំណើតបាន
• មានសរីរាង្គបន្តពូជឈ្មោល (លឹង្គ)	• មានសរីរាង្គបន្តពូជញី(យោនី)
• សុដនមិនសូវរីកចំរើន	• មានសុដនរីកចំរើន
• មានពុកចង្កា	• គ្មានពុកចង្កា
•	• ....

UN-REDD PROGRAMME

យេនឌ័រ

➢ ***យេនឌ័រជាអ្វី?***

គឺជាទំនាក់ទំនងរវាងបុរស និងស្ត្រីនៅក្នុងគ្រួសារ សហគមន៍ សង្គម ពាក់ព័ន្ធនឹងការបែងចែកសិទ្ធិ អំណាច ឋានៈ តួនាទី ការងារ ភារកិច្ច ដែលកំណត់ឡើងដោយសង្គម ហើយក៏អាចកែប្រែបានទៅតាមកាលៈទេសៈ។

ផ្នែកទី១

UN-REDD PROGRAMME

➢ យេនឌ័រជាអ្វី ?

យេនឌ័រ គឺជាសកម្មភាពទំនាក់ទំនងរវាងស្ត្រី និងបុរសក្នុងសង្គមគ្រួសារ និងក្នុងសង្គមទាំងមូល ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការបែងចែកសិទ្ធិអំណាច លំដាប់ថ្នាក់ ឋានៈ តួនាទី ការងារពលកម្មដែលកំណត់ដោយសង្គម ហើយសង្គមក៏អាចកែប្រែបាន។

UN-REDD PROGRAMME

ភាពខុសគ្នារវាងភេទ និងយេនឌ័រ

ភេទ SEX	យេនឌ័រ GENDER
↓	↓
កត្តា និងលក្ខខណ្ឌជីវសាស្ត្រពីកំណើត	កត្តា និងលក្ខខ័ណ្ឌសង្គមមិនមែនពីកំណើត
↓	↓
មិនអាចកែប្រែបាន	អាចកែប្រែបាន

- មានតែស្ត្រីទេដែលអាចបង្កើតកូនបាន
- មានតែបុរសទេដែលអាចផ្តល់មេជីវិតឈ្មោល
- ស្ត្រីមិនអាចមានផ្ទៃពោះដោយគ្មានបុរស

- ស្ត្រីនិងបុរសអាចធ្វការងារផ្ទះបានដូចគ្នា
- ស្ត្រីនិងបុរសអាចធ្វើជាគ្រូបង្រៀន វិស្វករ បើកបរយន្តហោះ...។ល។

UN-REDD PROGRAMME

- **តួនាទីភេទ៖**

សំដៅលើការងារ រឺមុខងាររបស់បុរស ស្ត្រីតាមលក្ខណៈជីវសាស្ត្រ តាមបែបធម្មជាតិ ដែលមិនអាចផ្លាស់ប្តូរបាន។

- **តួនាទីយេនឌ័រ៖**

គឺទំនាក់ទំនងយេនឌ័រ គឺជាទំនាក់ទំនងរវាងបុរស និងស្ត្រីនៅក្នុងសង្គមដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹង៖

- ការបែងចែកធនធាន
- ការបែងចែកការទទួលខុសត្រូវ
- ការបែងចែកផលប្រយោជន៍
- ការបែងចែកសិទ្ធិ និងអំណាច

UN-REDD PROGRAMME

ភាពខុសគ្នារវាងភេទ និងតួនាទីយេនឌ័រ

ភេទ	យេនឌ័រ
លក្ខណៈជីវសាស្ត្រ ផ្តល់ពីកំណើត	កត្តាសង្គមកំណត់ មិនមែនពីកំណើត
មិនអាចផ្លាស់ប្តូរបាន	អាចផ្លាស់ប្តូរបាន

ភេទ

១.មានតែស្ត្រីទេដែលអាចពរពោះ

២. បុរសមិនអាចពរពោះ

យេនឌ័រ

១. ស្ត្រី និងបុរស អាចធ្វើជាគ្រូបង្រៀន វិស្វករ កម្មករ...

២. ស្ត្រី និងបុរស អាចថែរក្សាកូន និងមនុស្សចាស់

UN-REDD PROGRAMME

តួនាទីយេនឌ័រ

តួនាទីយេនឌ័រជាអ្វី?

គឺជាតួនាទីរបស់បុរស និងស្រ្តីដែលកំណត់ដោយសង្គម។ ឧទាហរណ៍ តួនាទីរបស់ឪពុកនិងម្តាយ រួមមានសិទ្ធិនិងករណីកិច្ចក្នុងការថែទាំកូន និងផ្តត់ផ្គង់ជីវភាពដល់គ្រួសារ។ កម្រងតួនាទីទាំងពីររបស់ឪពុកនិងម្តាយ រួមនិងងកម្រងនៃអាកប្បកិរិយារបស់គាត់ បង្កើតបានជាគុណតម្លៃសង្គម។

ទោះជាស្រ្តីនិងបុរសធ្វើសកម្មភាពផ្សេងៗគ្នា ហើយផលិតទ្រព្យសម្ភារៈនិងសេវាកម្មផ្សេងគ្នាក៏ដោយ ក៏ស្រ្តីនិងបុរសនៅតែអាស្រ័យគ្នាទៅវិញទៅមកដែរ។ តែការបែងចែកមុខងារ និងគុណតម្លៃប្រែប្រួលយ៉ាងទូលំទូលាយពីវប្បធម៌មួយទៅវប្បធម៌មួយ ពីសហគមន៍មួយទៅសហគមន៍មួយទៀតនៅក្នុងរយៈកាលផ្សេងគ្នា។ (MoWA, ២០០៦)

ភារកិច្ច និងសកម្មភាពការងារអាចត្រូវបានបែងចែកជាក្រុម ដោយអាស្រ័យទៅតាមតួនាទីដែលកំណត់ដោយសង្គម។ តួនាទីទាំងនោះមានដូចជា ការងារមិនបានកម្រៃ ការងារបានកម្រៃការងារសហគមន៍ ។

UN-REDD PROGRAMME

តួនាទី	និយមន័យ
ការងារមានកម្រៃ	ការងារមានកម្រៃ រួមមាន ការងារកែច្នៃម្ហូបអាហារ ការលក់ដូរ ស៊ីឈ្នួល ធ្វើការងារមន្ត្រីរាជការ ធ្វើការងារតាមអង្គការនានា។
ការងារមិនមានកម្រៃ	ការងារមិនមានកម្រៃ រួមមាន ការងារផ្ទះសម្បែង ចម្អិនម្ហូបអាហារ ថែទាំទំនុកបម្រុងគ្រួសារ អប់រំកូនចៅ។
ការងារសហគមន៍	ការងារសហគមន៍ គឺជាការងារបន្ថែមលើការងារមិនបានប្រាក់កម្រៃរបស់ ស្ត្រី និងបុរស។ ជាធម្មតា ការងារនេះគឺជាការងារស្ម័គ្រចិត្ត និងមិនបានប្រាក់កម្រៃទេ ដូចជាការចូលរួមលើកផ្លូវលំ ស្តារប្រលាយ ស្តារស្រះសហគមន៍ ចូលរួមការងារអភិវឌ្ឍន៍ភូមិ ឃុំ/សង្កាត់ និងស្រុក/ខណ្ឌ ធ្វើអនាម័យក្នុងភូមិ ធ្វើបុណ្យភូមិ។ល។

UN-REDD PROGRAMME

ភាពខុសគ្នារវាងតួនាទីភេទ និងតួនាទីយេនឌ័រ

តួនាទីភេទ	តួនាទីយេនឌ័រ
✓ ដូចគ្នានៅគ្រប់សង្គម មានលក្ខណៈជាលក្ខណៈសកល	✓ ខុសគ្នាពីសង្គមមួយទៅសង្គមមួយ
✓ មិនកែប្រែទៅតាមប្រវត្តិសាស្ត្រ	✓ ផ្លាស់ប្តូរទៅតាមប្រវត្តិសាស្ត្រ
✓ មានតែចំពោះភេទណាមួយប៉ុណ្ណោះ	✓ ជាតួនាទីសម្រាប់ភេទទាំងពីរ
✓ កំណត់ដោយលក្ខណៈជីវសាស្ត្រ	✓ កំណត់វប្បធម៌ និងសង្គម
✓	✓ មិនមែនដោយលក្ខណៈជីវសាស្ត្រ
	✓ ....

UN-REDD PROGRAMME

ទំនាក់ទំនងយេនឌ័រ

➢ **ទំនាក់ទំនងយេនឌ័រ៖**

ទំនាក់ទំនងយេនឌ័រ គឺជាទំនាក់ទំនងរវាងបុរស និងស្ត្រីនៅក្នុងសង្គមដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹង៖

- ✓ ការបែងចែកធនធាន
- ✓ ការបែងចែកការទទួលខុសត្រូវ
- ✓ ការបែងចែកផលប្រយោជន៍
- ✓ ការបែងចែកសិទ្ធិ និងអំណាច

UN-REDD PROGRAMME

ភាពលំអៀងនៃយេនឌ័រ

គឺជាការឆ្លុះបញ្ចាំងពីចរិកលក្ខណៈមួយចំនួនដែលប្រកាន់យកដោយស្ត្រី និងបុរស ប៉ុន្តែមិនបានគិតពីសមត្ថភាពជាក់ស្តែងរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗទេ។ ជារឿយៗ ភាពលំអៀងនៃយេនឌ័រកំណត់ព្រំដែនរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗក្នុងការធ្វើអ្វីមួយ ដែលពួកគេពិតជាអាចធ្វើបាន។

ឧទាហរណ៍: គេថា កិច្ចការផ្ទះ គឺជាការងាររបស់មនុស្សស្រី មិនមែនជាការងាររបស់មនុស្សប្រុសទេ។

ទាំងនេះវាសកម្មភាព ឫការវិនិច្ឆ័យផ្អែកលើការយល់ឃើញរបស់ពួកគេ អំពីយេនឌ័រថា ស្ត្រីមិនស្មើនឹងបុរសទេ។

UN-REDD PROGRAMME

ការរើសអើងនៃយេនឌ័រ

គឺសំដៅទៅលើភាពខុសគ្នា ការមិនរាប់បញ្ចូលការដាក់កំរិត ការដាក់លក្ខខណ្ឌដែលផ្អែកទៅលើតួនាទីយេនឌ័រ និងបរិបទសង្គមដែលត្រូវបានបង្កើន និងការឱ្យតម្លៃដោយសង្គម ហើយនេះជាការបង្អាមនុស្សម្នាក់ ពីភាពរីករាយក្នុងការទទួលបាននូវសិទ្ធិមនុស្សពេញលេញ។

វាមានន័យថា ការឱ្យតម្លៃមិនដូចគ្នាទៅបុគ្គលម្នាក់ៗ ចំពោះមូលដ្ឋានយេនឌ័ររបស់ពួកគេ។ ក្នុងសង្គមជាច្រើនកក្តានេះ គឺទាក់ទងទៅនឹងការរើសអើងប្រឆាំងនឹងស្ត្រី នៅក្នុងការបែងចែកប្រាក់ចំណូល ការទទួលបាននូវភាពដែលមិនអាចប្រើប្រាស់បាននូវធនធានផ្សេងៗ និងមិនអាចចូលរួមនៅក្នុងការសម្រេចចិត្ត។

UN-REDD PROGRAMME

ផ្នត់គំនិតនៃយេនឌ័រ

គឺជាគំនិតនៃយេនឌ័រដែលគេប្រកាន់ជាទូទៅ ចំពោះចរឹកលក្ខណៈរបស់មនុស្សស្រ្តី និងបុរស។

ឧទាហរណ៍៖ គំនិតដែលប្រកាន់ថា ស្រ្តីមានភាពទន់ជ្រាយ ហើយបុរសមានភាពរឹងមាំ បុរសជាប្តីមានតួនាទីរកប្រាក់ចំណូលសម្រាប់គ្រួសារ ហើយស្រ្តីជាមេផ្ទះ។

ទស្សនៈនេះគឺជាការយល់ដឹង និងមានភាពខុសប្លែកគ្នាទៅតាមបរិបទវប្បធម៌មួយទៅវប្បធម៌មួយទៀត និងខុសគ្នាទៅតាមសម័យកាល ។

ដូច្នេះផ្នត់គំនិតសង្គមលើយេនឌ័រអាចមានការកែប្រែផ្លាស់ប្តូរបាន៕

UN-REDD PROGRAMME

សូមអរគុណ

UN-REDD PROGRAMME

សិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់ស្តីពីយេនឌ័រ និងរេដបូក

ប្រធានបទ៖ គោលនយោបាយស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី

ធ្វើបទបង្ហាញដោយលោក៖ សុខ ពិសិដ្ឋ
ក្រសួងកិច្ចការនារី

ក្រុងសៀមរាប ខេត្តសៀមរាប
១១-១៣ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០១៥

១. គោលនយោបាយ និងក្របខណ្ឌគតិយុត្តិ

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានដាក់ចេញ និងអនុវត្តនូវច្បាប់ គោលនយោបាយសំខាន់ៗជាច្រើនក្នុងការការពារសិទ្ធិ សេរីភាព និងលើកកម្ពស់សុខុមាលភាពប្រជាពលរដ្ឋ ជាពិសេសទាក់ទងនឹងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីតាមរយៈ៖

1. រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
2. យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៣
3. ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍជាតិ (២០១៤-២០១៨)
4. គោលដៅអភិវឌ្ឍសហស្សវត្សរ៍កម្ពុជា (CMDG)
5. ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ៥ឆ្នាំ នារីរតនៈទី៤(២០១៤-២០១៨)
6. ច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រង រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
7. កម្មវិធីជាតិសម្រាប់អភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ (២០១០-២០១៩)

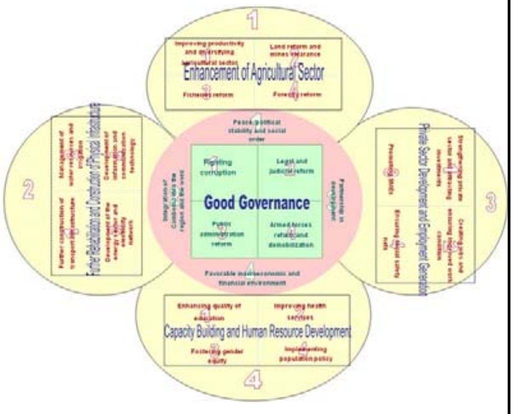
១.១ រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

❖បានធានាដល់ប្រជាពលរដ្ឋ ទាំងពីរភេទឲ្យមានសិទ្ធិចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុង ជីវភាពនយោបាយ សេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងវប្បធម៌របស់ប្រទេសជាតិដោយគ្មាន ការរើសអាង ភេទ ពណ៌សំបុរ ភាសា សាសនា ឋានៈ ជាដើម ដែលមានចែងក្នុង មាត្រា ៣១, ៣៦, ៤៦ ជាដើម។

- មាត្រា៣១៖ ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរមានមានសិទ្ធិស្មើគ្នាចំពោះមុខច្បាប់ មានសិទ្ធិសេរីភាព និងករណីយកិច្ចដូចគ្នាទាំងអស់ ដោយឥតប្រកាន់ពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ ភាសា ជំនឿសាសនា និន្នាការនយោបាយ ដើមកំណើតជាតិ ឋានៈសង្គម ធនធាន ឬស្ថានភាពឯទៀតឡើយ។

១.២ យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៣

- រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានចាត់ទុកស្ត្រី គឺជាឆ្អឹងខ្នងនៃសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមជាតិតាមរយៈការដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី១ ទី២ និងទី៣។



- រដ្ឋាភិបាលបានបន្តអនុវត្តគោលនយោបាយបង្កើនកាលានុវត្តភាពដល់សិស្ស និស្សិតនារី តម្លើងតួនាទីស្ត្រី ក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច បង្កើនសមាមាត្រនៃការចូលរួមស្ត្រីជាអតិបរិមាក្នុងស្ថាប័នជាតិគ្រប់កម្រិត។

- បន្តនូវការអនុវត្តគោលនយោបាយផ្តល់ឥណទានខ្នាតតូច និងមធ្យមដល់ស្ត្រី និងជម្រុញការអនុវត្តច្បាប់ ស្តីពីការទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ និងកិច្ចការពារជនរងគ្រោះ។

១.៣ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍជាតិ (២០១៤-២០១៨)

រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការឆ្លើយតបនឹងគម្លាតយេនឌ័រ និងបង្កើនភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី នៅគ្រប់សមាសភាពអភិវឌ្ឍ ។ ជាក់ស្តែង នៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍជាតិបានផ្តោតលើ៖

- ការផ្តល់ភាពអង់អាចផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចដល់ស្ត្រី
- ការការពារផ្លូវច្បាប់សម្រាប់ស្ត្រី និងក្មេងស្ត្រី
- ស្ត្រីក្នុងសេចក្តីសម្រេចក្នុងវិស័យសាធារណ និងនយោបាយ
- ស្ត្រី និងសុខភាព
- ស្ត្រី និងការអប់រំ
- យេនឌ័រ ការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ និងអភិវឌ្ឍបៃតង

១.៤ គោលដៅអភិវឌ្ឍសហសវត្សរ៍កម្ពុជា

រដ្ឋាភិបាលបានទទួលយកគោលដៅអភិវឌ្ឍសហវត្សរ៍របស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ដោយធ្វើផែនការអភិវឌ្ឍជាតិរបស់ខ្លួនបន្ស៊ីទៅនឹងគោលដៅនេះ ព្រមទាំងឲ្យឈ្មោះថា «គោលដៅអភិវឌ្ឍសហសវត្សរ៍កម្ពុជា» ដែលមាន៩គោលដៅ៖

1) លុបបំបាត់ភាពក្រីក្រ និងភាពអត់ ឃ្លានធ្ងន់ធ្ងរ
2) សម្រេចឲ្យបានជាទូទៅការអប់រំមូលដ្ឋាន
3) លើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី
4) ការបន្ថយមរណភាពកុមារ
5) លើកកម្ពស់សុខភាពមាតា
6) ប្រយុទ្ធនឹងមេរោគអេដស៍ ជំងឺអេដស៍ គ្រុនចាញ់ និងជំងឺផ្សេងៗ
7) ធានានិរន្តភាពបរិស្ថាន
8) បង្កើនភាពជាដៃគូសាកលសម្រាប់កិច្ចអភិវឌ្ឍ
9) ការដោះមីន យុទ្ធភ័ណ្ឌមិនទាន់ផ្ទុះ និងការជួយជនរងគ្រោះ

Table 1.2: Cambodia Millennium Development Goals

1	Goal 1: Eradicating extreme poverty and hunger
2	Goal 2: Achieving universal literacy and basic education
3	Goal 3: Promote gender equality and empower women
4	Goal 4: Reducing child mortality
5	Goal 5: Improving maternal health
6	Goal 6: Combating HIV/AIDS, malaria and other diseases
7	Goal 7: Ensuring environmental sustainability
8	Goal 8: Forging a global partnership for development
9	Goal 9: De-mining, removing explosive remnants of war, and victim assistance

១.៥ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ៥ឆ្នាំ នារីរតនៈទី៤(២០១៤-២០១៨)

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនារីរតនៈទី៤(២០១៤-២០១៨) សម្រាប់សមភាពយេនឌ័រ និងការបង្កើនភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីផ្តោតលើក្របខណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រចំនួន៤ (Strategic Framework):

✓កំណើនសេដ្ឋកិច្ច (ការផ្តល់ភាពអង់អាចផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចដល់ស្ត្រី)

✓ការទទួលបានសេវាសង្គម និងការការពារ

- -ការអប់រំសម្រាប់ស្ត្រី និងក្មេងស្រី
- -ស្ត្រី និងសុខភាព
- -ការការពារផ្លូវច្បាប់

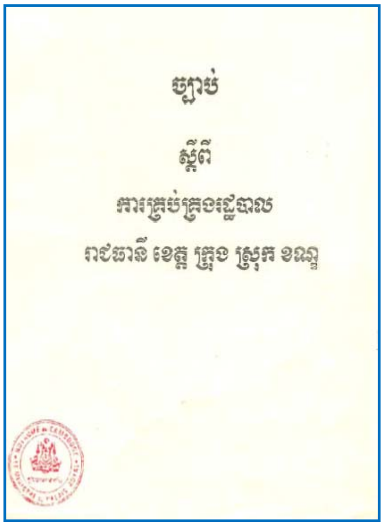
✓ បញ្ហាអន្តរវិស័យ

- -ស្ត្រីក្នុងសេចក្តីសម្រេច ការឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រក្នុងគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីកំនែទម្រង់
- -យេនឌ័រ ការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ និងការគ្រប់គ្រងគ្រោះមហន្តរាយ

✓ ការពង្រឹងស្ថាប័ន និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ក្នុងការឆ្ពោះទៅសមភាពយេនឌ័រ

១.៦ ច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រង រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

- ច្បាប់នេះត្រូវបានអនុម័តក្នុងឆ្នាំ២០០៨។ គោលការណ៍សមភាពយេនឌ័រ និងសិទ្ធិស្ត្រី ត្រូវបានបញ្ចូលក្នុងច្បាប់នេះ និងបាន បញ្ជាក់អំពីការលើកម្ពស់តួនាទី និងធានាការ ចូលរួមរបស់ស្ត្រី នៅគ្រប់កម្រិតនៃរដ្ឋបាល ថ្នាក់ក្រោមជាតិ។



១.៧ កម្មវិធីជាតិសម្រាប់អភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ (២០១០-២០១៩)

- កម្មវិធីនេះ បានកំណត់ថា ប្រសិទ្ធភាព និងនិរន្តភាព នៃការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ នៅពេលដែលមានសមភាពយេនឌ័រត្រូវបានឆ្លើយតប។ ទាំងកម្មវិធីជាតិ និងផែនការ ៣ឆ្នាំនៃកម្មវិធីជាតិនេះ បានកំណត់ថា យេនឌ័រគឺជាកម្មវិធីអន្តរវិស័យ។

២. យន្តការ និងស្ថាប័នជាតិសំខាន់ៗ ក្នុងការជម្រុញសមភាពយេនឌ័រ

- យន្តការសំខាន់ៗក្នុងការជម្រុញសមភាពយេនឌ័រ មានដូចជា៖
  - ❖ក្រសួងកិច្ចការនារី (MoWA)
  - ❖ក្រុមប្រឹក្សាជាតិកម្ពុជាដើម្បីស្ត្រី (CNCW)
  - ❖ក្រុមការងារបច្ចេកទេសយេនឌ័រ (TWG-G/GMAG)
  - ❖គណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការស្ត្រី និងកុមារ (WCCC)

២. យន្តការ និងស្ថាប័នជាតិសំខាន់ៗ ក្នុងការជម្រុញសមភាពយេនឌ័រ(ត)

- **ក្រសួងកិច្ចការនារី** (MoWA) ៖
  ដើរតួនាទីសំខាន់ក្នុងការស្វែងរកការគាំទ្រមតិ លើសមភាពយេនឌ័រ បង្កើនភាពអង់អាចលើស្ត្រី និងពង្រឹងសមត្ថភាពដល់ក្រសួង ស្ថាប័នវិស័យ និងដៃគូពាក់ព័ន្ធនានា ក្នុងការបញ្ចូលយេនឌ័រក្នុងវិស័យរបស់ខ្លួន។

២. យន្តការ និងស្ថាប័នជាតិសំខាន់ៗ ក្នុងការជម្រុញសមភាពយេនឌ័រ(ត)

ក្រុមប្រឹក្សាជាតិកម្ពុជាដើម្បីស្ត្រី (CNCW)៖

- ជាយន្តការអន្តរក្រសួង ដែលរៀបចំឡើងក្នុងការទទួលខុសត្រូវលើការគាំទ្ររាជរដ្ឋាភិបាល តាមរយៈសម្របសម្រួល តាមដាន និងវាយតម្លៃ លើការអនុវត្តច្បាប់ជាតិ គោលនយោបាយ និងលិខិតបទដ្ឋានពាក់ព័ន្ធ ក្នុងការលើកកម្ពស់ស្ថានភាពស្ត្រី ។

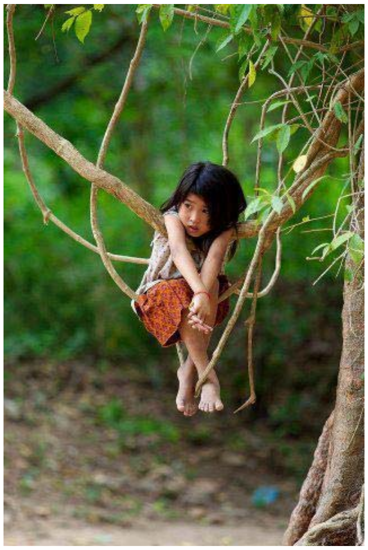
- ស្ថាប័ននេះ ក៏មានតួនាទីក្នុងការតាមដាន និងវាយតម្លៃលើការអនុវត្ត នូវអនុសញ្ញាអន្តរជាតិពាក់ព័ន្ធនឹងស្ត្រី (ស៊ី-ដ) ក្នុងការផ្តល់អនុសាសន៍ជូនរាជរដ្ឋាភិបាល។

២. យន្តការ និងស្ថាប័នជាតិសំខាន់ៗ ក្នុងការជម្រុញសមភាពយេនឌ័រ(ត)

❖ **ក្រុមការងារបច្ចេកទេសយេនឌ័រ** (TWG-G)៖

គឺជាយន្តការភាពជាដៃគូរវាង រដ្ឋាភិបាល និងដៃគូអភិវឌ្ឍ ក្នុងចំនោមក្រុមបច្ចេកទេសវិស័យផ្សេងៗទៀត។

ក្រុមការងារនេះ(TWG-G) ដឹកនាំដោយក្រសួងកិច្ចការនារី និងសហាសម្របសម្រួលដោយ UNDP & JICA ព្រមទាំងមានការចូលរួមពី ដៃគូអភិវឌ្ឍ ក្រសួង/ស្ថាប័ន (GMAG of LMs) និងសង្គមស៊ីវិលជាសមាជិក (CSOs)។



២. យន្តការ និងស្ថាប័នជាតិសំខាន់ៗ ក្នុងការជម្រុញសមភាពយេនឌ័រ(ត)

គណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការស្ត្រី និងកុមារ (WCCC) ៖ ត្រូវបានបង្កើតឡើងជាយន្តការថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងបង្កើនភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី ក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។

គណៈកម្មាធិការនេះ មានសិទ្ធិ និងភារកិច្ច ក្នុងការផ្តល់អនុសាសន៍ និងលើកសំណើជូនរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ លើកិច្ចការទាក់ទងនឹងសមភាពយេនឌ័រ ស្ត្រី យុវវ័យ និងកុមារ។

សូមអរគុណ

mwa@online.com.kh
www.mowa.gov.kh
fb.com/mowa.gov.kh
youtube.com/mowagovkh

បទបង្ហាញ ស្តីពី ការវិភាគយេនឌ័រ

បង្ហាញដោយៈ លោក សៅ ចន្ទម៉ាលី

<u>មាតិកា</u>

១. ស្ថានភាពយេនឌ័រ
២. ការវិភាគយេនឌ័រ
៣. សារៈសំខាន់
៤. ឧបករណ៍វិភាគយេនឌ័រ
៥. សមភាព និងសមធម៌

ស្ថានភាពយេនឌ័រនៅកម្ពុជា

- ស្ត្រី មានចំនួន៥២% នៃ ប្រជាជនសរុប
- បុរសនៅតែមានឥទ្ធិពលក្នុងការសម្រេចចិត្ត ជាពិសេសទៅលើទ្រព្យសម្បត្តិមានតម្លៃ
- ការឲ្យតម្លៃ តួនាទីស្ត្រី ដែលបំពេញការងារមិនមានកម្រៃឬការងារផ្ទះ នៅមានកម្រិត
- ប្រពៃណីនៃការបែងចែកការងារសម្រាប់ស្ត្រីនិងបុរស នៅតែមានបន្ត
- កម្រិតអប់រំទាប នាំឲ្យស្ត្រីមានជម្រើសតិចតួច ក្នុងការប្រកបរបរចិញ្ចឹមជីវិត
- គ្រួសារភាគច្រើនផ្តល់តម្លៃឲ្យ ក្មេងប្រុស ទទួលបានការអប់រំច្រើនជាងក្មេងស្រី
- ស្ត្រីនៅមានតំណាងតិចនៅក្នុងតួនាទីក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចគ្រប់កម្រិត

(ដំណើរឆ្ពោះទៅមុខ - ការប៉ាន់ប្រមាណអំពើយេនឌ័រនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០១៤)

៣

ការវិភាគយេនឌ័រ

- ជាដំណើរការនៃការពិនិត្យ និងកំណត់ឲ្យបានច្បាស់ អំពី ស្ថានភាព តួនាទី តម្រូវការ និងផលប្រយោជន៍ខុសៗគ្នា រវាង ស្ត្រី បុរស នៅក្នុងការប្រកបការងារនិងជីវិតរស់នៅ និង គោលនយោបាយ ផែនការ គម្រោង និងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍នានាដែលមានស្រាប់។
- ការវិភាគយេនឌ័រ ជួយអ្នកវិភាគ ស្វែងយល់និងរកឃើញនូវឧបសគ្គ និងឱកាសរបស់ស្ត្រី បុរស នៅក្នុង គោលនយោបាយ រចនាសម្ព័ន្ធ វប្បធម៌ ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមកិច្ច នៅក្នុងវិស័យនីមួយៗ ផងដែរ។

៤

សារៈសំខាន់ នៃ ការវិភាគយេនឌ័រ

- បង្កើតនិងអនុវត្តវិធានការដាក់លាក់ ក្នុងការជំរុញនិងផ្តល់ឱកាស ដល់បុរស-ស្ត្រី និង ដើម្បីធានាថា ស្ត្រីក៏អាចចូលរួមយ៉ាងសកម្ម និង អាចទទួលផលប្រយោជន៍ពីកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍បានយ៉ាងពេញលេញ។
- ស្វែងយល់ពីឥរិយាបថ អាកប្បកិរិយានិងផ្នត់គំនិតអវិជ្ជមាន របស់សង្គមចំពោះស្ត្រី និងក្មេងស្រី ដែលនេះជាឧបសគ្គយ៉ាងខ្លាំង ដល់ការជំរុញ និងផ្តល់ឱកាស ចំពោះស្ត្រីក្នុងដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍។
- ជាចំណុចចាប់ផ្តើមក្នុងការបង្កើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រី ក្នុងសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍ដោយឈរលើមូលដ្ឋានសមធម៌ និងសមភាពយេនឌ័រ។

៥

តួនាទីយេនឌ័រ
(ការងារមានកម្រៃ ការងារគ្មានកម្រៃ និងការងារសហគមន៍)

តម្រូវការយេនឌ័រ
(ចំពោះមុខ និង ជាយុទ្ធសាស្ត្រ)

ឧបករណ៍ វិភាគយេនឌ័រ សំខាន់ៗ

ការទទួលបាន ការប្រើប្រាស់ និង ការគ្រប់គ្រងធនធាន

ឧបសគ្គ និង ឱកាស
(កំណត់យុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីជំនះឧបសគ្គនិងការប្រើប្រាស់ឱកាស)

ឧបករណ៍វិភាគយេនឌ័រសំខាន់ៗ (ត)

តួនាទីយេនឌ័រ

- ការវិភាគលើការងារប្រចាំថ្ងៃរបស់ បុរស-ស្ត្រី
- ការវិភាគលើតួនាទីរបស់ បុរស-ស្ត្រី ក្នុងការអនុវត្តការងារមានកម្រៃ ការងារគ្មានកម្រៃ និងការងារសហគមន៍

ដើម្បីឲ្យអ្នករៀបចំនិងអនុវត្តកម្មវិធី យល់ដឹងច្បាស់ពី តួនាទី ពេលវេលា រយៈពេល ទីកន្លែងដែល បុរស-ស្ត្រី ធ្វើសកម្មភាព និង ដើម្បីកំណត់យុទ្ធសាស្ត្រសមស្រប សម្រាប់ បុរស-ស្ត្រី ចូលរួមនិងទទួលផលពីគម្រោងនិងកម្មវិធីទាំងនោះ។

ឧបករណ៍វិភាគយេនឌ័រសំខាន់ៗ (ត)

តម្រូវការយេនឌ័រ

- តម្រូវការយេនឌ័រចំពោះមុខ៖ ជាតម្រូវការជាក់ស្តែង បន្ទាន់ ដើម្បីឆ្លើយតប ការទទួលខុសត្រូវ ក្នុងការដោះស្រាយជីវភាពរស់នៅប្រចាំថ្ងៃ របស់ បុរស-ស្ត្រី
- តម្រូវការយេនឌ័រជាយុទ្ធសាស្ត្រ៖ ជាតម្រូវការដែលទាក់ទងទៅនឹងសកម្មភាពចូលរួមរបស់បុរស-ស្ត្រី ក្នុងការផ្លាស់ប្តូរ កែប្រែ ឋានៈ តួនាទី

ដើម្បីកំណត់នូវតម្រូវការជាយុទ្ធសាស្ត្ររបស់បុរស-ស្ត្រី ដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងឋានៈ តួនាទីនិងសិទ្ធិអំណាច ក្នុងការដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច នៅក្នុងសហគមន៍ និងសង្គម។

ឧបករណ៍វិភាគយេនឌ័រសំខាន់ៗ (ត)

ការទទួលបាន ការប្រើប្រាស់ និងការគ្រប់គ្រងធនធាន

- កំណត់លើការទទួលបាន ការប្រើប្រាស់ និងការគ្រប់គ្រងរបស់ បុរស និងស្ត្រី លើធនធាននិងផលកម្រៃ
- កំណត់ពីផលប្រយោជន៍ដែល បុរសនិងស្ត្រី ទទួលបានពីគម្រោង និងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងសហគមន៍

តើ បុរស-ស្ត្រី មានសិទ្ធិនិងការសម្រេច លើការទទួលបាន ការប្រើប្រាស់និងការគ្រប់គ្រងធនធាននិងផលកម្រៃដែលបានមក ដូចៗគ្នាដែរឬទេ?

៩

ឧបករណ៍វិភាគយេនឌ័រសំខាន់ៗ (ត)

ឧបសគ្គ និង ឱកាស

- កំណត់ពីឧបសគ្គនិងឱកាសដែលជំរុញការលើកកម្ពស់សមភាព រវាង បុរស-ស្ត្រី នៅក្នុងកម្មវិធីនិងគម្រោងអភិវឌ្ឍន៍នានា តាមរយៈ ការពិនិត្យលើ៖ ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច ប្រជាសាស្ត្រ ការចាត់ចែង ស្ថាប័ន ព្រឹត្តិការណ៍ នយោបាយ ច្បាប់ និងគោលការណ៍នានា ជាដើម។

ជួយរកឲ្យឃើញនូវ ឧបសគ្គនិងឱកាសរបស់ បុរស ស្ត្រី ក្នុងគោលនយោបាយ រចនាសម្ព័ន្ធ វប្បធម៌ ស្ថានភាព សេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងក្នុងវិស័យផ្សេងៗទៀត។

១០

ពិភាក្សាក្រុម

ក្រុមទី១

- តើមានបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះ ក្នុងការដាក់បញ្ចូលស្ត្រី នៅក្នុងកម្រិតស្ថាប័ននិងការអនុវត្តគោលនយោបាយ?
  សូមរកបញ្ហាប្រឈម និងអនុសាសន៍

ក្រុមទី២

- តើមានបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះ ក្នុងការដាក់បញ្ចូលស្ត្រីនៅក្នុងគម្រោងនិងសកម្មភាពសហគមន៍?
  សូមរកបញ្ហាប្រឈម និងអនុសាសន៍

រយៈពេលពិភាក្សា៖ <u>១៥នាទី</u>   បកស្រាយ៖ <u>៥នាទី</u>

ការដាក់បញ្ចូលស្ត្រី នៅក្នុងកម្រិតស្ថាប័ន...

បញ្ហាប្រឈម៖

- តួនាទី និងផ្នត់គំនិតអវិជ្ជមាន
- ការរើសអើងយេនឌ័រ
- ដំណើរការនិ ិងប្រព័ន្ធនៃការធ្វើសេចក្តីសម្រេច
- កង្វះថវិកាអនុវត្តសកម្មភាពឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ
- កង្វះវិធានការបណ្តោះអាសន្ន ដើម្បីពន្លឿនការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនិងតំណាងស្ត្រីនៅកម្រិតធ្វើសេចក្តីសម្រេច

(ដំណើរឆ្ពោះទៅមុខ - ការប៉ាន់ប្រមាណអំពើយេនឌ័រនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០១៤)

<

ការដាក់បញ្ចូលស្ត្រី ក្នុងគម្រោងនិងសកម្មភាពសហគមន៍

បញ្ហាប្រឈម៖

- បន្ទុកការងារច្រើន
- កម្រិតនៃការចូលរួមតិច
- ការអប់រំទាប និងចំណេះដឹងនៅមានកម្រិត
- ការយល់ឃើញថា ការងារពាក់ព័ន្ធនឹងព្រៃឈើជាការងារបុរស
- តួនាទីរបស់ស្ត្រីនៅមានកម្រិតនៅក្នុងសហគមន៍
- ខ្វះការអញ្ជើញស្ត្រីឱ្យចូលរួម
- ខ្វះជម្រើសក្នុងការរកប្រាក់ចំណូល
- ព័ត៌មាននិងការយល់ដឹងពី រេដបូក នៅមានកម្រិត

‘UN-REDD Programme, WOCAN, USAID-Leaf, Sept 2013: *Women’s Inclusion in REDD+ in Cambodia, Lessons from Good Practices in Forest, Agriculture and Other Natural Resources Management Sectors.’*

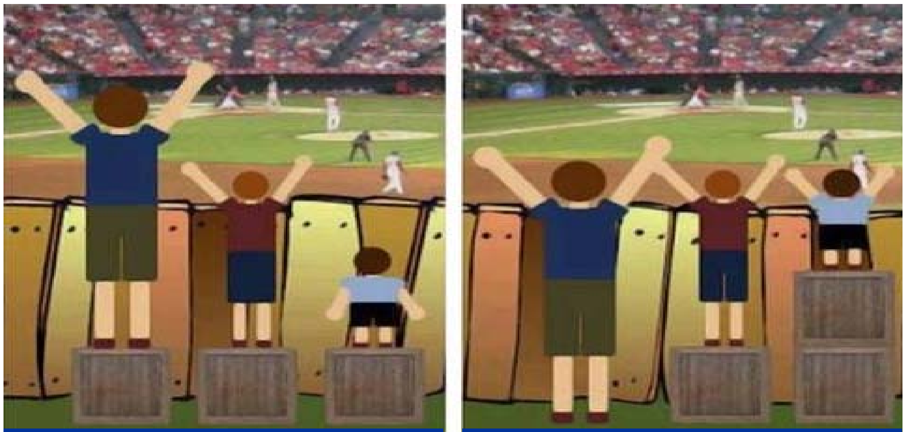
១៣

អនុសាសន៍រួម

- បង្កើនសមាមាត្រស្ត្រី ក្នុងវិស័យសាធារណៈនិ◌ិងនយោបាយ
- អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនិងលទ្ធភាពបំពេញភារកិច្ចរបស់ស្ត្រី
- រៀបចំ និងផ្សព្វផ្សាយការប៉ាន់ប្រមាណស្ថានភាពយេនឌ័រ
- លើកកម្ពស់ការឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ នៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រជាតិនិងតាមវិស័យ
- ធានាបានថវិកាដែលឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ
- ការកសាងជំនាញ និងបង្កើតបណ្ដាញស្ត្រីនៅក្នុងសហគមន៍
- អនុវត្តវិធានការពិសេស

  (ធានាបានការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងសហគមន៍)

១៤



សមភាព	សមធម៌
ផ្តល់ឲ្យអ្វីមួយដូចឬស្មើគ្នា ➔ លុះត្រាតែអ្នកទទួលនោះ មានឬចាប់ផ្តើមពីចំណុចនិងមានស្ថានភាពដូចៗគ្នា។	ទទួលបាននូវឱកាសដូចគ្នា ➔ លុះត្រាតែជានាបាននូវសមធម៌ ទើបអាចទទួលបាននូវសមភាព ពេញលេញ។

សមភាពយេនឌ័រ និង សមធម៌យេនឌ័រ

- **សមភាពយេនឌ័រ** ជាភាពគ្មានការរើសអើង ដោយយកភេទ របស់បុគ្គលមកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការបែងចែកធនធាន ឬផលប្រយោជន៍ ឬ មួយនៅក្នុងការទទួលបានសេវានានា។
- **សមធម៌យេនឌ័រ** ជាវិធានការក្នុងការស្តារភាពចាញ់ប្រៀប ដែលកើតមានក្នុងសង្គម និងរារាំងស្ត្រីនិងបុរស មិនឲ្យចែករំលែកតួនាទីសង្គមបានត្រឹមត្រូវ និង សំដៅបំបាត់គម្លាតជាក់ស្តែងដែលរារាំងមិនឲ្យស្ត្រីឬបុរសបានទទួលឋានៈនិងផលប្រយោជន៍ពីការអភិវឌ្ឍន៍ដូចៗគ្នា។

ឯកសារយោង

- ក្រសួងកិច្ចការនារី ឆ្នាំ២០១៤៖ *ដំណើរឆ្ពោះទៅមុខ - ការប៉ាន់ប្រមាណអំពីយេនឌ័រនៅកម្ពុជា*
- UN-REDD Programme, WOCAN, USAID-Leaf, Sept 2013: Women’s Inclusion in REDD+ in Cambodia, Lessons from Good Practices in Forest, Agriculture and Other Natural Resources Management Sectors.
- ក្រសួងកិច្ចការនារី ឆ្នាំ២០០៩៖ *ឯកសារព័ត៌មាន ស្តីពី ការវិភាគយេនឌ័រតាមវិស័យ*
- ក្រសួងកិច្ចការនារី ឆ្នាំ២០០៨៖ *ចំណែកស្មើភាពសំរាប់នារី - ការប៉ាន់ប្រមាណអំពីយេនឌ័រនៅកម្ពុជា*
- ក្រសួងកិច្ចការនារី ឆ្នាំ២០០៦៖ *សៀវភៅព័ត៌មាន ស្តីពី គោលគំនិតនៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ជំនាញសំខាន់ៗ និងតួនាទីភារកិច្ចរបស់អ្នកទទួលបន្ទុកកិច្ចការនារីនិងកុមារក្រុមប្រឹក្សាឃុំសង្កាត់*
- ក្រសួងកិច្ចការនារី ឆ្នាំ២០០៦៖ *សទ្ទានុក្រមយេនឌ័រ*

សូមអរគុណ..
ចំពោះការយកចិត្តទុកដាក់ស្តាប់
និងចូលរួម!

០១៧-៣២៤-២៥៥
maly.sc@gmail.com

?

វគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពី

"ទស្សនទានយេនឌ័រ និង រេដបូក"

លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវពីបញ្ហាយេនឌ័រ ក្នុងវិស័យព្រៃឈើ

រៀបចំឡើងដោយ ខង្យ សុបញ្ញា

រដ្ឋបាលព្រៃឈើ

២០១៥

1

មាតិការ

១. ស្ថិតិប្រជាជន និង មុខរបរ

២. នយោបាយនិងច្បាប់ដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងផ្នែកព្រៃឈើ

៣. យេនឌ័រក្នុងផ្នែកព្រៃឈើ

៤. ឧបសគ្គនៃការរារាំងស្ត្រីក្នុងវិស័យព្រៃឈើ និង REED+

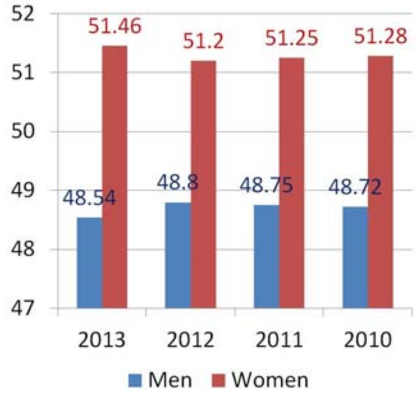
៥.ផលប៉ះពាល់នៃបម្រែបម្រួលអាកាសធាតុទៅលើយេនឌ័រ

៦. សំណូមពរ

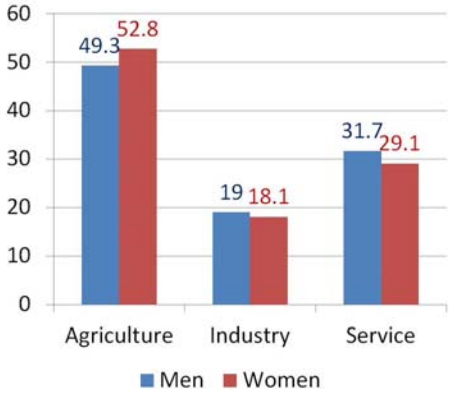
2

១. ស្ថិតិប្រជាជន និង មុខរបរ

ប្រជាជន



ការងារឆ្នាំ២០១២



ប្រភព: ក្រសួងផែនការ ២០១៣, ក្រសួងកិច្ចការនារី ២០១៤

3

២. នយោបាយនិងច្បាប់ដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងផ្នែកព្រៃឈើ

បរិយាយ	ទំនាក់ទំនងទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័រ
ច្បាប់ព្រៃឈើ (២០០២)	ការផ្តល់នូវសិទ្ធិដល់សហគមន៍ក្នុងការចូលរួមការគ្រប់គ្រងព្រៃឈើតាមរយៈការបង្កើតសហគមន៍ព្រៃឈើ
កម្មវិធីព្រៃឈើជាតិ (២០១០-២០២៩)	ការលើកទឹកចិត្តមន្ត្រីស្ត្រីក្នុងការចូលរួមក្នុងការងារគ្រប់គ្រង
អនុក្រឹត្យសហគមន៍ព្រៃឈើ (២០០៣)	ការលើកទឹកចិត្តស្ត្រីចូលរួមក្នុងគណកម្មាធិការគ្រប់គ្រងសហគមន៍ព្រៃឈើ

4

នយោបាយ និង ច្បាប់ដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងផ្នែកព្រៃឈើ

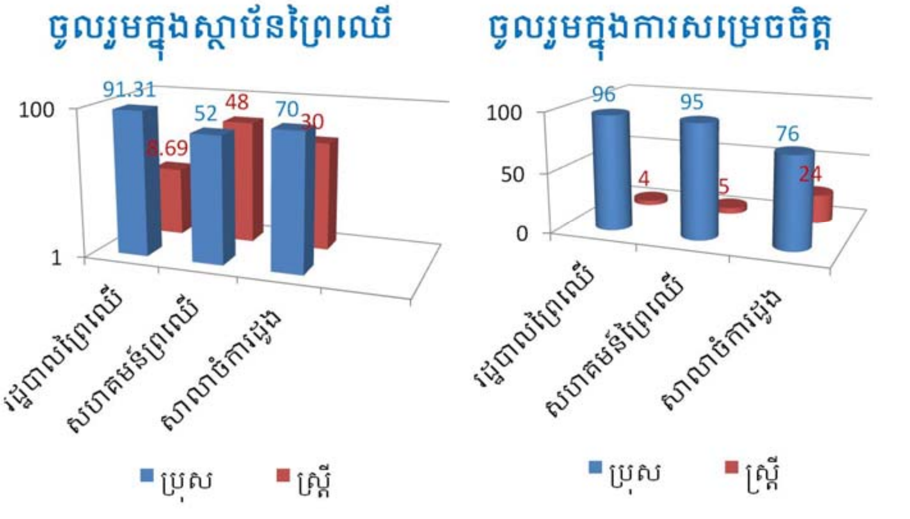
បរិយាយ	ការពាក់ព័ន្ធទៅនឹងយេនឌ័រ
គោលនយោបាយបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	បង្កើនការយល់ដឹងពីយេនឌ័រនិងការចូលរួមចំណែករបស់ស្ត្រីក្នុងវិស័យព្រៃឈើ
ក្នុងវិស័យព្រៃឈើ (២០០៩-២០១៣)	រៀបចំផែនការ វេទិកាពិភាក្សាអំពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យព្រៃឈើយ៉ាងតិច ១ដងក្នុង១ឆ្នាំជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធ
	បង្កើនចំនួនស្ត្រីដែលមានគុណសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ក្នុងជួរថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់របស់រដ្ឋបាលព្រៃឈើ
	បង្កើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រីជនបទក្នុងសកម្មភាពគ្រប់គ្រងនិងអភិរក្សធនធានព្រៃឈើតាមរយៈបង្កើនសមត្ថភាពនិងលទ្ធភាព (កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនិងការបង្កើតគម្រោងបង្កើនជីវភាពរស់នៅរបស់សហគមន៍មូលដ្ឋាន)

៣. យេនឌ័រក្នុងផ្នែកព្រៃឈើ

- ៨០%នៃស្ត្រីជនបទដែលរស់នៅតំបន់ព្រៃជាអ្នកប្រមូលអនុផលព្រៃឈើ
- បុរសភាគច្រើនជាអ្នកប្រមូលផលព្រៃឈើ
- ភាគច្រើនអ្នកដែលធ្វើការនៅក្នុងផ្ទះបាយគឺជាស្ត្រីនិងជាអ្នកប្រើប្រាស់អុសសម្រាប់ចំអិនអាហារ

ប្រភព: រដ្ឋបាលព្រៃឈើ, RECOFTC

6



ប្រភព:រដ្ឋបាលព្រៃឈើ២០១៤, សាលាចំការដូង២០១៤, WOCAN report 2013

7

៤.ឧបសគ្គនៃការរារាំងស្ត្រីក្នុងវិស័យព្រៃឈើនិងREED+

ភាពខ្សោយរបស់ស្ត្រី	សម្ពាធខាងក្រៅ/កត្តាខាងក្រៅ
- កង្វះខាតនូវការជឿជាក់ខ្លួនឯង	- ប្រពៃណី ទំលាមទំលាប់
- ភាពមិនចេះអក្សរ និង មាន	- ខ្វះការគាំទ្រពីមាតាបិតានិងបុរស
ចំណេះដឹងទាប	- ភាពក្រក្រី
- ខ្វះភាពក្លាហាន,អៀន	- កង្វះខាតថវិកាគាំទ្រ
	- ជួរថ្នាក់ដឹកនាំស្ថាប័នព្រៃឈើថ្នាក់មូលដ្ឋាននិងសហគមន៍ព្រៃឈើភាគច្រើនជាបុរស
	- ខ្វះខាតតំណាងស្ត្រី

8

ឧបសគ្គនៃការរារាំងស្ត្រីក្នុងវិស័យព្រៃឈើនិងREED+

ភាពខ្សោយរបស់ស្ត្រី	សម្ពាធខាងក្រៅ/កត្តាខាងក្រៅ
	មិនសូវអោយតម្លៃទៅលើស្ត្រី មិនសូវអនុវត្តគោលនយោបាយនិងកម្មវិធីដែលគោរពនូវគោលការណ៍យេនឌ័រ
	កង្វះព័ត៌មានស្តីពីយេនឌ័រនិងពីនយោបាយនៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យព្រៃឈើទៅដល់សហគមន៍
ប្រភព: USAID LEAF 2014, WOCAN 2013, RECOFTC 2013, FA 2009,	

9

៥. ផលប៉ះពាល់នៃបម្រែបម្រួលអាកាសធាតុទៅលើយេនឌ័រ

បុរសនិងស្ត្រីទទួលឥទ្ធិពលពីការប្រែប្រួលអាកាសធាតុខុសគ្នាហើយស្ត្រីងាយរងគ្រោះជាងបុរសចំពោះផលប៉ះពាល់ពីការប្រែប្រួលអាកាសធាតុនិងគ្រោះធម្មជាតិ។

ឧទា. ៧៥%នៃជនរងគ្រោះដែលបាត់ជីវិតដោយសារព្យុះស៊ូណាមិឆ្នាំ២០០៤នៅខេត្តអាឆេនៃឥណ្ឌូនេស៊ី

ប្រភព: RECOFTC 2013, CDRI 2013

10

៦. សំណូមពរ

1. ធ្វើអោយប្រសើរឡើងនូវការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងការរៀបចំគោលនយោបាយ ផែនការ នឹង ការអនុវត្តគម្រោង
2. បង្កើនការចូលរួមរបស់តំណាងស្ត្រីក្នុងរចនាសម្ព័នគ្រប់គ្រងការងារ
3. បង្កើននូវថវិការគាំទ្រដល់ការងារយេនឌ័រ
4. បង្កើនសមត្ថភាពនិងផ្តល់ជំនាញដល់ស្ត្រី
5. បង្កើតក្រុមការងារស្ត្រី និង បណ្តាញការងារស្ត្រី
6. ផ្សព្វផ្សាយពីយេនឌ័រនិង REED+ទៅកាន់ភាគីពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗ
7. ទទួលស្គាល់សិទ្ធិរបស់ស្ត្រីលើធនធានព្រៃឈើ

ប្រភព: CDRI 2013, WOCAN 2013, RECOFT 2013

11

សូមអរគុណ

12

UN-REDD PROGRAMME

សិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់ស្តីពីយេនឌ័រ និងរេដបូក ប្រធានបទ៖ បទពិសោធន៍នៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ នៅក្នុងកម្មវិធីរេដបូកនៅបណ្តាប្រទេសផ្សេងៗ

ខេត្តសៀមរាប

១១-១៣ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០១៥

លោកស្រី វ៉ាង សុខា

UN-REDD PROGRAMME

មាតិកានៃបទបង្ហាញ

១. យុទ្ធសាស្ត្រជាតិស្តីពីរេដបូក
២. បទពិសោធន៍ប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី
- ការវាយតម្លៃតាមបែបអភិបាលកិច្ចលើការចូលរួម (PGA)
- គោលការណ៍លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសូចនាករនៃកិច្ចការពារផលប៉ះពាល់នៅក្នុងកម្មវិធីរេដបូកនៅឥណ្ឌូនេស៊ី*(PRISAI)*

៣. បទពិសោធន៍ប្រទេសវៀតណាម
- ការវិភាគយេនឌ័រក្នុងកម្មវិធីUN-REDD នៅវៀតណាម
  - ប្រព័ន្ធបែងចែកផលប្រយោជន៍ (BDS)

៤. គោលការណ៍យេនឌ័រសំខាន់ៗក្នុងការដាក់បញ្ចូលក្នុងយុទ្ធសាស្ត្ររេដបូកជាតិ
៥. អនុសាសន៍ឬសារអប់រំសម្រាប់រេដបូក

UN-REDD PROGRAMME

១. យុទ្ធសាស្ត្រជាតិស្តីពីរេដបូក

- យុទ្ធសាស្ត្រជាតិស្តីពីរេដបូករបស់ប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ីមានមូលដ្ឋានលើគោលការណ៍ចំនួន៥ដូចជា៖ប្រសិទ្ធផល ប្រសិទ្ធភាព ភាពយុត្តិធម៌ តម្លាភាពនិងគណនេយ្យភាព
- ក្រោមគោលការណ៍យុត្តិធម៌យុទ្ធសាស្ត្រនេះកត់សម្គាល់ថាកម្មវិធីរេដបូកនឹងត្រូវអនុវត្តដោយផ្អែកទៅតាមគោលការណ៍សមភាព "រួមទាំងសម្រាប់ស្ត្រីនិងសហគមន៍ដែលងាយរងគ្រោះដោយសារការផ្លាស់ប្តូរសង្គម-សេដ្ឋកិច្ចនិងបរិស្ថាន"

UN-REDD PROGRAMME

១. យុទ្ធសាស្ត្រជាតិស្តីពីរេដបូក

- ការពង្រឹងអភិបាលកិច្ចនៃការប្រើប្រាស់ព្រៃឈើនិងដីធ្លីគួរធានាឱ្យមានព័ត៌មានដែលសុក្រឹតហើយព័ត៌មាននេះត្រូវផ្តល់សម្រាប់ការចូលរួមជាសាធារណៈតាមរយៈ "ការកសាងសមត្ថភាពដល់សមាជិកសហគមន៍ជាពិសេសស្ត្រីនិងក្រុមងាយរងគ្រោះដទៃទៀត។
- ការការពារផលប៉ះពាល់សង្គម៖ការការពារនិងផលប្រយោជន៍របស់ក្រុមងាយរងគ្រោះដែលពឹងផ្អែកជីវភាពរស់នៅរបស់ពួកគេលើធនធានព្រៃឈើ ស្ត្រីដែលប្រឈមនឹងការផ្លាស់ប្តូរពេញទំហឹងនូវចំណូលក្នុងគ្រួសាររបស់ពួកគេ និងក្រុមដទៃទៀតក្នុងសង្គម។

UN-REDD PROGRAMME

២. បទពិសោធន៍ប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី

❑ <u>ការវាយតម្លៃតាមបែបអភិបាលកិច្ចលើការចូលរួម (PGA)</u>

- អ្នកជំនាញមួយក្រុម ដែលតំណាងឱ្យអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា ត្រូវបានបង្កើតឡើង ដើម្បីពិភាក្សាពីការងារអភិបាលកិច្ចរបស់ប្រទេសនេះ។ ទស្សនវិស័យយេនឌ័រ និងសមភាពយេនឌ័រ ត្រូវបានយកមកធ្វើការពិចារណា នៅពេលធ្វើការសម្រេចចិត្តពីសមាសភាគរបស់ក្រុមនេះ និងនៅក្នុងដំណើរការពិគ្រោះយោបល់ទាំងមូល
- ការពិភាក្សាក្រុមគោលដៅ (FGD) ត្រូវបានរៀបចំឡើង ដោយការជ្រើសរើសអ្នកចូលរួម ធ្វើឡើង ផ្អែកទៅតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ ដែលតម្រូវឱ្យមានការរក្សាសមធម៌យេនឌ័រ នៅក្នុងដំណើរការទាំងមូល។

UN-REDD PROGRAMME

២. បទពិសោធន៍ប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី

❑ <u>ការវាយតម្លៃតាមបែបអភិបាលកិច្ចលើការចូលរួម (PGA)</u>

- លើកឡើងលំអិតអំពីស្ថានភាពងាយរងគ្រោះរបស់ជនជាតិដើមភាគតិច ស្ត្រី និងសហគមន៍ពឹងអាស្រ័យលើព្រៃឈើ នៅក្នុងប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី ពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់កម្មវិធីរេដបូក
- កត់សម្គាល់យ៉ាងជាក់ច្បាស់ថា ស្ត្រី គឺជាតួអង្គនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌវាយតម្លៃ ដែល PGA ត្រូវបានធ្វើឡើងនេះ

UN-REDD PROGRAMME

២. បទពិសោធន៍ប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី

❑ <u>គោលការណ៍លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសូចនាករនៃកិច្ចការពារផលប៉ះពាល់នៅក្នុងកម្មវិធីរេដបូកនៅឥណ្ឌូនេស៊ី(PRISAI)</u>

- PRISAI ប្រើប្រាស់គោលការណ៍ជាច្រើន ដែលក្នុងនោះមានគោលការណ៍មួយ មានគោលបំណងធ្វើឱ្យមាន "ការចូលរួមឱ្យបានពេញលេញប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ពីអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា ដោយត្រូវធ្វើការពិចារណាលើសមភាពយេនឌ័រ" (គោលការណ៍ទី ៥)

UN-REDD PROGRAMME

២. បទពិសោធន៍ប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី

❑ <u>គោលការណ៍លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសូចនាករនៃកិច្ចការពារផលប៉ះពាល់នៅក្នុងកម្មវិធីរេដបូកនៅឥណ្ឌូនេស៊ី(PRISAI)</u>

- លើសពីនេះ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ ៥.៤.១ មានន័យថាជា "យន្តការមួយដែលធានាឱ្យមាន<u>*ការចូលរួមពេញលេញរបស់ស្ត្រី*</u> នៅក្នុងដំណើរការនៃការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត នៅកម្រិតផ្សេងៗគ្នានៃការអនុវត្តកម្មវិធីរេដបូក ដូចជា ការរៀបចំ ការអនុវត្ត និងការចែករំលែកផលប្រយោជន៍ ដោយប្រើប្រាស់<u>*អភិក្រម/វិធីសាស្ត្រ ដែលគិតគូរពីយេនឌ័រ ដាក់បញ្ចូលយេនឌ័រ និងឆ្លើយតបចំពោះយេនឌ័រ*</u> (នៅថ្នាក់រដ្ឋាភិបាល និងថ្នាក់មូលដ្ឋាន)"

UN-REDD PROGRAMME

៣. បទពិសោធន៍ប្រទេសវៀតណាម

❑ ការវិភាគយេនឌ័រក្នុងកម្មវិធីUN-REDD នៅវៀតណាម

- ការវិភាគនេះធ្វើការវិភាគលើរបៀបដែលដំណាក់កាលទី១របស់កម្មវិធីនេះធ្វើការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនិងផ្តល់នូវអនុសាសន៍ពីរបៀបគួរដាក់បញ្ចូលយេនឌ័រទៅក្នុងការរៀបចំផែនការនិងការអនុវត្តកម្មវិធីនេះនៅដំណាក់កាលទី២។របាយការណ៍នេះផ្តោតនៅកម្រិតខេត្តដោយមានការចុះប្រមូលព័ត៌មាននៅវាលក្នុងខេត្តLam Dong

UN-REDD PROGRAMME

៣. បទពិសោធន៍ប្រទេសវៀតណាម

❑ ការវិភាគយេនឌ័រក្នុងកម្មវិធីUN-REDD នៅវៀតណាម

- របាយការណ៍នេះក៏មានដាក់បញ្ចូលនូវផែនការសកម្មភាពយេនឌ័រផ្ទៃក្នុងមួយសម្រាប់ធ្វើការពិនិត្យតាមដានការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅដំណាក់កាលទី២ផងដែរនិងបានលើកស្នើពីចំណុចដៅនៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងការងាររេដបូកក្នុងប្រទេសវៀតណាម។

៣. បទពិសោធន៍ប្រទេសវៀតណាម

❑ <u>ការវិភាគយេនឌ័រក្នុងកម្មវិធីUN-REDD នៅវៀតណាម</u>

- ប្រព័ន្ធបែងចែកផលប្រយោជន៍ (BDS)

• ការវិភាគយេនឌ័រនេះកត់សម្គាល់ថា"ស្ត្រីនៅមិនទាន់មានឱកាសដូចគ្នានិងស៊ីសង្វាក់គ្នានៅឡើយទេ។ខណៈពេលដែលស្ត្រីបានចូលរួមនៅក្នុងការសិក្សានិងការអង្កេតនានាពួកគេមិនបានចងក្រងគ្នាជាក្រុមដែលអាចឱ្យពួកគេតំណាងពីទស្សនៈនិងផលប្រយោជន៍របស់ពួកគេឱ្យបានកាន់តែប្រសើរជាងមុននៅឡើយទេ..."

៣. បទពិសោធន៍ប្រទេសវៀតណាម

❑ <u>ការវិភាគយេនឌ័រក្នុងកម្មវិធីUN-REDD នៅវៀតណាម</u>

- ប្រព័ន្ធបែងចែកផលប្រយោជន៍ (BDS)

• ការវិភាគនេះបន្តកត់សម្គាល់ទៀតថាស្ត្រីបានតស៊ូដើម្បីទទួលបានប្រយោជន៍ពីការបង់ថ្លៃសេវាប្រព័ន្ធបរិស្ថាននិងគម្រោងសហគមន៍ព្រៃឈើដែលពួកគេអាចមានគណនេយ្យភាពមួយផ្នែកដោយហេតុថាពួកគេពុំមានកម្មសិទ្ធិនិងសិទ្ធិកាន់កាប់ដីធ្លី

UN-REDD PROGRAMME

៣. បទពិសោធន៍ប្រទេសវៀតណាម

❑ <u>ការវិភាគយេនឌ័រក្នុងកម្មវិធីUN-REDD នៅវៀតណាម</u>

- ប្រព័ន្ធបែងចែកផលប្រយោជន៍ (BDS)

- លើសពីនេះការវិភាគយេនឌ័របានរកឃើញថានៅពុំទាន់មានសកម្មភាពបង្កើនការយល់ដឹងនិងអប់រំដែលផ្តោតលើប្រព័ន្ធបែងចែកផលប្រយោជន៍(BDS)ដល់ស្ត្រីនៅឡើយ។បើទោះបីជាមានការអនុវត្តសកម្មភាពជាក់លាក់ពាក់ព័ន្ធនឹងBDSក៏ដោយអ្នកចូលរួមជាច្រើនដែលបានចូលរួមនៅក្នុងការអនុវត្តសាកល្បងនៅមិនទាន់យល់ពីទស្សនទានរេដបូកនិងBDSនៅឡើយ។

UN-REDD PROGRAMME

៣. បទពិសោធន៍ប្រទេសវៀតណាម

ការអនុវត្តល្អ	មេរៀនដែលទទួលបាន	អនុសាសន៍
ក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយ BDS ជម្រុញឱ្យមានការមិនរើសអើងចំពោះស្ត្រី និងជម្រុញឱ្យស្ត្រីចូលរួម នៅក្នុងការសិក្សា និងការអង្កេតនានា ដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងប្រព័ន្ធបែងចែកផលប្រយោជន៍	ស្ត្រីមិនត្រូវបានចងក្រងគ្នាជាក្រុមដែលអាចឱ្យពួកគេអាចតំណាងផលប្រយោជន៍របស់ពួកគេ ជាសម្លេងតែមួយ និងមានឥទ្ធិពលក្នុងការសិក្សា និងការរៀបចំ BDS ដំបូងៗនោះទេ	អ្នកគាំទ្រមួយក្រុម ដែលអាចធ្វើជាតំណាងរួមឱ្យសម្លេងរបស់ស្ត្រី គួរជាមធ្យោបាយដ៏ល្អមួយ ដើម្បីឱ្យស្ត្រីអាចលើកឡើងពីក្តីកង្វល់ និងទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលអំពី BDS
ការបណ្តុះបណ្តាល ដើម្បីផ្តល់នូវការយល់ដឹងជាមូលដ្ឋានអំពីរេដបូក និងប្រព័ន្ធបែងចែកផលប្រយោជន៍ ត្រូវបានធ្វើឡើង	កង្វះសកម្មភាពបង្កើនការយល់ដឹង និងអប់រំអំពី BDS ដែលផ្តោតលើស្ត្រី	ស្ត្រី ដែលមានកម្រិតវប្បធម៌ទាប និងជួបប្រទះឧបសគ្គច្រើនក្នុងការដើរហើរ ត្រូវប្រឈមនឹងបញ្ហាជាច្រើន ដើម្បីអាចយល់ដឹងពីរេដបូក និង BDS បាន។ ដូច្នេះ ចាំបាច់ត្រូវតែមានការបង្កើនការយល់ដឹងដែលផ្តោតជាក់លើស្ត្រី។

UN-REDD PROGRAMME

៣. បទពិសោធន៍ប្រទេសវៀតណាម

ការអនុវត្តល្អ	មេរៀនដែលទទួលបាន	អនុសាសន៍
ដំណើរការនេះមានការចូលរួមច្រើន (ប្រជាពលរដ្ឋនៅមូលដ្ឋានចំនួន ៥៥០០ នាក់ មកពី ៧៨ ភូមិ)	ជារឿយៗ សមភាពយេនឌ័រ ត្រូវបានគេវាស់វែងត្រឹមតែជាចំនួនអ្នកចូលរួមប៉ុណ្ណោះ ហើយស្ត្រីមានអារម្មណ៍ថា ពួកគេទទួលរងបន្ទុកឱ្យផ្តល់ការយល់ព្រម បើទោះបីជាពួកគេមិនទាន់យល់ពីរេដបូកឱ្យបានពេញលេញយ៉ាងណាក៏ដោយ	ចាំបាច់ត្រូវស្វែងយល់ឱ្យបានកាន់តែប្រសើរពីទិដ្ឋភាពយេនឌ័រ ដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងការប្រើប្រាស់ធនធានព្រៃឈើ តម្រូវការ និងការទទួលបានចំណេះដឹង មុននឹងរៀបចំកិច្ចប្រជុំ
មានការពិនិត្យតាមដានលើការចូលរួមរបស់បុរស និងស្ត្រី (ទិន្នន័យបែងចែកតាមភេទ ត្រូវបានប្រមូល)	ជារឿយៗ កិច្ចប្រជុំ FPIC ត្រូវបានរៀបចំឡើង ដោយមិនបានពិចារណាលើឧបសគ្គពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងយេនឌ័រ (ដូចជា ទីតាំង និងពេលវេលា ដែលសមស្រប សម្រាប់ស្ត្រីជាដើម)	ចាំបាច់ត្រូវប្រើប្រាស់បណ្តាញ និងអង្គការ ដែលធ្វើការងារពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងយេនឌ័រ និងស្ត្រី នៅថ្នាក់មូលដ្ឋាន និងថ្នាក់ជាតិ
	ការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ និងការផ្តល់ FPIC ពុំបានប្រើប្រាស់ធនធាន បណ្តាញ និងជំនាញ ដែលមានស្រាប់របស់សហជីពស្ត្រីរបស់ប្រទេសនេះឡើយ	

UN-REDD PROGRAMME

៤. គោលការណ៍យេនឌ័រសំខាន់ៗក្នុងការដាក់បញ្ចូលក្នុងយុទ្ធសាស្ត្ររេដបូកជាតិ

- បង្កលទ្ធភាពឲ្យស្ត្រីនិងបុរសទទួលបាននូវការកសាងសមត្ថភាពតាមរយៈការលើកកម្ពស់ការចូលរួម ការយល់ដឹងនិងការបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលដល់ស្ត្រី
- លើកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រក្នុងការទទួលបានការការពារផលប៉ះពាល់និងទទួលបានផលប្រយោជន៍ដោយស្មើភាពរវាងបុរសនិងស្ត្រី
- ជំរុញការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច(៣០% យ៉ាងតិច) នៅគ្រប់កម្រិត
- បង្កើនលទ្ធភាពរបស់ស្ត្រីក្នុងការទទួលបាននូវជំនាញការងារនិងធនធានផលិតកម្ម។

៥. អនុសាសន៍ឬសារអប់រំសម្រាប់រេដបូក

- ទោះបីស្ត្រីនិងបុរសទទួលរងផលប៉ះពាល់ពីការប្រែប្រួលអាកាសធាតុខុសគ្នាប៉ុន្តែពួកគេមានតួនាទីនិងឱកាសដូចគ្នាក្នុងការទទួលនូវកិច្ចគាំពារសង្គម
- ធានាថាបុរស និងស្ត្រីទទួលបាននូវអត្ថប្រយោជន៍ដូចគ្នាពីកម្មវិធីរេដបូក
- ស្ត្រីនិងបុរសមានឱកាសស្មើគ្នាក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពរេដបូក
- បុរសជួយស្ត្រីដូចជួយខ្លួនឯង (He for she)

៥. អនុសាសន៍ឬសារអប់រំសម្រាប់រេដបូក

- បុរសនិងស្ត្រីមានតួនាទីដូចគ្នាក្នុងអភិរក្សព្រៃឈើ
- បុរស និងស្ត្រី គឺជាស្ថាបត្យករក្នុងការអភិវឌ្ឍសង្គម
- ជម្រុញការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចនៅគ្រប់កំរិត
- កំនត់ចំនួនស្ត្រី (យ៉ាងតិច៣០%) ក្នុងការចូលរួមនិងធ្វើសេចក្តីសម្រេចនៅគ្រប់ផ្នែក

UN-REDD PROGRAMME

សូមអរគុណ!

UN-REDD PROGRAMME

សិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់ស្តីពីយេនឌ័រ និងរេដបូក

ប្រធានបទ៖ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងរេដបូក

ធ្វើបទបង្ហាញដោយលោក៖ សុខ ពិសិដ្ឋ
ក្រសួងកិច្ចការនារី

ក្រុងសៀមរាប ខេត្តសៀមរាប
១១-១៣ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០១៥

មាតិកា

១. ហេតុអ្វីចាំបាច់ឲ្យការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងរេដបូក?

២. អតិក្រមដែលគិតគូរពីយេនឌ័រ

៣. ការធានាឲ្យមានការចូលរួមប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពសម្រាប់ស្ត្រី និងបុរស

៤. ចំនុចសំខាន់ៗសម្រាប់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងផែនការសកម្មភាពរេដបូក

៥. យុទ្ធសាស្ត្ររេដបូកជាតិដែលគិតគូរពីយេនឌ័រ

១. ហេតុអ្វីចាំបាច់ឲ្យការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងរេដបូក?

- បុរស និងស្ត្រី ប្រឈមនឹងផលប៉ះពាល់ដែលបង្កឡើងដោយការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ និងរេដបូកផ្សេងៗគ្នា។
- ដោយហេតុថា ស្ត្រីពឹងអាស្រ័យលើធនធានធម្មជាតិ ពួកគេអាចទទួលឥទ្ធិពលជាអវិជ្ជមាន ពីគោលនយោបាយប្រែប្រួលអាកាសធាតុស្តីពីរេដបូក។
- តម្រូវការតួនាទី និងចំណេះដឹងស្តីពីយេនឌ័រ មានឥទ្ធិពលយ៉ាងសំខាន់ មកលើយុទ្ធសាស្ត្ររេដបូក។

- ត្រូវយល់ដឹងពីតួនាទីផ្សេងៗគ្នារបស់បុរស និងស្ត្រី នៅក្នុងសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ទាំងមូល
- ផ្តល់លទ្ធភាពឲ្យមានការកំណត់ពីបញ្ហាកាន់តែសុក្រិត និងយល់ដឹងពីការនាំឲ្យបាត់បង់ព្រៃឈើ នៅកន្លែងណា និងដោយរបៀបណា
- ជួយកំណត់រកដំណោះស្រាយដែលអាចមាន

២. អភិក្រមដែលគិតគូរពីយេនឌ័រ

- អភិវឌ្ឍដែលឈរលើមូលដ្ឋានសិទ្ធិមនុស្ស
- ការគិតគូរប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពពីបុរស និងស្ត្រី នៅក្នុងសកម្មភាពរេដបូក ត្រូវបានគេចាត់ទុកជាកត្តារួមចំណែកដ៏សំខាន់ដែលនាំឲ្យមានសម្រេចជោគជ័យ

- ជួយឲ្យមានដំណើរការ និងលទ្ធផលប្រកបដោយភាពស័ក្តិសិទ្ធិ ប្រសិទ្ធភាព និងនិរន្តរភាព
- អត្ថប្រយោជន៍ផ្នែកសង្គម និងបរិស្ថាន ដែលទទួលបានពីកម្មវិធីរេដបូក

៣. ការធានាឲ្យមានការចូលរួមប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាពសម្រាប់ស្ត្រី និងបុរស

ការរៀបចំ
- កំណត់ពីគោលដៅ និងគោលបំណងដែលចង់សម្រេចបាន
- ធ្វើការរៀបចំផែនទីសហគមន៍ ដើម្បីកំណត់ពីអ្នកពាក់ព័ន្ធ
- យល់ដឹងពីឧបសគ្គ ដែលរារាំងដល់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រី និងបុរស

ការធ្វើផែនការ
- ជម្រុញឲ្យមានការចូលរួមពីស្ថាប័ន/ក្រុមស្ត្រី នៅក្នុងដំណើរការនានា
- ពិចារណាលើពេលវេលានៃការពិគ្រោះយោបល់ ឬព្រឹត្តិការណ៍នានា
- ធ្វើការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានសារតា តាមរយៈច្រកចម្រុះ និងធានាយ៉ាងណាឲ្យស្ត្រីអាចទទួលបានព័ត៌មានទាំងនេះ

ការចូលរួម
- រៀបចំឯកសារបណ្តុះបណ្តាល និងផ្សព្វផ្សាយដោយគិតគូរពីយេនឌ័រ
- កសាងសមត្ថភាពដល់ស្ត្រី និងបុរស
- រៀបចំការពិគ្រោះយោបល់ ឬព្រឹត្តិការណ៍នានា ដោយគិតគូរពីយេនឌ័រ

៤. ចំនុចសំខាន់ៗសម្រាប់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុង ផែនការសកម្មភាពរេដបូក

A. ជម្រុញឲ្យមានការចូលរួមពីស្ត្រី និងបុរស ក្នុងនាមពួកគេជាអ្នកពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗ នៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច

B. ការធ្វើការវិភាគយេនឌ័រ

C. ការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយនឹងអ្នកជំនាញបច្ចេកទេសខាងយេនឌ័រ (ដូចជា ក្រុមការងារយេនឌ័រ)

D. បង្កើតដំណើរការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ ដែលគិតគូរពីយេនឌ័រ

E. ការរៀបចំថវិកាឆ្លើយតបយេនឌ័រ

A. ការជម្រុញឲ្យមានការចូលរួមរបស់ស្ត្រី

- ពិចារណាធ្វើការសំភាសន៍ឬពិគ្រោះយោបល់ជាមួយ នឹងក្រុមស្ត្រីនិងបុរសដាច់ដោយឡែកពីគ្នា
- បង្កើតនូវបរិយាកាសអំណោយផលដើម្បីឲ្យស្ត្រីអាច ចូលរួមនៅក្នុងការពិគ្រោះយោបល់បាន
- ការកំណត់ពីកូតា(យ៉ាងតិច៣០%) សម្រាប់ការចូលរួម របស់ស្ត្រីនៅក្នុងការរៀបចំគោលនយោបាយនិង សកម្មភាពពអភិវឌ្ឍដែលពាក់ព័ន្ធនឹងរេដបូក

B. ការវិភាគយេនឌ័រក្នុងពេលរៀបចំសកម្មភាព

- ការវិភាគលើតួនាទី តម្រូវការ អាទិភាព និងឱកាស របស់អ្នកពាក់ព័ន្ធ
- ការកំណត់ពីបរិបទសង្គម-សេដ្ឋកិច្ច និង នយោបាយរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធជាស្ត្រី និងបុរស ដែលរងផលប៉ះពាល់ ឬដែលបានចូលរួម
- ទិន្នន័យជាមូលដ្ឋានដែលបែងចែកតាមភេទ សម្រាប់ធ្វើការវិភាគតាមដាន

B. ការវិភាគយេនឌ័រក្នុងពេលរៀបចំសកម្មភាព(ត)

ការវិភាគពីដៃគូរពាក់ព័ន្ធ

ស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល	អង្គការសហប្រជាតិ/អ្នកផ្តល់ជំនួយ	អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល	សហគមន៍	ក្រុមអ្នកផលិត
ក្រសួង/មន្ទីរទទួលបន្ទុកស្រ្តី/យេនឌ័រ	អង្គការ UN-Women	អង្គការផ្នែកស្រ្តី	សហគមន៍ជនជាតិដើមភាគតិច	ក្រុមកសិករ/ព្រៃឈើ
ក្រសួង/មន្ទីរទទួលបន្ទុកព្រៃឈើ/បរិស្ថាន	ទីភ្នាក់ងារអភិវឌ្ឍ (ធនាគារ ស្ថាប័នទ្វេភាគី)	អង្គការផ្នែកបរិស្ថាន	សហគមន៍/ក្រុមយុវជន	ក្រុមប្រើប្រាស់ទឹក
អាជ្ញាធរមូលដ្ឋាននិងក្រុមការងារទទួលបន្ទុករេដបូក	ទីភ្នាក់ងារសហប្រជាជាតិជាដឹកនាំ(ប្រសិនបើមាន)	អង្គការសង្គមស៊ីវិល	សហគមន៍/ក្រុមស្ត្រី	ក្រុមសហជីព

C. ការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយនឹងជំនាញការយេនឌ័រ

ពិគ្រោះយោបល់ជាមួយនឹងអ្នកជំនាញខាងយេនឌ័រ ឬអ្នកដែលមានបទពិសោធន៍ខាងយេនឌ័រ រួមទាំងអ្នកនៅមូលដ្ឋានផងដែរ (បណ្តាញយេនឌ័រ ឬក្រុមស្ត្រីជាដើម)។

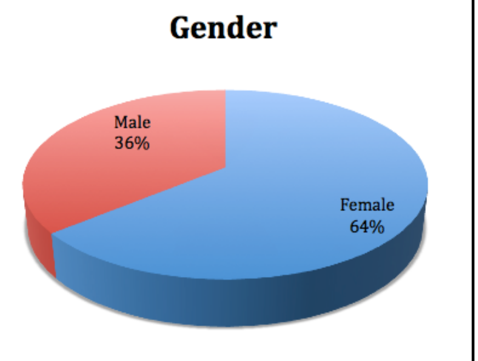
❖អ្នកជំនាញខាងយេនឌ័ អាចជួយផ្តល់ជំនួយបច្ចេកទេសខាង៖

- ➢ដាក់បញ្ចូលយេនឌ័រ ទៅក្នុងសកម្មភាពរេដបូក
- ➢រៀបចំសូចនាករយេនឌ័រ ដែលអាចវាស់វែងបាន
- ➢សម្របសម្រួលលើការបូកសរុបវឌ្ឍនភាព ដែលសម្រេចបានពាក់ព័ន្ធនឹងចំណុចដៅនៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ

D. ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃដែលគិតគូរពីយេនឌ័រ

ប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ ដែលឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រនឹងជួយកំណត់ពីទិដ្ឋភាពយេនឌ័រ នៅក្នុងសកម្មភាពរបស់រេដបូក ព្រមទាំងលើកកម្ពស់ ការអនុវត្តកម្មវិធី ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃដែលឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រគួរមាន៖

- ❖ការបែងចែកទិន្នន័យតាមភេទ
- ❖ការបង្កើតនូវសូចនាករយេនឌ័រ

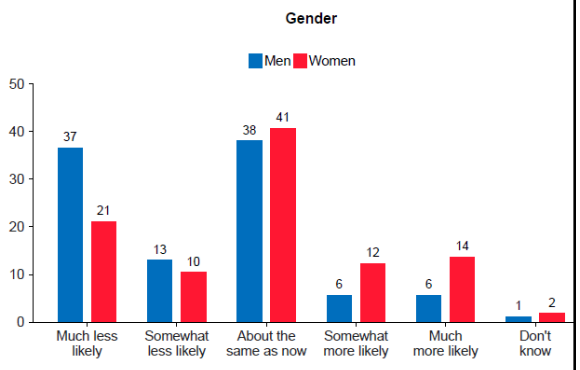


Source: Mobio Identity Systems, Inc. www.getmobio.com

D. ដំណើរការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃដែលគិតគូរពីយេនឌ័រ(ត)

☯សូចនាករដែលគិតគូរពីយេនឌ័រ

- ➢ភាគរយនៃស្ត្រី បុរស ដែលបានចូលរួមនៃដំណើរការមួយ
- ➢ចំនួនស្ត្រី ដែលបំពេញតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំ នៅក្នុងស្ថាប័នធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត ពីរេដបូក និងដែលចូលរួមនៅក្នុងដំណើរការនៃការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត
- ➢ចំនួនម៉ោង ដែលស្ត្រី ចំណាយធ្វើការងារដោយមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃ ដូចជា ការថែទាំកូន ការងារផ្ទះ ការថែទាំចាស់ជរា និងការងារសហគមន៍
- ➢ចំនួនម៉ោង ដែលស្ត្រីចូលរួម នៅក្នុងសកម្មភាពចិញ្ចឹមជីវិតនានា។



E. ការរៀបចំថវិកាឆ្លើយតបយេនឌ័រ

❖សកម្មភាពយេនឌ័រតម្រូវឲ្យមានថវិកាគ្រប់គ្រាន់នៅក្នុងគ្រប់ដំណាក់កាលទាំងអស់នៃការអនុវត្តកម្មវិធី

❖ការរៀបចំថវិកាឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ៖

- ➢រួមមានការកំណត់អាទិភាពសារជាថ្មី សម្រាប់ធនធានហិរញ្ញវត្ថុ នៅក្នុងសកម្មភាពនានា ជាជាងត្រឹមតែបង្កើនចំណាយសរុប
- ➢ជួយដោះស្រាយគម្លាតយេនឌ័រ នៅក្នុងការធ្វើសកម្មភាព ឬអនុវត្តកម្មវិធី

Figure 1: Gender Responsive Budgeting Goal[14]

៥. យុទ្ធសាស្ត្រដេប្ងួកជាតិដែលគិតគូរពីយេនឌ័រ

❖ការវិភាគផលប៉ះពាល់ដែលទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ

កត្តាដែលនាំឲ្យមានការបាត់បង់ ឬការរេចរិលព្រៃឈើ	ផលប៉ះពាល់យេនឌ័រដែលអាចមាន	យុទ្ធសាស្ត្ររេដបូកដែលអាចមាន
ការកាប់ឈើខុសច្បាប់	បុរស៖ទទួលបានប្រាក់ចំណូលពីការការកាប់ឈើ តែប្រឈមមុខនឹងអត់ការងារធ្វើ ពេលខាងមុខ ស្ត្រី៖ បាត់បង់អនុផលព្រៃឈើ	ពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ព្រៃឈើ
ការប្រមូលផលព្រៃឈើដោយគ្មាននិរន្តរភាព	បុរស៖ ទទួលបានប្រយោជន៍ពីការប្រមូលផលព្រៃឈើ តែប្រឈមមុខនឹងផលវិបាកពេលក្រោយ ស្ត្រី៖ មិនអាចរកអុសបាន បាត់បង់ការទទួលបានរុក្ខជាតិឱសថ។ល។	ប្រមូលឲ្យមាននិរន្តរភាព ប្រកាសតំបន់ថាជា«តំបន់ការពារ»
ការទន្ទ្រានដីព្រៃសម្រាប់ធ្វើកសិកម្ម	បុរស៖ ទទួលបានដីធ្វើកសិកម្ម ស្ត្រី៖ បន្លែនៅកាន់តែឆ្ងាយ	ការរៀបចំប្រើប្រាស់ដីធ្លី ដើម្បីកំណត់តំបន់ដោយឡែកសម្រាប់កសិកម្ម និងការអភិរក្សព្រៃឈើ

៥. យុទ្ធសាស្ត្ររេដបូកជាតិដែលគិតគូរពីយេនឌ័រ(ត)

ចំនុចសំខាន់ៗដែលមានការគិតគូរពីយេនឌ័រនៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្ររេដបូកជាតិ មានដូចជា៖

i. អភិបាលកិច្ចលើកម្មវិធីរេដបូក នៅថ្នាក់ជាតិ
ii. ការការពារផលប៉ះពាល់
iii. ការយល់ព្រមដោយសេរី ជាមុន និងផ្អែកតាមព័ត៌មានត្រឹមត្រូវ
iv. ប្បញ្ញត្តិសម្រាប់ការបែងចែកផលប្រយោជន៍
v. ប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដានព្រៃឈើជាតិ

i. អភិបាលកិច្ចលើកម្មវិធីរេដបូក នៅថ្នាក់ជាតិ

❖រចនាសម្ព័ន្ធអភិបាលកិច្ចរបស់រេដបូក ក៏ដូចជាគោលនយោបាយ ច្បាប់ និងបទដ្ឋានគតិយុត្តិនានា ត្រូវមានការឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ

❖ត្រូវមានការវាយតម្លៃលើអភិបាលកិច្ចតាមបែបចូលរួម (participatory governance appraisal) សម្រាប់រេដបូក។ ឧទាហរណ៍៖ PGA របស់ប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី៖

-មានសូចនាករដែលគិតគូរពីយេនឌ័រ

-ទិដ្ឋភាពយេនឌ័រនៃព្រៃឈើ

-សិទ្ធិកាន់កាប់ដីធ្លី

-ការពិចារណាពីសមភាពយេនឌ័រ នៅក្នុងក្រុមអ្នកពាក់ព័ន្ធ

ii. ការការពារផលប៉ះពាល់ដែលគិតគូរពីយេនឌ័រ

១. ការផ្សព្វផ្សាយ និងការកសាងសមត្ថភាពរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធ

- រៀបចំផែនទីបង្ហាញអ្នកពាក់ព័ន្ធ ដែលឆ្លើយតបចំពោះយេនឌ័រ
- កំណត់ពីឧបសគ្គនានា ដែលស្ត្រី និងបុរស ជួបប្រទះក្នុងការចូលរួម និងដោះស្រាយ ឧបសគ្គទាំងនេះ ក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងកសាងសមត្ថភាព ដែលផ្តោលើការការពារផលប៉ះពាល់
- កៀងគរស្ថាប័ន និងបណ្តាញនានា ដែលគាំទ្រដល់ការដាក់បញ្ចូលសិទ្ធិស្ត្រី និងយេនឌ័រ ទៅក្នុងដំណើរការព្រៃឈើ និងរេដបូក
- ជម្រុញឲ្យមានការចូលរួមពីអ្នកជំនាញយេនឌ័រ និងស្ថាប័ននៅថ្នាក់ដែលធ្វើការងារផ្តោតលើយេនឌ័រ ឲ្យចូលរួមនៅក្នុងការរៀបចំការគ្រប់គ្រង
- បង្កើតសូចនាករ សម្រាប់វាស់វែងនៃសកម្មភាពនានាដោយគិតគូរពីយេនឌ័រ

ii. ការការពារផលប៉ះពាល់ដែលគិតគូរពីយេនឌ័រ(ត)

២. ការរៀបចំគោលនយោបាយ ច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានស្តីពីការពារផលប៉ះពាល់

- ពិនិត្យឡើងវិញលើគោលនយោបាយ និងច្បាប់នានា ដើម្បីពិនិត្យមើលថា តើមានចំនុចខ្វះខាតអ្វី ដែលដាក់កំហិតលើសិទ្ធិរបស់ស្ត្រីដែរឬទេ និងចាត់វិធានការជាជំហាន ដើម្បីលុបបំបាត់របាំងឧបសគ្គទាំងនេះ
- ពិនិត្យមើលឡើងវិញលើរបាយការណ៍ CEDAW ចុងក្រោយរបស់ប្រទេស ដើម្បីកំណត់ពីចំណុចខ្វះខាតពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិរបស់ស្ត្រី នៅក្នុងប្រទេសនេះ
- ធ្វើការសម្របសម្រួលជាមួយនឹងស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល និងសង្គមស៊ីវិល ដើម្បីកំណត់ ពីបញ្ហារបស់ស្ត្រី ដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងរេដបូក

ii. ការការពារផលប៉ះពាល់ដែលគិតគូរពីយេនឌ័រ(ត)

៣. អភិក្រម/វិធីសាស្ត្រការពារផលប៉ះពាល់ និងការរៀបចំផែនការងារ

- មានការពិចារណាលើស្ត្រី និងបុរស នៅក្នុងគ្រប់ដំណាក់កាលទាំងអស់នៃអភិក្រមការពារផលប៉ះពាល់ និងការរៀបចំផែនការការពារថ្នាក់ជាតិ
- ប្រើប្រាស់អភិក្រមដែលគិតគូរពីយេនឌ័រ នៅពេលធ្វើការកំណត់ពីបញ្ហា ហានិភ័យ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្នែកសង្គម និងបរិស្ថាន
- រៀបចំសូចនាករដែលឆ្លើយតបចំពោះយេនឌ័រ

iii. ការយល់ព្រមដោយសេរី ជាមុន និងផ្អែកតាមព័ត៌មានត្រឹមត្រូវ(FPIC)

- រៀបចំវគ្គកសាងសមត្ថភាពអំពីដំណើរការFPIC ដល់ស្ត្រី ដើម្បីធានាឲ្យប្រាកដថា ពួកគេពិតជាយល់ពី FPIC មែន
- ធ្វើការអង្កេតអំពីតម្រូវការ និងអាទិភាពរបស់ស្ត្រី ពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹង FPIC
- បង្កើតនូវដំណើរការបោះឆ្នោតប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ ដើម្បីឲ្យទស្សនៈ និងសម្លេងរបស់ស្ត្រី និងបុរស មានតម្លៃដូចគ្នា (បែងចែកឲ្យមាន ក្រុមស្ត្រី និងបុរស ផ្សេងគ្នា)
- នៅពេលធ្វើការកំណត់ពីអ្នកពាក់ព័ន្ធរបស់ FPIC សូមពិចារណាដាក់បញ្ចូលក្រុមជនជាតិដើមភាគតិច សហគមន៍ និងបុគ្គលនានា(ជាពិសេសជនដែលងាយរងគ្រោះ) ដែលពុំមានដីធ្លីជាកម្មសិទ្ធិផ្ទាល់ខ្លួន ប៉ុន្តែមានសិទ្ធិប្រើប្រាស់ ឬអ្នកប្រើប្រាស់ដីព្រៃចម្បងជាងគេ។

iv. ការបែងចែកផលប្រយោជន៍

សកម្មភាព ទី១
- កំណត់ពីក្រុមស្ត្រីដែលពាក់ព័ន្ធ និងភាពងាយរងគ្រោះរបស់ស្ត្រី ឬបុរស

សកម្មភា ទី២
- ធ្វើការវាយតម្លៃ ថាតើយន្តការបែងចែកផលប្រយោជន៍អាចមានផលប៉ះពាល់លើតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ?

សកម្មភាព ទី៣
- ធ្វើការពិចារណាលើការកាន់កាប់ដីធ្លីទាំងផ្លូវការ ទាំងក្រៅផ្លូវការ ការប្រើប្រាស់ព្រៃឈើ និងការទទួលបានធនធាន នៅពេលធ្វើការកំណត់ពីអ្នកទទួលផល

សកម្មភាព ទី៤
- ជម្រុញឲ្យមានការចូលរួមពីស្ត្រី និងក្រុមស្ត្រី នៅក្នុងការពិភាក្សាពីការចែករំលែកផលប្រយោជន៍

សកម្មភាព ទី៥
- ធានាថា យន្តការចែករំលែកផលប្រយោជន៍ប្រើប្រាស់ទិន្នន័យ ដែលត្រូវបានបែងចែកតាមភេទ

v. MRV និងការពិនិត្យតាមដានព្រៃឈើជាតិ

❖ សកម្មភាពពិនិត្យតាមដានព្រៃឈើរបស់កម្មវិធីរេដបូក គួរគិតគូរពីយេនឌ័រ និងមានការ ចូលរួមពីជនជាតិដើមភាគតិច និងសហគមន៍មូលដ្ឋាន (ទាំងស្ត្រី ទាំងបុរស)

❖ គួរមានការអនុវត្តសកម្មភាពបង្កើនការយល់ដឹង និងកសាងសមត្ថភាព

❖ បង្កើតក្របខណ្ឌពិនិត្យតាមដាន និងការការពារផលប៉ះពាល់គួរត្រូវបានដាក់ឲ្យអនុវត្ត ដើម្បីធានាយ៉ាងណាឲ្យស្ត្រី និងបុរស៖

-មានលក្ខណ:ដូចគ្នាក្នុងការទទួលបានឱកាសបណ្តុះបណ្តាល និងការងារ

-ទទួលបានសំណាងដោយសមធម៌រវាងស្ត្រី និងបុរស ចំពោះការចូលរួមរបស់ពួកគេ នៅក្នុងសកម្មភាពការពារព្រៃឈើ និងការពិនិត្យតាមដានកាបូន។

សូមអរគុណ

UN-REDD PROGRAMME

សិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់ស្តីពីយេនឌ័រ និងរេដបូក

ប្រធានបទ៖ បញ្ហាប្រឈមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យព្រៃឈើ និងការគ្រប់គ្រងធនធានធម្មជាតិ

ធ្វើបទបង្ហាញដោយលោក៖ សុខ ពិសិដ្ឋ
ក្រសួងកិច្ចការនារី

ខេត្តសៀមរាប
១១-១៣ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០១៥

មាតិកា

i. ការងារផ្ទះច្រើន
ii. ការចរាចរណ៍បានតិច
iii. សមត្ថភាពស្ត្រីមានកំរិត
iv. ទស្សនៈយល់ថាការងារក្នុងវិស័យព្រៃជាការងារបុរស
v. ទស្សនៈយល់ខុសចំពោះស្ត្រី
vi. ខ្វះការអញ្ជើញឲ្យចូលរួម
vii. ការទទួលបានប្រាក់ចំណូលទាបពីវិស័យនេះ
viii. កង្វះការទទួលបានចំនេះដឹង និងព័ត៌មានពីការគ្រប់គ្រងធនធានធម្មជាតិ (REDD+)

បញ្ហាប្រឈមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យព្រៃឈើ និងការគ្រប់គ្រងធនធានធម្មជាតិ

ស្ត្រី និងបុរស មានតួនាទី មានសិទ្ធិ និងមានការទទួលខុសត្រូវ និងការប្រើប្រាស់ធនធានធម្មជាតិផ្សេងៗពីគ្នា ដែលនាំឲ្យពួកគេអាចទទួលរងផលប៉ះពាល់ផ្សេងៗពីគ្នាដែរ។ ខាងក្រោមនេះគឺបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនរបស់ស្ត្រីក្នុងវិស័យព្រៃឈើ និងការគ្រប់គ្រងធនធានធម្មជាតិ(REDD+) ៖

i. ការងារផ្ទះច្រើន
ii. ការចរាចរណ៍បានតិច
iii. សមត្ថភាពស្ត្រីមានកំរិត
iv. ទស្សនៈយល់ថាការងារក្នុងវិស័យព្រៃជាការងារបុរស
v. ទស្សនៈយល់ខុសចំពោះស្ត្រី
vi. ខ្វះការអញ្ជើញឲ្យចូលរួម
vii. ការទទួលប្រាក់ចំណូលទាបពីវិស័យនេះ
viii. កង្វះការទទួលបានចំនេះដឹង និងព័ត៌មានពីការគ្រប់គ្រងធនធានធម្មជាតិ (REDD+)

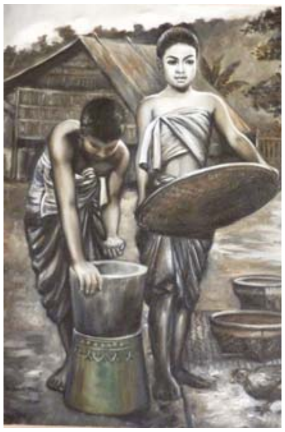
i. ការងារផ្ទះច្រើន

- កត្តាទំនៀមទំលាប់ ប្រពៃណី បានបែងចែកការងារសម្រាប់ បុរស និងស្ត្រី ដាច់ដោយឡែកពីគ្នា។ ស្ត្រីត្រូវបានកំណត់ថា ត្រូវធ្វើការងារផ្ទះ និងថែរក្សាកូន ដែលធ្វើឲ្យពួកគេ មិនអាចចូលរួមការងារខាងក្រៅបាន។

- វាមិនមានអ្វីគួរឲ្យភ្ញាក់ផ្អើលឡើយដែលស្ត្រីចូលរួមក្នុងវិស័យព្រៃឈើ និងការគ្រប់គ្រងធនធានធម្មជាតិ មានចំនួនតិច។ ឧទាហរណ៍ គម្រោងរេដបូកខេត្តឧត្តរមានជ័យ មានស្ត្រីតែ១១% ប៉ុណ្ណោះ ដែលចូលរួមក្នុងសារពើព័ន្ធព្រៃឈើ (Forest Inventory)។ មូលហេតុធំមួយ ដែលធ្វើឲ្យពួកគេចូលរួមបានចំនួនតិចគឺថា ពួកគេរវល់ការងារផ្ទះ។

ii. ការចរាចរណ៍បានតិច

- ដោយសារតែមានការងារផ្ទះ និងការថែរក្សាកូន ធ្វើឲ្យស្ត្រីមិនចង់ធ្វើដំណើរឆ្ងាយទៅចូលរួមសកម្មភាពផ្សេងៗ ជាពិសេសក្នុងការដើរល្បាតព្រៃ។
- មានស្ត្រីខ្លះ ត្រូវចំណាយពេលថែរក្សាអ្នកជំងឺ និងចាស់ជរា ដែលជាសាច់ញាតិរបស់ខ្លួន ឬខាងស្វាមី ដែលធ្វើឲ្យពួកគេកាន់តែរវល់ខ្លាំង គ្មានឱកាសទៅចូលរួមកម្មវិធីផ្សេងៗ ដែលនៅឆ្ងាយពីផ្ទះ។



iii. សមត្ថភាពស្ត្រីមានកំរិត

- អត្រាចេះអក្សររបស់ស្ត្រីកម្ពុជា មានកំរិតទាបជាងបុរស ដែលជាដៃគូ (ស្ត្រី=73.6% បុរស=86.4% , CIPS, 2013)។ ប្រសិនបើ គិតពីអាយុ ២៥-៤៤ ឆ្នាំ មានស្ត្រីចំនួន ៤០% មិនចេះអក្សរ ប្រៀបធៀបនឹងបុរសមានតែ ២២% ហើយគម្លាតមានកាន់តែខ្លាំងនៅតំបន់ជនបទ (MoWA, 2012)។
- ភាពមិនចេះអក្សរនេះ ធ្វើឲ្យពួកគេពិបាកក្នុងការសម្រេចចិត្តធ្វើអ្វីមួយ បន្ថែមពីនេះឲ្យពួកគេ ពិបាកយល់ដឹងពីៈ ច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុទ្ធ ការទទួលព័ត៌មាន បច្ចេកវិទ្យា ឥណទាន សេវាកម្មផ្សេងៗ។ល។
- ការមានការអប់រំទាបនេះ ធ្វើពួកគេមានភាពរារែកក្នុងការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពព្រៃឈើ និងគ្រប់គ្រធនធានធម្មជាតិ។ Ex. នៅស្រុកកែវសីមា បញ្ហាប្រឈមផ្នែកភាសា ជាពិសេសក្នុងចំណោមស្ត្រីជនជាតិដើមភាគតិច ធ្វើឲ្យពួកគេចូលរួមមានចំនួនតិចក្នុងសកម្មភាពគម្រោងរេដបូក។ លើសពីនេះ ពួកគេ(ស្ត្រី) រារែកក្នុងការបញ្ចេញមតិ ឬយោបល់ ទោះបីពួកគេ ទទួលបានឱកាសចូលរួមក្តី។

iv. ទស្សនៈយល់ថាការងារក្នុងវិស័យព្រៃជាការងារបុរស

- យោងតាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវបង្ហាញថា ស្ត្រីភាគច្រើននៅតាមសហគមន៍យល់ថា ការងារព្រៃឈើជាការងារបុរស។
- ស្ត្រីត្រូវគេសន្និថា មានកម្លាំងខ្សោយផ្នែកកាយសម្បទា ពិបាកក្នុងការធ្វើដំណើរក្នុងព្រៃ និងបញ្ហាសន្តិសុខផ្ទាល់ខ្លួន(អាចប្រឈមនឹងបញ្ហារំលោភសេពសន្ថវៈ)។
- អបិយជំនឿមួយចំនួនយល់ថា ស្ត្រីដែលរៀបការហើយ ដើរល្បាតព្រៃ ឬក្នុងព្រៃ បង្កសំណាងមិនល្អសម្រាប់ប្តីរបស់គេ។
- បុរសមួយចំនួន មានភាពច្រណែន ឬប្រចាន់ ពេលដែលស្ត្រីដែលជាភរិយាខ្លួនទទួលបានការចូលរួមច្រើនក្នុងសកម្មភាពគ្រប់គ្រងធនធានធម្មជាតិ ដែលធ្វើឲ្យស្ត្រីពិបាកក្នុងការសម្រេចទទួលយកមុខតំណែងជាអ្នកដើរល្បាតព្រៃ ឬជាអ្នកដឹកនាំសហគមន៍ព្រៃឈើ។

v. ទស្សនៈយល់ខុសចំពោះស្ត្រី

- ស្ត្រីចូលរួមក្នុងវិស័យព្រៃឈើ និងការគ្រប់គ្រងធនធានធម្មជាតិ ជារឿយៗ ត្រូវបានគេកំណត់ការងារឲ្យធ្វើជាអ្នកកាន់បញ្ជីគណនី ឬអ្នកកាន់លុយ (បេឡា) នៅសហគមន៍ព្រៃឈើ ព្រោះគេ(បុរស)យល់ថា ស្ត្រីពូកែខាងគ្រប់គ្រងលុយជាងបុរស។ បុរសគិតថា ស្ត្រីពូកែសន្សំលុយជាងខ្លួន។
- ហេតុផលនេះហើយ ធ្វើឲ្យស្ត្រីមានឪកាសតិចតួច ឬពិបាក្នុងការទទួលមុខតំណែងជាអ្នកគ្រប់គ្រងធនធានធម្មជាតិ ឬថ្នាក់ធ្វើសេចក្តីសម្រេចក្នុងវិស័យព្រៃឈើ។

Vi. ខ្វះការអញ្ជើញឲ្យចូលរួម

- ស្ត្រីនៅតាមសហគមន៍ព្រៃឈើ រាយការណ៍ថា ពួកគេមិនសូវបានអញ្ជើញឲ្យចូលរួមក្នុងកិច្ចប្រជុំ ឬក្នុងសកម្មភាពផ្សេងៗដែលទាក់ទងនឹងការគ្រប់គ្រងព្រៃឈើ ដោយហេតុថា ការអញ្ជើញនោះ ផ្អែកតាមតួនាទីនៅក្នុងសហគមន៍ព្រៃឈើ មិនមែនជាអញ្ជើញជាលក្ខណៈទូទៅ។

- ម្យ៉ាងវិញទៀត មុខតំណែងជាអ្នកគ្រប់គ្រងក្នុងសហគមន៍ព្រៃឈើ ភាគច្រើនជាបុរស ហើយកិច្ចប្រជុំនោះសោត បុរសជាអ្នកគ្រប់ដណ្តប់លើការនិយាយស្តី។ ដូចនេះ ធ្វើឲ្យស្ត្រី ខ្លាចក្នុងការចូលរួម និងបញ្ចេញមតិ។

vii. ការទទួលបានប្រាក់ចំណូលទាបពីវិស័យនេះ

- ដោយសារតែភាពក្រីក្រ ស្ត្រីក្នុងសហគមន៍ខ្លះ មិនបានចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់គម្រោងរេដ ដោយសារតែពួកគេរវល់នឹងការរកប្រាក់ចំណូលសម្រាប់គ្រប់គ្រងជីវភាពគ្រួសារ។

- ការងារក្នុងសហគមន៍ព្រៃឈើ ជាការងារស្ម័គ្រចិត្ត ដោយគ្មានទទួលបានប្រាក់ខែ ទោះបីជាពួកគេទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភខ្លះក្នុងការចូលរួមសិក្ខាសាលា ឬវគ្គបណ្តុះបណ្តាលក្តី។ ដោយគ្មានប្រាក់បៀវត្សរ៍ប្រចាំខែ សមាជិកសហគមន៍ខ្លះ មិនសូវជាសកម្មក្នុងសកម្មភាពគ្រប់គ្រងព្រៃឈើ។

- ដូចនេះ ការផ្តល់នូវប្រាក់ឧបត្ថម្ភលើកទឹកចិត្ត គឺជាចំណុចសំខាន់ ក្នុងធ្វើឲ្យមានការចូលរួមពេញលេញ និងធ្វើឲ្យសហគមន៍មាននិរន្តភាពនិយាយដោយលែក និងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងនូវជីវភាពរស់របស់សហគមន៍និយាយជារួម។

viii. **កង្វះការទទួលបានចំនេះដឹង និងព័ត៌មានពីការគ្រប់គ្រងធនធានធម្មជាតិ** (REDD)

- ជាទូទៅ សហគមន៍ទទួលបាន ព័ត៌មាន និងចំនេះដឹងស្ដីពី ការគ្រប់គ្រងធនធានធម្មជាតិ(REDD) មិនទាន់បានពេញលេញនូវឡើយ ដោយសារតែពួកគេពិបាកក្នុងការទទួលបានព័ត៌មាន ភាពស្មុគ្រស្មាញ និងពាក្យបច្ចេកទេសពេកដែលទាក់ទងនឹងការគ្រប់គ្រងធនធានធម្មជាតិ(REDD)។

- លើសពីនេះ របាំងភាសា និងចំនេះដឹង (ជនជាតិដើមភាគតិច) កាន់តែធ្វើឲ្យពួកគាត់ពិបាកក្នុងការយល់ដឹងពីរេដបូកបន្ថែមទៀត។

សូមអរគុណ

សិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់ស្តីពីយេនឌ័រ និងរេដបូក បញ្ជីត្រួតពិនិត្យយេនឌ័រ

សណ្ឋាគារ........ ខេត្តសៀមរាប

ថ្ងៃទី១១-១៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥

ហេតុអ្វីត្រូវការបញ្ជីត្រួតពិនិត្យយេនឌ័រ?

- ជាឧបករណ៍ជួយដល់ការពិនិត្យលើបញ្ហាយេនឌ័រក្នុងជំពូកនានារបស់យុទ្ធសាស្ត្ររេដបូកជាតិ។ បញ្ជីត្រួតពិនិត្យយេនឌ័រនេះ អាចកែតម្រូវ និងកែសម្រួលនៅពេលដែលយុទ្ធសាស្ត្ររេដបូកត្រូវបានកែសម្រួល។

UN-REDD PROGRAMME

គោលបំណង

- ផ្តល់គោលការណ៍ណែនាំ ឬ គំនិតយោបល់ដល់ក្រុមការងារយេនឌ័រ រេដបូកស្តីពីវិធីសាស្ត្រក្នុងការជំរុញសមភាពយេនឌ័រ និងការបង្កើនភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីក្នុងយុទ្ធសាស្ត្ររេដបូកជាតិ
- ផ្តល់ចំណុចចាប់ផ្តើមពីរបៀបបញ្ចូលការពិចារណាពីយេនឌ័រទៅក្នុងជំពូកសំខាន់ៗនៃយុទ្ធសាស្ត្ររេដបូកជាតិ

UN-REDD PROGRAMME

បញ្ជីត្រួតពិនិត្យយេនឌ័រមានទម្រង់ដូចម្តេច ?

- ជាការសារ (Message) សំខាន់ៗ ដែលផ្តល់ការពិចារណា ឬ ជាសំនួរគន្លឹះ ដើម្បីបញ្ជាក់ថា នៅតាមជំពូកនីមួយៗនៃយុទ្ធសាស្ត្ររេដបូកជាតិ ត្រូវបានគិតគូរដាក់បញ្ចូលបញ្ហាយេនឌ័រ ទៅក្នុងដំណើរការរៀបចំ និងខ្លឹមសារនៃជំពូកទាំងនោះ។

- ឧទាហរណ៍៖ <u>ជំពូក ៣ ៖ យុទ្ធសាស្ត្រជាតិស្តីពីរេដបូករបស់ប្រទេសកម្ពុជា</u> “គោលបំណង” របស់យុទ្ធសាស្ត្រនេះ តើមានការរៀបរាប់លម្អិតថា យុទ្ធសាស្ត្រនេះនឹងត្រូវយកមកអនុវត្តប្រកបដោយសមធម៌យេនឌ័រ និង/ឬអភិក្រមដែលយុទ្ធសាស្ត្រនេះប្រើប្រាស់ នឹងជួយធានាថា ស្ត្រី និងបុរសនឹងទទួលបានផលប្រយោជន៍ប្រកបដោយសមធម៌ពីរេដបូកដែរឬទេ ?

UN-REDD PROGRAMME

ការអនុវត្តសាកល្បងបញ្ជីត្រួតពិនិត្យយេនឌ័រ

- ក្រុមបច្ចេកទេសទាំងបួនក្រុម នឹងសាកល្បងប្រើបញ្ជីត្រួតពិនិត្យយេនឌ័រ
- ដោយប្រើបញ្ជីត្រួតពិនិត្យយេនឌ័រ ក្រុមនីមួយៗនឹងពិនិត្យលើជំពូកយុទ្ធសាស្ត្ររេដបូកដែលពាក់ព័ន្ធនឹងក្រុមខ្លួន ពិភាក្សា និងកត់ត្រាបញ្ហាយេនឌ័រ ដែលមានចំណុចខ្វះចន្លោះនៅក្នុងជំពូកទាំងនោះ
- ពិភាក្សា និងកត់សម្គាល់ថា តើបញ្ជីត្រួតពិនិត្យយេនឌ័រនៅមានចំណុចខ្វះខាតអ្វីខ្លះដែលត្រូវកែសម្រួល ឲ្យបានប្រសើរឡើង

(សូមកត់សម្គាល់ថាការអនុវត្តនេះ មិនផ្តោតសំខាន់លើការផ្តល់យោបល់ ដើម្បីកែលំអយុទ្ធសាស្ត្ររេដបូកឡើយ តែជាការសាកល្បងប្រើបញ្ជីត្រួតពិនិត្យយេនឌ័រ)

UN-REDD PROGRAMME

ការអនុវត្តសាកល្បងបញ្ជីត្រួតពិនិត្យយេនឌ័រ

- ការពិភាក្សាតាមក្រុម មានរយៈពេល១ម៉ោង
- ក្រុមបច្ចេកទេសនីមួយៗ ត្រូវជ្រើសរើស អ្នកសម្របសម្រួល អ្នកកត់ត្រា និងបង្ហាញលទ្ធផលពិភាក្សា
- រយៈពេលនៃការបង្ហាញមិនលើសពី១៥ នាទី