



# ប្រជុំបណ្តុលភីឌីភី

## PDP-CENTER



### គោលនយោបាយយេនឌ័រ

នៃ

### ប្រជុំបណ្តុលប្រជាពលរដ្ឋដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍ និង សន្តិភាព

#### ១- ប្រវត្តិ

ប្រទេសកម្ពុជាជាប្រទេសមួយធ្លាប់អោយតំលៃនិងទទួលស្គាល់ការដឹកនាំរបស់ស្ត្រីតាំងតែពីដើមគ្រឹះសករាជមកម៉្លោះជាពិសេសស្តេចសោយរាជ្យដំបូងរបស់ខ្មែរគឺព្រះនាងសោមា ។ ហើយក្រោយមកទៀតក្នុងសម័យអង្គរគឺពុំមែនតែបុរសទេដែលចេញទៅច្បាំងគឺស្ត្រីក៏ចេញច្បាំងដែរ ជាក់ស្តែងរូបសំណាក់កងទ័ពស្រីកាត់សក់ផ្កាថ្ងៃនៅជាប់ជញ្ជាំងប្រាសាទបន្ទាយស្រី ជាតីកតាងបញ្ជាក់ពីភាពអង់អាចក្លាហានរបស់ស្ត្រីខ្មែរ ។

នាពេលបច្ចុប្បន្ននេះពិតមែនតែចំនួនស្ត្រីមានជាងពាក់កណ្តាលនៃប្រជាពលរដ្ឋសរុបក៏ដោយ ក៏តែការយកចិត្តទុកដាក់ និងគិតគូរពីបញ្ហាស្ត្រីនៅមានកំរិត ហើយអ្វីដែលជាចំណោទដ៏ធំធេងនោះគឺ គំលាតយេនឌ័រនៅក្នុងសង្គមខ្មែរដែលបង្កអោយមានឧបសគ្គដល់ការអភិវឌ្ឍន៍ប្រទេស ។

តំណាងរាស្ត្រជាស្ត្រីដែលមានចំនួនតែ ២២នាក់ សមាជិកព្រឹទ្ធសភាជាស្ត្រីដែលមានតែ ១១នាក់ និងមេឃុំជាស្ត្រីដែលមានតែ ៣៤នាក់ ក្នុងចំណោមមេឃុំទាំងអស់ទូទាំងប្រទេសនោះវាពិតជាមានការលំបាកណាស់ក្នុងការពារ និងធ្វើសេចក្តីសំរេចចិត្តតំណាងអោយផលប្រយោជន៍ស្ត្រីដ៏ច្រើនលើលុបនៃប្រជាជនសរុបនេះ ។ តំណាងស្ត្រីដ៏តិចតួចនៅក្នុងស្ថាប័ននយោបាយនេះវាធ្វើអោយមានឥទ្ធិពលតិចតួចណាស់ទៅដល់សង្គមនិងគ្រួសាររបស់ខ្មែរ ។ អតុល្យភាពអំណាចរបស់

ស្ត្រីនៅក្នុងស្ថាប័នរដ្ឋ និងគ្រួសារបានបង្កអោយមានអំពើហិង្សា ក្នុងគ្រួសារ អំពើជួញដូរស្ត្រី និង ទារុណកម្មជាច្រើនកើតមានចំពោះស្ត្រី ។

មជ្ឈមណ្ឌលភិឌីភីបានមើលឃើញថាការដោះស្រាយបញ្ហាគំរាមកំហែងយេនឌ័រនេះមានប្រសិទ្ធិ- ភាពទៅបានលុះត្រាណាតែយើងរួបរួមគ្នាដោយរាប់រាប់តាំងពីបុគ្គល គ្រួសារ សហគមន៍ អង្គការ មិនមែនរដ្ឋាភិបាល និងរដ្ឋាភិបាល ។

ដោយឡែកមជ្ឈមណ្ឌលភិឌីភីបានដាក់ចេញនូវគោលនយោបាយយេនឌ័រនៅក្នុងអង្គការ ដោយផ្ដោតទៅលើមូលដ្ឋានបីសំខាន់គឺបុគ្គលិក កម្មវិធី និងការធ្វើសេចក្តីសំរេចចិត្ត ។

**២\_គោលបំណង**

*ការបង្កើតគោលនយោបាយនេះឡើងគឺក្នុងបំណងដើម្បីធានាសមភាព និង សមធម៌យេនឌ័រ ព្រមទាំងធ្វើអោយមានគុណភាពយេនឌ័រនៅក្នុងការអនុវត្ត ។*

**៣\_ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ**

ភិឌីភីយល់យ៉ាងច្បាស់ថាការអភិវឌ្ឍន៍កម្មវិធីរបស់អង្គការបានជោគជ័យគឺអាស្រ័យលើការ យកចិត្តទុកដាក់លើមូលដ្ឋានយេនឌ័រ ។

គោលនយោបាយយេនឌ័រនេះនឹងគ្របដណ្តប់លើ៖

**១\_បុគ្គលិក**

នាដើមឆ្នាំ២០០៦នេះ ភិឌីភីមានបុគ្គលិកទាំងអស់ចំនួន ៨នាក់ ក្នុងមានស្រី៣នាក់ និង ប្រុស៥ នាក់ ។ ប៉ុន្តែការយល់ដឹងពីយេនឌ័រនៅមានកំរិតនៅឡើយ ដោយសារតែអង្គការទើបតែចាប់ផ្តើម ដំណើរការរយៈពេលខ្លី ។ បើទោះជាយើងមើលឃើញពីចំនួនប្រហាក់ប្រហែលគ្នារវាងបុរសនិងស្ត្រី នៅក្នុងចំណោមបុគ្គលិកក៏ដោយ តែនៅតែត្រូវការពង្រឹងថែមទៀតតាមរយៈការហ្វឹកហ្វឺន និង សិក្ខា សាលាផ្សេងៗ ។ សព្វថ្ងៃនេះយើងនៅក្នុងថ្នាក់គ្រប់គ្រងគឺមានស្រី៣ និង ប្រុសមួយនាក់ ហើយអ្នក សំរបស់រូលខេត្តគឺប្រុសទាំង៤នាក់ ។ ភិឌីភីមានធនធានមនុស្សដែលធ្លាប់ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តា- លពីចំណេះដឹងយេនឌ័រដែរគឺនៅស្នាក់ការកណ្តាលមានចំនួន៣នាក់ និង សាខាខេត្តមានចំនួន២នាក់ ។

ដើម្បីលើកកម្ពស់សមភាពនិងសមធម៌យេនឌ័រនៅក្នុងចំណោមបុគ្គលិកភិឌីភីមានផែនការដូច

**ខាងក្រោម:**

- ១-១- បង្កើនសមាសភាពបុគ្គលិកស្ត្រីអោយស្មើនឹងចំនួនបុរស
- ១-២- ផ្តល់ឱកាសអោយស្ត្រីបានបង្កើនសមត្ថភាពបន្ថែមទៀត
- ១-៣- បើកកិច្ចពិភាក្សានៅក្នុងចំណោមបុគ្គលិកអំពីបញ្ហាយេនឌ័រអោយបាន៣ដងក្នុងមួយឆ្នាំ ដើម្បីអោយមានការទទួលស្គាល់ពីសមត្ថភាពស្មើគ្នារវាងបុរសនិងស្ត្រី ។
- ១-៤- លើកទឹកចិត្តដល់ស្ត្រីនៅក្នុងការងារតាមរយៈការផ្តល់ការឧបត្ថម្ភបន្ថែមពេលមានផ្ទៃពោះ និងឆ្លងទន្លេ លើប្រាក់ដែលទទួលបានប្រចាំខែ ។
- ១-៥- បុរសនិងស្ត្រីមានសិទ្ធិស្មើគ្នាក្នុងការប្រលងចូលបំរើការងារនៅភីឌីភី ។
- ១-៦- ការនិយាយពីបញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងចំណោមបុគ្គលិកត្រូវបានលើកទឹកចិត្ត

**២-កម្មវិធី**

ភីឌីភីមានកម្មវិធីចំនួនពីរនៅក្នុងឆ្នាំ២០០៦ នេះ គឺកម្មវិធីយុវវ័យស្អាតស្អំដើម្បីសង្គមស្អាតស្អំ និង កម្មវិធីតស៊ូមតិលើគោលនយោបាយ ។ នៅក្នុងកម្មវិធីយើងបានគ្រោងអោយមានចំនួនស្ត្រីយ៉ាងហោចណាស់អោយបាន៤០%ដែរ ។ ការលើកកម្ពស់យេនឌ័រនៅក្នុងកម្មវិធីរបស់ភីឌីភីនេះគឺមិនមែនធ្វើអោយចំនួនបុរស និងស្ត្រីស្មើគ្នាទេគឺធ្វើអោយសមត្ថភាពនិង ឱកាសក្នុងការចូលរួមបញ្ចេញមតិ និងសកម្មភាពផ្សេងៗស្មើគ្នាផងដែរ ។ និយាយរួមគឺការនិយាយនិងការទទួលស្គាល់ពីបញ្ហាយេនឌ័រដោយបុរស ។

ភីឌីភីមានផែនការជាក់លាក់ដូចខាងក្រោម:

- ២-១- គ្រប់កម្មវិធីដែលធ្វើឡើងដោយភីឌីភីត្រូវមានចំនួនស្ត្រីចូលរួមយ៉ាងហោចណាស់ ៤០%ដែរ ។
- ២-២- លើកទឹកចិត្តអោយស្ត្រីបញ្ចេញមតិ និងចូលរួមពិភាក្សាអោយបានច្រើននិង មិនអោយមានការគ្របសង្កត់ពីសំណាក់បុរសឡើយ ។
- ២-៣- ការលើកឡើងពីបញ្ហានានារបស់ស្ត្រីត្រូវតែបានស្តាប់ និងពិចារណា ។

២-៤-លើកទឹកចិត្តដល់ស្ត្រីអោយធ្វើជាអ្នកដឹកនាំក្រុមពិភាក្សា និងឡើងធ្វើបទបង្ហាញ  
នានា ។

២-៥-អ្នកសំរេចចិត្តវិធីនានារបស់ភីឌីភីនឹងបង្កើតបរិយាកាសយោគយល់ដោយគ្មាន  
ការបំពារបំពានគ្នារវាងបុរស និងស្ត្រីក្នុងពេលពិភាក្សា និងចូលរួមសកម្មភាពផ្សេងៗ ។

**៣-ការធ្វើសេចក្តីសំរេចចិត្ត**

ការធ្វើសេចក្តីសំរេចចិត្តមានសំខាន់បំផុតក្នុងការលើកស្ទួយប្រជាធិបតេយ្យផ្ទៃក្នុង ។  
ហើយការសំរេចចិត្តដែលមានខ្លឹមសារ និងតំលៃប្រជាធិបតេយ្យទៅបានលុះត្រាណាតែការសំរេចចិត្ត  
នោះត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្មើភាពគ្នារវាងបុរសនិងស្ត្រី ។

អ្នកធ្វើសេចក្តីសំរេចចិត្តនៅក្នុងថ្នាក់គ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់របស់ភីឌីភីនៅដើមឆ្នាំ២០០៦នេះមាន៖

- ប្រធានមួយរូប៖ បុរស
- គណនេយ្យមួយរូប៖ ស្ត្រី
- រដ្ឋបាលមួយរូប៖ ស្ត្រី
- អ្នកជំនួយការកម្មវិធីមួយរូប៖ ស្ត្រី

ដើម្បីអោយសំរេចគោលបំណងនេះភីឌីភីមានផែនការដូចខាងក្រោម៖

៣-១-គ្រប់ជាន់ថ្នាក់នៃការធ្វើសេចក្តីសំរេចចិត្តរបស់ភីឌីភីត្រូវតែមានសមាសភាពស្ត្រីចូល  
រួម ហើយលើកលែងតែផ្នែកប្តូរខេត្ត/ក្រុងដែលមានតែបុគ្គលិកម្នាក់ ។

៣-២-សំលេងរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសំរេចចិត្តគឺស្មើនឹងសំលេងរបស់បុរស ។

៣-៣-ការសំរេចចិត្តទាំងឡាយណាដែលធ្វើអោយរាំងស្ទះដល់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីត្រូវ  
ហាមឃាត់ជាដាច់ខាត ។

៣-៤-ភីឌីភីរកគ្រប់មធ្យោបាយដើម្បីអោយការសំរេចចិត្តរបស់ស្ត្រីគឺតំណាងអោយឆន្ទៈ  
របស់ស្ត្រី ។

៣-៥-ភីឌីភីយកចិត្តទុកដាក់បណ្តុះបណ្តាលជំនាញដឹកនាំគ្រប់គ្រងដល់បុគ្គលិកស្ត្រីអោយបាន

កាន់តែប្រសើរឡើង ។

៣-៦-ការសំរេចចិត្តរបស់ភិឌ្ឍិក៏ត្រូវមានផលប្រយោជន៍យេនឌ័រ ។

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី.....ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥

**បង្គំបណ្ណសិឌ្ឍិក៏**

**ប្រធាន**

**យង់ គិមអេង**