រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា

គណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

គោលនយោបាយ
ស្តីពី
ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ
សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩

មាតិកា

អារម្ភកថា i

១. សេចក្តីផ្តើម 1

២. សន្និធានភាព 1

៣. ចក្ខុវិស័យ 2

៤. គោលបំណង គោលដៅ និងវិសាលភាព 2

៤.១ គោលបំណង 2

៤.២ គោលដៅ 3

៤.៣ វិសាលភាព 3

៥. យុទ្ធសាស្ត្រ 3

យុទ្ធសាស្ត្រទី១ ៖ បង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង 3

យុទ្ធសាស្ត្រទី២ ៖ អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់ថ្នាក់ដឹកនាំអំពីការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ 4

យុទ្ធសាស្ត្រទី៣ ៖ ពង្រឹងការអនុវត្តការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ 4

យុទ្ធសាស្ត្រទី៤ ៖ ពិនិត្យ និងកែសម្រួលប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង នីតិវិធី និងរបៀបរបបអនុវត្តការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងសមភាពយេនឌ័រ 4

យុទ្ធសាស្ត្រទី៥ ៖ ជំរុញ និងគាំទ្រការអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង នីតិវិធី និងរបៀបរបបអនុវត្ត ការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងសមភាពយេនឌ័រ ដែលបានកែសម្រួល 5

យុទ្ធសាស្ត្រទី៦ ៖ លើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងសមភាពយេនឌ័រ 5

យុទ្ធសាស្ត្រទី៧ ៖ ជំរុញការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលឆ្លើយតបទៅនឹងសមភាពយេនឌ័រ 6

យុទ្ធសាស្ត្រទី៨ ៖ រៀបចំកម្មវិធី គម្រោង ផែនការសកម្មភាព និងថវិកាឆ្លើយតបទៅនឹង សមភាពយេនឌ័រ 6

យុទ្ធសាស្ត្រទី៩ ៖ រៀបចំយន្តការនានានៅកន្លែងបំពេញការងារដើម្បីបង្កភាពងាយស្រួលដល់បុគ្គលិកជាស្ត្រី 7

យុទ្ធសាស្ត្រទី១០ ៖ ជំរុញ និងលើកកម្ពស់ការរៀបចំផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលមានលក្ខណៈឆ្លើយតបទៅនឹងយេនឌ័រ 7

យុទ្ធសាស្ត្រទី១១ ៖ ជំរុញការវិភាជន៍ថវិកាទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលមានលក្ខណៈ ឆ្លើយតបយេនឌ័រ 7

៦. ការតាមដាន ការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃ 8

៧. សេចក្ដីសន្និដ្ឋាន 8

សន្ទានុក្រម 9

អារម្ភកថា

ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ គឺជាកិច្ចការជាអាទិភាពមួយក្នុងចំណោមអាទិភាពនានានៃកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ ដែលមានគោលបំណងលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងការបង្កើនភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី ជាពិសេសតួនាទីរបស់ស្ត្រីក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចនិងធ្វើឱ្យស្ត្រីទទួលបានផលប្រយោជន៍ពីការអភិវឌ្ឍន៍ និងការផ្តល់សេវាសាធារណៈនានាកាន់តែប្រសើរឡើង។កម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ (២០១០-២០២០) បានកំណត់អំពីសកម្មភាពនានាក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងសមិទ្ធផល និងលទ្ធផលរំពឹងទុកនានានៃសមាសភាគទាំងប្រាំរបស់កម្មវិធី។សកម្មភាពទាំងនោះពាក់ព័ន្ធទៅនឹងបង្កើនលទ្ធភាពដល់ស្ត្រី និងបុរស ក្នុងការទទួលបាននូវសេវាសាធារណៈ និងផលប្រយោជន៍ពីការអភិវឌ្ឍន៍មូលដ្ឋាន ព្រមទាំងការលើកកម្ពស់ជីវភាពរស់នៅប្រកបដោយសមធម៌ និងបរិយាប័ន្ន។

ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលបំណងនេះ ផែនការអនុវត្តរយៈពេលបីឆ្នាំ(ផអ៣)ដំណាក់កាលទី១ ដំណាក់កាលទី២ និងដំណាក់កាលទី៣នៃកម្មវិធីជាតិបានយកចិត្តទុកដាក់ដល់ការលើកកម្ពស់យេនឌ័របរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម ដោយបានរៀបចំដាក់បញ្ចូលសកម្មភាពជាក់លាក់នានាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការលើកកម្ពស់យេនឌ័រទៅក្នុងផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំនីមួយៗស្របតាមចំណុចដៅ និងលទ្ធផលរំពឹងទុកដែលបានកំណត់នៅក្នុងផអ៣នីមួយៗ។ ជាមួយគ្នានេះ ដើម្បីជានាដល់ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងការអនុវត្តកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ គ.ជ.អ.បបានសម្រេចដាក់ចេញនូវគោលនយោបាយស្តីពី"ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ"នេះឡើង។

គោលនយោបាយនេះត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយផ្អែកតាមច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានាជាធរមាន និងបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធនានាផងដែរ។

ក្នុងនាមគ.ជ.អ.ប ខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះក្រុមការងារយេនឌ័ររបស់ក្រសួងកិច្ចការនារី លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប ក្រសួង ស្ថាប័ន រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ តំណាងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលពាក់ព័ន្ធនានា ដែលបានចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការរៀបចំនូវគោលនយោបាយនេះ។

ខ្ញុំសង្ឃឹមយ៉ាងមុតមាំថា ថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួង ស្ថាប័ន រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានាគាំទ្រ និងចូលរួមអនុវត្តគោលនយោបាយនេះប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ដើម្បីជានាដល់ប្រសិទ្ធភាពនៃការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងរាល់កិច្ចដំណើរការនៃការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ខ្ញុំសូមស្វាគមន៍យ៉ាងកក់ក្តៅចំពោះរាល់ការចូលរួមមតិយោបល់ស្ថាបនា ដើម្បីកែលម្អគោលនយោបាយនេះឱ្យកាន់តែមានលក្ខណៈល្អប្រសើរ។

ថ្ងៃសុក្រ ១៣រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣

រាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩

ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមហាផ្ទៃ

ប្រធាន គ.ជ.អ.ប

សម្តេចក្រឡាហោម ស ខេង

១. សេចក្តីផ្តើម

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា មានការប្តេជ្ញាចិត្តខ្ពស់ក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ ដោយទទួលស្គាល់ថាកិច្ចការនេះគឺជាការលើកកម្ពស់នូវសិទ្ធិ និងជាកម្លាំងជំរុញដ៏មានសារៈសំខាន់ក្នុងកិច្ចអភិវឌ្ឍសង្គម និងកំណើនសេដ្ឋកិច្ច។ ស្របជាមួយគ្នានេះដែរ តាមរយៈកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់បញ្ជ្រាបទាំងក្នុងការរៀបចំតាក់តែងគោលនយោបាយ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងកម្មវិធីនានា ព្រមទាំងក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពជាក់លាក់នានា ដើម្បីធានាសម្រេចបាននូវការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ការដាក់ចេញនូវគោលនយោបាយស្តីពី "ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ" គឺជាវិធានការចាំបាច់បន្ថែមមួយទៀត ដើម្បីជំរុញ និងធានាថារាល់ការប្តេជ្ញាចិត្ត និងការយកចិត្តទុកដាក់នានាពាក់ព័ន្ធនឹងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រដែលបានកំណត់ក្នុងក្របខ័ណ្ឌកម្មវិធីជាតិត្រូវបានអនុវត្ត និងធ្វើស្ថាប័ននីយកម្មឱ្យកាន់តែពេញលេញ និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពបន្ថែមទៀត។

២. សនិទានភាព

រដ្ឋធម្មនុញ្ញ ច្បាប់ គោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រ និងយន្តការនានាទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ មានគោលបំណងក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ។ ជាក់ស្តែងនៅក្នុងរដ្ឋធម្មនុញ្ញ មាត្រា៣១ ចែងថា "ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរគ្រប់រូបមានសិទ្ធិស្មើគ្នាចំពោះមុខច្បាប់" និងក្នុងមាត្រា៤៥ក៏បានចែងថា "ការរើសអើងគ្រប់ប្រភេទប្រឆាំងនឹងស្ត្រីភេទត្រូវលុបបំបាត់ចោល"។ នៅឆ្នាំ១៩៩២ ប្រទេសកម្ពុជាបានចុះហត្ថលេខា និងផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាស្តីពីការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនារីភេទ (CEDAW)។ នៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី១ ទី២ ទី៣ និងទី៤ របស់រាជរដ្ឋាភិបាលតែងតែបានទទួលស្គាល់ និងយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការលើកកម្ពស់សមធម៌យេនឌ័រ ព្រមទាំងបានចាត់ទុកស្ត្រីជាឆ្អឹងខ្នងនៃសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមជាតិ។ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនារីរតនៈទី៤(ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ដើម្បីសមភាពយេនឌ័រ និងការបង្កើនភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីឆ្នាំ២០១៤-២០១៨) បានផ្តោតទៅលើការលើកកម្ពស់ស្ត្រីក្នុងវិស័យជាអាទិភាពសំខាន់ៗ៖ (១)ការផ្តល់ភាពអង់អាចផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចដល់ស្ត្រី (២)ការអប់រំស្ត្រី និងក្មេងស្រី និងការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថ (៣)ការលើកកម្ពស់សុខភាព អាហារូបត្ថម្ភសម្រាប់ស្ត្រី និងកុមារី ទប់ស្កាត់មេរោគអេដស៍និងជំងឺអេដស៍ (៤)កិច្ចការពារផ្លូវច្បាប់សម្រាប់ស្ត្រី និងកុមារី (៥)ស្ត្រីក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីកំណែទម្រង់របស់រាជរដ្ឋាភិបាល និង(៦) យេនឌ័រ និងការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ ការអភិវឌ្ឍបៃតង និងការគ្រប់គ្រងគ្រោះមហន្តរាយ។

ជាមួយគ្នានេះ រាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានដាក់ចេញនូវច្បាប់ស្តីពីកិច្ចការពារ និងលើកកម្ពស់សិទ្ធិជនពិការក្នុងឆ្នាំ២០០៩ ព្រមទាំងបានចុះហត្ថលេខា និងផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាស្តីពីសិទ្ធិជនពិការរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិក្នុងឆ្នាំ២០១២។ ទន្ទឹមនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលបានរៀបចំតាក់តែង និងដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវផែនការយុទ្ធសាស្ត្រជាតិស្តីពីការលើកកម្ពស់សិទ្ធិជនពិការ (២០១៤-២០១៨)។

គោលនយោបាយជាតិស្ដីពីមនុស្សវ័យចាស់(២០១៧-២០៣០) ត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បីដោះស្រាយចំពោះការកើនឡើងនូវភាពងាយរងគ្រោះ ក្នុងគោលបំណងធានាឱ្យបានថា មនុស្សវ័យចាស់មានលទ្ធភាពទទួលបានឱកាសចូលរួមក្នុងការអភិវឌ្ឍ និងទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីការអភិវឌ្ឍ ព្រមទាំងការលើកកម្ពស់នូវសុខុមាលភាពរបស់មនុស្សវ័យចាស់។ គោលនយោបាយជាតិស្ដីពីមនុស្សវ័យចាស់ក៏បានចូលរួមដោះស្រាយនូវបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងសុខុមាលភាពសង្គម សេដ្ឋកិច្ច និងបរិយាប័ន្នផងដែរ។

កម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ(២០១០-២០២០) បានគូសបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ពីការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម ដើម្បីធានានូវប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្ដល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន ឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ជាពិសេសក្រុមប្រជាពលរដ្ឋដែលងាយរងគ្រោះ។

ផែនការអនុវត្តរយៈពេលបីឆ្នាំ(ផអ៣)ដំណាក់កាលទី១ ដំណាក់កាលទី២ និងដំណាក់កាលទី៣ នៃកម្មវិធីជាតិ បានចាត់ទុកបញ្ហាយេនឌ័រ បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម ព្រមទាំងការប្រែប្រួលអាកាសធាតុជាបញ្ហាអន្តរវិស័យដែលត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ និងអនុវត្តនៅគ្រប់សមាសភាគទាំងប្រាំនៃកម្មវិធី ពោលគឺការគ្រប់គ្រងការងារកំណែទម្រង់ អភិបាលកិច្ចល្អ ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ការផ្ដល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន និងវិមជ្ឈការហិរញ្ញវត្ថុ។

ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្ដែងនៅមិនទាន់បានឆ្លើយតបទៅនឹងចំណុចដៅដូចបានកំណត់នៅក្នុងកម្មវិធីជាតិនៅឡើយ។ ហេតុដូច្នេះ ចាំបាច់ត្រូវរៀបចំ និងដាក់ឲ្យអនុវត្តគោលនយោបាយ "ស្ដីពីការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ" ដើម្បីជាត្រីវិស័យក្នុងការធានាឲ្យសម្រេចបាននូវការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ ដើម្បីចូលរួមចំណែកក្នុងការលុបបំបាត់ការរើសអើង និងការកាត់បន្ថយវិសមភាពនៅក្នុងសង្គម។

៣. ចក្ខុវិស័យ

គោលនយោបាយនេះ មានចក្ខុវិស័យ ដើម្បីធានាបាននូវការគ្រប់គ្រង ការចាត់ចែង និងការផ្ដល់សេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានប្រកបដោយសមធម៌ និងប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងសង្គម តាមរយៈការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅគ្រប់ទិដ្ឋភាព និងសកម្មភាពនានានៃការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

៤. គោលបំណង គោលដៅ និងវិសាលភាព

៤.១ គោលបំណង

គោលនយោបាយនេះ មានគោលបំណងជំរុញ និងលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងបង្កើនភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃការអនុវត្តកម្មវិធីកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

៤.២ គោលដៅ

គោលនយោបាយនេះ មានគោលដៅចំនួន៥ ដូចខាងក្រោម៖

ទីមួយ៖ ពង្រឹងឆន្ទៈ និងការប្តេជ្ញាចិត្តលើការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រក្នុងការដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងកម្មវិធីកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ទីពីរ ៖ ពង្រឹង និងកែលម្អប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង នីតិវិធី និងរបៀបរបបអនុវត្តការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងសមភាពយេនឌ័រ

ទីបី ៖ ពង្រឹង និងកែលម្អប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងសមភាពយេនឌ័រ

ទីបួន៖ ពង្រឹង និងលើកកម្ពស់ការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាននៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងសមភាពយេនឌ័រ

ទីប្រាំ៖ ពង្រឹង និងកែលម្អប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងសមភាពយេនឌ័រ។

៤.៣ វិសាលភាព

គោលនយោបាយនេះ នឹងអនុវត្តដោយលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធដែលស្ថិតនៅក្រោមក្របខ័ណ្ឌនៃការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

៥. យុទ្ធសាស្ត្រ

ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលបំណង និងគោលដៅខាងលើ យុទ្ធសាស្ត្រសំខាន់ៗចំនួន១១ត្រូវបានដាក់ចេញដើម្បីអនុវត្តដូចខាងក្រោម៖

យុទ្ធសាស្ត្រទី១ ÷ បង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង

យុទ្ធសាស្ត្រខាងលើនេះ មានគោលបំណងដើម្បីបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងតាមរយៈការកំណត់បេក្ខភាពជាស្ត្រីដែលមានសក្តានុពលក្នុងការបំពេញមុខតំណែងគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបេក្ខភាពស្ត្រីទាំងនោះឱ្យមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការទទួលយកនូវមុខតំណែងគ្រប់គ្រង។ សកម្មភាពចម្បងៗដែលត្រូវអនុវត្តក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រនេះ រួមមាន ៖

- រៀបចំ និងដាក់ឲ្យអនុវត្តនូវលិខិតបទដ្ឋាន សេចក្តីណែនាំនានាពាក់ព័ន្ធនឹងការតែងតាំងស្ត្រីជាអ្នកដឹកនាំនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- រៀបចំផែនការបង្កើនចំនួនស្ត្រីនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- កំណត់បេក្ខភាពស្ត្រីដែលមានសក្តានុពលក្នុងការបំពេញមុខតំណែងគ្រប់គ្រង(អ្នកបន្តវេន)
- រៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដល់បេក្ខភាពជាស្ត្រីដែលមានសក្តានុពលសម្រាប់មុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- សហការជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានា ដើម្បីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់ស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង
- ពិនិត្យ តាមដានជាប្រចាំ និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពទិន្នន័យផែនការសម្រាប់ស្ត្រីអ្នកបន្តវេន។

យុទ្ធសាស្ត្រទី២ ÷ អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់ថ្នាក់ដឹកនាំអំពីការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ

យុទ្ធសាស្ត្រខាងលើនេះមានគោលបំណងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់ថ្នាក់ដឹកនាំជាបុរស និងស្ត្រី ដើម្បីឱ្យមានការយល់ដឹង ការគិតគូរ និងការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថជាវិជ្ជមានក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ។ សកម្មភាពចម្បងៗដែលត្រូវអនុវត្តក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រនេះ រួមមាន ៖

- រៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាកាតព្វកិច្ច និងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនានាអំពីសមភាពយេនឌ័រដល់ថ្នាក់ដឹកនាំទាំងបុរស និងស្ត្រីនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- សិក្សាវាយតម្លៃអំពីគុណភាពនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដែលបានអនុវត្ត។

យុទ្ធសាស្ត្រទី៣ ÷ ពង្រឹងការអនុវត្តការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

យុទ្ធសាស្ត្រខាងលើនេះមានគោលបំណងដើម្បីពង្រឹងការអនុវត្តសកម្មភាពនានា ពាក់ព័ន្ធនឹងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ សកម្មភាពចម្បងៗដែលត្រូវអនុវត្តក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រនេះ រួមមាន ៖

- គាំទ្រ និងតាមដានត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តសកម្មភាពនានាពាក់ព័ន្ធនឹងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ដាក់បញ្ចូលបញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងកិច្ចប្រជុំនានារបស់ថ្នាក់ដឹកនាំនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីពិនិត្យលើបញ្ហាប្រឈម វឌ្ឍនភាពនានា និងការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំស្ថាប័នក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងធានាថាបញ្ហាទាំងនោះត្រូវបានដោះស្រាយ។

យុទ្ធសាស្ត្រទី៤ ÷ ពិនិត្យ និងកែសម្រួលប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង នីតិវិធី និងរបៀបរបបអនុវត្តការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងសមភាពយេនឌ័រ

យុទ្ធសាស្ត្រខាងលើនេះមានគោលបំណងដើម្បីលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រតាមរយៈការពិនិត្យ និងការកែសម្រួលប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង នីតិវិធី និងរបៀបរបបអនុវត្តការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការទាំងបុរស និងស្ត្រី។ សកម្មភាពចម្បងៗដែលត្រូវអនុវត្តក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រនេះ រួមមាន៖

- សិក្សាស្រាវជ្រាវអំពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង នីតិវិធី និងរបៀបរបបអនុវត្តការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- រៀបចំកែសម្រួលប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង នីតិវិធី និងរបៀបរបបអនុវត្តការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងសមភាពយេនឌ័រ
- ផ្តល់តួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវសំខាន់ៗដល់ស្ត្រីជាថ្នាក់ដឹកនាំនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- រៀបចំយន្តការដោះស្រាយបណ្តឹង ដោយគិតគូរពីបញ្ហាយេនឌ័រ (ការរើសអើង ការបៀតបៀន ការមិនគោរពសិទ្ធិ និងការមិនឱ្យតម្លៃរវាងបុរស និងស្ត្រីនៅតាមអង្គភាពនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ) ។

យុទ្ធសាស្ត្រទី៥ ÷ ជំរុញ និងគាំទ្រការអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង នីតិវិធី និងរបៀបរបបអនុវត្តការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងសមភាពយេនឌ័រដែលបានកែសម្រួល

យុទ្ធសាស្ត្រខាងលើនេះមានគោលបំណងដើម្បីជំរុញ និងគាំទ្រការអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង នីតិវិធី និងរបៀបរបបអនុវត្តការងារ ដើម្បីលើកទឹកចិត្តក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រក្នុងការបំពេញការងាររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ សកម្មភាពចម្បងៗដែលត្រូវអនុវត្តក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រនេះ រួមមាន ៖

- ពង្រីកវិសាលភាពក្នុងការធ្វើសវនកម្មទៅលើការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ន ដោយរួមបញ្ចូលទាំងបញ្ហាយេនឌ័រ
- សហការជាមួយអង្គការសង្គមស៊ីវិល និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានា ដើម្បីរៀបចំកម្មវិធីជាក់លាក់ឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ
- រៀបចំឱ្យមានពានរង្វាន់ជូនដល់ថ្នាក់ដឹកនាំផ្ដើមទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលបានយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ។

យុទ្ធសាស្ត្រទី៦ ÷ លើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងសមភាពយេនឌ័រ

យុទ្ធសាស្ត្រខាងលើនេះមានគោលបំណងដើម្បីកាត់បន្ថយគម្លាតវិសមភាពយេនឌ័រក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ទាំងក្នុងការគ្រប់គ្រង ការជ្រើសរើស ការវិភាគ ការវាយតម្លៃ និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។ សកម្មភាពចម្បងៗដែលត្រូវអនុវត្តក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រនេះ រួមមាន ៖

- រៀបចំ និងអនុវត្តកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងបរិយាប័ន្នសម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងបុគ្គលិកគ្រប់មុខតំណែង និងទៅតាមប្រភេទនៃការទទួលខុសត្រូវដោយផ្ដល់ឱកាសដល់បុគ្គលិកទាំងបុរស និងស្ត្រីឱ្យទទួលបានការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពស្មើគ្នា
- លើកកម្ពស់សម្លេងរបស់ស្ត្រី និងភាពជាតំណាងរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងការធ្វើសេចក្ដីសម្រេចចិត្ត
- បញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅគ្រប់នីតិវិធីនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ជាពិសេសក្នុងការជ្រើសរើស ការវាយតម្លៃការបំពេញការងារ និងការពិពណ៌នាការងារ ព្រមទាំងការតែងតាំង
- ពិនិត្យឡើងវិញនូវកិច្ចដំណើរការជ្រើសរើសមន្ត្រីក្របខ័ណ្ឌថ្មី ដើម្បីធានាដល់ការផ្ដល់អាទិភាពដល់បេក្ខភាពជាស្ត្រី
- ពិនិត្យ និងកាត់បន្ថយគម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងស្ថាប័ននៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ពង្រឹងសមត្ថភាពស្ត្រីជាក្រុមប្រឹក្សា និងបណ្ដាញថ្នាក់ដឹកនាំជាស្ត្រីតាមរយៈការផ្លាស់ប្ដូរបទពិសោធន៍ និងស្វែងរកការគាំទ្រមតិសម្រាប់ស្ត្រីនៅក្នុងការចូលរួមរៀបចំតាក់តែង និងអនុវត្តសេចក្ដីសម្រេចនានារបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

យុទ្ធសាស្ត្រទី៧ ÷ ជំរុញការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលឆ្លើយតបទៅនឹងសមភាពយេនឌ័រ

យុទ្ធសាស្ត្រខាងលើនេះមានគោលបំណងដើម្បីធានាថាបុរស និងស្ត្រីទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ដូចគ្នាពីការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានឱ្យទៅដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ សកម្មភាពចម្បងៗដែលត្រូវអនុវត្តក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រនេះ រួមមាន ៖

- ធានាការផ្ទេរមុខងារ និងធនធានដែលឆ្លើយតបទៅនឹងសមភាពយេនឌ័រទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- គាំទ្រដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការអនុវត្តមុខងារ និងធនធានដែលទទួលបាន ដោយយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការធានាឱ្យមានសមភាពយេនឌ័រ។

យុទ្ធសាស្ត្រទី៨ ÷ រៀបចំកម្មវិធី គម្រោង ផែនការសកម្មភាព និងថវិកាឆ្លើយតបទៅនឹងសមភាពយេនឌ័រ

យុទ្ធសាស្ត្រខាងលើនេះមានគោលបំណងដើម្បីធានាថា កម្មវិធី គម្រោង ផែនការសកម្មភាព និងថវិកា ដែលរៀបចំឡើងត្រូវបានគិតគូរ និងឆ្លើយតបទៅនឹងសមភាពយេនឌ័រ។ សកម្មភាពចម្បងៗដែលត្រូវអនុវត្តក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រនេះ រួមមាន ៖

- ពិនិត្យឡើងវិញនូវសេចក្តីណែនាំ បែបបទ និងនីតិវិធីដើម្បីសិក្សា រៀបចំធ្វើលទ្ធកម្ម និងអនុវត្តគម្រោងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងគម្រោងសេវាកម្មឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ក្រុមជនងាយរងគ្រោះ ក៏ដូចជាការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រផងដែរ
- ប្រើប្រាស់ទិន្នន័យយេនឌ័រ (បំបែកតាមភេទ អាយុ ក្រុម ស្ថានភាព) ដើម្បីធ្វើការវិភាគនូវផលប៉ះពាល់នានាទៅលើយេនឌ័រ និងក្រុមជនងាយរងគ្រោះ ដែលអាចបង្កឡើងពីការអនុវត្តគម្រោង ឬកិច្ចអភិវឌ្ឍនានានៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ធានានូវតុល្យភាពនៃការចូលរួមរបស់បុរស និងស្ត្រីក្នុងការរៀបចំគម្រោង និងកម្មវិធីនានា
- ពិនិត្យ និងឆ្លើយតបចំពោះតម្រូវការនានាដើម្បីលុបបំបាត់វិសមភាពយេនឌ័រ និងលើកកម្ពស់បរិយាប័ន្នដែលបានកំណត់នៅក្នុងចក្ខុវិស័យ គោលបំណង គោលដៅ និងយុទ្ធសាស្ត្រ និងសមាសភាគនានានៃកម្មវិធីជាតិ
- ធានាថាកិច្ចការតាមដាន និងវាយតម្លៃទៅលើសកម្មភាពគម្រោង និងកម្មវិធីនានាមានការយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងច្បាស់លាស់ទៅលើផលប៉ះពាល់យេនឌ័រ និងបរិយាប័ន្នសង្គម
- ធានាថារាល់ការរៀបចំ និងអនុវត្តផែនការសកម្មភាព និងថវិការយៈពេលវែង មធ្យម និងប្រចាំឆ្នាំត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ពិចារណា និងឆ្លើយតបលើការគាំទ្រដល់យន្តការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី
- សម្របសម្រួល និងសហការជាមួយគម្រោងនានារបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលដើម្បីធានាដល់ការរៀបចំ និងអនុវត្តគម្រោងទាំងនោះក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងសមភាពយេនឌ័រ
- ពង្រឹងកិច្ចសហការ និងគាំទ្រកម្មវិធីពិគ្រោះយោបល់ និងពិភាក្សានានាតាមរយៈបណ្តាញវិទ្យុ ទូរទស្សន៍ ឬព្រឹត្តិការណ៍ផ្សេងៗពាក់ព័ន្ធនឹងសមភាពយេនឌ័រនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ចងក្រង និងផ្សព្វផ្សាយឱ្យបានទូលំទូលាយនូវបទពិសោធន៍ល្អៗពាក់ព័ន្ធនឹងសមភាពយេនឌ័រ។

យុទ្ធសាស្ត្រទី៩ ÷ រៀបចំយន្តការនានានៅកន្លែងបំពេញការងារដើម្បីបង្កភាពងាយស្រួលដល់បុគ្គលិកជាស្ត្រី

យុទ្ធសាស្ត្រខាងលើនេះមានគោលបំណង ដើម្បីបង្កើតយន្តការដែលបង្កភាពងាយស្រួលដល់ស្ត្រីក្នុងការបំពេញការងារ ជាពិសេសស្ត្រីដែលមានកូនតូចអាចទទួលបាននូវការយកចិត្តទុកដាក់នានាពីស្ថាប័នសាមីប្រកបដោយសមធម៌។ សកម្មភាពចម្បងៗ ដែលត្រូវអនុវត្តក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រនេះ រួមមាន ៖

- បង្កើតបរិយាកាសការងារដែលអំណោយផល ឬបរិយាកាសមេត្រីភាពដល់ស្ត្រី និងបុរសក្នុងការបំពេញភារកិច្ច ដើម្បីផ្តល់លទ្ធភាព និងលើកទឹកចិត្តដល់ស្ត្រីក្នុងការបំពេញតួនាទី
- ធានាឱ្យបាននូវការលុបបំបាត់វិសមភាពយេនឌ័រ ឬការរើសអើងក្នុងរូបភាពណាមួយ
- រៀបចំឱ្យមានយន្តការសម្របសម្រួល និងដោះស្រាយបណ្តឹងជាសម្ងាត់រវាងមន្ត្រី និងមន្ត្រី រវាងមន្ត្រី និងថ្នាក់ដឹកនាំទាក់ទងនឹងការបៀតបៀនផ្លូវភេទនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- គិតគូរ និងយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការរៀបចំឱ្យមានបរិយាកាសសមស្របនៅកន្លែងធ្វើការសម្រាប់ស្ត្រី
- រៀបចំឲ្យមានភាពបត់បែនទាក់ទងនឹងម៉ោងធ្វើការសម្រាប់ស្ត្រីដែលមានធុរៈក្នុងគ្រួសារ ជាពិសេសស្ត្រីដែលមានកូនតូច ដោយអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមកបំពេញការងារយឺតមួយម៉ោង និងចាកចេញពីកន្លែងការងារមុនចំនួនមួយម៉ោងនៃម៉ោងការងារ
- រៀបចំឱ្យមានសេវាថែទាំទារករបស់បុគ្គលិកនៅតាមកន្លែងធ្វើការ។

យុទ្ធសាស្ត្រទី១០ ÷ ជំរុញ និងលើកកម្ពស់ការរៀបចំផែនការរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលមានលក្ខណៈឆ្លើយតបទៅនឹងយេនឌ័រ

យុទ្ធសាស្ត្រខាងលើនេះមានគោលបំណងធានាថា បញ្ហា និងតម្រូវការរបស់បុរស និងស្ត្រីត្រូវបានគិតគូរ និងដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងផែនការអភិវឌ្ឍន៍ និងកម្មវិធីវិនិយោគរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ សកម្មភាពចម្បងៗដែលត្រូវអនុវត្តក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រនេះ រួមមាន ៖

- សិក្សាស្រាវជ្រាវអំពីដំណើរការរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍន៍ និងកម្មវិធីវិនិយោគរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័រ
- ពិនិត្យ និងកែសម្រួលសេចក្តីណែនាំបច្ចេកទេសស្តីពីការរៀបចំ និងកសាងផែនការអភិវឌ្ឍន៍ និងកម្មវិធីវិនិយោគបីឆ្នាំរំកិលប្រចាំឆ្នាំរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដើម្បីធានាឱ្យមានលក្ខណៈឆ្លើយតបនឹងបញ្ហាយេនឌ័រ។

យុទ្ធសាស្ត្រទី១១ ÷ ជំរុញការវិភាជន៍ថវិកាទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលមានលក្ខណៈឆ្លើយតបយេនឌ័រ

យុទ្ធសាស្ត្រខាងលើនេះមានគោលបំណង ដើម្បីធានាថា ការរៀបចំ និងការវិភាជន៍ថវិកាទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវគិតគូរទៅដល់ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ។ សកម្មភាពចម្បងៗដែលត្រូវអនុវត្តក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រនេះ រួមមាន ៖

- រៀបចំ និងដាក់ឲ្យអនុវត្តនូវលិខិតបទដ្ឋាន សេចក្តីណែនាំពាក់ព័ន្ធនឹងការរៀបចំគម្រោងថវិកាដែលឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ

- សម្របសម្រួល និងសហការជាមួយក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ និងក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីធានាថា រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអាចទទួលបាន និងប្រើប្រាស់ថវិកាសម្រាប់គម្រោងសេវាសង្គមនានា និងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ។
- ពិនិត្យ និងកែលម្អប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការប្រើប្រាស់មូលនិធិ ទាំងមូលនិធិមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌ និងមូលនិធិគ្មានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌ ដើម្បីធានាដល់ការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ន
- អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអំពីការរៀបចំថវិកាដែលឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ។

៦. ការតាមដាន ការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃ

គណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ (គ.ជ.អ.ប.) មានតួនាទីតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃកិច្ចដំណើរការអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍តាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប គឺជាសេនាធិការរបស់ គ.ជ.អ.ប មានភារកិច្ចសម្របសម្រួលជាប្រចាំជាមួយក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ក្រសួងកិច្ចការនារី ក្រសួងមហាផ្ទៃ និងក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនានាក្នុងការអនុវត្ត ការតាមដាន ការត្រួតពិនិត្យ ការវាយតម្លៃ និងការធ្វើរបាយការណ៍ជាទៀងទាត់ជូន គ.ជ.អ.ប អំពីលទ្ធផលនៃការអនុវត្តគោលនយោបាយនេះ។

៧. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

គោលនយោបាយស្តីពីការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិនេះនឹងរួមចំណែកដល់ការពង្រឹងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័ររបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗក្នុងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាននៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។

គោលនយោបាយនេះ កំណត់អំពីយុទ្ធសាស្ត្រនានាដែលធានាឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗមានប្រព័ន្ធ បែបបទ នីតិវិធី ធនធានហិរញ្ញវត្ថុ ធនធានមនុស្ស និងសមត្ថភាព ដែលឆ្លើយតបនឹងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ។

ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនឹងត្រូវបានធានាក្នុងពេលដែលគោលនយោបាយនេះត្រូវបានអនុវត្តយ៉ាងពេញលេញដោយតួអង្គពាក់ព័ន្ធនានា៕

សន្ទានុក្រម

យេនឌ័រ៖ គឺជាទំនាក់ទំនងរវាងស្ត្រី និងបុរសនៅក្នុងគ្រួសារ សហគមន៍ សង្គម ពាក់ព័ន្ធនឹងការបែងចែកសិទ្ធិ អំណាច ឋានៈ តួនាទី ការងារ និងភារកិច្ច ដែលកំណត់ដោយសង្គម ហើយសង្គមអាចកែប្រែបានទៅតាមកាលៈទេសៈ។

ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ៖ គឺជាយុទ្ធវិធីក្នុងការដោះស្រាយវិសមភាពយេនឌ័រក្នុងសង្គម សហគមន៍ ស្ថាប័ន ឬអង្គភាព ដើម្បីឈានទៅសម្រេចសមភាពយេនឌ័រ តាមរយៈការគិតពិចារណាពីបញ្ហាតម្រូវការស្ត្រី បុរសទៅក្នុងការរៀបចំគោលនយោបាយ ផែនការ កម្មវិធីនៅគ្រប់កម្រិត។

សមភាពយេនឌ័រ៖ សំដៅលើសិទ្ធិ និងឱកាសស្មើគ្នារវាងបុរស និងស្ត្រី ក្មេងប្រុស និងក្មេងស្រីក្នុងការទទួលបានការងារ ការទទួលខុសត្រូវ ការសម្រេចចិត្ត និងទទួលបានផលប្រយោជន៍ និងសេវានានាពីកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងសង្គមដោយគ្មានការរើសអើង។

ការបង្កើនភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី៖ ដំណើរការក្នុងការជួយស្ត្រីទាំងផ្នែកសង្គមកិច្ច សេដ្ឋកិច្ច នយោបាយ មនោគមន៍វិជ្ជា និងច្បាប់ ដើម្បីឱ្យស្ត្រីអាចធ្វើសកម្មភាពក្នុងការពង្រឹងសិទ្ធិ សមត្ថភាព និងទទួលបាននូវសេវាកម្ម និងគ្រប់គ្រងលើធនធាន និងការចូលរួមដោយស្មើភាពនៅក្នុងកិច្ចការដែលពីមុនមានការហាមឃាត់ ឬកម្រិតស្ត្រីមិនឱ្យចូលរួម។

សមធម៌សង្គម៖ ជាការលើកកម្ពស់សិទ្ធិរបស់ជនគ្រប់រូបនៅក្នុងសង្គមក្នុងការទទួលបាន និងការប្រើប្រាស់ប្រកបដោយសមធម៌នូវផលប្រយោជន៍ពីការផ្តល់សេវា និងការអភិវឌ្ឍ និងការចូលរួមសកម្មភាពនានាយ៉ាងពេញលេញលើផ្នែកសង្គម នយោបាយ សេដ្ឋកិច្ច វប្បធម៌នៅក្នុងសង្គម ឬសហគមន៍របស់ពួកគេ។

បរិយាប័ន្ន៖ មានន័យថា ជាការលើកកម្ពស់ស្ថានភាពរបស់បុគ្គល និងក្រុមនានាក្នុងការចូលរួម និងទទួលផលពីសកម្មភាពនានារបស់សង្គមដោយគ្មានការរើសអើង។