ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

គណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ

ស្តីពី

ការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង

នៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

(២០២៤ - ២០២៨)

ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៤

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា

ក្រសួងមហាផ្ទៃ

លេខ: ៣៦៣៤ ប្រក

ប្រកាសអន្តរក្រសួង

ស្តីពី

ការដាក់ឱ្យអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្រ្តស្តីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រី ក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ឆ្នាំ២០២៤-២០២៨

ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី
រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមហាផ្ទៃ

ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី
រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមុខងារសាធារណៈ

រដ្ឋមន្ត្រី
ក្រសួងកិច្ចការនារី

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៨២៣/១៩៨១ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០២២៤/២០៥ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ ស្តីពីការតែងតាំងបំពេញបន្ថែមសមាសភាពរាជរដ្ឋាភិបាល នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៩២៤/១១៦៩ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៤ ស្តីពីការកែសម្រួល និងតែងតាំងសមាសភាពរាជរដ្ឋាភិបាល នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៦១៨/០១២ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៥០៨/០១៧ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៨ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១៩៦/០៨ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៦ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងមហាផ្ទៃ
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១០៥/០០២ ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៥ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងកិច្ចការនារី
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/១២១៣/០១៦ ចុះថ្ងៃទី៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងមុខងារសាធារណៈ
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ ១០៩ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៥ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ

- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ៣១៦ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២៣ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រសួងមុខងារសាធារណៈ
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ ១៣ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៥ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងកិច្ចការនារី
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ២១៥ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩ ស្តីពីតួនាទី ភារកិច្ច និងទំនាក់ទំនងការងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាលរាជធានីភ្នំពេញ និងក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាលខណ្ឌនៃរាជធានីភ្នំពេញ
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ២១៦ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩ ស្តីពីតួនាទី ភារកិច្ច និងទំនាក់ទំនងការងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាលខេត្ត ក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាលក្រុង និងក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាលស្រុក
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ១៨២ អនក្រ.បក. ចុះថ្ងៃទី០២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីមុខងារ និងរចនាសម្ព័ន្ធរដ្ឋបាលក្រុង
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ១៨៣ អនក្រ.បក.ចុះថ្ងៃទី០២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីមុខងារ និងរចនាសម្ព័ន្ធរដ្ឋបាលខណ្ឌ
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ១៨៤ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីមុខងារ និងរចនាសម្ព័ន្ធរដ្ឋបាលស្រុក
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ១៩៣ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការផ្ទេរមុខងារក្នុងវិស័យសុខាភិបាលទៅឱ្យរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ២១៣ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៣ ស្តីពីការផ្ទេរមុខងារក្នុងវិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាទៅឱ្យរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
- យោងស្មារតីកិច្ចប្រជុំលើកទី២៣ របស់ គ.ជ.អ.ប. ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៤។

សម្រេច

ប្រការ១.-

ដាក់ឱ្យអនុវត្ត "**ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ** (ឆ្នាំ២០២៤-ឆ្នាំ២០២៨)" ។

ប្រការ២.-

ក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងក្រសួងកិច្ចការនារី ត្រូវសហការជាមួយក្រសួងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព តាមដាន ត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ កៀរគរធនធាន និងគាំទ្រដល់រដ្ឋបាលរាជធានី រដ្ឋបាលខេត្ត រដ្ឋបាលក្រុង រដ្ឋបាលស្រុក និងរដ្ឋបាលខណ្ឌ ដើម្បីអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព។

ប្រការ៣.-

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណាដែលផ្ទុយនឹងប្រកាសអន្តរក្រសួងនេះ ត្រូវទុកជានិរាករណ៍។

ប្រការ៤.-

នាយកខុទ្ទកាល័យ អគ្គលេខាធិការ អគ្គនាយក អគ្គាធិការ និងប្រធានអង្គភាពពាក់ព័ន្ធនៃក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងក្រសួងកិច្ចការនារី ព្រមទាំងក្រុមប្រឹក្សា និងគណៈអភិបាលនៃរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ត្រូវទទួលបន្ទុកអនុវត្តប្រកាសអន្តរក្រសួងនេះតាមភារកិច្ចរៀងៗខ្លួន ចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខាតទៅ៕

ថ្ងៃសុក្រ ៦កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស.២៥៦៨

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី០៦ ខែ១២ ឆ្នាំ២០២៤

ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី
រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមហាផ្ទៃ

អភិសន្តិបណ្ឌិត ស សុខា

ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី
រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមុខងារសាធារណៈ

ហ៊ុន ម៉ានី

រដ្ឋមន្ត្រី
ក្រសួងកិច្ចការនារី

កិត្តិបណ្ឌិត អ៊ឹង កន្ថាផាវី

កន្លែងទទួល៖

- *ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី*
- *ខុទ្ទកាល័យសម្តេចមហាបវរធិបតី ហ៊ុន ម៉ាណែត នាយករដ្ឋមន្ត្រី*
- *គ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័ន*
- *ដូចប្រការ៤*
- *រាជកិច្ច*
- *ឯកសារ-កាលប្បវត្តិ*

មាតិកា

មាតិកា i

ផ្នែកទី ១ សេចក្តីផ្តើម ១

១.១. វឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ៣

១.២. បញ្ហាប្រឈម និងកាលានុវត្តភាព ៥

១.៣. ក្របខណ្ឌគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធនានា ៧

១.៤. ដំណើរការនៃការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ៨

១.៥. រចនាសម្ព័ន្ធនៃការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ៩

ផ្នែកទី ២ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ១១

២.១. ចក្ខុវិស័យ ១១

២.២. គោលបំណង និងគោលដៅ ១១

២.៣. វិសាលភាព ១១

២.៤. យុទ្ធសាស្ត្រនៃការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ១២

យុទ្ធសាស្ត្រទី១៖ ការពិនិត្យ ការរៀបចំ និងការកែសម្រួលគោលនយោបាយនិងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា ដើម្បីជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តក្នុងការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង និងមុខតំណែងវិជ្ជាជីវៈនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ១២

យុទ្ធសាស្ត្រទី២៖ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិកជាស្ត្រីនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ១៨

យុទ្ធសាស្ត្រទី៣៖ ការបង្កើតបរិយាកាសមេត្រីភាពនិងលក្ខខណ្ឌអំណោយផលសម្រាប់ស្ត្រីនៅកន្លែងបំពេញការងារ និងការអនុវត្តតួនាទី ភារកិច្ចរបស់ស្ត្រីនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ២៣

យុទ្ធសាស្ត្រទី៤៖ ការលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពក្នុងការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ២៨

ផ្នែកទី ៣ យន្តការដឹកនាំ និងសម្របសម្រួល ៣៣

៣.១. ក្រសួងមហាផ្ទៃ ៣៣

៣.២. ក្រសួងកិច្ចការនារី ៣៤

៣.៣. ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ៣៥

៣.៤. លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. ៣៥

៣.៥. រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ៣៦

៣.៦. ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងវិស័យឯកជន ៣៨
ផ្នែកទី ៤ ផែនការថវិកាសម្រាប់អនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ៣៩
ផ្នែកទី ៥ ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃ ៤០
៥.១. ការត្រួតពិនិត្យ និងការរៀបចំរបាយការណ៍ ៤០
៥.២. ការវាយតម្លៃនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ៤១
៥.៣. ផែនការសកម្មភាព និងថវិកាសម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃ ៤២
ផ្នែកទី ៦ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ៤៣
ឧបសម្ព័ន្ធ ៤៥
ឧបសម្ព័ន្ធទី ១៖ សទ្ទានុក្រម ៤៥
ឧបសម្ព័ន្ធទី ២៖ តារាងផែនការសកម្មភាពរួមសម្រាប់អនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ (ឆ្នាំ ២០២៤-២០២៨)..... ៤៨
ឧបសម្ព័ន្ធទី ៣៖ ទិន្នន័យមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ឆ្នាំ២០២៣ និងចំណុចដៅឆ្នាំ២០២៨ .... ៥២

ផ្នែកទី ១

សេចក្តីផ្តើម

រាជរដ្ឋាភិបាលបានចាត់ទុកថា «ស្ត្រីជាឆ្អឹងខ្នងនៃការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមជាតិ» ។ ហេតុនេះ ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យសាធារណៈ នយោបាយ និងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចនានា គឺពិតជាមានសារៈសំខាន់ក្នុងការជំរុញការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចនិងសង្គមជាតិឱ្យមានភាពរុងរឿង និងសម្បូរសប្បាយ ប្រកបដោយសុខដុមនីយកម្ម បរិយាបន្ន និងសមធម៌សង្គម ដែលជាបំណងប្រាថ្នារបស់ប្រជាពលរដ្ឋគ្រប់រូប ។ ប្រទេសកម្ពុជា បានទទួលស្គាល់អំពីតួនាទីសំខាន់របស់ស្ត្រីក្នុងការចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍ប្រទេសជាតិ ជាក់ស្តែងនៅក្នុងរដ្ឋធម្មនុញ្ញកម្ពុជា (មាត្រា៣១) បានចែងយ៉ាងច្បាស់ថា ស្ត្រីគ្រប់រូបអាចមានសិទ្ធិចូលរួមពេញលេញនៅក្នុងវិស័យសាធារណៈ ការងារ និងអាចអនុវត្តសិទ្ធិអំណាចរបស់ខ្លួន និងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចនៅគ្រប់កម្រិត និងគ្រប់ទីកន្លែងទាំងអស់ ។ ជាមួយគ្នានេះ រាជរដ្ឋាភិបាលពីមួយអាណត្តិទៅមួយអាណត្តិបានបង្កើនការយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ ការបង្កើនភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី និងបរិយាបន្ននៅក្នុងរបៀបវារៈកំណើនសេដ្ឋកិច្ច កិច្ចគាំពារសង្គម និងអភិបាលកិច្ចល្អ ។ ជាក់ស្តែង ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនារីរតនៈទី៦ (ឆ្នាំ២០២៤-២០២៨) ក៏បានលើកឡើងនៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រទី៥ ថា«ស្ត្រីក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងអភិបាលកិច្ច» ដោយបានប្តេជ្ញាពង្រឹងតួនាទីស្ត្រី តាមរយៈការសម្របសម្រួលការអនុវត្តកម្មវិធី និងគំនិតផ្តួចផ្តើមនានា ក្នុងការលើកកម្ពស់ភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់ស្ត្រី និងអភិបាលកិច្ច ការបង្កើនចំនួន និងការកសាងសមត្ថភាពរបស់ស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងជាអ្នកដឹកនាំ និងមុខតំណែងវិជ្ជាជីវៈ ទាំងថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ។ លើសពីនេះ សមភាពយេនឌ័រ ត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពកម្ពុជា (CSDGs) ក្នុងគោលដៅទី៥ ស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ ដែលចែងអំពី «ការធានាបាននូវការចូលរួមយ៉ាងពេញលេញ និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យសេដ្ឋកិច្ច និងនយោបាយ ជាពិសេស ចំនួនអាសនៈរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងអង្គនីតិប្បញ្ញត្តិ (សូចនាករ ៥.៥.១) មន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីដែលមានមុខតំណែងខ្ពស់ក្នុងវិស័យសាធារណៈ (សូចនាករ ៥.៥.២) និងស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ (សូចនាករ ៥.៥.៣)» ។

នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌកំណែទម្រង់នៃការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក៏បានយកចិត្តដាក់ទៅនឹងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យសាធារណៈ និងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចនានានៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិប្រកបដោយសមភាព សមធម៌ និងបរិយាបន្ន ។ នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌកំណែទម្រង់នេះ ក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងកិច្ចការនារី ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. បានសហការរៀបចំនិងដាក់ឱ្យអនុវត្តគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្រមួយចំនួនសម្រាប់លើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ បរិយាបន្ន និងសមធម៌សង្គម ដូចជា ៖

- គោលនយោបាយស្តីពីការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ឆ្នាំ ២០១៩)
- ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ឆ្នាំ ២០១៧-២០១៩)

- ឯកសារបច្ចេកទេសស្តីពីការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាបន្ននៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ឆ្នាំ ២០១៦)

ក្នុងការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ឆ្នាំ២០១៧-២០១៩) បានបន្តអនុវត្តរហូតដល់ចុងឆ្នាំ២០២២ ដោយទទួលបានសមិទ្ធផលសំខាន់ៗមួយចំនួន ដូចជា ការតែងតាំងស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ការអនុវត្តផែនការអ្នកបន្តវេនសម្រាប់ស្ត្រី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពស្ត្រីនិងបណ្តាញស្ត្រី ការបង្កើតបរិយាកាសមេត្រីភាពនៅកន្លែងការងារ ការបង្កើនចំណេះដឹងពាក់ព័ន្ធនឹងការបៀតបៀន ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ ការផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាកាតព្វកិច្ចទាក់ទងនឹងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ បរិយាបន្ន និងសមធម៌សង្គមក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំដល់ថ្នាក់ដឹកនាំ ការជ្រើសបុគ្គលិកដោយមានការប្រកួតប្រជែង និងក្រុមអនុវត្តល្អក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សដោយយកចិត្តទុកដាក់លើបញ្ហាយេនឌ័រ ការជំរុញឱ្យមានការជ្រើសរើសមន្ត្រីថ្មីជាស្ត្រី ព្រមទាំងការលើកទឹកចិត្តដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលបានគិតគូរពីការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រផងដែរ ។ ដោយឡែក នៅក្នុងការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ក៏ជួបបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនផងដែរ ដូចជា ការអនុវត្តផែនការអ្នកបន្តវេនជាស្ត្រីនៅមានកម្រិត ការដាក់ចេញសេចក្តីណែនាំទាក់ទងនឹងការបង្ការ ការទប់ស្កាត់រាល់ការបៀតបៀន និងការបៀតបៀនផ្លូវភេទមិនទាន់អនុវត្តបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ការកំណត់ចំនួនអប្បបរមាសម្រាប់បង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមិនទាន់បានរៀបចំនិងដាក់ឱ្យអនុវត្ត ព្រមទាំងការជ្រើសរើសមន្ត្រីជាស្ត្រីក៏មិនទាន់ឆ្លើយតបតាមសូចនាករ និងចំណុចដៅ ដែលបានកំណត់ផងដែរ ។

ដើម្បីសម្រេចបាននូវកិច្ចការជាអាទិភាពនានា ជាពិសេស ការដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមនានាពីការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ (ឆ្នាំ ២០១៧-២០១៩) និងបន្តលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ បរិយាបន្ន និងសមធម៌សង្គមឱ្យកាន់តែស៊ីជម្រៅបន្ថែមទៀត ក៏ដូចជាសម្រេចបាននូវសូចនាករពាក់ព័ន្ធនានា ដែលបានកំណត់នៅក្នុងកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដំណាក់កាលទី២ (ឆ្នាំ ២០២១-២០៣០) លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. បានសហការជាមួយក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងកិច្ចការនារី ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងដោយមានការគាំទ្រពីកម្មវិធីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងដល់ការផ្តល់សេវាជូនប្រជាពលរដ្ឋនៅប្រទេសកម្ពុជា (ហៅកាត់ថាកម្មវិធី ISD) របស់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការអាល្លឺម៉ង់ (GIZ) បានចុះធ្វើការសិក្សារួមគ្នាដើម្បីធ្វើការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថ្មី ដែលមានរយៈពេល ០៥ឆ្នាំ សម្រាប់អនុវត្តពីឆ្នាំ ២០២៤ ដល់ឆ្នាំ ២០២៨ ដោយជ្រើសរើសខេត្តចំនួន០៧ ក្រុង ស្រុកចំនួន២០ និងមន្ទីរកិច្ចការនារីចំនួន០៧ ជាអង្គភាពគោលដៅ ដើម្បីប្រមូលព័ត៌មាន និងទិន្នន័យតាមរយៈការជួបសម្ភាសន៍ជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីបច្ចេកទេសនៃរដ្ឋបាលនីមួយៗ ។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រដែលបានកែសម្រួលថ្មីនេះ រួមមាន ៦ ផ្នែក ដែលបានរៀបចំតាក់តែងដោយផ្អែកតាមច្បាប់ គោលនយោបាយ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត កម្មវិធីជាតិនានា និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ឆ្នាំ២០១៧-២០១៩) ព្រមទាំងមានការចូលរួម និងពិគ្រោះយោបល់យ៉ាងទូលំទូលាយជាមួយតំណាងក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានាផងដែរ ។

១.១. វឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

សៀវភៅផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ឆ្នាំ ២០១៧-២០១៩) បានផ្សព្វផ្សាយ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ កាលពីឆ្នាំ ២០១៧ អនុវត្តបញ្ចប់ក្នុងឆ្នាំ ២០១៩ និងបានបន្តអនុវត្តរហូតដល់ចុងឆ្នាំ ២០២២ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសំខាន់ៗ ដូចខាងក្រោម ៖

- បានផ្សព្វផ្សាយ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវផែការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ឆ្នាំ ២០១៧-២០១៩) ដែលជាវិធានការជំរុញ និងការយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ស្របតាមកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ។
- បានអនុវត្តវិធានការសមស្របក្នុងការតែងតាំងស្ត្រីនៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងជួរគណៈអភិបាល ត្រូវតែមានស្ត្រីយ៉ាងតិច ០១រូប និងបានអនុវត្តការតែងតាំងស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅក្នុងកម្រិតជំនាញបច្ចេកទេសផ្សេងទៀតផងដែរ ។
- បានតែងតាំងស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត (អភិបាល អភិបាលរងនាយករដ្ឋបាល នាយករងរដ្ឋបាល និងនាយកទីចាត់ការ) មានការកើនឡើងចំនួន ២៨រូប ដែលក្នុងឆ្នាំ២០១៦ ស្ត្រីមានចំនួន ៤៨រូប ធៀបនឹងឆ្នាំ២០២២ ស្ត្រីមានចំនួន ៧៦រូប ។
- បានតែងតាំងស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ (អភិបាល អភិបាលរងនាយករដ្ឋបាល នាយករងរដ្ឋបាល និងប្រធានការិយាល័យ) មានការកើនឡើង ចំនួន ៣៩០រូប ដែលក្នុងឆ្នាំ២០១៦ ស្ត្រីមានចំនួន ៣៧៦រូប ធៀបនឹងឆ្នាំ២០២២ ស្ត្រីមានចំនួន ៧៦៦រូប ។
- រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមួយចំនួនបានរៀបចំផែនការអ្នកបន្តវេនសម្រាប់ស្ត្រី តាមរយៈការកំណត់ចំនួនអប្បបរមាមន្ត្រីជាស្ត្រីសម្រាប់បំពេញមុខតំណែងនាពេលអនាគត ជាក់ស្តែង ដូចជា មុខតំណែងស្ត្រីចូលនិវត្តន៍ត្រូវជំនួសដោយស្ត្រីវិញ មុខតំណែងបុរសចូលនិវត្តន៍បានពិចារណាផ្តល់ជាអាទិភាពជំនួសដោយស្ត្រី និងមានការបម្រុងទុកមុខតំណែងទំនេរជាក់លាក់មួយចំនួនទៀតសម្រាប់ស្ត្រី ដែលមានសក្តានុពលផងដែរ ។ ដោយឡែក រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមួយចំនួនទៀតដែលមិនបានរៀបចំផែនការអ្នកបន្តវេនសម្រាប់ស្ត្រីក៏រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទាំងនោះបានធ្វើការតែងតាំងមន្ត្រីរបស់ខ្លួនដោយគិតគូរជាពិសេសចំពោះមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីដែលមានសក្តានុពល គុណវុឌ្ឍិ ឋានន្តរស័ក្តិ និងឧបនិស្ស័យសមស្រប អនុលោមទៅតាមគោលការណ៍ណែនាំ បែបបទ និងនីតិវិធី ដែលមានជាធរមាន ។
- ថ្នាក់ដឹកនាំនៃរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត បានណែនាំបន្ត និងជំរុញលើកទឹកចិត្តដល់មន្ទីរជំនាញតាមវិស័យផ្សេងៗ តាមរយៈកិច្ចប្រជុំនានារបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តឱ្យគិតគូរដល់ការកំណត់ចំនួនអប្បបរមាសម្រាប់ស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅតាមមន្ទីរជំនាញនីមួយៗផងដែរ ។
- បានបង្កើតបណ្តាញស្ត្រី និងអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពស្ត្រី ដែលរៀបចំដោយក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ព្រមទាំងមានការគាំទ្រពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលនានាតាមរយៈកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពស្ត្រីក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ ។

- បានផ្តល់និងទទួលវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាកាតព្វកិច្ចស្តីពីការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ បរិយាបន្ន និងសមធម៌សង្គមក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ ដល់ថ្នាក់ដឹកនាំនៅគ្រប់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត រួមមាន ក្រុមប្រឹក្សាខេត្ត សរុប ២២៤រូប ក្នុងនោះស្ត្រី ៣៥រូប ស្មើ ១៥,៦២% និងគណៈអភិបាលខេត្ត សរុប ៥៥រូប ក្នុងនោះស្ត្រី ១៣រូប ស្មើ ២៣,៦៣%[1] ដែលរៀបចំដោយលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. សហការជាមួយក្រសួងមហាផ្ទៃ និងក្រសួងកិច្ចការនារី ។ ជាមួយគ្នានេះ នៅក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាកាតព្វកិច្ចនោះ ក្រុមការងារថ្នាក់ជាតិ ក៏បានផ្តល់ការណែនាំដល់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត នីមួយៗ ត្រូវរៀបចំផែនការសកម្មភាពធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលបន្តដល់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ សាមីផងដែរ ។ ស្របគ្នានេះ រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តមួយចំនួនក៏បានសហការជាមួយមន្ទីរកិច្ចការនារីបានផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាកាតព្វកិច្ចនេះបន្តដល់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ទៅតាមលទ្ធភាព និងធនធានរបស់ខ្លួនផងដែរ ។
- ក្នុងអំឡុងវិបត្តិជំងឺកូវីដ-១៩ ទោះបីរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានផ្អាកសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលដោយផ្ទាល់ស្ទើរតែទាំងអស់ ក៏មានមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីជាថ្នាក់ដឹកនាំមួយចំនួន បានទទួលការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពស្តីពីភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល តាមរយៈកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនានា ទាំងតាមប្រព័ន្ធអនឡាញ និងដោយផ្ទាល់ខ្លះនៅសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល និងនៅតាមកម្មវិធីគម្រោងរបស់អង្គការដៃគូនានាផងដែរ ។
- រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិភាគច្រើន បានបង្កបរិយាកាសមេត្រីភាព និងលក្ខខណ្ឌអំណោយផលនៅកន្លែងការងារដល់មន្ត្រីរាជការទាំងបុរស និងស្ត្រី តាមរយៈការផ្តល់នូវភាពបត់បែនក្នុងម៉ោងបំពេញការងារ ជាពិសេស សម្រាប់ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ មន្ត្រីដែលមានកូនតូច ឬមានឪពុកម្តាយចាស់ជរាក្នុងបន្ទុក ជាដើម ។ លើសពីនេះ ទាំងថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីភាគច្រើនមានប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នាល្អក្នុងការបំពេញការងារ ចេះជួយទុក្ខធុរៈនិងយកអាសាគ្នាទៅវិញទៅមក ជាក់ស្តែង ដូចជា ពេលមានមន្ត្រីណាម្នាក់មានបញ្ហាសុខភាព ជីវភាពលំបាក និងការទទួលរងនូវគ្រោះថ្នាក់ដោយឧបទ្ទវហេតុណាមួយដោយចៃដន្យ ជាដើម ។
- រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ បានបង្កើនការយល់ដឹងពាក់ព័ន្ធនឹងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ បរិយាបន្ន និងសមធម៌សង្គម ការបៀតបៀន ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងការរើសអើងគ្រប់ទម្រង់ ព្រមទាំងបានផ្សព្វផ្សាយនូវច្បាប់ស្តីពីការទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ និងកិច្ចការពារជនរងគ្រោះ និងបានជួយអន្តរាគមន៍ដល់ស្ត្រីនិងកុមារដែលទទួលរងអំពើហិង្សានិងជួបការលំបាកផ្សេងៗ ដោយមានកិច្ចសហការជាមួយក្រសួង ស្ថាប័ន មន្ទីរជំនាញពាក់ព័ន្ធ និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលនានា ។
- រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ បានជ្រើសរើស និងគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក រៀបចំផែនការ និងធនធាន ព្រមទាំងចាត់ចែងការផ្តល់សេវាសាធារណៈនិងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានដោយគ្មានការរើសអើង និន្នាការនយោបាយ មិនប្រកាន់ជាតិសាសន៍ ជំនឿសាសនា ភេទ ជនមានពិការភាព និងឆ្លើយតបដល់ក្រុមជនងាយរងគ្រោះនានាក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចប្រកបដោយសមភាព សមធម៌ និងបរិយាបន្ន ។
- រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ជាទូទៅបានបន្តកិច្ចសន្យាដល់មន្ត្រីកិច្ចសន្យាចាស់ណា ដែលបំពេញការងារបានល្អ ជាពិសេស បុគ្គលិកជាស្ត្រី តាមរយៈកិច្ចប្រជុំសម្រេច ។ លើកលែងតែក្នុងករណី

[1] បញ្ជីសិក្ខាកាមដែលបានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាកាតព្វកិច្ចឆ្នាំ ២០១៧ និងឆ្នាំ ២០១៨

មន្ត្រីកិច្ចសន្យាចាស់នោះ សុំមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់ខ្លួនដោយប្រការណាមួយ រដ្ឋបាលនីមួយៗ នឹងរៀបចំផែនការជ្រើសរើសបុគ្គលិកថ្មីដោយអនុលោមតាមគោលការណ៍ណែនាំ បែបបទ និងនីតិវិធី ឬបទដ្ឋានគតិយុត្តដែលមានស្រាប់ ។ ជាមួយគ្នានេះ ចំពោះអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ឬអ្នកហាត់ការនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ មានចំនួនតិច ឬច្រើន អាស្រ័យទៅតាមការស្ម័គ្រចិត្តរបស់យុវជន សិស្ស ឬនិស្សិតមកស្នើសុំហាត់ការ ឬសុំធ្វើការយកបទពិសោធន៍ ។ ទន្ទឹមគ្នានេះ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក៏បានផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តតិចតួចដល់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តដែលសកម្មការងារផងដែរ ទៅតាមលទ្ធភាព និងផ្អែកលើលទ្ធផលការងារដែលសម្រេចបាន ។

- បានធ្វើការសិក្សាវាយតម្លៃអំពីការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ បរិយាបន្ន និងសមធម៌សង្គម និងបានតាមដានការរៀបចំផែនការអ្នកបន្តវេនសម្រាប់ស្ត្រីសម្រាប់បំពេញមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ឆ្នាំ ២០១៩) ។
- បានធ្វើការសិក្សាប៉ាន់ប្រមាណនូវតម្រូវការវគ្គបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រី ដែលមានសក្តានុពលសម្រាប់បំពេញមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនាពេលអនាគតនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ។

១.២. បញ្ហាប្រឈម និងការលានុវត្តភាព

ទន្ទឹមនឹងការសម្រេចបាននូវសមិទ្ធផលសំខាន់ៗខាងលើ ក៏នៅមានបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនដែលត្រូវដោះស្រាយ រួមមាន ៖

- ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ឆ្នាំ ២០១៧-២០១៩) គឺជាផែនការយុទ្ធសាស្ត្រដ៏មានសារៈសំខាន់សម្រាប់បង្កើនចំនួនស្ត្រីនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ប៉ុន្តែកន្លងមកការយល់ដឹង និងការអនុវត្តតាមខ្លឹមសារនៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះនៅមានកម្រិតនៅឡើយ។ ជាក់ស្តែង ក្នុងចំណោមអ្នកផ្តល់កិច្ចសម្ភាសន៍ទាំងអស់នៅក្នុងខេត្តទាំង០៧ និងក្រុង ស្រុកទាំង២០ និងមន្ទីរកិច្ចការនារីទាំង០៧ មានមន្ត្រីចំនួន ១៨រូប ក្នុងចំណោម ១៨៦រូប ស្មើនឹង ៩,៦៧%ប៉ុណ្ណោះ បានយល់ដឹងពីផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ។
- ផែនការអ្នកបន្តវេនសម្រាប់ស្ត្រី ប្រៀបដូចជាផែនទីបង្ហាញផ្លូវ និងជាចំណុចដៅជាក់លាក់មួយសម្រាប់បង្កើនចំនួនមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិប្រកបដោយនិរន្តរភាព និងមានចំនួនស្ត្រីកើនឡើងលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ ប៉ុន្តែរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិភាគច្រើនមិនបានរៀបចំ និងអនុវត្តតាមការណែនាំឱ្យបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយនៅឡើយ ។
- ក្នុងក្របខណ្ឌកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការនិងវិសហមជ្ឈការ បានផ្តល់សិទ្ធិអំណាចគ្រប់គ្រាន់ដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការផ្តួចផ្តើមគំនិតរបស់ខ្លួន ដើម្បីរៀបចំដីកា ឬបង្កើតគោលនយោបាយ ដែលមិនផ្ទុយនឹងច្បាប់ និងសមស្របតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងនៅក្នុងមូលដ្ឋានរបស់ខ្លួន ដូចជា គោលនយោបាយស្តីពីការកំណត់ចំនួនអប្បបរមាសម្រាប់ស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន គោលនយោបាយស្តីពីការបង្ការ ការទប់ស្កាត់ការបៀតបៀន និងគោលនយោបាយស្តីពីការគ្មានការបៀតបៀនផ្លូវភេទនៅកន្លែងការងារ ជាដើម ។ គោលនយោបាយទាំងនេះ ពិតជាមានសារៈសំខាន់ក្នុងការបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលក្នុងការតែងតាំង និងផ្តល់បរិយាកាសអំណោយផលនៅកន្លែងការងារ ព្រមទាំងអាចជួយដោះស្រាយទំនាស់ផ្លូវចិត្តរវាងបុគ្គលិកនិង

បុគ្គលិក និងរវាងបុគ្គលិកនិងថ្នាក់ដឹកនាំផងដែរ ប៉ុន្តែមិនទាន់មានរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិណាមួយបានរៀបចំ ឬបង្កើតគោលនយោបាយទាំងនោះឡើយ ។

- នៅពេលមានការតែងតាំង ឬប្រគល់ភារកិច្ច រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមួយចំនួនខ្វះមន្ត្រីបន្តវេនសម្រាប់បំពេញមុខតំណែងគ្រប់គ្រងដែលទំនេរ ជាពិសេស បុគ្គលិកជាស្ត្រីដែលមានសក្តានុពល ឬមានលក្ខណសម្បត្តិសមស្របសម្រាប់បំពេញមុខតំណែង ។
- ទោះបីជាមានការតែងតាំងមន្ត្រីជាស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងក្នុងជួរគណៈអភិបាល ឬតួនាទីក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចក៏ដោយ ក៏ស្ត្រីមួយចំនួនមានការរារែក និងស្ទាក់ស្ទើរក្នុងការទទួលយកតំណែងនេះ ដោយសារបញ្ហាបន្ទុកគ្រួសារច្រើន ខ្វះការគាំទ្រពីសមាជិកគ្រួសារនិងមនុស្សជុំវិញ ខ្វះការជឿជាក់លើសមត្ថភាពខ្លួនឯង និងការផ្លាស់ប្តូរអាណត្តិការងាររបស់គណៈអភិបាល ដោយអនុលោមតាមមាត្រា១៤៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដែលតម្រូវឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរទៅបំពេញការងារនៅរដ្ឋបាលផ្សេងទៀត ហើយស្ថិតនៅឆ្ងាយពីគេហដ្ឋាន និងគ្រួសាររបស់ខ្លួន ។
- ទោះបីធនធានហិរញ្ញវត្ថុ ដែលបានផ្ទេរទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមានការកើនឡើងជាបន្តបន្ទាប់ក៏ដោយ ក៏ទំហំធនធាននេះនៅមិនទាន់មានលក្ខណៈសមស្របទៅនឹងតម្រូវការចាំបាច់នានា ជាពិសេស កញ្ចប់ថវិកាសម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពទូទៅដល់មន្ត្រីក្នុងរដ្ឋបាល និងកញ្ចប់ថវិកាដាច់ដោយឡែកសម្រាប់គាំទ្រមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រី ដើម្បីចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈការហ្វឹកហ្វឺន ឬផែនការអាជីពនានា ទាំងក្នុង និងក្រៅប្រទេសនៅឡើយ ។
- ការដឹកនាំ ការសម្របសម្រួល ការចាត់ចែង និងការរៀបចំឱ្យមានទីកន្លែងសមរម្យសម្រាប់បុគ្គលិកដែលមានកូនតូចក្នុងបន្ទុកនាំមកជាមួយ ជាពិសេស បុគ្គលិកជាស្ត្រីដែលកូនតូចត្រូវបំបៅដោះកូនក្នុងម៉ោងបំពេញការងារឃើញថា រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិភាគច្រើនពុំទាន់មានលទ្ធភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការរៀបចំ និងបង្កើតឱ្យមានបន្ទប់ដាច់ដោយឡែកសម្រាប់ស្ត្រីបំបៅកូន ឬ រៀបចំបង្កើត និងដាក់ឱ្យដំណើរការទារកដ្ឋាន ដើម្បីផ្តល់សេវាថែទាំកុមារតូចនៅកន្លែងបំពេញការងារនៅឡើយ ។
- រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានផ្តល់ឱកាសការងារដល់យុវជន យុវតី សិស្ស ឬនិស្សិតជាអ្នកហាត់ការ ឬអ្នកស្ម័គ្រចិត្តនៅរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួនតាមការស្ម័គ្រចិត្ត ប៉ុន្តែជាក់ស្តែង អ្នកហាត់ការ ឬអ្នកស្ម័គ្រចិត្តទាំងនោះមានចំនួនតិចតួច ឬគ្មាន ព្រោះជាការងារគ្មានប្រាក់កម្រៃ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភលើកទឹកចិត្តច្បាស់លាស់ ។

ផ្អែកតាមមេរៀនបទពិសោធន៍ បញ្ហាប្រឈម និងកាលានុវត្តភាពខាងលើ លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. សហការជាមួយក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងកិច្ចការនារី ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ បានរៀបចំកែសម្រួលសាឡើងវិញ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ឆ្នាំ២០២៤-២០២៨) ដែលមានរយៈពេលអនុវត្ត ០៥ ឆ្នាំ ដោយមានបរិយាយលម្អិតនៅក្នុងផ្នែកទី២ នៃសៀវភៅផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ។

១.៣. ក្របខណ្ឌគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធនានា

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ បានរៀបចំឡើងដោយផ្អែកលើរដ្ឋធម្មនុញ្ញ ច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងគោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗមួយចំនួន ដូចខាងក្រោម ៖

- រដ្ឋធម្មនុញ្ញ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា (ឆ្នាំ ១៩៩៣)
- ច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ (ឆ្នាំ ២០០៨)
- ព្រះរាជក្រឹត្យ លក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ឆ្នាំ ២០១៦)
- អនុក្រឹត្យលេខ ១១៤ អនក្រ.បក ស្តីពីការកំណត់រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងមុខតំណែងក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងនៃក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ចុះថ្ងៃទី ០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥
- អនុក្រឹត្យលេខ ៥៦ អនក្រ.បក ស្តីពីការគ្រប់គ្រងវត្តមានមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងមន្ត្រីកិច្ចសន្យា ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០១៦
- អនុក្រឹត្យលេខ ១០៨ អនក្រ.បក ស្តីពីការកំណត់អត្រា និងបែបបទនៃការជ្រើសរើសជនពិការចូលបម្រើការងារ ចុះថ្ងៃទី ៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១០
- អនុក្រឹត្យលេខ ៦៣ ស្តីពីការគ្រប់គ្រងការអនុវត្តការផ្លាស់ប្តូរក្របខ័ណ្ឌ ឋានន្តរស័ក្តិ និងថ្នាក់របស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ចុះថ្ងៃទី ០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៣
- អនុក្រឹត្យលេខ ១៨២ អនក្រ.បក ស្តីពីមុខងារ និងរចនាសម្ព័ន្ធរដ្ឋបាលក្រុង ចុះថ្ងៃទី ០២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៩
- អនុក្រឹត្យលេខ ១៨៣ អនក្រ.បក ស្តីពីមុខងារ និងរចនាសម្ព័ន្ធរដ្ឋបាលខណ្ឌនៃរាជធានីភ្នំពេញ ចុះថ្ងៃទី ០២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៩
- អនុក្រឹត្យលេខ ១៨៤ អនក្រ.បក ស្តីពីមុខងារ និងរចនាសម្ព័ន្ធរដ្ឋបាលស្រុក ចុះថ្ងៃទី ០២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៩
- អនុក្រឹត្យលេខ ១៩៣ អនក្រ.បក ស្តីពីការប្រគល់មុខងារ និងផ្តល់សេវាសុខាភិបាលទៅឱ្យរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ចុះថ្ងៃទី ០៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៩
- អនុក្រឹត្យលេខ ៧៦ អនក្រ.បក ស្តីពីការកំណត់មុខតំណែងវិជ្ជាជីវៈ និងការពិព័ណ៌នាមុខតំណែងនានាក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ចុះថ្ងៃទី ២០ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០២៣
- អនុក្រឹត្យលេខ ២១៣ អនក្រ.បក ស្តីពីការផ្ទេរមុខងារក្នុងវិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាទៅឱ្យរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០២៣ ។
- យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤ នីតិកាលទី៦ នៃរដ្ឋសភា (ឆ្នាំ ២០១៨-២០២៣)
- យុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណដំណាក់កាលទី១ នីតិកាលទី៧ នៃរដ្ឋសភា (ឆ្នាំ ២០២៣-២០២៨)
- គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពកម្ពុជា (CSDGs) (ឆ្នាំ ២០១៦-២០៣០)
- កម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដំណាក់កាលទី២ (ឆ្នាំ ២០២១-២០៣០)

- ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនារីរតនៈទី៦ (ឆ្នាំ ២០២៤-២០២៨) ដើម្បីលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងបង្កើនភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី និងក្មេងស្រី
- គោលនយោបាយស្តីពីការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ឆ្នាំ ២០១៤)
- គោលនយោបាយស្តីពីការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ឆ្នាំ ២០១៩)
- ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ឆ្នាំ ២០១៧-២០១៩)
- ឯកសារបច្ចេកទេសស្តីពីការលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាបន្ននៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ឆ្នាំ ២០១៦)
- ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការលើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលដែនដី សន្តិសុខជាតិ សណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ និងសុវត្ថិភាពសង្គម (ឆ្នាំ ២០២៤-២០២៨) ។

១.៤. ដំណើរការនៃការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ

ការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ឆ្នាំ ២០២៤-២០២៨) បានដឹកនាំ និងសម្របសម្រួលពីលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. និងមានការចូលរួមពីក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងកិច្ចការនារី និងក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ដោយមានជំនួយបច្ចេកទេសពីទីប្រឹក្សាជាតិ និងអន្តរជាតិ ។

កិច្ចដំណើរការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ បានចាប់ផ្តើមនៅក្នុងខែសីហា ឆ្នាំ២០២២ និងបានបញ្ចប់នូវសេចក្តីព្រាងនៅក្នុងខែសីហា ឆ្នាំ២០២៤ ដោយមានការពិភាក្សា និងការពិគ្រោះយោបល់យ៉ាងទូលំទូលាយជាមួយក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនានា រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ អង្គការសង្គមស៊ីវិលនិងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា ព្រមទាំងបានដាក់ឆ្លងកិច្ចប្រជុំផ្ទៃក្នុងរបស់លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. រួមទាំងដាក់ឆ្លងកិច្ចប្រជុំអន្តរក្រសួងជាមួយមន្ត្រីបច្ចេកទេសជាន់ខ្ពស់ មុននឹងដាក់ជូន គ.ជ.អ.ប. ពិនិត្យ និងសម្រេច ។ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ត្រូវបានអនុម័តដោយ គ.ជ.អ.ប. នៅថ្ងៃទី ១២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០២៤ ។ កិច្ចដំណើរការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ បានចំណាយពេលច្រើនជាងការគ្រោងទុក ។

កិច្ចដំណើរការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ត្រូវអនុវត្តតាមលំដាប់លំដោយជាជំហានៗ ដូចខាងក្រោម ៖

- **ជំហានទី១ ៖** ការរៀបចំសេចក្តីព្រាងបឋមនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ឆ្នាំ ២០២៤-២០២៨) បានចាប់ផ្តើមក្នុងខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២២ ។
- **ជំហានទី២ ៖** ការរៀបចំប្រជុំពិគ្រោះយោបល់កម្រិតបច្ចេកទេសមានចំនួន ០៤លើក រួមមាន (១) លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. បានបង្ហាញសេចក្តីព្រាងបឋមដល់ក្រុមការងារបច្ចេកទេសស្តីពីស្ត្រីក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងអភិបាលកិច្ច (TWG-WLG) ដើម្បីស្នើសុំយោបល់បន្ថែម

ទៅក្នុងសេចក្តីព្រាងបឋម នាថ្ងៃទី១៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២២ (២) ប្រជុំជាមួយក្រសួង ស្ថាប័នដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលពាក់ព័ន្ធ នាថ្ងៃទី ៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០២២ (៣) ប្រជុំមន្ត្រីបច្ចេកទេសជាន់ខ្ពស់អន្តរក្រសួង រួមមាន ក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក្រសួងកិច្ចការនារី និងលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. នាថ្ងៃទី១៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ និង(៤) ប្រជុំជាមួយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ នាថ្ងៃទី២២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០២២ ។

- **ជំហានទី៣៖** ការពិនិត្យ និងប្រជុំពិគ្រោះយោបល់ជាលក្ខណៈផ្ទៃក្នុងរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ នៃលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. ទីប្រឹក្សា មន្ត្រីបច្ចេកទេស និងទីប្រឹក្សា ISD ចំនួន ០៥ លើក និងជាពិសេស កិច្ចប្រជុំពិគ្រោះយោបល់ផ្ទៃក្នុងចុងក្រោយរបស់ក្រុមការងារនៃលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. ដោយធ្វើវិបស្សនានៅខេត្តសៀមរាប នាថ្ងៃទី ១៧-១៨ ខែមករា ឆ្នាំ ២០២៤ ។
- **ជំហានទី៤ ៖** ការដាក់ឆ្លងសេចក្តីព្រាងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រចុងក្រោយក្នុងកិច្ចប្រជុំអន្តរក្រសួង រួមមាន ក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក្រសួងកិច្ចការនារី និងលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. នាថ្ងៃទី ១៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០២៤ ។
- **ជំហានទី៥៖** ការដាក់សេចក្តីព្រាងចុងក្រោយនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ជូន គ.ជ.អ.ប. ពិនិត្យ និងសម្រេច នៅថ្ងៃទី ១២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០២៤ ។

បន្ថែមលើនេះទៀត ការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ក៏បានផ្អែកទៅលើវឌ្ឍនភាព មេរៀន និងបទពិសោធន៍ នៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ឆ្នាំ ២០១៧-២០១៩) ព្រមទាំងផ្តោតទៅលើការបន្តដោះស្រាយនូវបញ្ហាជាអាទិភាពនានាដែលបានកំណត់នៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ (ឆ្នាំ ២០១៧-២០១៩) ហើយមិនទាន់ត្រូវបានអនុវត្ត ។ ទន្ទឹមនេះ ការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ក៏បានរួមបញ្ចូលទាំងគោលនយោបាយកម្មវិធីជាតិ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រពាក់ព័ន្ធនានារបស់រាជរដ្ឋាភិបាលផងដែរ ។

១.៥. រចនាសម្ព័ន្ធនៃការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ត្រូវបានបែងចែកជា **៦ផ្នែក** និង**ឧបសម្ព័ន្ធ** ចំនួន **៣** ដូចខាងក្រោម ៖

ផ្នែកទី១ ៖ សេចក្តីផ្តើម បរិយាយអំពីវឌ្ឍនភាព បញ្ហាប្រឈម កាលានុវត្តភាពនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ (ឆ្នាំ ២០១៧-២០១៩) ក្របខណ្ឌគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធនានា ដំណើរការនៃការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ និងរចនាសម្ព័ន្ធនៃការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ។

ផ្នែកទី២ ៖ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ បរិយាយអំពីចក្ខុវិស័យ គោលបំណង គោលដៅ វិសាលភាព និងជាពិសេសរៀបរាប់អំពីយុទ្ធសាស្ត្រ នៃការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដែលបានកំណត់នូវយុទ្ធសាស្ត្រចំនួន០៤ រួមមាន៖ (១) ការពិនិត្យ ការរៀបចំ និងការកែសម្រួលគោលនយោបាយ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា ដើម្បីជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តក្នុងការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង និងមុខតំណែងវិជ្ជាជីវៈនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (២) ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិកជាស្ត្រីនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (៣) ការបង្កើតបរិយាកាសមេត្រីភាព

និងលក្ខខណ្ឌអំណោយផលសម្រាប់ស្ត្រីនៅកន្លែងបំពេញការងារនិងការអនុវត្តតួនាទី ភារកិច្ចនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និង (៤) ការលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពក្នុងការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ។

ផ្នែកទី៣ ៖ យន្តការដឹកនាំ និងសម្របសម្រួល បរិយាយអំពីយន្តការដឹកនាំ សម្របសម្រួល និងចូលរួមគាំទ្រពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងវិស័យឯកជន ។

ផ្នែកទី៤ ៖ ផែនការថវិកាសម្រាប់អនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ បរិយាយអំពីការប៉ាន់ស្មានចំណាយថវិកាសរុបនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ រួមទាំងការចូលរួមការទទួលខុសត្រូវរួមរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិពាក់ព័ន្ធនីមួយៗ និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ អង្គការសង្គមស៊ីវិល វិស័យឯកជន និងភាគីពាក់ព័ន្ធនានា ។

ផ្នែកទី៥ ៖ ការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃ បរិយាយអំពីការត្រួតពិនិត្យ និងការរៀបចំរបាយការណ៍នៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ការវាយតម្លៃនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ រួមទាំងផែនការសកម្មភាព និងថវិកាសម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃ ។

ផ្នែកទី៦ ៖ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន បរិយាយសង្ខេបអំពីលទ្ធផលចុងក្រោយ នៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ដោយរំពឹងថា នឹងទទួលបាននូវគុណភាពនៃការដឹកនាំ ការគ្រប់គ្រង ការអនុវត្តការងារ និងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនឹងត្រូវបានធ្វើឱ្យប្រសើរឡើង ឆ្លើយតបទៅនឹងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ បរិយាបន្ន និងសមធម៌សង្គម សំដៅសម្រេចបាននូវចក្ខុវិស័យ គោលបំណង និងគោលដៅនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ តាមរយៈយុទ្ធសាស្ត្រស្នូលទាំង៤ ។

ឧបសម្ព័ន្ធ៖ ជាផ្នែកមួយបំពេញបន្ថែមដល់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ដែលបរិយាយអំពីសទ្ទានុក្រម តារាងផែនការសកម្មភាពរួម និងទិន្នន័យពាក់ព័ន្ធនានា ។ ឧបសម្ព័ន្ធ មានចំនួន **០៣** ដូចខាងក្រោម ៖

- **ឧបសម្ព័ន្ធទី១** ៖ សទ្ទានុក្រម (ពន្យល់អត្ថន័យបន្ថែមលើពាក្យគន្លឹះសំខាន់ៗមួយចំនួនដែលប្រើប្រាស់នៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ)
- **ឧបសម្ព័ន្ធទី២** ៖ តារាងផែនការសកម្មភាពរួមសម្រាប់អនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ (ឆ្នាំ ២០២៤ - ២០២៨)
- **ឧបសម្ព័ន្ធទី៣** ៖ តារាងទិន្នន័យមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ឆ្នាំ ២០២៣ និងចំណុចដៅ ឆ្នាំ ២០២៨ ។

ផ្នែកទី ២
ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ

២.១. ចក្ខុវិស័យ

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ មានចក្ខុវិស័យលើកកម្ពស់ការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរ ឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហា និងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋគ្រប់រូប ជាពិសេសបញ្ហា និងតម្រូវការរបស់ស្ត្រី កុមារ និងជនងាយរងគ្រោះនានា ប្រកបដោយសមភាព សមធម៌ និងបរិយាបន្ន ។

២.២. គោលបំណង និងគោលដៅ

ក. គោលបំណង

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ មានគោលបំណងបង្កើនចំនួនស្ត្រី ក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងបង្កើតបរិយាកាសមេត្រីភាព និងលក្ខខណ្ឌអំណោយផលសម្រាប់ស្ត្រីនៅកន្លែងបំពេញការងារ និងការអនុវត្តតួនាទី ភារកិច្ច និងសក្តានុពលរបស់ខ្លួន ដើម្បីឈានទៅពង្រឹងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ឆ្លើយតបទៅនឹងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ បរិយាបន្ន និងសមធម៌សង្គម ។

ខ. គោលដៅ

ដើម្បីសម្រេចគោលបំណងខាងលើ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ មានគោលដៅដូចខាងក្រោម ៖

- ពិនិត្យ រៀបចំ និងកែសម្រួលគោលនយោបាយ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា ដើម្បីជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តក្នុងការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង និងមុខតំណែងវិជ្ជាជីវៈនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ។
- អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពថ្នាក់ដឹកនាំជាស្ត្រី និងបុគ្គលិកជាស្ត្រីអំពីភាពជាអ្នកដឹកនាំ ការគ្រប់គ្រង និងជំនាញវិជ្ជាជីវៈ ។
- បង្កើតបរិយាកាសមេត្រីភាព និងលក្ខខណ្ឌអំណោយផលនៅកន្លែងការងារសម្រាប់បុគ្គលិកជាស្ត្រីនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ តាមរយៈការរៀបចំបង្កើតកន្លែងថែទាំកុមារ ការរៀបចំបង្កើតឱ្យមានយន្តការ និងវិធានការបង្ការ ការទប់ស្កាត់ការបៀតបៀននានា និងការរើសអើងគ្រប់ទម្រង់ ព្រមទាំងលក្ខខណ្ឌការងារផ្សេងៗទៀត ។

២.៣. វិសាលភាព

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ មានវិសាលភាពអនុវត្តចំពោះរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅកម្រិតរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនៅទូទាំងប្រទេស ។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ផ្តោតជាសំខាន់ទៅលើការតែងតាំងមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងមិនផ្តោតទៅលើក្រុមប្រឹក្សាទេ ដោយសារ

ក្រុមប្រឹក្សាជាអង្គនយោបាយ ត្រូវបានជ្រើសរើសដោយការបោះឆ្នោត ដែលមិនស្ថិតក្នុងក្របខណ្ឌមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ។

«**មុខតំណែងគ្រប់គ្រង**» នៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ សំដៅដល់មុខតំណែងគ្រប់គ្រងនានា ដែលរួមមាន ៖

• **រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត**៖ គឺ អភិបាលនិងអភិបាលរង នាយកនិងនាយករងរដ្ឋបាល ប្រធាននិងអនុប្រធានមន្ទីរ (សុខាភិបាល) នាយកនិងនាយករងទីចាត់ការ ប្រធាននិងអនុប្រធានអង្គភាព ប្រធាននិងអនុប្រធានមន្ទីរពេទ្យបង្អែករាជធានី ខេត្ត ប្រធាននិងអនុប្រធានមណ្ឌលថែទាំកុមាររបស់រដ្ឋ ប្រធាននិងអនុប្រធានការិយាល័យនៃរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ប្រធាននិងអនុប្រធានការិយាល័យនៃមន្ទីរសុខាភិបាល ប្រធាននិងអនុប្រធានការិយាល័យសុខាភិបាលស្រុកប្រតិបត្តិ ប្រធាននិងអនុប្រធានមន្ទីរពេទ្យបង្អែកក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ប្រធាននិងអនុប្រធានមណ្ឌលសុខភាព ។

• **រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ**៖ គឺ អភិបាលនិងអភិបាលរង នាយកនិងនាយករងរដ្ឋបាល ប្រធាននិងអនុប្រធានការិយាល័យ ប្រធាននិងអនុប្រធានអង្គភាពលទ្ធកម្ម នាយកនិងនាយករងសាលាបឋមសិក្សាសាធារណៈ នាយកនិងនាយករងមត្តេយ្យសិក្សាសាធារណៈ ។

២.៤. យុទ្ធសាស្ត្រនៃការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

ដើម្បីសម្រេចបាននូវចក្ខុវិស័យ គោលបំណង គោលដៅ នៃការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ បានកំណត់នូវយុទ្ធសាស្ត្រសំខាន់ៗចំនួន **០៤** និងសកម្មភាពជាអាទិភាពចំនួន **២១** ព្រមទាំងសូចនាករគន្លឹះចំនួន **៣២** តាមយុទ្ធសាស្ត្រនីមួយៗ ដូចខាងក្រោម ៖

យុទ្ធសាស្ត្រទី១៖ ការពិនិត្យ ការរៀបចំ និងការកែសម្រួលគោលនយោបាយនិងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា ដើម្បីជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តក្នុងការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង និងមុខតំណែងវិជ្ជាជីវៈនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ផ្អែកតាមកម្មវិធីនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណដំណាក់កាលទី១ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាមានគោលដៅលើកកម្ពស់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងការងារដឹកនាំ ។ នៅក្នុងនោះ រាជរដ្ឋាភិបាលបានបន្តបង្កើនការវិនិយោគលើយេនឌ័រ និងបង្កើនភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី និងក្មេងស្រី នៅក្នុងវិស័យសេដ្ឋកិច្ច អប់រំ សុខភាព និងការដឹកនាំសាធារណៈ ដើម្បីទាញយកអត្ថប្រយោជន៍ពីភាគលាភយេនឌ័រ បង្កលក្ខណៈអំណោយដល់ស្ត្រីក្នុងការប្រើសិទ្ធិលើការសម្រេចចិត្តអំពីផែនការ គ្រួសារ កាត់បន្ថយភាពងាយរងគ្រោះដោយអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រទៅលើស្ត្រីនិងក្មេងស្រី និងលើកកម្ពស់ទំនាក់ទំនងអន្តរជំនាន់ (មុំទី១ បញ្ចកោណទី៤) ។

ផ្អែកលើកម្មវិធីនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្រខាងលើនេះ គណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ (គ.ជ.អ.ប.) ក៏បានដាក់ចេញនូវគោលនយោបាយស្តីពីការ

លើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយបានកំណត់នៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រទី១ ស្តីពី "ការបង្កើនចំនួនស្ត្រីនៅក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង" ។

ក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង រាជរដ្ឋាភិបាល ពីមួយអាណត្តិ ទៅមួយអាណត្តិ បានបង្កើនចំនួនស្ត្រីជាថ្នាក់ដឹកនាំទាំងកម្រិតនយោបាយ និងកម្រិតជំនាញបច្ចេកទេសមានការកើនឡើងជាលំដាប់ទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ។ ប៉ុន្តែទោះបីជាមានការកើនឡើងនូវចំនួនស្ត្រីទាំងនៅកម្រិតថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅមិនទាន់មានចំនួនសមស្រប ដូចដែលបានកំណត់នៅក្នុងគោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនានានៅឡើយ ។ ផ្អែកតាមទិន្នន័យឆ្នាំ២០២៣ ចំនួនមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិមាន ៥២,៥៧% នៃមន្ត្រីរាជការសរុប ១២២.៥៧៨ នាក់ ដែលនៅក្នុងនោះ ៖ (១) បុគ្គលិកជាស្ត្រីនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ៤៥,៧៦% នៃចំនួន ៤៣.១៧០ នាក់ (២) បុគ្គលិកជាស្ត្រីបម្រើការងារនៅក្នុងវិស័យសុខាភិបាល ៥៦,៨៦% នៃចំនួន ២០.៥៤៣ នាក់ (៣) ក្នុងវិស័យអប់រំ (សាលាបឋមសិក្សាសាធារណៈ និងមត្តេយ្យសិក្សាសាធារណៈ) ៥៦,០៥% នៃចំនួន ៥៨.៨១២ នាក់ និង(៤) បុគ្គលិកជាស្ត្រីបម្រើការងារនៅក្នុងវិស័យសង្គមកិច្ច មណ្ឌលថែទាំកុមាររបស់រដ្ឋនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ៥៦,៦០% នៃចំនួន ៥៣ នាក់ ។ ដោយឡែក បើប្រៀបធៀបចំនួនស្ត្រី និងចំនួនបុរសដែលស្ថិតនៅក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បានបង្ហាញឱ្យឃើញថា ស្ត្រីមានចំនួនប្រមាណ ២៣,៨៤% នៃចំនួនមុខតំណែងគ្រប់គ្រងសរុប ២២.១៧២ នាក់ តែប៉ុណ្ណោះ ដែលក្នុងនោះមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តមាន ៣៣,៤៦% នៃចំនួនមុខតំណែងគ្រប់គ្រងសរុប ៥.០៦៨ នាក់ និងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមាន ២១,១២% នៃចំនួនមុខតំណែងគ្រប់គ្រងសរុប ១៧.១០៤ នាក់ ។

អាស្រ័យហេតុនេះ ដើម្បីដោះស្រាយនូវគម្លាតរវាងស្ត្រី និងបុរសក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ចាំបាច់តម្រូវឱ្យក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិនិងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិធ្វើការពិនិត្យ ការរៀបចំ និងការកែសម្រួលគោលនយោបាយ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានាក្នុងទិសដៅជំរុញដល់ការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង និងមុខតំណែងវិជ្ជាជីវៈនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យមានចំនួនសមស្រប ។

យុទ្ធសាស្ត្រទី១នេះ រួមមានសកម្មភាពអាទិភាពចំនួន ០៦ ដូចខាងក្រោម ៖

សកម្មភាព ១.១. ពិនិត្យ រៀបចំ និងកែសម្រួលគោលនយោបាយ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

សកម្មភាពនេះផ្តោតទៅលើការពិនិត្យ ការរៀបចំ និងការកែសម្រួលគោលនយោបាយ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងគោលការណ៍ លក្ខខណ្ឌ នីតិវិធីនៃការប្រឡងជ្រើសរើស និងការតែងតាំងមុខតំណែងនានានៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដើម្បីផ្តល់ជាមូលដ្ឋានគតិយុត្តច្បាស់លាស់មួយដែលធានាដល់ការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងក្របខណ្ឌមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនានានៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ។ ជាមួយគ្នានេះ លិខិត-

បទដ្ឋានគតិយុត្ត ក៏ត្រូវផ្តោតទៅលើការផ្តល់អាទិភាព និងលើកទឹកចិត្តដល់ស្ត្រីក្នុងការចូលបំពេញការងារជាមន្ត្រីកិច្ចសន្យា ឬអ្នកហាត់ការ ឬបុគ្គលិកស្ម័គ្រចិត្ត ព្រមទាំងផ្តល់ការគាំទ្រ ការផ្តល់អាទិភាពនិងលើកទឹកចិត្តដល់មន្ត្រីទាំងនេះ ចូលរួមប្រកួតប្រជែងប្រឡងក្នុងក្របខ័ណ្ឌរដ្ឋជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលផងដែរ ។

- ស្ថាប័នដឹកនាំអនុវត្តៈ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក្រសួងមហាផ្ទៃ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ស្ថាប័នចូលរួមគាំទ្រៈ ក្រសួងកិច្ចការនារី លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. និងក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ។

សកម្មភាព ១.២. កំណត់គោលការណ៍ និងលក្ខខណ្ឌសម្រាប់បង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

សកម្មភាពនេះ ផ្តោតទៅលើការរៀបចំសេចក្តីណែនាំជាក់លាក់មួយ ដើម្បីកំណត់គោលការណ៍ លក្ខខណ្ឌ និងវិធានការចាំបាច់នានា ដើម្បីធានាដល់ការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ។ សេចក្តីណែនាំនេះ នឹងផ្តោតទៅលើខ្លឹមសារពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗអាចរួមមានដូចខាងក្រោម ៖

- ការកំណត់ចំនួនអប្បបរមាសម្រាប់ស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងដែលធានាដល់ការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងបន្តបន្ទាប់ជារៀងរាល់ឆ្នាំ ទាំងនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត និងថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
- ការរៀបចំផែនការអ្នកបន្តវេនសម្រាប់ស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង និងមុខតំណែងវិជ្ជាជីវៈ
- ការរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពសម្រាប់បុគ្គលិកជាស្ត្រី
- ការលើកទឹកចិត្ត និងផ្តល់អាទិភាពដល់ជនមានពិការភាព ជនជាតិដើមភាគតិច ជាពិសេសស្ត្រីដែលមានពិការភាព ដែលមានលក្ខណសម្បត្តិ និងសមត្ថភាពអាចបំពេញការងារបាន ការលើកទឹកចិត្តដល់ជនជាតិដើមភាគតិច ជាពិសេស ស្ត្រីដែលមានទីលំនៅអចិន្ត្រៃយ៍នៅមូលដ្ឋានស្រាប់ ។

- ស្ថាប័នដឹកនាំអនុវត្តៈ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក្រសួងមហាផ្ទៃ
- ស្ថាប័នចូលរួមគាំទ្រៈ ក្រសួងកិច្ចការនារី រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ។

សកម្មភាព ១.៣. ផ្សព្វផ្សាយណែនាំ និងគាំទ្រការអនុវត្តគោលនយោបាយ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងគោលការណ៍ លក្ខខណ្ឌសម្រាប់បង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

សកម្មភាពនេះ ផ្តោតលើការផ្សព្វផ្សាយឱ្យបានទូលំទូលាយដល់ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗមួយចំនួនអំពីឯកសារគោលនយោបាយ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងគោលការណ៍ លក្ខខណ្ឌនៃការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ។ ទន្ទឹមនេះ ក៏តម្រូវឱ្យមានការផ្តល់ការគាំទ្រពីក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិដល់ដំណើរការនៃការអនុវត្តរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗផងដែរ ។

- ស្ថាប័នដឹកនាំអនុវត្តៈ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក្រសួងមហាផ្ទៃ
- ស្ថាប័នចូលរួមគាំទ្រៈ ក្រសួងកិច្ចការនារី រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ។

សកម្មភាព ១.៤. រៀបចំផែនការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

សកម្មភាពនេះ ផ្តោតទៅលើការរៀបចំផែនការស្តីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង និងមុខតំណែងវិជ្ជាជីវៈរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗ ។ ផែនការនេះ ក៏ត្រូវដាក់បញ្ចូលនូវផែនការអ្នកបន្តវេនសម្រាប់ស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងផងដែរ ។ ផែនការនេះ មានរយៈពេល ០៥ ឆ្នាំ ដែលត្រូវរៀបចំដោយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ និងពិនិត្យ អនុម័តដោយក្រុមប្រឹក្សា តាមទម្រង់គំរូដែលបានកំណត់ ។

ផែនការស្តីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង និងមុខតំណែងវិជ្ជាជីវៈរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ ត្រូវផ្អែកទៅលើសូចនាករដែលបានកំណត់នៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ។

ក្នុងការរៀបចំផែនការខាងលើនេះ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ ត្រូវកំណត់ចំនួនអប្បបរមានៃមុខតំណែងគ្រប់គ្រង និងមុខតំណែងវិជ្ជាជីវៈសម្រាប់មន្ត្រីជាស្ត្រី ដោយផ្តោតទៅលើ (១) ការជ្រើសរើសមន្ត្រីថ្មីមកបំពេញការងារ ត្រូវជ្រើសរើសយកស្ត្រីយ៉ាងតិចស្មើនឹងចំនួនមន្ត្រីជាស្ត្រីដែលផ្លាស់ចេញលាឈប់ពីការងារ បាត់បង់សម្បទាវិជ្ជាជីវៈ ចូលនិវត្តន៍ ឬករណីផ្សេងទៀត (២) មុខតំណែងគ្រប់គ្រងដោយស្ត្រីដែលទំនេរ ត្រូវជំនួសដោយស្ត្រីវិញ (៣) មុខតំណែងគ្រប់គ្រងដោយបុរសដែលទំនេរ គួរពិចារណាផ្តល់អាទិភាពជំនួសដោយមន្ត្រីជាស្ត្រីដែលមានសក្តានុពលនូវចំនួនសមស្រប និង (៤) ការកំណត់ចំនួនមុខតំណែងគ្រប់គ្រងសម្រាប់ស្ត្រីយ៉ាងតិច ០១រូប នៅតាមអង្គភាព ឬការិយាល័យនីមួយៗក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ។

ក្នុងការរៀបចំផែនការតម្រូវការបុគ្គលិកប្រចាំឆ្នាំរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ត្រូវផ្អែកទៅលើផែនការស្តីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង និងមុខតំណែងវិជ្ជាជីវៈរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ។

- ស្ថាប័នដឹកនាំអនុវត្តៈ រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
- ស្ថាប័នគាំទ្រអនុវត្តៈ ក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក្រសួងកិច្ចការនារី ។

សកម្មភាព ១.៥. បង្កើនចំនួនបុគ្គលិកជាស្ត្រីនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ តាមរយៈការប្រឡង និងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកថ្មីតាមតម្រូវការប្រចាំឆ្នាំ

សកម្មភាពនេះ ផ្តោតទៅលើការអនុវត្តតាមផែនការស្តីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង និងមុខតំណែងវិជ្ជាជីវៈរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ។ អាស្រ័យហេតុនេះ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ ត្រូវខិតខំសម្រេចឱ្យបាននូវចំនួនបុគ្គលិកជាស្ត្រីស្របតាមគោលការណ៍ ឬលក្ខខណ្ឌនានា ដែលបានកំណត់នៅក្នុងផែនការ ០៥ ឆ្នាំ និងផែនការតម្រូវការបុគ្គលិកប្រចាំឆ្នាំរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ តាមរយៈការប្រឡងប្រជែង ឬការជ្រើសរើស ប្រកបដោយសមធម៌ ។ ជាមួយគ្នានេះ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ ក៏ត្រូវគិតគូរដល់មន្ត្រីកិច្ចសន្យា អ្នកហាត់ការ ឬបុគ្គលិកស្ម័គ្រចិត្តជាស្ត្រីឱ្យមកបំពេញការងារនៅរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួនផងដែរ ដើម្បីបង្កឱកាសដល់មន្ត្រីទាំងនេះទទួលបានការរៀនសូត្រ បទពិសោធន៍ការងារ និងសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការចូលរួមប្រកួតប្រជែងប្រឡងចូលក្របខ័ណ្ឌជាមន្ត្រីរាជការ ។

ក្នុងការប្រឡងប្រជែង ឬការជ្រើសរើសបុគ្គលិកមកបំពេញការងារ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ ត្រូវផ្តល់អាទិភាពដល់បេក្ខជនជាស្ត្រី ដូចជា (១) ករណីពិន្ទុ ឬសមត្ថភាពមានលក្ខណៈប្រហាក់ប្រហែលគ្នាជាមួយនឹងបុរស (២) ការផ្តល់ពិន្ទុបន្ថែមដល់បេក្ខជនជាស្ត្រី ជាដើម ។

- ស្ថាប័នដឹកនាំអនុវត្តៈ រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
- ស្ថាប័នគាំទ្រអនុវត្តៈ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងកិច្ចការនារី ។

សកម្មភាព ១.៦. បង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ តាមរយៈការតែងតាំង ឬប្រគល់ភារកិច្ច

សកម្មភាពនេះ ផ្តោតទៅលើការអនុវត្តតាមផែនការស្តីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង និងមុខតំណែងវិជ្ជាជីវៈរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ។ អាស្រ័យហេតុនេះ រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗ ត្រូវតែងតាំង ឬប្រគល់ភារកិច្ចដល់មន្ត្រីជាស្ត្រី ក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ខ្លួន ស្របតាមគោលការណ៍ ឬលក្ខខណ្ឌនានា ដែលបានកំណត់នៅក្នុងផែនការ ០៥ ឆ្នាំ ។

ក្នុងករណី ដែលរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ មិនអាចរកបេក្ខជនជាស្ត្រី ដែលមានសក្តានុពលសម្រាប់តែងតាំង ឬប្រគល់ភារកិច្ចក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងណាមួយ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអាចរក្សាមុខតំណែងនោះឱ្យនៅទំនេរមួយរយៈ រហូតដល់អាចជ្រើសរើសបានមន្ត្រីជាស្ត្រីមកជំនួស ។ ករណីនេះ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ អាចប្រគល់ភារកិច្ចបណ្តោះអាសន្នជូនមន្ត្រី ដែលមានលក្ខណសម្បត្តិសមស្រប រហូតដល់អាចជ្រើសរើសបានមន្ត្រីជាស្ត្រីមកជំនួស ។

- ស្ថាប័នដឹកនាំអនុវត្តៈ រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
- ស្ថាប័នគាំទ្រអនុវត្តៈ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងកិច្ចការនារី ។

តារាងទី១. សូចនាករគន្លឹះ និងចំណុចដៅសម្រាប់យុទ្ធសាស្ត្រទី ១ ៖

លរ	សូចនាករ	២០២៣ (ដើមគ្រា)	ចំណុចដៅ				
			២០២៤	២០២៥	២០២៦	២០២៧	២០២៨
១	សេចក្តីណែនាំស្តីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	0	0	រៀបចំ	អនុវត្ត	អនុវត្ត	អនុវត្ត
២	រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តបានរៀបចំផែនការស្តីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង និងមុខតំណែងវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួន	---	0	២៥	---	---	---
៣	រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌបានរៀបចំផែនការស្តីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង និងមុខតំណែងវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួន	---	0	២១០	---	---	---

៤	ភាគរយបុគ្គលិកជាស្ត្រីដែលបំពេញការងារនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ក្រៅពីវិស័យអប់រំ សុខាភិបាល និងសង្គមកិច្ច	**៤៥,៧៦%**	៤៦ %	៤៧ %	៤៨ %	៤៩ %	៥០%
៥	ភាគរយបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាជាស្ត្រីដែលបំពេញការងារនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ក្រៅពីវិស័យអប់រំ សុខាភិបាល និងសង្គមកិច្ច	**១២,១៦%**	១៣%	១៦%	១៩%	២២%	២៥%
៦	ភាគរយស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត*	**៣៣,៤៦%**	៣៤%	៣៤,៥០%	៣៥%	៣៥,៥០%	៣៦%
៧	ភាគរយស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ*	**២១,១២%**	២១,៥០%	២៣%	២៥%	២៧%	២៨%

កំណត់សម្គាល់៖ * តារាងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមានបរិយាយលម្អិតនៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី៣៖ ទិន្នន័យមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ឆ្នាំ២០២៣ និងចំណុចដៅឆ្នាំ២០២៨ ។

យុទ្ធសាស្ត្រទី២៖ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិកជាស្ត្រីនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ផ្អែកតាមគោលនយោបាយស្តីពីការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ឆ្នាំ ២០១៤) បានពង្រឹង និងពង្រីកការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រនៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យមុខងារសាធារណៈនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យកាន់តែទូលំទូលាយ និងមានការយល់ដឹងជាសាធារណៈកាន់តែស៊ីជម្រៅ សំដៅប្រែក្លាយកម្លាំងពលកម្ម បញ្ញាញាណ និងការចូលរួមដ៏សកម្មទាំងបុរស និងស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមនៅមូលដ្ឋាន ព្រមទាំងកិច្ចអភិវឌ្ឍប្រទេសតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យប្រកបដោយវឌ្ឍនភាព វិបុលភាព និងសុខដុមនីយកម្ម ។ ស្របគ្នានេះ កម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដំណាក់កាលទី២ (ឆ្នាំ ២០២១-២០៣០) នៅក្នុងសមាសភាគទី៣ ស្តីពីការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស បានកំណត់អំពី «ការរៀបចំផែនការបុគ្គលិក និងការពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយមានការគិតគូរពីការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ បរិយាបន្ន និងសមធម៌សង្គម» ។ ទន្ទឹមនេះ គោលនយោបាយស្តីពីការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ឆ្នាំ ២០១៩) ក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រទី២ បានកំណត់អំពី «អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់ថ្នាក់ដឹកនាំអំពីការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ» និងយុទ្ធសាស្ត្រទី៦ បានកំណត់អំពី «ការលើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងសមភាពយេនឌ័រ» ។

ផ្អែកលើគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីជាតិខាងលើនេះ ក្រសួង ស្ថាប័ន និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ បានយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់បុគ្គលិកជាស្ត្រី ដែលបំពេញការងារនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិអំពីភាពជាអ្នកដឹកនាំ ការគ្រប់គ្រង ជំនាញសម្របសម្រួល ជំនាញនិយាយជាសាធារណៈ និងជំនាញបច្ចេកទេសផ្សេងៗ ។ ទោះបីជាយ៉ាងនេះក្តី បុគ្គលិកជាស្ត្រីនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិភាគច្រើនមិនទទួលបានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលពាក់ព័ន្ធនឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំ ការគ្រប់គ្រង និងជំនាញបច្ចេកទេសវិជ្ជាជីវៈនោះទេ ភាគច្រើនឃើញមានតែស្ត្រីក្នុងតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំមួយចំនួនប៉ុណ្ណោះ ដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលលើប្រធានបទទាំងនេះ ដែលរៀបចំដោយក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ (ក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងកិច្ចការនារី លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល) ។

អាស្រ័យហេតុនេះ យុទ្ធសាស្ត្រទី២នេះ ផ្តោតទៅលើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់ថ្នាក់ដឹកនាំជាស្ត្រី និងបុគ្គលិកជាស្ត្រីនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដើម្បីឱ្យមន្ត្រីជាស្ត្រីទាំងនេះ មានសមត្ថភាព និងមានលក្ខណសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ទទួលបានមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនានានៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ។

យុទ្ធសាស្ត្រទី២នេះ រួមមានសកម្មភាពអាទិភាពចំនួន ០៦ ដូចខាងក្រោម ៖

សកម្មភាព ២.១ ៖ វាយតម្លៃអំពីតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិកជាស្ត្រីនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

សកម្មភាពនេះ ផ្តោតទៅលើការវាយតម្លៃអំពីតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិកជាស្ត្រីនៃរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ជាពិសេស តម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរបស់ស្ត្រីដែលមាន

សក្តានុពល ។ ការវាយតម្លៃនេះ គឺជាផ្នែកមួយនៃការវាយតម្លៃតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពបុគ្គលិករបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗ ។ អាស្រ័យហេតុនេះ ចាំបាច់ត្រូវរៀបចំបញ្ជីសំណួរដាច់ដោយឡែកសម្រាប់បុគ្គលិកជាស្ត្រីដែលផ្តោតទៅលើជំនាញភាពជាអ្នកដឹកនាំ ការគ្រប់គ្រង និងជំនាញបច្ចេកទេសវិជ្ជាជីវៈចាំបាច់ផ្សេងៗ ដើម្បីឱ្យស្ត្រីមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបំពេញការងារក្នុងមុខតំណែងវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួន និងទទួលបានមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ។ ការវាយតម្លៃតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពនេះ ត្រូវរៀបចំជាទៀងទាត់ ឬធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពប្រចាំឆ្នាំ ។

អង្គភាពអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ត្រូវធ្វើការវាយតម្លៃអំពីតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី រដ្ឋបាលខេត្ត រដ្ឋបាលក្រុង រដ្ឋបាលស្រុក រដ្ឋបាលខណ្ឌ និងរដ្ឋបាលឃុំសង្កាត់ក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន ។

- ស្ថាប័នដឹកនាំអនុវត្ត៖ រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត
- ស្ថាប័នគាំទ្រអនុវត្ត ៖ ក្រសួងមហាផ្ទៃ (សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន) ក្រសួងកិច្ចការនារី ។

សកម្មភាព ២.២៖ រៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពបុគ្គលិកជាស្ត្រីនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

សកម្មភាពនេះ ផ្តោតទៅលើការរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពបុគ្គលិកជាស្ត្រី ដោយផ្អែកទៅលើលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃអំពីតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិកជាស្ត្រី នៃរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗ ។ ផែនការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពបុគ្គលិកជាស្ត្រីជាផ្នែកមួយនៃផែនការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពប្រចាំឆ្នាំរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗ ។

ផែនការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពបុគ្គលិកជាស្ត្រីនេះ ត្រូវផ្តោតទៅលើប្រធានបទជាក់លាក់ វិធីសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាល ក្របខ័ណ្ឌពេលវេលានៃការបណ្តុះបណ្តាល មុខសញ្ញាបុគ្គលិកជាស្ត្រីដែលត្រូវទទួលការបណ្តុះបណ្តាលតាមប្រធានបទនីមួយៗ ប្រភពធនធាន និងស្ថាប័នទទួលបន្ទុកបណ្តុះបណ្តាល ឬអ្នកបណ្តុះបណ្តាល ។

- ស្ថាប័នដឹកនាំអនុវត្ត៖ រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
- ស្ថាប័នគាំទ្រអនុវត្ត ៖ ក្រសួងមហាផ្ទៃ (សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន) ក្រសួងកិច្ចការនារី ។

សកម្មភាព ២.៣៖ កំណត់ និងវិភាជន៍ថវិកាសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់បុគ្គលិកជាស្ត្រី

សកម្មភាពនេះ ផ្តោតទៅលើការកំណត់នូវទំហំថវិកាសមស្របមួយសម្រាប់គាំទ្រដល់សកម្មភាពនានា ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ដូចជា ការបណ្តុះបណ្តាល ការហ្វឹកហ្វឺន ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ សិក្ខាសាលា និងកិច្ចប្រជុំនានាដែលមានលក្ខណៈថ្នាក់ជាតិ ឬអន្តរជាតិ ជាពិសេស សម្រាប់គាំទ្រការអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពបុគ្គលិកជាស្ត្រីរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗ ។ ដូចនេះ រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗ ត្រូវវិភាជន៍ថវិកាគុណប្រយោជន៍ និងមូលនិធិរបស់ខ្លួន សម្រាប់ធ្វើការបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិកជាស្ត្រី ។ លើសពីនេះ រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗ ក៏ត្រូវខិតខំកៀរគរធនធានបន្ថែមពីក្រសួង ស្ថាប័ន

ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍និងអង្គការសង្គមស៊ីវិល និងប្រភពស្របច្បាប់ផ្សេងទៀត ដើម្បីគាំទ្រដល់សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពបុគ្គលិកជាស្ត្រីនេះផងដែរ ។

- ស្ថាប័នដឹកនាំអនុវត្តៈ រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
- ស្ថាប័នគាំទ្រអនុវត្តៈ ក្រសួងមហាផ្ទៃ (សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន) ក្រសួងកិច្ចការនារី ។

សកម្មភាព ២.៩៖ បណ្តុះបណ្តាលអំពីភាពជាអ្នកដឹកនាំ ការគ្រប់គ្រង និងជំនាញវិជ្ជាជីវៈដល់ថ្នាក់ដឹកនាំជាស្ត្រី និងបុគ្គលិកជាស្ត្រី

សកម្មភាពនេះ ផ្តោតទៅលើការរៀបចំកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ឯកសារសម្ភារៈបណ្តុះបណ្តាល និងការអនុវត្តការបណ្តុះបណ្តាលដល់ថ្នាក់ដឹកនាំជាស្ត្រីនិងបុគ្គលិកជាស្ត្រីនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌដែលពាក់ព័ន្ធនឹងប្រធានបទសំខាន់ៗ ដែលបានកំណត់នៅក្នុងផែនការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពបុគ្គលិកជាស្ត្រី ជាពិសេស ប្រធានបទពាក់ព័ន្ធនឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំ ការសម្របសម្រួល ការគ្រប់គ្រង ជំនាញបច្ចេកទេសវិជ្ជាជីវៈ និងប្រធានបទផ្សេងៗទៀតតាមតម្រូវការចាំបាច់ ។ ក្នុងការអនុវត្តការបណ្តុះបណ្តាលនេះ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ អាចរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដោយខ្លួនឯងផ្ទាល់ ឬអាចស្នើសុំការគាំទ្រ និងសហការពីស្ថាប័នបណ្តុះបណ្តាល ឬពីអង្គភាពជំនាញពាក់ព័ន្ធ ឬពីអង្គការសង្គមស៊ីវិល ឬវិស័យឯកជន ឬរៀបចំបញ្ជូនបុគ្គលិកជាស្ត្រីទៅទទួលការបណ្តុះបណ្តាលនៅតាមស្ថាប័នបណ្តុះបណ្តាលនានាក្នុង និងក្រៅប្រទេស ។

ជាមួយគ្នានេះ ដើម្បីធានាឱ្យស្ត្រីមានសមត្ថភាព និងលទ្ធភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបំពេញការងារប្រកបដោយនវានុវត្តន៍ ប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផល ក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិចាំបាច់ត្រូវរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដែលមានលក្ខណៈជាស៊េរី ។ ប្រធានបទសំខាន់ៗមួយចំនួនសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាល អាចរួមមាន៖ (១) ជំនាញប្រាស្រ័យទាក់ទងនិងជំនាញនិយាយជាសាធារណៈ (២) ជំនាញកិច្ចការរដ្ឋបាលនិងហិរញ្ញវត្ថុ (៣) ជំនាញរៀបចំផែនការ (៤) ជំនាញប្រឹក្សាយោបល់ការសម្រុះសម្រួលឆ្លើយតបចំពោះអំពើហិង្សាលើស្ត្រី និងដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ និង(៥) ជំនាញបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានឌីជីថល ជាដើម ។

ក្រៅពីការបណ្តុះបណ្តាលខាងលើ ស្ត្រីក៏ត្រូវបានផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តឱ្យចូលរួមក្នុងកម្មវិធីផ្សេងៗទៀត ដែលរៀបចំដោយក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលនានា ដូចជា ការចូលរួមសិក្ខាសាលា កិច្ចប្រជុំពិគ្រោះយោបល់ និងការចែករំលែកបទ-ពិសោធន៍នានាផងដែរ ដើម្បីរួមចំណែកដល់ការបង្កើនសមត្ថភាព និងការកសាងទំនុកចិត្តខ្ពស់សម្រាប់ស្ត្រីក្នុងការបំពេញការងាររបស់ខ្លួន ។

- ស្ថាប័នដឹកនាំអនុវត្តៈ រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
- ស្ថាប័នគាំទ្រអនុវត្តៈ ក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងកិច្ចការនារី ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ អង្គការសង្គមស៊ីវិល ។

សកម្មភាព ២.៥៖ ផ្តល់ការហ្វឹកហ្វឺន និងបង្ហាត់បង្ហាញដល់បុគ្គលិកជាស្ត្រីជាអ្នកដឹកនាំ និងបុគ្គលិកជាស្ត្រីដែលមានសក្តានុពល

សកម្មភាពនេះ ផ្តោតទៅលើការបំប៉នសមត្ថភាពបន្ថែមដល់បុគ្គលិកជាស្ត្រី ជាពិសេស ស្ត្រីក្នុងជួរថ្នាក់ដឹកនាំ ស្ត្រីកំពុងស្ថិតនៅក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង ឬស្ត្រីដែលមានសក្តានុពលឱ្យកាន់តែមានសមត្ថភាព និងភាពប៉ិនប្រសប់ក្នុងតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំ សម្របសម្រួល ចាត់ចែង និងអនុវត្តការងារប្រចាំថ្ងៃប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ភាពជឿជាក់ និងនវានុវត្តន៍ ។ ក្នុងន័យនេះ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ ចាំបាច់ត្រូវរៀបចំ និងចាត់តាំងឱ្យមានអ្នកទទួលបន្ទុកផ្តល់ការហ្វឹកហ្វឺន ឬអ្នកបង្ហាត់បង្ហាញ ដែលមានជំនាញ បទពិសោធន៍ និងសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីរៀបចំកម្មវិធី ឬកាលវិភាគ និងផ្តល់ការហ្វឹកហ្វឺន និងបង្ហាត់បង្ហាញដល់ថ្នាក់ដឹកនាំជាស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង និងបុគ្គលិកជាស្ត្រី ដែលមានសក្តានុពល។ អ្នកទទួលបន្ទុកផ្តល់ការហ្វឹកហ្វឺន ឬអ្នកបង្ហាត់បង្ហាញ អាចជា (១) ថ្នាក់ដឹកនាំនៃក្រសួង ស្ថាប័ន រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ (២) អ្នកជំនាញការពីខាងក្រៅ ដូចជា ស្ថាប័នឯកជន អង្គការសង្គមស៊ីវិល ។

ការហ្វឹកហ្វឺន និងការបង្ហាត់បង្ហាញនេះ អាចធ្វើឡើងក្នុងរយៈពេលខ្លី មធ្យម ឬរយៈពេលវែងជាបន្តបន្ទាប់ អាស្រ័យលើស្ថានភាព និងតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់អ្នកទទួលការហ្វឹកហ្វឺន ដើម្បីធានាបានអ្នកទទួលការហ្វឹកហ្វឺននេះ អាចមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបំពេញតួនាទី ភារកិច្ចរបស់ខ្លួន ។

ចំពោះប្រធានបទជាក់លាក់ដែលត្រូវយកទៅធ្វើការហ្វឹកហ្វឺន ឬបង្ហាត់បង្ហាញនោះនឹងត្រូវជ្រើសរើសតាមតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់រដ្ឋបាលសាមីនីមួយៗ ដូចជា ជំនាញភាពជាអ្នកដឹកនាំ ជំនាញទំនាក់ទំនង ការរៀបចំផែនការនិងថវិកា ជំនាញផ្តល់ការប្រឹក្សា និងជំនាញបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានឌីជីថល ជាដើម ។ ជាមួយគ្នានេះ ក្រសួង ស្ថាប័នដែលមានសមត្ថកិច្ចថ្នាក់ជាតិ ក៏អាចរួមចំណែកផ្តល់ការហ្វឹកហ្វឺន និងបង្ហាត់បង្ហាញដល់ថ្នាក់ដឹកនាំជាស្ត្រីនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដោយផ្ទាល់ តាមរយៈការចុះទៅដល់ទីកន្លែងបំពេញការងាររបស់អ្នកទទួលការហ្វឹកហ្វឺន ឬអាចផ្តល់ជាមតិយោបល់ ការណែនាំតាមរយៈប្រព័ន្ធទំនាក់ទំនងពីចម្ងាយ ដូចជា ហ្ស៊ូម ហ្គោហ្គលមីត វេបប៊ិក ម៉ាយក្រូសូហ្វថ៍ធីម ឬតេលេក្រាម ជាដើម តាមការស្នើសុំការគាំទ្រពីរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិណាមួយ ។

- ស្ថាប័នដឹកនាំអនុវត្ត៖ រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
- ស្ថាប័នគាំទ្រអនុវត្ត៖ ក្រសួង ស្ថាប័ននានានៅថ្នាក់ជាតិ អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងវិស័យឯកជន ។

សកម្មភាព ២.៦៖ វាយតម្លៃការអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពថ្នាក់ដឹកនាំជាស្ត្រី និងបុគ្គលិកជាស្ត្រី

សកម្មភាពនេះ ផ្តោតទៅលើការវាស់វែងលទ្ធផលនៃការអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិកជាស្ត្រីនិងថ្នាក់ដឹកនាំជាស្ត្រីនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗ ។ ការវាយតម្លៃនេះក្នុងគោលដៅពិនិត្យ កែលម្អ តម្រង់ទិសនិងផ្តល់ការគាំទ្របន្ថែមដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ ។ ជាមួយគ្នានេះ ការវាយតម្លៃនេះ នឹងជួយពង្រឹងដល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់ថ្នាក់ដឹកនាំជាស្ត្រី និងបុគ្គលិកជាស្ត្រីឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព ។ ដំណើការ និងនីតិវិធីនៃការវាយតម្លៃនេះ នឹងត្រូវរៀបចំ និងអនុវត្តដោយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិផ្ទាល់ ឬក្រសួង ស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចថ្នាក់ជាតិ តាមការចាំបាច់ ។

- ស្ថាប័នដឹកនាំអនុវត្ត៖ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងក្រសួងមហាផ្ទៃ
- ស្ថាប័នគាំទ្រអនុវត្ត៖ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក្រសួងកិច្ចការនារី និងក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ។

តារាងទី២. សូចនាករគន្លឹះ និងចំណុចដៅសម្រាប់យុទ្ធសាស្ត្រទី ២ ៖

លរ	សូចនាករ	២០២៣ (ដើមគ្រា)	ចំណុចដៅ				
			២០២៤	២០២៥	២០២៦	២០២៧	២០២៨
១	រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត បានរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពបុគ្គលិកជាស្ត្រី	...	...	១០០%	១០០%	១០០%	១០០%
២	រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បានរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពបុគ្គលិកជាស្ត្រី	...	...	៥០%	៦០%	៧០%	៨០%
៣	រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តបានកំណត់ និងវិភាជន៍ថវិកាសម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពដល់បុគ្គលិកជាស្ត្រី	...	...	៦០%	៧០%	៨០%	៩០%
៤	រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌបានកំណត់ និងវិភាជន៍ថវិកាសម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពដល់បុគ្គលិកជាស្ត្រី	...	...	៥០%	៦០%	៧០%	៨០%
៥	រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តបានផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនានាដល់បុគ្គលិកជាស្ត្រី	...	...	៦០%	៧០%	៨០%	៩០%
៦	រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បានផ្តល់វគ្គបណ្តុះ-បណ្តាលនានាដល់បុគ្គលិកជាស្ត្រី	...	...	៥០%	៦០%	៧០%	៨០%
៧	ចំនួនមន្ត្រីជាស្ត្រីបានទទួលវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនានា (សម្រាប់តែមន្ត្រីជាស្ត្រី) ដែលរៀបចំដោយសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន	៨០	៩០	១២០	១៥០	២០០	២០០
៨	ចំនួនមន្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិបានទទួលវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនានាដែលរៀបចំដោយសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន	១៥០	១៥០	២០០	២៥០	៦៥០	៦៥០

យុទ្ធសាស្ត្រទី៣៖ ការបង្កើតបរិយាកាសមេត្រីភាពនិងលក្ខខណ្ឌអំណោយផលសម្រាប់ស្ត្រីនៅកន្លែងបំពេញការងារ និងការអនុវត្តតួនាទី ភារកិច្ចរបស់ស្ត្រីនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

គោលនយោបាយស្ដីពីការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិឆ្នាំ២០១៩ នៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រទី៩ បានកំណត់ឱ្យរៀបចំយន្តការនានានៅកន្លែងបំពេញការងារ ដើម្បីបង្កភាពងាយស្រួលដល់បុគ្គលិកជាស្ត្រី ដែលតម្រូវឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗត្រូវបង្កើតបរិយាកាសមេត្រីភាព និងលក្ខខណ្ឌអំណោយផលសម្រាប់មន្ត្រីរាជការទាំងអស់នៅក្នុងរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន ។ ជាមួយគ្នានេះ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនារីរតនៈទី៦ (ឆ្នាំ២០២៤-២០២៨) របស់ក្រសួងកិច្ចការនារី ក៏បានដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្រទី៥ ស្ដីពី «ស្ត្រីក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងអភិបាលកិច្ច» ដែលសកម្មភាពជាអាទិភាពទី១ គឺ «ពង្រឹងការគាំទ្រផ្នែកគោលនយោបាយ យន្តការគាំទ្រ និងបរិយាកាសនៅកន្លែងធ្វើការក្នុងការលើកកម្ពស់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីជាថ្នាក់ដឹកនាំ និងអភិបាលកិច្ចគ្រប់កម្រិត» ។

ក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្ដែង រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិភាគច្រើនបានបង្កបរិយាកាសអំណោយផល និងមេត្រីភាពនៅកន្លែងការងារដល់បុគ្គលិកទាំងបុរស និងស្ត្រី តាមរយៈការផ្ដល់នូវភាពបត់បែនក្នុងម៉ោងបំពេញការងារ ជាពិសេស សម្រាប់ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ មន្ត្រីដែលមានកូនតូច ឬមានឪពុកម្ដាយចាស់ជរាក្នុងបន្ទុក ជាដើម ។ ទោះជាយ៉ាងនេះ ក៏ការគិតគូរអំពីការបង្កបរិយាកាលអំណោយផល និងមេត្រីភាពនៅកន្លែងបំពេញការងារនិងការអនុវត្តការងារនៅមិនទាន់មានគោលការណ៍ណែនាំជាក់លាក់ ហើយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក៏មិនទាន់បានគិតគូរអំពីបញ្ហានេះឱ្យបានសមស្របនៅឡើយ ព្រមទាំងការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នាទៅវិញទៅមករវាងមន្ត្រីជាបុរស និងស្ត្រីនៅកន្លែងបំពេញការងារនៅមានចំណុចខ្វះចន្លោះមួយចំនួន ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងទង្វើ ឥរិយាបថ ឬអាកប្បកិរិយា និងការប្រើប្រាស់ពាក្យសំដីមិនសមរម្យដោយអចេតនា ឬចេតនា ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ផ្លូវអារម្មណ៍រវាងគ្នានឹងគ្នា ។

ដើម្បីធានាបាននូវបរិយាកាសសុវត្ថិភាព កិច្ចការពារកិត្តិយស សេចក្តីថ្លៃថ្នូរ និងគាំពារដល់បុគ្គលិកទាំងអស់ ជាពិសេស បុគ្គលិកជាស្ត្រី គឺជាកិច្ចការចាំបាច់សម្រាប់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ ក្នុងការធានាឱ្យមានយន្តការ និងវិធានការជាក់លាក់មួយសមស្របសម្រាប់បង្ការទប់ស្កាត់ និងអន្តរាគមន៍ទាន់ពេលវេលា ក្នុងទិសដៅលើកកម្ពស់បរិយាកាសមេត្រីភាពនៅកន្លែងការងារ ប្រកបដោយសុខដុមនីយកម្ម និងផលិតភាពការងារខ្ពស់ ។

យុទ្ធសាស្ត្រទី៣នេះ ផ្តោតជាសំខាន់ទៅលើការរៀបចំឱ្យមានយន្តការ និងវិធានការជាក់លាក់មួយដើម្បីបង្កើតឱ្យមានបរិយាកាសមេត្រីភាព និងលក្ខខណ្ឌអំណោយផលនៅកន្លែងធ្វើការ និងការអនុវត្តតួនាទី ភារកិច្ចនៅតាមរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ ។ ដើម្បីសម្រេចយុទ្ធសាស្ត្រទី៣នេះ ចាំបាច់ត្រូវរៀបចំឱ្យមានលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តច្បាស់លាស់មួយចំនួន ដើម្បីណែនាំអនុវត្ត និងធ្វើការផ្សព្វផ្សាយឱ្យបានទូលំទូលាយ ព្រមទាំងផ្តល់ការគាំទ្រដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិផងដែរ ។

យុទ្ធសាស្ត្រទី៣នេះ មានសកម្មភាពអាទិភាពចំនួន ០៤ ដូចខាងក្រោម៖

សកម្មភាព ៣.១ ៖ រៀបចំសេចក្តីណែនាំពាក់ព័ន្ធនឹងការបង្កើតបរិយាកាសមេត្រីភាព និងលក្ខខណ្ឌអំណោយផលសម្រាប់ស្ត្រីនៅកន្លែងបំពេញការងារ និងការអនុវត្តតួនាទី ភារកិច្ចរបស់ស្ត្រី

សកម្មភាពនេះ ផ្តោតទៅលើការរៀបចំ និងដាក់ចេញនូវសេចក្តីណែនាំពាក់ព័ន្ធនឹងការបង្កើតបរិយាកាសមេត្រីភាព និងលក្ខខណ្ឌអំណោយផលសម្រាប់ស្ត្រីនៅកន្លែងបំពេញការងារ និងការអនុវត្តតួនាទី ភារកិច្ចរបស់ស្ត្រីនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្នុងគោលដៅជំរុញ គាំទ្រ និងលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកម្នាក់ៗ ជាពិសេស បុគ្គលិកជាស្ត្រីឱ្យមានស្មារតីល្អពេញចិត្តក្នុងការបំពេញការងារ ទទួលបានអារម្មណ៍កក់ក្តៅ និងសុវត្ថិភាពនៅក្នុងពេលអនុវត្តតួនាទី ភារកិច្ចរបស់ខ្លួន ។ សេចក្តីណែនាំនេះ នឹងផ្តោតទៅលើខ្លឹមសារពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗ អាចរួមមានដូចខាងក្រោម៖

- ការបង្កើត និងដាក់ឱ្យដំណើរការនូវទារកដ្ឋាននៅតាមរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ការបង្ការ និងការទប់ស្កាត់ការបៀតបៀនគ្រប់ទម្រង់នៅកន្លែងការងារ
- ការគ្មានការបៀតបៀនផ្លូវភេទនៅតាមរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ការបង្កើតយន្តការទទួលនិងដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ាជាសម្ងាត់ពាក់ព័ន្ធនឹងការបង្ការ ការទប់ស្កាត់ ការរំលោភបំពាន ការបៀតបៀន ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងការរើសអើងគ្រប់ទម្រង់នៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ការផ្តល់នូវភាពបត់បែននៃម៉ោងធ្វើការងារសម្រាប់បុគ្គលិកទាំងស្ត្រី និងបុរស
- ការកំណត់លក្ខខណ្ឌអំណោយផលសមស្របផ្សេងទៀតសម្រាប់បុគ្គលិកជាស្ត្រី ជនមានពិការភាព និងជនជាតិដើមភាគតិច ជាដើម ។

▪ ស្ថាប័នដឹកនាំអនុវត្ត៖ លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប.

▪ ស្ថាប័នគាំទ្រអនុវត្ត៖ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងកិច្ចការនារី ។

សកម្មភាព ៣.២៖ ដាក់ចេញនូវយន្តការ និងវិធានការពាក់ព័ន្ធនឹងការបង្កើតបរិយាកាសមេត្រីភាព និងលក្ខខណ្ឌអំណោយផលនៅកន្លែងបំពេញការងារ និងការអនុវត្តតួនាទី ភារកិច្ចសម្រាប់បុគ្គលិកជាស្ត្រី

សកម្មភាពនេះ ត្រូវផ្តោតទៅលើការរៀបចំ និងដាក់ចេញនូវយន្តការ និងវិធានការជាក់លាក់ ដើម្បីបង្កើតបរិយាកាសមេត្រីភាព និងលក្ខខណ្ឌអំណោយផលនានានៅកន្លែងបំពេញការងារ និងការអនុវត្តតួនាទីភារកិច្ចសម្រាប់បុគ្គលិកជាស្ត្រីនៅក្នុងរដ្ឋបាលសាមីនីមួយៗ ឱ្យស្របទៅតាមសេចក្តីណែនាំ ដែលបានដាក់ចេញពីថ្នាក់ជាតិ ។ ក្នុងន័យនេះ រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗ ត្រូវ ៖

- រៀបចំ និងដាក់ចេញនូវដីកាស្តីពីការបង្ការ ការទប់ស្កាត់ ការបៀតបៀន និងការរើសអើងគ្រប់ទម្រង់នៅកន្លែងបំពេញការងារ
- រៀបចំ និងដាក់ចេញនូវដីកាស្តីពីការគ្មានការបៀតបៀនផ្លូវភេទនៅកន្លែងបំពេញកាងារ
- ពិនិត្យលទ្ធភាពបង្កើត និងដាក់ឱ្យដំណើរការនូវទារកដ្ឋាននៅក្នុងរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន
- បង្កើតយន្តការទទួល និងដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ាដោយធានារក្សាការសម្ងាត់ពាក់ព័ន្ធនឹងការរំលោភបំពាន ការបៀតបៀននានា និងការរើសអើងគ្រប់ទម្រង់នៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

- រៀបចំឱ្យមានលក្ខខណ្ឌអំណោយផលសមស្របផ្សេងៗទៀត ដូចជា ពេលវេលាបំពេញការងារ ការរៀបចំឱ្យមានផ្ទះមុខងារ (ទីស្នាក់នៅសម្រាប់គណៈអភិបាល) ជាពិសេសសម្រាប់អភិបាល អភិបាលរងជាស្ត្រី ដើម្បីគាំទ្រ និងលើកទឹកចិត្តដល់ការបំពេញតួនាទី ភារកិច្ចរបស់ខ្លួន ។

▪ ស្ថាប័នដឹកនាំអនុវត្តៈ រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

▪ ស្ថាប័នគាំទ្រអនុវត្តៈ ក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក្រសួងកិច្ចការនារី ។

សកម្មភាព ៣.៣៖ ផ្សព្វផ្សាយអំពីសេចក្តីណែនាំ និងវិធានការពាក់ព័ន្ធនឹងការបង្កើតបរិយាកាសមេត្រីភាព និងលក្ខខណ្ឌអំណោយផលនៅកន្លែងបំពេញការងារ និងការអនុវត្តតួនាទី ភារកិច្ចសម្រាប់បុគ្គលិកជាស្ត្រី

សកម្មភាពនេះ ផ្តោតទៅលើការផ្សព្វផ្សាយអំពីសេចក្តីណែនាំ យន្តការ និងវិធានការពាក់ព័ន្ធនឹងការបង្កើតបរិយាកាសមេត្រីភាព និងលក្ខខណ្ឌអំណោយផលនៅកន្លែងបំពេញការងារ និងការអនុវត្តតួនាទីភារកិច្ចសម្រាប់បុគ្គលិកជាស្ត្រីដល់បុគ្គលិកទាំងអស់នៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ តាមរយៈកិច្ចប្រជុំនានា បិទលើក្តារផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន បណ្តាញទំនាក់ទំនងសង្គម ដើម្បីបញ្ជ្រាបការយល់ដឹងដល់បុគ្គលិកទាំងអស់នៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាធារណជនអំពីការគាំពារ ការបង្ការ ការទប់ស្កាត់ និងការបញ្ជៀសនូវទង្វើមិនគប្បី ឬសកម្មភាព ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការរំលោភបំពាន ការបៀតបៀននានា និងការរើសអើងគ្រប់ទម្រង់នៅកន្លែងបំពេញការងារ ។ ជាមួយគ្នានេះ រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ត្រូវអនុវត្តតាមខ្លឹមសារនៃសេចក្តីណែនាំខាងលើនេះ រួមទាំងចូលរួមគាំទ្រ សម្របសម្រួល និងផ្តល់កិច្ចសហការជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធនានាផងដែរ ។

▪ ស្ថាប័នដឹកនាំអនុវត្តៈ រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

▪ ស្ថាប័នគាំទ្រអនុវត្តៈ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងកិច្ចការនារី ។

សកម្មភាព ៣.៤៖ រៀបចំយន្តការទទួល និងដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ាពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការបៀតបៀននានា និងការរើសអើងគ្រប់ទម្រង់នៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

សកម្មភាពនេះ ផ្តោតទៅលើការរៀបចំឱ្យមានយន្តការទទួល និងដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ានៅតាមរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗ ។ យន្តការនេះ ត្រូវដឹកនាំដោយអភិបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដោយមានសមាសភាពចូលរួមសំខាន់ៗពីអភិបាលរងជាស្ត្រី នាយករដ្ឋបាល តំណាងទីចាត់ការ/ការិយាល័យគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងអាចមានសមាសភាពពាក់ព័ន្ធដទៃទៀតតាមតម្រូវការចាំបាច់ ។ យន្តការនេះ មានតួនាទីទទួល និងដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ានានាពាក់ព័ន្ធនឹងការរំលោភបំពានការបៀតបៀននានា និងការរើសអើងគ្រប់ទម្រង់នៅកន្លែងបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក ជាពិសេសបុគ្គលិកជាស្ត្រី ដែលស្ថិតនៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន ។ ក្នុងការទទួល និងដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ាទាំងនេះ ចាំបាច់ត្រូវធានាឱ្យបាននូវភាពត្រឹមត្រូវ តម្លាភាព អព្យាក្រឹត និងយុត្តិធម៌ ព្រមទាំងធានារក្សាការសម្ងាត់ផងដែរ ។

ដោយឡែក ចំពោះករណី បណ្តឹងតវ៉ាទាំងឡាយណា ដែលមានលក្ខណៈជាបទល្មើសព្រហ្មទណ្ឌ (បទមជ្ឈិម ឬបទឧក្រិដ្ឋ) គឺមិនស្ថិតនៅក្នុងវិសាលភាពនៃយន្តការនេះឡើយ ។ ក្នុងករណីនេះ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ ចាំបាច់ត្រូវជូនដំណឹងដល់សាមីជន ដើម្បីដាក់ពាក្យបណ្តឹងនេះទៅស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចពាក់ព័ន្ធនានា ដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយបន្តទៅតាមនីតិវិធី និងច្បាប់ ដែលមានជាធរមាន ។

- ស្ថាប័នដឹកនាំអនុវត្ត៖ រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
- ស្ថាប័នគាំទ្រអនុវត្ត៖ ក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក្រសួងកិច្ចការនារី ។

តារាងទី៧.សូចនាករគន្លឹះ និងចំណុចដៅសម្រាប់យុទ្ធសាស្ត្រទី ៣ ៖

លរ	សូចនាករ	២០២៣ (ដើមគ្រា)	ចំណុចដៅ				
			២០២៤	២០២៥	២០២៦	២០២៧	២០២៨
១	រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត បានដាក់ចេញដីកាស្តីពីការបង្ការ ការទប់ស្កាត់ការបៀតបៀននានា និងការបៀតបៀនផ្លូវភេទនៅកន្លែងបំពេញការងារ	---	---	២៥	---	---	---
២	រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បានដាក់ចេញដីកាស្តីពីការបង្ការ ការទប់ស្កាត់ការបៀតបៀននានា និងការបៀតបៀនផ្លូវភេទនៅកន្លែងបំពេញការងារ	---	---	១០៥	២១០	---	---
៣	រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត បានផ្សព្វផ្សាយដីកាស្តីពីការបង្ការ ការទប់ស្កាត់ ការបៀតបៀននានា និងការបៀតបៀនផ្លូវភេទនៅកន្លែងបំពេញការងារដល់បុគ្គលិករបស់ខ្លួន	---	---	២៥	---	---	---
៤	រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បានផ្សព្វផ្សាយដីកាស្តីពីការបង្ការ ការទប់ស្កាត់ការបៀតបៀននានា និងការបៀតបៀនផ្លូវភេទនៅកន្លែងការងារដល់បុគ្គលិករបស់ខ្លួន	---	---	១០៥	២១០	---	---
៥	រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត បានរៀបចំបង្កើត និងដាក់ឱ្យដំណើរការកន្លែងថែទាំកុមារ (ទារកដ្ឋាន)	០	០	២	៥	៧	១០
៦	រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បានរៀបចំបង្កើត និងដាក់ឱ្យដំណើរការកន្លែងថែទាំកុមារ (ទារកដ្ឋាន)	០	០	១០	១៥	២០	២៥
៧	រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត បានផ្សព្វផ្សាយសេចក្តីណែនាំ និងវិធានការពាក់ព័ន្ធនឹងការបង្កើតបរិយាកាសមេត្រីភាព និងលក្ខខណ្ឌអំណោយផលនៅកន្លែងបំពេញការងារ និងការអនុវត្តតួនាទី ភារកិច្ចសម្រាប់បុគ្គលិកជាស្ត្រី	០	០	២៥	---	---	---
៨	រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បានផ្សព្វផ្សាយសេចក្តីណែនាំ និងវិធានការពាក់ព័ន្ធនឹងការបង្កើតបរិយា-កាសមេត្រីភាព និងលក្ខខណ្ឌអំណោយផលនៅ	០	០	២១០	---	---	---

	កន្លែងបំពេញការងារ និងការអនុវត្តតួនាទី ភារកិច្ចសម្រាប់បុគ្គលិកជាស្ត្រី						
៩	រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត បានរៀបចំយន្តការទទួល និងដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ាពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការបៀតបៀននានា និងការរើសអើងគ្រប់ទម្រង់នៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	0	0	២៥	---	---	---
១០	រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បានរៀបចំយន្តការទទួល និងដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ាពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការបៀតបៀននានា និងការរើសអើងគ្រប់ទម្រង់នៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ។	0	0	២១០	---	---	---

យុទ្ធសាស្ត្រទី៤៖ ការលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពក្នុងការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រី ក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

កិច្ចការដ៏សំខាន់នៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រនេះ គឺជាការបង្កើនការយល់ដឹង និងការចូលរួមអនុវត្តពីថ្នាក់ដឹកនាំនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ក្នុងទិសដៅជំរុញ និងពង្រឹងការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលខ្ពស់ ជាពិសេស ការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ តាមរយៈការចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការអនុវត្ត និងគាំទ្រពីក្រសួង ស្ថាប័ននៅថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលនានា ។

ផ្អែកតាមបទពិសោធន៍ នៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ឆ្នាំ ២០១៧-២០១៩) ឃើញថា រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមួយចំនួនបានយល់ដឹង និងបានយកចិត្តទុកដាក់លើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ បរិយាបន្ន និងសមធម៌សង្គមនៅក្នុងរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន ជាពិសេស ចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងមានការកើនឡើងគួរឱ្យកត់សម្គាល់ ។ ទោះបីជាយ៉ាងនេះក្តី ការរៀបចំ និងការដាក់ឱ្យអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនាពេលកន្លងមក រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ភាគច្រើនមិនទាន់បានយល់ដឹងឱ្យបានស៊ីជម្រៅ និងអនុវត្តឱ្យបានពេញលេញនៅឡើយ ដោយសារមិនមានការផ្សព្វផ្សាយឱ្យទូលំទូលាយដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធនានា ជាពិសេស ដល់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងខ្វះយន្តការគាំទ្រ តាមដានត្រួតពិនិត្យឱ្យបានច្បាស់លាស់ និងមិនមានធនធានមនុស្ស និងធនធានហិរញ្ញវត្ថុគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ។

ដូច្នេះ ដើម្បីឆ្លើយតបបញ្ហាខាងលើនេះ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ឆ្នាំ២០២៤-២០២៨) នេះ បានចង្អុលបង្ហាញដល់ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ជាពិសេស រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗ ចាំបាច់ត្រូវបង្កើនការយល់ដឹង ពង្រឹងការយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការជំរុញនិងអនុវត្តឱ្យបានពេញលេញ រួមទាំងផ្សព្វផ្សាយឱ្យបានទូលំទូលាយដល់បុគ្គលិកនៃអង្គភាព និងមន្ទីរពាក់ព័ន្ធ អង្គការសង្គមស៊ីវិល រួមទាំងថ្នាក់ដឹកនាំនៃរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដែលស្ថិតនៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន តាមតួនាទី ភារកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវរៀងៗខ្លួន ។ ទន្ទឹមនេះ ក៏ចាំបាច់រៀបចំឱ្យមានយន្តការជំរុញ គាំទ្រ តាមដាន និងវាយតម្លៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យបានជាក់លាក់ ព្រមទាំងពង្រឹងការចូលរួមរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងវិស័យឯកជនក្នុងការគាំទ្រ និងអនុវត្តនូវផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ។

យុទ្ធសាស្ត្រទី៤នេះ មានសកម្មភាពអាទិភាពចំនួន ០៥ ដូចខាងក្រោម ៖

សកម្មភាព ៤.១. ផ្សព្វផ្សាយផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យបានទូលំទូលាយ

សកម្មភាពនេះ ផ្តោតទៅលើការផ្សព្វផ្សាយឱ្យបានទូលំទូលាយដល់ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ព្រមទាំងអ្នកពាក់ព័ន្ធឱ្យបានយល់ដឹងអំពីខ្លឹមសារ និងអាចរៀបចំផែនការ

របស់ខ្លួន ដើម្បីជំរុញការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ។ បន្ទាប់ពី ទទួលបានការផ្សព្វផ្សាយ រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ចាំបាច់ត្រូវរៀបចំ និងផ្សព្វផ្សាយបន្ត ដូចខាងក្រោម ៖

- រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្តនីមួយៗ ត្រូវធ្វើការផ្សព្វផ្សាយបន្តដល់បុគ្គលិកនៃអង្គភាព និងមន្ទីរពាក់ព័ន្ធ អង្គការសង្គមស៊ីវិល រួមទាំងថ្នាក់ដឹកនាំនៃរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដែលស្ថិតនៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន ។
- រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗ ត្រូវធ្វើការផ្សព្វផ្សាយបន្តដល់បុគ្គលិកនៃការិយាល័យចំណុះ និងអង្គការសង្គមស៊ីវិល ដែលស្ថិតនៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន ។

ការផ្សព្វផ្សាយនេះ អាចធ្វើឡើងតាមរយៈកិច្ចប្រជុំប្រចាំខែ កិច្ចប្រជុំរបស់គណៈកម្មាធិការ វេទិកានានា ជាដើម ។ បន្ថែមពីនេះ ទាំងថ្នាក់ជាតិ និងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ អាចធ្វើការផ្សព្វផ្សាយតាមប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយសង្គមទំនើបផ្សេងៗ ដូចជា វេបសាយ គេហទំព័រ ហ្វេសប៊ុក តេឡេក្រាម ជាដើម ដើម្បីបង្កើនការយល់ដឹងឱ្យកាន់តែទូលំទូលាយ ។

លើសពីនេះ ដើម្បីធានាបាននូវប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្សព្វផ្សាយផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ទាំងថ្នាក់ជាតិ និងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ត្រូវស្វែងរកកិច្ចសហការ និងការគាំទ្រពីក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធតាមរយៈការកៀរគរធនធាន និងជំនួយបច្ចេកទេសផ្សេងៗពីស្ថាប័នរដ្ឋ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលនានា តាមតម្រូវការចាំបាច់ ។

- ស្ថាប័នដឹកនាំអនុវត្ត៖ លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. ក្រសួងកិច្ចការនារី រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
- ស្ថាប័នគាំទ្រអនុវត្ត៖ ក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងអង្គការសង្គមស៊ីវិល ។

សកម្មភាព ៤.២. ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលវគ្គជាកាតព្វកិច្ចអំពីការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ បរិយាបន្ន និងសមធម៌សង្គមដល់ថ្នាក់ដឹកនាំទាំងបុរស និងស្ត្រី នៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

សកម្មភាពនេះ ផ្តោតទៅលើការបណ្តុះបណ្តាលវគ្គជាកាតព្វកិច្ចស្តីពីការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ បរិយាបន្ន សមធម៌សង្គមក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំដល់ថ្នាក់ដឹកនាំទាំងបុរស និងស្ត្រីនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដូចជា ប្រធានក្រុមប្រឹក្សា សមាជិកក្រុមប្រឹក្សា អភិបាល អភិបាលរង និងនាយករដ្ឋបាលនៃរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ។ វគ្គកាតព្វកិច្ចនេះ នឹងផ្តោតជាសំខាន់លើប្រធានបទ ឬមេរៀនសំខាន់ៗ ដូចជា គោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធនឹងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ ការធ្វើពិពិធកម្មយេនឌ័រនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ អភិបាលកិច្ចល្អ និងថវិកាឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ ការបង្ការ និងការទប់ស្កាត់ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងការរើសអើងគ្រប់ទម្រង់ ។ល។ ជាមួយគ្នានេះ ការបណ្តុះបណ្តាលវគ្គជាកាតព្វកិច្ចនេះ ចាំបាច់ត្រូវធ្វើឱ្យបានយ៉ាងតិច ០២ឆ្នាំម្តង សម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំនៃរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗ ។

ដើម្បីធានាឱ្យមានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាកាតព្វកិច្ចនេះប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ក្រសួងមហាផ្ទៃ (សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន) ត្រូវដឹកនាំ សម្របសម្រួល និងសហការជាមួយក្រសួងកិច្ចការនារី ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ក្នុងការរៀបចំសៀវភៅណែនាំបច្ចេកទេស ខ្លឹមសារមេរៀន កិច្ចតែងការបង្រៀន ឯកសារបណ្តុះបណ្តាល និងវិធីសាស្ត្រសម្របសម្រួល រួមទាំងផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលដល់ថ្នាក់ដឹកនាំនៃរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត និងគ្រូបង្គោលថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលបន្តដល់ថ្នាក់ដឹកនាំនៃរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន ។

- ស្ថាប័នដឹកនាំអនុវត្តៈ ក្រសួងមហាផ្ទៃ (សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន) រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត
- ស្ថាប័នគាំទ្រអនុវត្តៈ ក្រសួងកិច្ចការនារី ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ។

សកម្មភាព ៤.៣. រៀបចំ និងដាក់បញ្ចូលសកម្មភាពនានានៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះទៅក្នុងផែនការអភិវឌ្ឍន៍ ០៥ឆ្នាំ កម្មវិធីវិនិយោគបីឆ្នាំរំកិល និងគម្រោងថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗ

សកម្មភាពនេះ ផ្តោតទៅលើការរៀបចំ និងការបញ្ចូលសកម្មភាពពាក់ព័ន្ធនានា ដែលបានកំណត់នៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ទៅក្នុងផែនការអភិវឌ្ឍន៍រយៈពេលប្រាំឆ្នាំ កម្មវិធីវិនិយោគបីឆ្នាំរំកិល និងគម្រោងថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត និងរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដើម្បីធានាថា សកម្មភាពដែលបានកំណត់ទាំងនោះ មានថវិកាសមស្រប និងត្រូវបានអនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិពាក់ព័ន្ធនីមួយៗ ។

- ស្ថាប័នដឹកនាំអនុវត្តៈ រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
- ស្ថាប័នគាំទ្រអនុវត្តៈ ក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងកិច្ចការនារី និងក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ។

សកម្មភាព ៤.៤. ជំរុញ គាំទ្រ តាមដាន និងវាយតម្លៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

សកម្មភាពនេះ ផ្តោតទៅលើការរៀបចំឱ្យមានយន្តការជាក់លាក់មួយសម្រាប់ជំរុញ គាំទ្រ តាមដាន និងវាយតម្លៃលើការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ដើម្បីធានាថា ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ត្រូវបានអនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ។ ជាមួយគ្នានេះ សកម្មភាពនេះ ក៏ផ្តោតផងដែរទៅលើការរៀបចំឱ្យមានយន្តការលើកទឹកចិត្ត និងការប្រកួតប្រជែងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលសម្រេចបាននូវសូចនាករ និងចំណុចដៅនានា ដែលបានកំណត់នៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ។

- ស្ថាប័នដឹកនាំអនុវត្តៈ ក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងកិច្ចការនារី ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប.
- ស្ថាប័នគាំទ្រអនុវត្តៈ រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងអង្គការសង្គមស៊ីវិល ។

សកម្មភាព ៤.៥. ពង្រឹងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងវិស័យឯកជនក្នុងការគាំទ្រ និងចូលរួមអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

សកម្មភាពនេះ ផ្តោតទៅលើការផ្តល់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និងការសម្របសម្រួលជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងវិស័យឯកជន ដែលជាស្ថាប័នសំខាន់ក្នុងការរួមចំណែកគាំទ្រទាំងជំនួយបច្ចេកទេស និងធនធាននានាដល់ក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌក្នុងការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ។

ដើម្បីពង្រឹងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និងការគាំទ្រដល់ការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ឱ្យបានពេញលេញ ក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ចាំបាច់ត្រូវស្វែងរកកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ សម្របសម្រួល និងធ្វើការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងវិស័យឯកជន ។ ទន្ទឹមគ្នានេះ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងវិស័យឯកជន អាចពិនិត្យលទ្ធភាព និងជ្រើសរើសយកនូវសកម្មភាពជាក់លាក់ណាមួយដែលបានកំណត់នៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ដោយបន្សុីទៅនឹងផែនការអភិវឌ្ឍន៍ ឬផែនការសកម្មភាពជាអាទិភាពរបស់ខ្លួន ដើម្បីធានាដល់ការសម្រេចឱ្យបាននូវសូចនាករ និងចំណុចដៅនានា ដែលបានកំណត់នៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ។

- ស្ថាប័នដឹកនាំអនុវត្ត៖ ក្រសួងមហាផ្ទៃ និងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
- ស្ថាប័នគាំទ្រអនុវត្ត៖ លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. ក្រសួងកិច្ចការនារី ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងវិស័យឯកជន ។

តារាងទី៩. សូចនាករគន្លឹះ និងចំណុចដៅសម្រាប់យុទ្ធសាស្ត្រទី ៤ ៖

លរ	សូចនាករ	២០២៣ (ដើមគ្រា)	ចំណុចដៅ				
			២០២៤	២០២៥	២០២៦	២០២៧	២០២៨
១	រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត បានផ្សព្វផ្សាយផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ឆ្នាំ២០២៤-២០២៨	0	0	២៥	---	---	---
២	រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បានផ្សព្វផ្សាយផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ឆ្នាំ២០២៤-២០២៨ នៅក្នុងរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន	0	0	២១០	---	---	---
៣	រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត បានទទួលវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាកាតព្វកិច្ចស្តីពីការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ បរិយាបន្ន និងសមធម៌សង្គមក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ	0	0	២៥%	៥0%	៧៥%	១00%
៤	គ្រូបង្គោលថ្នាក់រាជធានី ខេត្តបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលអំពីការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ បរិយាបន្ន និងសមធម៌សង្គមក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ	0	0	១00%	---	---	---
៥	រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត បានផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាកាតព្វកិច្ចស្តីពីការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ បរិយាបន្ន និងសមធម៌សង្គមក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ បន្តដល់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ	0	0	២៥%	៥0%	៧៥%	១00%
៦	រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បានទទួលវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាកាតព្វកិច្ចស្តីពីការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ បរិយាបន្ន និងសមធម៌សង្គមក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ	0	0	២៥%	៥0%	៧៥%	១00%
៧	រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត បានធ្វើរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំស្តីពីវឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ	0	0	២៥	២៥	២៥	២៥

ផ្នែកទី៣
យន្តការដឹកនាំ និងសម្របសម្រួល

ការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ឆ្នាំ ២០២៤-២០២៨) នេះ តម្រូវឱ្យមានយន្តការដឹកនាំ សម្របសម្រួល សហការ គាំទ្រ និងចូលរួមឱ្យបានសកម្មពីក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ព្រមទាំងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីធានាដល់ការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនីមួយៗ នៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងទទួលបានជោគជ័យតាមការរំពឹងទុក ។

ជាមួយគ្នានេះ ក្រសួង ស្ថាប័ន និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវប្រើប្រាស់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ដោយបន្សីជាមួយផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ ផែនការនិងកម្មវិធីតាមវិស័យ និងផែនការអភិវឌ្ឍន៍ប្រាំឆ្នាំ កម្មវិធីវិនិយោគបីឆ្នាំរំកិលរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនីមួយៗ ។

ស្របគ្នានេះ នៅក្នុងការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រមានសកម្មភាពអាទិភាពជាច្រើន ត្រូវបានកំណត់យក ឬលើកឡើងមកដើម្បីអនុវត្ត និងតម្រូវឱ្យមានស្ថាប័នដឹកនាំអនុវត្ត និងស្ថាប័នគាំទ្រអនុវត្ត ។ ជាមួយគ្នានេះ ផែនការសកម្មភាពដែលមានលក្ខណៈជាអន្តរស្ថាប័នអនុវត្ត តម្រូវឱ្យមានស្ថាប័នច្រើនដើម្បីដឹកនាំ សម្របសម្រួល ផ្តល់កិច្ចសហការ និងចូលរួមគាំទ្រអនុវត្ត ។ ក្នុងបរិការណ៍នេះ ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនីមួយៗ ត្រូវអនុវត្តតាមតួនាទី ភារកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវរៀងៗខ្លួន ដើម្បីធានាដល់ការចូលរួមដោះស្រាយវិសមភាពយេនឌ័រនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ប្រកបដោយស័ក្តិសិទ្ធភាព ។

ដូច្នេះ នៅផ្នែកទី៣នេះ ជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់ក្នុងការចង្អុលបង្ហាញច្បាស់លាស់អំពីយន្តការដឹកនាំ សម្របសម្រួល ការចូលរួមគាំទ្រ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនីមួយៗ រួមមានដូចខាងក្រោម ៖

៣.១. ក្រសួងមហាផ្ទៃ

ក្រសួងមហាផ្ទៃ ជាស្ថាប័នដ៏សំខាន់ក្នុងការដឹកនាំ សម្របសម្រួល កៀរគរ គាំទ្រ និងជំរុញការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ដោយមានអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល អគ្គនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស និងសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ជាសេនាធិការក្នុងការដឹកនាំ ការសម្របសម្រួល ការគាំទ្រ និងការជំរុញឱ្យរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ អនុវត្តតាមផែនការសកម្មភាពនានាដែលបានកំណត់ក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ។ ជាមួយគ្នានេះ ក្រសួងមហាផ្ទៃ ត្រូវចាត់ចែងអគ្គនាយកដ្ឋានចំណុះពាក់ព័ន្ធឱ្យទទួលបន្ទុកលើការងារជាក់លាក់ ដូចខាងក្រោម ៖

- ពិនិត្យ និងកែសម្រួលលើការរៀបចំគោលនយោបាយ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធក្នុងការតែងតាំងស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ។

- គាំទ្រ តាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃជាប្រចាំអំពីវឌ្ឍនភាព បញ្ហាប្រឈម និងកាលានុវត្តភាពនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ព្រមទាំងផ្សព្វផ្សាយនូវវឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះដល់ក្រសួង ស្ថាប័ននៅថ្នាក់ជាតិ និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ។
- ចូលរួមចំណែកក្នុងការគាំទ្រ តាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃគុណភាពសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ។
- ចូលរួមសហការក្នុងការផ្សព្វផ្សាយនូវផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះឱ្យបានទូលំទូលាយដល់ក្រសួង ស្ថាប័ន និងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ។
- រៀបចំនីតិវិធី និងបែបបទរដ្ឋបាលនៃការរៀបចំគោលនយោបាយនៅកម្រិតរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដូចជា គោលនយោបាយស្តីពីការកំណត់ចំនួនអប្បបរមាសម្រាប់បុគ្គលិកជាស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ សេចក្តីណែនាំស្តីពីការបង្ការ ការទប់ស្កាត់ការបៀតបៀននិងការរើសអើងគ្រប់ទម្រង់ និងសេចក្តីណែនាំស្តីពីការគ្មានការបៀតបៀនផ្លូវភេទនៅកន្លែងការងារ ។
- រៀបចំផែនការអ្នកបន្តវេនសម្រាប់ស្ត្រី ដើម្បីឱ្យរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មានភាពងាយស្រួលក្នុងអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផល ។
- រៀបចំកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ដែលបានកំណត់នៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រទី២នៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះទៅក្នុងកម្មវិធីសិក្សារបស់ខ្លួនដើម្បីរួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ។
- ផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាកាតព្វកិច្ចស្តីពីការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ បរិយាបន្ន និងសមធម៌សង្គមក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំដល់ថ្នាក់ដឹកនាំនៃរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត និងគ្រូបង្គោលថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលបន្តដល់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងបុគ្គលិកនៅរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន ។
- ផ្តល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលជាស៊េរីដល់មន្ត្រីរាជការជាស្ត្រី ជាពិសេសស្ត្រីដែលមានសក្តានុពល (គុណវុឌ្ឍិ ឋានន្តរស័ក្តិ និងឧបនិស្ស័យសមស្រប) សម្រាប់បំពេញមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនាពេលអនាគតនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ។
- ផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលដាច់ដោយឡែកសម្រាប់តែមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីនូវជំនាញជាក់លាក់មួយចំនួន ដូចជា កិច្ចការរដ្ឋបាល ការគ្រប់គ្រង ភាពជាអ្នកដឹកនាំសម្រាប់ស្ត្រី ការរៀបចំផែនការនិងថវិកា ជំនាញសម្របសម្រួល ការនិយាយជាសាធារណៈ ការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានឌីជីថល ជាដើម ។
- ដាក់បញ្ចូលយេនឌ័រទៅក្នុងកម្មវិធីសិក្សាគ្រប់កម្រិតក្នុងក្របខ័ណ្ឌក្រសួងមហាផ្ទៃ ។
- ជំរុញ និងកៀរគរការគាំទ្រធនធានពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងវិស័យឯកជន ។

៣.២. ក្រសួងកិច្ចការនារី

ក្រសួងកិច្ចការនារី ត្រូវចូលរួមគាំទ្រ សហការ និងអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ដូចខាងក្រោម៖

- រៀបចំគោលនយោបាយ ច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា ។
- គាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស ជាមួយក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ព្រមទាំងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលនានា ដើម្បីធានាដល់ការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រនេះឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព ។
- ចូលរួមគាំទ្រ ជំរុញ តាមដាន និងវាយតម្លៃជាប្រចាំនូវវឌ្ឍនភាព បញ្ហាប្រឈម និងកាលានុវត្តភាពនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ព្រមទាំងចូលរួមផ្សព្វផ្សាយនូវវឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះដល់ក្រសួង ស្ថាប័ននៅថ្នាក់ជាតិ និងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ។
- ណែនាំដល់មន្ទីរកិច្ចការនារីរាជធានី ខេត្ត ឱ្យបង្កើនការចូលរួមគាំទ្រ សហការ និងតាមដាននូវការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះជាមួយរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានាឱ្យបានសកម្ម ។
- ផ្តល់អនុសាសន៍បន្ថែមលើបញ្ហាប្រឈមពាក់ព័ន្ធនឹងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ បរិយាបន្ន និងសមធម៌សង្គមនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទាំងនៅក្នុងកិច្ចប្រជុំអនុគណៈកម្មាធិការមុខងារ និងធនធាន និងកិច្ចប្រជុំ គ.ជ.អ.ប. ដើម្បីស្នើសុំពិនិត្យ សម្រេច និងដោះស្រាយ ។

៣.៣. ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ

ក្រសួងមុខងារសាធារណៈត្រូវចូលរួមគាំទ្រនិងផ្តល់កិច្ចសហការជាមួយក្រសួង ស្ថាប័ន និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដូចខាងក្រោម ៖

- រៀបចំគោលនយោបាយ ច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានាពាក់ព័ន្ធនឹងគោលការណ៍ បែបបទ និងនីតិវិធីនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីធានាដល់ការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ។
- ធ្វើការសិក្សា និងពិនិត្យបន្ថែមលើបញ្ហានិងតម្រូវការនានាពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រង ការផ្លាស់ប្តូរ ការជ្រើសរើស និងការតែងតាំងមន្ត្រីនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដើម្បីផ្តល់ឱកាស និងលើកទឹកចិត្តដល់មន្ត្រីរាជការជាស្ត្រីដែលមានសក្តានុពលសម្រាប់បំពេញក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង និងមុខតំណែងវិជ្ជាជីវៈនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ។
- ចូលរួមគាំទ្រ តាមដាន និងវាយតម្លៃលើការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ។
- លើកយកបញ្ហាប្រឈមនានាពាក់ព័ន្ធភាពប្រទាក់ក្រឡាគ្នារវាងកំណែទម្រង់តាមវិស័យរបស់ក្រសួង ស្ថាប័នដាក់ជូនកិច្ចប្រជុំអនុគណៈកម្មាធិការបុគ្គលិករបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងកិច្ចប្រជុំ គ.ជ.អ.ប. ដើម្បីស្នើសុំពិនិត្យ សម្រេច និងដោះស្រាយ ។

៣.៤. លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប.

លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. ជាសេនាធិការឱ្យ គ.ជ.អ.ប. ក្នុងចូលរួមដឹកនាំ សម្របសម្រួល គាំទ្រ គៀរគរ និងជំរុញក្រសួង ស្ថាប័ន និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ អនុវត្តទៅតាមផែនការសកម្មភាពនានា

ដែលបានកំណត់ក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ។ ដើម្បីធានាឱ្យការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព គណនេយ្យភាព បរិយាបន្ន និងសមធម៌សង្គម លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. ត្រូវអនុវត្តសកម្មភាពជាក់លាក់មួយចំនួន ដូចខាងក្រោម ៖

- ចូលរួមពិនិត្យ និងកែសម្រួលលើការរៀបចំគោលនយោបាយ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធក្នុងការតែងតាំងស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ។
- ចូលរួមគាំទ្រ និងជំរុញអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលក្រោមជាតិ រួមទាំងធ្វើការសម្របសម្រួល ចែករំលែកព័ត៌មានអំពីវឌ្ឍនភាព បញ្ហាប្រឈម និងបទពិសោធន៍នានា ។
- ដឹកនាំ និងសម្របសម្រួល ក្នុងការសិក្សាវាយតម្លៃនៅពាក់កណ្តាលដំណាក់កាល (ឆ្នាំ ២០២៦) និងចុងបញ្ចប់ (ឆ្នាំ ២០២៨ ឬ ដើមឆ្នាំ ២០២៩) ព្រមទាំងចូលរួមគាំទ្រ តាមដានត្រួតពិនិត្យជាប្រចាំលើការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ។
- ផ្សព្វផ្សាយផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលក្រោមជាតិ
- ចូលរួមគាំទ្របច្ចេកទេសក្នុងការរៀបចំឯកសារបណ្តុះបណ្តាលនិងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនានាដល់គ្រូបង្គោលថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលបន្តដល់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងបុគ្គលិកនៃរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ។
- ចូលរួមផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាកាតព្វកិច្ចស្តីពីការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ បរិយាបន្ន និងសមធម៌សង្គមក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ។
- សម្របសម្រួលជាមួយក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងកិច្ចការនារី និងក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ រៀបចំរបាយការណ៍វឌ្ឍនភាព និងធ្វើការរាយការណ៍នៅក្នុងកិច្ចប្រជុំរបស់ គ.ជ.អ.ប. ឱ្យបានយ៉ាងតិច ០១ដង ក្នុងមួយឆ្នាំ ដើម្បីជំរុញការអនុវត្ត និងដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមនានា នៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព ។
- រៀបចំធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រយ៉ាងតិច០១លើក ក្នុងអំឡុងពេលនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ។
- ជំរុញ និងកៀរគរការគាំទ្រធនធានពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងវិស័យឯកជន ។
- សម្របសម្រួលក្នុងការលើកយកបញ្ហាប្រឈមនានាពាក់ព័ន្ធនឹងភាពប្រទាក់ក្រឡាគ្នារវាងកំណែទម្រង់តាមវិស័យនានារបស់ក្រសួង ស្ថាប័នដាក់ជូនកិច្ចប្រជុំអនុគណៈកម្មាធិការនានា និងកិច្ចប្រជុំ គ.ជ.អ.ប. ដើម្បីស្នើសុំពិនិត្យ សម្រេច និងដោះស្រាយ ។

៣.៥. រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ជាស្ថាប័នដឹកនាំអនុវត្តផ្ទាល់នៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងត្រូវធានាសម្រេចឱ្យបាននូវសូចនាករ និងសកម្មភាពនានាក្នុងក្របខ័ណ្ឌសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន ដែលបានកំណត់ក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ។

ដើម្បីធានាឱ្យការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព គណនេយ្យភាព បរិយាបន្ន និងសមធម៌សង្គម រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដោយមានការចូលរួមពីមន្ទីរកិច្ចការនារី មន្ទីរមុខងារសាធារណៈ និងមន្ទីរ អង្គភាពពាក់ព័ន្ធ ត្រូវអនុវត្តសកម្មភាពមួយចំនួន ដូចខាងក្រោម ៖

ក. រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ត្រូវ៖

- ចូលរួម និងផ្សព្វផ្សាយបន្តនូវផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្ដីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលក្រោមជាតិ ។
- រៀបចំផែនការសកម្មភាពនិងថវិកាឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងសូចនាករ និងចំណុចដៅនានា ដែលបានកំណត់នៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ និងដាក់បញ្ចូលក្នុងផែនការអភិវឌ្ឍន៍រយៈពេល០៥ឆ្នាំ កម្មវិធីវិនិយោគបីឆ្នាំរំកិល និងគម្រោងថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត នីមួយៗ ។
- រៀបចំផែនការអ្នកបន្តវេនសម្រាប់ស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង និងមុខតំណែងវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន ។
- វាយតម្លៃអំពីតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិកជាស្ត្រីនៃរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ជាពិសេស តម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរបស់ស្ត្រីដែលមានសក្តានុពល ។
- ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនានាពីថ្នាក់ជាតិ ។
- ផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាកាតព្វកិច្ចស្តីពីការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ បរិយាបន្ន និងសមធម៌សង្គមក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ បន្តដល់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងបុគ្គលិកនៃរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ។
- រៀបចំរបាយការណ៍វឌ្ឍនភាពប្រចាំឆ្នាំនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ រួមបញ្ចូលទាំងរបាយការណ៍វឌ្ឍនភាពប្រចាំឆ្នាំនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ហើយដាក់បញ្ចូលរបាយការណ៍នេះទៅក្នុងរបាយការណ៍ស្តីពីការអនុវត្តការងាររបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត រួចបញ្ជូនមកក្រសួងមហាផ្ទៃ និងលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. ។
- ចូលរួមសហការក្នុងការវាយតម្លៃនៅពាក់កណ្តាល (ឆ្នាំ ២០២៦) និងចុងបញ្ចប់ (ឆ្នាំ ២០២៨ ឬដើមឆ្នាំ ២០២៩) នៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ព្រមទាំងតាមដានត្រួតពិនិត្យជាប្រចាំអំពីការអនុវត្តផែនការសកម្មភាព និងថវិការបស់ខ្លួន ។
- ផ្តល់កិច្ចសហការជាមួយក្រសួង ស្ថាប័ន និងអ្នកពាក់ព័ន្ធក្នុងការផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ និងអាចស្នើសុំកិច្ចអន្តរាគមន៍ពីក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនៅថ្នាក់ជាតិ ដើម្បីផ្តល់ការណែនាំ ការគាំទ្របច្ចេកទេស និងការតម្រង់ទិសលើការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព ។
- កៀរគរការគាំទ្រធនធាន សម្ភារៈ និងបច្ចេកទេសពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងវិស័យឯកជន ។

ខ. រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ត្រូវ៖

- ចូលរួម និងផ្សព្វផ្សាយបន្តនូវផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្ដីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលក្រោមជាតិ ។

- រៀបចំផែនការសកម្មភាព និងថវិកាឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងសូចនាករ និងចំណុចដៅនានា ដែលបានកំណត់នៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ និងដាក់បញ្ចូលក្នុងផែនការអភិវឌ្ឍន៍រយៈពេលប្រាំឆ្នាំ កម្មវិធីវិនិយោគបីឆ្នាំរំកិល និងគម្រោងថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗ ។
- រៀបចំផែនការអ្នកបន្តវេនសម្រាប់ស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង និងមុខតំណែងវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន ។
- ចូលរួមសហការក្នុងការវាយតម្លៃអំពីតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិកជាស្ត្រីនៃរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ជាពិសេសតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរបស់ស្ត្រីដែលមានសក្តានុពល។
- ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនានាពីថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ។
- ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាកាតព្វកិច្ចស្តីពីការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ បរិយាបន្ន និងសមធម៌សង្គមក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ។
- រៀបចំរបាយការណ៍វឌ្ឍនភាពប្រចាំឆ្នាំនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ហើយបញ្ចូលទៅក្នុងរបាយការណ៍ស្តីពីការអនុវត្តការងាររបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ រួចបញ្ជូនមករដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ។
- ចូលរួមសហការក្នុងការវាយតម្លៃនៅពាក់កណ្តាល(ឆ្នាំ ២០២៦) និងចុងបញ្ចប់ (ឆ្នាំ ២០២៨ ឬដើមឆ្នាំ ២០២៩) នៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ព្រមទាំងតាមដានត្រួតពិនិត្យជាប្រចាំអំពីការអនុវត្តផែនការសកម្មភាព និងថវិការបស់ខ្លួន ។
- កៀរគរការគាំទ្រធនធាន សម្ភារៈ និងបច្ចេកទេសពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងវិស័យឯកជន ។

៣.៦. ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងវិស័យឯកជន

គ.ជ.អ.ប. សូមស្វាគមន៍ និងលើកទឹកចិត្តចំពោះដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងវិស័យឯកជន ក្នុងការគាំទ្រទាំងផ្នែកបច្ចេកទេស និងធនធានដល់ក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ និងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ក្នុងការរួមចំណែកដល់ការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព គណនេយ្យភាព បរិយាបន្ន និងសមធម៌សង្គម ។ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងវិស័យឯកជន អាចពិនិត្យលទ្ធភាព និងកំណត់យកនូវសកម្មភាពណាមួយនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ហើយស្របទៅនឹងចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងសកម្មភាពជាអាទិភាពរបស់ខ្លួន ដើម្បីអនុវត្តតាមការចាំបាច់ ៕

ផ្នែកទី៤

ផែនការថវិកាសម្រាប់អនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ

ការប៉ាន់ស្មានចំណាយថវិកាសរុបនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ត្រូវបានគណនាទៅតាមសកម្មភាពជាអាទិភាពនានាដែលបានកំណត់ក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រនីមួយៗ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងការរៀបចំគោលនយោបាយ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ការរៀបចំកិច្ចប្រជុំ សិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយ ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃ ជាដើម ។ ការប៉ាន់ស្មានចំណាយថវិកាទាំងនេះ នឹងត្រូវធ្វើការពិនិត្យ និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពប្រចាំឆ្នាំ ។

ថវិកាសម្រាប់គាំទ្រចំណាយទាំងនេះ គឺជាការទទួលខុសត្រូវរួមរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិពាក់ព័ន្ធសាមីនីមួយៗ ក៏ដូចជាថវិកាដែលទទួលបានតាមរយៈការកៀរគរពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ អង្គការសង្គមស៊ីវិល វិស័យឯកជន និងភាគីពាក់ព័ន្ធនានា ដើម្បីធានាដល់ការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ប្រកបដោយតម្លាភាព គណនេយ្យភាព ប្រសិទ្ធភាព និងស័ក្តិសិទ្ធភាព ។

ចំណាយប៉ាន់ស្មានសរុបសម្រាប់គាំទ្រ និងអនុវត្តនូវផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ មានចំនួនប្រមាណ **១០.៤៥២.៣៣៩.១០០ រៀល** សមមូលនឹង **២.៥៤៩.៣៥១ ដុល្លារអាមេរិក** សម្រាប់រយៈពេល ០៥ ឆ្នាំ ចាប់ពីឆ្នាំ ២០២៤ ដល់ឆ្នាំ ២០២៨ ។ ថវិកាប៉ាន់ស្មានក្នុងមួយឆ្នាំៗគិតជាមធ្យមចំនួនប្រមាណ **២.០៩០.៤៦៧.៨២០ រៀល** សមមូលនឹង **៥០៩.៨៧០,២ ដុល្លារអាមេរិក** ៕

ផ្នែកទី ៥
ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃ

ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃ គឺជាកិច្ចការដ៏សំខាន់ក្នុងការវាស់វែង ការផ្ទៀងផ្ទាត់ និងការឆ្លុះបញ្ចាំងនូវវឌ្ឍនភាព និងបញ្ហាប្រឈមនានា នៃការអនុវត្តសកម្មភាពធៀបនឹងសូចនាករដែលបានកំណត់នៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ។ យន្តការនៃការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃនេះ គឺដើម្បីប្រមូល និងផ្តល់ព័ត៌មានដល់ថ្នាក់ដឹកនាំនៃក្រសួង ស្ថាប័ន និងអ្នកពាក់ព័ន្ធសម្រាប់ការពិភាក្សា ការដោះស្រាយ និងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តក្នុងការរៀបចំ និងកែសម្រួលគោលនយោបាយនិងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីធានាដល់ការពង្រឹងការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ។ នៅផ្នែកនេះ បានចង្អុលបង្ហាញអំពីដំណើរការនៃការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ដូចជា (១) ការត្រួតពិនិត្យ និងការរៀបចំរបាយការណ៍ (២) ការវាយតម្លៃនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ និង(៣) ផែនការសកម្មភាព និងថវិកាសម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃ ។

ក្រសួងមហាផ្ទៃ ត្រូវដឹកនាំ និងសម្របសម្រួលជាមួយលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. ក្រសួងកិច្ចការនារី និងក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ដើម្បីតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ ដោយផ្តោតលើសមិទ្ធផលដែលសម្រេចបានតាមសូចនាករ និងចំណុចដៅនានាដែលបានកំណត់នៅក្នុងតារាងសូចនាករគន្លឹះនីមួយៗ ព្រមទាំងការសម្រេចបាននូវគោលដៅ គោលបំណង និងចក្ខុវិស័យ នៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ។

៥.១. ការត្រួតពិនិត្យ និងការរៀបចំរបាយការណ៍

ដើម្បីជាមូលដ្ឋានក្នុងការវាស់វែងបាននូវការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ចាំបាច់ត្រូវត្រួតពិនិត្យ និងរាយការណ៍ជាប្រចាំអំពីវឌ្ឍនភាព នៃការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពរួមសម្រាប់អនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ (ឆ្នាំ ២០២៤-២០២៨) ដែលបានកំណត់នៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី២ ។

ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនៅថ្នាក់ជាតិ មានសមត្ថកិច្ចក្នុងការតាមដានត្រួតពិនិត្យនូវការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ។ ជាមួយគ្នានេះ រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ត្រូវចូលរួមទទួលខុសត្រូវក្នុងការរៀបចំរបាយការណ៍អំពីស្ថានភាព នៃការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពរបស់ខ្លួន ជូនក្រសួងមហាផ្ទៃ និងលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. តាមរយៈមធ្យោបាយផ្លូវការផ្សេងៗ ដើម្បីផ្តល់លទ្ធភាពដល់ក្រសួងមហាផ្ទៃ និងលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. ក្នុងការបូកសរុប និងរៀបចំរបាយការណ៍ជូន គ.ជ.អ.ប. ។ លើសពីនេះ ក្រសួងមហាផ្ទៃ ត្រូវសហការជាមួយលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. ក្នុងការរៀបចំកិច្ចប្រជុំជាទៀងទាត់ជាមួយក្រសួង ស្ថាប័នអនុវត្តនានា ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីពិនិត្យមើលអំពីវឌ្ឍនភាព និងបញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពរួមប្រចាំឆ្នាំនីមួយៗ ដែលបានកំណត់នៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី២ ព្រមទាំងផ្សព្វផ្សាយរបាយការណ៍នេះឱ្យបានទូលំទូលាយ តាមរយៈមធ្យោបាយនានា

ដូចជា កិច្ចប្រជុំ សិក្ខាសាលា គេហទំព័រ និងបណ្តាញព័ត៌មានសង្គម ឬមធ្យោបាយផ្សព្វផ្សាយសមស្រប ផ្សេងៗទៀត ។

៥.២. ការវាយតម្លៃនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ

ក្រសួងមហាផ្ទៃ ត្រូវសហការជាមួយលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. ដើម្បីធ្វើការសម្របសម្រួលជាមួយក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធក្នុងការរៀបចំ និងអនុវត្តការវាយតម្លៃ ដូចជា (ក) ការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ និង (ខ) ការវាយតម្លៃចុងបញ្ចប់នៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ដើម្បីធានាប្រសិទ្ធភាពនៃការវាយតម្លៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះឱ្យមានលក្ខណៈគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ។

ជាមួយគ្នានេះ ទិន្នន័យដើមគ្រា ជាមូលដ្ឋានដ៏ចាំបាច់សម្រាប់ធ្វើការវាស់វែងអំពីវឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ។ ការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ បានប្រមូល និងចងក្រងទិន្នន័យដើមគ្រា ដោយផ្អែកលើលទ្ធផលវាយតម្លៃ នៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ឆ្នាំ ២០១៧-២០១៩) រួមបញ្ចូលទាំងទិន្នន័យដែលទទួលបានពីក្រសួងមហាផ្ទៃ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ សម្រាប់ជាមូលដ្ឋានធ្វើការវាយតម្លៃនូវវឌ្ឍនភាព នៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ឆ្នាំ ២០២៤-២០២៨) នេះ ។

ក. ការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ

ការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ត្រូវផ្អែកលើរបាយការណ៍វឌ្ឍនភាពប្រចាំឆ្នាំនីមួយៗ ដែលទទួលបានពីរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ អំពីលទ្ធផលនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ។ លើសពីនេះទៀត តម្រូវឱ្យមានការសិក្សាវាយតម្លៃលើការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះនៅចុងឆ្នាំ២០២៦ ឬដើមឆ្នាំ២០២៧ ក្នុងគោលដៅដើម្បីធ្វើការតាមដាន និងផ្ទៀងផ្ទាត់លទ្ធផលដែលសម្រេចបានតាមសូចនាករគន្លឹះដែលបានកំណត់នៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រនីមួយៗ នៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ។

ខ. ការវាយតម្លៃចុងបញ្ចប់នៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ

ការវាយតម្លៃបញ្ចប់នៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ត្រូវអនុវត្តនៅចុងឆ្នាំ ២០២៨ ឬដើមឆ្នាំ ២០២៩ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីសិក្សា និងវាយតម្លៃអំពីវឌ្ឍនភាព និងបញ្ហាប្រឈម នៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រធៀបនឹងសូចនាករ និងចំណុចដៅដែលបានកំណត់នៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រនីមួយៗ ។ លទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃចុងបញ្ចប់នៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ នឹងត្រូវប្រើប្រាស់ជាទិន្នន័យដើមគ្រាសម្រាប់ពិនិត្យ កែសម្រួល និងរៀបចំសាឡើងវិញនូវផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថ្មីក្នុងដំណាក់កាលបន្តបន្ទាប់ ព្រមទាំងធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការវិភាគ និងរៀបចំគោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធនឹងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រតាមវិស័យនានា ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហា និងតម្រូវការនានាក្នុងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន និងការផ្តល់សេវាសាធារណៈនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព គណនេយ្យភាព បរិយាបន្ន និងសមធម៌សង្គម ។

៥.៣. ផែនការសកម្មភាព និងថវិកាសម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃ

ក្រសួងមហាផ្ទៃ ត្រូវសម្របសម្រួលជាមួយលេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. ក្រសួងកិច្ចការនារី ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីរៀបចំផែនការសកម្មភាព និងថវិកាសម្រាប់ធ្វើការវាយតម្លៃនីមួយៗ (ពាក់កណ្តាល និងចុងបញ្ចប់នៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ) ព្រមទាំងធ្វើការតាមដានត្រួតពិនិត្យអំពីវឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះតាមឆ្នាំនីមួយៗផងដែរ ៕

ផ្នែកទី ៦
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់រាជរដ្ឋាភិបាលទៅតាមវិស័យនីមួយៗ ទាំងនៅកម្រិតថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ គឺជាកិច្ចការអាទិភាពមួយក្នុងចំណោមកិច្ចការជាអាទិភាពនានានៃកិច្ចដំណើរការកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ ដែលផ្តោតជាសំខាន់លើការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងការបង្កើនភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី ជាពិសេស តួនាទីរបស់ស្ត្រីក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច ដែលនឹងធ្វើឱ្យស្ត្រីទទួលបានផលប្រយោជន៍ពីការអភិវឌ្ឍ និងការផ្តល់សេវាសាធារណៈកាន់តែល្អប្រសើរឡើង ។ កម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដំណាក់កាលទី២ (ឆ្នាំ ២០២១-២០៣០) បានកំណត់អំពីសកម្មភាពនានាក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងសមិទ្ធផល និងលទ្ធផលរំពឹងទុកនានានៃសមាសភាគទាំងប្រាំរបស់កម្មវិធីជាតិ ។ សកម្មភាពទាំងនោះពាក់ព័ន្ធទៅនឹងបង្កើនលទ្ធភាពដល់ស្ត្រី និងបុរស ក្នុងការទទួលបាននូវសេវាសាធារណៈ និងផលប្រយោជន៍ពីការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន ព្រមទាំងការលើកកម្ពស់ជីវភាពរស់នៅរបស់ប្រជាពលរដ្ឋប្រកបដោយសមភាព សមធម៌ និងបរិយាបន្ន ។

ផ្អែកតាមលទ្ធផល និងមេរៀនបទពិសោធន៍នៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ឆ្នាំ ២០១៧-២០១៩) បានបង្ហាញច្បាស់ថា ដើម្បីសម្រេចលទ្ធផលជោគជ័យ តម្រូវឱ្យក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិសហការគ្នាយ៉ាងជិតស្និទ្ធ និងមានឆន្ទៈក្នុងការចូលរួមអនុវត្តឱ្យបានសកម្ម ជាពិសេស ក្រសួងមហាផ្ទៃ ត្រូវដឹកនាំ សម្របសម្រួល និងសហការជាមួយក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ក្នុងការជំរុញ ការតាមដាន និងការវាយតម្លៃនូវការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យបានជាប្រចាំ និងទៀងទាត់ ។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ឆ្នាំ ២០២៤-២០២៨) នេះ ត្រូវបានពិនិត្យ រៀបចំ និងកែសម្រួលបំពេញបន្ថែមលើយុទ្ធសាស្ត្រ សកម្មភាព វឌ្ឍនភាព និងកាលានុវត្តភាពនានានៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ (ឆ្នាំ ២០១៧-២០១៩) ដើម្បីឱ្យមានលក្ខណៈកាន់តែល្អប្រសើរ និងអាចយកទៅអនុវត្តបានទាំងនៅកម្រិតថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ។

ជារួម នៅពេលអនុវត្តពេញលេញនូវផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ (ឆ្នាំ ២០២៤-២០២៨) នេះ ត្រូវបានរំពឹងទុកថា នឹងទទួលបានលទ្ធផលចម្បងៗ ដូចខាងក្រោម ៖

- គុណភាពនៃការដឹកនាំ ការគ្រប់គ្រង ការអនុវត្តតួនាទី ភារកិច្ច និងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ នឹងត្រូវបានធ្វើឱ្យប្រសើរឡើង តាមរយៈការពិនិត្យ ការរៀបចំ និងការកែសម្រួលគោលនយោបាយ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា ដើម្បីជំរុញ និងលើក

ទឹកចិត្តក្នុងការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង និងមុខតំណែងវិជ្ជាជីវៈនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ

- សមត្ថភាពរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំជាស្ត្រី និងបុគ្គលិកជាស្ត្រីពាក់ព័ន្ធនឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំ ការគ្រប់គ្រង និងជំនាញវិជ្ជាជីវៈជាដើម នឹងត្រូវបានគាំទ្រ និងលើកកម្ពស់ជាប្រចាំ
- បរិយាកាសមេត្រីភាព និងលក្ខខណ្ឌអំណោយផលនៅកន្លែងការងារសម្រាប់បុគ្គលិកជាស្ត្រីនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ តាមរយៈការរៀបចំបង្កើតកន្លែងថែទាំកុមារ ការរៀបចំបង្កើតឱ្យមានយន្តការ និងវិធានការបង្ការ ការទប់ស្កាត់ការបៀតបៀន និងការរើសអើងគ្រប់ទម្រង់ព្រមទាំងលក្ខខណ្ឌការងារផ្សេងៗទៀត នឹងត្រូវបានបង្កើត និងដំណើរការល្អ
- ការយល់ដឹងពាក់ព័ន្ធនឹងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ បរិយាបន្ន និងសមធម៌សង្គមនឹងត្រូវបានបង្កើន និងផ្សព្វផ្សាយបានទូលំទូលាយ និង
- ការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន នឹងត្រូវបានបង្កើនឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរឡើង ឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហានិងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋគ្រប់រូប ជាពិសេសឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហា និងតម្រូវការជាអាទិភាពរបស់ស្ត្រី កុមារ យុវតី និងជនងាយរងគ្រោះនានានៅមូលដ្ឋាន ។

បន្ថែមពីនេះ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ (ឆ្នាំ ២០២៤-២០២៨) នេះ មានប្រសិទ្ធភាព និងទទួលបានជោគជ័យទៅបាន ចាំបាច់ត្រូវដឹកនាំអនុវត្តដោយក្រសួងមហាផ្ទៃ និងចូលរួមសហការដោយលេខាធិការ-ដ្ឋានគ.ជ.អ.ប. ក្រសួងកិច្ចការនារី ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ក្រសួង ស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចពាក់ព័ន្ធ ជាពិសេស រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដែលជាអង្គប្រតិបត្តិផ្ទាល់នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្រោមការដឹកនាំ និងសម្របសម្រួលរួមរបស់ គ.ជ.អ.ប. ។ ការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ក៏ចាំបាច់តម្រូវឱ្យមានការចូលរួមគាំទ្រពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ អង្គការសង្គមស៊ីវិល វិស័យឯកជន និងអ្នកពាក់ព័ន្ធផងដែរ ដើម្បីរួមគ្នាឈានទៅសម្រេចនូវចក្ខុវិស័យ គោលបំណង គោលដៅ និងសូចនាករ និងចំណុចដៅ នៃយុទ្ធសាស្ត្រទាំង៤ ដែលបានកំណត់នៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ឆ្នាំ ២០២៤-២០២៨) នេះ ។

ការសម្រេចបាននូវគោលបំណង គោលដៅនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ គឺជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់ក្នុងការរួមចំណែកដល់ការសម្រេចបាននូវចក្ខុវិស័យកម្ពុជាឆ្នាំ២០៣០ ប្រែក្លាយជាប្រទេសដែលមានចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់ និងចក្ខុវិស័យកម្ពុជាឆ្នាំ២០៥០ ប្រែក្លាយឋានៈជាអរិយប្រទេសមានចំណូលខ្ពស់ ៕

ឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធទី ១÷ សទ្ទានុក្រម

ពាក្យគន្លឹះ	អត្ថន័យ/ខ្លឹមសារបរិយាយ
មុខតំណែងគ្រប់គ្រង	សំដៅលើ មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលស្ថិតនៅក្នុងតួនាទីដែលមានសិទ្ធិអំណាចក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច ដូចជា ការដឹកនាំ ការគ្រប់គ្រង ការចាត់ចែង ការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ការបែងចែកធនធាន ឬគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកក្រោមឱវាទជាដើម ។
មុខតំណែងវិជ្ជាជីវៈ	សំដៅលើបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិដែលមានជំនាញបច្ចេកទេសវិជ្ជាជីវៈជាក់លាក់ ដូចជា មន្ត្រីជំនាញរដ្ឋបាល មន្ត្រីជំនាញគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក មន្ត្រីជំនាញគណនេយ្យ មន្ត្រីជំនាញព័ត៌មានវិទ្យា មន្ត្រីជំនាញទំនាក់ទំនង មន្ត្រីជំនាញអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព មន្ត្រីជំនាញផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុ ជាដើម ។
រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	ជាទូទៅសំដៅលើរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ឃុំ សង្កាត់ ដែលរដ្ឋបាលនីមួយៗមានក្រុមប្រឹក្សាមួយជាតំណាង ។ ដោយឡែក រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលប្រើនៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ គឺសំដៅយកត្រឹមតែ រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ តែប៉ុណ្ណោះ មិនមានវិសាលភាពដល់ឃុំ សង្កាត់ឡើយ ។
បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ	សំដៅលើ បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលបានជ្រើសរើស និងតែងតាំងដោយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ដែលបានផ្ទេរតាមដំណើរការនៃផ្ទេរមុខងារទៅឱ្យរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ បុគ្គលិកជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលដែលត្រូវបានតែងតាំង ឬចាត់តាំងដោយរាជរដ្ឋាភិបាល ក្រសួង ស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិឱ្យទៅបំពេញការងារជាមួយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យា និងទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស ដែលបានជ្រើសរើសដោយរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ។
បុគ្គលិកបំពេញការងារនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ	សំដៅលើ បុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងបុគ្គលិករបស់មន្ទីរ អង្គភាព និងការិយាល័យជំនាញនៃក្រសួង ស្ថាប័នដែលបំពេញការងារនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ។
គោលនយោបាយ (គោលនយោបាយសាធារណៈ)	សំដៅលើ ឯកសារគោល សកម្មភាព គោលការណ៍ ឬសេចក្តីសម្រេចនានា ដែលមានគោលបំណងដើម្បី ៖ (១) ឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហានានាដែលសាធារណជនជួបប្រទះ (២) សម្របសម្រួលដំណើរការនយោបាយជាក់លាក់ណាមួយ និង (៣) ផ្តល់ជាក្របខ័ណ្ឌផ្លូវច្បាប់សម្រាប់ក្រសួង ស្ថាប័ន អង្គភាពនានាអនុវត្តតួនាទី ភារកិច្ចដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមកិច្ច ។
យេនឌ័រ	សំដៅលើ ផ្នត់គំនិត ឬការប្រព្រឹត្តរបស់គ្រួសារ សហគមន៍ និងសង្គមដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការបែងចែកការងារ ពលកម្ម ការអប់រំ សិទ្ធិអំណាច លំដាប់ថ្នាក់ ឋានៈ និងតួនាទីដល់កូនស្រីនិងកូនប្រុស ឬស្ត្រី និងបុរស ដូចជា ការកំណត់របស់គ្រួសារលើការសិក្សារបស់កូនស្រី កូនប្រុស ការកំណត់ការងារសម្រាប់ក្មេងស្រី ក្មេងប្រុស រួមទាំងការងារផ្ទះសម្បែង ជាដើម ។

សមភាពយេនឌ័រ	សំដៅលើ សិទ្ធិ ទំនួលខុសត្រូវ និងឱកាសស្មើភាពគ្នារបស់ស្ត្រី និងបុរស និងក្មេងស្រី និងក្មេងប្រុស ។ (គ.ជ.អ.ប.)
ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ	សំដៅលើវិធីសាស្ត្រនៃការដាក់បញ្ចូលកង្វល់ពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រទៅក្នុងការវិភាគ ការរៀបចំ និងការតាមដានត្រួតពិនិត្យគោលនយោបាយ កម្មវិធី និងគម្រោងអភិវឌ្ឍនានា ដើម្បីធានាដល់ការកាត់បន្ថយវិសមភាព និងគម្លាតយេនឌ័រ ។ (គ.ជ.អ.ប.)
ពិពិធកម្មយេនឌ័រ	សំដៅលើ ការកសាងស្ថាប័ន ឬអង្គភាពមួយ ដែលមានការចូលរួមពេញលេញពីគ្រប់បុគ្គលទាំងអស់ អាចបង្ហាញ ឬបញ្ចេញនូវសក្តានុពល ចំណេះដឹង ជំនាញ បទ-ពិសោធន៍ ឬជំនឿផ្សេងៗគ្នា ដោយមិនមានការបែងចែកយេនឌ័រ ដើម្បីអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន ឬអង្គភាពនោះឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការរបស់ប្រជាពលរដ្ឋគ្រប់ក្រុម ក្នុងទិសដៅឈានទៅធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវស្ថានភាព ជីវភាព សុខុមាលភាព និងសុខដុមនីយកម្ម ។
ការវិនិយោគលើ សមភាពយេនឌ័រ	សំដៅលើការដាក់ចេញនូវវិធានការជាក់លាក់ ដើម្បីបង្កើត និងបង្កើនចំណាយសាធារណៈលើសមភាពយេនឌ័រ ព្រមទាំងមានការពិនិត្យតាមដាន និងវិភាគផលប៉ះពាល់នៃការចំណាយសាធារណៈទៅលើវិសមភាពយេនឌ័រតាមរយៈការធ្វើកម្មវិធីថវិកា ដែលឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ ។ (នារីរតនៈទី៦)
ភាគលាភយេនឌ័រ	សំដៅលើ ផលប្រយោជន៍សេដ្ឋកិច្ច ដែលបានមកពីការសម្រេចបានសមភាពយេនឌ័រ និងការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់ស្ត្រីនិងក្មេងស្រីទៅគ្រប់ទិដ្ឋភាពទាំងអស់ក្នុងសង្គមជាតិ។
ការកំណត់ចំនួន អប្បបរមាសម្រាប់ស្ត្រី	សំដៅលើការកំណត់ចំនួនជាលក្ខណៈប្រព័ន្ធសម្រាប់បង្កើនចំនួនស្ត្រីឱ្យមានសំឡេងច្រើន ឬមានចំនួនសមស្របនៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង ឬនៅក្នុងអង្គភាពមួយ ក្នុងការធ្វើសម្រេចចិត្តដើម្បីឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ ។
បរិយាបន្ន	សំដៅលើ ការលើកកម្ពស់ការចូលរួម និងការទទួលផលប្រយោជន៍ពេញលេញរបស់ប្រជាពលរដ្ឋគ្រប់រូប គ្រប់ក្រុម និងសហគមន៍ក្នុងសកម្មភាពនានារបស់សង្គមដោយគ្មានការរើសអើង ។ (គ.ជ.អ.ប.)
សមធម៌សង្គម	សំដៅលើ សិទ្ធិប្រើប្រាស់ និងទទួលបានផលប្រយោជន៍ប្រកបដោយភាពយុត្តិធម៌នៃការផ្តល់សេវា ការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន ស្របតាមស្ថានភាពរូបរាងកាយ ស្ថានភាពសង្គមនយោបាយ ព្រមទាំងសិទ្ធិចូលរួមយ៉ាងពេញលេញនៅក្នុងកិច្ចការនយោបាយ និងវប្បធម៌នៅក្នុងសង្គម ។
ជនងាយរងគ្រោះ ឬ ជនងាយរងហានិភ័យ	សំដៅលើ ក្រុមជនដែលភាគច្រើនទទួលរងការរើសអើង និងផាត់ចេញពីសង្គមខ្ពស់ជាងប្រជាពលរដ្ឋទូទៅដែលធ្វើឱ្យពួកគាត់មិនបាន ឬពិបាកទទួលបានសេវាសាធារណៈ និងចូលរួមក្នុងការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន ដូចជា បាត់បង់ឱកាសក្នុងការទទួលបានការអប់រំ ការទទួលបានការងារ ឬការចូលរួមសកម្មភាពនានាក្នុងសង្គមជាដើម ។ ក្រុមជនងាយរងគ្រោះ រួមមាន៖ ទារក កុមារ ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ គ្រួសារដែលខ្វះអាហារូបត្ថម្ភ ជនពិការ ជនចាស់ជរាគ្មានទីពឹង ជនជាតិភាគតិច ជនជាតិដើមភាគតិច ជនអន្តោ-ប្រវេសន្ត និងយុវជន ជាដើម ។

ការរើសអើង	សំដៅលើ ការប្រព្រឹត្តមិនល្អទាំងឡាយណាដែលផ្អែកលើពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ សាសនា ភេទ (រួមទាំងទំនោរផ្លូវភេទ អត្តសញ្ញាណយេនឌ័រ ឬការមានផ្ទៃពោះ) សញ្ជាតិដើម អាយុចំណាស់ (ចាប់ផ្តើមនៅអាយុ ៤០ ឆ្នាំ) ពិការភាព ឬព័ត៌មានហ្សែន (រួមទាំងប្រវត្តិវេជ្ជសាស្ត្រគ្រួសារ) ។
ការរើសអើងផ្លូវភេទ	សំដៅលើ ការប្រទូសកេរ្តិ៍ខ្មាស/ការរើសអើងផ្លូវភេទ គឺជាការប្រព្រឹត្តបំពានជាពាក្យសម្តី ឬសកម្មភាពរបស់បុគ្គលមួយទៅបុគ្គលមួយទៀតទាក់ទងនឹងផ្លូវភេទដោយគ្មានការព្រមព្រៀង ។ ក្រមព្រហ្មទណ្ឌកម្ពុជាមាត្រា ២៥០ ចែងថា «អំពើរុកគួនខាងផ្លូវភេទ គឺជាអំពើដែលបុគ្គលម្នាក់រំលោភអំណាចដែលមុខងាររបស់ខ្លួនប្រគល់ឱ្យធ្វើការគាបសង្កត់ម្តងហើយម្តងទៀតទៅលើអ្នកដទៃ ក្នុងគោលបំណងទទួលការអនុគ្រោះខាងផ្លូវភេទ» និងអាចត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពី ៦ (ប្រាំមួយ) ថ្ងៃ ដល់ ៣ (បី) ខែ និងពិន័យជាប្រាក់ពី ១០០.០០០ រៀល (មួយសែនរៀល) និង៥០០.០០០រៀល (ប្រាំសែនរៀល) ។ (ក្រសួងកិច្ចការនារី)
ការពង្រឹងអំណាចដល់ស្ត្រី	សំដៅលើ ពេលដែលស្ត្រី និងកុមារីទទួលបានអំណាចដើម្បីធ្វើសកម្មភាពដោយសេរីអនុវត្តសិទ្ធិរបស់ពួកគេ និងបំពេញសក្តានុពលរបស់ពួកគេក្នុងនាមជាសមាជិកពេញលេញ និងស្មើភាពនៃសង្គម ។ (គ.ជ.អ.ប.)
ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព	សំដៅលើ ការផ្តល់ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស ផ្តល់ឱកាសសិក្សារៀនសូត្រ និងការផ្តល់ព័ត៌មាន ទិន្នន័យ ឧបករណ៍ ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ប្រព័ន្ធ និងនីតិវិធីចាំបាច់នានា ដែលអនុញ្ញាតឱ្យបុគ្គល និងស្ថាប័នសម្រេចបាននូវលទ្ធផលរំពឹងទុក និងគោលដៅដែលបានកំណត់ ។
ការបណ្តុះបណ្តាលជាសេរី	សំដៅលើ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាបន្តបន្ទាប់គ្នាជាលំដាប់ ដែលមានវិធីសាស្ត្រ បែបបទ និងប្រធានបទជាក់លាក់ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលដៅសិក្សា ។ ការបណ្តុះបណ្តាលនេះ ជាវិធីសាស្ត្រដែលធ្វើឱ្យមានការអភិវឌ្ឍនូវជំនាញ ចំណេះដឹង និងការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថ ជាដើម ។
ស្ត្រីដែលមានសក្តានុពល	សំដៅលើ ស្ត្រីដែលមានទេពកោសល្យ សមត្ថភាព គុណវុឌ្ឍិ និងលក្ខណសម្បត្តិសមស្រប ដែលអាចទទួលការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីក្លាយជាអ្នកដឹកនាំ ឬជាអ្នកគ្រប់គ្រងនាពេលអនាគត ។

ឧបសម្ព័ន្ធទី ២៖ តារាងផែនការសកម្មភាពរួមសម្រាប់អនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ (ឆ្នាំ ២០២៤-២០២៨)

យុទ្ធសាស្ត្រ និងសកម្មភាពអាទិភាព	ស្ថាប័ន		ថវិកា USD	២០២៤	២០២៥	២០២៦	២០២៧	២០២៨
	ដឹកនាំអនុវត្ត	គាំទ្រ						
យុទ្ធសាស្ត្រទី១៖ ការពិនិត្យ ការរៀបចំ និងការកែសម្រួលគោលនយោបាយ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា ដើម្បីជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តក្នុងការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង និងមុខតំណែងវិជ្ជាជីវៈនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ								
សកម្មភាព ១.១. ពិនិត្យ រៀបចំ និងកែសម្រួលគោលនយោបាយ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ។	MCS, MOI, SNA	MOWA, NCDDS, RMs	8,000	2,000	4,000	2,000	0	0
សកម្មភាព ១.២. កំណត់គោលការណ៍ និងលក្ខខណ្ឌសម្រាប់បង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។	MCS, MOI,	MOWA, SNA	6,000	1,000	4,000	1,000	0	0
សកម្មភាព ១.៣. ផ្សព្វផ្សាយណែនាំ និងគាំទ្រការអនុវត្តគោលនយោបាយ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងគោលការណ៍ លក្ខខណ្ឌសម្រាប់បង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ។	MOI, MCS,	MOWA, SNA,	15,000	2,000	6,000	6,000	1,000	0
សកម្មភាព ១.៤. រៀបចំផែនការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ។	SNA	MOI, MCS, MOWA	8,000	2,000	4,000	2,000	0	0
សកម្មភាព ១.៥. បង្កើនចំនួនបុគ្គលិកជាស្ត្រីនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ តាមរយៈការប្រឡង និងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកថ្មីតាមតម្រូវការប្រចាំឆ្នាំ ។	SNA	MCS, MOI, MOWA	8,000	1,000	3,000	3,000	1,000	8,000

សកម្មភាព ១.៦. បង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌតាមរយៈការតែងតាំង ឬប្រគល់ភារកិច្ច ។	SNA	MCS, MOI, MOWA	0	0	0	0	0	0
យុទ្ធសាស្ត្រទី២៖ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិកជាស្ត្រីនៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ								
សកម្មភាព ២.១. វាយតម្លៃអំពីតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិកជាស្ត្រីនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ។	CPA	MOI (NASLA), MOWA	300,000	60,000	60,000	60,000	60,000	60,000
សកម្មភាព ២.២. រៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពបុគ្គលិកជាស្ត្រីនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ។	SNA	MOI (NASLA), MOWA	150,000	30,000	30,000	30,000	30,000	30,000
សកម្មភាព ២.៣. កំណត់ និងវិភាជន៍ថវិកាសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់បុគ្គលិកជាស្ត្រី ។	SNA	MOI (NASLA), MOWA	50,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000
សកម្មភាព ២.៤. បណ្តុះបណ្តាលអំពីភាពជាអ្នកដឹកនាំ ការគ្រប់គ្រង និងជំនាញវិជ្ជាជីវៈដល់ថ្នាក់ដឹកនាំជាស្ត្រី និងបុគ្គលិកជាស្ត្រី ។	SNA	MOI, MOWA, DPs, CSOs	750,000	150,000	150,000	150,000	150,000	150,000
សកម្មភាព ២.៥. ផ្តល់ការហ្វឹកហ្វឺន និងបង្ហាត់បង្ហាញដល់បុគ្គលិកជាស្ត្រីជាអ្នកដឹកនាំ និងបុគ្គលិកជាស្ត្រីដែលមានសក្តានុពល ។	SNA	RMs, CSOs, PSs	225,000	45,000	45,000	45,000	45,000	45,000
សកម្មភាព ២.៦. វាយតម្លៃការអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពថ្នាក់ដឹកនាំជាស្ត្រី និងបុគ្គលិកជាស្ត្រី ។	SNA, MOI	MCS, MOWA, RMs,	125,000	25,000	25,000	25,000	25,000	25,000
យុទ្ធសាស្ត្រទី៣៖ ការបង្កើតបរិយាកាសមេត្រីភាព និងលក្ខខណ្ឌអំណោយផលសម្រាប់ស្ត្រីនៅកន្លែងបំពេញការងារ និងការអនុវត្តតួនាទី ភារកិច្ចរបស់ស្ត្រីនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ								
សកម្មភាព ៣.១. រៀបចំសេចក្តីណែនាំពាក់ព័ន្ធនឹងការបង្កើតបរិយាកាសមេត្រីភាព និងលក្ខខណ្ឌអំណោយផលសម្រាប់ស្ត្រីនៅកន្លែងបំពេញការងារ និងការអនុវត្តការងារ តួនាទី ភារកិច្ចរបស់ស្ត្រី ។	NCDDS	MCS, MOI, MOWA	75,000	7,000	30,000	30,000	8,000	0

សកម្មភាព ៣.២. ដាក់ចេញនូវយន្តការ និងវិធានការពាក់ព័ន្ធនឹងការបង្កើតបរិយាកាសមេត្រីភាព និងលក្ខខណ្ឌអំណោយផលនៅកន្លែងបំពេញការងារ និងការអនុវត្តតួនាទី ភារកិច្ចសម្រាប់បុគ្គលិកជាស្ត្រី ។	SNA	MOI, MCS, MOWA	75,000	7,000	30,000	30,000	8,000	0
សកម្មភាព ៣.៣. ផ្សព្វផ្សាយអំពីសេចក្តីណែនាំ និងវិធានការពាក់ព័ន្ធនឹងការបង្កើតបរិយាកាសមេត្រីភាព និងលក្ខខណ្ឌអំណោយផល នៅកន្លែងបំពេញការងារ និងការអនុវត្តតួនាទី ភារកិច្ចសម្រាប់បុគ្គលិកជាស្ត្រី ។	SNA	MCS, MOI, MOWA	125,000	20,000	35,000	35,000	20,000	15,000
សកម្មភាព ៣.៤. រៀបចំយន្តការទទួល និងដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ាពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការបៀតបៀននានា និងការរើសអើងគ្រប់ទម្រង់នៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ។	SNA	MCS, MOI, MOWA	100,000	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000
យុទ្ធសាស្ត្រទី៤៖ ការលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពក្នុងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ								
សកម្មភាព ៤.១. ផ្សព្វផ្សាយផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិឱ្យបានទូលំទូលាយ ។	NCDDS, MOWA, SNA	MOI, MCS, DPs, CSOs	27,350	27,350	0	0	0	0
សកម្មភាព ៤.២. ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលវគ្គជាកាតព្វកិច្ចអំពីការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ បរិយាបន្ន និងសមធម៌សង្គមដល់ថ្នាក់ដឹកនាំទាំងបុរស និងស្ត្រី នៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ។	MOI (NASLA), CPA	MOWA, MCS, NCDDS, DPs	0	75,000	75,000	75,000	75,000	0
សកម្មភាព ៤.៣. រៀបចំ និងដាក់បញ្ចូលសកម្មភាពនានានៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះទៅក្នុងផែនការអភិវឌ្ឍន៍០៥ឆ្នាំ កម្មវិធីវិនិយោគបីឆ្នាំរំកិល និងគម្រោងថវិកាប្រចាំរបស់រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនីមួយៗ	SNA	MOI, MOWA, MCS	117,000	0	0	0	0	0
សកម្មភាព ៤.៤. ជំរុញ គាំទ្រ តាមដាន និងវាយតម្លៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ។	MOI, MOWA, MCS, NCDDS	SNA, DPs, CSOs	60,000	0	0	20,000	20,000	20,000

សកម្មភាព ៤.៥. ពង្រឹងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងវិស័យឯកជនក្នុងការគាំទ្រ និងចូលរួមអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ។	MOI, SNA	NCDDS, MOWA, MCS, DPs, CSOs, PSs	25,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000

<u>**កំណត់សម្គាល់៖**</u> NCDDS៖ លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប. MOI៖ ក្រសួងមហាផ្ទៃ MCS៖ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ MOWA៖ ក្រសួងកិច្ចការនារី SNA៖ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ CPA៖ រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត, NASLA៖ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន RMs៖ ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ DPs៖ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ GIZ៖ កិច្ចសហប្រតិបត្តិការអាល្លឺម៉ង់ CSOs៖អង្គការសង្គមស៊ីវិល PSs ៖ វិស័យឯកជន ។

ឧបសម្ព័ន្ធទី ៣÷ ទិន្នន័យមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ឆ្នាំ២០២៣ និងចំណុចដៅឆ្នាំ២០២៨

១. តារាងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ឆ្នាំ ២០២៣ និងចំណុចដៅឆ្នាំ ២០២៨

ល.រ	មុខតំណែងគ្រប់គ្រង	ឆ្នាំ២០២៣ (ដើមគ្រា)			ចំនួនមន្ត្រីចូលនិវត្តន៍ (២០២៤-២០២៨)			ចំណុចដៅឆ្នាំ ២០២៨	
		សរុប	ស្ត្រី	%ស្ត្រី	សរុប	បុរស	ស្ត្រី	ស្ត្រី	%ស្ត្រី
១	អភិបាល	25	2	8.00	5	5	0	3	12.00
២	អភិបាលរង	250	32	12.80	31	25	6	41	16.40
៣	នាយករដ្ឋបាល	25	1	4.00	2	2	0	3	12.00
៤	នាយករងរដ្ឋបាល	115	21	18.26	8	8	0	29	25.22
៥	ប្រធានមន្ទីរសុខាភិបាលរាជធានី ខេត្ត	25	1	4.00	12	12	0	3	12.00
៦	នាយកទីចាត់ការ /ប្រធានអង្គភាពលទ្ធកម្ម	208	24	11.54	36	30	6	36	17.31
៧	ប្រធានមណ្ឌលថែទាំកុមាររបស់រដ្ឋ	21	11	52.38	10	8	2	11	52.38
៨	អនុប្រធានមន្ទីរសុខាភិបាលរាជធានី ខេត្ត	72	10	13.89	17	16	1	17	23.61
៩	នាយករងទីចាត់ការ/អនុប្រធានអង្គភាពលទ្ធកម្ម	398	113	28.39	41	30	11	124	31.16
១០	ប្រធានមន្ទីរពេទ្យបង្អែករាជធានី ខេត្ត	23	8	34.78	9	9	0	11	47.83
១១	អនុប្រធានមន្ទីរពេទ្យបង្អែករាជធានី ខេត្ត	66	43	65.15	15	13	2	43	65.15
១២	ប្រធានការិយាល័យនៃមន្ទីរសុខាភិបាល	89	10	11.24	26	16	10	18	20.22
១៣	អនុប្រធានមណ្ឌលថែទាំកុមាររបស់រដ្ឋ	18	9	50.00	3	3	0	9	50.00
១៤	ប្រធានការិយាល័យសុខាភិបាលស្រុកប្រតិបត្តិ	89	53	59.55	27	27	0	53	59.55
១៥	ប្រធានការិយាល័យនៃរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត	388	103	26.55	43	31	12	113	29.12
១៦	អនុប្រធានការិយាល័យសុខាភិបាលស្រុកប្រតិបត្តិ	132	23	17.42	34	31	3	34	25.58
១៧	ប្រធានមន្ទីរពេទ្យបង្អែកក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ	80	16	20.00	17	17	0	20	25.00
១៨	អនុប្រធានមន្ទីរពេទ្យបង្អែកក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ	103	15	14.56	19	18	1	20	19.42
១៩	អនុប្រធានការិយាល័យនៃមន្ទីរសុខាភិបាល	147	43	29.25	23	15	8	51	34.69
២០	ប្រធានមណ្ឌលសុខភាព	1,103	277	25.11	218	171	47	297	26.93

២១	អនុប្រធានការិយាល័យនៃរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត	714	288	40.34	61	31	30	296	41.46
២២	អនុប្រធានមណ្ឌលសុខភាព	977	593	60.69	166	88	78	593	60.69
សរុប		**5,068**	**1,696**	**33.46**	**823**	**606**	**217**	**1,825**	**36.00**

២. តារាងចងជាក្រុមនៃមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ឆ្នាំ ២០២៣ និងចំណុចដៅឆ្នាំ ២០២៨

ល.រ	មុខតំណែងគ្រប់គ្រងចងជាក្រុម	ឆ្នាំ២០២៣			ចំនួនមន្ត្រីចូលនិវត្តន៍ (២០២៤-២០២៨)			ចំណុចដៅ ២០២៨	
		សរុប	ស្ត្រី	%ស្ត្រី	សរុប	បុរស	ស្ត្រី	ស្ត្រី	%ស្ត្រី
១	ក្រុមគណៈអភិបាល	275	34	12.36	36	30	6	44	16.00
២	ក្រុមថ្នាក់ដឹកនាំអង្គភាព	971	241	24.82	153	131	22	277	28.53
៣	ក្រុមថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យ	3822	1421	37.18	634	445	189	1504	39.35
សរុប		**5,068**	**1,696**	**33.46**	**823**	**606**	**217**	**1,825**	**36.00**

កំណត់ចំណាំ៖ ១.**ក្រុមគណៈអភិបាល** រួមមាន៖ អភិបាលរាជធានី ខេត្ត និងអភិបាលរងរាជធានី ខេត្ត ២.**ក្រុមថ្នាក់ដឹកនាំអង្គភាព** រួមមាន៖ នាយករដ្ឋបាល នាយករងរដ្ឋបាល នាយកទីចាត់ការ /ប្រធានអង្គភាពលទ្ធកម្ម នាយករងទីចាត់ការ/អនុប្រធានអង្គភាពលទ្ធកម្ម ប្រធាននិងអនុប្រធានមន្ទីរសុខាភិបាល ប្រធាននិងអនុប្រធានមណ្ឌលថែទាំកុមាររបស់រដ្ឋ ប្រធាននិងអនុប្រធានមន្ទីរពេទ្យបង្អែករាជធានី ខេត្ត ៣.**ក្រុមថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យ** រួមមាន៖ ប្រធាននិងអនុប្រធាន ការិយាល័យនៃរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ប្រធាននិងអនុប្រធានការិយាល័យនៃមន្ទីរសុខាភិបាល ប្រធាននិងអនុប្រធានការិយាល័យសុខាភិបាលស្រុកប្រតិបត្តិ ប្រធាននិងអនុប្រធានមន្ទីរពេទ្យបង្អែកក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ប្រធាននិងអនុប្រធានមណ្ឌលសុខភាព ។

៣. តារាងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ឆ្នាំ ២០២៣ និងចំណុចដៅ ឆ្នាំ ២០២៨

ល.រ	មុខតំណែងគ្រប់គ្រង	ឆ្នាំ២០២៣			ចំនួនមន្ត្រីចូលនិវត្តន៍ (២០២៤-២០២៨)			ចំណុចដៅឆ្នាំ ២០២៨	
		សរុប	ស្ត្រី	%ស្ត្រី	សរុប	បុរស	ស្ត្រី	ស្ត្រី	%ស្ត្រី
១	អភិបាល	210	7	3.33	23	20	3	16	7.62
២	អភិបាលរង	1,248	266	21.31	158	121	37	366	29.33
៣	នាយករដ្ឋបាល	178	18	10.11	14	12	2	26	14.61
៤	នាយករងរដ្ឋបាល	308	78	25,32	36	26	10	101	32.79
៥	ប្រធានការិយាល័យ និងប្រធានអង្គភាពលទ្ធកម្ម	2,056	420	20.43	295	259	36	603	29.33
៦	អនុប្រធានការិយាល័យ និងអនុប្រធានអង្គភាពលទ្ធកម្ម	3,153	897	28.45	497	391	106	1,134	35.96

៧	នាយកសាលាបឋមសិក្សាសាធារណៈ	6,402	884	13.81	684	582	102	1,325	20.70
៨	នាយករងសាលាបឋមសិក្សាសាធារណៈ	3,385	887	26.20	258	183	75	1,061	31.34
៩	នាយកមត្តេយ្យសិក្សាសាធារណៈ	147	140	95.24	20	4	16	142	96.59
១០	នាយករងមត្តេយ្យសិក្សាសាធារណៈ	17	16	94.12	2	0	2	16	94.12
សរុប		**17,104**	**3,613**	**21.12**	**1,982**	**1,593**	**389**	**4,790**	**28.00**

៤. តារាងចងជាក្រុមនៃមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនៅរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ឆ្នាំ២០២៣ និងចំណុចដៅ ឆ្នាំ២០២៨

ល.រ	មុខតំណែងគ្រប់គ្រងចងជាក្រុម	ឆ្នាំ២០២៣			ចំនួនមន្ត្រីចូលនិវត្តន៍ (២០២៤-២០២៨)			ចំណុចដៅ ២០២៨	
		សរុប	ស្រ្តី	%ស្រ្តី	សរុប	បុរស	ស្រ្តី	ស្រ្តី	%ស្រ្តី
១	ក្រុមគណៈអភិបាល	1,458	273	18.72	181	141	40	382	26.20
២	ក្រុមនាយករដ្ឋបាល	486	96	19.75	50	38	12	127	26.13
៣	ក្រុមថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យ និងអង្គភាព	15,160	3,244	21.40	1,756	1,419	337	4,281	28.24
សរុប		**17,104**	**3,613**	**21.12**	**1,987**	**1,598**	**389**	**4,790**	**28.00**

<u>**កំណត់ចំណាំ៖**</u> ១. **ក្រុមគណៈអភិបាល** រួមមាន៖ អភិបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងអភិបាលរងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ **២. ក្រុមនាយករដ្ឋបាល** រួមមាន៖ នាយករដ្ឋបាល និងនាយករងរដ្ឋបាល **៣. ក្រុមថ្នាក់ដឹកនាំការិយាល័យនិងអង្គភាព** រួមមាន៖ ប្រធានការិយាល័យ និងប្រធានអង្គភាពលទ្ធកម្ម អនុប្រធានការិយាល័យនិងអនុប្រធានអង្គភាពលទ្ធកម្ម នាយកនិងនាយករងសាលាបឋមសិក្សាសាធារណៈ នាយកនិងនាយករងមត្តេយ្យសិក្សាសាធារណៈ ។

បោះពុម្ពដោយ លេខាធិការដ្ឋាន គ.ជ.អ.ប.
ក្រោមកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយ
កម្មវិធីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងដល់ការផ្ដល់សេវាជូនប្រជាពលរដ្ឋនៅប្រទេសកម្ពុជា
Improved Service Delivery for Citizens in Cambodia (ISD)

គជអប
NCDD

កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ
អាល្លឺម៉ង់
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

អនុវត្តដោយ
giz Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development and Cooperation SDC