បញ្ហាប្រឈមរបស់ស្ត្រីក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ: លទ្ធផលស្រាវជ្រាវគន្លឹះនៃការវិភាគស្ថិតិយេនឌ័រ

បោះពុម្ពផ្សាយដោយ

អគ្គលេខាធិការដ្ឋានរដ្ឋសភា

ឯកសារវិភាគ
ស្ថិតិយេនឌ័រ

© ២០២០ អគ្គលេខាធិការដ្ឋានរដ្ឋសភា

វិមានរដ្ឋសភា វិថីរដ្ឋសភា សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន ភ្នំពេញ
ទូរសារ (៨៥៥-២៣) ២២០ ៦២៩   ទូរស័ព្ទ(៨៥៥-២៣) ២២០ ៦២៨
http://national-assembly.org.kh/; http://en.nac.org.kh/
បញ្ហាប្រឈមរបស់ស្ត្រីក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ: លទ្ធផលស្រាវជ្រាវគន្លឹះនៃការវិភាគស្ថិតិយេនឌ័រ

បោះពុម្ពលើកទី១
អ្នកបោះពុម្ព : អគ្គលេខាធិការដ្ឋានរដ្ឋសភា

កំណត់សម្គាល់:
ព័ត៌មាននេះផ្តល់ជូនសមាជិកសភាក្នុងការគាំទ្រលើតួនាទីសភា។ ឯកសារនេះជាគំនិតផ្ទាល់របស់អ្នកនិពន្ធ មិនឆ្លុះបញ្ចាំងពីជំហរផ្លូវការរបស់រដ្ឋសភាកម្ពុជានោះទេ។

ប្រធានក្រុមការងារស្រាវជ្រាវ: មិត្ត ចាន់លីនដា
សហការស្រាវជ្រាវ: មៀច សុទ្ធារី, ច័ន្ទ លក្ខិណា, សុវណ្ណ រ័ត្នវតី, ខៀវ ខេមរិន្ទ, សួន សុវាសនា

បុព្វកថា

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានចុះហត្ថលេខា និងផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញា "ស្តីពីការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងលើស្ត្រី (CEDAW)" នៅឆ្នាំ១៩៩២ ដែលអនុសញ្ញានេះបានបញ្ចូលនូវអនុសាសន៍ដើម្បីកាត់បន្ថយនូវការកេងប្រវ័ញ្ច ការរើសអើង និងបង្កើននូវវិធានការលើកកម្ពស់ស្ថានភាព និងការគោរពសិទ្ធស្ត្រីដែលជាសិទ្ធិមនុស្ស។ បន្ទាប់មកសេចក្តីប្រកាស និងផែនការសកម្មភាពទីក្រុងប៉េកាំងត្រូវបានអនុម័តក្នុងខែកញ្ញាឆ្នាំ១៩៩៥ ដើម្បីពង្រឹងភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រី និងក្មេងស្រីក្នុងគោលបំណងដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈម ដែលស្ត្រីជួបប្រទះក្នុងការទទួលបានសមភាពការចូលរួម និងទទួលបានផលប្រយោជន៍ក្នុងវិស័យសេដ្ឋកិច្ច សង្គម វប្បធម៌ និងការចូលរួមក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច។ យើងសង្កេតឃើញថាស្ថានភាពស្ត្រីនៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំមានការរីកចម្រើនគួរឱ្យកត់សម្គាល់ នៅទូទាំងសកលលោក តំណាងស្ត្រីនៅក្នុងសភាបានកើនឡើងពី១១ភាគរយក្នុងឆ្នាំ១៩៩៩ ដល់២៤ភាគរយ ក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ។ ទោះបីជាយើង

ឃើញថាគម្លាតយេនឌ័រមានលក្ខណៈប្រសើរជាងមុន វិសមភាពយេនឌ័រនៅតែជាបញ្ហារួម ដែលពិភពលោកត្រូវដោះស្រាយជាចាំបាច់ ជាពិសេសការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យវិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា វិស្វកម្ម សិល្បៈ និងគណិតវិទ្យា(STEAM) ។ល។ តាមរយៈលទ្ធផលស្រាវជ្រាវនៃរបាយការណ៍គម្លាតយេនឌ័រសកលឆ្នាំ២០២០ ដែលចេញផ្សាយដោយវេទិកាសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោកកាលពីដើមឆ្នាំ២០២០ បានប៉ាន់ស្មានថា ក្នុងរយៈពេលជិត១ទសវត្សរ៍ទៅមុខទៀត ពិភពលោកនឹងមិនអាចមើលឃើញភាពស្មើគ្នានៃយេនឌ័រទេ។ លើសពីនេះទៅទៀត នៅក្នុងបរិបទការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ១៩ ស្ត្រីអាចប្រឈមកាន់តែខ្លាំងទៅនឹងអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ និងការបាត់បង់ឯករាជ្យផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច នៅពេលដែលវិបត្តិជំងឺកូវីដបានជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានមកលើសុខមាលភាពសង្គមនិងសេដ្ឋកិច្ចរបស់ប្រទេសទាំងអស់ក្នុងពិភពលោក។

ដូច្នេះការជំរុញសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងតួនាទីដឹកនាំ ជាកាតាលីកររមួយដ៏សំខាន់នៅក្នុងការចូលរួមដោះស្រាយបញ្ហាវិសមភាព និងឈានទៅកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រនៅកម្ពុជា។ ជាក់ស្តែងការផលិតរបាយការណ៍បែបស្ថិតិយេនឌ័រ ជាភស្តុតាងនៅក្នុងកិច្ចការដោះស្រាយ និង

ឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាការរើសអើង ផ្នត់គំនិតយេនឌ័រនិងរបាំងវប្បធម៌នានាដែលនាំឱ្យមានគម្លាតយេនឌ័រ។

រាជរដ្ឋាភិបាលទទួលស្គាល់ថា ស្ត្រីគឺជាឆ្អឹងខ្នងនៃសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមជាតិ។ ក្នុងនីតិកាលទី៦នៃរដ្ឋសភានេះ រាជរដ្ឋាភិបាលបានធ្វើមូលដ្ឋាននីយកម្មSDGsទៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ (២០១៩-២០២៣) និងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤ ដើម្បីកំណើន ការងារ សមធម៌ និងប្រសិទ្ធភាព កសាងមូលដ្ឋានឆ្ពោះទៅសម្រេចចក្ខុវិស័យកម្ពុជា ឆ្នាំ២០៥០ ដែលចែងថាអភិបាលកិច្ចល្អជាស្នូលនៃការអភិវឌ្ឍ តាមរយៈការធ្វើអាទិភាពលើការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ពិពិធកម្មសេដ្ឋកិច្ច ការងារក្នុងវិស័យឯកជន ដើម្បីសម្រេចបានការអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាព និងបរិយាប័ន្ន។ ការពង្រឹងសមភាពយេន ឌ័រ និងកិច្ចគាំពារសង្គម គឺជាមុំមួយក្នុងចំណោមមុំសំខាន់ៗ នៃយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤ ដូច្នេះរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាប្តេជ្ញាចិត្តជានិច្ចក្នុងការជំរុញសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងសង្គម ។

ទន្ទឹមនឹងនេះ រដ្ឋសភាកម្ពុជាក្រោមការដឹកនាំរបស់ **សម្តេចអគ្គមហាពញាចក្រី ហេង សំរិន** បានយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ក្នុងកិច្ចការជំរុញសមភាពយេនឌ័រទាំងក្នុងក្របខណ្ឌជាតិ និងអន្តរជាតិ តួយ៉ាង

ដូចជាការអនុម័តច្បាប់នានា សំដៅធានា និងលើកកម្ពស់ការចូលរួមសកម្មភាពរបស់ស្ត្រីក្នុងនយោបាយ សេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម។ លើសពីនេះទៅទៀត រដ្ឋសភាកម្ពុជាបានចូលរួមយ៉ាងសកម្មនៅក្នុងកិច្ចការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការដោះស្រាយបញ្ហាវិសមភាពយេនឌ័រក្នុងក្របខណ្ឌសភាអាស៊ាន(AIPA) វេទិកាសភាអាស៊ីប៉ាស៊ីហ្វិក(APPF) សហភាពអន្តរសភា(IPU) និងវេទិកាសភាអន្តរជាតិផ្សេងៗទៀត។

ព័ត៌មាននៅក្នុងរបាយការណ៍ស្ថិតិយេនឌ័រនេះអាចជាព័ត៌មានបឋមសម្រាប់រដ្ឋសភានៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ក្នុងការជំរុញឱ្យមានការគិតគូរ និងសិក្សាបន្ថែមទៀតទៅលើការបង្ហាញស្ថិតិយេនឌ័រនៅគ្រប់វិស័យទាំងអស់ ដើម្បីប្រើប្រាស់ជាកស្តុតាងនៅក្នុងការឆ្លើយតបកាន់តែប្រសើរទៅនឹងបញ្ហាវិសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងសង្គម។ ជាពិសេសរបាយការណ៍នេះអាចចូលរួមចំណែកទៅលើតួនាទីរបស់ស្ត្រីក្នុងនាមជាភ្នាក់ងារផ្លាស់ប្តូរ ទាំងក្នុងក្របខណ្ឌការងារជាតិ និងអន្តរជាតិដើម្បីកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ និងជំរុញការរីកចម្រើនប្រកបដោយបរិយាប័ន្នឆ្ពោះទៅសម្រេចបាននូវគោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពនៅកម្ពុជា។

ថ្ងៃ សុក្រ ១០រោច ខែ ស្រាពណ៍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស. ២៥៦៤

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០

អនុប្រធានទី២ រដ្ឋសភា

លោកជំទាវកិត្តិសង្គហបណ្ឌិត ឃួន សុដារី

"មានការចូលរួមរបស់ស្ត្រីកាន់តែច្រើននៅក្នុងតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំ អាចនាំឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរទស្សនៈអវិជ្ជមានរបស់មជ្ឈដ្ឋាននានាលើឋានៈ និងតួនាទីរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងសង្គម"

អារម្ភកថា

រដ្ឋសភា តាមរយៈគណៈកម្មការទី ៨ និងក្រុមសភាជាតិកម្ពុជានៃអ្នកនយោបាយសភាស្ត្រី ក្រោមការដឹកនាំរបស់ **លោកជំទាវកិត្តិសង្គហបណ្ឌិត ឃួន សុដារី** និងជាអនុប្រធានទី២រដ្ឋសភា បាន និងកំពុងបន្តលើកកម្ពស់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងវិស័យនយោបាយ និងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចតាមរយៈការធ្វើច្បាប់ តាមដានការអនុវត្តច្បាប់ ភាពជាតំណាងនៅក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាជូនប្រជាពលរដ្ឋ ក៏ដូចជាស្វែងរកការគាំទ្រមតិទាំងវេទិកាជាតិ និងអន្តរជាតិ។ ជាក់ស្តែងរដ្ឋសភា ក្រុមសភាជាតិកម្ពុជានៃអ្នកនយោបាយសភាស្ត្រីបានចាត់តាំងឯកអគ្គរាជទូតតំណាងអ្នកនយោបាយស្ត្រីកម្ពុជានៅលើឆាកអន្តរជាតិ ហើយដែលបាន និងកំពុងលើកកម្ពស់ ជំរុញការចូលរួមរបស់ក្មេងស្រីនៅកម្ពុជាក្នុងវិស័យនយោបាយ និងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច តាមរយៈយុទ្ធនាការនារីវ័យក្មេងឆ្ពោះទៅភាពជាអ្នកដឹកនាំ ក្នុងគោលបំណងលើកទឹកចិត្តបណ្តុះ

គំនិត និងផ្តល់ភាពជាគម្រូដល់ក្មេងស្រី ឱ្យមានក្តីស្រមៃចង់ក្លាយជាអ្នកដឹកនាំទៅថ្ងៃអនាគត។

របាយការណ៍ស្ថិតិយេនឌ័រ ស្តីពី “បញ្ហាប្រឈមរបស់ស្ត្រីក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំៈលទ្ធផលស្រាវជ្រាវគន្លឹះនៃការវិភាគស្ថិតិយេនឌ័រ” ជាការសិក្សាដែលចូលរួមចំណែកបន្ថែមទៀតក្នុងការគាំទ្រដល់អាណត្តិរបស់គណៈកម្មការទី៨ក្នុងកិច្ចការលុបបំបាត់វិសមភាពយេនឌ័រ លើកកម្ពស់សុខមាលភាពសង្គម ជំរុញ និងផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី និងក្មេងស្រីលើគ្រប់ទិដ្ឋភាពទាំងអស់នៃជីវិត។ ឯកសារនេះនឹងបង្ហាញនូវភស្តុតាងស្ថិតិអំពីការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ ការទទួលបានឱកាសក្នុងការសិក្សា ការងារ សុខភាពនិងសុខភាពបន្តពូជព្រមទាំងអំពើហិង្សាទាក់ទងយេនឌ័រ។ សូចនាករទាំងនេះហាក់មានទំនាក់ទំនងទៅនឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់ស្ត្រី និងហេតុផលដែលបណ្តាលឱ្យស្ត្រីមិនសូវមានឱកាសចូលរួមនៅក្នុងវិស័យ នយោបាយសាធារណៈ និងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច។

ការផលិតឯកសារនេះ ក៏ស្របទៅនឹងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល និងសភាកម្ពុជាផងដែរ ក្នុងការឈានទៅសម្រេចបានគោលដៅទី៥ និងគោលដៅផ្សេងៗទៀតនៃគោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពកម្ពុជា(CSDGs) ២០១៥-២០៣០។

ក្នុងឱកាសនេះ ខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅដល់ក្រសួងកិច្ចការនារី និងវិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិនៃក្រសួងផែនការដែលបានផ្តល់ទិន្នន័យរដ្ឋបាល និងទិន្នន័យអង្កេតក្នុងការផលិតឯកសារនេះ ជាពិសេសសូមថ្លែងអំណរគុណ **លោកជំទាវ ហង់ លីណា** ប្រតិភូរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាទទួលបន្ទុកជាអគ្គនាយកវិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិនៃក្រសួងផែនការ និងមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់របស់លោកជំទាវដែលបានឆ្លៀតពេលវេលាដ៏មមាញឹកដើម្បីផ្ទៀងផ្ទាត់ឯកសារនេះឡើងវិញនៅដំណាក់ការចុងក្រោយ ដែលនេះជាជំនួយដ៏ធំធេងនៅក្នុងការផលិតបោះពុម្ពផ្សាយ។ ខ្ញុំក៏សូមថ្លែងអំណរគុណចំពោះស្ថិតិស៊ុយអែត ក៏ដូចជាកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលអន្តរជាតិស្តីពី "ស្ថិតិយេនឌ័រ" ក្នុងការជ្រោមជ្រែងផ្នែកបច្ចេកទេសដល់ការចងក្រងឯកសារនេះ។

ជាទីបញ្ចប់ ខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណដោយស្មោះអស់ពីចិត្តដល់ក្រុមការងារផលិតរបាយការណ៍ស្ថិតិយេនឌ័រ សម្រាប់ការខិតខំប្រឹងប្រែងដោយមិនខ្លាចនឿយហត់ ក្នុងការចងក្រងរបាយការណ៍នេះឡើង។

ខ្ញុំសង្ឃឹម និងជឿជាក់ថារបាយការណ៍នេះ អាចជាប្រយោជន៍នៅក្នុងកិច្ចការពង្រឹងសមភាពយេនឌ័រ និងបង្កើនភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី

នៅគ្រប់វិស័យឱ្យទទួលបានឱកាស និងលទ្ធភាពក្នុងការចូលរួមសកម្មភាពនយោបាយ សង្គម និងសេដ្ឋកិច្ច កាន់តែប្រសើរឡើងៗ

ថ្ងៃ សុក្រ ១០រោច ខែ ស្រាពណ៍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស. ២៥៦៤

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០

ប្រធានគណៈកម្មការទី៨

លោកជំទាវ ឡោក ខេង

បញ្ជីអក្សរកាត់

គណៈកម្មការទី៨	*គណៈកម្មការសុខាភិបាល សង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន យុវនីតិសម្បទា ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងកិច្ចការនារី*
CDHS	*អង្កេតប្រជាសាស្ត្រ និងសុខភាពកម្ពុជា*
CEDAW	*អនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងនារីភេទ*
CNCW	*ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលកម្ពុជាដើម្បីស្ត្រី*
CGA	*ការប៉ាន់ប្រមាណយេនឌ័រនៅកម្ពុជា*
CSES	*អង្កេតសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ចកម្ពុជា*
CWCC	*អង្គការកម្ពុជាដើម្បីជួយស្ត្រីមានវិបត្តិ*
GADC	*អង្គការយេនឌ័រ និងអភិវឌ្ឍន៍ដើម្បីកម្ពុជា*
GMAGs	*ក្រុមការងារបញ្ជ្រាបសកម្មភាពយេនឌ័រ*
GMAPs	*ផែនការសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ*
MoI	*ក្រសួងមហាផ្ទៃ*
MoCS	*ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ*
MoEYS	*ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា*
MoLVT	*ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ*

MoWA	ក្រសួងកិច្ចការនារី
N.A.	រដ្ឋសភា
NIS	វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ
NSDP	ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍជាតិ
RGC	រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា
អ.រ.ស.	អគ្គលេខាធិការដ្ឋានរដ្ឋសភា
TWGG	ក្រុមការងារបច្ចេកទេសយេនឌ័រ
TWGG-WLG	ក្រុមតូចភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងអភិបាលកិច្ចនៃក្រុមការងារបច្ចេកទេសយេនឌ័រ
UNDP	កម្មវិធីអភិវឌ្ឍសហប្រជាជាតិ
UNFPA	មូលនិធិសហប្រជាជាតិសម្រាប់ប្រជាជន
UN Women	ភ្នាក់ងារសហប្រជាជាតិលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី
WHO	អង្គការសុខភាពពិភពលោក

មាតិកា

បុព្វកថា.. i

អារម្ភកថា vi

I. សេចក្តីផ្តើម... 1

II. លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ 5

III. ស្ថានភាពស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យនយោបាយ
និងក្នុងថ្នាក់ធ្វើសេចក្តីសម្រេច.. 7

១. ស្ត្រីនៅក្នុងស្ថាប័ននីតិប្បញ្ញត្តិ... 7

២. ស្ថិតិស្ត្រី និងបុរសនៅក្នុងស្ថាប័ននីតិប្រតិបត្តិ......................... 10

៣.ស្ត្រីនៅក្នុងស្ថាប័នតុលាការ.. 12

៤. ស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យរដ្ឋបាលសាធារណៈ 15

៥. ស្ត្រី និងបុរសនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ.. 20

៦. ស្ថិតិស្ត្រីចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច................................ 24

៧. ស្ត្រី និងបុរសនៅក្នុងកម្លាំងពលកម្ម...................................... 27

IV. ការសិក្សារអប់រំ...33

១. ទិន្នន័យស្តីពីការអប់រំដកស្រង់ពីរបាយការណ៍ អង្កេតសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ចកម្ពុជា ឆ្នាំ២០១៧ 34

២. ទិន្នន័យស្តីពីការអប់រំដកស្រង់ពីរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឆ្នាំ ២០១៩ 41

V. បញ្ហាសុខភាព 44

១. ជំងឺ និងការរងរបួស 45

២. ស្ថានភាពអាពាហ៍ពិពាហ៍ អាពាហ៍ពិពាហ៍វ័យក្មេង និងដៃគូវ័យក្មេង...46

៣. អំពើហិង្សាលើស្ត្រី...50

VI. បញ្ហាប្រឈម 53

១. បញ្ហាប្រឈមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងការចូលរួមនយោបាយ និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ...53

២. បញ្ហាប្រឈមនៃការវិភាគស្ថិតិយេនឌ័រ 56

VII. គោលនយោបាយ និងក្របខណ្ឌច្បាប់នៅក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យនយោបាយ និងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច 58

VIII. ជំហានបន្ទាប់នៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ.................................... 62

ឧបសម្ព័ន្ធ (សទ្ទានុក្រមយេនឌ័រ) 65

I. សេចក្តីផ្តើម

ការសិក្សានេះមានគោលបំណងចងក្រងទិន្នន័យស្ថិតិយេនឌ័រ ដែលមានស្រាប់នៅតាមបណ្តាក្រសួង-ស្ថាប័ន ដើម្បីបង្ហាញពីឫសគល់មួយចំនួនដែលធ្វើឱ្យភាគរយស្ត្រីមានតិចនៅក្នុងតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំ។ ឯកសារនេះនឹងបង្ហាញសូចនាករមួយចំនួនដូចជា ការអប់រំ ការចូលរួមក្នុងកម្លាំងពលកម្ម សុខភាព អំពើហិង្សាលើស្ត្រីដែលមានផលប៉ះពាល់ជាក់ស្តែងទៅនឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំ។ ការចងក្រងឯកសារនេះមានគោលបំណងចូលរួមចំណែកផងដែរដល់កិច្ចការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹង និងចែករំលែកព័ត៌មានអំពីស្ត្រីក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ ទៅដល់អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចនៅតាមភូមិ ឃុំ សង្កាត់ អ្នកតាក់តែងគោលនយោបាយ សាធារណៈជន និងក្នុងការស្វែងរកការគាំទ្រមតិ ដើម្បីផ្តល់នូវបរិយាកាសការងារដែលមានកិច្ចសហការកាន់តែប្រសើរក្នុងបេសកកម្មឈានទៅសម្រេចបានសមភាពយេនឌ័រ។

ហេតុអ្វីចាំបាច់ត្រូវការស្ត្រីក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ? តាមរយៈការស្រាវជ្រាវរបស់ Deloitte Review បោះផ្សាយក្នុងឆ្នាំ២០១៨ បានបង្ហាញថាការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំធ្វើឱ្យអង្គភាពបង្កើនផលិតភាពការងារ និងទទួលបានលទ្ធផលជាវិជ្ជមាន។ ម្យ៉ាងវិញទៀត

មានស្ត្រីនៅក្នុងតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំបានផ្លាស់ប្តូរ និងជំរុញការរីកចម្រើនទាំងក្នុងវិស័យសេដ្ឋកិច្ច និងនយោបាយ។ គេសង្កេតឃើញថាមានស្ត្រីច្រើនជាងមុនជាសហគ្រិន និងជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនាយកនៅក្នុងសាជីវកម្មធំៗ និងសេដ្ឋកិច្ចឌីជីថល។ បើយើងក្រឡេកមើលទៅលើការលើកកម្ពស់សុខមាលភាពសង្គម យើងឃើញថាការចូលរួមរបស់ស្ត្រីជាអ្នកដឹកនាំអាចគ្រប់គ្រងបញ្ហាដែលកើតឡើងភ្លាមៗបានយ៉ាងល្អ។ ឧទាហរណ៍ករណីឆ្លើយតបទៅនឹងការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ១៩នៅទូទាំងសកលលោក អ្នកដឹកនាំជាស្ត្រី រួមមានអធិការបតីអាល្លឺម៉ង់ នាយករដ្ឋមន្ត្រីប្រទេសណូវែលហ្សេឡង់ នាយករដ្ឋមន្ត្រីប្រទេសហ្វាំងឡង់ និងប្រមុខដឹកនាំទីក្រុងតៃវ៉ាន់អាចទប់ស្កាត់ការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដបានល្អប្រសើរជាងប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍មួយចំនួននៅទ្វីបអ៊ឺរ៉ុប អាមេរិក អាហ្វ្រិក អាស៊ី និងប៉ាស៊ីហ្វិក។[i]

ស្ត្រីមានប្រមាណជាពាក់កណ្តាលនៃចំនួនប្រជាជនសរុបក្នុងពិភពលោក[ii] ប៉ុន្តែតំណាងស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យនយោបាយមានចំនួនតិចជាងបុរស[iii]។ យោងទៅតាមរបាយការណ៍របស់វេទិកាសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោក ស្ត្រីជាសមាជិកសភាមានប្រមាណ ២៥ភាគរយ ស្ត្រីមានតួនាទីជារដ្ឋមន្ត្រីមានប្រមាណជា២១ភាគរយ នៅទូទាំងសកលលោក។ បើមើលទៅលើការចូលរួមក្នុងវិស័យសេដ្ឋកិច្ចវិញនោះឃើញថា អត្រាស្ត្រី

អាយុចន្លោះពី១៥-៦៤ឆ្នាំ ចូលរួមក្នុងកម្លាំងពលកម្មមាន៥៥ភាគរយ ផ្ទុយទៅវិញអត្រាចូលរួមរបស់បុរសមានរហូតដល់៧៨ភាគរយ នៃបុរសទាំងអស់។[iv] នៅកម្ពុជា ស្ត្រីមានស្មើរតែ៥២ភាគរយនៃចំនួនប្រជាជនសរុប[v] ប៉ុន្តែការចូលរួមរបស់ស្ត្រីមានចំនួនទាបនៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងថ្នាក់ធ្វើសេចក្តីសម្រេច បើប្រៀបធៀបនឹងបុរស។

ហេតុអ្វីស្ថិតិយេនឌ័រសំខាន់? ស្ថិតិយេនឌ័រគឺជាស្ថិតិពិពណ៌នាអំពីការផ្លាស់ប្តូរក្នុងសង្គម ដែលកើតចេញពីការយល់ឃើញលើសមភាពយេនឌ័រ និងបង្ហាញនូវលក្ខខណ្ឌ/ស្ថានភាពរបស់បុរសនិងស្ត្រី ព្រមទាំងក្មេងប្រុសនិងក្មេងស្រី ក្នុងវិស័យជាច្រើន។[vi] ដូច្នេះ អង្គភាពពាក់ព័ន្ធអាច មើលឃើញ និងសង្កត់ធ្ងន់ទៅលើបញ្ហាកាន់តែច្បាស់ដើម្បីឈានទៅ បង្កើតយន្តការក្នុងការដោះស្រាយកាន់តែល្អប្រសើរទៅនឹងបញ្ហាទាំងនោះ។

ការចងក្រងរបាយការណ៍នេះនឹងបង្ហាញនូវស្ថិតិបច្ចុប្បន្នរបស់ស្ត្រីនិងបុរសក្នុងតួនាទីនយោបាយ មុខងារសាធារណៈ និងតួនាទីក្នុងវិស័យឯកជន និងពន្យល់អំពីទំនាក់ទំនងនៃសូចនាករមួយចំនួន ដែលទំនងជាមានផលជះទៅនឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់ស្ត្រី ។ នៅចុងបញ្ចប់នៃរបាយការណ៍ក៏នឹងបង្ហាញផងដែរនូវគោលនយោបាយ និងច្បាប់

មួយចំនួនក្នុងការបង្កើនចំនួនស្ត្រីនៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ ព្រមទាំងសកម្មភាពមួយចំនួនដែលអាចអនុវត្តបាននាពេលអនាគត។

នៅក្នុងរបាយការណ៍នេះនឹងមានការពន្យល់អំពីស្ថិតិ ដែលបែងចែកជាពីរប្រភេទ គឺស្ថិតិបែងចែកជាភាគរយ (Percentage distribution) និងស្ថិតិបែងចែកតាមភេទ (Sex distribution)។ ស្ថិតិបែងចែកជាភាគរយ (Percentage distribution) គឺជាការគណនានូវសូចនាករណាមួយដើម្បីរកភាគរយនៃស្ត្រីក្នុងចំណោមស្ត្រី ទាំងអស់ និងរកភាគរយបុរសក្នុងចំណោមបុរសទាំងអស់នៃសូចនាករនោះ។ ចំណែកឯ ស្ថិតិបែងចែកតាមភេទ (Sex distribution)គឺជាការគណនានូវសូចនាករណាមួយដើម្បីរកភាគរយនៃស្ត្រី និងបុរសធៀបនៅក្នុងប្រភេទ/ចំណាត់ថ្នាក់ដូចគ្នា ដែលចំនួនសរុបនៃយេនឌ័រទាំងពីរស្មើនឹង១០០ភាគរយ។

គួរបញ្ជាក់ផងដែរថាស្ថិតិនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះគឺទទួលបានពីជំរឿន និងអង្កេតថ្នាក់ជាតិរបស់ក្រសួងផែនការ និងទិន្នន័យរដ្ឋបាលដែលប្រមូលពីក្រសួងស្ថាប័ននានា ដោយក្រសួងកិច្ចការនារី។

II. លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ

- *ក្នុងរយៈពេល២ទសវត្សរ៍មកនេះ ចំនួនតំណាងរាស្ត្រជាស្ត្រីនៅរដ្ឋសភាមានការកើនឡើងគួរឱ្យកត់សម្គាល់ គឺកើនឡើងពី៦ភាគរយក្នុងអាណត្តិទី១ដល់២១ភាគរយក្នុងអាណត្តិទី៦ ចំណែកឯសមាជិកព្រឹទ្ធសភាជាស្ត្រីមាន១៦ភាគរយក្នុងអាណត្តិទី៤ ដែលអត្រានេះហាក់មិនមានការប្រែប្រួលខ្លាំង។*
- *នៅក្នុងតួនាទីជាន់ខ្ពស់របស់រាជរដ្ឋាភិបាល ដោយរាប់ចាប់ពីតំណែងជាអនុរដ្ឋលេខាធិការរហូតដល់តំណែងជាឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី មានតំណាងស្ត្រីប្រមាណ១៦ភាគរយប៉ុណ្ណោះ។*
- *ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងវិស័យតុលាការនៅមានកម្រិតទាបក្នុងរយៈពេល៧ឆ្នាំនេះ ដោយមានចៅក្រមជាស្ត្រីប្រមាណ១៥ភាគរយ ព្រះរាជអាជ្ញាជាស្ត្រីមាន១៤ភាគរយ មេធាវីជាស្ត្រីមាន២២ភាគរយ និងសារការីជាស្ត្រីមាន១២ភាគរយ។*
- *ស្ត្រីដែលបម្រើការងារជាមន្ត្រីរាជការជាន់ខ្ពស់គឺនៅមានចំនួនតិចជាងបុរសទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ហើយស្ត្រីភាគច្រើនមានតួនាទីជាអនុប្រធានការិយាល័យ។*
- *ស្ត្រីមានចំនួនតែ៤ភាគរយប៉ុណ្ណោះដែលមានមុខតំណែងជាអភិបាលរាជធានី ខេត្ត។*

- អត្រាស្ត្រីចូលរួមក្នុងកម្លាំងពលកម្ម និងអត្រាស្ត្រីគ្រប់អាយុធ្វើការមានប្រហាក់ប្រហែលនឹងបុរស។
- ចំនួនស្ត្រីចុះឈ្មោះ និងបញ្ចប់ថ្នាក់ក្រោយឧត្តមសិក្សាមានចំនួនតិចជាងបុរស ដូច្នេះយើងសង្កេតឃើញថា ថ្នាក់សិក្សាកាន់ខ្ពស់ ភាគរយបញ្ចប់ការសិក្សារបស់ស្ត្រីកាន់តែទាប។
- ក្នុងចំណោមក្រុមមនុស្សដែលមានអាយុចាប់ពី៣០-៦៥ឆ្នាំ ស្ត្រីដែលឈឺ/រងរបួស មានអត្រាច្រើនជាងបុរស។
- ស្ត្រីហាក់មានទំនោររៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍នៅវ័យក្មេងច្រើនជាងបុរស និងមានស្ត្រីមួយចំនួនរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍នៅអាយុក្រោម ១៨ ឆ្នាំផងដែរ។
- អំពើហិង្សាលើស្ត្រីនៅតែជាបញ្ហាដែលកើតមាននៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ ៣០ភាគរយនៃស្ត្រីដែលមានអាយុចន្លោះពី ១៥-៦៤ឆ្នាំ បានរងអំពើហិង្សាលើរូបរាងកាយ ផ្លូវភេទ ផ្លូវចិត្ត និងសេដ្ឋកិច្ច។

III. ស្ថានភាពស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យនយោបាយ និងក្នុងថ្នាក់ធ្វើសេចក្ដីសម្រេច

កម្ពុជាសម្រេចបានស្នាដៃគួរឱ្យកត់សម្គាល់ចាប់ពីនីតិកាលទី១នៃរដ្ឋសភាដល់នីតិកាលទី៦។ យោងទៅតាមរបាយការណ៍គម្លាតយេនឌ័រពិភពលោកឆ្នាំ២០២០ ដែលចេញផ្សាយដោយវេទិកាសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោក គម្លាតយេនឌ័រកម្ពុជាស្ថិតនៅក្នុងលំដាប់ថ្នាក់ទី៨៩ក្នុងចំណោមប្រទេសចំនួន១៥៣ ក្នុងឆ្នាំ២០១៩។[vii] ក្នុងរយៈពេល៦ឆ្នាំកន្លងមកនេះ ការដោះស្រាយបញ្ហាវិសមភាពយេនឌ័រនៅកម្ពុជាបានទទួលលទ្ធផលជាវិជ្ជមាន ដោយកម្ពុជាធ្លាប់ជាប់ចំណាត់ថ្នាក់រហូតដល់ទី១០៨។[viii] ប៉ុន្តែយ៉ាងណាមិញ ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងការពង្រឹងភាពអង់អាចខាងនយោបាយ គឺឈរនៅលំដាប់ថ្នាក់ទី ១១៩ ក្នុងចំណោម ១៥៣ ប្រទេស ដែលទាមទារឱ្យក្រសួង-ស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចធ្វើការសហការគ្នាដើម្បីធ្វើឱ្យស្ថានភាពស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យនយោបាយល្អប្រសើរឡើង។[ix]

១. ស្ត្រីនៅក្នុងស្ថាប័ននីតិប្បញ្ញត្តិ

សភាកម្ពុជាបានអនុម័តប្រព័ន្ធសភា២ដែលមានព្រឹទ្ធសភា និងរដ្ឋសភា។ រដ្ឋសភាជាស្ថាប័នជាប់ឆ្នោតដែលមានអាណត្តិ៥ឆ្នាំ រីឯព្រឹទ្ធសភាមានអាណត្តិ៦ឆ្នាំ។ យោងទៅតាមរដ្ឋធម្មនុញ្ញកម្ពុជា រដ្ឋសភាមានសមាជិកយ៉ាងតិច១២០រូប។[x] សមាជិករដ្ឋសភាទាំងអស់តំណាងឱ្យ

ប្រជាពលរដ្ឋកម្ពុជាទាំងមូល មិនកំណត់ត្រឹមតែជាតំណាងឱ្យពលរដ្ឋក្នុងមណ្ឌលរបស់ខ្លួនប៉ុណ្ណោះទេ។[xi] រដ្ឋធម្មនុញ្ញកម្ពុជាក៏បានបញ្ជាក់ផងដែរថា សមាជិកព្រឹទ្ធសភាត្រូវមានចំនួនពាក់កណ្តាលនៃចំនួនសមាជិករដ្ឋសភា[xii] ដែលសមាជិកចំនួន២រូបតែងតាំងដោយព្រះមហាក្សត្រ និងចំនួន២រូបទៀតត្រូវបានជ្រើសតាំងដោយរដ្ឋសភា ។[xiii]

កម្ពុជាបានអនុម័តគោលនយោបាយវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការដែលផ្តល់អំណាចដល់ថ្នាក់ក្រោមជាតិ ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ/សង្កាត់ /ថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក៏ត្រូវបានបោះឆ្នោតជ្រើសរើស ដោយប្រជាពលរដ្ឋតាមរយៈការបោះឆ្នោតសកលជារៀងរាល់ប្រាំឆ្នាំម្តងដែរ។[xiv] ដូច្នេះសមាជិកព្រឹទ្ធសភាមានតួនាទីដូចសមាជិករដ្ឋសភាដែរ រួមមានតួនាទីជាតំណាង តួនាទីនីតិកម្ម និងតួនាទីត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តច្បាប់។

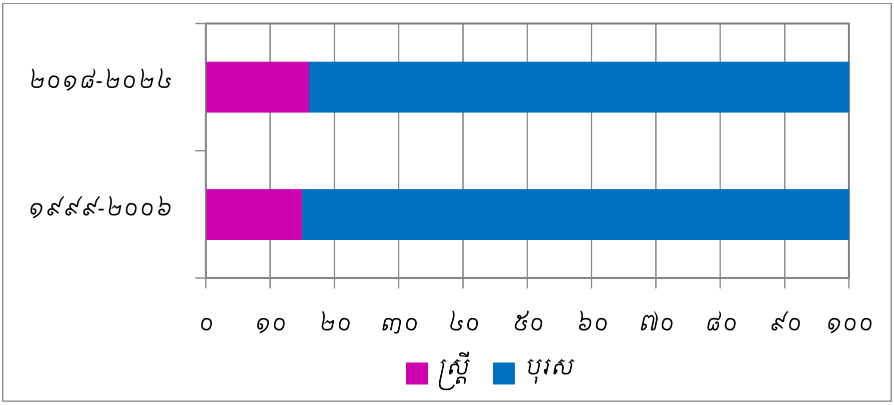
១.១. ស្ត្រីនៅក្នុងស្ថាប័នព្រឹទ្ធសភា

នៅក្នុងនីតិកាលទី៤ (២០១៨-២០២៤) ចំនួនសមាជិកព្រឹទ្ធសភាសរុបមាន៦២ រូប ក្នុងនោះមានព្រឹទ្ធសមាជិកស្ត្រីចំនួន ១០រូប ។[xv]

រូបភាពទី១បង្ហាញថាចំនួនស្ត្រីនៅក្នុងព្រឹទ្ធសភាមានការកើនឡើង១ភាគរយនៅក្នុងរយៈពេល២ទសវត្សរ៍។ ក្នុងអាណត្តិទីមួយ (១៩៩៩-២០០៦[xvi]) ស្ត្រីមានចំនួន១៥ភាគរយ ហើយក្នុងអាណត្តិទី៤ (២០១៨-២០២៤) ស្ត្រីមានចំនួន១៦ភាគរយ។ ទិន្នន័យនេះអាចសន្និដ្ឋានបានថា

ចំនួនស្ត្រីនៅក្នុងព្រឹទ្ធសភានៅតែមិនមានការផ្លាស់ប្តូរដែលទំនងជាត្រូវធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញទៅលើគោលនយោបាយ និងយន្តការដែលមានស្រាប់ក្នុងការជំរុញ និងទាក់ទាញស្ត្រីឱ្យចូលរួមកាន់តែច្រើននៅក្នុងស្ថាប័នព្រឹទ្ធសភា និងក្នុងការបោះឆ្នោតនាអាណត្តិខាងមុខ។

រូបភាពទី១៖ភាគរយនៃស្ត្រីនឹងបុរសជាព្រឹទ្ធសមាជិកក្នុងឆ្នាំ១៩៩៩-២០០៦ និង ២០១៨-២០២៤



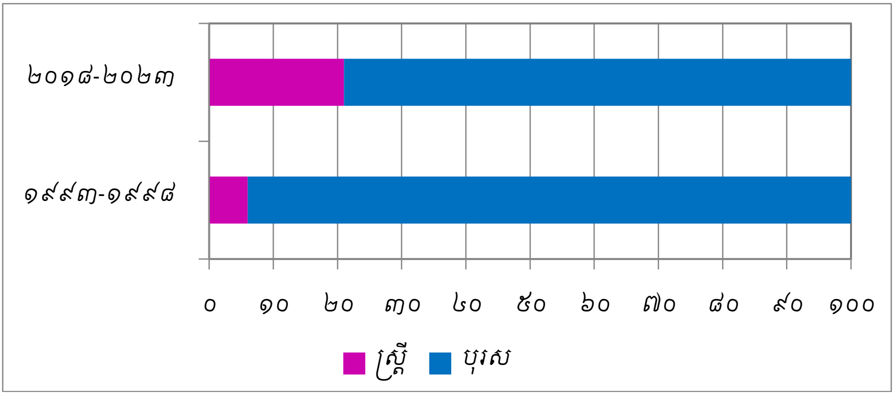
ប្រភព៖ក្រសួងកិច្ចការនារីតាពងបង្កើតឡើងវិញ ស្ថិតិស្ត្រីចូលរួមក្នុងវិស័យនយោបាយ មុខងារសាធារណៈ និងតុលាការ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០

១.២.ស្ត្រីនៅក្នុងស្ថាប័នរដ្ឋសភា

នៅក្នុងនីតិកាលទី៦នេះ រដ្ឋសភាមានសមាជិកចំនួន ១២៥រូប ក្នុងនោះដែរមានស្ត្រីចំនួន២៦រូប ។[xvii] ស្ថានភាពរបស់សមាជិកសភាស្ត្រីត្រូវបានបង្ហាញតាមរយៈទិន្នន័យបែងចែករវាងស្ត្រី និងបុរសនៅក្នុងរូបភាពទី២ខាងក្រោម។ ចំនួនសមាជិកសភាស្ត្រីមានការកើនឡើងគួរឱ្យកត់

សម្គាល់ ប្រមាណជា៦ភាគរយក្នុងអាណត្តិទី១ ដល់២១ភាគរយ នៅក្នុងអាណត្តិទី៦។ គួរឱ្យកត់សម្គាល់ផងដែរថា មានចំនួនស្ត្រីកាន់តែច្រើនដែលកំពុងកាន់តួនាទីខ្ពស់នៅក្នុងរដ្ឋសភាបើប្រៀបធៀបទៅនឹងអាណត្តិទី១ ។ ជាក់ស្តែងមានស្ត្រី១រូបជាអនុប្រធានរដ្ឋសភា ២រូបជាប្រធានគណៈកម្មការ និង៤រូបទៀតជាអនុប្រធានគណៈកម្មការ។[xviii]

រូបភាពទី២៖ភាគរយនៃស្ត្រី និង បុរសជាសមាជិកសភា នៅឆ្នាំ១៩៩៣-១៩៩៨ និង ២០១៨-២០២៣



ប្រភព៖ក្រសួងកិច្ចការនារី តារាងបង្កើតឡើងវិញស្ថិតិស្ត្រីចូលរួមក្នុងវិស័យនយោបាយ មុខងារសាធារណៈ និងតុលាការ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០

២. ស្ថិតិស្ត្រី និងបុរសនៅក្នុងស្ថាប័ននីតិប្រតិបត្តិ

តំណាងស្ត្រីនៅក្នុងតួនាទីជាន់ខ្ពស់ក្នុងជួររដ្ឋាភិបាលនៅមានកម្រិតទាបក្នុងឆ្នាំ២០១៩។ តារាងទី១ផ្ទុះបញ្ចាំងពីស្ថិតិស្ត្រីនិងបុរស ដែល

បំពេញតួនាទីជាអនុរដ្ឋលេខាធិការរហូតដល់ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី។ តួនាទីជាអនុរដ្ឋលេខាធិការឈរនៅលំដាប់ខ្ពស់ជាងគេបំផុតបើប្រៀបធៀបនឹងមុខតំណែងផ្សេងៗទៀត ដែលរួមមានស្ត្រី៥៥ភាគរយក្នុងចំណោមស្ត្រីទាំងអស់ និងបុរស៥២ភាគរយនៃបុរសទាំងអស់។ រដ្ឋលេខាធិការគឺជាតំណែងខ្ពស់ទី២ ដែលមានស្ត្រីចំនួន៤២ភាគរយក្នុងចំណោមស្ត្រីទាំងអស់ និងបុរសមាន៤១ភាគរយនៃបុរសទាំងអស់។ យ៉ាងណាមិញ ប្រសិនបើយើងធ្វើការប្រៀបធៀបចំនួនស្ត្រី និងបុរសដែលមានមុខតំណែងដូចគ្នា នោះយើងនឹងឃើញថាវាមានគម្លាតខ្លាំង។ អត្រាស្ត្រីមានតិចជាង២០ភាគរយនៅក្នុងមុខតំណែងនីមួយៗបើធៀបទៅនឹងបុរស ម្យ៉ាងវិញទៀតពុំទាន់មានស្ត្រីនៅក្នុងតំណែងជាទេសរដ្ឋមន្ត្រី នៅឡើយទេ។

តារាងទី១៖ស្ត្រី និងបុរសក្នុងតួនាទីជាន់ខ្ពស់នៃរាជរដ្ឋាភិបាល ឆ្នាំ២០១៩ បែងចែកជាភាគរយ បែងចែកតាមភេទ និងចំនួនសរុប

	បែងចែកជាភាគរយ		បែងចែកតាមភេទ	
តួនាទី	ស្ត្រី	បុរស	ស្ត្រី	បុរស
ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី	១	១	១០	៩០
ទេសរដ្ឋមន្ត្រី	០	៣	០	១០០
រដ្ឋមន្ត្រី	២	៤	១០	៩០

រដ្ឋលេខាធិការ	៤២	៤១	១៦	៨៤
អនុរដ្ឋលេខាធិការ	៥៥	៥២	១៧	៨៣
សរុបជាភាគរយ	**១០០**	**១០០**	**១៦**	**៨៤**
សរុបជាចំនួន	**១២៧**	**៦៦៨**		

ប្រភពៈក្រសួងកិច្ចការនារី តារាងបង្កើតឡើងវិញស្ថិតិស្ត្រីចូលរួមក្នុងវិស័យនយោបាយ មុខងារសាធារណៈ និងតុលាការ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០

៣.ស្ត្រីនៅក្នុងស្ថាប័នតុលាការ

តុលាការនៅកម្ពុជាចែកចេញជា៣កម្រិតគឺ សាលាដំបូង សាលាឧទ្ធរណ៍ និងតុលាការកំពូល។ ប្រទេសកម្ពុជាមានតុលាការពិសេសមួយទៀត គឺអង្គជំនុំជម្រះវិសាមញ្ញក្នុងតុលាការកម្ពុជា។ តុលាការនេះមានតួនាទីសម្រាប់កាត់ក្តីលើករណីអំពើប្រល័យពូជសាសន៍ ដែលបានកើតឡើងក្នុងរបបខ្មែរក្រហម ។[xix]

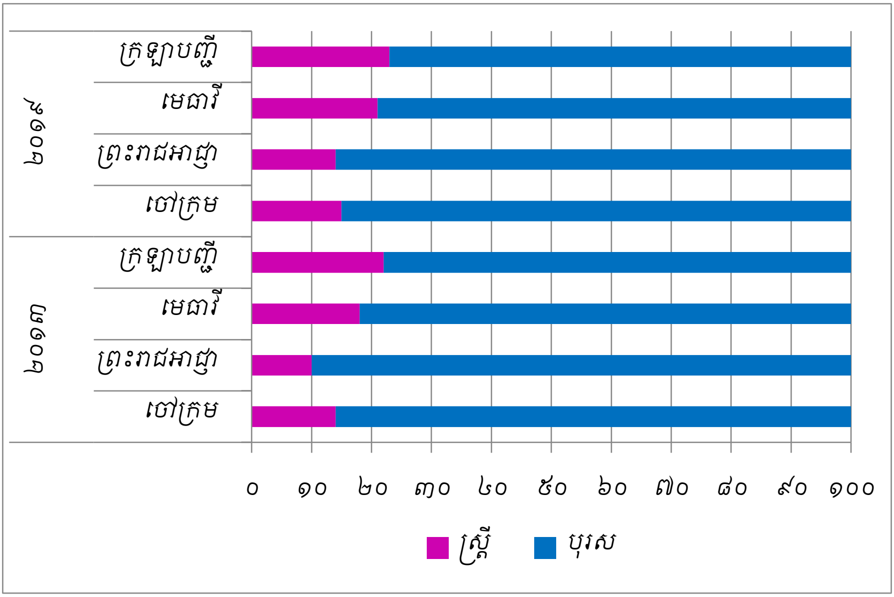
ផ្នែកនេះនឹងបង្ហាញអំពីទិន្នន័យចៅក្រម ព្រះរាជអាជ្ញា ក្រឡាបញ្ជី និងទិន្នន័យមេធាវីដែលបានកត់ត្រាទុកនៅគណៈមេធាវីកម្ពុជា ។ លើសពីនេះ តួនាទីជាអាជ្ញាសាលាត្រូវបានកត់ត្រាជាផ្លូវការនៅឆ្នាំ២០១៦ ដូច្នេះទើបទិន្នន័យនេះត្រូវបានលើកយកមកបង្ហាញដោយឡែក ដោយមិនរួមបញ្ចូលនៅក្នុងរូបភាពទី៣ខាងក្រោមទេ។ គួរបញ្ជាក់ផងដែរថា ចំនួនអាជ្ញាសាលាសរុបគិតចាប់តាំងពីការកត់ត្រាដំបូងរហូតដល់ឆ្នាំ

២០១៩ នៅមានចំនួនដដែលគឺមានចំនួន២៧រូប ដែលមានស្ត្រី២រូប ទន្ទឹមនឹងនេះដែរចំនួនសារការីសរុបមាន៦៦រូប មាន៨រូបជាស្ត្រីស្មើនឹង ១២ភាគរយ។[xx]

រូបភាពទី៣ខាងក្រោមនេះបង្ហាញអំពីស្ថានភាពស្ត្រីដែលបម្រើការងារនៅស្ថាប័នតុលាការក្នុងរយៈពេល៧ឆ្នាំនេះ។ ក្នុងចំណោមវិជ្ជាជីវៈទាំង៤ដែលបង្ហាញនៅក្នុងរូបភាពខាងក្រោម ស្ត្រីមានចំនួនតិចជាងបុរស ។ ស្ត្រីមានតួនាទីជាចៅក្រមមានចំនួន១៤ភាគរយក្នុងឆ្នាំ២០១៣ និងមានការកើនឡើងដល់១៥ភាគរយក្នុងឆ្នាំ២០១៩។ ចំនួនស្ត្រីដែលមានតួនាទីជាព្រះរាជអាជ្ញាកើនឡើងពី១០ភាគរយក្នុងឆ្នាំ២០១៣ ដល់១៤ភាគរយក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ។ រីឯ ចំនួនមេធាវីជាស្ត្រីមានការកើនឡើងគួរឱ្យកត់សម្គាល់ផងដែរ ពី១៨ភាគរយក្នុងឆ្នាំ២០១៣ ដល់២២ភាគរយ ក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ។ ដោយឡែកចំនួនមេធាវីសរុបមានការកើនឡើងខ្ពស់ជាងមុនទ្វេរដង ពី៨៦៦នាក់ក្នុងឆ្នាំ២០១៣ដល់២.០៥០នាក់ ក្នុងឆ្នាំ២០១៩។ បើប្រៀបធៀបទៅនឹងវិជ្ជាជីវៈខាងលើ តួនាទីជាក្រឡាបញ្ជីមានស្ត្រីច្រើនជាងគេ ប្រមាណជា២២ភាគរយក្នុងឆ្នាំ២០១៣ និង២៣ភាគរយក្នុងឆ្នាំ២០១៩។ យើងអាចសន្និដ្ឋានថាការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងស្ថាប័នតុលាការនៅមានកម្រិតទាបក្នុងរយៈពេល៧ឆ្នាំនេះ ដែលគួរតែត្រូវបានគិតគូរសិក្សាបន្ថែមទៀតនាពេលក្រោយ ។ អាចជាការសិក្សា ស្រាវជ្រាវ

ស្វែងយល់អំពីទស្សនៈរបស់ស្ត្រីនិងបុរសចំពោះវិជ្ជាជីវៈច្បាប់ ឬស្វែងយល់ពីដំណើរការនៃការប្រកាសជ្រើសរើសឱ្យធ្វើការនៅក្នុងមុខតំណែងទាំងនោះ ដើម្បីអាចដឹងថាតើត្រូវធ្វើយ៉ាងណាដើម្បីឱ្យការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យច្បាប់កាន់តែប្រសើរ។

រូបភាពទី៣៖ ស្ត្រី និងបុរសនៅក្នុងវិស័យតុលាការឆ្នាំ២០១៣ និងឆ្នាំ២០១៩ បែងចែកតាមភេទគិតជាភាគរយ



ប្រភព៖ ក្រសួងកិច្ចការនារីតារាងបង្កើតឡើងវិញស្ថិតិស្ត្រីចូលរួមក្នុងវិស័យនយោបាយ មុខងារសាធារណៈ និងតុលាការ ខែកុម្ភៈឆ្នាំ២០២០ និងគេហទំព័ររបស់គណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

៤. ស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យរដ្ឋបាលសាធារណៈ

ទិន្នន័យខាងក្រោមបង្ហាញពីស្ថិតិរបស់ស្ត្រី និងបុរសដែលធ្វើការនៅក្នុងស្ថាប័ននីតិប្រតិបត្តិ គួរបញ្ជាក់ផងដែរថា មន្ត្រីនៅស្ថាប័ននីតិប្បញ្ញត្តិមិនត្រូវបានរាប់បញ្ចូលនោះទេ។

៤.១ ស្ត្រីនិងបុរសនៅក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងថ្នាក់កណ្តាល និងថ្នាក់ខេត្ត

នៅក្នុងតារាងទី២គឺជាភាគរយរបស់ស្ត្រី និងបុរសនៅថ្នាក់កណ្តាលដែលមានតួនាទីចាប់ពីអនុប្រធានការិយាល័យឡើងដល់អគ្គនាយក។ ទិន្នន័យនេះបានបង្ហាញថាការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងតំណែងជាអ្នកគ្រប់គ្រងនៅតាមក្រសួងស្ថានប័ន(ថ្នាក់កណ្តាល) នៅតែមានកម្រិតទាបបើប្រៀបធៀបទៅនឹងបុរសក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ។ ស្ត្រីដែលកាន់តំណែងជាអគ្គនាយកមានចំនួន ១០ភាគរយ និងអគ្គនាយករងមានចំនួនតិចជាង ១៤ភាគរយ។ គួរកត់សម្គាល់ផងដែរថា ចំនួនស្ត្រីជាអគ្គាធិការមាន១០ភាគរយ រីឯអគ្គាធិការរងមានចំនួន១៨ភាគរយ។ ស្ថានភាពស្រដៀងគ្នាសម្រាប់ស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងជាអធិការ ចំណែកឯតួនាទីជាប្រធាននាយកដ្ឋាន មានស្ត្រីចំនួន១១ភាគរយ អនុប្រធាននាយកដ្ឋានមាន២១ភាគរយ និង អធិការរងមានស្ត្រីចំនួន៣០ភាគរយ។ ទន្ទឹមគ្នា នេះដែរស្ត្រីជាប្រធានការិយាល័យមានចំនួន២៣ភាគរយ និងអនុប្រធាន

ការិយាល័យមានស្ត្រីចំនួន៣២ភាគរយ។ ទិន្នន័យនេះបានបង្ហាញឱ្យឃើញថាស្ត្រីមានទំនោរកាន់តំណែងជាអនុប្រធានច្រើនជាងអគ្គនាយក អគ្គាធិការ អធិការ ប្រធាននាយកដ្ឋាន និងប្រធានការិយាល័យ ។ យើងសង្កេតឃើញថា ស្ត្រីភាគច្រើនមានតួនាទីជាអនុប្រធានការិយាល័យដែលមានចំនួន៥៤ភាគរយ ធៀបទៅនឹងចំនួនស្ត្រីទាំងអស់ដែលជាមន្ត្រីរាជការ។ ជារួមគម្លាតរវាងបុរសនិងស្ត្រីនៅតែមានកម្រិតខ្ពស់ ដែលស្ត្រីមានចំនួនត្រឹមតែ២៥ភាគរយប៉ុណ្ណោះក្នុងកម្រិតគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលថ្នាក់កណ្តាល ។

តារាងទី២៖ ភាពជាតំណាងក្នុងតួនាទីគ្រប់គ្រងថ្នាក់កណ្តាលឆ្នាំ២០១៩ បែងចែកជាភាគរយ បែងចែកតាមភេទ និងចំនួនសរុប

តួនាទី	បែងចែកជាភាគរយ		បែងចែកតាមភេទ	
	ស្ត្រី	បុរស	ស្ត្រី	បុរស
អគ្គនាយក	០.៥	១.៦	១០	៩០
អគ្គនាយករង	២.៧	៥.៥	១៤	៨៦
អគ្គាធិការ	០.០	០.១	១០	៩០
អគ្គាធិការរង	០.៤	០.៧	១៨	៨៣
អធិការ	០.៣	០.៧	១១	៨៩
អធិការរង	០.២	០.១	៣០	៧០

ប្រធាននាយកដ្ឋាន	២.៨	៧.៣	១១	៨៩
អនុប្រធាននាយកដ្ឋាន	១៨.៩	២៣.៣	២១	៧៩
ប្រធានការិយាល័យ	២០.០	២១.៩	២៣	៧៧
អនុប្រធានការិយាល័យ	៥៤.២	៣៨.៨	៣២	៦៨
សរុបជាភាគរយ	១០០	១០០	**២៥**	**៧៥**
សរុបជាចំនួន	**៤.៨៤២**	**១៤.៥៦៧**		

ប្រភព៖ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ឆ្នាំ២០១៩ តារាងស្ថិតិមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ដែលមានមុខតំណែងចាប់ពីថ្នាក់ការិយាល័យតាមក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ រហូតដល់ថ្នាក់អគ្គនាយក និងថ្នាក់ស្មើ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០

តារាងទី៣ ខាងក្រោមនេះបង្ហាញអំពីស្ថានភាពស្ត្រីនិងបុរសនៅថ្នាក់ខេត្តក្រោមការដឹកនាំរបស់រដ្ឋាភិបាលថ្នាក់កណ្តាល។ ស្ថានភាពរបស់ស្ត្រីនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិគឺមិនខុសគ្នាខ្លាំងពីថ្នាក់កណ្តាលនោះទេ។ ប្រសិនបើយើងមើលទៅលើការបែងចែកតាមភេទ តំណែងជានាយករដ្ឋបាល/ប្រធានមន្ទីរខេត្តសរុប មានស្ត្រី៩ភាគរយ និងបុរស៩១ភាគរយ ចំណែកឯតួនាទីជានាយករងរដ្ឋបាល/អនុប្រធានមន្ទីរសរុបមានស្ត្រី១៩ភាគរយ និងបុរស៨១ភាគរយ និងតួនាទីជាប្រធានការិយាល័យមន្ទីរ/រាជធានី/ខេត្តសរុប មានស្ត្រី២១ភាគរយ និងបុរស៧៩ភាគរយ។ យើងមកមើលការបែងចែកជាភាគរយវិញ នាយករដ្ឋបាល/ប្រធានមន្ទីរ មានស្ត្រី២ភាគរយ និងបុរស៥ភាគរយ តួនាទីជាប្រធានការិយាល័យមន្ទីរ

រាជធានី/ខេត្តមានស្ត្រី១៩ភាគរយ និងបុរស២៣ភាគរយ តួនាទីជាអនុប្រធានការិយាល័យមន្ទីររាជធានី/ខេត្តមានស្ត្រី៤៧ភាគរយ និងបុរស២៩ភាគរយ។ សរុបមក ស្ត្រីមានមុខតំណែងនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិមានប្រមាណ ២៥ភាគរយ និងបុរស៧៥ភាគរយ ។

តារាងទី៣ តំណាងតួនាទីថ្នាក់ដឹកនាំនៅថ្នាក់ខេត្តឆ្នាំ២០១៩ បែងចែកជាភាគរយ បែងចែកតាមភេទ និងចំនួនសរុប

តួនាទី	បែងចែកជាភាគរយ		បែងចែកតាមភេទ	
	ស្ត្រី	បុរស	ស្ត្រី	បុរស
នាយករដ្ឋបាល/ប្រធានមន្ទីរ	២	៥	៩	៩១
នាយករងរដ្ឋបាល/អនុប្រធានមន្ទីរ	៩	១២	១៩	៨១
ប្រធានការិយាល័យមន្ទីររាជធានី ខេត្ត	១៩	២៣	២១	៧៩
អនុប្រធានការិយាល័យមន្ទីររាជធានី ខេត្ត	៤៧	២៩	៣៤	៦៦

ប្រធានការិយាល័យក្រុង/ ស្រុក/ខណ្ឌ	១១	១៧	១៨	៨២
អនុប្រធានការិយាល័យ ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ	១៣	១៣	២៥	៧៥
សរុបជាភាគរយ	**១០០**	**១០០**	**២៥**	**៧៥**
សរុបជាចំនួន	៣.៣៩៣	១០.៣០០		

ប្រភព៖ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ឆ្នាំ២០១៩ តារាងស្ថិតិមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ដែលមានមុខតំណែងចាប់ពីថ្នាក់ការិយាល័យតាមក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ រហូតដល់ថ្នាក់អគ្គនាយក និងថ្នាក់ស្មើ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០

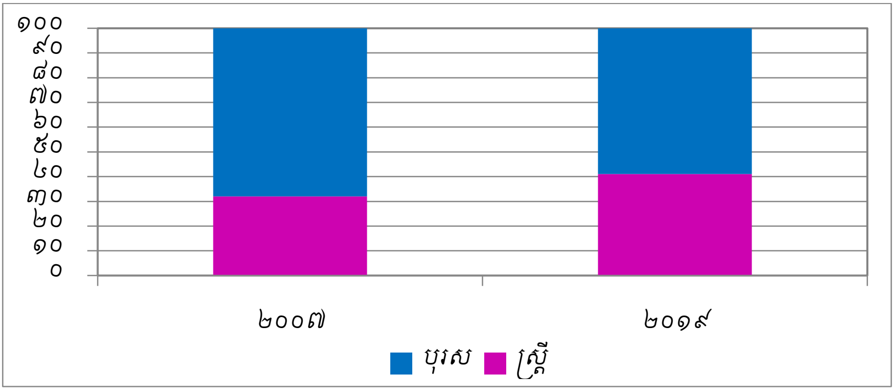
៤.២.ស្ត្រីនិងបុរសជាមន្ត្រីរាជការ

ដោយពិនិត្យឃើញចំនួនស្ត្រីក្នុងវិស័យនយោបាយនិងថ្នាក់ដាន់ខ្ពស់ក្នុងជួររដ្ឋាភិបាលនៅមានចំនួនទាប រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា តាមរយៈក្រសួងមុខងារសាធារណៈ បានចេញសេចក្តីណែនាំដើម្បីកំណត់ចំនួនស្ត្រីចូលបម្រើការជាមន្ត្រីរាជការ ដោយត្រូវបញ្ចូលស្ត្រីប្រមាណពី២០ទៅ៥០ភាគរយ នៅក្នុងការប្រឡងជ្រើសរើសមន្ត្រីរាជការប្រចាំឆ្នាំ នៅតាមស្ថាប័នសាធារណៈ។

រូបភាពខាងក្រោមបង្ហាញពីការប្រែប្រួលនៃទិន្នន័យរវាងស្ត្រីនិងបុរស ជាមន្ត្រីរាជការក្នុងឆ្នាំ២០០៧ និងឆ្នាំ២០១៩។ ជាការពិតណាស់ចំនួនមន្ត្រីរាជការជាបុរសមានច្រើនជាងស្ត្រី ប៉ុន្តែចំនួនស្ត្រីដែលត្រូវ

បាន ជ្រើសរើសមានការកើនឡើងពី៣២ភាគរយ ស្មើនឹង(៥៧,១១៤រូប) ក្នុងឆ្នាំ២០០៧ ដល់៤១ភាគរយស្មើនឹង(៨៩,៥៣២រូប)ក្នុងឆ្នាំ ២០១៩។

រូបភាពទី៤៖មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ឆ្នាំ២០០៧ និង ២០១៩ បែងចែកតាមភេទ គិតជាភាគរយ



ប្រភព៖ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ឆ្នាំ២០១៩ តារាងស្ថិតិមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលសរុប នៅតាមក្រសួងស្ថាប័ននានា ខែមករា ឆ្នាំ២០២០

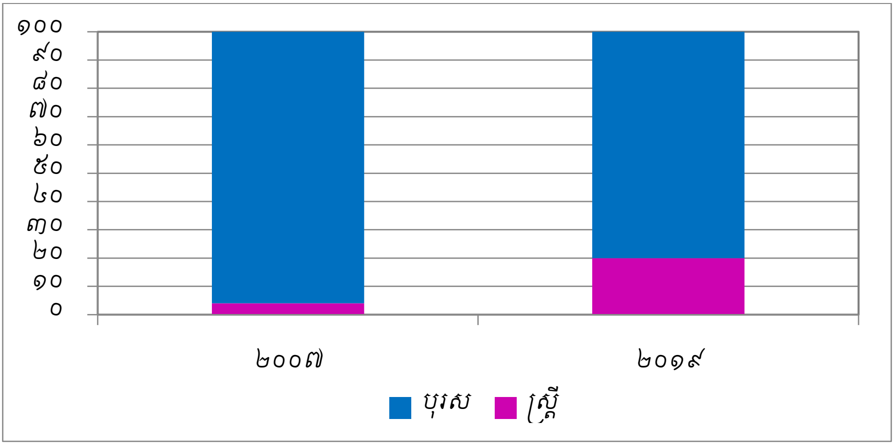
៥. ស្ត្រី និងបុរសនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

៥.១. អភិបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

គណៈអភិបាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិទាំងអស់ ថ្នាក់អភិបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ស្ត្រីមានចំនួន៤ភាគរយ (១ រូប) នៃមុខតំណែងអភិបាលខេត្តក្នុងឆ្នាំ ២០១៩ និងតំណែងជាអភិបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មានចំនួន៣ភាគរយ(៦រូប)។ អត្រាស្ត្រីហាក់មានចំនួន

ខ្ពស់ក្នុងមុខតំណែងទាប។ តំណាងស្ត្រីជាអភិបាលសរុបជាភាគរយនៅក្នុងរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មានការកើនឡើងពី៤ភាគរយ ក្នុងឆ្នាំ២០០៧ ដល់២០ភាគរយ ក្នុងឆ្នាំ២០១៩ប្រៀបធៀបនិងបុរស។

រូបភាពទី៥៖ គណៈអភិបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌឆ្នាំ២០០៧ និងឆ្នាំ២០១៩ បែងចែកតាមភេទគិតជាភាគរយ



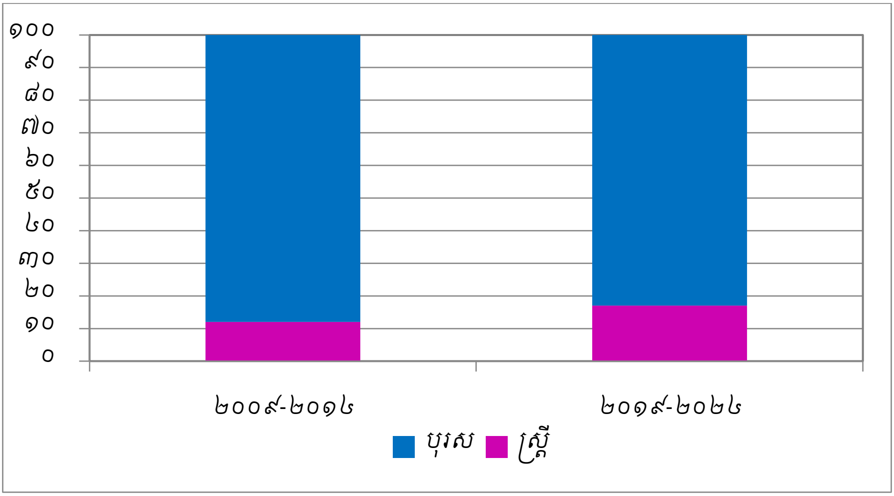
ប្រភព៖ ក្រសួងកិច្ចការនារីតារាងបង្កើតឡើងវិញស្ថិតិស្ត្រីចូលរួមក្នុងវិស័យនយោបាយ មុខងារសាធារណៈ និងតុលាការ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០

៥.២. ក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក និងខណ្ឌ មានអាណត្តិ៥ឆ្នាំ អាណត្តិនៃក្រុមប្រឹក្សានឹងចាប់ផ្តើមពីថ្ងៃបោះឆ្នោត និងចប់នៅថ្ងៃក្រុមប្រឹក្សាបានជ្រើសតាំង ក្រុមប្រឹក្សាបោះឆ្នោតដោយប្រយោល សេរី និងស្មើភាពគ្នាដោយសម្ងាត់។[xxi] រូបភាពទី៦ខាងក្រោមបានបង្ហាញពីការចូលរួមរបស់

ស្ត្រី និងបុរសជាក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ កំឡុងពេលបោះឆ្នោតឆ្នាំ២០០៩-២០១៤ និង២០១៩-២០២៤ ។ ភាពជាតំណាងរបស់ស្ត្រីបានកើនឡើងយ៉ាងស្តួចស្តើងពី១២ភាគរយ ទៅ១៧ភាគរយ ។

រូបភាពទី៦៖ ស្ត្រី និងបុរសជាក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ឆ្នាំ២០០៩-២០១៤ និង២០១៩-២០២៤ បែងចែកតាមភេទគិតជាភាគរយ



ប្រភព៖ ក្រសួងកិច្ចការនារីតារាងបង្កើតឡើងវិញស្ថិតិស្ត្រីចូលរួមក្នុងវិស័យនយោបាយ មុខងារសាធារណៈ និងតុលាការ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០

៥.៣. ស្ត្រីនិងបុរសជាក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់

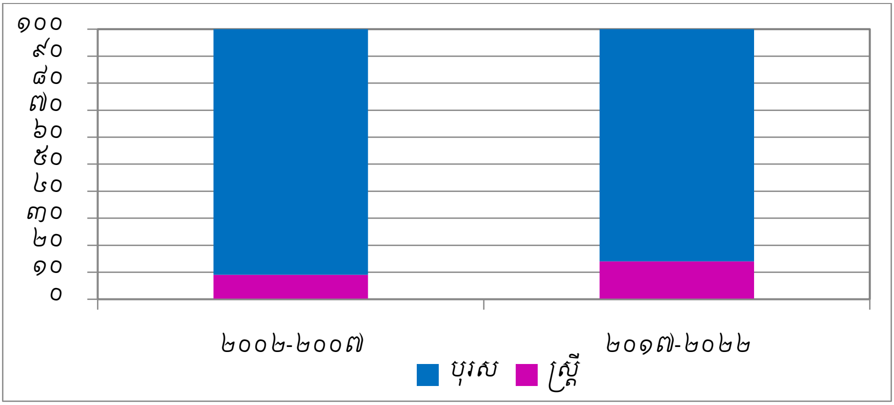
ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ត្រូវបានធ្វើការបោះឆ្នោតជារៀងរាល់៥ឆ្នាំម្តង និងបោះឆ្នោតថ្ងៃជាមួយគ្នាទាំងអស់ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាក្នុងឃុំចំនួន

១,៦៤៦។ កាលបរិច្ឆេទពិតប្រាកដនៃការបោះឆ្នោត ជ្រើសរើសក្រុមប្រឹក្សាត្រូវបានកំណត់ដោយនាយករដ្ឋមន្ត្រីដោយផ្អែកលើសំណើរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមហាផ្ទៃ។ ឃុំសង្កាត់នីមួយៗចាំបាច់ត្រូវមានក្រុមប្រឹក្សាមួយដែលត្រូវបានជ្រើសរើសដោយការបោះឆ្នោតរបស់ប្រជាពលរដ្ឋបោះឆ្នោតជាសកលនៅក្នុងឃុំសង្កាត់ទាំងនោះ។[xxii] លទ្ធផលបោះឆ្នោតក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ឆ្នាំ ២០០២ និង២០១៧ បានបង្ហាញថា ស្ត្រីក្នុងតំណែងជាមេឃុំ និងចៅសង្កាត់មានការកើនឡើងពី៣ភាគរយ ក្នុងឆ្នាំ ២០០២ ដល់៨ភាគរយ ក្នុងឆ្នាំ២០១៧ និង តួនាទីជាជំទប់ទី១កើនឡើងពី៤ភាគរយក្នុងឆ្នាំ២០០២ ដល់១៦ភាគរយក្នុងឆ្នាំ២០១៧ ។ ក្នុងរូបភាពទី៧ ស្ត្រីជាសមាជិកាឃុំ សង្កាត់ មានការកើនឡើងពី៩ភាគរយ នៅឆ្នាំ ២០០២-២០០៧ ដល់១៤ភាគរយនៅឆ្នាំ២០១៧-២០២២។ លទ្ធផលទាំងនេះតំណាងឱ្យសមិទ្ធផលដ៏សំខាន់មួយដែលស្ត្រីត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ថាជាអ្នកដឹកនាំនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ឥរិយាបទសាធារណៈទាក់ទងនឹងតំណាងរបស់ស្ត្រីហាក់ដូចជាមានការផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមាន ជាពិសេសទាក់ទងនឹងមុខតំណែងអភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋាន។ ការសិក្សាក្នុងឆ្នាំ២០១៤របស់មូលនិធិអាស៊ី បានបង្ហាញថាអ្នកឆ្លើយសំណួរ៨៥ភាគរយជឿថាស្ត្រីគួរតែសកម្មដូចបុរសនៅក្រុមប្រឹក្សាឃុំ/សង្កាត់[xxiii] និងការសិក្សានាឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពី ការយល់ឃើញជា

សាធារណៈរបស់ស្ត្រីក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិបានរកឃើញថា ៩៤.៥ភាគរយ នៃអ្នកឆ្លើយតបបានគាំទ្រស្ត្រីជាអ្នកដឹកនាំក្នុងវិស័យនយោបាយ ។ xxiv

រូបភាពទី៧៖ ស្ត្រី និងបុរសជាក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ ឆ្នាំ២០០២-២០០៧ និង ២០១៧-២០២២ បែងចែកតាមភេទគិតជាភាគរយ



ប្រភព៖ ក្រសួងកិច្ចការនារីតារាងបង្កើតឡើងវិញស្ថិតិស្ត្រីចូលរួមក្នុងវិស័យនយោបាយ មុខងារសាធារណៈ និងតុលាការ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០

៦. ស្ថិតិស្ត្រីចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច

តាមរយៈឯកសារការប៉ាន់ប្រមាណយេនឌ័រនៅកម្ពុជា(២០១៤-២០១៨) ដោយសារតែនិន្នាការសកលភាវូបនីយកម្ម ស្ត្រីជួបបញ្ហាប្រឈមទៅនឹងការវិវត្តន៍នៃបច្ចេកវិទ្យា។ ដើម្បីធ្វើឱ្យស្ថានភាពស្ត្រី

ប្រសើរជាងមុននៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ច កត្តាចាំបាច់គឺត្រូវកសាងសមត្ថភាពរបស់ស្ត្រីលើការអប់រំ និងបច្ចេកវិទ្យា។

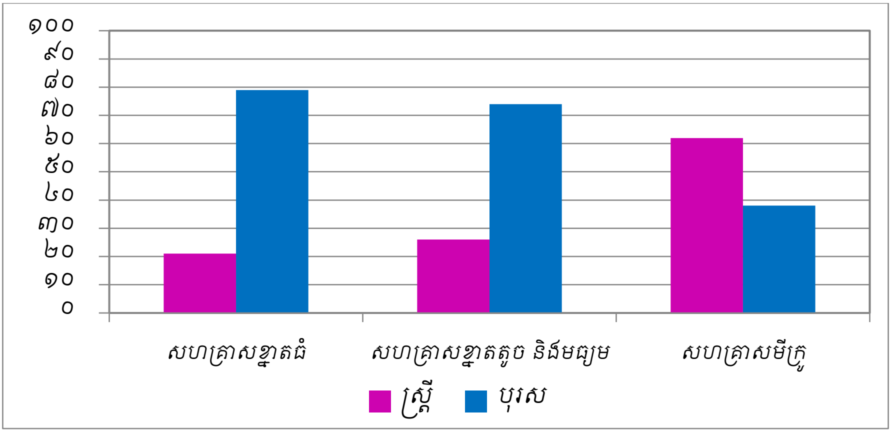
សកលភាវូបនីយកម្ម និងការវិវត្តន៍នៃបច្ចេកវិទ្យាត្រូវបានគេប៉ាន់ស្មានថាមិនអាចបញ្ឈប់បាន និងមានល្បឿនលឿនក្នុងក្របខណ្ឌអាជីវកម្មដែលជះឥទ្ធិពលចំពោះគ្រប់មជ្ឈដ្ឋាន។[xxv] បាតុភូតនេះអាចធ្វើឱ្យស្ត្រីដើរថយក្រោយនៅក្នុងប្រតិបត្តិការណ៍អាជីវកម្ម ឬចូលរួមនៅក្នុងវិស័យការងារនានា។ ដូច្នេះព័ត៌មានទាក់ទងទៅនឹងការវិវត្តន៍ទាំងនេះគួរត្រូវបានបង្ហាញតាមរយៈស្ថិតិយេនឌ័រ ដើម្បីផ្តល់ព័ត៌មានកាន់តែប្រសើរឡើង សម្រាប់អ្នកតាក់តែងគោលនយោបាយ និងអ្នកតាក់តែងច្បាប់ក្នុងការចាត់វិធានការឆ្ពោះទៅបង្កើនសមត្ថភាពស្ត្រី និងជំរុញឱ្យមានស្ត្រីកាន់តែច្រើនចូលរួមនៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចឌីជីថល។ យ៉ាងណាមិញមិនទាន់មានការអង្កេតថ្នាក់ជាតិស្តីពីស្ថិតិស្ត្រី និងបុរសនៅក្នុងអាជីវកម្មឌីជីថលនៅឡើយទេ។

យោងទៅតាមអង្កេតចន្លោះជំរឿនសហគ្រាសកម្ពុជាឆ្នាំ២០១៤ សហគ្រាសត្រូវបានបែងចែកជាបីផ្នែកធំៗគឺៈ សហគ្រាសខ្នាតធំ តូចនិងមធ្យម និងសហគ្រាសមីក្រូ។ សហគ្រាសទាំងនោះក៏រួមបញ្ចូលផងដែរនូវសហគ្រាសដែលមានកម្មសិទ្ធករណ៍ជាជនជាតិបរទេស និងអង្គការ

ក្រៅរដ្ឋាភិបាល។ តាមរយៈអង្កេតនេះបានឱ្យដឹងថា ចំនួនសហគ្រាសសរុបមាន៥១៣,៧៥៩សហគ្រាស។ ស្ត្រី និងបុរសដែលជាតំណាងឱ្យសហគ្រាសនីមួយៗត្រូវបានចុះបញ្ជីថាជាម្ចាស់ ឬជាប្រធានសហគ្រាសទាំងនោះ។ អង្កេតចន្លោះជំរឿនសហគ្រាសកម្ពុជានេះបានបង្ហាញថា សហគ្រាសដែលមានចំនួនច្រើនជាងគេបំផុតគឺសហគ្រាសមីក្រូ ដែលមានចំនួន៥០១,៦១២ បន្ទាប់មកគឺសហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យមដែលមានចំនួន ១១,២៥៩ និងតិចជាងគេបំផុតគឺសហគ្រាសខ្នាតធំ ដែលមានចំនួន៨៨៩សហគ្រាស។

រូបភាពទី៨បានបង្ហាញថា សហគ្រាសមីក្រូមានអ្នកតំណាងជាស្ត្រី៦២ភាគរយ និងអ្នកតំណាងជាបុរសមាន៣៨ភាគរយ។ ចំណែកឯសហគ្រាសខ្នាតតូចនិង មធ្យម មានអ្នកតំណាងជាស្ត្រី២៦ភាគរយ និងសហគ្រាសខ្នាតធំមានត្រឹមតែ២១ភាគរយប៉ុណ្ណោះ។ គេអាចសន្និដ្ឋានបានថាស្ត្រីភាគច្រើនប្រកបអាជីវកម្មធុនមីក្រូ ដែលមានប្រាក់ចំណេញតិចជាងអាជីកម្មខ្នាតធំ តូចនិងមធ្យម។

រូបភាពទី៨: ការបង្កើតសហគ្រាសបែងចែកតាមភេទ និង ទំហំនៃសហគ្រាសគិតជាភាគរយ



ប្រភព៖ វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ: អង្កេតចន្លោះជំរឿនសហគ្រាសកម្ពុជាឆ្នាំ២០១៤

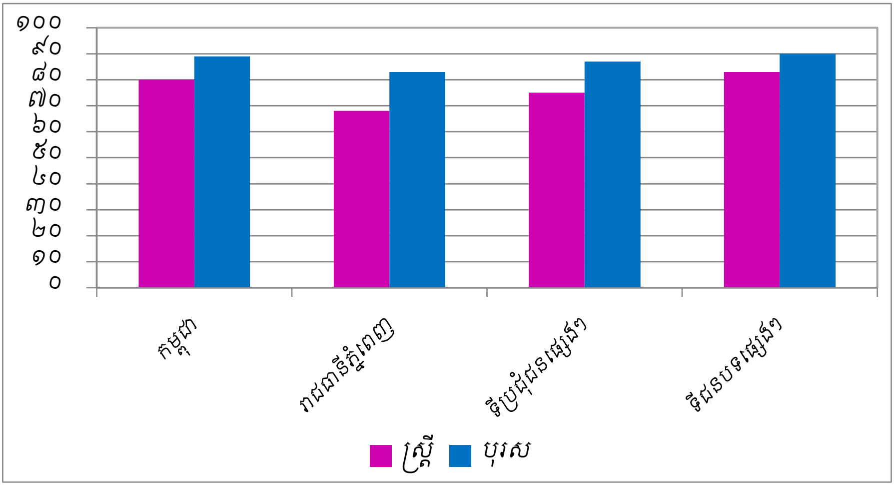
៧. ស្ត្រី និងបុរសនៅក្នុងកម្លាំងពលកម្ម

ចំនួនស្ត្រីនៅក្នុងកម្លាំងពលកម្មអាចនឹងមានផលប៉ះពាល់ដល់ចំនួនស្ត្រីនៅក្នុងតួនាទីជាថ្នាក់ដឹកនាំ។ យោងទៅតាមអង្កេតសេដ្ឋកិច្ចសង្គមកិច្ចកម្ពុជាឆ្នាំ២០១៧ ចំនួនប្រជាជនគ្រប់អាយុធ្វើការមានចំនួន ១០,៤១៦,០៤២នាក់ ស្ត្រីមានចំនួន៥១ភាគរយ និងបុរសមានចំនួន៤៩ភាគរយ ចំណែកឯចំនួនស្ត្រីនៅក្នុងកម្លាំងពលកម្មមានលក្ខណៈប្រហាក់ប្រហែល ដោយអត្រាស្ត្រីមាន៤៩ភាគរយ និងអត្រាបុរសមាន៥១ភាគរយ។

រូបភាព និងតារាងខាងក្រោមបង្ហាញអំពីទិន្នន័យស្តីពីស្ត្រី និងបុរសនៅក្នុងកម្លាំងពលកម្ម ដោយយោងទៅតាមតំបន់ភូមិសាស្ត្រ ក្រុមអាយុ និងមុខរបរ។

រូបភាពទី៩បានបង្ហាញថានៅកម្ពុជាការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងកម្លាំងពលកម្ម ដែលមានអាយុចាប់ពី១៥-៦៤ឆ្នាំគឺមានចំនួនតិចជាងបុរស។ អត្រាស្ត្រី និងបុរសដែលមានច្រើនជាងគេគឺនៅតំបន់ជនបទ ដែលមានស្ត្រី៨៣ភាគរយ និងបុរស៩០ភាគរយនៅក្នុងកម្លាំងពលកម្ម។ នៅរាជធានីភ្នំពេញអត្រាស្ត្រីក្នុងកម្លាំងពលកម្មមានត្រឹមតែ៦៨ភាគរយប៉ុណ្ណោះ រីឯបុរសមាន៨៣ភាគរយ ។ អត្រាប្រហាក់ប្រហែលគ្នានេះដែរសម្រាប់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រី និងបុរសនៅតាមទីប្រជុំជនផ្សេងៗទៀត។

រូបភាពទី ៩: អត្រាចូលរួមកម្លាំងពលកម្ម (អាយុ ១៥-៦៤ឆ្នាំ) បែងចែកតាមភេទ និងតំបន់ឆ្នាំ ២០១៧ គិតជាភាគរយ

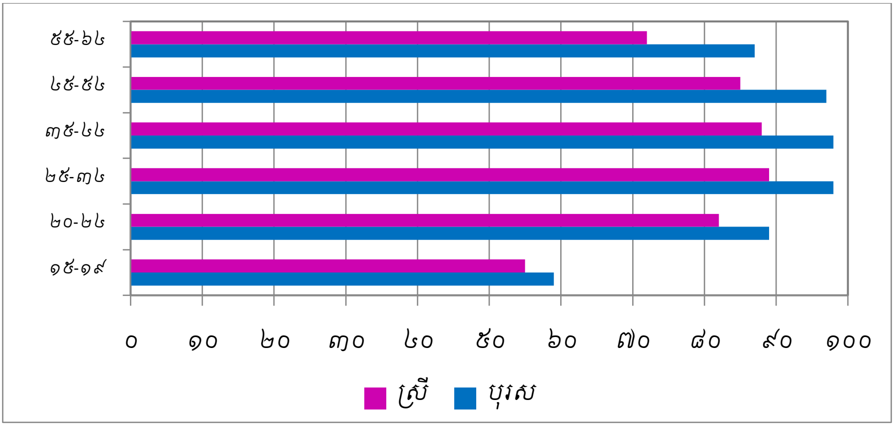


ប្រភព៖ វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ: អង្កេតសេដ្ឋកិច្ច-សង្គមកិច្ចកម្ពុជា ឆ្នាំ២០១៧

ចំណែកឯរូបភាពទី១០បានគូសបង្ហាញអំពីអត្រាចូលរួមក្នុងកម្លាំងពលកម្មរបស់ក្រុមអាយុខុសៗគ្នា។ ស្ត្រី និងបុរសមានអាយុចន្លោះពី១៥ដល់១៩ឆ្នាំ មានអត្រាចូលរួមក្នុងកម្លាំងពលកម្មប្រហាក់ប្រហែលគ្នា។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ក្នុងចំណោមក្រុមអាយុចន្លោះពី២៥-៣៤, ៣៥-៤៤ និង ៤៥-៥៤ មានអត្រាស្ទើរតែប្រហាក់ប្រហែលគ្នា និងឈរនៅកម្រិតខ្ពស់បំផុតនៃការចូលរួមក្នុងកម្លាំងពលកម្ម។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី អត្រាចូលរួមរបស់ស្ត្រីមានទាបជាងបុរសនៅគ្រប់ក្រុមអាយុទាំង៣ ដោយស្ត្រីចូលរួមចន្លោះពី៨៥ភាគរយទៅ៨៩ភាគរយ ខណៈដែលបុរសមានអត្រា

ចូលរួមស្មើរតែទាំងអស់នៃកម្លាំងពលកម្មទាំងមូល។ គួរឱ្យកត់សម្គាល់ផងដែរថា ក្រុមអាយុដែលចូលរួមក្នុងកម្លាំងពលកម្មខ្ពស់ជាងគេគឺ ក្រុមអាយុចន្លោះពី២៥-៣៤ឆ្នាំ ដែលមានស្ត្រីចូលរួម៨៩ភាគរយ និងបុរស ៩៨ភាគរយ។ ចំណែកឯក្រុមអាយុចន្លោះពី៥៥-៦៤ឆ្នាំ គឺមានស្ត្រី៧២ភាគរយ និងបុរស៨៧ភាគរយ បានចូលរួមក្នុងកម្លាំងពលកម្ម។ ដូច្នេះ គេអាចសន្និដ្ឋានបានថា ស្ត្រីចូលរួមក្នុងកម្លាំងពលកម្មមានអត្រាតិចជាងបុរសនៅគ្រប់ក្រុមអាយុ ។

រូបភាពទី ១០: អត្រាចូលរួមកម្លាំងពលកម្មបែងចែកតាមក្រុមអាយុឆ្នាំ ២០១៧ គិតជាភាគរយ



ប្រភព៖ វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ: អង្កេតសេដ្ឋកិច្ច-សង្គមកិច្ចកម្ពុជា ឆ្នាំ២០១៧

តារាងទី២បានពន្យល់អំពីអត្រាចូលរួមរបស់ស្ត្រី និងបុរសនៅក្នុងមុខរបរខុសៗគ្នា។ ក្នុងចំណោមមុខរបរទាំងអស់ដែលបានបង្ហាញ អ្នកធ្វើការខាងជំនាញកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់និងនេសាទ មានអត្រាខ្ពស់ជាងគេ ដែលមានអត្រា៣២ភាគរយក្នុងចំណោមស្ត្រីទាំងអស់ និង២៩ភាគរយក្នុងចំណោមបុរសទាំងអស់។ គេអាចប្រៀបធៀបបន្តទៀតថាស្ត្រីមានអត្រាចូលរួមក្នុងវិស័យនេះខ្ពស់ជាងបុរស ដែលមានស្ត្រី៥២ភាគរយ និងបុរស៤៨ភាគរយ។ យ៉ាងណាមិញ វិស័យសេវាកម្ម និងអ្នកលក់ដូរ នៅតែស្រូបទាញស្ត្រីច្រើនជាងបុរស ដែលស្ត្រីមានអត្រា៦៤ភាគរយ និងបុរសមាន៣៦ភាគរយ ជាមុខរបរឈរនៅលំដាប់ខ្ពស់ទី២បន្ទាប់ពីអ្នកធ្វើការខាងជំនាញកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់និងនេសាទ។ ប៉ុន្តែបើក្រឡេកមកមើលមុខរបរជាអ្នកគ្រប់គ្រងវិញ ស្ត្រីមានអត្រាត្រឹមតែ២៥ភាគរយប៉ុណ្ណោះ នៅពេលដែលបុរសមានអត្រារហូតដល់៧៥ភាគរយ។ ដូចគ្នានេះដែរ មានស្ត្រីតិចតួចដែលបានចូលរួមនៅក្នុងមុខងារជាកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ និងជាអ្នកបញ្ជាម៉ាស៊ីនរោងចក្រ/ម៉ាស៊ីនទូទៅ និងអ្នកផ្គុំដំឡើង ដែលមានស្ត្រីចូលរួមប្រមាណជា៧ភាគរយ និងមានបុរសច្រើនជាង៩០ភាគរយនៅក្នុងការងារនេះ។

តារាងទី៤: ប្រជាជនដែលមានការងារធ្វើ បែងចែកតាមប្រភេទមុខរបរ និងតាមភេទ ឆ្នាំ២០១៧ គិតជាភាគរយ និងចំនួនសរុប

ប្រភេទមុខរបរ	ការបែងចែកភាគរយ		ការបែងចែកតាមភេទ	
	ស្ត្រី	បុរស	ស្ត្រី	បុរស
កម្លាំងប្រដាប់អាវុធ	០.១	១.៧	៤	៩៦
អ្នកគ្រប់គ្រង	០.៤	១.១	២៥	៧៥
អ្នកមានវិជ្ជាជីវៈ	៣.៦	៣.៣	៥១	៤៩
អ្នកបច្ចេកទេសនិងអ្នកមានវិជ្ជាជីវៈពាក់ព័ន្ធ	១.១	១.៨	៣៦	៦៤
ស្មៀន	៤.១	៥.៥	៤១	៥៩
អ្នកធ្វើការខាងសេវាកម្ម និងអ្នកលក់ដូរ	២៣.៥	១២.៦	៦៤	៣៦
អ្នកធ្វើការខាងជំនាញកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់និងនេសាទ	៣២.៥	២៨.៥	៥២	៤៨
អ្នកធ្វើការខាងសិប្បកម្មនិងការងារដែលទាក់ទង	២៣.១	២៤.៨	៤៧	៥៣
ការីបញ្ជាម៉ាស៊ីនរោងចក្រ ម៉ាស៊ីនទូទៅ និងអ្នកផ្គុំដំឡើង	០.៥	៧.៦	៦	៩៤

មុខរបរផ្សាយៗ	១១.១	១៣.១	៤៥	៥៥
សរុបជាភាគរយ	**១០០**	**១០០**		
សរុបជាចំនួន(គិតជាពាន់)	**៤,២៨៣**	**៤,៤៨៣**		

ប្រភពៈវិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិៈ អង្កេតសេដ្ឋកិច្ច-សង្គមកិច្ចកម្ពុជាឆ្នាំ២០១៧

គេអាចយល់បានថាស្ត្រី និងបុរសនៅតែមានការគិតឃើញខុសគ្នា ឬត្រូវបានមជ្ឈដ្ឋានខាងក្រៅយល់ឃើញខុសគ្នាអំពីវិជ្ជាជីវៈការងាររបស់គាត់ ឬអាចនិយាយបានថា ស្ត្រី និងបុរសជួបប្រទះនឹងបរិយាកាសខុសគ្នានៅក្នុងការចាប់យកអាជីពណាមួយ។ ដើម្បីឱ្យកាន់តែងាយយល់អំពីបញ្ហានេះ ជំពូកបន្តនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះនឹងបង្ហាញអំពីការចូលរួមរបស់ស្ត្រី និងបុរសនៅក្នុងការអប់រំដែលគេសន្មតថាវាជាមូលដ្ឋានចាំបាច់សម្រាប់ប្រជាពលរដ្ឋគ្រប់រូបដើម្បីឈានទៅទទួលបានឱកាសការងារល្អប្រសើរទៅថ្ងៃអនាគត។

IV. **ការសិក្សាអប់រំ**

ការសិក្សាអប់រំគឺជាស្ពាន ឬជាមធ្យោបាយក្នុងការទទួលបាននូវឱកាសជាច្រើនសម្រាប់មនុស្សគ្រប់រូបដោយមិនបែងចែកពីភេទ ពណ៌សម្បុរ ជាតិសាសន៍ ឬអាយុឡើយ។ ការទទួលបាននូវការសិក្សាអប់រំខ្ពស់ ក៏អាចធ្វើឱ្យជីវិតផ្លាស់ប្តូរនូវផ្នត់គំនិតអវិជ្ជមាន និងចាប់យកឱកាសកាន់តែច្រើនសម្រាប់ជាការអភិវឌ្ឍន៍ខ្លួនផងដែរ។ នៅក្នុងរបាយ

ការណ៍អង្កេតសេដ្ឋកិច្ចសង្គមកិច្ចកម្ពុជាឆ្នាំ២០១៧ បានបង្ហាញអំពីទិន្នន័យមួយចំនួនយ៉ាងច្បាស់អំពីគម្លាតយេនឌ័រក្នុងការអប់រំ និងមូលហេតុដែលមិនបានចូលរៀន ក៏ដូចជាភាគរយនៃកម្រិតសិក្សាអប់រំដែលទទួលបានផ្អែកលើភេទ និងតំបន់ភូមិសាស្រ្ត។ ដូចគ្នានេះផងដែរ ដោយផ្អែកទៅលើរបាយការណ៍សន្និបាតអប់រំឆ្នាំ២០១៩ ចំនួនស្រ្តីដែលបានបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់ក្រោយឧត្តមសិក្សានៅមានកម្រិតទាបជាងបុរសនៅឡើយ។

១. ទិន្នន័យស្តីពីការអប់រំដកស្រង់ពីរបាយការណ៍ អង្កេតសេដ្ឋកិច្ចសង្គមកិច្ចកម្ពុជា ឆ្នាំ២០១៧

តារាងទី៥ ខាងក្រោម បានបង្ហាញអំពីភាគរយនៃស្រ្តីដែលមិនបានបញ្ចប់ថ្នាក់បឋមសិក្សាមានអត្រាខ្ពស់ជាងបុរស ដោយស្រ្តីមានប្រមាណជា៣៩ភាគរយ ចំណែកបុរសមានប្រមាណជា៣២ភាគរយប៉ុណ្ណោះ។ អត្រាស្រ្តីដែលទទួលបានការអប់រំមានកម្រិតទាបជាងបុរសស្ទើរតែគ្រប់កម្រិតចាប់ពីកម្រិតបឋមសិក្សាដល់កម្រិតឧត្តមសិក្សា។

តារាងទី៥៖ ការទទួលបានការសិក្សាអប់រំសម្រាប់ប្រជាជនដែលមានអាយុ២៥ឆ្នាំឡើង បែងចែកតាមកម្រិតសិក្សាអប់រំ និងតាមភេទ ឆ្នាំ ២០១៧ គិតជាភាគរយ

កម្រិតសិក្សាអប់រំដែលទទួលបាន	ស្ត្រី	បុរស
គ្មាន ឬ មានការសិក្សាអប់រំតិចតួច	២៣,៨	១២,៣
មិនបានបញ្ចប់បឋមសិក្សា	៣៨,៧	៣២,១
បានបញ្ចប់បឋមសិក្សា	១៩,៤	២៤,៧
បានបញ្ចប់មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ (អនុវិទ្យាល័យ)	៩,៦	១៤,៤
បានបញ្ចប់មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ (វិទ្យាល័យ)	៤,៣	៨,៧
ការសិក្សាអប់រំក្រោយមធ្យមសិក្សា	៤,១	៧,៨
ការសិក្សាអប់រំផ្សេងទៀត (ដែលបានបញ្ជាក់)	០,០	០,០
សរុប	១០០	១០០

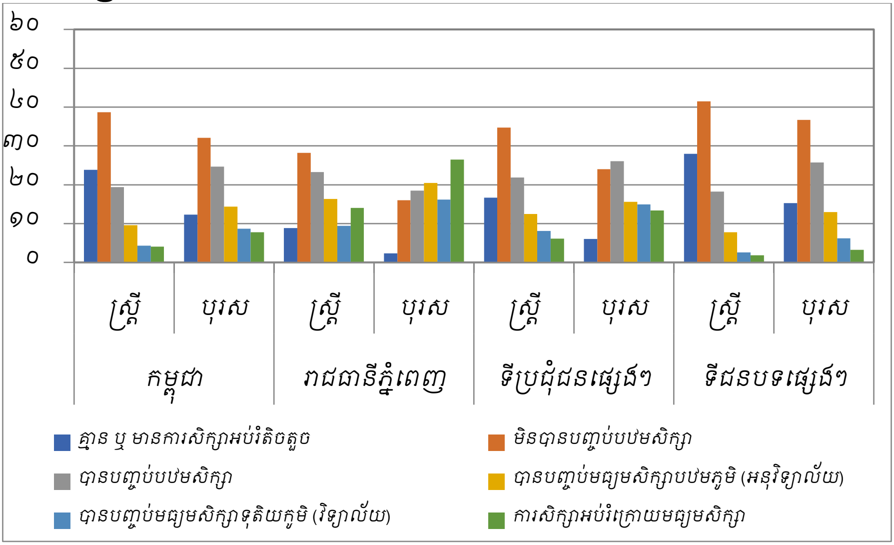
ប្រភព៖ វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ: អង្កេតសេដ្ឋកិច្ច-សង្គមកិច្ចកម្ពុជា ឆ្នាំ២០១៧

រូបភាពបន្ទាប់បង្ហាញពីភាគរយនៃស្ត្រី និងបុរសទាំងអស់បែងចែកតាមកម្រិតសិក្សា អប់រំដែលទទួលបាន និងតំបន់ភូមិសាស្ត្រ។ មាន

ការខុសគ្នាខ្លាំងនៃកម្រិតសិក្សាអប់រំរវាងបុរស និងស្ត្រី និងតំបន់ភូមិសាស្ត្រនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ អត្រារបស់ស្ត្រីដែលមិនមាន ឬមានការសិក្សាអប់រំតិចតួច និងមិនបានបញ្ចប់បឋមសិក្សា មានអត្រាខ្ពស់ជាងបុរសនៅគ្រប់តំបន់ទាំងអស់។

អត្រាប្រជាជនដែលបានបញ្ចប់មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ (អនុវិទ្យាល័យ) រហូតដល់ថ្នាក់សិក្សាកម្រិតខ្ពស់ មានអត្រាខ្ពស់នៅក្នុងរាជធានីភ្នំពេញជាងតំបន់ទីប្រជុំជនផ្សេងៗ និងតំបន់ជនបទផ្សេងៗទៀត ប៉ុន្តែអត្រារបស់ស្ត្រីគឺទាបជាងបុរសនៅគ្រប់តំបន់។

រូបភាពទី១១៖ ការទទួលបានការសិក្សាអប់រំសម្រាប់ប្រជាជនដែលមានអាយុ២៥ឆ្នាំឡើងបែងចែកតាមកម្រិតសិក្សាអប់រំ តាមភេទនិង តំបន់ភូមិសាស្ត្រឆ្នាំ២០១៧ គិតជាភាគរយ

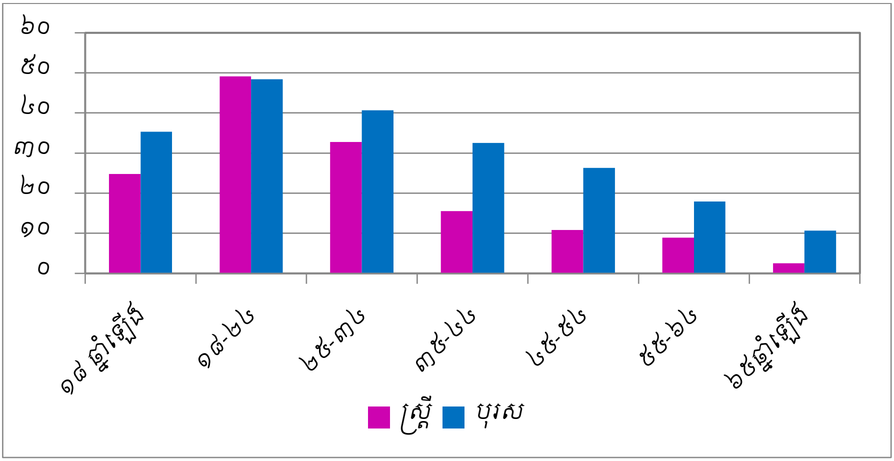


ប្រភព៖ វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ: អង្កេតសេដ្ឋកិច្ច-សង្គមកិច្ចកម្ពុជា ឆ្នាំ២០១៧

រូបភាពទី១២ បង្ហាញថាអត្រាស្ត្រីបញ្ចប់មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ (អនុវិទ្យាល័យ) មានកម្រិតទាបជាងបុរសក្នុងចំណោមក្រុមអាយុទាំងអស់ លើកលែងតែក្រុមអាយុ១៨-២៤ ដែលអត្រាស្ត្រីនិងបុរសបានបញ្ចប់អនុវិទ្យាល័យមានស្ទើរតែស្មើគ្នា។ យើងអាចសន្និដ្ឋានបានថាស្ត្រីទទួលបានការអប់រំកាន់តែប្រសើរ បើប្រៀបធៀបទៅនឹងអតីតកាល

ដោយយើងឃើញថាក្រុមអាយុ៣៥-៤៤ និងក្រុមអាយុ ៤៥-៥៤ ស្ត្រីបានបញ្ចប់ការសិក្សានៅអនុវិទ្យាល័យតិចជាងបុរស។

រូបភាពទី១២៖ ប្រជាជនមានអាយុ១៨ឆ្នាំឡើង យ៉ាងតិចណាស់បានបញ្ចប់កម្រិតមធ្យមសិក្សា (អនុវិទ្យាល័យ)បែងចែងតាមក្រុមអាយុ និងតាមភេទ ២០១៧ (គិតជាភាគរយ)



ប្រភព៖ វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ: អង្កេតសេដ្ឋកិច្ច-សង្គមកិច្ចកម្ពុជា ឆ្នាំ២០១៧

នៅក្នុងតារាងទី៦បង្ហាញពីអត្រាប្រជាជនដែលមានអាយុ៦ឆ្នាំឡើងទៅដែលមិនធ្លាប់ចូលរៀនដោយបែងចែកតាមក្រុមអាយុនិងភេទ។ ស្ត្រីដែលមិនធ្លាប់ចូលរៀនមានអត្រាខ្ពស់ជាងបុរសស្ទើរតែគ្រប់ក្រុមអាយុលើកលែងតែក្នុងក្រុមអាយុ១៥-២៤ ដែលអត្រាបុរសមានខ្ពស់ជាងស្ត្រី

តិចតួចៗ ស្ត្រីចាប់ពីអាយុ៦៥ឆ្នាំឡើងទៅ ដែលមិនបានចូលរៀនមានខ្ពស់ជាងគេ មានប្រមាណ៥៧ភាគរយនៃស្ត្រី និង១៨ភាគរយនៃបុរស ។

តារាងទី៦៖ ប្រជាជនដែលមិនបានចូលរៀនបែងចែកតាមក្រុមអាយុ និងភេទ ឆ្នាំ២០១៧ គិតជាភាគរយ

ក្រុមអាយុ	ស្ត្រី	បុរស
៦+	១៥,២	៨,១
៦-១៤	៤,៨	៣,៤
១៥-២៤	២,៩	៣,៦
២៥-៣៤	១១,០	៨,៨
៣៥-៤៤	២១,០	១២,៨
៤៥-៥៤	២៤,១	១៤,៥
៥៥-៦៤	៣១,២	១៣,៨
៦៥+	៥៧,២	១៨,០

ប្រភព៖ វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ: អង្កេតសេដ្ឋកិច្ច-សង្គមកិច្ចកម្ពុជា ឆ្នាំ២០១៧

រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាឆ្នាំ១៩៩៣ មាត្រា៦៨ និងច្បាប់ស្តីពីការអប់រំឆ្នាំ២០០៧ មាត្រា៣១ ទទួលស្គាល់ថាការទទួលបានការអប់រំជាមូលដ្ឋានរយៈពេល៩ឆ្នាំគឺជាសិទ្ធិរបស់ក្មេងប្រុសនិងក្មេងស្រីគ្រប់រូបៗ កម្ពុជាក៏ជាប្រទេសហត្ថលេខីនៃអនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីការ

លុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងនារីភេទ។ កម្ពុជាប្តេជ្ញា លុបបំបាត់រាល់ការរើសអើងលើក្មេងស្រី និងស្ត្រីក្នុងការអប់រំ ស្របតាម មាត្រា១០នៃអនុសញ្ញានេះ។ យោងតាមច្បាប់ ឪពុកម្តាយត្រូវបញ្ជូនកូន ទៅសាលារៀននៅពេលពួកគេឈានដល់អាយុ៦ឆ្នាំ ការបញ្ចប់ថ្នាក់អនុ វិទ្យាល័យគឺចាំបាច់បំផុត។ តារាងទី៧បង្ហាញពីមូលហេតុនៃការមិនបាន ចូលរៀនក្នុងចំណោមប្រជាជនដែលមានអាយុក្រោម១៨ឆ្នាំ។ មូល ហេតុចំបងនៃការមិនបានចូលរៀនទាំងបុរសនិងស្ត្រីគឺបញ្ហាសេដ្ឋកិច្ច គ្រួសារនិងការជួយធ្វើការងារគ្រួសារ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយមូល ហេតុដែលមិនបានចូលរៀនដោយសារតែការលំបាកក្នុងការរៀនសូត្រ គឺមានតិចតួចសម្រាប់ស្ត្រី។

តារាងទី៧៖ មូលហេតុដែលមិនបានចូលរៀនក្នុងចំណោមប្រជាជន ដែលអាយុចាប់ពី៦ដល់១៧ឆ្នាំ បែងចែកតាមភេទ ឆ្នាំ២០១៧ គិតជា ភាគរយ

មូលហេតុដែលមិនបានចូលរៀន	ស្ត្រី	បុរស
មិនចង់រៀន	១០,៨	១៣,៣
រៀនមិនពូកែ	៥,៤	១៣,៥
មិនមានសាលាសមស្រប/សាលានៅឆ្ងាយពេក គ្មានគ្រូ/គ្មានសម្ភារៈ	១,៣	០,៥

ថ្ងៃសាលាខ្ពស់ពេក	-	-
ត្រូវជួយរកចំណូលឱ្យគ្រួសារ	៣៦,៦	៣៦,៦
ត្រូវជួយធ្វើការងារផ្ទះ	១៨,៨	១៤,៥
ក្រីក្រពេក	៨,៧	៦,១
ដោយសារពិការភាព - ដោយសារជំងឺរយៈពេលវែង (ជាង ៣ ខែ)	៥	៤,១
នៅក្មេងពេក	១២,១	១០,៩
ផ្សេងៗ	១,៣	០,៥
សរុប	១០០	១០០

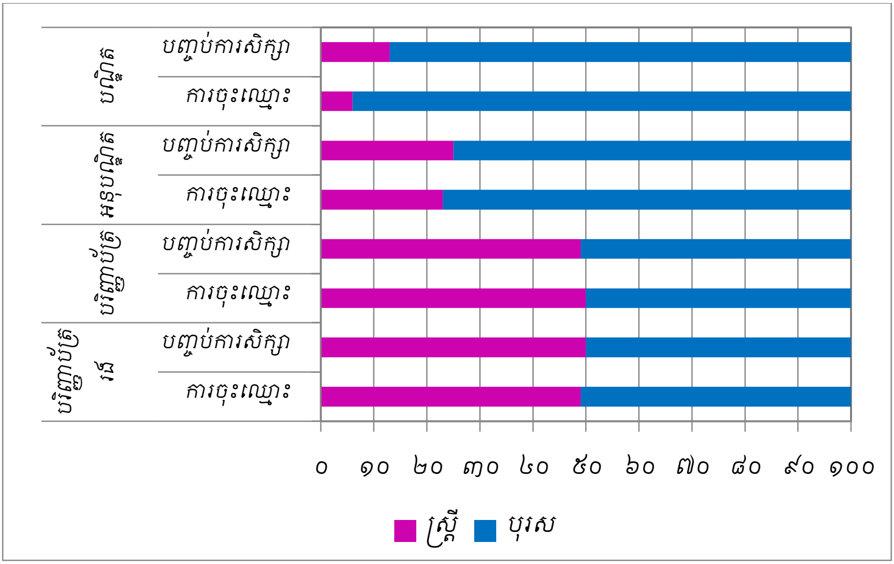
ប្រភព៖ វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ: អង្កេតសេដ្ឋកិច្ច-សង្គមកិច្ចកម្ពុជា ឆ្នាំ២០១៧

២. ទិន្នន័យស្តីពីការអប់រំដកស្រង់ពីរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឆ្នាំ ២០១៩

យោងតាមរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ២០១៩របស់ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា បានពន្យល់បន្ថែមទៀតថាស្ត្រី និងបុរសដែលមានសញ្ញាបត្រ បរិញ្ញាបត្ររង និងបរិញ្ញាបត្រ មានអត្រាស្ទើរតែស្មើគ្នាទាំងនៅដំណាក់កាលនៃការចុះឈ្មោះនិងបញ្ចប់ការសិក្សា។ ប៉ុន្តែស្ត្រីហាក់ដូចជាមិនសូវបានសិក្សាថ្នាក់អនុបណ្ឌិត ឬនិងបណ្ឌិត ទាំងចំនួននៃការចុះឈ្មោះនិងបញ្ចប់ការសិក្សារបស់ស្ត្រីគឺទាបជាងបុរស។ មានស្ត្រីចំនួន

២៣ភាគរយនិងបុរស៧៧ភាគរយបានចុះឈ្មោះចូលរៀនវគ្គសិក្សាអនុបណ្ឌិត ជាលទ្ធផលមានស្ត្រី២៥ភាគរយ និងបុរស៧៥ភាគរយដែលបានបញ្ចប់ការសិក្សា។ ដូចគ្នានេះដែរ មានស្ត្រី៦ភាគរយនិង បុរស៩៤ភាគរយ បានចុះឈ្មោះសម្រាប់វគ្គសិក្សាថ្នាក់បណ្ឌិត ជាលទ្ធផលមានស្ត្រី១៣ភាគរយ និងបុរស៨៧ភាគរយបានបញ្ចប់ការសិក្សា។ ដូច្នេះអាចសន្និដ្ឋានបានថាប្រសិនបើស្ត្រីមានឱកាសបន្តការសិក្សាថ្នាក់ឧត្តម ពួកគេអាចនឹងមានលទ្ធភាពបញ្ចប់ថ្នាក់សិក្សាបានដូចបុរសដែរ។

រូបភាពទី១៣៖ ចំនួនស្ត្រីនិងបុរសចុះឈ្មោះនិងបញ្ចប់ការសិក្សាពីបរិញ្ញាបត្ររងដល់ថ្នាក់បណ្ឌិត ឆ្នាំ ២០១៨ គិតជាភាគរយ



ប្រភព៖ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា, សន្និបាតអប់រំឆ្នាំ ២០១៩, ការអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្នុងឆ្នាំសិក្សា ២០១៧-២០១៨ ដែលបានបោះពុម្ពផ្សាយក្នុងឆ្នាំ ២០១៩

គួរឱ្យកត់សម្គាល់ផងដែរថា ស្របតាមនិន្នាការសកល ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានដាក់ចេញនូវក្របខណ្ឌគោលនយោបាយអាយស៊ីធីទៅក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំ។[xxvi] ការធ្វើបែបនេះអាចជួយបង្កើនប្រសិទ្ធភាពផ្តល់ព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការសម្រេចចិត្ត ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង។ លើសពីនេះទៀតវាជួយលើកកម្ពស់ការបង្រៀន និងការរៀនសូត្រដល់គ្រូនិងសិស្សទាំងអស់ជាពិសេសលើមុខវិជ្ជា STEAM (វិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា វិស្វកម្ម សិល្បៈ និងគណិតវិទ្យា)។ យន្តការទាំងនេះរួមមានៈ

១. អនុវត្តការគ្រប់គ្រង និងដំណើរការរដ្ឋបាលថ្មី ដើម្បីធ្វើទំនើបកម្មការអនុវត្តនិងបង្កើនប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាពនិងប្រសិទ្ធភាពនៃអភិបាលកិច្ចវិស័យអប់រំនិងការត្រួតពិនិត្យការអនុវត្ត។

២. បញ្ចូលបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យាទៅជាឧបករណ៍បង្រៀន ការរៀន និងចែករំលែកចំណេះដឹងនៅទូទាំងវិស័យអប់រំ ដើម្បីបំពាក់បំប៉ននិស្សិតនូវចំណេះដឹងនិងជំនាញបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យាដើម្បីត្រៀមផ្លាស់ប្តូរទៅរកការងារពិភពលោកនៅសតវត្សរ៍ទី២១ ។

យន្តការទាំងនេះបានចូលរួមចំណែកជួយលើកកម្ពស់ការអប់រំស្ត្រីក្នុងបរិបទឌីជីថល ដើម្បីអាចជួយសម្រួចសមត្ថភាពស្ត្រីក្នុងការចាប់យកឱកាសការងារ និងឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហារបស់ស្ត្រីក្នុងយុគសម័យបច្ចេកវិទ្យា។

V. **បញ្ហាសុខភាព**

ការអប់រំត្រូវបានគេសន្មតថាជាធាតុផ្សំមួយដ៏សំខាន់នៅក្នុងការឈោងចាប់យកមុខតំណែងខ្ពស់ និងមានលទ្ធភាពចូលរួមក្នុងនយោបាយ យ៉ាងណាមិញសុខភាពក៏ជាកត្តាមួយសំខាន់មួយដែលគួរលើកយកមកសិក្សាដែរ។ ដោយសង្កេតឃើញតំណាងស្ត្រីនៅក្នុងតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំមានតិច នៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធ និងស្ថានប័ននានា ដូចដែលបានលើកឡើងបង្ហាញនៅក្នុងជំពូកខាងដើមនៃរបាយការណ៍នេះ វាគួរតែមានការពិភាក្សា ថាតើអ្វីជាមូលហេតុដែលជះឥទ្ធិពលលើបាតុភូតនេះ។ ទន្ទឹមនឹងមានកត្តាជាច្រើន ដែលមានឥទ្ធិពលដោយផ្ទាល់ និងដោយប្រយោលទៅលើលទ្ធភាពរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងការចាប់យកនូវមុខតំណែងជាអ្នកដឹកនាំ បញ្ហាសុខភាពក៏មានទំនាក់ទំនងទៅនឹងឱកាសក្នុងការឈានទៅរកសក្តានុពលរបស់ពួកគេដែរ។ គេបានរកឃើញថាសុខភាពផ្លូវភេទ និងសុខភាពបន្តពូជ នៅក្នុងចំណោមស្ត្រីវ័យក្មេង និងក្មេងស្រី មានទំនាក់ទំនងទៅនឹងកម្រិតនៃឱកាសរបស់ពួកគេនៅក្នុងការទទួលបានការសិក្សាខ្ពស់។ ការសិក្សាមួយចំនួនបានរកឃើញថាការរៀបការនៅវ័យក្មេង និងការមានផ្ទៃពោះរបស់ក្មេងជំទង់ អាចនាំឱ្យពួកគេបាត់បង់ឱកាសក្នុងការទទួលបានការសិក្សាខ្ពស់ ដែលទំនងជានាំឱ្យ

ពួកគេមិនអាចប្រកួតប្រជែងដោយស្មើភាពជាមួយនឹងក្រុមបុរសនៅក្នុងមុខតំណែងជាអ្នកដឹកនាំ។xxvii xxviii xxix

នៅក្នុងជំពូកនេះ លក្ខខណ្ឌសុខភាពរបស់ស្ត្រីនឹងត្រូវបានលើកយកមកពិភាក្សា ដើម្បីអាចស្វែងយល់កាន់តែច្បាស់ពីស្ថានភាពដែលស្ត្រី និងក្មេងស្រីកំពុងស្ថិតនៅឬជួបប្រទះ ដែលប្រហែលជាកត្តារាំងស្ទះសម្រាប់ពួកគេនៅក្នុងការឈានទៅកាន់តំណែងជាអ្នកដឹកនាំ។ ស្ថានភាពសុខភាពរបស់ស្ត្រី និងក្មេងស្រីនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជានៅក្នុងជំពូកនេះ នឹងផ្តោតទៅលើការរងរបួស និងជំងឺជាទូទៅ ព្រមទាំងសុខភាពដែលទាក់ទងទៅនឹងស្ថានភាពចំណង់អាពាហ៍ពិពាហ៍ ដែលជារឿយៗតែងជះឥទ្ធិពលទៅលើឱកាស និងសុខមាលភាពរបស់ស្ត្រី និងក្មេងស្រីនៅថ្ងៃអនាគត។ បញ្ហាសុខភាពទាក់ទងនឹងអំពើហិង្សាពីដៃគូស្និទ្ធស្នាល និងអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារដែលមានឥទ្ធិពលយ៉ាងខ្លាំងក្លាទៅលើសុខភាព និងជីវិតស្ត្រី នឹងត្រូវលើកឡើងមកពិភាក្សាផងដែរ។

១. ជំងឺ និងការរងរបួស

ដោយផ្អែកលើអង្កេតសេដ្ឋកិច្ច-សង្គមកិច្ចកម្ពុជាឆ្នាំ២០១៧ ជាសរុបក្នុងចំណោមប្រជារាស្ត្រទាំងអស់ មាន១៥ភាគរយជាប្រជារាស្ត្រដែលធ្លាប់មានជំងឺ ឬរងរបួសនៅ៣០ថ្ងៃមុន។ ទិន្នន័យដែលបែងចែកតាមភេទបានបង្ហាញថានៅក្នុងចំណោម១៥ភាគរយនៃអ្នកធ្លាប់មាន

ជំងឺ ឬរបួសពីខែមុននេះមានស្ត្រីចំនួន១៧ភាគរយ ក្នុងចំណោមស្ត្រីទាំងអស់ នឹងមានបុរស១២ភាគរយធៀបនឹងបុរសទាំងអស់។ ទិន្នន័យនៃចំនួនភាគរយនេះមានភាពខុសគ្នារវាងយេនឌ័រទាំងពីរនេះ ចំពោះលក្ខខណ្ឌនៃការមានជំងឺ និងរងរបួស។ គួរឱ្យកត់សម្គាល់ផងដែរថាភាពខុសគ្នានៃចំនួនភាគរយនេះគឺកាន់តែខ្លាំងនៅក្នុងចំណោមប្រជាពលរដ្ឋដែលមានអាយុចាប់ពី៣០-៦០ឆ្នាំឡើងទៅ។ ជាសរុបស្ត្រីនៅក្នុងគ្រប់ក្រុមអាយុទាំងអស់ហាក់បីដូចជាមានបទពិសោធន៍មានជំងឺ ឬរងរបួសច្រើនជាងបុរស។ [xxx]

២. ស្ថានភាពអាពាហ៍ពិពាហ៍ អាពាហ៍ពិពាហ៍វ័យក្មេង និងដៃគូរវ័យក្មេង

ចំណងអាពាហ៍ពិពាហ៍ (ដែលបង្កប់ន័យថាមានសម្ព័ន្ធភាពផ្លូវភេទ) បើទោះបីជាមិនកំណត់តែត្រឹមនេះ តែវាជាកត្តាកំណត់បែបសង្គមមួយទៅលើស្ថានភាពសុខភាពរបស់ពួកគេ និងពាក់ព័ន្ធទៅនឹងបញ្ហាអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ អំពើហិង្សាពីដៃគូស្និទ្ធស្នាល អំពើហិង្សាផ្លូវភេទ និងសុខភាពមាតាជាដើម។ គេទទួលស្គាល់យ៉ាងទូលំទូលាយថាអាពាហ៍ពិពាហ៍កុមារអាចនាំឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់ជីវិតចំពោះកុមារ និងក្មេងវ័យជំទង់។[xxxi] អាពាហ៍ពិពាហ៍កុមារអាចនាំឱ្យមានការប្រថុយប្រថានខ្ពស់ចំពោះការឆ្លងជំងឺកាមរោគ មហារីកស្បូន ទទួលមរណៈភាពកំឡុងពេលសម្រាល ទន្ទឹមនឹងនេះក្មេងស្រីអាចនឹងមានភាព

ប្រថុយប្រថាននៅក្នុងការសម្រាលកូនមិនគ្រប់ខែ ប្រឈមនឹងការស្លាប់ទារក រឺកុមារ។[xxxii] ដោយមូលហេតុនេះ ការសិក្សាស្វែងយល់ពីស្ថានភាពនៃការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍វ័យក្មេងរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាគឺចាំបាច់ណាស់ ដើម្បីអាចយល់ឱ្យកាន់តែច្បាស់ពីស្ថានភាពសុខភាព និងសុខមាលភាពរបស់ស្ត្រី និងឈានទៅស្វែងយល់ពីលទ្ធភាពនៃតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំរបស់ស្ត្រី។

នៅក្នុងច្បាប់អាពាហ៍ពិពាហ៍នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ការអនុញ្ញាតសំបុត្រអាពាហ៍ពិពាហ៍ដល់បុគ្គលណាដែលមានអាយុក្រោម ១៨ឆ្នាំ ទាំងស្ត្រី និងបុរសជារឿងខុសច្បាប់នៅក្នុង លុះត្រាតែមានការអនុញ្ញាពីឪពុកម្តាយ/អាណាព្យាបាល ឫការបញ្ជាក់អត្តាធិនភាព។ បើទោះជាយ៉ាងនេះក្តីអនីតិជនត្រូវមានអាយុយ៉ាងតិច១៧ឆ្នាំ។[xxxiii] ប៉ុន្តែការរៀបការក្រោមអាយុកំណត់ មិនមែនមិនមានកើតឡើងនោះទេនៅក្នុងសង្គមកម្ពុជា។ តារាងទី៨ខាងក្រោមបានបង្ហាញថា៦.៦ភាគរយនៃស្ត្រីទាំងអស់ដែលមានអាយុ២៥ ដល់២៩ឆ្នាំបានរាយការណ៍ថា ពួកគេបានចាប់ផ្តើមជីវិតអាពាហ៍ពិពាហ៍នៅអាយុ១៥ឆ្នាំ កំឡុងពេលដែលមានបុរសតែ០.៦ភាគរយប៉ុណ្ណោះដែលចាប់ផ្តើមជីវិតអាពាហ៍ពិពាហ៍នៅក្នុងក្រុមអាយុដូចគ្នា។ វ៉ារីយ៉ង់ដែលផ្អែកទៅលើយេនឌ័រនៃអាពាហ៍ពិពាហ៍របស់អនីតិជននេះបានបង្ហាញថា១.៥ភាគរយនៃស្ត្រី

និងក្មេងស្រីក្នុងក្រុមអាយុ១៥-១៩ឆ្នាំ និង១.៩ភាគរយនៃស្ត្រីក្រុមអាយុ ២០-២៤ឆ្នាំ នៃអ្នកឆ្លើយតបនឹងការអង្កេតនេះបានអះអាងថាពួកគេរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍នៅអាយុ១៥ឆ្នាំ ខណៈដែលគ្មានតួលេខរកឃើញបែបនេះទេសម្រាប់ក្រុមបុរស។ ជាការពិតណាស់ ការចាប់រៀបការ និងមានសម្ព័ន្ធភាពផ្លូវភេទនៅក្នុងវ័យក្មេង និងមិនទាន់ពេញវ័យ អាចប្រឈមទៅនឹងការក្លាយជាម្ដាយវ័យក្មេង។ អង្គការយូនីសេហ្វ(២០១៩) បានអះអាងថា ការរៀបការនៅវ័យក្មេងតែងមានទំនាក់ទំនងទៅនឹងការមានផ្ទៃពោះនៅវ័យក្មេង ការដាច់ឆ្ងាយពីសង្គម បោះបង់ចោលការសិក្សា និងងាយរងគ្រោះដោយអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ។ កត្តាទាំងនេះអាចនឹងធ្វើឱ្យស្ត្រី និងក្មេងស្រីមានឱកាសកាន់តែតិចតួចនៅក្នុងការចូលរួមសកម្មភាពនានា។[xxxiv]

តារាងទី៨៖ ភាគរយនៃស្ត្រី និងបុរសអាយុ១៥-៤៩ឆ្នាំដែលរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ដំបូងទៅតាមអាយុជាក់លាក់ ដោយផ្អែកទៅលើក្រុមអាយុបច្ចុប្បន្ន ក្នុងប្រទេសកម្ពុជាឆ្នាំ ២០១៤

អាយុបច្ចុប្បន្ន	ភាគរយរៀបការដំបូង បែងចែកតាមអាយុជាក់លាក់៖			
	១៥	១៨	១៥	១៨
	ស្ត្រី		បុរស	
១៥-១៩	១,៤	na	០	na
២០-២៤	១,៩	១៨,៥	០	៣,៦
២៥-២៩	២,៧	១៨,៦	០	៣,៩
៣០-៣៤	៣,៧	២៤,៥	០,២	១០,៨
៣៥-៣៩	៥,៤	២៩,៥	០,១	១០,៣
៤០-៤៤	៥,១	៣០,៣	០,២	៧,៨
៤៥-៤៩	៦,៦	២៨,២	០,៧	១០,៨
២៥-៤៩	៤,៤	២៥,៤	០,២	៨,៥

ចំណាំ៖ អាយុនៃការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍មានន័យថាជាអាយុដែលអ្នកឆ្លើយចាប់ផ្តើមរស់នៅជាមួយដៃគូ រឺប្តីប្រពន្ធលើកទីមួយ។

na: មិនមានទិន្នន័យ

ប្រភព៖ វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ: អង្កេតប្រជាសាស្ត្រ និងសុខភាពនៅកម្ពុជាឆ្នាំ២០១៤

៣. អំពើហិង្សាលើស្ត្រី

ដូចបានលើកឡើងខាងលើ អំពើហិង្សាលើស្ត្រីគឺជាសូចនាករមួយក្នុងចំណោមសូចនាករទាំងឡាយនៃភាពរងគ្រោះ និងហានិភ័យ ផ្នែកសុខភាពស្ត្រី។ វាក៏ជាកត្តារួមចំណែកដ៏សំខាន់ដែលនាំឱ្យខូចខាតដល់សក្តានុពល និងឱកាសរបស់ស្ត្រីក្នុងការបំបែកពិដានកញ្ចក់ដើម្បីទទួលបានមុខតំណែងខ្ពស់ក្នុងការងារ។ ខណៈកំពុងប្រឈមនឹងភាពលំអៀងនៃផ្នត់គំនិតយេនឌ័រមួយចំនួន ស្ត្រីកម្ពុជាក៏ដូចជាស្ត្រីទូទាំងពិភពលោកបានរងគ្រោះដោយសារអំពើហិង្សាជាយូរមកហើយ។ អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ រំលោភសេពសន្ថវៈ និងអំពើជួញដូរមនុស្សគឺជាទម្រង់ជារួមមួយនៃអំពើហិង្សាដែលស្ត្រី និងក្មេងស្រីប្រឈម។

ការអង្កេតថ្នាក់ជាតិមួយស្តីពីសុខភាពនិងបទពិសោធន៍ជីវិតស្ត្រីដែលបានធ្វើជាមួយស្ត្រីមានអាយុចន្លោះពី១៥-៦៤ឆ្នាំ នៅកម្ពុជា បានបង្ហាញថាស្ត្រី៣០ភាគរយ ធ្លាប់ឆ្លងកាត់អំពើហិង្សាលើរាងកាយ ផ្លូវភេទ ផ្លូវចិត្ត និងសេដ្ឋកិច្ច។ នៅក្នុងអង្កេតនេះបង្ហាញថាប្រហែលជាមានស្ត្រីម្នាក់ក្នុងចំណោម៥នាក់ ដែលមានអាយុចន្លោះពី១៥-៦៤ឆ្នាំ ធ្លាប់ទទួលរងអំពើហិង្សារាងកាយនិង/ឬផ្លូវភេទពីដៃគូស្និទ្ធស្នាល យ៉ាងហោចណាស់ម្តងក្នុងជីវិតរបស់ពួកគេ និងមានស្ត្រី៣២ភាគរយដែល

ធ្លាប់មានដៃគូ(ម្នាក់ក្នុងចំណោម៣នាក់) បានរាយការណ៍ថាធ្លាប់រងការបំពានផ្លូវចិត្តពីដៃគូស្និទ្ធស្នាលរបស់ពួកគេ។ ស្ត្រីភាគច្រើនដែលធ្លាប់រងអំពើហិង្សាបានអះអាងថា បានទទួលរងគ្រោះនៃអំពើនេះលើសពីម្តង។ កាន់តែធ្ងន់ធ្ងរជាងនេះទៅទៀតនោះគឺ៣ភាគ៤នៃស្ត្រីដែលធ្លាប់រងអំពើហិង្សាលើរូបរាងកាយនិង/ឬផ្លូវភេទអះអាងថាបានរងអំពើដែលមានសភាពធ្ងន់ធ្ងរ។ ការស្ទាបស្ទង់មតិដដែលបានបង្ហាញផងដែរថាមានស្ត្រី២០ភាគរយមិនបានព្រមព្រៀងក្នុងការរួមភេទដំបូងនោះទេ ឬអាចនិយាយបានថាដៃគូបានរំលោភសេពសន្ថវៈពួកគាត់។ អំពើហិង្សាផ្លូវភេទ និងរាងកាយហាក់កើតឡើងរួមគ្នាពីព្រោះលទ្ធផលអង្កេតរកឃើញថា ចំនួនស្មើរតែពាក់កណ្តាលនៃជនរងគ្រោះផ្លូវភេទ ក៏រងអំពើហិង្សាលើរាងកាយផងដែរ។ របួសលើរាងកាយដោយ អំពើហិង្សាហាក់មានរយៈពេលយូរសម្រាប់ស្ត្រីពិការ។[xxxv] ខណៈ ដែរ អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារជាបញ្ហាសុខភាពស្ត្រីទូទៅ អំពើរំលោភសេពសន្ថវៈ ការបៀតបៀន និងបំពានផ្លូវភេទផ្សេងៗទៀត បានធ្វើឱ្យសុខភាព និងសុវត្ថិភាពស្ត្រីស្ថិតក្នុងភាពប្រឈម។ ស្ត្រីផ្សព្វផ្សាយស្រាបៀរ៥៤ភាគរយបានរាយការណ៍ថាធ្លាប់ត្រូវបានបំពានផ្លូវភេទ និងរាងកាយ។ ៧០ភាគរយនៃស្ត្រីបម្រើផ្លូវភេទរាយការណ៍ថាធ្លាប់រងការរំលោភបូក។

តាមរយៈឯកសារប៉ាន់ប្រមាណយេនឌ័រនៅកម្ពុជារបស់ក្រសួងកិច្ចការនារី ២០១៤-២០១៨ ស្ដីពីអំពើហិង្សាលើស្ត្រី និងក្មេងស្រី បានបង្ហាញឱ្យឃើញថា អំពើហិង្សាលើស្ត្រីជះផលអវិជ្ជមានជាច្រើនដល់ស្ត្រី និងក្មេងស្រី។ ស្ត្រីប្រមាណជា២០ភាគរយនៅកម្ពុជាដែលរងអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ បានរាយការណ៍ថា ផលិតភាពកការងាររបស់ស្ត្រីបានថយចុះ ហើយកូនក្មេងក៏ខកខានមិនបានទៅសាលារៀនផងដែរ។ មិនត្រឹមតែប៉ុណ្ណោះអំពើហិង្សាធ្វើឱ្យស្ត្រី និងក្មេងស្រីមានអារម្មណ៍ភ័យខ្លាចតក់ស្លុត និងបាក់ស្បាត ដែលអាចធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរដល់សុខភាពរបស់ស្ត្រី និងក្មេងស្រី។[xxxvi] ម្យ៉ាងវិញទៀត ស្ត្រីដែលរងអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ ហាក់មិនមានឯករាជ្យភាពផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចនោះទេ ហើយពួកគាត់មិនសូវហ៊ានរកជំនួយពីគ្រួសារ មិត្តភ័ក្ត្រ និងសហគមន៍ដែលគាត់រស់នៅទេ។ មានស្ត្រីតិចតួចដែលហ៊ានប្ដឹងប៉ូលីសអំពីករណីអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ លើរូបគាត់។[xxxvii]

ដូច្នេះអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារមានឥទ្ធិពលទាំងដោយផ្ទាល់ និងដោយប្រយោលមកលើស្ត្រី និងក្មេងស្រី ក្នុងការសិក្សារៀនសូត្រ ការចាប់យកឱកាសការងារ និងចក្ខុវិស័យក្នុងការក្លាយទៅជាអ្នកដឹកនាំនាពេលអនាគត។

VI. **បញ្ហាប្រឈម**

១. បញ្ហាប្រឈមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងការចូលរួមនយោបាយ និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ

ឧបសគ្គរបស់ស្ត្រីក្នុងមុខដំណែងដឹកនាំ មានឫសគល់ពីសង្គមមួយដែលមានបុរសច្រើនជាងស្ត្រីនៅក្នុងតួនាទីដឹកនាំ ទន្ទឹមនឹងនោះស្ត្រីជួបប្រទះនូវកត្តាប្រឈមច្រើនជាងបុរសនៅក្នុងការឈោងចាប់យកនូវមុខតំណែងខ្ពស់ៗ អាចយល់បានថាបរិយាកាសការងារហាក់បីដូចជាអំណោយផលសម្រាប់បុរសជាងស្ត្រីៗ[xxxviii] ម្យ៉ាងវិញទៀត ការចាប់យកមុខតំណែងជាអ្នកគ្រប់គ្រង ក៏អាចជាបញ្ហានៃការធ្វើឱ្យមានតុល្យភាពជីវិត និងតុល្យភាពការងាររបស់ស្ត្រីផងដែរ ពីព្រោះពួកគាត់ត្រូវបានផ្នត់គំនិតរបស់សង្គមគិតថា ពួកគាត់ជាអ្នកមើលថែទាំគ្រួសារប្រសើរជាងបុរសៗ យើងបានមើលឃើញស្ថានភាពស្ត្រីនៅក្នុងនយោបាយ និងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច ដែលស្ត្រីក្នុងតួនាទីដឹកនាំមានតិចជាងបុរសគ្រប់មុខតំណែង រាប់ចាប់ពីប្រធានក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ រហូតដល់មុខតំណែងនៅក្នុងសភា និងនៅក្នុងគណៈរដ្ឋមន្ត្រីជាដើមៗ

ស្ត្រីមានទំនោររៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍នៅវ័យក្មេង បើប្រៀបធៀបនឹងបុរសៗ ដូចដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងជំពូកផ្នែកអប់រំស្ត្រីដែលបានបញ្ចប់

ការសិក្សានៅកម្រិតឧត្តមសិក្សាមានតែ៤ភាគរយប៉ុណ្ណោះនៅក្នុងចំណោមស្ត្រីទាំងអស់ រីឯបុរសបានបញ្ចប់ការសិក្សាក្នុងកម្រិតដូចគ្នាមានចំនួនទ្វេដងនៃចំនួនស្ត្រី។

ផ្នត់គំនិតសង្គមអាចចាត់ទុកជាឫសគល់មួយទៀតដែលចូលរួមនៅក្នុងការធ្វើឱ្យមានចំនួនស្ត្រីទាបនៅក្នុងតំណែងជាអ្នកដឹកនាំជាទូទៅ។ ផ្អែកទៅលើការប៉ាន់ប្រមាណយេនឌ័រនៅកម្ពុជាឆ្នាំ២០១៤[xxxix] ឧបសគ្គសម្រាប់ស្ត្រីនៅក្នុងការចូលរួមជាតំណាងនៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចក្នុងវិស័យសាធារណៈ មានដូចជា៖

- កត្តាវប្បធម៌សង្គម៖ តួនាទីបុរសនិងស្ត្រីនៅក្នុងសង្គម និងផ្នត់គំនិតយេនឌ័រអវិជ្ជមានដែលរាំងស្ទះការចូលរួមរបស់ស្ត្រី។ តួនាទីយេនឌ័របាន បង្កើតឧបសគ្គ និងការរើសអើងទៅលើស្ត្រីដែលជាលទ្ធផលធ្វើឱ្យមានវិសមភាពរវាងស្ត្រីនិងបុរសនៅក្នុងសង្គមកម្ពុជា។ លើសពីនេះទៅទៀត ធ្វើឱ្យស្ត្រីមានទំនួលខុសត្រូវ មានសំពាធដោយសារតែកិច្ចការផ្ទះ និងកាតព្វកិច្ចការងារ ដែលបង្កការលំបាកសម្រាប់ស្ត្រីនៅក្នុងជីវិតសាធារណៈ និងនយោបាយ។ ទស្សនៈមួយនេះអាចនឹងឆ្លុះបញ្ចាំងកាន់តែច្បាស់តាមរយៈអង្កេតការប្រើប្រាស់ពេលវេលា(Time-use

Survey) ដើម្បីអាចមើលឃើញថាតើស្ត្រី និងបុរសចំណាយពេល២៤ម៉ោងក្នុង១ថ្ងៃទៅលើសកម្មភាពអ្វីខ្លះ។ ប៉ុន្តែការអង្កេតការប្រើប្រាស់ពេលវេលាចុងក្រោយដែលបានបញ្ចូលនៅក្នុងអង្កេតសង្គមកិច្ច និងសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា២០០៤ជាទិន្នន័យចាស់ពេក[xl] ដូច្នេះមិនអាចយកមកសិក្សានៅក្នុងរបាយការណ៍ស្ថិតិនេះបានទេ។

- កត្តាស្ថាប័ន៖ ទាក់ទងនឹងការរើសអើងដែលជះឥទ្ធិពលលើសមត្ថភាពស្ត្រីប្រសិនបើពួកគេត្រូវ ឬមិនត្រូវបានតំឡើងមុខតំណែង។ ស្ត្រីភាគច្រើនត្រូវបានគេផ្តោតឱ្យចូលរួមធ្វើការងារក្នុងវិស័យដែលជាប្រពៃណីគឺសម្រាប់តែស្ត្រី ហើយបិតនៅក្នុងមុខតំណែងទាបក្នុងជួររដ្ឋាភិបាល។ នៅក្នុងវិស័យដូចជាសេដ្ឋកិច្ច ការគ្រប់គ្រងទីក្រុងឬឧស្សាហកម្ម ស្ត្រីនៅតែមានកង្វះខាតនូវឱកាសក្នុងការចូលរួមដំណើរការនៃការធ្វើសេចក្តីសម្រេច។
- កត្តានយោបាយ៖ កង្វះខាតនៃវិធានការបណ្តោះអាសន្នដើម្បីជំរុញល្បឿននៃការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេចជាសាធារណៈ និងនយោបាយ។ វាជាវិធានការមួយដ៏មានសារៈសំខាន់ដើម្បីសម្រេចបានសមភាពយេនឌ័រតាមរយៈការធ្វើសមធម៌យេនឌ័រ។

២. បញ្ហាប្រឈមនៃការវិភាគស្ថិតិយេនឌ័រ

នៅក្នុងដំណើរការនៃការប្រមូល និងវិភាគទិន្នន័យដែលទាក់ទងនឹងស្ត្រីនៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំសម្រាប់ស្ថិតិយេនឌ័រជួបនូវបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

- លទ្ធភាពទទួលបានទិន្នន័យជាក់លាក់សម្រាប់ការវិភាគ ដូចជាក្រុមអាយុ ជាតិសាសន៍ កម្រិតនៃការអប់រំរបស់ស្ត្រី និងបុរសនៅក្នុងមុខតំណែងដឹកនាំនាពេលបច្ចុប្បន្ន។ ការប្រមូលទិន្នន័យបែបនេះអាចបង្ហាញកាន់តែច្បាស់នូវព័ត៌មានអំពីស្ត្រី និងបុរសនៅក្នុងក្រុមអាយុខុសគ្នា កម្រិតនៃការអប់រំខុសគ្នា និងក្នុងមុខតំណែងថ្នាក់ដឹកនាំខុសគ្នា។ វាក៏អាចបញ្ជាក់នូវឱកាសខុសៗគ្នារបស់ស្ត្រី និងបុរសនៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ ហើយអាចឱ្យយើងដឹងថាតើអាយុ និងការអប់រំរបស់ស្ត្រីមានឥទ្ធិពលទៅលើសក្តានុពលនៃវិជ្ជាជីវៈរបស់ពួកគេដែរឬយ៉ាងណា។
- កង្វះខាតទិន្នន័យថ្មីៗសម្រាប់ជាឯកសារយោង និងទំនាក់ទំនងសម្រាប់ការវិភាគតុល្យភាពការងារនឹងជីវិតរបស់ស្ត្រី និងបុរស។ ឧទាហរណ៍ មិនមានទិន្នន័យថ្មីសម្រាប់អង្កេតការប្រើប្រាស់ពេលវេលា(time-use survey)ដែលបង្ហាញពីពេលវេលារបស់ស្ត្រី និងបុរសចំណាយនៅក្នុងសកម្មភាពនានាដូចជា ការងារ

មានប្រាក់ចំណូល ការងារមើលថែទាំកូន ការងារមើលថែទាំមនុស្សចាស់ ការងារផ្ទះ ការងារស្ម័គ្រចិត្ត ជាដើមៗលៗ យោងទៅតាមអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ អង្កេតនេះមានសារៈសំខាន់ក្នុងការបញ្ចូលស្ថិតិដែលបង្ហាញនូវការបែងចែកការងារដែលមិនស្មើភាពគ្នា ទាំងការងារមានប្រាក់ចំណូល និងមិនមានប្រាក់ចំណូលរបស់បុរស និងស្ត្រី។

- របាយការណ៍អង្កេតចន្លោះជំរឿនសហគ្រាសដែលផលិតក្នុងឆ្នាំ ២០១៤ មិនបានបែងចែកស្ថិតិរបស់អ្នកតំណាងនៅតាមអង្គការសង្គមស៊ីវិលចេញដោយឡែកពីតំណាងសហគ្រិននោះទេ។ ពួកគេត្រូវបានបញ្ចូលទៅក្នុងប្រភេទសហគ្រាសធុនធំ តូចនិងមធ្យម និងសហគ្រាសមីក្រូ។ ដូច្នេះទិន្នន័យដែលទទួលបានមិនអាចប្រាប់ពីចំនួនជាក់លាក់ថាតើមានស្ត្រី និងបុរសជាតំណាងអង្គការសង្គមស៊ីវិលមានប៉ុន្មាននាក់ឡើយ។
- ទិន្ន័យដែលបែងចែកតាមភេទ(sex distribution)មិនសូវមាននៅឡើយនៅក្នុងឯកសារបោះផ្សាយមុនៗ ទិន្នន័យបែបនោះអាចនឹងប្រាប់កាន់តែច្បាស់នូវស្ថានភាពបុរស និងស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យនិងបញ្ហាមួយជាក់លាក់ ដូចជាទាក់ទងនឹងបញ្ហាអប់រំ សេដ្ឋកិច្ចកម្លាំងពលកម្ម និងសុខភាពជាដើម។

- មិនទាន់មានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យកណ្តាលមួយ ជាពិសេសទិន្នន័យស្ថិតិយេនឌ័រដែលអ្នកស្រាវជ្រាវ សិស្សានុសិស្ស និងសាធារណៈជនអាចទាញយកមកប្រើប្រាស់បាន ធ្វើឱ្យការសិក្សា និងទំហំនៃការស្រាវជ្រាវអំពីស្ថិតិយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យមួយចំនួននៅមានកម្រិត។

VII. គោលនយោបាយ និងក្របខណ្ឌច្បាប់នៅក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យនយោបាយ និងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច

- ច្បាប់រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាមាត្រា៣៥ ទទួលស្គាល់ថាស្ត្រី និងបុរសមានសិទ្ធិស្មើគ្នាក្នុងសង្គម សេដ្ឋកិច្ច ជីវិតនយោបាយ និងវប្បធម៌។ រដ្ឋធម្មនុញ្ញ មាត្រា៣៦ និងមាត្រា៤៥ ក៏បានបញ្ជាក់អំពីការងារដូចគ្នា ទទួលបានកម្រៃស្មើគ្នាទាំងបុរស និងស្ត្រី ការរើសអើងគ្រប់ប្រភេទលើស្ត្រីត្រូវលុបបំបាត់ចោល។
- ដូចមានចែងនៅក្នុងគោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពកម្ពុជាគោលដៅទី៥ ការជំរុញឱ្យមានស្ត្រីកាន់តែច្រើននៅក្នុងតួនាទីដឹកនាំ និងតួនាទីនយោបាយគឺជាធាតុផ្សំចាំបាច់ ដើម្បីសម្រេចបានសមភាពយេនឌ័រ និងការបង្កើនភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី។

ទន្ទឹមនឹងនោះ ការបញ្ចប់អំពើហិង្សាលើស្ត្រី និងក្មេងស្រី ការលើកកម្ពស់ស្ត្រីក្នុងវិស័យអប់រំ និងការធានាឱ្យស្ត្រីទទួលបានសិទ្ធិសុខភាពបន្តពូជក៏ជាកត្តាសំខាន់ផងដែរ ក្នុងការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវឋានៈរបស់ស្ត្រីចូលរួមនៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ។[xli] គោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពកម្ពុជាត្រូវបានធ្វើមូលដ្ឋាននីយកម្ម SDG5 ទៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍជាតិ នារីរតនៈ និងផែនការសកម្មភាពជាតិក្នុងការទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាលើស្ត្រី។

- យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤ ចតុកោណទី១ ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស មុំទី៤ការពង្រឹងសមភាពយេនឌ័រ និងការគាំពារសង្គម ដើម្បីលើកស្ទួយស្ថានភាពសង្គម សេដ្ឋកិច្ច និងពង្រឹងតួនាទីស្ត្រី ដែលជាឆ្អឹងខ្នងនៃសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម ផ្តោតលើអាទិភាពមួយចំនួនដូចជា៖
    - បន្តលើកកម្ពស់តួនាទីស្ត្រី តាមរយៈការបង្កើនសមាមាត្រ និងការពង្រឹងសមត្ថភាពស្ត្រីក្នុងជួរថ្នាក់ដឹកនាំ ទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងក្រោមជាតិ ក្រសួង-ស្ថាប័ន ទាំងកម្រិតនយោបាយ និងកម្រិតជំនាញ។

- ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពនិងអនុវត្ត "ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនារីរតនៈ" ដោយបន្តជំរុញការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ក្នុងគោលនយោបាយ និងផែនការអភិវឌ្ឍន៍គ្រប់ផ្នែក គ្រប់វិស័យ និងគ្រប់កម្រិត។
- បន្តលើកកម្ពស់សហគ្រិនភាពរបស់ស្ត្រីតាមរយៈការពង្រីកកម្មវិធីអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាលជំនាញវិជ្ជាជីវៈដល់ស្ត្រី ព្រមទាំងបន្តលើកកម្ពស់ សីលធម៌សង្គម តម្លៃស្ត្រី និងគ្រួសារខ្មែរតាមរយៈការបង្កើនការវិនិយោគលើសមភាពយេនឌ័រ និងពង្រឹងភាពជាដៃគូរវាងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ សំដៅទប់ស្កាត់ការជួញដូរ និងអំពើហិង្សាលើស្ត្រី និងកុមារ។

- នារីរតនៈទី៥នៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រទី៥៖ ភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់ស្ត្រីក្នុងសាធារណៈវិស័យ និងនយោបាយ ផ្តោតទៅលើ៖

១) ពង្រីកបរិយាកាសគាំទ្រផ្នែកគោលនយោបាយ ព្រមទាំងបរិយាកាសមេត្រីភាពសម្រាប់ស្ត្រីនៅកន្លែងធ្វើការ និងការគាំទ្រពីដៃគូពាក់ព័ន្ធ

២)ពង្រឹងបណ្តាញ និងអភិវឌ្ឍភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងវិស័យសាធារណៈ និងនយោបាយ នៅថ្នាក់ជាតិ និងក្រោមជាតិ។

៣) លើកកម្ពស់ការយល់ដឹង និងផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថរបស់សាធារណៈជន

៤)លើកកម្ពស់ការចូលរួមរបស់យុវជន និងស្ត្រីវ័យក្មេងក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងអភិបាលកិច្ចដែលឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ។[xlii]

- ក្រសួងកិច្ចការនារី បានសហការយ៉ាងសកម្មជាមួយក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងគណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍តាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ (គ.ជ.អ.ប.) ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលនៅក្នុងក្រុមការងារបច្ចេកទេសស្តីពីភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងអភិបាលកិច្ចនៃក្រុមការងារបច្ចេកទេសយេនឌ័រ(TWGG-WLG) ដែលទទួលខុសត្រូវក្នុងការលើកកម្ពស់ស្ត្រីក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងអភិបាលកិច្ច។ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងក្រសួងមហាផ្ទៃបានរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ(GMAPs) និងគ.ជ.អ.ប.បានបង្កើតផែនការយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងគោលនយោបាយ ស្តីពីការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីលើកកម្ពស់

ស្ត្រីក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងមុខងារសាធារណៈ និងក្នុងការគ្រប់គ្រងនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

- រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាកំពុងរៀបចំបង្កើតឯកសារគន្លឹះចំនួន៣ ក្នុងការជំរុញសមភាពយេនឌ័រ និងបង្កើនភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីៈ ១) ការប៉ាន់ប្រមាណយេនឌ័រនៅកម្ពុជា២០១៩-២០២៣ ២)គោលនយោបាយជាតិស្តីពី សមភាពយេនឌ័រ និង ៣)ផែនការសកម្មភាពជាតិលើកទី៣ ដើម្បីទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាលើស្ត្រី (NAPVAW III) ។

VIII. ជំហានបន្ទាប់នៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ

- ទិន្នន័យស្ថិតិចំនួនស្ត្រីនិងបុរសដែលធ្វើការនៅក្នុងស្ថាប័ននីតិប្បញ្ញត្តិពុំត្រូវបានបញ្ចូលក្នុងទិន្នន័យរបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈនោះឡើយ។ ដូច្នេះស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធគួរពិចារណាចងក្រងទិន្នន័យបែបនេះដើម្បីផ្តល់ភាពងាយស្រួលក្នុងការស្រាវជ្រាវនិងសិក្សាទៅលើការផលិតរបាយការណ៍ទាក់ទងទៅនិងភាពជាអ្នកដឹករបស់បុរសនិងស្ត្រីនៅក្រោយៗទៀត ក៏ដូចជាសម្រាប់តាមដានការអនុវត្តគោលនយោបាយក្នុងការលើកម្ពស់សមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីដើម្បី ឱ្យគាត់អាចចូលរួមកាន់តែច្រើននៅក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេច។

- ការបោះពុម្ពផ្សាយភាគច្រើនទាក់ទងនឹងព័ត៌មានរបស់ស្ត្រីនិងបុរសនៅក្នុងវិស័យអប់រំត្រូវបានបង្ហាញ ជាការបែងចែកគិតជាភាគរយ(percentage distribution)ដែលមិនអាចប្រាប់ពីចំណែកជាក់លាក់របស់ស្ត្រីនិងបុរសដែលមានការអប់រំនៅក្នុងកម្រិតដូចគ្នានោះទេ។ ដូច្នេះការផលិតរបាយការណ៍ ឬឯកសារស្រាវជ្រាវបន្ទាប់ ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធគួរពិចារណាបញ្ចូលទិន្នន័យបែងចែកតាមភេទ (sex distribution) ទៅក្នុងឯកសារទាំងនោះ។ អាចនិយាយម្យ៉ាងទៀតបានថា ការបែងចែកទិន្នន័យតាមភេទនេះ មិនមានតម្រូវការពីមុនមក ដូច្នេះក៏មិនមានការផលិតទិន្នន័យបែបនេះដែរ ទាមទារឱ្យអ្នកផលិត និងអ្នកប្រើប្រាស់ទិន្នន័យស្វែងយល់ពីសារៈសំខាន់នៃការផលិត និងប្រើប្រាស់ទិន្នន័យបែបនេះនៅក្នុងកិច្ចការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងផែនការអនុវត្ត។
- គួរប្រមូល និងចងក្រងព័ត៌មានអំពីកម្រិតសិក្សារបស់ស្ត្រី និងបុរសនៅក្នុងតួនាទីនយោបាយ តួនាទីជាអ្នកដឹកនាំក្នុងវិស័យសាធារណៈ និងវិស័យឯកជន សម្រាប់ករណីសិក្សាស្រាវជ្រាវក្រោយៗទៀត។ ព័ត៌មានទាំងនេះអាចគូសបញ្ជាក់អំពីទិដ្ឋភាពជាក់ស្តែងមួយចំនួនរបស់ស្ត្រី និងបុរសនៅក្នុងតួនាទីបច្ចុប្បន្ន ឬ

ជម្រើសផ្សេងទៀតគឺធ្វើអង្កេតជាក់លាក់មួយស្តីពីទស្សនៈរបស់ស្ត្រី និងបុរសចំពោះសមភាពយេនឌ័រលើការចូលរួមក្នុងតួនាទីនយោបាយ និងតួនាទីដឹកនាំ ដែលអាចបង្ហាញកាន់តែច្បាស់អំពីបញ្ហាប្រឈម និងផលវិបាករបស់ស្ត្រីក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ។

- របាយការណ៍បន្ទាប់គួរផ្តោតទៅលើស្ត្រី និងបុរសនៅលើវិស័យឌីជីថល ទោះបីជាមានការសិក្សាជាច្រើនលើវិស័យអប់រំ និងសេដ្ឋកិច្ចបែបឌីជីថល ប៉ុន្តែពុំទាន់មានការសិក្សាណាមួយដែលបានបញ្ចូលស្ថិតិយេនឌ័រនៅឡើយទេ។
- ទាក់ទងនឹងការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងកម្លាំងពលកម្ម គួរតែមានការបែងចែកប្រភេទនៃការងារ និងមុខរបរបន្ថែមទៀត ដើម្បីបង្ហាញកាន់តែច្បាស់នូវការចូលរួមរបស់ស្ត្រី និងបុរសទៅលើប្រភេទនៃមុខរបរនីមួយៗ។ ការងារនេះត្រូវការការចូលរួមគាំទ្រទាំងផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងបច្ចេកទេសពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងតំណាងក្រសួងស្ថាប័នដែលពាក់ព័ន្ធ។
- ក្រសួងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធអាចពិចារណាប្រមូលទិន្នន័យតំណាងស្ត្រីនិងបុរស ពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលដើម្បីបង្ហាញពីរូបភាពពេញលេញរបស់ស្ត្រីក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំទាំងផ្នែកសាធារណៈ និងឯកជននៅកម្ពុជា។

ឧបសម្ព័ន្ធ (សទ្ទានុក្រមយេនឌ័រ)

យេនឌ័រ *សំដៅលើផ្នត់គំនិតរបស់មនុស្សក្នុងការស្វែងយល់ពីភាពខុសគ្នានៃកាយសម្បទា និងអាកប្បកិរិយា រវាងក្មេងប្រុស និងក្មេងស្រី ស្ត្រី និងបុរស ដោយសារវប្បធម៌របស់ក្រុមមនុស្សរៀងៗខ្លួននៅក្នុងសង្គម។*[xliii]

តុល្យភាពយេនឌ័រ *គឺជាការចូលរួមស្មើភាពគ្នារបស់ស្ត្រីនិងបុរសក្នុងគ្រប់សកម្មភាពទាំងអស់នៃជីវិត។*[xliv]

ភាពលំអៀងយេនឌ័រ *សំដៅលើអំពើទាំងឡាយណាដែលផ្ដោះទៅរកចំណង់ចំណូលចិត្តលើបុរសច្រើនជាងស្ត្រី ឬក្មេងប្រុសច្រើនជាងក្មេងស្រី ឬដោយមធ្យោបាយដទៃទៀត។*[xlv]

អំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ *ជាអំពើហិង្សាទៅលើបុគ្គល ឬមនុស្សមួយក្រុម ដោយសារយេនឌ័ររបស់ពួកគេ។ ទាំងបុរស និងស្ត្រី អាចជាអ្នកបង្កអំពើហិង្សាយេនឌ័រដូចគ្នា ប៉ុន្តែស្ត្រីងាយនឹងរងនូវអំពើហិង្សាជាងបុរស។*[xlvi]

ពិដានកញ្ចក់ *ជារបាំងដែលមិនអាចមើលឃើញ ដែលរារាំងស្ត្រីនិងសហគមន៍ជនជាតិភាគតិចមិនឱ្យឈានដល់តំណែងគ្រប់គ្រងកំពូល ក៏*

ដូចជាការងារដែលមានប្រាក់ខែខ្ពស់ទាំងនៅក្នុងស្ថាប័នសាធារណៈនិង អង្គភាពឯកជន។[xlvii]

គម្លាតយេនឌ័រ ឬវិសមភាពយេនឌ័រ *ជាគម្លាតរវាងស្ត្រីនិងបុរស ក្នុងស្ថានភាពសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ច ដែលកើតចេញពីការអនុវត្តវប្បធម៌ ឬបទដ្ឋានសង្គម ដែលរឹតត្បិតស្ត្រីក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធាន និងឬទទួលបានយុត្តិធម៌។*[xlviii]

សមភាពយេនឌ័រ *ជាសិទ្ធិ ការទទួលខុសត្រូវ និងឱកាសស្មើគ្នារវាងបុរសនិងស្ត្រី ព្រមទាំងក្មេងប្រុសនិងក្មេងស្រី។ សមភាព ពុំមែនមានន័យថាស្ត្រីនិងបុរសត្រូវតែដូចគ្នានោះទេ ប៉ុន្តែជាសិទ្ធិ ការទទួលខុសត្រូវ និងឱកាសស្មើគ្នារបស់បុរសនិងរបស់ស្ត្រី ដែលមិនផ្អែកលើភេទប្រុសឬភេទស្រីពីកំណើតនោះទេ។ សមភាពយេនឌ័រ មានន័យថាចំណាប់អារម្មណ៍ តម្រូវការ និងអាទិភាព របស់បុរសនិងស្ត្រី ត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ ដោយទទួលស្គាល់នូវភាពចំរុះនៃក្រុមខុសៗគ្នានៃបុរសនិងស្ត្រី។ សមភាពយេនឌ័រ ពុំមែនជាបញ្ហារបស់ស្ត្រីតែម្ខាងនោះទេ ប៉ុន្តែវាគួរតែមានការយកចិត្តទុកដាក់ និងធ្វើឱ្យមានការចូលរួមយ៉ាងពេញលេញរបស់បុរស ក៏ដូចជាស្ត្រីផងដែរ។ សមភាពរវាងស្ត្រីនិងបុរស ត្រូវបានគេមើលឃើញថាជាបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្សមួយ និងជាបុរេ*

លក្ខខណ្ឌមួយ ហើយវាជាសូចនាករមួយនៃការអភិវឌ្ឍផ្តោតលើប្រជាជនប្រកបដោយចីរភាព។[xlix]

ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ជាការរួមបញ្ចូលការយកចិត្តទុកដាក់ផ្នែកយេនឌ័រទៅក្នុងការវិភាគ ការបង្កើត និងការត្រួតពិនិត្យគោលនយោបាយ កម្មវិធី និងគម្រោង ក្នុងគោលបំណងធានាបាននូវការកាត់បន្ថយវិសមភាពរវាងស្ត្រីនិងបុរស។[l]

បទដ្ឋានយេនឌ័រ សំដៅលើការយល់ឃើញរបស់មនុស្ស ឬសង្គមនៃវប្បធម៌ណាមួយចំពោះស្ត្រី និងបុរស ទៅលើរបៀបដែលពួកគេគួរប្រព្រឹត្ត ឬធ្វើក្នុងជីវិត។[li]

Gender parity ជាពាក្យមួយទៀតដែលប្រើសម្រាប់តុល្យភាពតំណាងស្ត្រីនិងបុរសនៅគ្រប់វិស័យទាំងអស់នៃជីវិត ដូចជាការទទួលបានស្មើគ្នាក្នុងការអប់រំ និងក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ។

តួនាទីយេនឌ័រ មានន័យថាជាបទដ្ឋានសង្គមក្នុងវប្បធម៌ណាមួយ ដែលបែងចែកតួនាទីនិងការទទួលខុសត្រូវរវាងស្ត្រីនិងបុរស ព្រមទាំងក្មេងប្រុសនិងក្មេងស្រី ក្នុងសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម។[lii]

ការរៀបចំថវិកាឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ សំដៅលើវិធីសាស្ត្រ ឬផែនការសកម្មភាព ដែលរដ្ឋាភិបាល ឬស្ថាប័ន បានគិតគូរនៅក្នុងផែនការថវិកាដោយរួមបញ្ចូលទិដ្ឋភាពយេនឌ័រទៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ពួកគេ។ វាមិនមែនជាថវិកាដាច់ដោយឡែកសម្រាប់ស្ត្រីនោះទេ តែវាជាការបែងចែកថវិកាដូចគ្នា ដែលបង្ហាញថាការសម្រេចបានសមភាពយេនឌ័រត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងផែនការនេះ ដើម្បីជានាការឆ្លើយតបនឹងបញ្ហាយេនឌ័រ។

ផ្នត់គំនិតយេនឌ័រ (Gender stereotype) សំដៅលើការយល់ឃើញជាទូទៅអំពីចរិតលក្ខណៈ ភាពខុសគ្នា និងតួនាទីយេនឌ័រ របស់បុរសនិងស្ត្រី។ ការយល់ឃើញរបស់សង្គមទៅលើបុរសគឺ ពួកគេមានលក្ខណៈប្រកួតប្រជែង លោភលន់ ស្វយ័ត ឯករាជ្យ ប្រឈមមុខដាក់គ្នា និងខ្វាយខ្វល់តែលើផលប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន។ ការយល់ឃើញរបស់សង្គមទៅលើស្ត្រីអះអាងថាពួកគេមានការសហការ ការមើលថែ ការយកចិត្តទុកដាក់ ការផ្សារភ្ជាប់ ការផ្តោតលើបញ្ហារបស់ក្រុម និងការខ្វាយខ្វល់លើបញ្ហាសាធារណៈ។ ផ្នត់គំនិត ជារឿយៗត្រូវបានប្រើដើម្បីបញ្ជាក់ការរើសអើងយេនឌ័រកាន់តែច្បាស់ និងអាចត្រូវបានប្រើដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំង និងពង្រឹងបន្ថែម តាមរយៈទ្រឹស្តីបែបប្រពៃណី និងទំនើប ព្រមទាំងច្បាប់ និងការអនុវត្តន៍ក្នុងស្ថាប័ន។ សារដែលជួយពង្រឹងផ្នត់គំនិតយេនឌ័រនិង

គំនិតដែលថាស្ត្រីអន់ គឺកើតចេញពី "កញ្ចប់" ជាច្រើន ដូចជាចាប់ពីចម្រៀងនិងការផ្សាយពាណិជ្ជកម្មរហូតដល់សុភាសិតប្រពៃណី។[liii]

ស្ថិតិយេនឌ័រ *សំដៅលើស្ថិតិដែលពិពណ៌នាអំពីការផ្លាស់ប្តូរក្នុងសង្គមដែលកើតចេញពីការយល់ឃើញលើសមភាពយេនឌ័រ។ ស្ថិតិបង្ហាញនូវលក្ខខណ្ឌរបស់បុរសនិងស្ត្រី ព្រមទាំងក្មេងប្រុសនិងក្មេងស្រី ក្នុងវិស័យជាច្រើន។*[liv]

ការបំពេញយេនឌ័រ *ជាសមត្ថភាពក្នុងការទទួលស្គាល់ និងការទទួលយកបញ្ហានិងកង្វល់នានាពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ។*[lv]

ភេទ *សំដៅលើភាពខុសគ្នាខាងជីវសាស្ត្រ និងរូបរាងកាយ រវាងភេទប្រុស និងភេទស្រី។*[lvi]

Works Cited

1. National Institution of Statistics. Cambodia Demographic and Health Survey 2014
2. National Institute of Statistics. Cambodia Socio-Economic Survey 2017
3. National Institute of Statistics. Cambodia Inter-Censal Economic 2014
4. UNICEF. Gender Equality: Glossary of Terms and Concepts 2017
5. European Institute for Gender Equality. Gender mainstreaming tools 2020
6. UN Women. Gender Equality Glossary 2020
7. MoWA. Gender Terminology August. 2006
8. Recommended by Statistics Sweden
9. UN Women. "Facts and Figure: Leadership and political participation. 2019
10. United Nations. "World Population Prospect" 2017 Revision. Department of Economic and Social welfare, Population Division
11. World Economic Forum (WEF). Global Gender Gap Report 2020
12. MoWA. Cambodian Gender Assessment 2014-2018. 2014
13. WEF. Global Gender Gap report 2020
14. National Assembly. Cambodian constitution. 1993
15. National Assembly. Law on Election on Commune / Sangkat Councils 2015
16. ECCC. Introduction to the ECCC
17. MoWA. Compilation women in judiciary. 2020
18. National Assembly. Law on Elections of Capital Council, Provincial Council Municipal Council, District Council and Khan Council. May 2008
19. The Asia Foundation (2014): Democracy in Cambodia. Phnom Penh
20. Gender and Development for Cambodia (2018): *Public Perception of Women as Leaders at Sub-national Level in Cambodia, Preliminary Findings.* Powerpoint presentation and explanatory text. Phnom Penh
21. Capital Cambodia, Analysis of Cambodian Business

22. MoEYs. Policy and Strategy on Information and Communication Technology in Education
23. MoEYs. Education Congress 2019
24. Sekine, K., & Hodgkin, M. E. (2017). Effect of child marriage on girls' school dropout in Nepal: analysis of data from the multiple Indicator cluster survey 2014. *PloS one*, *12*(7)
25. Parsons, J., Edmeades, J., Kes, A., Petroni, S., Sexton, M., & Wodon, Q. (2015). Economic impacts of child marriage: a review of the literature. *The Review of Faith & International Affairs*, *13*(3), 12-22.
26. Burn, J. M., & Evenhuis, M. (2014). 'Just Married, Just a Child': Child Marriage in the Indo-Pacific Region.
27. National Institute of Statistic. (2018). Çambodia Socio-Economic Survey 2017.Phnom Penh, p69
28. Burn, J. M., & Evenhuis, M. (2014). 'Just Married, Just a Child': Child Marriage in the Indo-Pacific Region.
29. Nour, N. M. (2006). Health consequences of child marriage in Africa. *Emerging infectious diseases*, *12*(11), 1644.
30. Cambodian Civil Code, 2009
31. UNICEF (2019). Child marriage around the world- Infographic and UNICEF (2017). Is every child counted? Status of Data for Children in the SDGs
32. Astbury, J., & Walji, F. (2013). Triple Jeopardy: Gender-based violence and human rights violations experienced by women with disabilities in Cambodia. Australia: AUSAID.
33. ILO and UNDP, Time-use surveys and statistics in Asia and Pacific: A review of challenges and future directions
34. United Nation. Goal 5 targets
35. The NSDP 2014-2018(RGC 2014: NSDP 2014-2018)
36. Neary Rattanak IV
37. CEDAW/C/KHM/6, paragraph 17

[i] The New York Times, Why Are Women-Led Nations Doing Better With Covid-19? https://www.nytimes.com/2020/05/15/world/coronavirus-women-leaders.html

[ii] UNFPA, World population dashboard, assessed on July 2020, https://www.unfpa.org/data/world-population-dashboard
[iii] IPU, women in national parliaments, assessed on July 2020, http://archive.ipu.org/wmn-e/world.htm
[iv] World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2020, *Mind the 100s year gap* , published in December 2019, https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality
[v] MoP-NIS, Provisional Population Total,
[vi] Statistics Sweden
[vii] World Economic Forum (WEF), Global Gender Gap Report 2020
[viii] Cited in Cambodian Gender Assessment 2014-2018, MoWA
[ix] WEF, Global Gender Gap report
[x] National Assembly, Cambodian constitution, article 76 new
[xi] Ibid, article 77
[xii] Ibid, article 98
[xiii] Ibid, article 99 new
[xiv] National Assembly, Election on Commune / Sangkat Councils
[xv] Senate, https://senate.gov.kh/kh1/templates/protostar/senator.php
[xvi] ដោយសារភាពជាប់គាំងនយោបាយ ការបោះការឆ្នោតព្រឹទ្ធសភាអាណត្តិទី២បានធ្វើឡើងនៅ ថ្ងៃទី២២ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៦
[xvii] National Assembly website, members of the National Assembly
[xviii] ibid
[xix] ECCC, Introduction to the ECCC, accessed via: https://www.eccc.gov.kh/en
[xx] Compilation of MoWA, women in judiciary, 2020
[xxi] Law on Elections of Capital Council, Provincial Council Municipal Council, District Council and Khan Council, May 2008
[xxii] Law on Elections of Commune/Sangkat council December 2015
[xxiii] The Asia Foundation (2014): Democracy in Cambodia. Phnom Penh
[xxiv] Gender and Development for Cambodia (2018): *Public Perception of Women as Leaders at Sub-national Level in Cambodia, Preliminary Findings,* Powerpoint presentation and explanatory text. Phnom Penh
[xxv] Capital Cambodia, Analysis of Cambodian Business
[xxvi] MoEYS: Policy and Strategy on Information and Communication Technology in Education
[xxvii] Sekine, K., & Hodgkin, M. E. (2017). Effect of child marriage on girls' school dropout in Nepal: analysis of data from the multiple Indicator cluster survey 2014. *PloS one*, *12*(7).
[xxviii] Parsons, J., Edmeades, J., Kes, A., Petroni, S., Sexton, M., & Wodon, Q. (2015). Economic impacts of child marriage: a review of the literature. *The Review of Faith & International Affairs*, *13*(3), 12-22.
[xxix] Burn, J. M., & Evenhuis, M. (2014). 'Just Married, Just a Child': Child Marriage in the Indo-Pacific Region.
[xxx] National Institute of Statistic. (2018). Çambodia Socio-Economic Survey 2017.Phnom Penh, p69
[xxxi] Burn, J. M., & Evenhuis, M. (2014). 'Just Married, Just a Child': Child Marriage in the Indo-Pacific Region.

[xxxii] Nour, N. M. (2006). Health consequences of child marriage in Africa. *Emerging infectious diseases*, *12*(11), 1644.
[xxxiii] Cambodian Civil Code, 2009
[xxxiv] UNICEF (2019). Child marriage around the world- Infographic and UNICEF (2017). Is every child counted? Status of Data for Children in the SDGs, *p. 54.*
[xxxv] Astbury, J., & Walji, F. (2013). Triple Jeopardy: Gender-based violence and human rights violations experienced by women with disabilities in Cambodia. Australia: AUSAID.
[xxxvi] ក្រសួងកិច្ចការនារី, អំពើហិង្សាលើស្ត្រី, ឯកសារការប៉ាន់ប្រមាណយេនឌ័រនៅកម្ពុជា, សេចក្តីសង្ខេបសម្រាប់គោលនយោបាយ ៧, ទំព័រទី១៦, ឆ្នាំ២០១៨
[xxxvii] Rodrigo Montero, What is needed to end violence against women in Cambodia?, UNDP, Nov 30, 2017,
[xxxviii] UN Women, "Facts and figures," 2018
[xxxix] Cambodian Gender Assessment 2014-2018
[xl] Cited in ILO and UNDP, Time-use surveys and statistics in Asia and Pacific: A review of challenges and future directions retrieved via:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_630892.pdf
[xli] United Nation, Goal 5 targets, https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/
[xlii] ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនារីរតនៈទី៥ ផ្សព្វផ្សាយក្នុងខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០
[xliii] UNICEF, Gender Equality: Glossary of Terms and Concepts 2017, p.2
[xliv] Gender Equality: Glossary of Terms and Concepts 2017, p.2
[xlv] Ibid, p.3
[xlvi] https://eige.europa.eu/gender-based-violence/what-is-gender-based-violence
[xlvii] UN Women, Gender Equality Glossary, accessed on February 3, 2020
[xlviii] Ibid
[xlix] UN Women, Gender Equality Glossary, accessed on February 3, 2020
https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode=letter&hook=G&sortkey=&sortorder=asc
l MoWA, gender terminology August, 2006
[li] UNICEF, UNFPA, UN Women, Gender Equality Glossary
[lii] Ibid, p.4
[liii] Ibid
[liv] Provided by Statistics Sweden
[lv] MoWA, gender terminology August, 2006
[lvi] Ibid, p.2